



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DSAF



RAPPORT SOCIAL UNIQUE AU TITRE DE 2021

DES SERVICES DU PREMIER MINISTRE

PREFACE

de Mme Claire Landais, secrétaire générale du
Gouvernement



La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rénové la statistique des ministères en instaurant une base de données sociales (BDS) et un rapport social unique (RSU) pour rendre compte annuellement de l'ensemble des engagements et réalisations dans le domaine des ressources humaines de chaque département ministériel. Les textes réglementaires d'application de cette loi (*décret n° 2002-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique et 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 ainsi redéfini les indicateurs sociaux, en remplaçant l'ancien *Bilan social* et l'ancien *Bilan de l'égalité professionnelle* par le Rapport social unique.

Ce premier RSU des services du Premier ministre présente plus de 200 indicateurs, portant sur dix thématiques RH, et s'appuie sur une base de données sociales qui a vocation à constituer un outil-clef du dialogue social ministériel.

Je tiens à remercier les services de ressources humaines des différents services du Premier ministre, qui ont contribué à l'élaboration de la BDS et de ce RSU. J'associe également à ces remerciements les représentants du personnel au sein des différentes instances de dialogue social, avec lesquels nous entretenons des relations confiantes et constructives, avec le souci partagé d'améliorer les conditions de travail et les parcours professionnels des agents des services du Premier ministre.

Je forme le vœu que ce document très riche constitue un véritable levier de valorisation de nos données RH, dans une perspective d'accompagnement de la stratégie RH pluriannuelle des services du Premier ministre.



SOMMAIRE

Périmètre du rapport social unique ministériel	9
Faits marquants de l'année 2021	10
Chiffres clés	19
Guide de lecture du rapport social unique	20
CHAPITRE 1 – L'emploi	22
1.1 Le plafond d'emploi	23
1.2 Les effectifs	24
1.2.1 Effectifs au 31 décembre 2021	24
1.2.2 Effectifs sur l'année	30
1.3 La CDIisation	33
1.4 La moyenne d'âge et âge médian	34
CHAPITRE 2 – Le recrutement	36
2.1 Les arrivées	37
2.1.1 Agents recrutés sur l'année	37
2.1.2 Agents titulaires recrutés	38
2.1.3 Agents contractuels recrutés	40
2.1.4 Agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant	42
2.2 Les membres de jury	43
2.3 Les promotions par détachement de l'article 93 de la loi n°2019-828	44

CHAPITRE 3 – Les parcours professionnels	45
3.1 La mobilité	46
3.1.1 Postes et candidatures	46
3.1.2 Les professionnels en mobilité-carrière	47
3.1.3 Le contexte d’accompagnement des agents	47
3.2 Les promotions internes	49
3.2.1 Les promotions	49
3.2.2 Les concours et examens professionnels	52
3.3 Les départs	53
3.4 Les ruptures conventionnelles	57
CHAPITRE 4 – Les formations	59
4.1 Les formations	60
4.1.1 Le nombre de formations dispensées au cours de l’année	61
4.1.2 Les dépenses de formation	64
CHAPITRE 5 – Les rémunérations	65
5.1 La masse salariale	66
5.2 La rémunération brute des agents	67
5.2.1 La rémunération brute	67
5.2.2 Part des heures supplémentaires	71
5.2.3 Part des primes et indemnités dans la rémunération globale	72
5.3 La rémunération nette des agents	73
5.4 La garantie individuelle du pouvoir d’achat (GIPA)	77
5.5 Les écarts de rémunération	78

CHAPITRE 6 – La santé et sécurité au travail	81
6.1 Acteurs de la prévention	82
6.2 Instances de prévention	83
6.3 Actions de prévention	85
6.4 Risques professionnels	86
6.4.1 Les DUERP et TMS	86
6.4.2 Les accidents et suicides	87
6.5 Commissions médicales	88
6.6 La médecine de prévention	89
CHAPITRE 7 – L’organisation et le temps de travail	90
7.1 Organisation et cycle de travail	91
7.1.1 Répartition des effectifs selon le cycle de travail	91
7.1.2 Les horaires de nuit	93
7.1.3 Les astreintes	94
7.1.4 Les repos compensateurs	95
7.2 Le télétravail et travail à distance	96
7.3 Les heures supplémentaires	97
7.4 Le temps partiel	98
7.5 Les congés	101
7.5.1 Les congés pris	101
7.5.2 Les dons de congés	101
7.6 Le CET	102
7.7 Les absences	104
7.7.1 Les absences hors raison de santé	104
7.7.2 Les absences pour raison de santé	108
7.7.3 Les jours de carence	111

CHAPITRE 8 – L’action sociale	112
8.1 Les prestations sociales	113
8.2 Les bénéficiaires	115
8.3 La protection sociale complémentaire	116
CHAPITRE 9 – Le dialogue social	117
9.1 La représentation syndicale	118
9.2 Les décharges syndicales	120
9.3 Les moyens syndicaux	121
9.3.1 Le crédit de temps syndical utilisé au titre de l’article 16	121
9.3.2 Le coût immobilier des locaux syndicaux	122
9.3.3 Négociations et accords	122
9.3.4 Nombre de recours en CAP et CCP	122
9.3.5 Grèves	122
CHAPITRE 10 – La discipline	123
Glossaire	125
Références	126

Périmètre du rapport social unique ministériel

Plus de 1000 agents

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

De 500 à 999

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

De 250 à 499

Cabinets Ministériels

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

De 100 à 249 agents

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

De 50 à 99 agents

Service d'information du Gouvernement	SIG
---------------------------------------	-----

Moins de 50 agents

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

Effectif au 31/12/2021

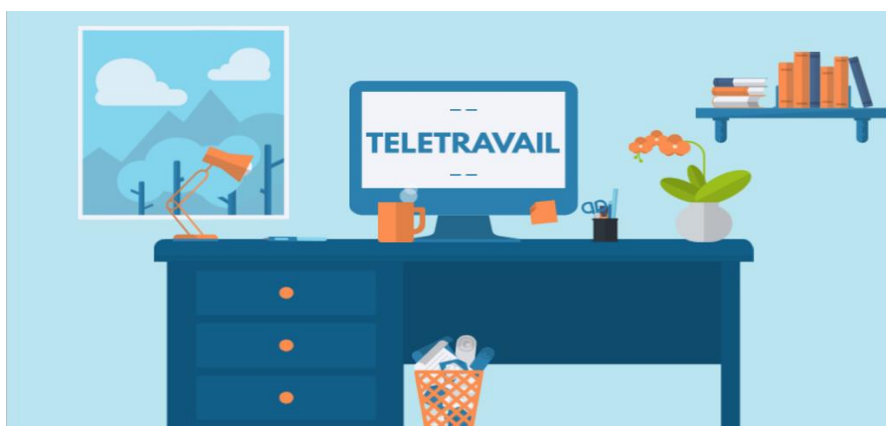
Faits marquants de l'année 2021

Crise sanitaire



L'année 2021 restera une année atypique, encore marquée par l'épidémie de Covid 19 et par ses conséquences pour nos vies personnelles comme professionnelles. Grâce à la mobilisation et la capacité d'adaptation des agents, les différents services relevant du Premier ministre ont su décliner les directives du Gouvernement au fur et à mesure des évolutions de la pandémie et permis aux services et aux cabinets d'assurer la continuité de leurs activités et de leurs missions, tout en préservant la santé de l'ensemble des agents.

Télétravail



L'année 2021 a été marquée par l'évolution du cadre réglementaire du télétravail « pérenne », c'est-à-dire hors dispositif exceptionnel de travail à distance lors des pics de l'épidémie de Covid 19. L'arrêté du 10 juin 2021 modifiant l'arrêté du 8 décembre 2016 portant application dans les services et les établissements publics relevant du Premier ministre des conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la note de service du 11 juin 2021 relative à la mise en œuvre du télétravail dans les services du Premier ministre ont défini les nouvelles modalités d'exercice du télétravail dans les SPM selon les axes suivants : répondre à une demande de plus grande flexibilité, notamment pour mieux concilier les temps de vie professionnelle et personnelle ; ouvrir l'accès au télétravail au plus grand nombre ; clarifier les procédures en renforçant la transparence, la traçabilité et le respect des conditions d'éligibilité ; harmoniser les pratiques au sein des SPM, en particulier les modalités d'instruction des demandes des agents ; contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail et faire évoluer la perception collective du télétravail au sein des équipes.

En outre, l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique prévoit que le télétravail doit être déployé en s'appuyant sur les principes de volontariat, de confiance réciproque, de responsabilité partagée, d'équité de traitement et de non-discrimination. Les principaux apports de ce texte sont l'éligibilité des stagiaires et apprentis au télétravail (pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois), l'éligibilité des proches aidants au plafond dérogatoire, la suppression de l'avis médical pour les femmes enceintes, la clarification du droit à la déconnexion, le versement d'une allocation forfaitaire de télétravail, conformément au décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 et à son arrêté d'application du même jour.

Remise des labels « Diversité » et « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Depuis 2017, les services du Premier ministre ont engagé une démarche en vue d'obtenir la double labellisation « Diversité » et « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » délivrée par l'AFNOR (label « Alliance »).

La démarche de labellisation oblige à réexaminer les processus de ressources humaines dans leur ensemble (recrutement, avancement, mobilité, formation...) de manière à garantir toute absence de traitement inégalitaire ou de discrimination au regard des 25 critères de discrimination définis par la loi. La révision des procédures de ressources humaines se traduit par une traçabilité accrue et la mise en place d'outils permettant d'objectiver les choix et les décisions.

Après un audit sur site et suite au passage devant les commissions l'AFNOR, les services du Premier ministre ont ainsi obtenu les labels « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité », respectivement le 10 septembre et le 15 décembre 2020. Ils sont le fruit d'un important travail et d'une forte mobilisation de l'ensemble des services concernés et de leurs dirigeants. Cette attribution repose aussi sur une association régulière des partenaires sociaux tout au long de la démarche.

L'année 2021 a été marquée par la remise officielle des labels, le 19 juin 2021, par AFNOR Certification à Mme Claire Landais, secrétaire générale du Gouvernement, en présence de Mme Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques, et de Mme Élisabeth Moreno, ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

Cette année 2021 a également été l'occasion de poursuivre la dynamique engagée lors de la candidature aux labels avec une implication des agents, à tous niveaux, et la forte volonté de transformation portée par les responsables de l'ensemble des services. La sensibilisation sur différents sujets (handicap, égalité femmes-hommes...) et la qualité des formations délivrées ont été poursuivies, de même que l'évolution des processus de recrutement.

Observatoire des travailleurs expérimentés (OTE)



Les services du Premier ministre ont placé la question des travailleurs expérimentés à l'agenda des priorités du plan d'action « Diversité ». Cette stratégie repose sur 2 principaux engagements :

- Un travail de sensibilisation pour changer le regard sur les travailleurs expérimentés en luttant contre les discriminations et les stéréotypes dont ils peuvent faire l'objet ;
- Une démarche de recueil de données, d'analyse et de suivi de ces agents, via la mise en place d'un observatoire des travailleurs expérimentés (OTE).

Lauréat de l'appel à projets 2021, lancé par le Fonds d'innovation RH de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), l'Observatoire des travailleurs expérimentés est une « formation mixte » composée d'agents de l'administration et de chercheurs du Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (CREAPT). Un comité de suivi associe de nombreuses entités au projet.

Dans les services du Premier ministre, sur un effectif de 2 500 agents, 45% des agents sont âgés de plus de 50 ans et sont susceptibles d'avoir une expérience professionnelle d'au moins 25 ans.

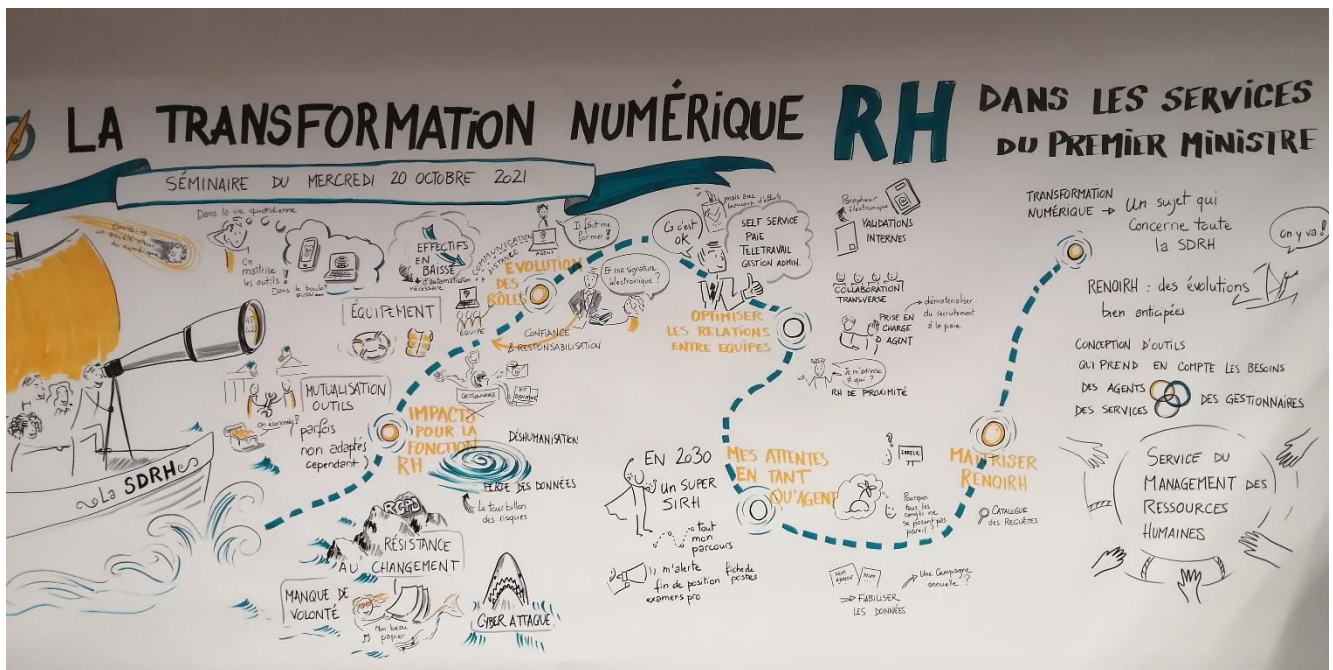
Forum des métiers



L'axe « métiers et compétences » de la feuille de route 2020-2021 de la DSAF prévoit le renforcement de l'accompagnement des agents dans leurs parcours professionnels ministériels et interministériels. Pour répondre à cet enjeu, le premier « Forum des métiers » a été organisé le 30 septembre 2021 sur le site de Ségur. Il s'agissait de créer un événement fédérateur, dont l'objectif était de permettre aux agents de découvrir la palette et la richesse des métiers des services du Premier ministre.

Ce temps fort était structuré autour des outils des parcours professionnels et de la mobilité. Cette première édition a réuni treize entités des services du Premier ministre et autorités administratives indépendantes (SGG, DSAF, DINUM, SIG, DILA, France Stratégie, GIC, ANSSI mais aussi HATVP, CSA, Défenseur des Droits, CNIL et SCBCM) et plus de 300 visiteurs ont pu participer à diverses animations et ateliers. Une table ronde a guidé la réflexion sur la construction des parcours professionnels : des interventions d'experts et des témoignages d'agents sur leur choix de carrière, une identification des aides et des ressources disponibles pour se faire accompagner. Par ailleurs, 11 ateliers thématiques ont animé cette journée, structurés autour des outils de la mobilité avec les outils numériques de la recherche d'emploi, la formation, l'optimisation de sa présentation, la réalisation d'une photo professionnelle par une photographe, et un stand de démonstration des talents de l'intendance de l'hôtel de Matignon.

La transformation numérique RH (séminaire d'octobre 2021)



Ce séminaire a été l'occasion de recréer du lien et d'échanger et d'enclencher une dynamique structurante sur le thème de la transformation numérique des ressources humaines, c'est-à-dire l'évolution des pratiques et des métiers liée à l'essor du numérique et de l'internet, et l'influence de ceux-ci sur les organisations.

Les grands objectifs face à la transformation numérique RH sont de simplifier et fluidifier les processus, développer le champ des compétences, prospecter et attirer les talents de demain, mettre en place des outils informatiques RH pour simplifier les activités. L'idée est d'évoluer vers une fonction RH « augmentée », dans laquelle l'agent ou l'utilisateur sera au cœur de la conception des services RH, rendant ces derniers plus engageants et plus riches du point de vue de l'expérience utilisateur. Derrière cette notion, se profilent de nombreux enjeux autour de la gestion administrative, des parcours professionnels, des métiers et des compétences, du dialogue social, avec l'objectif de redessiner l'organisation de demain.

Plus concrètement, le principal enjeu de demain est de développer des outils numériques RH interconnectés destinés à gérer, à fluidifier et à automatiser la gestion des grands processus métier RH autour d'un portail RH unique, en automatisant au maximum les tâches récurrentes et chronophages, tout en facilitant les échanges et la prise de décision, mais également en réduisant la gestion administrative manuelle.

Plan qualité de vie au travail

Le plan d'action en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail, dit « Plan QVT », s'est déployé en 2021 autour de plusieurs axes, en collaboration avec les différents services de la DSAF :

- ◆ Améliorer les pratiques managériales : organisation d'un atelier de codéveloppement sur le télétravail en juillet 2021 avec une restitution des décisions prises par le comité de direction de la DSAF en octobre 2021 ; réalisation de 14 sessions de formation ; communication mensuelle auprès des référents télétravail des entités du périmètre des SPM pour harmoniser les pratiques.
- ◆ Accompagner les évolutions de l'organisation du travail : déploiement d'une stratégie de formation permettant d'accompagner les agents dans leurs parcours professionnels, autour de dispositifs tels que les entretiens de seconde partie de carrière, la revue des cadres, le bilan professionnel, le dispositif « 1 jour, 1 métier à la DSAF », ou encore les entretiens de suivi post-promotion. Les entretiens avec les conseillères mobilité-carrière (CMC) et les chargés de formation permettent par ailleurs de personnaliser et d'adapter l'offre aux besoins de l'agent ;
- ◆ Accompagnement du déploiement du télétravail : organisation de 6 ateliers avec un panel d'agents de la DSAF, diffusion de fiches pratiques et d'un guide du travail à distance, présentation d'un bilan du déploiement des nouvelles modalités de télétravail lors de chaque instance de dialogue social. Le cadre de mise en œuvre du télétravail est régulièrement actualisé ; une nouvelle note de service consécutive à la signature de l'accord-cadre interministériel du 13 juillet 2021 a fait l'objet d'une concertation en vue de sa présentation en CTM de mars 2022.
- ◆ Poursuivre la démarche de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) :
 - création d'une mission « Vigi-souffrance », par arrêté du 27 décembre 2021 relatif à la mise en œuvre du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et des situations de souffrance au travail dans les services du Premier ministre. Cette mission a trois missions principales : recueillir le signalement des agents qui s'estiment victimes ou témoins de situations de souffrance au travail, orienter et informer les agents des possibilités de soutien complémentaires existantes, coordonner le traitement des signalements et la mise en place de toute mesure de protection fonctionnelle appropriée ;
 - renouvellement, en juillet 2021, du marché de la cellule d'écoute avec les prestataires Pros-Consulte (écoute psychologique) et Allodiscrim/Allosexism (informations et conseils juridiques) ;
 - signature le 21 octobre 2021 de la Charte pour la prévention des conduites addictives et la promotion de la santé en milieu de travail, dans le cadre du dispositif ESPER (Les entreprises et les services publics s'engagent résolument), en partenariat avec la MILDECA ;
 - formation en cours de trois médiateurs internes ;
 - formalisation du dispositif d'accompagnement des situations individuelles après un éloignement de l'emploi : accompagnement individualisé, réunions mensuelles de suivi des situations individuelles entre les bureaux concernés de la SDRH, fiches de procédure ;
 - promotion du rôle des acteurs du réseau de prévention.

- ◆ Promouvoir la lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et les agissements sexistes : Création, par arrêté du 19 juillet 2021, d'une mission « Vigi-sexisme » auprès de la secrétaire générale du Gouvernement afin de recueillir et traiter les signalements d'actes de violence à caractère sexuel, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans les services du Premier ministre. Cette mission confiée à une haute fonctionnaire a pour objet le recueil des signalements, l'orientation des agents, la mise en place de mesures conservatoires et de protection, le traitement des situations signalées et le contrôle de l'efficacité des suites données aux signalements.
- ◆ Promouvoir la santé et le bien-être au travail : Mise en œuvre d'un programme de manifestations entre février et novembre 2021 permettant de sensibiliser à la démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail (questionnaire sur les addictions, webinaire sur le sommeil, communication autour de la nutrition notamment en télétravail, formations à la sécurité et la santé au travail, semaine complète autour de la QVT, activités sportives et culturelles, mois sans tabac avec consultations gratuites d'un tabacologue...).

Un bilan d'étape sur le déploiement du plan d'action en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail a été présenté au CHSCT du 25 novembre 2021.

Mise en œuvre de la loi de transformation publique

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (loi « TFP ») a prévu une série de mesures qui ont été déclinées au sein des services du Premier ministre.

La loi TFP élargit les possibilités de recours aux agents contractuels avec la possibilité de recruter des contractuels sur des emplois fonctionnels de direction (1 recrutement au SIG), l'harmonisation des cas de recours aux contractuels de catégories B et C sur ceux de catégorie A (1 recrutement à la DSAF en 2021) et la création des « contrats de projet ».

Afin de faciliter les mobilités et les parcours professionnels des agents, des « lignes directrices de gestion » ont été adoptées en 2020, fixant d'une part les principes d'examen des mobilités (24 janvier 2020) et, d'autre part, les critères d'appréciation des promotions et de valorisation des parcours professionnels (27 juillet 2020). En complément, un arrêté du 23 juin 2021 a défini une série de postes soumis à des durées minimales et/ou maximales d'occupation pour favoriser le bon équilibre entre besoin de stabilité et besoin de renouvellement des équipes dans la durée.

La loi TFP a également instauré un dispositif de rupture conventionnelle pour les agents titulaires ou en CDI, afin d'accompagner les agents publics souhaitant opérer une reconversion professionnelle en dehors de l'administration. Au 31 janvier 2022, 16 demandes d'agents titulaires ont été instruites dans les services du Premier ministre, dont 11 ont effectivement abouti à une rupture conventionnelle. Parallèlement, sur les 5 demandes d'agents contractuels instruites, 4 ont effectivement abouti à une rupture conventionnelle.

La DSAF a contribué à la mise en œuvre en 2021 de plusieurs dispositifs expérimentaux créés par la loi TFP pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Dans le cadre du dispositif de titularisation des personnes en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage (décret

n° 2020-530 du 5 mai 2020), un poste a été offert à la titularisation en 2021 et un second en 2022. En 2021, la procédure n'a pas abouti, mais les services concernés œuvrent afin de titulariser deux apprentis (au lieu d'un initialement prévu) en situation de handicap en 2022. Le second dispositif concerne la promotion dérogatoire des fonctionnaires handicapés par voie de détachement (décret n° 2020-569 du 13 mai 2020). Un poste (catégorie B) a été pourvu en 2021 (deux sont ouverts en 2022, dont un en A+). Enfin, le dispositif de portabilité des équipements (article 92 de la loi TFP) prévoit que, pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité (dans une nouvelle administration comme au sein d'une même administration), les agents publics en situation de handicap peuvent faire suivre vers leur nouveau poste les équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail. A ce jour, 3 actions de portabilité ont été menées par les SPM.

La modernisation des ressources humaines au SGDSN

Chaque année, le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN) fait face au défi de la gestion d'une ressource humaine indispensable à la réussite de ses missions interministérielles. Avec une population constituée majoritairement d'agents de catégorie A, un taux de renouvellement annuel élevé et une forte diversité de statuts et d'origines, le SGDSN a poursuivi en 2021 une politique de ressources humaines dynamique et adaptée à l'évolution de ses missions.

L'augmentation continue des effectifs s'est poursuivie (+55 ETP en 2020 ; +62 ETP en 2021) et un nouveau service à compétence nationale, VIGINUM, a grossi les rangs du SGDSN à l'été 2021. Cette croissance, liée à l'extension des missions du SGDSN, rend d'autant plus crucial l'enjeu du recrutement, dans un contexte très concurrentiel. L'enrichissement du parcours professionnel des agents, au travers notamment d'un effort soutenu en matière de formation est également impératif.

Recrutement, formation, apprentissage, gestion des talents, valorisation des cursus des personnels, sont les principales lignes de force de la transformation RH, dont les premiers effets commencent à se faire sentir. Ce projet permettra le déploiement d'un SIRH moderne autour duquel l'ensemble des processus RH vont être modernisés, avec un objectif de lisibilité, d'agilité et de flexibilité.

Enfin, le SGDSN poursuit son engagement en faveur de la diversité et de l'égalité femmes-hommes, recherchant les avantages opérationnels et sociétaux portés par la diversité des effectifs et la promotion de l'inclusion de tous les talents.

Le plan stratégique DILA 2024

Le plan stratégique DILA 2024 a été publié en juillet 2021. Succédant au plan stratégique DILA 2021, il s'inscrit dans le cadre de la transformation numérique de l'État. Son élaboration s'est fondée sur une méthode de travail participative, avec des ateliers et la mise en place d'une plateforme collaborative sur laquelle l'ensemble des agents de la DILA pouvait apporter une contribution. Il a fait l'objet d'un dialogue social approfondi.

La mise en place en 2021 de ce nouveau plan stratégique DILA 2024 a conduit à actualiser 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. 33 agents ont bénéficié d'une mobilité interne en 2021 (y compris les mobilités de salariés SACI-JO sur des postes mutualisés).

Un nouveau plan d'action en faveur de la qualité de vie au travail a par ailleurs été intégré au plan stratégique DILA 2024. Élaboré à partir des résultats du baromètre social des services du Premier ministre et des contributions des agents et des représentants du personnel, ce plan d'action vise à favoriser l'appropriation de la stratégie par tous les agents et à développer le sentiment d'appartenance à un collectif. Il fixe l'objectif de favoriser les évolutions professionnelles, d'accompagner les changements, d'améliorer les pratiques managériales et d'encourager l'engagement des agents. Il vise par ailleurs à prévenir les risques psycho-sociaux, à promouvoir la santé et le bien-être au travail et à améliorer l'environnement de travail.

