



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

DSAF



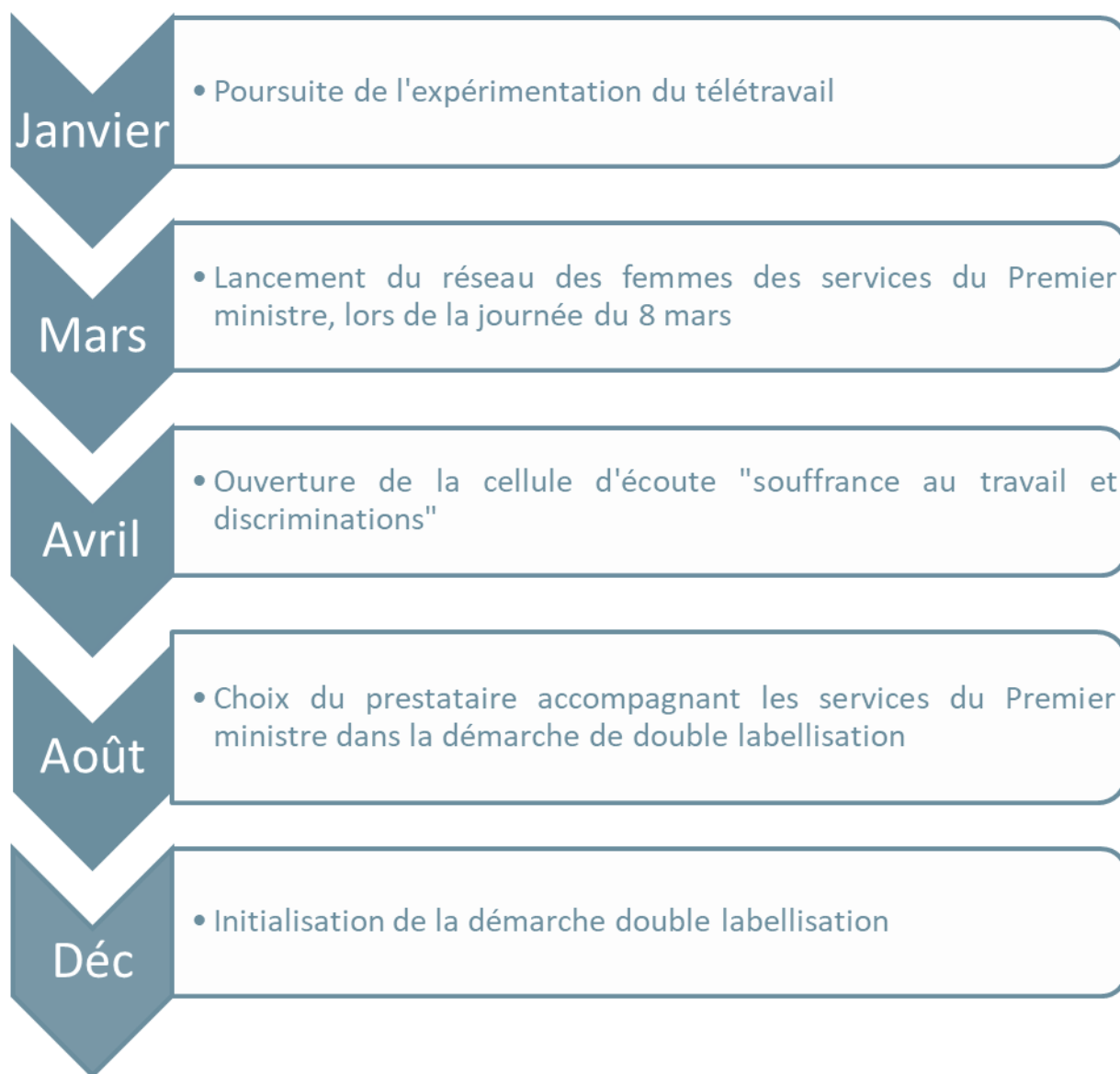
# BILAN SOCIAL 2018

Des services du Premier ministre

Direction  
des services  
administratifs  
et financiers



Tout au long de l'année 2018, les services du Premier ministre ont conduit une série d'actions visant à participer activement à la modernisation des ressources humaines.



Tous les premiers jeudis  
du mois

Réunion de l'ensemble des correspondants de ressources humaines des services du Premier ministre à la DSAF

## Périmètre du Bilan Social Ministériel

Effectifs	Services du Premier ministre
plus de 300 agents	Administration territoriale relevant du Premier ministre* Direction de l'information légale et administrative (DILA) Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF) Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN)
de 150 à 300 agents	Cabinet du Premier ministre
de 100 à 150 agents	Secrétariat général du Gouvernement (SGG) Secrétariat général des affaires européennes (SGAE) Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP) – France Stratégie
De 50 à 100 agents	Service d'information du Gouvernement (SIG) Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC)
de 10 à 50 agents	Académie du renseignement (ACADRE) Cabinet du ministre auprès du Premier ministre, chargé des relations avec le Parlement Cabinet de la secrétariat d'Etat auprès du Premier ministre, porte-parole du Gouvernement Cabinet de la secrétariat d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations Cabinet de la secrétariat d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées Secrétariat général pour l'investissement (SGPI) Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations, intervenues du fait des législations antisémites pendant l'Occupation (CIVS) Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA)
moins de 10 agents	Commissions consultatives Coordination nationale du renseignement et de la lutte contre le terrorisme Délégation interministérielle au développement de la vallée de la Seine Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti LGBT (DILCRAH) Délégation Interministérielle aux Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (MIVILUDES) Mission des archives auprès des services du Premier ministre Observatoire de la laïcité Secrétariat général de la mer (SGMer)

\* l'administration territoriale rattachée au Premier ministre est mentionnée dans les effectifs. Les autres données seront fournies avec le bilan social des DDI.

Pour rappel : le commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) est sorti du périmètre des SPM le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Notes :

L'administration territoriale dont les emplois relèvent du Programme 333 regroupe :

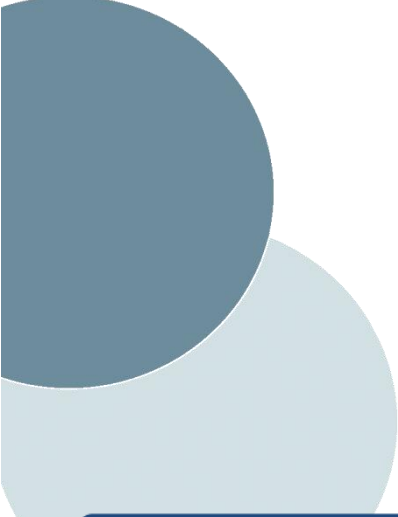
- au niveau régional : les secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR) et leurs adjoints, les chargés de mission (dont les responsables régionaux du service des achats de l'Etat et les directeurs des plates-formes d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) et leurs collaborateurs n'ayant pas le statut de chargé de mission (agents des plates-formes d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines notamment) ;
- au niveau départemental : les directeurs départementaux interministériels (DDI) et leurs adjoints.

Le budget opérationnel de programme (BOP) dit « Soutien » du programme 129 « Coordination du travail gouvernemental » regroupe l'action 1 (cabinets ministériels, SGPI, SGG, DINSIC, SIG, commissions et structures rattachées aux services centraux), l'action 10 (DSAF) et l'action 15 (MILDECA).

Les établissements publics relevant du champ de compétences du CT-M font l'objet d'une rubrique particulière en page 8.

### Établissements publics relevant du champ de compétences du comité technique ministériel

de 200 à 300 agents	Ecole nationale d'administration (ENA)
de 50 à 100 agents	Institut des hautes études de défense nationale (IHEDN) Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ)



**Le bilan social ministériel 2018 présente les principales données chiffrées relatives au personnel, conformément à l'arrêté du 22 décembre 2017 modifiant celui du 23 décembre 2013 qui fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.**

Au 31 décembre 2018, **3961** agents publics exercent leurs fonctions au sein des services du Premier ministre.

S'ajoutent à cet effectif 273 agents relevant du droit privé. Et 363 agents sont en position de mise à disposition.

Les femmes représentent 42% de cette population.

60% des agents sont fonctionnaires.

24% des agents non titulaires bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

66% des agents appartiennent à la catégorie A, 15% à la catégorie B et 19% à la catégorie C.

2% des agents exercent des fonctions d'encadrement dirigeant ou supérieur (hors ATE).

229 stagiaires ont été accueillis ainsi que 53 apprentis.

4% des agents exercent leur travail à temps partiel.

401,4 millions d'euros de masse salariale ont été consommés (hors DILA).

12 agents ont bénéficié de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Le taux de rotation du personnel s'établit autour de 15%.

Le coût de la formation des agents s'est élevé à 559 689 euros.

## Sommaire

I. LES EFFECTIFS .....	8
A. L'effectif permanent .....	8
B. Les mouvements de personnel .....	11
C. La répartition des effectifs par genre, par âge et par métier .....	17
II. Les conditions de vie au travail .....	20
A. L'organisation du temps de travail.....	20
B. Les accidents du travail et les maladies professionnelles .....	21
C. Les absences.....	22
III. Les rémunérations .....	26
A. La masse salariale (en millions d'euros).....	26
B. La rémunération nette.....	26
C. Le régime indemnitaire .....	28
IV. Les politiques de ressources humaines .....	33
A. La diversité et l'égalité professionnelle .....	33
B. La formation des agents .....	36
C. L'action sociale .....	37
V. Les relations professionnelles .....	40
A. La représentation syndicale.....	40
B. Les décharges syndicales (en jours) .....	43
Glossaire .....	46



## II – LES EFFECTIFS

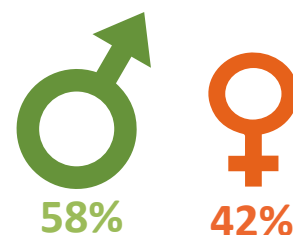
# I. LES EFFECTIFS

## A. L'effectif permanent

### Effectif physique au 31 décembre 2018

#### Agents de droit public

	A+	A	B	C	Total
Agents titulaires	718	686	405	573	2 382
Agents non titulaires	540	683	196	160	1 579
<b>Total</b>	<b>1 258</b>	<b>1 369</b>	<b>601</b>	<b>733</b>	<b>3 961</b>



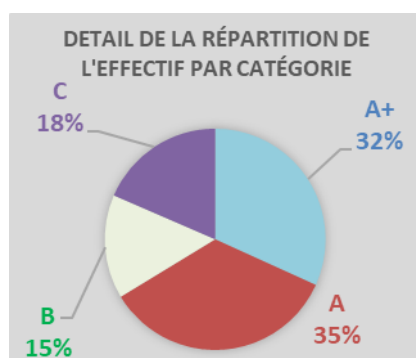
	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Agents titulaires	216	341	197	262	1016	502	345	208	311	1 366	2 382
Agents non titulaires	135	325	91	86	637	405	358	105	74	942	1 579
<b>Total</b>	<b>351</b>	<b>666</b>	<b>288</b>	<b>348</b>	<b>1 653</b>	<b>907</b>	<b>703</b>	<b>313</b>	<b>385</b>	<b>2 308</b>	<b>3 961</b>

#### Agents de droit privé

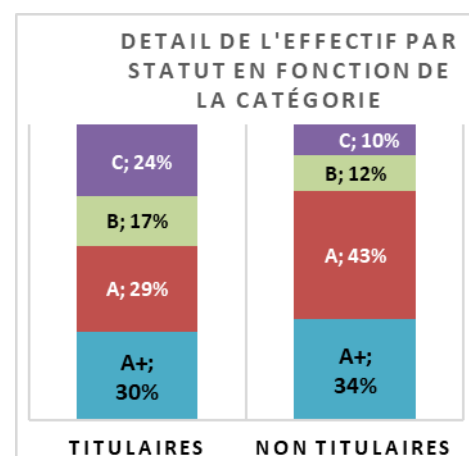
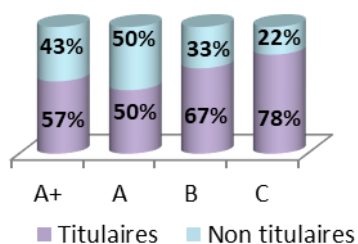
	Agents de droit privé		
	Femmes	Hommes	Total
Cadres administratifs	64	42	106
Cadres techniques	3	18	21
Administratifs non cadres	42	19	61
Techniques non cadres	10	75	85
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>154</b>	<b>273</b>

### Effectif physique total au 31 décembre 2018.

Femmes	Hommes	Total
1 772	2 462	4 234



### DETAIL DE L'EFFECTIF PAR CATÉGORIE EN FONCTION DU STATUT

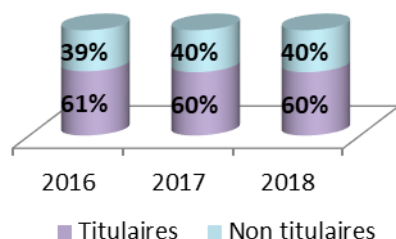




## Évolution de l'effectif total au cours des trois dernières années

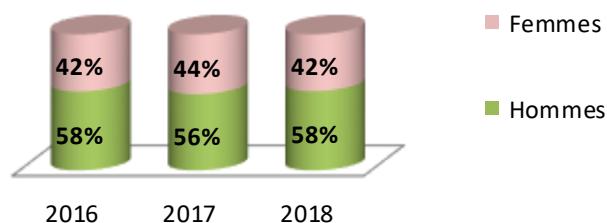
	A+	A	B	C	Total (Agents de droit public)	Total (Ensemble des agents)
2018	1 258	1 369	601	733	3 961	4 234
2017	1 107	1 592	580	808	4 081	4 396
2016	1 211	1 483	569	823	4 086	4 456

