



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

DSAF



BILAN SOCIAL 2016

**Direction des services administratifs
et financiers**

Direction
des services
administratifs
et financiers

Le présent bilan expose les principales données chiffrées relatives au personnel de la direction des services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF), au titre de l'année 2016.

DSAF

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

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

- sous-direction de la programmation et des affaires financières (13% de l'effectif total au 31 décembre 2016)
- sous-direction des ressources humaines (14%)
- sous-direction du pilotage des services déconcentrés (6%)
- division du patrimoine et de la logistique (37%)
- division des systèmes d'information (13%)

Les agents directement rattachés auprès de la direction représentent 4% de l'effectif.

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

EFFECTIFS

Au 31 décembre 2016, 505 agents exercent leurs fonctions à la DSAF ; 79% des agents sont fonctionnaires et parmi les 21% d'agents contractuels, 34% bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. En outre, 103 agents ont été recrutés en 2016 pour un besoin saisonnier ou temporaire ainsi que 12 stagiaires et 6 apprentis.

Parmi l'ensemble des agents, 8% appartiennent à la catégorie A+, 33% à la catégorie A, 20% à la catégorie B et 39% d'entre eux à la catégorie C.

Les femmes représentent 45% de la population de la DSAF. La proportion de femmes s'élève à 34% au sein de la catégorie A+, à 52% au sein de la catégorie A, à 55% au sein de la catégorie B et à 36% au sein de la catégorie C.

Enfin, 4 agents sont mis à disposition de la DSAF : 2 sont conducteurs de véhicule, 1 appartient au corps des attachés d'administration de l'Etat et 1 au corps des secrétaires administratifs.

MÉTIERS

La moitié des agents de la DSAF exercent leurs fonctions dans le domaine de l'administration et de la gestion. Les trois métiers les plus représentés sont conducteur(trice) de véhicule (11%), gestionnaire de ressources humaines (8%) et agent d'accueil (8%).

Parmi les agents de la catégorie A, les emplois les plus représentés sont : cadre de gestion des ressources humaines (12%), cadre budgétaire (11%) et cadre contrats et marchés (9%). Parmi la population des catégories B et C, il s'agit respectivement de gestionnaire de ressources humaines (11%) et conducteur de véhicule (19%).

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

ÂGE

Au sein de la DSAF, la moyenne d'âge s'établit autour de 48 ans : 53 pour la catégorie A+, 46 ans pour la catégorie A, 49 ans pour la catégorie B et 51,5 ans pour la catégorie C.

La moyenne d'âge de l'ensemble des agents fonctionnaires est de 49 ans contre 42 ans chez les agents contractuels.

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

Au 31 décembre 2016, 29% des agents ont plus de 55 ans, 11% des agents ont moins de 35 ans.

Parmi les conducteurs de véhicule, 62% des agents ont plus de 50 ans, la moyenne d'âge des agents d'accueil s'établit quant à elle à 53 ans.

FLUX

En 2016, la DSAF a recruté, tout au long de l'année, 25 agents titulaires en provenance d'autres administrations, tandis que 8 agents ont quitté la DSAF pour réintégrer leur administration d'origine. 13 agents de la DSAF ont bénéficié d'une intégration au sein des services du Premier ministre en 2016.

23 agents non titulaires ont également été recrutés en contrat à durée déterminée. 12 agents ont effectué une mobilité interne. Enfin, 21 agents ont bénéficié d'un départ à la retraite, contre 16 en 2015.

Le taux de rotation s'est établi à 15% en 2016, contre 10% en 2015 et 16% en 2014, malgré une augmentation des départs, compensée par une augmentation des arrivées.

FORMATION

Le coût des formations dispensées en 2016 au profit des agents de la DSAF s'est élevé au total à 258 739 euros, contre 252 518 euros en 2015.

En moyenne, dans le cadre de la formation professionnelle continue, les femmes ont bénéficié d'un stage d'une durée moyenne de 1,9 jours (identique à 2015) tandis que les hommes ont bénéficié de 2,0 jours de formation (2,7 jours en 2015).

64 agents de la DSAF ont bénéficié en 2016 d'une préparation à un concours ou à un examen professionnel, comme en 2015.

En 2016, 22% des agents (contre 20% en 2015) n'ont bénéficié d'aucune formation dont 81% d'hommes.

TEMPS DE TRAVAIL

Le cycle de travail hebdomadaire est de 37 heures ; 42% des agents organisent leur temps de travail sur la base de l'horaire variable. 56% des agents, compte tenu notamment de leurs fonctions managériales, ne sont pas soumis au dispositif de badgeage. En outre, 12% des agents suivent un cycle de travail atypique tel que le travail de nuit ou le week-end.

Le nombre de jours de congés non pris et non versés au compte épargne temps s'élève, en 2016, à 2 590 jours. Au 31 décembre 2015, il était de 2 969 jours. Il est à noter que les agents ont, par ailleurs, la possibilité de solder leurs congés au 1^{er} trimestre de l'année suivante.

6% des agents exercent leur travail à temps partiel, dont 87% de femmes.

RÉMUNÉRATION

A la DSAF, la rémunération moyenne nette mensuelle s'établit à hauteur de 2 902 euros, soit 3 134 euros pour les fonctionnaires et 2 411 euros pour les agents contractuels.

La part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires correspond à 32%, comme en 2015. Cette part est de 32% pour les femmes et de 33% pour les hommes, identique à 2015.

 Les services du Premier ministre ayant adhéré au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) le 1er janvier 2016, le bilan relatif au versement d'une prime de fin d'année sous l'intitulé complément indemnitaire annuel (CIA) est présenté pour la première fois dans ce document.

PROMOTION

Au cours de l'année 2016, 29 agents ont bénéficié d'un avancement de grade : 8 agents par la voie d'un examen professionnel et 21 par la voie du choix. Le taux d'avancement¹ s'établit ainsi à hauteur de 13% en 2016.

Au titre de l'année 2015, 6 promotions de corps ont eu lieu (celles de l'année 2016 n'ont pas encore été prononcées).

SANTÉ

En 2016, un inspecteur santé et sécurité au travail, un ergonomiste, un conseiller de prévention et un assistant de prévention ont exercé leurs fonctions au profit des agents de la DSAF.

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

Les accidents du travail ont concerné majoritairement les hommes (60%), tandis que les accidents de trajet ont touché autant d'hommes que de femmes. Il s'agit, pour 50% d'entre eux, d'un accident causé par une chute.

Les absences liées aux congés pour maladie, tous motifs confondus, représentent, en 2016, 10 287 jours non travaillés et 220 agents (en 2015, 9 615 jours et 219 agents). Le premier motif d'absence reste la maladie ordinaire (43%).

HANDICAP

Au 31 décembre 2016, 44 agents étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de la DSAF, portant ainsi le taux d'emploi à 8,7%.

72% des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des travailleurs handicapés (les 28% restants sont des agents occupant des emplois réservés ainsi que des personnes accidentées du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente de travail d'au moins 10%). Parmi ces derniers, 56% sont des femmes et 10% appartiennent à la catégorie A, 21% à la catégorie B et 69% à la catégorie C.

Afin de sensibiliser les personnels à la question du handicap, une journée de formation a été organisée à l'attention des cadres et des agents le 15 novembre 2016 dont les objectifs étaient de :

- Connaître les informations essentielles sur l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- Connaître les acteurs internes ou externes permettant de favoriser l'intégration ou le maintien en emploi durable ;

¹ Nombre d'agents promus / Nombre d'agents promouvables

- Favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap ;
- Combattre les idées reçues liées à la performance.

ACTION SOCIALE

La politique sociale interne a permis de mettre en place 19 prestations en faveur des enfants, notamment dans le cadre d'inscriptions en centres de loisirs et colonies de vacances, pour un montant total de 8 412,31 euros.

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

DIALOGUE SOCIAL

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

Ces instances de concertation se sont réunies 25 fois en 2016 contre 27 en 2015. En outre, 16 réunions thématiques ont été organisées avec les partenaires sociaux tout au long de l'année 2016.

Le taux de féminisation des représentants du personnel pour l'ensemble de ces instances s'établit à hauteur de 42% en 2016 comme en 2015. Du côté de l'administration, au sein des commissions administratives paritaires, il s'élève à 44% en 2016.

Sommaire

Page

Les effectifs

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

Les conditions de vie au travail

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

Les rémunérations

La masse salariale	27
La rémunération nette	27
Le régime indemnitaire.....	28

Les politiques de ressources humaines

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

Les relations professionnelles

La représentation syndicale	41
Les décharges syndicales	42
Les moyens syndicaux	43

Le glossaire	44
--------------------	----

1.

Les effectifs

L'FFECTIF PERMANENT ET TEMPORAIRE

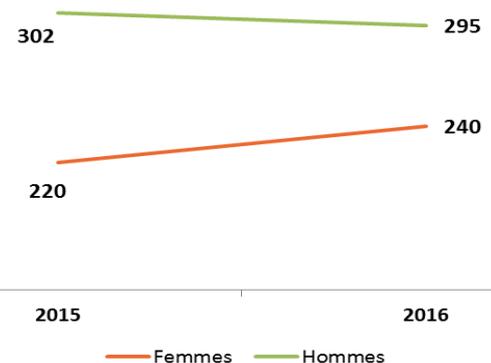
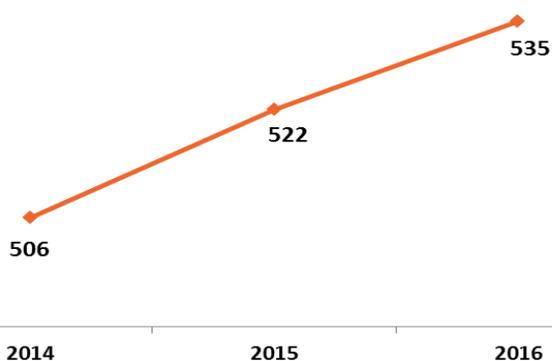
L'effectif physique au 31 décembre 2016

	Femmes					Hommes					Total	2015	2014
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total			
Titulaires (dont statuts d'emploi, stagiaires)	3	69	49	65	186	10	52	25	125	212	398	391	393
Non-titulaires (dont titulaires détachés sur contrat)	10	19	7	5	41	16	28	19	3	66	107	91	76
Sous-Total	13	88	56	70	227	26	80	44	128	278	505	482	469
2015	11	70	62	62	205	29	64	45	139	277	482		
Mises à disposition entrantes		1			1		1		2	3	4	6	3
Apprentis				5	5				1	1	6	6	1
Agents en recherche d'affectation	2	1	2	2	7	3	3	3	4	13	20	28	33
Total	15	90	58	77	240	29	84	47	135	295	535	522	506
2015	14	71	66	69	220	36	72	48	146	302	522		

