



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DSAF



RAPPORT SOCIAL UNIQUE AU TITRE DE 2022

DES SERVICES DU PREMIER MINISTRE



SOMMAIRE

Périmètre du rapport social unique ministériel	7
Faits marquants de l'année 2022	8
Chiffres clés	17
Guide de lecture du rapport social unique	18
CHAPITRE 1 – L'emploi	20
1.1 Le plafond d'emploi	21
1.2 Les effectifs	22
1.2.1 Effectifs au 31 décembre 2022	22
1.2.2 Effectifs sur l'année	30
1.3 La CDIisation	34
1.4 La moyenne d'âge et âge médian	35
CHAPITRE 2 – Le recrutement	37
2.1 Les arrivées	38
2.1.1 Agents recrutés sur l'année	38
2.1.2 Agents titulaires recrutés	39
2.1.3 Agents contractuels recrutés	41
2.1.4 Agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant	43
2.2 Les membres de jury	44
2.3 Les promotions par détachement de l'article 93 de la loi n°2019-828	45

CHAPITRE 3 – Les parcours professionnels	46
3.1 La mobilité	47
3.1.1 Postes et candidatures	47
3.1.2 Les professionnels en mobilité-carrière	48
3.1.3 Le contexte d'accompagnement des agents	48
3.2 Les promotions internes	50
3.2.1 Les promotions	50
3.2.2 Les concours et examens professionnels	53
3.3 Les départs	54
3.4 Les ruptures conventionnelles	58
CHAPITRE 4 – Les formations	60
4.1 Les formations	61
4.1.1 Le nombre de formations dispensées au cours de l'année	62
4.1.2 Les dépenses de formation	65
CHAPITRE 5 – Les rémunérations	66
5.1 La masse salariale	67
5.2 La rémunération brute des agents	68
5.2.1 La rémunération brute	68
5.2.2 Part des heures supplémentaires	73
5.2.3 Part des primes et indemnités dans la rémunération globale	74
5.3 La rémunération nette des agents	75
5.4 La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	80
5.5 Les écarts de rémunération	81

CHAPITRE 6 – La santé et sécurité au travail	83
6.1 Acteurs de la prévention	84
6.2 Instances de prévention	86
6.3 Actions de prévention	89
6.4 Risques professionnels	90
6.4.1 Les DUERP et TMS	90
6.4.2 Les accidents de travail et de trajet	91
6.5 Commissions médicales	92
6.6 La médecine de prévention	93
CHAPITRE 7 – L'organisation et le temps de travail	94
7.1 Organisation et cycle de travail	95
7.1.1 Répartition des effectifs selon le cycle de travail	95
7.1.2 Les horaires de nuit	97
7.1.3 Les astreintes	98
7.1.4 Les repos compensateurs	99
7.2 Le télétravail et travail à distance	100
7.3 Les heures supplémentaires	101
7.4 Le temps partiel	102
7.5 Les congés	105
7.5.1 Les congés pris	105
7.5.2 Les dons de congés	105
7.6 Le CET	106
7.7 Les absences	108
7.7.1 Les absences hors raison de santé	108
7.7.2 Les absences pour raison de santé	112
7.7.3 Les jours de carence	115

CHAPITRE 8 – L'action sociale	116
8.1 Les prestations sociales	117
8.2 Les bénéficiaires	119
8.3 La protection sociale complémentaire	120
CHAPITRE 9 – Le dialogue social	121
9.1 La représentation syndicale	122
9.2 Les décharges syndicales	124
9.3 Les moyens syndicaux	125
9.3.1 Le crédit de temps syndical utilisé au titre de l'article 16	125
9.3.2 Le coût immobilier des locaux syndicaux	126
9.3.3 Négociations et accords	126
9.3.4 Nombre de recours en CAP et CCP	126
9.3.5 Grèves	126
CHAPITRE 10 – La discipline	127
Glossaire	129
Références	130

Périmètre du rapport social unique ministériel

Plus de 1000 agents

Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale, y compris l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI), l'Opérateur des systèmes d'information interministériels classifiés (OSIIC), le service de vigilance et de protection contre les ingérences numériques étrangères (VIGINUM) et le Groupement interministériel de contrôle (GIC)	SGDSN
--	-------

De 500 à 999

Direction de l'information légale et administrative	DILA
Direction des services administratifs et financiers	DSAF

De 250 à 499

Cabinets Ministériels

(Premier ministre, Secrétariat d'Etat Porte-parole du Gouvernement, Secrétariat d'Etat chargé des relations avec le Parlement, Secrétariat d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées)

De 100 à 249 agents

Commissariat général à la stratégie et à la prospective (France Stratégie)	CGSP
Direction interministérielle du numérique	DINUM
Institut national du service public	INSP *
Secrétariat général des affaires européennes	SGAE
Secrétariat général du Gouvernement	SGG

De 50 à 99 agents

Service d'information du Gouvernement	SIG
Institut des hautes études de défense nationale	IHEDN *

Moins de 50 agents

Académie du renseignement	ACADRE
Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé	CCNE
Secrétariat général du comité interministériel du handicap	SGCIH
Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations	CIVS
Commission nationale consultative des droits de l'homme	CNCDH
Coordination nationale du renseignement et de la lutte contre le terrorisme	CNRLT
Délégation interministérielle au développement de la vallée de la Seine	DIDVS
Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat	DIESE *
Délégation interministérielle aux approvisionnements en minerais et métaux stratégiques	DIAMMS *
Délégation interministérielle aux jeux olympiques et paralympiques 2024	DIJOP 2024
Délégation Interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT	DILCRAH
Délégation interministérielle à la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement	DISNA
Délégation de programme interministérielle au nouveau nucléaire	DPINN *
Haut-commissariat au plan	HCP
Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives	MILDECA
Mission permanente des archives nationales	MPAN
Secrétariat général de la mer	SGMER
Secrétariat général pour l'investissement	SGPI
Secrétariat général de la présidence française du Conseil de l'Union européenne	SGPFUE
Secrétariat général à la planification écologique	SGPE *

*Modification du périmètre en 2022

Effectif au 31/12/2022

Faits marquants de l'année 2022

L'installation du Gouvernement d'Elisabeth Borne

Année d'élections présidentielle et législatives, 2022 a été marquée par la nomination de Mme Elisabeth Borne au poste de Première ministre, des six ministres délégués et secrétaires d'Etat qui lui sont rattachés, ainsi que des membres de leurs cabinets.

Les équipes de la DSAF se sont pleinement mobilisées au cours de cette période, de mai à septembre, qu'il s'agisse de celles intervenant en proximité sur site ou de celles travaillant en back office.

Les agents avaient été préparés à cette échéance plusieurs mois en amont : élaboration du plan d'action, constitution et formation des équipes, organisation d'exercices de simulation, mise à jour de la documentation pour les chefs de cabinets et les conseillers, constitution des kits pour les équipes de sites, etc. ont permis de rendre opérationnelle la centaine de personnels mobilisés dont beaucoup effectuaient l'exercice pour la première fois.

Des équipes de proximité composées d'un chef de site et d'experts des différents domaines métiers (logistique, RH, informatique) ont assuré un rôle d'interface avec les membres des nouveaux cabinets durant les premières semaines. Compte tenu de l'augmentation du nombre de cabinets relevant du périmètre de soutien de la DSAF, il a fallu rouvrir et meubler l'hôtel de Castries, le rééquiper en matériels informatiques et téléphoniques et procéder à l'armement de son intendance. Sur le site de Ségur, trois puis deux ministres ont été installés, avec la nécessité de mettre en place des accueils dédiés et une intendance de proximité.

La présidence française du Conseil de l'Union européenne

Treize ans après sa dernière présidence, la France a pris la présidence tournante du Conseil de l'Union européenne le 1er janvier 2022 pour une durée de six mois. Un programme budgétaire spécifique, le programme 359, en a assuré le financement.

Pour préparer cet exercice, le secrétariat général de la Présidence française du Conseil de l'Union européenne (SGPFUE) a été installé à l'hôtel de Besteigui, au 19 rue de Constantine en septembre 2021. Il était notamment en charge de la préparation et de la coordination de plus de 416 événements organisés sur l'ensemble du territoire national entre le 1er janvier et le 31 juin 2022.

A l'issue du semestre de la présidence française, le SGPFUE a cessé son activité en septembre 2022.

La création du Secrétariat général à la planification écologique (SGPE)

Créé le 7 juillet 2022, le secrétariat général à la planification écologique est un organisme interministériel placé sous l'autorité du Premier ministre. Il traduit le choix fait lors de la nomination du Gouvernement en mai 2022, de confier à la Première ministre la planification écologique et énergétique.

Le SGPE est chargé de coordonner l'élaboration des stratégies nationales en matière de climat, d'énergie, de biodiversité et d'économie circulaire. Il veille à la bonne exécution des engagements pris par tous les ministères dans ces domaines.

Son secrétaire général assure également les fonctions de conseiller au cabinet de la Première ministre, en tant que chef du pôle Écologie, Transports, Énergie, Logement et Agriculture. Le service a été installé en septembre 2022 au 19 rue de Constantine.

La réforme de l'encadrement supérieur et la création de la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE)

La DIESE a succédé le 1er janvier 2022 à la mission cadres dirigeants du Secrétariat général du Gouvernement avec des ambitions renforcées d'animation des parcours et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des cadres supérieurs et dirigeants de l'Etat. D'abord installée à l'hôtel de Cassini au 32 rue de Babylone, elle a rejoint le site Ségur-Fontenoy le 8 avril 2022.

Elle a vocation à mettre en œuvre les orientations fixées par le Président de la République dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, à travers l'élaboration et la déclinaison d'une politique de ressources humaines destinée aux cadres supérieurs et aux dirigeants de l'Etat : constitution et animation de viviers, diversification des profils et des compétences de l'encadrement supérieur.

Les élections professionnelles

Organisées tous les quatre ans, les élections professionnelles sont un grand rendez-vous du dialogue social qui permet de déterminer la représentativité syndicale au niveau national au sein de la fonction publique. Pour les SPM, 3 700 électeurs étaient appelés à voter du 1er au 8 décembre 2022.

Pour la première fois dans les services du Premier ministre, ces élections se sont déroulées par voie électronique, ce qui permettait de voter de façon sécurisée depuis n'importe quel terminal connecté à internet pendant 8 jours.

Le taux de participation a été de 37 %, en diminution de 3,5 points par rapport à la précédente édition en 2018 (contre respectivement 44,9 % et – 5,9 points dans l'ensemble de la fonction publique de l'Etat).

Les agents des SPM ont élu leurs représentants au sein des nouvelles instances de dialogue social instituées par la loi de transformation de la fonction publique de 2019 : comité social d'administration des services du Premier ministre (CSA ministériel), comité social d'entité le cas échéant, commissions administratives paritaires (pour les fonctionnaires) et la commission consultative paritaire (pour les contractuels).

Les résultats au CSA ministériel confirment l'ordre des organisations syndicales établi en 2018 : 6 sièges pour la CFDT, 5 pour le SAPP, 3 pour la liste commune CGT / Solidaires et 1 pour l'UNSA.

Le baromètre social

Le baromètre social a été réalisé du 21 juin au 18 juillet 2022. Cette enquête en ligne, renouvelée tous les deux ans, a pour objet de mesurer le ressenti des agents sur la qualité de vie au travail au sein des entités relevant du périmètre des services du Premier ministre, de mieux connaître les modalités de management qui y sont pratiquées, de savoir si le contexte de travail est collaboratif et si les conditions de travail permettent l'épanouissement professionnel de chacun.

Ce baromètre s'inscrit dans la démarche en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail engagée au sein des services du Premier ministre.

En 2022, 1 041 agents des services du Premier ministre ont répondu à l'enquête. Ces derniers évaluent leur qualité de vie au travail à 6,8 sur 10, note stable par rapport à l'enquête de 2020.

Ces réponses permettent d'identifier les facteurs de satisfaction comme les axes de progrès, et de dégager des priorités pour mettre à jour et ajuster le plan d'actions en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, en concertation avec les partenaires sociaux.

Le maintien des labels « Diversité » et « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Les services du Premier ministre ont obtenu les labels « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité » en 2020. Accordés par AFNOR Certification pour quatre ans, ces labels visent à garantir un environnement de travail inclusif, prévenant les stéréotypes et les discriminations.

Ce processus de labellisation est une démarche d'amélioration continue, pilotée par la DSAF, mais associant l'ensemble des entités des services du Premier ministre. Elle est structurée par une feuille de route et deux plans d'actions (2021-2023). L'année 2022 a été marquée par deux rendez-vous importants avec l'AFNOR : la « clause de revoyure » de la commission diversité en février et l'« audit à mi-parcours » en novembre qui marque les deux ans du label.

A l'issue de ces deux échéances, le maintien des labels pour les services du Premier ministre a été validé, mais l'enjeu est maintenant de conforter la démarche dans la durée. En particulier, dans la perspective du renouvellement des labels en 2024, l'AFNOR a demandé aux SPM de s'assurer que les plans d'actions sont déclinés de façon homogène sur l'ensemble du périmètre des SPM et de réaliser une analyse des risques des processus de ressources humaines au regard des 25 critères de discriminations fixés par la loi.

Cette cartographie des risques devra permettre de nourrir la stratégie et les futurs plans d'actions 2024-2027, afin de conforter la candidature des SPM au renouvellement des labels en 2024.

L'étude sur l'âge et les conditions de travail dans les SPM



Dans le cadre du plan d'actions des services du Premier ministre en faveur de la diversité, il a été jugé pertinent de travailler sur le critère de l'âge et des possibles discriminations auxquelles il peut donner lieu dans le cadre professionnel. A cette fin, une étude sur l'âge et les conditions de travail a été menée d'octobre 2021 à juillet 2022 par des chercheurs du Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (CREAPT), à partir d'un questionnaire d'enquête auquel 1 040 agents ont répondu, d'entretiens collectifs ou individuels et des données issues du SIRH. Cette étude a ensuite donné lieu à un rapport, officiellement remis au directeur des services administratifs et financiers le 9 janvier 2023, qui constitue une première étape dans la mise en place d'un futur observatoire des travailleurs expérimentés (OTE).

L'ambition est d'observer dans la durée la manière dont les agents construisent leur expérience au fil de leur parcours professionnel et dont ils vivent leur avancée en âge, alors que la population des services du Premier ministre peut être considérée comme âgée en comparaison de la population active française (quoiqu'avec de fortes variations selon les familles professionnelles).

Le rapport construit autour de quatre grandes thématiques (intensité au travail ; compétences et intérêt pour le travail ; travail collectif ; départ) montre comment celles-ci se traduisent et évoluent selon le contexte et l'expérience des agents.

En 2023, cette action se poursuivra avec la mise en place de l'observatoire des travailleurs expérimentés, à travers un organe de pilotage destiné à l'inscrire dans la durée, de nouvelles investigations et des propositions visant à faciliter les parcours et la vie professionnels, particulièrement en fin de carrière.

L'activité de la Direction de l'Information Légale et Administrative (DILA)

Les ressources humaines de la DILA présentent la particularité d'être composées de 62 % d'agents de droit public des services du Premier ministre et de personnels de droit public mis à disposition au centre d'appels interministériel basé à Metz, et de 38 % de salariés de droit privé sous convention collective de la presse parisienne. Les données sociales présentées portent sur l'ensemble de ce périmètre.

Une autre de ses spécificités est que la DILA exécute l'ensemble des opérations de gestion d'administration et de paie de ses personnels. Elle dispose, en outre, d'un service de santé au travail comprenant un médecin et une infirmière, d'une assistante de service social et d'une conseillère en prévention.

Ce rapport met en exergue l'action de la DILA en 2022 en matière d'égalité et de diversité, notamment. En effet, dans le cadre de la démarche de « double labellisation » des services du Premier ministre sur ces enjeux, la DILA a maintenu en 2022 son engagement en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle continue de former et sensibiliser les agents sur cette thématique et a participé à l'audit de l'AFNOR à mi-parcours qui s'est tenu en novembre 2022.

Parmi les effectifs permanents de la DILA, 77 % des agents (dont 91 % des encadrants) ont suivi la formation « égalité-diversité ». Le déploiement à grande échelle de la formation visant à prévenir les violences sexuelles et sexistes a par ailleurs commencé fin 2022. La DILA porte, enfin, une attention particulière à la féminisation de son encadrement supérieur.

En 2022, la DILA a poursuivi le déploiement d'actions en faveur du soutien à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap. Le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) au sein de la DILA continue ainsi de progresser régulièrement : le taux déclaré était de 5,32 % en 2020, de 6,8 % en 2021 et est de 8,30 % en 2022. De nombreuses actions de sensibilisation sur la question du handicap ont été proposées à l'ensemble des agents de la DILA : participation au Duoday, animation d'un « café démo » sur la question du handicap, nombreux articles et dossiers dédiés au handicap dans La Gazette et sur DILANET, rédaction du guide du proche aidant, etc.

En matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, la mise en œuvre du plan stratégique DILA 2024 conduit à actualiser chaque année les projections sur l'évolution des effectifs et les besoins de recrutement des départements à moyen terme. Ces travaux nourrissent l'activité de conseil en évolution professionnelle exercée auprès des agents et l'élaboration du plan annuel de formation. 40 agents ont bénéficié d'une mobilité interne en 2022.

La DILA maintient par ailleurs son soutien à l'apprentissage et aux besoins de développement des compétences des agents liés à l'exercice des métiers de la DILA et à ses projets stratégiques, à l'enjeu d'évolution professionnelle des agents, et à la réalisation des objectifs métiers des départements.

Les travaux menés par France Stratégie en 2022

On retrouve dans les travaux menés par France Stratégie en 2022, la publication du rapport « *Les métiers en 2030* », réalisé conjointement avec la DARES, qui permet d'anticiper les déséquilibres à venir du marché du travail dans certains métiers afin d'éviter qu'ils ne se matérialisent. Tout début 2023, sa déclinaison régionale a été publiée pour enrichir cette étude de référence, consultée par une large audience.

L'année 2022 a également été marquée par la sortie du rapport « *Soutenabilités ! Orchestrer et planifier l'action publique* » qui met l'accent sur la nécessaire cohérence des politiques de transition écologique avec l'impératif de justice sociale et sur le besoin d'adopter une organisation du travail gouvernemental capable d'assurer cette cohérence.

Le rapport a été publié au début du mois de mai, alors que la planification écologique faisait son irruption dans le débat public et s'inscrivait dans les institutions avec la création du Secrétariat général à la planification écologique (SGPE).

France Stratégie a également contribué à éclairer la décision publique pour lutter contre le réchauffement climatique en poursuivant ses publications sectorielles autour des coûts d'abattement, avec la sortie de trois rapports respectivement dédiés à l'électricité, à l'hydrogène et au logement.

Les activités de l'Institut des Hautes Etudes de Défense Nationale (IHEDN) en 2022

La 1^{ère} session nationale intégrée (cycle 2021-2022) a poursuivi ses travaux au premier semestre 2022, complétant l'approfondissement des enjeux de défense et sécurité nationale dans chacune des majeures au travers de conférences, de visites et de missions, en France et à l'étranger. Les 257 auditeurs ont poursuivi leurs travaux en comité autour d'un thème commun, « la résilience », sur lequel ils ont échangé ensemble lors de la journée de clôture en juin 2022.

La 2^{ème} session nationale (cycle 2022-2023) regroupant 264 auditeurs répartis dans 5 majeures d'approfondissement : « Armement et économie de défense » (AED), « Défense et sécurité économiques » (DSE), « Enjeux et stratégies maritimes » (ESM), « Politique de défense » (POLDEF), et « Souveraineté numérique et cybersécurité » (SNC) a effectué son séminaire de rentrée à l'École militaire, en présence de la Première ministre et du chef d'état-major des armées.

Le programme des missions a permis aux auditeurs de mieux percevoir le rôle et les missions des forces armées pré-positionnées hors métropole (à Djibouti ou en Guyane). Lors du déplacement de chaque majeure à Bruxelles, les auditeurs ont également abordé les enjeux de défense à la fois européens et OTAN, à l'heure de la présidence française de l'Union européenne et de l'offensive russe en Ukraine déclenchée en février 2022.

Cette vision internationale s'est encore élargie avec les missions d'étude à l'étranger conduites par chaque majeure. Ainsi la majeure AED a apprécié les capacités en matière d'armement et de

technologie de l'Indonésie, la majeure DSE a bénéficié de l'expertise allemande et polonaise sur les enjeux de défense touchant à la sécurité économique à Berlin et Varsovie, la majeure ESM a découvert les enjeux maritimes de la Grèce, la majeure POLDEF a constaté en Estonie la capacité de résilience d'un pays aux frontières de l'UE et de l'OTAN ; la majeure SNC a, quant à elle, découvert sur le terrain, en Suisse et dans la région Grand-Est, l'environnement de cybersécurité tout comme les enjeux géopolitiques du numérique.

La feuille de route de l'Institut National du Service Public (INSP)

Créé le 1^{er} janvier 2022 en remplacement de l'Ecole nationale d'administration (ENA), l'Institut national du service public (INSP) est l'opérateur public français de référence pour le recrutement, la formation initiale et la formation continue des cadres supérieurs et dirigeants de l'État. Etablissement public administratif, son siège est localisé à Strasbourg ; il dispose également d'une antenne parisienne.

La feuille de route de l'Institut pour 2022-2026 a officiellement été remise à sa Directrice par le Premier ministre, le 28 janvier 2022, au cours de la cérémonie d'inauguration de l'INSP.

Elle comprend cinq axes :

- Recruter au sein de l'INSP des profils socialement, géographiquement et académiquement plus divers ;
- Revoir en profondeur la formation initiale et approfondir le tronc commun aux écoles de service public ;
- Refonder l'offre de formation continue de la haute fonction publique en donnant un rôle pivot à l'INSP ;
- Renforcer les liens de l'INSP avec le monde académique et la recherche ;
- Accroître le rayonnement international de l'Institut.

Pour mettre en œuvre la feuille de route, des moyens supplémentaires ont été alloués à l'INSP en 2022.

Ce plan d'action ambitieux appelle en outre, à partir de 2022, une transformation en profondeur de l'établissement et une évolution en plusieurs étapes de son organisation, ainsi que la poursuite de la mobilisation de toutes ses équipes.

Le Secrétariat Général des Affaires Européennes (SGAE)

Le secrétariat général des affaires européennes (SGAE) est composé d'agents, aux statuts très divers, venus de la fonction publique d'État ou territoriale, issus d'une grande diversité de corps et cadres d'emplois administratifs ou recrutés par la voie contractuelle.

Cette diversité des profils constitue la force et la singularité du SGAE qui comptait fin 2022 184 collaborateurs ainsi que près de 60 stagiaires.

En 2022, tous les agents du SGAE ont été fortement mobilisés par la présidence française du Conseil de l'Union européenne (PFUE) et les conséquences de la guerre en Ukraine.

Ils ont notamment contribué au bilan très positif de cette présidence au cours de laquelle 130 textes ont été adoptés, plus de 400 événements ont été organisés dans 29 villes de métropole et d'outre-mer et plus de 2 000 réunions entre responsables européens se sont tenues.

Les agents du SGAE ont également été en première ligne dans la coordination de la réponse française face à l'agression de l'Ukraine notamment s'agissant de l'accueil des réfugiés, du soutien à l'armée ukrainienne ou encore des sanctions sur la Russie et la Biélorussie.

La fin de la PFUE a coïncidé avec des mobilités importantes dans la mesure où le SGAE a enregistré 64 départs et 54 arrivées, soit un taux de turn-over de 32 %. Ce turn-over a également généré une activité très soutenue dans les bureaux support chargés des ressources humaines, des moyens informatiques, de la documentation et des archives.

Chiffres clés

Les effectifs

- 3 787 agents au 31 décembre 2022
- 40 % des agents sont fonctionnaires
- 33 % d'agents contractuels en CDI
- 140 apprentis
- La moyenne d'âge est de 43 ans
- Les femmes représentent 45 %
- 60 % Des agents sont de catégorie A
- 20 % Des agents sont de catégorie B
- 16 % Des agents sont de catégorie C
- 28 % de taux de rotation

Les rémunérations

- 277 M€ millions de masse salariale ont été consommés
- Le salaire net moyen s'élève à 3 801€
- La part des primes et indemnités des titulaires s'élèvent à 27 %
- 142 agents ont bénéficié de la GIPA

Santé et sécurité au travail

- 4 réunions CHSCT
- 21 conseillers et assistants de prévention
- 9 DUERP
- 4 Médecins du travail

Les prestations sociales

- Dépense de restauration collective 2 057 531 €
- 60 enfants accueillis en crèche
- 2 412 agents ont bénéficié d'une prestation sociale
- 1 093 agents inscrits à la conciergerie pour 746 demandes de service

Recrutement et parcours professionnels

- 1 288 postes publiés
- 1 007 agents recrutés
- 38 % de femmes nommées sur des fonctions d'encadrement dirigeant ou supérieur
- 8,8 % d'agents promus

Les formations

- Les dépenses en formation s'élèvent à 1 010 956€
- 5 080 formations réalisées

Organisation du temps de travail

- 1 801 agents télétravaillants
- 4 % d'agents en temps partiel

Les congés et absences

- 88 % de congés pris
- Le taux d'absentéisme s'élève à 3,55 %
- 2 315 agents possédant un CET

Le dialogue social

- 68 représentants du personnel
- 7 407 heures de crédits de temps syndical utilisés

Guide de lecture du rapport social unique

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit la présentation d'un rapport social unique (RSU) en lieu et place du bilan social, tel que défini dans l'arrêté du 23 décembre 2013.

Il s'inscrit dans l'application de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Le RSU s'articule autour de 200 indicateurs, répartis à travers 10 chapitres que sont :

- 1 – L'emploi
- 2 – Le recrutement
- 3 – Les parcours professionnels
- 4 – Les formations
- 5 – Les rémunérations
- 6 – La santé et sécurité au travail
- 7 – L'organisation du temps de travail
- 8 – L'action sociale
- 9 – Le dialogue social
- 10 – La discipline

Il s'accompagne d'une base de données sociale (BDS) à destination des représentants du personnel et comporte des éléments à la fois quantitatifs et qualitatifs.

Elle facilite la transparence de la gestion des ressources humaines attendue de l'ensemble des acteurs du dialogue social et renforce :

- L'identification des enjeux stratégiques à court terme,
- L'efficacité du pilotage des lignes directrices de gestion,
- Les politiques de ressources humaines.

Les chiffres présents dans la BDS ont pour source :

- Le système d'information RH (RenoïRH)
- Les contributions des services non gérés dans RenoïRH (DILA, SGDSN, SGAE, IHEDN, INSP)
- Les contributions des bureaux de la DSAF, notamment pour les données absentes du SIRH

Tous les chiffres présents dans ce RSU sont issus de la BDS, mais certains indicateurs qui se traduisent par une donnée unitaire ne donnent pas lieu à des tableaux.

A noter :

Le périmètre des données chiffrées présent dans le RSU pour chaque indicateur peut être différent de celui qui était précédemment défini dans le bilan social.

Ainsi, des écarts pourraient être constatés avec les années précédentes et certaines comparaisons s'avèreraient non pertinentes.

Comment lire le rapport social unique ?

Chaque chapitre est découpé en sous-chapitre, regroupant un ou plusieurs indicateurs prévus par le décret et visibles dans un tableau au début.

Indicateurs	
BDS FPE 002 :	[CSA MIN] Effectifs physiques gérés
BDS FPE 002 bis :	[CSA MIN] Effectifs physiques en équivalent temps plein gérés

Codification telle que définie dans le décret

Les indicateurs identifiés [CSA MIN] sont attendus dans le RSU au niveau ministériel.

Un encart méthodologique rappellera le périmètre inclus dans les tableaux et graphiques, ainsi que les différentes définitions.

Comment retrouver les données chiffrées dans la base de données sociale pour les représentants du personnel ?

La BDS est divisée de la même manière que les chapitres et sous-chapitres du RSU.

Un lien dans la BDS permet un accès direct pour les représentants du personnel vers les données chiffrées et graphiques, tels que présentés dans le RSU.

SOMMAIRE	
Plafond d'emploi	
Par programme	Lien
Effectif au 31-12-2022	
Par statut d'emploi et sexe	Lien
Par catégorie et Sexe	Lien
Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie	Lien
Par corps et par sexe	Lien
Agents de droit privé	Lien
Manipulation libre	Lien
Effectif sur l'année 2022	
Par statut d'emploi et sexe	Lien
Par catégorie et Sexe	Lien
Par corps et par sexe	Lien
Agents de droit privé	Lien
CDIsation	
Par fondement juridique	Lien
Manipulation libre	Lien
Age moyen et médian	
Par statut d'emploi et par catégorie	Lien

Un lien supplémentaire pour chaque sous-chapitre permettra librement d'autres croisements.

CHAPITRE 1

L'EMPLOI

En quelques chiffres

Effectifs au 31/12/2022

3787

Nombre d'apprentis

140

Nombre de CDIisation

108

Age moyen

43

Part des contractuels

60%

Taux de féminisation

45%

1.1 Le plafond d'emploi

Indicateur	
BDS FPE 001	[CSA MIN] Plafond d'emplois autorisés en ETPT

Périmètre :

Les chiffres du plafond d'emploi sont issus de la loi de finances initiales et les consommations du RAP 2022. Ils tiennent compte des programmes budgétaires suivant :

P129 = DSAF + CGSP + DINUM + CABINETS + SGG + SGDSN + SGAE + SIG + ACADRE + SGCIH + CNRLT + DIDVS + DILCRAH + DISNA + DIJOP 2024 + HCP + MILDECA + MPAN + SGMER + SGPI + SGPFUE + SGPE + DIESE + DIAMMS + DPINN + IHEDN

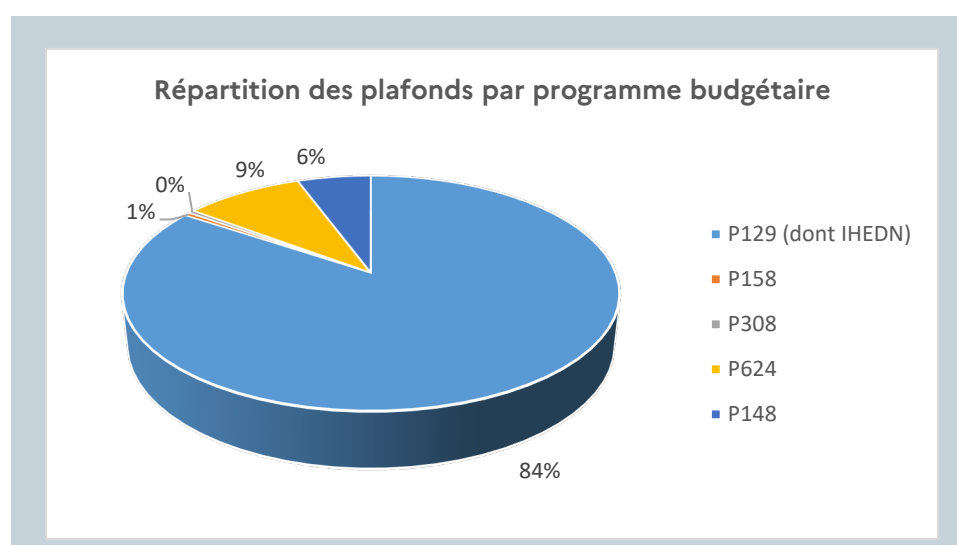
P158 = CIVS

P308 = CCNE + CNCDH

P624 = DILA

P148 = INSP

	Plafond (ETPT)	Consommation
P129	2 871	2 720
P158	16	16
P308	15	16
P624	318	296
Sous-total	3 220	3 048
P148	197	176
P129 IHEDN	71	68
Total	3 488	3 292



Le programme 129 représente 84% des effectifs des Services du Premier ministre.
Les Services du Premier ministre ont réalisé 94% du plafond d'emploi.

1.2 Les effectifs

Indicateurs	
BDS FPE 002 :	[CSA MIN] Effectifs physiques gérés
BDS FPE 002 bis :	[CSA MIN] Effectifs physiques en équivalent temps plein gérés
BDS FPE 003 :	[CSA MIN] Effectifs physiques rémunérés
BDS FPE 003 bis :	[CSA MIN] Effectifs physiques en équivalent temps plein rémunérés
BDS FPE 004 :	[CSA MIN] Effectifs physiques en fonction
BDS FPE 004 bis :	[CSA MIN] Effectifs physiques en équivalent temps plein en fonction
BDS FPE 002 ter	Effectifs en équivalent temps plein annuel gérés
BDS FPE 003 ter	Effectifs en équivalent temps plein annuel rémunérés
BDS FPE 004 ter	Effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction

1.2.1 Effectifs au 31 décembre 2022

Sont inclus dans les chiffres au 31/12/2022 :

- Tous les agents des services issus du périmètre défini dans le RSU, hors agents sur contrats saisonniers, de remplacement ou agents payés à l'acte.
- Les agents en congé parental, en CLD ou en MAD sortantes sont comptabilisés dans les effectifs.

