PREMIER MINISTRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction de l'information légale et administrative

DILA

RAPPORT SOCIAL UNIQUE ET DONNÉES SOCIALES

AU TITRE DE 2025

Direction de l'information légale et administrative

EDITO

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

Les ressources humaines de la DILA se composaient au 31 décembre 2025 de 28 % de fonctionnaires (128) et de 72 % de contractuels (328), auxquels s'ajoutent 42 agents de droit public mis à disposition du centre d'appels interministériel de Metz et une mise à disposition sortante. Les données sociales présentées portent sur l'ensemble de ce périmètre. Elles n'intègrent, en revanche, pas les salariés mutualisés de la SACIJO.

La décision du Conseil d'État du 6 février 2024 a entraîné la requalification des agents initialement recrutés sous contrat de droit privé en contractuels de droit public. Ses effets n'ont toutefois été pleinement applicables qu'à compter du 1er janvier 2025.
Dès lors, le rapport social unique (RSU) 2025 regroupe l'ensemble des agents contractuels au sein d'un statut unique. Il n'existe désormais plus que deux grandes catégories d'agents : les fonctionnaires et les contractuels.

En 2025, la DILA a maintenu son engagement en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Différents indicateurs figurant dans le RSU montrent cet engagement fort de la DILA et les évolutions réalisées au fil des années sur ces sujets. Ainsi, la DILA continue-t-elle de former et sensibiliser les agents sur les thématiques de diversité et d'égalité professionnelle. 77 % des agents de la DILA (dont 84 % des managers) ont suivi la formation « égalité-diversité », tandis que 32 % (dont 57 % d'encadrants) ont participé à la formation visant à lutter contre les violences sexuelles et sexistes (cette formation a commencé à être déployée fin 2022). La nouvelle formation « laïcité » a été suivie par 16 % des agents depuis son lancement en 2024 (dont 43 % des encadrants). En matière de politique de handicap, le taux déclaré d'emploi de personnes en situation de handicap progresse encore, passant de 9,23 % à 9,67 % en 2025.

La DILA a également maintenu son soutien aux actions en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. Ainsi, 32 apprentis sont accueillis au sein de la DILA pour la période scolaire 2025-2026 (33 sur la période 2024-2025), répartis dans 11 départements. 49 stagiaires (dont 20 femmes et 29 hommes) ont été accueillis en 2025 et 11 lycéens de seconde ont pu effectuer leur stage obligatoire et bénéficier d'un programme commun de présentation de nos activités.
S'est également poursuivi le déploiement des ateliers dédiés à la transition écologique et des actions de sensibilisation sur l'intelligence artificielle ont été lancées.

L'année 2025 a été marquée par la validation et le lancement du plan stratégique 2027, construit selon une approche collective partagée et qui a permis à un grand nombre de participants de contribuer à son élaboration. 21 ateliers ont été conduits par une équipe d'animation interne, DIL'anim, et de ces échanges fructueux a émergé l'ambition de répondre toujours mieux aux besoins de chacun de nos publics. Le nouveau plan a fait l'objet d'une rencontre des personnels le 26 juin 2025.

Enfin, en 2025, les plénières des trois sous-directions ont pu être organisées et ont reçu un retour positif de la part des agents. Divers évènements, tout au long de l'année, ont permis des moments d'échanges conviviaux et informels pour l'ensemble des agents de la DILA (fête de la musique, "pause glacée", dégustation du miel de la DILA…).

SOMMAIRE

EDITO 2
AVANT PROPOS 7
CHAPITRE 1 : L'EMPLOI 8
1. Le plafond d'emplois 9
2. Les effectifs 10
3. La répartition des effectifs physiques par tranches d'âge, âge moyen et âge médian 19
4. Le focus sur les contractuels 22
5. La répartition de l'encadrement par genre 24
6. Les agents en situation de handicap 25
CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT 26
1. Les arrivées 27
a) Les agents recrutés sur l'année par statut d'emploi, par sexe et par catégorie 27
b) Les agents recrutés sur emplois permanents par catégorie et par sexe 28
c) Les agents contractuels recrutés par type de contrat, par fondement juridique, par sexe, par catégorie et par durée 29
2. Les apprentis et les stagiaires 30
a) Les apprentis 30
b) Les stagiaires 31
CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS 32
1. La mobilité 33
a) Les mobilités internes 33
b) L'accompagnement en mobilité et carrière 34
2. Les promotions des fonctionnaires 36
3. Les départs 37
CHAPITRE 4 : LES FORMATIONS 38
1. Les dépenses de formation 39
a) Les dépenses consacrées à la formation continue (en euros) 39
b) Le coût et la durée moyens des stages de formation 40
c) La répartition des dépenses de formation 40
2. La répartition des agents formés 41
3. La répartition par nature et modalité de formations 42
4. L'évolution sur trois ans 44
5. Les congés de formation et CPF 45
CHAPITRE 5 : LA RÉMUNÉRATION 46
1. La masse salariale 47

2. La rémunération globale des agents 47
a) Les rémunérations moyennes brutes annuelles (en euros) 47
b) Les rémunérations moyennes brutes mensuelles (en euros) 48
c) Les rémunérations moyennes nettes mensuelles (en euros) 50
3. Le régime indemnitaire et le réexamen triennal 51
a) Le régime indemnitaire des fonctionnaires 51
b) La rémunération des contractuels : part variable, réexamen triennal et mobilités internes 56
c) L'indemnité de modernisation des métiers (IMM) 58
CHAPITRE 6 : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 59
1. Les acteurs et instances de la prévention 60
2. Les actions de prévention 61
3. Les accidents de travail et de service 64
a) Le nombre d'accidents de travail et de service (avec arrêt, sans arrêts et bénins) 64
b) Le nombre d'accidents de travail et de service avec arrêt et nombre de jours d'arrêt de travail 64
c) Les taux de fréquence et de gravité 65
d) La répartition des accidents de travail et de service avec arrêt par siège de lésion 66
e) La répartition des accidents de travail et de service par éléments matériels (avec et sans arrêt et accidents bénins) 66
4. Les accidents de trajet 67
5. Les maladies professionnelles 68
CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 69
1. L'organisation et le cycle de travail 70
a) Le nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires variables 70
b) Les astreintes 71
c) Les heures supplémentaires 72
2. Le télétravail 73
3. Le temps partiel 76
a) La répartition des agents 76
b) Le changement de quotité de temps de travail à la demande des agents 78
4. Les congés et le CET 79
a) Les congés 79
b) Le CET 80
5. Les absences 82
a) Les absences hors congés et raisons de santé (en nombre de jours) 82
b) Les absences pour raisons de santé autres qu'imputables au travail 83
c) Les jours de carence 84

CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE 85
1. Les prestations sociales 86
a) La restauration 87
b) Les aides financières 87
c) Les loisirs 87
d) Les bons de rentrée scolaire et Noël 88
e) Le logement 89
f) Les actions portées par l'assistante sociale 89
2. La protection sociale complémentaire 90
a) La santé (Alan) 90
b) La prévoyance (Vivinter) 90
3. Le forfait mobilités durables 91
4. Les allocations d'aide au retour à l'emploi 91
CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL 92
1. Les instances représentatives du personnel 93
a) La composition des instances représentatives du personnel 93
b) Les réunions des instances 94
2. Les moyens syndicaux 95
a) Les absences syndicales 95
b) Les congés de formation syndicale 95
3. Les évolutions conventionnelles 96
4. Les mouvements de grève 96
5. Les recours devant les CAP ministérielles et la CCP de la DILA 96
CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE 97
GLOSSAIRE 99

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

L'emploi

- 456 agents au 31 décembre 2025 (hors MAD) et 42 agents en MAD entrante
- 28 % de fonctionnaires
- 72 % d'agents contractuels de droit public
- 9,67 % d'agents RQTH
- Les femmes représentent 47,4 % des effectifs
- 44,5 % de femmes exercent des fonctions d'encadrement
- La moyenne d'âge est de 47 ans

Les rémunérations

- 40,9 millions d'euros de masse salariale ont été consommés
- 46 agents titulaires ont bénéficié du réexamen triennal de l'IFSE
- 117 agents contractuels ont bénéficié du réexamen triennal de leur rémunération
- La part des primes et indemnités des fonctionnaires s'élève à 38,2 % de leur rémunération globale

Le recrutement et les parcours professionnels

- 87 agents recrutés
- 22 nouveaux apprentis
- 49 stagiaires accueillis
- 23 mobilités internes
- 9 agents accompagnés en mobilité et carrière
- 8 fonctionnaires promus

La santé et la sécurité au travail

- 111 agents formés en santé et sécurité au travail
- 13 dossiers présentés au conseil médical
- 247 examens cliniques menés par la médecine du travail
- 166 jours d'arrêt pour accident de travail ou de service
- 192 jours d'arrêt pour accident de trajet
- 1 maladie professionnelle reconnue
- 5,17 de taux de fréquence des accidents du travail et de service
- 0,33 de taux de gravité des accidents du travail et de service

Les formations

- Budget de la formation : 429 k€ exécutés
- 81 % des agents formés
- 220 actions de formations réalisées

L'organisation du temps de travail

- Un cycle de travail unique à 35h hebdomadaires
- 390 autorisations de télétravail
- 6,8 % d'agents en temps partiel

Les congés et absence

- 35,5 jours de congés pris en moyenne
- 355 agents possédant un CET
- Le taux d'absentéisme s'élève à 3,51 %

L'action sociale

- 370 k€ dépensés au titre des prestations sociales
- 293 k€ euros de subventions pour la restauration

Le dialogue social

- 20 représentants du personnel au CSA et 8 en CCP
- 12 réunions d'instances

AVANT PROPOS

Les articles R. 231-1 à R. 232-8 du CGFP et l'arrêté du 13 mai 2025 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales précisent le contenu de ce rapport social unique (RSU).

Le RSU s'articule autour de 200 indicateurs, répartis à travers 10 chapitres que sont :
1 – L'emploi
2 – Le recrutement
3 – Les parcours professionnels
4 – Les formations
5 – Les rémunérations
6 – La santé et sécurité au travail
7 – L'organisation du temps de travail
8 – L'action sociale
9 – Le dialogue social
10 – La discipline

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

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

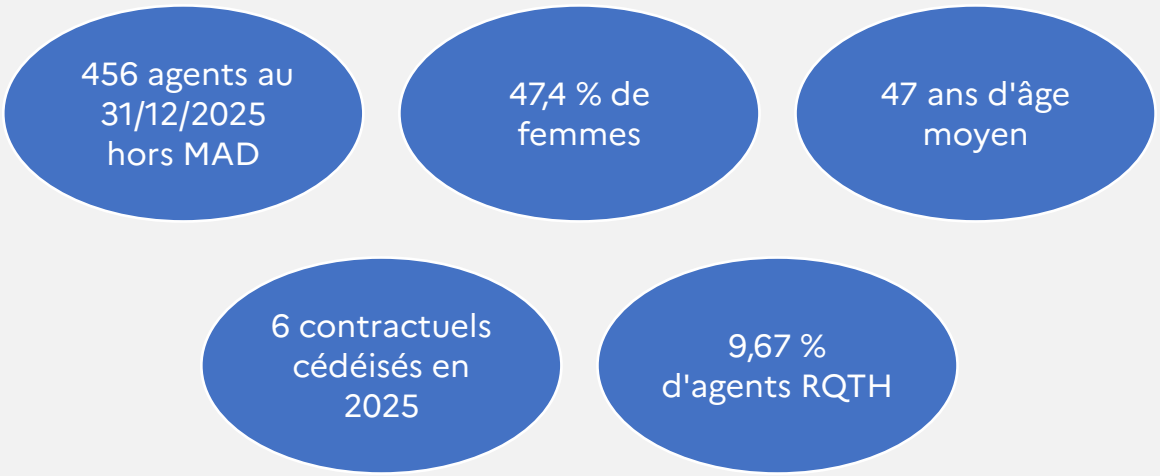
Les données sociales présentées portent, sauf mention contraire, sur l'ensemble des agents de la DILA. C'est pour cette raison que les indicateurs mentionnés ci-dessus et devant figurer dans le RSU ont été enrichis de données sociales qui étaient incluses dans l'ancien bilan social de la DILA. Ces dernières sont indiquées par le pictogramme :

Comme indiqué plus haut, au regard de la décision du Conseil d'État du 6 février 2024, les agents initialement recrutés sous contrat de droit privé sont intégrés au sein d'une catégorie unique de « contractuels ». Toutefois, les données distinguant ces agents selon leur nature de contrat demeurent consultables pour les années antérieures.

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

Enfin, une base de données sociales dans laquelle se retrouvent l'ensemble des indicateurs figurant dans le RSU DILA est mise à disposition des représentants du personnel.

CHAPITRE 1 : L'EMPLOI

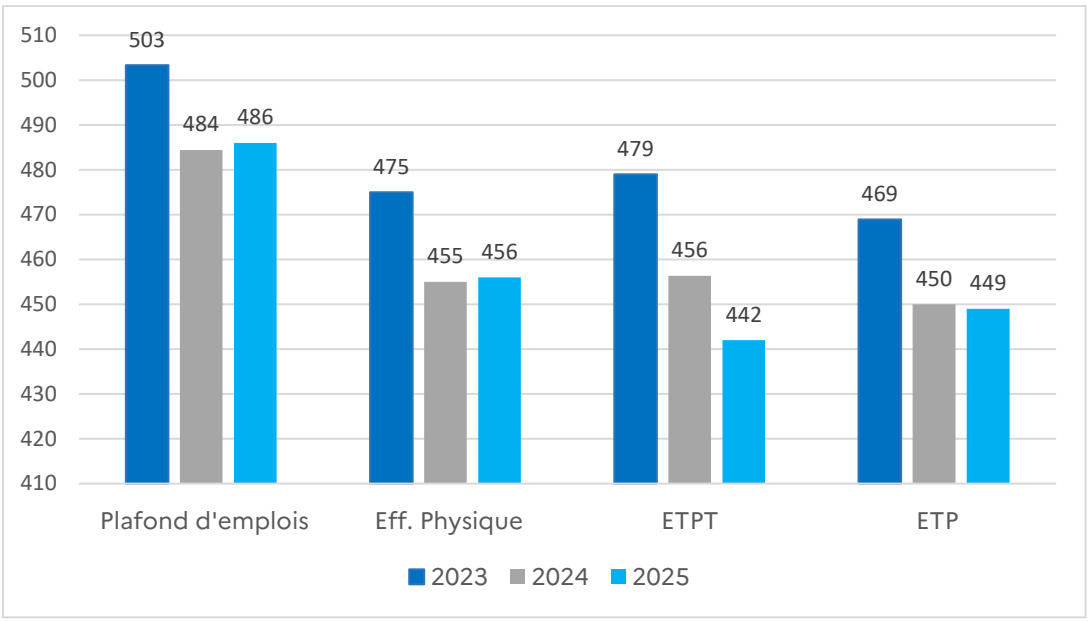


1. Le plafond d'emplois

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

Programme 624	Plafond en ETPT	Consommation en ETPT
2023	503	479
2024	484	456
2025	486	442

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



Au 31 décembre 2025, les effectifs physiques de la DILA s'établissent à 456 agents, représentant 449 ETP, soit une augmentation d'un agent en effectif physique et une baisse d'un ETP par rapport à l'année précédente.
Le plafond d'autorisations d'emplois a quant à lui été augmenté de 1, 5 ETPT entre 2024 et 2025, passant de 484,4 à 485,9. Le taux de consommation des emplois atteint 90,9 % du plafond, contre 94,2 % en 2024.

2. Les effectifs

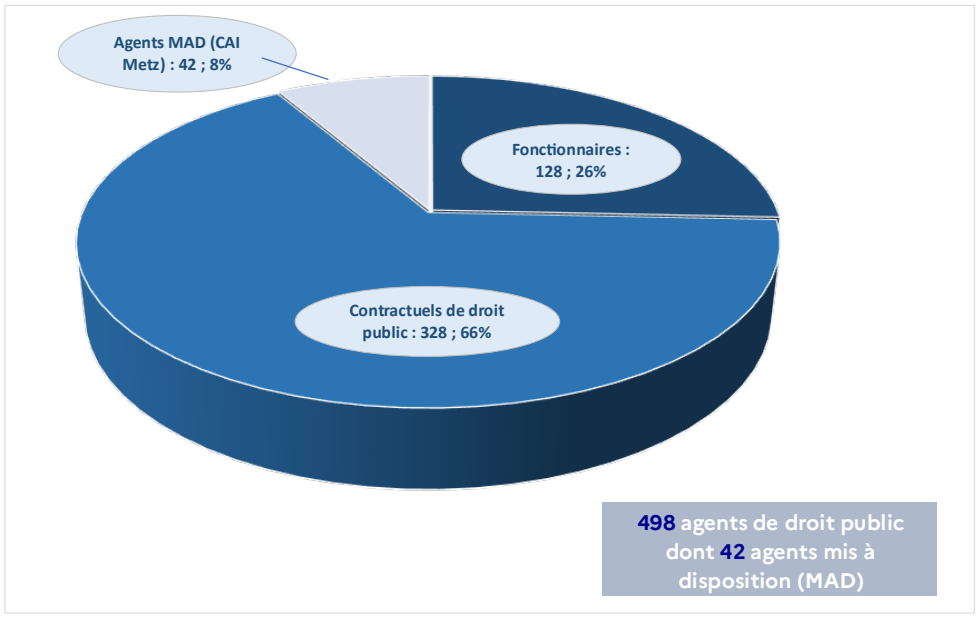
À noter :

- Tous les agents, hors agents sur contrats saisonniers, agents payés à l'acte, agents en congé parental, en congé de longue durée ou MAD sortante, sont comptabilisés dans les effectifs.
- Les agents en MAD entrantes ne sont pas comptabilisés dans les effectifs, sauf lorsque cela est précisé.
- S'agissant des agents fonctionnaires, lorsque le détail catégorie A/A+ ne figure pas, il convient de considérer que les agents A+ sont comptabilisés dans la catégorie A.

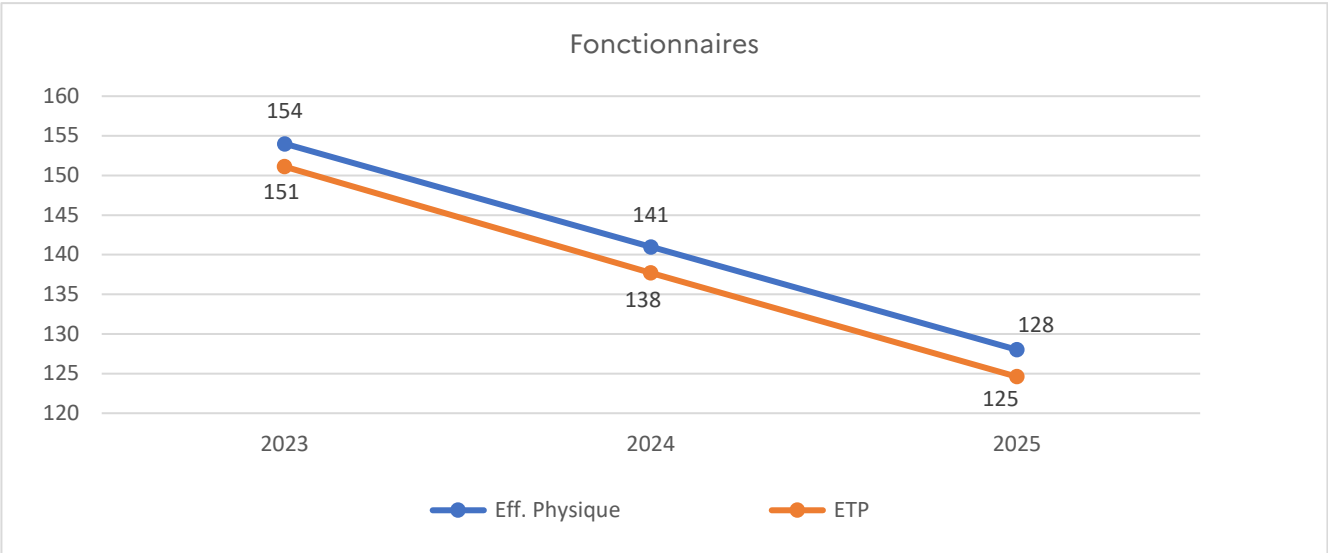
- **Effectifs physiques totaux au 31 décembre 2025**

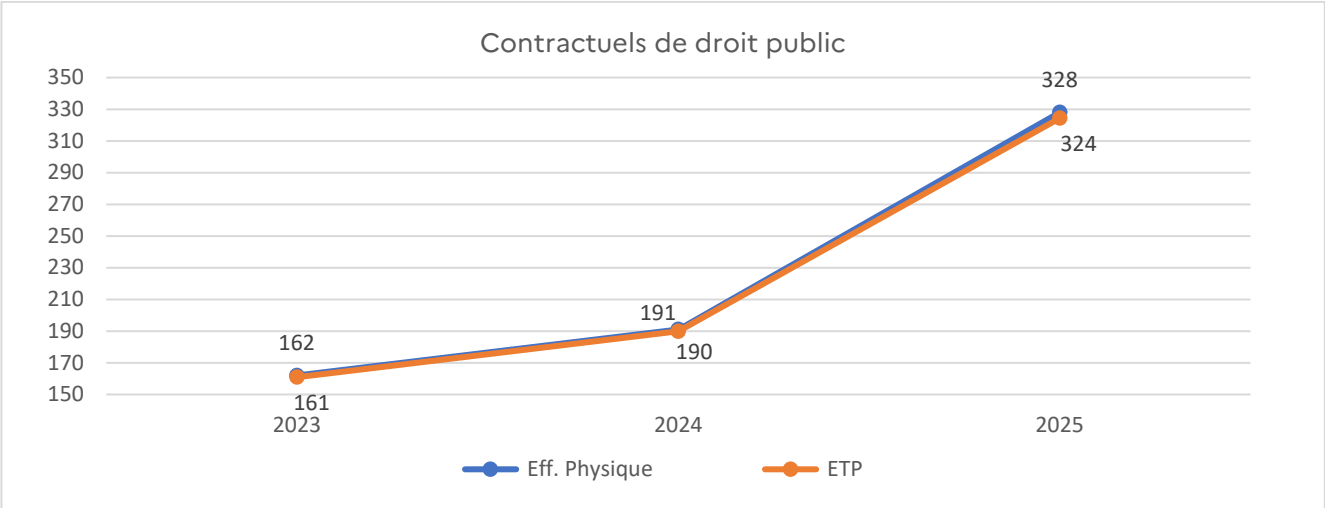
456 agents hors mises à disposition	47,4 % de femmes	52,6 % d'hommes

Au 31 décembre 2025, la DILA compte 456 agents (sans les 42 agents mis à disposition) répartis comme suit : 28 % de fonctionnaires (128) et 72 % de contractuels (328). Ils se décomposent en 47,4 % de femmes et 52,6 % d'hommes.
Si l'on inclut les agents mis à disposition (42 mises à disposition entrantes au CAI de Metz), la DILA compte 498 agents répartis comme suit : 47,8 % de femmes et 52,2 % d'hommes.



- **Évolution des effectifs physiques / ETP (hors MAD et apprentis) par statut sur 3 ans**



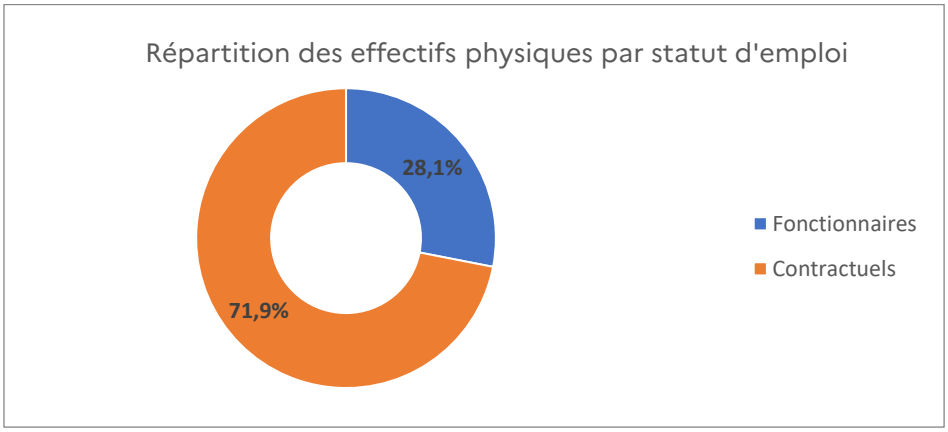


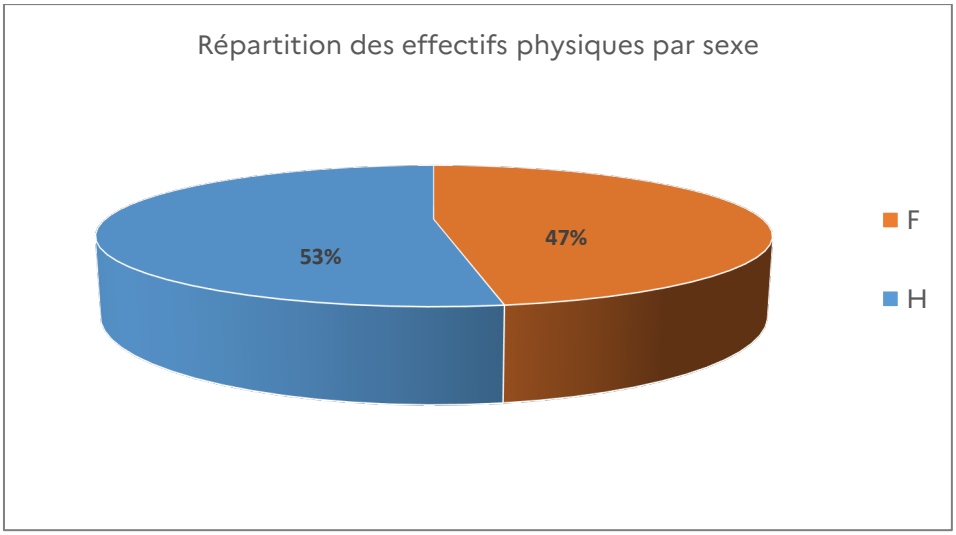
Pour mémoire, les 123 agents initialement recrutés sur contrat de droit privé figurent sur le graphique uniquement à partir de 2025, ce qui explique la forte évolution du nombre des contractuels de droit public.

