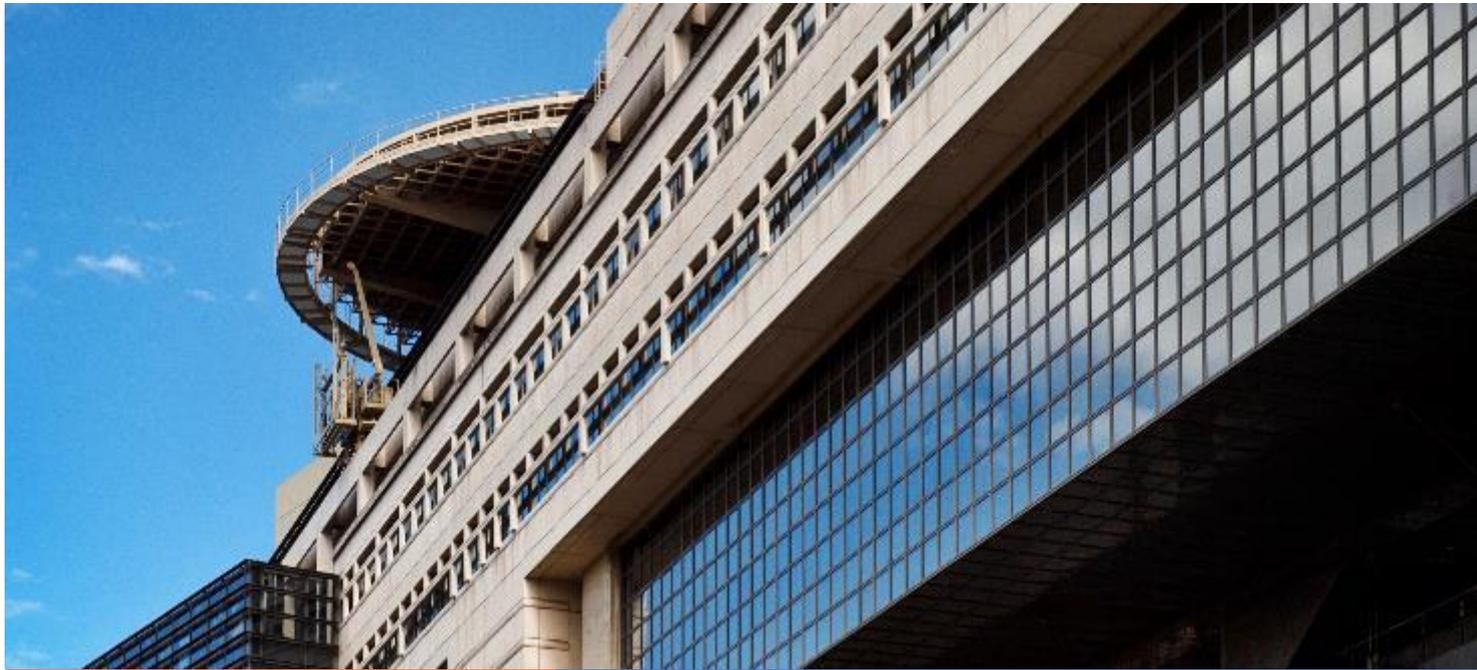




**MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA RELANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat
général**



Rapport social unique du ministère de l'économie, des finances et de la relance 2020

**Ressources
humaines**

Juin 2021

PRÉFACE



L'année 2020 a été marquée par un effort important déployé par l'ensemble des services du MEFR afin de faire face à une période de crise sanitaire inédite et de maintenir une continuité de service qui s'est révélée exemplaire.

Grâce à un cadre réglementaire assoupli par le décret du 5 mai 2020, le MEFR a su accompagner le développement du télétravail exceptionnel dans le cadre d'un dialogue social ministériel renforcé.

Je salue tout particulièrement l'effort collectif accompli par les services RH de l'ensemble des directions du ministère qui a permis de poursuivre nos actions RH prioritaires dans le domaine de la paye, mais aussi en matière de formation et de recrutement, dont les modalités de mise en œuvre ont été fortement impactées par le nouveau contexte de confinement.

Le rôle de la RH de proximité dans le soutien individuel et collectif des agents mérite d'être particulièrement souligné, de même que la réactivité des services qui ont œuvré au développement d'outils numériques adaptés, favorisant ainsi la dématérialisation de nos processus RH essentiels.

C'est l'ensemble de ces sujets d'actualité RH que nous avons voulu mettre en exergue cette année afin de mieux accompagner la rénovation du bilan social voulue par la loi de transformation de la fonction publique de l'Etat de 2019.

J'attire votre attention sur l'ambition de ce nouveau rapport social unique ministériel, véritable levier de valorisation de nos données RH dans une perspective d'accompagnement de la stratégie RH pluriannuelle de notre ministère.

Par conséquent, notre millésime 2020 fait peau neuve : élaboration d'une nouvelle maquette, rationalisation de la partie littéraire condensée autour des principales problématiques RH précitées, et valorisation accrue des initiatives et retours d'expérience des directions.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Marie-Anne Barbat-Layani'.

La Secrétaire générale
Marie-Anne BARBAT-LAYANI

SOMMAIRE

PANORAMA 2020	7
FAITS MARQUANTS INTERMINISTERIELS RH 2020	12
FAITS MARQUANTS MINISTERIELS RH 2020	16
LES THEMATIQUES DE L'ANNEE 2020	21
L'ACCOMPAGNEMENT DU TRAVAIL A DISTANCE	22
LA CONTINUITÉ DES MISSIONS DE LA FONCTION RH	24
L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES AGENTS AU QUOTIDIEN	26
LES THEMATIQUES PERENNES	29
EVOLUTIONS REGLEMENTAIRES	30
DIALOGUE SOCIAL	32
DIVERSITE ET EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	34
PARTIE CHIFFREE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE	36