Evolution entre 2016 et 2018 de la répartition de l'effectif par statut



Evolution entre 2016 et 2018 de la répartition de l'effectif par genre

	Femmes	Hommes	Total *
2018	1 772	2 462	4 234
2017	1 934	2 462	4 396
2016	1 876	2 580	4 456



## Effectif des opérateurs sous tutelle relevant du champ de compétences du comité technique ministériel

	Agents titulaires		Agents non titulaires	Total
	Issus de corps SPM	Issus d'autres corps		
ENA	109	23	54	186
IHEDN	Données non communiquées			
INHESJ	3	41	36	80
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>64</b>	<b>90</b>	<b>266</b>

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Titulaires	5	36	31	41	113	8	29	9	17	63	176
Non-titulaires	1	41	5	3	50	3	27	7	3	40	90
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>77</b>	<b>36</b>	<b>44</b>	<b>163</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>103</b>	<b>266</b>

## Focus sur les agents non titulaires

I. LES EFFECTIFS

	2016	2017	2018
Part des agents non titulaires bénéficiant d'un CDI	34%	32%	27%
Nombre de primo-recrutements en CDI	55	39	41
Nombre de passages de CDD en CDI	18	23	26

## Dispositif de titularisation

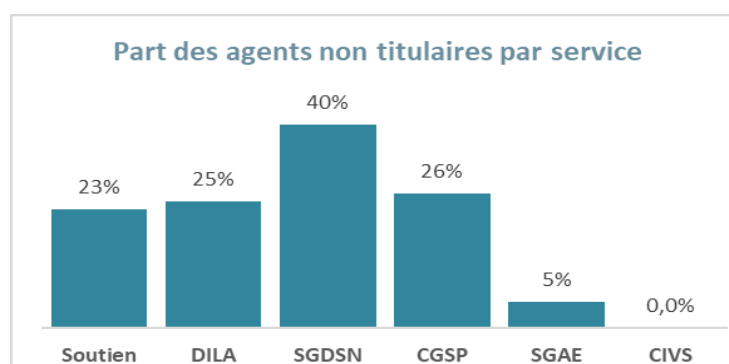
	2016	2017	2018
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation	250	152*	95
Nombre de candidats inscrits aux concours/examens de titularisation	64	65	61
Nombre d'agents titularisés	44	30	29

\* Données 2017 du CGET non disponibles.

## Répartition des agents titularisés

	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
2018	15	1	1	17	11	1	0	12	29
2017	14	1	1	16	12	2	0	14	30
2016	10	0	0	10	8	0	0	8	18

## Part des agents non-titulaires par service

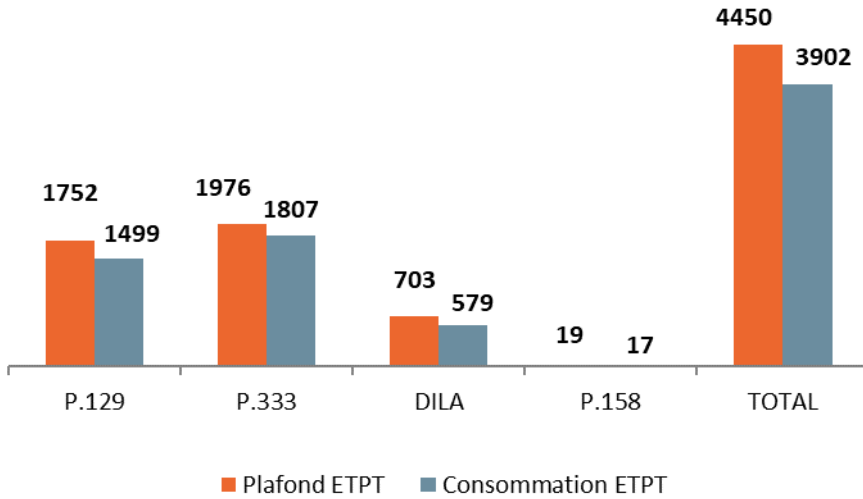


## Effectif en équivalent temps plein (ETP)

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Agents titulaires	202,2	265,9	142,7	198,3	809,1	440,0	214,7	61,0	153,3	869,0	1 678,1
Agents non titulaires	132,3	279,2	83,2	80,1	621,7	403,8	287,6	100,4	68,5	931,3	1 553,0
<b>Total</b>	<b>334,5</b>	<b>545,1</b>	<b>225,9</b>	<b>278,4</b>	<b>1 383,9</b>	<b>843,8</b>	<b>502,3</b>	<b>161,4</b>	<b>221,8</b>	<b>1 729,3</b>	<b>3 231,1</b>

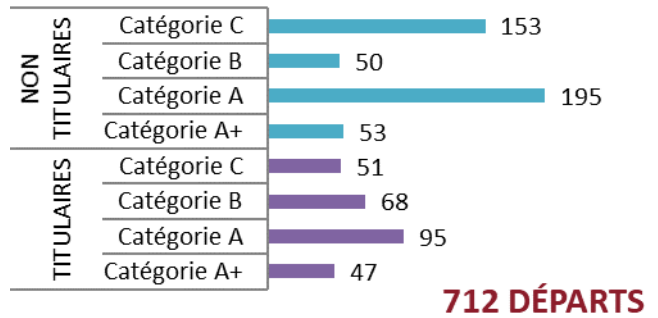
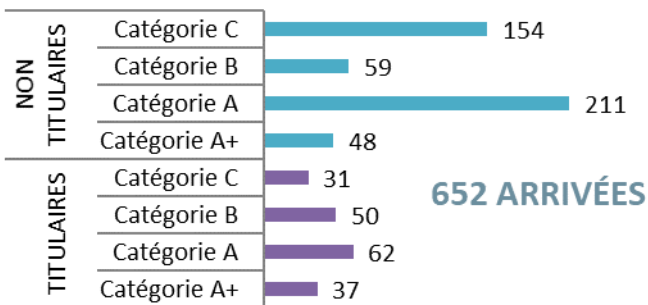
Données (ETP) de la DILA et du SGDSN partiellement ou non disponibles.

Effectif en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

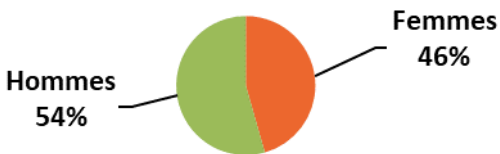


B. Les mouvements de personnel

Les flux entrants et sortants



DÉPARTS (par genre)



ARRIVÉES (par genre)



DÉPARTS (par statut)



ARRIVÉES (par statut)



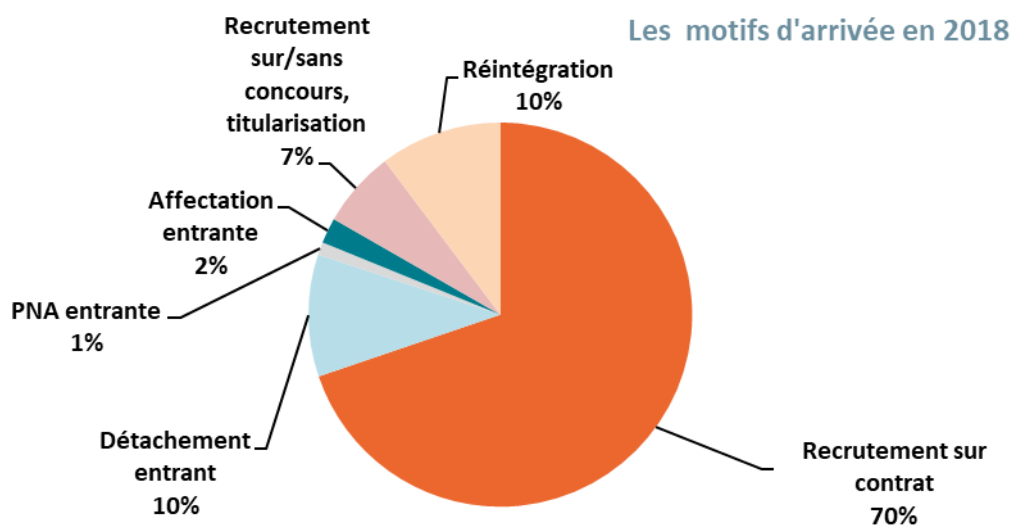
### Rapport entre le nombre d'arrivées et de départs rapporté à l'effectif total au 31 décembre

	2016	2017	2018
Taux d'arrivée	17%	17%	18%
Taux de départ	16%	13%	16%
Taux de rotation	17%	15%	17%

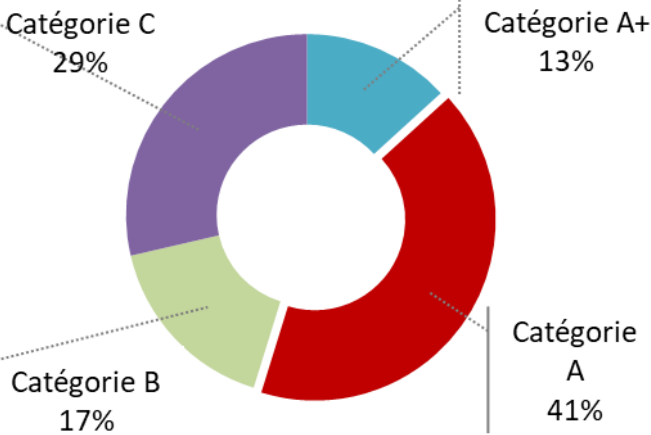
### Publication des fiches de poste sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)

	2016	2017	2018
Nombre de fiches de postes publiées sur la BIEP	651	584	450
Nombre de recrutements consécutifs à cette publication	526	408	338

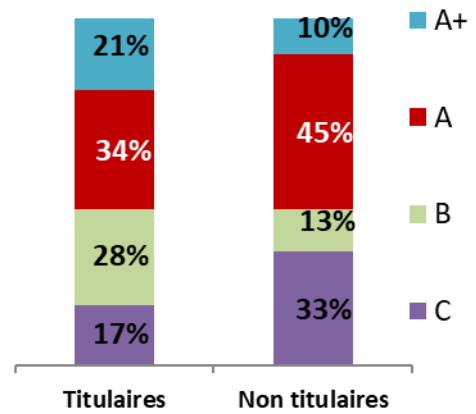
### Les arrivées



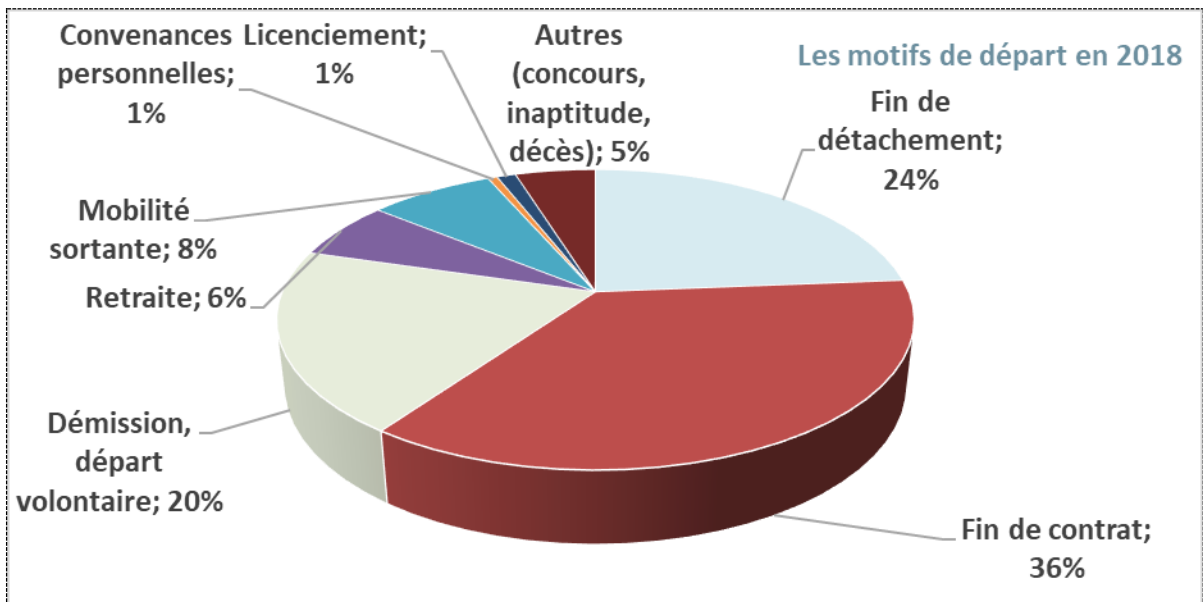
Répartition par catégorie des agents arrivés en 2018



