



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DILA

RAPPORT SOCIAL UNIQUE ET DONNÉES SOCIALES

IAU TITRE DE 2023

EDITO

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

Les ressources humaines de la DILA présentent la particularité d'être composées de 32,4 % de fonctionnaires (154) et 34,1 % de contractuels de droit public (162), 33,5 % de contractuels qui avaient été recrutés sur contrat de droit privé (159) auxquels s'ajoutent 44 agents de droit public mis à disposition du centre d'appels interministériel de Metz et une mise à disposition sortante. Les données sociales présentées portent sur l'ensemble de ce périmètre. Elles n'intègrent en revanche pas les salariés mutualisés de la SACIJO. Ce RSU ne tient pas compte de la décision du Conseil d'Etat du 6 février 2024 requalifiant les agents recrutés sur contrat de droit privé en contractuel de droit public, qui est intervenu postérieurement à l'année 2023, objet de ce RSU. Les contractuels de droit privé et de droit public sont donc distingués sur certains indicateurs.

Une autre de ses spécificités est que la DILA exécute l'ensemble des opérations de gestion d'administration et de paie de ses personnels. Elle dispose, en outre, d'un service de santé au travail comprenant un médecin et une infirmière, d'une assistante de service social et d'une conseillère en prévention.

Ce rapport met en exergue l'action de la DILA en 2023 en matière d'égalité et de diversité, notamment. En effet, dans le cadre de la démarche de « double labellisation » des services du Premier ministre sur ces enjeux, la DILA a maintenu en 2023 son engagement en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De nouvelles actions ont été conduites, la DILA a par exemple participé à la mise en œuvre d'une cartographie des risques portant sur les 25 critères de discrimination. La DILA continue de former et sensibiliser les agents sur cette thématique. Ainsi, parmi les effectifs permanents, 79% des agents (dont 85% des encadrants) ont suivi la formation « égalité-diversité ». Des exigences strictes continuent de s'appliquer au processus de recrutement et permettent de garantir son caractère non discriminatoire. La DILA porte enfin une attention particulière à la répartition équilibrée entre les femmes et les hommes de son encadrement supérieur.

En 2023, la DILA a poursuivi le déploiement d'actions en faveur du soutien à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap. Le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) au sein de la DILA continue ainsi de progresser régulièrement : le taux déclaré était de 6,8% en 2021, de 8,3 % en 2022 et est de 8,9 % en 2023. De nombreuses actions de sensibilisation sur la question du handicap ont été proposées à l'ensemble des agents de la DILA : participation au DuoDay, témoignages lors de la SEEPH, sessions de découverte du karaté en situation de handicap, mise en place d'un atelier de co-développement dédié aux managers d'agents en situation de handicap, etc.

En matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, la mise en œuvre du plan stratégique DILA 2024 conduit à actualiser chaque année les projections sur l'évolution des effectifs et les besoins de recrutement des départements à moyen terme. Ces travaux nourrissent l'activité de conseil en évolution professionnelle exercée auprès des agents et l'élaboration du plan annuel de formation. 30 agents ont bénéficié d'une mobilité interne en 2023 (y compris les mobilités de salariés SACIJO sur des postes mutualisés). La DILA maintient par ailleurs son soutien à l'apprentissage et aux besoins de développement des compétences des agents liés à l'exercice des métiers de la DILA et à ses projets stratégiques, à l'enjeu d'évolution professionnelle des agents, et à la réalisation des objectifs métiers des départements.

S'agissant de la qualité de vie et des conditions de travail, axe majeur du plan stratégique DILA 2024, un nouveau plan a été élaboré pour la période 2023-2024. Ce dernier a été resserré autour de six axes : porter la stratégie auprès des agents et favoriser l'appartenance à un collectif ; favoriser les évolutions professionnelles et accompagner le changement ; améliorer les pratiques managériales ;

accompagner les évolutions de l'organisation et du travail ; promouvoir la prévention, la santé et le bien-être au travail ; améliorer l'environnement de travail.

Pour finir, l'année 2023 a été marquée par la mise en place de deux nouvelles instances représentatives du personnel : le comité social d'administration (CSA) et la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).

SOMMAIRE

EDITO	2
QUELQUES CHIFFRES CLES	7
AVANT PROPOS	8
CHAPITRE 1 : L'EMPLOI	9
1. Le plafond d'emplois	10
2. Les effectifs	11
a) Effectifs au 31 décembre 2023	11
b) Effectifs sur l'année 2023	20
3. Répartition des effectifs physiques par tranches d'âge, âge moyen et âge médian	25
4. Focus sur les contractuels de droit public	28
5. La répartition de l'encadrement par genre	30
6. Les agents en situation de handicap	31
CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT	32
1. Les arrivées	33
a) Agents recrutés sur l'année par statut d'emploi, par sexe et par catégorie	33
b) Agents recrutés sur emplois permanents par catégorie et par sexe	34
c) Agents titulaires recrutés par catégorie et par sexe	34
d) Agents contractuels recrutés par type de contrat, par fondement juridique, par sexe, par catégorie et par durée	35
2. Les apprentis et les stagiaires	36
a) Les apprentis	36
b) Les stagiaires	37
CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS	38
1. La mobilité	39
a) Les mobilités internes	39
b) L'accompagnement en mobilité et carrière	40
2. Les promotions et avancements	42
a) Les promotions des fonctionnaires	42
b) Les promotions des agents de droit privé	43
3. Les départs	44
CHAPITRE 4 : LES FORMATIONS	45
1. Les dépenses de formation	46
a) Les dépenses consacrées à la formation continue (en euros)	46
b) Le coût et la durée moyens des stages de formation	47
c) La répartition des dépenses de formation	47
2. La répartition des agents formés	49
3. La répartition par nature et type de formations	50
4. Evolution sur trois ans	53
5. Congés de formation et CPF	54
CHAPITRE 5 : LA REMUNERATION	55
1. La masse salariale	56

2. La rémunération globale des agents	56
a) Rémunérations moyennes brutes annuelles (en euros)	56
b) Rémunérations moyennes brutes mensuelles (en euros)	57
3. Le régime indemnitaire	63
a) Le régime indemnitaire des fonctionnaires	63
b) Le dispositif d'intéressement en faveur des agents de droit privé	69
CHAPITRE 6 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	70
1. Les acteurs et instances de la prévention	71
2. Les actions de prévention	72
3. Les accidents de travail et de service	74
a) Nombre d'accidents de travail et de service (avec arrêt, sans arrêts et bénins)	74
b) Nombre d'accidents de travail et de service avec arrêt et nombre de jours d'arrêt de travail	74
c) Taux de fréquence et taux de gravité	76
d) Répartition des accidents de travail et de service avec arrêt par siège de lésion	76
e) Répartition des accidents de travail et de service par éléments matériels (avec et sans arrêt et accidents bénins)	77
4. Les accidents de trajet	78
5. Les maladies professionnelles	79
CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	80
1. Organisation et cycle de travail	81
a) Nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires variables	81
b) Les astreintes	82
c) Les repos compensateurs	83
2. Le télétravail	84
3. Le temps partiel	87
a) Répartition des agents	87
b) Changement de quotité de temps de travail à la demande des agents	88
4. Les congés et le CET	89
a) Les congés	89
b) Le CET	90
5. Les absences	92
a) Absences hors congés et raisons de santé (en nombre de jours)	92
b) Absence pour raisons de santé autres qu'imputables au travail	93
c) Les jours de carence	95
CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE	96
1. Les prestations sociales	97
a) La restauration	98
b) Les aides financières	98
c) Les loisirs	98
d) Les bons de rentrée scolaire et Noël	99
e) Le logement	100
f) L'assistante sociale	100

2. La protection sociale complémentaire	101
3. Les allocations d'aide au retour à l'emploi	102
CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL	103
1. Les instances représentatives du personnel	104
a) Les instances représentatives du personnel de droit public	104
b) Les instances représentatives du personnel de droit privé	105
c) Les réunions des instances	106
2. Les moyens syndicaux	107
a) Les mandats de droit privé	107
b) Les mandats de droit public	107
c) Les congés de formation syndicale	107
3. Les évolutions conventionnelles	108
4. Les mouvements de grève	108
5. Les recours devant les CAP ministérielles et la CCP de la DILA	108
CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE	109
GLOSSAIRE	111

QUELQUES CHIFFRES CLES

L'emploi

- 475 agents au 31 décembre 2023 (hors MAD) et 44 agents en MAD entrante
- 32,4 % de fonctionnaires
- 34,1 % d'agents contractuels de droit public
- 33,5 % d'agents contractuels de droit privé
- 8,86 % d'agents RQTH
- Les femmes représentent 48,8 % des effectifs
- 50,1 % de femmes exercent des fonctions d'encadrement
- La moyenne d'âge est de 50 ans

Les rémunérations

- 43,5 millions d'euros de masse salariale ont été consommés
- 44 agents ayant bénéficié du réexamen triennal
- La part des primes et indemnités s'élève à 23 % du salaire des agents publics

Le recrutement et les parcours professionnels

- 96 agents recrutés
- 20 nouveaux apprentis
- 46 stagiaires accueillis
- 30 mobilités internes
- 12 fonctionnaires promus
- 5 agents de droit privé promus

La santé et la sécurité au travail

- 286 agents formés en santé et sécurité au travail
- 7 agents soumis aux commissions médicales
- 387 examens cliniques menés par la médecine du travail
- 2571 jours d'arrêt pour accident de travail ou de service
- 273 jours d'arrêt pour accident de trajet
- 1 maladie professionnelle reconnue
- 9,57 de taux de fréquence des accidents du travail et de service
- 3,36 de taux de gravité des accidents du travail et de service

Les formations

- Budget de la formation : 479 K€ exécutés
- 78 % des agents formés
- 254 formations réalisées

L'organisation du temps de travail

- Un cycle de travail unique à 35h hebdomadaires
- 396 agents télétravaillant
- 7,9 % d'agents en temps partiel

Les congés et absence

- 38,65 jours de congés pris en moyenne
- 209 agents possédant un CET
- Le taux d'absentéisme s'élève à 4,21 %

L'action sociale

- 544 K€ dépensés au titre des prestations sociales
- 286 K€ euros de subventions pour la restauration

Le dialogue social

- 20 représentants du personnel de droit public en CSA
- 20 représentants du personnel de droit privé en CS

AVANT PROPOS

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique et l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ont précisé le contenu de ce rapport social unique (RSU).

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

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

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

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

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



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

Enfin, outre ce RSU, une base de données sociales dans laquelle se retrouvent l'ensemble des indicateurs figurant dans le RSU est mise à disposition des représentants du personnel de droit public par la DSAF. S'agissant des membres du comité social de la DILA, les données relatives au personnel de droit privé leur sont communiquées semestriellement.

A noter :

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

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

CHAPITRE 1 : L'EMPLOI

475 agents au
31/12/2023
hors MAD

48,8 % de
femmes

50 ans d'âge
moyen

9 contractuels
cédés en
2023

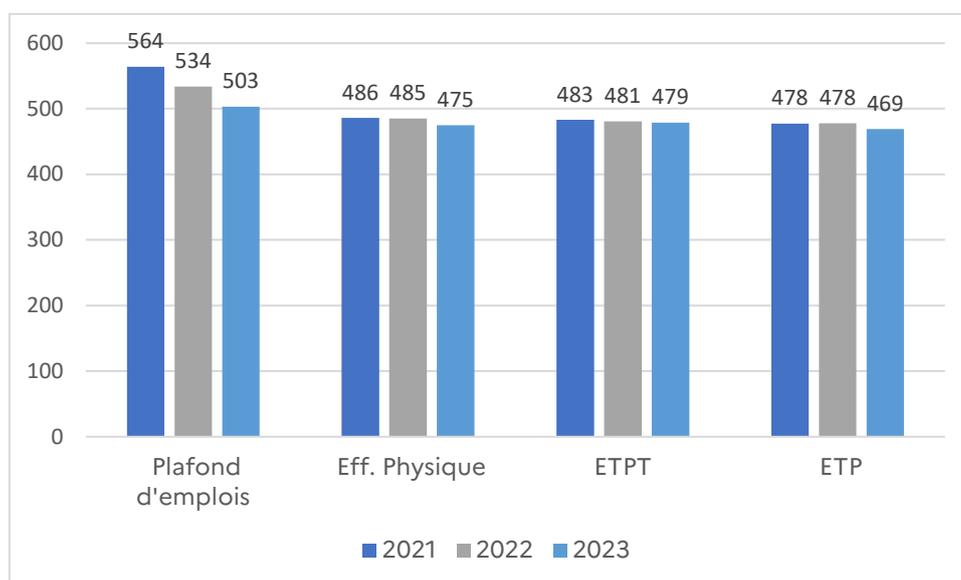
8,86 %
d'agents RQTH

1. Le plafond d'emplois

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

Programme 624	Plafond en ETPT	Consommation en ETPT
2021	564	483
2022	534	481
2023	503	479

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



Au 31 décembre 2023, les effectifs physiques de la DILA s'établissent à 475 agents, représentant 469 ETP, soit une diminution de dix agents et une légère baisse du nombre d'ETP par rapport à l'année précédente. La baisse des effectifs est due à la réalisation du schéma d'emplois, s'appuyant sur le départ en CAVA de salariés de droit privé (19 départs en 2023) et est partiellement compensée par le transfert de 6 emplois du SGG dans le cadre du programme Nouveaux outils de production normative.

Le plafond d'autorisations d'emplois a quant à lui été diminué de 31 ETPT entre 2022 et 2023 (534 contre 503). La consommation d'emplois constatée est de 95,2 % du plafond d'emplois contre 90,1 % en 2022.

2. Les effectifs

a) Effectifs au 31 décembre 2023

Sont inclus dans les chiffres au 31/12/2023 :

- Tous les agents des programmes, hors agents sur contrats saisonniers ou agents payés à l'acte.
- Les agents en congé parental, en congé de longue durée ou en mise à disposition (MAD) sont comptabilisés dans les effectifs.

A noter :

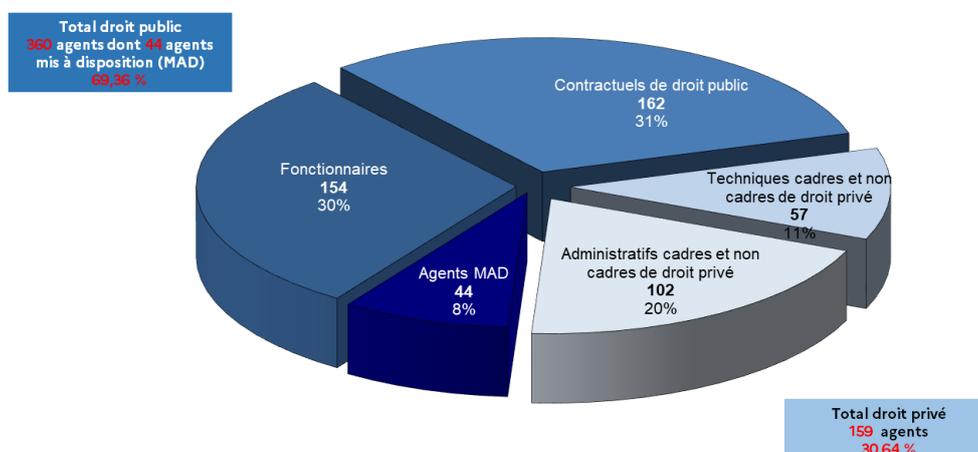
- Les agents en MAD sortante comptent pour 0 en effectif physique, 1 en ETP, 0 en fonction et 0 ou 1 en rémunéré suivant s'ils sont mis à disposition contre remboursement ou non.
- Les agents en MAD entrantes ne sont pas comptabilisés dans les effectifs, sauf lorsque cela est précisé.

• Effectifs physiques totaux au 31 décembre 2023

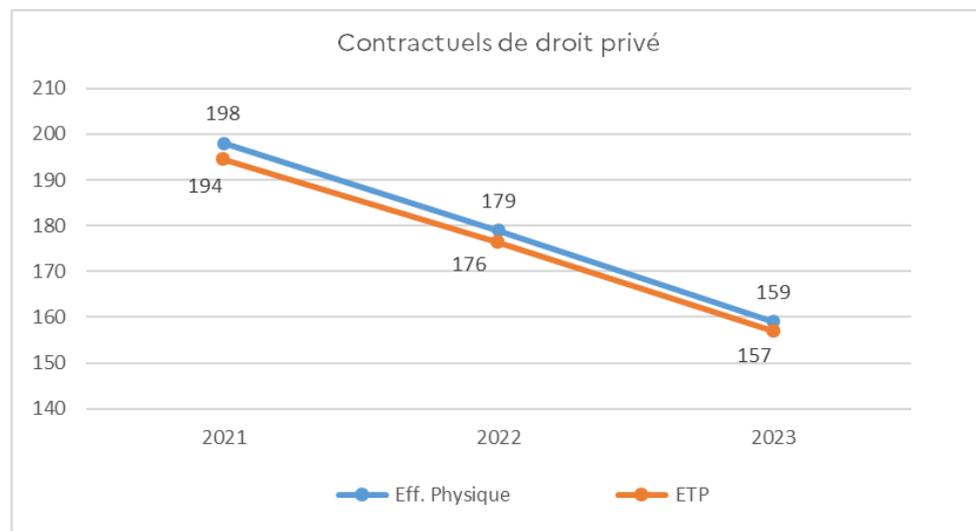
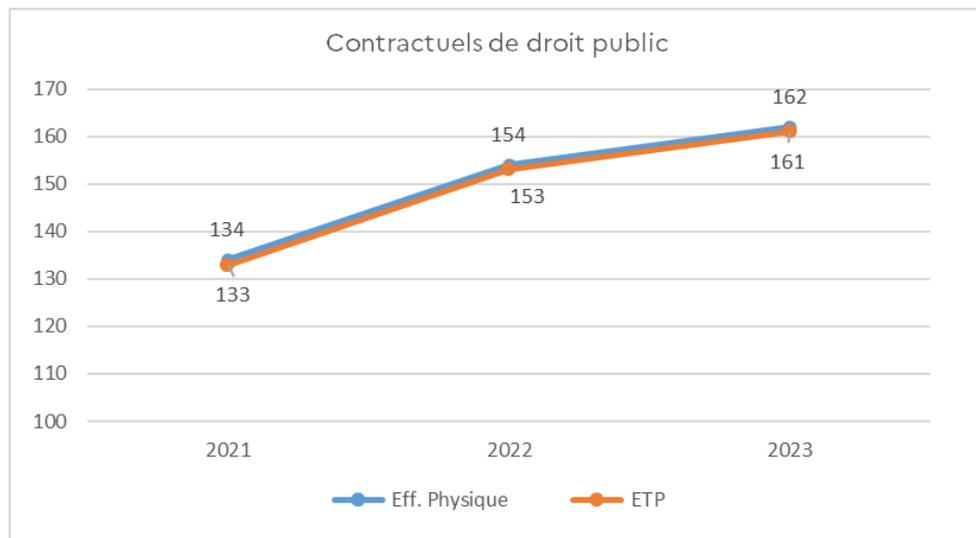
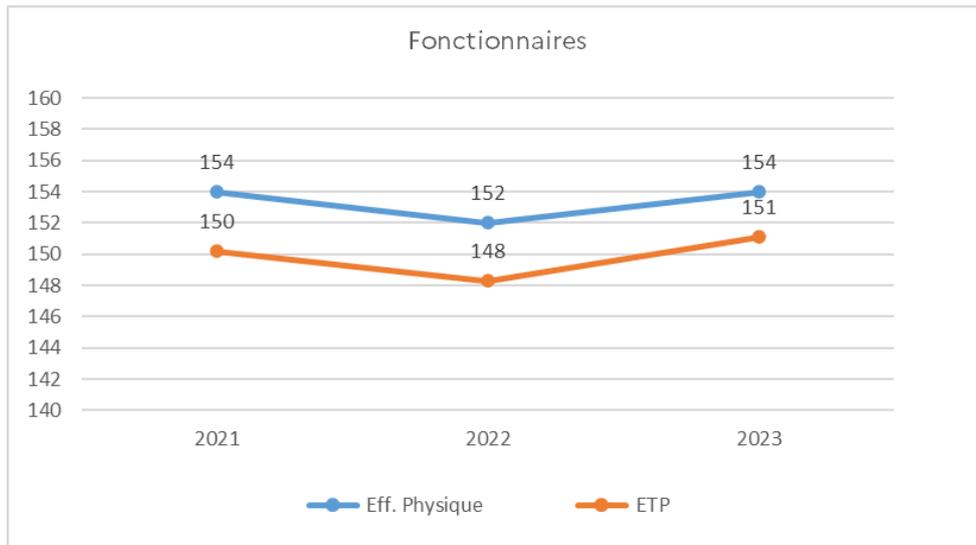


Au 31 décembre 2023, la DILA compte 475 agents (sans les 44 agents mis à disposition) répartis comme suit : 32,4 % de fonctionnaires (154), 34,1 % de contractuels de droit public (162), 33,5 % de contractuels recrutés sur contrat de droit privé (159). Ils se décomposent en 48,8 % de femmes et 51,2 % d'hommes.

Si l'on inclut les agents mis à disposition (44 mises à disposition entrantes au CAI de Metz), la DILA compte 519 agents répartis comme suit : 49,5 % de femmes et 50,5 % d'hommes.



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

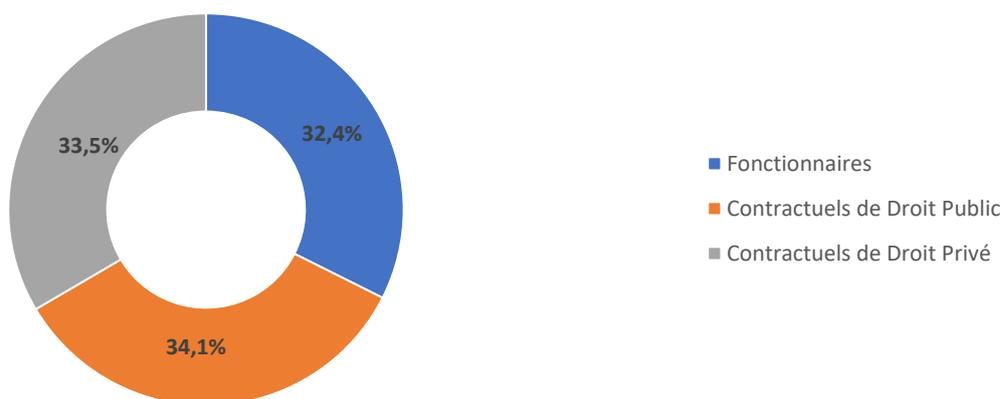


- Répartition des effectifs physiques par sexe et par statut au 31 décembre 2023

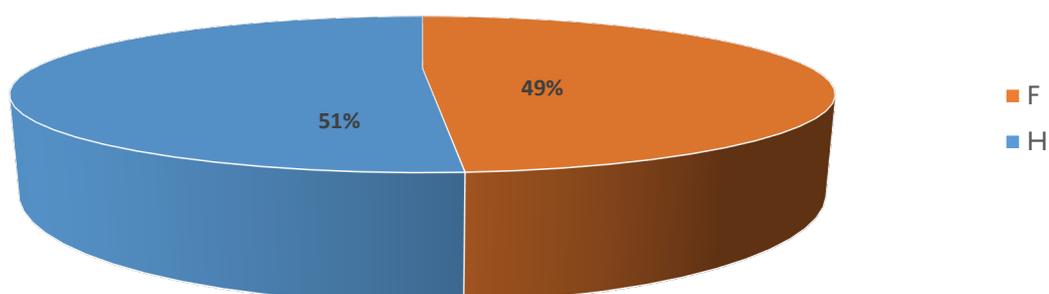
Statut d'emploi	Effectifs physiques
Fonctionnaires	154
Contractuels de droit public	162
Contractuels de droit privé	159
Total général	475

Sexe	Effectifs physiques
Femmes	232
Hommes	243
Total général	475

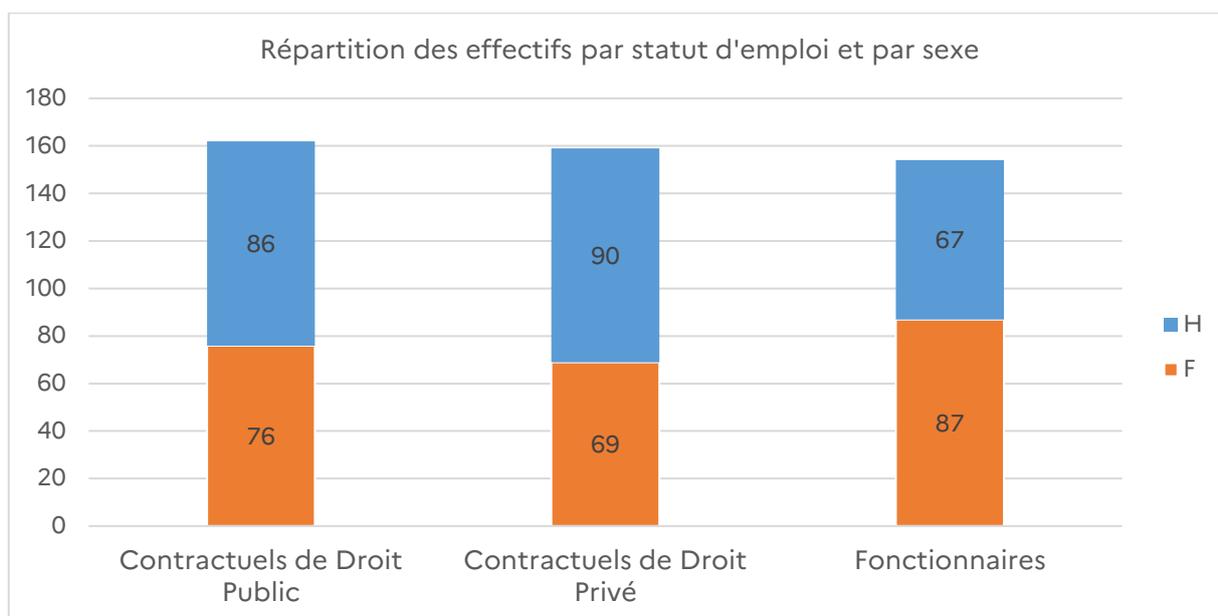
Répartition des effectifs physiques par statut d'emploi



Répartition des effectifs physiques par sexe



Statut d'emploi	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires	67	87	154
Contractuels de droit public	86	76	162
Contractuels de droit privé	90	69	159
Total général	243	232	475



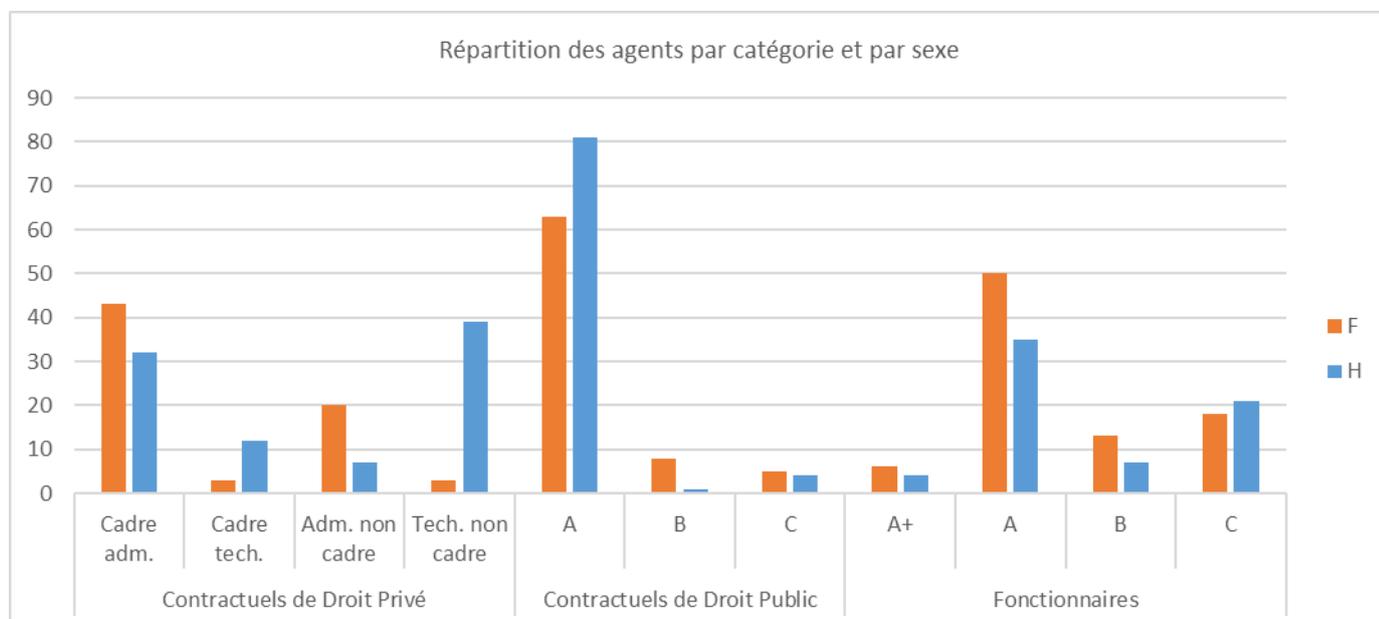
- Répartition des effectifs physiques par catégorie et par sexe au 31 décembre 2023

Statut et catégorie	Nombre d'agents
Contractuels de droit privé	159
Cadre administratif	75
Cadre technique	15
Administratif non cadre	27
Technique non cadre	42
Contractuels de droit public	162
A	144
B	9
C	9
Fonctionnaires	154
A+	10
A	85
B	20
C	39
Total	475

La part des cadres est en constante augmentation depuis plusieurs années, les catégories A+, A et les cadres administratifs et techniques représentant 69,2 % des effectifs physiques (66 % en 2022).