Panorama 2020

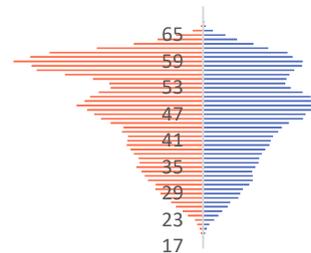
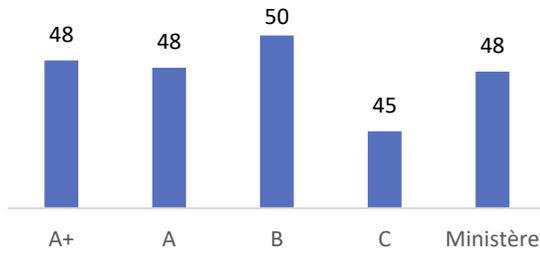
Les agents du ministère (effectifs physiques payés)

	A+	A	B	C	Ministère
Femmes	981	20 878	30 469	21 409	73 737
Hommes	2 021	20 170	22 581	14 096	58 868
Ministères	3 002	41 048	53 050	35 505	132 605
% de femmes	32,7 %	50,9 %	57,4 %	60,3 %	55,6 %

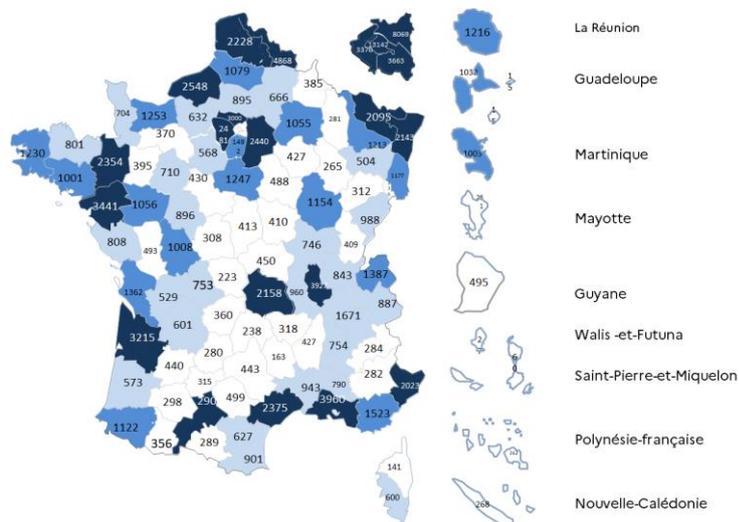


La structure démographique

Âge moyen : 48 ans

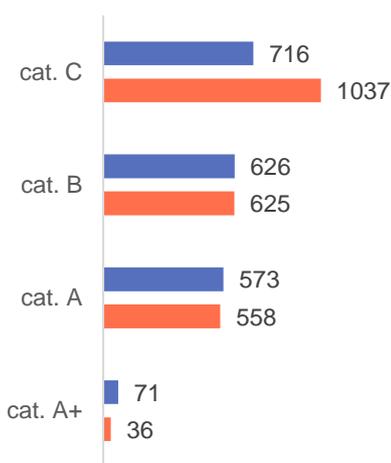


La répartition géographique

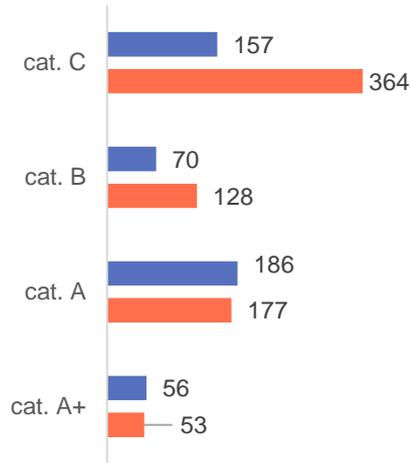


Les recrutements

5 433 agents recrutés en 2020

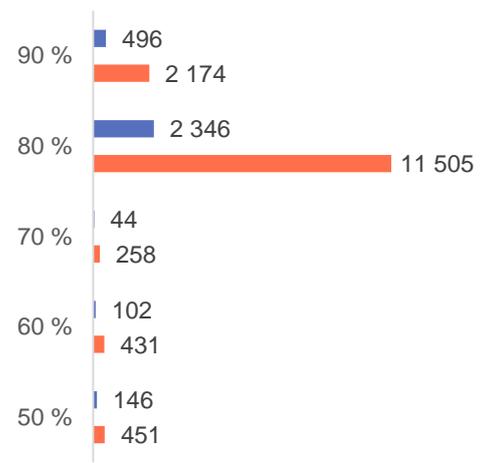


Titulaires



Non titulaires
(dont 126 agents par la voie du PACTE)

Le temps de travail

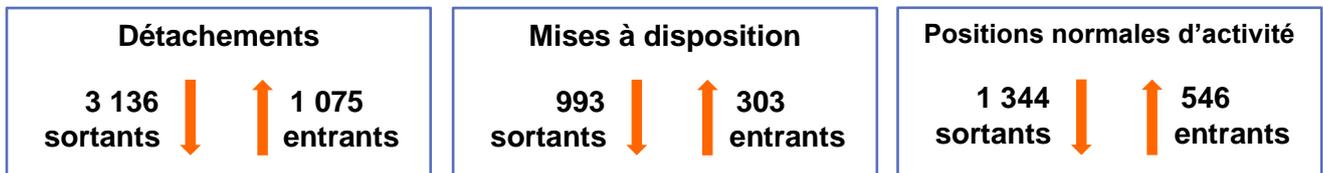


17 953 agents à temps partiel
soit 13,5 % des 132 605 agents payés

Les absences

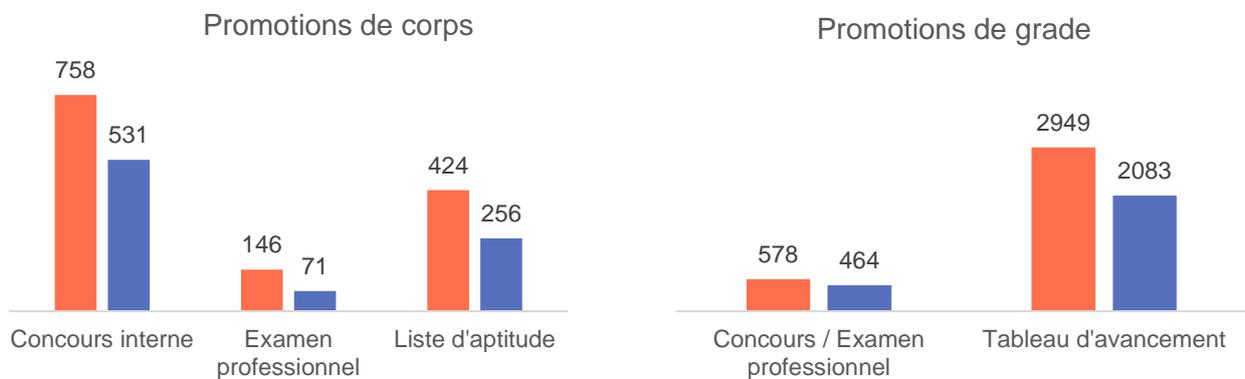
5 222 662 jours d'absences (Congés liés à l'enfant + pour raison de santé)
dont 2 304 423 jours de congés maladie (CMO+CLD+CLM).