Répartition par statut selon la catégorie des agents arrivés en 2018

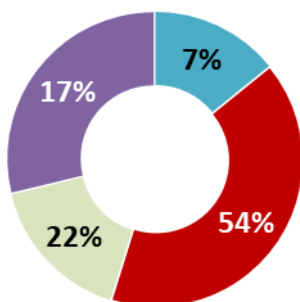


Les départs

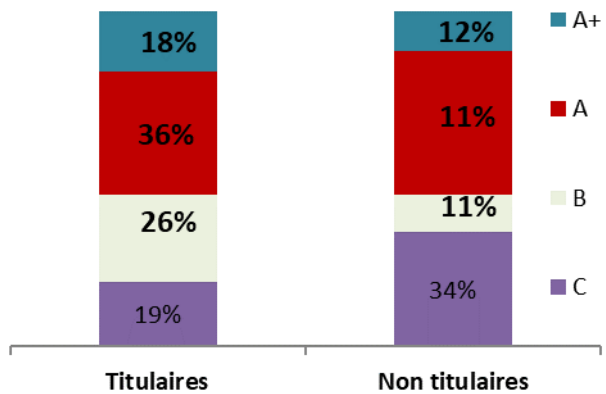


Répartition par catégorie de l'ensemble des agents partis en 2018

■ Catégorie A+ ■ Catégorie A  
■ Catégorie B ■ Catégorie C



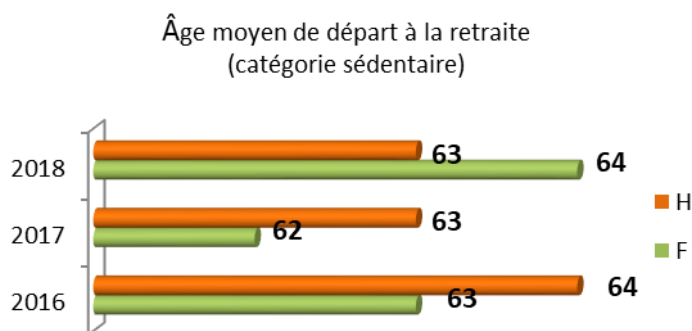
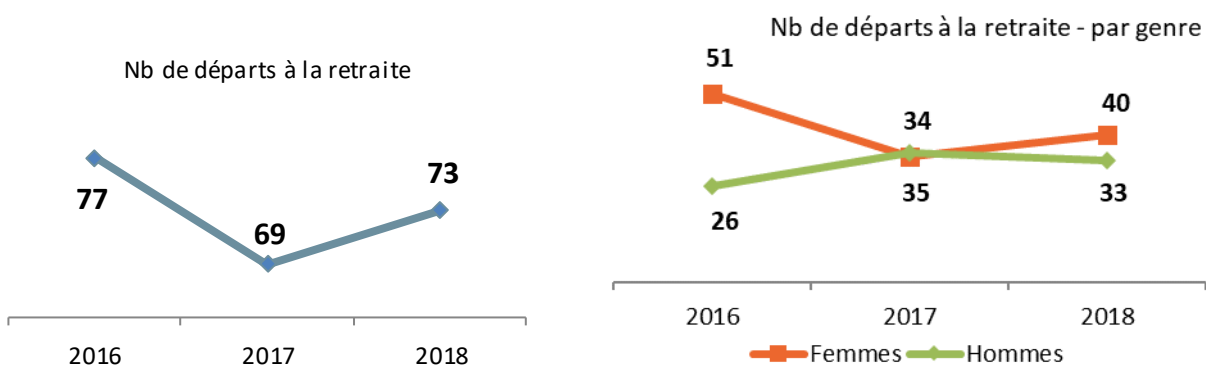
Répartition par statut selon la catégorie des agents partis en 2018



	2016			2017			2018		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nb total de départs à la retraite dans l'année (titulaires et non titulaires)	51	26	77	34	35	69	40	33	73
Nb d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement dans l'année	43	24	67	26	31	57	38	30	68

	2016	2017	2018
	Nb de départs à la retraite dans l'année (titulaires et non titulaires)	Cat A+ : 11 Cat A : 25 Cat B : 18 Cat C : 23 <b>Total : 77</b>	Cat A+ : 11 Cat A : 23 Cat B : 8 Cat C : 27 <b>Total : 69</b>
Nb d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement dans l'année	Cat A+ : 11 Cat A : 18 Cat B : 15 Cat C : 23 <b>Total : 67</b>	Cat A+ : 11 Cat A : 15 Cat B : 7 Cat C : 24 <b>Total : 57</b>	Cat A+ : 14 Cat A : 15 Cat B : 12 Cat C : 27 <b>Total : 68</b>

	Âge moyen de départ à la retraite					
	2016		2017		2018	
	F	H	F	H	F	H
Catégorie « actif »	-	-	-	-	-	-
Catégorie « sédentaire »	63 ans	64 ans	62 ans	63 ans	64 ans	63 ans



### Concours et examens professionnels

Les examens et concours sont organisés en corrélation avec le calendrier des CAP au cours desquelles sont également promus les agents sur liste d'aptitude ou tableau d'avancement.

L'organisation des concours et examens professionnels pour l'année 2018 est la suivante :

Examens/concours organisés en 2018	Nb de postes ouverts	Nb de candidats inscrits		Nb de candidats présents		Nb d'agents admissibles		Nb d'agents admis		Taux de sélection
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Sauvadet A 2017	41	28	13	18	10	14	8	11	8	68%
Sauvadet B 2017	3	2	1	2	1			1	1	67%
Sauvadet C 2017	1	1	0	1	0			1	0	100%
Sauvadet A 2018	51	9	5	7	4	7	4	4	3	64%
Sauvadet B 2018	11	0	1	0	1			0	0	0%
Sauvadet C 2018	3	1	0	0	0			0	0	0%
APAE 2019	10	38	39	25	31			8	2	18%
SACE 2019	6	12	3	11	3	10	2	5	1	43%
SACS 2019	7	21	8	17	5	10	4	6	1	32%
B en A 2017	13	28	12	26	10	17	5	6	3	25%
C en B 2017	15	71	19	61	17	27	4	12	3	19%
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>211</b>	<b>101</b>	<b>168</b>	<b>82</b>	<b>85</b>	<b>27</b>	<b>54</b>	<b>22</b>	<b>30%</b>

Figurent dans le tableau les concours et examens dont les résultats ont été publiés au cours de l'année considérée (2018 en l'occurrence).

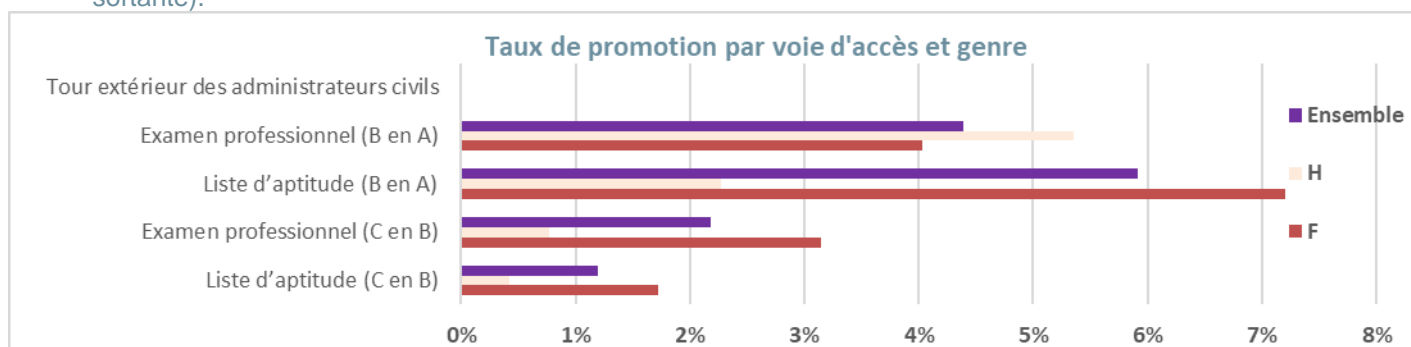
Un dossier RAEP a été présenté pour chaque examen organisé en 2018.

### Évolution au cours des dernières années

	Nb de concours/examens organisés	Nb de postes ouverts	Nb de candidats inscrits	Nb de candidats présents	Nb d'agents admissibles	Nb d'agents admis	Taux de sélection
<b>2018</b>	11	161	312	250	112	76	30%
<b>2017</b>	8	82	338	256	84	59	23%
<b>2016</b>	7	76	283	239	76	47	20%

Voie d'accès	Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus			Taux de promotion	Durée moyenne entre deux promotions
	F	H	Total	F	H	Total		
Tour extérieur des administrateurs civils	142	151	293	0	0	0	0%	
Examen professionnel (B en A)	149	56	205	6	3	9	4%	7 a 8 m
Liste d'aptitude (B en A)	125	44	169	9	1	10	6%	7 a
Examen professionnel (C en B)	381	259	640	12	2	14	2%	3 a 5 m
Liste d'aptitude (C en B)	349	239	588	6	1	7	1%	7 a 8 m
<b>Total</b>	<b>672</b>	<b>466</b>	<b>1138</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>4%</b>	

Au total, parmi les 40 promus, 16 sont actuellement en mobilité (détachement ou mise à disposition entrante ou sortante).



### Avancement de grade

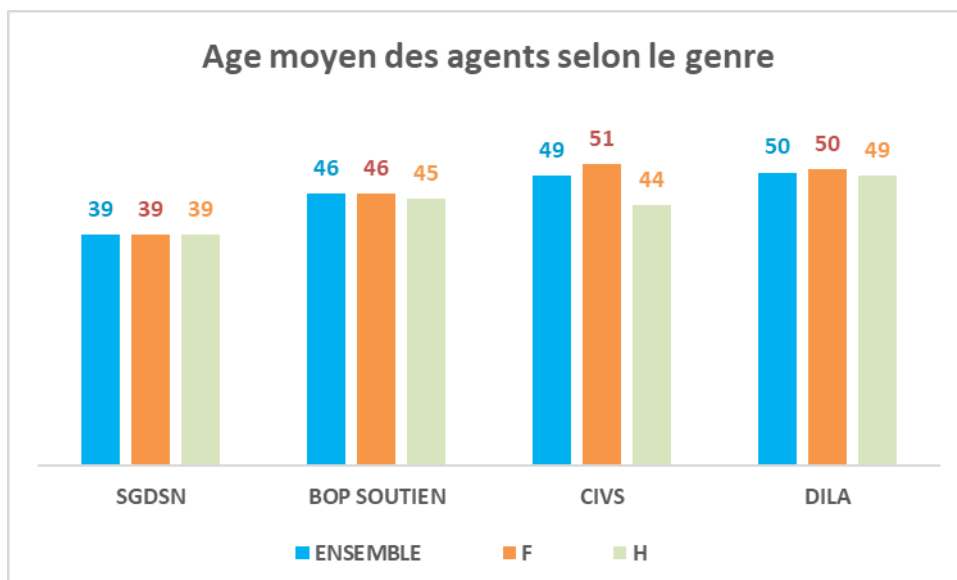
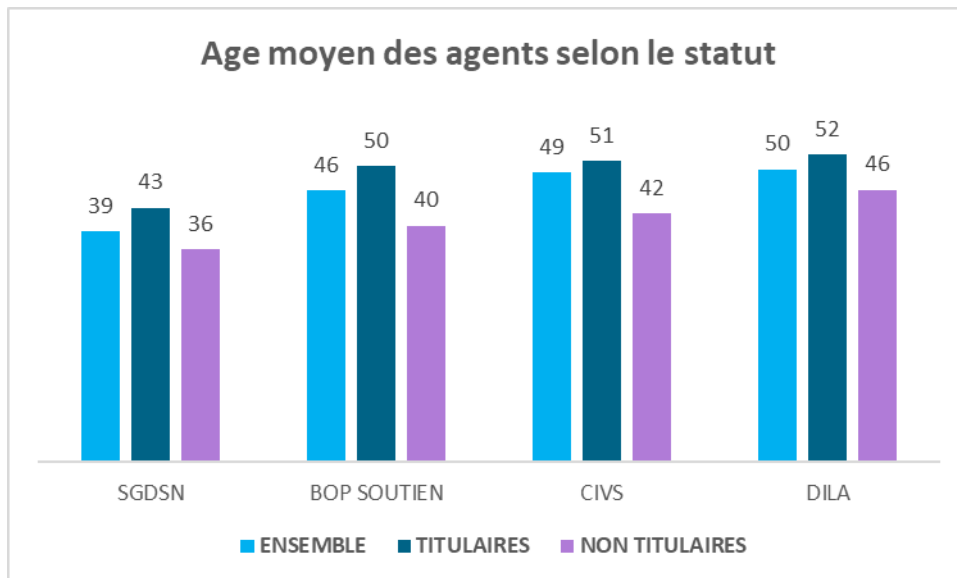
Par grade	Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus			Taux de promotion	Durée moyenne entre deux promotions
	F	H	Total	F	H	Total		
Administrateur civil général échelon spécial au choix	0	0	0	0	0	0		
Administrateur civil général au choix	1	5	6	0	3	3	50%	12 a 4 m
Administrateur civil hors classe échelon spécial au choix	0	0	0	0	0	0		
Administrateur civil hors classe au choix	3	8	11	1	1	2	18%	5 a
Attaché d'administration hors classe échelon spécial au choix	1	3	4	1	1	2	50%	4 a 3 m
Attaché d'administration hors classe au choix	25	25	50	4	7	11	22%	16 a
Attaché principal d'administration par examen professionnel au choix	92	74	166	7	5	12	7%	10 a 2 m
	62	47	109	4	2	6	5%	19 a 6 m
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle par examen professionnel au choix	66	25	91	1	3	4	4%	3 a 5 m
	58	22	80	2	1	3	4%	7 a 8 m
Secrétaire administratif de classe supérieure par examen professionnel au choix	69	30	99	6	1	7	7%	8 a 10 m
	58	26	84	5	0	5	6%	9 a 10 m
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	186	64	250	10	3	13	5%	8 a 5 m
Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe au choix	20	7	27	3	2	5	18%	10 a 4 m
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	4	81	85	0	4	4	5%	12 a 10 m
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe au choix	3	18	21	1	2	3	14%	15 a 7 m
<b>Total</b>	<b>470</b>	<b>340</b>	<b>810</b>	<b>45</b>	<b>35</b>	<b>80</b>	<b>10%</b>	

Parmi les promus, 2 agents (1 femme et 1 homme) sont actuellement en mobilité (détachement ou mise à disposition entrante ou sortante).

