



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
TRANSPORTS
VILLE ET LOGEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*





Guide de lecture

En application de l'article 5 de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, le rapport social unique (RSU), élaboré annuellement à partir d'une base de données sociales (BDS), a succédé au bilan social. Le décret BDS-RSU du 30 novembre 2020 crée l'obligation de mettre en place ce dispositif pour les administrations de l'État et les établissements publics auprès desquels sont placés un CSA, sur la base d'une liste d'indicateurs déterminée par l'arrêté du 7 mai 2021.

Le 13 mai 2025, une nouvelle version de cet arrêté a été publiée. Les 200 indicateurs de l'arrêté du 7 mai 2021 ont été ramenés à 135, selon les recommandations de la cour des comptes. Certains indicateurs ont été regroupés, et les concepts à mesurer clarifiés. Ces modifications permettront notamment aux données de la BDS de se substituer à diverses enquêtes menées par la DGAFP dans les prochaines années. Les travaux de collecte du présent RSU ayant déjà été entamés au moment de la publication du nouvel arrêté, certains indicateurs suivent encore cette année l'arrêté du 7 mai 2021.

Le RSU 2024, dans la continuité des précédents, présente une exploitation des données de la BDS sous forme de représentations graphiques, cartes et tableaux. Tout au long de ce document, des liens sont disponibles pour les utilisateurs habilités, et renvoient :



Vers la BDS

Pour chaque chapitre du RSU, un logo BDS cliquable renvoie vers le fichier de données correspondant. La mise à disposition de ces données étant limitée, une habilitation au Sharepoint «Portail des OS» est nécessaire afin d'avoir accès aux données de la BDS.



Vers l'intranet ministériel

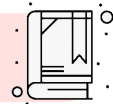
Certains liens hypertexte renvoient vers des pages ou documents spécifiques publiés sur l'intranet ministériel.

À ce titre, le RSU 2024 n'affiche pas l'ensemble des données disponibles, en revanche elles sont toutes versées dans la BDS.

Afin de rendre la lecture plus agréable, divers encadrés ont été ajoutés au RSU 2024, notamment :



Des **point d'information** apportent des éléments clés de compréhension : périmètre des données, rappel des spécificités du sujet abordé,...



Des **définitions** de termes clés sont présentes tout au long du document.



Des **points de vigilance** signalent les informations à prendre en compte absolument lors de la lecture des données.

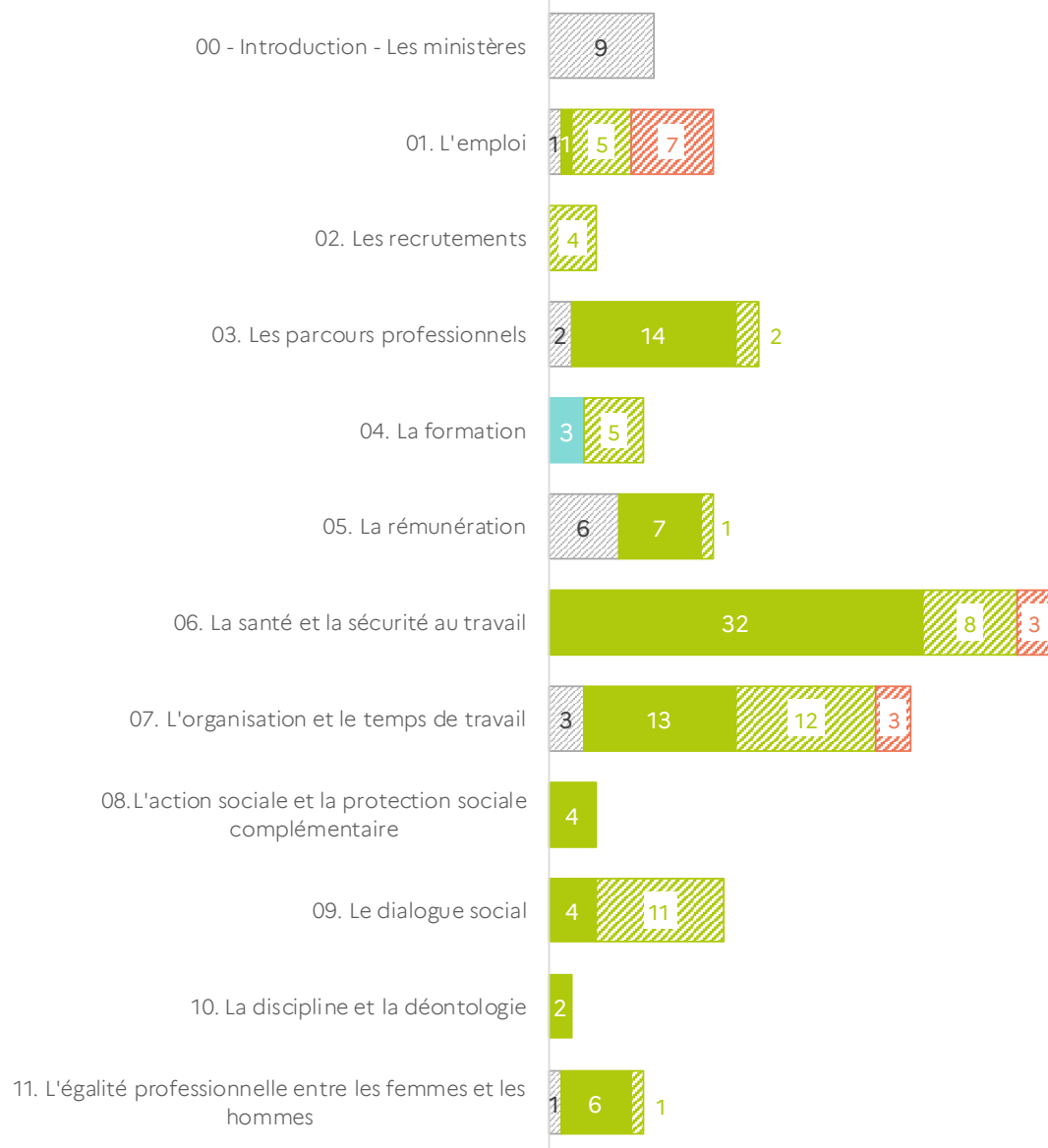


Certains sujets font l'objet de précisions détaillées dans les encadrés **zoom**.



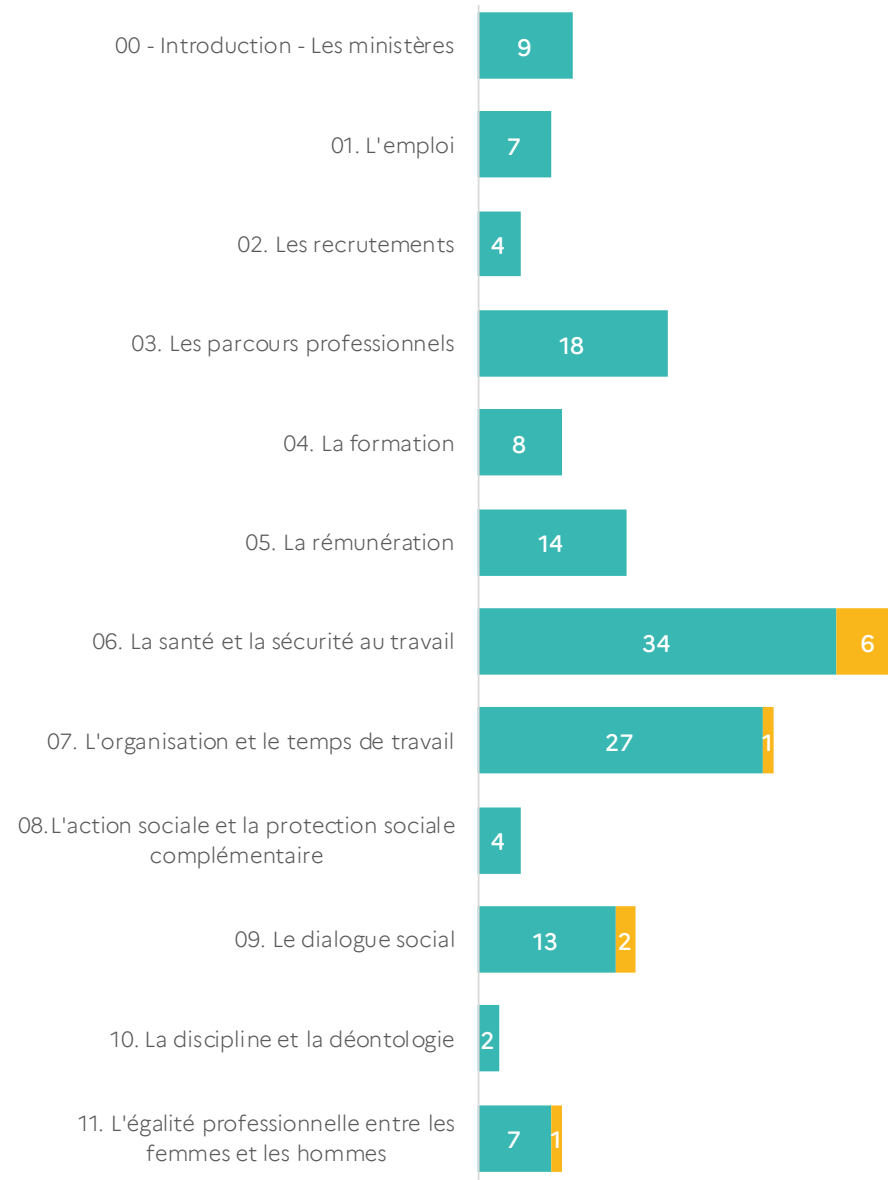
Disponibilité des indicateurs

Évolution des indicateurs par partie suite à la publication de l'arrêté du 13 mai 2025



Hors arrêté
 Ajouté
 Conservé
 Modifié
 Supprimé

Disponibilité des 157 indicateurs simples par parties



Disponible
 Non disponible



Table des matières

INTRODUCTION

11

NOS MINISTÈRES

11

Chapitre 1 Nos ministères

12

Chapitre 2 Le cadre budgétaire

19

PARTIE 1 L'EMPLOI

25

Introduction Les données de cadrage

26

Chapitre 1 Les effectifs au sein des ministères

28

Chapitre 2 L'âge des effectifs

31

PARTIE 2 LES RECRUTEMENTS

35

Introduction Les données de cadrage

37

Chapitre 1 Les fonctionnaires entrés en fonction

38

Chapitre 2 Les recrutements par concours

40

Chapitre 3 Les recrutements d'autres personnels

45

PARTIE 3 LES PARCOURS PROFESSIONNELS

48

Chapitre 1 La mobilité

49

Chapitre 2 Les promotions de corps et avancements de grade

62

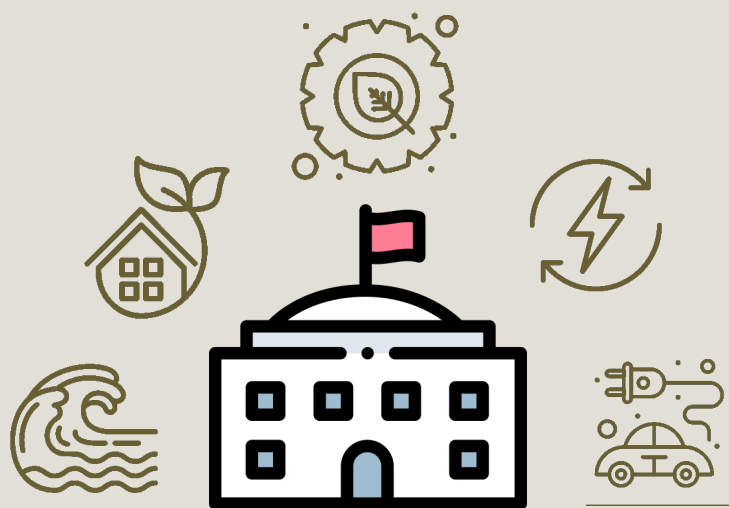
Chapitre 3 Les départs

70

PARTIE 4	LA FORMATION	76
Introduction -	Les données de cadrage	77
Chapitre 1 -	Les moyens alloués à la formation	78
Chapitre 2	Le bilan de la formation	80
 PARTIE 5	 LA RÉMUNÉRATION	 86
Introduction	Les données de cadrage	88
Chapitre 1 -	Les grandes tendances	90
Chapitre 2 -	Les composantes de la rémunération	94
 PARTIE 6	 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	 100
Introduction		101
Chapitre 1	Les risques professionnels	102
Chapitre 2	La protection fonctionnelle	110
Chapitre 3	Les acteurs de la prévention	111
Chapitre 4	Les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (F3SCT)	114
Chapitre 5	Les agents placés en retraite pour invalidité	121
Chapitre 6	La médecine de prévention	122

PARTIE 7	L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL	126
Introduction	Les données de cadrage	127
Chapitre 1	L'organisation et les cycles de travail	128
Chapitre 2	Les astreintes et interventions	134
Chapitre 3	Les heures supplémentaires	135
Chapitre 4	Le télétravail et travail à distance	136
Chapitre 5	La quotité de travail	141
Chapitre 6	Les comptes épargne temps (CET)	143
Chapitre 7	Les absences au travail	147
PARTIE 8	L'ACTION SOCIALE	150
Chapitre 1	L'exécution budgétaire	151
Chapitre 2	Les aides sociales	152
Chapitre 3	La protection sociale complémentaire (PSC)	157
Chapitre 4	Le comité d'aide sociale (CAS)	158
PARTIE 9	LE DIALOGUE SOCIAL	162
Chapitre 1	Le dialogue social national	164
Chapitre 2	L'activité syndicale	169

PARTIE 10	LA DISCIPLINE ET LA DÉONTOLOGIE	182
Chapitre 1	Les sanctions disciplinaires	183
Chapitre 2	La déontologie	186
PARTIE 11	L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA DIVERSITÉ	194
Introduction		195
Chapitre 1	Mise en oeuvre des politiques et réalisations	195
Chapitre 2	Situation du pôle ministériel en 2024	199
PARTIE 12	LES DONNÉES RELATIVES AU HANDICAP	220
Les données relatives au handicap		221
Lexique		225



Introduction

NOS MINISTÈRES



INDICATEURS

Loi de finances initiale

Plafonds d'emploi par programme

Plafonds d'emploi par opérateurs

Chapitre 1

Nos ministères



Deux remaniements gouvernementaux ont conduit à la modification des attributions du ministère de la Transition écologique en 2024 :

- Le remaniement du 11 janvier 2024 conserve un **Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires (MTECT)**, un **Ministère de la Transition énergétique (MTE)** et un **Secrétariat d'État chargé de la Mer (SE Mer)**.
- Le remaniement du 21 septembre 2024 transforme le MTECT en un **Ministère du partenariat avec les territoires et de la décentralisation** et un **Ministère de la transition écologique, de l'énergie, du climat et de la prévention des risques (MTEL)**. Les attributions du MTE sont transférées au **Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique**. Le **Secrétariat d'État chargé de la Mer (SE Mer)** est conservé.

Ces ministères comprennent :

- le ministère délégué chargé des Collectivités territoriales et de la Ruralité,
- le ministère délégué chargé des Transports,
- le ministère chargé de la Ville et du Logement,
- le secrétariat d'État chargé de l'Écologie.

Les attributions

Les ministères élaborent et mettent en œuvre la politique du Gouvernement dans tous les domaines liés à l'écologie, la transition énergétique et la protection de la biodiversité. Leurs attributions respectives sont fixées par des décrets du 1er juin 2022.

Les ministères préparent et mettent en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines du développement durable, de la cohésion des territoires, de la lutte contre les inégalités territoriales, notamment dans les quartiers populaires des zones urbaines et les territoires ruraux, de l'environnement, notamment de la protection de la nature et de la biodiversité, de la prévention des risques naturels et technologiques, de la sécurité industrielle, des transports et de leurs infrastructures, de l'équipement et du logement, de l'urbanisme, de la ville, de l'aménagement et de la lutte contre l'étalement urbain. Ils promeuvent une gestion durable des ressources rares.

Au titre des relations internationales sur la biodiversité terrestre et marine, l'environnement et l'économie circulaire, ils veillent à l'application des accords conclus et représentent le Premier ministre, chargé de la planification écologique et énergétique, dans les négociations européennes et internationales, en concertation avec le ministre de l'Europe et des Affaires étrangères.

Le SE Mer élabore et met en œuvre la politique du Gouvernement dans le domaine de la mer sous ses divers aspects, nationaux et internationaux, notamment en matière d'économie maritime, de rayonnement et d'influence maritimes.

L'organisation territoriale

Les ministères sont, par leur organisation, ancrés dans les territoires. Ils s'appuient, en métropole et en outre-mer, sur des services et des directions présents dans les régions et les départements. La région Île-de-France est dotée d'une organisation spécifique, en raison de son statut particulier de région-capitale.

- Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), les directions régionales et interdépartementales en Île-de-France (DRIEAT/ DRIHL) et, en outre-mer, les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) mettent en œuvre et coordonnent les politiques publiques de nos ministères,
- Les directions interrégionales de la mer (DIRM), les directions de la mer (DM) en outre-mer, la direction territoriale de l'alimentation et de la mer (DTAM) à Saint-Pierre-et-Miquelon, les centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage en mer (CROSS) et les centres de sécurité des navires (CSN) exercent des compétences maritimes,
- Les directions interdépartementales des routes (DIR) exercent des compétences dans le domaine routier,
- Les directions départementales interministérielles, notamment les directions départementales des territoires (DDT) et de la mer (DDT-M) placées sous l'autorité du ministère de l'intérieur contribuent à la mise en œuvre à l'échelon départemental des politiques publiques de nos ministères. Cette organisation départementale concerne la France métropolitaine hors Île-de-France.

Les ministères assurent également la tutelle d'une centaine d'établissements publics. Certains de ces établissements à compétence nationale disposent d'une organisation territoriale, notamment Météo France, Voies navigables de France, l'ANAH ... D'autres, à compétence territoriale, sont attachés à un territoire comme les agences de l'eau ou les parcs naturels.

Le détail des missions des services et directions est disponible en cliquant sur le + au bas de chaque page.

A - L'administration centrale



L'administration centrale a évolué en 2024 avec plusieurs modifications organisationnelles au sein de la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature, de la direction générale de la prévention des risques et de la délégation à l'hébergement et à l'accès au logement

LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL (SG)

Le SG n'a pas évolué en 2024

LE COMMISSARIAT GÉNÉRAL AU DÉVELOPPEMENT DURABLE (CGDD)

Le CGDD n'a pas évolué en 2024

LES DIRECTIONS GÉNÉRALES

Direction
générale de
l'aviation civile

DGAC

Direction
générale de
l'aménagement,
du logement et
de la nature

DGALN

En 2024 la DGALN s'est réorganisée :

- Modification du nom de la sous-direction de la qualité du cadre de vie en sous-direction de l'urbanisme réglementaire et des paysages ;
- Suppression de la sous-direction de l'innovation, du conseil et de l'appui aux politiques publiques ;
- Intégration de la mission « Plan Bâtiment Durable » dans le « Plan urbanisme construction architecture » ;
- Transfert de la mission « Aides-territoires » à l'agence nationale de la cohésion des territoires.

Direction
générale des
infrastructures,
des transports
et des mobilités

DGITM

Direction
générale de la
prévention des
risques

DGPR

En 2024 la DGPR s'est réorganisée :

- Transformation du département des affaires générales et des systèmes d'information (DAGSI) en sous-direction des ressources.
- Plusieurs services et de sous-directions ont été renommés, pour rendre leurs missions plus directement lisibles :
 - le « service des risques sanitaires liés à l'environnement des déchets et des pollutions diffuses » a été renommé « service santé environnement et économie circulaire » ;
 - le « service des risques naturels et hydrauliques » a été renommé « service des risques naturels » ;
 - la sous-direction santé, environnement, produits chimiques, agriculture a été renommée « sous-direction santé environnement » ;
 - le « service Central d'Hydrométéorologie et d'Appui à la Prévision des Inondations » a été renommé « Service central Vigicrues » ;
 - la « sous-direction de la connaissance des aléas et de la prévention » a été renommée « sous-direction des aléas et des ouvrages hydrauliques ».

LES INSPECTIONS GÉNÉRALES ET LES STRUCTURES INTERMINISTÉRIELLES

Inspection
générale des
affaires
maritimes

IGAM

Inspection
générale de
l'environnement
et du
développement
durable

IGEDD

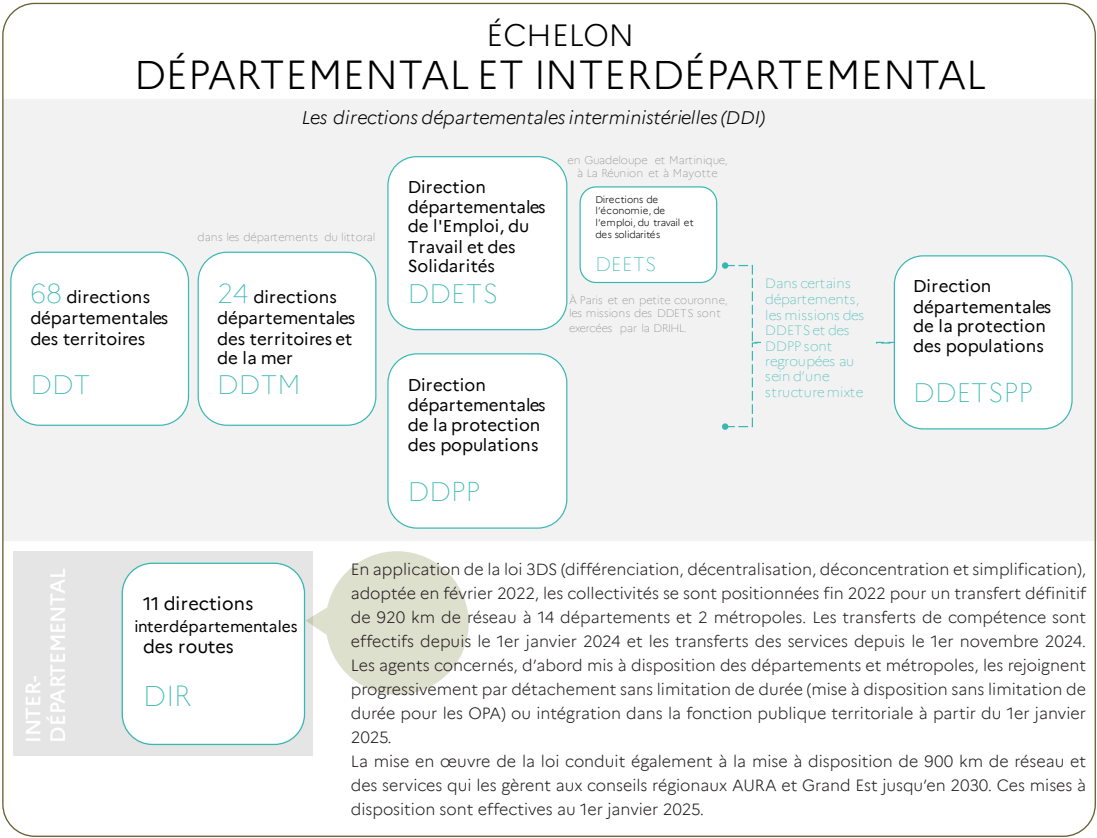
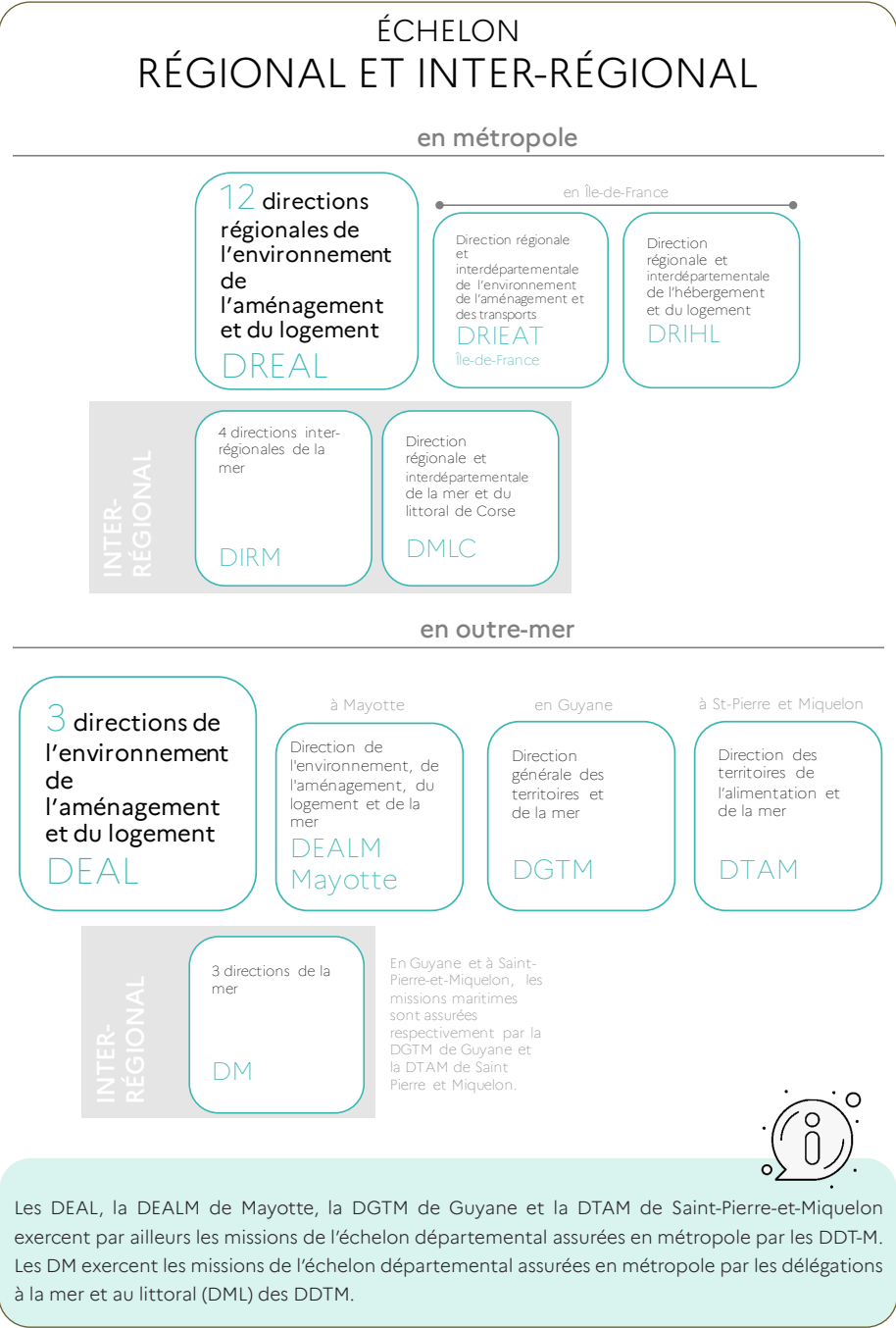
Délégation
interministérielle
à l'hébergement
et à l'accès au
logement

DIHAL

En 2024, deux sous-directions ont été créées à la DIHAL, afin de gagner en lisibilité :

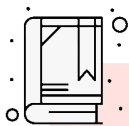
- la sous-direction du pilotage et de la transformation de l'hébergement, qui élabore et met en œuvre la politique de l'État en matière d'hébergement des personnes sans domicile ;
- la sous-direction de l'accès et du maintien dans le logement, qui regroupe un ensemble de missions autour de cette mission forte et historiquement constitutive de la délégation.

B - Les services déconcentrés



C - Les opérateurs

La quasi-totalité des opérateurs sont des établissements publics, à l'exception du groupement d'intérêt public (GIP Géoderis), opérateur qui n'a pas le statut d'EP et du Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique (CITEPA), pour lequel le niveau de contrôle de l'État et les enjeux budgétaires limités ne justifient plus la qualification d'opérateur, et qui est sorti du périmètre des opérateurs de l'État.



Opérateur de l'État

Concept budgétaire issu de la loi organique sur les lois de finances (LOLF), le statut d'opérateur est accordé à un organisme lorsque trois critères sont vérifiés simultanément :

- » une activité de service public ;
- » un financement assuré majoritairement par l'État ;
- » un contrôle direct par l'État.

Il est également possible de qualifier d'opérateur de l'État des organismes ne répondant pas à tous les critères ci-dessus, mais considérés comme porteurs d'enjeux importants pour l'État. Aussi, d'autres critères peuvent être pris en compte, tels que :

- » le poids de l'organisme dans les crédits ou la réalisation des objectifs du ou des programmes qui le financent ;
- » l'exploitation ou l'occupation de biens patrimoniaux remis en dotation ou mis à disposition par l'État ;
- » l'appartenance au périmètre des organismes divers d'administration centrale (ODAC) ;
- » la présence de la direction du budget au sein de l'organe délibérant.

L'établissement public est une forme juridique de personne morale de droit public, disposant d'une autonomie administrative et financière pour accomplir une mission d'intérêt général, sous la tutelle de la collectivité publique dont il relève (État, région, département ou commune). Il dispose donc d'une certaine souplesse qui lui permet de mieux assurer certains services publics.

Un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) produit et, éventuellement, commercialise des biens et services, et fonctionne selon les mêmes règles que les sociétés de droit privé. Ses agents sont des salariés de droit privé, soumis au code du travail (à l'exception du directeur et de l'agent comptable). Ses actes relèvent du droit privé, et l'EPIC n'est en principe pas soumis au code des marchés publics.

Un établissement public administratif (EPA) exerce une mission de service public administratif, et est soumis au code des marchés publics. Ses agents sont fonctionnaires ou agents contractuels de droit public.

Un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) est un établissement public national d'enseignement supérieur et de recherche, jouissant de la personnalité morale et de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière. Ses agents relèvent du droit public, et ses actes sont soumis au code des marchés publics.

Rappel des principales évolutions récentes

1^{er} janvier 2020

L'Agence nationale de cohésion des territoires (ANCT) est créée.

Elle fusionne le Commissariat général à l'égalité des territoires, l'Établissement public d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux, et l'Agence du numérique.

Elle a pour objectif de constituer une fabrique à projet qui déclinera dans les territoires les programmes d'appui nationaux, et de proposer un accompagnement sur mesure aux collectivités.

L'Office français de la biodiversité (OFB) est créé.

Il fusionne l'Agence française pour la biodiversité et l'Office national de la chasse et de la faune sauvage.

Il a pour objectif de rassembler des expertises pour lutter pour la protection de la nature, et d'assurer un ancrage dans les territoires pour agir à l'échelle locale.

L'Université Gustave Eiffel (UGE) est créée.

Elle fusionne 6 établissements de formation et de recherche, dont l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), et est placée sous la tutelle partagée du MTE et des ministères chargés de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture.

L'IFSTTAR sort du périmètre des opérateurs de nos ministères présentés aux pages suivantes.

1^{er} avril 2020

La loi d'orientation des mobilités, a modifié le statut de la Société du Canal Seine-Nord-Europe (SCSNE). Désormais établissement public local, elle est placée sous la tutelle des collectivités territoriales, elle sort du périmètre des établissements publics nationaux.

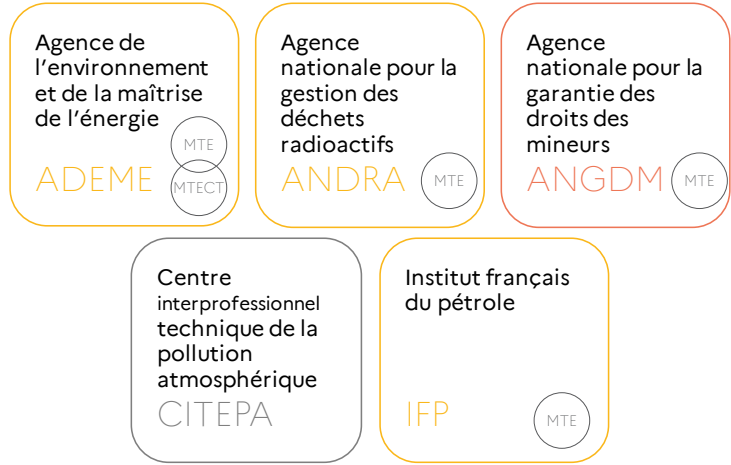
Introduction - Nos ministères

En 2024, les domaines d'intervention des opérateurs sous la tutelle principale du pôle ministériel (MTECT et MTE) sont les suivants :

EAU ET BIODIVERSITÉ



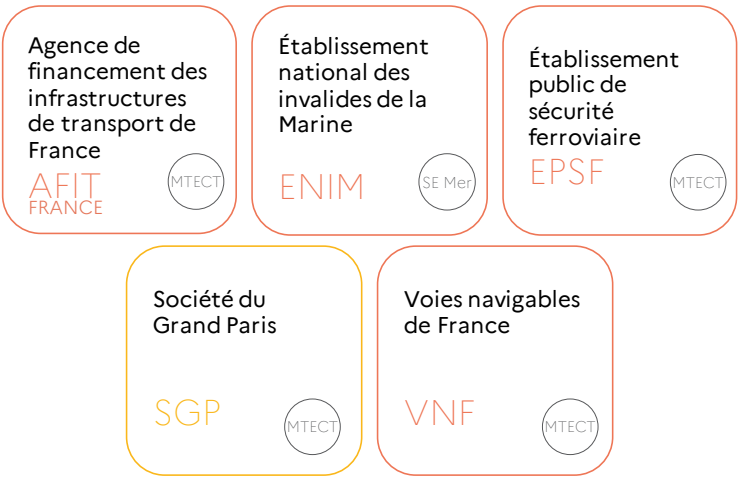
ÉNERGIE ET CLIMAT



PRÉVENTION DES RISQUES



INFRASTRUCTURES, TRANSPORT ET AFFAIRES MARITIMES



LÉGENDE

Établissement public sous tutelle principale du :

EPA EPIC EPSCP

Non EP

INFORMATION, EXPERTISE ET FORMATION

Centre d'études
et d'expertise
sur les risques,
l'environnement,
la mobilité et
l'aménagement
CEREMA (MTECT)

École nationale
de l'aviation
civile
ENAC (MTECT)

École nationale
des ponts et
chaussées
ENPC (MTECT)

École nationale
supérieure
maritime
ENSM (SE Mer)

École nationale
des travaux
publics de l'État
ENTPE (MTECT)

Institut national
de l'information
géographique et
forestière
IGN (MTECT)

**Météo-
France** (MTECT)

TERRITOIRES ET LOGEMENT

Agence
nationale de
l'habitat
ANAH (MTECT)

Agence
nationale de
contrôle du
logement social
ANCOLS (MTECT)

Agence
nationale pour la
cohésion des
territoires
ANCT (MTECT)

Caisse de
garantie du
logement locatif
social
CGLLS (MTECT)

Fonds national
des aides à la
pierre
FNAP (MTECT)

LÉGENDE

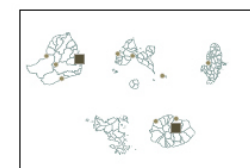
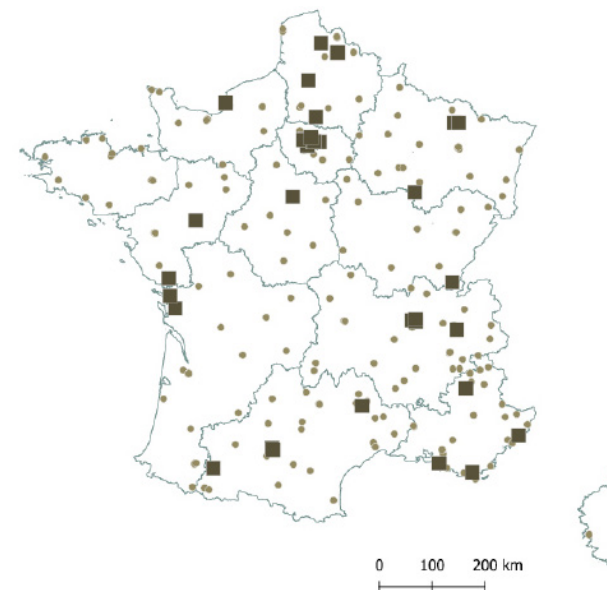
Établissement public sous tutelle principale du : (MTECT) (MTE) (SE Mer)

EPA

EPIC

EPSCP

Cartographie des établissements publics sous tutelle de nos ministères



- Sièges sociaux
- Autres implantations, dont :
 - direction interregionale,
 - direction territoriale
 - direction technique,
 - services centraux,
 - dans les 13 directions régionales métropolitaines.

Chapitre 2

Le cadre budgétaire

Section I

La loi de finance initiale (en M€)



A - Programmes de budget général

Missions	Programmes	Ministères	Libellé	AE	CP
Mission écologie, développement et mobilité durables (EDMD)	113	MTEL	Paysages, eau et biodiversité	577.95	511.97
	159	MTEL	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie	515.55	515.55
	174	MTEL	Energie, climat et après-mines	5 817.18	5 435.15
	181 Titre 2	MTEL	Prévention des risques	5704	5704
	181 HT2	MTEL	Prévention des risques	1 299.91	1 301.55
	203	MATD	Infrastructures et services de transports	4 344.09	4 381.05
	205	MTEL	Affaires maritimes	349.88	312.09
	217 Titre 2	MATD	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	2 831.10	2 831.10
	217 HT2	MATD	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables	272.42	264.54
	345	MESFIN	Service public de l'énergie	5 539.00	4 884.00
	380	MATD	Fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires	2 499.00	1 124.00
	Total Mission EDMD			24 103.11	21 618.03
	dont hors titre 2			21 214.98	18 729.89
Mission recherche et enseignement supérieur	190	MTEBFMP	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables	1 888.58	1 948.48
	Total Mission Recherche et Enseignement supérieur			1 888.58	1 948.48
Mission régimes sociaux et de retraite	197	MTEBFMP	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	787.34	787.34
	Total Mission régimes sociaux et de retraite			787.34	787.34
Mission cohésion des territoires (CT)	109	MATD	Aide à l'accès au logement	13 656.40	13 656.40
	112 HT2	MATD	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	389.93	340.52
	112 titre 2	MATD	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	8.00	8.00
	135	MATD	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	1 917.86	1 583.66
	147 titre 2	MATD	Politique de la ville	18.87	18.87
	147 HT2	MATD	Politique de la ville	620.66	620.66
	177	MATD	Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables	2 900.92	2 925.67
	Total Mission CT			19 512.64	19 153.78
	dont hors titre 2			19 485.77	19 126.91

B - Budget annexe

Missions	Programmes	Ministères	Libellé	AE	CP
Budget annexe contrôle et exploitation aériens (BACEA)	612	MATD	Navigation aérienne	836.18	652.92
	613 titre 2	MATD	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 341.13	1 341.13
	613 HT2	MATD	Soutien aux prestations de l'aviation civile	225.39	218.65
	614	MATD	Transports aériens, surveillance et certification	48.50	50.28
	Total BACEA			2 451.20	2 262.98
	<i>dont hors titre 2</i>			1 110.07	921.85

C - Comptes d'affectation spéciale

Missions	Programmes	Ministères	Libellé	AE	CP
CAS Financement des Aides aux Collectivité pour l'Électrification rurale (FACE)	793	MESFIN	Électrification rurale	357.00	357.00
	794	MESFIN	Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées	3.00	3.00
	Total CAS FACE			360.00	360.00
CAS Contrôle de la circulation et du stationnement routiers	754	MATD	Contribution à l'équipement des collectivités territoriales pour l'amélioration des transports en commun, de la sécurité et de la circulation routières	666.84	666.84
Total comptes d'affectation spéciale				1 026.84	1 026.84

D - Comptes de concours financiers

Missions	Programmes	Ministères	Libellé	AE	CP
Prêts et avances à des particuliers ou à des organismes privés	869	MATD	Prêts à la société concessionnaire de la liaison express entre Paris et l'aéroport Paris-Charles de Gaulle	300.00	367.20

E - Synthèse par ministère

Ministères	AE	CP
Ministère de l'aménagement du territoire et de la décentralisation	36 973.03	35 012.88
Ministère de la Transition écologique, de l'énergie, du climat et de la prévention des risques	11 293.43	10 869.17
Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique	5 899.00	5 244.00
Total	54 165.46	51 126.05

Section II
La répartition des effectifs des ministères par programme

	Plafond d'emplois 2024 autorisé en LFI (PAP) et son exécution (RAP)			
	Nombre d'ETPT			
	PAP LFI	RAP	RAP - PAP	% écart
Mission : écologie, développement et mobilité durables (EDMD)	35 460	35 092	-368	-1.0%
Mission EDMD hors action 22	35 108	34 844	-263	-0.8%
Programme n°217 : CPPEDMD	34 990	34 629	-361	-1.0%
Action 7 : pilotage, support, audit et évaluations	5 481	5 379	-102	-1.9%
Action 8 : infrastructure et services de transport	9 019	8 945	-74	-0.8%
Action 11 : affaires maritimes	2 943	2 978	34	1.2%
Action 13 : politique de l'eau et de la biodiversité	3 238	3 450	211	6.5%
Action 15 : urbanisme, territoires et aménagement de l'habitat	8 973	8 649	-324	-3.6%
Action 16 : prévention des risques	3 346	3 365	18	0.5%
Action 22 : transferts aux collectivités territoriales (décentralisation)	353	248	-105	-29.8%
Action 23 : énergie climat et après-mines	849	836	-13	-1.6%
Action 25 : Commission nationale du débat public	11	12	1	12.4%
Action 26 : Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires	11	12	1	11.6%
Action 27 : Commission de régulation de l'énergie	160	167	7	4.4%
Action 28 : expertise, information géographique et météorologie	606	589	-17	-2.8%
Programme n°181 : prévention des risques	470	462	-8	-1.6%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	470	462	-8	-1.6%



Section III

La répartition des effectifs des ministères par opérateurs et par programme

Programme n°	Opérateur	2019	2020	2021	2022	2023	2024
217	ENPC (École nationale des ponts et chaussées)	313	310	307	307	309	311
	ENTPE (École nationale des travaux publics de l'État)	163	160	158	158	171	185
	Total Programme 217 (Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables)	476	470	465	465	480	496
203	AFITF (Agence de financement des infrastructures de transport de France) [i]	0	0	0	0	0	0
	VNF (Voies navigables de France)[ii]	4 264	4 172	4 078	4 068	4 028	4 028
	SCSNE (Société du Canal Seine Nord Europe)[iii]	45	-	-	-	-	-
	EPSF (Établissement public de sécurité ferroviaire)	107	106	106	106	106	106
	SGP (Société du Grand Paris)	430	585	875	1 025	1 017	1 037
	Total Programme 203 (Infrastructures et services de transport)	4 846	4 863	5 059	5 199	5 151	5 171
159	IGN (Institut national de l'information géographique et forestière)	1 472	1 433	1 471	1 447	1 447	1 422
	Météo France	2 831	2 736	2 641	2 581	2 614	2 632
	CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement)	2 695	2 594	2 536	2 495	2 495	2 520
	Total Programme 159 (Expertise, information géographique et météorologie)	6 998	6 763	6 648	6 523	6 556	6 574
113	Agence française pour la biodiversité[iv]	1 219	-	-	-	-	-
	ONCFS (Office national de la chasse et de la faune sauvage)	1 443	-	-	-	-	-
	Office français de la biodiversité	-	2 659	2 638	2 593	2 727	2 775
	Parcs nationaux	794	802	813	840	843	858
	Agences de l'eau	1 576	1 536	1 507	1 500	1 497	1 563
	EPMP (Établissement public du Marais Poitevin)	8	8	8	8	9	9
	CELRL (Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres)	140	140	140	140	148	170
	Total Programme 113 (Paysages, eau et biodiversité)	5 180	5 145	5 106	5 081	5 224	5 375
181	ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)	878	858	867	876	966	1 065
	INERIS (Institut national de l'environnement industriel et des risques)	511	498	485	485	487	489
	GEODERIS[v]	0	0	0	0	0	0
	Total Programme 181 (Prévention des risques)	1 389	1 356	1 352	1 361	1 453	1 554
174	ANGDM (Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs)	137	131	125	122	118	116
	ANDRA (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)	302	291	283	260	265	265
	CITEPA (Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique)	16	16	16	16	16	0
	Total Programme 174 (Énergie, climat et après-mines)	455	438	424	398	399	381
190	IPEN (IFP Énergies nouvelles)	1 740	1 726	1 711	1 672	1 706	1 706
	IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux)[vi]	982	-	-	-	-	-
	IRSN (Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)	1 650	1 645	1 640	1 634	1 652	1 653
	Total Programme 190 (Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables)	4 372	3 371	3 351	3 306	3 358	3 359

Programme n°	Opérateur						
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
205	ENSM (École nationale supérieure maritime)[vii]	234	-	-	-	-	-
	Total Programme 205 (Affaires maritimes)	234	0	0	0	0	0
197	ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	307	-	-	-	-	-
	Total Programme 197 (Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins)	307	0	0	0	0	0
135	ANAH (Agence nationale de l'habitat)	111	145	174	207	232	287
	CGLLS (Caisse de garantie du logement locatif social)	28	28	28	28	29	29
	ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social)	142	139	136	136	136	136
	Total Programme 135 (Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat)	281	312	338	371	397	452
147	ANRU (Agence nationale de rénovation urbaine)[viii]	-	-	-	-	-	-
	Total Programme 147 (Politique de la ville)	-	-	-	-	-	-
112	ANCT (Agence nationale pour la cohésion des territoires)	-	327	324	336	367	371
	Total Programme 112 (Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire)	0	327	324	336	367	371
TOTAL MTECT + MTE		24 538	23 045	23 067	23 040	23 385	23 733
205	ENSM (École nationale supérieure maritime)	-	232	232	232	237	239
	Total Programme 205 (Affaires maritimes)	-	232	232	232	237	239
205	ENIM (Établissement national des invalides de la marine)	-	294	293	293	290	287
	Total Programme 197 (Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins)	-	294	293	293	290	287
TOTAL SE Mer		-	526	525	525	527	526
TOTAL MTECT + MTE + SE Mer (à compter de 2020)		24 538	23 571	23 592	23 565	23 912	24 259
613	ENAC (École nationale de l'aviation civile)	812	805	796	795	791	791
	Total Programme 613 (Soutien aux prestations de l'aviation civile)	812	805	796	795	791	791
TOTAL BACEA		812	805	796	795	791	791
TOTAL MTECT + MTE + SE Mer (à compter de 2020) + BACEA		25 350	24 376	24 388	24 351	24 703	25 050

[i] Depuis 2014, les agents de l'opérateur sont mis à disposition par le ministère.

[ii] VNF transfère 13 ETPT à la société du Canal Seine Nord Europe (SCSNE) pour son fonctionnement.

[iii] Au 1er avril 2020, la SCSNE est devenue un établissement public local sous la tutelle de la collectivité des Hauts-de-France.

[iv] Au 1er janvier 2020, l'AFB et l'ONCFS ont fusionné pour donner naissance à l'OFB.

[v] Les effectifs de cet opérateur sont mis à disposition à parité par l'INERIS et le BRGM et comptés dans les plafonds d'emplois respectifs de ces derniers.

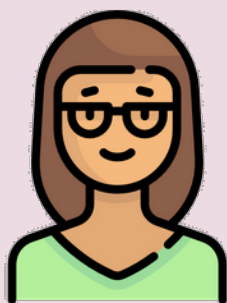
[vi] Au 1er janvier 2020, l'IFSTTAR a fusionné avec d'autres établissements d'enseignement supérieur pour donner naissance à l'UGE, sous tutelle principale du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI).

[vii] Au 1er juillet 2020, l'ENSM et l'ENIM sont passés dans le périmètre du ministère de la Mer.

[viii] L'ANRU est sortie du champ des opérateurs de l'Etat au PLF 2019.

[ix] Le CITEPA est sorti du champ des opérateurs de l'Etat au PLF 2024.





Partie 1

L'EMPLOI



INDICATEURS

Plafond d'emploi en ETPT

Effectifs gérés, rémunérés et en fonction
(physiques, en ETP et en ETPT)

Age moyen et médian des effectifs

Pyramides des âges

Introduction

Les données de cadrage

L'arrêté du 13 mai 2025 fixant, pour la fonction publique de l'État, la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales ayant été publié au Journal Officiel du 27 mai 2025, et les travaux de production des indicateurs étant déjà bien avancés, les indicateurs présents dans le RSU 2023 ont été reconduits dans le RSU 2024. L'arrêté du 13 mai 2025 s'appliquera aux bases de données sociales au titre de l'année 2025.

La réalisation des indicateurs s'appuie sur le guide d'aide à la compréhension et à la production des données des bases de données sociales communiqué par la DGAFP depuis le RSU 2023. Ce guide précise les valeurs possibles pour chaque critère mentionné dans l'arrêté. Par rapport à l'année dernière, les tranches d'âges, les fondements juridiques des recrutements des contractuels, les positions statutaires, l'ancienneté ou les classes d'ancienneté dans la fonction publique ont par exemple été modifiés.

Depuis le 1er janvier 2022, les apprentis n'entrent plus dans le décompte des plafonds d'emploi. Sans information spécifique de la DGAFP, ils avaient été exclus de l'ensemble des données présentées dans la base de données du RSU 2022. En 2023, la DGAFP a diffusé un guide d'aide à la compréhension et la production des données des bases de données sociales qui précise que les apprentis sont à prendre en compte dans les indicateurs. Ils ont donc été réintroduits dans les indicateurs depuis le RSU 2023.

Les changements induits par le nouveau format et la réintégration des apprentis dans le RSU 2023 empêchent, pour un grand nombre d'indicateurs, une comparaison avec les années antérieures.

Les données sont issues du système d'information des ressources humaines du pôle ministériel (RenoïRH) ainsi que des données des ministères extérieurs (ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire, ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle, énergétique et numérique), extractions de leurs outils de gestion RH à la date du 31/12/2024.



Au titre du RSU 2024, et en dehors des personnels non présents explicités ci-avant, les périmètres restitués sont les suivants :

Périmètre des données présentées

Effectifs gérés

Un agent est considéré comme **géré** par nos ministères si ce dernier gère sa carrière : organisation des concours, des promotions et des avancements de grade. Il s'agit donc ici de la **gestion au sens statutaire**.
Les agents comptabilisés en agents physiques sont comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail et quelle que soit leur position administrative. Parmi ces agents, **tous ne consomment pas le plafond d'emplois de nos ministères**.

Effectifs rémunérés

Un agent est considéré comme **rémunéré** par nos ministères ou encore **sous plafond d'emplois de nos ministères**, lorsqu'il fait partie des effectifs **inscrits sur le budget général**. Ces effectifs sont complétés par les **transferts en gestion entrants** (personnels payés par nos ministères travaillant pour un autre ministère, par exemple les agents occupant un emploi de délégué du Préfet). Les agents mis à disposition des collectivités territoriales sont également comptabilisés.

Effectifs en fonction

Un agent est considéré comme **en fonction** s'il **contribue aux politiques ministérielles**.
La différence entre ces effectifs en fonction et les effectifs rémunérés porte notamment sur les agents mis à disposition entrantes gratuites, qui contribuent à l'activité ministérielle, sans être sous plafond d'emplois ministériel ainsi que les MAD sortantes vers les collectivités locales dans le cadre de la décentralisation, notamment des ouvriers des parcs et ateliers qui sont sous le plafond d'emploi ministériel mais pas en fonction dans les services du ministère.

Ces périmètres sont restitués selon plusieurs modalités :

Équivalent temps plein emploi (ETPE)

un agent travaillant à temps partiel à 50 % compte pour 0,50 ETPE.
L'ETPE est assimilé à l'**ETP (équivalent temps plein)**, pour ce qui est des données restituées dans le cadre du RSU.

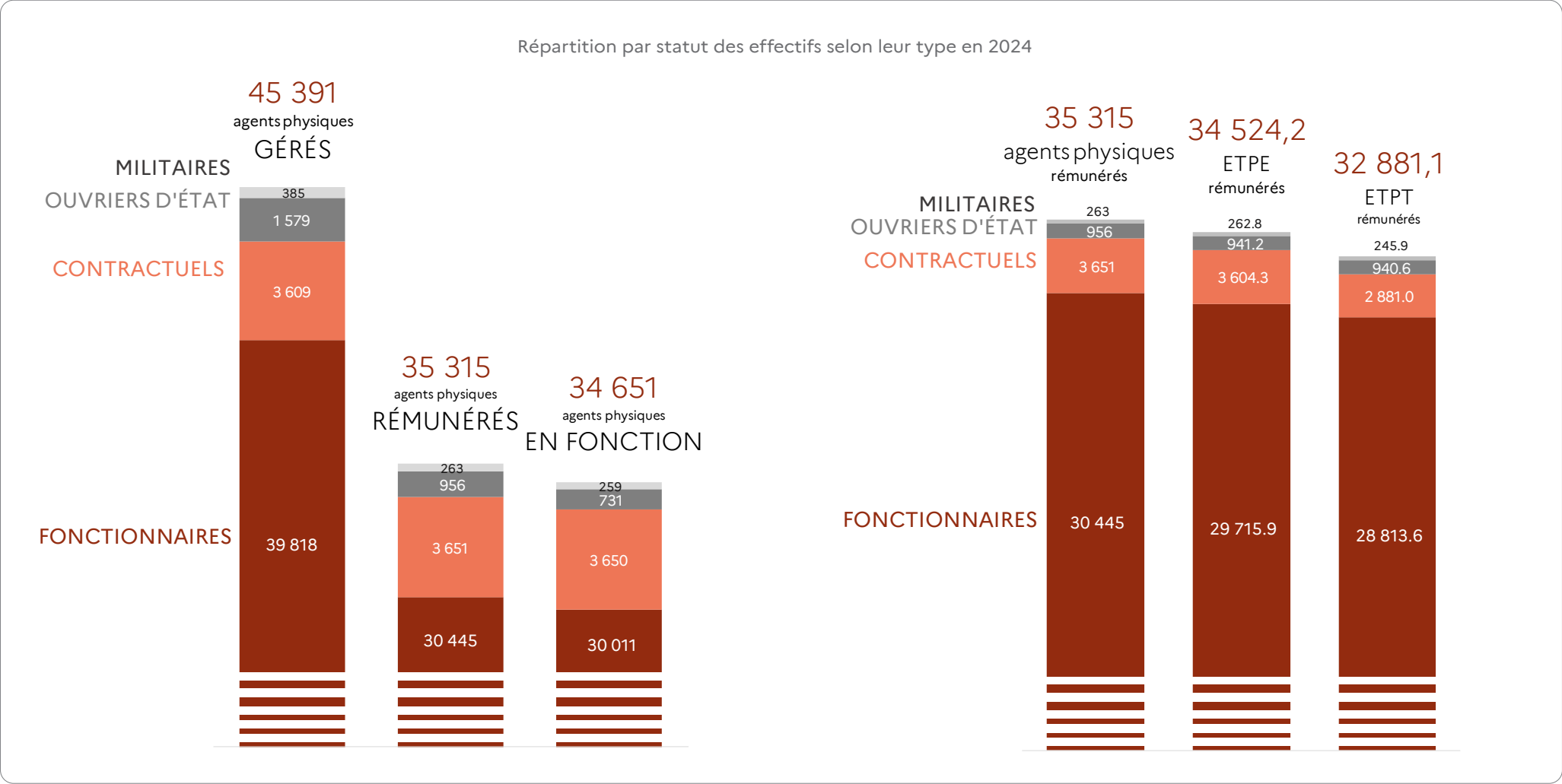
Effectifs physiques de l'ETPE

un agent avec un ETPE supérieur à zéro compte pour 1 dans les effectifs physiques.

ETP annuel

un agent à temps partiel à 50% sur l'année complète compte pour 0,5 ETP annuel, alors qu'un agent à temps partiel à 50% sur 6 mois compte pour 0,25 ETP annuel.
L'ETP annuel est donc équivalent aux **ETPT (équivalent temps plein travaillé)**.
Cette dernière mention est retenue dans la suite du document.





	2024			2023			2022		
	Effectifs physiques	ETPE	ETPT	Effectifs physiques	ETPE	ETPT	Effectifs physiques	ETPE	ETPT
Effectifs gérés	45 391	38 550,2	37 286,5	46 377	40 796,8	38 070,4	46 338	39 749,2	38 256,3
Effectifs rémunérés	35 315	34 524,2	32 881,1	35 990	35 207,2	33 160,0	35 737	34 937,4	32 971,6
Effectifs en fonction	34 651	33 863,3	32 233,3	35 424	34 650,7	32 573,4	35 059	34 260,9	32 300,3

⚠ Il n'est pas possible d'obtenir le nombre d'ETP de congés parentaux, détachements, disponibilité, hors cadres, non payé, non statutaire, puisque ces agents par définition ne travaillent pas dans nos ministères. Ils décomptent 0 ETP si on interroge leur dossier. C'est le nombre d'agents physiques qui est reporté dans les tableaux en ETP pour ces critères.



Chapitre 1

Les effectifs au sein des ministères

Après plusieurs années de baisse continue et une stabilisation des effectifs en 2023 (schéma d'emplois nul), le pôle ministériel s'est vu attribuer un schéma d'emplois positif en LFI 2024 (+ 319 ETP pour les programmes 181 et 217).

Toutefois, le pilotage de la masse salariale a contraint à une limitation des recrutements, et l'exécution n'a été que de + 122 ETP, accompagnée d'un fort repyramidage (+ 133 ETP de catégorie A). Il est également constaté une forte diminution du nombre de contractuels occupant des emplois non permanents de catégorie C au 31 décembre (- 492,4 ETP).



La catégorie A+

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A.

Dans l'édition 2010-2011 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, la catégorie A+ désigne l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à l'indice hors-échelle B (HEB), c'est-à-dire les corps ou emplois dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Cette définition s'applique aux agents titulaires et, par extension, aux non-titulaires des ministères et de leurs établissements publics administratifs appartenant à ces corps ou à ces emplois.

À ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou l'emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non pas B). En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Cela conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs de recherche et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Pour le rapport social unique de nos ministères, les corps suivants sont considérés comme étant de catégorie A+ :

- » Administrateurs de l'État ;
 - » Architectes et urbanistes de l'État (AUE) ;
 - » Administrateurs des affaires maritimes (AAM) ;
 - » Directeurs de recherche (DR) ;
 - » Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) ;
- » Inspecteurs et inspecteurs généraux de l'administration du développement durable (IADD et IGADD) ;
 - » Emplois fonctionnels supérieurs ;
 - » Ingénieurs des mines (IM) ;
 - » Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV) ;

A - Le plafond d'emplois autorisés



Plafond d'emplois autorisés	
2024	35 460 ETPT
2023	35 477,5 ETPT
2022	35 649,0 ETPT

Chaque ministère se voit affecter un **plafond d'emplois rémunérés** par l'État, dont il répartit le volume d'équivalents temps plein travaillé (ETPT) selon les besoins de l'action publique.

Ces plafonds sont regroupés et votés une fois par an dans la loi de finances de l'année. Le respect de ces plafonds est impératif.

B - Les effectifs rémunérés (en ETPE)

Catégorie	2020	2021	2022*	2022 au périmètre 2023**	2023	2024	% d'écarts 2024-2023	Écarts 2024-2023
A+	1 394	1 379	1 479	1479	1 447	1 463	1,1%	16
A	9 764	9 792	10 101	10101	10 475	11 024	5,2%	549
B	13 400	12 656	13 309	13309	13 273	13 154	-0,9%	- 119
C	10 746	9 849	10 049	10331	10 011	8 883	-11,3%	- 1 128
OPA*	1 312	1 198	-	-	-	-	-	-
TOTAL	36 616	34 875	34 937	35 219	35 207	34 524	-1,9%	- 683

* A compter de 2022 :
- les OPA sont répartis par catégorie (A, B et C)
- Les contractuels sur emploi non permanent sont pris en compte dans le RSU, soit 812 ETP en 2022 et 969 ETP en 2023 (hors apprentis).
** 2022 au périmètre 2023 consiste à ajouter les apprentis présents au 31/12/2022, soit 282 ETP (contre 375 ETP en 2023).



Entre 2023 et 2024, les effectifs globaux enregistrent une baisse de 1,9 %, soit 683 agents en moins. Cette diminution globale masque toutefois des évolutions contrastées selon les macro-grades.



Le périmètre pris en compte est celui des effectifs payés, gérés ou en fonction au 31/12 (y compris les vacataires). Il diffère du périmètre du schéma d'emplois arrêté en LFI.

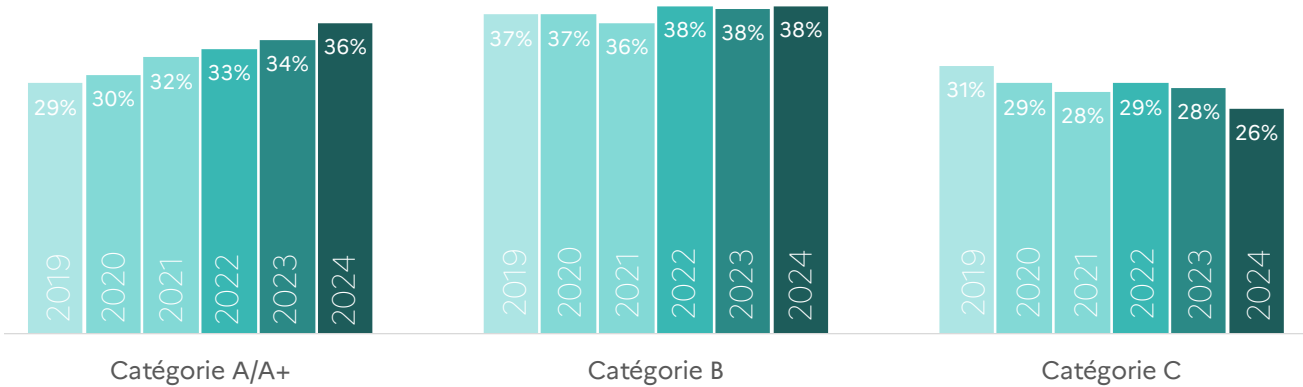
Les effectifs de catégorie A+ progressent légèrement (+1,1 %, soit +16 agents), traduisant une stabilité sur les postes d'encadrement supérieur. La catégorie A connaît une hausse plus marquée (+5,2 %, soit +549 agents), confirmant la dynamique de renforcement des cadres. À l'inverse, la catégorie B recule légèrement (−0,9 %, soit −119 agents), tandis que la catégorie C enregistre une chute importante (−11,3 %, soit −1 128 agents), représentant la principale cause de la baisse globale.

Ces évolutions traduisent une transformation de la structure des effectifs, marquée par une diminution des postes de catégorie C et un renforcement des postes nécessitant une expertise ou des compétences techniques avancées. Cette évolution est accompagnée avec notamment le plan de requalification des PETPE, dont 188 agents ont bénéficié, permettant à ces agents de rejoindre la catégorie B. Ainsi, en un an, la part des catégories A+ et A a progressé de 2 points (de 34 % à 36 %). La part de la catégorie B est restée stable à 38 %, tandis que celle de la catégorie C a reculé de 2 points (de 28 % à 26 %).

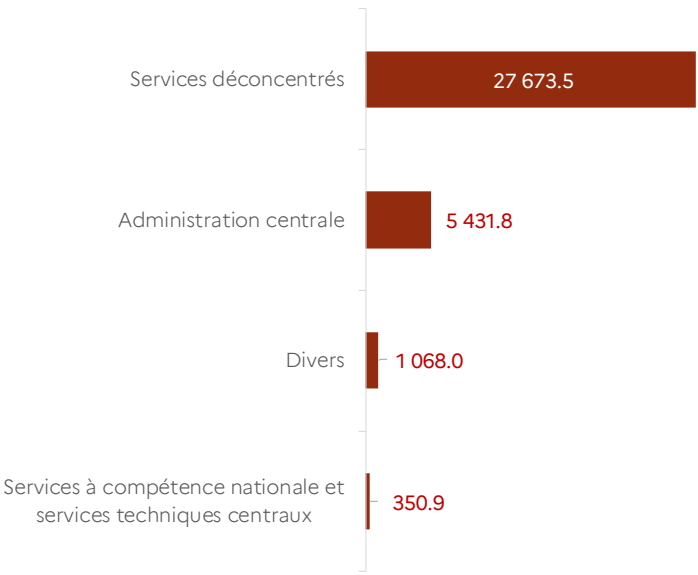
La répartition femmes-hommes reste globalement stable, avec 43,9 % de femmes et 56,1 % d'hommes. Parmi les catégories A+ et A, on observe une légère progression de la part des femmes (+1 pt, de 45,3 % à 46,3 %), tandis que la féminisation des corps de la catégorie C est en baisse (−1,6 pt, de 39,9 % à 38,3 %).



Répartition des effectifs rémunérés en ETP par catégorie



Répartition des effectifs rémunérés en ETP par service d'affectation



Effectifs rémunérés en ETP par statut, catégorie et sexe

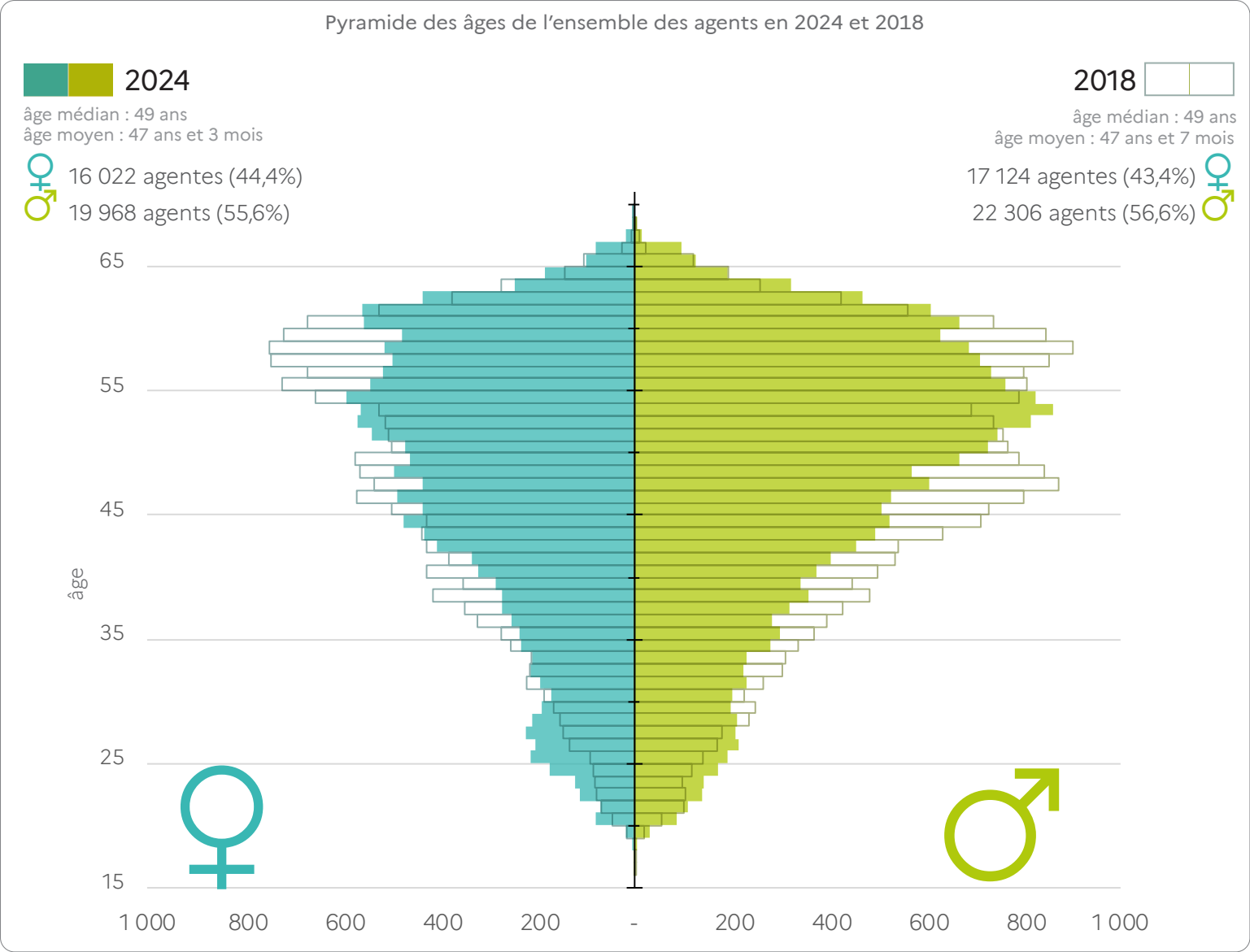
Statut	Catégorie	2024			2023		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	Catégorie A+	447.9	721.4	1 169.3	435	708	1 143
	Catégorie A	4 349.3	4 877.5	9 226.8	4 193	4 797	8 990
	Catégorie B	5 395.2	6 281.9	11 677.1	5 517	6 359	11 876
	Catégorie C	2 954.5	4 688.2	7 642.7	3 265	5 098	8 363
Total Fonctionnaires		13 146.9	16 569.0	29 715.9	13 410	16 962	30 372
Ouvriers d'Etat	Catégorie A	23.0	277.3	300.3	28	275	303
	Catégorie B	18.2	562.0	580.2	22	622	644
	Catégorie C	5.8	54.9	60.7	4	70	73
Total Ouvriers d'Etat		47.0	894.2	941.2	54	966	1 020
Contractuels droit public sur emplois permanents	Catégorie A+	16.7	16.6	33.3	18	18	36
	Catégorie A	777.4	656.9	1 434.2	581	510	1 091
	Catégorie B	507.5	297.0	804.5	377	206	583
	Catégorie C	98.5	116.0	214.5	146	92	238
Total Contractuels droit public sur emplois permanents		1 400.0	1 086.5	2 486.5	1 122	825	1 948
Contractuels droit public sur emplois non-permanents	Catégorie A	32.0	21.4	53.4	58	30	88
	Catégorie B	62.6	28.0	90.6	122	48	170
	Catégorie C	122.2	210.6	332.8	375	335	710
Total Contractuels droit public sur emplois non-permanents		216.8	260.0	476.8	556	413	969
Contractuels droit privé (apprentis)	Catégorie A	3.0	4.0	7.0	1	-	1
	Catégorie B	1.0	1.0	2.0	1	-	1
	Catégorie C	217.0	172.0	389.0	203	170	373
Total Contractuels droit privé (apprentis)		221.0	177.0	398.0	205	170	375
Contractuels droit privé sur emplois permanents (hors apprentis)	Catégorie C	3.0	240.0	243.0	5	249	254
Total Contractuels droit privé sur emplois permanents (hors apprentis)		3.0	240.0	243.0	5	249	254
Militaires	Catégorie A+	86.8	174.0	260.8	88	180	268
	Catégorie A	1.0	1.0	2.0	1	1	2
Total Militaires		87.8	175.0	262.8	89	181	270
Total général		15 122.5	19 401.7	34 524.2	15 440	19 767	35 207



Chapitre 2

L'âge des effectifs

A - Les pyramides des âges



Les effectifs des ministères se regroupent autour d'un âge médian de 49 ans. La pyramide des âges de l'ensemble des effectifs est donc en forme de champignon : plus fine à sa base, elle s'élargit entre 40 et 60 ans pour diminuer après 60 ans.

En 2024, un pic d'effectif est identifiable clairement pour les hommes, aux alentours de 55 ans. Pour les femmes, ce pic est moins marqué. En comparaison, la pyramide de 2018 présente un pic un peu avant 60 ans quel que soit le sexe, et un second pic pour les hommes entre 45 et 50 ans.

L'âge a peu évolué entre 2018 et 2024 : l'âge médian est de 49 ans pour les deux années, et l'âge moyen a diminué de 4 mois en 6 ans.

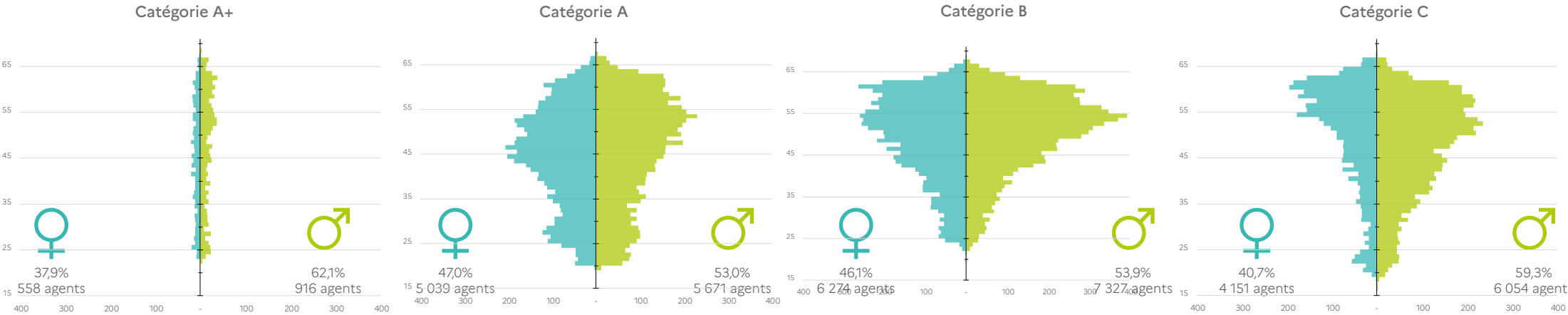
Les hommes représentent 56% des effectifs, ils sont plus nombreux que les femmes à quasiment chaque âge.

Avant 30 ans, la répartition par sexe est presque parfaitement équilibrée, avec un taux de féminisation de 48.5 %. Jusqu'à 45 ans, la proportion de femmes diminue mais reste proche de l'équilibre (46% de femmes en moyenne chez les 30-45 ans). Au delà, les disparités par sexe s'accroissent, notamment entre 50 et 55 ans. Dans cette classe d'âge, la plus nombreuse, les femmes représentent moins de 40.9% des effectifs.

Par rapport à 2018, la part de femmes est plus importante : elles représentaient alors 43.4% des effectifs.



Pyramides des âges des agents par catégorie



	A+		A		B		C	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Femmes	44 ans 5 mois	45 ans	43 ans 8 mois	45 ans	48 ans 6 mois	50 ans	49 ans 8 mois	53 ans
Hommes	46 ans 10 mois	50 ans	45 ans 4 mois	47 ans	49 ans 10 mois	52 ans	47 ans 0 mois	49 ans
Total	45 ans 11 mois	47 ans	44 ans 6 mois	46 ans	49 ans 3 mois	51 ans	48 ans 0 mois	51 ans

Ces pyramides des âges illustrent les disparités démographiques d’une catégorie à l’autre.

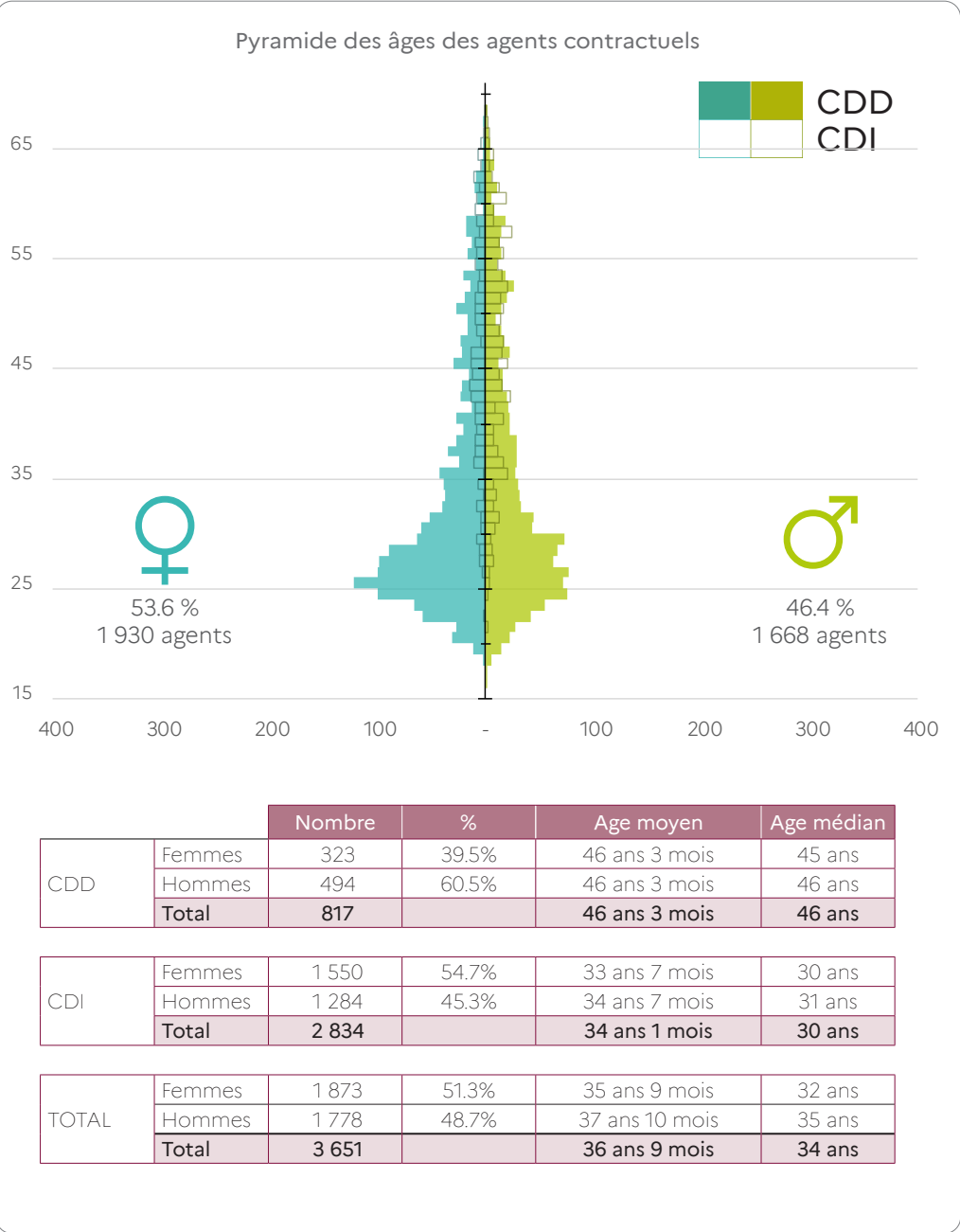
La catégorie A+, la moins nombreuse, présente une pyramide très équilibrée en termes d’âges mais avec la surreprésentativité masculine la plus importante de toutes les catégories : les hommes représentent 62 % des agents de catégorie A+. La population des agents de catégorie A+ est plus jeune que l’ensemble de la population ministérielle : l’âge médian est de 47 ans, soit 2 ans de moins que pour l’ensemble des agents, et l’âge moyen est de 45 ans et 11 mois (contre 47 ans et 3 mois pour l’ensemble des agents).

Les agents de catégorie A ont le taux de féminisation le plus élevé, avec 47,5 % de femmes, et en augmentation d’un demi point de pourcentage depuis 2023. La pyramide est équilibrée, avec une répercussion moins visible des pics d’effectifs aux âges élevés. Cette catégorie est aussi celle dont l’âge médian est le plus bas : il est de 46 ans, soit 3 ans de moins que les effectifs toutes catégories confondues. L’âge moyen des agents de catégorie A est de 44 ans et 6 mois, soit 3 mois de moins qu’en 2023.

La pyramide des âges des agents de catégorie B, catégorie la plus nombreuse, est très similaire à la pyramide de l’ensemble des effectifs : elle accentue même ses caractéristiques puisque les pics d’effectifs autour de 50 et 60 ans sont plus marqués et les classes d’âges les plus jeunes sont moins nombreuses. Cette catégorie, avec la catégorie C, est ainsi celle dont l’âge médian est le plus élevé (51 ans). L’âge moyen des agents de catégorie B est de 49 ans et 3 mois, soit 2 ans de plus que l’âge moyen de l’ensemble des agents. Les moins de 30 ans, qui représentent 6% des effectifs, ont un taux de féminisation de 58%, tandis que chez les plus de 50 ans, soit 56 % des effectifs, ce taux est de 43%.

Les agents de catégorie C présentent les disparités femme-homme les plus importantes. La population féminine se concentre autour d’un pic entre 50 et 60 ans, tandis que les hommes se répartissent plus uniformément par âges. La catégorie C est la seule pour laquelle les femmes ont un âge médian plus élevé que les hommes : 53 ans contre 49 ans.





La pyramides des âges des contractuels présente une forme inverse de celle de l'ensemble des effectifs : sa base est plus large, présentant un nombre plus importants d'agents de moins de 35 ans, et les effectifs s'amenuisent au fur et à mesure que l'âge avance.

Les femmes contractuelles sont plus nombreuses que les hommes, notamment autour de 25 ans pour les agentes en CDD. Du fait de cette importante surreprésentation féminine entre 20 et 30 ans, les effectifs en CDD sont les seuls dont le taux de féminisation est supérieur à 50% (54,7%). Au total, les femmes représentent 51,3 % des agents contractuels (53.6 % en 2023).

Les personnels en CDI sont plus âgés que ceux en CDD. Ils présentent une pyramide assez proche de celle des fonctionnaires de la catégorie A+, avec une population homogène, regroupée dans les âges élevés, et présentant une prépondérance masculine. Chez les agents en CDI, la représentation des femmes est en effet moins importante que chez les agents en CDD : elles ne représentent que 39,5 % de l'effectif. Ce taux de féminisation est en hausse de 1.5 points de pourcentage depuis 2023 (38 %).



B - L'âge moyen

Entre 2023 et 2024, l'âge moyen des agents reste stable à 47 ans et 3 mois, sans évolution globale.

Cette stabilité masque toutefois des disparités selon les catégories.

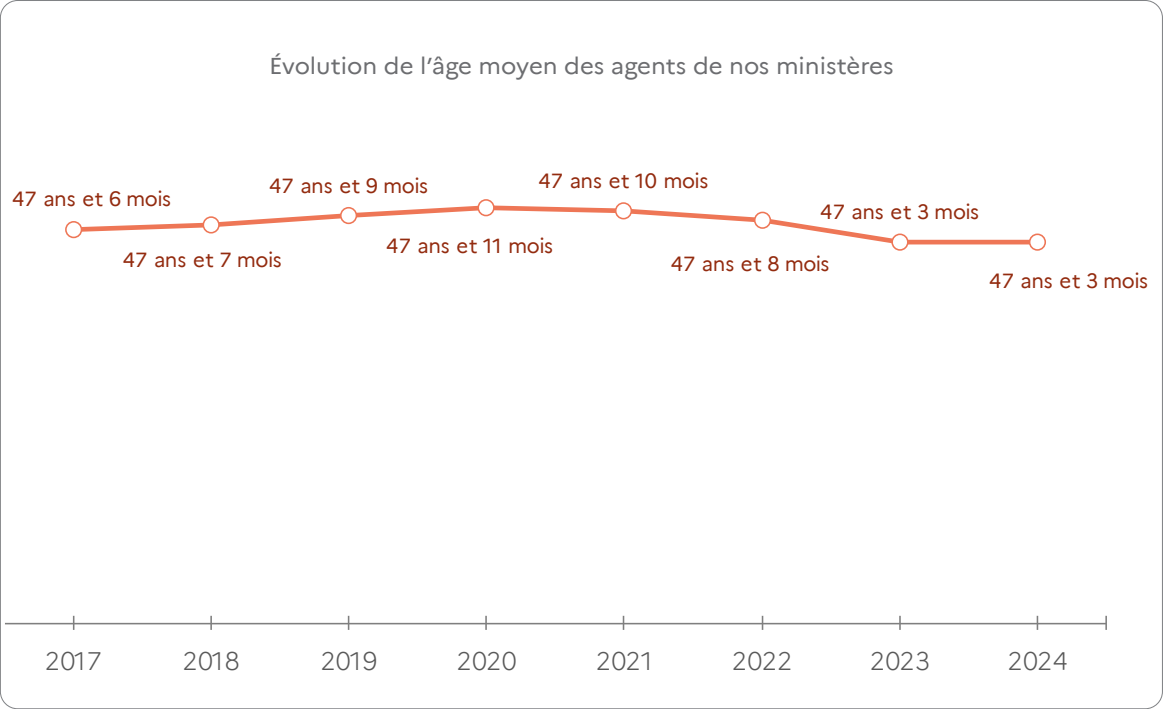
Les agents de catégorie A+ enregistrent une légère baisse de deux mois, passant de 46 ans et 1 mois à 45 ans et 11 mois. La catégorie A suit la même tendance, avec une diminution équivalente. En revanche, les catégories B et C connaissent un vieillissement de trois mois, inversant ainsi la baisse observée l'année précédente pour la catégorie C.

À titre de comparaison, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique indique que l'âge moyen des agents était de 44 ans en 2023.

En 2024, l'âge moyen reste globalement stable toutes catégories confondues, avec un écart de 8 mois entre les femmes (46 ans et 11 mois) et les hommes (47 ans et 7 mois).

En catégorie A+, l'écart d'âge moyen entre les deux sexes reste stable, les hommes étant en moyenne 2 ans et 5 mois plus âgés que les femmes. La catégorie A conserve une différence stable d'environ 1 an et 8 mois entre hommes et femmes. En catégorie B, l'écart reste autour de 1 an et 4 mois, toujours en faveur des hommes. En catégorie C, l'écart s'accroît nettement : les femmes y sont en moyenne 2 ans et 8 mois plus âgées que les hommes.

Ces évolutions traduisent une structure démographique relativement stable, mais marquée par des différences persistantes selon les catégories.



Catégorie	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Evolution 2024-2023	Évolution 2020 - 2024
A+	46 ans et 2 mois	46 ans et 6 mois	47 ans	45 ans et 5 mois	46 ans et 1 mois	45 ans et 11 mois	- 2 mois	- 7 mois
A	44 ans et 1 mois	44 ans et 6 mois	44 ans et 6 mois	44 ans et 9 mois	44 ans et 8 mois	44 ans et 6 mois	- 2 mois	-
B	48 ans et 11 mois	49 ans et 2 mois	49 ans et 3 mois	49 ans et 3 mois	49 ans et 0 mois	49 ans et 3 mois	+ 3 mois	+ 1 mois
C	49 ans et 2 mois	49 ans et 5 mois	49 ans	48 ans et 11 mois	47 ans et 9 mois	48 ans	+ 3 mois	- 17 mois
OPA*	50 ans et 1 mois	50 ans et 2 mois	50 ans et 9 mois	-	-	-	-	-
Total	47 ans et 9 mois	47 ans et 11 mois	47 ans et 10 mois	47 ans et 8 mois	47 ans et 3 mois	47 ans et 3 mois	-	- 8 mois

* OPA répartis par catégorie depuis 2022





Partie 2

LES RECRUTEMENTS



INDICATEURS

Recrutements externes
(fonctionnaires et contractuels sur emploi
permanent et non permanent)

Recrutements par concours





LA FEUILLE DE ROUTE ATTRACTIVITÉ

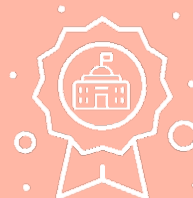
Cette feuille de route a été élaborée à l'été 2023 et partagée avec l'ensemble des directions métiers et services déconcentrés à partir d'un diagnostic objectif par des études de perception. Elle contient une série d'actions visant en priorité à :

AMÉLIORER LA DÉTECTION ET LE RECRUTEMENT DES PROFILS DONT LE PÔLE MINISTÉRIEL A BESOIN

- » par le renforcement et la pleine exploitation des données relatives aux recrutements et aux mobilités,
- » par la professionnalisation des acteurs du recrutement,
- » par l'élargissement des viviers de recrutement.

DÉVELOPPER LA VISIBILITÉ ET LA NOTORIÉTÉ DU PÔLE MINISTÉRIEL

- » par la création puis le déploiement d'une marque employeur,
- » par la création puis le déploiement d'une stratégie spécifique de communication « employeur ».



CONFORTER LE PÔLE MINISTÉRIEL COMME EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE

- » en soignant l'accueil des nouveaux arrivants sur leur poste,
- » en valorisant le dispositif ministériel d'accompagnement des parcours professionnels,
- » en maintenant un haut niveau d'ambition QVCT,
- » en valorisant les actions issues des stratégies ministérielles de non-discrimination et d'égalité femme-homme.

Un nombre important d'actions ainsi identifiées a d'ores et déjà été mis en œuvre.

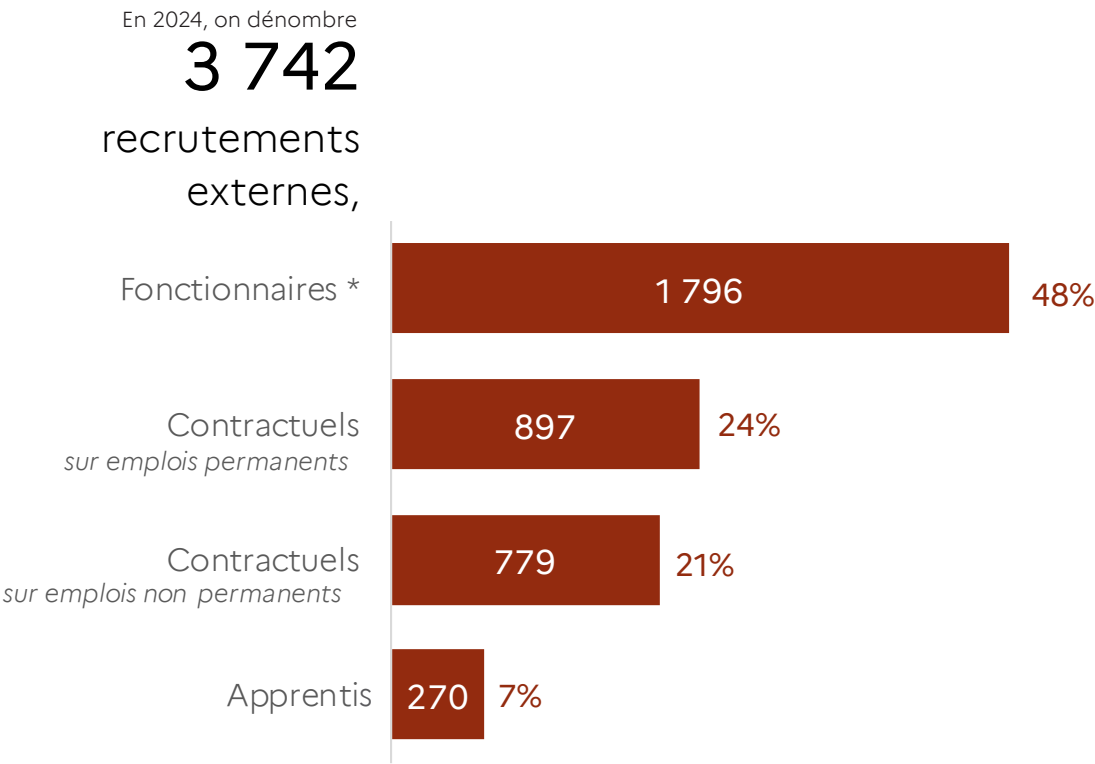
Le ministère s'est doté par exemple de nombreux outils sur différents formats (fiches, webinaires, etc.) pour aider les managers à mieux recruter : rédaction d'offres d'emploi attractives, participation à des salons et forums de l'emploi, préparation à l'entretien d'embauche, éléments de langage sur l'ensemble de la procédure de recrutement, meilleure utilisation des réseaux sociaux et des plateformes d'emploi, etc...

Afin de renforcer sa notoriété, celle de ses métiers et de ses missions, et tenant notamment compte de l'objectif partagé avec l'ensemble de ses homologues de rendre la fonction publique plus accessible au plus grand nombre, le ministère a déployé les actions prévues dans sa feuille de route 2024 (87 % des actions ont été réalisées et 10% des actions sont en cours), a lancé un site internet dédié au recrutement en mars 2024 et a créé une marque employeur valorisée par une campagne de communication externe d'ampleur.

Dans le domaine des concours, le ministère a activé plusieurs leviers tendant à favoriser l'augmentation du nombre de candidatures en organisant des concours nationaux à affectation locale ou en élargissant le vivier de candidats éligibles à des concours présentant un déficit d'attractivité. Des campagnes de communication ont également été organisées pour valoriser le concours de TSPDD et d'officiers de port et officiers de port adjoints. Bien que le contexte budgétaire ait conduit à partir de la mi-2024 à une baisse du nombre de recrutements, les efforts en matière d'attractivité se poursuivent avec un objectif d'attirer les meilleurs profils et de fidéliser nos agents.

Introduction

Les données de cadrage



* Le périmètre des indicateurs de recrutement des fonctionnaires a été modifié par la publication de l'arrêté du 13 mai 2025.

Les indicateurs de recrutement des fonctionnaires sont les suivants :

- Fonctionnaires entrés en fonction dans nos ministères (1 796);
- Fonctionnaires entrés dans des corps de nos ministères (2 416);

Les indicateurs concernant le nombre d'agents fonctionnaires entrés en fonction chez l'employeur, présentés ici n'incluent plus les agents affectés comme nouveaux fonctionnaires récemment admis à un concours comme cela était le cas avec l'indicateur BDS 202 - nombre d'agents fonctionnaires entrés dans des corps de l'employeur au cours de l'année.

La comparaison avec les années précédentes n'est donc pas possible.

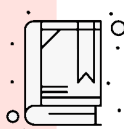


Chapitre 1

Les fonctionnaires entrés en fonction

Le recrutement de fonctionnaires en fonction s'entend comme l'entrée au cours de l'année d'un fonctionnaire dans le périmètre des agents en fonction dans les services de nos ministères.