Statut et catégorie	Femmes	Hommes	Total
Contractuels de droit privé	69	90	159
Cadre administratif	43	32	75
Cadre technique	3	12	15
Technique non cadre	3	39	42
Administratif non cadre	20	7	27
Contractuels de droit public	76	86	162
A	63	81	144
B	8	1	9
C	5	4	9
Fonctionnaires	87	67	154
A+	6	4	10
A	50	35	85
B	13	7	20
C	18	21	39
Total	232	243	475

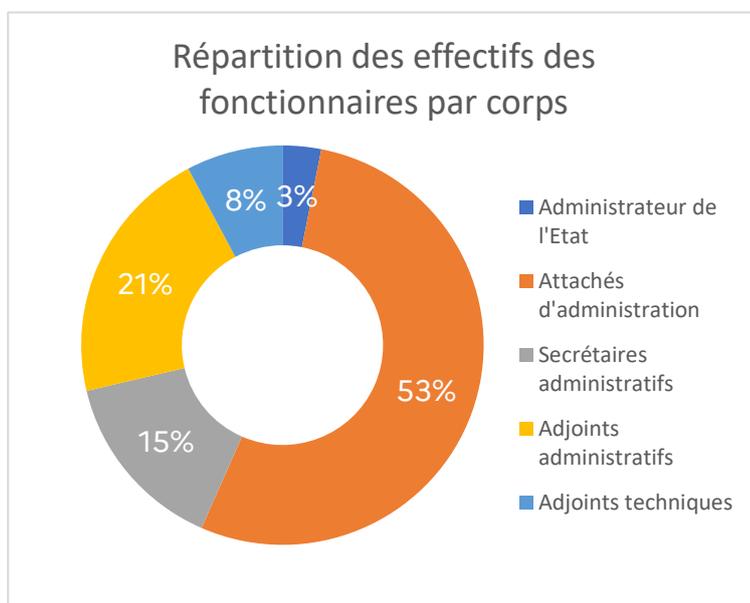
Les femmes représentent 48,8 % des effectifs et 50,1 % des effectifs de niveau cadre.



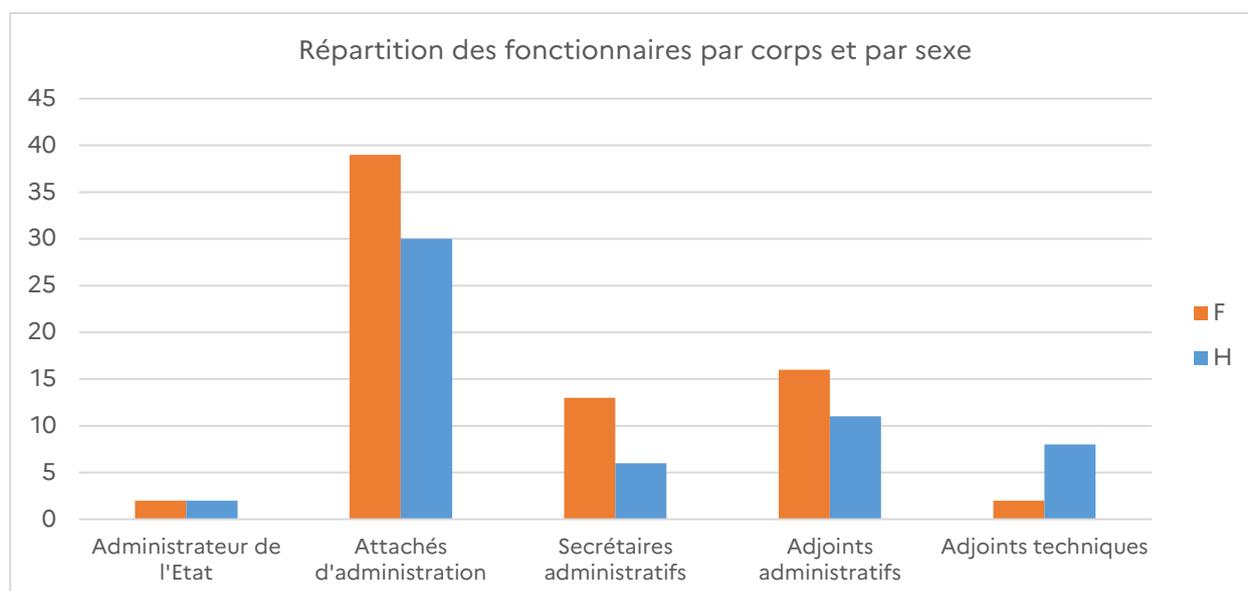
- Répartition des effectifs physiques des fonctionnaires par corps et par sexe au 31 décembre 2023

Ne figurent dans les tableaux et graphiques suivants que les effectifs de fonctionnaires relevant d'une des CAP ministérielles. Les 25 fonctionnaires qui ne figurent pas dans les données sont soit détachés sur des emplois fonctionnels, soit placés en position normale d'activité, soit détachés sur des emplois ne relevant pas d'une CAP.

Corps	Effectifs physiques
Administrateurs de l'Etat	4
Attachés d'administration	69
Secrétaires administratifs	19
Adjoints administratifs	27
Adjoints techniques	10
Total général	129



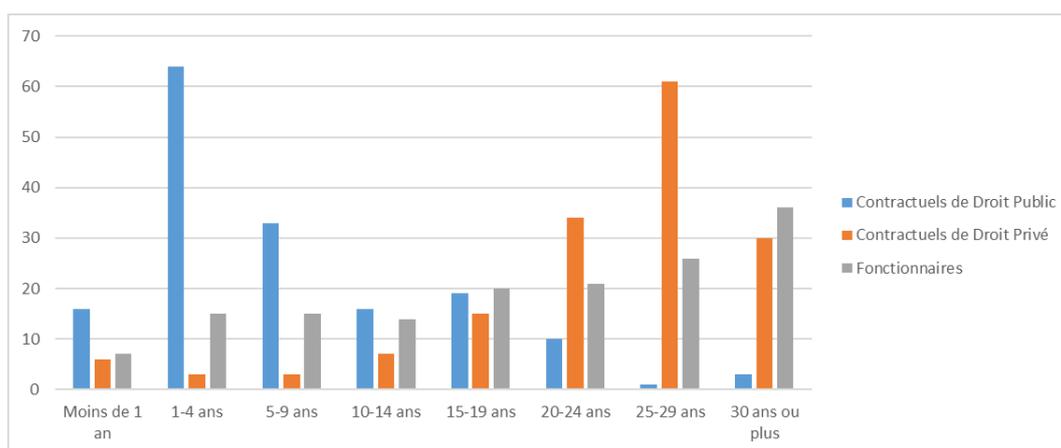
Corps	Femmes	Hommes	Total
Administrateurs de l'Etat	2	2	4
Attachés d'administration	39	30	69
Secrétaires administratifs	13	6	19
Adjoints administratifs	16	11	27
Adjoints techniques	2	8	10
Total	72	57	129



- Répartition des effectifs physiques par ancienneté au 31 décembre 2023

	Contractuels de droit privé		Contractuels de droit public		Fonctionnaires		Total Effectif	Total %
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%		
Moins de 1 an		0,0%	16	9,9%	7	4,5%	23	4,8%
1-4 ans		0,0%	64	39,5%	15	9,7%	79	16,6%
5-9 ans		0,0%	33	20,4%	15	9,7%	48	10,1%
10-14 ans	6	3,8%	16	9,9%	14	9,1%	36	7,6%
15-19 ans	12	7,5%	19	11,7%	20	13,0%	51	10,7%
20-24 ans	37	23,3%	10	6,2%	21	13,6%	68	14,3%
25-29 ans	66	41,5%	1	0,6%	26	16,9%	93	19,6%
30 ans ou plus	38	23,9%	3	1,9%	36	23,4%	77	16,2%
Total général	159	100,0%	162	100,0%	154	100,0%	475	100,0%

Cette photographie des effectifs au 31 décembre 2023 met en évidence une forte stabilité des agents : 63 % ont une ancienneté supérieure à 10 ans et 33 % à 25 ans. Mais l'évolution vers des parcours moins longs à la DILA est perceptible, ces taux étant respectivement en baisse de 5 points et 1 point. L'ancienneté inférieure à 5 ans est en augmentation, en revanche, par rapport à 2022 (23,4 %, soit + 0,8 point).





Salariés « mutualisés » de la SACIJO au 31 décembre 2023

S'ajoutent aux effectifs de la DILA, 72 salariés de la Société anonyme de composition et d'impression des journaux officiels (SACIJO), dits « mutualisés », mis à disposition dans certains départements de la DILA, selon la répartition ci-dessous :

Départements	Effectif au 31/12/2021	Effectif au 31/12/2022	Effectifs au 31/12/2023				Total
			Femmes		Hommes		
			Encadrant	Non encadrant	Encadrant	Non encadrant	
Communication	1	1		1			1
Edition et débat public	23	22		7	2	14	23
Information régaliennne et économique	20	18	1	8		7	16
Information administrative multi-canal	4	5		3		2	5
Imprimerie	7	6	1	2	1	5	9
Logistique, immobilier et services	2	3		1		1	2
Infrastructures et services	9	9		3		6	9
Systemes d'information économique et de gestion				1		1	2
Systemes d'information de l'administration numérique	2	2				1	1
Centre d'appui à la production normative				2		1	3
Stratégie et sécurité	3	3		2			2
Total	75	73	2	30	3	38	73



- **Effectifs des agents mis à disposition du CAI de Metz au 31 décembre 2023**

La mise à disposition désigne la situation de l'agent qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et qui, réputé exercer son emploi, continue de percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

La DILA compte 44 agents mis à disposition au 31 décembre 2023, soit 1 agent de moins par rapport au 31 décembre 2022.

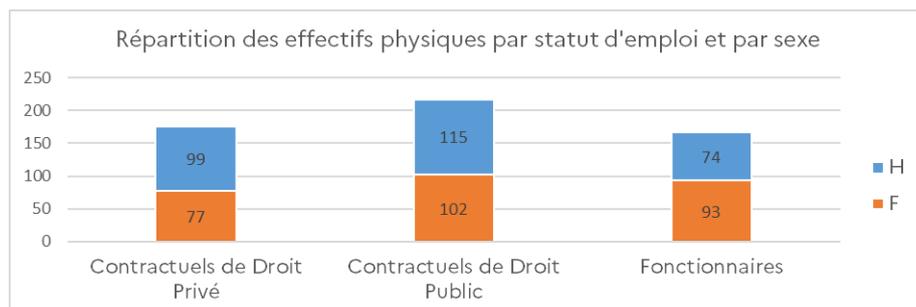
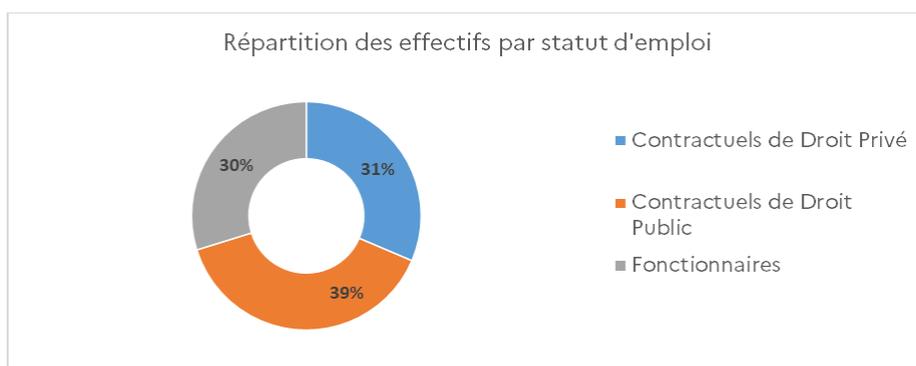
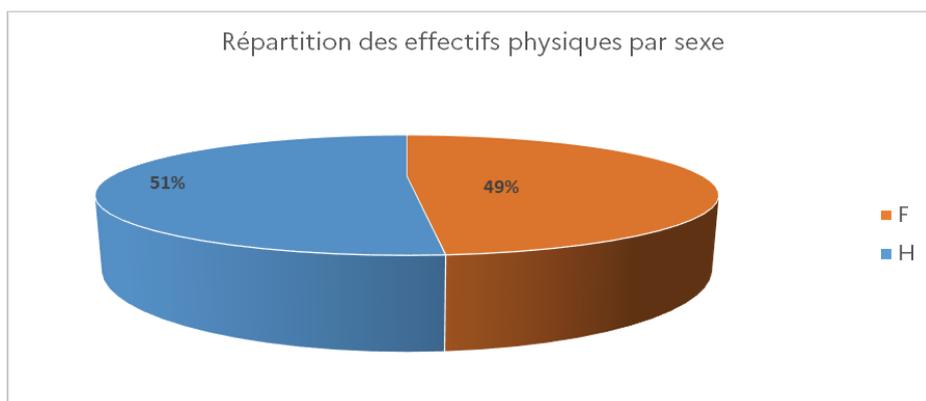
Départements	Effectif au 31 décembre 2021			Effectif au 31 décembre 2022			Effectif au 31 décembre 2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Intérieur	6	4	10	7	4	11	7	3	10
Travail	4	11	15	5	11	16	5	11	16
Justice	7	1	8	10	1	11	10	1	11
Logement	3	4	7	3	4	7	3	4	7
Total	20	20	40	25	20	45	25	19	44

b) Effectifs sur l'année 2023

Sont inclus dans les chiffres tous les agents présents tout ou partie de l'année 2023, hors agents payés à l'acte, apprentis et saisonniers.

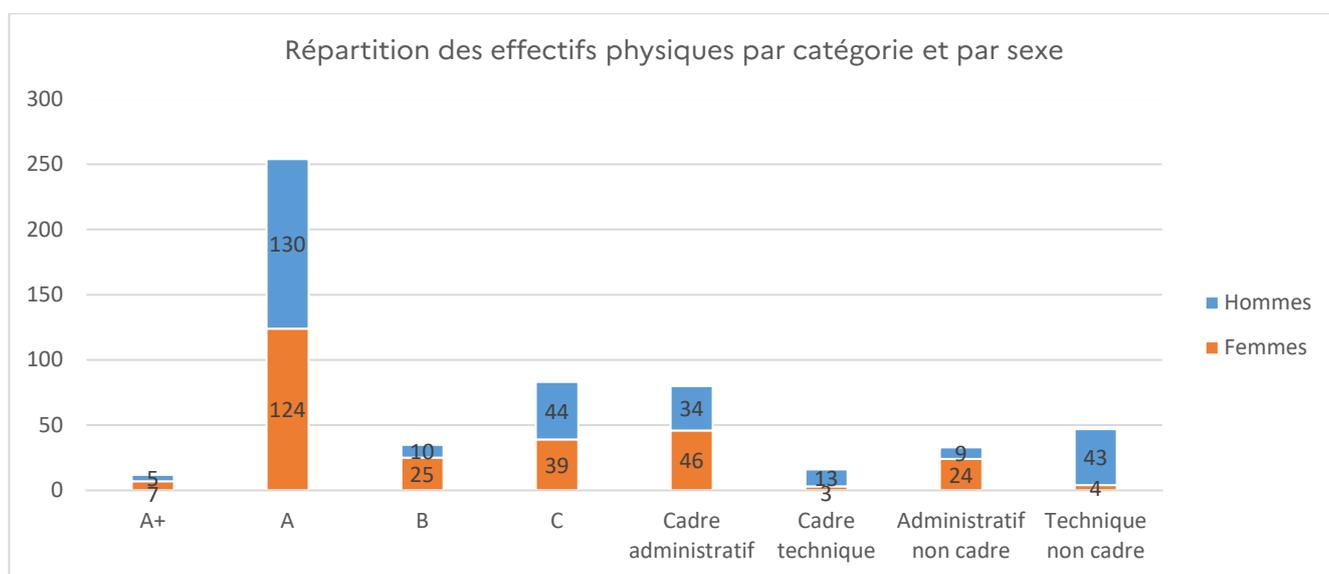
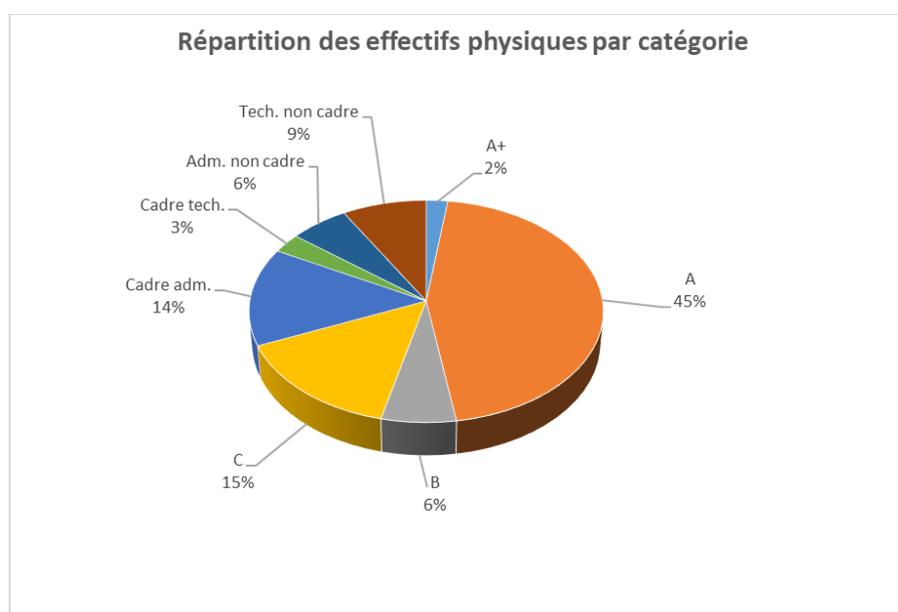
- Répartition des effectifs par statut d'emploi et par sexe sur l'année 2023

	Effectif physique	ETPT
Contractuels de droit public	217	162
Femmes	102	74
Hommes	115	88
Contractuels de droit privé	176	166
Femmes	77	70
Hommes	99	95
Fonctionnaires	167	153
Femmes	93	86
Hommes	74	68
Total général	560	481



- Répartition des effectifs physiques par catégorie et par sexe sur l'année 2023

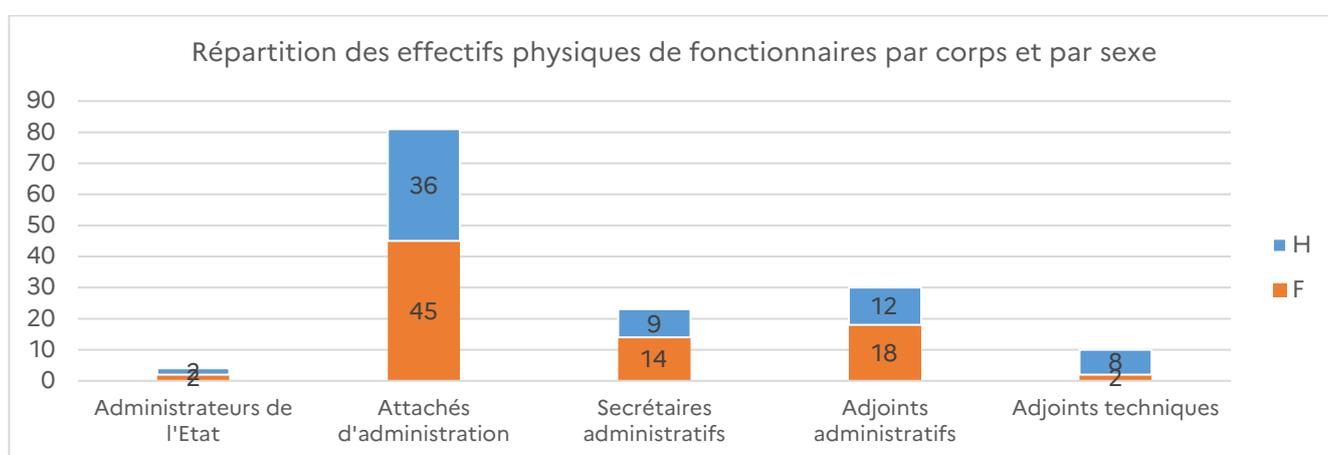
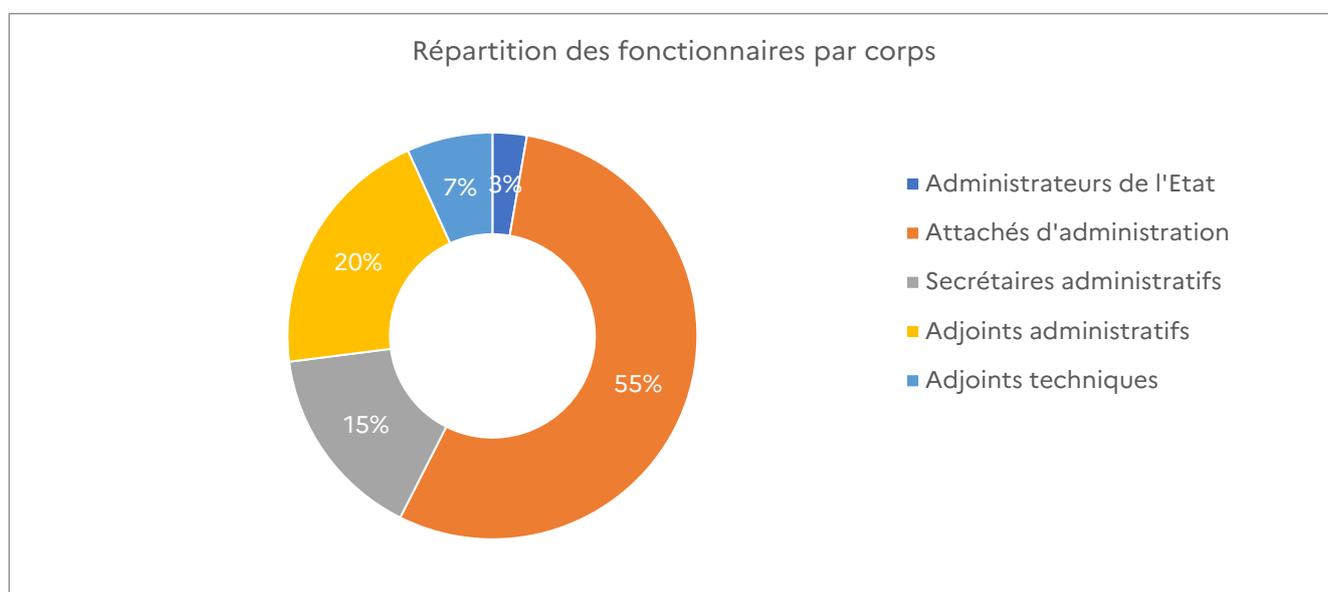
Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
A+	7	5	12
A	124	130	254
B	25	10	35
C	39	44	83
Cadre administratif	46	34	80
Cadre technique	3	13	16
Administratif non cadre	24	9	33
Technique non cadre	4	43	47
Total général	272	288	560



- Répartition des effectifs physiques de fonctionnaires par corps et par sexe sur l'année 2023

Il convient de préciser que ne sont inclus dans les données ci-dessous que les fonctionnaires relevant des cinq corps pour lesquels une CAP ministérielle est créée.

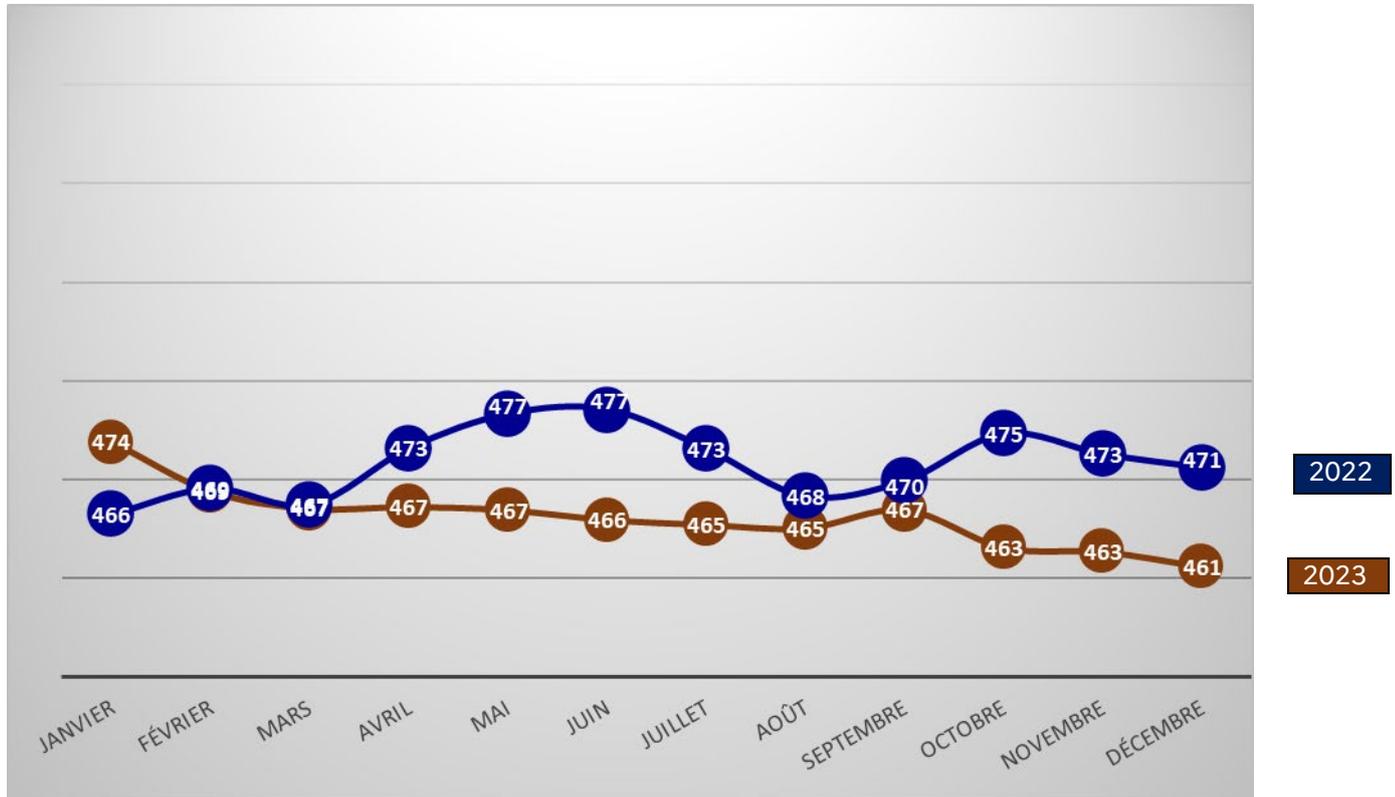
Corps	Femmes	Hommes	Total général
Administrateurs de l'Etat	2	2	4
Attachés d'administration	45	36	81
Secrétaires administratifs	14	9	23
Adjoints administratifs	18	12	30
Adjoints techniques	2	8	10
Total général	81	67	148





- Evolution des effectifs permanents sur l'année 2023

Les effectifs permanents désignent les fonctionnaires, les contractuels de droit public (à durée déterminée de 3 ans ou indéterminée) recrutés sur des postes permanents, les contractuels de droit privé, exprimés en équivalents temps plein travaillés (ETPT) sur l'ensemble de l'année. Les agents mis à disposition de la DILA ne sont pas comptabilisés ici.

