



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DSAF



RAPPORT SOCIAL UNIQUE AU TITRE DE 2023

DES SERVICES DU PREMIER MINISTRE



SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
Périmètre du rapport social unique ministériel	7
Faits marquants de l'année 2023	8
Chiffres clés	19
Guide de lecture du rapport social unique	20
CHAPITRE 1 - L'EMPLOI	22
1.1 Le plafond d'emplois	23
1.2 Les effectifs	24
1.2.1 Effectifs au 31 décembre 2023	24
1.2.2 Effectifs sur l'année	30
1.3 La CDIisation	34
1.4 La moyenne d'âge et l'âge médian	34
CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT	37
2.1 Les arrivées	38
2.1.1 Agents recrutés sur l'année	38
2.1.2 Agents titulaires recrutés	39
2.1.3 Agents contractuels recrutés	41
2.1.4 Agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant	43
2.2 Les membres de jury	44
2.3 Les promotions par détachement de l'article 93 de la loi n°2019-828	45
CHAPITRE 3 – PARCOURS PROFESSIONNELS	46
3.1 La mobilité	47

3.1.1 Postes et candidatures	47
3.1.2 Les professionnels en mobilité-carrière	48
3.1.3 Le contexte d'accompagnement des agents	48
3.2 Les promotions internes	50
3.2.1 Les promotions	50
3.2.2 Les concours et examens professionnels	52
3.3 Les départs	53
3.4 Les ruptures conventionnelles	58
CHAPITRE 4 – LES FORMATIONS	59
4.1 Les formations	60
4.1.1 Le nombre de formations dispensées au cours de l'année	61
4.1.2 Les dépenses de formation	64
CHAPITRE 5 – LA RÉMUNÉRATION	66
5.1 La masse salariale	67
5.2 La rémunération brute des agents	68
5.2.1 La rémunération brute	68
5.2.2 Part des heures supplémentaires	74
5.2.3 Part des primes et indemnités dans la rémunération globale	74
5.3 La rémunération nette des agents	76
5.4 La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	82
CHAPITRE 6 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	83
6.1 Acteurs de la prévention	84
6.2 Instances de prévention	89
6.3 Actions de prévention	91

6.4 Risques professionnels	92
6.4.1 Les DUERP	92
6.4.2 Les accidents de travail et de trajet	93
6.5 Commissions médicales	94
6.6 La médecine de prévention	95
CHAPITRE 7 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	96
7.1 Organisation et cycle de travail	97
7.1.1 Répartition des effectifs selon le cycle de travail	97
7.1.2 Les horaires de nuit	99
7.1.3 Les astreintes	100
7.1.4 Les repos compensateurs	101
7.2 Le télétravail et travail à distance	102
7.3 Les heures supplémentaires	104
7.4 Le temps partiel	105
7.5 Les congés	108
7.5.1 Les congés pris	108
7.6 Le CET	108
7.7 Les absences	110
7.7.1 Les absences hors raison de santé	111
7.7.2 Les absences pour raison de santé	113
7.7.3 Les jours de carence	116
CHAPITRE 8 – L’ACTION SOCIALE	117
8.1 Les prestations sociales	118
8.2 Les bénéficiaires	122

8.3 La protection sociale complémentaire	123
CHAPITRE 9 – LE DIALOGUE SOCIAL	124
9.1 La représentation syndicale	125
9.2 Les décharges syndicales	127
9.3 Les moyens syndicaux	128
9.3.1 Le crédit de temps syndical utilisé au titre de l’article 16	128
9.3.2 Le coût immobilier des locaux syndicaux	129
9.3.3 Négociations et accords	129
9.3.4 Nombre de recours en CAP et CCP	129
9.3.5 Grèves	129
CHAPITRE 10 – LA DISCIPLINE	130
Glossaire	132
Références	133

Périmètre du rapport social unique ministériel

Plus de 1000 agents

Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale, y compris l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI), l'Opérateur des systèmes d'information interministériels classifiés (OSIIC), le service de vigilance et de protection contre les ingérences numériques étrangères (VIGINUM) et le Groupement interministériel de contrôle (GIC)	SGDSN
--	-------

De 500 à 999

Direction de l'information légale et administrative	DILA
Direction des services administratifs et financiers	DSAF

De 250 à 499

Cabinets Ministériels
(Premier ministre, Ministre délégué chargé du Renouveau démocratique, porte-parole du Gouvernement, Ministre délégué chargé des relations avec le Parlement, Ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations – au 31 décembre 2023)

De 100 à 249 agents

Commissariat général à la stratégie et à la prospective (France Stratégie)	CGSP
Direction interministérielle du numérique	DINUM
Institut national du service public	INSP
Secrétariat général des affaires européennes	SGAE
Secrétariat général du Gouvernement	SGG

De 50 à 99 agents

Service d'information du Gouvernement	SIG
Institut des hautes études de défense nationale	IHEDN

Moins de 50 agents

Académie du renseignement	ACADRE
Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé	CCNE
Secrétariat général du comité interministériel du handicap	SGCIH
Commission pour l'indemnisation des victimes de spoliations	CIVS
Commission nationale consultative des droits de l'homme	CNCDH
Coordination nationale du renseignement et de la lutte contre le terrorisme	CNRLT
Délégation interministérielle au développement de la vallée de la Seine	DIDVS
Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat	DIESE
Délégation interministérielle aux jeux olympiques et paralympiques 2024	DIJOP 2024
Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT	DILCRAH
Délégation interministérielle à la stratégie nationale pour les troubles du neuro-développement	DITND
Haut-commissariat au plan	HCP
Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives	MILDECA
Mission permanente des archives nationales	MPAN
Secrétariat général de la mer	SGMER
Secrétariat général pour l'investissement	SGPI
Secrétariat général à la planification écologique	SGPE

Effectif au 31/12/2023

Faits marquants de l'année 2023

L'activité de la Direction des services administratifs et financiers (DSAF)

Le remaniement

En juillet 2023, la Première ministre Elisabeth BORNE a été conservée dans ses fonctions, mais l'équipe gouvernementale a été remaniée. Les équipes de la DSAF se sont pleinement mobilisées au cours de cette période, qu'il s'agisse de celles intervenant en proximité sur site, ou de celles travaillant en back office.

Les agents avaient été préparés avec la constitution et formation des équipes, la mise à jour de la documentation pour les chefs de cabinets et les conseillers, la constitution des kits pour les équipes de sites, etc. Des équipes de proximité composées d'un chef de site et d'experts des différents domaines métiers (logistique, RH, informatique) ont assuré un rôle d'interface avec les membres des nouveaux cabinets durant les premières semaines. Les activités liées au changement de gouvernement ont été gérées dans l'application ORIGAMI, ce qui a permis de suivre et de quantifier les arrivées dans les différents cabinets.

Les équipes de la DSAF ont apporté aux cabinets les moyens nécessaires à leurs missions ; elles ont également accompagné l'instruction et le suivi des dossiers RH des conseillers entrants et sortants.

Au plan des bâtiments, seul le site du 55 rue Saint-Dominique, hébergeant le ministère délégué chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations a été impacté par le remaniement. Il a fallu néanmoins procéder à quelques aménagements importants et en particulier le changement d'emplacement du bureau de la ministre.

Par ailleurs, après le départ de la secrétaire d'État chargée de l'économie sociale et solidaire et de la vie associative du site du 101 rue de Grenelle (hôtel de Rothelin-Charolais), le secrétariat général du Gouvernement a décidé d'y affecter en remplacement le secrétariat d'Etat chargé de l'enfance. Cela a donné lieu à l'organisation du transfert complet du cabinet du site de Ségur vers l'hôtel de Rothelin-Charolais en septembre 2023.



Figure 1-Elisabeth borne - Première ministre est son gouvernement dans le jardin de l'Hôtel de Matignon

Les nouvelles instances paritaires

L'année 2023 a été marquée par le déploiement des nouvelles modalités de dialogue social après les élections professionnelles de décembre 2022.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a entendu clarifier le champ de compétence des comités sociaux d'administration ministériel (CSAM) et de leurs formations spécialisées en santé et sécurité au travail (FSSSCT).

Ces instances connaissent désormais des questions collectives de travail relatives à huit thématiques listées à l'article L. 253-1 du code général de la fonction publique (CGFP). Par exemple : des sujets relevant du fonctionnement et de l'organisation des services, des orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ou bien encore des lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et valorisation des parcours.



La formation spécialisée est plus spécifiquement consultée sur la teneur de tous documents rattachés à sa mission et notamment les règlements et les consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Pour l'année 2023, on dénombre l'organisation de 5 comités sociaux d'administration ministérielle et 4 réunions des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Afin de poursuivre la dynamique de dialogue social instaurée au sein des services du Premier ministre, 19 groupes de travail thématiques ont été animés tout au long de l'année par les différents bureaux.

La préparation du renouvellement du double label Égalité-Diversité

Les services du Premier ministre se sont vus attribuer en 2020 le double label Égalité et Diversité délivré par l'AFNOR pour une durée de 4 ans. Ces labels visent à garantir un environnement de travail inclusif, prévenant les stéréotypes de genres et les discriminations.

Ce processus de labellisation est une démarche d'amélioration continue, pilotée par la DSAF, mais associant les entités du périmètre. Elle est structurée par une feuille de route et trois plans d'actions (2024-2026). L'année 2022 a été marquée par deux rendez-vous importants avec l'AFNOR : la « clause de revoyure » de la commission diversité en février et l'audit à mi-parcours » en novembre qui marque les deux ans du label. Dans la perspective du renouvellement du label qui doit intervenir en 2024 et pour mettre en œuvre les recommandations de l'audit à mi-parcours, plusieurs actions ont été conduites au cours de l'année 2023.

La réduction des écarts de rémunérations

En matière d'égalité professionnelle une démarche de négociation collective a été initiée afin d'impliquer dans la politique d'égalité les organisations professionnelles et de nouvelles entités telles que l'INSP et le SGDSN. Cette démarche a débouché sur la signature d'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, présenté le 7 mars 2024 en comité social d'administration ministériel (CSAM) et signé le 8 mars par la secrétaire générale du Gouvernement, les organisations syndicales et les secrétaires généraux de l'Institut national du service public (INSP), la Direction de l'information légale et administrative (DILA) et le Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN).

Par ailleurs, deux études ont été réalisées afin de déterminer et d'objectiver l'existence d'écarts de rémunération entre hommes et femmes chez les contractuels (2020) puis chez les titulaires (2021).

Les résultats de l'étude démontrent que les écarts entre les femmes et les hommes sont globalement plutôt faibles. Les trois principaux facteurs des inégalités sont : le temps-partiel, la répartition par sexe des postes, l'écart résiduel (différence restante), à « poste équivalent » ; dans la pratique, ce sont souvent des différences de primes héritées de postes précédents. Les travaux sur les écarts de rémunérations se sont poursuivis tout au long de l'année 2023 dans le cadre de la négociation collective sur l'accord égalité professionnelle engagée avec les partenaires sociaux. L'élaboration d'un plan d'action visant à résorber les écarts de

rémunération constituait en effet un axe majeur du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle.

La semaine européenne du handicap

En 2023, la semaine européenne avait pour thématique "La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ?". Le moment phare en a été, le 14 novembre 2023, un séminaire portant sur ce thème organisé dans l'auditorium Marceau-Long, dont l'ouverture a été assurée par Claire LANDAIS, Secrétaire générale du Gouvernement.

Deux conférences ont ponctué cet évènement.

La première a porté sur le regard du Défenseur des droits au sujet de la transition numérique et l'accès aux droits, animées par Fabienne JEGU, conseillère experte Handicap au Défenseur des Droits.

La seconde, sous la conduite de Stéphanie SCHAER, directrice interministérielle du numérique et Marine NEUVILLE, directrice du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), avait pour sujet les évolutions réglementaires et le partenariat FIPHFP/DINUM pour les agents publics sur l'accessibilité numérique.

Les tables rondes qui ont suivi portaient sur les sujets du "Numérique et quotidien de travail" et "Numérique et emploi". Ces tables rondes, ponctuées par les animations de Lilia BENCHABANE, humoriste, chroniqueuse, artiste, elle-même en situation de handicap visuel, ont permis à différentes personnes de témoigner de leur vécu de personne en situation de handicap visuel, auditif, moteur.

Elles ont aussi permis d'évoquer les actions conduites pour mettre en place les diverses mesures nécessaires à une inclusion de personnes handicapées dans la fonction publique, qu'il s'agisse d'accessibilité numérique, bâtementaire ou dans le domaine de la communication. La mise en accessibilité du Pôle Légifrance de la DILA, le développement des sites accessibles selon les normes de la RGAA (référentiel général d'amélioration de l'accessibilité), les priorités d'actions de la DGAFP en matière de politiques de recrutement, d'égalité et de diversité ont également été abordées.

Des ateliers de sensibilisation, des temps d'échanges et ateliers pratiques ont été proposés à tous les agents des services de la Première ministre, sur différents sites :

- Ateliers d'initiation à la langue des signes française sur le site Ségur/Fontenoy et au 32, rue de Babylone
- Ateliers de sensibilisation des agents aux règles d'accessibilité bureautique/numérique, sur le site Ségur/Fontenoy
- Séminaire de sensibilisation au management inclusif, organisé en lien avec le SGDSN, au 69, rue de Varenne

Le DuoDay a également connu un grand succès puisque 57 duos ont été conclus (34 en 2022).

L'activité de la Direction de l'Information Légale et Administrative (DILA)

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 66,5 % d'agents de droit public dont 32,4 % de fonctionnaires (154) et 34,1 % de contractuels de droit public (162), 33,7 % de contractuels de droit privé (159) auxquels s'ajoutent 44 agents mis à disposition du centre d'appels interministériel de Metz. Les données sociales présentées portent sur l'ensemble de ce périmètre. Elles n'intègrent en revanche pas les salariés mutualisés de la SACIJO.

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. 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 8,6% 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).

Les travaux menés par France Stratégie en 2023

Institution autonome placée auprès du Premier ministre, France Stratégie a pour mission d'apporter des éclairages sur les enjeux actuels et futurs de politiques publiques clés, d'élaborer des propositions pertinentes et de produire des évaluations de politiques publiques. France Stratégie concentre ses travaux d'analyse, de prospective et d'évaluation autour de quatre champs : économie ; travail, emploi, compétences ; société et politiques sociales ; développement durable et numérique. Tous ses travaux sont publiés sur le site de France Stratégie. Ils s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens.

Le rapport Pisani-Mahfouz, publication marquante de l'année 2023

L'année 2023, qui a été marquée par les dix ans de France Stratégie, a été particulièrement riche, avec nombre de publications importantes. Elles illustrent la diversité des thèmes que nous avons traités, et des méthodes employées. En particulier, la mission confiée par la Première ministre à Jean Pisani-Ferry sur les Incidences économiques de l'action climatique s'est conclue par la publication simultanée d'un rapport de synthèse, co-écrit avec Selma Mahfouz, et de onze rapports thématiques. Ce travail, d'une ampleur inédite, réalisé avec l'appui et le savoir-faire de France Stratégie, est le fruit d'une mobilisation d'une centaine d'experts des administrations, des instituts économiques et du monde de la recherche.

Des travaux innovants menés par France Stratégie

Parmi notre cinquantaine de publications en 2023, nous avons présenté des études originales sur la transition écologique, comme la note d'analyse sur la nécessaire planification de la filière bois-forêt, ou nos deux notes sur les enjeux et les stratégies régionales déployées pour atteindre l'objectif de zéro artificialisation nette des sols. À l'occasion de la deuxième édition de la conférence des métiers et des compétences, nous avons présenté une estimation des besoins en emploi pour la rénovation des bâtiments afin d'identifier les freins et, in fine, les leviers pour les atteindre. Par ailleurs, nous avons publié plusieurs travaux qui éclairent la façon dont les caractéristiques héritées (l'origine sociale, le sexe, l'ascendance migratoire, etc.) influencent les trajectoires sociales de la petite enfance au marché du travail. Autant de contributions utiles à l'élaboration des politiques publiques.

Plusieurs rapports finaux d'évaluation publiés en 2023

Trois comités d'évaluation animés par France Stratégie ont clos leurs travaux en 2023 : celui dédié au Plan France très haut débit, aux réformes de la fiscalité du capital, et à France Relance. 2023 marque ainsi le début d'un nouveau cycle, avec le lancement d'ores et déjà de deux projets d'évaluation, dont les conclusions sont attendues pour le premier semestre 2025 : celui des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 et de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD). Nous avons également relancé les travaux de la Commission nationale d'évaluation des politiques d'innovation (CNEPI) sur les politiques d'innovation verte.

Un impact croissant dans le débat public

Avec une fréquentation en hausse de près de 10 % du site strategie.gouv.fr, une couverture médiatique suivie de nos publications, une large audience mobilisée lors des vingt événements organisés tout au long de l'année, France Stratégie a activement contribué à éclairer le débat public en 2023. Ainsi, pour valoriser les nombreux enseignements du rapport Pisani-Mahfouz, nous avons organisé, dès sa publication, une conférence de haut niveau, suivie d'un cycle de six webconférences. Outre la conférence des métiers, France Stratégie a accueilli des débats de haut niveau comme la conférence interrogeant l'impact des évaluations de politiques publiques avec la participation de Jean-Noël Barrot, ministre délégué chargé de la Transition numérique, et de Pierre Moscovici, premier président de la Cour des comptes, ou celle dédiée à l'adaptation des territoires au changement climatique, organisée avec l'Institut de l'économie pour le climat (I4CE). C'est d'ailleurs à cette occasion que Christophe Béchu, ministre de la Transition écologique, a appelé à considérer également une trajectoire de + 4 degrés en France à l'horizon 2 100 dans les scénarios d'adaptation.

Transition à la tête de France Stratégie

2024 – année de transition à la tête de France Stratégie après le départ à la retraite de Gilles de Margerie à l'automne dernier – s'inscrit dans la continuité des années précédentes, avec une mobilisation renouvelée des équipes sur des sujets croisant les angles et les expertises, en cohérence avec notre positionnement interministériel.

Les activités de l'Institut des Hautes Etudes de Défense Nationale (IHEDN) en 2023

Les 264 auditeurs de la 2ème session nationale (2022-2023) ont poursuivi au premier semestre 2023 leur formation dans le cadre du socle commun et dans les majeures d'approfondissement et ont ainsi appréhendé la stratégie de défense nationale au travers de conférences-débats, de visites de sites institutionnels industriels et technologiques et de missions d'études à l'étranger. Les travaux de comités ont complété cet ensemble pédagogique et les auditeurs ont ainsi finalisé leurs restitutions sur le thème de « la défense nationale face à l'affirmation des puissances ».

La 3ème session nationale a débuté mi-septembre 2023. Elle comprend 282 auditeurs avec des effectifs en augmentation dans chacune des cinq majeures. Pour la première fois, dans le cadre d'un partenariat avec le ministère de l'intérieur et des outre-mer, six auditeurs résidant dans les collectivités territoriales des outre-mer ont intégré la session nationale suivant des modalités logistiques adaptées compte tenu de leur éloignement géographique. Ces premiers mois ont permis aux auditeurs de mieux connaître les acteurs de la défense

nationale et de mieux comprendre les enjeux de souveraineté de la France dans les domaines de la défense, du numérique, du secteur maritime ou encore de la haute technologie.

En 2023, l'action territoriale de l'IHEDN s'est par ailleurs renforcée par la hausse du nombre de sessions en région, de cycles jeunes y compris outre-mer, et de cycles en intelligence économique.

Enfin, l'IHEDN participe au rayonnement de la pensée stratégique française vers l'Europe et l'international. C'est ainsi que des sessions sont organisées en partenariat, soit avec le ministère de l'Europe et des affaires étrangères, soit avec le ministère des Armées au profit de cadres civils et militaires de haut niveau. Elles permettent de confronter les opinions des différents pays invités sur les enjeux de sécurité et de défense, d'échanger sur les bonnes pratiques en matière d'acquisition d'équipements de défense ou encore d'explicitier les visions françaises et européennes dans ces domaines.

Les chantiers de transformation de l'Institut national du service public (INSP)

L'année 2023 a été déterminante pour la transformation de l'INSP. Deux décrets ont supprimé le classement de sortie et y ont substitué à compter de la promotion 2024-2026 une procédure d'appariement entre les profils des élèves et les compétences recherchées par les employeurs. Cette suppression ouvre de nombreuses possibilités en matière de pédagogie, d'apport de la démarche scientifique dans les enseignements, que permet la mise en place d'une équipe d'enseignants-chercheurs, et de prise en compte des besoins individuels de formation des élèves.

Grâce à une gestion fine des autorisations d'emplois de l'Institut, les équipes en charge de la formation ont également été renforcées, d'une part dans la perspective de la mise en place en janvier 2024 du nouveau cursus de formation initiale et, d'autre part, dans le contexte de l'établissement, avec la DIESE, d'une offre de formation continue unifiée et de qualité, et de la préparation de l'accueil à Paris, à compter de 2024, du cycle supérieur de perfectionnement des administrateurs.

L'Institut a porté une attention toujours accrue aux situations particulières que pourraient connaître ses personnels et ses élèves, notamment en améliorant ses possibilités d'intervention sociale et en mettant l'accent sur ses dispositifs d'accompagnement et de signalement, largement accessibles et encore appelés à se développer en 2024.

L'année 2023 marque aussi le renforcement de l'engagement de l'Institut dans les démarches conduites au sein des services du Premier ministre, avec par exemple la mise à niveau du régime indemnitaire des agents titulaires de l'INSP en fonction de barèmes ministériels de référence. L'Institut s'est également pleinement investi dans le chantier ministériel relatif à la protection sociale complémentaire, ainsi que dans les travaux de cartographie des risques de

discrimination et de préparation de l'accord et du plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en cohérence avec sa démarche d'adhésion au dispositif de double labellisation Égalité et Diversité, dont l'aboutissement est attendu en 2024.

Enfin, de nombreuses questions concernant la vie et l'évolution de l'Institut ont été examinées et débattues dans le cadre d'un dialogue social renouvelé, avec la mise en place, à la suite des élections professionnelles de décembre 2022, de deux nouvelles instances : le comité social d'administration et sa formation spécialisée.

Le Secrétariat Général des Affaires Européennes (SGAE)

L'activité du secrétariat général des affaires européennes a été particulièrement intense en 2023, marquée tout d'abord, par la détermination de l'Union européenne à soutenir l'Ukraine face à l'agression russe est restée entière. Cela s'est notamment traduit par l'adoption de nouveaux paquets de sanctions contre la Russie et la Biélorussie, le maintien des aides économiques, financières, humanitaires et militaires à l'Ukraine et des voies de la solidarité, permettant d'acheminer les céréales ukrainiennes vers les pays courant un risque de pénurie alimentaire. Ce soutien s'est également exprimé par une décision majeure du Conseil européen en décembre 2023 : celle d'ouvrir des négociations d'adhésion avec l'Ukraine et la Moldavie, après la reconnaissance du statut de candidat en juin 2022, et de reconnaître le statut de candidat à la Géorgie.

En outre, l'activité législative de l'Union européenne s'est poursuivie avec un seul objectif : rendre cette dernière plus souveraine, plus verte et plus résiliente. Dans ce cadre, les enjeux énergétiques ont continué d'occuper une place importante dans l'agenda européen, avec en particulier l'adoption d'un accord sur la réforme du marché européen de l'électricité, qui prévoit des mécanismes concrets pour contenir la volatilité des prix de l'électricité.

Dans un tout autre domaine, on relèvera l'adoption, fin décembre 2023, d'un accord sur le pacte asile-migration, alors que cette négociation était engagée depuis des années et ne parvenait pas jusqu'alors à aboutir. Cet accord va permettre, dans le respect des valeurs fondamentales de l'UE – à commencer par le droit d'asile, de renforcer considérablement la maîtrise des flux migratoires dans l'espace Schengen.

Au plan économique, des accords politiques avec le Parlement européen sur plusieurs textes sont à souligner, dont le règlement sur l'intelligence artificielle – première législation au monde aussi ambitieuse – ainsi que celui relatif aux matières premières critiques – afin de garantir des chaînes d'approvisionnement sûres et durables pour les industries de demain. À noter par ailleurs que le Conseil est parvenu à un accord sur la réforme de la gouvernance économique (réforme du pacte de stabilité et de croissance).

Enfin, avec la volonté de renforcer les valeurs démocratiques de l'UE et les droits fondamentaux, les colégislateurs sont parvenus à un accord sur la législation européenne sur la liberté des médias ainsi que sur la directive visant à lutter contre les procédures-bâillons.

Faits marquants 2023 pour le SGDSN en terme de ressources humaines

L'axe d'effort majeur de l'année 2023 a été le déploiement de RenoIRH, tout d'abord le module de gestion administrative en début d'année, puis celui du module paie début 2024, après plusieurs mois de longs préparatifs pour migrer les données, les fiabiliser et tester RenoIRH en saisissant la paie sur trois systèmes différents.

Une autre fonction a été sous forte tension cette année, la fonction recrutement. En 2023, 388 recrutements ont été effectués au SGDSN.

Le bureau de gestion du personnel militaire a achevé en 2023 de mettre en place les différentes primes liées à la nouvelle politique de rémunération des militaires, a refondu complètement le circuit de notation des officiers et posé les règles encadrant la télé-activité des militaires.

2023 aura également été marquée par la rénovation du dialogue social, avec la tenue des premiers comités sociaux d'administration du SGDSN, et de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail.

La promotion des politiques publiques du gouvernement aura également animé les travaux du SGDSN, avec notamment l'organisation au niveau ministériel du séminaire handicap le 21 novembre ou la préparation de la convention de partenariat signée par la secrétaire générale du gouvernement le 21 septembre avec l'association « La Cordée », chargée de promouvoir la diversité dans l'accès à l'emploi.

La fonction sécurité-sûreté, intégrée organiquement à la sous-direction RH, a été consolidée en 2023 par l'arrivée de l'officier de sécurité des systèmes d'information et de la chargée de mission « Règlement Général sur la Protection des Données ».

Le détachement de gendarmerie a poursuivi ses missions de protection/sécurisation avec un élargissement sur de nouveaux sites (Rennes, Mont-Valérien, campus cyber).

Chiffres clés

Les effectifs

- 4 133 agents au 31 décembre 2023
- 38 % des agents sont fonctionnaires
- 34 % d'agents contractuels en CDI
- 174 apprentis
- La moyenne d'âge est de 43 ans
- Les femmes représentent 46 %
- 66 % Des agents sont de catégorie A
- 15 % Des agents sont de catégorie B
- 15 % Des agents sont de catégorie C
- 25 % de taux de rotation

Les rémunérations

- 308 M€ millions de masse salariale ont été consommés
- Le salaire net moyen s'élève à 3 934€
- La part des primes et indemnités des titulaires s'élèvent à 30 %
- 597 agents ont bénéficié de la GIPA

Santé et sécurité au travail

- 4 réunions F3SCT ministérielle
- 20 conseillers et assistants de prévention
- 9 DUERP
- 4 Médecins du travail

Les prestations sociales

- Dépense de restauration collective 2 141 398 €
- 61 enfants accueillis en crèche
- 2 657 agents ont bénéficié d'une prestation sociale
- 1 270 agents inscrits à la conciergerie pour 575 demandes de service

Recrutement et parcours professionnels

- 1 329 postes publiés
- 1 038 agents recrutés
- 33 % de femmes nommées sur des fonctions d'encadrement dirigeant ou supérieur
- 9 % d'agents promus

Les formations

- Les dépenses en formation s'élèvent à 2 921 502€
- 5 421 formations réalisées

Organisation du temps de travail

- 2 171 agents télétravaillants
- 3 % d'agents en temps partiel

Les congés et absences

- 92 % de congés pris
- Le taux d'absentéisme s'élève à 4,10 %
- 2 437 agents possédant un CET

Le dialogue social

- 96 représentants du personnel
- 6 813 heures de crédits de temps syndical utilisés

Guide de lecture du rapport social unique

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit la présentation d'un rapport social unique (RSU) en lieu et place du bilan social, tel que défini dans l'arrêté du 23 décembre 2013. Il s'inscrit dans l'application de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

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

Il s'accompagne d'une base de données sociale (BDS) à destination des représentants du personnel et comporte des éléments à la fois quantitatifs et qualitatifs.

Elle facilite la transparence de la gestion des ressources humaines attendue de l'ensemble des acteurs du dialogue social et renforce :

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

Les chiffres présents dans la BDS ont pour source :

- Le système d'information RH (RenoIRH)
- Les contributions des services non gérés dans RenoIRH (DILA, SGDSN, SGAE, IHEDN, INSP)
- Les contributions des bureaux de la DSAF, notamment pour les données absentes du SIRH

Tous les chiffres présents dans ce RSU sont issus de la BDS, mais certains indicateurs qui se traduisent par une donnée unitaire ne donnent pas lieu à des tableaux.

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'avèraient non pertinentes.

Comment lire le rapport social unique ?

Chaque chapitre est découpé en sous-chapitre, regroupant un ou plusieurs indicateurs prévus par le décret et visibles dans un tableau au début.

Indicateurs	
BDS FPE 002 :	[CSA MIN] Effectifs physiques gérés
BDS FPE 002 bis :	[CSA MIN] Effectifs physiques en équivalent temps plein gérés



Codification telle que définie dans le décret



Les indicateurs identifiés [CSA MIN] sont attendus dans le RSU au niveau ministériel.

Un encart méthodologique rappellera le périmètre inclus dans les tableaux et graphiques, ainsi que les différentes définitions.

Comment retrouver les données chiffrées dans la base de données sociale pour les représentants du personnel ?

La BDS est divisée de la même manière que les chapitres et sous-chapitres du RSU.

Un lien dans la BDS permet un accès direct pour les représentants du personnel vers les données chiffrées et graphiques, tels que présentés dans le RSU.

SOMMAIRE	
Plafond d'emploi	
Par programme	Lien
Effectif au 31-12-2023	
Par statut d'emploi et sexe	Lien
Par catégorie et Sexe	Lien
Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie	Lien
Par corps et par sexe	Lien
Agents de droit privé	Lien
Manipulation libre	Lien
Effectif sur l'année 2023	
Par statut d'emploi et sexe	Lien
Par catégorie et Sexe	Lien
Par corps et par sexe	Lien
Manipulation libre	Lien
CDIsation	
Par fondement juridique	Lien
Manipulation libre	Lien
Age moyen et médian	
Moyenne d'âge par statut d'emploi et par catégorie	Lien
Moyenne d'âge par fondement juridique et par type de contrat	Lien
Age médian par statut d'emploi et par catégorie	Lien
Manipulation libre	Lien

Un lien supplémentaire pour chaque sous-chapitre permettra librement d'autres croisements.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

En quelques chiffres

Effectifs au 31/12/2023
4 133

Femmes au 31/12/2023
1 906

Hommes au 31/12/2023
2 227

Effectifs public
3 798

Effectifs public femmes
1 759

Effectifs public hommes
2 039

Nombre d'apprentis
174

Nombre de CDIisation
139

Taux de féminisation
46 %

Effectifs Privé
335

Age moyen
43

Part des contractuels
62%

1.1 Le plafond d'emplois

Indicateur	
BDS FPE 001	[CSA MIN] Plafond d'emplois autorisés en ETPT

Périmètre :

Les chiffres du plafond d'emplois sont issus de la loi de finances initiale et les consommations du RAP 2023. Ils tiennent compte des programmes budgétaires suivant :

P129 = DSAF + CGSP + DINUM + CABINETS + SGG + SGDSN + SGAE + SIG + ACADRE + SGCIH + CNRLT + DIDVS + DILCRAH + DISNA + DIJOP 2024 + HCP + MILDECA + MPAN + SGMER + SGPI + SGPE + DIESE + IHEDN

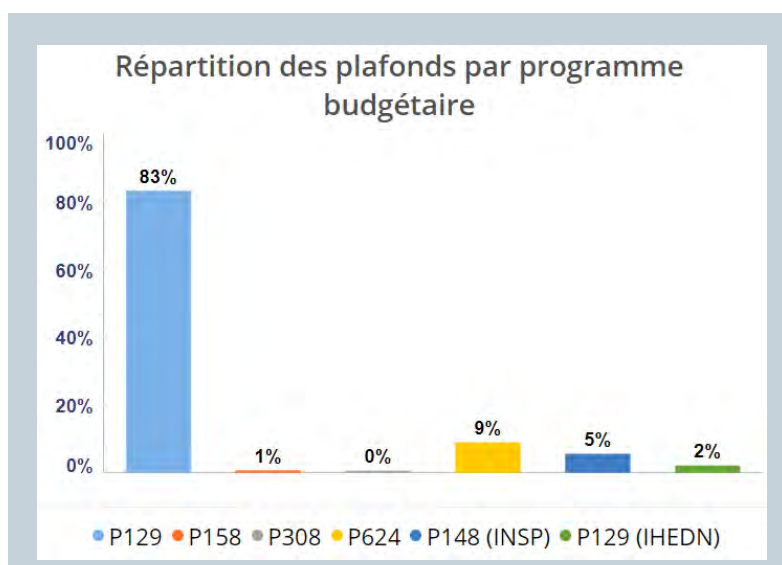
P158 = CIVS

P308 = CCNE + CNCDH

P624 = DILA

P148 = INSP

Programme	ETPT	
	Plafond	Consommation
P129	3 026	2 861
P158	19	17
P308	16	17
P624	319	311
Sous-Total	3 380	3 206
P148 INSP	197	186
P129 IHEDN	71	70
	268	256
	3 648	3 462



Le programme 129 représente 85% des effectifs des services du Premier ministre. Les services du Premier ministre ont réalisé 95% du plafond d'emplois.

1.2 Les effectifs

Indicateurs	
BDS FPE 002 :	[CSA MIN] Effectifs physiques gérés
BDS FPE 002 bis :	[CSA MIN] Effectifs physiques en équivalent temps plein gérés
BDS FPE 003 :	[CSA MIN] Effectifs physiques rémunérés
BDS FPE 003 bis :	[CSA MIN] Effectifs physiques en équivalent temps plein rémunérés
BDS FPE 004 :	[CSA MIN] Effectifs physiques en fonction
BDS FPE 004 bis :	[CSA MIN] Effectifs physiques en équivalent temps plein en fonction
BDS FPE 002 ter	Effectifs en équivalent temps plein annuel gérés
BDS FPE 003 ter	Effectifs en équivalent temps plein annuel rémunérés
BDS FPE 004 ter	Effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction

1.2.1 Effectifs au 31 décembre 2023

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

- Tous les agents des services issus du périmètre défini dans le RSU, hors agents sur contrats saisonniers, de remplacement ou agents payés à l'acte.
- Les agents en congé parental, en CLD ou en MAD sortantes sont comptabilisés dans les effectifs.

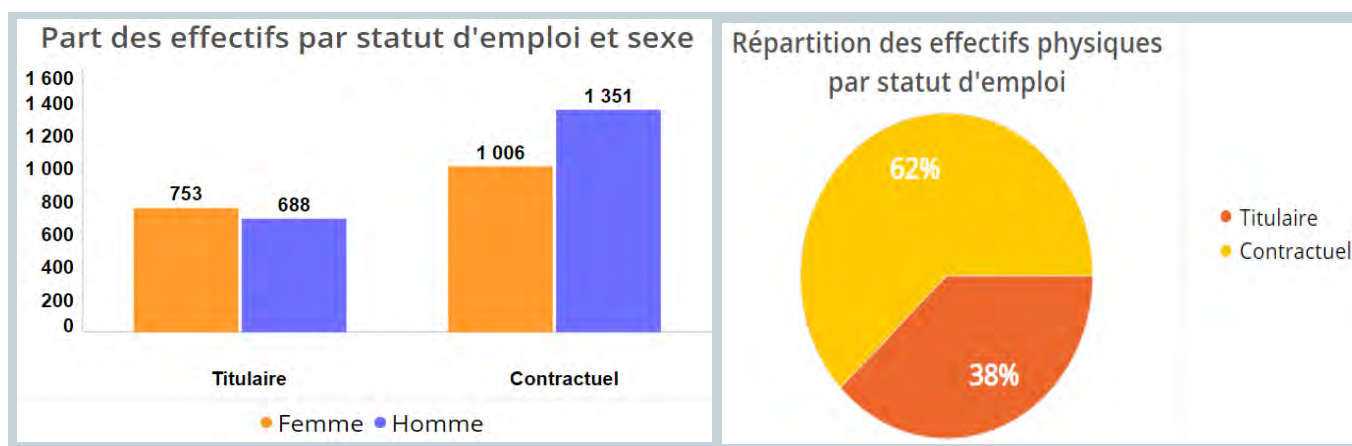
A noter :

- Les militaires sont comptabilisés dans les effectifs sous le statut de titulaire
- Sont comptabilisés dans les chiffres « en fonction », l'ensemble des agents en activité et en poste dans les services du Premier ministre.
 - Ainsi, les agents en congé parental, en CLD, en MAD sortante ou encore en attente de poste, ne sont pas considérés comme en fonction.
- Sont comptabilisés dans les chiffres « Rémunéré », l'ensemble des agents gérés et payés par les services du Premier ministre.
- La notion de contractuel de catégorie A+ n'est pas définie et elle n'est pas répertoriée dans les SIRH. C'est pourquoi dans le présent rapport, la mention de la catégorie A + ne se rapporte qu'aux titulaires, à chaque fois que la donnée était disponible et pertinente.

