



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DSAF



RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2020

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

des services du Premier ministre

Périmètre du bilan social ministériel	4
I- Les effectifs du personnel	6
1. Les effectifs physiques.....	6
2. Proportion d'hommes et de femmes par année (2018-2020)	7
3. Le taux de féminisation par services	7
4. Effectifs en équivalents temps pleins (ETP) au 31 décembre 2020 (agents de droit public)	7
5. L'âge du personnel.....	8
6. Le positionnement.....	10
II- Les mouvements du personnel	12
1. Les arrivées et départs par sexe.....	12
2. Nombre de départs à la retraite par sexe	12
3. Age moyen au départ à la retraite par sexe (2018-2020).....	13
III- Les carrières	16
1. Les promotions de corps en 2020.....	16
2. Les avancements de grade en 2020	17
3. Répartition des primo-nominations aux emplois dirigeants et supérieurs par catégorie et par sexe	18
4. La composition des jurys d'examens professionnels (2020).....	18
5. La formation.....	19
IV- Les rémunérations	22
1. Rémunération nette mensuelle moyenne par sexe en 2020	22
2. Rémunération nette mensuelle moyenne par déciles et par sexe en 2020.....	23
3. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale en 2020	24
V- Les conditions de travail	30
1. L'organisation du temps de travail.....	30
2. Le nombre d'agents à temps partiel au 31 décembre 2020	30
3. Les congés.....	31
4. Les comptes épargne-temps	32
5. Les maladies professionnelles et les reconnaissances d'invalidité.....	34
6. La reconnaissance d'invalidité.....	34

Périmètre du bilan social ministériel

Effectif au 31/12/2020

Moins de 10 agents	Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
	Délégation interministérielle au développement de la vallée de la Seine
	Mission permanente des archives nationales
	Observatoire de la laïcité
	Coordination nationale du renseignement et de la lutte contre le terrorisme
	Délégation interministérielle à la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement
	Comité d'indemnisation des victimes des essais nucléaires
	Comité Interministériel du Handicap
	Haut-Commissariat au plan
	Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT
De 10 à 49 agents	Délégation interministérielle aux jeux Olympiques et Paralympiques 2024
	Secrétariat général de la mer
	Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations
	Académie du renseignement
	Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives
De 50 à 99 agents	Secrétariat général pour l'investissement
	Service d'Information du Gouvernement
De 100 à 249 agents	Secrétariat Général du Gouvernement
	Commissariat général à la stratégie et à la prospective (France Stratégie)
	Cabinets Ministériels
	Secrétariat général des affaires européennes
	Direction interministérielle du numérique
De 500 à 999 agents	Direction de l'Information Légale et Administrative*
	Direction des services administratifs et financiers
Plus de 1000 agents	Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale

*agents de droit public et agents de droit privé pris en compte dans ce classement

En 2020, le périmètre des services du Premier ministre a connu une légère modification avec le transfert en milieu d'année de la mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (MIVILUDES) vers le ministère de l'Intérieur (4 agents).

Les missions de l'INHESJ ont été transférées au Ministère de l'Intérieur le 01/01/2021.

Les établissements publics relevant du champ de compétences du CT-M font l'objet d'une rubrique particulière en page 10.

Établissements publics relevant du champ de compétences du comité technique ministériel

de 100 à 200 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)

Les autorités administratives relevant du programme 308 (BOP CNIL+BOP DDD+BOP CGLPL+BOP HATVP+ autres AAI) ne sont pas incluses dans le périmètre couvert par ce rapport.



I – LES EFFECTIFS DU PERSONNEL

I- Les effectifs du personnel

1. Les effectifs physiques

1.1. Effectifs physiques au 31 décembre 2020 : agents de droit public

Au 31 décembre 2020, 3 238 agents sont rattachés aux services du Premier ministre contre 3 130 agents en 2019.

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Agents titulaires	46	237	149	235	667	108	300	184	297	889	1 556
Agents non titulaires	74	412	97	73	656	327	514	110	75	1026	1 682
Total	120	649	246	308	1323	435	814	294	372	1915	3 238

1.2. Effectifs physiques au 31 décembre 2020 : agents de droit privé

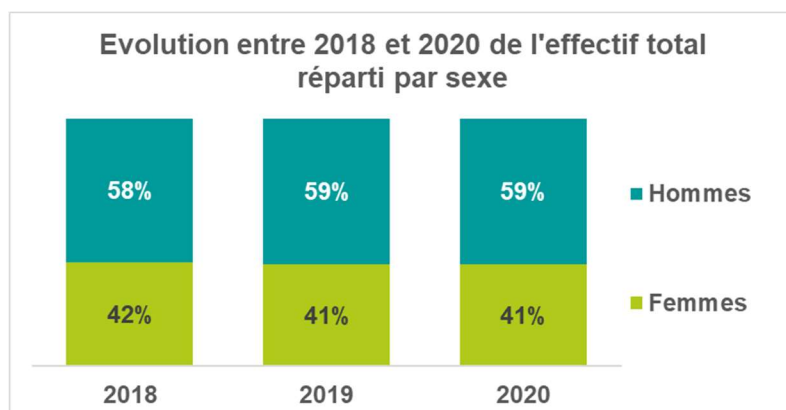
	Agents de droit privé		
	Femmes	Hommes	Total
Cadres administratifs	56	32	88
Cadres techniques	2	14	16
Administratifs non cadres	29	17	46
Techniques non cadres	8	58	66
Total	95	121	216

1.3. Effectifs physiques totaux au 31 décembre 2020 (agents de droit public + agents de droit privé)

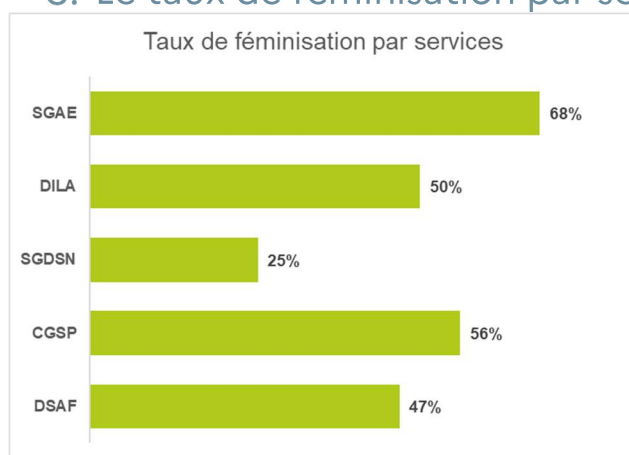
Femmes	Hommes	Total
1 418	2 036	3 454

2. Proportion d'hommes et de femmes par année (2018-2020)

En 2020, comme en 2019, les femmes comptent pour 41% des effectifs contre 59% d'hommes.