- **Répartition des effectifs physiques par sexe et par statut au 31 décembre 2025**

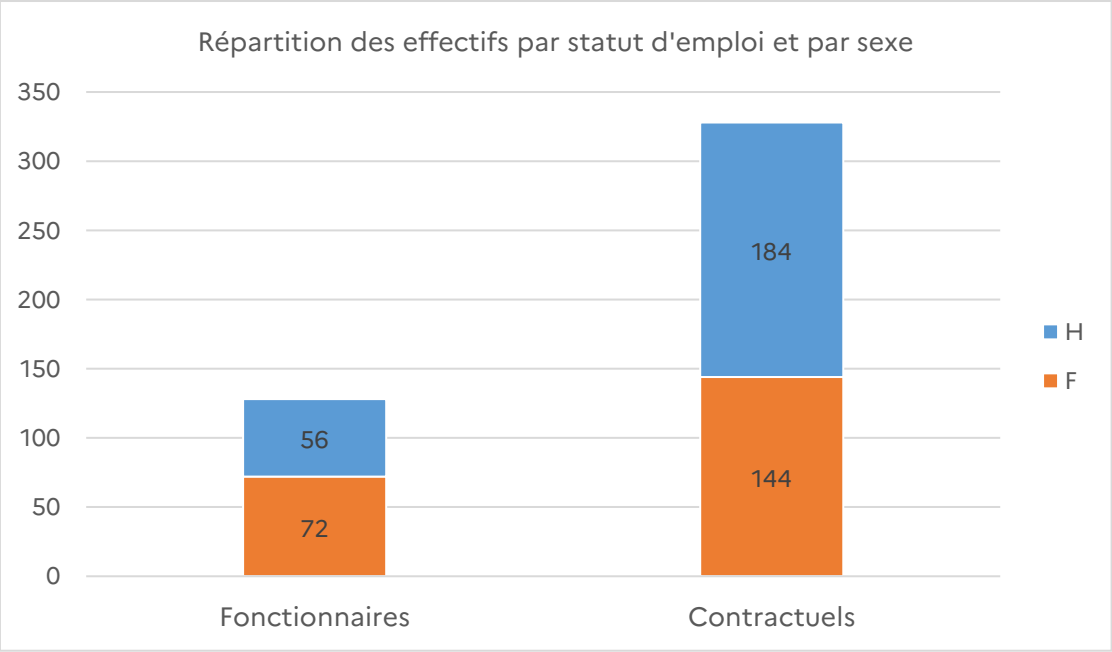
Statut d'emploi	Effectifs physiques
Fonctionnaires	128
Contractuels	328
Total général	**456**

Sexe	Effectifs physiques
Femmes	216
Hommes	240
Total général	**456**





Statut d'emploi	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	72	56	**128**
Contractuels	144	184	**328**
Total général	**216**	**240**	**456**



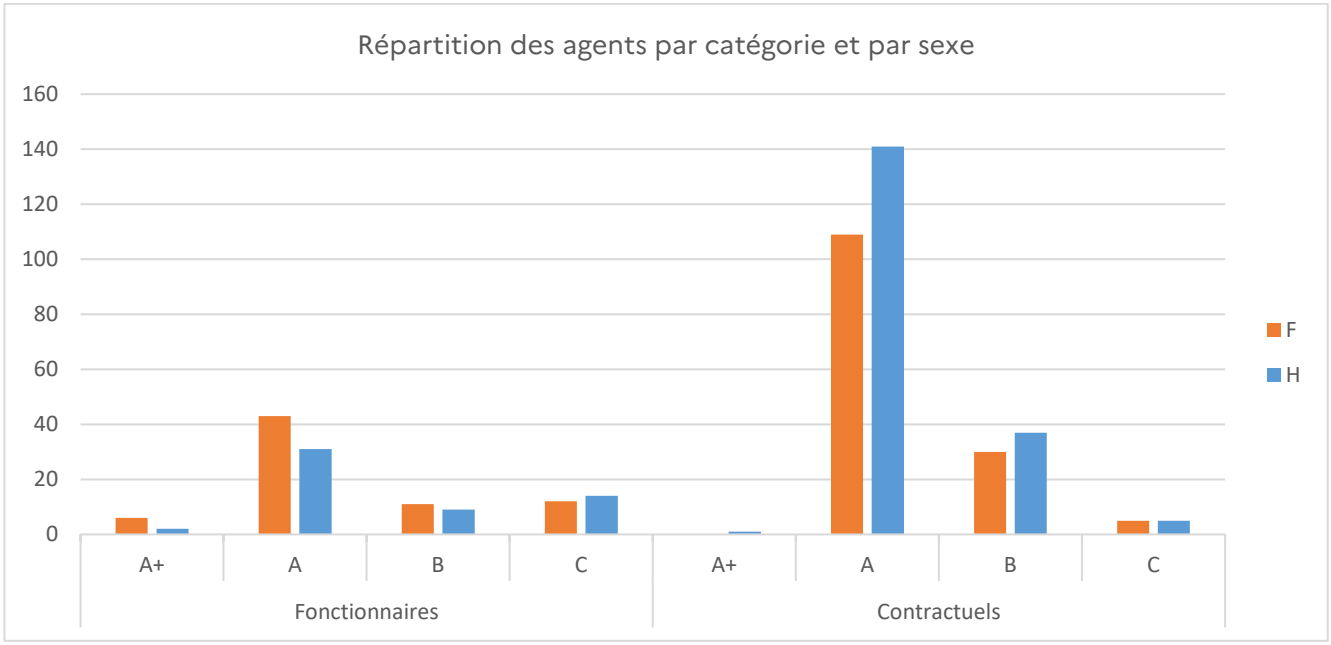
- **Répartition des effectifs physiques par catégorie et par sexe au 31 décembre 2025**

Statut et catégorie	Nombre d'agents
Contractuels	**328**
A+	1
A	250
B	67
C	10
Fonctionnaires	**128**
A+	8
A	74
B	20
C	26
Total	**456**

La part des catégories A+ et A est en constante augmentation depuis plusieurs années. Elle représente 73 % des effectifs physiques (71,9 % en 2024).

Statut et catégorie	Femmes	Hommes	Total
Contractuels	**144**	**184**	**328**
A+	0	1	1
A	109	141	250
B	30	37	67
C	5	5	10
Fonctionnaires	**72**	**56**	**128**
A+	6	2	8
A	43	31	74
B	11	9	20
C	12	14	26
Total	**216**	**240**	**456**

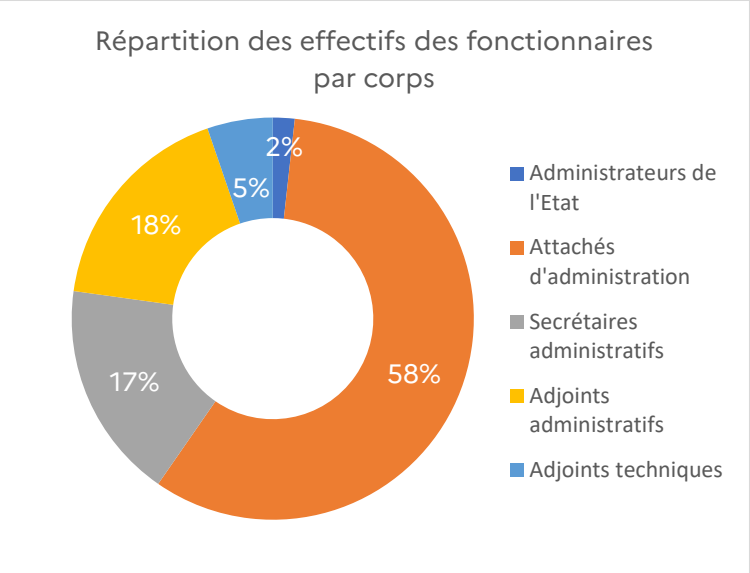
Les femmes représentent 47,4 % des effectifs. Cette proportion est identique (47,4 %) parmi les agents de catégories A+ et A.



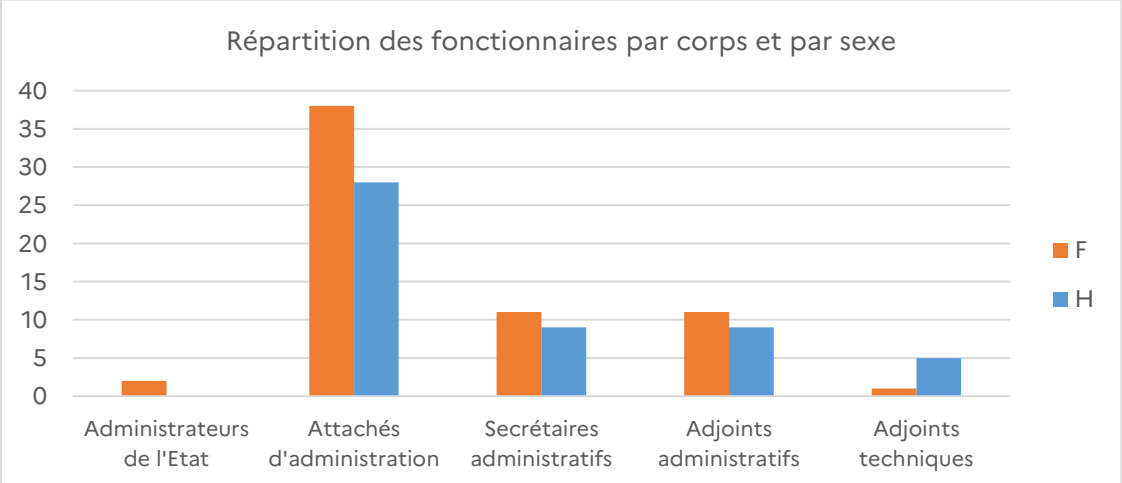
- **Répartition des effectifs physiques des fonctionnaires par corps et par sexe au 31 décembre 2025**

Ne figurent dans les tableaux et graphiques suivants que les effectifs de fonctionnaires relevant d'une des CAP ministérielles. Les 14 fonctionnaires qui ne figurent pas dans les données sont soit détachés sur des emplois fonctionnels, soit placés en position normale d'activité, soit détachés sur des emplois ne relevant pas d'une CAP.

Corps	Effectifs physiques
Administrateurs de l'État	2
Attachés d'administration	66
Secrétaires administratifs	20
Adjoints administratifs	20
Adjoints techniques	6
Total général	**114**



Corps	Femmes	Hommes	Total
Administrateurs de l'Etat	2	0	2
Attachés d'administration	38	28	66
Secrétaires administratifs	11	9	20
Adjoints administratifs	11	9	20
Adjoints techniques	1	5	6
Total	**63**	**51**	**114**

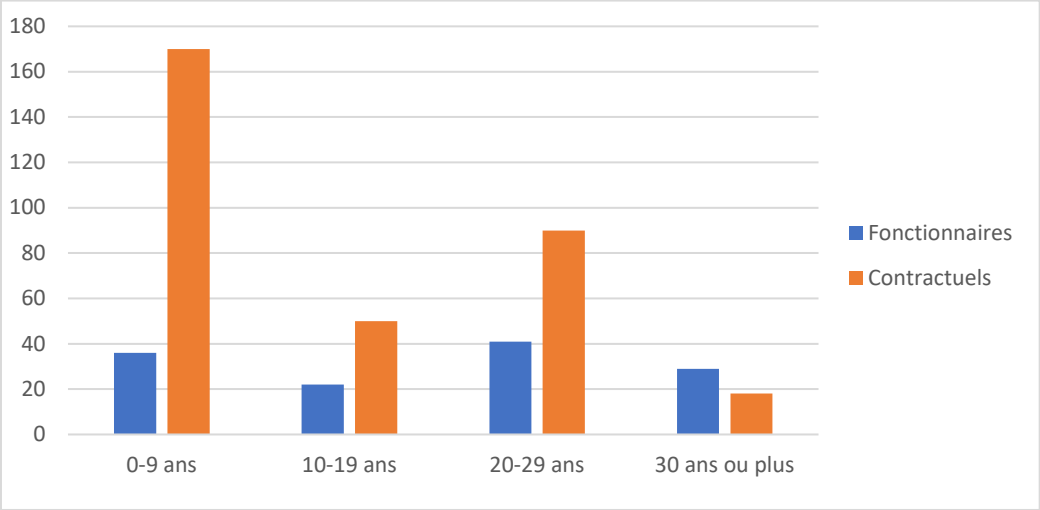


- **Répartition des effectifs physiques par ancienneté au 31 décembre 2025**

	Contractuels		Fonctionnaires		Total Effectif	Total %
	Effectif	%	Effectif	%		
0-9 ans	170	51,8%	36	28,1%	206	45,2%
10-19 ans	50	15,2%	22	17,2%	72	15,8%
20-29 ans	90	27,5%	41	32,0%	131	28,7%
30 ans ou plus	18	5,5%	29	22,7%	47	10,3%
Total général	**328**	**100,0%**	**128**	**100,0%**	**456**	**100,0%**

NB : les tranches d'ancienneté ont été revues par la DSAF.

Cette photographie des effectifs au 31 décembre 2025 met en évidence une forte stabilité des agents : 54,8 % ont une ancienneté supérieure à 10 ans et 39 % à 20 ans. Toutefois, l'évolution vers des parcours plus courts à la DILA est perceptible, la part des agents avec plus de 10 ans d'ancienneté ayant diminué de 6,1 points.
Plus de 82 % des agents, dont l'ancienneté est inférieure à 10 ans, sont des contractuels.



- **Salariés « mutualisés » de la SACIJO au 31 décembre 2025**

S'ajoutent aux effectifs de la DILA, 68 salariés de la Société anonyme de composition et d'impression des Journaux officiels (SACIJO), dits « mutualisés », mis à disposition dans certains départements de la DILA, selon la répartition ci-dessous :

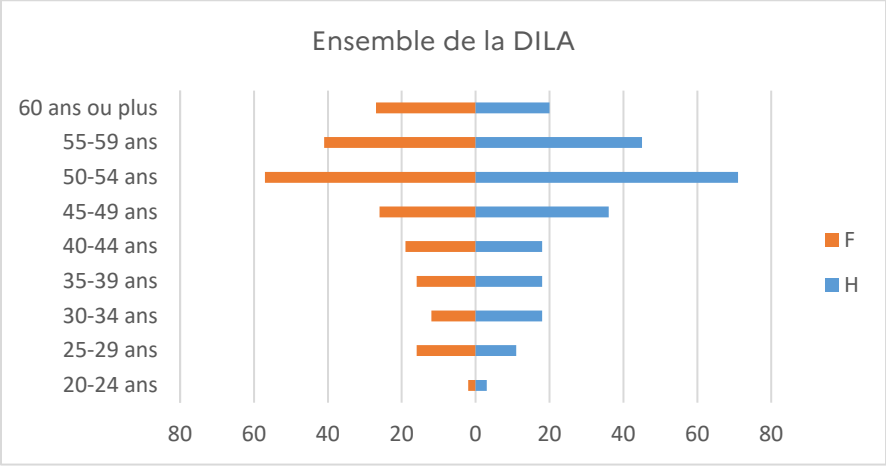
			Effectif au 31/12/2025				
			Femmes		Hommes		Total Effectif au 31/12/2025
Départements	**Effectif au 31/12/2023**	**Effectif au 31/12/2024**	**Encadrant**	**Non encadrant**	**Encadrant**	**Non encadrant**	
Communication	1	1		**1**			**1**
Edition et débat public	23	22		**6**	**2**	**13**	**21**
Information régalienne et économique	16	16	**2**	**8**		**7**	**17**
Information administrative multi-canal	5	5		**3**		**2**	**5**
Imprimerie	9	7	**1**	**1**		**4**	**6**
Logistique, immobilier et services	2	2		**1**		**1**	**2**
Infrastructures et services	9	9		**3**		**6**	**9**
Systèmes d'information économique et de gestion	2	2		**2**		**1**	**3**
Systèmes d'information de l'administration numérique	1	1					**0**
Centre d'appui à la production normative	3	3		**1**		**1**	**2**
Stratégie et sécurité	2	2		**2**			**2**
Total Agents mutualisés	**73**	**70**	**3**	**28**	**2**	**35**	**68**

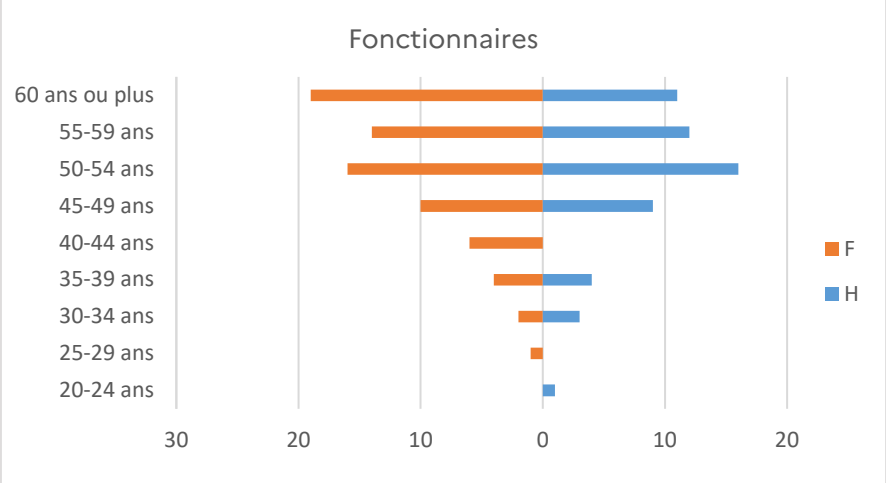
- **Effectifs des agents mis à disposition du CAI de Metz au 31 décembre 2025**

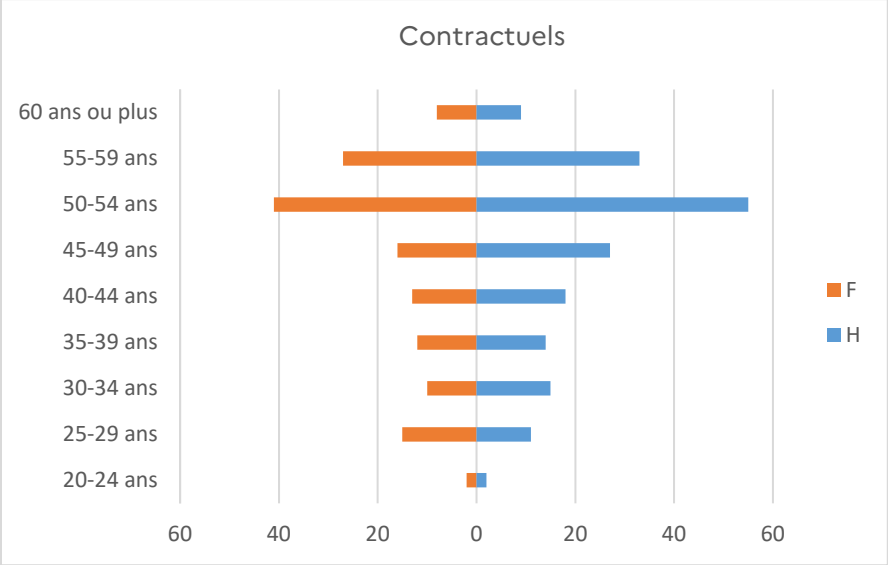
La mise à disposition désigne la situation de l'agent qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et qui, réputé exercer son emploi, continue de percevoir la rémunération correspondante, mais qui exercice des fonctions hors du service où il a vocation à servir.
La DILA compte 42 agents mis à disposition au 31 décembre 2025, soit 4 agents de moins par rapport au 31 décembre 2024. Ces postes vacants sont en attente de recrutements.

	Effectif au 31 décembre 2023			Effectif au 31 décembre 2024			Effectif au 31 décembre 2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Intérieur	**7**	**3**	**10**	**7**	**4**	**11**	**5**	**4**	**9**
Fonctionnaires A	2	1	3	2	1	3	3	1	4
Fonctionnaires B	5	2	7	5	3	8	2	3	5
Travail	**5**	**11**	**16**	**6**	**11**	**17**	**5**	**11**	**16**
Fonctionnaires A	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Fonctionnaires B	4	11	15	5	11	16	4	11	15
Justice	**10**	**1**	**11**	**10**	**1**	**11**	**9**	**1**	**10**
Fonctionnaires A	3	0	3	3	0	3	3	0	3
Fonctionnaires B	7	1	8	7	1	8	6	1	7
Logement	**3**	**4**	**7**	**3**	**4**	**7**	**3**	**4**	**7**
Fonctionnaires A	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Fonctionnaires B	3	4	7	3	4	7	2	3	5
Total	**25**	**19**	**44**	**26**	**20**	**46**	**22**	**20**	**42**
Fonctionnaires A	6	1	7	6	1	7	8	2	10
Fonctionnaires B	19	18	37	20	19	39	14	18	32

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

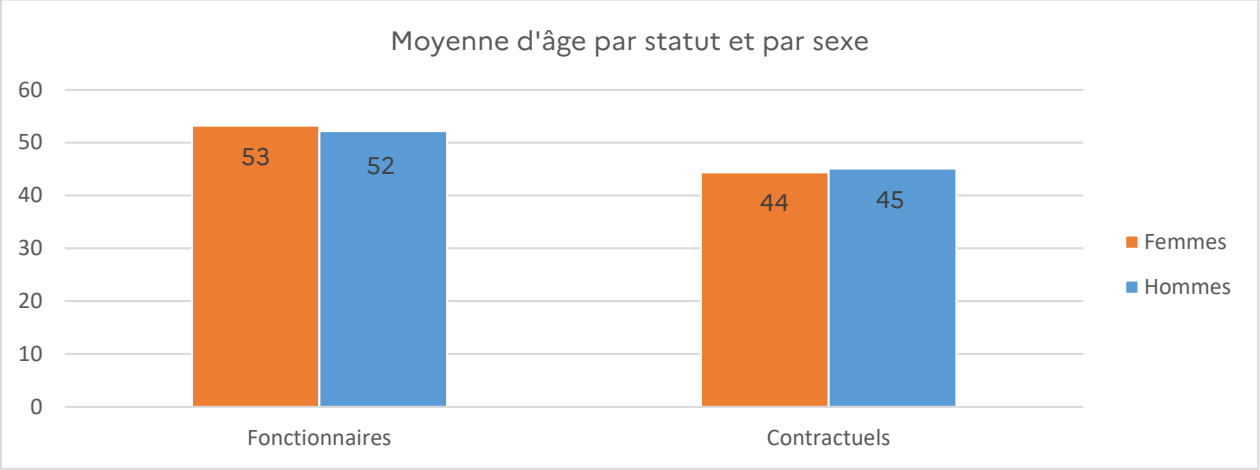




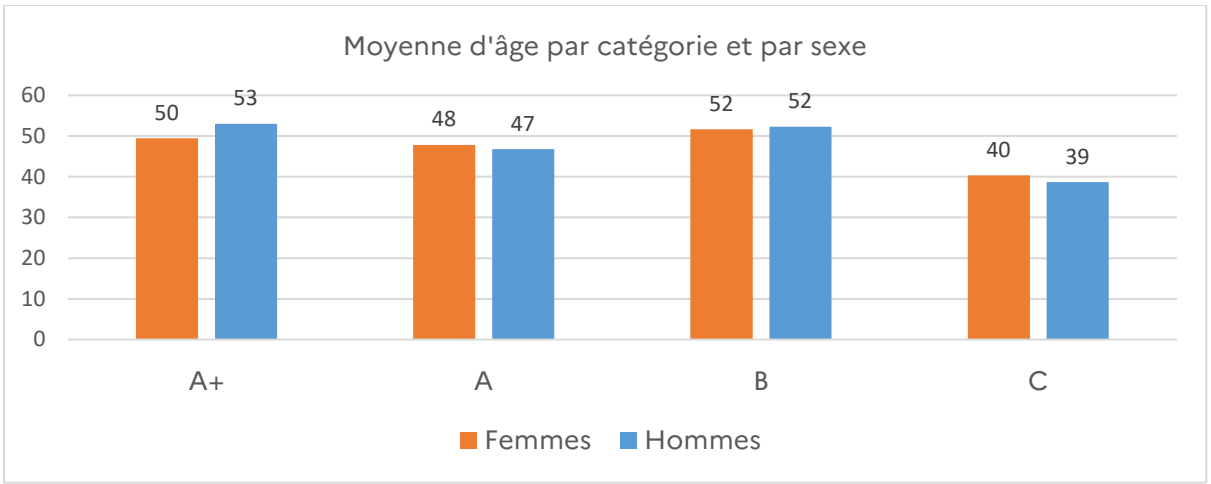


- **Âge moyen**

Statut	Femmes	Hommes	Âge moyen
Fonctionnaires	53	52	53
Contractuels	44	45	45
Moyenne générale	**48**	**47**	**47**

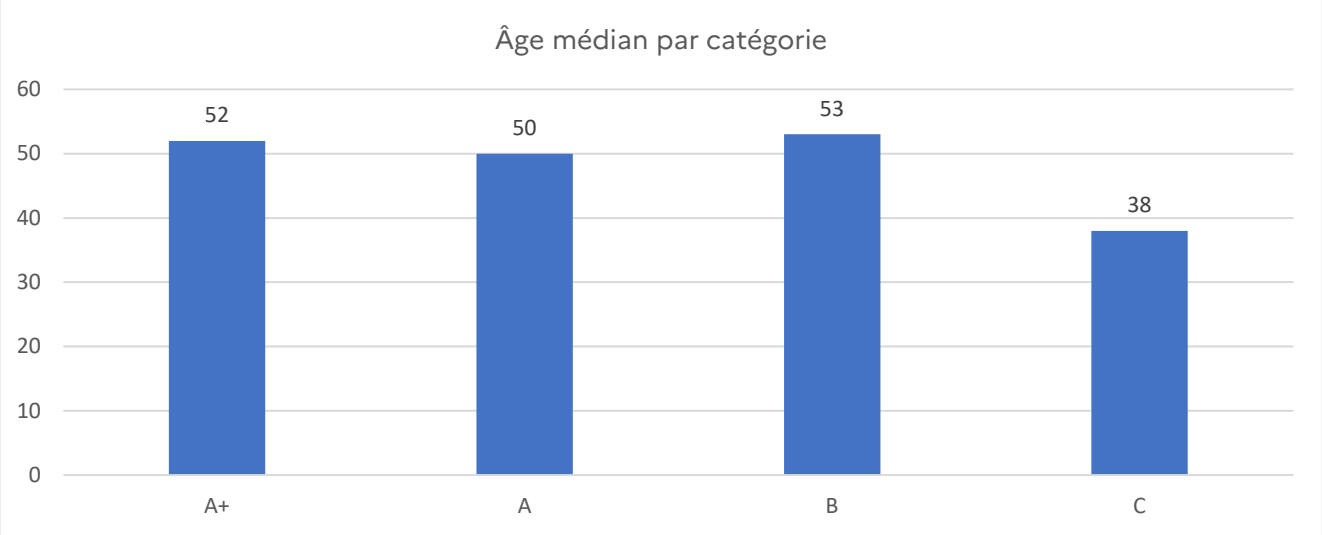


Catégorie	Femmes	Hommes	Âge moyen
A+	50	53	51
A	48	47	47
B	52	52	52
C	40	39	39
Moyenne générale	**48**	**47**	**47**



En 2025, l'âge moyen des agents de la DILA diminue légèrement, passant de 49 ans en 2024 à 47 ans. Il demeure toutefois sensiblement supérieur à celui de l'ensemble de la fonction publique d'État, qui est de 43 ans[1]. Par ailleurs, une différence marquée apparaît selon le statut : les fonctionnaires sont en moyenne plus âgés (53 ans) que les contractuels (45 ans).