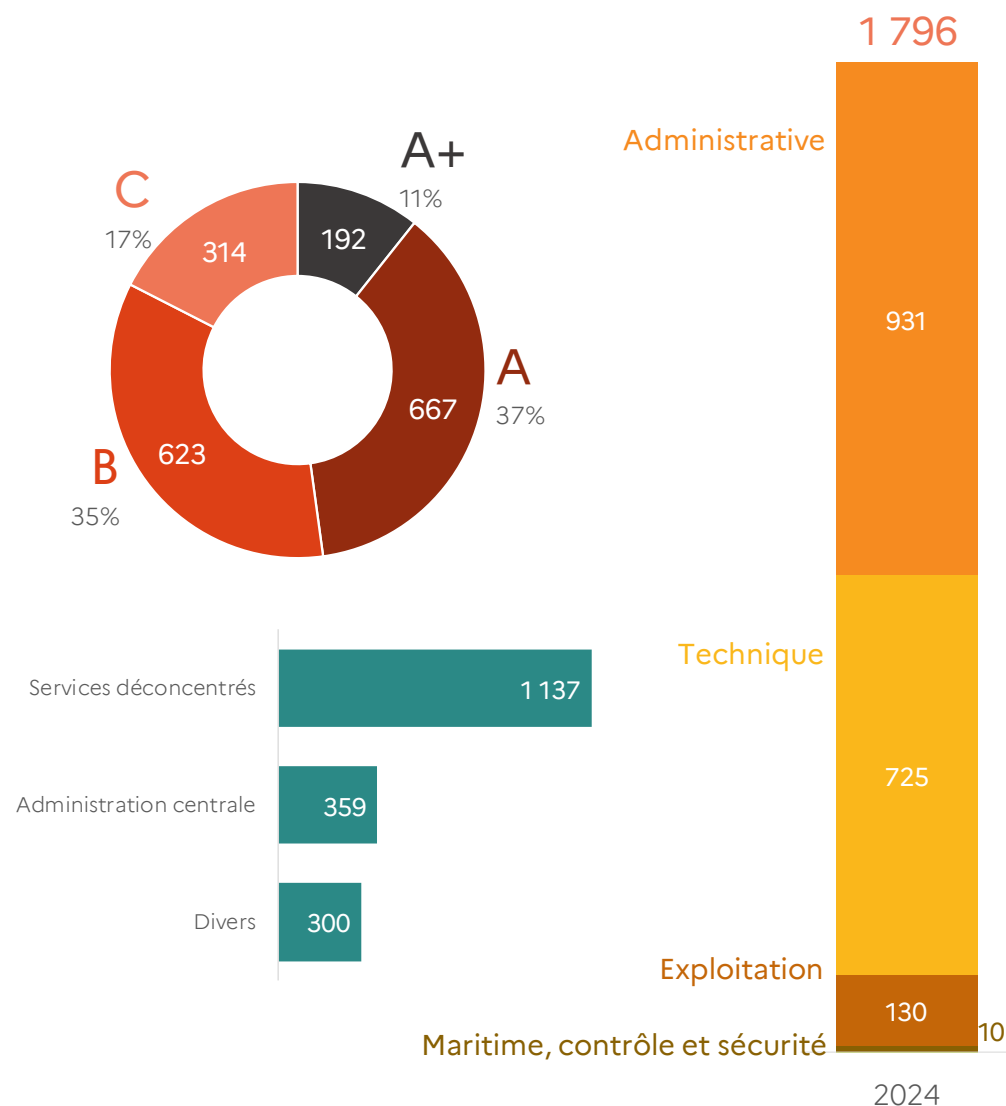
Est pris en compte tout agent dont le statut est celui de fonctionnaire (même stagiaire) ET en fonction chez l'employeur après son recrutement. A noter qu'un agent dans une situation interruptive (congé maladie, famille, sanction, etc) reste en fonction et n'est donc pas comptabilisé à son retour. A l'inverse, les retours de disponibilité ou de congé parental sont pris en compte.



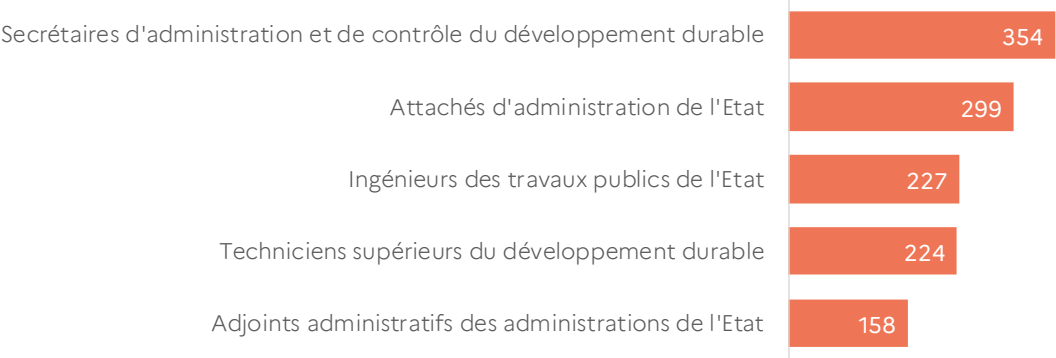
Les recrutements par voie d'accès

Arrivée en détachement	933
Réintégration suite à fin de détachement ou de mise à disposition	318
Autres	207
Réintégration suite à autre motif (disponibilité, etc)	120
Arrivée en Position Normale d'Activité	108
Arrivée suite à une mobilité ou affectation normale, y compris première affectation comme fonctionnaire	53
Intégration directe d'un agent déjà fonctionnaire	39
Arrivée en mise à disposition	18
Total général	1 796

Répartition des fonctionnaires entrés en fonction par catégorie, filière et service



Les 5 corps ayant accueilli le plus d'entrées de fonctionnaires en fonction



Corps	2024
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	354
Attachés d'administration de l'Etat	299
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	227
Techniciens supérieurs du développement durable	224
Adjoint administratifs des administrations de l'Etat	158
Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat	130
Autres corps hors ministère de catégorie A	127
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	110
Emplois fonctionnels	39
Autres corps hors ministère de catégorie B	38
Administrateurs de l'Etat	23
Adjoint techniques des administrations de l'Etat	13
Autres corps hors ministère de catégorie A+	10
Autres corps hors ministère de catégorie C	9
Architectes et urbanistes de l'Etat	8
Assistants de service social des administrations de l'Etat	7
Officiers de port adjoints	4
Chargés d'études documentaires	3
Syndics des gens de mer	3
Techniciens de l'environnement	3
Chargés de recherche du développement durable	2
Officiers de port	2
Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	1
Experts techniques des services techniques de l'équipement	1
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	1
Total	1 796



Chapitre 2

Les recrutements par concours

Le nombre de postes offerts en 2024 (concours internes, externes et externes sur titres organisés par les MATTE ou un autre organisateur avec postes attribués au MATTE) toutes filières confondues est de 830 pour 616 en 2023, soit une hausse de 36%.

Cette hausse du nombre de postes s'est accompagnée d'une augmentation du nombre de candidats. Toutes filières confondues, 9 926 candidats (6 233 femmes et 3 693 hommes) se sont inscrits à nos concours, montrant ainsi l'efficacité de la politique d'accroissement de l'attractivité de notre pôle ministériel.

A périmètre constant, c'est-à-dire hors concours exceptionnels d'attaché organisés conjointement avec le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (cf. encadré ci-dessous), le chiffre des inscrits s'élève à 3 318 candidats pour 2 656 en 2023, affichant ainsi une hausse de 25 % par rapport à l'année précédente.



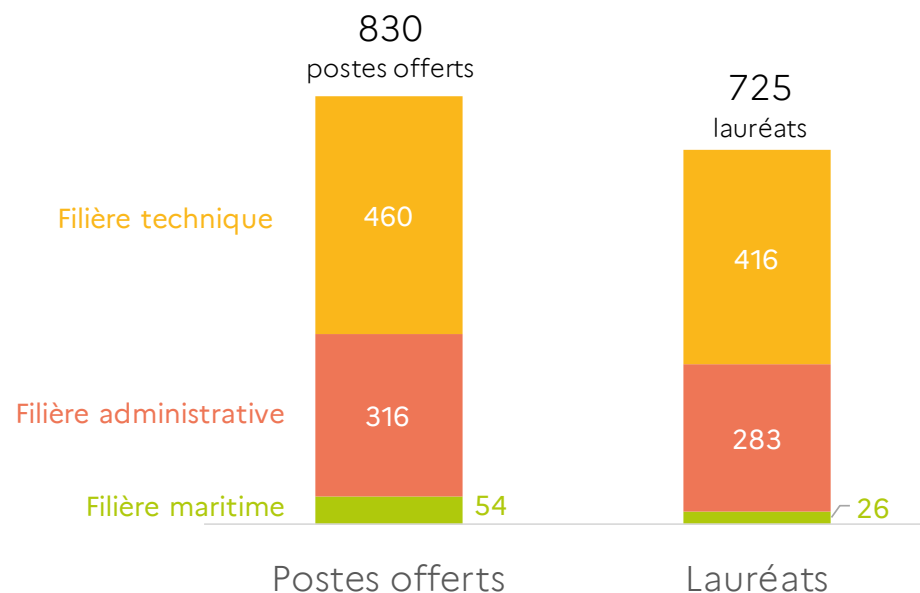
Depuis 2020,

- le MTE a adhéré au concours interministériel de recrutement de secrétaire d'administration et de contrôle de classe normale en interne et externe, organisé par le ministère de l'éducation nationale.
- le concours des architectes urbanistes de l'Etat est désormais organisé par le ministère de la Culture.

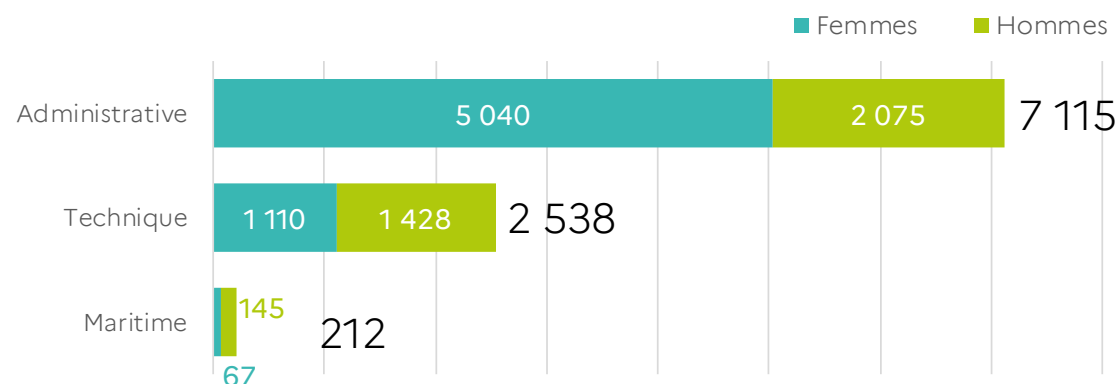
Depuis 2021, le concours d'ITPE élève externe est organisé par la banque de concours Mines Télécom.

Depuis 2023, sont exclus du nombre de postes offerts, les 9 postes de la liste d'aptitude des IPEF.

Répartition des postes offerts et des lauréats sur liste principale par filière



Candidats inscrits par filière



A - Les concours de la filière administrative

316 postes ont été ouverts pour la filière administrative en 2024, contre 182 en 2023, soit 134 postes de plus. Compte non tenu des postes ouverts aux concours exceptionnels d’attaché (70 postes), cela représente une très légère hausse par rapport à l’année précédente. Pour l’ensemble de la filière administrative, 283 candidats ont été admis en liste principale et 81 en liste complémentaire.

Si en revanche on prend en compte les concours exceptionnels d’attaché, (ce qui multiplie par 8 le nombre total d’inscrits), on observe que la dynamique ascensionnelle du nombre des inscrits aux concours de la filière administrative se poursuit pour l’année 2024 : 5 040 femmes et 2 075 hommes se sont inscrits aux concours de cette filière pour l’année 2024. Les concours exceptionnels d’attaché ont également permis d’enregistrer un taux de féminisation de l’ordre de 70% pour les inscrits et des présents et de 42% pour les lauréats.

Le taux de présence aux épreuves des concours administratifs est lui aussi en hausse continue depuis trois ans, puisqu’il s’élève à 73% en moyenne pour l’année 2024 contre 32% en 2022 et 56% en 2023, principalement grâce aux concours exceptionnels d’attachés.



DES CONCOURS D’ATTACHÉ EXCEPTIONNELS ATTRACTIFS ET SÉLECTIFS

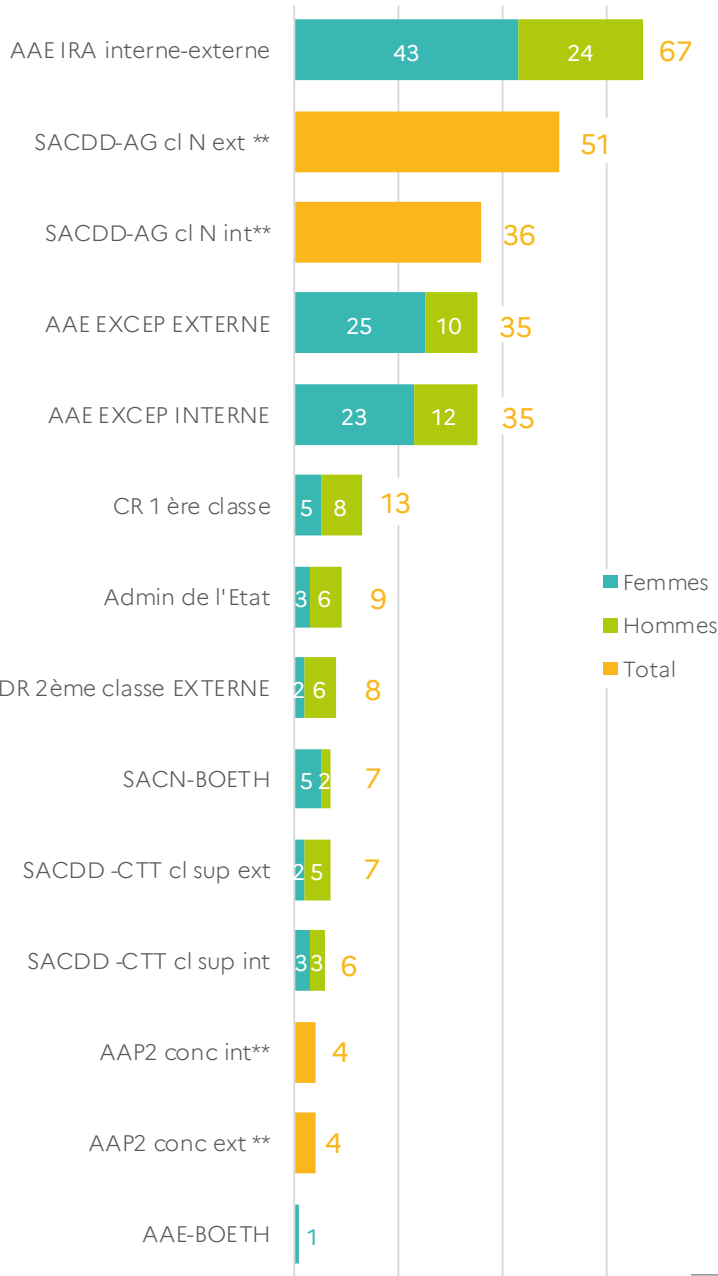
Les concours exceptionnels d’attaché d’administration de l’Etat (interne-externe), conjointement organisés avec le ministère de l’agriculture et de la souveraineté alimentaire, ont permis la nomination de 70 agents au profit des MATTE (35 postes en interne et 35 postes en externe). Si les nominations ont eu lieu au début de l’année 2025, le concours a été entièrement organisé sur l’année 2024.

4 315 candidats se sont inscrits en interne (3 251 femmes et 1 064 hommes) et 2 293 en externe (1 534 femmes et 759 hommes), soit un total de 6 608 candidats avec un taux de présence aux épreuves de 90% pour les internes et 51% des externes et un taux de féminisation de l’ordre de 70%.

Les 70 postes de la liste principale ont été pourvus et complétés par 43 lauréats sur liste complémentaire (17 en interne et 26 en externe) avec un taux de féminisation de 66% en interne et 71% en externe.

Ce concours, très sélectif, affiche un taux de réussite de 1% pour le concours interne et 2% pour le concours externe.

Lauréats (LP) de la filière administrative



B - Les concours de la filière technique

2 599 personnes ont candidaté pour les concours techniques (1 126 femmes et 1 473 hommes) pour l'année 2024, avec un taux de présence aux épreuves de 50% et un taux de réussite de 32%.

460 postes étaient offerts dans la filière technique contre 235 l'année passée et 190 en 2022, soit une hausse constante depuis trois années. En revanche, on constate pour 2024 une diminution de 21 points du taux de présence aux concours techniques, passant de 72% en 2023 à 51%, montrant la nécessité de poursuivre des efforts en matière d'attractivité dans cette filière.

416 candidats ont été admis sur liste principale (avec un taux de féminisation de 32% à la réussite contre 44% à l'inscription), et 109 sur liste complémentaire (50% de femmes).

Dans le cadre de la démarche de simplification des concours de la fonction publique, au titre des engagements pris par notre pôle ministériel, des ajustements ont été apportés aux épreuves des concours de technicien du développement durable. A titre d'exemple, dans le but d'alléger l'organisation des recrutements dans la filière navigation, l'épreuve de natation a été remplacée par la justification à l'inscription d'un brevet de natation de 50 mètres.

Les épreuves orales de tous les concours techniques de catégorie B (technicien supérieur du développement durable et technicien supérieur principal du développement durable) ont par ailleurs été harmonisées, passant de 30 à 25 minutes.



CONCOURS NATIONAL À AFFECTATION LOCALE (CNAL) : UN LEVIER POUR L'ATTRACTIVITÉ

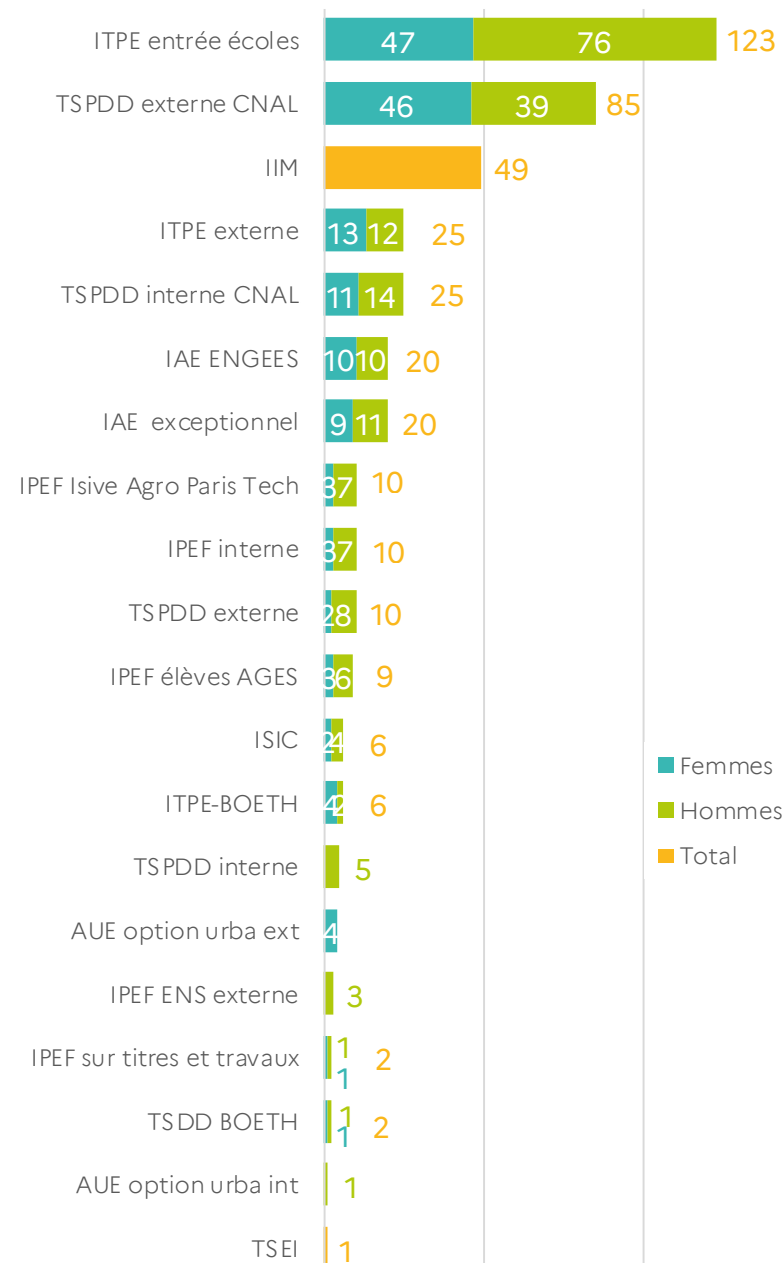
L'organisation du premier concours de TSDD en version CNAL pour la spécialité technique générale (TG) – a été mise en place pour répondre à la baisse d'attractivité identifiée les années précédentes, en partie liée au manque de visibilité de la localisation des postes offerts au plan régional. Cette procédure permet désormais aux candidats de se présenter aux concours organisés dans la région de leur choix, avec la garantie d'être affectés dans celle-ci à leur nomination. Une importante campagne de communication a accompagné l'ouverture de ce nouveau concours.

Sur le concours externe, 96 postes étaient offerts, dont 30 en Ile de France (33% des postes ouverts au profit d'une région régulièrement déficitaire). 85 candidats ont été admis sur liste principale et 40 sur liste complémentaire. Les femmes ont représenté 51% des candidats admis contre 36% en 2023.

Pour le concours interne, 31 postes étaient offerts dont 12 en Ile-de-France. 20 candidats ont été admis en liste principale (LP) et 9 en liste complémentaire (LC) (55% de femmes en moyenne sur LP et LC).

A l'issue d'un bilan positif, le concours de TSPDD en version CNAL sera organisé en 2025.

Lauréats (LP) de la filière technique



C - Les concours de la filière maritime

Pour la filière maritime (administrateur des affaires maritimes, officier de port et officier de port adjoint), 158 candidats se sont inscrits avec un taux de participation de 63% pour 55 postes offerts, contre 152 inscrits et 35 postes offerts en 2023, soit un nombre de candidats stable pour une filière dont les besoins augmentent (+ 20 postes).

Pourtant, seuls 30 candidats ont été admis, 25 postes n’ont donc pas été pourvus pour l’année 2024.

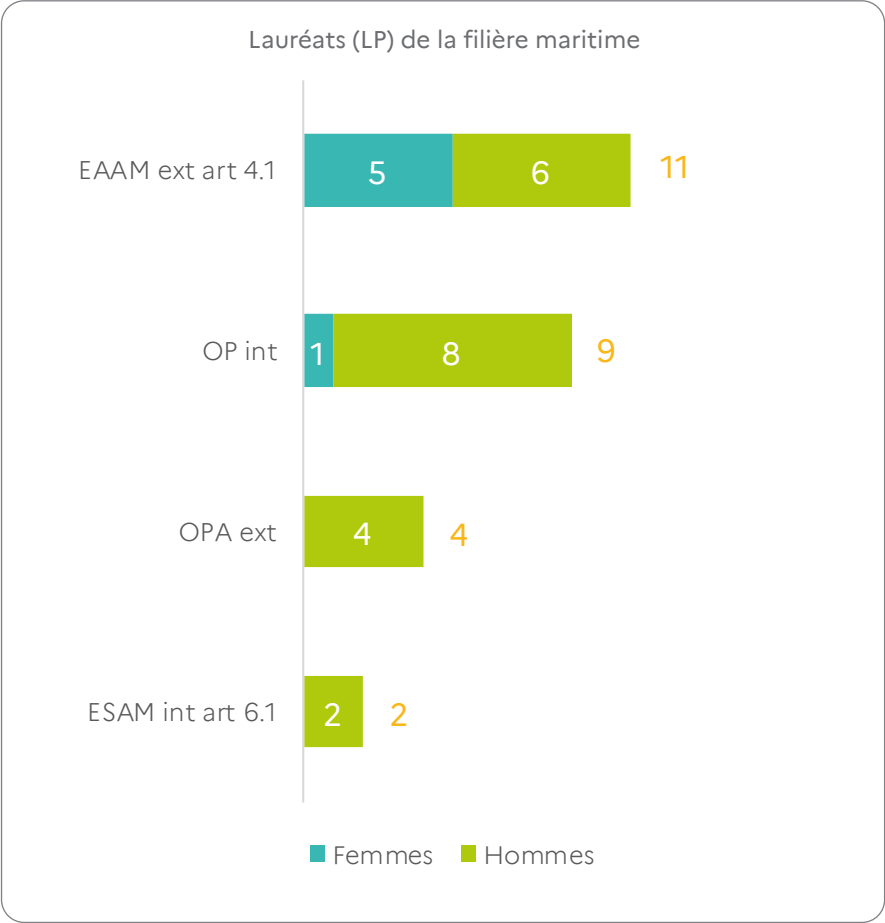


REDYNAMISER LE RECRUTEMENT
DES OFFICIERS DE PORT
ET DES OFFICIERS DE PORT ADJOINTS

En 2024, les trois concours d’officier de port (interne et externes) et d’officier de port adjoint (concours externe) regroupent à eux seuls 39 postes, soit 70% des postes offerts de la filière.

L’année 2024 a vu l’aboutissement de travaux visant à pallier le manque d’attractivité de ce corps. A ce titre, plusieurs chantiers ont été menés de front : une révision du décret statutaire, modifiant tant les durées de navigation nécessaires pour s’inscrire que la liste des titres et brevets le permettant, ainsi qu’une évolution des épreuves (nature, programme et coefficients).

Une nouveauté est venue compléter ce dispositif pour la session 2025 : l’instauration du concours interne d’officier de port adjoint, visant principalement à faciliter la progression de carrière des syndics des gens de mer.



Filière	Nom du concours	Nature	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Taux de présence	Taux de réussite	Taux de féminisation		
										Inscrits	présents	admis LP
Administrative	AAP2 conc ext **	externe	-	-	-	4	1	-	-	-	-	-
	AAP2 conc int**	interne	-	-	-	4	0	-	-	-	-	-
	SACDD-AG cl N ext **	externe	-	-	-	51	-	-	-	-	-	-
	SACDD-AG cl N int**	interne	-	-	-	36	-	-	-	-	-	-
	SACDD -CTT cl sup ext	externe	183	28	15	7	0	15%	25%	54%	39%	29%
	SACDD -CTT cl sup int	interne	93	31	20	6	3	33%	19%	66%	61%	50%
	SACN-BOETH	interne	12	0	0	7	2	-	-	75%	-	71%
	AAE EXCEP INTERNE	interne	4 315	3 884	110	35	17	90%	1%	75%	75%	66%
	AAE EXCEP EXTERNE	externe	2 293	1 172	113	35	26	51%	2%	67%	66%	71%
	AAE-BOETH	interne	52	18	0	1	3	35%	2%	60%	67%	100%
	AAE IRA interne-externe	interne-externe	-	-	-	67	-	-	-	-	-	64%
	CR 1 ère classe	externe	127	45	36	13	21	35%	29%	33%	36%	38%
	DR 2ème classe EXTERNE	externe	40	20	16	8	8	50%	40%	33%	40%	25%
	Admin de l'Etat	interne-externe	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-
Sous-total filière administrative			7 115	5 198	310	283	81	73%	5%	71%	72%	40%
Technique	TSDD BOETH	interne	10	7	0	2	1	70%	29%	70%	57%	50%
	TSPDD externe	externe	79	37	25	10	6	47%	27%	24%	14%	20%
	TSPDD externe CNAL	externe	681	377	234	85	40	55%	23%	50%	50%	54%
	TSPDD interne	interne	130	75	30	5	5	58%	7%	9%	11%	0%
	TSPDD interne CNAL	interne	255	138	54	25	14	54%	12%	44%	38%	65%
	TSEI	externe	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	ITPE entrée écoles	externe	-	-	-	123	-	-	-	-	-	38%
	ITPE interne	interne	18	1	0	0	0	6%	0%	17%	0%	-
	ITPE externe	sur titres	490	312	117	25	34	64%	8%	44%	46%	52%
	ITPE-BOETH	interne	29	12	-	6	2	41%	50%	48%	33%	0%
	IPEF sur titres et travaux	sur titres	40	40	14	2	2	100%	5%	33%	33%	50%
	IPEF interne	interne	176	151	27	10	2	86%	7%	30%	32%	30%
	IPEF ENS externe	externe	22	16	7	3	1	73%	19%	32%	25%	0%
	IPEF Isive Agro Paris Tech	externe	35	29	26	10	1	83%	34%	51%	52%	30%
	IPEF élèves AGES	externe	113	81	25	9	1	72%	11%	29%	27%	33%
	ISIC	externe	-	-	-	6	-	-	-	-	-	33%
	IAE exceptionnel	sur titres	418	-	78	20	0	0%	-	56%	-	45%
	IAE ENGÉES	externe	-	-	-	20	-	-	-	-	-	50%
	IIM	sur titres	-	-	-	49	-	-	-	-	-	0%
	AUE option urba ext	externe	29	11	9	4	2	38%	36%	76%	64%	100%
	AUE option urba int	interne	13	5	1	1	0	38%	20%	31%	40%	0%
	IADD externe sur titres	sur titres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sous-total filière technique			2 538	1 292	647	416	111	51%	32%	44%	40%	39%
Maritime	EAAM ext art 4.1	externe	97	57	22	11	4	59%	19%	44%	51%	45%
	EAAM ext art 4.2	externe	45	3	2	0	0	7%	0%	31%	0%	-
	ESAM int art 6.1	interne	19	9	5	2	0	47%	22%	21%	11%	0%
	AAM int-ext art 7.1.1	interne-externe	5	0	0	0	0	0%	0%	40%	0%	0%
	OP int	interne	19	17	10	9	0	89%	53%	11%	12%	11%
	OP ext	externe	8	2	0	0	0	25%	0%	13%	0%	-
	OPA ext	externe	19	12	5	4	0	63%	33%	5%	0%	0%
	IAM ext	externe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IAM interne	interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ACAM 7-2 sur titres	sur titres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sous-total filière Maritime			212	100	44	26	4	47%	26%	32%	32%	23%
TOTAL			9 865	6 590	1 001	725	196	67%	11%	63%	65%	39%



Chapitre 3

Les recrutements d'autres personnels

A - Les contractuels sur emploi permanent

En 2024, les recrutements de contractuels poursuivent leur progression, notamment grâce à la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019, qui facilite leurs recrutements. Depuis son adoption, l'embauche de contractuels connaît une forte hausse, accompagnée d'une augmentation des transformations de ces contrats en CDI.

En 2024, les effectifs totaux recrutés atteignent 897 agents, en hausse par rapport à 2023 (743), principalement en raison de l'augmentation des CDD (857 contre 729), et, dans une moindre mesure, de celle des CDI (40 contre 23).

La catégorie A est la plus dynamique avec 441 CDD (243 femmes et 198 hommes) et 33 CDI (14 femmes et 19 hommes) comparée à la catégorie A + qui est quasi stable ; la catégorie B reste stable avec 315 CDD (197 femmes et 118 hommes) et 1 CDI ; la catégorie C pour sa part recule légèrement (99, dont 43 femmes et 56 hommes).

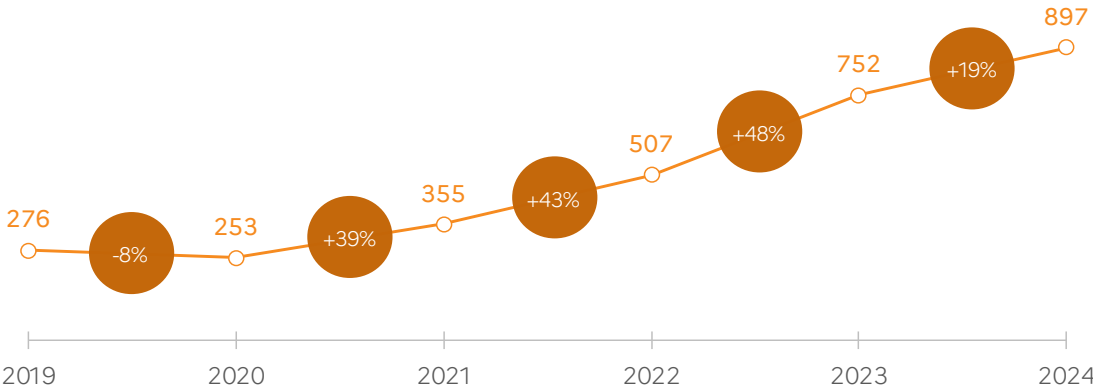
Les femmes représentent environ 55 % des CDD dans la catégorie A, 63 % dans la catégorie B et 43 % pour la catégorie C.

En 2024, 149 contractuels ont vu leur CDD transformé en CDI. La majorité concerne des agents ayant entre 3 et 6 ans d'ancienneté, représentant 61 % des transformations (91 agents), suivis de ceux ayant 1 à 3 ans d'ancienneté, soit 24 % (35 agents).

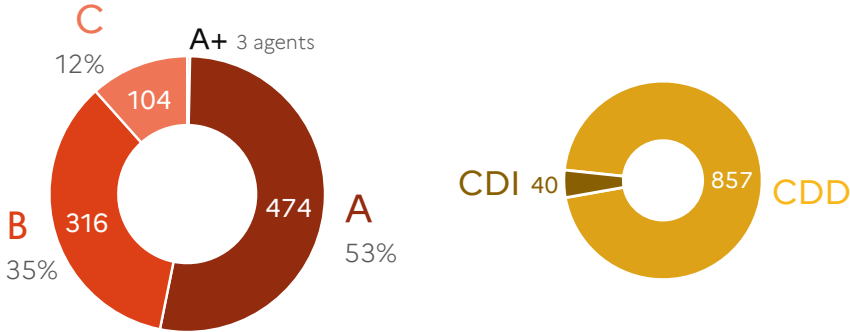
Recrutements de contractuels sur emploi permanent

Fondement juridique de recrutement	2024	2023	2022	2021
PACTE	4	3	9	-
Personnes en situation de handicap	16	26	14	6
Pour répondre à des besoins permanents	836	684	465	347
Pour répondre à des besoins permanents (droit privé)	13	-	-	-
Pour répondre à des besoins temporaires	28	39	19	2
Total général	897	752	507	355

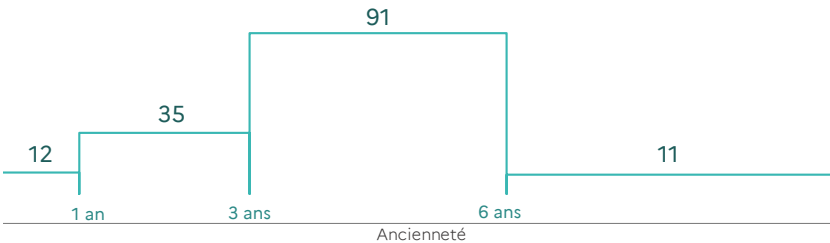
Évolution du nombre de contractuels recrutés sur emploi permanent



Répartition des recrutements de contractuels sur emploi permanent par catégorie et type de contrat

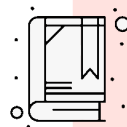


CDD transformés en CDI selon l'ancienneté



B - Les agents non-titulaires sur emploi non-permanent (dont apprentis, stagiaires et formes d'emplois aidés)

Statut d'emploi	F	H	Total	Rappel 2023
Contractuels droit privé (apprentis)	149	121	270	295
Contractuels droit public sur emplois non-permanents	378	401	779	835
Total général	527	522	1049	1 130



Les **emplois non permanents** sont ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration.

Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

Un agent qui viendrait à faire plusieurs contrats courts dans l'année n'est compté qu'une fois.



LES APPRENTIS

Pour la période 2023-2026, des cibles ont été fixées aux services du pôle ministériel au regard de ses objectifs nationaux pour renforcer la dynamique engagée et augmenter de 15% les effectifs d'apprentis chaque année sur la période.

Après la forte augmentation de 2023 (+33 % d'apprentis), le nombre d'apprentis continue de croître en 2024, atteignant 398 contre 375 en 2023, soit une hausse de 6,1 %. Cette progression concerne davantage les femmes (+7,8 %, 221 contre 205) que les hommes (+4,1 %, 177 contre 170). En proportion, la part des femmes parmi les apprentis croît très légèrement (56% contre 55% en 2023).

3 webinaires ont été mis en place afin d'accueillir les alternants à la rentrée 2024 :

- » Présentation du pôle ministériel (Structure, nb d'apprentis, missions...)
- » Présentation des droits des apprentis, des prestations sociales et des ressources utiles
- » Comment nous rejoindre après un contrat d'apprentissage, avec témoignages d'anciens apprentis qui ont intégré notre ministère (voie contractuelle ou par concours).

L'intranet ministériel propose des ressources relatives à l'apprentissage :



Recruter un apprenti ou un service civique



Maitre d'apprentissage : transmettre son expérience et la valoriser

Afin de renforcer son attractivité auprès des étudiants à la recherche d'une alternance, le site du recrutement propose une [page dédiée à l'apprentissage](#). Nos ministères étaient également représentés à différents forums en 2024 :

12 MARS

CHOISIR LE SERVICE PUBLIC



14 et 15 MAI

FORUM DE L'ALTERNANCE



13 et 14 NOVEMBRE

FORUM VITAE à AgroParisTech



10 DÉCEMBRE

FORUM OBJECTIF EMPLOI à PARIS I





Conseil à l'agent

Promotions par concours

Retraites



LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Chapitre 1



La mobilité

Calendrier de publication des postes

Les postes publiés au **FIL DE L'EAU À ENJEUX** concernent les personnels encadrants de niveau supérieur* des directions d'administration centrale et des services déconcentrés. Il s'agit uniquement de postes vacants de catégorie A et A+. Ils sont publiés toute l'année, chaque mardi.

* Personnels encadrants de niveau supérieur :
En administration centrale : adjoints à chefs de service, adjoints à sous-directeurs ou équivalent, chefs de bureau ou équivalent, chargés de mission auprès de directeur ou directrice d'administration centrale, En services déconcentrés : chefs de service ou équivalent, chefs de district, chefs d'arrondissement.
Depuis juin 2023, le périmètre a été élargi aux adjoints de chef du bureau en administration centrale et aux adjoints au chef de service en service déconcentré.

Les postes publiés au **CYCLE DE PRINTEMPS** sont publiés début mars pour une durée d'un mois. Ils peuvent être publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants.

Les postes publiés au **FIL DE L'EAU ABC** sont traditionnellement publiés le premier et le troisième mardi de chaque mois entre juillet et décembre. Tous les postes sont vacants.

2024

JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
01 02 03 04 05 06 07	01 02 03 04	01 02 03	01 02 03 04 05 06 07
08 09 10 11 12 13 14	05 06 07 08 09 10 11	04 05 06 07 08 09 10	08 09 10 11 12 13 14
15 16 17 18 19 20 21	12 13 14 15 16 17 18	11 12 13 14 15 16 17	15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28	19 20 21 22 23 24 25	18 19 20 21 22 23 24	22 23 24 25 26 27 28
29 30 31	26 27 28 29	25 26 27 28 29 30 31	29 30
MAI	JUIN	JUILLET	AOUT
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
01 02 03 04 05	01 02	01 02 03 04 05 06 07	01 02 03 04
06 07 08 09 10 11 12	03 04 05 06 07 08 09	08 09 10 11 12 13 14	05 06 07 08 09 10 11
13 14 15 16 17 18 19	10 11 12 13 14 15 16	15 16 17 18 19 20 21	12 13 14 15 16 17 18
20 21 22 23 24 25 26	17 18 19 20 21 22 23	22 23 24 25 26 27 28	19 20 21 22 23 24 25
27 28 29 30 31	24 25 26 27 28 29 30	29 30 31	26 27 28 29 30 31
SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
01	01 02 03 04 05 06	01 02 03	01
02 03 04 05 06 07 08	07 08 09 10 11 12 13	04 05 06 07 08 09 10	02 03 04 05 06 07 08
09 10 11 12 13 14 15	14 15 16 17 18 19 20	11 12 13 14 15 16 17	09 10 11 12 13 14 15
16 17 18 19 20 21 22	21 22 23 24 25 26 27	18 19 20 21 22 23 24	16 17 18 19 20 21 22
23 24 25 26 27 28 29	28 29 30 31	25 26 27 28 29 30	23 24 25 26 27 28 29
30			30 31





5 451
POSTES PUBLIÉS



7 200
CANDIDATURES RECUES



2 704
POSTES POURVUS



Le périmètre pris en compte est identique à celui du RSU 2023 : seuls les postes pourvus au titre des postes publiés sur 2024 ont été comptabilisés. La date de prise de poste peut s'échelonner sur 2024 ou 2025 selon la date de publication du poste.

Les agents de catégorie C, dont la gestion est déconcentrée, sont comptabilisés dans les données.

Pour rappel, un poste publié à plusieurs processus différents est comptabilisé une seule fois et ceci quelle que soit sa diffusion. Ainsi un poste publié au cycle de printemps puis au fil de l'eau est compté une seule fois.

Les modes de pourvoi des postes par la voie de la mobilité incluent les mobilités des fonctionnaires, toutes fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière), les agents en CDI du ministère, les agents recrutés sur contrat et les sorties d'école.

La répartition par statut de recrutement est établie comme suit :

Titulaire	2 465
Stagiaire	73
Contractuel fonctionnaire Particulier	63
Militaire	40
Ouvrier d'Etat	35
Contractuel sur emploi non permanent	12
Contractuel sur emploi permanent	11
Contractuel en situation de handicap	5
Total général	2 704

Section I

Les postes publiés

	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Dont vacants	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	505	1 152	577	757	2 414
B		1 311	700	983	2 294
C		367	206	376	743
Total	505	2 830	1 483	2 116	5 451

A - Fil de l'eau à enjeux

505 postes ont été publiés en 2024 au fil de l’eau à enjeux, soit 4% de plus qu’en 2023 (483 postes). Le périmètre est élargi à de nouvelles fonctions depuis juin 2023. 58% des postes publiés sont des postes d’administration centrale et 42% de services déconcentrés (contre respectivement 59% et 41% en 2023).

B - Cycle du printemps

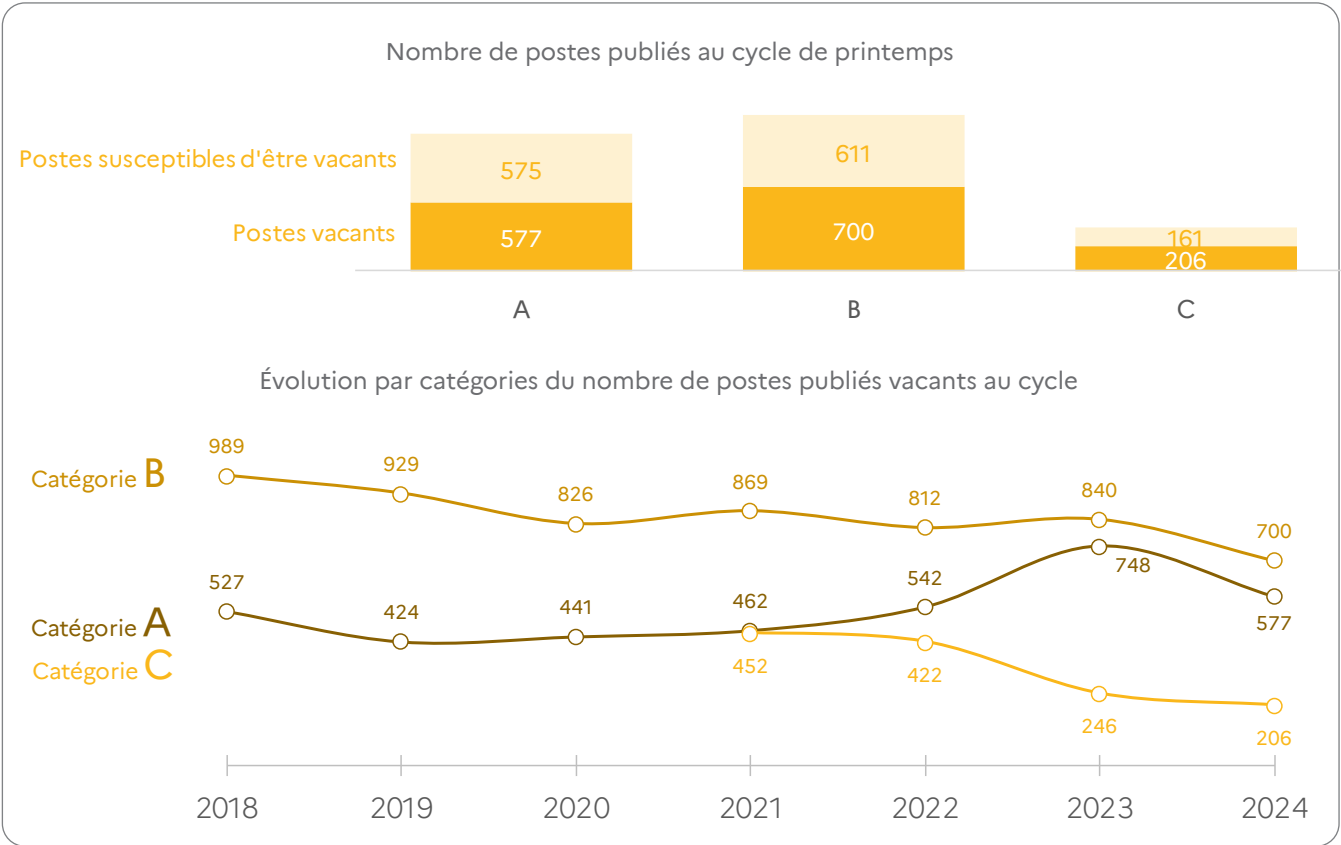
2 830 postes ont été publiés au cycle de printemps contre 3 215 en 2023, soit une diminution de 14%, traduisant une baisse des besoins de recrutement.

La part des catégories A et B dans les postes publiés diminue :

- » 41% des postes publiés sont de catégorie A, contre 42% en 2023 ;
- » 46% de catégorie B, contre 43% en 2023 ;
- » 13% de catégorie C, contre 15% en 2023.

52% des postes publiés sont vacants, contre 57% en 2023. Cette diminution se constate dans les catégories A et B, mais pas dans la catégorie C :

- » 50% des postes de catégorie A sont vacants, contre 56% en 2023 ;
- » 53% des postes de catégorie B sont vacants, contre 60% en 2023 ;
- » 56% des postes de catégorie C sont vacants, contre 52% en 2023.



C - Fil de l'eau ABC

Le fil de l'eau ABC 2024 est composé de 13 campagnes dont une campagne anticipée (la C00).
Au total, 3 544 postes ont été publiés au fil de l'eau ABC en 2024 en excluant ceux qui avaient déjà fait l'objet d'une publication au cycle de printemps, soit 1 951 postes de moins qu'en 2023 (5 495 publications). Cette diminution s'explique par des tensions sur la masse salariale conduisant notamment à un contrôle renforcé du plafond d'emploi dans les ZGE.

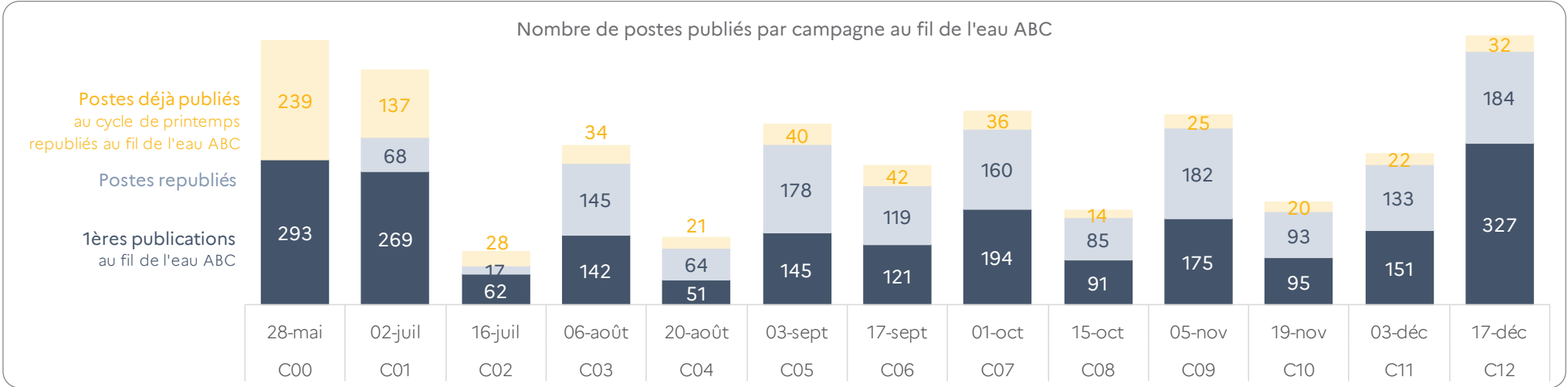
Certains postes n'ont pas pu être pourvus dès leur première publication, 1 428 postes ont été republiés à des campagnes postérieures, ce qui a conduit à un total de 4 234 publications de postes réparties de la manière suivante :



Dans le RSU 2022, une offre d'emploi pouvait être comptée plusieurs fois si elle était publiée plusieurs fois. Depuis le RSU 2023, tout poste n'est compté qu'une seule fois.

Pour référence, en comptabilisant, comme en 2022, les postes publiés à la fois au cycle de printemps ET au fil de l'eau ABC, on identifie :

- » 6 389 publications d'offre d'emploi en 2023;
- » 4 234 publications d'offre d'emploi en 2024.



Section II
Les candidatures

Au total, 7 200 candidatures ont été enregistrées en 2024, contre 8 238 en 2023, soit une diminution de 13%. Ces candidatures ont été émises par 7 045 candidats, contre 5 629 candidats en 2023, soit une augmentation de 25% du nombre de candidats.

En 2024, sur l'ensemble des candidatures émises, 708 candidats ont émis une priorité légale. 246 de ces agents ont été recrutés, soit 35% des candidats ayant exprimé une priorité légale (contre 29% en 2023).



Candidatures	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	705	1 386	1 214	3 305
B	0	1 365	1 443	2 808
C	0	462	625	1 087
TOTAL	705	3 213	3 282	7 200

Candidats	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	587	862	1 225	2 674
B	0	885	1 285	2 170
C	0	301	484	785
Total	587	2 048	2 994	5 629



Section III
Les postes pourvus par la voie de la mobilité

Ce chapitre présente la mobilité professionnelle, les données présentées sont donc celles des postes pourvus par la voie de la mobilité. Les postes non pourvus à la mobilité peuvent être pourvus par d’autres voies (concours, recrutement externe,...)



2 704 postes publiés vacants ont été pourvus par la voie de la mobilité en 2024, contre 2 719 en 2023. Si le nombre de postes pourvus est stable, le taux de pourvoi a augmenté : 50% des poste publiés sont pourvus par la voie de la mobilité, contre 40% en 2023.

Comparaison par processus

50% des postes ont été pourvus au fil de l’eau, 37% au cycle de printemps et 13% au fil de l’eau à enjeux.

Le taux de pourvoi du fil de l’eau à enjeux a diminué, passant de 72% à 68%. L’élargissement du fil de l’eau à enjeux depuis mai 2023 conduit à une augmentation des postes publiés d’année en année (+49% en 2023, +4% en 2024). Il reste, comme les années précédentes, le processus qui pourvoit le plus de postes publiés vacants.

Le taux de pourvoi du cycle de printemps, tous postes publiés est de 36%. En ne considérant que les postes vacants, ce taux de pourvoi atteint 68%.

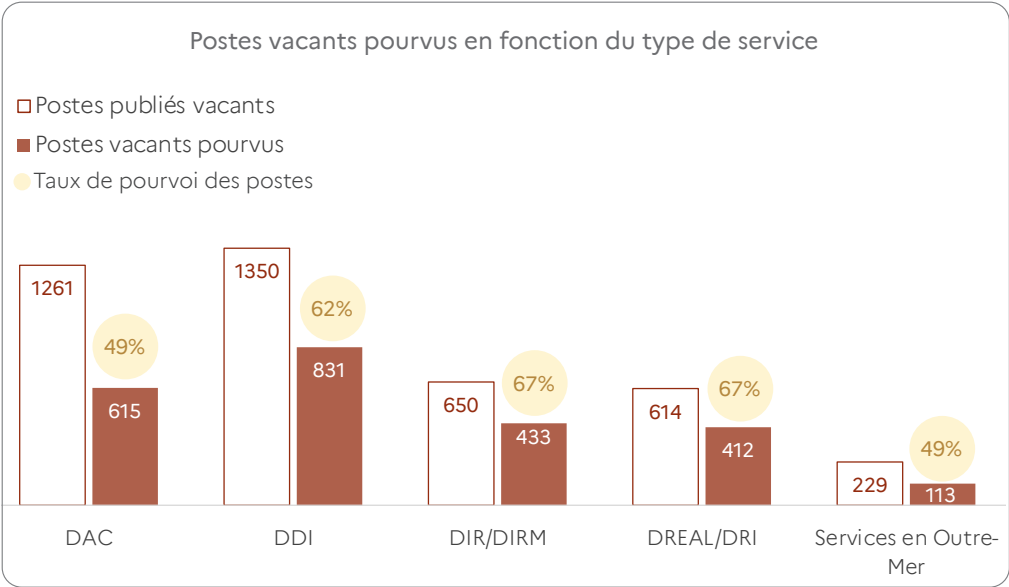
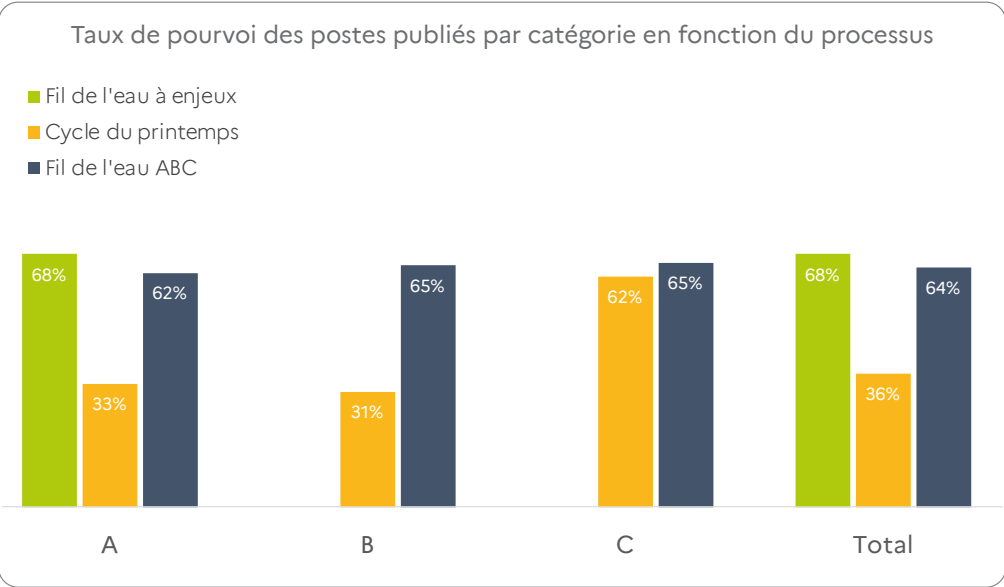
	Fil de l'eau à enjeux	Cycle du printemps	Fil de l'eau ABC	TOTAL
A	341	380	473	1 194
B	0	404	635	1 039
C	0	226	245	471
Total général	341	1010	1 353	2 704
Répartition des postes pourvus par processus	13%	37%	50%	100%
Taux de pourvoi / postes publiés	68%	36%	64%	50%

Comparaison par type de service (postes vacants uniquement, tous processus)

Les services ayant le taux de pourvoi par la voie de la mobilité le plus important sont les DREAL/DRI et les DIR/DIRM qui ont pourvu 67% des postes vacants publiés en 2024.

Les DDI ont pourvu par la mobilité 62% des postes publiés.

Les services en Outre-Mer et les DAC ont pourvus moins de la moitié des postes publiés comme vacants par la voie de la mobilité.



Section IV

Les postes n'ayant reçu aucune candidature à la mobilité

Au total, 1 695 postes publiés vacants ou susceptibles d'être vacants en 2023 n'ont pas reçu de candidature lors des processus de mobilité, contre 2 551 en 2023.

A noter que la feuille de route attractivité, démarche engagée depuis 2023, continue de produire des résultats positifs, puisque le taux de postes sans candidature, en nette diminution de 2022 à 2023 (de 42% à 37%), a de nouveau diminué en 2024, et ne représente plus que 31% des postes publiés.

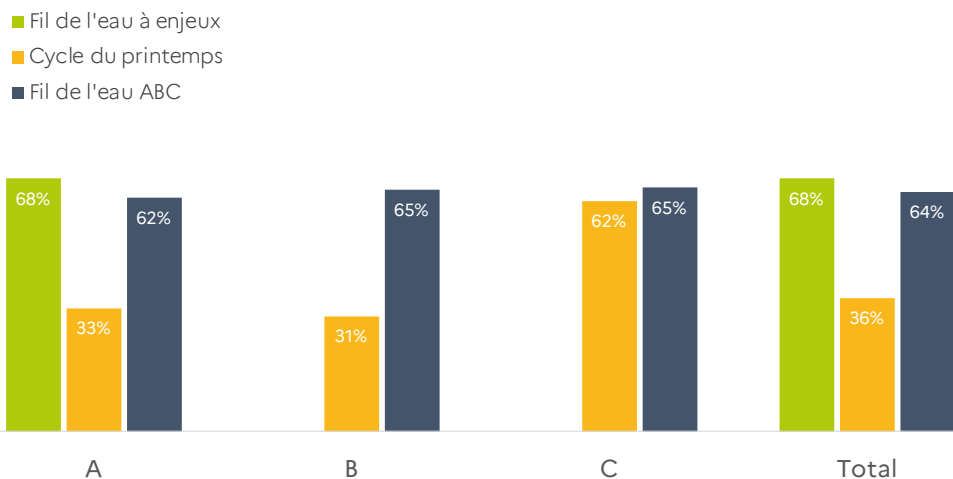
Les postes en DIR/DIRM et en DAC sont ceux qui ont le plus de difficulté à attirer les candidats puisque 45% et 32% des postes publiés (vacants) n'ont pas reçu de candidature.

Seulement 19% des postes publiés en DDI n'ont reçu aucune candidature (18% en DREAL/DIRM et 24% en Services en Outre-Mer).

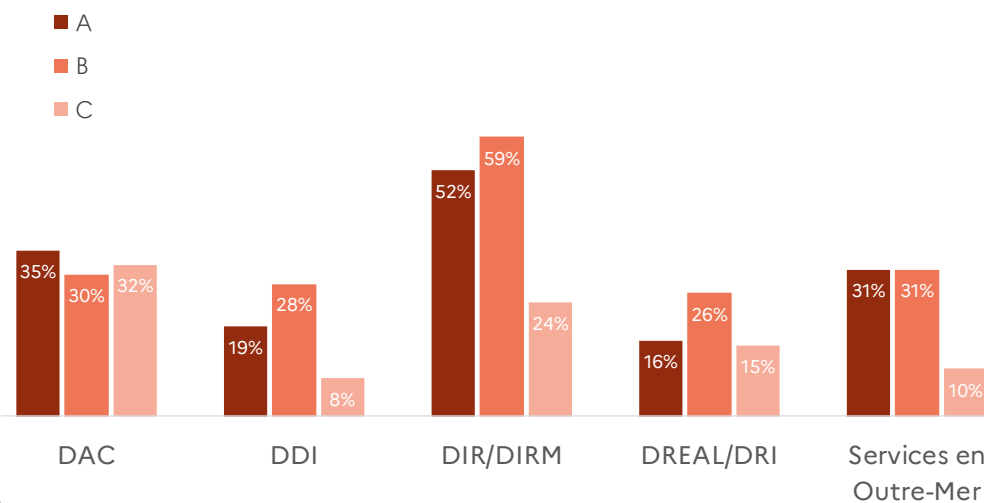


Certains postes sont indiqués comme n'ayant pas reçu de candidature alors que le poste a été pourvu par d'autres voies : sorties d'école, TH, CNOI, postes non pourvus par des fonctionnaires mais pourvus par des contractuels,...

Postes sans candidature par catégorie en fonction du processus



Postes sans candidature par catégorie et type de service



Section V

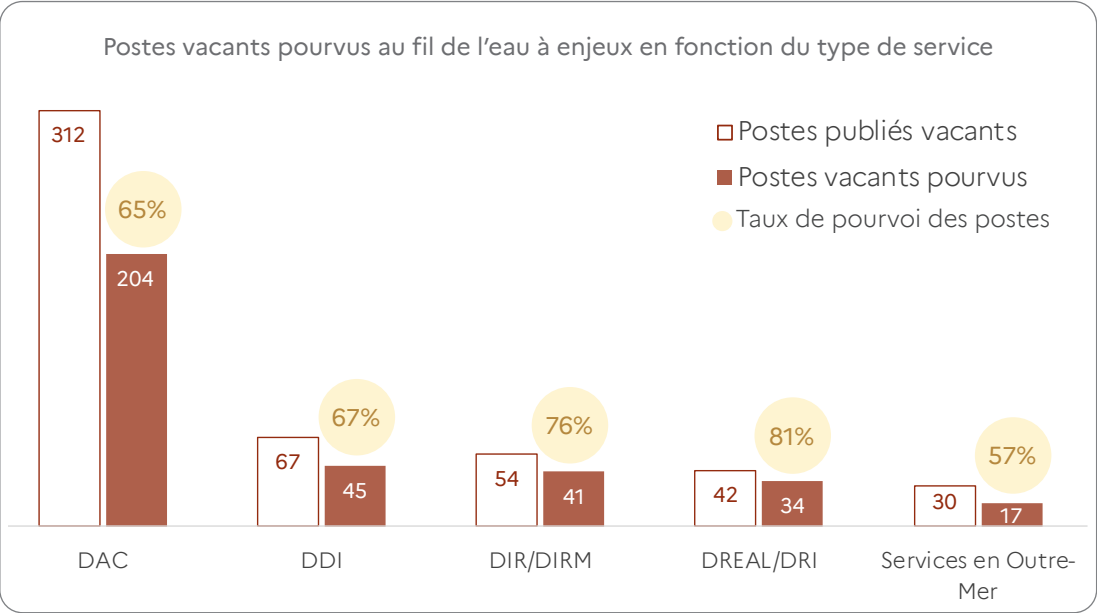
Bilan par processus

A - Fil de l'eau à enjeux

Sur les 505 postes publiés, 341 ont été pourvus, soit un taux de pourvoi de 68%, en diminution par rapport à 2023 (72%).

	Publication	Candidat(e)s	Candidatures	Affectations	%postes vacants pourvus	%candidats affectés
A	505	704	705	341	68%	48%

85% des postes en services déconcentrés ont été pourvus contre 74% des postes d'administration centrale.



B - Cycle de printemps

	Publication		Dont vacants	Candidats	Candidatures	Affectations	Dont sur postes vacants	%postes vacants pourvus	%postes pourvus	%candidats affectés
A	1152	41%	577	1 360	1 386	380	215	37%	33%	28%
B	1 311	46%	700	1 337	1 365	404	257	37%	31%	30%
C	367	13%	206	405	462	226	160	78%	62%	56%
TOTAL	2 830	100%	1 483	3 102	3 213	1 010	632	43%	36%	33%

Au total, 36% des postes publiés ont été pourvus par la voie de la mobilité, dont 43% sur les postes publiés vacants. Du point de vue des candidats : 33% des candidats ont trouvé un poste.

C - Fil de l'eau ABC

	Publication		Candidats	Candidatures	Affectations	%postes pourvus	%candidats affectés
A	757	36%	1 197	1 214	473	62%	40%
B	983	46%	1 422	1 443	635	65%	45%
C	376	18%	620	625	245	65%	40%
TOTAL	2 116	100%	3 239	3 282	1 353	64%	42%

Au total, 64% des postes publiés ont été pourvus par la voie de la mobilité. Du point de vue des candidats : 42% des candidats ont trouvé un poste.



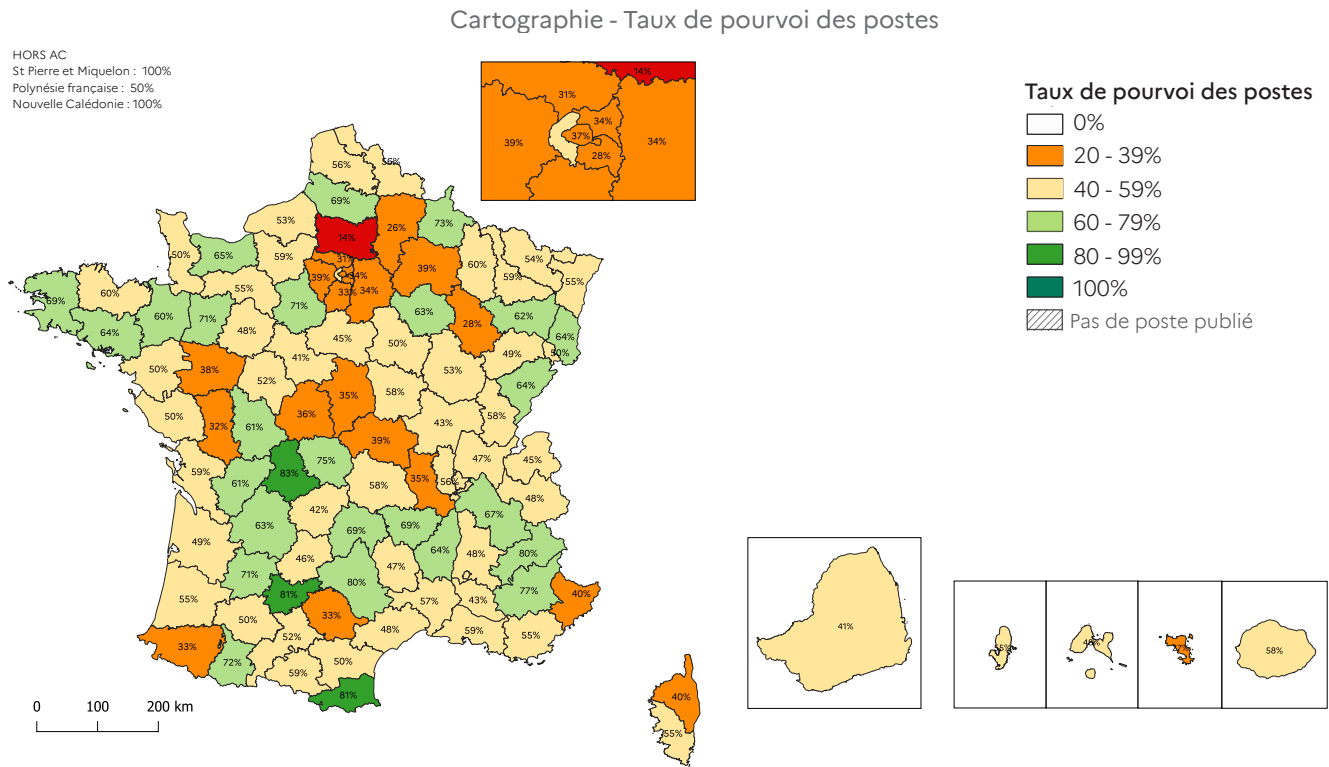
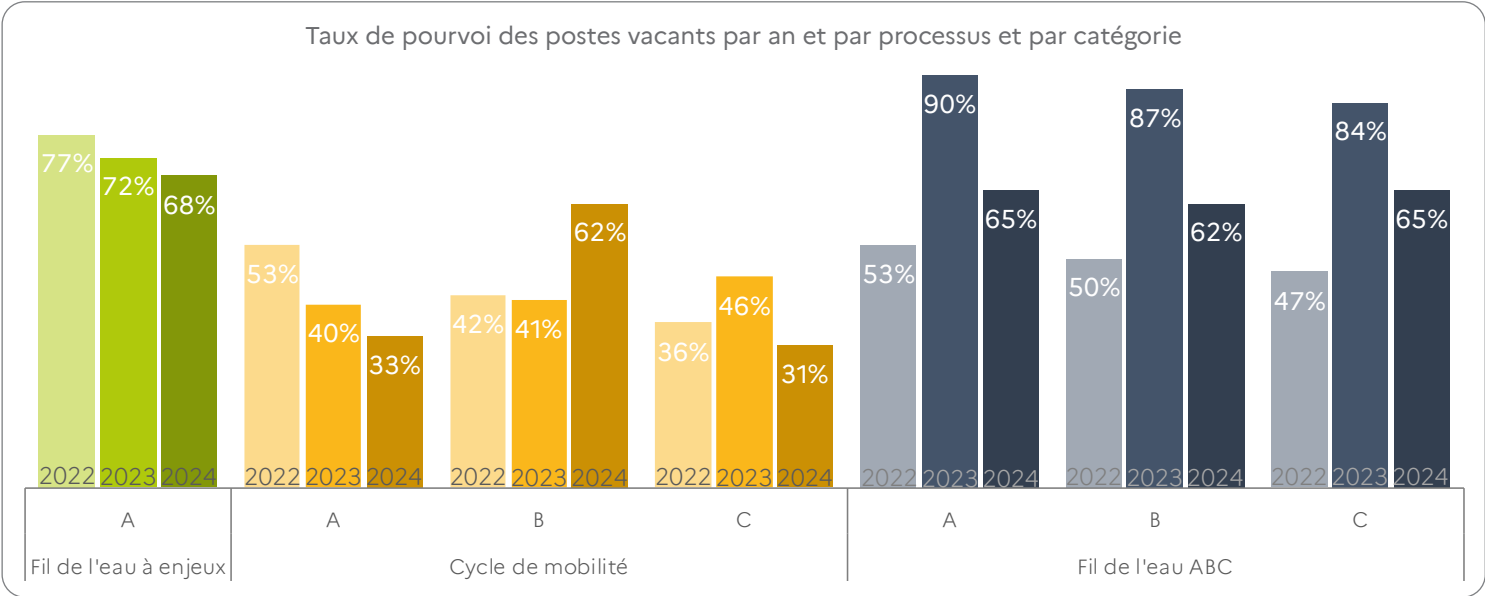
D - Taux de pourvoi

Par rapport à 2023, on constate une diminution du taux de pourvoi des postes de catégorie A au fil de l’eau à enjeux, au cycle de mobilité et de façon plus importante au Fil de l’eau ABC. Le taux de pourvoi des postes de catégorie B est en diminution au cycle de mobilité et au Fil de l’eau ABC. Le taux de pourvoi des postes de catégorie C est en augmentation au cycle de mobilité mais en baisse au fil de l’eau ABC

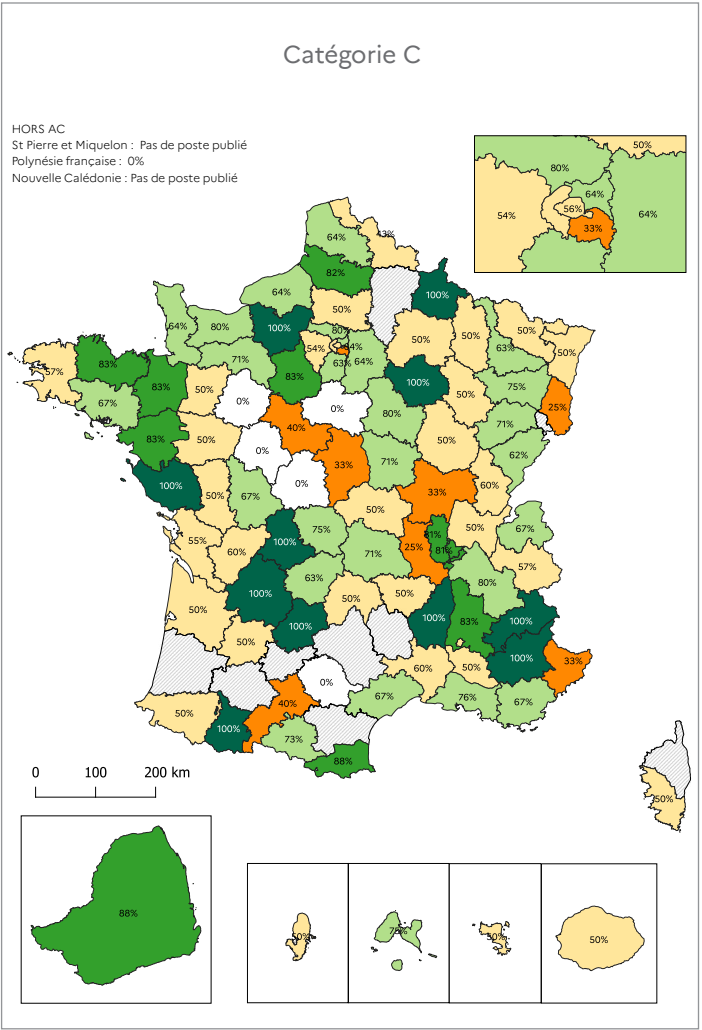
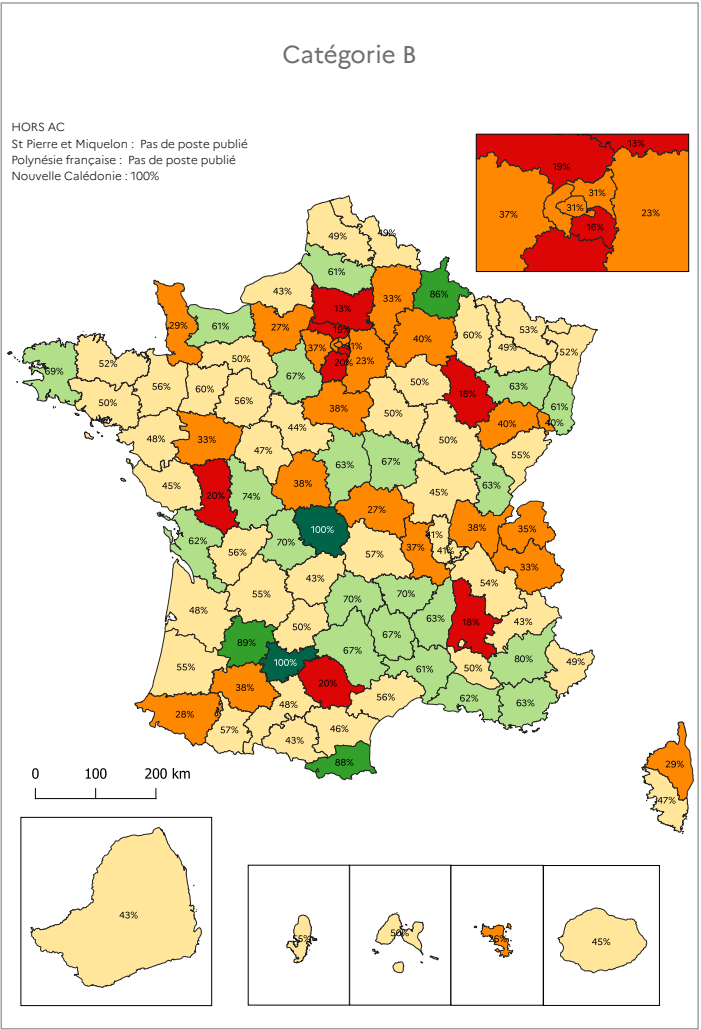
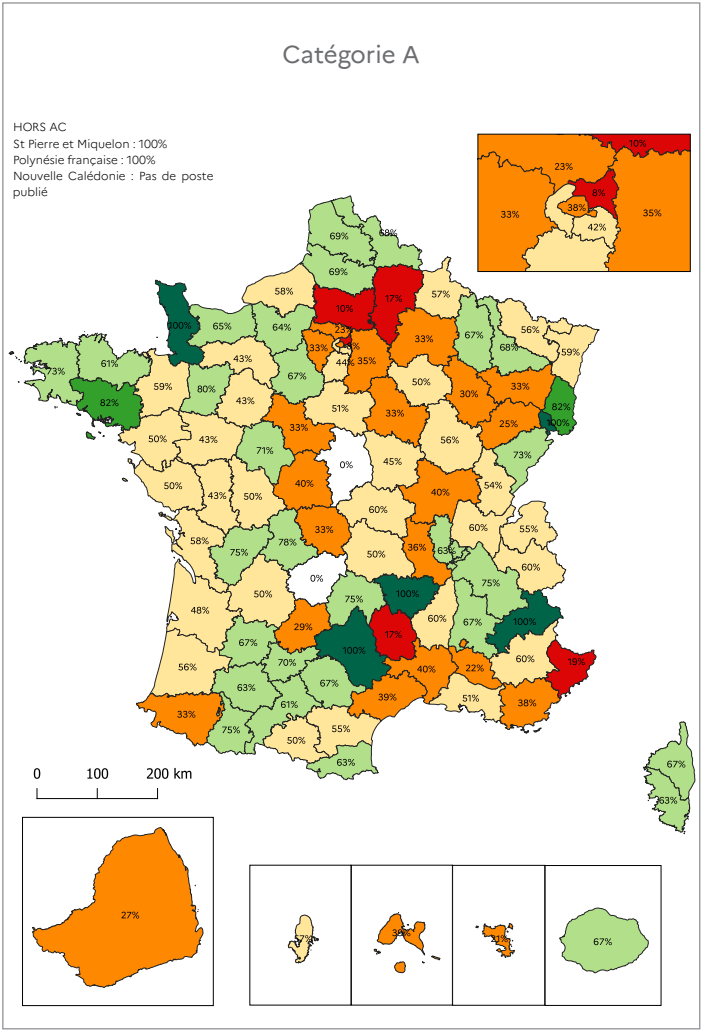
Il convient toutefois de préciser que cette analyse ne porte que sur le pourvoi des postes par la voie de la mobilité, les postes pouvant ensuite être pourvus par contrat ou par un lauréat de concours.

Ce taux est à mettre en corrélation également avec les consignes de restriction de recrutements données aux services pour piloter la masse salariale en 2024.

Le taux de pourvoi élevé en 2023, notamment sur les postes de catégories A, représentatif du repyramidage des effectifs de nos ministères en 2023-2024, a eu pour conséquence un taux élevé de consommation du plafond d’emploi dès le début de l’année 2024. Les services ont ainsi dû réduire le nombre de postes publiés et le pourvoi de ces postes.



Cartographie - Taux de pourvoi des postes par catégorie



Taux de pourvoi des postes

- 0%
- 20 - 39%
- 40 - 59%
- 60 - 79%
- 80 - 99%
- 100%
- Pas de poste publié

Section VI

L'accompagnement et le conseil à l'agent

Le ministère est doté d'un réseau en charge de l'accompagnement et du conseil aux agents qui le souhaitent. Ce réseau comprend les **conseillers mobilité carrière (CMC)** et les **chargés de mission d'encadrement (CME)** de la DRH, les **conseillers pour l'accompagnement et l'orientation des cadres supérieurs** depuis la création de la délégation à l'encadrement supérieur (DES) en juillet 2023 et les **ingénieurs généraux en ressources humaines (IGRH)** de l'Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD).

Ces conseillers sont soumis à une charte de déontologie et sont à la disposition de tout agent du ministère.

Leurs missions comprennent notamment :

- » Écoute et conseils aux moments-clés du parcours professionnel,
- » Anticipation des étapes pour partir en formation, en détachement ou en disponibilité et revenir dans de bonnes conditions,
- » Examen des compétences à développer ou valoriser dans la perspective d'un poste suivant,
- » Relai des questions restées sans réponse,
- » Contribution à la résolution de situations difficiles ou complexes et orientation vers les personnes-ressources.

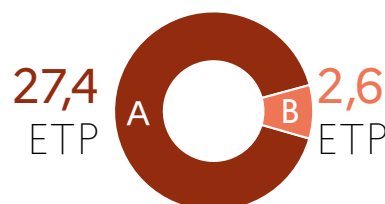
Le réseau peut également être sollicité par les employeurs ou les services RH.

A - Les conseillers mobilité carrière (CMC)

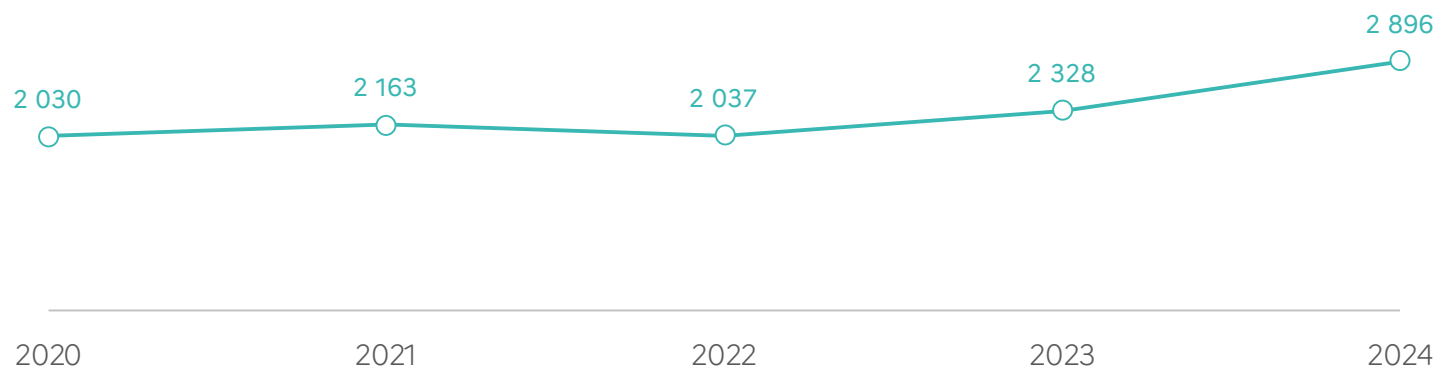
Les CMC travaillent au sein du Centre ministériel de valorisation des ressources humaine (CMVRH), un service à compétence nationale de la DRH, et disposent d'une vision territorialisée des enjeux, des métiers, des besoins.



Répartition par genre et par catégorie des 30 ETP CMC :



Évolution du nombre d'agents suivis par les CMC entre 2020 et 2024



LES ACTIONS DES CMC EN 2024

Organisation de permanences « flash mobilité » pour répondre rapidement aux agents avec des simulations d'entretiens de recrutements.

Participations à des salons de l'emploi et à des journées « Mobilité » pour conseiller les agents en marge de la présentation de postes.

Accompagnement de travailleurs en situation de handicap dans leurs projets professionnels : recrutement, mobilité et promotion.

En appui aux sélections spécifiques ouvertes pour les fonctionnaires en situation de handicap souhaitant accéder à un corps de niveau supérieur, les CMC assurent un soutien à la prise de poste tout au long de l'année de détachement sur le grade supérieur.

Tutorat des primo-affectés :

» **AAE en sortie d'école (IRA)** : dans le cadre de leur titularisation, 70 attachés-stagiaires ont bénéficié de cet accompagnement, copiloté par le bureau de l'animation des services de la formation (FORCQ3).

» **Les lauréats des concours de technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD)** bénéficient de cet accompagnement depuis la rentrée 2024. Ces agents stagiaires sont pris en charge dès leur période de stage afin d'identifier les difficultés éventuelles au plus tôt et de proposer le dispositif le mieux adapté à chacun. Une présentation globale du dispositif est désormais effectuée lors des webinaires d'inclusion organisés par la Direction de la formation initiale du CVRH Arras-Valenciennes, suivie d'une présentation "locale" des CMC mobilisés. 44 TSPDD ont souhaité en bénéficier cette année.

Animation d'ateliers LinkedIn pour mieux s'approprier cet outil professionnel.

Expérimentation d'un nouveau dispositif d'entretiens collectifs.

Formations à la rédaction de CV et de lettres de motivation ainsi qu'à l'entretien de recrutement.

Appui spécifique auprès de la DGITM afin d'accompagner services et agents concernés par les processus de transfert des routes aux collectivités territoriales.

Les agents accompagnés par les CMC

La très grande majorité des actions de conseil à l'agent réalisées par les CMC prend la forme d'entretiens thématiques (90%), lesquels concernent le déroulement de carrière, la mobilité ou encore le repositionnement de l'agent. Les CMC ont reçu en 2024 41% d'agents de catégorie A, 42% d'agents de catégorie B, et près de 40% de femmes.

	2024		2023		2022		2021	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
♀	1 771	61%	1 409	60,5%	1 311	64,4%	1 235	57,1%
♂	1 125	39%	919	39,5%	726	35,6%	928	42,9%
Entretiens thématiques	2 618	90%	2 106	90,5%	1 959	96,2%	1 956	90,4%
Bilans de carrière	176	6%	154	6,6%	171	8,4%	154	7,1%
Entretiens de carrière	102	4%	68	2,9%	38	1,9%	53	2,5%
Agents de catégorie A	734	41%	977	42,0%	927	45,5%	1 012	46,8%
Agents de catégorie B	746	42%	926	39,8%	810	39,8%	840	38,8%
Agents de catégorie C	291	16%	425	18,3%	300	14,7%	311	14,4%
De 18 à 29 ans	151	9%	142	6,1%	135	6,6%	141	6,5%
De 30 à 39 ans	362	20%	498	21,4%	347	17,0%	490	22,7%
De 40 à 49 ans	673	38%	825	35,4%	827	40,6%	864	39,9%
De 50 à 59 ans	534	30%	805	34,6%	653	32,1%	603	27,9%
Plus de 60 ans	51	3%	58	2,5%	75	3,7%	65	3,0%
Total	2 896		2 328		2 037		2 163	

N.B. Certains agents ont bénéficié de plusieurs entretiens, d'où un nombre plus élevé d'entretiens que d'agents.

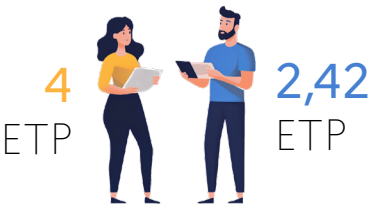


B - Les chargés de mission d'encadrement (CME)

Les CME travaillent au sein de la mission de suivi personnalisé et des parcours professionnels (MS3P) du service du développement professionnel et des conditions de travail de la DRH. Ils sont chacun référent pour un ou plusieurs corps et/ou grades ou pour les contractuels du ministère.



Répartition par genre et par catégorie des 6,42 ETP CME :



LES ACTIONS DES CME EN 2024

Webinaires d'accueil

Organisation de deux webinaires d'accueil à destination des agents contractuels et d'un nouveau webinaire d'accueil pour les agents en mobilité entrante (présentation du ministère, rappels déontologie, information sur leur gestion, offres de formation et d'accompagnement, actualités)

Webinaires « parcours »

Organisation d'un webinaire d'information sur les parcours à destination des attachés ayant 5 ans d'ancienneté et d'un webinaire à destination des ITPE ayant 5 ans d'ancienneté,

Webinaires promo

Organisation de 4 webinaires d'information à destination des agents promus en 2024 (AAE, APAE, ITPE, IDTPE).

Organisation d'un forum mobilité professionnelle à destination des agents franciliens du ministère et de ses établissements publics

Les agents accompagnés par les CME

En 2024, les CME ont accompagné 885 agents et conduit 1 222 entretiens, soit 20% de plus qu'en 2023. Certains agents ont bénéficié de plusieurs entretiens. La répartition hommes/femmes des agents reçus en entretien diffère selon leur corps d'appartenance et leur grade : la part de femmes est plus importante chez les AAE, les SACDD et les contractuels (65 à 80%) que chez les ITPE et TSDD (40 à 50%) ; la part d'hommes augmente avec le grade.

Les entretiens menés par les CME concernent principalement une réintégration ou une situation difficile (43% des entretiens), le parcours professionnel de l'agent ou son projet de mobilité (31% des entretiens) ou une promotion (19% des entretiens). La part des entretiens consacrés à une situation de réintégration ou difficile a augmenté de 4% entre 2023 et 2024.

Nombre d'entretiens		
Contexte de l'accompagnement (entretien thématique)	2024	2023
Mobilité et parcours	380	329
Promo et concrétisation	239	241
Réintégration ou situation difficile	532	408
Sortie école/thèse	71	50
Total	1 222	1 028

Nombre d'agents accompagnés						
Catégorie	2024			2023		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total
A	379	367	746	320	352	672
B	57	74	131	51	51	102
C	6	2	8	-	-	0
Total	442	443	885	371	403	774

N.B. Certains agents ont bénéficié de plusieurs entretiens, d'où un nombre plus élevé d'entretiens que d'agents.



C - Les conseillers pour l'accompagnement et l'orientation des cadres supérieurs (DES) et les ingénieurs généraux en ressources humaines (IGRH)

Au sein du secrétariat général, les conseillers de la délégation ministérielle à l'encadrement supérieur (DES) au nombre de 5, ont accompagné 403 cadres supérieurs (176 femmes et 277 hommes), en réalisant parfois plusieurs entretiens par agent, permettant ensuite une orientation vers le ou les dispositif(s) les plus adapté(s).

Les IGRH sont des inspecteurs et inspecteurs généraux de l'IGEDD (Inspection générale de l'Environnement et du Développement durable) qui concourent à l'orientation, au suivi personnalisé et à la valorisation des compétences des cadres supérieurs du pôle ministériel. Ils réalisent également des évaluations des réalisations et des compétences. Ils interviennent par ailleurs dans le processus d'harmonisation des promotions. 19 ETP sont dévolus à la fonction d'IGRH.

Pour l'année 2024, les IGRH ont réalisé 934 entretiens d'orientation et 680 fiches d'orientation numériques (FIDOR)

LE DISPOSITIF D'ÉVALUATION DES RÉALISATIONS ET DES COMPÉTENCES

Les cadres supérieurs bénéficient, à différents moments de leur parcours professionnel, d'évaluations destinées à apprécier la qualité de leurs pratiques professionnelles et de leurs réalisations, ainsi que leur aptitude à occuper des responsabilités de niveau supérieur.

Ces évaluations sont confiées aux IGRH à l'IGEDD, qui apprécient les perspectives de carrière de l'intéressé et, le cas échéant, émettent des recommandations de mobilité. Ils peuvent également recommander d'orienter les agents vers des actions de formation et d'accompagnement de nature à développer et à diversifier leurs compétences, ou préconiser une transition professionnelle ainsi que les mesures d'accompagnement qui peuvent y être associées.

Ce dispositif d'évaluation des réalisations et des compétences a été pleinement déployé en 2024, après sa mise en place en 2023.

199 évaluations ont été menées par les IGRH, pour le compte de la DES contre 60 en 2023.

76 femmes et 123 hommes ont ainsi été accompagnés.



Cliquez ici pour retrouver les textes de référence pour la mise en oeuvre de ce dispositif

Chapitre 2



Périmètre : agents physiques gérés par les ministères.

Les promotions de corps et avancements de grade

Section I

Les promotions internes

La promotion interne, ou promotion de corps, est un dispositif qui permet aux fonctionnaires titulaires d'accéder, en cours de carrière, à un nouveau corps supérieur à leur corps d'appartenance. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel. Le statut particulier de chaque corps définit quels sont les fonctionnaires qui peuvent bénéficier d'un accès par promotion interne.

163 agents

ont été promus sur liste d'aptitude en 2024, dont :

» 59 de la catégorie B vers la catégorie A, et

» 104 de la catégorie C vers la catégorie B.

146 agents

ont été promus suite à la réussite d'un examen professionnel.



Lorsque la promotion interne s'effectue au choix, l'administration employeur choisit les agents qu'elle souhaite promouvoir parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps d'accueil.

Le choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires.



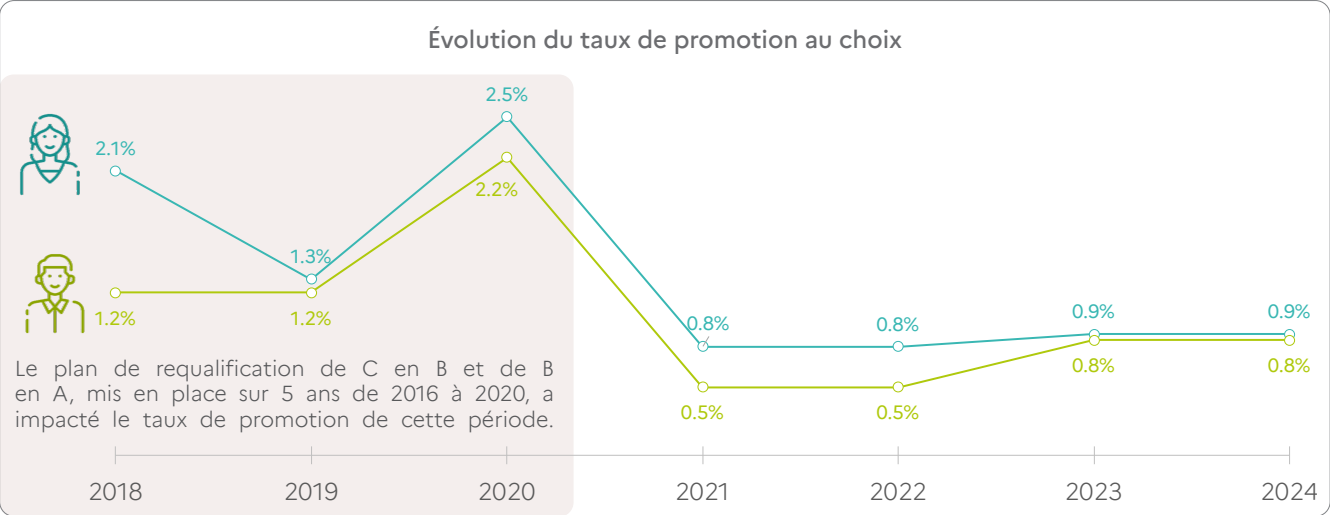
Lorsque la promotion interne s'effectue après examen professionnel, les fonctionnaires promus sont ceux qui sont admis aux épreuves

A - Les promotions de corps au choix, sur liste d'aptitude

Catégorie	Catégorie après promotion	Sexe	Ensemble*	Promus	Taux de promotion
B	A	Femme	6 816	30	0.4%
		Homme	6 634	29	0.4%
C	B	Femme	3 032	41	1.4%
		Homme	6 025	63	1.0%
Ensemble				163	0.7%

Promotions IPEF sur liste d'aptitude	♀	-	4	-
	♂	-	6	-

* Effectif physique géré au 31/12/N-1 des grades (dans la catégorie) concernés par une promotion interne. Hors IPEF.