Chiffres clés

Les effectifs

- 3481 agents au 31 décembre 2021
- 45 % des agents sont fonctionnaires
- 33 % d'agents contractuels en CDI
- 87 apprentis
- La moyenne d'âge est de 43 ans
- Les femmes représentent 43 %
- 62 % Des agents sont de catégorie A
- 17 % Des agents sont de catégorie B
- 17 % Des agents sont de catégorie C
- 22 % de taux de rotation

Les rémunérations

- 244 M€ millions de masse salariale ont été consommés
- Le salaire net moyen s'élève à 3994 €
- La part des primes et indemnités des titulaires s'élèvent à 28 %
- 84 agents ont bénéficié de la GIPA

Recrutement et parcours professionnels

- 871 postes publiés
- 784 agents recrutés
- 37 % de femmes nommées sur des fonctions d'encadrement dirigeant ou supérieur
- 5,7% d'agents promus

Santé et sécurité au travail

- 6 réunions CHSCT
- 18 conseillers et assistants de prévention
- 6 DUERP
- 3 Médecins du travail

Les formations

- Le coût de la formation s'élève à 520 099 €
- 4702 formations réalisées

Organisation du temps de travail

- 1840 agents télétravaillants
- 3 % d'agents en temps partiel

Les prestations sociales

- Dépense de restauration collective 546 697 €
- 57 enfants accueillis en crèche
- 866 agents ont bénéficié d'une prestation sociale
- 852 agents inscrits à la conciergerie pour 451 demandes de service

Les congés et absences

- 90 % de congés pris
- Le taux d'absentéisme s'élève à 3,84 %
- 771 agents possédant un CET

Le dialogue social

- 69 représentants du personnel
- 12 220 heures de crédits de temps syndical utilisés

Guide de lecture du rapport social unique

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

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

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

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

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

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

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

Les chiffres présents dans la BDS ont pour source :

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

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

A noter :

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

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

Comment lire le rapport social unique ?

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

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

Codification telle que définie dans le décret

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

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

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

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

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

SOMMAIRE	
Plafond d'emploi	
Par programme	Lien
Effectif au 31-12-2021	
Par statut d'emploi et sexe	Lien
Par catégorie et Sexe	Lien
Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie	Lien
Par corps et par sexe	Lien
Agents de droit privé	Lien
Manipulation libre	Lien
Effectif sur l'année 2021	
Par statut d'emploi et sexe	Lien
Par catégorie et Sexe	Lien
Par corps et par sexe	Lien
Agents de droit privé	Lien
CDIsation	
Par fondement juridique	Lien
Par entité	Lien
Age moyen et médian	
Par statut d'emploi et par catégorie	Lien

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

CHAPITRE 1

L'EMPLOI

En quelques chiffres

Effectifs au 31/12/2021

3481

Nombre d'apprentis

87

Nombre de CDIisation

125

Age moyen

43

Part des contractuels

55%

Taux de féminisation

43%

1.1 Le plafond d'emploi

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

Périmètre :

Les chiffres du plafond d'emploi sont issus de la loi de finances initiales et les consommations du RAP 2021. Ils tiennent compte des programmes budgétaires suivant :

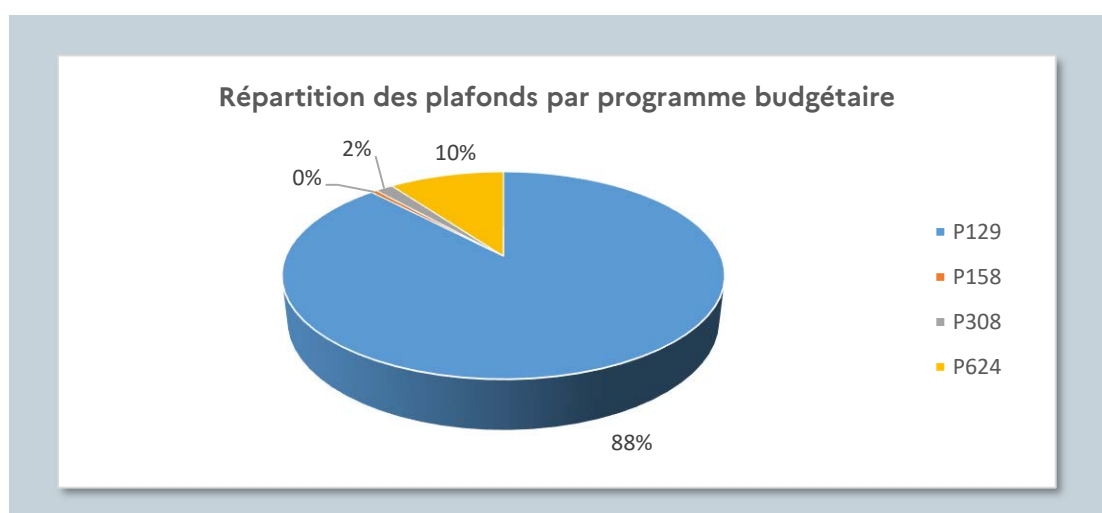
P129 = DSAF + CGSP + DINUM + CABINETS + SGG + SGDSN + SGAE + SIG + ACADRE + SGCIH + CNRLT + DIDVS + DILCRAH + DISNA + DIJOP 2024 + HCP + MILDECA + MPAN + SGMER + SGPI + SGPFUE

P158 = CIVS

P308 = CCNE + CNCDH

P624 = DILA

	Plafond (ETPT)	Consommation
P129	2751	2743
P158	16	15
P308	14	15
P624	314	280
Total	3095	3053



Le programme 129 représente 88% des effectifs des Services du Premier ministre. Les Services du Premier ministre ont réalisé 98% du plafond d'emploi.

1.2 Les effectifs

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

1.2.1 Effectifs au 31 décembre 2021

Sont inclus dans les chiffres au 31/12/2021 :

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

A noter :

- Les militaires sont comptabilisés dans les effectifs sous le statut de titulaire
- Sont comptabilisés dans les chiffres « en fonction », l'ensemble des agents en activité et en poste dans les Services du Premier ministre.
Ainsi, les agents en congé parental, en CLD, en MAD sortante ou encore en attente de poste, ne sont pas considérés comme en fonction.
- Sont comptabilisés dans les chiffres « Rémunéré », l'ensemble des agents gérés et payés par les Services du Premier ministre.

Synthèse des effectifs au 31 décembre 2021

Effectifs physiques totaux au 31 décembre 2021 (agents de droit public + agents de droit privé)

Femmes

1513

Hommes

1968

Total

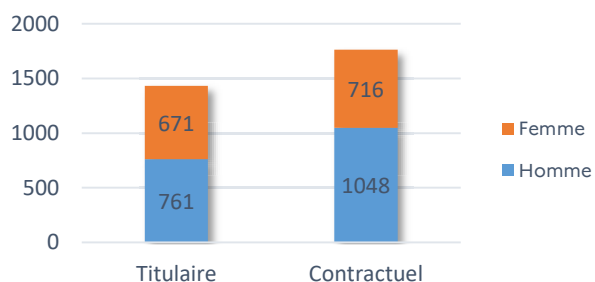
3481

Les agents de droits public

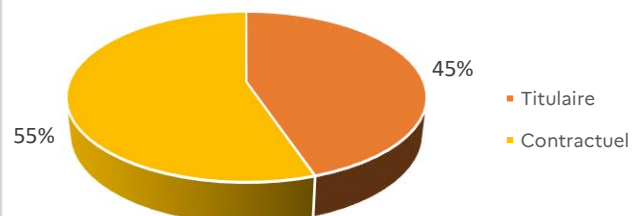
Par statut d'emploi et sexe

	Femme		Total Femme	Homme		Total Homme	Total
	Titulaire	Contractuel		Titulaire	Contractuel		
Effectif physique	671	716	1387	761	1048	1809	3196
Equivalent temps plein	623,5	699,2	1322,7	728,7	1034,9	1763,6	3086,3
En fonction	607	713	1320	592	1047	1639	2959
Rémunéré	663	695	1358	756	1014	1770	3128

Part des effectifs par statut d'emploi et par sexe



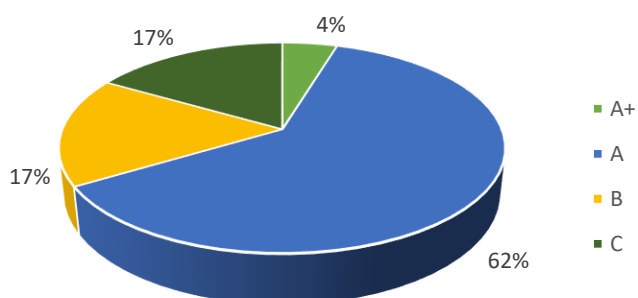
Répartition des effectifs physiques par statut d'emploi



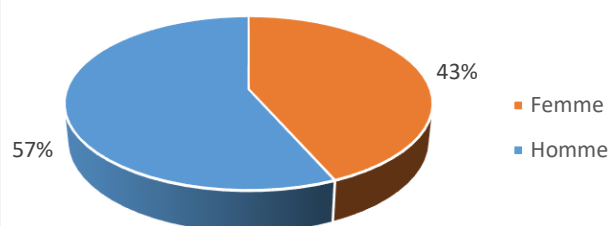
Par Sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Effectif physique	54	827	259	247	1387	100	1179	287	243	1809	3196
Equivalent temps plein	53,8	794,2	244,2	230,5	1322,7	97,8	1142,3	282,8	240,7	1763,6	3086,3
En fonction	50	808	228	234	1320	97	1157	147	238	1639	2959
Rémunéré	54	807	252	245	1358	99	1153	281	237	1770	3128

Répartition des effectifs par catégorie



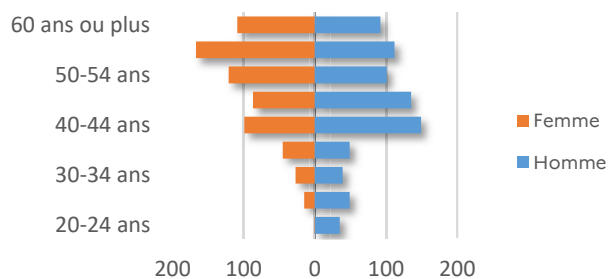
Répartition des effectifs physiques par sexe



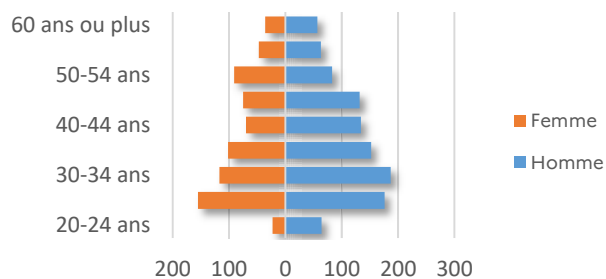
Par Tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus	7	50	30	58	145	8	85	22	34	149	294
55-59 ans	7	76	68	63	214	17	94	19	45	175	389
50-54 ans	12	103	43	54	212	11	114	27	32	184	396
45-49 ans	10	96	29	27	162	24	159	39	45	267	429
40-44 ans	10	106	39	14	169	21	156	77	29	283	452
35-39 ans	2	108	26	11	147	8	172	9	12	201	348
30-34 ans	4	124	12	4	144	9	190	18	9	226	370
25-29 ans	2	145	10	13	170	2	171	38	14	225	395
20-24 ans		19	2	3	24		38	38	23	99	123
Total	54	827	259	247	1387	100	1179	287	243	1809	3196

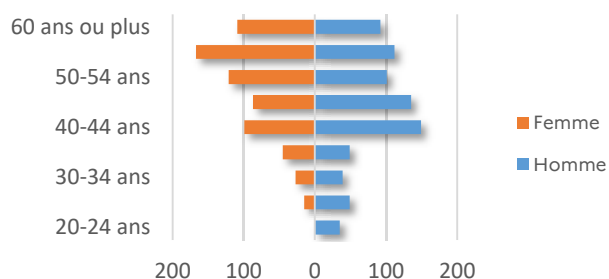
Ensemble agents titulaires



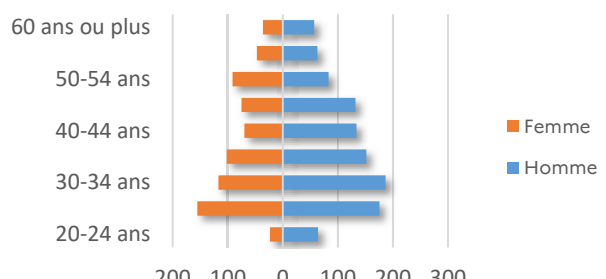
Ensemble agents contractuels



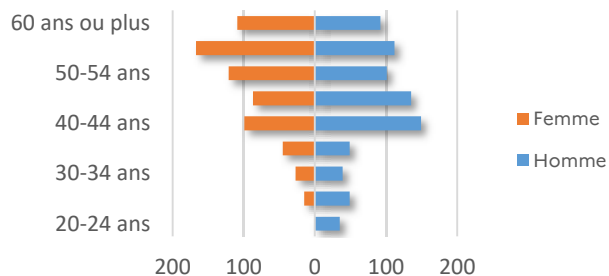
Agents titulaires de catégorie A



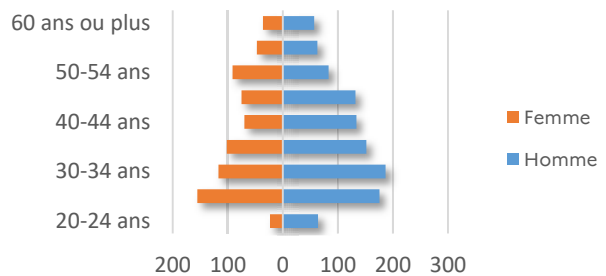
Agents contractuels de catégorie A



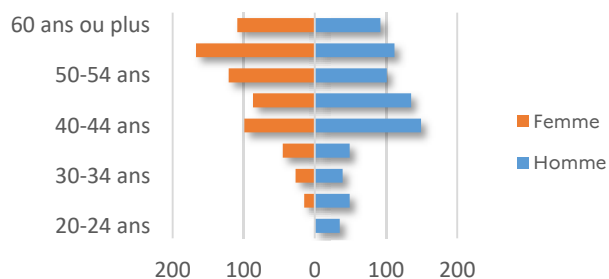
Agents titulaires de catégorie B



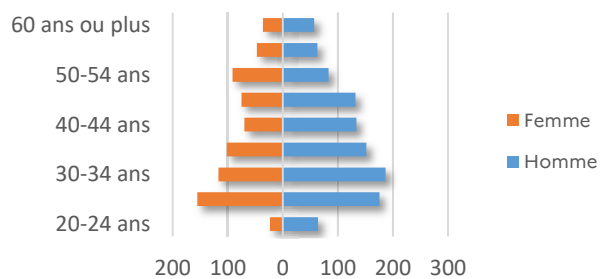
Agents contractuels de catégorie B



Agents titulaires de catégorie C



Agents contractuels de catégorie C

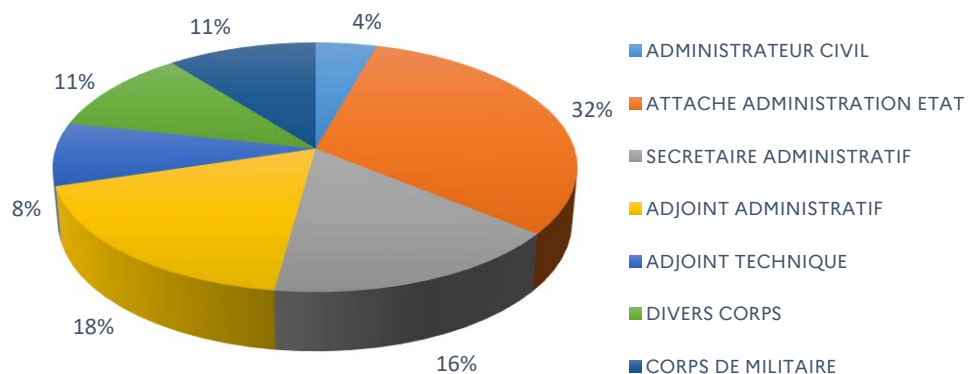


Un projet d'observatoire des travailleurs expérimentés (OTE) a été mis en place pour répondre aux enjeux des discriminations liées à l'âge et apporter des solutions concrètes.

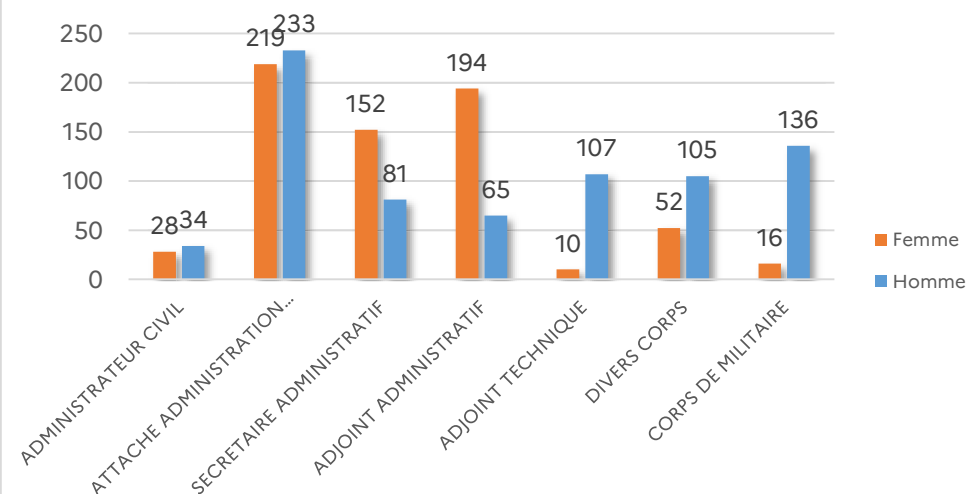
Par corps et par sexe

	Femme				Homme				Total Effectif physique	Total ETP	Total En fonction	Total Rémunéré
	Effectif physique	ETP	En fonction	Rémunéré	Effectif physique	ETP	En fonction	Rémunéré				
ADMINISTRATEUR CIVIL	28	28,0	24	28	34	33,0	30	32	62	61,0	54	60
ATTACHE ADMINISTRATION ETAT	219	202,3	210	214	233	208,7	232	231	452	411,0	442	445
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	152	138,3	145	150	81	77,0	68	81	233	215,3	213	231
ADJOINT ADMINISTRATIF	194	178,8	182	193	65	64,2	61	65	259	243,0	243	258
ADJOINT TECHNIQUE	10	9,0	10	10	107	106,0	106	107	117	115,0	116	117
DIVERS CORPS	52	51,1	36	52	105	103,8	95	104	157	154,9	131	156
CORPS DE MILITAIRE	16	16,0	0	16	136	136,0	0	136	152	152,0	0	152
Total général	671	623,5	607	663	761	728,7	592	756	1432	1352,2	1199	1419

Répartition des effectifs par corps et emploi



Nombre d'agents par corps et par sexe



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

Les agents de droit privé

Sont inclus dans les chiffres au 31/12/2021 :

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

	Femmes	Hommes	Total
Apprentis	38	49	87
Cadres administratifs	53	33	86
Cadres techniques	3	12	15
Administratifs non cadres	26	13	39
Techniques non cadres	6	52	58
Total	126	159	285

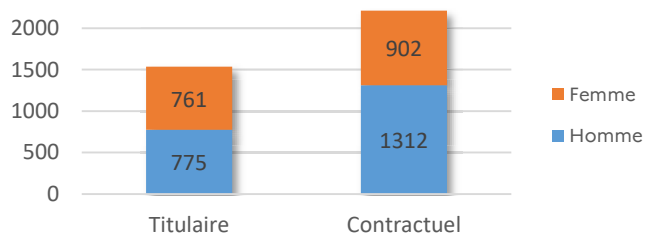
1.2.2 Effectifs sur l'année

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

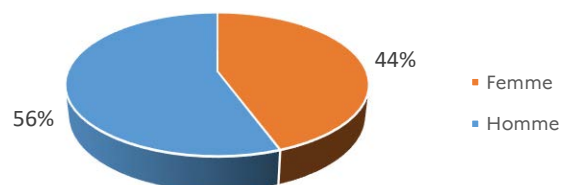
Par statut d'emploi et sexe

	Femme		Total Femme	Homme		Total Homme	Total
	Titulaire	Contractuel		Titulaire	Contractuel		
Effectif physique	761	902	1663	775	1312	2087	3750
Equivalent temps plein	693,1	873,4	1566,5	739,5	1299,0	2038,4	3604,9
En fonction	735	888	1623	751	1304	2055	3678
Rémunéré	704	883	1587	740	1283	2023	3610

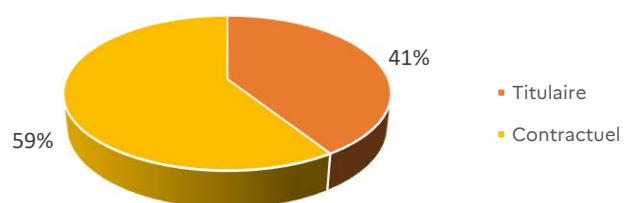
Part des effectifs annuels par statut d'emploi et par sexe



Répartition des effectifs physiques par sexe



Répartition des effectifs physiques par statut d'emploi

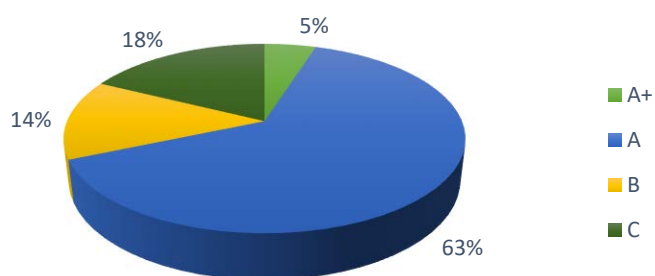


Les contractuels représentent plus de la moitié des effectifs des Services du Premier ministre, avec une représentation quasi paritaire entre les femmes et les hommes.

Par catégorie et Sexe

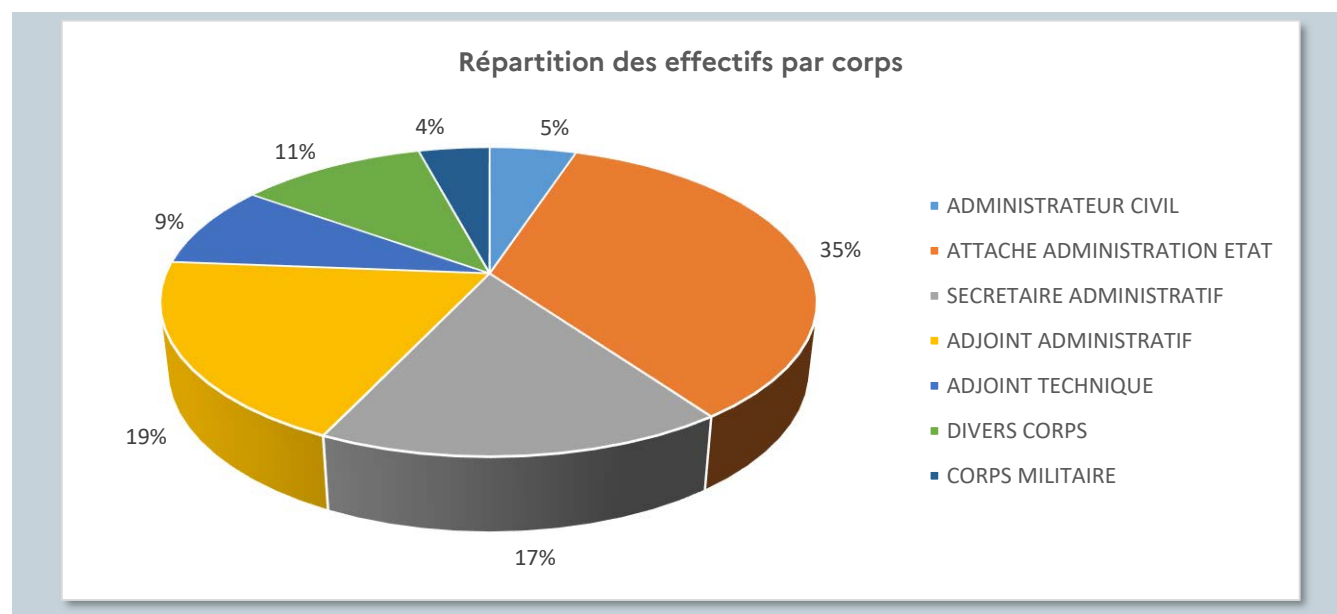
	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Effectif physique	64	1018	285	296	1663	128	1418	232	309	2087	3750
Equivalent temps plein	62,2	967,4	267,4	269,5	1566,5	123,1	1382,3	227,3	305,7	2038,4	3604,9
En fonction	61	1001	281	280	1623	124	1403	225	303	2055	3678
Rémunéré	47	314	143	123	627	74	334	115	152	675	1302

Répartition des effectifs par catégorie



Par corps et par sexe

	Femme				Homme				Total Effectif physique	Total ETP	Total En fonction	Total Rémunéré
	Effectif physique	ETP	En fonction	Rémunéré	Effectif physique	ETP	En fonction	Rémunéré				
ADMINISTRATEUR CIVIL	29	28,8	26	27	49	47,1	44	41	78	75,9	70	68
ATTACHE ADMINISTRATION ETAT	273	245,7	267	247	265	242,5	258	255	538	488,1	525	502
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	174	159,9	172	156	86	82,0	80	78	260	241,9	252	234
ADJOINT ADMINISTRATIF	220	196,5	206	209	75	71,4	71	74	295	267,9	277	283
ADJOINT TECHNIQUE	11	10,0	10	11	122	123,8	120	116	133	133,8	130	127
DIVERS CORPS	49	47,2	49	49	119	113,7	119	117	168	160,9	168	166
CORPS DE MILITAIRE	5	5,0	5	5	59	59,0	59	59	64	64,0	64	64
Total général	761	693,1	735	704	775	739,5	751	740	1536	1432,6	1486	1444



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

1.3 La CDIisation

Indicateurs	
BDS FPE 005	Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

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 2021.

