



PREMIER MINISTRE

Rapport de situation comparée (RSC) 2018

DSAF



**Direction des services administratifs
et financiers du Premier ministre**

Direction
des services
administratifs
et financiers

Sommaire

I. <u>LES EFFECTIFS DU PERSONNEL</u>	
A. Les effectifs physiques et ETP	6
B. L'âge du personnel.....	7
II. <u>LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL</u>	
A. Les arrivées	9
B. Les départs	10
C. Le positionnement	11
III. <u>LES CARRIERES</u>	
A. Les promotions de corps (au titre de l'année 2018).....	13
B. Les avancements de grade (au titre de l'année 2018).....	14
C. La composition des jurys.....	16
D. La formation	17
IV. <u>LES REMUNERATIONS</u>	
A. Les rémunérations	19
V. <u>LES CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	
A. L'organisation du temps de travail	22
B. Les congés	23
C. Les comptes épargne-temps.....	24
D. Les accidents du travail.....	26
ANNEXES.....	27

The logo for DSAF, featuring the letters 'DSAF' in a white, sans-serif font. Below the text are five orange circles of varying shades, arranged in a horizontal line. The logo is positioned on the left side of the page, partially overlapping a dark blue circular graphic element.

DSAF

I – LES EFFECTIFS DU PERSONNEL

I- LES EFFECTIFS DU PERSONNEL

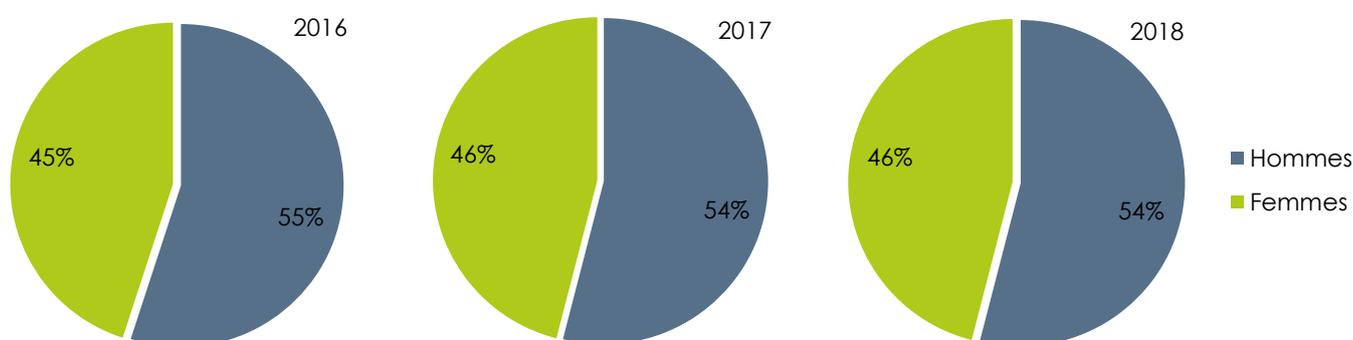
A. Les effectifs physiques et ETP

1. Effectif physique au 31 décembre 2018

Tout statut et position confondus, la DSAF compte 596 agent(e)s au 31 décembre 2018 (570 en 2017 ; 535 en 2016). Les femmes représentent 45,8% des effectifs total de la DSAF, les hommes 54,2%. En comparaison avec ce point d'équilibre mesuré au 31 décembre 2018, les femmes sont sur-représentées dans les catégories A+ (47,5%), A (51,2%) et B (54,3%), les hommes sont sur-représentés dans la catégorie C (65,9%).

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Agent(e)s titulaires	5	77	54	52	188	9	66	30	125	230	418
Agent(e)s non titulaires	12	28	21	15	76	11	33	33	5	82	156
Sous-total	17	105	75	67	264	20	99	63	130	312	576
Mise à disposition entrantes	0	0	0	1	1	0	0	0	4	4	5
Apprenti(e)s	0	2	1	2	5	0	4	0	0	4	9
Agent(e)s en recherche d'affectation	2	1	0	0	3	1	0	1	1	3	6
Total	19	108	76	70	273	21	103	64	135	323	596

Proportion de femmes et d'hommes par année (2016-2018)

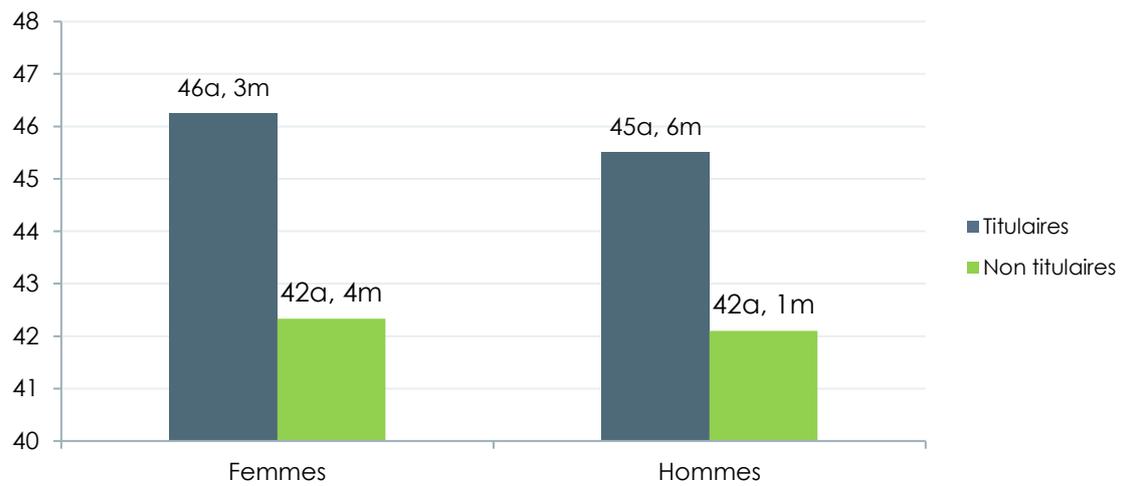


2. Effectif en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2018

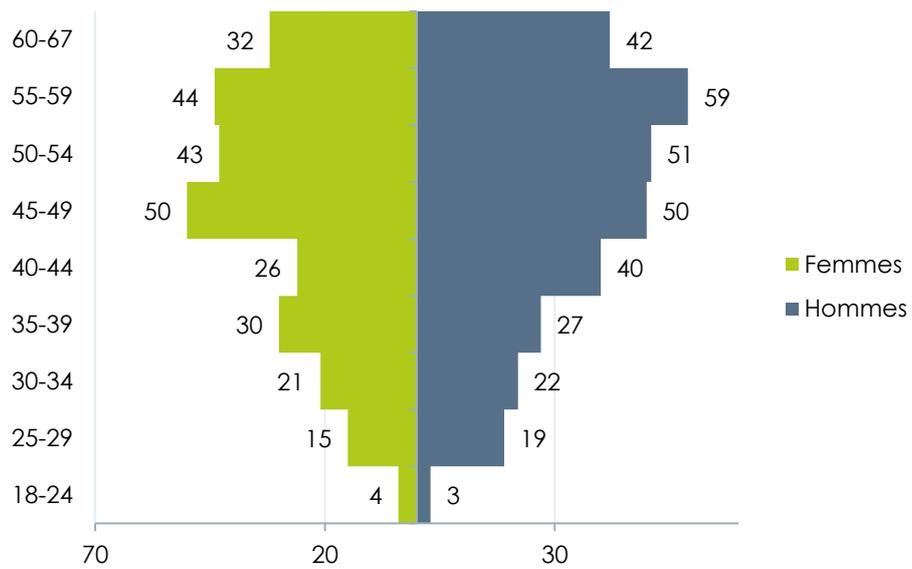
	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Agents titulaires	5,0	75,4	52,1	50,7	183,2	9,0	66,0	30,0	124,8	229,8	413,0
Agents non titulaires	11,5	27,7	20,4	15,0	74,6	11,0	33,0	33,0	5,0	82,0	156,6
Total	16,5	103,1	72,5	65,7	257,8	20,0	99,0	63,0	129,8	311,8	569,6

