



**PREMIÈRE
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DILA

RAPPORT SOCIAL UNIQUE ET DONNÉES SOCIALES

IAU TITRE DE 2022

EDITO

L'article L. 231-1 du code général de la fonction publique prévoit désormais l'élaboration chaque année par les administrations d'un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion et l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, en lieu et place du bilan social.

Les ressources humaines de la DILA présentent la particularité d'être composées de 66 % d'agents de droit public des services du Premier ministre et de personnels de droit public mis à disposition au centre d'appels interministériel basé à Metz, et de 34 % de salariés de droit privé sous convention collective de la presse parisienne. Les données sociales présentées portent sur l'ensemble de ce périmètre. Elles n'intègrent en revanche pas les salariés mutualisés de la SACIJO.

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

Ce rapport met en exergue l'action de la DILA en 2022 en matière d'égalité et de diversité, notamment. En effet, dans le cadre de la démarche de « double labellisation » des services du Premier ministre sur ces enjeux, la DILA a maintenu en 2022 son engagement en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un audit AFNOR à mi-parcours s'est tenu en novembre 2022. La DILA continue de former et sensibiliser les agents sur cette thématique. Ainsi, parmi les effectifs permanents, 77% des agents (dont 91% des encadrants) ont suivi la formation « égalité-diversité ». Le déploiement à grande échelle de la formation visant à prévenir les violences sexuelles et sexistes a par ailleurs commencé fin 2022. La DILA porte enfin une attention particulière à la répartition équilibrée entre les femmes et les hommes de son encadrement supérieur.

En 2022, la DILA a poursuivi le déploiement d'actions en faveur du soutien à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap. Le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) au sein de la DILA continue ainsi de progresser régulièrement : le taux déclaré était de 5,32% en 2020, de 6,8% en 2021 et est de 8,3 % en 2022. De nombreuses actions de sensibilisation sur la question du handicap ont été proposées à l'ensemble des agents de la DILA : participation au Duoday, animation d'un « café démo » sur la question du handicap, nombreux articles et dossiers dédiés au handicap dans La Gazette et sur DILANET, rédaction du guide du proche aidant, etc.

En matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, la mise en œuvre du plan stratégique DILA 2024 conduit à actualiser chaque année les projections sur l'évolution des effectifs et les besoins de recrutement des départements à moyen terme. Ces travaux nourrissent l'activité de conseil en évolution professionnelle exercée auprès des agents et l'élaboration du plan annuel de formation. 40 agents ont bénéficié d'une mobilité interne en 2022 (y compris les mobilités de salariés SACIJO sur des postes mutualisés). La DILA maintient par ailleurs son soutien à l'apprentissage et aux besoins de développement des compétences des agents liés à l'exercice des métiers de la DILA et à ses projets stratégiques, à l'enjeu d'évolution professionnelle des agents, et à la réalisation des objectifs métiers des départements.

S'agissant de la qualité de vie au travail, un nouveau plan d'actions a été intégré au plan stratégique DILA 2024 pour la période 2021-2022. La poursuite du déploiement du télétravail fait partie des leviers d'actions dans ce domaine. Ainsi, pour accompagner au mieux les agents et les managers dans la mise en œuvre de ce mode de travail hybride (présentiel/distanciel), la DILA a poursuivi le déploiement de formations obligatoires sur cette thématique et a procédé à un recensement des bonnes pratiques.

Pour finir, la fin de l'année 2022 a été marquée par les élections professionnelles de droit public qui ont conduit à la mise en place de nouvelles instances de dialogue social en 2023.

SOMMAIRE

EDITO	3
SOMMAIRE	5
QUELQUES CHIFFRES CLES	9
AVANT PROPOS	11
CHAPITRE 1 : L'EMPLOI	13
1. Le plafond d'emplois	14
2. Les effectifs	15
a) Effectifs au 31 décembre 2022	15
b) Effectifs sur l'année 2022	22
3. Répartition des effectifs physiques par tranches d'âge, âge moyen et âge médian	26
4. Focus sur les contractuels de droit public	29
5. La répartition de l'encadrement par genre	31
6. Les agents en situation de handicap	32
CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT	33
1. Les arrivées	34
a) Agents recrutés sur l'année par statut d'emploi, par sexe et par catégorie	34
b) Agents recrutés sur emplois permanents par catégorie et par sexe	35
c) Agents titulaires recrutés par catégorie et par sexe	35
d) Agents contractuels recrutés par type de contrat, par fondement juridique, par sexe, par catégorie et par durée	36
2. Les apprentis et les stagiaires	37
a) Les apprentis	37
b) Les stagiaires	38
CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS	39
1. La mobilité	40
a) Les mobilités internes	40
b) L'accompagnement en mobilité et carrière	41
2. Les promotions et avancements	43
a) Les promotions des fonctionnaires	43
b) Les promotions des agents de droit privé	44
3. Les départs	45
CHAPITRE 4 : LES FORMATIONS	46
1. Les dépenses de formation	47
a) Les dépenses consacrées à la formation continue (en euros)	47
b) Le coût et la durée moyens des stages de formation	48
c) La répartition des dépenses de formation	48
2. La répartition des agents formés	50
3. La répartition par nature et type de formations	51
4. Evolution sur trois ans	54
5. Congés de formation et CPF	55

CHAPITRE 5 : LA REMUNERATION	56
1. La masse salariale	57
2. La rémunération globale des agents	57
a) Rémunérations moyennes brutes annuelles (en euros)	57
b) Rémunérations moyennes brutes mensuelles (en euros)	58
3. Le régime indemnitaire	65
a) Le régime indemnitaire des fonctionnaires	65
b) Le dispositif d'intéressement en faveur des agents de droit privé	70
CHAPITRE 6 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	71
1. Les acteurs et instances de la prévention	72
2. Les actions de prévention	73
3. Les accidents de travail et de service	75
a) Nombre d'accidents de travail et de service (avec arrêt, sans arrêts et bénins)	75
b) Nombre d'accidents de travail et de service avec arrêt et nombre de jours d'arrêt de travail	75
c) Taux de fréquence et taux de gravité	76
d) Répartition des accidents de travail et de service avec arrêt par siège de lésion	77
e) Répartition des accidents de travail et de service par éléments matériels (avec et sans arrêt et accidents bénins)	77
4. Les accidents de trajet	78
5. Les maladies professionnelles	79
CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	80
1. Organisation et cycle de travail	81
a) Nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires variables	81
b) Les astreintes	82
c) Les repos compensateurs	83
2. Le télétravail	84
3. Le temps partiel	86
a) Répartition des agents	86
b) Changement de quotité de temps de travail à la demande des agents	88
4. Les congés et le CET	89
a) Les congés	89
b) Le CET	90
5. Les absences	92
a) Absences hors congés et raisons de santé (en nombre de jours)	92
b) Absence pour raisons de santé autres qu'imputables au travail	93
c) Les jours de carence	95
CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE	96
1. Les prestations sociales	97
a) La restauration	98
b) Les aides financières	98
c) Les loisirs	98
d) Les bons de rentrée scolaire et Noël	99

e) Le logement	100
f) L'assistante sociale	100
2. La protection sociale complémentaire	101
3. Les allocations d'aide au retour à l'emploi	102
CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL	103
1. Les instances représentatives du personnel	104
a) Les instances représentatives du personnel de droit public	104
b) Les instances représentatives du personnel de droit privé	105
c) Les réunions des instances	106
2. Les moyens syndicaux	107
a) Les mandats de droit privé	107
b) Les mandats de droit public	107
c) Les congés de formation syndicale	107
3. Les évolutions conventionnelles	108
4. Les mouvements de grève	108
5. Les recours devant les CAP ministérielles et la CCP de la DILA	108
CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE	109
GLOSSAIRE	111

QUELQUES CHIFFRES CLES

L'emploi

- 485 agents au 31 décembre 2022 (hors MAD) et 46 agents MAD
- 31,3 % de fonctionnaires
- 31,8 % d'agents contractuels de droit public
- 36,9 % d'agents contractuels de droit privé
- 8,30 % d'agents RQTH
- Les femmes représentent 47,6 %
- 49,6 % de femmes exercent des fonctions d'encadrement
- La moyenne d'âge est de 49 ans
- 28 apprentis

Les rémunérations

- 42,5 millions d'euros de masse salariale ont été consommés
- L'indice majoré moyen des contractuels va de 465 (cat. C) à 928 (cat. A)
- La part des primes et indemnités s'élève à 38 % du salaire des fonctionnaires

Le recrutement et les parcours professionnels

- 115 agents recrutés
- 16 nouveaux apprentis
- 51 stagiaires accueillis
- 40 mobilités internes
- 7 fonctionnaires promus
- 12 agents de droit privé promus

La santé et la sécurité au travail

- 5 registres de santé et de sécurité au travail
- 196 agents formés en santé et sécurité au travail
- 21 décisions des commissions médicales
- 346 examens cliniques menés par la médecine du travail
- 3 173 jours d'arrêt pour accident de travail ou de service
- 330 jours d'arrêt pour accident de trajet
- 2 maladies professionnelles reconnues pour un même agent
- 16,57 de taux de fréquence des accidents du travail et de service
- 4,09 de taux de gravité des accidents du travail et de service

Les formations

- Budget de la formation : 445 K€
- 81 % des agents ont bénéficié d'une formation
- 213 formations réalisées

L'organisation du temps de travail

- Un cycle de travail unique à 35h hebdomadaires
- 386 agents télétravaillant
- 7,5 % d'agents en temps partiel

Les congés et absence

- 40,5 jours de congés pris en moyenne
- 193 agents possédant un CET
- Le taux d'absentéisme s'élève à 3,73 %

L'action sociale

- 408 K€ dépensés au titre des prestations sociales
- 252 189 euros de subventions pour la restauration

Le dialogue social

- 18 représentants du personnel de droit public
- 23 représentants du personnel de droit privé

AVANT PROPOS

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique et l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ont précisé le contenu de ce rapport social unique (RSU).

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

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

L'objectif de ce RSU est de faciliter la transparence de la gestion des ressources humaines attendue de l'ensemble des acteurs du dialogue social et de renforcer :

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

Les ressources humaines de la DILA présentent la particularité d'être composées de 63 % d'agents de droit public des services du Premier ministre et de 37 % de salariés de droit privé sous convention collective de la presse parisienne. Les données sociales présentées portent sauf mention contraire sur l'ensemble de ce périmètre. C'est pour cette raison que les indicateurs mentionnés ci-dessus et devant figurer dans le RSU ont été enrichis d'éléments concernant les salariés de droit privé et de données sociales qui étaient incluses dans l'ancien bilan social de la DILA. Ces dernières sont indiquées par le pictogramme :



Des personnels de droit public sont par ailleurs mis à disposition de la DILA au centre d'appels interministériel basé à Metz. Certains indicateurs sont également présentés en incluant ces personnels. Des salariés de droit privé de la SACIJO sont également employés par mise à disposition (« salariés mutualisés ») mais ne sont pas pris en compte dans les indicateurs, la SACIJO produisant son propre rapport social. Un tableau rappelle toutefois leur nombre et leur département d'affectation.

Enfin, outre ce RSU, une base de données sociales dans laquelle se retrouvent l'ensemble des indicateurs figurant dans le RSU est mise à disposition des représentants du personnel de droit public par la DSAF. S'agissant des membres du comité social de la DILA, les données relatives au personnel de droit privé leur sont communiquées semestriellement.

A noter :

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

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

CHAPITRE 1 : L'EMPLOI

485 agents au
31/12/2022
hors MAD

47,6 % de
femmes

49 ans d'âge
moyen

12 contractuels
cédés en
2022

8,30 %
d'agents RQTH

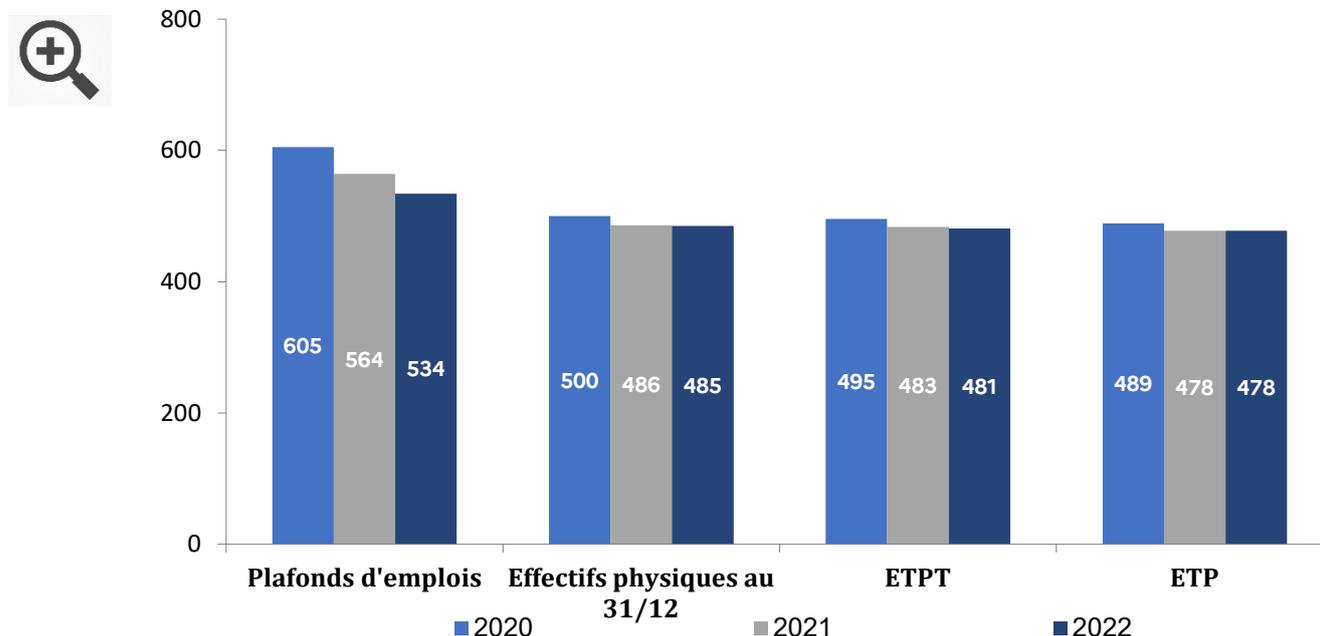
28 apprentis

1. Le plafond d'emplois

Le plafond d'emplois désigne les autorisations d'emplois ouvertes en loi de finances en équivalent temps plein travaillé (ETPT). Le tableau ci-dessous présente également les consommations d'emplois en ETPT sur les trois dernières années. Les emplois mis à disposition (MAD) ne sont pas inclus, n'étant pas portés par le budget annexe. Les apprentis ne sont pas non plus pris en compte dans le plafond d'emplois.

Programme 624	Plafond en ETPT	Consommation en ETPT
2020	605	495
2021	564	483
2022	534	481

Le graphique ci-dessous reprend les consommations d'emplois sur les trois dernières années en distinguant les effectifs physiques, les ETPT et les équivalents temps plein (ETP).



Au 31 décembre 2022, les effectifs physiques de la DILA s'établissent à 485 agents, représentant 478 ETP, soit une diminution d'un agent et une stabilité du nombre d'ETP par rapport à l'année précédente. Cette évolution résulte d'un schéma d'emploi 2022 prévoyant 7 suppressions d'emplois mais compensé par le transfert par le ministère de l'économie et des finances de 7 emplois pour la création du site [Entreprendre.service-public.fr](https://www.entreprendre.service-public.fr).

Le plafond d'autorisations d'emplois a quant à lui été diminué de 30 emplois entre 2021 et 2022 (534 contre 564). La consommation d'emplois constatée est de 90,1 % du plafond d'emplois contre 85,6 % en 2021.

2. Les effectifs

a) Effectifs au 31 décembre 2022

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

- Tous les agents des programmes, hors agents sur contrats saisonniers, de remplacement ou agents payés à l'acte.
- Les agents en congé parental, en congé de longue durée ou en mise à disposition (MAD) sont comptabilisés dans les effectifs.

A noter :

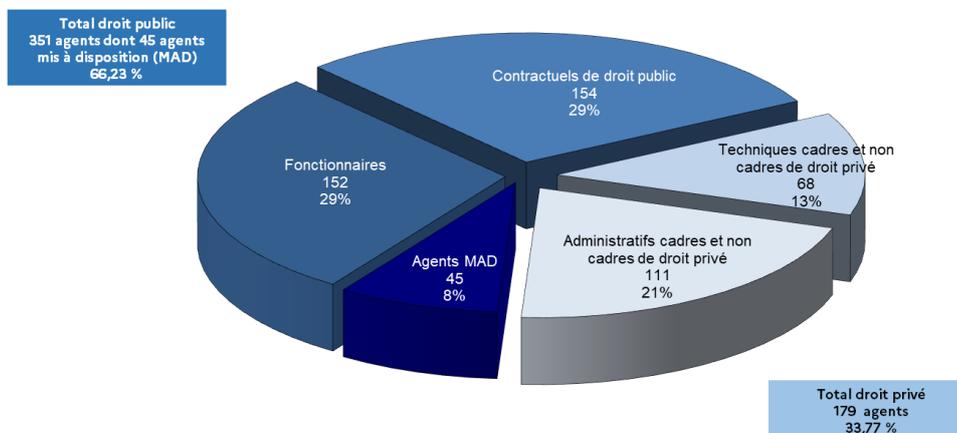
- Les agents en MAD sortante comptent pour 0 en effectif physique, 1 en ETP, 0 en fonction et 0 ou 1 en rémunéré suivant s'ils sont mis à disposition contre remboursement ou non.
- Les agents en MAD entrantes ne sont pas comptabilisés dans les effectifs, sauf lorsque cela est précisé.

• Effectifs physiques totaux au 31 décembre 2022

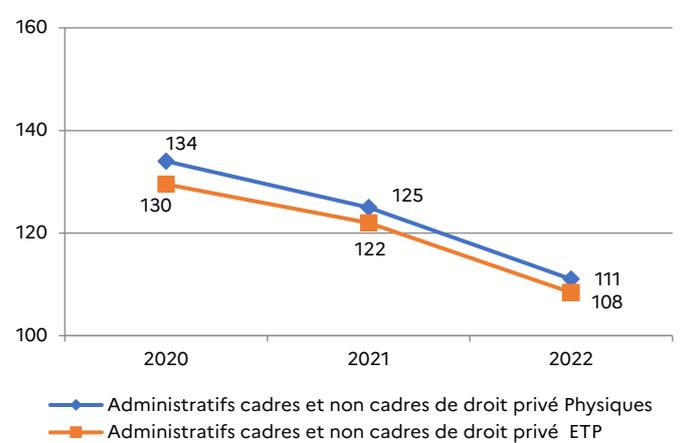
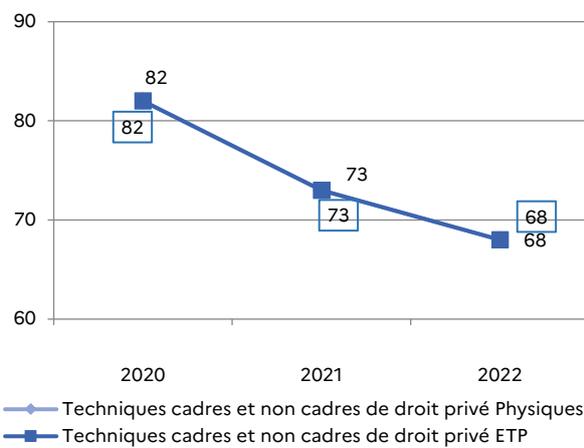
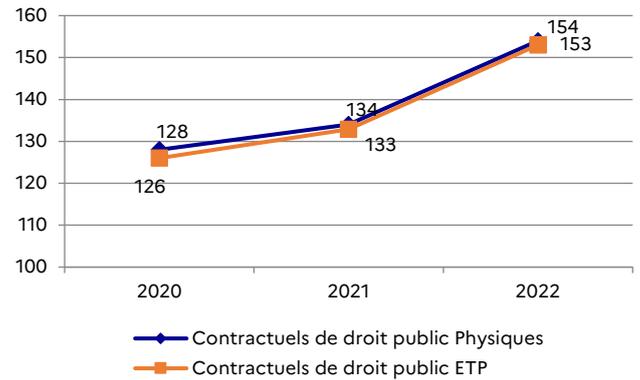
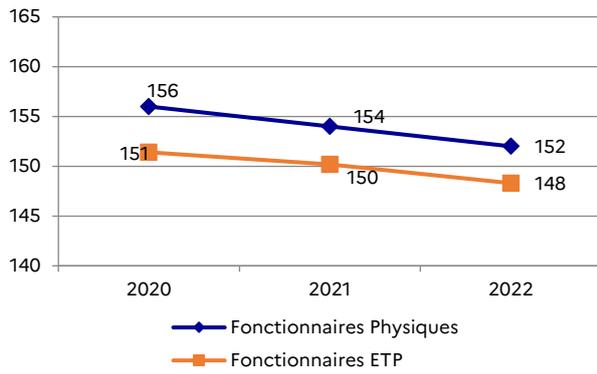


Au 31 décembre 2022, la DILA compte 485 agents (sans les 45 agents mis à disposition) répartis comme suit : 63,1 % d'agents de droit public dont 31,3 % de fonctionnaires (152) et 31,8 % de contractuels de droit public (154), 36,9% de contractuels de droit privé (179). Ils se décomposent en 47,6 % de femmes et 52,4 % d'hommes.

Si l'on inclut les agents mis à disposition (45 mises à disposition entrantes au CAI de Metz), la DILA compte 530 agents répartis comme suit : 66,3 % d'agents de droit public dont 37 % de fonctionnaires (196 et 29,2 % de contractuels de droit public (155), 33,8 % de contractuels de droit privé (179). Ils se décomposent en 48,3 % de femmes et 51,7 % d'hommes.



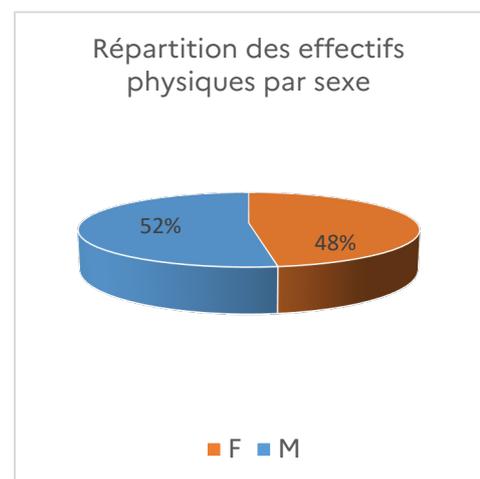
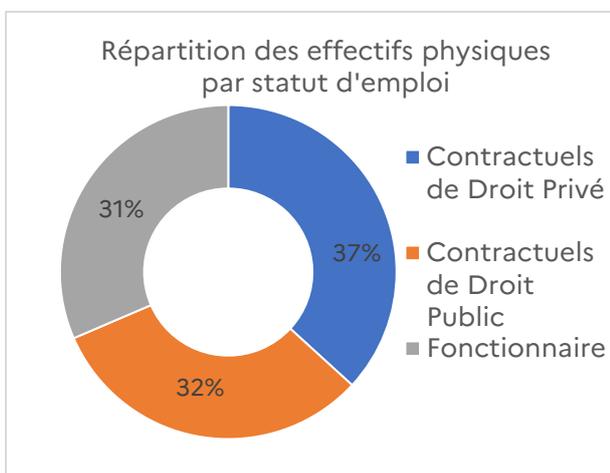
• Evolution des effectifs physiques / ETP (hors MAD et apprentis) par statut sur 3 ans



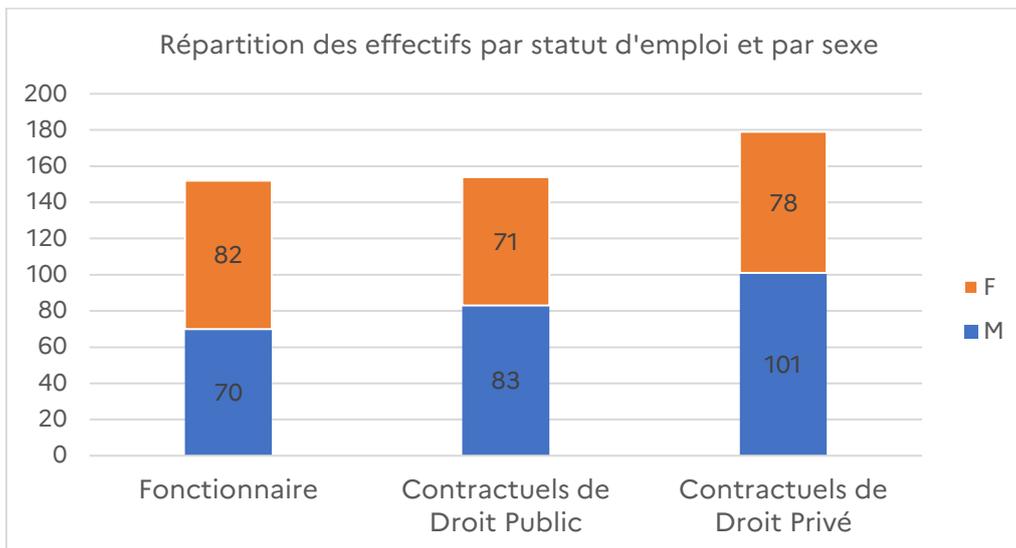
• Répartition des effectifs physiques par sexe et par statut au 31 décembre 2022

Statut d'emploi	Effectifs physiques
Contractuels de Droit Privé	179
Contractuels de Droit Public	154
Fonctionnaires	152
Total général	485

Sexe	Effectifs physiques
Femmes	231
Hommes	254
Total général	485



Statut d'emploi	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires	70	82	152
Contractuel de droit public	83	71	154
Contractuel de droit privé	101	78	179
Total général	254	231	485



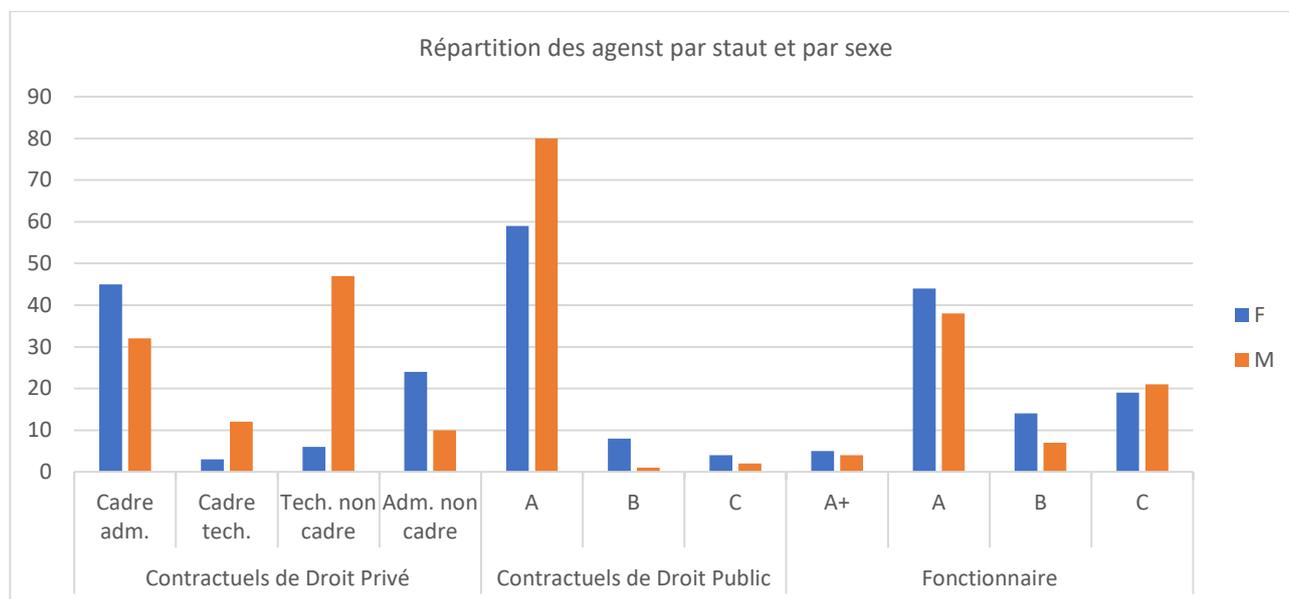
- Répartition des effectifs physiques par catégorie et par sexe au 31 décembre 2022

Statut et catégorie	Nombre d'agents
Contractuels de droit privé	179
Cadre administratif	77
Cadre technique	15
Administratif non cadre	34
Technique non cadre	53
Contractuels de droit public	154
A	139
B	9
C	6
Fonctionnaires	152
A+	9
A	82
B	21
C	40
Total	485

La part des cadres est en constante augmentation depuis plusieurs années, les catégories A+, A et les cadres administratifs et techniques représentant 66% des effectifs physiques (63 % en 2021).