3. Le taux de féminisation par services



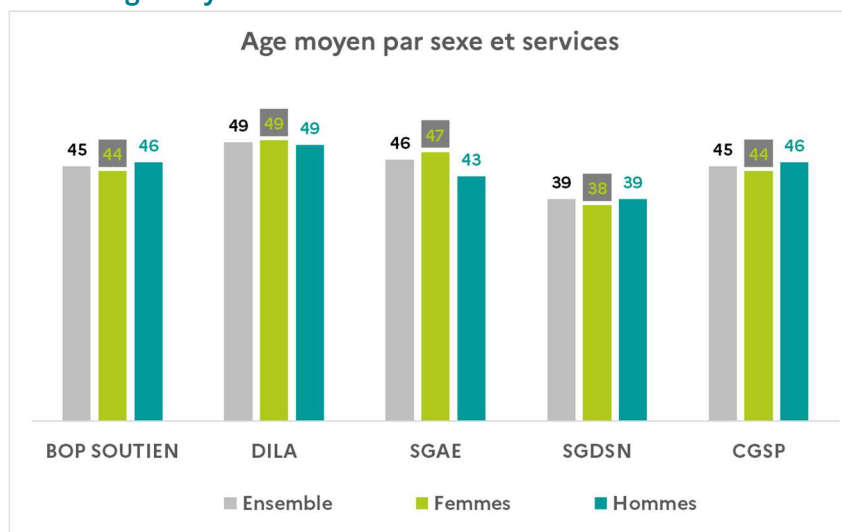
4. Effectifs en équivalents temps pleins (ETP) au 31 décembre 2020 (agents de droit public)

	Femmes					Hommes					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Agents titulaires	44,3	226,9	131,3	212,2	614,7	98,0	254,3	83,0	264,3	699,6	1 314,3
Agents non titulaires	74,0	406,5	96,4	68,3	645,2	325,4	511,5	109,4	74,5	1 020,8	1 666,0
Total	118,3	633,4	227,7	280,5	1 259,9	423,4	765,8	192,4	338,8	1 720,4	2 980,3

5. L'âge du personnel

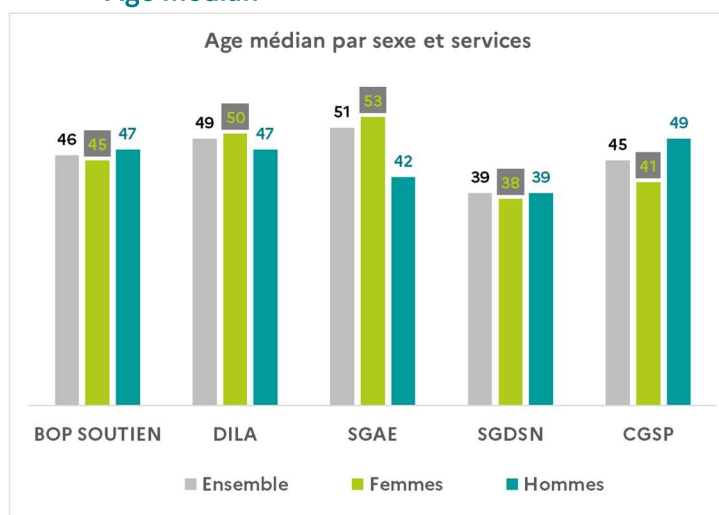
5.1. Ages moyen et médian par sexe et service en 2020

Age moyen



L'écart entre l'âge moyen des hommes et des femmes varie selon les entités. Ainsi, en moyenne, les femmes sont plus âgées que les hommes au SGAE (écart de 4 ans) alors qu'elles sont moins âgées dans le BOP soutien, au SGDSN et au CGSP, avec des écarts respectifs de 2, 1 et 2 ans). A la DILA, l'âge moyen des agents est le même pour les hommes et les femmes.

Age médian



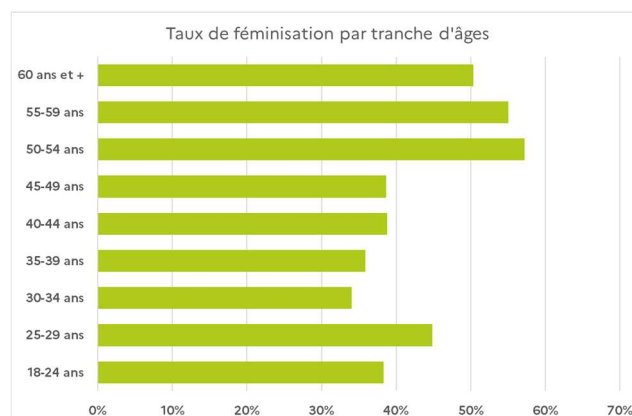
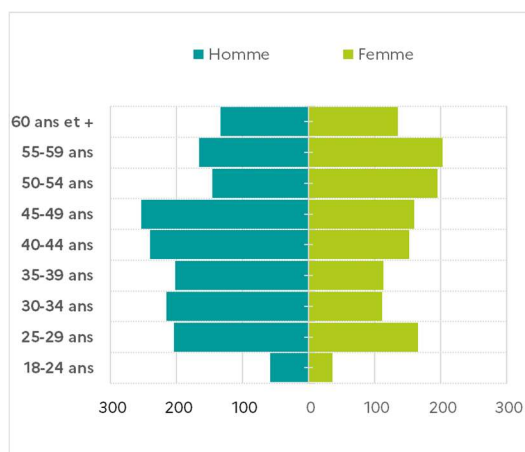
L'âge médian des agents varie de 39 ans (SGDSN) à 51 ans (SGAE) pour l'ensemble des agents. Hormis à la DILA et au SGAE, l'âge médian des femmes est inférieur à celui des hommes.