A noter :

- Les militaires sont comptabilisés dans les effectifs sous le statut de titulaire
- Sont comptabilisés dans les chiffres « en fonction », l'ensemble des agents en activité et en poste dans les Services du Premier ministre.
Ainsi, les agents en congé parental, en CLD, en MAD sortante ou encore en attente de poste, ne sont pas considérés comme en fonction.
- Sont comptabilisés dans les chiffres « Rémunéré », l'ensemble des agents gérés et payés par les Services du Premier ministre.
- La notion de contractuel de catégorie A+ n'est pas définie et elle n'est pas répertoriée dans les SIRH. C'est pourquoi dans le présent rapport, la mention de la catégorie A + ne se rapporte qu'aux titulaires, à chaque fois que la donnée était disponible et pertinente.

Synthèse des effectifs au 31 décembre 2022

Effectifs physiques totaux au 31 décembre 2022 (agents de droit public + agents de droit privé)

Femmes

1716

Hommes

2071

Total

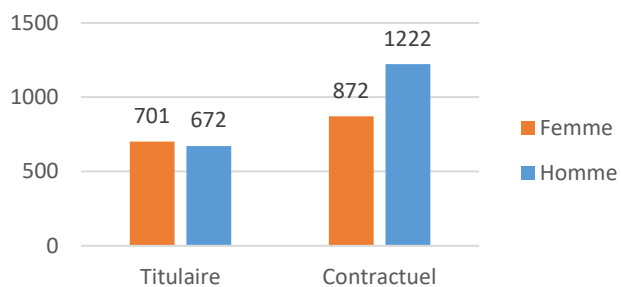
3787

Les agents de droit public

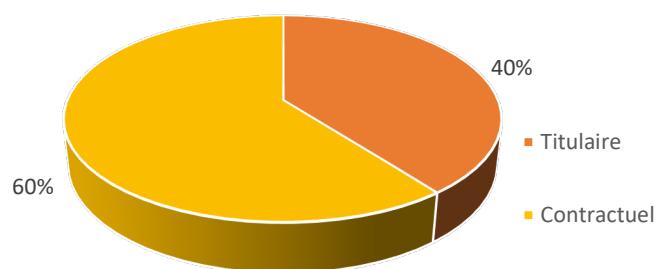
Par statut d'emploi et sexe

	Femme		Total Femme	Homme		Total Homme	Total
	Titulaire	Contractuel		Titulaire	Contractuel		
Effectif physique	701	872	1 573	672	1 222	1 894	3 467
Equivalent temps plein	677,5	807,9	1 485,3	653,5	1 134,6	1 788,1	3 273,4
En fonction	651	805	1 456	641	1 131	1 773	3 229
Rémunéré	681	828	1 509	659	1 181	1 840	3 349

Part des effectifs par statut d'emploi et par sexe



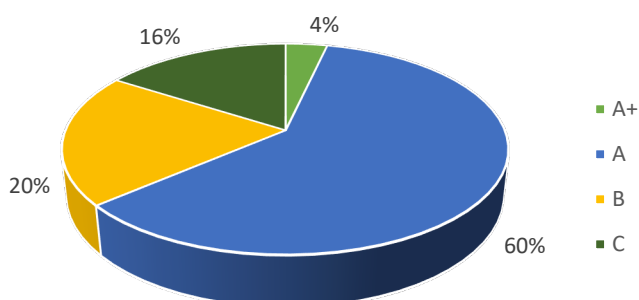
Répartition des effectifs physiques par statut d'emploi



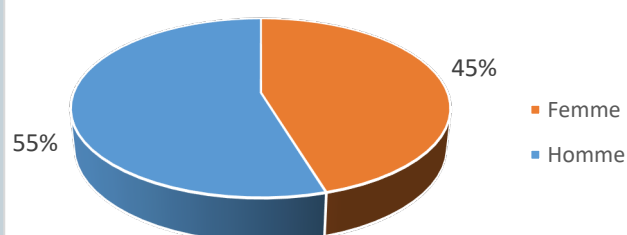
Par Sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Effectif physique	56	946	320	251	1 573	101	1 311	224	258	1 894	3 467
Equivalent temps plein	53,6	878,8	309,2	243,6	1 485,3	94,8	1 228,5	220,3	244,6	1 788,1	3 273,4
En fonction	52	870	301	234	1 456	93	1 221	220	239	1 773	3 229
Rémunéré	52	914	302	242	1 509	98	1 283	212	247	1 840	3 349

Répartition des effectifs par catégorie



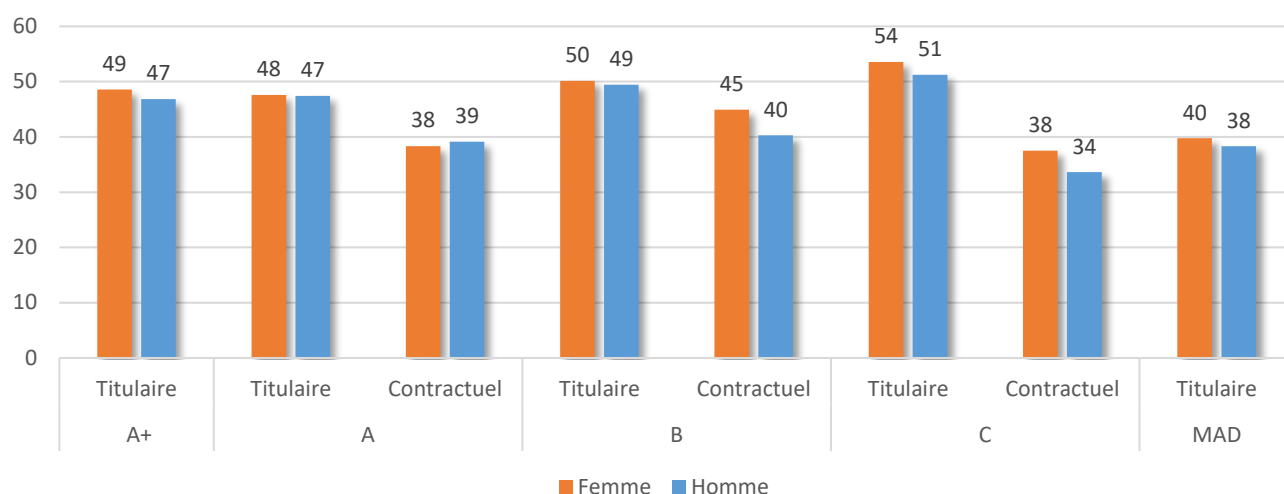
Répartition des effectifs physiques par sexe



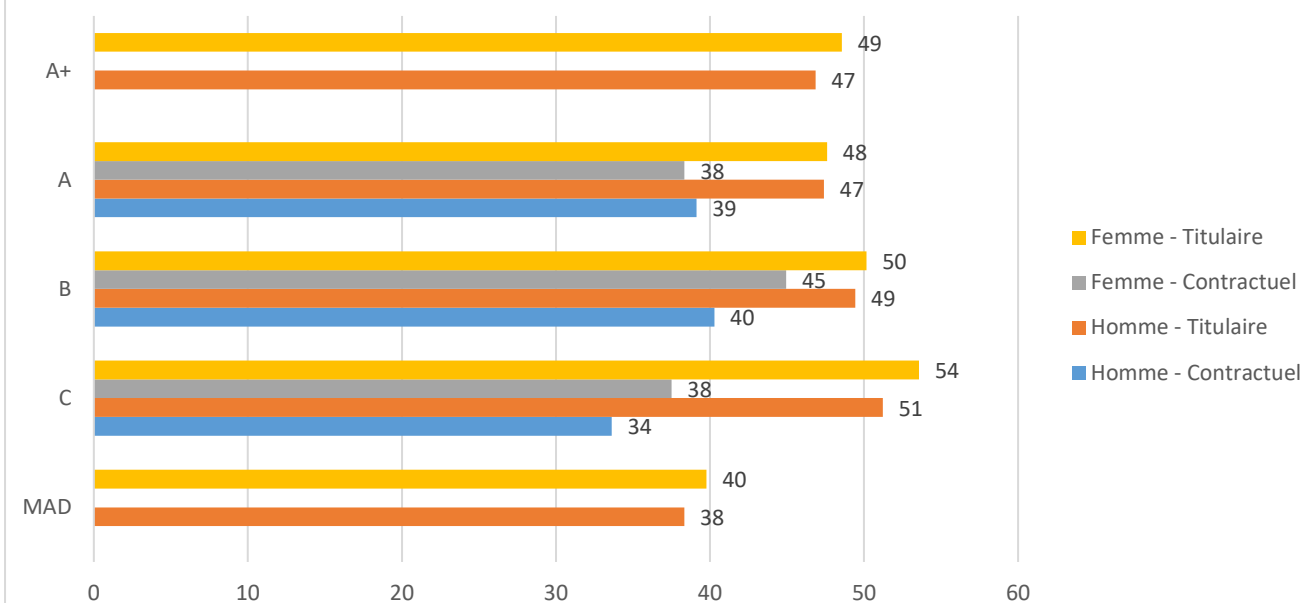
Par Tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus	5	39	41	56	141	10	88	16	29	143	284
55-59 ans	6	84	60	58	208	10	100	14	46	170	378
50-54 ans	14	108	63	47	232	19	136	27	39	221	453
45-49 ans	12	144	50	26	232	23	184	40	50	297	529
40-44 ans	15	136	39	21	211	20	171	38	23	252	463
35-39 ans	1	112	27	11	151	9	178	11	11	209	360
30-34 ans	3	135	16	9	163	10	201	17	13	241	404
25-29 ans		170	18	10	198		218	42	14	274	472
20-24 ans		18	6	11	35		35	19	28	82	117
Moins de 20 ans				2	2				5	5	7
Total	56	946	320	251	1 573	101	1 311	224	258	1 894	3 467

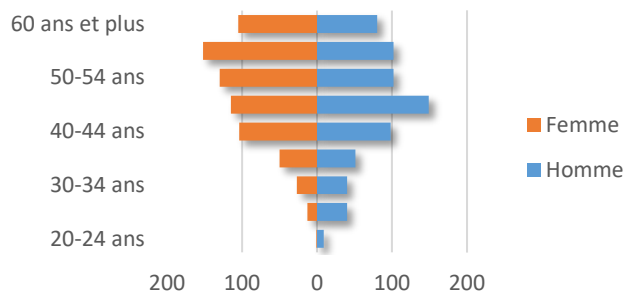
Moyenne d'âge par catégorie, par statut d'emploi et par sexe



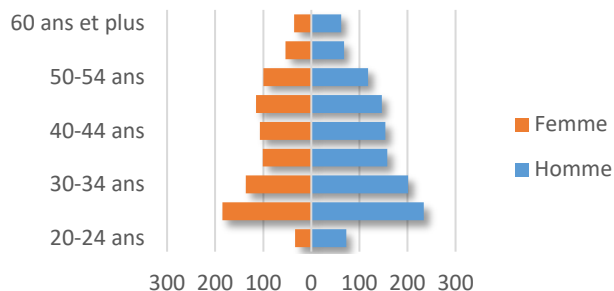
Moyenne d'âge par catégorie et par sexe



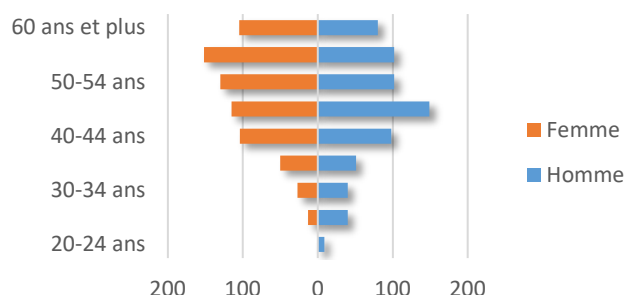
Ensemble agents titulaires



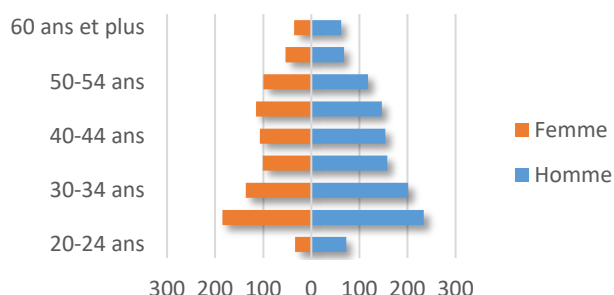
Ensemble agents contractuels



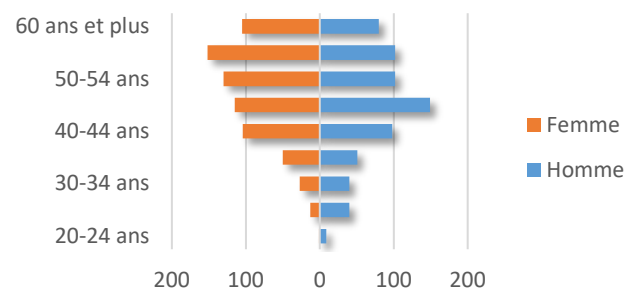
Agents titulaires de catégorie A



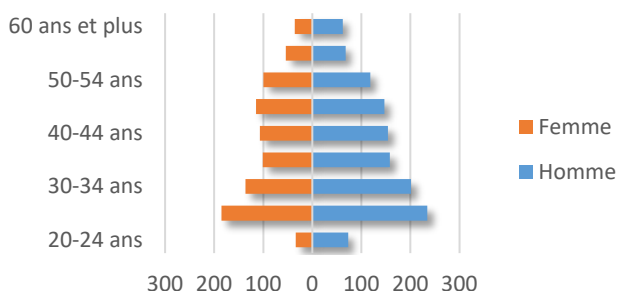
Agents contractuels de catégorie A



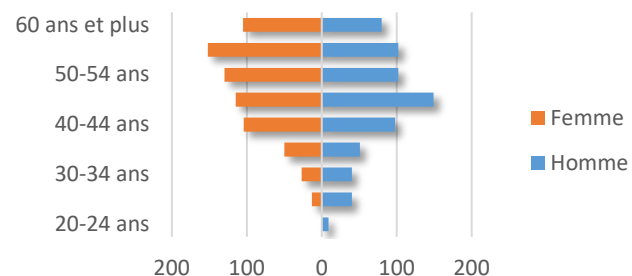
Agents titulaires de catégorie B



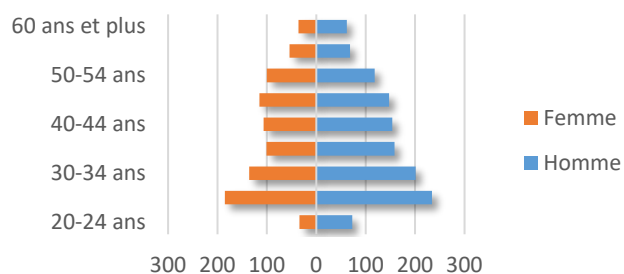
Agents contractuels de catégorie B



Agents titulaires de catégorie C



Agents contractuels de catégorie C

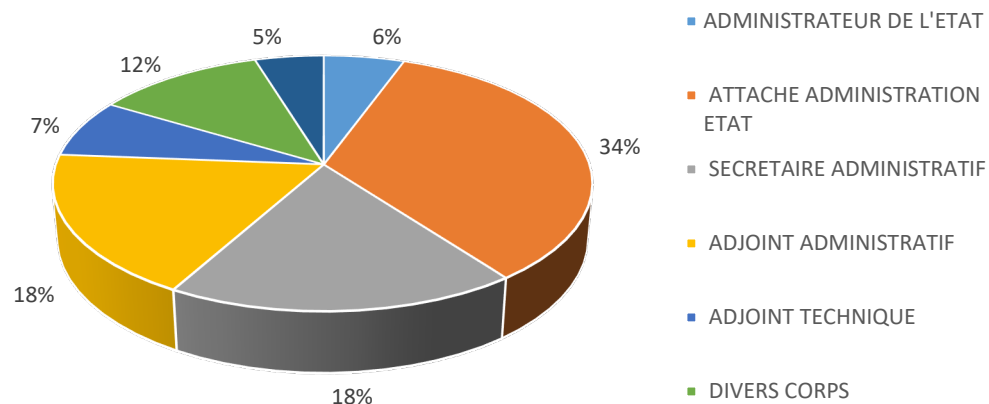


Un projet d'observatoire des travailleurs expérimentés (OTE) a été mis en place pour répondre aux enjeux des discriminations liées à l'âge et apporter des solutions concrètes.

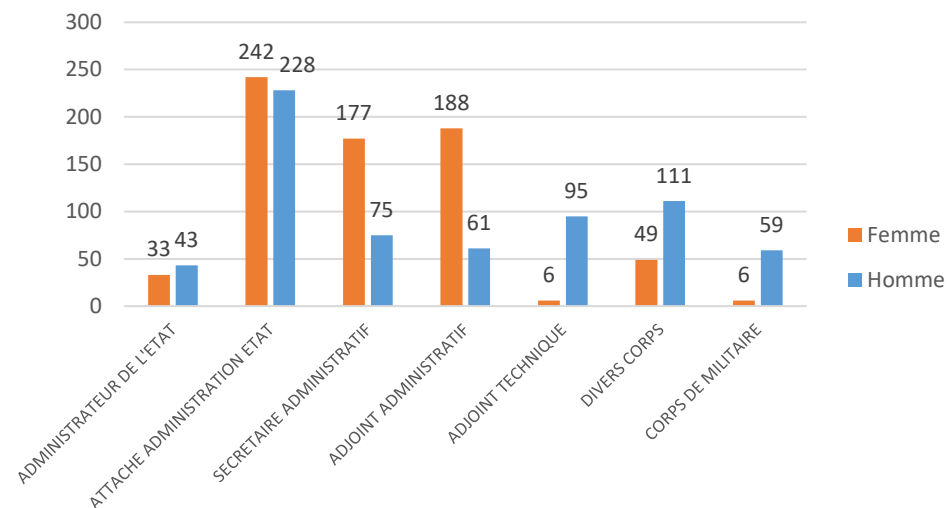
Par corps et par sexe

	Femme				Homme				Total Effectif physique	Total ETP	Total En fonction	Total Rémunéré
	Effectif physique	ETP	En fonction	Rémunéré	Effectif physique	ETP	En fonction	Rémunéré				
ADMINISTRATEUR DE L'ETAT	33	31	29	31	43	41	40	41	76	71	69	72
ATTACHE ADMINISTRATION ETAT	242	234	228	235	228	223	220	227	470	457	447	462
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	177	169	162	173	75	73	73	74	252	241	235	247
ADJOINT ADMINISTRATIF	188	184	174	185	61	58	58	59	249	242	233	244
ADJOINT TECHNIQUE	6	6	6	6	95	93	89	91	101	99	95	97
DIVERS CORPS	49	49	47	45	111	107	102	108	160	155	149	152
CORPS DE MILITAIRE	6	6	6	6	59	59	59	59	65	65	65	65
Total général	701	677	651	681	672	653	641	659	1 373	1 331	1 293	1 339

Répartition des effectifs par corps et emploi



Nombre d'agents par corps et par sexe



Le groupe DIVERS CORPS intègre également les agents sur emploi fonctionnel, dont le corps d'origine n'est pas connu dans le SIRH.

Les agents de droit privé

Sont inclus dans les chiffres au 31/12/2022 :

- Les agents contractuels de droit privé de la DILA
- Les apprentis du périmètre décrit au début du RSU

	Femmes	Hommes	Total
Apprentis	65	75	140
Cadres administratifs	45	32	77
Cadres techniques	3	12	15
Administratifs non cadres	24	10	34
Techniques non cadres	6	48	54
Total	143	177	320

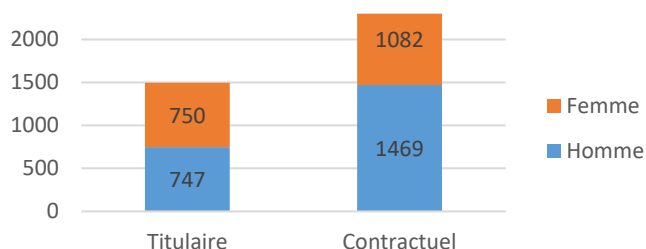
1.2.2 Effectifs sur l'année

Sont inclus dans les chiffres tous les agents de droit public présents sur l'année du périmètre décrit au début du RSU, hors agents payés à l'acte, remplaçants, saisonniers et apprentis.

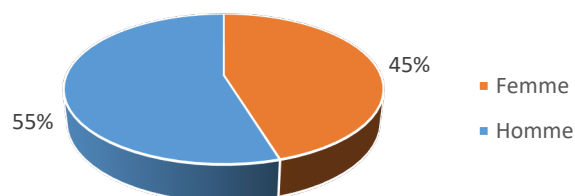
Par statut d'emploi et sexe

	Femme		Total Femme	Homme		Total Homme	Total
	Titulaire	Contractuel		Titulaire	Contractuel		
Effectif physique	750	1 082	1 832	747	1 469	2 216	4 048
Equivalent temps plein	694	1 014,8	1 708,8	638,7	1 417,5	2 056,2	3 765
En fonction	688	1 013	1 702	694	1 416	2 110	3 812
Rémunéré	731	1 028	1 759	720	1 427	2 147	3 906

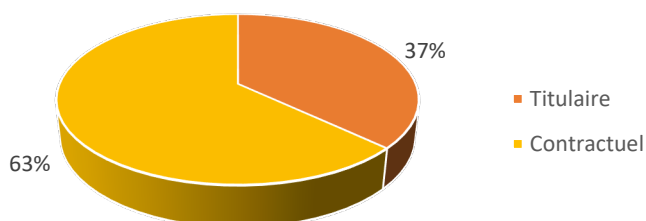
Part des effectifs annuels par statut d'emploi et par sexe



Répartition des effectifs physiques par sexe



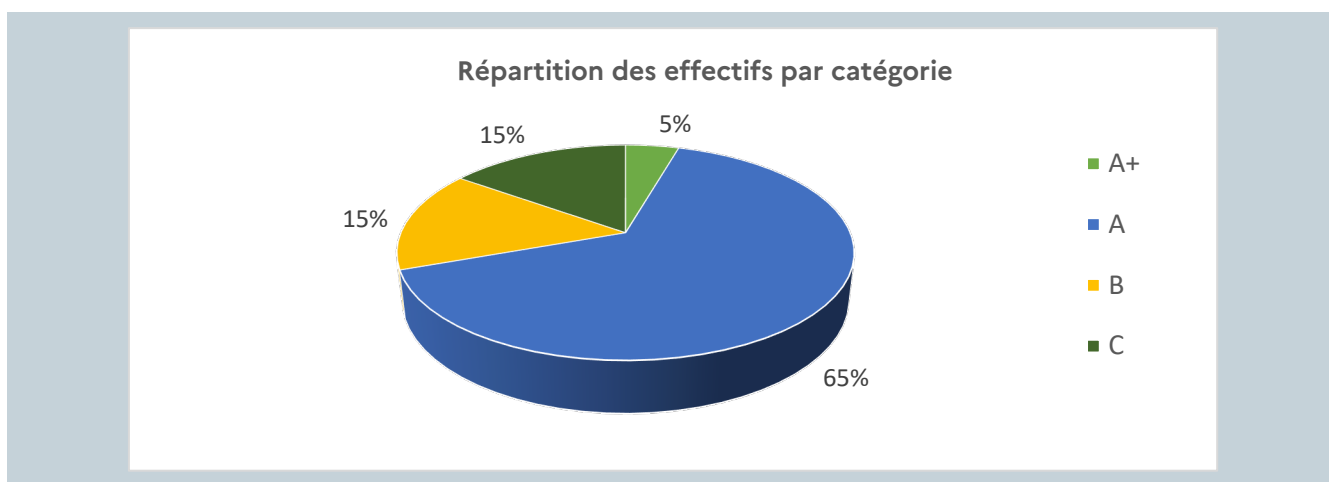
Répartition des effectifs physiques par statut d'emploi



Les contractuels représentent plus de la moitié des effectifs des services du Premier ministre, avec une représentation quasi paritaire entre les femmes et les hommes.

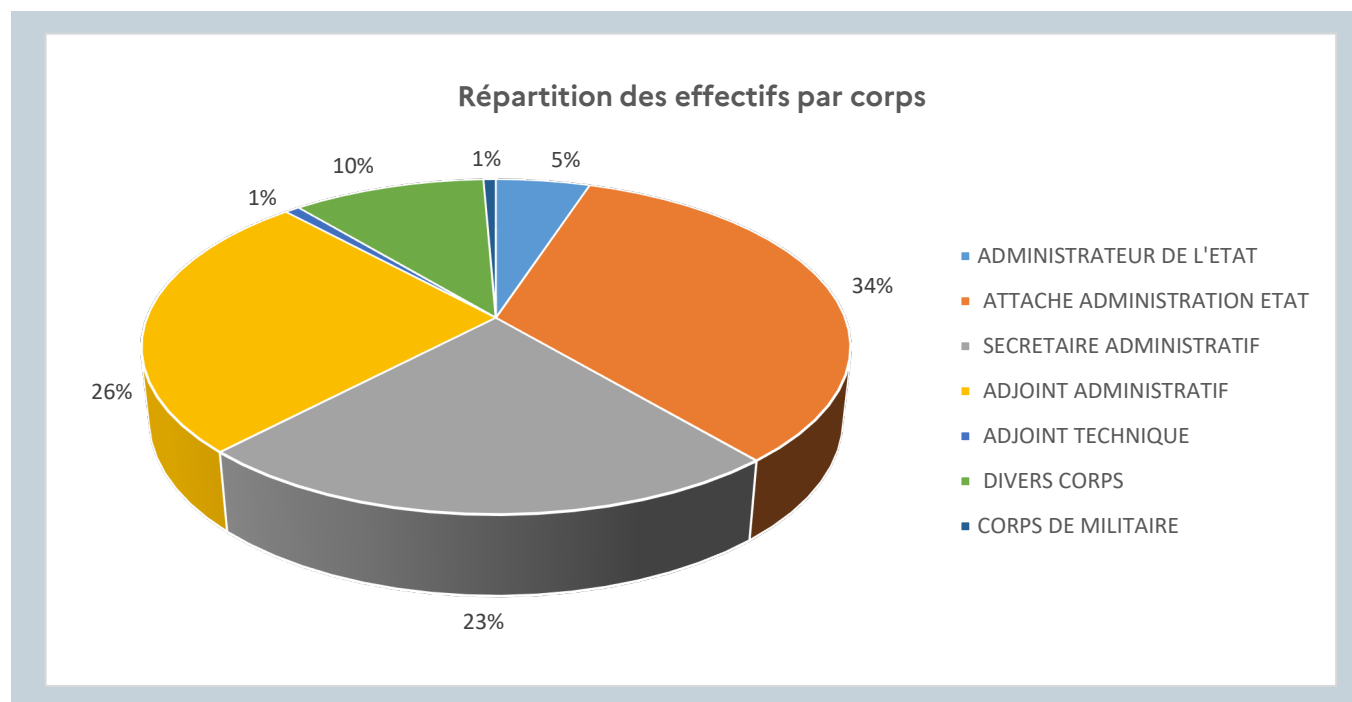
Par catégorie et Sexe

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Effectif physique	68	1 106	359	299	1 832	114	1 527	260	315	2 216	4 048
Equivalent temps plein	59,5	1 036,8	337,6	274,9	1 708,8	108,8	1 456,4	193,8	297,3	2 056,2	3 765
En fonction	57	1 034	337	274	1 702	105	1 464	246	296	2 110	3 812
Rémunéré	63	1 064	346	285	1 759	113	1 479	250	306	2 148	3 907



Par corps et par sexe

	Femme				Homme				Total Effectif physique	Total ETP	Total En fonction	Total Rémunéré
	Effectif physique	ETP	En fonction	Rémunéré	Effectif physique	ETP	En fonction	Rémunéré				
ADMINISTRATEUR DE L'ETAT	38	35,1	34	37	50	47,0	45	49	88	82,1	79	86
ATTACHE ADMINISTRATION ETAT	253	233,6	232	250	246	229,3	229	242	499	462,9	461	492
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	175	165,0	162	172	87	80,0	79	84	262	245,0	241	256
ADJOINT ADMINISTRATIF	195	186,3	182	195	68	63,7	62	67	263	250,0	244	263
ADJOINT TECHNIQUE	6	6,0	6	6	114	108,1	108	113	120	114,1	114	119
DIVERS CORPS	78	68,1	67	65	123	110,6	112	106	201	178,7	179	172
CORPS DE MILITAIRE	5	0,0	5	5	59	0,0	59	64	64	0,0	64	64
Total général	750	694,0	688	731	747	638,7	694	720	1 497	1 332,7	1 382	1 451



Le groupe DIVERS CORPS intègre également les agents sur emploi fonctionnel, dont le corps d'origine n'est pas connu dans le SIRH.

1.3 La CDIisation

Indicateurs	
BDS FPE 005	Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article L332-4 du code de la fonction publique.

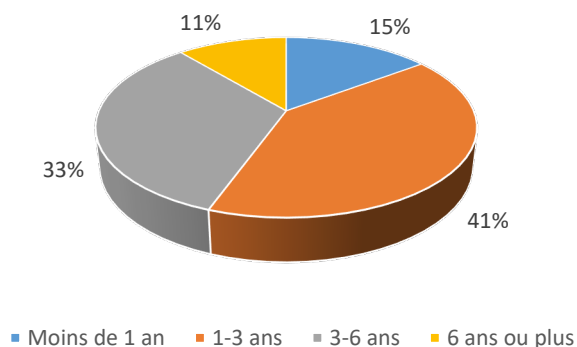
Sont inclus dans les chiffres les agents contractuels recrutés directement en CDI ou dont le CDD a été transformé en CDI au cours de l'année 2022.

Par fondement juridique et par ancienneté dans les contrats

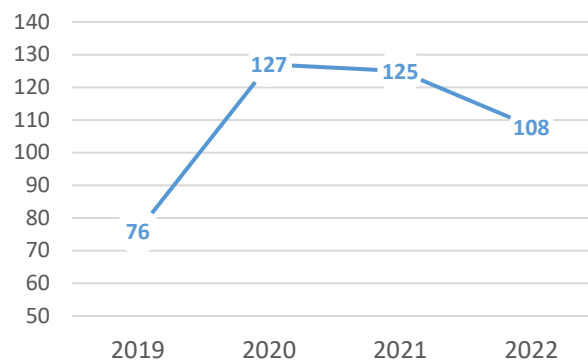
	Ancienneté				Total
	Moins de 1 an	1-3 ans	3-6 ans	6 ans et plus	
Article L332-4	16	44	36	12	108

L'article L332-4 du code général de la fonction publique prévoit que tout contrat à durée déterminée avec un agent justifiant de 6 années de service public dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est renouvelé pour une durée indéterminée. Il permet aussi des recrutements sur des contrats à durée indéterminée.

Répartition des CDIisation suivant l'ancienneté sur les contrats



Evolution des CDIisation entre 2019 et 2022



- Depuis 2019 nombre de CDIisations continue d'augmenter.
- La part des agents en CDI reste stable en 2022 (33%).

1.4 La moyenne d'âge et âge médian

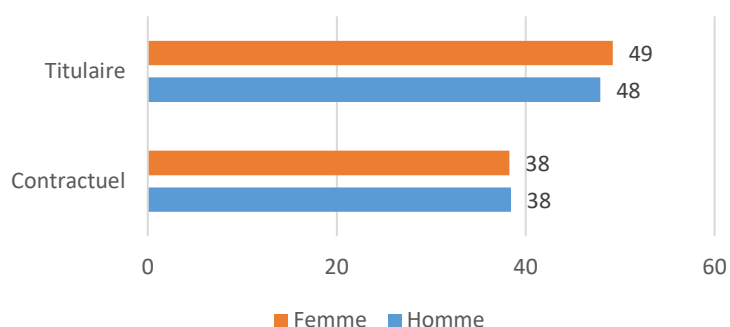
Indicateurs	
BDS FPE 007 :	Âge moyen en fonction sur emploi permanent
BDS FPE 007 bis :	Âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent

Sont inclus dans les chiffres des agents sur emploi permanent, l'ensemble des agents titulaires, les militaires et les agents contractuels, hors saisonniers et remplaçants.
Sont également inclus les MAD entrantes et sortantes.