La mobilité



La promotion interne

8 260 agents promus



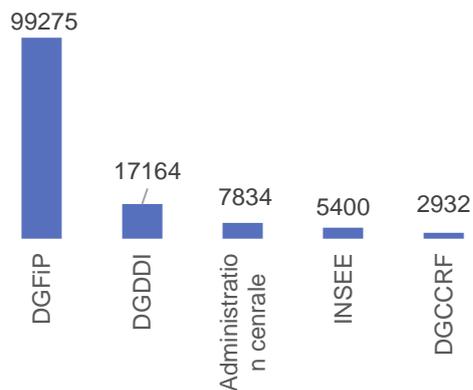
Les départs définitifs

6 741 départs définitifs
dont 5 438 départs à la retraite

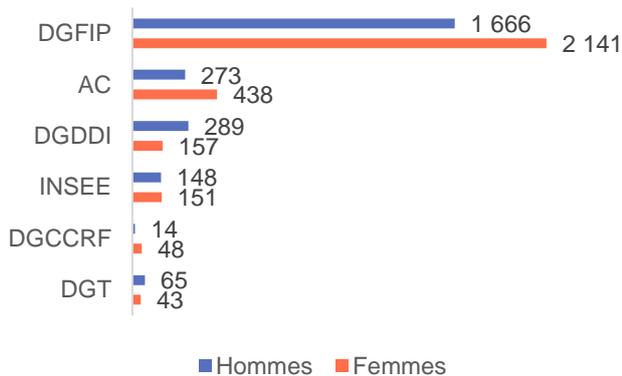
Les directions du ministère

Effectifs payés par sexe et par direction

*Y inclus IGF, DG Trésor et SCL.

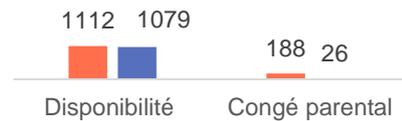


Les recrutements

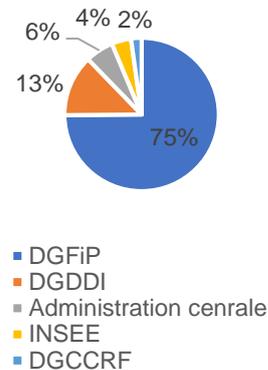


5 433 agents recrutés en 2020

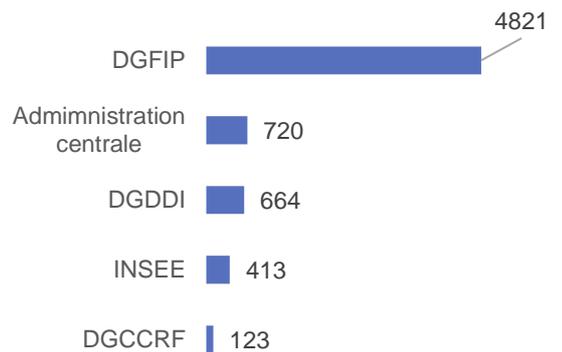
Les départs temporaires



Les effectifs



Les départs définitifs



6 741 départs définitifs en 2020



Faits marquants interministériels RH 2020

11 février 2020

HANDICAP

Handicap et loi de transformation de la fonction publique

Le 11 février 2020, la 5ème conférence nationale du handicap (CNH) a été l'occasion pour Olivier Dussopt de dresser un premier bilan et de rappeler les objectifs, notamment en matière de droit et d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics a rappelé la mobilisation des employeurs publics pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et pour mettre en œuvre les nouveaux leviers issus de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces nouveaux leviers liés à l'amélioration de la promotion et l'intégration devraient favoriser le développement de parcours professionnels exempts de discrimination.

9 mars 2020

EGALITE PROFESSIONNELLE

Réception des lauréats du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, les lauréats du FEP ont été mis à l'honneur, lundi 9 mars à Bercy. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics, a salué les initiatives des administrations ayant bénéficié du FEP. Parmi les 59 projets lauréats de 2020, plusieurs d'entre eux traitent du sexisme ordinaire, de la mixité des métiers, de la prévention des stéréotypes ou encore de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

15 avril 2020

EVOLUTION STATUTAIRE EN FAVEUR DE LA MOBILITE

Réforme de la position normale d'activité

Le décret n° 2020-436 du 15 avril 2020 fait évoluer les conditions de mise en œuvre de la position normale d'activité (PNA). En application de la loi de transformation de la fonction publique, le texte prévoit que les fonctionnaires en PNA, affectés en dehors de leur périmètre statutaire, le sont désormais pour une période de 3 ans qui peut être renouvelée à la demande de l'administration d'accueil.

L'objectif du décret est de rendre la PNA plus attractive et d'encourager les mobilités entre ministères. Le décret prévoit également des mesures pour sécuriser le parcours des agents et garantir les conditions du retour dans leur administration d'origine.

Les agents affectés hors de leur ministère à l'occasion d'une réorganisation de leur service ne sont pas concernés par ces nouvelles dispositions et pourront continuer à demander des PNA sans limitation de durée.

5 mai 2020

TELETRAVAIL

De nouvelles dispositions pour développer le télétravail dans la fonction publique

Le décret du 5 mai 2020 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a été publié le 6 mai au Journal officiel. Il s'agit d'une disposition de la loi de transformation de la fonction publique pour faciliter le recours au télétravail.