5.2. Ages moyen et médian par sexe et service selon le statut en 2020

		Age moyen			Age médian		
		Ensemble des agents	Agents titulaires	Agents non titulaires	Ensemble des agents	Agents titulaires	Agents non titulaires
BOP SOUTIEN	Hommes	46	51	40	47	52	37
	Femmes	44	49	39	45	49	38
	Ensemble	45	50	39	46	51	37
DILA	Hommes	49	51	46	47	52	44
	Femmes	49	52	45	50	51	48
	Ensemble	49	52	46	49	52	45
SGAE	Hommes	43	44	32	42	45	31
	Femmes	47	50	36	53	54	30
	Ensemble	46	48	34	51	53	30
SGDSN	Hommes	39	42	37	39	42	36
	Femmes	38	43	35	38	42	32
	Ensemble	39	42	37	39	42	35
CGSP	Hommes	46	53	43	49	56	44
	Femmes	44	51	39	41	48	38
	Ensemble	45	52	41	45	55	39

Les agents non titulaires sont très nettement plus jeunes que les agents titulaires chez les hommes comme chez les femmes, quel que soit le service. Les femmes sont généralement plus jeunes que les hommes (sauf à la DILA et au SGAE), qu'il s'agisse de l'âge moyen ou de l'âge médian.

5.3. Pyramide des âges



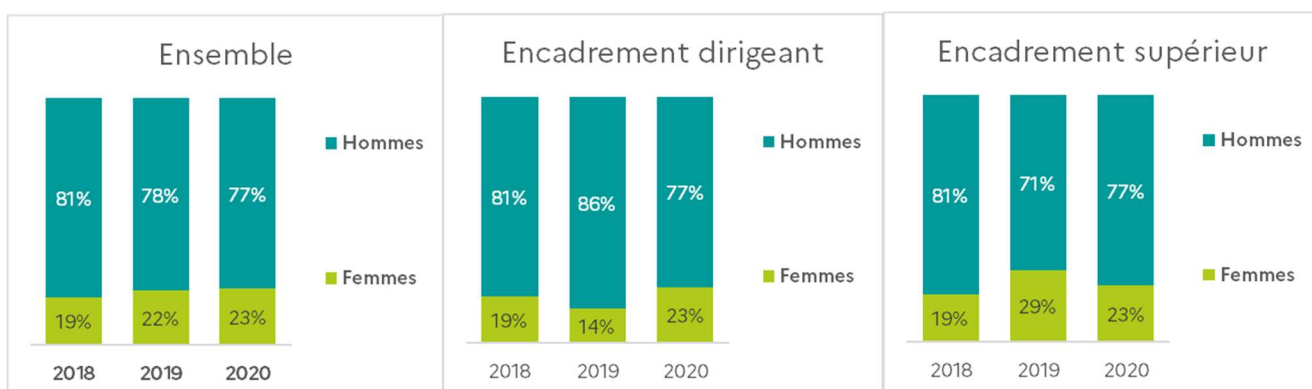
La répartition par groupes d'âges et par sexe de l'ensemble des agents du périmètre révèle une plus faible féminisation avant 50 ans et une répartition femmes/hommes plus proche de l'équilibre après cet âge. Le groupe d'âge le plus représenté chez les hommes est celui des 45-49 ans et celui des 55-59 ans chez les femmes.

6. Le positionnement

6.1. État des emplois d'encadrement : dirigeants et supérieurs au 31/12/2020

	Femmes	Hommes	Total
Cadres dirigeants	5	17	22
Emplois à la décision du Gouvernement (Secrétaire général, Commissaire général, Délégué interministériel, Directeur d'administration centrale)	5	17	22
Cadres supérieurs	7	24	31
Emplois de direction d'administration centrale (sous-directeur, chef de service, directeur adjoint, directeur de projet, expert de haut niveau)	7	24	31
Total 2020	12	41	53

6.2. Répartition par sexe des agents d'encadrement





DSAF

II – LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL

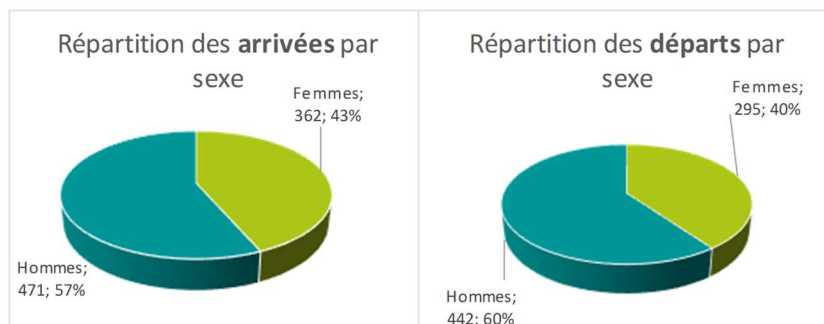
II- Les mouvements du personnel

1. Les arrivées et départs par sexe

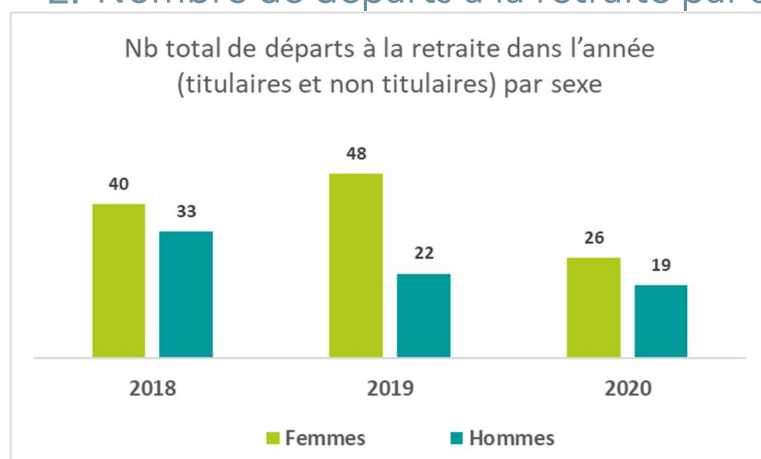
Les statuts d'agents et le périmètre pris en compte ici sont les mêmes que ceux pris en compte dans la détermination de l'effectif au 31/12 (BOP soutien + SGDSN + SGAE + DILA+ CGSP).

833 Arrivées

737 Départs



2. Nombre de départs à la retraite par sexe



En 2020, 45 agents sont partis à la retraite. Ce nombre est en baisse par rapport à 2019 (70). Sur les 3 dernières années, la part de femmes parmi les agents faisant valoir leurs droits à la retraite est plus importante que celle des hommes.