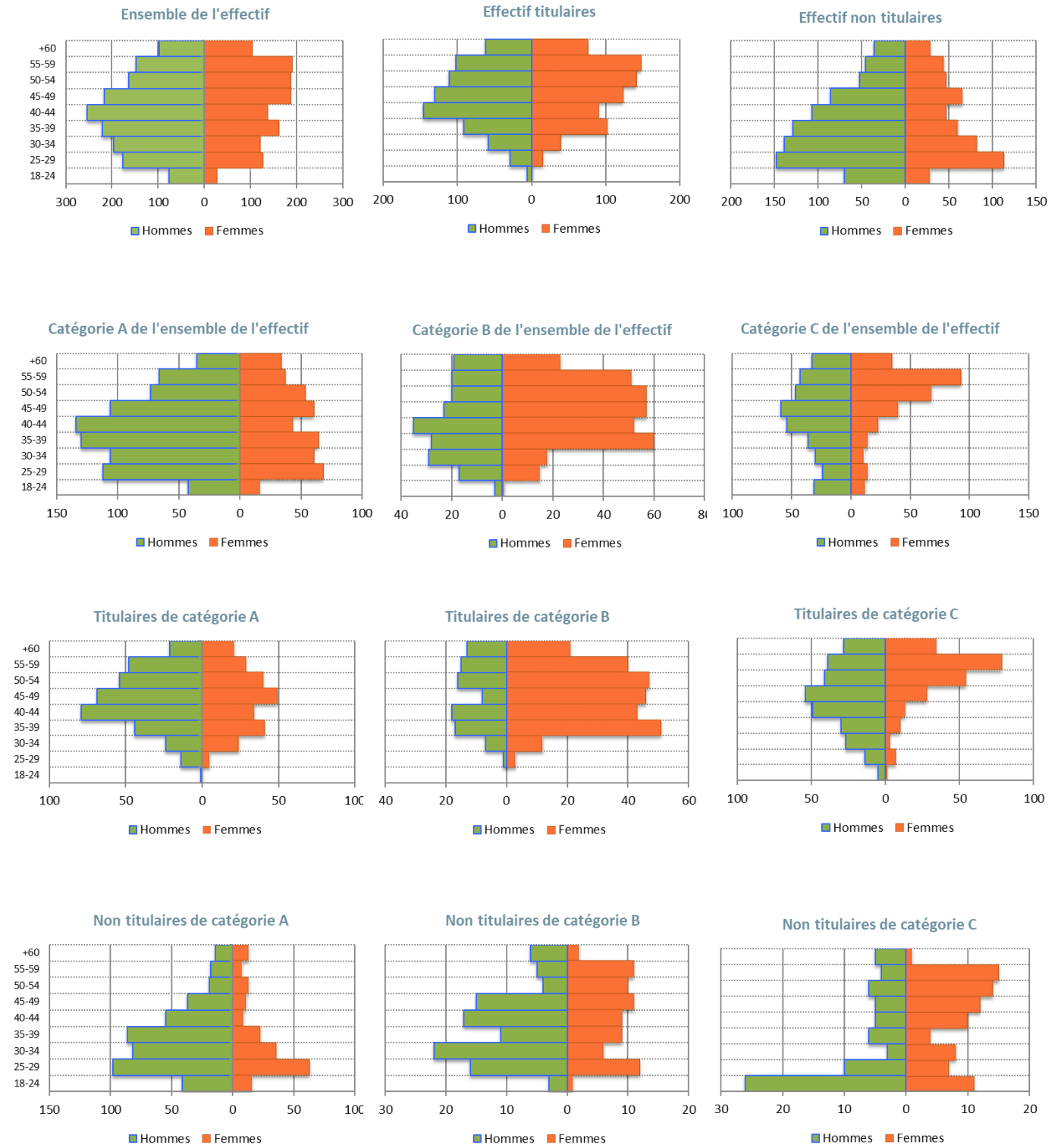


## C. La répartition des effectifs par genre, par âge et par métier

### Moyenne d'âge par service



## Pyramide des âges par statut et catégorie\*



Les données sont indisponibles pour la DILA.



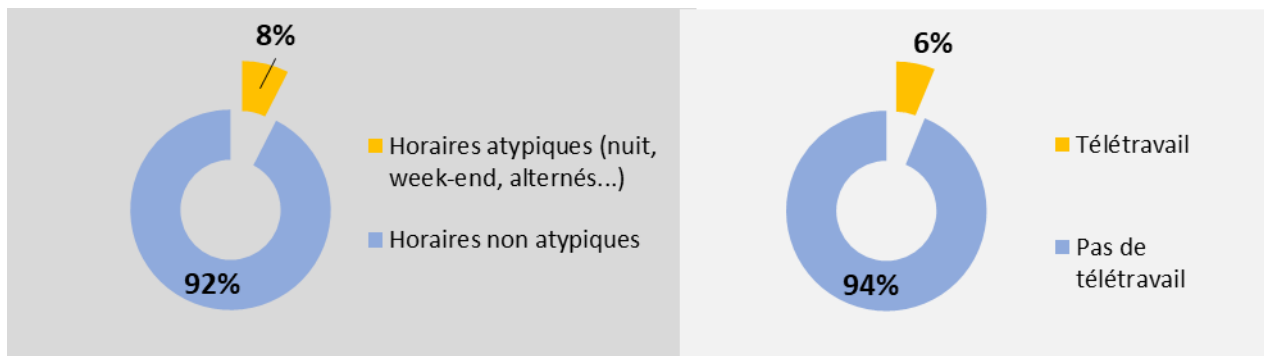
## II – LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

---

## II. Les conditions de vie au travail

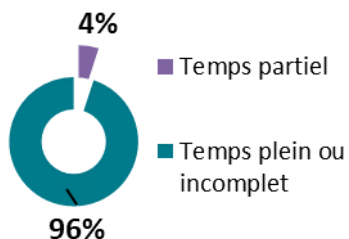
### A. L'organisation du temps de travail

#### Horaires atypiques et télétravail

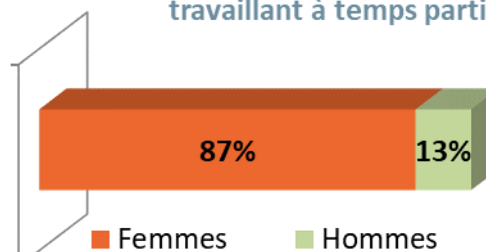


#### Temps partiel

Proportion d'agents à temps partiel



Proportion F/H parmi les agents travaillant à temps partiel



#### Nombre d'agents à temps partiel au 31 décembre 2018

	Femmes				Hommes				Total	Observations
	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
2018	54	21	33	108	10	2	4	16	124	4% des agents travaillent à temps partiel, dont 87% de femmes
2017	74	41	36	151	19	5	6	30	181	4% des agents travaillent à temps partiel, dont 83% de femmes
2016	75	40	42	157	16	5	6	27	184	5% des agents travaillent à temps partiel, dont 85% de femmes

## B. Les accidents du travail et les maladies professionnelles

### Les accidents du travail/service et de trajet

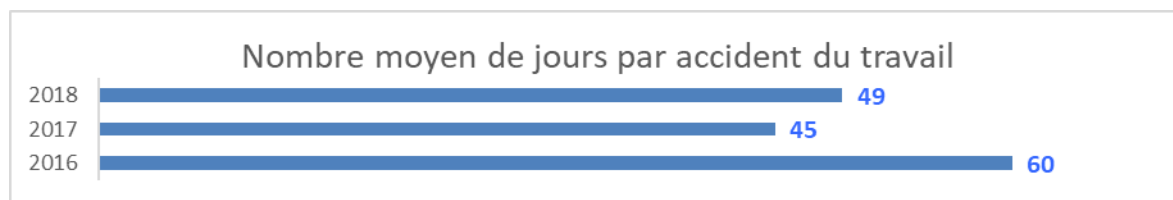
	2016			2017			2018		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'accidents du travail	10	22	32	18	22	40	13	16	29
Nombre d'accidents de trajet	28	11	39	33	22	55	24	14	38
Nombre d'accidents de mission	0	0	0	0	0	0	3	3	6

	2016	2017	2018
Nombre total de jours calendaires d'arrêts maladie pour accident du travail	1 933	2459	1868

### Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel

	2016			2017			2018		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'agents atteints d'une maladie professionnelle <i>dont reconnue imputable au service</i>	3	1	4	1	0	1	0	1	1
			4			1		1	1

	2016	2017	2018
Nombre total de jours d'arrêts maladie pour maladie professionnelle	76	50	2



### La reconnaissance d'invalidité

	2016	2017	2018		
			F	H	Total
Nombre de cas d'accidents du travail ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité	8	3	1	2	3
<i>dont permanente</i>	1	3	1	2	3
Nombre de cas de maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité	1	0	0	0	0
<i>dont permanente</i>	0	0	0	0	0
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	1	0	0	0	0

### Les décès

	2016	2017	2018
Nombre de décès intervenus au cours de l'année	2	2	1
<i>dont reconnus imputables au service</i>	0	0	0

## C. Les absences

### Les absences liées à la maladie

#### Répartition du nombre total de journées d'absence

Motifs	2016	2017	2018
Maladie ordinaire			
- exprimé en jours ouvrés	12 556	14 710	13 434
- exprimé en jours calendaires	16 020	18 146	16 793
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie			
- exprimé en jours ouvrés	6 043	4 714	4 421
- exprimé en jours calendaires	15 746	12 278	11 088
Accident du travail imputable au service	1 321	2 203	1 868
Maladie professionnelle	76	50	2
Disponibilité d'office ( <i>état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice de fonctions</i> )	0	0	0
<b>Total</b>	<b>19 996</b>	<b>21 677</b>	<b>23 084</b>

#### Congés pour maladie

##### Congé de maladie ordinaire

	2016	2017	2018
Nb total d'agents en congé de maladie ordinaire au cours de l'année	955	1 135	958
Nb total de jours calendaires d'arrêt pour maladie ordinaire	16 020	18 146	16 793
Ratio (jours / agent concerné)	16,8	16	17,5

##### Congé de longue maladie

	2016	2017	2018
Nb total d'agents en congé de longue maladie au cours de l'année	24	24	20
Nb total de jours calendaires d'arrêt pour longue maladie	5 145	4 388	4 037
Ratio (jours / agent concerné)	214,4	182,8	201,9

##### Congé de maladie longue durée

	2016	2017	2018
Nb total d'agents en congé de maladie longue durée au cours de l'année	22	25	25
Nb total de jours calendaires d'arrêt pour maladie longue durée	6 626	5 746	6 762
Ratio (jours / agent concerné)	301,2	229,8	270,5

##### Congé de grave maladie (agents non titulaires)

	2016	2017	2018
Nb total d'agents en congé de grave maladie au cours de l'année	15	7	2
Nb total de jours calendaires d'arrêt pour grave maladie	3 975	2 144	289
Ratio (jours / agent concerné)	265	306,3	144,5

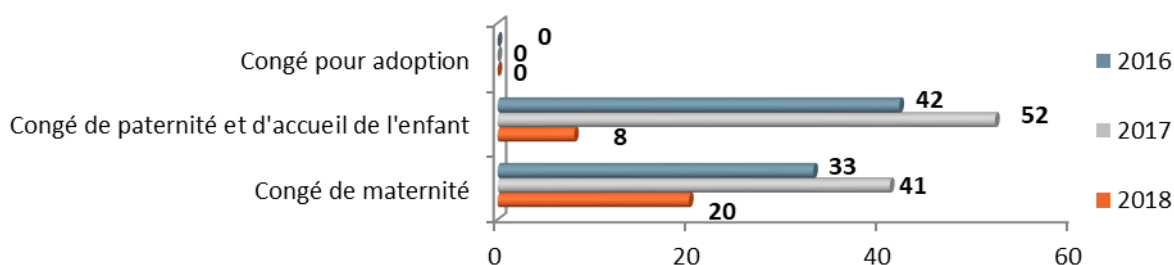
### Focus sur la médecine de prévention

Quatre médecins de prévention exercent leur activité pour l'ensemble des services du Premier ministre (établissements publics compris), pour un taux de couverture de 100%.