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

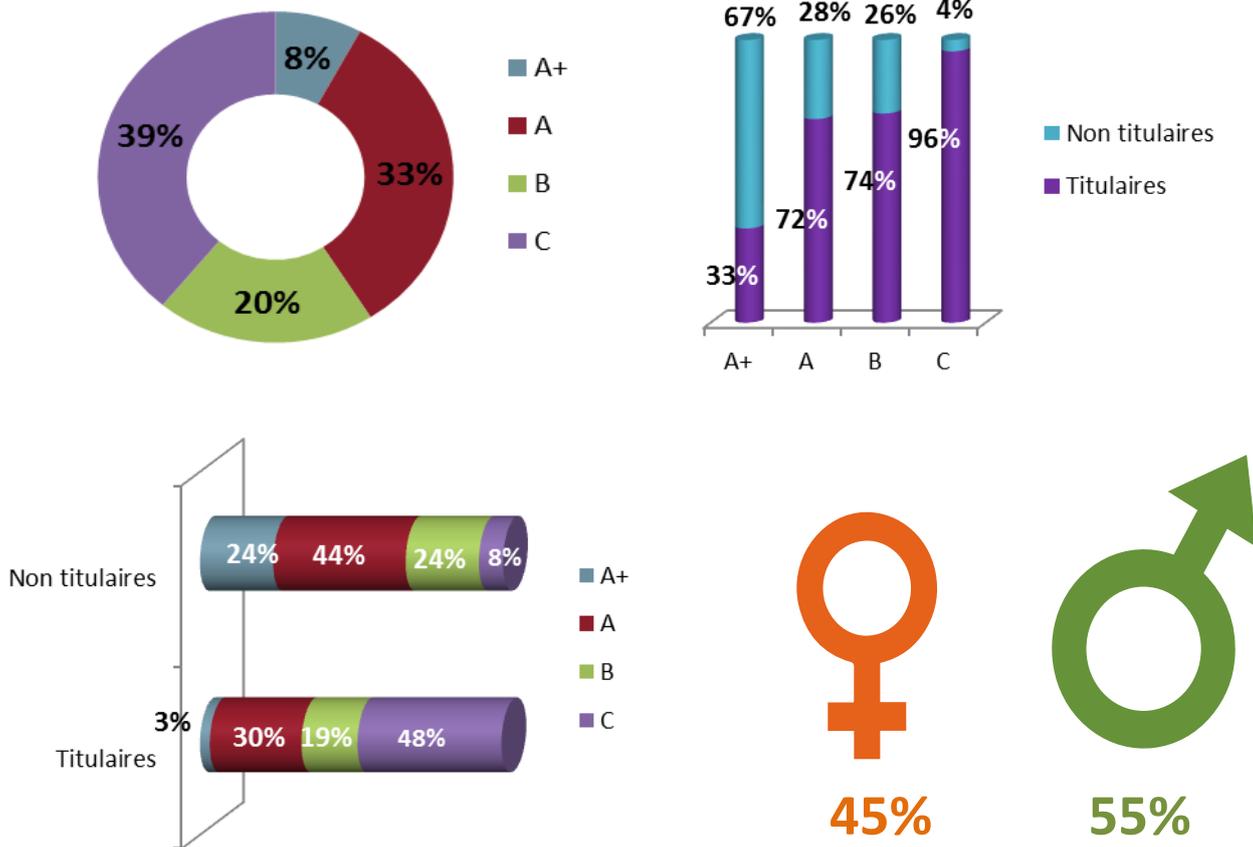
Évolution au cours des trois dernières années

	A	B	C	Total
2016	218	105	212	535
2015	193	114	215	522
2014	171	111	224	506



Données indisponibles pour 2014

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



Focus sur les agents titulaires

Chaque corps est présenté comme tel ou assimilé

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Administrateurs civils	3				3	10				10	13
Attachés d'administration		69			69		52			52	121
Secrétaires administratifs			50		50			25		25	75
Adjointes administratifs				63	63				31	31	94
Adjointes techniques				1	1				94	94	95
Total	3	69	50	64	186	10	52	25	125	212	398

Focus sur les agents non titulaires

Nature du contrat	Effectifs physiques			Effectifs en ETP		
	F	H	Total	F	H	Total
CDI	15	21	36	14,8	20,9	35,7
CDD	26	45	71	26,0	45,0	71,0
Total	41	66	107	40,8	65,9	106,7

	2014	2015	2016
Part des agents non titulaires bénéficiant d'un CDI	42%	36%	36%
Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année	6	3	2
Nombre de primo-recrutement en CDI dans l'année	0	0	0
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation	27	27	27
Nombre de candidats inscrits aux examens de titularisation	2	2	1
Nombre d'agents titularisés	0	1	0

Répartition des agents titularisés

	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
2016				0				0	0
2015				0	1			1	1
2014				0				0	0

Agents recrutés pour un besoin saisonnier ou temporaire

	2014	2015	2016		
			H	F	T
Effectifs physiques	88	84	61	42	103
Nombre de mois de CDD	233	222	129	206	335
Nature du contrat					
<i>article 6 quater</i>	3	5	4	2	6
<i>article 6 quinquies</i>	1	4	3	3	6
<i>article 6 sexies</i>	84	75	54	37	91

Apprentis

	Nombre	Durée des contrats (en mois)
2016	6	96
2015	6	95
2014	1	12

Stagiaires-école

Année	Stagiaires non rémunérés		Stagiaires rémunérés		Total des stagiaires	
	Nb de stagiaires	Durée des stages (en mois)	Nb de stagiaires	Durée des stages (en mois)	Nb de stagiaires	Durée des stages (en mois)
2016	9	14	3	12	12	26
2015	4	11	2	8	6	19
2014	5	16	4	20	9	36

L'effectif en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2016

	Femmes					Hommes					Total	2015	2014
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total			
Titulaires	3,0	67,3	47,4	63,3	181,0	10,0	52,0	25,0	124,5	211,5	392,5	387,5	389,2
Non-titulaires	10,0	18,8	7,0	5,0	40,8	16,0	27,9	19,0	3,0	65,9	106,7	89,3	75,1
Total	13,0	86,1	54,4	68,3	221,8	26,0	79,9	44,0	127,5	277,4	499,2	476,8	464,3
2015	10,8	68,2	60,5	61,4	200,9	29,0	62,9	45,0	139,0	275,9	476,8		
2014	8,6	67,5	58,7	66	200,8	20	57,9	45,6	140	263,5	464,3		

L'effectif en équivalent temps plein travaillé (ETPT) au 31 décembre 2016

Agents titulaires

		A +	A	B	C	Total
2016	Plafond	14	94	90	225	423,00
	Consommation	21	112	81	196	410,00
2015	Plafond	14	94	90	225	423,00
	Consommation	18	107	86	203	414,00
2014	Plafond	14	94	90	225	423,00
	Consommation	13,75	101,23	88,2	215,15	418,33

Agents non titulaires

	2014	2015	2016
Plafond	80,00	79,00	76,00
Consommation	101,17	108,00	120,00

Évolution de l'ensemble au cours des dernières années

	Plafond (Total)	Consommation (Total)
2016	499,00	530,00
2015	502,00	522,00
2014	503,00	519,50

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Le dispositif d'aide à la mobilité

	2014	2015	2016
Nombre de conseillers-mobilité-carrière (CMC)	3	3	3
Nombre d'entretiens menés par les CMC au profit des agents de la DSAF	78	357	142
Nombre de fiches de postes de la DSAF publiées sur la BIEP	94	256	139
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP	69	233	76

Les flux entrants et sortants

		Arrivées	Départs
TITULAIRES	Catégorie A	27	33
	Catégorie B	13	22
	Catégorie C	9	21
	Sous-Total	49	76
NON TITULAIRES	Catégorie A	14	9
	Catégorie B	8	3
	Catégorie C	1	3
	Sous-Total	23	15
Total	72	91	

Les taux de mobilité

	Taux d'arrivée	Taux de départ	Taux de rotation
2016	13%	17%	15%
2015	10%	10%	10%
2014	16%	16%	16%

Les motifs d'arrivée

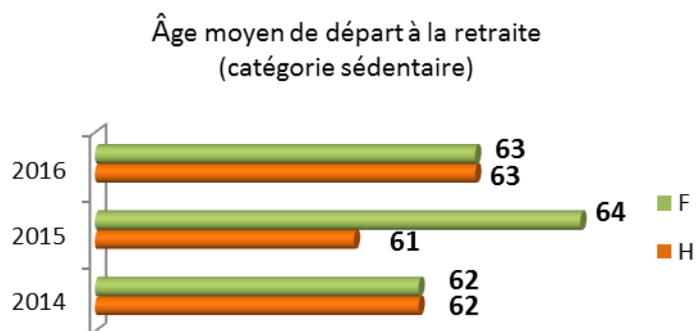
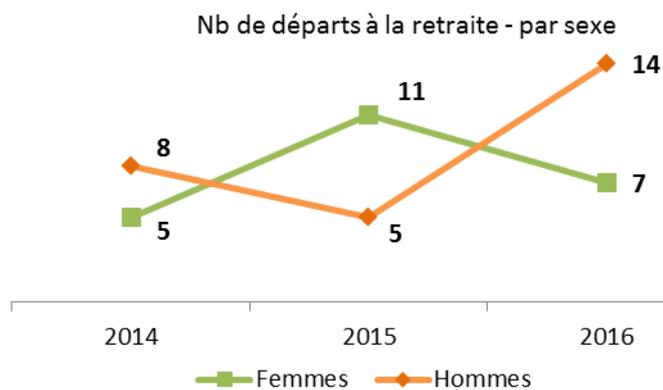
Motifs	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Accueil en détachement entrants (PNA/MAD)		7	9	2		2	4	1	25
Affectations (CIGEM)		8				7			15
Concours externe		1							1
Intégration directe								1	1
Recrutement en CDD ou CDI		8		1		8	6		23
Réintégration, mobilité		2						3	5
Sous-Total		26	9	3		17	10	5	70
<i>En recherche d'affectation</i>								2	2
Total		26	9	3		17	10	7	72

Les départs définitifs

Agents titulaires	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Retraite		1	4	1		4	1	8	19
Réintégration administration origine		1	3	1		1	3	1	10
Vers une autre administration		9				4			13
Sous-Total		11	7	2		9	4	9	42
<i>En recherche d'affectation</i>		1	1			3	1	1	7
Total		12	8	2		12	5	10	49

Agents non titulaires	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Décès		1							1
Démission et abandon de poste		1		2		3	2	1	9
Fin de contrat			1			1			2
Licenciement		1							1
Retraite		1				1			2
Total		4	1	2		5	2	1	15

Focus sur les départs à la retraite



Les départs temporaires

Agents titulaires	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Détachement		2	4	1		3		5	15
Mise à disposition									
Mobilité au sein des SPM		3	5	3	1				12
Total		5	9	4	1	3		5	27

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

Les mesures de promotion et d'avancement en 2016

Promotion de corps

Les promotions au titre de l'année 2016 n'ont pas encore été prononcées à l'heure de la rédaction du présent bilan. Au titre de l'année 2015, il y a eu 6 promus.