B. L'âge du personnel

1- Age moyen par sexe et par statut (2018)



2- Pyramide des âges par sexe



The logo for DSAF, featuring the letters 'DSAF' in a white, sans-serif font on a dark blue circular background. Below the text are five orange circles of varying shades, arranged in a horizontal line.

DSAF

II – LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL

II- LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL

En 2018, le solde des « arrivées/départs » est positif de 19 agents.
 Dans le détail, il est positif de 6 agents de sexe féminin et de 13 agents de sexe masculin.

A. Les arrivées

En 2018, 111 agent(e)s ont intégré ou réintégré la DSAF. Parmi ceux(celles)-ci, 73,9% sont des agent(e)s titulaires (n=82), 26,1% des agent(e)s non titulaires (n=29).
 La répartition sexuée fait apparaître que 52,3% des agent(e)s entrants sont des femmes (n=58) alors qu'elles ne représentent que 45,8% de l'effectif total de la DSAF.
 Les femmes titulaires représentent 48,8% des nouveaux arrivants de cette catégorie (n=40) alors qu'elles représentent 62,1% des nouveaux arrivants non titulaires (n=18).

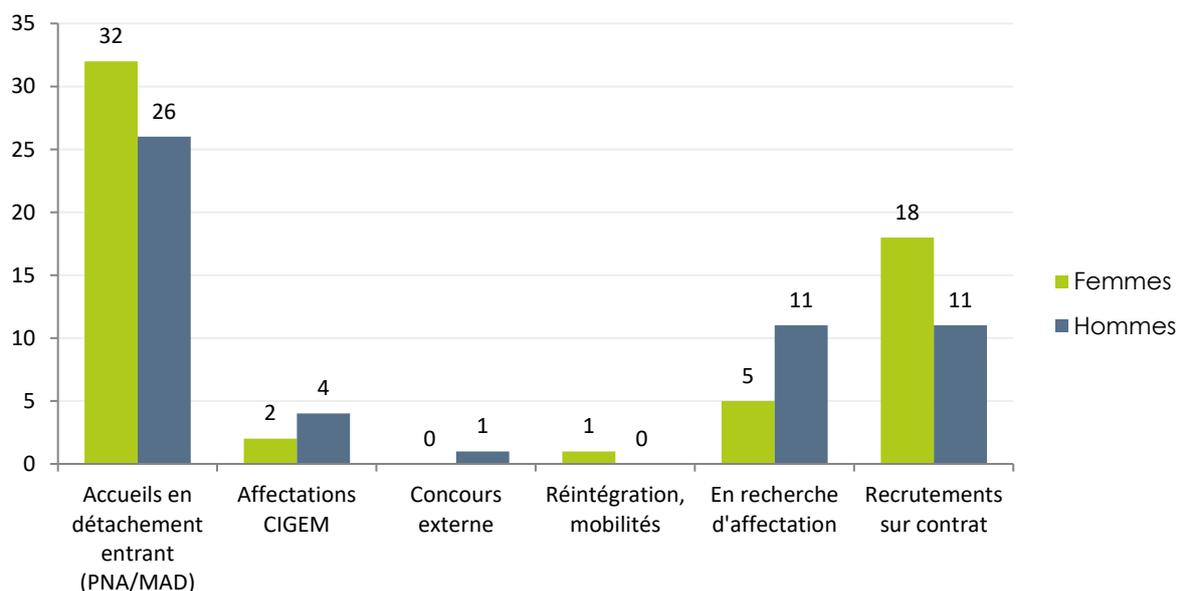
Nombre d'arrivées par sexe en 2018

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Agent(e)s titulaires	1	18	14	7	40	2	17	9	14	42	82
Agent(e)s non titulaires	1	12	5	0	18	0	9	1	1	11	29
Total	2	30	19	7	58	2	26	10	15	53	111

Répartition des arrivées par sexe en 2018

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Agent(e)s titulaires	0,9%	16,3%	12,6%	6,3%	36,0%	1,8%	15,3%	8,1%	12,6%	37,8%	73,9%
Agent(e)s non titulaires	0,9%	10,8%	4,5%	0%	16,2%	0%	8,1%	0,9%	0,9%	9,9%	26,1%
Total	1,8%	27,1%	17,1%	6,3%	52,3%	1,8%	23,4%	9,0%	13,5%	47,7%	100%

Motifs des arrivées par sexe (2018)



B. Les départs

En 2018, 92 agent(e)s ont quitté la DSAF. Parmi ceux(elles)-ci, 77,1% sont des agent(e)s titulaires (n=71), 22,9% des agent(e)s non titulaires (n=21).

La répartition sexuée fait apparaître que 56,4% des agents sortants sont des femmes (n=52), 43,6% des hommes (n=40). Les femmes titulaires représentent 59,2% des sortants de cette catégorie (n=42) alors qu'elles représentent 47,6% des sortants parmi les non titulaires (n=10).

