



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **CTM DU 22 MARS 2022**

## **Rapport social unique du pôle ministériel MTE – MCTRCT - Mer**

# SOMMAIRE

- ✓ **Le chantier RSU**
- ✓ **Les effectifs du pôle ministériel**
- ✓ **La politique sociale au sein du pôle ministériel**
- ✓ **La situation comparée relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

# Le chantier RSU :

## I – Une montée en charge progressive

Le RSU 2020 répond à un format de transition, entre le BSM traditionnel, support de nombreux tableaux, comportant des indicateurs non repris à l'arrêt, et le RSU visant à devenir le support d'analyses d'axes spécifiques, soutenu par une base de données, destinée à comporter l'intégralité des indicateurs du RSU.

### Cible 1

#### Cartographier les indicateurs définis par l'arrêté du 07/05/21

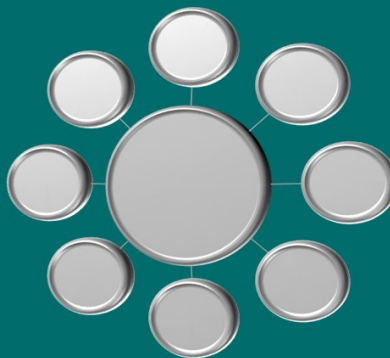
- Cartographie des données sources ;
- Tableau de suivi des indicateurs ;
- Etat des circuits de collecte.



### Cible 2

#### Créer une base de données accessible aux membres du CTM

- Harmonisation des fichiers ;
- Définition d'un point de mise à disposition ;
- Collecte des données d'historisation.



### Cible 3

#### Créer une nouvelle stratégie RSU

- Définition d'une stratégie articulant RSU/BDS ;
- Création d'une architecture dédiée ;
- Une signalétique adaptée .



Nouveautés RSU



Indicateurs du BSM maintenus au RSU



Nouveautés RSU sans reprise d'historique possible



## II – Le bilan chiffré

### Nombre d'indicateurs théoriques

A un seul indicateur de l'arrêté, correspondent plusieurs critères de ventilation et/ou croisements :  
1 item génère jusqu'à 49 variables,  
l'arrêté compte près de 200 items.

Par exemple, l'indicateur BDS FPE 10 : « Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination... » décliné avec 3 critères de ventilation (sexe, type d'emploi, statut d'emploi + un croisement) soit :

(La totalité des agents X 4 « dimensions ») + (la totalité des primo-nominations X 4 « dimensions ») = 8 variables

Indicateurs de l'arrêté	Indicateurs 'hors RSU' conservés	Critères de ventilation	Croisements	Indicateurs simples	TOTAL
200	36	717	167	133	1053

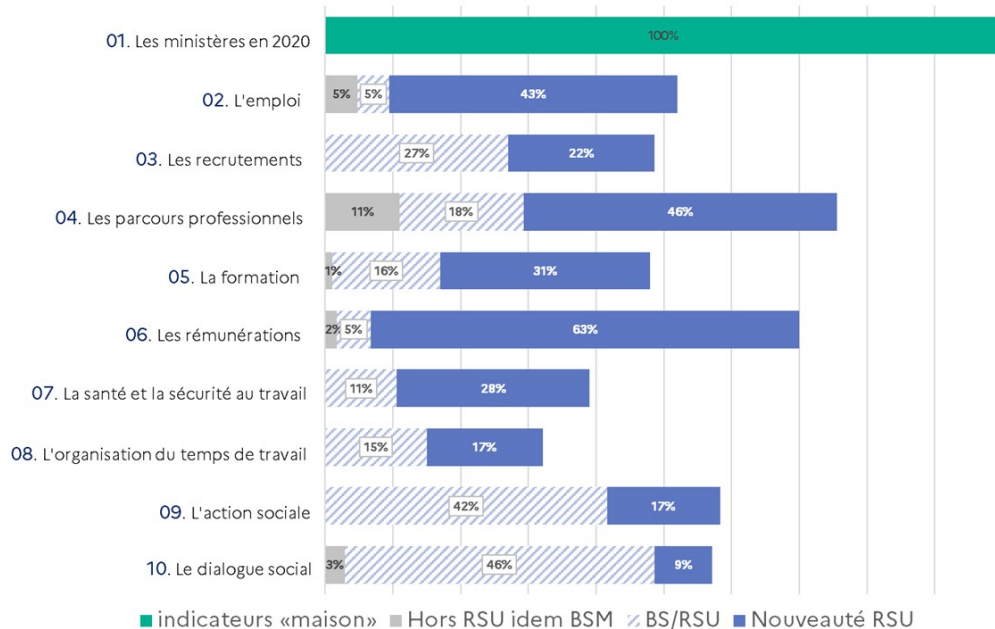
**46%** d'indicateurs partiellement disponibles