Par fondement juridique et par ancienneté dans les contrats

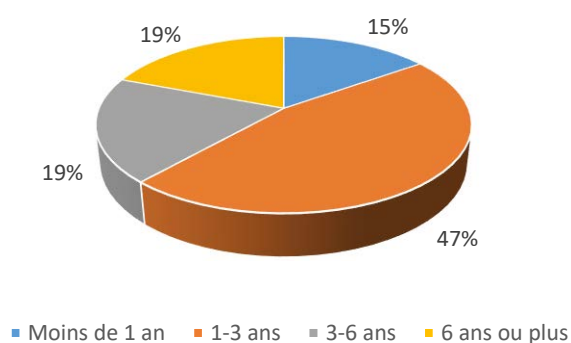
	Ancienneté				Total
	Moins de 1 an	1-3 ans	3-6 ans	6 ans et plus	
Article 4	19	58	24	24	125

L'article 4 de la loi 84-16 correspond à des agents contractuels sur absence de corps de titulaire ou sur fonctions particulières.

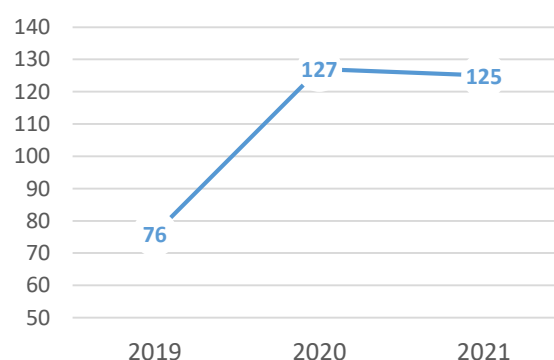
Des CDIisations interviennent avant l'échéance des six ans.

La circulaire du Premier ministre du 21 mars 2017 a favorisé une évolution des cdisations.

Répartition des CDIisation suivant l'ancienneté sur les contrats



Evolution des CDIisation entre 2019 et 2021



- Le nombre de CDIisations est constant depuis 2020.
- La part des agents en CDI était de 31% en 2020. Elle est de 33% en 2021.

1.4 La moyenne d'âge et âge médian

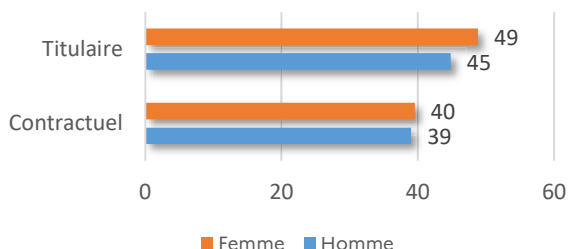
Indicateurs	
BDS FPE 007 :	Âge moyen en fonction sur emploi permanent
BDS FPE 007 bis :	Âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent

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

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

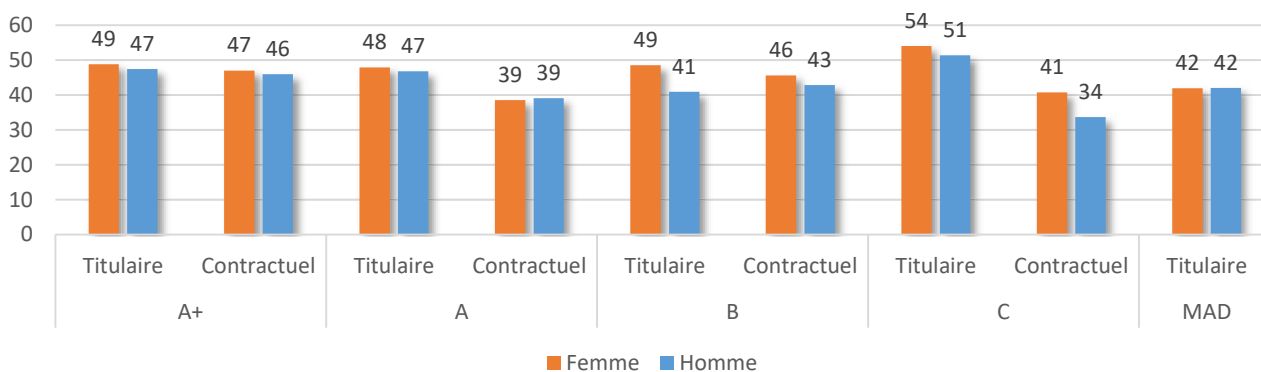
	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total
	A+	A	B	C	MAD		A+	A	B	C	MAD		
Titulaire	47	47	41	51	42	45	49	48	49	54	42	49	46
Contractuel	46	39	43	34		39	47	39	46	41		40	39
Total	47	41	41	46	42	42	49	41	48	52	42	44	43

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



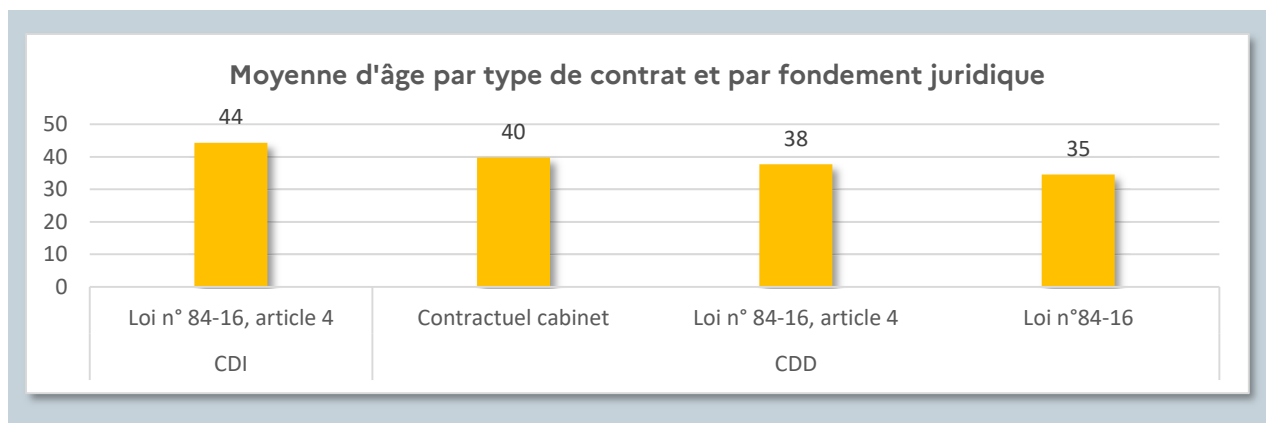
Un rapport de l'INSEE datant du 17 mars 2022 et se basant sur les chiffres 2020 présente une moyenne d'âge de 43 ans sur l'ensemble des agents des trois fonctions publiques, dont 46 ans pour les agents titulaires et 38 ans pour les agents contractuels.

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



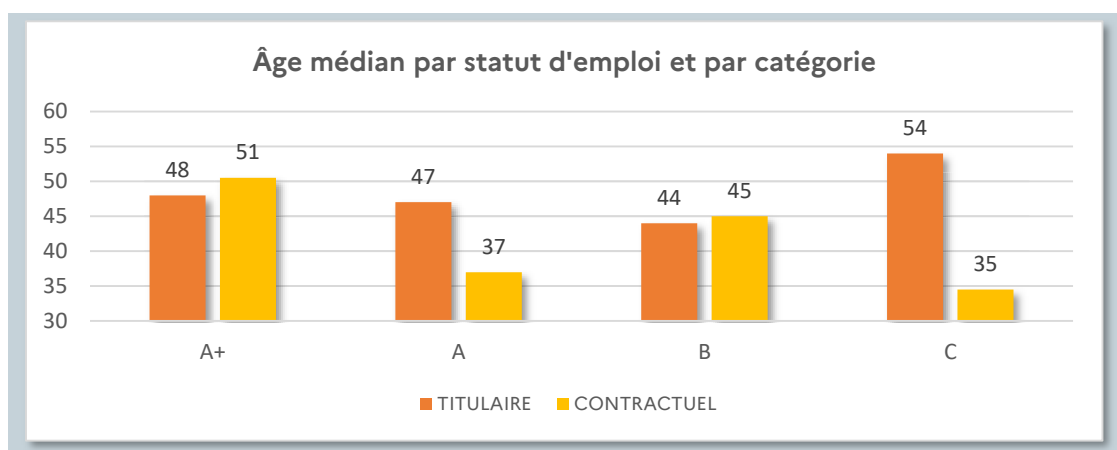
Âge moyen par fondement juridique et par type de contrat

	CDI	CDD	Total
Contractuel cabinet		40	40
Loi n° 84-16, article 4	44	38	41
Loi n° 84-16, article 6		33	33
Loi n°84-16, article non connu		35	35
Total	44	37	39



Âge médian par statut d'emploi et par catégorie

	A+	A	B	C	MAD
TITULAIRE	48	47	52	54	43
CONTRACTUEL	51	37	45	35	



CHAPITRE 2

RECRUTEMENT

En quelques chiffres

Nombre d'agents
recrutés

784

Part des contractuels
recrutés

72%

Nombre d'agents recrutés
en situation de handicap

17

Part des femmes recrutées
au cours de l'année 2021

45%

Membres de jury

21

2.1 Les arrivées

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

Sont inclus dans les chiffres :

- Tous les agents arrivés dans les Services du Premier ministre au cours de l'année 2021, hors saisonniers, remplaçants et personnes payées à l'acte ou à la tâche.

A noter :

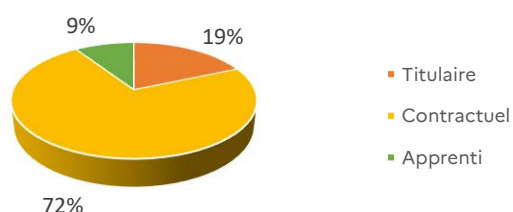
- Sont identifiés comme cadre supérieur ou dirigeants tous les agents définis dans l'article 4 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (agents sur emploi de direction de l'Etat).

2.1.1 Agents recrutés sur l'année

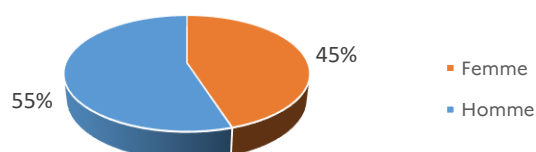
Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Titulaire	9	35	19	12	75	24	26	7	13	70	145
Contractuel	1	187	31	32	251	1	240	28	46	315	566
Apprenti		12	5	10	27		5	1	40	46	73
Total	10	234	55	54	353	25	271	36	99	431	784

Répartition des recrutements par statut d'emploi



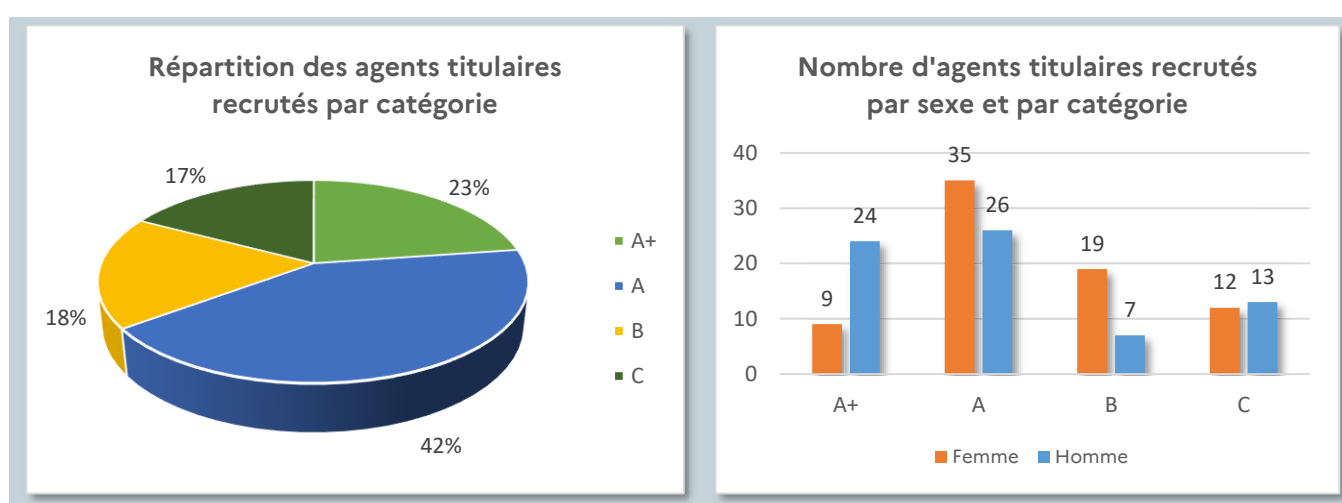
Répartition des recrutements par sexe



2.1.2 Agents titulaires recrutés

Par catégorie et par sexe

	Femme	Homme	Total
A+	9	24	33
A	35	26	61
B	19	7	26
C	12	13	25
Total	75	70	145



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

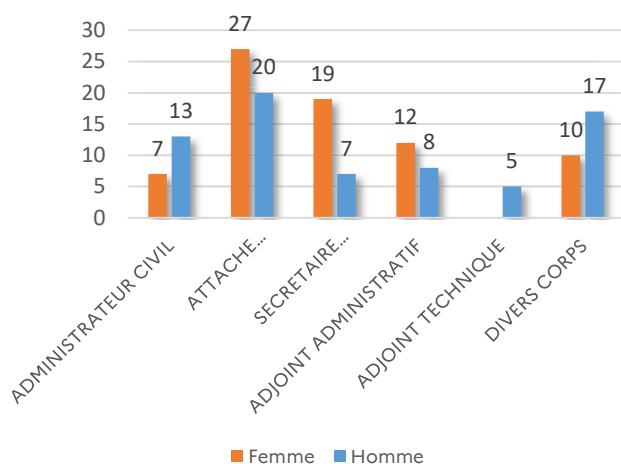
	Femme	Homme	Total
A+			
A		1	1
B	5		5
C	2	1	3
Total	7	2	9

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

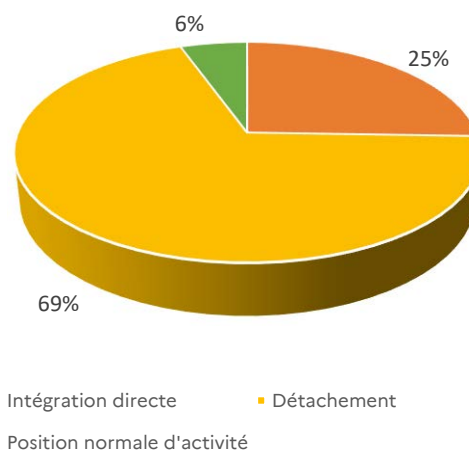
Par corps, par voie d'accès et par sexe

	Femme	Homme	Total
ADMINISTRATEUR CIVIL	7	13	20
Intégration directe	1	4	5
Détachement	6	9	15
ATTACHE ADMINISTRATION ETAT	27	20	47
Intégration directe	16	9	25
Détachement	11	11	22
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	19	7	26
Détachement	19	7	26
ADJOINT ADMINISTRATIF	12	8	20
Détachement	12	8	20
ADJOINT TECHNIQUE		5	5
Détachement		5	5
DIVERS CORPS	10	17	27
Intégration directe	3	4	7
Détachement	3	9	12
Position normale d'activité	4	4	8
Total général	75	70	145

Nombre d'agents titulaires recrutés par corps



Répartition des agents titulaires recrutés par voie d'accès



69% des agents titulaires sont recrutés au Service du Premier ministre par voie de détachement.

2.1.3 Agents contractuels recrutés

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

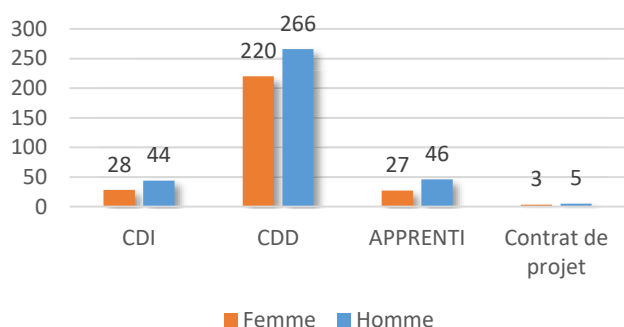
	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
CDI		26	2		28		42	2		44	72
Article 4		26	2		28		41	2		43	71
Article 6 ter							1			1	1
CDD		159	29	32	220		194	26	46	266	486
Contractuel cabinet		7	12	1	20		6	4	2	12	32
Article 4		63	6	7	76		66	6	12	84	160
Article 6		21	5	4	30		15	4	8	27	57
NC		68	6	20	94		107	12	24	143	237
Contrat de projet	1	2			3	1	4			5	8
Article 7	1	2			3	1	4			5	8
Apprenti		12	5	10	27		5	1	40	46	73
Total	1	199	36	42	278	1	245	29	86	361	639

Article 4 : Contrat sur emploi permanent

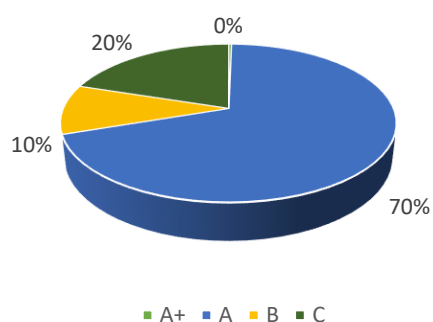
Article 6 : Contrat sur emploi permanent à temps incomplet ou sur emploi non permanent dans le cadre d'un remplacement de titulaire, d'une vacance temporaire de poste, d'un accroissement temporaire d'activité ou encore sur un emploi saisonnier

Article 7 : Contrat de projet

Nombre d'agents contractuels recrutés par type de contrat



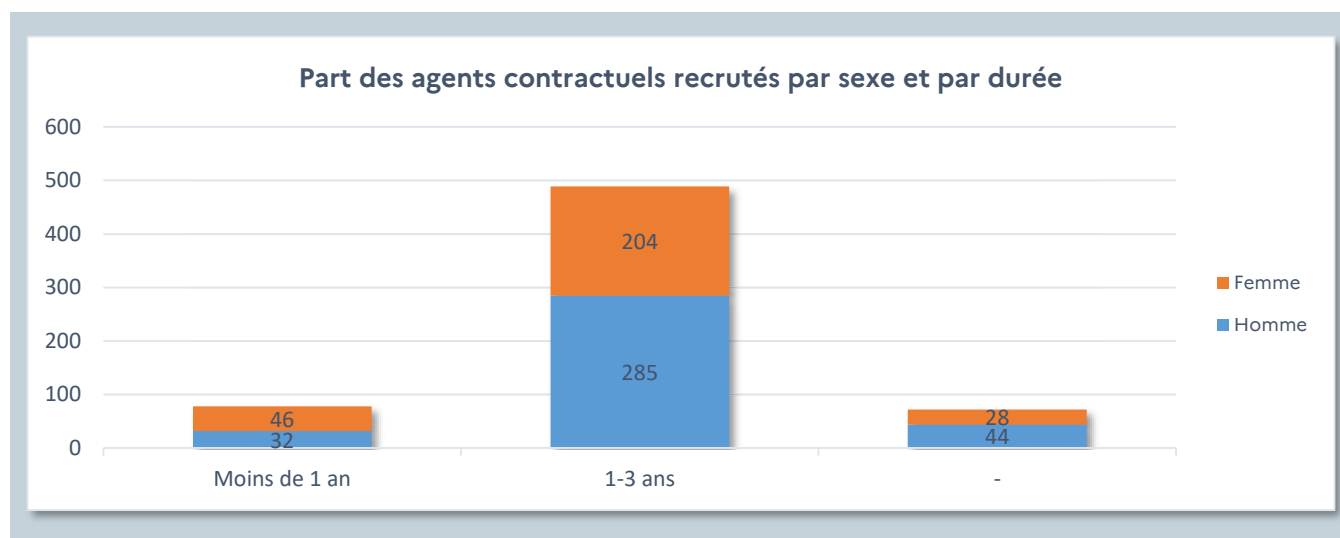
Répartition des agents contractuels recrutés par catégorie



70% des agents contractuels recrutés au Service du Premier ministre sont de catégorie A.

Par type de contrat, par sexe et par durée

Durée des contrats	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	CDI	CDD	Contrat de projet		CDI	CDD	Contrat de projet		
-	28			28	44			44	72
1-3 ans		174	3	177		234	5	239	416
Moins de 1 an		46		46		32		32	78
Total	28	220	3	251	44	266	5	315	566



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

Catégorie	Femme	Homme	Total
A+			
A	2	5	7
B			
C		1	1
Total	2	6	8

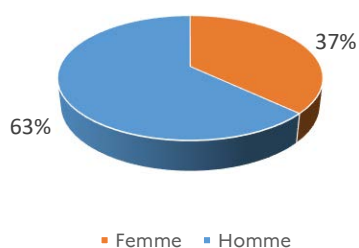
Les chiffres sont issus des déclarations annuelles FIPHFP des Services du Premier ministre.

2.1.4 Agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant

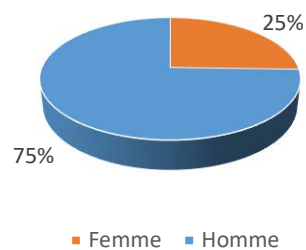
Par fonction et par sexe

	Nombre de nominations (renouvellements compris)			Nombre de primo nominations			Nombre d'agents en fonctions au 31 décembre (nominations et primo- nominations incluses)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Type d'emploi n°1									
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	2		2	1		1	15	5	20
Hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre		1	1		1	1			0
Total type d'emploi n°1	2	1	3	1	1	2	18	5	20
Type d'emploi n°2									
Chefs de service	1	1	2		1	1	5	1	6
Sous-directeurs	5	5	10	1	2	3	8	6	14
Directeurs de projet	1	0	1	0	0	0	3	1	4
Experts de haut niveau	3	0	3	2	0	2	4	0	4
Total type d'emploi n°2	10	6	16	3	3	6	20	8	28
Total type d'emploi 1 à 2	12	7	19	4	4	8	38	13	48

Répartition des agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant par sexe



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



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

2.2 Les membres de jury

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

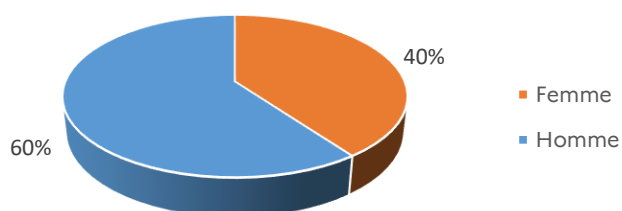
Sont inclus dans les chiffres :

- Tous les membres de jury dans les Services du Premier ministre au cours de l'année 2021.

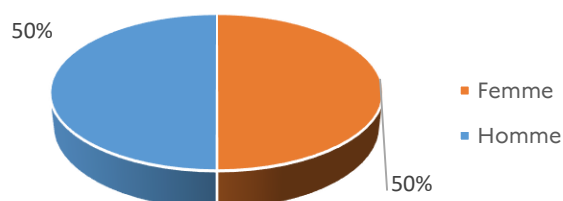
Par sexe et par position dans le jury

Position dans le jury	Femme	Homme	Total
Présidence dans le jury	2	3	5
Membre du jury	8	8	16
Total	10	11	21

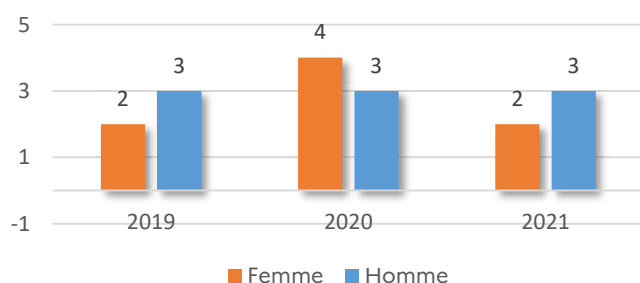
Répartition des présidents de jury en 2021



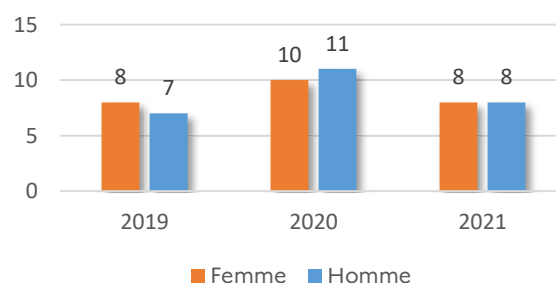
Répartition des membres du jury sur 2021



Evolution de la répartition de la présidence de jury



Evolution de la répartition des membres du jury



Une stabilité dans les chiffres des membres de jury, avec une parité femme-homme respectée pour 2021.

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

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

Sont inclus dans les chiffres :

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

A noter :

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

Dispositif expérimental engagé en 2021 dans les Services du Premier ministre.

CHAPITRE 3

PARCOURS PROFESSIONNELS

En quelques chiffres

Nombre de postes
publiés

871

Nombre de professionnels
en mobilité-carrière

4

Nombre d'agents accompagnés
au titre d'une mobilité

245

Taux de promotion

5,7%

Nombre de départs

742

Taux de rotation

22%

3.1 La mobilité

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

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

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

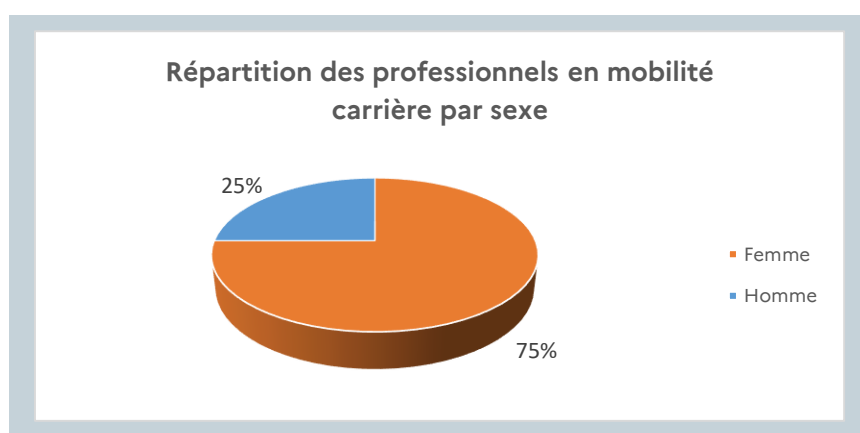
3.1.1 Postes et candidatures

871 postes ont été publiés au cours de l'année 2021.