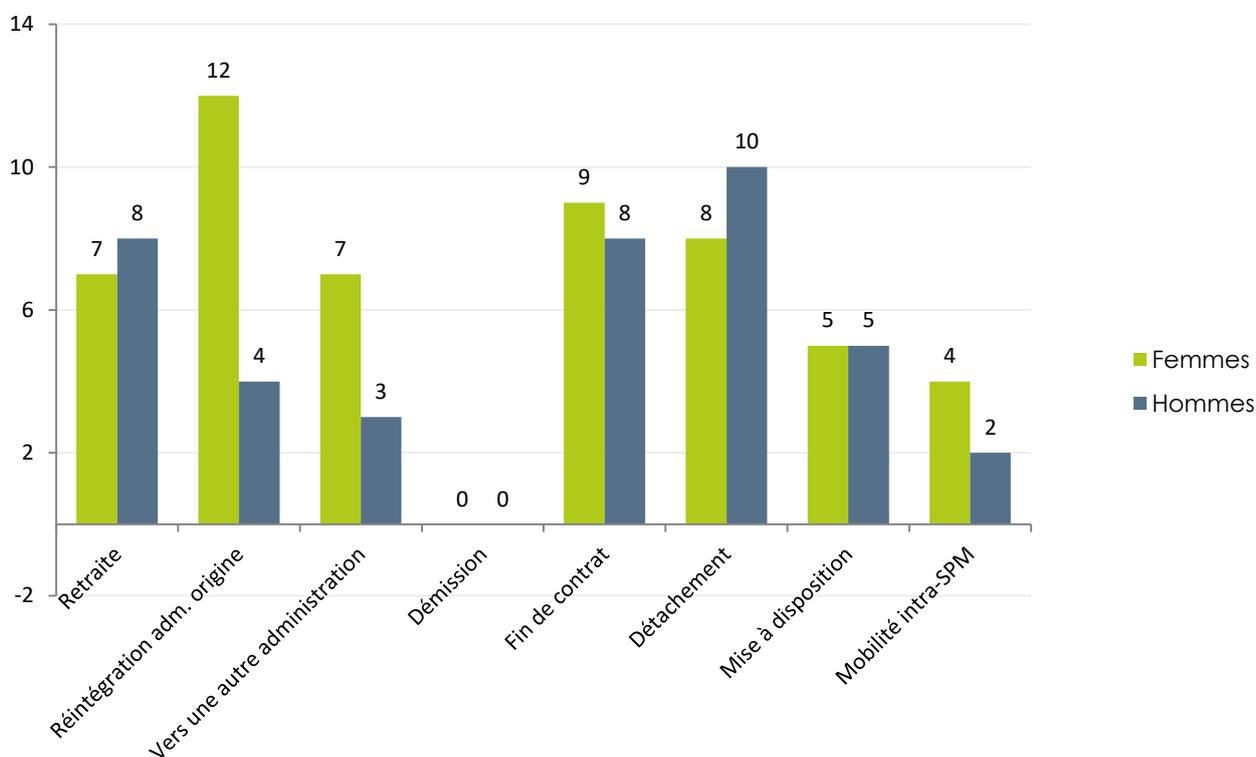
Nombre de départs par sexe en 2018

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Agents titulaires	1	16	13	12	42	3	11	6	9	29	71
Agents non titulaires	0	6	3	1	10	2	7	1	1	11	21
Total	1	22	16	13	52	5	18	7	10	40	92

Répartition des départs par sexe en 2018

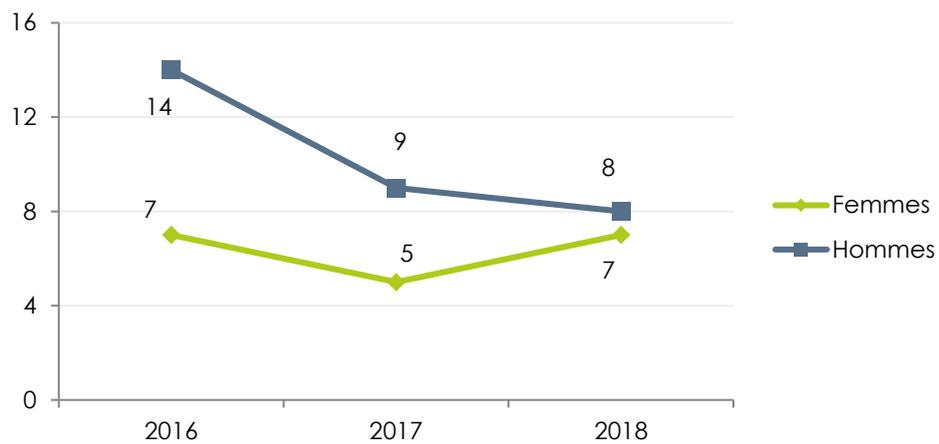
	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Agents titulaires	1,1%	17,3%	14,1%	13,0%	45,5%	3,3%	12,0%	6,5%	9,8%	31,6%	77,1%
Agents non titulaires	0%	6,5%	3,3%	1,1%	10,9%	2,2%	7,6%	1,1%	1,1%	12,0%	22,9%
Total	1,1%	23,8%	17,4%	14,1%	56,4%	5,5%	19,6%	7,6%	10,9%	43,6%	100%

Motifs des départs (temporaires et définitifs) par sexe (2018)



Nombre de départs en retraite par sexe (agent(e)s titulaires et non-titulaires, 2016-2018)

En 2018, 15 agent(e)s sont partis en retraite soit 2,6% des effectifs de la DSAF (576 agents).



Age moyen de départ à la retraite par sexe (2016-2018)

Âge moyen de départ à la retraite					
2016		2017		2018	
F	H	F	H	F	H
63 ans	63 ans	63 ans	63 ans	62 ans	63 ans

C. Le positionnement

État des emplois de l'encadrement dirigeants et supérieurs au 31.12.2018 :

	Femmes	Hommes	Total
Cadres dirigeants	0	1	1
Cadres supérieurs	2	3	5
Total	2	4	6

En 2018, le ratio F/H au sein de la DSAF s'élève à 1/3.

The logo for DSAF, featuring the letters 'DSAF' in a white, bold, sans-serif font. Below the text are five orange circles of equal size, arranged in a horizontal row. The logo is positioned on the left side of the page, partially overlapping a dark blue circular graphic element.

DSAF

III- LES CARRIERES

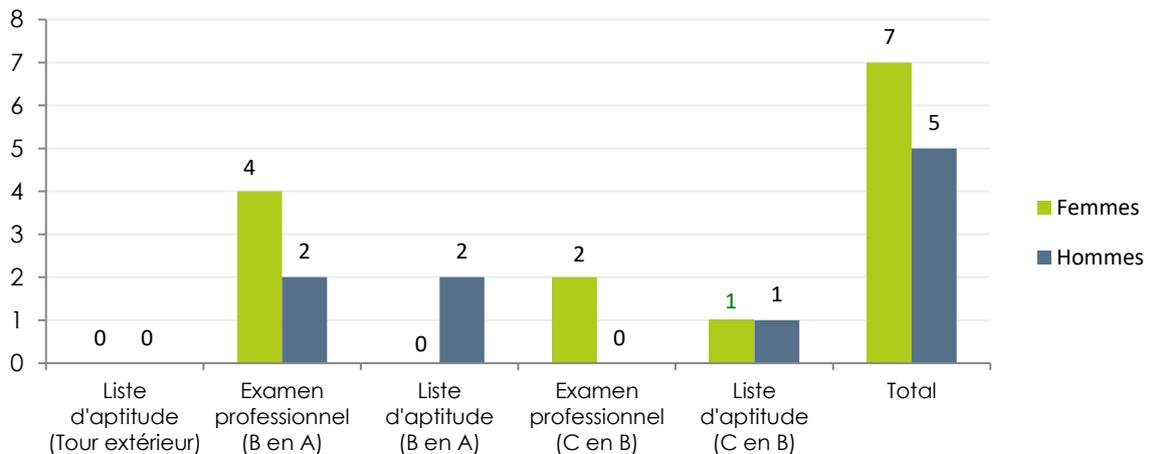
III- LES CARRIERES

A. Les promotions de corps (au titre de l'année 2018)

Voie d'accès	Nb d'agent(e)s promouvables			Nb d'agent(e) promu			Taux de promotion des femmes	Durée moyenne entre deux promotions
	F	H	Total	F	H	Total		
Liste d'aptitude (tour extérieur)	43	42	85	0	0	0	0%	/
Examen professionnel (B en A)	30	17	47	4	5	6	66,7%	10a 1m
Liste d'aptitude (B en A)	29	15	44	0	2	2	0%	5a 11m
Examen professionnel (C en B)	60	136	196	2	0	2	100%	13a 7m
Liste d'aptitude (C en B)	55	130	185	1	1	2	50%	8a 11m
Total	217	340	557	7	5	12	58,3%	9a 7m