Ce décret détermine de nouvelles modalités de recours au télétravail, à travers différents dispositifs (télétravail ponctuel par exemple). Il prévoit une ouverture plus large des lieux à partir desquels il est possible de télétravailler, et permet de déroger, en situation exceptionnelle, à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

12 juin 2020

LE GUIDE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Un guide d'utilisation du CPF des agents publics de l'Etat à destination des employeurs

Ce guide a été actualisé pour tenir compte des dernières évolutions légales opérées par la loi TFP n° 2019-828 du 6 août ainsi que par le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017. Il précise notamment les modalités de transfert des droits CPF entre le secteur public et le secteur privé.

2 novembre 2020

PROTECTION DES AGENTS PUBLICS

La protection des agents publics dans le cadre de leurs fonctions

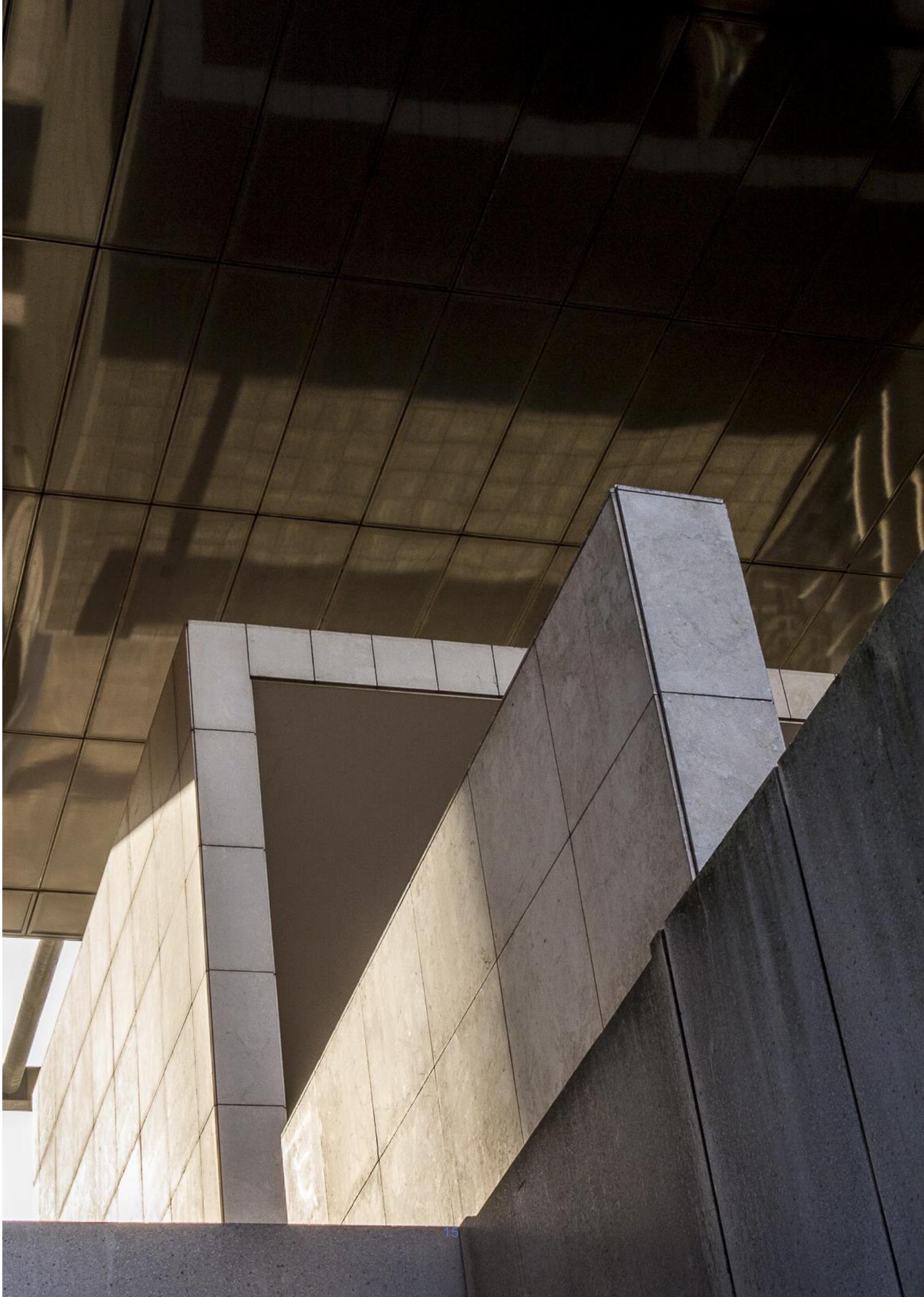
Pour renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions, le ministre de l'Intérieur, le garde des Sceaux, ministre de la Justice, la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, et la ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur, chargée de la Citoyenneté ont signé lundi 2 novembre 2020 une circulaire déployant plusieurs mesures afin de renforcer leur protection.

18 décembre 2020

GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

L'engagement des agents en période de crise sanitaire

En 2020, pour soutenir les ministères et les administrations publiques, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a lancé *volontaires.fonction-publique.gouv.fr*, une plateforme inédite qui permet de mettre en relation des administrations qui ont besoin de renfort et des agents qui souhaitent s'engager.



Faits marquants ministériels RH 2020

15 janvier 2020

ATTRACTIVITE

Lancement du projet « marque employeur MEFR »

S'inscrivant dans le droit fil des travaux menés sur la constitution d'une marque employeur de l'Etat par la DGAFP, les premières réflexions sur sa déclinaison au niveau ministériel ont été initiées en janvier 2020 et ont finalement débouché sur la conclusion d'une convention de partenariat avec l'Agence du patrimoine immatériel de l'Etat pour élaborer la promesse employeur du MEFR.

16 janvier 2020

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA MOBILITE

Présentation des LDG Mobilité devant les organisations syndicales

Dans le cadre de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique qui impose l'édiction de lignes directrices de gestion, suite à la suppression de la compétence des CAP en matière de mobilité et de promotion des agents, le Secrétariat général du MEFR a soumis au comité technique ministériel du 16 janvier 2020 les LDG ministérielles en matière de mobilité pour une durée de 5 ans, jusqu'à fin janvier 2024.