Voie d'accès	Nb d'agents promouvables	Nb d'agents promus			Durée moyenne entre deux promotions
		F	H	Total	
Liste d'aptitude (tour extérieur) (2016)	67	0	0	0	
Examen professionnel (B en A) (2015)	34	3	0	3	3 a 11 m
Liste d'aptitude (B en A) (2015)	45	1	0	1	5 a 11 m
Examen professionnel (C en B) (2015)	190	1	0	1	5 a 11 m
Liste d'aptitude (C en B) (2015)	182	0	1	1	3 a 11 m
Total	518	5	1	6	-

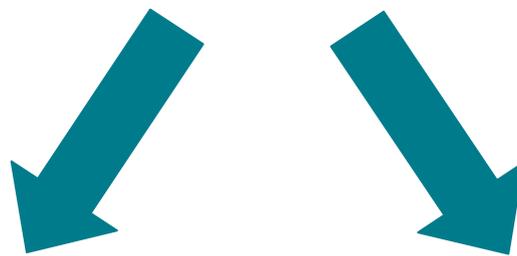
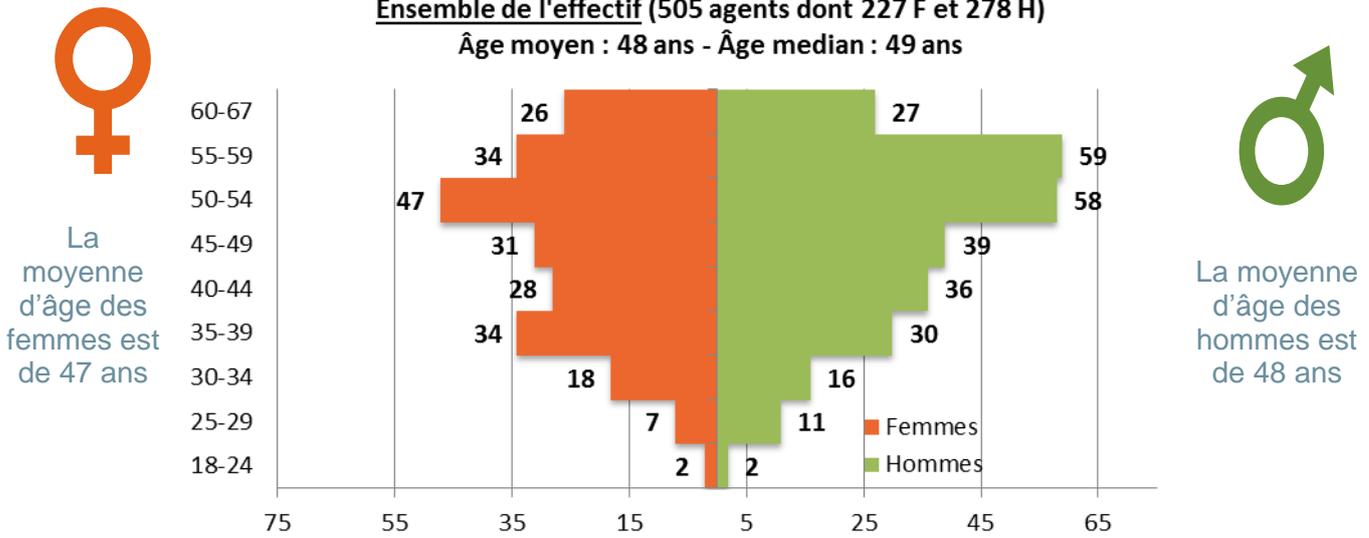
Avancement de grade

Par grade	Nb d'agents promouvables	Nb d'agents promus			Taux de promotion	Durée moyenne entre deux promotions
		F	H	Total		
Administrateur civil général au choix	3		1	1	33%	25 a 9 m
Administrateur civil hors classe échelon spécial au choix	0	0	0	0	0%	
Administrateur civil hors classe au choix	0	0	0	0	0%	
Attaché d'administration hors classe échelon spécial au choix	0	0	0	0	0%	
Attaché d'administration hors classe au choix	6		1	1	16%	7 ans
Attaché principal d'administration par examen professionnel	32	1	2	3	9%	4 a 4 m
au choix	17	0	1	1	6%	12 a 6 m
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle par examen professionnel	14	0	2	2	14%	1 a 6 mois
au choix	9	0	0	0	0	
Secrétaire administratif de classe supérieure par examen professionnel	28	3	0	3	11%	10 a
au choix	27	1	0	1	4%	22 a
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe au choix	9	0	1	1	11%	6 a
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe au choix	22	1	3	4	18%	9 a 5 m
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe au choix	9	2	0	2	22%	11 a
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe au choix	8	0	2	2	25%	9 a 1 m
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe au choix	26	0	4	4	15%	9 a 3 m
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe au choix	18	0	4	4	22%	10 a
Total	228	8	21	29	13%	-

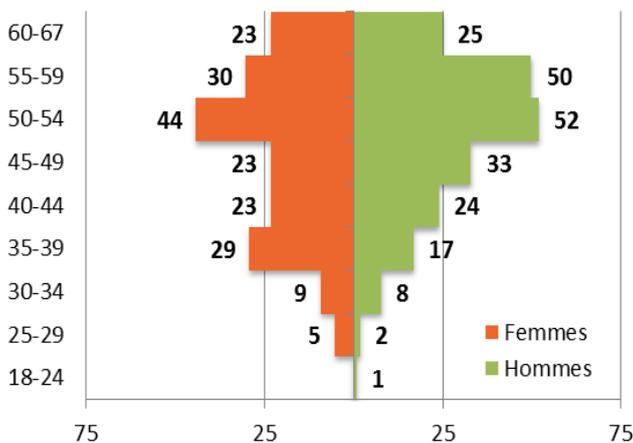
Au total, parmi les 29 agents promus, 3 agents sont actuellement en mobilité (détachement ou mise à disposition entrante ou sortante).

LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE, PAR AGE ET PAR METIER

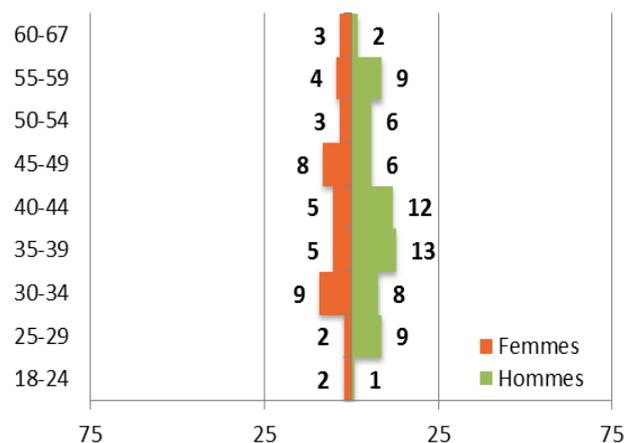
L'ensemble de l'effectif titulaire et non titulaire



Agents titulaires (398 agents dont 186 F et 212 H)
 Âge moyen : 49 ans - Âge median : 51 ans



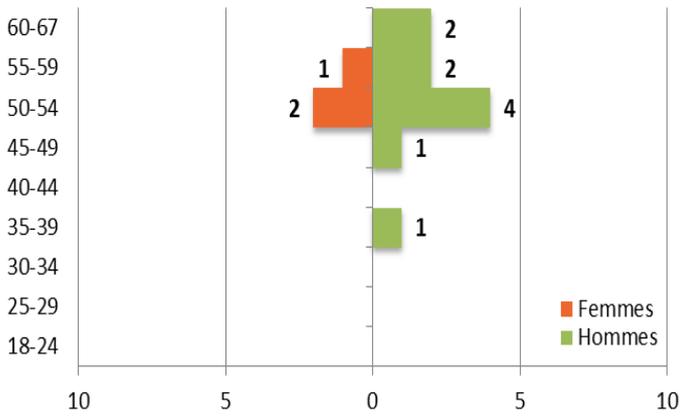
Agents non titulaires (107 agents dont 41 F et 66 H)
 Âge moyen : 42 ans - Âge median : 40 ans



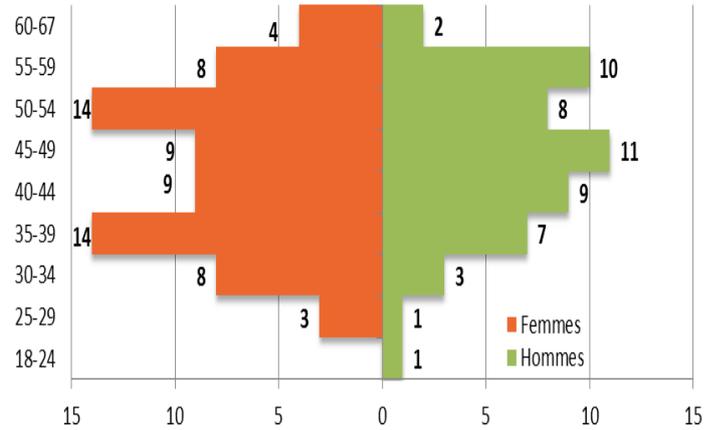
Les agents titulaires

Catégories A+ et A

Administrateur civil ou assimilé (13 agents dont 3 F et 10 H)
Âge moyen : 53 ans - Âge médian : 53 ans

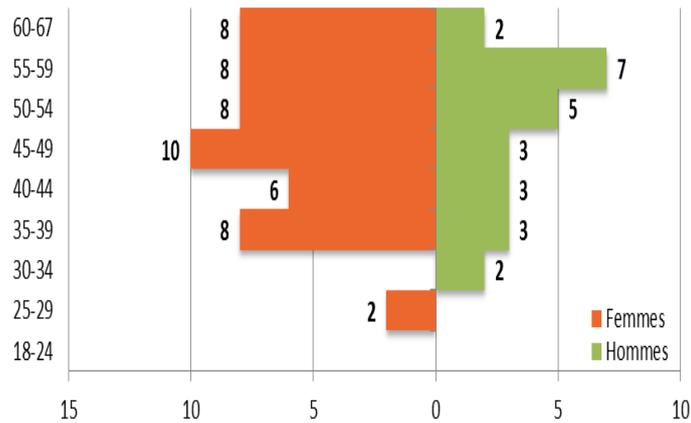


Attaché d'administration ou assimilé (121 agents soit 69 F et 52 H)
Âge moyen : 46 ans - Âge médian : 46 ans