Statut et catégorie	Femmes	Hommes	Total
Contractuels de droit privé	78	101	179
Cadre administratif	45	32	77
Cadre technique	3	12	15
Technique non cadre	6	47	53
Administratif non cadre	24	10	34
Contractuels de droit public	71	83	154
A	59	80	139
B	8	1	9
C	4	2	6
Fonctionnaires	82	70	152
A+	5	4	9
A	44	38	82
B	14	7	21
C	19	21	40
Total	231	254	485

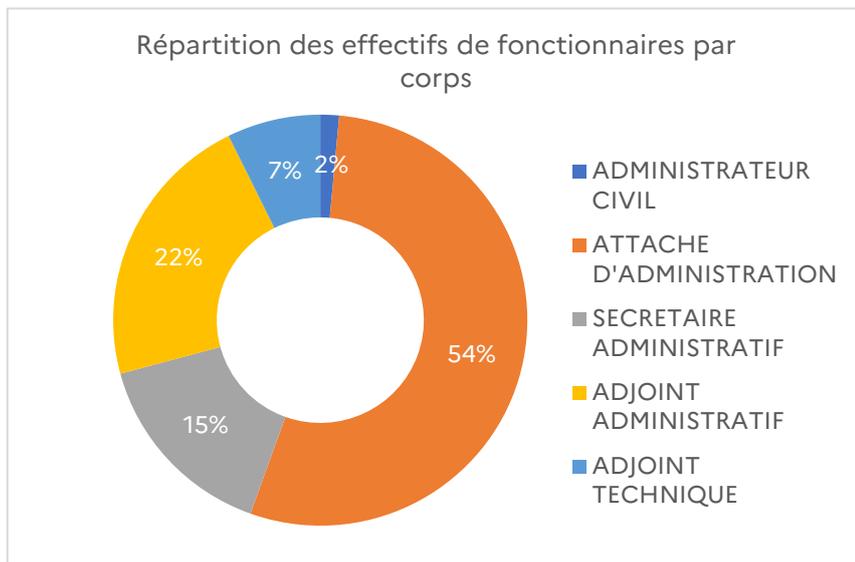
Les femmes représentent 47,6 % des effectifs et 48,4 % des effectifs de niveau cadre.



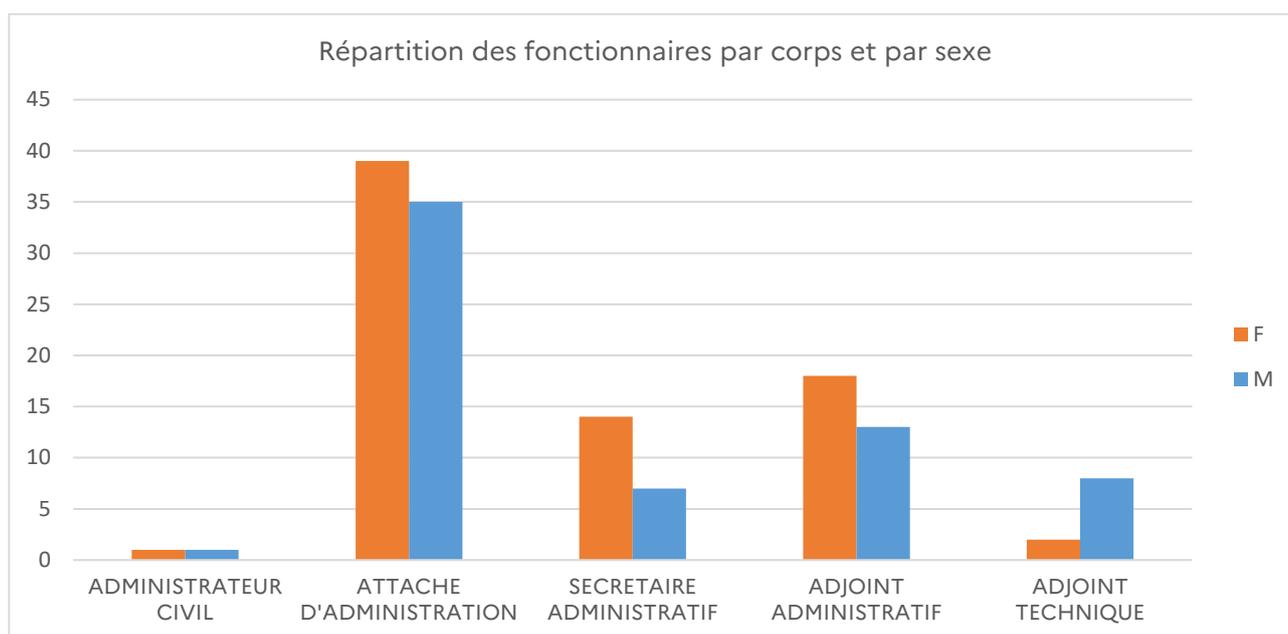
- Répartition des effectifs physiques des fonctionnaires par corps et par sexe au 31 décembre 2022

Ne figurent dans les tableaux et graphiques suivants que les effectifs de fonctionnaires relevant d'une des CAP ministérielles.

Corps	Effectifs physiques
Administrateur civil	2
Attache d'administration	74
Secrétaire administratif	21
Adjoint administratif	30
Adjoint technique	10
Total	137



Corps	Femmes	Hommes	Total
Administrateur civil	1	1	2
Attache d'administration	39	35	74
Secrétaire administratif	14	7	21
Adjoint administratif	17	13	30
Adjoint technique	2	8	10
Total	73	64	137

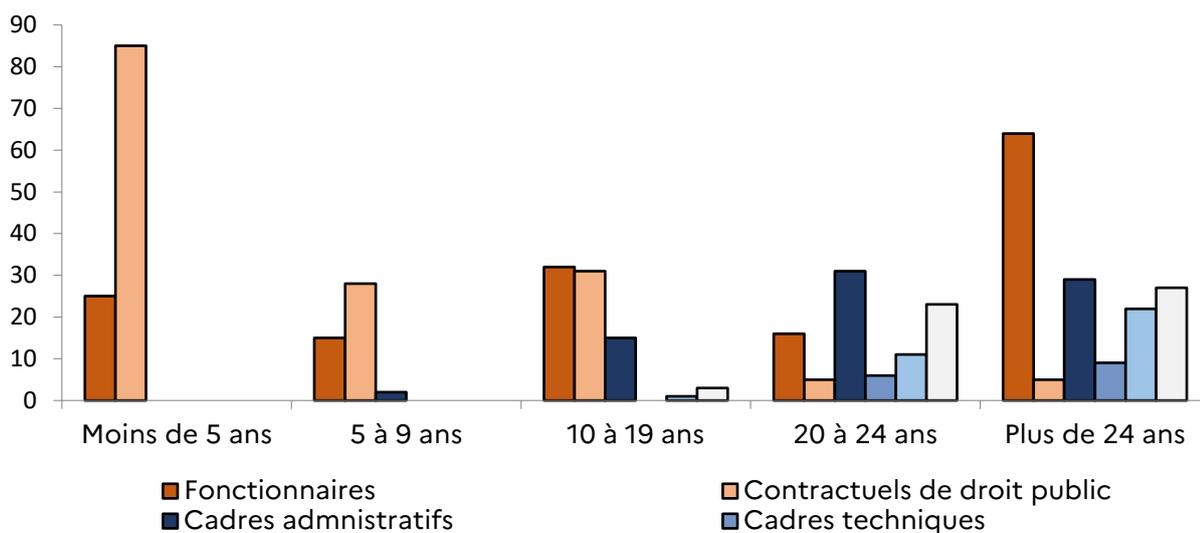




• Répartition des effectifs physiques par ancienneté au 31 décembre 2022

Ancienneté	Agents de droit public				Agents de droit privé								Total	
	Fonctionnaires		Contractuels		Cadres adm.		Cadres techniques		Adm. non cadres		Techniques non cadres			
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	25	16%	85	55,2%		0%		0%		0,0%		0,0%	110	23%
5 à 9 ans	15	10%	28	18,2%	2	3%		0%		0,0%		0,0%	45	9%
10 à 19 ans	32	21%	31	20,1%	15	19%		0%	1	2,9%	3	5,7%	82	17%
20 à 24 ans	16	11%	5	3,2%	31	40%	6	40%	11	32,4%	23	43,4%	92	19%
Plus de 24 ans	64	42%	5	3,2%	29	38%	9	60%	22	64,7%	27	50,9%	156	32%
Total	152	100%	154	100%	77	100%	15	100%	34	100%	53	100%	485	100%

Cette photographie des effectifs au 31 décembre 2022 met en évidence une forte stabilité des agents : 68 % ont une ancienneté supérieure à 10 ans et la tranche la plus nombreuse est le décile plus de 24 ans. L'ancienneté inférieure à 5 ans est en augmentation, en revanche, par rapport à 2021 (19 %).





- **Salariés « mutualisés » de la SACIJO au 31 décembre 2022**

S'ajoutent aux effectifs de la DILA, 73 salariés de la Société anonyme de composition et d'impression des journaux officiels (SACIJO), dits « mutualisés » mis à disposition dans certains départements de la DILA, selon la répartition ci-dessous :

Départements	Effectif au 31/12/2020	Effectif au 31/12/2021	Effectif au 31/12/2022				Total
			Femmes		Hommes		
			Encadrant	Non encadrant	Encadrant	Non encadrant	
Communication	0	1	-	1	-	-	1
Edition et débat public	22	23	-	6	2	14	22
Information régalienne et économique	26	20	2	9	-	7	18
Information administrative multi-canal	3	4	-	3	-	2	5
Imprimerie	7	7	1	2	1	2	6
Logistique, immobilier et services	1	2	-	1	-	2	3
Information légale	4	4	-	2	-	2	4
Infrastructures et services	9	9	-	2	-	7	9
Information administrative et de gestion	3	2	-	1	-	1	2
Stratégie et sécurité	3	3	-	3	-		3
Total	78	75	3	30	3	37	73



- **Effectifs des agents mis à disposition du CAI de Metz au 31 décembre 2022**

La mise à disposition désigne la situation de l'agent qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et qui, réputé exercer son emploi, continue de percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

La DILA compte 45 agents mis à disposition au 31 décembre 2022, soit 5 agents de plus par rapport au 31 décembre 2021.

Départements	Effectif au 31 décembre 2020			Effectif au 31 décembre 2021			Effectif au 31 décembre 2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Intérieur	7	4	11	6	4	10	7	4	11
Travail	4	12	16	4	11	15	5	11	16
Justice	7	1	8	7	1	8	10	1	11
Logement	3	4	7	3	4	7	3	4	7
Total	21	21	42	20	20	40	25	20	45

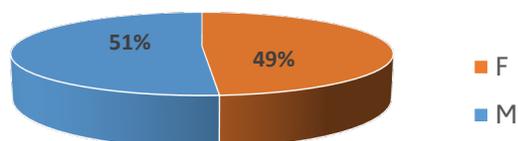
b) Effectifs sur l'année 2022

Sont inclus dans les chiffres tous les agents présents tout ou partie de l'année 2022, hors agents payés à l'acte, apprentis et saisonniers.

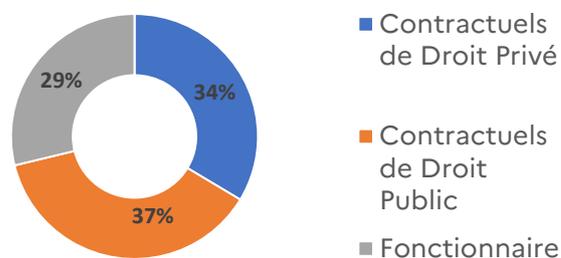
- Répartition des effectifs par statut d'emploi et par sexe sur l'année 2022

	Effectif physique	ETPT
Fonctionnaires	167	150
Femme	92	82
Homme	75	68
Contractuels de droit public	218	148
Femme	105	67
Homme	113	81
Contractuels de droit privé	195	185
Femme	86	78
Homme	109	106
Total général	580	482

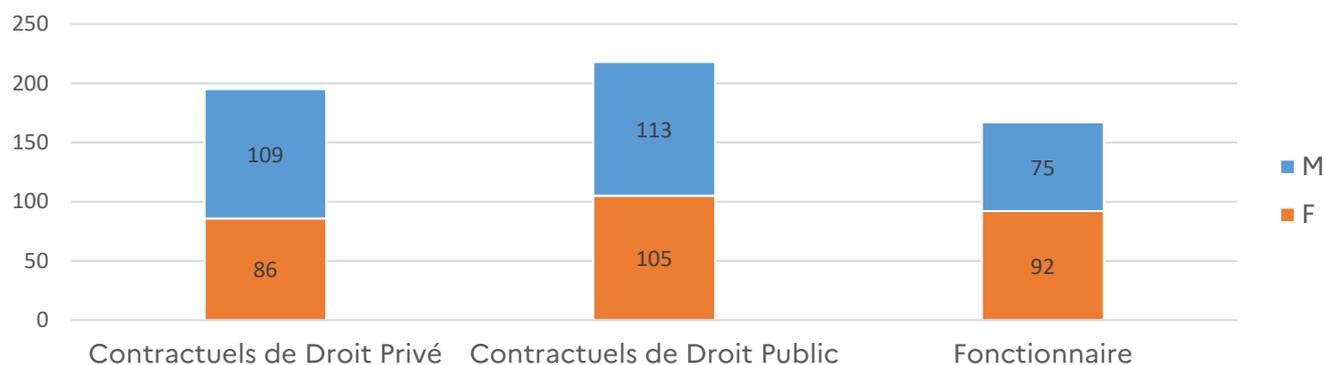
Répartition des effectifs physiques par sexe



Répartition des effectifs physiques par statut d'emploi

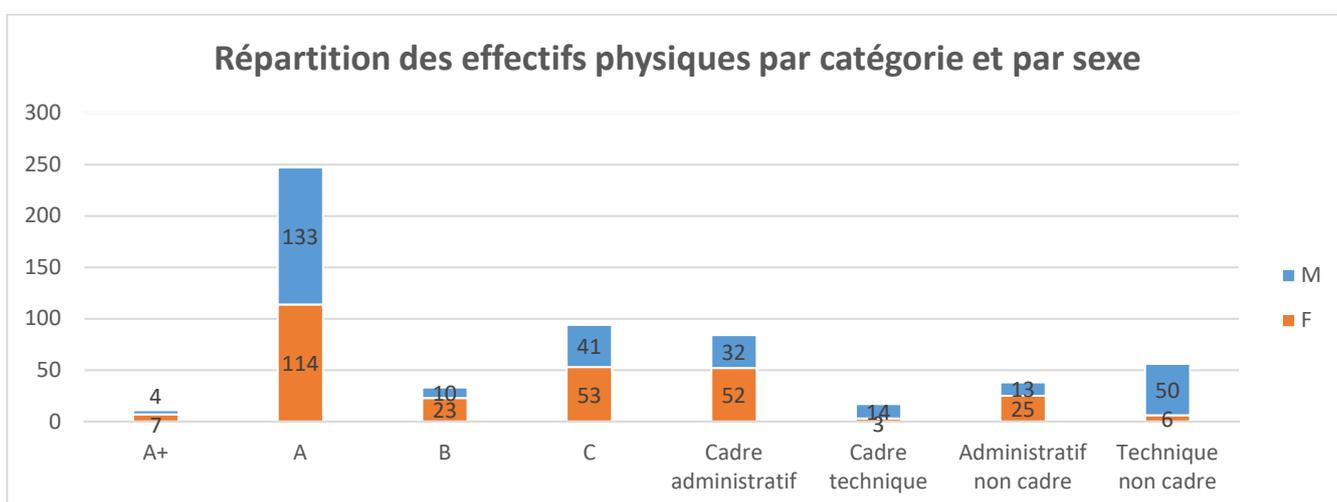
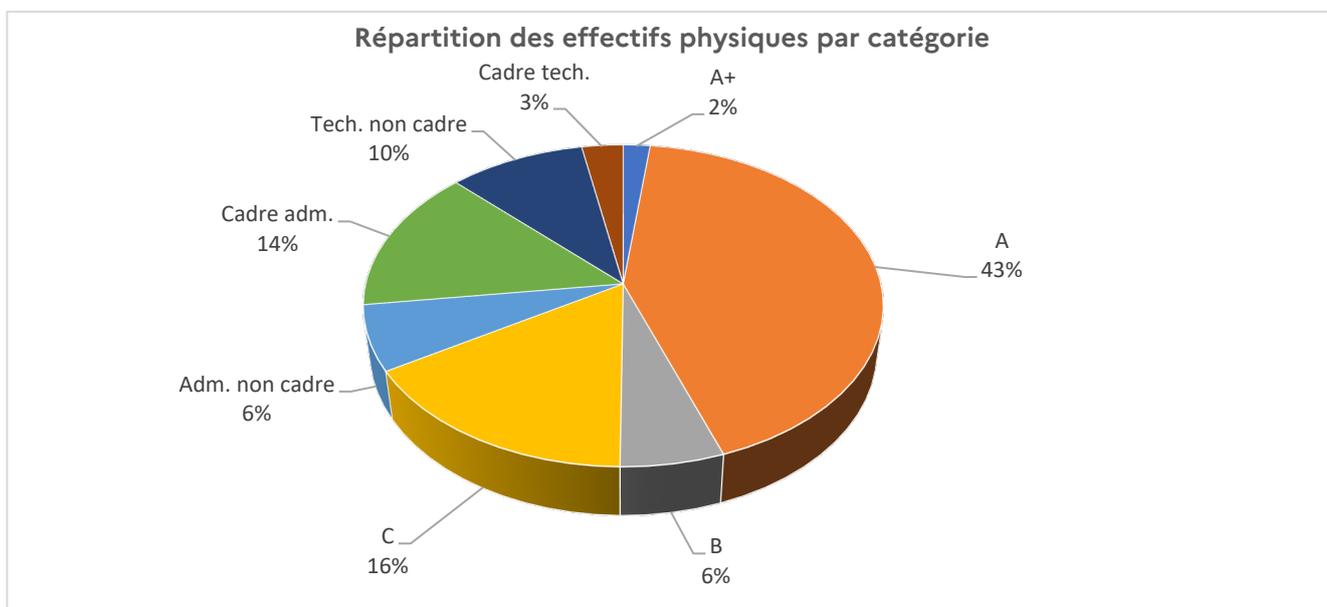


Répartition des effectifs physiques par statut d'emploi et par sexe



- Répartition des effectifs physiques par catégorie et par sexe sur l'année 2022

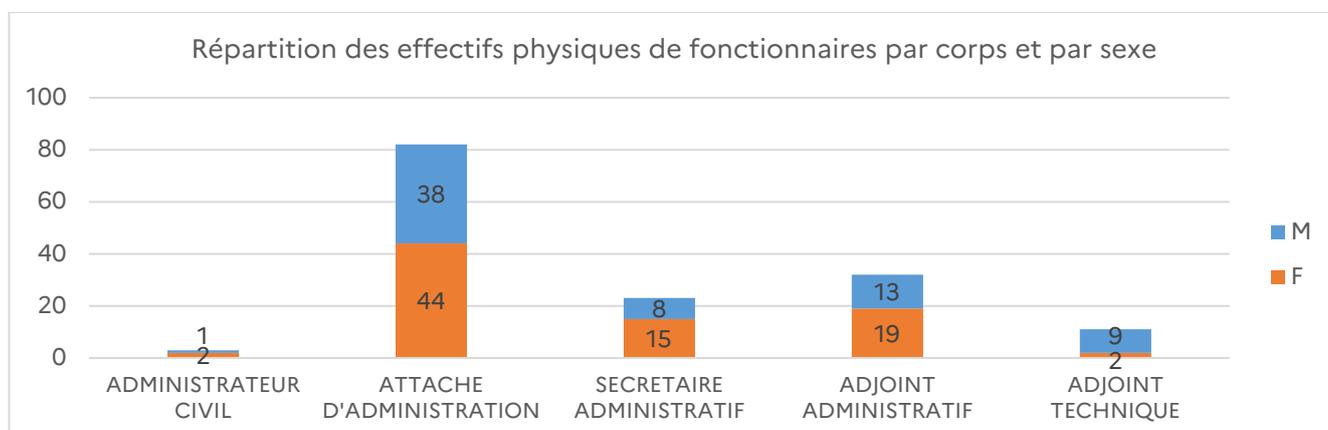
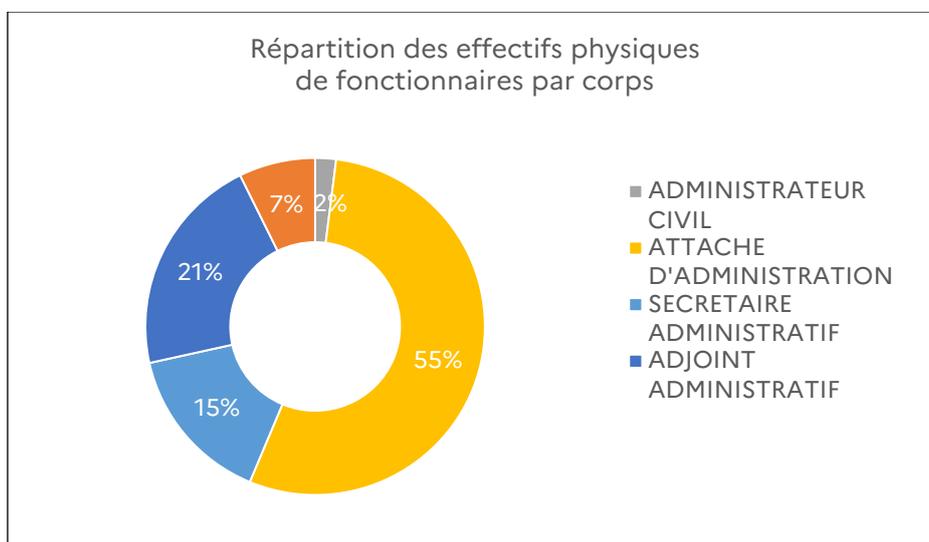
		Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Droit public	A+		7	4	11
	A		114	133	247
	B		23	10	33
	C		53	41	94
Droit privé	Cadre administratif		52	32	84
	Cadre technique		3	14	17
	Administratif non cadre		25	13	38
	Technique non cadre		6	50	56
Total général			283	297	580



- Répartition des effectifs physiques de fonctionnaires par corps et par sexe sur l'année 2022

Il convient de préciser que ne sont inclus dans les données ci-dessous que les fonctionnaires relevant des cinq corps pour lesquels une CAP ministérielle est créée.

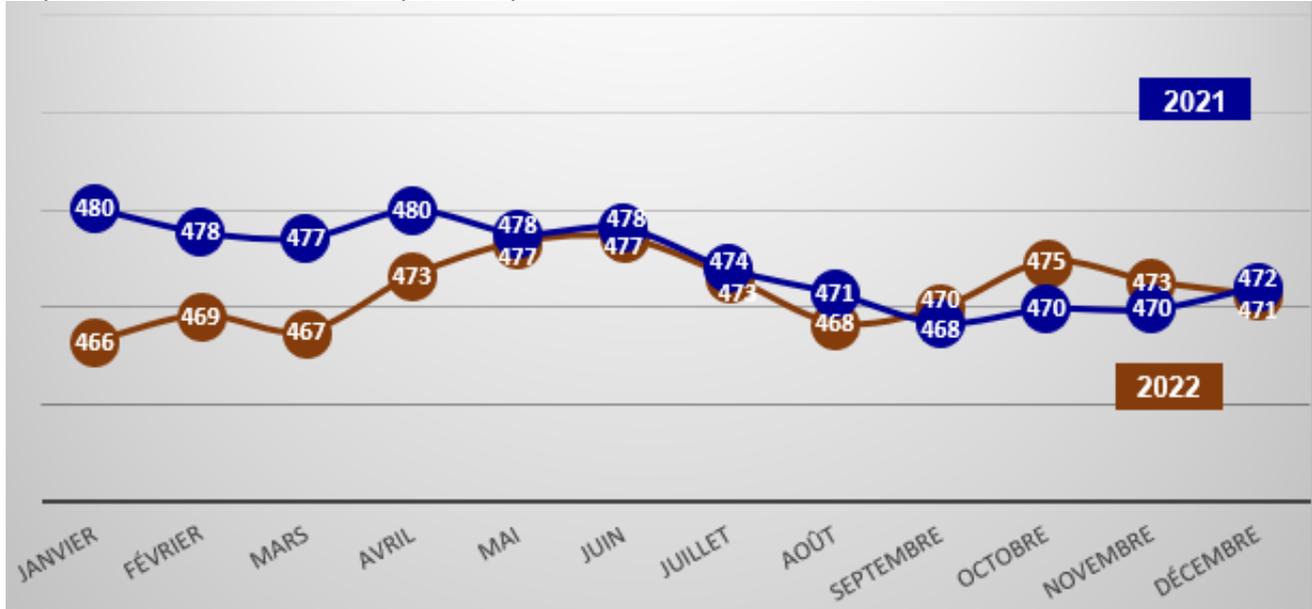
Corps	Femmes	Hommes	Total
Administrateur civil	2	1	3
Attaché d'administration	44	38	82
Secrétaire administratif	15	8	23
Adjoint administratif	19	13	32
Adjoint technique	2	9	11
Total général	82	69	151





- **Evolution des effectifs permanents sur l'année 2022**

Les effectifs permanents désignent les fonctionnaires, les contractuels de droit public (à durée déterminée de 3 ans ou indéterminée) recrutés sur des postes permanents, les contractuels de droit privé, exprimés en équivalents temps plein travaillés (ETPT) sur l'ensemble de l'année. Les agents mis à disposition de la DILA ne sont pas comptabilisés ici.

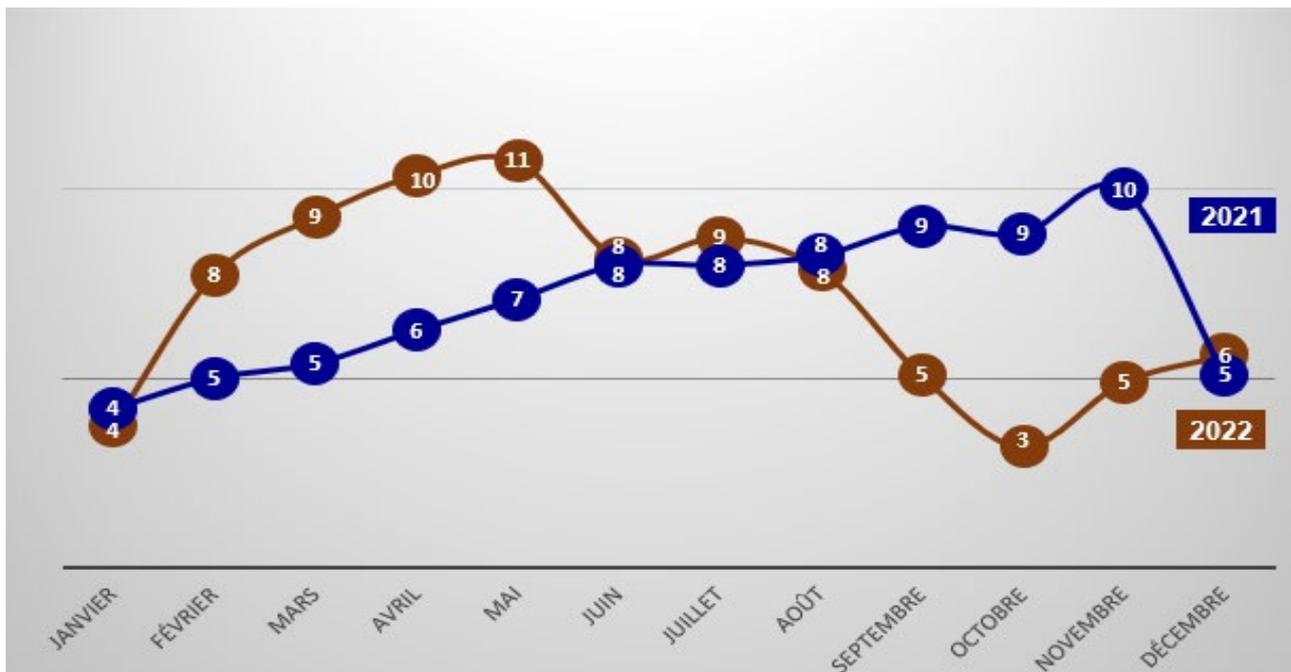


Les effectifs permanents diminuent et passent de 472 ETPT en décembre 2021 à 471 ETPT en décembre 2022 (-1 ETPT) soit - 0,21 %.