Les agents de droit public

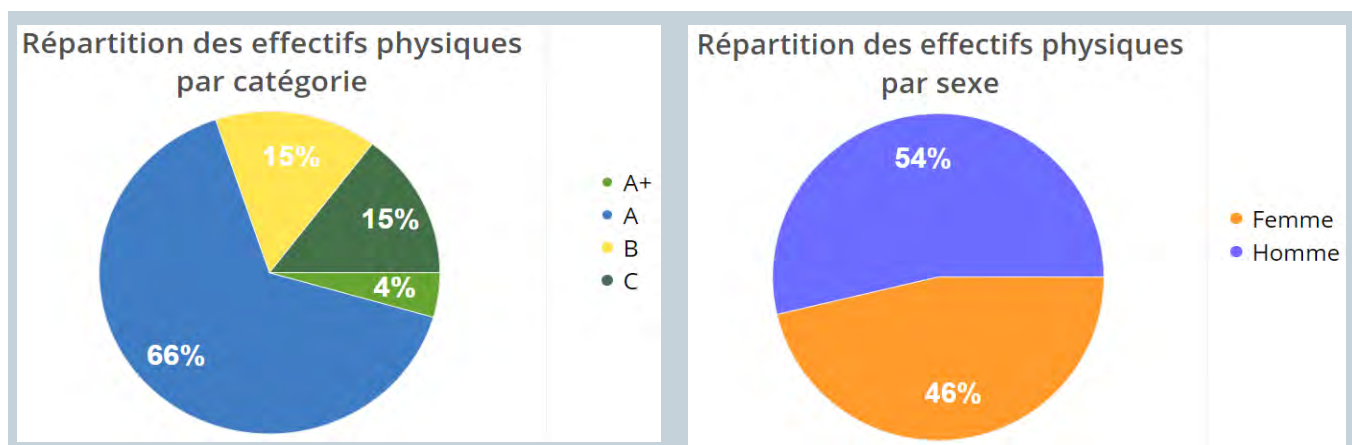
Par statut d'emploi et sexe

	Femme			Homme			Total
	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total	
Effectif physique	753	1 006	1 759	688	1 351	2 039	3 798
Equivalent temps plein	704	994	1 699	604	1 343	1 947	3 645
En fonction	693	984	1 677	601	1 327	1 928	3 605
Rémunéré	713	960	1 672	635	1 300	1 936	3 608

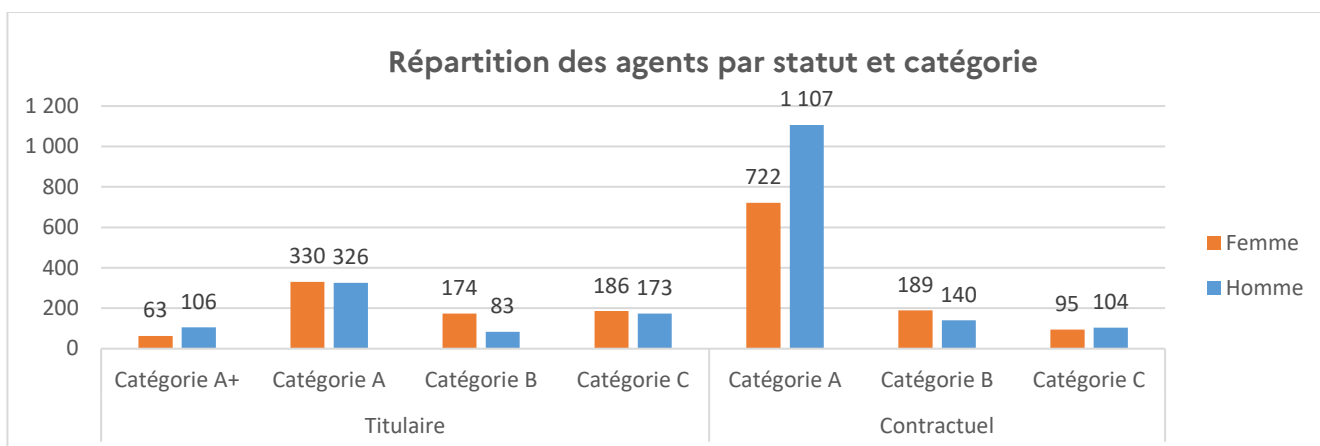


Par Sexe et par catégorie

	Femme					Homme					Total
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Effectif physique	63	1 052	363	281	1 759	106	1 433	223	277	2 039	3 798
Equivalent temps plein	63	1 010	352	274	1 699	105	1 354	220	268	1 947	3 645
En fonction	61	1 000	348	268	1 677	104	1 340	219	265	1 928	3 605
Rémunéré	61	999	341	271	1 672	97	1 371	208	259	1 936	3 608



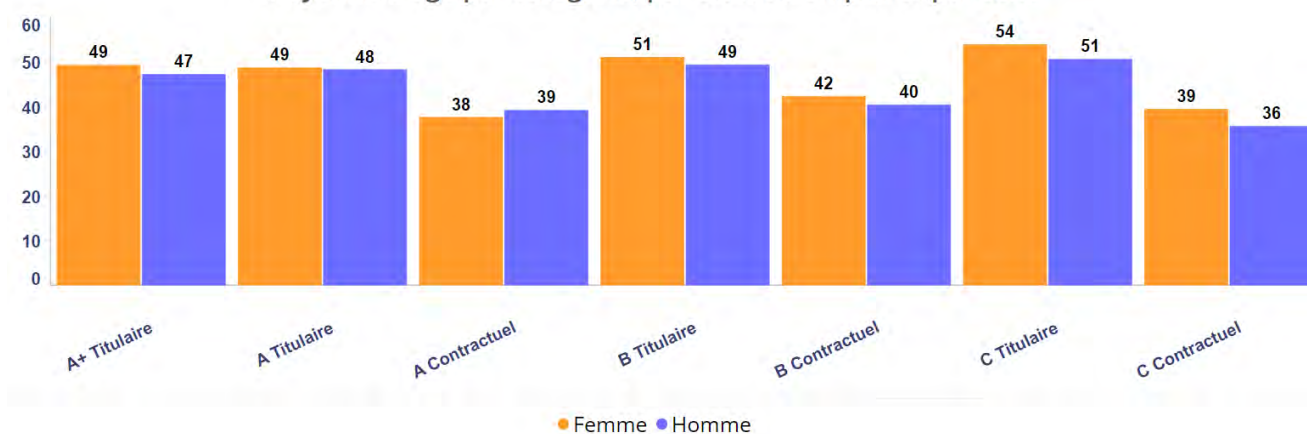
Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

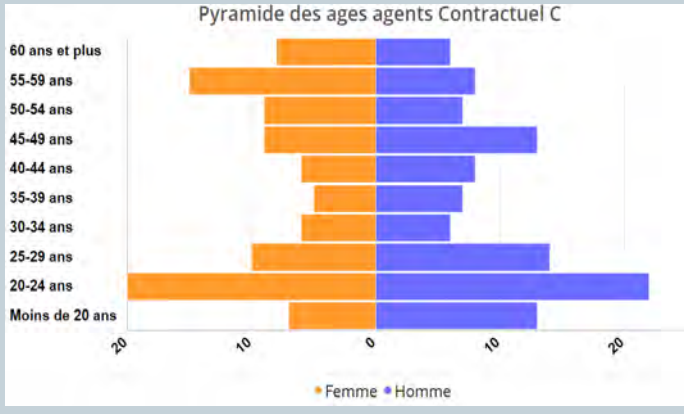
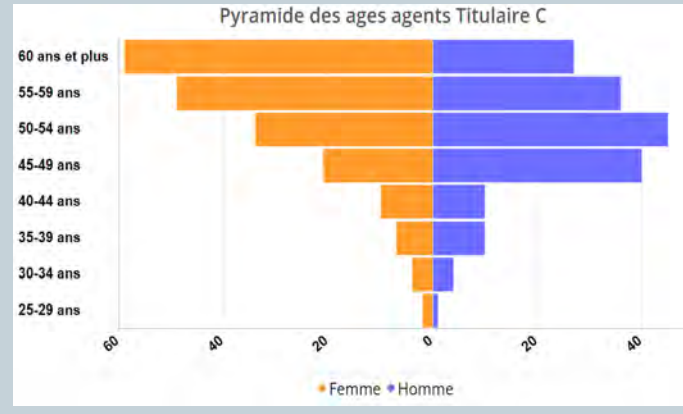
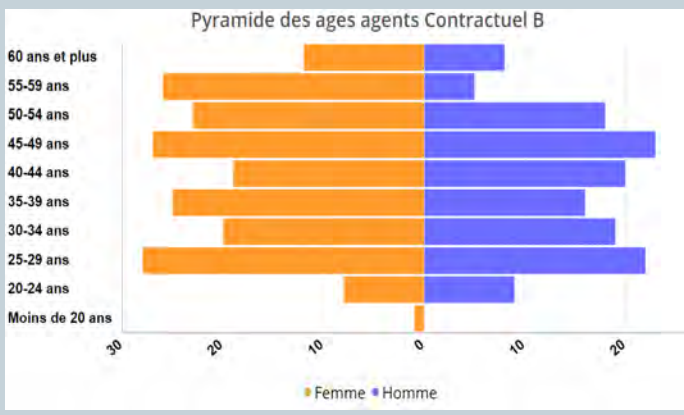
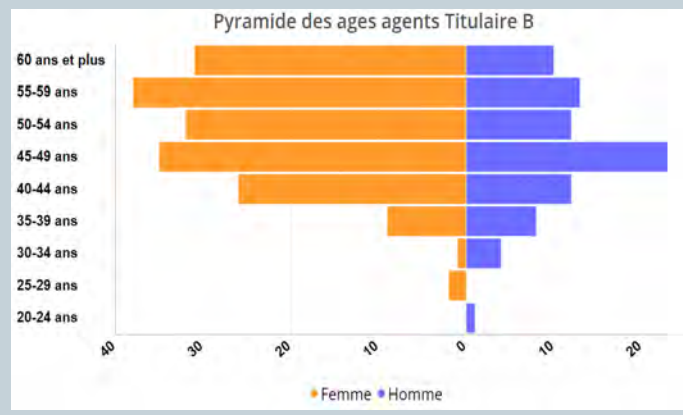
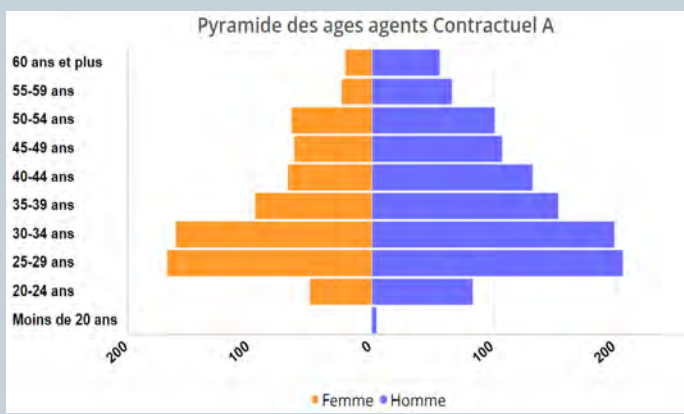
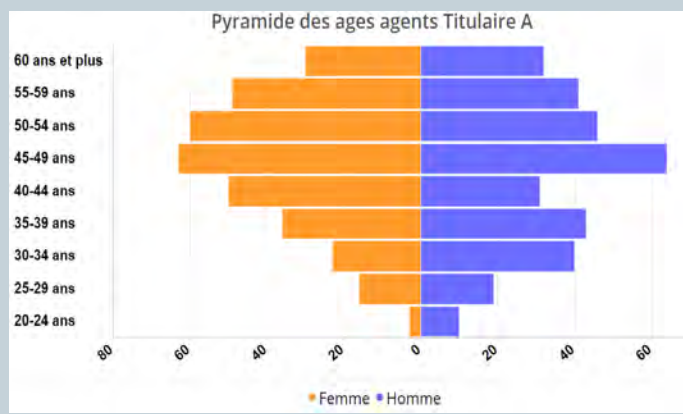
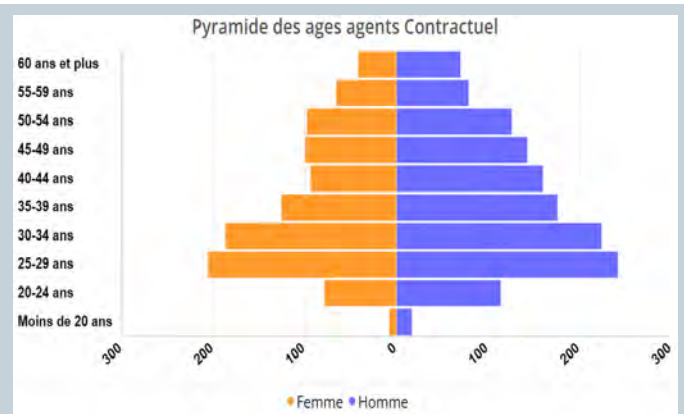
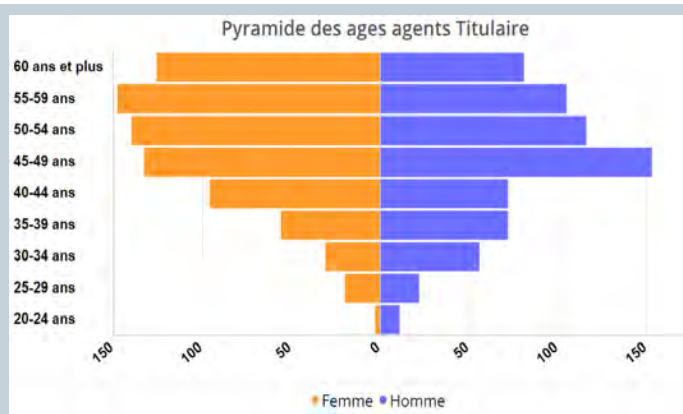


Par Tranche d'âge, par sexe et par catégorie

	Tranche d'âge	Femme					Homme					Total
		A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total	
Effectif physique	60 ans et plus	6	52	43	67	168	12	88	18	33	151	319
	55-59 ans	12	74	64	64	214	15	107	18	44	184	398
	50-54 ans	14	126	55	43	238	13	147	30	52	242	480
	45-49 ans	14	127	62	30	233	26	171	46	53	296	529
	40-44 ans	10	119	45	16	190	19	163	32	18	232	422
	35-39 ans	4	132	34	12	182	11	196	24	17	248	430
	30-34 ans	3	184	21	10	218	8	239	23	10	280	498
	25-29 ans		184	30	12	226	2	225	22	15	264	490
	20-24 ans		54	8	20	82		93	10	22	125	207
	Moins de 20 ans			1	7	8		4		13	17	25
	Total		63	1 052	363	281	1 759	106	1 433	223	277	2 039

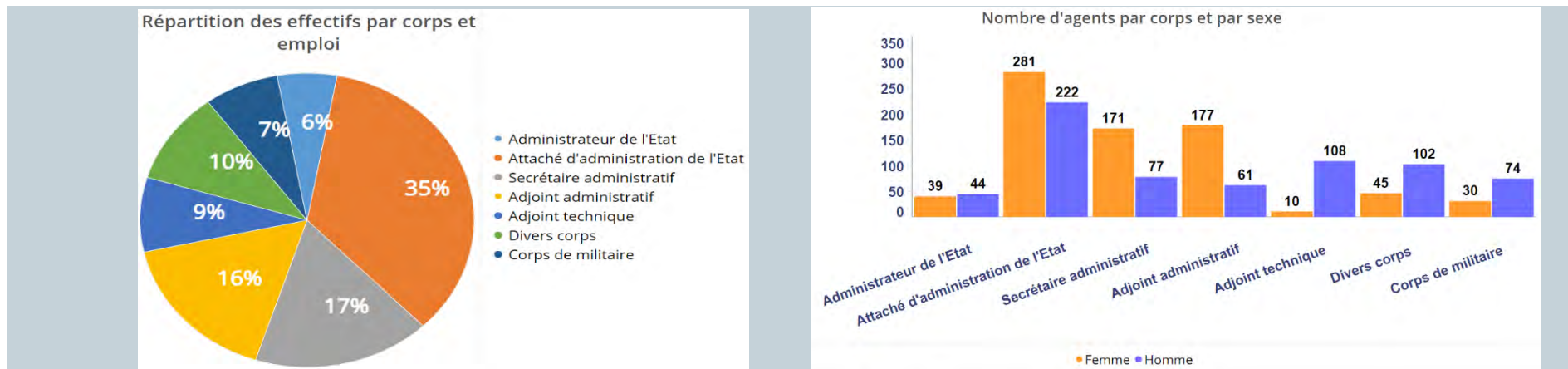
Moyenne d'âge par catégorie, par statut d'emploi et par sexe





Par corps et par sexe

Corps	Effectif physique			Equivalent temps plein			En fonction			Rémunéré		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Administrateur de l'Etat	39	44	83	39	43	82	37	42	79	37	40	77
Attaché d'administration de l'Etat	281	222	503	274	218	492	271	217	488	265	212	478
Secrétaire administratif	171	77	248	161	75	236	157	74	231	158	69	227
Adjoint administratif	177	61	238	173	58	231	168	57	225	172	56	228
Adjoint technique	10	108	118	10	105	115	10	100	110	10	102	112
Divers corps	45	102	147	44	96	139	45	102	147	45	91	136
Corps de militaire	30	74	104	5	9	14	5	9	14	26	65	91



Le groupe DIVERS CORPS intègre également les agents sur emploi fonctionnel, dont le corps d'origine n'est pas connu dans le SIRH.

Les agents de droit privé

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

- Les agents contractuels de droit privé de la DILA
- Les apprentis du périmètre décrit au début du RSU

Corps			
	Femmes	Hommes	Total
Administratifs non cadres	20	7	27
Apprentis	78	96	174
Cadres administratifs	43	32	75
Cadres techniques	3	12	15
Techniques non cadres	3	41	44
Total	147	188	335

Synthèse des effectifs au 31 décembre 2023

Effectifs physiques totaux au 31 décembre 2023 (agents de droit public + agents de droit privé)

Effectifs au 31/12/2023
4 133

Femmes au 31/12/2023
1 906

Hommes au 31/12/2023
2 227

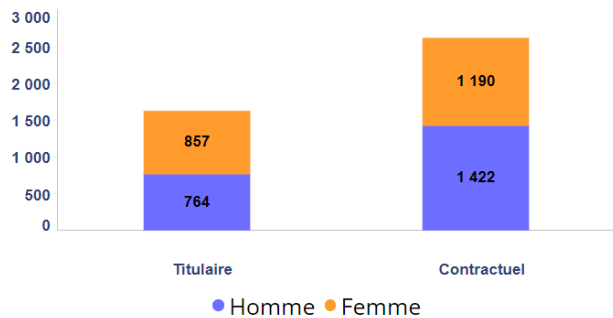
1.2.2 Effectifs sur l'année

Sont inclus dans les chiffres tous les agents de droit public présents sur l'année du périmètre décrit au début du RSU, hors agents payés à l'acte, remplaçants, saisonniers et apprentis.
Un agent est comptabilisé au prorata de son temps de présence.

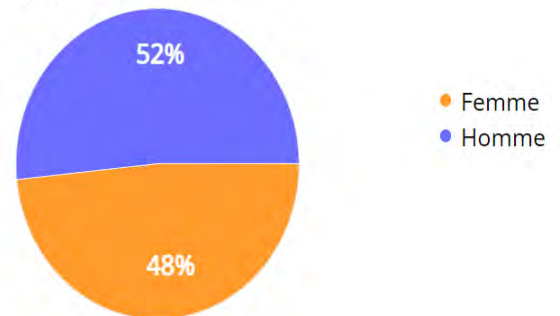
Par statut d'emploi et sexe

	Femme			Homme			Total Tous
	Titulaire	Contractuel	Total Femme	Titulaire	Contractuel	Total Homme	
Effectif physique	857	1 190	2 047	764	1 422	2 186	4 233
Equivalent temps plein	778,5	1 047,8	1 826,4	662,0	1 291,6	1 953,6	3 780,0
En fonction	733,2	1 009,2	1 742,4	624,0	1 248,9	1 872,9	3 615,3
Rémunéré	825,6	1 106,9	1 932,5	743,1	1 341,1	2 084,2	4 016,7

Part des effectifs par statut d'emploi et sexe sur l'année



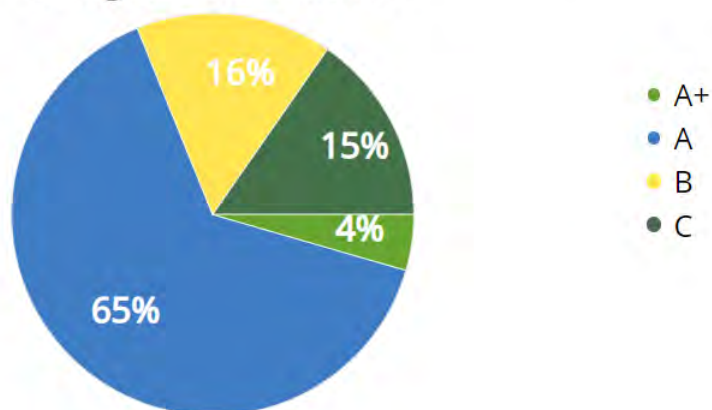
Répartition des effectifs physiques par sexe sur l'année



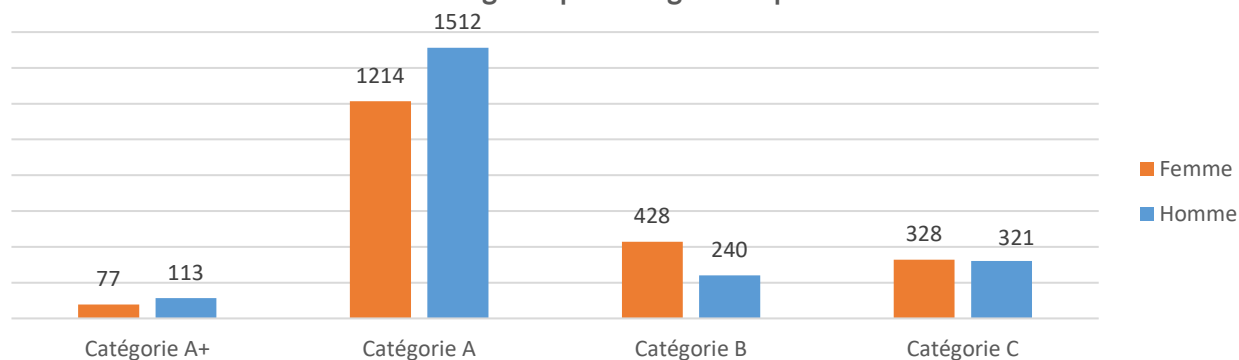
Par Sexe et par catégorie

	Femme					Homme					Total Tous
	A+	A	B	C	Total Femme	A+	A	B	C	Total Homme	
Effectif physique	77	1 214	428	328	2 047	113	1 512	240	321	2 186	4 233
Equivalent temps plein	75	1 073	387	292	1 826	112	1 341	222	279	1 954	3 780
En fonction	65	1 043	361	273	1 742	106	1 303	199	265	1 873	3 615
Rémunéré	73	1 150	409	300	1 932	112	1 446	231	295	2 084	4 017

Répartition des effectifs physiques par catégorie sur l'année



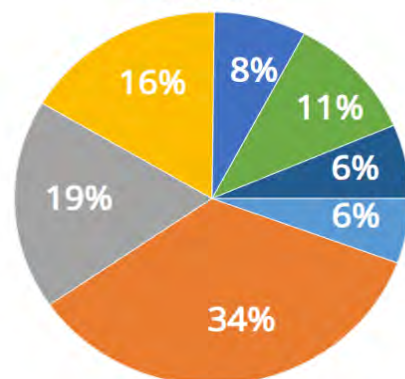
Part des agents par catégorie et par sexe



Par corps et par sexe

Corps	Effectif physique			ETP			En fonction			Rémunéré		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Administrateur de l'Etat	46	45	91	43,7	45,0	88,7	39,2	44,0	83,2	44,2	45,0	89,2
Attaché d'administration de l'Etat	303	260	563	280,9	245,0	525,9	275,8	235,0	510,8	291,5	255,5	547,0
Secrétaire administratif	204	91	295	191,9	87,4	279,3	178,0	81,4	259,5	199,6	88,4	288,0
Adjoint administratif	206	64	270	191,4	60,2	251,6	181,4	59,2	240,6	199,5	63,2	262,7
Adjoint technique	7	115	122	7,0	104,3	111,3	5,0	100,3	105,3	7,0	114,3	121,3
Divers corps	61	115	176	58,8	111,1	169,9	52,8	104,1	156,9	57,9	111,7	169,5
Corps de militaire	30	74	104	5,0	9,0	14,0	1,0	0,0	1,0	26,0	65,0	91,0
Total	857	764	1 621	778,6	662,0	1 440,6	733,2	624,0	1 357,2	825,6	743,1	1 568,7

Répartition des effectifs par corps et emploi sur l'année

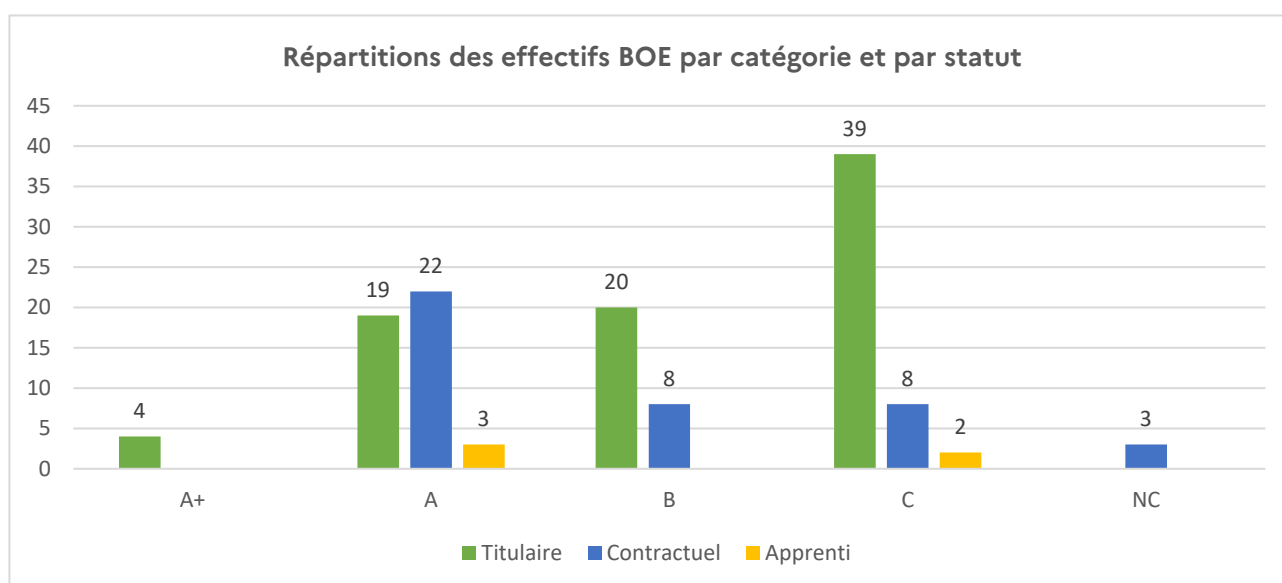
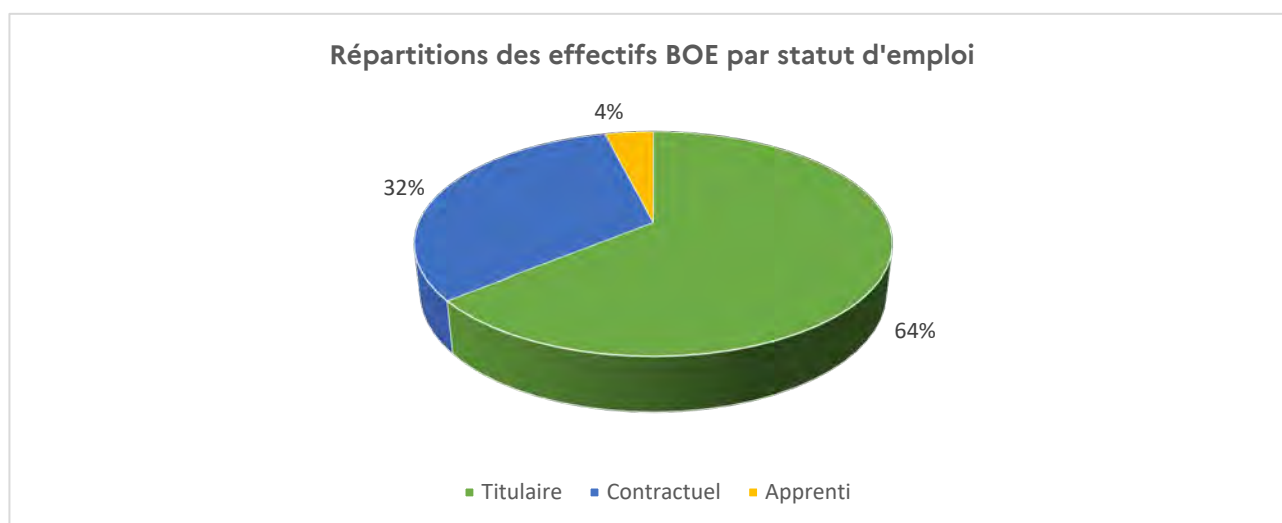


- Administrateur de l'Etat
- Attaché d'administration de l'Etat
- Secrétaire administratif
- Adjoint administratif
- Adjoint technique
- Divers corps
- Corps de militaire

Le groupe DIVERS CORPS intègre également les agents sur emploi fonctionnel, dont le corps d'origine n'est pas connu dans le SIRH.

Répartition des effectifs BOE par catégorie et par statut (hors DILA, INSP et IHEDN)

Catégorie	Titulaire	Contractuel	Apprenti	Total
A+	4			4
A	19	22	3	44
B	20	8		28
C	39	8	2	49
NC		3		3
Total général	82	41	5	128



1.3 La CDIisation

Indicateurs	
BDS FPE 005	Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article L332-4 du code de la fonction publique.

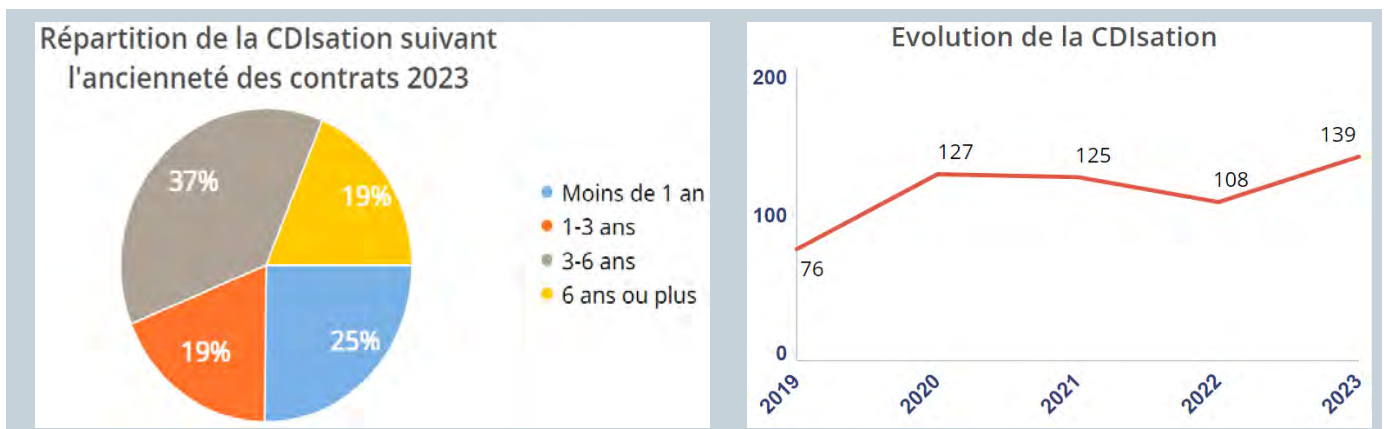
Sont inclus dans les chiffres les agents contractuels recrutés directement en CDI ou dont le CDD a été transformé en CDI au cours de l'année 2023.

Par fondement juridique et par ancienneté dans les contrats

	Fondement juridique	Moins de 1 an	1-3 ans	3-6 ans	6 ans ou plus	Total
Effectif	Article L332-4	35	26	52	26	139

L'article L332-4 du code général la fonction publique prévoit que tout contrat à durée déterminée avec un agent justifiant de 6 années de service public dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est renouvelé pour une durée indéterminée.

Il permet aussi des recrutements sur des contrats à durée indéterminée.



- Depuis 2019, le nombre de CDIisations continue d'augmenter.
- La part des agents contractuels en CDI reste stable en 2023 (34% de la population contractuelle) avec 139 agents supplémentaires en CDI en 2023.

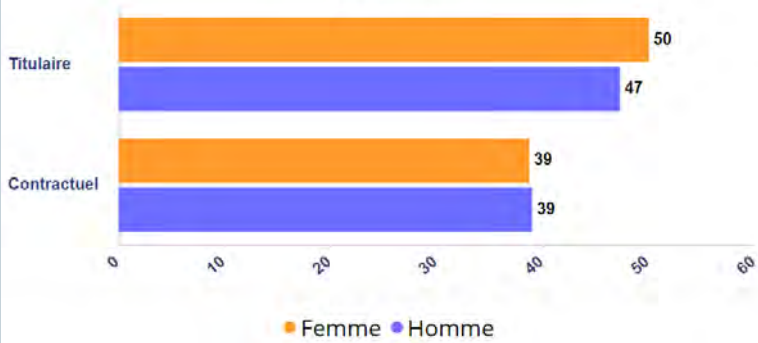
Indicateurs	
BDS FPE 007 :	Âge moyen en fonction sur emploi permanent
BDS FPE 007 bis :	Âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent

Sont inclus dans les chiffres des agents sur emploi permanent, l'ensemble des agents titulaires, les militaires et les agents contractuels, hors saisonniers et remplaçants.
Sont également inclus les MAD entrantes et sortantes.