Âge moyen par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

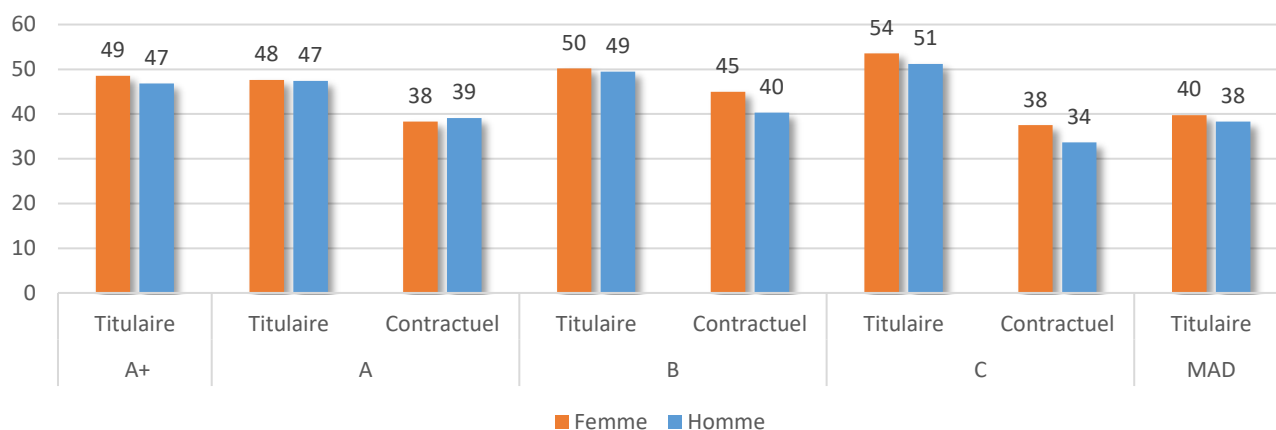
	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total
	A+	A	B	C	MAD		A+	A	B	C	MAD		
Titulaire	49	48	50	54	40	49	47	47	49	51	38	46	47
Contractuel		38	45	38		39		39	40	34		39	39
Total	49	41	48	50	40	44	47	41	45	45	38	42	43

Ensemble des moyennes d'âge par statut d'emploi et par sexe



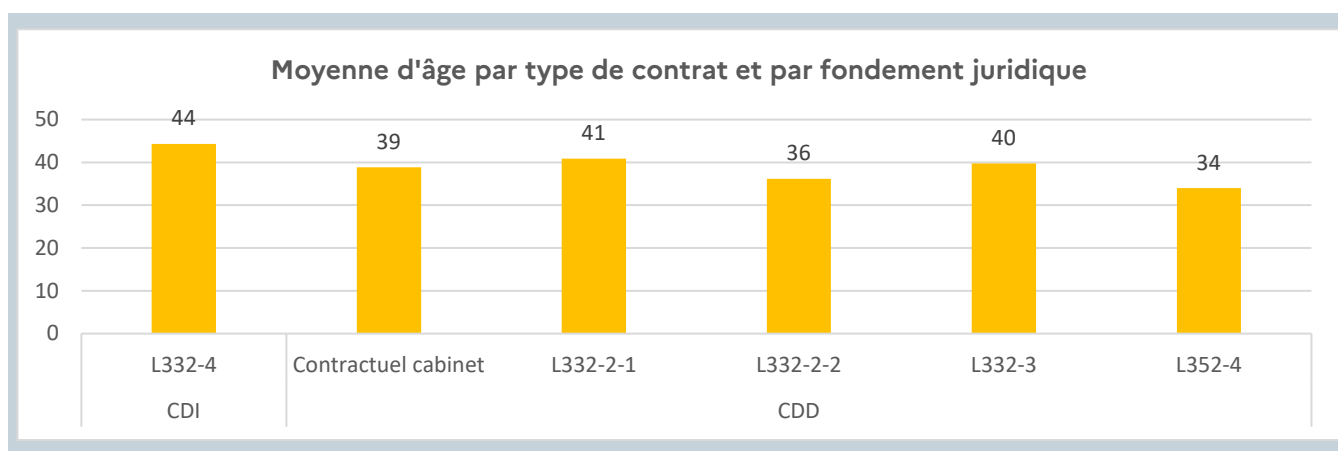
Un rapport de l'INSEE datant du 17 mars 2022 et se basant sur les chiffres 2020 présente une moyenne d'âge de 43 ans sur l'ensemble des agents des trois fonctions publiques, dont 46 ans pour les agents titulaires et 38 ans pour les agents contractuels.

Moyenne d'âge par catégorie, par statut d'emploi et par sexe



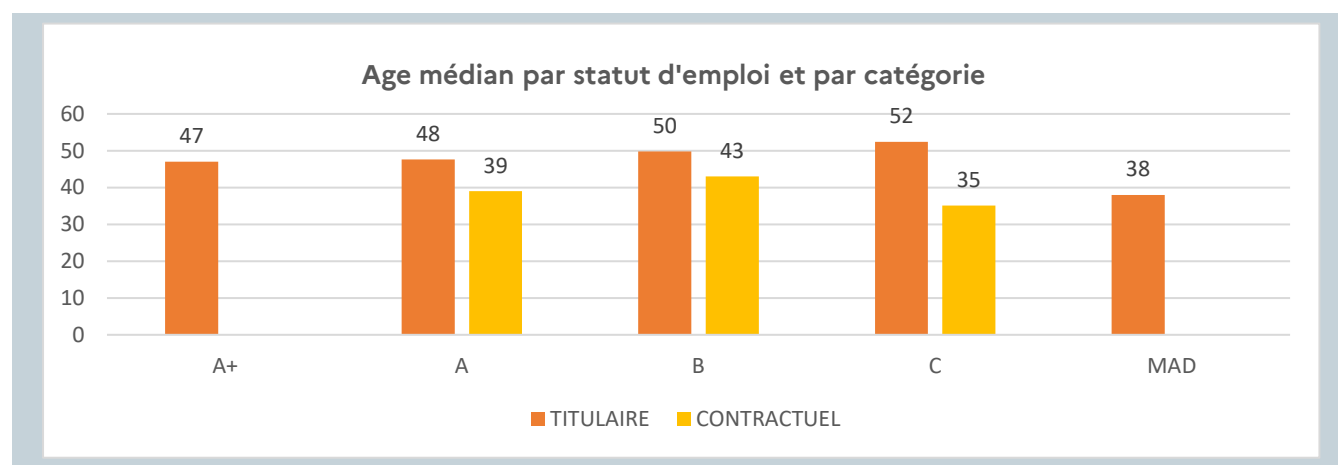
Âge moyen par fondement juridique et par type de contrat

	CDI	CDD	Total
Contractuel cabinet		39	39
Article L332-2-1		41	41
Article L332-2-2		36	36
Article L332-3		40	40
Article L332-4	44		44
Article L352-4		34	34
Total	44	37	39



Âge médian par statut d'emploi et par catégorie

	A+	A	B	C	MAD
TITULAIRE	47	48	50	52	38
CONTRACTUEL		39	43	35	



CHAPITRE 2

RECRUTEMENT

En quelques chiffres

Nombre d'agents
recrutés

1 007

Part des contractuels
recrutés

75%

Nombre d'agents recrutés
en situation de handicap

17

Part des femmes recrutées
au cours de l'année 2021

46%

Membres de jury

20

2.1 Les arrivées

Indicateurs	
BDS FPE 009	[CSA MIN] Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année
BDS FPE 010	[CSA MIN] Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination
BDS FPE 013	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année
BDS FPE 014	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

Sont inclus dans les chiffres :

- Tous les agents arrivés dans les Services du Premier ministre au cours de l'année 2022, hors saisonniers, remplaçants et personnes payées à l'acte ou à la tâche.

A noter :

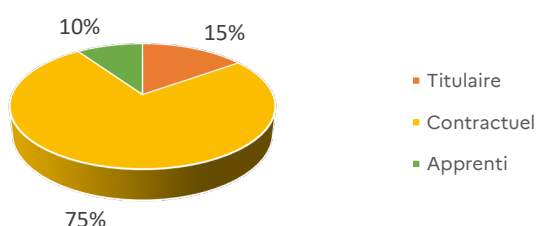
- Sont identifiés comme cadre supérieur ou dirigeant tous les agents définis dans l'article 4 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (agents sur emploi de direction de l'Etat).

2.1.1 Agents recrutés sur l'année

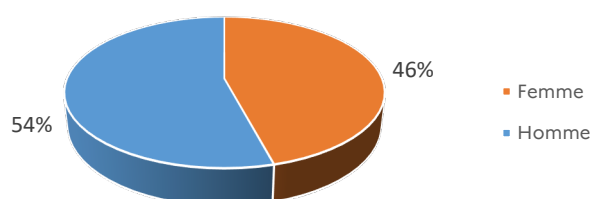
Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Titulaire	12	39	30	10	91	13	39	13	15	80	171
Contractuel		224	41	67	332		288	37	67	392	724
Apprenti		25	3	26	54		12	4	42	58	112
Total	12	288	74	103	477	13	339	54	124	530	1 007

Répartition des recrutements par statut d'emploi



Répartition des recrutements par sexe

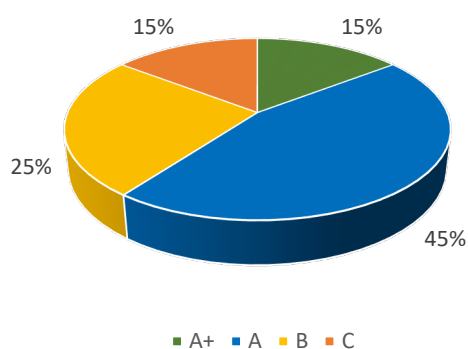


2.1.2 Agents titulaires recrutés

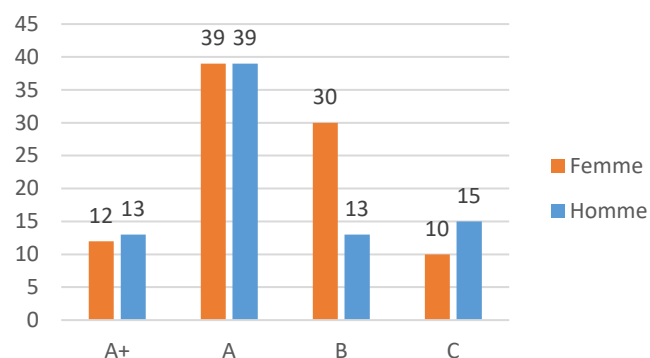
Par catégorie et par sexe

	Femme	Homme	Total
A+	12	13	25
A	39	39	78
B	30	13	43
C	10	15	25
Total	91	80	171

Répartition des agents titulaires recrutés par catégorie



Nombre d'agents titulaires recrutés par sexe et par catégorie



Répartition des personnes en situation de handicap par catégorie et par sexe

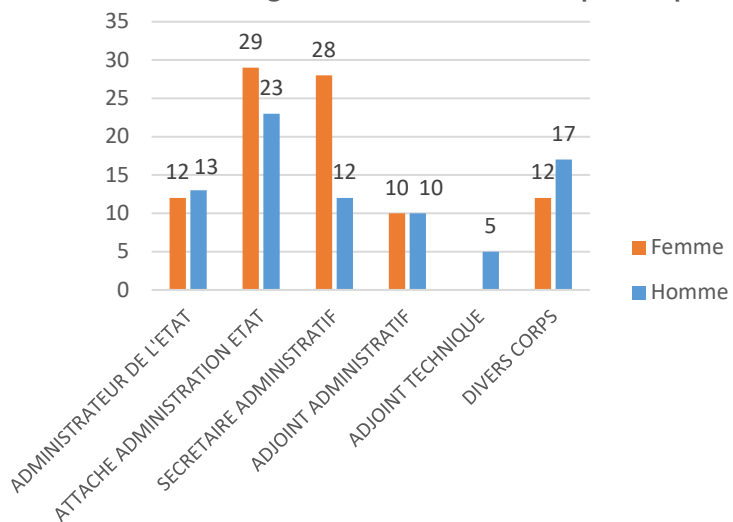
	Femme	Homme	Total
A+			
A	1	3	4
B	3	1	4
C			
Total	4	4	8

Les chiffres sont issus de la déclaration annuelle FIPHFP des Services du Premier ministre.

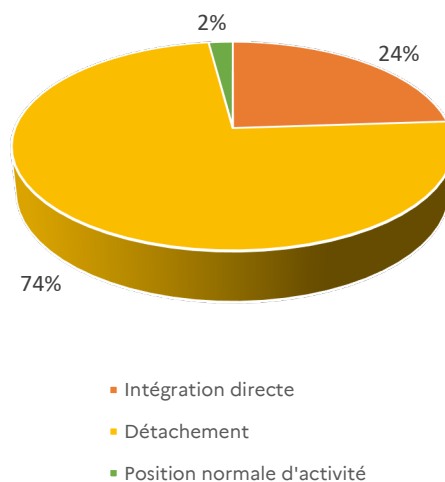
Par corps, par voie d'accès et par sexe

	Femme	Homme	Total
ADMINISTRATEUR DE L'ETAT	12	13	25
Intégration directe	3	1	4
Détachement	9	12	21
ATTACHE ADMINISTRATION ETAT	29	23	52
Intégration directe	18	9	27
Détachement	11	14	25
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	28	12	40
Détachement	27	12	39
Position normale d'activité	1	0	1
ADJOINT ADMINISTRATIF	10	10	20
Détachement	10	10	20
ADJOINT TECHNIQUE	0	5	5
Détachement	0	5	5
DIVERS CORPS	12	17	29
Intégration directe	7	11	18
Détachement	3	3	6
Position normale d'activité	2	3	5
Total général	91	80	171

Nombre d'agents titulaires recrutés par corps



Répartition des agents titulaires recrutés par voie d'accès



74% des agents titulaires sont recrutés au Service du Premier ministre par voie de détachement.

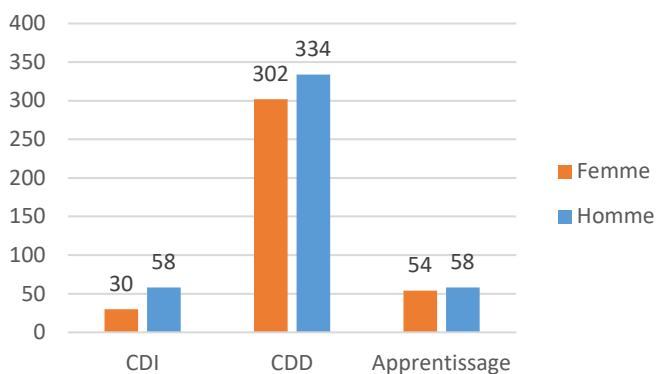
2.1.3 Agents contractuels recrutés

Par type de contrat, par fondement juridique, par sexe et par catégorie

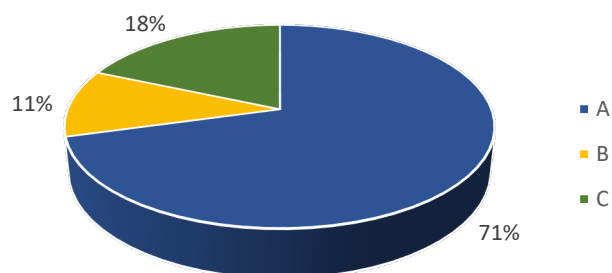
	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
CDI		28	2		30		54	3	1	58	88
Article L332-4		28	2		30		54	3	1	58	88
CDD		195	39	67	301		234	34	66	334	635
Article L332-2-1		3		1	4		9			9	13
Article L332-2-2		79	22	7	108		76	14	16	106	214
Article L332-3		3	3	27	33		5	0	16	21	54
Article L332-22		30	8	10	48		19	8	9	36	84
NC		80	6	22	108		125	12	25	162	270
Contrat de projet		1			1					0	1
Article L352-4		1			1					0	1
Apprenti		25	3	26	54		12	4	42	58	112
Total		249	44	93	386		300	41	109	450	836

Article L332-2-1 : Emplois pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires (contrat sur emploi permanent)
Article L332-2-2 : Emplois nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles (contrat sur emploi permanent)
Article L332-3 : Besoin permanent à temps incomplet n'excédant pas 70% (contrat sur emploi permanent)
Article L332-4 : Contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée
Article L332-22 : Besoin faisant suite à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
Article L352-4 : Emplois des personnes en situation de handicap

Nombre d'agents contractuels recrutés
par type de contrat



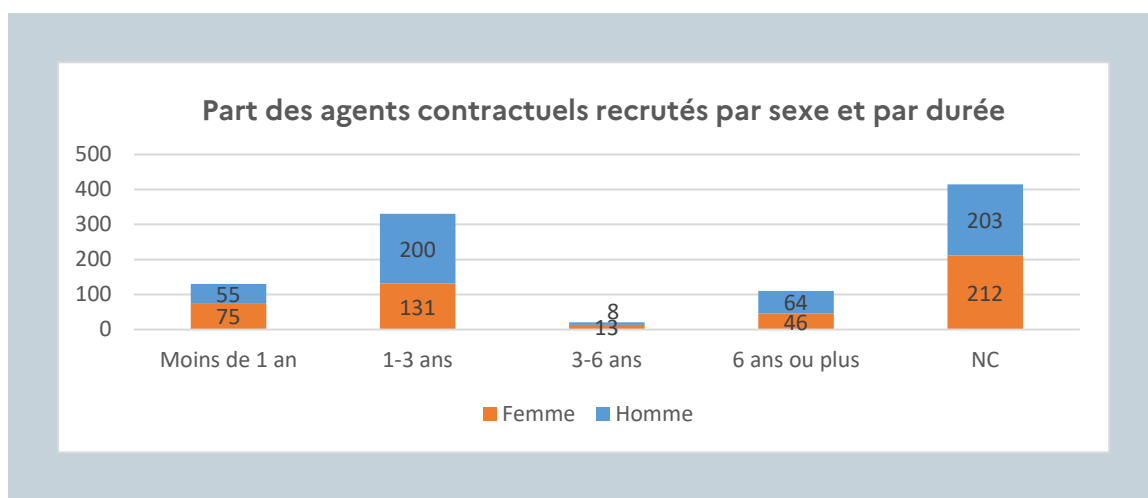
Répartition des agents contractuels
recrutés par catégorie



71% des agents contractuels recrutés au Service du Premier ministre sont de catégorie A.

Par type de contrat, par sexe et par durée

Durée des contrats	Femme			Homme			Total
	CDI	CDD	Total Femme	CDI	CDD	Total Homme	
Moins de 1 an		59	59	9	38	47	106
1-3 ans		118	118		168	168	286
3-6 ans		12	12		5	5	17
6 ans ou plus	26		26	39		39	65
NC	4	113	117	10	123	133	250
Total	30	302	332	58	334	392	724



Répartition des personnes en situation de handicap par catégorie et par sexe

Catégorie	Femme	Homme	Total
A+			
A	2	2	4
B			
C	2	3	5
Total	2	5	9

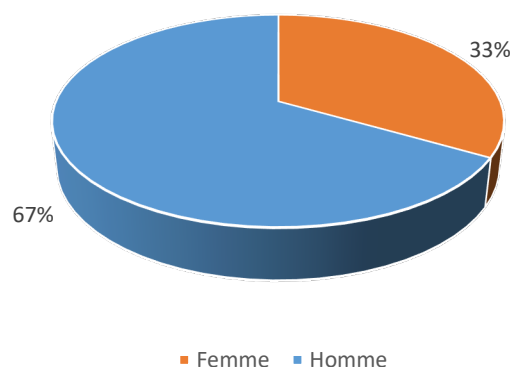
Les chiffres sont issus des déclarations annuelles FIPHFP des Services du Premier ministre.

2.1.4 Agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant

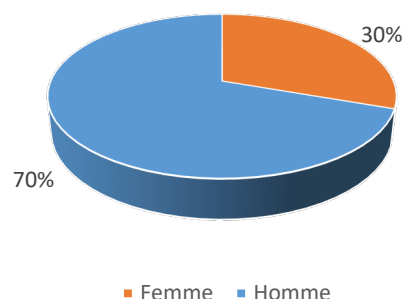
Par fonction et par sexe

	Nombre de nominations (renouvellements compris)			Nombre de primo nominations			Nombre d'agents en fonction au 31 décembre (nominations et primo- nominations incluses)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Type d'emploi n°1									
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale			0	6	3	9	17	7	24
Hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre			0			0			0
Total type d'emploi n°1			0	6	3	9	17	7	24
Type d'emploi n°2									
Chefs de service	2	1	3			0	5	2	7
Sous-directeurs	2	0	2	3	0	3	10	5	15
Directeurs de projet			0			0	3	0	3
Experts de haut niveau		1	1	1	2	3	4	3	7
Total type d'emploi n°2	4	2	6	4	2	6	22	10	32
Total type d'emploi 1 à 2	4	2	6	10	5	15	39	17	56

Nombre de nominations par sexe



Nombre d'agents en fonction au 31 décembre sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant par sexe



Chiffres issus de la déclaration annuelle du dispositif de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur

2.2 Les membres de jury

Indicateurs	
BDS FPE 011	[CSA MIN] Nombre de membres des jurys des concours et examens

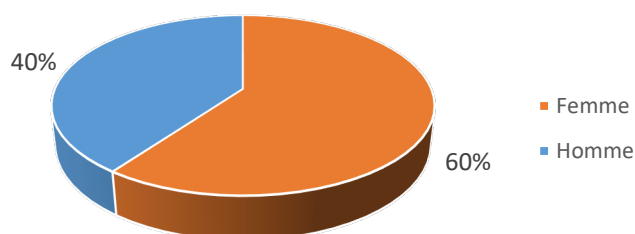
Sont inclus dans les chiffres :

- Tous les membres de jury dans les Services du Premier ministre au cours de l'année 2022.

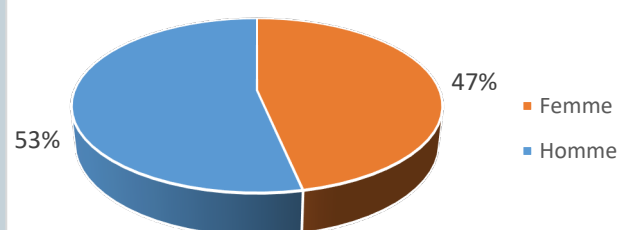
Par sexe et par position dans le jury

Position dans le jury	Femme	Homme	Total
Présidence dans le jury	3	2	5
Membre du jury	7	8	15
Total	10	10	20

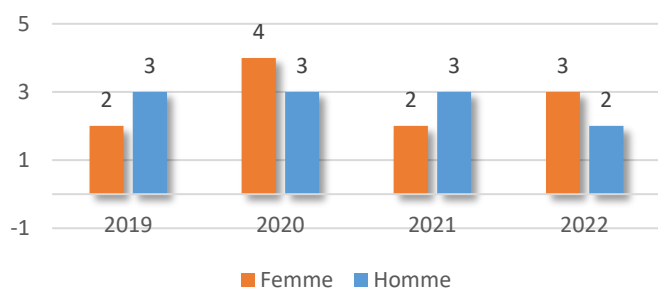
Répartition des présidents de jury en 2022



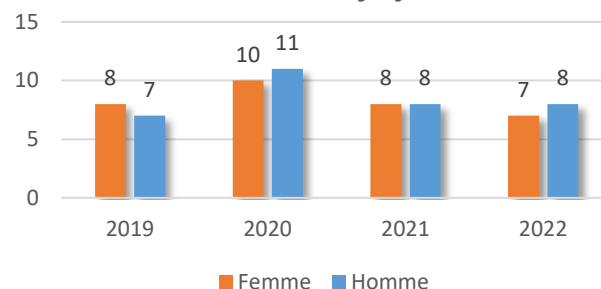
Répartition des membres du jury sur 2022



Evolution de la répartition de la présidence de jury



Evolution de la répartition des membres du jury



Une stabilité dans les chiffres des membres de jury, avec une parité femme-homme respectée pour 2022.

2.3 Les promotions par détachement de l'article 93 de la loi n°2019-828

Indicateurs	
BDS FPE 012	[CSA MIN] Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 au cours de l'année

Sont inclus dans les chiffres :

- Tous les agents titulaires en situation de handicap détachés sur une catégorie supérieure ou un emploi fonctionnel

A noter :

- Les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la même loi en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Dispositif mis en œuvre en 2022 dans les Services de la Première ministre.

2 postes ont été ouverts en 2022 :

- 1 personne a été détachée sur un corps de catégorie B.
- 1 personne a été détachée sur un corps de catégorie A.

CHAPITRE 3

PARCOURS PROFESSIONNELS

En quelques chiffres

Nombre de postes
publiés

1 288

Nombre de professionnels
en mobilité-carrière

8

Nombre d'agents accompagnés
au titre d'une mobilité

216

Taux de promotion

8,8%

Nombre de départs

910

Taux de rotation

28%

3.1 La mobilité

Indicateurs	
BDS FPE 015	Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année
BDS FPE 016	Nombre de candidatures reçues au cours de l'année
BDS FPE 017	Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant, en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale
BDS FPE 019	[CSA MIN] Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière (en ETP)
BDS FPE 020	[CSA MIN] Nombre d'agents accompagnés

Dans les chiffres sur la mobilité, un focus est fait sur trois parties distinctes :

- Les postes
- Les professionnels en mobilité-carrière
- L'accompagnement des agents sur leur mobilité

3.1.1 Postes et candidatures

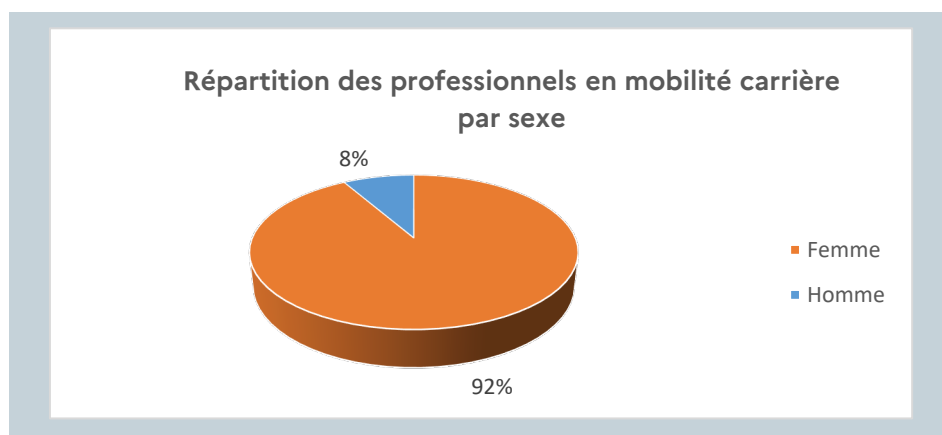
		Périmètre de soutien de la DSAF	DILA	SGDSN	SGAE	INSP	IHEDN	Total
Publication de postes	Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	653	409	36	82	74	34	1288
Candidatures	Nombre de candidatures reçues au cours de l'année		589	799	951	1207	671	4217
Postes pourvus au cours de l'année	Par un candidat titulaire externe au périmètre		36	12	31	6	5	90
	Par un candidat contractuel externe au périmètre		272	34		28	13	347
	Par un candidat titulaire interne au périmètre		26	1	23	3	1	54
	Par un contractuel interne au périmètre		75	0		6	4	85

1 288 postes ont été publiés au cours de l'année 2022. Le nombre de postes publiés en 2021 était de 871.

La DSAF centralise uniquement les publications des postes de son périmètre.

3.1.2 Les professionnels en mobilité-carrière

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus	1				1					0	1
55-59 ans		2			2	1				1	3
50-54 ans		1			1					0	1
45-49 ans		3			3					0	3
40-44 ans		2			2					0	2
35-39 ans		2			2					0	2
Total		11			11		1			1	12



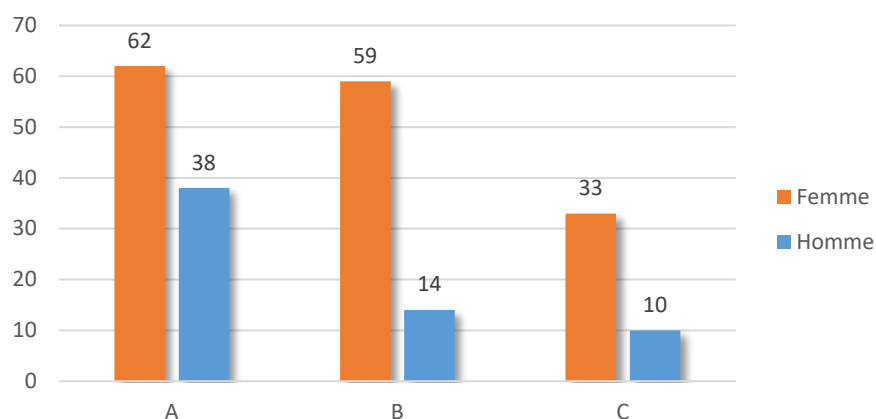
3.1.3 Le contexte d'accompagnement des agents

Par contexte d'accompagnement, par sexe et par catégorie

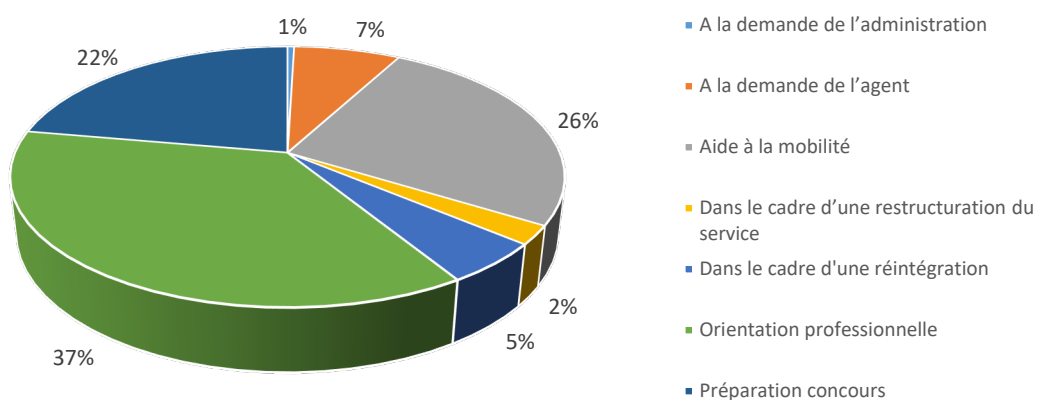
	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Orientation professionnelle	18	35	8	61	12	5	1	18	79
Aide à la mobilité	19	9	9	37	13	3	3	19	56
Préparation concours	15	10	11	36	6	5	1	12	48
A la demande de l'agent	5	3	2	10	4		2	6	16
Dans le cadre d'une réintégration	2	1	3	6	1	1	3	5	11
Dans le cadre d'une restructuration du service*	3			3	2			2	5
A la demande de l'administration*			1	1				0	1
Total	62	59	33	154	38	14	10	62	216

Les deux motifs d'accompagnements « Dans le cadre d'une restructuration du service » et « A la demande de l'administration » concernent uniquement les agents du SGDSN.

Nombre d'agents accompagnés dans leur mobilité par catégorie



Répartition par contexte d'accompagnement



Par ailleurs, le délégué à l'encadrement supérieur et la haute fonctionnaire en charge de l'accompagnement des cadres A en situation managériale ont tenu 184 entretiens de conseil, d'orientation et de coaching.

Les entretiens ont eu une durée variable, de 1 heure à 2 heures le plus souvent.

La grande majorité de ces entretiens a porté sur le conseil et l'orientation professionnelle, la préparation à la mobilité, l'entraînement à l'entretien de recrutement. Certains entretiens ont porté également sur l'identité professionnelle, le projet professionnel, le CV et la motivation.

133 personnes ont été reçues en entretiens, dont 71 femmes.

Les tranches d'âges des agents accompagnés dans leur mobilité en 2022 :

- 34 agents de 40 ans ou moins
- 51 agents de 41 à 50 ans
- 20 agents de 51 à 60 ans
- 7 agents de 61 ans et plus

3.2 Les promotions internes

Indicateurs	
BDS FPE 021	Nombre de promouvables pour chaque grade
BDS FPE 021 bis	nombre de promus pour chaque grade
BDS FPE 022	[CSA MIN] Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année
BDS FPE 023	Nombre de promouvables pour chaque corps
BDS FPE 023 bis	Nombre de promus pour chaque corps
BDS FPE 024	[CSA MIN] Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année
BDS FPE 025	Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel

Sont inclus dans les chiffres :

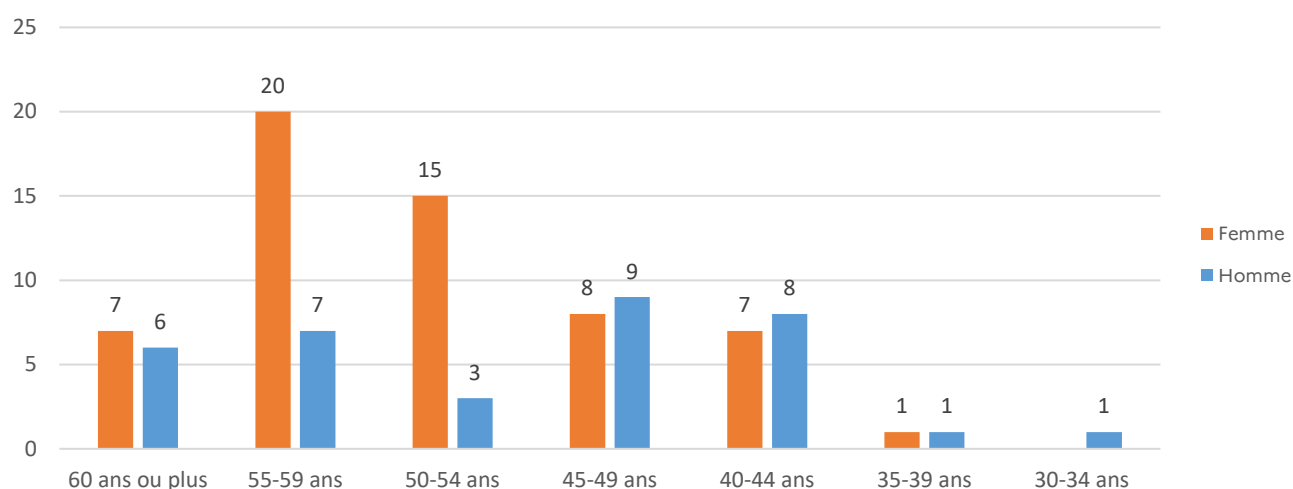
- Tous les agents titulaires présents sur l'année 2022 dans le périmètre du RSU et qui ont changé de corps ou de grade par voie de promotion.

