



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

DSAF



# BILAN SOCIAL 2017

**Direction des services administratifs  
et financiers**

Direction  
des services  
administratifs  
et financiers



**Le présent bilan expose les principales données chiffrées relatives au personnel de la direction des services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF), au titre de l'année 2017.**

## DSAF

Le décret n° 2000-1088 du 10 novembre 2000 modifié relatif à la direction des services administratifs et financiers du Premier ministre prévoit que cette direction assure les missions d'administration générale destinées à fournir à l'ensemble des services du Premier ministre les moyens de leur fonctionnement et de leur activité.

Autour de la direction, trois sous-directions et deux divisions assurent le soutien courant des services du Premier ministre :

- sous-direction de la programmation et des affaires financières (14% de l'effectif total au 31 décembre 2017)
- sous-direction des ressources humaines (14%)
- sous-direction du pilotage des services déconcentrés (7%)
- division du patrimoine et de la logistique (37%)
- division des systèmes d'information (14%)

Les agents directement rattachés auprès de la direction représentent 3% de l'effectif.

Le reste du personnel concerne les agents en congé de longue durée ou qui, sans affectation, sont à la recherche d'un poste (l'ensemble des agents des services du Premier ministre concernés par cette dernière situation sont affectés de façon provisoire à la DSAF).

## EFFECTIFS

Au 31 décembre 2017, 548 agents exercent leurs fonctions à la DSAF ; 75% des agents sont fonctionnaires et parmi les 25% d'agents contractuels, 28% bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. En outre, 132 agents ont été recrutés en 2017 pour un besoin saisonnier ou temporaire ainsi que 12 stagiaires et 6 apprentis.

Parmi l'ensemble des agents, 7% appartiennent à la catégorie A+, 33% à la catégorie A, 24% à la catégorie B et 36% d'entre eux à la catégorie C.

Les femmes représentent 46% de la population de la DSAF. La proportion de femmes s'élève à 37% au sein de la catégorie A+, à 53% au sein de la catégorie A, à 55% au sein de la catégorie B et à 34% au sein de la catégorie C.

Enfin, 7 agents sont mis à disposition de la DSAF : 2 sont conducteurs de véhicule, 1 appartient au corps des attachés d'administration de l'Etat, 1 au corps des secrétaires administratifs et 3 au corps des adjoints administratifs de l'Etat.

## MÉTIERS

La moitié des agents de la DSAF exercent leurs fonctions dans le domaine de l'administration et de la gestion. Les trois métiers les plus représentés sont conducteur(trice) de véhicule (9%), gestionnaire de ressources humaines (8%) et agent d'accueil (4%).

Parmi les agents de la catégorie A, les emplois les plus représentés sont : cadre de gestion des ressources humaines (12%), cadre budgétaire (10%) et cadre contrats et marchés (8%). Parmi la population des catégories B et C, il s'agit respectivement de gestionnaire de ressources humaines (8%) et conducteur de véhicule (18%).

Plus de 50% des agents contractuels exercent leurs fonctions dans le domaine des systèmes d'information.

# ÂGE

Au sein de la DSAF, la moyenne d'âge s'établit autour de 48 ans. Elle est de 50 ans pour l'ensemble des agents titulaires contre 42 ans chez les agents non titulaires.

La moyenne d'âge des agents titulaires est de 54 ans pour la catégorie A+, 46 ans pour la catégorie A, 49 ans pour la catégorie B et 52 ans pour la catégorie C.

La moyenne d'âge globale chez les femmes s'établit à hauteur de 47 ans. Elle est de 48 ans chez les hommes.

Au 31 décembre 2017, 31% des agents ont plus de 55 ans, 12% des agents ont moins de 35 ans.

Parmi les conducteurs de véhicule, 54% des agents ont plus de 50 ans. La moyenne d'âge des agents d'accueil s'établit quant à elle à 55 ans.

# FLUX

En 2017, la DSAF a recruté, tout au long de l'année, 30 agents titulaires en provenance d'autres administrations, tandis que 16 agents ont quitté la DSAF pour réintégrer leur administration d'origine.

35 agents non titulaires ont également été recrutés en contrat à durée déterminée ou indéterminée. 9 agents ont effectué une mobilité interne. Enfin, 14 agents ont bénéficié d'un départ à la retraite, contre 21 en 2016 et 16 en 2015.

Le taux de rotation s'est établi à 14% en 2017, contre 15% en 2016 et 10% en 2015. Il peut être constaté une baisse des départs avec simultanément une augmentation des arrivées.

# FORMATION

Le coût des formations dispensées en 2017 au profit des agents de la DSAF s'est élevé au total à 196 504 euros, contre 258 739 euros en 2016.

En moyenne, dans le cadre de la formation professionnelle continue, les femmes ont bénéficié d'un stage d'une durée moyenne de 1,7 jours (contre 1,9 jours en 2016) tandis que les hommes ont bénéficié de 2,0 jours de formation (identique à 2016).

51 agents de la DSAF ont bénéficié en 2017 d'une préparation à un concours ou à un examen professionnel, (contre 64 en 2016).

# TEMPS DE TRAVAIL

Le cycle de travail hebdomadaire est de 37 heures ; 47% des agents organisent leur temps de travail sur la base de l'horaire variable. 53% des agents, compte tenu notamment de leurs fonctions managériales, ne sont pas soumis au dispositif de badgeage. En outre, 6% des agents suivent un cycle de travail atypique tel que le travail de nuit ou le week-end.

Le nombre de jours de congés non pris et non versés au compte épargne temps s'élève, en 2017, à 3 600 jours. Au 31 décembre 2016, il était de 2 590 jours. Il est à noter que les agents ont, par ailleurs, la possibilité de solder leurs congés au 1er trimestre de l'année suivante.

5% des agents exercent leur travail à temps partiel, dont 93% de femmes.

# RÉMUNÉRATION

A la DSAF, la rémunération moyenne nette mensuelle s'établit à hauteur de 2 874 euros, soit 3 190 euros pour les titulaires et 2 312 euros pour les agents non titulaires.

La part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires correspond à 34%. Cette part est de 34% pour les femmes et de 35% pour les hommes.

*🔔 Pour rappel, les services du Premier ministre ont adhéré au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) le 1er janvier 2016.*

## PROMOTION

Au cours de l'année 2017, 26 agents ont bénéficié d'un avancement de grade : 3 agents par la voie d'un examen professionnel et 23 par la voie du choix. Le taux d'avancement<sup>1</sup> s'établit ainsi à hauteur de 13% en 2017.

Au titre de l'année 2016, 7 promotions de corps ont eu lieu (celles de l'année 2017 n'ont pas encore été prononcées).

## SANTÉ

En 2017, un inspecteur santé et sécurité au travail, un conseiller de prévention et un assistant de prévention ont exercé leurs fonctions au profit des agents de la DSAF.

20 accidents du travail, de trajet ou de mission ont été enregistrés en 2017 contre 18 en 2016 et 28 en 2015.

Les accidents du travail ont concerné majoritairement les hommes (63%), tandis que les accidents de trajet ont touché majoritairement les femmes (73%). Il s'agit, pour 45% d'entre eux, d'un accident causé par une chute.

Les absences liées aux congés pour maladie, tous motifs confondus, représentent, en 2017, 8503 jours non travaillés et 231 agents (en 2016, 10 287 jours et 220 agents). Le premier motif d'absence reste la maladie ordinaire (43%).

## HANDICAP

Au 31 décembre 2017, 44 agents étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de la DSAF, portant ainsi le taux d'emploi à 8,02%.

77% des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des travailleurs handicapés (les 23% restants sont des agents occupant des emplois réservés ainsi que des personnes accidentées du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente de travail d'au moins 10%). Parmi ces derniers, 50% sont des femmes et 9% appartiennent à la catégorie A, 23% à la catégorie B et 68% à la catégorie C.

En 2017, deux interventions de sensibilisation au handicap ont été intégrées dans le cursus de formation dispensé aux nouveaux arrivants des services du Premier ministre.

L'objectif de ces interventions (28 juin et 12 octobre 2017) était de :

- connaître les informations essentielles sur l'emploi de personnes en situation de handicap et le cadre légal applicable ;
- connaître les acteurs internes et externes permettant de favoriser l'intégration ou le maintien en emploi durable ;
- prendre conscience des stéréotypes et de leurs impacts.

---

<sup>1</sup> Nombre d'agents promus / Nombre d'agents promouvables

## **ACTION SOCIALE**

La politique sociale interne a permis de mettre en place 18 prestations en faveur des enfants, notamment dans le cadre d'inscriptions en centres de loisirs et colonies de vacances, pour un montant total de 3 773,50 euros.

En outre, les agents peuvent bénéficier de 34 places en crèche sur le site de Ségur Fontenoy.

## **DIALOGUE SOCIAL**

Les relations professionnelles sont assurées, au travers du dialogue social, par cinq organisations syndicales représentatives au sein des cinq commissions administratives paritaires (administrateur civil, attaché d'administration de l'Etat, secrétaire administratif, adjoint administratif et adjoint technique), de la commission consultative paritaire des cabinets ministériels et des services centraux, du comité technique spécial des cabinets ministériels et des services centraux, du comité consultatif de l'action sociale, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et du comité technique ministériel.

Ces instances de concertation se sont réunies 31 fois en 2017 contre 25 en 2016 et 27 en 2015. En outre, 20 réunions thématiques ont été organisées avec les partenaires sociaux tout au long de l'année 2017.

Le taux de féminisation des représentants du personnel pour l'ensemble de ces instances s'établit à hauteur de 42% en 2017 contre 40% en 2016. Du côté de l'administration, au sein des commissions administratives paritaires, il s'élève à 42% en 2017.

# Sommaire

## I. LES EFFECTIFS

A. L'effectif permanent et temporaire.....	7
B. Les mouvements de personnel.....	11
C. La répartition des effectifs par sexe, par âge et par métier .....	14

## II. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

A. L'organisation du temps de travail .....	19
B. Les accidents de travail et les maladies professionnelles.....	20
C. Les absences au travail .....	22