En 2018, 162 demandes de visites ou d'entretiens spontanés à la demande de l'agent ont été recensées contre 181 en 2017 et 281 en 2016.

### Les absences liées à la famille

#### Nombre d'agents en congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption



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

	A+	A	B	C	Total
Nombre d'agents titulaires	3	2	0	0	5
Nombre d'agents non titulaires	0	3	0	0	3
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
Nombre de jours de congés pris	33	55	0	0	88
Nombre de jours de congés théoriques	33	55	0	0	88

#### Nombre d'agents en congé de solidarité familiale au cours de l'année

2016	2017	2018								Total
		Femmes				Hommes				
		A+	A	B	C	A+	A	B	C	
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### Focus sur le compte épargne-temps (CET)

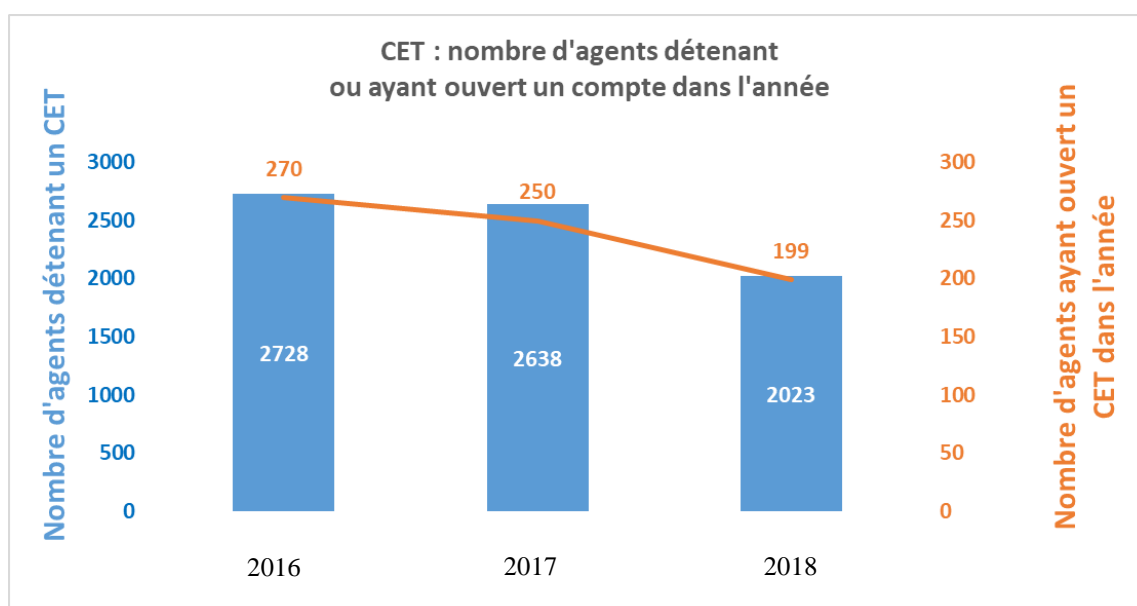
2.023 agents disposent d'une épargne gérée selon les conditions antérieures au décret n°2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature. Le nombre total de jours stockés sur les CET s'élève, au 31 décembre 2018, à 43 374 jours, soit une moyenne de 21,44 jours par agent détenteur d'un CET

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

	F	H	Total
Nombre total d'agents détenant un CET	949	1074	<b>2023</b>
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	94	105	<b>199</b>
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année*	274	264	<b>538</b>

Uniquement action sociale

### Évolution au cours des trois dernières années



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



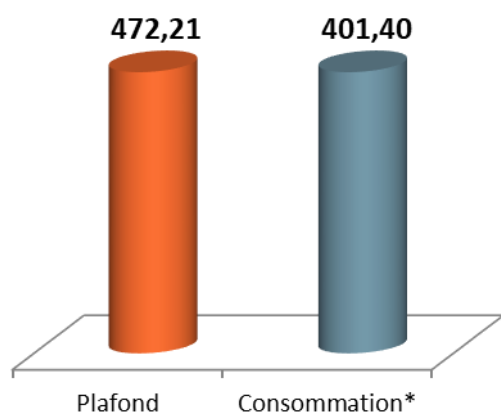


## III – LES RÉMUNÉRATIONS

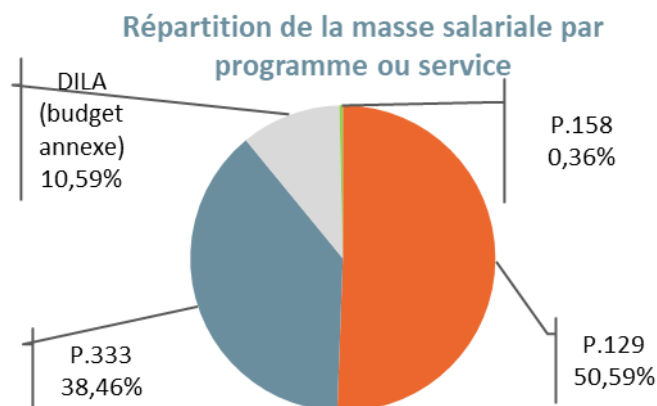
---

## III. Les rémunérations

### A. La masse salariale (en millions d'euros)



Consommation\* : hors DILA



### B. La rémunération nette

#### Rémunération nette mensuelle moyenne

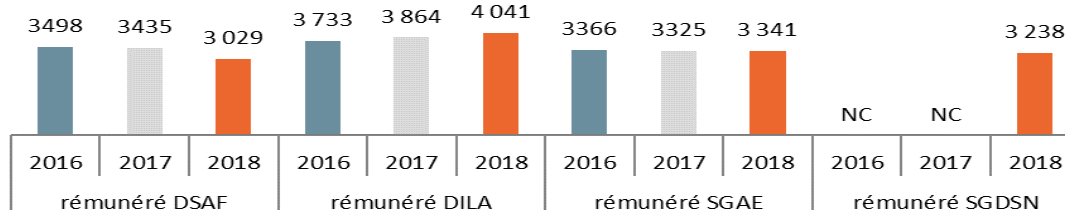
En euros	Femmes				Hommes				Total			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C				
<b>Agents rémunérés par la DSAF</b> (= tous les services sauf l'administration territoriale, le SGDSN, la DILA et le SGAE, soit 38,3% du périmètre)												
Agent titulaire	6 962	3 559	2 507	2 142		7 619	3 833	2 560	2 549	3 084		
Agent non titulaire	5 273	2 695	2 103	1 469		5 151	2 652	2 155	1 889	2 866		
Ensemble	5 949	3 342	2 412	2 063		6 156	3 454	2 357	2 525	3 029		
<b>Agents rémunérés par le SGDSN (soit 29,2% du périmètre)</b>												
Agent titulaire	5 976	3 504	2 469	2 125		5 926	3 616	2 533	2 197	3 698		
Agent non titulaire	3 779	2 585	2 170	1 956		3 425	3 033	2 263	2 008	3 077		
Ensemble	4 100	2 775	2 384	2 032		3 814	3 188	2 364	2 134	3 238		
<b>Agents rémunérés par la DILA (soit 7,3% du périmètre)</b>												
Agent titulaire	4 737			3 209	2 841	3 883	5 116		3 203	2 858	4 182	4 026
Agent non titulaire	4 036			3 037	2 220	3 761	4 408		3 452	2 501	4 276	4 063
Ensemble						3 841					4 223	4 041
<b>Agents rémunérés par le SGAE (soit 3,5% du périmètre)</b>												
Agent titulaire	6 554	3 558	2 927	2 431	3 159	6 267	3 872	2 948	2 430	3 966	3 421	
Agent non titulaire	4 389	2 802	3 221	0	2 956	3 362	2 606	0	0	2 714	2 872	
Ensemble	5 998	3 445	2 906	2 412	3 143	5 852	3 601	2 948	2 430	3 772	3 341	

A noter pour les agents rémunérés par la DILA : en raison du faible nombre des effectifs et afin de garantir le respect de la confidentialité les données concernant les agents de catégorie A+ et A sont globalisées.

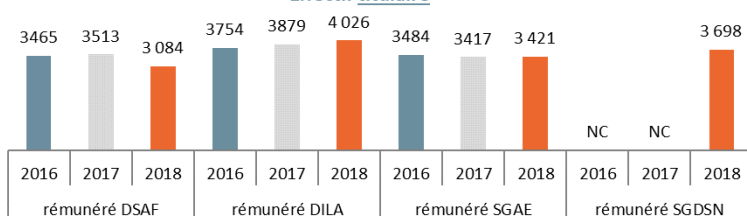
Agents rémunérés par l'administration territoriale (soit 21,7% du périmètre) : données non disponibles.

### Évolution au cours des dernières années de la rémunération nette mensuelle

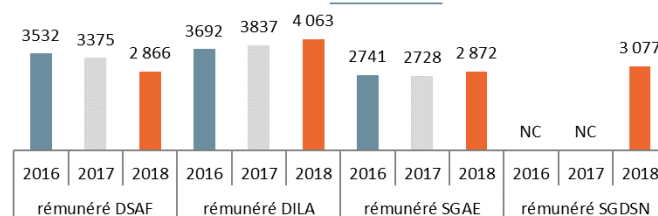
Ensemble de l'effectif



Effectif titulaire



Effectif non titulaire



### Rémunération nette mensuelle moyenne par décile (en euros)

les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales

- le premier décile (noté D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
- le neuvième décile (noté D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Au profit des agents rémunérés par la DSAF, c'est-à-dire l'ensemble des services sauf administration territoriale, SGDSN, DILA et SGAE, soit 38,3% des agents des services du Premier ministre :

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
Femmes	1 822	2 034	2 266	2 418	2 634	2 914	3 252	3 796	4 487	*
Hommes	1 939	2 150	2 357	2 533	2 729	2 999	3 275	3 873	4 521	*

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

Données non disponibles pour le SGDSN, soit 29,2% du périmètre.

Au profit des agents rémunérés par la DILA, soit 7,3% des agents des services du Premier ministre :

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
Femmes	2 613	2 884	3 150	3 313	3 541	3 913	4 286	4 762	5 630	*
Hommes	2 845	3 199	3 628	3 973	4 321	4 661	4 952	5 803	6 641	*

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

Au profit des agents rémunérés par le SGAE, soit 3,5% des agents des services du Premier ministre :

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
Femmes	1 772	2 185	2 461	2 551	2 721	2 962	3 401	3 894	4 441	*
Hommes	2 054	2 627	2 920	3 282	3 583	3 884	4 193	4 937	5 966	*

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

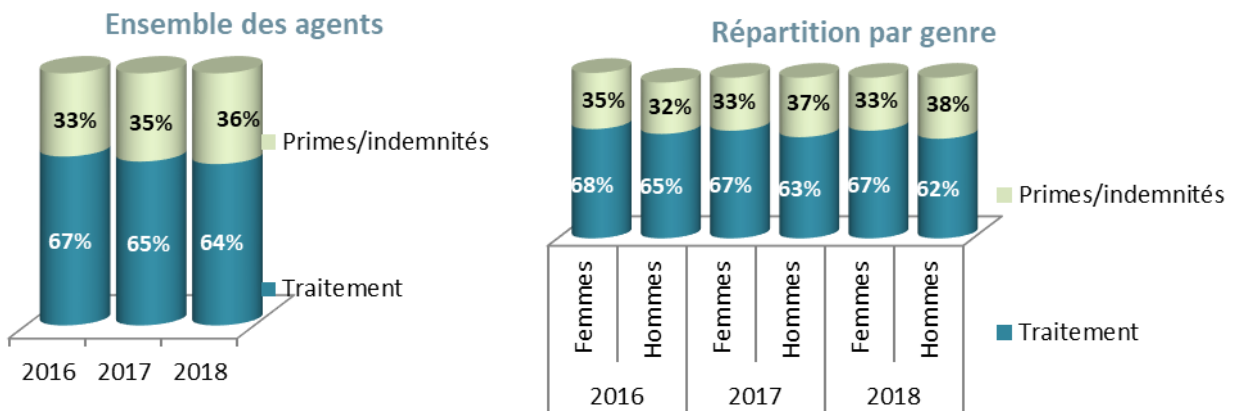
Focus sur l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
2018	8	0	0	8	4	0	0	4	12
2017	7	0	0	7	9	0	2	11	18
2016	35	10	2	47	34	9	11	54	101