3.2.1 Les promotions

Par tranche d'âge et par sexe

	Nombre d'agents promouvables		Total	Nombre d'agents promus		Total
	Femme	Homme		Femme	Homme	
60 ans et plus	124	109	233	7	6	13
55-59 ans	172	113	285	20	7	27
50-54 ans	144	78	222	15	3	18
45-49 ans	67	101	168	8	9	17
40-44 ans	44	60	104	7	8	15
35-39 ans	16	15	31	1	1	2
30-34 ans	2	5	7		1	1
25-29 ans	1		1			0
Total	570	481	1 051	58	35	93

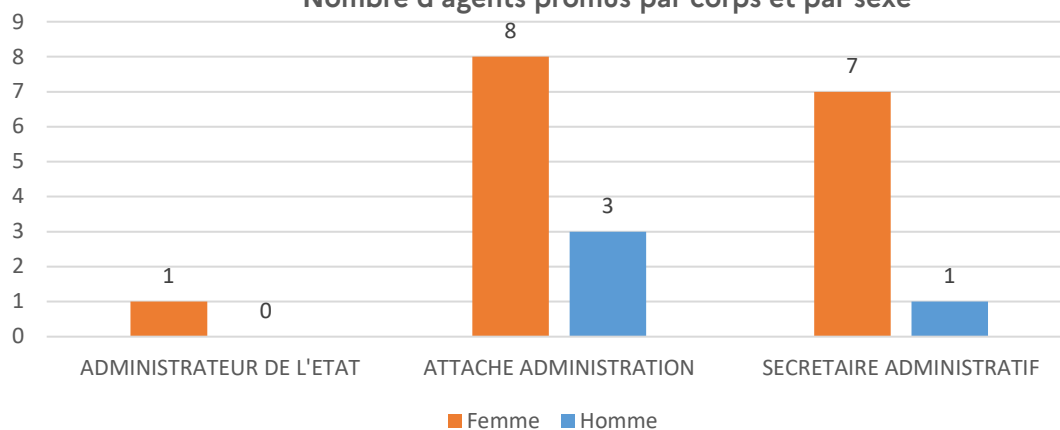
Nombre d'agents promus par tranche d'âge



Par corps et par sexe

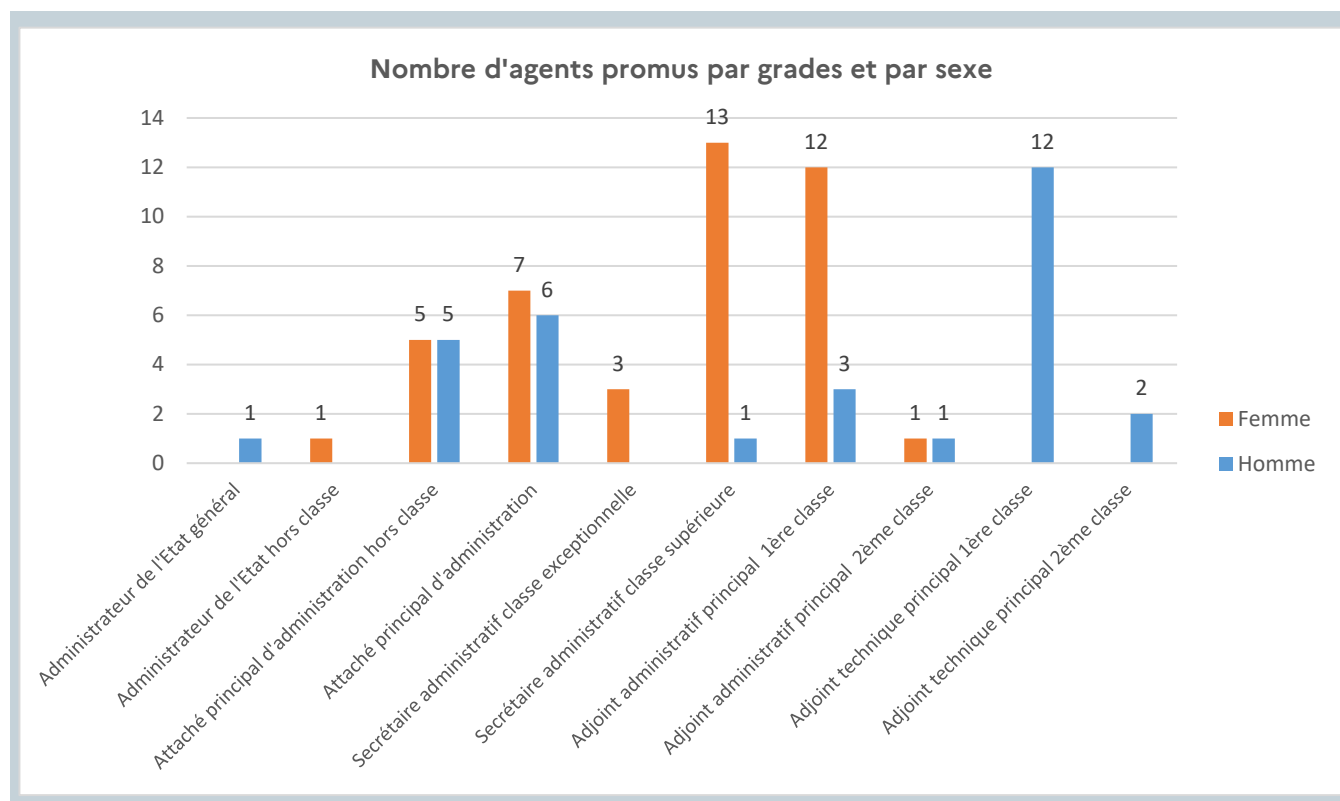
	Nbre d'agents promouvables (candidats)		Total	Nbre d'agents promus		Total	Durée moyenne	
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme
ADMINISTRATEUR DE L'ETAT	5	5	10	1	0	1	7 ans et 3 mois	
ATTACHE ADMINISTRATION	92	38	130	8	3	11	11 ans et 6 mois	6 ans et 2 mois
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	219	196	415	7	1	8	10 ans et 4 mois	15 ans
Total	316	239	555	16	4	20	9 ans et 7 mois	10 ans et 6 mois

Nombre d'agents promus par corps et par sexe



Par grade et par sexe

	Nbre d'agents promouvables		Total	Nbre d'agents promus		Total	Durée moyenne	
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme
Administrateur de l'Etat général	5	7	12		1	1		11 ans et 4 mois
Administrateur de l'Etat hors classe	2	4	6	1		1	2 ans et 4 mois	
Attaché principal d'administration hors classe	20	30	50	5	5	10	6 ans et 2 mois	5 ans et 7 mois
Attaché principal d'administration	48	49	97	7	6	13	7 ans	5 ans et 4 mois
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	21	16	37	3		3	6 ans et 4 mois	
Secrétaire administratif classe supérieure	55	17	72	13	1	14	6 ans et 8 mois	8 ans et 4 mois
Adjoint administratif principal 1ère classe	97	44	141	12	3	15	12 ans et 9 mois	10 ans
Adjoint administratif principal 2ème classe	3	1	4	1	1	2	2 ans et 9 mois	14 ans et 7 mois
Adjoint technique principal 1ère classe	5	69	74		12	12		11 ans et 8 mois
Adjoint technique principal 2ème classe	1	10	11		2	2		14 ans
Total général	257	247	504	42	31	73	10 ans et 9 mois	10 ans et 6 mois



3.2.2 Les concours et examens professionnels

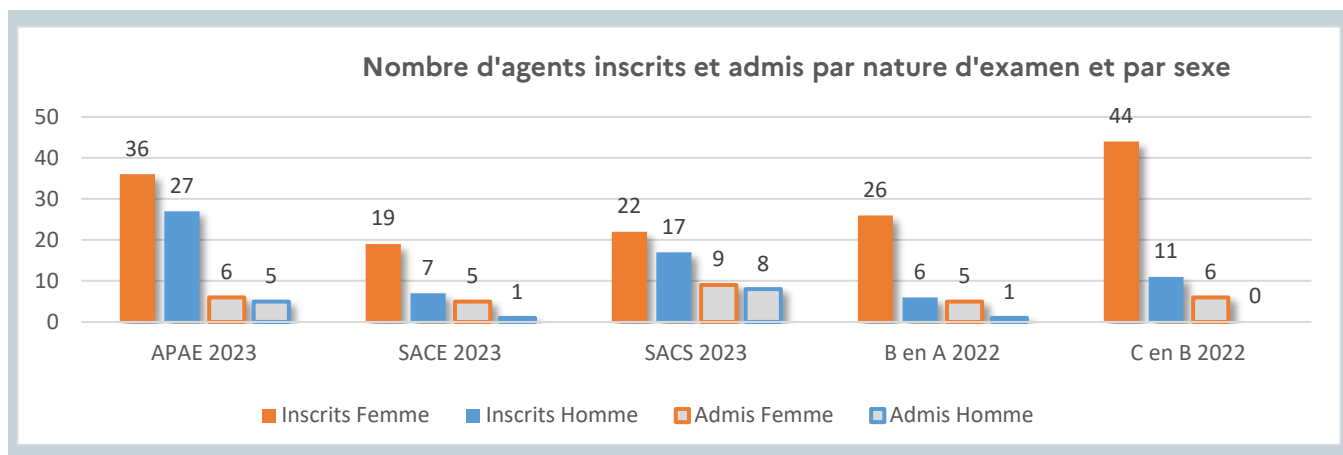
Nombre d'agents par nature d'examen et par sexe

	Inscrits		Total	Présents		Total	Admis		Total	Taux de sélection
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme		
APAE 2023	36	27	63	22	21	43	6	5	11	26%
SACE 2023	19	7	26	16	5	21	5	1	6	29%
SACS 2023	22	17	39	15	15	30	9	8	17	57%
B en A 2022	26	6	32	17	4	21	5	1	6	29%
C en B 2022	44	11	55	32	10	42	6	0	6	14%
Total	147	68	215	102	55	157	31	15	46	29%

APAE : Attaché principal d'administration

SACE : Secrétaire administratif de classe exceptionnelle

SACS : Secrétaire administratif de classe supérieure



3.3 Les départs

Indicateurs	
BDS FPE 026	[CSA MIN] Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ
BDS FPE 027 bis	[CSA MIN] Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

Sont inclus dans les chiffres :

- Tous les agents titulaires, contractuels et apprentis qui ont quitté leurs fonctions au cours de l'année 2022.
- Les saisonniers, les remplaçants et les agents payés à l'acte ou à la tâche sont exclus du périmètre.

Synthèse et taux de rotation

Nombre de départs

883

Nombre de départs des
agents titulaires

163

Nombre de départs des
agents contractuels

720

Taux de rotation sur
l'ensemble du périmètre

28%

Taux de rotation sur les
agents titulaires

12%

Taux de rotation sur les
agents contractuels

39%

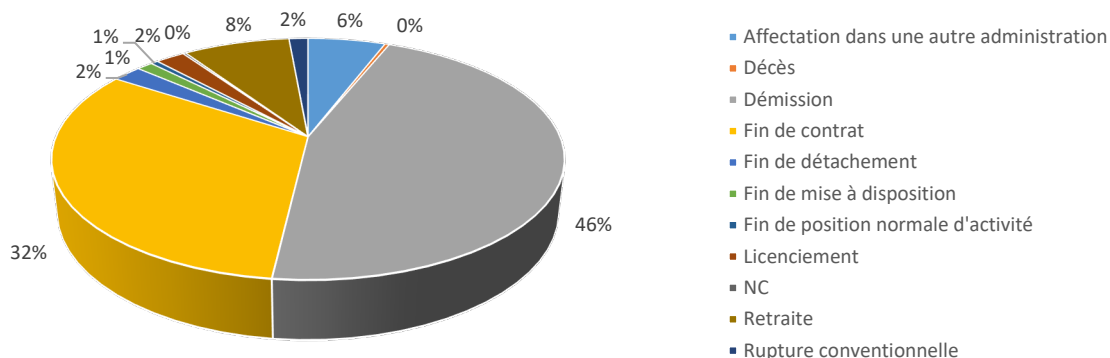
Formule du taux de rotation = (Arrivées + Départs) / 2 / effectifs au 01/01/2022.
Les calculs des taux de rotation n'incluent pas les apprentis du périmètre, ni les agents de droit privé de la DILA.

Le taux de rotation sur l'ensemble du périmètre est en grande partie porté par celui des agents contractuels. La population des titulaires est relativement stable dans les Services du Premier ministre.

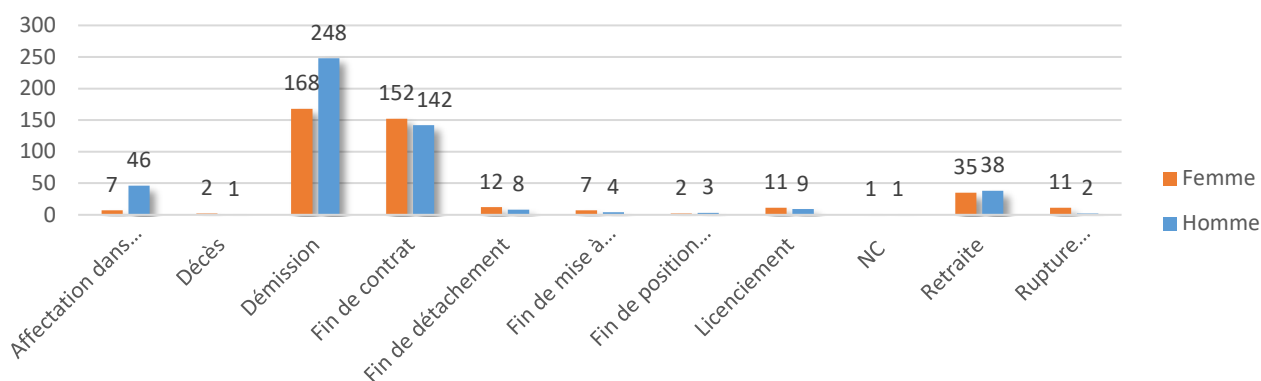
Par motif, par sexe et par statut d'emploi

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	Titulaire	Contractuel	Apprenti		Titulaire	Contractuel	Apprenti		
Affectation dans une autre administration	7			7	45	1		46	53
Décès	2			2	1			1	3
Démission		158	10	168		245	3	248	416
Fin de contrat	4	139	9	152	4	133	5	142	294
Fin de détachement	10	2		12	8			8	20
Fin de mise à disposition	6	1		7	2	2		4	11
Fin de PNA	1	1		2	2	1		3	5
Licenciement (dont période d'essai)	3	8		11		9		9	20
Retraite	30	5		35	29	9		38	73
Rupture conventionnelle	7	4		11	1	1		2	13
NC	1			1		1		1	2
Total	71	318	19	408	92	402	8	502	910

Répartition des départs par motif



Nombre de départs par motif et par sexe

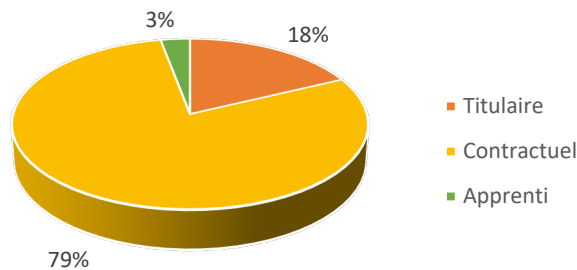


78% des départs sont consécutifs à des démissions ou des fins de contrat.

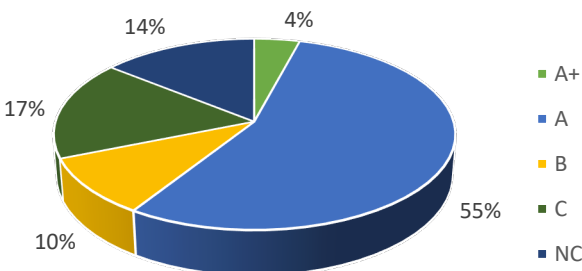
Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total
	A+	A	B	C	NC		A+	A	B	C	NC		
Titulaire	9	31	11	20		71	21	35	14	19	3	92	163
Contractuel		216	49	53		318		316	24	62		402	720
Apprenti		4	1	14		19			1	7		8	27
Total	9	251	61	87		408	21	351	39	88	3	502	910

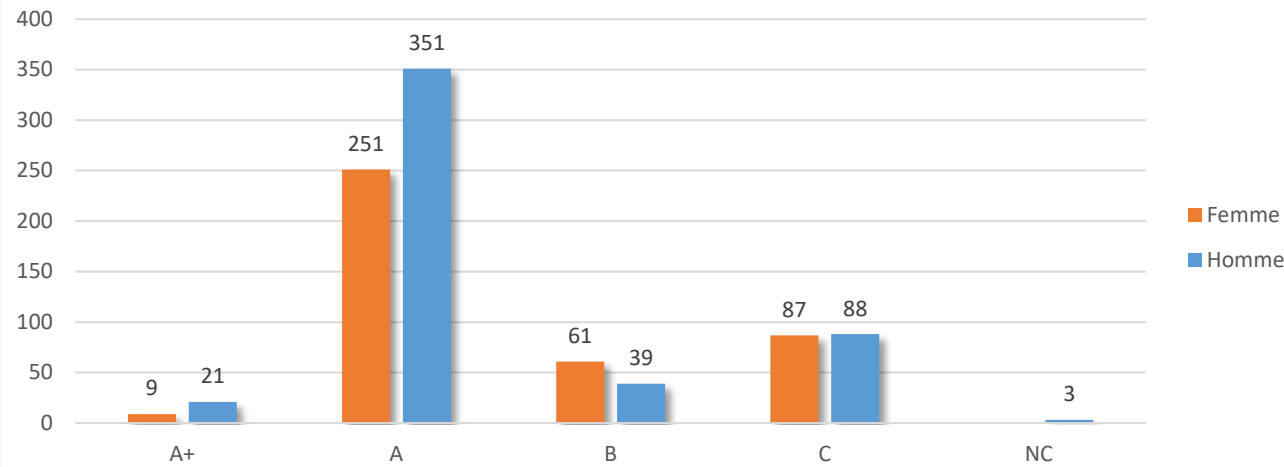
Répartition des départs par statut



Répartition des départs par catégorie

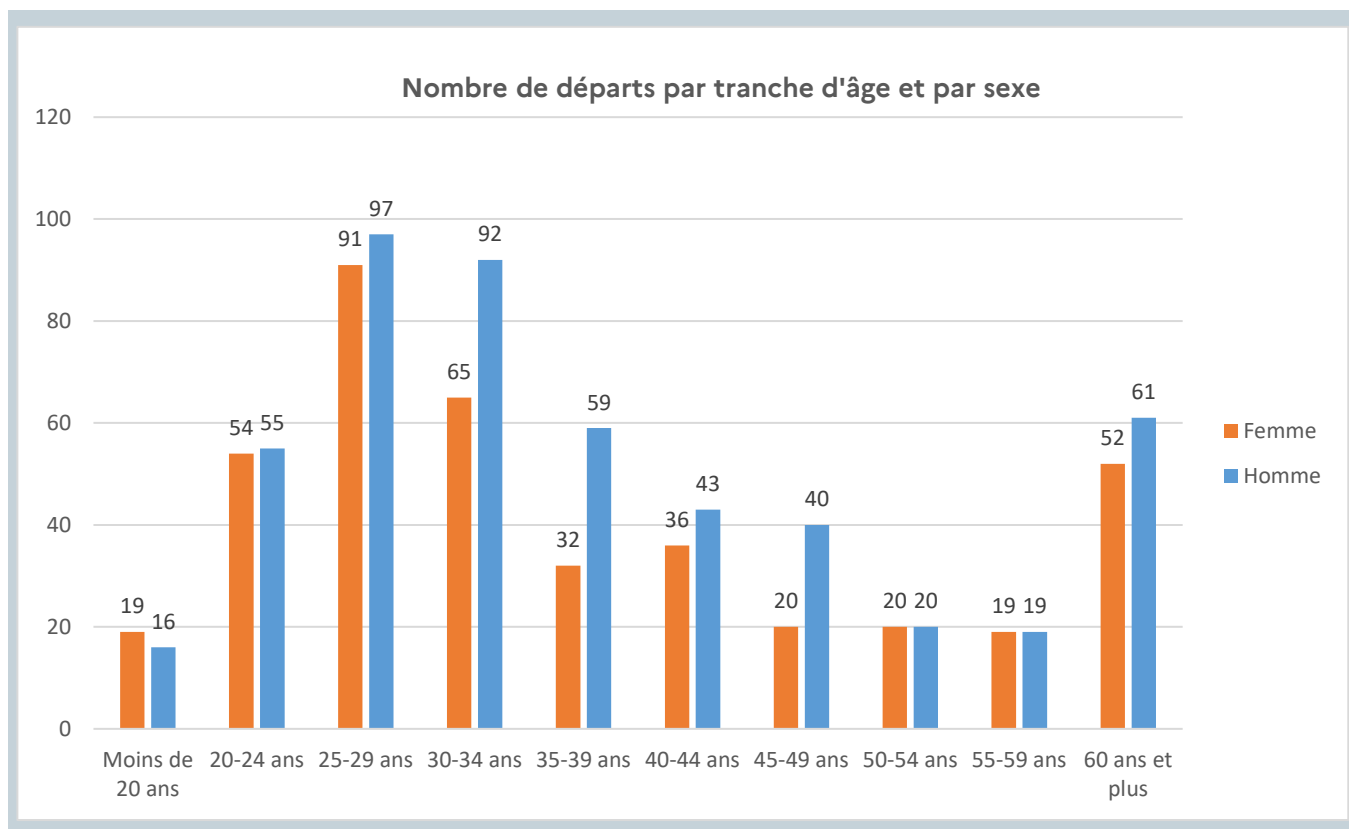


Nombre de départs par catégorie et par sexe



Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total
	A+	A	B	C	NC		A+	A	B	C	NC		
60 ans et plus	1	20	14	17		52	4	36	6	15		61	113
55-59 ans	2	9	6	2		19	1	14		2	2	19	38
50-54 ans		11	7	2		20	4	13	1	2		20	40
45-49 ans	3	9	3	5		20	3	31	1	5		40	60
40-44 ans		28	5	3		36	2	32	7	2		43	79
35-39 ans	1	26	3	2		32	3	49	5	2		59	91
30-34 ans	2	53	7	3		65	2	80	5	5		92	157
25-29 ans		69	10	12		91	2	72	10	12	1	97	188
20-24 ans		22	6	26		54		21	4	30		55	109
Moins de 20 ans		4		15		19		3		13		16	35
Total	9	251	61	87		408	21	351	39	88	3	502	910



3.4 Les ruptures conventionnelles

A noter :

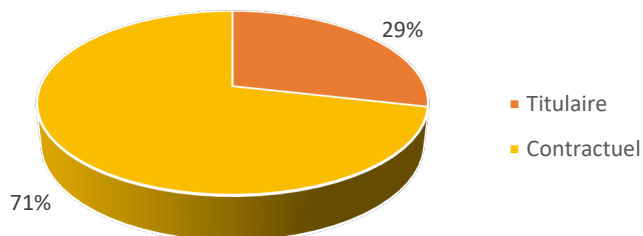
L'indicateur sur les ruptures conventionnelles prévoit de recenser les demandes et les décisions. Cette information n'est pas entièrement informatisée sur les différents périmètres.

Toutefois, seule l'information concernant les ruptures conventionnelles acceptées est disponible sur le périmètre.

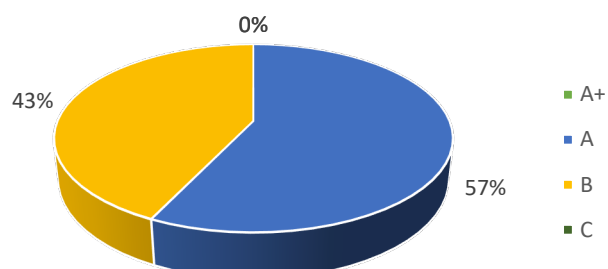
Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Titulaire		1	1		2						2
Contractuel		2	2		4		1			1	5
Total	0	3	3	0	6	0	1	0	0	1	7

Répartition des ruptures conventionnelles par statut

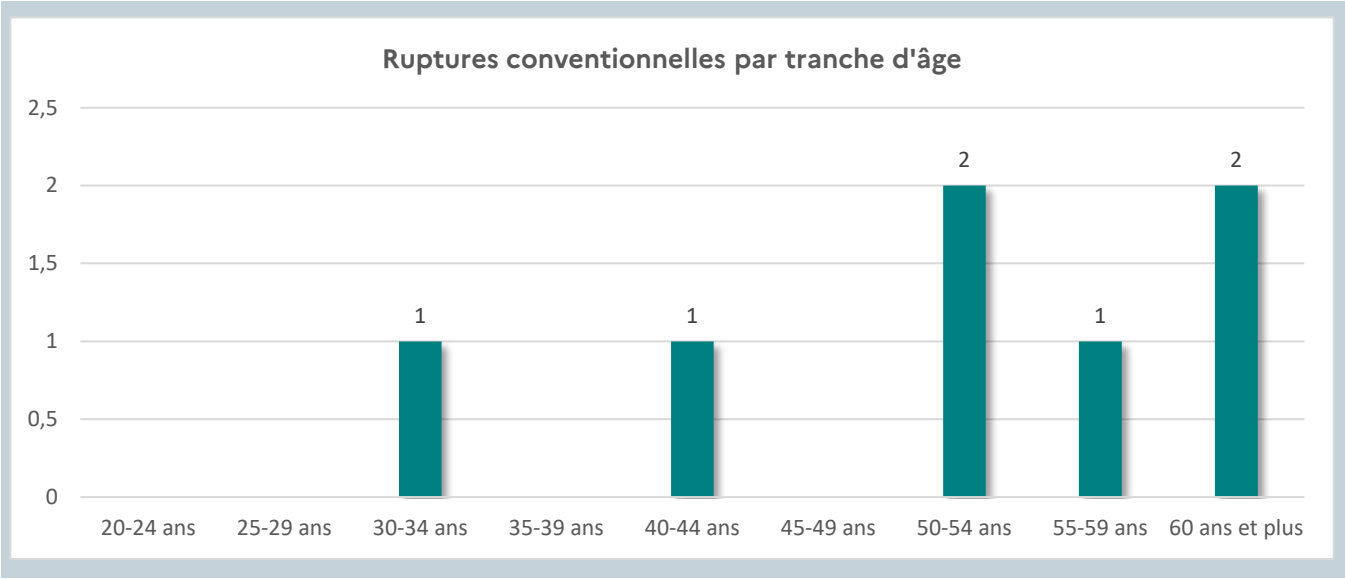


Répartition des ruptures conventionnelles par catégorie



Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus		1	1		2						2
55-59 ans			1		1						1
50-54 ans			1		1		1			1	2
45-49 ans											
40-44 ans		1			1						1
35-39 ans											
30-34 ans		1			1						1
25-29 ans											
20-24 ans											
Moins de 20 ans											
Total		3	3		6					1	7



CHAPITRE 4

LES FORMATIONS

En quelques chiffres

Nombre de formations au
cours de l'année 2022

5 080

Pourcentage d'agents
formés au titre du label
égalité/diversité

63%

Taux de féminisation dans
les formations

64%

Dépense de formation

2 010k€

4.1 Les formations

Indicateurs	
BDS FPE 028	Nombre d'agents formés
BDS FPE 029	Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation
BDS FPE 030	Nombre de jours de formation
BDS FPE 030 bis	Nombre de stagiaires en formation
BDS FPE 031	Nombre de demandes de congés formation

Sont inclus dans les chiffres :

Toutes les formations effectuées au cours de l'année 2022 pour les agents titulaires, les contractuels et les militaires.

Les apprentis sont exclus du périmètre.

A noter :

Dans les chiffres présentés, des croisements se feront par type ou par titre.

Les types :

T1 = Formation dans le cadre d'une adaptation immédiate à l'emploi

T2 = Adaptation à l'évolution prévisible de leur métier

T3 = Acquisition de nouvelles qualifications

Les titres :

Le titre II correspond à toutes les formations données par le personnel interne

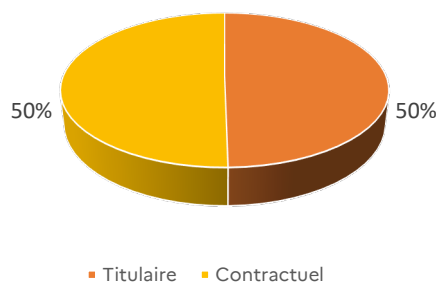
Le titre III correspond à toutes les formations perçues par les agents par un formateur externe.

4.1.1 Le nombre de formations dispensées au cours de l'année

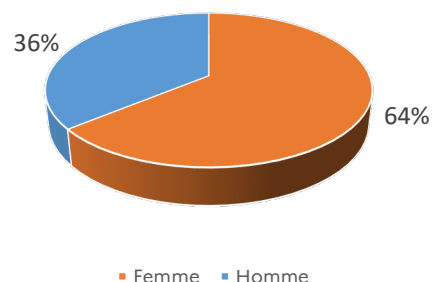
Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Titulaire	66	936	388	433	1 823	8	457	164	74	703	2 526
Contractuel		1 124	191	116	1 431		1 014	74	35	1 123	2 554
Total	66	2 060	579	549	3 254	8	1 471	238	109	1 826	5 080

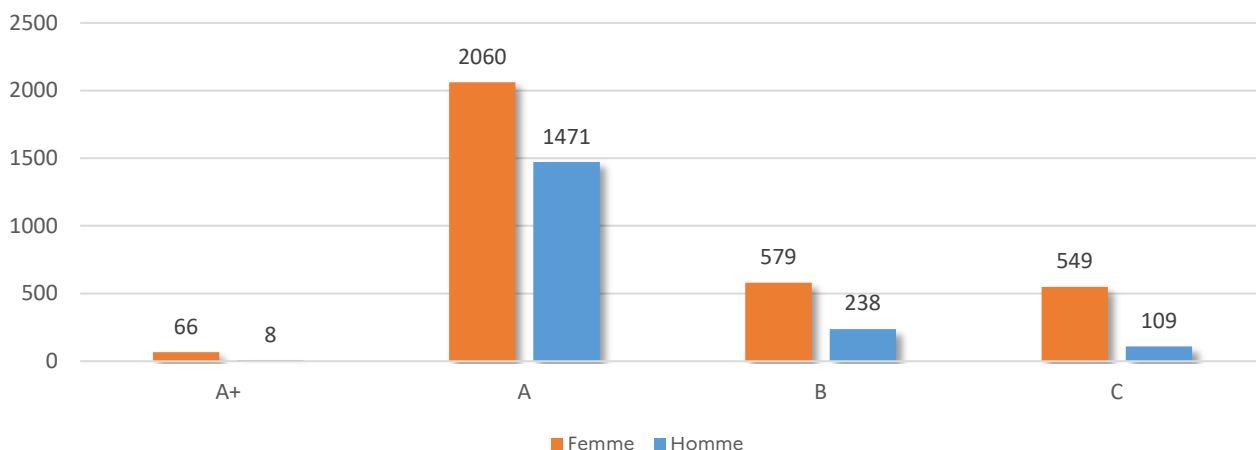
Répartition des formations par statut d'emploi



Répartition des formations par sexe



Nombre d'agents formés par catégorie et par sexe

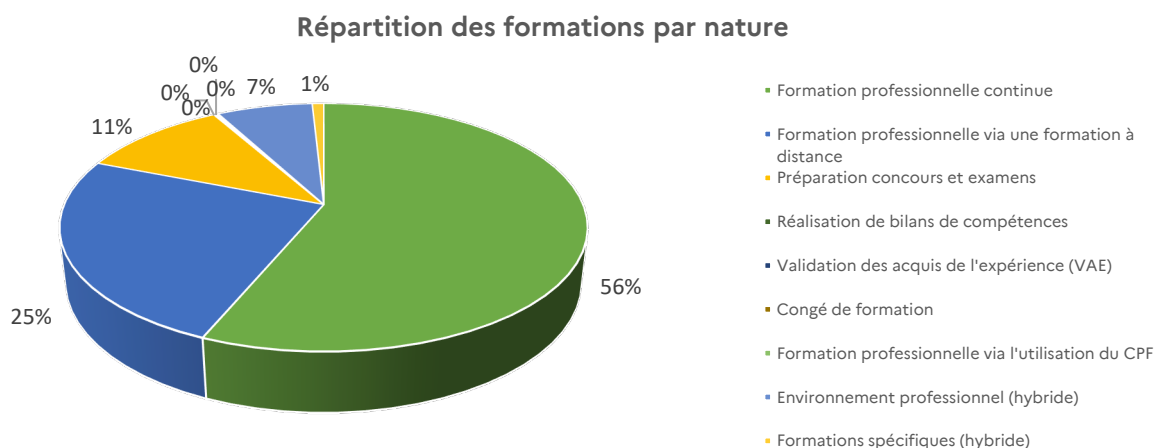


Au 31 décembre 2022, 63% des agents ont été formés sur l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations dans le cadre du label égalité/diversité (le périmètre des entités labellisées ne comprend pas le SGDSN).