Promotions sur liste d'aptitude des IPEF

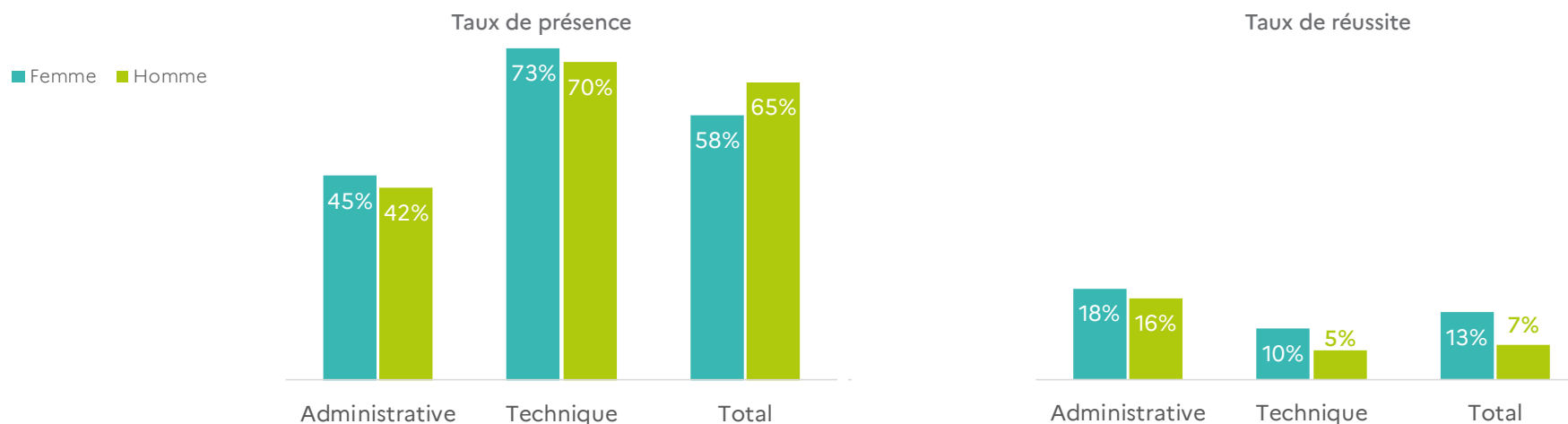
Inscrits		Admissibles		Admis LP	
♀	♂	♀	♂	♀	♂
16	45	9	17	4	6

Filière	Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
				♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Administrative	A	Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	3 040	1 959	4 999	23	9	32	7 ans 11 mois 30 jours	7 ans 9 mois 28 jours	7 ans 10 mois 29 jours
		Chargé d'étude documentaire (CED)	Chargé d'étude documentaire (CED)	3 040	1 959	4 999	0	0	0	-	-	-
	B	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD)	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe normale (SACDD CN)	2 712	539	3 251	34	8	42	5 ans 11 mois 30 jours	5 ans 11 mois 30 jours	5 ans 11 mois 30 jours
	Ensemble filière administrative			6 067	1 825	7 892	56	15	71	-	-	-
Technique	A	Ingénieur des travaux publics de l'Etat (ITPE)	Ingénieur des travaux publics de l'Etat (ITPE)	729	2 481	3 210	7	19	26	15 ans 7 mois 28 jour	12 ans 8 mois 29 jour	13 ans 7 mois 29 jour
	B	Technicien supérieur du développement durable (TSDD)	Technicien supérieur du développement durable (TSDD)	320	5 486	5 806	7	55	62	5 ans 11 mois 30 jours	6 ans 11 mois 30 jours	6 ans 11 mois 30 jours
	Ensemble filière technique			1 049	7 967	9 016	14	74	88	-	-	-
Maritime	A	Officiers de port (OP)	Capitaine de port de 1 ^{ème} classe (CP2)	7	235	242	0	1	0	aucune promotion	7 ans 11 mois 30 jours	7 ans 11 mois 30 jours
	Ensemble filière maritime			7	235	242	0	1	0	-	-	-
Total général				9 848	12 659	22 507	71	92	163	-	-	-



B - Les promotions de corps suite à la réussite d'un examen professionnel

Taux de présence et de réussite par sexe aux examens professionnels entraînant une promotion de corps



Filière	Nom du concours	Nature	Inscrits	Présents	Admis-sibles	Admis LP *	Admis LC **	Taux de présence			Taux de réussite			Taux de féminisation		
								♀	♂	T	♀	♂	T	Inscrits	Présents	Admis LP
Administrative	Attaché d'administration de l'État (AAE)	exa pro	819	361	152	62	3	45%	42%	44%	18%	16%	17%	73%	74%	76%
Total Administrative			819	361	152	62	3	45%	42%	44%	18%	16%	17%	73%	74%	76%
Technique	Ingénieur des travaux publics de l'État (ITPE)	exa pro	1 166	849	140	47	3	76%	71%	73%	7%	5%	6%	30%	32%	40%
	Technicien supérieur du développement durable (TSDD)	exa pro	551	364	90	37	7	66%	66%	66%	16%	7%	10%	34%	34%	54%
Total Technique			1 717	1 213	230	84	10	73%	70%	71%	10%	5%	7%	31%	32%	46%
Total général			2 536	1 574	382	146	13	58%	65%	62%	13%	7%	9%	45%	42%	59%

Section II

Les avancements de grade



L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps. Comme la promotion interne, l'avancement de grade a lieu au choix ou après examen professionnel.

1 493 agents (-11%)
ont été promus au choix en 2023, dont :

- » 634 de catégorie A (+12%)
- » 572 de catégorie B (-10%)
- » 287 de catégorie C (-24%)

554 agents
ont été promus suite à la réussite
d'un concours ou examen professionnel.

A - Les avancements de grade au choix

L'administration choisit les fonctionnaires qu'elle souhaite promouvoir à un grade supérieur, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier. Les fonctionnaires sont choisis en fonction de leur valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

Un taux de promotion est fixé par arrêté par l'administration pour chaque grade. Il s'applique à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions statutaires pour être promus au grade supérieur pour déterminer le nombre d'agents promus.



La date de prise en compte pour le calcul de la durée moyenne dans le grade d'origine est la date de nomination dans le grade détenu avant la promotion. Les services accomplis dans les anciens grades avant la refonte du corps sont également pris en compte.

Catégorie	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Taux promus/promouvables		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
A	2 989	4 534	7 523	252	382	634	8%	8%	8%
B	2 402	2 412	4 814	291	281	572	12%	12%	12%
C	1 288	541	1 829	206	81	287	16%	15%	16%
Total	6 679	7 487	14 166	749	744	1 493	11%	10%	11%



Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
			♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Filière administrative											
A	Administrateurs de l'Etat (AE)	Administrateur de l'Etat 3ème grade	35	73	108	0	0	0	aucune promotion		
		Administrateur général 2ème grade	8	15	22	3	6	9	12 ans 4 mois 30 jours	7 ans 9 mois 30 jours	8 ans 7 mois 30 jours
	Architectes et urbanistes de l'Etat (AUE)	architecte et urbaniste de l'Etat en chef (AUEC)	17	8	38	4	3	7	14 ans 4 mois 30 jours	12 ans 3 mois 30 jours	13 ans 4 mois 30 jours
		architecte et urbaniste général de l'Etat (AUGE)	14	15	64	1	1	2	10 ans 11 mois 30 jours	26 ans 8 mois 30 jours	18 ans 10 mois 30 jours
		architecte et urbaniste général de l'Etat - échelon spécial (AUGE-ES)	9	11	64	0	1	1	aucune promotion	8 ans 11 mois 30 jours	8 ans 11 mois 30 jours
	Attachés des administrations de l'Etat (AAE)	Attaché principal des administrations de l'Etat (APAE)	530	271	801	30	12	42	15 ans 5 mois 25 jours	18 ans 4 mois 24 jours	16 ans 5 mois 25 jours
		Attaché des administrations de l'Etat hors classe (AAHCE)	577	408	985	23	15	38	6 ans 9 mois 29 jours	7 ans 10 mois 26 jours	7 ans 10 mois 28 jours
		Attaché des administration de l'Etat hors classe - échelon spécial (AAHCE-ES)	40	40	80	6	5	11	5 ans 10 mois 30 jours	5 ans 9 mois 30 jours	5 ans 10 mois 30 jours
	Chargés d'études documentaires (CED)	Chargé d'étude documentaire principal (CEDP)	40	14	54	1	1	2	16 ans 11 mois 30 jours	10 ans 3 mois 15 jours	13 ans 7 mois 15 jours
		Chargé d'étude documentaire hors classe (CED HC)	113	46	159	1	0	1	8 ans 11 mois 30 jours	aucune promotion	8 ans 11 mois 30 jours
		Chargé d'étude documentaire hors classe - échelon spécial (CED HC - ES)	aucun promouvable								
Ensemble catégorie A			1383	901	2 375	69	44	113	-	-	-
B	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable (SACDD)	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe supérieure (SACDD CS)	915	288	1 203	138	41	179	8 ans 6 mois 26 jours	9 ans 4 mois 25 jours	8 ans 6 mois 26 jours
		Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable de classe exceptionnelle (SACDD CE)	1043	413	1 456	92	37	129	10 ans 10 mois 28 jours	15 ans 9 mois 28 jours	12ans 10 mois 28 jours
Ensemble catégorie B			1958	701	2 659	230	78	308			
C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat (AAAE)	Adjoint administratif principal de 2ème classe (AAP2)	254	40	294	50	6	56	6 ans 5 mois 23 jours	5 ans 5 mois 30 jours	58 ans 5 mois 24 jours
		Adjoint administratif principal de 1ère classe (AAP1)	966	250	1216	141	31	172	6 ans 9 mois 28 jours	6 ans 10 mois 29 jours	6 ans 9 mois 28 jours
Ensemble catégorie C			1 220	290	1 510	191	37	228	-	-	-
Ensemble filière administrative			4 561	1 892	6 544	490	159	649	-	-	-



Partie 3 - Les parcours professionnels

Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
			♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Filière technique											
A	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts (ICPEF)	135	218	353	32	53	85	10 ans 9 mois	10 ans	10 ans 4 mois
		Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale (IGPEF CN)	259	472	731	31	57	88	11 ans 8 mois	13 ans 5 mois	12 ans 6 mois
		Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle (IGPEF CE)	94	338	432	11	33	44	8 ans 8 mois	8 ans 3 mois	8 ans 6 mois
	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE)	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat (IDTPE)	710	1352	2062	75	120	195	7 ans 10 mois 29 jours	7 ans 10 mois 29 jours	7 ans 10 mois 29 jours
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe (ITPE HC)	374	1049	1423	29	53	82	12 ans 5 mois 26 jours	12 ans 5 mois 25 jours	12 ans 5 mois 25 jours
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat hors classe 0 échelon spécial (ITPE HCOES)	29	128	157	4	17	21	6 ans	4 ans 10 mois 26 jours	4 ans 10 mois 27 jours
Ensemble catégorie A			1 601	3 557	5 158	182	333	515	-	-	-
B	Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	Technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD)	105	398	496	16	65	81	8 ans 5 mois 25 jours	9 ans 5 mois 27 jours	9 ans 7 mois 27 jours
		Technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD)	337	1202	1451	45	118	158	10 ans 3 mois 23 jours	9 ans 5 mois 27 jours	10 ans 4 mois 26 jours
Ensemble catégorie B			442	1600	1 947	61	183	239	-	-	-
C	Adjoints techniques des administrations de l'Etat (ATAE)	Adjoint technique principal de 2ème classe (ATP2)	6	25	28	1	7	8	7 ans 8 mois 28 jours	13 ans 4 mois 25 jours	12 ans 5 mois 25 jours
		Adjoint technique principal de 1ère classe (ATP1)	15	72	89	4	13	8	14 ans 8mois 29 jours	16 ans 5 mois 17 jours	15 ans 6 mois 20 jours
	Dessinateurs	Dessinateur en chef	9	80	61	1	11	16	22 ans 10 mois 30 jours	23 ans 7 mois 27 jours	23 ans 7 mois 27 jours
	Experts techniques des services techniques (ETST)	Expert technique principal des services techniques (ETPST)	2	24	31	2	2	4	7 ans 6 mois 16 jours	7 ans 7 mois 30 jours	7 ans 6 mois 23 jours
Ensemble catégorie C			32	201	210	8	33	36	-	-	-
Ensemble filière technique			2 075	5 358	7 315	251	549	790	-	-	-



Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Durée moyenne dans le corps d'origine		
			♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Filière maritime											
A	Professeur technique de l'enseignement maritime (PTM)	Professeur technique de l'enseignement maritime hors classe (PTM HC)	1	9	11	0	1	1	aucune promotion	22 ans 3 mois 22 jours	22 ans 3 mois 22 jours
	Officiers de port (OP)	Capitaine de port de 1ère classe (CP1)	3	47	50	1	3	4	13 ans 3 mois 30 jours	11 ans 5 mois 28 jours	12 ans 43 mois 27 jours
		Capitaine de port hors classe (CP HC)	1	20	21	0	1	1	aucune promotion	8 ans 11 mois 30 jours	8 ans 11 mois 30 jours
Ensemble catégorie A			5	76	82	1	5	6	-	-	-
B	Officiers de port adjoints (OPa)	Lieutenant de port de 1ère classe (LP1)	2	111	113	0	20	20	aucune promotion	8 ans 1 mois 20 jours	8 ans 1 mois 20 jours
Ensemble catégorie B			2	111	113	0	20	20	-	-	-
C	Syndics des gens de mer (SGM)	Syndic des gens de mer principal de 2ème classe (SGMP2)	7	9	16	2	4	6	7 ans 3 mois 20 jours	6 ans 1 mois 8 jours	6 ans 1 mois 13 jours
		Syndic des gens de mer principal de 1ère classe (SGMP1)	29	41	70	5	7	8	7 ans 11 mois 30 jours	6 ans 8 mois 26 jours	7ans 9 mois 28 jours
Ensemble catégorie C			36	50	86	7	11	14	-	-	-
Ensemble filière maritime			43	237	281	8	36	40	-	-	-

B - Les promotions de grade suite à la réussite d'un concours ou examen professionnel

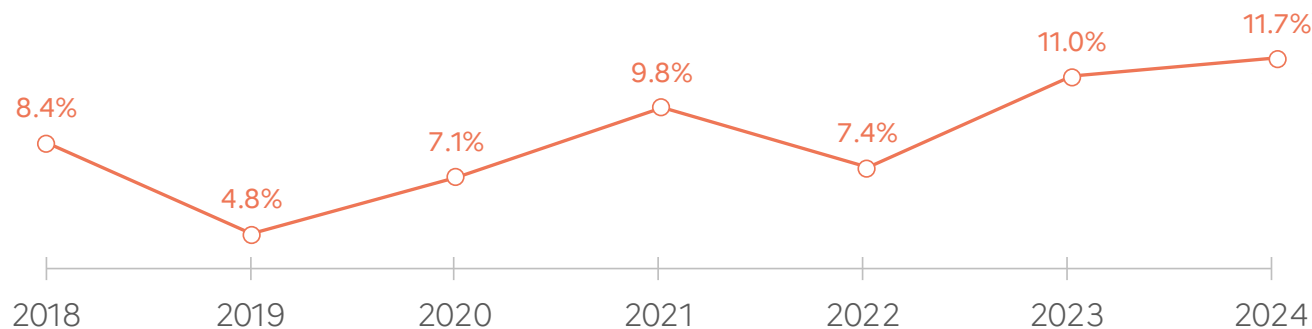
Filière	Nom du concours	Nature	Inscrits	Présents	Admis-sibles	Admis LP *	Admis LC **	Taux de présence			Taux de réussite			Taux de féminisation		
								♀	♂	T	♀	♂	T	Inscrits	Présents	Admis LP
Administrative	AA principal 2eme classe	exa pro	32	14	0	14	0	38%	100%	44%	100%	100%	100%	91%	79%	79%
	SACDD-AG cl sup	exa pro	391	256	78	25	5	68%	47%	65%	10%	12%	10%	86%	90%	88%
	SACDD-AG cl sup	conc pro	360	205	138	90	4	57%	56%	57%	43%	50%	44%	84%	84%	157%
	SACDD -AG classe ex	conc pro	412	270	129	60	5	67%	60%	66%	22%	22%	22%	80%	81%	82%
	SACDD -CTT classe ex	conc pro	81	51	22	8	2	51%	74%	63%	0%	26%	16%	48%	39%	0%
	APAE	exa pro	350	259	0	66	0	73%	77%	74%	23%	31%	25%	69%	68%	61%
	APSSAE	exa pro	20	19		3	2	94%	100%	95%	13%	33%	15%	85%	84%	67%
	CEDP	exa pro	18	15	0	4	0	87%	67%	83%	23%	50%	27%	83%	87%	75%
Total Administrative			2483	1450	519	332	21	59%	56%	58%	22%	26%	23%	77%	78%	75%
Technique	TSCDD conc pro	conc pro	546	422	157	81	7	71%	80%	77%	17%	20%	19%	28%	26%	22%
	TSPDD conc pro	conc pro	169	77	43	26	0	60%	40%	46%	39%	31%	34%	28%	36%	42%
	TSPDD exa pro	exa pro	410	323	63	21	5	79%	79%	79%	12%	4%	7%	31%	31%	57%
	IPEF LA	LA	61		26	10	0	0%	0%	0%			-	26%	-	40%
	AUE option urba exa pro	exa pro	3	1	0	0	0	0%	50%	33%		0%	0%	33%	0%	-
Total Technique			2 906	2 036	519	222	22	71%	70%	70%	13%	10%	11%	30%	31%	38%
Total général			5 389	3 486	1 038	554	43	63%	67%	65%	19%	13%	16%	52%	50%	60%



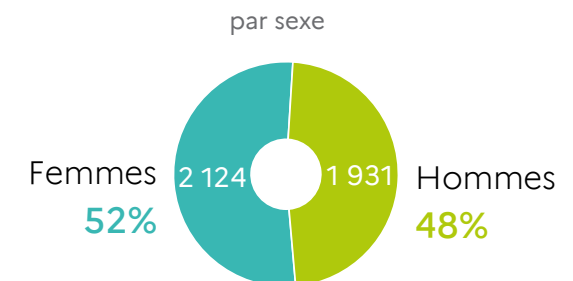
Chapitre 3

Les départs

Évolution de la proportion des départs dans l'effectif total



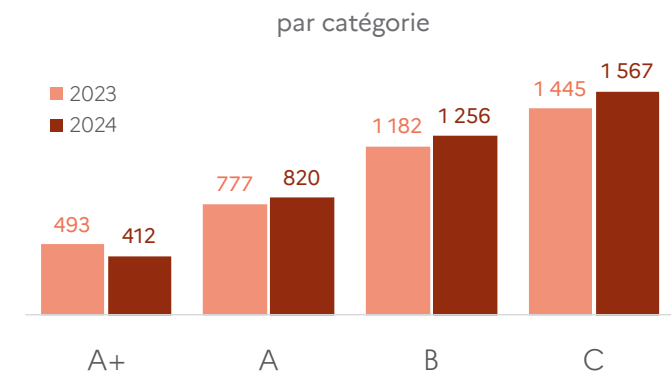
4 055 agents
ont quitté le pôle ministériel en 2024,
répartis comme suit :

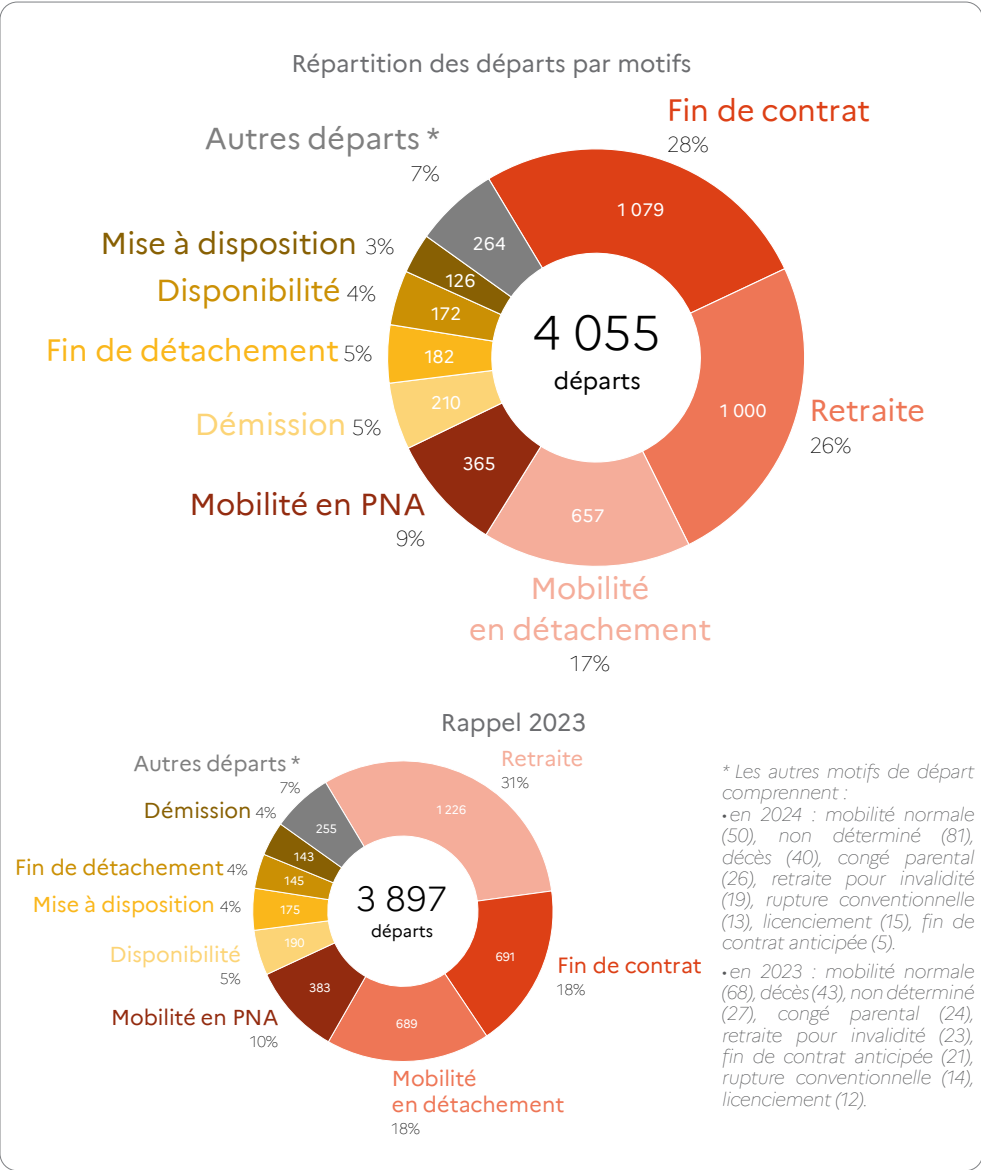


En 2024, les départs représentent 11.7% des effectifs des ministères, soit une légère augmentation depuis 2023. L'augmentation importante du taux de départ entre 2022 et 2023 s'explique par une meilleure prise en compte des fins de contrat des contractuels de droit public sur emplois non-permanents dans les indicateurs du RSU.

Les femmes sont plus nombreuses à quitter nos ministères que les hommes : elles représentent 52% des départs. Les départs représentent 14% des femmes en fonction contre 10% des hommes. Cette différence peut s'expliquer en partie par la part plus importante de femme dans les contrats à durée déterminée. Ainsi les femmes représentent 58% des départs en fin de contrat.

Les agents de catégorie A+ sont ceux dont les départs sont les plus importants par rapport à l'effectif : 30% d'entre eux ont quitté le ministère en 2024 contre 7% des agents de catégorie A, 9% de catégorie B et 18% de catégorie C





Pour en savoir +

En 2024 :
154 demandes de départs vers le secteur privé ont été soumises à la commission de contrôle déontologique. Le détail de ces demandes est disponible dans la partie 10 du présent RSU.
40 demandes de ruptures conventionnelles ont été déposées. Le détail de ces demandes est disponible dans la partie 5 du présent RSU.

Motif de départ	Fonctionnaires	Contractuels droit public sur emplois permanents	Contractuels droit public sur emplois permanents	Contractuels droit privé (apprentissage)	Ouvriers d'Etat	Militaires	Contractuels droit privé sur emplois permanents (hors apprentis)	Total général
Fin contrat date prevue	4	738	212	125	-	-	-	1 079
Retraite (sauf invalidité)	920	-	25	-	46	4	5	1 000
Depart en detachement (cas classique)	644	-	-	-	-	13	-	657
Depart en pna	360	-	-	-	5	-	-	365
Démissions (sans détail)	43	23	127	14	3	-	-	210
Fin de detachement entrant (cas classique)	181	-	-	-	-	1	-	182
Disponibilite (ou congé sans traitement)	153	-	12	-	6	1	-	172
Depart en mad	116	-	2	-	1	7	-	126
Depart (mobilité classique)	50	-	-	-	-	-	-	50
Départ dans le cadre d'une mobilité (sans détail)	43	-	-	-	-	-	-	43
Non précisé	16	4	3	15	3	-	-	41
Deces	38	-	-	-	1	1	-	40
Congé parental	18	-	7	-	-	1	-	26
Retraite (pour invalidité/handicap)	19	-	-	-	-	-	-	19
Rupture conventionnelle	12	-	-	1	-	-	-	13
Départ dans une situation/position interruptive	8	-	-	-	-	-	-	8
Licenciement (inaptitude)	4	-	2	-	1	-	-	7
Licenciement (cas général)	3	2	1	-	-	-	-	6
Fin anticipée autres contrats	-	1	4	-	-	-	-	5
Demission (hors période d'essai ou de stage)	4	-	-	-	-	-	-	4
Licenciement (période de stage de formation non-concluante)	1	-	1	-	-	-	-	2
Total	2 637	768	396	155	66	28	5	4 055



Les départs à la retraite



Les données ci-dessous, contrairement à celles présentées dans les pages qui précèdent, incluent les EP. Elles ne prennent pas en compte les contractuels.

1 347 fonctionnaires (1 797 en 2023) et 107 OPA (116 en 2023) sont partis à la retraite en 2024. 58% des agents concernés sont des hommes, contre 60% en 2023.

L'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans et 3 mois. Les actifs partent en moyenne un an plus tôt que les sédentaires : ils quittent leur fonction à 62 ans et 4 mois, contre 63 ans et 5 mois pour les sédentaires. Les hommes partent à la retraite deux mois avant les femmes (à 62 ans et 2 mois contre 62 ans et 4 mois).

Statut	Type de pension		Sédentaire			Actif			Total		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Fonctionnaires	Pension personnelle sur demande	Cas general	430	417	847	3	83	86	433	500	933
		Fonctionnaire parent de trois enfants	18	2	20	-	-	-	18	2	20
		Fonctionnaire handicapé	8	8	16	-	2	2	8	10	18
		Fonctionnaire infirme ou malade	1	-	1	-	-	-	1	-	1
		Fonctionnaire parent d'un enfant infirme	1	-	1	-	-	-	1	-	1
		Agent en prolongation d'activité	5	13	18	4	75	79	9	88	97
		Demissionnaire	3	6	9	-	4	4	3	10	13
		Article 33 de la loi du 12 avril 2000	-	-	-	-	1	1	-	1	1
		Maintien en fonction	1	1	2	-	-	-	1	1	2
		Depart anticipe carriere longue	87	66	153	-	11	11	87	77	164
	Pension personnelle d'office	Par limite d'age	28	29	57	1	17	18	29	46	75
		A l'expiration d'une prolongation d'activité	1	-	1	1	3	4	2	3	5
		Mesure disciplinaire	-	1	1	-	-	-	-	1	1
		Revocation sans suspension des droits a pension	-	1	1	-	-	-	-	1	1
		Licenciement	-	-	-	1	-	1	1	-	1
		Maintien en fonction	1	2	3	-	-	-	1	2	3
		Cessation anticipee d'activité	-	2	2	1	-	1	1	2	3
	Fonctionnaire de mayotte	Pension personnelle	2	3	5	-	3	3	2	6	8
	Total fonctionnaires			586	551	1 137	11	199	210	597	750
Agents OPA restés a l'État (OPAe)	Pension personnelle sur demande	Cas general	6	43	49	2	-	2	8	43	51
		Depart anticipe carriere longue	3	28	31	-	-	-	3	28	31
		Opa parent de trois enfants	1	-	1	-	-	-	1	-	1
		Demissionnaire	-	6	6	-	-	-	-	6	6
		Insalubrite			-			-	-	-	-
		Opa handicapé	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Pension personnelle d'office	Par limite d'age	1	2	3	3	3	6	4	5	9
		Cessation anticipee d'activité	-	8	8	-	-	-	-	8	8
		Par limite d'age insalubrite			-			-	-	-	-
Licenciement		-	1	1	-	-	-	-	1	1	
Total OPA			11	88	99	5	3	8	16	91	107
Total général			597	639	1 236	16	202	218	613	841	1 454

La retraite progressive

Depuis le 1^{er} septembre 2023, la retraite progressive est ouverte aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

La retraite progressive consiste pour l'agent public qui, à l'approche de la retraite, choisit de diminuer sa quotité de travail et d'exercer son activité à temps partiel, à cumuler sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite définitive.

Elle est ouverte à trois conditions :

- » avoir au moins atteint l'âge de 62 ans ;
- » disposer d'une durée d'assurance tous régimes de retraite égale à 150 trimestres au moins ;
- » exercer son activité à temps partiel.



Le montant de la pension partielle servie est égale à la quotité non travaillée. Par exemple, un agent occupant un emploi à 70 % perçoit une pension partielle égale à 30 % de sa pension théorique. Le montant de la pension partielle évolue en fonction de la quotité de travail, à la hausse ou à la baisse.

En 2024, 174 agents ont bénéficié d'une retraite progressive. 61%, de ces agents sont des femmes, et 55% des agents de catégorie B. Presque tous les agents concernés appartiennent à la catégorie sédentaire (166 agents, contre 8 agents actifs).

En moyenne, les agents ayant bénéficié d'une retraite progressive ont 61 ans et 10 mois, soit 6 mois de moins que les agents partis en retraite classique.

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A+	1	1	2
A	16	16	32
B	54	41	95
C	35	10	45
Total général	106	68	174







Partie 4

LA FORMATION



INDICATEURS

Moyens alloués

Formation par type

Introduction -

Les données de cadrage

Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2024 s'appuie sur le recueil des données des écoles (ENPC, ENTPE, ESPMER ex-ENSAM) des services du pôle ministériel ainsi que des directions départementales interministérielles (DDI).

Les données de la direction générale de l'aviation civile (DGAC), qui émerge sur un budget annexe dit « BACEA », ne sont pas comprises dans le périmètre de ce bilan, qu'il s'agisse du budget ou des effectifs. De la même manière, les vacataires ne sont pas intégrés dans les effectifs du pôle ministériel. Sont recensés les agents du pôle ministériel et les formations dispensées par le pôle ministériel.

La représentativité des données

Les données de l'année 2024, contenues dans ce bilan, sont établies sur la base des réponses de 138 services sur les 149 interrogés, soit un taux de réponse de 92,6 %.

11 Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) n'ont pas répondu à l'enquête, et parmi ceux ayant complété l'application, 37 % n'ont saisi que des données partielles. Il est constaté, comme depuis 2021, que les remontées provenant des SGCD ont altéré la qualité des données.

Ces réponses sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation dont elles assurent la maîtrise d'œuvre.

Le bilan ministériel de la formation est présenté chaque année à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) qui est une émanation du comité social d'administration ministériel. Ce bilan permet de rendre compte aux représentants du personnel des moyens ministériels consacrés à la formation professionnelle initiale et continue. Le document est ensuite mis en ligne dans le domaine « ressources humaines » du site intranet à l'adresse suivante :

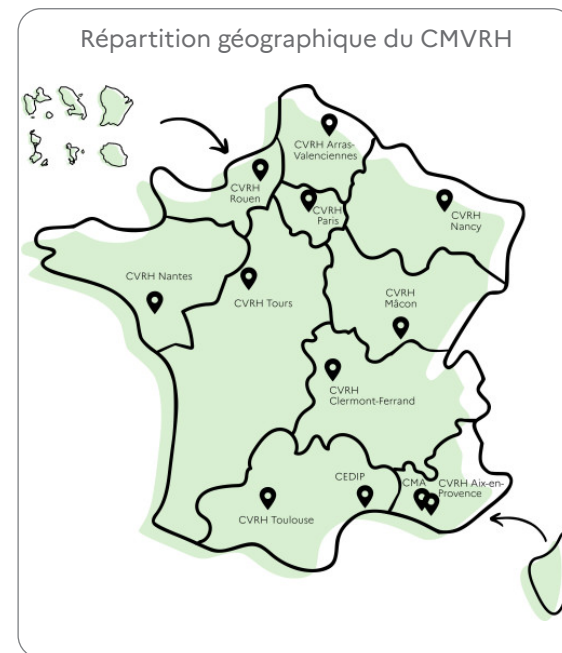
http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/statistiques-de-la-formation-ministerielle-a17874.html?id_rub=2370

L'organisation de la formation

La formation repose essentiellement sur un appareil d'opérateurs que sont les différentes écoles (notamment les ENPC, ENTPE, ESPMER ex-ENSAM etc) et le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH).

Le CMVRH est composé de 12 entités réparties sur le territoire :

- » 10 CVRH (centres de valorisation des ressources humaines), référents pour une région ou une inter-région,
- » le CEDIP (Centre d'Etudes pour le Développement, l'Innovation et la Prospective en ressources humaines), associé à tous les CVRH en région,
- » le Centre Ministériel d'Appui aux formations à distance (CMA).



OUVERTURE DE L'ESPMER EN JANVIER 2024

Depuis janvier 2024, l'école du service public de la mer reprend les missions de l'école nationale de la sécurité et de l'administration de la mer (ENSAM).

Elle est composée de :

- » L'école de formation des affaires maritimes (EFAM) assurant la formation continue des agents du ministère chargé de la mer qui, compte tenu du caractère maritime de leurs missions, ont un besoin de formation relatif à la conception, à l'administration et au contrôle des activités maritimes.
- » L'école d'administration des affaires maritimes (EAAM), grande école militaire qui assure la formation initiale des administrateurs des affaires maritimes, un corps d'officiers de carrière de la Marine Nationale administrés par le ministère chargé de la mer



Chapitre 1 -

Les moyens alloués à la formation

Section I -

Les moyens humains

A - Les agents dédiés à la formation

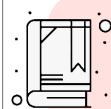
Type de service	Agents dédiés à la formation	
	2024	2023
CMVRH	176	175
DREAL	53	65
DIR	30	27
DAC	18	17
SG	18	18
DIRM	6	6
DRIEAT/DRIHL	5	5
Autres	4	4
Total	310	317

École	Agents dédiés à la formation	
	2024	2023
ENPC	90	85
ENTPE	55	46
ENTE *	-	30

École	Formateurs ou enseignants			
	2024		2023	
	Internes	Externes	Internes	Externes
ENPC	137	729	171	741
ENTPE	72	220	65	220
ENTE *	-	-	15	164

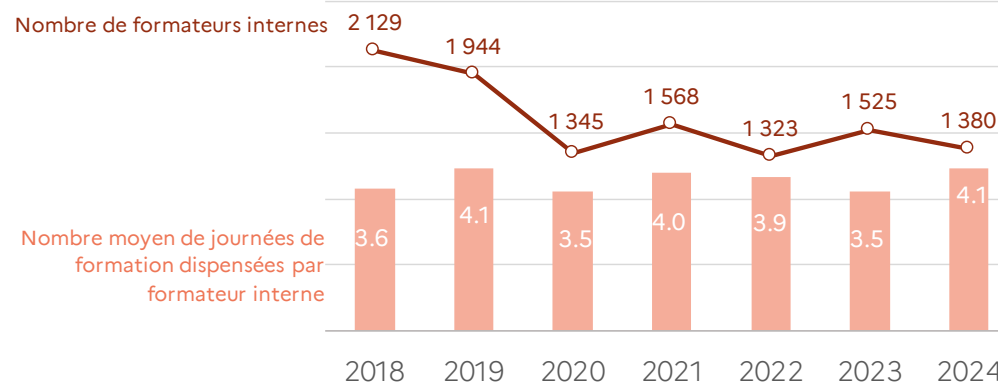
* Données ENTE jusqu'à septembre 2023

B - Les formateurs internes



Le formateur interne est un agent du pôle ministériel, reconnu dans sa spécialité et pour ses compétences pédagogiques, qui transmet ses connaissances et son savoir-faire à un groupe ou à une personne, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'œuvre.

Sexe	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
♀	616	602	422	448	402	383	423
♂	1 513	1 342	923	1 120	921	1 142	957
Total	2 129	1 944	1 345	1 568	1 323	1 525	1 380



Les 1 380 formateurs recensés sont les formateurs actifs qui ont dispensé au moins une formation en 2024 mais le vivier compte presque 2 000 formateurs potentiellement mobilisables.

Les hommes représentent 70 % des formateurs internes. En moyenne, les formateurs dispensent 4,1 journées de formation au cours de l'année : 3 jours pour les femmes et 4,6 pour les hommes.



PREMIÈRE JOURNÉE NATIONALE DES FORMATEURS INTERNES OCCASIONNELS (FIO)

La Direction des ressources humaines a organisé la première rencontre nationale des FIO le 28 novembre 2024. Cette journée nationale, désormais organisée annuellement, a pour objectifs de :

- » Valoriser l'activité des formateurs,
- » Accroître les viviers de formateurs internes,
- » Améliorer la communication sur l'activité des FIO.

La journée a été rythmée par plusieurs interventions sur les aspects administratifs liés à l'exercice d'une mission de FIO, par des témoignages de formateurs autour de la conception et de l'animation de formations à distance et par une conférence scientifique sur les apports des sciences cognitives pour la formation d'adultes.

Le nombre d'inscrits (plus de 600) et la richesse des questions posées témoignent de l'importance de ce rendez-vous pour la communauté des FIO.

Section II -

Les crédits dédiés

Le budget de la formation du pôle ministériel n'est pas regroupé au sein d'une « enveloppe » unique ni géré par un seul service : son fonctionnement s'appuie sur la logique des programmes budgétaires. Chaque direction métier, ainsi que le secrétariat général du pôle ministériel, porte et déploie ses priorités en matière de développement des compétences. Elle finance en titre 3 sur son ou ses programmes budgétaires propre, les actions nationales de formation définies dans son programme annuel, ainsi que les actions de formation qui sont sollicitées par les services déconcentrés pour prendre en compte leurs besoins spécifiques.

Les autres actions de formation déployées à l'initiative des services déconcentrés ne relevant pas des directions métier sont financées sur la dotation globale de fonctionnement des services, issue du programme budgétaire 354 pour la métropole et du programme budgétaire 217 pour les services ultramarins.

Pour rappel, c'est le programme budgétaire 217 qui prend en charge les frais d'indemnisation des formateurs internes et des membres de jurys, en titre 2.

A titre complémentaire, le bureau des cabinets a été crédité d'une enveloppe de 16 165€ pour la formation de ses agents.

A noter que l'augmentation des crédits consommés en 2024 sur l'action 05 « politiques des ressources humaines et formation » s'explique principalement par l'intégration des missions de formation initiale des agents de catégories B, qui étaient supportées par une autre action du BOP 217, du temps de l'ENTE.

Crédits inscrits au PLF (CP) en €

	Programme	Action	2024	2023
CMVRH	217	Politiques des ressources humaines et formation	7 113 500	5 141 000
SG*	217	Politiques des ressources humaines et formation	500 000	400 000
Total			7 613 500	5 600 000

Crédits consommés (CP) en €

	Programme	Action	2024	2023
CMVRH	217	Politiques des ressources humaines et formation	6 092 661	4 035 550
SG*	217	Politiques des ressources humaines et formation	429 985	329 656
Total			6 552 646	4 365 206

	Programme	Action	2024	2023
DGALN	PEB (programme 113)	Paysages, eau et biodiversité	843 482	624 929
	UTAH (programme 135)	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	1 217 721	907 105
DGITM	IST (programme 203)	Infrastructures et services de transports	3 131 811	3 022 902
	SAM (programme 205)	Sécurité et affaires maritimes	869 707	678 162
DGEC	174	Énergie, climat et après-mines	728 058	540 269
DGPR	181	Prévention des risques	3 153 169	2 685 910
CGDD	159	Expertise, économie sociale et solidaire, information géographique et météorologie	398 901	364 872
Total			10 342 849	8 824 194

	Programme	Action	Nature de la subvention	2024	2023
ENPC	217	Politiques des ressources humaines et formation	pour charge de service public	29 562 257	28 300 516
ENTPE	217	Politiques des ressources humaines et formation	pour charge de service public	23 928 390	21 731 359
ENTE	217	Politiques des ressources humaines et formation	de fonctionnement	-	2 106 019
Total				53 490 647	52 137 894

*Crédits SG (FORCQ+CRHAC+DAFI+HFED) hors concours, recrutement, actions de coaching et accompagnement

Chapitre 2

Le bilan de la formation

Section I -

La formation produite

formation produite par :	2024			
	Journées/Stagiaires		Stagiaires	
CMVRH	81 %	59 799	80 %	35 751
Services locaux	19 %	14 416	20 %	7 122
Total	-	74 215	-	42 873

formation produite par :	2023			
	Journées/Stagiaires		Stagiaires	
CMVRH	81 %	63 856	80 %	35 475
Services locaux	19 %	15 452	20 %	8 784
Total	-	79 308	-	44 259



Un agent

compte pour 1 quel que soit le nombre de formations qu'il effectue au cours de l'année.

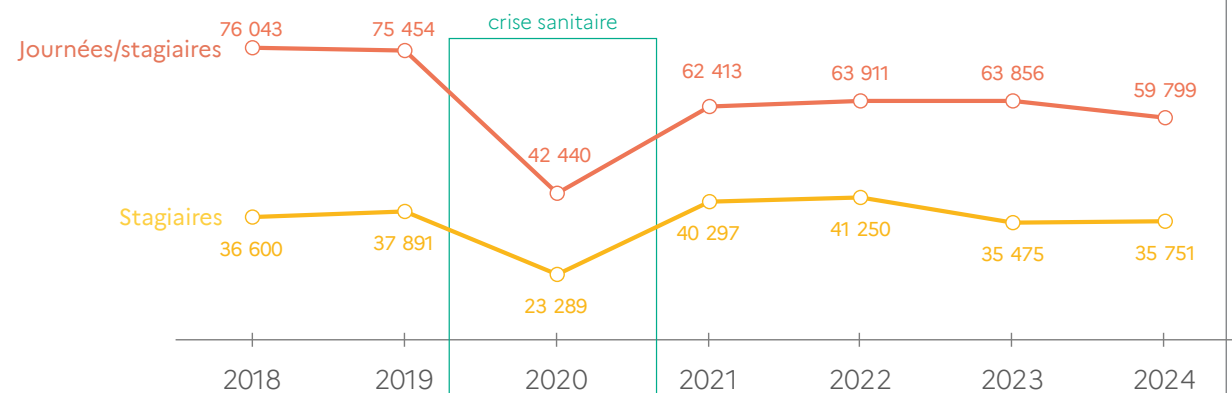
Un stagiaire

compte autant de fois qu'il a fait de formations.

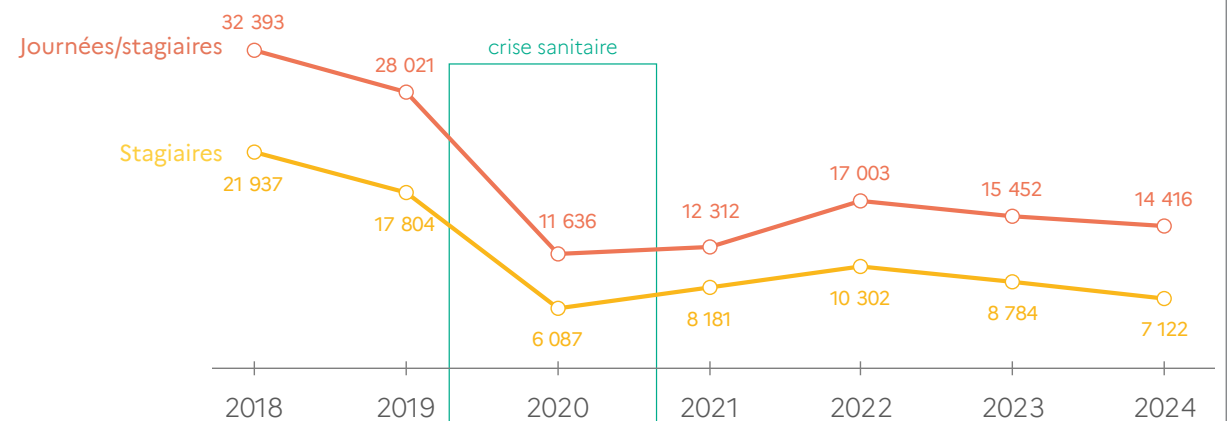
Les journées/stagiaires dénombrent le nombre de jours que les stagiaires ont passé en formation.

Exemple : un agent qui a fait 2 formations de 3 jours chacune durant l'année compte pour 1 agent, 2 stagiaires, et 6 journées/stagiaires.

Formations organisées par le CMVRH
Évolution du nombre de stagiaires et de journées/stagiaires



Formations organisées par les services
Évolution du nombre de stagiaires et de journées/stagiaires





PARCOURS DE FORMATION A LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Le CMVRH s’est affirmé en 2024 comme un acteur essentiel du déploiement du parcours « Mon parcours de formation à la transition écologique », destiné à sensibiliser et former les cadres supérieurs du ministère. D’une durée totale de 28 heures, il se décline en cinq étapes pour une meilleure compréhension des enjeux environnementaux :

- » Sensibilisation aux défis de la transition écologique - atelier participatif de 3h30 sur les trois crises environnementales (pollution, crise climatique et perte de biodiversité),
- » Connaissance des leviers d’accélération de la transition écologique - atelier participatif de 3h30,
- » Conférences scientifiques pilotées par le CNRS - 3 conférences de 3h sur la crise climatique, la diminution des ressources naturelles et l’effondrement de la biodiversité,
- » Immersion concrète sur le terrain - une visite de site sur une demi-journée,
- » Passage à l’action - atelier de 3h30 de mise en pratique des compétences acquises.

Près de 1 430 cadres ont suivi ce programme, avec un taux de participation très élevé aux différents modules. Parallèlement, par l’intermédiaire du marché interministériel, le CMVRH a mobilisé et formé une centaine d’agents volontaires dès la fin 2023 pour assurer l’animation de ces formations. Ce réseau de formateurs internes, désormais composé de 99 animateurs pour l’atelier 1 et de 70 pour l’atelier 2, permet non seulement de renforcer la capacité de déploiement de la formation, mais constitue également une richesse pour les structures d’origine de ces agents (directions régionales, directions générales métier, inspection, etc.). Avec le passage à l’échelle interministérielle, la dynamique se poursuit avec l’élargissement de ce dispositif à l’ensemble des agents, qui devront être formés d’ici fin 2027. Les ateliers 1 et 2 sont accessibles à tous les agents depuis l’automne 2024, avec un enrichissement progressif au cours de l’année 2025.

[En savoir plus sur le portail de la fonction publique](#)

Section II -
La formation reçue



LES FORMATIONS LES PLUS SUIVIES EN 2024

- 1

Les **ateliers 1 et 2 de formation des cadres supérieurs à la transition écologique** ont réuni le plus grand nombre de stagiaires en 2024 : 1896 stagiaires ont suivi l’atelier 1 - sensibilisation aux 3 crises, et 1 878 l’atelier 2 - mise en pratique des leviers.
- 2

En deuxième position, la **formation de préparation aux examens et concours (PEC) AAE concours interne** « Rédaction d’une note ou résolution d’un cas pratique » a été dispensée auprès de 811 stagiaires.
- 3

Le **webinaire de formation continue «Autorité environnementale»**, réservé aux agences de l’eau se place troisième avec 614 stagiaires.

Les 10 formations ayant réuni le plus de stagiaires	F	H	T
S1 - Formation des cadres supérieurs à la transition écologique- Atelier de sensibilisation	687	1209	1 896
S2 - Formation des cadres supérieurs à la transition écologique - Atelier de mise en pratique de leviers d'accélération de la transition écologique	685	1193	1 878
PEC AAE - examen professionnel/concours interne - Rédaction d'une note ou résolution d'un cas pratique	580	231	811
Webinaire de formation continue Autorité environnementale - réservé AE	318	296	614
PEC SACDD/TSDD/TSE « Répondre à une série de deux à quatre questions, à partir d'un dossier documentaire »	324	245	569
PEC ITPE/Elève ITPE - examen professionnel/concours interne/concours réservé - Note de problématique	141	248	389
PEC RAEP - TOUS PUBLICS B - Anticiper la rédaction du dossier RAEP	203	132	335
Préparation au Tour extérieur des administrateurs de l'Etat 2024	120	179	299
PEC RAEP - TOUS PUBLICS A - Anticiper la rédaction du dossier RAEP	183	112	295
La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs (les fondamentaux du management)	141	153	294



A - La formation statutaire et professionnelle continue

La **formation statutaire** est destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un corps, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.

Elle est composée de deux types de formation :

- La formation initiale diplômante, qui aboutit à la délivrance d'un diplôme ;
- La formation initiale post-recrutement, qui accompagne l'entrée en fonction des agents ayant réussi un concours, un examen professionnel ou promu par liste d'aptitude.



La **formation professionnelle continue** est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer :

- son adaptation immédiate à son poste de travail, dit T1 ;
- son adaptation à l'évolution prévisible des métiers, dit T2 ;
- le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, dit T3 ;

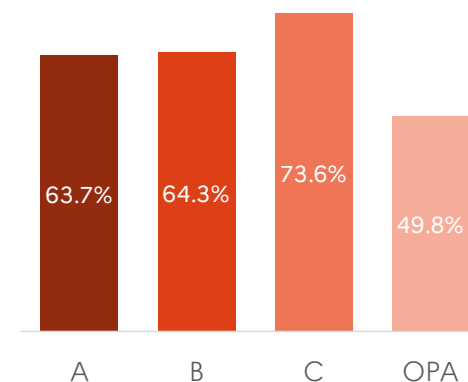
À la demande de l'administration ou à sa demande, un agent a accès à toute l'offre de formation, y compris la préparation aux examens et concours (PEC). À la demande de l'agent, plusieurs dispositifs peuvent être mis en œuvre, comme le congé de formation professionnelle (CFP) ou le compte personnel de formation (CPF).

66 % des agents ont suivi au moins une formation professionnelle continue ou statutaire en 2024.

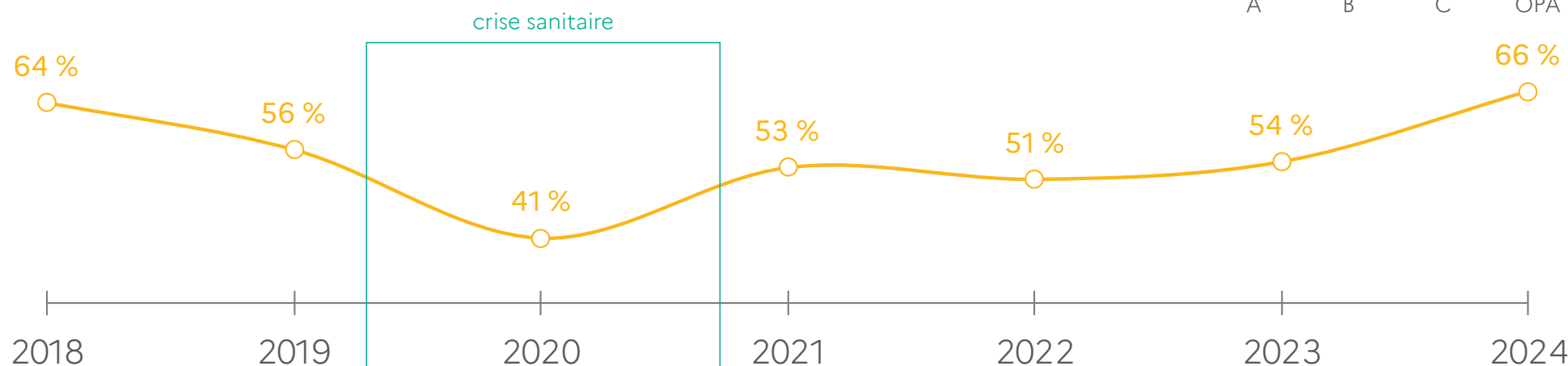
L'augmentation du nombre d'agents formés en 2024 s'explique par le déploiement de la formation à la transition écologique et une mise en qualité des données recueillies.



Répartition par catégorie



Évolution du taux d'accès à la formation

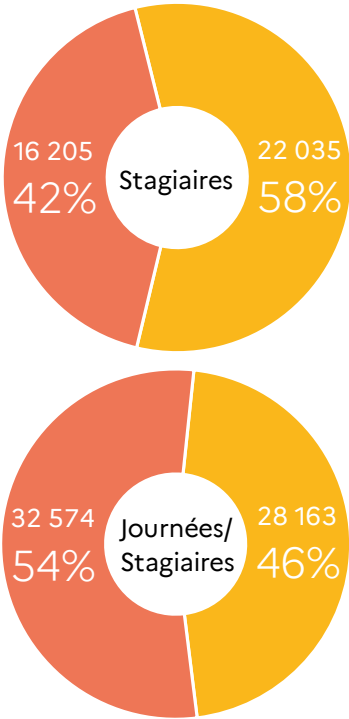


	A			B			C			Ouvriers d'État			Total			Rappel 2023		
Agents ayant suivi au moins une formation...	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
...statutaire	267	194	280	396	334	730	141	93	234	1	9	10	805	630	1 254	1 026	977	2 003
...professionnelle continue	3 513	3 466	6 979	3 549	3 714	7 263	1 258	4 513	5 771	19	330	349	8 339	12 023	20 362	7 182	8 938	16 120
...professionnelle (PEC) via l'utilisation du CPF	22	2	24	16	8	24	8	3	11	0	0	0	46	13	59	15	12	27

La formation professionnelle continue reçue, ventilée par domaine

MISSIONS
MÉTIER

visent plus spécifiquement des secteurs précis afin d'acquérir, développer ou maintenir une compétence ciblée sur un domaine exclusif porteur des politiques publiques.



MISSIONS
TRANSVERSES

Visent à développer ou acquérir une seule ou plusieurs compétences utiles à différents secteurs d'activité. Elles ne sont pas liées exclusivement à un domaine professionnel mais sont applicables dans plusieurs domaines professionnels.

Domaine de formation	Détail des missions transverses	
	Stagiaires	Journées
Hygiène, santé et sécurité au travail	5 911	8 663
Ressources (RH, FPTLV, action sociale, langues, déontologie, communication)	4 736	7 158
Transition écologique	3 272	2 779
Lutte contre les discriminations, égalité entre les femmes et les hommes, valeurs de la république	1 577	1 052
Management	2 477	3 064
Informatique et bureautique	2 395	3 266
Finances publiques (achats publics, comptabilité)	816	1 203
Juridique	851	978
Total	22 035	28 163





LA FORMATION À DISTANCE

Le contexte de la crise sanitaire a permis d'accélérer le recours aux formations en distanciel, notamment par la digitalisation de certaines d'entre elles.

Si le recours à cette modalité est toujours d'actualité, la part des stagiaires ayant suivi au moins une formation en ligne est en baisse en 2024 avec le retour au présentiel : 26 % des stagiaires ayant suivi une formation professionnelle continue ou statutaire l'ont suivie à distance contre 36 % en 2023, 39 % en 2022 et 54 % en 2021.

B - Le Compte personnel de formation (CPF)



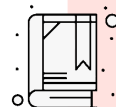
Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

CPF mobilisés en 2023 pour :	F	H	Total	Rappel 2023
Socle de connaissances et compétences professionnelles	9	5	14	11
Prévention d'inaptitude	0	0	0	0
PEC	46	13	59	27
Mobilité	1	1	2	2
Acquisition de diplôme/titre/certificat de qualification	21	27	48	37
Reconversion professionnelle vers le privé	18	11	29	34
Reconversion professionnelle vers le public	14	9	23	11
Nombre total de CPF accordés	109	66	175	122

Heures mobilisées	4 679	2 972	7 651	7 448
Coût total de la formation (hors plan de formation)	105 776 €	66 368 €	172 144 €	172 780 €

Demandes de CPF refusées en 2023 pour :	F	H	Total	Rappel 2023
Défaut de crédits	7	2	9	2
Nécessité de service	0	0	0	0
Non éligibilité	11	15	26	19
Projet accessoire non prioritaire	2	2	4	6
Projet sans prérequis	0	0	0	0
Total	20	19	39	27

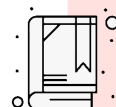
C - Le Congé de formation professionnelle (CFP)



Le CFP permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs. Sa durée ne peut excéder 3 années pour l'ensemble de la carrière.

En 2024, 23 agents, 11 femmes et 12 hommes, ont eu recours à un congé de formation professionnelle. En 2023, 22 agents, 14 femmes et 8 hommes, y avaient eu recours.

D - Le Bilan de compétences



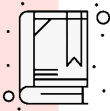
Le bilan de compétences sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il permet à ses bénéficiaires d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations.

11 bilans de compétences ont été engagés en 2024 par 8 femmes et 3 hommes, pour un total de 38 journées. En moyenne, les agents concernés avaient eu recours à 3 jours et demi de bilan de compétences.

13 bilans de compétences avaient été engagés en 2023 par 10 femmes et 3 hommes, pour un total de 37 journées. En moyenne, les agents concernés avaient eu recours à 3 jours de bilan de compétences.

E - La préparation aux examens professionnels et concours (PEC)

L'administration propose à ses agents titulaires des formations ayant pour but de les préparer à une promotion de grade ou à un changement de corps par la voie des examens professionnels, des concours réservés ou autres procédures de sélection. Ces actions peuvent également préparer l'accès aux corps et cadres d'emploi des autres versants de la fonction publique, ainsi que les procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de l'Union européenne.



	A +			A			B			C			OPA			Total		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Nombre de stagiaires	32	28	60	151	288	439	715	1354	2069	670	497	1167	6	1	7	1574	2168	3742
Nombre de journées suivies	41	32	73	376	524	900	1592	2519	4111	1280	991	2271	18	4	22	3307	4070	7377

F - La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le dispositif de VAE permet aux agents publics de faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience salariée, non salariée et/ou bénévole et/ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle. L'expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.



6 agents, 5 femmes et 1 homme, ont eu recours au dispositif de VAE en 2024, pour une total de 18 journées de formation.
En 2023, 3 agents, 2 femmes et 1 homme, y avaient eu recours pour un total de 21 jours de formation.

G - La période de professionnalisation (PP)

La PP a pour finalité d'accompagner les agents publics dans la construction d'un parcours professionnel. Elle a pour objet de permettre la réalisation, au sein d'une administration, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.



	A +			A			B			C			OPA			Total		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Nombre d'agents	0	0	0	0	4	4	2	5	7	0	0	0	0	0	0	2	9	11
Nombre de jours	0	0	0	0	24	24	18	31	49	0	0	0	0	0	0	18	55	73





Masse salariale

Rémunération par déciles

Composantes de la rémunération

Part des primes

GIPA et mesures d'accompagnement à la mobilité



LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE LA RÉMUNÉRATION EN 2024

Plusieurs évolutions ont impacté la rémunération des agents au cours de l'année. Les plus significatives sont détaillées ci-après.

AJOUT DE 5 POINTS D'INDICE MAJORÉ

COÛT TOTAL : 19,54M€

Au 1er janvier 2024, la rémunération indiciaire de l'ensemble des agents a été valorisée par l'attribution de 5 points d'indice majoré, soit environ 25 euros supplémentaires par mois et par agent. L'indice minimum de la fonction publique est ainsi passé de 361 à 366 points.

POURSUITE DES MESURES DE 2023 :

REVALORISATION DU POINT D'INDICE ET DU REMBOURSEMENT PARTIEL DE L'ABONNEMENT AUX TRANSPORTS, MESURES POUR LES AGENTS DE CATÉGORIES C ET B

COÛT TOTAL : 14,25 M€

AU TITRE DE L'EXTENSION ANNÉE PLEINE DE LA REVALORISATION DE 1,5% AU 01/07/2023

Au 1er juillet 2023, le point d'indice avait été revalorisé de 1,5%. L'extension en année pleine de cette revalorisation entraîne, encore en 2024, une augmentation globale des rémunérations.

COÛT TOTAL : 2,11 M€

AU TITRE DE L'EXTENSION ANNÉE PLEINE DE LA REVALORISATION DE LA PRISE EN CHARGE TRANSPORTS AU 01/09/2023

Le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 a augmenté la prise en charge du titre de transport collectif à hauteur de 75 % de la valeur annuelle mensualisée du titre de transport (contre 50% auparavant) à compter du 1er septembre 2023. Cette mesure vise à favoriser l'utilisation des transports collectifs et à réduire le coût de déplacement des agents publics.

COÛT TOTAL : 1,12 M€

AU TITRE DE L'EXTENSION ANNÉE PLEINE DE LA MODIFICATION EN JUILLET 2023

Lors du rendez-vous salarial de juillet 2023, les grilles indiciaires des agents de catégorie B et C ont été partiellement modifiées afin de réduire la contraction des salaires au niveau de l'indice minimum. Ce changement engendre une légère augmentation des rémunérations de ces deux catégories.

MESURES CATÉGORIELLES

COÛT TOTAL : 11M€

En plus de ces mesures en faveur du soutien au pouvoir d'achat, des revalorisations statutaires ou indemnitaires importantes ont été décidées au niveau ministériel.

» Parmi ces mesures, la mise en œuvre de la réforme statutaire pour le corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat (PETPE), avec la création de l'emploi fonctionnel de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire des travaux publics de l'Etat (CEED) et le plan de requalification de chef d'équipe d'exploitation principal (CEEP) vers technicien supérieur du développement durable TSDD (1er grade), ce qui représente au total 0,591M€, indemnitaire compris.

» Les autres mesures concernent les dessinateurs, les professeurs techniques de l'enseignement maritime et la négociation collective annuelle des marins pour un total de 0,172 M€.

» Dans la trajectoire initiée les années précédentes, les mesures retenues en 2024 pour l'indemnitaire ont pour objectif de renforcer la cohérence et la simplification de la gestion des ressources humaines, notamment entre les corps exerçant les mêmes natures de fonction (convergence des grilles des catégories A et A+). Les efforts de revalorisation initiés les années précédentes sont poursuivis, à travers l'IFSE, notamment pour certains corps de la catégorie A qui ne sont pas alignés sur la grille commune « A-type », mais également pour les OPA, les contractuels ainsi que les militaires. D'autres mesures visent à renforcer l'attractivité du ministère et à fidéliser les agents (prime d'attractivité, clause de réexamen de l'IFSE). Au total, les mesures catégorielles liées à l'évolution du RIFSEEP représentent 7,861 M€ et les mesures diverses pour les agents dont les corps n'ont pas adhéré au RIFSEEP représentent 2,466 M€.

» Enfin, on notera dans les dépenses catégorielles les gratifications versées à l'occasion des JO de Paris, dont ont bénéficié plus de 1 000 agents.

Introduction

Les données de cadrage

Cette partie présente une partie des résultats et indicateurs relatifs aux rémunérations du RSU 2024.

L'ensemble de ces indicateurs sont produits sur la base des données issues de l'Observatoire de retours de paye (ORPa). Ces données concernent uniquement la paye sans ordonnancement préalable (PSOP). Cela explique certaines divergences avec d'autres parties du présent RSU (notamment concernant les effectifs) et par rapport aux données budgétaires.

Le périmètre

Le périmètre est celui du programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement durable et de la mobilité durable ». Les rémunérations versées sur le budget annexe de l'aviation civile ou sur le programme 181 (Autorité de sûreté nucléaire) ne sont donc pas incluses.

Sont concernées les rémunérations versées sur le programme 217 soit par les services de paye du MTECT, soit via les délégations de gestion entrantes pour lesquelles le MTECT reçoit les retours de paye (ministère de l'Agriculture (environ 2000 ETPT) et INSEE (environ 90 ETPT)).

Le périmètre recouvre les emplois permanents et non permanents. Il est strictement le même que celui du bilan social et des RSU depuis 2020 (inclusion des personnels non titulaires depuis 2019).

Il est à noter que les comparaisons peuvent être limitées pour certains indicateurs du fait du changement de périmètre et de contenu.



Le périmètre des rémunérations présentées dans ce RSU recouvre les effectifs suivants :

- les effectifs occupant un emploi dans les services du MTECT et rémunérés par les services de paye du ministère ou par délégation de gestion du ministère de l'Agriculture ou de l'INSEE,
- les agents gérés par le MTECT et placés en position de mise à disposition sortante,
- les ouvriers des parcs et ateliers mis à disposition sans limitation de durée auprès des collectivités territoriales (action 22), rémunérés sur le programme 217 et remboursés par fonds de concours,
- les transferts en gestion entrants (personnels rémunérés par le MTECT sur le programme 217 mais travaillant pour un autre ministère, par exemple les agents occupant un emploi de délégué du préfet),
- les effectifs de l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (ACNUSA) rémunérés sur le programme 217,
- les effectifs MTECT du Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (CEIGIPEF),
- les effectifs de la Commission de régularisation de l'énergie (CRE),
- les effectifs de la Commission nationale du débat public (CNDP).

i Les agents affectés à Mayotte sont pris en compte dans le périmètre depuis le 1er janvier 2023

Sont exclues les rémunérations des catégories d'agents suivantes :

- les agents du ministère des armées payés par délégation de gestion entrante et pour lesquels le MTECT ne reçoit pas les retours de paye,
- les agents affectés dans les collectivités territoriales d'Outre-mer (Saint-Pierre-et-Miquelon, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis-et-Futuna) dont la rémunération n'est pas liquidée par les applications de paye sans ordonnancement préalable de la DGFIP,
- les agents dont la position administrative ou dont la rémunération n'induit pas de consommation du plafond d'autorisation d'emplois (congrés de longue durée, congé parental, versements spécifiques sans traitement principal, etc).

Enfin, sont considérés comme étant de catégorie A+ :

- les emplois fonctionnels supérieurs,
- les agents appartenant au corps des administrateurs de l'État,
- les agents appartenant au corps des architectes urbanistes de l'État,
- les agents appartenant au corps des administrateurs des affaires maritimes,
- les agents appartenant au corps des directeurs de recherche du développement durable,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs des mines,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs de recherche,
- les agents appartenant au corps des inspecteurs de l'administration du développement durable,
- les agents appartenant au corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire,
- les agents appartenant au corps des administrateurs de l'INSEE,
- les agents appartenant au corps des professeurs de l'enseignement maritime.

Les rémunérations

Le prélèvement à la source (PAS) n'est pas pris en compte dans les calculs.

Les rémunérations présentées dans le RSU sont les suivantes :

Masse salariale brute

correspond aux rémunérations (traitement brut, primes et indemnités) auxquelles s'ajoutent les charges employeur et les prestations sociales

Rémunération brute
(rémunération d'activité)

correspond aux rémunérations nettes auxquelles s'ajoutent les charges salariales

Rémunération nette
(traitement + primes et indemnités)

Charges salariales
(retraite, CSG, CRDS,...)

Charges employeur
(cotisations et contributions sociales)

Prestations sociales

Les cotisations sociales sont l'ensemble des charges supportées par l'employeur et par le salarié et servant à financer les divers dispositifs et organismes publics chargés de la protection sociale : Sécurité sociale (assurance maladie, retraite), accidents du travail, allocations familiales, chômage, retraite complémentaire, mutuelle, etc.

Les prestations sociales versées par le pôle ministériel concernent principalement :

- » la mobilité (remboursement des frais de transport, forfait mobilités durables),
- » le forfait télétravail,
- » le remboursement de la protection sociale complémentaire.





Chapitre 1 -

Les grandes tendances

La masse salariale totale, y compris le CAS pensions, est de 2 600 810 770 € en 2024. La masse salariale du ministère est en augmentation de 58 373 437 € par rapport à 2023 (BDS FPE 032).

Cette augmentation s'explique par plusieurs évolutions :

Au 1er janvier 2024

Ajout de cinq points d'indice à l'ensemble des agents publics.

Au cours de l'année 2024

Augmentation du schéma d'emplois, qui a conduit à recruter plus d'agents en 2024.

Accroissement du nombre d'apprentis recrutés.

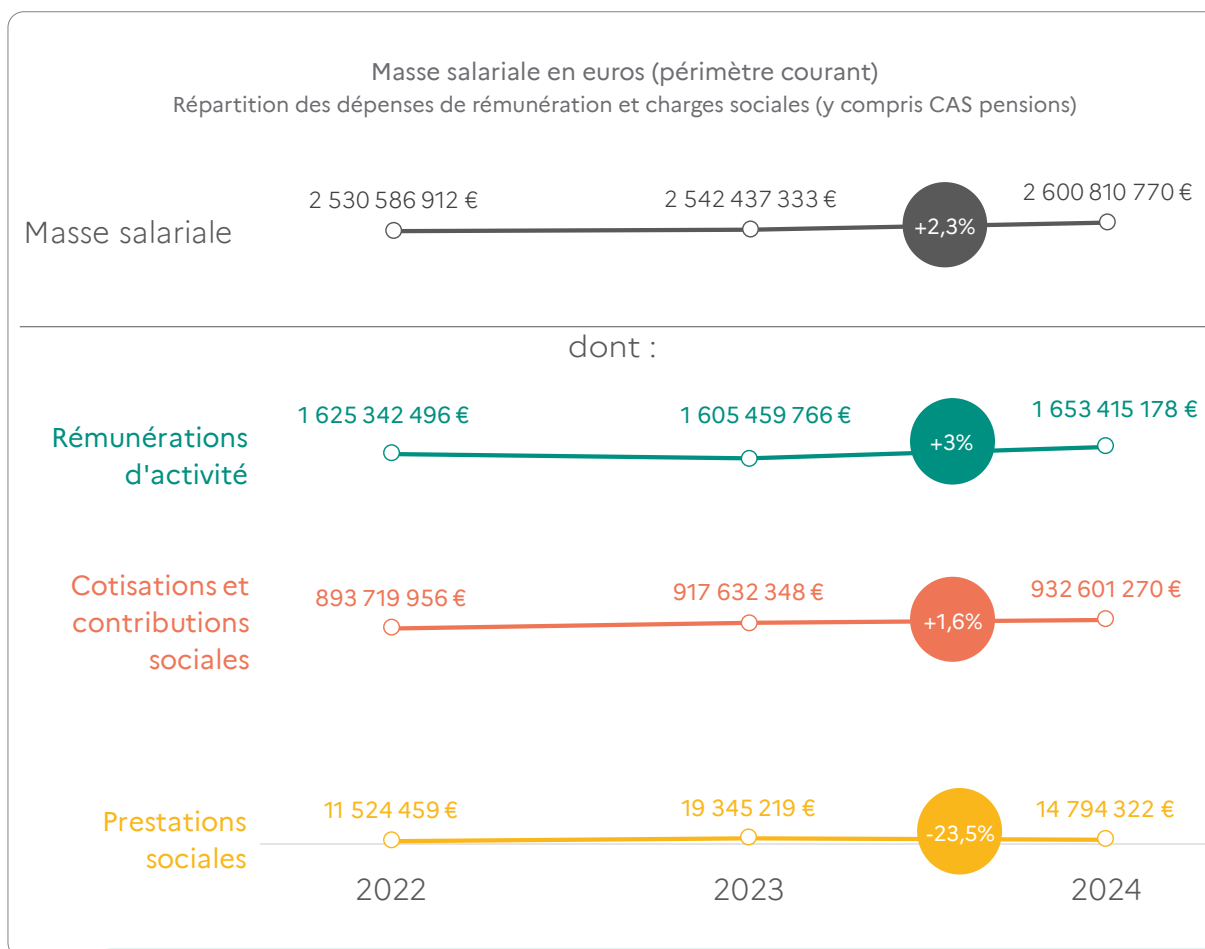
Enveloppe importante de mesures catégorielles destinés aux agents du ministère.

Impact en 2024 des mesures prises en 2023 :

Mise en œuvre de mesures liées au rendez-vous salarial de 2023 en faveur des catégories B et C et des ouvriers des parcs et ateliers.

Extension en année pleine :

- » de la revalorisation du point d'indice (+1,5% au 1er juillet 2023) ;
- » de la revalorisation du remboursement partiel de l'abonnement aux transports (1er septembre 2023)



La diminution d'environ 4.5M€ des dépenses de prestations sociales entre 2023 et 2024 s'explique en grande partie par :

- » La non reconduction en 2024 de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics, mise en place par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023, qui a représenté en 2023 une dépense d'environ 7 M€,
- » La mise en œuvre en année pleine de l'augmentation de la part des frais de transport prise en charge par employeur qui a relevé les dépenses de prestations de 2,11 M€.

A - Les rémunérations nettes moyennes



Par comparaison avec les données de 2023, les rémunérations nettes moyennes des agents du ministère par décile font apparaitre de nombreuses évolutions. La rémunération nette moyenne de l'ensemble des agents augmente de 82 € pour atteindre 3 201 €. La rémunération nette médiane augmente de son côté de 78 € pour atteindre 2 833 €.

Ces augmentations s'expliquent par plusieurs facteurs :

- » l'extension en année pleine de la revalorisation du point d'indice (+1,5% au 1er juillet 2023) ;
- » l'ajout de cinq points d'indice à l'ensemble des agents publics au 1er janvier 2024, ainsi que la mise en œuvre de mesures liées au rendez-vous salarial de 2023 en faveur des catégories B et C et des ouvriers des parcs et ateliers
- » la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures catégorielles destinées aux agents du ministère.
- » l'effet naturel GVT.

Le concept de glissement-
vieillesse-technicité (GVT)
permet de désigner l'évolution
de la masse salariale liée
au vieillissement et à
l'avancement de carrière des
agents.

Rémunération nette moyenne des fonctionnaires

Macrograde	Femmes		Hommes		Ensemble	
	par an	par mois	par an	par mois	par an	par mois
A+	75 704 €	6 309 €	83 792 €	6 983 €	80 785 €	6 732 €
AADM	47 731 €	3 978 €	50 440 €	4 203 €	48 783 €	4 065 €
ATECH	48 323 €	4 027 €	50 918 €	4 243 €	49 910 €	4 159 €
BADM	31 749 €	2 646 €	33 750 €	2 812 €	32 336 €	2 695 €
BTECH	32 393 €	2 699 €	35 028 €	2 919 €	34 275 €	2 856 €
CADM	26 943 €	2 245 €	28 054 €	2 338 €	27 144 €	2 262 €
CEXPL	28 855 €	2 405 €	31 691 €	2 641 €	31 625 €	2 635 €
CTECH	26 724 €	2 227 €	28 316 €	2 360 €	28 057 €	2 338 €
Âge						
Moins de 30 ans	29 738 €	2 478 €	29 499 €	2 458 €	29 602 €	2 467 €
De 30 à 39 ans	35 560 €	2 963 €	36 635 €	3 053 €	36 156 €	3 013 €
De 40 à 49 ans	39 568 €	3 297 €	40 331 €	3 361 €	39 986 €	3 332 €
plus de 50 ans	37 830 €	3 152 €	43 016 €	3 585 €	40 738 €	3 395 €
Catégorie						
A	51 042 €	4 254 €	55 931 €	4 661 €	53 687 €	4 474 €
B	31 973 €	2 664 €	34 725 €	2 894 €	33 440 €	2 787 €
C	26 998 €	2 250 €	31 020 €	2 585 €	29 461 €	2 455 €
Filière						
Administrative	34 296 €	2 858 €	40 225 €	3 352 €	35 925 €	2 994 €
Exploitation	28 855 €	2 405 €	31 691 €	2 641 €	31 625 €	2 635 €
Maritime, contrôle et sécurité	40 314 €	3 360 €	50 233 €	4 186 €	47 795 €	3 983 €
Technique	42 165 €	3 514 €	42 472 €	3 539 €	42 371 €	3 531 €
Statut						
Militaires	47 381 €	3 948 €	65 125 €	5 427 €	59 490 €	4 958 €
Titulaires	37 511 €	3 126 €	40 419 €	3 368 €	39 127 €	3 261 €
Ensemble	37 575 €	3 131 €	40 688 €	3 391 €	39 309 €	3 276 €

Rémunération nette moyenne des contractuels

Âge	Femmes		Hommes		Ensemble	
	par an	par mois	par an	par mois	par an	par mois
Moins de 30 ans	28 310 €	2 359 €	30 074 €	2 506 €	29 035 €	2 420 €
De 30 à 39 ans	32 654 €	2 721 €	35 289 €	2 941 €	33 824 €	2 819 €
De 40 à 49 ans	40 768 €	3 397 €	40 233 €	3 353 €	40 540 €	3 378 €
Plus de 50 ans	39 042 €	3 253 €	48 684 €	4 057 €	43 412 €	3 618 €
Catégorie						
A	36 814 €	3 068 €	39 764 €	3 314 €	38 154 €	3 180 €
B	25 235 €	2 103 €	25 267 €	2 106 €	25 245 €	2 104 €
C	20 521 €	1 710 €	21 662 €	1 805 €	21 016 €	1 751 €
Contrat						
CDD	31 251 €	2 604 €	34 588 €	2 882 €	32 673 €	2 723 €
CDI	41 868 €	3 489 €	43 186 €	3 599 €	42 477 €	3 540 €
Ensemble	32 640 €	2 720 €	35 865 €	2 989 €	34 030 €	2 836 €



Corps	Femmes		Hommes		Total	
	par an	par mois	par an	par mois	par an	par mois
Adjoint d'administration de l'État	26 904 €	2 242 €	26 555 €	2 213 €	26 851 €	2 238 €
Adjoint technique de l'enseignement agricole	24 977 €	2 081 €	25 119 €	2 093 €	25 106 €	2 092 €
Adjoint technique des administrations de l'État	26 144 €	2 179 €	29 654 €	2 471 €	29 068 €	2 422 €
Administrateur des affaires maritimes	47 053 €	3 921 €	66 461 €	5 538 €	59 579 €	4 965 €
Administrateur de l'État	84 859 €	7 072 €	86 168 €	7 181 €	85 646 €	7 137 €
Administrateur insee	61 433 €	5 119 €	79 845 €	6 654 €	75 062 €	6 255 €
Architecte urbaniste de l'État	61 407 €	5 117 €	68 765 €	5 730 €	64 612 €	5 384 €
Assistant État	40 228 €	3 352 €	39 122 €	3 260 €	40 127 €	3 344 €
Attaché d'administration de l'État	47 739 €	3 978 €	49 948 €	4 162 €	48 547 €	4 046 €
Attaché insee	56 562 €	4 714 €	53 579 €	4 465 €	54 814 €	4 568 €
Autres agents de catégorie A	59 121 €	4 927 €	67 725 €	5 644 €	63 761 €	5 313 €
Chargé d'étude documentaire	47 107 €	3 926 €	49 088 €	4 091 €	47 508 €	3 959 €
Conseiller technique de service social AE	47 384 €	3 949 €	44 060 €	3 672 €	46 878 €	3 906 €
Contrôleurs insee	39 271 €	3 273 €	39 148 €	3 262 €	39 190 €	3 266 €
Dessinateurs de l'équipement	27 207 €	2 267 €	27 630 €	2 303 €	27 562 €	2 297 €
Emploi fonctionnel (A+)	106 514 €	8 876 €	110 147 €	9 179 €	108 952 €	9 079 €
Géomètres i.G.N.	36 504 €	3 042 €	35 132 €	2 928 €	35 631 €	2 969 €
Ingénieur d'études sanitaires	46 919 €	3 910 €	49 243 €	4 104 €	48 133 €	4 011 €
Ingénieur civil de la défense	43 169 €	3 597 €	48 149 €	4 012 €	46 639 €	3 887 €
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	44 462 €	3 705 €	47 780 €	3 982 €	46 148 €	3 846 €
Ingénieur des travaux publics de l'État	45 744 €	3 812 €	48 907 €	4 076 €	47 805 €	3 984 €
Ingénieur des mines	66 672 €	5 556 €	90 435 €	7 536 €	86 288 €	7 191 €

Corps	Femmes		Hommes		Total	
	par an	par mois	par an	par mois	par an	par mois
Ingénieur de l'industrie et des mines	57 982 €	4 832 €	60 447 €	5 037 €	59 356 €	4 946 €
Ingénieur des ponts, eaux et forêts	69 965 €	5 830 €	71 588 €	5 966 €	70 982 €	5 915 €
Ingénieur des travaux géographiques	50 670 €	4 222 €	52 551 €	4 379 €	52 077 €	4 340 €
Ingénieur des travaux de la météorologie	40 494 €	3 375 €	47 369 €	3 947 €	45 551 €	3 796 €
Inspecteur de santé publique vétérinaire	73 426 €	6 119 €	75 733 €	6 311 €	73 984 €	6 165 €
Inspecteur du développement durable	90 005 €	7 500 €	100 672 €	8 389 €	97 278 €	8 106 €
Officier de port			53 915 €	4 493 €	53 915 €	4 493 €
Officier port adjoint	35 258 €	2 938 €	43 248 €	3 604 €	43 002 €	3 584 €
Personnel d'exploitation des TPE	28 855 €	2 405 €	31 691 €	2 641 €	31 625 €	2 635 €
Personnel de catégorie A de la FP	47 138 €	3 928 €	59 246 €	4 937 €	52 543 €	4 379 €
Professeur certifié de l'enseignement agricole	36 191 €	3 016 €	37 488 €	3 124 €	36 855 €	3 071 €
Professeur en lycée agricole	38 558 €	3 213 €	40 172 €	3 348 €	39 779 €	3 315 €
Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	31 638 €	2 636 €	32 739 €	2 728 €	31 947 €	2 662 €
Secrétaire administratif du ministère de l'agriculture	31 389 €	2 616 €	33 318 €	2 776 €	31 759 €	2 647 €
Secrétaire administratif	36 146 €	3 012 €	37 453 €	3 121 €	36 343 €	3 029 €
Syndic des gens de mer	29 370 €	2 447 €	35 351 €	2 946 €	33 487 €	2 791 €
Technicien supérieur d'études et de fabrications	31 359 €	2 613 €	34 250 €	2 854 €	33 589 €	2 799 €
Technicien supérieur du développement durable	31 881 €	2 657 €	34 624 €	2 885 €	33 868 €	2 822 €
Technicien supérieur de l'économie et de l'industrie	39 754 €	3 313 €	41 668 €	3 472 €	41 230 €	3 436 €
Technicien supérieur agricole	33 109 €	2 759 €	34 491 €	2 874 €	33 902 €	2 825 €
Technicien supérieur sanitaire et de sécurité sanitaire	34 712 €	2 893 €	37 605 €	3 134 €	36 012 €	3 001 €

B - Les rémunérations par déciles



Les revenus moyens inférieurs à 1 300 € et les revenus moyens supérieurs à 14 000 € sont exclus des données relatives aux déciles (FPE BDS 035) afin d'éliminer les revenus « atypiques » qui pourraient altérer les résultats sans en améliorer la pertinence.



L'augmentation des revenus moyens en 2024 ne remet pas en question la structure de rémunération de 2023. L'écart de revenu moyen entre le premier et le second décile reste assez stable par rapport à l'année dernière (369 € contre 359 € en 2023), de même qu'entre le 9ème et le 10ème décile (2 015 € en 2024 contre 2 025 € en 2023).

La rémunération moyenne est en hausse sur l'ensemble des déciles entre 2023 et 2024. Si cette progression est relativement régulière jusqu'au neuvième décile, on observe une croissance légèrement plus dynamique pour les déciles situés entre D1 et D9 (entre +2,5% et +3%) que pour le dernier décile (D10) qui enregistre la hausse la plus faible (+1,80% soit 113€). Ainsi, l'écart entre les neuvième et dixième déciles diminue légèrement, traduisant une évolution plus faible des plus hauts niveaux de rémunération.

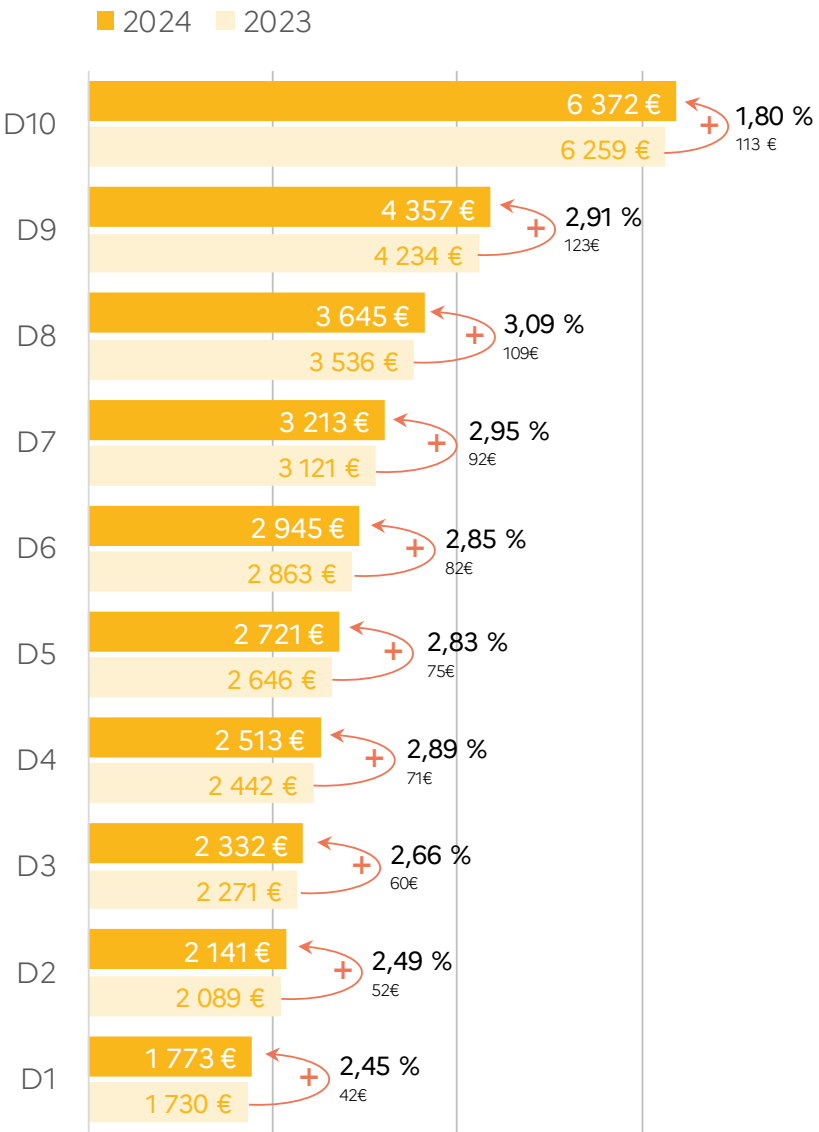
Cette augmentation de la rémunération dans l'ensemble des déciles s'explique notamment par :

- » l'extension en année pleine de la revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2023. Cette revalorisation a conduit à une augmentation des traitements de base, impactant certaines primes et indemnités calculées en pourcentage du traitement indiciaire, entraînant l'augmentation proportionnel des rémunérations selon l'indice de l'agent ;
- » l'application de cinq points d'indice majoré supplémentaires pour l'ensemble des agents publics au 1er janvier 2024 ;
- » de nombreuses mesures catégorielles indiciaires et indemnitaires, qui ont participé à l'augmentation des rémunérations moyennes par décile. Ces mesures ont pu bénéficier à différents corps du ministère toutes catégories confondues ;
- » l'effet naturel «GVT».

Évolution de l'écart inter-décile

	D1-D2	D2-D3	D3-D4	D4-D5	D5-D6	D6-D7	D7-D8	D8-D9	D9-D10
2023	359 €	182 €	171 €	204 €	217 €	258 €	415 €	698 €	2 025 €
2024	369 €	190 €	181 €	208 €	224 €	268 €	432 €	712 €	2 015 €
Écart 2024-2023	10 €	8 €	10 €	4 €	7 €	10 €	17 €	14 €	-10 €
Rappel de l'écart 2023-2022	-39 €	7 €	8 €	9 €	7 €	9 €	21 €	25 €	156 €

Évolution de la rémunération moyenne nette par décile





Chapitre 2 -

Les composantes de la rémunération

	Femmes	Hommes	Total
Traitement brut	463 155 352 €	594 787 593 €	1 057 942 945 €
NBI	2 115 360 €	1 672 375 €	3 787 735 €
Indemnité de résidence	5 771 770 €	6 540 043 €	12 311 813 €
SFT	3 813 563 €	5 872 186 €	9 685 749 €
Majorations	6 987 595 €	10 257 778 €	17 245 373 €
Indemnités indexées	8 816 652 €	37 720 143 €	46 536 795 €
Indemnités non indexées	177 864 553 €	262 937 637 €	440 802 189 €
Salaire brut	668 524 846 €	919 787 753 €	1 588 312 600 €
Indemnitaire	186 681 205 €	300 657 779 €	487 338 985 €
Part des primes	27.92%	32.69%	30.68%

A - Le supplément familial de traitement

Le montant total du supplément familial de traitement (SFT) versé en 2024 s'élève à 9 685 749 €, en diminution de 1,63%, soit un écart de 159 164 € par rapport à l'année précédente (9 844 913 € en 2023).

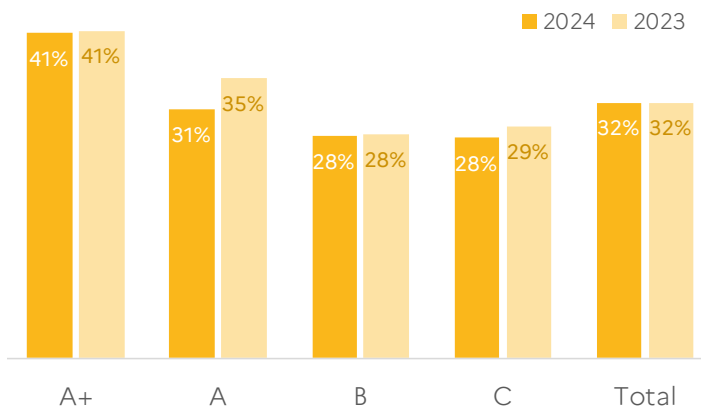
En 2023, la majorité de ce montant était versé aux hommes (6 088 412 € contre 3 684 801 € pour les femmes, soit un écart de 2,4 M€). Cette différence, toujours présente en 2024, se réduit légèrement puisque l'écart est de 1,97 M€ : le montant de SFT versé aux hommes atteint 5 498 142 € contre 3 728 297 € pour les femmes. Les fonctionnaires titulaires représentent la population qui perçoit la plus grande partie de ce montant (8 780 870 €, 91%).

En 2024, les montants de SFT sont versés majoritairement à des hommes indépendamment du macro grade de l'agent (6 003 hommes contre 4 716 femmes). Si on constate une légère réduction des écarts, la tendance identifiée dès 2021 et confirmée les années suivantes est réaffirmée en 2024. Le montant moyen annuel de SFT perçu est de 815,05 € pour les femmes contre 993,42 € pour les hommes.

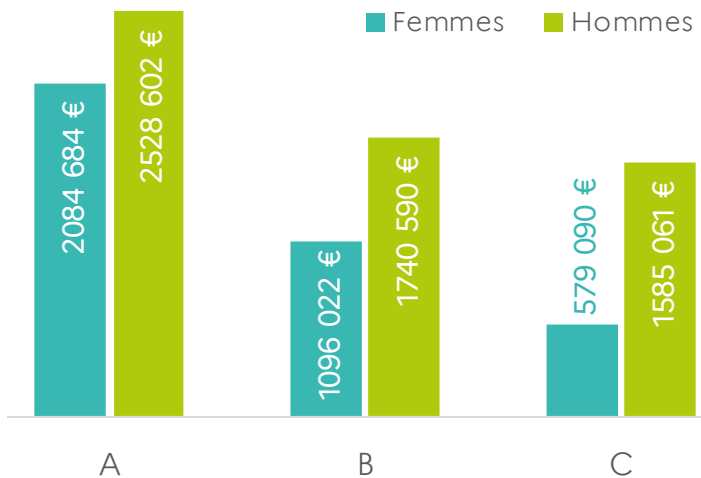
Cette disparité entre les femmes et les hommes s'explique par les modalités en gestion du SFT et par la structure des populations gérées par le ministère.

Le SFT est composé d'une part fixe et d'une part variable. La part variable est dépendante du traitement indiciaire et de la quotité du temps de travail de l'agent. Or, il existe, au sein du ministère, un écart de rémunération en faveur des hommes. Par ailleurs, la part des femmes en emploi à temps partiel demeure supérieure à celle des hommes. Par conséquent, l'écart du montant de SFT entre les femmes et les hommes peut s'expliquer par la rémunération et la quotité de temps de travail en moyenne plus faible chez les femmes. La répartition du nombre de versements de SFT entre les femmes et les hommes est sensiblement comparable à la répartition des effectifs par genre au sein du ministère.

Par des primes par catégorie



Répartition des montants de SFT versés par sexe et catégorie



B - La garantie individuelle du pouvoir d'achat



La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) permet de compenser l'écart entre l'inflation et l'évolution des rémunérations.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2024 a été versée à 692 agents. Il s'agit de rappels de rémunération de l'année 2023 puisque le dispositif de GIPA n'a pas été reconduit en 2024. Sur ces 692 agents, 319 étaient des femmes et 373 des hommes. Compte-tenu de la non reconduction du dispositif, les dépenses sont en très forte diminution. Pour rappel, le montant de GIPA versé au titre de 2023 était de 3 773 324 €.

D - L'indemnité de départ volontaire



L'indemnité de départ volontaire (IDV) est versée à des agents publics qui démissionnent suite à une restructuration de leur poste de travail ou de la suppression de leur emploi suite à une restructuration de service.

Le montant d'IDV versé aux agents s'élève à 1 501 382 € en 2024 contre 1 376 034 € en 2023, soit une baisse de 125 348 €. 31 agents ont perçu de l'IDV en 2024 contre 28 en 2023. Le montant moyen versé par agent au titre de l'IDV est donc en légère diminution en 2024 : il atteint 48 431 € soit 712 € de moins que l'année précédente (49 144 €). Il reste toutefois bien supérieur aux montants moyens de 2022 et de 2021, qui s'établissaient respectivement à 46 769 € et 41 237 €. L'IDV a majoritairement été versée à des hommes (21 hommes contre 10 femmes), qui perçoivent un montant moyen inférieur à celui des femmes de 12 682 €. Pour rappel, cette indemnité est basée sur la rémunération brute et l'ancienneté de l'agent dans le service concerné.

C - La monétisation des comptes épargne-temps



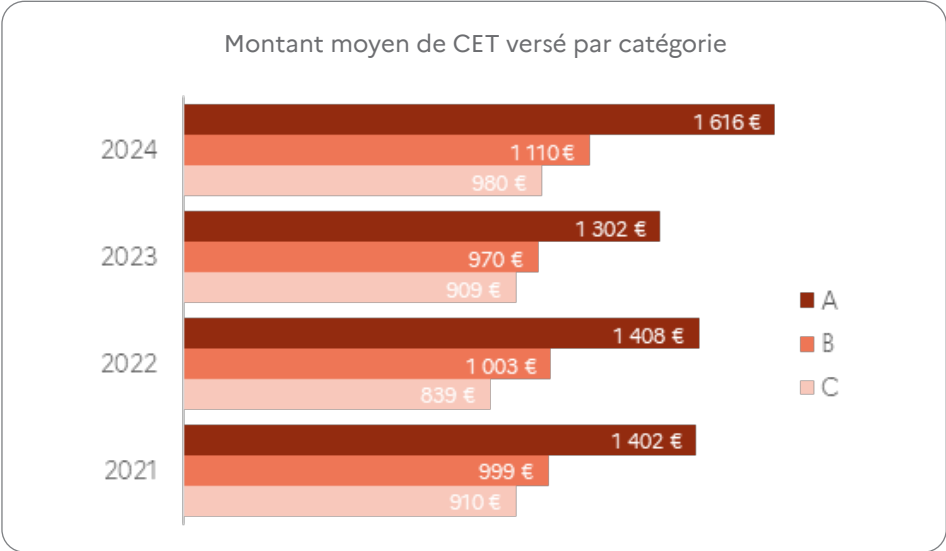
Le compte épargne temps (CET) permet d'épargner des jours de congés annuels et de RTT qui peuvent être monétisés selon certaines conditions

En 2024, 6 907 agents ont perçu une indemnisation des jours déposés sur leur CET (+68 par rapport à l'année précédente) pour un montant total qui s'élève à 9 197 714 €. Ce montant est en augmentation par rapport à l'année 2023 (7 594 260 €).

Les montants d'indemnisation des jours de CET ont revalorisés au 1er janvier 2024 par l'arrêté du 24 novembre 2023. Ceux-ci s'établissent désormais comme suit :

- » Catégorie A : 150 € brut/jour (135 € auparavant) ;
- » Catégorie B : 100 € brut/jour (90 € auparavant) ;
- » Catégorie C : 83 € brut/jour (75 € auparavant).