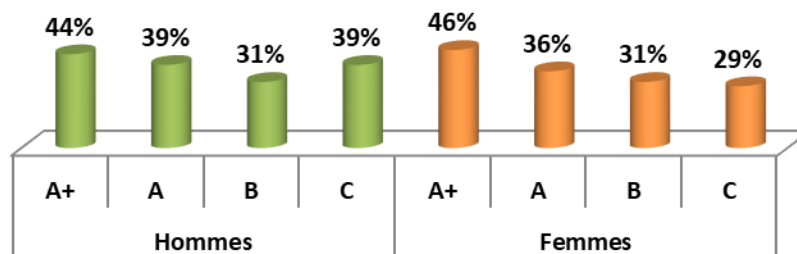
C. Le régime indemnitaire

**Part des primes et indemnités dans la rémunération globale (détails disponibles pour les agents rémunérés par la DSAF, le SGDSN et le SGAE)**

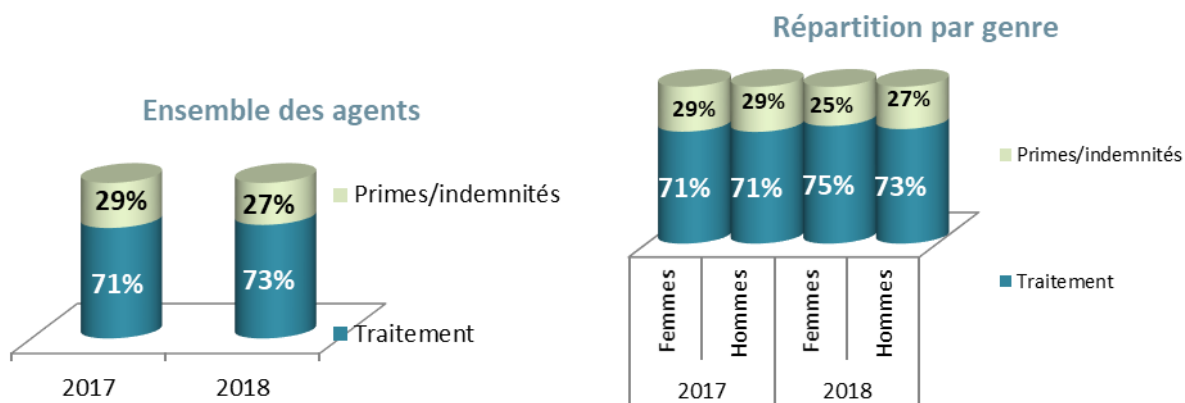
Au profit des agents rémunérés par la DSAF (38,3% du périmètre)



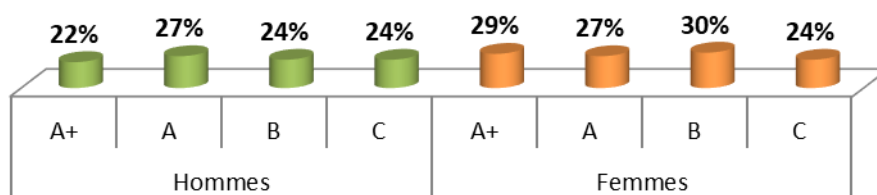
Part des primes par genre et par catégorie



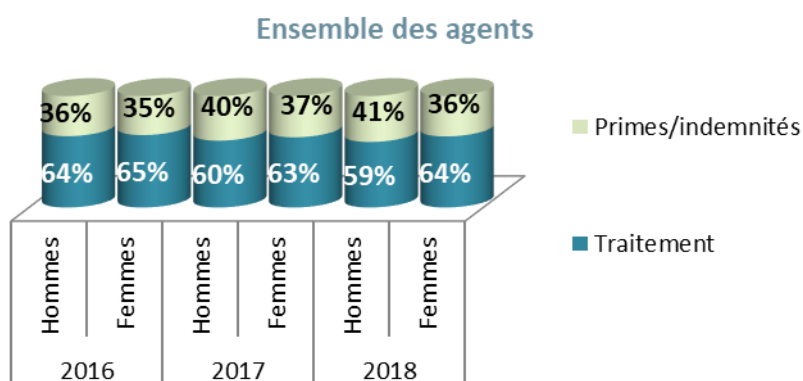
Au profit des agents rémunérés par le SGDSN (29,2% du périmètre)



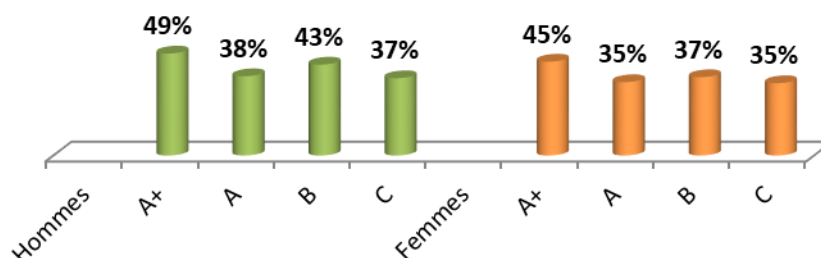
Part des primes par genre et par catégorie



Au profit des agents rémunérés par la SGAE (3,5% du périmètre)



Part des primes par genre et par catégorie



## 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.

Femmes		IFSE mini.	IFSE moy.	IFSE Max.
Administrateur civil	Gr I	2 386	3 052	4 165
Administrateur civil	Gr II	2 362	2 786	3 611
Administrateur civil	Gr III	1 707	2 569	3 183
Attaché d'administration	Gr I	1 327	1 984	3 357
Attaché d'administration	Gr II	1 159	1 615	2 397
Attaché d'administration	Gr III	927	1 291	1 977
Attaché d'administration	Gr IV	829	1 161	1 835
Secrétaire administratif	Gr I	658	898	1 546
Secrétaire administratif	Gr II	544	817	1 494
Secrétaire administratif	Gr III	367	730	1 373
Adjoint administratif	Gr I	492	671	1 012
Adjoint administratif	Gr II	246	570	990
Adjoint technique	Gr I	436	565	733
Adjoint technique	Gr II	365	428	435

Hommes		IFSE mini.	IFSE moy.	IFSE Max.
Administrateur civil	Gr I	1 820	2 900	3 886
Administrateur civil	Gr II	1 911	2 855	3 613
Administrateur civil	Gr III	2 683	2 778	2 872
Attaché d'administration	Gr I	1 279	2 141	3 357
Attaché d'administration	Gr II	1 148	1 853	2 975
Attaché d'administration	Gr III	946	1 391	2 295
Attaché d'administration	Gr IV	943	1 217	1 833
Secrétaire administratif	Gr I	813	926	1 160
Secrétaire administratif	Gr II	442	702	958
Secrétaire administratif	Gr III	353	697	1 014
Adjoint administratif	Gr I	492	672	796
Adjoint administratif	Gr II	256	596	789
Adjoint technique	Gr I	625	745	856
Adjoint technique	Gr II	408	719	990

### Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA versé en fin d'année permet 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.

Femmes	CIA mini.	CIA moy.	CIA Max.
Administrateur civil	0	3 462	5 000
Attaché d'administration	0	2 518	7 110
Secrétaire administratif	0	1 385	2 680
Adjoint administratif	0	761	1 400
Adjoint technique	0	694	850

Hommes	CIA mini.	CIA moy.	CIA Max.
Administrateur civil	0	3 218	6 500
Attaché d'administration	0	2 633	5 300
Secrétaire administratif	0	1 410	2 680
Adjoint administratif	0	721	1 200
Adjoint technique	0	728	1 400

*Nota : Les agents arrivés après le 31 août et les agents en mise à disposition ne bénéficient pas de prime exceptionnelle.*



## IV – LES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

---



## IV. Les politiques de ressources humaines

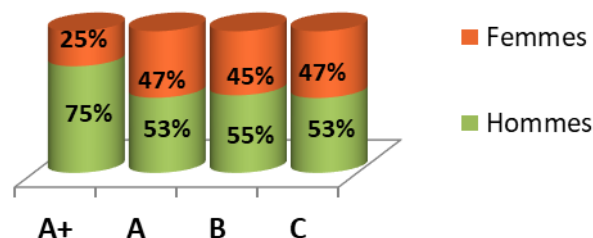
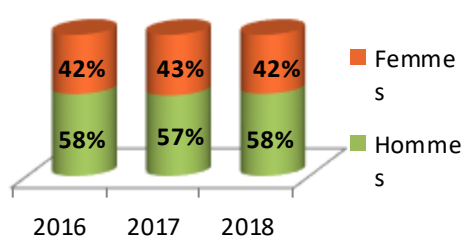
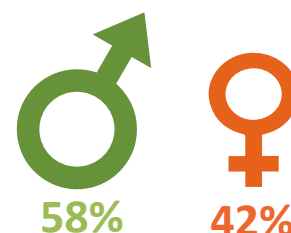
### A. La diversité et l'égalité professionnelle

#### L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

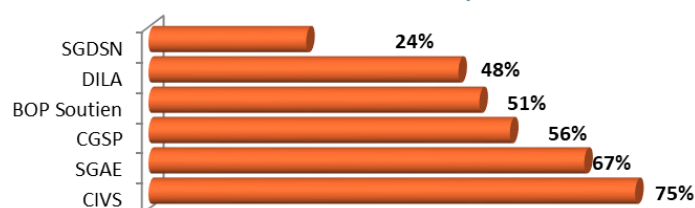
##### Effectif physique au 31 décembre 2018

##### Agents de droit public

	A+	A	B	C	Total
Agents titulaires	718	686	405	573	2 382
Agents non titulaires	540	683	196	160	1 579
<b>Total</b>	<b>1 258</b>	<b>1 369</b>	<b>601</b>	<b>733</b>	<b>3 961</b>



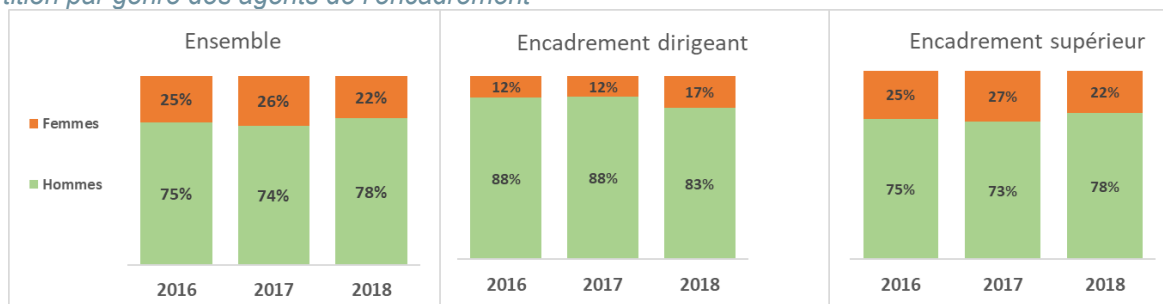
##### Taux de féminisation par service



#### État des emplois de l'encadrement : dirigeants et supérieurs

	Femmes	Hommes	Total
<b>Cadres dirigeants</b>			
Secrétaire général	2	2	4
Commissaire général	0	1	1
Délégué interministériel	2	6	8
Directeur d'administration centrale	0	10	10
<b>sous-total</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>23</b>
<b>Cadres supérieurs</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>26</b>
Emploi de direction d'administration centrale (sous-directeur, chef de service, directeur adjoint, directeur de projet, expert de haut niveau)	7	19	26
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>49</b>
<i>2017 (hors ATE)</i>	8	50	58
<i>2016 (hors ATE)</i>	13	58	71

### Répartition par genre des agents de l'encadrement



### Flux des emplois de l'encadrement : dirigeants et supérieurs

	2016			2017			2018 (hors DDI)		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Flux annuel sortant	35	54	89	37	59	96	2	17	19
Flux annuel entrant	25	59	84	30	60	90	6	18	24
Taux de rotation*	14%			16%			29%		

\*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

### Primo-nominations aux emplois dirigeants et supérieurs

	F	H	Total	% de femmes
2018	6	14	20	30%*
2017	35	49	84	42%
2016	25	45	70	36%

\* : Hors DDI

### Composition des jurys d'examens professionnels et de concours

Examens/concours organisés en 2018	Président(e)		Autres membres		Total	% de femmes
	F	H	F	H		
Sauvadet A 2017	1		1	2	4	50%
Sauvadet B 2017	1		1	2	4	50%
Sauvadet C 2017	1		1	2	4	50%
Sauvadet A 2018		1	2	1	4	50%
Sauvadet B 2018		1	2	1	4	50%
Sauvadet C 2018		1	2	1	4	50%
APAE 2019		1	2	1	4	50%
SACE 2019	1		1	2	4	50%
SACS 2019	1		1	2	4	50%
B en A 2017	1		1	2	4	50%
C en B 2017		1	2	1	4	50%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>50%</b>

## Représentation de l'administration en commission administrative paritaire (CAP)

	Nb de représentant(e)s			Taux de féminisation		
	F	H	Total	2018	2017	2016
CAP des administrateurs civils	4	4	8	50%	50%	50%
CAP des attachés d'administration	4	6	10	40%	40%	30%
CAP des secrétaires administratifs	6	6	12	50%	50%	50%
CAP des adjoints administratifs	7	9	16	43%	40%	44%
CAP des adjoints techniques	7	9	16	43%	40%	44%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>62</b>	<b>45%</b>	<b>42%</b>	<b>44%</b>

## L'emploi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Ces indicateurs concernent le périmètre du correspondant ministériel Handicap (83% du périmètre SPM, soit tous les services du Premier ministre à l'exception de la DILA).

