



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
TRANSPORTS
VILLE ET LOGEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

CSAM du 27 novembre 2025

SG/DRH/RS

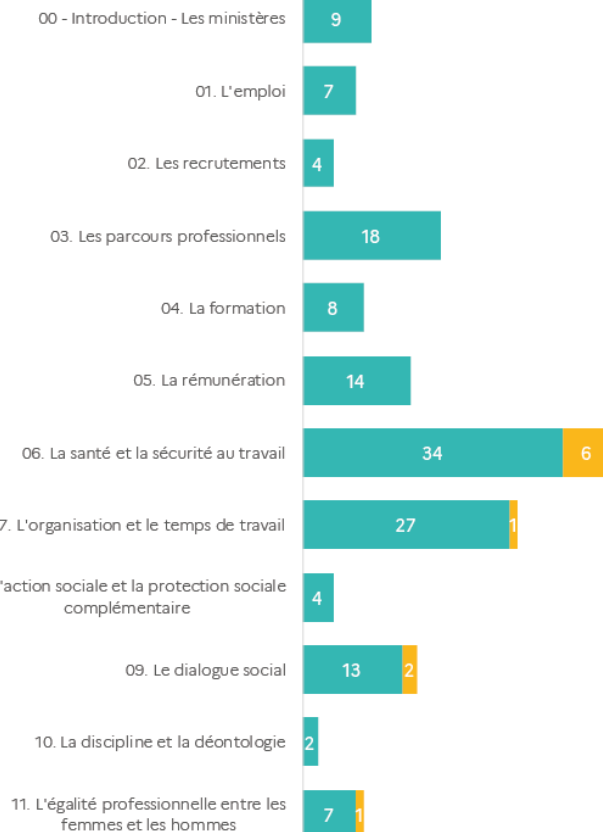
L'arrêté du 13 mai 2025

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 est placé un CSA, sur la base d'indicateurs fixés 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.

En plus des 135 indicateurs attendus par l'arrêté, 22 indicateurs « maison » ont été conservés pour leur pertinence.

En 2024, sur les 157 indicateurs du RSU, 147 soit 94% sont disponibles.





MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
TRANSPORTS
VILLE ET LOGEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Chiffres clés évolutions de l'année 2024

Les effectifs des ministères – évolution 2023 - 2024

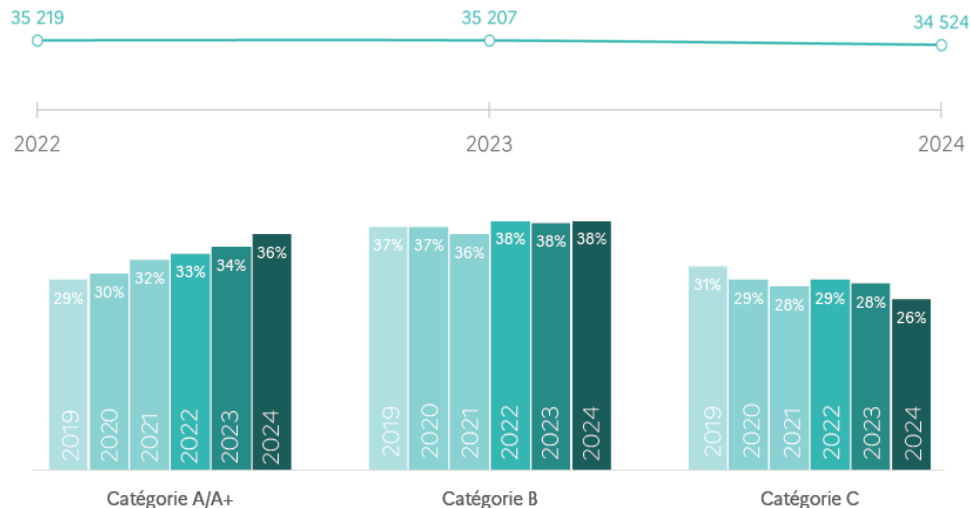
Entre 2023 et 2024, les effectifs globaux enregistrent une baisse de 1,9 %, soit 683 agents en moins.

Dans le détail, cette diminution est à nuancer :

- Les effectifs de catégorie A+ progressent de 1,1 % (+16 agents), et ceux de catégorie A une hausse de 5,2 % (+ 549 agents),
- la catégorie B recule légèrement (–0,9 %, –119 agents),
- la catégorie C enregistre une chute de 11,3 %, (–1 128 agents),

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.