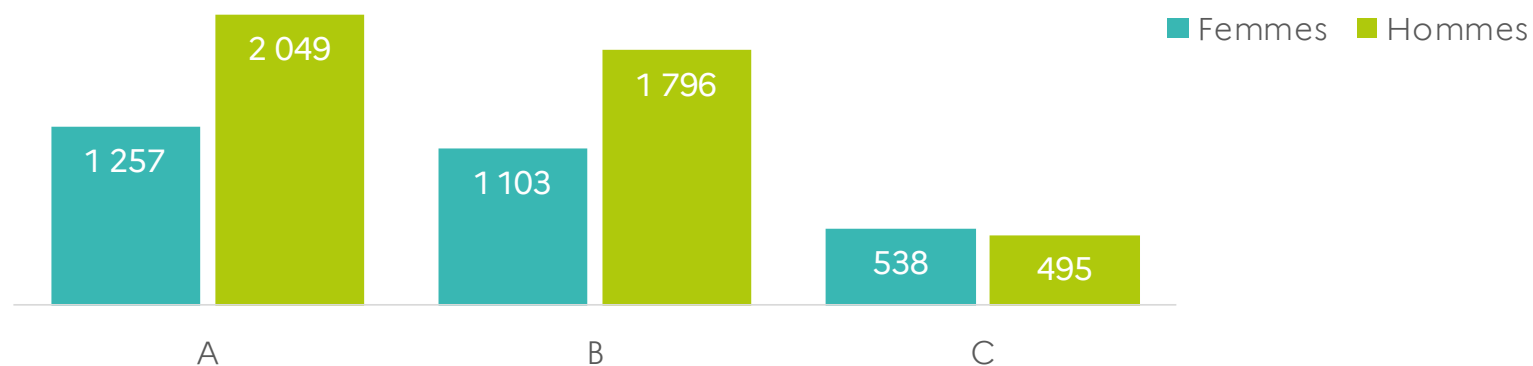
Il en résulte une nette augmentation du montant moyen de CET versé aux agents par rapport aux années précédentes.



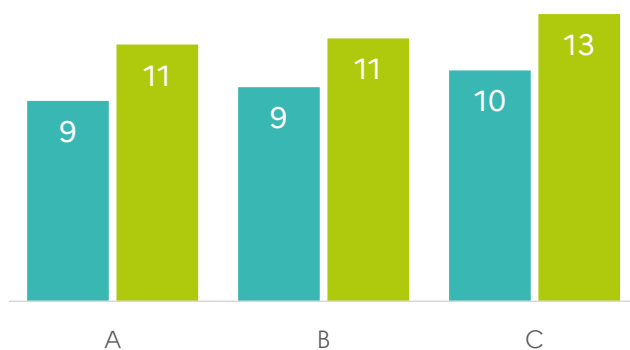
Le montant moyen de CET reste, comme en 2023, plus élevé pour les hommes que pour les femmes quelle que soit la catégorie hiérarchique étudiée. Le montant moyen annuel de CET perçu est de 1 142 € pour les femmes contre 1 460 € pour les hommes.

Les agents ayant touché une indemnisation de leurs jours de CET sont majoritairement des hommes (4 128 hommes contre 2 779 femmes). Dans la catégories C, le nombre de femmes ayant perçu une rémunération liée à l'indemnisation de jours de CET est plus important (502 femmes contre 462 hommes).

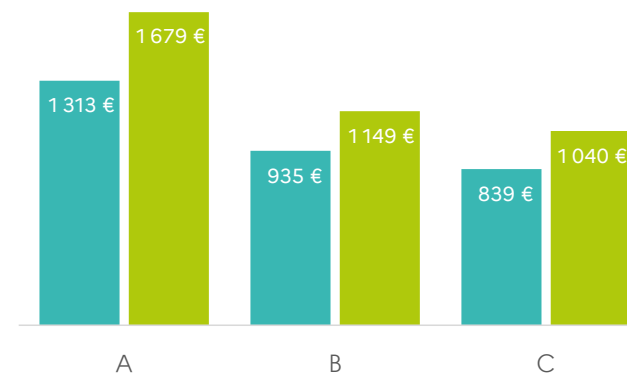
Nombre d'agents ayant été indemnisés pour au moins un jour de CET en 2024



Montant moyen de jours de CET indemnisés



Montant moyen de CET versé



E - Les ruptures conventionnelles



L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et ses textes d'application prévoient l'instauration, à compter du 1^{er} janvier 2020, d'une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce dispositif de rupture conventionnelle crée un cas de cessation de fonctions pour les fonctionnaires, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, et un cas pérenne de rupture du contrat pour les agents contractuels en CDI.

Le pôle ministériel a mis en place le dispositif dès 2020. En tant qu'autorité de nomination, il est compétent pour signer les ruptures conventionnelles des agents qu'il a nommés.

À ce titre, il rend un avis sur les demandes adressées par les agents en activité dans ses services ou en disponibilité, ainsi que sur les demandes des agents en position normale d'activité ou détachement dans les établissements sous tutelle ministérielle ou dans d'autres ministères.

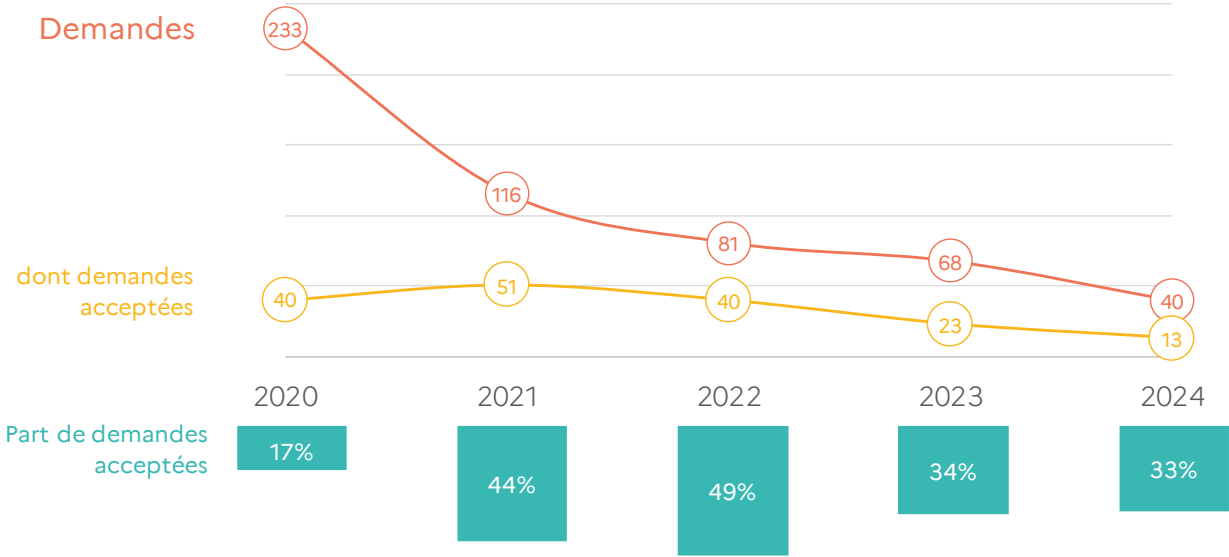


Évolution du nombre de demandes : tendance à la baisse confirmée

Amorcée depuis 2021, la trajectoire d'une baisse constante des demandes de rupture conventionnelle vient se confirmer cette année encore. De fait, l'année 2024 est également celle qui enregistre le moins d'acceptations : avec 40 demandes et 13 dossiers ayant reçu une suite favorable (contre 116 demandes et 51 suites favorables en 2021), ces chiffres sont les plus bas jamais enregistrés depuis la mise en œuvre du dispositif au sein du pôle ministériel en 2020. Le rythme de cette évolution se confirme également, avec un nombre de demandes divisé par 1,5 et un nombre d'acceptations divisé par 2 d'une année sur l'autre.

L'origine de cette baisse constante reste la même et s'explique principalement par le fait qu'une fois passé l'attrait des nouveaux dispositifs, les agents reviennent à des comportements plus mesurés. De plus, le ministère a porté ses efforts sur l'attractivité et la fidélisation des agents, notamment dans les filières en tension et plus globalement à travers sa politique indemnitaire, et reste particulièrement attentif au maintien des compétences au sein des services.

Évolution du nombre de demandes et demandes acceptées depuis 2020



Analyse des demandes

En 2024, les sollicitations sont plus nombreuses chez les agents de cat C et B (respectivement 17 et 15 demandes). Le nombre de demandes émanant des catégories A s’est sensiblement réduit (8 en 2024 contre 20 en 2023).

Comme pour les deux années précédentes, les demandes sont exclusivement à l’initiative des agents en 2024. Aucune demande à l’initiative de l’administration n’est recensée.

Ces demandes s’articulent selon 3 principaux segments : les demandes liées aux projets personnels des agents, celles en lien direct avec la réorganisation du service de l’agent qui constitue parfois une motivation pour se lancer dans un autre projet de vie, et enfin les demandes directement liées à la santé ou la qualité de proche aidant de l’agent.

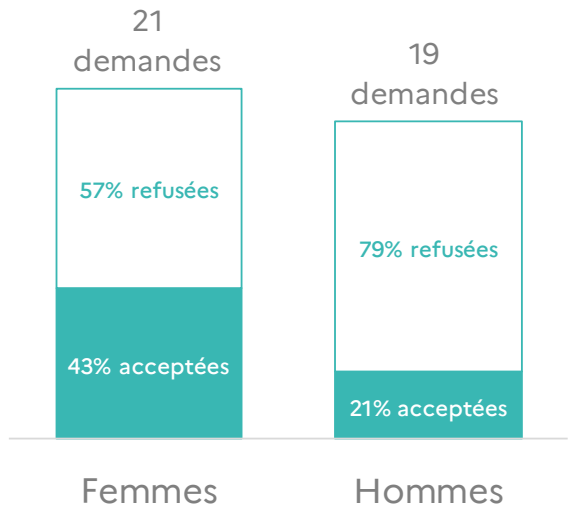
A noter que seules les demandes éligibles sont comptabilisées dans le tableau de statistiques : l’instruction des demandes étant de la compétence des BRH de proximité, les demandes non éligibles ne parviennent pas jusqu’aux services centraux compétents pour arbitrage.

Il y a quasiment autant de demandes émanant de femmes (21) que d’hommes (19). On constate que davantage de femmes ont vu leur demande aboutir (9 acceptations contre 4 pour les hommes). Cet écart ne saurait être lié directement au genre du demandeur mais s’explique plutôt par les éléments de fond de chaque dossier, analysé au cas par cas par l’administration.

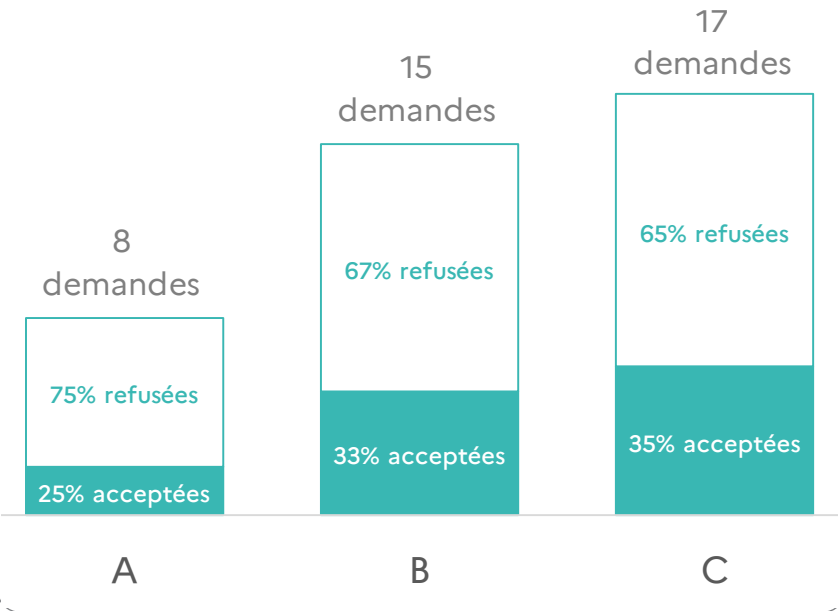
Concernant l’âge, mis à part quelques situations marginales d’agents trentenaires souhaitant quitter la fonction publique, la grande majorité des demandes concerne cette année encore des agents âgés de plus de 50 ans. Cet état de fait s’explique la plupart du temps par un phénomène d’usure au travail ou des problèmes de santé. La moyenne d’âge des agents ayant reçu une réponse favorable se situe aux alentours de 51 ans pour la catégorie A, 53 ans pour la catégorie B et 57 ans pour la catégorie C.

	2024		Rappel 2023		Rappel 2022	
	Demandes	dont acceptées	Demandes	dont acceptées	Demandes	Dont acceptées
Agent du MTE/MCTRCT/MM	28	10	48	14	46	18
Agent du MTE en PNA dans un établissement public sous tutelle du pôle ministériel	2	2	3	3	17	17
Agent d'autres ministères en PNA au sein du pôle ministériel	2	1	6	1	4	4
Agent du pôle ministériel en PNA dans d'autres ministères	1	0	3	2	3	1
Agent en détachement	4	0	4	3	3	0
Agent en disponibilité	3	0	4	0	8	0
Total	40	13	68	23	81	40

Demandes de ruptures conventionnelles par sexe



Demandes de ruptures conventionnelles par catégorie



Les composantes de la rémunération - Tableau récapitulatif

		2024						2023		2022		2021	
La nature de l'indemnité	Catégorie	Femmes		Hommes		Total		Nombre d'agents	Montant en €	Nombre d'agents	Montant en €	Nombre d'agents	Montant en €
		Nombre d'agents	Montant en €	Nombre d'agents	Montant en €	Nombre d'agents	Montant en €						
CET	A	1 150	1 586 295.36 €	1 901	3 345 074.00 €	3 051	4 931 369.36 €	2 934	3 819 678	2 913	4 102 841	2 410	3 378 816
	B	1 031	1 000 700.33 €	1 676	2 003 877.32 €	2 707	3 004 577.65 €	2 661	2 581 468	2 716	2 722 854	2 341	2 339 654
	C	502	441 590.40 €	462	503 361.03 €	964	944 951.43 €	1 103	1 002 249	1 106	927 699	935	850 985
	NR *	96	143 748.79 €	89	173 067.00 €	185	316 815.79 €	141	190 865	138	212 257	-	-
	Total	2 779	3 172 334.88 €	4 128	6 025 379.35 €	6 907	9 197 714.23 €	6 839	7 594 261	6 873	7 965 651	5 686	6 569 455
GIPA	A	49	54 430.74 €	63	100 924.07 €	112	155 354.81 €	691	751 017	371	403 891	310	190 468
	B	165	68 177.80 €	207	105 338.63 €	372	173 516.43 €	4 906	2 470 190	1 847	727 437	207	31 882
	C	97	23 189.81 €	93	16 323.26 €	190	39 513.07 €	1 227	504 839	1 728	326 493	391	24 492
	NR *	8	8 873.74 €	10	14 879.48 €	18	23 753.22 €	72	47 277	89	27 717	-	-
	Total	319	154 672.09 €	373	237 465.44 €	692	392 137.53 €	6 896	3 773 324	4 035	1 485 538	908	246 842
PRS et AMC**	A	38	121 505.74 €	65	469 365.61 €	103	590 871.35 €	83	502 580	42	521 257	22	262 140
	B	64	428 035.23 €	73	602 750.00 €	137	1 030 785.23 €	88	691 263	115	1 535 098	44	476 745
	C	45	213 000.00 €	85	899 484.40 €	130	1 112 484.40 €	51	323 818	81	1 123 499	34	222 802
	NR *	0	0.00 €	0	0.00 €	-	- €	2	3 500	-	-	-	-
	Total	147	762 540.97 €	223	1 971 600.01 €	370	2 734 140.98 €	224	1 521 161	238	3 179 854	100	961 687
IDV	A	5	373 088.35 €	1	128 352.28 €	6	501 440.63 €	10	685 852	9	564 667	15	1 063 691
	B	4	144 120.19 €	5	243 924.03 €	9	388 044.22 €	7	264 590	11	537 822	21	901 745
	C	1	53 019.20 €	14	533 271.52 €	15	586 290.72 €	11	425 592	13	440 890	16	342 432
	NR *	0	0.00 €	1	25 607.09 €	1	25 607.09 €	-	-	-	-	-	-
	Total	10	570 227.74 €	21	931 154.92 €	31	1 501 382.66 €	28	1 376 034	33	1 543 379	52	2 307 868

NB : Sont incluses dans ce tableau, et réparties par catégorie, les indemnités des personnels contractuels et des OPA.

*NR : Catégorie non renseignée

**PRS : prime de restructuration - AMC : Aide à la mobilité du conjoint





Partie 6

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

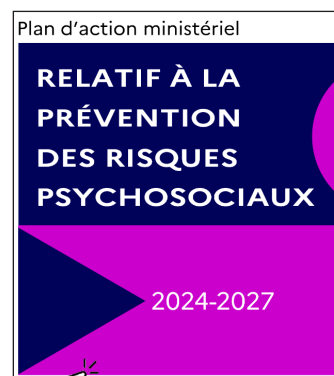


Retraites pour invalidité

Introduction

L'année 2024 a été marquée par le déploiement des politiques ministérielles en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, prévues par la feuille de route élaborée en 2023.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration ministériel a ainsi été fortement mobilisée par la première année de mise en oeuvre des trois plans d'action ministériels :



Chapitre 1

Les risques professionnels

Section I

Les accidents du travail



Les données ci-après sont issues de l'application Causalis, application gérée en administration centrale, dans laquelle, tous les services saisissent les informations relatives aux accidents de leurs agents. Les enregistrements collectés et agrégés portent sur les accidents survenus dans le cadre du travail (y compris en déplacement pour les besoins d'une mission) mais aussi à l'occasion des trajets entre le domicile et le travail.

S'agissant des effectifs, l'application Causalis prend en compte les agents physiques présents dans les services au 1er janvier 2024.

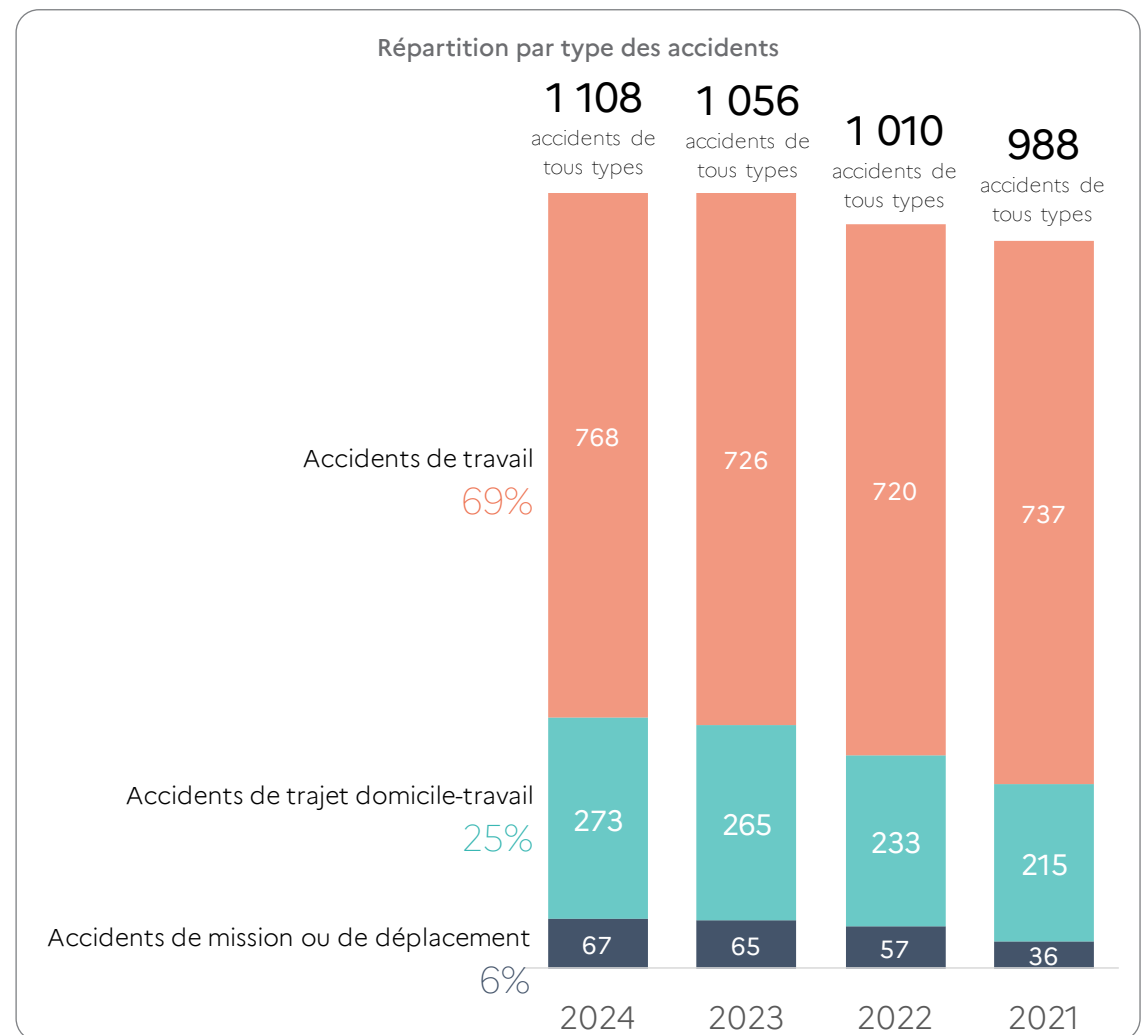
Pour rappel, les services utilisateurs de l'application Causalis sont les services de l'administration centrale y compris les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) et le centre ministériel de gestion des personnels (CMGP), les services techniques à compétence nationale, les écoles (hors établissements publics) et les services déconcentrés (DREAL, DIR, DIRM, DDT[M]) de métropole et d'Outre-Mer.

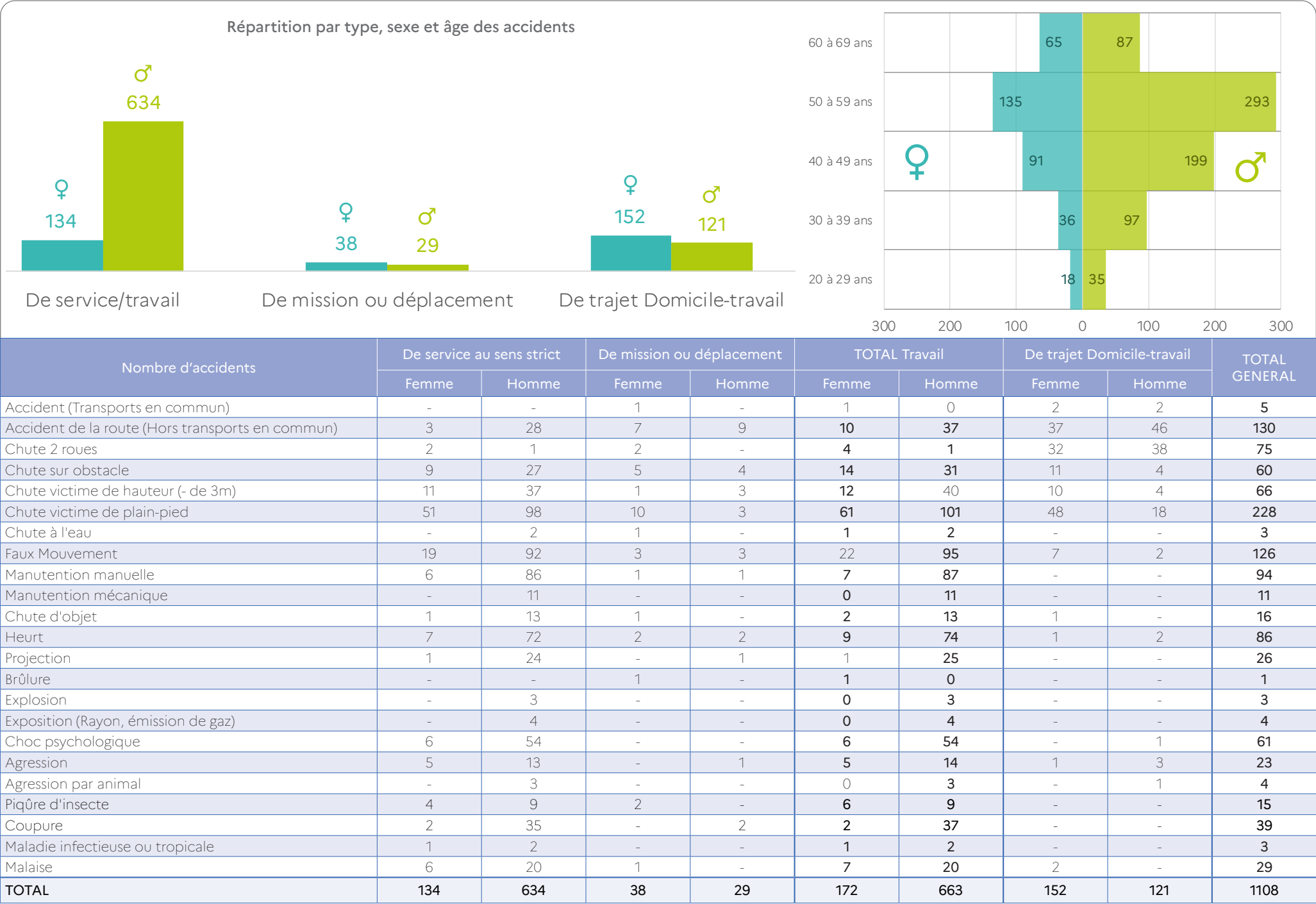
A - Les accidents de tous types

Les accidents de tous types regroupent les accidents du travail au sens strict (survenus sur le lieu habituel de travail), les accidents de mission (survenus en déplacement/mission hors du lieu habituel de travail) et les accidents de trajet.

Le taux d'accident (tous types) s'élève à 3,23 contre 3,17 en 2023.

Cette évolution constatée pour 2024, résulte d'une augmentation de 4,92 % du total des accidents de tous types par rapport à l'année précédente : 1 108 accidents à comparer aux 1 056 accidents remontés par les services en 2023. Si cette augmentation générale (+52 évènements) concerne tous les types d'accidents, elle est plus marquée pour les accidents de travail au sens strict (+42 accidents).



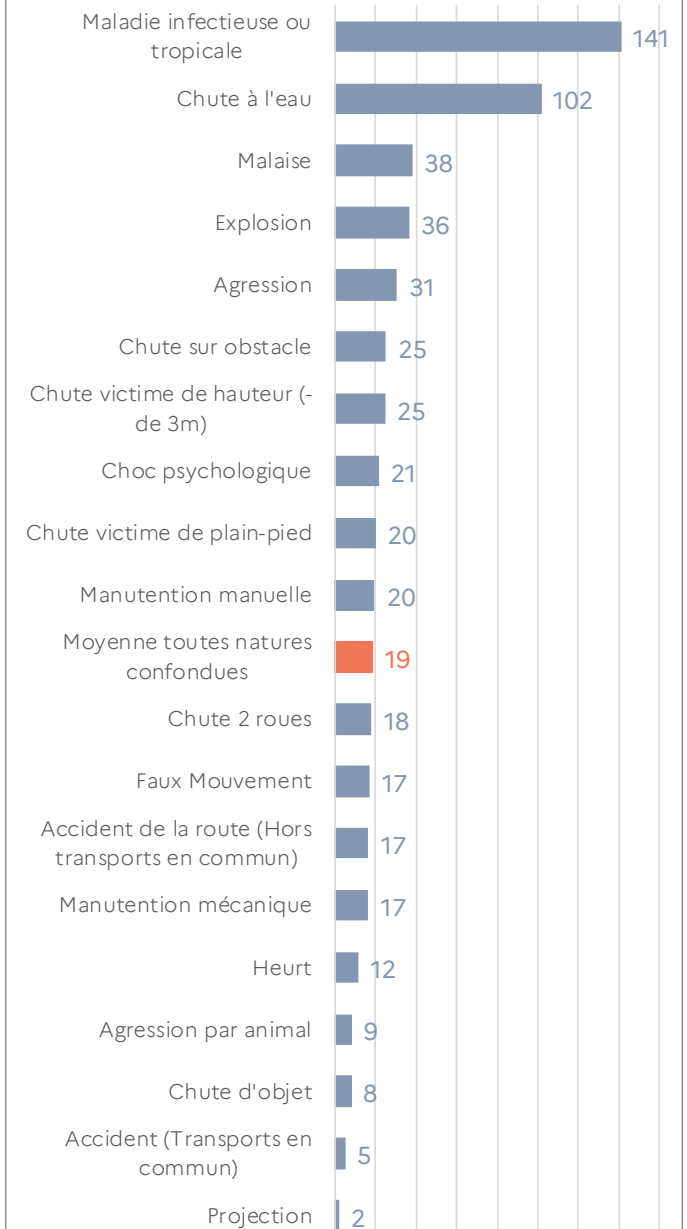


Les jours d'arrêt de travail

Le nombre global de jours d'arrêt de travail générés par l'ensemble de ces accidents augmente également (20 562 jours contre 19 921 en 2023, soit une hausse de + 641 jours) avec une augmentation importante pour les accidents du travail au sens strict (16 489 jours d'arrêt en 2024 contre 14 249 en 2023, soit une hausse de 2 240 jours).

Nombre de jours d'arrêt	De service au sens strict		De mission ou déplacement		TOTAL Travail		De trajet domicile-travail		TOTAL GENERAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Accident (Transports en commun)	-	-	-	-	0	0	11	15	26
Accident de la route (Hors transports en commun)	17	1 092	25	124	42	1 216	471	432	2 161
Chute 2 roues	11	9	28	-	39	9	533	774	1 355
Chute sur obstacle	69	1 023	78	98	147	1 121	154	93	1 515
Chute victime de hauteur (- de 3m)	317	1 212	-	-	317	1 212	70	18	1 617
Chute victime de plain-pied	1 755	1 810	309	-	2 064	1 810	474	190	4 538
Chute à l'eau	-	294	12	-	12	294	-	-	306
Faux Mouvement	408	1 696	8	14	416	1 710	12	23	2 161
Manutention manuelle	19	1 811	11	-	30	1 811	-	-	1 841
Manutention mécanique	-	182	-	-	0	182	-	-	182
Chute d'objet	24	105	-	-	24	105	-	-	129
Heurt	24	923	1	14	25	937	-	29	991
Projection	-	57	-	-	0	57	-	-	57
Brûlure	-	-	-	-	0	0	-	-	0
Explosion	-	109	-	-	0	109	-	-	109
Exposition (Rayon, émission de gaz)	-	-	-	-	0	0	-	-	0
Choc psychologique	239	1 066	-	-	239	1 066	-	-	1 305
Agression	503	165	-	-	503	165	1	35	704
Agression par animal	-	34	-	-	0	34	-	-	34
Piqûre d'aiguille	-	-	-	-	0	0	-	-	0
Piqûre d'insecte	-	3	-	-	0	3	-	-	3
Coupure	-	424	-	-	0	424	-	-	424
Malaise	37	1 051	15	-	52	1 051	1	-	1 104
TOTAL	3 423	13 066	487	250	3 910	13 316	1 727	1 609	20 562

Nombre de jours d'arrêt moyen pour un accident



B - Les accidents du travail



Les accidents du travail ne regroupent que les accidents de travail au sens strict et les accidents de mission. Les accidents de trajet en sont exclus.

En 2024, 835 accidents de travail ont été recensés dont 768 accidents de service ou de travail au sens strict et 67 accidents de mission.
La forte représentativité des hommes dans les accidents de service et de travail au sens strict s’explique par le fait que ces événements sont intervenus très majoritairement au cours d’activités d’exploitation ou d’interventions, principalement au sein des directions interdépartementales des routes (DIR) qui restent un milieu très masculin.



Le **taux de fréquence** est le rapport entre le nombre total d’accidents avec arrêt de travail ou mortels et le nombre d’heures d’exposition au risque (heures travaillées), multiplié par 1 million pour obtenir des chiffres exploitables.

$$\text{TAUX DE FRÉQUENCE} = \frac{\text{Accidents avec arrêt}}{\text{Effectifs} \times 1\,607} \times 1\,000\,000$$

Le **taux de gravité** est le rapport entre le nombre de jours calendaires d’arrêts pour accident du travail et le nombre d’heures d’exposition au risque, multiplié par 1 000 (pour obtenir des chiffres exploitables).

$$\text{TAUX DE GRAVITÉ} = \frac{\text{Journées perdues}}{\text{Effectifs} \times 1\,607} \times 1\,000$$

Le **taux d’accident** correspond au nombre d’accidents (indépendamment de leur gravité) pour 100 agents.

$$\text{TAUX D'ACCIDENT} = \frac{\text{Accidents}}{\text{Effectifs}} \times 100$$

Total Accidents de Travail et de Mission	2024	Rappel		
		2023	2022	2021
Taux de fréquence (nombre d'accidents avec arrêt pour un million d'heures travaillées)	8,14	8,28	9,14	7,8
Taux de gravité (nombre de journées perdues pour mille heures travaillées)	0,31	0,29	0,3	0,24
Taux d'accident (% d'accidents dans les effectifs)	2,43	2,38	2,3	2,18

- Lecture :**
- En 2024, pour un million d’heures de travail, les effectifs des ministères dénombrent 8,14 accidents de travail avec arrêt,
 - pour mille heures travaillées, 0,31 journées ont été perdues suite à un accident du travail,
 - 2,43% des effectifs ont eu un accident professionnel en 2023, qu’il ait entraîné ou non un arrêt de travail.
- Ce qui correspond à :**
- 1 accident, avec ou sans arrêt, pour 77 agents, contre 1 accident pour 75 agents en 2022,
 - 1 accident avec arrêt pour 41 agents (32 agents en 2022),
 - 1 jour d’arrêt pour 427 jours travaillés (427 jours travaillés en 2022).

Le taux d’accident au travail (accidents du travail au sens strict et accidents de mission/déplacement) passe de 2,38 à 2,43 du fait d’une augmentation de leur nombre (835 accidents en 2024 contre 791 en 2023) notamment en raison d’une hausse des accidents du travail au sens strict (768 accidents en 2024 contre 726 en 2023).

Au sein de ces accidents au travail, le nombre de ceux qui ont généré un arrêt de travail est en très légère augmentation de 1,13% (+5 accidents). Cette augmentation du nombre d’accidents avec arrêt de travail s’accompagne d’une hausse du nombre de jours d’arrêt de travail associés qui passent de 15 652 en 2023 à 17 226 en 2024. L’évolution du taux de gravité confirme mécaniquement cette dynamique et passe à 0,31 contre 0,29 en 2023. La variation du nombre de jours d’arrêt résulte principalement d’une hausse significative des arrêts concernant les accidents du travail au sens strict (14 249 en 2023 contre 16 489 en 2024) alors que le nombre de jours d’arrêts engendrés par les accidents de mission sont en forte baisse (1 403 jours en 2023 contre 737 en 2024).



En 2024, on observe que :

» les chutes sous toutes leurs formes (hors chutes à l'eau, d'objet et en 2 roues), restent avec 259 accidents (contre 231 en 2023), la nature d'accidents prépondérante, soit 31% des accidents (contre 29,20 % en 2023). Elles ont généré 6 671 jours d'arrêt de travail (contre 5 588 en 2023) ;

» les accidents liés à l'activité physique des agents et intéressant la sphère des troubles musculo-squelettiques (TMS), c'est-à-dire ceux matérialisés par le cumul des accidents de manutention manuelle et des faux mouvements, restent très représentés avec 211 accidents contre 212 en 2023 soit 25,20 % des accidents (contre 26,80 % en 2023). Ces accidents ont cependant généré moins d'arrêts de travail, 3 967 jours contre 5 193 en 2023 ;

» s'agissant du risque professionnel routier, les accidents de la route y compris en 2 roues et chutes en 2 roues (motorisés ou non) ont généré 53 accidents (contre 47 en 2023). Ils ont représenté 1 306 jours d'arrêt de travail contre 1 059 jours en 2023 ;

» 19 agressions (hors agressions animales) dans l'exercice des missions ont été reconnues comme accidents du travail contre 21 en 2023. Sur ce total, 12 agressions (contre 19 en 2023) sont le fait de personnes externes au ministère. Sur ces 12 agressions 7 sont d'ordre physique (contre 12 en 2023). Il faut noter une augmentation d'agression entre agents, 7 en 2024 contre 2 en 2023. Pour ces agressions internes, entre agents, 3 sont d'ordre physique et 4 sont verbales. L'ensemble des agressions physiques et verbales perpétrées par des usagers ou des tiers a généré 130 jours d'arrêts de travail (contre 221 en 2023) dont 81 pour une seule et même agression physique survenue en DIR. L'ensemble des agressions physiques et verbales entre agents a généré 538 jours d'arrêts de travail (contre 58 en 2023) dont 324 et 146 pour 2 agents travaillant l'un pour un service maritime et l'autre en outre-mer.

1) Les accidents de travail au sens strict

Type d'activité	Part des...			Total Accident			Jours d'arrêt	Equivalent agent
	...accidents sans arrêt	...accidents avec arrêt	...accidents mortels	%	♀	♂		
Bâtiment (exploitation, maintenance et entretien)	3	5	0	1%	0	8	121	0
Capitainerie	0	2	0	0%	0	2	379	1
Contrôle des eaux	13	4	0	2%	6	11	181	0
Contrôle routier	6	4	0	1%	7	3	191	1
Formation	2	0	0	0%	2	0	0	0
Inspection d'ouvrages, d'infrastructures	10	3	0	2%	6	7	30	0
Laboratoire	0	0	0	0%	0	0	0	0
Maritime	19	25	0	6%	5	39	1 267	3
Médico-social	0	1	0	0%	0	1	18	0
Phares et balises	2	19	0	3%	0	21	260	1
Relevé de mesures manuelles automatiques	5	4	0	1%	0	9	392	1
Remontées mécaniques	1	2	0	0%	1	2	27	0
Routes	207	292	0	65%	25	474	10 532	29
Tertiaire	39	42	1	11%	59	23	1 863	5
Voirie, réseaux divers	3	2	0	1%	2	3	25	0
Autres	27	25	0	7%	21	31	1 203	3
Total	337	430	1	-	134	634	16 489	45

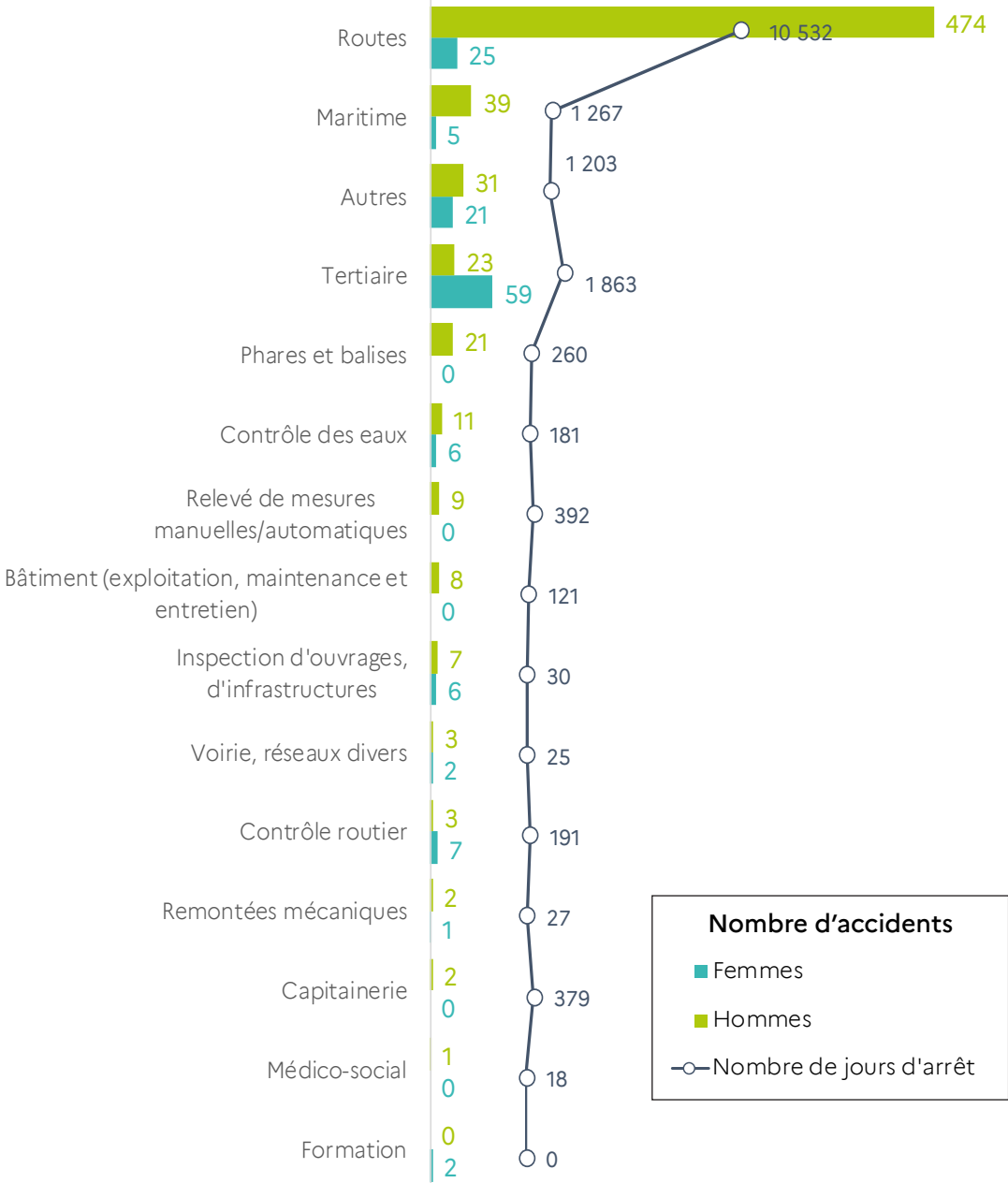


LE RISQUE ROUTIER DANS LES DIR

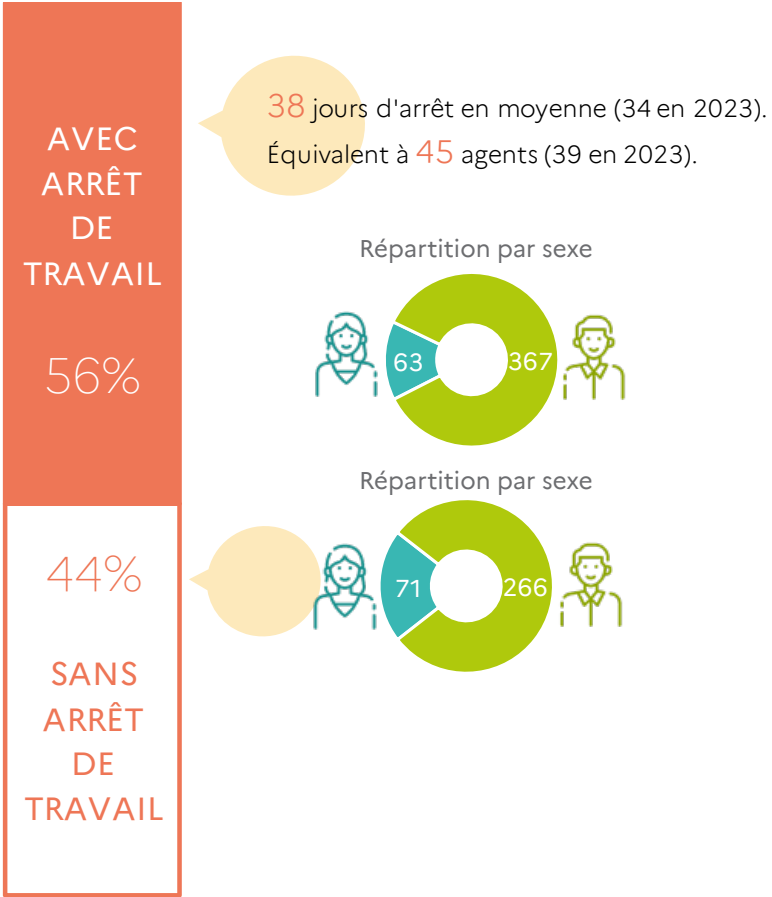
En 2024, sur les 499 accidents relevant du domaine d'activité « Routes », 494 concernent les directions interdépartementales des routes (DIR). Plus particulièrement pour les agents d'exploitation ce chiffre se porte à 453. Il s'agit du secteur d'activité qui, compte tenu de la nature de ses missions, est objectivement le plus accidentogène du pôle ministériel.

Sur l'ensemble des DIR, 11,26% du personnel d'exploitation a été concerné par un accident du travail au sens strict du terme. Si dans près de 60,48% des cas, les accidents ont été sans gravité particulière (pas d'arrêt de travail) ou d'une gravité mineure (1 à 8 jours d'arrêt de travail), pour près de 7,51% d'entre eux la gravité a été importante (plus de 90 jours d'arrêts de travail).

Répartition par activité et par sexe des accidents de travail au sens strict



Accidents du travail au sens strict avec ou sans arrêt de travail



2) Les accidents de trajet

Comme déjà constaté les années précédentes, les femmes sont plus représentées dans les accidents de trajet (55,7 % contre 60,7 % en 2023), avec notamment une plus forte proportion de chutes de plain-pied.

Le nombre des accidents de trajets domicile travail (273 événements) est en hausse par rapport à 2023 (+8 accidents). Le développement de modes de transports doux occasionne un plus grand nombre de chutes en 2 roues, dont en trottinettes.

Malgré l'augmentation des accidents de trajet, ces derniers ont généré moins de jours d'arrêt de travail : 3 336 contre 4 269 en 2023.

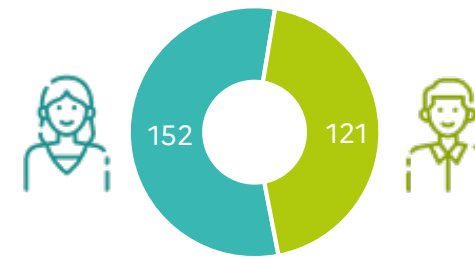
Il est constaté 95 chutes en tous genres (plain-pied, sur obstacle, escalier, etc.) en 2024 comme en 2023, ce qui représente 34,8% des accidents de trajet (contre 35,8 % en 2023). Ces chutes ont généré 999 jours d'arrêt de travail (contre 1 335 jours en 2023) et représentent 30% des jours d'arrêt de travail dus aux accidents de trajet (contre 31,3 % en 2023).

Les accidents de la route (hors transports en commun) représentent, avec 83 accidents en 2024 contre 75 en 2023, 30,4 % des accidents de trajet contre 28,3 % en 2023. Ces accidents ont généré 903 jours d'arrêt de travail (contre 1 010 en 2023), soit 27,1 % (contre 23,7% en 2023) des arrêts de travail dus aux accidents de trajet. Parmi ces accidents, 2 ont été d'une gravité forte (durée d'arrêt de travail supérieure à 90 jours).

Les chutes en 2 roues, motorisés ou non, avec 70 cas en 2024 contre 65 en 2023, sont en hausse et représentent 25,6% des accidents de trajet (contre 24,5 % en 2023). Elles ont néanmoins généré moins d'arrêt de travail qu'en 2023 (1 307 jours contre 1 695) ce qui représente pour les accidents de trajet 39,2 % des jours d'arrêt (contre 39,7% en 2023).

Enfin, 4 agressions, dont 3 d'ordre physique, ont été enregistrées en 2024 sur les trajets domicile-travail, contre 5 en 2023. Ces agressions ont occasionné 36 jours d'arrêt contre 31 en 2023.

Répartition par sexe des agents ayant connu un accident de trajet



	2024	2023	2022	2021	2020
Taux d'accident pour les accidents de trajet	0,80	0,79	0,69	0,64	0,61

soit un accident de trajet domicile-travail pour 126 agents en 2024 (contre un accident de trajet domicile-travail pour 125 agents en 2023).

Répartition genrée des types d'accidents de trajet par nature d'accident

Nature de l'accident	Accidents			Durée de l'arrêt (jours)		
	♀	♂	┐	♀	♂	┐
Accident (Transports en commun)	2	2	4	11	15	26
Accident de la route (Hors transports en commun)	37	46	83	471	432	903
Agression	1	3	4	1	35	36
Agression par animal	-	1	1	-	-	0
Choc psychologique	-	1	1	-	-	0
Chute d'objet	1	-	1	533	774	1 307
Chute 2 roues	32	38	70	-	-	0
Chute sur obstacle	11	4	15	154	93	247
Chute victime de hauteur (- de 3m)	10	4	14	70	18	88
Chute plain pied	48	18	66	474	190	664
Faux Mouvement	7	2	9	12	23	35
Heurt	1	2	3	-	29	29
Malaise	2	-	2	1	-	1
Total	152	121	273	1 727	1 609	3 336

Section II
Les maladies professionnelles

L'enquête annuelle menée auprès de l'ensemble des services, à laquelle tous ont répondu, amène à constater que 63 maladies ont été reconnues imputables au service en 2024 contre 40 en 2023.

Ces maladies regroupent :

- » des dossiers dont l'instruction de l'imputabilité au service avait été initiée antérieurement à 2024 mais n'était pas achevée au 31 décembre 2023 (50 dossiers)
- » des dossiers de maladies nouvellement déclarées en 2024 (13 dossiers).

L'ensemble de ces 63 dossiers de maladies professionnelles représente 4 117 jours d'arrêt de travail en 2024 contre 2 432 en 2023.

Agents reconnus atteints de maladies professionnelles

	2024			2023			2022			Rappel 2021		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Nombre	16	47	63	12	28	40	2	32	34	13	30	43
Part en %	25%	75	-	30%	70%	-	6%	94%	-	30%	70%	-

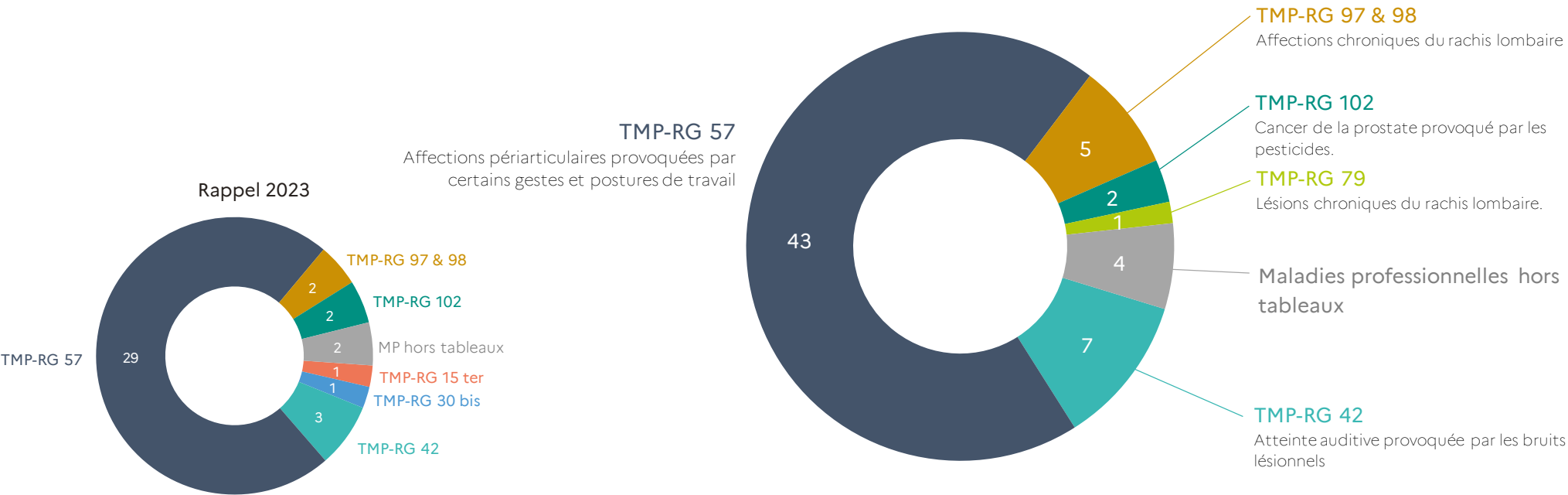
	DIR	DIRM	DR*	Outre-mer **	DDT/DDTM	AC ***	Total
2024	43	1	6	1	10	2	63
2023	23	3	3	3	5	3	40
2022	20	6	1	1	6	0	34

*DR = directions régionales (DREAL, DRIEAT (hors DIRIF) et DRIHL)

**DEAL et DTAM

***Administration centrale + CVRH + STC & écoles

Typologies des maladies professionnelles reconnues



TMP-RG 15 ter : Lésions prolifératives de la vessie provoquées par des amines aromatiques.
TMP-RG 30 bis : Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante.



Chapitre 2

La protection fonctionnelle

Les fonctionnaires bénéficient d'une protection juridique organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, contre les attaques qui seraient dirigées à leur égard en raison de leurs fonctions (Article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires).

Pour plus de détails sur les conditions de mise en place de la protection fonctionnelle, [cliquez ici](#).

S'agissant du montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle, il peut être constaté que la protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale représente un montant plus élevé que celui utilisé pour la protection des agents victimes.

En effet, le coût moyen d'un dossier de protection d'un agent victime qui revient à environ à 3 000 € par dossier est nettement plus faible que celui d'un dossier de protection fonctionnelle d'un agent mis en cause ou poursuivi. Celui-ci est de 10 000 € lorsqu'il s'agit d'assurer la défense d'un agent poursuivi en recherche de responsabilité dans le cadre d'une procédure pénale.

Certains dossiers peuvent générer des coûts supérieurs à ce coût moyen, notamment lorsqu'ils concernent des procédures impliquant des agents mis en examen dans des affaires pour lesquelles l'instruction dure depuis plusieurs années et engendre, eu égard à leur complexité, de nombreux actes.

Par ailleurs, aucun dossier n'a donné lieu à un règlement concernant des condamnations civiles d'agents poursuivis pour faute de service.

Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées					
Liées à ...	2024			Rappel	
	Femmes	Hommes	Total	2023	2022
... la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	14	7	21	15	4
... la poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0	0	0
... la protection des agents victimes	33	6	39	43	41
Total	47	13	60	58	45

dont nombre de mesures de protection fonctionnelle mises en oeuvre					
Liées à ...	2024			Rappel	
	Femmes	Hommes	Total	2023	2022
... la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	11	7	18	15	2
... la poursuite d'agents pour faute de service	0	0	0	0	0
... la protection des agents victimes	31	5	36	39	37
Total	42	12	54	54	39

Sommes brutes versées au titre de la protection fonctionnelle					
Typologie	2024			Rappel	
	Femmes	Hommes	Total	2023	2022
Protection des agents victimes	17 825 €	8 306 €	26 131 €	18 266 €	36 142 €
Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	99 574 €	44 982 €	144 556 €	54 677 €	71 830 €
Condamnation civile des agents poursuivis pour faute de service	-	-	-	-	-
Protection des ayants-droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents	-	-	-	-	-
Protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent	5 400 €	2 400 €	7 800 €	-	1 440 €
Montant total	122 799 €	55 688 €	178 487 €	72 943 €	109 412 €

Chapitre 3

Les acteurs de la prévention

Section I Les assistants et conseillers de prévention (AP/CP)

Le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique a notamment conduit à une rénovation et à la valorisation du réseau des acteurs de la prévention.

Dans le cadre de cette réforme, la déclinaison de deux profils distincts d'agents assurant une mission en la matière permet de structurer ce réseau sur deux niveaux :

- ➡ les **assistants de prévention** (AP) qui constituent le niveau de proximité,
- ➡ les **conseillers de prévention** (CP) qui assurent en plus une mission de coordination.

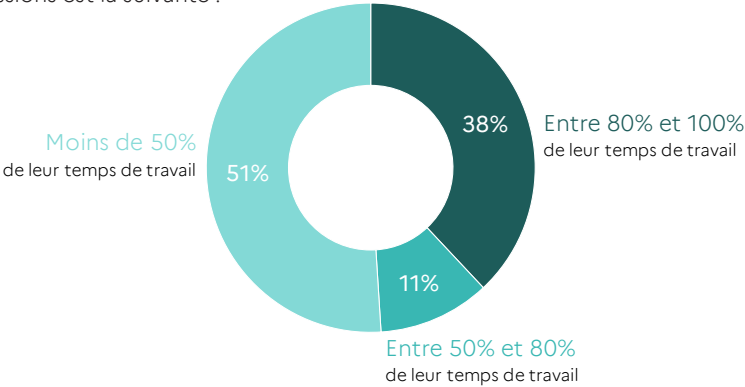
Leur rôle, l'organisation du réseau et la définition de leurs missions avaient fait l'objet d'une première note ministérielle en date du 19 avril 2012.

Par ailleurs, disposant à l'échelle nationale d'un retour d'expérience de plusieurs années, la commission centrale hygiène sécurité et conditions de travail du Conseil supérieur de la Fonction publique d'État a publié des préconisations visant à renforcer le réseau des AP/CP des administrations de l'État. Ces préconisations ont fait l'objet d'une note ministérielle en date du 28 septembre 2016.

A - La population des AP/CP

Pour nos ministères, en 2024, le nombre total d'AP et de CP s'élève à 215. Cette population se décompose en 105 femmes et 110 hommes. Elle est composée de 164 AP (85 femmes et 79 hommes) et de 51 CP (20 femmes et 31 hommes) et représente 116,2 ETP.

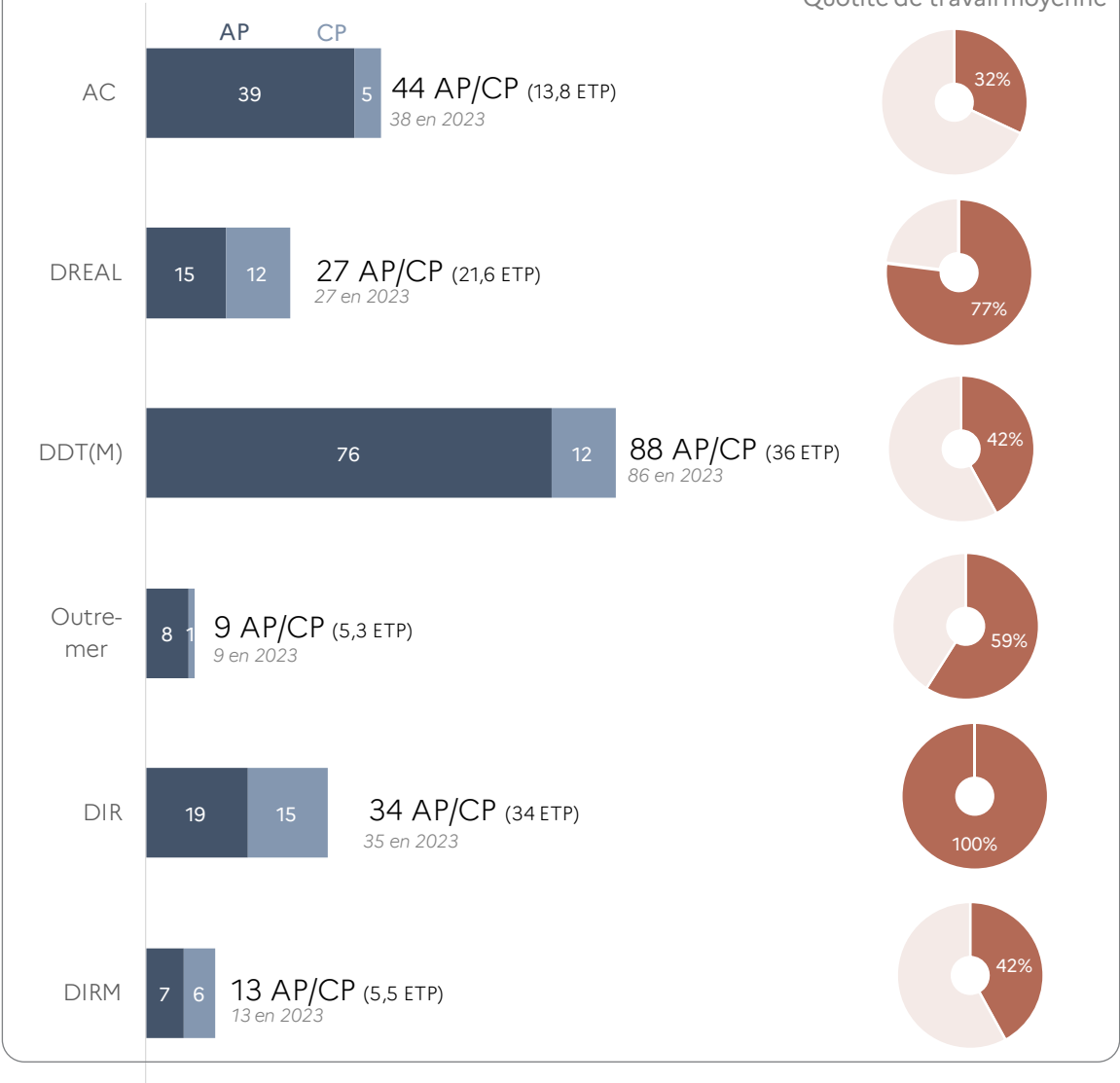
La répartition des populations au regard de la quotité de temps de travail dédiée à ces missions est la suivante :



Les AP-CP se répartissent comme suit :

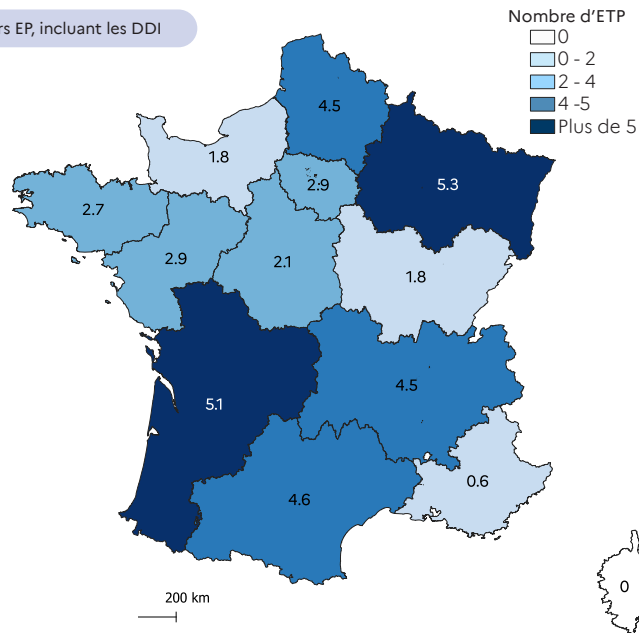
Hors EP, hors DDI

Quotité de travail moyenne



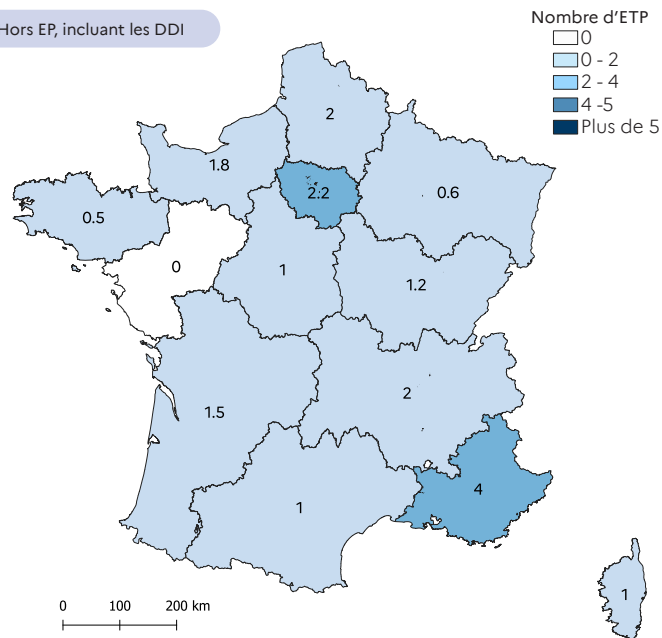
Répartition territoriale des AP (en ETP)

Hors EP, incluant les DDI



Répartition territoriale des CP (en ETP)

Hors EP, incluant les DDI



B - Les réseaux d'AP/CP

Les AP/CP se regroupent en réseaux métiers (réseau des AP/CP des DIR par exemple auxquels participent aussi les services de la DRH de nos ministères) ou en réseaux régionaux.

Ces réseaux métiers comme régionaux se réunissent 2 à 3 fois par an. Ces rencontres sont, pour une partie, animées par un inspecteur santé et sécurité au travail.

C - La formation des AP/CP

Hors EP, incluant les DDI

En 2024, 33 AP/CP ont suivi, en 2 groupes, la formation prise de poste organisée par le CVRH de Rouen pour un groupe et celui de Mâcon pour le second.

Cette formation comporte un socle tronc commun de 3 modules de 4 jours répartis sur l'année et portant sur les fondamentaux de la mission. Ce tronc commun est prolongé par des modules complémentaires optionnels, au choix de leurs bénéficiaires, pour perfectionner ou approfondir les thématiques les plus utiles à l'exercice de leurs missions (cf. par exemple sur la gestion des équipements de protection individuelle, sur la co-activité ...).

L'offre cumulée de formation que représentent ces modules complémentaires optionnels correspond à l'équivalent de 2 semaines de formations. Ces modules doivent de préférence être suivis dans un délai de 2 ans à partir de la prise de poste.

Hors EP, hors DDI	2024				
	En poste*	dont arrivés dans l'année	avec lettre de mission	ayant formation initiale*	ayant formation continue
AP	93	18	15	9	39
CP	39	6	1	1	10
2023					
AP	88	18	12	5	30
CP	42	6	4	2	17
2022					
AP	76	15	11	3	14
CP	40	4	4	2	16
2021					
AP	73	15	15	5	24
CP	42	7	6	2	15

* au 31 décembre

Pour les formations initiales & continues ne sont comptabilisés que les agents signalés par leurs services comme ayant bénéficié de ces actions de formations, ceux pour lesquels l'information n'est pas disponible sont considérés comme n'en ayant pas bénéficié.

Chapitre 4

Les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (F3SCT)

Le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat est pleinement entré en vigueur à l'issue du renouvellement général des instances de la fonction publique, suite aux élections professionnelles de décembre 2022. Ses dispositions ont été intégrées depuis au code général de la fonction publique (CGFP).



Cartographie des F3SCT

Le CGFP prévoit plusieurs niveaux et types de F3SCT. Le périmètre du ministère, élargi aux établissements publics administratifs placés sous la compétence de l'instance ministérielle, comporte désormais 90 F3SCT dont la cartographie par type d'instance est la suivante :

	2024	2023	2022*	2021*
F3SCT de CSA ministériel	1	1	1	1
F3SCT de CSA d'administration centrale	1	1	1	1
F3SCT spéciale (de site ou de service)	31	31	38	38
F3SCT de CSA de service déconcentré	32	32	37	37
F3SCT de CSA d'établissement public	25	25	29	30
TOTAL	90	90	106	107

* Les données antérieures à 2023 concernent les CHSCT

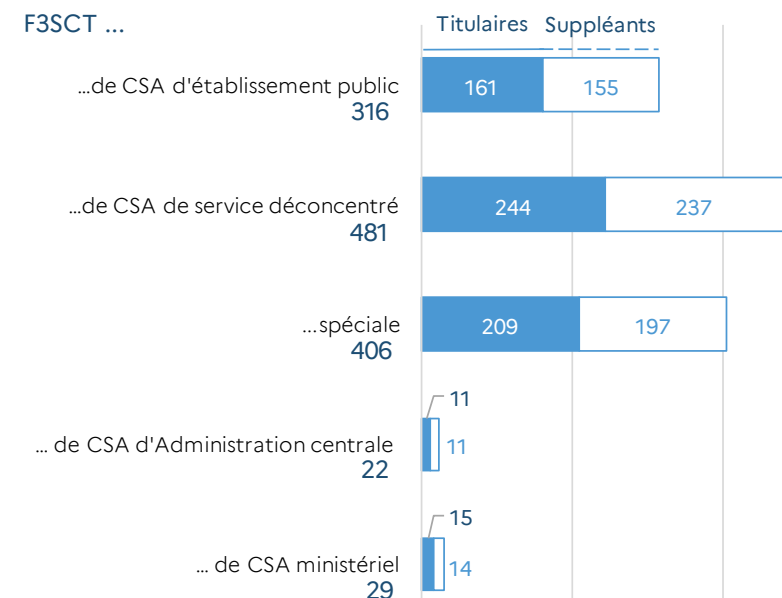
Compte tenu de la nouvelle cartographie des instances représentatives du personnel, le nombre de F3SCT est inférieur au nombre antérieur de comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT). Désormais, pour certains services à faibles effectifs (inférieurs à 200 agents) qui ne présentent pas de risques professionnels majeurs, la prise en charge des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail est assurée par le CSA compétent sans nécessiter l'appui d'une F3SCT, en 2024 ils sont au nombre de 21.

Section I

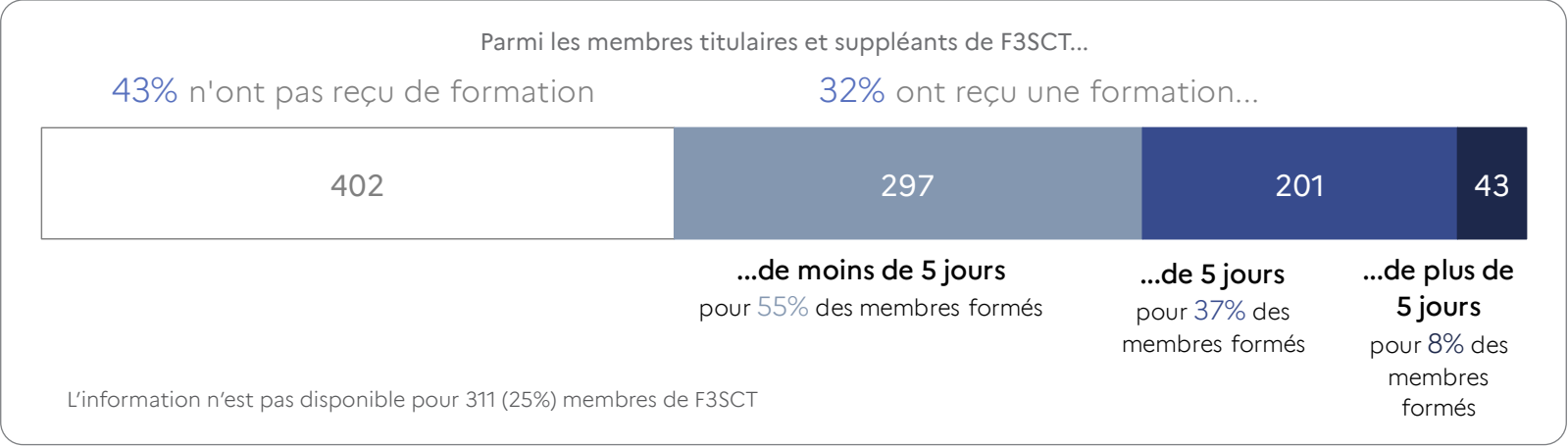
Les membres des F3SCT et leur formation

Les F3SCT comprennent des membres titulaires représentant du personnel dont le nombre varie et peut aller jusqu'à 15 selon les cas. Ces instances prévoient également un nombre équivalent de sièges pour les représentants du personnel suppléants. Le tableau ci-après rappelle, par type de F3SCT, la distribution des instances selon le nombre de sièges de représentants du personnel titulaires qu'elles ouvrent.

Nombre total de membres titulaires et suppléants en fonction au 31/12/2024



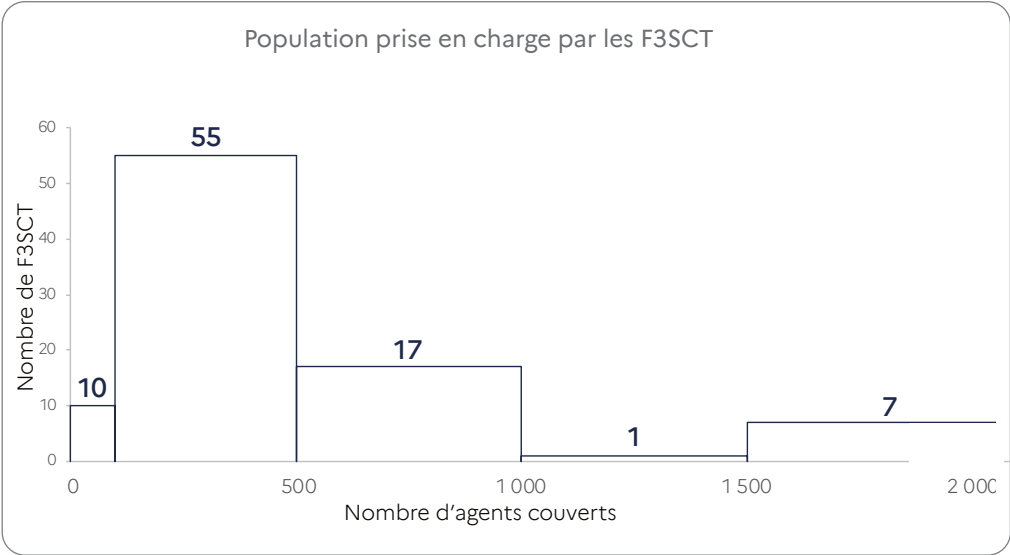
Conformément aux articles R254-79 et suivants du CGFP, les membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène et de sécurité bénéficient d'une formation en la matière au cours de chaque mandat. Depuis le début de leur mandat actuel, 541 membres de F3SCT ont été recensés comme ayant bénéficié de cette formation.



Section II

Les agents et services couverts

Les F3SCT couvrent globalement une population s'élevant à 40489 agents, appartenant à 115 services et ventilés sur 1 973 sites.



Services et sites couverts par type de F3SCT

	Services couverts	Sites couverts
F3SCT de CSA d'Administration centrale	11	4
F3SCT spéciaux (de site ou de service)	47	529
F3SCT de CSA de service déconcentré	32	553
F3SCT de CSA d'établissement public	25	887
Ensemble	115	1 973

F3SCT de CSA d'Administration centrale
Pour cette F3SCT les services ont été décomptés comme suit : Bureau des cabinets du pôle ministériel, IGEDD, CGDD, Igam, SG, 5 DAC et DIHAL.

F3SCT spéciaux (de site ou de service)
Pour ces F3SCT les divers sièges, directions territoriales ou directions techniques du Cerema, de VNF ou de Météo-France comptent chacun pour un service. La DiRIF et la DRIEAT hors DiRIF sont également dissociées.

F3SCT de CSA de service déconcentré
Pour ce type de F3SCT, la DRIEAT compte pour un seul service.

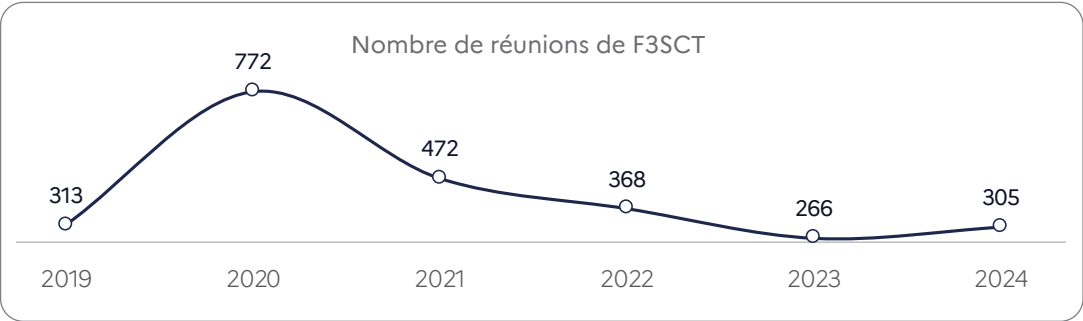
F3SCT de CSA d'établissement public
Pour ce type de F3SCT, le Cerema, Météo France et VNF comptent chacun pour un service.



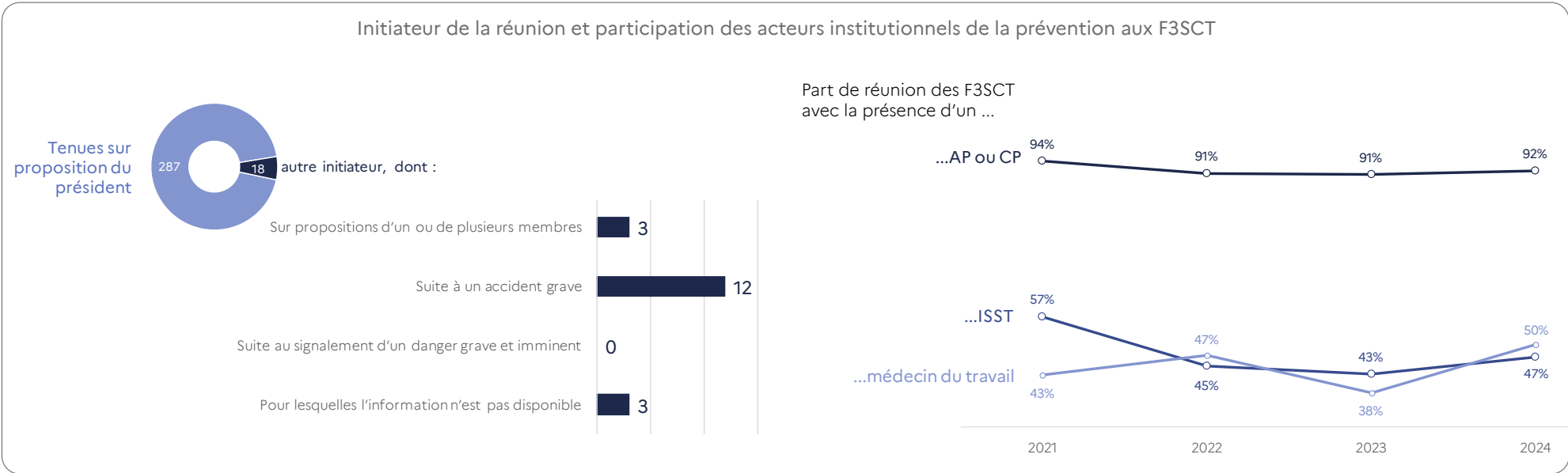
Section III
Les réunions de F3SCT

En 2024, le nombre de réunions de F3SCT tenues s'élève à 305 contre 266 pour les F3SCT l'année précédente. Cette augmentation peut notamment s'expliquer par le fait que l'exercice 2024 fut un plein exercice pour le fonctionnement des instances contrairement à 2023 où un climat social particulier avait conduit au boycott de plusieurs instances.

	Nombre de réunions plénières			
	1	2	3	4 et +
F3SCT de CSA ministériel				1
F3SCT de CSA d'administration centrale				1
F3SCT spéciales (de site ou de services)		4	17	10
F3SCT de CSA de service déconcentré		9	8	13
F3SCT de CSA d'établissements publics		8	6	10
Ensemble	0	21	31	35



La majorité des réunions se sont tenues à l'initiative du président de l'instance. Trois réunions ont été organisées sur demande des représentants du personnel et 12 suite à un accident grave. La participation des acteurs institutionnels de la prévention aux réunions de ces instances est restée importante pour les acteurs internes. Les assistants et conseillers de prévention (AP/CP) ont assisté à 92% des réunions, soit une légère augmentation par rapport à l'année précédente. La participation des autres acteurs, externes au service, a également légèrement augmenté.



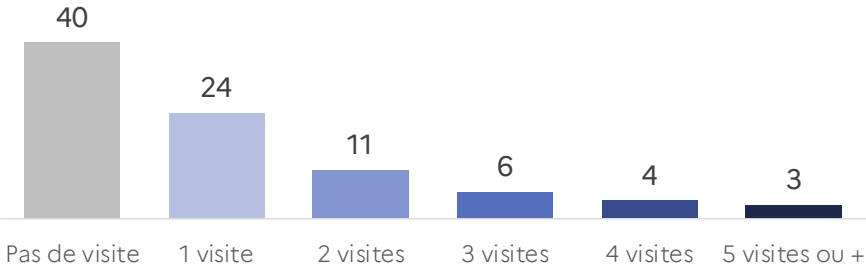
Après leur installation, outre leurs séances plénières, les F3SCT ont, à l’instar des CHSCT, assuré leurs travaux avec l’appui de groupes de travail (GT). Ainsi, 130 réunions de GT issus des F3SCT ont été organisées.

Nombre de réunions de GT	2024				2023			
	1	2	3	4 et +	1	2	3	4 et +
F3SCT de CSA ministériel				1				1
F3SCT de CSA d’administration centrale		1						1
F3SCT spéciales (de site ou de services)	2	2	2	1	1	3		2
F3SCT de CSA de service déconcentré	2	1	3	8	4	6	2	7
F3SCT de CSA d’établissements publics	4	8	1	3	5	2	2	3
Ensemble	8	12	6	13	10	11	4	14

Section IV

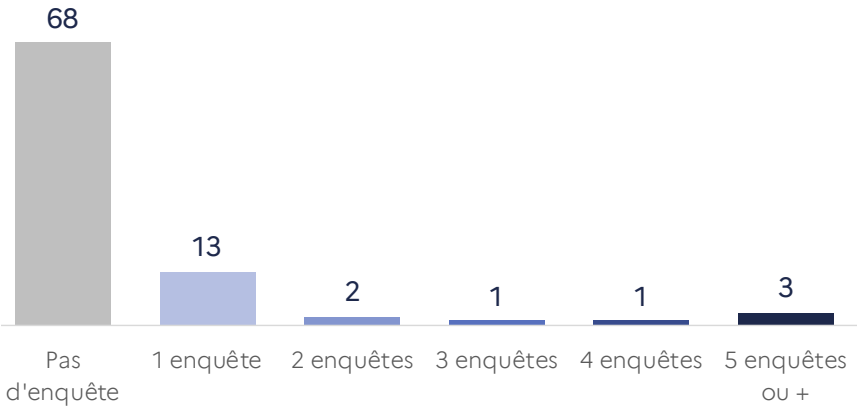
Les visites et enquêtes de F3SCT

Les visites de F3SCT
Nombre de F3SCT ayant effectué x visites de sites



Comme le prévoit l’article R253-41 du CGFP, les F3SCT, à l’exclusion de la formation spécialisée ministérielle (FSM), procèdent à des visites de site. En 2024, 48 F3SCT (soit 53% d’entre elles) ont réalisé au moins une visite de délégation dans l’année. Ces délégations ont assuré 95 visites de site dont 63 ont vu leur rapport présenté en séance plénière dans l’année.

Les enquêtes de F3SCT
Nombre de F3SCT ayant effectué x enquêtes



Les F3SCT sont également amenées à réaliser, en application de l’article R253-49 du CGFP, des enquêtes suite à des accidents du travail ou dans le cadre de la manifestation de maladie professionnelle notamment dès lors qu’ils sont graves ou présentent un caractère répétitif. En 2024, 51 enquêtes ont été réalisées par des délégations de F3SCT suite à des accidents et pour 45 d’entre elles le rapport de commission établi a été présenté à l’instance dans l’année.



Section V

Les recours à l'expertise certifiée

Le CGFP prévoit expressément la possibilité pour la F3SCT de solliciter de son président l'intervention d'experts certifiés dans deux conditions :

- » en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- » en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsque ce projet ne s'inscrit pas dans un projet de réorganisation de service.



En 2024, sept demandes de recours à une expertise certifiée ont été formulées par quatre F3SCT : six par trois F3SCT d'établissements publics et une dans un service déconcentré. À la fin de l'année, cinq expertises ont été effectivement mises en œuvre, quatre portant sur un projet important ayant un impact sur les conditions de travail et une motivée par un risque grave. En revanche, deux demandes d'expertise pour projet important, émanant d'un même établissement public, ont été refusées par l'administration.

Section VI

Les signalements de dangers graves et imminents et droit de retrait

En 2024, 11 signalements de dangers graves et imminents (DGI) ont été recensés contre 13 en 2023 et 38 en 2022. Ces événements concernent 5 services déconcentrés et 2 établissements publics. Sur ces 11 signalements, 8 ont été portés par leurs auteurs sur le registre spécial dédié.

En 2024, le droit du retrait a été invoqué 3 fois, une fois au sein d'une direction territoriale d'un établissement public et deux fois au sein de services déconcentrés pour les motifs suivant :

- » Absence d'équipements de protection individuelle (lunettes de soleil)
- » Insécurité, suite à intrusion sur le site
- » Invocation par une organisation syndicale suite à un accident corporel au sein d'un CEI.

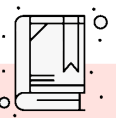
Sur ces trois invocations, l'exercice du droit de retrait n'a été reconnu que pour le second cas « Insécurité, suite à intrusion sur le site ».

Section VII

Les consultations de F3SCT sur des projets

Entre 2023 et 2024 le nombre de projets sur lesquels les F3SCT ont été consultées a diminué (- 2 %). Sur le plan de la volumétrie thématique des consultations, celles portant sur les règlements et consignes, restent toujours prédominantes au même niveau qu'en 2023 (99 projets sur lesquels les F3SCT ont été consulté soit 59% de l'effectif des projets). Les consultations sur les projets d'aménagements importants représentent 33% des consultations et sont en légère progression (+1 dossier).

Au global, sur les 167 projets sur lesquels les F3SCT ont été consultées elles ont rendu 98 avis, soit 59% de l'ensemble de ces dossiers.



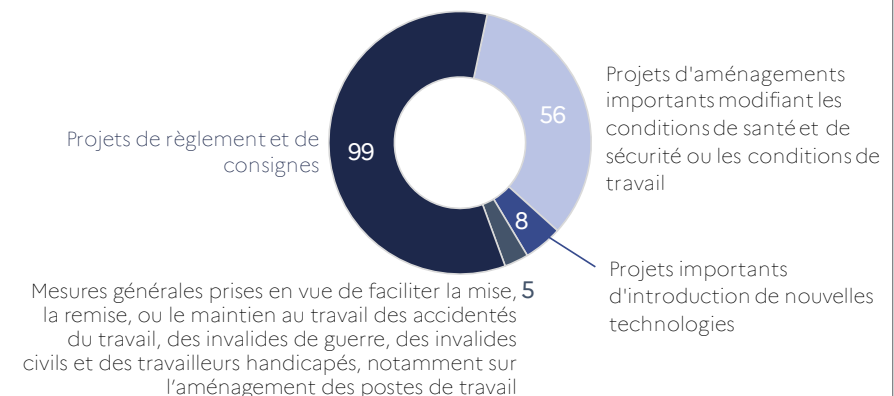
Danger grave et imminent (DGI)

Conditions ou événements susceptibles de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un ou plusieurs travailleurs dans un délai rapide. Le danger doit être grave (susceptible d'entraîner des blessures ou des suites sérieuses) et imminent (susceptible de survenir dans un délai très rapproché).

Droit de retrait

Le droit de retrait permet à un agent de se retirer de sa situation de travail, et si nécessaire de quitter son lieu de travail pour se mettre à l'abri, lorsqu'il se trouve dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Projets sur lesquels les F3SCT ont été consultées



Section VIII

Les documents reçus et étudiés

Depuis l'abrogation de l'article 61 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, le volet santé et sécurité au travail du rapport social unique (RSU) se substitue au rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Le RSU est débattu annuellement en CSA. Concernant les CSA qui disposent d'une F3SCT, 60 ont examiné en séance le volet santé et sécurité au travail de leur RSU 2023, parmi ces RSU, 24 ont recueilli un avis du CSA, 33 ont été examinés en CSA.

A noter que pour les CSA dotés de F3SCT, 3 n'ont pas examiné en 2024 le RSU 2023. Enfin pour les 18 CSA dépourvus de F3SCT, 5 ont examiné le RSU 2023 en CSA, 3 ont recueilli un avis du CSA.

Par ailleurs, 61 services sont couverts par une démarche de prévention formalisée dans un programme annuel de prévention (PAP). Dans 11 services le PAP établi pour le périmètre a été préalablement transmis à la F3SCT, dans 8 cas il a été examiné, et dans 42 cas il a été soumis au recueil de l'avis de l'instance (formalisé par un vote).

En termes d'évaluation des risques professionnels, seuls 2 établissements publics et 1 service déconcentré déclarent ne pas disposer d'un document unique en vigueur au 31/12/2024.

Pour les autres services, les DUERP établis ont été, a minima, communiqués aux instances représentatives du personnel compétentes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT ou CSA en leur absence).

Ainsi dans 67 instances (61 F3SCT et 6 CSA) les DUERP ont fait l'objet d'un examen en séance plénière et donné lieu à 39 avis.

S'agissant des DUERP examinés en séances plénières, 65 intégraient l'évaluation des risques de survenue de troubles musculo squelettiques (TMS), 50 celle du risque d'exposition aux CMR et 58 intégraient l'évaluation des risques psychosociaux (RPS).

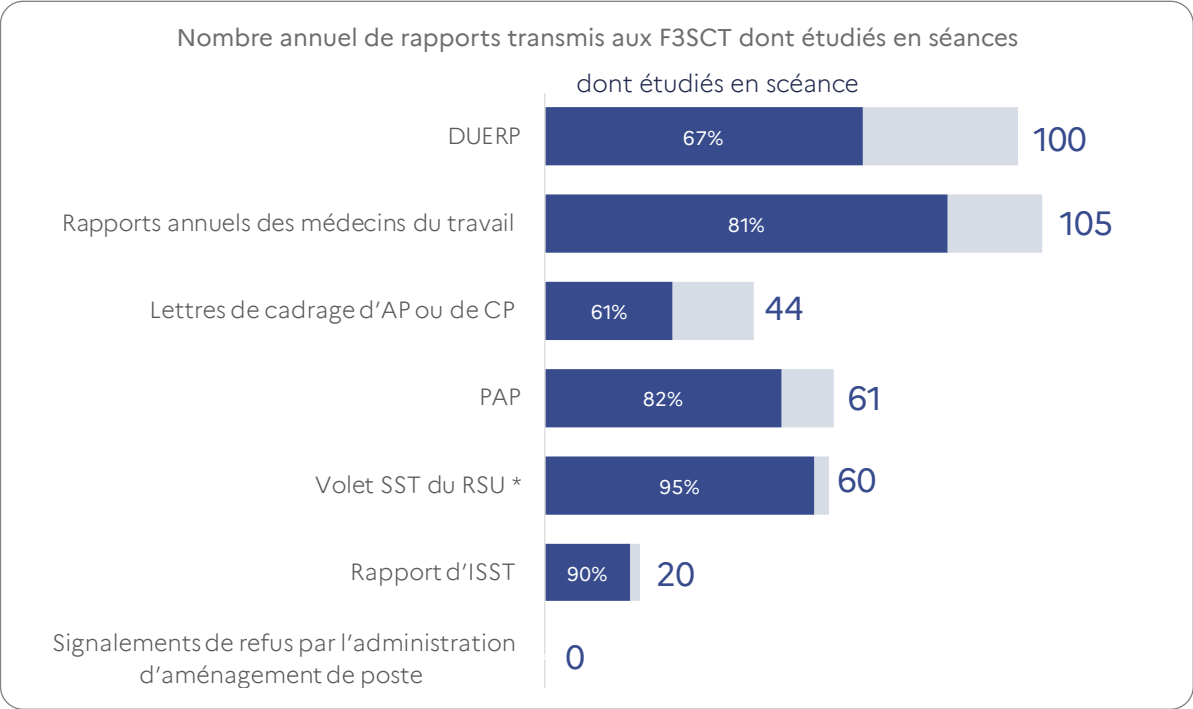


Les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels (physiques et psychosociaux) auxquels leurs agents sont exposés et de les répertorier dans un document appelé **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**. La finalité de cette évaluation est la mise en œuvre d'actions de prévention des risques qui ont été évalués.

- Ce document est mis à jour :
- » au moins de manière annuelle ;
 - » lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
 - » lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Le **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAP ou PAPRI Pact)** est constitué après la réalisation du DUERP. Il s'agit d'un document obligatoire dans lequel sont définies, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires pour agir sur les risques professionnels identifiés.

Les **inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)** contrôlent les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail et proposent un rapport comprenant toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.



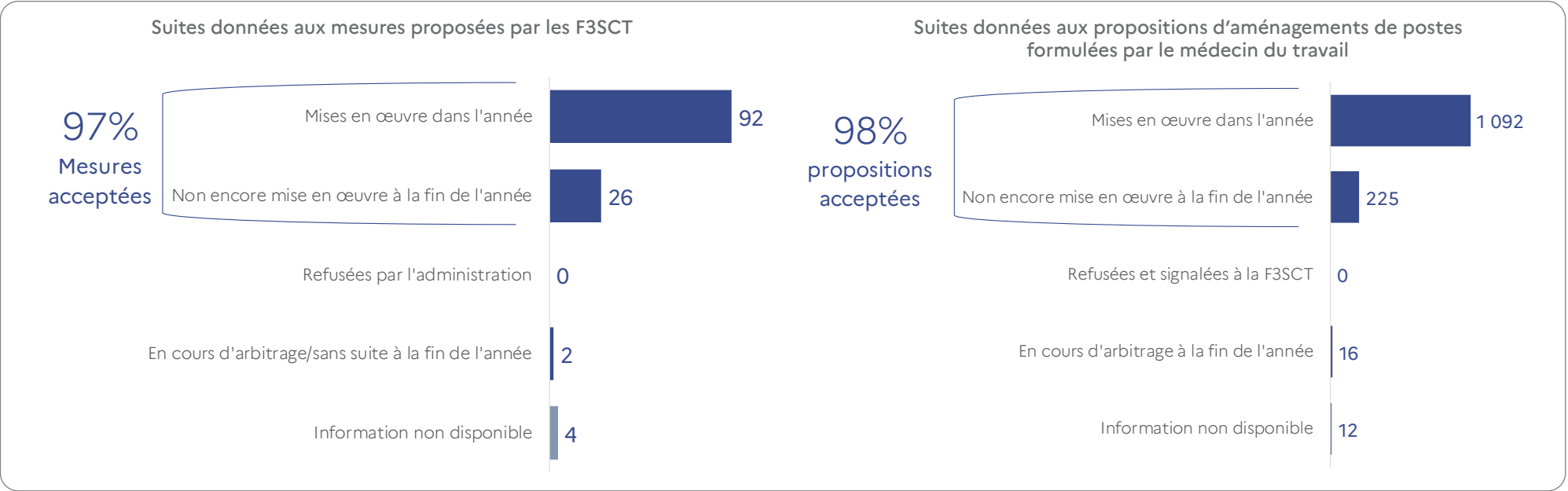
Section IX
Les avis rendus

L'ensemble des F3SCT est amené à rendre des avis en séance plénière. Ces avis sont rendus à l'issue d'un vote. En 2024, 435 avis ont été rendus contre 389 avis en 2023 et 468 en 2022. Les F3SCT peuvent également proposer des mesures de prévention.