2 mars 2020

ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS AUX ENJEUX NUMERIQUES

Mise en place d'un outil de veille numérique augmentée

Le Secrétariat général a lancé un projet collaboratif entre humains et robots basé sur l'intelligence artificielle (IA). Cet outil de veille augmentée appelé « Flint » a été proposé aux directions du MEFR. Une dizaine de robots sont en activité sur des thématiques variées dont le numérique, l'innovation RH et le télétravail qui permettent d'effectuer une veille documentaire de qualité et d'offrir aux abonnés une lettre d'information personnalisée et évolutive.

9 mars 2020

EGALITE FEMMES-HOMMES

Plan ministériel égalité femmes-hommes

Le troisième plan ministériel égalité femmes-hommes a été signé en mars 2020 pour 3 ans. Il a été élaboré selon une démarche participative favorisant l'implication de toutes les directions et la mise en place de mesures concrètes en administration centrale et en région.

10 mars 2020

PLAN MINISTERIEL HANDICAP

Adoption du plan ministériel handicap 2020-2022

Après l'adoption du plan ministériel handicap 2020-2022 à l'unanimité des représentants des personnels lors du CTM du MEFR du 10 mars 2020, la convention MEFR-FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) 2020-2022 et le plan d'action Handicap associé ont été renouvelés avec succès le 18 juin 2020 devant le comité national du FIPHFP.

20 mars 2020

CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ RH du MEFR

L'exemple de la DGDDI en matière de gestion de la paie

La Douane a assuré une continuité dans la gestion de la paie en faisant en sorte que les gestionnaires du CSRH puissent travailler à distance dès le début du premier confinement, grâce à des connexions sécurisées. La gestion administrative des agents, ainsi que leur paie, ont ainsi pu être maintenues, comme dans toutes les autres directions du MEFR.

7 mai 2020

COMMUNICATION DE CRISE auprès des agents

L'exemple de l'INSEE en matière de communication de crise

Une *lettre Flash RH* « spécial Crise sanitaire » (17 numéros depuis le 07/05/2020) a été mise en place via une page extranet dédiée pour permettre des connexions sans matériel Insee, rendant les actualités directionnelles accessibles à tout agent.

10 mai 2020

TELETRAVAIL

Lancement par le SG d'une enquête en ligne ministérielle

Suite au GT Télétravail du 7 mai avec les OS ministérielles, un questionnaire destiné à évaluer les conditions du télétravail et du travail distant en confinement a été transmis aux 132 000 agents. 32 000 ont répondu, ce qui en fait le questionnaire lié au télétravail ayant reçu le plus grand nombre de réponses au niveau ministériel. Les résultats de cette enquête ont permis d'élaborer le document cadre ministériel d'accompagnement du télétravail.

15 juin 2020

CONCOURS

L'exemple de la DGCCRF en matière d'aménagement des oraux de concours

En 2020, 202 candidats ont bénéficié du dispositif de passage des oraux en visioconférence pour les concours de la DGCCRF. Les concours d'inspecteur interne et externe, l'examen professionnel pour l'accès au grade d'inspecteur B en A, ainsi que le concours de contrôleur principal ont bénéficié de ces aménagements et ont fait l'objet d'une adaptation des épreuves.

6 juillet 2020

INNOVATION RH

Lancement d'un projet d'innovation participative par le SG

Le projet Bercy Innovation Participative (BIP), qui a mobilisé plus de 600 participants, a permis de recueillir près d'une centaine d'idées portant sur l'amélioration du quotidien professionnel des agents. Quatre projets portant sur les thématiques du télétravail, du flex office et de l'environnement responsable ont été primés par les agents eux-mêmes et feront l'objet d'un accompagnement adapté.

1e septembre 2020

INTEGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS

Déploiement du projet « Onboarding »(journée d'accueil) à la DG Trésor

Afin de mieux accompagner et de fidéliser les nouveaux agents dans la compréhension de leurs missions mais aussi de leur environnement culturel et social, la DG Trésor a engagé une réflexion sur son process d'accueil et d'intégration qui a abouti sur le déploiement d'un projet « Onboarding » grâce aux financements octroyés par le Fonds de transformation ministérielle (FTM) et le Fonds d'innovation en ressources humaines (FIRH) de la DGAFP.