3. Age moyen au départ à la retraite par sexe (2018-2020)

	Âge moyen de départ à la retraite					
	2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H
Catégorie « actif »	-	-	-	-	-	-
Catégorie « sédentaire »	64 ans	63 ans	64 ans	63 ans	64 ans	63 ans

Entre 2018 et 2020, l'âge moyen au départ à la retraite reste stable, aussi bien pour les hommes à 63 ans, que pour les femmes à 64 ans.



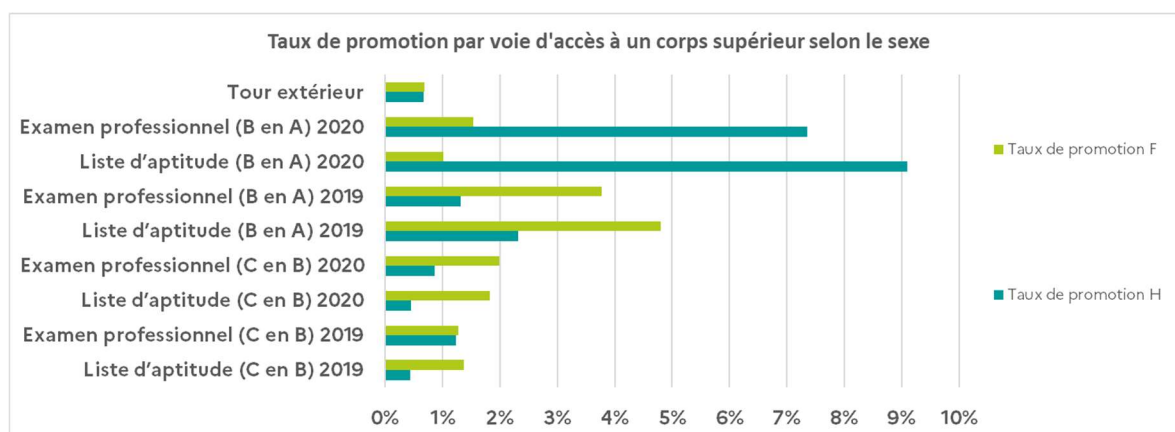
DSAF

III- LES CARRIERES

III- Les carrières

1. Les promotions de corps en 2020

Voie d'accès	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus			Taux de promotion		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Tour extérieur	147	148	295	1	1	2	1%	1%	1%
Examen professionnel (B en A) 2020	130	68	198	2	5	7	2%	7%	4%
Liste d'aptitude (B en A) 2020	98	44	142	1	4	5	1%	9%	4%
Examen professionnel (B en A) 2019	159	76	235	6	1	7	4%	1%	3%
Liste d'aptitude (B en A) 2019	104	43	147	5	1	6	5%	2%	4%
Examen professionnel (C en B) 2020	301	231	532	6	2	8	2%	1%	2%
Liste d'aptitude (C en B) 2020	274	219	493	5	1	6	2%	0%	1%
Examen professionnel (C en B) 2019	315	242	557	4	3	7	1%	1%	1%
Liste d'aptitude (C en B) 2019	291	228	519	4	1	5	1%	0%	1%
Total	1 819	1 299	3 118	34	19	53	2%	1%	2%



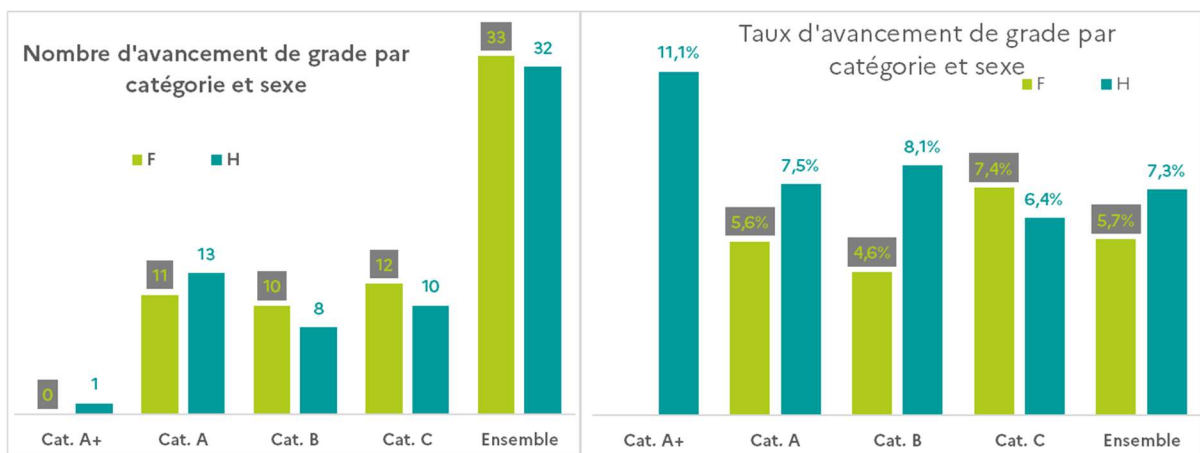
A l'exception de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel (B en A) de 2020, les femmes ont un taux de promotion supérieur à celui des hommes.

2. Les avancements de grade en 2020

2.1. Avancements de grade

Par grade	Modalité (au choix, EP, etc.)	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus			Durée moyenne entre deux promotions (en année)			Taux de promotion		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Administrateur civil général échelon spécial				0			0						
Administrateur général		5	7	12	0	1	1	0	14	14	0%	14%	8%
Administrateur civil hors classe		0	2	2			0						0%
Attaché d'administration hors classe échelon spécial		6	7	13	0	1	1	0	5	5	0%	14%	8%
Attaché d'administration hors classe		13	21	34	4	3	7	8	12	10	31%	14%	21%
Attaché principal d'administration	EP	110	93	203	4	6	10	13	10	11	4%	6%	5%
	Choix	67	53	120	3	3	6	15	11	13	4%	6%	5%
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	EP	41	21	62	3	1	4	4	6	4	7%	5%	6%
	Choix	38	20	58	2	1	3	4	16	8	5%	5%	5%
Secrétaire administratif de classe supérieure	EP	82	36	118	3	3	6	8	6	7	4%	8%	5%
	Choix	55	22	77	2	3	5	10	9	9	4%	14%	6%
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe		146	56	202	10	2	12	12	17	14	7%	4%	6%
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe		11	4	15	2	1	3	10	7	9	18%	25%	20%
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe		5	83	88	0	5	5	0	13	13	0%	6%	6%
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe		1	14	15	0	2	2	0	16	16	0%	14%	13%
Total		580	439	1 019	33	32	65				6%	7%	6%

2.2. Répartition des nominations et taux d'avancement par catégorie et par sexe



Taux d'avancement de grade par sexe et par catégories hiérarchiques = nombre de femmes ou d'hommes promu(e)s sur nombre de femmes ou d'hommes promouvables.