En 2024, l'ensemble des F3SCT a formulé 124 propositions soit un niveau légèrement supérieur à celui de 2023, mais bien inférieur aux années précédentes, respectivement 173 et 203 en 2022 et 2021. Parmi les 124 mesures proposées, 56 émanent de F3SCT de CSA de services déconcentrés, 49 de F3SCT de service ou de site et 17 d'établissements publics. Elles portent, entre autres, pour 12% sur la prévention des RPS, 6% la prévention du risque routier, 5% celle de l'exposition aux CMR et 4% la prévention des TMS.

Les 122 mesures proposées intéressent 10 services déconcentrés ou à compétence nationale et l'administration centrale ainsi que 16 EPA ou directions territoriales d'EPA.

Ces propositions ont été acceptées par les services dans 74 % des cas.



Section X
Les chefs d'établissement voisins entendus

Conformément à l'article R253-53 du CGFP, les F3SCT ont la possibilité de demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité exposerait les agents de son ressort à des nuisances particulières. Il n'a pas été nécessaire de recourir à cette procédure en 2024.



Chapitre 5

Les agents placés en retraite pour invalidité



Les chiffres communiqués concernent les brevets de pension concédés en 2023 au titre de l'invalidité.
Les données concernent :

- les fonctionnaires en poste :
 - » dans les trois ministères MTE-MCT-M,
 - » dans les établissements publics sous tutelle de ces ministères, hors DGAC
 - » en position de mise à disposition,
 - » en position de détachement s'agissant des fonctionnaires,
 - » hors IPEF, les données étant suivies par le CEIGIPEF.
- les OPA restés à l'Etat ainsi que les ex-OPA intégrés en collectivités territoriales, dont les dossiers de retraite et liquidation directe sont toujours instruits au bureau des pensions pour la partie de leur carrière effectuée à l'Etat, en poste :
 - » à la DGAC
 - » au CEREMA et à VNF (EP)
 - » à l'IGN (dénommés Ouvriers d'Etat)

Les pensions civiles d'invalidité des fonctionnaires sont instruites par le bureau des pensions sur la base des dossiers constitués par les services, puis transmises au Service des Retraites de l'État pour co-décision et liquidation par leurs soins.

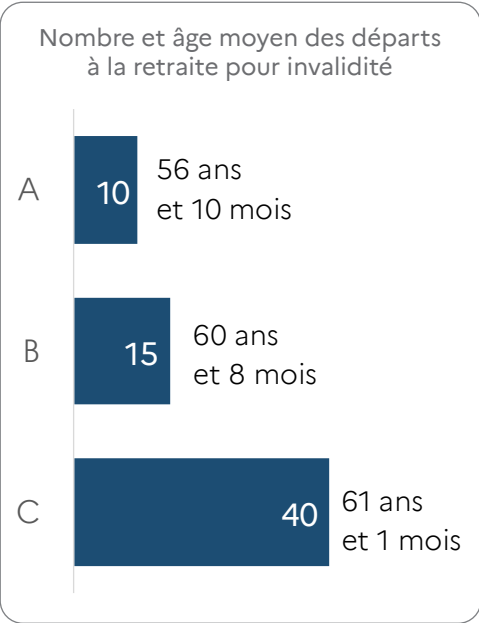
Certains OPA peuvent être en position de mise à disposition,
Les pensions civiles d'invalidité des OPA sont instruites par le bureau des pensions sur la base des dossiers constitués par les services, puis transmises au Fonds Spécial de Pensions des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'Etat (FSPOEIE).

En 2024, 65 agents ont été placés en retraite pour invalidité, dont 59 fonctionnaires et 6 OPA. En 2023, 77 agents avaient été placés en retraite pour invalidité dont 69 fonctionnaires et 8 OPA.

Ces pensions concernent un nombre équivalent de femmes (32) et d'hommes (33). 62 % des agents concernés appartiennent à la catégorie C.

L'âge moyen de départ en retraite pour invalidité est de 60 ans et 3 mois, soit 1 an plus tard qu'en 2023. Il est plus élevé de 2 ans pour les fonctionnaires (60 ans et 7 mois) que pour les OPA (57 ans et 2 mois).

Les femmes partent en retraite pour invalidité presque 1 an plus tard que les hommes (à 60 ans et 12 mois contre 60 ans et 1 mois).



Statut	Type de pension	F	H	Total
Agents fonctionnaires	Pension d'invalidité imputable - cas général - d'office	-	-	-
	Pension d'invalidité imputable - cas général - sur demande	3	7	10
	Pension d'invalidité non imputable - après consultation de la commission de réforme	29	19	48
	Pension civile d'invalidité non imputable - d'office	-	1	1
	Pension d'invalidité non imputable - sur demande - procédure simplifiée	-	-	-
Total fonctionnaires		32	27	59
OPA	Pension d'invalidité imputable - sur demande	-	1	1
	Pension d'invalidité imputable - décès en activité	-	-	-
	Pension d'invalidité non imputable - sur demande	-	5	5
Total OPA		-	6	6
Total		32	33	65

Chapitre 6

La médecine de prévention

Conformément aux dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les chefs de service, au sens de l'autorité administrative, veillent à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.

Pour répondre à leurs obligations en matière de santé au travail, ils font appel aux services de médecins du travail, soit par le biais de la voie contractuelle pour le recrutement de ces médecins, soit par la voie du conventionnement avec des services de santé au travail ou d'adhésion à des associations en médecine du travail.

Les médecins du travail assurent deux grands types de missions :

- l'action sur le milieu professionnel,
- la surveillance médicale des agents.

Au sein de nos ministères, ils organisent leur temps de travail pour, entre autres activités :

- » effectuer les visites médicales,
- » participer aux réunions locales ou nationales, notamment celles des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- » pour certains d'entre eux, assurer une fonction de coordination du réseau des médecins du travail aux niveaux national et régional.

La nature même de ces missions confère au médecin du travail, de par sa connaissance du milieu professionnel dans lequel il exerce ses fonctions, un rôle spécifique et essentiel parmi les acteurs de prévention.

La médecine du travail ministérielle compte en 2024, 18 médecins du travail sous contrat ministériels en exercice et qui représentent 7,3 équivalents temps plein (ETP). (En 2023 : 18 médecins, représentant 8,3 équivalents temps plein).

Ces dernières années, les services ministériels sont confrontés à des déficits en recrutement de médecins du travail, à l'instar d'autres employeurs privés et publics. Ils connaissent également des difficultés croissantes à pouvoir bénéficier de prestations de services de santé au travail, lesquels sont saturés.

Ce constat qui n'est pas nouveau a conduit le Gouvernement à réformer en 2020 la médecine du travail, après des travaux conduits en lien avec les différents employeurs des trois fonctions publiques et en concertation avec les organisations syndicales..

Ainsi le décret n°2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique d'Etat, qui modifie le décret du 28 mai 1982, vise à :

- » Rapprocher les dispositions applicables dans le secteur public de celles applicables dans le secteur privé,
- » Mieux répondre aux difficultés de recrutement des médecins du travail, avec des mesures notamment sur l'attractivité de ce métier,
- » Développer la pluridisciplinarité en matière de médecine du travail, en favorisant la constitution, quand c'est possible, de cabinets médicaux,
- » Permettre l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, et de nouveaux outils (cf. télémedecine), à défaut d'autres solutions.

Une évolution de la grille de rémunération des médecins du travail est également intervenue au 1er janvier 2021.

Les nouvelles orientations portées par le décret du 28 mai 1982 modifié, notamment en matière de périodicité de la surveillance médicale, permettent de dégager du temps médical. Le décret ne pose plus le principe de la visite médicale annuelle mais permet au médecin du travail de moduler cette fréquence en fonction des particularités de chaque situation et des caractéristiques des activités exercées. Les personnels à risques faisant l'objet antérieurement d'une visite annuelle spécifique continuent toutefois à en bénéficier dès lors que le médecin du travail se sera prononcé en ce sens.

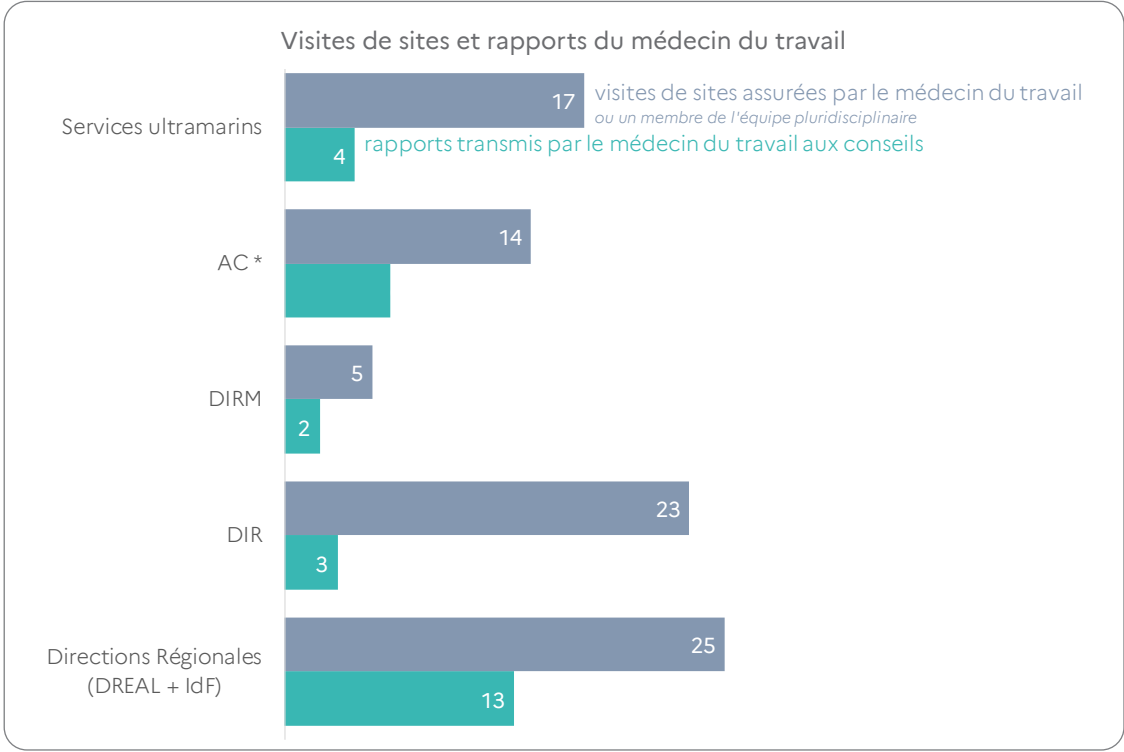
Il résulte de cette évolution que certains médecins du travail ont accepté d'assurer la reprise d'une partie du périmètre d'exercice de leurs confrères partants.

Par ailleurs, les dispositifs de mutualisation opérationnels, engagés dès 2018 dans le cadre d'une expérimentation conduite au niveau inter-fonction publique et couvrant des personnels du ministère jusque-là non couverts, associés au recours à des prestations délivrées par des services de santé au travail contribuent au maintien d'un niveau important de couverture médicale.

Ces différentes modalités de mise en œuvre de la médecine du travail (conventionnement et mutualisation, et redéploiement interne) permettent un maintien du taux de couverture de 91% (92% en 2023 et en 2022).

Section I
La surveillance médicale

	2024	2023	2022	2021
Visite médicale surveillance médicale particulière	2 443	3 899	2 271	3 359
Visite médicale quinquennale	2 194	2 191	1 875	2 947
Visite médicale à la demande de l'agent	814	1 015	808	821
Visite médicale à la demande de l'administration	601	498	307	1 073
Total	6 052	7 603	5 261	8 200

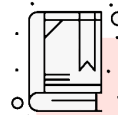


	2024	2023	2022
Nombre d'actes de suivi médical post-professionnel (dont amiante) pris en charge dans l'année (hors DDI et EP)	34	9	4



Avant révision du décret n°82-453 du 28 mai 1982 au cours de l'année 2020, la visite médicale réalisée dans le cadre de la surveillance médicale particulière était obligatoirement annuelle. Désormais, cette visite intervient dans une périodicité maximale de 4 ans, avec une visite médicale intermédiaire dans cet intervalle.

Il convient de préciser que, dans le tableau, le décompte des visites à la demande était jusqu'alors limité à celui de celles à l'initiative des agents. Depuis 2021, les visites, hors surveillance périodique, qui sont à l'initiative de l'administration sont aussi recensées.



Le médecin du travail doit conseiller l'administration afin d'améliorer les conditions de travail et diminuer les risques professionnels. Dans ce cadre, il peut être amené à effectuer des **visites** sur les lieux de travail. Chaque année, il rédige un rapport informant notamment le CSA et/ou sa F3SCT des risques professionnels.

Les **conseils médicaux** sont des instances consultatives que l'administration employeur doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des agents en cas de maladie.

» En formation restreinte, le conseil médical est composé de 3 médecins titulaires et de 1 ou plusieurs médecins suppléants, désignés parmi les médecins agréés. Il est chargé de donner aux administrations un avis sur les droits à congé maladie des fonctionnaires (ordinaire, longue maladie, longue durée), leurs aptitudes aux fonctions, reclassement, réintégration ou mise à la retraite pour invalidité.

» En formation plénière, le conseil médical est composé des médecins siégeant en formation restreinte et de représentants de l'administration et du personnel. Il émet un avis, transmis aux administrations employeurs, quant à l'imputabilité au service des accidents, maladies professionnelles, sur la prise en charge des soins, des arrêts de travail, la fixation des dates de consolidation et taux d'incapacité permanente partielle (IPP) qui en découlent, l'éventuelle reprise de travail à temps partiel thérapeutique.

Le **suivi médical post professionnel** consiste en examens de dépistage destinés à détecter la présence d'une maladie liée à l'exposition à une substance cancérigène qui aurait été contractée au cours de l'activité professionnelle.



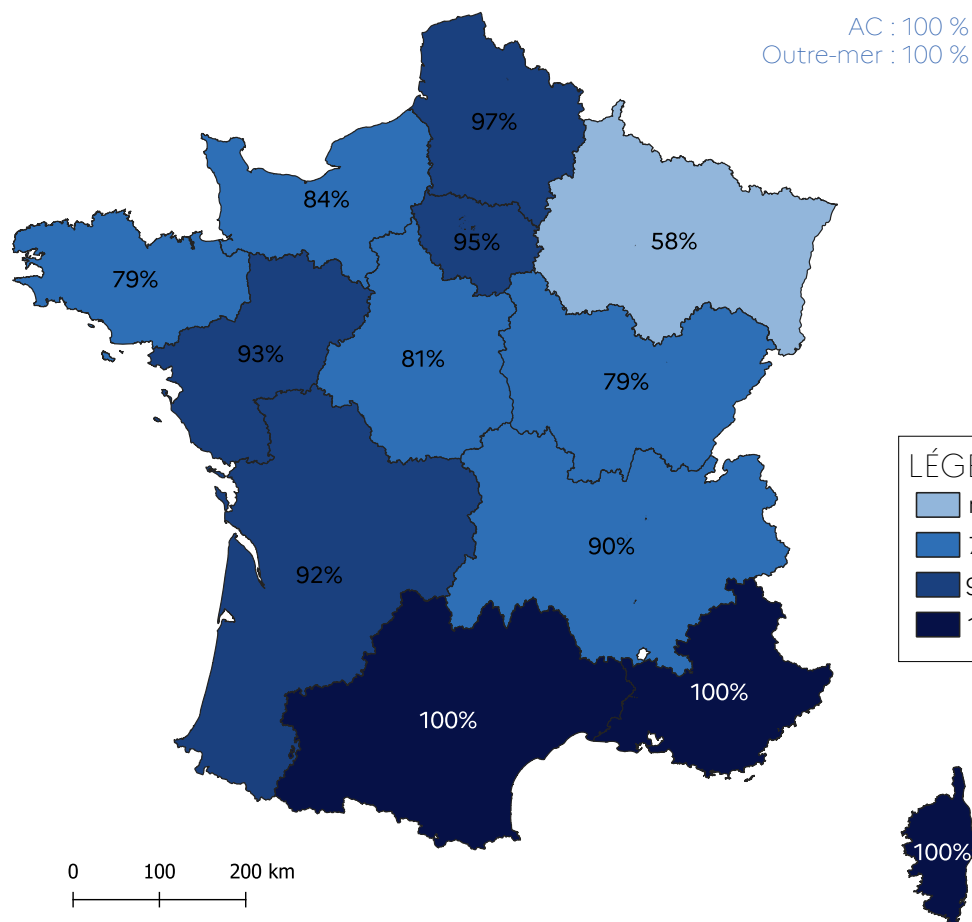
Section II

La couverture médicale

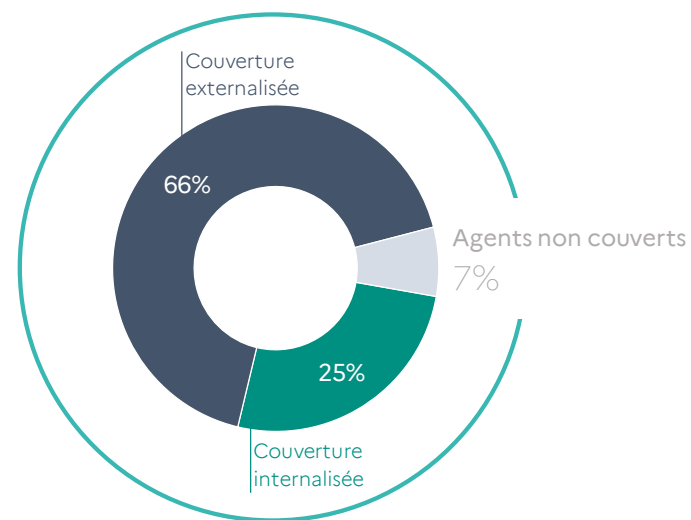
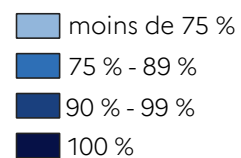
L'organisation de la médecine du travail dans la fonction publique connaît une période de transition suite à la réforme induite par le décret du 27 mai 2020. La mise en œuvre de certaines dimensions de ce décret se déroule sur le temps long, ce qui explique qu'on ne constate pas encore d'impacts profonds sur la cartographie.

Le recours aux services de santé au travail reste prépondérant.

Taux de couverture médicale en 2024



LÉGENDE



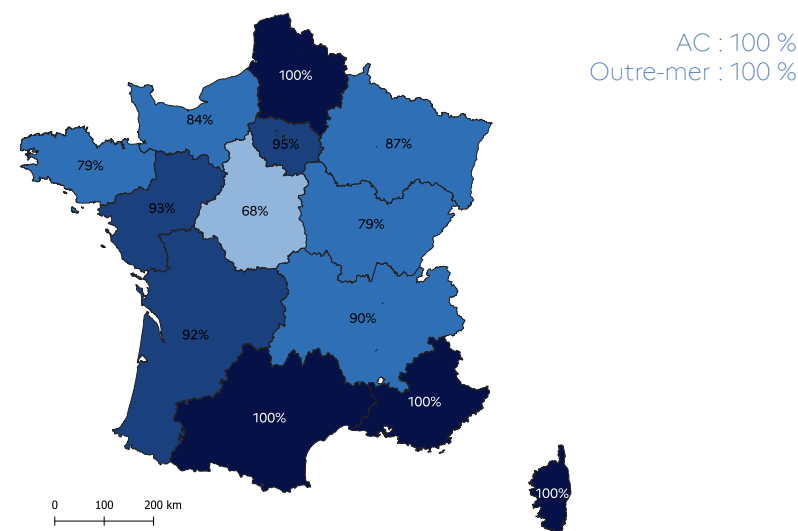
Couverture médicale internalisée

Médecine de prévention assurée par un médecin sous contrat ministériel (28 médecins du travail en exercice pour ce périmètre).

Couverture médicale externalisée

Médecine de prévention assurée par un service de santé au travail, une association en médecine du travail, une autre administration, un EP,...

Taux de couverture médicale en 2023



Section III
Les médecins du travail sous contrat ministériel

	Effectifs physiques	ETP
Nombre de total de médecins 2024	18	7,3
2023	18	8,3
2022	22	8,7
2021	28	10,1

Répartition des médecins par service :
(un médecin peut intervenir dans plusieurs services)

Services déconcentrés (hors DDI)	11	5
DDT - DDTM	7	2,3

La moyenne d'âge reste identique en 2024 et 2023, soit 63 ans. 66% des médecins du travail ont 60 ans et plus. En 2024, 61% des médecins du travail sous contrat ministériel sont des femmes et 39% sont des hommes. Ce rapport est identique depuis 2020.

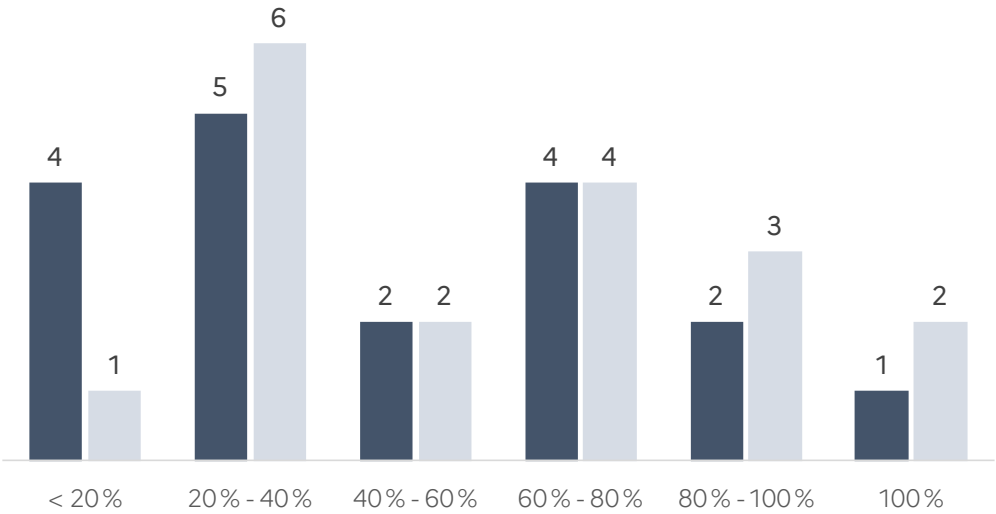


Un médecin du travail peut :

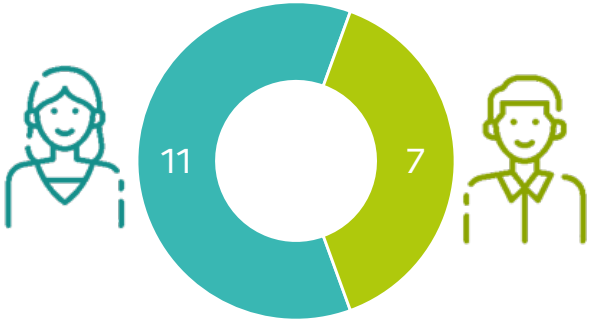
- » intervenir, pour une même région, dans plusieurs services,
- » couvrir un service sur plusieurs régions et/ou départements.

Plusieurs médecins du travail peuvent intervenir dans un même service.

Répartition par quotité de travail des médecins du travail



Répartition par sexe des médecins du travail





Heures supplémentaires

Astreintes et interventions

Écrêtements

Télétravail

Chartes

Organisation du travail

Absences

CET



L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Introduction

Les données de cadrage

Sauf mention contraire, les données de ce chapitre s'appuient sur l'enquête temps de travail 2024. Deux nouveaux indicateurs (« don de jours » et « travail de nuit ») ont été introduits dans l'enquête 2023 et 2024. Cette enquête intègre les agents qui expérimentent (pour une année glissante) la semaine en 4 ou 4,5 jours.

Services

Taux de réponse 99%

Les effectifs comptabilisés sont les suivants :

Ensemble
21 673

Femmes
8 527
39%

Hommes
13 146
61%

Sont inclus dans le périmètre :

- Administration centrale (AC),
- Services à compétence nationale (SCN),
- Services techniques centraux (STC),
- DREAL,
- DEAL,
- DIR,
- DIRM (dont DMLC),
- DM,
- DTAM,
- SAM,

Précisions :

• Les DDI ne sont pas intégrées dans le périmètre
• Le périmètre de certains services a évolué en 2023 (création du CMGP, intégration des effectifs de l'ENTE dans le CMVRH...)
• La DGAC n'est pas intégrée dans le périmètre
• SAM Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna et DM Martinique n'ont pas répondu (88 ETP)
• DEAL Réunion et DM SOI ont partiellement répondu (306 ETP)

Établissements publics sous tutelle

Taux de réponse 100%

Les effectifs comptabilisés sont les suivants :

Ensemble
18 240

Femmes
7 023
39%

Hommes
11 217
61%

Sont inclus dans le périmètre :

Grands EP

- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
- Institut national de l'information géographique et forestière (IGN),
- Météo France,
- Office Français de la Biodiversité (OFB),
- Voies navigables de France (VNF)

Autres EP

- Agence nationale de l'habitat (ANAH),,
- Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS),
- Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT),
- Agences de l'eau de l'Adour-Garonne, de l'Artois-Picardie, de la Loire-Bretagne, du Rhin-Meuse, du Rhône-Méditerranée et Corse, de la Seine-Normandie,
- Caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS),
- Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres,
- École nationale des ponts et chaussées (ENPC),
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE),
- École nationale supérieure maritime (ENSM),
- Établissement national des invalides de la marine (ENIM),
- Établissement public du Marais poitevin (EPMP),
- Établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF),
- Parc amazonien de Guyane,
- Parcs nationaux des Cévennes, des Écrins, de Forêts, de la Guadeloupe, du Mercantour, de Port-Cros, des Pyrénées, de la Réunion, de la Vanoise, des Calanques.

Précisions :

• l'UGE - IFSTTAR est sorti du périmètre.

- 126 -

Chapitre 1

L'organisation et les cycles de travail

Section I -

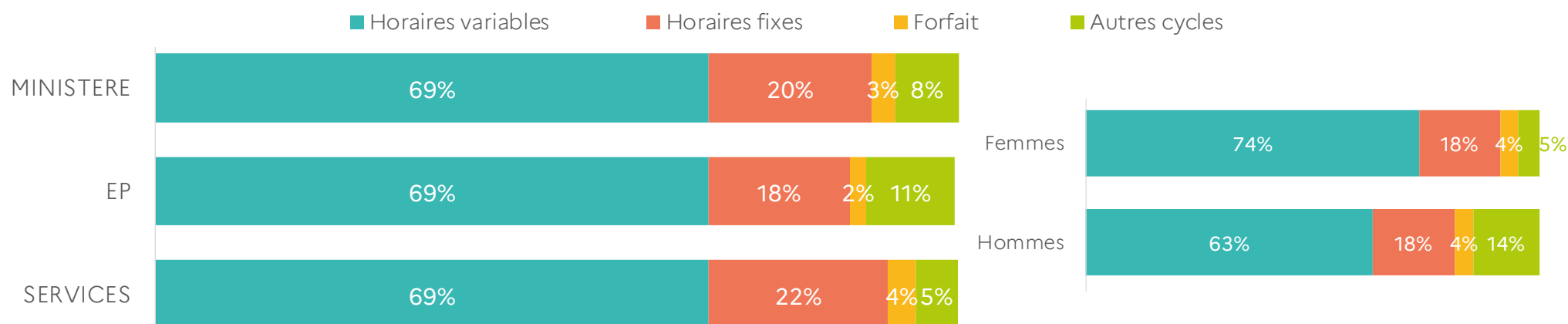
Les cycles de travail

Pour les effectifs des services, l'horaire variable reste largement majoritaire à 69% (69% en 2023, 65% en 2022). Le cycle à horaire fixe représente 22% des effectifs (22% en 2023, 24% en 2022). Le régime de décompte en jours représente 3,5% des effectifs (4% en 2023, 4% en 2022), les autres cycles (pluri-hebdomadaire et annuel) représentent 5,5% (5% en 2023, 7 % en 2022) et l'expérimentation de la semaine en 4 ou 4,5 jours est très marginale (0,03% des effectifs).

Dans les établissements publics, 71% des agents exercent selon une modalité ministérielle - dont 62% à l'horaire variable (71% en 2023) ; 21% à l'horaire fixe (18% en 2023) ; 2% au forfait jour ; 15% selon d'autres modalités - et 29% selon une modalité spécifique à l'établissement en horaires fixes ou variables.

Service	Cycle horaire variable	Cycle horaire fixe	Régime de décompte en jours (forfait)	Autres cycles (Pluri-hebdo et annuel)	Expérimentation (4j/4.5j)
DREAL	6 534	786	223	0	6
DEAL	929	104	8	9	0
DIR	2 405	3 195	23	928	0
DIRM	553	311	53	186	0
DM-DTAM-SAM	83	191	7	1	0
Services déconcentrés	10 504	4 587	314	1 124	6
Administration centrale	4 515	138	446	39	0
Total des services	15 019	4 725	760	1 163	6
Grands EP	9 984	1 039	222	1 870	0
Autres EP	2 563	2 329	109	124	0
Total EP	12 547	3 368	331	1 994	0
Total ministère	27 566	8 093	1 091	3 157	6

Répartition des agents selon le cycle de travail



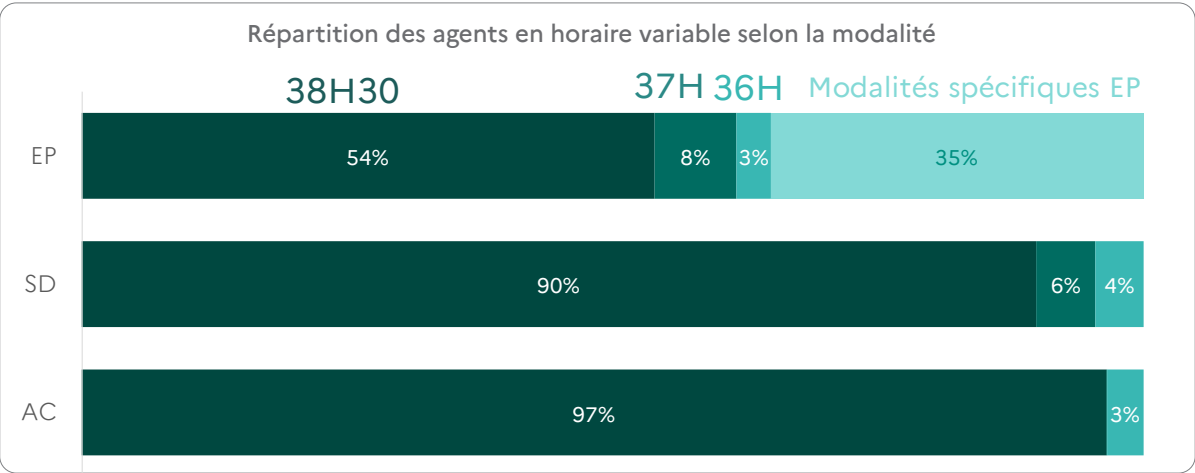


Compte-tenu du nombre limité d'agents qui expérimentent la semaine en 4 ou 4,5 jours, les effectifs ont été intégrés dans les modalités horaires correspondantes.

A - Les agents en horaire variable

9 agents sur 10 en horaire variable travaillent selon la modalité 4 bis – 38h30/5j dans les services. 1 agent sur 2 en horaire variable travaille selon la modalité 4 bis – 38h30/5j et 1 agent sur 3 en horaire variable selon une modalité spécifique dans les établissements publics.

	Horaire variable							
	Modalité 2bis 36h		Modalité 3bis 37h		Modalité 4bis 38h30		Modalités spécifiques EP	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
DREAL	4%	5%	6%	2%	90%	93%		
DEAL	9%	7%	16%	4%	74%	89%		
DIR	5%	5%	3%	1%	92%	94%		
DIRM	2%	0%	2%	1%	96%	99%		
DM-DTAM-SAM	2%	3%	10%	0%	88%	97%		
AC	3%	3%	5%	3%	91%	94%		
TOTAL SERVICES	4%	4%	6%	2%	90%	93%		
Grands EP	2%	1%	9%	10%	59%	55%	30%	34%
Autres EP	10%	9%	2%	1%	44%	44%	44%	46%
TOTAL EP	4%	2%	7%	8%	55%	53%	34%	36%

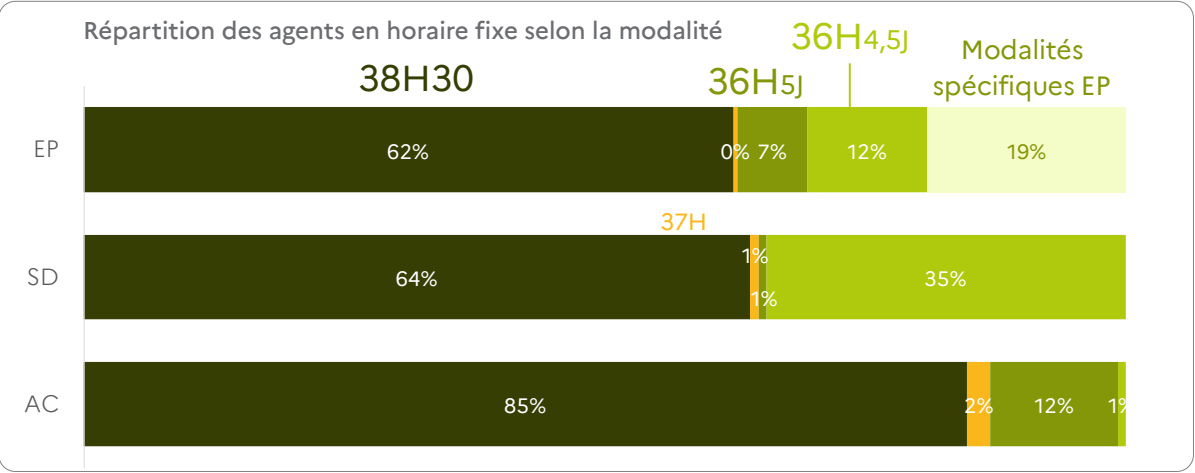


% : nombre d'agents (par service, modalité et genre) / nombre total d'agents (par service et genre).

B - Les agents en horaire fixe

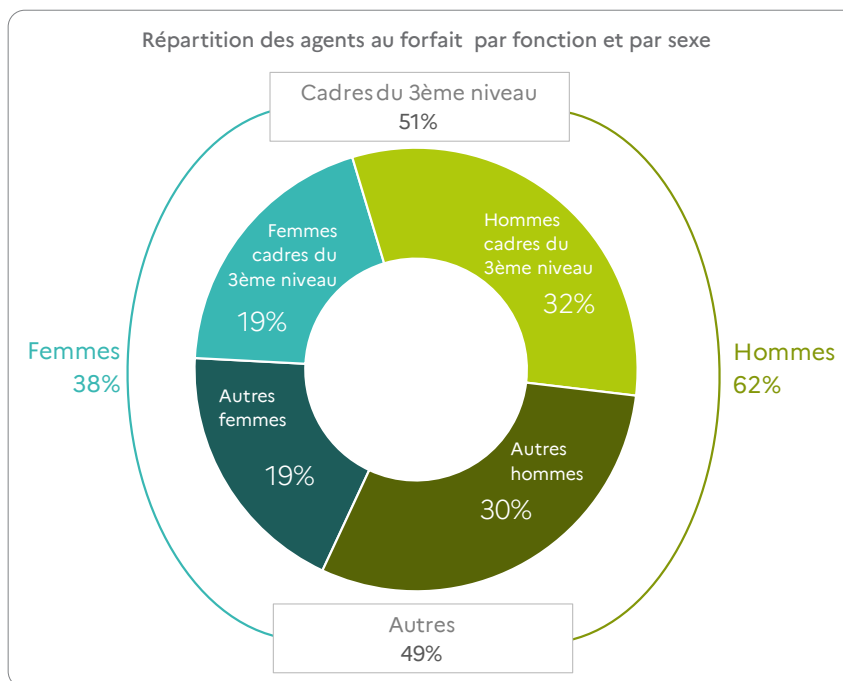
Dans les DREAL et les DIRM, la modalité 38h30/5j est la plus utilisée. Dans les DIR les modalités 36h/4,5j et 38h30 sont les plus utilisées. Dans les EP, la répartition est plus étendue sur l'ensemble des modalités, même si 60% des femmes et des hommes sont sur une modalité 38h30/5j. Seulement 29% des femmes et 13% des hommes travaillant en horaires fixes ont recours à une modalité spécifique de l'établissement.

	Horaire fixe									
	Modalité 1 36h / 4,5 j		Modalité 2 36h / 5 j		Modalité 3 37h		Modalité 4 38h30		Modalités spécifiques EP	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
DREAL	0%	0%	4%	4%	3%	2%	93%	94%		
DEAL	100%	97%	0%	0%	0%	0%	0%	3%		
DIR	31%	46%	0%	0%	0%	0%	69%	54%		
DIRM	0%	3%	0%	0%	0%	0%	100%	97%		
DM-DTAM-SAM	28%	5%	0%	0%	6%	11%	67%	85%		
AC	1%	0%	13%	12%	4%	0%	83%	88%		
TOTAL SERVICES	6%	38%	4%	1%	3%	1%	88%	61%		
Grands EP	13%	14%	7%	16%	0%	0%	27%	61%	53%	9%
Autres EP	1%	19%	2%	4%	1%	0%	71%	60%	25%	16%
TOTAL EP	2%	17%	3%	9%	1%	0%	65%	61%	29%	13%



C - Les agents au forfait jour

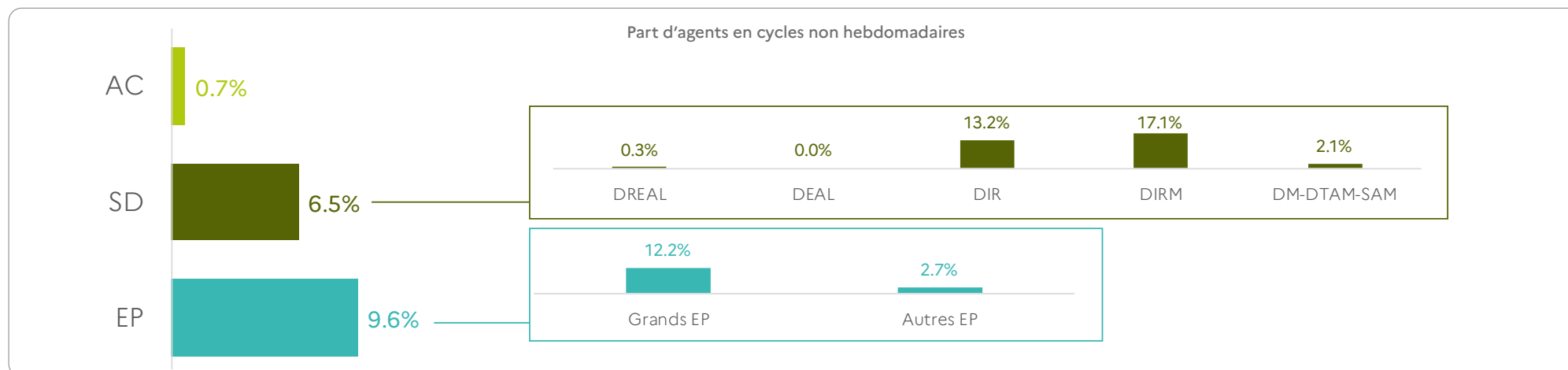
Part d'agent au forfait	
DREAL	3.0%
DEAL	0.8%
DIR	0.4%
DIRM	4.8%
DM-DTAM-SAM	2.5%
Services déconcentrés	1.9%
Administration centrale	8.7%
Total des services	3.5%
Grands EP	1.7%
Autres EP	2.1%
Total EP	1.8%
Total ministère	2.7%



Pour rappel, les cadres de 3^e niveau dont les fonctions sont listées ci-dessous sont obligatoirement soumis au forfait :

- » Secrétaire général du ministère,
- » membres des inspections,
- » membres des cabinets ministériels,
- » en administration centrale : directeurs généraux, directeurs et adjoints, chefs de service, sous-directeurs,
- » chefs des services techniques centraux, chefs des services à compétence nationale,
- » en services déconcentrés : chefs d'un service, directeurs régionaux délégués,
- » emplois assimilés de même niveau que les emplois mentionnés ci-dessus disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail.

D - Les cycles non hebdomadaires



Section II -
 Les chartes

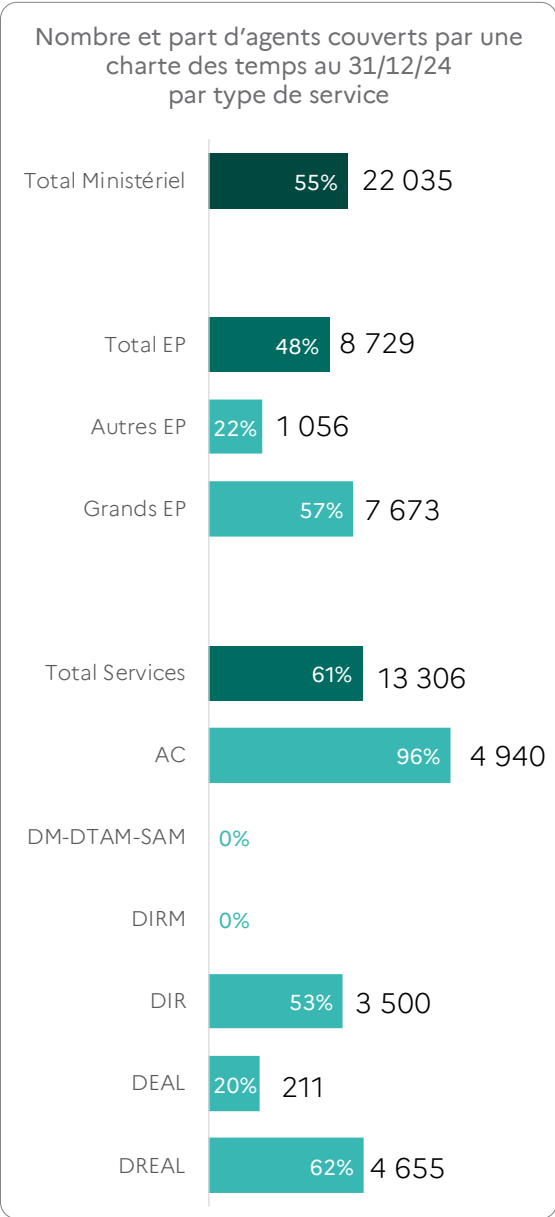


La vérification des déclarations en 2024, conduit à des listes rectifiées par rapport aux années précédentes.

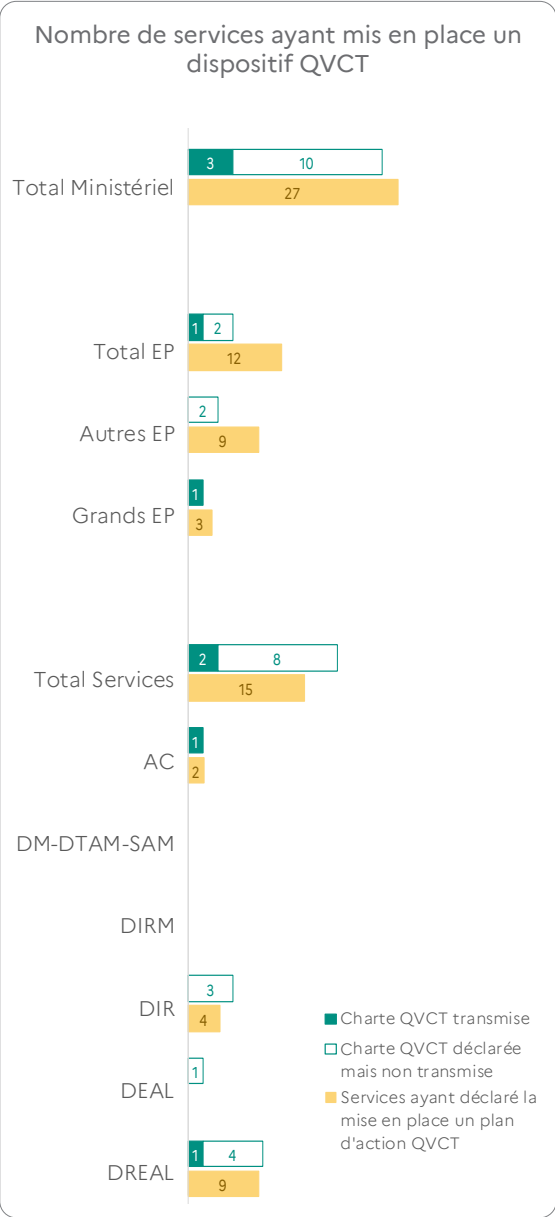
A - Charte des temps

- Liste des services ayant adopté une charte des temps :
- » Administration centrale ;
 - » DEAL Guadeloupe ;
 - » DIR (Atlantique ; Centre ouest ; Est ; Méditerranée ; Nord ; Ouest) ;
 - » DREAL (Auvergne Rhône Alpes ; Bretagne ; Centre Val de Loire ; Hauts-de-France ; Normandie ; Nouvelle Aquitaine ; Occitanie ; Provence-Alpes-Côte d'Azur ; Pays de la Loire) ;
 - » DRIHL.

- Liste des établissements publics ayant adopté une charte des temps :
- » Agence de l'eau Loire Bretagne ;
 - » Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse ;
 - » Agence de l'eau Seine Normandie ;
 - » ANCOLS ;
 - » CELRL ;
 - » ENIM ;
 - » ENSM ;
 - » Parc National Amazonien de Guyane ;
 - » Parcs Nationaux (Cévennes ; Guadeloupe ; Mercantour ; Port-Cros) ;
 - » IGN ;
 - » Météo-France ;
 - » VNF.



B - Charte qualité de vie au travail et conditions de travail (QVCT)



- Liste des services ayant mis en place une charte de QVCT :
- » STRMTG ;
 - » DEAL Guadeloupe ;
 - » DIR (Est ; Massif Central ; Sud Ouest) ;
 - » DREAL (Hauts-de-France ; Nouvelle Aquitaine ; Occitanie ; Provence Alpes Côte d'Azur) ;
 - » DRIHL.

- Liste des services ayant mis en place un plan d'action QVCT :
- » CETU ;
 - » STRMTG ;
 - » DIR Est ;
 - » DIR (Massif Central ; Méditerranée ; Sud Ouest) ;
 - » DREAL (Auvergne Rhône Alpes ; Bourgogne Franche-Comté ; Grand Est ; Hauts-de-France ; Normandie ; Nouvelle Aquitaine ; Occitanie ; Pays de la Loire) ;
 - » DRIEAT hors DIRIF.

- Liste des EP ayant mis en place une charte de QVCT :
- » Météo-France ;
 - » Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse ;
 - » Parc National de Guadeloupe.

- Liste des EP ayant mis en place un plan d'action QVCT :
- » Météo-France ;
 - » OFB ;
 - » VNF ;
 - » Agences de l'eau (Rhin Meuse ; Rhone Méditerranée Corse ; Seine Normandie) ;
 - » ANAH ;
 - » ENTPE ;
 - » EPSF ;
 - » Parcs nationaux (Calanques ; Guadeloupe ; Réunion).



Section III - Les écrêtements

Depuis l'accord télétravail signé le 23 février 2022, les outils de comptabilisation du temps de travail durant les périodes de télétravail se sont généralisés (le temps en télétravail était auparavant bien souvent compté forfaitairement). Ainsi les chiffres mesurés des écrêtements depuis 2022 représentent mieux la réalité des dépassements d'horaires mensuels. Les années 2020 et 2021 ayant été impactées par la crise sanitaire, la comparaison de ces années avec les autres doit être regardée avec prudence.

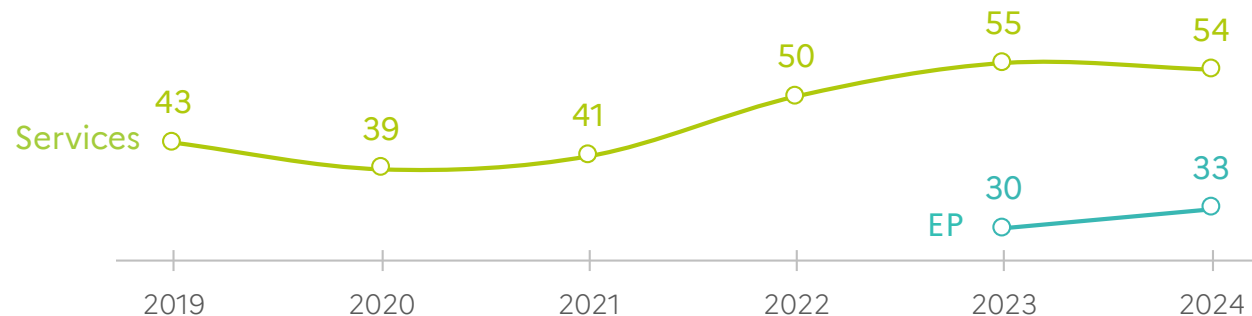


Dans les services, le nombre total d'heures écrêtées est de 554 763 heures (493 345 heures en 2023 et 455 330 heures en 2022), soit une progression de 61 000 heures (38 000 heures en 2023). Le nombre total d'heures écrêtées augmente sensiblement en AC (+45 000 heures) et plus légèrement dans les DREAL (+20 000 heures) et en DEAL (+9 300). 10 295 agents ont fait l'objet d'écrttements en 2024, contre 8 947 agents en 2023, soit 47,5% de l'effectif physique total dans les services en 2024 contre 41,7 % en 2023. Il ressort de l'enquête une augmentation du nombre d'agents concernés (+1 308) mais une baisse de 1h écrêtée par agent en moyenne par rapport à 2023.

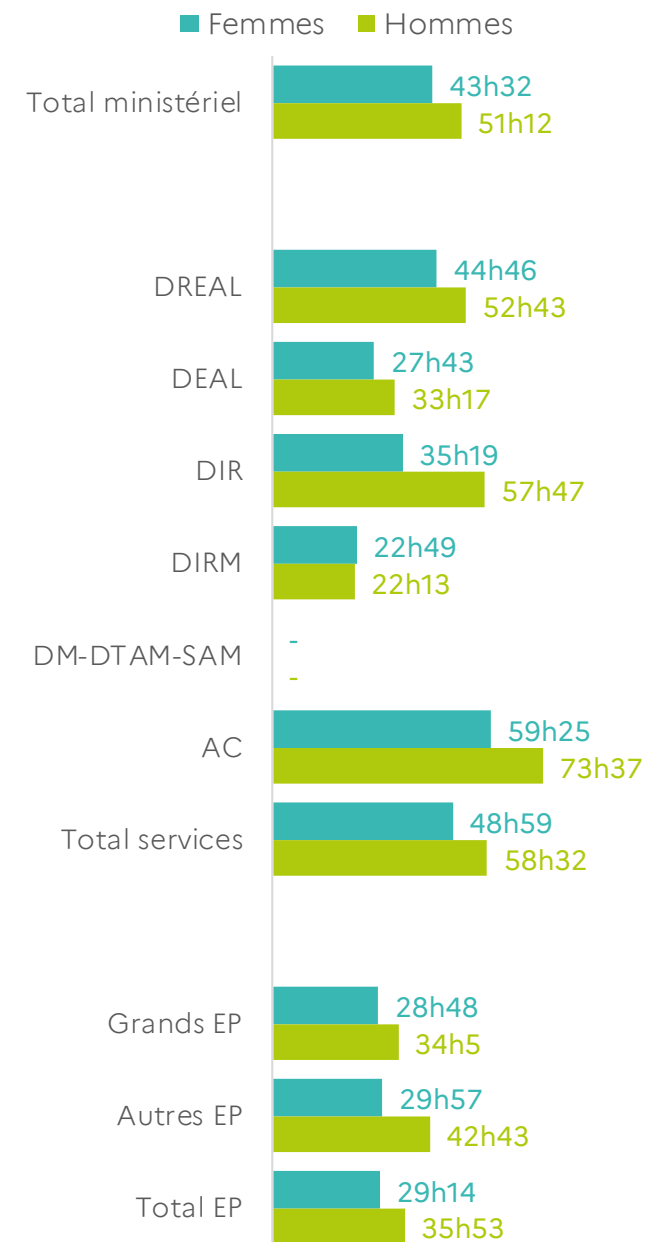
La moyenne est de 54 heures annuelles écrêtées par agent concerné en 2024 (environ 4 heures et 30 minutes par mois). Rapportée à la population globale (y compris les agents non concernés par un écrêtement) la moyenne est de 25 heures 36 minutes annuelles par agent (environ 2 heures 8 minutes par mois contre 1 heure 55 minutes en 2023).

Les données chiffrées transmises par les établissements étant plus fiables depuis 2023, il est maintenant possible de suivre l'évolution de l'écrttement. L'écrttage annuel par agent concerné est passé de 30h en 2023 à 33h en 2024. En effet, en 2024, 24% des agents sont concernés pour 146 341 heures annuelles, contre 28% pour 150 928 heures en 2023.

Évolution du nombre moyen d'heures écrêtées par agents concernés



Nombre d'heures annuelles écrtées par agent concerné



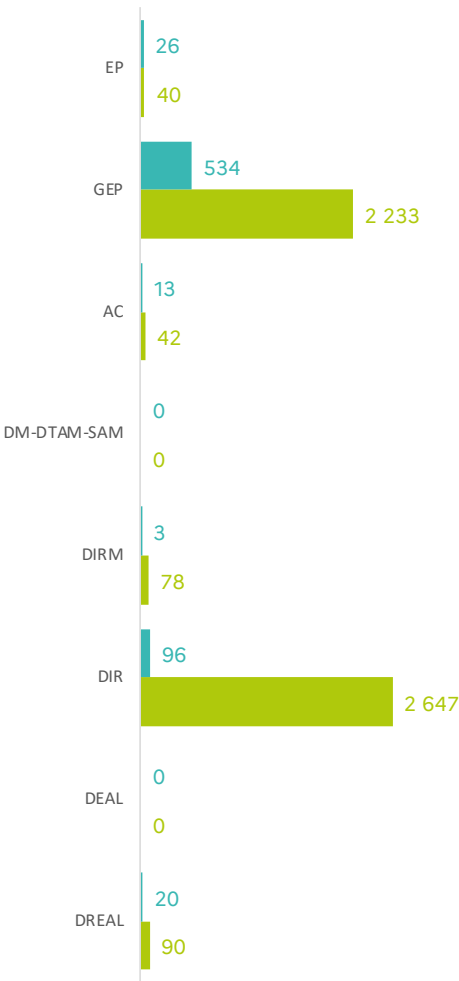
Section IV -
Le travail de nuit



Le taux de réponse est de 26 services sur 44, soit environ 60% des effectifs, et de 28 établissements sur 33 soit 90% des effectifs. En 2023, le taux de réponse était de 11 services sur 44 et 10 établissements sur 33, soit 25% des services et 40% des établissements publics.

En 2024, on recense 93 022 nuits travaillées et 10 472 agents concernés.
En moyenne, les agents concernés travaillent 13 nuits par an dans les services et 19,5 nuits dans les établissements.

Agents ayant travaillé au moins 1 fois de nuit au cours de l'année



	Nombre de nuits travaillées en moyenne au cours de l'année par agent concerné											
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
DREAL	4	5	5	15	13	13	-	10	10	11	11	11
DEAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIR	2	8	7	20	18	19	12	12	12	14	13	13
DIRM	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0
DM-DTAM-SAM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL SD	3	6	5	18	16	17	12	12	12	13	13	13
AC	5	6	5	6	13	12	-	12	12	5	8	7
TOTAL SERVICES	4	6	5	18	16	16	12	12	12	12	13	13

GEP	20	31	28	14	16	16	15	31	26	16	21	20
EP	1	1	1	5	5	5	-	4	4	5	5	5
TOTAL EP	20	31	28	14	16	15	15	30	26	16	20	19

Total Ministériel	17	26	24	14	16	16	14	14	14	15	16	16
-------------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

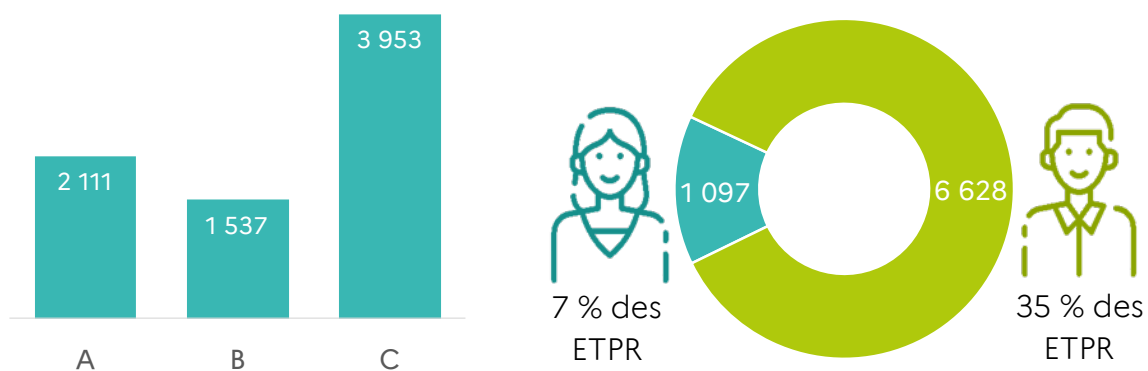


Chapitre 2

Les astreintes et interventions

A - Les agents ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes

Répartition par sexe et catégorie des 3 978 agents ayant réalisé au moins une astreinte rémunérée



Pour 124 agents, la catégorie n'est pas renseignée

Catégorie	Nombre de paiements d'indemnités d'astreintes		
	♀	♂	T
A	721	1 390	2 111
B	224	1 313	1 537
C	104	3 849	3 953
Non renseigné	48	76	124
Total	1 097	6 628	7 725

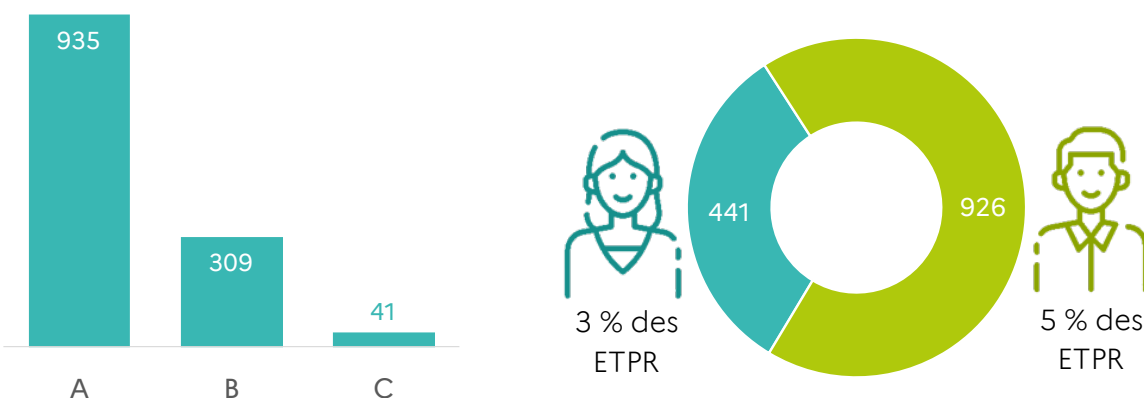


La méthode de calcul des astreintes a évolué en 2024 afin de prendre en compte plus d'agents. La comparaison avec les années précédentes n'est donc pas possible.

Les données relatives aux interventions correspondent au nombre de versements et non pas au nombre d'interventions réelles : un agent rémunéré pour plusieurs interventions au cours du mois n'est compté qu'une fois.

B - Les agents ayant bénéficié de versements d'indemnités d'intervention

Répartition par sexe et catégorie des 1 367 agents ayant reçu au moins une indemnité d'intervention



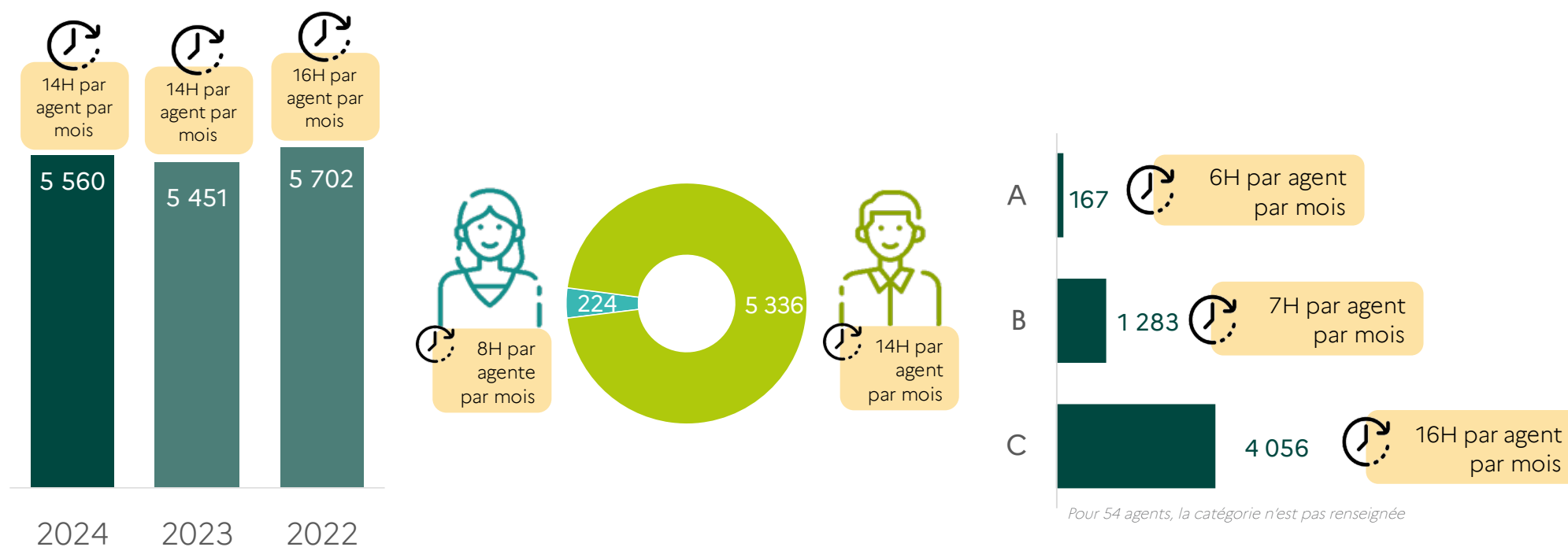
Pour 82 agents, la catégorie n'est pas renseignée

Catégorie	Nombre de paiements d'indemnités d'intervention		
	♀	♂	T
A	517	418	935
B	87	222	309
C	9	32	41
Non renseigné	52	30	82
Total	665	702	1 367

Chapitre 3

Les heures supplémentaires

Répartition par sexe et catégorie des 5 560 agents ayant réalisé au moins une heure supplémentaire dans l'année



Catégorie statutaire	Agents ayant réalisé au moins une heure supplémentaire rémunérée			Heures supplémentaires réalisées et indemnisées			Moyenne d'heures par agent dans l'année		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
A	5	162	167	386	11 709	12 096	77	72	150
B	113	1 170	1 283	6 443	105 159	111 602	57	90	147
C	100	3 956	4 056	15 007	780 632	795 639	150	197	347
Non renseigné	6	48	54	111	4 155	4 265	18	87	105
Total	224	5 336	5 560	21 947	901 655	923 602	98	169	267

Chapitre 4

Le télétravail et travail à distance

Pour rappel, en 2020 et 2021, le télétravail a été fortement utilisé lors de la crise sanitaire avec des phases de télétravail obligatoire lorsque les missions le permettaient.

À la suite de l'accord cadre du 13 juillet 2021 signé par toutes les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et de l'accord du 23 février 2022 relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du pôle ministériel, les agents et les services disposent désormais d'un cadre stabilisé permettant de pérenniser cette pratique.

Sauf mention contraire, les données de ce chapitre s'appuient sur l'enquête télétravail 2024. Le périmètre de cette enquête est le suivant :

Dans les services

21 673 agents

Taux de réponse 98%

Sont inclus dans le périmètre :

- Administration centrale (AC),
- services à compétence nationale (SCN),
- services techniques centraux (STC)
- DREAL,
- DEAL,
- DIR,
- DIRM (dont DMLC),
- DM,
- DTAM,
- SAM,

Précisions :

- Les DDI ne sont pas intégrées dans le périmètre.
- Le périmètre de certains services a évolué en 2023 (création du CMGP, intégration des effectifs de l'ENTE dans le CMVRH...).
- SSAM NC, SAM PF, SAM WF, DM Martinique, DM SOI et DEAL Réunion n'ont pas répondu (417 ETP).
- La DGAC n'est pas intégrée dans le périmètre,

Dans les établissements publics

18 240 agents

Taux de réponse 99%

Sont inclus dans le périmètre :

Grands EP

- CEREMA
- IGN,
- Météo-France,
- OFB,
- VNF

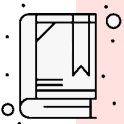
Autres EP

- ANAH,
- ANCOLS,
- ANCT,
- Agences de l'eau : de l'Adour-Garonne, de l'Artois-Picardie, de la Loire-Bretagne, du Rhin-Meuse, du Rhône-Méditerranée et Corse, de la Seine-Normandie,
- CGLLS,
- CELRL
- Écoles : ENPC, ENTPE, ENSM,
- ENIM,
- EPMP,
- EPSF,
- Parc amazonien de Guyane,
- Parcs nationaux des Cévennes, des Écrins, de Forêts, de la Guadeloupe, du Mercantour, de Port-Cros, des Pyrénées, de la Vanoise, des Calanques.

Précisions :

- L'UGE IFSTTAR est sorti du périmètre,
- Le parc national de la Réunion n'a pas répondu (34 ETP).

A - Le taux de télétravail, taux de télétravaillabilité et taux de télétravail net



Le **taux de télétravail**, ou taux de télétravail brut est le pourcentage des agents réalisant du télétravail rapporté à l'effectif total.

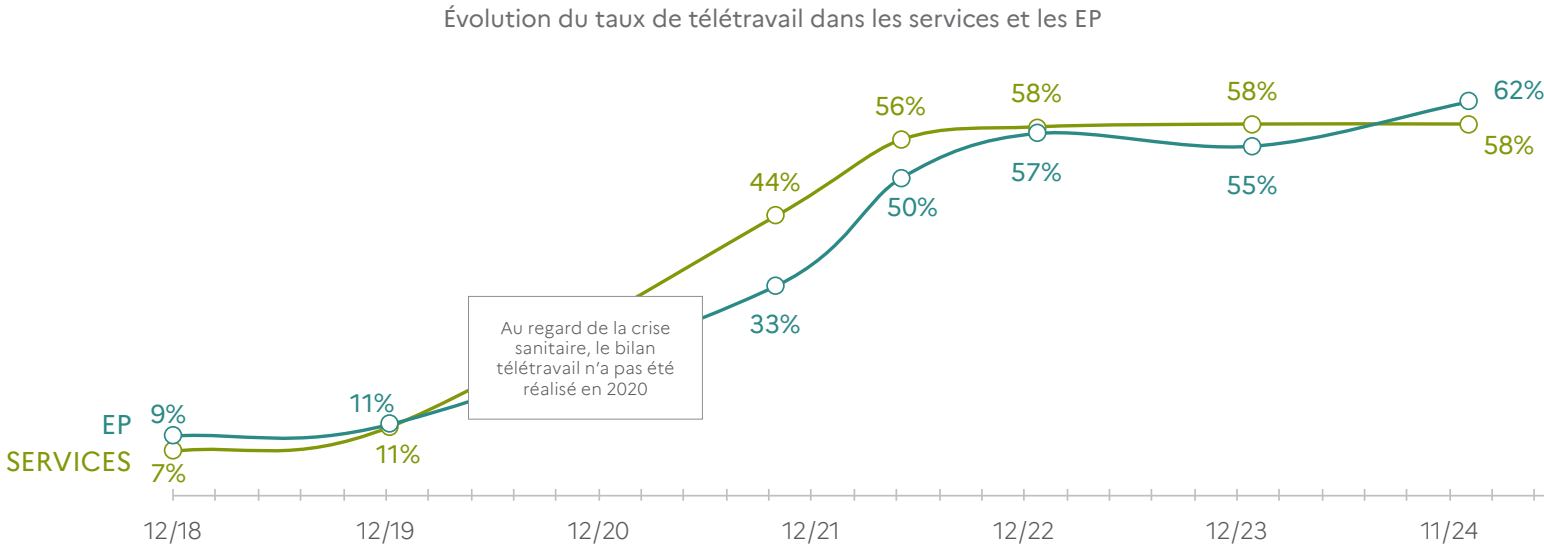
Le **taux de télétravaillabilité** est le pourcentage maximum d'agents ayant réalisé du télétravail au plus fort de la crise sanitaire entre 2020 et 2022. Il permet de mesurer l'activité télétravaillable par groupe de services.

L'application de ce taux aux effectifs permet de déterminer le nombre maximum d'agent pouvant télétravailler.

Le **taux net de télétravail** est le % des agents réalisant du télétravail rapporté à l'effectif physique dont l'activité est télétravaillable.

Dans les services, le taux de télétravail brut est de l'ordre 58% depuis 3 ans. 9 agents sur 10 pouvant télétravailler bénéficient de cette organisation du travail.

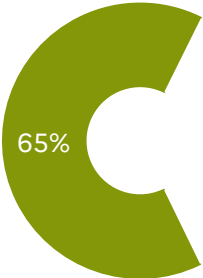
Dans les établissements publics, l'année 2024 est marquée par une augmentation de 6,5% du taux de télétravail brut, qui s'explique par une forte augmentation à l'OFB (+14%) et au Cerema (+13%).



Le taux de télétravaillabilité n'est pas disponible pour les EP. Il n'est donc pas possible de calculer leur taux de télétravail net.

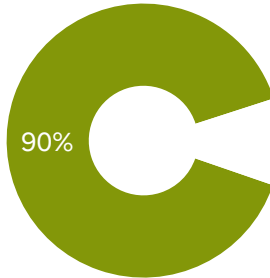
Taux de télétravaillabilité dans les services

AC	90%
DREAL	85%
DIR	30%
DIRM	40%
OUTREMER	50%



Taux de télétravail net dans les services

AC	93%
DREAL	91%
DIR	91%
DIRM	87%
OUTREMER	51%



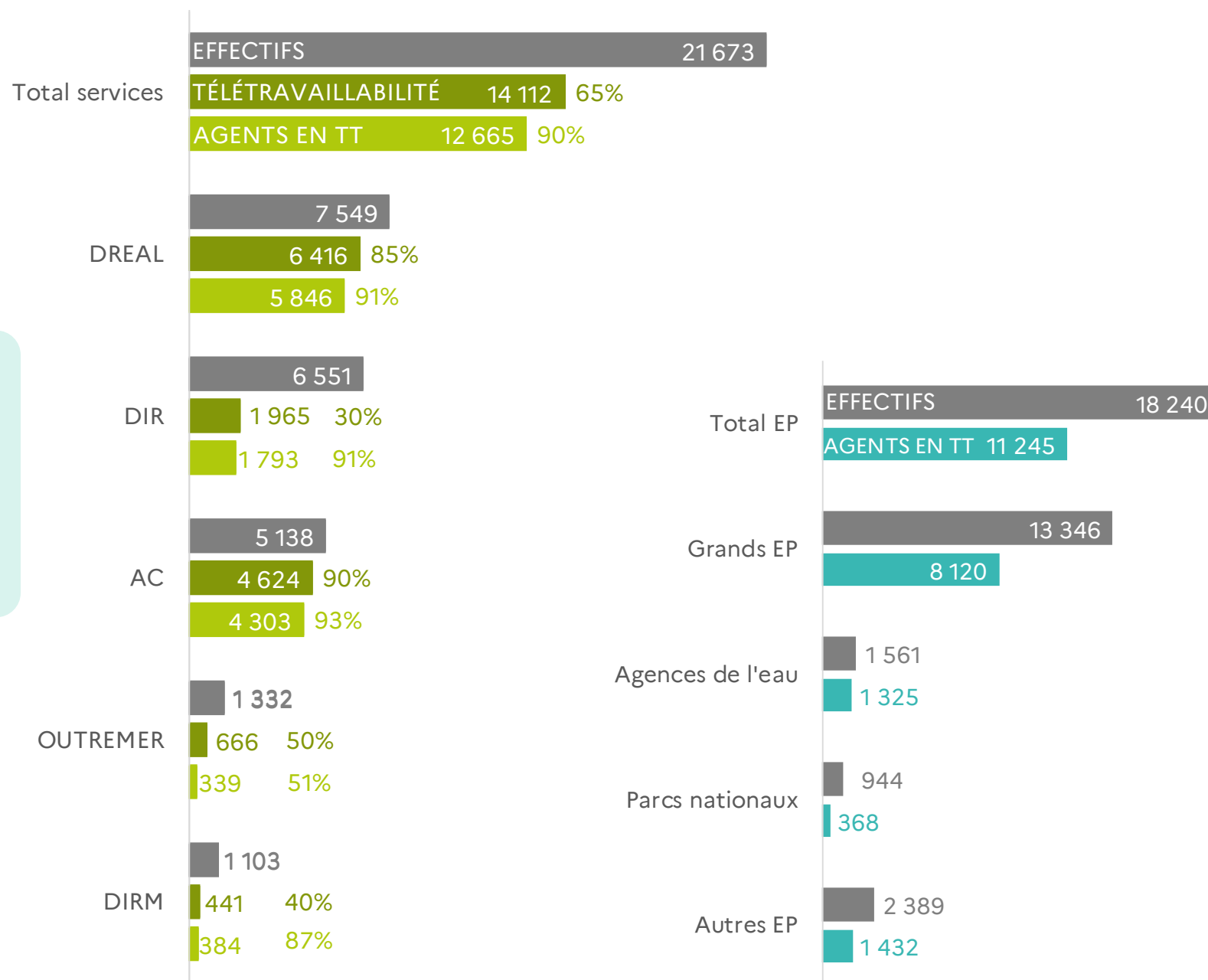
Pour rappel, en 2023, le taux de télétravail net dans les services était de **91%**.



Effectifs, télétravaillabilité et agents en télétravail par services et types d'EP

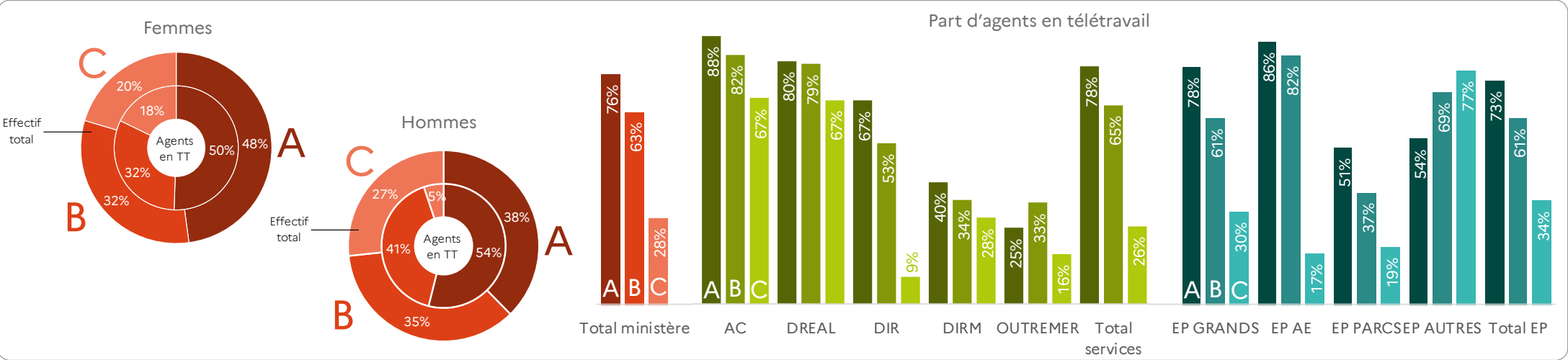


Dans les DIR et les DIRM, le nombre important d'activités de terrain non télétravaillables impacte le recours à cette modalité.



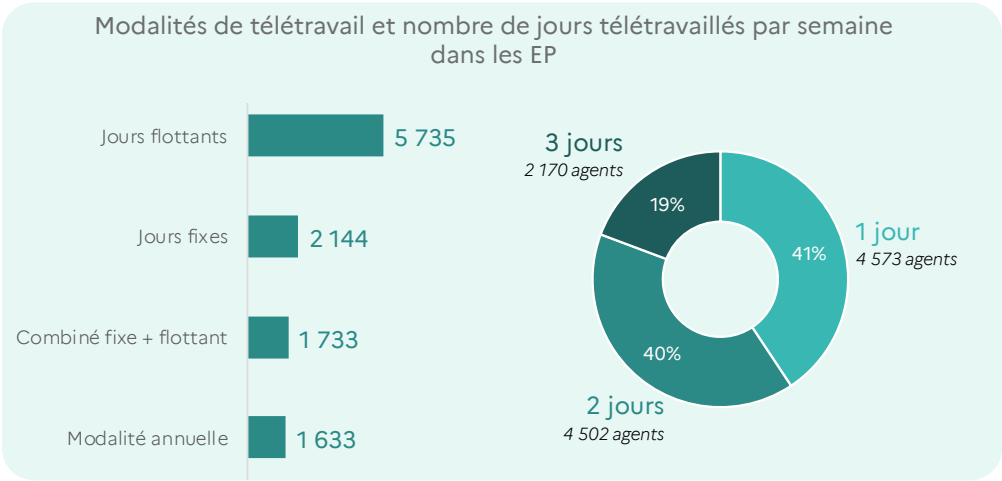
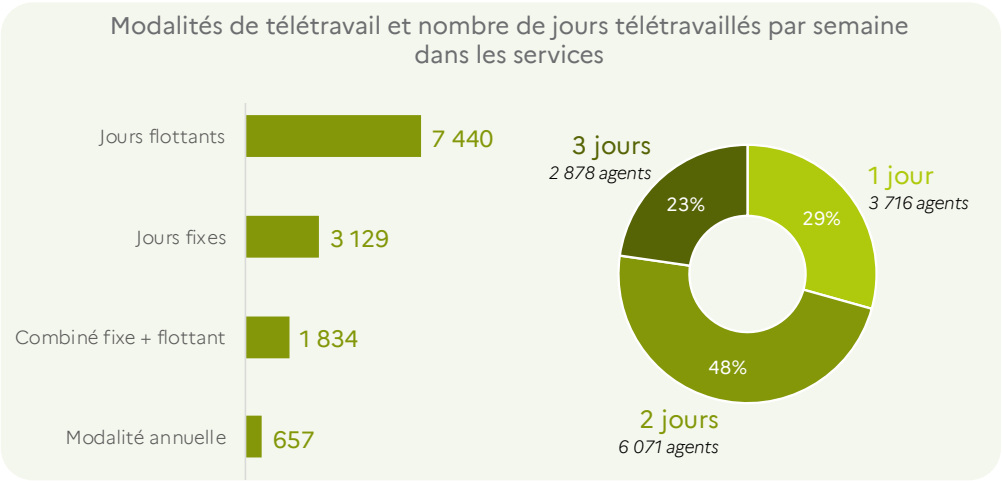
B - Le profil des télétravailleurs

Dans les services, comme dans les établissements, les femmes ont plus recours au télétravail que les hommes. On retrouve ici l'effet des activités non télétravaillables dans les DIR, exercées principalement par des hommes. Le même phénomène s'observe dans les DIRM, mais avec un nombre d'agents moins important. En AC et en DREAL la répartition par catégorie des télétravailleurs est la même que dans l'effectif total. En DIR, DIRM et Outre-mer, les hommes de catégorie C sont beaucoup moins représentés parmi les télétravailleurs. De même dans les EP, dès lors qu'il y a un volume important d'activité de terrain, les hommes de catégorie C sont moins représentés parmi les agents effectuant du télétravail.



C - Les modalités de télétravail

Dans les services et les établissements publics près de 2 agents sur 3 bénéficient de télétravail en jours flottants. En 2024, on ne constate plus d'écart entre les services et les établissements pour les modalités fixe et combinée. Dans les services, la plus grande partie (48%) des agents ont 2 jours de télétravail par semaine, et les modalités à 1 et 3 jours représentent chacune un peu moins de 30% des télétravailleurs. Dans les établissements publics, les agents ont plus souvent 1 jour de télétravail par semaine (41%), et moins de 20% ont 3 jours de télétravail.

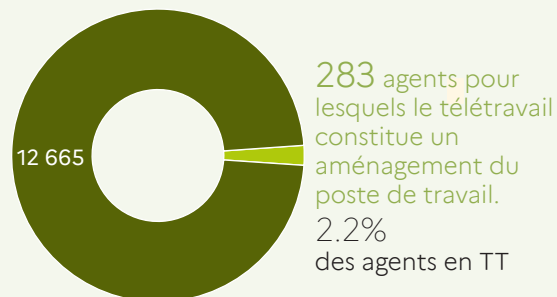


C - Le télétravail comme mesure d'aménagement de poste



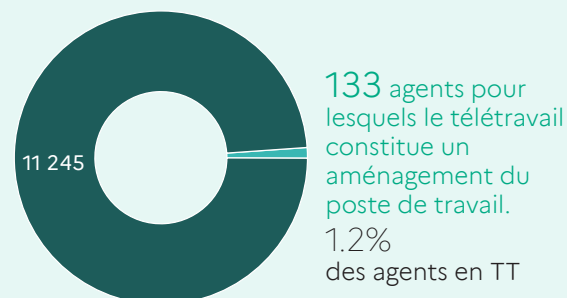
Aménagement de poste pour lequel le télétravail est justifié par l'âge, la résistance physique, l'état de santé des agents et proposé par le médecin du service de médecine préventive ou par le médecin du travail, ou pour les femmes enceintes. En conséquence, le nombre de jours de télétravail par semaine peut dépasser la limite de 3 jours du cadre commun.

Les agents bénéficiant de télétravail médical dans les services



Nombre de jours par semaine	Agents en tt médical
1 jour	16%
2 jours	19%
3 jours	24%
4 jours	17%
5 jours	24%

Les agents bénéficiant de télétravail médical dans les EP



Nombre de jours par semaine	Agents en tt médical
1 jour	34%
2 jours	35%
3 jours	14%
4 jours	8%
5 jours	9%

D - Le refus de télétravail

En 2024 sur 966 demandes et 1 213 renouvellements, on dénombre 32 refus partiels et 1 refus total dans les services. Sur 2 013 demandes et 2 427 renouvellements, on dénombre 15 refus partiels et 16 refus totaux les établissements publics.



Un **refus total** correspond à une demande refusée complètement, un **refus partiel** à une demande acceptée mais en deçà de la demande initiale de l'agent.

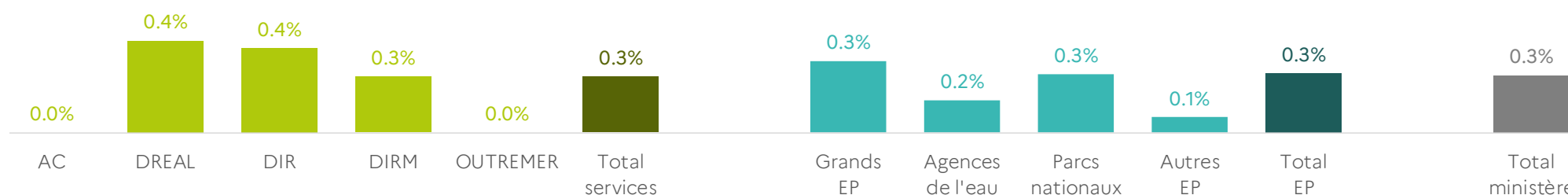
Le **taux de refus** correspond au nombre de demandes refusées rapporté au nombre total d'agents en télétravail.

	Refus partiel	Refus total	Tous refus
Services	32	1	33
EP	15	16	31
Total	47	17	64



A noter que le nombre de refus partiels est probablement sous-estimé du fait que ce refus s'exerce souvent au premier niveau hiérarchique avant formalisation de la demande.

Taux de refus de télétravail



Chapitre 5

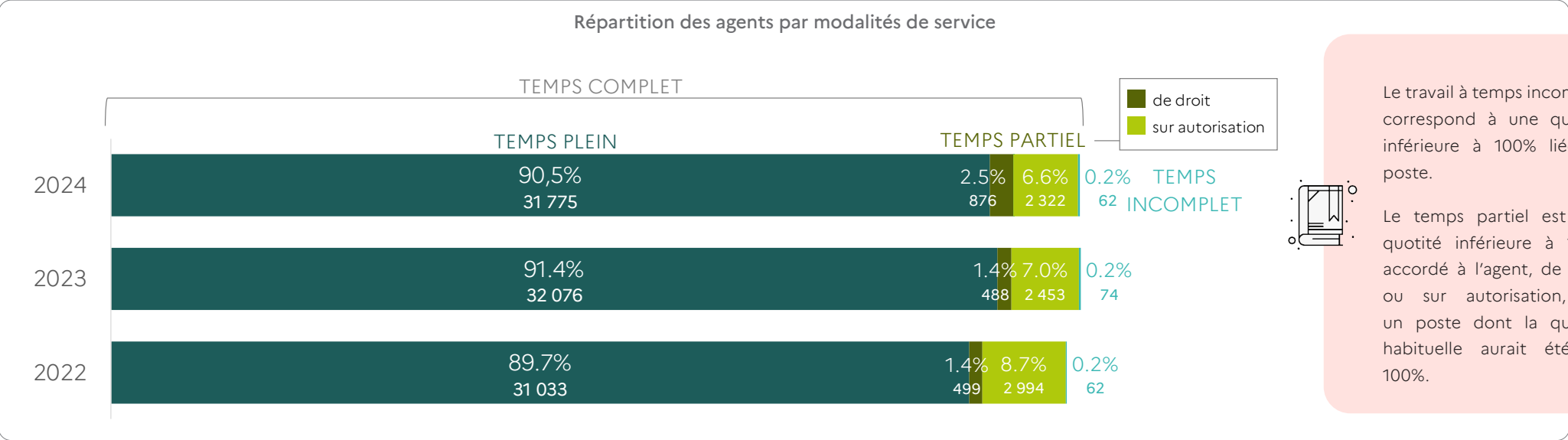
La quotité de travail

La part des effectifs à temps plein enregistre une légère diminution en 2024, s'établissant à 90,5 % contre 91,4 % en 2023 (-0,9 point). Ce recul intervient après plusieurs années de relative stabilité, les taux oscillant entre 89,6 % et 91,4 % sur la période 2020-2024. Le temps plein représente désormais 30 780 agents en 2024. En parallèle, la part du temps partiel augmente légèrement pour atteindre 9,3 % en 2024, contre 8,4 % en 2023 (+0,9 point), tandis que le temps incomplet reste marginal et stable à 0,2 %.

Cette évolution traduit un léger rééquilibrage entre temps plein et temps partiel, dans un contexte où la flexibilité des modalités de travail (notamment le télétravail instauré par le protocole du 23 février 2022) continue d'offrir davantage d'options aux agents.

La proportion d'agents travaillant à temps partiel augmente légèrement chez les femmes, passant de 14,7 % en 2023 à 15,5 % en 2024 (+0,8 point), après plusieurs années de fluctuations. Le temps plein reste néanmoins majoritaire, représentant 84,3 % des effectifs féminins. Chez les hommes, la tendance est similaire : la part du temps plein diminue de 96,7 % à 95,5 % (-1,2 point), tandis que le temps partiel progresse de 3,3 % à 4,4 %.

Le recours au temps incomplet demeure marginal, à 0,3 % pour les femmes et 0,1 % pour les hommes, des niveaux stables depuis plusieurs années.



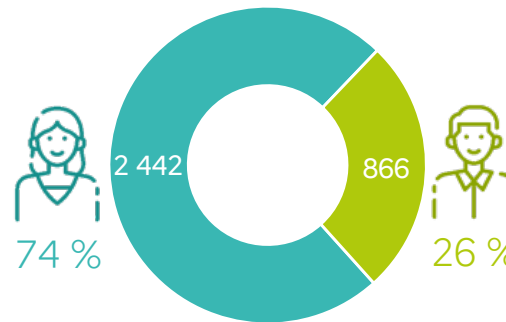
		Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			
		♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	
Temps complet	Temps plein		644	1 124	1 768	4 511	5 545	10 056	5 151	6 679	11 830	2 906	5 214	8 120	13 212	18 562	31 774
	Temps partiel	de droit	8	8	16	185	89	274	241	116	357	161	72	233	595	285	880
		sur autorisation	44	12	56	590	191	781	768	299	1 067	370	45	415	1 772	547	2 319
		non précisé	13	9	22	45	22	67	10	3	13	7	0	7	75	34	109
Temps incomplet			12	9	21	14	9	23	3	0	3	14	1	15	43	19	62



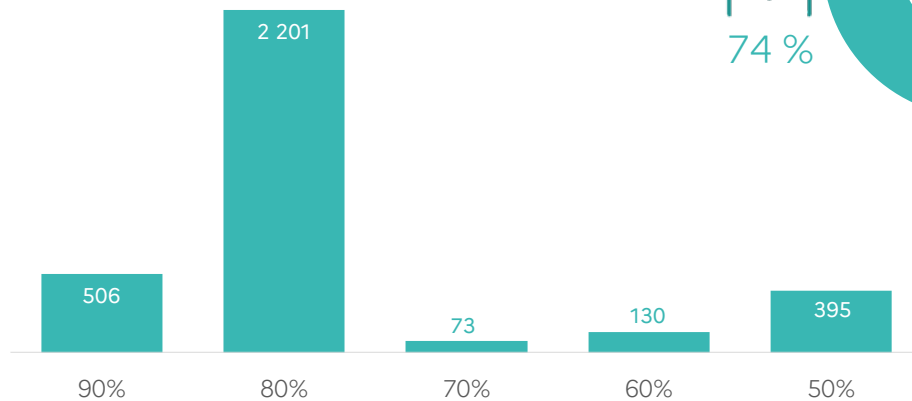


LES AGENTS À TEMPS PARTIEL

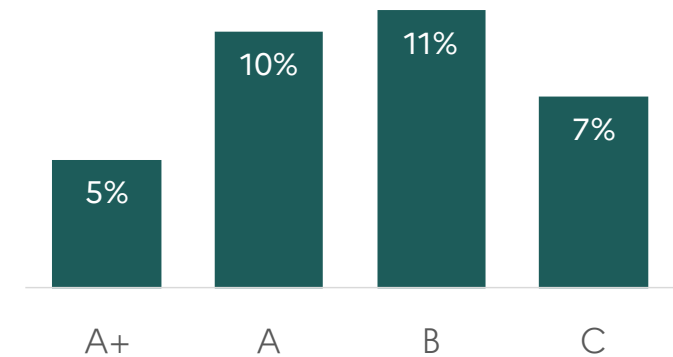
Répartition par sexe des agents à temps partiel



Quotité de travail



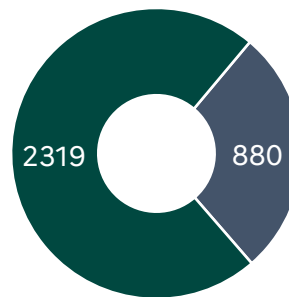
Catégorie



Modalité de temps partiel

73% TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

Le temps partiel est accordé sur autorisation lorsqu'il est demandé pour des raisons personnelles



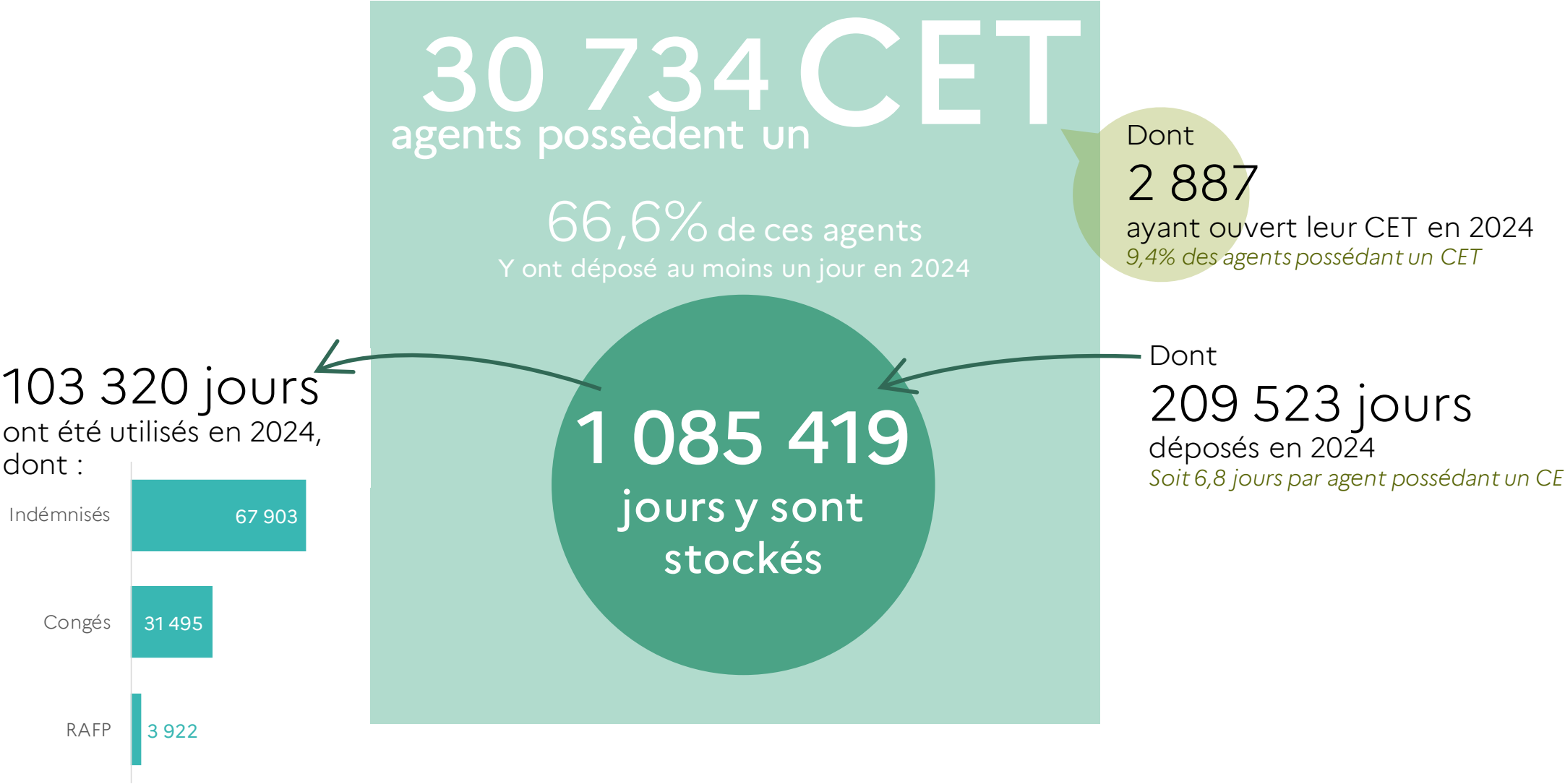
27% TEMPS PARTIEL DE DROIT

Le temps partiel est accordé de droit dans l'une des situations suivantes :

- » naissance ou adoption d'un enfant (jusqu'à 3 ans),
- » soins donnés à un membre de la famille,
- » handicap,
- » motif thérapeutique.