## III. LES REMUNERATIONS

A. La masse salariale .....	27
B. La rémunération nette.....	27
C. Le régime indemnitaire.....	28

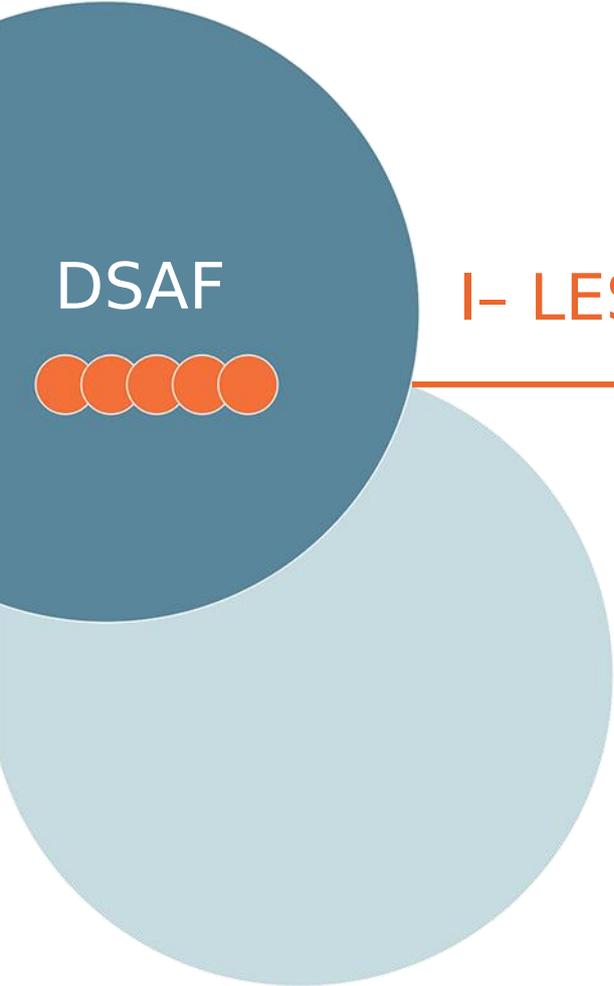
## IV. LES POLITIQUES DES RESSOURCES HUMAINES

A. La diversité et l'égalité professionnelle .....	31
B. La formation des agents .....	35
C. L'action sociale.....	38

## V. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

A. La représentation syndicale .....	41
B. Les décharges syndicales .....	42
C. Les moyens syndicaux.....	43

GLOSSAIRE.....	44
----------------	----



DSAF

## I- LES EFFECTIFS

---

# I. LES EFFECTIFS

## A. L'effectif physique au 31 décembre 2017

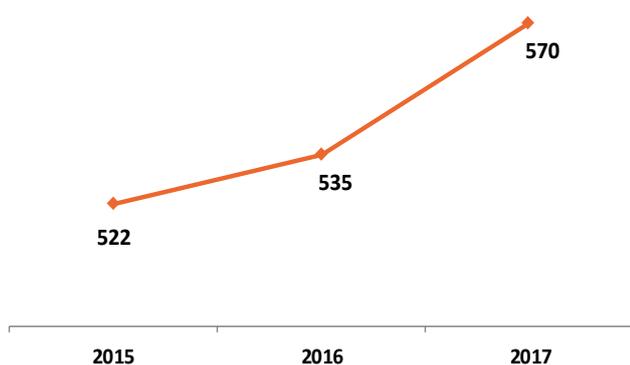
	Femmes					Hommes					Total	2016	2015
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total			
Titulaires (dont statuts d'emploi, stagiaires)	5	71	58	59	193	9	59	27	123	218	411	398	391
Non-titulaires (dont titulaires détachés sur contrat)	10	24	13	9	56	17	26	31	7	81	137	107	91
<b>Sous-Total</b>	<b>15</b>	<b>95</b>	<b>71</b>	<b>68</b>	<b>249</b>	<b>26</b>	<b>85</b>	<b>58</b>	<b>130</b>	<b>299</b>	<b>548</b>	<b>505</b>	<b>482</b>
2016	13	88	56	70	227	26	80	44	128	278	505		
Mises à disposition entrantes			1	1	2		1		4	5	7	4	6
Apprentis				4	4				2	2	6	6	6
Agents en recherche d'affectation	2	1	1	1	5	1	2		1	4	9	20	28
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>96</b>	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>260</b>	<b>27</b>	<b>88</b>	<b>58</b>	<b>137</b>	<b>310</b>	<b>570</b>	<b>535</b>	<b>522</b>
2016	15	90	58	77	240	29	84	47	135	295	535		

La hausse des effectifs de la DSAF s'explique d'une part par la prise en charge de nouvelles missions (mutualisation des fonctions supports), ainsi que le pilotage renforcé des services déconcentrés.

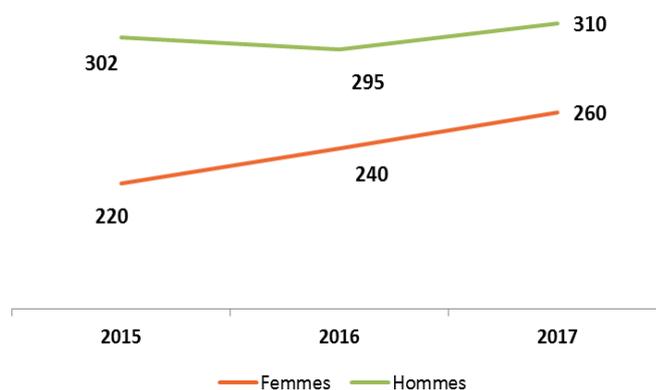
### Évolution au cours des trois dernières années

	A+	A	B	C	Total
<b>2017</b>	44	184	131	211	<b>570</b>
<b>2016</b>	44	174	105	212	<b>535</b>
<b>2015</b>	50	143	114	215	<b>522</b>

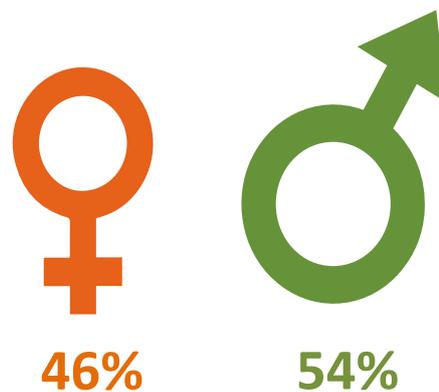
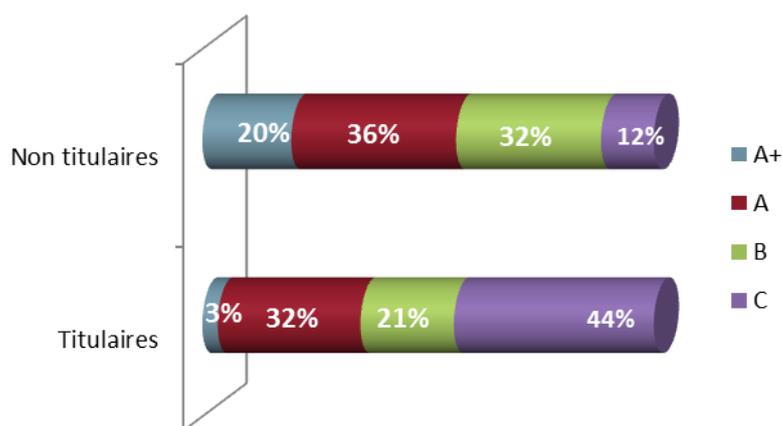
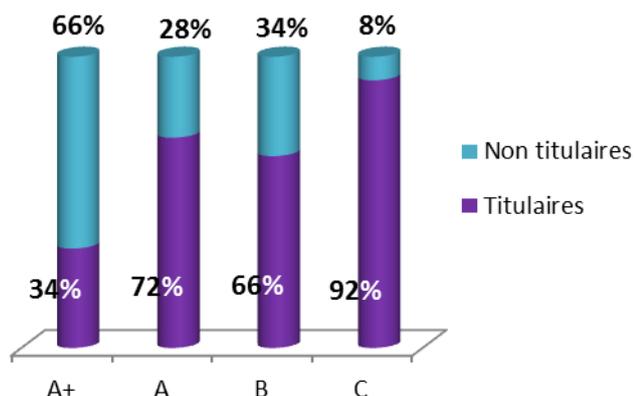
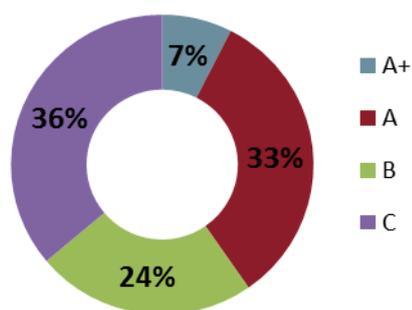
#### Variation de l'effectif total 2015-2017



#### Variation femmes/hommes 2015-2017



### Répartition par statut, par catégorie et par sexe (effectif permanent)



### Focus sur les agents titulaires

Chaque corps est présenté comme tel ou assimilé

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Administrateurs civils	5				5	9				9	14
Attachés d'administration		71			71		59			59	130
Secrétaires administratifs			58		58			27		27	85
Adjointes administratifs				57	57				27	27	84
Adjointes techniques				2	2				96	96	98
<b>Total</b>	5	71	58	59	193	8	59	27	123	218	411

### Focus sur les agents non titulaires

Nature du contrat	Effectifs physiques		
	F	H	Total
CDI	17	21	38
CDD	39	60	99
<b>Total</b>	56	81	137

	2015	2016	2017
Part des agents non titulaires bénéficiant d'un CDI	36%	36%	41%
Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année	3	2	6
Nombre de primo-recrutement en CDI dans l'année	0	0	5
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation	27	27	35
Nombre de candidats inscrits aux examens de titularisation	2	1	3
Nombre d'agents titularisés	1	0	1

### Répartition des agents titularisés

	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
2017				0	1			1	1
2016				0	0			0	0
2015				0	1			1	1

### Agents recrutés pour un besoin saisonnier ou temporaire

	2015	2016	2017		
			H	F	T
Effectifs physiques	84	103	64	68	132
Nombre de mois de CDD	222	335	193	254	447
Nature du contrat					
<i>article 6 quater</i>	5	6	0	4	4
<i>article 6 quinquies</i>	4	6	9	10	19
<i>article 6 sexies</i>	75	91	55	54	109

### Apprentis

	Nombre	Durée des contrats (en mois)
2017	6	74
2016	6	96
2015	6	95

### Stagiaires-école

Année	Stagiaires non rémunérés		Stagiaires rémunérés		Total des stagiaires	
	Nb de stagiaires	Durée des stages (en mois)	Nb de stagiaires	Durée des stages (en mois)	Nb de stagiaires	Durée des stages (en mois)
2017	7	8	5	28	12	36
2016	9	14	3	12	12	26
2015	4	11	2	8	6	19

## L'effectif en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2017

	Femmes					Hommes					Total	2016	2015
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total			
Titulaires	7,0	70,8	55,6	59,4	192,8	10,0	62,0	27,0	125,6	224,6	417,4	392,5	387,2
Non-titulaires	12,0	34,5	12,8	9,5	68,8	18,0	44,2	30,0	7,0	99,2	168,0	106,7	89,3
<b>Total</b>	<b>19,0</b>	<b>105,3</b>	<b>68,4</b>	<b>68,9</b>	<b>261,6</b>	<b>28,0</b>	<b>106,2</b>	<b>57,0</b>	<b>132,6</b>	<b>323,8</b>	<b>585,4</b>	<b>499,2</b>	<b>476,8</b>
2016	13,0	86,1	54,4	68,3	221,8	26,0	79,9	44,0	127,5	277,4	499,2		
2015	10,8	68,2	60,5	61,4	200,9	29,0	62,9	45,0	139,0	275,9	476,8		

## L'effectif en équivalent temps plein travaillé (ETPT) au 31 décembre 2017

*Agents titulaires*

		A +	A	B	C	Total
2017	Plafond	15	101	90	226	432,0
	Consommation	18	124	85	190	417,0
2016	Plafond	14	94	90	225	423,0
	Consommation	21	112	81	196	410,0
2015	Plafond	14	94	90	225	423,0
	Consommation	18	107	86	203	414,0

*Agents non titulaires*

	2015	2016	2017
Plafond	79,0	76,0	113,0
Consommation	108,0	120,0	140,0

*Évolution de l'ensemble au cours des dernières années*

	Plafond (Total)	Consommation (Total)
2017	545,0	557,0
2016	499,0	530,0
2015	502,0	522,0

## B. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

### Le dispositif d'aide à la mobilité

	2015	2016	2017
Nombre de conseillers-mobilité-carrière (CMC)	3	3	3
Nombre d'entretiens menés par les CMC au profit des agents de la DSAF	357	142	180
Nombre de fiches de postes de la DSAF publiées sur la BIEP	256	139	183
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP	233	76	90

### Les flux entrants et sortants

		Arrivées	Départs
TITULAIRES	Catégorie A	20	21
	Catégorie B	18	13
	Catégorie C	14	15
	<b>Sous-Total</b>	<b>52</b>	<b>49</b>
NON TITULAIRES	Catégorie A	20	16
	Catégorie B	10	9
	Catégorie C	5	1
	<b>Sous-Total</b>	<b>35</b>	<b>26</b>
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>75</b>

### Les taux de mobilité

	Taux d'arrivée	Taux de départ	Taux de rotation
2017	15%	13%	14%
2016	13%	17%	15%
2015	10%	10%	10%

### Les motifs d'arrivée

Motifs	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Accueil en détachement entrants (PNA/MAD)	1	3	14	3	0	3	3	3	30
Affectations (CIGEM)	0	6	0	0	0	6	0	0	12
Concours externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intégration directe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recrutement en CDD ou CDI	0	10	4	3	0	10	6	2	35
Réintégration, mobilité	1	0	0	2	0	0	1	5	9
<b>Sous-Total</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>86</b>
<i>En recherche d'affectation</i>	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>87</b>