**40%** d'indicateurs complets

### Taux de complétude par partie

(\*Hors parties 11 et 12 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les mesures en faveur de la diversité et la lutte contre les discriminations)

#### Données disponibles dans le RSU 2020 par type d'indicateurs



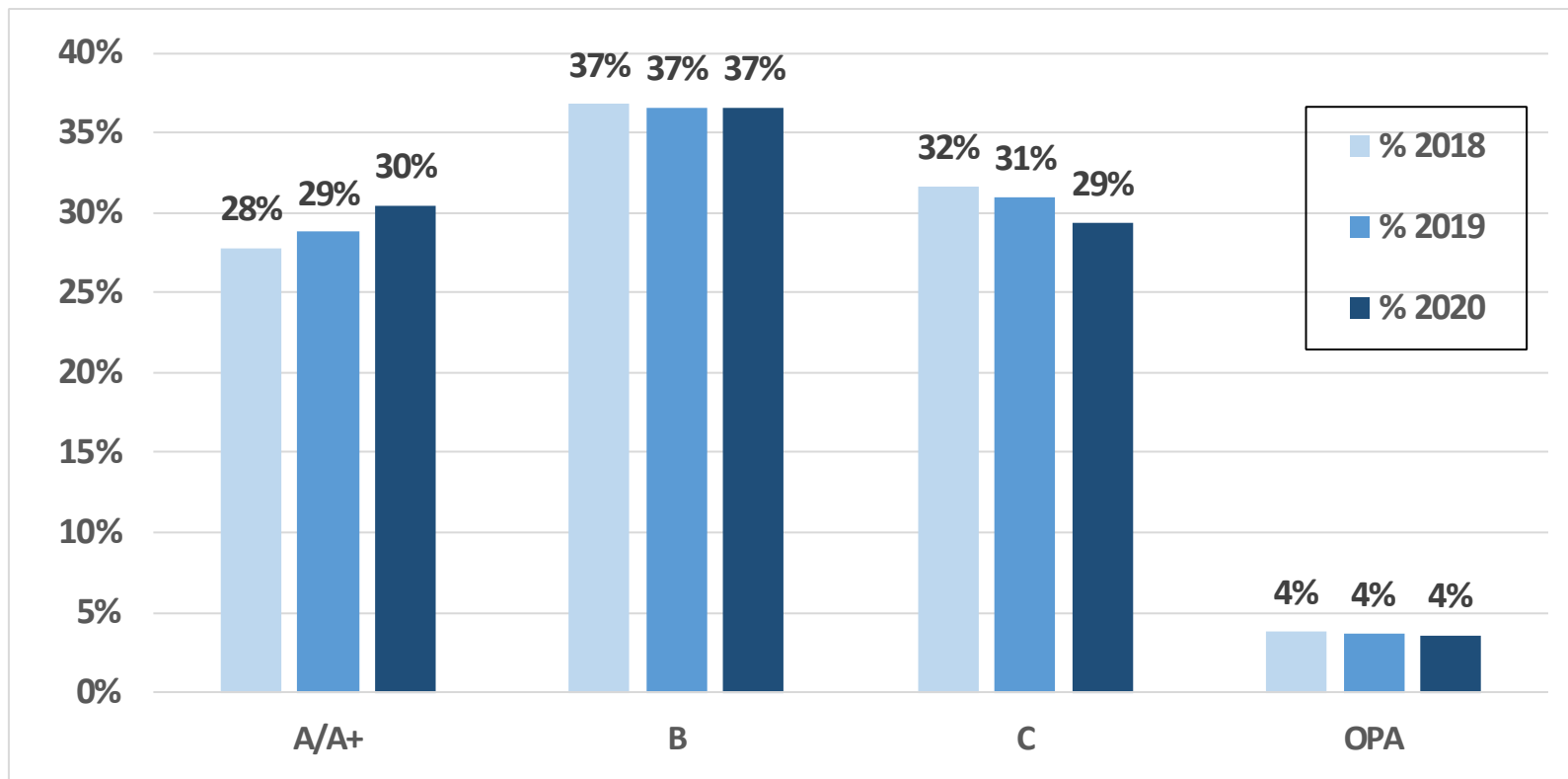
# Les effectifs du pôle ministériel

# Evolution des effectifs globaux de 2018 à 2020 (ETP)

Macro-grade	2018	2019	2020	Ecarts 2020-2019	Ecarts 2020-2019 %
A+	1 337	1 328	1 394	65	5 %
A	9 351	9 419	9 764	345	4 %
B	14 130	13 678	13 400	- 278	-2 %
C	12 150	11 556	10 746	- 810	-7 %
OPA	1 466	1 380	1 312	- 68	-5 %
<b>Total</b>	<b>38 434</b>	<b>37 361</b>	<b>36 616</b>	<b>- 745</b>	<b>-2 %</b>