Âge moyen par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

Statut	Age												Total
	Femme						Homme						
	A+	A	B	C	NC	Total	A+	A	B	C	NC	Total	
Titulaire	49	49	51	54	33	50	47	48	49	51	32	47	49
Contractuel		38	42	39		39		39	40	36		39	39

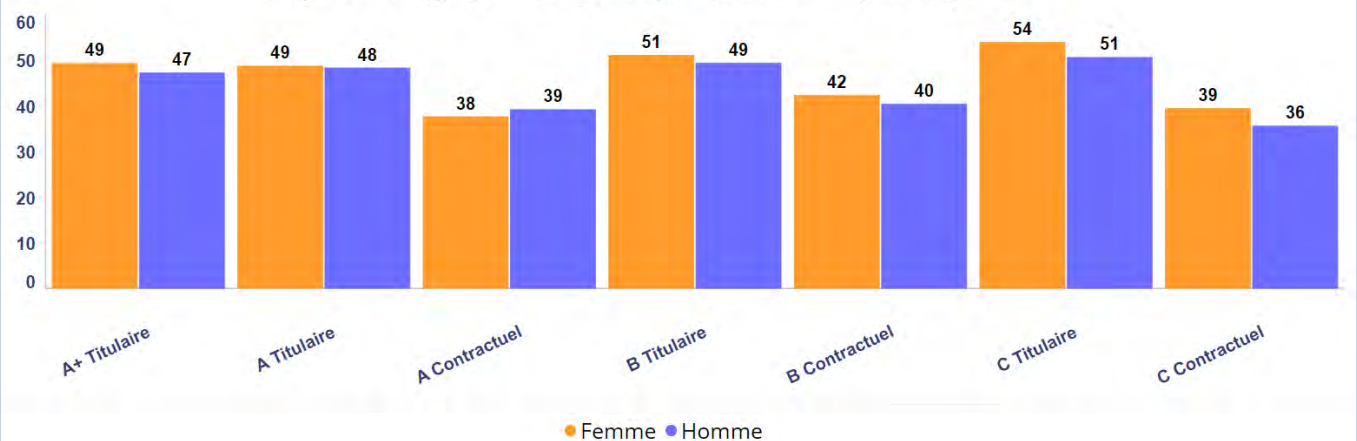
Ensemble des moyennes d'âge par statut d'emploi et par sexe



Paru le 15 décembre 2023, le rapport annuel sur l'Etat de la Fonction publique présente une moyenne d'âge de 44 ans sur l'ensemble des agents des trois fonctions publiques. Pour l'ensemble de la Fonction publique, 63% des agents sont des femmes et leur âge moyen est de 43 ans.

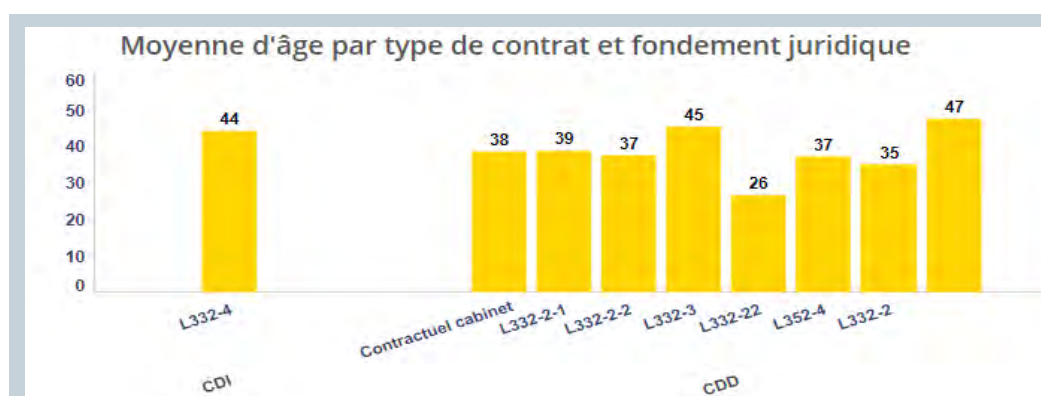
Concernant la Fonction publique d'Etat, l'âge moyen est de 43 ans et celui des femmes de 42 ans. (source Siasp, INSEE)

Moyenne d'âge par catégorie, par statut d'emploi et par sexe



Âge moyen par fondement juridique et par type de contrat

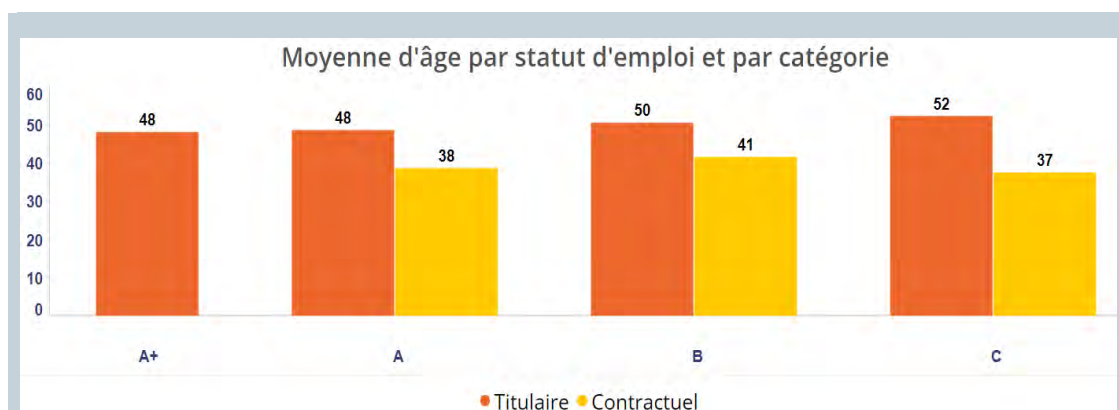
Fondement juridique	Age moyen		
	CDI	CDD	Total
Contractuel cabinet		38	38
L332-2-1		39	39
L332-2-2		37	37
L332-3		45	45
L332-4	44		44
L332-22		26	26
L352-4		37	37
L332-2		35	35
		47	47



Article L332-2-1 : Emplois pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires (contrat sur emploi permanent)
 Article L332-2-2 : Emplois nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles (contrat sur emploi permanent)
 Article L332-3 : Besoin permanent à temps incomplet n'excédant pas 70% (contrat sur emploi permanent)
 Article L332-4 : Contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée
 Article L332-22: Besoin faisant suite à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
 Article L352-4 : Emplois des personnes en situation de handicap

Âge médian par statut d'emploi et par catégorie

Statut	Age médian			
	A+	A	B	C
Titulaire	48	48	50	52
Contractuel		38	41	37



CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

En quelques chiffres

Nombre d'agents
recrutés
1 038

Part des titulaires
recrutés
18%

Part des contractuels
recrutés
65%

Part des femmes
recrutées
48%

Membres de jury
20

2.1 Les arrivées

Indicateurs	
BDS FPE 009	[CSA MIN] Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année
BDS FPE 010	[CSA MIN] Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination
BDS FPE 013	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année
BDS FPE 014	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

Sont inclus dans les chiffres

- Tous les agents arrivés dans les services du Premier ministre au cours de l'année 2022, hors saisonniers, remplaçants et personnes payées à l'acte ou à la tâche.

A noter

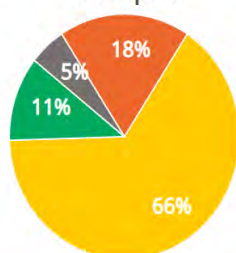
- Sont identifiés comme cadre supérieur ou dirigeant tous les agents définis dans l'article 4 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (agents sur emploi de direction de l'Etat).

2.1.1 Agents recrutés sur l'année

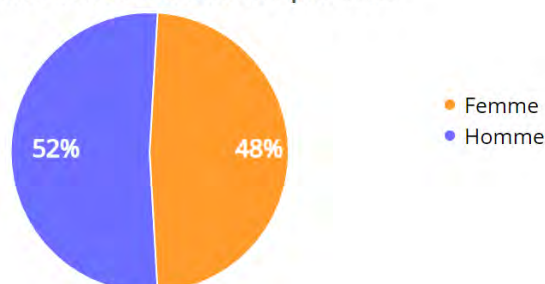
Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

Statut	Nombre d'agents recrutés												
	Femme						Homme						Total
	A+	A	B	C	NC	Total Femme	A+	A	B	C	NC	Total Homme	
Titulaire	22	57	16	12		107	27	26	13	18		84	191
Contractuel		215	57	52		324		265	28	61		354	678
Apprenti		33	5	19		57		39	3	17		59	116
Militaire		1			11	12		2	1		38	41	53
Total	22	306	78	83	11	500	27	332	45	96	38	538	1 038

Répartition des recrutements par statut d'emploi



Répartition des recrutements par sexe

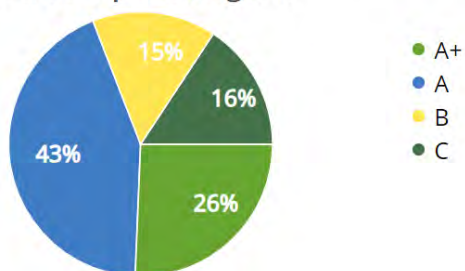


2.1.2 Agents titulaires recrutés

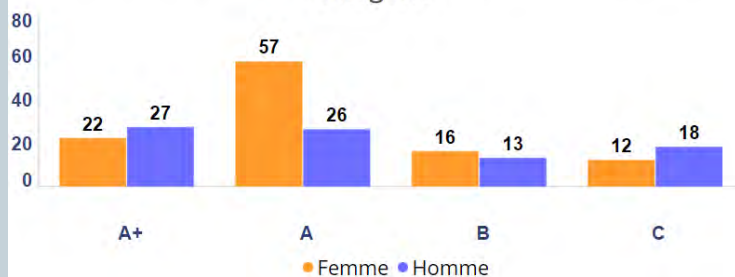
Par catégorie et par sexe

Catégorie	Nombre d'agents recrutés		
	Femme	Homme	Total
A+	22	27	49
A	57	26	83
B	16	13	29
C	12	18	30
Total	107	84	191

Répartition des agents titulaires recrutés par catégorie



Nombre d'agents titulaires recrutés par sexe et par catégorie



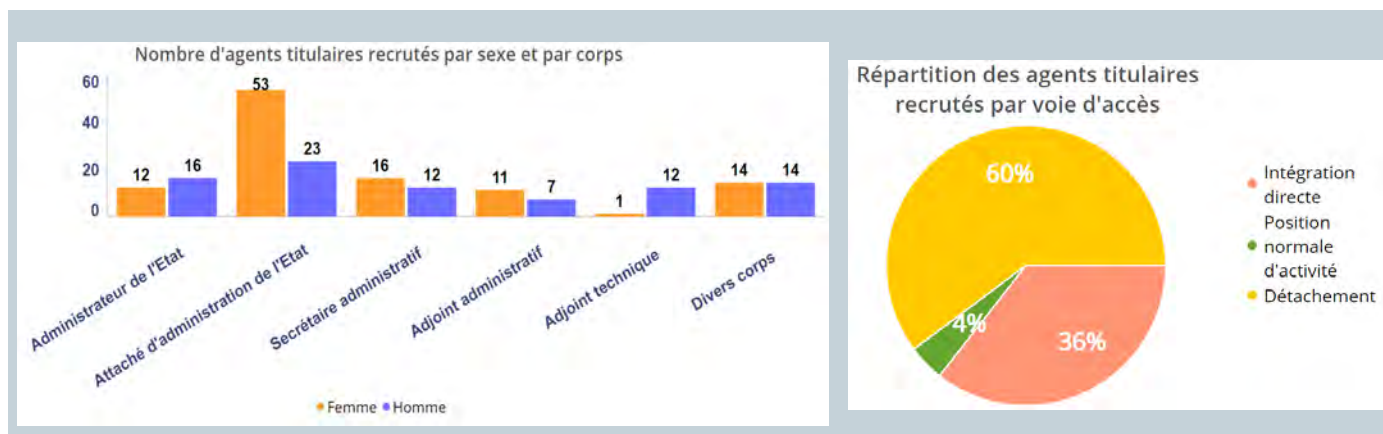
Répartition des personnes titulaires en situation de handicap par catégorie et par sexe (hors INSP, IHEDN et DILA)

	Femme	Homme	Total
A+	1		1
A	3		3
B	2		2
C	1	1	2
Total	7	1	8

Les chiffres sont issus de la déclaration annuelle FIPHFP des services du Premier ministre.

Par corps, par voie d'accès et par sexe

Corps	Voie d'accès	Nombre d'agents recrutés		
		Femme	Homme	Total
Administrateur de l'Etat	Intégration directe	3	5	8
	Détachement	9	11	20
	Total Administrateur de l'Etat	12	16	28
Attaché d'administration de l'Etat	Intégration directe	34	10	44
	Détachement	19	13	32
	Total Attaché d'administration de l'Etat	53	23	76
Secrétaire administratif	Intégration directe	3	1	4
	Détachement	13	11	24
	Total Secrétaire administratif	16	12	28
Adjoint administratif	Intégration directe	1		1
	Détachement	10	7	17
	Total Adjoint administratif	11	7	18
Adjoint technique	Position normale d'activité		1	1
	Détachement	1	11	12
	Total Adjoint technique	1	12	13
Divers corps	Intégration directe	6	5	11
	Position normale d'activité	3	4	7
	Détachement	5	5	10
	Total Divers corps	14	14	28
Total		107	84	191



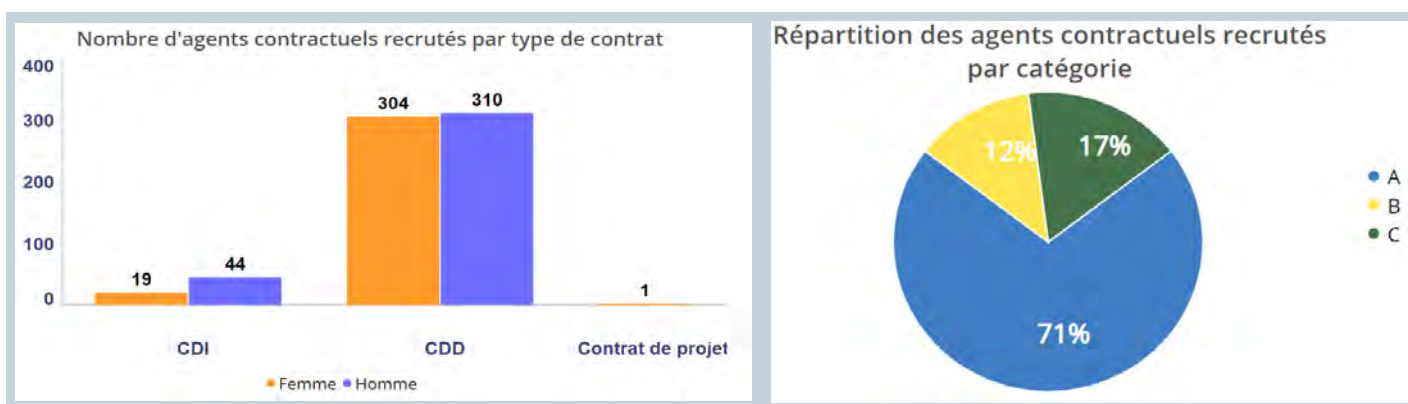
74% des agents titulaires sont recrutés au service du Premier ministre par voie de détachement.

2.1.3 Agents contractuels recrutés

Par type de contrat, par fondement juridique, par sexe et par catégorie

Type de contrat	Fondement juridique	Nombre d'agents recrutés								
		Femme				Homme				Total Tous
		A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
CDI	L332-4	17	1	1	19	41	2	1	44	63
CDD	L332-2-1	7	1		8	11			11	19
	L332-2-2	149	39	37	225	181	20	49	250	475
	L332-22	36	14	10	60	29	4	8	41	101
	L332-3	5	2	4	11	3	2	3	8	19
Contrat de projet	L352-4	1			1					1
Total		215	57	52	324	265	28	61	354	678

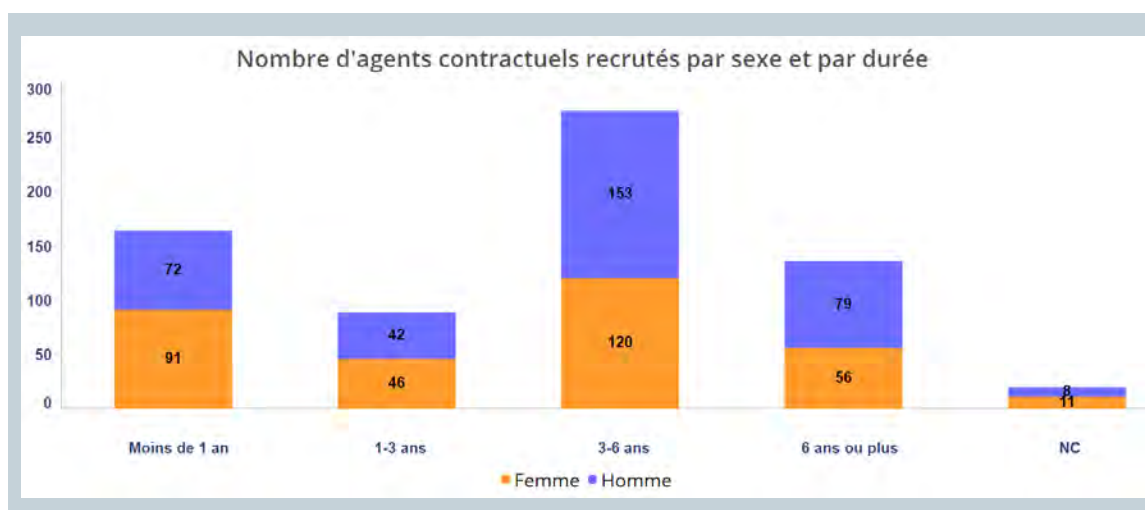
Article L332-2-1 : Emplois pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires (contrat sur emploi permanent)
 Article L332-2-2 : Emplois nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles (contrat sur emploi permanent)
 Article L332-3 : Besoin permanent à temps incomplet n'excédant pas 70% (contrat sur emploi permanent)
 Article L332-4 : Contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée
 Article L332-22: Besoin faisant suite à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
 Article L352-4 : Emplois des personnes en situation de handicap



71% des agents contractuels recrutés au service du Premier ministre sont de catégorie A.

Par type de contrat, par sexe et par durée

Tranche de durée de contrats	Femme				Homme			Total Tous
	CDI	CDD	Contrat de projet	Total Femme	CDI	CDD	Total Homme	
1-3 ans		45	1	46		42	42	88
3-6 ans		120		120		153	153	273
6 ans ou plus	14	42		56	41	38	79	135
Moins de 1 an		91		91	1	71	72	163
NC	5	6		11	2	6	8	19
Total	19	304	1	324	44	310	354	678



Répartition des personnes contractuelles en situation de handicap par catégorie et par sexe (hors INSP, IHEDN et DILA)

Catégorie	Femme	Homme	Total
A+			
A	3	2	5
B	4	2	6
C	4	2	6
Total	11	6	17

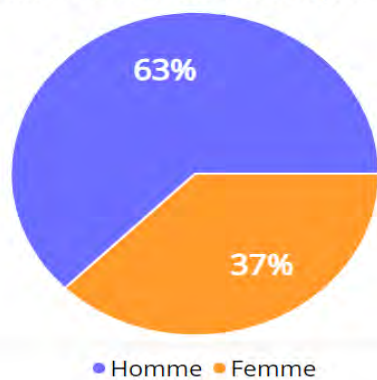
Les chiffres sont issus des déclarations annuelles FIPHFP des services du Premier ministre.

2.1.4 Agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant

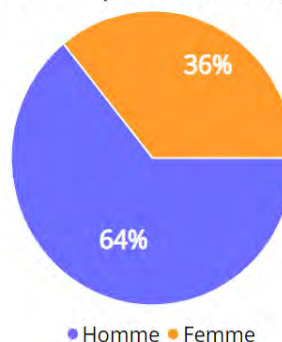
Par fonction et par sexe

	Type	Fonction	Nombre de nominations (renouvellements compris)			Nombre de primo nominations			Nombre d'agents en fonctions au 31 décembre (nominations et primo-nominations incluses)		
			Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
	Type d'emploi n°1	SG, directeurs généraux et directeurs d'ad...	5	2	7	3	2	5	16	6	22
		Commissaires, hauts commissaires, com...	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Type d'emploi n°2	Chefs de service	3	1	4	2	1	3	4	3	7
		Sous-directeurs	1	2	3	1	2	3	8	6	14
		Directeurs de projet	2	0	2	1	0	1	2	0	2
		Experts de haut niveau	1	1	2	1	1	2	4	4	8
Total type d'emploi 1 à 2			12	6	18	8	6	14	34	19	53

Nombre de nominations par sexe



Nombre d'agents en fonction au 31 décembre sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant par sexe



Chiffres issus de la déclaration annuelle du dispositif de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur

2.2 Les membres de jury

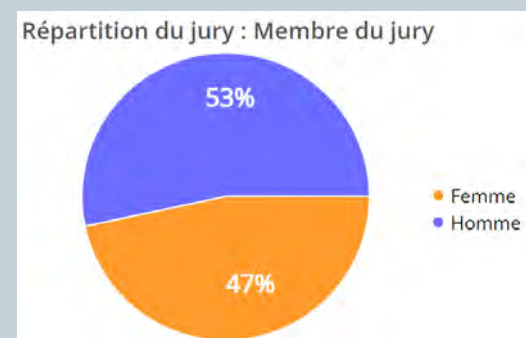
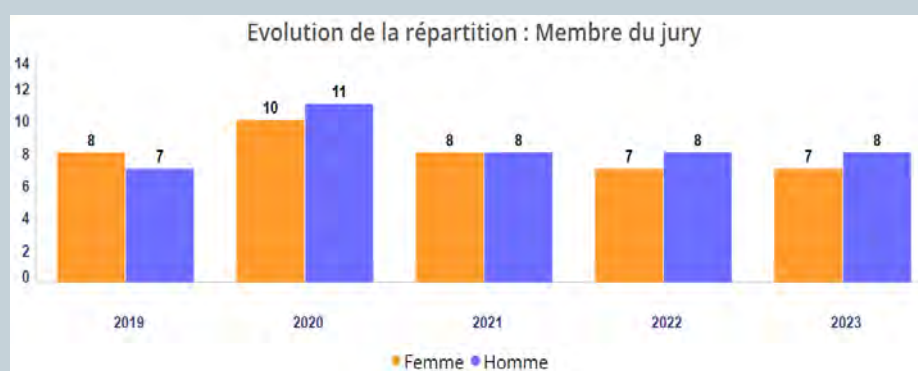
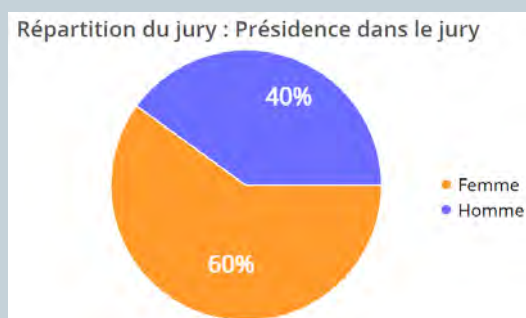
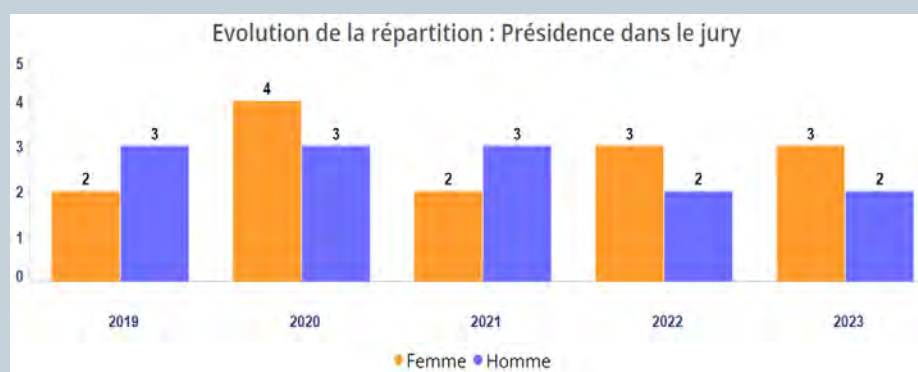
Indicateurs	
BDS FPE 011	[CSA MIN] Nombre de membres des jurys des concours et examens

Sont inclus dans les chiffres

- Tous les membres de jury dans les services du Premier ministre au cours de l'année 2023.

Par sexe et par position dans le jury

	Position dans le jury	Femme	Homme	Total
Membres de jury	Présidence dans le jury	3	2	5
	Membre du jury	7	8	15
	Total	10	10	20



Une stabilité dans les chiffres des membres de jury, avec une parité femme-homme respectée pour 2023.

2.3 Les promotions par détachement de l'article 93 de la loi n°2019-828

Indicateurs	
BDS FPE 012	[CSA MIN] Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 au cours de l'année

Sont inclus dans les chiffres

- Tous les agents titulaires en situation de handicap détachés sur une catégorie supérieure ou un emploi fonctionnel

A noter

- Les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la même loi en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Dispositif mis en œuvre en 2023 dans les services du Premier ministre :

1 poste (promotion de catégorie A vers A+) a été ouvert en 2023.

CHAPITRE 3 – PARCOURS PROFESSIONNELS

En quelques chiffres

Nombre de postes
publiés
1 329

Nombre de
professionnels en
mobilité-carrière
12

Nombre d'agents
accompagnés au titre d'
une mobilité
238

Taux de promotion
8,98 %

Nombre de départs
872

Taux de rotation
25,13 %

3.1 La mobilité

Indicateurs	
BDS FPE 015	Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année
BDS FPE 016	Nombre de candidatures reçues au cours de l'année
BDS FPE 017	Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant, en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale
BDS FPE 019	[CSA MIN] Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière (en ETP)
BDS FPE 020	[CSA MIN] Nombre d'agents accompagnés

Dans les chiffres sur la mobilité, un focus est fait sur trois parties distinctes :

- Les postes
- Les professionnels en mobilité-carrière
- L'accompagnement des agents sur leur mobilité

3.1.1 Postes et candidatures

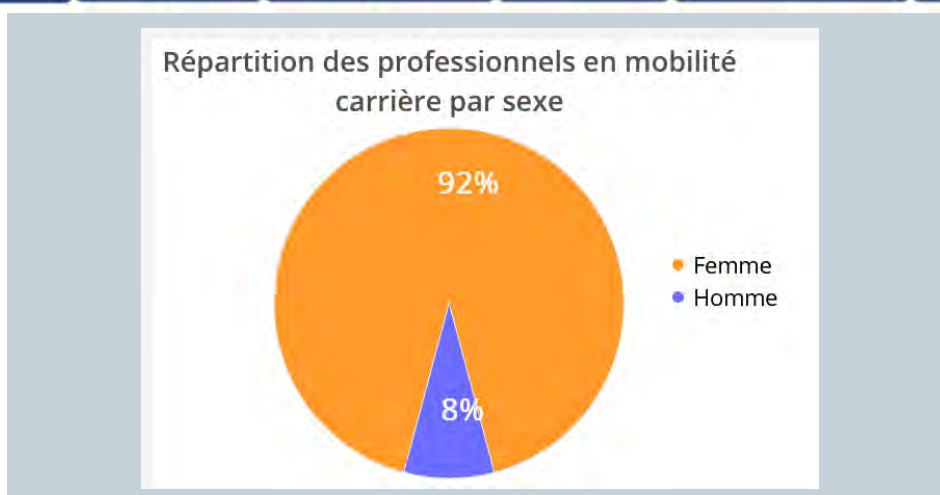
		DSAF	DILA	SGDSN	SGAE	INSP	IHEDN	France Stratégie	Total
Publication de postes	Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	767	37	308	56	76	33	52	1 329
Candidatures	Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	/	720	924	1 102	1 117	753	325	4 941
Postes pourvus au cours de l'année	Par un candidat titulaire externe au périmètre	/	11	200	13	12	5	7	248
	Par un candidat contractuel externe au périmètre	/	15	632	23	26	19	38	753
	Par un candidat titulaire interne au périmètre	/	3	22	/	7	2	1	35
	Par un contractuel interne au périmètre	/	4	70	/	13	3	6	96

1 329 postes ont été publiés au cours de l'année 2023. 4 941 candidatures reçues au cours de l'année, en augmentation par rapport à 2021 (+ 724 candidatures soit 17% d'augmentation).

La DSAF centralise uniquement les publications des postes de son périmètre.

3.1.2 Les professionnels en mobilité-carrière

Tranche d'âge	Nombre de professionnels en mobilité-carrière (en ETP)				
	Femme		Homme		Total Tous
	A	Total Femme	A	Total Homme	
60 ans et plus	1	1	1	1	2
55-59 ans	2	2			2
50-54 ans	1	1			1
45-49 ans	3	3			3
40-44 ans	2	2			2
35-39 ans	2	2			2
Total	11	11	1	1	12

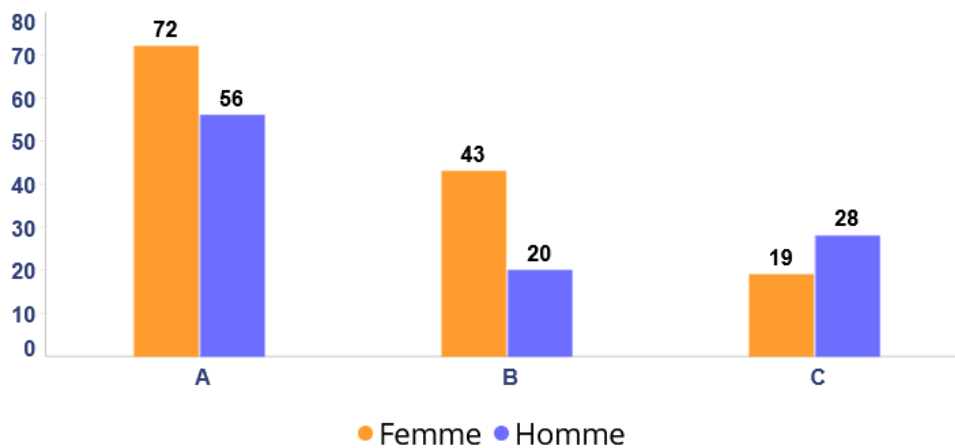


3.1.3 Le contexte d'accompagnement des agents

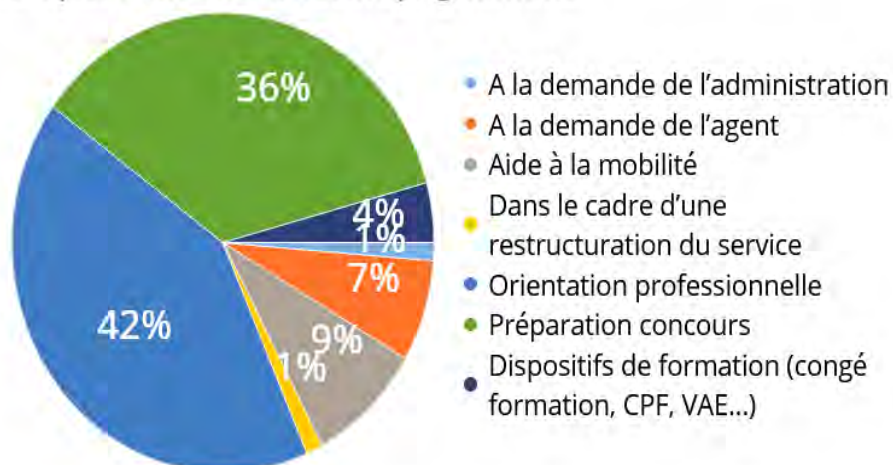
Par contexte d'accompagnement, par sexe et par catégorie

Type d'accompagnement	Nombre d'agents								
	Femme				Homme				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
A la demande de l'administration	2			2	1			1	3
A la demande de l'agent	7	2	1	10	4	1	2	7	17
Aide à la mobilité	4	4		8	7	2	4	13	21
Dans le cadre d'une restructuration du service	2			2	1			1	3
Dispositifs de formation (congé formation, CPF, VAE...)	5	1		6	1	1	2	4	10
Orientation professionnelle	25	21	15	61	21	6	11	38	99
Préparation concours	27	15	3	45	21	10	9	40	85
Total	72	43	19	134	56	20	28	104	238

Nombre d'agents accompagnés dans leur mobilité par catégorie



Répartition par contexte d'accompagnement



Par ailleurs, le délégué à l'encadrement supérieur et la haute fonctionnaire en charge de l'accompagnement des cadres A en situation managériale ont tenu 253 entretiens de conseil, d'orientation et de coaching.

Les entretiens ont eu une durée variable, de 1 heure à 2 heures le plus souvent.

La grande majorité de ces entretiens a porté sur le conseil et l'orientation professionnelle, la préparation à la mobilité, l'entraînement à l'entretien de recrutement. Certains entretiens ont porté également sur l'identité professionnelle, le projet professionnel, le CV et la motivation.

139 personnes ont été reçues en entretiens, dont 75 femmes.

Les tranches d'âges des agents accompagnés dans leur mobilité en 2023 :

- 13 agents de 40 ans ou moins
- 57 agents de 41 à 50 ans
- 44 agents de 51 à 60 ans
- 6 agents de 61 ans et plus
- L'âge n'a pas été relevé pour 21 agents.

3.2 Les promotions internes

Indicateurs	
BDS FPE 021	Nombre de promouvables pour chaque grade
BDS FPE 021 bis	nombre de promus pour chaque grade
BDS FPE 022	[CSA MIN] Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année
BDS FPE 023	Nombre de promouvables pour chaque corps
BDS FPE 023 bis	Nombre de promus pour chaque corps
BDS FPE 024	[CSA MIN] Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année
BDS FPE 025	Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel

Sont inclus dans les chiffres

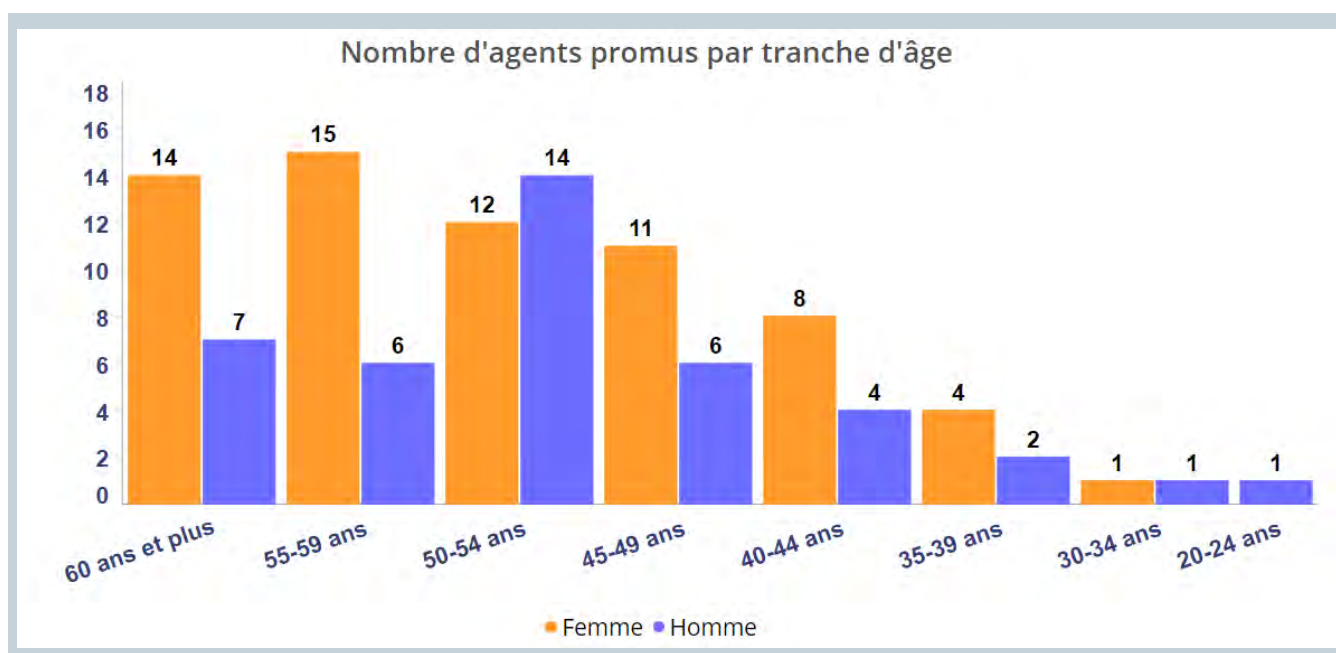
- Tous les agents titulaires présents sur l'année 2023 dans le périmètre du RSU et qui ont changé de corps ou de grade par voie de promotion.

3.2.1 Les promotions

Les promotions par tranche d'âge et sexe.