Par nature de formation, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Formation professionnelle continue	66	1 298	472	377	2 213	8	474	94	72	648	2 861
Formation professionnelle via une formation à distance		329	45	18	392		755	92	14	861	1 253
Formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF		4	1		5		2			2	7
Préparation concours et examens		286	39	142	467		29	33	21	83	550
Réalisation de bilans de compétences		6			6					0	6
Validation des acquis de l'expérience (VAE)		1	3		4					0	4
Congé de formation		1			1					0	1
Environnement professionnel (hybride)*		122	19	12	153		184	16	2	202	355
Formations spécifiques (hybrides)*		13			13		27	3		30	43
Total	66	2 060	579	549	3 254	8	1 471	238	109	1 826	5 080

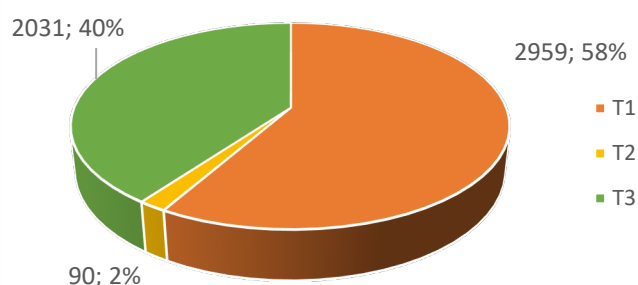
Les natures de formation « Environnement professionnel (hybride) et « Formations spécifiques (hybride) » concernent uniquement les agents du SGDSN.
Un seul congé formation a été accordé en 2022. Il s'agit d'un agent contractuel de catégorie A.
La durée du congé de formation est de 80 jours.



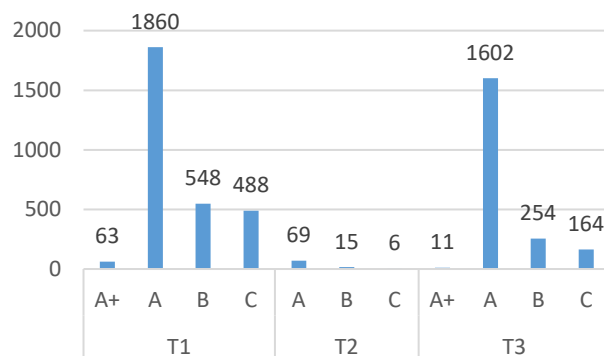
Par type de formation, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
T1	56	1 270	455	421	2 202	7	590	93	67	757	2 959
T2		42	9	5	56		27	6	1	34	90
T3	10	748	115	123	996	1	854	139	41	1 035	2 031
Total	66	2 060	579	459	3 254	8	1 471	238	109	1 826	5 080

Répartition des agents formés par type de formation



Nombre de formations par type et par catégorie



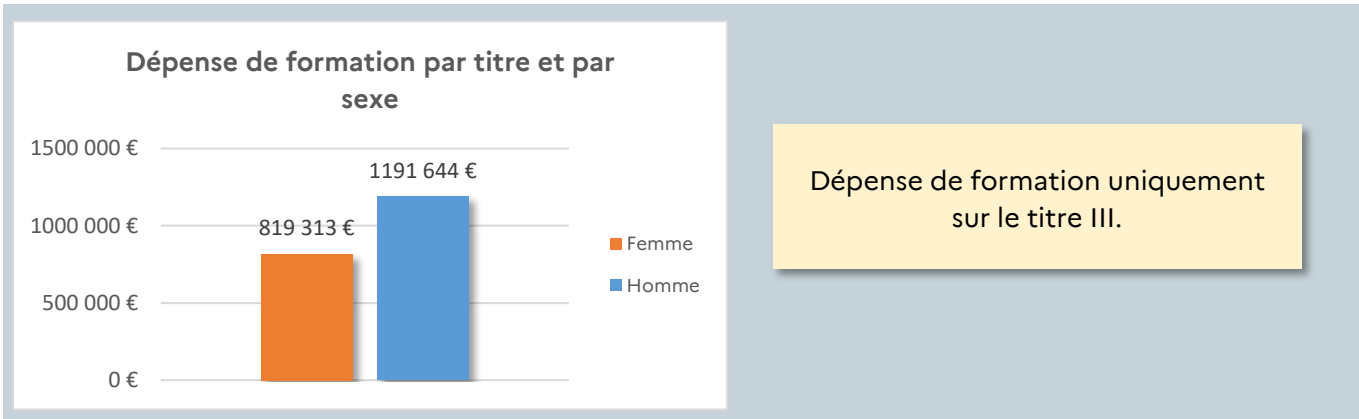
Par nature de formation, par sexe et par type de formation

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	T1	T2	T3		T1	T2	T3		
Formation professionnelle via une formation à distance	149		243	392	231	5	625	861	1 253
Formation professionnelle continue	1 838	53	322	2 213	305	27	316	648	2 861
Formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF			5	5			2	2	7
Préparation concours et examens	100	2	365	467	40	2	41	83	550
Réalisation de bilans de compétences		1	5	6				0	6
Validation des acquis de l'expérience (VAE)			4	4				0	4
Congé de formation			1	1				0	1
Environnement professionnel (hybride)*	115		38	153	181		21	202	355
Formations spécifiques (hybride)*			13	13			30	30	43
Total	2 202	56	996	3 254	757	34	1 035	1 826	5 080

4.1.2 Les dépenses de formation

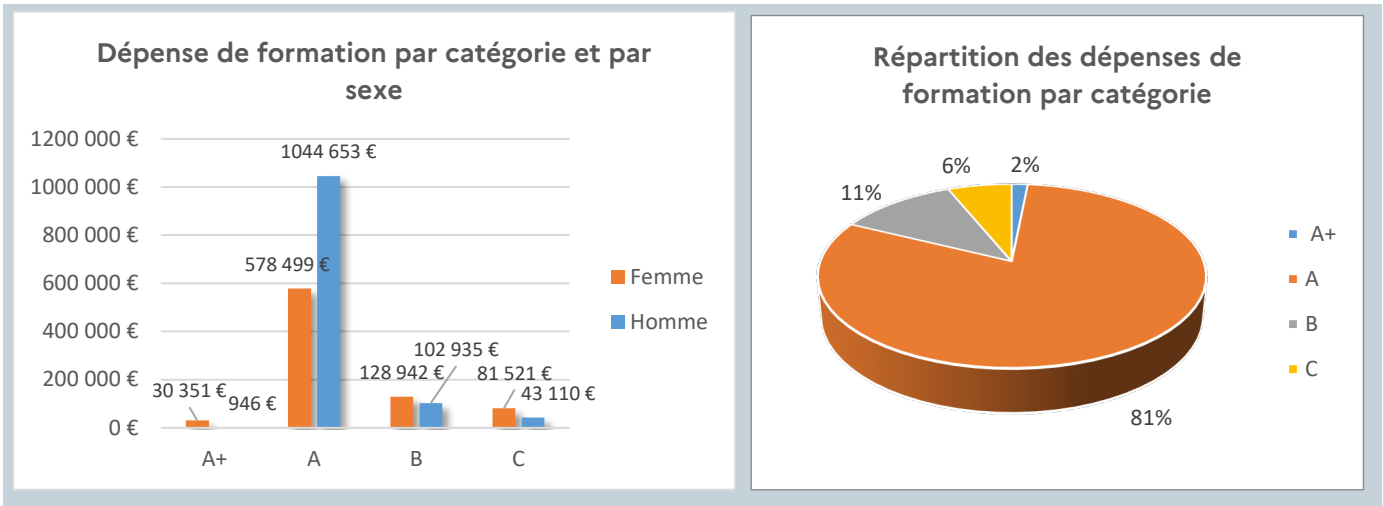
Par titre et par sexe

	Femme	Homme	Total
Titre III	819 313 €	1 191 644€	2 010 956€
Total	819 313€	1 191 644€	2 010 956€



Par catégorie et par sexe

	Femme	Homme	Total
A+	30 351€	946€	31 297€
A	578 499€	1 044 653€	1 623 151€
B	128 942€	102 935€	231 877€
C	81 521€	43 110€	124 631€
Total	819 313€	1 191 644€	2 010 956€



CHAPITRE 5

LA RÉMUNÉRATION

En quelques chiffres

Masse salariale

277 M €

La rémunération moyenne
brute des agents

4 173 €

La rémunération moyenne
nette des agents

3 801 €

La part des primes et
indemnités des titulaires

27%

Nombre d'agents ayant
perçu de la GIPA

142

5.1 La masse salariale

Indicateurs	
BDS FPE 032	[CSA MIN] Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)
BDS FPE 033	[CSA MIN] Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Sont inclus dans les chiffres :

Les chiffres de la masse salariale sont issus des consommations du RAP 2022. Ils tiennent compte des programmes budgétaires suivant :

P129 = DSAF + CGSP + DINUM + CABINETS + SGG + SGDSN + SGAE + SIG + ACADRE + SGCIH + CNRLT + DIDVS + DILCRAH + DISNA + DIJOP 2024 + HCP + MILDECA + MPAN + SGMER + SGPI + SGPFUE + SGPE + DIESE + DIAMMS + DPINN + IHEDN

P158 = CIVS

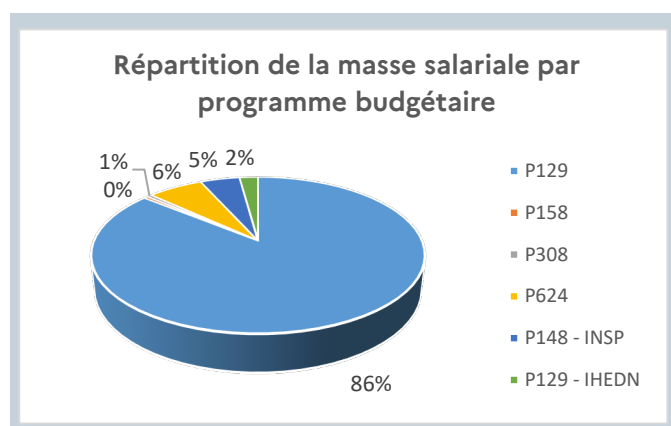
P308 = CCNE + CNC DH

P624 = DILA

P148 = INP

Masse salariale par programme budgétaire

	Masse salariale
P129	238 049 478
P158	1 322 974
P308	1 468 997
P624	17 731 651
P148	12 634 769
P129	5 925 937
Total	277 133 806



Masse salariale des 10 rémunérations les plus élevées par programme budgétaire

	Masse salariale	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
P129	3 189 074	2	8
P624	1 113 462	4	6
Total	4 302 536	3	7

5.2 La rémunération brute des agents

Indicateurs	
BDS FPE 036	Total des rémunérations annuelles brutes versées
BDS FPE 037	Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés
BDS FPE 038	Nombre de mois de personnes physiques payées
BDS FPE 040	Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires

Sont inclus dans les chiffres :

- L'ensemble des agents rémunérés définis dans le périmètre de ce RSU, hors apprentis, agents contractuels saisonniers et contractuels remplaçants.

A noter :

- La rémunération brute contient les éléments principaux de rémunération (brut, NBI, indemnité de résidence) + les indemnités permanentes telles que le SFT, l'IFSE ou encore l'ISP fixe. Les indemnités de transport sont exclues du calcul.
- Afin de garantir le respect de la confidentialité, les données concernant les agents de catégorie A+ et A sont globalisées

5.2.1 La rémunération brute

Répartition du nombre d'agents rémunérés par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	383	190	253	826	427	97	241	765	1 591
Contractuel	801	151	82	1 034	1 214	104	117	1 435	2 469
Total	1184	341	335	1860	1641	201	358	2200	4060

Répartition de l'ensemble des rémunérations moyennes brutes du périmètre par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

La moyenne brute mensuelle correspond à la somme des rémunérations brutes divisée par le nombre d'agents dans un statut, catégorie et sexe.

	Femme									Total Femme			Homme									Total Homme			Moyenne de l'ensemble		
	A			B			C						A			B			C								
	Rém.	Nb	%	Rém.	Nb	%	Rém.	Nb	%	Rém.	Nb	%	Rém.	Nb	%	Rém.	Nb	%	Rém.	Nb	%	Rém.	Nb	%	Rém.	Nb	%
Titulaire	4 945	383	9%	2 893	190	5%	2 613	253	6%	3 757	826	20%	5 339	427	11%	3 165	97	2%	2 878	241	6%	4 290	765	19%	4 014	1 591	39%
Contractuel	4 581	801	20%	2 953	151	4%	2 448	82	2%	4 174	1 034	25%	4 656	1 214	30%	2 853	104	3%	2 494	117	3%	4 349	1 435	35%	4 276	2 469	61%
Moyenne de l'ensemble	4 698	1 184	29%	2 920	341	8%	2 573	335	8%	3 989	1 860	46%	4 834	1 641	40%	3 003	201	5%	2 753	358	9%	4 328	2 200	54%	4 173	4 060	100%

Agents rémunérés sur l'ensemble du périmètre

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	4 945	2 893	2 613	3 757	5 339	3 165	2 878	4 290	4 014
Non titulaire	4 581	2 953	2 448	4 174	4 656	2 853	2 494	4 349	4 276
Moyenne de l'ensemble	4 698	2 920	2 573	3 989	4 834	3 003	2 753	4 328	4 173

Agents rémunérés par la DSAF

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	5 223	3 124	2 774	3 963	5 766	3 040	2 829	4 453	4 208
Non titulaire	4 817	2 997	2 535	4 183	5 181	2 842	2 355	4 422	4 304
Moyenne de l'ensemble	4 967	3 056	2 717	4 081	5 413	2 909	2 683	4 436	4 260

Agents rémunérés par la DILA

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	5 908	3 376	3 233	4 884	5 678	3 574	3 422	4 792	4 843
Non titulaire	4 426	3 131	2 254	3 956	5 314	2 827	1 990	5 031	4 540
Moyenne de l'ensemble	5 123	3 298	2 842	4 441	5 434	3 425	3 076	4 929	4 684

Agents rémunérés par l'IHEDN

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	5 007	3 017	2 689	3 973	6 210	3 507	2 729	5 437	4 328
Non titulaire	3 058	2 553	1 716	2 956	3 435	2 368	1 892	3 292	3 137
Moyenne de l'ensemble	3 742	2 862	2 550	3 436	3 911	2 653	2 311	3 710	3 555

Agents rémunérés par l'INSP

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	4 914	3 233	2 749	3 790	5 544	2 947	2 723	4 255	3 926
Non titulaire	4 166	2 362	2 053	3 643	4 362	2 881	2 505	3 788	3 696
Moyenne de l'ensemble	4 525	3 070	2 580	3 734	4 938	2 914	2 661	4 039	3 833

Agents rémunérés par le SGDSN

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	6 302	2 876	2 670	3 999	4 998	3 391	2 828	4 010	4 006
Non titulaire	4 885	3 303	2 655	4 759	4 464	3 225	2 907	4 381	4 497
Moyenne de l'ensemble	5 022	2 998	2 666	4 593	4 519	3 364	2 860	4 314	4 403

Agents rémunérés par le SGAE

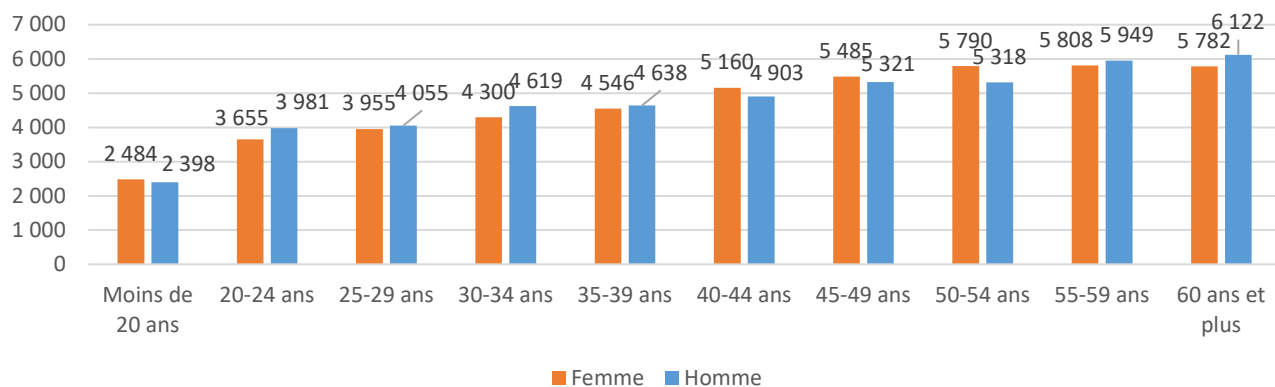
	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	5 056	3 743	2 997	4 247	5 845	3 099		5 453	4 646
Non titulaire	3 630	2 789	2 368	3 458	3 529		2 799	3 501	3 475
Moyenne de l'ensemble	4 456	3 560	2 939	3 999	4 896	3 099	2 799	4 707	4 249

Moyenne brute par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

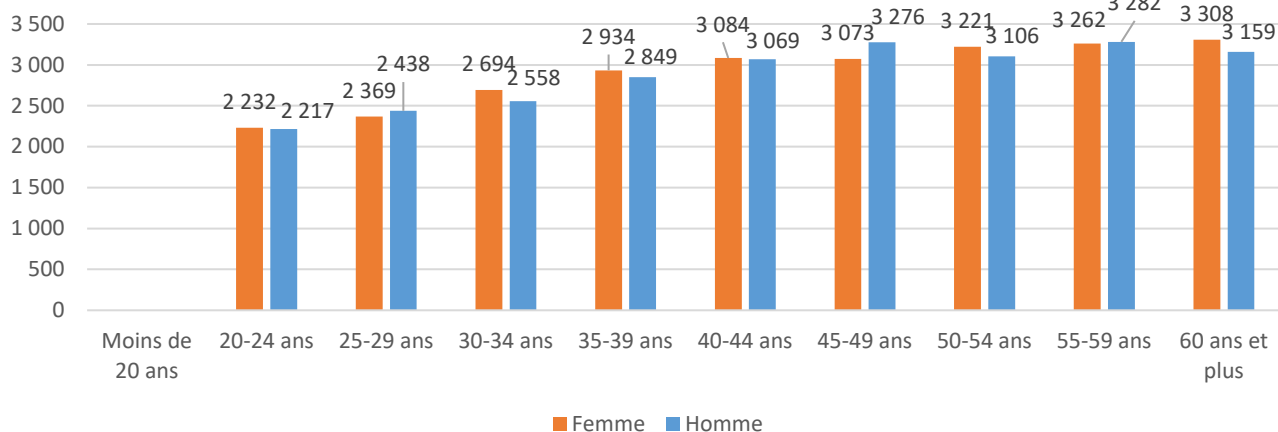
	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
60 ans et plus	5 782	3 308	2 908	4 038	6 122	3 159	3 095	5 023	4 531
55-59 ans	5 808	3 262	2 951	4 251	5 949	3 282	3 111	4 951	4 555
50-54 ans	5 790	3 221	2 698	4 482	5 318	3 106	3 094	4 557	4 518
45-49 ans	5 485	3 073	2 655	4 471	5 321	3 276	2 746	4 585	4 539
40-44 ans	5 160	3 084	2 515	4 530	4 903	3 069	2 462	4 350	4 430
35-39 ans	4 546	2 934	2 511	4 072	4 638	2 849	2 076	4 328	4 224
30-34 ans	4 300	2 694	2 266	4 053	4 619	2 558	2 430	4 365	4 231
25-29 ans	3 955	2 369	2 213	3 724	4 055	2 438	2 215	3 831	3 783
20-24 ans	3 655	2 232	2 471	3 227	3 981	2 217	2 567	3 258	3 246
Moins de 20 ans	2 484			2 484	2 398		2 163	2 281	2 382
Moyenne de l'ensemble	4895	3104	2718	4174	4941	3019	2753	4410	4302

Agents rémunérés sur l'ensemble du périmètre (titulaires et contractuels)

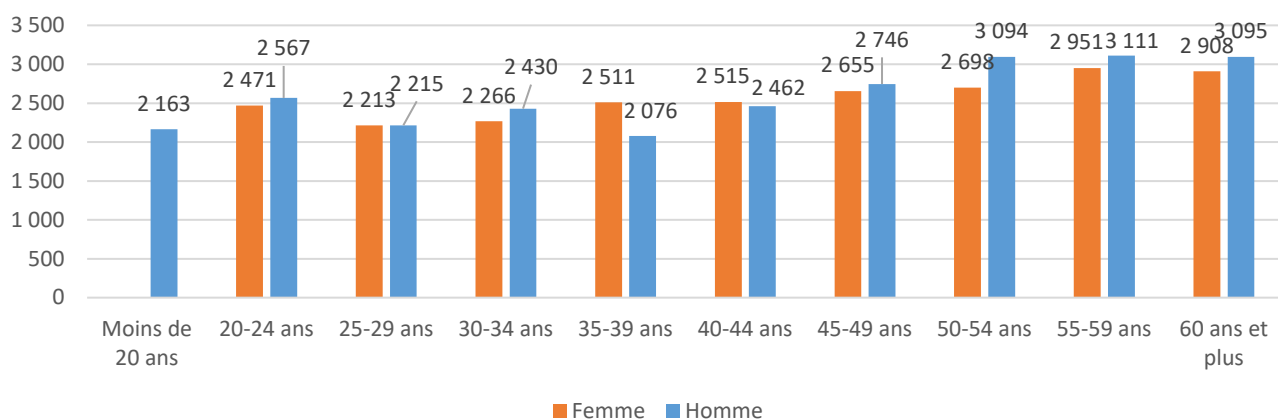
Moyenne brute des agents de catégorie A par tranche d'âge



Moyenne brute des agents de catégorie B par tranche d'âge

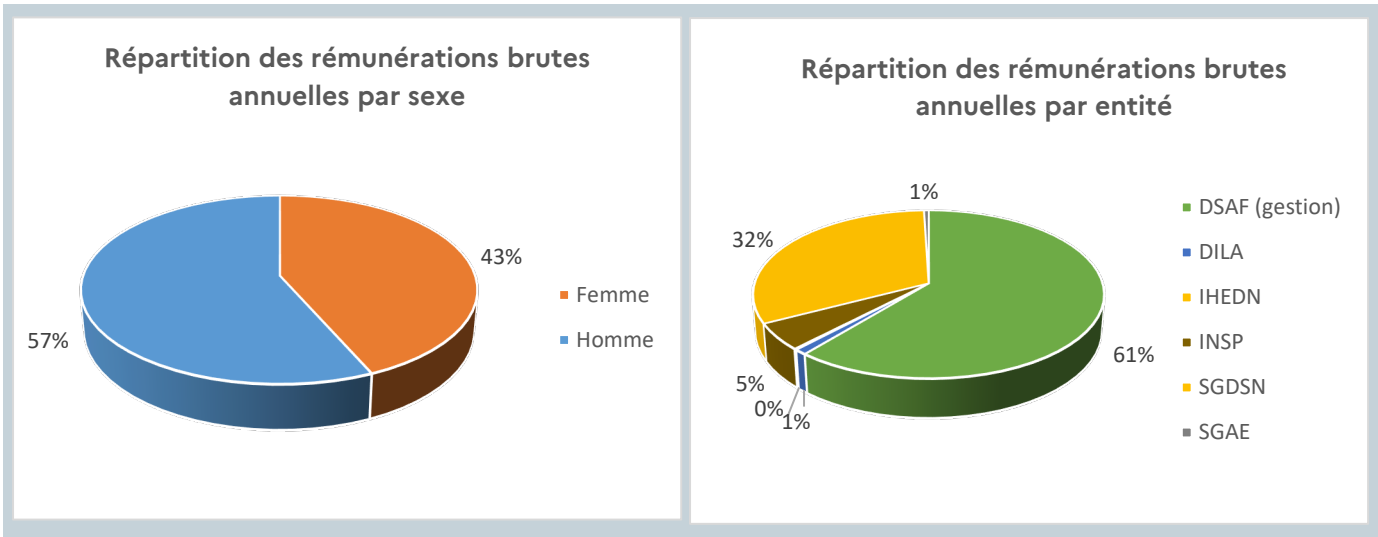


Moyenne brute des agents de catégorie C par tranche d'âge



La rémunération annuelle brute des agents

	Femme		Homme	
	Nombre de bulletins	Brut annuel	Nombre de bulletins	Brut annuel
Titulaire	8 811	29 284 599	7 948	32 379 681
Non titulaire	9 199	41 262 570	13 582	59 264 072
Total	18 010	70 547 169	21 530	91 643 753
Focus des rémunérations brutes par entité	DSAF (gestion)	47 008 775	9 734	51 954 409
	DILA	781 647	1 809	862 502
	IHEDN	182 084	355	152 119
	INSP	5 515 431	708	2 855 449
	SGDSN	16 563 386	8 324	35 499 224
	SGAE	495 844	603	320 050

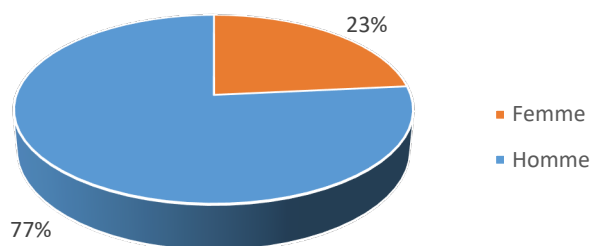


5.2.2 Part des heures supplémentaires

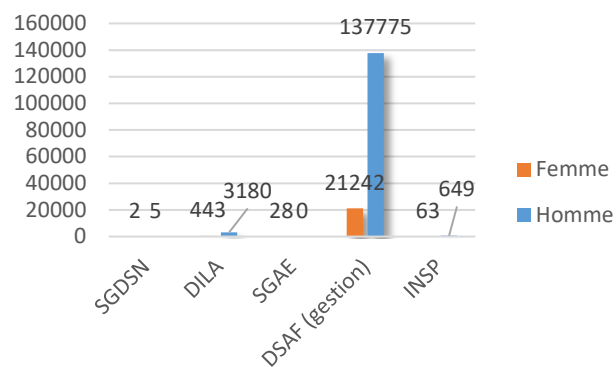
Par statut d'emploi et par sexe

	Femme		Homme	
	Nombre d'agents	Montant total	Nombre d'agents	Montant total
Titulaire	6	454	12	15 097
Non titulaire	29	21 325	102	126 513
Total	35	21 779	114	141 609

Répartition des agents ayant effectué des heures supplémentaires



Montant des heures supplémentaires par entité et par sexe



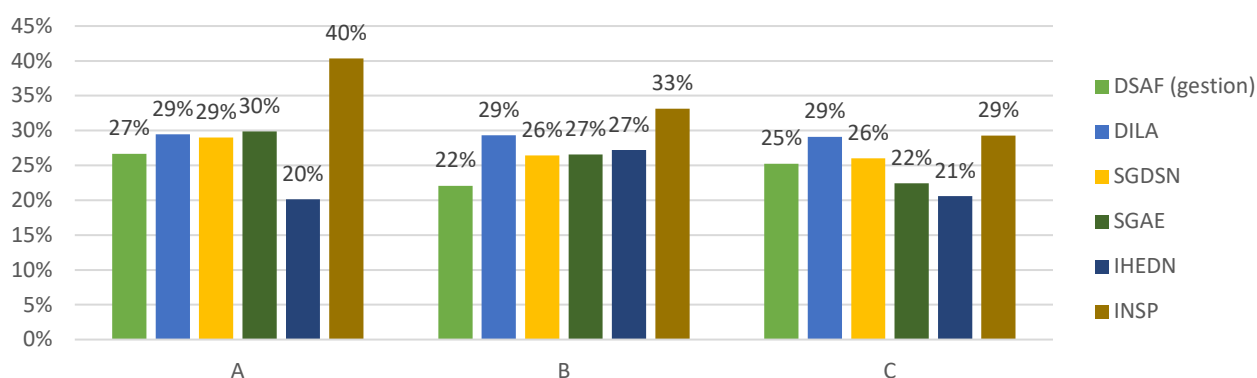
5.2.3 Part des primes et indemnités dans la rémunération globale

Cette thématique se concentre sur la part des primes et indemnités chez les agents titulaires, notamment les ISP fixes.

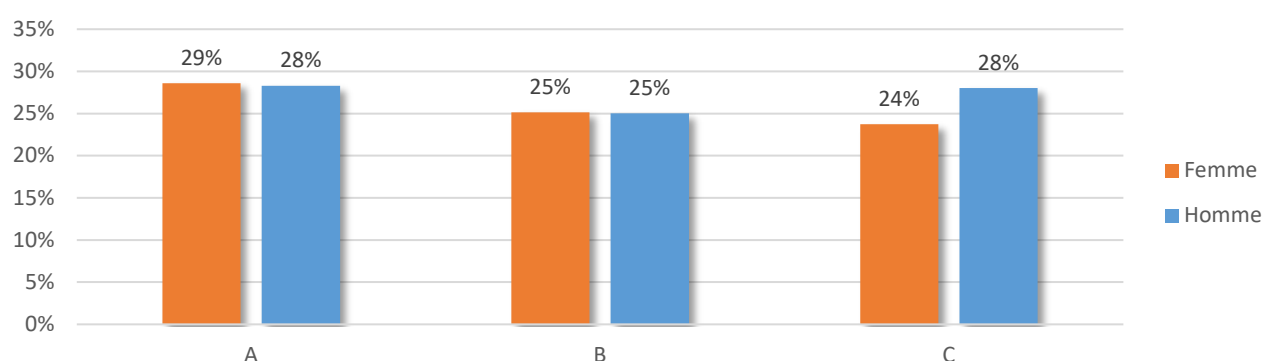
Par catégorie et par sexe

	DSAF (gestion)		Moyenne SPM
	Femme	Homme	
A	26%	27%	28%
B	22%	22%	25%
C	21%	28%	26%
Total	24%	27%	27%

Part des primes et indemnités par entité et par catégorie



Part des primes et indemnités par catégorie et par sexe



5.3 La rémunération nette des agents

Indicateurs	
BDS FPE 035	[CSA MIN] Distribution des rémunérations nettes

Sont inclus dans les chiffres :

- L'ensemble des agents rémunérés définis dans le périmètre de ce RSU, hors apprentis, agents contractuels saisonniers et contractuels remplaçants.