Chapitre 6

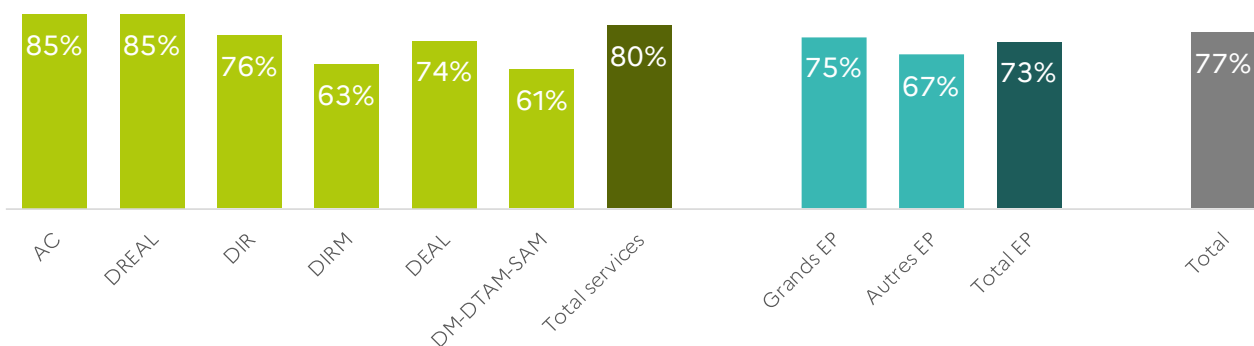
Les comptes épargne temps (CET)



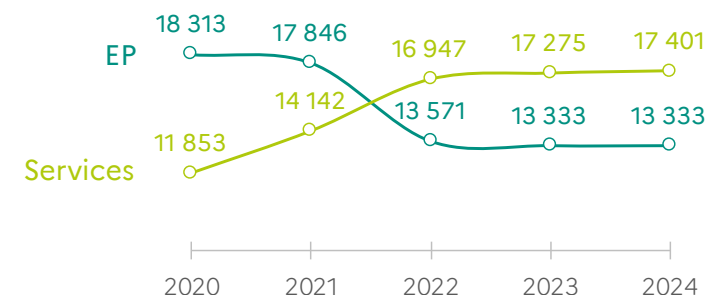
A - Les agents possédant un CET

Au 31 décembre 2024, sur la totalité du périmètre (services + établissements publics), 30 734 agents possèdent un CET : 17 401 dans les services et 13 333 dans les établissements publics. Rapporté à l'effectif genré, autant de femmes que d'hommes détiennent un CET, soit 77%. Au 31 décembre 2023, 30 608 agents possédaient un CET (17 275 dans les services et 13 333 dans les établissements publics). 79% des femmes et 77% des hommes détenaient un CET.

Proportion d'agents possédant un CET par service



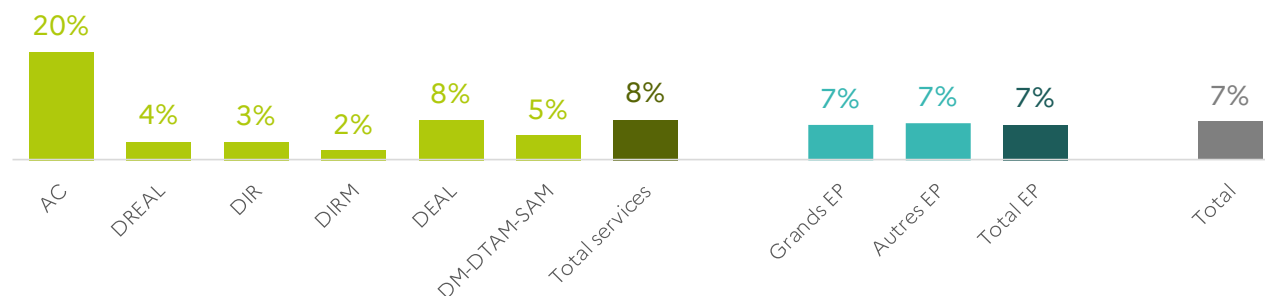
Évolution du nombre d'agents possédant un CET



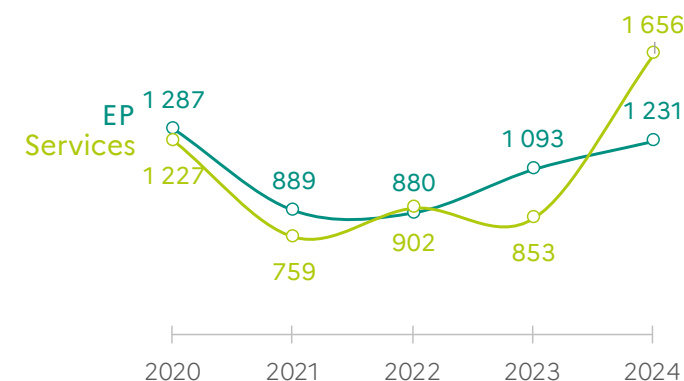
B - Les agents ayant ouvert un CET

En 2024, sur la totalité du périmètre, 2 887 agents (7,2%) ont ouvert un CET, 1 656 dans les services et 1 231 dans les établissements publics. En 2023, sur la totalité du périmètre, 1 946 agents (4.56%) avaient ouvert un CET, 853 dans les services et 1 093 dans les établissements publics.

Proportion d'agents ayant ouvert un CET par service



Évolution du nombre d'agents ayant ouvert un CET



C - Les agents ayant déposé au moins un jour sur leur CET et nombre de jours déposés

En 2024 sur la totalité du périmètre, 20 458 agents (51%) ont déposé au moins un jour sur leur CET (11 584 dans les services et 8 874 dans les établissements publics). En 2023, 19 865 agents (51%) avaient déposé au moins un jour sur leur CET (10 845 dans les services et 9 020 dans les établissements publics).

En 2024, sur le périmètre des services ministériels (hors EP), 62 450 jours ont été déposés sur le CET (75 683 jours en 2023 ; 79 302 jours en 2022 ; 86 252 jours en 2021). Depuis la crise Covid, on constate une diminution continue du nombre de jours versés sur les CET. En 2024, cela représente en moyenne 3,6 jours par agent possédant un CET (4,4 jours en 2023 ; 4,7 jours en 2022).

Pour les EP, ce sont 147 073 jours au total qui ont été déposés (70 515 jours en 2023 ; 65 210 jours en 2022 ; 61 730 jours en 2021). En 2024 les agents concernés ont déposé en moyenne 11 jours (5,3 jours en 2023 ; 4,8 jours en 2022).

Trois fois plus de jours sont déposés dans les établissements publics (11 jours) que dans les services (3,6 jours). En 2023 l'écart était de 0,9 jours avec 5,3 jours déposés dans les établissements publics et 4,4 jours dans les services.

Agents ayant déposé un jour ou plus sur leur CET en 2024

	Catégorie			Sexe		Total	Proportion *		
	A	B	C	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Total
AC	1 880	711	381	1 576	1 396	4 620	57%	58%	58%
DREAL	2 344	1 733	543	2 325	2 295	3 221	60%	63%	61%
DIR	436	1 070	1 715	561	2 660	438	57%	48%	49%
DIRM	128	243	67	167	271	251	47%	36%	40%
DEAL	46	79	126	103	148	82	22%	26%	24%
DM-DTAM-SAM	15	34	33	31	51	2 972	36%	26%	29%
Total services	4 849	3 870	2 865	4 763	6 821	11 584	56%	52%	53%
Grands EP	2 743	2 217	1 447	2 066	4 341	6 407	47%	48%	48%
Autres EP	1 618	652	197	1 421	1 046	2 467	53%	47%	50%
Total EP	4 361	2 869	1 644	3 487	5 387	8 874	50%	48%	49%
Total	9 210	6 739	4 509	8 250	12 208	20 458	53%	50%	51%

Nombre de jour moyen déposé pour chaque agent possédant un CET

	Catégorie			Sexe		Total
	A	B	C	Femmes	Hommes	
AC	0.3	0.5	0.1	0.2	0.5	0.3
DREAL	5.7	4.8	4.0	4.5	5.7	5.1
DIR	8.4	6.4	3.6	5.5	4.7	4.8
DIRM	6.7	5.3	3.1	5.3	5.2	5.2
DEAL	0.4	0.3	0.9	0.7	0.3	0.5
DM-DTAM-SAM	1.7	3.5	4.0	3.3	3.2	3.3
Total services	3.4	4.2	3.2	3.0	4.0	3.6
Grands EP	18.8	12.0	4.3	13.4	12.4	12.8
Autres EP	6.0	5.8	4.4	5.5	6.0	5.8
Total EP	14.2	10.9	4.3	10.5	11.3	11.0
Total	8.5	7.2	3.6	6.1	7.3	6.8

* Proportion : Part d'agents ayant déposé au moins un jour sur leur CET parmi les agents possédant un CET



D - Les jours stockés et utilisés

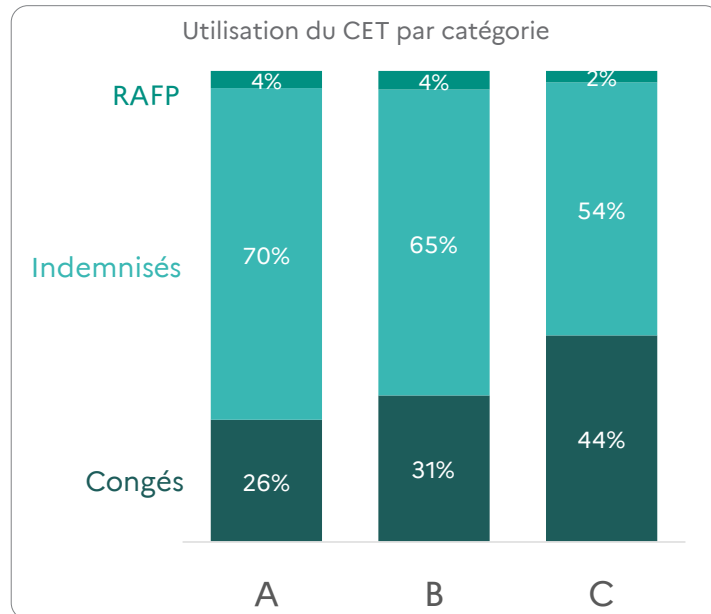
Au 31 décembre 2024, dans les services, les agents possédant un CET totalisent 642 917 jours stockés (500 781 jours en 2023). Cela représente en moyenne 37 jours par agent concerné contre 29 jours en 2023 et 30 jours en 2022.

Dans les établissements publics, les agents possédant un CET totalisent 442 502 jours stockés (405 376 jours en 2023). Cela représente en moyenne 33 jours par agent concerné (30 jours en 2023, 29 jours en 2022)

Sur l'ensemble du ministère, les agents possédant un CET totalisent 1 085 419 jours stockés (906 157 jours en 2023). Cela représente en moyenne 35 jours par agent concerné (30 jours en 2023, 29 jours en 2022)

En 2024, 103 320 de ces jours ont été utilisés, soit 9,5% des jours stockés (13% en 2023 et en 2022) :

- » 31 495, soit 30% sous forme de congés (33% en 2023, 41% en 2022),
- » 67 903, soit 66% indemnisés (63% en 2023, 55% en 2021),
- » 3 922, soit 4% transférés sur le RAFP (4% en 2023 et en 2022).



En 2020, en raison de la pandémie, ce plafond a été porté à 70 jours. En 2024, compte tenu du maintien d'activité lors de l'organisation des JOP, le plafond et le versement maximum ont été augmentés de 10 jours. Ce dispositif peut expliquer l'augmentation du volume de jours stockés sur les CET en 2024.

Nombre de jours stockés sur les CET au 31 décembre 2024

	Catégorie			Sexe		Total	Moyenne par agent	Moyenne par agent possédant un CET
	A	B	C	Femmes	Hommes			
AC	103 391	53 476	25 284	104 724	77 426	182 150	30	37
DREAL	117 755	81 864	21 048	103 857	116 810	220 667		
DIR	19 379	48 416	138 375	22 003	184 167	206 170		
DIRM	6 371	12 942	3 322	6 503	16 132	22 635		
DEAL	1 822	3 085	862	3 467	2 302	5 769		
DM-DTAM-SAM	622	2 288	2 616	1 526	4 000	5 526		
Total services	249 340	202 071	191 507	242 080	400 837	642 917		
Grands EP	147 113	134 094	63 371	106 655	237 923	344 578	24	33
Autres EP	66 473	24 392	7 059	51 711	46 213	97 924		
Total EP	213 586	158 486	70 430	158 366	284 136	442 502		
Total	462 926	360 557	261 937	400 446	684 973	1 085 419	27	35

Utilisation du CET en 2024 (nombre de jours)

	Femmes				Hommes				Total
	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	Congés	Indemnisés	RAFP	Total	
AC	1 185	4 455	315	5 955	775	6 432	394	7 601	13 556
DREAL	5 412	4 536	353	10 301	5 238	8 893	437	14 568	24 869
DIR	767	1 911	33	2 711	3 399	8 004	419	11 822	14 533
DIRM	142	468	45	655	372	1 204	54	1 630	2 285
DEAL	121	241	1	363	83	242	19	344	707
DM-DTAM-SAM	37	2	1	40	231	93	1	325	365
Total services	6 479	7 158	433	14 070	9 323	18 436	930	28 689	42 759
Grands EP	2 647	6 482	389	9 518	5 387	16 258	1 237	22 882	32 400
Autres EP	2 973	3 988	100	7 061	2 726	4 694	124	7 544	14 605
Total EP	5 620	10 470	489	16 579	8 113	20 952	1 361	30 426	47 005
Total	13 284	22 083	1 237	36 604	18 211	45 820	2 685	66 716	103 320

Chapitre 7

Les absences au travail

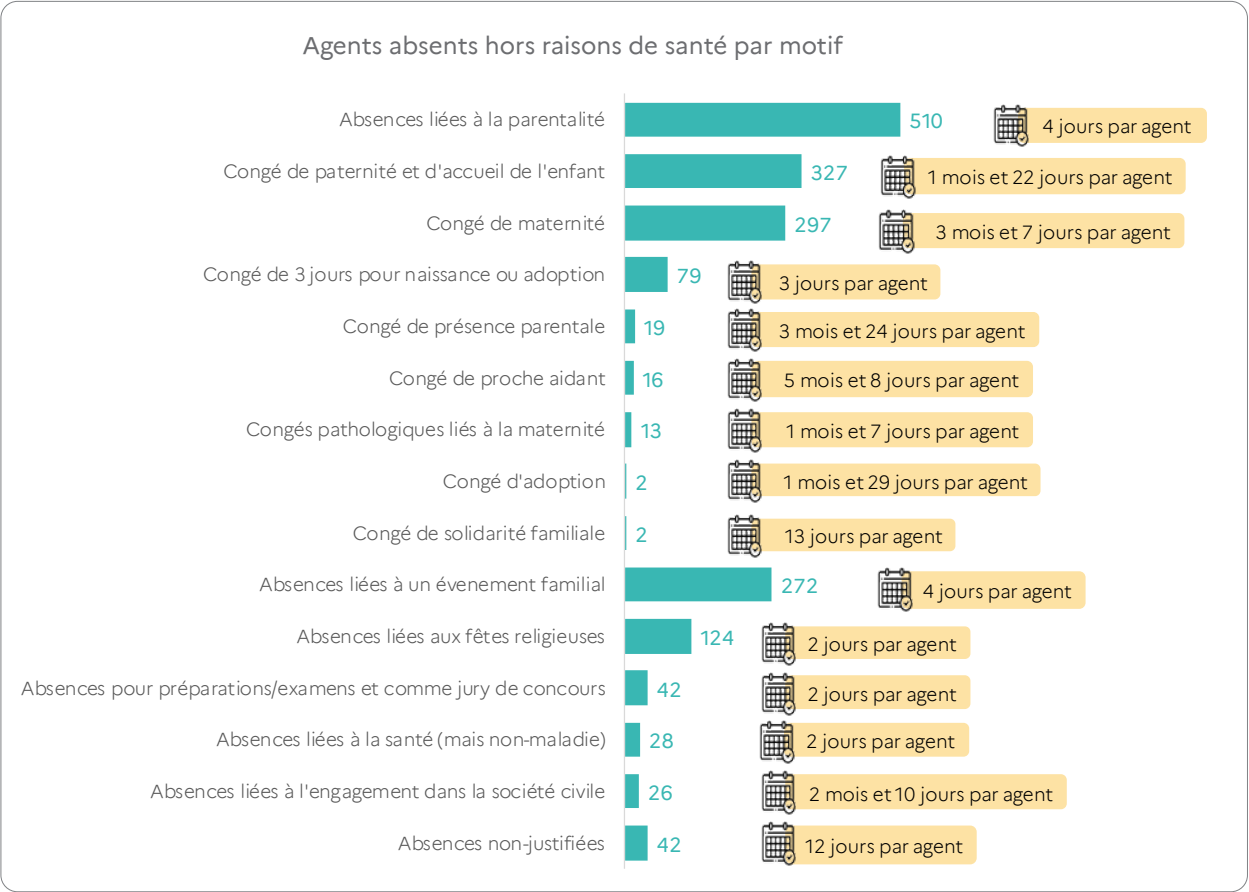
Section I - Les absences hors raisons de santé

A - Les agents absents et le nombre de journées d'absence

2 151 agents ont été absents pour des motifs autres que des raisons de santé en 2024, ce qui représente 6% des effectifs en fonction des ministères. Au total, ces agents cumulent 58 957 jours d'absence, soit en moyenne 1 mois et 20 jours d'absence chacun.

Les femmes, qui représentent 44 % des effectifs, regroupent 58 % des absences hors raisons de santé et 82 % des jours d'absence. 8 % des femmes ont été absentes au moins une fois dans l'année pour une autre raison qu'un motif de santé contre 5 % des hommes. En moyenne, elles l'ont été à hauteur de 79 jours chacune (2 mois et 18 jours) contre 24 jours pour les hommes.

B - Les congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois



Motifs	2024	2023
Absences (ASA/congés) liées à l'engagement dans la société civile	1	19
Congé de maternité	17	1
Congé de présence parentale	1	-
Congé de proche aidant	2	2
Total	21	22



Section II -

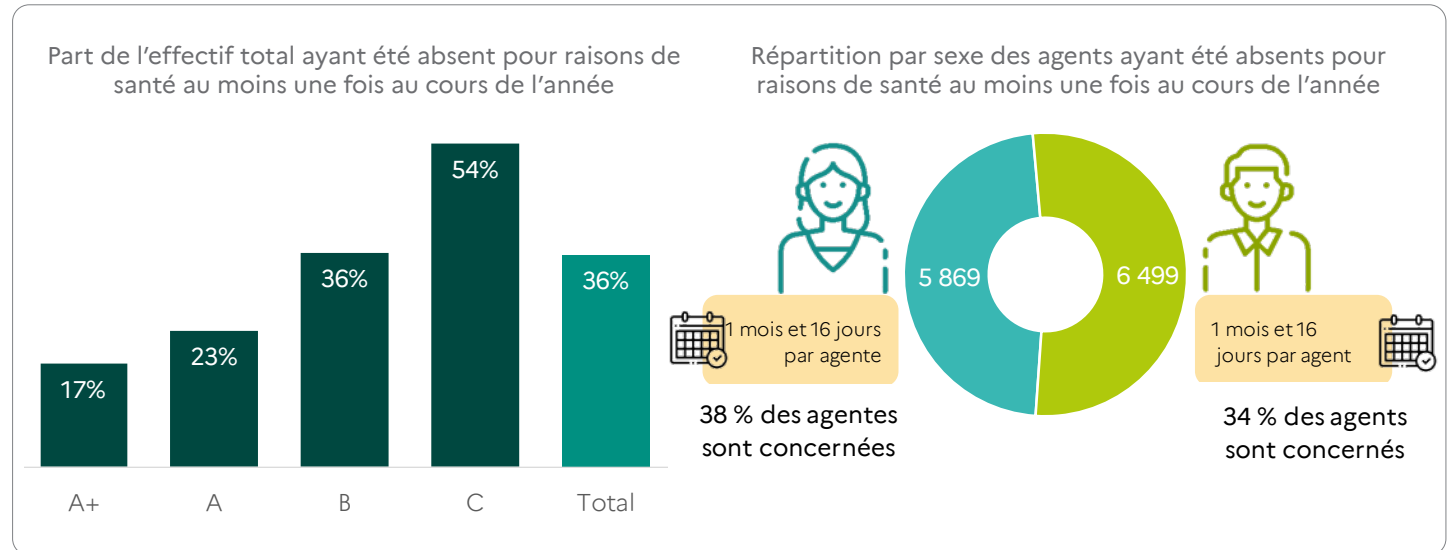
Les absences pour raisons de santé

A - Les agents absents et le nombre de journées d'absence

12 368 agents ont été absents au moins une fois pour raisons de santé en 2024, soit 36 % des effectifs des ministères, comme en 2023. Au total, ces agents ont cumulé 570 769 journées d'absence, ce qui correspond à 1 mois et 15 jours par agent en moyenne.

Le congé de maladie ordinaire (CMO) représente 86 % des motifs d'absences pour les agents. Sa durée moyenne étant relativement courte (27 jours), ce motif d'absence ne regroupe que 50% des journées d'absence totales.

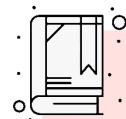
Hors CMO, la durée moyenne des absences pour raisons de santé est de 5 mois et 6 jours.



B - Les jours de carence

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année

	Femmes	Hommes	Total
A+	113	75	188
A	1 488	1 134	2 622
B	2 905	2 669	5 570
C	2 437	3 648	6 085
Total	6 943	7 526	14 465



Le 1er jour de congé de maladie, appelé **jour de carence**, n'est pas rémunéré.

Les autres éléments de rémunération ne sont pas non plus versés le 1^{er} jour d'arrêt de travail : indemnité de résidence, supplément familial de traitement (SFT), nouvelle bonification indiciaire (NBI), primes et indemnités.

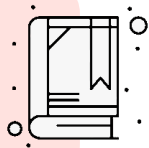
Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas aux congés suivants :

- » Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis),
- » Congé de longue maladie,
- » Congé de longue durée,
- » Congé de maladie accordé dans les 3 ans qui suivent un 1^{er} congé de maladie pour la même affection de longue durée (ALD),
- » Congé de maladie accordé après une déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité,
- » Congé de maternité et congés supplémentaires accordés en cas de grossesse pathologique.

Le jour de carence ne s'applique pas non plus lors du 2^e arrêt de travail si l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés de maladie accordés pour la même affection.

Section IV -
Le don de jours

Tout agent public peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue parent d'un enfant malade ou aidant familial. Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet à l'agent bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence. Agent donateur et agent bénéficiaire doivent relever du même employeur. Les jours qui peuvent être donnés sont les jours de RTT et une part des jours de congés annuels.



Le taux de réponse de ce nouvel item est assez faible : 14 services sur 44 et 9 établissements sur 33 ont renseigné les données sur les dons de jours. En 2023, 13 services et 7 établissements avaient répondu avec 777 jours donnés et 291 jours consommés.

Dans les services et établissements publics ayant répondu à l'enquête, les agents ont procédé à des dons à hauteur de 541 jours en 2024 et 347 jours donnés ont été utilisés.

	Jours donnés	Jours utilisés	Solde donnés - utilisés
AC	0	0	0
DREAL	101	79	22
DIR	15	15	0
DIRM	13	0	13
DEAL	0	0	0
DM-DTAM-SAM	0	0	0
TOTAL SERVICES	129	94	35
GEP	326	245	81
EP	86	8	78
TOTAL EP	412	253	159
Total Ministériel	541	347	194



Partie 8

L'ACTION SOCIALE



INDICATEURS

Exécution budgétaire

Aides matérielles et bénéficiaires

CIL des CLAS

Prêts

PSC

L'action sociale ministérielle accompagne les agents dans tous les aspects de leur vie quotidienne :

- » restauration collective;
- » aide dans les situations difficiles ;
- » logement : prêts à taux zéro et accès au logement social ;
- » santé : offre de protection sociale complémentaire en santé et prévoyance ;
- » parentalité : crèches, aides à la scolarité et prêts études ;
- » loisirs et vacances : activités sportives, culturelles, et de vacances, aides aux séjours d'enfants ;
- » actions locales : manifestations organisées par les comités locaux d'action sociale (CLAS) ;

Chapitre 1

L'exécution budgétaire

Périmètre des données : action sociale individuelle et collective à destination des agents actifs relevant de l'administration centrale, des services déconcentrés et services à compétence nationale, des agents retraités, et de leurs ayants droit.

Action sociale collective	2024		2023		2022	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Aménagements de postes travailleurs handicapés (hors crédits FIPHP)	275 617.5 €	254 109.3 €	307 285.9 €	266 142.4 €	207 866.9 €	185 859.6 €
Restauration collective	7 391 287.0 €	7 148 139.0 €	5 138 955.7 €	4 936 134.4 €	4 450 803.3 €	4 363 887.9 €
Prestations et soutien aux initiatives locales*	2 540 034.0 €	2 948 386.0 €	2 740 203.4 €	3 638 474.5 €	2 783 228.7 €	2 749 030.9 €
Subventions aux associations CAS, CGCV, FNACE, FNASCE (fonctionnement et mises à disposition)	5 223 967.0 €	5 223 967.0 €	5 268 593.6 €	5 249 594.0 €	4 689 326.0 €	4 708 566.6 €
Total	15 155 288.0 €	15 320 492.0 €	13 455 038.5 €	14 090 345.2 €	12 131 225.0 €	12 007 344.9 €

* Regroupe : arbres de Noël, crèches, centres de loisirs, actions des CLAS, logements, conventions MGEN et ministères financiers

Action sociale individuelle	2024		2023		2022	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Allocation aux parents d'enfants handicapés	784 611.0 €	784 611.0 €	668 534.6 €	668 534.6 €	590 404.1 €	590 404.1 €
Subventions vacances	152 150.6 €	152 150.6 €	168 663.6 €	168 663.6 €	151 948.8 €	151 948.8 €
Aides matérielles	989 698.2 €	989 698.2 €	1 007 808.7 €	1 007 808.7 €	938 851.7 €	938 851.7 €
Aide à la scolarité	220 962.3 €	220 962.3 €	280 539.4 €	280 539.4 €	301 466.2 €	301 466.2 €
Aide aux séjours de repos ou convalescence	2 629.3 €	2 629.3 €	3 649.0 €	3 649.0 €	5 247.0 €	5 247.0 €
Total	2 150 051.4 €	2 150 051.4 €	2 129 195.3 €	2 129 195.3 €	1 987 917.9 €	1 987 917.9 €

Total	17 305 339.4 €	17 470 543.4 €	15 584 233.8 €	16 219 540.5 €	14 119 142.8 €	13 995 262.8 €
-------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------



Chapitre 2

Les aides sociales

Section I

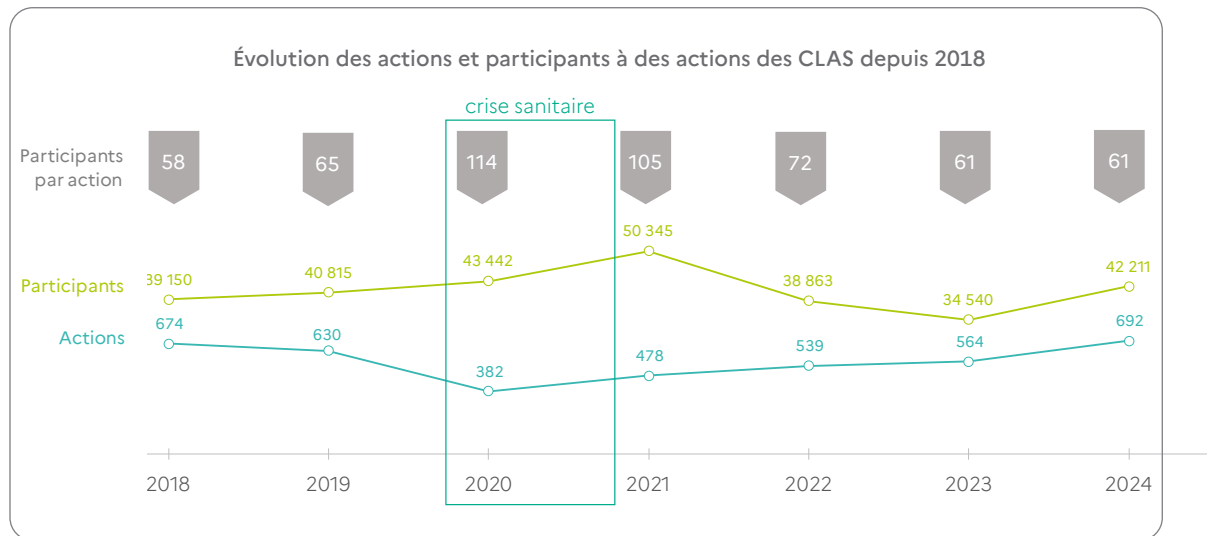
Les comités locaux d'action sociale (CLAS) financés par des crédits d'initiative locale (CIL)

En 2024, le nombre d'actions financées par les crédits d'initiative locale (CIL) organisées par les comités locaux d'action sociale (CLAS) a nettement progressé passant de 564 en 2023 à 692 en 2024 (+22,7%).

Les actions d'information et de communication en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants droit, ont connu une augmentation significative par rapport à 2023 (+21,2%). Ainsi, le nombre d'actions est passé de 259 à 314, avec la participation de 14 966 personnes. Les domaines les plus dynamiques sont la santé et le sport, avec 174 actions et 8 234 participants en 2024, contre 149 actions et 7 512 participants en 2023. Les actions liées au handicap ont également connu une hausse, en particulier du nombre de personnes touchées en passant de 11 actions et 397 participants en 2023 à 16 actions et 1 052 participants en 2024. En revanche, les actions de préparation à la retraite ont diminué, passant de 17 actions et 950 participants en 2023 à 12 actions et 407 participants en 2024.

Parallèlement, l'organisation de séjours, de journées et de manifestations a également connu une croissance notable (+23,9%). En 2024, 378 actions ont été organisées, impliquant 27 245 participants, contre 305 actions et 19 173 participants en 2023. Les journées récréatives ou éducatives ont été particulièrement populaires, avec 228 actions et 17 894 participants en 2024, contre 200 actions et 11 541 participants en 2023. Les manifestations culturelles et à caractère solidaire ont également vu une augmentation significative de leur participation.

Globalement, le nombre de participants a également augmenté passant de 34 540 à 42 211. Cette tendance positive témoigne de l'engagement des CLAS et de leur contribution à entretenir les liens entre les agents, actifs comme retraités. Elle est également le reflet d'une implication croissante et d'une diversification des initiatives visant à améliorer le bien-être des agents et de leurs proches.



Objet de l'action		2024		2023	
		Actions	Participants	Actions	Participants
Action d'information et de communication en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants droit, concernant l'environnement familial		314	14 966	259	15 367
dont	Handicap (hors actions financées par le FIPHP)	16	1 052	11	397
	Santé et sport (hors santé au travail et prévention des risques psychosociaux)	174	8 234	149	7 512
	Gestion du budget	17	746	17	659
	Relations familiales (enfance, adolescence, seniors)	21	1 324	19	2 324
	Préparation à la retraite (hors informations à caractère réglementaire)	12	407	17	950
	Société et environnement*	58	2 660	36	3 181
	Information juridique*	8	242	4	68
	logement*	2	69	-	-
dont	Informations sur les prestations d'action sociale*	6	232	6	276
	Organisation de séjours, de journées et de manifestations en faveur des agents actifs, des retraités et de leurs ayants droit	378	27 245	305	19 173
	Séjours vacances de courte durée pour les enfants	-	-	-	-
	Manifestations sportives et de bien-être	58	2 698	42	2 338
	Journées récréatives ou éducatives	228	17 894	200	11 541
dont	Manifestations culturelles	77	4 108	56	3 972
	Manifestations à caractère solidaire*	15	2 545	7	1 322
Total		692	42 211	564	34 540

* Typologie d'action introduite en 2023



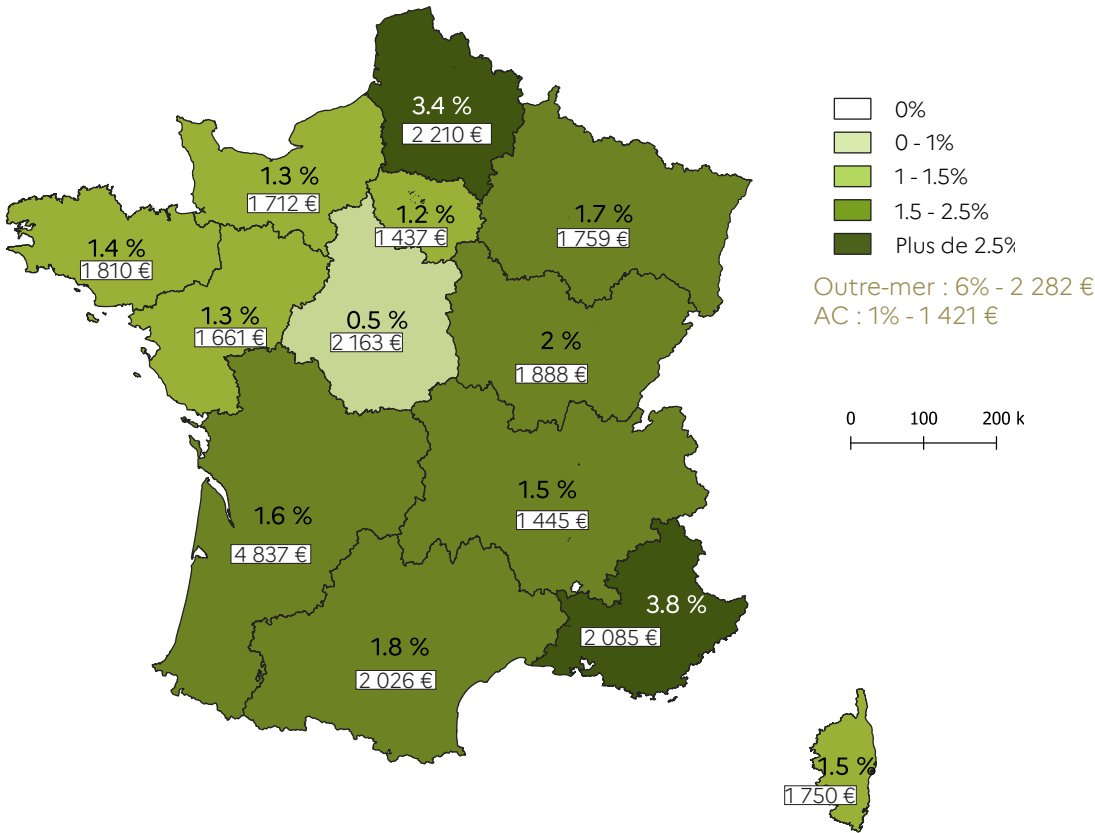
Section II
Les aides matérielles

A - Les aides accordées

1) Bilan des aides matérielles accordées

Au 31 décembre 2024, 599 aides matérielles ont été accordées (contre 589 en 2023 pour un même effectif).
On observe aussi en 2024, une augmentation du montant total des aides accordées : 1 067 446 € en 2024 contre 1 030 282 € en 2023 (+ 95 650 €).
Le montant minimum accordé est de 150 € et le montant maximum s'élève à 4000 € (contre 5000 en 2023). Le montant moyen est de 2250 € (1749 € en 2023).

Part d'agents ayant reçu des aides matérielles et montant moyen de ces aides



FOCUS PAR RÉGION

3 régions ont vu le nombre de demandes d'aides matérielles fortement augmenter en 2024 comparativement à 2023 :

- » L'Outre-Mer a octroyé le plus grand nombre d'aides en 2024 : 95 secours pour 227 111 € de dépenses. Mayotte a accordé une aide matérielle à 65 personnes contre 39 en 2023. Il est à noter que les aides matérielles octroyées après le passage du cyclone CHIDO en décembre 2024 ont un impact sur 2025 et non 2024.
- » La région PACA avec 79 aides pour un montant total de 138 693 €
- » La région Grand Est avec 44 aides (contre 14 en 2023)

Globalement dans les autres régions, le nombre d'aides a légèrement baissé ou est resté équivalent à 2023.

Dans certaines régions, le transfert d'agents des DIR vers les collectivités a un impact sur le bilan des aides matérielles. Par exemple à la DIR Est, le nombre d'aides matérielles a diminué entre 2020 et 2022 en raison de la sortie progressive des agents de l'ex-DIRE de Strasbourg du périmètre ministériel.



3) Situation à l'origine de l'aide

Bien qu'il soit difficile de déterminer une raison unique qui motive la demande d'une aide matérielle, une seule rubrique par aide accordée a été renseignée.

En 2024, le motif de demandes d'aides matérielles le plus courant demeure, comme les années précédentes, le poste « budget » : 36% des aides matérielles accordées concernent des difficultés dans la gestion du budget (endettement- dépenses imprévues, chômage du conjoint).

Le deuxième motif est en lien avec une problématique de santé (baisse des revenus suite à congés maladie ou d'un membre de la famille, hospitalisation, handicap, ...) représentant 20,5% des aides accordées.

Enfin, comme les années précédentes, une partie des aides font suite à un changement de situation familiale, des frais de garde d'enfants, ... (15,5% des aides).

Les dysfonctionnements de l'administration stagnent et représentent 2,8% des aides accordées en 2024.



FOCUS PAR RÉGION

Dans 4 régions (AuRA, Occitanie, NA et PACA), si le motif principal reste le budget, le 2ème motif des demandes concerne le logement (déménagement, installation, maintien dans le logement, loyers, ...)

En région Pays de La Loire, 11 situations sur 18 demandes concernent une problématique de baisse de revenus pour maladie (ex : retards d'instruction en lien avec les comités médicaux, absence de régime de prévoyance, régularisations de trop-perçus)

En Guadeloupe, la majorité des bénéficiaires étaient dans une situation d'endettement important avec des difficultés de gestion budgétaire. Le recours à l'épargne est quasi inexistant au sein des foyers. La moindre dépense imprévue aggrave le déséquilibre. En parallèle des aides matérielles, les agents ont aussi été accompagnés vers des solutions de réaménagement de crédits et des conseils budgétaires.

A Mayotte, l'origine des demandes restent identiques à 2023 : le budget et la famille.

4) Les refus

En 2024, on dénombre 69 refus (contre 54 en 2023) pour principalement 3 motifs :

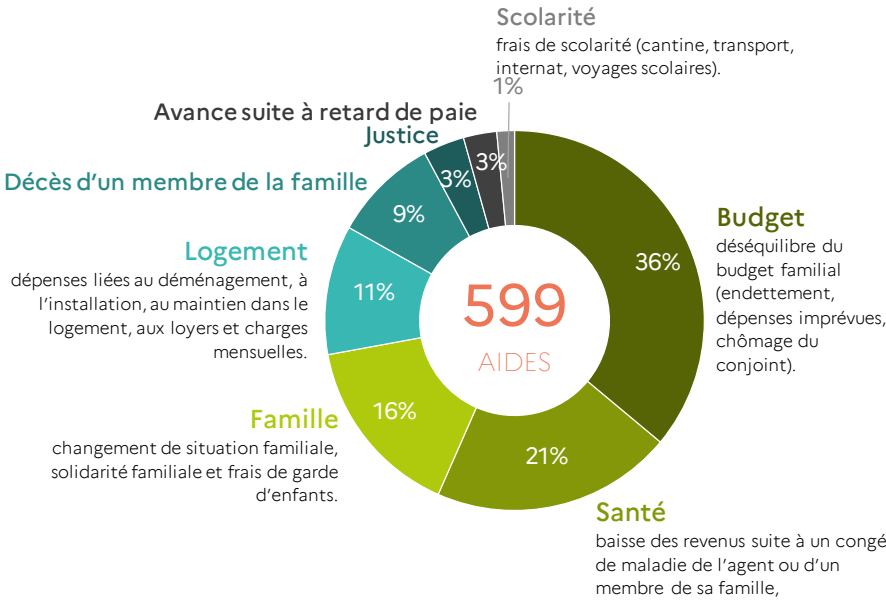
- » 17,4% en raison de ressources trop élevées ;
- » 17,4% en raison d'un caractère répétitif des demandes ;
- » 17,4% car la situation relève plutôt d'un prêt.



FOCUS PAR RÉGION

Un tiers des demandes ont été refusées en administration centrale car les dossiers présentés ne relevaient pas de l'attribution d'une aide matérielle. On comptabilise aussi 10 refus en région AuRA et 9 en Occitanie.

Répartition du nombre d'aides versées par motif



Motifs des refus	2024		Rappel 2023		Rappel 2022	
Ressources trop élevées	12	17%	8	14,8%	10	16,7%
Moyenne économique trop élevée	11	16%	9	16,7%	20	33,3%
Caractère répétitif des demandes	12	17%	12	22,2%	6	10,0%
Relève d'une autre aide	9	13%	7	13,0%	11	18,3%
Relève d'un prêt	17	25%	7	13,0%	9	15,0%
Autres : refus du plan d'aide global	8	12%	11	20,4%	4	6,7%
Total	69	-	54	-	60	-



B - Le profil des bénéficiaires

En 2024, 599 bénéficiaires se sont vu accorder une aide matérielle soit 10 de plus qu'en 2023. Les bénéficiaires sont à 90% des actifs, 8% des retraités et 2% des ayants droits. Les bénéficiaires sont pour moitié des hommes (300 bénéficiaires) et pour moitié des femmes (299).

1) Parmi la population active

Plus d'1 bénéficiaire sur 2 est un agent de catégorie C.
La tranche d'âge la plus représentée est les 41-50 ans (37% des bénéficiaires actifs) puis les 51 - 60 ans (33%)

2) Parmi les autres bénéficiaires

On observe une baisse du nombre de bénéficiaires « ayants droits » en 2024, tandis que le nombre de bénéficiaires retraités reste stable.
Parmi les retraités, 43% des bénéficiaires vivent en Outre-Mer, 15% en PACA et 11% en Nouvelle Aquitaine. 56,5% des retraités sont des hommes
Parmi les ayants-droit, 30% sont domiciliés en Bretagne, 20% en Normandie et 20% en Outre-Mer. 100% sont des femmes en 2024 (contre 81,3% en 2023).

3) Situation familiale des bénéficiaires

On constate une augmentation du nombre de couples avec et sans enfants en 2024, une baisse du nombre de parents célibataires et un nombre stable de personnes seules.
Comme en 2023, ce sont les personnes seules qui sollicitent davantage des aides matérielles.
2/3 des demandes en régions Bourgogne Franche-Comté et Grand Est concernent des personnes seules avec ou sans enfants. Ceci met en évidence la fragilité de cette population particulièrement au moment des changements de situation familiale.

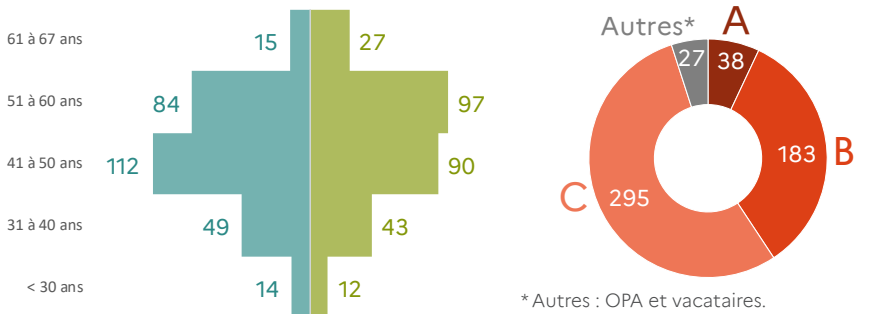
4) Situation économique des bénéficiaires

28,4% des bénéficiaires ont une moyenne économique supérieure à 15€ par jour et par personne (25,8% en 2023). 28% ont une moyenne économique comprise entre 10 et 15€ (contre 21% en 2023). On remarque que le nombre de bénéficiaires ayant une moyenne économique à 0 € a fortement baissé en 2024 passant de 8,3% en 2024 contre 15,8% en 2023. 46,2% des bénéficiaires ont des ressources mensuelles inférieures à 2 600€ (51,6% en 2023). On constate une augmentation des ménages avec des ressources comprises entre 2 600 et plus de 3 900€ comparativement à 2023.

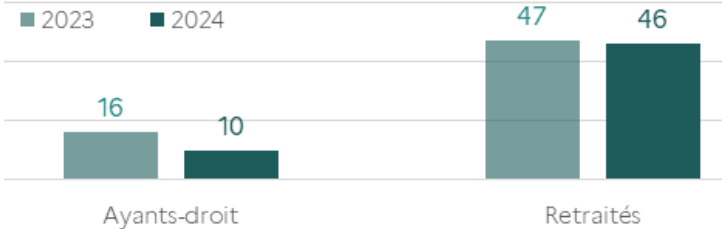
La moyenne économique journalière correspond au reste à vivre par personne et par jour après retrait des revenus mensuels de l'ensemble des dépenses incompressibles.



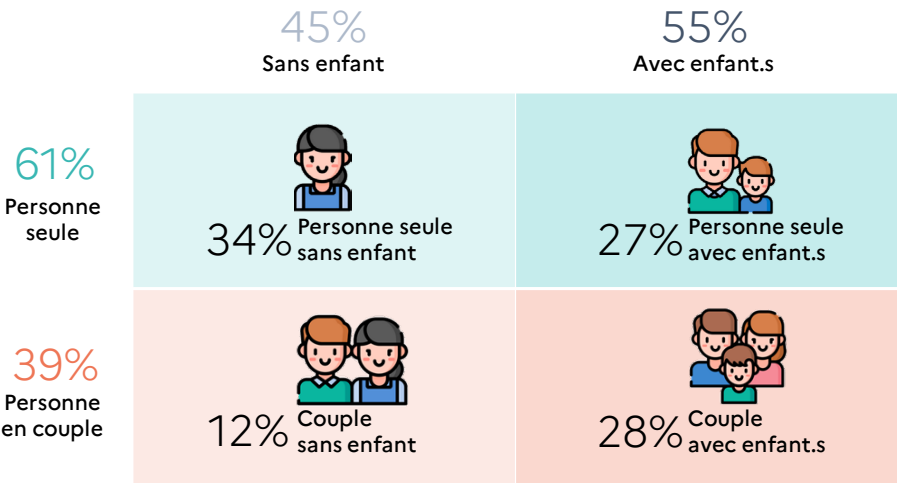
Profil des bénéficiaires actifs



Répartition des autres bénéficiaires



Situation familiale des bénéficiaires





FOCUS PAR RÉGION

Parmi les bénéficiaires ayant une moyenne économique supérieure à 15€, 22% habitent en région PACA, 12% en région Nouvelle Aquitaine et 11% en région AuRA.

19% des bénéficiaires ayant une moyenne économique comprise entre 10 et 15 € sont en Outre-Mer et 11% en région Grand-Est.

24% des bénéficiaires ayant une moyenne économique à 0 € étaient des Hauts de France. 63% des ménages de PACA qui ont obtenu une aide matérielle avaient des ressources inférieures à 2 600 €

51% des bénéficiaires des Hauts De France avaient des ressources inférieures à 2 600 €

43% des demandeurs d'Outre-Mer avaient des ressources inférieures à 3 900 €

L'année 2024 confirme la place essentielle des aides matérielles dans l'accompagnement des agents confrontés à des difficultés financières ponctuelles ou durables. Avec 599 aides accordées et un montant global en hausse, ce dispositif répond à des besoins variés, qu'ils soient liés à la gestion du budget, à des problématiques de santé ou à des changements familiaux.

Les disparités régionales et le profil majoritairement vulnérable des bénéficiaires soulignent la nécessité de maintenir une vigilance accrue et un accompagnement de proximité.

Le développement des formations des membres des commissions d'aides matérielles depuis plusieurs années ainsi que la communication de l'action sociale notamment sur l'intranet participent aussi à une meilleure connaissance des dispositifs auxquels peuvent avoir droit les agents des MATTE.

Ce bilan témoigne de la solidité du dispositif et de sa capacité à s'ajuster aux situations les plus sensibles, tout en appelant à renforcer les actions de prévention et d'accompagnement budgétaire.

Bilan des aides accordées

	Nombre d'aides accordées 2024	Montant d' aides accordées en 2024
Auvergne-Rhône Alpes	51	73 652 €
Bourgogne-Franche-comté	23	34 843 €
Bretagne	27	48 888 €
Centre Val-de-Loire	5	8 909 €
Grand-Est	44	92 135 €
Hauts-de-France	73	138 571 €
Ile-de-france	34	49 936 €
Normandie	25	42 810 €
Nouvelle-Aquitaine	49	95 247 €
Occitanie	45	91 189 €
Pays de la Loire	18	29 898 €
PACA	79	147 243 €
Corse	5	8 550 €
Outre-Mer	95	227 111 €
Administration centrale	26	36 950 €
Total	599	1 125 932 €

	Montant des aides accordées	
De 0 à 499 €	26	4%
De 500 à 999 €	71	12%
De 1 000 à 1 499 €	101	17%
De 1 500 à 1 999 €	104	18%
De 2 000 € et plus	297	49%
Total	599	

	Ressources mensuelles du foyer	
< 1 300 € net	73	13%
< 2 600 € net	277	46%
< 3 900 € net	179	29%
≥ 3 900 € net	70	12%
Total	599	-

	Moyenne économique journalière	
inférieure à 0	50	8%
comprise entre 0 € et 4,99 €	79	13%
comprise entre 5 € et 10 €	134	22%
comprise entre 10 € et 15 €	166	28%
> 15 €	170	28%
Total	599	-

Chapitre 3

La protection sociale complémentaire (PSC)

Section I Financement par l'employeur

Dans la fonction publique de l'État, le dispositif dit « de référencement » consiste en une participation financière versée par l'employeur public à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents ayant souscrit à l'offre de PSC proposée par l'organisme référencé par le ministère, sélectionné après mise en concurrence.

Depuis le 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2024, le ministère et les établissements publics associés ont référencé, à l'issue d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives, une offre « MET Ministère Écologie et Territoire ». Ce référencement a pour objectif de proposer aux agents, aux retraités et à leurs ayants droits une PSC de qualité à un coût maîtrisé, avec une offre couplée comprenant deux niveaux de couverture en santé et deux niveaux de couverture en prévoyance, avec un choix des agents sur le niveau souhaité en santé, d'une part, et en prévoyance, d'autre part.

Le ministère s'est engagé sur une participation financière plafonnée à 900 000 € par an, le montant effectivement versé correspondant au montant des transferts de solidarité intergénérationnels et familiaux effectivement constatés, lesquels résultent de l'écart entre le niveau des prestations et celui des cotisations des adhérents retraités ou avec plus de trois enfants. Ces transferts visent à assurer une solidarité entre les populations d'agents couvertes, au profit des catégories d'agents précitées.

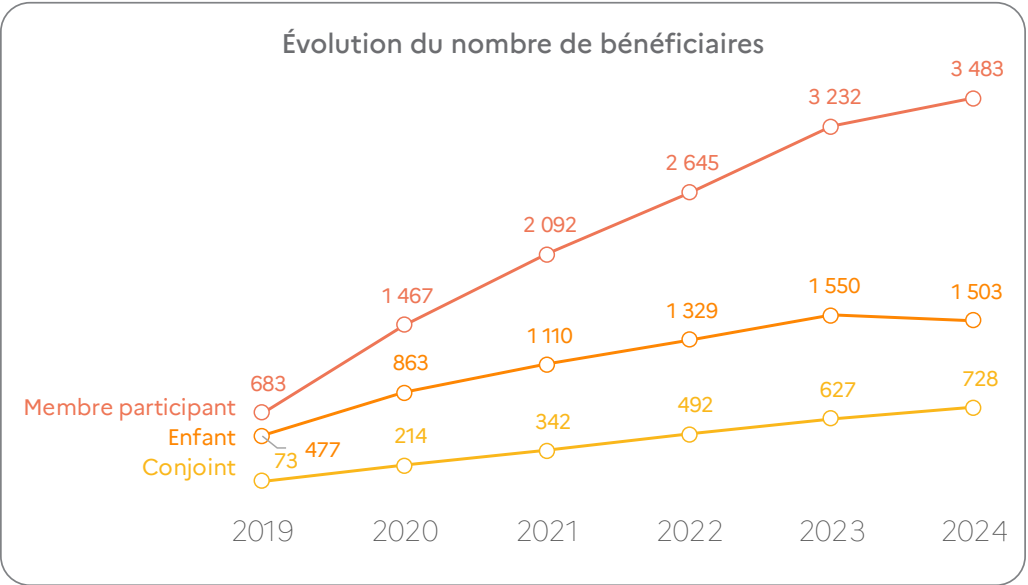
Pour 2024, le montant des transferts de solidarité s'élève à 711 675, 70 € contre 591 849 € en 2023.

La MGEN, organisme de PSC référencé, a accepté la demande du ministère d'une résiliation anticipée d'un an du référencement, qui devait initialement s'achever au 31 décembre 2025. Suite à cet accord, les agents du ministère pourront bénéficier à compter du 1er janvier 2025, dans le cadre d'un contrat santé à adhésion obligatoire, d'une nouvelle couverture adaptée et de haut niveau, avec une prise en charge à 50% par l'employeur. Ils pourront également bénéficier d'un contrat prévoyance à adhésion facultative.

Section II Les agents bénéficiaires

Le nombre total de bénéficiaires de l'offre de protection sociale complémentaire référencée a progressé de 6 % sur un an entre 2024 et 2023. Il s'établit à 5 714 bénéficiaires au 31 décembre 2024, se répartissant entre les agents adhérents, leurs conjoints et enfants.

Sur les 3 483 membres participants, 3 270 relèvent des MATTE, alors que 213 relèvent des établissements publics rattachés.



Depuis le 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024, le ministère prend en charge une partie des cotisations de complémentaire santé de ses agents destinées à couvrir les frais de santé (15 € bruts par mois sous forme d'un remboursement).

En 2024, 24 770 agents ont bénéficié de ce dispositif, contre 26 879 en 2023.



Chapitre 4



Le comité d'aide sociale (CAS)

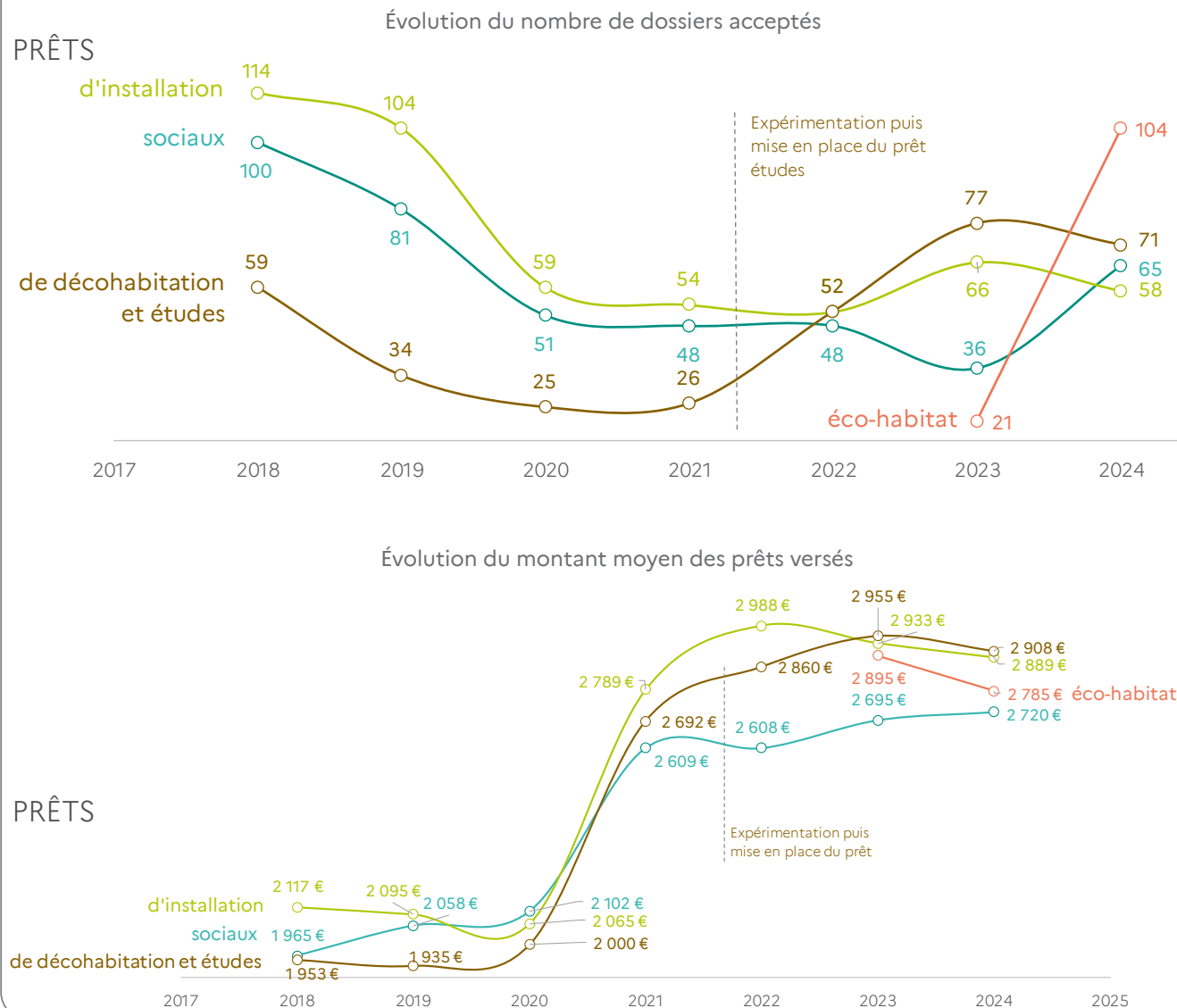
Le Comité d'Aide Sociale (CAS) est une association régie par la loi du 1er juillet 1901 créée en 1960, qui soutient financièrement les agents du pôle ministériel, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères, entrant dans un nouveau logement, réalisant des travaux d'amélioration de leur logement ou supportant les études de leurs enfants.

L'action du CAS en faveur des agents s'exprime au travers de quatre prêts sans intérêt, délivrés par l'association :

- » les prêts sociaux,
- » les prêts d'installation,
- » les prêts études,
- » les prêts éco-habitat.

Le prêt études, expérimenté en Auvergne Rhône-Alpes, Grand-Est et Nouvelle Aquitaine à compter de juillet 2022, a été généralisé à la rentrée scolaire 2023, succédant au prêt décohabitation.

Le prêt éco-habitat a été expérimenté en Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France et PACA de mars à décembre 2023, puis dans toute la France au premier semestre 2024, avant d'être pérennisé à compter de juillet 2024.

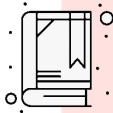
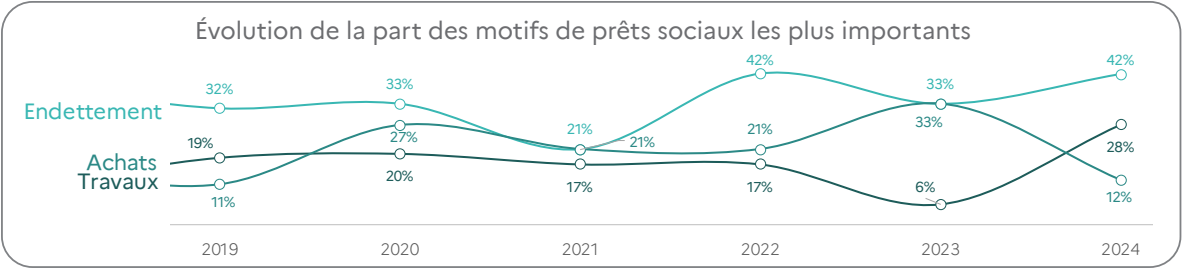


A - Les prêts sociaux

Leur montant maximum est de 3 500 € avec une possibilité, pour les cas exceptionnels, de porter ce plafond à 4 000 €. Ce prêt est remboursable en 50, voire 60 mensualités pour les cas exceptionnels.

En 2024, le nombre de prêts sociaux délivrés connaît une hausse de 80 % par rapport à 2023, avec 65 dossiers (36 en 2023). Le montant moyen des prêts continue de progresser, s'établissant à 2 720 €, contre 2 695 € en 2023.

Les premiers bénéficiaires des prêts en 2024 sont les agents de catégorie C (34 %), suivis par les agents de catégorie B (29 %). On constate une légère hausse pour les agents de catégorie A (passant de 2 à 5 dossiers) les agents d'exploitation (11 dossiers, contre 9 en 2023) les retraités (passant de 2 à 5 dossiers) et les ayants droit, bénéficiaires pour la première fois en 2024, et au nombre de 3. En 2024, les motifs principaux des demandes de prêts sociaux restent l'endettement des familles (42 %), tandis que les motifs spécifiques (catégorie « autres ») marquent une nette hausse puisqu'ils concernent 28 % des bénéficiaires contre 6 % en 2023.



Ces prêts, sans intérêt, sont délivrés sans aucun critère d'attribution prédéterminé. Ils revêtent un caractère social affirmé. Ils sont destinés à aider l'agent à faire face à une situation financière difficile et ponctuelle qui ne peut trouver sa solution dans le système bancaire traditionnel (prêt personnel, prêt à la consommation...).



Chaque demande de prêt social est examinée par la commission d'aides matérielles du comité local d'action sociale (CLAS), puis par le comité des experts du CAS.

Année	Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés	Montant moyen du prêt
2024	65	176 823 €	2 720 €
2023	36	97 020 €	2 695 €
2022	48	125 200 €	2 608 €
2021	48	125 220 €	2 609 €
2020	51	107 210 €	2 102 €

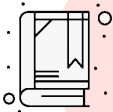
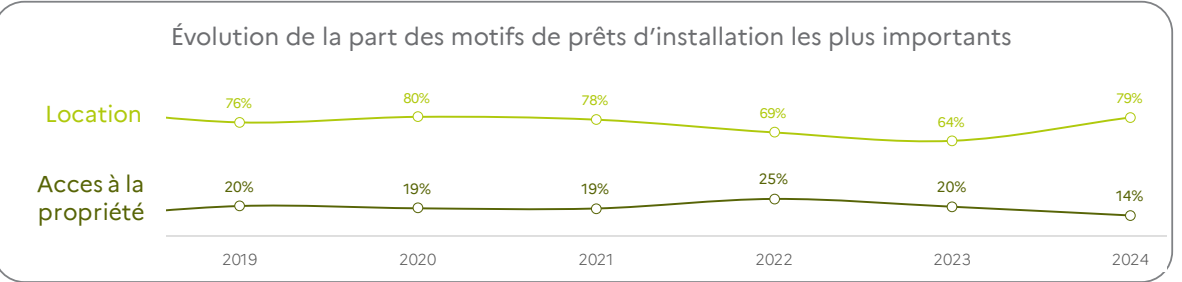
B - Les prêts d'installation

Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement principal (location ou acquisition) des agents du pôle ministériel, dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée dans le logement. Le montant de base du prêt est de 3 000 €, la durée maximale de remboursement est de 40 mois.

En 2024, le nombre de prêts d'installation octroyés est en légère diminution, passant de 66 en 2023, à 58 prêts.

Les bénéficiaires sont majoritairement des personnels de catégorie B, avec 22 prêts accordés, et de catégorie A avec 14 prêts. La diminution du nombre de prêts est marquée pour les personnels de catégorie C, passant de 16 à 9 dossiers, tandis que les prêts accordés aux personnels d'exploitation et OPA se maintiennent au même niveau (9 prêts). 4 retraités ont bénéficié d'un prêt d'installation en 2024, contre aucun les deux années précédentes.

Comme les années précédentes, les demandes de prêts d'installation concernent essentiellement des locations.



Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement principal (location ou acquisition) des agents, sous conditions de ressources, dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée dans le logement.

Année	Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés	Montant moyen du prêt
2024	58	167 550 €	2 889 €
2023	66	193 600 €	2 933 €
2022	52	155 350 €	2 988 €
2021	54	150 600 €	2 789 €
2020	59	121 850 €	2 065 €



C - Les prêts études

Ces prêts ont été mis en place pour aider financièrement les parents dont les enfants de moins de 26 ans poursuivent leurs études dans l'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, en apprentissage ou en alternance. Le prêt est d'un montant maximum de 3 000 €, remboursable en 40 mensualités constantes maximum.

Mise en place d'un prêt études

A la différence du prêt de décohabitation qu'il remplace, le prêt études n'est plus conditionné par la décohabitation du jeune et son départ du domicile parental. Par ailleurs, il est ouvert aux jeunes à partir de 16 ans, y compris ceux scolarisés dans le secondaire, alors que le précédent prêt n'était ouvert qu'aux étudiants et apprentis à partir de l'âge de 18 ans.



A l'issue d'une expérimentation d'un an commencée le 1er juillet 2022 dans les trois régions Auvergne Rhône-Alpes, Grand-Est et Nouvelle Aquitaine, le prêt études a été généralisé à partir de la rentrée 2023.

L'année 2024 connaît une légère diminution avec 71 prêts accordés contre 77 en 2023.

Les personnels de catégorie B demeurent, comme en 2023, les principaux bénéficiaires de ces prêts. Toutefois, en 2024, ils ne représentent plus que 41 % des bénéficiaires contre 52 % en 2023. Les personnels de catégorie C, affichent une très légère diminution et les personnels d'exploitation et OPA ont quant à eux, légèrement augmenté, représentant 11 % des bénéficiaires contre 8 % en 2023.

D - Les prêts éco - habitat

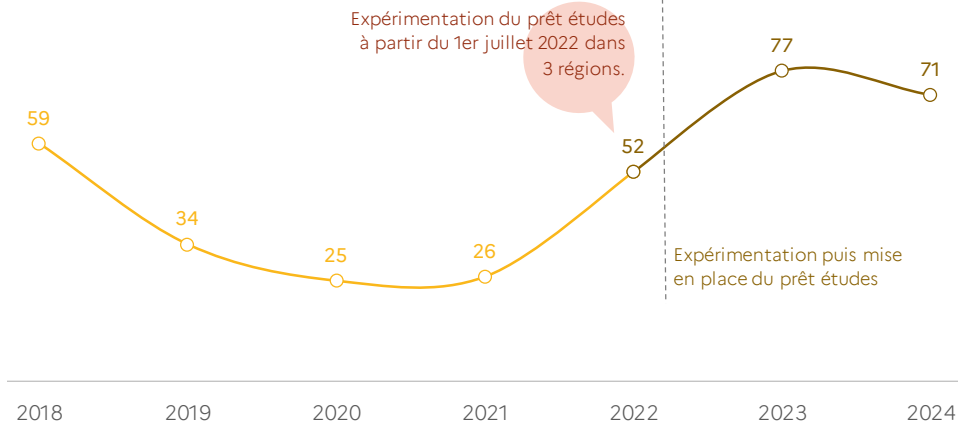
Le CAS a décidé, en accord avec l'administration et en concertation avec les organisations syndicales, l'expérimentation d'un prêt d'amélioration de l'habitat pour les agents du pôle ministériel, à compter de mars 2023 en Bourgogne Franche-Comté, Hauts-de-France et PACA. 21 prêts ont été accordés en 2023.

Ce prêt, d'un montant maximum de 3 000 €, permet d'aider à faire face à des dépenses relatives à des travaux réalisés par soi-même ou par un professionnel et permettant l'amélioration de la résidence principale au plan du confort thermique, des économies d'énergie ou de la protection de l'environnement.

A partir du 1er janvier 2024 ce prêt a été expérimenté dans toute la France, puis pérennisé à compter de juillet 2024.

Après la phase d'expérimentation limitée à trois régions, l'année 2024 affiche une très forte augmentation du nombre des bénéficiaires (+ 395 %), passant d'un total de 21 à 104, au profit, en premier lieu, des personnels de catégorie B, passant de 12 à 55, puis de catégorie A, de 6 à 22 et des personnels d'exploitation de 2 à 12 bénéficiaires.

Évolution du prêt de décohabitation et du prêt études



Prêt de décohabitation et prêt études

Année	Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés	Montant moyen du prêt
2024	71	206 500 €	2 908 €
2023	77	227 500 €	2 955 €
2022	52	148 700 €	2 860 €
2021	26	70 000 €	2 692 €
2020	25	50 000 €	2 000 €

Prêt éco - habitat

Année	Dossiers acceptés	Montant total des prêts octroyés	Montant moyen du prêt
2024	104	289 607 €	2 895 €
2023	21	60 800 €	2 895 €





Partie 9

LE DIALOGUE SOCIAL



INDICATEURS

CSAM

CAP et CCP

CTS et DAS

Grèves

Partie 9 - Le dialogue social

Tous les quatre ans, les agents de nos ministères sont appelés à voter aux élections professionnelles pour choisir ceux qui les représenteront dans les concertations et les négociations avec l'administration-employeur sur tous les sujets intéressant les personnels.

La participation des agents par l'intermédiaire de leurs représentants est appelée « dialogue social ». Le dialogue social entre administration et organisations syndicales est organisé au niveau national et au niveau local, dans les services et les établissements publics. Il peut prendre la forme d'une concertation formelle au sein des instances élues, de réunions de travail informelles ou de négociations.

Le dialogue social formel se tient au sein des instances élues à plusieurs niveaux :

- » **Au niveau national**, par l'intermédiaire des représentants élus au Comité social d'administration (CSA) ministériel. *Des représentants siègent également au conseil supérieur de la fonction publique, compétent pour les questions concernant les fonctionnaires des trois volets de la fonction publique, et au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat qui s'intéresse aux agents de l'Etat.*
- » **Au niveau local**, par l'intermédiaire des représentants élus au CSA des services ou établissements publics.
- » **Au niveau catégoriel**, par l'intermédiaire des représentants élus à la commission administrative paritaire (CAP), pour les fonctionnaires, ou à la commission consultative paritaire (CCP), pour les contractuels.

Au-delà des échanges institutionnels, administration et représentants du personnel dialoguent régulièrement sous d'autres formes :

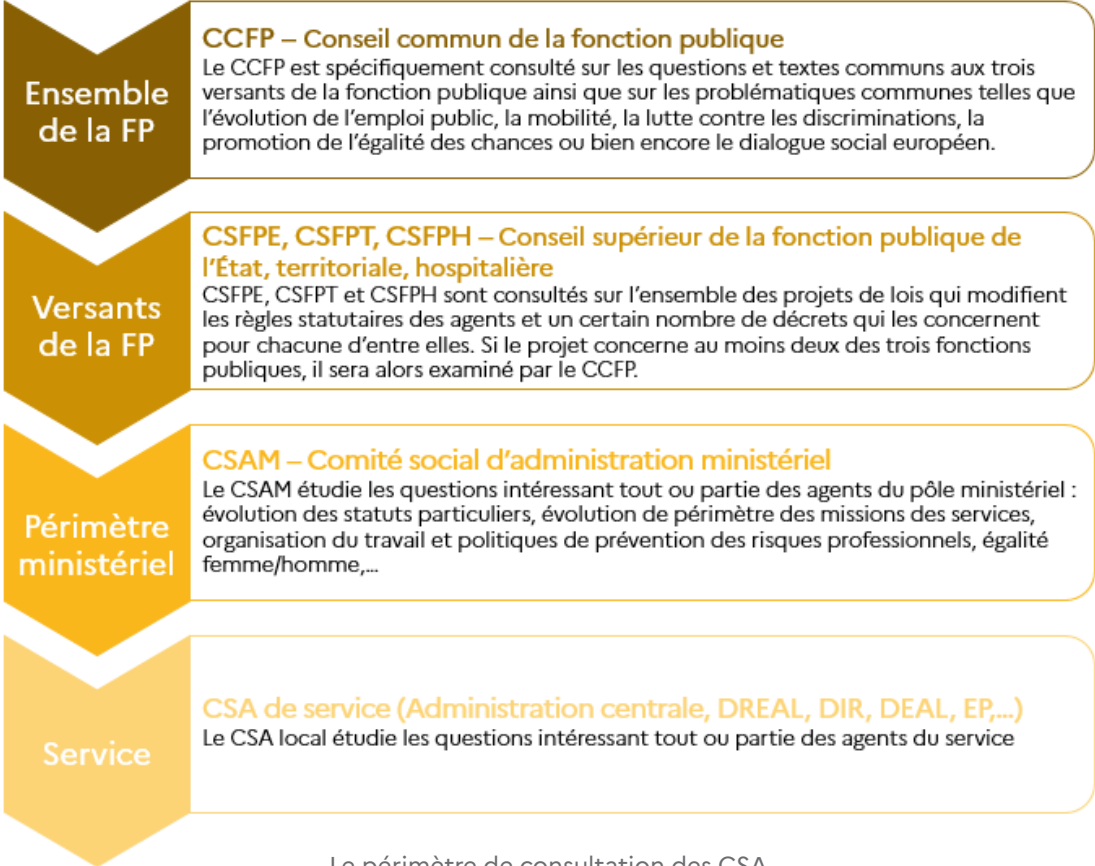
- » réunions de travail : administration et syndicats approfondissent ensemble les modalités techniques de l'application d'une nouvelle réglementation ou d'une réforme ;
- » comités de suivi : ils permettent de suivre dans la durée la mise en œuvre d'un protocole d'accord ou d'une réorganisation ;
- » réunions d'information ;
- » négociations : elles se traduisent par la recherche d'un accord engageant chacune des parties dans sa mise en œuvre.

Les représentants du personnel sont consultés sur des projets de décisions individuelles ou collectives concernant :

- l'organisation et le fonctionnement des services publics : création de nouveaux services, réorganisation,... ;
- les orientations en matière de politique de ressources humaines ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels ;
- l'élaboration et la modification de statuts de fonctionnaires ;
- les décisions individuelles défavorables ;
- la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, collective ou individuelle



Les instances du dialogue social formel à plusieurs échelles



Le périmètre de consultation des CSA



Chapitre 1 -

Le dialogue social national

La [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a défini un nouveau cadre du dialogue social.

En décembre 2022, les agents des MTECT, MTE et SE Mer ont élu 213 nouvelles instances : CSA, CAP, CCP, CCOPA et CAO (tous les résultats sont disponibles [ici](#)). Les formations spécialisées HSCT créées au sein des CSA et les instances sociales procèdent également de cette élection.

A - Le comité social d'administration ministériel (CSAM)

Issus de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les comités sociaux d'administration sont des instances consultatives chargées de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail. Ces instances ont été installées à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022 et se mettent donc en place en 2023.



Le CSAM est consulté sur :

- » les projets de textes réglementaires relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services,
- » les projets de lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,
- » les projets de textes relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- » le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- » le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation mentionnés à l'article 31 du décret du 15 octobre 2007,
- » les projets d'arrêtés de restructuration,
- » la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
- » les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service,
- » les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

Le CSAM débat chaque année sur :

- » le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles,
- » le rapport social unique (RSU) qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Le CSAM débat au moins une fois tous les deux ans sur :

- » l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement,
- » l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle,
- » la politique indemnitaire,
- » la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap,
- » la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

Le CSAM peut examiner toutes questions générales relatives :

- » aux politiques de lutte contre les discriminations,
- » aux politiques d'encadrement supérieur,
- » au fonctionnement et à l'organisation des services,
- » à l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus,
- » à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels,
- » aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

Le CSA ministériel en 2024

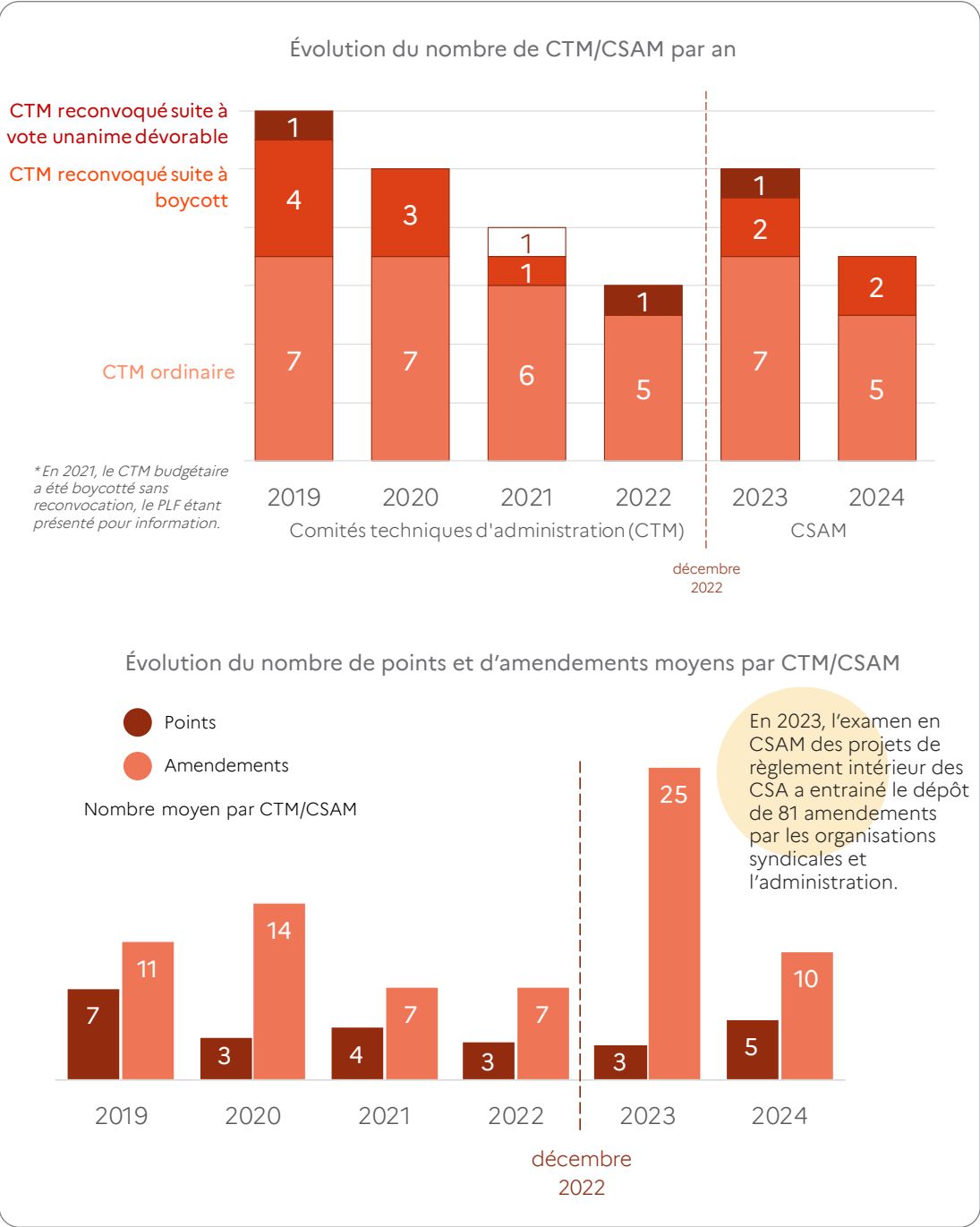
5 CSAM se sont tenus en 2024. La crise agricole du début d'année a fortement marqué le dialogue social ministériel de 2024. Les organisations syndicales ont boycotté le 1er CSAM et la formation spécialisée ministérielle a été réunie en format extraordinaire pour demander la mise en place de mesures de protection pour les agents de l'OFB et un soutien dans la remise en cause de la légitimité de leurs missions. La dissolution de l'Assemblée nationale et l'organisation de nouvelles élections a conduit à reporter en septembre le CSAM programmé le 20 juin. Au total sur l'année, sur les 5 CSAM convoqués, 2 ont dû être reconvoqués suite à un boycott (les 27 février et 28 mars).

Les sujets soumis au vote du CSAM en 2024

- » Projets de décrets relatifs au corps des professeurs techniques de l'enseignement maritime : évolutions statutaire et indiciaire des corps,
- » Projet de décret modifiant le statut particulier du corps des techniciens supérieurs du développement durable et créant un dispositif temporaire et exceptionnel d'accès à ce corps,
- » Projet de décret relatif à la date et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de service chargés des compétences de l'Etat transférées à certains départements et métropoles,
- » Dispositifs indemnitaires mis en place dans la perspective des JOP 2024 (3 avis unanimement défavorables),
- » Réforme relative aux corps des officiers de port et officiers de port adjoints,
- » Projet de décret modifiant le décret relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928,
- » Projet d'arrêté relatif aux frais de déplacement pour les personnels civils des ministères chargés du développement durable, de l'aménagement des territoires, du logement, de la ville, des transports et de la mer,
- » Projet de décret portant création du régime indemnitaire des chercheurs affectés dans les établissements publics du ministère en charge du développement durable,
- » Projet d'arrêté relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique,
- » Projets de textes statutaires sur les ICNA et les IEEAC.

Les principaux sujets présentés pour information au CSAM en 2023

- » présentation du RSU 2022 et du RSU 2023,
- » présentation du projet de loi de finances 2025,
- » point d'information sur les conséquences du décret d'annulation de crédits du 21 février 2024.



B - La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) ministérielle

Créés par le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, les comités sociaux d'administration (CSA) et les F3SCT viennent remplacer les comités techniques et les CHSCT. Les F3SCT visent à développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail en améliorant l'articulation du traitement des questions de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) avec les autres compétences des instances en charge des questions collectives, de manière à favoriser l'émergence d'un dialogue social plus stratégique. Elles sont une émanation des CSA auxquels elles sont rattachées et exercent donc leurs attributions en matière SSCT en leur nom.

La F3SCT ministérielle s'est réunie 5 fois au cours de l'année 2024 en mode mixte (présentiel et distanciel combiné). Sur ces cinq séances plénières, une était exceptionnelle et, dans le contexte de la crise agricole, a été consacrée à l'examen des mesures de protection des agents dans le cadre du mouvement social des agriculteurs. La première des réunions ordinaires de l'année a été organisée afin de poursuivre et épuiser l'ordre du jour de la dernière réunion de 2023 avec notamment l'examen du point d'information sur les Jeux olympiques et paralympiques 2024 et le projet de note relative à l'organisation du travail et des congés pendant cette période ainsi que la présentation des résultats du baromètre social ministériel 2023.

Les autres thématiques examinées par la F3SCT ministérielle en 2024 ont couvert un large spectre au travers des sujets stratégiques et/ou techniques suivants :

- » Le Plan ministériel 2024-2027 relatif à la prévention des risques psychosociaux ;
- » L'état d'avancement du Plan d'action ministériel pluriannuel relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail 2023-2027 ;
- » L'état d'avancement des actions du plan ministériel de prévention renforcé des risques liés aux interventions sous circulation des agents des DIR 2023-2027 ;
- » L'instruction relative au traitement des agressions commises par les usagers à l'encontre des agents du pôle ministériel ;
- » La note technique relative à l'armement au sein des unités du dispositif de contrôle et de surveillance des affaires maritimes ;
- » L'actualisation de la circulaire du 27 mars 2017 relative à la prévention des risques spécifiques aux métiers de l'administration de la mer et plus particulièrement la modification de l'annexe relative aux dispositions particulières aux risques liés au mercure ;
- » La présentation des résultats de l'étude de l'ANSES portant sur « l'exposition des travailleurs à la pollution de l'air à proximité du trafic routier et ses conséquences sur leur santé » ;
- » La présentation du programme 2025 de visites de sensibilisation aux problématiques santé et sécurité au travail des membres de la F3SCT ministérielle..

Elle a également poursuivi l'examen de suivis périodiques, notamment :

- » Le suivi des accidents graves, mortels et des suicides ;
- » La présentation de l'évolution de l'accidentalité sur zone d'intervention dans les DIR (observatoire de la Direction des mobilités routières) ;

En appui de l'instance plénière, les groupes de travail suivants, issus de la F3SCT ministérielle, se sont réunis afin de contribuer à la construction de diverses productions :

- » 4 réunions de GT avec la direction générale des affaires maritimes de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA) dédiés à l'armement de certains personnels, au risque mercure, à l'amiante et à la problématique des risques professionnels spécifiques aux activités embarquées ;
- » 1 réunion du GT dédié à la préparation de la note agression ;
- » 1 réunion du GT dédié à la prévention des risques psychosociaux (RPS).



Cliquez ici pour retrouver les textes de référence pour les CSA et F3SCT

C - Les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP)

L'article 25 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires qui prévoyait la liste des décisions individuelles qui sont examinées par les commissions administratives paritaires est désormais codifié aux articles R. 263-1 et suivants du code général de la fonction publique.



La CAP est consultée sur les projets de décision individuelle suivants concernant les fonctionnaires relevant de la commission :

- » **refus de titularisation et licenciement** en cours de stage,
- » **licenciement** (après 3 refus de postes/insuffisance professionnelle),
- » **refus de congés pour formation** syndicale / de formation à l'hygiène et à la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social.
- » **à l'initiative de l'administration**, en cas de demande par un fonctionnaire de réintégration dans le cadre d'une fin de période d'interdiction d'exercer un emploi public,
- » **à la demande d'un fonctionnaire**, sur les projets de décision individuelle (refus de temps partiel, renouvellement de télétravail, conditions de travail, révision d'un compte-rendu d'entretien professionnel annuel,...),
- » en cas de faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions entraînant une **sanction disciplinaire**.

La CCP est consultée obligatoirement, sur les projets de décision individuelle suivants concernant les contractuels relevant de la commission :

- » **licenciement**, non renouvellement de contrat,
- » **refus de congés pour formation** syndicale ou formation continue,
- » **refus d'accorder un temps partiel**,
- » refus d'une demande initiale ou de renouvellement de **télétravail**.
- » **lorsqu'un agent demande à être réintégré** en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour ou à la fin d'une période de privation des droits civiques ou d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public.
- » en cas de faute commise par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions entraînant une **sanction disciplinaire**.

Au cours de l'année 2024, les commissions administratives paritaires se sont réunies 9 fois en formation disciplinaire. Par ailleurs, l'augmentation significative des recours sur les comptes rendus d'entretien professionnel (doublement en 2024 par rapport à l'année 2023) est due pour partie à un travail important des services de la DRH pour la résorption du stock ; pour l'autre à la circonstance que l'année 2024 ait été une année complète d'exercice pour les CAP.

4 CCP ont été organisées en 2024. 2 CCP des quasi-statuts de l'environnement ont été organisées pour licenciements, et 2 CCP de contractuels, une liée à la mobilité et l'autre aux promotions.

Année	CAP disciplinaire (examen d'un seul dossier par conseil de discipline)	Nombre de recours formés à la demande des agents		
		recours entretien professionnel	recours télétravail	recours formation
2024	9	20	3	2
2023	8	11	1	3
2022	9	5	2	1
2021	4	9	0	0
2020	3	8	1	0



Depuis 2021, l'examen des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement ainsi que des mobilités n'est plus discuté en CAP. Une dérogation subsiste pour les personnels contractuels relevant des quasi-statuts ministériels (CETE, SETRA, RIN, quasi-statuts de l'environnement).



D - Le dialogue social informel et les négociations

En 2024, 88 réunions informelles (77 en 2023, 112 en 2022) ont été organisées par la Direction des ressources humaines :

- » 41 réunions plénières (47 en 2023, 74 en 2022),
- » 29 audiences bilatérales (30 en 2023, 35 en 2022) dont 3 avec le ministre BECHU, 1 avec le cabinet du ministre et 1 audience de conciliation suite au dépôt d'un préavis de grève

Même s'il a été fortement monopolisé par la crise agricole et ses conséquences pour les agents de l'OFB, par la préparation des JOP et par l'instabilité politique qui a conduit au gel des échanges de juin à septembre, le dialogue social ministériel de 2024 a permis l'avancée de dossiers RH importants pour les personnels :

- » Le cycle de concertation mis en place au printemps sur le renforcement de l'attractivité des corps des officiers de ports et des officiers de port adjoints a permis la publication le 9 juillet 2024 d'une première série de textes sur l'élargissement du recrutement et l'amélioration du déroulement de carrière, la mise en œuvre de mesures indemnitaires, et la mise au point d'un second volet de textes statutaires qui seront publiés en 2025.
- » Après la négociation en 2023 de l'accord ministériel d'application de l'accord interministériel relatif au volet santé de la protection sociale complémentaire, la concertation a pris la suite en 2024 au sein de la commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) pour déterminer les modalités de mise en place du dispositif au 1er janvier 2025.
- » 2024 a été une année de négociation intense avec l'engagement en parallèle de deux négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur l'action sociale ministérielle ;

Chapitre 2 -

L'activité syndicale



Cliquez ici pour retrouver plus de détails dans le guide des droits syndicaux

Section I -

Les moyens humains accordés pour les besoins de l'activité syndicale



Le **crédit de temps syndical** (CTS) est du temps de travail, exprimé en ETP, mis à disposition des organisations syndicales par l'administration. Le CTS s'ajoute aux **autorisations spéciales d'absence** (ASA), accordées aux représentants syndicaux pour participer aux instances de leur syndicat (ASA 13) et aux réunions pour lesquelles ils sont convoqués par l'administration (ASA 15),

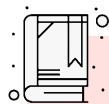
A - Le crédit de temps syndical (CTS)

Le crédit de temps syndical est du temps de travail mis à disposition des organisations syndicales par l'administration pour exercer leur activité syndicale.

Il peut être utilisé de deux manières :

- » sous la forme de décharges d'activité de service (DAS) nominatives,
- » sous la forme de coupons de crédits d'heures distribués aux agents.

Chaque organisation syndicale choisit librement l'utilisation de son crédit de temps syndical entre DAS et coupons.



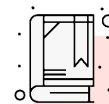
LES COUPONS DE CRÉDIT D'HEURES

Tout agent peut bénéficier de coupons de crédit d'heures, matérialisés sous forme de « coupons » d'une demie journée.

L'agent doit faire partie des effectifs du pôle ministériel.

L'agent n'a pas à justifier de son appartenance syndicale ni de l'utilisation qu'il fait de ce crédit d'heures.

L'agent doit remettre à son supérieur hiérarchique un coupon signé par le syndicat, au plus tôt et si possible dans les 72h précédant l'absence afin que le service puisse s'organiser en son absence.



LES DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE (DAS)

La DAS est une autorisation, donnée sous forme de quotité annuelle partielle ou totale de temps de travail, accordée par décision administrative à un agent public pour lui permettre d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale.

La DAS peut être totale ou partielle. Lorsqu'elle est supérieure ou égale à 70 %, l'agent est qualifié de « permanent syndical ».

Les agents publics bénéficiaires sont librement désignés par les organisations syndicales représentatives.