- **Âge médian**



[1] Source : DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2025, Chiffres clés* 2023.

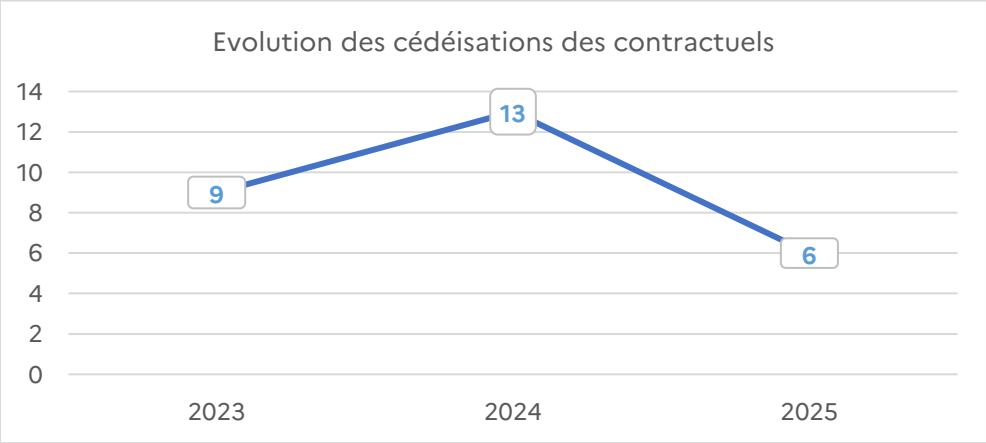
4. Le focus sur les contractuels

- **Cédéisations prononcées en 2025**

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 2025.

6 agents ont été cédéisés en 2025 dont 2 en primo-recrutement sur des métiers en tension de la filière numérique. Il convient de souligner qu'en 2025, comme les années précédentes, l'ensemble des agents éligibles à une cédéisation à l'issue de six ans de contrat l'ont été.

Année de cédéisation	2023	2024	2025
Nombre de cédéisations	9	13	6



Les 6 cédéisations intervenues en 2025, se répartissent ainsi :

- 2 agents recrutés directement en CDI ;
- 1 agent cédéisé entre 3 et 6 ans ;
- 3 agents cédéisés au bout de 6 ans.

- **Répartition des contractuels recrutés sur des postes permanents**

Les effectifs physiques présentés ci-dessous sont ceux présents au 31 décembre 2025 et recrutés sur des postes permanents sur le fondement des articles L. 332-1 à L. 332-7 du CGFP.

	Femmes	Hommes	Total
CDD	59	51	110
CDI	82	132	214
Total	**141**	**183**	**324**

En 2025, 66 % des contractuels sur emplois permanents sont en CDI, soit une hausse de 15 points par rapport à 2024.

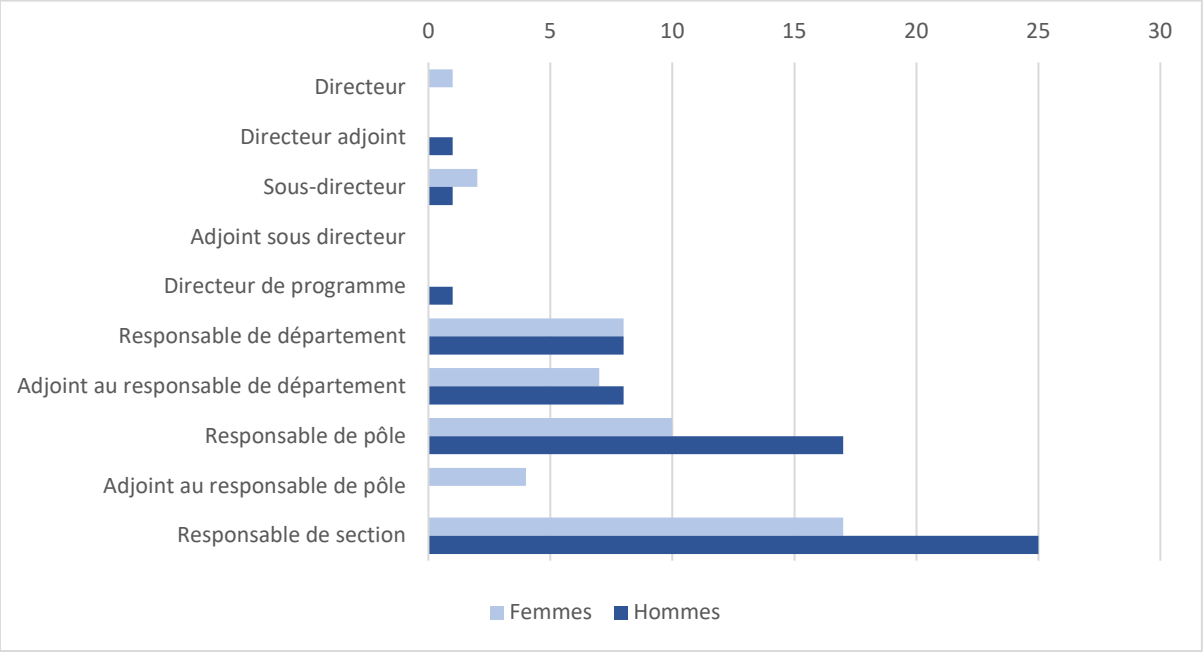
- **Répartition des contractuels recrutés sur des postes non permanents**

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

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

	Effectif physique au 31/12/2025		
Types de besoins (art. L. 332-6, L. 332-7 et L. 332-22 du CGFP)	**Femmes**	**Hommes**	**Total**
Remplacement temporaire d'agents absents (art. L. 332-6 du CGFP)		1	**1**
Vacance de poste temporaire (art. L. 332-7 du CGFP)	1		**1**
Accroissement temporaire (art. L. 332-22 du CGFP)	2		**2**
Total	**3**	**1**	**4**

5. La répartition de l'encadrement par genre



Le taux de féminisation de l'encadrement est important et réparti de la manière suivante au 31 décembre 2025 :

- Périmètre direction, responsables de département et adjoints (37 agents) :
  - 48,6 % de femmes
  - 51,4 % d'hommes
- Périmètre précédent + responsables de pôle et leurs adjoints (68 agents) :
  - 47,1 % de femmes
  - 52,9 % d'hommes
- Périmètre précédent + responsables de section (110 agents) :
  - 44,5 % de femmes
  - 55,5 % d'hommes

Pour mémoire, le taux de féminisation de l'effectif total de la DILA (hors mises à disposition) est légèrement en baisse (47,4 % contre 48,8 % en 2024).

6. Les agents en situation de handicap

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

La DILA emploie 44 personnes qui se sont déclarées en situation de handicap au 31 décembre 2025. Le taux d'emploi (ratio entre l'effectif et le nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapée - BOETH) de ces personnes a encore progressé en 2025, puisqu'il passe de 9,23 % en 2024 à 9,67 %.

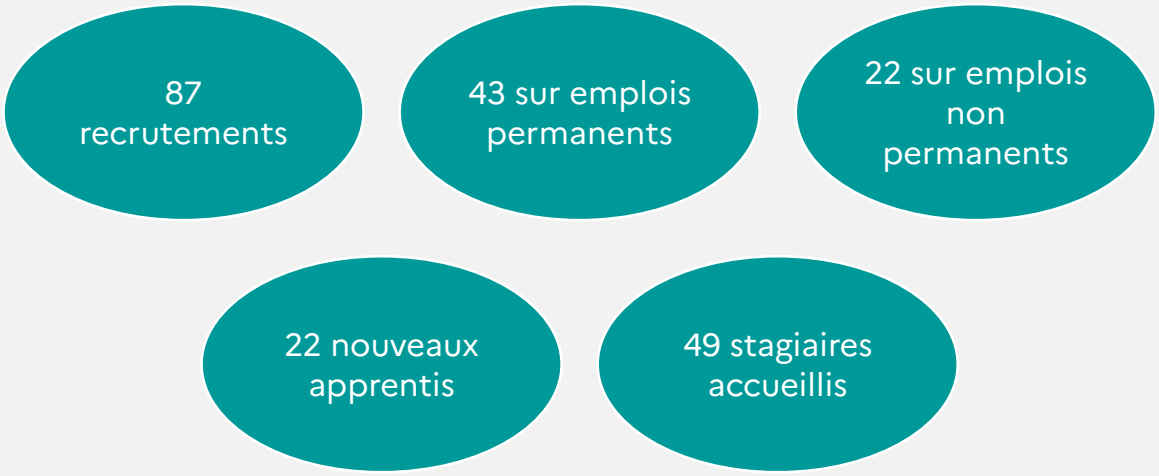
Sur ces 44 agents, 2 ont rejoint la DILA en 2025.

Critères légaux de situation de handicap	Personne handicapée reconnue par la CDAPH et à ce titre recrutée sur contrat		Accidenté du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente de travail d'au moins 10 %		Agent inapte reclassé		Invalidité 1ère catégorie	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Fonctionnaires A	4	5						
Fonctionnaires B	1	1						
Fonctionnaires C	5	1						
Contractuels A	6	4		1			1	
Contractuels B	3	6		1	2	1		
Contractuels C	1			1				
Apprentis								
Total par sexe	**20**	**17**	**0**	**3**	**2**	**1**	**1**	**0**

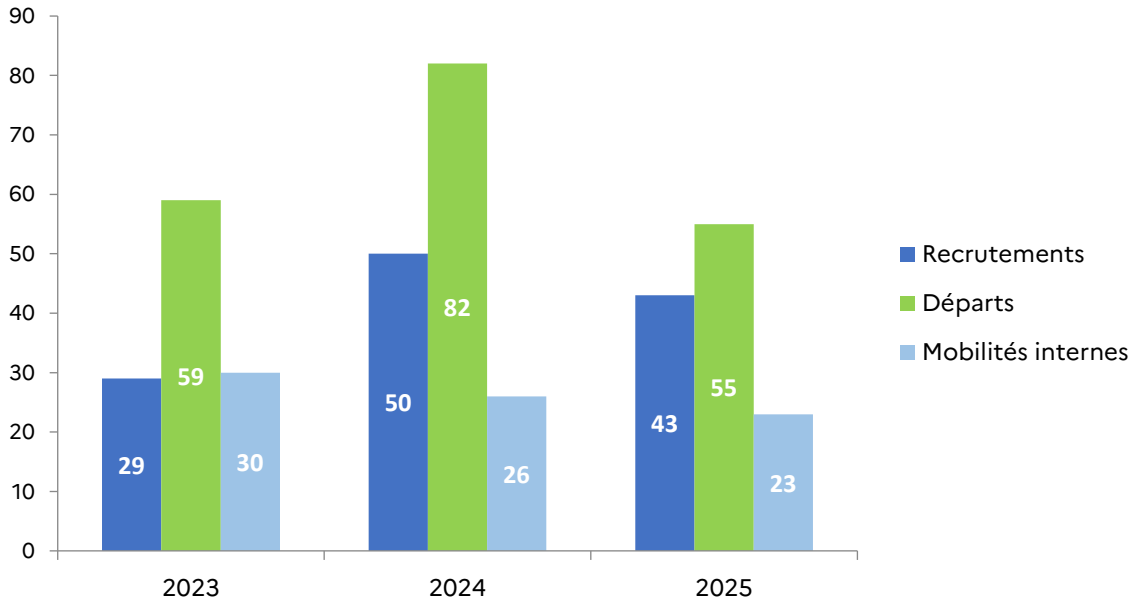
Total	37	3	3	1

	2023	2024	2025
Nombre de BOETH	42	42	44
Taux d'emploi direct	8,86 %	9,23 %	9,67 %
Contribution FIPHFP	0 €	0 €	0 €

CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT



Évolution générale des mouvements de personnel sur emplois permanents



1. Les arrivées

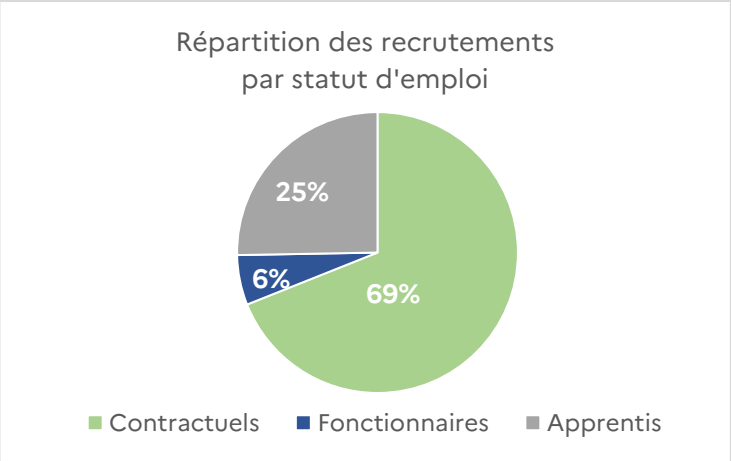
a) Les agents recrutés sur l'année par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

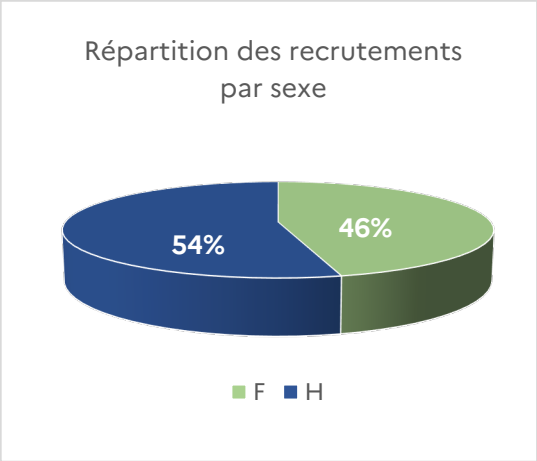
En 2025, 87 agents ont été recrutés, dont :

- 43 agents sur emplois permanents répartis comme suit :
  - 5 fonctionnaires
  - 38 contractuels
- 22 contractuels sur emplois non permanents (remplacements, accroissements temporaires d'activité ou saisonniers) ;
- 22 apprentis.

Le recrutement sur emplois permanents reste élevé en 2025 (43 agents contre 50 en 2024). Pour rappel, le niveau exceptionnel de 2024 était lié aux nombreux départs survenus dans le cadre de la dernière année du plan de cessation anticipée volontaire d'activités.

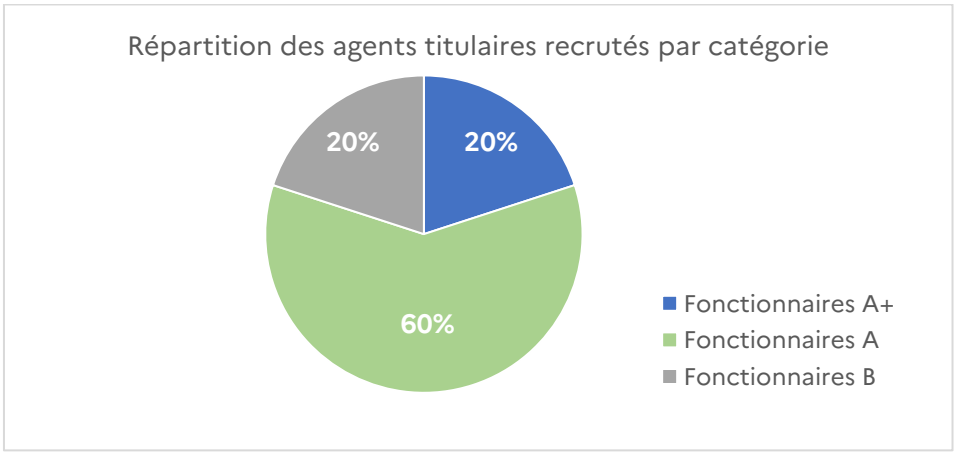
	Catégorie A+		Total A+	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total général		
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H	T
Contractuels	0	0	**0**	17	21	**38**	2	1	**3**	8	11	**19**	27	33	**60**
Fonctionnaires	1	0	**1**	1	2	**3**	0	1	**1**	0	0	**0**	2	3	**5**
Apprentis	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	11	11	**22**	11	11	**22**
Total général	**1**	**0**	**1**	**18**	**23**	**41**	**2**	**2**	**4**	**19**	**22**	**41**	**40**	**47**	**87**





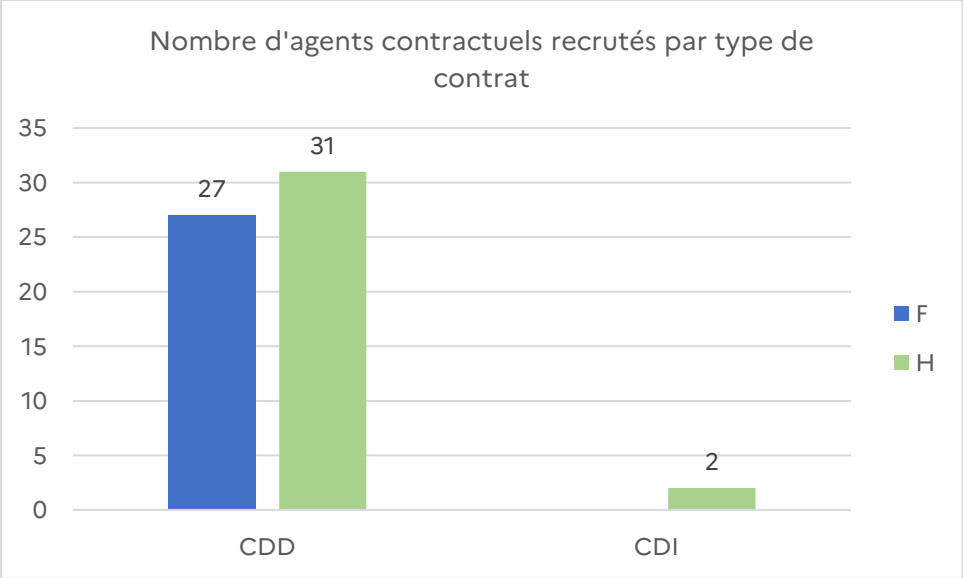
b) Les agents recrutés sur emplois permanents par catégorie et par sexe

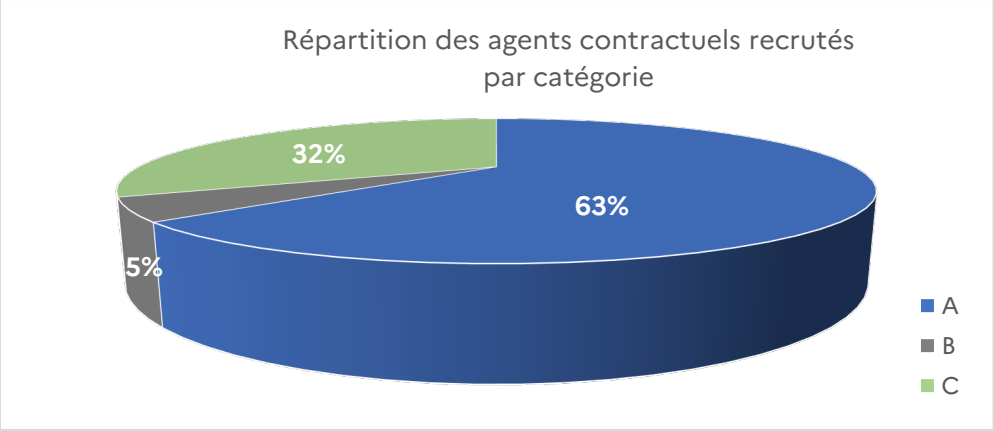
	Catégorie A+		Total A+	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Total général		
	F	H		F	H		F	H		F	H	T
Contractuels	0	0	**0**	15	21	**36**	1	1	**2**	16	22	**38**
Fonctionnaires	1	0	**1**	1	2	**3**	0	1	**1**	2	3	**5**
Total général	**1**	**0**	**1**	**16**	**23**	**39**	**1**	**2**	**3**	**18**	**25**	**43**



c) Les agents contractuels recrutés par type de contrat, par fondement juridique, par sexe, par catégorie et par durée

	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total général		
	F	H		F	H		F	H		F	H	T
CDD	**17**	**19**	**36**	**2**	**1**	**3**	**8**	**11**	**19**	**27**	**31**	**58**
CDD publics permanents	15	19	34	1	1	2	0	0	0	16	20	36
CDD public temporaires	2	0	2	1	0	1	8	11	19	11	11	22
CDI	**0**	**2**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**2**
Total	**17**	**21**	**38**	**2**	**1**	**3**	**8**	**11**	**19**	**27**	**33**	**60**





2. Les apprentis et les stagiaires

a) Les apprentis

22 nouveaux apprentis (50 % de femmes – 50 % d'hommes) ont été accueillis au sein de la DILA pour la période scolaire 2025-2026.

Le tableau ci-dessous présente les niveaux des diplômes préparés par ces apprentis :

Niveau 4 : diplôme de niveau BAC, brevet de technicien ou brevet professionnel	**0**
Niveau 5 : diplôme de niveau bac +2	**3**
Niveau 6 : diplôme de niveau bac +3 ou +4	**4**
Niveau 7 : diplôme de niveau bac +5 à +7	**15**

Les 22 apprentis ont été affectés sur les missions suivantes :

Département	Intitulé de l'offre
AC	Gestionnaire comptable - Recouvrement
CAI	Juriste
CAI	Informateur spécialisé du secteur logement-urbanisme
D2S	Développeur IA-Data Scientist / Machine Learning Engineer
D2S	Développeur IA-Data Scientist / Machine Learning Engineer
D2S	Ingénieur - Modélisation et cartographie du SI
DEDP	Assistant éditorial
DEDP	Journaliste réseaux sociaux pour le site VP
DEDP	Graphiste - Conception Graphique multimédia
DEDP	Assistant éditorial
DEDP	Rédacteur Web pour le site VP
DEDP	Chef de produit marketing
DI	Technicien en informatique prépresse et informatique industrielle
DIAM	Rédacteur web - Juriste pour l'actualité du site Entreprendre
DIAM	Assistant chef de projets
DIAM	Community management pour SP
DIS	Administrateur Systèmes et réseaux
DIS	Analyste opérationnel de la Sécurité informatique
DIS	Ingénieur DevOps
DIS	Chef de projet technique
DSIAN	UX design
DSIAN	Chef de projet numérique

Au total, 32 apprentis sont accueillis sur la période 2025 - 2026 dans 11 départements de la DILA (43,8 % de femmes – 56,2 % d'hommes).