Tranche d'âge	Nombre de promouvables			Nombre de Promus		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
60 ans et plus	173	132	305	14	7	21
55-59 ans	180	116	296	15	6	21
50-54 ans	145	105	250	12	14	26
45-49 ans	75	112	187	11	6	17
40-44 ans	51	45	96	8	4	12
35-39 ans	21	13	34	4	2	6
30-34 ans	2	6	8	1	1	2
25-29 ans	3		3			
20-24 ans		1	1		1	1
Total	650	530	1 180	65	41	106

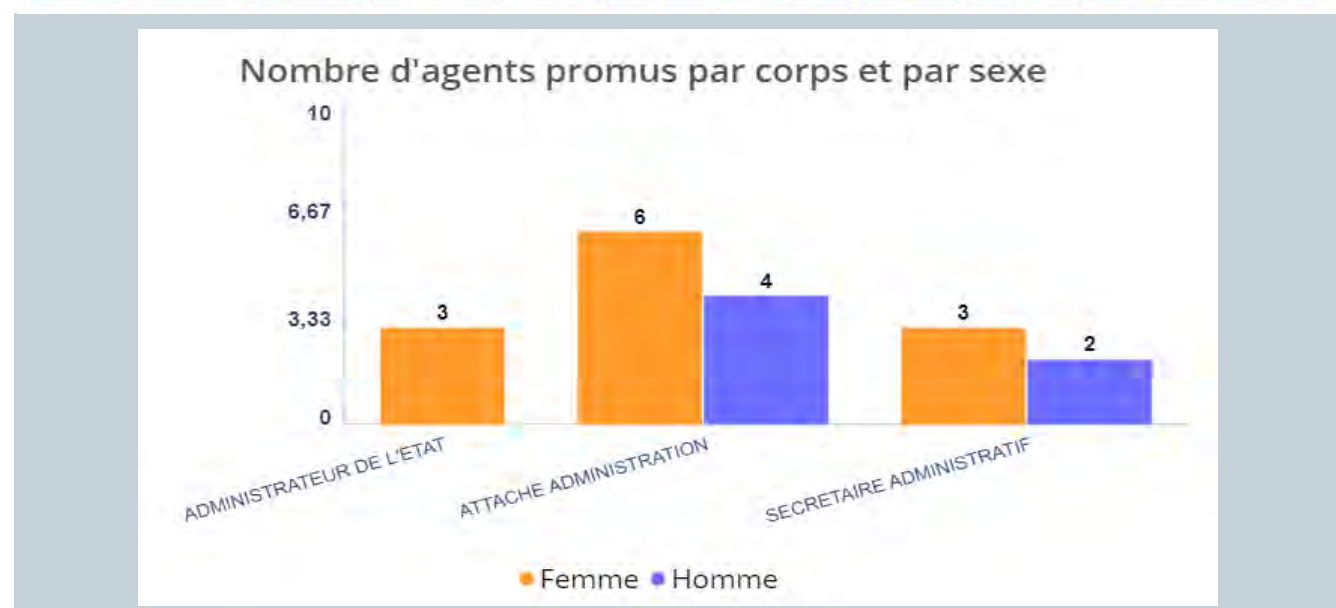
Par tranche d'âge et par sexe



Par corps et par sexe

Les promotions par corps et par sexe.

Corps	Nombre de promouvables			Nombre de Promus			Moyenne en mois		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
ADMINISTRATEUR DE L'ETAT	5	6	11	3		3	191	0	191
ATTACHE ADMINISTRATION	94	42	136	6	4	10	72	39	60
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	220	196	416	3	2	5	86	111	99
Total	319	244	563	12	6	18	111	68	96



Par grade et par sexe

Les promotions par grade et par sexe.

Grade	Nombre de promouvables			Promu grade			Moyenne en mois		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Administrateur de l'Etat général	5	7	12				0	0	0
Administrateur de l'Etat hors classe	2	4	6				0	0	0
Attaché principal d'administration hors classe	19	29	48				0	0	0
Attaché principal d'administration	62	65	127	8	9	17	110	53	86
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	31	17	48	8	2	10	68	0	68
Secrétaire administratif classe supérieure	75	29	104	17	10	27	92	47	75
Adjoint administratif principal 1ère classe	123	52	175	16	4	20	72	73	72
Adjoint administratif principal 2ème classe	13	6	19	3	1	4	55	0	55
Adjoint technique principal 1ère classe	6	72	78	1	7	8	76	112	108
Adjoint technique principal 2ème classe		10	10		2	2		104	104
Autre		1	1					0	0
Total général	336	292	628	53	35	88	84	71	79

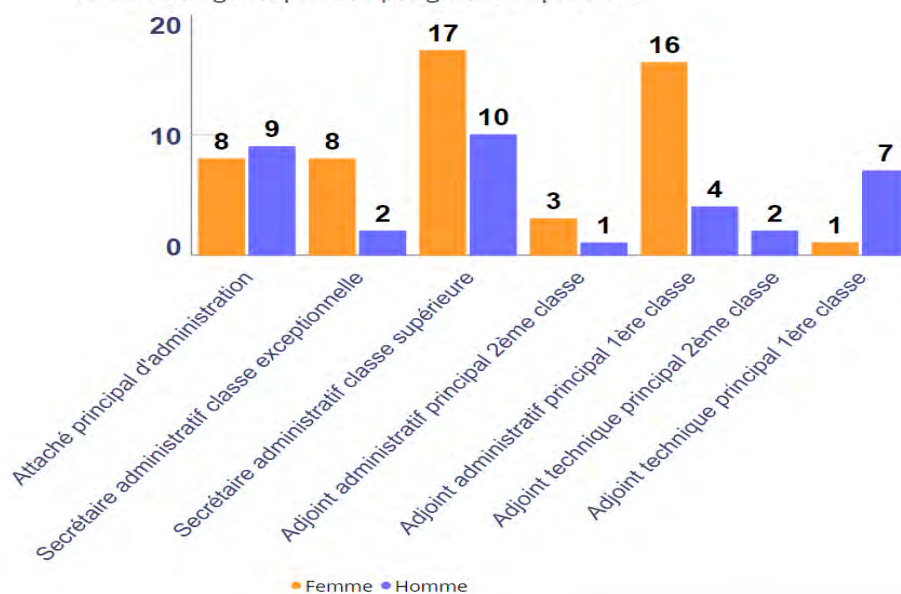
La réforme de la haute fonction publique du 1^{er} janvier 2023 modifie les intitulés du corps des administrateurs de l'Etat.

Les « administrateurs de l'Etat » sont reclassés « administrateurs de l'Etat du 1^{er} grade ».

Les « administrateurs de l'Etat hors classe » sont reclassés « administrateurs de l'Etat du 2^{ème} grade ».

Les « administrateurs généraux » sont reclassés en qualité d'« administrateurs de l'Etat de grade transitoire ».

Nombre d'agents promus par grades et par sexe



Nombre d'agents par nature d'examen et par sexe

Nombre d'agents par nature et par sexe.

Examens	Effectifs									Taux de sélection
	Inscrits			Présents			Admis			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
APAE 2024	32	21	53	23	15	38	7	4	11	29%
SACE 2024	22	9	31	13	8	21	5	3	8	38%
SACS 2024	12	10	22	8	9	17	8	6	14	82%
B en A 2023	27	13	40	19	8	27	2	4	6	22%
C en B 2023	32	16	48	23	11	34	3	2	5	15%
Total	125	69	194	86	51	137	25	19	44	32%

Sont inclus dans les chiffres :

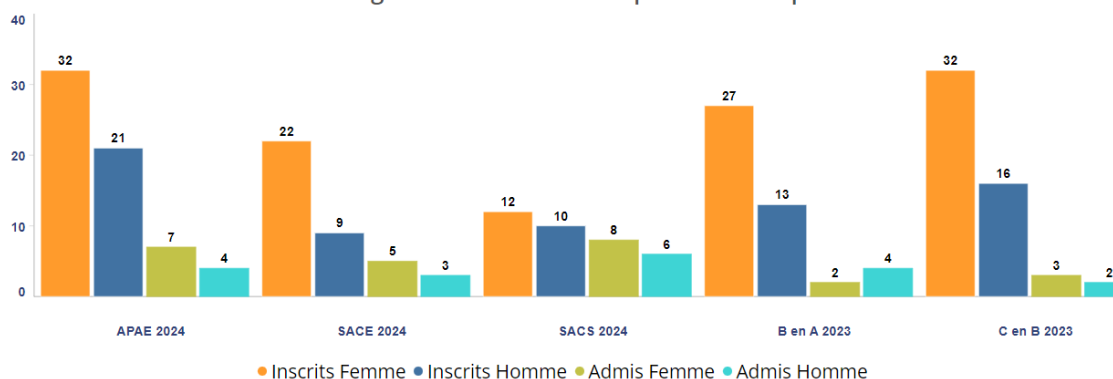
- Tous les agents titulaires, contractuels et apprentis qui ont quitté leurs fonctions au cours de l'année 2023.
- Les saisonniers, les remplaçants et les agents payés à l'acte ou à la tâche sont exclus du périmètre.

APAE : Attaché principal d'administration

SACE : Secrétaire administratif de classe exceptionnelle

SACS : Secrétaire administratif de classe supérieure

Nombre d'agents inscrits et admis par nature et par sexe



3.3 Les départs

Indicateurs	
BDS FPE 026	[CSA MIN] Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ
BDS FPE 027 bis	[CSA MIN] Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

Synthèse et taux de rotation

Nombre de départs

872

Nombre de départs des
agents titulaires

153

Nombre de départs des
agents contractuels

663

Taux de rotation sur
l'ensemble du périmètre

25%

Taux de rotation sur les
agents titulaires

12%

Taux de rotation sur les
agents contractuels

33%

Formule du taux de rotation = (Arrivées + Départs) / 2 / effectifs au 01/01/2023.

Les calculs des taux de rotation n'incluent pas les apprentis du périmètre, ni les agents de droit privé de la DILA.

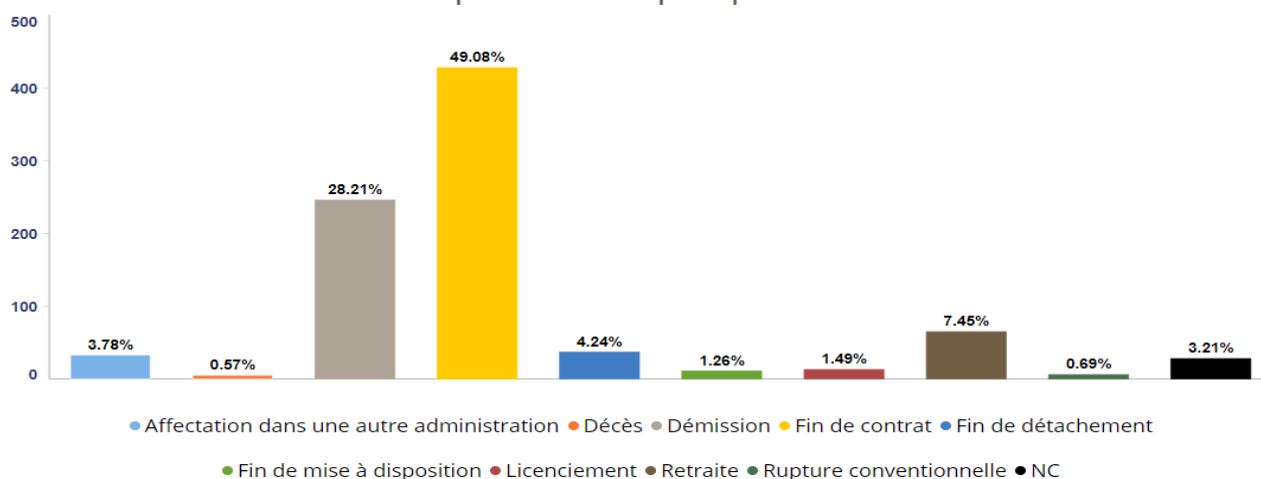
Le taux de rotation sur l'ensemble du périmètre est en grande partie porté par celui des agents contractuels. La population des titulaires est relativement stable dans les services du Premier ministre.

Par motif, par sexe et par statut d'emploi

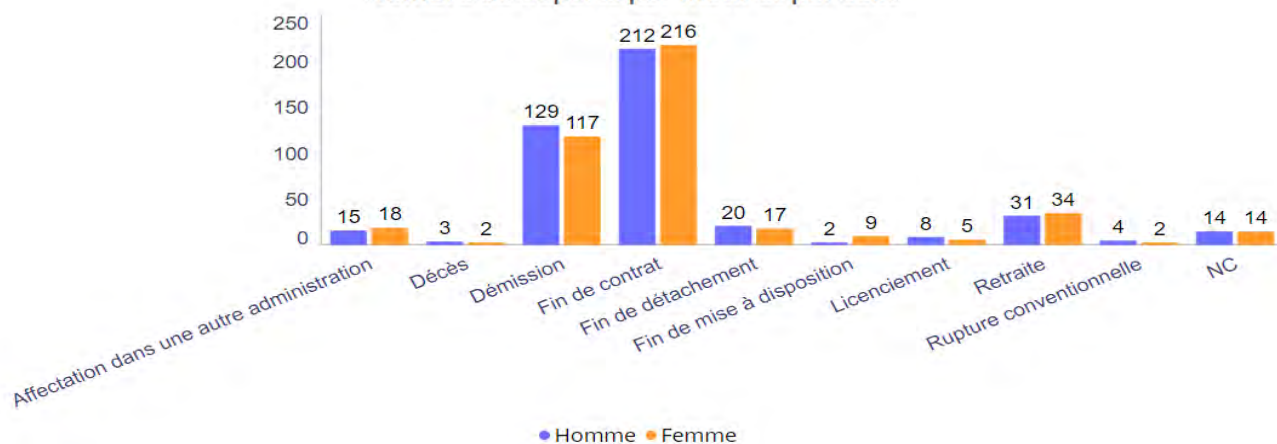
Par motif, par sexe et par statut d'emploi

Motif de départ	Effectif								
	Femme				Homme				Total Homme, Femme
	Titulaire	Contractuel	Apprenti	Total Femme	Titulaire	Contractuel	Apprenti	Total Homme	
Affectation dans une autre administration	16	2		18	12	3		15	33
Décès	1	1		2	3			3	5
Démission		105	12	117		124	5	129	246
Fin de contrat	7	189	20	216	8	185	19	212	428
Fin de détachement	17			17	20			20	37
Fin de mise à disposition	9			9	2			2	11
Licenciement		5		5		8		8	13
Retraite	27	7		34	19	12		31	65
Rupture conventionnelle	2			2	3	1		4	6
NC	3	11		14	4	10		14	28
Total	82	320	32	434	71	343	24	438	872

Répartition des départs par motif



Nombre de départs par motif et par sexe

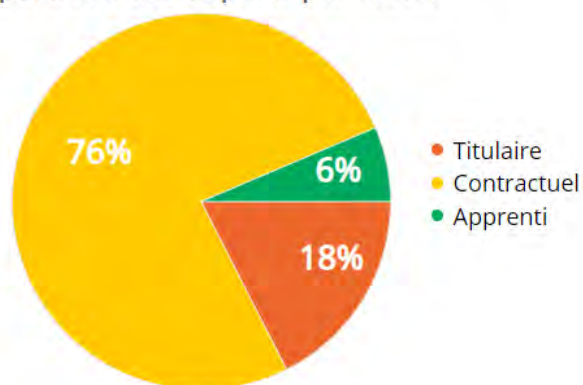


77% des départs sont consécutifs à des démissions ou des fins de contrat.

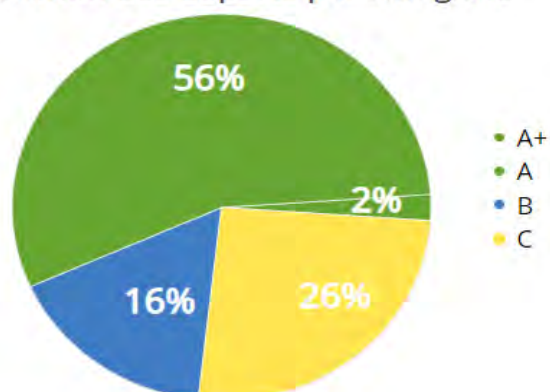
Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

Statut	Effectif										
	Femme					Homme					Total Homme,Femme
	A+	A	B	C	Total Femme	A+	A	B	C	Total Homme	
Titulaire	5	35	24	18	82	14	28	10	19	71	153
Contractuel		193	65	62	320		212	42	89	343	663
Apprenti		12	1	19	32		5	2	17	24	56
Total	5	240	90	99	434	14	245	54	125	438	872

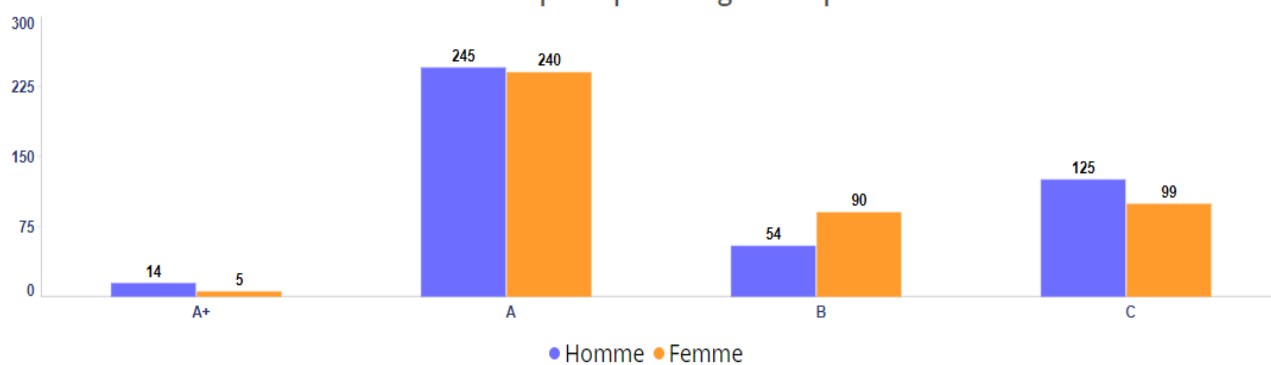
Répartition des départs par statut



Répartition des départs par catégorie

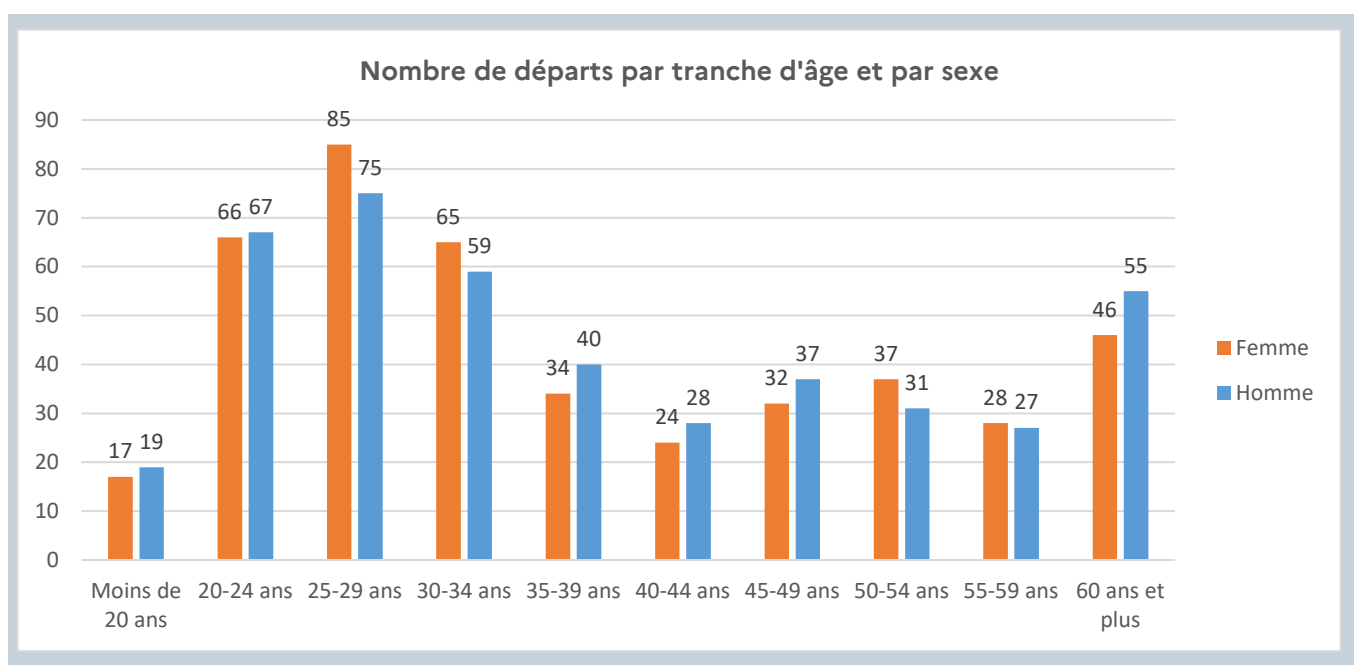


Nombre de départs par catégorie et par sexe



Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Tranche d'âge	Effectif										
	Femme					Homme					Total Homme,Femme
	A+	A	B	C	Total Femme	A+	A	B	C	Total Homme	
60 ans et plus		11	20	15	46	3	28	10	14	55	101
55-59 ans	2	10	10	6	28	1	11	3	12	27	55
50-54 ans		13	12	12	37	4	16	2	9	31	68
45-49 ans		19	12	1	32	3	22	4	8	37	69
40-44 ans	1	16	6	1	24	1	21	1	5	28	52
35-39 ans	1	27	5	1	34	1	32	4	3	40	74
30-34 ans	1	50	9	5	65	1	50	5	3	59	124
25-29 ans		66	7	12	85		55	9	11	75	160
20-24 ans		27	8	31	66		10	16	41	67	133
Moins de 20 ans		1	1	15	17				19	19	36
Total	5	240	90	99	434	14	245	54	125	438	872



3.4 Les ruptures conventionnelles

A noter

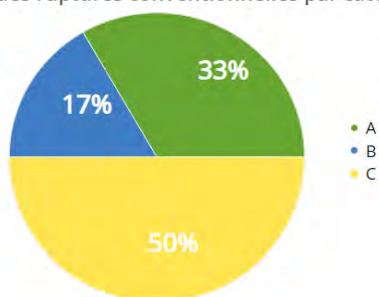
L'indicateur sur les ruptures conventionnelles prévoit de recenser les demandes et les décisions. Cette information n'est pas entièrement informatisée sur les différents périmètres.

Toutefois, seule l'information concernant les ruptures conventionnelles acceptées est disponible sur le périmètre.

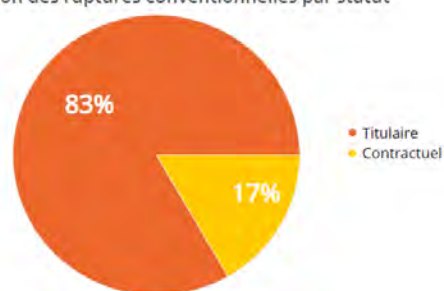
Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

Statut	Nombre de ruptures conventionnelles						
	Femme			Homme			
	B	C	Total Femme	A	C	Total Homme	Total Homme,Femme
Titulaire	1	1	2	1	2	3	5
Contractuel				1		1	1
Total	1	1	2	2	2	4	6

Répartition des ruptures conventionnelles par catégorie



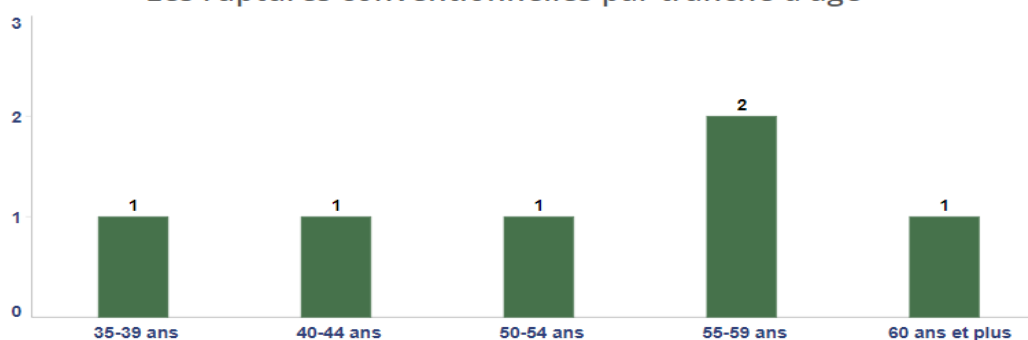
Répartition des ruptures conventionnelles par statut



Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Tranche d'âge	Nombre de ruptures conventionnelles						
	Femme			Homme			
	B	C	Total Femme	A	C	Total Homme	Total Homme,Femme
60 ans et plus				1		1	1
55-59 ans		1	1		1	1	2
50-54 ans				1		1	1
40-44 ans					1	1	1
35-39 ans	1		1				1
Total	1	1	2	2	2	4	6

Les ruptures conventionnelles par tranche d'âge



CHAPITRE 4 – LES FORMATIONS

En quelques chiffres

Nombre de formations
au cours de l'année 2023
5 421

Dépense de formation
2 922 K€

Taux de féminisation
dans les formations
48%

Pourcentage d'agents
formés au titre du label
égalité/diversité
61 %

4.1 Les formations

Indicateurs	
BDS FPE 028	Nombre d'agents formés
BDS FPE 029	Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation
BDS FPE 030	Nombre de jours de formation
BDS FPE 030 bis	Nombre de stagiaires en formation
BDS FPE 031	Nombre de demandes de congés formation

Sont inclus dans les chiffres

Toutes les formations effectuées au cours de l'année pour les agents titulaires, les contractuels et les militaires.

Les apprentis sont exclus du périmètre.

A noter

Dans les chiffres présentés, des croisements se feront par type ou par titre.

Les types

- 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

Les titres

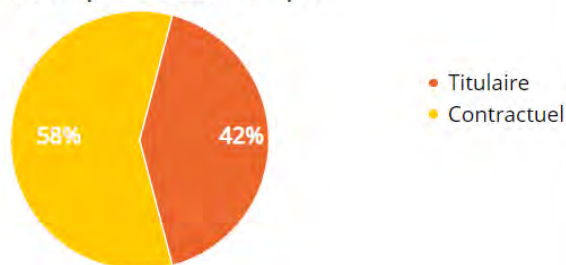
- Le titre II correspond à toutes les formations données par le personnel interne
- Le titre III correspond à toutes les formations perçues par les agents par un formateur externe.

4.1.1 Le nombre de formations dispensées au cours de l'année

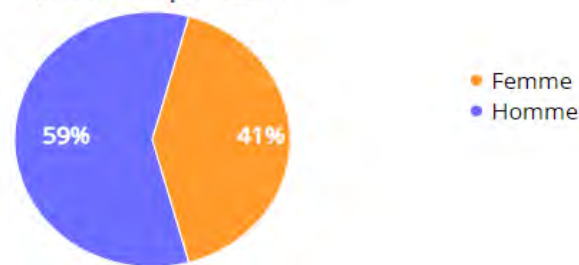
Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

Statut	Nombre de formations												
	Femme						Homme						Total Tous
	A+	A	B	C	NC	Total Femme	A+	A	B	C	NC	Total Homme	
Contractuel	12	1 134	168	54	3	1 371		1 538	110	60	21	1 729	3 100
Titulaire	60	546	362	207	52	1 227	70	372	150	177	325	1 094	2 321
Total	72	1 680	530	261	55	2 598	70	1 910	260	237	346	2 823	5 421

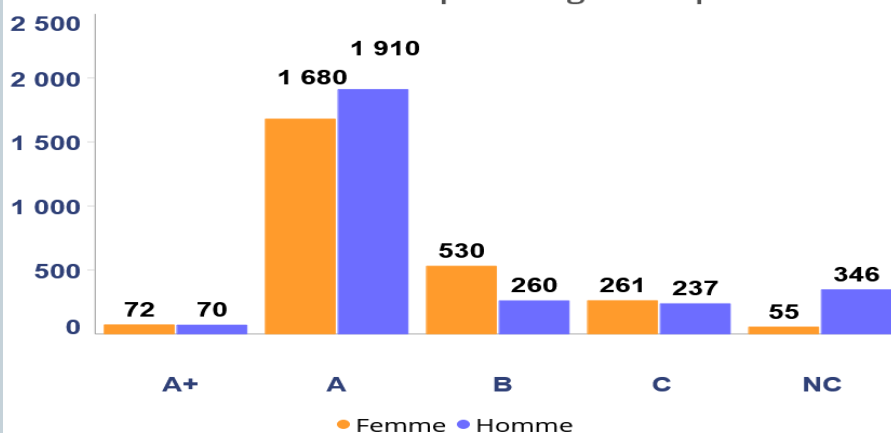
Répartition du nombre de jours de formation par statut d'emploi



Répartition du nombre de jours de formation par sexe



Nombre de formations par catégorie et par sexe



Au 31 décembre 2023, 61% des agents et 79% des managers ont été formés sur l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations dans le cadre du label égalité/diversité (le périmètre des entités labellisées ne comprend pas le SGDSN).

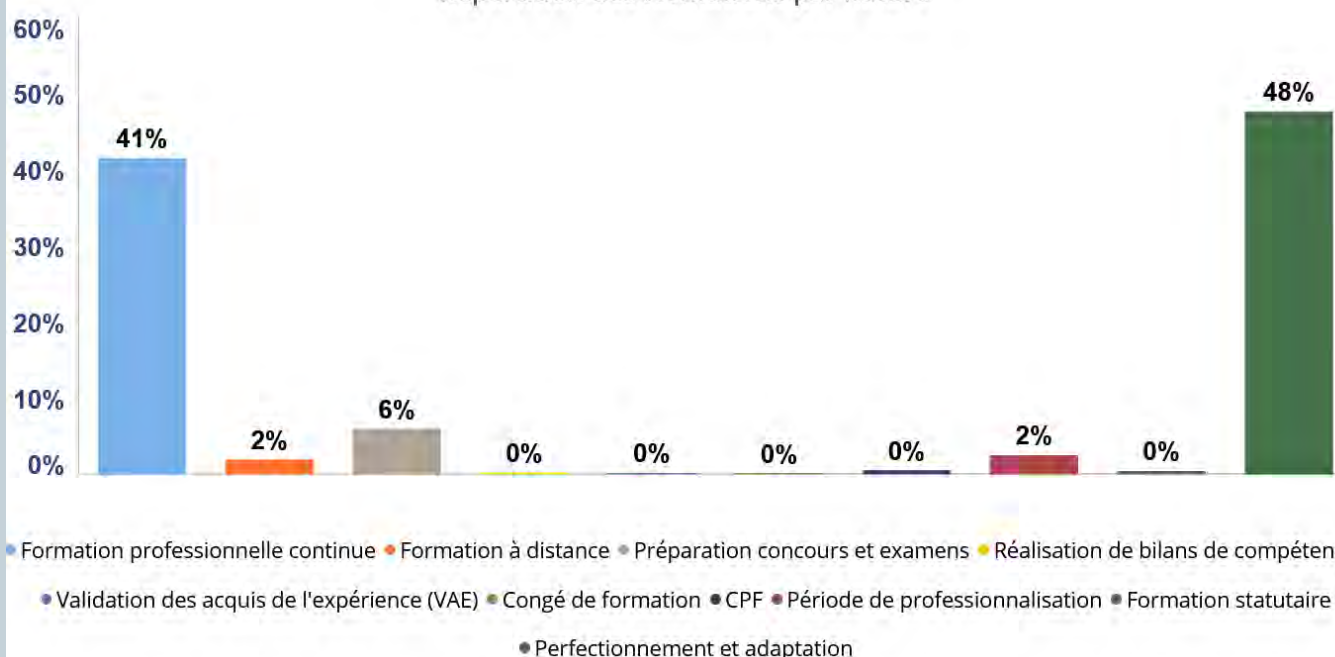
Par nature de formation, par sexe et par catégorie

Nature de formation	Nombre de formations												
	Femme						Homme						Total Tous
	A+	A	B	C	NC	Total Femme	A+	A	B	C	NC	Total Homme	
Formation à distance	4	47	11	1		63		36	2			38	101
CPF		12				12		9	2			11	23
Formation professionnelle continue	49	860	261	148		1 318	29	583	129	185		926	2 244
Période de professionnalisation	3	58	13	15		89	7	32	1	1		41	130
Préparation concours et examens		53	111	64		228		27	40	23		90	318
Réalisation de bilans de compétences	1	6				7		1				1	8
Congé de formation										1		1	1
Validation des acquis de l'expérience (VAE)			1			1		1	2			3	4
Formation statutaire		3	5	1		9		5	3			8	17
Perfectionnement et adaptation	15	641	128	32	55	871	34	1 216	81	27	346	1 704	2 575
Total	72	1 680	530	261	55	2 598	70	1 910	260	237	346	2 823	5 421

La nature de formation « Perfectionnement et adaptation » concerne uniquement les agents du SGDSN.

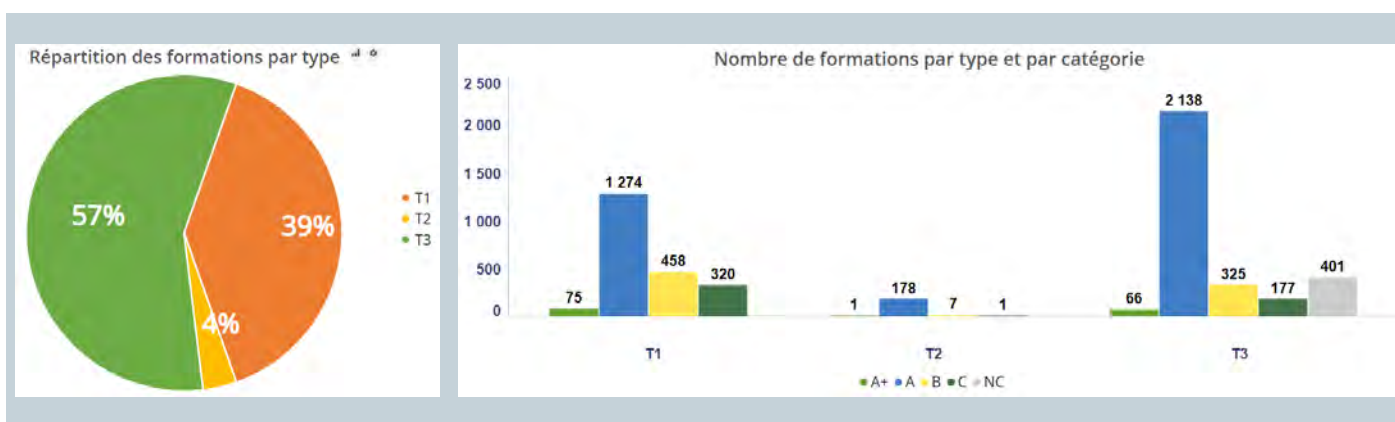
1 congé de formation a été accordé en 2023.