10 décembre 2020

RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

Campagne de recrutement de contractuels à la DGFIP

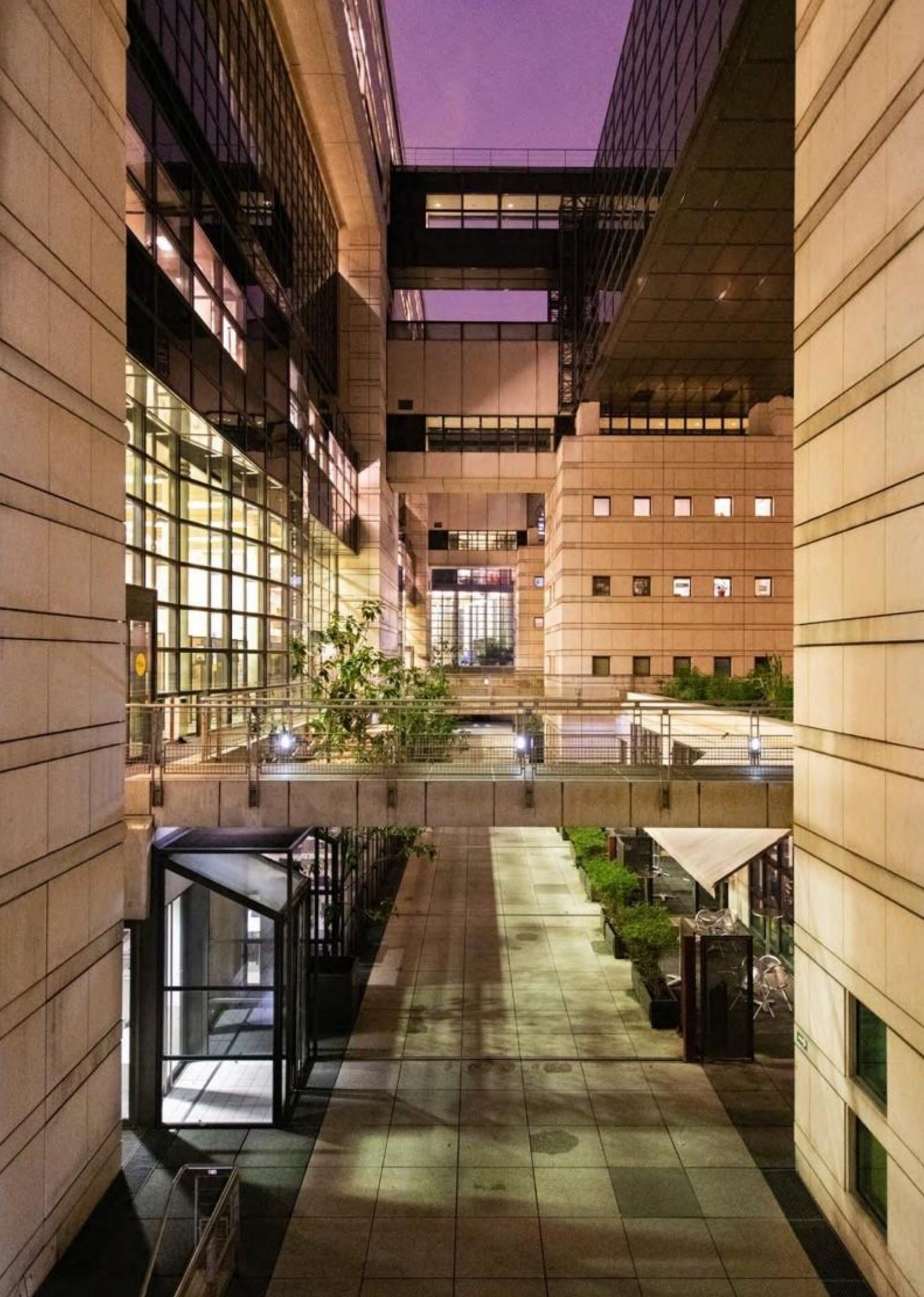
La DGFIP a organisé pour la première fois en 2020 une campagne de recrutement de contractuels à l'issue des mouvements de mutation afin de répondre à des besoins spécifiques. Cette opération a permis de recruter plus de 300 agents, contractuels et fonctionnaires originaires d'autres administrations.

18 décembre 2020

ACCOMPAGNEMENT DU TELETRAVAIL

Adoption du document cadre ministériel

Faisant suite au décret du 5 mai 2020 sur le télétravail, un document cadre, ainsi qu'un arrêté modifiant l'arrêté ministériel du 22 juillet 2016, ont été adoptés lors du CTM du 18 décembre 2020.



Les thématiques de l'année 2020

Le fil rouge de l'année 2020 aura indéniablement été la capacité de la fonction RH à maintenir une continuité d'activité en période crise sanitaire.

Différents leviers ont concouru à satisfaire cet objectif commun :

- L'accompagnement du travail à distance ;
- La continuité des missions de la fonction RH ;
- L'accompagnement social des agents au quotidien.

L'ACCOMPAGNEMENT DU TRAVAIL

A DISTANCE

La mise en place d'un nouveau dispositif ministériel

Afin de faire face aux implications de la crise sanitaire exceptionnelle, le **Secrétariat général** a défini avec les directions un nouveau cadre ministériel d'envergure pour favoriser le développement du télétravail au sein du MEFR.

Ce cadre réglementaire s'inscrit dans un environnement renouvelé :

- La mise en œuvre du télétravail ponctuel, prévu par l'article 49 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 prévoit notamment deux nouvelles possibilités de recours au télétravail : le télétravail ponctuel sous la forme de jours flottants, et l'autorisation temporaire de télétravail pour situation exceptionnelle. Il prévoit également la possibilité de télétravailler dans tout lieu à usage professionnel ou privé, et autorise l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent dans le cadre du télétravail ponctuel, tout en simplifiant la démarche d'autorisation du télétravail.

- L'engagement du MEFR dans une politique de réduction de son impact environnemental (Bercy vert), le télétravail permettant de réduire les émissions de CO2 liées aux déplacements.

- La prise en compte des nouvelles attentes des agents en matière de reconfiguration de l'organisation du travail, et le rapport au mode présentiel, tout en préservant la performance des politiques conduites par le MEFR.

Faisant suite à un dialogue social intense dès le mois de mai 2020 et tout au long de l'année 2020, un document cadre ainsi qu'un arrêté modifiant l'arrêté ministériel du 22 juillet 2016 ont été adoptés au CTM du 18 décembre 2020.

Le document cadre ministériel rappelle le contexte et les principes généraux du télétravail, et précise :

- le plan d'équipements mis à disposition des télétravailleurs,
- l'accompagnement du développement du télétravail, notamment en termes de formation,
- la prévention des risques liés au télétravail,
- l'organisation du télétravail dans des circonstances exceptionnelles.

Ce document prend également en compte les résultats de l'enquête exceptionnelle en matière de télétravail lancée par le SG de mai à juin 2020, qui a permis à 32 013 agents du MEFR de témoigner sur leurs pratiques et leur ressenti durant le premier confinement.

La déclinaison volontariste des directions

Afin d'accélérer l'accès aux équipements informatiques nomades (objectif de 80 % en 2021) la **DGFIP** a créé un espace « Télétravail et outils collaboratifs » mis en ligne sur l'intranet pour accompagner les managers tout au long de la crise sanitaire.

Dans le cadre du Nouveau Réseau de Proximité, les directions locales ont mis en place de nouveaux modes d'organisation permettant aux agents de travailler

Pourcentage de télétravailleurs au niveau ministériel

4,1% des agents du MEFR sont en télétravail en janvier 2020, contre 25,7 % en avril et 43 % en décembre

Décret du 5 mai 2020 favorisant le recours au télétravail

Résultat de l'enquête télétravail
45% des agents sondés envisagent de poursuivre le télétravail de manière régulière

efficacement à distance. Une formation dédiée a été conçue en interne afin d'accompagner l'évolution des méthodes de travail et permettre à l'ensemble des chefs de service de compléter leurs compétences managériales transverses.