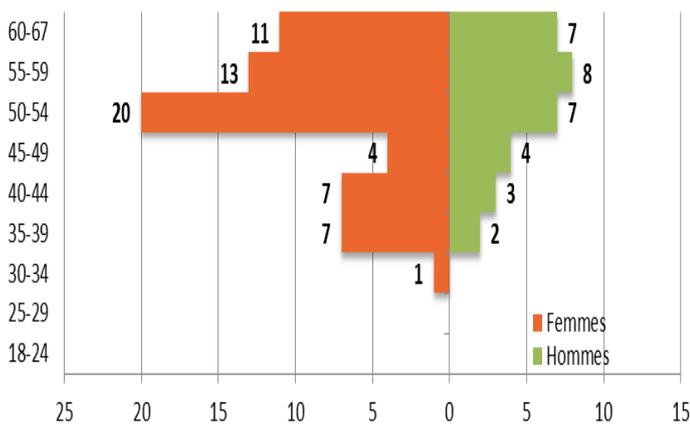
Catégorie B

Secrétaire administratif ou assimilé (75 agents soit 50 F et 25 H)
Âge moyen : 49 ans - Âge médian : 51 ans

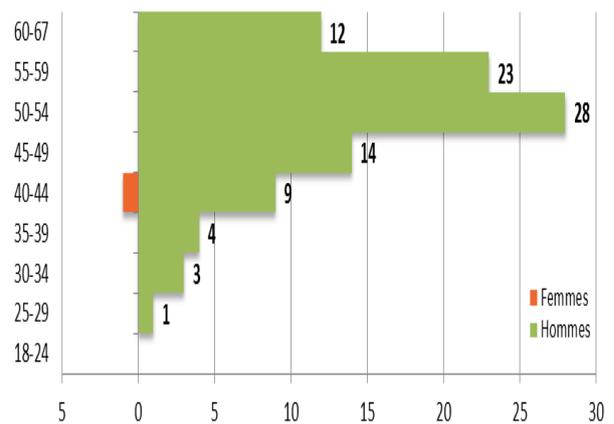


Catégorie C

Adjoint administratif ou assimilé (94 agents soit 63 F et 31 H)
Âge moyen : 52 ans - Âge médian : 53 ans



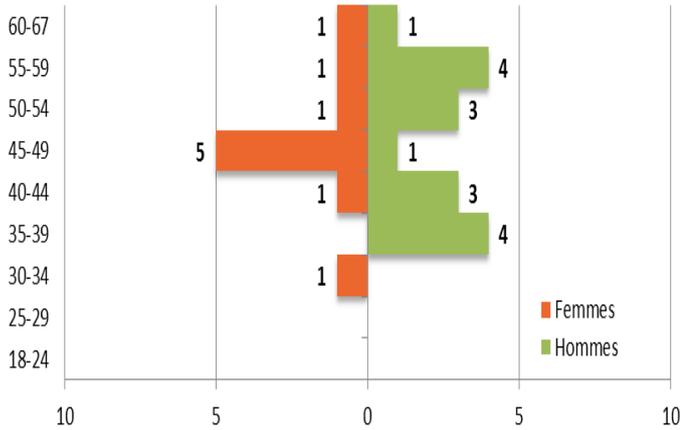
Adjoint technique ou assimilé (95 agents 1F et 94 H)
Âge moyen : 51 ans - Âge médian : 52 ans



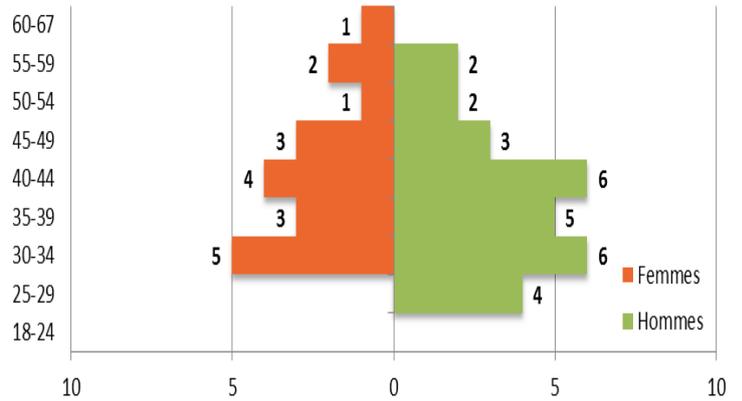
Les agents non titulaires

Catégories A+ et A

Agents non titulaires de la catégorie A+ (26 agents soit 10 F et 16 H)
Âge moyen : 48 ans - Âge médian : 48 ans

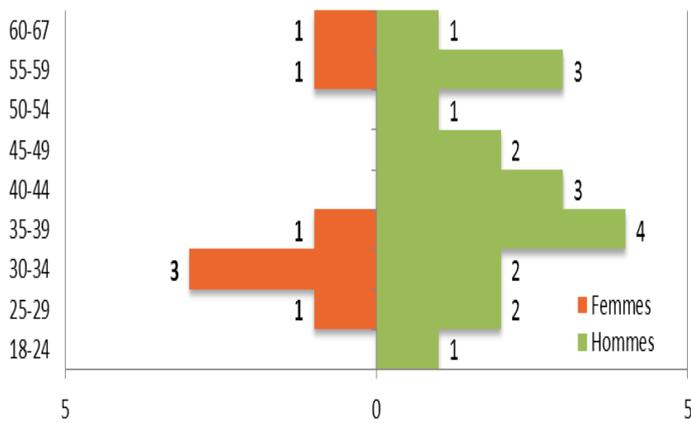


Agents non titulaires de la catégorie A (47 agents soit 19 F et 28 H)
Âge moyen : 41 ans - Âge médian : 40 ans



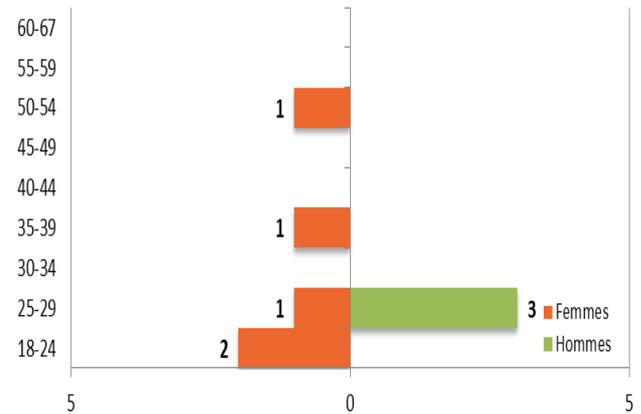
Catégorie B

Agents non titulaires de la catégorie B (26 agents soit 7 F et 19 H)
Âge moyen : 41 ans - Âge médian : 39 ans



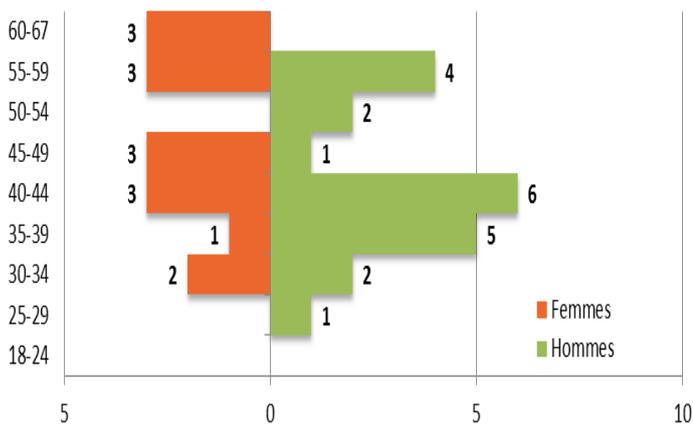
Catégorie C

Agents non titulaires de la catégorie C (8 agents soit 5 F et 3 H)
Âge moyen : 30 ans - Âge médian : 26 ans



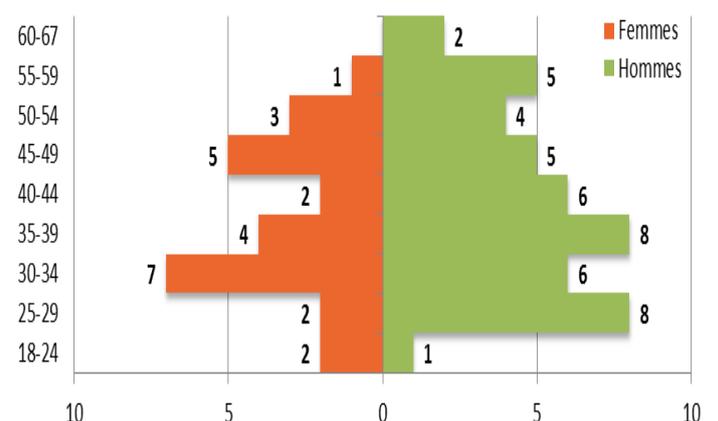
CDI

Agents non titulaires en CDI (36 agents soit 15 F et 21 H)
Âge moyen : 46 ans - Âge médian : 44 ans



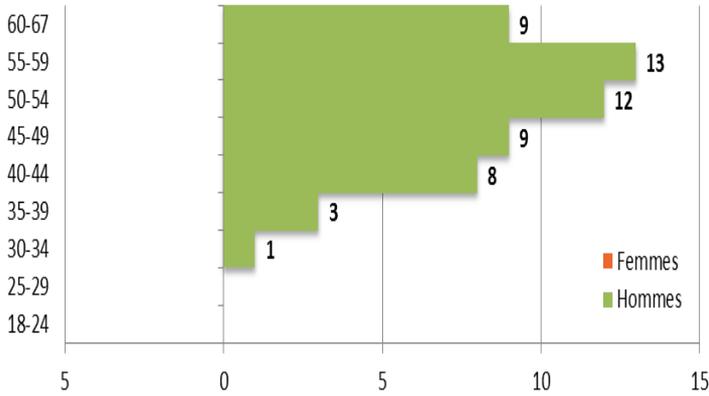
CDD

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

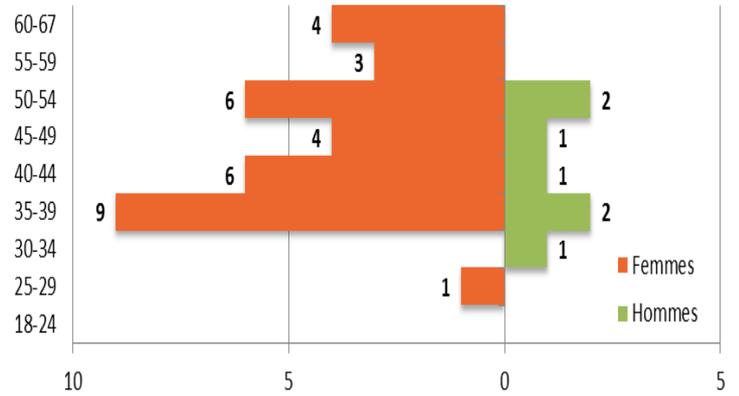


Les six principaux métiers de la DSAF, soit un peu moins de 50% de l'effectif total