Répartition des formations par nature



Par type de formation, par sexe et par catégorie

Type de formation	Nombre de formations												
	Femme						Homme						Total Tous
	A+	A	B	C	NC	Total Femme	A+	A	B	C	NC	Total Homme	
T1	40	746	325	155		1 266	35	528	133	165		861	2 127
T2	1	103	5	1		110		75	2			77	187
T3	31	831	200	105	55	1 222	35	1 307	125	72	346	1 885	3 107
Total	72	1 680	530	261	55	2 598	70	1 910	260	237	346	2 823	5 421



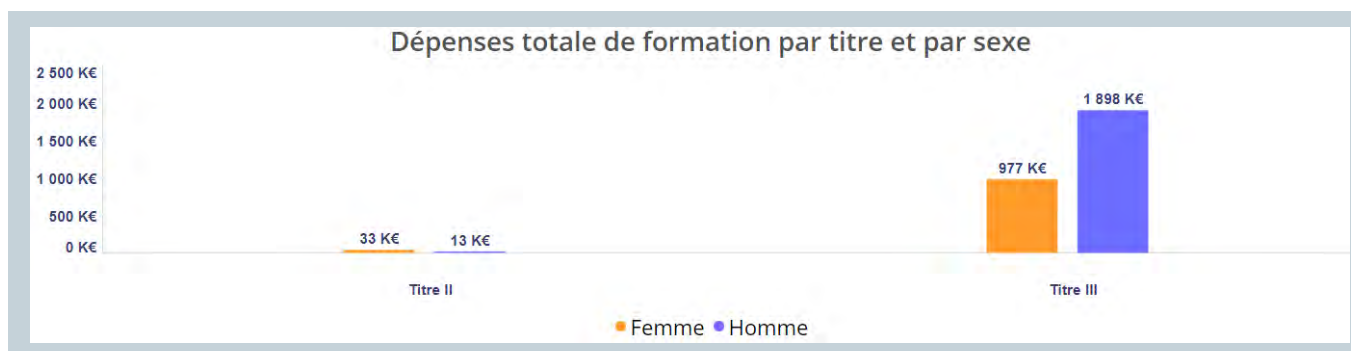
Par nature de formation, par sexe et par type de formation

Nature de formation	Nombre de formations								
	Femme				Homme				Total Tous
	T1	T2	T3	Total Femme	T1	T2	T3	Total Homme	
Formation à distance	28	23	12	63	17	16	5	38	101
CPF	1		11	12		1	10	11	23
Formation professionnelle continue	1 026	76	216	1 318	774	57	95	926	2 244
Période de professionnalisation	88		1	89	41			41	130
Préparation concours et examens	121		107	228	28		62	90	318
Réalisation de bilans de compétences		7		7		1		1	8
Congé de formation							1	1	1
Validation des acquis de l'expérience (VAE)			1	1			3	3	4
Formation statutaire	2	4	3	9	1	2	5	8	17
Perfectionnement et adaptation			871	871			1 704	1 704	2 575
Total	1 266	110	1 222	2 598	861	77	1 885	2 823	5 421

4.1.2 Les dépenses de formation

Par titre et par sexe

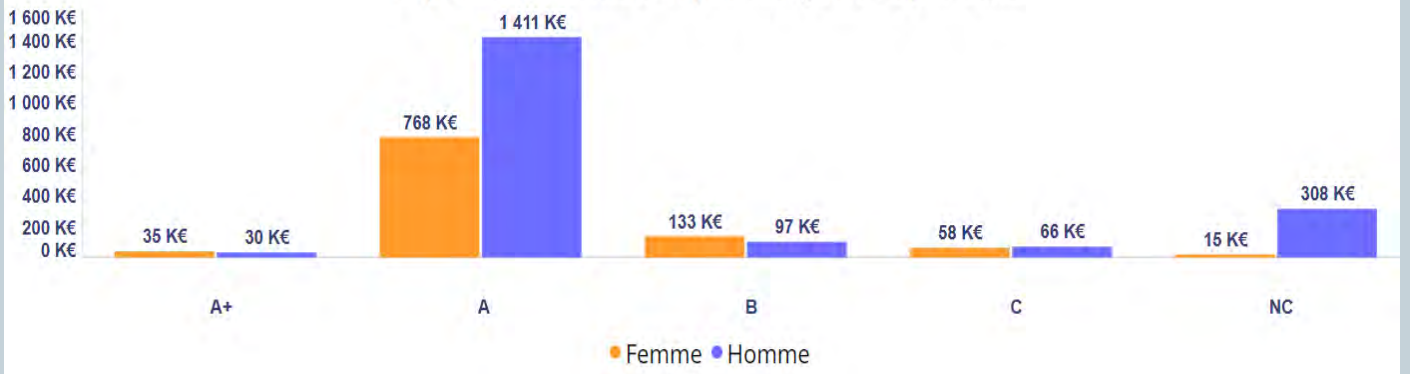
Titre	Dépense totale de formation		
	Femme	Homme	Total
Titre III	976 697 €	1 898 496 €	2 875 193 €
Titre II	33 456 €	12 853 €	46 309 €
Total	1 010 153 €	1 911 349 €	2 921 502 €



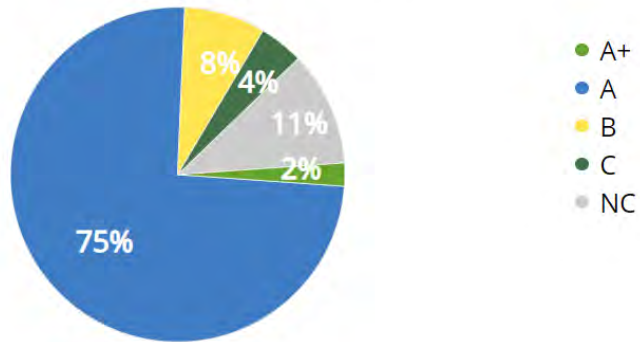
Par catégorie et par sexe

Catégorie	Dépense totale de formation		
	Femme	Homme	Total
A+	35 203 €	29 680 €	64 883 €
A	768 161 €	1 410 582 €	2 178 742 €
B	132 964 €	96 649 €	229 613 €
C	58 361 €	66 285 €	124 646 €
NC	15 465 €	308 153 €	323 618 €
Total	1 010 153 €	1 911 349 €	2 921 502 €

Dépense de formation par catégorie et par sexe



Répartition des dépenses de formation par catégorie



CHAPITRE 5 – LA RÉMUNÉRATION

En quelques chiffres

Masse salariale
308 M€

Rémunération moyenne
brute
4 451

Rémunération moyenne
nette
3 934

La part des primes et
indemnités des titulaires
30 %

Nombre d'agents ayant
perçu de la GIPA
597

5.1 La masse salariale

Indicateurs	
BDS FPE 032	[CSA MIN] Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)
BDS FPE 033	[CSA MIN] Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

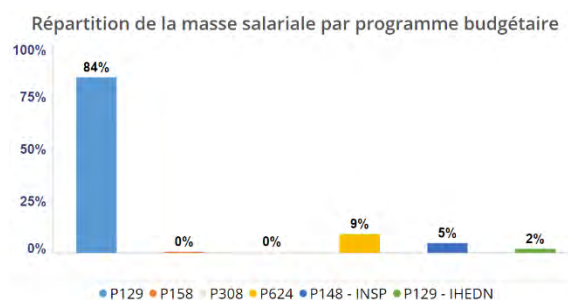
Sont inclus dans les chiffres

Les chiffres de la masse salariale sont issus des consommations du RAP 2023. Ils tiennent compte des programmes budgétaires suivant

- **P129** = DSAF + CGSP + DINUM + CABINETS + SGG + SGDSN + SGAE + SIG + ACADRE + SGCIH + CNRLT + DIDVS + DILCRAH + DISNA + DIJOP 2024 + HCP + MILDECA + MPAN + SGMER + SGPI + SGPFUE + SGPE + DIESE + DIAMMS + DPINN + IHEDN
- **P158** = CIVS
- **P308** = CCNE + CNCDH
- **P624** = DILA
- **P148** = INSP

Masse salariale par programme budgétaire

Programme	Masse salariale
P129	258 332 400 €
P158	1 385 377 €
P308	1 433 361 €
P624	27 582 364 €
P148 - INSP	14 017 262 €
P129 - IHEDN	5 716 191 €
Total	308 466 955 €



NB : Les données 2021 et 2022 de la DILA étaient présentées hors CAS.

Masse salariale des 10 rémunérations les plus élevées par programme budgétaire

Programme	Masse salariale Top 10	Nbre de femmes	Nbre d'hommes
P129	3 103 531 €	2	8
P158	709 721 €	4	6
P308	1 893 358 €	4	6
P624	1 284 080 €	5	5
P148 - INSP	1 719 734 €	7	3
P129 - IHEDN	863 838 €	4	6

NB : Seuls les P129 et P624 apparaissent dans les précédents bilans.

5.2 La rémunération brute des agents

Indicateurs	
BDS FPE 036	Total des rémunérations annuelles brutes versées
BDS FPE 037	Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés
BDS FPE 038	Nombre de mois de personnes physiques payées
BDS FPE 040	Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires

Sont inclus dans les chiffres

- L'ensemble des agents rémunérés définis dans le périmètre de ce RSU, hors apprentis, agents contractuels saisonniers et contractuels remplaçants.

A noter

- La rémunération brute contient les éléments principaux de rémunération (brut, NBI, indemnité de résidence) + les indemnités permanentes telles que le SFT, l'IFSE ou encore l'ISP fixe. Les indemnités de transport sont exclues du calcul.
- Afin de garantir le respect de la confidentialité, les données concernant les agents de catégorie A+ et A sont globalisées

5.2.1 La rémunération brute

Répartition du nombre d'agents rémunérés par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
Titulaire	397	200	206	803	399	90	182	671	1 474
Contractuel	851	202	95	1 148	1 244	144	104	1 492	2 640
Total	1 248	402	301	1 951	1 643	234	286	2 163	4 114

Répartition de l'ensemble des rémunérations moyennes brutes du périmètre par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

La moyenne brute mensuelle correspond à la somme des rémunérations brutes divisée par le nombre d'agents dans un statut, catégorie et sexe.

Statut	Femme							
	A		B		C		Total Femme	
	Rem. brute	Nb agents	Rem. brute	Nb agents	Rem. brute	Nb agents	Rem. brute	Nb agents
Titulaire	5 678	397	3 341	200	2 960	206	4 399	803
Contractuel	4 388	851	3 177	202	2 313	95	4 003	1 148
Moyenne de l'ensemble	4 798	1 248	3 258	402	2 756	301	4 166	1 951

Homme							
A		B		C		Total Homme	
Rem. brute	Nb agents	Rem. brute	Nb agents	Rem. brute	Nb agents	Rem. brute	Nb agents
6 205	399	3 259	90	3 198	182	4 994	671
4 935	1 244	3 108	144	2 386	104	4 581	1 492
5 243	1 643	3 166	234	2 903	286	4 709	2 163

Statut	Total Tous	
	Rem. brute	Nb agents
Titulaire	4 670	1 474
Contractuel	4 330	2 640
Moyenne de l'ensemble	4 451	4 114

Agents rémunérés sur l'ensemble du périmètre

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		
Titulaire	5 678	3 341	2 960	4 399	6 205	3 259	3 198	4 994	4 670
Contractuel	4 388	3 177	2 313	4 003	4 935	3 108	2 386	4 581	4 330
Moyenne de l'ensemble	4 798	3 258	2 756	4 166	5 243	3 166	2 903	4 709	4 451

Agents rémunérés par la DSAF

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		
Titulaire	5 662	3 341	2 868	4 293	5 978	3 086	3 235	4 705	4 485
Contractuel	4 764	3 257	2 160	4 065	5 512	3 005	2 432	4 590	4 325
Moyenne de l'ensemble	5 073	3 292	2 598	4 159	5 670	3 027	2 915	4 634	4 389

Agents rémunérés par la DILA

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		
Titulaire	5 738	3 513	3 460	4 904	6 029	3 932	3 527	5 092	4 988
Contractuel	4 564	2 785	2 571	4 208	5 474	2 465	1 924	5 067	4 669
Moyenne de l'ensemble	5 091	3 177	3 282	4 564	5 659	3 638	3 010	5 078	4 818

Agents rémunérés par l'IHEDN

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		
Titulaire	4 767	3 011	2 960	3 838	6 121	3 570	1 803	5 262	4 205
Contractuel	3 632	2 413	1 738	3 314	3 420	2 537	2 193	3 306	3 310
Moyenne de l'ensemble	4 010	2 712	2 785	3 546	3 870	2 795	1 998	3 679	3 605

Agents rémunérés par l'INSP

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		
Titulaire	5 278	3 178	2 931	4 033	5 325	3 101	2 861	4 344	4 128
Contractuel	4 410	2 418	2 158	3 898	4 652	3 026	2 413	4 164	3 999
Moyenne de l'ensemble	4 817	2 988	2 788	3 979	4 960	3 074	2 698	4 258	4 073

Agents rémunérés par le SGDSN

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		
Titulaire	6 322	3 374	3 007	4 770	7 021	3 509	2 848	5 808	5 416
Contractuel	4 061	3 849	3 515	4 038	4 640	4 019	2 518	4 619	4 438
Moyenne de l'ensemble	4 351	3 543	3 154	4 194	4 938	3 737	2 822	4 819	4 617

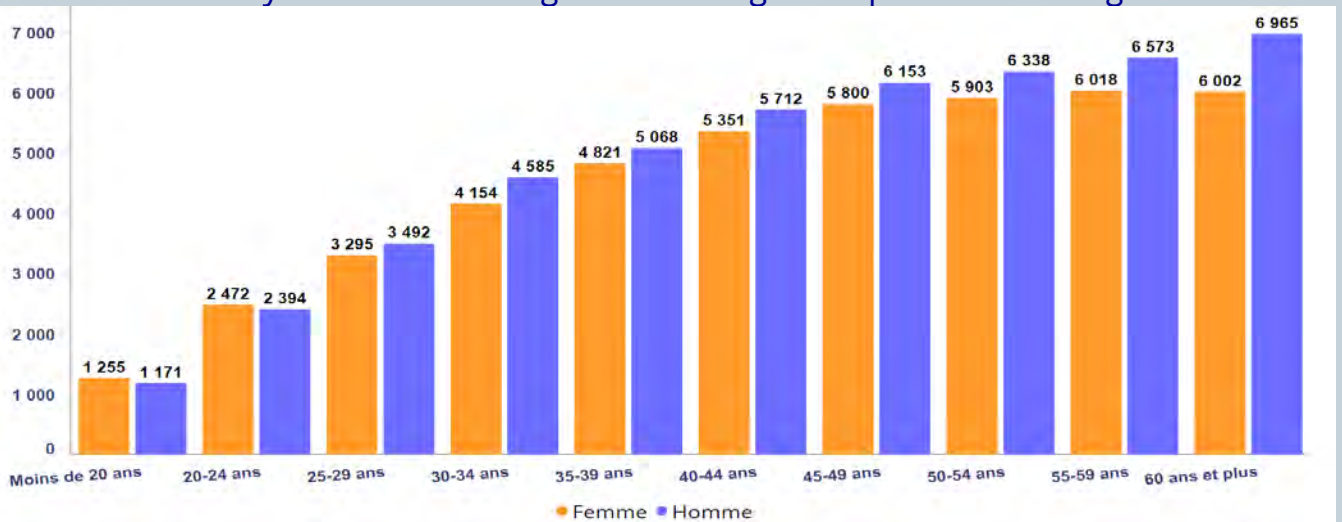
Agents rémunérés par le SGAE

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		Rem. brute	Rem. brute	Rem. brute		
Titulaire	5 623	3 488	3 008	4 553	6 046	2 984		5 354	4 771
Contractuel	3 212	2 519	2 834	3 114	3 689		2 869	3 656	3 305
Moyenne de l'ensemble	4 504	3 280	2 998	4 040	4 867	2 984	2 869	4 596	4 208

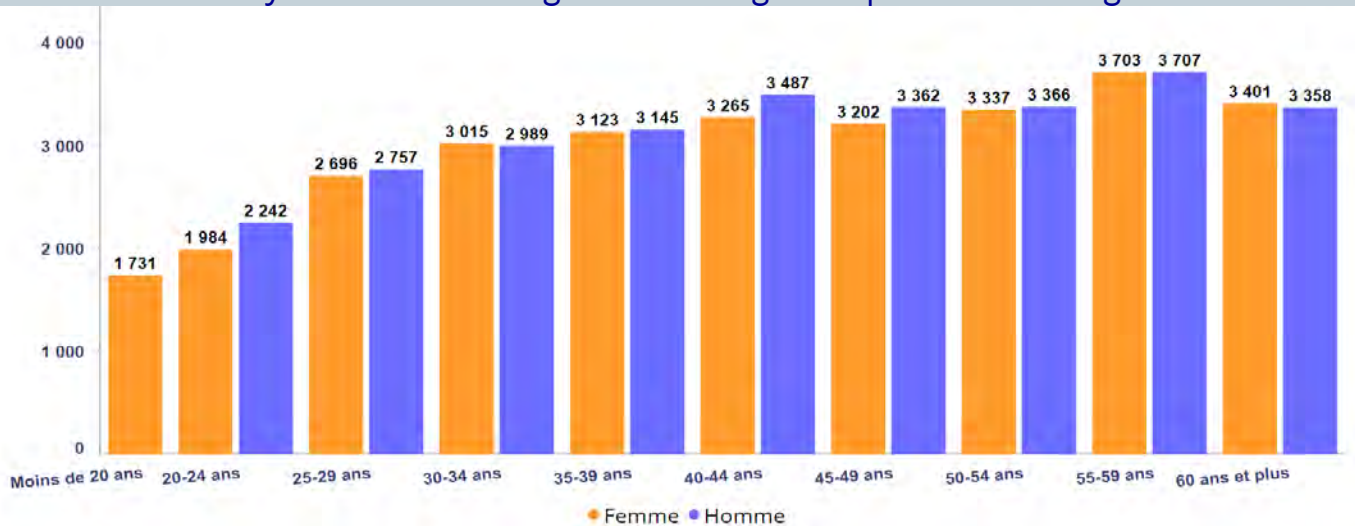
Moyenne brute par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Tranche d'âges	Rem. brute								
	Femme				Homme				Moyenne Tous
	A	B	C	Moyenne Femme	A	B	C	Moyenne Homme	
Moins de 20 ans	1 255	1 731	1 711	1 673	1 171		1 762	1 584	1 631
20-24 ans	2 472	1 984	1 855	2 258	2 394	2 242	2 007	2 284	2 273
25-29 ans	3 295	2 696	2 476	3 201	3 492	2 757	2 164	3 368	3 290
30-34 ans	4 154	3 015	2 192	3 937	4 585	2 989	2 719	4 373	4 173
35-39 ans	4 821	3 123	2 462	4 361	5 068	3 145	2 624	4 727	4 570
40-44 ans	5 351	3 265	2 843	4 681	5 712	3 487	2 852	5 230	4 976
45-49 ans	5 800	3 202	2 926	4 802	6 153	3 362	3 198	5 303	5 078
50-54 ans	5 903	3 337	2 802	4 696	6 338	3 366	3 284	5 433	5 061
55-59 ans	6 018	3 703	2 950	4 457	6 573	3 707	2 981	5 409	4 890
60 ans et plus	6 002	3 401	3 073	4 176	6 965	3 358	3 238	5 694	4 923
Moyenne de l'ensemble	4 798	3 258	2 756	4 166	5 243	3 166	2 903	4 709	4 451

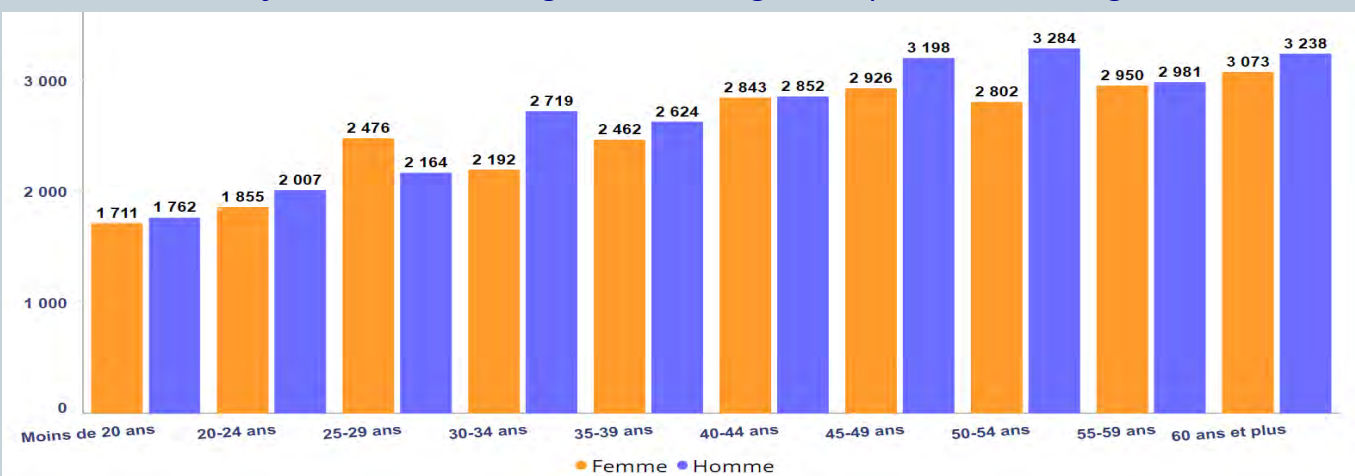
Moyenne brute des agents de catégorie A par tranche d'âge



Moyenne brute des agents de catégorie B par tranche d'âge



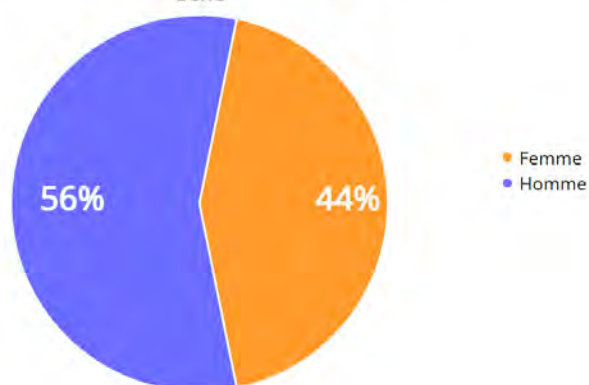
Moyenne brute des agents de catégorie C par tranche d'âge



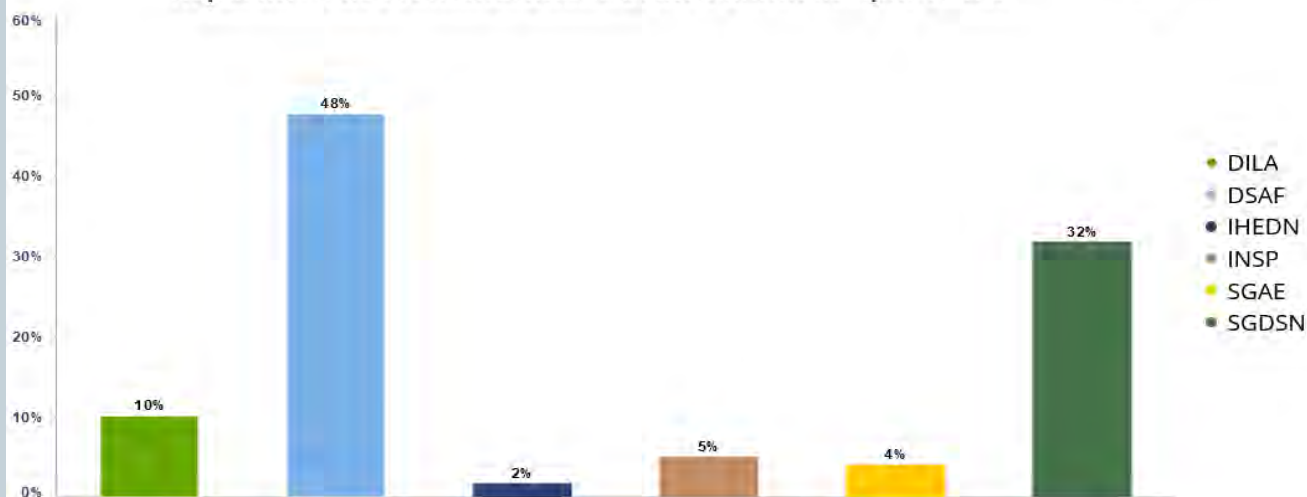
La rémunération annuelle brute des agents

Entité	Femme		Homme	
	Nombre de bulletins	Brut annuel	Nombre de bulletins	Brut annuel
DILA	1 974	9 185 024 €	1 901	9 848 727 €
DSAF	10 372	43 506 984 €	9 925	46 342 158 €
IHEDN	499	1 791 587 €	382	1 379 155 €
INSP	1 511	6 100 499 €	750	3 259 029 €
SGAE	1 205	4 816 307 €	564	2 710 884 €
SGDSN	4 034	16 951 064 €	8 673	42 871 493 €
Total	19 595	82 351 466 €	22 195	106 411 448 €

Répartition des rémunérations brutes annuelles par sexe



Répartition des rémunérations brutes annuelles par entité

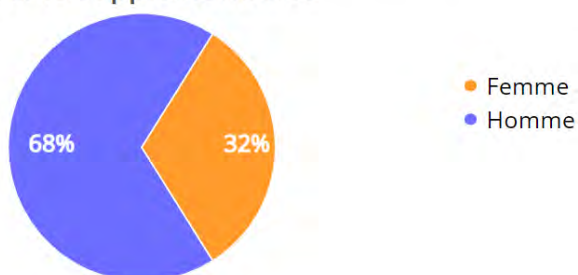


5.2.2 Part des heures supplémentaires

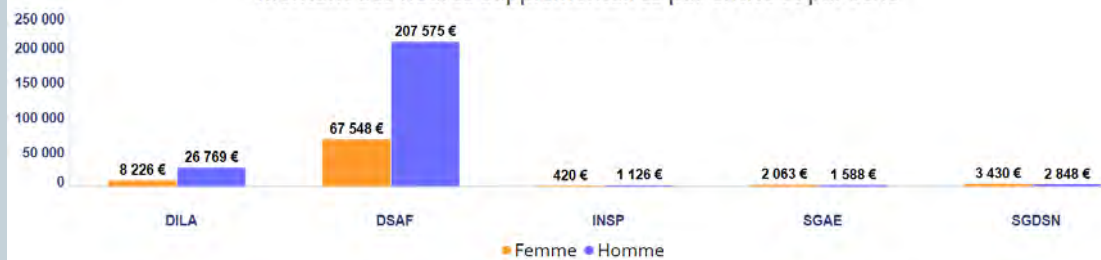
Par statut d'emploi et par sexe

Statut	Femme		Homme	
	Nombre d'agents	Montant total	Nombre d'agents	Montant total
Contractuel	36	75 515 €	95	216 610 €
Titulaire	18	6 172 €	19	23 296 €
Total	54	81 687 €	114	239 906 €

Répartition des agents ayant effectué des heures supplémentaires



Montant des heures supplémentaires par entité et par sexe



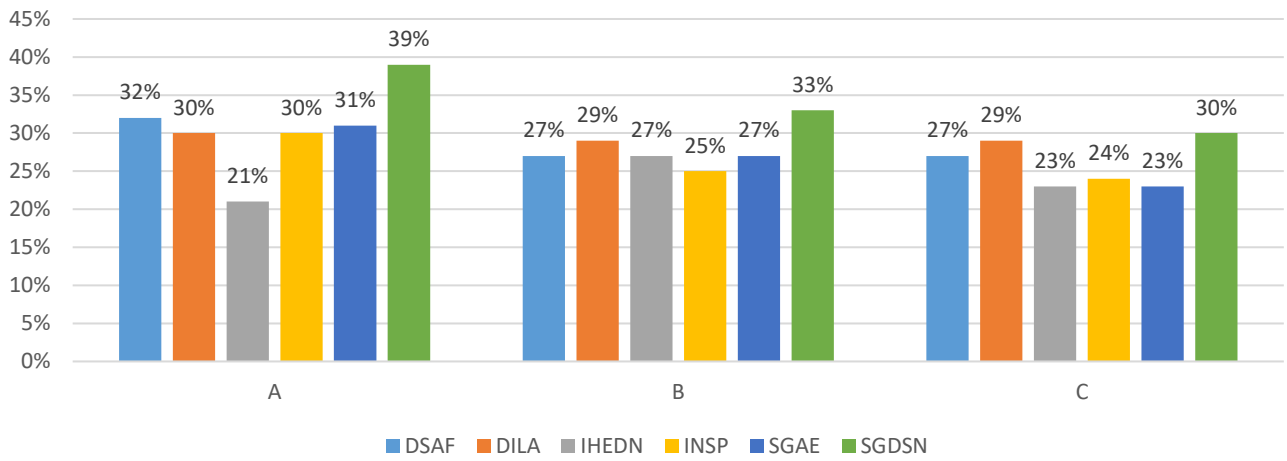
5.2.3 Part des primes et indemnités dans la rémunération globale

Cette thématique se concentre sur la part des primes et indemnités chez les agents titulaires, notamment les ISP fixes.

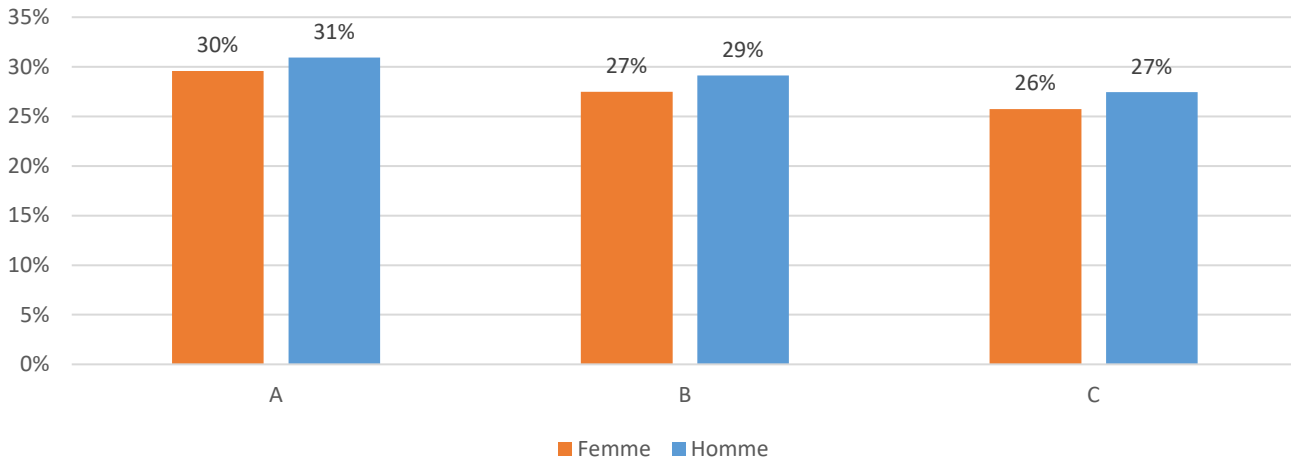
Par catégorie et par sexe

	DSAF		DILA		IHEDN		INSP		SGAE		SGDSN		SPM	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	31%	33%	29%	30%	22%	21%	29%	31%	30%	32%	37%	40%	30%	31%
B	27%	27%	28%	30%	27%	29%	25%	26%	27%	28%	32%	34%	27%	29%
C	24%	29%	29%	29%	23%		24%	23%	23%		31%	28%	26%	27%
Total	28%	31%	29%	30%	23%	22%	27%	28%	28%	31%	34%	37%	28%	30%

Part des primes et indemnités par entité et par catégorie



Part des primes et indemnités par catégorie et par sexe



5.3 La rémunération nette des agents

Indicateurs	
BDS FPE 035	[CSA MIN] Distribution des rémunérations nettes

Par statut d'emploi, par sexe et par catégorie

Agents rémunérés sur l'ensemble du périmètre

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		
Titulaire	4 985	2 938	2 596	3 862	5 571	2 862	2 883	4 479	4 143
Contractuel	3 819	2 690	1 983	3 469	4 411	2 708	2 108	4 086	3 818
Moyenne de l'ensemble	4 190	2 813	2 402	3 631	4 693	2 767	2 601	4 208	3 934

Agents rémunérés par la DSAF

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		
Titulaire	5 147	3 040	2 587	3 898	5 598	2 811	2 974	4 378	4 122
Contractuel	3 992	2 730	1 825	3 408	4 571	2 583	2 167	3 845	3 624
Moyenne de l'ensemble	4 390	2 858	2 296	3 610	4 919	2 645	2 652	4 050	3 823

Agents rémunérés par la DILA

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		
Titulaire	4 842	2 965	2 899	4 134	5 068	3 346	2 972	4 287	4 202
Contractuel	3 704	2 276	2 109	3 418	4 493	1 863	1 602	4 158	3 816
Moyenne de l'ensemble	4 215	2 647	2 741	3 784	4 685	3 049	2 530	4 212	3 996

Agents rémunérés par l'IHEDN

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		
Titulaire	4 017	2 537	2 477	3 229	5 168	3 033	2 477	4 565	3 574
Contractuel	2 658	1 917	1 440	2 462	2 804	2 087	1 776	2 710	2 596
Moyenne de l'ensemble	3 111	2 227	2 329	2 802	3 198	2 323	2 127	3 063	2 919

Agents rémunérés par l'INSP

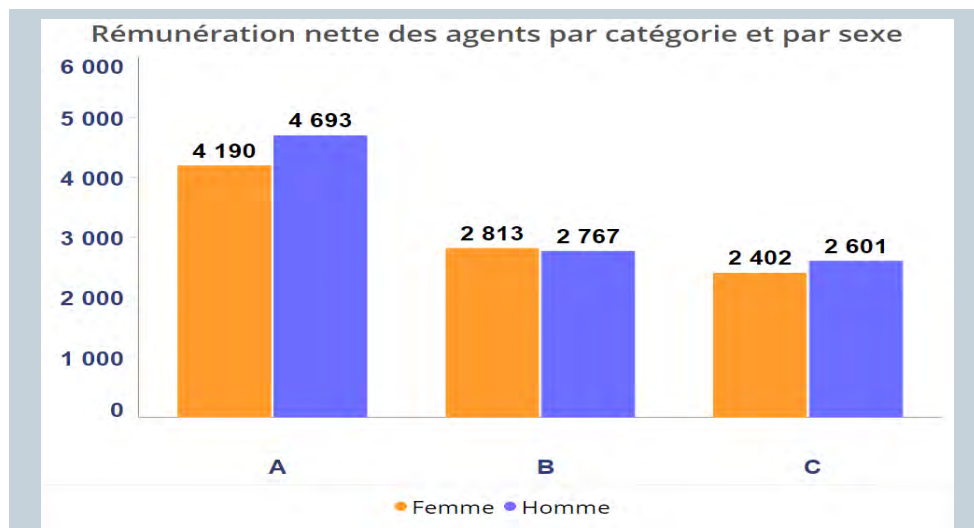
Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		
Titulaire	4 418	2 615	2 421	3 354	4 478	2 593	2 365	3 642	3 441
Contractuel	3 577	1 942	1 724	3 156	3 771	2 427	1 945	3 370	3 238
Moyenne de l'ensemble	3 972	2 447	2 292	3 275	4 095	2 534	2 213	3 512	3 355

Agents rémunérés par le SGDSN

Statut	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		
Titulaire	5 462	2 915	2 598	4 122	6 076	3 031	2 461	5 025	4 684
Contractuel	3 898	3 695	3 374	3 876	4 455	3 858	2 417	4 434	4 261
Moyenne de l'ensemble	4 099	3 192	2 823	3 929	4 657	3 401	2 457	4 534	4 338

Agents rémunérés par le SGAE

Statut	Femme				Homme				Total Femme, Homme
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
	Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		Rem. nette	Rem. nette	Rem. nette		
Titulaire	4 699	2 929	2 567	3 819	5 367	2 448		4 708	4 061
Contractuel	2 659	2 539	2 403	2 638	2 919		2 517	2 903	2 731
Moyenne de l'ensemble	3 752	2 845	2 557	3 398	4 143	2 448	2 517	3 902	3 550



Rémunération nette mensuelle moyenne par décile (en euros)

Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales
 Le premier décile (noté D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
 Le 5ème décile correspond à la médiane
 Le neuvième décile (noté D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Agents rémunérés par la DSAF

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile en euros

Sexe	Statut	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 266	2 544	2 732	2 931	3 272	3 693	4 212	4 812	6 337
	Contractuel	1 572	2 113	2 403	2 681	2 893	3 259	3 749	4 406	5 910
Homme	Titulaire	2 441	2 821	3 056	3 356	3 656	4 106	4 801	5 848	7 531
	Contractuel	1 832	2 209	2 532	2 838	3 222	3 701	4 273	4 999	6 740

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile et par sexe en euros

Sexe	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	1 879	2 307	2 583	2 785	3 063	3 449	3 923	4 643	6 095
Homme	1 972	2 403	2 778	3 078	3 427	3 858	4 443	5 341	6 986

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile par année en euros

Année	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
2023	1 933	2 355	2 662	2 891	3 250	3 657	4 189	4 963	6 558

Agents rémunérés par la DILA

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile en euros

Sexe	Statut	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 597	3 004	3 162	3 351	3 647	4 140	4 387	4 861	6 226
	Contractuel	1 883	2 251	2 501	2 950	3 259	3 522	4 195	4 633	5 226
Homme	Titulaire	2 805	3 052	3 240	3 500	3 925	4 562	4 879	5 353	5 907
	Contractuel	2 040	2 580	3 402	3 808	4 286	4 629	4 946	5 564	5 950

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile et par sexe en euros

Sexe	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	2 217	2 541	2 990	3 201	3 446	3 849	4 291	4 782	5 678
Homme	2 302	2 835	3 240	3 642	4 253	4 562	4 927	5 501	5 927

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile par année en euros

Année	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
2023	2 244	2 732	3 062	3 385	3 772	4 287	4 656	5 146	5 907

Agents rémunérés par l'IHEDN

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile en euros

Sexe	Statut	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 430	2 448	2 553	2 691	3 045	3 099	3 453	3 829	4 043
	Contractuel	1 440	1 662	2 034	2 169	2 176	2 251	2 759	3 259	3 544
Homme	Titulaire	2 477	3 033	3 935	4 124	4 656	5 188	5 311	5 394	7 056
	Contractuel	1 772	1 997	2 164	2 286	2 868	3 174	3 213	3 289	3 460

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile et par sexe en euros

Sexe	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	1 662	2 055	2 175	2 261	2 577	2 759	3 099	3 453	3 970
Homme	1 776	2 059	2 248	2 623	3 110	3 213	3 289	3 512	5 188

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile par année en euros

Année	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
2023	1 772	2 055	2 191	2 448	2 704	3 099	3 259	3 460	4 124

Agents rémunérés par l'INSP

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile en euros

Sexe	Statut	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 268	2 430	2 611	2 731	2 834	3 235	3 591	3 993	5 016
	Contractuel	1 638	1 891	2 100	2 335	2 741	2 912	3 319	3 815	4 353
Homme	Titulaire	2 294	2 414	2 619	3 107	3 399	3 910	4 233	4 732	5 246
	Contractuel	1 693	2 129	2 595	2 977	3 125	3 500	3 747	4 529	5 648

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile et par sexe en euros

Sexe	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	1 906	2 268	2 475	2 625	2 803	3 150	3 530	3 920	4 855
Homme	2 129	2 323	2 606	2 977	3 230	3 626	4 073	4 593	5 517

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile par année en euros

Année	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
2023	1 913	2 281	2 486	2 654	2 912	3 275	3 702	4 073	5 246

Agents rémunérés par le SGDSN

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile en euros

Sexe	Statut	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 436	2 692	2 799	3 079	3 454	3 876	4 457	5 371	7 015
	Contractuel	2 452	2 770	3 062	3 402	3 701	3 991	4 312	4 888	5 891
Homme	Titulaire	2 463	2 770	3 366	4 054	4 524	5 082	5 598	6 784	8 886
	Contractuel	2 528	3 102	3 447	3 755	4 166	4 604	5 190	5 759	6 634

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile et par sexe en euros

Sexe	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	2 449	2 731	2 995	3 304	3 664	3 963	4 334	4 924	6 088
Homme	2 512	3 057	3 446	3 773	4 203	4 664	5 252	5 894	6 839

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile par année en euros

Année	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
2023	2 476	2 886	3 303	3 623	3 990	4 423	4 933	5 651	6 605

Agents rémunérés par le SGAE

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile en euros

Sexe	Statut	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	Titulaire	2 448	2 530	2 566	2 654	2 859	3 235	3 433	5 298	8 284
	Contractuel	2 071	2 071	2 071	2 071	2 461	2 471	2 822	2 822	3 645
Homme	Titulaire	2 395	2 929	3 006	3 212	4 640	4 885	5 981	5 981	8 918
	Contractuel	2 388	2 445	2 445	2 517	2 626	2 626	2 626	3 071	3 948

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile et par sexe en euros

Sexe	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Femme	2 071	2 403	2 471	2 566	2 654	2 855	3 235	4 355	6 159
Homme	2 388	2 445	2 626	2 626	2 930	3 212	4 640	5 981	6 253

Rémunération nette mensuelle moyenne par décile par année en euros

Année	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
2023	2 071	2 445	2 471	2 566	2 822	3 071	3 235	4 640	6 253

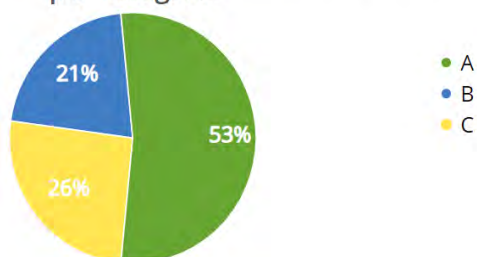
5.4 La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Indicateurs	
BDS FPE 034	[CSA MIN] Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

Année	Nombre d'agents								
	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
2023	133	72	89	294	184	55	64	303	597

	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total
	A	B	C		A	B	C		
2022	47	9	12	68	63	2	9	74	142
2021	31	5	4	40	37	4	3	44	84
2020	15	3	0	18	37	1	6	44	62
2019	8	0	0	8	16	3	0	19	27

Répartition des agents bénéficiant de la GIPA par catégorie



Evolution du nombre d'agents bénéficiant de la GIPA



CHAPITRE 6 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En quelques chiffres

Nombre de réunions
de la F3SCT

4

Nombre de conseillers et
assistants de prévention

20

Nombre de DUERP

9

Nombre de
médecins du travail

4

6.1 Acteurs de la prévention

Indicateurs	
BDS FPE 059	[CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année
BDS FPE 060	[CSA MIN] Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail
BDS FPE 062	[CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année ayant : reçu une lettre de cadrage ou de mission, suivi une formation initiale.
BDS FPE 063	[CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année

Structuration des acteurs de la prévention dans les SPM en 2023

Au sein du périmètre ministériel, la mission d'animation et de coordination du réseau de prévention des services du Premier ministre est assurée par cinq conseillères de prévention à temps plein à la DSAF, au SGDSN, à la DILA, à l'INSP et au GIC. A l'IHEDN, une chargée de prévention à mi-temps complète le dispositif.