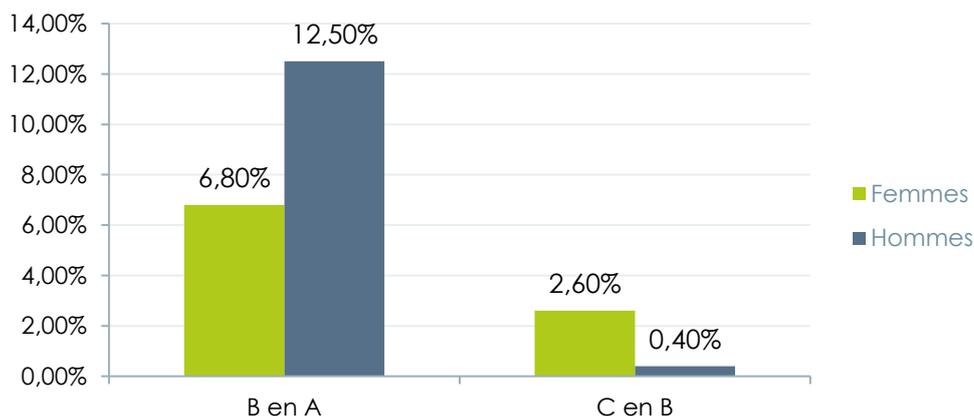
Répartition des promotions par voie d'accès et par sexe (au titre de l'année 2018)

Les femmes représentent 100% des agents promus au titre des examens professionnels C en B, 66,7% des agents promus à l'examen professionnel de B en A.
 Les hommes représentent 100% des agent(e)s promus au titre de la liste d'aptitude B en A.
 Enfin, les femmes et les hommes se partagent les promotions au titre de la liste d'aptitude C en B.



Taux de promotion de corps par sexe (au titre de l'année 2018)

(Nombre de femmes ou d'hommes promu(e)s sur nombre de femmes ou d'hommes promouvables)

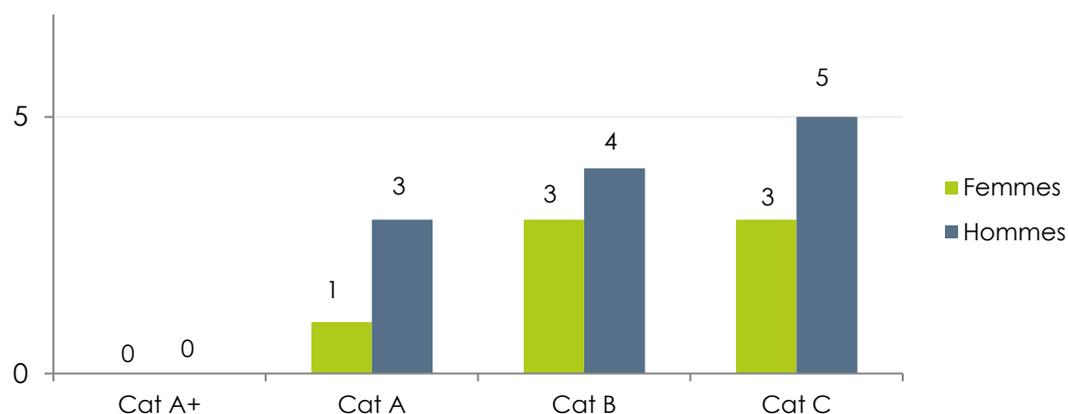


B. Les avancements de grade (au titre de l'année 2018)

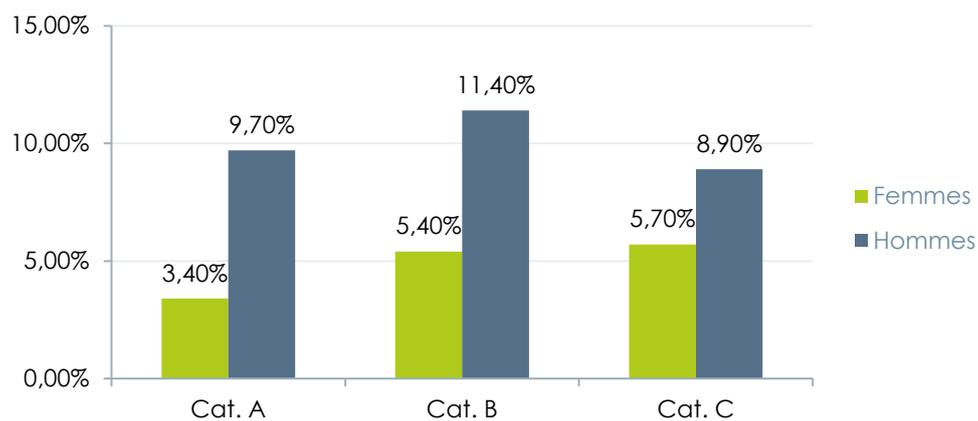
Avancement de grade (au titre de l'année 2018)

Par grade	Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus			Taux de promotion	Durée moyenne entre deux promotions
	F	H	Total	F	H	Total		
Administrateur civil général échelon spécial au choix	0	0	0	0	0	0	/	/
Administrateur civil général au choix	0	0	0	0	0	0	/	/
Administrateur civil hors classe au choix	0	0	0	0	0	0	/	/
Attaché d'administration hors classe échelon spécial au choix	0	0	0	0	0	0	/	/
Attaché d'administration hors classe au choix	2	5	7	0	1	1	14,3%	14a 11m
Attaché principal d'administration par examen professionnel au choix	15	14	29	1	1	2	6,9%	5a 2 m
	12	12	24	0	1	1	4,2%	7a
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle par examen professionnel au choix	17	10	27	0	2	2	7,4%	4a 5m
	10	10	20	0	1	1	5%	6a
Secrétaire administratif de classe supérieure par examen professionnel au choix	15	9	24	3	0	3	12,5%	13a 7m
	14	6	20	0	1	1	5%	7a
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe au choix	30	24	54	0	2	2	3,7%	6a 6m
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe au choix	3	2	5	1	0	1	20%	6a 9m
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe au choix	0	0	0	0	0	0	/	/
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe au choix	1	19	20	0	2	2	10%	6a 6m
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe au choix	1	11	12	1	1	2	16,7%	15a 6m
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe au choix	0	0	0	0	0	0	/	/
Total	120	122	242	6	12	18	7,4%	

Répartition des nominations par catégorie et par sexe (au titre de l'année 2018)



Avancements de grade par sexe et par catégories hiérarchiques (au titre de l'année 2018)
 (Nombre de femmes ou d'hommes promu(e)s sur nombre de femmes ou d'hommes promouvables)



Répartition des agent(e)s titularisé(e)s en 2018 (concours Sauvadet)

Femmes				Hommes				Total
A	B	C	Total	A	B	C	Total	
0	0	0	0	1	0	0	1	1

C. La composition des jurys

Composition des jurys d'examens professionnels et de concours (2018)

Examens/concours organisés en 2018	Président		Autre membre		Total	% de femmes
	F	H	F	H		
B en A 2017	1	0	1	2	4	50%
C en B 2017	0	1	2	1	4	50%
APAE 2019	0	1	2	1	4	50%
SACE 2019	1	0	1	2	4	50%
SACS 2019	1	0	1	2	4	50%
Titularisation A 2017	1	0	1	2	4	50%
Titularisation B 2017	1	0	1	2	4	50%
Titularisation C 2017	1	0	1	2	4	50%
Titularisation A 2018	0	1	2	1	4	50%
Titularisation B 2018	0	1	2	1	4	50%
Titularisation C 2018	0	1	2	1	4	50%
Total	6	5	16	17	44	50%

D. La formation

La formation initiale et continue

Le tableau présente les actions de formation relevant de la formation continue au sens de la définition de la DGAFP. A ce titre, les VAE, bilans de compétences, préparations aux concours et formations statutaires ne sont pas pris en compte.