- **Evolution des effectifs non permanents sur l'année 2022**

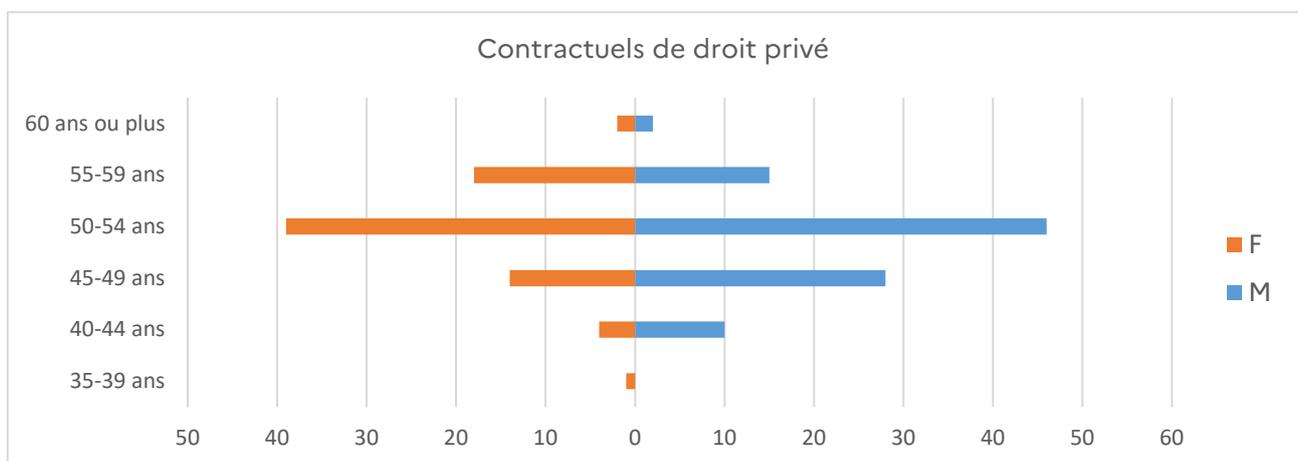
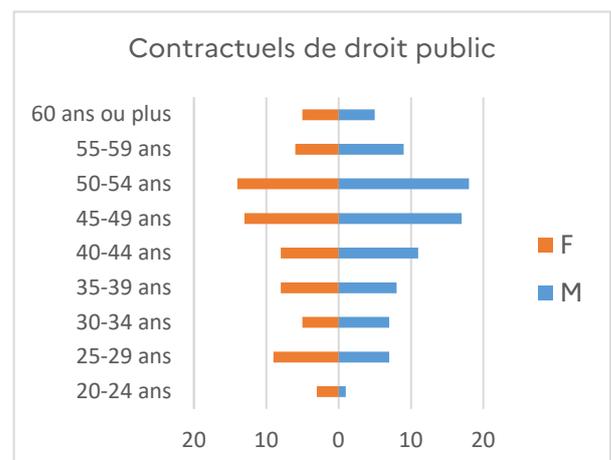
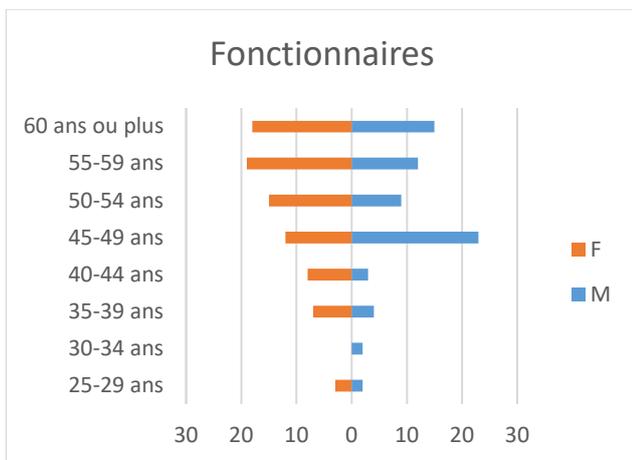
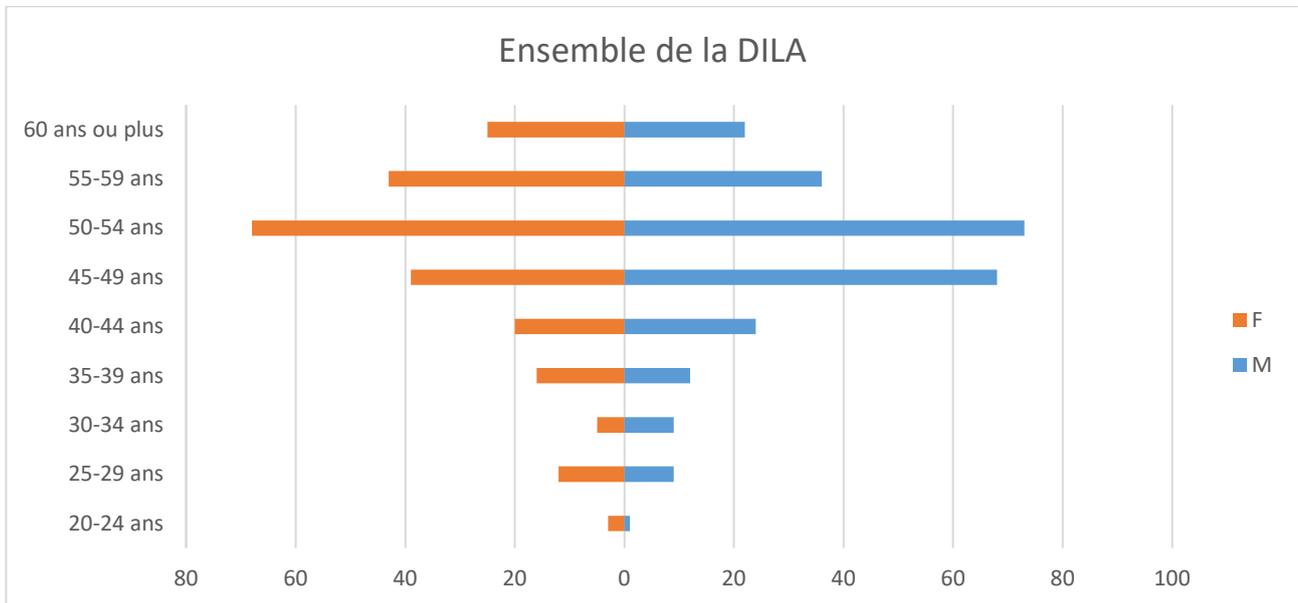
Les effectifs non permanents visent les contractuels de droit public à durée déterminée de courte durée (hors emplois saisonniers) exprimés en ETPT.



En décembre 2022, les effectifs non permanents s'élèvent à 6 ETPT contre 5 ETPT en décembre 2021 (1 ETPT), soit + 20 %.

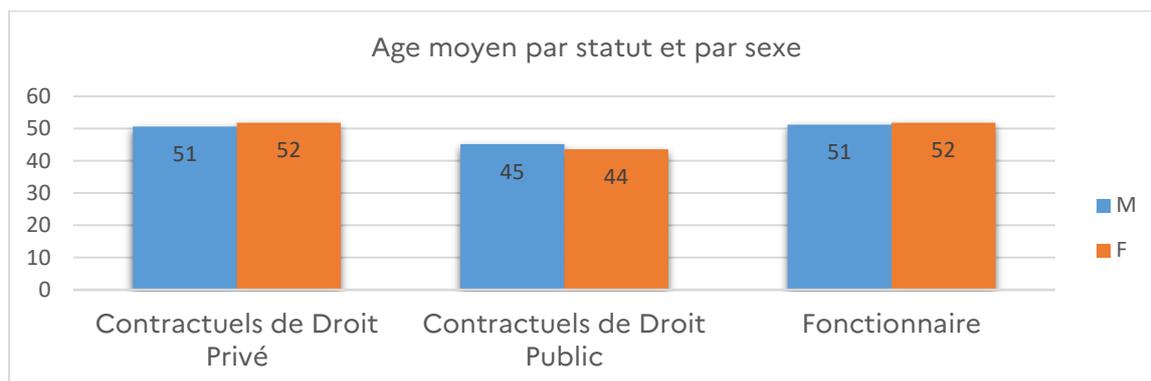
3. Répartition des effectifs physiques par tranches d'âge, âge moyen et âge médian

- Répartition des effectifs physiques par âge

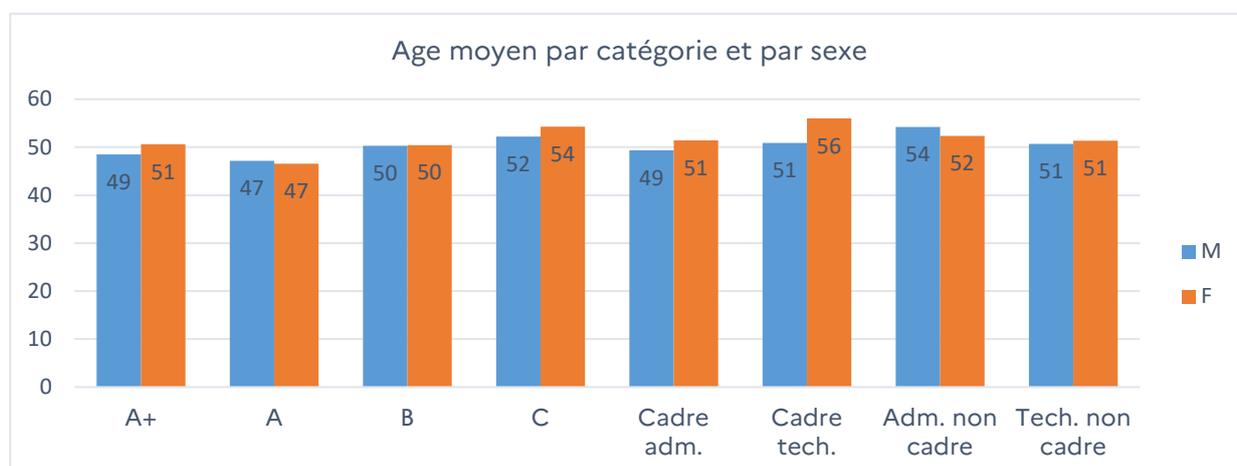


- Age moyen

Statut	Hommes	Femmes	Age moyen
Contractuels de Droit Privé	51	52	51
Contractuels de Droit Public	45	44	44
Fonctionnaires	51	52	52
Total général	49	50	49

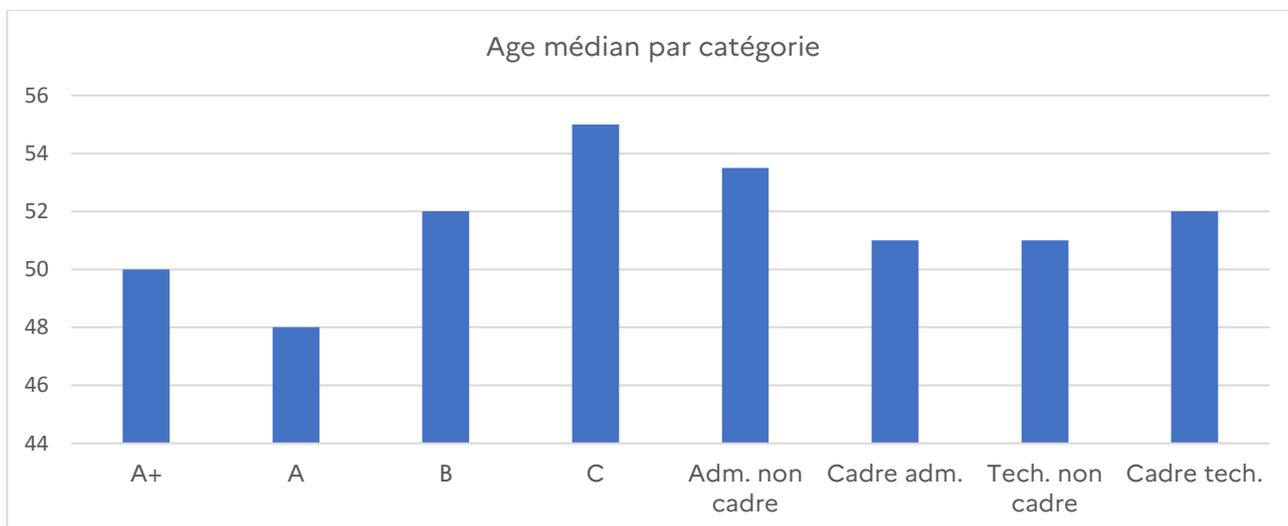


	Catégorie	Hommes	Femmes	Age moyen
Droit public	A+	49	51	50
	A	47	47	47
	B	50	50	50
	C	52	54	53
Droit privé	Cadre administratif	49	51	51
	Cadre technique	51	56	52
	Administratif non cadre	54	52	53
	Technique non cadre	51	51	51
Total général		49	50	49



Les tableaux et graphiques ci-dessus tendent à indiquer que l'âge moyen des agents de la DILA est plutôt élevé (49 ans), mais reste stable par rapport à 2021. A titre de comparaison, l'âge moyen dans la fonction publique d'Etat est de 43 ans et a augmenté d'un an entre 2011 et 2020¹. L'âge moyen est plus élevé pour les fonctionnaires (52 ans) et les agents de droit privé (51 ans) que pour les contractuels (44 ans).

- **Age médian**



¹ Source : DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022*, p. 93.

4. Focus sur les contractuels de droit public

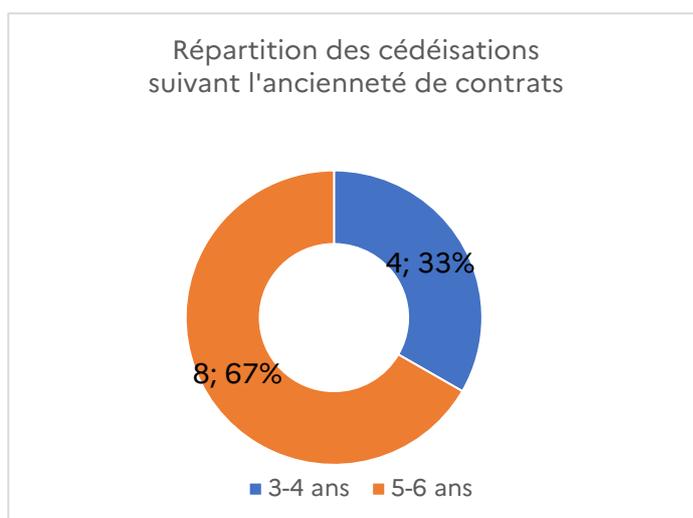
- **Cédésations prononcées en 2022**

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

12 agents ont été cédésés en 2022, soit 7 de plus par rapport à 2021, dont 9 en primo-recrutement.



Année de cédésation	2020	2021	2022
Nombre de cédésations	5	5	12



- **Répartition des contractuels de droit public recrutés sur des postes permanents**

Les contractuels de droit public recrutés sur des postes permanents le sont sur le fondement des articles L. 332-1 à L. 332-7 du CGFP. Les effectifs physiques présentés ci-dessous sont ceux présents au 31 décembre 2022.

	Femmes	Hommes	Totaux
CDD	39	32	71
CDI	29	49	78
Total	68	81	149

En 2021, le nombre de contractuels sur emplois permanents était de 130, soit une augmentation de 19 effectifs physiques au 31 décembre 2022.



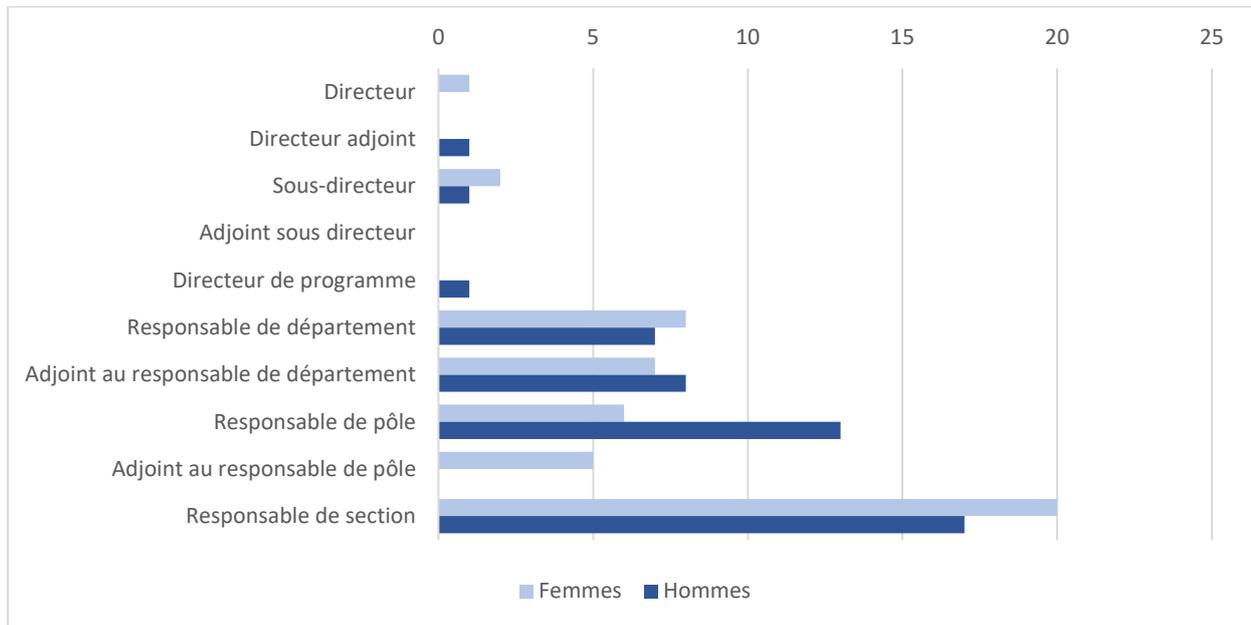
- **Répartition des contractuels de droit public recrutés sur des postes non permanents**

Le recrutement de contractuels de droit public sur des postes non permanents vise à répondre à trois types de besoins temporaires encadrés par le code général de la fonction publique (CGFP) :

- le remplacement temporaire d'agents absents en raison d'un temps partiel ou de certains congés (art. L. 332-6 du CGFP),
- afin de combler une vacance de poste dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. L. 332-7 du CGFP),
- en cas d'accroissement temporaire d'activité (art. L. 332-22 du CGFP).

Types de besoins (art. L. 332-6, L. 332-7 et L. 332-22 du CGFP)	Effectifs physiques au 31/12/2022		
	Femmes	Hommes	Total
Remplacement temporaire d'agents absents (art. L. 332-6 du CGFP)	0	0	0
Vacance de poste temporaire (art. L. 332-7 du CGFP)	1	0	1
Accroissement temporaire (art. L. 332-22 du CGFP)	2	2	4
Total	3	2	5

5. La répartition de l'encadrement par genre



Le taux de féminisation de l'encadrement est important et réparti de la manière suivante au 31 décembre 2022 :

- Périmètre direction, responsables de département et adjoints (36 agents) :
 - 50 % de femmes
 - 50 % d'hommes
- Périmètre précédent + responsables de pôle et leurs adjoints (60 agents) :
 - 48,3 % de femmes
 - 51,7 % d'hommes
- Périmètre précédent + responsables de section (97 agents) :
 - 50,5 % de femmes
 - 49,5 % d'hommes

Pour mémoire, le taux de féminisation de l'effectif total de la DILA (hors mises à disposition) est de 47,6 %.

6. Les agents en situation de handicap

L'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap est désormais inscrite à l'article L. 351-1 du code général de la fonction publique qui renvoie à l'article L. 5212-2 du code du travail. Ce dernier prévoit que « *Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.* »

La DILA emploie 40 personnes en situation de handicap au 31 décembre 2022 (contre 33 au 31 décembre 2021). Le taux d'emploi de ces personnes a donc encore progressé en 2022, puisqu'il passe de 6,8 % en 2021 à 8,30 %.

Pour rappel, le taux d'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la DILA de 8,09 % pour 2022, communiqué lors des bilans présentés en instances début 2023, a été actualisé au 30 avril 2023, date limite de la déclaration au FIPHFP, à la suite de reconnaissances reçues dans le courant du 1^{er} trimestre 2023.

Critères légaux de situation de handicap		Personne handicapée reconnue par la CDAPH et à ce titre recrutée sur contrat		Accidenté du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente de travail d'au moins 10 %		Agent inapte reclassé		Invalidité 1ère catégorie	
		F	H	F	H	F	H	F	H
Droit public	Fonctionnaires A	4	4						
	Fonctionnaires B	2	1						
	Fonctionnaires C	6	1						
	Contractuels A	2	2						
	Contractuels B	1							
	Contractuels C	1			1				
	Total droit public	16	8	0	1	0	0	0	0
Droit privé	Cadres administratifs	3	1				1	1	
	Cadres techniques	1							
	Administratifs non cadres					2		1	
	Techniques non cadres	1	3		1				
	Total droit privé	5	4	0	1	2	1	2	0
Total		33		2		3		2	

	2020	2021	2022
Nombre de travailleurs handicapés	28	33	40
Taux d'emploi direct	5,32%	6,80%	8,30%
Contribution FIPHFP	9 135	0	0

CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT

115
recrutements

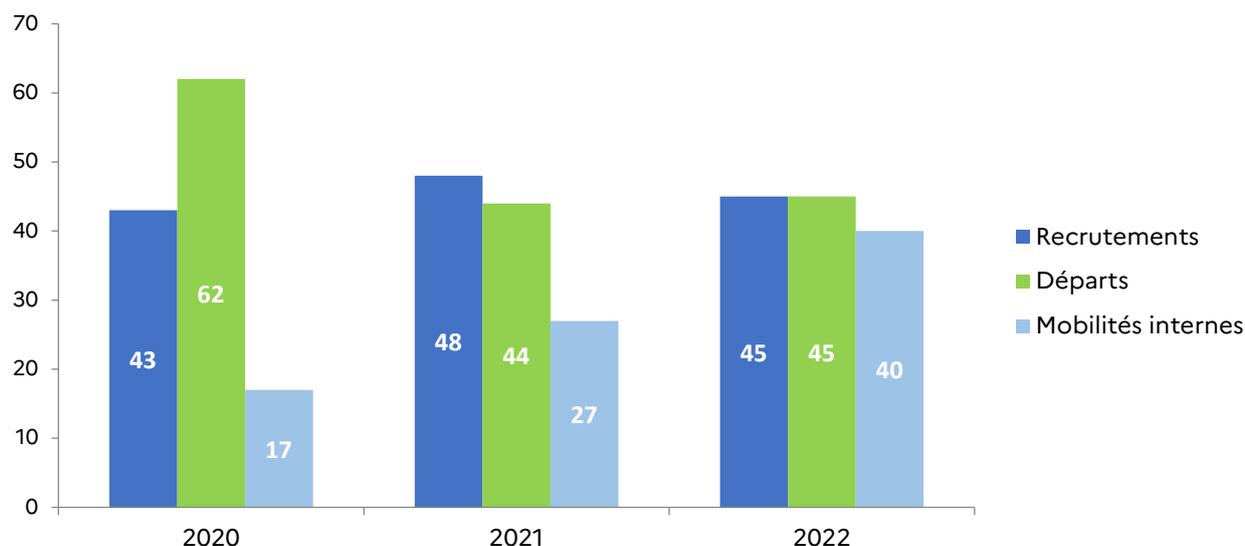
45 sur emplois
permanents

54 sur emplois
non
permanents

16 nouveaux
apprentis

51 stagiaires
accueillis

Evolution générale des mouvements de personnel sur emplois permanents



1. Les arrivées

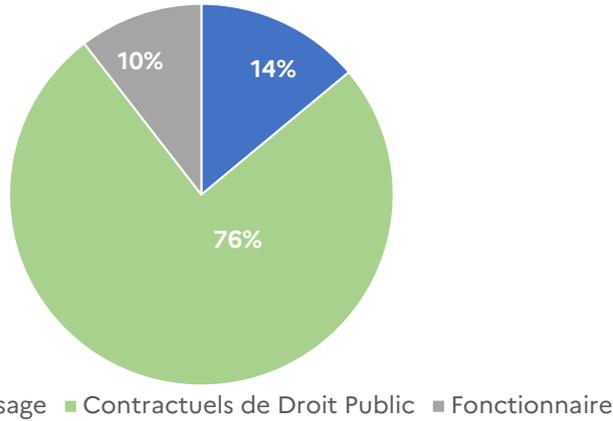
a) Agents recrutés sur l'année par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

En 2022, 115 agents ont été recrutés, dont :

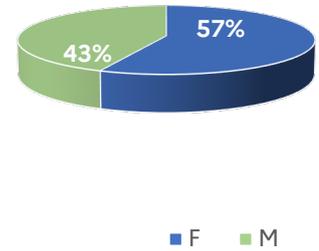
- 45 agents sur emplois permanents répartis comme suit :
 - o 12 fonctionnaires
 - o 33 contractuels
- 54 contractuels sur emplois non permanents (remplacement, accroissements temporaires et saisonniers d'activité)
- 16 apprentis.

	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général		
	F	H	Total A+	F	H	Total A	F	H	Total B	F	H	Total C	F	H	T
Contractuels de droit public	0	0	0	17	22	39	4	1	5	27	16	43	48	39	87
Fonctionnaires	1	0	1	5	5	10	1	0	1	0	0	0	7	5	12
Apprentis	0	0	0	0	1	1	0	0	0	10	5	15	10	6	16
Total général	1	0	1	22	28	50	5	1	6	37	21	58	65	50	115

Répartition des recrutements par statut d'emploi



Répartition des recrutements par sexe



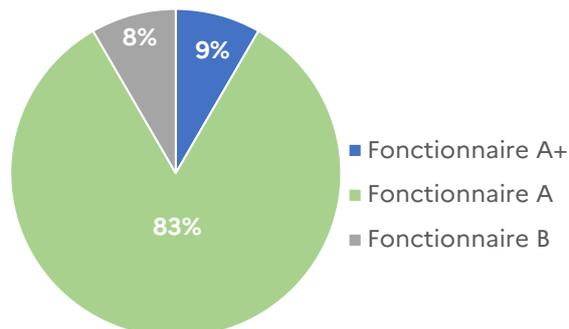
b) Agents recrutés sur emplois permanents par catégorie et par sexe

	Catégorie A+		Total A+	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Total général		
	F	H		F	H		F	H		F	H	T
Contractuels de droit public	0	0	0	14	17	31	1	1	2	15	18	33
Fonctionnaires	1	0	1	5	5	10	1	0	1	7	5	12
Total général	1	0	1	19	22	41	2	1	3	22	23	45

c) Agents titulaires recrutés par catégorie et par sexe

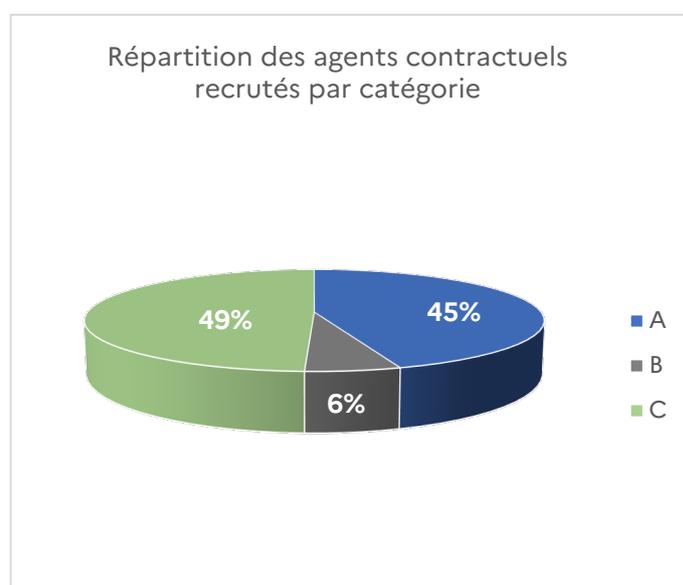
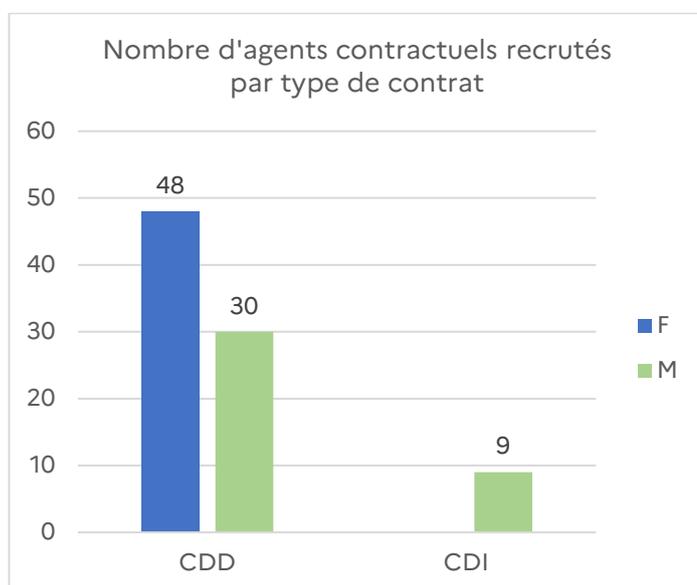
	Femmes	Hommes	Total
A+	1	0	1
A	5	5	10
B	1	0	1
Total	7	5	12

Répartition des agents titulaires recrutés par catégorie



d) Agents contractuels recrutés par type de contrat, par fondement juridique, par sexe, par catégorie et par durée

	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total général		
	F	H		F	H		F	H		F	H	T
CDD	17	13	30	4	1	5	27	16	43	48	30	78
CDD publics permanents	14	8	22	1	1	2	0	0	0	15	9	24
CDD public temporaires	3	5	8	3	0	3	27	16	43	33	21	54
CDI	0	9	9	0	0	0	0	0	0	0	9	9
Total	17	22	39	4	1	5	27	16	43	48	39	87



2. Les apprentis et les stagiaires

a) Les apprentis

16 nouveaux apprentis (63 % de femmes – 37% d'hommes) ont été accueillis au sein de la DILA pour la période scolaire 2022-2023 dans les métiers de la communication, du numérique, de l'informatique, de l'édition, de l'impression et de la comptabilité. Parmi ces 16 nouveaux apprentis, 2 sont reconnus travailleurs handicapés.