14 assistants de prévention (dont 1 nommé au cours de l'année 2023) au sein de ces services sont, par ailleurs, chargés de s'assurer de la mise en œuvre des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les services.

Type d'acteur	Quotité de travail	Effectifs au 31/12/23		Effectifs arrivés en 2023		
		Nombre	Ayant suivi une formation continue	Nombre	Avec lettre de cadrage	Ayant suivi une formation initiale
Conseillère	100%	5	Oui			
Chargée	50%	1	Oui			
Assistant	80	1	Oui			
Assistant	25	2	Oui			
Assistant	20	5	Oui	1		
Assistant	10	4	Oui			
Assistant	5	2	Oui			

Depuis 2019, les SPM disposent d'une référente pour les violences sexistes et sexuelles élue parmi les représentants du personnel siégeant en CHSCT.

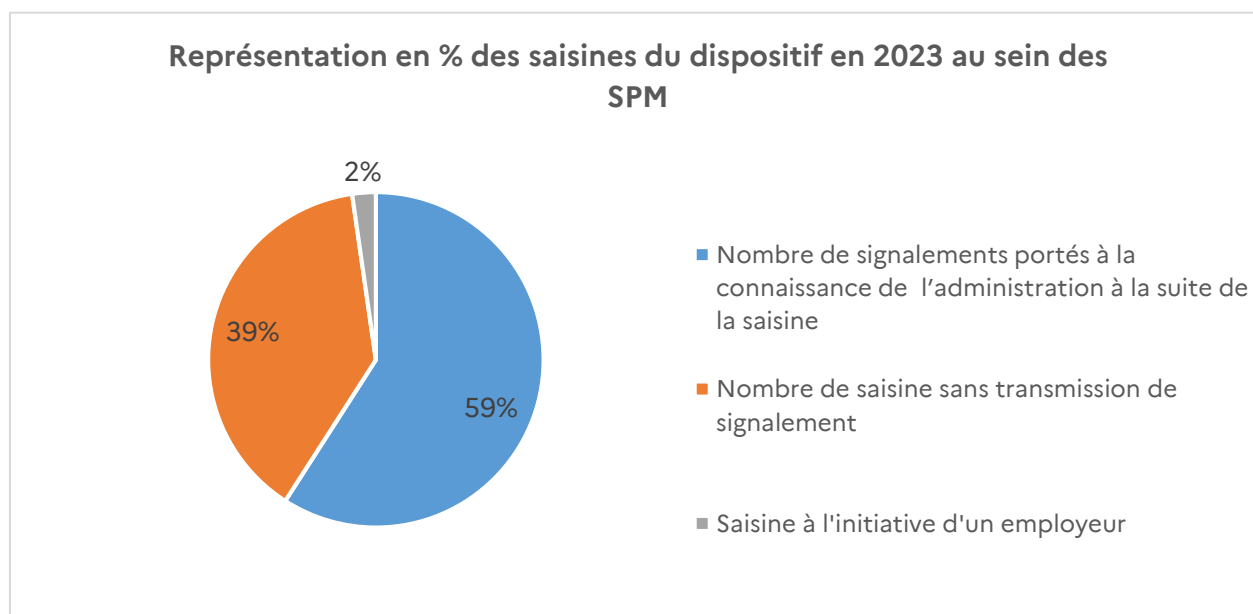
Bilan de l'activité des missions Vigisouffrance dans les SPM en 2023

La mission « Vigisouffrance » est dédiée au recueil et traitement des signalements de souffrance au travail, son organisation et fonctionnement sont définis par la note de la secrétaire générale du Gouvernement du 21 décembre 2021. Elle a été mise en place au sein des services du Premier ministre en janvier 2022, en déclinaison de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et de son décret d'application du 13 mars 2020.

Son action se décline dans le cadre d'un dispositif global de signalements, d'écoute et de conseil au sein duquel quatre missions et cellules sont coordonnées

En complémentarité de la mission « vigisouffrance », les agents des services du Premier ministre ont donc, en fonction de leurs besoins, la possibilité de saisir la mission « vigisexisme » ainsi que la cellule d'écoute psychologique et/ ou la cellule de conseil et orientation juridique.

Nombre de signalements portés à la connaissance de l'administration à la suite de la saisine	26
Nombre de saisines sans transmission de signalement	17
Saisine à l'initiative d'un employeur	1
Nombre total de saisines du dispositif	44



Les motifs de ces saisines sont divers (plusieurs motifs possibles pour une seule et même saisine) :

Motifs	De la part de la hiérarchie	De la part d'un collègue	De la part d'un agent sous la responsabilité de la victime présumée	De la part d'un partenaire extérieur au service	Total
Agressions physiques	0	0			0
Agressions verbales	0	0			0
Menaces /intimidations	2	1			3
Sentiment de harcèlement	5	0			5
Dénigrement / manque de considération	17	4	4	1	26
Privation de travail/ retrait de missions	4	0			4
Problématique d'organisation de travail	5	3			8
Absence de consigne, absence de directive claire, de réunions	15	1			16
Pression / charge de travail / missions inadaptées	6	0			6
Isolement/ rejet/ mise à l'écart volontaire	3	4			7
Propos/ comportement inadaptés	4	5	4	1	14
Perte de sens	15	0			15
Sentiment d'être malmené	10	5	4		19
Absence de marge de manœuvre / manque d'autonomie	10	0			10
Total	96	23	12	2	133

En 2023, les saisines de la mission représentent 1,7% des effectifs du périmètre des SPM contre 1% l'année précédente. On constate une progression de 22 % des saisines individuelles par rapport à 2022. Une saisine concernant un collectif de travail, effectuée à l'initiative d'un employeur vient, par ailleurs, illustrer la nécessité pour les employeurs de bénéficier d'un accompagnement dans la gestion des situations complexes.

Les actions mises en place par la mission Vigisouffrance

A/ Les modalités d'écoute et d'accompagnement proposées par la mission

Modalités d'entretiens mis en place à la suite de la saisine

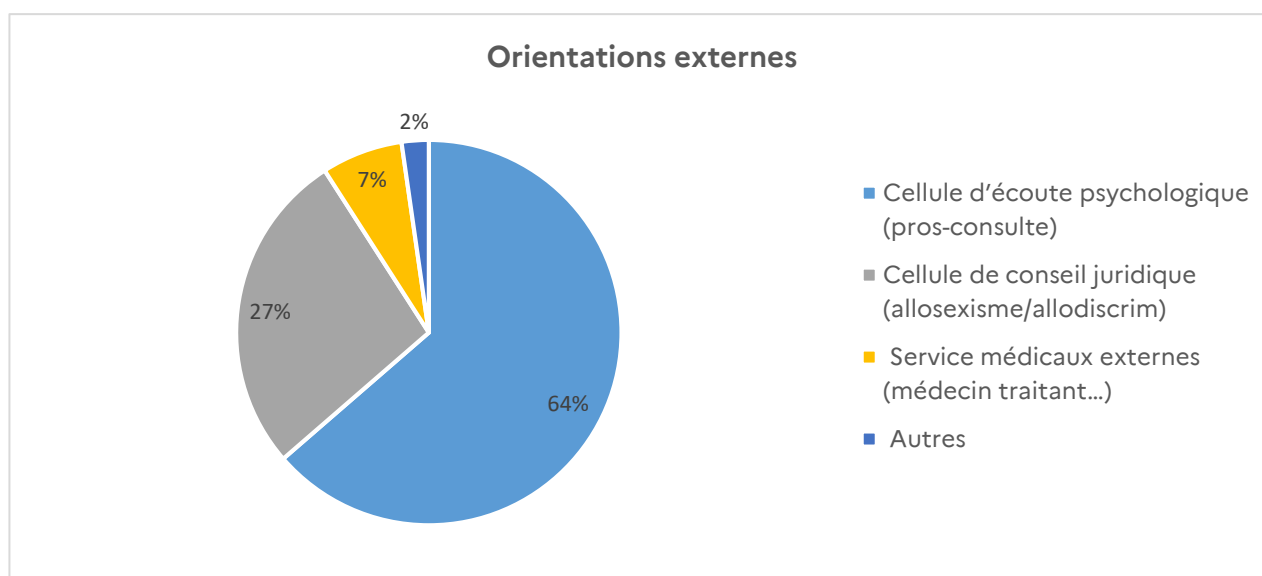
Modalité d'entretien	Nombre	En %
En présentiel	21	48%
Téléphone	18	41%
Exclusivement par mèl	4	9%
Pas de suite donnée	1	2%
Visio	0	0%
Total	44	100%

B/ Les orientations proposées par la mission

- Les orientations « externes » :

Plusieurs orientations sont possibles pour une même situation

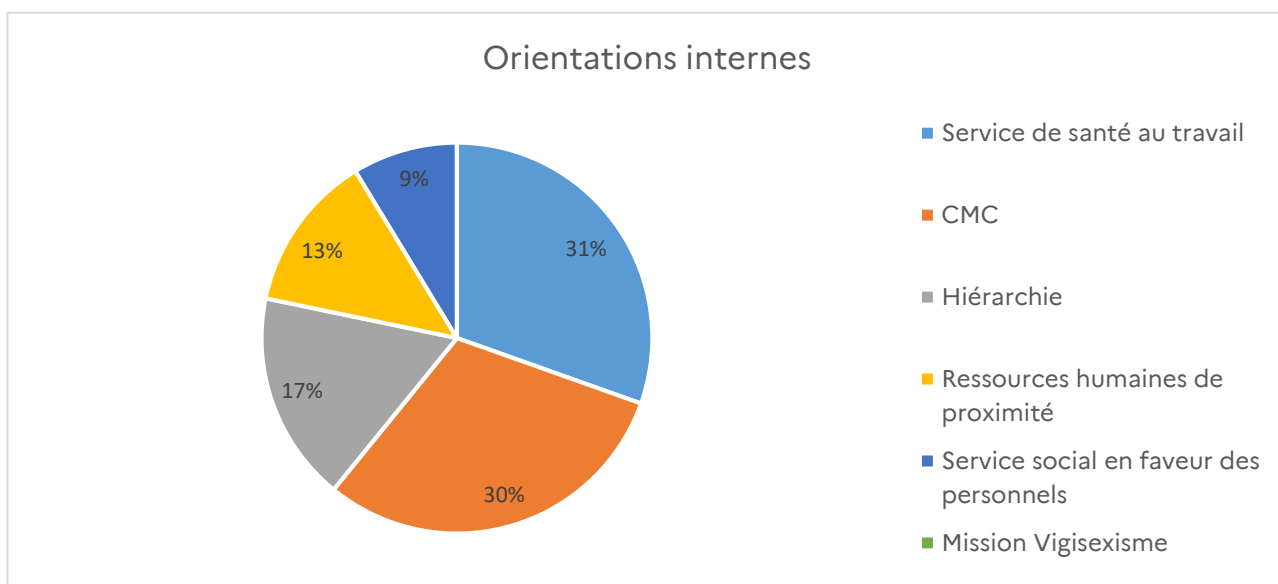
	Total
Cellule d'écoute psychologique (pros-consulte)	28
Cellule de conseil juridique (allosexisme/allodiscrim)	12
Service médicaux externes (médecin traitant...)	3
Autres	1



- Les orientations « internes » :

Plusieurs orientations sont possibles pour une même situation

	Total
Service de santé au travail	7
CMC	7
Hiérarchie	4
Ressources humaines de proximité	3
Service social en faveur des personnels	2
Mission Vigisexisme	-



Dans le cadre des suites apportées aux signalements, bien qu'il appartienne à l'agent de se saisir des propositions qui lui sont faites, la mission oriente vers différents services et dispositifs. Les orientations vers la cellule d'écoute psychologique et la cellule de conseil juridique sont majoritaires. En interne, la majorité des orientations se font vers le service de santé au travail et les conseillères mobilité carrière.

6.2 Instances de prévention

Indicateurs	
BDS FPE 064	Nombre de Formations Spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
BDS FPE 065	Nombre de CSA exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
BDS FPE 071	Nombre d'agents couverts par type de Formation spécialisée
BDS FPE 072	Nombre de services couverts par type de Formation spécialisée
BDS FPE 073	Nombre de sites couverts par type de Formation spécialisée

Le présent chapitre se rapporte à l'activité du CSA ministériel, qui couvre l'intégralité des services mentionnés au début du présent rapport, répartis sur 9 sites géographiques et l'intégralité des effectifs, à l'exception des contractuels de droit privé de la DILA.

Indicateurs	
BDS FPE 061	[CSA MIN] Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au sein du ministère à l'attention des CP [Oui/Non] et AP [Oui/Non] ?
BDS FPE 067	Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci.
BDS FPE 068	Harmonisation de la formation au sein du ministère (oui ou non)
BDS FPE 070	Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
BDS FPE 076	Nombre de réunions tenues
BDS FPE 077	Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention ISST, AP/CP, Médecin du travail.

La F3SCT ministérielle s'est réunie à 4 reprises au cours de l'année 2023. L'inspecteur santé et sécurité au travail, les assistants et conseillers de prévention et le médecin du travail ont été présents à ces réunions.

Concernant l'INSP, les acteurs de préventions ont été présents à 2 reprises. Ceux de l'IHEDN ont également été présents lors d'une réunion d'instance de prévention.

Au sein du réseau de prévention ministériel, une formation initiale type uniformisée et généralisée a été mise en place à l'attention des conseillers de prévention. La durée de la formation est de 5 jours.

Indicateurs	
BDS FPE 078	Nombre de visites de sites effectuées dont le rapport a été étudié en séance et selon le type de FS.
BDS FPE 079	Nombre d'enquêtes réalisées
BDS FPE 080	Nombre de demandes de recours à un expert certifié
BDS FPE 081	Montant du budget total des expertises
BDS FPE 082	Délai moyen des expertises

13 visites de sites ont été réalisées en 2023 par les médecins du travail et trois visites de site en lien avec l'ISST ont été effectuées sur le site de Fontenoy, au 19 rue de Constantine et au 74 rue de Varenne. Une visite de conseil a également été effectuée à la cuisine du 57 rue de Varenne.

Aucune demande d'expertise ou d'enquête n'a été formulée en 2023.

Indicateurs	
BDS FPE 085	Nombre de signalements d'un danger grave et imminent
BDS FPE 086	Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année
BDS FPE 087	Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SST.
BDS FPE 088	Nombre de registres étudiés par les FS

Aucun signalement pour danger grave et imminent n'a été effectué en 2023. Il n'y a pas eu d'invocation du droit de retrait au cours de l'année.
Tous les sites couverts par le CSA ministériel disposent d'un registre santé et sécurité au travail.

En 2023, 4 signalements ont été effectués. Ces signalements ont été évoqués en F3SCT.

Indicateurs	
BDS FPE 089	Nombre de rapports d'ISST reçus
BDS FPE 090	Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues
BDS FPE 091	Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus
BDS FPE 092	Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus

Il y a eu deux rapports d'ISST reçus et présentés en F3SCT en 2023.

Les services de médecins du travail ont établi leurs rapports annuels (3), présentés dans les F3SCT correspondants.

Aucun refus d'aménagement de poste n'a été signalé en 2023.

Concernant les aménagements des espaces de travail, 10 situations ont requis des visites de poste pour aménagements, essentiellement en lien avec des situations de handicap. Si le médecin du travail évalue et préconise les adaptations de poste nécessaires en vue de ce maintien, il ne peut le faire qu'en étroite collaboration avec les référents handicap, le pôle accompagnement social et les directions concernées (contenu du travail, mobilité, besoins en équipement spécifique, nécessité de formation).

Compte tenu des spécificités de sécurité informatique, il peut être également nécessaire de faire intervenir les services informatiques selon les situations d'handicap (visuel, auditif...).

6.3 Actions de prévention

Indicateurs	
BDS FPE 118	Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année
BDS FPE 120	Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année
BDS FPE 122	Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre.
BDS FPE 126	Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante.
BDS FPE 128	Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant mis en place une démarche de prévention des RPS au cours de l'année

La fonction d'inspection sur l'application des règles relatives à la santé et à la sécurité du travail est assurée sur le périmètre de l'administration centrale par un inspecteur santé et sécurité au travail, qui exerce cette mission depuis décembre 2014.

Trois visites de site ont été réalisées par l'ISST au cours de l'année 2023 ayant donné lieu à l'établissement de 3 rapports d'inspection transmis à l'administration et présentés en F3SCT en 2024.

Plusieurs formations SST ou MAC SST (correspondant au recyclage de la formation initiale SST) ont été dispensées : au total, 222 agents ont été formés en 2023 (contre 167 agents formés en 2022).

6.4 Risques professionnels

Indicateurs	
BDS FPE 124	<p>Nombre de services et nombre d'agents concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ayant un DUERP <ul style="list-style-type: none"> o dont ayant un DUERP mis à jour annuellement, o dont intégrant un volet RPS ; - n'ayant pas de DUERP.
BDS FPE 127	<p>Nombre de services et nombre d'agents concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ; - dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l'année ; - n'ayant pas réalisé au cours de l'année (ou n'étant pas couvert au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ; - pour lesquels l'information n'est pas disponible.

6.4.1 Les DUERP

Entité	DUERP	
	Effectifs avec	Effectifs sans
CGSP	226	
DSAF	790	
CNCDH	18	
SIG	88	
CIVEN	7	
MILDECA	30	
SGAE	210	
DILA	342	
SGDSN	1 050	250
INSP	203	
IHEDN	96	
Total		

Au sein des services du Premier ministre, le nombre d'agents ayant un DUERP (dont 9 mis à jour annuellement et 9 comportant un volet RPS) est de 9 en 2023.

6.4.2 Les accidents de travail et de trajet

Une présentation et un suivi des accidents de travail et de trajet est effectué à chaque séance de la F3SCT.

Cause	Sexe	Catégorie	Tranche d'âges	Nombre d'agents
Mission	Femme	A	50-54 ans	1
Trajet	Femme	A+	45 à 49 ans	1
Trajet	Femme	A	25-29 ans	1
Trajet	Femme	A	30 à 34 ans	1
Trajet	Femme	A	40-44 ans	1
Trajet	Femme	A	50-54 ans	1
Trajet	Femme	A	55-59 ans	1
Trajet	Femme	A	60 ans et plus	1
Trajet	Femme	B	60 et plus	1
Trajet	Femme	C	35-39 ans	1
Trajet	Femme	C	50-54 ans	1
Trajet	Femme	C	55-59 ans	3
Trajet	Homme	A	40-44 ans	2
Trajet	Homme	A	45-49 ans	1
Trajet	Homme	Apprenti	25-29 ans	1
Trajet	Homme	Apprenti	Moins de 20 ans	1
Trajet	Homme	C	55-59 ans	1
Travail	Femme	A+	45-49 ans	1
Travail	Femme	A	35-39 ans	1
Travail	Femme	A	45-49 ans	1
Travail	Femme	A	55-59 ans	1
Travail	Femme	C	55-59 ans	2
Travail	Femme	NC	20-24 ans	1
Travail	Femme	NC	30-34 ans	1
Travail	Femme	NC	35-39 ans	2
Travail	Femme	NC	40-44 ans	1
Travail	Femme	NC	45-49 ans	3
Travail	Femme	NC	55-59 ans	1
Travail	Femme	NC	60 ans et plus	4
Travail	Homme	B	40-44 ans	1
Travail	Homme	C	50-54 ans	1
Travail	Homme	NC	25-29 ans	3
Travail	Homme	NC	40-44 ans	3
Travail	Homme	NC	45-49 ans	1
Travail	Homme	NC	50-54 ans	1
Travail	Homme	NC	55-59 ans	2
Travail	Homme	NC	60 ans et plus	2
Travail	Homme	NC	Moins de 20 ans	1

6.5 Commissions médicales

Indicateurs	
BDS FPE 108	Nombre d'agents avec préparation reclassement
BDS FPE 109	Nombre d'agents reclassés
BDS FPE 110	Nombre d'agents : - considérés définitivement inaptés à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme ; - bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail ; - dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année (comité médical ou commission de réforme)
BDS FPE 111	Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année
BDS FPE 112	Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année
BDS FPE 113	Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année
BDS FPE 114	Nombre de licenciements pour inaptitude physique au cours de l'année

	Nombre
Agents considérés définitivement inaptés à leur emploi	3
Agents dont le dossier a été soumis pour avis aux instances médicales	107
Agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique	28
Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité	3
Total	141

6.6 La médecine de prévention

Indicateurs	
BDS FPE 133	Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre
BDS FPE 134	Suivi médical
BDS FPE 135	Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année
BDS FPE 136	Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année
BDS FPE 137	Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel (stock global)
BDS FPE 138	Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année
BDS FPE 139	Nombre d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année, dont amiante

Le service de la médecine de prévention est composé au 31 décembre 2023 de :

- 4 médecins du travail représentant 2,5 ETP sur l'année 2023 pour un effectif global suivi d'environ 2 900 agents (hors SGDSN) ;
- Un effectif moyen infirmier de 2 agents sur l'année 2023. Au total, 171 passages à l'infirmierie ont eu lieu en 2023 (pour le site de Ségur uniquement).

3 rapports de médecine du travail ont été transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année et 8 actes de suivi médical post professionnel ont été pris en charge (dont amiante).

Récapitulatif du suivi médical sur l'ensemble du périmètre SPM (hors SGDSN) en 2023

Type de suivi	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite
Surveillance médicale particulière	473
Visite d'information et de prévention	260
Visite à la demande de l'agent	176
Visite à la demande de l'administration	71

CHAPITRE 7 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En quelques chiffres

Nombre d'agents à
temps partiel
128

Agents télétravailleurs
2 171

Les jours de carence
1 014

Agents avec CET ouvert
2 437

Taux d'absentéisme
4,1 %

7.1 Organisation et cycle de travail

Indicateurs	
BDS FPE 140	Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre
BDS FPE 141	Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption
BDS FPE 142	Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année
BDS FPE 143	Existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre
BDS FPE 144	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes)
BDS FPE 145	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année

Sont inclus dans les chiffres :

Tous les agents gérés, hors contractuels saisonniers, remplaçants et les apprentis.

A noter :

Pour le SGDSN, les agents sont regroupés sur le cycle de 37H30.

Pour la DILA, les agents sont regroupés sur le cycle de 35H.

Pour l'IHEDN, les agents sont regroupés sur le cycle de 38h.

Pour l'INSP, les agents sont regroupés sur le cycle 38h20.

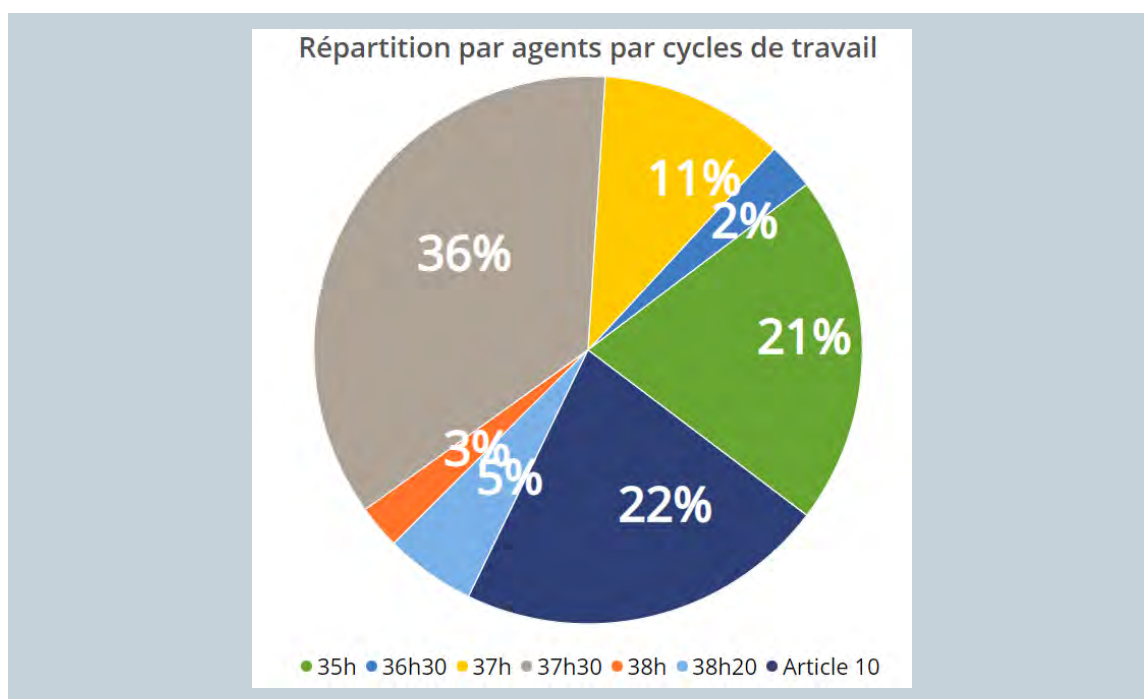
7.1.1 Répartition des effectifs selon le cycle de travail

Nombre d'agents par tranche d'âge, par sexe et cycle

Tranche d'âges	Effectif																
	Femme								Homme								Total Tous
	35h	36h30	37h	37h30	38h	38h20	Article 10	Total Femme	35h	36h30	37h	37h30	38h	38h20	Article 10	Total Homme	
60 ans et plus	65	8	25	23	7	11	24	163	42	8	23	42	9	5	35	164	327
55-59 ans	78	9	36	37	3	16	32	211	44	13	17	63	3	10	39	189	400
50-54 ans	60	3	40	41	7	29	52	232	44	21	22	95	6	13	47	248	480
45-49 ans	64	8	25	50	5	23	60	235	65	15	22	109	5	15	71	302	537
40-44 ans	43	1	17	50	6	17	48	182	29	4	16	110	1	5	49	214	396
35-39 ans	31	2	13	53	4	15	52	170	23	3	22	117	4	9	55	233	403
30-34 ans	21	1	22	76	3	9	64	196	30	3	26	132	7	5	55	258	454
25-29 ans	21	1	33	86	7	6	50	204	21	3	24	145	5		43	241	445
20-24 ans	33		9	26	10	4	11	93	32		6	41	3	2	15	99	192
Moins de 20 ans	5		1	6		1		13	6			15		1		22	35
Total	421	33	221	448	52	131	393	1 699	336	70	178	869	43	65	409	1 970	3 669

Nombre d'agents par cycle, par sexe et catégorie

Cycle de travail	Effectif										
	Femme					Homme					
	A+	A	B	C	Total Femme	A+	A	B	C	Total Homme	Total Tous
35h	7	156	149	109	421	4	147	78	107	336	757
36h30		3	8	22	33			5	65	70	103
37h		91	76	54	221		107	44	27	178	399
37h30	13	278	79	78	448	36	658	82	93	869	1 317
38h		30	14	8	52		37	6		43	95
38h20	6	68	28	29	131	3	39	12	11	65	196
Article 10		369	19	5	393		387	22		409	802
Total	26	995	373	305	1 699	43	1 375	249	303	1 970	3 669



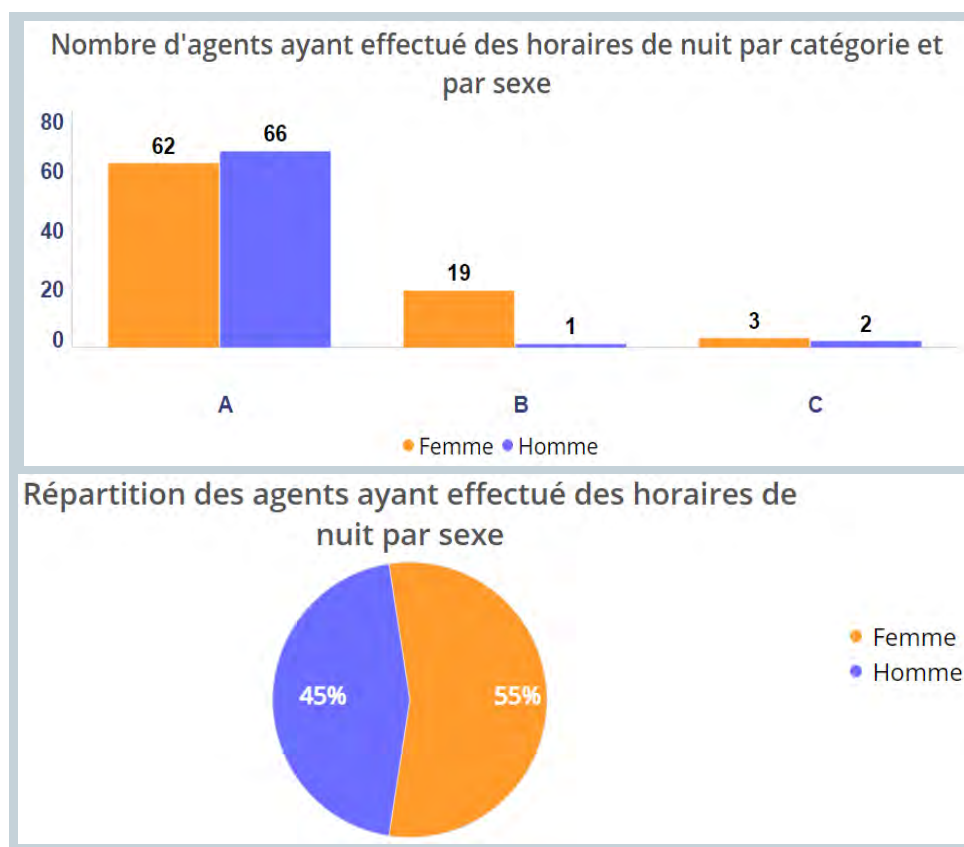
L'arrêté du 19 avril 2002 relatif aux cycles de travail dans les services du Premier ministre prévoit un temps de travail établi à travers quatre cycles :

- 35 heures
 - 36 heures 30 minutes, ouvrant droit à 9 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
 - 37 heures, ouvrant droit à 12 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
 - 37 heures 30 minutes, ouvrant droit à 15 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- Article 10 (Forfait cadre), ouvrant droit à 18 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- 38 heures (Pour les agents de l'IHEDN), ouvrant droit à 18 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- 38h20 (Pour les agents de l'INSP), ouvrant droit à 20 jours annuels d'aménagement et de réduction du temps de travail.