En 2018, les hommes ont bénéficié d'une durée moyenne de jours de formation (2,5 jours) légèrement supérieure à celle des femmes (2 jours).

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

T1, type 1 : Concerne les formations destinées à l'adaptation immédiate de l'agent à son poste de travail.

T2, type 2 : Inclut les actions de formation favorisant « l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers » ou le maintien dans l'emploi.

T3, type 3 : Englobe les autres actions de formation, celles qui visent le « développement des qualifications » de l'agent au-delà de ce qui est requis pour la tenue de son poste, ou « l'acquisition de nouvelles qualifications » en vue de préparer une évolution professionnelle, un changement de poste ou d'orientation.

Le congé de formation

	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2016	0	0	0	0	0	0	0	0	0

The logo for DSAF, featuring the letters 'DSAF' in a white, bold, sans-serif font. Below the text are five orange circles of equal size, arranged in a horizontal row. The logo is positioned on the left side of the page, partially overlapping a dark blue circular graphic element.

DSAF

IV – LES RÉMUNÉRATIONS

IV- LES REMUNERATIONS

Rémunération nette mensuelle moyenne par sexe en 2018 (tableau)

En euros	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Agent(e) titulaire	6.962	3.559	2.507	2.142	7.619	3.833	2.560	2.549	3.084
Agent(e) non titulaire	5.273	2.695	2.103	1.469	5.151	2.652	2.155	1.889	2.866
Ensemble	5.949	3.342	2.412	2.063	6.156	3.454	2.357	2.525	3.029

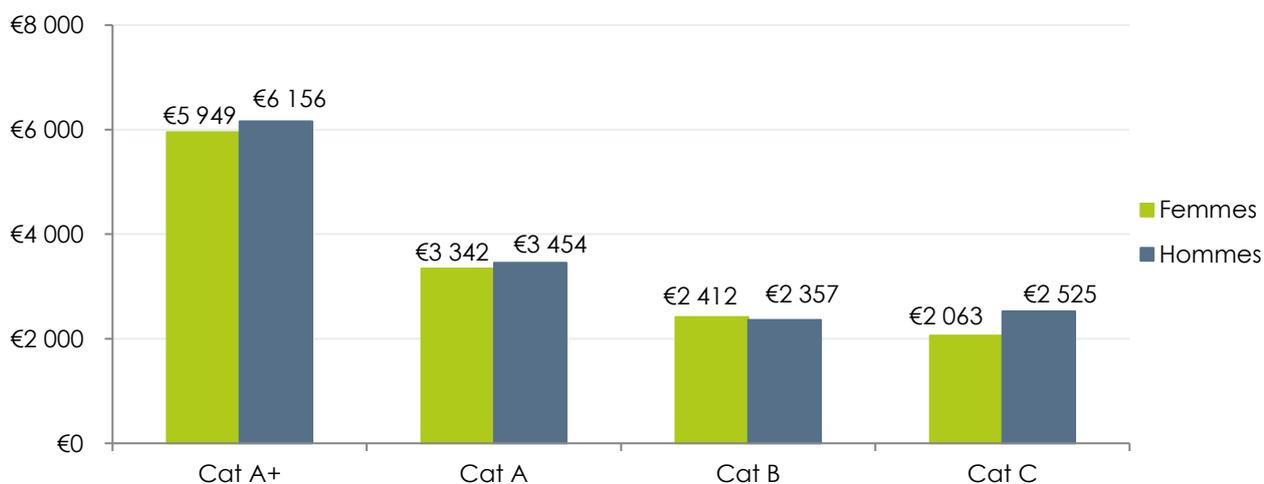
Rémunération nette mensuelle moyenne par sexe en 2018 (histogramme)

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (agents titulaires et non titulaires) est de :

- + 3,5% pour les hommes de catégorie A+ ;
- + 3,4% pour les hommes de catégorie A ;
- + 2,3% pour les femmes de catégorie B ;
- + 22,4% pour les hommes de catégorie C.

Les écarts fluctuent cependant de manière plus importante, notamment pour les agents de catégorie A+ et A lorsque l'on s'intéresse au type de statut. Notamment, pour les agents titulaires, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à :

- + 9,4% pour les hommes de catégorie A+ ;
- + 7,7% pour les hommes de catégorie A ;
- + 2,1% pour les hommes de catégorie B ;
- + 19% pour les hommes de catégorie C.

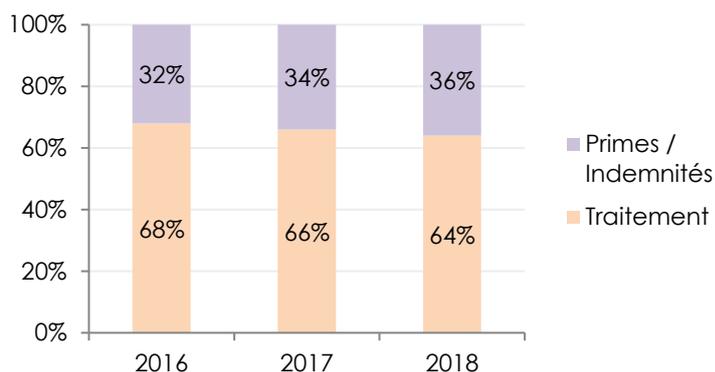


Rémunération nette mensuelle moyenne par décile et par sexe en 2018 (en euros)

	Agents rémunérés par la DSAF									
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
Femmes	1.822	2.034	2.266	2.418	2.634	2.914	3.252	3.796	4.487	NC
Hommes	1.939	2.150	2.357	2.533	2.729	2.999	3.275	3.873	4.521	NC

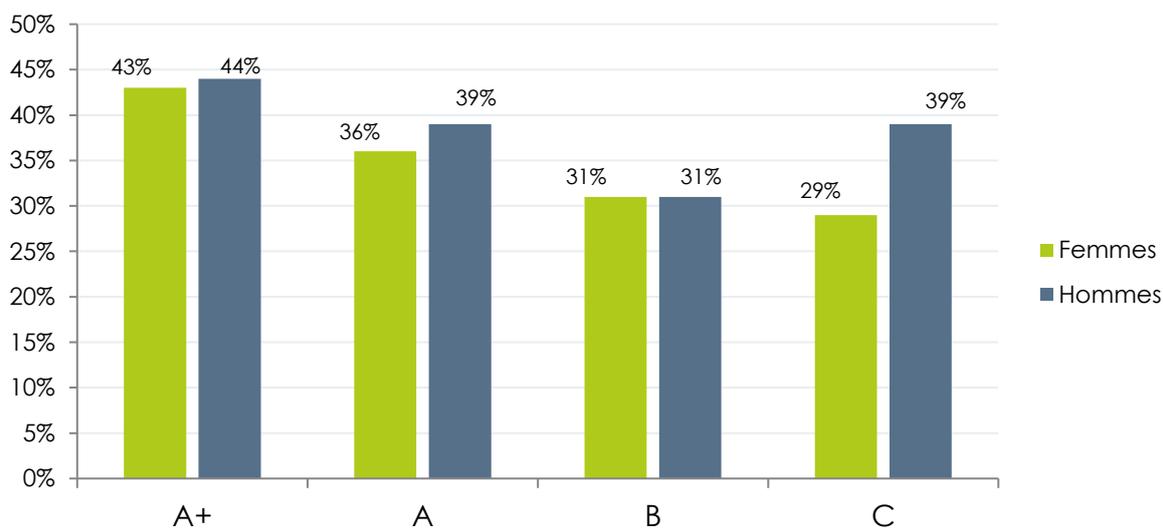
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale en 2018