Évolution des ETP et répartition par catégorie





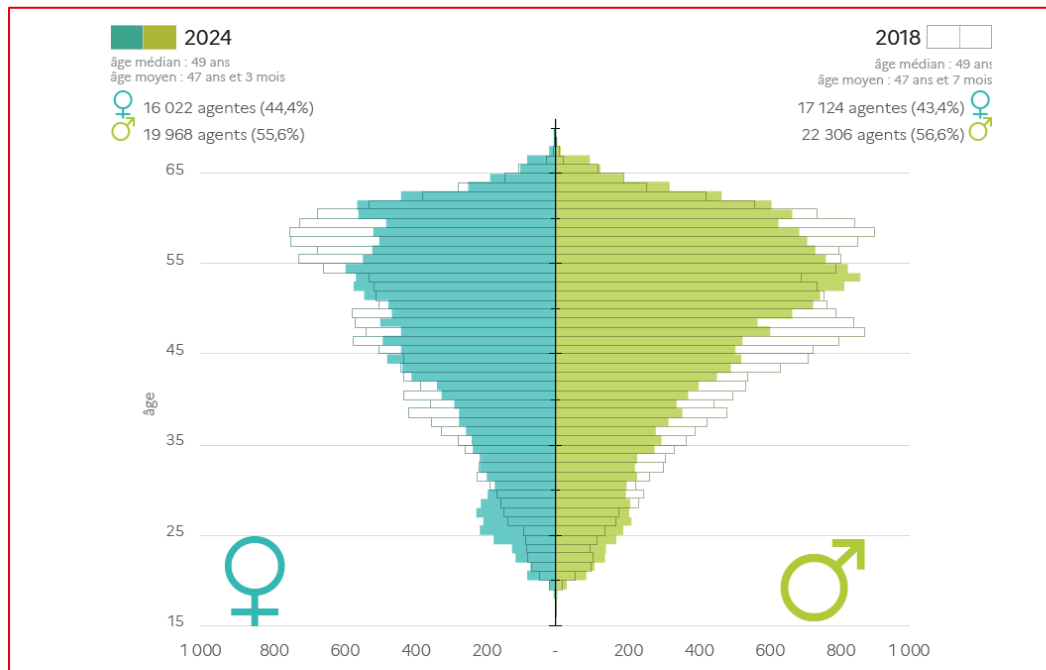
Les effectifs des ministères – l'âge

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+/A enregistrent une baisse de deux mois,
- Les agents des catégories B et C connaissent un vieillissement de trois mois, inversant ainsi la baisse observée l'année précédente pour la catégorie C.

L'âge a peu évolué depuis 2018 : l'âge médian est stable à 49 ans, et l'âge moyen a diminué de 4 mois en 6 ans.



Les recrutements - externes

Le périmètre des indicateurs de recrutement des fonctionnaires a été modifié par la publication de l'arrêté du 13 mai 2025. En 2024 :

- 1 796 fonctionnaires entrés en fonction dans nos ministères,
- 2 416 fonctionnaires sont entrés dans des corps de nos ministères,

La comparaison avec les années précédentes n'est pas possible pour cet indicateur.

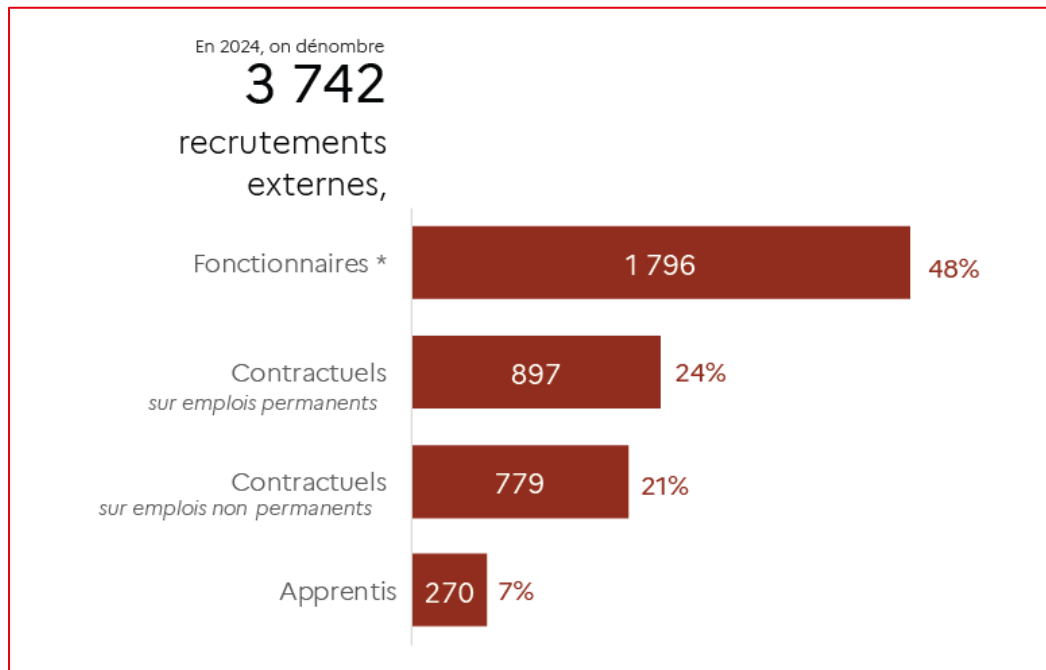
En 2024, les recrutements de contractuels poursuivent leur progression : 897 agents ont été recrutés sur emploi permanent (743 en 2023).