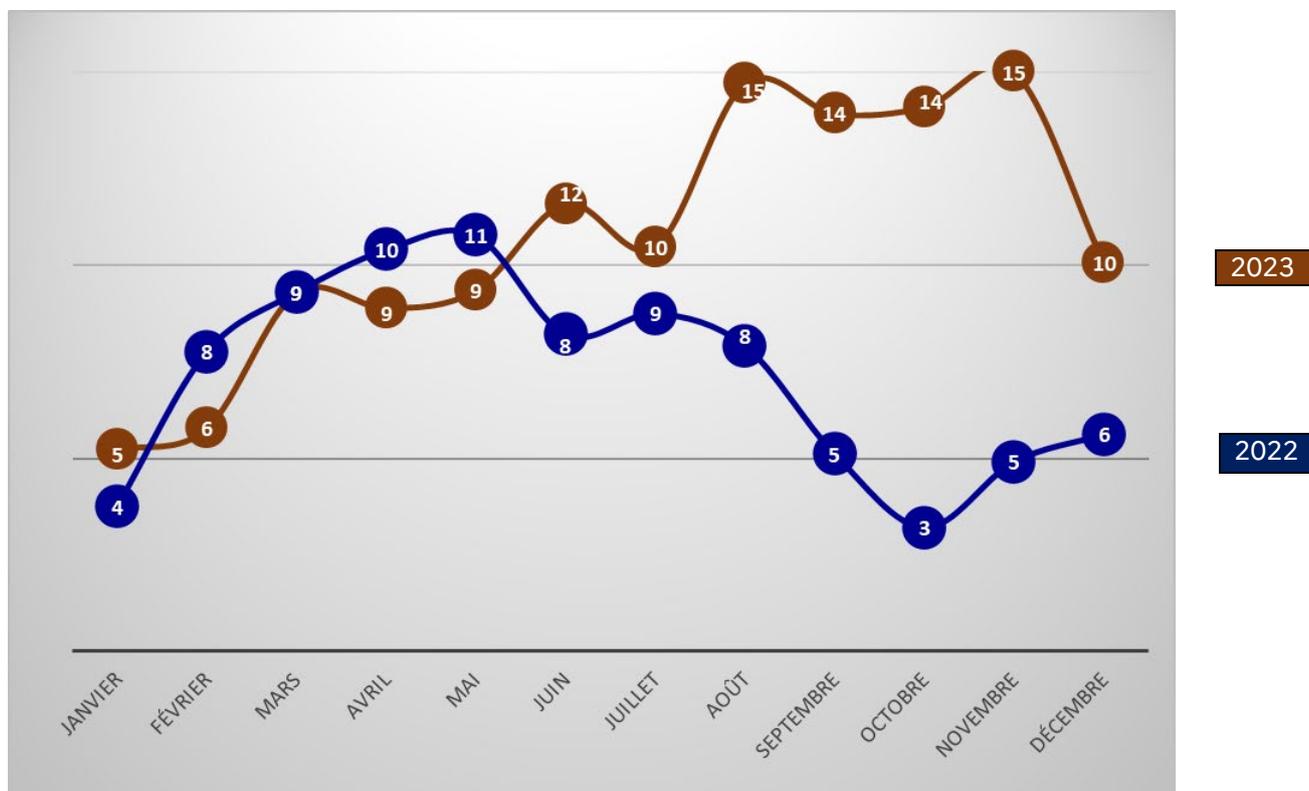


Les effectifs permanents diminuent et passent de 471 ETPT en décembre 2022 à 461 ETPT en décembre 2023 (-10 ETPT) soit - 2,2 %.



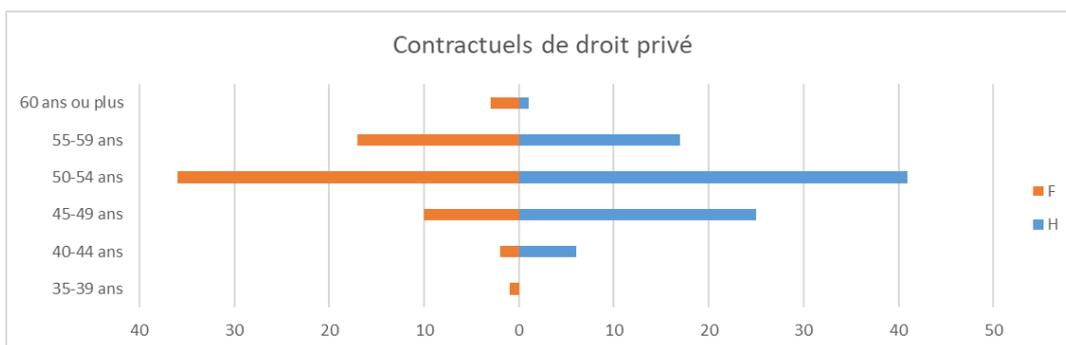
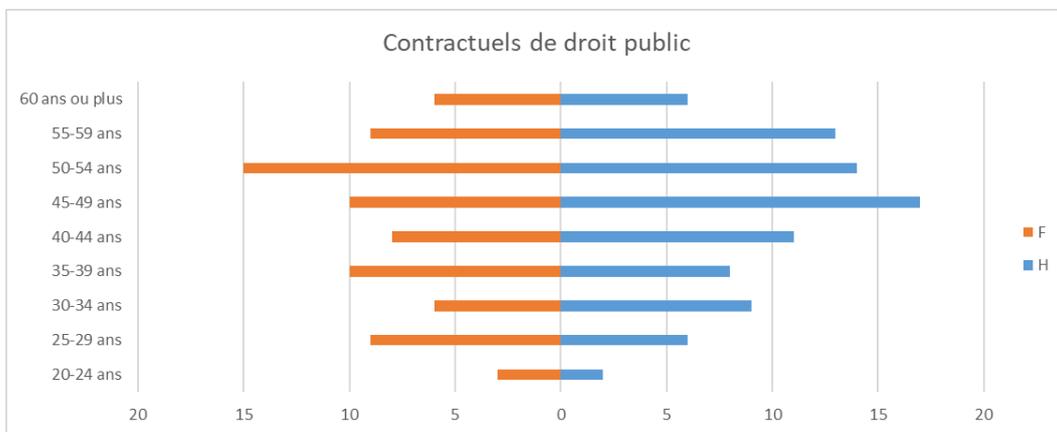
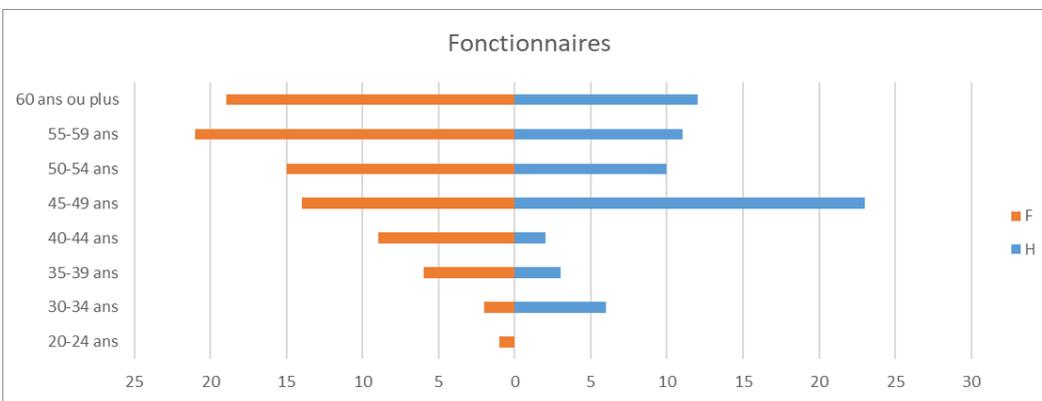
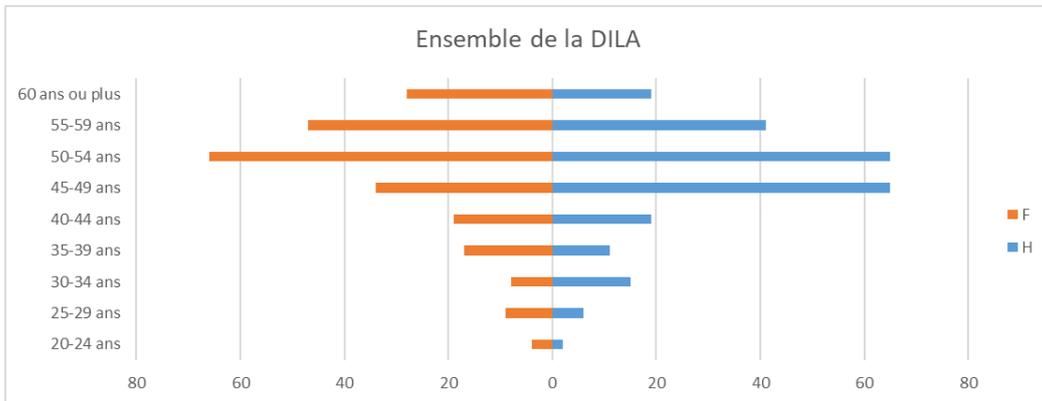
- Evolution des effectifs non permanents sur l'année 2023

Les effectifs non permanents visent les contractuels de droit public à durée déterminée de courte durée (hors emplois saisonniers) exprimés en ETPT.



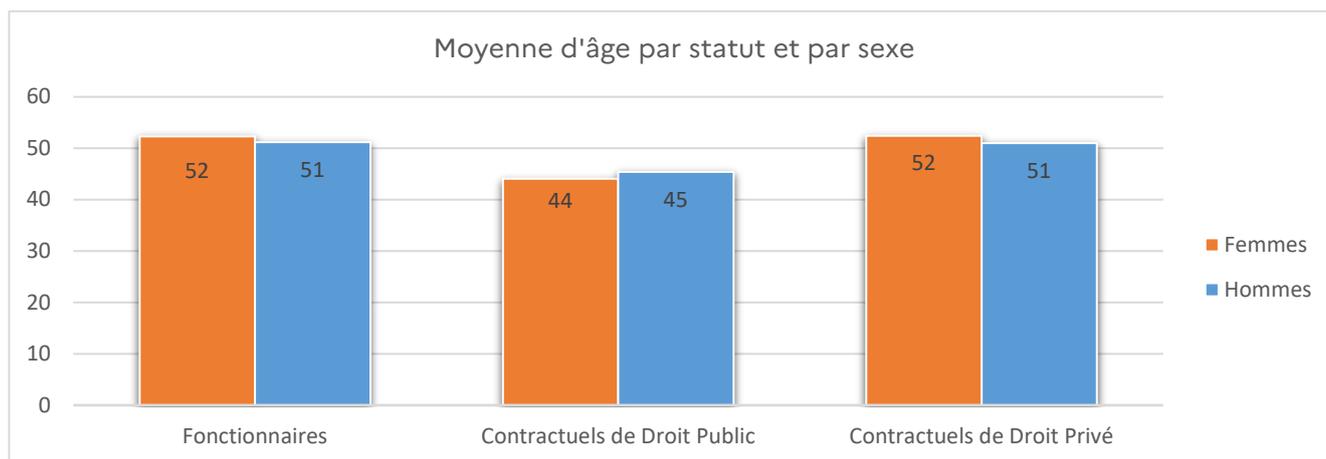
En décembre 2023, les effectifs non permanents s'élèvent à 10 ETPT contre 6 ETPT en décembre 2022 (+ 4 ETPT).

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

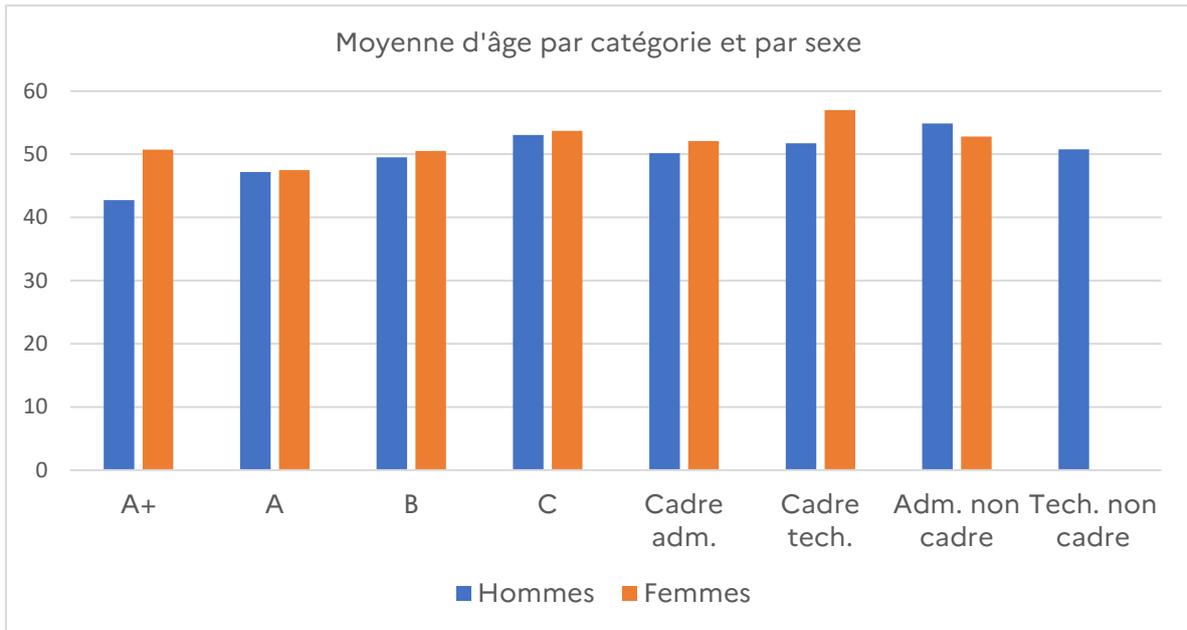


- Age moyen

Statut	Femmes	Hommes	Age moyen
Fonctionnaires	52	51	52
Contractuels de droit public	44	45	45
Contractuels de droit privé	52	51	52
Total général	50	49	50

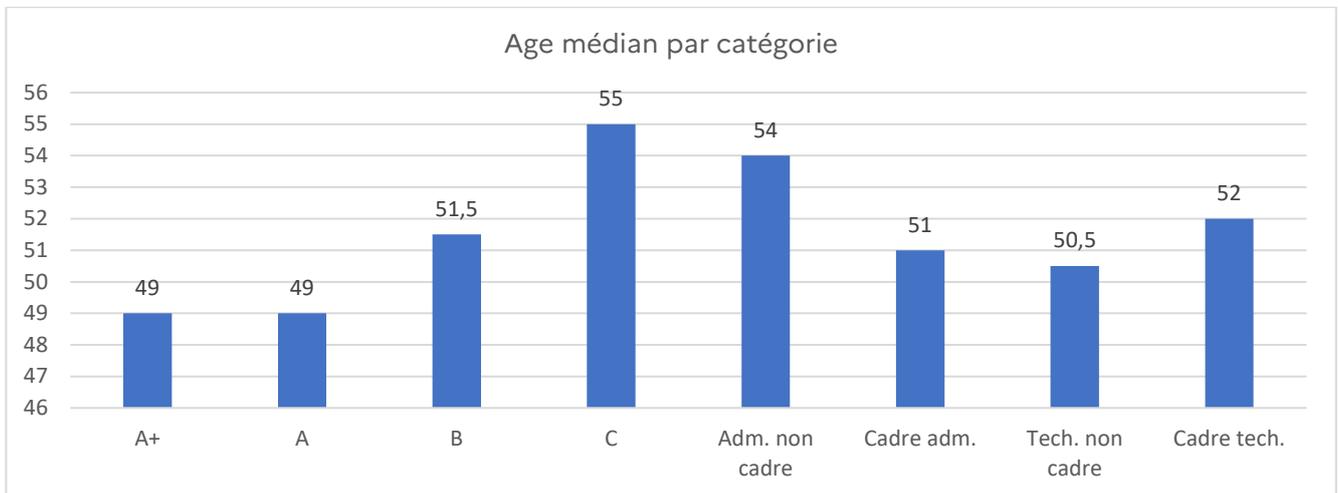


	Catégorie	Hommes	Femmes	Age moyen
Droit public	A+	43	51	48
	A	47	48	47
	B	50	51	50
	C	53	54	53
Droit privé	Cadre administratif	50	52	51
	Cadre technique	52	57	53
	Administratif non cadre	55	53	53
	Technique non cadre	51	*	51
	Total général	49	50	50



L'âge moyen des agents de la DILA reste stable par rapport à 2022. Il est nettement plus élevé que l'âge moyen dans la fonction publique d'Etat, qui est de 43 ans, et a augmenté d'un an entre 2011 et 2020¹. L'âge moyen est plus élevé pour les fonctionnaires (52 ans) et les agents de droit privé (52 ans) que pour les contractuels de droit public (45 ans).

- **Age médian**



¹ Source : DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022*, p. 93.

4. Focus sur les contractuels de droit public

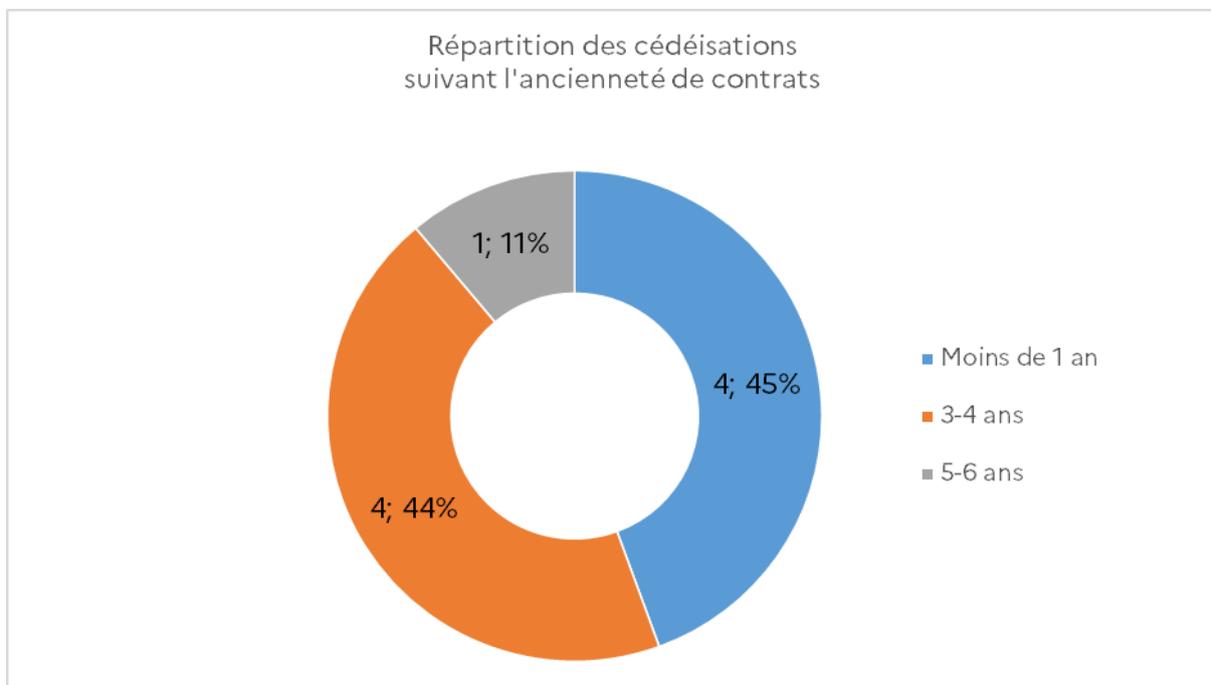
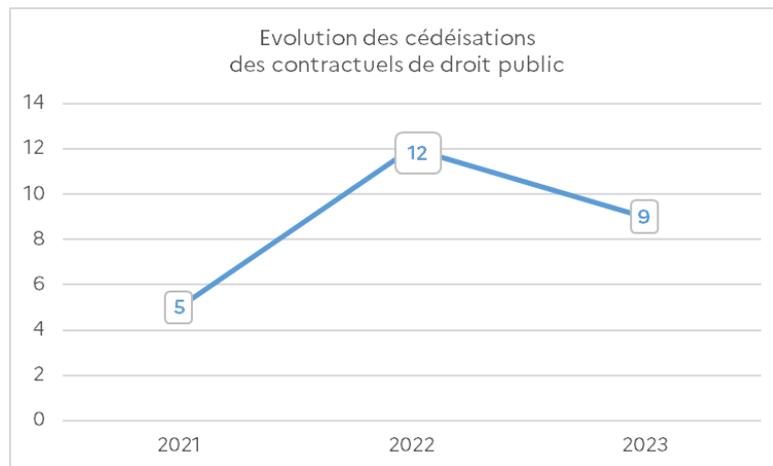
- Cédésations prononcées en 2023

Sont inclus dans les chiffres les agents contractuels recrutés directement en CDI ou dont le CDD a été transformé en CDI au cours de l'année 2023.

9 agents ont été cédésés en 2023, soit 3 de moins par rapport à 2022, dont 4 en primo-recrutement.



Année de cédésation	2021	2022	2023
Nombre de cédésations	5	12	9





- **Répartition des contractuels de droit public recrutés sur des postes permanents**

Les contractuels de droit public recrutés sur des postes permanents le sont sur le fondement des articles L. 332-1 à L. 332-7 du CGFP. Les effectifs physiques présentés ci-dessous sont ceux présents au 31 décembre 2023.

	Femmes	Hommes	Totaux
CDD	39	28	67
CDI	34	53	87
Total	73	81	154

En 2022, le nombre de contractuels sur emplois permanents était de 149, soit une augmentation de 5 effectifs physiques au 31 décembre 2023. 56 % des contractuels sur emplois permanents sont en CDI.



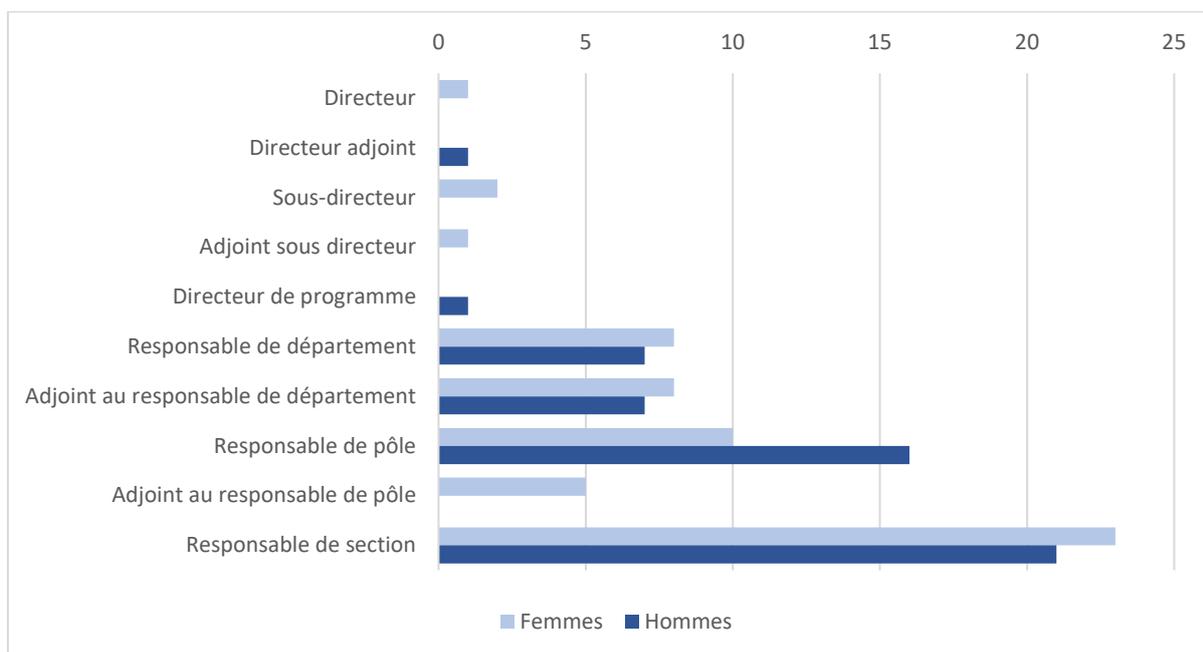
- **Répartition des contractuels de droit public recrutés sur des postes non permanents**

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

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

Types de besoins (art. L. 332-6, L. 332-7 et L. 332-22 du CGFP)	Effectif physique au 31/12/2023		
	Femmes	Hommes	Total
Remplacement temporaire d'agents absents (art. L. 332-6 du CGFP)	2	1	3
Vacance de poste temporaire (art. L. 332-7 du CGFP)	0	0	0
Accroissement temporaire (art. L. 332-22 du CGFP)	1	4	5
Total	3	5	8

5. La répartition de l'encadrement par genre



Le taux de féminisation de l'encadrement est important et réparti de la manière suivante au 31 décembre 2023 :

- Périmètre direction, responsables de département et adjoints (36 agents) :
 - 55,5 % de femmes
 - 44,5 % d'hommes
- Périmètre précédent + responsables de pôle et leurs adjoints (69 agents) :
 - 50,7 % de femmes
 - 49,3 % d'hommes
- Périmètre précédent + responsables de section (113 agents) :
 - 51,3 % de femmes
 - 48,7 % d'hommes

Pour mémoire, le taux de féminisation de l'effectif total de la DILA (hors mises à disposition) est de 49%, en légère hausse depuis 2022 (47,6%).

6. Les agents en situation de handicap

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

La DILA emploie 42 personnes en situation de handicap au 31 décembre 2023 (contre 40 au 31 décembre 2022). Le taux d'emploi de ces personnes a donc encore progressé en 2023, puisqu'il passe de 8,30 % en 2022 à 8,86 %.

Critères légaux de situation de handicap		Personne handicapée reconnue par la CDAPH et à ce titre recrutée sur contrat		Accidenté du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente de travail d'au moins 10 %		Agent inapte reclassé		Invalidité 1ère catégorie	
		F	H	F	H	F	H	F	H
Droit public	Fonctionnaires A	5	5						
	Fonctionnaires B	2	1						
	Fonctionnaires C	5	1						
	Contractuels A	2	2						
	Contractuels B	1							
	Contractuels C	1			1				
	Apprentis		2						
Total droit public		16	11	0	1	0	0	0	0
Droit privé	Cadres administratifs	3	1				1	1	
	Cadres techniques	1							
	Administratifs non cadres	1	1	1		1			
	Techniques non cadres	1	1		1				
	Total droit privé	6	3	1	1	1	1	1	0
Total		36		3		2		1	

	2021	2022	2023
Nombre de travailleurs handicapés	33	40	42
Taux d'emploi direct	6,80%	8,30%	8,86%
Contribution FIPHFP	0 €	0 €	0 €

CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT

96
recrutements

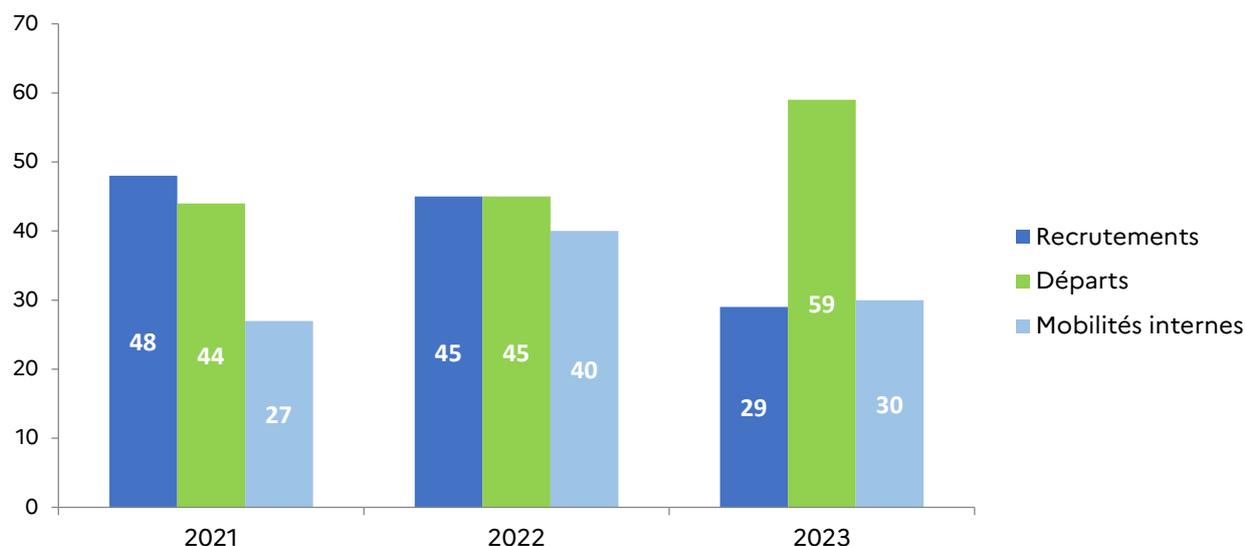
29 sur emplois
permanents

47 sur emplois
non
permanents

20 nouveaux
apprentis

46 stagiaires
accueillis

Evolution générale des mouvements de personnel sur emplois permanents



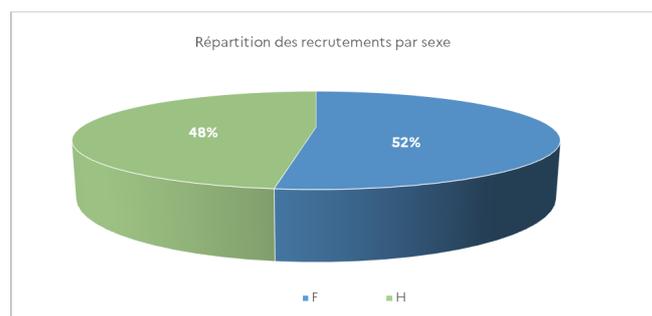
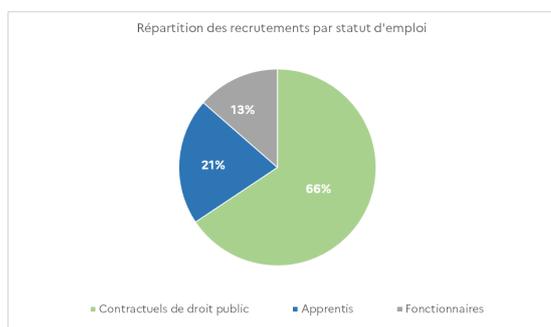
1. Les arrivées

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

En 2023, 96 agents ont été recrutés, dont :

- 29 agents sur emplois permanents répartis comme suit :
 - o 13 fonctionnaires
 - o 16 contractuels
- 47 contractuels sur emplois non permanents (remplacement, accroissements temporaires et saisonniers d'activité)
- 20 apprentis.