La part des primes dans la rémunération globale des agents a augmenté de 4 points depuis 2016



Part des primes par genre et par catégorie hiérarchique en 2018

La part des primes dans la rémunération globale est plus élevée pour les hommes en catégorie A+ (+1 point), en catégorie A (+3 points) et C (+10 points). La part des primes dans la rémunération globale est la même entre les femmes et les hommes de catégorie B.



The logo for DSAF, featuring the letters 'DSAF' in white on a dark blue circular background. Below the text are five orange circles arranged in a horizontal row.

DSAF

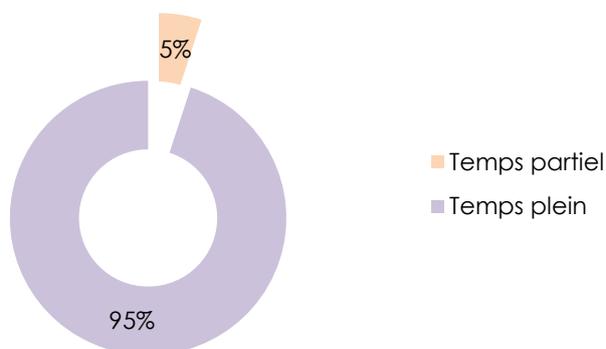


3 CONDITIONS DE TRAVAIL

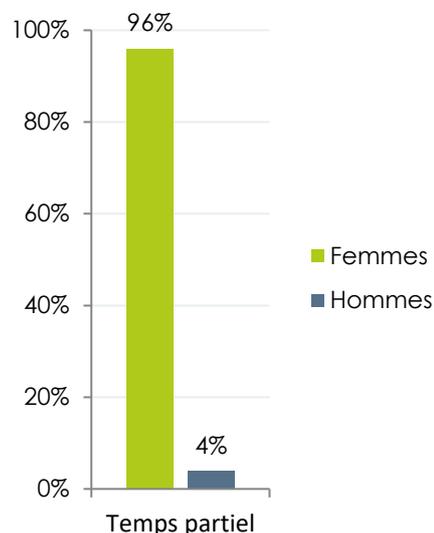
IV- LES CONDITIONS DE TRAVAIL

A. L'organisation du temps de travail

Proportion d'agent(e)s à temps partiel (2018)



Proportion d'hommes et de femmes à temps partiel



Nombre d'agent(e)s à temps partiel au 31 décembre 2018

	Femmes				Hommes				Total	Observations
	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
2018	12	12	5	29	0	0	1	1	30	5% des agent(e)s travaillent à temps partiel, dont 96% de femmes
2017	11	11	4	26	1	0	1	2	28	5% des agent(e)s travaillent à temps partiel, dont 93% de femmes
2016	11	9	6	26	1	0	1	2	28	6% des agents(travaillent à temps partiel, dont 93% de femmes

Aucun agent de catégorie A+ ne bénéficie d'un temps partiel.

Nombre de demandes de temps partiel accordées

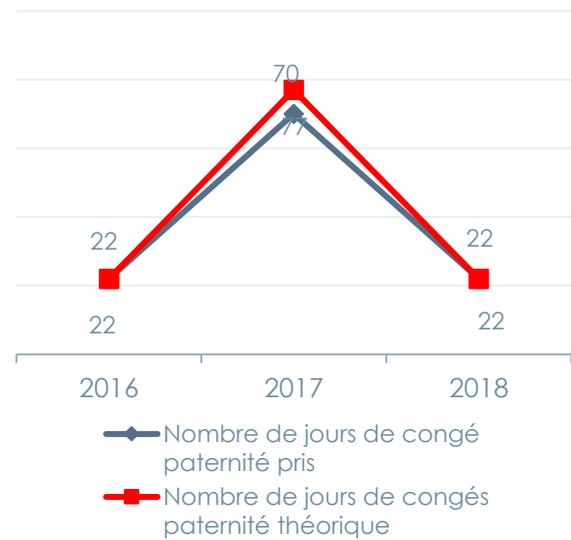
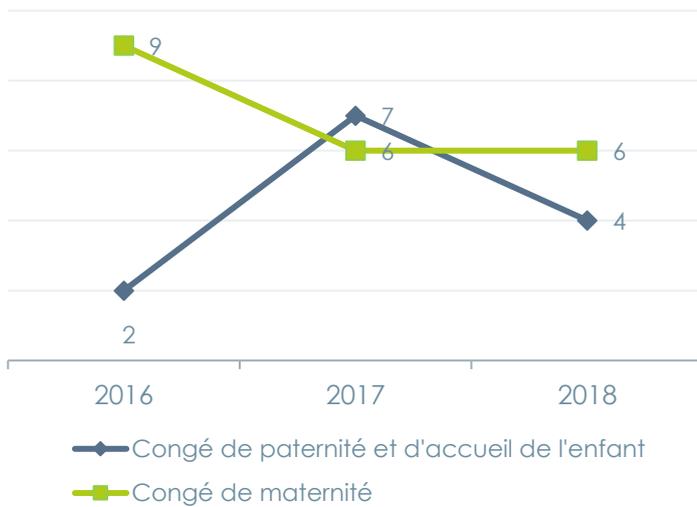
2016		2017		2018								
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				Hommes				Total
				A	B	C	Total	A	B	C	Total	
9	0	17	2	2	2	0	4	0	0	0	0	4

Nombre de demandes de retour à temps plein

2016		2017		2018								
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				Hommes				Total
				A	B	C	Total	A	B	C	Total	
9	0	17	2	3	2	0	5	0	0	0	0	5

B. Les congés

Nombre d'agent(e)s en congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (2016-2018)



Focus sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant en 2018

Aucun(e) agent(e) n'a bénéficié d'un congé d'adoption sur la période 2016-2018.