A noter :

- La rémunération nette des agents comprend l'ensemble des éléments de rémunération perçus par les agents au cours de l'année. Cela inclut la rémunération principale + les primes et indemnités permanentes + les primes et indemnités non permanentes tels que le CIA, les astreintes ou encore la GIPA.
- Afin de garantir le respect de la confidentialité, les données concernant les agents de catégorie A+ et A sont globalisées

Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

Agents rémunérés sur l'ensemble du périmètre

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	4 729	2 711	2 401	3 552	4 977	2 782	2 524	3 926	3 732
Non titulaire	3 981	2 665	2 279	3 654	4 248	2 547	2 510	3 983	3 845
Moyenne de l'ensemble	4 223	2 690	2 371	3 609	4 438	2 660	2 519	3 963	3 801

Agents rémunérés par la DSAF

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	4 790	2 660	2 308	3 512	5 067	2 517	2 415	3 870	3 691
Non titulaire	3 644	2 715	2 411	3 315	4 194	2 539	2 407	3 685	3 503
Moyenne de l'ensemble	4 066	2 689	2 332	3 407	4 539	2 532	2 412	3 770	3 590

Agents rémunérés par la DILA

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	5 016	2 845	2 710	4 145	4 892	3 168	2 867	4 114	4 132
Non titulaire	3 887	2 731	2 115	3 495	4 746	2 928	2 429	4 547	4 067
Moyenne de l'ensemble	4 423	2 809	2 472	3 837	4 794	3 120	2 762	4 362	4 098

Agents rémunérés par l'IHEDN

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	4 209	2 550	2 233	3 337	5 223	2 971	2 272	4 573	3 636
Non titulaire	2 544	2 124	1 414	2 459	2 812	1 938	1 555	2 694	2 586
Moyenne de l'ensemble	3 129	2 408	2 116	2 873	3 225	2 196	1 914	3 061	2 955

Agents rémunérés par l'INSP

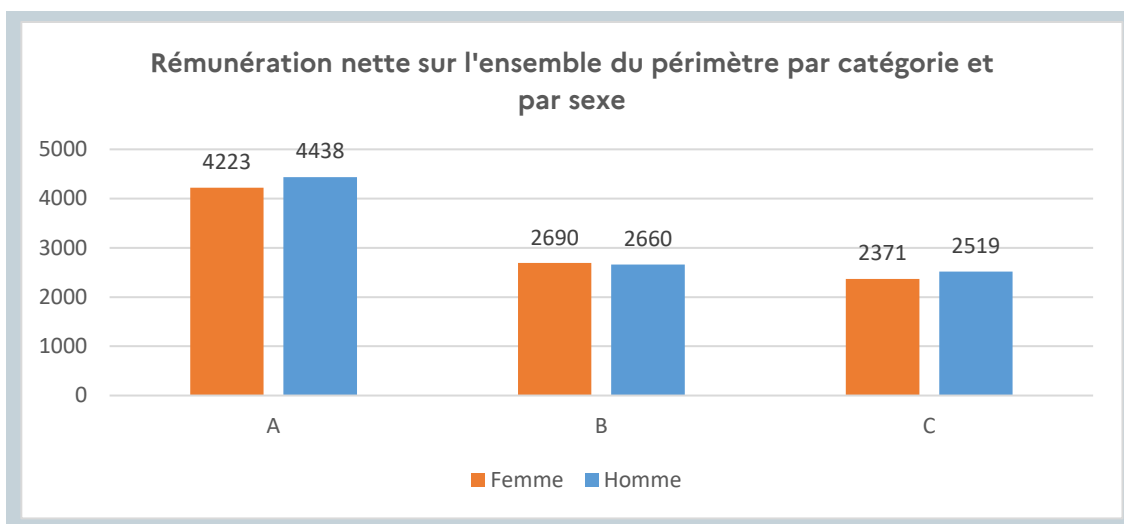
	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	4 103	2 681	2 270	3 151	4 648	2 454	2 239	3 552	3 269
Non titulaire	3 401	1 865	1 639	2 961	3 523	2 242	2 020	3 040	2 990
Moyenne de l'ensemble	3 738	2 528	2 117	3 079	4 071	2 348	2 177	3 315	3 156

Agents rémunérés par le SGDSN

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	5 505	2 474	2 601	3 631	4 871	3 172	2 787	3 891	3 797
Non titulaire	4 697	3 099	2 510	4 574	4 346	3 190	2 845	4 267	4 361
Moyenne de l'ensemble	4 776	2 653	2 579	4 367	4 400	3 175	2 810	4 199	4 253

Agents rémunérés par le SGAE

	Femme			Moyenne Femme	Homme			Moyenne Homme	Moyenne de l'ensemble
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	4 180	3 077	2 444	3 499	4 835	2 539		4 507	3 832
Non titulaire	2 918	2 241	1 903	2 779	2 836		2 250	2 814	2 793
Moyenne de l'ensemble	3 649	2 916	2 395	3 273	4 016	2 539	2 250	3 859	3 481



Rémunération nette mensuelle moyenne par décile (en euros)

Agents rémunérés par la DSAF

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 043	2 254	2 423	2 621	2 893	3 346	3 800	4 417	5 371
	Non titulaire	2 044	2 291	2 504	2 744	2 912	3 156	3 519	4 105	5 433
Moyenne Femme		2 043	2 269	2 454	2 673	2 912	3 245	3 686	4 272	5 399
Homme	Titulaire	1 665	2 229	2 586	2 964	3 364	3 846	4 408	5 277	6 848
	Non titulaire	1 981	2 280	2 558	2 847	3 250	3 606	4 141	4 839	6 101
Moyenne Homme		1 864	2 262	2 568	2 894	3 295	3 688	4 269	5 050	6 368
Moyenne de l'ensemble		1 980	2 268	2 508	2 774	3 082	3 439	3 938	4 675	5 987

Agents rémunérés par la DILA

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 515	2 861	3 062	3 295	3 609	3 980	4 427	5 168	6 256
	Non titulaire	2 005	2 350	2 552	3 027	3 359	3 772	4 091	4 621	5 400
Moyenne Femme		2 256	2 538	2 911	3 194	3 510	3 912	4 257	4 751	5 887
Homme	Titulaire	2 726	2 884	3 111	3 464	3 759	4 327	4 558	5 129	5 674
	Non titulaire	2 522	3 377	3 704	4 120	4 363	4 643	5 083	5 675	6 807
Moyenne Homme		2 677	2 967	3 463	3 823	4 201	4 439	4 931	5 420	6 393
Moyenne de l'ensemble		2 373	2 769	3 093	3 497	3 850	4 220	4 614	5 234	6 064

Agents rémunérés par l'IHEDN

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 229	2 293	2 428	2 767	2 937	3 018	3 254	3 742	4 907
	Non titulaire	1 522	1 823	1 985	2 134	2 299	2 600	2 626	3 180	3 325
Moyenne Femme		1 806	1 989	2 258	2 356	2 601	2 875	3 068	3 310	3 869
Homme	Titulaire	2 761	3 300	3 817	3 974	4 520	5 085	5 312	5 555	6 227
	Non titulaire	1 729	2 099	2 170	2 275	2 478	2 804	2 804	3 113	3 293
Moyenne Homme		1 908	2 149	2 269	2 480	2 804	2 804	3 136	3 884	5 074
Moyenne de l'ensemble		1 818	2 099	2 260	2 407	2 626	2 822	3 098	3 337	4 781

Agents rémunérés par l'INSP

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 125	2 285	2 464	2 537	2 709	2 929	3 466	3 767	4 850
	Non titulaire	1 626	1 784	1 976	2 202	2 355	2 772	3 140	3 409	4 115
Moyenne Femme		1 820	2 081	2 275	2 474	2 611	2 854	3 232	3 699	4 763
Homme	Titulaire	2 100	2 249	2 404	2 544	2 893	3 299	3 843	4 240	5 076
	Non titulaire	1 586	1 699	2 302	2 671	2 764	2 952	3 439	3 899	5 273
Moyenne Homme		1 752	2 168	2 361	2 603	2 844	3 173	3 668	4 177	5 269
Moyenne de l'ensemble		1 795	2 153	2 305	2 499	2 711	2 932	3 398	3 780	5 175

Agents rémunérés par le SGDSN

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 318	2 395	2 556	2 691	2 867	3 057	3 836	4 863	6 182
	Non titulaire	3 313	3 867	4 292	4 439	4 601	4 803	5 006	5 256	5 838
Moyenne Femme		2 549	3 088	3 814	4 298	4 500	4 725	4 959	5 222	5 845
Homme	Titulaire	2 537	2 745	2 951	3 127	3 414	3 793	4 332	4 935	6 043
	Non titulaire	2 850	3 165	3 425	3 800	4 247	4 527	4 858	5 278	5 892
Femme Homme		2 749	3 071	3 344	3 643	4 056	4 424	4 796	5 253	5 925
Moyenne de l'ensemble		2 690	3 074	3 406	3 841	4 292	4 543	4 859	5 235	5 898

Agents rémunérés par le SGAE

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 365	2 629	2 833	3 010	3 026	3 154	3 442	4 491	4 673
	Non titulaire	2 193	2 282	2 532	2 620	2 620	2 620	2 715	2 715	3 632
Moyenne Femme		2 323	2 620	2 629	2 715	3 010	3 026	3 220	4 421	4 491
Homme	Titulaire	2 830	2 935	3 220	3 670	4 230	4 243	4 897	5 528	6 966
	Non titulaire	2 410	2 580	2 681	2 681	2 681	2 681	2 681	2 780	3 661
Moyenne Homme		2 529	2 681	2 681	2 830	3 045	3 719	4 230	4 385	5 528
Moyenne de l'ensemble		2 365	2 620	2 681	2 780	3 010	3 098	3 626	4 421	4 819

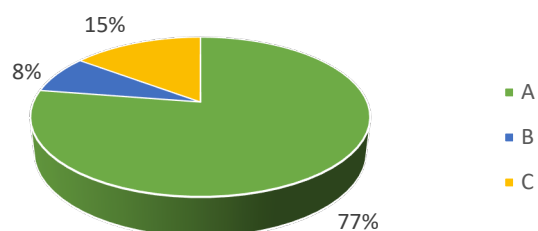
Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales
 Le premier décile (noté D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
 Le 5ème décile correspond à la médiane
 Le neuvième décile (noté D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

5.4 La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

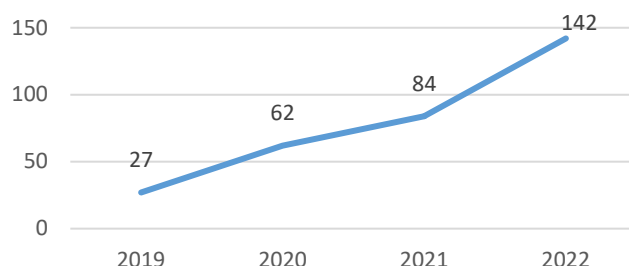
Indicateurs	
BDS FPE 034	[CSA MIN] Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
2022	47	9	12	68	63	2	9	74	142
2021	31	5	4	40	37	4	3	44	84
2020	15	3	0	18	37	1	6	44	62
2019	8	0	0	8	16	3	0	19	27

Répartition des agents bénéficiant de la GIPA par catégorie



Evolution du nombre d'agents bénéficiant de la GIPA



On constate un faible nombre d'agents de catégorie B et C ayant bénéficié de la GIPA sur 2022. Cette situation est liée aux différentes mesures de revalorisation qui ont eu lieu ces dernières années avec notamment le PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) ou encore la revalorisation du SMIC au 1^{er} mai 2022.

5.5 Les écarts de rémunération

Indicateurs	
BDS FPE 039	Indicateur de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'outil mis à disposition par la DGAFP ne permet d'analyser que les écarts de rémunération des titulaires. Par ailleurs, il repose sur des comparaisons des trois éléments : corps / grade / échelon, ce qui ne permet pas d'effectuer une comparaison à niveau de responsabilité équivalent.

Pour cette dernière raison, les SPM ont développé leur propre outil d'étude sur les écarts de rémunération qui concerne les titulaires et porte sur le périmètre des agents payés par la Direction des services administratifs et financiers des SPM.

Dans le cadre des travaux interministériels sur la mise en place d'un index sur l'égalité femme homme dans la fonction publique, la méthodologie tant par les titulaires que les contractuels doit par ailleurs être arrêtée prochainement.

Focus sur les études de rémunération

Le titre V de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est intégralement consacré au renforcement de l'égalité professionnelle. L'article L132-1 prévoit que, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat élabore et met en œuvre un plan d'action pluriannuel. Ce plan doit évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Améliorer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un enjeu professionnel et social fort qui concourt à l'attractivité et à l'efficacité des administrations et établissements publics. Depuis 2021, une étude spécifique, portant sur les écarts de rémunération au sein des services du Premier ministre, a été lancée.

Afin d'identifier les écarts de rémunération, la méthode appliquée a été semblable à celle retenue dans le secteur privé et employée par la DGAFP. Sur la population fonctionnaire, une comparaison a été effectuée entre les rémunérations moyennes femmes / hommes mensuelles brutes pour constater les écarts et **mettre en évidence les facteurs qui conduisent à ces écarts**.

	Année	Titulaires 2022
Rému mensuelle brute corrigée du temps-partiel	Ecart absolu	-545 €
	Ecart relatif	-13,2 %
Décomposition de l'écart absolu corrigé du temps-partiel	Effet de population (catégorie ABC)	-498 €
	Effet de structure (groupe RIFSEEP)	-10 €
	Différence restante (euros)	-36 €
	Part effet de population	91%
	Part effet de structure	2%
	Part différence restante	7%
Ecart à corps et groupe RIFSEEP équivalents : Différence restante / Rému H		-1%

Décomposer l'écart par facteur a permis d'isoler l'effet produit par chacun de ces facteurs, afin d'arriver à un écart à catégorie et groupe RIFSEEP égaux chez les titulaires. A catégories et groupes RIFSEEP équivalents, l'écart de rémunération est de 36 euros en défaveur des femmes chez les titulaires, ce qui représente 1 % d'écart, rapporté à la rémunération moyenne des hommes.

Les hommes sont nettement surreprésentés dans les catégories les mieux payées : ce déséquilibre dans la composition de la population explique 91% de l'écart de rémunération : l'écart entre les femmes les moins payées et les hommes les moins payés est faible, puis il croît aux salaires les plus élevés.

Les premiers résultats de l'étude démontrent que les trois causes des écarts se répartissent de façon très différente :

- **L'écart de rémunération imputable au temps partiel** s'élève à 25€, en valeur absolue, pour les titulaires. Il touche davantage les femmes que les hommes dans la mesure où les femmes sont plus nombreuses que les hommes en temps partiel.
- **La répartition par sexe des postes** (effets de population et de structure) joue surtout dans la moitié des revenus les plus élevés.
- **L'écart résiduel** est peu important et est produit par quelques agents dont les effectifs sont très réduits et les salaires très élevés.

Des mesures correctrices globales peuvent être appliquées aux deux premiers niveaux, et devraient résorber en partie les inégalités globales. Pour les inégalités du dernier niveau, seules des corrections individuelles au cas par cas sont possibles.

La négociation du premier protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les services du Premier ministre a été inscrite à l'agenda social ministériel 2022, confortant ainsi l'intérêt du dialogue social sur ces sujets.

A partir du plan d'action 2021-2023 des services du Premier ministre et d'un état des lieux chiffrés des propositions ont été élaborées et identifiées par l'administration et les organisations syndicales. Par l'ouverture d'une négociation menée dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 et de son décret d'application du 7 juillet 2021 sur les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs dans la fonction publique, les parties entendent utiliser pleinement les possibilités de la négociation collective et manifestent leur ambition pour l'avenir d'envisager le dialogue social comme outil de progression sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE 6

SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL

En quelques chiffres

Nombre de réunions
du CHSCT

4

Nombre de conseillers et
assistants de prévention

21

Nombre de DUERP

9

Nombre de
médecins du travail

4

6.1 Acteurs de la prévention

Indicateurs	
BDS FPE 059	[CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année
BDS FPE 060	[CSA MIN] Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail
BDS FPE 062	[CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année ayant reçu une lettre de cadrage ou de mission, suivi une formation initiale.
BDS FPE 063	[CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année

Structuration des acteurs de la prévention dans les SPM en 2022

Au sein du périmètre ministériel, la mission d'animation et de coordination du réseau de prévention des services du Premier ministre est assurée par cinq conseillères de prévention à temps plein à la DSAF, au SGDSN, à la DILA, à l'INSP et au GIC. A l'IHEDN, une chargée de prévention à mi-temps complète le dispositif.

15 assistants de prévention (dont 3 nommés au cours de l'année 2022) au sein de ces services sont, par ailleurs, chargés de s'assurer de la mise en œuvre des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les services.

Type d'acteur	Quotité de travail	Effectifs au 31/12/22		Effectifs arrivés en 2022		
		Nombre	Ayant suivi une formation continue	Nombre	Avec lettre de cadrage	Ayant suivi une formation initiale
Conseillère	100%	5	Oui	1	Oui	Oui
Chargée	50%	1	Oui			
Assistant	25%	2	Oui	1	Oui	Non
Assistant	20%	5	Oui			
Assistant	10%	7	Oui	1	Non	Non
Assistant	5%	1	Non	1	Oui	Non

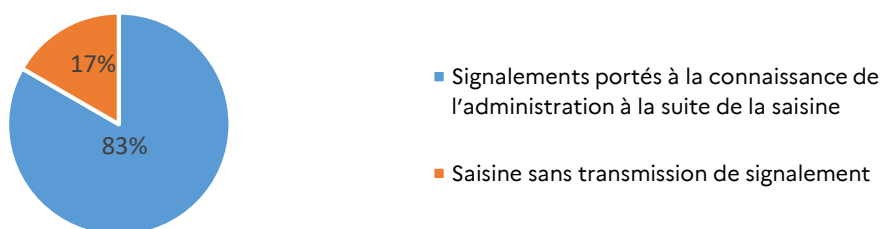
Depuis 2019, les SPM disposent d'une référente pour les violences sexistes et sexuelles élue parmi les représentants du personnel siégeant en CHSCT.

En 2021, le dispositif de la prévention au sein des SPM s'est enrichi de deux nouvelles missions : la mission VIGISEXISME, créée en juillet 2021 et la mission VIGISOUFFRANCE créée en décembre 2021.

Bilan de l'activité des missions Vigisouffrance et Vigisexisme dans les SPM en 2022

La mission Vigisouffrance agit pour traiter les situations de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail avec l'accord de l'agent. Elle propose un premier niveau d'écoute et coordonne les intervenants dans le but d'apporter une réponse aux faits signalés.

Représentation en % des saisines du dispositif vigisouffrance en 2022 au sein des SPM

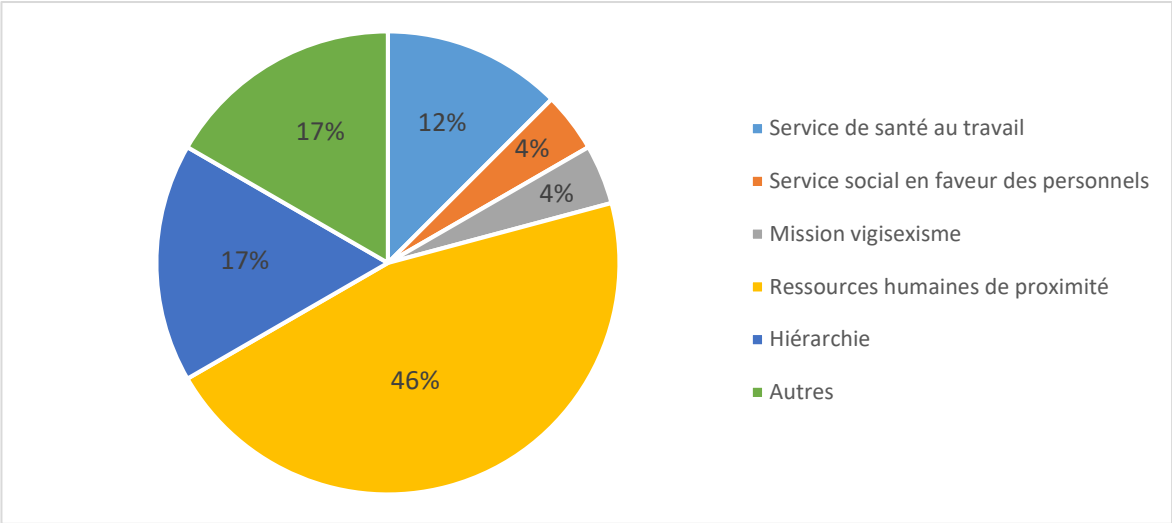


Pour 6 de ces 36 saisines, aucune information n'a été transmise à l'administration, conformément au souhait des personnes concernées. Toutefois, ces situations ont trouvé une résolution par le biais d'orientations internes ou externes.

Les motifs de ces saisines sont divers (plusieurs motifs possibles pour une même saisine) :

Motifs	De la part de la hiérarchie	De la part d'un collègue	De la part d'un agent sous la responsabilité de la victime présumée	De la part d'un partenaire extérieur au service	Total
Agressions physiques					
Agressions verbales	1				1
Menaces /intimidations	1				1
Sentiment de harcèlement	5	3		1	9
Dénigrement / manque de considération	2	3	2	1	8
Privation de travail/ retrait de missions	1				1
Réorganisation de travail sans concertation	1				1
Problématiques d'organisation du travail (absence de réunions, absence de délégation, absence de consignes..)	6				6
Pression / charge de travail / épuisement professionnel	3				3
Isolement/ rejet/ mise à l'écart volontaire	2				2
Propos/ comportement sexistes				1	1
Perte de sens	4				4
Sentiment de souffrance globale générale	10	7			17
Total	36	13	2	3	54

Dans le cadre des suites apportées aux signalements, la mission Vigisouffrance oriente vers différents services et dispositifs :



Les orientations vers la cellule d'écoute psychologique et les correspondants RH sont majoritaires. Il appartient toutefois à l'agent de se saisir des propositions qui lui sont faites.

La mission VIGISEXISME assure le traitement des situations de violence ou de discrimination à caractère sexuel, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes pour les victimes ou témoins de tels actes.

Au cours de l'année 2022, la mission Vigisexualité a été saisie d'un signalement relevant de sa compétence, qui a fait l'objet d'un traitement.

6.2 Instances de prévention

Indicateurs	
BDS FPE 064	Nombre de Formations Spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
BDS FPE 065	Nombre de CSA exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
BDS FPE 071	Nombre d'agents couverts par type de Formation spécialisée
BDS FPE 072	Nombre de services couverts par type de Formation spécialisée
BDS FPE 073	Nombre de sites couverts par type de Formation spécialisée

En 2022, les comités sociaux d'administration et les formations spécialisées n'étant pas encore créés, le présent chapitre se rapporte à l'activité du CHSCT ministériel, qui couvre l'intégralité des services mentionnés au début du présent rapport, répartis sur 9 sites géographiques et l'intégralité des effectifs, à l'exception des contractuels de droit privé de la DILA. Le comité technique de la DILA exerce les compétences de CHSCT de proximité.

A compter du 1er janvier 2023, l'architecture des instances des services du Premier ministre est renouvelée et leur composition revue pour tenir compte des résultats des élections de décembre 2022. L'évolution des missions des instances a été présentée en 2022 en CTM et CHSCT. Une formation

dédiée a été dispensée par l'Inspecteur santé sécurité au travail aux membres du réseau de prévention pour leur présenter les missions de la formation spécialisée.

Indicateurs	
BDS FPE 061	[CSA MIN] Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au sein du ministère à l'attention des CP [Oui/Non] et AP [Oui/Non] ?
BDS FPE 067	Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci.
BDS FPE 068	Harmonisation de la formation au sein du ministère (oui ou non)
BDS FPE 070	Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
BDS FPE 076	Nombre de réunions tenues
BDS FPE 077	Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention ISST, AP/CP, Médecin du travail.

Le CHSCT ministériel s'est réuni à 4 reprises au cours de l'année 2022. L'inspecteur santé et sécurité au travail, les assistants et conseillers de prévention et le médecin du travail ont été présents à ces réunions.

Concernant l'INSP et l'IHEDN, les acteurs de préventions ont été présents à 2 reprises lors des réunions CHSCT.

La référente élue au sein du CHSCT pour les violences sexistes et sexuelles a été formée en 2021 par un organisme extérieur.

La formation au sein des SPM fait l'objet d'une harmonisation ; elle dure 5 jours. Aucun congé de formation n'a été demandé par les membres du CSHCT en 2022.

Au sein du réseau de prévention ministériel, une formation initiale type uniformisée et généralisée a été mise en place à l'attention des conseillers de prévention. La durée de la formation est de 5 jours.

Indicateurs	
BDS FPE 078	Nombre de visites de sites effectuées dont le rapport a été étudié en séance et selon le type de FS.
BDS FPE 079	Nombre d'enquêtes réalisées
BDS FPE 080	Nombre de demandes de recours à un expert certifié
BDS FPE 081	Montant du budget total des expertises
BDS FPE 082	Délai moyen des expertises

En 2022, une visite de site a eu lieu au 101 rue de Grenelle à Paris 7ème, dont le rapport de visite a été présenté en CHSCT. Aucune demande d'expertise ou d'enquête n'a été formulée en 2022.

Indicateurs	
BDS FPE 085	Nombre de signalements d'un danger grave et imminent
BDS FPE 086	Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année
BDS FPE 087	Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SST.
BDS FPE 088	Nombre de registres étudiés par les FS

Aucun signalement pour danger grave et imminent n'a été effectué en 2022. Il n'y a pas eu d'invocation du droit de retrait au cours de l'année.

Tous les sites couverts par le CHSCT ministériel disposent d'un registre santé et sécurité au travail. Après un travail important de refonte des registres et de leur signalétique, ils ont fait l'objet d'une dématérialisation, en plus du format papier, pour répondre aux problématiques d'accessibilité, de manque de visibilité et de confidentialité. Les signalements par voie numérique permettent également une remontée instantanée auprès des conseillers et assistants de prévention.

En 2022, 1 signalement dans le registre SST a été effectué et évoqué en CHSCT ministériel.

Indicateurs	
BDS FPE 089	Nombre de rapports d'ISST reçus
BDS FPE 090	Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues
BDS FPE 091	Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus
BDS FPE 092	Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus

Il y a eu deux rapports d'ISST reçus et présentés en CHSCT en 2022. Trois lettres de cadrage d'assistants ou de conseillers de prévention ont fait l'objet d'une présentation en instance cette même année.

Les services de médecins du travail ont établi leurs rapports annuels (3), présentés dans les CHSCT correspondants.

Aucun refus d'aménagement de poste n'a été signalé en 2022. Concernant les aménagements des espaces de travail, 8 situations ont requis des visites de poste pour aménagements, essentiellement en lien avec des situations de handicap. En collaboration avec les référents handicap, le pôle accompagnement social et les directions concernées, le médecin du travail évalue et préconise les adaptations des postes nécessaires en vue de ce maintien.

Compte tenu des spécificités de sécurité informatique, il peut être également nécessaire de faire intervenir les services informatiques selon les situations de handicap (visuel, auditif...).

6.3 Actions de prévention

Indicateurs	
BDS FPE 118	Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année
BDS FPE 120	Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année
BDS FPE 122	Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre.
BDS FPE 126	Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante.
BDS FPE 128	Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant mis en place une démarche de prévention des RPS au cours de l'année

La fonction d'inspection sur l'application des règles relatives à la santé et à la sécurité du travail est assurée sur le périmètre de l'administration centrale par un inspecteur santé et sécurité au travail, qui exerce cette mission depuis décembre 2014. Deux visites de contrôle ont été réalisées par l'ISST au cours de l'année 2022 ayant donné lieu à l'établissement de 2 rapports d'inspection transmis à l'administration et présentés en CHSCT.

Plusieurs formations SST ou MAC SST (correspondant au recyclage de la formation initiale SST) ont été dispensées : au total, 167 agents ont été formés en 2022.

6.4 Risques professionnels

Indicateurs	
BDS FPE 124	Nombre de services et nombre d'agents concernés : - ayant un DUERP o dont ayant un DUERP mis à jour annuellement, o dont intégrant un volet RPS ; - n'ayant pas de DUERP.
BDS FPE 127	Nombre de services et nombre d'agents concernés : - ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ; - dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l'année ; - n'ayant pas réalisé au cours de l'année (ou n'étant pas couvert au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ; - pour lesquels l'information n'est pas disponible.

6.4.1 Les DUERP et TMS

Entité	DUERP	
	Effectifs avec	Effectifs sans
CGSP	226	
DSAF	790	
CNCDH	18	
SIG	88	
DILA	328	
SGDSN	1 050	Effectifs du GIC (=250)
INSP	188	
IHEDN	89	
Total		

Au sein des services de la Première ministre, le nombre d'agents ayant un DUERP (dont 9 mis à jour annuellement et 9 comportant un volet RPS) est de 9 en 2022.

En 2022, 3 agents de la DILA et 8 agents de l'INSP ont été formés à la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) sur leur poste de travail.

6.4.2 Les accidents de travail et de trajet

Une présentation et un suivi des accidents de travail et de trajet sont effectués à chaque séance du CHSCT ministériel.

Cause	Sexe	Catégorie	Tranche d'âges	Nombre d'agents
Trajet	Femme	A	30-34 ans	2
Trajet	Femme	A	35-39 ans	1
Trajet	Femme	A	35-39 ans	1
Trajet	Femme	A	40-44 ans	1
Trajet	Femme	A	45-49 ans	2
Trajet	Femme	A	50-54 ans	1
Trajet	Femme	A	55-59 ans	5
Trajet	Femme	A	60 ans et plus	2
Trajet	Femme	B	20-25 ans	1
Trajet	Femme	B	50 à 54 ans	1
Trajet	Femme	NC	30-39 ans	1
Trajet	Homme	A	20-24 ans	1
Trajet	Homme	A	25-29 ans	2
Trajet	Homme	A	30-34 ans	2
Trajet	Homme	A	40-44 ans	1
Trajet	Homme	A	45-49 ans	4
Trajet	Homme	A	60 ans et plus	3
Trajet	Homme	C	50-54 ans	1
Trajet	Homme	NC	15-29 ans	1
Trajet	Homme	NC	30-39 ans	5
Trajet	Homme	NC	40-49 ans	5
Trajet	Homme	NC	50 ans et plus	1
Travail	Femme	A	25-29 ans	2
Travail	Femme	A	30-34 ans	2
Travail	Femme	A	45-49 ans	1
Travail	Femme	A	50-54 ans	1
Travail	Femme	A	55-59 ans	3
Travail	Femme	A	60 ans et plus	1
Travail	Femme	B	45-49 ans	1
Travail	Femme	C	45-49 ans	3
Travail	Femme	C	55-59 ans	1
Travail	Femme	NC	30-39 ans	1
Travail	Femme	NC	40-49 ans	1
Travail	Femme	NC	50 ans et plus	2

Travail	Homme	A	25-29 ans	3
Travail	Homme	A	30-34 ans	1
Travail	Homme	A	35-39 ans	2
Travail	Homme	A	40-44 ans	1
Travail	Homme	A	45-49 ans	1
Travail	Homme	A	50-54 ans	1
Travail	Homme	A	55-59 ans	2
Travail	Homme	A	60 ans et plus	3
Travail	Homme	C	30-34 ans	1
Travail	Homme	C	45-49 ans	1
Travail	Homme	C	55-59 ans	1
Travail	Homme	NC	15-29 ans	3
Travail	Homme	NC	30-39 ans	7
Travail	Homme	NC	40-49 ans	3
Travail	Homme	NC	50 ans et plus	3

6.5 Commissions médicales

Indicateurs	
BDS FPE 108	Nombre d'agents avec préparation reclassement
BDS FPE 109	Nombre d'agents reclassés
BDS FPE 110	Nombre d'agents : - considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme ; - bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail ; - dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année (comité médical ou commission de réforme)
BDS FPE 111	Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année
BDS FPE 112	Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année
BDS FPE 113	Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année
BDS FPE 114	Nombre de licenciements pour inaptitude physique au cours de l'année

	Nombre	Tranche d'âge
Agents considérés définitivement inaptes à leur emploi	4	NC
Agents dont le dossier a été soumis pour avis aux instances médicales	128	NC
Agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique	24	45 et plus
Agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	3	NC
Total	159	

6.6 La médecine de prévention

Indicateurs	
BDS FPE 133	Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre
BDS FPE 134	Suivi médical
BDS FPE 135	Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année
BDS FPE 136	Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année
BDS FPE 137	Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel (stock global)
BDS FPE 138	Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année
BDS FPE 139	Nombre d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année, dont amiante

Le service de la médecine de prévention est composé au 31 décembre 2022 de :

- 4 médecins du travail représentant 2,8 ETP sur l'année 2022 pour un effectif global suivi d'environ 4900 agents ;
- D'un effectif moyen infirmier de 3 agents représentant 3 ETP sur l'année 2022. Au total, 193 passages à l'infirmerie ont eu lieu en 2022.

3 rapports de médecine du travail ont été transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année et 11 actes de suivi médical post professionnel ont été pris en charge (dont amiante).

Récapitulatif du suivi médical sur l'ensemble du périmètre SPM (hors SGDSN) en 2022

Type de suivi	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite.
Surveillance médicale particulière	518
Visite d'information et de prévention	226
Visite à la demande de l'agent	212
Visite à la demande de l'administration	37

CHAPITRE 7

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En quelques chiffres

Nombre d'agents à temps
partiel

140

Agents télétravailleurs

1 976

Agents avec CET ouvert

2 315

Taux d'absentéisme

3,55%

7.1 Organisation et cycle de travail

Indicateurs	
BDS FPE 140	Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre
BDS FPE 141	Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption
BDS FPE 142	Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année
BDS FPE 143	Existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre
BDS FPE 144	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes)
BDS FPE 145	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année

Sont inclus dans les chiffres :

Tous les agents gérés, hors contractuels saisonniers, remplaçants et les apprentis.

A noter :

Pour le SGDSN, les agents sont regroupés sur le cycle de 37H30.

Pour la DILA, les agents sont regroupés sur le cycle de 35H.

Pour l'IHEDN, les agents sont regroupés sur le cycle de 38h.

Pour l'INSP, les agents sont regroupés sur le cycle 38h20.