	Catégorie A+		Total A+	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total général		
	F	H		F	H		F	H		F	H		T		
Contractuels de droit public	0	0	0	12	10	22	4	1	5	15	21	36	31	32	63
Fonctionnaires	1	1	2	7	2	9	1	1	2	0	0	0	9	4	13
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10	20	10	10	20
Total général	1	1	2	19	12	31	5	2	7	25	31	56	50	46	96

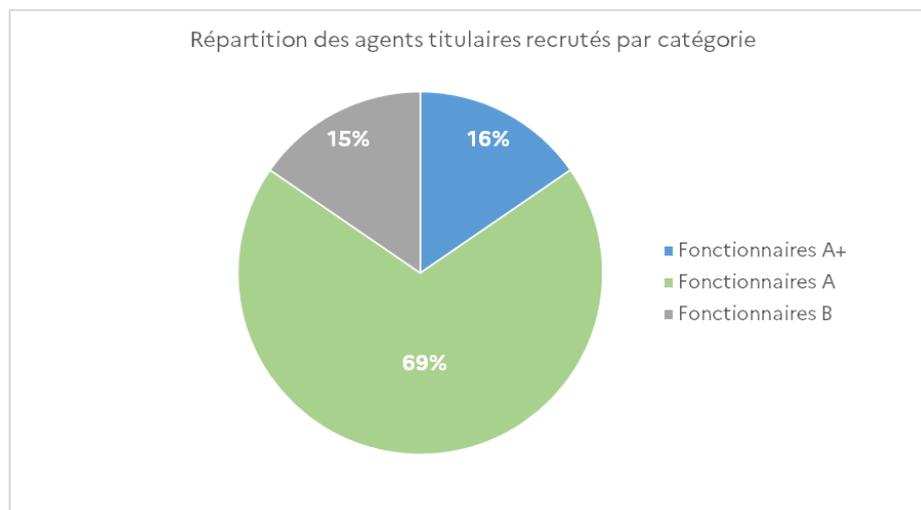


b) Agents recrutés sur emplois permanents par catégorie et par sexe

	Catégorie A+		Total A+	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Total général		
	F	H		F	H		F	H		F	H	T
Contractuels de droit public	0	0	0	8	6	14	2	0	2	10	6	16
Fonctionnaires	1	1	2	7	2	9	1	1	2	9	4	13
Total général	1	0	2	15	8	23	3	1	4	19	10	29

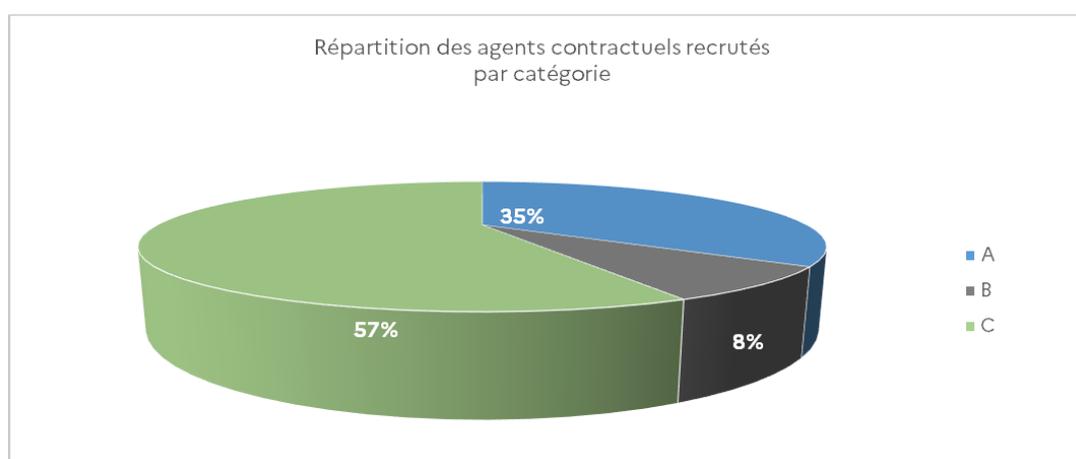
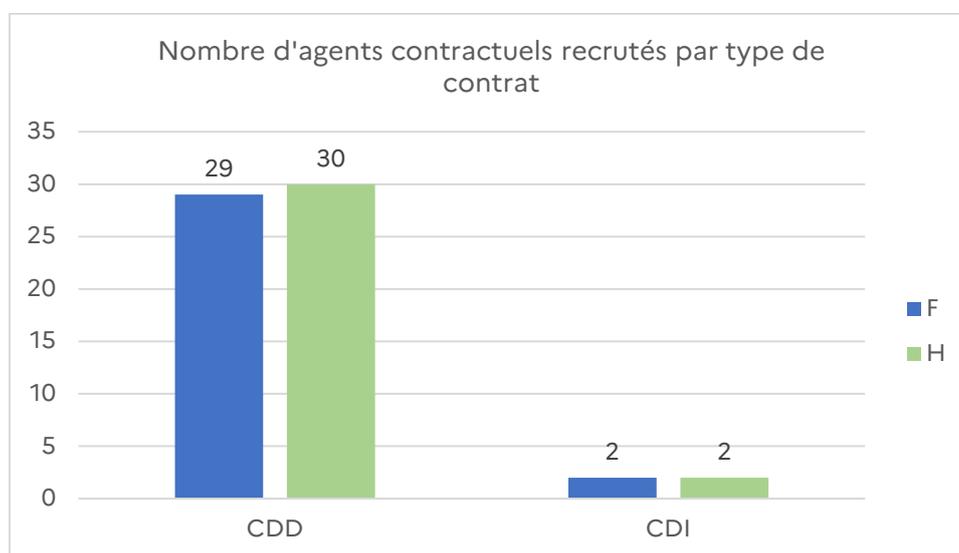
c) Agents titulaires recrutés par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	Total
A+	1	1	2
A	7	2	9
B	1	1	2
Total	9	4	13



d) Agents contractuels recrutés par type de contrat, par fondement juridique, par sexe, par catégorie et par durée

	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total général		
	F	H		F	H		F	H		F	H	T
CDD	10	8	18	4	1	5	15	21	36	29	30	59
CDD publics permanents	6	4	10	2	0	2	0	0	0	8	4	12
CDD public temporaires	4	4	8	2	1	3	15	21	36	21	26	47
CDI	2	2	4	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Total	12	10	22	4	1	5	15	21	36	31	32	63



2. Les apprentis et les stagiaires

a) Les apprentis

20 nouveaux apprentis (45 % de femmes – 55 % d’hommes) ont été accueillis au sein de la DILA pour la période scolaire 2023-2024 dans les métiers de la communication, du numérique, de l’informatique, de l’édition, de l’impression et des ressources humaines. Parmi ces 20 nouveaux apprentis, 1 est reconnu travailleur handicapé.

Le tableau ci-dessous présente les niveaux de formation de ces apprentis :

Niveau 4 : diplôme de niveau BAC, brevet de technicien ou brevet professionnel	1
Niveau 5 : diplôme de niveau bac +2	5
Niveau 6 : diplôme de niveau bac +3 ou 4	1
Niveau 7 : diplôme de niveau bac +5 à +7	13

Les 20 apprentis ont été affectés sur les postes suivants :

Département	Intitulé de l'offre
DIL	Développement web et applicatif
DSIEG	Assistant chef de projet annonces économiques
DEDP	Assistant d’édition pour Doc en poche et FAC
DEDP	Community manager
D2S	Automatisation des tests et participation aux campagnes de tests fonctionnelles
DRH	Gestionnaire des ressources humaines
AC	Gestionnaire comptable (deux apprentis)
DI	Fabricant
DI	Technicien maintenance informatique industrielle
DI	Brocheur
DRH	Apprenti en pilotage masse salariale
DRH	Apprenti en droit social ou droit public
DSIAN	Apprenti en accessibilité numérique
DSIAN	Assistance MOA et développeur sur le site service-public.fr
DSIEG	Assistant Chef de projet données (BIG DATA) Data Scientist
DIS	Technicien Support de Proximité
DIAM	Rédacteur web pour l’actualité Service-Public.fr
DEDP	Concepteur graphique
DEDP	Rédacteur WEB
DSIAN	Assistant MOA et développeur sur le site vie-publique.fr

Au total, 27 apprentis sont accueillis sur la période 2023 à 2024 dans 14 départements de la DILA (48,2 % de femmes – 51,8 % d’hommes).

Département	Nombre d'apprentis
DSIEG	2
DSIAN	3
DIS	3
D2S	1
CAPNOR	1
TOTAL SDSI	10
DEDP	4
DIAM	2
DI	4
CAI	0
DIRE	0
TOTAL SDPP	10
DLIS	1
DRH	2
DAF	1
AC	2
TOTAL SG	6
DIRECTION	1
TOTAL GENERAL	27



b) Les stagiaires

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

La DILA a accueilli 46 stagiaires en 2023 répartis dans tous les secteurs d'activité (50 % de femmes et 50 % d'hommes) dont :

- 3 collégiens de troisième scolarisés en réseau d'éducation prioritaire renforcée qui ont effectué un stage d'observation au sein de la DILA
- 2 visiteurs externes, en situation de handicap, ont été accueillis, le jeudi 23 novembre 2023, dans le cadre du Duoday au sein de la DILA

	Stages non rémunérés						Stagiaires rémunérés						Total	
	Nombre de stagiaires			Durée des stages (en mois)			Nombre de stagiaires			Durée des stages (en mois)			Stagiaires	Durée des stages
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
2021	6	25	31	3	18	21	9	11	20	25	26	51	51	72
2022	20	21	41	14	14	28	1	9	10	3	24	27	51	54
2023	16	19	35	7	6	13	7	4	11	19	12	31	46	44

CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS

30 agents
ayant
bénéficié
d'une mobilité
interne

9 agents
accompagnés
en mobilité et
carrière

12
fonctionnaires
promus

5 agents de
droit privé
promus

59 agents
permanents
ayant quitté la
DILA

1. La mobilité

a) Les mobilités internes

En 2023, 30 agents ont changé d'affectation en interne, contre 34 en 2022.

		2023	
		F	H
Droit public	Fonctionnaires A+	1	0
	Fonctionnaires A	7	2
	Fonctionnaires B	3	1
	Fonctionnaires C	0	0
	Contractuels A	2	3
	Contractuels B	0	1
	Contractuels C	0	0
	Total	13	7
Droit privé	Cadres administratifs	3	3
	Cadres techniques	1	1
	Administratifs non cadres	0	0
	Techniques non cadres	2	0
	Total	6	4
	Total général	30	

En 2023, 2 salariés de la SACIJO ont rejoint les départements de la DILA dans le cadre de la mutualisation (1 au DI et 1 au DIAM).



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

	2021	2022	2023
Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	40	36	37
Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	1399	799	720
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de la publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat titulaire externe au périmètre	8	12	11
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de la publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat contractuel externe au périmètre	24	33	15
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de la publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat titulaire interne au périmètre	0	1	3
Nombre de postes pourvus au cours de l'année à la suite de la publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant par un candidat contractuel interne au périmètre	0	0	4

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

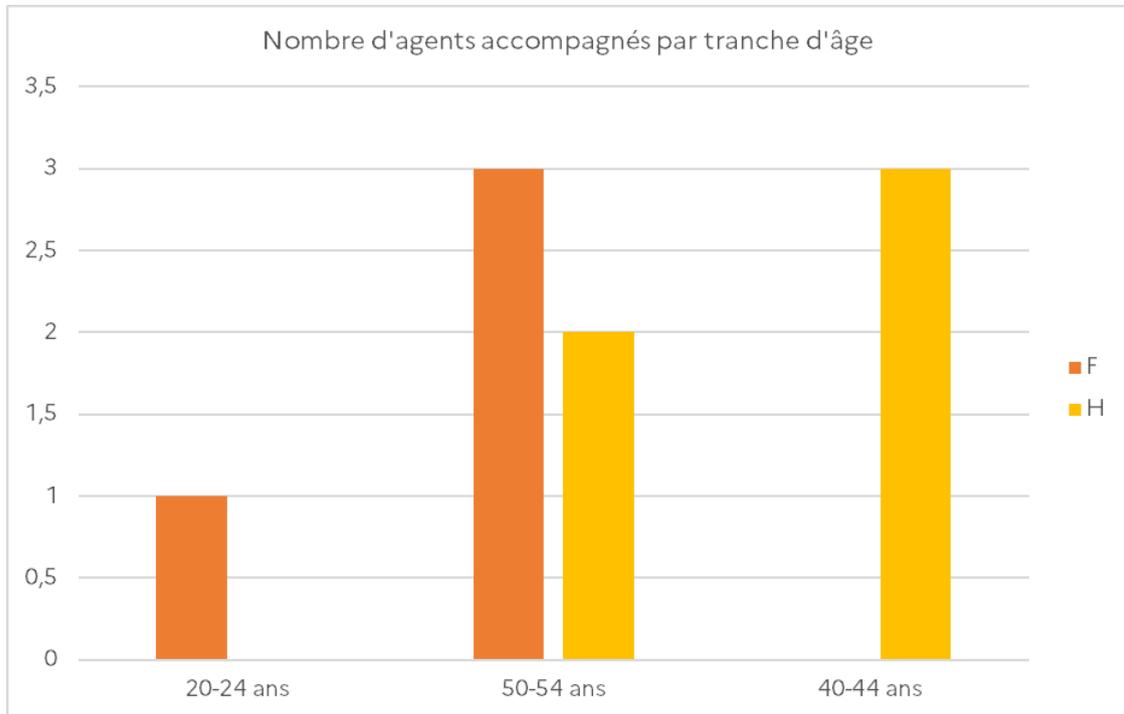
b) L'accompagnement en mobilité et carrière

Au sein du département des ressources humaines, cinq agents exercent un rôle de conseiller en évolution professionnelle (CEP). L'objectif est de faire un point sur sa carrière, de clarifier un projet d'évolution professionnelle, de préparer une candidature pour un nouveau poste, de réfléchir aux concours de la fonction publique, etc. Il s'agit d'accompagner au mieux les agents qui le souhaitent dans leur projet d'évolution professionnelle. En 2023, neuf agents ont été accompagnés dans ce cadre.

Par ailleurs, trois agents issus de l'imprimerie ont été affectés tout au long de l'année 2022 au département des ressources humaines, afin d'être accompagnés de manière plus personnalisée dans leur projet de reconversion professionnelle. Sur ces trois agents, deux ont pu intégrer un nouveau service et un est toujours accompagné par le département des ressources humaines.

	Femmes				Total Femmes	Hommes		Total Hommes	Total général
	A	C	ANC	Apprenti		A	CAD		
Préparation à l'entretien de recrutement		1	1		2				2
Souhait de mobilité	1				1	2		2	3
Recherche d'emploi				1	1				1
Echange sur l'orientation de carrière						1	2	3	3
Total général	1	1	1	1	4	3	2	5	9

	Femmes				Total Femmes	Hommes		Total Hommes	Total général
	A	C	ANC	Apprenti		A	CAD		
20-24 ans				1	1				1
50-54 ans	1	1	1		3		2	2	5
40-44 ans						3		3	3
Total général	1	1	1	1	4	3	2	5	9



2. Les promotions et avancements

a) Les promotions des fonctionnaires

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

Au titre de l'année 2023, 4 agents ont été promus. 7 fonctionnaires avaient été promus en 2022.

Examen professionnel	Nombre d'agents promus	
	F	H
Examen professionnel pour le grade d'attaché principal d'administration	1	1
Examen professionnel pour le grade d'attaché d'administration		
Examen professionnel pour le grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1	
Examen professionnel pour le grade de secrétaire administratif de classe supérieure		
Examen professionnel pour le grade de secrétaire administratif de classe normale		1
Total	2	2

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

Au titre de l'année 2023, le nombre de promotions est de 8 (5 femmes et 3 hommes), soit une stabilisation par rapport à 2022 (7 promotions – 4 hommes et 3 femmes).

	Promotions de grades ou de corps	Nombre d'agents promus	
		F	H
Catégorie A	Attaché d'administration hors classe - échelon spécial		
	Attaché d'administration hors classe	1	
	Attaché principal d'administration	1	1
	Attaché d'administration	1	
	Total catégorie A	3	1
Catégorie B	Secrétaire administratif classe exceptionnelle		
	Secrétaire administratif classe supérieure		1
	Secrétaire administratif classe normale		
	Total catégorie B	0	1
Catégorie C	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	1	1
	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe		
	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe		
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe		1
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe		
	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe		
	Total catégorie C	1	2

b) Les promotions des agents de droit privé

- **Promotions 2023 des employés administratifs non cadres avec changement de niveau et/ou avec changement d'emploi**

En 2023, le nombre de promotions des employés administratifs non cadres (2) est en légère diminution par rapport à 2022 (3 promotions).

	Promus à un niveau supérieur même emploi						Promus à un niveau supérieur avec changement d'emploi						Total
	Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Niveau 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Niveau 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2

- **Nominations 2023 des cadres administratifs avec changement de filière**

En 2023, 3 cadres administratifs ont bénéficié d'un changement de filière, contre 4 en 2022.

	Assistant chargé de doc. juridique		Sous-chef		Chef-adjoint		Cadre informaticien		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Assistant chargé d'administration	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Assistant chargé de doc. juridique	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Sous-chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef-adjoint/Chargé de mission	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre informaticien	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	0	0	2	0	0	0	1	0	3

- **Nominations 2023 avec changement de catégorie**

En 2023, aucun agent n'a changé de catégorie, contre 5 en 2022.

	Employé adm. non cadre		Cadre administratif		Technique non cadre		Cadre technique		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Technique non cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employé administratif non cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

3. Les départs

- Répartition des départs par motifs, par statut et par sexe en ETP

Motif de départ	Femmes			Total Femmes	Hommes			Total Hommes	Total général
	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé		Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé		
CAVA* 1 et 2			8	8			11	11	19
Rupture anticipée initiative salarié		3		3		3		3	6
Fin de CDD		6		6		8		8	14
Fin de détachement Fonctionnaires					3			3	3
Invalidité 2ème catégorie			1	1					1
Départ en retraite	1		2	3	4		9	13	16
Total général	1	9	11	21	7	11	20	38	59

* Cessation Anticipée Volontaire d'Activité

- Focus sur les départs en retraite



	Femmes	Hommes	Moyenne d'âge
Droit public	65,0	66,8	66,4
Droit privé	61,0	60,3	60,6
Moyenne d'âge	63,0	63,5	63,5

Au total, sur l'année 2023, 16 agents sont partis en retraite (contre 14 en 2022) avec un âge moyen de 63,5 ans (contre 63,6 ans en 2022).

CHAPITRE 4 : LES FORMATIONS

479 K€ de
dépenses de
formation

646 K€ pour
l'apprentissage

78 % d'agents
formés

254 actions de
formation

1 516 jours de
formation

A titre liminaire, il est précisé que ne sont repris dans le RSU que les principaux éléments de bilan en matière de formation, un bilan complet du plan de développement des compétences ayant été présenté plus tôt dans l'année aux instances de dialogue social.

Pour l'année 2023, 78% des effectifs de la DILA ont suivi une formation (soit 426 agents), ce qui représente 254 actions de formation pour un coût total de 479 520 euros.

Après les années marquées par la crise sanitaire du Covid 19, l'année 2023 a permis de consolider un rythme classique au niveau de la mise en œuvre des formations avec une reprise accrue des sessions en présentiel (84 % des formations suivies en 2023). L'année 2023 s'est caractérisée par le maintien d'une forte demande des départements pour la mise en place de formations collectives.



	2021	2022	2023
Nombre d'actions de formation	234 actions de formation	213 actions de formation	254 actions de formation
Nombre de jours de formation	1 428 jours de formation	1 687 jours de formation	1 516 jours de formation
Nombre de jours de formation en moyenne par stagiaire	3 jours	4 jours	4 jours de formation
Nombre d'actions de formation en moyenne par agent	3 actions	2 actions	4 actions
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation	449 agents	450 agents	426 agents

1. Les dépenses de formation



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

Répartition du budget	Budget alloué	Coût direct (dont frais de stage)	Coût indirect (salaires, allocations formations)	Coût total
Plan de développement des compétences	499 000 €	468 098 €	485 686 €	953 784 €
CPF	36 000 €	11 422 €	16 432 €	27 854 €
Apprentissage	260 000 €	268 222 €	377 891 €	646 113 €
Total	795 000 €	747 742 €	880 009 €	1 627 751 €

	Budget formation alloué (en euros)	Nombre d'agents au 31/12 de l'année N	Budget par agent (en euros)
2021	546 000	552	989
2022	550 000	558	986
2023	535 000	549	974

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

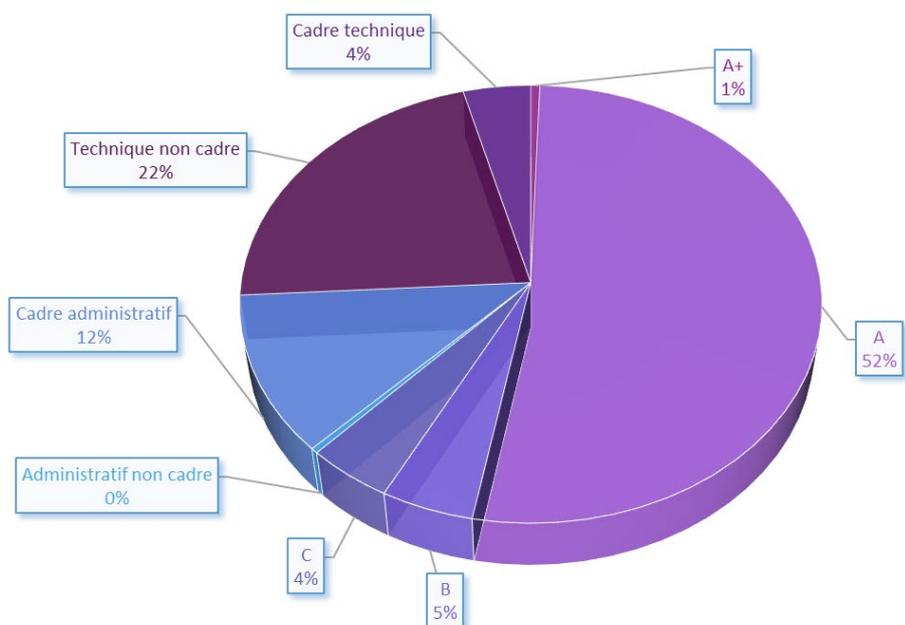


	Coût moyen d'un stage (TTC)	Durée moyenne d'un stage
2021	336 €	9 heures
2022	376 €	10 heures
2023	449 €	10 heures

Le coût moyen d'un stage reste stable par rapport à 2022, mais reste inférieur à 2020, compte tenu de la mise en place accrue de formations collectives.

c) La répartition des dépenses de formation

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



	Catégorie	Femme	Homme	Total général
Droit public	A+	2 433	191	2 624
	A	122 603	128 557	251 160
	B	15 261	7 358	22 619
	C	3 629	17 320	20 949
Droit privé	Administratif non cadre	1 684	74	1 758
	Cadre administratif	34 622	21 498	56 120
	Technique non cadre	9 568	94 953	104 521
	Cadre technique	552	19 217	19 769
	Total général	190 352	289 168	479 520

Les sessions de formations dédiées à la maintenance industrielle et bâtementaire se sont poursuivies en 2023 pour le DLIS et le DI et ont bénéficié à 8 stagiaires : 6 provenant du DLIS et 2 provenant du DI. Il s'agit des formations « électricité et mécanique », « mécanique » et « électricité niveaux 1 à 3 » de l'AFORP.

Au cours de l'année 2022, un effort particulier a été porté sur les formations constructeurs au bénéfice des agents du département de l'imprimerie. Cette dynamique a perduré en 2023 avec l'organisation de plusieurs formations : machine Prima, machine Acoro, plieuse, pelliculeuse, presse Manroland. Ce sont au total 28 stagiaires qui ont pu prendre part à ces sessions.

Des ateliers de co-développement ont également été mis en place en 2023 : l'un pour des managers encadrant des agents en situation de handicap et l'autre pour des managers travaillant dans le domaine de la relation usagers. Au regard des premiers résultats, de nouvelles thématiques pourront être proposées aux managers courant 2024.

La formation « Les rituels RH », animée en interne par les équipes du DRH, a été relancée au 1^{er} semestre 2023. Cette session a été l'occasion de réunir près d'une vingtaine de managers issus des trois sous-directions et de tous les statuts.

2. La répartition des agents formés

Répartition par catégorie professionnelle au 31 décembre 2023							
		Femmes		Hommes		Effectifs total formés	% du total
		Effectifs formés	%	Effectifs formés	%		
Droit public	Fonctionnaires A+	5	63	3	38	8	2
	Fonctionnaires A	40	57	30	43	70	16
	Fonctionnaires B	12	63	7	37	19	4
	Fonctionnaires C	5	38	8	62	13	3
	Contractuels A	60	47	68	53	128	30
	Contractuels B	6	86	1	14	7	2
	Contractuels C	3	60	2	40	5	1
	Fonctionnaires mis à disposition	28	60	19	40	47	11
	Apprentis	5	56	4	44	9	2
	Total	164	54	142	46	306	72
Droit privé	Cadres techniques	2	22	7	78	9	2
	Techniciens non cadres	4	12	29	88	33	8
	Cadres administratifs	36	60	24	40	60	14
	Administratifs non cadres	14	78	4	22	18	4
	Total	56	47	64	53	120	28
Total tous statuts confondus		220	52	206	48	426	100

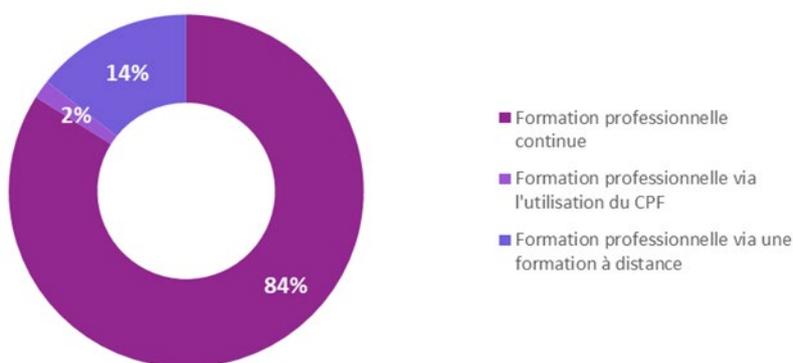
3. La répartition par nature et type de formations

A titre liminaire, il convient de préciser que le total mentionné par formation correspond non pas à l'effectif d'agents formés (426), mais au nombre de stagiaires (641). Un stagiaire désigne un agent participant à une formation. Lorsqu'un agent bénéficie de deux formations dans l'année, on compte deux stagiaires (Exemple : 1 agent a participé à la formation « Egalité/diversité » et « Word initiation », on compte 2 stagiaires).