En 2021, les Services du Premier ministre se sont engagés dans une modernisation des outils de recrutement en lien avec la Place de l'Emploi Public. Celle-ci permettra d'apporter un meilleur service dans le suivi des recrutements, tout en respectant la charte dans le cadre du label égalité/diversité.

3.1.2 Les professionnels en mobilité-carrière

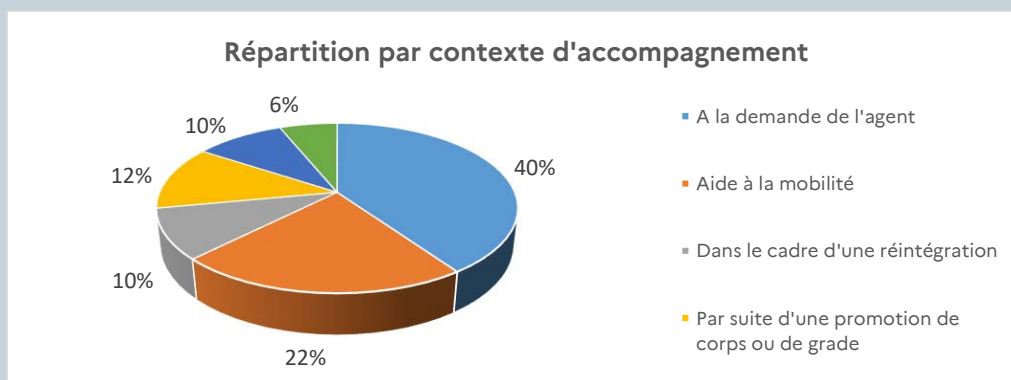
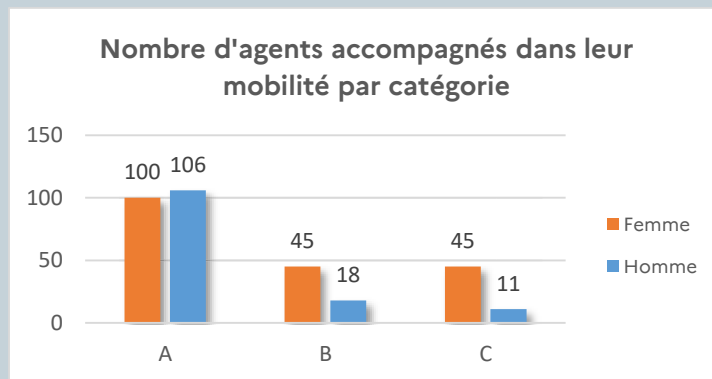
	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus											
55-59 ans		1			1	1				1	2
50-54 ans											
45-49 ans		2			2						2
40-44 ans											
Total		3			3					1	4



3.1.3 Le contexte d'accompagnement des agents

Par contexte d'accompagnement, par sexe et par catégorie

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
A la demande de l'agent	39	24	22	85	35	6	5	46	131
Aide à la mobilité	20	6	11	37	33	1	1	35	72
Dans le cadre d'une réintégration	6	4	11	21	3	3	4	10	31
Par suite d'une promotion de corps ou de grade	14	11		25	10	5		15	40
Revue des cadres	13			13	17	1		18	31
Préparation concours	8		1	9	8	2	1	11	20
Total	100	45	45	190	106	18	11	135	325



Le nombre d'agents n'est pas représentatif du nombre d'entretiens passés dans le cadre de leurs mobilités.

Le délégué à la mobilité et aux carrières a tenu 200 entretiens individuels sur 2021,

- Concernant 80 personnes, dont 40 A+ et 40 A,
- Dont plus de 50 % de femmes (21 A+ et 20 A),
- Un quart ont 50 ans ou plus.

Cela correspond à 270 heures, équivalent cumulé de 34 jours de travail, soit environ 6h d'entretiens par semaine ouvrée en moyenne.

En moyenne, 2,5 entretiens ont été menés pour chaque personne :

- 50/80 ont été reçus une fois,
- 25/80 ont eu au moins 2 entretiens,
- 5 ont eu entre 5 et 10 entretiens.

La plupart des entretiens a duré une heure, un tiers des entretiens duraient une heure trente en moyenne.

3.2 Les promotions internes

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

Sont inclus dans les chiffres :

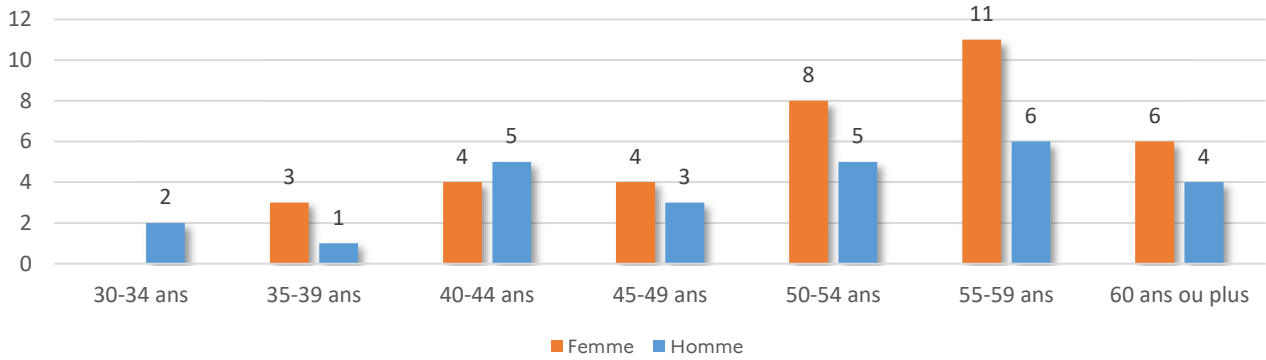
- Tous les agents titulaires présents sur l'année 2021 dans le périmètre du RSU et qui ont changés de corps ou de grade par voie de promotion.

3.2.1 Les promotions

Par tranche d'âge et par sexe

	Nombre d'agents promouvables		Total	Nombre d'agents promus		Total
	Femme	Homme		Femme	Homme	
60 ans et plus	131	111	242	6	4	10
55-59 ans	179	113	292	11	6	17
50-54 ans	146	82	228	8	5	13
45-49 ans	72	100	172	4	3	7
40-44 ans	43	62	105	4	5	9
35-39 ans	18	15	33	3	1	4
30-34 ans	3	6	9		2	2
Total	592	489	1081	36	26	62

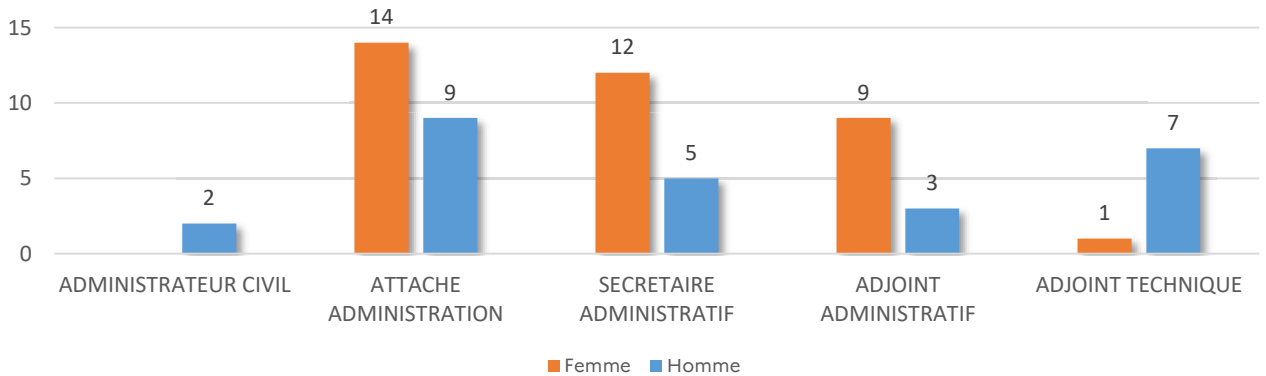
Nombre d'agents promus par tranche d'âge



Par corps et par sexe

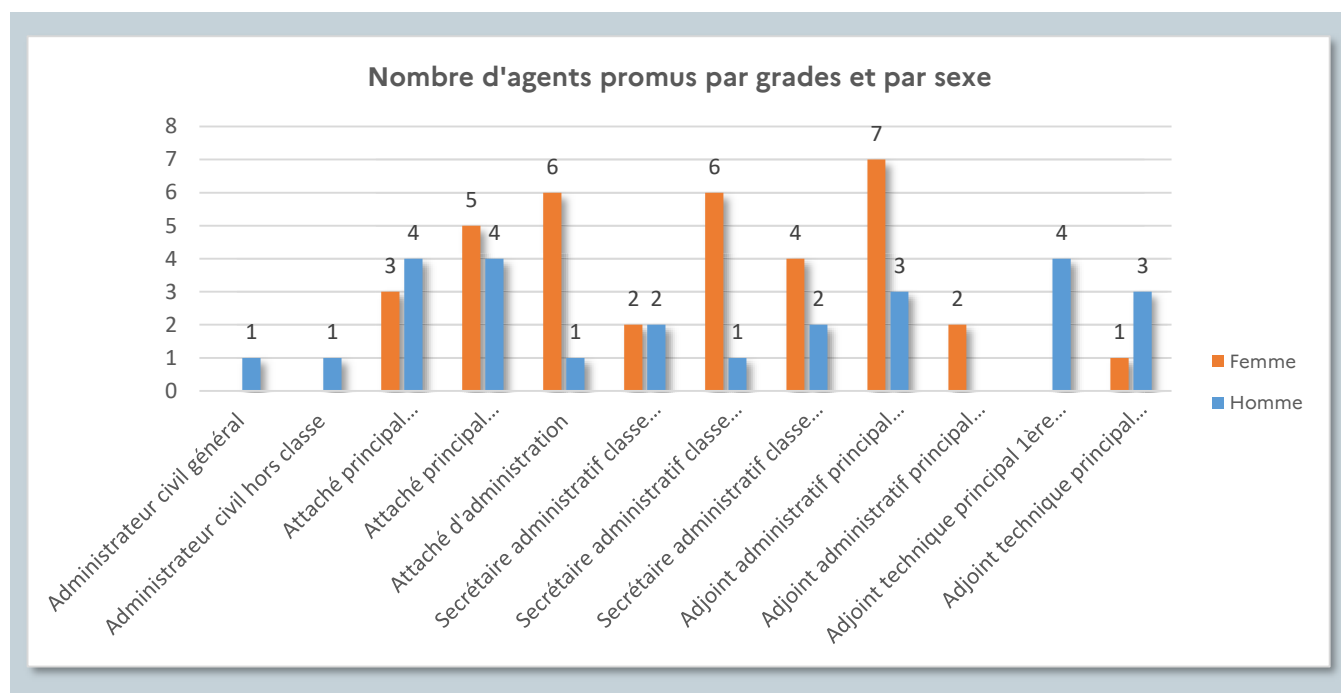
	Nbre d'agents promouvables		Total	Nbre d'agents promus		Total	Durée moyenne	
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme
ADMINISTRATEUR CIVIL	7	11	18	0	2	2	7 ans 6 mois	
ATTACHE ADMINISTRATION	161	117	278	14	9	23	9 ans 5 mois	9 ans 5 mois
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	297	230	527	12	5	17	13 ans	14 ans 8 mois
ADJOINT ADMINISTRATIF	122	53	175	9	3	12	14 ans	14 ans 1 mois
ADJOINT TECHNIQUE	6	78	84	1	7	8	7 ans	13 ans
Total	593	489	1082	36	26	62	11 ans 5 mois	11 ans 8 mois

Nombre d'agents promus par corps et par sexe



Par grade et par sexe

	Nbre d'agents promouvables		Total	Nbre d'agents promus		Total	Durée moyenne	
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme
Administrateur civil général	5	7	12		1	1		8 ans
Administrateur civil hors classe	2	4	6		1	1		7 ans
Attaché principal d'administration hors classe	21	30	51	3	4	7	6 ans 1 mois	9 ans 3 mois
Attaché principal d'administration	48	49	97	5	4	9	9 ans 4 mois	8 ans 6 mois
Attaché d'administration	92	38	130	6	1	7	11 ans 2 mois	13 ans 7 mois
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	22	16	38	2	2	4	4 ans 7 mois	14 ans 9 mois
Secrétaire administratif classe supérieure	56	17	73	6	1	7	11 ans 6 mois	17 ans 4 mois
Secrétaire administratif classe normale	219	197	416	4	2	6	18 ans 9 mois	13 ans 3 mois
Adjoint administratif principal 1ère classe	114	50	164	7	3	10	16 ans 3 mois	14 ans 1 mois
Adjoint administratif principal 2ème classe	8	3	11	2		2	9 ans 4 mois	
Adjoint technique principal 1ère classe	5	68	73		4	4		15 ans
Adjoint technique principal 2ème classe	1	10	11	1	3	4	7 ans	11 ans 8 mois
Total général	593	489	1082	36	26	62	11 ans 5 mois	11 ans 8 mois

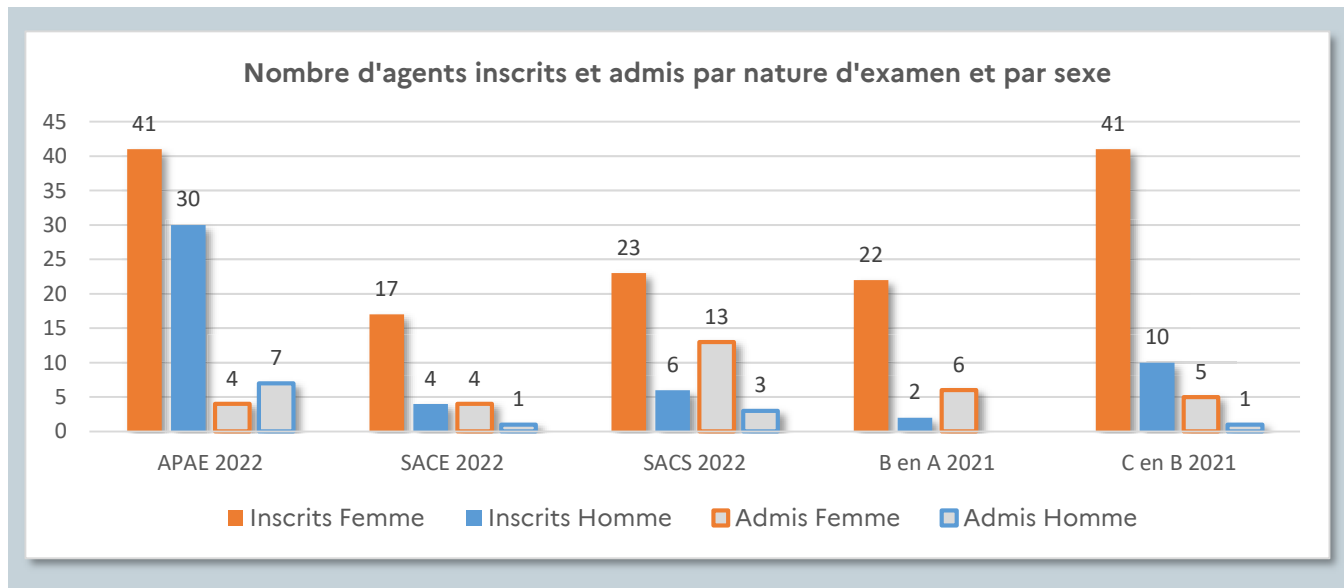


3.2.2 Les concours et examens professionnels

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

	Inscrits		Total	Présents		Total	Admis		Total	Taux de sélection
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme		
APAE 2022	41	30	71	25	24	49	4	7	11	22%
SACE 2022	17	4	21	12	2	14	4	1	5	36%
SACS 2022	23	6	29	15	5	20	13	3	16	80%
B en A 2021	22	2	24	17	1	18	6		6	33%
C en B 2021	41	10	51	24	2	26	5	1	6	23%
Total	144	52	196	93	34	127	32	12	44	35%

APAE : Attaché principal d'administration
 SACE : Secrétaire administratif classe exceptionnelle
 SACS : Secrétaire administratif classe supérieure



3.3 Les départs

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

Sont inclus dans les chiffres :

- Tous les agents titulaires, contractuels (hors agents de la DILA) et apprentis qui ont quittés leurs fonctions au cours de l'année 2021.
- Les saisonniers, les remplaçants et les agents payés à l'acte ou à la tâche sont exclus du périmètre.

Synthèse et taux de rotation

Nombre de départs

777

Nombre de départs des agents titulaires

264

Nombre de départs des agents contractuels

490

Taux de rotation sur l'ensemble du périmètre

22%

Taux de rotation sur les agents titulaires

12%

Taux de rotation sur les agents contractuels

33%

Formule du taux de rotation = (Arrivés + Départs) / 2 / effectifs au 01/01/2021.

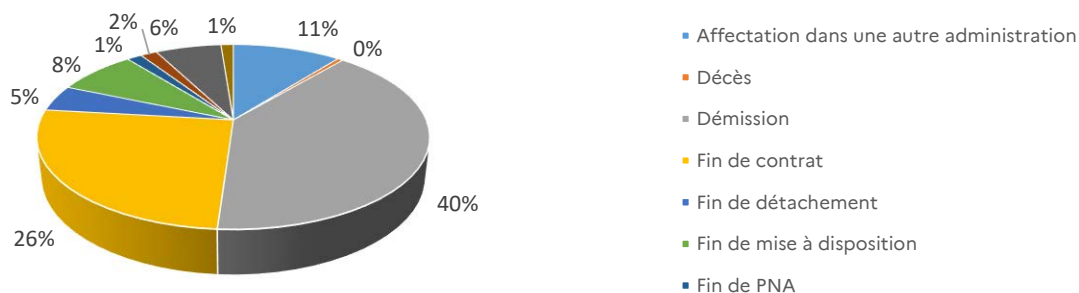
Les calculs des taux de rotation n'incluent pas les apprentis du périmètre, ni les agents de droit privé et contractuels de la DILA.

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

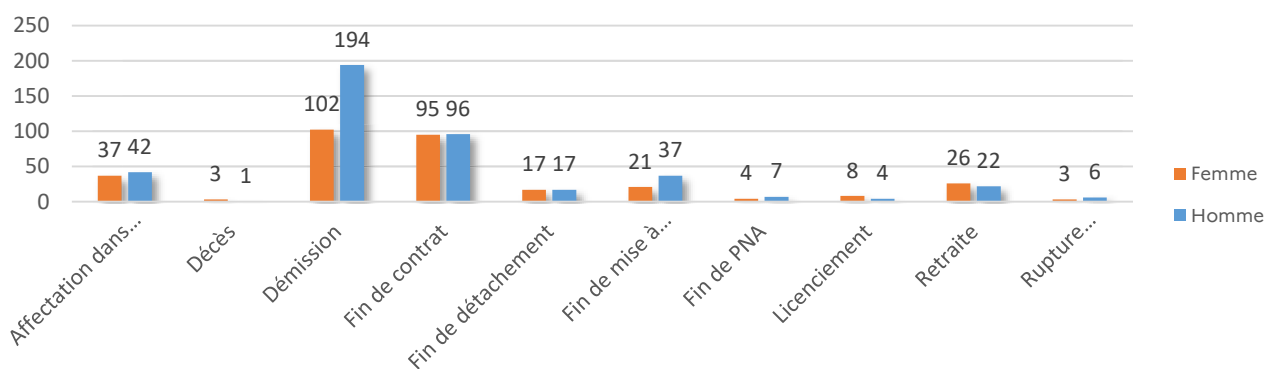
Par motif, par sexe et par statut d'emploi

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	Titulaire	Contractuel	Apprenti		Titulaire	Contractuel	Apprenti		
Affectation dans une autre administration	37			37	42			42	79
Décès	3			3	1			1	4
Démission		95	7	102		192	2	194	296
Fin de contrat		88	7	95		89	7	96	191
Fin de détachement	17			17	16	1		17	34
Fin de mise à disposition	21			21	36	1		37	58
Fin de PNA	4			4	6	1		7	11
Licenciement (dont période d'essai)		8		8		4		4	12
Retraite	21	5		26	19	3		22	48
Rupture conventionnelle	2	1		3	4	2		6	9
Total	105	197	14	316	124	293	9	426	742

Répartition des départs par motif



Nombre de départs par motif et par sexe



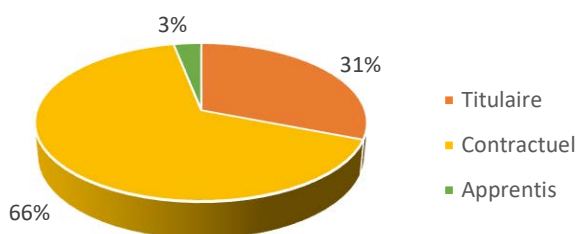
63% des départs sont issus de démissions ou de fin de contrat.

Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

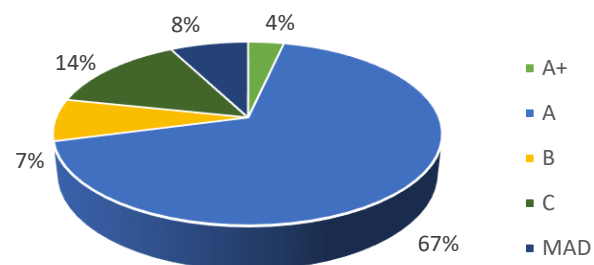
	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total
	A+	A	B	C	MAD		A+	A	B	C	MAD		
Titulaire	5	40	14	24	22	105	20	37	7	26	34	124	229
Contractuel	1	154	21	21		197		261	7	24	1	293	490
Apprenti		7	3	4		14		1	3	5		9	23
Total	6	201	38	49	22	316	20	299	17	55	35	426	742

La colonne MAD se réfère à des agents en mise à disposition dont la catégorie n'apparaît pas dans le SIRH.

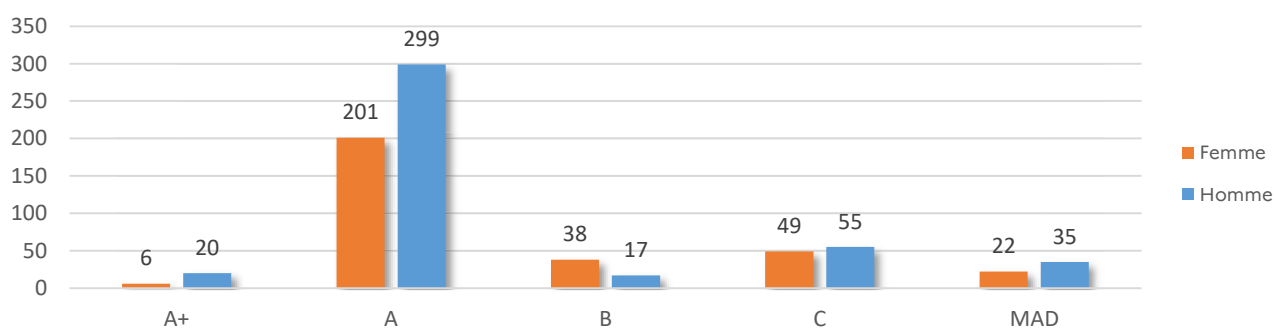
Répartition des départs par statut



Répartition des départs par catégorie

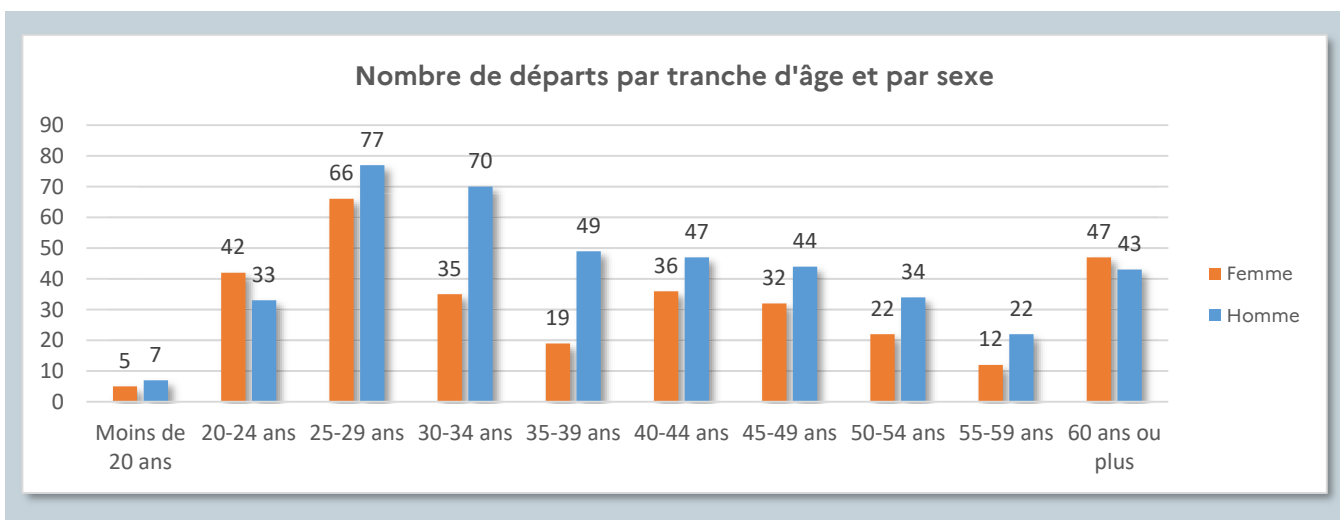


Nombre de départs par catégorie et par sexe



Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total
	A+	A	B	C	MAD		A+	A	B	C	MAD		
60 ans et plus	1	17	10	13	6	47	2	25		13	3	43	90
55-59 ans		2	2	6	2	12	1	14		1	6	22	34
50-54 ans	1	13	4	3	1	22	3	20		2	9	34	56
45-49 ans	3	18	4	4	3	32	5	33		5	1	44	76
40-44 ans		27	4	1	4	36	5	33	5	3	1	47	83
35-39 ans		16	2		1	19	1	39	2	5	2	49	68
30-34 ans	1	26	1	4	3	35	2	58	3	2	5	70	105
25-29 ans		49	8	8	1	66	1	57	6	8	5	77	143
20-24 ans		30	3	8	1	42		17	1	12	3	33	75
Moins de 20 ans		3		2		5		3		4		7	12
Total	6	201	38	49	22	316	20	299	17	55	35	426	742



3.4 Les ruptures conventionnelles

A noter :

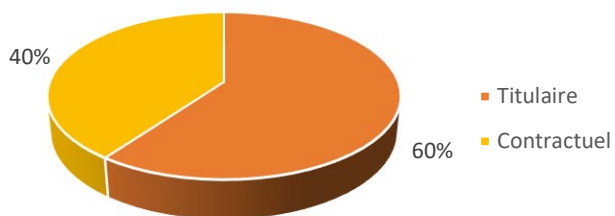
L'indicateur sur les ruptures conventionnelles prévoit d'aborder les demandes, ainsi que les décisions. Cette information n'est pas entièrement informatisée sur les différents périmètres.