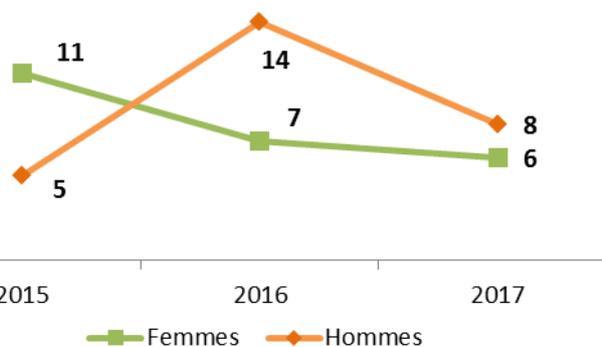
## Les départs définitifs

Agents titulaires	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Motifs									
Retraite	0	0	2	3	0	0	0	7	12
Réintégration administration origine	0	6	4	0	0	2	3	1	16
Vers une autre administration	0	2	1	2	0	3	3	1	12
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>40</b>

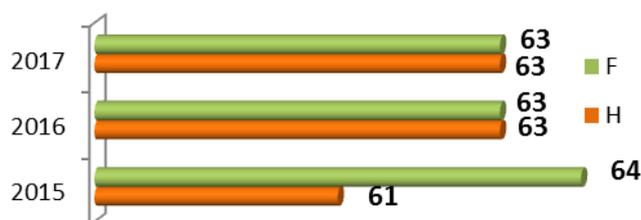
Agents non titulaires	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Motifs									
Démission et abandon de poste	0	1	0	0	0	3	2	0	6
Fin de contrat	0	4	1	1	0	6	6	0	18
Retraite	0	1	0	0	0	1	0	0	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>26</b>

## Focus sur les départs à la retraite

Nb de départs à la retraite - par genre



Âge moyen de départ à la retraite (catégorie sédentaire)



## Les départs temporaires

Agents titulaires	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Motifs									
Détachement	0	2	0	0	0	1	1	0	4
Mise à disposition	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Mobilité au sein des SPM	0	1	0	2	0	0	0	1	4
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

Agents non titulaires	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Motifs									
	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Les mesures de promotion et d'avancement en 2017

### Promotion de corps

Les promotions au titre de l'année 2017 n'ont pas encore été prononcées à l'heure de la rédaction du présent bilan. Au titre de l'année 2016, il y a eu 7 promus.

Voie d'accès	Nb d'agents promouvables	Nb d'agents promus			Durée moyenne entre deux promotions
		F	H	Total	
Liste d'aptitude (tour extérieur) (2016)	74	0	0	0	
Examen professionnel (B en A) (2015)	35	3	0	3	9 a 9 m
Liste d'aptitude (B en A) (2015)	40	0	1	1	11 m
Examen professionnel (C en B) (2015)	184	2	0	2	6 a 4 m
Liste d'aptitude (C en B) (2015)	171	0	1	1	3 a 11 m
<b>Total</b>	<b>504</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>-</b>

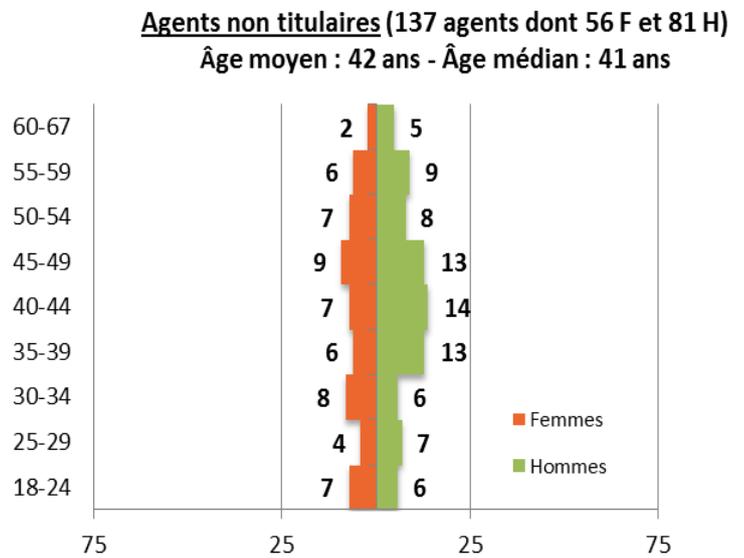
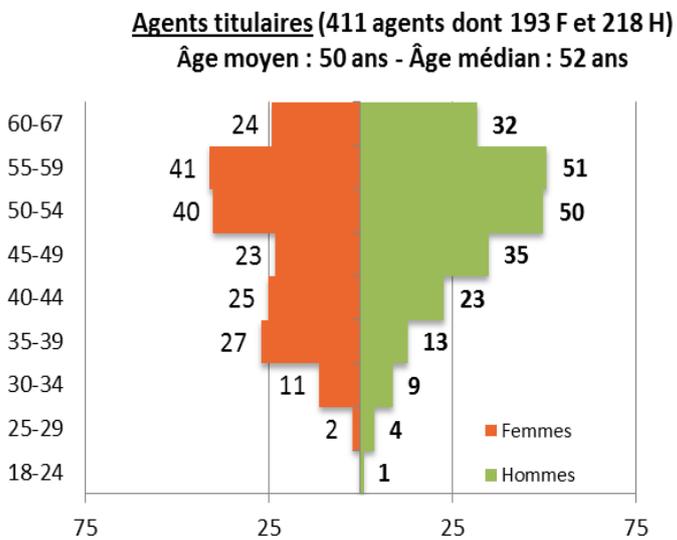
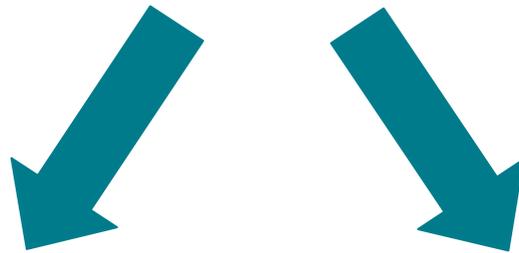
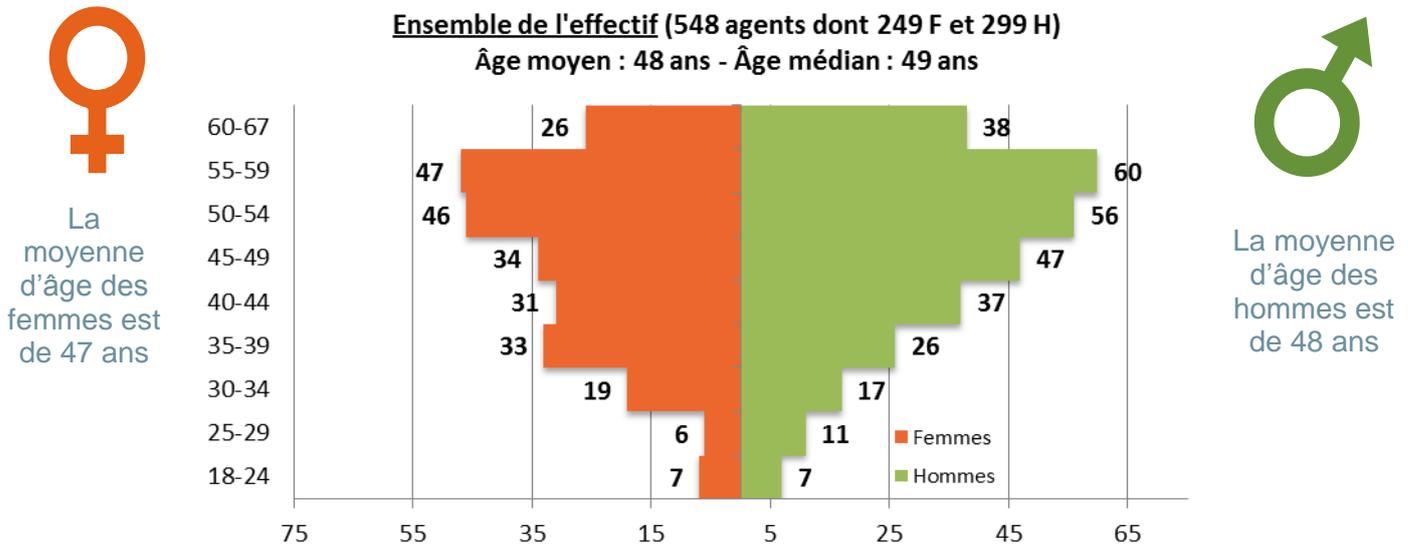
### Avancement de grade

Par grade	Nb d'agents promouvables	Nb d'agents promus			Taux de promotion	Durée moyenne entre deux promotions
		F	H	Total		
Administrateur civil général au choix	2	0	1	1	50%	8 ans
Administrateur civil hors classe échelon spécial au choix	0	0	0	0	0%	-
Administrateur civil hors classe au choix	1	0	0	0	0%	-
Attaché d'administration hors classe échelon spécial au choix	0	0	0	0	0%	-
Attaché d'administration hors classe au choix	7	1	1	2	29%	13 ans
Attaché principal d'administration par examen professionnel	39	1	1	2	5%	7 ans
au choix	18	1	0	1	6%	8 ans
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle par examen professionnel	17	0	0	0	0	-
au choix	15	0	0	0	0	
Secrétaire administratif de classe supérieure par examen professionnel	25	1	0	1	4%	3 a 1m
au choix	23	0	1	1	4%	7 ans
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	10	1	0	1	10%	5 ans
Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe au choix	22	1	4	5	23%	9 ans
Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	6	1	0	1	17%	7 ans
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	8	0	2	2	25%	6 a 6 m
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe au choix	20	0	6	6	30%	8 a 4 m
Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	16	0	3	3	19%	11 a 1m
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>13%</b>	<b>-</b>

Au total, parmi les 26 agents promus, 2 agents sont actuellement en mobilité (détachement ou mise à disposition entrante ou sortante).

## C. LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE, PAR AGE ET PAR METIER

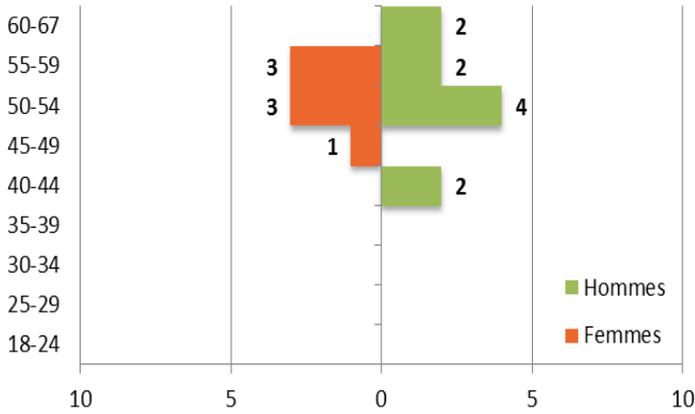
### L'ensemble de l'effectif titulaire et non titulaire