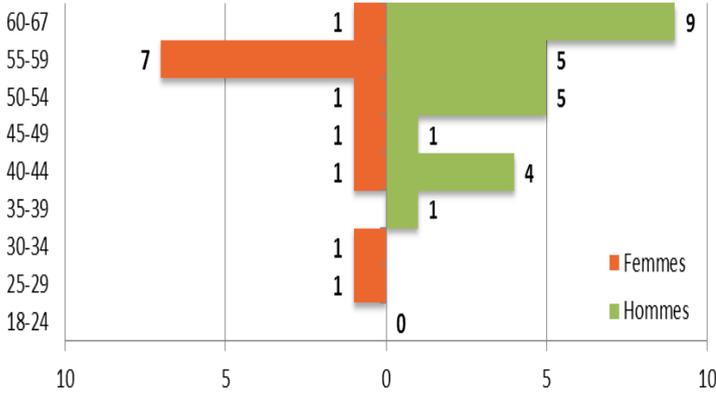
Conducteur de véhicule, soit 11 % de l'effectif total
 Âge moyen : 52 ans - Âge médian : 52 ans



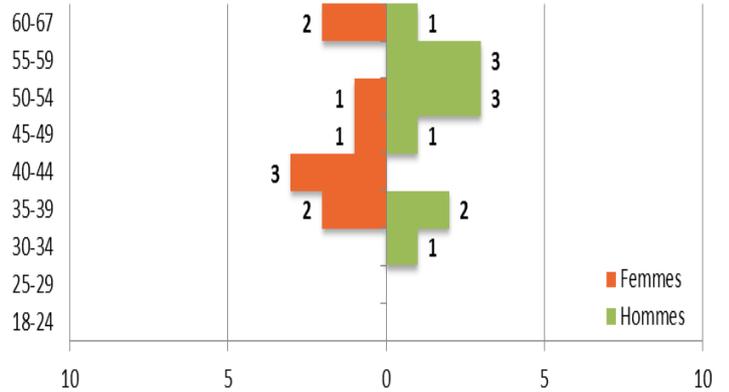
Gestionnaire de ressources humaines, soit 8% de l'effectif total
 Âge moyen : 46 ans - Âge médian : 44,5 ans



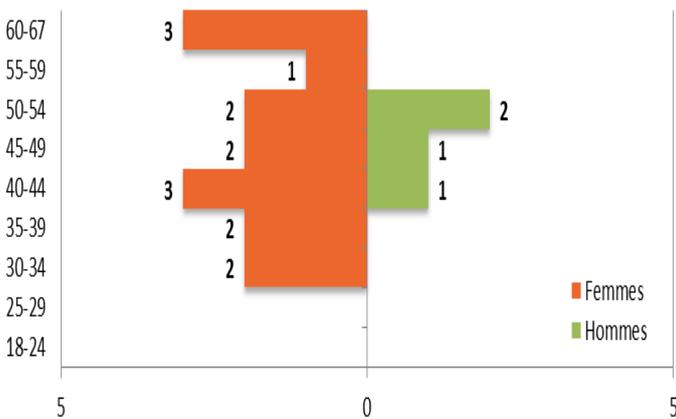
Agent d'accueil, soit 8% de l'effectif total
 Âge moyen : 53 ans - Âge médian : 56 ans



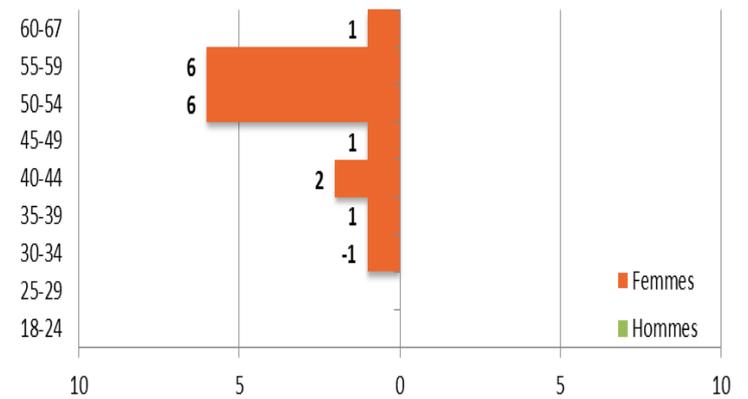
Gestionnaire comptable et financier, soit 4% de l'effectif total
 Âge moyen : 48 ans - Âge médian : 49,5 ans



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



Secrétaire bureautique, soit 4% de l'effectif total
 Âge moyen : 50,5 ans - Âge médian : 53 ans



2.

Les conditions de vie au travail

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail au 31 décembre 2016

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

	Nb d'agents			2015	2014
	F	H	Total		
Horaires variables*	125	88	213	214	222
Travail de nuit	4	0	4	4	4
Travail durant le week-end	9	50	59	59	65
Télétravail	0	0	0	1	0

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

Focus sur le nombre d'heures écartées

	2014	2015	2016
Crédit d'heures mensuels supérieurs à 12 heures	5 602 h 48	4 873 h 40	4 332 h 21
Crédit d'heures non récupérées sous forme de repos compensateur	7 060 h 10	6 874 h 07	5 144 h 41

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

Le travail à temps partiel

Nombre d'agents à temps partiel au 31 décembre

	Femme					Homme					Total	Observations
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		
2016		11	9	6	26		1		1	2	30	Soit 6% des agents, dont 87% de femmes
2015	1	9	8	4	22	0	2	0	0	2	24	Soit 5% des agents, dont 92% de femmes
2014	2	10	8	5	25	0	2	1	1	4	29	soit 6% des agents, dont 86% de femmes

Nombre de demandes de temps partiel accordées

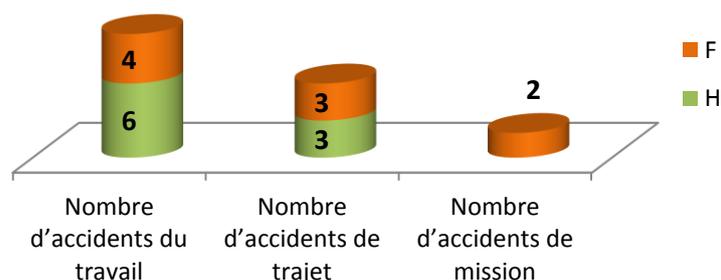
	Femme					Homme					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
2016	0	2	4	3	9	0	0	0	0	0	9
2015	0	1	2	1	4	0	0	0	0	0	4
2014	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	2

Nombre de demandes de retour à temps plein accordées

	Femme					Homme					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
2016	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	2
2015	0	1	1	0	2	0	1	0	0	1	3
2014	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	2

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Les accidents du travail, de trajet et de mission en 2016



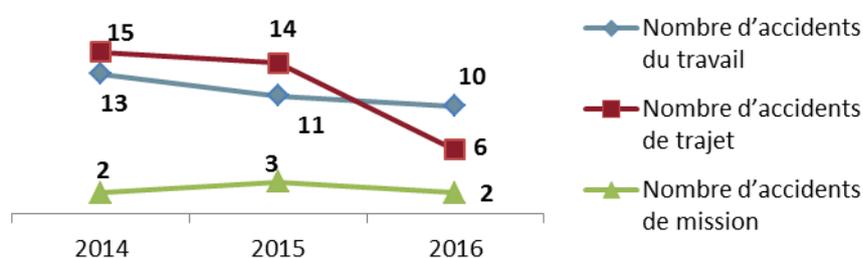
	2016			2015	2014
	F	H	Total		
Accident du travail/service	4	6	10	11	13
Accident de trajet	3	3	6	14	15
Accident de mission	2	0	2	3	2
Total	9	9	18	28	30

Nature de l'accident du travail	Nb d'agents concernés
chute	5
autres	5
Total	10

Nature de l'accident de trajet	Nb d'agents concernés
chute	3
accident de la route	2
autres	1
Total	6

Nature de l'accident de mission	Nb d'agents concernés
chute	1
accident de la route	0
autres	1
Total	2

Évolution au cours des trois dernières années



	2014	2015	2016
Nb de jours calendaires d'arrêts maladie pour accident du travail	342	904	999
Nb de journées d'absence pour accident du travail imputable au service	122	60	297
Taux de fréquence des accidents du travail	11	8,2	15,36
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	0	0	0

Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel

	F	H	Total
Nombre d'agents atteint d'une maladie professionnelle au 31 décembre 2016	0	1	1

Évolution au cours des dernières années

	2014	2015	2016
Nombre d'agents atteints d'une maladie professionnelle	2	0	1
Nb de maladies professionnelles reconnues imputable au service	2	-	-
Nb de jours calendaires d'arrêt maladie pour maladie professionnelle	82	-	-
Nb de journées d'absence d'arrêt pour maladie professionnelle	55	-	-

La reconnaissance d'invalidité

	F	H	Total
Nombre de cas d'accidents du travail ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité dont permanente	0	0	0
Nombre de cas de maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité dont permanente	0	0	0
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité	0	0	0

Les décès

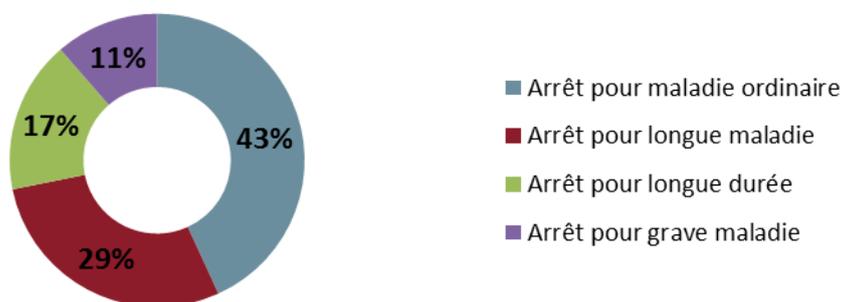
	2014	2015	2016
Nombre de décès intervenus au cours de l'année	2	1	1
dont imputable au service	0	0	0

LES ABSENCES AU TRAVAIL

Les absences liées à la maladie

		2014	2015	2016
Maladie ordinaire	Nb d'agents en arrêt maladie ordinaire au cours de l'année	176	198	196
	Nb de jours calendaires d'arrêt pour maladie ordinaire	4 150	3 519	4 442
	Nb de journées d'absence pour maladie ordinaire	3 071	3 105	3 281
Longue maladie	Nb d'agents en congé de longue maladie au cours de l'année	10	9	13
	Nb de jours calendaires d'arrêt pour longue maladie	2 058	2 549	2 946
	Nb de journées d'absence pour longue maladie	NC	1 757	2 101
Maladie de longue durée	Nb d'agents en congé de longue durée au cours de l'année	7	9	7
	Nb de jours calendaires d'arrêt pour maladie de longue durée	2 325	2 853	1 730
	Nb de journées d'absence pour maladie de longue durée	NC	1 973	1 266
Grave maladie	Nb d'agents en congé de grave maladie au cours de l'année	0	3	4
	Nb de jours calendaires d'arrêt pour grave maladie	0	694	1 169
	Nb de journées d'absence pour grave maladie	0	503	838

Répartition des jours d'arrêt par motifs



Évolution au cours des dernières années

Nombre de journées d'absence	2014	2015	2016
Pour maladie ordinaire	3 071	3 105	3 281
Pour longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	NC	4 233	4 205
Total		7 338	7 486

La disponibilité d'office

	2014	2015	2016
Nombre de journées d'absence* pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice de fonctions	0	0	0

*journées d'absence = jours ouvrés non travaillés

Focus sur la médecine de prévention

Le médecin de prévention a été absent pendant une grande partie de l'année 2015. Un second médecin a été recruté à compter du 1^{er} décembre 2015.