Les informations se concentrent donc uniquement sur les ruptures conventionnelles acceptées.

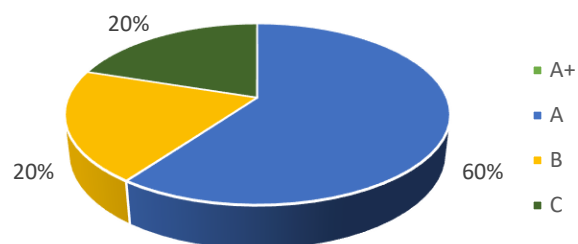
Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Titulaire		2			2		1	1	2	4	6
Contractuel		1			1		2			2	3
Total		3			3		3	1	2	6	9

Répartition des ruptures conventionnelles par statut



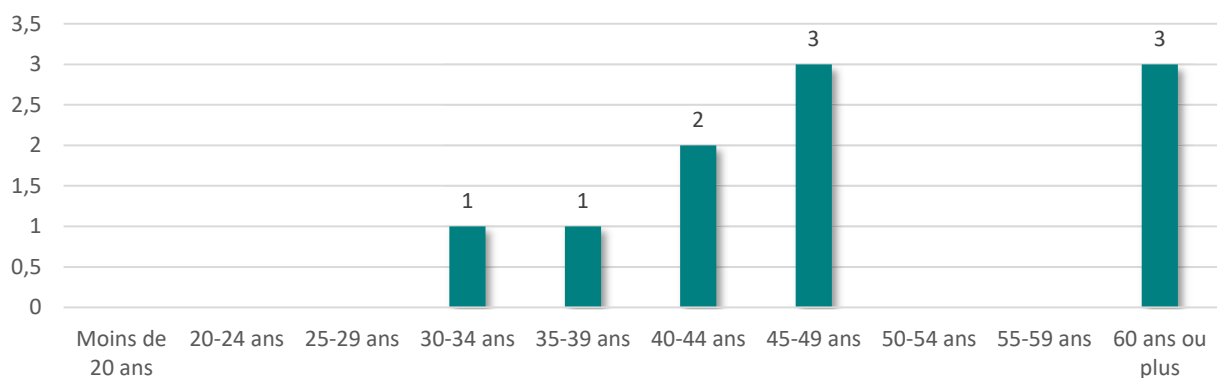
Répartition des ruptures conventionnelles par catégorie



Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus		1			2		1			1	3
55-59 ans											
50-54 ans											
45-49 ans		1			1				2	2	3
40-44 ans		1			1		1			1	2
35-39 ans							1			1	1
30-34 ans								1		1	1
25-29 ans											
20-24 ans											
Moins de 20 ans											
Total		3			4		3	1	2	6	9

Ruptures conventionnelles par tranche d'âge



CHAPITRE 4

LES FORMATIONS

En quelques chiffres

Nombre de formations au cours de l'année 2021

4702

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

430

Taux des formations pour les femmes

53%

Taux des formations à distance

42%

Dépense de formation

520k€

4.1 Les formations

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

Sont inclus dans les chiffres :

Toutes les formations effectuées au cours de l'année 2021 pour les agents titulaires, les contractuels et les militaires.

Les apprentis sont exclus du périmètre.

A noter :

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

Les types :

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

T2 = Adaptation à l'évolution prévisible de leur métier

T3 = Acquisition de nouvelles qualifications

Les titres :

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

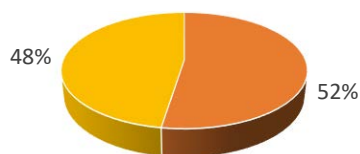
Le titre III correspond à toutes les formations perçues par les agents par un formateur externe.

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

Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

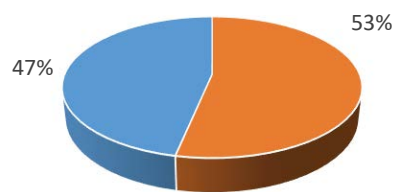
	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Titulaire	55	637	427	273	1392	73	500	263	240	1076	2468
Contractuel	55	823	131	104	1113	268	671	123	59	1121	2234
Total	110	1460	558	377	2505	341	1171	386	299	2197	4702

Répartition des formations par statut d'emploi



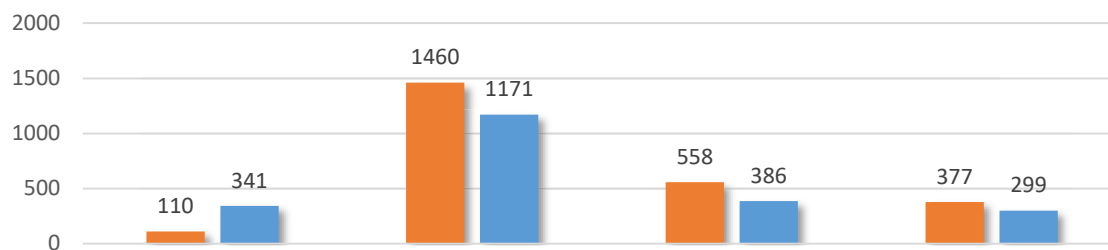
■ Titulaire ■ Contractuel

Répartition des formations par sexe



■ Femme ■ Homme

Nombre d'agents formés par catégorie et par sexe



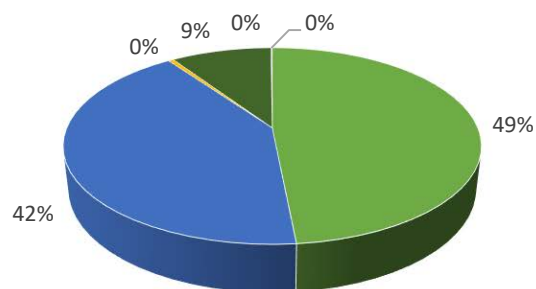
■ Femme ■ Homme

430 Agents formés sur l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations dans le cadre du label égalité/diversité.

Par nature de formation, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Formation professionnelle continue	78	595	208	175	1056	261	518	236	208	1223	2279
Formation professionnelle via une formation à distance	31	750	226	123	1130	78	557	118	76	829	1959
Formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF		7	3	1	11	2	7	1	1	11	22
Préparation concours et examens		106	121	77	304		87	31	14	132	436
Réalisation de bilans de compétences		2		1	3		1			1	4
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	1				1		1			1	2
Total	110	1460	558	377	2505	341	1171	386	299	2197	4702

Répartition des formations par nature



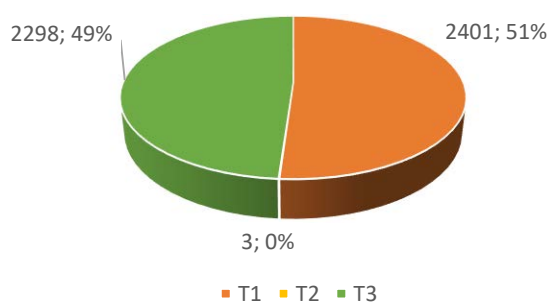
- Formation professionnelle continue
- Formation professionnelle via une formation à distance
- Formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF
- Préparation concours et examens
- Réalisation de bilans de compétences
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Fort développement des formations à distance depuis la crise sanitaire de 2020.

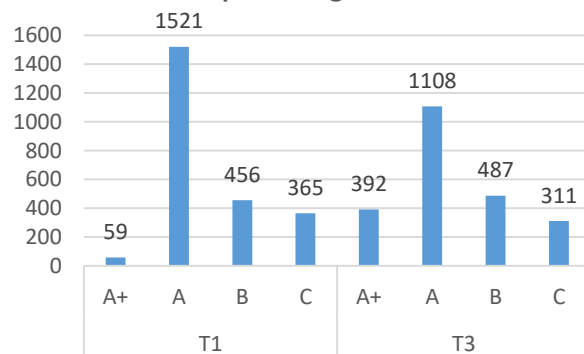
Par type de formation, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
T1	31	864	305	191	1 391	28	657	151	174	1 010	2 401
T2		2	1		3						3
T3	79	594	252	186	1 111	313	514	235	125	1 187	2 298
Total	110	1 460	558	377	2 505	341	1 171	386	299	2 197	4 702

Répartition des agents formés par type de formation



Nombre de formations par type et par catégorie



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

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	T1	T2	T3		T1	T2	T3		
Formation professionnelle via une formation à distance	869	1	260	1 130	576		253	829	1 959
Formation professionnelle continue	522	2	532	1 056	434		789	1 223	2 279
Formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF			11	11			11	11	22
Préparation concours et examens			304	304			132	132	436
Réalisation de bilans de compétences			3	3			1	1	4
Validation des acquis de l'expérience (VAE)			1	1			1	1	2
Total	1 391	3	1 111	2 505	1 010		1 187	2 197	4 702

4.1.2 Les dépenses de formation

Par titre et par sexe

	Femme	Homme	Total
Titre III	666 166 €	1 154 714 €	1 820 879 €
Total	666 166 €	1 154 714 €	1 820 879 €

Dépense de formation par titre et par sexe

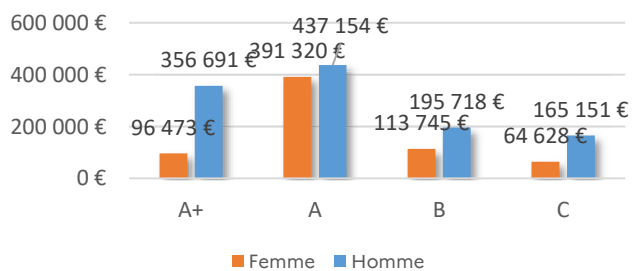


Dépense de formation uniquement sur le titre III.

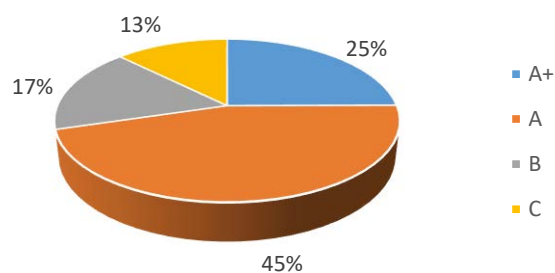
Par catégorie et par sexe

	Femme	Homme	Total
A+	96 473 €	356 691 €	453 164 €
A	391 320 €	437 154 €	828 474 €
B	113 745 €	195 718 €	309 462 €
C	64 628 €	165 151 €	229 778 €
Total	666 166 €	1 154 714 €	1 820 879 €

Dépense de formation par catégorie et par sexe



Répartition des dépenses de formation par catégorie



CHAPITRE 5

LA RÉMUNÉRATION

En quelques chiffres

Masse salariale

244 M €

La rémunération moyenne
brute des agents

4463 €

La rémunération moyenne
nette des agents

3994 €

La part des primes et
indemnités des titulaires

28%

Nombre d'agents ayant
perçu de la GIPA

84

5.1 La masse salariale

Indicateurs	
BDS FPE 032	[CSA MIN] Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)
BDS FPE 033	[CSA MIN] Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées, pour les employeurs concernés par l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique.

Sont inclus dans les chiffres :

Les chiffres de la masse salariale sont issus des consommations du RAP 2021. Ils tiennent compte des programmes budgétaires suivant :

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

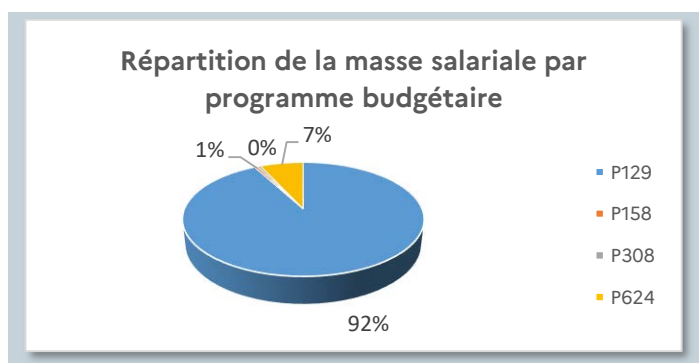
P158 = CIVS

P308 = CCNE + CNCDH

P624 = DILA

Masse salariale par programme budgétaire

	Masse salariale
P129	225 075 890
P158	1 239 040
P308	1 206 737
P624	16 823 601
Total	244 345 269



Masse salariale des 10 rémunérations les plus élevées par programme budgétaire

	Masse salariale	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
P129	2 923 658	5	5
P624	1 014 512	7	3
Total	3 938 170	5	5

5.2 La rémunération brute des agents

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

Sont inclus dans les chiffres :

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

A noter :

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

5.2.1 La rémunération brute

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

Agents rémunérés sur l'ensemble du périmètre

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	5 414	3 142	2 743	4 059	6 050	3 165	3 039	4 789	4 427
Non titulaire	4 399	3 173	2 552	4 120	5 033	3 127	2 261	4 731	4 486
Total	4 712	3 155	2 701	4 093	5 298	3 147	2 810	4 751	4 463

Agents rémunérés par la DSAF

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	5 152	3 119	2 657	3 818	5 712	3 051	3 039	4 474	4 129
Non titulaire	4 681	3 204	2 568	4 174	5 151	3 133	2 227	4 445	4 317
Total	4 854	3 158	2 635	4 000	5 357	3 102	2 760	4 458	4 230

Agents rémunérés par la DILA

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	5 818	3 532	3 237	4 894	5 762	3 560	3 376	4 758	4 835
Non titulaire	4 510	2 852	2 490	4 102	6 468	3 059	2 449	6 199	5 237
Total	5 181	3 260	3 044	4 551	6 227	3 469	3 233	5 538	5 030

Agents rémunérés par le SGDSN

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	5 967	2 944	2 856	4 256	6 821	3 223	2 777	5 507	5 088
Non titulaire	4 044			4 044	4 783		3 167	4 778	4 549
Total	4 258	2 944	2 856	4 091	5 076	3 223	2 804	4 926	4 661

Agents rémunérés par le SGAE

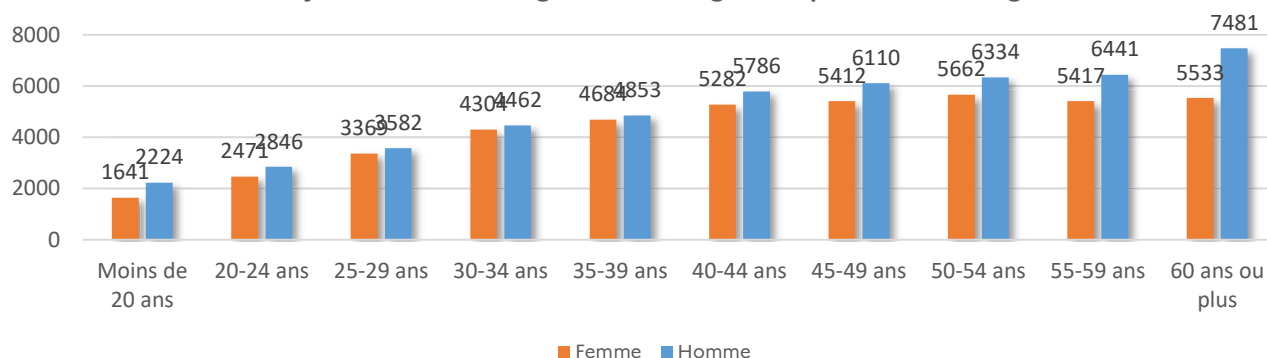
	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	5 792	3 394	2 561	4 541	6 310	3 133	2 862	5 399	4 954
Non titulaire	4 915	2 967	2 427	3 761	4 464	3 036		3 929	3 857
Total	5 646	3 333	2 528	4 399	5 909	3 097	2 862	5 043	4 721

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

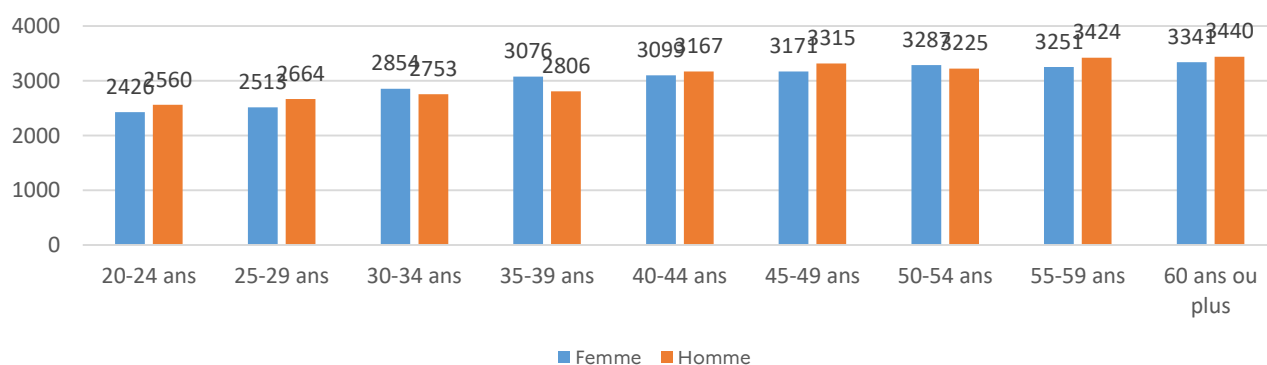
Agents rémunérés sur l'ensemble du périmètre (titulaires et contractuels)

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
60 ans et plus	5 533	3 341	2 830	4 075	7 481	3 440	3 082	5 862	5 024
55-59 ans	5 417	3 251	2 860	3 975	6 441	3 424	3 063	5 314	4 610
50-54 ans	5 662	3 287	2 744	4 476	6 334	3 225	3 160	5 398	4 905
45-49 ans	5 412	3 171	2 730	4 563	6 110	3 315	3 117	5 283	5 010
40-44 ans	5 282	3 099	2 511	4 631	5 786	3 167	2 736	5 122	4 918
35-39 ans	4 684	3 076	2 405	4 246	4 853	2 806	2 461	4 612	4 467
30-34 ans	4 304	2 854	2 196	4 062	4 462	2 753	2 447	4 251	4 182
25-29 ans	3 369	2 513	2 401	3 219	3 582	2 664	2 087	3 421	3 326
20-24 ans	2 471	2 426	1 703	2 413	2 846	2 560	1 885	2 528	2 489
Moins de 20 ans	1 641			1 641	2 224		1 617	2 073	1 888
Total	4 712	3 155	2 701	4 093	5 298	3 147	2 810	4 751	4 463

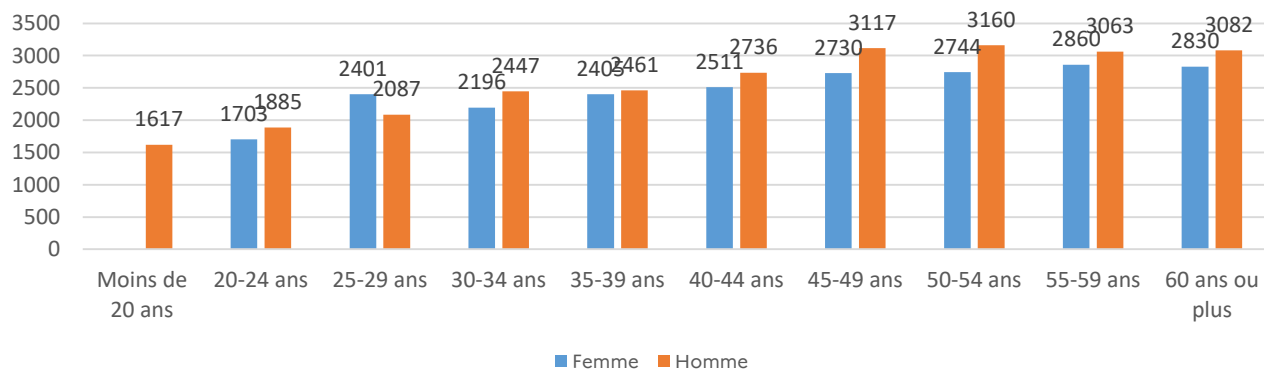
Moyenne brute des agents de catégorie A par tranche d'âge



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



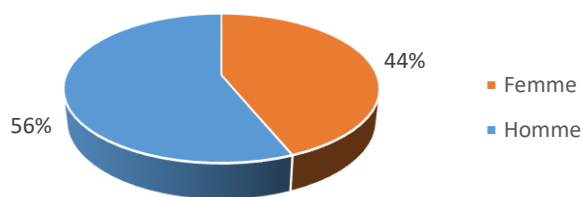
Moyenne brute des agents de catégorie C par tranche d'âge



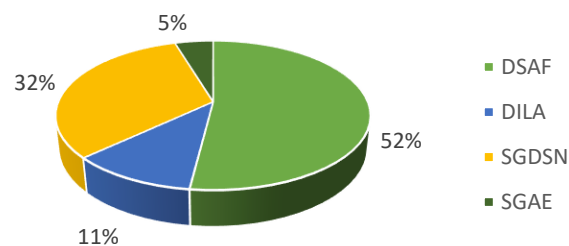
La rémunération annuelle brute des agents

	Femme		Homme		
	Nombre de bulletins	Brut annuel	Nombre de bulletins	Brut annuel	
Titulaire	7 583	30 459 286	7 275	34 734 482	
Non titulaire	7 925	32 569 162	11 803	55 680 356	
Total	15 508	63 028 448	19 078	90 414 838	
Focus des rémunérations brutes par entité	DSAF	9 354	37 254 078	9 474	42 520 075
	DILA	1 746	8 035 201	1 711	8 941 710
	SGDSN	3 313	13 312 194	7 335	36 189 805
	SGAE	1 095	4 426 975	558	2 763 248

Répartition des rémunérations brutes annuelles par sexe



Répartition des rémunérations brutes annuelles par entité

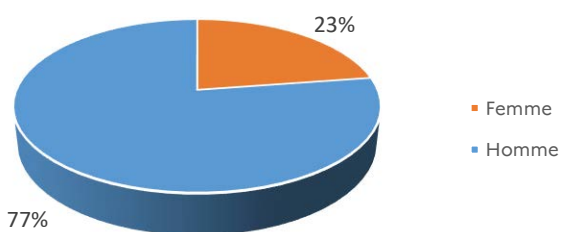


5.2.2 Part des heures supplémentaires

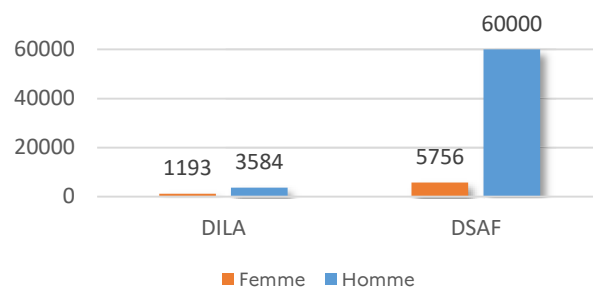
Par statut d'emploi et par sexe

	Femme		Homme	
	Nombre d'agents	Montant total	Nombre d'agents	Montant total
Titulaire	7	206	11	6 386
Non titulaire	17	6 743	71	57 198
Total	24	6 949	82	63 584

Répartition des agents ayant effectués des heures supplémentaires



Montant des heures supplémentaires par entité et par sexe



5.2.3 Part des primes et indemnités dans la rémunération globale

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

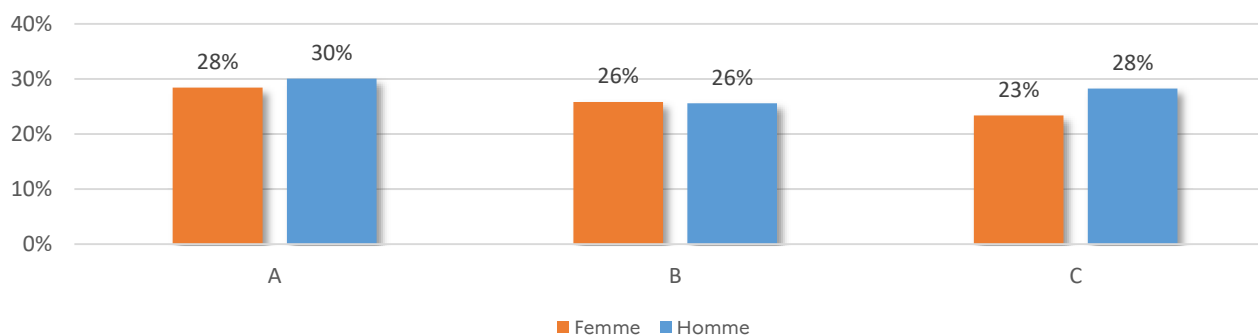
Par catégorie et par sexe

	DSAF		DILA		SGDSN		SGAE		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
A	28%	30%	29%	29%	29%	30%	30%	30%	29%
B	26%	25%	28%	28%	25%	26%	25%	25%	26%
C	23%	29%	28%	29%	24%	24%	22%	22%	26%
Total	26%	29%	29%	29%	26%	28%	27%	29%	28%