Département	Nombre d'apprentis
DSIEG	1
DSIAN	4
DIS	5
D2S	5
CAPNOR	1
TOTAL SDSI	**16**
DEDP	6
DIAM	4
DI	1
CAI	3
TOTAL SDPP	**14**
DLIS	1
AC	1
TOTAL SG	**2**
TOTAL GENERAL	**32**

b) Les stagiaires

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

La DILA a accueilli 49 stagiaires en 2025 répartis dans tous les secteurs d'activité (41 % de femmes et 59 % d'hommes) dont 11 lycéens pendant la période du 16 au 27 juin 2025, dans le cadre de la démarche d'accueil dans les administrations de l'État de lycéens en classe de seconde générale et technologique.

	Stages non rémunérés						Stagiaires rémunérés						Total	
	Nombre de stagiaires			Durée cumulée des stages *(en mois)*			Nombre de stagiaires			Durée cumulée des stages *(en mois)*			Stagiaires	Durée cumulée des stages (en mois)
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
2023	16	19	**35**	7	6	**13**	7	4	**11**	19	12	**31**	**46**	**44**
2024	18	21	**39**	9	10	**19**	6	2	**8**	21	6	**27**	**47**	**46**
2025	14	23	**37**	5	6	**11**	6	6	**12**	9	5	**14**	**49**	**25**

Les stages rémunérés (stages supérieurs à 2 mois) représentent 24,5% du nombre total de stages.

CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS

23 agents ayant bénéficié d'une mobilité interne

9 agents accompagnés en mobilité et carrière

8 fonctionnaires promus

55 agents permanents ayant quitté la DILA

dont 25 agents admis à la retraite

1. La mobilité

a) Les mobilités internes

En 2025, 20 agents DILA ont changé d'affectation en interne contre 26 en 2024.

	2025	
	F	H
Fonctionnaires A+	0	0
Fonctionnaires A	0	2
Fonctionnaires B	0	0
Fonctionnaires C	1	0
Contractuels A	5	8
Contractuels B	2	2
Contractuels C	0	0
Total	8	12
Total général	20	

En 2025, 3 salariés de la SACIJO ont effectué une mobilité au sein d'un département de la DILA dans le cadre de la mutualisation (2 au DEDP et 1 au DI).

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

	2023	2024	2025
Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	37	71	**66**
Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	720	1 586	**1 400**
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de la publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat titulaire externe au périmètre	11	10	**5**
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de la publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat contractuel externe au périmètre	15	40	**38**
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de la publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat titulaire interne au périmètre	3	5	**3**
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de la publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat contractuel interne au périmètre	4	5	**20**

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

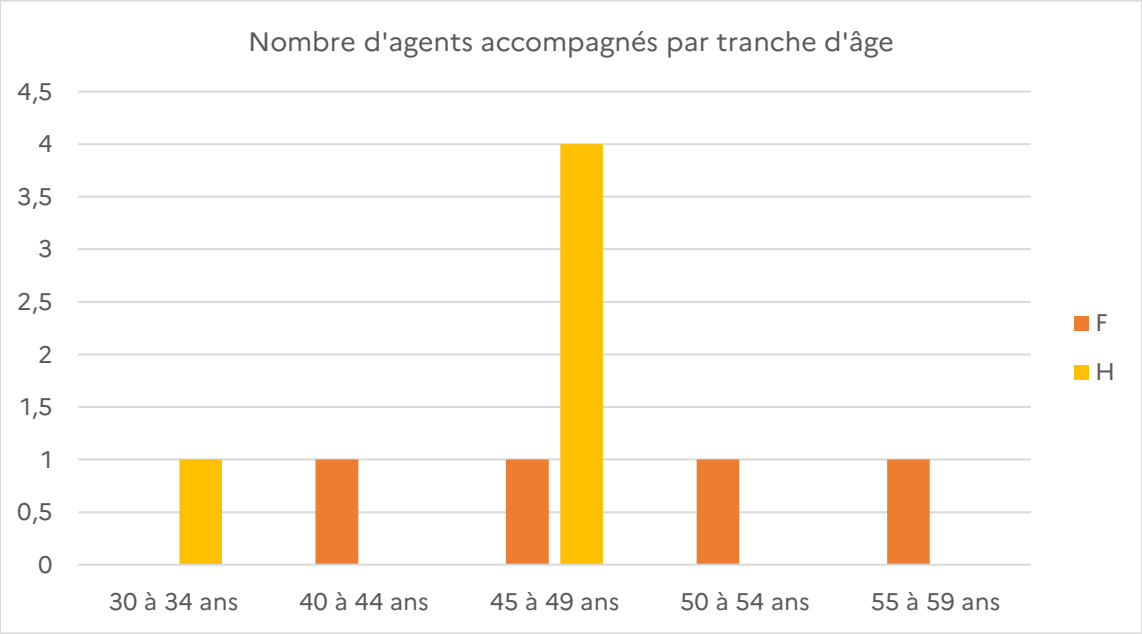
b) L'accompagnement en mobilité et carrière

Au sein du département des ressources humaines, 3 agents exercent un rôle de conseiller en évolution professionnelle (CEP) pour un total de 0,8 ETP. Il s'agit d'accompagner au mieux les agents qui le souhaitent dans leur projet d'évolution professionnelle L'objectif est de faire un point sur la carrière, de clarifier un projet d'évolution professionnelle, de préparer une candidature pour un nouveau poste, de réfléchir aux concours de la fonction publique, etc. En 2025, 9 agents ont été accompagnés dans ce cadre.

Par ailleurs, un agent issu de l'imprimerie a été affecté en 2025 au département des ressources humaines, afin d'être accompagné de manière plus personnalisée dans son projet de reconversion professionnelle, dans le cadre d'un reclassement.

	Femmes			Total Femmes	Hommes			Total Hommes	Total général
	A	B	C		A	B	C		
Accompagnement à la demande de l'agent	2	0	0	**2**	3	0	0	**3**	**5**
Accompagnement à la demande de l'administration	1	0	1	**2**	1	0	1	**2**	**4**
Total général	**3**	**0**	**1**	**4**	**4**	**0**	**1**	**5**	**9**

	Femmes			Total Femmes	Hommes			Total Hommes	Total général
	A	B	C		A	B	C		
30 – 34 ans	0	0	0	**0**	1	0	0	**1**	**1**
40 - 44 ans	1	0	0	**1**	0	0	0	**0**	**1**
45 – 49 ans	1	0	0	**1**	3	0	1	**4**	**5**
50 – 54 ans	1	0	0	**1**	0	0	0	**0**	**1**
55 – 59 ans	0	0	1	**1**	0	0	0	**0**	**1**
Total général	**3**	**0**	**1**	**4**	**4**	**0**	**1**	**5**	**9**



2. Les promotions des fonctionnaires

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

Au titre de l'année 2025, 1 agent a été promu contre 2 en 2024.

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

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

Au titre de l'année 2025, le nombre de promotions est de 7 (3 femmes et 4 hommes), soit une légère hausse par rapport à 2024 (6 promotions – 3 hommes et 3 femmes).

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

3. Les départs

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

Motif de départ	Femmes		Total Femmes	Hommes		Total Hommes	Total général
	Fonctionnaires	Contractuels		Fonctionnaires	Contractuels		
Décès	1	0	1	1	0	1	**2**
Retraite	3	8	11	2	12	14	**25***
Fin de détachement	3	0	3	1	0	1	**4**
Démission	0	1	1	0	4	4	**5**
Fin de contrats CDD	0	3	3	0	2	2	**5**
Disponibilité	1	1	2	0	1	1	**3**
Détachement	1	0	1	1	0	1	**2**
Licenciement (refus signature avenant)	0	4	4	0	0	0	**4**
Révocation	0	0	0	1	0	1	**1**
Licenciement (période d'essai non concluante)	0	0	0	0	1	1	**1**
Sortie par mutation	2	0	2	0	0	0	**2**
Rupture conventionnelle	1	0	1	0	0	0	**1**
Total général	**12**	**17**	**29**	**6**	**20**	**26**	**55**

**dont 15 agents en CAVA admis à la retraite*

- **Focus sur les départs en retraite**

	Femmes	Hommes	Moyenne d'âge
Agents en activité	64,2	65,3	64,6
Agents en CAVA	62,7	62,3	62,4
Moyenne d'âge	**63,4**	**63,8**	**63,5**

Au total, sur l'année 2025, 25 agents sont partis en retraite (contre 24 en 2024) avec un âge moyen de 63,5 ans (contre 64,3 ans en 2024).

CHAPITRE 4 : LES FORMATIONS

429 k€ de dépenses de formation

305 k€ pour l'apprentissage

81 % d'agents formés

220 actions de formation

1 677 jours de formation

Pour l'année 2025, 81 % des effectifs de la DILA ont suivi une formation (soit 432 agents), ce qui représente 220 actions de formation pour un coût total de 429 351 euros et 83 % des formations réalisées ont été suivies en présentiel par les agents.

En 2025, la politique de formation a poursuivi sa dynamique de déploiement traduisant une mobilisation soutenue en faveur du développement des compétences et de l'accompagnement des parcours professionnels (73 % des agents ont été formés en 2024 et 78 % en 2023). Ce niveau particulièrement élevé témoigne de l'engagement de la DILA pour accompagner les agents dans un environnement professionnel en évolution.

	2023	2024	2025
Nombre d'actions de formation	254 actions de formation	208 actions de formation	**220 actions de formation**
Nombre de jours de formation	1 516 jours de formation	1 740 jours de formation	**1 677 jours de formation**
Nombre de jours de formation en moyenne par stagiaire	4 jours	4 jours	**4 jours**
Nombre d'actions de formation en moyenne par agent	4 actions	2 actions	**2 actions**
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation	426 agents	390 agents	**432 agents**

1. Les dépenses de formation

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

Répartition du budget	Budget alloué	Budget consommé (dont frais de stage)
Plan de développement des compétences	470 000 €	*411 951 €*
CPF	50 000 €	*17 400 €*
Apprentissage	390 000 €	*304 700 €*
Total	**910 000 €**	**734 051 €**

La masse salariale des apprentis s'élève à 544 592 € et les gratifications des stagiaires à 24 565 € au titre de l'année 2025.

	Budget formation alloué (en euros)	Nombre d'agents au 31/12 de l'année N	Budget par agent (en euros)
2023	535 000	549	974
2024	520 000	536	970
2025	520 000	533	976

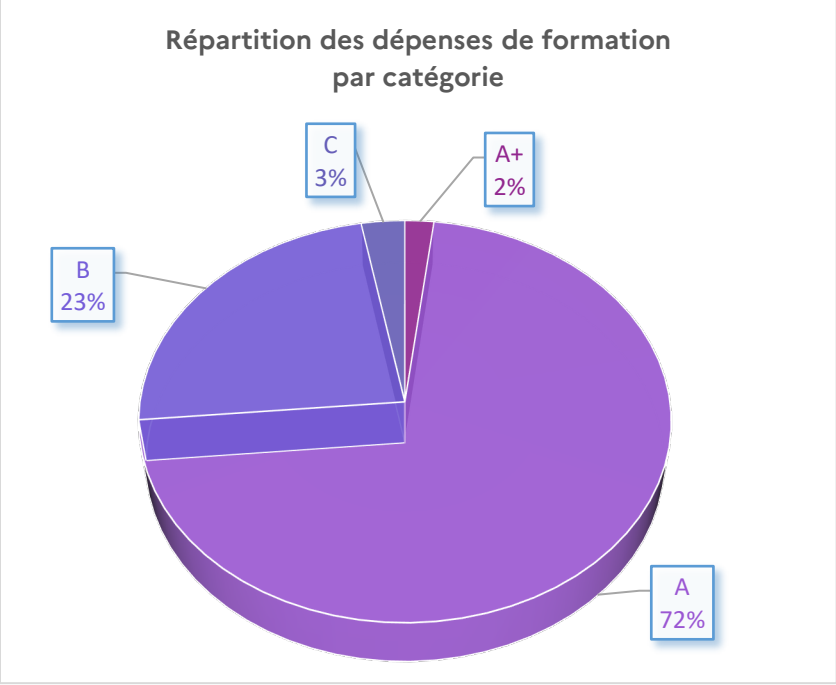
b) Le coût et la durée moyens des stages de formation

	Coût moyen d'un stage (TTC)	Durée moyenne d'un stage
2023	449 €	10 heures
2024	456 €	13 heures
2025	345 €	10 heures

Le coût moyen d'un stage est en baisse par rapport à 2024 ce qui s'explique par la mise en place accrue de formations collectives.

c) La répartition des dépenses de formation

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



Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
A+	4 880	3 399	8 279
A	116 980	190 646	307 626
B	27 096	73 873	100 969
C	6 185	6 292	12 477
Total général	**155 141**	**274 210**	**429 351**

Au cours de l'année 2025, les formations constructeurs au bénéfice des agents du département de l'imprimerie se sont poursuivies. 7 stagiaires ont pu prendre part à ces sessions. Cela représente un total de 168 heures de formation pour un coût de 47 k€.

Comme chaque année, des formations thématiques ont été proposées à l'ensemble des cadres encadrants en 2025. Ce dispositif a pour objectif de répondre à la diversité des situations d'encadrement et des besoins professionnels. Au total, une vingtaine d'encadrants ont suivi au moins l'une des formations proposées au titre de ce dispositif (ex : conduire l'entretien annuel RH, management et prévention RPS, etc.)

L'année 2025 a marqué la phase de déploiement opérationnel du dispositif relatif aux enjeux de la transition écologique au sein de la DILA, avec l'animation régulière de sessions auprès des agents et la montée en compétence progressive du réseau de 8 animateurs internes. Au 31 décembre 2025, 126 agents avaient été sensibilisés grâce à ces deux ateliers, dans le cadre de 21 sessions organisées au cours de l'année 2025.

Face à l'essor rapide des outils d'intelligence artificielle et à l'augmentation des demandes exprimées par les départements, la DILA s'est saisie dès 2025 de la question de l'acculturation des agents à ces technologies. Le scénario retenu consiste en l'organisation de sessions collectives de sensibilisation à l'IA générative, d'une durée d'environ 1 h 30 en présentiel, animées en interne (cellule IA et DRH), dont le déploiement se fait en 2026.

2. La répartition des agents formés

Répartition par catégorie professionnelle au 31 décembre 2025

	Femmes		Hommes		Effectifs total formés	% du total
	Effectifs formés	%	Effectifs formés	%		
Fonctionnaires A+	7	78	2	22	9	2
Fonctionnaires A	42	62	26	38	68	16
Fonctionnaires B	9	53	8	47	17	4
Fonctionnaires C	6	43	8	57	14	3
Contractuels A+	0	0	1	100	1	0
Contractuels A	93	44	116	56	209	48
Contractuels B	28	46	33	54	61	14
Contractuels C	5	63	3	38	8	2
Fonctionnaires MAD	12	50	12	50	24	6
Apprentis	12	57	9	43	21	5
Total	**214**	**50**	**218**	**50**	**432**	**100**

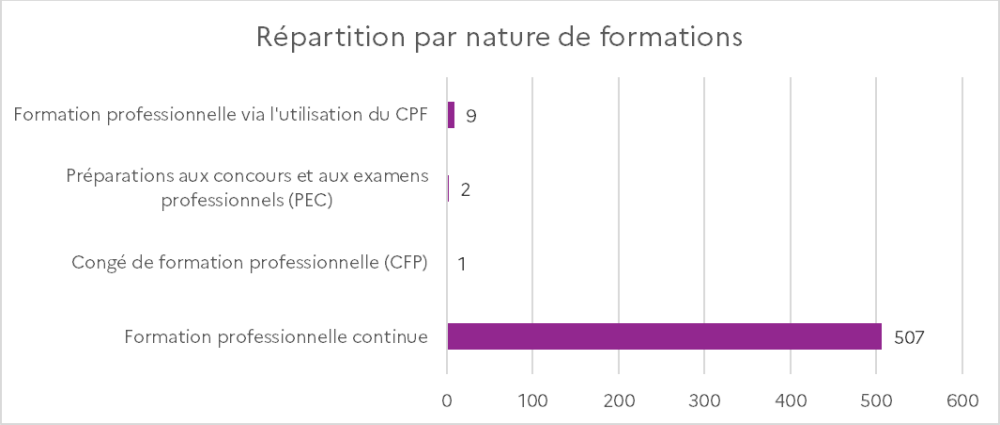
3. La répartition par nature et modalité de formations

À titre liminaire, il convient de préciser que le total mentionné par formation correspond non pas à l'effectif d'agents formés (432), mais au nombre de stagiaires ayant un suivi des formations de nature ou modalités différentes (519). Un stagiaire désigne un agent participant à une formation.

- **Répartition par nature de formations**

Nature de la formation	Nombre de stagiaires
Formation professionnelle continue	507
Formation professionnelle via l'utilisation du CPF	9*
Congé de formation professionnelle (CFP)	1
Préparation concours et examens (PEC)	2
Total général	**519**

** 9 Formations CPF débutées sur 13 dossiers instruits en 2025*

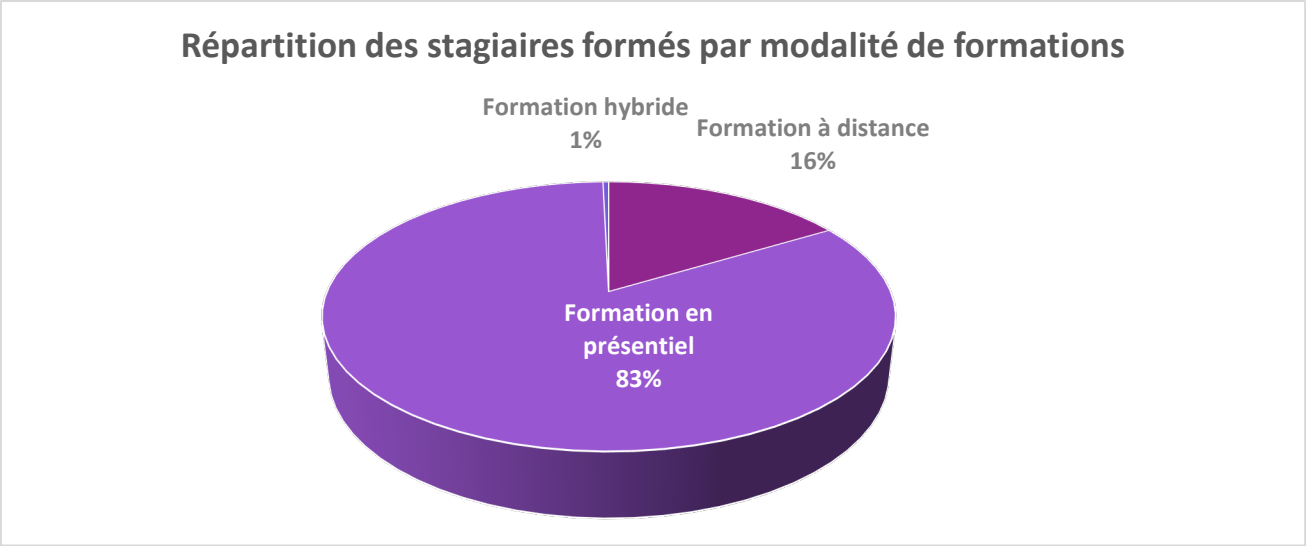


- **Répartition par modalité de formations**

	Nombre de formations professionnelles continues	Nombre de formations professionnelles via l'utilisation du CPF	Nombre de congés de formation professionnelle (CFP)	Nombre de préparations aux concours et examens (PEC)	Total général
Femmes	**243**	**4**	**0**	**1**	**248**
A+	8	2	0	0	**10**
A	156	2	0	1	**159**
B	53	0	0	0	**53**
C	26	0	0	0	**26**
Hommes	**264**	**5**	**1**	**1**	**271**
A+	3	0	0	0	**3**
A	186	4	1	1	**192**
B	54	1	0	0	**55**
C	21	0	0	0	**21**
Total général	**507**	**9**	**1**	**2**	**519**

Modalité de formations	Nombre d'agents
Formation à distance	85
Formation en présentiel	432
Formation hybride	2
Total général	**519**

Il convient de préciser que les formations hybrides ont été mises en place dans le cadre de dispositifs de formation éligibles au CPF (Graphothérapie pour non-graphologues et Data science).

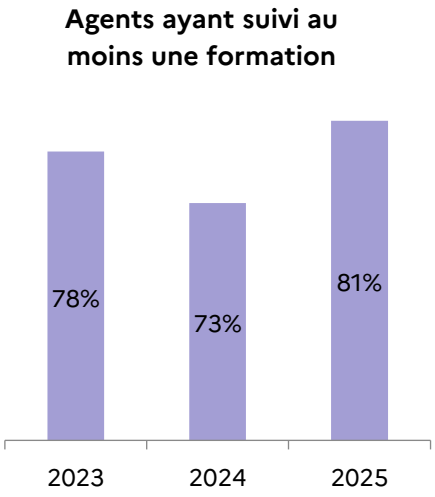


	Formations à distance	Formations en présentiel	Formations hybrides	Total général
Nombre de femmes	**34**	**212**	**2**	**248**
A+	0	9	1	**10**
A	25	133	1	**159**
B	7	46	0	**53**
C	2	24	0	**26**
Nombre d'hommes	**51**	**220**	**0**	**271**
A+	0	3	0	**3**
A	47	145	0	**192**
B	3	52	0	**55**
C	1	20	0	**21**
Total général	**85**	**432**	**2**	**519**

4. L'évolution sur trois ans

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

Année	2023	2024	2025
Pourcentage	78 %	73 %	81 %
Effectif dont MAD	549	536	533



Pour les raisons exposées en début de chapitre, la proportion d'agents ayant effectué au moins une formation est en hausse en 2025 par rapport à 2024.

- **Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation au cours des trois dernières années**

Parmi les agents présents dans les effectifs entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2025, 22 agents n'ont suivi aucune formation sur cette période (12 femmes et 10 hommes).

Une analyse plus fine de cette population, a permis d'établir que sur les 22 agents concernés (certains agents se retrouvent dans plusieurs des catégories suivantes) :

- 8 agents ont été absents pour raison de santé sur tout ou partie de cette période (congé grave maladie, congé longue durée, etc.) dont 2 ont quitté définitivement les effectifs DILA au 1er trimestre 2026 ;
- 5 agents sont en télétravail à 100 % ;
- 8 agents ont confirmé ou annoncé leur souhait de partir à la retraite courant 2026 (dont 2 en 100 % télétravail).

Pour les 5 agents concernés par l'absence de formation suivie pendant 3 ans et ne rentrant pas dans ces 3 catégories de motif, des échanges sont engagés avec les 3 départements concernés afin de mieux cerner les raisons de cette absence de formation et d'identifier les solutions qui pourraient être proposées dès 2026.

5. Les congés de formation et CPF

L'année 2025 montre une stabilité des demandes d'utilisation du CPF (13 demandes instruites en 2025, contre 11 en 2024).

Type de formation	Liste des formations	Nombre
Diplôme/certificat	Apprentissage de la langue des signes	1
Diplôme/certificat	Stratégie de la transformation publique	1
Diplôme/certificat	Diplôme de Coach professionnel	1
Diplôme/certificat	Rééducation de l'écriture de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte	1
Diplôme/certificat	Certificat Data Science Part Time	1
Diplôme/certificat	Conception et création de jardin dans le paysage	1
Diplôme/certificat	Manager et coopérer en situation complexe	1
Diplôme/certificat	Diplôme d'aptitude à l'enseignement du français en langues étrangères (LFE)	1
Autre	Bilan de compétences	1
Autre	Temps de préparation concours	1
Autre	Cours de russe	1
Total		**13**

En outre, un congé de formation professionnelle (CFP) a été mis en œuvre au cours de l'année.

CHAPITRE 5 : LA RÉMUNÉRATION

40,9 M€ de masse salariale

4 564 € de rémunération nette mensuelle moyenne

À titre liminaire, il est précisé que lorsque six agents ou moins sont concernés par les données, ces dernières ont été retirées et remplacées par un * afin de préserver l'anonymisation des données. Le cas échéant, la moyenne générale est mentionnée au lieu de la moyenne par sexe ou par catégorie.

1. La masse salariale

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

Année	Montant brut des salaires dans le périmètre du plafond d'emploi
2023	43 519 144 €
2024	42 263 824 €
2025	40 863 961 €

2. La rémunération globale des agents

a) Les rémunérations moyennes brutes annuelles (en euros)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Femmes	46 283	49 006	49 636	51 082	53 330	55 224	56 801	57 632	56 844	58 432	58 937	60 141	62 217
Hommes	53 676	55 399	56 143	56 640	58 165	59 598	59 954	60 833	62 149	62 827	65 090	65 238	68 826
Moyenne totale	**50 844**	**51 871**	**52 659**	**53 836**	**55 804**	**57 533**	**58 513**	**59 309**	**59 533**	**60 664**	**61 969**	**62 601**	**65 708**
Variation 2013/2025		2%	3,6%	5,9%	9,8%	13,2%	15,1%	16,6%	17,1%	19,3%	21,9%	23,1%	29,2%
Variation annuelle		2%	1,5%	2,2%	3,7%	3,1%	1,7%	1,4%	0,4%	1,9%	2,2%	1%	5%

Pour mémoire, les 123 agents initialement recrutés sur contrat de droit privé sont pris en compte dans ce tableau uniquement à partir de 2025.

L'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes est de 10,6 % en faveur des hommes, il s'est creusé en moyenne par rapport à 2024 (8,5 %).

- **Hiérarchie des rémunérations moyennes brutes annuelles**

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

2023	3,30
2024	3,19
2025	**3,25**

L'écart entre 2025 et 2024 a augmenté de 1,9 % mais reste inférieur à 2023.