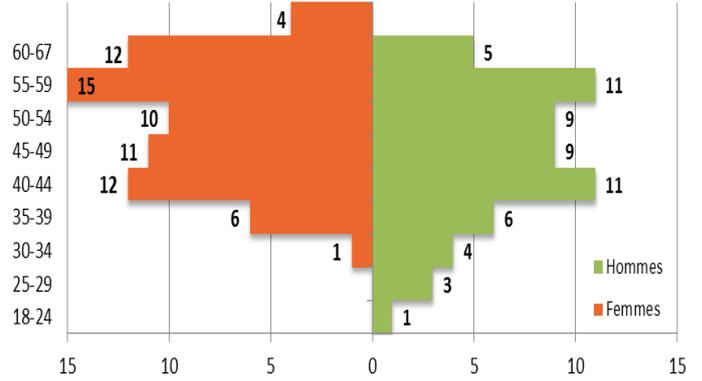
## Les agents titulaires

### Catégories A+ et A

**Administrateur civil ou assimilé (17 agents dont 7 F et 10 H)**  
 Âge moyen : 54 ans - Âge médian : 50 ans

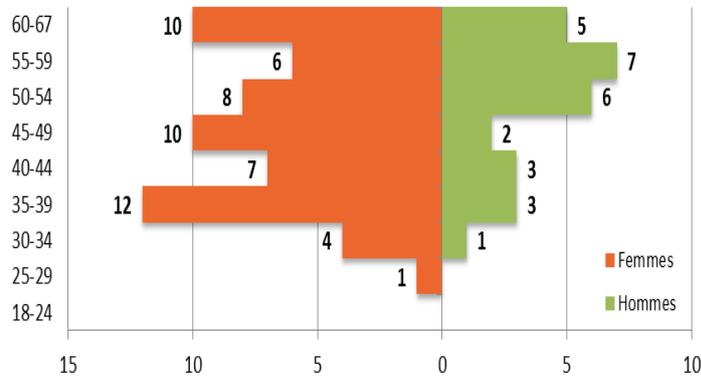


**Attaché d'administration ou assimilé (130 agents soit 71 F et 59 H)**  
 Âge moyen : 46 ans - Âge médian : 49 ans



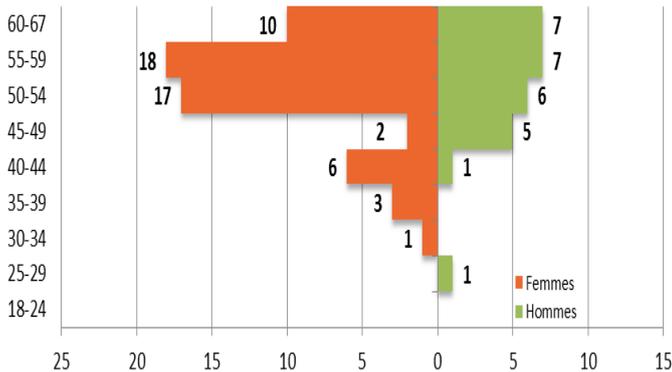
### Catégorie B

**Secrétaire administratif ou assimilé (85 agents soit 58 F et 27 H)**  
 Âge moyen : 49 ans - Âge médian : 51 ans

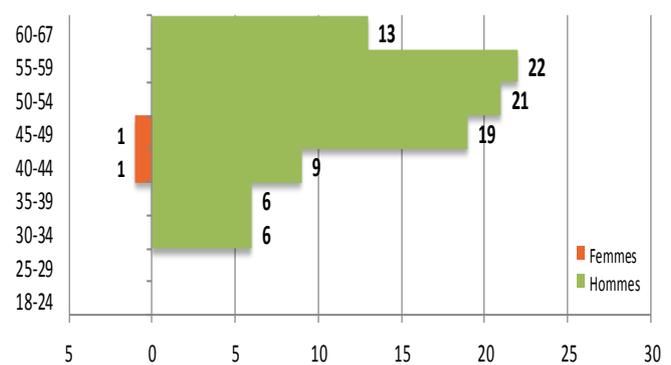


### Catégorie C

**Adjoint administratif ou assimilé (84 agents soit 57 F et 27 H)**  
 Âge moyen : 53 ans - Âge médian : 55 ans



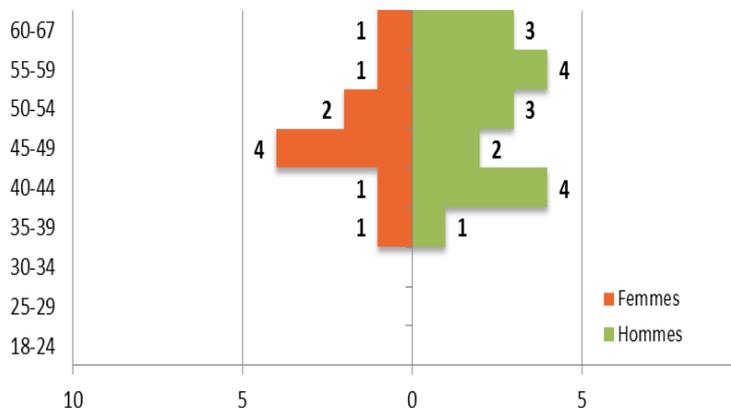
**Adjoint technique ou assimilé (98 agents 2 F et 96 H)**  
 Âge moyen : 51 ans - Âge médian : 52 ans



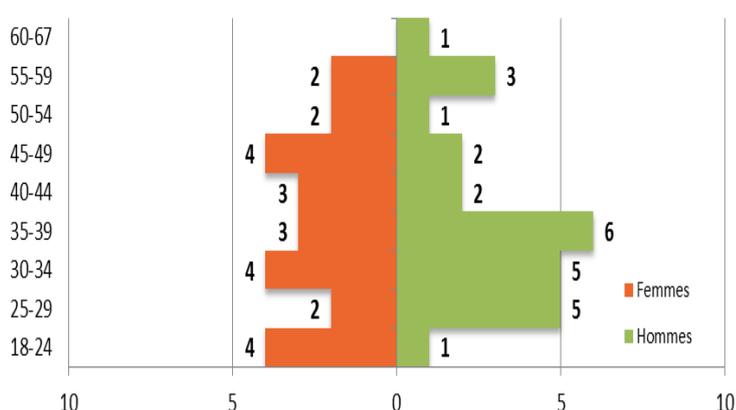
## Les agents non titulaires

### Catégories A+ et A

Agents non titulaires de la catégorie A+ (27 agents soit 10 F et 17 H)  
Âge moyen : 50 ans - Âge médian : 49 ans

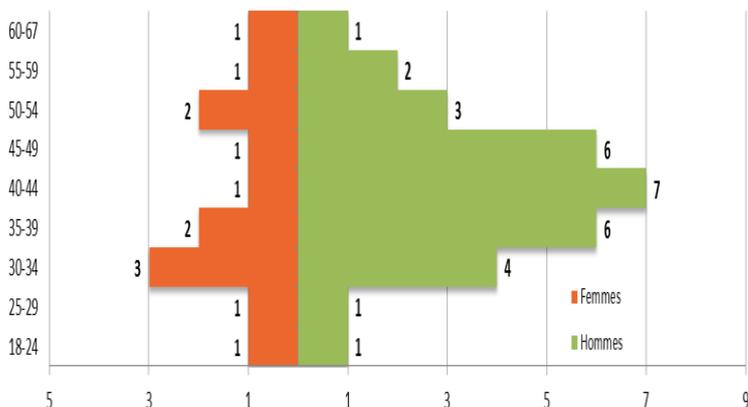


Agents non titulaires de la catégorie A (50 agents soit 24 F et 26 H)  
Âge moyen : 39 ans - Âge médian : 36 ans



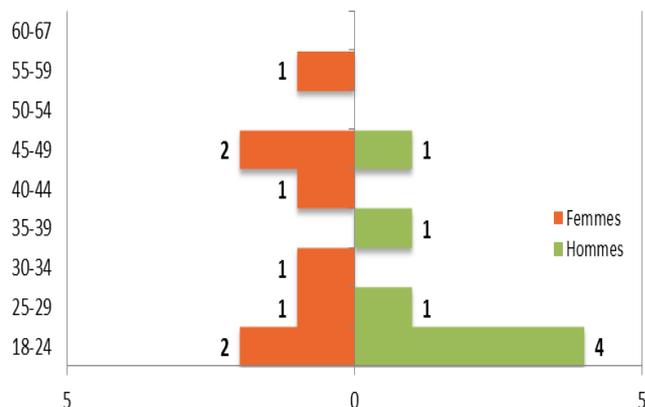
### Catégorie B

Agents non titulaires de la catégorie B (44 agents soit 13 F et 31 H)  
Âge moyen : 42 ans - Âge médian : 42 ans



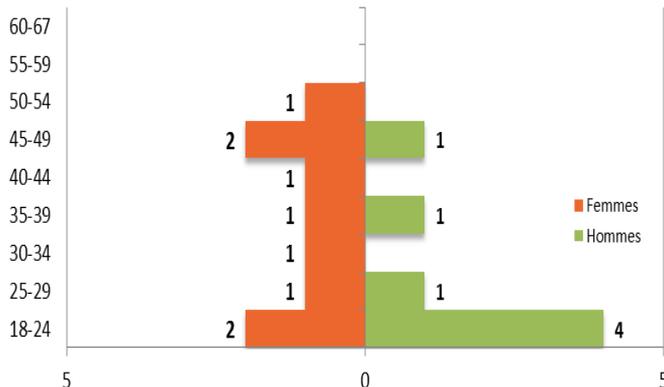
### Catégorie C

Agents non titulaires de la catégorie C (16 agents soit 9 F et 7 H)  
Âge moyen : 33 ans - Âge médian : 28 ans



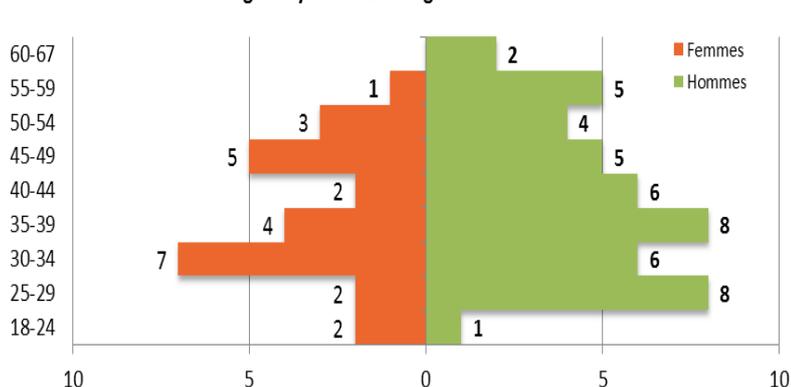
### CDI

Agents non titulaires de la catégorie C (16 agents soit 9 F et 7 H)  
Âge moyen : 33 ans - Âge médian : 28 ans



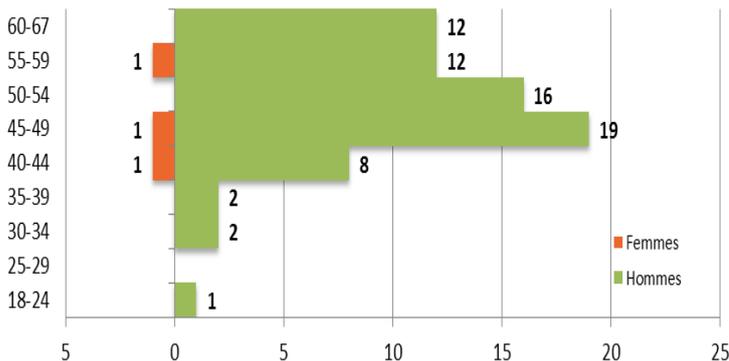
### CDD

Agents non titulaires en CDD (71 agents soit 26 F et 45 H)  
Âge moyen : 40 ans - Âge médian : 39 ans

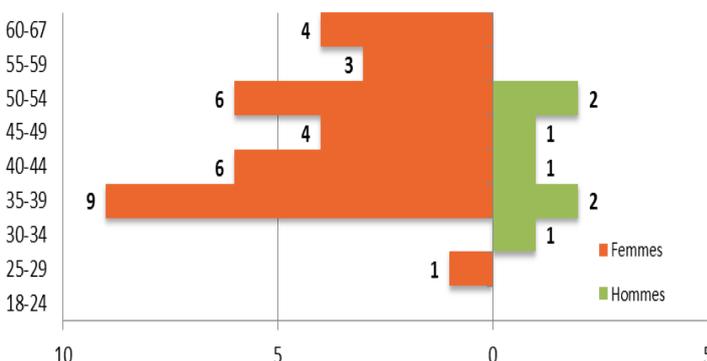


Les six principaux métiers de la DSAF, soit un peu moins de 50% de l'effectif total

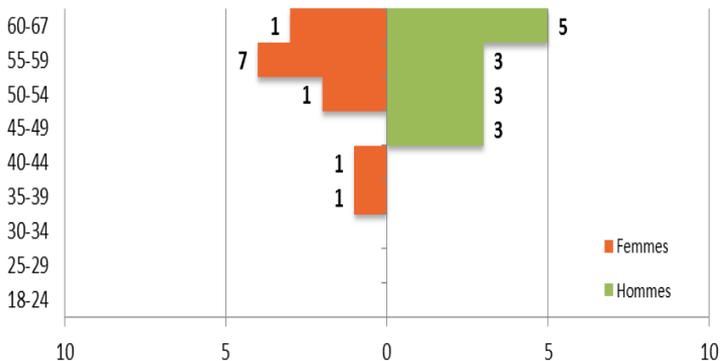
Conducteur de véhicule, 75 soit 13 % de l'effectif total  
Âge moyen : 51 ans - Âge médian : 51 ans