Part des primes et indemnités par entité et par catégorie



Part des primes et indemnités par catégorie et par sexe



5.3 La rémunération nette des agents

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

Sont inclus dans les chiffres :

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

A noter :

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

Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

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

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	4 900	2 829	2 482	3 670	5 806	2 997	2 875	4 579	4 128
Non titulaire	3 816	2 633	2 078	3 550	4 427	2 633	1 911	4 148	3 909
Total	4 151	2 749	2 393	3 603	4 786	2 823	2 592	4 298	3 994

Agents rémunérés par la DSAF

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	4 673	2 786	2 386	3 445	5 271	2 773	2 872	4 148	3 778
Non titulaire	3 927	2 670	2 102	3 492	4 348	2 646	1 866	3 750	3 628
Total	4 200	2 733	2 317	3 469	4 687	2 694	2 526	3 924	3 697

Agents rémunérés par la DILA

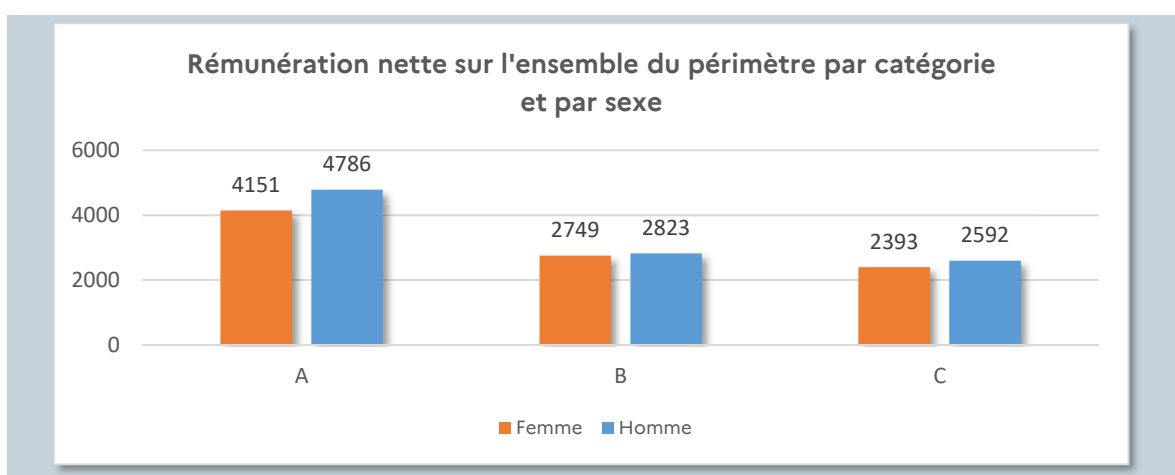
	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	4 774	2 826	2 652	4 006	4 686	2 916	2 751	3 873	3 948
Non titulaire	3 486	2 240	1 951	3 177	5 251	2 361	1 936	5 027	4 179
Total	4 147	2 591	2 471	3 646	5 058	2 815	2 626	4 498	4 060

Agents rémunérés par le SGDSN

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	6 388	3 089	2 998	4 522	7 471	3 472	3 030	6 019	5 518
Non titulaire	3 751			3 751	4 374		3 562	4 372	4 178
Total	4 044	3 089	2 998	3 921	4 818	3 472	3 067	4 706	4 457

Agents rémunérés par le SGAE

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Titulaire	4 763	2 766	2 080	3 723	5 188	2 557	2 327	4 433	4 064
Non titulaire	4 053	2 461	2 007	3 106	3 707	2 510		3 258	3 193
Total	4 645	2 722	2 061	3 611	4 866	2 539	2 327	4 148	3 879



Rémunération nette mensuelle moyenne par décile (en euros)

Agents rémunérés par la DSAF

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2113	2351	2525	2686	2911	3281	3607	4176	5301
	Non titulaire	1993	2259	2452	2716	2945	3175	3620	4257	5880
Total Femme		2060	2298	2492	2710	2931	3218	3619	4198	5585
Homme	Titulaire	2323	2680	2915	3129	3471	3817	4505	5306	6753
	Non titulaire	1843	2135	2509	2807	3175	3558	4202	4988	6555
Total Homme		2003	2375	2733	2979	3303	3648	4340	5200	6647
Total		2039	2316	2580	2818	3084	3491	3915	4731	6252

Agents rémunérés par la DILA

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2416	2747	2956	3147	3466	3822	4147	4808	5790
	Non titulaire	1730	2094	2236	2731	3071	3497	3772	4299	4858
Total Femme		2030	2381	2759	3058	3333	3666	4095	4562	5501
Homme	Titulaire	2584	2765	2917	3078	3644	4041	4294	4862	5485
	Non titulaire	2159	3112	3460	3877	4236	4689	4942	5358	6519
Total Homme		2412	2809	3183	3544	3924	4289	4819	5214	5819
Total		2144	2641	2927	3233	3573	3977	4371	4924	5604

Agents rémunérés par le SGDSN

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2626	2844	3070	3259	3628	4219	5240	5926	8086
	Non titulaire	2257	2558	2789	3096	3443	3764	4098	4820	5673
Total Femme		2293	2661	2846	3117	3467	3779	4298	5079	6051
Homme	Titulaire	2787	3216	3725	4402	5216	5806	6663	8507	10869
	Non titulaire	2437	2795	3115	3531	4023	4576	5025	5691	6865
Total Homme		2508	2866	3212	3673	4214	4735	5338	6058	7490
Total		2386	2753	3076	3442	3865	4443	5054	5769	7239

Agents rémunérés par le SGAE

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2181	2419	2735	2960	3049	3192	3674	4607	5385
	Non titulaire	2007	2008	2235	2461	2735	3009	3494	3979	4576
Total Femme		2020	2395	2558	2922	3046	3177	3702	4568	5315
Homme	Titulaire	2495	2796	2973	3280	3872	4670	5126	5924	7323
	Non titulaire	2494	2627	2693	2813	2985	3231	3611	3756	4197
Total Homme		2433	2688	2841	3070	3647	3942	5066	5358	6302
Total		2163	2500	2794	2979	3139	3647	4358	5085	5966

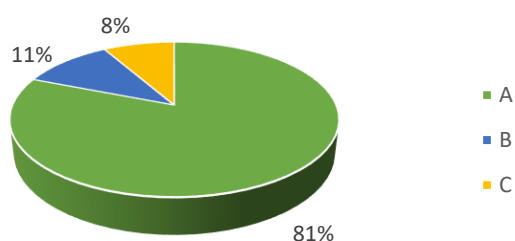
Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales
 Le premier décile (noté D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
 Le 5ème décile correspond à la médiane
 Le neuvième décile (noté D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

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

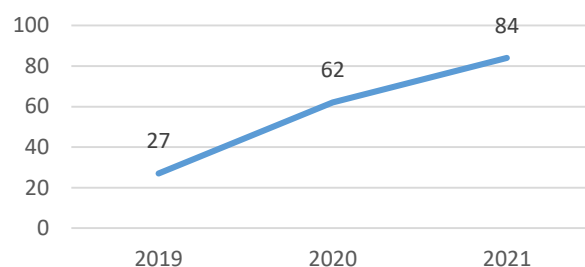
Indicateurs	
BDS FPE 034	[CSA MIN] Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
2021	31	5	4	40	37	4	3	44	84
2020	15	3	0	18	37	1	6	44	62
2019	8	0	0	8	16	3	0	19	27

Répartition des agents bénéficiant de la GIPA par catégorie



Evolution du nombre d'agents bénéficiant de la GIPA



On constate un faible nombre d'agents de catégorie B et C ayant bénéficié de la GIPA sur 2021. Cette situation est liée aux différentes mesures de revalorisation qui ont eu lieu ces dernières années avec notamment le PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) ou encore la revalorisation du SMIC au 1^{er} octobre 2021.

5.5 Les écarts de rémunération

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

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

Ces deux raisons ont conduit les SPM à développer leur propre outil d'étude sur les écarts de rémunération qui concerne les titulaires et les contractuels et porte sur le périmètre des agents payés par la Direction des services administratifs et financiers des SPM (l'étude ne comprend donc pas les agents du SGDSN, ni ceux de la DILA). Les résultats de cette étude pour l'année 2021 figurent dans l'encart ci-dessous.

Focus sur les études de rémunération

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

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

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

	Année	Titulaires 2021
Rému mensuelle brute corrigée du temps-partiel	Ecart absolu	-492 €
	Ecart relatif	-12,0 %
Décomposition de l'écart absolu corrigé du temps-partiel	Effet de population (catégorie ABC)	-486 €
	Effet de structure (groupe RIFSEEP)	27 €
	Différence restante (euros)	-32 €
	Part effet de population	99%
	Part effet de structure	-6%
	Part différence restante	7%
Ecart à corps et groupe RIFSEEP équivalents : Différence restante / Rému H		-1%

Décomposer l'écart par facteur a permis d'isoler l'effet produit par chacun de ces facteurs, afin d'arriver à un écart à catégorie et groupe RIFSEEP égaux chez les titulaires ou domaine fonctionnel et tranche d'âge chez les contractuels. A catégories et groupes RIFSEEP équivalents, l'écart de rémunération est de 32 euros en défaveur des femmes chez les titulaires, ce qui représente 1 % d'écart, rapporté à la rémunération moyenne des hommes.

Les décompositions chez les titulaires et chez les contractuels ne sont pas directement comparables, car les variables du corps et du groupe RIFSEEP correspondent à un niveau de responsabilité. Pour les contractuels, le domaine fonctionnel, qui est la variable stable la plus fiable à disposition, n'inclut pas de niveau de responsabilité et masque donc en partie des différences liées à certains postes. Le niveau de responsabilité est partiellement atteint à travers les tranches d'âges qui déterminent l'effet de structure.

Les hommes sont nettement surreprésentés dans les catégories les mieux payées : 63% des hommes sont attachés contre 37% des femmes. La structure est stable entre 2020 et 2021. Ce déséquilibre dans la composition de la population explique 99% de l'écart de rémunération : l'écart entre les femmes les moins payées et les hommes les moins payés est faible, puis il croît aux salaires les plus élevés.

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

- **Le temps-partiel** est réparti de façon assez uniforme dans la population.
- **La répartition par sexe des postes** (effets de population et de structure) joue surtout dans la moitié des revenus les plus élevés.
- **L'écart résiduel** est peu important et est produit par quelques agents dont les effectifs sont très réduits et les salaires très élevés.

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

En complément de ces études, les données du présent rapport pour les titulaires (périmètre total des SPM) conduisent aux résultats suivants pour les cinq principaux corps :

	Administrateurs civils		Total
	Femme	Homme	
Effectif	31	42	73
Moyenne brute mensuelle	7 378	7 210	7 281
Moyenne brute mensuelle en ETP	7 606	7 449	7 516

	Attachés d'administration		Total
	Femme	Homme	
Effectif	245	248	493
Moyenne brute mensuelle	4 659	4 820	4 742
Moyenne brute mensuelle en ETP	4 734	4 779	4 757

	Secrétaires administratifs		Total
	Femme	Homme	
Effectif	156	79	235
Moyenne brute mensuelle	3 142	3 148	3 144
Moyenne brute mensuelle en ETP	3 155	3 132	3 147

	Adjoints administratifs + Adjoints techniques		Total
	Femme	Homme	
Effectif	224	192	416
Moyenne brute mensuelle	2 741	3 039	2 885
Moyenne brute mensuelle en ETP	2 813	3 085	2 944

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

A partir du plan d'action 2021-2023 des services du Premier ministre et d'un état des lieux chiffrés des propositions ont été élaborées et identifiées par l'administration et les organisations syndicales.

Par l'ouverture d'une négociation menée dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 et de son décret d'application du 7 juillet 2021 sur les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs dans la fonction publique, les parties entendent utiliser pleinement les possibilités de la négociation collective et manifestent leur ambition pour l'avenir d'envisager le dialogue social comme outil de progression sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE 6

SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL

En quelques chiffres

Nombre de réunions
du CHSCT

6

Nombre de conseillers et
assistants de prévention

21

Nombre de DUERP

6

Nombre de médecin
du travail

3

6.1 Acteurs de la prévention

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

Structuration des acteurs de la prévention dans les SPM en 2021

Au sein du périmètre du CHSCT ministériel, deux conseillères de prévention, dont une dédiée au SGDSN, assurent à temps plein, la mission d'animation et de coordination du réseau de prévention des services du Premier ministre. Au sein de la DILA, une chargée de prévention, à temps plein, complète le dispositif.

16 assistants de prévention (dont 5 nommés au cours de l'année 2021) au sein de ces services sont, par ailleurs, chargés de s'assurer de la mise en œuvre des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les services.

En 2021, le dispositif de la prévention au sein des SPM s'est enrichi de deux nouvelles missions : la mission VIGISEXISME, créée en juillet 2021 et la mission VIGISOUFFRANCE créée en décembre 2021. L'objet de ces deux missions est présenté dans les faits marquants de l'année 2021.

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

Type d'acteur	Quotité de travail	Effectifs au 31/12/21		Effectifs arrivés en 2021		
		Nombre	Ayant suivi une formation continue	Nombre	Avec lettre de cadrage	Ayant suivi une formation initiale
Conseillère	100%	2	Oui	0		
Chargée	100%	1	Oui	1	Oui	Oui
Assistant	25%	1	Oui	1	Oui	Oui
Assistant	20%	6	Oui	1	Oui	Oui
Assistant	10%	9	Oui	3	Oui	Oui

6.2 Instances de prévention

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

En 2021, les comités sociaux d'administration et les formations spécialisées n'étant pas encore créés, le présent chapitre se rapporte à l'activité du CHSCT ministériel, qui couvre l'intégralité des services mentionnés au début du présent rapport, répartis sur 9 sites géographiques et couvrant l'intégralité des effectifs, à l'exception des contractuels de droit privé de la DILA. Le comité technique de la DILA exerce les compétences de CHSCT de proximité.

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

Le CHSCT ministériel s'est réuni à 6 reprises au cours de l'année 2021. A l'exception de deux séances exceptionnelles, l'inspecteur santé et sécurité au travail, les assistants et conseillers de prévention et le médecin du travail sont présents à chaque réunion.

La référente élue au sein du CHSCT pour les violences sexistes et sexuelles a été formée en 2021 par un organisme extérieur. La formation au sein des SPM fait l'objet d'une harmonisation, elle dure 5 jours. Aucun congé de formation n'a été demandé par les membres du CSHCT en 2021.

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

Compte tenu des conditions sanitaires particulières de l'année 2021, les visites de site ont été reportées à 2022.

Au cours de l'année 2021, aucune demande d'expertise ou d'enquête n'a été formulée.

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

Aucun signalement pour danger grave et imminent n'a été effectué en 2021. Tous les sites couverts par le CHSCT disposent d'un registre santé et sécurité au travail. Après un travail important de refonte des registres et de leur signalétique, ils ont fait l'objet d'une dématérialisation, en plus du format papier, pour répondre aux problématiques d'accessibilité, de manque de visibilité et de confidentialité. Les signalements par voie numérique permettent également une remontée instantanée auprès des conseillers et assistants de prévention.

En 2021, 2 signalements dans ces registres ont été effectués et évoqués en instance.

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

Il n'y a pas eu de rapport d'ISST présenté en CHSCT en 2021, 3 avaient été présentés en 2020 et 7 lettres de cadrage d'assistants ou de conseillers de prévention ont été présentés en instance en 2021. Deux rapports annuels des médecins du travail ont été reçus, celui du service de santé au travail a été présenté en instance.

Aucun refus d'aménagement de poste n'a été signalé en 2021.

6.3 Actions de prévention

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

La fonction d'inspection sur l'application des règles relatives à la santé et à la sécurité du travail est assurée sur le périmètre de l'administration centrale par un inspecteur santé et sécurité au travail, qui exerce cette mission depuis décembre 2014. Cet acteur de la prévention a ainsi pu réaliser 67% du programme annuel de prévention au moyen de diverses actions.

Ainsi, deux visites de contrôle ont été réalisées par l'ISST au cours de l'année 2021 ayant donné lieu à l'établissement de 2 rapports d'inspection transmis à l'administration. Il y a également eu 2 signalements au cours de l'année.

Plusieurs formations SST ou MAC SST (correspondant au recyclage de la formation initiale SST) ont été dispensées en 2021 :

- 19 agents ont suivi une formation initiale SST ;
- 21 agents ont suivi une formation MAC SST ;
- 1 agent a suivi une formation de formateur SST ;
- 3 agents ont suivi une formation permettant une habilitation électrique ;
- 97 agents ont suivi le stage d'accueil des nouveaux arrivants dont le programme propose une formation sur l'évacuation incendie ;
- 5 agents ont suivi une formation « identifier et définir les RPS ».

De plus, 3 documents de traçabilité des expositions professionnelles ont été établis au cours de l'année 2021.

6.4 Risques professionnels

Indicateurs	
BDS FPE 124	<p>Nombre de services et nombre d'agents concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ayant un DUERP o dont ayant un DUERP mis à jour annuellement, o dont intégrant un volet RPS ; - n'ayant pas de DUERP.
BDS FPE 127	<p>Nombre de services et nombre d'agents concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ; - dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l'année ; - n'ayant pas réalisé au cours de l'année (ou n'étant pas couvert au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ; - pour lesquels l'information n'est pas disponible.

6.4.1 Les DUERP et TMS

Entité	DUERP	
	Effectifs avec	Effectifs sans
CGSP	128	11
DSAF	790	
CNCDH	18	
SIG	88	
DILA	328	
SGDSN	1 300	Effectifs du GIC
Total		

En 2021, 2 agents de la DILA ont été formés à la prévention des Troubles musculo-squelettiques TMS sur leur poste de travail.

6.4.2 Les accidents et suicides

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

Cause	Sexe	Catégorie	Tranche d'âges	Nombre d'agents
Chute de personne	M	C	50-54	1
Chute de personne	M	C	45-49	1
Chute de personne	F	A	45-49	1
Chute de personne	F	B	20-24	1
Chute de personne	F	B	50-54	1
Chute de personne	F	A	35-39	1
Accident de la route	F	A+	30-34	1
Accident de trajet	F	C	60-64	2
Accident de trajet	F	B	60-64	1
Accident de travail	F	B	60-64	1
Accident de la route	H	A	55-59	1
Accident de la route	F	A	55-59	1
Accident de travail	F	A	55-59	1
Accident de travail	F	B	55-59	1
Accident de travail	F	C	55-59	1
Accident de trajet	F	A	55-59	1
Accident de trajet	F	A	50-54	4
Accident de trajet	F	C	50-54	1
Accident de trajet	H	B	50-54	1
Maladie professionnelle	H	n.c.	50-54	1
Accident de travail	F	B	50-54	1
Accident de trajet	H	A	45-49	3
Accident de travail	F	C	40-44	1
Accident de travail	H	C	40-44	1
Accident de trajet	F	B	40-44	1
Accident de travail	H	C	35-39	2
Accident de trajet	F	B	35-39	1
Accident de trajet	F	A	30-34	2
Accident de travail	H	C	30-34	2
Accident de trajet	H	A	30-34	1
Accident de travail	H	C	25-29	2
Accident de trajet	H	A	25-29	1
Accident de travail	F	B	25-29	2
Accident de travail	F	A	25-29	1
Accident de trajet	H	C	20-24	3
Accident de travail	F	C	20-24	1

6.5 Commissions médicales

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

	Nombre	Tranche d'âge
Agents considérés définitivement inaptes à leur emploi	4	60 et plus
Agents dont le dossier a été soumis pour avis aux instances médicales	146	NC
Agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique	10	30 et plus
Agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	2	50 et plus
Agents placés en retraite pour invalidité	3	60 et plus
Agents licenciés pour inaptitude physique	1	60 et plus
Total	166	

Il n'y a pas eu d'agents reclassés ou bénéficiant d'aménagements horaires ou de poste de travail suite à la réunion d'une commission en 2021.

6.6 La médecine de prévention

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

En 2021, le service de médecine de prévention a compté en cours d'année trois arrivées et deux départs.

Il est composé, au 31 décembre :

- De 3 médecins du travail représentant 2,8 ETP sur l'année 2021 pour un effectif global suivi d'environ 4200 agents ;
- D'un effectif moyen infirmier de 4 agents représentant 3,7 ETP sur l'année 2021.

Concernant le suivi médical, en raison du contexte sanitaire, les visites médicales « non essentielles », les visites périodiques « reportables », en présentiel ont été suspendues. Les visites de reprise et sur demande ont été assurées essentiellement par entretiens téléphoniques après accord de l'agent dans un premier temps, puis en présentiel dans un second temps à chaque fois que cela s'est avéré nécessaire.

Ainsi, les médecins du travail affectés à la DSAF ont effectué 796 visites sur l'exercice 2021, dont 234 visites en présentiel. 41% des visites ont donné lieu à des recommandations d'aménagement de postes. Sur le périmètre DILA, les médecins du travail ont effectué 189 visites ayant conduit 10 agents à être orientés vers des examens complémentaires pour des pathologies dépistées et observées. Enfin, concernant le SGDSN, 402 visites d'information et de prévention ont été effectuées à l'issue desquelles, 14 agents sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année constituant ainsi, le stock global d'agents bénéficiant d'un suivi.

CHAPITRE 7

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En quelques chiffres

Nombre d'agents à temps
partiel

127

Agents télétravailleurs

1840

Agents avec CET ouvert

771

Taux d'absentéisme

3,84%

7.1 Organisation et cycle de travail

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

Sont inclus dans les chiffres :

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

A noter :

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

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

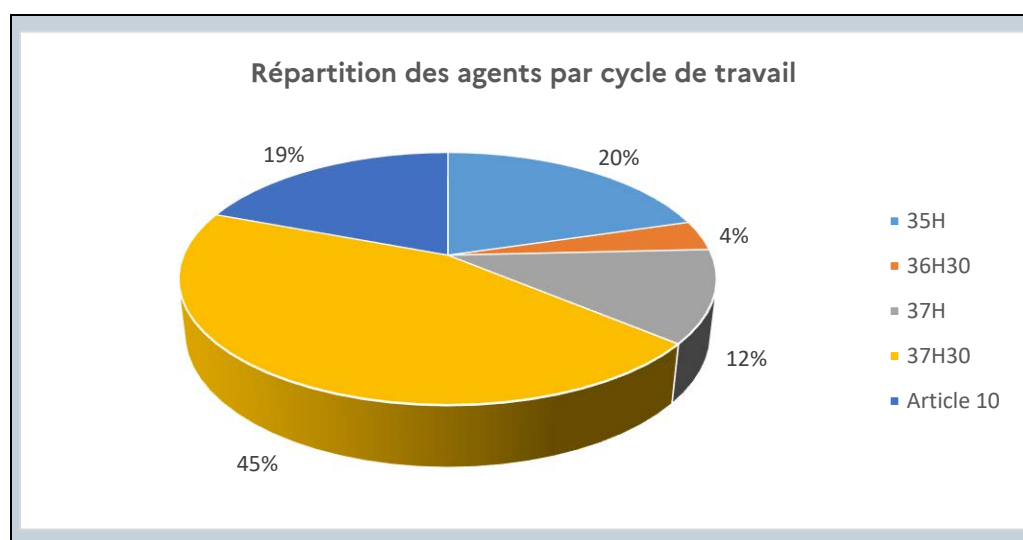
7.1.1 Répartition des effectifs selon le cycle de travail

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

	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total
	35H	36H30	37H	37H30	Article 10		35H	36H30	37H	37H30	Article 10		
60 ans et plus	54	9	31	17	16	127	45	12	19	38	26	140	267
55-59 ans	74	12	28	37	34	185	41	13	21	59	40	174	359
50-54 ans	71	8	29	49	43	200	39	16	13	95	34	197	397
45-49 ans	46	5	29	33	44	157	61	18	22	135	57	293	450
40-44 ans	32	8	27	62	35	164	37	8	14	170	49	278	442
35-39 ans	26	1	21	53	36	137	20	1	18	128	55	222	359
30-34 ans	21	1	22	65	36	145	21	3	29	168	42	263	408
25-29 ans	16	5	24	81	28	154	24	2	18	141	31	216	370
20-24 ans	4		8	20	4	36	23	1	7	81	7	119	155
Moins de 20 ans										2		2	2
Total	344	49	219	417	276	1305	311	74	161	1017	341	1904	3209

Nombre d'agents par cycle, par sexe et catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
35H	10	126	108	100	344	5	139	60	107	311	655
36H30		3	12	34	49		5	8	61	74	123
37H		107	61	51	219		99	38	24	161	380
37H30	8	291	73	45	417	37	648	254	78	1017	1434
Article 10	31	230	12	3	276	51	271	18	1	341	617
Total	49	757	266	233	1305	93	1162	378	271	1904	3209



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

- 35 heures
- 36 heures 30 minutes, ouvrant droit à 9 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- 37 heures, ouvrant droit à 12 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- 37 heures 30 minutes, ouvrant droit à 15 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;

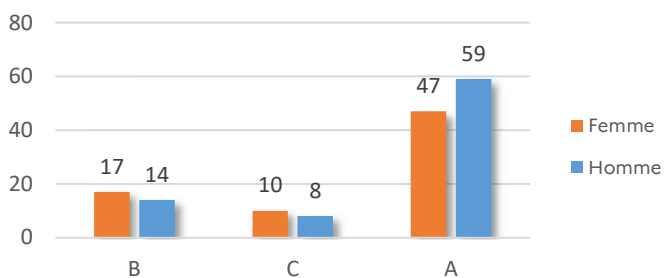
+ un forfait cadre prévu dans le protocole d'accord des Services du Premier ministre du 26 octobre 2001 – article 10 (18 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail).