Montant global des dix rémunérations nettes annuelles les plus élevées :

	Masse salariale	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
2023	1 143 011	5	5
2024	1 141 105	4	6
2025	**1 093 124**	**3**	**7**

La masse salariale des dix rémunérations les plus élevées baisse de -4,2 % par rapport à 2024 avec une légère augmentation de la part d'hommes (70% versus 60% en 2024).

b) Les rémunérations moyennes brutes mensuelles (en euros)

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

	2023			2024			2025		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Fonctionnaires									
Femmes	5 911	3 818	3 593	5 953	3 774	3 618	6 117	3 869	3 460
Hommes	6 201	3 760	3 628	6 255	3 793	3 760	6 204	3 774	3 697
Moyenne totale	6 036	3 799	3 612	6 074	3 780	3 697	6 151	3 830	3 590
Contractuels (emplois permanents)									
Femmes	4 922	*	*	5 096	*	*	5 384	4 504	3 380
Hommes	5 731	*	*	5 710	*	*	6 105	5 520	3 487
Moyenne totale	5 384	*	*	5 444	*	*	5 802	5 075	3 427

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

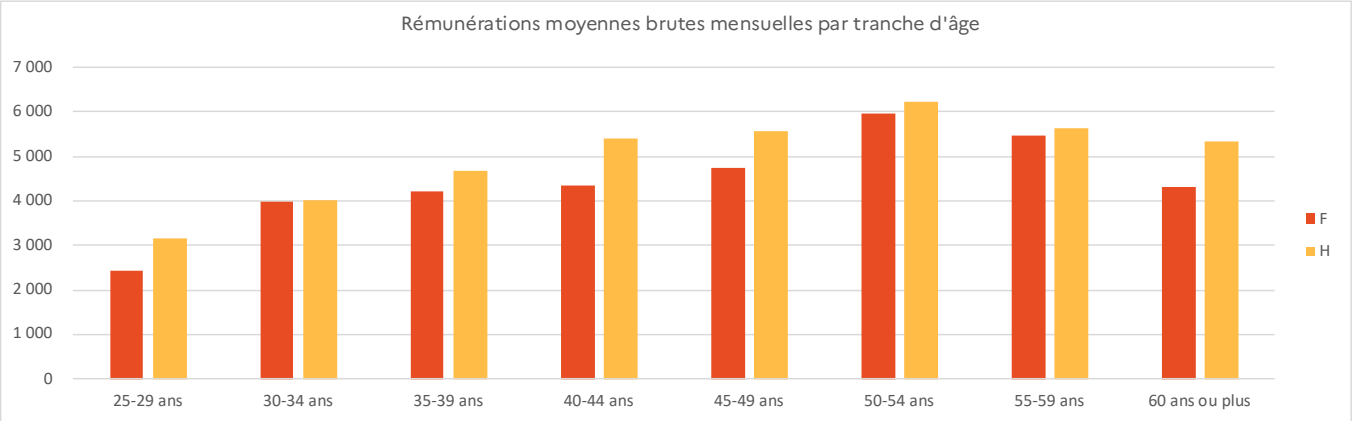
	Femmes	Hommes	Moyenne générale
A+	*	*	10 077
A	4 869	5 715	5 304
B	4 125	5 047	4 581
C	3 006	2 965	2 985
Moyenne générale	**4 766**	**5 374**	**5 074**

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

	2023			2024			2025		
	Salaire moyen mensuel brut	Age moyen par catégorie et par genre	Age moyen d'un agent DILA	Salaire moyen mensuel brut	Age moyen par catégorie et par genre	Age moyen d'un agent DILA	Salaire moyen mensuel brut	Age moyen par catégorie et par genre	Age moyen d'un agent DILA
Fonctionnaires			48			47			48
F	5 107	52		5 202	51		5 310	53	
H	5 186	51		5 260	52		5 166	52	
Contractuels de droit public									
F	4 669	44		4 799	44		5 112	47	
H	5 623	45		5 566	44		5 920	47	

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

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Moyenne générale
20-24 ans	*	*	2 473
25-29 ans	2 419	3 160	2 700
30-34 ans	3 973	4 003	3 990
35-39 ans	4 205	4 667	4 472
40-44 ans	4 337	5 419	4 824
45-49 ans	4 727	5 552	5 180
50-54 ans	5 971	6 232	6 114
55-59 ans	5 458	5 647	5 554
60 ans ou plus	4 319	5 347	4 712
Moyenne générale	**4 766**	**5 374**	**5 074**



c) Les rémunérations moyennes nettes mensuelles (en euros)

- **Rémunérations moyennes nettes mensuelles par catégorie et par sexe**

	2023				2024				2025			
	Rémunérations nettes mensuelles				Rémunérations nettes mensuelles				Rémunérations nettes mensuelles			
	F	H	Moyenne totale	Ecart H/F 2023	F	H	Moyenne totale	Ecart H/F 2024	F	H	Moyenne totale	Ecart H/F 2025
Fonctionnaires A	5 174 €	5 310 €	5 234 €	3%	5 076 €	5 331 €	5 177 €	5%	5 105 €	5 300 €	5 182 €	4%
Fonctionnaires B	3 333 €	3 217 €	3 298 €	-3%	3 222 €	3 279 €	3 242 €	2%	3 314 €	3 214 €	3 277 €	-3%
Fonctionnaires C	3 068 €	3 087 €	3 078 €	1%	3 046 €	3 156 €	3 106 €	4%	2 924 €	3 143 €	3 041 €	7%
Total Fonctionnaires	**4 397 €**	**4 413 €**	**4 404 €**	**0,3%**	**4 394 €**	**4 430 €**	**4 409 €**	**0,8%**	**4 412 €**	**4 414 €**	**4 413 €**	**0,0%**
Contractuels A	4 070 €	4 703 €	4 433 €	16%	4 229 €	4 725 €	4 508 €	12%	4 482 €	5 122 €	4 848 €	14%
Contractuels B	2 827 €	2 722 €	2 812 €	-4%	2 757 €	3 262 €	2 858 €	18%	3 715 €	4 536 €	4 183 €	22%
Contractuels C	2 489 €	1 608 €	2 312 €	-35%	2 444 €	1 790 €	2 164 €	-27%	2 727 €	2 689 €	2 710 €	-1%
Total Contractuels	**3 858 €**	**4 636 €**	**4 277 €**	**20,2%**	**3 967 €**	**4 582 €**	**4 294 €**	**15,5%**	**4 238 €**	**4 928 €**	**4 629 €**	**16,3%**
Total Agents droit public	**4 159 €**	**4 532 €**	**4 342 €**	**9,0%**	**4 187 €**	**4 520 €**	**4 348 €**	**7,9%**	**4 302 €**	**4 802 €**	**4 564 €**	**11,6%**
Cadres techniques	5 669 €	6 526 €	6 343 €	15%	5 605 €	6 341 €	6 172 €	13,1%				
Cadres administratifs	5 074 €	5 368 €	5 201 €	6%	5 036 €	5 590 €	5 313 €	11,0%				
Techniques non cadres	3 549 €	4 666 €	4 513 €	31%	4 325 €	4 812 €	4 763 €	11,3%				
Administratifs non cadres	3 605 €	3 504 €	3 574 €	-3%	3 778 €	3 096 €	3 658 €	-18%				
Total Salariés droit privé	**4 613 €**	**5 061 €**	**4 868 €**	**9,7%**	**4 668 €**	**5 286 €**	**5 029 €**	**13,2%**				
Moyenne totale	**4 301 €**	**4 735 €**	**4 526 €**	**10,1%**	**4 306 €**	**4 774 €**	**4 546 €**	**10,9%**				

Entre 2024 et 2025, à l'échelle de la DILA dans son ensemble (uniquement des agents de droit public), l'écart H/F augmente légèrement de 10,9 % à 11,6 % :

- fonctionnaires : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'annule en 2025 (il passe de 0,8 % à 0,0 %) ;
- contractuels de droit public : cette population intègre à partir de 2025 les agents initialement recrutés sous statut privé. L'écart augmente légèrement entre 2024 et 2025 (il passe de 15,5 % à 16,3 %).

Calculé sur la population des agents **présents les deux années**, l'écart H/F diminue entre 2024 et 2025, de 11,8% à 11,3 %. A l'occasion des campagnes annuelles de revalorisation et des mobilités professionnelles, le genre des agents concernés est pris en compte et des corrections sont apportées lorsque des inégalités injustifiées sont constatées. Au sein de cette population, la rémunération moyenne des femmes a augmenté de 2,5 % entre 2024 et 2025, celle des hommes de 2,1 %.

Les départs constatés en 2025 (population « Départs 2025 ») ont eu pour effet d'accroître l'écart H/F. En effet, en 2024, l'écart H/F est de 10,9 % sur la population totale et de 11,8 % si on exclut les agents quittant la DILA en 2025.

Les « Arrivées 2024 » ont également eu pour effet d'accroître l'écart H/F. En effet, en 2025, l'écart H/F est de 11,3 % sans les « arrivées 2024 » et de 11,6 % avec les « arrivées 2024 ». Au sein de la population des « arrivées 2024 », l'écart H/F est de 15,3 %. Cet écart élevé s'explique par le fait que plusieurs recrutements ont été réalisés sur des niveaux de rémunération élevés (métiers informatiques exigeant des niveaux d'expertise élevés) et ont été pourvus par des hommes.

En conclusion, il est possible de tirer de l'analyse de l'évolution des écarts hommes / femmes entre 2024 et 2025 les enseignements suivants :

- les campagnes de revalorisation annuelle et les évolutions de carrière ont eu pour effet de réduire les écarts de rémunération H/F ;
- les départs d'agents en 2025 et les arrivées d'agents en 2024 ont creusé les écarts H/F.

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

3. Le régime indemnitaire et le réexamen triennal

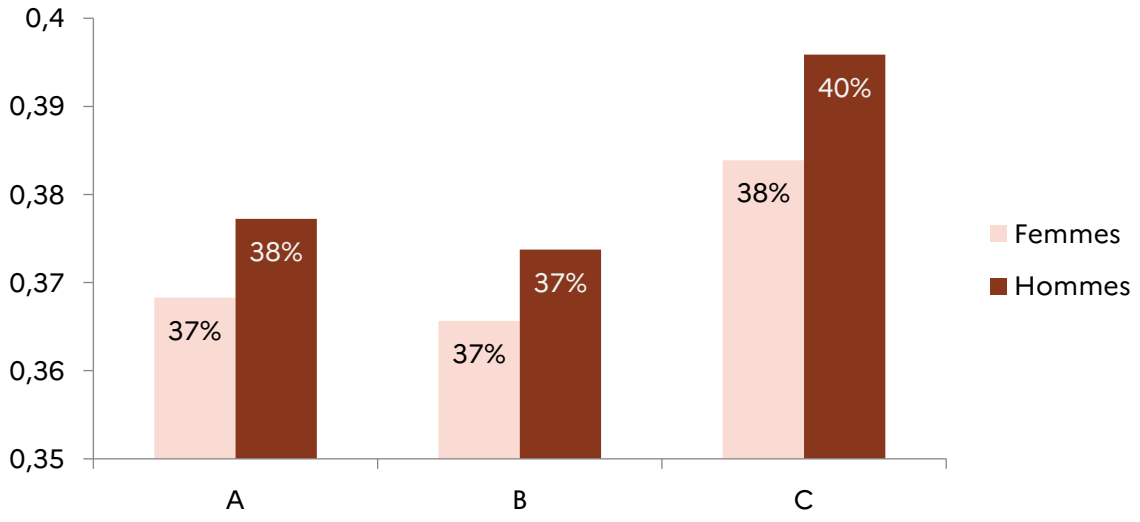
a) Le régime indemnitaire des fonctionnaires

- **Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires**

À titre liminaire, à compter de 2024, le mode de calcul de cet indicateur est celui employé par la DSAF pour la préparation du RSU des SPM. La DSAF tient compte des primes fixes versées mensuellement et exclut les primes variables, telles que le CIA.

Ainsi, la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires représente en moyenne 38,2 % de cette dernière. Pour les catégories A, la moyenne est de 38,2 %, pour les catégories B de 36,9 % et, pour les catégories C de 39 %.

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



- **Focus RIFSEEP**

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

À titre liminaire, les montants de référence réglementaires sont les suivants :

- **Attaché d'administration**

Groupe RIFSEEP	IFSE Plafond réglementaire	CIA Plafond réglementaire	RIFSEEP Plafond réglementaire
Groupe 1 Chef de bureau ou assimilé - Forte exposition ou équipe importante Chargé de mission auprès d'un sous-directeur	40 290 €	7 110 €	47 400 €
Groupe 2 Adjoint au chef de bureau ou assimilé relevant du groupe 1 Chef de bureau ou assimilé (le cas échéant) Chargé de mission transversal - Conseil	35 700 €	6 300 €	42 000 €
Groupe 3 Adjoint au chef de bureau ou assimilé relevant du groupe 2 (le cas échéant) Chef de section, de pôle ou assimilé Chargé d'études - Tâches complexes et/ou exposées	27 540 €	4 860 €	32 400 €
Groupe 4 Chargé d'études Gestionnaire administratif	22 030 €	3 890 €	25 920 €

- **Secrétaires administratifs :**

Groupe RIFSEEP	IFSE Plafond réglementaire	CIA Plafond réglementaire	RIFSEEP Plafond réglementaire
Groupe 1 Chef de section, de pôle, ou assimilé Coordonnateur d'une équipe Expert/Fonctions administratives complexes et exposées	19 660 €	2 680 €	22 340 €
Groupe 2 Chargé de gestion avec encadrement / Adjoint à une fonction relevant du groupe 1 Fonctions administratives complexes	17 930 €	2 445 €	20 375 €
Groupe 3 Chargé de gestion sans encadrement / Instructeur Assistant	16 480 €	2 245 €	18 725 €

- **Adjoints administratifs et techniques**

Groupe RIFSEEP	IFSE Plafond réglementaire	CIA Plafond réglementaire	RIFSEEP Plafond réglementaire
Groupe 1 Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe Régisseur d'avance et de recette à temps plein Assistant de direction (au sens emploi de direction) Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare ou d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requis pour l'exercice des fonctions	12 150 €	1 350 €	13 500 €
Groupe 2 Autres fonctions	11 880 €	1 320 €	13 200 €

Depuis 2025, la diffusion des informations relatives aux fonctionnaires suit les modèles de tableaux employés par la DSAF. Ils dressent le bilan au 31 décembre 2025 :

- **IFSE par groupe RIFSEEP et par sexe (montant brut mensuel)**

RIFSEEP	Femmes				Hommes			
	Effectif	Mini.	Moy.	Max.	Effectif	Mini.	Moy.	Max.
A1	1	*	*	*	2	*	*	*
A2	16	1 550 €	1 998 €	2 941 €	15	1 645 €	2 029 €	2 386 €
A3	19	1 260 €	1 587 €	1 945 €	14	1 260 €	1 575 €	2 179 €
A4	7	786 €	1 534 €	1 863 €	2	*	*	*
B1	1	*	*	*	0	*	*	*
B2	11	910 €	1 207 €	1 494 €	4	876 €	1 230 €	1 482 €
B3	1	*	*	*	4	1 100 €	1 254 €	1 373 €
C1	2	*	*	*	2	*	*	*
C2	12	560 €	746 €	968 €	14	560 €	707 €	823 €

- **CIA par corps et par sexe (montant brut annuel)**

Corps	Femmes				Hommes			
	Effectif	CIA min.	CIA moy.	CIA max.	Effectif	CIA min.	CIA moy.	CIA max.
Administrateur civil	3	4 750 €	5 350 €	5 800 €	0	*	*	*
Attaché d'administration	43	650 €	3 653 €	7 000 €	33	0 €	3 503 €	5 100 €
Secrétaire administratif	13	1 300 €	2 096 €	2 250 €	7	200 €	1 877 €	2 445 €
Adjoint administratif	12	800 €	1 222 €	1 350 €	11	700 €	1 171 €	1 320 €
Adjoint technique	2	*	*	*	6	1 200 €	1 275 €	1 450 €

- **CIA par groupe RIFSEEP et par sexe (montant brut annuel)**

RIFSEEP	Femmes				Hommes			
	Effectif	Mini.	Moy.	Max.	Effectif	Mini.	Moy.	Max.
A1	1	*	*	*	2	*	*	*
A2	16	650 €	3 825 €	5 200 €	15	3 100 €	4 140 €	5 000 €
A3	18	2 200 €	3 397 €	4 100 €	13	1 000 €	3 103 €	3 900 €
A4	7	2 400 €	2 825 €	3 500 €	1	*	*	*
B1	1	*	*	*	0	*	*	*
B2	11	1 300 €	2 064 €	2 450 €	4	200 €	1 723 €	2 445 €
B3	1	*	*	*	4	1 800 €	2 081 €	2 245 €
C1	2	*	*	*	2	*	*	*
C2	12	250 €	1 147 €	1 320 €	14	700 €	1 193 €	1 320 €

- **Bilan du réexamen triennal de l'IFSE**

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

En 2025, 46 agents ont bénéficié d'une réévaluation de leur rémunération (25 femmes et 21 hommes) contre 24 en 2024 (13 femmes et 11 hommes).

	Campagne 2024		Campagne 2025	
Corps et genres	**Agents éligibles**	**Agents réévalués**	**Agents éligibles**	**Agents réévalués**
Adjoints administratifs	**8**	**7**	**12**	**11**
Femmes	5	4	6	6
Hommes	3	3	6	5
Adjoints techniques	**2**	**2**	**3**	**3**
Femmes	1	1	0	0
Hommes	1	1	3	3
Secrétaires administratifs	**2**	**1**	**3**	**3**
Femmes	2	1	2	2
Hommes	0	0	1	1
Attachés d'administration	**15**	**14**	**31**	**29**
Femmes	7	7	19	17
Hommes	8	7	12	12
Total	**27**	**24**	**49**	**46**

- **Bilan des tickets mobilité 2023-2025**

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

	Changement de grade		Mobilité ascendante		Mobilité dans le même groupe		Mobilité descendante		Changement de corps		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	3	2	0	0	3	3	0	0	1	0	12
B	1	1	0	1	2	1	0	0	1	1	8
C	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Total 2023	**5**	**5**	**0**	**1**	**5**	**4**	**0**	**0**	**2**	**1**	**23**
A	1	2	1	1	0	0	0	1	0	0	6
B	2	0	0	0	0	1	1	0	1	1	6
C	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Total 2024	**4**	**4**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**15**
A	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	4
B	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	4
C	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	3
Total 2025	**3**	**3**	**0**	**0**	**0**	**2**	**1**	**0**	**1**	**1**	**11**

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

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

Le montant annuel est fixé par arrêté du 15 juin 2022 à 4 560 €. À ce titre, il a été versé en 2025 un montant total de 202 831,50 €.

b) La rémunération des contractuels : part variable, réexamen triennal et mobilités internes

- **Attribution d'une part variable aux agents contractuels**

A l'instar de l'année précédente, les revalorisations lors du réexamen triennal de la rémunération des agents contractuels de droit public ont pu être réalisées en tout ou partie par l'attribution d'une part variable, pour les agents exerçant des fonctions à responsabilités à partir du niveau responsable de section jusqu'à responsable de département, et ceux dont l'indice majoré est égal ou supérieur à 940. Cette rémunération variable vient compléter la rémunération fixe.

- **Bénéficiaires de la part variable par catégorie**

PV bénéficiaires	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Bénéficiaires	99	53	3	**155**
Non bénéficiaires	248	66	9	**323**
Total général	**347**	**119**	**12**	**478**

En 2025, 155 agents contractuels bénéficient d'une part variable. Il est important de noter que 123 agents, initialement recrutés sur contrat de droit privé et historiquement bénéficiaires de l'intéressement, sont venus augmenter le nombre de bénéficiaires.

- **Part variable moyenne par catégorie et par sexe**

Catégorie	Femmes	Hommes	Moyenne
Catégorie A	2 332 €	2 995 €	2 674 €
Catégorie B	1 586 €	1 535 €	1 553 €
Catégorie C	1 450 €	1 450 €	1 450 €
Moyenne	**2 111 €**	**2 389 €**	**2 267 €**

Pour 2025, le montant moyen de la part variable s'élève à 2 267 €.

- **Part variable minimum/moyenne/maximum**

Catégorie	Femmes				Hommes			
	Effectif	Mini.	Moy.	Max.	Effectif	Mini.	Moy.	Max.
Catégorie A	48	287 €	2 332 €	4 298 €	51	1 225 €	2 995 €	11 100 €
Catégorie B	19	1 162 €	1 586 €	2 600 €	34	200 €	1 535 €	2 600 €
Catégorie C	1	1 450 €	1 450 €	1 450 €	2	1 450 €	1 450 €	1 450 €

- **Bilan du réexamen triennal de la rémunération des agents contractuels**

À l'issue du réexamen triennal de la rémunération, sur 122 agents éligibles pour l'année 2025, 117 ont bénéficié d'une revalorisation, de la façon suivante :

	Campagne 2024			Campagne 2025		
Catégories et type de revalorisation	**Femmes**	**Hommes**	**Total**	**Femmes**	**Hommes**	**Total**
Catégorie A	**17**	**19**	**36**	**28**	**53**	**81**
Revalorisation du traitement indiciaire (fixe)	12	15	**27**	10	20	**30**
Attribution d'une part variable uniquement	0	0	**0**	0	4	**4**
Revalorisation du traitement indiciaire + attribution d'une part variable	5	2	**7**	6	7	**13**
Revalorisation part variable uniquement				0	1	**1**
Revalorisation du traitement indiciaire (fixe) + Revalorisation PFNI				1	3	**4**
Revalorisation PFNI				7	11	**18**
Revalorisation PFNI + Revalorisation de la part variable				3	6	**9**
Non revalorisation	0	2	**2**	1	1	**2**
Catégorie B	**0**	**1**	**1**	**11**	**24**	**35**
Revalorisation du traitement indiciaire (fixe)	0	1	**1**	2	1	**3**
Attribution d'une part variable uniquement	0	0	**0**	0	0	**0**
Revalorisation du traitement indiciaire + attribution d'une part variable	0	0	**0**	0	0	**0**
Revalorisation part variable uniquement				0	0	**0**
Revalorisation du traitement indiciaire (fixe) + Revalorisation PFNI				1	0	**1**
Revalorisation PFNI				8	22	**30**
Revalorisation PFNI + Revalorisation de la part variable				0	0	**0**
Non revalorisation	0	0	**0**	0	1	**1**
Catégorie C	**1**	**1**	**2**	**2**	**4**	**6**
Revalorisation du traitement indiciaire (fixe)	1	0	**1**	1	0	**1**
Attribution d'une part variable uniquement	0	0	**0**	0	0	**0**
Revalorisation du traitement indiciaire + attribution d'une part variable	0	0	**0**	0	0	**0**
Revalorisation part variable uniquement				0	0	**0**
Revalorisation du traitement indiciaire (fixe) + Revalorisation PFNI				0	0	**0**
Revalorisation PFNI				1	2	**3**
Revalorisation PFNI + Revalorisation de la part variable				0	0	**0**
Non revalorisation	0	1	**1**	0	2	**2**
Total	**18**	**21**	**39**	**41**	**81**	**122**

** PFNI : Part fixe non indicée*

- **Répartition du réexamen triennal de la rémunération des agents contractuels**

	Effectif total	% Moyenne	Moyenne gain mensuel brut (hors IR)	Plafond		Plancher		Coût chargé en année pleine
				%	Montant	%	Montant	
F	41	3,70 %	171,86 €	12 %	383,98 €	0 %	0,00 €	113 779,95 €
H	81	3,38 %	173,94 €	34 %	1 255,44 €	0 %	0,00 €	227 500,48 €
Total	122	3,49 %	173,24 €	34 %	1 255,44 €	0 %	0,00 €	341 280,44 €

IR : indemnité de résidence

- **Revalorisation de la rémunération des agents contractuels à l'occasion des mobilités internes effectuées en 2024-2025**

	Effectif total	% Moyen	Moyenne gain mensuel brut (hors IR)	Plafond		Plancher		Coût chargé en année pleine
				%	Montant	%	Montant	
F	4	11,00 %	378,08 €	22 %	718,73 €	2 %	109,33 €	24 419,89 €
H	7	5,57 %	214,98 €	17 %	477,51 €	1 %	54,15 €	24 299,44 €
Total	11	7,55 %	274,29 €	22 %	718,73 €	1 %	54,15 €	48 719,33 €

IR : indemnité de résidence

c) L'indemnité de modernisation des métiers (IMM)

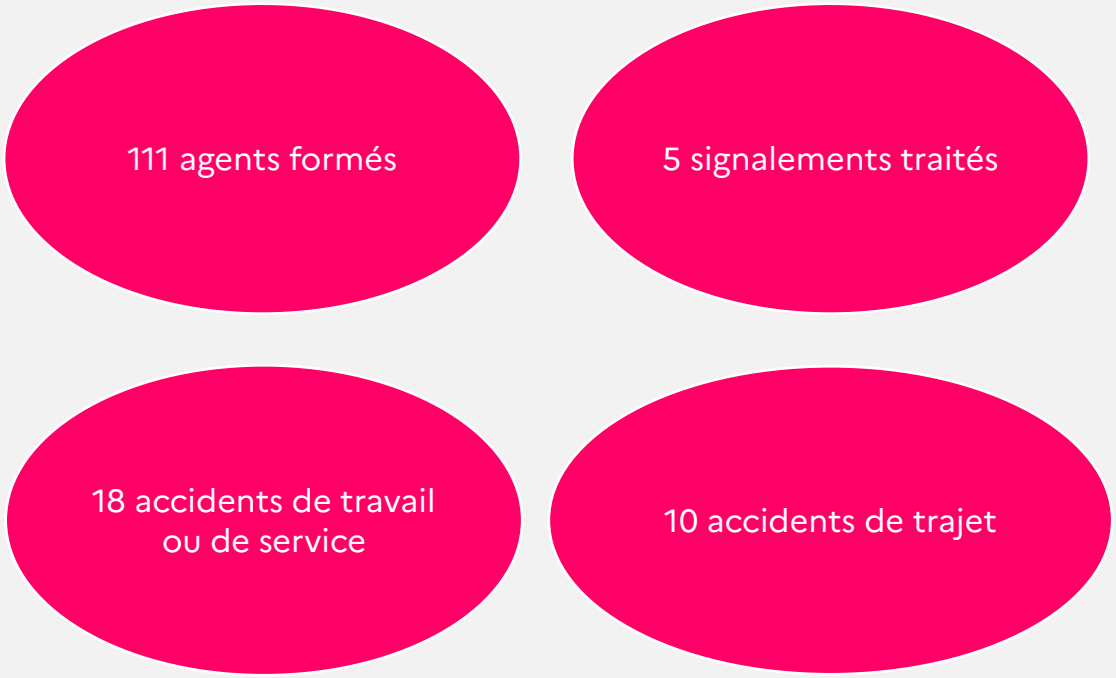
Le décret n° 2013-254 du 26 mars 2013 modifiant le décret n° 2010-34 du 11 janvier 2010 portant création d'une indemnité de modernisation des métiers à la direction de l'information légale et administrative modifie les bénéficiaires de l'indemnité de modernisation des métiers, laquelle est désormais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

	IMM 2024				IMM 2025			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant
Fonctionnaires C	17	103 941	18	132 111	14	88 994	16	107 014

	IMM 2024		IMM 2025	
	Effectif	Montant	Effectif	Montant
Contractuels A	9	60 418	9	59 626
Contractuels B	2	16 067	2	12 225
Contractuels C	5	28 102	5	41 259
Total	**16**	**104 587**	**16**	**113 111**

Entre 2024 et 2025, le montant total de l'IMM diminue encore de 9,2 % (309 118 € en 2025 contre 340 639 € en 2024), compte tenu de la baisse du nombre de bénéficiaires (46 agents en 2025 contre 51 en 2024). Ce nombre est en constante diminution sous l'effet des départs en retraite et des promotions en catégorie B.