Le tableau ci-dessous présente les niveaux de formation de ces apprentis :

Niveau 5 : diplôme de niveau bac +2	5
Niveau 6 : diplôme de niveau bac +3 ou 4	2
Niveau 7 : diplôme de niveau bac +5 à +7	9

Les 16 apprentis ont été affectés sur les postes suivants :

Département	Intitulé de l'offre
Département des infrastructures et des services	Expert Cloud, Sécurité et infrastructure
Département de la communication	Chargé de communication
Département de l'imprimerie	Agent de fabrication
Direction	Ingénieur
Département de l'édition et du débat public	Assistant d'édition "Doc en poche"
Département de l'information administrative multi-canal	Community manager
Agence comptable	Gestionnaire comptabilité dépense
Département de l'imprimerie	Apprenti à la maintenance
Département de l'information administrative multi-canal	Chargé d'études statistiques
Département de l'édition et du débat public	Community manager VP
Département de l'édition et du débat public	Chef de projet accompagnement à maîtrise d'ouvrage en ingénierie documentaire
Département de la logistique, de l'immobilier et des services	Dessinateur bâtiment
Département de la stratégie et de la sécurité	Sécurité des Systèmes d'information - Homologation et analyse de risque EBIOS-RM
Agence comptable	Gestionnaire de recouvrement
Département des infrastructures et des services	Expert Cloud, Sécurité et infrastructure
Département de l'édition et du débat public	Assistant d'édition "Cahiers Français"

Au total, 28 apprentis sont accueillis sur la période 2022 à 2023 dans 14 départements de la DILA (52 % de femmes et 48 % d'hommes).

Département	Nombre d'apprentis
Département de la communication (COM)	1
Département de l'imprimerie (DI)	4
Département de l'édition et du débat public (DEDP)	5
Agence comptable (AC)	2
Département des infrastructures et des services (DIS)	3
Direction	1
Département de l'information administrative multi-canal (DIAM)	2
Département de la logistique, de l'immobilier et des services (DLIS)	1
Département de la stratégie et de la sécurité (D2S)	3
Département des ressources humaines (DRH)	1
Département de l'information légale (DIL)	1
Département d'appui au pilotage et des affaires juridiques (DAPAJ)	1
Département de l'information administrative et de gestion (DIAG)	2
Centre d'appels interministériel (CAI)	1
TOTAL	28



b) Les stagiaires

Les stages correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Les stagiaires se voient confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

La DILA a accueilli 51 stagiaires en 2022 répartis dans tous les secteurs d'activité (41 % de femmes et 59 % d'hommes) dont :

- 19 élèves de 3^{ème} dont 9 collégiens de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+) ont effectué un stage d'observation ;
- 3 élèves préparant un baccalauréat professionnel ont effectué un stage de suivi d'équipes ;
- 27 étudiants de l'enseignement supérieur et 1 stagiaire en reconversion professionnelle ont participé à des missions spécifiques en relation avec leur domaine d'études ;
- 1 personne a été accueillie dans le cadre de la journée événement DUODAY.

	Stages non rémunérés						Stagiaires rémunérés						Total	
	Nombre de stagiaires			Durée des stages (en mois)			Nombre de stagiaires			Durée des stages (en mois)			Stagiaires	Durée des stages
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
2020	15	15	30	4	7	11	7	8	15	24	23	47	45	58
2021	6	25	31	3	18	21	9	11	20	25	26	51	51	72
2022	20	21	41	13,5	14	27,5	1	9	10	2,5	24	26,5	51	54

CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS

34 agents
ayant
bénéficié
d'une mobilité
interne

10 agents
accompagnés
en mobilité et
carrière

7
fonctionnaires
promus

12 agents de
droit privé
promus

45 agents
permanents
ayant quitté la
DILA

1. La mobilité

a) Les mobilités internes

En 2022, 40 agents ont changé d'affectation en interne, contre 27 en 2021.

		Femmes	Hommes
Droit public	Fonctionnaires A+	0	0
	Fonctionnaires A	6	4
	Fonctionnaires B	1	0
	Fonctionnaires C	2	1
	Contractuels A	6	4
	Contractuels B	0	0
	Contractuels C	0	0
	Total	15	9
Droit privé	Cadres administratifs	4	2
	Cadres techniques	0	0
	Administratifs non cadres	1	1
	Techniques non cadres	0	2
	Total	5	5
Total général		34	

En 2022, 2 salariés de la SACIO ont rejoint les départements de la DILA dans le cadre de la mutualisation (1 au DIRE et 1 au DIAM). 4 agents de la SACIJO déjà mutualisés ont été recrutés sur des postes ouverts au recrutement en interne (1 au DEDP, 2 au DIRE et 1 au DLIS).



Départements	F	H	Total
Logistique, immobilier et services	1	0	1
Edition et débat public	0	1	1
Information administrative et multi-canal	1	0	1
Communication	0	0	0
Information régaliennne et économique	2	1	3
Total	4	2	6

Sur les 36 postes qui ont été publiés en externe comme vacants ou susceptibles d'être vacants en 2022, un a été pourvu par un agent dans le cadre d'une mobilité interne.

	2020	2021	2022
Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	36	40	36*
Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	1 958	1 399	799
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de leur publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat titulaire externe au périmètre	9	8	12
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de leur publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat contractuel externe au périmètre	25	24	33
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de leur publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat titulaire interne au périmètre	0	0	1
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de leur publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat contractuel interne au périmètre	0	0	0

* Le nombre de postes publiés sur l'année N ne correspond pas nécessairement au nombre de postes pourvus sur la même année, certains postes n'étant pourvus qu'en année N+1.

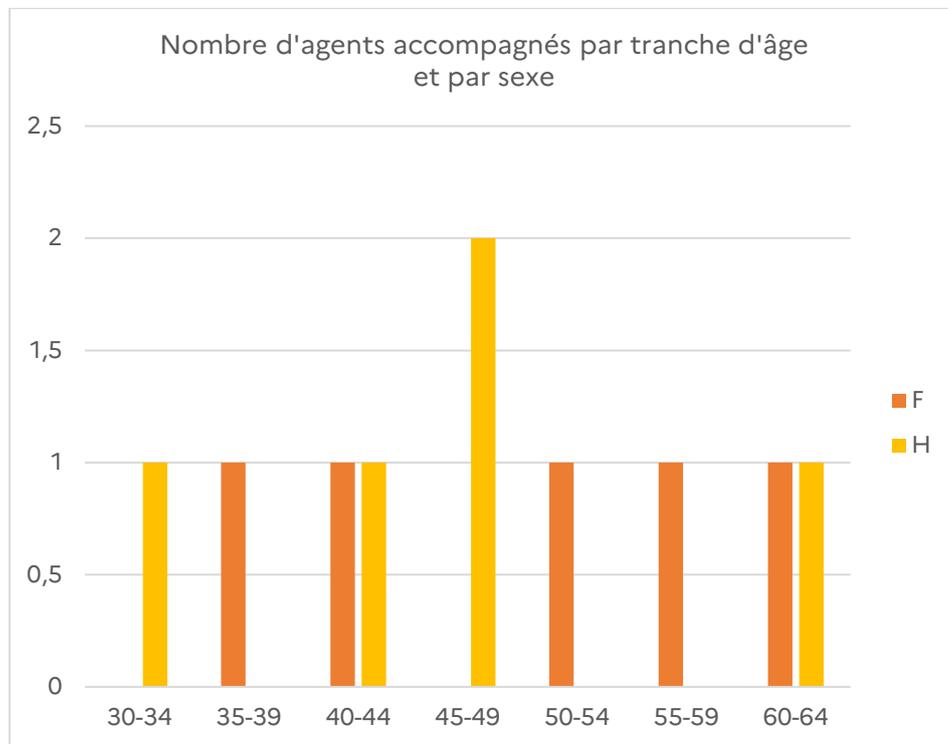
b) L'accompagnement en mobilité et carrière

Au sein du département des ressources humaines, cinq agents exercent un rôle de conseiller en évolution professionnelle (CEP). L'objectif est de faire un point sur sa carrière, de clarifier un projet d'évolution professionnelle, de préparer une candidature pour un nouveau poste, de réfléchir aux concours de la fonction publique, etc. Il s'agit d'accompagner au mieux les agents qui le souhaitent dans leur projet d'évolution professionnelle. En 2022, dix agents ont été accompagnés dans ce cadre.

Par ailleurs, deux agents issus de l'imprimerie ont été affectés tout au long de l'année 2022 au département des ressources humaines, afin d'être accompagnés de manière plus personnalisée dans leur projet de reconversion professionnelle.

	Femmes		Total Femmes	Hommes		Total Hommes	Total général
	A	C		A	B		
Clarification du projet professionnel	1	0	1	1	1	2	3
Aide au concours ou à la reconnaissance des compétences professionnelles	0	1	1	0	1	1	2
Projet de mobilité	2	1	3	2	0	2	5
Total général	3	2	5	3	2	5	10

Tranches d'âge	Femmes		Total Femmes	Hommes		Total Hommes	Total général
	A	C		A	B		
30-34	0	0	0	0	1	1	1
35-39	1	0	1	0	0	0	1
40-44	0	1	1	1	0	1	2
45-49	0	0	0	2	0	2	2
50-54	0	1	1	0	0	0	1
55-59	1	0	1	0	0	0	1
60-64	1	0	1	0	1	1	2
Total général	3	2	5	3	2	5	10



2. Les promotions et avancements

a) Les promotions des fonctionnaires

- Dans le cadre du plan de recrutement des services du Premier ministre

Au titre de l'année 2022, 7 agents ont été promus. Aucun fonctionnaire n'avait été promu en 2021.

Examen professionnel	Nombre d'agents promus	
	F	H
Examen professionnel pour le grade d'attaché principal d'administration	2	1
Examen professionnel pour le grade d'attaché d'administration	0	0
Examen professionnel pour le grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle	0	0
Examen professionnel pour le grade de secrétaire administratif de classe supérieure	3	1
Examen professionnel pour le grade de secrétaire administratif de classe normale	0	0
Total	5	2

- Dans le cadre des promotions de grade ou de corps au choix

Au titre de l'année 2022, le nombre de promotions est de 7 (4 femmes et 3 hommes), soit une légère augmentation par rapport à 2021 (6 promotions – 4 femmes et 2 hommes).

	Promotions de grades ou de corps	Nombre d'agents promus	
		F	H
Catégorie A	Attaché d'administration hors classe - échelon spécial	0	0
	Attaché d'administration hors classe	0	0
	Attaché principal d'administration	0	0
	Attaché d'administration	0	1
	Total catégorie A	0	1
Catégorie B	Secrétaire administratif classe exceptionnelle	0	0
	Secrétaire administratif classe supérieure	0	0
	Secrétaire administratif classe normale	1	0
	Total catégorie B	1	0
Catégorie C	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	1	0
	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	2	1
	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	0	0
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	0	0
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	0	1
	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	0	0
	Total catégorie C	3	2

b) Les promotions des agents de droit privé

- Promotions 2022 des employés administratifs non cadres avec changement de niveau et/ou avec changement d'emploi

En 2022, le nombre de promotions des employés administratifs non cadres (3) est en diminution par rapport à 2021 (5 promotions).

	Promus à un niveau supérieur même emploi						Promus à un niveau supérieur avec changement d'emploi						Total	
	Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Niveau 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 2	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Niveau 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3

- Nominations 2022 des cadres administratifs avec changement de filière

En 2022, 4 cadres administratifs ont bénéficié d'un changement de filière, contre 2 en 2021.

	Assistant chargé de doc. juridique		Sous-chef		Chef-adjoint		Cadre informaticien		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Assistant chargé d'administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistant chargé de doc. juridique	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Sous-chef	0	0	0	0	1	0	0	1	2
Chef-adjoint/Chargé de mission	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre informaticien	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	1	1	0	0	1	4

- Nominations 2022 avec changement de catégorie

En 2022, 5 agents ont changé de catégorie, contre 3 en 2021.

	Employé adm. non cadre		Cadre administratif		Technique non cadre		Cadre technique		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Technique non cadre	0	1	0	0	0	0	0	2	3
Employé administratif non cadre	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Cadre administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	2	0	0	0	0	2	5

3. Les départs

- Répartition des départs par motifs, par statut et par sexe

Motif de départ	Femme	Homme	TOTAL
CAVA* 1 et 2	8	6	14
Fin de détachement	3	3	6
Fin de période d'essai	0	3	3
Fin de CDD	1	2	3
Rupture anticipée à l'initiative du salarié	1	2	3
Rupture conventionnelle	0	1	1
Retraite	7	7	14
Décès	0	1	1
TOTAL	20	25	45

* Cessation Anticipée Volontaire d'Activité

- Focus sur les départs en retraite



	Age moyen de départ	
	Femmes	Hommes
Droit public	66,2	62,5
Droit privé	61,5	61

Au total, sur l'année 2022, 14 agents sont partis en retraite (contre 6 en 2021) avec un âge moyen de 63,6 ans (contre 62,5 ans en 2021).

CHAPITRE 4 : LES FORMATIONS

445 K€ de
dépenses de
formation

596 K€ pour
l'apprentissage

81 % d'agents
formés

213 actions de
formation

1 687 jours de
formation

A titre liminaire, il est précisé que ne sont repris dans le RSU que les principaux éléments de bilan en matière de formation, un bilan complet du plan de développement des compétences ayant été présenté plus tôt dans l'année aux instances de dialogue social.

Pour l'année 2022, 81 % des effectifs de la DILA ont suivi une formation (soit 450 agents), ce qui représente 213 actions de formation pour un coût total de 445 439 euros.

Après deux années marquées par la crise sanitaire du Covid 19, l'année 2022 a permis de retrouver un rythme classique au niveau de la mise en œuvre des formations avec une reprise accrue des sessions en présentiel (75% des formations 2022 ont été suivies en présentiel). Cette année a également été marquée par une forte hausse des formations collectives.



	2020	2021	2022
Nombre d'actions de formation	243 actions de formation	234 actions de formation	213 actions de formation
Nombre de jours de formation	1 156 jours de formation	1 428 jours de formation	1 687 jours de formation
Nombre de jours de formation en moyenne par stagiaire	3 jours	3 jours	4 jours de formation
Nombre d'actions de formation en moyenne par agent	2 actions	3 actions	2 actions
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation	350 agents	449 agents	450 agents

1. Les dépenses de formation



a) Les dépenses consacrées à la formation continue (en euros)

Répartition du budget	Budget alloué	Coût direct (dont frais de stage)	Coût indirect (salaires, allocations formations)	Coût total
Plan dont :	550 000	431 365	484 783	916 148
Projet de Transition Professionnelle				0
Congé Bilan de Compétence				0
Projet de Transition Professionnelle (CDD)				0
Compte Personnel de Formation		14 074	33 657	47 731
Apprentissage	250 000	249 350	346 162	595 512
Total	800 000	680 715	830 945	1 511 660

	Budget formation alloué (en euros)	Nombre d'agents au 31/12/n (dont MAD et apprentis)	Budget par agent (en euros)
2020	486 000	553	880
2021	546 000	552	989
2022	550 000	558	986

b) Le coût et la durée moyens des stages de formation

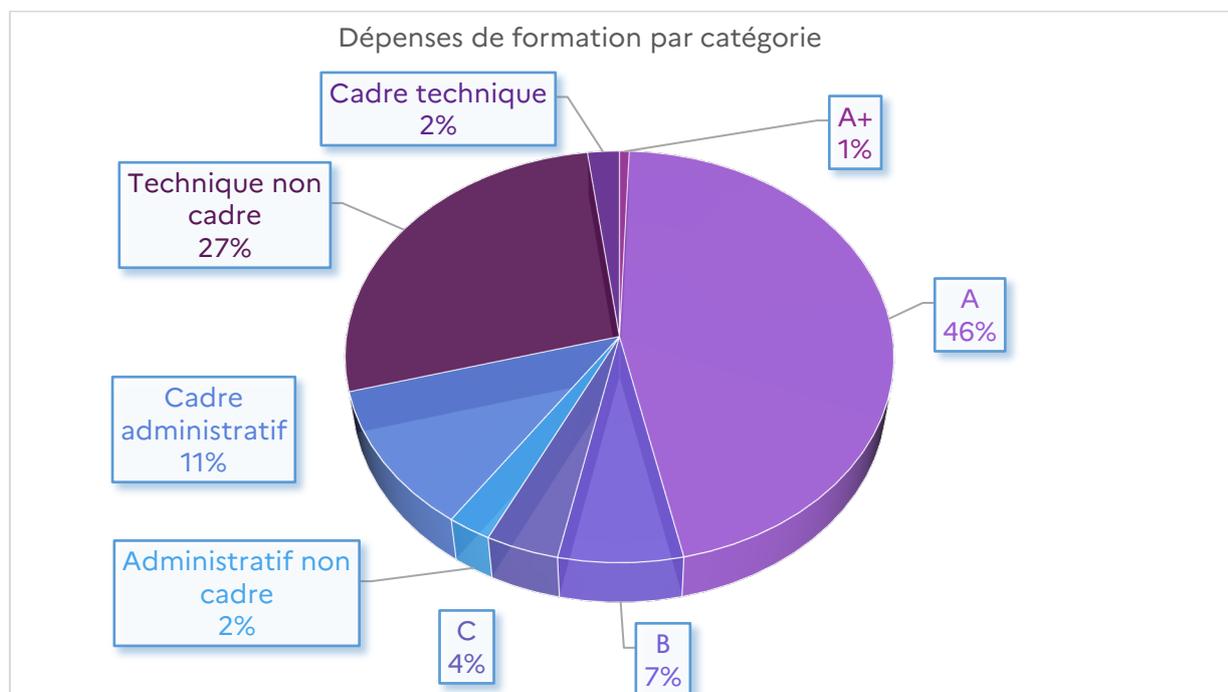


	Coût moyen d'un stage (TTC)	Durée moyenne d'un stage
2020	617	12 heures
2021	336	9 heures
2022	376	10 heures

Le coût moyen d'un stage a légèrement augmenté par rapport à 2021, mais reste inférieur à 2020, compte tenu de la mise en place accrue de formations collectives.

c) La répartition des dépenses de formation

- Dépenses de formation par sexe et par catégorie (en euros)



	Catégorie	Femme	Homme	Total général
Droit public	A+	2 796	0	2 796
	A	93 615	111 088	204 703
	B	16 168	13 681	29 849
	C	3 193	14 333	17 526
Droit privé	Administratif non cadre	6 213	4 257	10 470
	Cadre administratif	31 531	18 254	49 785
	Technique non cadre	3 663	117 467	121 130
	Cadre technique	980	8 200	9 180
	Total général	158 159	287 280	445 439

S'agissant des personnels techniques, des formations ont été réalisées en 2022 dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord relatif aux évolutions de la maintenance. Cet accord prévoit notamment le développement de la poly-compétence en électricité et mécanique pour les techniciens de maintenance de production. 16 agents issus du département de l'imprimerie (12) et du département de la logistique, de l'immobilier et des services (4) ont pris part en 2022 à une session de formations dédiée à la maintenance industrielle et bâtementaire.

Au cours de l'année 2022, un effort particulier a été porté sur la formation des agents de l'atelier expédition-finition du département de l'imprimerie. On recense ainsi 10 formations constructeurs sur la plieuse, l'encarteuse et la pelliculeuse au bénéfice de 7 agents.

Ces actions expliquent le niveau élevé des dépenses de formation pour les personnels techniques non cadres. A ces chiffres, s'ajoutent en outre des formations internes (non comptabilisées dans le bilan formation) sur l'Acoro et la plieuse pour 4 d'entre eux.

2. La répartition des agents formés

Répartition par catégorie professionnelle au 31 décembre 2022

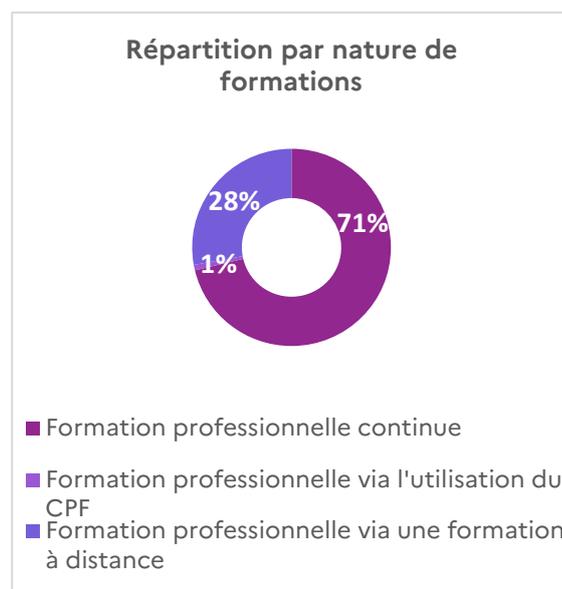
		Femmes		Hommes		Effectifs total formés	% du total
		Effectifs formés	%	Effectifs formés	%		
Droit public	Fonctionnaires A+	4	80	1	20	5	1
	Fonctionnaires A	45	58	33	42	78	17
	Fonctionnaires B	12	63	7	37	19	4
	Fonctionnaires C	10	42	14	58	24	5
	Contractuels A	47	45	58	55	105	23
	Contractuels B	4	80	1	20	5	1
	Contractuels C	2	67	1	33	3	1
	Fonctionnaires mis à disposition	23	52	21	48	44	10
	Apprenti	10	59	7	41	17	4
	Total	157	52	143	48	300	67
Droit privé	Cadres techniques	3	20	12	80	15	3
	Techniciens non cadres	3	7	43	93	46	10
	Cadres administratifs	36	61	23	39	59	13
	Administratifs non cadres	19	63	11	37	30	7
	Total	61	41	89	59	150	33
Total tous statuts confondus		218	48	232	52	450	100

3. La répartition par nature et type de formations

A titre liminaire, il convient de préciser que le total mentionné par formation correspond non pas à l'effectif d'agents formés (450), mais au nombre de stagiaires (783). Un stagiaire désigne un agent participant à une formation. Lorsqu'un agent bénéficie de deux formations dans l'année, on compte deux stagiaires (Exemple : 1 agent a participé à la formation « Egalité/diversité » et « Word initiation », on compte 2 stagiaires).

- Répartition par nature de formations

Nature de la formation	Nombre d'agents
Formation professionnelle continue	558
Formation professionnelle via l'utilisation du CPF	7
Formation professionnelle via une formation à distance	218
Total général	783

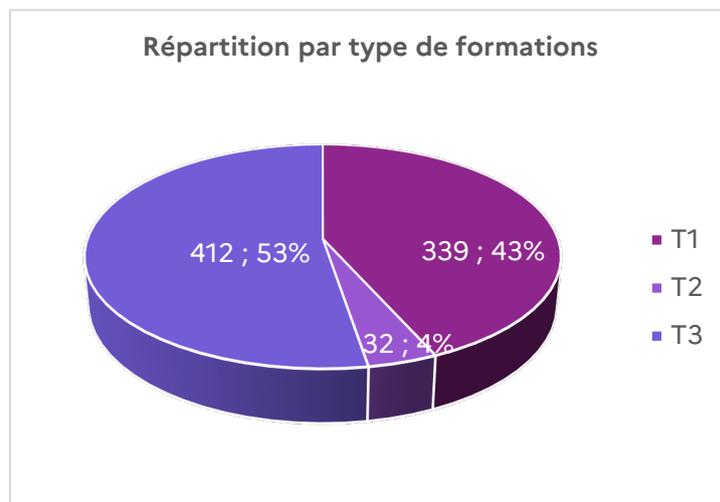


		Nombre de formations professionnelles continues	Nombre de formations professionnelles via l'utilisation du CPF	Nombre de formations professionnelles via une formation à distance	Total général
Femme		267	5	113	385
Droit public	A+	4	0	0	4
	A	123	4	43	170
	B	45	1	17	63
	C	19	0	24	43
Droit privé	Cadre administratif	48	0	13	61
	Cadre technique	5	0	0	5
	Administratif non cadre	20	0	10	30
	Technique non cadre	3	0	6	9
Homme		291	2	105	398
Droit public	A+	1	0	0	1
	A	105	2	53	160
	B	42	0	12	54
	C	19	0	12	31
Droit privé	Cadre administratif	28	0	9	37
	Cadre technique	12	0	4	16
	Administratif non cadre	11	0	7	18
	Technique non cadre	73	0	8	81
Total général		558	7	218	783

- Répartition par type de formations

T1 = Formation dans le cadre d'une adaptation immédiate à l'emploi
 T2 = Adaptation à l'évolution prévisible de leur métier
 T3 = Acquisition de nouvelles qualifications

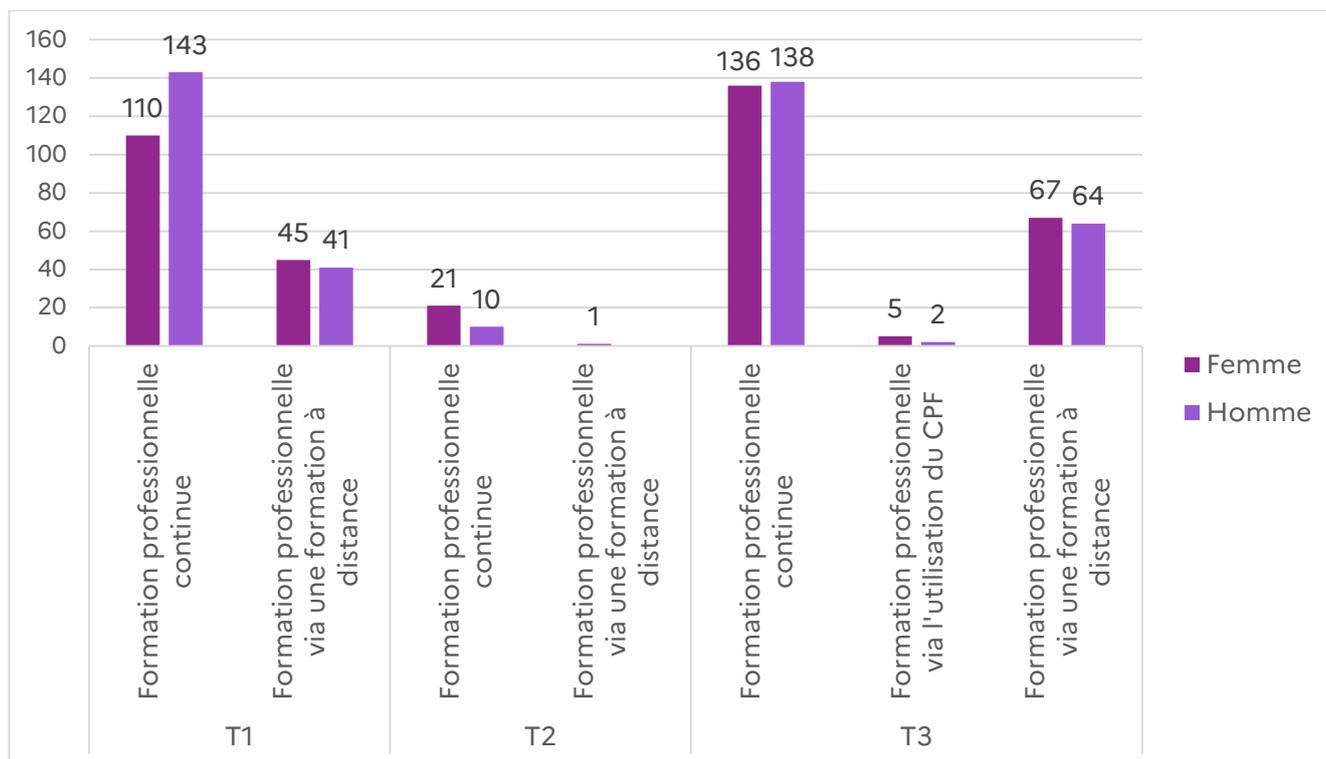
Type de formation	Nombre d'agents
T1	339
T2	32
T3	412
Total général	783



		T1	T2	T3	Total général
Nombre de femmes		155	22	208	385
Droit public	A+	0	0	4	4
	A	60	18	92	170
	B	29	1	33	63
	C	20	0	23	43
Droit privé	Cadre administratif	23	2	36	61
	Cadre technique	3	0	2	5
	Administratif non cadre	15	0	15	30
	Technique non cadre	5	1	3	9
Nombre d'hommes		184	10	204	398
Droit public	A+	0	0	1	1
	A	63	9	88	160
	B	26	0	28	54
	C	15	0	16	31
Droit privé	Cadre administratif	17	1	19	37
	Cadre technique	10	0	6	16
	Administratif non cadre	9	0	9	18
	Technique non cadre	44	0	37	81
Total général		339	32	412	783

- Répartition par nature et type de formations par sexe

Type et nature de formations	Femme	Homme	Total
T1	155	184	339
Formation professionnelle continue	110	143	253
Formation professionnelle via une formation à distance	45	41	86
T2	22	10	32
Formation professionnelle continue	21	10	31
Formation professionnelle via une formation à distance	1	0	1
T3	208	204	412
Formation professionnelle continue	136	138	274
Formation professionnelle via l'utilisation du CPF	5	2	7
Formation professionnelle via une formation à distance	67	64	131
Total général	385	398	783

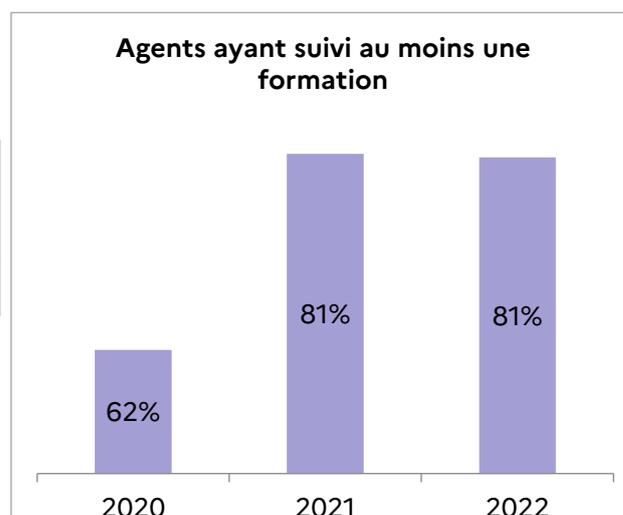




4. Evolution sur trois ans

- Evolution sur trois ans du nombre d'agents ayant suivi au moins une formation

Année	2020	2021	2022
Pourcentage	62%	81%	81%
Effectif dont MAD	567	552	558



La proportion d'agents ayant effectué au moins une formation reste stable en 2022 par rapport à 2021.