	A+	A	B	C	Total
Nombre d'agents titulaires	0	2	0	0	2
Nombre d'agents non titulaires	0	2	0	0	2
Total	0	4	0	0	4
Nombre de jours de congés pris	0	22	0	0	22
Nombre de jours de congés théoriques	0	22	0	0	22

Nombre d'agent(e)s en congé de solidarité familiale (2018)

2016	2017	2018								Total
		Femmes				Hommes				
		A+	A	B	C	A+	A	B	C	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

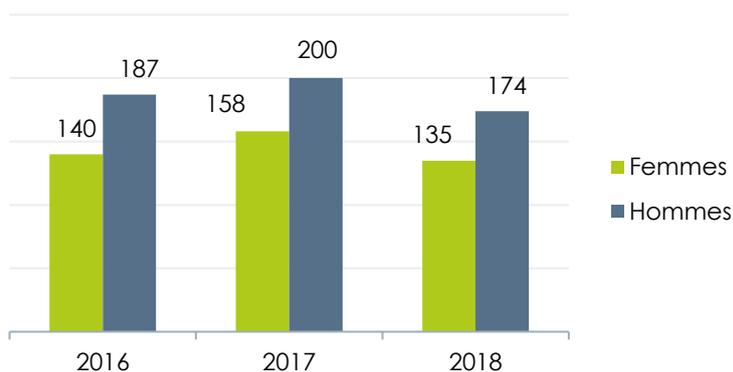
C. Les comptes épargne-temps

Les données ci-après concernent le nouveau CET des agents en fonction dans le périmètre de gestion, à la date du 31 décembre 2018 :

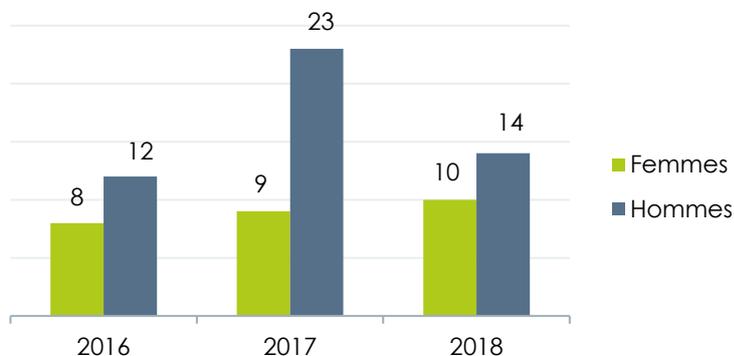
	F	H	Total
Nombre total d'agents détenant un CET	135	174	309
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	10	14	24
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	73	99	172
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année sous forme de congés	111,5	107,5	219
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET au 31.12.18*	91	306	397

* Les congés non pris au 31.12.2018 peuvent être utilisés au cours du 1^{er} trimestre 2019 ou versés sur un CET.

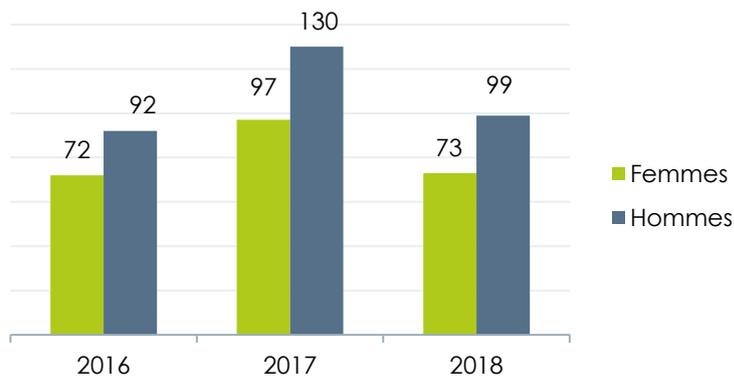
Nombre total d'agent(e)s détenant un CET (2016-2018)



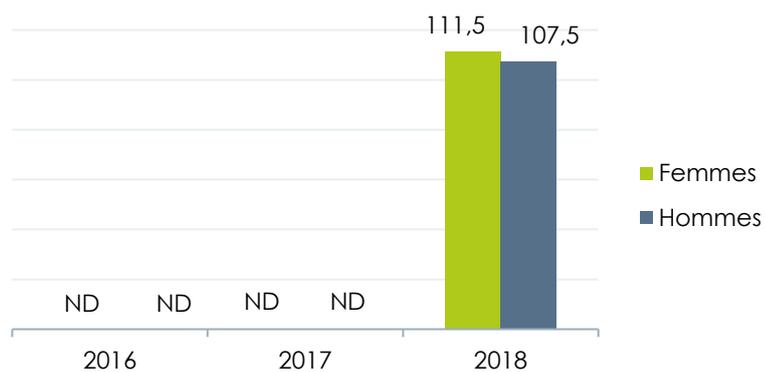
Nombre d'agent(e)s ayant ouvert un CET dans l'année (2016-2018)



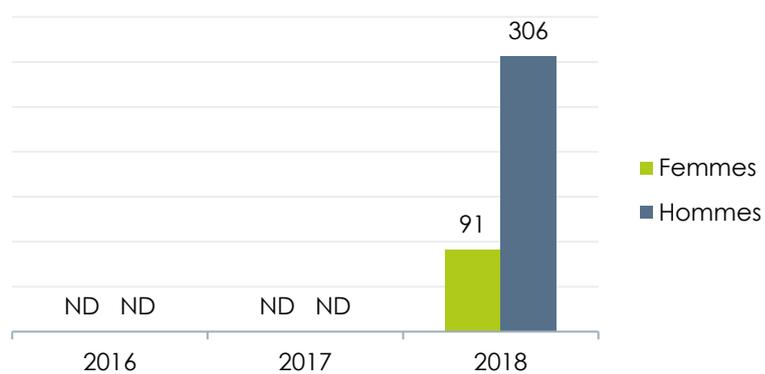
Nombre d'agent(e)s ayant déposé des jours de CET dans l'année (2016-2018)



Nombre de jours de CET utilisés dans l'année sous forme de congés (2016-2018)



Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET au 31 décembre 2018



Il est à noter que les agents ont par ailleurs la possibilité de solder leurs congés au 1er trimestre de l'année suivante.

D. Les accidents du travail

Les accidents du travail/service et de trajet

	2016			2017			2018		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'accidents du travail / service / de mission	6	6	12	3	6	9	5	4	9
Nombre d'accidents de trajet	3	3	6	8	3	11	9	5	14

	2016	2017	2018
Nombre total de jours calendaires d'arrêts maladie pour accident du travail / service et de trajet	999	617	645

Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel

	2016			2017			2018		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'agents atteints d'une maladie professionnelle	0	1	1	0	0	0	0	0	1

	2016	2017	2018
Nombre total de jours d'arrêts maladie pour maladie professionnelle	54	06	2

La reconnaissance d'invalidité

	2016			2017			2018		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de cas d'accidents du travail ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité	0	0	0	1	2	3	1	2	3
<i>dont permanente</i>	0	0	0	1	2	3	1	2	3
Nombre de cas de maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont permanente</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ANNEXE 1 : CALCUL DES INDICATEURS

A. LES EFFECTIFS

Personnes physiques :

Il s'agit d'additionner le nombre d'agents (effectifs en personnes physiques).
La mesure est faite au 31 décembre.

Equivalent temps plein :

Il s'agit de comptabiliser le nombre d'agent en additionnant leur quotité de temps de travail (effectifs en équivalent temps plein).

La mesure est faite au 31 décembre.