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

Données au 01/01/2018 (périmètre FIPHFP)

	Nombre d'agents	Taux d'emploi	Déclaration annuelle au FIPHFP	
			Nombre d'unités manquantes	Contribution à verser
<b>2018</b>	108	3,35%	84,37	500 156,04 €
<b>2017</b>	117	3,34%	91,41	535 269,66 €
<b>2016</b>	113	3,41%	85,00	488 089,44 €

## Répartition par catégorie des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	F	H	Total	2017	2016
Catégorie A	14	28	42	45	39
Catégorie B	8	9	17	16	17
Catégorie C	25	24	49	56	57
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>61</b>	<b>108</b>	<b>117</b>	<b>113</b>

## Répartition des agents en situation de handicap

	F	H	Total	2017	2016
Catégorie A	10	19	29	27	20
Catégorie B	5	8	13	16	13
Catégorie C	20	13	33	31	39
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>75</b>	<b>74</b>	<b>72</b>

## B. La formation des agents

### Le coût de la formation hors apprentissage (en euros)

en euros	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
2018	31 607	315 412	96 087	87 525	174 028	343 558	121 877	133 416	1 305 530
2017		307 719	81 372	56 710		371 864	58 564	62 757	938 986
2016		326 635	114 170	89 087		476 521	83 510	70 252	1 160 175

### Les priorités du plan de formation en 2018

1. Accompagner les agents dans un contexte de transformation publique
2. Utiliser le numérique comme levier de la transformation
3. Accompagner les managers dans l'exercice de leurs responsabilités
4. Rendre l'agent pleinement acteur de son parcours professionnel
5. Développer des logiques de coopération et de mutualisation

### La formation initiale et continue

Calcul établi pour les actions de formation relevant de la formation continue au sens de la définition de la DGAFP. À ce titre, les VAE, bilans de compétences et préparations aux concours ne sont pas pris en compte dans ce calcul. Il n'y a pas de formation continue statutaire.

	Femmes					Hommes				
	Formation initiale statutaire	Nb moyen de jours de formation professionnelle continue			Total	Formation initiale statutaire	Nb moyen de jours de formation professionnelle continue			Total
		Nb moyen de jours (nb agents)	T1	T2			T3	Nb moyen de jours (nb agents)	T1	
A+		1,8	0,0	4,9	3,4		2,0	7,0	4,2	3,3
A		1,8	2,2	2,8	2,3	18*	2,0	1,8	3,2	2,4
B		1,8	1,7	2,5	2,1		2,0	3,3	2,8	2,3
C		1,7	2,2	2,2	1,9		1,8	2,7	3,1	2,3
Ensemble		1,8	2,0	2,6	2,2		2,0	2,3	3,1	2,4

T1 = adaptation au poste, T2 = évolution des métiers, T3 = acquisition de nouvelles compétences

\*nb d'agents en formation initiale après concours externe, après un concours interne, après un troisième concours, après un changement de corps au choix ou sur examen professionnel

### Focus sur les agents n'ayant suivi aucune formation en 2018

Nombre d'agents du périmètre BOP SOUTIEN n'ayant suivi aucune formation en trois ans.

	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
2018	Données indisponibles								
2017	Données indisponibles								
2016	160	71	127	358	239	33	127	399	757

## Le congé de formation

	Femmes				Hommes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
2018						1			1
2017						1			1
2016						2			2

## La formation aux concours et examens professionnels

Concours et examens organisés en 2018	Nb d'agents formés	Nb d'agents formés et admis	Taux de réussite des agents formés
Sauvadet A 2017-2018	19	7	37%
Sauvadet C 2017-2018	1	0	0%
APAE 2019	49	4	8%
SACE 2019	11	5	45%
SACS 2019	19	4	21%
B en A 2017	20	8	40%
C en B 2017	71	5	7%
Tour extérieur AC 2018	11	0	0
	<b>201</b>	<b>33</b>	<b>16%</b>
2017	259	54	21%
2016	189	37	20%

Nombre d'examens professionnels, organisés en 2018, pour lesquels un dossier RAEP doit être présenté : 11

## C. L'action sociale

Les agents de l'administration territoriale dont les emplois relèvent du Premier ministre n'entrent pas dans le champ de ces indicateurs.

En 2018, deux assistantes sociales exercent leurs fonctions dans les services du Premier ministre, l'une est affectée à la DSAF et l'autre à la DILA. 176 rendez-vous ont été comptabilisés, contre 176 en 2017 et 187 en 2016 pour les assistantes sociales de la DSAF ; 133 en 2018, 123 en 2017 et 120 en 2016 pour l'assistante sociale de la DILA.

En outre, les agents peuvent bénéficier de l'appui d'une conseillère en économie sociale et familiale ainsi que d'un avocat du barreau de Paris :

	Conseil en économie sociale et familiale		Permanence juridique	
	Nb de permanences	Nb d'agents bénéficiaires	Nb de permanences	Nb d'agents bénéficiaires
2018	10	16	6	21
2017	11	32	6	19
2016	11	30	6	33

L'offre de logement et de restauration, les aides financières ainsi que les différentes prestations proposées aux agents des services du Premier ministre font l'objet annuellement d'un bilan présenté au comité consultatif de l'action sociale (CCAS) et publié sur l'intranet « Matignon Infos Services ». Le bilan de l'activité du service social 2018 a été présenté au CCAS de juin 2018.

## Les dépenses d'action sociale



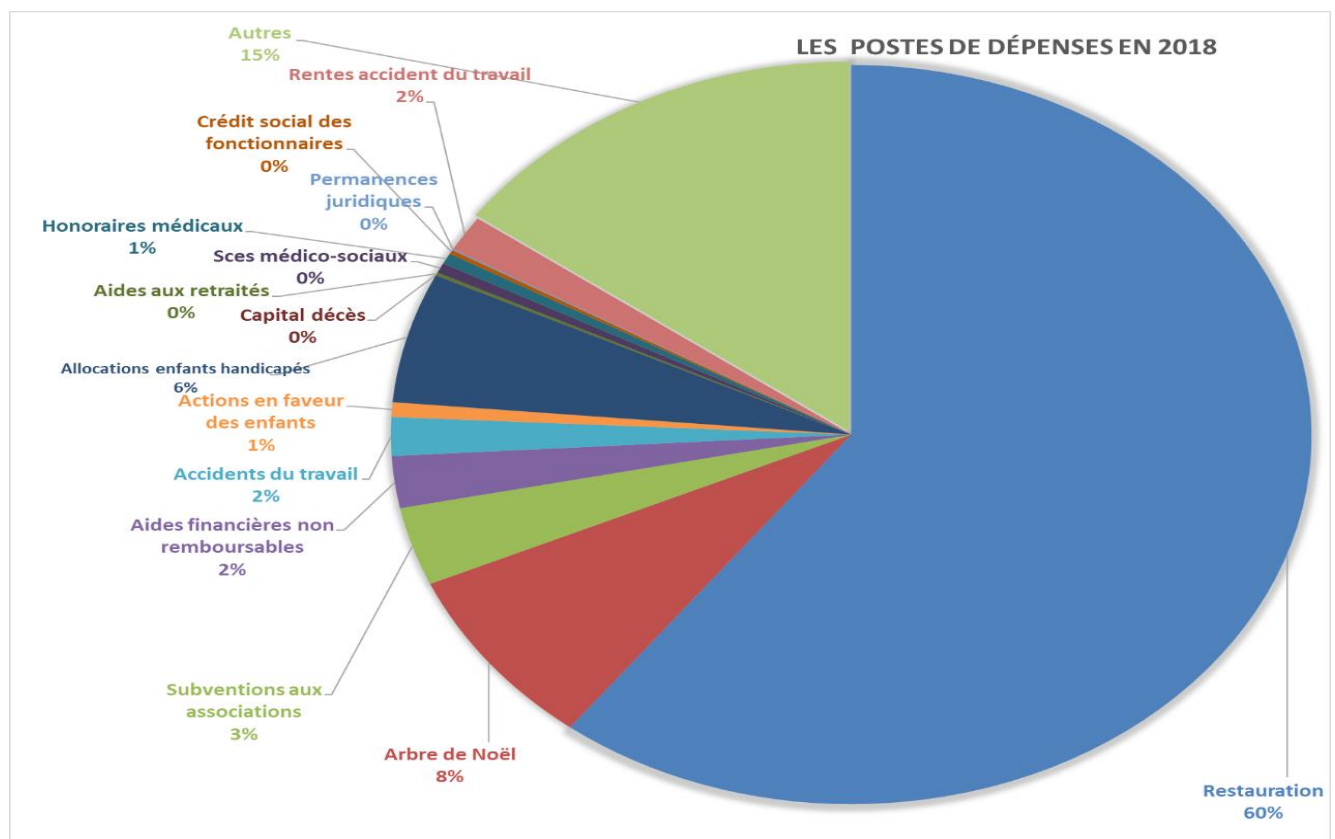
En 2018, un peu plus d'un tiers de ces dépenses sont gérées par le BOP Soutien (37%).

Il est à noter que pour les années 2016 et 2017, les données de certaines entités du périmètre n'étaient pas représentées.

### Rapport entre les dépenses et les effectifs

	Montant des dépenses	Nb d'agents du périmètre considéré	Ratio par agent
2018	2 481 165 €	3211	773 €
2017	1 917 032 €	2 629	729 €
2016	1 987 564 €	2 637	762 €

### Répartition des dépenses par nature de prestations (en euros)





V – LES RELATIONS  
PROFESSIONNELLES

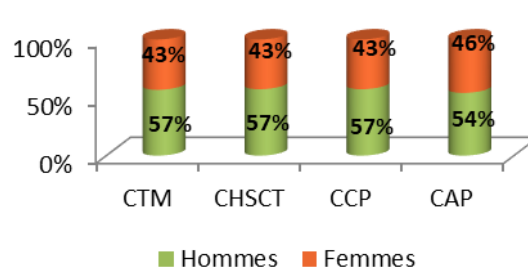
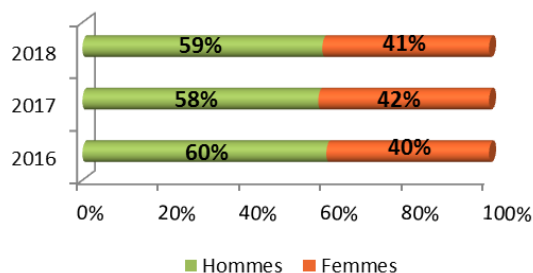
## V. Les relations professionnelles

### A. La représentation syndicale

#### La répartition des représentants du personnel

relations professionnelles

	Femmes			Hommes			Total
	Titulaires	Suppléants	Total	Titulaires	Suppléants	Total	
Comité technique ministériel	7	6	13	8	9	17	30
CHSCT-M	3	3	6	4	4	8	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	3	1	4	1	2	3	7
CAP des attachés d'administration	1	4	5	4	1	5	10
CAP des secrétaires administratifs	3	2	5	3	2	5	10
CAP des adjoints administratifs	7	6	13	1	2	3	16
CAP des adjoints techniques	0	0	0	8	8	16	16
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>53</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>76</b>	<b>129</b>



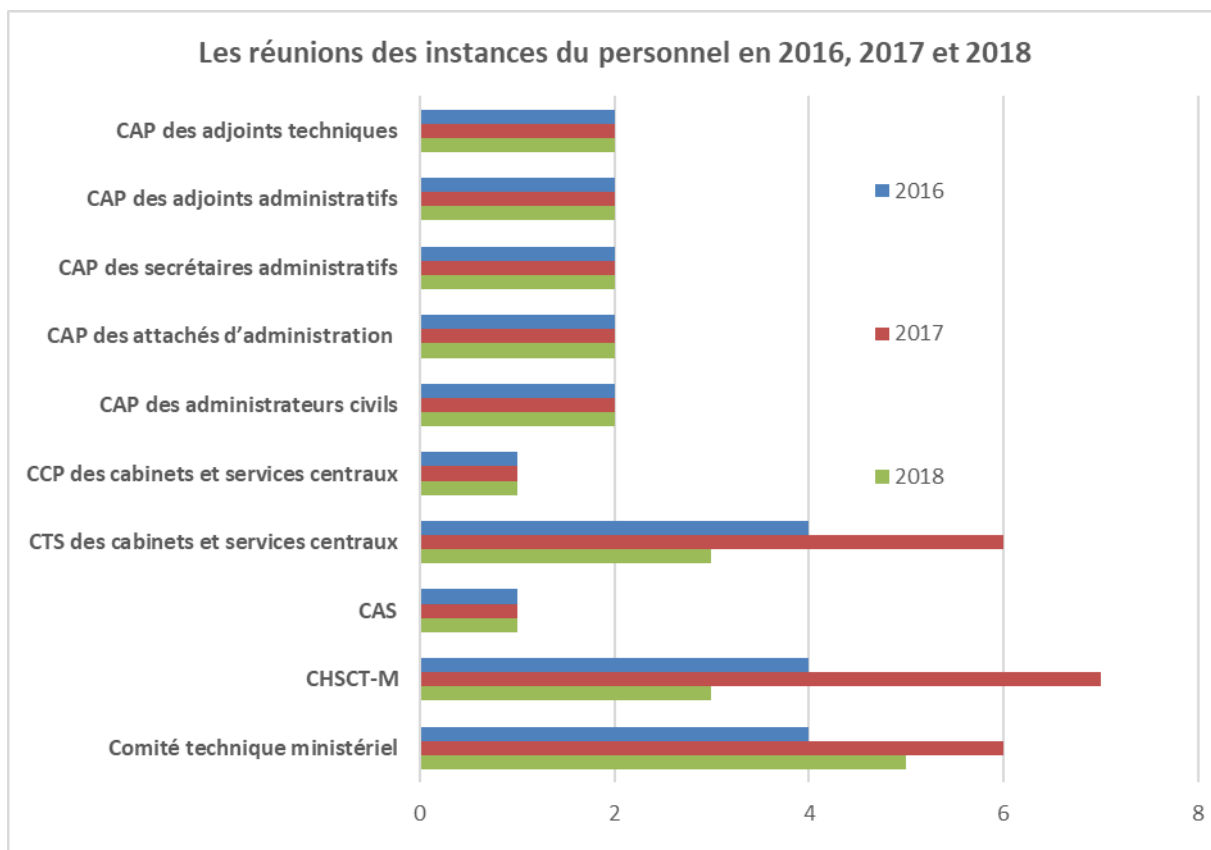
Pour rappel, au sein des SPM, les femmes représentent 42% des effectifs (vs 58% pour les hommes).