L'ENFIP a poursuivi le déploiement de produits numériques de formation en « libre accès » dans un espace dédié. Construit par grandes thématiques métiers, cet espace a permis à chaque agent d'accéder en permanence à des tutoriels techniques ou pratiques, ainsi qu'à des vidéos de présentation des métiers ou de promotion de certaines directions ou services.

A la **DGCCRF**, des messages réguliers émanant de la direction générale ont été envoyés à l'ensemble des agents de l'administration centrale pour maintenir et adapter le télétravail pendant toute la phase de déconfinement progressif. Ces courriels ont rappelé les bonnes pratiques en matière sanitaire, via notamment la transmission du « guide pratique de la reprise d'activité » édité par le SG.

Par ailleurs, des travaux de développements applicatifs au bénéfice de l'ensemble des agents de la DGCCRF ont permis de migrer et d'exposer 100% des applications et intranets sur le RIE (réseau interministériel de l'État) pour les rendre accessibles aux solutions VPN des autres ministères (Intérieur, Sociaux, Agriculture) utilisées par les services en DIRECCTE et DDI. En parallèle, l'annuaire directionnel a été modernisé pour y faire notamment figurer les lignes mobiles professionnelles et les photos des agents qui le souhaitent.

La DG Trésor a mis en place dès le mois de mars 2020 un dispositif de suivi et d'écoute, dédié à l'appui au réseau international des services économiques. L'objectif était à la fois de suivre l'évolution des situations sanitaires des différents pays de résidence, et d'établir des plans de continuité d'activité. Cela a permis de mieux les associer au fonctionnement des cellules de crise, tout en connaissant la situation et le moral des agents du Trésor à l'étranger. Des échanges vidéo ont ainsi été organisés avec l'ensemble des conseillers économiques (et délégués) des services régionaux de manière à identifier les besoins matériels et apporter des conseils utiles tant au plan RH qu'au niveau de la relation avec les entreprises et les partenaires locaux.

A l'INSEE, les services RH, en lien avec la DSI, se sont efforcés d'améliorer les conditions de télétravail des agents sur le plan logistique, à travers l'accroissement régulier de la bande passante réseau, le déploiement généralisé de stations de travail portables, ou la possibilité d'obtenir un écran large ou un fauteuil adapté à la maison.

L'INSEE a été particulièrement vigilante sur l'accompagnement de ses enquêteurs, dont l'activité a été adaptée et parfois réduite, pour tenir compte de leur sécurité en tant que travailleur nomade, tout en assurant autant que possible un certain nombre de travaux depuis leur domicile. Des protocoles sanitaires particuliers ont été mis en place pour les activités terrain qui n'ont été autorisées qu'à certains moments de l'année.

Sur le plan organisationnel, les procédures de l'INSEE ont été modifiées, de sorte à permettre les signatures électroniques s'appliquant à la gestion des congés, des maladies ou des inscriptions et suivis de concours.

**DGFIP : taux
équipement nomade**
de 20% fin 2019 à
plus de 50% en
février 2021

**100 % des
applications et
intranets**
de la DGCCRF ont
migré sur le RIE

DG Trésor

Mise en place du
dispositif de suivi et
d'écoute au service
du réseau
international

LA CONTINUITÉ DES MISSIONS DE LA FONCTION RH

L'adaptation ministérielle

Dès le début de la crise sanitaire, et tout au long de l'année 2020, l'ensemble des missions RH ont été maintenues mais trois missions ont été fortement impactées et ont fait l'objet d'aménagements conséquents.

Tout d'abord, **l'organisation des concours et examens a fait preuve** d'une grande réactivité pour permettre l'adaptation des modalités aux consignes sanitaires, dans le respect de l'égalité de traitement.

Les adaptations réglementaires liées à la Covid-19 ont permis aux directions de maintenir les épreuves orales de certains concours et examens professionnels en développant massivement l'usage de la visioconférence. Cette pratique a été rendue possible grâce à la publication de plusieurs textes législatifs et réglementaires.

Les directions et services qui avaient d'ordinaire plusieurs épreuves orales ont généralement pris la décision de simplifier et de ne maintenir qu'une seule épreuve, celle consistant généralement en un entretien avec le jury.

La crise sanitaire ayant provoqué l'interruption des stages de titularisation effectués par les lauréats des concours du MEFR, les directions se sont mobilisées également afin de poursuivre **l'activité de formation** à distance, en maintenant autant que possible la continuité pédagogique des apprentissages et évaluations visant à apprécier l'aptitude professionnelle du stagiaire, au regard de l'acquisition du socle de compétences fondamentales prévu par les statuts particuliers. L'objectif était de pouvoir effectuer la titularisation dans le délai initialement prévu.

Lorsque des adaptations des modalités de formation et d'évaluation ont été nécessaires, les directions ont procédé à une modification de leurs textes relatifs à l'organisation de la formation en se basant sur l'article 5 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Piloté par le **Secrétariat général** en liaison avec l'**IGPDE**, le cycle ministériel de formation initiale (CMFI) 2020 en est une bonne illustration car pour la première fois, son organisation dans les écoles de la DGFIP, de la DGDDI et de la DGCCRF, a été assuré totalement en distanciel, afin d'accueillir les 1 100 nouveaux cadres entrants en septembre 2020.

Enfin, le domaine du **numérique RH** a été particulièrement mis à profit, notamment en faveur de la valorisation des compétences dans le cadre de l'amélioration des parcours professionnel. Le projet de création d'un SI ministériel de gestion des compétences, porté par la **SRH** et la **DSI du SG**, vise à favoriser la mobilité professionnelle sur la base de la description des compétences des agents. Cette plateforme dématérialisée permettra en effet aux agents de déclarer leurs compétences et de les rendre consultables par une communauté ministérielle d'utilisateurs. En plus du bénéfice apporté aux services RH en matière de recrutements et de mobilités internes, les agents pourront ainsi être plus directement acteurs de leur mobilité professionnelle.