Le taux d'avancement est plus élevé chez les hommes que chez les femmes pour toutes les catégories sauf pour la catégorie C.

3. Répartition des primo-nominations aux emplois dirigeants et supérieurs par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble	% de femmes
2020	2	10	12	17%

La part des femmes dans les primo-nominations progresse légèrement, elle était nulle en 2019.

4. La composition des jurys d'examens professionnels (2020)

Depuis plusieurs années, une stricte parité femme/homme de la composition des jurys d'examens professionnels est respectée. La présidence des jurys est alternée chaque année.

	Président(e)		Autres membres			
Examens/concours organisés en 2020	F	H	F	H	Total	% de femmes
APAE 2021		1	2	1	4	50%
SACE 2021	1		1	2	4	50%
SACS 2021	1		1	2	4	50%
B en A 2020		1	2	1	4	50%
B en A 2019	1		1	2	4	50%
C en B 2020	1		1	2	4	50%
C en B 2019	1		1	2	4	50%
Total	5	2	9	12	28	50%

5. La formation

5.1. La formation initiale et continue

Le tableau présente les actions de formation relevant de la formation continue au sens de la définition de la DGAFP. A ce titre, les validations des acquis de l'expérience (VAE), bilans de compétences, préparations aux concours et formations statutaires ne sont pas pris en compte.

	Femmes						Hommes					
	Formation statutaire		Durée moyenne d'une action de formation continue				Formation statutaire		Durée moyenne d'une action de formation continue			
	<u>Nb moyen de jours de formation</u>	Nb d'agents	T1	T2	T3	Ensemble	<u>Nb moyen de jours de formation</u>	Nb d'agents	T1	T2	T3	Ensemble
A+			1,1		3,3	1,2			0,7		15	1,2
A			1,2	0,5	6	1,4			1,3	3	3,5	1,4
B			1,4		2,3	1,4			1,4	4	2	1,4
C			1,5		17,5	1,8			2,6		2,7	2,2
Ensemble	0	0	1,3	0,5	5,7	1,4	0	0	1,5	3,8	4,3	1,5

T1, type 1 : Concerne les formations destinées à l'adaptation immédiate de l'agent à son poste de travail.

T2, type 2 : Inclut les actions de formation favorisant « l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers » ou le maintien dans l'emploi.

T3, type 3 : Englobe les autres actions de formation, celles qui visent le « développement des qualifications » de l'agent au-delà de ce qui est requis pour la tenue de son poste, ou « l'acquisition de nouvelles qualifications » en vue de préparer une évolution professionnelle, un changement de poste ou d'orientation.

5.2. Le congé de formation

	Femmes				Hommes				Ensemble
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
2020						1		1	2
2019						2		1	3
2018						1			1

Les agents concernés par les congés de formation entre 2018 et 2020 sont des hommes.



IV – LES RÉMUNÉRATIONS

IV- Les rémunérations

Le périmètre est découpé comme suit, en fonction des sources des données de rémunération :

- agents rémunérés par la DSAF, c'est-à-dire l'ensemble des services sauf le SGDSN, la DILA et le SGAE, soit 47,5 % du périmètre
- agents rémunérés par le SGDSN, soit 39,5% du périmètre
- agents rémunérés par la DILA, soit 8,8% du périmètre
- agents rémunérés par le SGAE, soit 4,3% du périmètre.

1. Rémunération nette mensuelle moyenne par sexe en 2020

En euros	Femmes					Hommes					Ensemble femmes et hommes
	A+	A	B	C	Ensemble	A+	A	B	C	Ensemble	
Agents rémunérés par la DSAF (= tous les services sauf le SGDSN, la DILA et le SGAE, soit 47,5 % du périmètre)											
Agent titulaire	8 616	4 561	3 031	2 535	3 731	9 449	4 713	3 087	2 744	4 374	4 035
Agent non titulaire	6 178	3 992	2 451	1 634	3 411	5 639	4 673	2 362	1 579	3 862	3 639
Ensemble	7 978	4 182	2 798	2 257	3 571	8 714	4 686	2 661	2 376	4 101	3 831
Agents rémunérés par le SGDSN (soit 39,5 % du périmètre)											
Agent titulaire	7 252	3 972	3 007	2 367	Non disponibles	9 769	3 849	2 594	2 299	Non disponibles	
Agent non titulaire	3 893	3 499	2 459	2 176		3 856	2 214	2 830	1 910		
Ensemble	Non disponibles										
Agents rémunérés par la DILA (soit 8,8 % du périmètre)											
Agent titulaire	4 776		3 213	2 859	3 964	4 920		3 299	2 842	4 139	4 062
Agent non titulaire	-	4 653	2 804	2 423	4 540	-	4 185	2 641	2 271	3 812	4 250
Ensemble	Non disponibles				4 231	Non disponibles				4 037	4 135
Agents rémunérés par le SGAE (soit 4,3 % du périmètre)											
Agent titulaire	6 632	4 156	2 711	2 706	4 302	11 210	3 976	2 963	2 378	3 359	3 691
Agent non titulaire	3 363	2 906	1 617		2 865	3 368	2 752	3 142	1 274	2 859	2 861
Ensemble	6 608	3 976	2 685	2 706	4 158	6 729	3 657	2 974	2 374	3 279	3 574

2. Rémunération nette mensuelle moyenne par déciles et par sexe en 2020

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 5^{ème} décile correspond à la médiane

•le neuvième et dernier décile (noté D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

2.1. Rémunération nette mensuelle moyenne par déciles et par sexe au profit des agents rémunérés par la DSAF

	D1	D2	D3	D4	D5 = Médiane	D6	D7	D8	D9
Femmes	1 860	2 292	2 501	2 733	3 004	3 429	3 866	4 682	6 166
Hommes	1 714	2 328	2 629	2 967	3 355	3 882	4 676	5 844	7 409