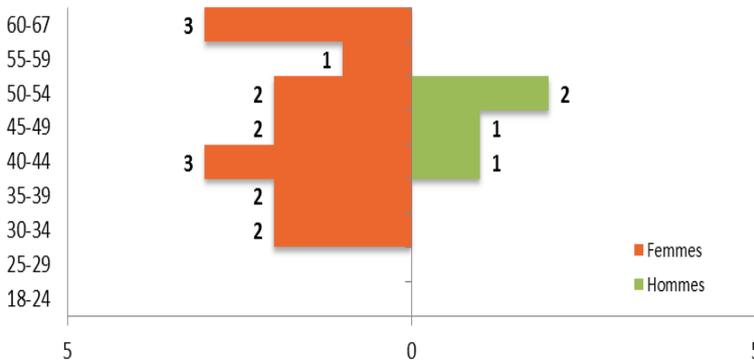
Gestionnaire de ressources humaines, soit 8% de l'effectif total  
Âge moyen : 46 ans - Âge médian : 44,5 ans



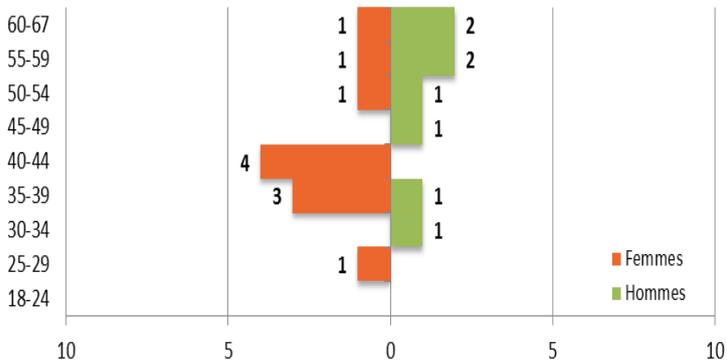
Agent d'accueil, 25 soit 5% de l'effectif total  
Âge moyen : 55 ans - Âge médian : 57 ans



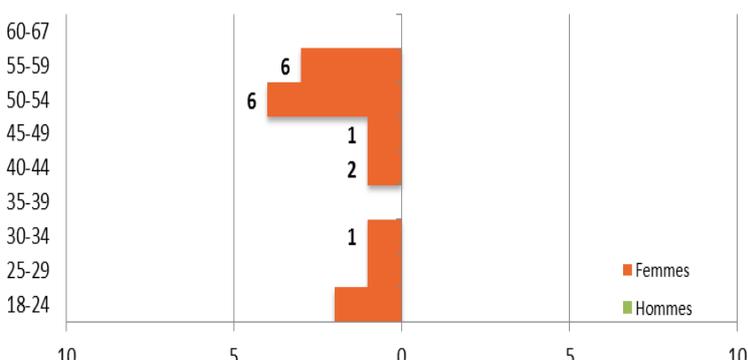
Cadre de gestion des ressources humaines, soit 4% de l'effectif total  
Âge moyen : 47 ans - Âge médian : 46,5 ans

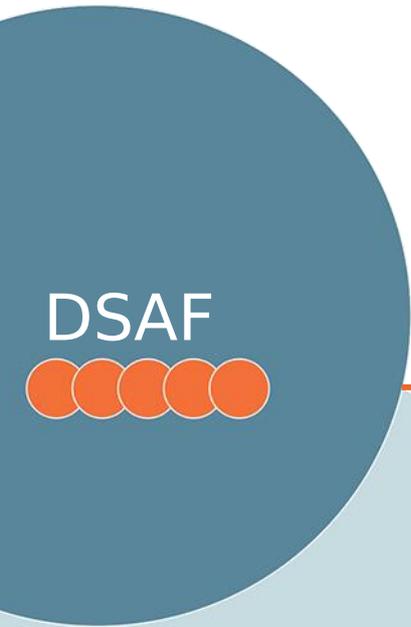


Gestionnaire comptable et financier, soit 3% de l'effectif total  
Âge moyen : 48 ans - Âge médian : 49,5 ans



Secrétaire bureautique, 13 soit 2% de l'effectif total  
Âge moyen : 44 ans - Âge médian : 51 ans





DSAF

## II - LES CONDITIONS DE VIE

---

## II. LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

### A. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

#### L'organisation du temps de travail au 31 décembre 2017

L'ensemble des agents est couvert par une charte du temps

	Nb d'agents			2016	2015
	F	H	Total		
Horaires variables*	146	111	257	213	214
Travail de nuit	8	5	13	4	4
Travail durant le week-end	9	9	18	59	59
Télétravail	9	6	15	0	1

\*Les autres agents ne sont pas soumis au dispositif du badge compte tenu de leurs fonctions spécifiques

#### Focus sur le nombre d'heures écartées

	2015	2016	2017
Crédit d'heures mensuel supérieur à 12 heures	4 873 h 40	4 332 h 21	5 911 h 31
Crédit d'heures non récupérées sous forme de repos compensateur	6 874 h 07	5 144 h 41	7 575 h 20

NB : Les heures travaillées en dehors de la plage horaire 8h00-19h00 ne sont pas prises en compte

#### Le travail à temps partiel

##### Nombre d'agents à temps partiel au 31 décembre

	Femmes					Hommes					Total	Observations
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		
2017	0	11	11	4	26	0	1	0	1	2	28	Soit 5% des agents, dont 93% de femmes
2016	0	11	9	6	26	0	1	0	1	2	28	Soit 6% des agents, dont 93% de femmes
2015	1	9	8	4	22	0	2	0	0	2	24	soit 5% des agents, dont 92% de femmes

##### Nombre de demandes de temps partiel accordées

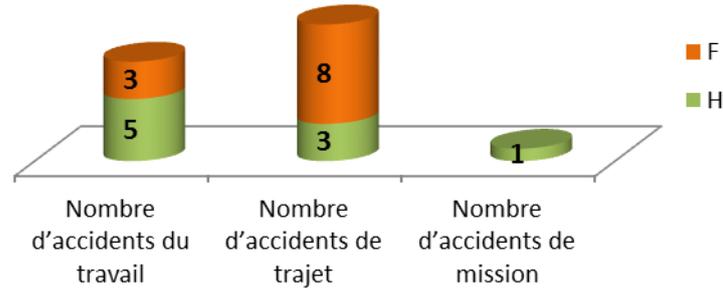
	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
2017	0	7	3	7	17	0	1	0	1	2	19
2016	0	2	4	3	9	0	0	0	0	0	9
2015	0	1	2	1	4	0	0	0	0	0	4

##### Nombre de demandes de retour à temps plein accordées

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
2017	0	2	1	3	6	0	1	0	2	3	9
2016	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	2
2015	0	1	1	0	2	0	1	0	0	1	3

## B. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

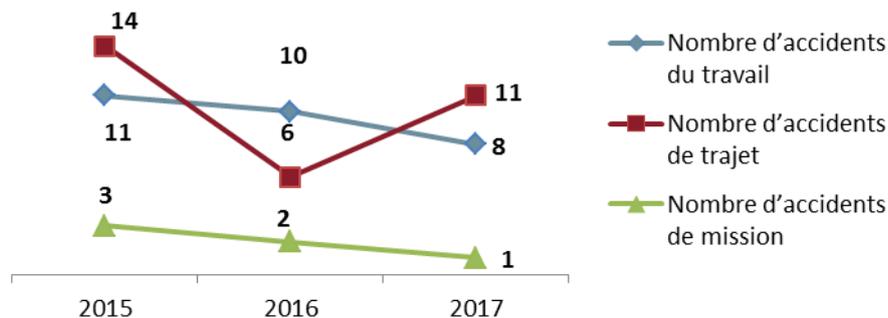
### Les accidents du travail, de trajet et de mission en 2017



	2017			2016	2015
	F	H	Total		
Accident du travail/service	3	5	8	10	11
Accident de trajet	8	3	11	6	14
Accident de mission	0	1	1	2	3
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>28</b>

Nature de l'accident du travail	Nb d'agents concernés	Nature de l'accident de trajet	Nb d'agents concernés	Nature de l'accident de mission	Nb d'agents concernés
chute	4	chute	5	chute	0
autres (chute d'objets, blessure avec outil)	4	accident de la route	4	accident de la route	1
		autres (agression, jambe cassée)	2	autres	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>Total</b>	<b>1</b>

### Évolution au cours des trois dernières années



	2015	2016	2017
Nb de jours calendaires d'arrêts maladie pour accident du travail	904	999	617
Nb de journées d'absence pour accident du travail imputable au service	60	297	436
Taux de fréquence des accidents du travail	8,2	15,36	10,08
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	0	0	0

## Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel

	F	H	Total
Nombre d'agents atteint d'une maladie professionnelle au 31 décembre 2017	0	0	0

## Évolution au cours des dernières années

	2015	2016	2017
Nombre d'agents atteints d'une maladie professionnelle	0	1	0
Nb de maladies professionnelles reconnues imputable au service	0	1	0
Nb de jours calendaires d'arrêt maladie pour maladie professionnelle	0	76	0
Nb de journées d'absence d'arrêt pour maladie professionnelle	0	54	0

## La reconnaissance d'invalidité

	F	H	Total
Nombre de cas d'accidents du travail ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité	1	2	3
<i>dont permanente</i>	1	2	3
Nombre de cas de maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité	0	0	0
<i>dont permanente</i>	0	0	0
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité	0	0	0

## Les décès

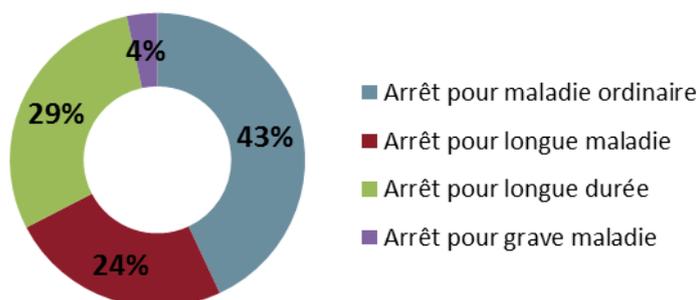
	2015	2016	2017
Nombre de décès intervenus au cours de l'année	1	1	0
<i>dont imputable au service</i>	0	0	0

## C. LES ABSENCES AU TRAVAIL

## Les absences liées à la maladie

		2015	2016	2017
<b>Maladie ordinaire</b>	Nb d'agents en arrêt maladie ordinaire au cours de l'année	198	196	207
	Nb de jours calendaires d'arrêt pour maladie ordinaire	3 519	4 442	3 661
	Nb de journées d'absence pour maladie ordinaire	3 105	3 281	2 756
<b>Longue maladie</b>	Nb d'agents en congé de longue maladie au cours de l'année	9	13	12
	Nb de jours calendaires d'arrêt pour longue maladie	2 549	2 946	2 069
	Nb de journées d'absence pour longue maladie	1 757	2 101	1 489
<b>Maladie de longue durée</b>	Nb d'agents en congé de longue durée au cours de l'année	9	7	11
	Nb de jours calendaires d'arrêt pour maladie de longue durée	2 853	1 730	2 489
	Nb de journées d'absence pour maladie de longue durée	1 973	1 266	1 799
<b>Grave maladie</b>	Nb d'agents en congé de grave maladie au cours de l'année	3	4	1
	Nb de jours calendaires d'arrêt pour grave maladie	694	1 169	284
	Nb de journées d'absence pour grave maladie	503	838	206

## Répartition des jours d'arrêt par motifs



## Évolution au cours des dernières années

Nombre de journées d'absence	2015	2016	2017
Pour maladie ordinaire	3 105	3 281	2 756
Pour longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	4 233	4 205	3 494
<b>Total</b>	<b>7 338</b>	<b>7 486</b>	<b>6 250</b>

## La disponibilité d'office

	2015	2016	2017
Nombre de journées d'absence* pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice de fonctions	0	0	0

\*journées d'absence = jours ouvrés non travaillés

### Focus sur la médecine de prévention

Le médecin de prévention a été absent pendant une grande partie de l'année 2015. Un second médecin a été recruté à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2015.