Cette augmentation se répartit :

- En CDD (857 contre 729),
- En CDI (40 contre 23).

Le nombre de recrutements de contractuels :

- augmente dans la catégorie A (+151),
- reste stable dans la catégorie B (+8),
- recule légèrement dans la catégorie C (-13).





Les recrutements – par concours

En 2024, le nombre de postes offerts à l'ensemble des concours a augmenté de 36% (830 contre 616 en 2023).

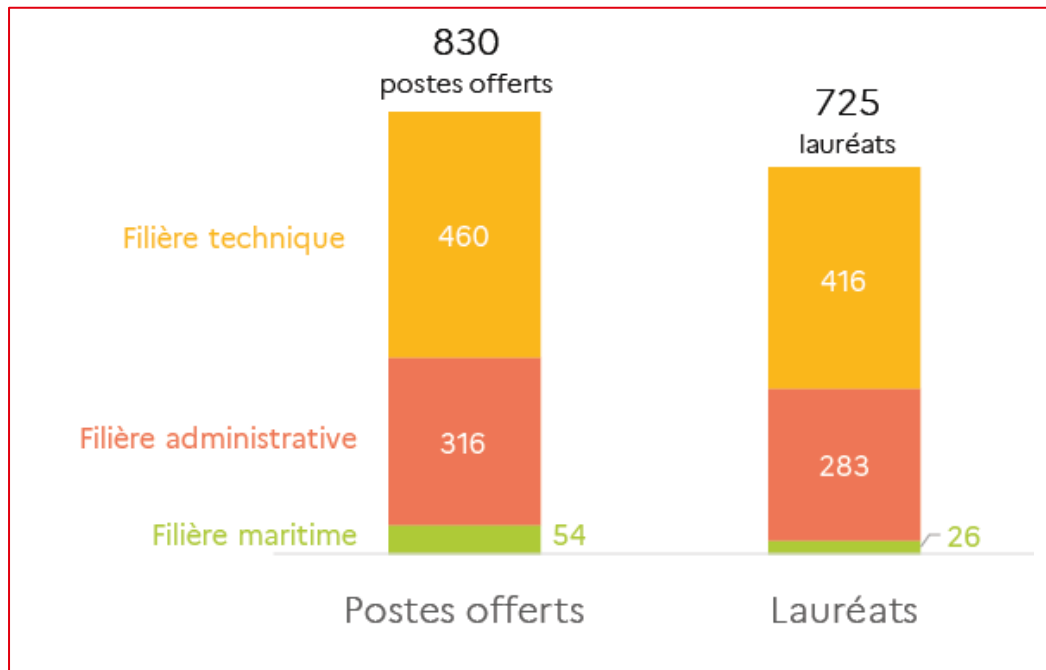
Cette hausse du nombre de postes s'est accompagnée d'une augmentation du nombre de candidats :

A périmètre constant, le nombre d'inscrits a augmenté de 25% (3 318 candidats pour 2 656 en 2023).

Dans la filière administrative 316 postes ont été ouverts en 2024, contre 182 en 2023, soit 134 postes de plus.

Dans la filière technique, 460 postes ont été ouverts contre 235 en 2023 et 190 en 2022, soit une hausse constante depuis trois années.

Dans la filière maritime, 54 postes ont été ouverts contre 35 en 2023.



La mobilité

En 2024, seuls les postes pourvus par la voie de la mutation ont été pris en compte. En 2023 étaient également pris en compte les postes pourvus par concours et par contrat. Les postes non pourvus au cycle de mobilité sont, dans la plupart des cas, republiés au fil de l'eau ABC avant d'être pourvu par la voie contractuelle.