7.1.2 Les horaires de nuit

Nombre d'agents ayant effectué des horaires de nuit sur l'année 2023 par tranche d'âge, par sexe et cycle

Tranche d'âges	Nombre total de nuits travaillées								
	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
60 ans et plus		1		1					1
55-59 ans						1		1	1
50-54 ans			1	1			1	1	2
45-49 ans		16		16			1	1	17
40-44 ans		1	1	2					2
35-39 ans		1		1					1
30-34 ans	33			33	12			12	45
25-29 ans	29		1	30	54			54	84
Total	62	19	3	84	66	1	2	69	153

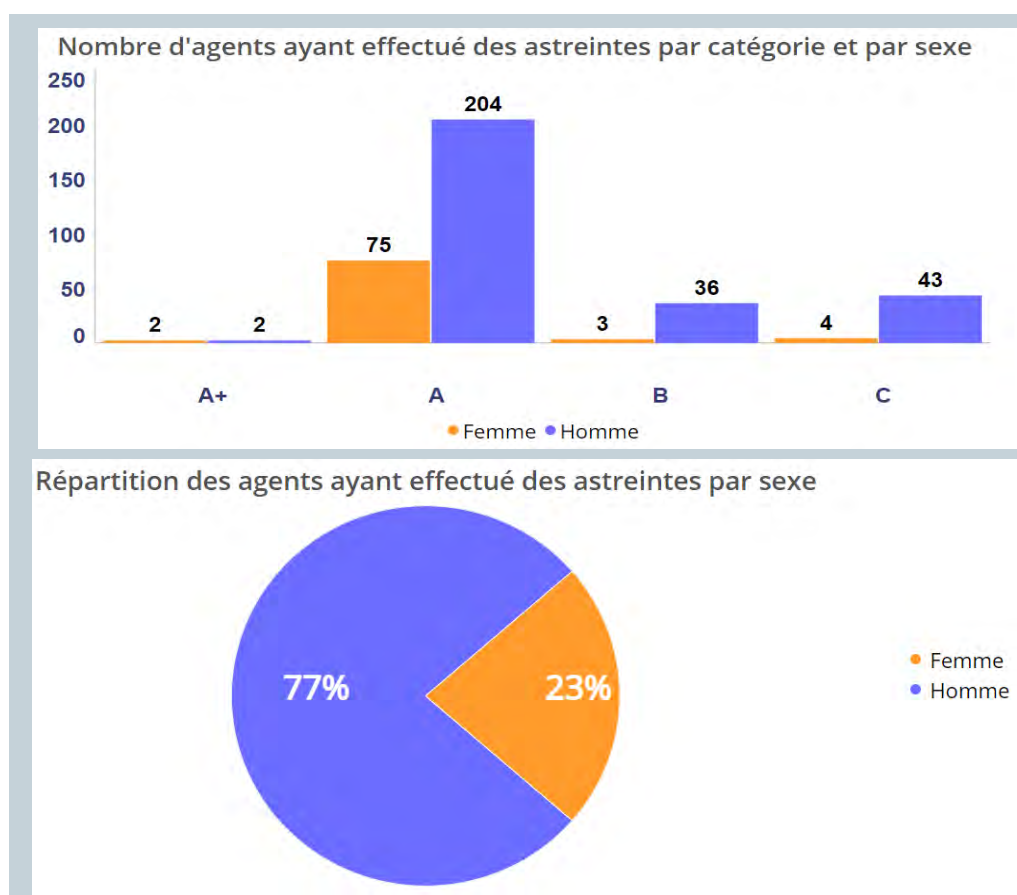


Les horaires de nuit concernent principalement des agents affectés au standard, les permanences réalisées au cabinet du Premier ministre et des techniciens en informatique pour des interventions ponctuelles.

7.1.3 Les astreintes

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

Tranche d'âges	Effectif avec astreintes										
	Femme					Homme					Total Tous
	A+	A	B	C	Total Femme	A+	A	B	C	Total Homme	
60 ans et plus		3			3		6	2	7	15	18
55-59 ans	1	3		1	5		24	3	11	38	43
50-54 ans		9	1		10	1	17	5	6	29	39
45-49 ans		11	1	1	13		22	9	8	39	52
40-44 ans	1	5		1	7		21	5	4	30	37
35-39 ans		10		1	11		34	3	4	41	52
30-34 ans		13	1		14		38	5	1	44	58
25-29 ans		21			21	1	38	4	1	44	65
20-24 ans							4		1	5	5
Total	2	75	3	4	84	2	204	36	43	285	369

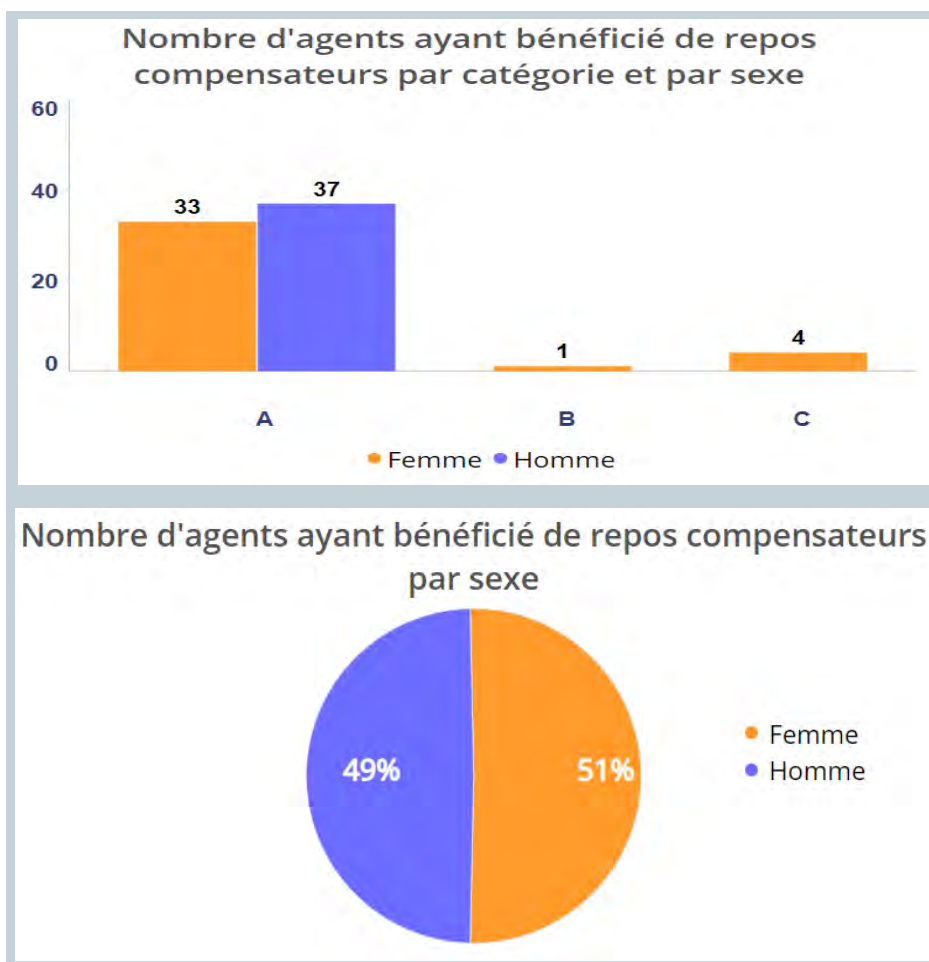


Les astreintes sont principalement effectuées par des agents assurant des fonctions techniques en informatique ou une veille sur la presse ainsi que par des conducteurs.

7.1.4 Les repos compensateurs

Par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Tranche d'âges	Effectif avec repos compensateur						
	Femme				Homme		Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	Total Homme	
60 ans et plus	1			1	1	1	2
55-59 ans			2	2	2	2	4
50-54 ans	3	1		4	2	2	6
45-49 ans	2		1	3	5	5	8
40-44 ans	6		1	7	7	7	14
35-39 ans	8			8	8	8	16
30-34 ans	6			6	7	7	13
25-29 ans	6			6	5	5	11
20-24 ans	1			1			1
Total	33	1	4	38	37	37	75



Les repos compensateurs concernent principalement les agents du SGDSN et de l'INSP.

7.2 Le télétravail et travail à distance

Indicateurs	
BDS FPE 147	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine
BDS FPE 148	Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année selon que la demande est exprimée « au fil de l'eau » ou dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes.
BDS FPE 149	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du travail à distance en période de circonstances exceptionnelles, réparti selon le nombre de jours de travail à distance par semaine

Sont inclus dans les chiffres

Tous les agents gérés dans le périmètre du RSU, hors contractuels saisonniers, remplaçants et les apprentis.

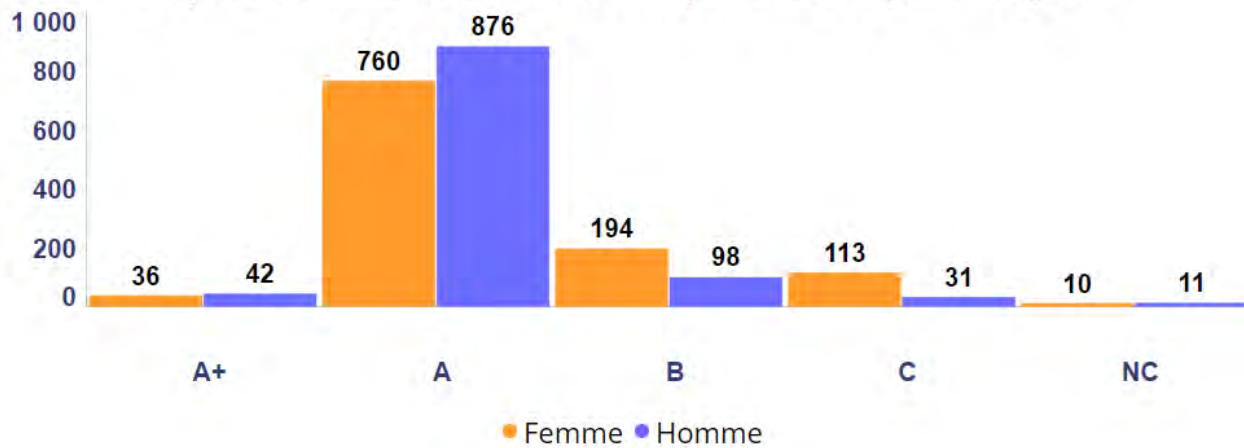
A noter

- Les SIRH actuels ne permettent pas d'identifier de manière précise la répartition des jours télétravaillés au sein des différentes entités des services du Premier ministre.
- A ce jour, aucun SIRH ne permet de comptabiliser les demandes et refus. Seules les autorisations sont décomptées

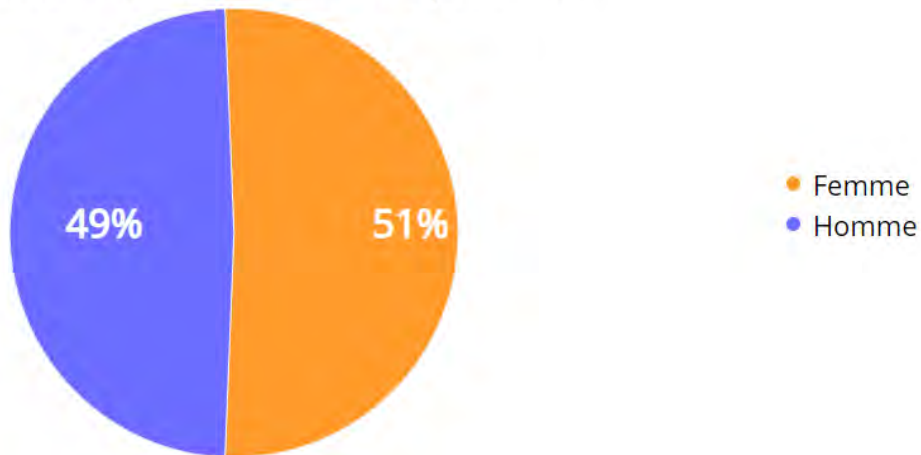
Nombre d'agents bénéficiaires d'une autorisation de télétravail par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Tranche d'âges	Nombre d'agents télétravaillant												Total Tous
	Femme						Homme						
	A+	A	B	C	NC	Total Femme	A+	A	B	C	NC	Total Homme	
60 ans et plus	3	47	30	40		120	6	48	9	6		69	189
55-59 ans	7	66	30	26		129	6	75	13	5		99	228
50-54 ans	9	97	35	16		157	6	100	19	8		133	290
45-49 ans	7	98	32	9	2	148	10	131	24	5		170	318
40-44 ans	6	84	25	8	4	127	7	102	10	3	2	124	251
35-39 ans	1	95	20	6		122	3	121	10			134	256
30-34 ans	3	131	10	5	2	151	4	160	10	2	4	180	331
25-29 ans		117	10	2	2	131		119	2	1	5	127	258
20-24 ans		25	2	1		28		20	1	1		22	50
Total	36	760	194	113	10	1 113	42	876	98	31	11	1 058	2 171

Répartition des télétravailleurs par sexe et par catégorie



Répartition des télétravailleurs par sexe



Plus de 50% des effectifs des services du Premier ministre bénéficient d'une autorisation de télétravail.

7.3 Les heures supplémentaires

Indicateurs	
BDS FPE 151	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année
BDS FPE 152	Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année

Le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié prévoit des indemnités horaires pour travaux supplémentaires sur des fonctions exercées par des agents appartenant à des corps de catégorie B ou C ou des agents contractuels de même niveau.

En 2023, 168 agents ont réalisé des heures supplémentaires.

7.4 Le temps partiel

Indicateurs	
BDS FPE 153	Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre
BDS FPE 154	Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année :

Sont inclus dans les chiffres

Tous les agents gérés dans le périmètre du RSU, hors contractuels saisonniers, remplaçants et les apprentis.

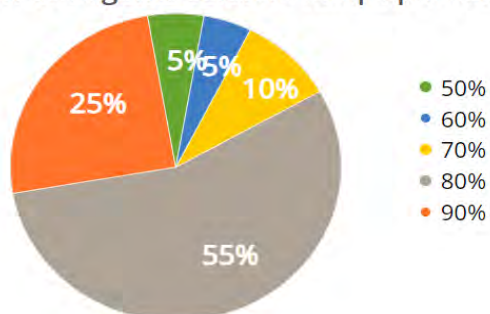
A noter

- Il n'existe aucune possibilité dans les SIRH de répertorier les demandes de temps partiels qui ont été refusées.

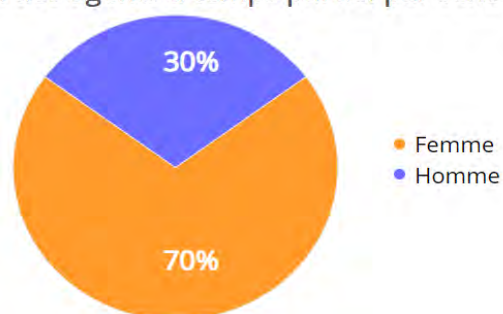
Le temps partiel des agents par statut d'emploi, par sexe et par quotité de temps

Statut	Femme							Homme							Total
	50%	60%	70%	80%	90%	Nbre d'agents à temps partiel	Nbre agents à temps plein	50%	60%	70%	80%	90%	Nbre d'agents à temps partiel	Nbre agents à temps plein	
Titulaire	2		6	35	24	67	685		3	1	11	7	22	618	1 481
Contractuel		1	4	17	1	23	1 003	5	2	1	8		16	1 333	2 414
Total	2	1	10	52	25	90	1 688	5	5	2	19	7	38	1 951	3 895

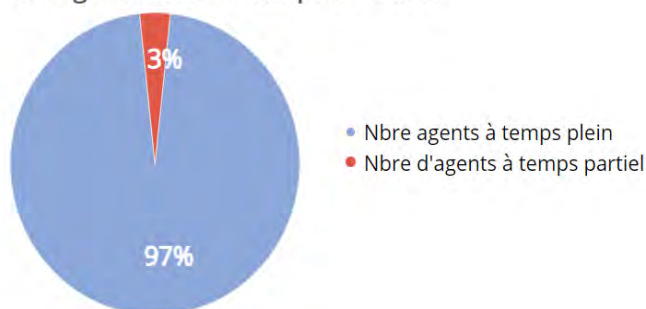
Répartition des agents selon le temps partiel



Répartition des agents à temps partiel par sexe



Répartition des agents selon le temps de travail

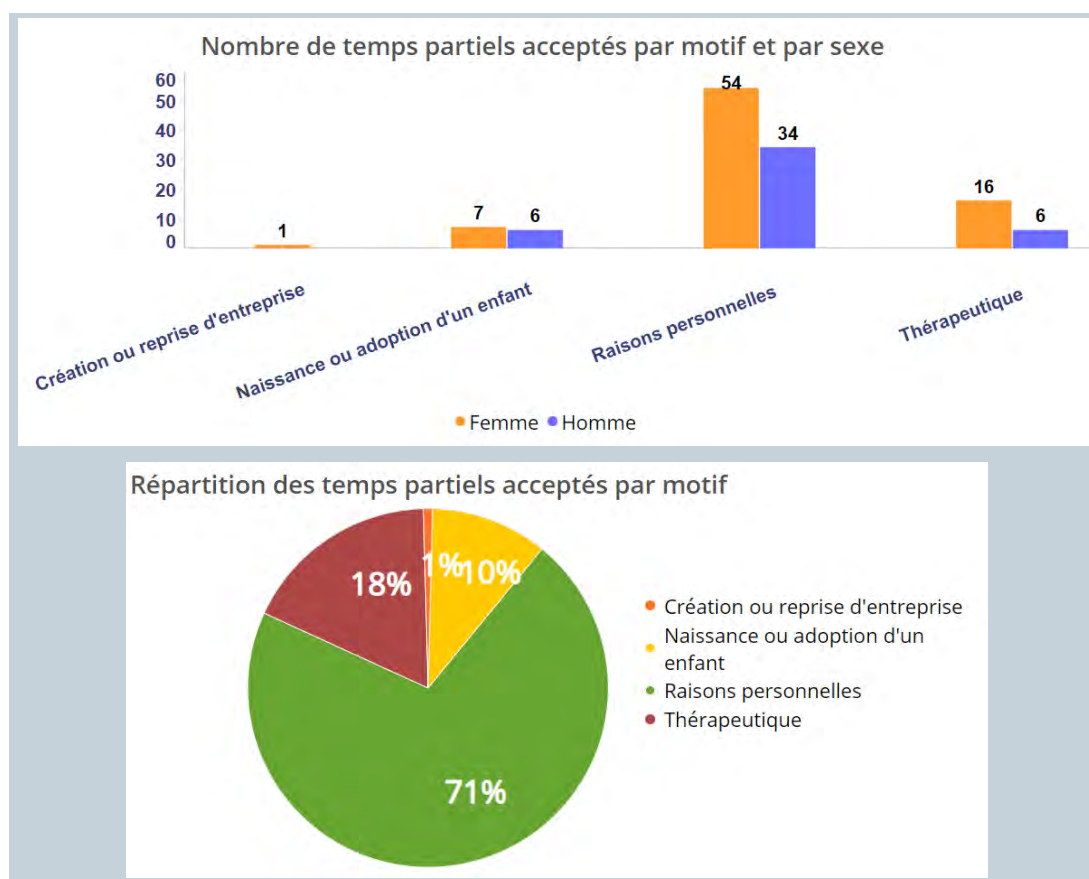


Le temps incomplet des agents contractuels par quotité de temps et par sexe

	Femme	Homme	Total
Temps incomplet avec durée hebdomadaire du travail <20h	2	1	3
Temps incomplet avec durée hebdomadaire du travail entre 20 et 25h	4	9	13
Temps incomplet avec durée hebdomadaire du travail entre 25 et 30h	1		1
Total	7	10	17

Nombre de temps partiels acceptés par motif, par sexe et par catégorie en 2023

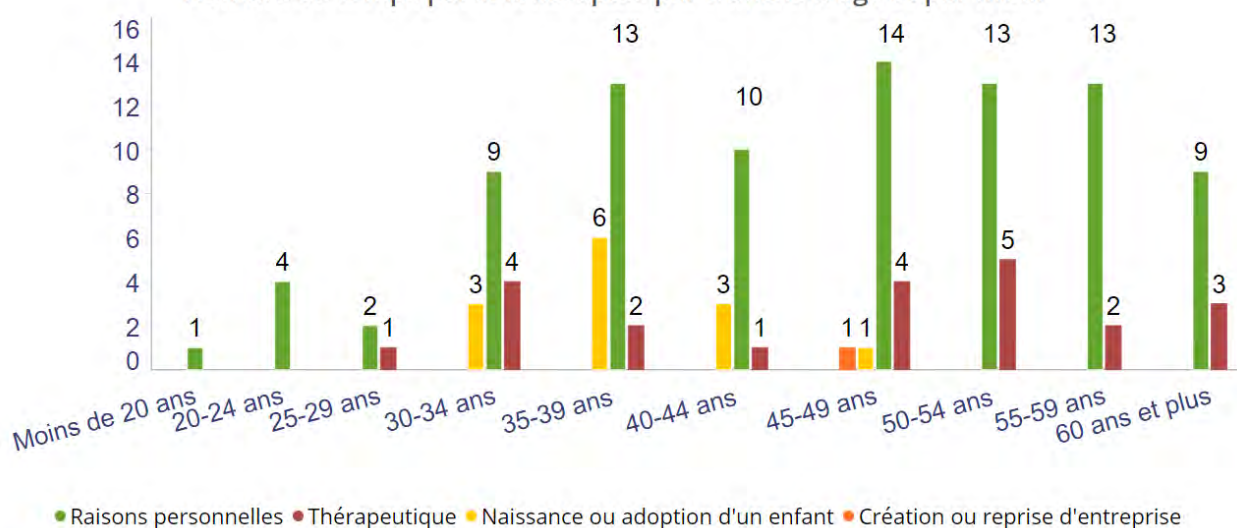
Motif de la demande	Nombre de demandes								
	Femme				Homme				Total Tous
	A	B	C	Total Femme	A	B	C	Total Homme	
Création ou reprise d'entreprise	1			1					1
Naissance ou adoption d'un enfant	7			7	5	1		6	13
Raisons personnelles	40	8	6	54	25	5	4	34	88
Thérapeutique	10	5	1	16	5		1	6	22
Total	58	13	7	78	35	6	5	46	124



Nombre de temps partiels acceptés dans l'année par tranche d'âge, par sexe et par motif

Tranche d'âges	Nombre de demandes									
	Femme					Homme				
	Création ou reprise d'entreprise	Naissance ou adoption d'un enfant	Raisons personnelles	Thérapeutique	Total Femme	Naissance ou adoption d'un enfant	Raisons personnelles	Thérapeutique	Total Homme	Total Tous
Moins de 20 ans			1		1					1
20-24 ans			1		1		3		3	4
25-29 ans			2	1	3					3
30-34 ans		3	6	3	12		3	1	4	16
35-39 ans		1	8	2	11	5	5		10	21
40-44 ans		2	5	1	8	1	5		6	14
45-49 ans	1	1	6	3	11		8	1	9	20
50-54 ans			9	3	12		4	2	6	18
55-59 ans			11	1	12		2	1	3	15
60 ans et plus			5	2	7		4	1	5	12
Total	1	7	54	16	78	6	34	6	46	124

Nombre de temps partiels acceptés par tranche d'âge et par motif



Nombre de temps partiels initiaux ou de renouvellement par motif

Motif de la demande	Acceptée première demande	Renouvellement
Création ou reprise d'entreprise		1
Naissance ou adoption d'un enfant	10	9
Raisons personnelles	66	54
Thérapeutique	24	11
Total	100	75

7.5 Les congés

Indicateurs	
BDS FPE 155	Nombre de jours de congé pris au cours de l'année (par type de congés) ou non pris et non versés au CET.
BDS FPE 157	Nombre de jours donnés au cours de l'année par type et par motif de don
BDS FPE 158	Nombre de jours reçus au cours de l'année par type et par motif de don

Sont inclus dans les chiffres

Tous les agents gérés dans le périmètre du RSU, hors contractuels saisonniers, remplaçants et apprentis.

7.5.1 Les congés pris

Type de congés	Nombre pris	Nombre non-pris et non-versés
CA	68 686	5 113
RTT	33 530	1 641
Jours horaires variables	2 475	83
CP fractionnement	2 153	212
Congé de report	147	149
Congé bonifié	290	13
Congé de droits publics	12 443	2 761
Total	119 722	9 971

*

7.6 Le CET

Indicateurs	
BDS FPE 159	Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année.
BDS FPE 160	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année
BDS FPE 161	Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année.
BDS FPE 162	Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

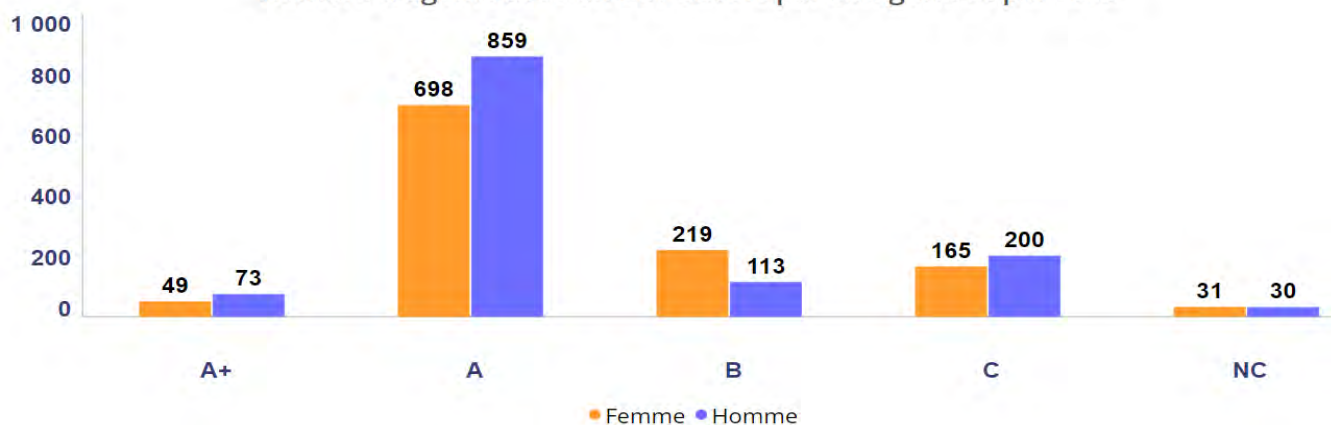
Par opération de CET, par sexe et par catégorie

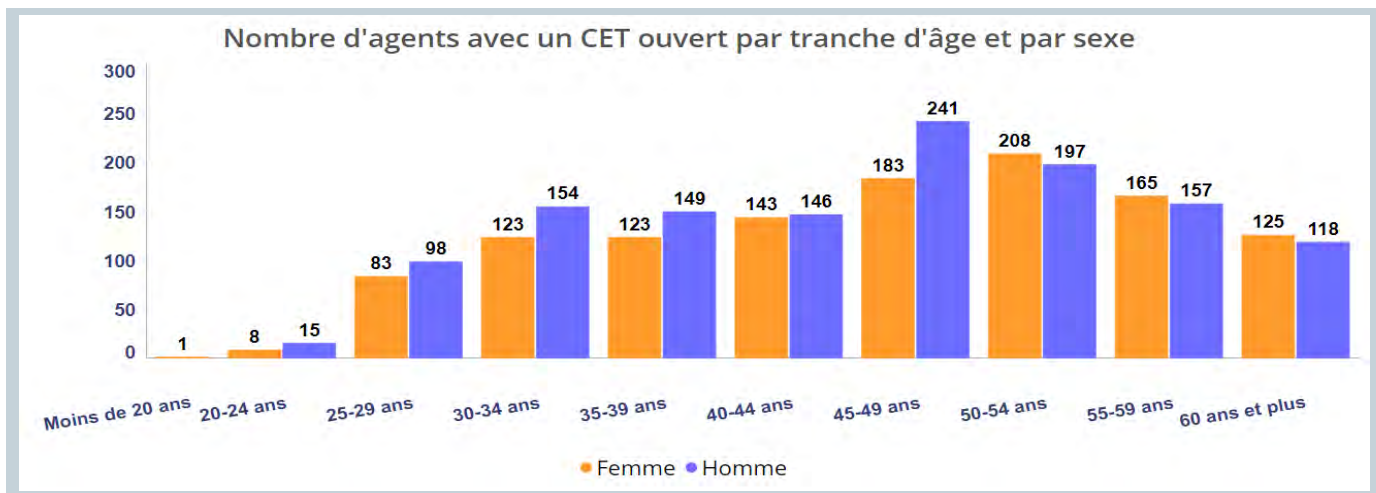
	Femme						Homme						Total	
	A+	A	B	C	NC	Total Femme	A+	A	B	C	NC	Total Homme	Total Tous	
Nombre total de CET ouverts au 31 décem...	49	698	219	165	31	1 162	73	859	113	200	30	1 275	2 437	
Nombre de CET ouverts en cours d'année	6	137	24	10	4	181	12	177	12	22	5	228	409	
Nombre d'agents ayant déposé des jours ...	51	548	207	141	31	978	74	577	107	174	28	960	1 938	
Nombre de jours de CET pris sous forme ...	0	536	191	213	3	942	26	465	46	337	1	873	1 815	
Nombre de jours de CET monétisés	116	1 590	410	307	52	2 474	148	2 140	351	254	147	3 038	5 512	
Nombre de jours de CET placés en RAFP	14	42	10	3	0	69	24	44	0	0	43	111	179	
Nombre total de jours stockés sur les CET ...	1 921	17 228	5 235	3 979	931	29 294	2 803	20 134	2 624	5 234	968	31 762	61 056	

Par tranche d'âge, par sexe et par opération de CET

Tranche d'âges	Femme							Homme						
	Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	Nombre de CET ouverts en cours d'année	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 de jours de CET placés en RAFP	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	Nombre total de CET ouverts au 31 décembre	Nombre de CET ouverts en cours d'année	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 de jours de CET placés en RAFP	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre
Moins de 20 ans	1	1					0							
20-24 ans	8	4	2	0	17	0	38	15	4	7	0	0	0	59,5
25-29 ans	83	32	61	28	74	0	1 011,5	98	36	65	56	138	0	1 363,5
30-34 ans	123	32	96	118	321	0	2 323,5	154	45	115	94	438,1	2	2 651,5
35-39 ans	123	32	98	127,5	281	0	2 652,84	149	36	109	57	484	8	3 539,9
40-44 ans	143	21	118	90,5	330	0	3 397	146	28	95	43	317,5	0	3 352
45-49 ans	183	22	150	64,5	434,5	32	4 608,5	241	37	200	71,5	546,5	58	5 846,5
50-54 ans	208	23	189	87	512,5	13,5	5 360,1	197	25	134	79	391,5	0	5 626
55-59 ans	165	11	147	44	266,5	10	5 442,3	157	12	131	31	403,5	24	5 492
60 ans et plus	125	3	117	382,5	237,5	13	4 460	118	5	104	441,5	318,5	18,5	3 831
Total	1 162	181	978	942	2 474	68,5	29 293,74	1 275	228	960	873	3 037,6	110,5	31 761,9

Nombre d'agents avec un CET ouvert par catégorie et par sexe





7.7 Les absences

Indicateurs	
BDS FPE 163	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif
BDS FPE 164	Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif
BDS FPE 167	Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent parti en congé parental au cours de l'année
BDS FPE 168	Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif
BDS FPE 169	Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif
BDS FPE 170	Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année
BDS FPE 163	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

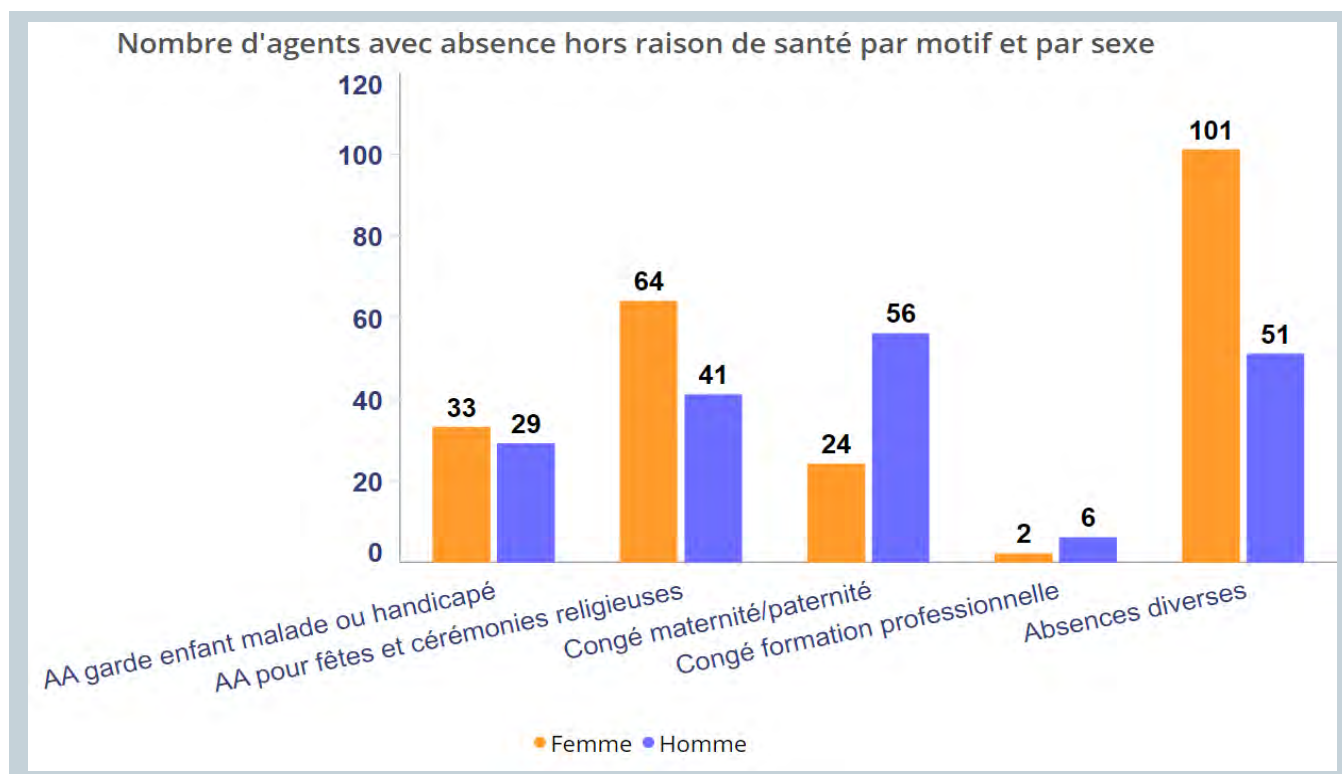
Sont inclus dans les chiffres :

Tous les agents gérés dans le périmètre du RSU, hors contractuels saisonniers, remplaçants et les apprentis.