#### Les réunions des instances représentatives du personnel

(pas de niveau de déconcentration des CAP)

Instance de concertation	2016	2017	2018
Comité technique ministériel	4	6	5
CHSCT-M	4	7	3
CAS	1	1	1
CTS des cabinets et services centraux	4	6	3
CCP des cabinets et services centraux	1	1	1
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	2	2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>23</b>





Nombre de re-convocations en 2018 du comité technique ministériel rendu nécessaire à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel : 2

## Focus sur les instances à vocation ministérielle

*Comité technique ministériel et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel*

Hormis les sujets requis par la séance (approbation du règlement intérieur, désignation du secrétaire, approbation du procès-verbal de la séance précédente, présentation des suites et questions diverses), les points ci-dessous étaient inscrits à l'ordre du jour des séances organisées au titre de l'année 2017.

### Comité technique ministériel (CTM)

#### le 05 avril 2018

- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 26 août 2011 portant création des comités techniques des services du Premier ministre et des établissements publics administratifs placés sous la tutelle du Premier ministre;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 17 janvier 1986 portant création de commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires des services du Premier ministre ;
- Projet d'arrêté portant création de commissions administratives paritaires dans les services du Premier ministre ;
- Projet d'arrêté relatif à la mise en œuvre du compte personnel de formation dans les services du Premier ministre;
- Projet de décret modifiant le décret du 4 juillet 2003 relatif aux modalités de rémunération des astreintes et interventions de certains personnels des services du Premier ministre et projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 4 juillet 2003 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et de l'indemnité d'intervention effective allouée à certains personnels des services du Premier ministre;
- Présentation du plan ministériel de formation de l'année 2018;
- Point d'information sur la démarche de double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes au sein des SPM (dont le dispositif de cellule d'écoute).

#### le 12 juin 2018

- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 3 novembre 2017 portant organisation de la direction des services administratifs et financiers du Premier ministre;
- Point d'information sur la politique du handicap au sein des SPM;
- Point d'information sur la démarche de double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes au sein des SPM (dont le dispositif de cellule d'écoute);
- Point d'étape sur les élections professionnelles du 6 décembre 2018;

#### le 29 août 2018

- Projet de décret modifiant le décret n° 99-778 du 10 septembre 1999 instituant une commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation;

#### le 11 septembre 2018

- Projet de décret modifiant le décret n° 99-778 du 10 septembre 1999 instituant une commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation;

#### le 11 octobre 2018

- Projet d'arrêté relatif à l'organisation en 2019 de la journée de solidarité dans les services du Premier ministre ;
- Bilan social 2017 des services du Premier ministre;
- Bilan du plan de formation ministériel de l'année 2017;
- Présentation du dispositif de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu;
- Point d'étape sur les élections professionnelles du 6 décembre 2018;

### CHSCT ministériel (CHSCT-M)

#### le 12 avril 2018

- Présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) 2018 ;
- Présentation des suites données aux signalements des registres de santé et de sécurité au travail ;
- Présentation du calendrier des visites de l'ISST ;
- Présentation du calendrier des visites du CHSCT ;
- Point d'information sur la méthodologie d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- Point d'étape sur la mise en œuvre du deuxième plan d'action issu du baromètre social des services du Premier ministre ;
- Présentation du rapport d'activité de la médecine de prévention 2017
- Point d'information sur la démarche de double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et

les hommes au sein des SPM (dont le dispositif de cellule d'écoute) ;

- Projet de convention accessibilité numérique FIPHFP/DINSIC relative à l'amélioration de l'accessibilité numérique des systèmes d'information de la Fonction Publique d'État, de la Fonction Publique Territoriale et de la Fonction Publique Hospitalière ;
- Point d'information relatif aux problèmes liés aux odeurs sur le site de Desaix (secteur imprimerie)

#### le 15 juin 2018

- Présentation des suites données aux signalements des registres de santé et de sécurité au travail;
- Point d'étape sur la mise en œuvre du deuxième plan d'action issu du baromètre social des services du Premier ministre ;
- Point d'information sur le projet de renouvellement de la convention relative au financement d'actions menées par les services du Premier ministre à destination des personnes en situation de handicap, avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- Point d'étape sur le lancement du dispositif de cellule d'écoute au sein des SPM et sur la cellule pluridisciplinaire de traitement des situations ;
- Point d'information sur le comité de restauration du site Ségur Fontenoy;
- Plan d'action en faveur des secrétaires du cabinet du Premier ministre;

#### le 03 octobre 2018

- Remplacement du secrétaire du CHSCT;
- Présentation des suites données aux signalements des registres de santé et de sécurité au travail;
- Présentation du bilan 2017 de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services du Premier ministre relevant du CHSCT ministériel;
- Présentation des rapports d'inspection du site de Ségur;
- Compte-rendu des visites du CHSCT (32 rue de Babylone, 72 rue de Varenne, service de documentation du SGG) ;
- Point d'étape sur la mise en œuvre du dispositif de cellule d'écoute;
- Point d'étape sur la mise en œuvre du deuxième plan d'action issu du baromètre social des services du Premier ministre;

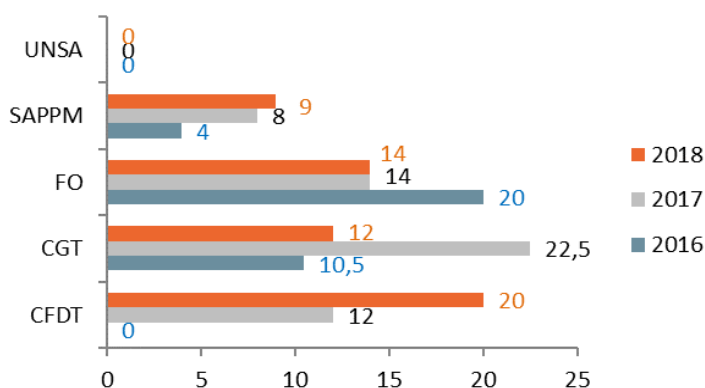
## La formation des représentants du personnel

	2015	2016	2017	2018
Nombre total de membres du CHSCT-M formés	14	0	0	0
Nombre de membres du CHSCT-M formés durant au moins 7 jours*	0	0	0	0
Coût de la formation au profit des membres du CHSCT-M	9598,8€	0 €	0 €	0 €

## B. Les décharges syndicales (en jours)

**Les autorisations spéciales d'absence utilisées au titre de l'article 13** du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (congrès syndicaux ou réunions d'organismes directeurs), s'agissant des organisations syndicales représentatives au comité technique ministériel.

	2018
CFDT	20
CGT	12
FO	14
SAPPM	9
UNSA	0



**Les autorisations d'absence accordées au titre du I de l'article 15** du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (instances organisées par l'administration).

	CTM	CHSCT-M	CAP	CCP cabinets serv. centraux	CCAS	Total	2017	2016
CFDT	28	14	22	0	1	65	75	60
CGT	13	7	7	1	1	29	33	25
FO	4	0	0	0	0	4	5	4
SAPPM	32	13	24	2	1	72	83	73
UNSA	13	7	5	1	1	27	26	22
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>41</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>197</b>	222	184
<b>2017</b>	101	56	58	3	4	222		
<b>2016</b>	67	42	65	5	5	184		

**Les autorisations d'absence (en jours) accordées au titre du II de l'article 15** du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (réunions de travail organisées par l'administration)

	2018
CFDT	54
CGT	38
FO	17
SAPPM	62
UNSA	33

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

	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
CFDT	7 057	3 512	2 404	5 916	1 141	2,98	2,01
CGT	3 193	1 607	238	1 845	1 586	1,14	1,00
FO	1 698	804	601	1 405	293	0,80	0,50
SAPPM	9 639	4 821	200	5 021	4 618	3,12	3,00
UNSA	3 804	1 008	266	1 274	2 530	0,79	0,63
<b>Total</b>	<b>25 391</b>	<b>11 752</b>	<b>3 709</b>	<b>15 461</b>	<b>10 168</b>	<b>8,83</b>	<b>7,14</b>
2017	25 391	9 017,3	2 763,5	11 780,8	13 610,2	7,24	5,51
2016	23 391	6 287,2	2 662,3	8 949,5	16 441,5	5,55	3,91

## Le coût immobilier des locaux syndicaux

Coût immobilier des locaux	CFDT	CGT	FO	SAPPM	UNSA
Surface occupée (m² SUN)	21,84	21,87	16,76	22,69	21,91
Loyer budgétaire / taxes	11 676,93	11 692,97	8 960,87	12 131,39	11 714,36
Fluides	345,06	345,53	264,80	358,49	346,16
Nettoyage	378,61	379,13	290,55	393,35	379,83
Déchets	58,54	58,62	44,92	60,82	58,73
Maintenance	288,52	288,91	221,41	299,74	289,44
<b>Total (euros)</b>	<b>12 747,66</b>	<b>12 765,17</b>	<b>9 782,54</b>	<b>13 243,79</b>	<b>12 788,52</b>
2017	24 151 €	12 508 €	15 884 €	26 311 €	12 025 €
2016	23 048 €	11 936 €	15 158 €	25 109 €	11 475 €

Les données 2018 concernent les locaux syndicaux situés à Ségur.

Le coût immobilier est calculé au prorata de la surface.

La méthode de calcul pour les coûts immobiliers des locaux s'effectue à compter de l'année 2015 à partir de la surface utile nette (SUN) et non plus à partir de la surface utile brute (SUB), ce qui permet d'avoir une répartition plus cohérente et plus juste.

Au n° 70-72-74, rue de Varenne, l'ensemble immobilier représente 2 194 m² SUN.

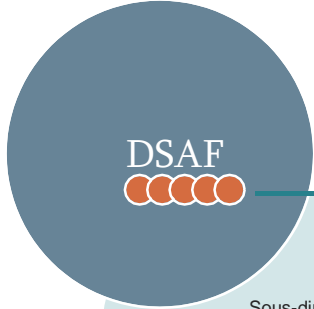
## Les mouvements de grève

Année	Correspondant à un mot d'ordre national				Correspondant à un mot d'ordre local			
	Nombre de mouvements de grève	Nombre total de grévistes	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	Nombre de jours retenus sur salaire	Nombre de mouvements de grève	Nombre total de grévistes	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	Nombre de jours retenus sur salaire
2018	17	55	17	55	0	0	0	0
2017	9	20	9	20	0	0	0	0
2016	13	27	13	13	0	0	0	0

## 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
- CDD : Contrat à durée déterminée
- CDI : Contrat à durée indéterminée
- CET : Compte épargne-temps
- CHSCT (-M) : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ministériel)
- CTM : Comité technique ministériel
- DATE : emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat au sens du décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 modifié
- DDI : Direction départementale interministérielle
- Décile : Valeur qui partage une distribution en dix parties égales
- DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique
- 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 temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.
- FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- GIPA : Indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat
- MAD : Mise à disposition
- NC : Non communiqué
- PNA : Position normale d'activité
- P.129 : programme 129 (BOP SOUTIEN, CGSP, CIVEN, SGDSN, SGAE)
- P.333 : programme 333 (administration territoriale de l'Etat relevant du Premier ministre)
- RAEP : Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
- SA : Secrétaire administratif
- SGAR : Secrétariat général pour les affaires régionales
- SIRH : Système d'information de ressources humaines
- SPM : Services du Premier ministre
- SUN : Surface utile nette





# BILAN SOCIAL 2018

---

Sous-direction  
des ressources humaines

Bureau des politiques  
des ressources humaines  
et du dialogue social