5 451
POSTES PUBLIÉS

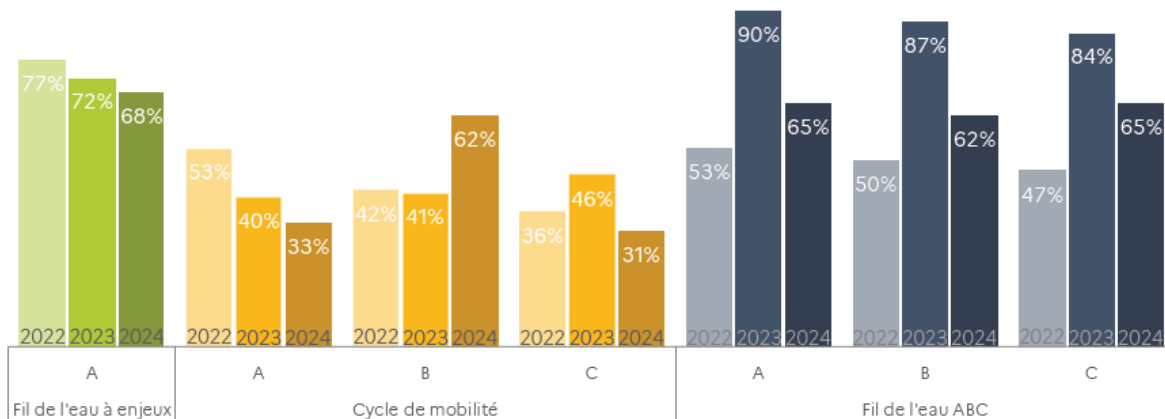


7 200
CANDIDATURES RECUES



2 704
POSTES POURVUS

Taux de pourvoi des postes vacants par an et par processus et par catégorie



Les rémunérations – masse salariale

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.

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.

Au cours de l'année 2024

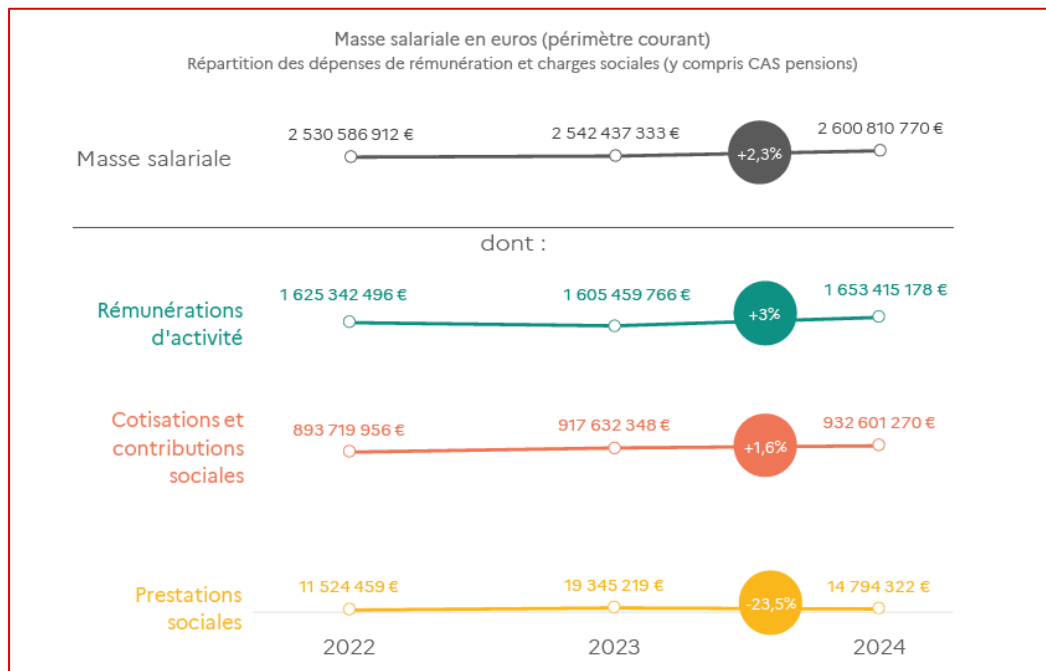
Augmentation du schéma d'emplois, qui a conduit à recruter plus d'agents en 2024.

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)

Accroissement du nombre d'apprentis recrutés.

Enveloppe importante de mesures catégorielles destinés aux agents du ministère.