B - Le volume annuel du contingent de CTS

Bénéficient de crédit de temps syndical les organisations syndicales ayant présenté une liste à l'élection du CSA ministériel,

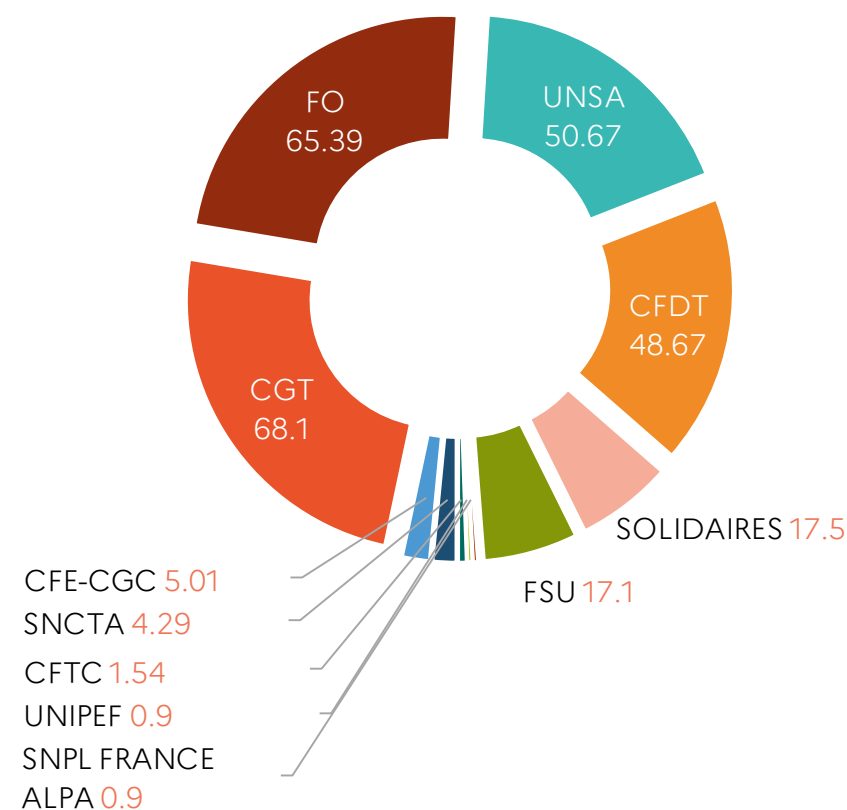
Le contingent annuel de CTS de chaque département ministériel est déterminé en fonction du nombre d'électeurs au CSAM. Pour les départements ministériels dont les effectifs sont inférieurs à 140 000 agents, le barème est de 1 ETP de CTS par tranche de 230 agents électeurs au CSAM, Lors des élections de décembre 2022, le nombre d'électeurs au CSAM était de 61 464, Ceci correspond à un crédit de temps syndical de 267 ETP, soit une baisse de 17 ETP de CTS au niveau ministériel, Cette baisse a été appliquée aux OS de manière progressive et selon leurs résultats aux élections professionnelles, Ainsi, en 2024, le CTS réparti entre OS s'est élevé à 280,2 ETP, contre 284,81 ETP en 2023,

Contingent de crédit de temps syndical par organisation syndicale

Les résultats des élections du 1 au 8 décembre 2022 relatifs à la composition du CSAM déterminent les droits en CTS de chaque OS pour la période 2023-2026, Le contingent global de CTS est réparti entre les organisations syndicales (OS) ayant présenté une liste au CSAM en fonction de leur représentativité, appréciée, pour moitié, au regard du nombre de sièges obtenus et, pour l'autre moitié, au regard du nombre de voix obtenues,

Contingent en CTS par organisation syndicale (en ETP)				
OS	2015 - 2018	2019 - 2022	2023	2024
FO	85,96	69,88	68,99	68,1
CGT	84,85	81,92	65,39	65,39
CFDT	46,31	39,23	50,67	50,67
UNSA	65,24	55,73	52,2	48,67
SNCTA	5,62	5,85	1,71	1,71
FSU	20,1	17,87	17,69	17,5
SOLIDAIRES	19,93	6,22	4,29	4,29
UNIPF	2,37	2,16	5,01	5,01
SNPL FRANCE ALPA	0,31	0,31	0,9	0,9
CFE-CGC	1,62	2,33	1,54	1,54
CFTC	3,62	1,92	0,9	0,9
SNISPV FGAF	0,41	0	0,13	0,13
Total	336,34	283,43	284,81	280,2

Répartition des droits de CTS par OS en 2024 (en ETP)

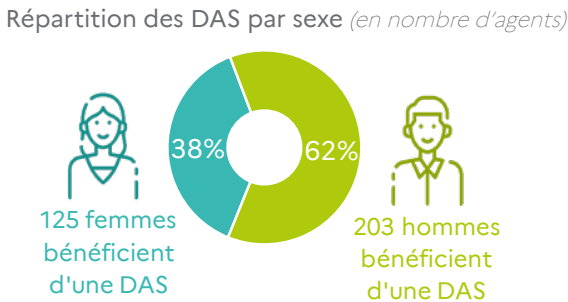
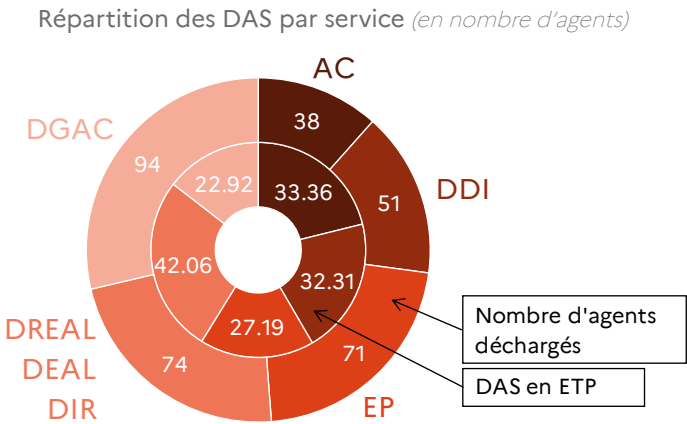
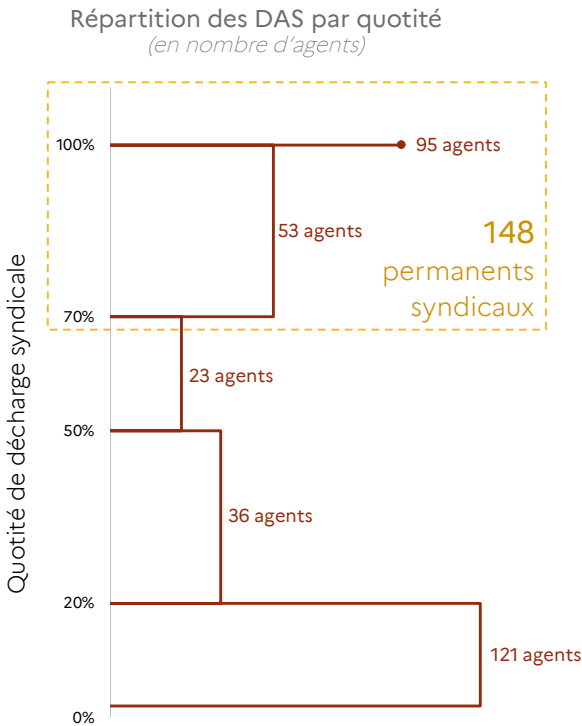
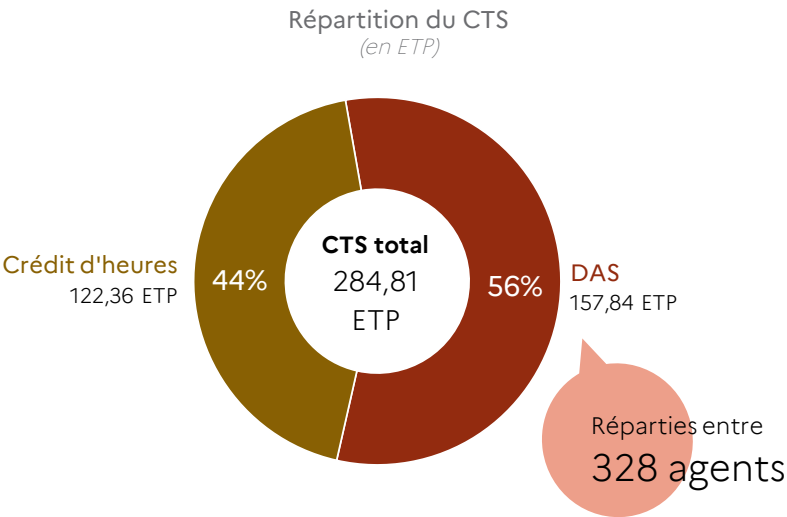


C - L'utilisation du CTS

Répartition du CTS entre décharges d'activité de service et crédit d'heures

Le CTS peut être utilisé soit sous forme de décharges d'activités de service (DAS) totales ou partielles, délivrées nominativement, soit sous forme de crédit d'heures (demie-journées d'autorisations d'absences matérialisées par des coupons). Chaque organisation syndicale est libre de choisir la répartition entre DAS et crédit d'heures qui lui convient ainsi que les personnes en bénéficiant.

Ainsi en 2024, les 280,2 ETP de crédit de temps syndical répartis entre syndicats sont utilisés à hauteur de 157,84 ETP sous forme de décharge d'activité de service partielle ou totale et pour 122,36 ETP sous forme de coupons de crédit d'heures.



Les quotités de décharges d'activité de service

Les agents pour lesquels la quotité de décharge syndicale est supérieure à 70 % sont appelés permanents syndicaux. En 2024, les 148 permanents syndicaux représentent 45 % des agents déchargés, contre 46% en 2023, 49 % en 2022 et 52 % en 2021.

121 agents déchargés ont bénéficié d'une décharge dont la quotité est inférieure à 21 %, qui leur permet de combiner leur emploi et leur mandat de représentant du personnel. Ils représentent 37 % des agents déchargés comme en 2023.

50 % des agents déchargés sont en poste à la DGAC ou dans les établissements publics. Ils bénéficient de 32% des ETP de DAS. Il s'agit essentiellement de petites quotités de décharge de moins de 21 % d'un temps plein.

21 % des décharges en ETP bénéficient aux 12 % d'agents déchargés affectés en administration centrale dont la quotité excède dans leur majorité 70 % d'un temps plein.



D - Les journées d'autorisation d'absence

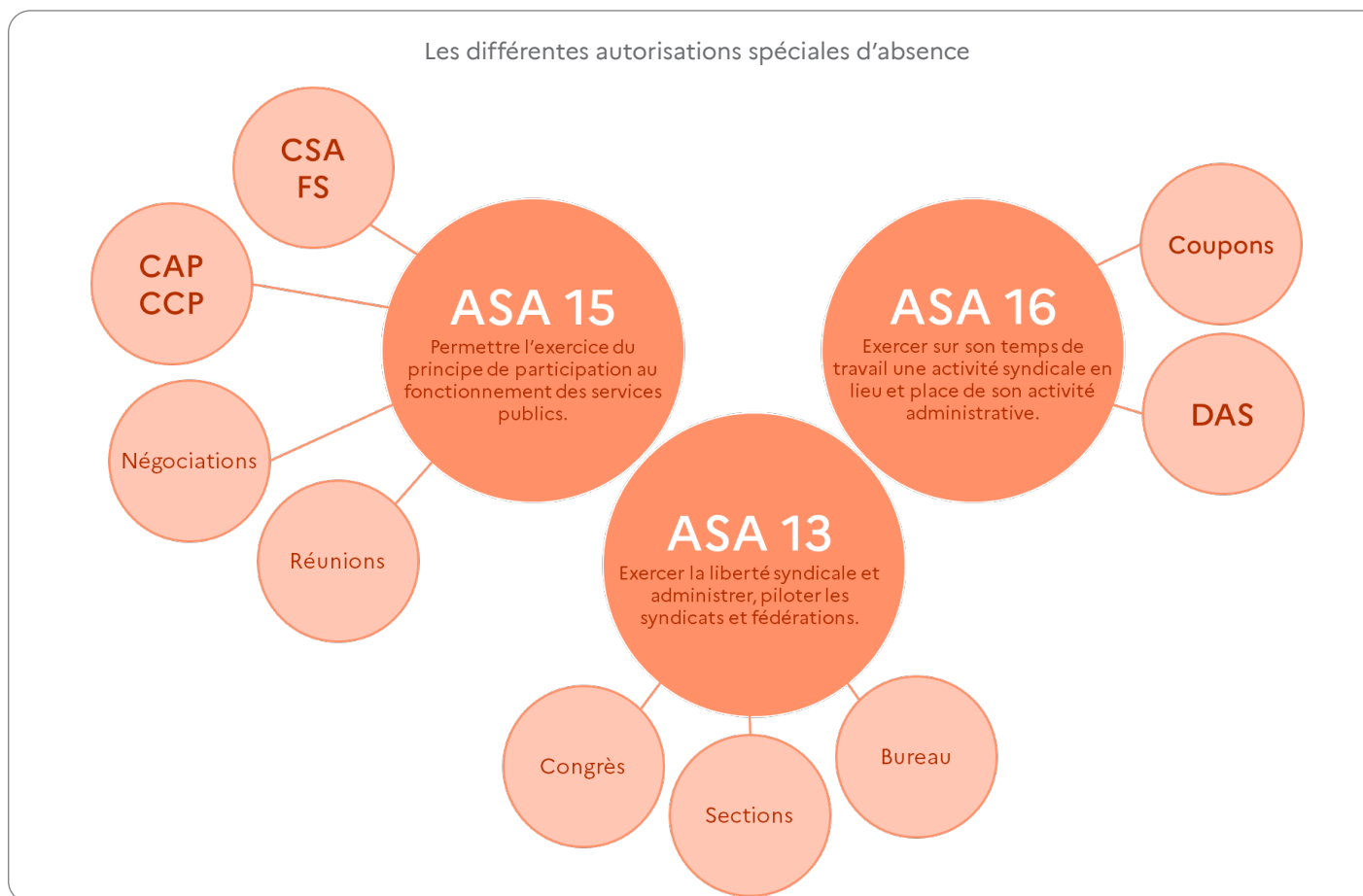
Indépendamment du crédit de temps syndical, les représentants des organisations syndicales bénéficient d'autorisations spéciales d'absence (ASA) au titre du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Ce décret prévoit trois grands types d'autorisations spéciales d'absence :

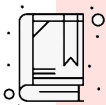
- » Les « ASA 15 », pour participer aux instances de représentation des personnels et à toute réunion convoquée par l'administration ;
- » Les « ASA 13 », pour piloter, participer aux réunions des organismes directeurs des syndicats ;
- » Les « ASA 16 », pour exercer une activité syndicale dans le cadre du crédit de temps syndical

D'autres autorisations s'ajoutent à celles-ci :

- » Les autorisations d'absence prévues dans le cadre de la formation spécialisée au titre des articles 95 et 96 ;
- » Les autorisations d'absence pour participer au CLAS ;



Section II -
Les mouvements de grève



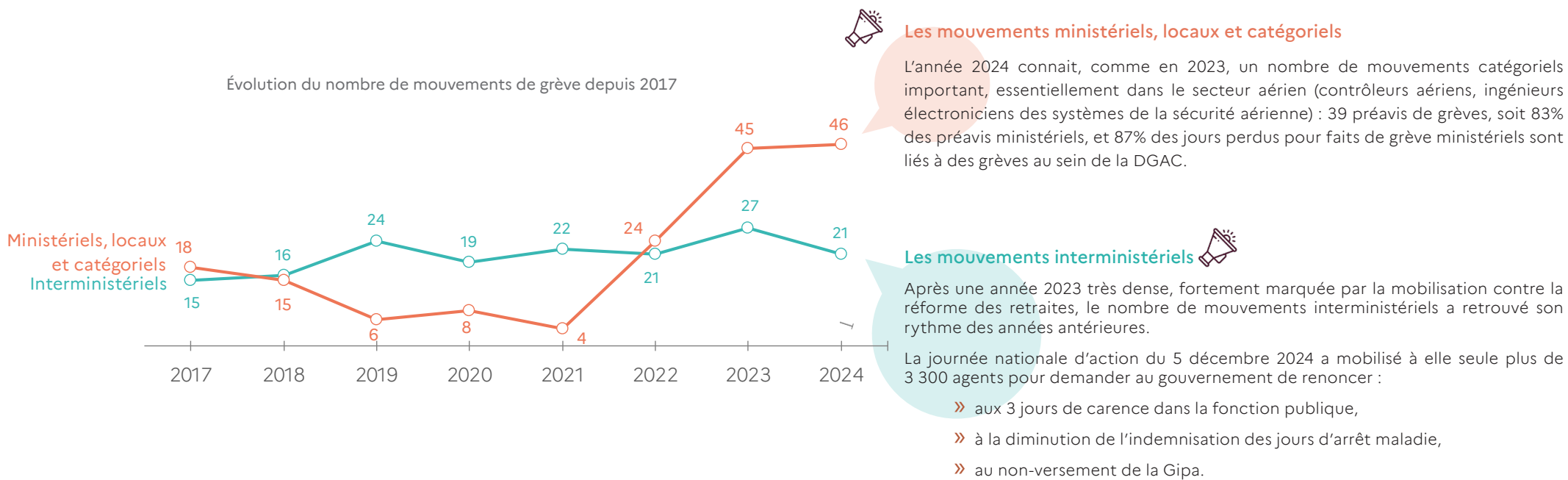
Les **grèves** peuvent être à durée déterminée ou indéterminée (le préavis n’indique alors que la date du début du mouvement), organisées sur une journée ou sur plusieurs jours. Elles peuvent être reconductibles sur une période indiquée dans le préavis.

Les agents participant à la grève ou **grévistes** n’ayant pas l’obligation de se déclarer, le décompte des grévistes est obtenu par la somme des agents se déclarant grévistes et des agents en absence injustifiée. Ce décompte correspond également au **nombre de journées perdues**.

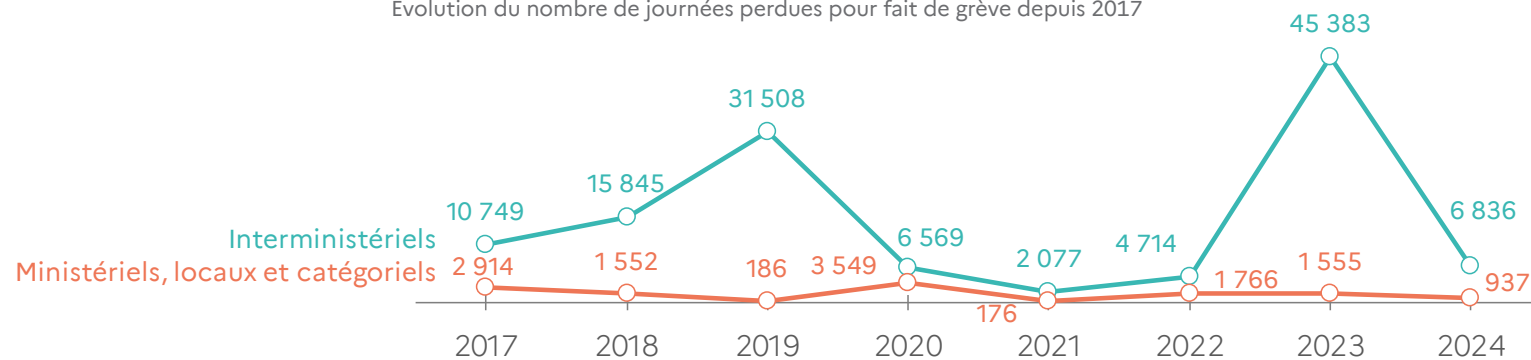
Le calcul du **pourcentage de grévistes** résulte du rapport entre le nombre de grévistes sur l’effectif «prévu». Il s’agit de l’effectif du service dont sont soustraits les absences justifiées (les congés maladie, annuels et RTT) et le nombre d’agents maintenus dans l’emploi.

Les **agents maintenus dans l’emploi** sont des agents auxquels l’administration retire le droit de grève pour assurer la continuité et la sécurité du service. Le nombre d’agents maintenus dans l’emploi est donc retiré de l’assiette de calcul de l’effectif considéré comme présent. Au sein du pôle ministériel, les directions interdépartementales des routes (DIR), VNF, Météo France ainsi que la DGAC recourent au maintien dans l’emploi.

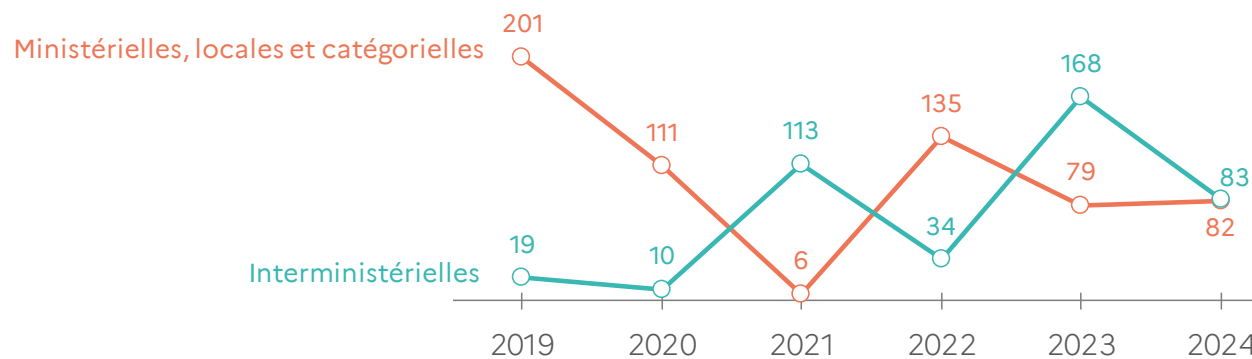
Le **nombre de jours non travaillés pour fait de grève** correspond à la somme du nombre de grévistes par jour de grève.



Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève depuis 2017



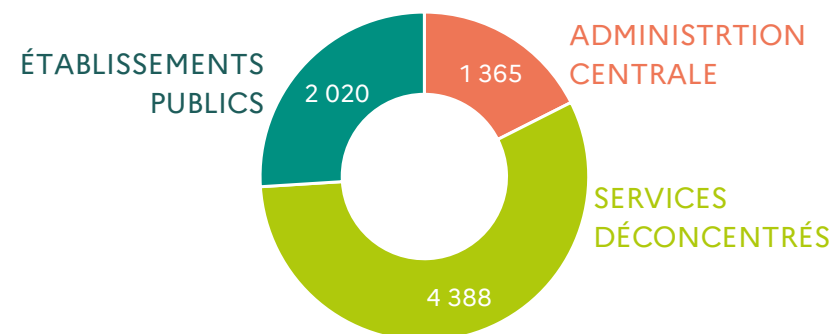
Évolution du nombre de journées de grève effectives depuis 2019



Nombre de journées perdues pour fait de grève selon l'affectation

Grévistes	2024	2023	2022	2021
en AC	1 365	7 048	567	47
en SD	4 388	22 248	3 842	1 638
en EP	2 020	17 642	2 071	567
Total	7 773	46 938	6 480	2 252

Répartition du nombre de journées perdues pour fait de grève en 2024



A - Les 21 mouvements interministériels de 2024

Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
01/01/2024 - 31/01/2024	31	SOLIDAIRES Fonction publique	SOLIDAIRES FP_Préavis de grève reconductible_ Janvier 2024	0.22%	10	0	10	0
04/02/2024 - 31/03/2024	57	UIAP-FO	Préavis de grève UIAFP FO : Augmentation du PI - Rattrapage des salaires depuis 2000 - Amélioration des grilles indiciaires	1.43%	55	0	8	47
01/02/2024 - 29/02/2024	29	SOLIDAIRES Fonction publique	SOLIDAIRES FP_Préavis de grève reconductible_ Février 2024	0.37%	7	0	7	0
08/03/2024 - 08/03/2024	1	FA-FP, CFDT FP, UNSA FP, INTERSYNDICALE FP, UFSE-CGT, UIAP-FO, SOLIDAIRES Fonction publique	Préavis de grève : Egalité femme-homme	0.75%	259	44	117	98
19/03/2024 - 19/03/2024	1	CFDT FP, FA-FP, INTERSYNDICALE FP, SOLIDAIRES Fonction publique, CFE-CGC, UNSA FP, FSU FP, UIAP-FO	Préavis de grève : Point d'indice - Salaires - pensions - Négociations et mesures salariales	2.41%	1 142	123	699	320
01/03/2024 - 31/03/2024	31	SOLIDAIRES Fonction publique, UFSE-CGT, UIAP-FO	SOLIDAIRES FP - UFSE-CGT - FSU FP - UIAFP FO_Mars 2024	1.95%	5	0	2	3
01/04/2024 - 30/04/2024	30	SOLIDAIRES Fonction publique, UIAP-FO, FSU FP, UFSE-CGT	Grèves reconductibles (SOLIDAIRES FP_UIAFP-FO_FSU FP_ UFSE-CGT) _ Avril 2024	0.29%	18	0	11	7
23/04/2024 - 23/04/2024	1	FSU FP, UNSA FP, UIAP-FO, SOLIDAIRES Fonction publique, UFSE-CGT	Journée nationale d'action du 23 avril 2024_ Fédérations syndicales Fonction Publique	0.22%	39	3	20	16
25/04/2024 - 25/04/2024	1	CFDT Aviation civile, FNEE-CGT, FSU FP, SOLIDAIRES Fonction publique, UFSE-CGT, UIAP-FO	Grève interministérielle Conditions de travail - réforme des retraites ... Grève catégorielle statut des agents OPA du MTECT	3.55%	1 102	504	508	90
01/05/2024 - 31/05/2024	31	UFSE-CGT, UIAP-FO, SOLIDAIRES Fonction publique	Préavis de grèves reconductibles (SOLIDAIRES FP_UIAFP-FO_UFSE-CGT) _ Mai 2024	0.23%	4	0	3	1
01/06/2024 - 30/06/2024	30	SOLIDAIRES Fonction publique, UIAP-FO, UFSE-CGT	Préavis de grèves reconductibles (SOLIDAIRES FP_UIAFP-FO_UFSE-CGT) _ Juin 2024	0.31%	29	1	13	15
01/07/2024 - 30/07/2024	30	UIAP-FO, UFSE-CGT, SOLIDAIRES Fonction publique	Préavis de grèves reconductibles (SOLIDAIRES FP_UIAFP-FO_UFSE-CGT) _ Juillet 2024	0.30%	22	0	7	15
01/08/2024 - 31/08/2024	31	SOLIDAIRES Fonction publique, UFSE-CGT, UIAP-FO	SOLIDAIRES FP - UFSE-CGT - FSU FP - UIAFP FO_Août 2024	1.29%	4	0	0	4



Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
01/09/2024 - 18/09/2024	18	SOLIDAIRES Fonction publique, UFSE-CGT, UIAP-FO	SOLIDAIRES FP - UFSE-CGT - UIAFP FO_Septembre 2024	0.31%	7	0	7	0
19/09/2024 - 31/10/2024	43	FSU, UFSE-CGT, SOLIDAIRES Fonction publique	Préavis de grève interministérielle de la CGT du 19/09 au 31/10/24 - Journée de mobilisation du 1er octobre 2024	0.21%	10	0	9	1
45566 - 01/10/2024	1	FNEE-CGT, UFSE-CGT, FSU FP	Journée nationale d'action du mardi 1er octobre 2024 (Fédérations syndicales Fonction Publique et ministérielle) : rémunérations, emplois, budgets	1.85%	684	54	296	334
01/11/2024 - 30/11/2024	30	SOLIDAIRES Fonction publique	Préavis de grève reconductible (SOLIDAIRES FP) _ Novembre 2024	0.19%	4	0	3	1
05/12/2024 - 05/12/2024	1	UIAP-FO, CFDT FP, CFE-CGC, FSU FP, UNSA FP	Journée nationale d'action du jeudi 5 décembre 2024 pour le pouvoir d'achat et les conditions de travail des agents publics	6.72%	3 311	626	1 707	978
01/12/2024 - 31/12/2024	31	FA-FP, SOLIDAIRES Fonction publique, FSU FP, UIAP-FO, UFSE-CGT	Préavis de grève pour le mois de décembre 2024 : SOLIDAIRES FP - FA FP - UFSE CGT - FSU FP - UIAFP FO	0.24%	13	0	12	1
10/12/2024 - 12/12/2024	3	UIAP-FO	Préavis de grève - UIAFP-FO : Revalorisation point d'indice, Retrait projet 3 jours de carence, abandon projet loi Guerini, Arrêt suppression de postes, négociations sur l'attractivité des territoires ultramarins, ...	0.39%	6	0	6	0
12/12/2024 - 12/12/2024	1	FSU FP, UFSE-CGT, INTERSYNDICALE FP, UIAP-FO, SOLIDAIRES Fonction publique, FA-FP	JNA 12 décembre 2024 - Suppression la journée de carence maladie, rémunérations etc.	0.44%	105	10	27	68
Sous-total					6 836	1 365	3 472	1 999

B - Les 46 mouvements ministériels, locaux et catégoriels de 2024

Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
03/01/2024 - 15/01/2024	13	SNP2E	Préavis de grève DIR - VNF du 02/01 à 20h00 au 16/01 à 8h00 _ Appel à mobilisation le 11/01/2024	1.03%	28	0	28	0
07/02/2024 - 07/02/2024	1	SNFOSICMI - IN- GÉNIEURS SIC	Préavis de Grève _ SNFOSICMI pour les INGÉNIEURS SIC	1.18%	1	0	1	0
01/02/2024 - 01/02/2024	1	Intersyndicale	Préavis Grève déposé par les organisations syndicales représentatives de l'Enseignement Agricole public	10.33%	19	0	0	19
02/04/2024 - 02/04/2024	1	SNUITAM-FSU, CGT Agri, SUD Territoires, SNE- TAP-FSU	Elan commun pour l'abandon des mesures "choc des savoirs", salaires et moyens pour l'école et les lycées agricoles et maritimes	3.92%	2	0	0	2
25/04/2024 - 25/04/2024	1	CFDT Aviation civile, FNEE-CGT, FSU FP, SOLI- DAIRES Fonction publique, UFSE- CGT, UIAP-FO	Grève catégorielle statut des agents OPA du MTECT - Grève interministérielle Conditions de travail - réforme des retraites ...	3.55%	1 102	504	508	90
29/05/2024 - 15/07/2024	48	INTERSYNDICALE MINISTERIELLE	METEO France : Préavis de grève portant sur la réorganisation et l'automatisation des activités de prévision	0.08%	3	0	3	0
04/07/2024 - 04/07/2024	1	INTERSYNDICALE MINISTERIELLE	METEO-FRANCE_Grève des agent.e.s de la DSO en pôles d'observation	38.33%	46	0	46	0
15/10/2024 - 15/11/2024	32	SNOP-FO	DDTM 76_Préavis grève SNOP FO_Capitainerie Port de DIEPPE	0.00%	20	0	20	0
15/01/2025 - 15/01/2024	1	SNCTA	DGAC : Grève ICNA - SNA-SO : gestion des congés à l'organisme de contrôle de Bordeaux-Mérignac	0%	0	0	0	0
14/01/2024 - 17/01/2024	4	SNNA-FO ; USAC- CGT	DGAC : Grève ICNA - SNA-SO	11.57%	25	0	25	0



Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
25/05/2024 - 26/05/2024	2	UNSA-ICNA	DGAC : Grève des personnels ICNA d'Orly	0.00%	0	0	0	0
30/05/2024 - 31/05/2024	2	USAC-CGT	DGAC : Grève des contrôleurs du CRNA O pour le non respect des engagements	0.00%	0	0	0	0
01/12/2024 - 31/12/2024	31	USAC-CGT	DGAC : Grève des agents des services et divisions techniques de la DSNA et du SEAC/PF ainsi que des agents de la DTI et de l'ENAC	0.05%	10	0	10	0
09/10/2024 - 10/10/2024	2	UNSA-IESSA	DGAC : Grève IESSA - CRNA SO	1.52%	2	0	2	0
14/10/2024 - 15/10/2024	2	UNSA-IESSA	DGAC : Grève IESSA - CRNA SO	2.80%	4	0	4	0
20/10/2024 - 26/10/2024	6	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.01%	1	0	1	0
27/10/2024 - 09/11/2024	14	USAC-CGT	DGAC : Grève des agents des services et divisions techniques de la DSNA et du SEAC/PF ainsi que des agents de la DTI et de l'ENAC	0.00%	0	0	0	0
04/11/2024 - 05/11/2024	2	UNSA-IESSA	DGAC : Grève IESSA ST - CRNA N	0.00%	0	0	0	0
07/11/2024 - 07/11/2024	1	UNSA-IESSA	DGAC : Grève IESSA ST - SNA SO	35%	14	0	14	0
03/06/2024 - 07/06/2024	5	UNSA-IESSA	DGAC : Grève IESSA - CRNA SE	0.00%	0	0	0	0
10/11/2024 - 30/11/2024	21	USAC-CGT	DGAC : Grève des agents des services et divisions techniques de la DSNA et du SEAC/PF ainsi que des agents de la DTI et de l'ENAC	0.02%	2	0	2	0

Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
25/11/2024 - 25/11/2024	1	UNSA-IESSA	DGAC : Grève IESSA du service technique du SNA SO	2.38%	1	0	1	0
17/12/2024 - 17/12/2024	1	SNCTA ICNA	DGAC : Grève des ICNA Montpellier, Ajaccio et Lyon	11.48%	35	0	35	0
11/10/2024 - 11/10/2024	1	UNSA-IESSA	DGAC : Grève IESSA	0.30%	4	0	4	0
23/10/2024 - 24/10/2024	2	UNSA-IESSA	DGAC : Grève IESSA	0.40%	9	0	9	0
25/01/2024 - 25/01/2024	1	USAC-CGT ; SPAC-CFDT, UNSA-IESSA au SNA/NE	DGAC : Grève SNA-NE : les agents revendiquent le « Pack attractivité métropole » dans le protocole social 2023 2027	100%	9	0	9	0
01/01/2024 - 08/01/2024	9	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'amélioration de l'attractivité et la revalorisation du BRIA Antilles	0.93%	10	0	10	0
12/01/2024 - 19/01/2024	8	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'amélioration de l'attractivité et la revalorisation du BRIA Antilles	14.29%	10	0	10	0
14/06/2024 - 14/06/2024	1	USAC-CGT	DGAC : Grève CRNA SE : augmentation des recrutements face à la croissance du trafic, modernisation technique et besoins des services support, avancées sociales pour le personnel, contre la réforme maillage territorial	0.00%	0	0	0	0
16/05/2024 - 20/05/2024	5	USAC-CGT	DGAC : Grève ICNA - SEAC PF - Revendications pour le classement au 01/01/2023 de l'organisme en groupe C et en liste 5 dès l'entrée en vigueur du protocole	1.79%	1	0	1	0
25/04/2024 - 25/04/2024	1	SNCTA, UNSA-UT-CAC, UNSA-ICNA, UNSA-IESSA, SPAC-CFDT, UNSA-ADM, SNICAC-FO, SN-NA-FO, SNPACM-FO, SNOA-CGT	DGAC : Négociation protocole V4, diverses revendications sociales et salariales, évolution statutaire des OPA	4.20%	314	0	314	0



Date	Durée (jours)	Organisation syndicale	Motif	Taux de participation	Grévistes	Gévistes en...		
						AC	SD	EP
23/05/2024 - 30/05/2024	8	USAC-CGT	DGAC : Grève contre le traitement différencié des différentes catégories de personnels	0.23	173	0	173	0
31/05/2024 - 07/06/2024	8	USAC-CGT	DGAC : Grève portant sur la casse du service public et le traitement différencié des différentes catégories de personnels	0.11%	91	0	91	0
08/06/2024 - 15/06/2024	8	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.02%	17	0	17	0
16/06/2024 - 22/06/2024	7	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.03%	17	0	17	0
23/06/2024 - 29/06/2024	7	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.02%	16	0	16	0
30/06/2024 - 06/07/2024	7	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.00%	2	0	2	0
07/07/2024 - 03/08/2024	28	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.00%	3	0	3	0
04/08/2024 - 10/08/2024	7	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.00%	1	0	1	0
18/08/2024 - 31/08/2024	21	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.00%	2	0	2	0
01/09/2024 - 07/09/2024	7	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.00%	0	0	0	0
15/09/2024 - 21/09/2024	7	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.00%	2	0	2	0
22/09/2024 - 28/09/2024	7	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.00%	1	0	1	0
29/09/2024 - 05/10/2024	7	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.03%	7	0	7	0
03/10/2024 - 03/10/2024	1	UNSA-IESSA	DGAC : Grève IESSA : nombre des emplois fonctionnels pour les techniques, maintien des systèmes de récupérations horaires et création d'un CET déplaçonné, paiement effectif des contreparties, arrêt du projet de redimensionnement des services « NewBO » du PSS, gel des projets de maillage territorial, respect des garanties minimales du décret 2000-815 pour les missions de maintenances, inflation en 2024	2.17%	26	0	26	0
07/10/2024 - 12/10/2024	6	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.01%	1	0	1	0
13/10/2024 - 19/10/2024	7	USAC-CGT	DGAC : Grève pour l'augmentation des effectifs, l'équité entre les personnels sur les contreparties et sur l'organisation des services	0.02%	8	0	8	0
Sous-total					937	0	916	21



LA DISCIPLINE ET LA DÉONTOLOGIE



Sanctions

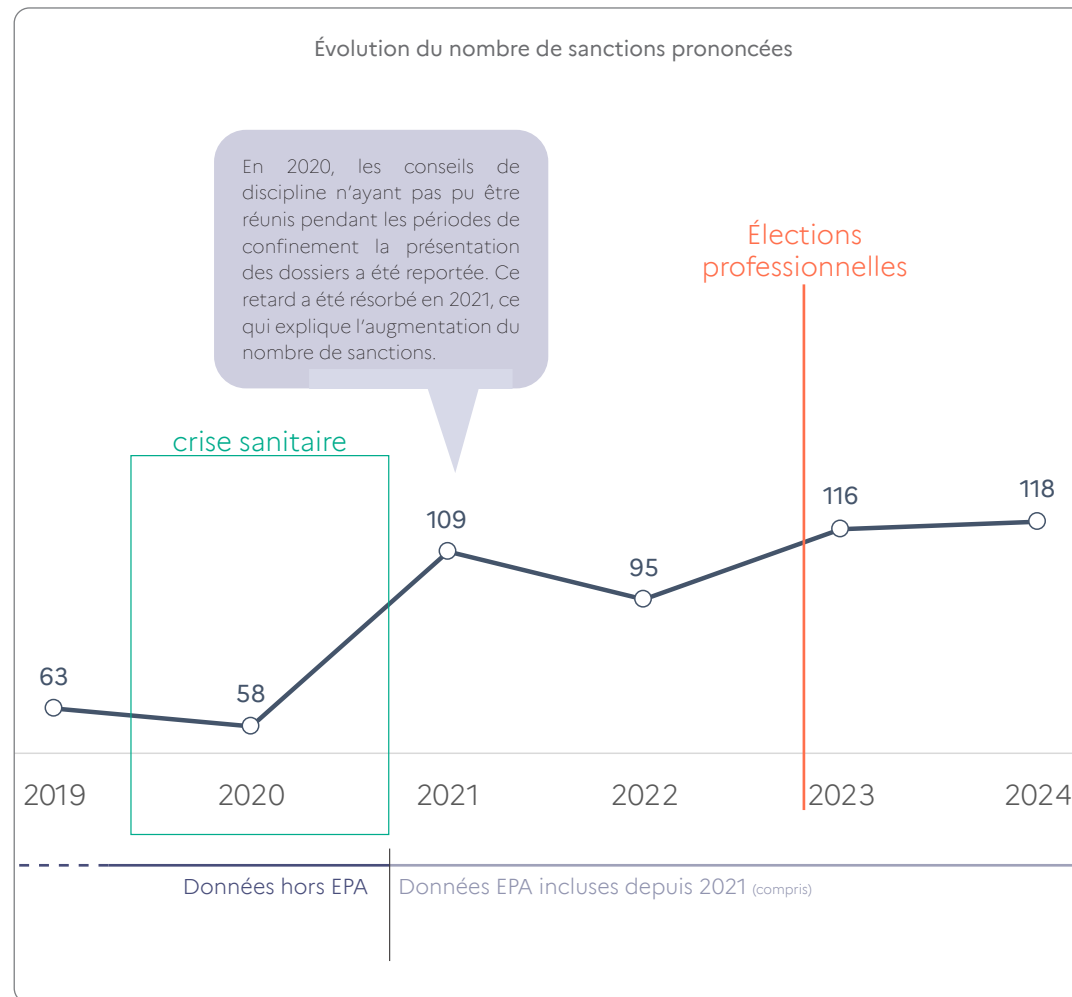
Demands déontologiques



Chapitre 1

Les sanctions disciplinaires

Depuis les élections professionnelles de décembre 2022, les CAP sont constituées par catégorie hiérarchique et non plus par corps. Afin de prendre en compte cette nouvelle organisation, les premières séances des conseils de discipline de 2023 n'ont pu être mises en place qu'à compter du 2ème trimestre. 2024 est donc la première année pleine, après une année 2020, très atypique, une année 2021 marquée par des confinements temporaires et 2022 impactée par le calendrier électoral.



Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une **sanction disciplinaire** sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale, conformément à l'article L. 530-1 du code général de la fonction publique.

La **faute** donnant lieu à une sanction se caractérise par un ou plusieurs manquements aux obligations du fonctionnaire ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale.

D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public. Il peut s'agir d'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (cas d'un comportement incompatible avec l'exercice des fonctions ou du comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

En revanche, ne constituent pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires :

- l'insuffisance professionnelle qui entraîne le licenciement,
- l'inaptitude physique,
- les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique, si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits,
- des faits couverts par l'amnistie.

Il convient de signaler que depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le statut a notamment repris des principes jurisprudentiels : le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité, il est tenu à l'obligation de neutralité et exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité (articles L. 121-1 à 10 du code général de la fonction publique).

La loi du 20 avril 2016 a également introduit un délai de prescription de trois ans entre la connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction et l'engagement d'une procédure disciplinaire (article L. 532-2 du code général de la fonction publique).

En 2024, 118 sanctions ont été prononcées au sein du pôle ministériel et des établissements publics administratifs relevant du pôle ministériel et concernant des fonctionnaires titulaires et/ou des contractuels. L'année 2024 présente des résultats similaires à 2023.

Les types de fautes

Les 3 motifs les plus fréquents de sanction sont :

- » la mauvaise qualité de service pour plus de 42% des sanctions (36 % en 2023) ;
- » les incorrections et violences verbales pour un peu plus de 27 % des dossiers (20 % en 2023) ;
- » les atteintes à la probité pour 9 % des dossiers (16 % en 2023).

Les sanctions pour des faits de violences sexistes sont prononcées pour 3 % des dossiers. Les sanctions prononcées pour ivresse représentent environ 1.5 % des dossiers en 2024.

Les sanctions concernent principalement des hommes, puisque seules 10 sanctions sur 118 ont été prises à l'encontre de femmes.

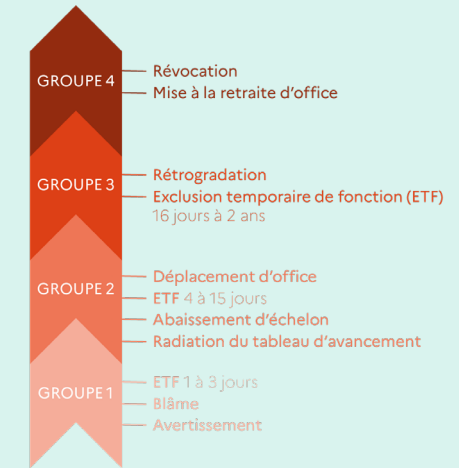
L'échelle des sanctions

En 2024, 72 % des sanctions prononcées relèvent du 1er groupe, 16 % du 2ème groupe, 9 % du 3ème groupe et 3.5 % du 4ème groupe.

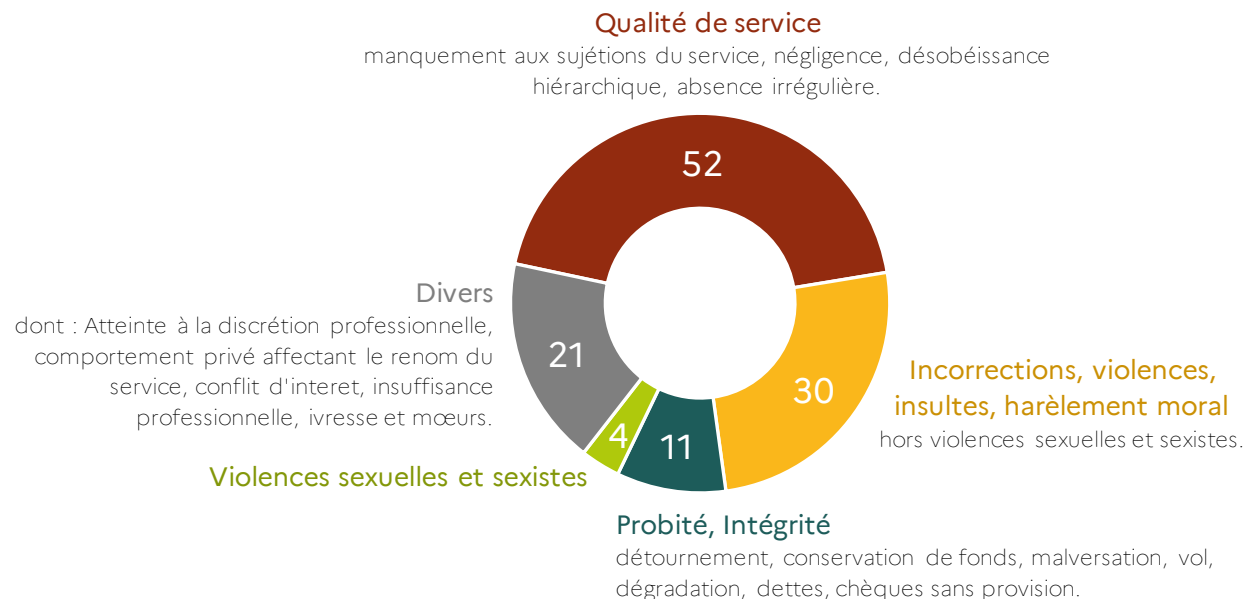
Pour l'année 2024, les statistiques montrent un accroissement des sanctions prononcées relevant du 2ème groupe, au détriment du 3ème groupe. Les sanctions les plus sévères demeurent stables.



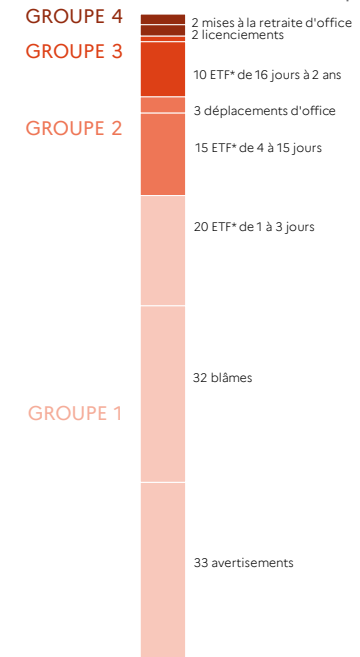
Pour les fonctionnaires titulaires de l'État, les sanctions sont prévues par l'article L. 533-1 du code général de la fonction publique. Elles sont classées par groupe :



Répartition des sanctions prononcées par motif



Répartition sanctions prononcées par type



	Type de faute																	
	Qualité de service manquement aux sujétions du service, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste			Incorrections, violences, insultes et harcèlement moral hors violences sexuelles et sexistes			Probité Intégrité détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision			Violences sexuelles et sexistes*			Divers			Total		
Sanctions prononcées	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Mise à la retraite d'office	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1	0	2	2
Licenciement	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	1	1	2
ETF 16 jours à 2 ans	-	2	2	-	-	-	2	2	4	-	2	2	0	2	2	2	8	10
Déplacement d'office	-	-	-	1	2	3	-	-	-	-	-	-	0	0	0	1	2	3
ETF 4 à 15 jours maximum	-	4	4	-	3	3	-	2	2	-	-	-	0	1	1	0	10	10
Mise à pied temporaire ne pouvant excéder 8 jours	-	2	2	-	-	-	-	1	1	-	1	1	0	1	1	0	5	5
Abaissement d'échelon	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0	0	0	0	1	1
ETF 1 à 3 jours	-	10	10	-	6	6	-	2	2	-	-	-	0	2	2	0	20	20
Blâme	2	10	12	-	7	7	-	1	1	-	-	-	0	12	12	2	30	32
Avertissement	4	16	20	-	11	11	1	-	1	-	-	-	0	1	1	5	28	33
Total	6	46	52	1	29	30	3	8	11	-	4	4	1	20	21	11	107	118

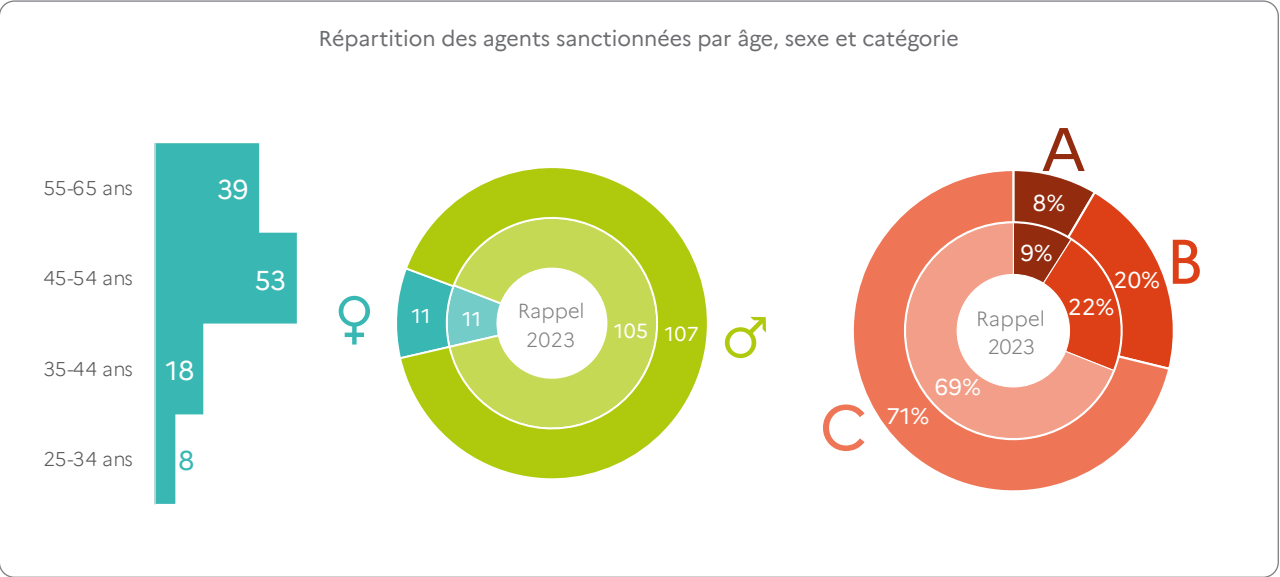
Les agents sanctionnés

Pour l'année 2024 les âges ont été largement renseignés, contrairement à l'année 2023 où un tiers de ces données avait fait l'objet d'une non réponse. La tranche d'âges entre 40 ans et 60 ans représentent 75 % du nombre total de sanctions prononcées.

En 2024, les agents de catégorie A représentent 8 % des agents sanctionnés, les agents de catégorie B, quant à eux, 20 % des agents sanctionnés et ceux de catégorie C 71 %.

Le corps des PETPE représente 52 % des sanctions prononcées (cette proportion était de 59 % en 2023). Les corps les plus représentés sont ensuite les TSDD, les OPA et les adjoints administratifs avec respectivement 11 %, 8 % et 8 % des sanctions prononcées.

Les autres corps sont représentés de manière marginale (entre 1 et 5 % de l'ensemble des sanctions).



Chapitre 2

La déontologie



Cliquez ici pour retrouver les grands principes encadrant le contrôle déontologique

En 2024, 198 demandes ont été instruites au titre du contrôle déontologique.

189 avis et décisions ont été émis au cours de l'année, un nombre habituel pour une année sans élections présidentielles (marquée par le renouvellement des emplois de cabinet ministériel).

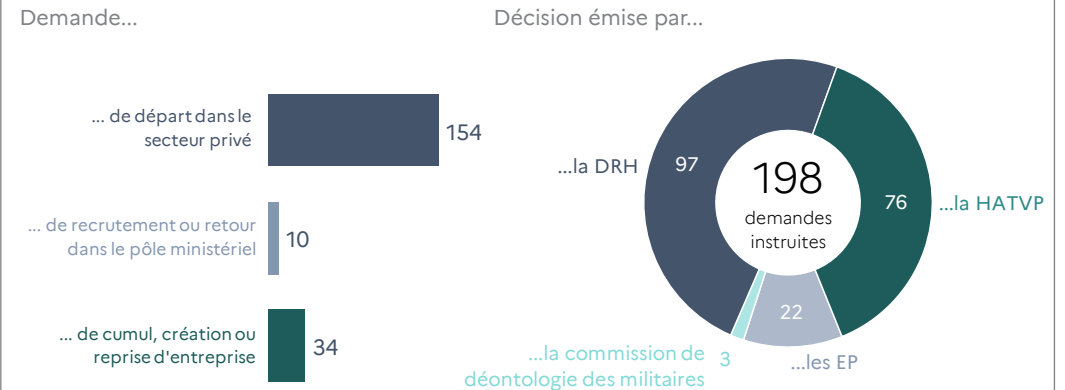
Le nombre d'avis émis par la HATVP passe de 44 en 2023 à 76 en 2024. Le nombre de décisions rendues en 2024 par la DRH est un peu inférieur à 2020, pourtant marqué par des périodes de confinement (104 décisions en 2020, 97 en 2024). Les décisions rendues par les établissements publics connaissent une dérive tangible après une forte augmentation en 2023 (22 en 2024, 60 en 2023, 35 en 2022).

Les avis et décisions émis sont, pour 58% des demandes, des «compatibilités avec réserves». Ces réserves, fonctionnelles ou géographiques, visent à prévenir les risques de conflit d'intérêts.

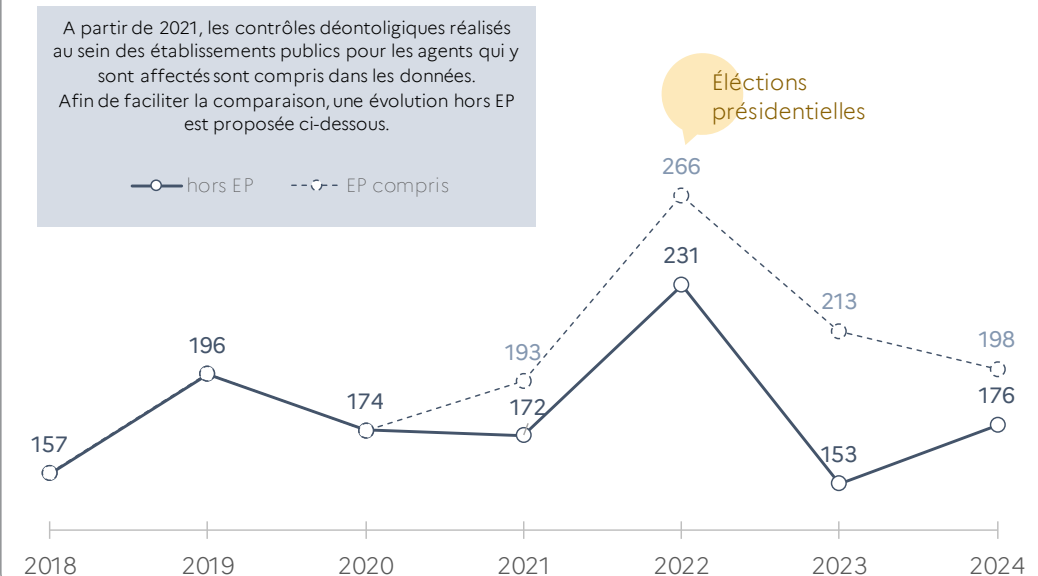
Sur les 198 dossiers de contrôle déontologique, 154 dossiers portent sur des départs vers le secteur privé. Les demandes de départs représentent ainsi 78 % des dossiers de contrôle déontologique, soit le même pourcentage qu'en 2023. Cette donnée marque une légère dérive en volume du nombre de départ soumis à contrôle déontologique (166 en 2023, 154 en 2024). Pour le reste des demandes, 34 concernent des recrutements et/ou des retours au sein du pôle ministériel et 10 dossiers constituent des demandes de cumuls pour création ou reprise d'entreprises

Il peut être noté une augmentation du nombre de demandes de retours soumis à contrôle, valeur passant de 23 en 2023 à 34 en 2024

Répartition des demandes selon le motif et origine de la décision



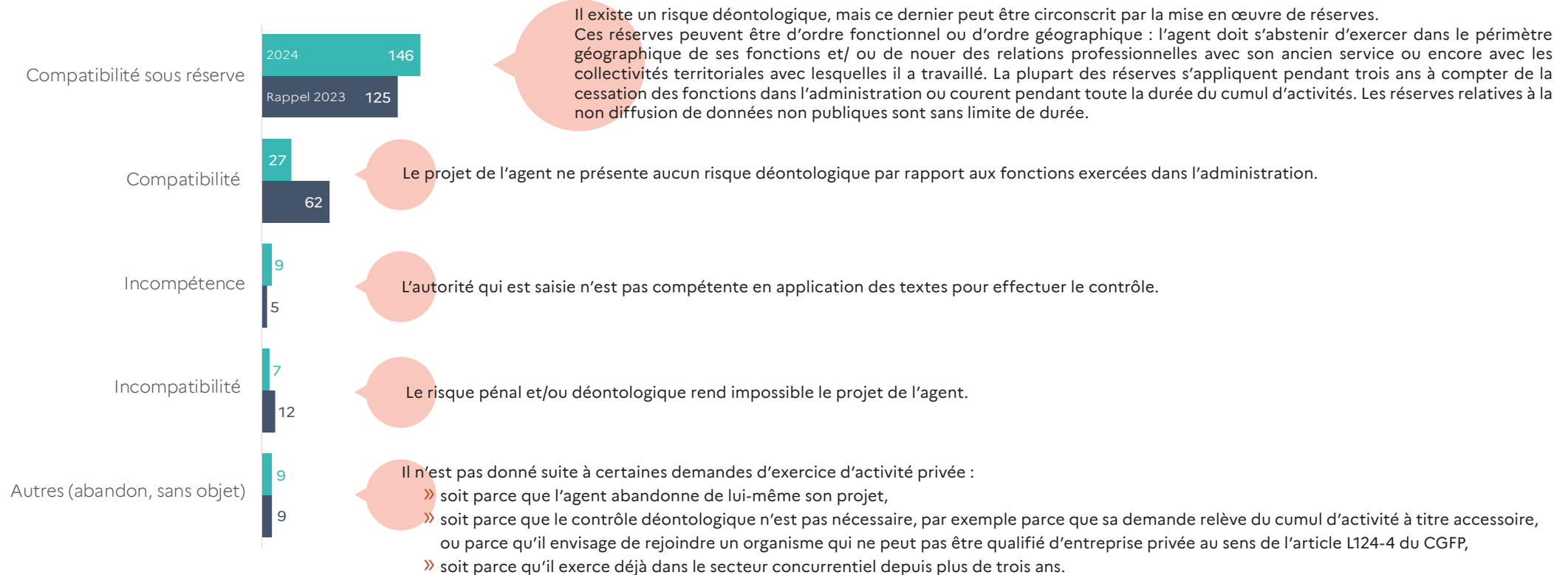
Évolution du nombre d'avis émis



Section I

Les décisions et avis émis

Les décisions de contrôles déontologiques



Il convient de noter que la DRH retient la doctrine de l'ancienne commission de déontologie concernant la notion d'entreprise privée, c'est-à-dire une acception large de cette notion, faisant entrer dans le champ de son contrôle tout organisme exerçant son activité, ou une partie de son activité, dans le champ concurrentiel selon les règles du droit privé. Certaines structures doivent faire l'objet d'une analyse fine, jusqu'à la branche d'activité de l'entreprise que rejoint l'agent, voire jusque dans le détail de ses futures missions.

Enfin, il convient de ne pas confondre le cumul d'activités à titre accessoire (dont la liste est fixée limitativement par l'article 11 du décret n° 2020-69 précité) avec le cumul pour création ou reprise d'entreprise relevant de l'article L. 123-8 du CGFP.

Suite donnée aux demandes	Avis ou décisions 2024														2023					
	Commission de déontologie des militaires			HATVP			DRH			EP			Total 2023 (a+b+c+d)		Commission de déontologie militaires (a)	HATVP (b)	DRH (c)	EP (d)	Total 2023 (a+b+c+d)	
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)	T	%					T	%
Compatibilité	0	0	0	5	3	8	0	0	0	1	1	2	10	29%	0	5	0	3	8	35%
Compatibilité sous réserve	0	0	0	8	14	22	0	0	0	0	1	1	23	68%	0	12	1	0	13	57%
Avis tacite de compatibilité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
Incompatibilité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	1	1	4%
Incompétence	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	3%	0	0	0	0	0	0%
Autres (abandon, sans objet)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	1	1	4%
Total	0	0	0	13	18	31	0	0	0	1	2	3	34	100%	0	17	1	5	23	100%

Type de demande	Avis ou décisions 2023														2022					
	Commission de déontologie des militaires			HATVP			DRH			EP			Total 2023 (a+b+c+d)		Commission de déontologie militaires (a)	HATVP (b)	DRH (c)	EP (d)	Total 2022 (a+b+c+d)	
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)	T	%					T	%
Départs dans le secteur privé	0	3	3	22	23	45	40	55	95	7	4	11	154	78%	1	22	96	47	166	81%
Cumul création ou reprise d'entreprise	0	0	0	0	0	0	1	1	2	3	5	8	10	5%	0	0	7	8	15	7%
Recrutement ou retour dans le pôle ministériel	0	0	0	13	18	31	0	0	0	1	2	3	34	17%	0	17	1	5	23	11%
Total	0	3	3	35	41	76	41	56	97	11	11	22	198	100%	1	39	104	60	204	100%



RECRUTEMENT OU RETOUR DANS LE PÔLE MINISTÉRIEL

Les demandes de contrôle déontologique pour des recrutements et/ou retours au sein du pôle ministériel en 2023 concernent :

- » 31 agents recrutés en tant que membres de cabinets et dont le recrutement était soumis au contrôle préalable obligatoire de la HATVP,
- » 3 recrutements effectués par des établissements publics.
- » La DRH n'a effectué en 2024 aucun contrôle déontologique préalable à un retour dans l'administration.

Les avis émis par...

... la commission de déontologie des militaires

En 2024, la commission de déontologie des militaires a eu à connaître de 3 dossiers adressés par le pôle ministériel et relatif à des demandes de départ dans le secteur privé. 3 avis de compatibilité de cette commission ont été rendus.

... la HATVP

DEMANDES DE DÉPART POUR L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE

82%

de demandes acceptées.
Avec réserves dans 83% des cas.

Les réserves prononcées par la HATVP sont du même ordre que celles qui étaient prononcées par la commission de déontologie.

2 dossiers de départ pour l'exercice d'une activité privée ont reçu un avis d'incompatibilité.

DEMANDES DE CUMUL RELATIVES À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'ENTREPRISES

Aucun dossier de cumul création ou reprise d'entreprise n'a été adressé en 2024.

DEMANDES DE RETOUR OU DE RECRUTEMENT DANS L'ADMINISTRATION

97%

de demandes acceptées.
Avec réserves dans 71% des cas.

... la DRH

DEMANDES DE DÉPART POUR L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE

83%

de demandes acceptées.
Toutes avec réserves.

La DRH s'est déclarée incompétente pour un dossier où une autre autorité hiérarchique (établissement public ou collectivité locale) était compétente pour effectuer le contrôle déontologique.

9 % des demandes de départs dans le secteur concurrentiel n'ont pas eu de suite, soit parce que les agents ont abandonné leur projet (majorité des cas), soit parce que le contrôle n'était pas nécessaire, l'agent ne prenant pas un poste dans le secteur concurrentiel.

DEMANDES DE CUMUL RELATIVES À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'ENTREPRISES

100%

de demandes acceptées.
Toutes avec réserves.

La part d'abandon de projet est nulle en 2023 s'agissant des demandes de cumuls pour création ou reprise d'entreprises.

DEMANDES DE RETOUR OU DE RECRUTEMENT DANS L'ADMINISTRATION

Aucune demande de retour dans l'administration n'a été adressée à la DRH en 2024.

... les établissements publics sous tutelle du pôle ministériel

DEMANDES DE DÉPART POUR L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE

100%

de demandes acceptées.
Avec réserves dans 45% des cas.

DEMANDES DE CUMUL RELATIVES À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'ENTREPRISES

En 2024, 8 demandes de cumul pour création ou reprise d'entreprise ont été instruites par les établissements publics, demandes qui ont donné lieu à décisions de compatibilité à 76 % des cas.

2 demandes ont donné lieu à décisions d'incompatibilités.

DEMANDES DE RETOUR OU DE RECRUTEMENT DANS L'ADMINISTRATION

3 contrôles déontologiques à l'entrée ont été effectués par les établissements publics, tous ont donné lieu à une décision de compatibilité.

Section II

Le profil des agents à l'origine des demandes

Répartition par sexe

La proportion de dossiers déposés par des femmes était en progression depuis 2022. Elle connaît une inflexion à la baisse en 2024 avec 43 % de dossiers déposés

Répartition par statut

Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique précise dans son article 1^{er} son champ d'application :

« **Les dispositions du présent décret sont applicables :**

- ⇒ aux fonctionnaires,
- ⇒ aux agents contractuels,
- ⇒ aux membres des cabinets ministériels, aux collaborateurs du Président de la République ainsi qu'aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales,
- ⇒ aux personnels mentionnés aux 1^o à 4^o de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique.

Les dispositions du titre III ne sont pas applicables :

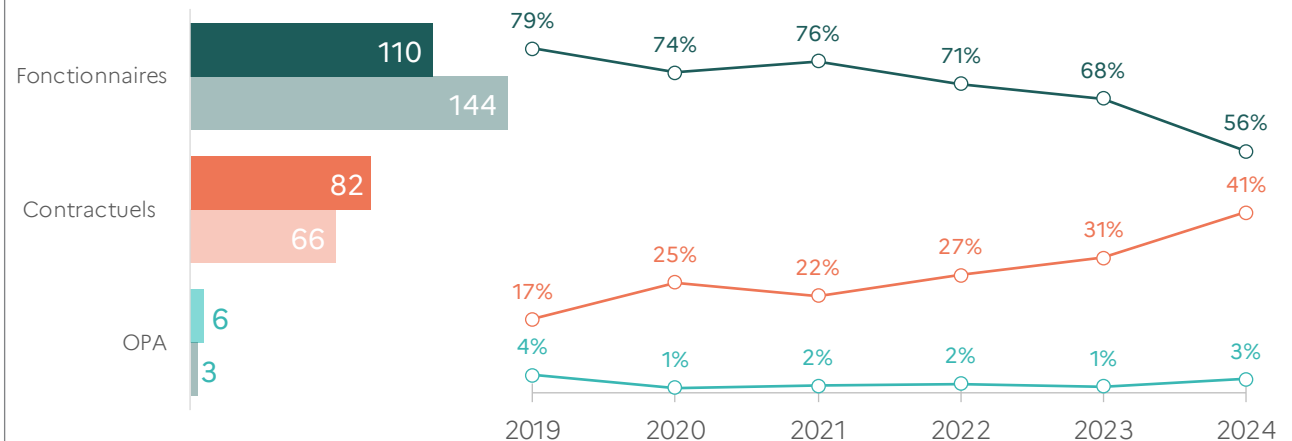
- ⇒ aux agents contractuels de droit public de catégorie A :
 - » s'ils ont été employés de manière continue pendant moins de 6 mois par la même autorité ou collectivité publique,
 - » si, recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche, ils ont été employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique,
- ⇒ aux agents contractuels de droit public du niveau des catégories B et C, s'ils ont été employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique. »

En application de ces dispositions, les demandes donnant lieu à un contrôle déontologique préalable obligatoire concernent principalement les fonctionnaires, pour 56 % du total en 2024, contre 68 % en 2023.

La part des contractuels en 2024 est de 41 %, ce qui confirme la tendance à la hausse constatée depuis 2018. Cette augmentation est due principalement au contrôle déontologique préalable au recrutement de membres de cabinet instauré depuis 2020, et du départ de ces membres dans le secteur concurrentiel, ainsi que du recours plus régulier à des recrutements de contractuels dans les services du ministère.

Sexe	2024		2023		2022	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	86	43%	100	47	118	46
Hommes	112	57%	113	53	148	54
Total	198	100%	213	-	266	-

Évolution de la part des demandes par statut et nombre de demandes par statut en 2024



Statut	Avis émis par la commission de déontologie des militaires			Avis émis par la HATVP			Décision prise par la DRH			Décision prise par les établissements publics sous tutelle			Total 2023 (a+b+c+d)	
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)	T	%
Fonctionnaires	0	3	3	6	15	21	28	44	72	8	6	14	110	56%
OPA	0	0	0	0	0	0	0	4	4	2	0	2	6	3%
Contractuels	0	0	0	29	26	55	15	6	21	1	5	6	82	41%
Total	0	3	3	35	41	76	43	54	97	11	11	22	198	100%

Répartition par catégorie hiérarchique

Hors 4 agents non classés .

En 2024, les demandes d'exercice d'activité privée concernent principalement les agents de catégorie A (40,5 %), valeur légèrement en baisse comparée aux 42 % relevés en 2023.

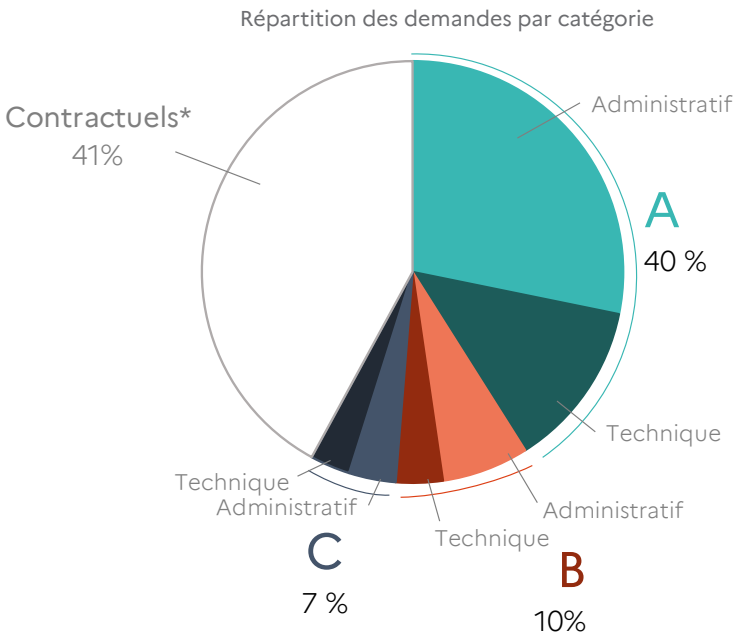
Les agents de catégorie B ont été à l'origine de 10 % des demandes en 2024, 20 % en 2022 et 20 % en 2023, soit une baisse notable pour 2024. Les agents de catégorie C ont déposé 6,5 % des demandes en 2024, valeur stable comparée aux 7 % de l'année 2023.

Répartition par tranches d'âges

En 2023, près de 61 % des demandes d'exercice d'activité privée concernaient des agents entre 30 et 50 ans. Cette proportion passe à 64 % en 2024

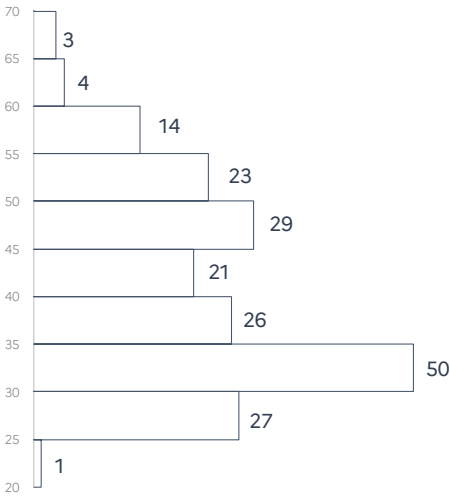
La part des dossiers concernant des agents de moins de 30 ans est de 14 % en 2024. Cette part est doublée pour les dossiers relevant de l'avis de la HATVP (19 dossiers) par rapport aux dossiers de contrôles déontologiques exercés par la DRH (8 dossiers). La part de ces agents était de 8 % en 2023.

Environ 19 % des demandes concernent des agents de la tranche d'âge allant de 50 à 59 ans ; 3,5 % des demandes concernent des agents de 60 ans et plus. Ce pourcentage était de 9 % en 2023. Pour une part, les dossiers des agents ayant atteint plus de 60 ans sont déposés par des agents qui font valoir leurs droits à la retraite et créent une entreprise une fois partis.



** La ventilation des contractuels par catégorie n'est pas collectée à la source, et ne peut donc pas être présentée dans ce graphique*

Pyramide des âges des agents ayant déposé une demande



Répartition par corps

Pour les fonctionnaires, les corps appartenant à des filières techniques (IPEF, ITPE, et TSDD) représentent toujours en 2024 la part la plus importante des projets avec 27 % des dossiers instruits. Toutefois, il peut être noté que la part relative des A techniques reprend sa tendance à la baisse (-2 %) entamée ces dernières années, celle des B techniques diminue de 6 points de pourcentage.

La tendance est stable pour les agents du corps des PETPE avec 3 % des demandes (contre 3 % en 2022 et 2 % 2023) de même que dans le corps des SACDD, avec 5 % des demandes contre 8 % en 2022 et 5 % en 2023.

Le tableau ci-contre fait apparaître l'instruction des dossiers de contrôle déontologique pour des agents appartenant à des corps d'autres ministères comme les ingénieurs de l'industrie et des mines, dans la mesure où la compétence pour le contrôle déontologique relève de l'autorité hiérarchique et non de l'autorité de nomination.

Le corps des administrateurs des affaires maritimes correspond aux dossiers adressés à la commission de déontologie des militaires.

Les corps d'ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat et de géomètres de l'IGN correspondent aux dossiers instruits par l'institut géographique national (IGN).

Corps	Avis ou décisions en 2023													
	Commission de déontologie des militaires			HATVP			DRH			EP			Total 2023 (a+b+c+d)	
	♀	♂	Total (a)	♀	♂	Total (b)	♀	♂	Total (c)	♀	♂	Total (d)	T	%
IPEF	0	0	0	5	12	17	6	8	14	2	0	2	33	17%
ITPE	0	0	0	0	1	1	6	12	18	2	1	3	22	11%
AAE	0	0	0	1	0	1	10	1	11	0	2	2	14	7%
IAM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
AE	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2	1%
administrateur affaires maritimes	0	3	3	0	0	0	0	4	4	0	0	0	7	4%
officier de port	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1%
CR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1%
géomètre IGN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
TSDD	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	1	1	4	2%
TE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
SACDD	0	0	0	0	0	0	5	4	9	0	0	0	9	5%
OPA	0	0	0	0	0	0	0	4	4	2	0	2	6	3%
PETPE	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	5	3%
SGM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
IIM	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	3	2%
ADJ ADM	0	0	0	0	0	0	3	1	4	2	0	2	6	3%
AUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Contractuels	0	0	0	29	26	55	15	6	21	1	5	6	82	41%
Autres corps non précisés	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	2	3	2%
TOTAL	0	3	3	35	41	76	46	51	97	11	11	22	198	100%



Primo-nominations

Jurys de concours

Index DGAFP

Signalements



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA DIVERSITÉ

Introduction

Cette partie est dédiée à l'analyse comparative des politiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations et les haines et en faveur de la diversité au sein du pôle ministériel.

Elle se structure autour de deux chapitres :

- » **Chapitre 1** : Une présentation des politiques et des actions concrètes mises en œuvre au cours de l'année 2024 autour de ces deux thématiques essentielles.
- » **Chapitre 2** : Un état des lieux de cette même année, portant à la fois sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les politiques en faveur de la lutte contre les discriminations.

En complément de ces analyses de l'année 2024, une rétrospective des années précédentes sera effectuée afin d'identifier les dynamiques d'évolution en matière d'égalité et de diversité.

Chapitre 1

Mise en oeuvre des politiques et réalisations

L'année 2024 marque la 12e édition d'un exercice global de situation comparée entre les femmes et les hommes pour nos ministères.

Section I -

Les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations et les haines et en faveur de la diversité

A - Les protocoles ministériels

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations et les haines sont encadrées par deux protocoles d'accord au sein du ministère : le protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le protocole de lutte contre les discriminations et les haines.



[Cliquez pour accéder au protocole complet](#)

LE PROTOCOLE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Signé le 23 octobre 2019 pour une durée de 3 ans, prolongé d'un an est arrivé à échéance en fin d'année 2023. L'année 2024 a été marquée par la négociation d'un nouvel accord ministériel qui a débuté au premier semestre de l'année 2024.

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique, lui-même répondant à l'objectif 2 de l'axe 3 du plan interministériel « toutes et tous égaux », à savoir « Accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ».

Il se structure en 6 axes principaux :

- » Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social
- » Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités
- » Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière
- » Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale
- » Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes
- » Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes -hommes



**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF A LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS
ET LES HAINES**

23 février 2022



Cliquez pour
accéder au
protocole complet

LE PROTOCOLE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES HAINES

Ce protocole a été signé le 23 février 2022 pour une durée de 3 ans.

La politique ministérielle en matière de diversité et de lutte contre les discriminations s'inscrit dans le cadre général du principe d'égalité décrit dans la Constitution, avec un devoir d'exemplarité, mais ne s'appuie pas sur un protocole interministériel spécifique, comme c'est le cas pour l'égalité professionnelle. Néanmoins le plan national contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine et le plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023-2026), viennent encadrer les politiques publiques dans ces deux domaines.

Les discriminations, qui consistent à défavoriser une personne en raison de l'un des 26 motifs prohibés par la loi, constituent des infractions punies par le droit pénal ainsi que par le droit disciplinaire de la fonction publique. Elles sont également passibles de sanction au civil.

Le protocole ministériel est structuré autour de 6 axes principaux :

- » Axe 1 : Prévenir les discriminations et les haines ;
- » Axe 2 : Développer des environnements de travail ouverts aux différences et adaptables ;
- » Axe 3 : Agir sur les processus RH ;
- » Axe 4 : Focus sur les risques signalés par les agents ;
- » Axe 5 : Renforcer l'identification des cas et le traitement adapté des signalements ;
- » Axe 6 : Piloter l'action et développer des outils de connaissance sur le domaine.

L'année 2024 a été notamment marquée par la signature le 24 mai de la [charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle](#) lors d'une cérémonie à l'Hôtel Roquelaure ayant abouti à la signature des six ministres et secrétaires d'Etat du pôle ministériel. Cette charte engage nos ministères à traiter comme prioritaires les critères de discrimination liés à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle et affective.

Les deux protocoles égalité professionnelle et lutte contre les discriminations sont porteurs chacun d'un plan d'action comprenant des mesures concrètes à mettre en œuvre.

Ils agissent sur la prévention des discriminations et sur l'égalité professionnelle à travers les leviers de formation, de sensibilisation et de communication auprès des agents sur ces thématiques. Ils prévoient des actions en matière de ressources humaines pour vérifier l'absence de discrimination, notamment dans le cadre des recrutements, des déroulements de carrières et des promotions. L'identification et le traitement des signalements font également l'objet de mesures dédiées. Le suivi de l'avancée des actions est assuré par des comités de suivi des protocoles qui sont réunis régulièrement.

Bien que ces accords, qui s'appliquent aux agents quels que soient leur statut et leur catégorie, ciblent principalement l'administration centrale et les services déconcentrés, les établissements publics doivent également les décliner et négocier leurs propres protocoles.

B - Les comités de suivis et la négociation d'un nouvel accord égalité professionnelle

Les réunions de négociation sur l'égalité professionnelle ont débuté en février 2024. Six réunions de négociation se sont tenues au cours de l'année 2024. Chacune de ces réunions portait sur un axe du protocole avec pour objectif de faire le bilan de l'axe et de formuler des propositions pour le prochain plan d'action.

Le comité de suivi du protocole de lutte contre les discriminations s'est réuni deux fois en 2024. Ces réunions ont permis de présenter le bilan de la mise en œuvre du plan d'action associé au protocole, les actions du ministère en matière de lutte contre les discriminations liées à une activité syndicale, ainsi que le nouveau guide ministériel de lutte contre les discriminations liées à l'apparence physique.

C - L'échelle locale

Dans les services déconcentrés et les établissements publics administratifs, un réseau de référents égalité et diversité a été étoffé et continue de se développer. Ces référents sont des relais entre leur service et la haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations (HFED). Ils soutiennent ses actions en diffusant les informations localement et en adaptant les engagements du département ministériel à leur niveau.

Le réseau des référents égalité et des référents diversité ont été mis en place et sont animés par la HFED. Des réunions de réseaux sont organisées au moins deux fois par an. Certains services et établissements publics ont mis en place des réseaux de référents locaux et sollicitent l'intervention ponctuelle de la HFED.

C - Les labels AFNOR

Le département ministériel a obtenu en février 2022 la double labellisation Alliance égalité-diversité délivrée par l'AFNOR certification (Association Française de Normalisation). Ces labels, attribués pour 4 ans, prévoient obligatoirement un audit de suivi à « mi-parcours » qui a eu lieu en juillet 2024. Cet audit de suivi n'a relevé aucune insuffisance. Il a confirmé le maintien de la double labellisation pour le département ministériel.

Le rapport d'audit a relevé des points forts :

- » Un engagement de la hiérarchie au plus haut niveau ;
- » Des moyens mis en œuvre pour animer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et la diversité avec des temps forts appréciés (webinaires, tables rondes, conférences,...);
- » La prise en compte des situations de handicap et de l'état de grossesse avec des moyens alloués ;
- » Des dispositions liées à la vie professionnelle mais également à la vie privée.

Ainsi que des pistes d'amélioration :

- » Connaissance imparfaite du dispositif de signalement et d'écoute par les agents ;
- » Perception que parfois l'égalité professionnelles F/H est davantage traitée que la diversité dans les actions du Ministère ;
- » Connaissances sur les critères de discrimination non homogène ;
- » Offre de formation et de sensibilisation parfois peu homogènes sur l'égalité et la diversité.

L'audit de renouvellement des labels égalité et diversité est prévu en fin d'année 2025.

Section II -
Les réalisations du pôle ministériel en matière d'égalité femmes hommes et de lutte contre les discriminations et les haines en 2024

Bien que l'année 2024 ait été largement dédiée à la conduite de la négociation d'un nouveau protocole égalité ministériel et de son plan d'action, la mise en œuvre du protocole précédent s'est poursuivie. Sur le volet de la lutte contre les discriminations, en 2024, la mise en œuvre du plan d'action s'est poursuivie, et a été complétée par la signature de la charte d'engagement LGBT+ avec L'Autre Cercle.

A - La sensibilisation aux dates clés de l'égalité et de la lutte contre les discriminations

Des actions de sensibilisation ont été menées lors des dates clés (8 mars, et 25 novembre, 21 mars, 25 janvier). De nombreux événements ont été organisés au niveau national et local, dans les services déconcentrés et d'administration centrale comme dans les établissements publics sous tutelle.

1^{er} MARS

JOURNÉE «ZÉRO DISCRIMINATION»

La journée « zéro discrimination », a été l'occasion de faire tester aux agents leur connaissances de la terminologie et des 26 critères de discrimination, et de leur rappeler l'existence du dispositif de signalement et d'écoute.

8 MARS

JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES

- » Table ronde « Vers une féminisation durable des professions scientifiques et techniques : défis, enjeux et solutions »,
- » Reportage sur les parcours d'étudiantes des écoles du ministère,
- » Exposition « Découvreuses anonymes »,
- » Diffusion d'informations sur les réseaux (newsletter, quizz, articles...).

21 MARS

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES

Cette journée a été mise en avant pour la première fois en 2024.

- » Publication d'un article sur l'intranet, avec un carroussel.

25 NOVEMBRE

JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

Matinée de conférences sur le thème des violences envers les femmes au travail, introduite par le secrétaire général, avec les intervenants suivants :

- » service de la défense des droits,
- » directrice de CONCEPT RSE (prestataire du dispositif de signalement et d'écoute),
- » un magistrat du tribunal judiciaire de Nanterre,
- » directrice du CIDFF 92 (centre d'information sur les droits des femmes et des familles des hauts de Seine).



B - Les rencontres du réseau des référents égalité et des référents diversité - discrimination

Le département ministériel anime au niveau national deux réseaux de référents : celui des référents égalité femmes hommes et celui des référents diversité-discrimination.

Au cours de l'année 2024, trois réunions plénières ont été organisées en janvier, septembre et décembre pour rassembler les référents égalité. Pour faciliter la transmission des informations et réponses aux questions sur les sujets égalité, et pour que chacun puisse s'inspirer des pratiques des autres référents, un réseau collaboratif SHAREPOINT est ouvert à l'ensemble des référents désignés.

Le réseau des référents diversité-discrimination s'est constitué progressivement pour atteindre une soixantaine de membres à la fin de l'année. Le réseau s'est réuni en septembre et en décembre 2024, et a permis aux référents de prendre connaissance des outils à leur disposition et de partager leurs expériences et réalisations avec leurs collègues.

C - Le changement de prestataire du dispositif de signalement et d'écoute

Le marché public pour le renouvellement du dispositif de signalement des discriminations, des violences sexuelles, harcèlements et agissements sexistes a été attribué fin 2023 à Concept Rse. Ce nouveau prestataire a pris, en janvier 2024, le relais de Allo Discrim, avec l'intégration de 17 établissements publics volontaires.

Une équipe de juristes experts et de victimologues répondent aux questions des agents, qualifient les situations présentées et fournissent des informations et conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de la situation. Ce dispositif offre toutes les garanties de neutralité, d'impartialité et de respect de la confidentialité des échanges. La plateforme de signalement accompagne l'agent ou l'agente dans ses recours internes au sein du pôle ministériel et offre un accompagnement et une orientation en fonction des besoins.

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Tel : 09 74 76 72 23

adresse mail : signalement.discrim@developpement-durable.gouv.fr

Lien du site : <https://conceptrse.fr/signalement-me>



Code employeur 2030



D - Autres réalisations

La sensibilisation des prestataires et formateurs

Un questionnaire expérimental a été déployé pour les attributaires de marchés publics, contribuant à promouvoir des pratiques responsables et inclusives dans les achats de nos ministères. Une clause sur l'égalité et la lutte contre les discriminations a été incluse dans les bons de commande des formateurs externes et les formateurs internes ont bénéficié d'une formation intégrant le sujet de l'égalité et de la diversité.

Les actions spécifiques à la lutte contre les discriminations et les haines

En 2024, le pôle ministériel a renforcé son action sur les discriminations dont sont victimes les personnes LGBT+ et sur celles liées à l'apparence physique, ainsi qu'aux origines, tout en poursuivant ses efforts sur les discriminations syndicales ou liées au genre ou au handicap.

La version finale du guide sur les discriminations liées à l'apparence physique a été présentée et validée en comité de suivi en 2024, renforçant notre engagement à lutter contre cette forme de discrimination et toutes celles qui lui sont liées. Un webinar organisé à l'occasion du lancement du guide a été salué par les participants, le défenseur des droits et l'AFMD.

Stage pour des élèves de 3ème en collège REP/REP+

L'équipe de la haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations a coordonné les stages d'observation pour des élèves de troisième issus de huit collèges de zones d'éducation prioritaire REP+ avec un élargissement conséquent du vivier de services impliqués par rapport aux années précédentes, notamment à la DRHIL, la DIHAL, la DGAC. Cette initiative s'inscrit dans la volonté du pôle ministériel de favoriser l'égalité des chances, de renforcer les liens avec la jeunesse et d'augmenter l'attractivité du ministère et plus largement de la fonction publique.

Les actions spécifiques égalité femmes hommes

Le programme OSER !

Lancé en 2019 par la haute fonctionnaire à l'égalité femmes hommes et à la lutte contre les discriminations, en collaboration avec le service du pilotage et de la stratégie ainsi que la délégation aux cadres dirigeants, le programme OSER ! s'inscrit dans le cadre du protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2019-2023). Ce programme regroupe des femmes cadres souhaitant progresser dans leur carrière, en favorisant une réflexion collective à travers des rencontres avec des rôles-modèles féminins inspirants. Pour augmenter la présence de femmes dans l'encadrement au sein de notre ministère, le programme « OSER ! » a été reconduit, une nouvelle promotion OSER ! 5 a ainsi vu le jour en 2024.

L'étude de cohortes genrées

Cette étude, prévue par le protocole égalité, a été lancée avec l'université Gustave Eiffel afin d'identifier les facteurs de formation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.

Chapitre 2

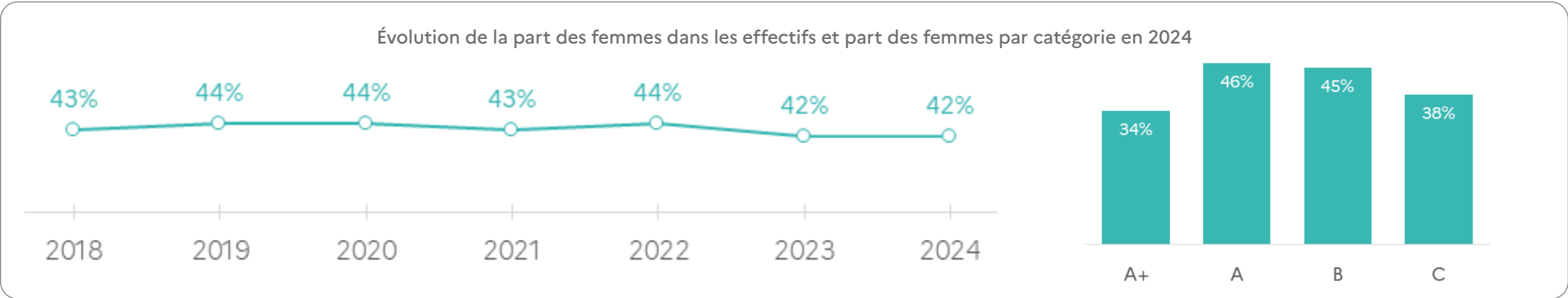
Situation du pôle ministériel en 2024

Ce chapitre est organisé en 5 sections, reprenant les éléments contenus dans les axes des protocoles ministériels donnant les lignes directrices du ministère en matière d'égalité et de diversité.

Section I - Parité et mixité dans les effectifs, les métiers et les responsabilités

A - Part des femmes dans les effectifs

La part des femmes dans les effectifs des ministères représente 42% en 2024, soit la même part qu'en 2023. Comme en 2023, les femmes sont moins nombreuses que les hommes quelle que soit la catégorie et sont particulièrement moins représentées dans les catégories C et A+. La catégorie la moins féminisée est la catégorie A+ avec 34% de femmes en 2024, en hausse d'un point par rapport à 2023.



B - Évolution de l'âge moyen par genre

L'âge moyen des femmes de l'ensemble des personnels des ministères en effectif physique est de 46 ans et 11 mois en 2024. L'âge moyen des hommes est de 47 ans et 7 mois en 2024. Globalement l'âge moyen des femmes diminue depuis 2020, alors que l'âge moyen des hommes est relativement constant

Genre	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	48 ans et 2 mois	47 ans et 10 mois	47 ans et 10 mois	47 ans et 6 mois	46 ans 11 mois
Hommes	47 ans et 9 mois	47 ans et 10 mois	47 ans et 7 mois	46 ans et 11 mois	47 ans 7 mois



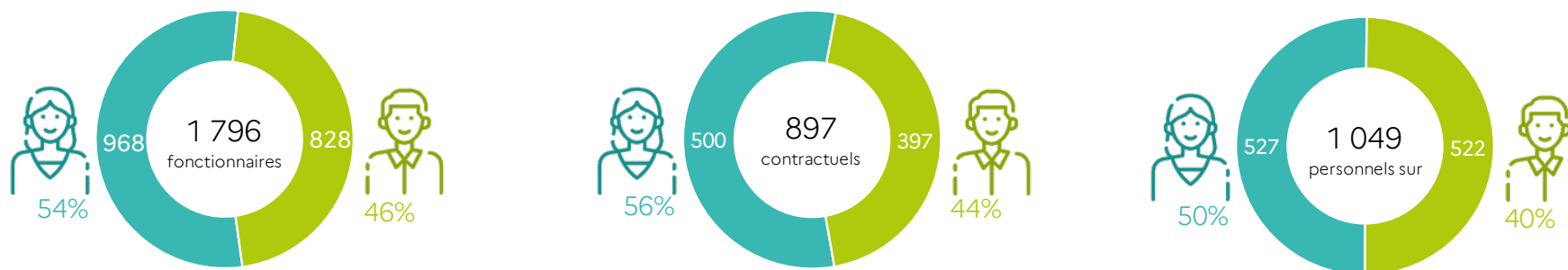
C - Les recrutements

La place des femmes dans les recrutements

Sur les 1 796 agents fonctionnaires recrutés en 2024, 54% sont des femmes. Ce taux s'élevait à 51% en 2023 et en 2022 et à 45% en 2021. 56% des agents contractuels recrutés sur emploi permanent sont des femmes ; contre 61% en 2023 et 56% en 2022. La part des femmes dans les recrutements de contractuels sur les emplois non permanents (dont les apprentis, stagiaires et contrats aidés) est de 50%.

Les recrutements de femmes sont donc plus nombreux et permettent de compenser la part plus importante de départs féminins (52%), les recrutements sur emplois à durée déterminée étant particulièrement féminisés.

Répartition par genre des recrutements



Taux de féminisation dans les recrutements par concours (internes, externes et professionnels)

De manière globale, les femmes représentent 63% des inscrits et 39% des admis sur liste principale pour tous les recrutements par concours.

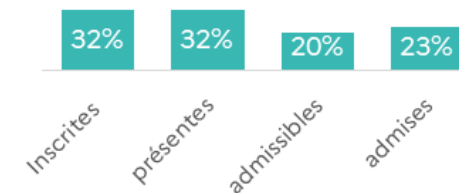
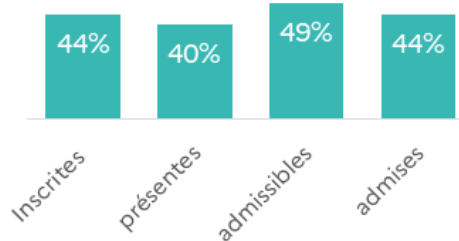
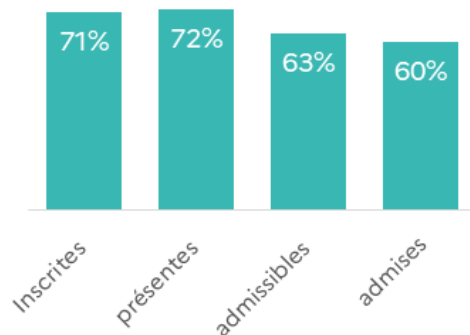
Pour la filière administrative, notre département ministériel affiche 72% de femmes pour les inscrites et 60% pour les admissions sur liste principale, ce qui implique un taux de réussite sensiblement inférieur à celui des hommes. Le taux de féminisation des admissibles est de 63 %. Il est à noter une féminisation progressive des résultats de l'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'Etat, passant d'une proportion de 52% en 2022 à 60% en 2024.

Concernant la filière technique, où les femmes sont traditionnellement moins représentées, le taux de féminisation est de 44% pour les inscrites, soit 5 points de plus que l'année passée, et de 44% pour les admis sur la liste principale contre 40% en 2023.

Taux de féminisation
Filière technique

Filière maritime

Filière administrative



32% des inscrits dans la filière maritime sont des femmes, pour 23% des admis, ce qui représente une forte diminution par rapport à 2023 (57% de lauréates sur liste principale) et un manque de réussite des femmes, notamment en phase d'admissibilité. Elles sont particulièrement peu représentées dans les missions d'officier de port et officier de port adjoint.

Dans les filières administrative et maritime, le taux d'admission des femmes est faible par rapport au taux de femmes inscrites. In fine, la filière technique est la seule où les femmes ont un taux d'admission proportionné à leur taux d'inscription.

De l'admissibilité à l'admission

Tant dans la filière administrative que dans la filière technique, les femmes perdent des places par rapport aux hommes entre l'épreuve d'admissibilité et celle d'admission.

Une étude portant sur la féminisation des viviers des emplois fonctionnels de direction sur la période 2020-2024 a révélé, comme pour l'ensemble de la filière technique, une baisse des résultats d'admission par rapport aux résultats d'admissibilité des femmes pour les concours externes des IPEF : alors que les femmes sont meilleures que les hommes aux épreuves écrites ou d'admission, elles décrochent aux épreuves orales ou d'admissibilité

On observe une tendance similaire dans les données issues de la base de données sociales pour le concours interne des attachés d'administration de l'état (AAE) en 2024 avec un taux de féminisation de 75% d'inscrites, 72% des admissibles et seulement 66% des admises. Ces résultats montrent l'impact que peuvent avoir les épreuves orales sur le taux de féminisation des admissions aux concours et interrogent, sur la nature des épreuves orales, l'adaptation des femmes à ces épreuves ou sur d'éventuels biais de sélection.

	IPEF externe 2020-2024				
	Inscrits	Admissibles	Lauréats sur liste...		
			...principale	...complémentaire	Ensemble
Femmes	238	140	37	9	46
Hommes	394	177	62	31	93
Total	632	317	99	40	139
% femmes	38%	44%	37%	23%	33%

Les jurys de concours



Un jury de concours est composé d'un président, dirigeant le jury jusqu'à délibération finale, de son adjoint, et de membres dont le nombre peut varier en fonction du concours visé. La parité au sein des jurys permet de favoriser la diversité des regards et le partage des responsabilités et des décisions.

Pour l'année 2024, les femmes représentaient 39% des membres de jurys, 49% des présidents et 45% des vice-présidents de jury.

Des disparités persistent entre les filières, les femmes représentant 20% dans la filière maritime et 46% dans la filière technique. Pour la filière administrative, elles ne représentent que 41% des membres de jury pour l'année 2024.

S'agissant des présidences de jury, la proportion de femmes représente 50% dans la filière administrative, 38% dans la filière technique en progression de 25 points par rapport à 2023.