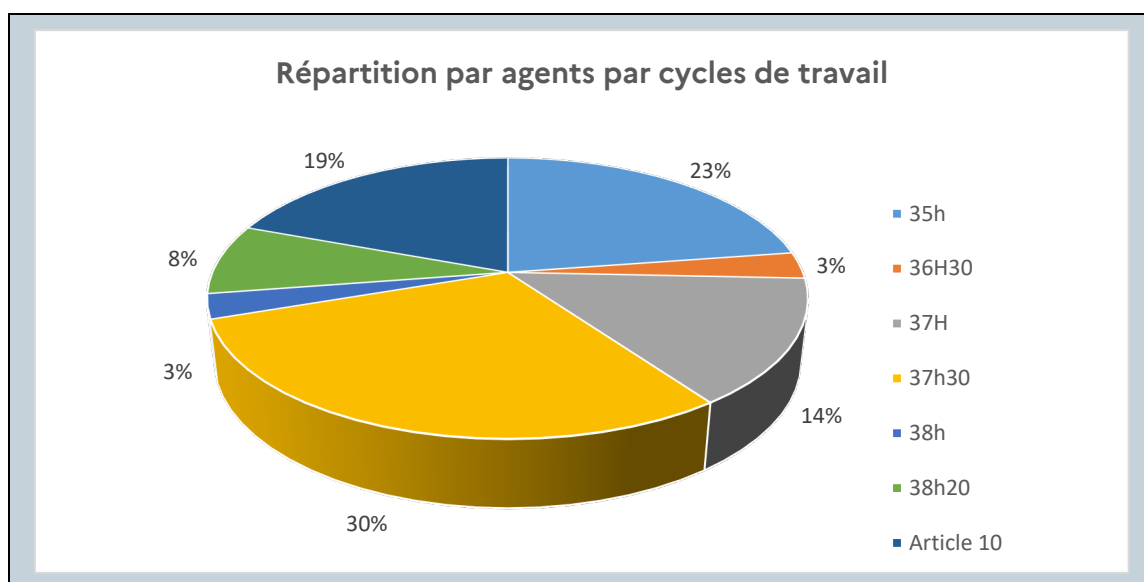
7.1.1 Répartition des effectifs selon le cycle de travail

Nombre d'agents par tranche d'âge, par sexe et cycle

	Femme							Total Femme	Homme							Total Homme	Total
	35H	36H30	37H	37h30	38h	38h20	Article 10		35H	36H30	37h	37h30	38h	38h20	Article 10		
60 ans et plus	49	10	26	17	6	9	11	128	30	7	19	39	8	5	29	137	265
55-59 ans	58	12	25	36	3	10	36	180	31	15	20	54	3	10	32	165	345
50-54 ans	63	5	36	45	5	29	40	223	38	19	17	97	5	7	35	218	441
45-49 ans	49	8	32	56	4	28	50	227	54	19	27	101	5	17	68	291	518
40-44 ans	36	3	23	87	6	16	36	207	33	3	15	150		9	39	249	456
35-39 ans	24	2	19	55	3	9	36	148	19	3	29	99	2	2	50	204	352
30-34 ans	15	4	23	51	6	11	40	150	20	6	32	123	1	6	48	236	386
25-29 ans	27	1	27	80	8	8	34	185	23	3	23	176	8		31	264	449
20-24 ans	12		3	11	1		3	30	14		6	54		1	5	80	110
Moins de 20 ans	2							2	3			2				5	7
Total	335	45	214	438	42	120	286	1 480	265	75	188	895	32	57	337	1 849	3 329

Nombre d'agents par cycle, par sexe et catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
35H	6	123	123	83	335	4	134	43	84	265	600
36H30		3	13	29	45		6	8	61	75	120
37H	3	102	67	42	214	2	124	41	21	188	402
37H30	9	338	45	46	438	43	680	96	76	895	1 333
38H		26	9	7	42		27	4	1	32	74
38H20	2	64	29	25	120	1	31	12	13	57	177
Article 10	33	237	14	2	286	45	275	16	1	337	623
Total	53	893	300	234	1 480	95	1 277	220	257	1 849	3 329



L'arrêté du 19 avril 2002 relatif aux cycles de travail dans les Services du Premier ministre prévoit un temps de travail établi à travers quatre cycles :

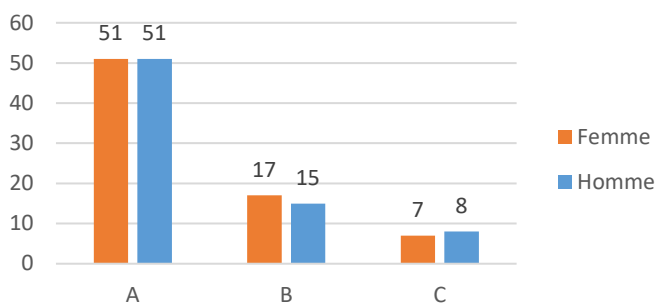
- 35 heures
- 36 heures 30 minutes, ouvrant droit à 9 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- 37 heures, ouvrant droit à 12 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- 37 heures 30 minutes, ouvrant droit à 15 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- Article 10 (Forfait cadre), ouvrant droit à 18 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- 38 heures (Pour les agents de l'IHEDN), ouvrant droit à 18 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- 38h20 (Pour les agents de l'INSP), ouvrant droit à 20 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail.

7.1.2 Les horaires de nuit

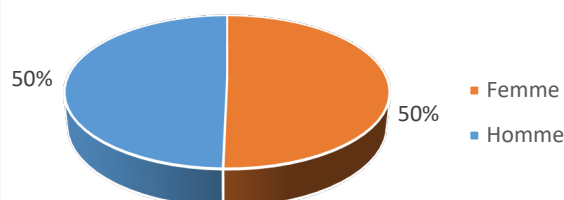
Nombre d'agents ayant effectué des horaires de nuit sur l'année 2022 par tranche d'âge, par sexe et cycle

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus			1	1	2					0	2
55-59 ans				1	1					0	1
50-54 ans				2	2			1	3	4	6
45-49 ans			14	1	15			1	3	4	19
40-44 ans			1		1			4		4	5
35-39 ans			1	1	2		10	1		11	13
30-34 ans		21			21			2	2	4	25
25-29 ans		30		1	31		41	6		47	78
20-24 ans					0					0	0
Total		51	17	7	75		51	15	8	74	149

Nombre d'agents ayant effectué des horaires de nuit par catégorie et par sexe



Répartition des agents ayant effectué des horaires de nuit par sexe



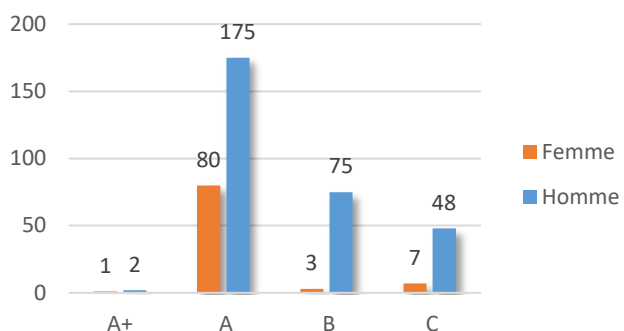
Les horaires de nuit concernent principalement des agents affectés au standard, les permanences réalisées au cabinet du Premier ministre et des techniciens en informatique pour des interventions ponctuelles.

7.1.3 Les astreintes

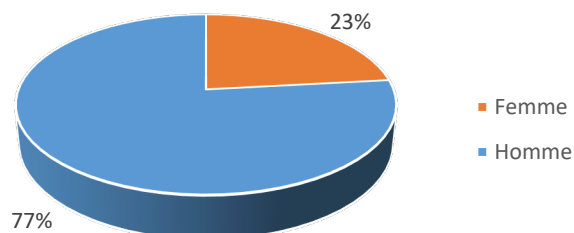
Nombre d'agents par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus		3		1	4		7	3	8	18	22
55-59 ans		3		1	4		15	5	15	35	39
50-54 ans	1	8	2	1	12	1	21	9	9	40	52
45-49 ans		11		2	13		24	14	6	44	57
40-44 ans		4		1	5		19	13	5	37	42
35-39 ans		15	1		16		24	12	2	38	54
30-34 ans		18			18	1	37	15	2	55	73
25-29 ans		16		1	17		26	4	1	31	48
20-24 ans		2			2		2			2	4
Total	1	80	3	7	91	2	175	75	48	300	391

Nombre d'agents ayant effectué des astreintes par catégorie et par sexe



Répartition des agents ayant effectué des astreintes par sexe



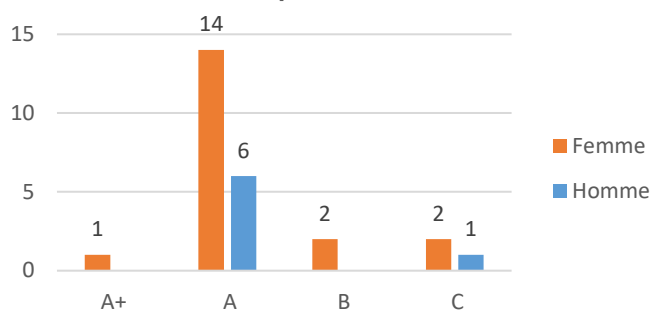
Les astreintes sont principalement effectuées par des agents assurant des fonctions techniques en informatique ou une veille sur la presse ainsi que par des conducteurs.

7.1.4 Les repos compensateurs

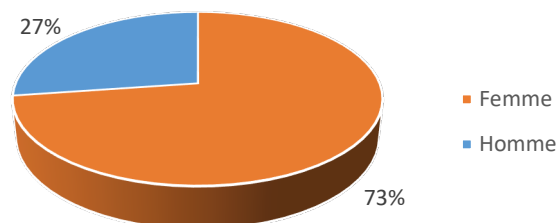
Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus							1			1	1
55-59 ans			1	1	2		1			1	3
50-54 ans		5			5				1	1	6
45-49 ans	1	2	1		4		2			2	6
40-44 ans		2		1	3		1			1	4
35-39 ans		2			2					0	2
30-34 ans		1			1		1			1	2
25-29 ans		2			2					2	0
20-24 ans					0					0	0
Total	1	14	2	2	19		6		1	7	26

Nombre d'agents ayant bénéficié de repos compensateurs par catégorie et par sexe



Répartition des agents ayant bénéficié de repos compensateurs par sexe



Les repos compensateurs concernent principalement les agents de l'INSP.

7.2 Le télétravail et travail à distance

Indicateurs	
BDS FPE 147	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine
BDS FPE 148	Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année selon que la demande est exprimée « au fil de l'eau » ou dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes.
BDS FPE 149	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du travail à distance en période de circonstances exceptionnelles, réparti selon le nombre de jours de travail à distance par semaine

Sont inclus dans les chiffres :

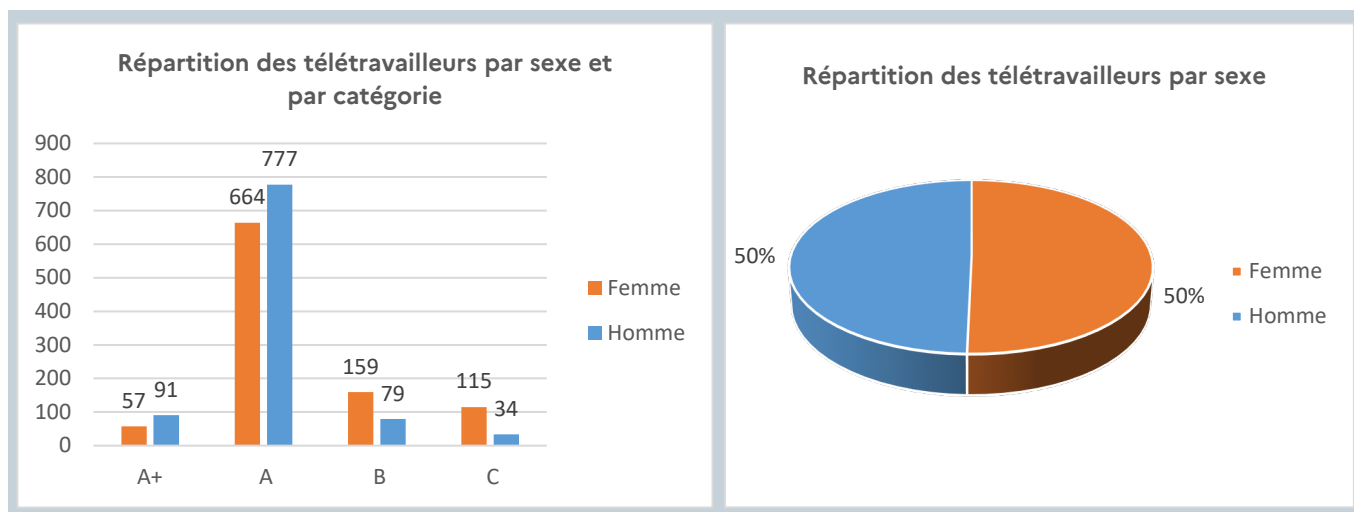
Tous les agents gérés dans le périmètre du RSU, hors contractuels saisonniers, remplaçants et les apprentis.

A noter :

- Les SIRH actuels ne permettent pas d'identifier de manière précise la répartition des jours télétravaillés au sein des différentes entités des Services du Premier ministre.
- A ce jour, aucun SIRH ne permet de comptabiliser les demandes et refus. Seules les autorisations sont décomptées

Nombre d'agents bénéficiaires d'une autorisation de télétravail par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus	4	39	24	31	98	10	46	6	7	69	167
55-59 ans	6	65	26	28	125	13	59	8	5	85	210
50-54 ans	12	85	27	20	144	7	69	13	5	94	238
45-49 ans	9	81	29	7	126	18	126	19	7	170	296
40-44 ans	12	77	21	10	120	15	102	7	3	127	247
35-39 ans	5	86	19	8	118	12	129	8		149	267
30-34 ans	9	95	9	4	117	15	127	14	2	158	275
25-29 ans		124	4	6	134	1	108	4	1	114	248
20-24 ans		12		1	13		11		2	13	26
20 ans et moins									2	2	2
Total	57	664	159	115	995	91	777	79	34	981	1 976



Plus de 50% des effectifs des Services du Premier ministre télétravaillent.

7.3 Les heures supplémentaires

Indicateurs	
BDS FPE 151	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année
BDS FPE 152	Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année

Population concernée :

Tous les agents gérés par la DSAF, hors contractuels saisonniers, remplaçants et apprentis.

Le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié prévoit des indemnités horaires pour travaux supplémentaires sur des fonctions exercées par des agents appartenant à des corps de catégorie B ou C ou des agents contractuels de même niveau.

En 2022, 149 agents ont réalisé des heures supplémentaires.

7.4 Le temps partiel

Indicateurs	
BDS FPE 153	Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre
BDS FPE 154	Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année :

Sont inclus dans les chiffres :

Tous les agents gérés dans le périmètre du RSU, hors contractuels saisonniers, remplaçants et les apprentis.

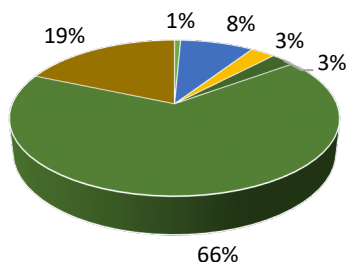
A noter :

- Il n'existe aucune possibilité dans les SIRH de répertorier les demandes de temps partiels qui ont été refusées.

Le temps partiel des agents par statut d'emploi, par sexe et par quotité de temps

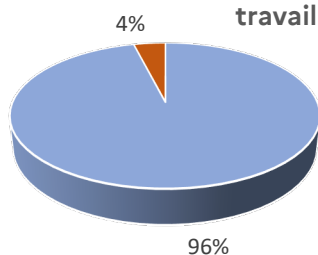
	Femme								Homme							
	40%	50%	60%	70%	80%	90%	Total tps partiel	Tps plein	40%	50%	60%	70%	80%	90%	Total tps partiel	Tps plein
Titulaire		5			43	18	66	729		2	1		10	3	16	649
Contractuel	1	3	2	3	33	3	45	873		2	1	1	7	2	13	1 170
Total	1	8	2	3	76	21	111	1 602		4	2	1	17	5	29	1 819

Répartition des agents selon le temps partiel



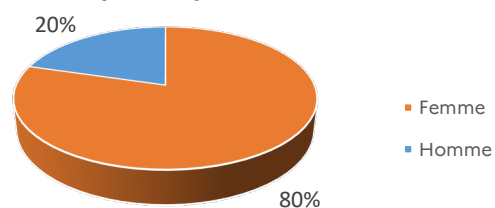
- temps partiel 40%
- temps partiel 50%
- temps partiel 60%
- temps partiel 70%
- temps partiel 80%
- temps partiel 90%

Répartition des agents selon le temps de travail



- Nombre agents à temps plein
- Nombre d'agents à temps partiel

Répartition des agents à temps partiel par sexe



- Femme
- Homme

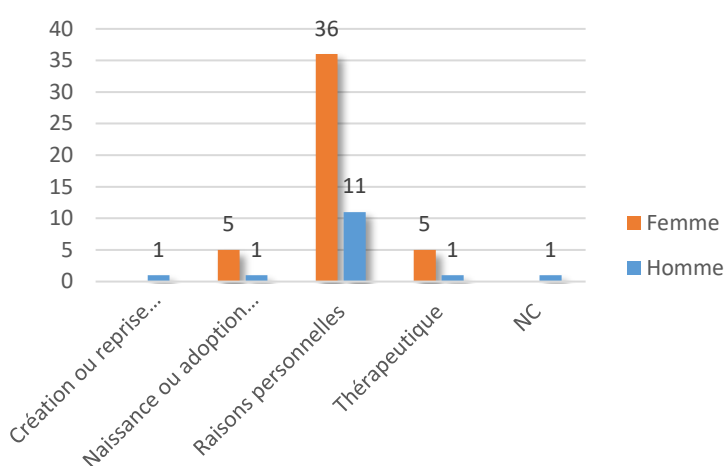
Le temps incomplet des agents contractuels par quotité de temps et par sexe

	Femme	Homme	Total
Temps incomplet avec durée hebdomadaire du travail <20h	5	4	9
Temps incomplet avec durée hebdomadaire du travail entre 20 et 25h	1	5	6
Temps incomplet avec durée hebdomadaire du travail entre 25 et 30h			
Temps incomplet avec durée hebdomadaire du travail >30h			
Total	6	8	15

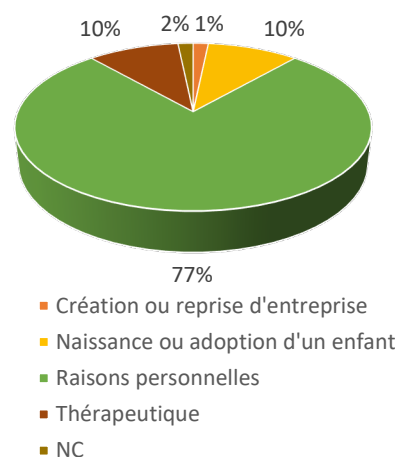
Nombre de temps partiels acceptés par motif, par sexe et par catégorie en 2022

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Création ou reprise d'entreprise							1			1	1
Naissance ou adoption d'un enfant		5			5		1			1	6
Raisons personnelles	2	28	3	3	36		6	4	1	11	47
Thérapeutique		4	1		5			1		1	6
NC										1	1
Total	2	37	4	3	46		9	5	1	15	61

Nombre de temps partiels acceptés par motif et par sexe

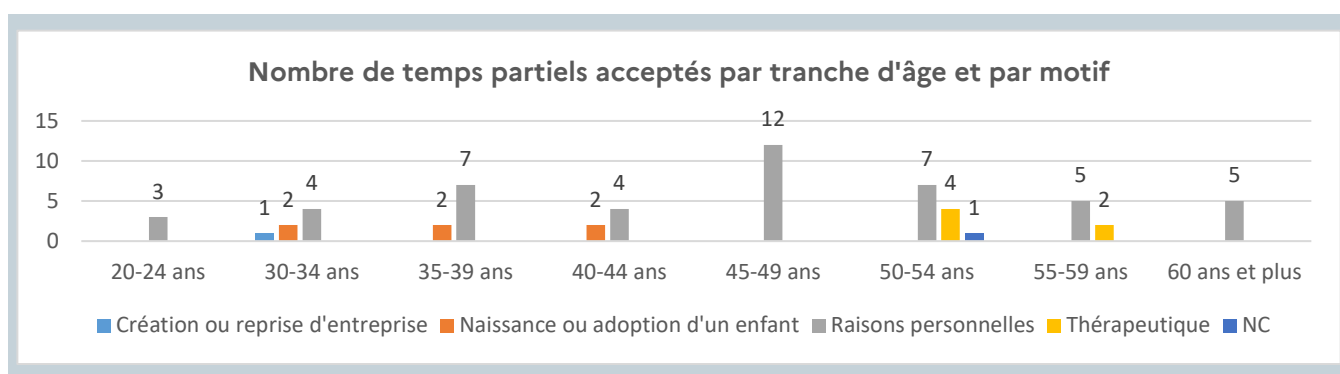


Répartition des temps partiels acceptés par motif



Nombre de temps partiels acceptés dans l'année par tranche d'âge, par sexe et par motif

	Femme						Homme						Total
	Création ou reprise d'entreprise	Naissance ou adoption d'un enfant	Raisons personnelles	Thérapeutique	NC	Total	Création ou reprise d'entreprise	Naissance ou adoption d'un enfant	Raisons personnelles	Thérapeutique	NC	Total	
60 ans et plus			5			5						0	5
55-59 ans			3	2		5			2			2	7
50-54 ans			6	3		9			1	1	1	3	12
45-49 ans			8			8			4			4	12
40-44 ans		2	4			6						0	6
35-39 ans		1	5			6		1	2			3	9
30-34 ans		2	4			6	1					1	7
20-24 ans			1			1			2			2	3
Total		5	36	5		46	1	1	11	1	1	15	61



Nombre de temps partiels initiaux ou de renouvellement par motif

	Première demande	Renouvellement
Création ou reprise d'entreprise	1	0
Naissance ou adoption d'un enfant	6	0
Raisons personnelles	33	18
Thérapeutique	5	1
NC	1	0
Total	46	19

7.5 Les congés

Indicateurs	
BDS FPE 155	Nombre de jours de congé pris au cours de l'année (par type de congés) ou non pris et non versés au CET.
BDS FPE 157	Nombre de jours donnés au cours de l'année par type et par motif de don
BDS FPE 158	Nombre de jours reçus au cours de l'année par type et par motif de don

Sont inclus dans les chiffres :

Tous les agents gérés dans le périmètre du RSU, hors contractuels saisonniers, remplaçants et apprentis.

7.5.1 Les congés pris

Type de congés	Nombre de jours pris	Nombre de jours non pris et non versés dans le CET
CA	60 271	5 173
RTT	26 892	2 026
Jours horaires variables	2 289	82
CP de fractionnement	1 415	356
Congé de report	88	1 329
Congé bonifié	351	30
Congé de droit public	10 764	3 467
Total	102 069	12 462

7.5.2 Les dons de congés

Le décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 est un dispositif solidaire qui prévoit le bénéfice de dons de jours de repos pour un agent, parent d'un enfant gravement malade ou décédé.

Une campagne de dons de congés est réalisée pour répondre au besoin d'un agent. Le nombre de jours donnés est égal au nombre de jours reçus.

Nombre de jours

167

7.6 Le CET

Indicateurs	
BDS FPE 159	Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année.
BDS FPE 160	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année
BDS FPE 161	Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année.
BDS FPE 162	Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

Sont inclus dans les chiffres :

Tous les agents gérés dans le périmètre du RSU, hors contractuels saisonniers, remplaçants et les apprentis.

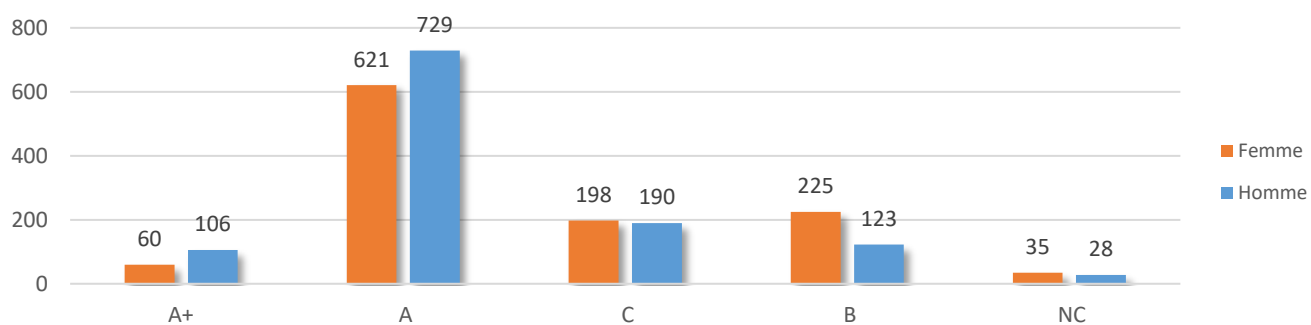
Par opération de CET, par sexe et par catégorie

	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total
	A+	A	B	C	NC		A+	A	B	C	NC		
Nombre d'agents avec un CET ouvert au 31 décembre	60	621	225	198	35	1 139	106	729	123	190	28	1 176	2 315
Nombre de CET ouvert en cours d'année	10	49	28	11	9	107	13	62	15	10	12	112	219
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	31	374	120	100	14	639	48	447	62	78	17	652	1 291
Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	35	441	271	331	17	1 094	60	733	70	246		1 107	2 201
Nombre de jours de CET monétisés	51	1 239	340	275	86	1 990	189	1 762	201	287	145	2 582	4 572
Nombre de jours de CET placés en RAFP	11	73	9	0	0	93	33	101	0	17	17	167	260
Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	2 005	13 971	4 736	4 295	1 069	26 075	3 658	17 538	2 662	4 925	1 056	29 837	55 912

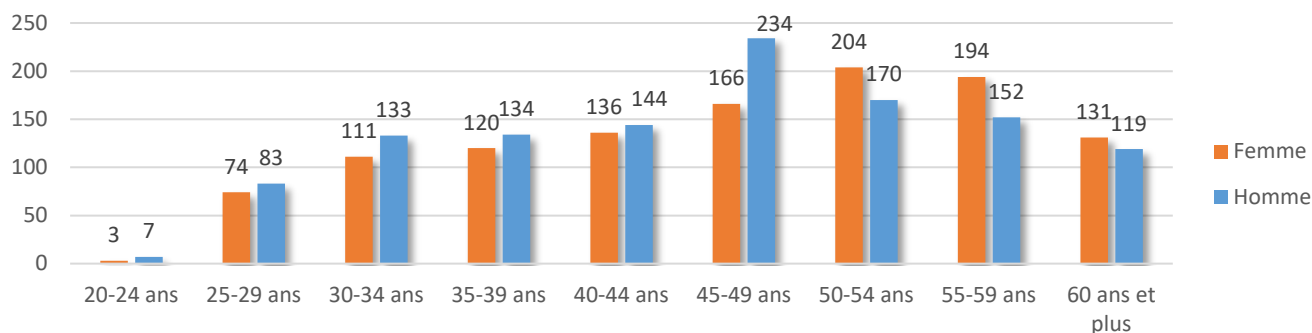
Par tranche d'âge, par sexe et par opération de CET

	Femme					Homme				
	Nombre d'agents avec un CET ouvert au 31 décembre	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	Nombre de jours de CET monétisés	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	Nombre d'agents avec un CET ouvert au 31 décembre	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	Nombre de jours de CET monétisés	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre
60 ans et plus	131	66	504	171	3 317	119	52	543	241	3 884
55-59 ans	194	109	76	271	5 496	152	65	73	262	4 812
50-54 ans	204	102	151	357	5 006	170	79	111	295	5 232
45-49 ans	166	92	68	314	3 842	234	142	90	581	5 945
40-44 ans	136	80	79	278	3 112	144	74	68	327	3 066
35-39 ans	120	66	55	243	2 421	134	86	147	387	3 108
30-34 ans	111	67	102	262	1 988	133	87	56	340	2 583
25-29 ans	74	54	62	96	864	83	62	20	151	1 133
20-24 ans	3	3			30	7	5			76
20 ans et moins										
Total	1 139	639	1 094	1 990	26 075	1 176	652	1 107	2 582	29 837

Nombre d'agents avec un CET ouvert par catégorie et par sexe



Nombre d'agents avec un CET ouvert par tranche d'âge et par sexe



7.7 Les absences

Indicateurs	
BDS FPE 163	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif
BDS FPE 164	Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif
BDS FPE 167	Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent parti en congé parental au cours de l'année
BDS FPE 168	Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif
BDS FPE 169	Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif
BDS FPE 170	Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année
BDS FPE 163	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

Sont inclus dans les chiffres :

Tous les agents gérés dans le périmètre du RSU, hors contractuels saisonniers, remplaçants et les apprentis.

7.7.1 Les absences hors raison de santé

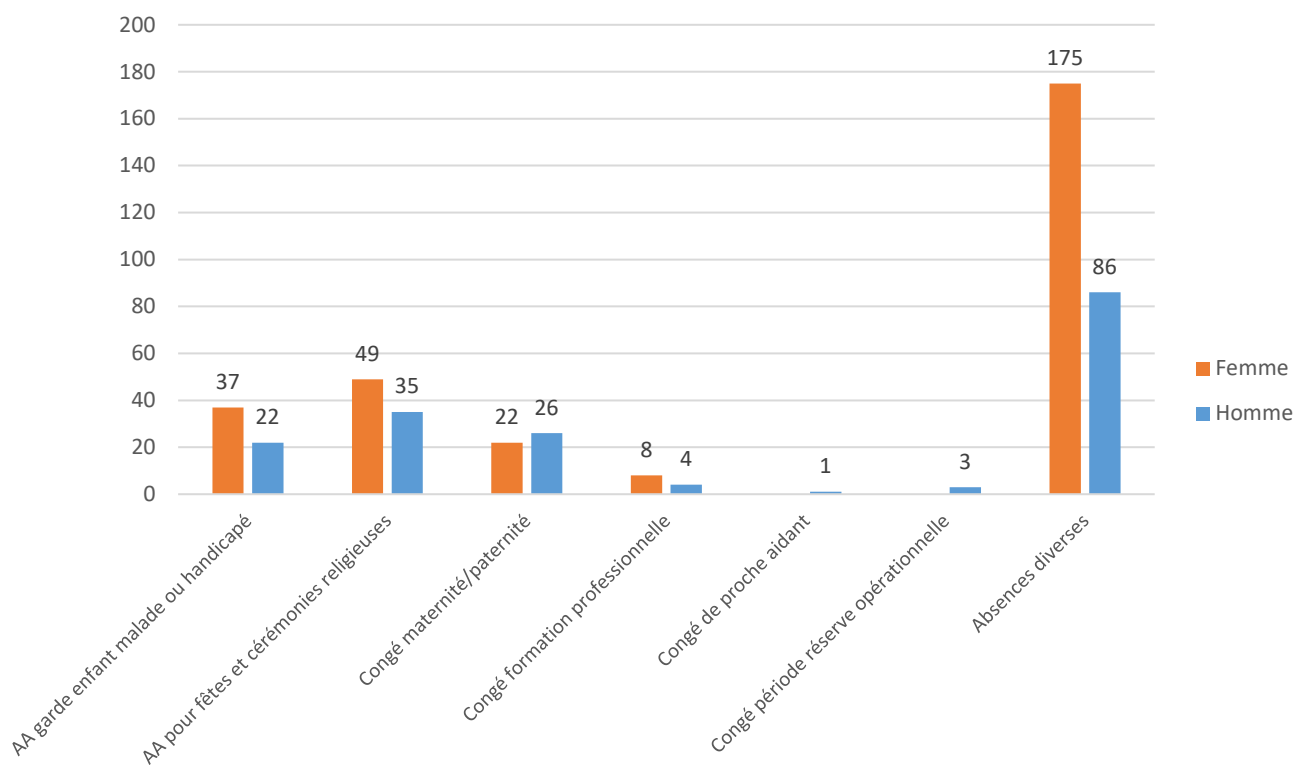
Par motif, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Autorisation d'absence pour garde enfant malade ou handicapé											
Nbre d'agents		24	6	7	37		17	2	3	22	59
Nbre de jours		65	18	22	104		64	2	5	71	175
Autorisation d'absence pour fêtes et cérémonies religieuses											
Nbre d'agents		35	7	7	49		23	7	5	35	84
Nbre de jours		81	12	22	115		67	7	12	86	200
Congé maternité/paternité											
Nbre d'agents	1	18	2	1	22		21	3	2	26	48
Nbre de jours	80	1 613	234	18	1 945		386	114	49	549	2 494

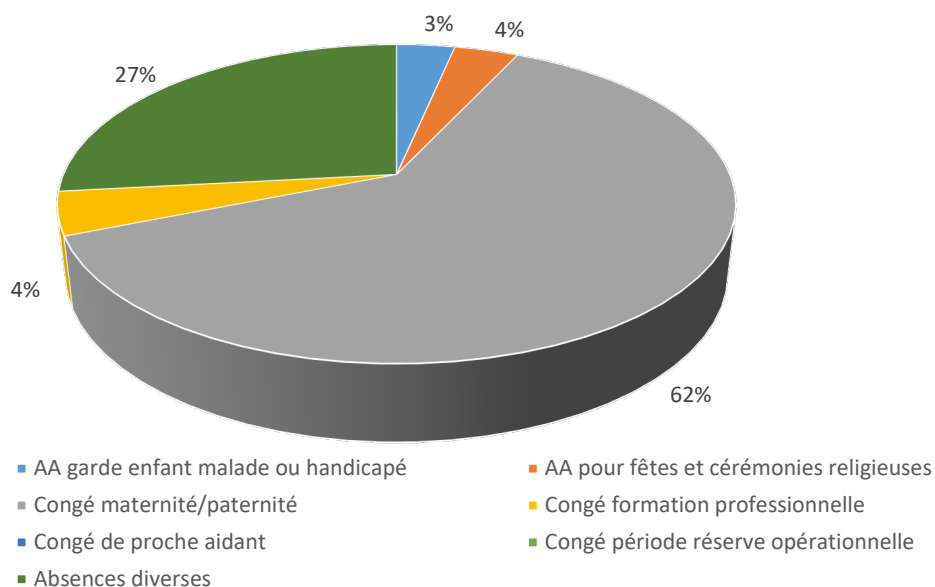
*Suite du tableau

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Congé formation professionnelle											
Nbre d'agents		5	3		8		2	1	1	4	12
Nbre de jours		129	9		138		8	4	3	15	152
Congé de proche aidant											
Nbre d'agents							1			1	1
Nbre de jours							136			136	136
Congé période réserve opérationnelle											
Nbre d'agents							3			3	3
Nbre de jours							18			18	18
Absences diverses											
Nbre d'agents	10	100	28	37	175	7	55	13	11	86	261
Nbre de jours	26	282	114	417	838	10	186	56	31	283	1 121
Total nombre d'agents	11	182	114	417	838	10	186	56	31	283	1 121
Total nombre de jours	106	2 169	386	479	3 139	10	864	183	100	1 156	4 296