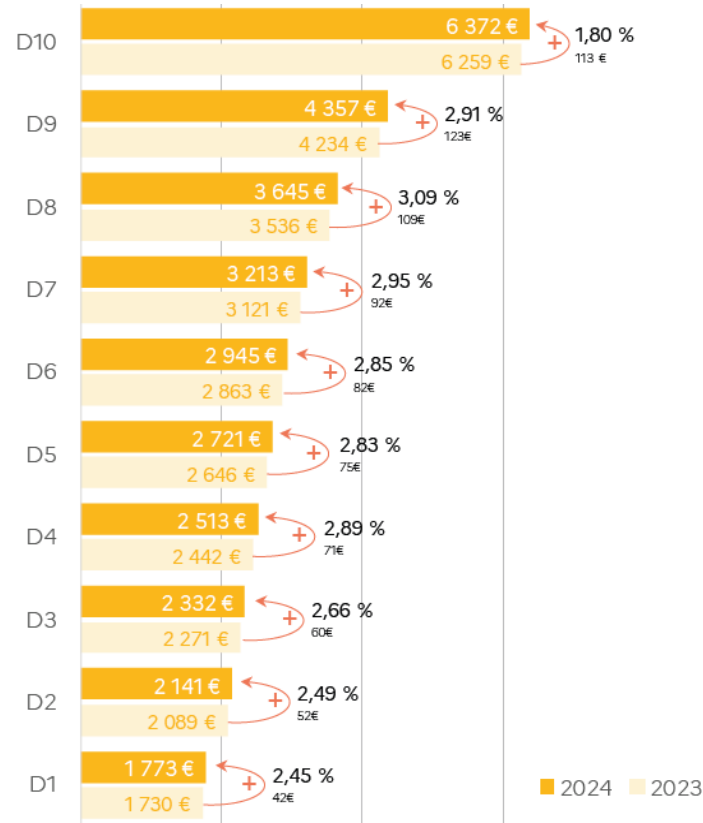
Les rémunérations – répartition par déciles

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





L'accidentalité au travail

Augmentation de 4,92 % du total global des accidents de tous types par rapport à 2023.

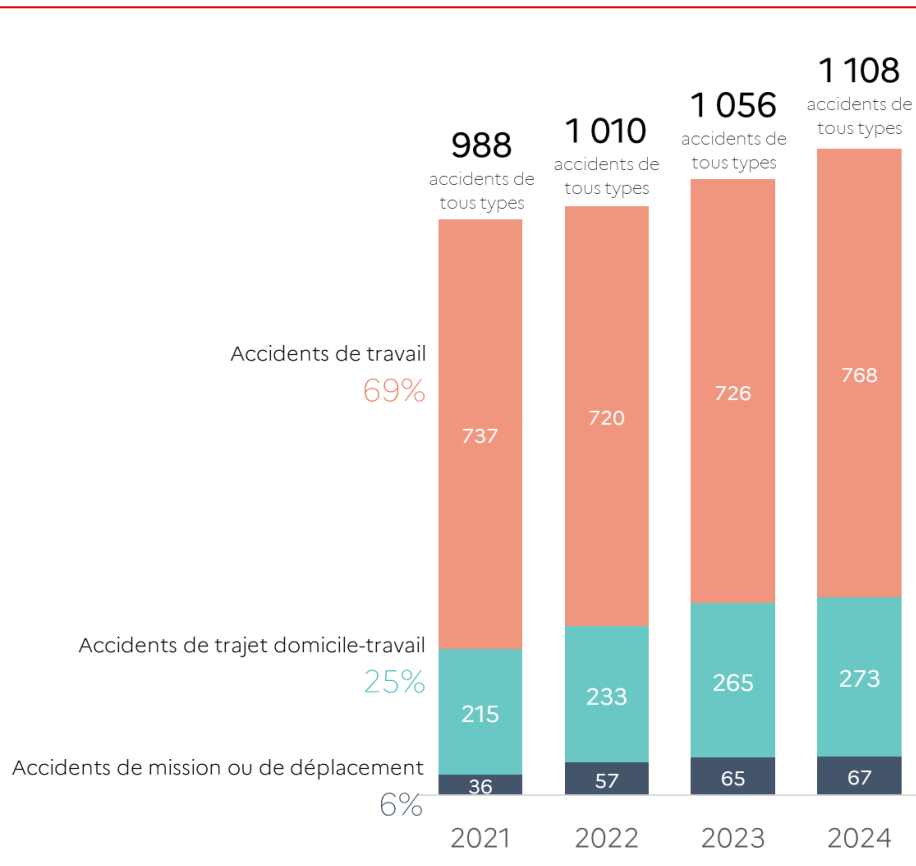
Si cette augmentation générale (+52 événements) concerne tous les types d'accidents, elle est plus marquée pour les accidents de travail au sens strict (+42 accidents).

Le taux d'accident (tous types) s'élève à 3,23 contre 3,17 en 2023 et 3,01 en 2022.