- Répartition par nature de formations

Nature de la formation	Nombre de stagiaires
Formation professionnelle continue	538
Formation professionnelle via l'utilisation du CPF	11
Formation professionnelle via une formation à distance	92
Total général	641

Répartition par nature de formations

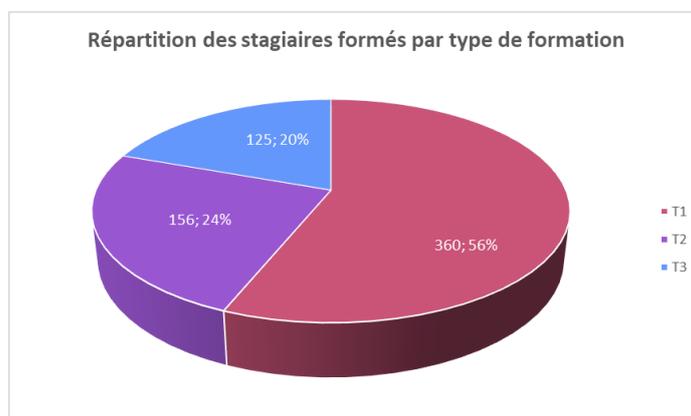


		Nombre de formations professionnelles continues	Nombre de formations professionnelles via l'utilisation du CPF	Nombre de formations professionnelles via une formation à distance	Total général
Femme		285	5	54	344
Droit public	A+	8	0	2	10
	A	162	4	34	200
	B	33	0	7	40
	C	16	0	2	18
Droit privé	Cadre administratif	48	0	4	52
	Cadre technique	2	0	0	2
	Administratif non cadre	13	1	2	16
	Technique non cadre	3	0	3	6
Homme		253	6	38	297
Droit public	A+	3	0	0	3
	A	137	4	31	172
	B	23	2	2	27
	C	16	0	0	16
Droit privé	Cadre administratif	29	0	5	34
	Cadre technique	9	0	0	9
	Administratif non cadre	4	0	0	4
	Technique non cadre	32	0	0	32
Total général		538	11	92	641

- Répartition par type de formations

T1 = Formation dans le cadre d'une adaptation immédiate à l'emploi
 T2 = Adaptation à l'évolution prévisible de leur métier
 T3 = Acquisition de nouvelles qualifications

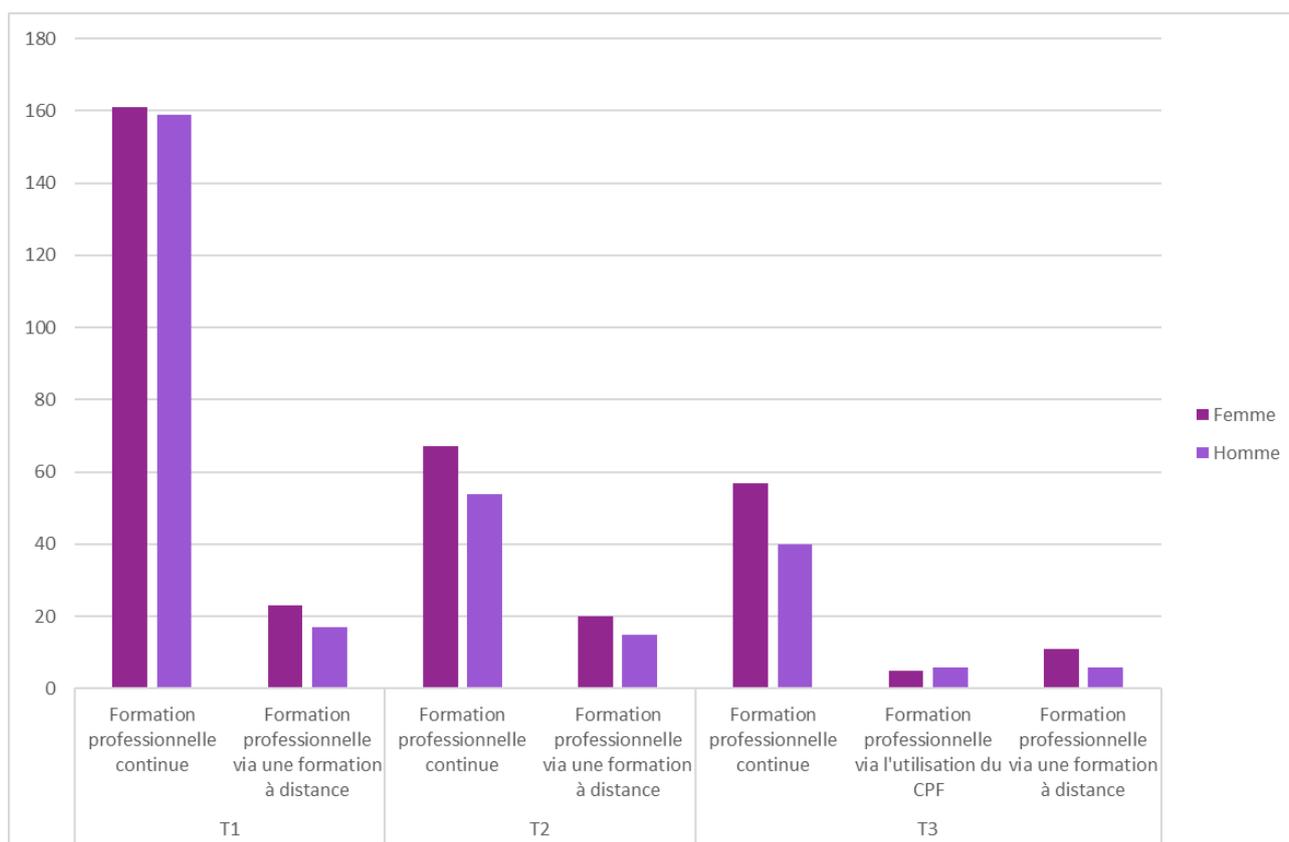
Type de formation	Nombre d'agents
T1	360
T2	156
T3	125
Total général	641



		T1	T2	T3	Total général
Nombre de femmes		184	87	73	344
Droit public	A+	7	0	3	10
	A	78	87	35	200
	B	33		7	40
	C	11	0	7	18
Droit privé	Cadre administratif	37	0	15	52
	Cadre technique	2	0	0	2
	Administratif non cadre	10	0	6	16
	Technique non cadre	6	0	0	6
Nombre d'hommes		176	69	52	297
Droit public	A+	2	0	1	3
	A	73	69	30	172
	B	21	0	6	27
	C	15	0	1	16
Droit privé	Cadre administratif	25	0	9	34
	Cadre technique	7	0	2	9
	Administratif non cadre	3	0	1	4
	Technique non cadre	30	0	2	32
Total général		360	156	125	641

- Répartition par nature et type de formations et par sexe

Type et nature de formations	Femme	Homme	Total
T1	184	176	360
Formation professionnelle continue	161	159	320
Formation professionnelle via une formation à distance	23	17	40
T2	87	69	156
Formation professionnelle continue	67	54	121
Formation professionnelle via une formation à distance	20	15	35
T3	73	52	125
Formation professionnelle continue	57	40	97
Formation professionnelle via l'utilisation du CPF	5	6	11
Formation professionnelle via une formation à distance	11	6	17
Total général	344	297	641



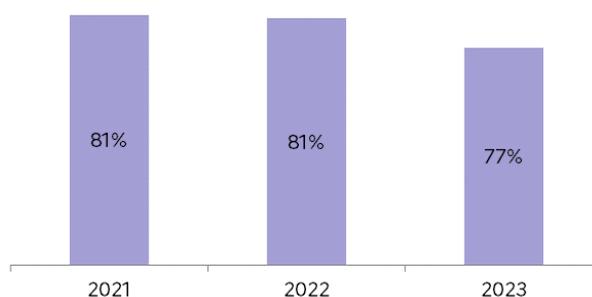


4. Evolution sur trois ans

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

Année	2021	2022	2023
Pourcentage	81%	81%	78%
Effectif dont MAD	552	558	549

Agents ayant suivi au moins une formation



La proportion d'agents ayant effectué au moins une formation est en légère baisse en 2023 par rapport à 2022.



- Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation

		18-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		60+		Total	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Droit public	Fonctionnaires A+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
	Fonctionnaires A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
	Fonctionnaires B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
	Fonctionnaires C	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
	Contractuels A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
	Contractuels B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
	Contractuels C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
	Fonctionnaires MAD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Droit privé	Cadres techniques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
	Techniciens non cadres	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	
	Cadres administratifs	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
	Administratifs non cadres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
	Total	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	
Total général		0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	3	

Parmi les agents effectivement présents dans les effectifs (sans absence longue) entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2023, 3 agents n'ont suivi aucune formation sur cette période (pour mémoire, cela concernait 8 agents sur la période 2020-2022).

5. Congés de formation et CPF

Aucun congé de formation ou pour validation des acquis de l'expérience (VAE) n'a été demandé en 2023. En revanche, 3 bilans de compétences ont été effectués sur cette année.

Quant au Compte Personnel de Formation (CPF), il s'est substitué au DIF depuis 2017 dans la fonction publique. Il est mis en place automatiquement, pour tous les actifs, dès l'entrée dans la vie active et jusqu'au départ en retraite. Il permet d'accéder à toute action de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

L'année 2023 (2 campagnes en avril et en octobre) a été marquée par une hausse conséquente des demandes d'utilisation du CPF (11 demandes instruites en 2023 contre 6 en 2022) :

Type de formation	Liste des formations	Nombre
Diplôme/certificat	Coach professionnel	1
Diplôme/certificat	Technicien supérieur des systèmes et réseaux	1
Diplôme/certificat	Certification en langue française	1
Diplôme/certificat	Diplôme de Sophrologue	1
Diplôme/certificat	Certification « LEGO serious play »	2
Autre	Bilan de compétence	3
Autre	Cours d'anglais du sport	1
Autre	Permis de conduire	1
Total		11

CHAPITRE 5 : LA REMUNERATION

43,5 M€ de masse
salariale

4 865 € de rémunération
nette mensuelle moyenne

1. La masse salariale

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

Année	Montant brut des salaires dans le périmètre du plafond d'emploi
2021	42 169 175 €
2022	42 473 543 €
2023	43 519 144 €

2. La rémunération globale des agents

a) Rémunérations moyennes brutes annuelles (en euros)



		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Droit public	Femmes	45 363	47 639	46 283	49 006	49 636	51 082	53 330	55 224	56 801	57 632	56 844	58 432	58 937
	Hommes	51 367	54 641	53 676	55 399	56 143	56 640	58 165	59 598	59 954	60 833	62 149	62 827	65 090
	Moyenne totale	48 017	49 389	50 844	51 871	52 659	53 836	55 804	57 533	58 513	59 309	59 533	60 664	61 969
	Variation 2011/2023			5,9%	8,0%	9,7%	12,1%	16,2%	19,8%	21,9%	23,5%	24,0%	26,3%	29,1%
	Variation annuelle		2,9%	2,9%	2,0%	1,5%	2,2%	3,7%	3,1%	1,7%	1,4%	0,4%	1,9%	2,2%
Droit privé	Femmes	52 131	57 695	55 658	58 915	61 128	60 496	61 331	64 103	64 098	64 065	64 996	66 278	69 510
	Hommes	63 670	67 448	62 560	66 793	67 285	68 897	70 961	71 472	69 049	69 777	70 435	71 736	75 574
	Moyenne totale	59 238	60 528	62 514	63 563	64 784	65 505	66 968	68 351	66 925	67 352	68 062	69 420	73 005
	Variation 2011/2023			5,5%	7,3%	9,4%	10,6%	13,0%	15,4%	13,0%	13,7%	14,9%	17,2%	23,2%
	Variation annuelle		2,2%	3,3%	1,7%	1,9%	1,1%	2,2%	2,1%	-2,1%	0,6%	1,1%	2,0%	5,2%

L'écart de rémunération moyenne en 2023 entre les agents de droit public et les agents de droit privé est en légère augmentation par rapport à celui constaté en 2022 (8 756 euros en 2022 contre 11 036 euros en 2023). A noter que cette comparaison doit être interprétée avec précaution dans la mesure où elle porte sur des populations d'ancienneté et d'emplois différents.

L'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes de droit public est de 10,4 % en faveur des hommes, il est en augmentation par rapport à 2022 (7,5 %).

L'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes de droit privé est de 8,7 % en faveur des hommes, il est en légère augmentation par rapport à 2022 (7,6 %).

- **Hierarchie des rémunérations moyennes brutes annuelles**

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

2021	3,43
2022	3,20
2023	3,30

L'écart entre 2023 et 2022 a augmenté de 3,12 %.

Montant global des dix rémunérations nettes annuelles les plus élevées :

	Masse salariale	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
2021	1 134 383	4	6
2022	1 113 462	4	6
2023	1 143 011	5	5

b) Rémunérations moyennes brutes mensuelles (en euros)

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

	2021			2022			2023		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Fonctionnaires									
Femmes	5 804	3 665	3 364	5 960	3 804	3 448	5 911	3 818	3 593
Hommes	5 775	3 592	3 363	5 925	3 622	3 507	6 201	3 760	3 628
Moyenne totale	5 792	3 631	3 364	5 945	3 732	3 479	6 036	3 799	3 612
Contractuels (emplois permanents)									
Femmes	4 820	3 125	2 726	4 873	3 232	2 908	4 922	*	*
Hommes	5 746	3 431	3 139	5 637	3 116	2 903	5 731	*	*
Moyenne totale	5 390	3 156	2 854	5 321	3 203	2 906	5 384	*	*

	2021		2022		2023	
	Cadres	Non-cadres	Cadres	Non-cadres	Cadres	Non-cadres
Techniques						
Femmes	6 730	4 889	6 692	4 592	*	*
Hommes	8 065	5 313	8 161	5 514	8 247	5 852
Moyenne totale	7 827	5 265	7 885	5 412	*	*
Administratifs						
Femmes	5 993	4 270	6 195	4 312	6 436	4 499
Hommes	6 560	4 537	6 531	4 211	6 691	4 326
Moyenne totale	6 210	4 362	6 333	4 276	6 547	4 447

Les écarts de rémunération les plus importants entre les femmes et les hommes concernent les cadres techniques de droit privé.

- Rémunérations moyennes brutes mensuelles par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	Total général
A+	10 459	9 015	9 802
A	4 830	5 500	5 176
B	3 177	3 638	3 305
C	2 211	2 238	2 225
Cadre administratif	6 123	6 659	6 351
Cadre technique	*	8 103	*
Administratif non cadre	4 341	4 323	4 336
Technique non cadre	*	5 822	*
Total général	4 538	5 173	4 866

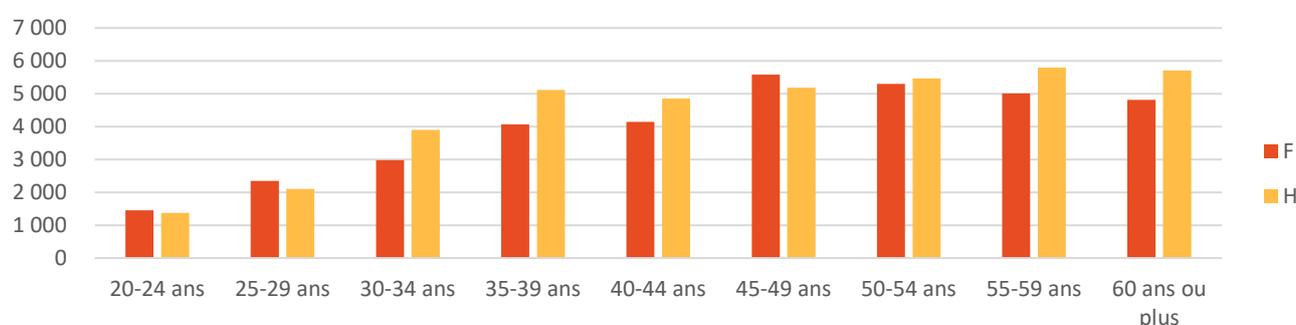
- Rémunérations moyennes brutes mensuelles par catégorie, âge moyen et sexe

	2021			2022			2023			
	Salaire moyen mensuel brut	Age moyen par catégorie et par genre	Age moyen par statut	Salaire moyen mensuel brut	Age moyen par catégorie et par genre	Age moyen par statut	Salaire moyen mensuel brut	Age moyen par catégorie et par genre	Age moyen par statut	
Droit public	Fonctionnaires									
	F	4 900	52	5 056	53	5 107	52	48		
	H	4 700	52	4 913	52	5 186	51			
	Contractuels de droit public									
	F	4 474	45	4 623	45	4 669	44			
	H	5 652	46	5 518	46	5 623	45			
Droit privé	Cadres administratifs									
	F	5 993	52	6 195	52	6 436	52	52		
	H	6 560	49	6 531	50	6 691	50			
	Non-cadres administratifs									
	F	4 270	51	4 312	52	4 499	53			
	H	4 537	54	4 211	55	4 326	55			
	Cadres techniques									
	F	6 730	55	6 692	56	*	*			
	H	8 065	51	8 161	52	8 247	52			
	Non-cadres techniques									
	F	4 889	50	4 592	51	*	*			
	H	5 313	50	5 514	51	5 852	51			

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

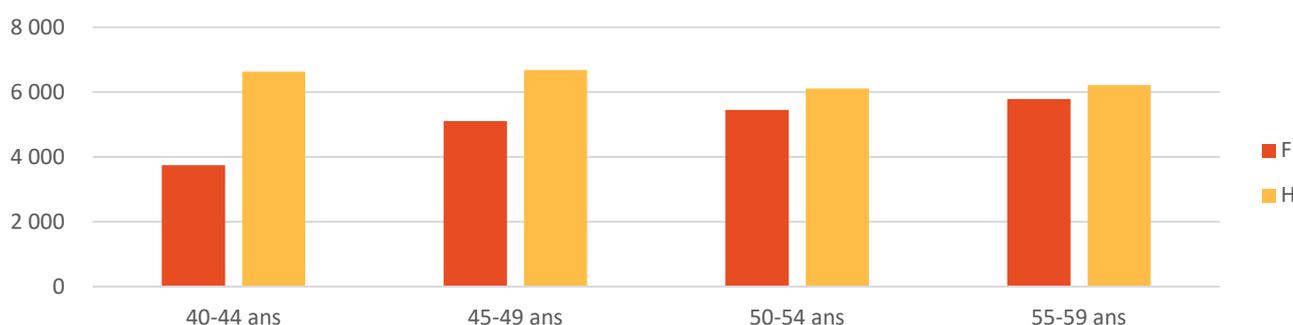
Droit public	Femmes	Hommes	Total général
Moins de 20 ans	*	*	*
20-24 ans	1 451	1 380	1 422
25-29 ans	2 349	2 109	2 232
30-34 ans	2 974	3 900	3 508
35-39 ans	4 071	5 114	4 542
40-44 ans	4 147	4 850	4 445
45-49 ans	5 578	5 185	5 319
50-54 ans	5 303	5 465	5 374
55-59 ans	5 004	5 794	5 371
60 ans ou plus	4 814	5 710	5 227
Total général	4 165	4 626	4 393

Rémunérations moyennes brutes mensuelles par tranche d'âge droit public



Droit privé	Femmes	Hommes	Total général
35-39 ans	*		*
40-44 ans	3 743	6 626	5 905
45-49 ans	5 101	6 679	6 228
50-54 ans	5 447	6 112	5 797
55-59 ans	5 786	6 214	6 005
60 ans ou plus	*	*	*
Total général	5 523	6 273	5 945

Rémunérations moyennes brutes mensuelles par tranche d'âge droit privé





• Rémunérations moyennes nettes mensuelles par catégorie et par sexe

		2021				2022				2023			
		Rémunérations nettes mensuelles				Rémunérations nettes mensuelles				Rémunérations nettes mensuelles			
		F	H	Moyenne totale	Ecart H/F 2021	F	H	Moyenne totale	Ecart H/F 2022	F	H	Moyenne totale	Ecart H/F 2023
Droit public	Fonctionnaires A	4 876 €	4 930 €	4 900 €	1,1%	5 032 €	5 152 €	5 087 €	2,4%	5 174 €	5 310 €	5 234 €	2,6%
	Fonctionnaires B	3 165 €	2 996 €	3 096 €	-5,3%	3 242 €	3 167 €	3 215 €	-2,3%	3 333 €	3 217 €	3 298 €	-3,5%
	Fonctionnaires C	2 918 €	2 876 €	2 896 €	-1,4%	2 983 €	2 978 €	2 980 €	-0,2%	3 068 €	3 087 €	3 078 €	0,6%
	Total Fonctionnaires	4 084 €	4 010 €	4 050 €	-1,8%	4 210 €	4 236 €	4 222 €	0,6%	4 397 €	4 413 €	4 404 €	0,3%
	Contractuels A	4 047 €	4 768 €	4 494 €	17,8%	4 168 €	4 773 €	4 526 €	14,5%	4 070 €	4 703 €	4 433 €	15,5%
	Contractuels B	2 877 €	0 €	2 877 €	-100,0%	2 701 €	2 636 €	2 688 €	-2,4%	2 827 €	*	*	*
	Contractuels C	2 294 €	2 277 €	2 289 €	-0,8%	2 372 €	2 372 €	2 372 €	0,0%	*	*	*	*
Total Contractuels	3 780 €	4 690 €	4 309 €	24,1%	3 917 €	4 704 €	4 357 €	20,1%	3 858 €	4 636 €	4 277 €	20,2%	
Total Agents droit public	3 973 €	4 339 €	4 182 €	9,2%	4 085 €	4 488 €	4 292 €	9,9%	4 159 €	4 532 €	4 342 €	9,0%	
Droit privé	Cadres techniques	5 869 €	6 832 €	6 694 €	16,4%	5 612 €	6 640 €	6 403 €	18,3%	*	6 526 €	*	*
	Cadres administratifs	4 856 €	5 428 €	5 078 €	11,8%	4 935 €	5 300 €	5 089 €	7,4%	5 074 €	5 368 €	5 201 €	5,8%
	Techniques non cadres	3 357 €	3 360 €	3 358 €	0,1%	2 901 €	4 425 €	4 282 €	52,5%	*	4 666 €	*	*
	Administratifs non cadres	3 511 €	4 299 €	4 210 €	22,4%	3 524 €	3 319 €	3 462 €	-5,8%	3 605 €	3 504 €	3 574 €	-2,8%
	Total Salariés droit privé	4 344 €	4 827 €	4 611 €	11,1%	4 394 €	4 816 €	4 635 €	9,6%	4 613 €	5 061 €	4 868 €	9,7%
Moyenne totale	4 123 €	4 555 €	4 352 €	10,5%	4 203 €	4 621 €	4 425 €	9,9%	4 301 €	4 735 €	4 526 €	10,1%	

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

A l'échelle de la DILA dans son ensemble, l'écart H/F augmente légèrement entre 2022 et 2023 (de 9,9% à 10,1%) mais demeure stable depuis 2021.

- Fonctionnaires : la rémunération moyenne des hommes était légèrement supérieure à celle des femmes en 2022 (+0,6%), elle l'est toujours en 2023 mais dans une moindre mesure (+0,3%).
- Contractuels de droit public : l'écart H/F reste stable (de 20,1% à 20,2%).
- Agents de droit privé : l'écart H/F reste stable (de 9,6% à 9,7%).

Calculé sur la population des agents présents dans les effectifs du 01/01/2022 au 31/12/2023 (deux ans), l'écart H/F diminue entre 2022 et 2023 (de 10% à 9,6%). Les revalorisations salariales (à l'occasion des campagnes annuelles de revalorisation et des mobilités professionnelles) prennent en compte le genre des agents concernés et contribuent à corriger les éventuelles inégalités constatées.

Au sein de cette population, la rémunération moyenne des femmes a augmenté de 4,4% entre 2022 et 2023, celle des hommes de 4%.

Les départs constatés en 2023 n'impactent que légèrement l'écart H/F, même s'il est constaté un écart plus élevé en isolant cette population. En effet, en 2022, l'écart H/F est de 9,9% sur la population totale et de 10% si on exclut les agents quittant la DILA en 2022.

Il n'est pas possible d'agir sur ce facteur d'évolution des écarts de rémunération.

Les « arrivées 2022 » accentuent légèrement l'écart H/F. En effet, en 2023, l'écart H/F est de 9,6 % sans les « arrivées 2022 » et de 10,1 % avec les « arrivées 2022 ». Cette évolution peut notamment s'expliquer par les recrutements majoritairement masculins au sein de la SDSI avec de nombreux profils issus du privé.

En conclusion, il est possible de tirer de l'analyse de l'évolution des écarts hommes / femmes entre 2021 et 2023 les enseignements suivants :

- Les campagnes de revalorisation annuelle et les évolutions de carrière ont eu pour effet de réduire les écarts de rémunération H/F.
- Les départs d'agents n'ont globalement pas impacté les écarts H/F entre 2022 et 2023.
- Les arrivées d'agents en 2022 augmentent légèrement l'écart H/F global.

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

- **Focus sur les heures supplémentaires**

Il convient de préciser que les heures supplémentaires présentées ci-après englobent à la fois celles correspondant à la définition légale, ainsi que les heures d'intervention réalisées dans le cadre d'astreintes et qui donc ne sont pas incluses dans la durée hebdomadaire de travail des agents concernés. Il convient de préciser, en outre, que les agents qui ne sont pas soumis au pointage ne peuvent pas bénéficier d'heures supplémentaires. De même, les emplois de direction ne touchent ni heures supplémentaires ni indemnités d'astreinte.

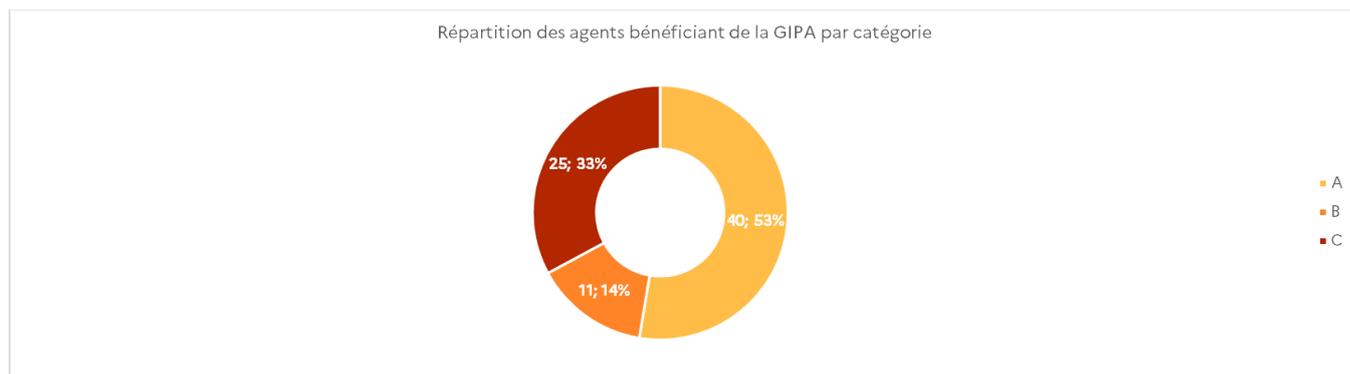
Ce tableau présente le nombre d'heures réalisées par catégorie au cours des trois dernières années.

	2021	2022	2023	Evolution 2022/2023
Fonctionnaires A+	5	9	1	-88,9%
Fonctionnaires A	120	148	183	+24%
Fonctionnaires B	2	0	21	+100,0%
Fonctionnaires C	94	76	92	+20,4%
Contractuels A	2179	1254	1373	+9,5%
Contractuels B	0	0	0	NS
Contractuels C	14	7	16	+121,4%
Total	2413	1494	1685	+12,8%
Cadres administratifs	392	444	565	+27,5%
Cadres techniques	109	120	94	-21,7%
Administratifs non cadres	64	100	11	-89,5%
Techniques non cadres	344	277	300	+8,1%
Total	909	941	969	+3,1%
Total public/privé	3322	2435	2654	+9,0%

En 2023, les heures supplémentaires ont globalement augmenté, en lien avec des interventions plus fréquentes de la SDSI dans le cadre d'astreintes et dans le cadre de l'activité de l'imprimerie.

- **Focus sur la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)**

La GIPA concerne uniquement les agents de droit public et résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) de l'agent public détenu sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée est versé à chaque agent concerné.