Seuls les agents dans les positions administratives suivantes sont comptabilisés (code RenoIRH) :

- Affecté dans l'administration (comprend les agents titulaires, les agents non titulaires (ANT), apprentis (les stagiaires ne sont pas comptabilisés dans RenoIRH) ;
- Détachement entrant auprès d'une administration de l'Etat ou dans un EP de l'Etat dans un emploi ne conduisant pas à pension ;
- Détachement entrant sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'Etat conduisant à pension ;
- Détachement entrant (au sein d'un des services du Premier ministre, ex : HATVP)/sortant (d'un des services du Premier ministre, ex : DSAF) auprès d'une administration de l'Etat ou dans un EP de l'Etat dans un emploi ne conduisant pas à pension ;
- Détachement entrant (au sein d'un des services du Premier ministre, ex : HATVP)/sortant (d'un des services du Premier ministre, ex : DSAF) sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'Etat conduisant à pension ;
- MAD sortante à titre gratuit auprès d'une autre administration ou d'un EPA de l'Etat ;
- MAD sortante avec remboursement auprès d'une autre administration ou d'un EPA de l'Etat ;
- Position normale d'activité entrante payée ;
- Position normale d'activité sortante payée ;
- Situation de réorientation professionnelle.

A contrario, les agents dans les positions administratives suivantes ne sont pas comptabilisés (code RenoIRH) :

- Congé parental après naissance ;
- Congé sans rémunération de mobilité ;
- Congé sans rémunération pendant la période de stage préalable à la nomination dans le corps ;
- Congé sans rémunération pour convenances personnelles ;
- Congé sans rémunération pour raisons de famille ;
- Détachement sortant auprès d'une administration de l'Etat ou dans un EP de l'Etat dans un emploi ne conduisant pas à pension ;
- Détachement sortant pour mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ;
- Détachement sortant pour stage ou scolarité avant titularisation dans un emploi de l'Etat ou d'un EPA, ou pour préparation à un concours ;
- Détachement sortant sur demande auprès d'une administration ou d'un EP de l'Etat conduisant à pension ;
- Disponibilité d'office dans l'intérêt du service ;
- Disponibilité pour études et recherche ;
- Disponibilité spéciale d'office ;
- Disponibilité sur demande pour élever enfant âgé de moins de 8 ans ;
- Disponibilité sur demande pour convenances personnelles ;
- Disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise ;
- Disponibilité sur demande pour donner des soins à un ascendant suite à accident/maladie grave ;
- Disponibilité sur demande pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé ;
- Hors cadres auprès d'une administration ;
- MAD entrante à titre gratuit dans l'administration par une DRH externe au SIRH ;
- MAD entrante avec remboursement dans l'administration par une DRH externe au SIRH / payé via une convention de gestion sur le budget des programmes LOLF de l'administration ;

- MAD entrante avec remboursement dans l'administration par une DRH externe au SIRH, pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications particulières ;
- Position normale d'activité sortante non payée.

B. LES REMUNERATIONS

Rémunération nette mensuelle moyenne (en euros) :

Pour les titulaires et les ANT : dans l'assiette de calcul de la rémunération, tous les éléments versés à l'agent dans l'année sont inclus (principal et accessoire) sauf le remboursement de frais de transports et les indemnités de formation/jurys.

NB : Les apprentis sont inclus dans les ANT (dans les catégories C).

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale :

ATTENTION : seuls les titulaires sont concernés.

- Dans l'assiette de calcul des primes :
 - Sont exclues les indemnités versées au titre des modalités de travail : les ISP, les IHTS, les astreintes/interventions.
 - Sont inclus l'IFSE, l'indemnité de résidence, le CIA, et l'indemnité dégressive.
- Dans l'assiette de calcul de la rémunération :
 - Sont inclus le TB et la NBI.
 - Sont exclus le SFT et le remboursement transport.

C. LES AGENTS DE DROIT PRIVÉ

Non-titulaires n'implique pas nécessairement que la relation avec l'employeur soit régie par le droit privé. Il convient de distinguer à l'intérieur de cet ensemble les agents non-titulaires de droit public et les agents non-titulaires de droit privé.

Deux critères sont à prendre en compte : le type de contrat et la nature du service public.

Dans le cas où l'employeur est une personne morale de droit public chargée de l'exécution d'une mission de service public administratif, l'ensemble des salariés est réputé relever du droit public. Ce principe connaît toutefois des exceptions.

Par exemple :

Certains agents non statutaires comme les contrats aidés (emploi d'avenir, contrat d'accompagnement dans l'emploi, apprenti...) relèvent du droit privé ainsi que les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales, remplissant les conditions définies aux articles 34 et 35 de la loi du 12 avril 2000 qui ont demandé que leur contrat de travail soit un contrat de droit privé ;

Certains établissements publics administratifs nationaux sont autorisés par la loi à recruter des contractuels de droit privé (EFS, AFSSAPS...) ;

La caisse des dépôts et consignations peut également recruter des agents de droit privé.

D. LES RETRAITES

Un emploi de catégorie active, dans la fonction publique, est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Les emplois sont classés en catégorie active par arrêtés ministériels.

Tout emploi qui n'est pas classé en catégorie active est un emploi de catégorie sédentaire.

Le fait d'occuper pendant une certaine durée un emploi de catégorie active ouvre droit, pour le fonctionnaire :

- à un départ anticipé à la retraite par rapport à l'âge normal,
- et, pour certains emplois, à des bonifications et majorations pour la retraite (par exemple, les policiers de la police nationale bénéficient, sous certaines conditions, d'une bonification, pour la liquidation de leur pension, égale à 1/5^{me} du temps passé dans des services actifs de police).

De manière générale, depuis le 1^{er} juillet 2011, un fonctionnaire peut partir à la retraite à partir de 57 ans s'il a occupé un emploi de catégorie active pendant au moins 17 ans. Avant cette date, la durée minimale de services exigée était fixée à 15 ans et l'âge minimum de départ à la retraite à 55 ans.

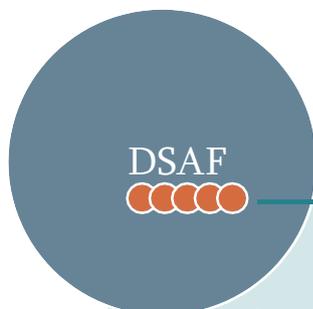
ANNEXE 2 : ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2013

[Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat](#) - Modifié par [Arrêté du 22 décembre 2017 - art. \(V\)](#)

Toutes les données du rapport de situation comparée sont à ventiler par sexe.

<u>SOUS-THEMES</u>	<u>DOMAINES</u>	<u>INDICATEURS</u>	<u>N°</u>
Conditions générales d'emploi	A. Effectifs	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par PCS et, pour les non-titulaires, par type de contrat.	1
		Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS.	2
	B. Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet.	3
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.	4
	C. Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés.	5
	D. Embauches et départs	Répartition des agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	6
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès	7
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).	8
	E. Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.	9
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012).	10
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits, présents, admissibles, admis)	11
Conditions générales d'emploi	F. Promotions	Répartition des agents promus et promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions.	12
		Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi.	13

		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant).	14
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.	15
Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile.	16
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	17
Formation		Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	18
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle.	19
Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).	20
Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.	21
		Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés.	22
Congés		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.	23
Organisation du temps de travail	A. Organisation	Nombre de chartes du temps.	24
	B. Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	25
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	26
	C. Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).	27



RAPPORT DE SITUATION COMPAREE - 2018

Sous-direction
des ressources humaines

Bureau des politiques
des ressources humaines
et du dialogue social