499 accidents relèvent du **domaine routier** en 2024 :

- ils représentent 65% des accidents de travail au sens strict (hors accidents de trajet et de mission),
- 494 concernent les DIR, et, plus particulièrement les agents d'exploitation.

Sur l'ensemble des DIR, 11% du personnel d'exploitation a été concerné par un accident du travail au sens strict en 2024.

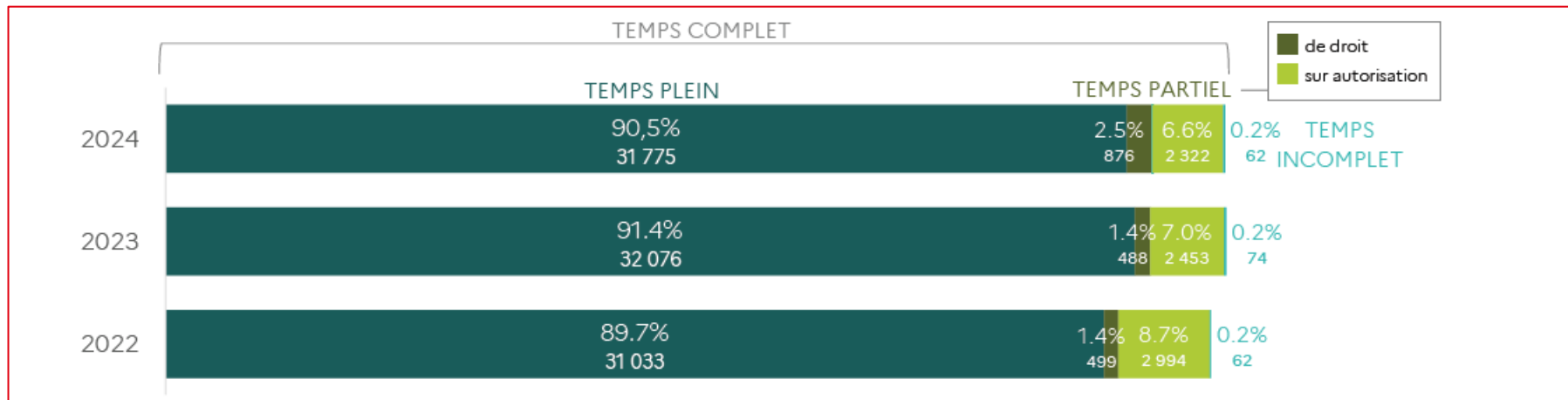


Le temps de travail – quotité de travail

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.

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 %.

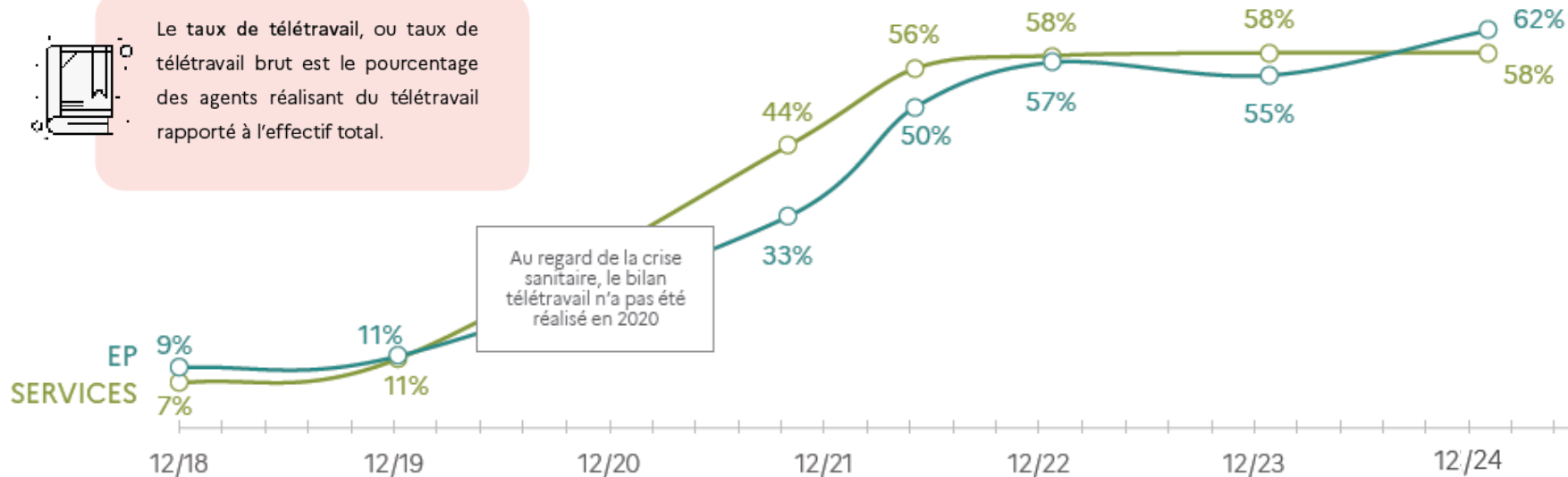
Cette évolution traduit un léger rééquilibrage entre temps plein et temps partiel, dans un contexte où la flexibilité des modalités de travail (notamment le télétravail instauré par le protocole du 23 février 2022) continue d'offrir davantage d'options aux agents.