	2015	2016	2017
Nb de visites médicales à la demande des agents rapporté à l'effectif au 31 décembre	9 2%	37 7%	31 6%
Nb d'entretiens infirmiers à la demande des agents rapporté à l'effectif au 31 décembre	75 14%	26 5%	34 6%
Nb total de visites et d'entretiens à la demande des agents rapporté à l'effectif au 31 décembre	84 16%	63 12%	65 12%

### Les absences liées à la famille

Nature du congé	2015	2016	2017
Congé de maternité	6	9	6
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	2	2	7
Congé d'adoption	0	0	0

### Focus sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

	A+	A	B	C	Total
Nombre d'agents titulaires	1	1	0	1	3
Nombre d'agents non titulaires	0	3	0	1	4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
Nombre de jours de congés pris	11	37	0	22	70
Nombre de jours de congés théoriques	11	44	0	22	77

### Les congés pour garde d'enfant malade

	2015			2016			2017		
	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Nb de jours calendaires	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Nb de jours calendaires	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Nb de jours calendaires
<b>A</b>	28	72	85	13	16	18,5	28	68	87
<b>B</b>	17	33	44,5	8	9	12	17	57	64
<b>C</b>	10	19	29	6	9	11	8	20	32
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>124</b>	<b>158,5</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>41,5</b>	<b>53</b>	<b>145</b>	<b>183</b>

### Le nombre d'agents en congé parental au cours de l'année

	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
<b>2017</b>	0	3	0	1	0	0	0	0	4
<b>2016</b>	0	1	0	1	0	0	0	0	2
<b>2015</b>	0	0	1	1	0	0	0	0	2

## Le nombre d'agents en disponibilité au cours de l'année

Motifs	Femmes				Hommes				Total	2016	2015
	A+	A	B	C	A+	A	B	C			
Convenances personnelles	0	0	0	2	0	0	0	0	2	3	2
Pour élever un enfant	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Pour suivre son conjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Pour création d'entreprise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autre : d'office	1	3	0	0	0	1	2	0	7	6	3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>6</b>

## Le nombre d'agents en congé de solidarité familiale au cours de l'année

Femmes				Hommes				Total	2016	2015
A+	A	B	C	A+	A	B	C			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Les congés annuels et jours de RTT

Catégorie	2015		2016		2017	
	Nombre moyen de périodes de congés par agent	Durée moyenne du congé en jours ouvrés	Nombre moyen de périodes de congés par agent	Durée moyenne du congé en jours ouvrés	Nombre moyen de périodes de congés par agent	Durée moyenne du congé en jours ouvrés
A	12	3	10	3	12,7	2,6
B	11,5	3	9	3	13,1	2,5
C	8,5	3,5	6,5	4	8,6	3,4
Ensemble	10,5	3	8	3,5	11,5	2,8

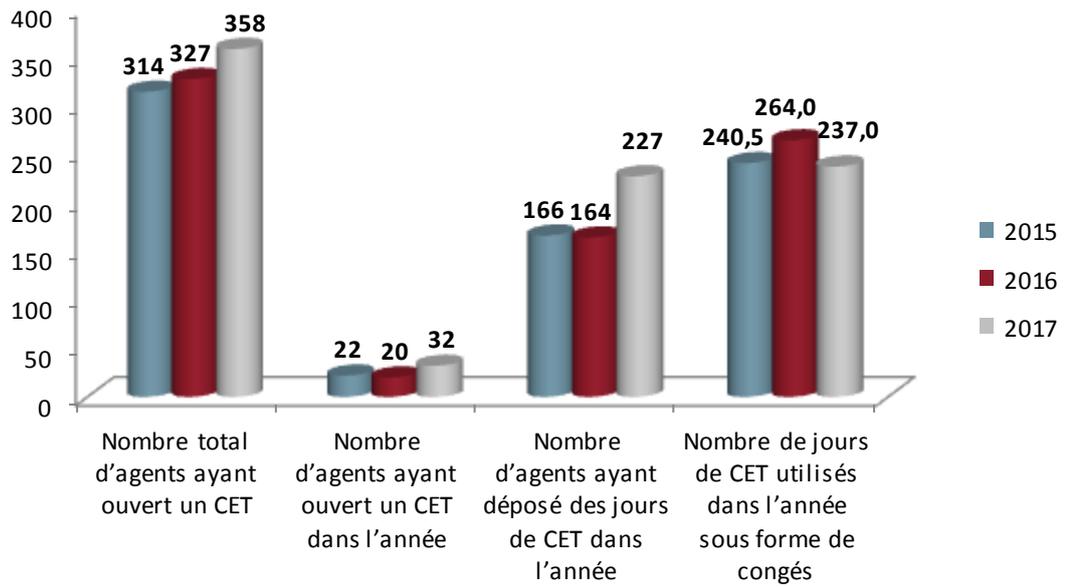
## Le compte épargne-temps

A la DSAF, 54 agents disposent d'une épargne gérée selon les anciennes conditions. Le montant global de cette épargne s'élève, au 31 décembre 2017, à 1 413 jours.

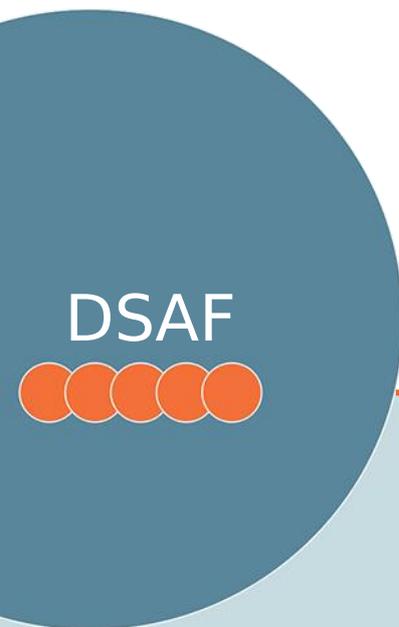
Les données ci-après concernent le nouveau compte épargne temps (CET) des agents en fonction à la DSAF à la date du 31 décembre 2017 :

	Nombre d'agents		
	F	H	total
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	158	200	358
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2017	9	23	32
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2017	97	130	227

Évolution au cours des dernières années



	2015	2016	2017
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année sous forme de congés	240,5	264,0	237,0
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET au 31 décembre	2 969,0	2 590,0	3 600,0



DSAF

## III - LES RÉMUNÉRATIONS

---

## A. LA MASSE SALARIALE

exprimée en million d'euros

	2015	2016	2017
<b>Plafond</b>	36,62	37,58	40,36
<b>Masse salariale</b>	38,23	40,35	40,68
<b>Écart</b>	+1,61	+2,77	+0,32

## B. LA RÉMUNÉRATION NETTE

La rémunération nette mensuelle moyenne (en euros)

		Femmes				Hommes				Total
		A+	A	B	C	A+	A	B	C	
2017	Agents titulaires	6 710	3 684	2 546	2 132	7 743	4 259	2 696	2 720	3 190
	Agents non titulaires	5 450	3 039	2 055	1 351	5 586	3 197	2 477	1 365	2 312
	<b>Ensemble</b>	<b>6 046</b>	<b>3 522</b>	<b>2 434</b>	<b>1 745</b>	<b>6 625</b>	<b>3 893</b>	<b>2 594</b>	<b>2 277</b>	<b>2 874</b>
2016	Agents titulaires	6 695	3 589	2 507	2 055	7 562	4 023	2 650	2 656	3 134
	Agents non titulaires	5 547	2 989	2 406	1 344	5 484	3 315	2 390	1 337	2 411
	<b>Ensemble</b>	<b>6 077</b>	<b>3 464</b>	<b>2 491</b>	<b>1 708</b>	<b>6 554</b>	<b>3 787</b>	<b>2 520</b>	<b>2 357</b>	<b>2 902</b>
2015	Agents titulaires	7 553	3 526	2 525	2 048	7 376	3 952	2 780	2 659	3 084
	Agents non titulaires	5 368	3 193	2 033	1 213	5 420	3 156	2 295	1 269	2 421
	<b>Ensemble</b>	<b>6 387</b>	<b>3 450</b>	<b>2 435</b>	<b>1 725</b>	<b>6 430</b>	<b>3 662</b>	<b>2 547</b>	<b>2 362</b>	<b>2 878</b>

La rémunération par décile (en euros)

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
2017	<b>Femmes</b>	1 259	1 609	1 979	2 194	2 384	2 688	2 980	3 543	4 250	*
	<b>Hommes</b>	1 259	1 884	2 216	2 499	2 740	3 046	3 315	3 896	4 777	*
2016	<b>Femmes</b>	1 247	1 545	1 907	2 169	2 398	2 706	2 946	3 408	4 107	*
	<b>Hommes</b>	1 440	1 986	2 265	2 497	2 830	3 144	3 454	3 938	4 932	*
2015	<b>Femmes</b>	1 279	1 795	2 012	2 234	2 405	2 589	2 877	3 327	4 173	*
	<b>Hommes</b>	1 535	2 048	2 248	2 459	2 758	3 049	3 375	3 841	4 690	*

\* Données non communiquées (NC) car un risque d'identification des agents existe

Les agents bénéficiaires de l'indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
<b>2017</b>	1	0	0	1	2	0	1	3	4
<b>2016</b>	4	3	0	7	7	3	8	18	25
<b>2015</b>	2	3	15	20	3	1	46	50	70

## La part des primes et des indemnités dans la rémunération globale

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
2017	44%	39%	31%	29%	34%	45%	41%	30%	32%	35%	34%
2016	40%	38%	29%	27%	32%	44%	39%	29%	30%	33%	32%
2015	42%	37%	30%	27%	32%	45%	39%	29%	29%	33%	32%

## Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Les montants bruts mensuels sont exprimés en euros en année pleine à taux plein

		IFSE mini.	IFSE moy.	IFSE max.
Administrateur civil	GR I	2 747	3 204	3 886
Administrateur civil	GR II			
Administrateur civil	GR III	1 707	2 555	2 871
Attaché d'administration	GR I	1 335	2 026	2 995
Attaché d'administration	GR II	1 295	1 785	2 469
Attaché d'administration	GR III	859	1 368	2 120
Attaché d'administration	GR IV	862	1 246	2 200
Secrétaire administratif	GR I	772	908	1 286
Secrétaire administratif	GR II	544	780	1 137
Secrétaire administratif	GR III	442	710	1 194
Adjoint administratif	GR I	435	666	870
Adjoint administratif	GR II	365	616	1 016
Adjoint technique	GR I	605	724	994
Adjoint technique	GR II	427	742	974

## Focus sur le complément indemnitaire annuel (CIA)

Permettant d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail versé en fin d'année

	CIA mini.	CIA moy.	CIA max.
Administrateur civil	0	3 300	6 500
Attaché d'administration	0	2 600	4 850
Secrétaire administratif	0	1 380	2 400
Adjoint administratif	0	774	1 350
Adjoint technique	0	688	850

## Droits ouverts du complément indemnitaire annuel (CIA)

*Permettant d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail*

	2017
<b>Administrateur civil</b>	3 180
<b>Attaché d'administration</b>	2 805
<b>Secrétaire administratif</b>	1 399
<b>Adjoint administratif</b>	702
<b>Adjoint technique</b>	702

*Pour rappel : les droits ouverts du CIA ont été arrêtés par corps et non par GROUPE IFSE.*

The logo for DSAF is located on the left side of the page. It consists of a dark blue circle containing the text 'DSAF' in white, with five orange circles arranged in a horizontal row below the text. A light blue circle is partially visible behind the dark blue one.