- Evolution sur 3 ans du nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation

Parmi les agents effectivement présents dans les effectifs (sans absence longue) entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, 8 agents n'ont suivi aucune formation sur cette période (pour mémoire, cela concernait 21 agents en 2021).

Parmi eux, 3 agents quittent la DILA au premier semestre 2023 (départ en CAVA ou en retraite). Sur les 5 autres agents, 3 agents ont plus de 60 ans en 2023 et ne souhaitent pas s'engager dans de nouvelles formations. Aucun de ces 8 agents n'est reconnu travailleur handicapé.

AGENTS SANS FORMATIONS DE 2020 A 2022												
		18-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		60+		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Droit public	Fonctionnaires A+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Fonctionnaires A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Fonctionnaires B	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
	Fonctionnaires C	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	Contractuels A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Contractuels B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Contractuels C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Fonctionnaires MAD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Droit privé	Cadres techniques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Techniciens non cadres	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	Cadres administratifs	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2
	Administratifs non cadres	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	Total	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	4
Total tout statut confondu	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	8	

5. Congés de formation et CPF

Aucun congé de formation n'a été demandé en 2022, ni aucun bilan de compétences ou congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE).

Quant au Compte Personnel de Formation (CPF), il s'est substitué au DIF depuis 2017 dans la fonction publique. Il est mis en place automatiquement, pour tous les actifs, dès l'entrée dans la vie active et jusqu'au départ en retraite. Il permet d'accéder à toute action de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

Deux campagnes ont été organisées en 2022 (mars et septembre) à la suite desquelles six demandes ont été formulées et acceptées, réparties comme suit :

Type de formation	Liste des formations	Nombre
Diplôme/certificat	Certification en méthode Agile de gestion de projet	1
Diplôme/certificat	Chef de projet	1
Formation	Anglais	1
Préparation Concours	Préparation IRA	1
Formation	Italien	1
Autre	Heures de conduites	1
	TOTAL	6

CHAPITRE 5 : LA REMUNERATION

42,5 M€ de masse
salariale

4 635 € de
rémunération nette
mensuelle moyenne
pour les agents de droit
privé

4 292 € de
rémunération nette
mensuelle moyenne
pour les agents de droit
public

1. La masse salariale

Il s'agit du montant des traitements, des salaires et des rémunérations accessoires versés aux agents présents à la DILA ou entrés dans les dispositifs CAAPAT (cessation anticipée d'activité des personnels administratifs et techniques de droit privé) et CAVA (cessation anticipée volontaire d'activité des personnels administratifs et techniques de droit privé), ainsi que des contributions de l'employeur correspondantes.

Année	Montant brut des salaires dans le périmètre du plafond d'emploi (en euros)
2020	42 971 864
2021	42 169 175
2022	42 473 543

2. La rémunération globale des agents

a) Rémunérations moyennes brutes annuelles (en euros)



		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Droit public	Femmes	43 409	45 363	47 639	46 283	49 006	49 636	51 082	53 330	55 224	56 801	57 632	56 844	58 432
	Hommes	49 064	51 367	54 641	53 676	55 399	56 143	56 640	58 165	59 598	59 954	60 833	62 149	62 827
	Moyenne totale	45 731	48 017	49 389	50 844	51 871	52 659	53 836	55 804	57 533	58 513	59 309	59 533	60 664
	Variation 2011/2022			8,0%	11,2%	13,4%	15,1%	17,7%	22,0%	25,8%	28,0%	29,7%	30,2%	32,7%
	Variation annuelle		5,0%	2,9%	2,9%	2,0%	1,5%	2,2%	3,7%	3,1%	1,7%	1,4%	0,4%	1,9%
Droit privé	Femmes	51 035	52 131	57 695	55 658	58 915	61 128	60 496	61 331	64 103	64 098	64 065	64 996	66 278
	Hommes	61 912	63 670	67 448	62 560	66 793	67 285	68 897	70 961	71 472	69 049	69 777	70 435	71 736
	Moyenne totale	57 633	59 238	60 528	62 514	63 563	64 784	65 505	66 968	68 351	66 925	67 352	68 062	69 420
	Variation 2011/2022			5,0%	8,5%	10,3%	12,4%	13,7%	16,2%	18,6%	16,1%	16,9%	18,1%	20,5%
	Variation annuelle		2,8%	2,2%	3,3%	1,7%	1,9%	1,1%	2,2%	2,1%	-2,1%	0,6%	1,1%	2,0%

L'écart de rémunération moyenne en 2022 entre les agents de droit public et les agents de droit privé est en légère augmentation par rapport à celui constaté en 2021 (8 529 euros en 2021 contre 8 756 euros en 2022).

L'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes de droit public est de 7 % en faveur des hommes, il est en diminution par rapport à 2021 (8,5 %).

L'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes de droit privé est de 7,6 % en faveur des hommes, il est relativement stable par rapport à 2021 (7,7 %).

- **Hierarchie des rémunérations moyennes brutes annuelles**

Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées :

2020	3,26
2021	3,43
2022	3,20

L'écart entre 2022 et 2021 a diminué de 6,7 %.

Montant global des dix rémunérations nettes annuelles les plus élevées :

	Masse salariale	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
2020	1 075 509	6	4
2021	1 134 383	4	6
2022	1 113 462	4	6

b) Rémunérations moyennes brutes mensuelles (en euros)

- **Rémunérations moyennes brutes mensuelles par statut et par sexe**

	2020			2021			2022		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Fonctionnaires									
Femmes	5 889	3 856	3 342	5 804	3 665	3 364	5 960	3 804	3 448
Hommes	5 872	3 689	3 307	5 775	3 592	3 363	5 925	3 622	3 507
Moyenne totale	5 881	3 777	3 325	5 792	3 631	3 364	5 945	3 732	3 479
Contractuels (emplois permanents)									
Femmes	4 934	3 284	2 676	4 820	3 125	2 726	4 873	3 232	2 908
Hommes	5 479	3 740	2 925	5 746	3 431	3 139	5 637	3 116	2 903
Moyenne totale	5 291	3 403	2 765	5 390	3 156	2 854	5 321	3 203	2 906

	2020		2021		2022	
	Cadres	Non-cadres	Cadres	Non-cadres	Cadres	Non-cadres
Techniques						
Femmes	6 722	5 058	6 730	4 889	6 692	4 592
Hommes	7 873	5 371	8 065	5 313	8 161	5 514
Moyenne totale	7 739	5 333	7 827	5 265	7 885	5 412
Administratifs						
Femmes	5 937	4 196	5 993	4 270	6 195	4 312
Hommes	6 609	4 095	6 560	4 537	6 531	4 211
Moyenne totale	6 191	4 158	6 210	4 362	6 333	4 276
Ecart Techniques/Administratifs	25,01%	28,27%	26,03%	20,71%	24,50%	26,58%

Les écarts de rémunération les plus importants entre les femmes et les hommes concernent les contractuels de droit public de catégorie A et les cadres techniques de droit privé.

- Rémunérations moyennes brutes mensuelles par catégorie et par sexe

		Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Droit public	A+		10 349	9 759	9 830
	A		5 469	5 221	5 335
	B		3 298	3 425	3 337
	C		2 020	2 195	2 099
Droit privé	Cadre administratif		6 181	6 494	6 299
	Administratif non cadre		4 137	4 082	4 118
	Cadre technique		6 692	8 104	7 855
	Technique non cadre		4 592	5 426	5 337
Total général			4 713	4 954	4 840

- Rémunérations moyennes brutes mensuelles par catégorie, âge moyen et sexe

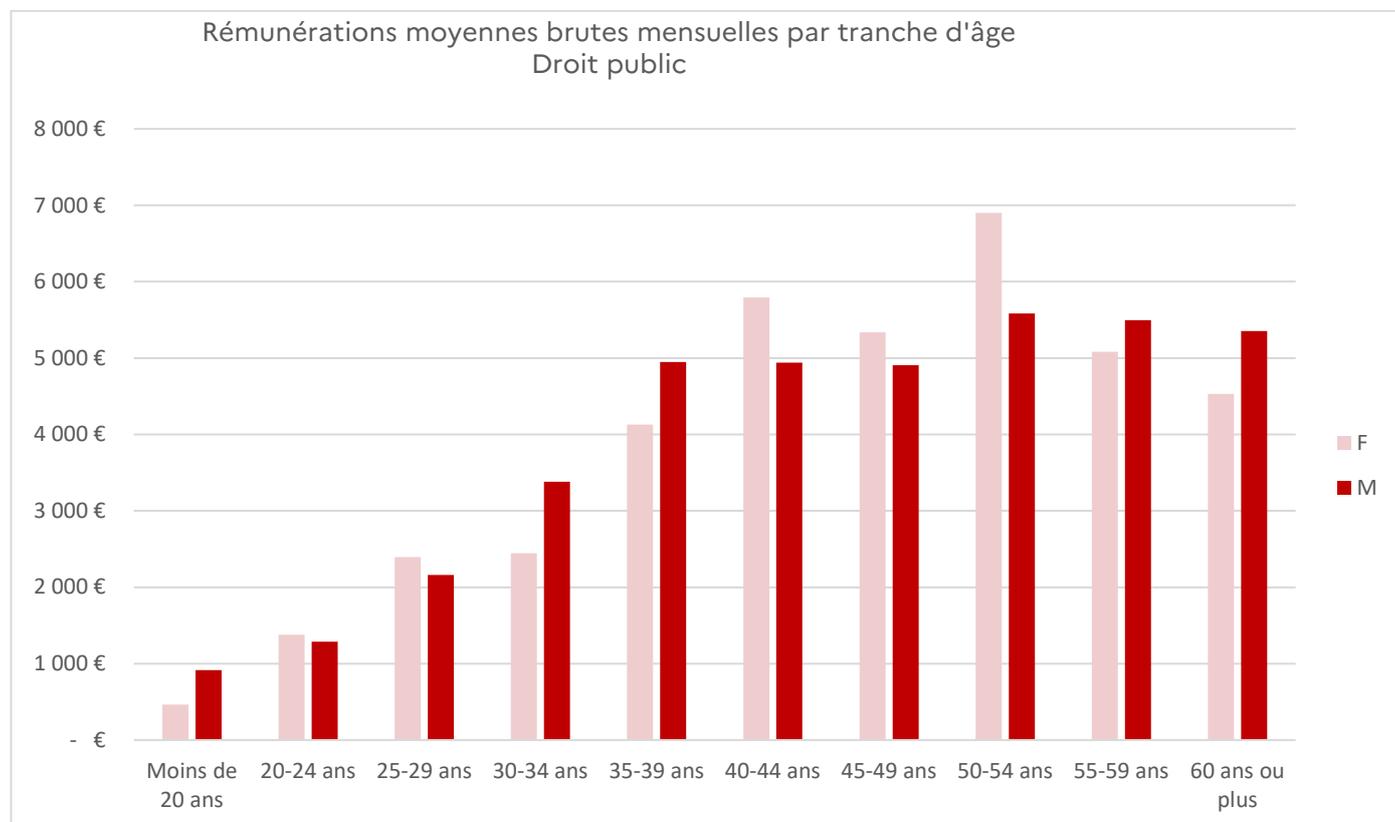
		2020			2021			2022		
		Salaire moyen mensuel brut	Age moyen par catégorie et par sexe	Age moyen par statut	Salaire moyen mensuel brut	Age moyen par catégorie et par sexe	Age moyen par statut	Salaire moyen mensuel brut	Age moyen par catégorie et par sexe	Age moyen par statut
Droit public	Fonctionnaires			49			49			49
	F	4 952	52		4 900	52		5 056	53	
	H	4 797	51		4 700	52		4 913	52	
	Contractuels de droit public									
	F	4 517	45		4 474	45		4 623	45	
	H	5 344	46		5 652	46		5 518	46	
Droit privé	Cadres administratifs			50			51			52
	F	5 937	51		5 993	52		6 195	52	
	H	6 609	48		6 560	49		6 531	50	
	Non-cadres administratifs									
	F	4 196	50		4 270	51		4 312	52	
	H	4 095	52		4 537	54		4 211	55	
	Cadres techniques									
	F	6 722	56		6 730	55		6 692	56	
	H	7 873	51		8 065	51		8 161	52	
	Non-cadres techniques									
	F	5 058	50		4 889	50		4 592	51	
	H	5 371	50		5 313	50		5 514	51	

- Rémunérations moyennes brutes mensuelles par tranches d'âge et par sexe

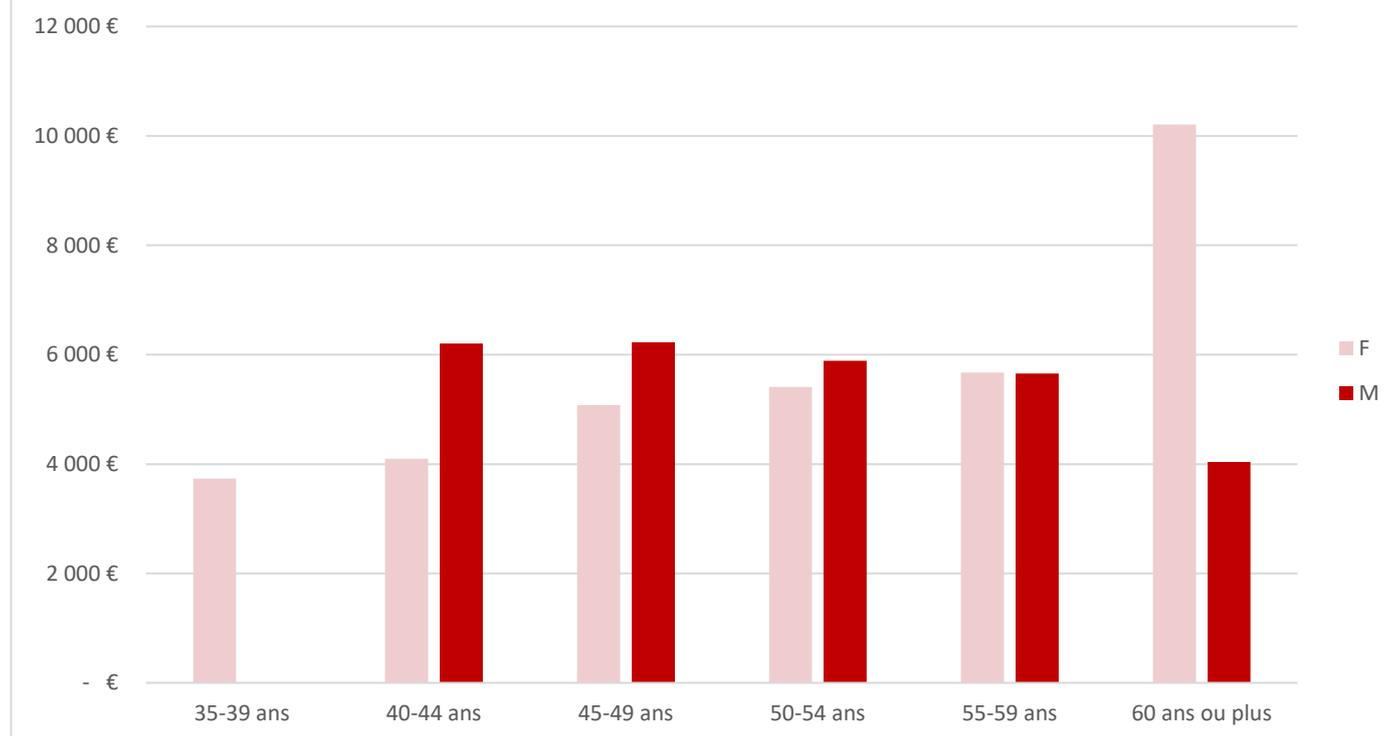
Droit public	Moins de 20 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans ou plus
Femmes	463	1 378	2 397	2 444	4 131	5 792	5 338	6 900	5 080	4 533
Hommes	916	1 288	2 163	3 381	4 950	4 942	4 905	5 582	5 494	5 353
Total général	765	1 343	2 295	3 016	4 553	5 380	5 073	6 264	5 263	4 912

Droit privé	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans ou plus
Femmes	*	4 095	5 078	5 412	5 675	*
Hommes		6 207	6 227	5 891	5 658	*
Total général	*	5 603	5 844	5 668	5 667	*

* En raison du faible nombre des effectifs et afin de garantir le respect de la confidentialité, ces données ne sont pas communiquées.



Rémunérations moyennes brutes mensuelles par tranche d'âge Droit privé



Rémunérations moyennes nettes mensuelles par catégorie et par sexe



	2020				2021				2022				
	Rémunérations nettes mensuelles				Rémunérations nettes mensuelles				Rémunérations nettes mensuelles				
	F	H	Moyenne totale	Ecart H/F 2020	F	H	Moyenne totale	Ecart H/F 2021	F	H	Moyenne totale	Ecart H/F 2022	
Droit public	Fonctionnaires A	4 920 €	4 776 €	4 859 €	-2,9%	4 876 €	4 930 €	4 900 €	1,1%	5 032 €	5 152 €	5 087 €	2,4%
	Fonctionnaires B	3 299 €	3 213 €	3 261 €	-2,6%	3 165 €	2 996 €	3 096 €	-5,3%	3 242 €	3 167 €	3 215 €	-2,3%
	Fonctionnaires C	2 842 €	2 859 €	2 850 €	0,6%	2 918 €	2 876 €	2 896 €	-1,4%	2 983 €	2 978 €	2 980 €	-0,2%
	Total Fonctionnaires	4 139 €	3 964 €	4 062 €	-4,2%	4 084 €	4 010 €	4 050 €	-1,8%	4 210 €	4 236 €	4 222 €	0,6%
	Contractuels A	4 185 €	4 653 €	4 488 €	11,2%	4 047 €	4 768 €	4 494 €	17,8%	4 168 €	4 773 €	4 526 €	14,5%
	Contractuels B	2 641 €	2 804 €	2 674 €	6,2%	2 877 €	0 €	2 877 €	-100,0%	2 701 €	2 636 €	2 688 €	-2,4%
	Contractuels C	2 271 €	2 423 €	2 322 €	6,7%	2 294 €	2 277 €	2 289 €	-0,8%	2 372 €	2 372 €	2 372 €	0,0%
	Total Contractuels	3 812 €	4 540 €	4 250 €	19,1%	3 780 €	4 690 €	4 309 €	24,1%	3 917 €	4 704 €	4 357 €	20,1%
	Total Agents droit public	4 037 €	4 231 €	4 135 €	4,8%	3 973 €	4 339 €	4 182 €	9,2%	4 085 €	4 488 €	4 292 €	9,9%
	Droit privé	Cadres techniques	4 908 €	6 370 €	6 187 €	29,8%	5 869 €	6 832 €	6 694 €	16,4%	5 612 €	6 640 €	6 403 €
Cadres administratifs		4 937 €	5 253 €	5 055 €	6,4%	4 856 €	5 428 €	5 078 €	11,8%	4 935 €	5 300 €	5 089 €	7,4%
Techniques non cadres		3 669 €	4 359 €	4 271 €	18,8%	3 357 €	3 360 €	3 358 €	0,1%	2 901 €	4 425 €	4 282 €	52,5%
Administratifs non cadres		3 228 €	3 348 €	3 273 €	3,7%	3 511 €	4 299 €	4 210 €	22,4%	3 524 €	3 319 €	3 462 €	-5,8%
Total Salariés droit privé		4 318 €	4 706 €	4 536 €	9,0%	4 344 €	4 827 €	4 611 €	11,1%	4 394 €	4 816 €	4 635 €	9,6%
Moyenne totale	4 159 €	4 464 €	4 321 €	7,3%	4 123 €	4 555 €	4 352 €	10,5%	4 203 €	4 621 €	4 425 €	9,9%	

A l'échelle de la DILA dans son ensemble, l'écart hommes / femmes diminue légèrement entre 2021 et 2022 (de 10,5 % à 9,9 %) :

- Fonctionnaires : la rémunération moyenne des hommes était légèrement inférieure à celle des femmes en 2021 (-1,8%), elle est légèrement supérieure en 2022 (+0,6%).
- Contractuels de droit public : l'écart H/F est en baisse mais reste élevé (de 24,1% à 20,1%).
- Agents de droit privé : l'écart H/F est en légère baisse (de 11% à 10%).

Calculé sur la population des agents présents dans les effectifs du 01/01/2021 au 31/12/2022 (deux ans), l'écart hommes / femmes diminue entre 2021 et 2022 (de 11,2% à 10,5%). Les revalorisations salariales à l'occasion des campagnes annuelles de revalorisation et des mobilités professionnelles prennent en compte le genre des agents concernés et contribuent à corriger les éventuelles inégalités constatées.

Au sein de cette population, la rémunération moyenne des femmes a augmenté de 3,79 % entre 2021 et 2022, celle des hommes de 3,16 %.

Les départs constatés en 2022 (population « départs 2022 ») dégradent l'écart hommes / femmes. En effet, en 2021, l'écart hommes / femmes est de 10,5 % sur la population totale et de 11,2 % si on exclut les agents quittant la DILA en 2022. Il n'est pas possible d'agir sur ce facteur d'évolution des écarts de rémunération.

Les « arrivées 2022 » corrigent légèrement l'écart hommes / femmes. En effet, en 2022, l'écart hommes / femmes est de 9,9 % sur la population totale et de 10,5 % sans les « arrivées 2022 ».

En conclusion, il est possible de tirer de l'analyse de l'évolution des écarts hommes / femmes entre 2021 et 2022 les enseignements suivants :

- les campagnes de revalorisation annuelle et les évolutions de carrière ont eu pour effet de réduire les écarts de rémunération hommes / femmes ;
- les départs d'agents ont légèrement dégradé ces écarts entre 2021 et 2022 ;
- les arrivées d'agents en 2022, au contraire, réduisent légèrement l'écart global.

Une analyse fine des écarts de rémunération par domaine métier montre que les écarts de rémunération hommes-femmes sont essentiellement liés à des effets de structure (taux de féminisation faible des agents techniques de droit privé et des métiers informatiques qui sont globalement les mieux rémunérés).

- **Focus sur les heures supplémentaires**

Il convient de préciser que les heures supplémentaires présentées ci-après englobent à la fois celles correspondant à la définition légale, ainsi que les heures d'intervention réalisées dans le cadre d'astreintes et qui donc ne sont pas incluses dans la durée hebdomadaire de travail des agents concernés.

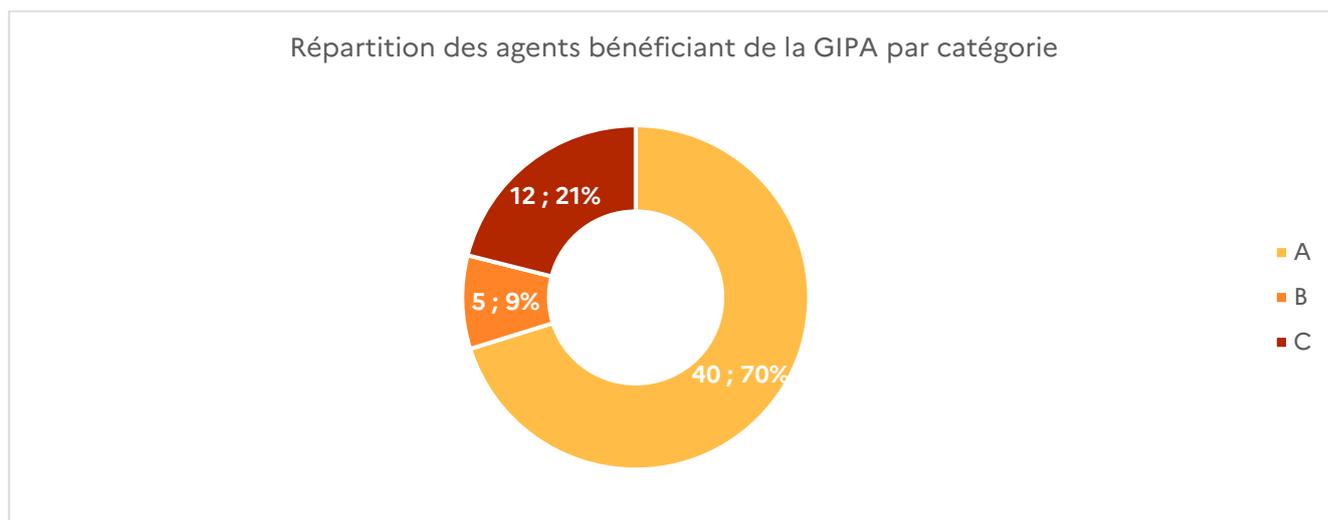
Ce premier tableau présente le nombre d'heures réalisées par catégorie au cours des trois dernières années.

		2020	2021	2022	Evolution 2021/2022
Droit public	Fonctionnaires A+	9	5	9	+80,0%
	Fonctionnaires A	178	120	148	+23%
	Fonctionnaires B	17	2	0	-100,0%
	Fonctionnaires C	41	94	76	-18,7%
	Contractuels A	1537	2179	1254	-42,5%
	Contractuels B	0	0	0	0
	Contractuels C	21	14	7	-50,0%
	Total	1802	2413	1494	-38,1%
Droit privé	Cadres administratifs	490	392	444	+13,1%
	Cadres techniques	168	109	120	+10,1%
	Administratifs non cadres	88	64	100	+56,3%
	Techniques non cadres	953	344	277	-19,5%
	Total	1698	909	941	+3,5%
	Total public/privé	3500	3322	2435	-26,7%

En 2022, les heures supplémentaires ont globalement diminué, principalement en raison d'une baisse de celles réalisées par les contractuels de droit public de catégorie A et des techniques non cadres de droit privé.

- **Focus sur la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)**

La GIPA concerne uniquement les agents de droit public et résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) de l'agent public détenu sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée est versé à chaque agent concerné.



Au titre de 2022, 57 agents ont bénéficié de la GIPA, ce qui est en augmentation par rapport à 2021 (21 agents). Cela s'explique par le fait que même si une augmentation du point d'indice est intervenue au 1^{er} juillet 2022, la période de référence pour 2022 débutait au 1^{er} janvier 2018 et s'arrêtait au 31 décembre 2021, alors que l'inflation a davantage augmenté sur la même période (+ 4,36 %). Cette tendance est générale dans la fonction publique d'Etat.

3. Le régime indemnitaire

a) Le régime indemnitaire des fonctionnaires

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est l'outil indemnitaire de référence qui s'est substitué à la plupart des primes et indemnités préexistantes. Il se divise en deux parts : une versée mensuellement liée aux fonctions et une annuelle dont le montant est déterminé par la manière de servir.



Les tableaux ci-après dressent le bilan au 31 décembre 2022 des effectifs par coefficient d'attribution et par grade au sein de chaque corps pour ce qui concerne la part liée aux fonctions.