CHAPITRE 6 : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



1. Les acteurs et instances de la prévention

Au sein de la DILA, une chargée de prévention s'occupe de l'ensemble du périmètre.

La médecine du travail est assurée par un médecin du travail (0,5 ETP) et une infirmière en santé au travail (0,5 ETP) qui a rejoint la DILA en septembre 2025.

En 2025, les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail ont été traitées par la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) du comité social d'administration de la DILA qui s'est réunie cinq fois.

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

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

Au cours de l'année 2025, 13 agents ont fait l'objet d'un examen de leur situation devant le conseil médical (8 femmes et 5 hommes).

2. Les actions de prévention

- **Rapports annuels**

À titre liminaire, il est rappelé que, chaque année, un rapport relatif à la médecine du travail et de prévention et un bilan des actions menées en matière de santé et de sécurité au travail sont présentés aux instances de dialogue social, de même que la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour chacun des trois sites de la DILA, ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT).

En 2025, la médecine du travail a assuré :

	Homme	Femme	Total
EXAMENS MEDICAUX PÉRIODIQUES	**42**	**27**	**69**
Nombre d'examens médicaux périodiques effectués :	**42**	**27**	69
Salariés SI	19	27	46
Salariés SIR	23	0	23
EXAMENS MÉDICAUX NON PÉRIODIQUES	**80**	**98**	**178**
Visites d'embauche	23	14	37
*VIP Médicale Initiale	16	4	20
VIP infirmier Initiale	7	10	17
Visites de Pré-reprise	0	4	4
Visite de pré reprise	0	4	4
Visites de reprise	6	5	11
Visite de reprise après accident de trajet	1	1	2
Visite de reprise après accident du travail	1	0	1
Visite de reprise après maladie	4	4	8
Visites occasionnelles	51	75	126
Visite occasionnelle à la demande de l'employeur	7	3	10
Visite occasionnelle à la demande du médecin	3	1	4
Visite occasionnelle à la demande de l'agent	41	71	112**
TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES	**122**	**125**	**247**

**VIP : visites d'information et de prévention des risques professionnels*

*** Sont comptabilisées, au niveau des visites occasionnelles à la demande de l'agent, les visites pour mise en place du télétravail pour raison de santé (TTRM), qui représentent environ 50% de ces visites.*

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

En matière d'actions de formation, 111 agents ont été formés en matière de santé et de sécurité au travail (formation initiale et de recyclage de sauveteur secouriste au travail, sensibilisation aux gestes qui sauvent, formation de prévention à la lutte contre le feu et manipulation d'extincteurs, risques psycho-sociaux et santé mentale, formation des cadres à la prévention des risques professionnels et à la responsabilité en santé et sécurité au travail, certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) et habilitations électriques).

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

Comme chaque année, un bilan a été dressé du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail et présenté aux instances de dialogue social. Au titre de 2025 :

- 5 signalements ont été traités (contre 11 en 2024) : 4 concernaient de la souffrance au travail et 1 des problèmes familiaux avec impact sur l'activité professionnelle ; s'y ajoutent 10 inscriptions au registre santé et sécurité ;
- 1 signalement a été reçu par la cellule d'écoute externalisée ;
- depuis fin 2022, 32 % d'agents dont 57 % d'encadrants et 26 % d'agents ont bénéficié de la formation dédiée aux violences sexuelles et sexistes ;
- depuis le lancement des formations en 2019, 77 % des agents de la DILA ont bénéficié d'une formation sur les thématiques égalité/diversité, dont 84 % de l'encadrement ;
- à la suite de la refonte du marché interministériel sur les thématiques « Valeurs de le République » en 2024, une formation sur la laïcité est venue compléter le cursus de formation (16 % des agents dont 43 % de l'encadrement formés au 31.12.25). Par ailleurs, la formation sur la diversité professionnelle intègre désormais un focus sur la haine LGBT+.

Pour rappel, la DSAF met à disposition des agents des services du Premier ministre plusieurs dispositifs, qui peuvent apporter une aide ou un appui dans les situations de souffrance, de violences ou de discrimination au travail. Ainsi, la cellule de soutien psychologique est dorénavant assurée par l'entreprise Moka.Care, joignable par téléphone, de façon gratuite et anonyme, 7j/7 et 24h/24.

- **Identification des facteurs de risques professionnels**

Plusieurs facteurs de risques professionnels ressortent des différents documents de prévention. Les facteurs de risque présentés ci-après sont ceux auxquels peuvent être exposés les agents de la DILA sans que pour autant le degré d'exposition dépasse le seuil défini règlementairement.

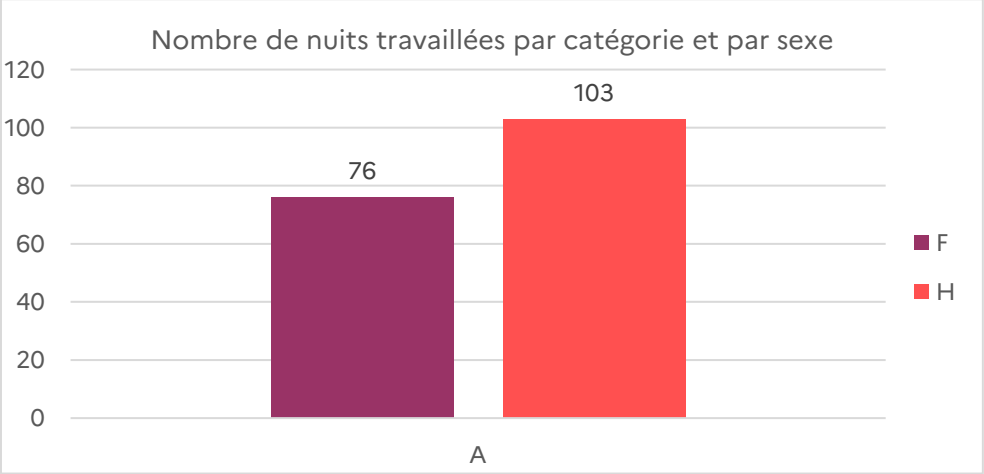
- Travaux répétitifs qui **concernent les agents de l'atelier expédition – finition :**

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
2023	2	12	14
2024	2	11	13
2025	**1**	**7**	**8**

- **Nombre d'agents exposés de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail** (concerne les agents de l'imprimerie et du DLIS) sans port des équipements de protection individuelle :

2023	35
2024	30
2025	**23**

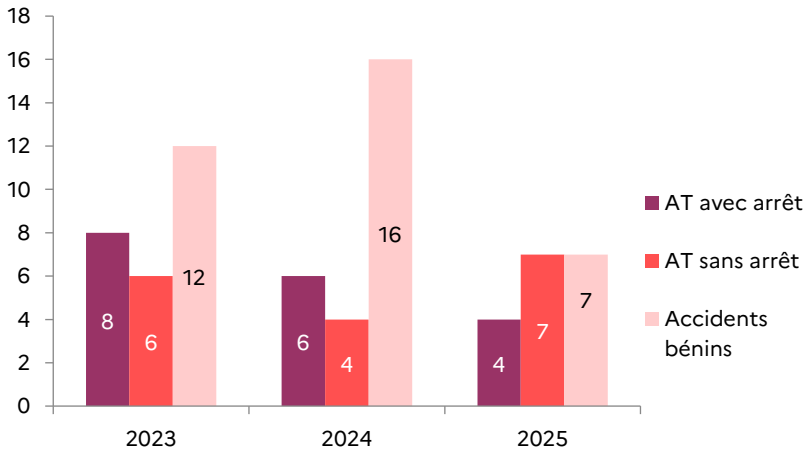
- **Travail de nuit** qui concerne essentiellement les agents du DIRE pour la production du Journal officiel et de la SDSI dans le cadre d'astreintes. Le tableau ci-après reprend le nombre total de nuits réalisées dès lors qu'un agent a travaillé au moins une nuit.



3. Les accidents de travail et de service

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

Le graphique ci-après recense le nombre d'accidents de travail et de service survenus en 2025, en fonction de leur gravité.



Il est à noter, en 2025, une nette diminution des accidents bénins (7 contre 16 en 2024 qui étaient liés au mal être exprimé par des agents auprès du service de médecine de prévention dans le cadre de la requalification de leur statut).

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

Le tableau ci-après reprend le nombre total de jours d'arrêts liés à un accident de travail ou de service, que ce dernier soit survenu en 2025 ou auparavant.

	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires A+/A			**0**
Fonctionnaires B			**0**
Fonctionnaires C		11	**11**
Contractuels A		26	**26**
Contractuels B		129	**129**
Contractuels C			**0**
Total	**0**	**166**	**166**

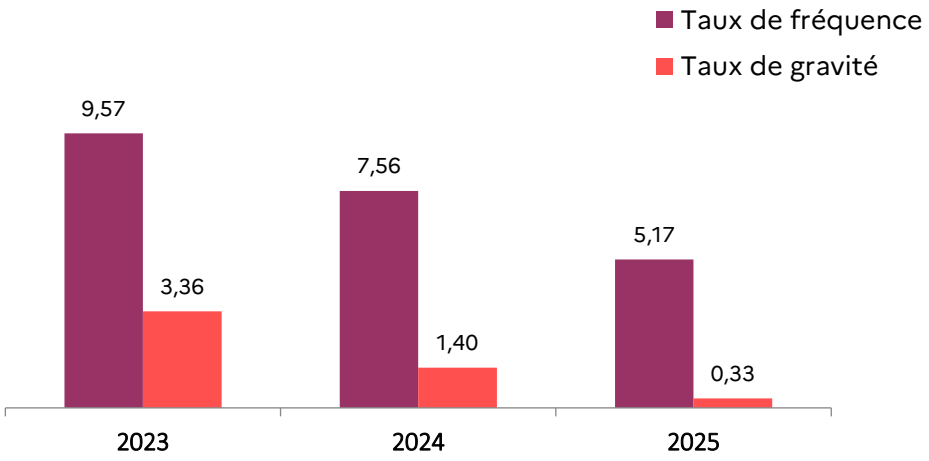
Par rapport à 2024 (1 034 jours au total), il est constaté une importante baisse de 83,9 % du nombre de jours d'absence pour accident de travail et de service. Cette baisse fait suite à la fois à la baisse des accidents avec arrêt et à la consolidation de l'état de santé d'agents victimes d'accidents survenus les années précédentes.

Le tableau ci-après reprend le nombre d'accidents de travail et de service survenus en 2025 avec le nombre de jours d'arrêts associés par catégorie et par sexe.

		AT survenus en 2024				AT survenus en 2025			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
		Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt
Droit public	**Fonctionnaires A**	1	9						
	Fonctionnaires B								
	Fonctionnaires C *(adjoints administratifs)*								
	Fonctionnaires C *(adjoints techniques)*							1	12
	Contractuels A							1	30
	Contractuels B							2	32
	Contractuels C	1	59						
	Total	**2**	**68**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**	**74**
Droit privé	**Cadres administratifs**								
	Cadres techniques								
	Administratifs non cadres								
	Techniques non cadres			4	350				
	Total	**0**	**0**	**4**	**350**				
	Total nombre d'accidents avec arrêt	**6**				**4**			
	Total nombre de jours d'arrêt	**418 jours**				**74 jours**			

Le nombre d'accidents de travail ou de service a encore diminué en 2025, de même que le nombre de jours d'arrêts associés (-82,3%)

c) Les taux de fréquence et de gravité



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

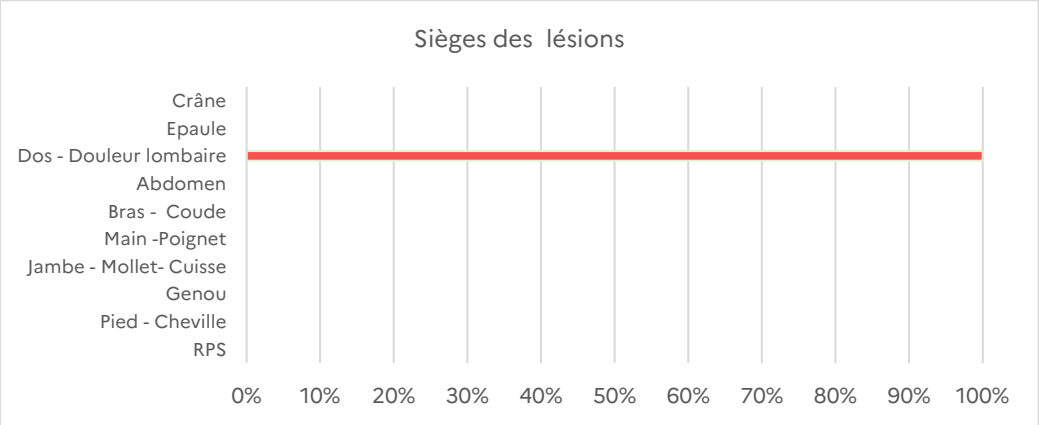
$$\text{Taux de gravité} = \frac{\text{Nombre de journées perdues pour accident de travail et de service*}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000$$

** Il s'agit des journées perdues pour accidents de travail et de service qui ont eu lieu en 2025 ou les années précédentes*

Le taux de gravité des accidents de travail et de service de 2025 a diminué par rapport à 2024, en raison de la consolidation de l'état de santé des agents au titre d'accidents ayant eu lieu les années précédentes, mais aussi par la diminution du nombre total de jours d'arrêts au titre d'accidents de travail ou de service 2025. Le taux de fréquence de 2025 est encore en baisse par rapport à 2024 et 2023.

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

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



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

Eléments matériels	2023	2024	2025
Risque 1 **AT liés à la circulation dans l'établissement et AT liés aux chutes de plain-pied et de hauteur**	9	6	4
Risque 2 **AT liés à l'exposition aux agents chimiques et/ou physiques**	0	0	0
Risque 3 **AT liés à la manutention manuelle et aux postures de travail contraignantes**	8	7	7
Risque 4 **AT liés à la manutention mécanique et AT liés au travail sur machines**	0	0	0
Risque 5 **AT liés à l'utilisation d'outils ou de machines-outils**	1	0	0
Risque 6 **AT liés à un autre facteur de danger**	8	13	7
Total	**26**	**26**	**18**

4. Les accidents de trajet

Le tableau ci-après reprend le nombre total de jours d'arrêts liés à un accident de trajet, que ce dernier soit survenu en 2025 ou auparavant.

	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires A+/A	57		**57**
Fonctionnaires B			**0**
Fonctionnaires C	1		**1**
Contractuels A	7	109	**116**
Contractuels B		12	**12**
Contractuels C	6		**6**
Total	**71**	**121**	**192**

Par rapport à 2024 (160 jours au total), il est constaté une hausse du nombre de jours d'absence pour accident de trajet notamment à la suite de l'accident d'un contractuel de catégorie A ayant conduit à un nombre de jours d'arrêt important.

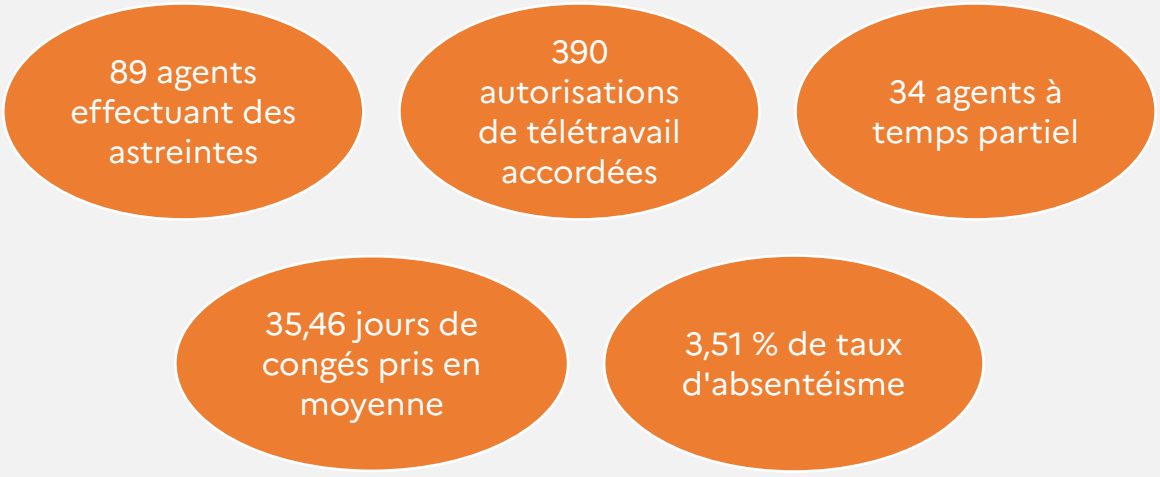
En revanche, le nombre d'accidents de trajet a diminué en 2025 passant de 12 à 10.

		2024				2025			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
		Avec arrêt	Sans arrêt	Avec arrêt	Sans arrêt	Avec arrêt	Sans arrêt	Avec arrêt	Sans arrêt
Droit public	Fonctionnaires A	2	1	-	1	-	1	-	-
	Fonctionnaires B	-	-	1	-	-	-	-	-
	Fonctionnaires C *(adjoints administratifs)*	-	-	-	-	1	-	-	-
	Fonctionnaires C *(adjoints techniques)*	1	-	-	-	-	1	-	-
	Contractuels A	-	1	1	-	1	-	1	1
	Contractuels B	-	-	-	-	-	-	2	1
	Contractuels C	-	-	-	-	1	-	-	-
	Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	3	2	2	1	3	2	3	2
Droit privé	Cadres administratifs	-	-	-	-				
	Cadres techniques	-	-	-	-				
	Administratifs non cadres	-	-	-	-				
	Techniques non cadres	-	1	1	2				
	Total	0	1	1	2				
	Total par genre	3	3	3	3	3	2	3	2
	Nombre total d'accidents	12				10			

5. Les maladies professionnelles

Au cours de l'année 2025, un seul agent a déclaré une maladie professionnelle relevant des « Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail ».

CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL



1. L'organisation et le cycle de travail

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

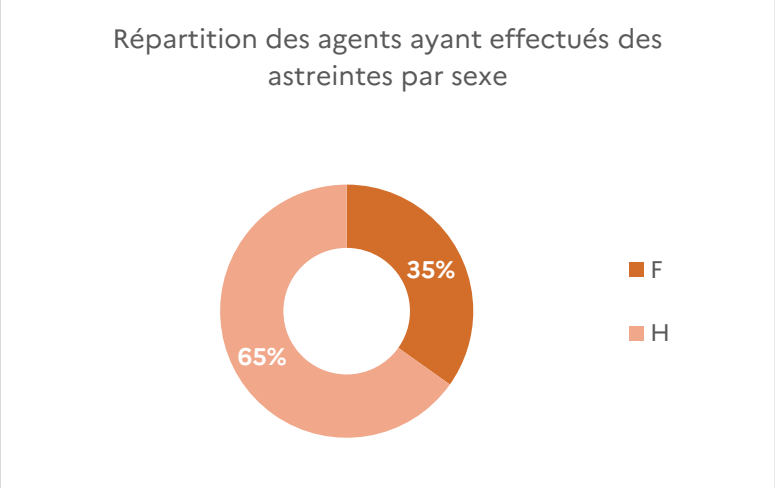
a) Le nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires variables

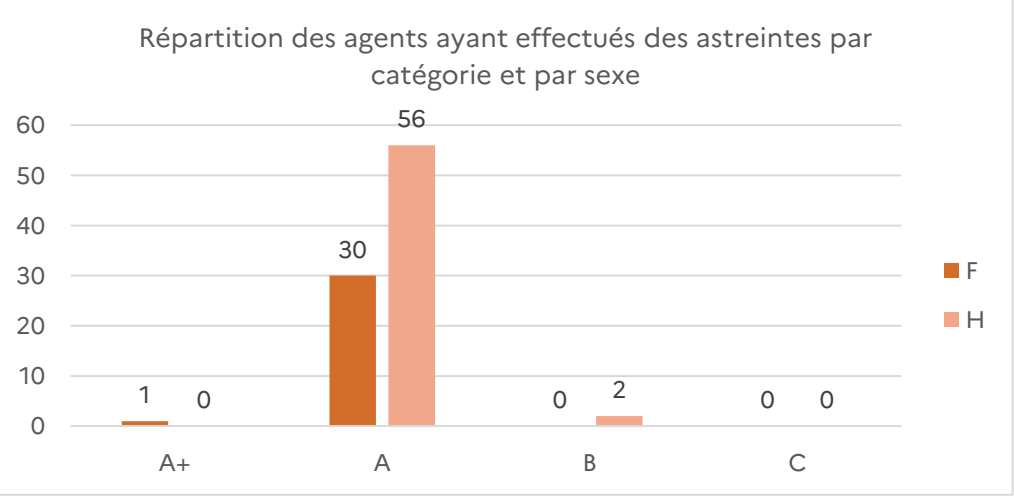
	2025			% de l'effectif total par cat.	Effectifs physiques
	F	H	Total		
Fonctionnaires A+/ A	31	23	**54**	**65,9%**	**82**
Fonctionnaires B	11	7	**18**	**90,0%**	**20**
Fonctionnaires C	13	12	**25**	**96,2%**	**26**
Contractuels A	89	96	**185**	**73,7%**	**251**
Contractuels B	26	11	**37**	**55,2%**	**67**
Contractuels C	5	0	**5**	**50,0%**	**10**
Total	**175**	**149**	**324**	**71,1%**	**456**

b) Les astreintes

L'astreinte correspond à une période pendant laquelle l'agent doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de la DILA. L'agent d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail. Les permanences réalisées par les emplois de direction ne sont pas prises en compte dans les tableaux suivants. 89 agents ont effectué des astreintes en 2025.

	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans ou plus	Total général
Femmes	**0**	**2**	**1**	**3**	**4**	**2**	**11**	**5**	**3**	**31**
A+			0			0	0	1		1
A	0	2	1	3	4	2	11	4	3	30
B		0		0	0	0	0	0	0	0
C				0	0	0	0	0	0	0
Hommes	**1**	**5**	**9**	**6**	**2**	**10**	**13**	**8**	**4**	**58**
A+							0	0		0
A	1	5	7	6	2	10	13	8	4	56
B			2		0	0	0	0	0	2
C	0		0			0	0	0	0	0
Total en nombre d'agents	**1**	**7**	**10**	**9**	**6**	**12**	**24**	**13**	**7**	**89**





c) Les heures supplémentaires

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

Ce tableau présente, pour l'année 2025, le nombre d'agents ayant réalisé des heures supplémentaires ainsi que le volume total d'heures effectuées, ventilés par catégorie et par sexe.