7.1.2 Les horaires de nuit

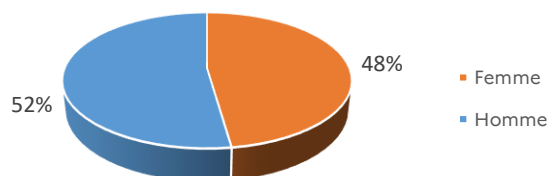
Nombre d'agents ayant effectué des horaires de nuit sur l'année 2021 par tranche d'âge, par sexe et cycle

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus				2	2						2
55-59 ans		1	2		3			1		1	4
50-54 ans				1	1			2	3	5	6
45-49 ans		15	11	3	29		1	1	3	5	34
40-44 ans			2	1	3		15	4	1	20	23
35-39 ans		4	1	1	6		15	1		16	22
30-34 ans		1	1		2			2	1	3	5
25-29 ans		26		2	28		28	3		31	59
20-24 ans											
Total		47	17	10	74		59	14	8	81	155

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



Répartition des agents ayant effectués des horaires de nuit par sexe



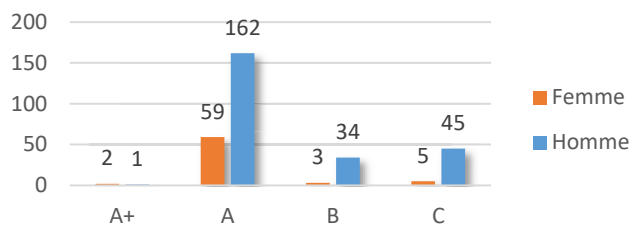
Les horaires de nuit concernent principalement des agents affectés au standard, les permanences réalisées au cabinets du Premier ministre et des techniciens en informatique pour des interventions ponctuelles.

7.1.3 Les astreintes

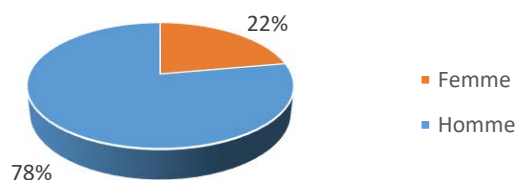
Nombre d'agents par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus		2			2		8	2	6	16	18
55-59 ans		1			1		14	3	16	33	34
50-54 ans	1	7	1	2	11		16	3	9	28	39
45-49 ans		2		2	4		21	9	5	35	39
40-44 ans		7			7		20	7	6	33	40
35-39 ans	1	8	2	1	12		25	2	2	29	41
30-34 ans		15			15	1	35	7	1	44	59
25-29 ans		12			12		22			22	34
20-24 ans		5			5		1	1		2	7
Total	2	59	3	5	69	1	162	34	45	242	311

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



Répartition des agents ayant effectués des astreintes par sexe



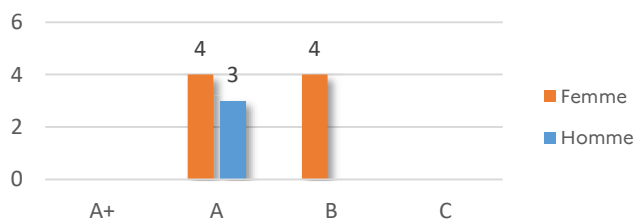
Les astreintes sont principalement effectuées par des agents assurant des fonctions techniques en informatique ou une veille sur la presse ainsi que par des conducteurs.

7.1.4 Les repos compensateurs

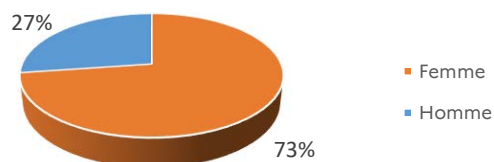
Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
60 ans et plus											
55-59 ans			2		2		2			2	4
50-54 ans											
45-49 ans		1			1		1			1	2
40-44 ans											
35-39 ans											
30-34 ans		1	2		3						3
25-29 ans		2			2						2
20-24 ans											
Total		4	4		8		3			3	11

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



Répartition des agents ayant bénéficié de repos compensateurs par sexe



Les repos compensateurs concernent un nombre limité d'agents principalement affectés sur des fonctions de communication et d'évènementiel à France stratégie.

7.2 Le télétravail et travail à distance

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

Sont inclus dans les chiffres :

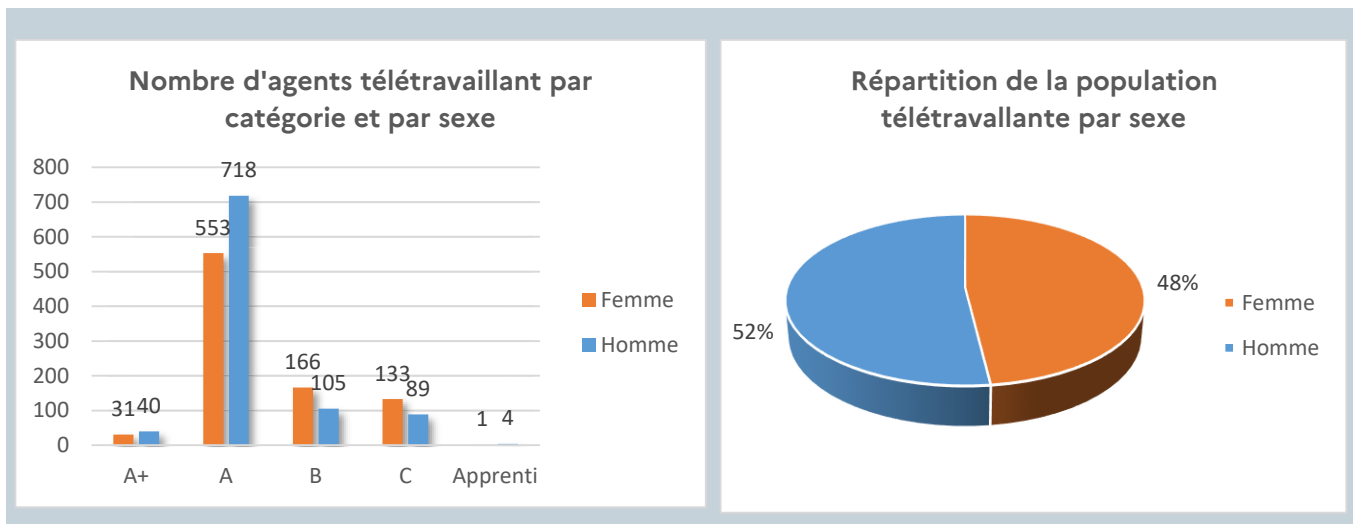
Tous les agents gérés dans le périmètre du RSU, hors contractuels saisonniers, remplaçants et les apprentis.

A noter :

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

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

	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total
	A+	A	B	C	APP		A+	A	B	C	APP		
60 ans et plus	4	37	22	37		100	1	53	14	17		85	185
55-59 ans	3	54	44	35		136	8	56	16	26		106	242
50-54 ans	7	68	26	24		125	3	63	16	11		93	218
45-49 ans	5	66	20	12		103	7	113	23	12		155	258
40-44 ans	6	75	21	6		108	14	95	15	7		131	239
35-39 ans	1	76	17	6		100	3	122	4	3		132	232
30-34 ans	3	74	11	1		89	4	111	13	13		131	220
25-29 ans	2	96	4	10		112		88	1	4		93	205
20-24 ans		7	1	2	1	11		17	3	4	4	28	39
20 ans et moins										2		2	2
Total	31	553	166	89	1	884	40	718	105	89	4	956	1840



Plus de 50% des effectifs des Services du Premier ministre télétravaillent. Le nombre d'agents concernés est en forte hausse depuis la crise sanitaire de 2020.

7.3 Les heures supplémentaires

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

Population concernée :
Tous les agents gérés par la DSAF, hors contractuels saisonniers, remplaçants et apprentis. Données SGDSN et DILA non communiquées.

Le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié prévoit des indemnités horaires pour travaux supplémentaires sur des fonctions exercées par des agents appartenant à des corps de catégorie B ou C ou des agents contractuels de même niveau. En 2021, 49 agents ont réalisé des heures supplémentaires.

7.4 Le temps partiel

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

Sont inclus dans les chiffres :

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

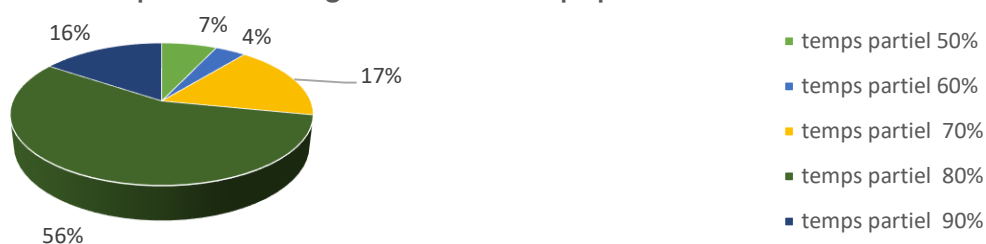
A noter :

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

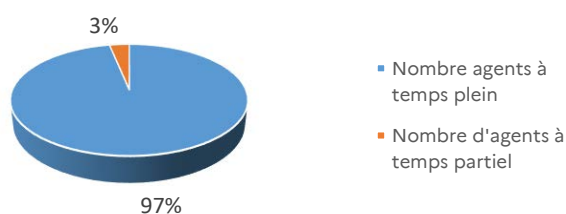
Le temps partiel des agents par statut d'emploi, par sexe et par quotité de temps

	Femme						Homme					
	50%	60%	70%	80%	90%	Tps plein	50%	60%	70%	80%	90%	Tps plein
Titulaire		2	15	35	11	710	1	1	4	11	3	831
Contractuel	7	2	3	19	4	736	1			7	2	1112
Total	7	4	18	54	15	1446	2	1	4	18	4	1943

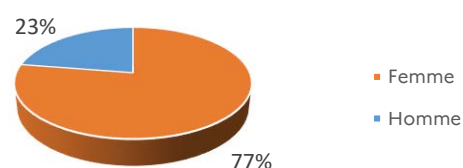
Répartition des agents selon le temps partiel



Répartition des agents selon le temps de travail



Répartition des agents à temps partiel par sexe



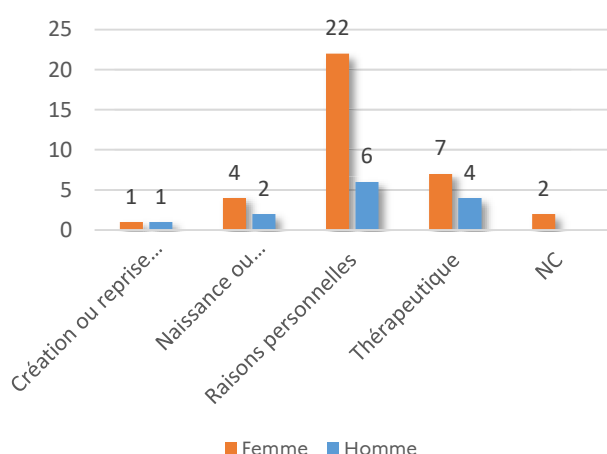
Le temps incomplet des agents contractuels par quotité de temps et par sexe

	Femme	Homme	Total
Temps incomplet avec durée hebdomadaire du travail <20h	3	1	4
Temps incomplet avec durée hebdomadaire du travail entre 20 et 25h	1		1
Temps incomplet avec durée hebdomadaire du travail entre 25 et 30h			
Temps incomplet avec durée hebdomadaire du travail >30h			
Total	4	1	5

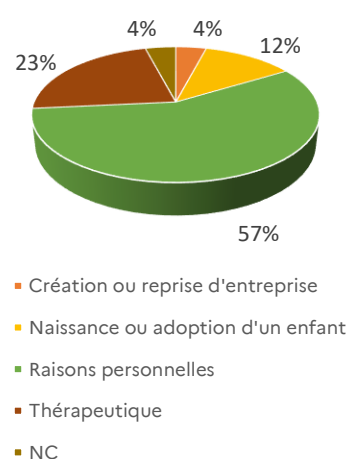
Nombre de temps partiels acceptés par motif, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Création ou reprise d'entreprise		1			1		1				2
Naissance ou adoption d'un enfant		2	1	1	4	1	1			2	6
Raisons personnelles	1	14	4	3	22		4		2	6	28
Thérapeutique	1	5		1	7		4			4	11
NC		1	1		2						2
Total	2	23	6	5	36	1	10		2	13	49

Nombre de temps partiels acceptés par motif et par sexe

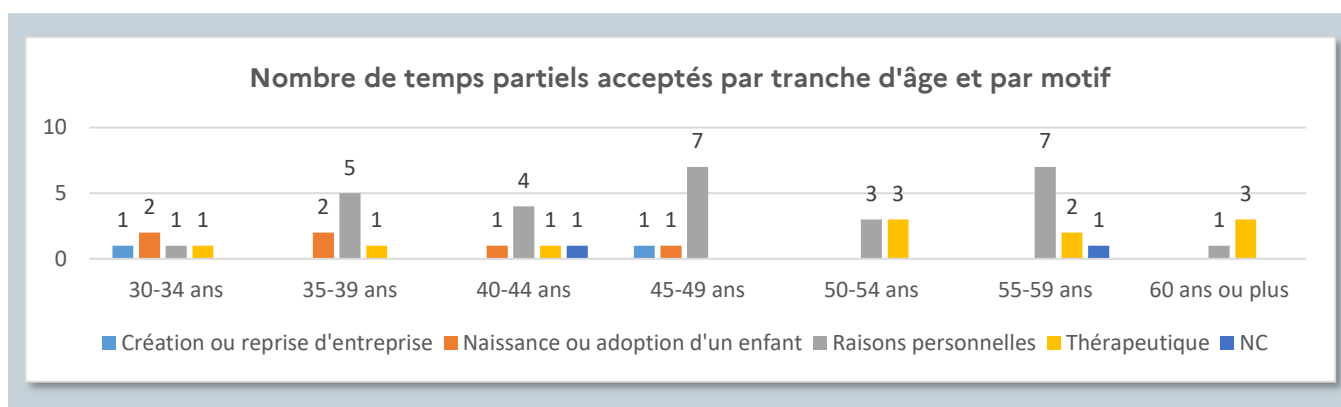


Répartition des temps partiels acceptés par motif



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

	Femme					Homme					Total	
	Création ou reprise d'entreprise	Naissance ou adoption d'un enfant	Raisons personnelles	Thérapeutique	NC	Total	Création ou reprise d'entreprise	Naissance ou adoption d'un enfant	Raisons personnelles	Thérapeutique		Total
60 ans et plus			1	2		3				1	1	4
55-59 ans			6	1	1	8			1	1	2	10
50-54 ans			3	1		4				2	2	6
45-49 ans	1	1	4			6			3		3	9
40-44 ans		1	4	1	1	7						7
35-39 ans		1	3	1		5		1	2		3	8
30-34 ans		1	1	1		3	1	1			2	5
Total	1	4	22	7	2	36	1	2	6	4	13	49



Nombre de temps partiels initiaux ou de renouvellement par motif

	Première demande	Renouvellement
Création ou reprise d'entreprise	2	
Naissance ou adoption d'un enfant	6	
Raisons personnelles	13	15
Thérapeutique	10	1
NC	2	
Total	33	16

7.5 Les congés

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

Sont inclus dans les chiffres :

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

7.5.1 Les congés pris

Type de congés	Nombre de jours pris	Nombre de jours non pris et non versés dans le CET
CA	56 638	5 330
RTT	24 347	1 569
Jours horaires variables	2 196	181
CP de fractionnement	1 167	224
Conge de report	73	0
Congé bonifié	892	0
Congés de droit public	9893	3250
Total	95206	10554

7.5.2 Les dons de congés

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

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

Nombre de jours

52

7.6 Le CET

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

Sont inclus dans les chiffres :

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

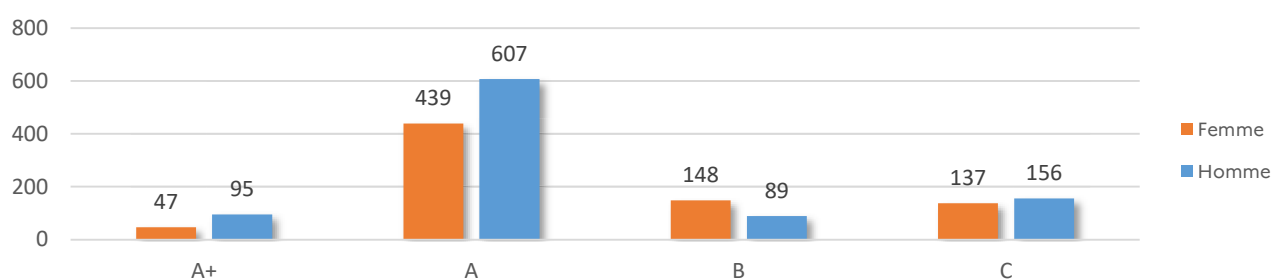
Par opération de CET, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Nombre d'agents avec un CET ouvert au 31 décembre	47	439	148	137	771	95	607	89	156	947	1 718
Nombre de CET ouvert en cours d'année	7	56	25	17	105	7	52	14	14	87	192
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	18	245	72	67	402	32	346	57	59	494	896
Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	34	633	104	38	808	25	660	35	375	1094	1902
Nombre de jours de CET monétisés	38	916	204	138	1295	176	1567	167	223	2132	3427
Nombre de jours de CET placés en RAFF	32	13	3	0	48	62	42	0	0	104	152
Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	1388	10121	2936	2912	17355	3024	14245	1910	3775	22953	40308

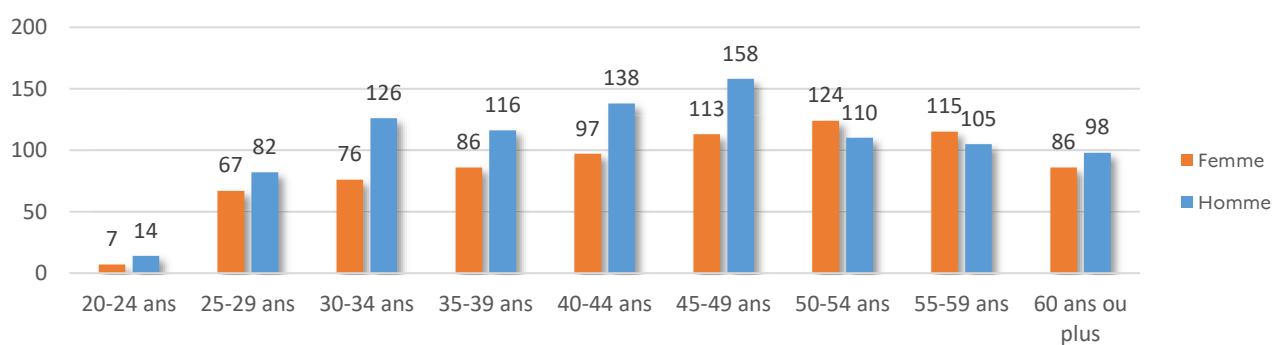
Par tranche d'âge, par sexe et par opération de CET

	Femme					Homme				
	Nombre d'agents avec un CET ouvert au 31 décembre	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	Nombre de jours de CET monétisés	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	Nombre d'agents avec un CET ouvert au 31 décembre	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	Nombre de jours de CET monétisés	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre
60 ans et plus	86	36	345	128	2057	98	36	521	347	2894
55-59 ans	115	57	65	140	3236	105	48	136	222	3 657
50-54 ans	124	60	103	226	3313	110	41	80	200	3 447
45-49 ans	113	55	25	135	2431	158	79	118	280	4 058
40-44 ans	97	54	81	242	2299	138	76	60	224	2 726
35-39 ans	86	42	87	127	1784	116	68	58	232	2 555
30-34 ans	76	45	44	164	1463	126	78	70	374	2 271
25-29 ans	67	47	53	136	740	82	58	54	255	1251
20-24 ans	7	6	6		34	14	10			97
20 ans et moins										
Total	771	402	808	1 263	17355	947	494	1094	2132	22 953

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



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



7.7 Les absences

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

Sont inclus dans les chiffres :

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

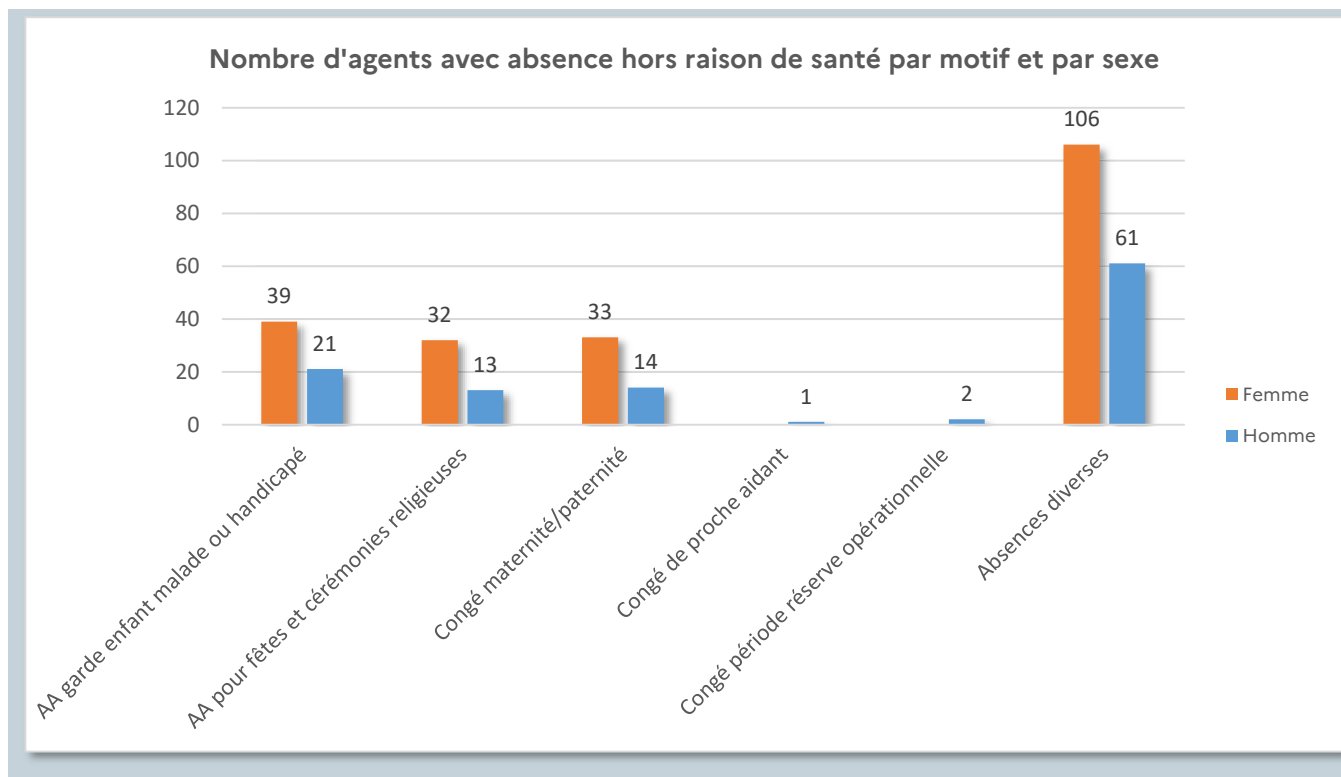
7.7.1 Les absences hors raison de santé

Par motif, par sexe et par catégorie

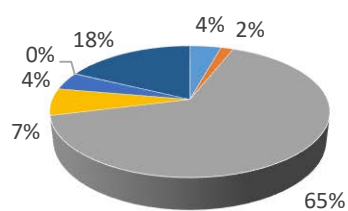
	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Autorisation d'absence pour garde enfant malade ou handicapé											
Nbre d'agents	1	21	8	9	39		14	5	2	21	60
Nbre de jours	2	70	18	39	128		48	15	7	70	198
Autorisation d'absence pour fêtes et cérémonies religieuses											
Nbre d'agents		16	9	7	32		11	1	1	13	45
Nbre de jours		29	12	16	56		16	2	5	23	79
Congé maternité/paternité											
Nbre d'agents	2	24	4	3	33	1	9	3	1	14	47
Nbre de jours	219	1969	289	249	2726	25	190	40	11	266	2992

*Suite du tableau

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Congé formation professionnelle											
Nbre d'agents			2		2		1			1	3
Nbre de jours			2		2		304			304	306
Congé de proche aidant											
Nbre d'agents							1			1	1
Nbre de jours							201			201	201
Congé période réserve opérationnelle											
Nbre d'agents							2			2	2
Nbre de jours							4			4	4
Absences diverses											
Nbre d'agents	7	55	21	23	106	2	42	8	9	61	167
Nbre de jours	20	206	94	277	597	1	171	26	25	222	819
Total nombre d'agents	10	116	44	42	212	3	80	17	13	113	325
Total nombre de jours	241	2273	414	581	3509	26	933	83	48	1090	4598



Répartition des jours d'absences par motif

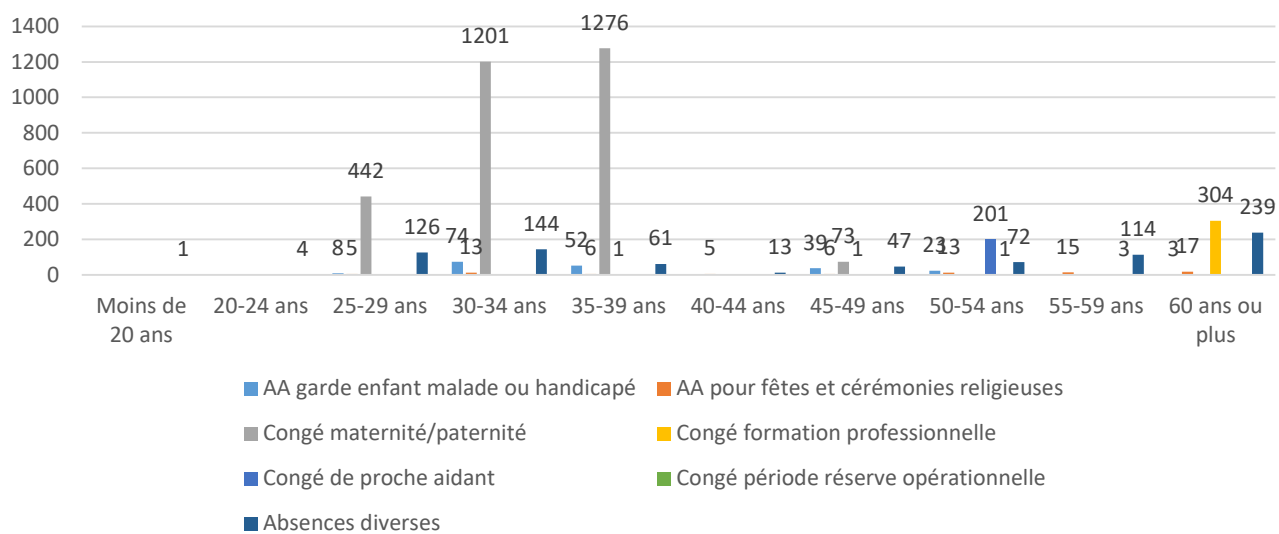


- AA garde enfant malade ou handicapé
- Congé maternité/paternité
- Congé de proche aidant
- Absences diverses
- AA pour fêtes et cérémonies religieuses
- Congé formation professionnelle
- Congé période réserve opérationnelle

Par tranche d'âge et par motif

	AA garde enfant malade ou handicapé	AA pour fêtes et cérémonies religieuses	Congé maternité/paternité	Congé formation professionnelle	Congé de proche aidant	Congé période réserve opérationnelle	Absences diverses	Total
60 ans et plus	1	6		1			15	23
55-59 ans		8				1	32	41
50-54 ans	4	8			1	1	18	32
45-49 ans	13	5	3	1			14	36
40-44 ans		3					3	6
35-39 ans	15	3	18	1			21	58
30-34 ans	22	10	20				36	88
25-29 ans	5	2	6				25	38
20-24 ans							2	2
Moins de 20 ans							1	1
Total	60	45	47	3	1	2	167	325

nombre de jours d'absences hors raison de santé par tranche d'âge et par motif



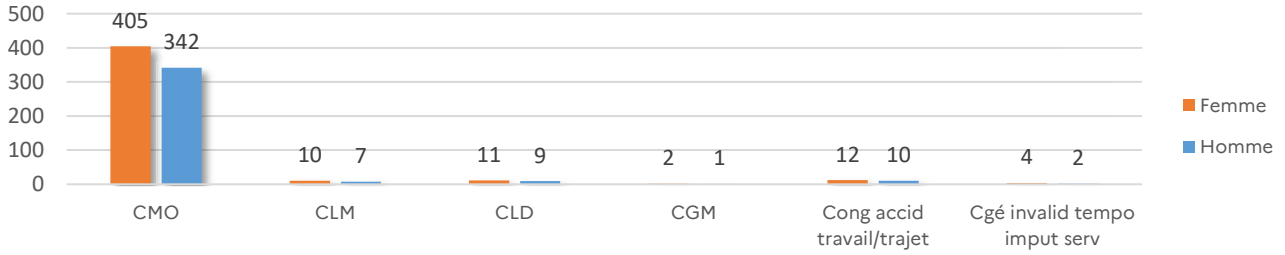
304 jours de formation professionnelle pour des agents de 60 ans ou plus.