Le temps de travail – télétravail



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



L'action sociale

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 de 21% par rapport à 2023, passant de 259 actions à 314, avec la participation de 14 966 personnes.
- 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 aides matérielles

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 €).

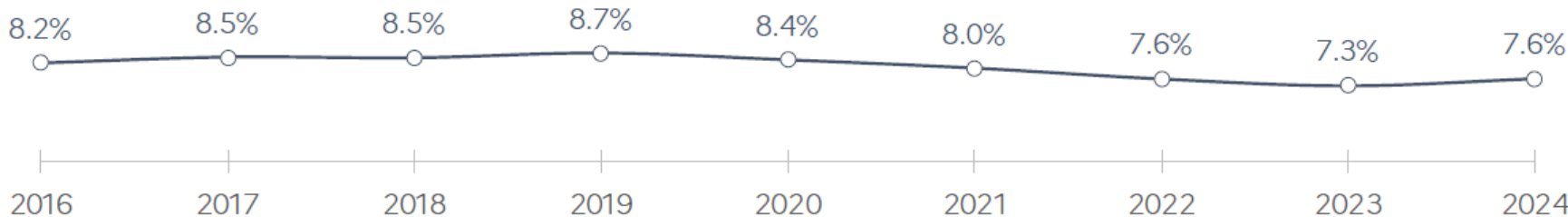
Le montant minimum accordé est de 150 € et le montant maximum s'élève à 4 000 € (contre 5 000 en 2023). Le montant moyen est de 2 250 € (1 749 € en 2023).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

En 2023, le taux d'emploi est supérieur au taux légal de 6 %, pour la 13ème année consécutive.

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), contre 30 en 2023.

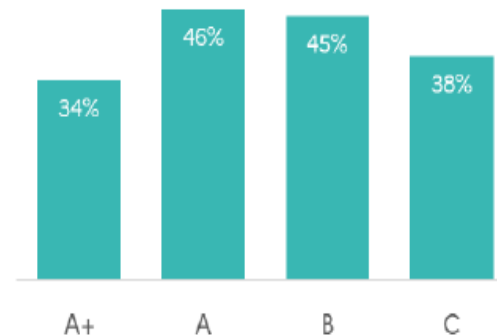
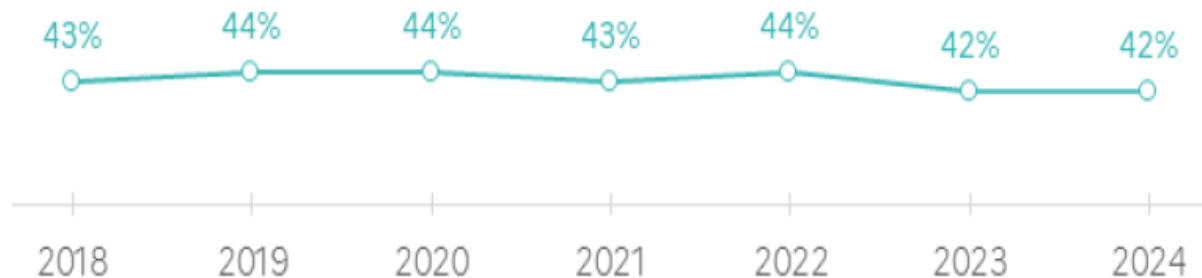
Évolution du taux d'emploi des BOETH





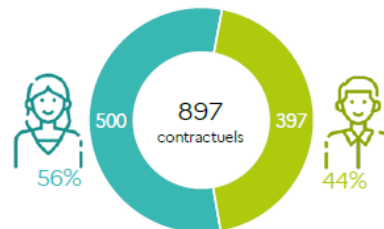
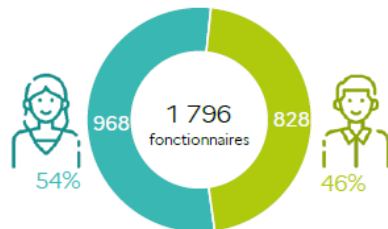
L'égalité professionnelle et la diversité – taux de féminisation des effectifs

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.