	Femmes		Hommes		Total Nombre d'agents	Total Nombre d'heures
	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures		
Fonctionnaires	**4**	**89**	**3**	**47,5**	**7**	**136,5**
A+	1	3			1	3
A	3	86	1	30	4	116
B			2	17,5	2	17,5
Contractuels	**12**	**372**	**53**	**777**	**65**	**1149**
A	12	372	44	651	56	1023
B			9	126	9	126
Total général	**16**	**461**	**56**	**824,5**	**72**	**1285,5**

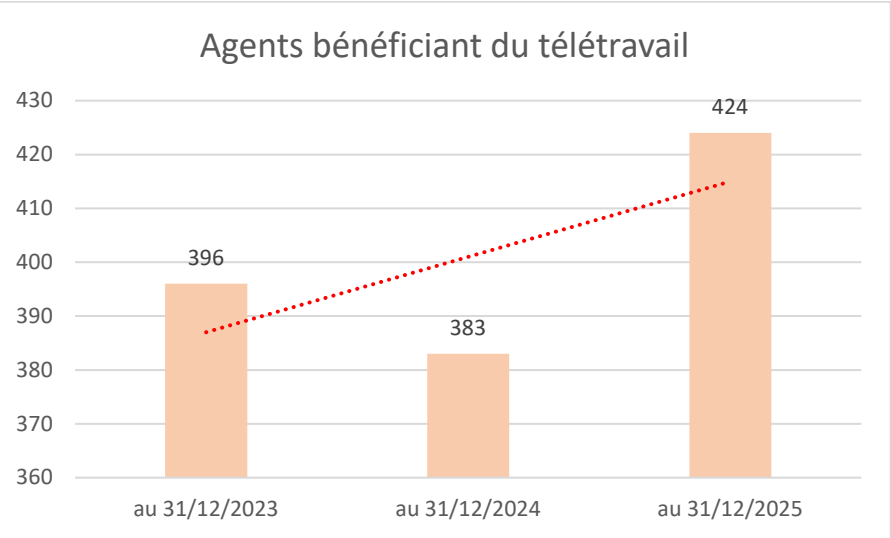
2. Le télétravail

Le travail en mode hybride alternant présentiel et distanciel est devenu le mode le plus fréquent d'organisation du travail de la DILA, pour tous les agents dont l'activité est en tout ou partie télétravaillable. Il est encadré par les dispositions du décret du 11 février 2016 modifié et la note de service du 11 juillet 2025.

Depuis juillet 2025, et la dématérialisation de la gestion des demandes de télétravail via l'outil NAOS, les campagnes ont été remplacées par une gestion « au fil de l'eau » des demandes.

Nombre de demandes de télétravail avec demande exprimées « au fil de l'eau » :	**34**
Nombre de demandes de télétravail dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes :	**278**
Nombre de refus prononcés au cours de l'année quand la demande est exprimée « au fil de l'eau » :	**0**
Nombre de refus prononcés au cours de l'année dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes :	**0**

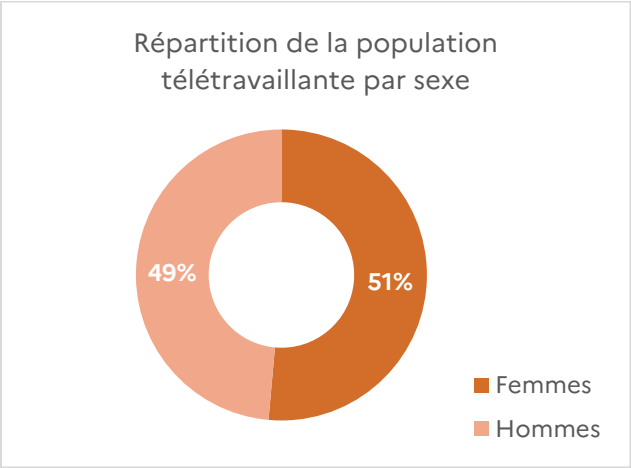
- **Nombre d'agents bénéficiant du télétravail**

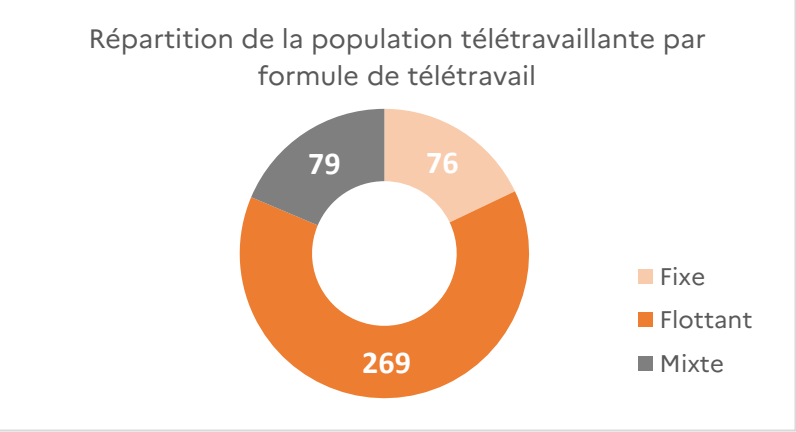


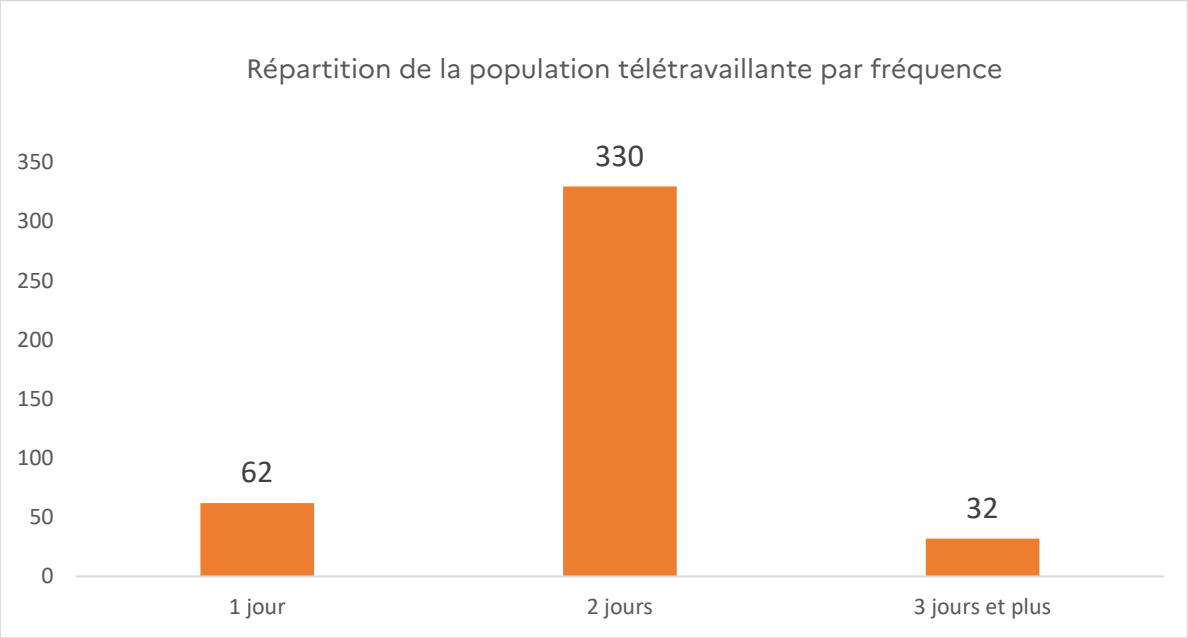
- **Nombre d'agents télétravaillant par tranche d'âge, par sexe et par catégorie**

	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans ou plus	Total général	% de la population totale
Femmes	**6**	**16**	**11**	**16**	**19**	**25**	**55**	**40**	**30**	**218**	**92%**
A+			1				3	2		6	**86%**
A	1	10	10	12	13	18	40	24	19	147	**92%**
B		2		3	4	6	10	14	7	46	**84%**
C	5	4		1	2	1	2		4	19	**112%**
Hommes	**9**	**10**	**19**	**16**	**14**	**27**	**56**	**41**	**14**	**206**	**79%**
A+							2	1		3	**100%**
A	1	9	15	16	12	23	41	25	12	154	**89%**
B			2		2	3	10	13	1	31	**48%**
C	8	1	2			1	3	2	1	18	**95%**
Total général	**15**	**26**	**30**	**32**	**33**	**52**	**111**	**81**	**44**	**424**	**85%**
% de la population totale	**100%**	**96%**	**100%**	**91%**	**85%**	**79%**	**80%**	**79%**	**80%**	**85%**	

- **Répartition de la population télétravaillante**







<u>NB</u> : les télétravailleurs bénéficiant de plus de 2 jours sont ceux bénéficiant d'une autorisation de télétravail pour raison médicale ou proche aidant.

Au 31 décembre 2025, 424 agents bénéficiaient d'une autorisation de télétravail :

- 390 autorisations de droit commun sur 482 agents éligibles ;
- 31 aménagements de poste en télétravail pour raison de santé ;
- 3 autorisations de télétravail pour proche aidant.

- **Suivi des refus des demandes de télétravail 2025**

Aucun refus n'a été formulé en 2025.

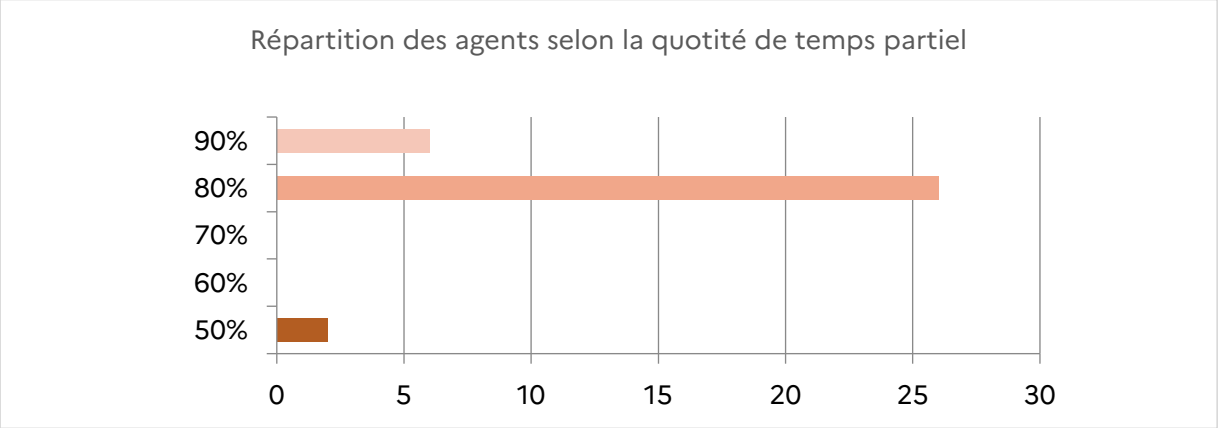
3. Le temps partiel

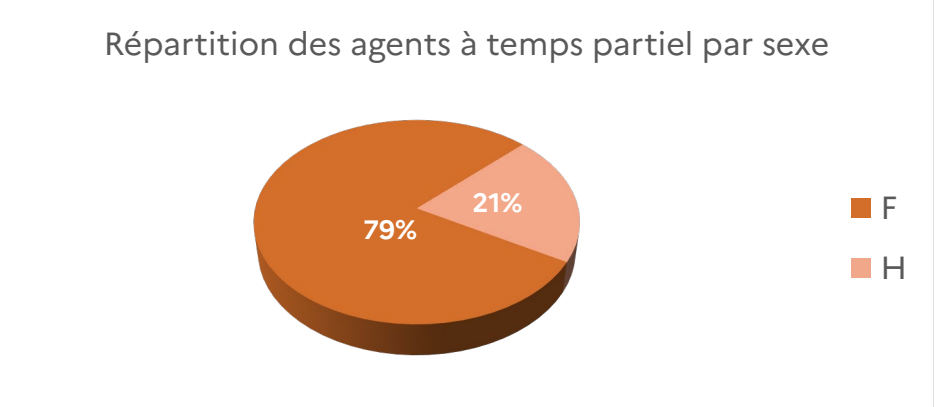
a) La répartition des agents

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

6,8 % d'agents sont à temps partiel à la DILA en 2025 (34 agents à temps partiel sur un effectif total de 500 agents comprenant les agents mis à disposition du CAI), ce qui est en baisse par rapport à 2024 (7,6 %).

	Femmes			Hommes			
Valeurs	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Total général
50%		2	2				**2**
60%							
70%							
80%	13	7	20	5	1	6	**26**
90%	2	3	5	1		1	**6**
Temps plein	**82**	**132**	**214**	**70**	**182**	**252**	**466**

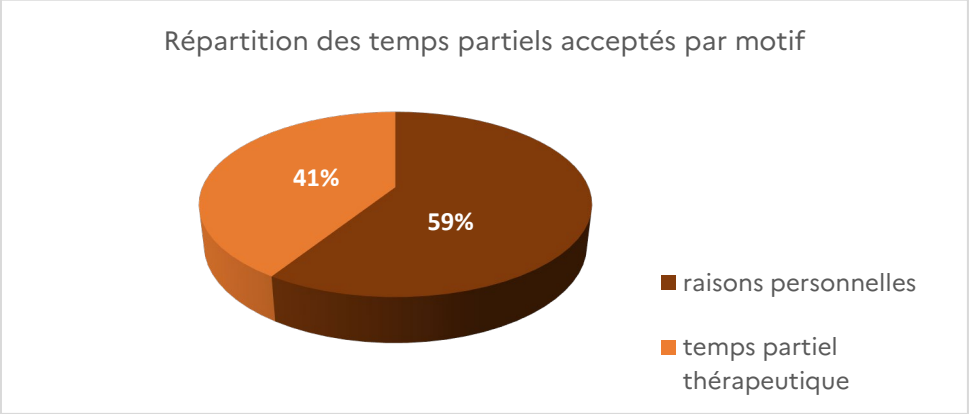




- **Répartition des demandes de temps partiel par motif, catégorie et sexe**

L'ensemble des demandes a été satisfait en 2025, aucun temps partiel n'a été refusé. Pour rappel, 15 demandes avaient été formulées en 2024.

	Femmes			Hommes			
	A	B	Total F	A	B	Total H	Total général
Raisons personnelles	9	2	**11**	2		**2**	**13**
Temps partiel thérapeutique	4		**4**	1	4	**5**	**9**
Total général	**13**	**2**	**15**	**3**	**4**	**7**	**22**



	Femmes		Total F	Hommes		Total H	Total général
	Raisons personnelles	Temps partiel thérapeutique		Raisons personnelles	Temps partiel thérapeutique		
25-29 ans				1		**1**	**1**
30-34 ans	1		**1**				**1**
35-39 ans		1	**1**				**1**
40-44 ans		1	**1**				**1**
45-49 ans	2		**2**				**2**
50-54 ans	4	2	**6**		4	**4**	**10**
55-59 ans	2		**2**		1	**1**	**3**
60 ans ou plus	2		**2**	1		**1**	**3**
Total général	**11**	**4**	**15**	**2**	**5**	**7**	**22**

b) Le changement de quotité de temps de travail à la demande des agents

	Femmes		Total F	Hommes		Total H	Total général
	Contractuels	Fonctionnaires		Contractuels	Fonctionnaires		
Demande initiale (passage du temps plein à un temps partiel)	1	2	**3**	2		**2**	**5**
Demande de modification ou de renouvellement (temps partiel déjà accordé auparavant)	3	4	**7**				**7**
Demande anticipée (ou décision) de retour au temps plein		1	**1**				**1**
Total général	**4**	**7**	**11**	**2**	**5**	**2**	**13**

Le nombre de demandes de passage à temps partiel est stable par rapport à 2024 alors que le nombre de retour à un temps plein baisse (respectivement 5 et 3 en 2024).

4. Les congés et le CET

a) Les congés

En moyenne sur l'année 2025, les agents de la DILA ont pris 35,46 jours de congés (hors récupérations d'horaires variables).

En outre, aucun appel au don de jours de congés n'a eu lieu en 2025, en l'absence de demande.

Le tableau ci-dessous indique le nombre moyen de jours de congés pris par catégorie et par sexe en 2024 et 2025 selon le calendrier de pose des congés qui s'établit, pour les fonctionnaires et les contractuels, du 1er janvier au 31 décembre.

	2024		2025	
	F	H	F	H
Fonctionnaires A+/A	35,2	35,9	35,9	36,1
Fonctionnaires B	34,4	33,3	37,1	38,1
Fonctionnaires C	30,9	36,2	29,7	33,3
Contractuels A	35,8	36,7	35,6	37,0
Contractuels B	32,5	33,9	36,5	32,4
Contractuels C	34,6	35,4	38,7	20,3
Moyenne du nombre de jours de congés	**35,5**		**35,5**	

Sur l'année 2025, la répartition par type de congés est la suivante :

Type de congés pris	Nombre de jours pris	Nombre de jours non-pris et non-versés sur le CET au 31/12*
CA/HTT	15 782,0	2 831,5
Congés bonifiés	101	0
Congés de fractionnement	693,5	218,5
Report de congés	770,5	379,0
Récupération horaires variables	2 300	0
Total dont récupérations HV	**19 647**	**3 429**
Total hors récupérations HV	**17 347**	**3 429**

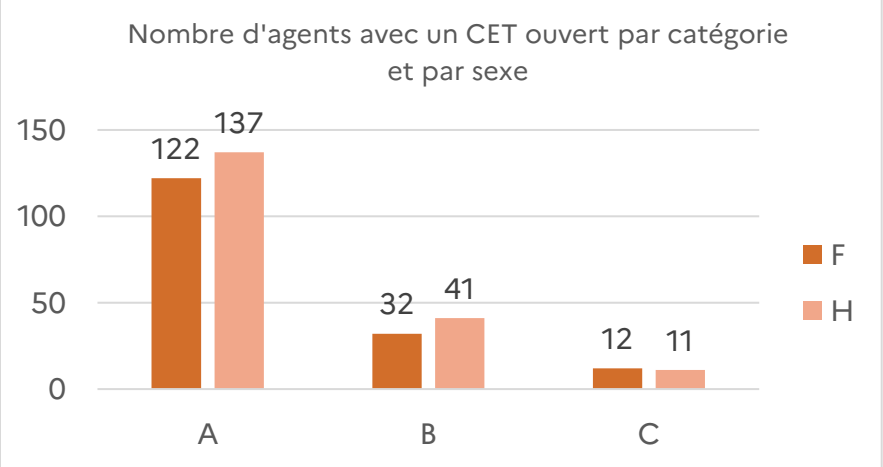
** Les jours de congés non-pris et non versés sur le CET au 31/12/N peuvent être utilisés sous forme de congés reliquats ou versés sur le CET jusqu'au 31/01/N+1*

b) Le CET

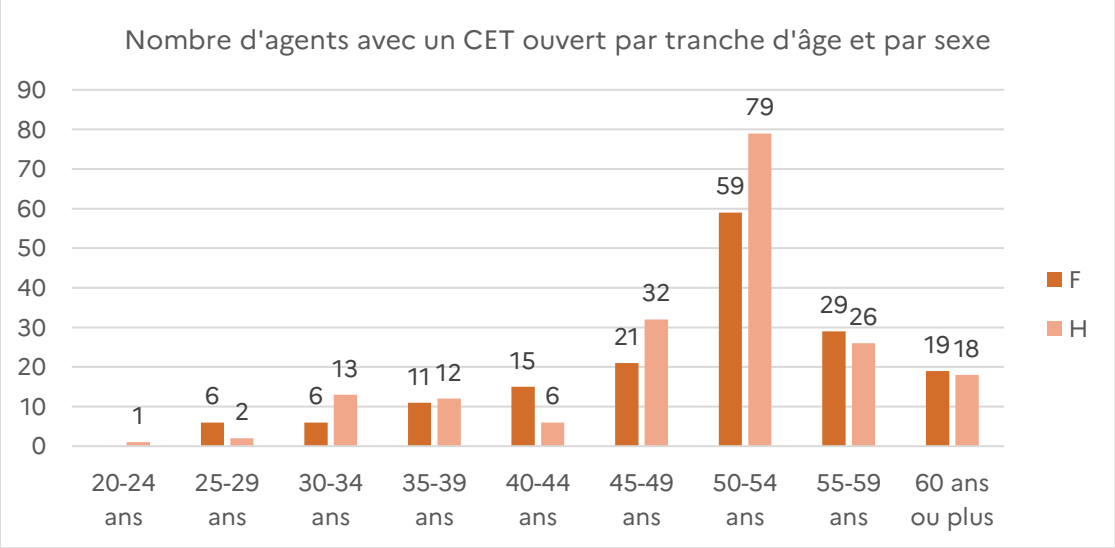
Le compte épargne temps permet aux agents publics remplissant les conditions d'épargner les jours qu'ils n'auraient pas pris au titre d'une année. Ce compte est plafonné à 60 jours, mais le plafond a été majoré de 10 jours en 2024, en raison de l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris. Les jours épargnés peuvent être utilisés sous forme de congés, monétisés ou venir alimenter la RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) pour les fonctionnaires.

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

	Femmes			Total Femmes	Hommes			Total Hommes	Total général
	A	B	C		A	B	C		
Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	122	32	12	**166**	137	41	11	**189**	**355**
Nombre de CET ouverts en cours d'année	4	3		**7**	11	2		**13**	**20**
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	86	20	6	**112**	97	16	5	**118**	**230**
Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	65,5	35,5	17	**118**	152	165	18	**335**	**453**
Nombre de jours de CET monétisés	264	8	19	**291**	322		20	**342**	**633**
Nombre de jours de CET placés en RAFP					2			**2**	**2**
Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	**3718,5**	**1078**	**274**	**5070,5**	**3984,5**	**1501**	**274**	**5759,5**	**10830**



	Femmes						Hommes					
	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	Nombre de jours de CET monétisés	Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	Nombre de jours de CET placés en RAFP	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	Nombre de jours de CET monétisés	Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	Nombre de jours de CET placés en RAFP
20-24 ans							1			1	10	
25-29 ans	7		10	6	49		2		1	2	28,5	
30-34 ans	6	4	61	6	73		9	26,5	21	13	202,5	2
35-39 ans	8	2,5	35	11	291		8	10	28	12	222	
40-44 ans	12	3,5	32	15	400		3	44		6	54,5	
45-49 ans	11	27	14	21	575		19	62,5	68	32	920,5	
50-54 ans	34	43,5	70	59	2154		48	127	154,5	79	2949	
55-59 ans	22	20	44,5	29	960		17	46	31,5	26	899	
60 ans ou plus	12	17,5	24,5	19	568,5		11	19	38	18	473,5	
Total général	**112**	**118**	**291**	**166**	**5070,5**	**0**	**118**	**335**	**342**	**189**	**5759,5**	**2**



5. Les absences

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

	Femmes			Total F	Hommes			Total H	Total général
MOTIF	A	B	C		A	B	C		
Absence pour garde d'enfants malades									
Nombre d'agents	23	3	1	**27**	16	7		**23**	**50**
Nombre de journées	76	18	11,5	**105,5**	51,5	22,5		**74**	**179,5**
Absence pour fête religieuse									
Nombre d'agents	8	3	2	**13**	11			**11**	**24**
Nombre de journées	14	4	4	**22**	22			**22**	**44**
Déménagement									
Nombre d'agents	14	1		**15**	5	5		**10**	**25**
Nombre de journées	41	3		**44**	15	14,5		**29,5**	**73,5**
Mariage de l'agent									
Nombre d'agents	6			**6**	3	2		**5**	**11**
Nombre de journées	28			**28**	11	10		**21**	**49**
Mariage d'un enfant									
Nombre d'agents					3	1		**4**	**4**
Nombre de journées					6	2		**8**	**8**
Naissance									
Nombre d'agents					1			**1**	**1**
Nombre de journées					3			**3**	**3**
Préparation aux concours SPM									
Nombre d'agents	2	5	1	**8**	3	3		**6**	**14**
Nombre de journées	7,5	12,5	2	**22**	10	3,5		**13,5**	**35,5**
Décès d'un proche									
Nombre d'agents	8	3	2	**13**	12	3	1	**16**	**29**
Nombre de journées	20	9	14	**43**	31	8	4	**43**	**86**
Total Nombre d'agents	**61**	**15**	**6**	**82**	**54**	**21**	**1**	**76**	**158**
Total Nombre de journées	**186,5**	**46,5**	**31,5**	**264,5**	**149,5**	**60,5**	**4**	**214**	**478,5**

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

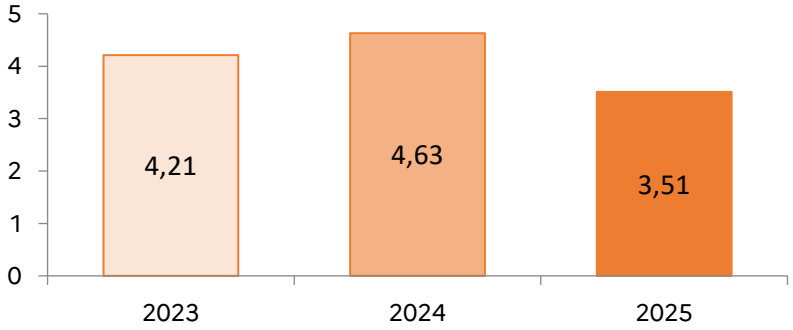
- **Nombre de jours d'absence pour maladie et d'agents concernés**

	Femmes	Total Femmes	Hommes			Total Hommes	Total général
	MALADIE ORDINAIRE		MALADIE ORDINAIRE	LONGUE MALADIE	GRAVE MALADIE		
Nombre de journées d'absence							
A+	5	5					**5**
A	857	857	636		131	767	**1624**
B	481,5	481,5	311	21	302	634	**1115,5**
C	523	523	242	313	452	1007	**1530**
Nombre d'agents concernés							
A+	1	1					**1**
A	45	45	31		1	32	**77**
B	20	20	19	1	1	21	**41**
C	7	7	8	1	2	11	**18**
Total Nbre de journées d'absence	**1866,5**	**1866,5**	**1189**	**334**	**885**	**2408**	**4274,5**
Total Nbre d'agents concernés	**73**	**73**	**58**	**2**	**4**	**64**	**137**