7.7.2 Les absences pour raison de santé

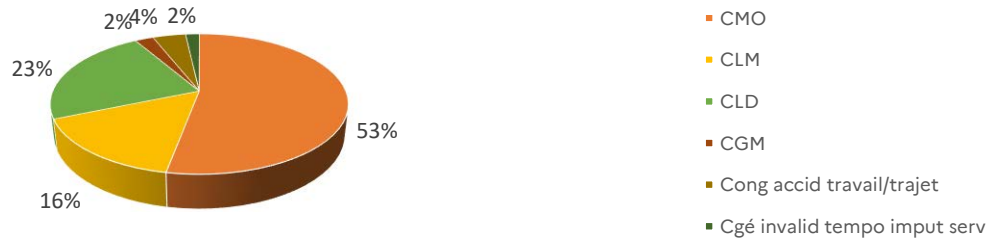
Par motif, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Congé de maladie ordinaire											
Nbre d'agents	9	213	79	104	405	10	176	48	108	342	747
Nbre de jours	199	3440	1948	2578	8165	147	2484	516	1920	5067	13 232
Congé longue maladie											
Nbre d'agents			2	8	10		2		5	7	17
Nbre de jours			580	1817	2397		194		1 341	1535	3932
Congé longue durée											
Nbre d'agents	1	2		8	11		2	3	4	9	20
Nbre de jours	365	358		2 632	3 355		730	1 005	625	2 360	5 715
Congé grave maladie											
Nbre d'agents		1	1		2		1			1	3
Nbre de jours		69	184		253		341			341	594
Congé accident de travail ou de trajet											
Nbre d'agents	1	4	2	5	12		4	1	5	10	22
Nbre de jours	4	148	91	70	313		577	25	151	753	1 066
Congé d'invalidité temporaire imputable au service											
Nbre d'agents		2	2		4				2	2	6
Nbre de jours		30	40		70				373	373	443
Total nombre d'agents	13	244	114	163	534	11	197	57	160	426	960
Total nombre de jours	570	4112	2942	8385	16 009	148	4394	1593	5978	12 112	28 121

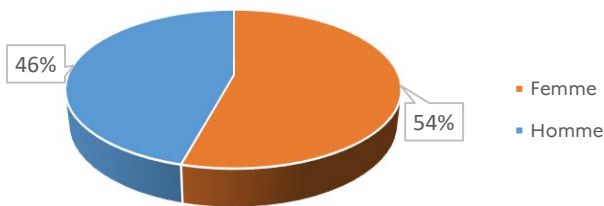
Nombre d'agents avec absence pour raison de santé par motif et par sexe



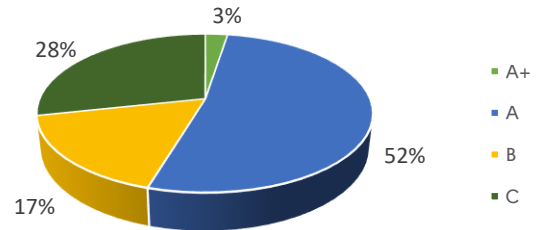
Répartition du nombre de jours d'absences pour raison de santé par motif



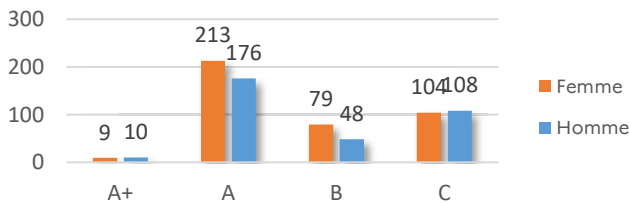
Répartition des CMO par sexe



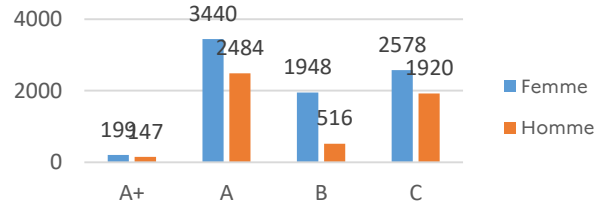
Répartition des CMO par catégorie



Nombre d'agents en CMO par catégorie et par sexe



Nombre de jours de CMO par catégorie et par sexe



Par tranche d'âge, par sexe et par motif

	Congé de maladie ordinaire	Congé longue maladie	Congé longue durée	Congé grave maladie	Congé accident de travail ou de trajet	Congé d'invalidité temporaire imputable au service	Total
60 ans et plus	83	7	6	2		2	100
55-59 ans	109	6	6		3	2	126
50-54 ans	87	2	5	1	3	1	99
45-49 ans	102	1	3		2		108
40-44 ans	38						38
35-39 ans	79				2	1	82
30-34 ans	118	1			4		123
25-29 ans	81				2		83
20-24 ans	41				5		46
Moins de 20 ans	9				1		10
Total	747	17	20	3	22	6	815

Le taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est calculé selon les absences hors congés (CA, ARTT, ...), congés maternités/paternités et absences pour formation, soit 28 121 jours.

Formule de calcul :

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

Les effectifs théoriques seront ceux définis dans la population du chapitre 1 au 31/12/2021, soit 3 194.

Taux d'absentéisme

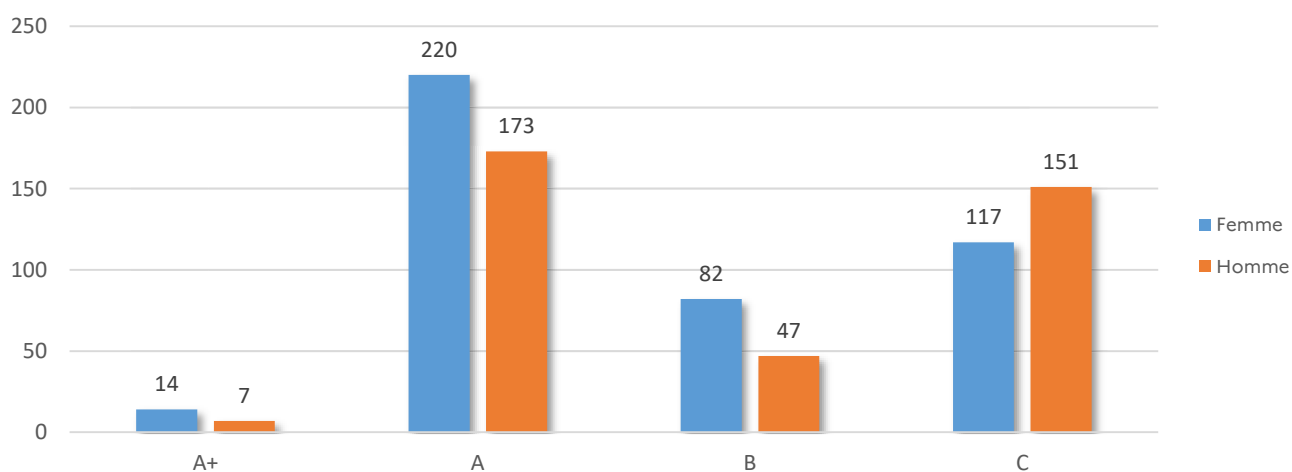
3,84%

7.7.3 Les jours de carence

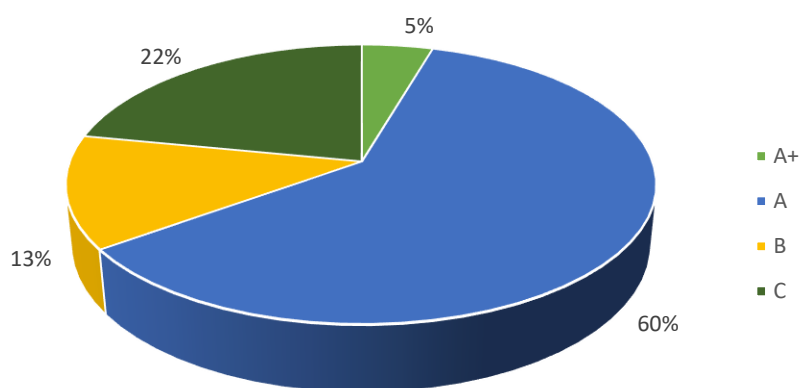
Nombre de jours et montant, par sexe et par catégorie

	Femme				Total Femme	Homme				Total Homme	Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C		
Nombre de jours	14	220	82	117	433	7	173	47	151	378	811
Montants retenus	2503	25189	6259	7147	41098	1032	22029	3926	9959	36946	78 045 €

Nombre de jours de carence par catégorie et par sexe



Répartition des montants par catégorie



CHAPITRE 8

L'ACTION SOCIALE

En quelques chiffres

Dépense de restauration collective (hors SGDSN, DILA et SGAE)

555 750 €

Enfants accueillis à la crèche Ségur -Fontenoy

57

Agents Inscrits à la conciergerie

852

Demande de service conciergerie

451

Agents ayant bénéficiés de prestations sociales

866

8.1 Les prestations sociales

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

Type de prestations	Montant AE	Montant CP
Places en crèche	257 771 €	137 860 €
Activités parascolaires	728 €	728 €
Restauration (hors SGDSN, DILA et SGAE)	369 545 €	555 750 €
Aides financières (hors SGDSN et SGAE)	28 482 €	28 482 €
Loisirs (hors SGDSN et SGAE)	216 425 €	217 796 €
Total	743 645 €	813 953 €

Les places en crèche correspondent aux 34 berceaux proposés aux agents des entités placées auprès du Premier ministre qui ont un accès prioritaire à la crèche Ségur-Fontenoy gérée par les Petits Chaperons Rouges (marché attribué pour 5 ans). La crèche a accueilli 57 enfants au 31 décembre 2021. Cette prestation est financée par les participations des familles, les aides de la Caisse d'allocations familiales (CAF) au prestataire, et par une participation forfaitaire des services du Premier ministre. Un berceau représente un coût de 4 055 € par an pour l'administration. Ce montant a été intégralement couvert par la CAF dans le cadre du CTRE en 2021.

Les activités parascolaires correspondent à la prise en charge des frais de centre aéré dans le cadre des prestations d'action sociale à réglementation commune (PIM) pour 2 agents en 2021.

La dépense liée à la restauration collective pour le périmètre de soutien de la DSAF s'est élevée en 2021 à 499 051 € contre 631 929 € en 2020, soit une diminution de 21 %. Cette évolution correspond, dans un contexte d'amélioration de la situation de la crise sanitaire en 2021 par rapport à 2020, à la réduction du soutien financier de l'administration aux prestataires de restauration nécessaire au maintien de l'ouverture des restaurants.

La dépense liée à la restauration collective correspond à 74 507 repas servis en 2021 aux agents soutenus par la DSAF dans 6 restaurants administratifs, soit 293 convives par jour en moyenne. La répartition de la fréquentation par restaurant est la suivante :

- **58 694 repas servis au restaurant géré par la société ELIOR sur le site de Ségur-Fontenoy. (Soit 231 convives par jour en moyenne) ;**
- 14 141 repas servis au restaurant géré par l'association des usagers du restaurant interministériel (AURI) rue Barbet de Jouy (soit 56 convives quotidiens en moyenne) ;
- 1 314 repas servis au restaurant de l'Ecole militaire géré par la société Compass Group ;
- 180 repas servis au restaurant géré par la société ARPEGE sur le site Sud-Pont Montparnasse ;
- 122 repas servis au restaurant géré par la société MRS sur le site de l'école nationale de musique et de danse à Lyon ;
- 56 repas servis au restaurant géré par la société COMPASS GROUP au sein du site des ministères sociaux avenue Duquesne.

La catégorie des aides financières recouvre les prestations de secours et d'allocations aux parents d'enfants handicapés pour un montant total de 28 482 €.

Enfin, la catégorie loisirs recouvre pour la DSAF :

- les prestations relatives à l'arbre de Noël : la fête de Noël pour les enfants du personnel a fait son retour à l'Opéra Garnier le 11 décembre 2021 où 1 367 personnes ont été accueillies par la musique de la Garde républicaine en présence du Premier ministre. Les cadeaux aux enfants des agents soutenus par la DSAF ont été distribués début décembre : 495 enfants ont reçu une carte cadeaux et 204 enfants ont été abonnés à une revue de jeunesse ;
- les subventions aux associations : la DSAF subventionne chaque année des associations afin de concourir à leurs dépenses de fonctionnement. Ainsi en 2021 l'association CLPM a perçu une subvention de 25 250 € au titre de ses 115 adhérents appartenant au périmètre de soutien de la DSAF ;
- les subventions pour la salle de sport : en raison de la crise sanitaire, la salle de sport de Ségur a été fermée entre le 1er octobre 2020 et le 8 juin 2021. Malgré le protocole sanitaire installé à la réouverture le 9 juin 2021, les inscriptions ont chuté de 9% passant de 159 adhérents en juin à 144 adhérents en décembre. La prestation est financée par les cotisations des adhérents et par la participation forfaitaire des services du Premier ministre, dégressive par tranche en fonction du nombre d'abonnés. L'abonnement annuel est de 150€ pour les agents et de 200€ pour les prestataires ;
- la prestation de conciergerie : la conciergerie des services du Premier ministre est venue compléter en septembre 2021 l'offre de services à destination des agents permettant une meilleure conciliation des temps de travail et de vie personnelle. La conciergerie a connu un lancement prometteur, au cours des premiers mois d'exploitation avec, au 31 décembre 2021, 852 agents inscrits, 282 objets déposés dans les casiers et 451 demandes de service via la conciergerie digitale. Cette prestation coûte 3 000 € TTC par mois.

La catégorie loisirs recouvre également pour la DILA les dépenses à destination des familles concernant l'arbre et les bons de Noël et les bons de rentrée scolaire.

8.2 Les bénéficiaires

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

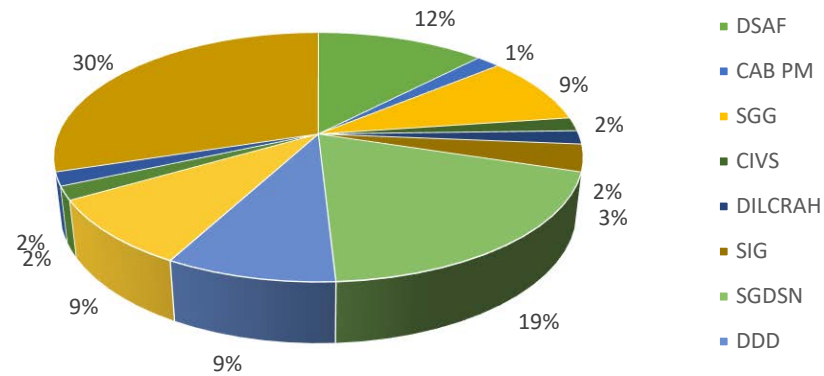
La prestation de restauration n'est pas reprise dans ce paragraphe, car bénéficiant en principe à tous les agents des Services du Premier ministre

Type de prestations	Femme	Homme	Total
Crèche (agents bénéficiaires, pour 40 enfants accueillis)	20	17	37
Activités parascolaires	2	0	2
Aides financières - secours	6	9	15
Aides financières - allocations aux parents d'enfants handicapés et d'éducation spéciale	1	1	2
Loisirs - Arbre de Noël proposé par la DSAF	NC	NC	535
Loisirs - Arbre de Noël et bons de rentrée proposés par la DILA	52	80	132
Loisirs – Autres (adhérents aux associations, séjours d'enfants, abonnés à la salle de sport Ségur, inscrits à la conciergerie des services du Premier ministre)	NC	NC	1 121
Logement social (nombre d'agents logés dans le cadre de la bourse aux logements réservés aux agents de l'Etat)	11	13	24

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

Entités	Nombre d'enfants accueillis	%
DSAF	7	12%
CAB PM	1	2%
SGG	5	9%
CIVS	1	2%
DILCRAH	1	2%
SIG	2	4%
SGDSN	11	19%
DDD	5	9%
CNIL	5	9%
DILA	1	2%
Cour des Comptes	1	2%
Extérieurs	17	30%
TOTAL	57	100%

Nombre d'enfants accueillis en 2021



8.3 La protection sociale complémentaire

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

Les services du Premier ministre ne comptaient aucune mesure ministérielle propre de protection sociale complémentaire en 2021.

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

CHAPITRE 9

LE DIALOGUE SOCIAL

En quelques chiffres



9.1 La représentation syndicale

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

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

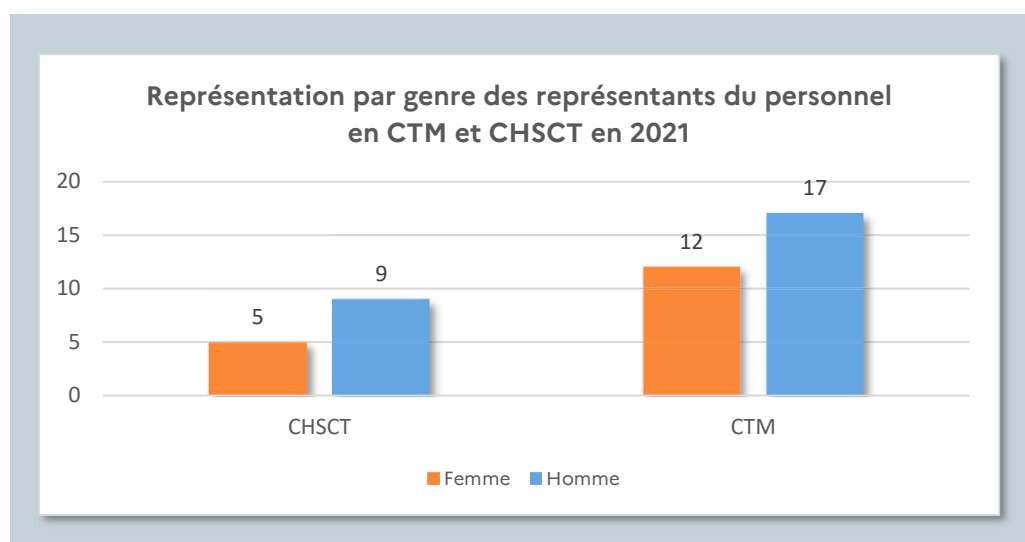
Les services du Premier ministre disposent de commissions administratives (CAP), pour les fonctionnaires et commissions consultatives paritaires (CCP), pour les agents contractuels de droit public, dont les prérogatives sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents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

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

A compter du 1er janvier 2023, les comités techniques et les comités hygiène, sécurité et conditions de travail fusionneront en une nouvelle instance dénommée comité social d'administration (CSA) qui comportera en son sein une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail pour les services de plus de 200 agents.

La répartition des sièges correspond aux résultats des dernières élections professionnelles de décembre 2018. Le nombre de représentants du personnel et leur répartition par sexe se décline comme suit au 31 décembre 2021.

	Femmes		Total	Hommes		Total	Total
	Titulaires	Suppléantes		Titulaires	Suppléants		
Comité technique ministériel	8	4	12	7	10	17	29
CHSCT – ministériel	4	1	5	3	6	9	14
CCP (services centraux)	0	1	1	2	1	3	4
CAP administrateurs civils	0	1	1	2	1	3	4
CAP attachés d'administration	1	2	3	4	2	6	9
CAP secrétaires administratifs	1	2	3	2	0	2	5
CAP adjoints administratifs	2	1	3	0	1	1	4
Total	16	12	25	20	21	41	69



Au total, le taux de féminisation des instances représentatives s'élève à 36 %. Pour rappel, au sein des SPM, le taux de féminisation des effectifs s'élève à 46%.

Le dialogue social a été maintenu, voire intensifié, pendant et après la crise sanitaire avec des réunions régulières du CHSCT et la mise en place de modalités de fonctionnement à distance qui ont permis à la fois de garantir l'information des représentants du personnel et d'assurer la continuité des consultations obligatoires des instances avec les avis rendus sur les projets de textes.

Instance de concertation	Nombre de réunions
Comité technique ministériel	6
CHSCT ministériel	6
Total	12

9.2 Les décharges syndicales

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

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

Aucune demande n'a concerné en 2021 les autorisations spéciales d'absence pour assister aux congrès syndicaux, aux réunions des organismes directeurs ou encore pour siéger dans une instance de concertation. A réception des convocations, les représentants syndicaux sont autorisés par leurs supérieurs hiérarchiques à participer à ces instances, sur leur temps de travail.

Cependant, des autorisations spécialisés d'absences sont utilisées au titre de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année : il y a eu 8,5 jours de cette catégorie accordés en 2021 sur le périmètre des services du Premier ministre.

9.3 Les moyens syndicaux

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

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

	Crédit de temps Total à répartir (en heures)	Crédit de temps syndical <u>utilisé en heures</u>				Crédit de temps syndical utilisé en ETP	
		sous forme de décharges de service	sous forme de crédits d'heure	Total	Contingent non consommé	Total	sous forme de décharge de service
CFDT	8 064	3 214	0	3 214	4 850	2	2
CGT	3 715	0	3,5	4	3 712	0	0
FO	868,5	803,5	0	804	65	0,5	0,5
SAPPM	6 504	3 214	0	3 214	3 290	2	2
UNSA	3 919	3 373	0	3 373	546	2,1	2,1
SOLIDAIRES	868,5	0	0	0	869	0	0
UNIPEF	1 773	1607	0	1 607	166	1	1
Total	25 712	12 216	4	12 220	13 497	8	8
2020	25 712	11 772	0	11 772	13 940	7	7
2019	25 712	11 437	24	9 026	14 251	10	10

9.3.2 Le coût immobilier des locaux syndicaux

Coût immobilier des locaux	CFDT	CGT	FO	UNSA	SAPPM	SOLIDAIRES
Surface occupée (m ² SUN)	21,84	21,87	16,76	21,91	22,69	12,84
Loyer budgétaire / taxes	11 019,12	11 034,26	8 456,07	11 049,40	11 447,98	6 478,28
Fluides	435,58	436,17	334,26	436,77	452,35	256,08
Nettoyage	490,14	490,82	376,14	491,49	509,22	288,16
Déchets	26,82	26,85	20,58	26,89	27,86	15,77
Maintenance	672,03	672,95	515,71	673,87	698,18	395,09
Total	12 643,69	12 661,05	9 702,76	12 678,42	13 135,59	7 433,38

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

9.3.3 Négociations et accords

Il n'y a pas eu de négociations ouvertes en 2021. Les nouvelles modalités de négociation collective offertes par la loi de transformation de la fonction publique qui ont été précisées dans l'ordonnance du 17 février 2021 donneront lieu à l'ouverture de négociations en 2022 dans les services du Premier ministre.

9.3.4 Nombre de recours en CAP et CCP

En 2021, les CAP ne se sont pas réunies et la CCP des services centraux s'est réunie une fois, dans le cadre d'une procédure de licenciement.

9.3.5 Grèves

Lors des différents mouvements de l'année 2021, deux agents des services du Premier ont fait grève lors d'une même journée.

CHAPITRE 10

LA DISCIPLINE

En quelques chiffres

Nombre de sanctions
prononcées



Indicateur	
BDS FPE 189	[CSA MIN] Nombre sanctions prononcées

	2019	2020	2021
Fonctionnaire			
Avertissement	0	1	0
Blâme	1	2	0
Révocation	1	0	0
Contractuel			
Avertissement	0	1	0
Blâme	0	0	0
Licenciement	1	0	0
Total sanctions prononcées	3	4	0

Sur les 3 procédures ouvertes en 2021, aucune sanction n'a été prononcée sur l'année en cours.

Glossaire

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

Références

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