2.2. Rémunération nette mensuelle moyenne par déciles et par sexe au profit des agents rémunérés par le SGDSN

Données non disponibles

2.3. Rémunération nette mensuelle moyenne par déciles et par sexe au profit des agents rémunérés par la DILA

	D1	D2	D3	D4	D5 = Médiane	D6	D7	D8	D9
Femmes	2 164	2 499	2 677	2 869	3 095	3 357	3 634	4 123	4 602
Hommes	2 489	2 706	2 966	3 277	3 476	3 729	4 116	4 499	5 140

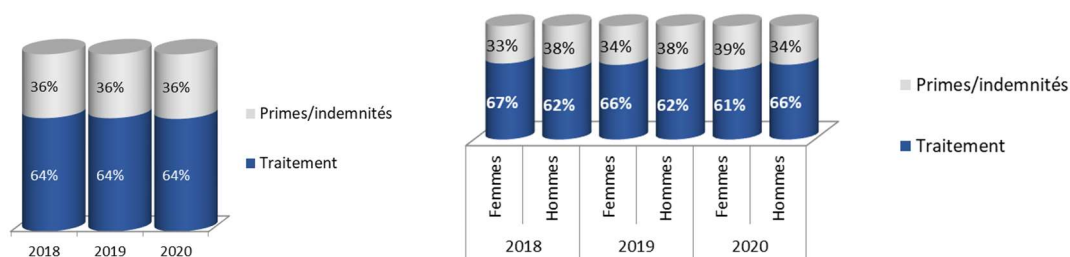
2.4. Rémunération nette mensuelle moyenne par décile et par sexe au profit des agents rémunérés par le SGAE

	D1	D2	D3	D4	D5 = Médiane	D6	D7	D8	D9
Femmes	2 044	2 497	2 592	2 635	2 846	3 006	3 347	3 932	4 574
Hommes	2 593	2 691	2 890	3 116	3 677	4 305	4 710	5 262	6 419

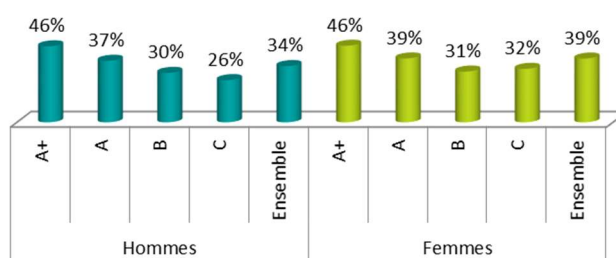
3. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale en 2020

3.1. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale au profit des agents rémunérés par la DSAF

Ensemble des agents



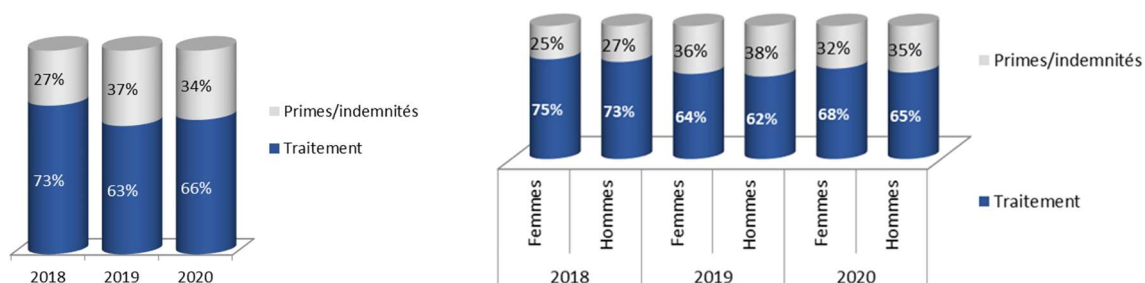
La part des primes par sexe et catégorie en 2020



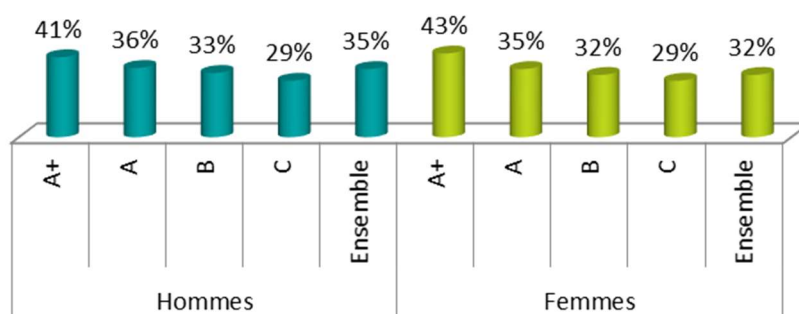
La part des primes et indemnités dans la rémunération globale est plus faible chez les hommes dans l'ensemble et au sein des catégories.

3.2. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale au profit des agents rémunérés par le SGDSN

Ensemble des agents



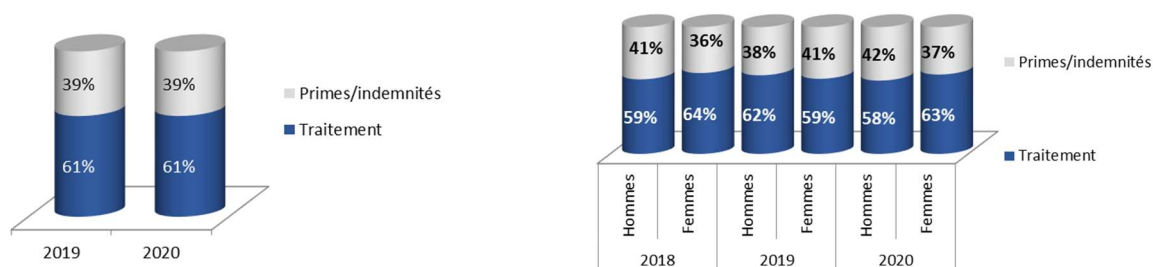
La part des primes par sexe et catégorie en 2020



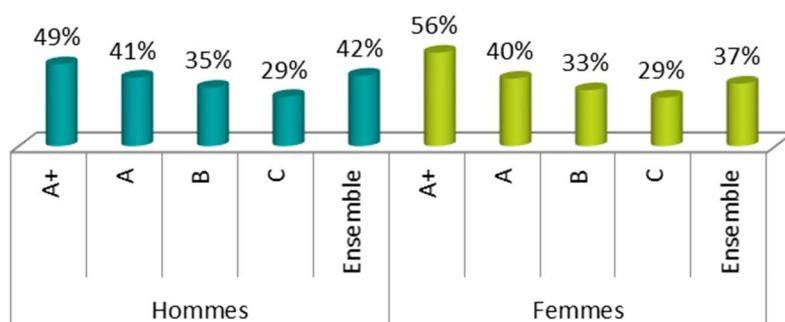
Pour le SGDSN, la part des primes et indemnités dans la rémunération globale est plus faible chez les femmes dans l'ensemble et pour les catégories A et B ; pour les catégories A+ et C, elle est respectivement plus élevée et égale à celle des hommes.