Au titre de 2023, 76 agents ont bénéficié de la GIPA, ce qui est en augmentation par rapport à 2022 (57 agents). Cela s'explique par le fait que même si une augmentation du point d'indice est intervenue au 1^{er} juillet 2022, la période de référence pour 2022 débutait au 31 décembre 2018 et s'arrêtait au 31 décembre 2022, alors que l'inflation a davantage augmenté sur la même période (+ 8,19 %). Cette tendance est générale dans la fonction publique d'Etat.

3. Le régime indemnitaire

a) Le régime indemnitaire des fonctionnaires

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



Les tableaux ci-après dressent le bilan au 31 décembre 2023 des effectifs par coefficient d'attribution et par grade au sein de chaque corps pour ce qui concerne la part liée aux fonctions.

Attaché d'administration			
Groupe RIFSEEP	Effectifs par grade		% d'emplois classés par niveau
1 Statut d'emplois de chef de mission ou de conseiller d'administration Chef de bureau ou assimilé forte exposition ou équipe importante Chargé de mission auprès d'un sous-directeur	Chef de mission	2	3%
	AHC ¹	5	6%
	AP ²	1	1%
	AA ³	0	0%
Total groupe 1		8	10%
2 Chef de bureau ou assimilé, adjoint au chef de bureau relevant du groupe 1 et chargé d'études ou de mission transversal	AHC	3	4%
	AP	20	25%
	AA	10	13%
Total groupe 2		33	42%
3 Adjoint au chef de bureau ou assimilé relevant du groupe 2 Chef de section, de pôle ou assimilé Chargé d'études / tâches complexes et/ou exposées	AHC	0	0%
	AP	8	10%
	AA	25	32%
Total groupe 3		33	42%
4 Chargé d'études Gestionnaire administratif	AA	5	6%
Total groupe 4		5	6%
TOTAL GÉNÉRAL		79	100%

¹ attaché d'administration hors classe - ² attaché principal d'administration - ³ attaché d'administration

Secrétaire administratif			
Groupe RIFSEEP	Effectifs par grade		% d'emplois classés par niveau
1 Chef de pôle / Chef de section / coordination d'une équipe Spécialiste fonctions administratives complexes et exposées	SACE ¹	0	0%
	SACS ²	1	5%
	SACN ³	1	5%
Total groupe 1		2	9%
2 Chargé de gestion intégrée / polyvalent (statut + paye) avec encadrement	SACE	1	5%
	SACS	6	27%
	SACN	7	32%
Total groupe 2		14	64%
3 Chargé d'assistance fonctionnelle	SACE	0	0%
	SACS	2	9%
	SACN	4	18%
Total groupe 3		6	27%
TOTAL GÉNÉRAL		22	100%

¹ secrétaire administratif de classe exceptionnelle ² secrétaire administratif de classe supérieure ³ secrétaire administratif de classe normale

Adjoint administratif			
Groupe RIFSEEP	Effectifs par grade		% d'emplois classés par niveau
1 Chef de pôle / chef de section / coordination d'une équipe Spécialiste fonctions administratives complexes et exposées	AAP1 ¹	2	7%
	AAP2 ²	1	3%
	AA ³	0	0%
Total groupe 1		3	10%
2 Autres fonctions	AAP1	14	48%
	AAP2	12	41%
	AA	0	0%
Total groupe 2		26	90%
TOTAL GÉNÉRAL		29	100%

¹ adjoint administratif principal de 1ère classe ² adjoint administratif principal de 2ème classe ³ adjoint administratif

Adjoint technique			
Groupe RIFSEEP	Effectifs par grade		% d'emplois classés par niveau
1 Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare / d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requise pour l'exercice des fonctions	ATP1 ¹	1	11%
	ATP2 ²	1	11%
	AT ³	0	0%
Total groupe 1		2	22%
2 Autres fonctions	ATP1	2	22%
	ATP2	5	56%
	AT	0	0%
Total groupe 2		7	78%
TOTAL GÉNÉRAL		9	100%

¹ adjoint technique principal de 1ère classe ² adjoint technique principal de 2ème classe ³ adjoint technique de 1ère classe ⁴ adjoint technique de 2ème classe

Répartition du RIFSEEP pour les quatre corps de fonctionnaires concernés							
Grade	Effectifs	IFSE sur l'année 2023 versée en 1/12ème			CIA versé en décembre 2023		
		Mini.	Moy.	Max.	Mini.	Moy.	Max.
Chef de mission + attaché hors classe*	10	2 093	2 594	3 358	0	4 265	5 550
Femmes + Hommes	10	2 093	2 594	3 358	0	4 265	5 550
Attaché principal d'administration	29	1 271	1 914	2 460	0	3 431	4 200
Femmes	13	1 271	1 791	2 340	0	3 342	4 200
Hommes	16	1 685	2 036	2 460	2 300	3 519	4 200
Attaché d'administration	40	1 040	1 588	2 318	0	2 816	4 800
Femmes	25	1 040	1 600	2 318	0	2 836	3 900
Hommes	15	1 260	1 575	2 024	0	2 797	4 800
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle et supérieure*	10	800	1 288	1 638	0	1 961	2 680
Femmes	8	800	1 261	1 638	0	1 834	2 680
Hommes	2	**	**	**	**	**	**
Secrétaire administratif de classe normale	12	649	1 176	1 595	0	1 558	2 350
Femmes	6	910	1 245	1 595	0	1 517	1 900
Hommes	6	649	1 106	1 445	0	1 600	2 350
Adjoint technique principal de 1ère classe*	3	**	**	**	**	**	**
Femmes + Hommes	3	**	**	**	**	**	**
Adjoint administratif principal de 1ère classe et 2ème classe	29	560	717	925	0	966	1 300
Femmes	17	560	727	925	0	932	1 300
Hommes	12	560	707	869	700	1 000	1 200
Adjoint technique principal de 2ème classe*	6	560	617	686	250	858	1 150
Femmes + Hommes	6	560	617	686	250	858	1 150

*Grades regroupés pour conserver l'anonymat.

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



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

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

En 2023, 44 agents ont bénéficié d'un réexamen (25 femmes et 19 hommes) contre 18 en 2022 (13 femmes et 5 hommes).

Corps et genres	Campagne 2022			Campagne 2023		
	Agents éligibles au titre de 2021	Agents éligibles au titre de 2022	Agents bénéficiaires	Agents éligibles au titre de 2022	Agents éligibles au titre de 2023	Agents bénéficiaires
Adjoints administratifs	8	6	5	6	14	11
Femmes	6	4	4	4	6	5
Hommes	2	2	1	2	8	6
Adjoints techniques	4	6	5	6	4	4
Femmes	2	4	4	4	1	1
Hommes	2	2	1	2	3	3
Secrétaires administratifs	2	2	1	2	6	4
Femmes	1	0	0	0	3	2
Hommes	1	2	1	2	3	2
Attachés d'administration	12	7	7	7	28	25
Femmes	3	5	5	5	20	17
Hommes	9	2	2	2	8	8
Total	26	21	18	21	52	44



- **Bilan des tickets mobilité 2021-2023**

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

	Changement de grade		Mobilité ascendante		Mobilité dans le même groupe		Mobilité descendante		Changement de corps		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	2	1	2	0	2	3	0	0	0	0	10
B	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
C	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4
Total 2021	3	2	4	1	2	3	0	0	0	1	16
A	3	2	1	0	1	2	0	0	0	0	9
B	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5
C	2	2	0	0	2	1	0	0	1	0	8
Total 2022	9	5	1	0	3	3	0	0	1	0	22
A	3	2	0	0	3	3	0	0	1	0	12
B	1	1	0	1	2	1	0	0	1	1	8
C	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Total 2023	5	5	0	1	5	4	0	0	2	1	23



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

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

Le montant annuel est fixé par arrêté du 15 juin 2022 à 4560 €. A ce titre, il a été versé en 2023 un montant total de 203 953,50 €.



- **Indemnité de modernisation des métiers (IMM)**

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

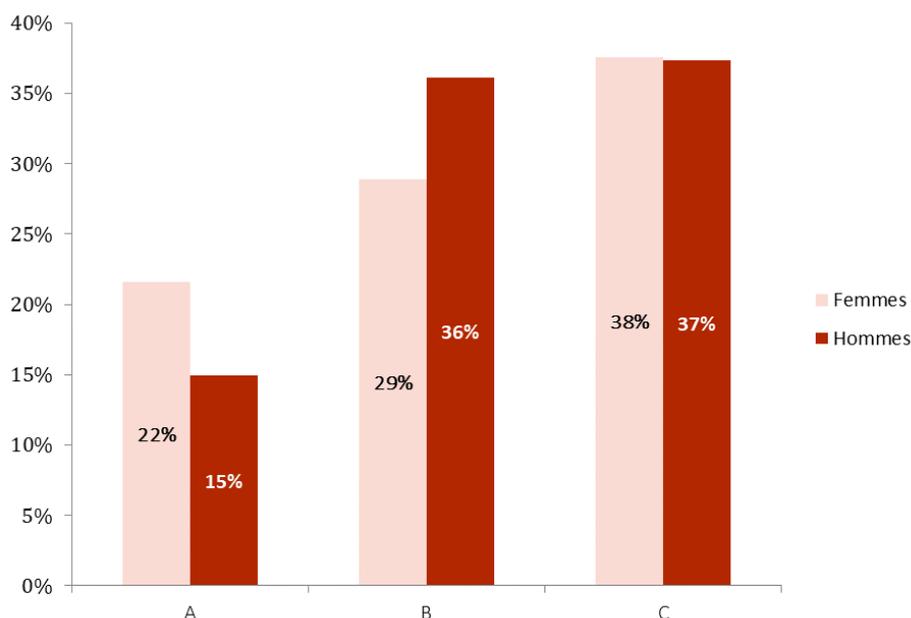
	IMM 2022				IMM 2023			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant
Fonctionnaires C	21	137 671	20	148 635	20	127 783	19	143 233
Contractuels A	10	60 563	2	*	9	59 261	1	*
Contractuels B	2	*			2	*		
Contractuels C	3	*	2	*	3	*	2	*
Total	36	238 017	24	172 301	34	226 827	22	162 513
	Total IMM 2022		410 318		Total IMM 2023		389 340	

Entre 2022 et 2023, le montant total de l'IMM a diminué de 5,12 %, compte tenu de la diminution du nombre de bénéficiaires (56 agents en 2023 contre 60 en 2022). Ce nombre est en constante diminution sous l'effet des départs en retraite et des promotions en catégorie B.

- **Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des agents de droit public**

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale des agents de droit public représente en moyenne 23% de cette dernière. Pour les catégories A, la moyenne est de 20,1 %, pour les catégories B de 30,7 % et, pour les catégories C, de 37,4 %.

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





b) Le dispositif d'intéressement en faveur des agents de droit privé

Les agents de droit privé bénéficient d'un dispositif d'intéressement mis en place en 2008.

L'allocation d'intéressement se compose :

- **d'une allocation annuelle forfaitaire de participation** identique pour chaque catégorie professionnelle (employés, ouvriers et cadres de droit privé), dont le montant est de 1 450 € pour l'année 2023 (montant inchangé depuis 2011) ;
- et **d'une allocation annuelle de résultats** versée aux cadres administratifs et techniques en fonction des résultats obtenus sur leurs objectifs annuels dont le montant ne peut être supérieur au montant de l'allocation annuelle forfaitaire.

Les deux composantes de l'intéressement sont calculées au prorata temporis de la présence du salarié sur la période de référence.

L'allocation de résultats versée aux cadres est doublement encadrée :

- son montant maximum est plafonné à 1 450 € pour un agent présent toute l'année et modulable de 0 à 1 450 € ;
- une dotation totale (déclinée par sous-direction et département) est calculée sur la base d'une allocation moyenne de 1 000 € par agent au prorata temporis.

	Effectif physique			Montant (hors charges patronales)			Montant charges patronales incluses Femmes + Hommes	Part Allocation forfaitaire/part Résultats
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
Allocation forfaitaire de participation des non cadres	27	52	79	33 684	67 143	100 827	134 503	
Allocation forfaitaire de participation des cadres	47	47	94	60 974	64 507	125 481	164 489	
Total de l'Allocation forfaitaire de participation	74	99	173	94 658	131 650	226 308	298 992	70,46%
Total Allocation de résultats (Cadres Techniques et administratifs)	46	47	93	48 087	47 534	95 621	125 358	29,54%
TOTAL INTERESSEMENT 2023	74	99	173	142 745	179 184	321 929	424 349	

CHAPITRE 6 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

286 agents formés

7 signalements traités

26 accidents de
travail ou de service

16 accidents de trajet

1. Les acteurs et instances de la prévention

Au sein de la DILA, une chargée de prévention s'occupe de l'ensemble du périmètre (agents de droit public et de droit privé).

La médecine du travail est assurée par un médecin du travail (0,5 ETP) et une infirmière en santé au travail (0,7 ETP).

En 2023, les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail ont été traitées :

- pour les agents de droit privé : par le comité social et sa commission en santé, sécurité et conditions de travail qui s'est réunie quatre fois ;
- pour les agents de droit public : par la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) du comité social d'administration de la DILA qui s'est réunie quatre fois ;

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

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

Le conseil médical est né de la fusion du comité médical et de la commission de réforme au 1^{er} février 2022. Au cours de l'année 2023, 7 agents ont fait l'objet d'un examen de leur situation devant ces commissions (6 femmes et 1 homme).

2. Les actions de prévention

- **Rapports annuels**

A titre liminaire, il est rappelé que, chaque année, un rapport relatif à la médecine du travail et de prévention et un bilan des actions menées en matière de santé et de sécurité au travail sont présentés aux instances de dialogue social, de même que la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour chacun des trois sites de la DILA, ainsi qu'un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT).

Pour mémoire, en 2023, la médecine du travail a assuré :

	Homme	Femme	Total
A. EXAMENS PÉRIODIQUES	53	51	104
1.1.1 Nombre d'examens périodiques effectués :	52	51	103
Examen Médical d'Aptitude Périodique et VIP médicale périodique	49	45	94
VIP INFIRMIER PERIODIQUE	2	6	8
1.1.2 Nombre d'examens médicaux supplémentaires	1	0	1
1.2 EXAMENS NON PÉRIODIQUES	137	146	283
Visites d'embauche	26	35	61
Examen Médical d'Aptitude Embauche	5	0	5
VIP Médicale Initiale	5	7	12
VIP INFIRMIER INITIALE	16	28	44
Visites de Pré-reprise	9	5	14
Visites de reprise	21	12	33
Visite de reprise après accident du travail	9	1	10
Visite de reprise après maladie	12	11	23
Visites occasionnelles	81	94	175
Travail sur dossier	6	13	19
Visite de mi-carrière	3	0	3
Visite occasionnelle à la demande de l'employeur	8	5	13
Visite occasionnelle à la demande du médecin	9	4	13
Visite occasionnelle à la demande de l'agent	55	71	126
Visite occasionnelle pour urgence	0	1	1
1.3 TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES	190	197	387

VIP : visites individuelles périodiques

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

En matière d'actions de formation, 286 agents (143 de droit public et 143 de droit privé) ont été formés en matière de santé et de sécurité au travail (formation initiale et de recyclage de sauveteur secouriste au travail, sensibilisation aux gestes qui sauvent, formation de prévention à la lutte contre le feu et manipulation d'extincteurs, risques psycho-sociaux, formation des cadres à la prévention des risques professionnels et à la responsabilité en santé et sécurité au travail, CACES et habilitations électriques). En 2023, une session expérimentale de formation en santé mentale a été organisée à l'attention de membres du DRH et des organisations syndicales.

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

Pour la deuxième année, un bilan a été dressé du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail et présenté aux instances de dialogue social. Pour mémoire, au titre de 2023 :

- 7 signalements ont été traités : 5 concernaient des conflits entre agents, et entre agents et N+1 ; 1 des violences à caractère sexuel ou sexiste ; et 1 une situation de violences verbales de la part d'un usager ;
- aucun signalement n'a été reçu par la cellule d'écoute externalisée ;
- 78 agents et 71 managers ont bénéficié de la formation dédiée aux violences sexuelles et sexistes ce qui correspond à 19 % des agents de la DILA et à 61 % des encadrants de la DILA ;
- la formation égalité-diversité dispensée à l'ensemble des agents a été interrompue à partir de la fin de l'été 2023 au regard du renouvellement du marché interministériel ; cependant 311 agents et 99 managers ont pu être formés au cours de l'année 2023 ce qui correspond à 77 % des agents de la DILA et à 85% des encadrants de la DILA.



- **Identification des facteurs de risques professionnels**

Plusieurs facteurs de risques professionnels ressortent des différents documents de prévention :

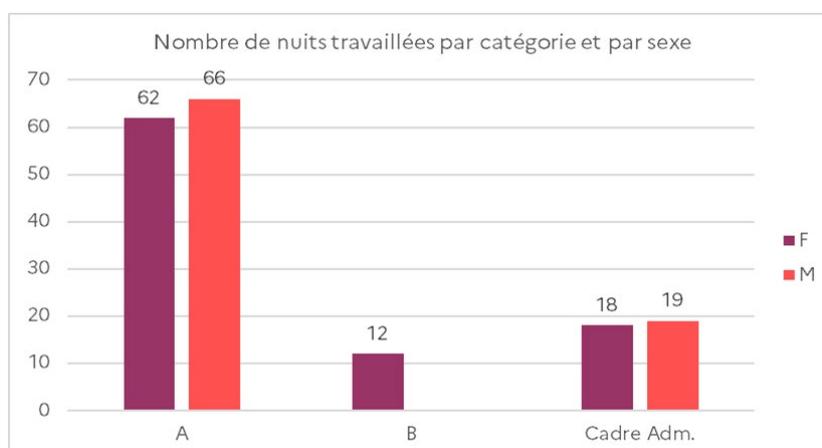
- Travaux répétitifs qui **concernent les agents de l'atelier expédition – finition**

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
2021	7	18	25
2022	4	13	17
2023	2	12	14

- **Nombre d'agents exposés de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail** (concerne les agents de l'imprimerie et du DLIS)

2021	54
2022	45
2023	35

- **Travail de nuit** (concerne essentiellement les agents du DIRE et ponctuellement des agents de l'imprimerie et de la SDSI dans le cadre d'astreintes)



3. Les accidents de travail et de service

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

Le graphique ci-après recense le nombre d'accidents de travail et de service survenus en 2023, en fonction de leur gravité.



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

Le tableau ci-après reprend le nombre total de jours d'arrêts liés à un accident de travail ou de service, que ce dernier soit survenu en 2023 ou auparavant.

		Femmes	Hommes	Total
Droit public	Fonctionnaires A+/A			0
	Fonctionnaires B			0
	Fonctionnaires C	542	97	639
	Contractuels A	98		98
	Contractuels B			0
	Contractuels C			0
	Total	640	97	737
Droit privé	Cadres administratifs	312	38	350
	Cadres techniques		190	190
	Administratifs non cadres	267		267
	Techniques non cadres	164	863	1027
	Total	743	1091	1834
Total public/privé		1383	1188	2571

Par rapport à 2022 (3 173 jours au total), il est constaté une baisse de 19 % du nombre de jours d'absence pour accident de travail et de service. Cette baisse concerne essentiellement des administratifs non-cadres de droit privé (- 45,8 %) ainsi que les cadres administratifs de droit privé (- 41,6 %), tandis que les fonctionnaires de catégorie C enregistrent plutôt une hausse du nombre de jours d'absence (+ 31 %) ainsi que les contractuels de catégorie A (+ 716%).

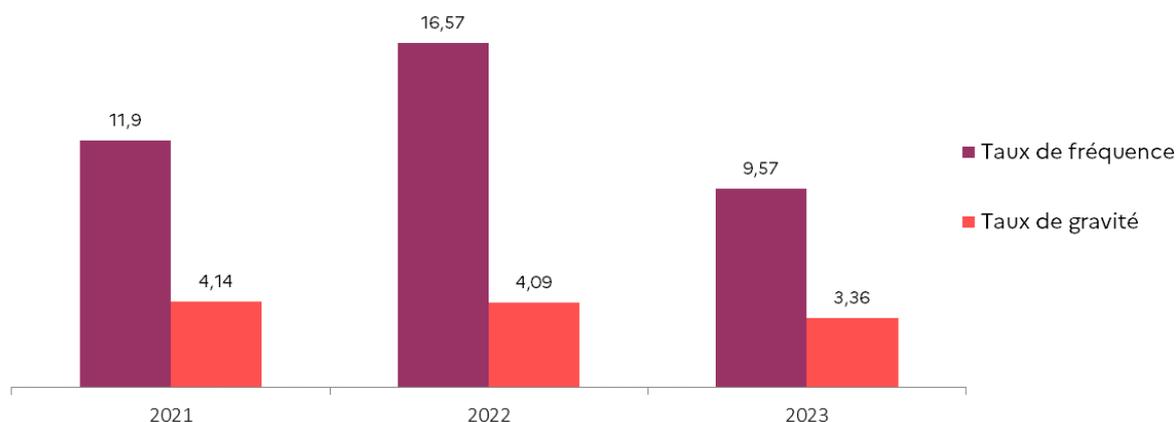
Le tableau ci-après reprend le nombre d'accidents de travail et de service survenus en 2023 avec le nombre de jours d'arrêts associés par catégorie et par sexe.

		AT survenus en 2022				AT survenus en 2023			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
		Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'AT	Nombre de jours d'arrêt
Droit public	Fonctionnaires A	-	-	-	-				
	Fonctionnaires B	-	-	-	-				
	Fonctionnaires C (adjoints administratifs)	-	-	-	-	1	249		
	Fonctionnaires C (adjoints techniques)	1	10	1	92				
	Contractuels A	1	12	-	-	1	7		
	Contractuels B	-	-	-	-				
	Contractuels C	-	-	-	-				
	Total	2	22	1	92	2	256	0	0
Droit privé	Cadres administratifs	-	-	1	286				
	Cadres techniques	-	-	2	272				
	Administratifs non cadres	1	33	-	-				
	Techniques non cadres	-	-	7	290			6	271
	Total	1	33	10	848	0	0	6	271
Total nombre d'accidents avec arrêt		14				8			
Total nombre de jours d'arrêt		1 432 jours				527 jours			

Le nombre d'accidents de travail ou de service a diminué en 2023, de même que le nombre de jours d'arrêts associés, 3 agents ont été arrêtés plus de 90 jours contre 5 en 2022.



c) Taux de fréquence et taux de gravité



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

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

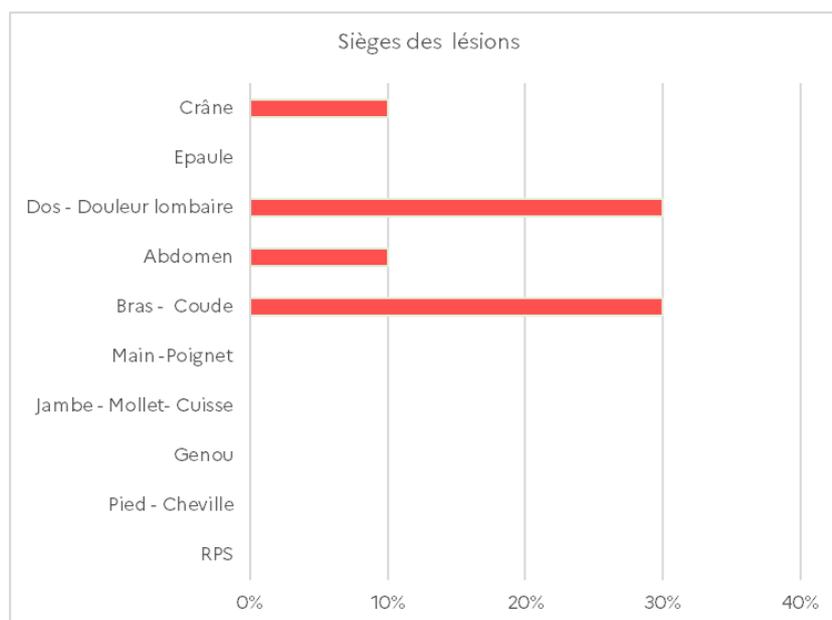
* Il s'agit des journées perdues pour accidents de travail et de service qui ont eu lieu en 2022 ou les années précédentes

Si le taux de gravité des accidents de travail et de service de 2023 a légèrement diminué par rapport à 2022, le taux de fréquence enregistre une diminution encore plus importante sur l'année 2023 avec une baisse de 171% du nombre total de jours d'arrêt.



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

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





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

Eléments matériels	2021	2022	2023
Risque 1 AT liés à la circulation dans l'établissement et AT liés aux chutes de plain-pied et de hauteur	9	1	9
Risque 2 AT liés à l'exposition aux agents chimiques et/ou physiques	0	0	0
Risque 3 AT liés à la manutention manuelle et aux postures de travail contraignantes	6	8	8
Risque 4 AT liés à la manutention mécanique et AT liés au travail sur machines	3	2	0
Risque 5 AT liés à l'utilisation d'outils ou de machines-outils	6	1	1
Risque 6 AT liés à un autre facteur de danger	8	13	8
Total	32	25	26

4. Les accidents de trajet

Le tableau ci-après reprend le nombre total de jours d'arrêts liés à un accident de trajet, que ce dernier soit survenu en 2023 ou auparavant.

		Femmes	Hommes	Total
Droit public	Fonctionnaires A+/A	4		4
	Fonctionnaires B			0
	Fonctionnaires C	16		16
	Contractuels A	31	7	38
	Contractuels B			0
	Contractuels C			0
	Total	51	7	58
Droit privé	Cadres administratifs			0
	Cadres techniques		215	215
	Administratifs non cadres			0
	Techniques non cadres			0
	Total	0	215	215
Total public/privé		51	222	273

Par rapport à 2022 (330 jours au total), il est constaté une baisse du nombre de jours d'absence pour accident de trajet. Cette baisse concerne essentiellement les agents de droit privé cadres administratifs (aucun jour d'accident en 2023 au lieu de 20 en 2022) et les techniques non-cadres (0 jour en 2023 au lieu de 276 jours en 2022). Il faut cependant noter une hausse chez les agents de droit public, notamment chez les contractuels de catégorie A (38 jours en 2023 au lieu de 9 en 2022) et chez les fonctionnaires de catégorie C (16 jours en 2023 au lieu de 0 jour en 2022).

Le tableau ci-après reprend le nombre d'accidents de trajet survenus en 2023 avec ou sans arrêt par catégorie et par sexe.

		2022				2023			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
		Avec arrêt	Sans arrêt						
Droit public	Fonctionnaires A	-	-	-	-	1	1	-	-
	Fonctionnaires B	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fonctionnaires C (adjoints administratifs)	-	-	-	-	-	3	-	-
	Fonctionnaires C (adjoints techniques)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Contractuels A	1	-	-	-	1	1	1	1
	Contractuels B	1	-	-	-	-	-	-	-
	Contractuels C	-	-	-	-	-	-	-	-
	Apprentis	-	-	-	-	-	-	1	-
Total	2	0	0	0	2	5	2	1	
Droit privé	Cadres administratifs	-	1	1	-	-	-	-	-
	Cadres techniques	-	-	1	1	-	1	-	1
	Administratifs non cadres	-	-	-	-	1	1	-	-
	Techniques non cadres	1	1	4	-	-	-	1	1
	Total	1	2	6	1	1	2	1	2
Total par genre		3	2	6	1	3	7	3	3
Nombre total d'accidents		12				16			

Le nombre d'accidents de trajet a augmenté en 2023. Le nombre de jours d'arrêts suscités par ces accidents est de 273.

5. Les maladies professionnelles

Au cours de l'année 2023, aucune maladie professionnelle n'a été reconnue.

CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

85 agents
effectuant des
astreintes

312
autorisations
de télétravail
accordées

41 agents à
temps partiel

38,65 jours de
congés pris en
moyenne

4,21 % de taux
d'absentéisme

1. Organisation et cycle de travail

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



a) Nombre d'agents bénéficiant d'un système d'horaires variables

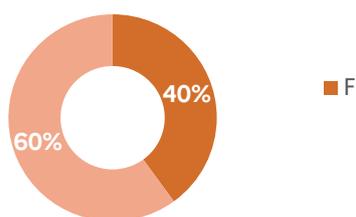
		2022			% de l'effectif total par cat.	Effectifs physiques	2023			% de l'effectif total par cat.	Effectifs physiques
		F	H	Total			F	H	Total		
Droit public	Fonctionnaires A+/ A	34	22	56	61,5%	91	37	25	62	65,3%	95
	Fonctionnaires B	10	7	17	81,0%	21	10	6	16	80,0%	20
	Fonctionnaires C	16	16	32	80,0%	40	11	15	26	66,7%	39
	Contractuels A	40	51	91	65,5%	139	48	54	102	70,8%	144
	Contractuels B	6	1	7	77,8%	9	10	2	12	133,3%	9
	Contractuels C	5	0	5	83,3%	6	4	0	4	44,4%	9
	Total	111	97	208	68,0%	306	120	102	222	70,3%	316
Droit privé	Cadres administratifs	31	21	52	67,5%	77	28	24	52	69,3%	75
	Cadres techniques	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15
	Administratifs non cadres	21	11	32	94,1%	34	22	7	29	107,4%	27
	Techniques non cadres	0	0	0	0%	53	0	0	0	0%	42
		Total	52	32	84	46,9%	179	50	31	81	50,9%
	Total public/privé	163	129	292	60,2%	485	170	133	303	63,8%	475

b) Les astreintes

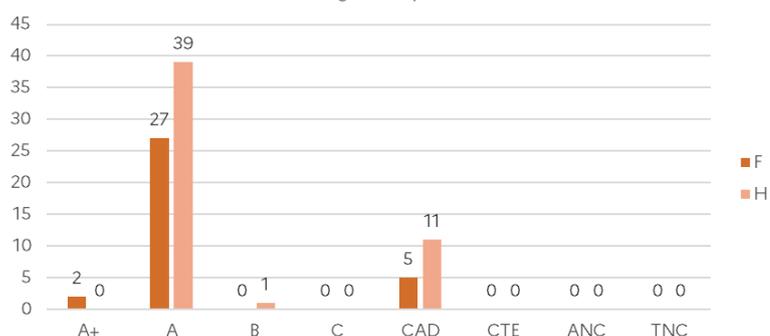
L'astreinte correspond à une période pendant laquelle l'agent doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de la DILA. L'agent d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail.

	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans ou plus	Total général
Femmes	0	4	1	3	3	5	10	5	3	34
A+					1	0	0	1		2
A	0	4	1	3	2	5	6	3	3	27
B	0		0	0	0	0	0	0	0	0
C	0			0	0	0	0	0	0	0
CAD					0	0	4	1	0	5
CTE							0		0	0
ANC				0		0	0	0	0	0
TNC						0	0			0
Hommes	0	3	4	3	7	14	8	11	1	51
A+			0	0		0	0			0
A	0	3	3	3	6	9	4	10	1	39
B		0	1	0	0	0	0	0	0	1
C			0			0	0	0	0	0
CAD					1	5	4	1		11
CTE						0	0	0		0
ANC						0	0	0	0	0
TNC					0	0	0	0		0
Total général	0	7	5	6	10	19	18	16	4	85

Répartition des agents ayant effectué des astreintes par sexe

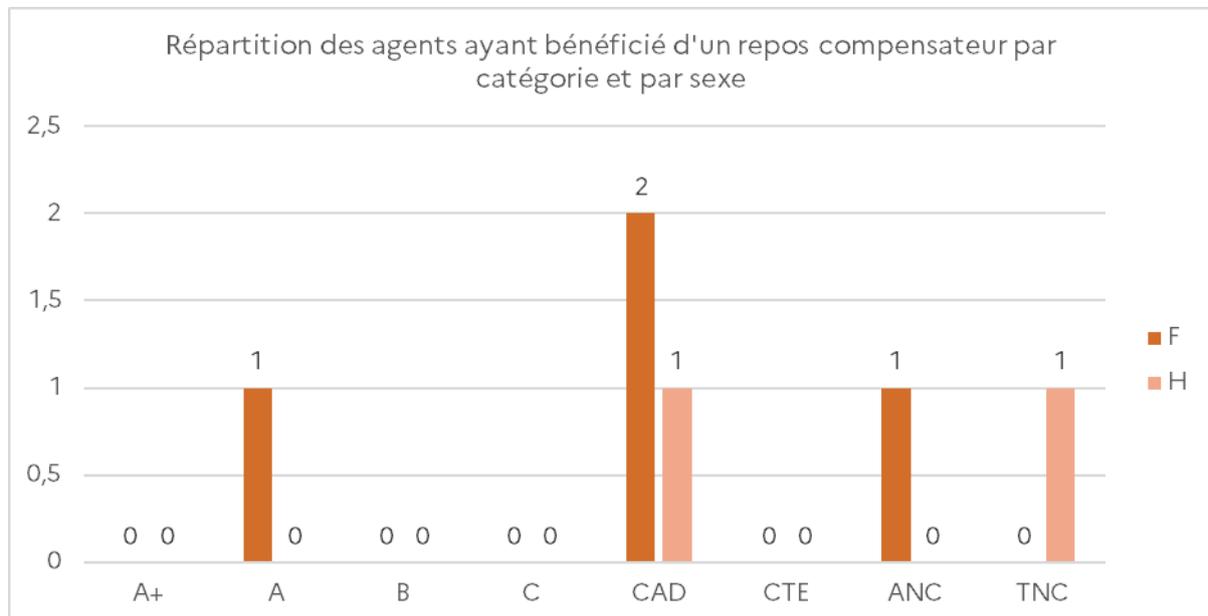
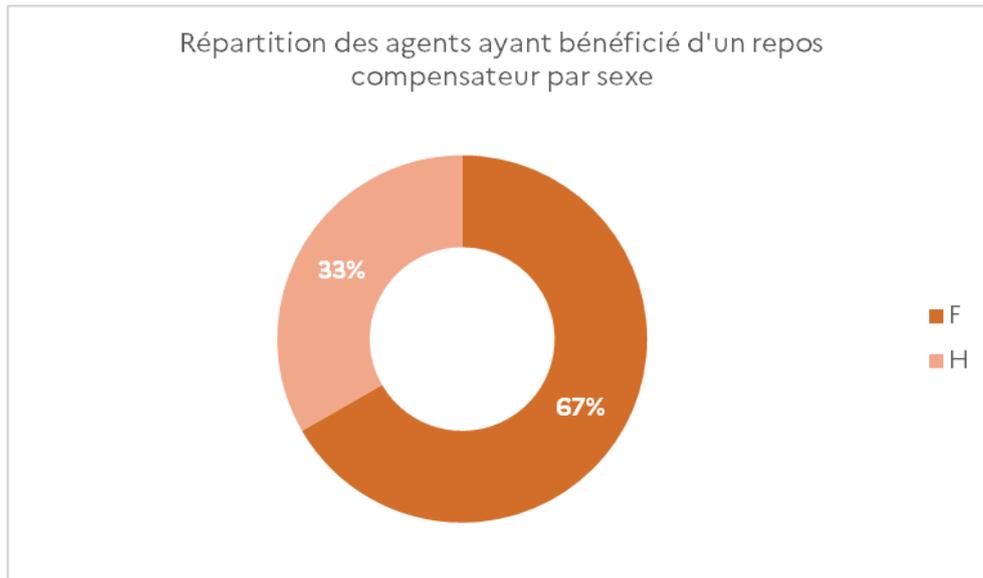


Répartition des agents ayant effectué des astreintes par catégorie et par sexe



c) Les repos compensateurs

Les repos compensateurs sont accordés aux agents de droit privé ayant effectué des heures supplémentaires au-delà du contingent légal de 220 heures par an, ce qui leur ouvre droit, en contrepartie, à un repos obligatoire. Ils concernent principalement des cadres administratifs de droit privé et le nombre de repos accordés reste stable par rapport à 2022.

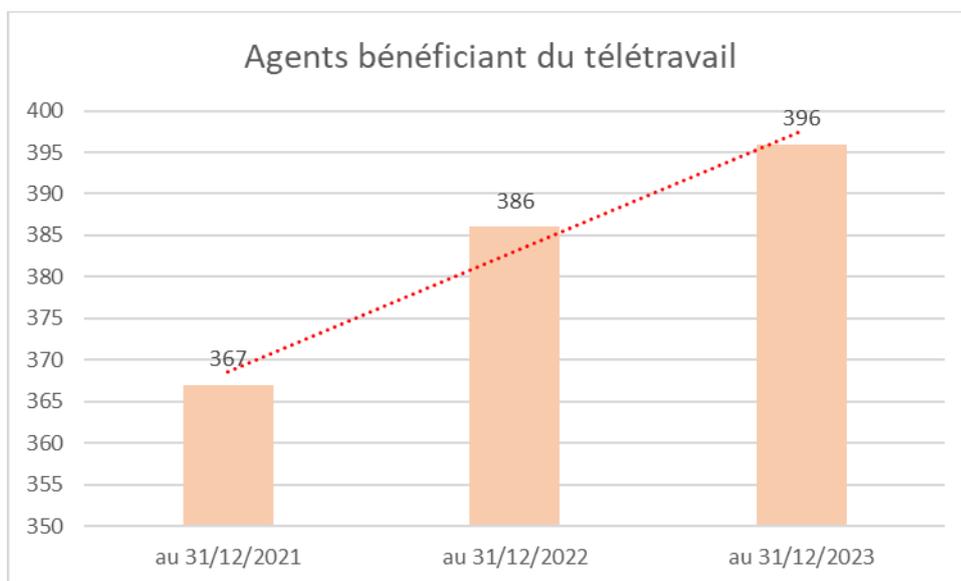


2. Le télétravail

Le travail en mode hybride alternant présentiel et distanciel est devenu le mode le plus fréquent d'organisation du travail de la DILA, pour tous les agents dont l'activité est en tout ou partie télétravaillable. Il est encadré, pour les agents de droit public, par les dispositions du décret du 11 février 2016 modifié et la note de service du 20 mars 2024, et, pour les agents de droit privé, par l'accord du 29 novembre 2021 négocié avec les organisations syndicales.

Nombre de demandes de télétravail dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes :	352
Nombre de refus prononcés au cours de l'année la demande est exprimée « au fil de l'eau » :	0
Nombre de refus prononcés au cours de l'année dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes :	0

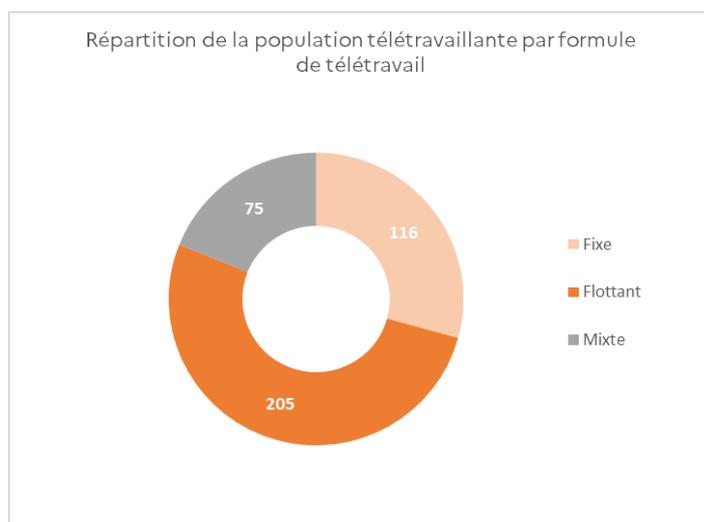
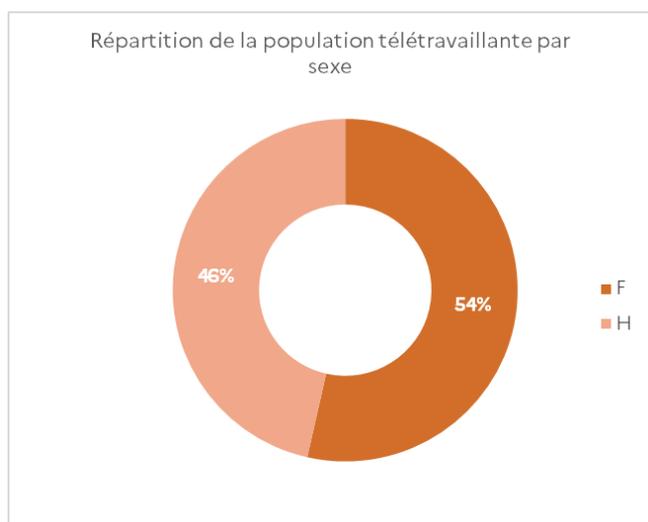
- **Nombre d'agents bénéficiant du télétravail**

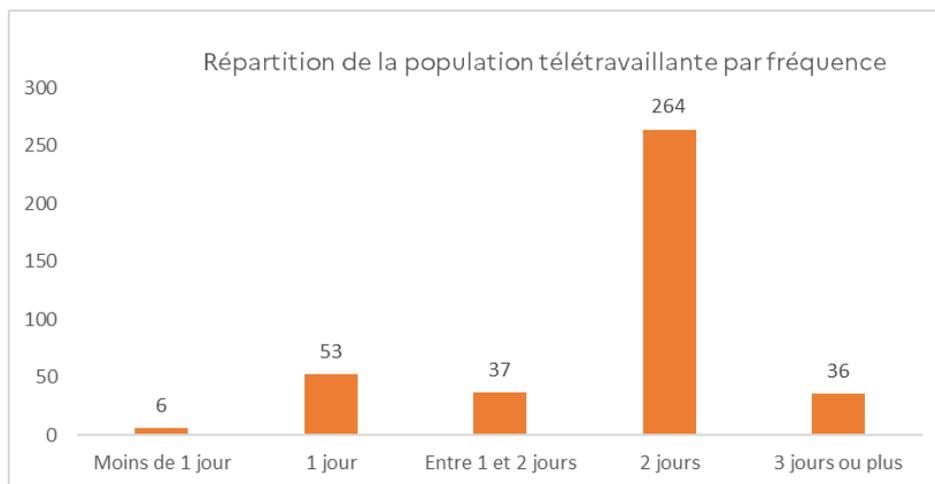


- Nombre d'agents télétravaillant par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans ou plus	Total général	% de la population totale
Femmes	2	7	6	17	21	33	54	42	30	212	82%
A+					1	1	1	2		5	83%
A	1	7	5	13	13	18	20	19	15	111	92%
B	1		1	2	3	5	4	3	8	27	71%
C				1	2	1	2	6	6	18	78%
CAD					2	6	19	7	1	35	81%
CTE							2			2	67%
ANC				1		2	4	5		12	60%
TNC							2			2	67%
Hommes	1	5	12	11	15	52	42	32	14	184	70%
A+			1			1	1			3	75%
A	1	4	10	10	12	29	13	18	9	106	90%
B		1	1	1	1	4	7	5	1	21	84%
C						4	2	2	3	11	44%
CAD					2	12	14	3		31	97%
CTE						1	1	2		4	33%
ANC						1	2	1	1	5	71%
TNC							2	1		3	8%
Total général	3	12	18	28	36	85	96	74	44	396	76%
% de la population totale	50%	80%	78%	93%	88%	78%	69%	73%	81%	76%	

- Répartition de la population télétravaillante





NB : Les télétravailleurs bénéficiant de 3 jours ou plus sont ceux bénéficiant d'une autorisation de télétravail pour raison médicale ou proche aidant.

Trois campagnes de télétravail ont été organisées au titre de l'année 2023 et 396 autorisations ont été accordées :

- 352 autorisations de droit commun (306 renouvellements et 46 nouvelles autorisations) sur 426 agents éligibles,
- 29 aménagements de poste en télétravail pour raison de santé,
- 14 autorisations de télétravail pour proche aidant,
- 1 autorisation pour femme enceinte (en cumul avec le télétravail de droit commun).

- **Suivi des refus des demandes de télétravail 2023**

2023	Nbre de refus	Motifs
1ère campagne	0	-
2ème campagne	0	-
3ème campagne	0	-

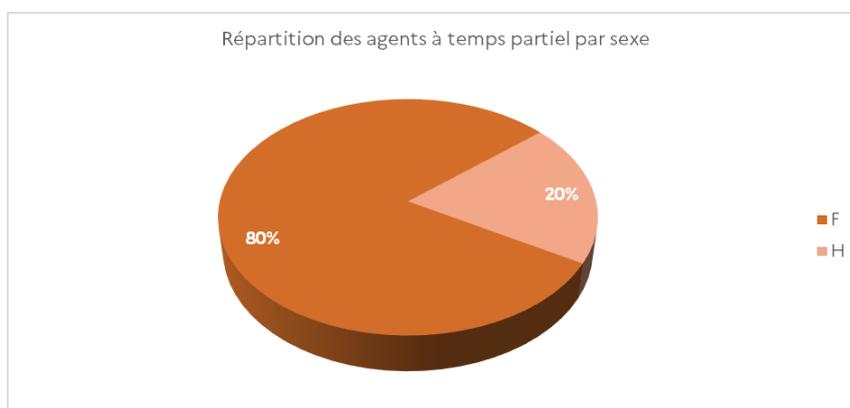
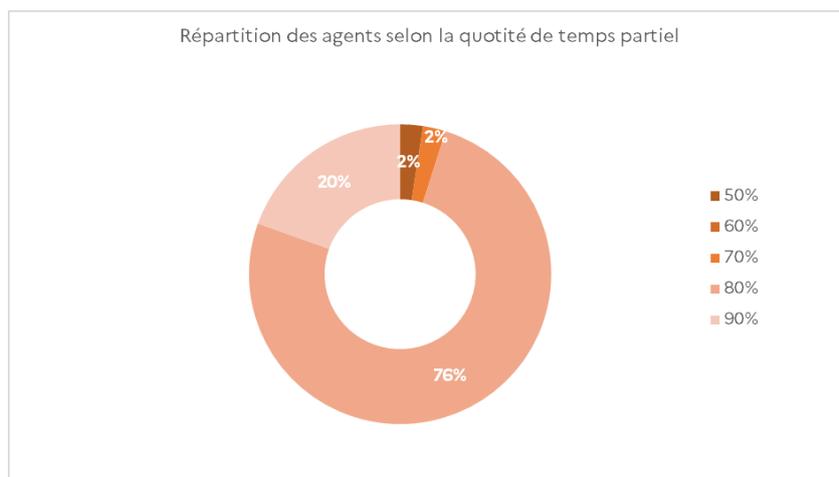
3. Le temps partiel

a) Répartition des agents

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

7,9 % d'agents sont à temps partiel à la DILA en 2023 (41 agents à temps partiel sur un effectif total de 521 agents comprenant les agents mis à disposition du CAI), ce qui est en légère hausse par rapport à 2022 (7,5 %).

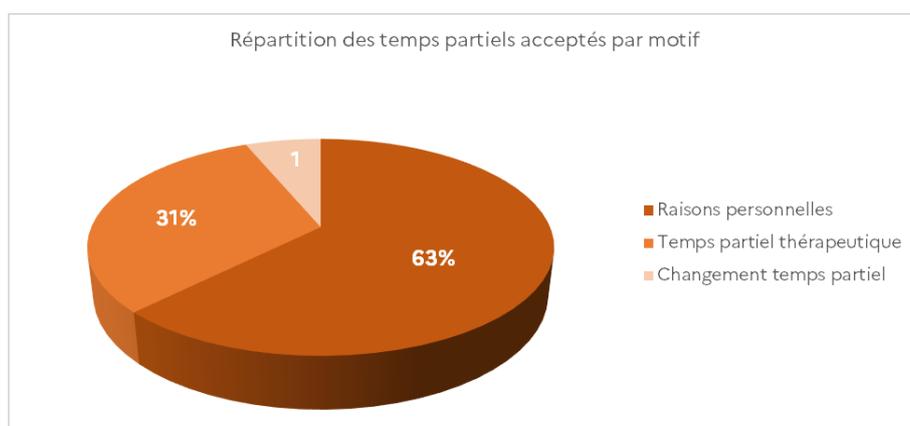
Valeurs	Femmes			Total Femmes	Hommes			Total Hommes	Total général
	Fonctionnaire	Contractuels de Droit Public	Contractuels de Droit Privé		Fonctionnaire	Contractuels de Droit Public	Contractuels de Droit Privé		
50%		1		1					1
60%									
70%			1	1					1
80%	16	2	6	24	5	1	1	7	31
90%	3		4	7	1			1	8
Temps plein	95	73	58	226	80	85	89	254	480



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

Une seule demande de changement de temps partiel a été demandée par un agent de droit privé. L'ensemble des demandes ont été satisfaites, aucun temps partiel n'a été refusé.

	Femmes			Total Femmes	Hommes			Total Hommes	Total général
	A	B	C		A	B	C		
Raisons personnelles	3	4	3	10	3	3	1	7	17
Temps partiel thérapeutique	1	3	1	5			1	1	6
Changement temps partiel	1			1					1
Total général	5	7	4	16	3	3	2	8	24



	Femmes			Total Femmes	Hommes		Total Hommes	Total général
	Raisons personnelles	Temps partiel thérapeutique	Changement temps partiel		Raisons personnelles	Temps partiel thérapeutique		
35-39 ans		1		1	1		1	2
40-44 ans					1		1	1
45-49 ans	1	2	1	4	3		3	7
50-54 ans	2			2	1	1	2	4
55-59 ans	5			5	1		1	6
60 ou plus	2	2		4				4
Total général	10	5	1	16	7	1	8	24



b) Changement de quotité de temps de travail à la demande des agents

2 agents de droit public (1 fonctionnaire femme et 1 contractuel homme) ont demandé à bénéficier d'un temps partiel.

4 agents (2 femmes et 2 hommes) bénéficiant d'un temps partiel ont demandé un retour à temps plein.

Le nombre de demandes de passage à temps partiel reste stable par rapport à 2022 alors que le nombre de retour à un temps plein baisse légèrement (respectivement 2 et 7 en 2022).

4. Les congés et le CET

a) Les congés

En moyenne sur l'année 2023, les agents de la DILA ont pris 38,65 jours de congés (hors récupérations d'horaires variables), soit une baisse de 0,77 jours par rapport à 2022 (39,42 jours).

En outre, aucun appel au don de jours de congés n'a eu lieu en 2023, en l'absence de demande.

Le tableau ci-dessous indique le nombre moyen de jours de congés pris par catégorie et par sexe en 2022 et 2023. Il convient de préciser que le calendrier de pose des congés est différent selon le statut de l'agent :

- Fonctionnaires et contractuels de droit public : du 1^{er} janvier au 31 décembre
- Contractuels de droit privé : deux périodes :
 - o Congés d'été : 1^{er} mai au 30 novembre
 - o Congés d'hiver : 1^{er} octobre au 31 mai

		2022		2023	
		F	H	F	H
Droit public	Fonctionnaires A+/A	37,4	36,4	35,2	35,9
	Fonctionnaires B	35,7	36,5	28,8	34,1
	Fonctionnaires C	27,5	34,4	31,6	35,4
	Contractuels A	36,2	37,3	35,9	36,0
	Contractuels B	37,3	34,7	39,4	30,0
	Contractuels C	40,2	22,8	36,0	10,9
Moyenne du nombre de jours de congés		35,9		34,8	
Droit privé	Cadres administratifs	46,6	40,6	41,8	44,6
	Cadres techniques	45,7	50,2	40,0	50,3
	Administratifs non cadres	43,4	50,7	51,6	62,1
	Techniques non cadres	16,0	47,9	58,3	42,5
Moyenne du nombre de jours de congés		45,0		45,8	

Sur l'année 2023, la répartition des congés des agents de droit public par type de congés est la suivante :

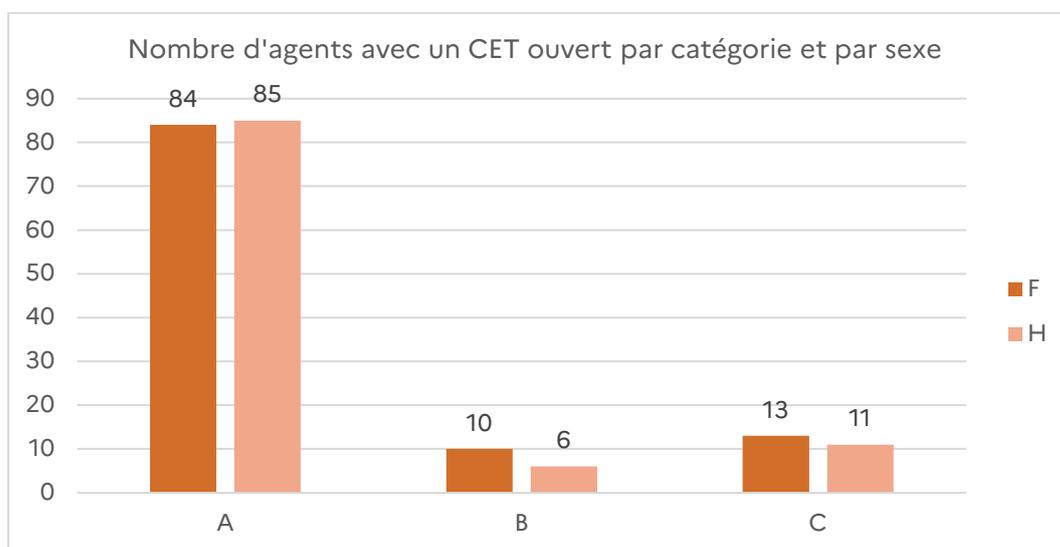
Type de congés pris	Nombre de jours pris	Nombre de jours non-pris et non-versés sur le CET
CA/HTT	11 413	1 914
Congés bonifiés	62	0
Congés de fractionnement	451,5	193,5
Report de congés	515	0
Récupération horaires variables	1 696	0
Total dont récupérations HV	14 137	2 108
Total hors récupérations HV	12 442	2 108

b) Le CET

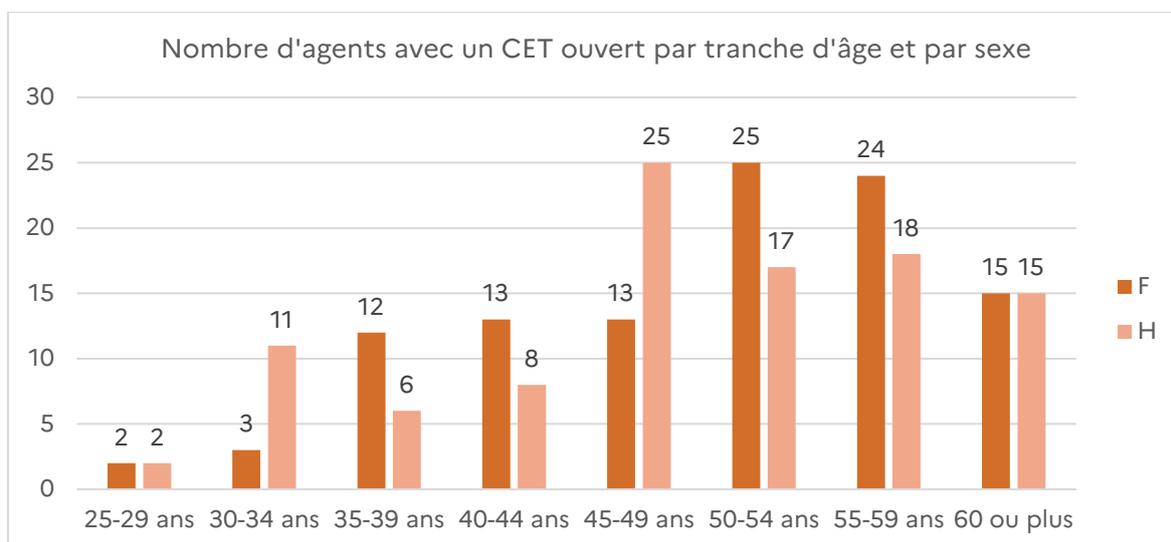
Le compte épargne temps permet aux agents publics remplissant les conditions d'épargner les jours qu'ils n'auraient pas pris au titre d'une année. Ce compte est plafonné à 60 jours. Les jours épargnés peuvent être utilisés sous forme de congés, monétisés ou venir alimenter la RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique).