Nombre d'agents avec absence hors raison de santé par motif et par sexe



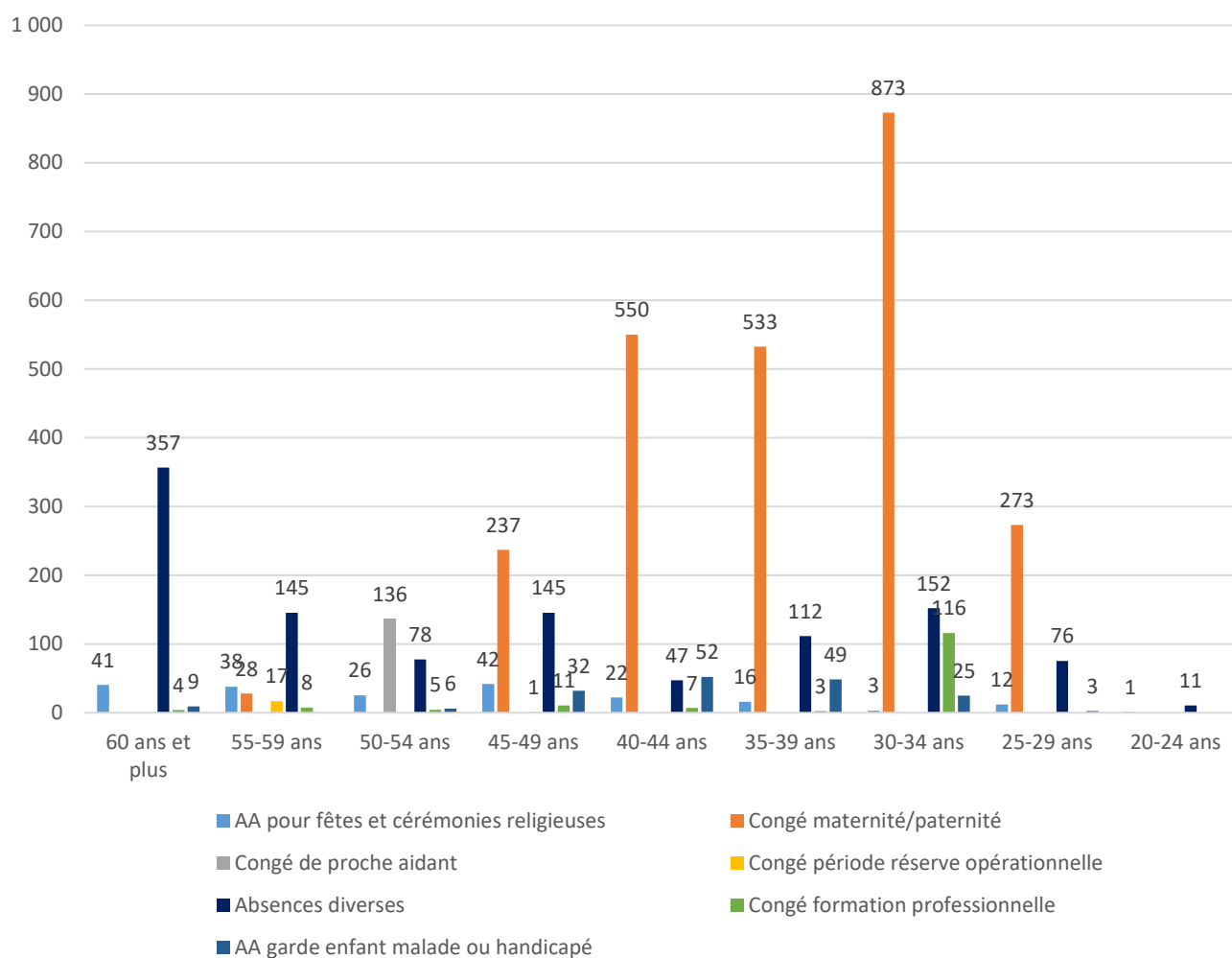
Répartition des jours d'absence par motif



Par tranche d'âge et par motif

	AA garde enfant malade ou handicapé	AA pour fêtes et cérémonies religieuses	Congé maternité/paternité	Congé formation professionnelle	Congé de proche aidant	Congé période réserve opérationnelle	Absences diverses	Total
60 ans et plus	1	14		1			25	41
55-59 ans		10	1	3		2	45	61
50-54 ans	4	13		1	1		33	52
45-49 ans	11	18	6	3		1	41	80
40-44 ans	23	12	7	2			19	63
35-39 ans	14	7	13	1			33	68
30-34 ans	5	3	15	1			34	58
25-29 ans	1	6	6				27	40
20-24 ans		1					4	5
Moins de 20 ans								
Total	59	84	48	12	1	3	261	468

Nombre de jours d'absence hors raison de santé par tranche d'âge et par motif

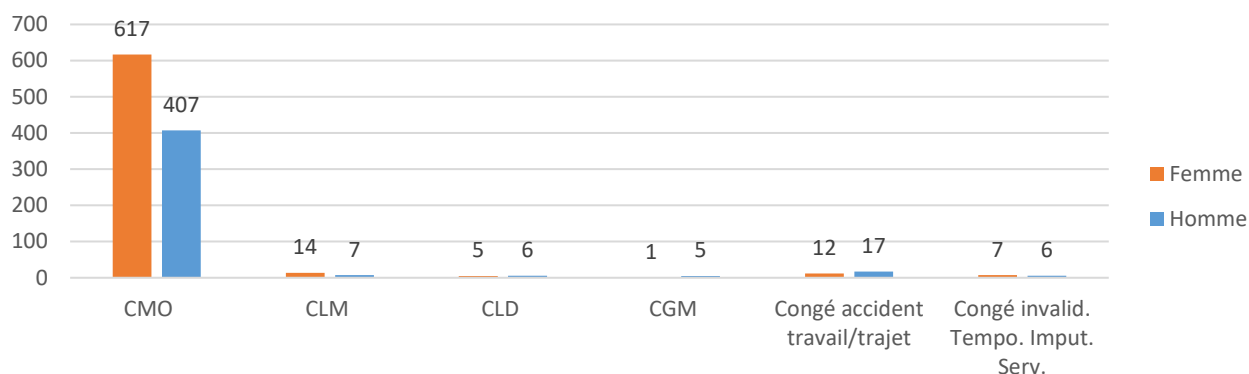


7.7.2 Les absences pour raison de santé

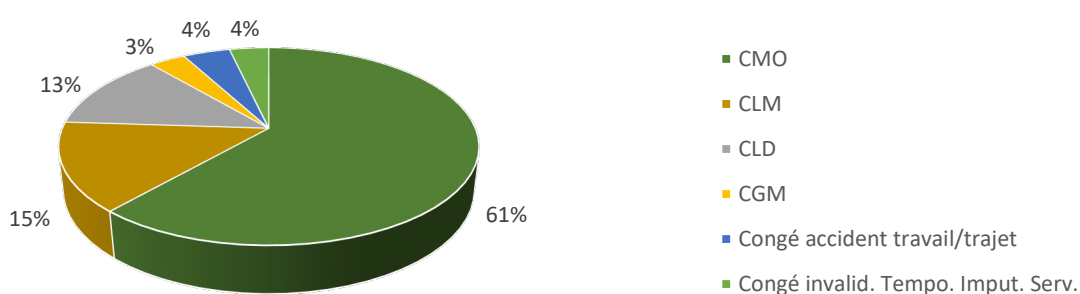
Par motif, par sexe et par catégorie

	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total
	A+	A	B	C	NC		A+	A	B	C	NC		
Congé de maladie ordinaire													
Nbre d'agents	11	280	161	154	11	617	12	189	72	128	6	407	1 024
Nbre de jours	184	4 557	3 267	3 207	138	11 352	136	2 228	1 041	2 538	86	6 029	17 381
Congé longue maladie													
Nbre d'agents	3	3	3	5		14		2		4	1	7	21
Nbre de jours	427	326	698	1 217		2 668		428		828	183	1 439	4 107
Congé longue durée													
Nbre d'agents	1			4		5		2	2	2		6	11
Nbre de jours	183			1 588		1 771		454	364	1 005		1 823	3 594
Congé grave maladie													
Nbre d'agents		1				1		3	1	1		5	6
Nbre de jours		183				183		515	172	65		752	935
Congé accident de travail ou de trajet													
Nbre d'agents		6	1	5		12		3	3	11		17	29
Nbre de jours		154	6	367		527		42	71	579		692	1 219
Congé d'invalidité temporaire imputable au service													
Nbre d'agents			3	4		7				5	1	6	13
Nbre de jours			56	316		372				637	10	647	1 019
Total nombre d'agents	15	290	168	172	11	656	12	199	78	151	8	448	1 104
Total nombre de jours	794	5 220	4 027	6 695	138	16 873	136	3 667	1 648	5 652	279	11 381	28 254

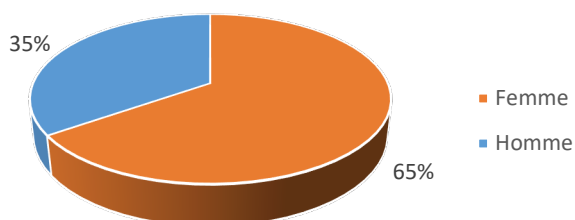
Nombre d'agents avec absence pour raison de santé par motif et par sexe



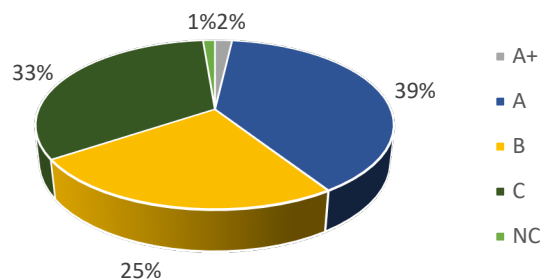
Répartition du nombre de jours d'absence pour raison de santé par motif



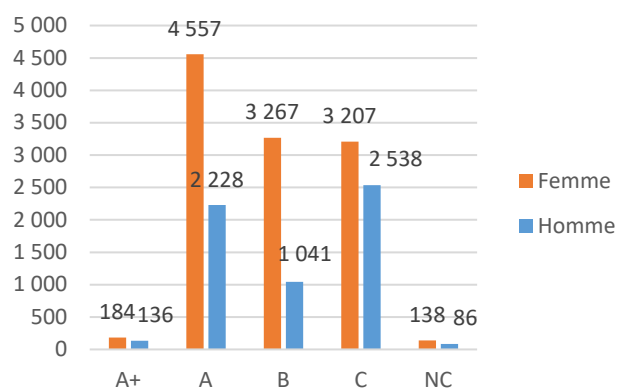
Répartition des CMO par sexe



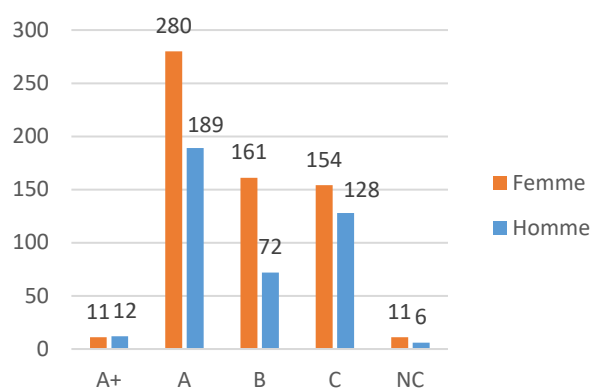
Répartition des CMO par catégorie



Nombre de jours en CMO par catégorie et par sexe



Nombre d'agents en CMO par catégorie et par sexe



Par tranche d'âge, par sexe et par motif

	Congé de maladie ordinaire	Congé longue maladie	Congé longue durée	Congé grave maladie	Congé accident de travail ou de trajet	Congé d'invalidité temporaire imputable au service	Total
60 ans et plus	112	3	4	1		4	124
55-59 ans	149	6	4	1	6	5	171
50-54 ans	146	8	2	3	2	1	162
45-49 ans	152	3	1		8	1	165
40-44 ans	105	1			2		108
35-39 ans	107				1	2	110
30-34 ans	87				2		89
25-29 ans	95			1	7		103
20-24 ans	56				1		57
Moins de 20 ans	15						15
Total	1 024	21	11	6	29	13	1 104

Le taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est calculé selon les absences hors congés (CA, ARTT, ...), congés maternités/paternités et absences pour formation, soit 28 254 jours.

Formule de calcul :

Nombre de jours d'absence * 7h / (Nombre d'heures théorique sur l'année X effectif) X 100

Les effectifs théoriques seront ceux définis dans la population du chapitre 1 au 31/12/2022, soit 3 467.

Taux d'absentéisme

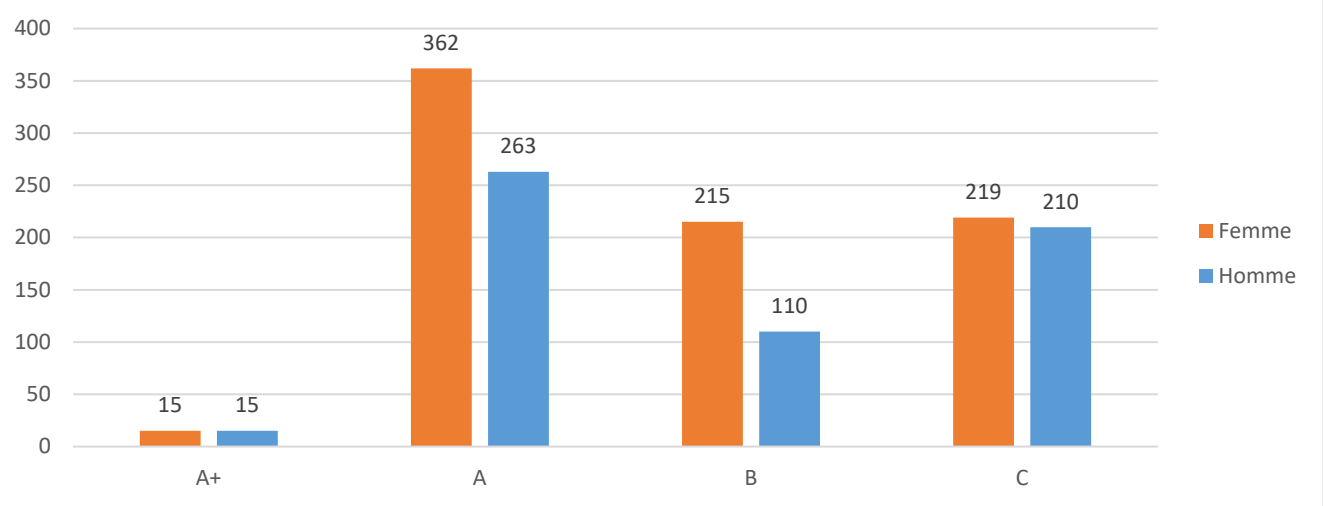
3,55%

7.7.3 Les jours de carence

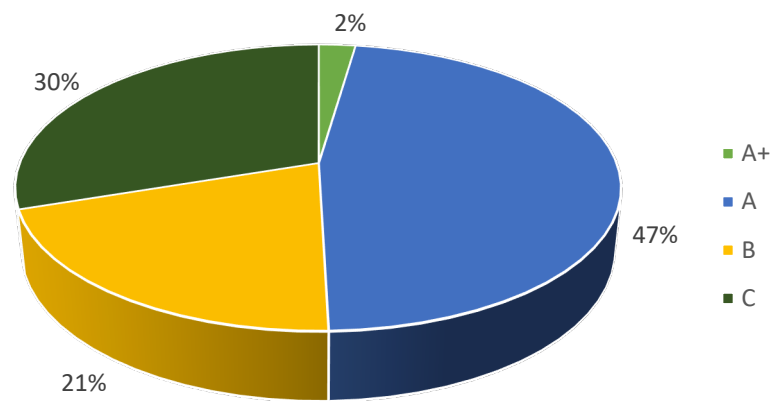
Nombre de jours et montant, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Nombre de jours	15	362	215	219	811	15	263	110	210	598	1 409
Montants retenus	3 017	60 808	27 373	30 241	121 439	1 726	36 628	14 512	31 862	84 729	206 168

Nombre de jours de carence par catégorie et par sexe



Répartition des montants par catégorie



CHAPITRE 8

L'ACTION SOCIALE

En quelques chiffres

Dépense de restauration
collective

2 057 531€

Enfants accueillis à la
crèche Ségur -Fontenoy

60

Agents Inscrits à la
conciergerie

1 093

Demande de service
conciergerie

746

Agents ayant bénéficié de
prestations sociales

2 412

8.1 Les prestations sociales

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

Type de prestations	Montant AE	Montant CP
Garde d'enfants	503€	503€
CESU	1 523€	1 523€
Places en crèche	176 134€	176 191€
Activités parascolaires	3 577€	3 577€
Logement	0€	0€
Restauration	2 130 877€	2 057 531€
Aides financières	50 876€	50 406€
Loisirs	167 652€	181 586€
Arbres de Noël	168 513€	167 679€
Total	2 699 654€	2 638 995€

Les places en crèche correspondent aux 34 berceaux proposés aux agents des entités placées auprès du Premier ministre qui ont un accès prioritaire à la crèche Ségur-Fontenoy gérée par les Petits Chaperons Rouges (marché attribué pour 5 ans). La crèche a accueilli 60 enfants au 31 décembre 2022. Cette prestation est financée par les participations des familles, les aides de la Caisse d'allocations familiales (CAF) au prestataire, et par une participation forfaitaire des services du Premier ministre. Un berceau représente un coût de 4 498 € par an pour l'administration. Ce montant a été quasiment couvert par la CAF dans le cadre du contrat territorial réservataire employeur (CTRE) en 2022 par une subvention de 144 277€ faisant l'objet d'un rétablissement de crédit en 2023.

Les activités parascolaires correspondent à la prise en charge des frais de centre aéré dans le cadre des prestations d'action sociale à réglementation commune (PIM) pour 2 agents en 2022.

La dépense liée à la restauration collective pour le périmètre de soutien de la DSAF s'est élevée en 2022 à 534 049 € contre 499 051€ en 2021, soit une augmentation de 7 %. Cette évolution correspond à une reprise de la fréquentation des restaurants à la suite de la fin des mesures sanitaires veillant à limiter la propagation de la Covid-19.

La dépense liée à la restauration collective correspond à 110 360 repas servis en 2022 aux agents soutenus par la DSAF dans 7 restaurants administratifs, soit 435 convives par jour en moyenne. La répartition de la fréquentation par restaurant est la suivante :

- **89 797 repas servis au restaurant géré par la société ELIOR sur le site de Ségur-Fontenoy. (Soit 355 convives par jour en moyenne) ;**
- 18 260 repas servis au restaurant géré par l'association des usagers du restaurant interministériel (AURI) rue Barbet de Jouy (soit 72 convives quotidiens en moyenne) ;
- 1 294 repas servis au restaurant de l'Ecole militaire géré par la société Compass Group ;
- 339 repas servis au restaurant géré par la société ARPEGE sur le site Sud-Pont Montparnasse ;

- 433 repas servis au restaurant géré par la société MRS, puis par la société Mille et un Repas à compter du 1^{er} septembre 2022, sur le site de l'école nationale de musique et de danse à Lyon ;
- 231 repas servis aux agents SPM mis à disposition auprès de la présidence de la République ;
- 6 repas servis au restaurant géré par la société COMPASS GROUP au sein du site des ministères sociaux avenue Duquesne.

La catégorie des aides financières recouvre les prestations de secours et d'allocations aux parents d'enfants handicapés pour un montant total de 19 226 €.

Enfin, la catégorie loisirs recouvre pour la DSAF :

- les prestations relatives à l'arbre de Noël : L'Opéra Garnier a accueilli la fête de Noël des enfants du personnel le 10 décembre 2022. Les 1 350 invités de la Première ministre ont profité d'un moment magique avec une représentation des élèves de l'École de Danse de l'Opéra national de Paris. Le magicien Alexis HAZARD a présenté ses plus belles illusions et son univers poétique, suivis d'un numéro de main à main par le duo d'acrobates Lyodji et d'un jeu d'ombres époustouflant qui a fasciné petits et grands. Cette parenthèse fantastique s'est terminée par le goûter proposé dans le grand Foyer de l'Opéra avec son majestueux et flamboyant sapin ;
- les subventions aux associations : la DSAF subventionne chaque année des associations afin de concourir à leurs dépenses de fonctionnement. Ainsi en 2022 l'association Culture et Loisirs des services de la Première ministre (CLPM) a perçu une subvention de 30 000 € et l'association Varenne Sports et Loisirs (VSL) a perçu une subvention de 1 425€ au titre de leurs adhérents appartenant au périmètre de soutien de la DSAF.

8.2 Les bénéficiaires

Indicateurs	
BDS FPE 173	Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation

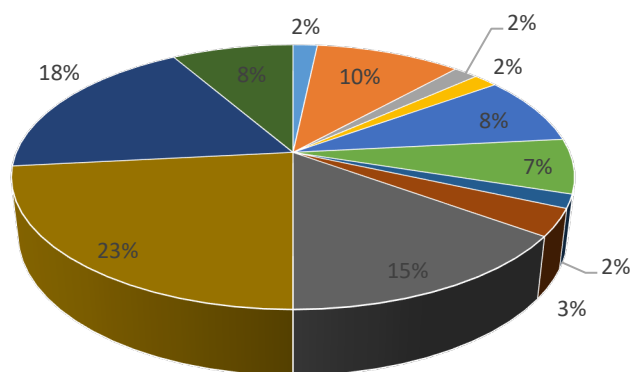
La prestation de restauration n'est pas reprise dans ce paragraphe, car bénéficiant en principe à tous les agents des Services du Premier ministre

Type de prestations	Femme	Homme	NC	Total
Crèche (pour 60 enfants accueillis)	24	34		58
Activités parascolaires	7	0		7
Aides financières	12	10		22
Arbre de Noël et bons de rentrée (DILA uniquement)	47	83		130
Arbres de Noël			552	552
CESU dépendance et garde d'enfant	4	1	5	5
Logement social (nombre d'agents logés dans le cadre de la bourse aux logements réservés aux agents de l'Etat)			217	217
Loisirs (adhérents aux associations, séjours d'enfants, abonnés à la salle de sport Ségur, inscrits à la conciergerie des services du Premier ministre)			1 421	1 421
Restauration			1 486	1 486

Concernant les places en crèche, les enfants accueillis correspondent à des agents des entités suivantes :

Entités	Nombre d'enfants accueillis	%
ARCOM	1	2%
CAB PM	6	10%
CIVEN	1	2%
CIVS	1	2%
CNIL	5	8%
DDD	4	7%
DILA	1	2%
DINUM	2	3%
DSAF	9	15%
Extérieurs	14	23%
SGDSN	11	18%
SIG	5	8%
TOTAL	60	100%

Nombre d'enfants accueillis en 2022



■ ARCOM ■ CAB PM ■ CIVEN ■ CIVS ■ CNIL ■ DDD ■ DILA ■ DINUM ■ DSAF ■ Extérieurs ■ SGDSN ■ SIG ■

8.3 La protection sociale complémentaire

Indicateurs	
BDS FPE 174	[CSA MIN] Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents
BDS FPE 175	[CSA MIN] Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire référencées

Suite au décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat, les services du Premier ministre ont mis en place la première étape de la participation des employeurs de l'État au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs personnels sur 2022 (remboursement forfaitaire de 15 € par mois).

CHAPITRE 9

LE DIALOGUE SOCIAL

En quelques chiffres

Nombre de sièges

68

Nombre de réunions des
instances représentatives
(CTM et CHSCT)

8

Recours auprès des
formations paritaires

2

Jours de grève en 2022

49

Taux de féminisation

44 %

9.1 La représentation syndicale

Indicateurs	
BDS FPE 176	Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSA
BDS FPE 177	Nombre de réunions des instances au cours de l'année

La participation des agents de l'Etat à la gestion et au fonctionnement de l'administration s'exerce au sein d'organismes consultatifs.

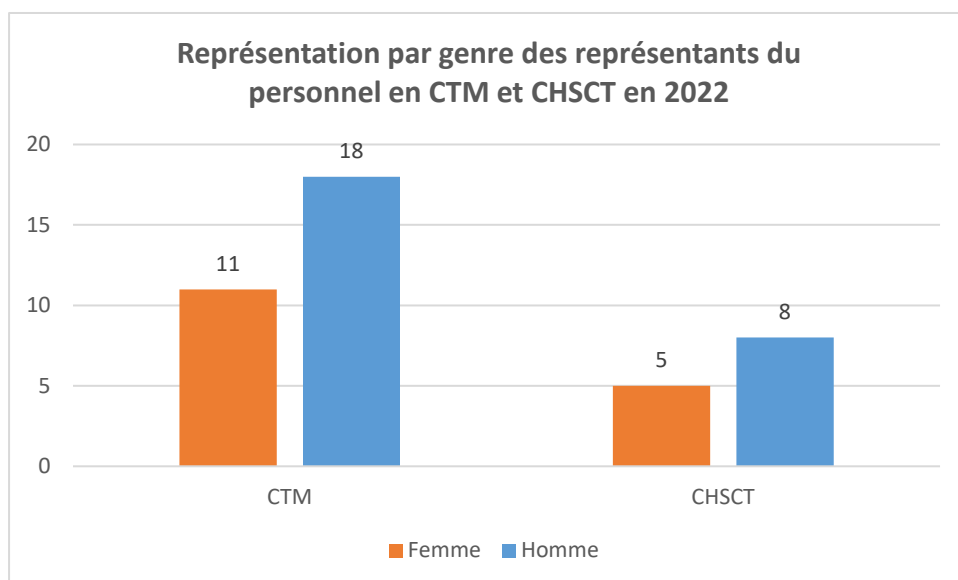
Les services du Premier ministre disposent de commissions administratives (CAP), pour les fonctionnaires et commissions consultatives paritaires (CCP), pour les agents contractuels de droit public, dont les prérogatives sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents et de deux instances de dialogue social de niveau ministériel :

- le comité technique ministériel (CTM) : présidée par la secrétaire générale du Gouvernement, cette instance de concertation est notamment chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services du Premier ministre ;
- le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) : cette instance est chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail. Elle a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service, des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la fonction publique. Le CHSCT est notamment consulté sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Il participe également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels, par le biais, notamment de la visite régulière des sites relevant de sa compétence et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle.

A compter du 1er janvier 2023, les comités techniques et les comités hygiène, sécurité et conditions de travail fusionneront en une nouvelle instance dénommée comité social d'administration (CSA) qui comportera en son sein une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail pour les services de plus de 200 agents. Les élections de décembre 2022 ont permis d'établir la nouvelle représentation dans ces instances.

La répartition des sièges correspond aux résultats des dernières élections professionnelles de décembre 2018. Le nombre de représentants du personnel et leur répartition par sexe se déclinent comme suit au 31 décembre 2022.

	Femmes		Total	Hommes		Total	Total
	Titulaires	Suppléantes		Titulaires	Suppléants		
Comité technique ministériel	7	4	11	7	11	18	29
CHSCT – ministériel	4	1	5	2	6	8	13
CCP (services centraux)	2	1	3	2	3	5	8
CAP administrateurs civils	3	2	5	1	2	3	8
CAP attachés d'administration	1	3	4	3	1	4	8
CAP secrétaires administratifs	2	3	5	2	1	3	8
CAP adjoints administratifs	1	2	3	3	2	5	8
Total	20	16	36	20	26	46	82



Au total, le taux de féminisation des instances représentatives ministérielles s'élève à 44 %. Pour rappel, au sein des SPM, le taux de féminisation des effectifs s'élève à 45%.

Instance de concertation	Nombre de réunions
Comité technique ministériel	4
CHSCT ministériel	4
Total	8

9.2 Les décharges syndicales

Indicateurs	
BDS FPE 178	Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation au cours de l'année visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982
BDS FPE 179	Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation au cours de l'année en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982
BDS FPE 180	Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982

Les représentants du personnel peuvent bénéficier de trois types d'autorisations d'absence.

Aucune demande n'a concerné en 2022 les autorisations spéciales d'absence pour assister aux congrès syndicaux, aux réunions des organismes directeurs ou encore pour siéger dans une instance de concertation. A réception des convocations, les représentants syndicaux sont autorisés par leurs supérieurs hiérarchiques à participer à ces instances, sur leur temps de travail.

9.3 Les moyens syndicaux

Indicateurs	
BDS FPE 181	Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982
BDS FPE 182	Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé en distinguant : - Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) ; - Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).
BDS FPE 183	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année)
BDS FPE 184	Nombre de négociations au sens des articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 engagées au cours de l'année, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinquies de la même loi, par niveau de CSA
BDS FPE 185	Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, par niveau de CSA
BDS FPE 186	Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année, par niveau de CSA
BDS FPE 187	Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année
BDS FPE 188	Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

9.3.1 Le crédit de temps syndical utilisé au titre de l'article 16

En 2022, 4 représentants du personnel ont bénéficié de décharges à temps plein et 1 à mi-temps.

	Crédit de temps Total à répartir (en heures)	Crédit de temps syndical <u>utilisé en heures</u>				Crédit de temps syndical utilisé en ETP	
		sous forme de décharges de service	sous forme de crédits d'heure	Total	Contingent non consommé	Total	sous forme de décharge de service
CFDT	8 064	1 607	0	1 607	6 457	1	1
CGT	3 715	0	14	14	3 701	0	0
FO	868,5	803,5	0	804	65	0,5	0,5
SAPPM	6 504	3 214	0	3 214	3 290	2	2
UNSA	3 919	0	0	0	3 919	0	0
SOLIDAIRES	868,5	161	0	161	708	0,1	0,1
UNIPEF	1 773	1 607	0	1 607	166	1	1
Total	25 712	7 993	14	7 407	18 306	5	5
2021	25 712	12 216	4	12 220	13 497	8	8
2020	25 712	11 772	0	11 772	13 940	7	7
2019	25 712	11 437	24	9 026	14 251	10	10

9.3.2 Le coût immobilier des locaux syndicaux

Coût immobilier des locaux	CFDT	CGT	FO	UNSA	SAPPM	SOLIDAIRES
Surface occupée (m² SUN)	21,84	21,87	16,76	21,91	22,69	15,18
Loyer budgétaire / taxes	16 029,58	16 051,60	12 301,09	16 080,95	16 653,44	11 141,44
Fluides	637,68	638,55	489,35	639,72	662,50	443,22
Nettoyage	571,17	571,95	438,31	573,00	593,40	396,99
Déchets	69,91	70,00	53,65	70,13	72,63	48,59
Maintenance	845,75	846,91	649,03	848,46	878,66	587,84
Total	18 154,08	18 179,02	13 931,43	18 212,27	18 860,63	12 618,08

Les organisations syndicales représentées en comité technique ministériel bénéficient de locaux mis à leur disposition au sein du bâtiment Ségur-Fontenoy, situé au 20, avenue de Ségur.

9.3.3 Négociations et accords

Deux négociations collectives ont été ouvertes en 2022 (accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et protection sociale complémentaire).

9.3.4 Nombre de recours en CAP et CCP

En 2022, deux recours en CAP ont été examinés : les deux saisines ont été formées à la demande des agents. Il n'y a pas eu de recours en CCP.

9.3.5 Grèves

49 jours non-travaillés au cours de l'année 2022 pour faits de grèves (correspondant à un mot d'ordre national ou local) au sein des services de la Première ministre.

CHAPITRE 10

LA DISCIPLINE

En quelques chiffres

Nombre de sanctions
prononcées



5

Indicateur	
BDS FPE 189	[CSA MIN] Nombre sanctions prononcées

	2019	2020	2021	2022
Fonctionnaire				
Avertissement	0	1	0	1
Blâme	1	2	0	0
Exclusion temporaire de fonctions	0	0	0	2
Révocation	1	0	0	0
Contractuel				
Avertissement	0	1	0	
Blâme	0	0	0	2
Licenciement	1	0	0	0
Total sanctions prononcées	3	4	0	5

5 sanctions ont été prononcées en 2022 : la nature de ces fautes est le manquement à l'obligation d'exercer ses fonctions avec dignité, intégrité et probité.

Glossaire

APAE	Attaché principal d'administration
BDS	Base de données sociale
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CAP	Commission administrative paritaire
CCAS	Comité consultatif d'action sociale
CCP	Commission consultative paritaire
CET	Compte épargne-temps
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CMC	Conseiller mobilité carrière
CTM	Comité technique ministériel
CTS	Comité technique spécial
Décile	Valeur qui partage une distribution en dix parties égales
DUERP	Document uniquement d'évaluation des risques professionnels
ETP	Equivalent temps plein. Il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés de la seule quotité de travail
ETPT	Equivalent temps plein travaillé. Le décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de travail et par leur période d'activité sur l'année
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique
GIPA	Indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
ISP	Indemnité de sujétions particulières
ISST	Inspecteur de santé et sécurité au travail
MAD	Mise à disposition
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NC	Non connu
OTE	Observatoire des travailleurs expérimentés
RAP	Rapport annuel de performance
RPS	Risque psycho-sociaux
RSU	Rapport social unique
SACE	Secrétaire administratif classe exceptionnelle
SACS	Secrétaire administratif classe supérieure
SFT	Supplément familiale de traitement
TMS	Troubles musculo-squelettiques

Références

- [Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique](#)
- [Arrêté du 7 mai 2021 fixant la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales](#)
- [Guide relatif à la base de données sociales pour la fonction publique d'Etat](#)
- [Annexe au guide de la base de données sociales de la fonction publique d'Etat](#)