Attaché d'administration			
Groupe RIFSEEP	Effectifs par grade		% d'emplois classés par niveau
1 Statut d'emplois de chef de mission ou de conseiller d'administration Chef de bureau ou assimilé forte exposition ou équipe importante Chargé de mission auprès d'un sous-directeur	Chef de mission	2	2%
	AHC ¹	2	2%
	AP ²	1	1%
	AA ³	0	0%
Total groupe 1		8	10%
2 Chef de bureau ou assimilé, adjoint au chef de bureau relevant du groupe 1 et chargé d'études ou de mission transversal	AHC	2	2%
	AP	20	24%
	AA	14	17%
Total groupe 2		36	43%
3 Adjoint au chef de bureau ou assimilé relevant du groupe 2 Chef de section, de pôle ou assimilé Chargé d'études / tâches complexes et/ou exposées	AHC	0	0%
	AP	8	10%
	AA	28	33%
Total groupe 3		36	43%
4 Chargé d'études Gestionnaire administratif	AA	4	5%
Total groupe 4		4	5%

¹ attaché d'administration hors classe - ² attaché principal d'administration - ³ attaché d'administration

Secrétaire administratif			
Groupe RIFSEEP	Effectifs par grade		% d'emplois classés par niveau
1 Chef de pôle / Chef de section / coordination d'une équipe Spécialiste fonctions administratives complexes et exposées	SACE ¹	0	0%
	SACS ²	1	5%
	SACN ³	0	0%
Total groupe 1		1	5%
2 Chargé de gestion intégrée / polyvalent (statut + paye) avec encadrement	SACE	1	5%
	SACS	4	19%
	SACN	6	29%
Total groupe 2		11	52%
3 Chargé d'assistance fonctionnelle	SACE	0	0%
	SACS	0	0%
	SACN	9	43%
Total groupe 3		9	43%

¹ secrétaire administratif de classe exceptionnelle ² secrétaire administratif de classe supérieure ³ secrétaire administratif de classe normale

Adjoint administratif			
Groupe RIFSEEP	Effectifs par grade		% d'emplois classés par niveau
1 Chef de pôle / chef de section / coordination d'une équipe Spécialiste fonctions administratives complexes et exposées	AAP1 ¹	3	10%
	AAP2 ²	1	3%
	AA ³	0	0%
Total groupe 1		4	13%
2 Autres fonctions	AAP1	14	45%
	AAP2	13	42%
	AA	0	0%
Total groupe 2		27	87%

¹ adjoint administratif principal de 1ère classe ² adjoint administratif principal de 2ème classe ³ adjoint administratif

Adjoint technique			
Groupe RIFSEEP	Effectifs par grade		% d'emplois classés par niveau
1 Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare / d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requise pour l'exercice des fonctions	ATP1 ¹	1	10%
	ATP2 ²	1	10%
	AT ³	0	0%
Total groupe 1		2	20%
2 Autres fonctions	ATP1	2	20%
	ATP2	6	60%
	AT	0	0%
Total groupe 2		8	80%

¹ adjoint technique principal de 1ère classe ² adjoint technique principal de 2ème classe ³ adjoint technique de 1ère classe ⁴ adjoint technique de 2ème classe

Répartition du RIFSEEP pour les quatre corps de fonctionnaires concernés

Grade	Effectifs	IFSE sur l'année 2022 versée en 1/12ème			CIA versé en décembre 2022		
		Mini.	Moy.	Max.	Mini.	Moy.	Max.
Chef de mission + attaché hors classe*							
Femmes + Hommes	7	2 000	2 678	3 358	2 100	3 929	5 000
Attaché principal d'administration							
Femmes	10	1 260	1 761	2 212	2 500	3 250	3 800
Hommes	16	1 112	2 009	2 417	2 300	3 229	4 100
Attaché d'administration							
Femmes	22	1 250	1 552	2 318	2 000	2 818	3 900
Hommes	16	1 080	1 527	1 968	1 900	2 800	4 400
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle et supérieure*							
Femmes + Hommes	5	**	1 330	**	**	1 816	**
Secrétaire administratif de classe normale							
Femmes	10	679	1 174	1 714	863	1 500	2 100
Hommes	5	**	1 204	**	**	1 865	**
Adjoint technique principal de 1^{ère} classe							
Femmes + Hommes	3	**	745	**	**	1 100	**
Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe et 2^{ème} classe							
Femmes	18	560	690	824	0	826	1 200
Hommes	13	480	668	827	750	900	1 100
Adjoint technique principal de 2^{ème} classe							
Femmes + Hommes	7	560	614	685	0	897	1 100

*Grades regroupés pour conserver l'anonymat.

** En raison du faible nombre des effectifs et afin de garantir le respect de la confidentialité, ces données ne sont pas communiquées.



- Bilan du réexamen triennal de l'IFSE**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen pour les agents qui occupent le même poste au sein des SPM depuis trois ans sans qu'une quelconque mesure indemnitaire, individuelle ou collective, n'ait conduit à ce qu'ils soient revalorisés durant cette période.

En 2022, 18 agents ont bénéficié d'un réexamen (13 femmes et 5 hommes) contre 12 en 2021 (7 femmes et 5 hommes).

Corps et genres	Campagne 2021			Campagne 2022		
	Agents	Agents	Agents	Agents	Agents	Agents
	Éligibles au titre de 2020	Éligibles au titre de 2021	Bénéficiaires	Éligibles au titre de 2021	Éligibles au titre de 2022	Bénéficiaires
Adjoint administratifs	5	8	4	8	6	5
Femmes	5	6	3	6	4	4
Hommes	0	2	1	2	2	1
Adjoint techniques	1	4	1	4	6	5
Femmes	1	2	1	2	4	4
Hommes	0	2	0	2	2	1
Secrétaires administratifs	3	2	1	2	2	1
Femmes	1	1	1	1	0	0
Hommes	2	1	0	1	2	1
Attachés d'administration	8	12	6	12	7	7
Femmes	1	3	2	3	5	5
Hommes	7	9	4	9	2	2
Total	17	26	12	26	21	18



- Bilan des tickets mobilité 2020-2022**

Les tickets mobilités constituent une évolution de l'IFSE des agents à la suite d'une mobilité fonctionnelle ou un changement de grade ou une promotion de corps.

	Changement de grade		Mobilité ascendante		Mobilité dans le même groupe		Mobilité descendante		Changement de corps		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
A	4	2	1	0	3	3	0	1	0	0	14
B	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3
C	2	0	0	0	1	0	0	0	1		4
Total 2020	6	2	1	0	4	3	0	2	2	1	21
A	2	1	2	0	2	3	0	0	0	0	10
B	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
C	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4
Total 2021	3	2	4	1	2	3	0	0	0	1	16
A	3	2	1	0	1	2	0	0	0	0	9
B	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5
C	2	2	0	0	2	1	0	0	1	0	8
Total 2022	9	5	1	0	3	3	0	0	1	0	22

Indemnité forfaitaire allouée à certains personnels du centre d'appels interministériel (CAI) de Metz

Par décret n°2012-811 du 16 juin 2012, une indemnité forfaitaire est allouée aux coordonnateurs et informateurs spécialisés du CAI de Metz.

Le montant annuel est fixé par arrêté du 16 juin 2012 à 4 560 €. A ce titre, il a été versé en 2022 un montant total de 163 836,55 €.

Indemnité de modernisation des métiers (IMM)

Le décret n° 2013-254 du 26 mars 2013 modifiant le décret n° 2010-34 du 11 janvier 2010 portant création d'une indemnité de modernisation des métiers à la direction de l'information légale et administrative modifie les bénéficiaires de l'indemnité de modernisation des métiers, laquelle est désormais réservée aux seuls fonctionnaires de catégorie C et aux contractuels de catégories A, B et C rémunérés sur le budget annexe « *Publications officielles et information administrative* » exerçant effectivement leurs fonctions à la direction de l'information légale et administrative.

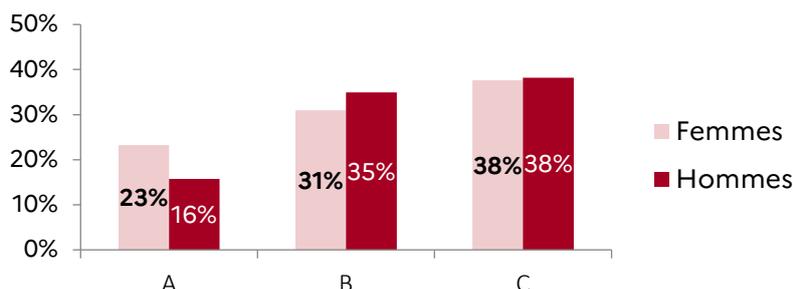
	IMM 2021				IMM 2022			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant
Fonctionnaires C	22	151 978 €	20	152 493 €	21	137 671 €	20	148 635 €
Contractuels A	14	87 944 €	2	13 619 €	10	60 563 €	2	6 123 €
Contractuels B	2	16 067 €	1	4 098 €	2	16 067 €	0	0
Contractuels C	3	23 716 €	2	17 543 €	3	23 716 €	2	17 543 €
Total	41	279 705 €	25	187 753 €	36	238 017 €	24	172 301 €
	Total IMM 2021		467 458 €		Total IMM 2022		410 318 €	

Entre 2021 et 2022, le montant total de l'IMM a diminué de 14,15 %, compte tenu de la diminution du nombre de bénéficiaires (60 agents en 2022 contre 66 en 2021). Ce nombre est en constante diminution sous l'effet des départs en retraite et des promotions en catégorie B.

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des agents de droit public

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale des agents de droit public représente en moyenne 23% de cette dernière. Pour les catégories A, la moyenne est de 20,4 %, pour les catégories B de 32,3 % et, pour les catégories C, de 37,9 %.

Le graphique ci-dessous reprend le détail de cette répartition par catégorie et par sexe.





b) Le dispositif d'intéressement en faveur des agents de droit privé

Les agents de droit privé bénéficient d'un dispositif d'intéressement mis en place en 2008.

L'allocation d'intéressement se compose :

- **d'une allocation annuelle forfaitaire de participation** identique pour chaque catégorie professionnelle (employés, ouvriers et cadres de droit privé), dont le montant est de 1 450 € pour l'année 2022 (montant inchangé depuis 2011) ;
- et **d'une allocation annuelle de résultats** versée aux cadres administratifs et techniques en fonction des résultats obtenus sur leurs objectifs annuels dont le montant ne peut être supérieur au montant de l'allocation annuelle forfaitaire.

Les deux composantes de l'intéressement sont calculées au prorata temporis de la présence du salarié sur la période de référence.

L'allocation de résultats versée aux cadres est doublement encadrée :

- son montant maximum est plafonné à 1 450 € pour un agent présent toute l'année et modulable de 0 à 1 450 € ;
- une dotation totale (déclinée par sous-direction et département) est calculée sur la base d'une allocation moyenne de 1 000 € par agent au prorata temporis.

	Effectif physique			Montant (hors charges patronales)			Montant charges patronales incluses F + H	Part Allocation forfaitaire/part Résultats
	F	H	Total	F	H	Total		
Allocation forfaitaire de participation des non cadres	30	62	92	38 085	83 140	121 225	161 253	
Allocation forfaitaire de participation des cadres	54	46	100	67 565	64 381	131 946	172 775	
Total de l'Allocation forfaitaire de participation	84	108	192	105 650	147 521	253 171	334 029	71,94 %
Allocation de résultats (Cadres Techniques et administratifs)	53	46	99	51 393	48 113	99 506	130 303	28,06 %
TOTAL INTERESSEMENT 2022	84	108	192	157 043	195 634	352 677	464 332	

CHAPITRE 6 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

196 agents
formés

12
signalements
traités

25 accidents
de travail ou
de service

12 accidents de
trajet

2 maladies
professionnelles
pour un même
agent

1. Les acteurs et instances de la prévention

Au sein de la DILA, une conseillère en prévention est chargée de l'ensemble du périmètre (agents de droit public et de droit privé).

La médecine du travail est assurée par un médecin de prévention (0,5 ETP) et une infirmière en santé au travail (0,7 ETP).

En 2022, les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail ont été traitées :

- pour les agents de droit privé : par le comité social et sa commission en santé, sécurité et conditions de travail qui s'est réunie quatre fois en 2022 ;
- pour les agents de droit public : par le comité technique spécialisé à l'occasion de quatre séances.

Cinq registres en santé et sécurité au travail sont mis à disposition des agents :

- 3 sur le site de Desaix
- 1 sur le site de Ségur
- 1 au CAI

Le conseil médical est né de la fusion du comité médical et de la commission de réforme au 1^{er} février 2022. Au cours de l'année 2022, 11 agents ont fait l'objet d'un examen de leur situation devant ces commissions (5 femmes et 6 hommes).

2. Les actions de prévention

- **Rapports annuels**

A titre liminaire, il est rappelé que, chaque année, un rapport relatif à la médecine du travail et de prévention et un bilan des actions menées en matière de santé et de sécurité au travail sont présentés aux instances de dialogue social, de même que la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour chacun des trois sites de la DILA, ainsi qu'un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT).

Pour mémoire, en 2022, la médecine du travail a assuré :

	Homme	Femme	Total
4.1 EXAMENS PÉRIODIQUES	68	21	89
Examen Médical d'Aptitude Périodique et VIP médicale périodique	57	18	75
VIP Infirmière périodique	11	3	14
4.2 EXAMENS NON PÉRIODIQUES	136	121	257
Visites d'embauche	38	31	69
Examen Médical d'Aptitude Embauche	4	0	4
VIP Médicale Initiale	8	6	14
VIP Infirmière Initiale	26	25	51
Visites de Pré-reprise	5	4	9
Visites de reprise	16	7	23
Visite de reprise après accident de trajet	2	0	2
Visite de reprise après accident du travail	4	0	4
Visite de reprise après maladie	10	4	14
Visite de reprise après maternité	0	3	3
Visites occasionnelles	77	79	156
Travail sur dossier	2	0	2
Visite occasionnelle à la demande de l'employeur	6	1	7
Visite occasionnelle à la demande du médecin	9	5	14
Visite occasionnelle à la demande du salarié	60	73	133
4.3 TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES	204	142	346

VIP : visites individuelles périodiques

- **Formations en santé et sécurité au travail**

En matière d'actions de formation, 196 agents (127 de droit public et 69 de droit privé) ont été formés en matière de santé et de sécurité au travail (formation initiale et de recyclage de sauveteur secouriste au travail, sensibilisation aux gestes qui sauvent, formation de prévention à la lutte contre le feu et manipulation d'extincteurs, risques psycho-sociaux, formation des cadres à la prévention des risques professionnels et à la responsabilité en santé et sécurité au travail, CACES et habilitations électriques).

18 agents ont également réalisé une démarche de prévention des troubles musculosquelettiques.

- **Prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail**

Pour la première année, un bilan a été dressé du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail et présenté aux instances de dialogue social. Pour mémoire, au titre de 2022 :

- 12 signalements ont été traités (dont un qui avait également fait l'objet d'un signalement par le biais de la cellule Vigisouffrance) : 5 concernaient des faits de violence, harcèlement ou des conflits entre agents, 3 des violences à caractère sexuel ou sexiste, et 4 des situations de souffrance au travail ;
- aucun signalement n'a été reçu par la cellule d'écoute externalisée ;
- 55 agents ont bénéficié de la formation dédiée aux violences sexuelles et sexistes : 19 agents du DRH, 11 représentants du personnel, 25 encadrants (hors encadrants RH et OS) ;
- la formation égalité-diversité dispensée à l'ensemble des agents a été renforcée à partir de septembre 2022 sur la question des violences sexuelles et sexistes (une heure et demie consacrée à ce sujet sur une durée totale de trois heures de formation).



- **Identification des facteurs de risques professionnels**

Plusieurs facteurs de risques professionnels ressortent des différents documents de prévention :

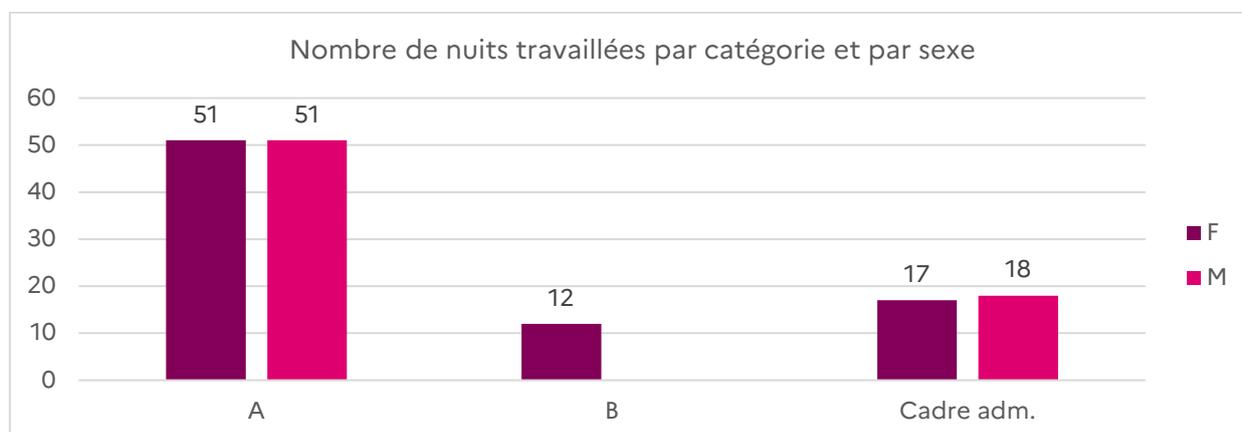
- Travaux répétitifs qui **concernent les agents de l'atelier expédition – finition**

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
2020	9	20	29
2021	7	18	25
2022	4	13	17

- **Nombre d'agents exposés de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail** (concerne les agents de l'imprimerie et du DLIS)

2020	53
2021	54
2022	45

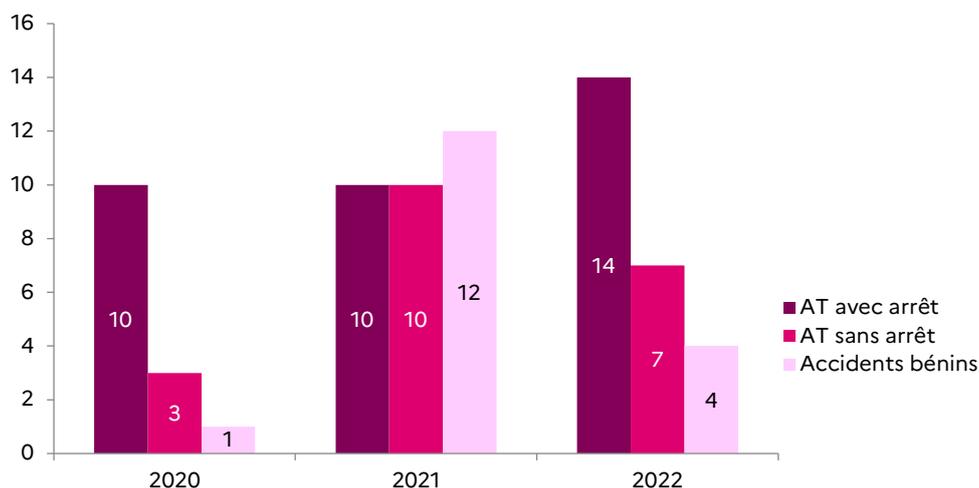
- **Travail de nuit** (concerne essentiellement les agents du DIRE et ponctuellement des agents de l'imprimerie et de la SDSI dans le cadre d'astreintes)



3. Les accidents de travail et de service

a) Nombre d'accidents de travail et de service (avec arrêt, sans arrêts et bénins)

Le graphique ci-après recense le nombre d'accidents de travail et de service survenus en 2022, en fonction de leur gravité.



b) Nombre d'accidents de travail et de service avec arrêt et nombre de jours d'arrêt de travail

Le tableau ci-après reprend le nombre total de jours d'arrêts liés à un accident de travail ou de service, que ce dernier soit survenu en 2022 ou auparavant.

		Femmes	Hommes	Total
Droit public	Fonctionnaires A+/A			0
	Fonctionnaires B			0
	Fonctionnaires C	323	164	487
	Contractuels A	12		12
	Contractuels B			0
	Contractuels C		270	270
	Total	335	434	769
Droit privé	Cadres administratifs	313	286	599
	Cadres techniques		272	272
	Administratifs non cadres	346	147	493
	Techniques non cadres	313	727	1 040
	Total	972	1 432	2 404
Total public/privé		1 307	1 866	3 173

Par rapport à 2021 (3 308 jours au total), il est constaté une baisse de 4,1 % du nombre de jours d'absence pour accident de travail et de service. Cette baisse concerne essentiellement les agents de droit privé (- 11,2 %), tandis que les agents de droit public enregistrent plutôt une hausse du nombre de jours

d'absence (+ 28 %) touchant principalement les contractuels de catégorie C (absence longue d'un agent).

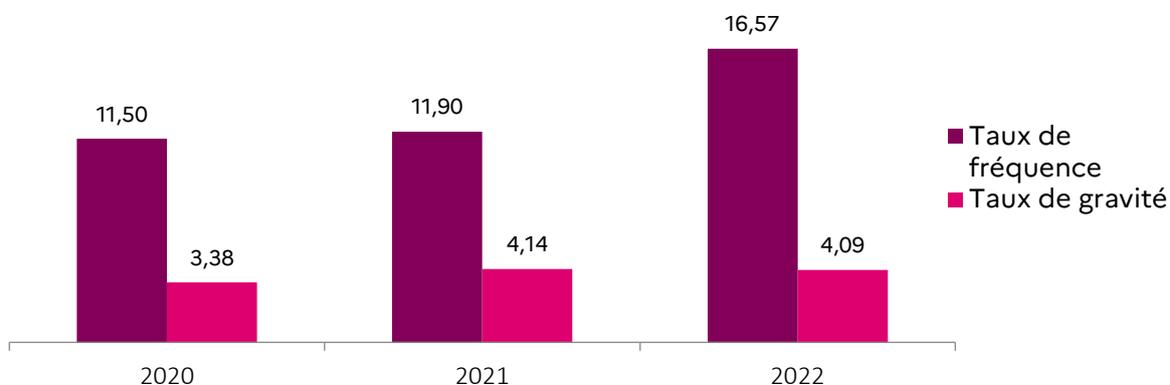
Le tableau ci-après reprend le nombre d'accidents de travail et de service survenus en 2022 avec le nombre de jours d'arrêts associés par catégorie et par sexe.

		2021				2022			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
		Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt
Droit public	Fonctionnaires A	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fonctionnaires B	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fonctionnaires C (adjoints administratifs)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fonctionnaires C (adjoints techniques)	-	-	1	101	1	10	1	92
	Contractuels A	-	-	-	-	1	12	-	-
	Contractuels B	1	3	-	-	-	-	-	-
	Contractuels C	-	-	1	113	-	-	-	-
	Total	1	3	2	214	2	22	1	92
Droit privé	Cadres administratifs	-	-	-	-	-	-	1	286
	Cadres techniques	-	-	-	-	-	-	2	272
	Administratifs non cadres	-	-	-	-	1	33	-	-
	Techniques non cadres	2	220	5	453	-	-	7	290
		Total	2	220	5	453	1	33	10
	Total nombre d'accidents avec arrêt	10				14			
	Total nombre de jours d'arrêt	890 jours				1 432 jours			

Le nombre d'accidents de travail ou de service a augmenté en 2022, de même que le nombre de jours d'arrêts associés, mais dans une proportion plus importante (61 %), 5 agents ayant été arrêtés plus de 90 jours.



c) Taux de fréquence et taux de gravité



$$\text{Taux de fréquence} = \frac{\text{Nombre d'accidents de travail et de service avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

$$\text{Taux de gravité} = \frac{\text{Nombre de journées perdues pour accident de travail et de service*}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000$$

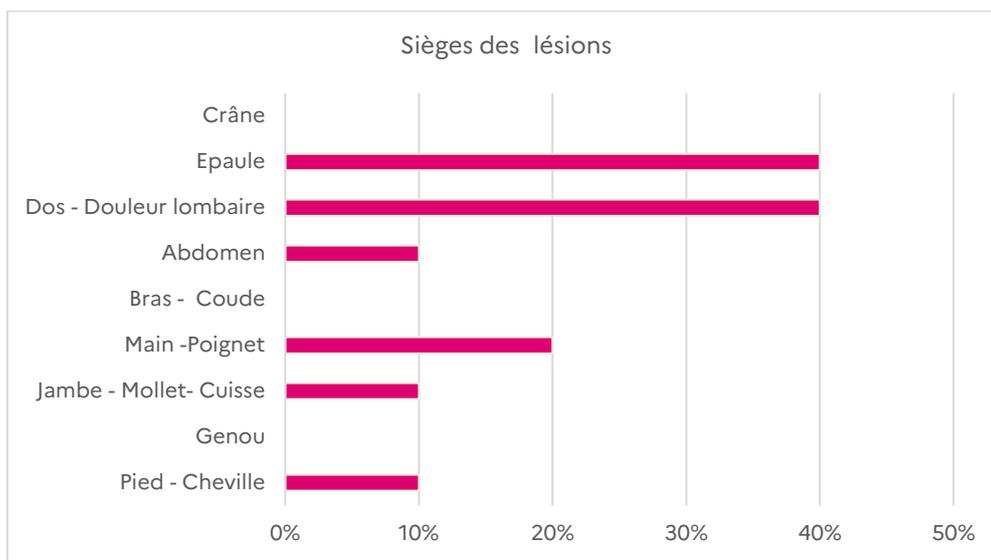
* Il s'agit des journées perdues pour accidents de travail et de service qui ont eu lieu en 2022 ou les années précédentes

Le taux de gravité des accidents de travail et de service de 2022 a légèrement diminué par rapport à 2021, en raison d'une moindre prolongation d'arrêts de travail au titre d'accidents ayant eu lieu les années précédentes, ce qui diminue légèrement le nombre total de jours d'arrêts au titre d'accidents de travail ou de service en 2022, même si le nombre de jours lié à des nouveaux arrêts est en augmentation par rapport à 2021.



d) Répartition des accidents de travail et de service avec arrêt par siège de lésion

Il convient de préciser qu'un même accident peut impacter plusieurs sièges de lésions.



e) Répartition des accidents de travail et de service par éléments matériels (avec et sans arrêt et accidents bénins)

Eléments matériels	2020	2021	2022
Risque 1 AT liés à la circulation dans l'établissement et AT liés aux chutes de plain-pied et de hauteur	2	9	1
Risque 2 AT liés à l'exposition aux agents chimiques et/ou physiques	0	0	0
Risque 3 AT liés à la manutention manuelle et aux postures de travail contraignantes	5	6	8
Risque 4 AT liés à la manutention mécanique et AT liés au travail sur machines	4	3	2
Risque 5 AT liés à l'utilisation d'outils ou de machines-outils	1	6	1
Risque 6 AT liés à un autre facteur de danger	2	8	13
Total	14	32	25

4. Les accidents de trajet

Le tableau ci-après reprend le nombre total de jours d'arrêts liés à un accident de trajet, que ce dernier soit survenu en 2022 ou auparavant.

		Femmes	Hommes	Total
Droit public	Fonctionnaires A+/A			0
	Fonctionnaires B			0
	Fonctionnaires C			0
	Contractuels A	9		9
	Contractuels B	6		6
	Contractuels C			0
	Total	15	0	15
Droit privé	Cadres administratifs		20	20
	Cadres techniques		19	19
	Administratifs non cadres			0
	Techniques non cadres	54	222	276
	Total	54	261	315
Total public/privé		69	261	330

Par rapport à 2021 (165 jours au total), il est constaté un doublement du nombre de jours d'absence pour accident de trajet. Cette augmentation conséquente impacte essentiellement les agents de droit public (aucun accident en 2021) et les techniques non cadres (159 jours en 2021). Le retour au travail sur site en 2022 est un des facteurs de cette augmentation, ainsi que la poursuite d'un arrêt survenu en fin d'année 2021 pour 181 jours.

Le tableau ci-après reprend le nombre d'accidents de trajet survenus en 2022 avec ou sans arrêt par catégorie et par sexe.

		2021				2022			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
		Avec arrêt	Sans arrêt						
Droit public	Fonctionnaires A	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fonctionnaires B	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fonctionnaires C (adjoints administratifs)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fonctionnaires C (adjoints techniques)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Contractuels A	-	-	-	-	1	-	-	-
	Contractuels B	-	-	-	-	1	-	-	-
	Contractuels C	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	2	-	-	-
Droit privé	Cadres administratifs	-	1	-	-	-	1	1	-
	Cadres techniques	-	-	-	1	-	-	1	1
	Administratifs non cadres	-	-	3	-	-	-	-	-
	Techniques non cadres	-	3	-	1	1	1	4	-
	Total	0	4	3	2	1	2	6	1
Total par genre		0	4	3	2	3	2	6	1
Nombre total d'accidents		9				12			

Le nombre d'accidents de trajet a augmenté en 2022, du fait notamment du retour au travail sur site. Le nombre de jours d'arrêt suscités par ces accidents est de 149.

5. Les maladies professionnelles

Au cours de l'année 2022, un seul agent (un homme fonctionnaire de catégorie A) a déclaré deux maladies professionnelles relevant des « Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » et des « Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes ».

CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

67 agents
effectuant des
astreintes

386
autorisations
de télétravail
accordées

40 agents à
temps partiel

40,5 jours de
congés pris en
moyenne

3,73 % de taux
d'absentéisme

1. Organisation et cycle de travail

L'ensemble des agents de la DILA, quel que soit leur statut, sont soumis à un cycle de travail unique de 35 heures hebdomadaires. Les modalités d'organisation du temps de travail sont définies dans le Protocole d'accord-cadre relatif à l'organisation du temps de travail à la DILA d'avril 2010.



a) Nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires variables

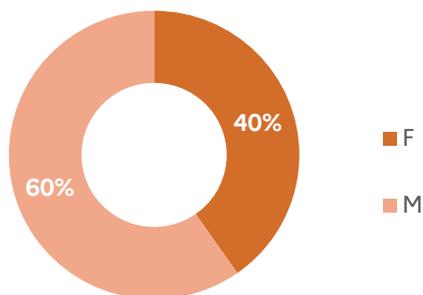
		2021			% de l'effectif total par cat.	Effectifs physiques	2022			% de l'effectif total par cat.	Effectifs physiques
		F	H	Total			F	H	Total		
Droit public	Fonctionnaires A+/ A	31	21	52	58,4%	89	34	22	56	61,5%	91
	Fonctionnaires B	7	8	15	68,2%	22	10	7	17	81,0%	21
	Fonctionnaires C	16	13	29	67,4%	43	16	16	32	80,0%	40
	Contractuels A	32	34	66	55,0%	120	40	51	91	65,5%	139
	Contractuels B	3	0	3	50,0%	6	6	1	7	77,8%	9
	Contractuels C	6	0	6	75,0%	8	5	0	5	83,3%	6
	Total	95	76	171	59,4%	288	111	97	208	68,0%	306
Droit privé	Cadres administratifs	34	18	52	60,5%	86	31	21	52	67,5%	77
	Cadres techniques	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15
	Administratifs non cadres	23	12	35	89,7%	39	21	11	32	94,1%	34
	Techniques non cadres	0	0	0	0%	58	0	0	0	0%	53
	Total	57	30	87	43,9%	198	52	32	84	46,9%	179
Total public/privé		152	106	258	53,1%	486	163	129	292	60,2%	485

b) Les astreintes

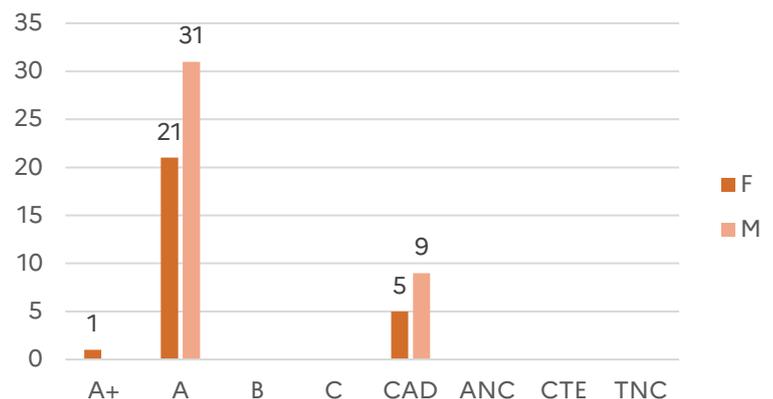
L'astreinte correspond à une période pendant laquelle l'agent doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de la DILA. L'agent d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail.

		20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans ou plus	Total général
Droit public	Femmes	1	2		3	1	5	8	4	3	27
	Catégorie A+							1			1
	Catégorie A	1	2		3	1	4	4	3	3	21
	Catégorie B										
	Catégorie C										
Droit privé	Cadre administratif						1	3	1		5
	Cadre technique										
	Administratif non cadre										
	Technique non cadre										
Hommes			2	1	3	8	11	10	5		40
Droit public	Catégorie A+										
	Catégorie A		2	1	3	5	9	7	4		31
	Catégorie B										
	Catégorie C										
Droit privé	Cadre administratif					3	2	3	1		9
	Cadre technique										
	Administratif non cadre										
	Technique non cadre										
Total général		1	4	1	6	9	16	18	9	3	67

Répartition des agents ayant effectué des astreintes par sexe



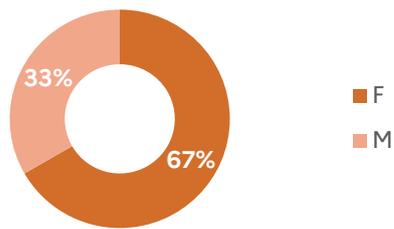
Répartition des agents ayant effectué des astreintes par catégorie et par sexe



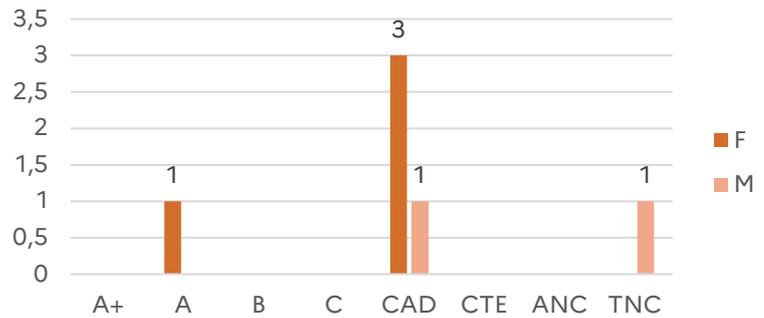
c) Les repos compensateurs

Les repos compensateurs sont accordés aux agents de droit privé ayant effectué des heures supplémentaires au-delà du contingent légal de 220 heures par an, ce qui leur ouvre droit, en contrepartie, à un repos obligatoire. Ils concernent principalement des cadres administratifs de droit privé et le nombre de repos accordés reste stable par rapport à 2021 (7).

Répartition des agents ayant bénéficié d'un repos compensateur par sexe



Répartition des agents ayant bénéficié d'un repos compensateur par catégorie et par sexe



2. Le télétravail

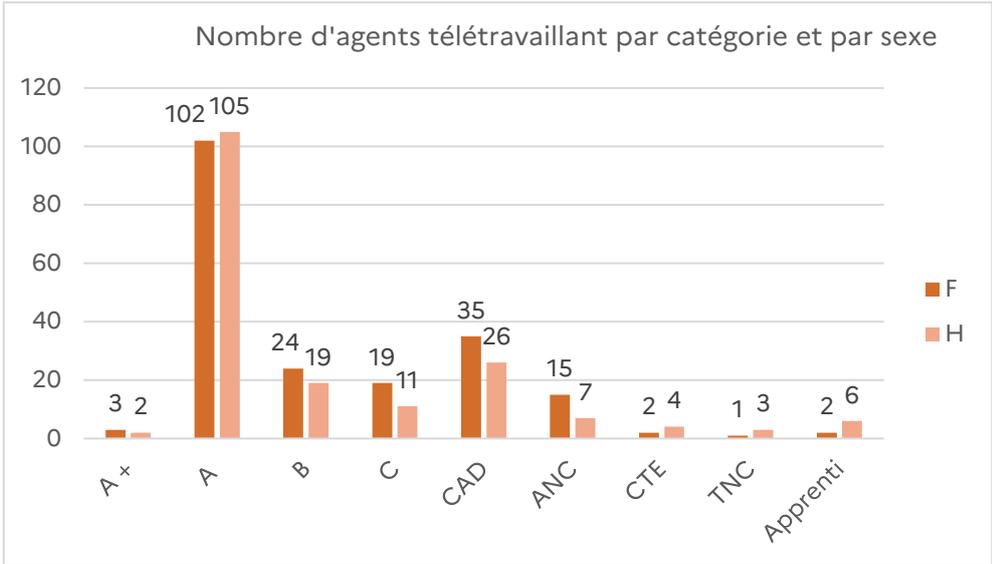
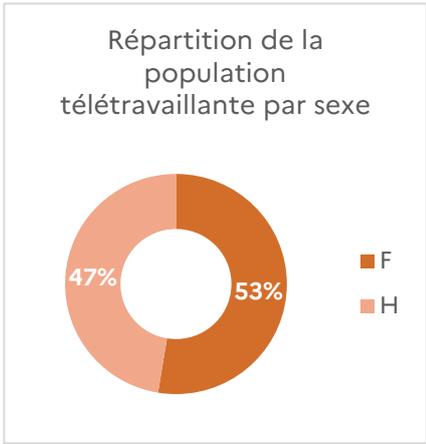
Le travail en mode hybride alternant présentiel et distanciel est devenu le mode le plus fréquent d'organisation du travail de la DILA, pour tous les agents dont l'activité est en tout ou partie télétravaillable. Il est encadré, pour les agents de droit public, par les dispositions du décret du 11 février 2016 modifié et la note de service du 16 mai 2022, et, pour les agents de droit privé, par l'accord du 29 novembre 2021 négocié avec les organisations syndicales.

Levier d'action pour la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et enjeu majeur de l'axe 4 du plan stratégique DILA 2024, le dispositif a été enrichi avec la mise en application pour la première fois du télétravail pour proche aidant et du télétravail pour état de grossesse en 2022. Un bilan du télétravail à la DILA en 2022 a été présenté aux instances en début d'année 2023.

Nombre de demandes de télétravail dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes	394
Dont nombre de refus prononcés au cours de l'année la demande est exprimée « au fil de l'eau »	0
Dont nombre de refus prononcés au cours de l'année dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes	8

- **Nombre d'agents télétravaillant par tranche d'âge, par sexe et par catégorie**

		20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans ou plus	Total général
Droit public	Femmes	2	9	5	16	18	34	58	31	30	203
	Catégorie A +						1	1	1		3
	Catégorie A		9	5	12	10	19	21	14	12	102
	Catégorie B				2	3	3	3	4	9	24
	Catégorie C				1	2	1	4	3	8	19
Droit privé	CAD					3	7	19	5	1	35
	ANC				1		3	7	4		15
	CTE							2			2
	TNC							1			1
	Apprenti	2									2
Droit public	Hommes	2	10	8	12	17	52	43	23	16	183
	Catégorie A +						2				2
	Catégorie A		5	7	11	11	29	20	12	10	105
	Catégorie B		1	1	1	1	5	4	4	2	19
	Catégorie C						4	2	2	3	11
Droit privé	CAD					5	9	11	1		26
	ANC						1	3	2	1	7
	CTE						1	2	1		4
	TNC						1	1	1		3
	Apprenti	2	4								6
	Total général	4	19	13	28	35	86	101	54	46	386



Trois campagnes de télétravail ont été organisées au titre de l'année 2022 et 386 autorisations ont été accordées :

- 352 autorisations de droit commun (271 renouvellements et 81 nouvelles autorisations),
- 28 aménagements de poste en télétravail pour raison de santé,
- 6 autorisations de télétravail pour proche aidant,
- 2 autorisations pour femme enceinte (en cumul avec le télétravail de droit commun).

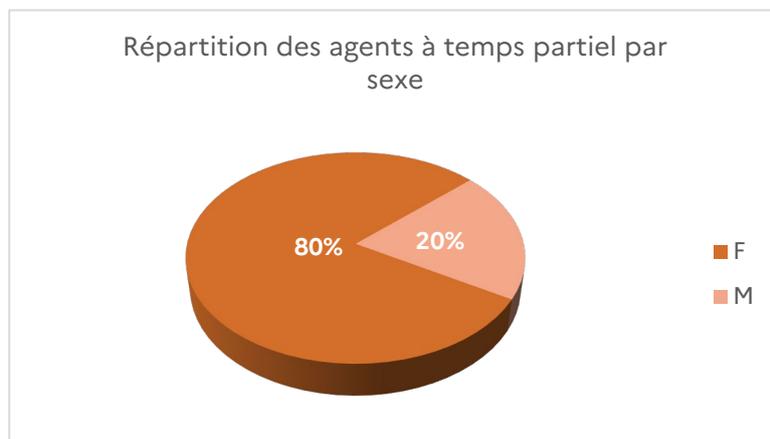
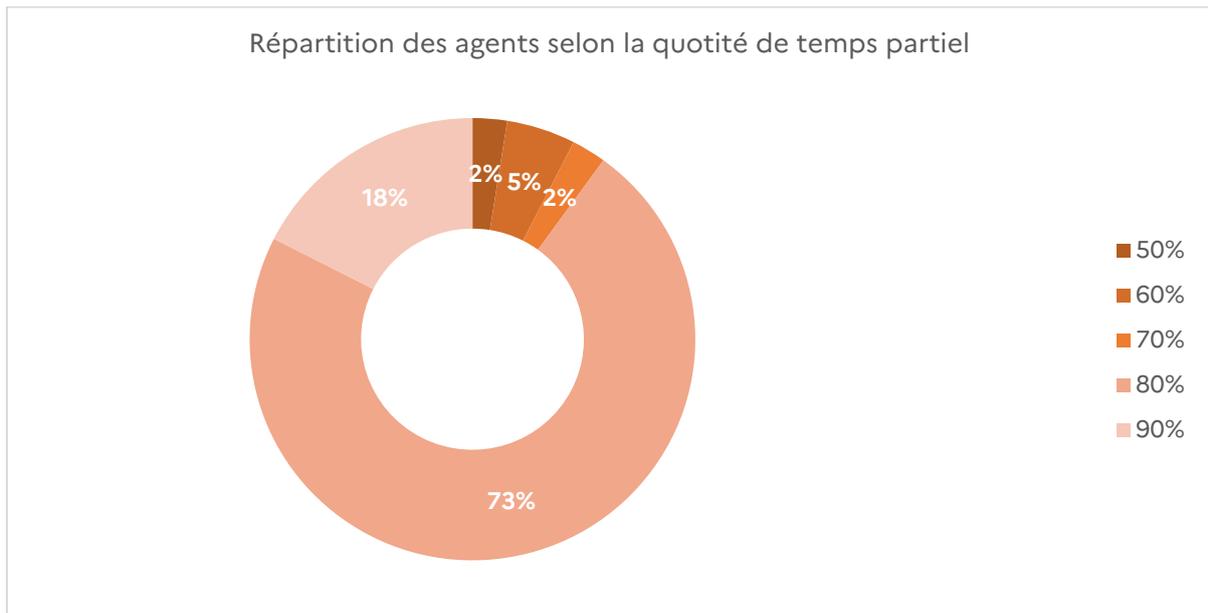
3. Le temps partiel

a) Répartition des agents

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

7,5 % d'agents sont à temps partiel à la DILA en 2022 (40 agents à temps partiel sur un effectif total de 530 agents comprenant les agents mis à disposition du CAI), ce qui est en légère diminution par rapport à 2021 (8,6 %).

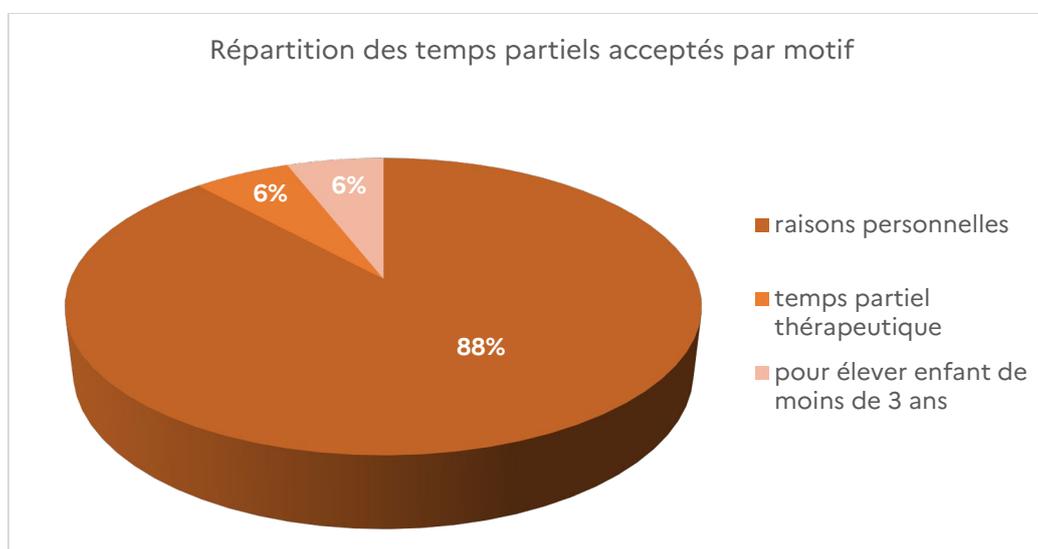
Quotité	Femmes			Total F	Hommes			Total H	Total général
	Fonction-naires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé		Fonction-naires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé		
50%		1		1					1
60%			1	1	1			1	2
70%			1	1					1
80%	15	2	7	24	4		1	5	29
90%	1	1	3	5	2			2	7
Temps plein	91	67	66	224	83	83	100	266	490



- Répartition des demandes de temps partiel par motif, catégorie et sexe

Aucune demande de temps partiel n'a été présentée pour des agents de droit privé en 2022. Les éléments ci-dessous concernent donc uniquement les agents de droit public. L'ensemble des demandes ont été satisfaites, aucun temps partiel n'a été refusé.

	Femmes		Total F	Hommes			Total H	Total général
	A	B		A	B	C		
Raisons personnelles	6	3	9	3	2	1	6	15
Temps partiel thérapeutique	1		1					1
Pour élever enfant de moins de 3 ans	1		1					1
Total général	8	3	11	1	2	1	4	17



	Femmes			Total F	Hommes	Total H	Total général
	Raisons personnelles	Temps partiel thérapeutique	Pour élever enfant de moins de 3 ans		Raisons personnelles		
40-44 ans	1		1	2			2
45-49 ans					4	4	4
50-54 ans	2			2			2
55-59 ans	3	1		4	2	2	6
60 ans ou plus	3			3			3
Total	9	1	1	11	6	6	17



b) Changement de quotité de temps de travail à la demande des agents

2 femmes de droit public (1 fonctionnaire et 1 contractuelle) ont demandé à bénéficier d'un temps partiel.

7 agents (5 femmes et 2 hommes) bénéficiant d'un temps partiel ont demandé un retour à temps plein.

Le nombre de demandes de passage à temps partiel ou de retour à un temps plein reste stable par rapport à 2021 (respectivement 1 et 6 en 2021).

4. Les congés et le CET

a) Les congés

En moyenne sur l'année 2022, les agents de la DILA ont pris 40,45 jours de congés (hors récupérations d'horaires variables), soit une augmentation de 2,65 jours par rapport à 2021 (37,8 jours).

En outre, 21 jours de congés ont été reçus dans le cadre des appels au don de jours de congés en 2022.

Le tableau ci-dessous indique le nombre moyen de prise de congés par catégorie et par sexe en 2021 et 2022. Il convient de préciser que le calendrier de pose des congés est différent selon le statut de l'agent :

- Fonctionnaires et contractuels de droit public : du 1^{er} janvier au 31 décembre
- Contractuels de droit privé : deux périodes :
 - o Congés d'été : 1^{er} mai au 30 novembre
 - o Congés d'hiver : 1^{er} octobre au 31 mai

		2021		2022	
		F	H	F	H
Droit public	Fonctionnaires A+/A	34,1	34,7	37,4	36,4
	Fonctionnaires B	28,8	35,2	35,7	36,5
	Fonctionnaires C	33,0	37,5	27,5	34,4
	Contractuels A	35,1	35,0	36,2	37,3
	Contractuels B	35,3	44,6	37,3	34,7
	Contractuels C	33,9	31,8	40,2	22,8
Moyenne du nombre de jours de congés		34,5		35,9	
Droit privé	Cadres administratifs	44,6	42,9	46,6	40,6
	Cadres techniques	37,9	45,1	45,7	50,2
	Administratifs non cadres	41,5	41,9	43,4	50,7
	Techniques non cadres	38,3	40,6	16,0	47,9
Moyenne du nombre de jours de congés		42,4		45,0	

Sur l'année 2022, la répartition des congés des agents de droit public par type de congés est la suivante :

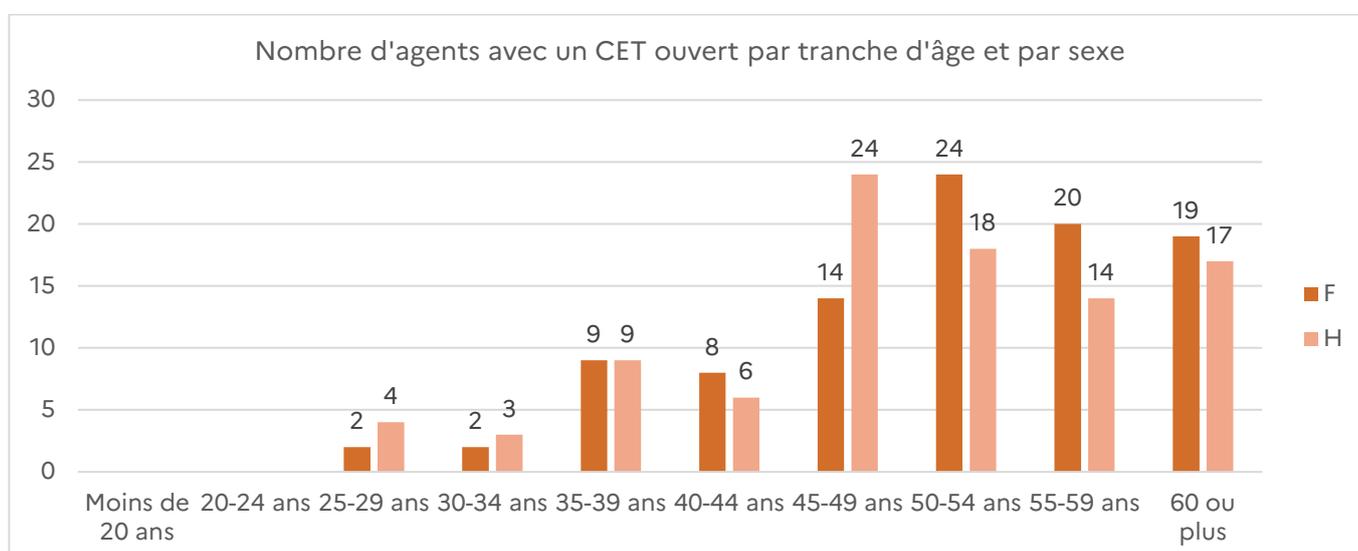
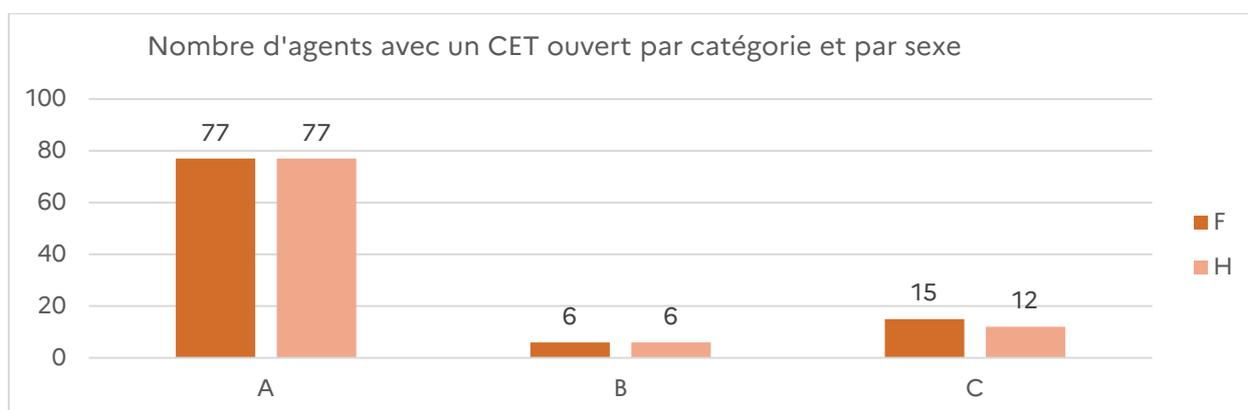
Type de congés pris	Nombre de jours pris	Nombre de jours non-pris et non-versés sur le CET
CA/HTT	9 884,5	1 962,5
Congés bonifiés	6	0
Congés de fractionnement	374,5	162,5
Report de congés	479	1 282
Récupération horaires variables	1 483	0
Total dont récupérations HV	12 227	3 407
Total hors récupérations HV	10 744	3 407

b) Le CET

Le compte épargne temps permet aux agents publics remplissant les conditions d'épargner les jours qu'ils n'auraient pas pris au titre d'une année. Ce compte est plafonné à 60 jours. Les jours épargnés peuvent être utilisés sous forme de congés, monétisés ou venir alimenter la RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique).

Le tableau ci-dessous présente une synthèse des CET et de leur utilisation au sein de la DILA par catégorie et par sexe.

	Femmes			Total F	Hommes			Total H	Total général
	A	B	C		A	B	C		
Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	77	6	15	98	77	6	12	95	193
Nombre de CET ouverts en cours d'année	3	1		4	10	4	1	15	19
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	58	5	9	72	58	5	5	68	140
Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	113,5	7	13	133,5	172,5		27	199,5	333
Nombre de jours de CET monétisés	161,5	10	17	188,5	290			290	478,5
Nombre de jours de CET placés en RAFP	5			5	8			8	13
Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	1841	120	404,5	2365,5	1856	51	328	2235	4600,5



	Femmes					Hommes				
	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	Nombre de jours de CET monétisés	Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	Nombre de jours de CET monétisés	Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre
- de 20 ans										
20-24 ans										
25-29 ans		1		2	9	3		2	4	38,5
30-34 ans	1			2	20,5	2			3	57,5
35-39 ans	7	4,5	22	9	213,5	7	31,5	30	9	140,5
40-44 ans	8	6	25	8	177,5	3	4,5	32,5	6	72,5
45-49 ans	10	1,5	15	14	320,5	19	19,5	83,5	24	495
50-54 ans	18		54	24	648	14	22	64,5	18	576,5
55-59 ans	15	25	27	20	539	12	19,5	39	14	359
60 ou plus	13	95,5	45,5	19	437,5	8	102,5	38,5	17	495,5
Total	72	133,5	188,5	98	2365,5	68	199,5	290	95	2235

5. Les absences

a) Absences hors congés et raisons de santé (en nombre de jours)

Motif	Femmes						Total F	Hommes						Total H	Total général	
	A	B	C	CAD	ANC	TNC		A	B	C	CAD	ANC	CTE			TNC
ABS. GARDE ENFANTS MALADES																
Nombre d'agents	16	1	2	3	3		25	15	1	3	3			4	26	51
Nombre de journées	51	1	9,5	10	7		78,5	56,5	1	5	13			27	102,5	181
ABSENCE FETE RELIGIEUSE																
Nombre d'agents	6		1				7	5	1					6	13	
Nombre de journées	11		2				13	10	1					11	24	
DEMENAGEMENT																
Nombre d'agents	12		1	4	1		18	7	2				1	3	13	31
Nombre de journées	32		3	12	3		50	17	6				3	9	35	85
MARIAGE AGENT																
Nombre d'agents	2			1			3	2					1	1	4	7
Nombre de journées	10			4			14	10					5	5	20	34
MARIAGE ENFANT																
Nombre d'agents	1						1							1	1	2
Nombre de journées	2						2							2	2	4
NAISSANCE																
Nombre d'agents								4							4	4
Nombre de journées								12							12	12
PREPARATION CONCOURS SPM																
Nombre d'agents	4	3					7	2	1	1					4	11
Nombre de journées	13	8,5					21,5	8	4	2,5					14,5	36
DECES D'UN PROCHE																
Nombre d'agents	14	2	3	4	1	1	25	12		3	2	1		1	19	44
Nombre de journées	37,5	7	14	13	4	2	77,5	42,5		8	8	2		4	64,5	142
MEDAILLE																
Nombre d'agents				9	2	1	12				2	2	1	5	10	22
Nombre de journées				34	4	2	40				3	5	1	12	21	61
Total Nombre d'agents	55	6	7	21	7	2	98	47	5	7	7	3	3	15	87	185
Total Nombre de journées	156,5	16,5	28,5	73	18	4	296,5	156	12	15,5	24	7	9	59	282,5	579

b) Absence pour raisons de santé autres qu'imputables au travail

- Nombre de jours d'absence pour maladie et d'agents concernés

	Femmes		Total F	Hommes			Total H	Total général
	Maladie ordinaire	Longue maladie		Maladie ordinaire	Longue maladie	Grave maladie		
Nombre de journées d'absence								
A+	4		4	6			6	10
A	657	143	800	433	155	151	739	1539
B	171	92	263	93			93	356
C	518	240	758	245		65	310	1068
Total	1350	475	1825	777	155	216	1148	2973
Nombre d'agents concernés								
A+	1		1	2			2	3
A	53	2	55	37	1	2	40	95
B	11	1	12	5			5	17
C	13	2	15	14		1	15	30
Total	78	5	83	58	1	3	62	145

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de journées d'absence			
Cadres administratifs	853	69	922
Cadres techniques	6	111	117
Administratifs non cadres	58	131	189
Techniques non cadres	899	574	1473
Total Nombre de journées d'absence	1816	885	2701
Nombre d'agents concernés			
Cadres administratifs	20	13	33
Cadres techniques	1	7	8
Administratifs non cadres	8	4	12
Techniques non cadres	3	25	28
Total Nombre d'agents concernés	32	49	81



- Taux d'absentéisme

		Nombre de journées d'absences pour maladie 2022			Nombre de journées travaillées 2022			Taux d'absentéisme 2022
		F	H	Total	F	H	Total	
Droit public	Fonctionnaires A+/A	579	303	882	15 782	12 506	28 288	3,12%
	Fonctionnaires B	248	81	329	3 900	2 392	6 292	5,23%
	Fonctionnaires C	745	230	975	6 136	6 734	12 870	7,58%
	Contractuels A	225	442	667	17 420	23 998	41 418	1,61%
	Contractuels B	15	12	27	1 872	468	2 340	1,15%
	Contractuels C	13	80	93	1 534	910	2 444	3,81%
	Total	1 825	1 148	2 973	46 644	47 008	93 652	3,17%

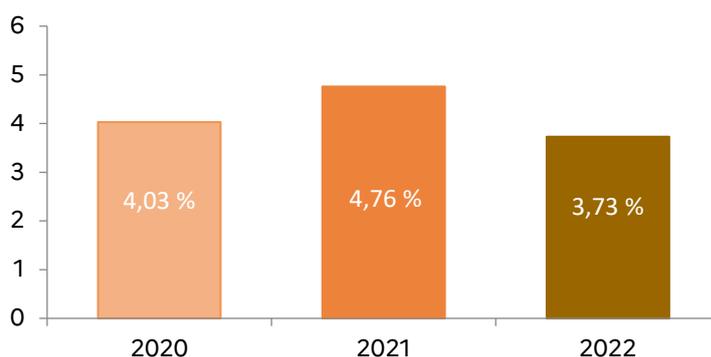
Droit privé	Cadres administratifs	853	69	922	14 664	9 984	24 648	3,74%
	Cadres techniques	6	111	117	936	4 056	4 992	2,34%
	Administratifs non cadres	58	138	196	7 748	4 238	11 986	1,64%
	Techniques non cadres	899	567	1 466	1 872	15 002	16 874	8,69%
	Total	1 816	885	2 701	25 220	33 280	58 500	4,62%

Total public/privé	3 641	2 033	5 674	71 864	80 288	152 152	3,73%
---------------------------	--------------	--------------	--------------	---------------	---------------	----------------	--------------

Pour les agents de droit privé, le nombre de jours d'absence pour maladie est en baisse de 39,8 % par rapport à 2021 (2 701 jours pour 2022 contre 4 490 jours pour 2021).