DSAF

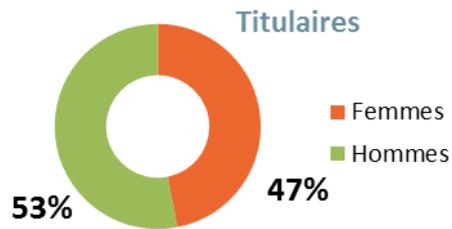
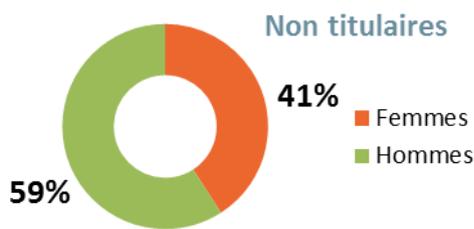
## IV – LES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

---

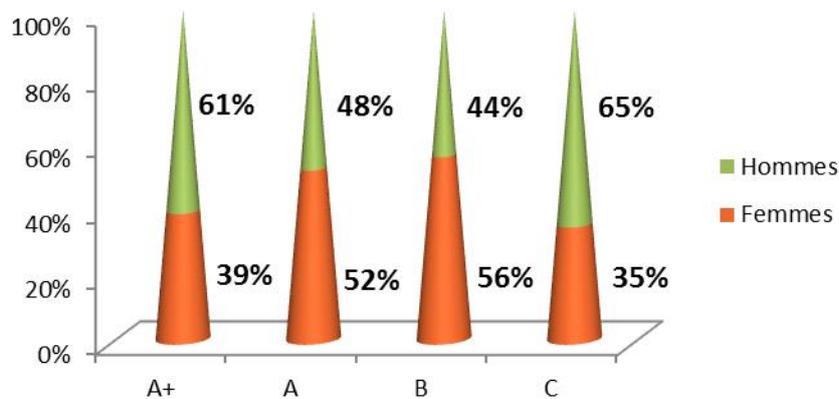
## A. LA DIVERSITE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE

### La répartition des effectifs physiques entre les femmes et les hommes (effectif total)

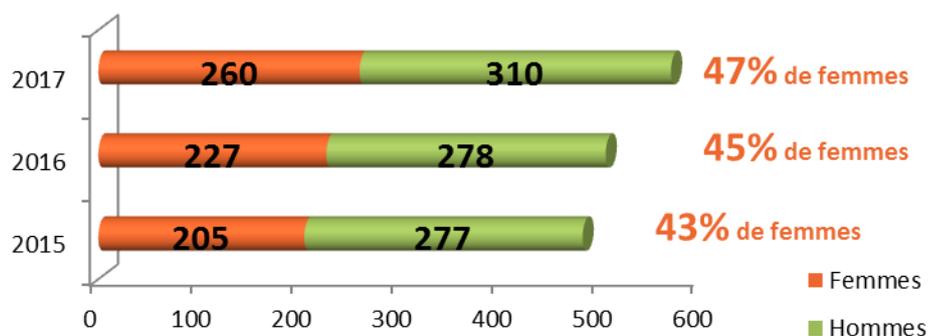
	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Titulaires	193	218	411	47%
Non titulaires	56	81	137	41%
<b>Sous-Total</b>	<b>249</b>	<b>299</b>	<b>548</b>	<b>45%</b>
Mises à disposition entrantes	2	5	7	29%
Apprentis	4	2	6	67%
Agents en recherche d'affectation	5	4	9	56%
<b>Total</b>	<b>260</b>	<b>310</b>	<b>570</b>	<b>46%</b>



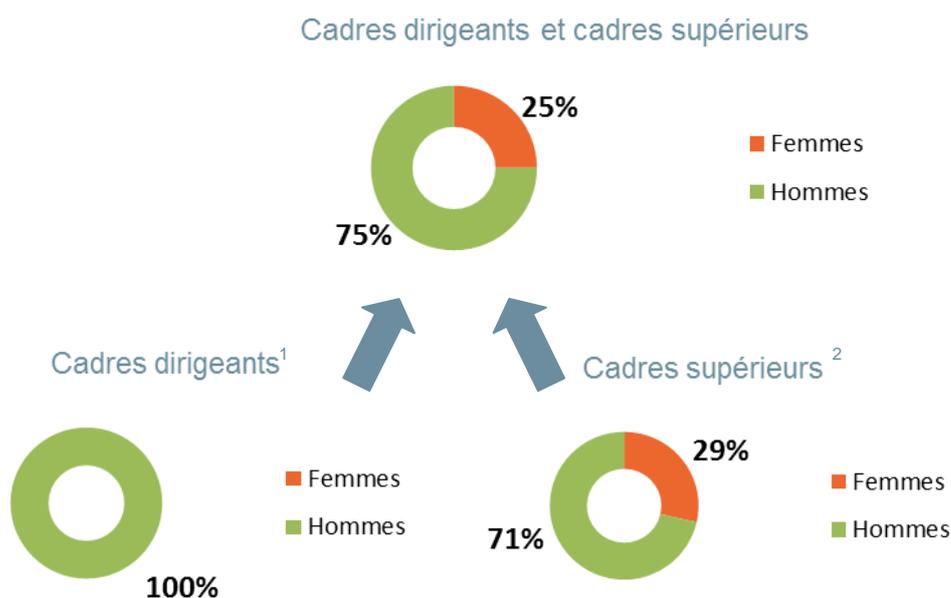
Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
A+	17	27	44	39%
A	96	88	184	52%
B	73	58	131	56%
C	74	137	211	35%
<b>Total</b>	<b>260</b>	<b>310</b>	<b>570</b>	<b>46%</b>



### Évolution au cours des dernières années (effectif permanent)



### La parité dans l'encadrement supérieur



	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Flux annuel entrants	1	0	1	100%
Flux annuels sortants	0	0	0	0%
Nombre de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants	1	0	1	100%

<sup>1</sup> Directeur d'administration centrale

<sup>2</sup> Emplois de direction d'administration centrale (sous-directeurs, chefs de service, directeurs de projet, experts de haut niveau)

## La représentation équilibrée entre femmes et hommes

président(e)s et autres membres des jurys d'examens professionnels et de concours

Examens/concours organisés en 2017	Président		Autre membre		Total	% de femmes
	F	H	F	H		
B en A 2016	0	1	2	1	4	50%
C en B 2016	0	1	2	1	4	50%
APAE 2018	1	0	1	2	4	50%
SACE 2018	0	1	2	1	4	50%
SACS 2018	0	1	2	1	4	50%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>50%</b>

représentant(e)s de l'administration en commission administrative paritaire (CAP)

	Nb de représentant(e)s			Taux de féminisation
	F	H	Total	
CAP des administrateurs civils	4	4	8	50%
CAP des attachés d'administration	4	6	10	40%
CAP des secrétaires administratifs	6	6	12	50%
CAP des adjoints administratifs	6	10	16	37,5%
CAP des adjoints techniques	6	10	16	37,5%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>62</b>	<b>42%</b>

## L'emploi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le taux d'emploi de BOE

	2015	2016	2017
<b>Taux d'emploi</b>	7,95%	8,71%	8,03%
<b>Nombre d'agents</b>	41	44	44

La répartition des agents BOE

Catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Nb d'agents		Total
	F	H	
Personne handicapée reconnue par la CDAPH	17	17	34
Emploi réservé	0	8	8
Personne accidentée du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente de travail d'au moins 10%	1	1	2
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>44</b>

		Femmes	Hommes	Total
Titulaires	Administrateur civil	0	0	0
	Attaché d'administration	0	2	2
	Secrétaire administratif	3	4	7
	Adjoint administratif	10	4	14
	Adjoint technique	0	14	14
Non titulaires	Catégorie A	1	0	1
	Catégorie B	1	1	2
	Catégorie C	3	1	4
Total		18	26	44

*Focus sur les travailleurs handicapés*

		Femmes	Hommes	Total
Titulaires	Administrateur civil	0	0	0
	Attaché d'administration	0	2	2
	Secrétaire administratif	2	4	6
	Adjoint administratif	10	4	14
	Adjoint technique	0	5	5
Non titulaires	Catégorie A	1	0	1
	Catégorie B	1	1	2
	Catégorie C	3	1	4
Total		17	17	34

## B. LA FORMATION DES AGENTS

Les priorités du plan de formation en 2017 sont les suivantes :

- Accompagner les managers dans la mise en œuvre des projets de transformation. Il s'agit de renforcer à la fois les compétences en conduite de projets et l'aptitude des managers à gérer la dimension humaine des réformes ;
- Poursuivre la sensibilisation des managers à la politique du handicap.
- Améliorer les relations entre les agents et les usagers. L'objectif est d'accroître le bien-être au travail et d'améliorer le service rendu ;
- Professionnaliser les acteurs de la chaîne achat ;
- Sensibiliser aux enjeux du droit de la propriété intellectuelle dans la sphère publique ;
- Poursuivre les actions de prévention en matière de sécurité, santé et des conditions de travail ;
- Soutenir les agents dans leur parcours professionnel (concours, examens) et accompagner leurs projets de mobilité professionnelle ;
- Poursuivre la professionnalisation des agents dans les domaines des finances publiques, de l'achat public et de la gestion des ressources humaines et développer leurs compétences en matière d'administration électronique.

### Le coût de la formation (en euros)

	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
2017	65 463	29 566	12 773	107 802	52 478	20 507	15 717	88 702	196 504
2016	69 766	38 681	11 783	120 230	81 177	25 076	32 257	138 510	258 740
2015	52 241	58 543	19 756	130 540	62 503	28 631	30 844	121 978	252 518

### La formation initiale et continue

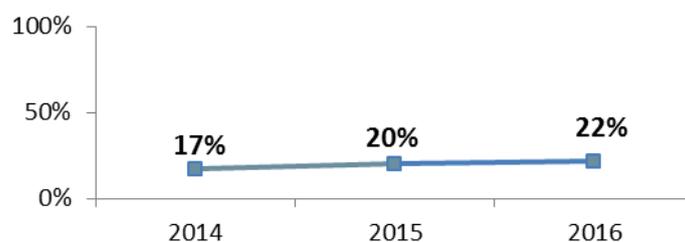
	Femmes						Hommes					
	formation initiale statutaire		Nb moyen de jours de formation continue			Total	formation initiale statutaire		Nb moyen de jours de formation continue			Total
	Nb moyen de jours	Nb agents	T1	T2	T3		Nb moyen de jours	Nb agents	T1	T2	T3	
A+			0,8			0,8			1,2	1,9		1,6
A			1,6	1,1	4,2	1,7	1,6	3	1,7	1,0	3,7	1,6
B			1,8	1,3	6,3	2,1			1,9	1,5	3,8	2,1
C			1,3	2,0	5,5	1,5			1,5	3,6	7,3	2,6
Total			1,6	1,1	4,9	1,7			1,7	1,7	4,3	2,0

### Les agents n'ayant suivi aucune formation en 2017

	Femmes					Hommes					Total	2016
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		
18-30 ans												0
30-40 ans												14
40-50 ans												21
50-60 ans												45
+60 ans												14
<b>Total</b>												116
<b>2016</b>	0	7	3	12	22	0	9	10	53	94	116	

Données indisponibles

## Évolution au cours des dernières années



## Les agents en congé de formation

	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2016	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Les concours et examens professionnels

### Formation

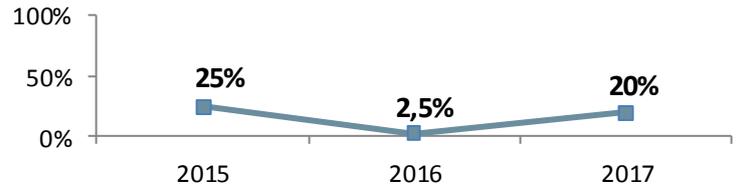
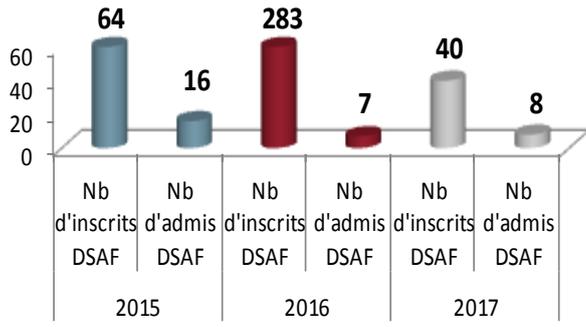
Examens/concours organisés en 2017	Nb d'agents formés	Nb d'agents formés et admis	Taux de réussite des agents formés
C en B 2017	13	1	8 %
B en A 2017	14	2	14 %
SACS 2018	10	3	30 %
SACE 2018	1	1	100 %
APA 2018	11	2	18 %
Tour extérieur AC 2017	2	0	0 %
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>9</b>	<b>18 %</b>

### Promotion à la suite d'un concours ou d'un examen professionnel

Examens/concours organisés en 2017	Nb de postes ouverts (SPM)	Nb de candidats DSAF inscrits		Nb de candidats DSAF présents		Nb d'agents DSAF admissibles		Nb d'agents DSAF admis	
		F	H	F	H	F	H	F	H
B en A 2016	8	0	0	0	0	0	0	2	0
C en B 2016	6	0	0	0	0	0	0	1	0
APAE 2018	12	14	6	10	4	0	0	1	1
SACE 2018	4	4	2	4	2	2	2	0	2
SACS 2018	7	8	3	6	1	5	1	0	0
<b>total</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

Pour le B en A 2016 et le C en B 2016 les agents de la DSAF ne peuvent être distingués de ceux d'autres services. Tous les candidats sont inscrits par le SIEC comme « agents SPM »

*Évolution au cours des dernières années*



*Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle*

Nombre d'examens professionnels, organisés en 2017, pour lesquels un dossier RAEP doit être présenté : 5.