3.3. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale au profit des agents rémunérés par le SGAE

Ensemble des agents



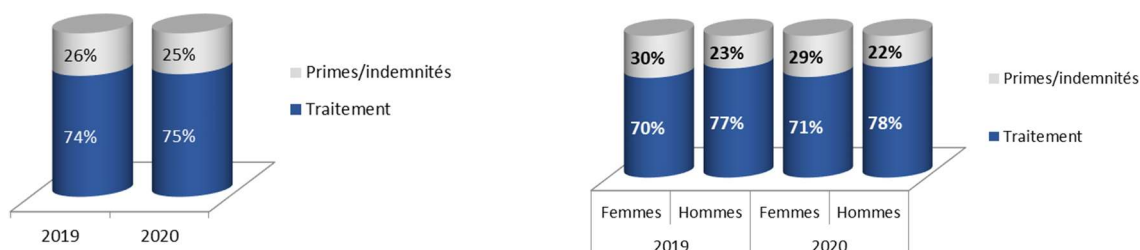
La part des primes par sexe et catégorie en 2020



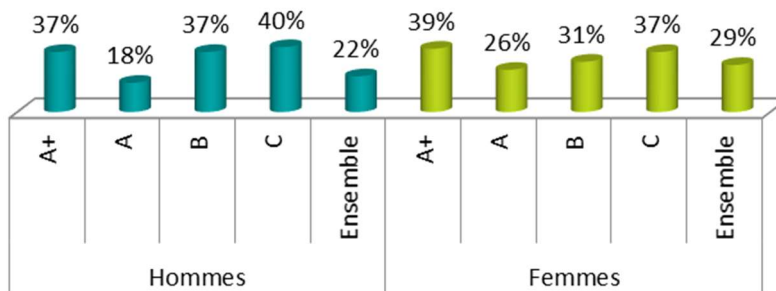
La part des primes et indemnités dans la rémunération globale est moins élevée chez les femmes dans l'ensemble et au sein des catégories A et B. Cette part est la même chez les femmes et les hommes en catégorie C. En catégorie A+, cette part est supérieure chez les femmes.

3.4. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale au profit des agents rémunérés par la DILA

Ensemble des agents



La part des primes par sexe et catégorie en 2020



La part des primes et indemnités dans la rémunération globale est plus élevée chez les femmes (29 % contre 22 %) dans l'ensemble et dans les catégories A+ et A. Dans les catégories B et C, cette part est, au contraire, plus élevée chez les hommes.

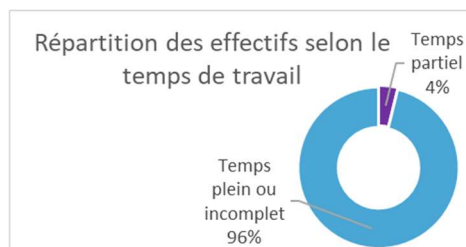


DSAF

V - LES CONDITIONS DE TRAVAIL

V- Les conditions de travail

1. L'organisation du temps de travail



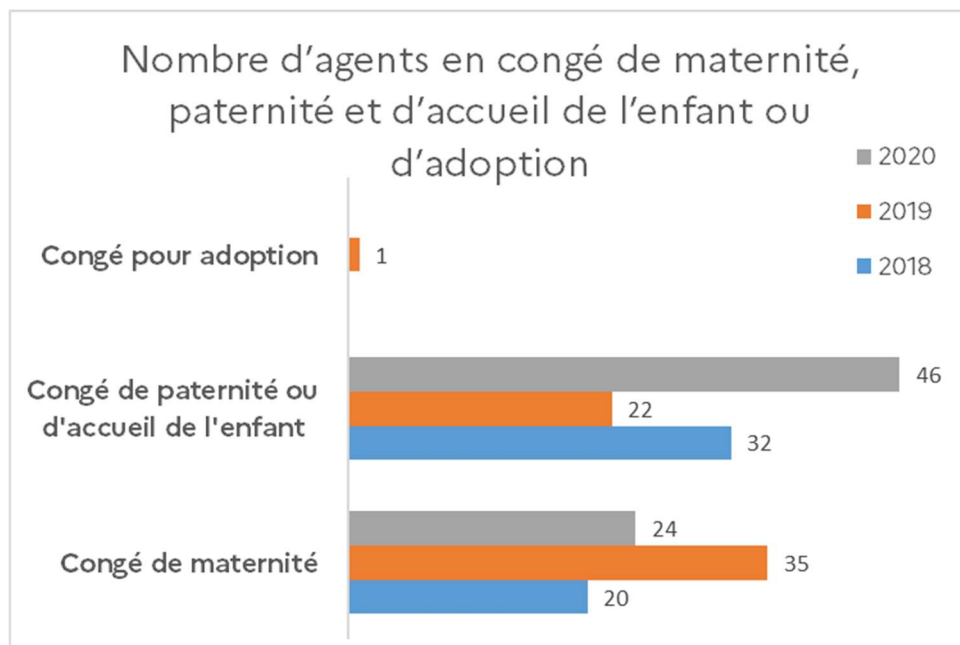
4 % des effectifs travaillent à temps partiel, parmi lesquels un peu moins de 80% sont des femmes. Toutefois, la proportion d'hommes parmi les agents ayant recours au travail à temps partiel est en hausse (20,2% en 2020 contre 18,6% en 2019 et 12,9 en 2018).