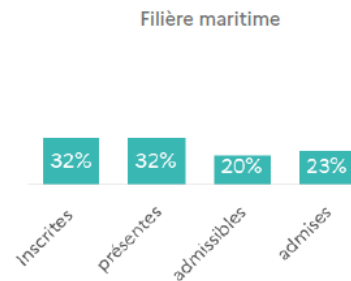
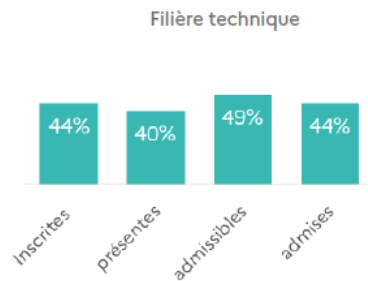
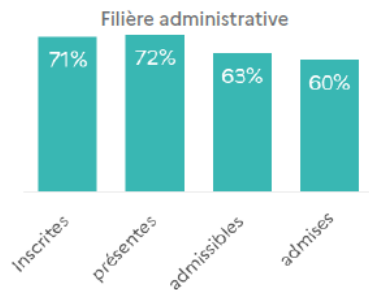


L'égalité professionnelle et la diversité – taux de féminisation des recrutements

Les
recrutements
externes



Les
recrutements
par concours

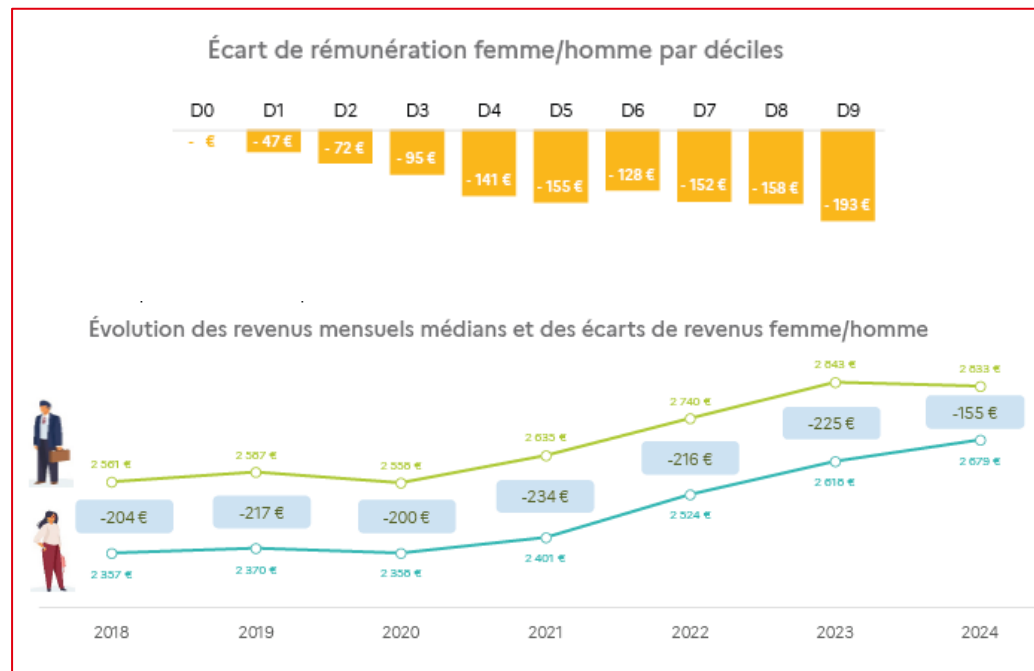


L'égalité professionnelle et la diversité – rémunérations

Les 10% de femmes ayant les revenus les plus bas touchent en moyenne 47€ de moins par mois que les hommes appartenant au même décile. Cet écart s'alourdit au fur et à mesure que la rémunération augmente.

En comparaison avec 2023, l'ensemble des écarts ont été réduits bien qu'ils subsistent (105€ d'écart entre les femmes et les hommes pour les revenus les plus bas en 2023).

Les revenus mensuels médians des femmes sont inférieurs à ceux des hommes de 155 € en 2024, soit une différence de 70 € par rapport à 2022.



L'égalité professionnelle et la diversité - lutte contre les discriminations

Le dispositif externe de signalement et d'écoute est confié à Concept RSE depuis janvier 2024. Il s'adresse 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 dont la procédure de recrutement a pris fin depuis moins de 3 mois.

L'analyse ci-contre 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 intégralement traités à l'échelle locale.

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 agents de catégories A sont les plus représentés.