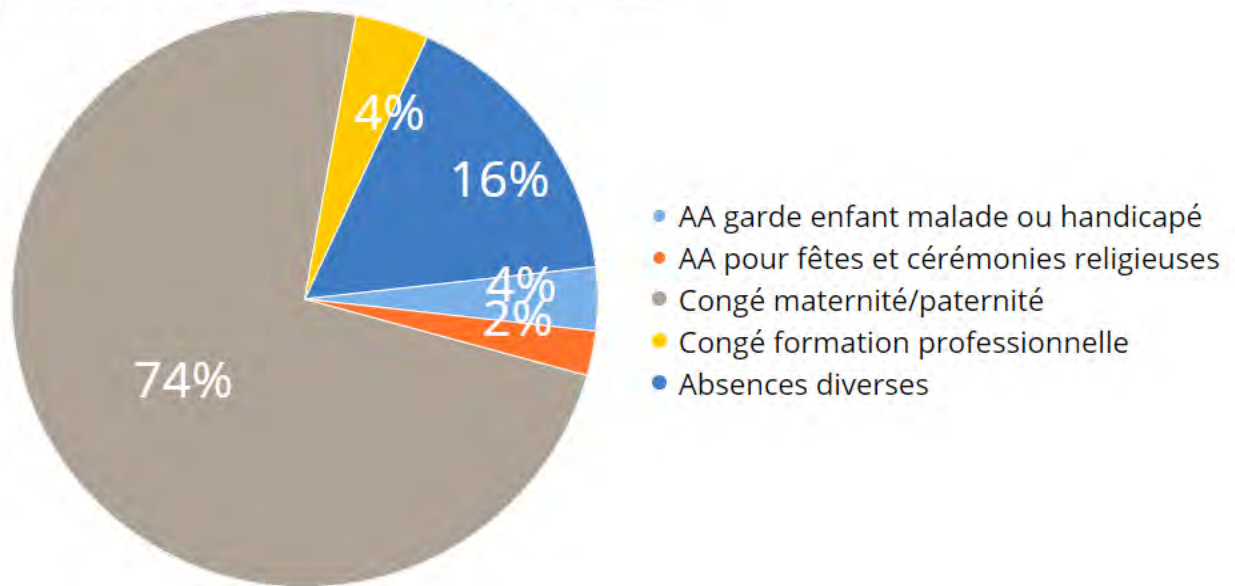
7.7.1 Les absences hors raison de santé

Par motif, par sexe et par catégorie

	Motif	Femme					Homme					Total Tous
		A+	A	B	C	Total Femme	A+	A	B	C	Total Homme	
Nbre Agents	AA garde enfant malade ou handicapé		25	5	3	33		25	3	1	29	62
	AA pour fêtes et cérémonies religieuses		28	18	18	64		25	6	10	41	105
	Congé maternité/paternité	2	16	3	3	24	3	45	2	6	56	80
	Congé formation professionnelle				2	2		2	1	3	6	8
	Absences diverses	2	60	23	16	101	3	36	11	1	51	152
	Total Nbre Agents		4	129	49	42	224	6	133	23	21	183
Nbre de jours	AA garde enfant malade ou handicapé		72	13	10	95		74	10	1	85	180
	AA pour fêtes et cérémonies religieuses		38	19	19	76		34	6	10	50	126
	Congé maternité/paternité	193	1 656	388	156	2 393	79	1 051	90	98	1 318	3 711
	Congé formation professionnelle				8	8		7	9	180	196	204
	Absences diverses	3	258	64	372	696	18	76	34	1	129	825
	Total Nbre de jours		196	2 024	484	564	3 268	97	1 242	149	290	1 778



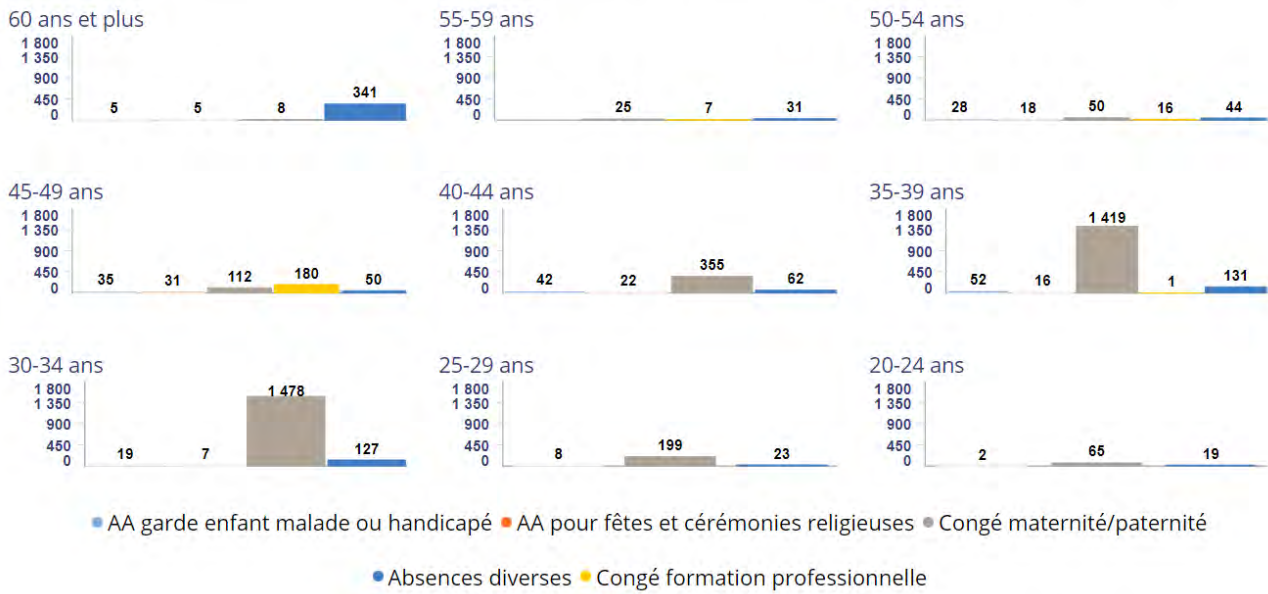
Répartition des jours d'absence par motif



Par tranche d'âge et par motif

	Tranche d'âges	AA garde enfant malade ou handicapé	AA pour fêtes et cérémonies religieuses	Congé maternité/paternité	Congé formation professionnelle	Absences diverses	Total
Nbre Agents	60 ans et plus	1	3			15	19
	55-59 ans		12		1	15	28
	50-54 ans	11	17	4	3	17	52
	45-49 ans	15	28	5	3	22	73
	40-44 ans	16	17	11		15	59
	35-39 ans	15	13	28	1	28	85
	30-34 ans	4	6	29		25	64
	25-29 ans		7	1		8	16
	20-24 ans		2	2		7	11
	Total		62	105	80	8	152

Nombre de jours d'absence hors raison de santé par tranche d'âge et par motif

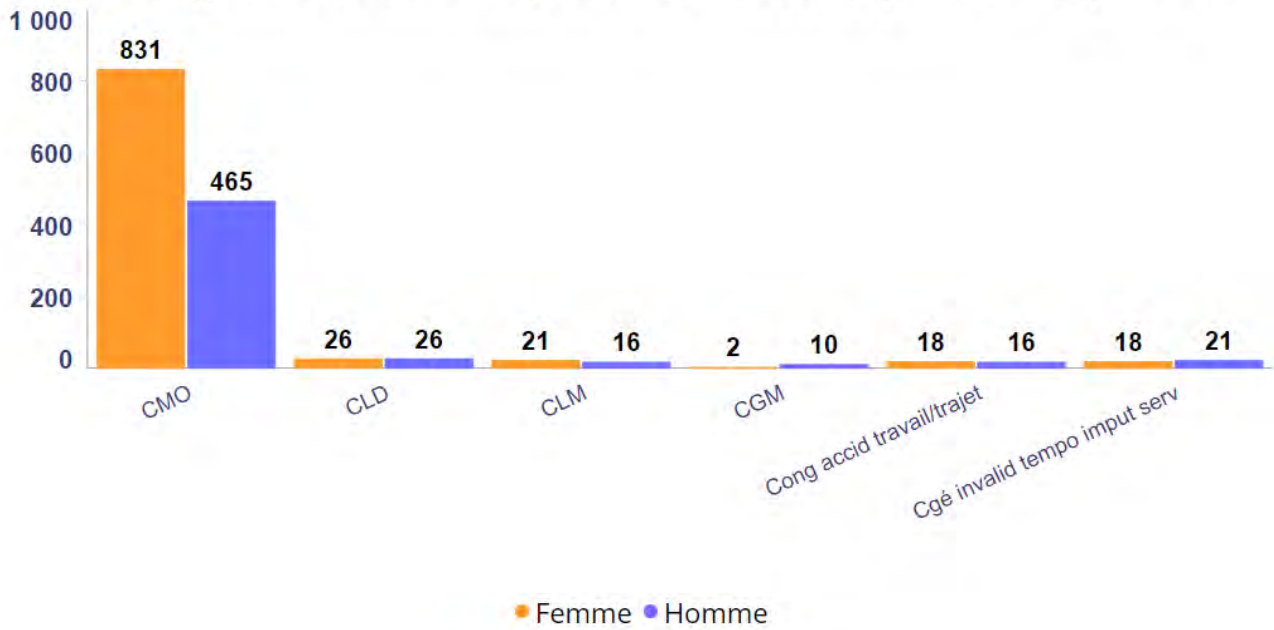


7.7.2 Les absences pour raison de santé

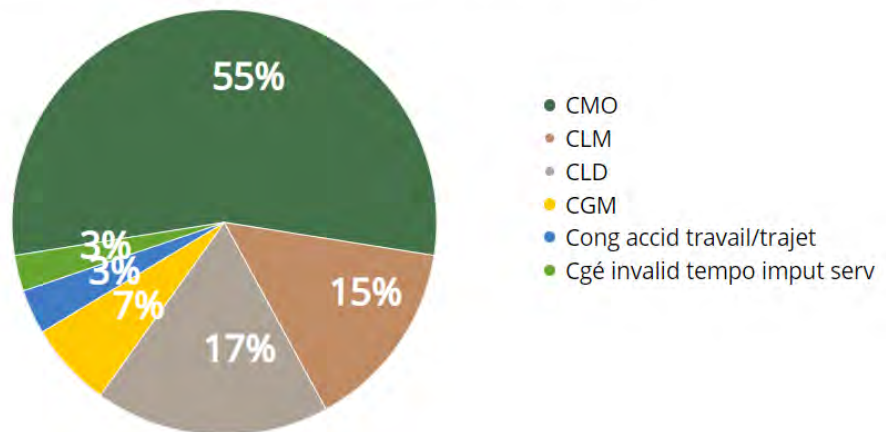
Par motif, par sexe et par catégorie

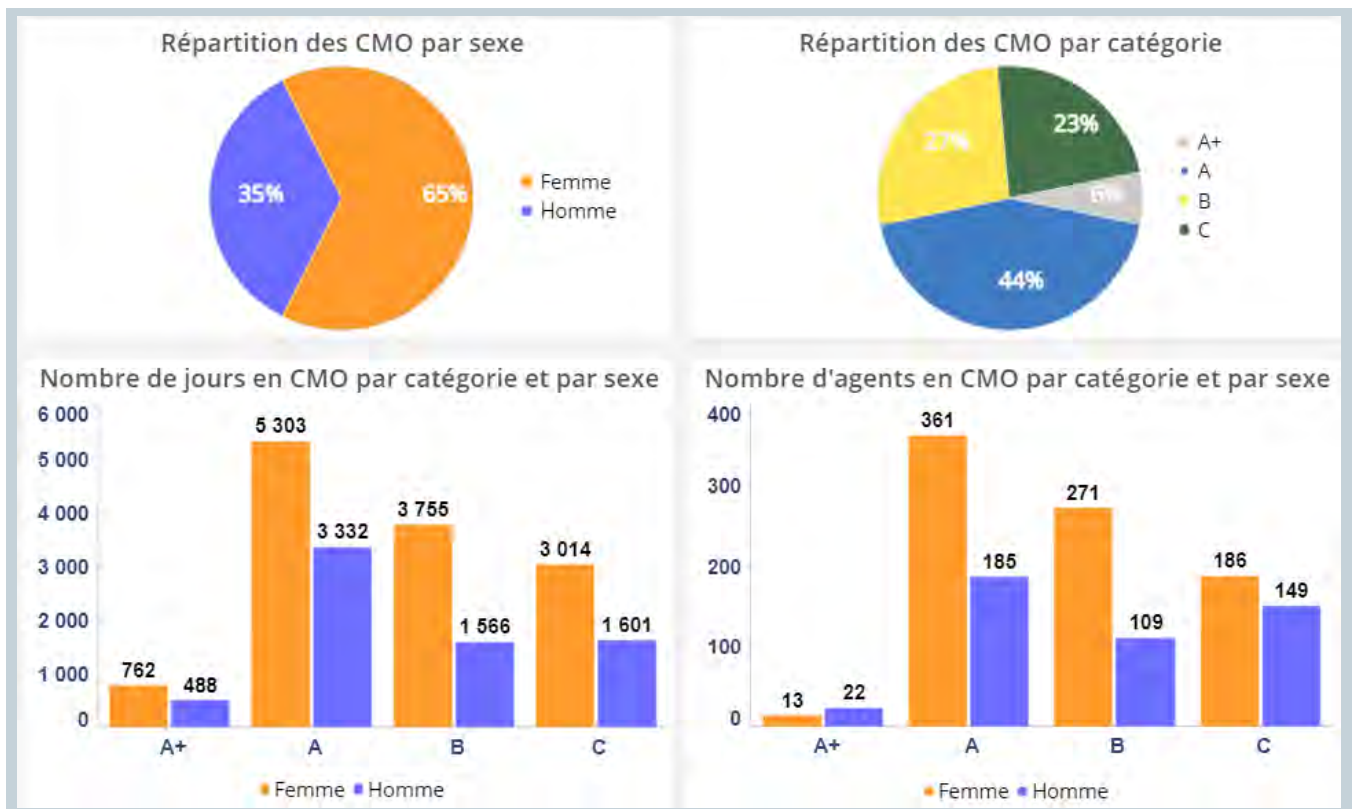
	Motif	Femme					Homme					Total Tous
		A+	A	B	C	Total Femme	A+	A	B	C	Total Homme	
Nombre Agents	CMO	13	361	271	186	831	22	185	109	149	465	1 296
	CLD	6	1	4	15	26		3	8	15	26	52
	CLM	3	5	1	12	21		5	1	10	16	37
	CGM		1	1		2		6	1	3	10	12
	Cong accid travail/trajet	1	11	2	4	18		2	7	7	16	34
	Cgé invalid tempo imput serv		4	2	12	18		3		18	21	39
	Total Nombre Agents	23	383	281	229	916	22	204	126	202	554	1 470
Nombre de jours	CMO	762	5 303	3 755	3 014	12 834	488	3 332	1 566	1 601	6 987	19 821
	CLD	709	312	677	1 825	3 523		284	1 023	1 617	2 924	6 447
	CLM	357	1 011	184	1 248	2 800		669	194	1 584	2 447	5 247
	CGM		251	109	351	711		1 004	31	587	1 622	2 333
	Cong accid travail/trajet	17	231	29	633	910		9	124	179	312	1 222
	Cgé invalid tempo imput serv		26	8	253	287		58		639	697	984
	Total Nombre de jours	1 845	7 134	4 762	7 324	21 065	488	5 356	2 938	6 207	14 989	36 054

Nombre d'agents avec absence pour raison de santé par motif et par sexe



Répartition du nombre de jours d'absence pour raison de santé par motif





Par tranche d'âge, par sexe et par motif

	Tranche d'âges	CMO	CLD	CLM	CGM	Cong accid travail/trajet	Cgé invalid tempo imput serv	Total
Nombre Agents	60 ans et plus	152	22	9	4	5	14	206
	55-59 ans	169	20	17	5	4	17	232
	50-54 ans	189	6	11		7	4	217
	45-49 ans	213	3		1	2	1	220
	40-44 ans	147	1			3	1	152
	35-39 ans	142				2	1	145
	30-34 ans	123			1	5	1	130
	25-29 ans	114			1	6		121
	20-24 ans	38						38
	Moins de 20 ans	9						9
	Total		1 296	52	37	12	34	39

Le taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est calculé selon les absences hors congés (CA, ARTT, ...), congés maternités/paternités et absences pour formation, soit 36 054 jours.

Formule de calcul :

Nombre de jours d'absence * 7h / (Nombre d'heures théorique sur l'année X effectif) X 100

Les effectifs théoriques seront ceux définis dans la population du chapitre 1 au 31/12/2023, soit 3 798.

Taux d'absentéisme

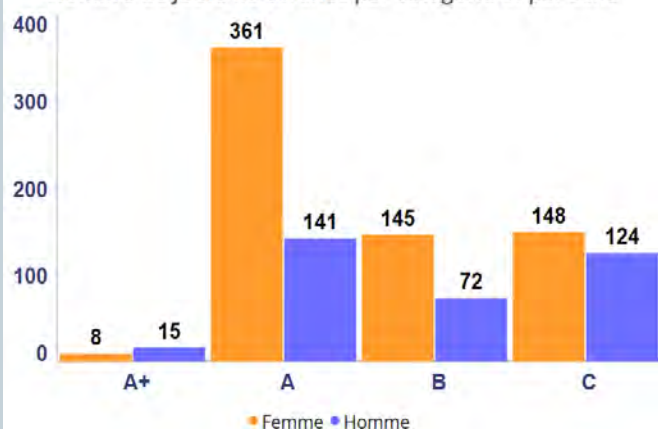
4,10%

7.7.3 Les jours de carence

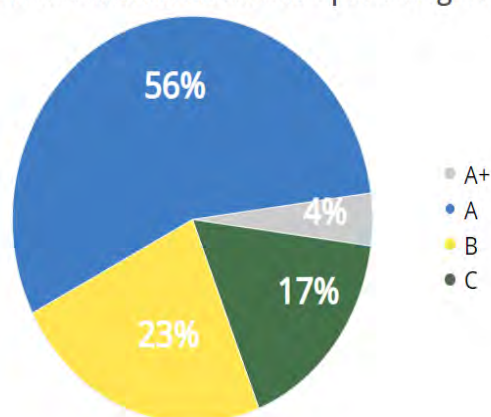
Nombre de jours et montant, par sexe et par catégorie

	Femme					Homme					Total Tous
	A+	A	B	C	Total Femme	A+	A	B	C	Total Homme	
Nbre de jours carence	8	361	145	148	662	15	141	72	124	352	1 014
Montant Total	1 398	27 204	11 589	6 918	47 109	1 761	14 838	6 144	5 873	28 616	75 725

Nombre de jours de carence par catégorie et par sexe



Répartition des montants carence par catégorie



CHAPITRE 8 – L'ACTION SOCIALE

En quelques chiffres

Dépense de restauration
collective
2 141 398 €

Enfants accueillis à la
crèche Ségur-Fontenoy
61

Agents inscrits à la
conciergerie
1270

Demande de service
conciergerie
575

Agents ayant bénéficié
de prestations sociales
2 657

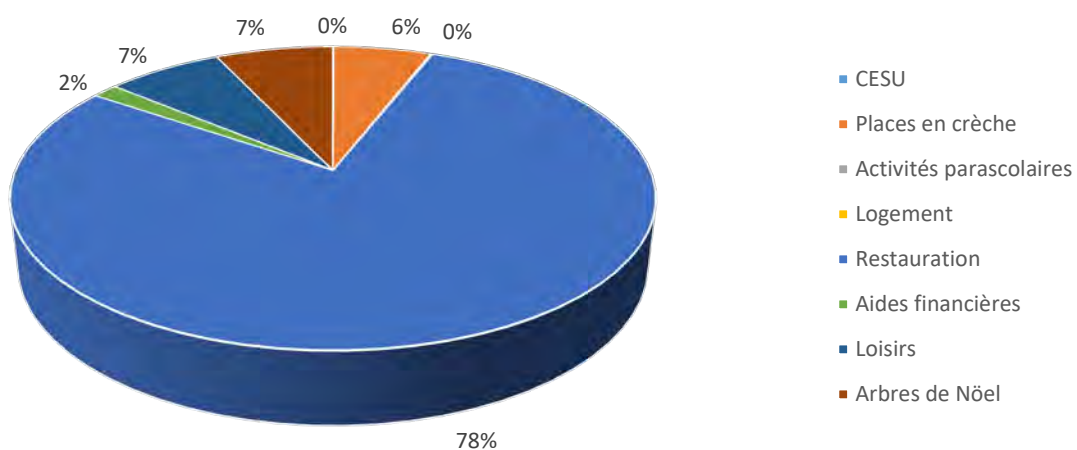
8.1 Les prestations sociales

Indicateurs	
BDS FPE 172	Exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation et de dépenses

Les prestations sociales

Type de prestations	Montant AE	Montant CP
CESU	1 714 €	1 714 €
Places en crèche	166 383 €	161 318 €
Activités parascolaires	3 541 €	4 144 €
Logement	0 €	0 €
Restauration	2 242 969 €	2 141 398 €
Aides financières	43 973 €	45 025 €
Loisirs	198 012 €	180 937 €
Arbres de Noël	200 715 €	193 590 €
Total	2 857 307 €	2 728 126 €

Répartition des dépenses par prestations



La crèche

La crèche Ségur-Fontenoy dispose de 34 berceaux proposés aux agents des entités placées auprès du Premier ministre. Ouverte de 8 heures à 19 heures, elle répond aux besoins de garde régulière, occasionnelle ou urgente des parents.

Les 34 berceaux se répartissent en 3 sections : 10 berceaux en section bébés ; 16 berceaux en section moyens ; 8 berceaux en section grands.

Dans le cadre d'un marché forfaitaire de 4 ans (2022-2026), le prestataire Les Petits Chaperons Rouges assure la gestion et l'animation de la crèche.

La crèche Ségur-Fontenoy est financée par une participation des familles (évaluée en fonction de leur quotient familial), par des aides de la Caisse d'Allocations Familiales versées directement au prestataire et par une participation forfaitaire de la DSAF.

En 2023, chaque berceau a représenté un coût annuel de 4 496 € pour l'administration soit un total de 152 883 €. Ce montant a été quasi intégralement couvert par le versement de la CAF de 144 276 € dans le cadre du contrat territorial réservataire employeur (CTRE).

Tout au long de l'année 2023, la crèche Ségur-Fontenoy a accueilli 61 enfants.

La restauration

L'employeur participe au prix des repas servis aux agents relevant des SPM.

L'offre relative à la restauration collective pour les agents soutenus par la DSAF se compose de 6 restaurants administratifs et inter-administratifs que sont : Ségur-Fontenoy ; L'Auri ; Duquesne ; Joffre-Ecole Militaire ; L'Elysée ; Mille et un repas.

Cette restauration collective permet aux agents d'accéder à des repas équilibrés aux tarifs avantageux et constitue un véritable vecteur de cohésion et convivialité.

En 2023, le budget restauration sur le périmètre soutenu par la DSAF a atteint les 570 640 € pour 387 747 repas servis soit une augmentation du budget alloué à la restauration de 5% par rapport à 2022. La restauration collective reste le premier poste de dépenses d'action sociale.

Le restaurant géré par ELIOR sur le site Ségur-Fontenoy, demeure le premier site de restauration en fréquentation avec 364 638 repas servis en 2023.

BILAN 2023		
RESTAURANT	NB D'AGENTS AYANT UTILISE LA RESTAURATION	NB DE REPAS SERVIS
AURI	517	20 410
JOFFRE	15	1380
DUQUESNE	6	141
ELIOR	1286	364 638
ELYSEE	3	284
MILLE ET UN REPAS	15	894
TOTAL	1842	387 747

Les aides financières

La catégorie des aides financières recouvre l'allocation aux parents d'enfants handicapés (APEH) et de la prestation séjours enfants (PIM). L'APEH n'est soumise à aucune condition de revenus et peut être versée jusqu'au 27 ans de l'enfant. Sur l'année 2023, sur le périmètre de gestion DSAF, trois familles en ont fait la demande et le total des montants versés est de 5 662 €. En 2023, une seule famille a sollicité le versement de la PIM, pour un montant de 123 €.

Les loisirs et

La catégorie loisirs recouvre pour la DSAF :

- **Les prestations relatives à l'arbre de Noël** qui profite à tous les enfants du personnel soutenu financièrement par la DSAF et âgés entre 0 et 12 ans, sans aucune condition de revenus.

Les prestations sociales offertes, lors du Noël de Matignon, sont les suivantes :

- **Pour les enfants de 0 à 3 ans**
 - Le choix est donné entre une carte cadeau et un abonnement d'un an à une revue.
- **Pour les enfants de 4 à 12 ans**
 - Le choix est donné entre une carte cadeau et un abonnement d'un an à une revue.
 - D'un spectacle au Palais Garnier, accompagnés de leurs deux parents
 - D'un goûter servi dans le Grand Foyer de l'Opéra suivi de la distribution d'un sachet de chocolats pour chaque enfant.

La valeur des cartes cadeaux a été revue à la hausse en 2023, passant de 40 € à 50 € pour les moins de 0-6 ans et de 60 € à 70 € pour les 7-12 ans.

- **Les subventions de colonies et de séjours linguistiques** qui ont été proposés aux enfants des agents des services du Premier ministre. Ce subventionnement entrainé dans le cadre de conventions signées avec l'IGESA (relevant du Ministère des Armées) et l'EPAF (relevant du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique). Le montant de cette contribution employeur a été de 18 269 € en 2023, contre 13 322 € en 2022 soit une hausse de 27%.
- **Les subventions des deux associations des SPM**, concourant à leurs dépenses de fonctionnement :
 - L'association Culture et Loisirs des services du Premier ministre (CLPM) et l'association Varenne Sports et Loisirs (VSL).
 - L'association culture et loisirs des services du Premier ministre propose des activités culturelles, des rencontres sportives, des ateliers de dessin et de musique, une billetterie (spectacles, musées, concerts, parc d'animations).

La CLPM est gérée et animée par 12 bénévoles. Au 31 décembre, l'association comptait 529 adhérents. En 2023, l'association a perçu de la DSAF 34 125 € de subventions.

- **La participation de la DSAF au financement de la salle de sport** et de son prestataire Corporate Gym. Pour 2023, la participation employeur s'est élevée à 73 919 €.

Concernant le niveau d'adhésions à la salle de sport, après la chute du nombre d'adhérents fin 2022 correspondant à la fin du premier contrat entre Corporate Gym et les services du Premier ministre, le nombre d'adhérents n'a cessé d'augmenter en 2023.

Au 31 décembre 2023, le nombre d'abonnés est de 172 dont 70 % de femmes.

Le taux moyen 2023 de fréquentation est de 55%.

8.2 Les bénéficiaires

Indicateurs	
BDS FPE 173	Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation

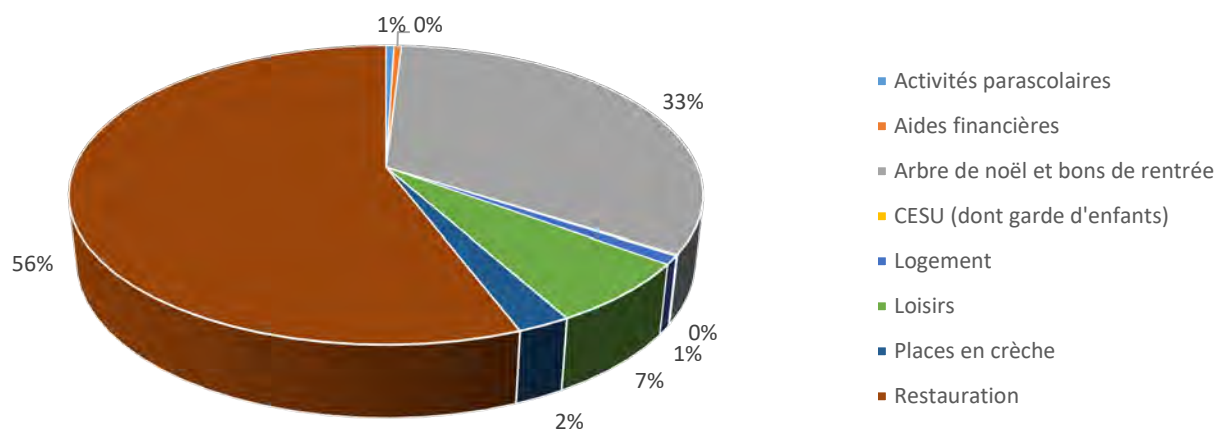
La prestation de restauration n'est pas reprise dans ce paragraphe, car bénéficiant en principe à tous les agents des services du Premier ministre

Par type de prestation et par sexe

Les bénéficiaires

Type de prestations	Effectifs			Total
	Femme	Homme	NC	
Places en crèche			61	61
Activités parascolaires	9	4		13
Aides financières	4	1	7	12
Loisirs	3	3	173	179
Restauration			1 482	1 482
Arbre de Noël et bons de rentrée	47	80	755	882
Logement	1		23	24
CESU (dont garde d'enfants)	3	1		4

Répartition (en %) des prestations par nombre d'agents bénéficiaires



Les agents bénéficiaires du SGDSN ne sont pas comptabilisés dans ces données.

8.3 La protection sociale complémentaire

Indicateurs	
BDS FPE 174	[CSA MIN] Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents
BDS FPE 175	[CSA MIN] Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire référencées

Suite au décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat, les services du Premier ministre ont mis en place la première étape de la participation des employeurs de l'État au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs personnels sur 2023 (remboursement forfaitaire de 15 € par mois).

CHAPITRE 9 – LE DIALOGUE SOCIAL

En quelques chiffres

Nombre de sièges
96

Nombre de réunions
9

Recours auprès des
formations paritaires
0

Jours de grève
265

Taux de féminisation
51%

9.1 La représentation syndicale

Indicateurs	
BDS FPE 176	Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSA
BDS FPE 177	Nombre de réunions des instances au cours de l'année

La participation des agents de l'Etat à la gestion et au fonctionnement de l'administration s'exerce au sein d'organismes consultatifs.

Les services du Premier ministre disposent de commissions administratives (CAP), pour les fonctionnaires et commissions consultatives paritaires (CCP), pour les agents contractuels de droit public, dont les prérogatives sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents ainsi que d'un comité social d'administration.

Le comité social d'administration ministériel (CSAM) est une instance consultative qui remplace le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis le 1er janvier 2023.

A cette date a également été créée au sein du CSAM des services du Premier ministre la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT) qui émet des avis sur 5 domaines de compétences :

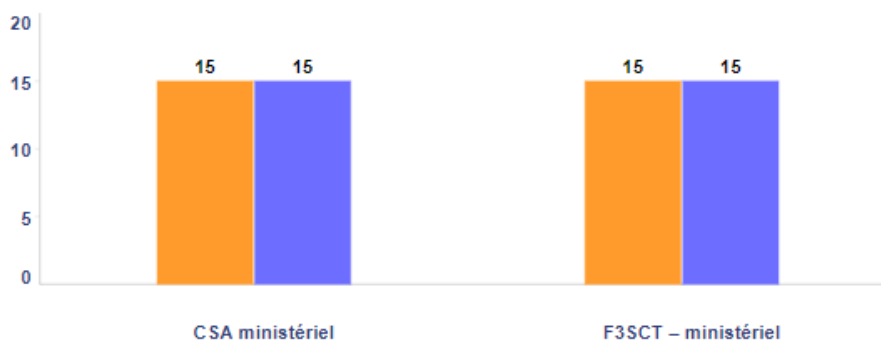
- La protection de la santé physique et mentale, l'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail ;
- L'organisation du travail ;
- Le télétravail et les enjeux liés à la déconnexion ;
- Les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- L'amélioration des conditions de travail.

La répartition des sièges correspond aux résultats des dernières élections professionnelles de décembre 2022. Le nombre de représentants du personnel et leur répartition par sexe se déclinent comme suit au 31 décembre 2023.

La représentation syndicale

Instance de concertation	Elus						Total
	Femme			Homme			
	Titulaires	Suppléantes	Total	Titulaires	Suppléants	Total	
CCP (services centraux)	2	1	3	0	1	1	4
CAP attachés d'administration	2	1	3	2	3	5	8
CAP secrétaires administratifs	2	3	5	2	1	3	8
CAP adjoints administratifs	2	1	3	2	3	5	8
CSA ministériel	7	8	15	8	7	15	30
F3SCT - ministériel	10	5	15	6	9	15	30
CAP administrateurs de l'Etat	2	3	5	2	1	3	8
Total	27	22	49	22	25	47	96

Représentation par genre des représentants du personnel en F3SCT et CSA en 2023



Au total, le taux de féminisation des instances représentatives ministérielles s'élève à 51 %. Pour rappel, au sein des SPM, le taux de féminisation des effectifs s'élève à 46%.

Le nombre de réunions

Instance de concertation	Nombre de réunions
CSA ministériel	5
F3SCT - ministériel	4

9.2 Les décharges syndicales

Indicateurs	
BDS FPE 178	Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation au cours de l'année visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982
BDS FPE 179	Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation au cours de l'année en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982
BDS FPE 180	Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982

Les représentants du personnel peuvent bénéficier de trois types d'autorisations d'absence.

Aucune demande n'a concerné en 2023 les autorisations spéciales d'absence pour assister aux congrès syndicaux, aux réunions des organismes directeurs ou encore pour siéger dans une instance de concertation. A réception des convocations, les représentants syndicaux sont autorisés par leurs supérieurs hiérarchiques à participer à ces instances, sur leur temps de travail.

9.3 Les moyens syndicaux

Indicateurs	
BDS FPE 181	Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982
BDS FPE 182	Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé en distinguant : - Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) ; - Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).
BDS FPE 183	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année)
BDS FPE 184	Nombre de négociations au sens des articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 engagées au cours de l'année, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinquies de la même loi, par niveau de CSA
BDS FPE 185	Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, par niveau de CSA
BDS FPE 186	Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année, par niveau de CSA
BDS FPE 187	Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année
BDS FPE 188	Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

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

En 2023, 3 représentants du personnel ont bénéficié de décharges à temps plein, 1 à 80% et 1 à mi-temps.

Syndicats	Crédit de temps						
	Crédit de temps Total à répartir (en heures)	Crédit de temps syndical utilisé en heures				Crédit de temps syndical utilisé en ETP	
		Sous forme de décharges de service	Sous forme de crédits d'heure	Total	Contingent non consommé	Total	Sous forme de décharge de service
CFDT	9 012	804	439	1 243	7 769	0,77	0,5
CGT	3 898	1 285	0	1 285	2 613	0,8	0,8
SAPPM	7 795	3 214	3,5	3 218	4 578	2	2
UNSA	1 763	1 067	0	1 067	156	1	1
SOLIDAIRES	1 042	0	0	0	1 042	0	0
Total	23 510	6 370	442,5	6 813	16 158	4,57	4,3

9.3. 2 Le coût immobilier des locaux syndicaux

	Coût immobilier des locaux	CFDT	CGT	FO-SOLIDAIRES	UNSA	SAPPM
Valeurs	Déchets	74,32	74,42	74,53	74,56	77,21
	Fluides	1 281,21	1 282,97	1 284,72	1 285,31	1 331,03
	Gardiennage	915,62	916,87	918,13	918,55	951,22
	Loyer	16 368,6	16 391,07	16 413,54	16 421,03	17 005,2
	Maintenance	1 064,96	1 066,42	1 067,88	1 068,37	1 106,37
	Nettoyage	630,84	631,71	632,57	632,86	655,37
	Sécurité incendie	550,71	551,47	552,22	552,47	572,13
	Total	20 886,26	20 914,92	20 943,59	20 953,15	21 698,54

	CFDT	CGT	FO-SOLIDAIRES	UNSA	SAPPM
Surface occupée (m2 SUN)	22	22	22	22	23

Les organisations syndicales représentées en comité social d'administration ministériel bénéficient de locaux mis à leur disposition au sein du bâtiment Ségur-Fontenoy, situé au 20, avenue de Ségur.

9.3.3 Négociations et accords

Deux négociations collectives ont été conclues en 2023 (accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et protection sociale complémentaire).

9.3.4 Nombre de recours en CAP et CCP

En 2023, il n'y a eu aucun recours en CAP et CCP.

9.3.5 Grèves

265 jours non-travaillés au cours de l'année 2023 pour faits de grèves (correspondant à un mot d'ordre national ou local) au sein des services du Premier ministre.

CHAPITRE 10 – LA DISCIPLINE

En quelques chiffres

Nombre de sanctions
prononcées



5

Indicateur	
BDS FPE 189	[CSA MIN] Nombre sanctions prononcées

	2019	2020	2021	2022	2023
Fonctionnaire	0	0	0	0	0
Avertissement	0	1	0	1	0
Blâme	1	2	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions	0	0	0	2	3
Révocation	1	0	0	0	0
Contractuel	0	0	0	0	0
Avertissement	0	1	0	0	1
Blâme	0	0	0	2	0
Licenciement	1	0	0	0	1
Total sanctions prononcées	3	4	0	5	5

5 sanctions ont été prononcées en 2023 : la nature de ces fautes est le manquement à l'obligation d'exercer ses fonctions avec dignité, intégrité et probité.

Glossaire

APAE	Attaché principal d'administration
BDS	Base de données sociale
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CAP	Commission administrative paritaire
CCAS	Comité consultatif d'action sociale
CCP	Commission consultative paritaire
CET	Compte épargne-temps
CMC	Conseiller mobilité carrière
CSAM	Comité social d'administration ministériel
CTS	Comité technique spécial
Décile	Valeur qui partage une distribution en dix parties égales
DUERP	Document uniquement d'évaluation des risques professionnels
ETP	Equivalent temps plein. Il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés de la seule quotité de travail
ETPT	Equivalent temps plein travaillé. Le décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de travail et par leur période d'activité sur l'année
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique
F3SCT	Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail
GIPA	Indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
ISP	Indemnité de sujétions particulières
ISST	Inspecteur de santé et sécurité au travail
MAD	Mise à disposition
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NC	Non connu
OTE	Observatoire des travailleurs expérimentés
RAP	Rapport annuel de performance
RPS	Risque psycho-sociaux
RSU	Rapport social unique
SACE	Secrétaire administratif classe exceptionnelle
SACS	Secrétaire administratif classe supérieure
SFT	Supplément familiale de traitement

Références

- [Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique](#)
- [Arrêté du 7 mai 2021 fixant la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales](#)
- [Guide relatif à la base de données sociales pour la fonction publique d'Etat](#)
- [Annexe au guide de la base de données sociales de la fonction publique d'Etat](#)