2. Le nombre d'agents à temps partiel au 31 décembre 2020

	Femmes				Hommes			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
2020	51	17	31	99	18	2	5	25
	41,1%	13,7%	25,0%	79,8%	14,5%	1,6%	4,0%	20,2%
2019	38	16	25	79	9	3	6	18
	39,2%	16,5%	25,8%	81,4%	9,3%	3,1%	6,2%	18,6%
2018	54	21	33	108	10	2	4	16
	43,5%	16,9%	26,6%	87,1%	8,1%	1,6%	3,2%	12,9%

3. Les congés

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



3.2. Focus sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant en 2020

	A+	A	B	C	Total 2020	Total 2019
Nombre d'agents titulaires	4	9	1	4	18	14
Nombre d'agents non titulaires	11	14	2	1	28	8
Total	15	23	3	5	46	22
Nombre de <u>jours de congés pris</u>	154	227	33	52	466	217
Nombre de <u>jours de congés théoriques</u>	165	253	33	55	506	242

Les pères ayant fait valoir leurs droits à congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne prennent pas toujours la totalité théorique des jours autorisés par ce congé. Néanmoins, le nombre d'agents ayant pris ces congés a fortement augmenté par rapport à 2019 (46 par rapport à 22) et ce, en nombre de jours de congé pris (466 contre 217) comme en termes de ratio « nombre de jours de congés pris / nombre de jours de congés théoriques » (92% contre 89%).

3.3. Nombre d'agents en congé de solidarité familiale en 2020

Il n'y a pas eu de congé de solidarité familiale en 2020.

4. Les comptes épargne-temps

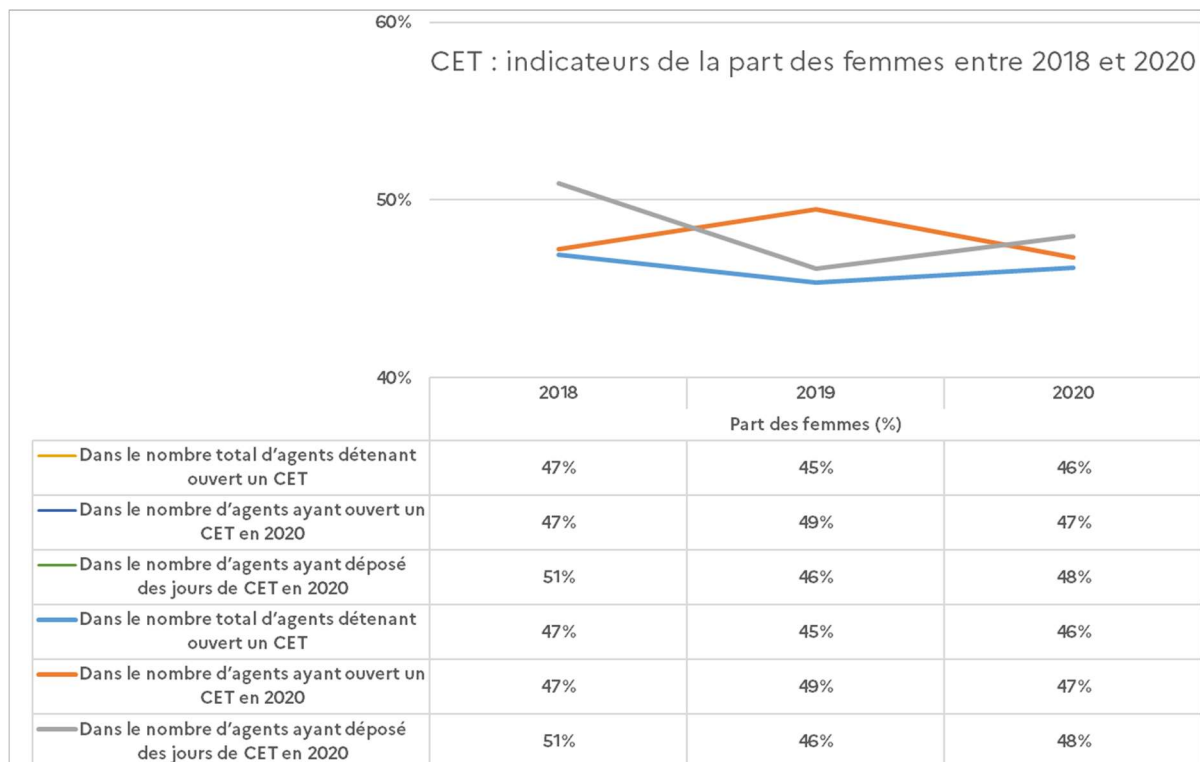
Afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19, l'arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat, a autorisé pour l'année 2020 à déroger au plafond annuel (porté de 10 à 20 jours) et global (de 60 à 70 jours) de jours qui ont pu être épargnés par les agents.

1 965 agents disposent d'un CET. Le nombre total de jours stockés sur les CET s'élève, au 31 décembre 2020, à 41 760 jours (contre 28 830* au 31/12/2019), soit une moyenne de 21,25 jours par agent détenteur d'un CET.

* BOP soutien seulement

	Nombre d'agents		
	F	H	Total
Nombre total d'agents détenant ouvert un CET	908	1 057	1 965
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2020	122	139	261
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2020	504	547	1 051

Évolution au cours des trois dernières années



La répartition femme/homme des détenteurs de CET reste sensiblement la même entre 2018 et 2020, avec une part moindre pour les femmes. Quant aux agents qui ont déposé des jours dans leur CET, la part des femmes concernées est passée de 51 % en 2018 à 48 % en 2020.

En 2020, la représentation des femmes parmi les agents ayant ouvert un CET est revenue à son niveau de 2018 (47 % de l'ensemble) après une hausse entre 2018 et 2019 (49% en 2019).

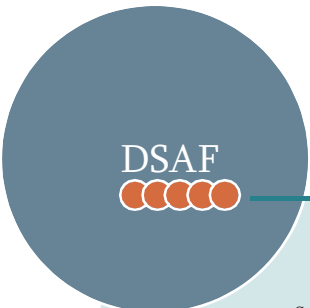
5. Les maladies professionnelles et les reconnaissances d'invalidité

5.1. Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'agents atteints d'une maladie professionnelle	0	1	1	2		2	2	0	2
<i>dont reconnue imputable au service</i>			0	1		1	1		1
Nombre total de jours d'arrêts maladie pour maladie professionnelle	792			261			375	0	375

6. La reconnaissance d'invalidité

	2018	2019	2020		
			F	H	Total
Nombre de cas d'accidents du travail ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité	3	10	0	0	0
<i>dont permanente</i>	3	0	0	0	0
Nombre de cas de maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité	0	1	0	0	0
<i>dont permanente</i>			0	0	0
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	0	2	0	0	0



DSAF



RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2020

Sous-direction
des ressources humaines

Bureau des politiques
des ressources humaines
et du dialogue social