	2014	2015	2016
Nb de visites médicales à la demande des agents rapporté à l'effectif au 31 décembre	91 18%	9 2%	37 7%
Nb d'entretiens infirmiers à la demande des agents rapporté à l'effectif au 31 décembre	64 13%	75 14%	26 5%
Nb total de visites et d'entretiens à la demande des agents rapporté à l'effectif au 31 décembre	155 31%	84 16%	63 12%

Les absences liées à la famille

Nature du congé	2014	2015	2016
Congé de maternité	6	6	9
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	5	2	2
Congé d'adoption	1	0	0

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

	A+	A	B	C	Total
Nombre d'agents titulaires		1		1	2
Nombre d'agents non titulaires					0
Total		1		1	2
Nombre de jours de congés pris		11		11	22
Nombre de jours de congés théoriques		11		11	22

Les congés pour garde d'enfant malade

	2014			2015			2016		
	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Nb de jours calendaires	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Nb de jours calendaires	Nb d'agents	Nb d'arrêts	Nb de jours calendaires
A	21	40	44,5	28	72	85	13	16	18,5
B	16	45	39	17	33	44,5	8	9	12
C	9	21	42	10	19	29	6	9	11
Total	46	106	125,5	55	124	158,5	27	34	41,5

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

	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
2016		1		1					2
2015			1	1					2
2014			1	2					3

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

Motifs	Femmes				Hommes				Total	2015	2014
	A+	A	B	C	A+	A	B	C			
Convenances personnelles				2				1	3	2	5
Pour élever un enfant									0	0	3
Pour suivre son conjoint			1						1	1	2
Pour création d'entreprise									0	0	1
Autre : congé de mobilité		3				1	2		6	3	0
Total	0	3	1	2	0	1	2	1	10	6	11

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

Femmes				Hommes				Total	2015	2014
A+	A	B	C	A+	A	B	C			
								0	0	0

Les congés annuels et jours de RTT

Catégorie	2014		2015		2016	
	Nombre moyen de périodes de congés par agent	Durée moyenne du congé en jours ouvrés	Nombre moyen de périodes de congés par agent	Durée moyenne du congé en jours ouvrés	Nombre moyen de périodes de congés par agent	Durée moyenne du congé en jours ouvrés
A	10,5	3	12	3	10	3
B	10,5	3	11,5	3	9	3
C	8	3,5	8,5	3,5	6,5	4
Ensemble	9,5	3	10,5	3	8	3,5

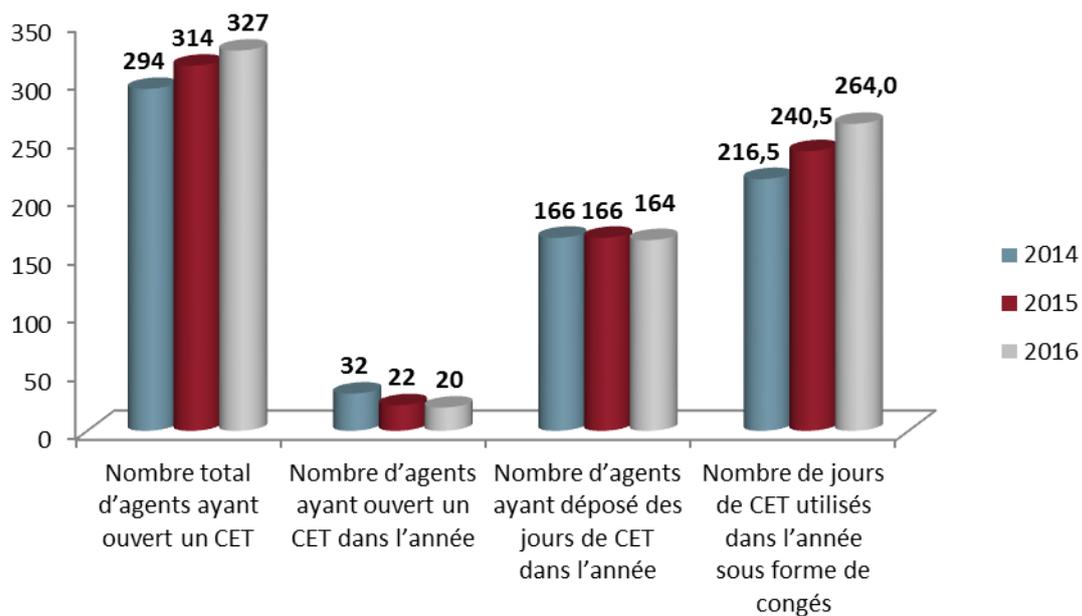
Le compte épargne-temps

A la DSAF, 58 agents disposent d'une épargne gérée selon les anciennes conditions. Le montant global de cette épargne s'élève, au 31 décembre 2016, à 1 435 jours.

Les données ci-après concernent le nouveau compte épargne temps (CET) des agents en fonction à la DSAF à la date du 31 décembre 2016 :

	Nombre d'agents		
	F	H	total
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	140	187	327
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2016	8	12	20
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2016	72	92	164

Évolution au cours des dernières années



	2014	2015	2016
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année sous forme de congés	216,5	240,5	264,0
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET au 31 décembre	4 744,5	2 969,0	2 590,0

3.

Les rémunérations

LA MASSE SALARIALE

exprimée en million d'euros

	2014	2015	2016
Plafond	36,45	36,62	37,58
Masse salariale	35,67	38,23	40,35
Écart	-0,78	+1,61	+2,77

LA RÉMUNÉRATION NETTE

La rémunération nette mensuelle moyenne (en euros)

		Femmes				Hommes				Total
		A+	A	B	C	A+	A	B	C	
2016	Agents titulaires	6 695	3 589	2 507	2 055	7 562	4 023	2 650	2 656	3 134
	Agents non titulaires	5 547	2 989	2 406	1 344	5 484	3 315	2 390	1 337	2 411
	Ensemble	6 077	3 464	2 491	1 708	6 554	3 787	2 520	2 357	2 902
2015	Agents titulaires	7 553	3 526	2 525	2 048	7 376	3 952	2 780	2 659	3 084
	Agents non titulaires	5 368	3 193	2 033	1 213	5 420	3 156	2 295	1 269	2 421
	Ensemble	6 387	3 450	2 435	1 725	6 430	3 662	2 547	2 362	2 878
2014	Agents titulaires	7 445	3 556	2 557	1 969	7 509	4 067	2 634	2 583	2 960
	Agents non titulaires	5 518	3 506	2 187	1 341	6 098	3 168	2 386	1 460	2 614
	Ensemble	6 738	3 546	2 509	1 780	6 862	3 786	2 532	2 402	2 874

La rémunération par décile (en euros)

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
2016	Femmes	1 247	1 545	1 907	2 169	2 398	2 706	2 946	3 408	4 107	*
	Hommes	1 440	1 986	2 265	2 497	2 830	3 144	3 454	3 938	4 932	*
2015	Femmes	1 279	1 795	2 012	2 234	2 405	2 589	2 877	3 327	4 173	*
	Hommes	1 535	2 048	2 248	2 459	2 758	3 049	3 375	3 841	4 690	*
2014	Femmes	1 470	1 882	2 128	2 331	2 540	2 830	3 148	3 588	4 333	*
	Hommes	1 367	1 883	2 134	2 332	2 550	2 838	3 157	3 594	4 426	*

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

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

	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
2016	4	3	0	7	7	3	8	18	25
2015	2	3	15	20	3	1	46	50	70
2014	4	11	30	45	6	2	70	78	123

LE RÉGIME INDEMNITAIRE

La part des primes et des indemnités dans la rémunération globale

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
2016	40%	38%	29%	27%	32%	44%	39%	29%	30%	33%	32%
2015	42%	37%	30%	27%	32%	45%	39%	29%	29%	33%	32%
2014	46%	38%	30%	27%	33%	46%	40%	30%	30%	35%	34%

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

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

		IFSE mini.	IFSE moy.	IFSE max.
Administrateur civil	GR I	2 853	3 366	3 415
Administrateur civil	GR II			
Administrateur civil	GR III	1 707	2 632	3 483
Attaché d'administration	GR I	902	2 175	2 995
Attaché d'administration	GR II	1 070	1 568	2 469
Attaché d'administration	GR III	827	1 361	1 944
Attaché d'administration	GR IV	818	1 213	1 836
Secrétaire administratif	GR I	772	869	1 042
Secrétaire administratif	GR II	430	808	1 072
Secrétaire administratif	GR III	442	721	1 194
Adjoint administratif	GR I	475	681	796
Adjoint administratif	GR II	365	618	1 016
Adjoint technique	GR I	605	735	994
Adjoint technique	GR II	470	755	974

Focus sur le complément indemnitaire annuel (CIA)

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

	CIA mini.	CIA moy.	CIA max.
Administrateur civil	0	2 697	5 200
Attaché d'administration	0	2 515	4 800
Secrétaire administratif	0	1 499	2 500
Adjoint administratif	0	818	1 320
Adjoint technique	0	756	1 230

Droits ouverts du complément indemnitaire annuel (CIA)

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

	2016
Administrateur civil	3 180
Attaché d'administration	2 805
Secrétaire administratif	1 399
Adjoint administratif	702
Adjoint technique	702

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

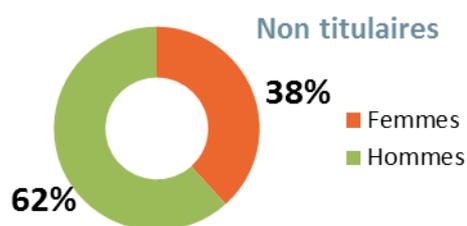
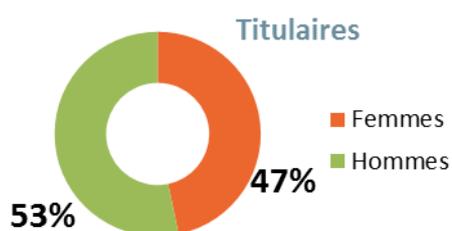
4.