Pour les agents de droit public, il est constaté une légère hausse de 4,8 % du nombre de jours d'absence pour maladie par rapport à 2021 (2 973 jours pour 2022 contre 2 838 jours pour 2021).

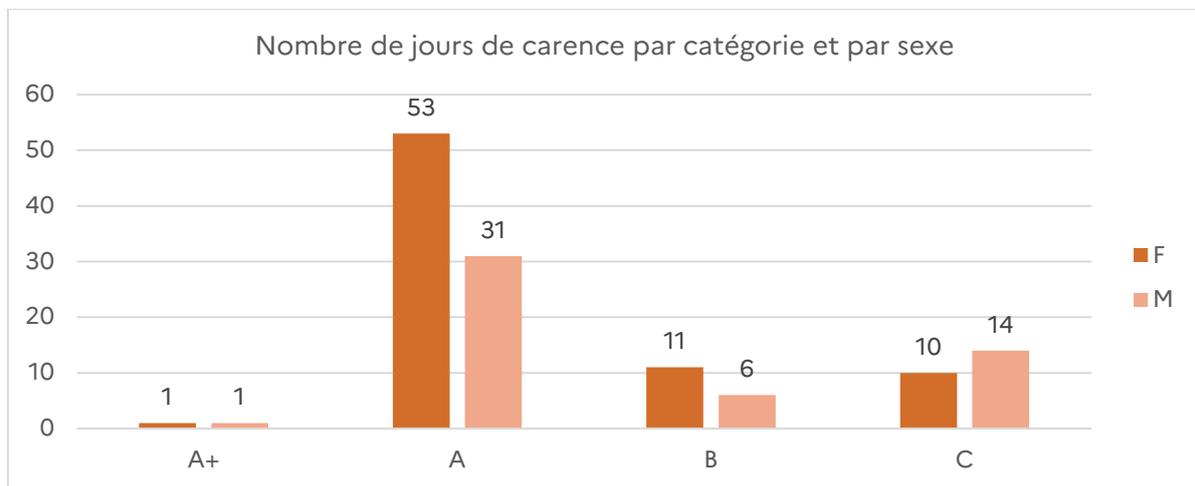
Le taux d'absentéisme diminue en 2022 (-21,64%) et est même inférieur à celui de 2020.



c) Les jours de carence

Les données présentées ci-après ne concernent que les fonctionnaires :

	Femmes				Total F	Hommes				Total H	Total général
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Nombre de jours de carence retenus	1	53	11	10	75	1	31	6	14	52	127
Sommes brutes retenues au titre des jours de carence	249,91	8 293,71	1 212,64	991,19	10 747,45	205,95	4 627,8	803,81	1 436,86	7 074,41	17 821,86



CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE

408 K€
dédiés à l'aide
sociale

252 K€ de
subvention
pour la
restauration

56 K€ de bons
de rentrée et
pour Noël

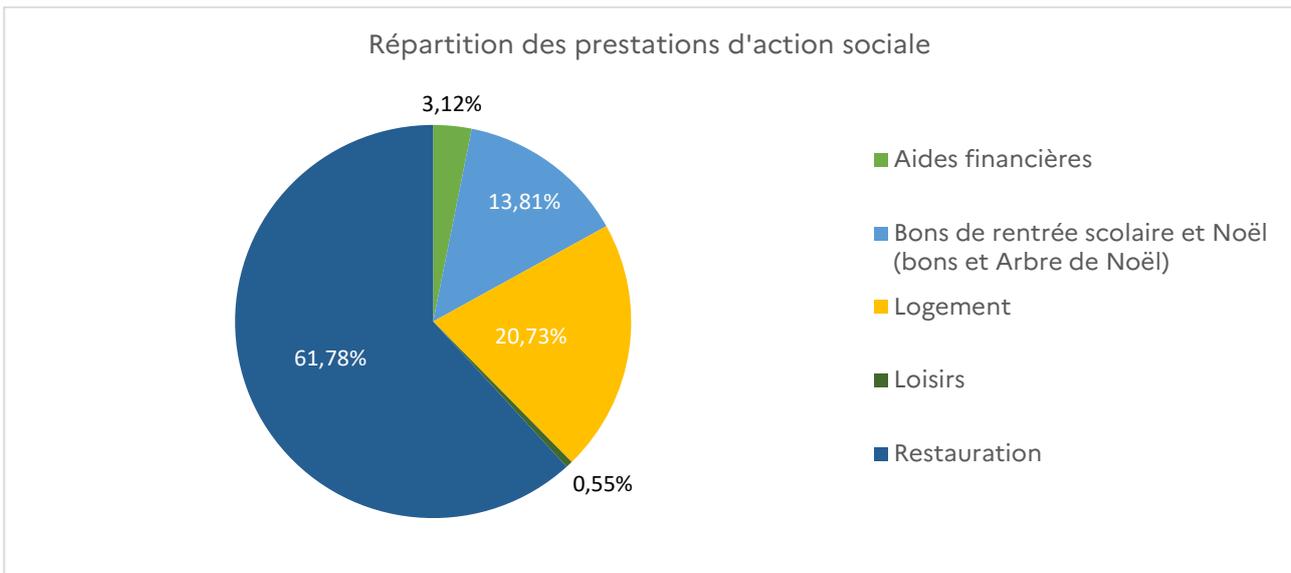
103 agents
rencontrés par
l'assistante
sociale

173
bénéficiaires
de l'aide au
titre de la PSC

1. Les prestations sociales

La DILA offre à ses agents plusieurs types de prestations sociales dont le détail et les montants pour 2022 sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Type de prestations	Montant crédits de paiement (CP)
Restauration	252 189
Aides financières dont allocations aux parents d'enfants handicapés et d'éducation spéciale	12 752
Loisirs	2 250
Bons de rentrée scolaire et Noël (bons et Arbre de Noël)	56 396
Logement	84 638
Total	408 224



a) La restauration

Sites	2020		2021		2022	
	Nombre de repas (moyenne journalière)	Participations patronales et subventions	Nombre de repas (moyenne journalière)	Participations patronales et subventions	Nombre de repas (moyenne journalière)	Participations patronales et subventions
Desaix	122	176 414	83	109 478	116	228 906
Séгур	24	16 366	16	23 152	21	23 283
CAI de Metz	0	0	0	0	0	0
Total	146	192 780	99	132 630	137	252 189

Avec la fin de la période de crise sanitaire et le retour au travail sur site, les chiffres de fréquentation de la restauration ont légèrement augmenté en 2022.

b) Les aides financières

	Nombre de prestations			Coût		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Aides financières non remboursables	4	4	2	4 300	5 000	2 700
Allocation enfants handicapés	7	5	5	12 872	10 358	10 052

c) Les loisirs

Les actions en faveur des enfants permettent de prendre en charge une partie des frais supportés par les agents de droit public et de droit privé pour leurs enfants âgés de moins de 18 ans et qui partent en centre de loisirs, en colonies de vacances, en séjours linguistiques, en classes vertes, de neige et de mer.

Actions en faveur des enfants	Nombre de prestations			Coût		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Centres de loisirs	2	0	0	452	0	0
Colonies de vacances	3	0	0			
Locations de gîtes *	0	0	0			
Séjours linguistiques	0	0	0			
Classes vertes, de neige et de mer	0	0	0			
Total	5	0	0	452	0	0

* Prestations versées aux agents de droit public uniquement, la CGOS disposant de ses propres dispositifs d'hébergement de vacances

La DILA a conclu plusieurs conventions avec des organismes offrant des séjours en centres de vacances pour les enfants âgés de moins de 18 ans des agents de droit public, en tenant compte de leur quotient familial.

Centres de vacances (offres réservées aux agents de droit public)	2020		2021		2022	
	Nombre d'enfants	Dépenses	Nombre d'enfants	Dépenses	Nombre d'enfants	Dépenses
EPAF	6	3 220	0	0	0	0
IGESA	0	0	0	0	0	0
Les Fauvettes	0	0	0	0	0	0
Total	6	3 220	0	0	0	0

Les demandes d'aides aux séjours et aux colonies de vacances ont été nulles en 2022, comme en 2021, ce qui peut potentiellement s'expliquer par la poursuite de la circulation du virus du Covid-19.

Pour finir, s'agissant des loisirs, les agents de droit privé bénéficient, en outre, de participations versées par la CGOS (Commission de Gestion des Œuvres Sociales) qui organise également des séjours pour les adultes et pour les enfants à des tarifs préférentiels. En 2022, une subvention « Actions sociales et culturelles » de 97 510 euros a été allouée à la CGOS.

Concernant les agents de droit public, ils peuvent également mobiliser les actions proposées par les associations subventionnées figurant dans le tableau ci-dessous :

Subventions versées aux associations dans le cadre de l'action sociale de droit public et de droit privé	Montant 2020	Montant 2021	Montant 2022
CLPM	2 250	2 250	2 250
APASSI	7 500	0	0*
ASDILA	11 000	0	0**
Total	20 750	2 250	2 250

* L'APASSI n'ayant justifié dans son rapport d'activité d'aucune action au profit des agents de la DILA, aucune subvention n'a pu lui être versée en 2022.

** En principe, la DILA verse une subvention d'un montant de 11 000 euros à l'AS DILA. Néanmoins, en l'absence de demande de versement de la subvention par l'AS DILA en 2022, aucune somme n'a été effectivement versée.

d) Les bons de rentrée scolaire et Noël

	Montant de la dépense		
	2020	2021	2022
Bons de rentrée scolaire	22 681	23 428	20 323
Bons de Noël	13 474	12 260	11 947
Organisation Arbre de Noël	23 755	16 669	24 126
Total	59 910	52 357	56 396

Ces prestations bénéficient tant aux agents de droit public que de droit privé.

e) Le logement

L'offre de logement proposée à la DILA se décline en trois dispositifs en fonction du statut de l'agent.

- **Dispositif dédié aux agents de droit public**

Les agents de droit public peuvent obtenir un Numéro Unique Régional de demandeur de logement (NUR) en ligne sur le portail de demande de logement social ou en se rendant dans leur mairie, munis du formulaire « CERFA » et des pièces justificatives. Le service social peut également les accompagner dans cette démarche. Dès l'obtention du NUR, l'agent peut enregistrer sa demande auprès de la section de l'action sociale de la Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF) et fournir les justificatifs nécessaires. La section procède au calcul de points en fonction des critères familiaux, sociaux et professionnels. L'agent de droit public peut alors formuler sa demande de logement via la plate-forme BALAE (Bourse aux logements des agents de l'Etat).

En 2022, 3 agents ont formulé une demande de logement, 1 a obtenu un logement dès 2022 et 1 autre en février 2023.

- **Dispositif dédié aux agents de droit privé**

Les agents de droit privé ont accès à la plate-forme **Action logement**. L'assistante sociale et l'agent en charge de l'action sociale ont également un accès en leur qualité de correspondant d'action logement à la DILA, afin de les accompagner dans leur démarche.

En 2022, 5 agents ont formulé une demande de logement via ce dispositif, 2 ont été validées, et un seul agent a pu accéder à un logement.

- **Dispositif de logements temporaires**

Les hébergements temporaires sont principalement destinés aux agents nouvellement arrivés en Ile-de-France mais peuvent également bénéficier aux agents se trouvant sans logement à la suite d'événements graves. La demande de logement temporaire est effectuée par le service d'action sociale de la DSAF par le biais de l'assistante sociale du personnel à la DILA.

En 2022, deux agents ont bénéficié de ce dispositif :

- un agent de droit privé a été pris en charge pour 10 nuitées, à titre exceptionnel en raison d'une situation d'urgence ;
- un agent de droit public a également disposé de 20 nuitées.

f) L'assistante sociale

Sous la forme d'actions individuelles et collectives, l'assistante sociale du personnel de la DILA accompagne les agents dans leurs problématiques, en participant à la recherche d'équilibre entre les exigences personnelles des agents et celles d'un collectif de travail, dans le respect du secret professionnel. Une nouvelle assistante sociale est venue remplacer à compter de février 2022 celle partie en 2021.

	Nombre d'agents rencontrés		
	2020	2021	2022
Agents de droit public	67	64	60
Agents de droit privé	68	61	37
Agents en invalidité 2e cat.	5	4	3
Retraités	3	4	3
Total	143	133	103

2. La protection sociale complémentaire

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique et son décret d'application conduisent les employeurs publics à financer une part de la complémentaire santé des agents publics.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents publics de la fonction publique d'État bénéficient d'un forfait mensuel de 15 euros, correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire.

Sont concernés par le remboursement :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires (hors agents mis à disposition) ;
- les agents contractuels de droit public (y compris les apprentis).

Les cotisations de protection sociale complémentaire éligibles au dispositif sont celles versées par l'agent, en qualité de titulaire ou d'ayant droit d'un contrat, à l'un des organismes suivants :

- les mutuelles ou unions pratiquant des opérations d'assurance, de réassurance et de capitalisation ;
- les institutions de prévoyance ;
- les entreprises d'assurances.

Au titre de l'année 2022, les bénéficiaires de ce remboursement et les montants versés sont les suivants :

	Femme	Homme	Total
Nombre de bénéficiaires	92	81	173
Montant de la participation	15 240	13 410	28 650



3. Les allocations d'aide au retour à l'emploi

La DILA, en tant qu'employeur public, assurait jusqu'au mois de septembre 2015 la charge et la gestion de l'allocation d'assurance chômage pour les agents de droit privé et de droit public remplissant certaines conditions et dont le contrat de travail a pris fin.

Dans le cadre d'une convention opérationnelle de délégation de la gestion de l'indemnisation du chômage des agents des services du Premier ministre à Pôle emploi et afin de contribuer à la mutualisation interministérielle des fonctions supports d'indemnisation du chômage, il a été mis en place un transfert des dossiers d'allocation de retour à l'emploi à Pôle Emploi à échéance du 1^{er} octobre 2015.

Pour l'année 2022, le montant des allocations brutes payées par Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi public/privé s'élève à 408 921 euros contre 316 367 euros en 2021, soit une augmentation d'environ 29 %.

CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL

18
représentants
du personnel
au CTS

23 membres
du CS

23 réunions
d'instances

26 jours de
formation
syndicale

8 jours de
grève

1. Les instances représentatives du personnel

a) Les instances représentatives du personnel de droit public

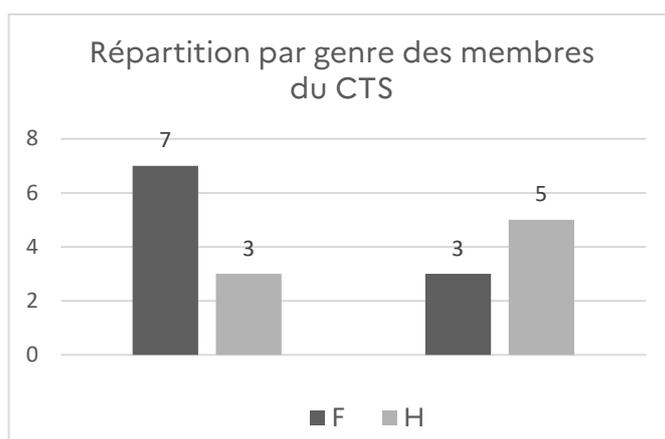
Les membres du personnel du CTS (comité technique spécial) et de la CCP (commission consultative paritaire) de la DILA ont été élus en décembre 2018 et leur mandat a pris fin en décembre 2022.

Depuis le début de l'année 2021 et pour faire suite à l'évolution des instances de droit privé, le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) commun aux agents de droit privé et de droit public a été dissous. C'est donc le CTS qui assure les missions du CHSCT.

A l'issue des élections pour le renouvellement général des instances, qui se sont tenues le 8 décembre 2022, le CTS (et le CHSCT) sont remplacés par le CSA (comité social d'administration) et sa formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail, conformément aux évolutions introduites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. L'année 2022 est donc la dernière année d'existence du CTS. Les élections professionnelles conduisent également à compter de 2023 au renouvellement des membres de la CCP de la DILA compétente à l'égard des agents contractuels et des CAP (commissions administratives paritaires) en charge des fonctionnaires et placées auprès de la DSAF.

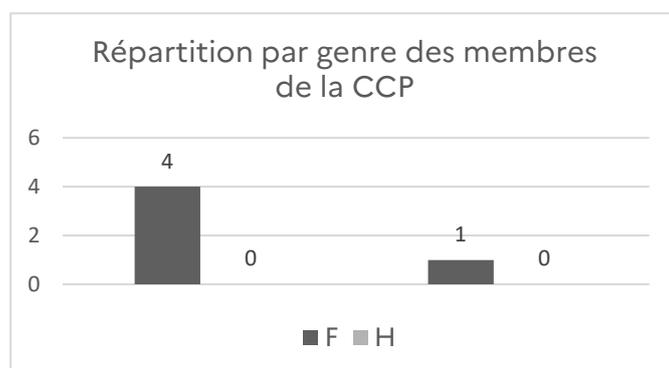
- **Le comité technique spécial (CTS)**

	F	H
Titulaires	10	
	7	3
CFDT	3	1
CGT	4	0
SAPPM	0	2
Suppléants	8	
	3	5
CFDT	2	0
CGT	0	4
SAPPM	1	1



- **La commission consultative paritaire (CCP)**

	F	H
Titulaires	4	
	4	0
CFDT	3	0
CGT	1	0
Suppléants	1	
	1	0
CFDT	0	0
CGT	1	0



b) Les instances représentatives du personnel de droit privé

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a modifié les règles du dialogue social et l'architecture des instances représentatives de droit privé avec l'institution d'une instance unique de concertation, dénommée « comité social » à la DILA et fusionnant les délégués du personnel, le comité social et le CHSCT. Des élections professionnelles en vue d'élire les membres de la nouvelle instance ont eu lieu le 24 septembre 2020, organisées par le protocole d'accord préélectoral du 25 février 2020. Il convient de préciser qu'un titulaire a quitté l'instance en 2021 et n'a pas été remplacé.

Au sein du comité social, trois commissions, composées de membres du comité social, ont été créées dans le cadre de l'accord de mise en place du comité social signé le 8 décembre 2020 avec les partenaires sociaux :

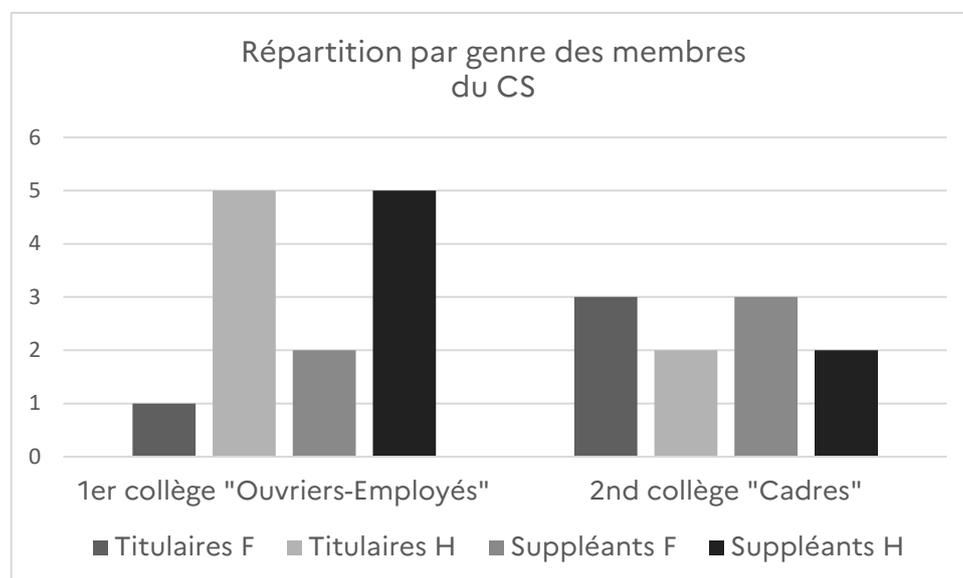
- une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ;
- une commission formation professionnelle (CFP) ;
- une commission actions sociales et culturelles (CASC).

Deux délégués syndicaux ont également été désignés par la CGT :

- un délégué syndical SGLCE-CGT pour le collège « Ouvriers-employés » ;
- un délégué syndical BP-UFICT-CGT pour le collège « cadres ».

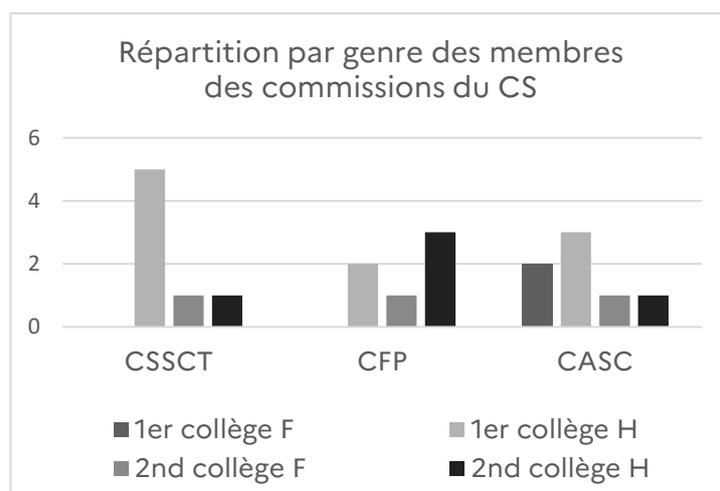
- **Le comité social (CS)**

	11 Titulaires		12 Suppléants	
	F	H	F	H
1er collège "Ouvriers-Employés"	1	5	2	5
2nd collège "Cadres"	3	2	3	2
Total	4	7	5	7



- Les commissions du comité social

	1er collège		2nd collège		Total
	F	H	F	H	
CSSCT	0	5	1	1	7
CFP	0	2	1	3	6
CASC	2	3	1	1	7



c) Les réunions des instances

	Nombre de réunions		
	2020	2021	2022
Comité social	3	11	7
Commission santé, sécurité et conditions de travail	-	4	4
Commission formation professionnelle	0	3	2
Commission actions sociales et culturelles	-	2	2
Commission sociale, organisation et méthodes	6	-	-
Comité technique spécial	6	10	7
Commission consultative paritaire	1	2	1
Plénière des délégués du personnel	2	-	-
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	8	-	-
Nombre total de réunions	26	32	23

La diminution du nombre de réunions entre 2021 et 2022 tient aux séances extraordinaires liées à la crise sanitaire qui ont été organisées en 2021, mais plus en 2022 avec la sortie de crise.

Il en va de même pour la CCP, pour laquelle une séance supplémentaire avait été mise en place pour faire suite à une saisine de la part d'un agent en 2021.

2. Les moyens syndicaux

a) Les mandats de droit privé

L'article 4 de l'accord relatif à la mise en place d'un comité social à la DILA prévoit que le secrétaire du CS est détaché à temps plein et qu'un crédit d'heures global mensuel de 300 heures est attribué aux membres du comité social représentants du personnel réparti de la manière suivantes :

- 264 heures de délégation pour les membres titulaires du comité social ;
- 36 heures à répartir entre les membres suppléants du comité social et les membres des commissions.

A ces heures de délégation, s'ajoutent les décharges accordées au secrétaire et au secrétaire adjoint du CS, ainsi qu'aux deux délégués syndicaux.

b) Les mandats de droit public

Un arrêté du 10 janvier 2019 fixe la répartition du contingent de crédit de temps syndical alloué aux organisations syndicales représentatives des services du Premier ministre. Ce crédit est mutualisé pour la DILA et les SPM et réparti comme suit entre les organisations :

- CFDT : 8 064 heures annuelles ;
- SAPPM : 6 504 heures annuelles ;
- CGT : 3 715 heures annuelles.

A ce jour, un détail par organisation ne peut pas être communiqué, en l'absence de mise en place de moyens de suivi sous Pléiades.

c) Les congés de formation syndicale

	Nombre de bénéficiaires		Durée de la formation (en jours)	Coût (en TTC)
	F	H		
Représentants du personnel de droit privé	2	4	16	240
Représentants du personnel de droit public	0	0	0	0
Agents de droit privé de la DILA	3	2	10	0
Total	5	6	26	240

3. Les évolutions conventionnelles

En droit public, il n'y a pas eu de négociations et donc d'accords entre les services du Premier ministre et les organisations syndicales au cours de l'année 2022.

En droit privé, deux accords ont été conclus en 2022 :

- **Un rectificatif à l'avenant au protocole d'accord relatif à l'atelier expédition finition du 5 août 2021** a été signé le 1^{er} août 2022 visant à rectifier l'erreur matérielle relative au coefficient des agents pouvant bénéficier de la prime de responsabilité journalière en l'absence du contremaître adjoint.

Signataires : les représentants syndicaux SGLCE-CGT et BP-UFICT-LC-CGT à la DILA

- **Un avenant à l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail en faveur des personnels administratifs et techniques de droit privé** signé le 23 décembre 2022 et ayant pour objet la revalorisation de l'indemnité de télétravail.

Signataires : les représentants syndicaux SGLCE-CGT et BP-UFICT-LC-CGT à la DILA

4. Les mouvements de grève

	2020		2021		2022	
	Droit privé	Droit public	Droit privé	Droit public	Droit privé	Droit public
Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	36	24	0	1	1	7
Total	60		1		8	

5. Les recours devant les CAP ministérielles et la CCP de la DILA

Aucun recours n'a été porté en 2022 devant ni devant les CAP ministérielles ni devant la CCP de la DILA.

CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE

En 2022, une seule sanction disciplinaire de blâme a été prononcée à l'encontre d'un agent de droit public pour une faute qualifiée de manquement à ses obligations professionnelles.

GLOSSAIRE

AA : Attaché d'administration

AA 1 ou 2 : Adjoint administratif de 1^{ère} ou 2^{ème} classe

AAP 1 ou 2 : Adjoint administratif principal de 1^{ère} ou 2^{ème} classe

AHC : Attaché hors classe

AP : Attaché principal

ARE : Allocation d'aide au retour à l'emploi

AT 1 ou 2 : Adjoint technique de 1^{ère} ou 2^{ème} classe

ATP 1 ou 2 : Adjoint technique principal de 1^{ère} ou 2^{ème} classe

CAI : Centre d'appels interministériel

CBC : Congé bilan de compétence

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CET : Compte épargne-temps

CIA : Complément indemnitaire annuel

CIF : Congé individuel de formation

CFP : Congé de formation professionnelle

CPF : Compte personnel de formation

DSAF : Direction des services administratifs et financiers

ETP : Equivalent temps plein (effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail)

ETPT : Equivalent temps plein travaillé (décompte proportionnel à l'activité des agents mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année)

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FP : Formation professionnelle

GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat

HE A : Hors échelle A

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IM : Indice majoré

IMM : Indemnité de modernisation des métiers

MAD : Mise à disposition

PTP : Projet de transition professionnelle

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

SACE : Secrétaire administratif de classe exceptionnelle

SACN : Secrétaire administratif de classe normale

SACS : Secrétaire administratif de classe supérieure

SPM : Services du Premier ministre / de la Première ministre

VAE : Validation des acquis de l'expérience