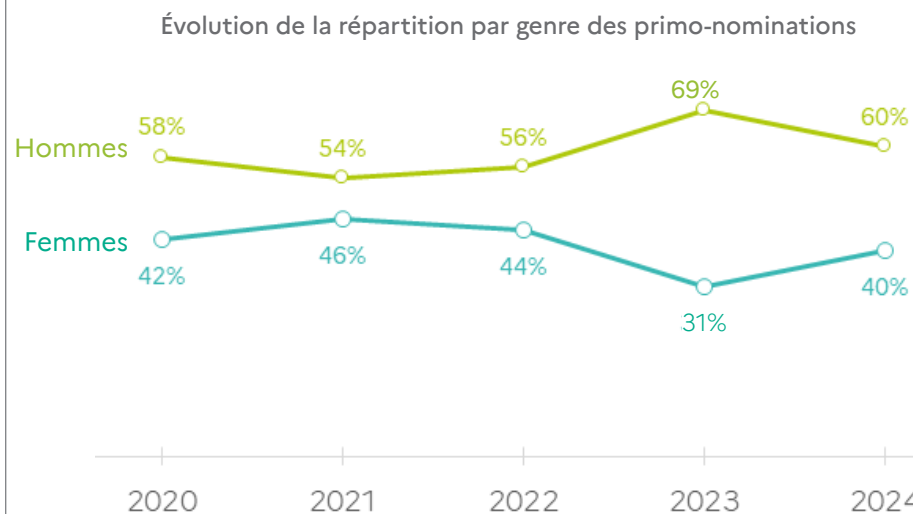
C - Les primo-nominations sur des emplois fonctionnels de direction

Depuis le 1er janvier 2024, et conformément aux nouvelles obligations de progressivité du dispositif des nomination équilibrées (DNE), prévues par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, et la circulaire du 3 juillet 2024 relative à l'application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié, le périmètre du DNE a été étendu aux 190 emplois de l'IGEDD et à 49 établissements publics (9 auparavant).

Sur cette nouvelle base, le taux de primo-nomination 2024 est de 40,2%, soit en hausse par rapport au taux de 31,5% de 2023. Nous retrouvons le niveau des années précédentes et l'objectif de 40% fixé par la loi est atteint.

Pour information, pour permettre une comparaison linéaire le taux de primo nomination aurait été de 40,3% à périmètre égal à celui de 2023.

Sont prises en compte toutes les nominations sur un emploi fonctionnel de cadre de direction de l'État du périmètre du DNE, hors cas de renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emploi dans un même département ministériel. Le calcul de l'équilibre s'effectue au sein d'un pôle ministériel et par type d'emploi.



La loi 2012-347 dite « Sauvadet » complétée de la loi 2014-843 « pour l'égalité réelle » institue l'obligation pour les employeurs publics de respecter pour chaque période annuelle un taux minimum de 40% de femmes dans les « primo-nominations » pour les emplois de dirigeants et supérieurs de la Fonction publique. Les résultats sont transmis au ministère en charge de la Fonction publique sous forme d'une déclaration annuelle.

Les types d'emplois concernés pour notre périmètre ministériel sont :

Type d'emploi n°1 : Secrétaire généraux, directeurs généraux, directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, délégués placés sous l'autorité du ministre, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section.

Type d'emploi n°2 : Chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet.

Type d'emploi n°4 : Emplois régionaux ou interrégionaux de direction de l'administration territoriale de l'Etat.

Type d'emploi n°IV : Etablissements publics de l'Etat (par exemple directeur, ou directeur général d'un établissement public)

Type d'emploi n°6 : Emplois d'inspection générale ou de contrôle. Ex : IGEDD (pris en compte dans le DNE depuis 2024). Liste fixée en annexe du décret 22023-1381.

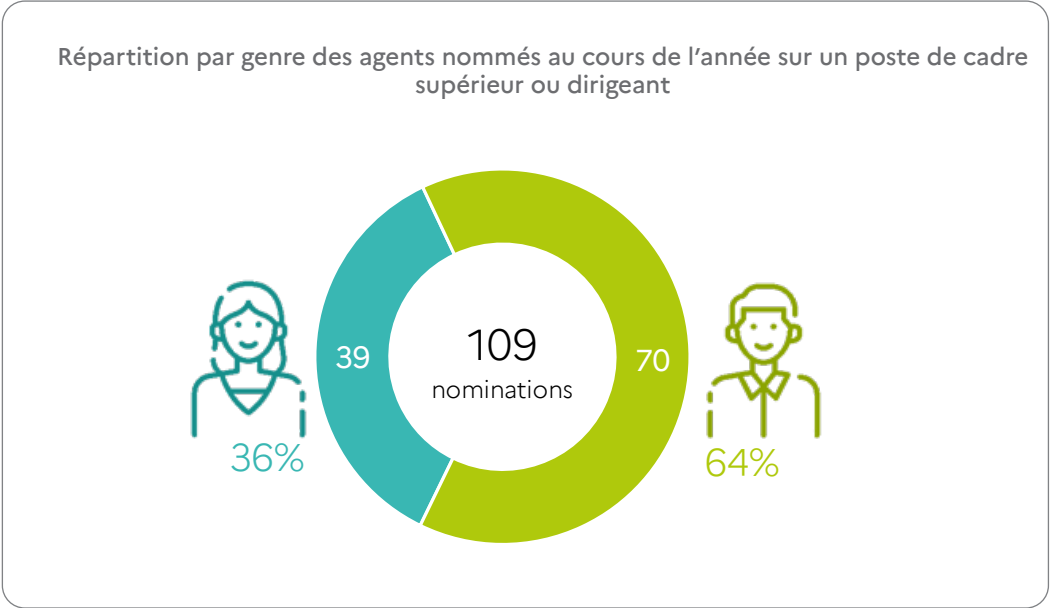
Type	Agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant			Dont primo-nominations			Agents occupant un poste de cadre supérieur ou dirigeant		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Type 1	2	4	6	2	4	6	20%	33%	33%
Type 2	22	29	51	16	22	38	40%	41%	42%
Type 4	10	20	30	7	11	18	60%	19%	39%
Type 6	9	14	23	9	14	23	/	/	39%
Type IV	3	5	8	3	4	7	0%	0%	43%
Total	39	70	109	17	35	52	44%	33%	40,2%

Partie 11 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'année 2024 est marquée par une stabilité de la part des femmes dans les primo-nominations sur les emplois de type 1 et 2, par rapport aux données de 2023. Les évolutions les plus notables concernent les emplois de type 4 (emplois DATE) et de type IV (établissements publics). Ainsi, pour les emplois de type 4, le taux de féminisation remonte de 19% en 2023 à 39% en 2024. L'année 2023 avait en effet été marquée par des nominations sur des emplois de type 4 situés dans des directions de la mer ou directions en outre-mer suscitant moins de candidatures féminines. Cette sous-représentation féminine parmi les candidatures aurait donc contribué à faire baisser le taux de féminisation des nominations sur ces postes en 2023.

Il convient également de rappeler que les emplois de type 6 ne sont entrés dans le périmètre du DNE qu'à partir de l'année 2024.

Concernant les emplois de type IV, le nombre de primo-nominations comptabilisées en 2024 a augmenté par rapport aux années précédentes et se traduit par un taux de 42% de primo-nominations féminines.



Nominations sur des emplois de type IV						
Genre	2020	2021	2022	2023	2024	Total 2020 - 2024
Femme	0	0	0	0	3	3
Homme	2	1	4	2	4	13
Total	2	1	4	2	7	16



Section II -

Parcours professionnels et rémunérations

A - Les rémunérations

L'index égalité professionnelle

L'index égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a introduit dans le code général de la fonction publique les articles L132-9-3 à L132-9-5, qui prévoient notamment la publication par les départements ministériels et les établissements publics de l'État, chaque année, sur leur site internet, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que des actions mises en œuvre pour les supprimer.

Les deux décrets du 5 décembre 2023 relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État ont créé cet index égalité pour l'ensemble de la fonction publique et dont 2024 est la troisième édition. Il repose sur 6 indicateurs principaux :

1. Égalité de rémunération pour les titulaires *évalué sur 40 points,*
2. Égalité de rémunération pour les non-titulaires *évalué sur 10 points,*
3. Écart de promotion par corps *évalué sur 15 points,*
4. Écart de promotion par grade *évalué sur 15 points,*
5. Nombre de femmes et d'hommes dans les dix plus hautes rémunérations *évalué sur 10 points,*
6. Nombre de femmes et d'hommes dans les 10% des plus hautes rémunérations du dispositif de nomination équilibré (DNE) *évalué sur 10 points.*

Le tableau ci-dessous donne la structuration de l'index égalité pour nos ministères :

Numéro indicateur	Libellé indicateur	Note obtenue	Note maximum
1	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires titulaires	38	40
2	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels	10	10
3	Écart du taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes (taux promus/promouvables)	15	15
4	Écart du taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux promus/promouvables)	15	15
5	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	2	10
6	Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics occupant les emplois de type 1 à 5 du DNE ayant perçu les plus hautes rémunérations	2	10
Total		82	100

Le résultat global de notre département ministériel est de 82 points sur 100 pour l'année 2024 soit deux points de plus qu'en 2023 et trois points de plus qu'en 2022. Ce résultat est porté par les indicateurs 1, 2, 3 et 4 qui permettent l'obtention de 78 points. Les indicateurs relatifs aux plus hautes rémunérations permettent d'obtenir 4 points sur 20, deux points de plus qu'en 2023.

Les notes obtenues sur les plus hautes rémunérations demeurent faibles et s'expliquent en grande partie par un vivier féminin encore insuffisant dans les corps de A+, notamment techniques, compte tenu de la part de jeunes femmes demeurant trop réduite dans les grandes écoles scientifiques. Les indicateurs 5 et 6 progressent néanmoins d'un point chacun par rapport à 2023.

Pour la troisième année consécutive, le pôle ministériel remplit ses obligations (atteindre au moins 75 points sur 100).



Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État instaure cet index dans les établissements publics de l'État qui gèrent au moins 50 agents publics durant au moins 2 années civiles consécutives. 32 établissements sous tutelle de nos ministères sont concernés.

Pour ces établissements, seuls les indicateurs 1,2 et 5 sont pris en compte dans le calcul de l'index. Le score critique est de 75/100.

Pour 2024, les Index égalité des EP sont disponibles [ICI](#).

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le calcul des écarts de rémunération prend en compte les effets de situations liées aux temps partiels, aux spécificités de corps et à la démographie. L'objectif est de gommer ces effets pour parvenir à identifier l'écart « net » de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'écart de rémunération moyenne brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires s'élève à -276€ en 2024, en légère augmentation par rapport à 2023 (-268€) et à un niveau proche de 2022 (-279). Pour les contractuels, la hausse de l'écart de rémunération moyenne brute entre les femmes et les hommes est encore plus marquée, si elle était de -281€ en 2022, elle est passée de -234€ mensuel en 2023 à un écart de -323€ en 2024, soit une hausse de 89 euros en un an.

Les effets sur les écarts	Commentaires
Temps partiel	Cette différence fonde l'existence d'un écart de rémunération favorable aux hommes, l'effet temps partiel étant évalué à -88€ par mois pour les fonctionnaires et à -33€ pour les contractuels.
Ségrégation de corps	Cet effet correspond à la différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Les femmes sont majoritairement présentes dans des corps moins rémunérés que les hommes. Cet effet est estimé à -89€ pour les fonctionnaires (-90€ en 2023) et à -255€ pour les contractuels (-146€ en 2023).
Démographie au sein des corps	Cet écart est lié à des proportions de femmes et d'hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps (différence d'ancienneté). Cet effet est favorable aux hommes pour les fonctionnaires (-125€) et aux femmes pour les contractuels (+27€).
Primes à corps, grade et échelons identiques	Cet effet accroît l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes de -63€ pour les fonctionnaires (-45€ en 2023) et de -95€ pour les contractuels (-40€ en 2023). Cet écart est largement alimenté par les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps de travail : heures supplémentaires, astreintes, gardes et travail les week-ends ou jours fériés. Les hommes sont davantage représentés sur ces modalités de travail.

Les facteurs contribuant aux écarts

L'effet « temps partiel » sur les écarts de rémunération a baissé depuis 2023 pour les fonctionnaires, il est passé de -94€ à -88€ en 2024. Une baisse d'un point est également observable chez les contractuels : -33€ (contre -34€ en 2023). **Le facteur ségrégation des corps** semble être le principal moteur de l'augmentation des écarts chez les contractuels : -255€ (contre -146€ en 2023, soit une aggravation de 109€). Cet effet semble traduire une surreprésentation des femmes contractuelles sur des postes moins bien rémunérés. **Le facteur « démographie » au sein des corps** continue à favoriser un écart salarial en faveur des hommes fonctionnaires (fonctionnaires : -125€ ; contractuels : +27€, soit un effet légèrement favorable aux femmes). **Le facteur « primes à corps, grade et échelon identiques »** a également joué un rôle dans l'augmentation des écarts de rémunérations pour les fonctionnaires et les contractuels (fonctionnaires : -63€ contre -45€ en 2023 ; contractuels : -95€ contre -40€ en 2023).

L'enjeu est de poursuivre les travaux engagés pour supprimer ces écarts de rémunération. Une étude sur les cohortes genrées a été lancée en 2024 pour caractériser et expliquer l'évolution des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes au cours de la carrière.

Les efforts vont se poursuivre pour favoriser l'accès des femmes aux emplois d'encadrement ou dans les filières sous-représentées par les femmes, en continuant à travailler sur l'image de nos ministères, notamment sur notre site de recrutement, à sensibiliser les membres de jurys de concours, à travailler sur les viviers, à utiliser le partenariat avec des associations pour rediffuser les appels à candidature vers les femmes, et à développer la participation de femmes aux forums de recrutement.



	Fonctionnaires								Contractuels							
	2024				2023				2024				2023			
emploi annuel moyen :	♀	♂	T	Part des femmes (%)	♀	♂	T	Part des femmes (%)	♀	♂	T	Part des femmes (%)	♀	♂	T	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	13 391	16 443	27 202	44.9%	13 606	16 662	30 269	45.0%	1 655	1 469	3 123	53.0%	1 403	1 039	2 442	57.5%
Équivalents temps plein employés	12 966	16 305	26 645	44.3%	13 155	16 536	29 691	44.3%	1 624	1 457	3 080	52.7%	1 369	1 027	2 397	57.1%
Taux moyen de temps partiel	96.8%	99.2%	98.0%	-	96.7%	99.2%	98,1%	-	98.1%	99.2%	98.6%	-	97.6%	98.9%	98.2%	-

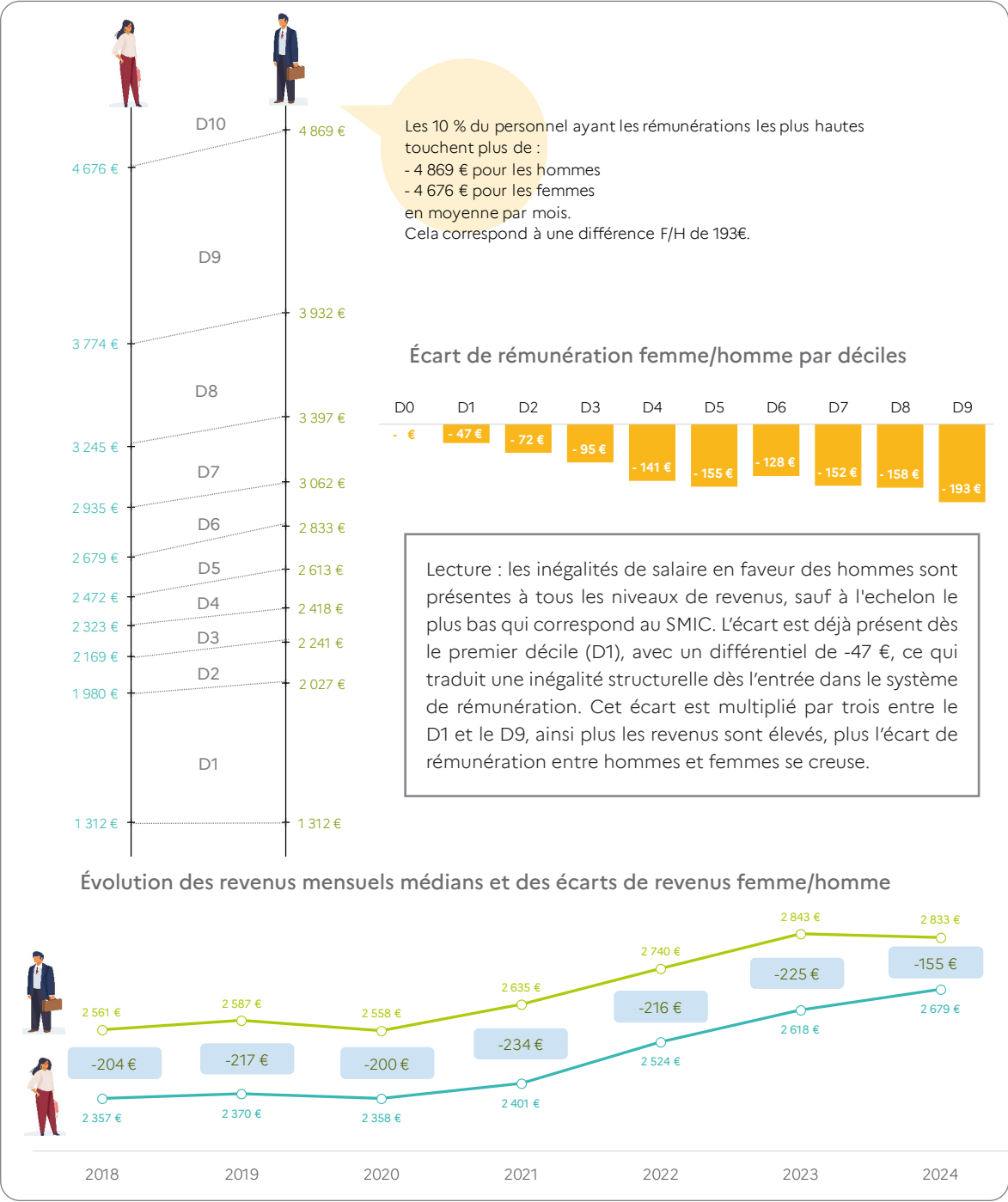
	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	3 746 €	4 110 €	-364 €	-8.9%	3 622 €	3 984 €	-362 €	-9.1%	3 309 €	3 666 €	-357 €	-9.7%	2 803 €	3 071 €	-268 €	-8.7%

	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H	♀	♂	Écart	% (F-H)/H
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	3 869 €	4 145 €	-276 €	-6.7%	3 747 €	4 015 €	-268 €	-6.7%	3 372 €	3 695 €	-323 €	-8.7%	2 871 €	3 105 €	-234 €	-7.5%

			Fonctionnaires				Contractuels			
			2024		2023		2024		2023	
décomposition des écarts :			€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)
Effet temps partiel			-88.0 €	31.9%	-93.7 €	35.0%	-33.3 €	10.3%	-34.2 €	14.6%
Effet ségrégation des corps			-88.5 €	32.1%	-90.3 €	33.7%	-255.3 €	79.0%	-145.9 €	62.4%
Effet démographique au sein des corps	Total		-124.6 €	45.2%	-133.0 €	49.6%	271 €	-8.4%	-47.7 €	20.4%
	dont sur primes		-38.6 €	14.0%	-44.2 €	16.5%	45.6 €	-14.1%	-0.6 €	0.2%
Effet primes à corps-Grade- échelon identique	Total		-62.8 €	22.8%	-44.7 €	16.7%	-95.1 €	29.4%	-40.1 €	17.2%
	dont	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	18.5 €	-6.7%	19.8 €	-7.4%	3.3 €	-1.0%	3.8 €	-1.6%
		temps ou cycles de travail	-50.6 €	18.4%	-51.4 €	19.2%	0.0 €	0.0%	0.0 €	0.0%
		géographie et aux mobilités non forcées	-9.3 €	3.4%	-7.1 €	2.7%	0.0 €	0.0%	0.0 €	0.0%
		résultats / performance / engagement professionnel	1.9 €	-0.7%	3.4 €	-1.3%	0.0 €	0.0%	0.0 €	0.0%
		rémunérations accessoires	-2.9 €	1.0%	0.8 €	-0.3%	0.0 €	0.0%	0.0 €	0.0%
		fonctions / sujétions indexées sur le traitement	-17.3 €	6.3%	-1.7 €	0.6%	0.0 €	0.0%	0.0 €	0.0%
		fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-3.4 €	1.2%	-11.9 €	4.4%	0.0 €	0.0%	0.0 €	0.0%
		restructurations ou mobilités forcées	0.3 €	-0.1%	0.3 €	-0.1%	0.0 €	0.0%	0.0 €	0.0%
		autres primes et écarts résiduels sur traitement	3.1 €	-1.1%	3.1 €	-1.1%	-98.3 €	30.4%	-43.9 €	18.8%

Les 10 plus hautes rémunérations

Selon les données des indicateurs du rapport social unique (périmètre : agents en France métropolitaine et outre-mer, hors DGAC), seules deux femmes font partie des dix agents les mieux rémunérés du ministère en 2024. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2023 (1) et 2022 (0), mais plus bas qu'en 2021 (3) et 2020 (4).



B - La formation

Les formations égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations

La formation est un levier essentiel pour sensibiliser les agents du pôle ministériel aux enjeux d'égalité et de diversité. La stratégie d'acquisition des compétences proposée s'articule autour d'actions différenciées en fonction des publics cibles concernés.

En 2024, l'offre de formation a été enrichie en matière d'égalité femmes - hommes et de lutte contre les discriminations. Des actions de communication ont été réalisées pour attirer les agents vers des formations aux formats variés : webinaires, formations en présentiel, théâtre forum... Un nouveau marché interministériel « valeurs de la République » intervient en 2024, et permet de renouveler l'offre et de l'adapter aux besoins de notre administration.

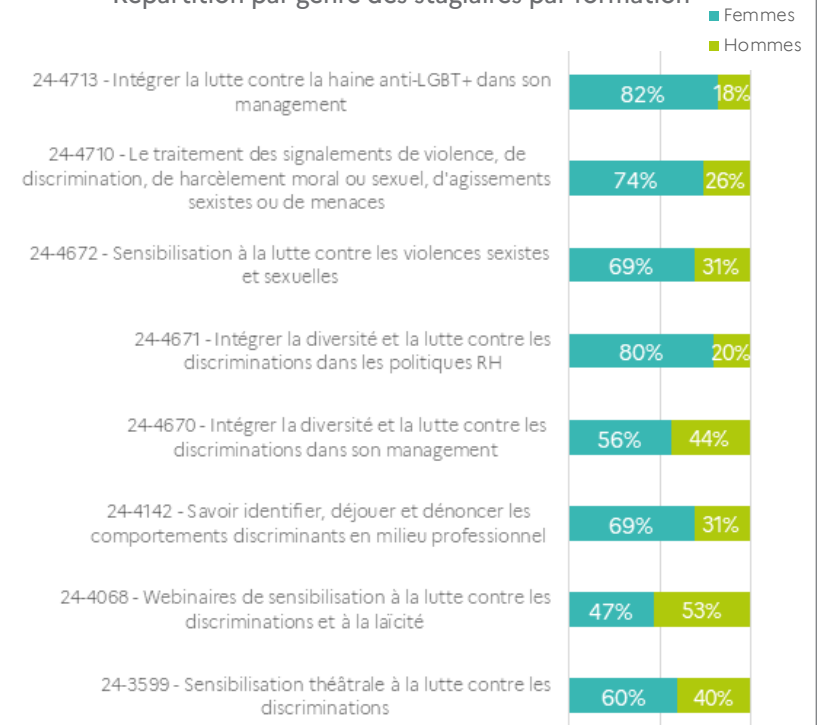
Sur les 675 agents formés en 2024 sur les sujets d'égalité et de lutte contre les discriminations, 402 sont des femmes, soit 60% de l'ensemble des participants, ce qui traduit une surreprésentation féminine notable dans ces formations. Certaines sessions présentent des taux de participation féminine particulièrement élevés, notamment :

- » Intégrer la lutte contre la haine anti-LGBT+ dans son management (82% de femmes)
- » Intégrer la diversité dans les politiques RH (80%)
- » Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (69%)

Ces formations sont principalement centrées sur les enjeux liés aux ressources humaines, un domaine traditionnellement plus féminisé au sein du pôle ministériel.

À l'inverse, la formation obligatoire pour les encadrants (Webinaires de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la laïcité) concentre à elle seule 41% de l'ensemble des participants masculins, tandis que ceux-ci demeurent très peu représentés dans les formations portant sur les enjeux LGBT+ ou les politiques RH.

Répartition par genre des stagiaires par formation



Formation	Femmes		Hommes		Total		
	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	Nombre	Part de femmes	Part d'hommes
24-3599 - Sensibilisation théâtrale à la lutte contre les discriminations	120	30%	81	30%	201	60%	40%
24-4068 - Webinaires de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la laïcité	101	25%	113	41%	214	47%	53%
24-4142 - Savoir identifier, déjouer et dénoncer les comportements discriminants en milieu professionnel	89	22%	40	15%	129	69%	31%
24-4670 - Intégrer la diversité et la lutte contre les discriminations dans son management	9	2%	7	3%	16	56%	44%
24-4671 - Intégrer la diversité et la lutte contre les discriminations dans les politiques RH	8	2%	2	1%	10	80%	20%
24-4672 - Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	46	11%	21	8%	67	69%	31%
24-4710 - Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces	20	5%	7	3%	27	74%	26%
24-4713 - Intégrer la lutte contre la haine anti-LGBT+ dans son management	9	2%	2	1%	11	82%	18%
TOTAL	402	100%	273	100%	675	60%	40%



LES FORMATIONS MENTOR

Plusieurs formations sont accessibles en ligne via la plateforme interministérielle Mentor. Les chiffres des participations incluent aussi bien les agents du pôle ministériel et de ses écoles que les agents des établissements publics. Ces formations en ligne sont dédiées, soit à des thématiques égalité ou/et lutte contre les discriminations, soit à un scope plus large avec un volet diversité ou égalité. Certaines d'entre elles sont visibles dans le catalogue de formation Mentor des ministères et de leurs réseaux, d'autres sont accessibles à certains agents du pôle ministériel via d'autres prescripteurs (conseils généraux, préfectures...).

Durant l'année 2024, 2833 agents du pôle ministériel se sont inscrits à une formation en ligne Mentor portant sur des sujets d'égalité et de lutte contre les discriminations. En 2024, 1 963 agents ont achevé ces modules.

En 2024, les formations qui présentent le plus grand nombre d'inscrits sont :

- » Violences sexistes, sexuelles et le harcèlement (940 inscrits) ;
- » Diversité et lutte contre les discriminations (486 inscrits) ;
- » Vers l'égalité entre les femmes et les hommes (305 inscrits) ;
- » Reconnaître les LGBTphobies au travail et agir (104 inscrits).

Les agents formés toutes formations confondues

21 675 agents ont été formés en 2024, soit une augmentation notable par rapport aux années précédentes : 18 150 en 2023 et 18 259 en 2022.

La part des femmes parmi tous les agents ayant suivi au moins une formation statutaire, une formation professionnelle continue ou une formation professionnelle continue (parcours emploi compétence ou PEC) via l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) (hors congés de formation, bilans de compétences et validation des acquis par l'expérience ou VAE), s'élève à 42%, contre 58% d'hommes. Ces données sont en léger recul par rapport à 2023, où la répartition femme-hommes des agents formés était plus équilibrée (45% pour les femmes, 55% pour les hommes). 49% des femmes ont suivi au moins une formation, contre 48% des hommes.

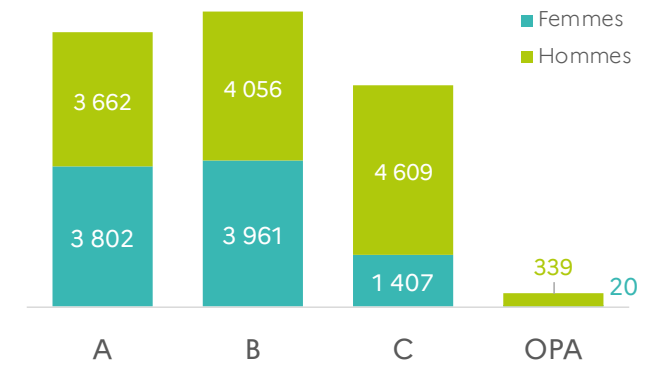
Parmi les femmes, les agents de catégorie A sont les plus formés (66% ont suivi au moins une formation en 2024, contre 54% des femmes de catégorie B et 30% des femmes de catégorie C). À l'inverse, chez les hommes, ce sont les agents de catégorie C qui ont suivi le plus de formations : 58% des hommes de catégorie C ont bénéficié d'une formation, contre 54% pour les hommes de catégorie A et 42% pour ceux de catégorie B.

Les femmes ont plus recours aux formations statutaires, elles représentent 64% des agents formés. Inversement les hommes représentent 59% des participants aux formations professionnelles continues. Sur l'effectif plus restreint des agents ayant suivi au moins une formation professionnelle (PEC) via l'utilisation du CPF (59 personnes), les femmes représentent 78% des participants.

Ce recours genré aux différents types de formation peut s'expliquer par la répartition genrée des différentes catégories professionnelles : les hommes, plus nombreux sur les métiers techniques de catégorie C ou chez les ouvriers, ont ainsi un recours plus fréquent à la formation professionnelle continue.

Agents formés		
Femmes	9 190	42%
Hommes	12 666	58%
Ensemble	21 675	-

% d'agents formés au regard de l'effectif physique total		
Catégorie	F	H
A	66%	54%
B	54%	42%
C	30%	58%



C - Les parcours professionnels

La mobilité

En 2024, sur l'ensemble des postes ouverts à la mobilité (vacants ou susceptibles de l'être), les femmes déposent proportionnellement davantage de candidatures que les hommes. Elles représentent ainsi 52% des candidatures et 50% des postes pourvus en catégorie A. Leur taux de réussite sur un poste de catégorie A s'établit cependant à 35%, contre 37% pour les hommes.

En catégorie B, les femmes représentent 54,1% des agents nommés sur un nouveau poste, avec un taux de réussite de 39% contre 34% pour les hommes, traduisant ici une légère surperformance féminine.

Pour autant, on peut noter une inversion de la tendance pour les postes de catégorie C. Si les femmes représentaient 55,5% des candidatures reçues, elles ne représentent plus que 42,9% des postes pourvus. Leur taux de réussite est de 33% contre 55% pour les hommes. Autrement dit, malgré leur forte représentation parmi les candidatures, les femmes sont moins retenues que les hommes pour les postes de catégorie C. Ce décalage peut traduire l'existence potentielle de freins structurels à l'accès des femmes aux différents postes demandés.

Les promotions de corps

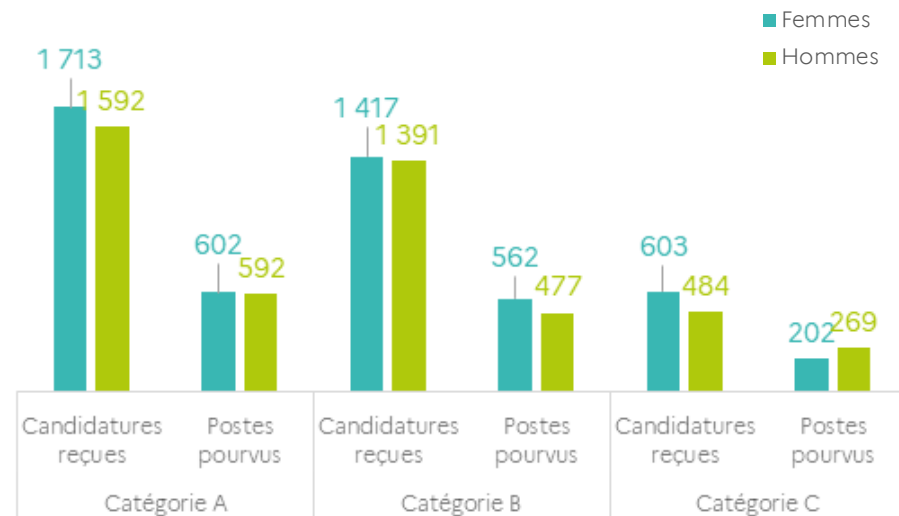
Promotion	Promouvables		Promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie B à A	6 816	6 634	30	29
Catégorie C à B	3 032	6 025	41	63
Total	9 848	12 659	71	92

Sur les 22 507 agents promouvables recensés, seuls 163 ont été promus dans une autre catégorie, soit un taux de promotion moyen de 0,7%, illustrant la forte sélectivité des promotions.

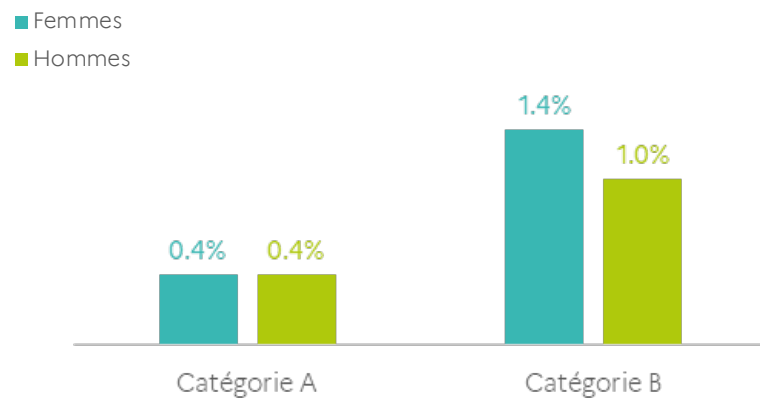
Au regard des données de 2024 concernant les promotions de la catégorie B vers la catégorie A, il n'existe aucun écart significatif entre les femmes et les hommes : le taux de promotion est identique (0,4%) malgré un effectif promouvable légèrement plus élevé côté féminin. Cela témoigne d'une relative égalité d'accès à la promotion à ce niveau.

Concernant les promotions de la catégorie C à B, le taux de promotion est plus favorable aux femmes (1,4%) qu'aux hommes (1,0%), sachant que les femmes représentent deux fois moins d'agentes promouvables dans cette catégorie.

Nombre de candidatures et d'agents affectés, par genre et catégorie



Taux de promotion par genre et par catégorie



Les promotions de grade

Promotion	Promouvables			Promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	2 989	4 534	7 523	252	382	634
Catégorie B	2 402	2 412	4 814	291	281	572
Catégorie C	1 288	541	1 829	206	81	287
Total	6 679	7 487	14 166	749	744	1 493

Au regard des promotions de grade dans la catégorie A, on ne distingue aucune différence selon le genre. Malgré un effectif promouvable plus élevé chez les hommes, les taux de promotion restent strictement identiques. Cette égalité se retrouve également dans la catégorie B : les effectifs promouvables sont quasiment équivalents entre hommes et femmes, et les promotions se répartissent de manière équilibrée. C’est un peu moins équilibré pour la catégorie C : les femmes sont nettement plus nombreuses parmi les agents promouvables (près de 70% de l’effectif) et bénéficient d’un taux de promotion légèrement supérieur à celui des hommes.

Analyse de la durée moyenne dans grade d’origine des promus

Dans la filière administrative, de manière générale, les femmes restent en moyenne plus longtemps dans leur grade d’origine avant d’être promues que les hommes, avec plusieurs écarts significatifs observables selon les corps et les tranches d’âge. Cette tendance pourrait traduire un accès légèrement plus tardif des femmes à la promotion, à ancienneté comparable.

On note un écart particulièrement marqué dans le corps des chargés d’études. À l’inverse, certains corps de catégorie A ne présentent pas de différence notable entre les genres. C’est notamment le cas pour le grade des attachés d’administration de l’État hors classe – échelon spécial.

Les corps de catégorie B présentent des dynamiques plus contrastées selon les grades : si la durée moyenne dans le grade d’adjoint administratif principal de 1^{ère} classe (AAP1) est équilibrée entre les femmes et les hommes, les hommes adjoints administratifs principaux de 2^{ème} classe (AAP2) sont, en revanche, promus plus rapidement.

Dans la filière technique, les écarts genrés de durée moyenne dans le grade d’origine sont relativement faibles dans la majorité des corps de la filière technique de catégorie A, l’écart étant souvent inférieur à un an.

Pour certains corps ou grades, on observe un écart significatif en faveur des femmes, comme c’est le cas pour les ingénieurs généraux des ponts, des eaux et des forêts de classe normale (IGPEF CN). À l’inverse, d’autres grades présentent un écart défavorable aux femmes, notamment celui d’ingénieur des travaux publics de l’État hors classe – échelon spécial (ITPE HC-ES).

Si la tendance est plus contrastée dans les corps techniques de catégorie B, on observe, dans la majorité des corps de catégorie C, que les femmes sont promues plus rapidement que les hommes.

Dans la filière maritime, la proportion de femmes promues reste très faible pour l’ensemble des corps. Dans tous les cas où une comparaison est possible, les hommes sont promus plus rapidement que les femmes. Sur les grades de Professeur technique de l’enseignement maritime hors classe (PTM HC), Capitaine de port hors classe (CP HC), Lieutenant de port de 1^{ère} classe (LP1), aucune femme n’a été promue en 2024 traduisant la forte sous-féminisation des corps maritimes.



Catégorie	Corps	Pour l'accès au grade de...	Taux promus/ promouvables			Durée moyenne dans, grade d'origine des promus		
			F	H	T	Femmes	Hommes	T
Filière administrative			11%	8%	10%			
A	Administrateurs de l'Etat (AE)	Administrateur de l'Etat 3ème grade	0%	0%	0%	aucune promotion	aucune promotion	aucune promotion
		Administrateur général 2ème grade	38%	40%	41%	12 ans, 4 mois, 30 jours	7 ans, 9 mois, 30 jours	8 ans, 7 mois, 30 jours
	Architectes et urbanistes de l'Etat (AUE)	AUEC	24%	38%	18%	14 ans, 4 mois, 30 jours	12 ans, 3 mois, 30 jours	13 ans, 4 mois, 30 jours
		AUGE	7%	7%	3%	10 ans, 11 mois, 30 jours	26 ans, 8 mois, 30 jours	18 ans, 10 mois, 30 jours
		AUGE-ES	0%	9%	2%	aucune promotion	8 ans, 11 mois, 30 jours	8 ans, 11 mois, 30 jours
	Attachés des administrations de l'Etat (AAE)	APAE	6%	4%	5%	15 ans, 5 mois, 25 jours	18 ans, 4 mois, 24 jours	16 ans, 5 mois, 25 jours
		AAHCE	4%	4%	4%	6 ans, 9 mois, 29 jours	7 ans, 10 mois, 26 jours	7 ans, 10 mois, 28 jours
		AAHCE-ES	15%	13%	14%	5 ans, 11 mois, 30 jours	5 ans, 9 mois, 30 jours	5 ans, 10 mois, 30 jours
	Chargés d'études documentaires (CED)	CEDP	3%	7%	4%	16 ans, 11 mois, 30 jours	10 ans, 3 mois, 15 jours	13 ans, 7 mois, 15 jours
		CED HC	1%	0%	1%	8 ans, 11 mois, 30 jours	aucune promotion	8 ans, 11 mois, 30 jours
		CED HC - ES				-	-	-
B	Secrétaire d'administration et du contrôle du développement durable (SACDD)	SACDD CS	15%	14%	15%	8 ans, 6 mois, 26 jours	9 ans, 4 mois, 25 jours	8 ans, 6 mois, 26 jours
		SACDD CE	9%	9%	9%	10 ans, 10 mois, 28 jours	15 ans, 9 mois, 28 jours	12ans, 10 mois, 28 jours
C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat (AAAE)	AAP2	20%	15%	19%	6 ans, 5 mois, 23 jours	5 ans, 5 mois, 30 jours	58 ans, 5 mois, 24 jours
		AAP1	15%	12%	14%	6 ans, 9 mois, 28 jours	6 ans, 10 mois, 29 jours	6 ans, 9 mois, 28 jours
Filière technique			12%	10%	11%			
A	Ingénieurs des pontsdes eaux et des forêts (IPEF)	ICPEF	24%	24%	24%	10 ans, 9 mois	10 ans	10 ans, 4 mois
		IGPEF CN	12%	12%	12%	11 ans, 8 mois,	13 ans, 5 mois,	12 ans, 6 mois,
		IGPEF CE	12%	10%	10%	8 ans, 8 mois,	8 ans, 3 mois,	8 ans, 6 mois,
	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE)	IDTPE	11%	9%	9%	7 ans, 10 mois, 29 jours	7 ans, 10 mois, 29 jours	7 ans, 10 mois, 29 jours
		ITPE HC	8%	5%	6%	12 ans, 5 mois, 26 jours	12 ans, 5 mois, 25 jours	12 ans, 5 mois, 25 jours
		ITPE HC-ES	14%	13%	13%	6 ans	4 ans, 10 mois, 26 jours	4 ans, 10 mois, 27 jours
B	Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD)	TSPDD	15%	16%	16%	8 ans, 5 mois, 25 jours	9 ans, 5 mois, 27 jours	9 ans, 7 mois, 27 jours
		TSCDD	13%	10%	11%	10 ans, 3 mois, 23 jours	9 ans, 5 mois, 27 jours	10 ans, 4 mois, 26 jours
C	Adjoints techniques des administrations de l'Etat (ATAE)	ATP2	17%	28%	29%	7 ans, 8 mois, 28 jours	13 ans, 4 mois, 25 jours	12 ans, 5 mois, 25 jours
		ATP1	27%	18%	9%	14 ans, 8mois, 29 jours	16 ans, 5 mois, 17 jours	15 ans, 6 mois, 20 jours
	Dessinateurs	Dessinateur en chef	11%	14%	26%	22 ans, 10 mois, 30 jours	23 ans, 7 mois, 27 jours	23 ans, 7 mois, 27 jours
	Experts techniques des services techniques (ETST)	ETPST	100%	8%	13%	7 ans, 6 mois, 16 jours	7 ans, 7 mois, 30 jours	7 ans, 6 mois, 23 jours
Filière maritime			19%	15%	14%			
A	Professeur technique de l'enseignement maritime (PTEM)	PTEM HC	0%	11%	9%	aucune promotion	22 ans, 3 mois, 22 jours	22 ans, 3 mois, 22 jours
	Officiers de port (OP)	CP1	33%	6%	8%	13 ans, 3 mois, 30 jours	11 ans, 5 mois, 28 jours	12 ans, 43 mois, 27 jours
		CP HC	0%	5%	5%	aucune promotion	8 ans, 11 mois, 30 jours	8 ans, 11 mois, 30 jours
B	Officiers de port adjoints (OPa)	LP1	0%	18%	18%	aucune promotion	8 ans, 1 mois, 20 jours	8 ans, 1 mois, 20 jours
C	Syndics des gens de mer (SGM)	SGMP2	29%	44%	38%	7 ans, 3 mois, 20 jours	6 ans, 1 mois, 8 jours	6 ans, 1 mois, 13 jours
		SGMP1	17%	17%	11%	7 ans, 11 mois, 30 jours	6 ans, 8 mois, 26 jours	7ans, 9 mois, 28 jours

Section III -
Articulation des temps

A - Le recours au temps partiel

La double journée des femmes actives, c’est-à-dire le cumul de charges familiales avec une activité rémunérée, reflète la réalité d’une répartition des tâches domestiques et familiales souvent inégale entre les genres malgré des progrès en matière d’égalité. Selon une enquête du Crédoc (2024), l’opinion que les hommes doivent travailler lorsqu’ils ont des enfants en bas âge pour garantir un revenu au foyer est encore très présente, et particulièrement intériorisée par 21% des jeunes hommes et par 13% des jeunes femmes.

Les femmes connaissant plus souvent des interruptions de carrière et portant le plus souvent la charge du foyer ont ainsi tendance à recourir plus fréquemment au temps partiel.

Répartition par genre des agents à temps partiel

En 2024, 3 199 agents ont eu recours à une forme de temps partiel, soit environ 9% des 35 082 agents.

La diminution d’environ 200 agents à temps partiel en 2024 par rapport 2023 est entièrement portée par les hommes. En effet, non seulement la part de femmes parmi les agents à temps partiel a significativement augmenté, mais en outre leur nombre total a lui aussi augmenté.

Le recours au temps partiel s’inscrit généralement dans une dynamique encore très genrée, notamment autour de la parentalité. Les femmes représentent globalement 74% des agents à temps partiel. Parmi les agents à temps partiel de droit suite à une naissance ou adoption, la part des femmes est la même et représente 74%.

Le temps partiel sur autorisation constitue le principal motif mobilisé : il concerne 2 315 agents, dont 1 768 femmes (soit 76%). Les autres formes les plus fréquemment utilisées sont : le temps partiel pour raison thérapeutique (406 agents, dont 250 femmes) ; le temps partiel de droit à l’occasion d’une naissance ou d’une adoption (316 agents, dont 233 femmes).

Répartition par sexe des agents ayant recours au temps partiel

Sexe	2024		2023		2022		2021	
Femmes	2 367	74%	2 227	66%	1 256	67%	1 208	69%
Hommes	832	26%	1 165	34%	608	33%	545	31%
Total	3 199		3 392		1 864		1 753	

Demandes de temps partiel par sexe et motif

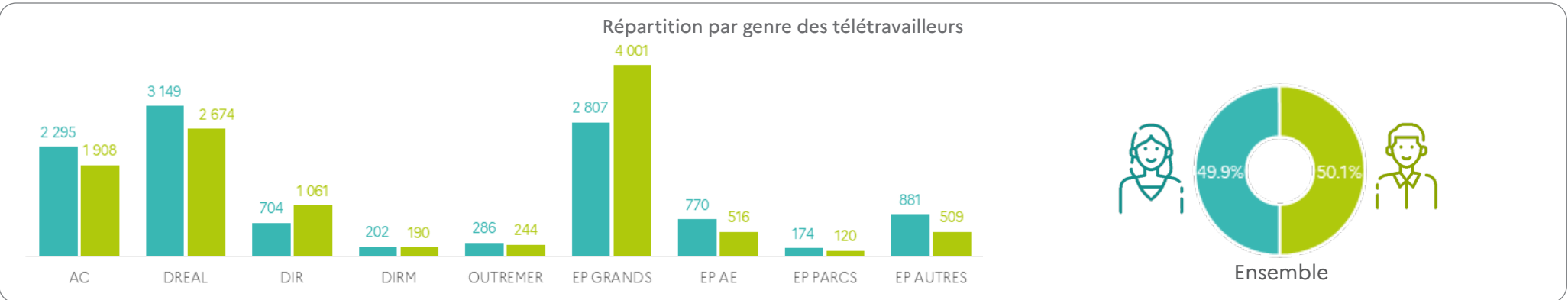
Motifs de la demande		F	H	Total
Temps partiel de droit		339	114	453
dont	à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	233	83	316
	au profit des travailleurs handicapés	71	22	93
	pour congé de proche aidant	2	0	2
	pour soins à conjoint, enfant, ascendant	33	9	42
Temps partiel pour raisons thérapeutiques		250	156	406
dont	suivant directement un accident de service, accident du travail ou maladie professionnelle	0	2	2
	suivant un CMO, CLM, CLD ou CGM	5	7	12
	suivant un congé pour invalidité temporaire imputable au service	0	1	1
Temps partiel sur autorisation		1 768	547	2 314
dont	pour créer ou reprendre une entreprise	5	3	8
Temps partiel ouvrant droit à retraite progressive		0	2	2
Total général		2 367	832	3 199



B - Le recours au télétravail

En 2024, Les femmes représentent 50% des agents en télétravail. Rapporté à l'effectif de nos ministères, 77% des femmes et 49% des hommes ont recours au télétravail.

On observe une hausse de 3 points pour les deux genres depuis 2023 : 74% des femmes et 46% des agents hommes du pôle ministériel ayant eu recours au télétravail cette année là. Le recours des femmes au télétravail reste très important, ce qui peut être dû à un plus grand besoin de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, dès lors que les femmes portent plus souvent la charge domestique. En outre, elles occupent moins souvent des postes techniques, qui sont pour certains d'entre eux peu ou pas « télétravaillables ».



C - Les absences

Entre 2023 et 2024 les absences accusent une légère augmentation, passant de 12 242 agents ayant été absents au moins un jour en 2023 pour raison de santé à 12 368 en 2024. L'augmentation est présente à la fois chez les femmes (+ 28 agentes) et les hommes (+98 agents). Les absences pour raison de santé concernent 47% des femmes absentes en 2024 contre 48% en 2023. Si on rapporte ce résultat à la répartition femmes - hommes du département ministériel (42% de femmes), les femmes ont en proportion un peu plus recours que les hommes aux absences pour raisons de santé en 2024.

En 2024, 2 158 agents ont été absents au moins un jour dans l'année pour un motif autre que la maladie. Les femmes représentent 58% de l'ensemble des agents ayant connu au moins une absence hors santé en 2024. Parmi les motifs d'absence hors santé, la parentalité reste le premier facteur, avec 510 agents concernés par une absence liée à des autorisations d'absences (ASA) ou congés liés à la parentalité, dont 68% de femmes. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant arrive en deuxième position avec 327 bénéficiaires, en hausse par rapport à 2023 (293). Il concerne majoritairement des hommes âgés de 30 à 39 ans (173 agents).

Vient ensuite le congé de maternité, mobilisé par 297 femmes (contre 304 en 2023), principalement âgées de 30 à 39 ans (207 agents) et de 40 à 49 ans (59 agents). Ce congé est légèrement plus fréquent chez les femmes de catégorie A (115 femmes), pourtant moins nombreuses dans l'effectif total du ministère, que dans la catégorie B (100 femmes).

Genre	Femmes	Hommes	Total
Absences (ASA/congés) liées à la parentalité	348	162	510
Absences (ASA/congés) liées à la santé (mais non-maladie)	26	2	28
Absences (ASA/congés) liées à l'engagement dans la société civile	12	14	26
Absences (ASA/congés) liées à un évènement familial	163	109	272
Absences (ASA/congés) liées aux fêtes religieuses	89	35	124
Absences (ASA/congés) pour préparations/examens et comme jury de concours	32	10	42
Congé d'adoption	0	2	2
Congé de 3 jours pour naissance ou adoption	1	78	79
Congé de maternité	297	0	297
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	8	319	327
Congé de présence parentale	14	5	19
Congé de proche aidant	7	9	16
Congé de solidarité familiale	0	2	2
Congés pathologiques liés à la maternité	13	0	13
Absences non-justifiées	16	21	37
Autres	219	133	352
Total général	1 245	913	2 158

Section IV -

Lutte contre les violences : sexistes, sexuelles, harcèlements, discriminations

A - Définitions

Selon le rapport annuel du Haut conseil à l'égalité sur l'état des lieux du sexisme en France en 2023, 92 % de la population considère que les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même manière dans au moins une des sphères de la société. La lutte contre les violences sexuelles, sexistes, contre les discriminations et les haines constitue un axe prioritaire du Gouvernement.

- » Le sexisme est l'ensemble des préjugés, des croyances et des stéréotypes concernant les femmes et les hommes ; lorsqu'il est dirigé contre les femmes (cas le plus fréquent), il se fonde sur le principe selon lequel les hommes sont plus importants que les femmes. Autre élément important : le sexisme se base sur la supposition que les femmes et les hommes sont fondamentalement différents et que ces différences sont associées à des rôles spécifiques et à des positions dans la société. Le sexisme est un terrain fertile pour la discrimination et le harcèlement, et il mène en outre à des déséquilibres de pouvoir structurels et autres agissements.
- » Différents types de violences peuvent émaner de comportements sexistes, comme le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le harcèlement discriminatoire...
- » Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait même non répété, d'user de toute forme de pression grave, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- » L'agression sexuelle est une atteinte sexuelle commise sur une personne avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire sans son consentement.
- » » La discrimination est un traitement défavorable qui doit obligatoirement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un des critères définis par la loi (par exemple le sexe, l'âge, les origines ou le handicap) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement).
- » Le harcèlement discriminatoire est quant à lui défini comme tout agissement lié à un motif prohibé (sexisme ou autre), subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- » En droit, la discrimination consiste à traiter défavorablement une personne en s'appuyant sur un critère interdit par la loi ET relevant d'une situation visée par la loi. À ce jour, la loi française reconnaît 26 critères de discrimination. Les situations reconnues par la loi sont les suivantes :
 - l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ;
 - la rémunération, les avantages sociaux ;
 - l'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs) ;
 - l'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux) ;
 - l'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie) ;
 - l'accès à la protection sociale ;
 - l'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.)

Par la mise en œuvre des protocoles sur l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations et les haines, le pôle ministériel réaffirme la non-acceptation des pratiques discriminatoires qu'elles soient directes ou indirectes.

Il est à noter que chacun de ces agissements constitue également une infraction pénale.



Les 26 critères de discrimination reconnus par la loi française

- » **Âge** : On m'a refusé un crédit à la consommation en raison de mon âge.
- » **Sexe** : En tant que femme, je gagne moins que mon collègue qui exerce un travail comparable.
- » **Origine** : Je n'ai pas été embauché à cause de mes origines maghrébines.
- » **Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race** : On a refusé de me louer une place de camping parce que je suis étranger.
- » **Grossesse** : Je n'ai pas retrouvé mon poste à mon retour de congé maternité.
- » **État de santé** : On m'a refusé le renouvellement de mon contrat parce que j'étais en arrêt maladie.
- » **Handicap** : On me refuse la participation à une sortie d'école en raison de mon handicap.
- » **Caractéristiques génétiques** : On a voulu me soumettre à des tests génétiques dans le cadre de l'examen médical préalable à mon embauche.
- » **Orientation sexuelle** : On a refusé de me louer une salle pour mon mariage car je suis homosexuelle.
- » **Identité de genre** : Je suis une femme transgenre et mon employeur refuse de modifier mes fiches de paye.
- » **Opinions politiques** : La mairie a refusé de me louer une salle en raison de mes opinions politiques.
- » **Activités syndicales** : Ma carrière n'a pas connu d'évolution depuis que je me suis présenté comme délégué syndical.

suite page suivante

B - Les signalements

Le dispositif externe de signalement et d'écoute « signalement.discrim » est confié au prestataire Concept RSE depuis janvier 2024. Il s'adresse en 2024 aux agents en activité (titulaires ou contractuels), aux agents ayant quitté le département ministériel pour un départ à la retraite ou une démission depuis moins de 6 mois, aux candidats au recrutement au sein du département ministériel dont la procédure de recrutement a pris fin depuis moins de 3 mois. 17 établissements publics sous tutelle ont adhéré à la convention de groupement afin de bénéficier des prestations du marché de manière autonome et en lien direct avec Concept RSE.

Ce dispositif externe, qui garantit la neutralité, l'impartialité et la confidentialité des échanges, s'ajoute aux différentes possibilités de signalement en interne : hiérarchie, acteurs de prévention, bureaux RH de proximité, référents discriminations, représentants syndicaux, FS du CSAM, DRH etc.

L'analyse ci-après porte sur les 99 signalements remontés au niveau national, qu'ils soient ou non passés par la plateforme externe. Elle ne comprend pas les signalements qui auraient été faits et traités à l'échelle locale sans intervention ou information de l'échelon national. En 2024, 89 signalements ont été relayés par Concept RSE, et 10 en interne à l'administration. Parmi eux 7 saisines ont été faites par les deux canaux. Ces 99 signalements concernent majoritairement des femmes (à 66%) et des agents titulaires (à 89%), et les catégories A sont les plus représentées, en valeur absolue comme au prorata des effectifs.

Lorsqu'un critère de discrimination est indiqué, ce sont majoritairement le handicap et le genre qui sont invoqués, suivis par l'origine et la grossesse.

» **Opinions philosophiques** : Ma caisse de retraite refuse de prendre en compte les trimestres accomplis pendant mon service national car j'étais objecteur de conscience.

» **Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée** : On m'a refusé l'accès à une salle de sport à cause de mon voile.

» **Situation de famille** : On m'a refusé une location d'appartement parce que je suis une mère isolée.

» **Apparence physique** : On m'a refusé un emploi parce que je suis obèse.

» **Nom** : On m'a refusé un entretien d'embauche en raison de mon nom à consonance étrangère.

» **Mœurs** : On m'a refusé un emploi parce que je suis fumeur.

» **Lieu de résidence** : On m'a refusé un chèque parce que j'habite dans un département voisin.

» **Perte d'autonomie** : Mon père, hébergé en EHPAD, se plaint de ne pas avoir accès à ses lunettes.

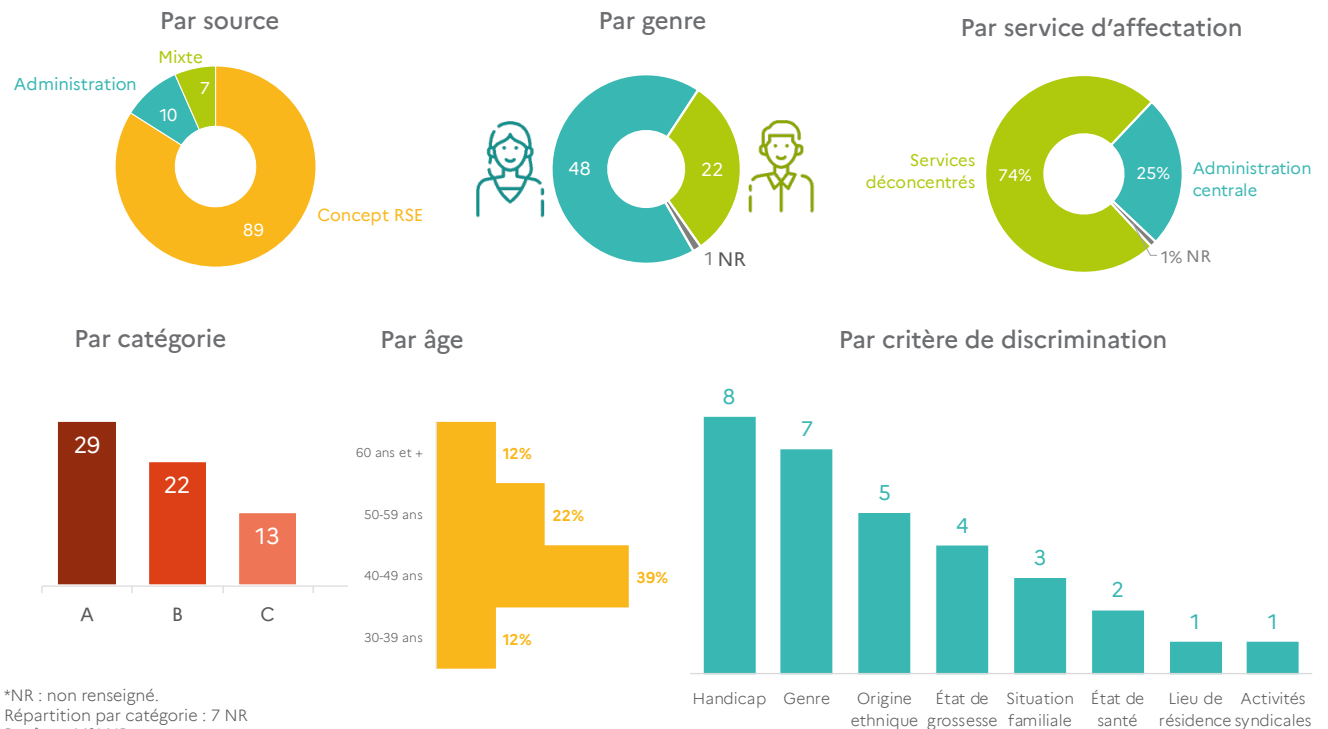
» **Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique** : On m'a refusé l'ouverture d'un compte bancaire parce que je suis domicilié dans une association.

» **Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français** : Ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations très distinctes. Les tribunaux indiqueront celle qu'il convient de retenir.

» **Domiciliation bancaire** : On a refusé la caution de mes parents parce qu'ils sont domiciliés outre-mer.

» **La qualité de lanceur d'alerte** : On me refuse une promotion parce que j'ai signalé ou divulgué publiquement des informations concernant des faits répréhensibles réalisés par mon entreprise

Répartition des signalements





LES 89 SIGNALEMENTS EFFECTUÉS AUPRÈS DU DISPOSITIF EXTERNE
(SOURCE DES DONNÉES ET GRAPHIQUES : CONCEPT RSE)

La prise de contact par téléphone constitue le premier mode de contact pour saisir la plateforme. Les signalants sont majoritairement les victimes elles-mêmes (91%), les 9% restant étant des témoins.

22 signalements ont donné lieu à de simples renseignements sur le fonctionnement ou des réorientations (cellule psychologique, médecin du travail, avocat, syndicats). 30 signalements en sont restés au niveau de l'écoute et de l'information, les agents ne souhaitant pas aller plus loin.

37 signalements ont fait l'objet d'un traitement dit « complexe » qui a abouti à :

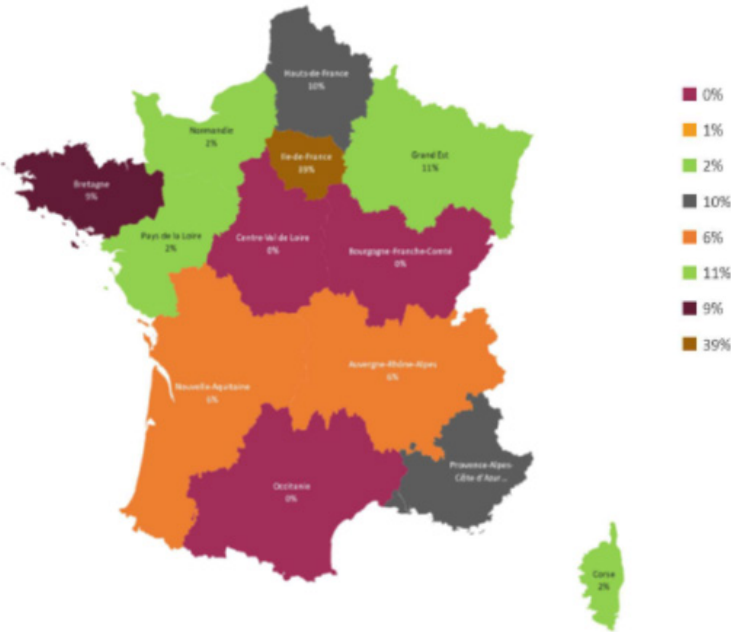
- » 23 signalements clôturés, 6 pour irrecevabilité et 17 pour abandon (volonté de l'agent)
- » 3 placés en stand-by à la demande de l'agent
- » 5 toujours en étude de recevabilité à la fin 2024
- » 6 ayant fait l'objet d'un rapport documenté

Plus d'un tiers des signalements proviennent de la région Ile de France. 28% sont en provenance de l'administration centrale, contre 72% issus des services déconcentrés.

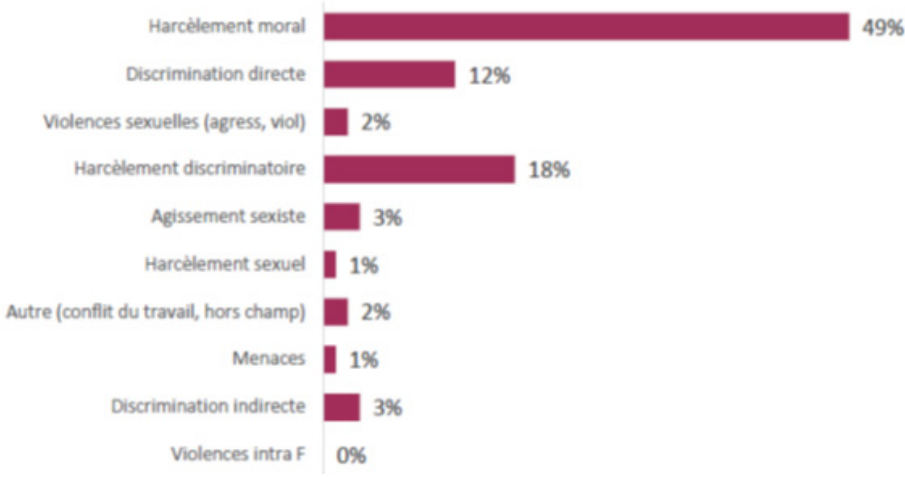
Le harcèlement moral représente la moitié des saisines (49% exactement). Mais cette nomenclature est souvent utilisée par défaut, lorsque les agents en souffrance ne savent pas qualifier les faits. Les femmes sont majoritaires à utiliser le terme de « harcèlement discriminatoire ». Viennent ensuite les discriminations qui avec le harcèlement discriminatoire représentent 33% des signalements. Le nombre de signalements pour motifs sexistes et sexuels est relativement bas d'après notre prestataire, avec 6% des motifs de signalement.

Les critères évoqués ne sont pas les mêmes entre les femmes et les hommes ; ces derniers ont signalé davantage de discriminations liées au handicap et les femmes davantage de discriminations liées à l'origine ethnique et à l'apparence physique. Et sans surprise, les critères sensibles au genre (sexe, état de grossesse, situation de famille), sont davantage évoqués par les femmes.

Cartographie des signalements



Répartition des signalements par motif



Section V - Santé et sécurité

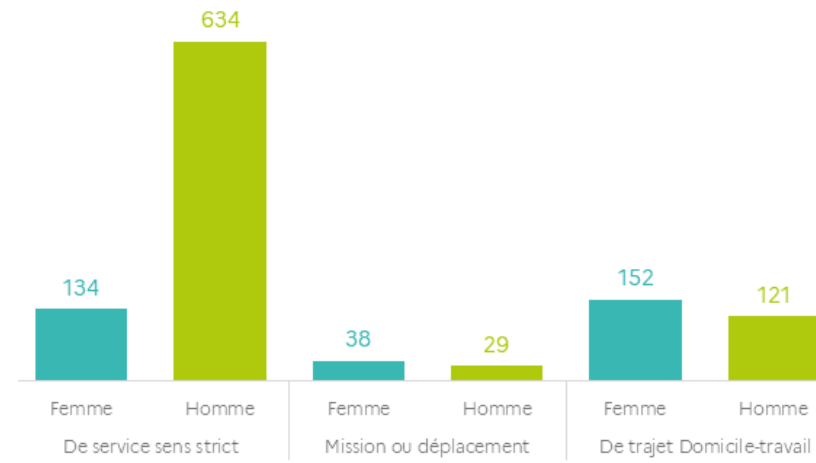
Les accidents

En 2024, 1 108 accidents de travail ont été recensés au sein du ministère, tous types confondus (accidents de service, de mission ou de trajet domicile-travail). Les hommes représentent environ 71% des accidents déclarés (784 cas), contre 29% pour les femmes (324 cas), un déséquilibre qui reflète des différences dans les métiers exercés et les conditions de travail. En effet, les corps de métiers présentant le plus de risque d'accident de service (chute, faux mouvement, heurt, projection, chute d'objet ou coupure etc.) sont généralement sous-féminisés. Le seul type d'accident pour lequel les femmes sont plus nombreuses que les hommes sont les accidents de trajet domicile-travail : 273 cas (152 femmes et 121 hommes).

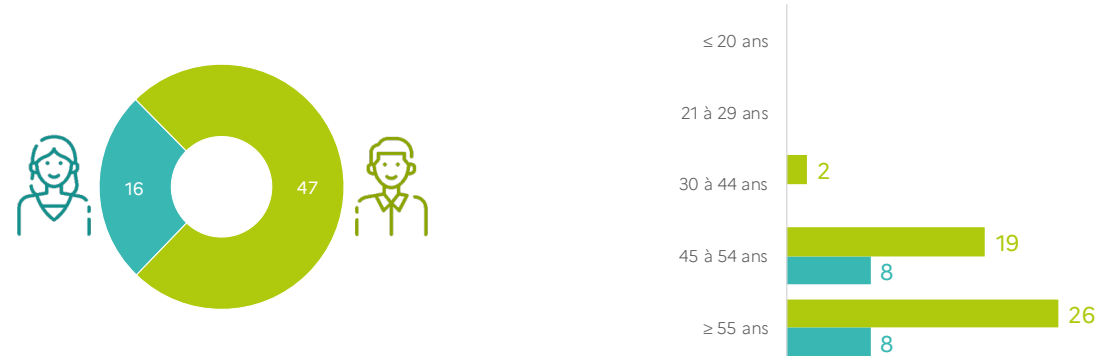
Les maladies professionnelles

Les femmes représentent 25% des agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle en 2024, contre 30% en 2023, et 5,88% en 2022. Ce taux est plus faible que la proportion femmes/hommes du pôle ministériel et s'explique par le fait que la majorité des maladies déclarées concernent généralement des corps de métiers où les femmes sont sous-représentées (mauvaises postures de travail).

Répartition des accidents par type et genre



Répartition des agents atteints d'une maladie professionnelle par genre et âge



Sexe	2024		2023		2022	
Femmes	16	25%	12	30%	2	6%
Hommes	47	75%	28	70%	32	94%
Total	63	-	40	-	34	-



INDICATEURS

Agents BOETH

Recrutements

Promotions

Conventionnement FIPHP



Partie 12

LES DONNÉES RELATIVES AU HANDICAP

Les données relatives au handicap

La politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap du ministère est fixée par le protocole d'accord ministériel 2022-2025, co-signé le 21 avril 2022 entre le pôle ministériel et les organisations syndicales représentatives.

La loi du 11 février 2005 a mis en place le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), auquel doivent contribuer financièrement les administrations ne respectant pas l'obligation légale d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

Les mesures favorisant l'insertion ou le maintien dans l'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés sont principalement financées sur les crédits du FIPHFP avec lequel le pôle ministériel a conclu une convention pluriannuelle de partenariat. Les éventuelles mesures non financées par le Fonds sont prises en charge sur des crédits handicap ministériel issu du protocole d'accord handicap.

Dans le cadre de son obligation annuelle de recensement des agents en situation de handicap, la DRH réalise chaque année une enquête auprès des services afin d'obtenir un taux actualisé des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH). Les données recueillies sont vérifiées à partir des justificatifs transmis par les services. Sont pris en compte les effectifs au 31 décembre de l'année concernée.

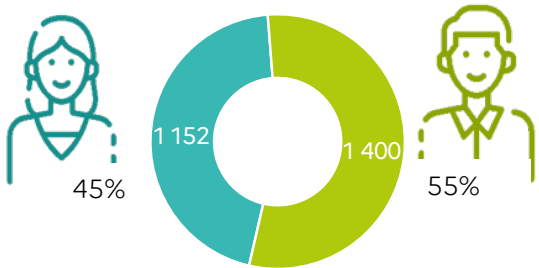
Contrairement à l'année précédente, où les données provenaient d'un mode hybride, les informations relatives aux BOE pour 2024 sont exclusivement issues du système d'information RenoiRH. Les services ont en effet été accompagnés pour intégrer l'ensemble des données des bénéficiaires dans ce système.

Les données déclarées au FIPHFP résultent de cette enquête menée auprès des services d'administration centrale et déconcentrés, complétée par les informations fournies par le Service des retraites de l'État (SRE) concernant les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI).

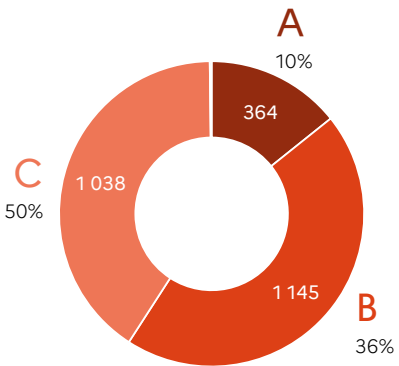
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

Catégories de bénéficiaires	2024	2023	2022
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) - dont agents recrutés sur contrat art. L.352-4 du code général de la fonction publique (CGFP)	1 648	1 475	1 323
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	592	647	804
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	21	21	21
Titulaire d'une pension d'invalidité	1	0	29
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	25	27	23
Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)	2	0	0
Agents recrutés sur un emploi réservé	232	236	241
Titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité"	28	27	29
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	3	3	3
Répartition des emplois particuliers	0	0	0
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2 552	2 436	2 473

Répartition des bénéficiaires par sexe



Répartition des bénéficiaires par catégorie



A - Les recrutements d’agents en situation de handicap

En 2024, 24 agents ont été recrutés par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation, en application des dispositions du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l’application de l’article art. L.352-4 du code général de la fonction publique (CGFP). 3 recrutements sont issus de la participation du ministère au salon en ligne Hello Handicap.

Les recrutements se répartissent entre 5 agents de catégorie A (4 postes d’attachés d’administration et 1 poste d’ITPE), 11 agents de catégorie B et 8 agents de catégorie C. En 2024, les services ont maintenu leurs efforts de recrutement en faveur des apprentis en situation de handicap, en intégrant 25 nouveaux apprentis identifiés, dont 5 au sein d’établissements publics.

	2024	2023	2022	2021	2020
ITPE	1	0	2	0	0
AAE	4	2	2	0	1
SACDD	7	11	6	2	-
TSDD	4	2	3	15	11
Adjoints Administratifs	8	15	12	16	17
ATAE	0	0	0	0	0
Total (hors apprentis)	24	30	25	35	34
Apprentis	25	14	7	6	10

B - Les reports ou refus de titularisation

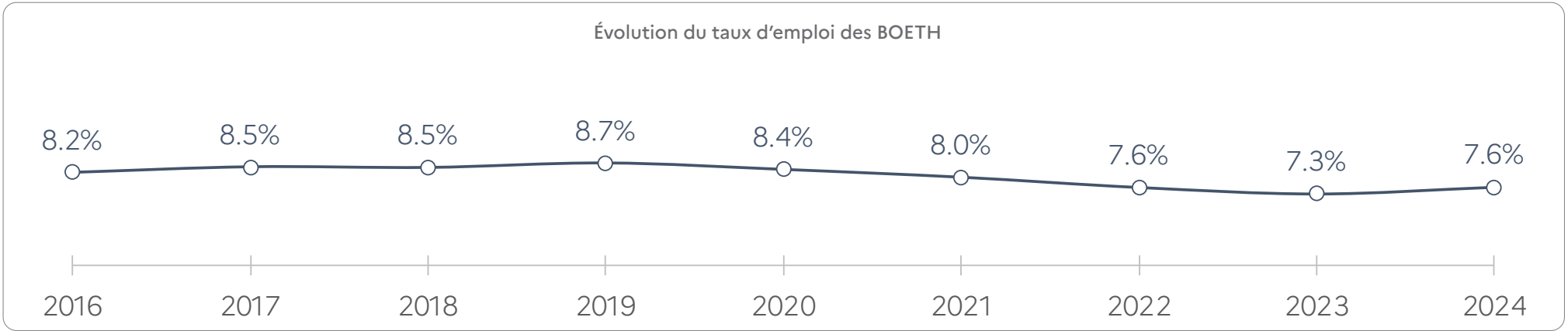
En 2024, les avis suivants ont été prononcés :

- » Sur les 24 recrutements réalisés en 2024 : 1 report de titularisation et 1 démission. Une date de début de contrat a été décalée.
- » Sur les 30 recrutements réalisés en 2023 : 4 report de titularisation et 1 refus de titularisation.

		Année du recrutement	
		2024	2023
Nombre de recrutements		24	30
Avis prononcés en 2024	report de titularisation	1	4
	refus de titularisation	0	1
	démission	1	0
	décalage de la date de début de contrat	1	0

C - Le taux d’emploi des BOETH

En 2023, le taux d’emploi est supérieur au taux légal de 6 %, pour la 13ème année consécutive.



D - La mise en œuvre de l'expérimentation de promotions de fonctionnaires BOETH dans un corps de catégorie supérieure

En application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique (LTFP), un dispositif expérimental est ouvert pour les fonctionnaires en situation de handicap, leur permettant d'accéder à un corps de niveau supérieur.

16 postes étaient offerts pour l'année 2024 dans le cadre de la promotion de fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) partagés pour moitié entre la filière administrative (attaché et secrétaire administratif de classe normale) et filière technique (technicien supérieur du développement durable et ingénieur des travaux publics de l'Etat). L'ensemble des postes a été pourvu.

E - Le conventionnement avec le FIPHFP

La nouvelle convention (C-1734) a débuté le 1er janvier 2023. Elle couvre la période du 1er janvier 2023 au 31 septembre 2025. Le montant de l'aide du FIPHFP sur la durée de cette convention est de 2 500 615 €. En complément des moyens apportés par le FIPHFP, le ministère s'engage à apporter un financement supplémentaire de 300 000 € par an, hors titre 2, pour la durée de l'accord co-signé en 2022.

La convention conclue avec le FIPHFP, à l'instar de la précédente, met l'accent principalement sur le maintien dans l'emploi des agents. Cet objectif demeure la priorité centrale des MATTE.

Comme les années antérieures, le ministère réaffirme son engagement en faisant du handicap psychique un axe fort de sa politique de maintien dans l'emploi. Cette orientation s'inscrit dans le cadre de la grande cause nationale portée par le Gouvernement, la santé mentale, traduite notamment par un programme de formation diversifié autour de cette thématique.

Pour rappel, toutes les demandes de financement sont envoyées au pôle handicap, qui veille à la conformité des dossiers afin de répondre aux exigences du FIPHFP, tout en respectant les obligations de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi des agents.

Filière	Nom du concours	Inscrits	Présents	Admis LP	Admis LC	Taux de présence	Taux de réussite	Part de femmes (admis LP)
Administrative	SACN-BOETH	12	-	7	2	-	-	71%
	AAE-BOETH	52	18	1	3	60%	67%	100%
Technique	ITPE-BOETH	29	12	6	2	48%	33%	0%



Un employeur public dont le taux d'emploi de BOETH est supérieur ou égal à 6 % peut bénéficier d'une convention avec le FIPHFP. Cette convention est un contrat, d'une durée de 3 ans, par lequel l'employeur public s'engage à mettre en œuvre une série d'actions afin de recruter et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre du budget accordé.

Axe de la convention	Montant financé par le FIPHFP	
	2024	2023
Recrutement des travailleurs en situation de handicap	63 416 €	27 352 €
Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées	10 000 €	- €
Maintien dans l'emploi	637 705 €	519 169 €
Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	- €	- €
Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs	14 855 €	8 180 €
Accessibilité numérique	- €	- €
Actions innovantes	- €	- €
Autres dispositifs de l'employeur	- €	- €
Total	725 976 €	554 701 €



Lexique

A	
a	An
A	Agents de catégorie A
AA	Adjoint administratif
AAE	Attaché d'administration de l'État
AAAE	Adjoint administratifs des administrations de l'État
AAE HC	Attaché administratif des administrations de l'État hors classe
AAHCE	Attaché d'administration hors classe de l'État
AAEHC-ES	Attaché administratif des administrations de l'État hors classe- échelon spécial ou échelon supérieur
A ADM	Agent de catégorie A administratif
AC	Administration centrale
AC	Administrateur civil
AFB	Agence française pour la biodiversité
AAI	Autorités administratives indépendantes
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AAMP	Agence des aires marines protégées
AAP1	Adjoint administratif 1ère classe
AAP2	Adjoint administratif 2ème classe
ACNUSA	Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AFITF	Agence de financement des infrastructures de transport de France
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AIFMP	Aménagement et infrastructures fluviales, maritimes et portuaires
AIPC	Association des ingénieurs du corps des ponts et chaussées
AIT	Aménagement et infrastructures terrestres
AM	Affaires maritimes

ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANCOLS	Agence nationale de contrôle du logement social
ANDRA	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
ANGDM	Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs
ANRU	Agence nationale pour la rénovation urbaine
AP	Assistant de prévention
APAE	Attaché principal d'administration de l'Etat
API	Autorités publiques indépendantes
APB	Armement des phares et balises
APST	Agent principal des services techniques
Art.	Article
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASA	Autorisation spéciale d'absence
ASA 13	Autorisation spéciale d'absence , article 13 décret n°82-447 du 28 mai 1982
ASA 15	Autorisation spéciale d'absence , article 15 décret n°82-447 du 28 mai 1982
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
ASN	Autorité de sûreté nucléaire
ASS	Assistant de service social
ATAE	Adjoint techniques des administrations de l'Etat
ATE	Agent technique de l'environnement
ATP1	Adjoint technique principal des administrations de l'État 1ère classe
ATP2	Adjoint technique principal des administrations de l'État 2ème classe
ATPE	Adjoint technique principal de l'environnement
AUE	Architecte urbaniste d'État
AUEC	Architecte urbaniste d'État en chef
AUGE	Architecte urbaniste général
AUGE-ES	Architecte urbaniste général échelon spécial
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage

B	
B	Agents de catégorie B
BACEA	Budget annexe de la mission contrôle et exploitation aériens
BDHS	Bilan du décret hygiène et sécurité
BEASAC	Bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile
BIEP	Bourse interministérielle de l'emploi public
B TEC	Agents de catégorie B techniques
BOP	Budget opérationnel de programme
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTIV	Bureau de traitement de l'information de vol
BUD	Budget comptabilité

C	
C	Agents de catégorie C
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable
C EXP	Agents de Catégorie C d'exploitation
C TEC	Agents de Catégorie C techniques
Cab	Cabinet
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAM	Conseiller des affaires maritimes
CAP	Commission administrative paritaire
CAPP	Commission administrative paritaire préparatoire
CARTO	Cartographiques
CAS	Comité d'aide sociale
CAS	Compte d'affectation spéciale
CAT	Commissariat de l'armée de terre
cat.	Catégorie
CCAS	Comité central d'action sociale
CCESS	Conseillère chargée d'études pour le service social
CCHS	Comité central d'hygiène et sécurité
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDTT	Contrôleur divisionnaire des transports terrestres
CE	Chef d'équipe
CE	Classe exceptionnelle
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CED	Chargé d'études documentaires
CED HC	Chargé d'études documentaires Hors classe
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CEI	Centres d'Entretien et d'Intervention
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CELRL	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
CEREMA	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CERTU	Centre d'études sur les réseaux de transport et l'urbanisme
CESU	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement
CETU	Centre d'études des tunnels
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFDT FP	Confédération française démocratique du travail Fonction Publique
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFP	Congés de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGET	Conseil général à l'égalité des territoires
CGLLS	Caisse de garantie du logement locatif social
CGM	Congés de grave maladie

CGT	Confédération générale du travail
CHSCT (M)	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ministériel)
CIA	Complément indemnitaire annuel
CIL	Crédits d'initiative locale
CITEPA	Centre interprofessionnel technique de la pollution atmosphérique
cl.	Classe
CLAS	Comité local d'action sociale
CLD	Congés de longue durée
CLM	Congés de longue maladie
CL EX	Classe exceptionnelle
CL N	Classe normale
CL SUP	Classe supérieure
CMC	Conseiller mobilité-carrière
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CMVRH	Centre ministériel de valorisation de ressources humaines
CMO	Congés maladie ordinaire
CNC	Commission nationale de classement
CNPS	Centre national des ponts de secours
CNDP	Commission nationale du débat public
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CNT	Confédération nationale du travail
CNTE	Conseil national de la transition écologique
COM	Collectivités d'outre-Mer
COPRNM	Conseil d'orientation pour la prévention des risques naturels majeurs
CPII	Centre de prestations et d'ingénierie informatiques
CP	Crédits de paiement
CP	Conseiller de prévention
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CPER	Contrat de plan Etat -Région
CPF	Compte personnel de formation
CPPEDMD	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durable

CR	Chargé de recherche du développement durable
CRCAS	Commissions régionales de concertation de l'action sociale
CRDS	Contribution à la réduction de la dette sociale
CRE	Commission de régulation de l'énergie
CRNA	Centre en-route de la navigation aérienne
CROSS	Centre régional opérationnel de surveillance et de sauvetage
CSG	Contribution sociale généralisée
CSS	Comité spécifique de suivi
CT	Comité technique
CTE	Chef technicien de l'environnement
CTL	Comité technique local
CTM	Comité technique ministériel
CTS	Comité technique spécial
CTS	Crédit de temps syndical
CTT	Contrôleur des transports terrestres
CTSS	Conseiller technique de service social
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D	
DAC	Direction d'administration centrale
DAEI	Direction des affaires européennes et internationales
DAF	Direction des affaires financières
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAS	Décharge d'activité de service
DATE (emploi)	Directeur de l'administration territoriale de l'Etat
DCF	Bureau de la coordination de la formation
DDCS	Directions départementales de la cohésion sociale
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDT (M)	Directions départementales des territoires (Mer)



DDETSPP	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DEB	Direction générale des Douanes
DeICD	Délégation aux cadres dirigeants
DEMAT-ADS	Dématérialisation des demandes d'autorisation d'urbanisme
Dess en chef	Dessinateur en chef
DG	Dialogue de gestion
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGALN	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature
DGCCRF	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGFIP	Direction générale des Finances publiques
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPR	Direction générale de la Prévention des risques
DGTM	Direction générale des territoires et de la mer
DICOM	Direction de la communication
DIDD	Délégué interministériel au développement durable
DIF	Droit individuel à la formation
DIHAL	Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement
DILA	Direction de l'information légale et administrative
DIR	Direction interdépartementale des routes
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique
DIRIF	Direction interdépartementale des routes Ile-de-France
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DIRRECTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi
DM	Direction de la Mer
DMA	Délégation ministérielle à l'accessibilité
DML	Délégué à la mer et au littoral
DMLC	Direction régionale et interdépartementale de la mer et du littoral de Corse
DOC	Documentaire

DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DR	Directeur de recherche du développement durable
DRH	Direction des ressources humaines
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRIEA	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement
DRIEE	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie
DRIHL	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DROM / COM	Départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer
DSAC	Direction de la sécurité de l'aviation civile
DSAF	Direction des services administratifs et financiers
DSLID	Détachement sans limitation de durée
DSNA	Direction des services de la Navigation aérienne
DSR	Documents stratégiques régionaux
DT BS	Direction territoriale bassin de la Seine
DTAM	Direction des territoires et de la mer à Saint-Pierre-et-Miquelon
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels

E	
EAAM	Élèves administrateurs des affaires maritimes
EEI	Entretien, exploitation, infrastructures
EHESS	École des Hautes Études Sociales
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EHN / DP	Expert haut niveau / Directeur(rice) de projet
EIVP	École des ingénieurs de la ville de Paris
ENAC	École nationale de l'aviation civile
ENSAM	École nationale de la sécurité et l'administration de la mer
ENIM	Établissement national des invalides de la marine
ENPC	École nationale des ponts et chaussées
ENSM	École nationale supérieure maritime
ENTE	École nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'État
ENVIR	Environnement

EP	Établissement public
EP	Examen professionnel
EPA	Établissement public à caractère administratif
EPF	Établissement public foncier
EPMP	Établissement public du Marais poitevin
EPP	Elaboration et pilotage politiques publiques
ET	Emploi-type
ETF	Exclusion temporaire de fonction
ETP	Equivalent temps plein
ETPE	Equivalent temps plein emploi
ETPR	Equivalent temps plein rémunéré
ETPST	Expert technique principal des services techniques
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
ETST	Expert technique des services techniques
Exa	Examen
EXT	Externe
Exc-Excep	Exceptionnel
Exp	Exploitation

F	
F	Femme
FAFP	Fédération autonome de la Fonction publique
FEAMP	Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche
FEETS-FO	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services – Force ouvrière
FGAF	Fédération générale autonome des fonctionnaires
FGF-FO	Fédération générale des fonctionnaires – Force ouvrière
FGTE – CFDT	Fédération générale des transports et de l'équipement – confédération française démocratique du travail
FIPH	Fonds d'insertion des personnes handicapées
FIPHFP	Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNASCEE	Fédération nationale des associations sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement

FNEE-CGT	Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement - Confédération générale du travail
FO	Force Ouvrière
FON	Fonctionnel
FORCQ1	Bureau du budget, de la réglementation et des statistiques de la formation
FPE	Fonction publique d'État
FSU	Fédération syndicale unitaire
FPT	Fonction publique territoriale

G	
G1	Groupe 1
Géo	Géographique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GN	Grade nouveau
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
GUNenv	Guichet unique de l'environnement

H	
H	Homme
HATVP	Haute Autorité pour la transparence de la vie publique
HCB	Haut conseil des biotechnologies
HCESSIS	Haut commissariat à l'économie sociale et solidaire et à l'innovation sociale
HFDD	Haut fonctionnaire du développement durable
HLM	Habitation à loyer modéré
HS	Heure supplémentaire
HT2	Hors Titre 2

I	
IADD	Inspecteur de l'administration du développement durable
IAE	Ingénieur agriculture et environnement
IAM	Inspecteur des affaires maritimes
IAT	Indemnité d'administration et de technicité



ICNA	Ingénieurs du Contrôle de la Navigation Aérienne
ICPE	Ingénieur en chef des ponts et chaussées
ICPE	Installations classées pour la protection de l'environnement
ICR	Instance de concertation régionale
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IESSA	Ingénieurs Électroniciens des Systèmes de la Sécurité Aérienne
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IDV	Indemnité de départ volontaire
IFORE	Institut de formation de l'environnement
IFPEN	Institut français du pétrole énergies nouvelles
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IFREMER	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
IFSTTAR	Institut français des services et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
IGAM	Inspection générale des affaires maritimes
IGPEF	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
IGN	Institut national de l'information géographique et forestière
IM	Indice majoré
IM	Ingénieur des mines
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INRETS	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
I N T E R F O N CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens – fonction publique d'État, territoriale et hospitalière
IOTA	Installations, ouvrages, travaux et activités
IPAM	Inspecteur principal des affaires maritimes
IPBES	Plate-forme intergouvernementale science-politique sur la biodiversité et les services écosystémiques
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IPF	Indemnité de performance et de fonctions
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
ISPV	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
ISH	Indemnité de sujétion horaire
ISR	Investissement socialement responsable

ISS	Indemnité spécifique de service
ITAC	Individu en transition accompagné dans une communauté
ITM	Indemnité temporaire de mobilité
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État
ITPE HC	Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe
ITPE HC-ES	Ingénieur des travaux publics de l'État hors classe-échelon spécial
ITT	Inspection du travail des transports
J	
JP	Journées perdues (pour fait de grève)

L	
LA	Liste d'aptitude
LC	Liste complémentaire
LDG	Lignes directrices de gestion
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale

M	
m	Mois
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MADSLD	Mise à disposition sans limitation de durée
MAX	Maximum
MCT	Ministère de la Cohésion des territoires
MdP	Médecin de prévention
MdT	Médecin du travail
MED	Médium
MEXT	Ministères extérieurs
MGEN	Mutuelle générale de l'Éducation Nationale
MIGT	Missions d'inspection générale territoriales
MIN	Minimum

MOY	Moyenne
MPA	Mission, programme, action
MRAE	Mission régionale d'autorité environnementale
MTES	Ministère de la transition écologique et solidaire
MVTS	Mouvements

N	
NCT	Nouveau conseil au territoire
ND	Non disponible
NIV	Niveau
NOR - norm	Normal
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
NMSG	Navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral
O	
O	Ouvrière
ONCFS	Office national de la chasse et de la faune sauvage
ONEMA	Office national de l'eau et des milieux aquatiques
OP	Officier de port
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OPA	Officier de port adjoint
ORPa	Observatoire des retours de paie
OS	Organisation syndicale
OUV	Ouvrier

P	
PACA	Provence Alpes Côte d'Azur
PAL	Principal
PAP	Projet annuel de performance
PAP	Programme annuel des préventions des risques professionnels
PARRE	Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat
PAS	Prélèvement à la source
PEB	Plan d'exposition au bruit

PEC	Préparation aux examens et concours
PETPE	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat
PNA	Position normale d'activité
PNF	Parcs nationaux de France
PNF	Plan national de formation
PNT	Personnel non titulaire
PNT EMA	Personnel non titulaire de l'enseignement maritime et aquacole
PPAL - pal	Principal
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Prévention des risques
PRHR	Personne ressource handicap régionale
Pro	Professionnel
PSDV	Poste susceptible d'être vacant
PSI	Pôle support intégré
PSS	Personnels à statut spécifique
PSS CETE	Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE
PTM	Professeur technique de l'enseignement maritime
PV	Poste vacant

Q	
QVT	Qualité de vie au travail

R	
RA	Restaurant administratif
RAP	Rapport annuel de performance
R/BA ou RBA	Routes/Bases aériennes
RH	Ressources humaines
RIA	Restaurant inter-administratif
RIE	Réseau interministériel de l'Etat
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIL	Règlement intérieur local
RIN	Règlement intérieur national



RME	Répertoire ministériel des emplois-types
RPS	Risques psycho-sociaux
RSE	Responsable sociétale des entreprises
RST	Réseau scientifique et technique
RTT	Réduction du temps de travail
RZGE	Responsable de zone de gouvernance des effectifs

S

SA	Secrétaire administratif
SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable
SACDD CE	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable classe exceptionnelle
SACDD CN	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable classe normale
SACDD CS	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable classe supérieure
SAF	Service des affaires financières
SAM	Service des affaires maritimes
SCN	Service à compétence nationale
SCR	Sécurité et circulation routières
SD	Service déconcentré
SDAGE	Schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux
SDSIE	Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique
SEC	Service emplois et compétences
SEC	Sécurité
SERM	Schéma d'emploi et de recrutement ministériel
SETRA	Service d'études techniques des routes et autoroutes
SHFDS	Service du Haut fonctionnaire de défense et de sécurité
SFT	Supplément familial de traitement
SG	Secrétariat général
SGP	Société du grand Paris
SIDSIC	Service interministériel départemental des systèmes d'information et de communication
SIEC	Service inter académique des examens et concours

SIGIADD	Syndicat des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'administration du développement durable
SIR	Service d'ingénierie routière
SIRH	Système informatique des ressources humaines
SNCTA	Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien
SNE-FSU	Syndicat national de l'environnement - Fédération syndicale unitaire
SNPTAS-CGT	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement – Confédération générale du travail
SNUITAM-FSU	Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer - Fédération syndicale unitaire
SNOPA – CGT	Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers – confédération générale du travail
SNUM	Service du numérique
SPES	Service du pilotage et de l'évolution des services
SPSSI	Service des politiques supports et des systèmes d'information
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
STC	Syndicat des travailleurs corses
STRMTG	Service Technique des Remontées Mécaniques et des Transports Guidés
SUP.	Supérieure

T

TA	Tableau d'avancement
TE	Technicien de l'environnement
TG	Transfert de gestion
TH	Travailleur handicapé
TIB	Traitement indiciaire brut
TOM	Territoires d'Outre-Mer
TPE	Travaux publics de l'État
TSE	Technicien supérieur de l'équipement
TSCDD	Technicien supérieur en chef du développement durable
TSDD	Technicien supérieur du développement durable
TSMA	Technicien supérieur ministère Agriculture

TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable
TT	Transports terrestres
U	
UGFF-CGT	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UO	Unité opérationnelle
USAC-CGT	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail

V	
VNF	Voies navigables de France
VNF DT BS	Voies navigables de France direction territoriale bassin de la Seine

Z	
---	--



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
TRANSPORTS
VILLE ET LOGEMENT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général • Direction des ressources humaines
Grande Arche paroi sud - 92055 La Défense cedex

Direction de la publication :
SG - Guillaume LEFORESTIER

Réalisation :
SG/DRH/RS1 Anna LANCELIN

Contact :
rsu.rs.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Impression : MTE-MCTRCT-MM/SG/DAF/SAS/SET/SET12.2
Imprimé sur du papier certifié ecolabel européen