Les politiques de ressources humaines

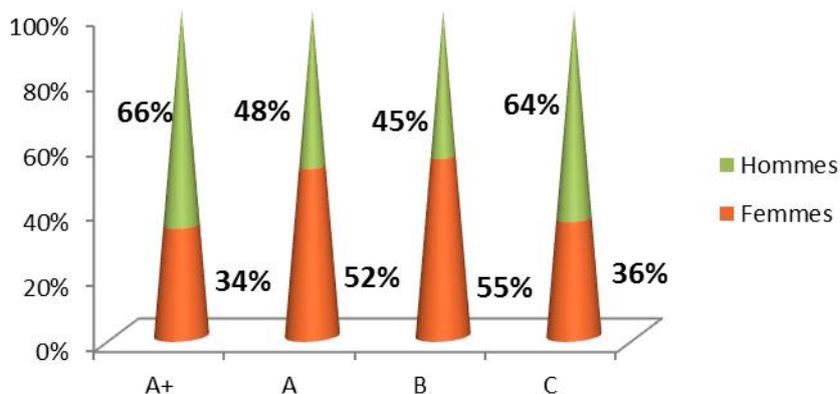
LA DIVERSITE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La répartition des effectifs physiques entre femme et homme

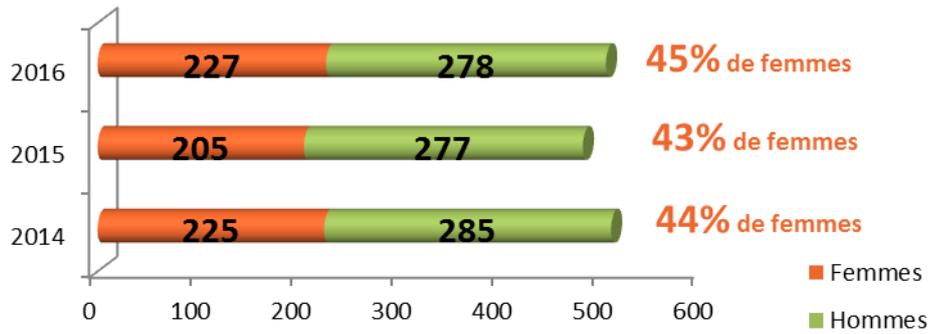
	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Titulaires	186	212	398	47%
Non titulaires	41	66	107	38%
Sous-Total	227	278	505	45%
Mises à disposition entrantes	1	3	4	25%
Apprentis	5	1	6	83%
Agents en recherche d'affectation	7	13	20	35%
Total	240	295	535	45%



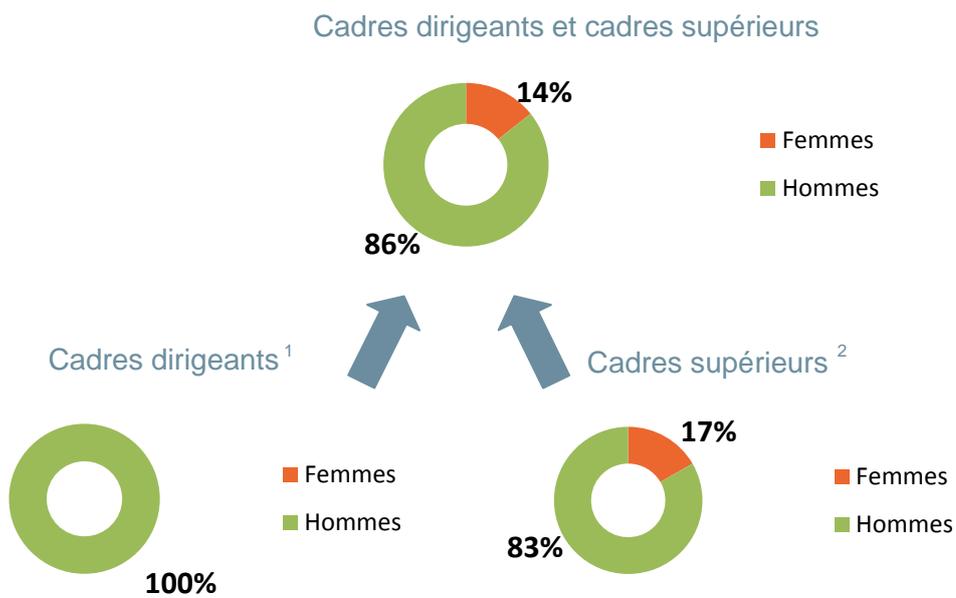
Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
A+	15	29	44	34%
A	90	84	174	52%
B	58	47	105	55%
C	77	135	212	36%
Total	240	295	535	45%



Évolution au cours des dernières années (effectif permanent)



La parité dans l'encadrement supérieur



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

¹ Directeur d'administration centrale

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

La représentation équilibrée entre femmes et hommes

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

Examens/concours organisés en 2016	Président(e)		Autre membre du jury		Total	Taux de féminisation
	F	H	F	H		
AAE 2015	1		3	2	5	60%
SACN 2015	1		2	2	4	50%
SACS 2017		1	2	2	4	50%
SACE 2017		1	2	2	4	50%
Titularisation A 2016 (Sauvadet)	1		2	2	4	50%
Titularisation B 2016 (Sauvadet)		1	2	2	4	50%
APAE 2017	1		2	2	4	50%
Total	4	3	15	14	29	50%
Taux de féminisation	57%		51%		66 %	

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

	Nb de représentant(e)s			Taux de féminisation
	F	H	Total	
CAP des administrateurs civils	4	4	8	50%
CAP des attachés d'administration	5	5	10	50%
CAP des secrétaires administratifs	6	6	12	50%
CAP des adjoints administratifs	7	9	16	44%
CAP des adjoints techniques	7	9	16	44%
Total	29	33	62	47%

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

Le taux d'emploi de BOE

	2014	2015	2016
Taux d'emploi	8,3%	7,95%	8,7%
Nombre d'agents	42	41	44

La répartition des agents BOE

Catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Nb d'agents		Total
	F	H	
Personne handicapée reconnue par la CDAPH	18	14	32
Emploi réservé		8	8
Personne accidentée du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente de travail d'au moins 10%	2	2	4
Total	20	24	44

		Femmes	Hommes	Total
Titulaires	Administrateur civil			
	Attaché d'administration	1	2	3
	Secrétaire administratif	3	3	6
	Adjoint administratif	14	2	16
	Adjoint technique		16	16
Non titulaires	Catégorie A			
	Catégorie B	2	1	3
	Catégorie C			
Total		20	24	44

Focus sur les travailleurs handicapés

		Femmes	Hommes	Total
Titulaires	Administrateur civil			
	Attaché d'administration	1	2	3
	Secrétaire administratif	2	3	5
	Adjoint administratif	13	2	15
	Adjoint technique		7	7
Non titulaires	Catégorie A			
	Catégorie B	2		2
	Catégorie C			
Total		18	14	32

LA FORMATION DES AGENTS

Les priorités du plan de formation en 2016 sont les suivantes :

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

Le coût de la formation (en euros)

	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
2016	69 766	38 681	11 783	120 230	81 177	25 076	32 257	138 510	258 739
2015	52 241	58 543	19 756	130 540	62 503	28 631	30 844	121 978	252 518
2014	50 512	50 781	25 023	126 316	38 290	17 886	54 625	110 801	237 117

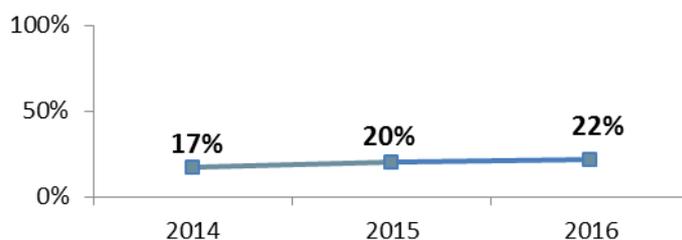
La formation initiale et continue

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

Les agents n'ayant suivi aucune formation en 2016

	Femmes					Hommes					Total	2015
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total		
18-30 ans												2
30-40 ans		4	2	1	7		5	1	1	7	14	10
40-50 ans		3	1	1	5		2	3	11	16	21	15
50-60 ans				7	7		1	6	31	38	45	51
+60 ans				3	3		1		10	11	14	24
Total		7	3	12	22		9	10	53	94	116	102
2015		4	4	11	19	11		9	63	83	102	

Évolution au cours des dernières années



Les agents en congé de formation

	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
2016									0
2015									0
2014									0

Les concours et examens professionnels

Formation

Examens/concours organisés en 2016	Nb d'agents formés	Nb d'agents formés et admis	Taux de réussite des agents formés
SACN 2015	9	1	11 %
SACS 2017	5	3	60 %
SACE 2017	3	2	67 %
APA 2017	5	3	60 %
Titularisation A 2016	1	0	0 %
Titularisation B 2016	1	1	100 %
AAE 2015	10	4	40 %
Total	34	14	41%

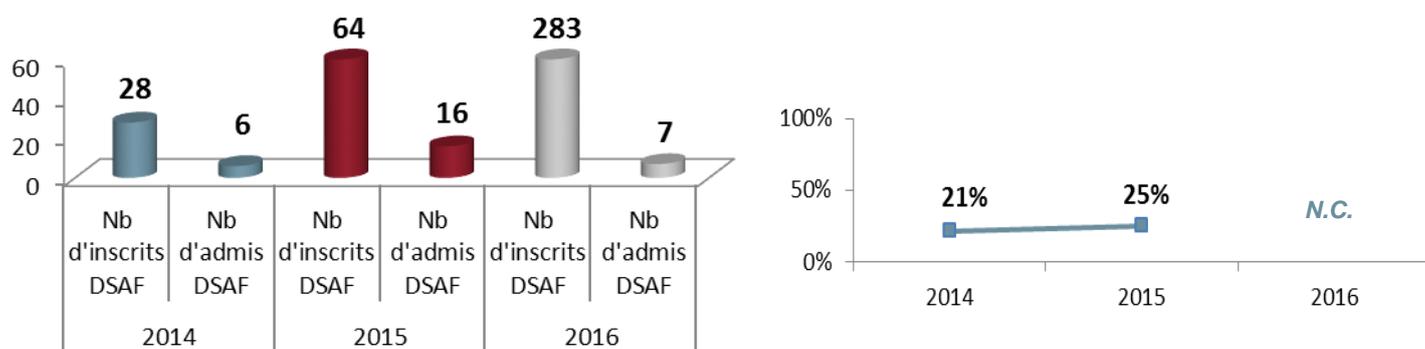
Promotion à la suite d'un concours ou d'un examen professionnel

Comme suite à l'absence de l'unique gestionnaire concours pendant presque une année en 2016, priorité a été donnée à l'organisation des examens professionnels et concours. La production des statistiques afférentes aux candidats inscrits, présents, admissibles sur le seul périmètre DSAF n'a pas pu être assurée. Seuls les lauréats de la DSAF ont pu être comptabilisés.