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

	Femmes			Total Femmes	Hommes			Total Hommes	Total général
	A	B	C		A	B	C		
Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	84	10	13	107	85	6	11	102	209
Nombre de CET ouverts en cours d'année	9	3	0	12	19	1	0	20	32
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	57	6	5	68	68	6	6	80	148
Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	16	5	4,5	25,5	47,5		34	81,5	107
Nombre de jours de CET monétisés	167,5		16	183,5	336	8	20	364	547,5
Nombre de jours de CET placés en RAFP					2			2	2
Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	2204,3	193,5	406,5	2804,3	2018	121,5	366,5	2506	5310,3



	Femmes						Hommes					
	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	Nombre de jours de CET monétisés	Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	Nombre de jours de CET placés en RAFP	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	Nombre de jours de CET pris sous forme de congé	Nombre de jours de CET monétisés	Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	Nombre de jours de CET placés en RAFP
25-29 ans	1			2	4,5		2		3	2	27	
30-34 ans	2			3	45,5		8	13	23,5	11	210,5	2
35-39 ans	6	3,5	57	12	253,5		5		40	6	96,5	
40-44 ans	7	10	19	13	305,5		5		19	8	102	
45-49 ans	10	0,5	19,5	13	332,5		21	21	99,5	25	536,5	
50-54 ans	20	0,5	49	25	609		14	4,5	42,5	17	578,5	
55-59 ans	13	8,5	32	24	719,8		15	25	46	18	503	
60 ou plus	9	2,5	7	15	534		10	18	90,5	15	452	
Total général	68	25,5	183,5	107	2804,3	0	80	81,5	364	102	2506	2



5. Les absences

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

MOTIF	Femmes						Total Femmes	Hommes						Total Hommes	Total général	
	A	B	C	CAD	ANC	CTE		A	B	C	CAD	ANC	CTE			TNC
Absence pour garde d'enfants malades																
Nombre d'agents	21	3	3	2	1		30	23	3	1	3	1		4	35	65
Nombre de journées	62	10	9,5	4,5	3		89	69	9,5	1	14	12		14	120	208,5
Absence pour fête religieuse																
Nombre d'agents	9		1				10	7						7	17	
Nombre de journées	19		2				21	14						14	35	
Déménagement																
Nombre d'agents	11	2	1	3		1	18	8	1	1	2		1	13	31	
Nombre de journées	27	6	3	12		3	51	24	3	3	6		3	39	90	
Mariage de l'agent																
Nombre d'agents	2	1					3	5	1		1			7	10	
Nombre de journées	8	4					12	25	5		5			35	47	
Mariage d'un enfant																
Nombre d'agents				1			1		1				1	2	3	
Nombre de journées				2			2		2				2	4	6	
Naissance																
Nombre d'agents								2						2	2	
Nombre de journées								6						6	6	
Préparation concours SPM																
Nombre d'agents	4	3					7	2	1	1				4	11	
Nombre de journées	12	12					24	1,5	5	5				12	35,5	
Décès d'un proche																
Nombre d'agents	9	4		4	2	1	20	11	4	1	4		1	5	26	46
Nombre de journées	23	12		11	7	4	57	39	14	4	15		2	20	94	151
Médaille																
Nombre d'agents				2	2	1	5				5	3		3	11	16
Nombre de journées				4	3	4	11				11	9		10	30	40,5
Total nombre d'agents	56	13	5	12	5	3	94	58	11	4	15	4	3	12	107	201
Total nombre de journées	151	44	15	34	13	11	267	179	39	13	51	21	7	44	353	619,5

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

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

	Femmes		Total Femmes	Hommes		Total Hommes	Total général
	Maladie ordinaire	Longue maladie		Maladie ordinaire	Grave maladie		
Nombre de journées d'absence							
A+	5		5	8		8	13
A	613	560	1173	345	474	819	1992
B	291		291	43		43	334
C	105	204	309	638	312	950	1259
Nombre d'agents concernés							
A+	1		1	1		1	2
A	46	2	48	26	2	28	76
B	15		15	7		7	22
C	10	1	11	10	1	11	22
Total nombre de journées d'absence	1014	764	1778	1034	786	1820	3598
Total nombre d'agents concernés	72	3	75	44	3	47	122

	Femmes	Hommes	Total général
Nombre de journées d'absence			
CAD	940	67	1007
CTE	92	90	182
ANC	201	132	333
TNC	135	689	824
Nombre d'agents concernés			
CAD	20	10	30
CTE	1	3	4
ANC	7	1	8
TNC	3	11	14
Total nombre de journées d'absence	1368	978	2346
Total nombre d'agents concernés	31	25	56



- Taux d'absentéisme

		Nombre de journées d'absences pour maladie 2023			Nombre de journées travaillées 2023			Taux d'absentéisme 2023
		F	H	Total	F	H	Total	
Droit public	Fonctionnaires A+/A	1 127	182	1 309	17 134	12 792	29 926	4,37%
	Fonctionnaires B	376	24	400	4 316	2 002	6 318	6,33%
	Fonctionnaires C	290	258	548	5 694	6 552	12 246	4,47%
	Contractuels A	350	642	992	19 136	25 402	44 538	2,23%
	Contractuels B	*	*	*	*	*	*	1,79%
	Contractuels C	*	*	*	*	*	*	25,09%
	Total	2 215	1 798	4 013	50 206	48 620	98 826	4,06%

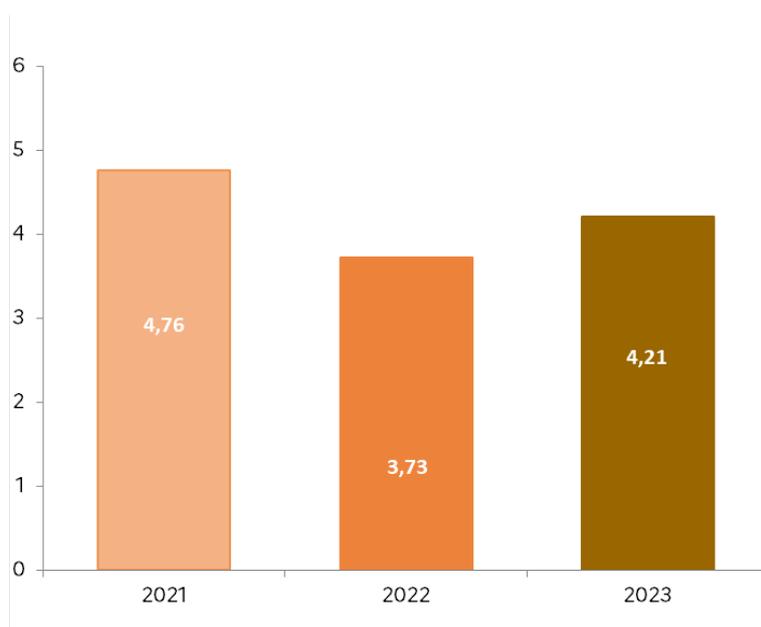
Droit privé	Cadres administratifs	940	67	1 007	13 598	10 192	23 790	4,23%
	Cadres techniques	*	90	*	*	3 718	*	3,91%
	Administratifs non cadres	201	132	333	6 604	2 730	9 334	3,57%
	Techniques non cadres	*	701	*	*	13 182	*	5,74%
	Total	1 370	990	2 360	22 568	29 822	52 390	4,50%

Total public/privé	3 585	2 788	6 373	72 774	78 442	151 216	4,21%
---------------------------	--------------	--------------	--------------	---------------	---------------	----------------	--------------

Pour les agents de droit privé, le nombre de jours d'absence pour maladie est en baisse de 12,6 % par rapport à 2022 (2 360 jours pour 2023 contre 2 701 jours pour 2022).

Pour les agents de droit public, il est constaté une hausse de 35 % du nombre de jours d'absence pour maladie par rapport à 2022 (4 013 jours pour 2023 contre 2 973 jours pour 2022).

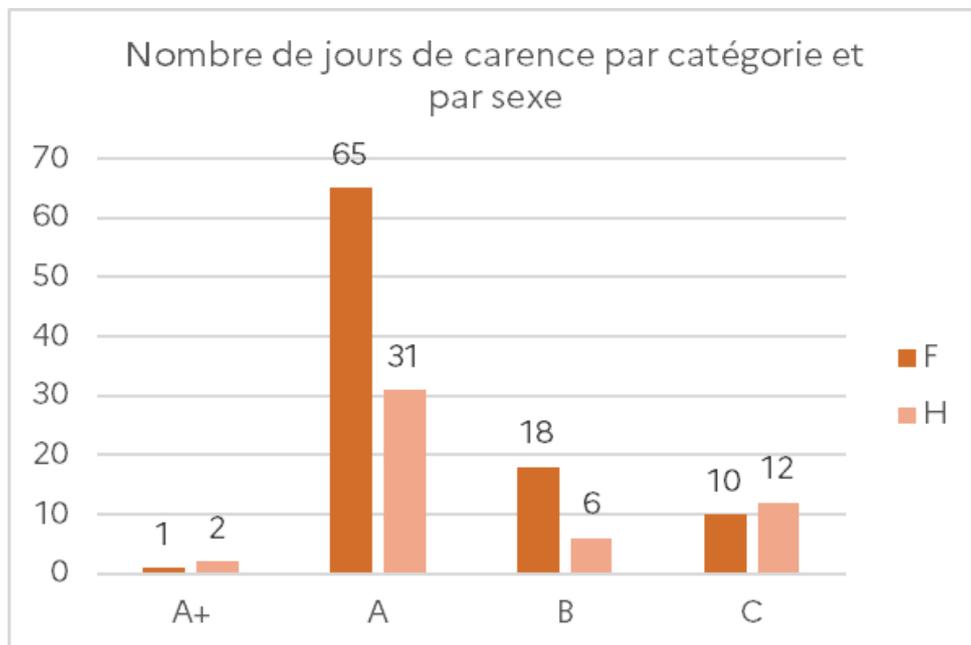
Le taux d'absentéisme augmente légèrement en 2023 (+ 12,9 %) et se rapproche du niveau de 2021.



c) Les jours de carence

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

	Femmes				Hommes			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Nombre de jours de carence retenus	1	65	18	10	2	31	6	12
Sommes brutes retenues au titre des jours de carence	*	-9 450,98	-1 123,21	-921,07	*	-5 553,25	-381,62	-930,33



CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE

544 K€
dédiés à l'aide
sociale

286 K€ de
subvention
pour la
restauration

40 K€ de bons
de rentrée et
pour Noël

135 agents
rencontrés par
l'assistante
sociale

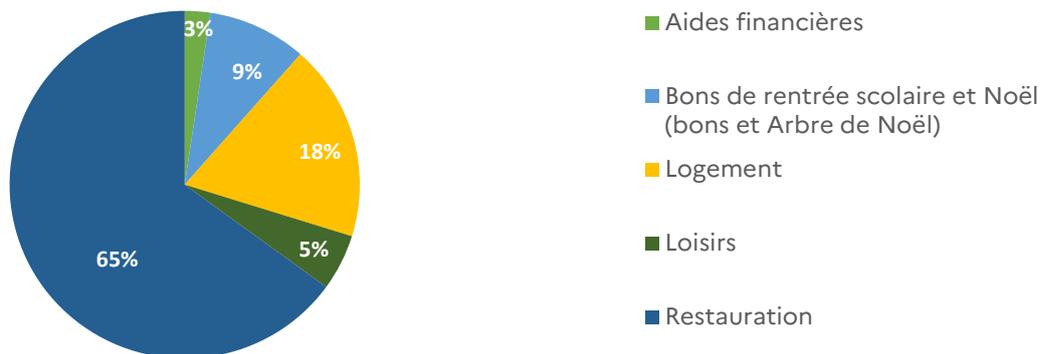
185
bénéficiaires
de l'aide au
titre de la PSC

1. Les prestations sociales

La DILA offre à ses agents plusieurs types de prestations sociales dont le détail et les montants pour 2023 sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Type de prestations	Montant crédits de paiement (CP)
Logement	80 503
Restauration	285 856
Aides financières	10 348
Loisirs	22 960
Bons de rentrée scolaire et Noël (bons et Arbre de Noël)	40 236
Total	439 903

Répartition des prestations d'action sociale



a) La restauration

Sites	2021		2022		2023	
	Nbre de repas (moyenne journalière)	Participations patronales et subventions	Nbre de repas (moyenne journalière)	Participations patronales et subventions	Nbre de repas (moyenne journalière)	Participations patronales et subventions
Desaix	83	109 478	116	228 906	134	266 683
Ségur	16	23 152	21	23 283	19	19 173
CAI de Metz	0	0	0	0	0	0
Total	99	132 630	137	252 189	153	285 856

Les chiffres de fréquentation de la restauration ont légèrement augmenté en 2023 par rapport à 2022.

b) Les aides financières

	Nbre d'aides accordées			Coût		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Aides financières non remboursables	4	2	0	5 000	2 700	0
Allocation enfants handicapés	5	5	5	10 358	10 052	10 348

c) Les loisirs

Les actions en faveur des enfants permettent de prendre en charge une partie des frais supportés par les agents de droit public et de droit privé pour leurs enfants âgés de moins de 18 ans et qui partent en centre de loisirs, en colonies de vacances, en séjours linguistiques, en classes vertes, de neige et de mer.

Actions en faveur des enfants	Nombre de prestations			Coût		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Centres de loisirs	0	0	0	0	0	0
Colonies de vacances	0	0	0			
Locations de gîtes *	0	0	0			
Séjours linguistiques	0	0	0			
Classes vertes, de neige et de mer	0	0	0			
Total	0	0	0			

* Prestations versées aux agents de droit public uniquement, la CGOS disposant de ses propres dispositifs d'hébergement de vacances

La DILA a conclu plusieurs conventions avec des organismes offrant des séjours en centres de vacances pour les enfants âgés de moins de 18 ans des agents de droit public, en tenant compte de leur quotient familial.

Centres de vacances (offres réservées aux agents de droit public)	2021		2022		2023	
	Nombre d'enfants	Dépenses	Nombre d'enfants	Dépenses	Nombre d'enfants	Dépenses
EPAF	0	0	0	0	0	0
IGESA	0	0	0	0	1	378
LES FAUVETTES	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	1	378

Les demandes d'aides aux séjours et aux colonies de vacances n'ont concerné qu'un seul enfant (comparé à 0 en 2021 et 2022).

Pour finir, s'agissant des loisirs, les agents de droit privé bénéficient, en outre, de participations versées par la CGOS (Commission de Gestion des Œuvres Sociales) qui organise également des séjours pour les adultes et pour les enfants à des tarifs préférentiels. En 2023, une subvention « Actions sociales et culturelles » de 105 000 euros a été allouée à la CGOS.

Concernant les agents de droit public, ils peuvent également mobiliser les actions proposées par les associations subventionnées et les prestataires figurant dans le tableau ci-dessous :

	Montant de la dépense		
	2021	2022	2023
CLPM	2 250	2 250	2 750
ASDILA	0	0	15 000
PROWEB CE EDENRED	0	0	4 195
CARTE CEZAM	400	525	637
Total	2 650	2 775	22 582

Une nouvelle prestation est proposée pour les agents de droit public, Proweb CE Edenred à compter de 2023 via le site <https://www.actionsocialpublicdila.fr/> , présentée lors d'un café démo en septembre 2023.

d) Les bons de rentrée scolaire et Noël

	Montant de la dépense		
	2021	2022	2023
Bons de rentrée scolaire	23 428	20 323	19 237
Bons de Noël	12 260	11 947	10 377
Organisation Arbre de Noël	16 669	24 126	10 621
Total	52 357	56 396	40 235

Ces prestations bénéficient tant aux agents de droit public que de droit privé.

e) Le logement

L'offre de logement proposée à la DILA se décline en trois dispositifs en fonction du statut de l'agent.

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

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

En 2023, 9 agents ont formulé une demande de logement, 3 de ces agents se sont vus attribuer un logement.

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

Les agents de droit privé ont accès à la plate-forme **Action logement**. L'assistante sociale et l'agent en charge de l'action sociale ont également un accès en leur qualité de correspondant d'action logement à la DILA, afin de les accompagner dans leur démarche.

En 2023, aucun agent n'a formulé de demande de logement via ce dispositif.

- **Dispositif de logements temporaires**

Les hébergements temporaires sont principalement destinés aux agents nouvellement arrivés en Ile-de-France mais peuvent également bénéficier aux agents se trouvant sans logement à la suite d'événements graves. La demande de logement temporaire est effectuée par le service d'action sociale de la DSAF par le biais de l'assistante sociale du personnel à la DILA.

En 2023, aucun agent n'a eu recours à ce dispositif.

f) L'assistante sociale

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

	Nombre d'agents rencontrés		
	2021	2022	2023
Agents de droit public	64	60	79
Agents de droit privé	61	37	50
Agents en invalidité 2e catégorie	4	3	2
Retraités	4	3	4
Total	133	103	135

2. La protection sociale complémentaire

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique et son décret d'application conduisent les employeurs publics à financer une part de la complémentaire santé des agents publics.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents publics de la fonction publique d'État bénéficient d'un forfait mensuel de 15 euros, correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire.

Sont concernés par le remboursement :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires (hors agents mis à disposition) ;
- les agents contractuels de droit public (y compris les apprentis).

Les cotisations de protection sociale complémentaire éligibles au dispositif sont celles versées par l'agent, en qualité de titulaire ou d'ayant droit d'un contrat, à l'un des organismes suivants :

- les mutuelles ou unions pratiquant des opérations d'assurance, de réassurance et de capitalisation ;
- les institutions de prévoyance ;
- les entreprises d'assurances.

Au titre de l'année 2023, les bénéficiaires de ce remboursement et les montants versés sont les suivants :

	Femme	Homme	Total
Nombre de bénéficiaires	99	86	185
Montant de la participation	18 060	16 065	34 125



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

La DILA, en tant qu'employeur public, assurait jusqu'au mois de septembre 2015 la charge et la gestion de l'allocation d'assurance chômage pour les agents de droit privé et de droit public remplissant certaines conditions et dont le contrat de travail a pris fin.

Dans le cadre d'une convention opérationnelle de délégation de la gestion de l'indemnisation du chômage des agents des services du Premier ministre à Pôle emploi et afin de contribuer à la mutualisation interministérielle des fonctions supports d'indemnisation du chômage, il a été mis en place un transfert des dossiers d'allocation de retour à l'emploi à Pôle Emploi à échéance du 1^{er} octobre 2015.

Pour l'année 2023, le montant des allocations brutes payées par Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi public/privé s'élève à 329 099 euros contre 408 921 euros en 2022, soit une baisse d'environ 19,5 %.

CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL

20
représentants
du personnel
au CSA

20 membres
du CS

25 réunions
d'instances

2 jours de
formation
syndicale

554 jours de
grève

1. Les instances représentatives du personnel

a) Les instances représentatives du personnel de droit public

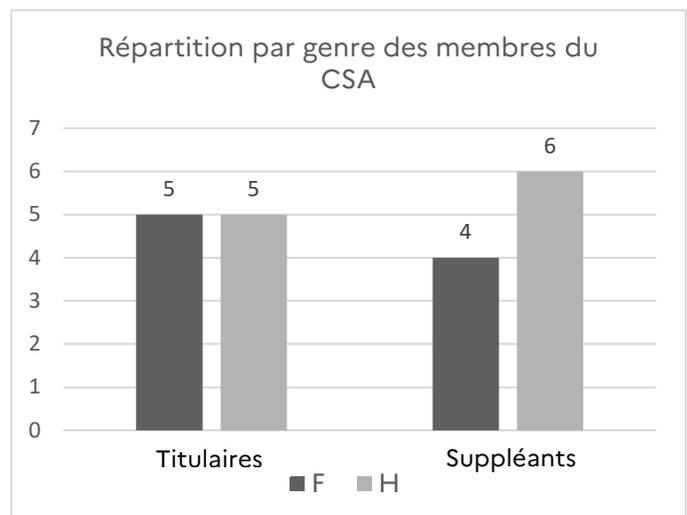
Depuis le début de l'année 2023, une réforme des instances représentatives du personnel a eu lieu dans la fonction publique.

Les membres du personnel du CSA (comité social d'administration) et de la CCP (commission consultative paritaire) de la DILA ont été élus en décembre 2022 et leur mandat prendra fin en décembre 2026.

A l'issue des élections pour le renouvellement général des instances, qui se sont tenues le 8 décembre 2022, le CTS (et le CHSCT) sont remplacés par le CSA et sa formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT), conformément aux évolutions introduites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. L'année 2023 est donc la première année d'existence du CSA. Les élections professionnelles ont conduit également à compter de 2023 au renouvellement des membres de la CCP de la DILA compétente à l'égard des agents contractuels et des CAP (commissions administratives paritaires) en charge des fonctionnaires et placées auprès de la DSAF.

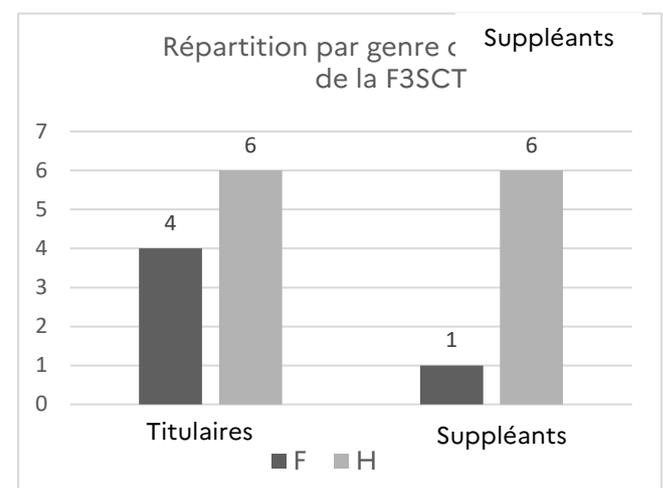
- **Le comité social d'administration (CSA)**

	2023	
	F	H
Titulaires	10	
	5	5
CFDT	2	3
CGT	3	1
SAPPM	0	1
Suppléants	10	
	4	6
CFDT	3	2
CGT	1	3
SAPPM	0	1



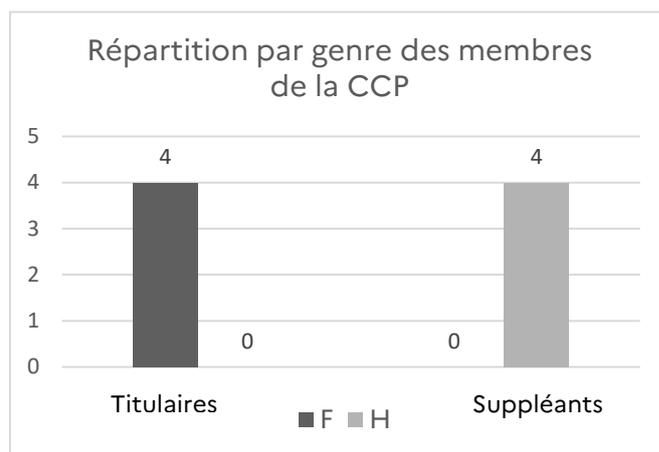
- **La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail**

	2023	
	F	H
Titulaires	10	
	4	6
CFDT	1	4
CGT	3	1
SAPPM	0	1
Suppléants	7	
	3	4
CFDT	2	0
CGT	1	3
SAPPM	0	1



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

	2023	
	F	H
Titulaires	4	
	4	0
CFDT	3	0
CGT	1	0
Suppléants	4	
	0	4
CFDT	0	3
CGT	0	1



b) Les instances représentatives du personnel de droit privé

Des élections professionnelles en vue d'élire les membres des instances ont eu lieu le 24 septembre 2020, organisées par le protocole d'accord préélectoral du 25 février 2020.

Il convient de préciser qu'un titulaire a quitté l'instance en 2021 et n'a pas été remplacé.

Au sein du comité social, trois commissions, composées de membres du comité social, ont été créées dans le cadre de l'accord de mise en place du comité social signé le 8 décembre 2020 avec les partenaires sociaux :

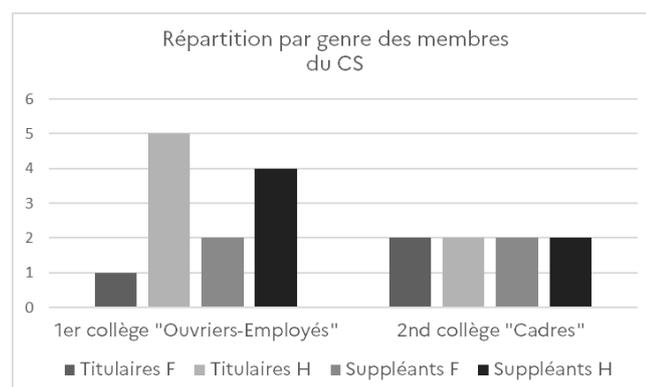
- une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ;
- une commission formation professionnelle (CFP) ;
- une commission actions sociales et culturelles (CASC).

Deux délégués syndicaux ont également été désignés par la CGT :

- un délégué syndical SGLCE-CGT pour le collège « Ouvriers-employés » ;
- un délégué syndical BP-UFICT-CGT pour le collège « cadres ».

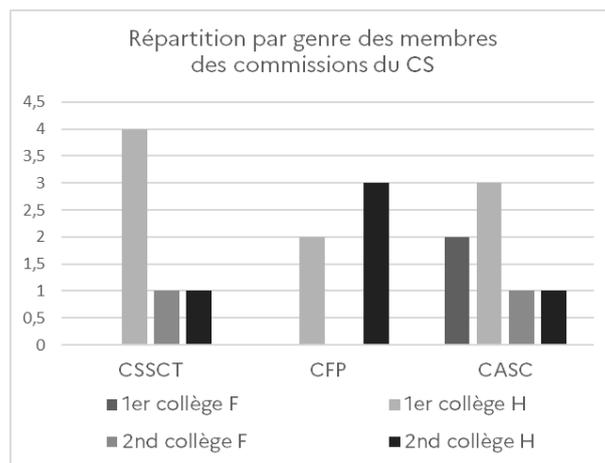
- **Le comité social (CS)**

	2023			
	Titulaires		Suppléants	
	F	H	F	H
1er collège "Ouvriers-Employés"	1	5	2	4
2nd collège "Cadres"	2	2	2	2
Total	3	7	4	6
	10		10	



- Les commissions du comité social

	1er collège		2nd collège		Total
	F	H	F	H	
CSSCT	0	4	1	1	6
CFP	0	2	0	3	5
CASC	2	3	1	1	7



c) Les réunions des instances

Réunions institutionnelles	Nombre de réunions		
	2021	2022	2023
Comité social	11	7	6
Commission santé, sécurité et conditions de travail	4	4	4
Commission formation professionnelle	3	2	2
Commission actions sociales et culturelles	2	2	2
Comité social d'administration	10	7	6
Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail		-	4
Commission consultative paritaire	2	1	1
Total réunions institutionnelles	32	23	25

Le nombre de réunions entre 2022 et 2023 est resté plutôt stable.

2. Les moyens syndicaux

a) Les mandats de droit privé

L'article 4 de l'accord relatif à la mise en place d'un comité social à la DILA prévoit que le secrétaire du CS est détaché à temps plein et qu'un crédit d'heures global mensuel de 300 heures est attribué aux membres du comité social représentants du personnel réparti de la manière suivantes :

- 264 heures de délégation pour les membres titulaires du comité social ;
- 36 heures à répartir entre les membres suppléants du comité social et les membres des commissions.

A ces heures de délégation, s'ajoutent les décharges accordées au secrétaire et au secrétaire adjoint du CS, ainsi qu'aux deux délégués syndicaux.

b) Les mandats de droit public

Un arrêté du 10 janvier 2019 fixe la répartition du contingent de crédit de temps syndical alloué aux organisations syndicales représentatives des services du Premier ministre. Ce crédit est mutualisé pour la DILA et les SPM et réparti comme suit entre les organisations :

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

c) Les congés de formation syndicale

	2023			
	Nombre de bénéficiaires		Durée de la formation (en jours)	Coût (€ TTC)
	F	H		
Représentants du personnel de droit privé				
Représentants du personnel de droit public				
Agents de droit privé de la DILA		1	2	90
Total	0	1	2	90

3. Les évolutions conventionnelles

En droit public, un accord du 18 décembre 2023 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans les services de la Première ministre², les établissements et les autorités indépendantes rattachés budgétairement à la Première ministre a été conclu avec les organisations syndicales.

Celui-ci s'inscrit dans le contexte de la réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics lancée le 22 avril 2022.

En droit privé, un accord a été conclu en 2023 :

- **Avenant au protocole d'accord relatif à l'atelier expédition finition modifiant certaines dispositions de l'avenant du 7 juillet 2020** signé le 21 novembre 2023 et ayant pour objectif de décrire le fonctionnement de l'atelier sur une équipe.

Signataires : les représentants syndicaux SGLCE-CGT et BP-UFICT-LC-CGT à la DILA

4. Les mouvements de grève

	2021		2022		2023	
	Droit privé	Droit public	Droit privé	Droit public	Droit privé	Droit public
Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre local ou national	0	1	1	7	368	186
Total	1		8		554	

Cette forte augmentation du nombre de jours non travaillés au cours de l'année 2023 pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre local ou national, par rapport aux années 2022 et 2021, s'explique par le contexte de la réforme des retraites.

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

Aucun recours n'a été porté en 2023 devant ni devant les CAP ministérielles ni devant la CCP de la DILA.

² Elisabeth Borne à la date de cet accord

CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE

En 2023, deux sanctions disciplinaires ont été prononcées :

- Un avertissement à l'encontre d'un agent de droit privé,
- Un blâme à l'encontre d'un agent de droit public

GLOSSAIRE

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