- ✓ **36 616 ETPE** au 31/12/2020 soit **37 484 agents physiques**
- ✓ Evolution **2020-2019 de -2 %** dûe notamment au **schéma d'emplois annuel ( - 775 ETP)**

# Part des effectifs par catégorie de 2018 à 2020 (ETP)



# Pyramide des âges

- ✓ **L'âge moyen** pour l'ensemble des effectifs est **globalement stable : 47 ans et 11 mois** (47 ans et 9 mois en 2019)
- ✓ Il est **supérieur de plus de 5 ans** à celui des agents dans la **fonction publique d'État** qui est de (42 ans et 7 mois en 2020).
- ✓ **L'âge moyen des femmes est de 5 mois plus élevé** que celui des hommes.

	Femme	Homme
2020	48 ans et 2 mois	47 ans et 9 mois
2019	48 ans	47 ans et 7 mois
2018	47 ans et 11 mois	47 ans et 4 mois
2017	47 ans et 9 mois	47 ans et 2 mois
2016	47 ans et 11 mois	47 ans et 4 mois



# La politique sociale au sein du pôle ministériel

# Une année marquée par la crise sanitaire covid 19

- ✓ Succession de plusieurs phases (confinement le 17 mars, déconfinement progressif le 11 mai, maintien d'un niveau élevé de télétravail au sein du pôle ministériel, reconfinement adapté du 30/10 au 28/11)
- ✓ Mise en place de consignes régulièrement actualisées (notes d'instruction, fiches de consignes sanitaires adaptées aux métiers, adaptation des modalités des concours, passage des formations en large partie en distanciel)
- ✓ . Mise en place d'une cellule d'écoute psychologique, attention portée à la prévention des RPS au plan managérial

# Les agents en situation de handicap

- ✓ **Formation / Sensibilisation** : maintien d'actions de sensibilisation au handicap .
- ✓ **Recrutement** : une baisse liée au contexte de crise sanitaire : **13 travailleurs handicapés et 6 apprentis TH** en situation de handicap recrutés en 2020 (contre 34 agents en 2019 et 10 apprentis).
- ✓ **FIPHFP** : **plus de 416 000 euros de dépenses** éligibles au FIPHFP en 2020 (**essentiellement pour le maintien dans l'emploi**).

# Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

**Taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2020 : 8,4 %**

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'emploi	7,9 %	8,0 %	8,2 %	8,5 %	8,5 %	8,6 %	8,4 %

## Profil des bénéficiaires

- 97,6 % sont fonctionnaires
- 57 % sont des agents de catégorie C
- 7,5 % sont des agents de catégorie A

# L'accidentalité au travail

- ✓ **965 accidents du travail en 2020** (1 386 en 2019) soit -30 % ce qui s'explique en grande partie par l'importance du télétravail en cette année de crise sanitaire
  
  - ✓ **La baisse des taux d'accident et de fréquence** se traduit dans l'ensemble des indicateurs (après une légère baisse observée en 2019) :
    - ♦ Taux d'accident : 2,18 % (2,77 % en 2019)
    - ♦ Taux de fréquence : 7,8 % (10 % en 2019)
    - ♦ Taux de gravité : 0,24 % (0,31 % en 2019)
  
  - ✓ **Baisse des accidents de trajet domicile travail** : 211 contre 340 en 2019. Ces accidents ont généré 2910 jours d'arrêt de travail en 2020 contre 5054 en 2019.
-

# L'action sociale et la protection sociale complémentaire

- ♦ **Crédits d'initiative locale (CIL)** : 693 Keuros de CP (au lieu de 851 keuros en 2019), la crise sanitaire ayant eu un impact sur le nombre d'actions ayant pu être mises en oeuvre (382 au lieu de 630 en 2019) ; toutefois, plus de bénéficiaires (43 442) qu'en 2019 grâce aux actions en distanciel
  - ♦ **Aides matérielles** : 686 (780 en 2019) pour un montant de 949 keuros (en baisse, mais baisse aussi du taux de refus par rapport à 2019, souvent liés à la réorientation vers d'autres types de dispositifs)
  - ♦ **Offre référencée de PSC** : 2 544 bénéficiaires au 31/12/2020 (au lieu de 1 233 au 31/12/2019), 145 keuros de transferts de solidarité.
-