## C. L'ACTION SOCIALE

L'offre de logement et de restauration ainsi que les aides financières accordées font état d'un bilan annuel présenté au comité consultatif de l'action sociale au mois de juin.

### L'aide à la petite enfance

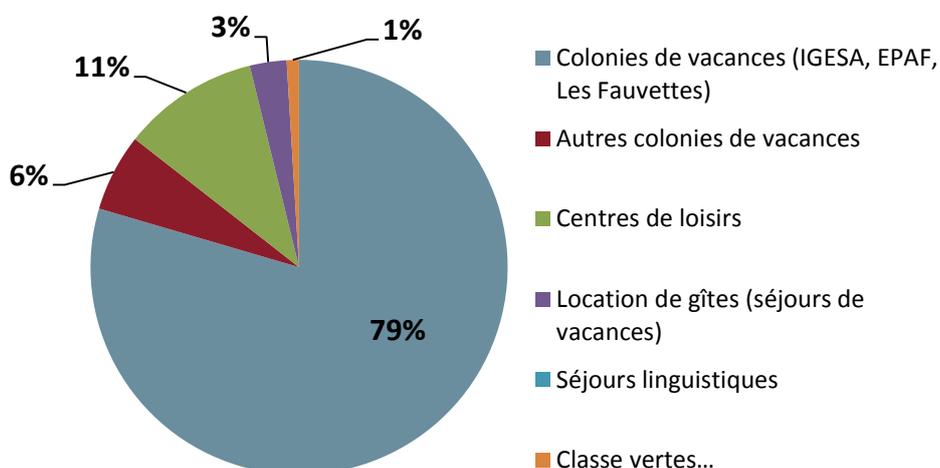
#### L'âge des enfants des agents de la DSAF au 31 décembre

Âge	Nb d'enfants		
	2015	2016	2017
de 0 à 5 ans	52	47	55
de 6 à 11 ans	79	77	96
de 12 à 15 ans	65	67	78
de 16 à 18 ans	55	58	60
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>249</b>	<b>289</b>

#### Les prestations en faveur des enfants

	Nombre	Dépenses en euros
Centres de loisirs	6	399,86 €
Colonies de vacances (IGESA, EPAF, Les Fauvettes)	6	3 002,34 €
Location de gîtes (séjours de vacances)	3	227,74 €
Autres colonies de vacances	1	107,66€
Classes vertes, de neige et de mer	2	35,90 €
Séjours linguistiques	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>3 773,50 €</b>

#### Les principaux postes de dépense



Les bénéficiaires des prestations

Nature de la prestation	Nb de bénéficiaires			Par catégorie				Par tranche d'âge				
	Actifs	Retraités	Total	A+	A	B	C	18-30	30-40	40-50	50-60	+ 60
PIM enfants	6	0	6	0	3	2	1	0	1	4	1	0
Prestations ministérielles (IGESA, EFAP, FAUVETTES)	4	0	4	0	2	2	0	0	0	1	1	2
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>



DSAF

## V - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

---

## A. LA REPRESENTATION SYNDICALE

### Les réunions des instances représentatives du personnel

Instance de concertation	2015	2016	2017
Comité technique ministériel	5	4	6
CHSCT-M	3	4	7
CCAS	1	1	1
CTS des cabinets et services centraux	4	4	6
CCP des cabinets et services centraux	3	1	1
CAP des administrateurs civils	2	2	2
CAP des attachés d'administration	2	2	2
CAP des secrétaires administratifs	2	2	2
CAP des adjoints administratifs	2	2	2
CAP des adjoints techniques	3	2	2
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>31</b>

Le CTM du 02 mars 2017 a fait l'objet d'une re-convocation le 14 mars 2017 en raison d'un défaut de quorum.

Le CTM du 06 novembre 2017 a fait l'objet d'une re-convocation le 14 novembre 2017 suite à un vote unanime défavorable.

Le CTM du 07 décembre 2017 a fait l'objet d'une re-convocation le 15 décembre 2017 en raison du vote unanime défavorable émis sur le point relatif au CGET.

Le CTM du 15 décembre 2017 a fait l'objet d'une absence de quorum.

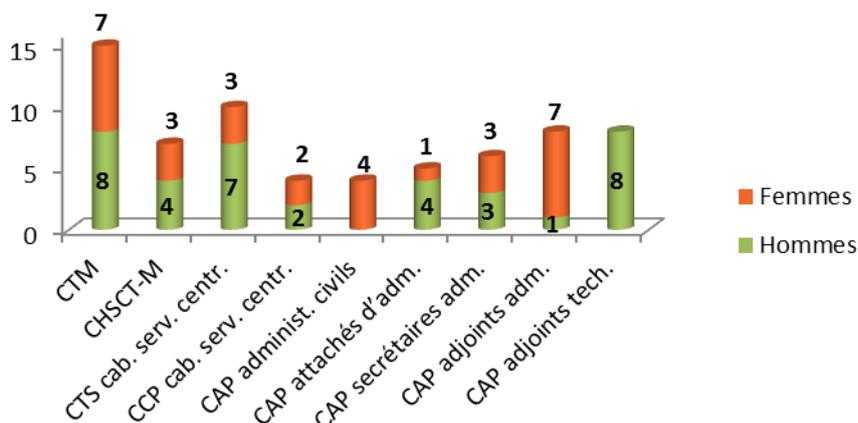
Le CTS du 19 octobre 2017 a fait l'objet d'une re-convocation le 26 octobre 2017 en raison d'un défaut de quorum.

### La répartition par genre des représentants du personnel

	Femmes			Hommes			Total
	Titulaires	Suppléants	Total	Titulaires	Suppléants	Total	
Comité technique ministériel	7	6	13	8	9	17	30
CHSCT-M	3	3	6	4	4	8	14
CTS des cabinets et services centraux	3	1	4	7	8	15	19
CCP des cabinets et services centraux	2	1	3	2	2	4	7
CAP des administrateurs civils	4	1	5	0	3	3	8
CAP des attachés d'administration	1	4	5	4	1	5	10
CAP des secrétaires administratifs	3	2	5	3	2	5	10
CAP des adjoints administratifs	7	6	13	1	2	3	16
CAP des adjoints techniques	0	0	0	8	8	16	16
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>54</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>76</b>	<b>130</b>

Au total, le taux de féminisation s'élève à 42% en 2017, comme en 2016 et en 2015.

## Focus sur la répartition femme/homme des représentants du personnel titulaires



## B. LES DECHARGES SYNDICALES

### Les autorisations d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation

	CTS des cabinets ministériels et des services centraux*		
	2015	2016	2017
SAPPM	30	27	31
UNSA	15	12	18
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>49</b>

\* Les organisations syndicales SAPPM et UNSA sont les deux organisations représentées au comité technique spécial des cabinets ministériels et des services centraux dont la DSAF fait partie.

### Les autorisations spéciales d'absence accordées pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs

	2015	2016	2017
SAPPM	0	4	8
UNSA	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

### Le crédit de temps syndical

	Crédit de temps total à répartir (en heures)	Crédit de temps syndical utilisé en heures				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
SAPPM	9 639	3 214	1 400	4 312	2 745	2,68	1,81
UNSA	3 804	642,8	70	712,8	3 091,2	0,44	0,4
<b>Total</b>	<b>13 443</b>	<b>3 856,8</b>	<b>1 470</b>	<b>5 024,8</b>	<b>5 836,2</b>	<b>3,12</b>	<b>2,21</b>

## Focus sur les mouvements de grève

	Correspondant à un mot d'ordre national				Correspondant à un mot d'ordre local			
	Nombre total de mouvements de grève	Nombre total de grévistes DSAF	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	Nombre de jours retenus sur salaire	Nombre total de mouvements de grève	Nombre total de grévistes DSAF	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	Nombre de jours retenus sur salaire
2017	11	0	0	0	0	0	0	0
2016	13	0	0	0	0	0	0	0
2015	5	0	0	0	0	0	0	0

## C. LES MOYENS SYNDICAUX

### La surface et la valeur locative estimée pour l'année des locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales

Il s'agit des cinq organisations syndicales représentatives au comité technique ministériel des services du Premier ministre. Deux d'entre elles (SAPPM et UNSA) sont représentées au comité technique spécial des cabinets ministériels et des services centraux dont la DSAF fait partie.

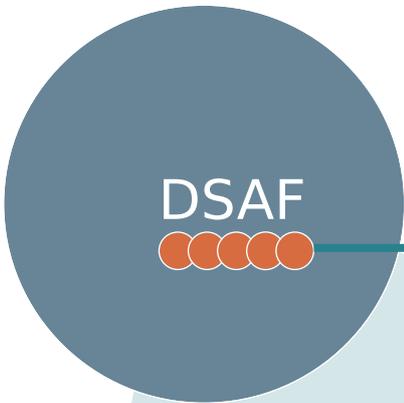
Coût immobilier des locaux	CFDT	CGT	FO	UNSA	SAPPM
Surface occupée (m <sup>2</sup> SUN)	24,04	12,45	15,81	11,97	26,19
Loyer budgétaire / taxes	21 114 €	10 935 €	13 886 €	10 513 €	23 003 €
Fluides	1 627 €	843 €	1 070 €	810 €	1 773 €
Nettoyage	695 €	360 €	457 €	346 €	757 €
Déchets	88 €	45 €	58 €	44 €	95 €
Maintenance	627 €	325 €	413 €	312 €	683 €
<b>Total (euros)</b>	<b>24 151 €</b>	<b>12 508 €</b>	<b>15 884 €</b>	<b>12 025 €</b>	<b>26 311 €</b>

Le coût immobilier est calculé au prorata de la surface. L'ensemble immobilier représente 2 194 m<sup>2</sup>.

## Glossaire

- BIEP Bourse interministérielle de l'emploi public
- BOE Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- CAP Commission administrative paritaire
- CCAS Comité consultatif d'action sociale
- CCP Commission consultative paritaire
- CDAPH Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- CET Compte épargne-temps
- CHSCT-M Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel
- CMC Conseiller mobilité carrière
- CTM Comité technique ministériel
- CTS Comité technique spécial
- Décile Valeur qui partage une distribution en dix parties égales
- DSAF Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre
- EPAF Education et plein air finances
- 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.
- GIPA Indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat
- IAT Indemnité d'administration et de technicité
- IGESA Institution de gestion sociale des armées
- IGPDE Institut de la gestion publique et du développement économique
- IJSS Indemnité journalière de sujétions spéciales
- MAD Mise à disposition
- NC Non connu
- PFR Prime de fonctions et de résultats
- PNA Position normale d'activité
- PR Prime de rendement
- RAEP Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
- RTT Récupération du temps de travail
- SA Secrétaire administratif
- SACE Secrétaire administratif de classe exceptionnelle
- SACN Secrétaire administratif de classe normale
- SACS Secrétaire administratif de classe supérieure
- SPM Services du Premier ministre
- SUN Surface utile nette
- Taux d'entrée ou taux de sortie : nombre d'arrivées ou nombre de départs d'agents rapporté à l'effectif moyen de l'année
- Taux de fréquence : indicateur statistique qui désigne, par million d'heures travaillées, le nombre moyen d'accidents du travail avec arrêt
- Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année





DSAF

# BILAN SOCIAL 2017

---

Sous-direction  
des ressources humaines

Bureau de la gestion  
des ressources humaines