- **Taux d'absentéisme**

	Nbre de journées d'absences pour maladie 2025			Nbre de journées travaillées 2025			Taux d'absentéisme 2025
	F	H	Total	F	H	Total	
Fonctionnaires A+/A	1 037	343	**1 380**	16 354	10 322	**26 676**	**5,17%**
Fonctionnaires B	189	30	**219**	3 978	2 626	**6 604**	**3,32%**
Fonctionnaires C	812	434	**1 246**	4 134	4 784	**8 918**	**13,97%**
Contractuels A	378	424	**802**	31 070	41 522	**72 592**	**1,10%**
Contractuels B	137	510	**647**	9 412	11 882	**21 294**	**3,04%**
Contractuels C	24	573	**597**	1 560	1 820	**3 380**	**17,66%**
Total	**2 577**	**2 314**	**4 891**	**66 508**	**72 956**	**139 464**	**3,51%**

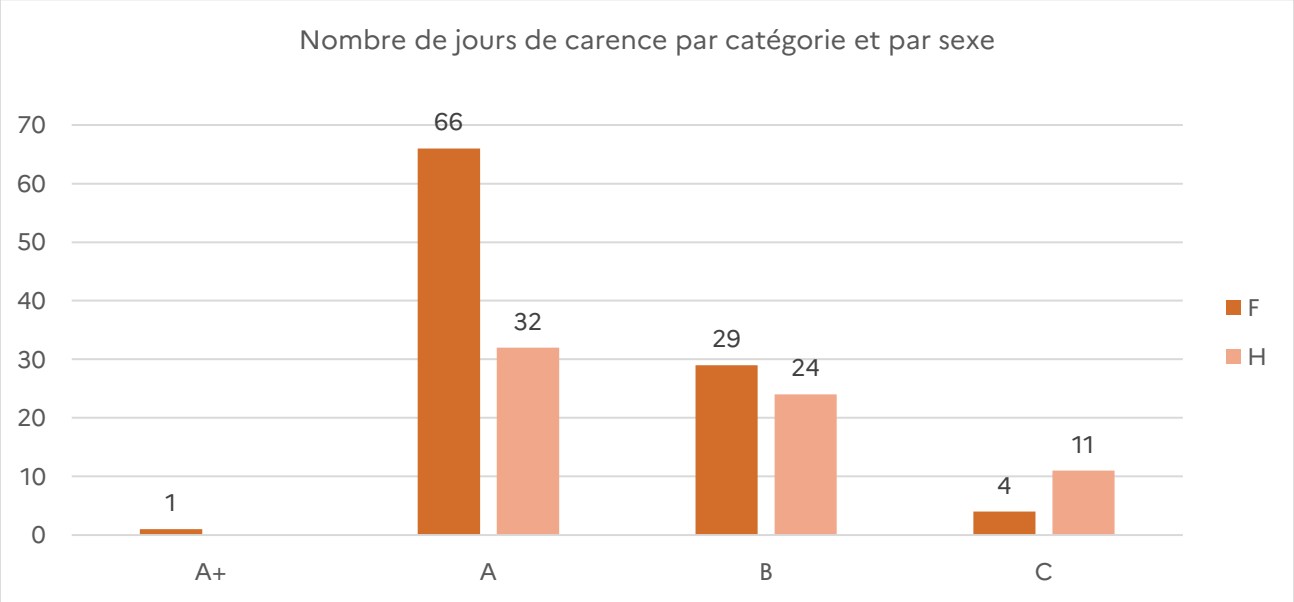
Le taux d'absentéisme connaît une baisse significative en 2025 (-1,12 point).



c) Les jours de carence

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

	Femmes				Hommes			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Nombre de jours de carence retenus	0	67	29	4	0	32	24	11
Sommes brutes retenues au titre des jours de carence	0	-8 971,52	-3 070,49	-507,12	0	-6089	-3049,56	-1261,56



CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE

370 k€ dédiés à l'action sociale

293 k€ de subvention pour la restauration

46 k€ de bons de rentrée et pour Noël

145 agents rencontrés par l'assistante sociale

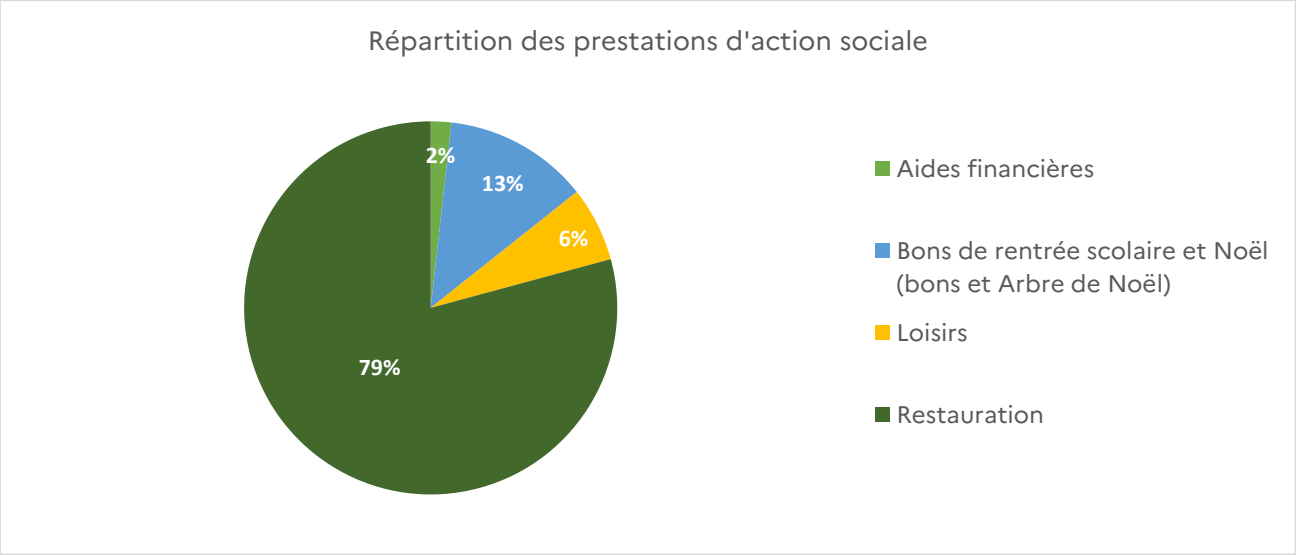
409 adhérents à la PSC (santé)

64 bénéficiaires du forfait mobilités durables

1. Les prestations sociales

La DILA offre à ses agents plusieurs types de prestations sociales dont le détail et les montants pour 2025 sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Type de prestations	Montant crédits de paiement (CP)
Restauration	293 494
Aides financières	6 588
Loisirs	23 961
Bons de rentrée scolaire et Noël (Bons et Arbre de Noël)	46 489
Total	**370 532**



En 2025, les dépenses liées aux prestations sociales sont en diminution (-54 k€). Cette baisse s'explique principalement par la suppression de la contribution logement versée par la DILA à l'organisme collecteur Action logement au titre de ses salariés de droit privé, laquelle n'a désormais plus vocation à être payée.

a) La restauration

Sites	2023		2024		2025	
	Nbre de repas (moyenne journalière)	Participations patronales et subventions	Nbre de repas (moyenne journalière)	Participations patronales et subventions	Nbre de repas (moyenne journalière)	Participations patronales et subventions
Desaix	134	266 683	144	124 813	**0**	**0**
Ségur	19	19 173	18	18 241	**12**	**20 416**
CAI de Metz	0	0	0	0	**0**	**0**
Popchef : à partir du 17 juin 2024			47	51 264	**47**	**107 006**
RIE : à partir du 14 juin 2024			100	102 700	**83**	**166 072**
Total	**153**	**285 856**	**Jusqu'en juin : 162 Après juin : 165**	**297 018**	**142**	**293 494**

Les chiffres de fréquentation de la restauration sont en baisse par rapport à 2024. L'année 2025 a été marquée par deux solutions alternatives de restauration provisoire dans l'attente de l'ouverture d'un nouveau restaurant d'entreprise en 2026, dans les locaux de la DILA.

b) Les aides financières

	Nbre d'aides accordées			Coût		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Aides financières non remboursables	0	1	**2**	0	1 300	**2 300**
Allocation enfants handicapés	5	3	**3**	10 348	8 235	**6 588**

c) Les loisirs

Les actions en faveur des enfants permettent de prendre en charge une partie des frais supportés par les agents pour leurs enfants âgés de moins de 18 ans et qui partent en centre de loisirs, en colonies de vacances, en séjours linguistiques, en classes vertes, de neige et de mer.
Néanmoins, depuis ces trois dernières années, force est de constater que ces prestations ne sont pas mobilisées par les agents.

La DILA avait conclu plusieurs conventions avec des organismes offrant des séjours en centres de vacances pour les enfants âgés de moins de 18 ans des agents de droit public, en tenant compte de leur quotient familial. Compte tenu de la faible demande ces dernières années, depuis 2024, seule la convention avec l'IGESA est renouvelée.

Centres de vacances (offres réservées aux agents de droit public)	2023		2024		2025	
	Nombre d'enfants	Dépenses (en €)	Nombre d'enfants	Dépenses (en €)	Nombre d'enfants	Dépenses (en €)
EPAF	0	0	0	0	**0**	**0**
IGESA	1	378	0	0	**0**	**0**
LES FAUVETTES	0	0	0	0	**0**	**0**
Total	**1**	**378**	**0**	**0**	**0**	**0**

Les demandes d'aides aux séjours et aux colonies de vacances n'ont concerné aucun enfant en 2025.

Les agents peuvent également mobiliser les actions proposées par les associations subventionnées et les prestataires figurant dans le tableau ci-dessous :

	Montant de la dépense		
	2023	**2024**	**2025**
CLPM	2 750	0*	**1 400**
ASDILA	15 000	15 000	**15 000**
PROWEB CE EDENRED	4 195	4 195	**6 841**
CARTE CEZAM	637	435	**720**
Total	**22 582**	**19 630**	**23 961**

** En raison d'un excédent de trésorerie provenant du reliquat de l'année 2023 et du changement de bureau en cours d'année, aucune subvention n'a été versée à l'association Culture, Loisirs et Sports (CLPM) des services du Premier ministre au titre de l'année 2024.*

d) Les bons de rentrée scolaire et Noël

	Montant de la dépense		
	2023	**2024**	**2025**
Bons de rentrée scolaire	19 237	16 729	**15 134**
Bons de Noël	10 377	8 758	**8 152**
Organisation Arbre de Noël	10 621	22 624	**23 203**
Total	**40 235**	**48 111**	**46 489**

e) Le logement

L'offre de logement proposée à la DILA se décline en deux dispositifs.

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

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

En 2025, 9 demandes de logement ont été effectuées, et il n'y a eu aucune attribution. Il convient également de noter que les délais d'instruction des demandes sont de plus en plus longs, entre 6 et 8 semaines.

- **Dispositif de logements temporaires**

L'hébergement temporaire d'urgence s'adresse aux agents actifs (titulaires, contractuels, apprentis) de l'État affectés en Île-de-France, confrontés à une situation sociale urgente nécessitant une mise à l'abri immédiate.
La demande de logement temporaire est effectuée par le service d'action sociale de la DSAF par le biais de l'assistante sociale du personnel à la DILA qui analyse l'urgence de la situation.

En 2025, aucune demande de logement temporaire n'a été effectuée.

f) Les actions portées par l'assistante sociale

Sous la forme d'actions individuelles et collectives, l'assistante sociale du personnel de la DILA accompagne les agents dans leurs problématiques, en participant à la recherche d'équilibre entre les exigences personnelles des agents et celles d'un collectif de travail, dans le respect du secret professionnel.

	Nombre d'agents rencontrés		
	2023	**2024**	**2025**
Agents en activité	129	135	**139**
Agents en invalidité 2e catégorie	2	21*	**5**
Retraités	4	2	**1**
Total	**135**	**158**	**145**

** L'augmentation des contacts avec les agents en invalidité 2e catégorie en 2024 est liée au changement de statut.*

2. La protection sociale complémentaire

a) La santé (Alan)

L'année 2025 est marquée par la mise en place au sein des services du Premier ministre d'un contrat collectif de protection sociale complémentaire obligatoire dans sa partie santé, avec prise en charge par l'agent et l'employeur.

- **Nombre d'adhérents par niveau de garantie, par sexe et par catégorie**

Adhérents	Niveau de garantie				Total général
	Base	Base + option 1	Base + option 2	Base + option 3	
Femmes	**71**	**8**	**13**	**96**	**188**
A	50	5	9	64	128
B	7	2	3	22	34
C	14	1	1	10	26
Hommes	**101**	**8**	**19**	**93**	**221**
A	73	7	7	64	151
B	11		7	23	41
C	17	1	5	6	29
Total général	**172**	**16**	**32**	**189**	**409**

- **Nombre d'adhérents par niveau de garantie et par tranche d'âge**

Adhérents	Niveau de garantie				Total général
	Base	Base + option 1	Base + option 2	Base + option 3	
Moins de 20 ans	1				1
20-24 ans	18			2	20
25-29 ans	18	3	3	3	27
30-34 ans	22			3	25
35-39 ans	16	1		6	23
40-44 ans	17	3	1	11	32
45-49 ans	16	1	6	32	55
50-55 ans	35	5	13	76	129
55-59 ans	15	2	6	33	56
60 ans ou plus	14	1	3	23	41
Total général	**172**	**16**	**32**	**189**	**409**

Le montant du financement de la DILA à la protection sociale complémentaire des agents s'établit à 166 545 euros sur l'année 2025.

b) La prévoyance (Vivinter)

Au 31 décembre 2025, la DILA comptabilise 21 agents adhérents à la PSC prévoyance facultative, pour une participation employeur s'élevant à 1 414 euros sur l'année.

3. Le forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables a été mis en place pour encourager les moyens de transport « doux » pour les déplacements domicile-travail. Les agents publics faisant le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage et depuis le 1er septembre 2022 : trottinette électrique, mono-roue, gyropode, hoverboard, vélo en libre-service, etc.) peuvent bénéficier de ce dispositif.

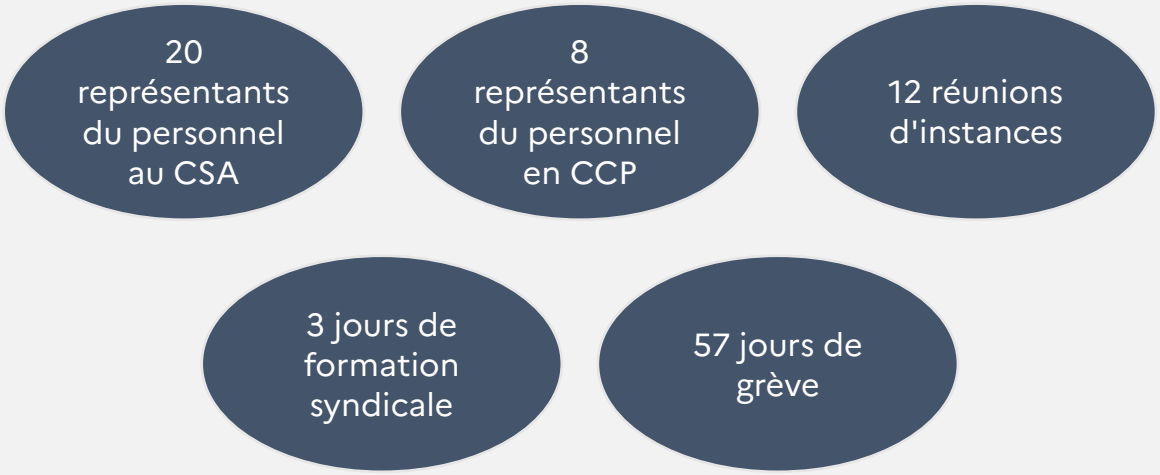
	Femmes	Hommes	Total
Nombre de bénéficiaires	15	49	**64**
Montant de la participation	3 300	12 500	**15 800**

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

La DILA, en tant qu'employeur public, assurait jusqu'au mois de septembre 2015 la charge et la gestion de l'allocation d'assurance chômage pour les agents recrutés sur contrat de droit privé et de droit public remplissant certaines conditions et dont le contrat de travail a pris fin.
Dans le cadre d'une convention opérationnelle de délégation de la gestion de l'indemnisation du chômage des agents des services du Premier ministre à Pôle emploi et afin de contribuer à la mutualisation interministérielle des fonctions supports d'indemnisation du chômage, il a été mis en place un transfert des dossiers d'allocation de retour à l'emploi à Pôle Emploi à échéance du 1er octobre 2015.

Pour l'année 2025, le montant des allocations brutes payées par France Travail pour les demandeurs d'emploi public/privé, et qui lui est remboursé par la DILA, s'élève à 280 862 euros contre 261 365 euros en 2024, soit une hausse d'environ 7,4 %.

CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL



1. Les instances représentatives du personnel

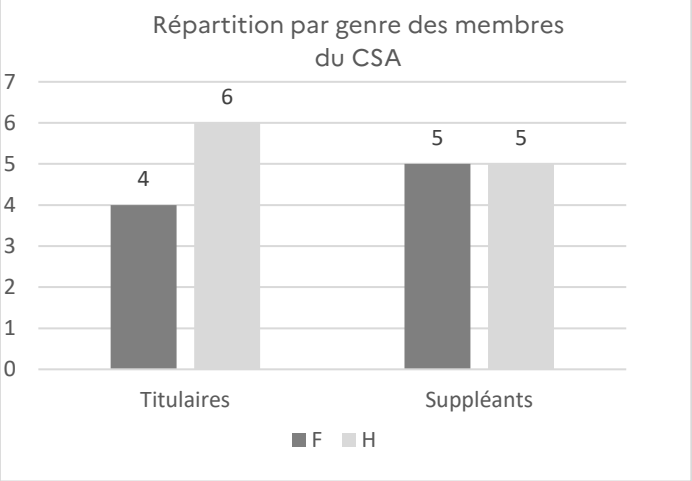
a) La composition des instances représentatives du personnel

Depuis le début de l'année 2023, une réforme des instances représentatives du personnel a eu lieu dans la fonction publique. Le CTS (et le CHSCT) sont remplacés par le CSA et sa formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT), conformément aux évolutions introduites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les membres du personnel du CSA (comité social d'administration) et de la CCP (commission consultative paritaire) de la DILA ont été élus en décembre 2024 et les nouveaux élus ont pris leurs fonctions début 2025.

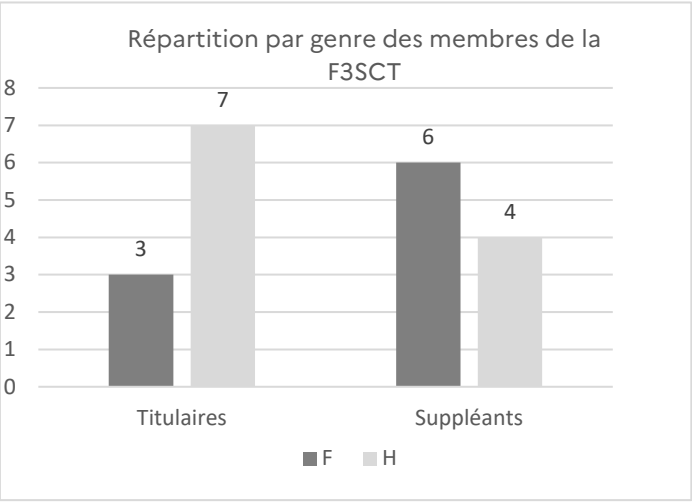
- **Le comité social d'administration (CSA)**

	2025	
	F	H
Titulaires	10	
	4	6
CGT	3	3
CFDT	1	2
SAPPM	0	1
Suppléants	10	
	5	5
CGT	3	3
CFDT	2	1
SAPPM	0	1



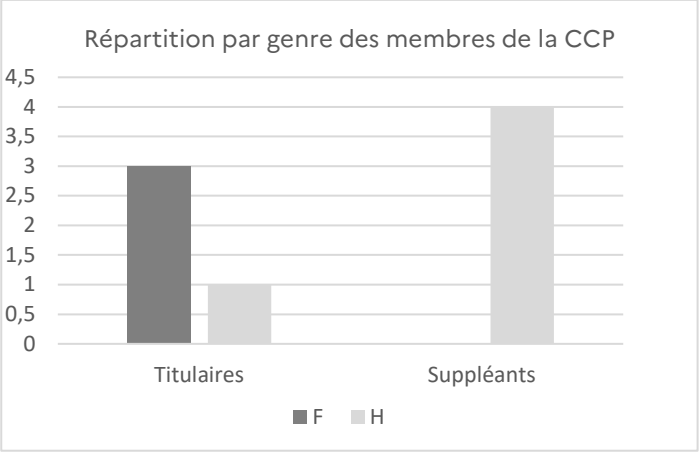
- **La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)**

	2025	
	F	H
Titulaires	10	
	3	7
CGT	2	4
CFDT	1	2
SAPPM	0	1
Suppléants	10	
	6	4
CGT	4	2
CFDT	1	2
SAPPM	1	0



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

	2025	
	F	H
Titulaires	4	
	3	1
CGT	2	1
CFDT	1	0
Suppléants	4	
	0	4
CGT	0	3
CFDT	0	1



b) Les réunions des instances

Réunions institutionnelles	Nombre de réunions		
	2023	2024	2025
Comité social d'administration	6	7	4
Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail	4	5	5
Commission consultative paritaire	1	1	3
Total réunions institutionnelles	11	13	12

2. Les moyens syndicaux

a) Les absences syndicales

- **Les mandats**

Un arrêté du 10 janvier 2019 fixe la répartition du contingent de crédit de temps syndical alloué aux organisations syndicales représentatives des services du Premier ministre. Ce crédit est mutualisé pour la DILA et les SPM et n'a pas eu vocation à évoluer dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles de décembre 2024. Il est réparti comme suit entre les organisations :

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

En 2024, une évolution de Pléiades a été mise en place afin de permettre aux agents de droit public de saisir leurs absences syndicales en fonction des motifs définis réglementairement. Les modalités de saisie ont été communiquées aux représentants du personnel, ainsi qu'aux encadrants, et se sont mises en place progressivement.

- **Synthèse des absences pour motif syndical**

	Absences syndicales 2025			
	Autorisation d'absence art.13 (en jours)	Autorisation d'absence art.15 (en heures)	Crédit temps syndical art.16 (en jours)	Autorisation d'absence F3SCT (en jours)
Comité social d'administration	**37,5**	**577**	**86,5**	**6**

En 2025, 4 agents bénéficient d'une décharge d'activité pour un équivalent de total de 2,5 ETP.

b) Les congés de formation syndicale

2025			
Nombre de bénéficiaires		Durée de la formation	Coût
F	**H**	*(en jours)*	*(€ TTC)*
3	**4**	**3**	**0**

3. Les évolutions conventionnelles

Il n'y a pas eu de négociations et donc d'accords entre la DILA et les organisations syndicales au cours de l'année 2025.

4. Les mouvements de grève

Le nombre de jours de grève comptabilisés dans le tableau ci-dessous représente l'addition des jours non travaillés individuellement pour motif de grève.

	2023		2024		2025
	Droit privé	Droit public	Droit privé	Droit public	Droit public
Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre local ou national	368	186	339	27	57
Total	**554**		**366**		**57**

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

Aucun recours n'a été porté en 2025 devant les CAP ministérielles ni devant la CCP de la DILA.

CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE

En 2025, 6 sanctions disciplinaires ont été prononcées :

- 5 sanctions du 1er groupe :
    - 1 avertissement (contractuel) ;
    - 1 blâme (contractuel) ;
    - 2 exclusions temporaires de fonctions de 1 jour (titulaires) ;
    - 1 exclusion temporaire de fonctions de 3 jours (titulaire).

- 1 sanction du 4e groupe : révocation (titulaire)

GLOSSAIRE

AA : Attaché d'administration
AA 1 ou 2 : Adjoint administratif de 1ère ou 2ème classe
AAP 1 ou 2 : Adjoint administratif principal de 1ère ou 2ème classe
AHC : Attaché hors classe
AP : Attaché principal
ARE : Allocation d'aide au retour à l'emploi
AT 1 ou 2 : Adjoint technique de 1ère ou 2ème classe
ATP 1 ou 2 : Adjoint technique principal de 1ère ou 2ème classe
CAI : Centre d'appels interministériel
CBC : Congé bilan de compétence
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CET : Compte épargne-temps
CIA : Complément indemnitaire annuel
CIF : Congé individuel de formation
CFP : Congé de formation professionnelle
CPF : Compte personnel de formation
DSAF : Direction des services administratifs et financiers
ETP : Equivalent temps plein (effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail)
ETPT : Equivalent temps plein travaillé (décompte proportionnel à l'activité des agents mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année)
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FP : Formation professionnelle
GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HE A : Hors échelle A
IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IM : Indice majoré
IMM : Indemnité de modernisation des métiers
MAD : Mise à disposition
PSC : Protection sociale complémentaire
PTP : Projet de transition professionnelle
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
SACE : Secrétaire administratif de classe exceptionnelle
SACN : Secrétaire administratif de classe normale
SACS : Secrétaire administratif de classe supérieure
SPM : Services du Premier ministre / de la Première ministre
VAE : Validation des acquis de l'expérience