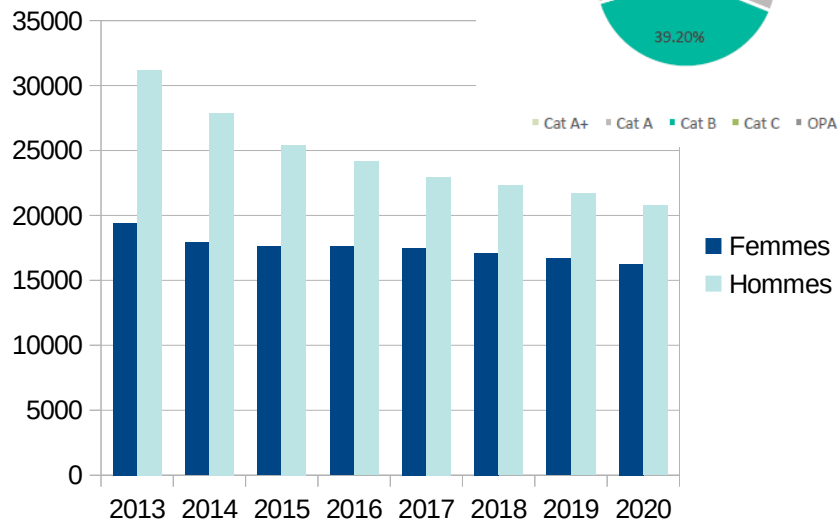
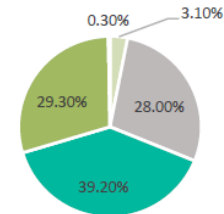
# La situation comparée relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

---

## Place des femmes dans l'effectif 2020

- La part des femmes dans les effectifs ministériels se stabilise avec **43,6% en 2020** (40,5 % en 2019, 43,4% en 2018, 43,2% en 2017 et 42,1% en 2016).
- Dans la catégorie C, les femmes sont en moyenne **3 ans et 9 mois** plus âgées que les hommes (comme en 2019)
- Dans la catégorie A+, les femmes sont en moyenne **3 ans** plus jeunes que les hommes (2 ans et 9 mois en 2018)

La répartition par catégorie dans l'effectif de femmes 2020





## Recrutements, nominations promotions dans une catégorie supérieure

En 2020, la part des femmes représente :

- 52 % des 1 425 agents recrutés (idem en 2018 et 2017)

Le taux de réussite global des femmes aux concours et aux examens reste plus élevé que celui de hommes.

- 58 % des agents promus dans une catégorie supérieure (54 % en 2019 et 52 % en 2018).
- 41,9 % des « primo-nominations » sur un emploi d'encadrement supérieur

L'objectif global de 40 % de primo-nominations défini par la loi du 12 mars 2012 est atteint depuis 2018 : 40,4 % en 2018, 32 % en 2016 et 24 % en 2012

La part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants entre 2018 et 2019, est en progression constante : 32,2 % en 2020, 29,2 % en 2019 et 26,4 % en 2018.

---

## Temps de travail et congés

- Les **femmes représentent 77 % des agents exerçant à temps partiel** (hors temps partiel thérapeutique), contre 78,6 % en 2019 et 80,4 % en 2018.
  - **19,6 % des femmes travaillent à temps partiel** (21 % en 2019, 21,2 % en 2018 et 22,2 % en 2017) au sein du pôle ministériel
  - **Les congés supérieurs à 6 mois sont demandés à 56% par des hommes** (51 % en 2019, 59 % en 2018 et 55,8 % en 2017).
-

## Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Utilisation de l'indicateur interministériel DGAFP

	Femmes	Hommes	Population totale	Part des femmes en %
Effectif annuel	15 260	18 405	33 665	45,3 %
Équivalents temps plein	14 643	18 242	32 885	44,5 %
Taux moyen de temps partiel	96,0 %	99,1 %	-	-

	Femmes	Hommes	Ecart en €/mois	en %
Rémunération brute mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel	3 201 €	3 584 €	-383 €	-10,7%
Rémunération brute mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein (ETP)	3 386 €	3 616 €	-280 €	-7,8%
Ecart de rémunération brute mensuelle lié au seul effet du recours au temps partiel, soit l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein <sup>(1)</sup>			-103 €	36,7%
Effet ségrégation des corps qui quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps <sup>(2)</sup>			-119 €	42,5%

(1) Effet temps partiel : il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP ; correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes.

(2) Effet ségrégation des corps : il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers).

**FIN**

**Merci de votre attention**

---