Examens/concours organisés en 2016	Nb de postes ouverts	Périmètre CTM								DSAF	
		Nb de candidats inscrits		Nb de candidats présents		Nb d'agents admissibles		Nb d'agents admis		Nb d'agents de la DSAF admis	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
SACN 2015	6	96	20	76	19	19	2	6	0	1	0
SACS 2017	6	23	5	17	3	11	1	5	1	0	0
SACE 2017	4	16	3	13	2	7	1	4	0	0	0
APA 2017	11	21	23	29	19			5	6	1	2
Titularisation A 2016	41	20	6	18	5	14	5	10	4	0	0
AAE 2015	5	39	8	32	5	14	2	4	1	3	0
Titularisation B 2016	3	2	1	0	1			0	1	0	0
Total	76	217	66	185	54	65	11	34	13	5	2

* Les postes offerts sont ouverts à l'ensemble des agents des services du Premier ministre

Évolution au cours des dernières années



Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Nombre d'examens professionnels, organisés en 2016, pour lesquels un dossier RAEP doit être présenté : 6

L'ACTION SOCIALE

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

L'aide à la petite enfance

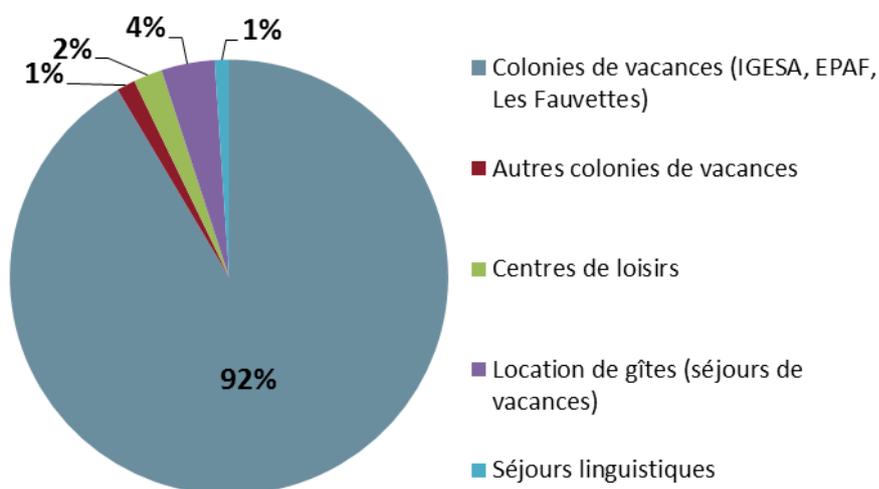
L'âge des enfants des agents de la DSAF au 31 décembre

Âge	Nb d'enfants		
	2014	2015	2016
de 0 à 5 ans	63	52	47
de 6 à 11 ans	96	79	77
de 12 à 15 ans	82	65	67
de 16 à 18 ans	63	55	58
Total	304	251	249

Les prestations en faveur des enfants

	Nombre	Dépenses en euros
Centres de loisirs	4	179,48 €
Colonies de vacances (IGESA, EPAF, Les Fauvettes)	10	7 697,99 €
Location de gîtes (séjours de vacances)	3	331,47 €
Autres colonies de vacances	1	115,05 €
Classes vertes, de neige et de mer	0	0 €
Séjours linguistiques	1	88,32 €
Total	19	8 412,31 €

Les principaux postes de dépense



Les bénéficiaires des prestations

Nature de la prestation	Nb de bénéficiaires			Par catégorie				Par tranche d'âge				
	Actifs	Retraités	Total	A+	A	B	C	18-30	30-40	40-50	50-60	+ 60
PIM enfants	6	0	6	0	3	2	1	0	1	3	2	0
Prestations ministérielles (IGESA, EFAP, FAUVETTES)	7	0	7*	1	3	3	0	0	0	4	2	1
Total	13	0	13	1	6	5	1	0	1	7	2	1

* 7 agents bénéficiaires pour 10 prestations car deux d'entre eux ont fait partir plusieurs enfants en colonie de vacances

5.

Les relations professionnelles

LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

Les réunions des instances représentatives du personnel

Instance de concertation	2014	2015	2016
Comité technique ministériel	6	5	4
CHSCT-M	4	3	4
CCAS	1	1	1
CTS des cabinets et services centraux	4	4	4
CCP des cabinets et services centraux	3	3	2
CAP des administrateurs civils	2	2	2
CAP des attachés d'administration	2	2	2
CAP des secrétaires administratifs	2	2	2
CAP des adjoints administratifs	2	2	2
CAP des adjoints techniques	2	3	2
Total	28	27	25

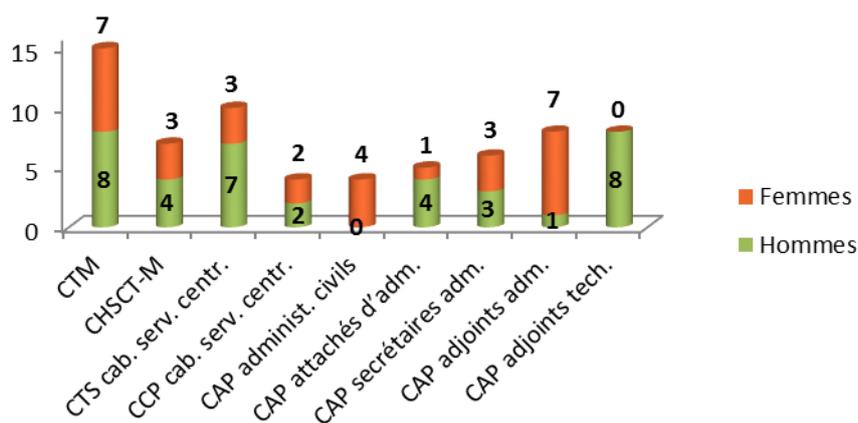
Un comité technique spécial des cabinets ministériels et des services centraux a fait l'objet d'une reconvocation le 16 juin 2016 en raison d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.

La répartition par genre des représentants du personnel

	Femmes			Hommes			Total
	Titulaires	Suppléants	Total	Titulaires	Suppléants	Total	
Comité technique ministériel	7	6	13	8	9	17	30
CHSCT-M	3	4	7	4	3	7	14
CTS des cabinets et services centraux	3	1	4	7	8	15	19
CCP des cabinets et services centraux	2	1	3	2	2	4	7
CAP des administrateurs civils	4	1	5	0	3	3	8
CAP des attachés d'administration	1	3	4	4	2	6	10
CAP des secrétaires administratifs	3	4	7	3	1	4	11
CAP des adjoints administratifs	7	6	13	1	2	3	16
CAP des adjoints techniques	0	0	0	8	8	16	16
Total	30	26	56	37	38	75	132

Au total, le taux de féminisation s'élève à 42% en 2016, comme en 2015, contre 39 % en 2014.

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



LES DÉCHARGES SYNDICALES

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

	CTS des cabinets ministériels et des services centraux*		
	2014	2015	2016
SAPPM	39	30	27
UNSA	11	15	12
Total	50	45	39

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

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

	2014	2015	2016
SAPPM	0	0	4
UNSA	0	0	0
Total	0	0	4

Le crédit de temps syndical

	Crédit de temps total à répartir (en heures)	Crédit de temps syndical utilisé en heures				Crédit de temps syndical utilisé en ETP	
		sous forme de décharges de service	sous forme de crédits d'heure	Total	Contingent non consommé	Total	sous forme de décharge de service
SAPPM	9 639	1 607	500	2 107	7 532	1,31	1,0
UNSA	3 804	642,8	52,8	695,6	3 108,4	0,43	0,4
Total	13 443	2 249,8	552,8	2 802,6	10 640,4	1,74	1,4

Focus sur les mouvements de grève

	Correspondant à un mot d'ordre national				Correspondant à un mot d'ordre local			
	Nombre total de mouvements de grève	Nombre total de grévistes DSAF	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	Nombre de jours retenus sur salaire	Nombre total de mouvements de grève	Nombre total de grévistes DSAF	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	Nombre de jours retenus sur salaire
2016	13	0	0	0	0	0	0	0
2015	5	0	0	0	0	0	0	0
2014	6	3	3	3	0	0	0	0

LES MOYENS SYNDICAUX

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

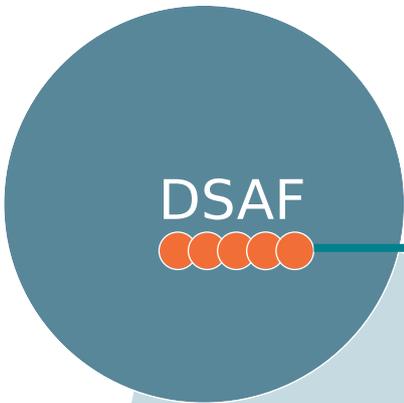
Il s'agit des cinq organisations syndicales représentatives au comité technique ministériel des services du Premier ministre. Deux d'entre elles (SAPPM et UNSA) sont représentées au comité technique spécial des cabinets ministériels et des services centraux dont la DSAF fait partie.

Coût immobilier des locaux	CFDT	CGT	FO	UNSA	SAPPM
Surface occupée (m ² SUN)	24,04	12,45	15,81	11,97	26,19
Loyer budgétaire / taxes	20 992 €	10 872 €	13 806 €	10 452 €	22 870 €
Fluides	884 €	458 €	582 €	440 €	963 €
Nettoyage	685 €	355 €	450 €	341 €	746 €
Déchets	117 €	60 €	77 €	58 €	127 €
Maintenance	370 €	191 €	243 €	184 €	403 €
Total (euros)	23 048 €	11 936 €	15 158 €	11 475 €	25 109 €

Le coût immobilier est calculé au prorata de la surface. Au 70-72-74, rue de Varenne, l'ensemble immobilier représente 2 194 m² SUN.

Glossaire

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



DSAF



BILAN SOCIAL 2016



Sous-direction
des ressources humaines

Bureau de la gestion
des ressources humaines