Loi du 23 mars 2020
loi d'urgence pour
faire face à l'épidémie
de covid-19

**Ordonnance du 27
mars 2020**
relative à
l'organisation des
examens et concours

**Décret n° 2020-437
du 16 avril 2020**
pris pour l'application
de l'ordonnance du
27 mars 2020 relative
à l'organisation des
examens et concours
pendant la crise
sanitaire

L'accompagnement directionnel des missions RH

A la **DGFIP**, la réglementation directionnelle a permis de reporter les dates de concours et examens. Le calendrier des concours, actualisé en avril 2020, a été accessible sur le site recrutement de Bercy et les inscriptions aux concours d'inspecteur et d'agent externes de la DGFIP ont pu être ouvertes.

En outre, et afin de garantir la sécurité sanitaire des stagiaires et des enseignants, les modalités de formation initiale ont été revues. Certains stagiaires ont suivi leurs formations à distance, alors que pour d'autres le début des formations a été reporté en septembre. La promotion des agents administratifs 2020 a par exemple suivi une formation à distance à partir du 18 mai et jusqu'à fin juillet 2020 et la formation "socle" des lauréats de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel d'inspecteurs a été reportée en septembre 2020 dans un établissement de formation de l'ENFIP.

Dans un souci de transparence, le dialogue social a été maintenu à tous les niveaux. Les contacts réguliers avec les représentants des personnels se sont poursuivis à travers différentes modalités d'échanges, en présentiel ou en distanciel, dans le cadre des orientations et modalités d'application du PRA (plan de reprise d'activité).

S'agissant de la gestion des carrières des agents du réseau international, le **Secrétariat Général de la DG Trésor** a adapté et revu l'organisation des sessions 2020 du concours interne des attachés économiques et de l'examen professionnel d'accès au corps des attachés économiques principaux.

L'objectif a été de garantir des conditions optimales et équitables d'examen tant pour les jurys que pour les candidats, en majorité disséminés à l'international.

Ainsi, les épreuves orales d'admission du concours, initialement prévues en mai 2020 ont été reprogrammées en juillet, et se sont tenues soit en présentiel soit en visio, selon le souhait émis par les candidats. L'examen professionnel d'accès au corps des attachés économiques principaux, initialement prévu en présentiel, a été maintenu en novembre, mais son organisation a dû être aménagée. Cet examen s'est donc déroulé en visio pour les candidats, avec un jury regroupé en présentiel à Bercy.

A l'**INSEE**, les instructions relatives aux concours ainsi qu'aux formations ont été diffusées via une page web intranet dédiée « Crise sanitaire : page spéciale informations RH », depuis laquelle le service des ressources humaines a également pu traiter les demandes d'ordre RH qui lui parvenaient.

A la **DGCCRF**, un dispositif de visioconférence a permis d'adapter l'organisation des oraux de concours en proposant l'équivalent d'une salle d'examen et d'une salle d'attente virtuelle. Une permanence technique était assurée par un membre du bureau des concours durant toute la durée des épreuves orales, au service du jury et des candidats.

Enfin, la dématérialisation a également contribué à l'allègement des tâches des gestionnaires RH et accéléré le traitement de certaines demandes. Le **SRH** du **Secrétariat général** s'est ainsi engagé dans la dématérialisation du processus de compte épargne temps (CET) dans SIRHIUS.

Les agents de l'administration centrale ont désormais la possibilité depuis l'espace agent du SIRH d'ouvrir un CET ou de consulter en temps réel les droits acquis sur leur compte, d'alimenter leur CET, et demander l'indemnisation de jours lors de la campagne annuelle dédiée.

La DG Trésor
reprogramme à l'été
2020 des épreuves
de concours
initialement prévues
au printemps

Dématérialisation
de la gestion du
CET
dans SIRHIUS pour
tous les agents de
l'administration
centrale

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

DES AGENTS AU QUOTIDIEN

Une forte mobilisation en faveur de la qualité de vie au travail

Tout au long de la crise sanitaire, le **Secrétariat général** a mobilisé ses réseaux et ses **opérateurs de l'action sociale** pour accompagner les agents au quotidien. L'AGRAF (Association pour la gestion des restaurants des administrations financières), comme la plupart des associations de gestion de restaurants en province, a adapté ses prestations afin de continuer à fournir aux agents du ministère un service de restauration dans le plus strict respect des consignes sanitaires. L'ALPAF (association pour le logement des personnels des administrations financières) a mobilisé des solutions d'hébergement pour répondre aux situations d'urgence des agents et a en outre logé à titre gratuit, aux côtés de son bailleur principal, Résidences Le logement des fonctionnaires (RLF), des personnels soignants mobilisés en renfort en Ile-de-France. L'association EPAF (Education Plein Air et Finances) s'est mobilisée pour permettre aux agents de continuer à bénéficier des prestations de séjours et de colonies de vacances, y compris lors des vacances de Toussaint. En outre, dès le début du confinement et jusque fin septembre 2020, les agents ont pu bénéficier d'un accès gratuit à la plateforme Yoopies d'intermédiation entre parents et professionnels de la petite enfance.

Une politique ministérielle ambitieuse a également été menée en matière de **santé et de sécurité au travail**. Les travaux du **SG** se sont en effet inscrits dans le cadre et les mesures décidées par le Gouvernement. Une documentation ministérielle spécifique a été élaborée et actualisée au fur et à mesure. Plusieurs guides ont ainsi été réalisés et mis à jour en lien avec les différents acteurs de prévention (médecins du travail, inspecteurs santé et sécurité au travail, assistants de service social). Des fiches décrivant les conduites à tenir et les mesures de prévention à mettre en place ont également été produites : prise en charge d'une personne symptomatique et des cas contacts, agents présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus, conduite à tenir pour le nettoyage des locaux, exercices d'évacuation et Covid-19. Une rubrique spécifique « COVID 19 » a en outre été ouverte sur Alizé, qui regroupe l'ensemble de ces documents afin de les rendre facilement accessibles aux agents.

Les initiatives des directions en faveur du soutien aux agents

Conformément au guide ministériel pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de prévention face à l'épidémie de Covid-19, un référent Covid-19 a été désigné dans les services centraux de la **DGFIP** et les directions et services à compétence nationale ou spéciale. Ce référent, chargé de conseiller le chef de service dans la mise en place des mesures de prévention et de s'assurer de leur effectivité, veille également à la transmission de l'information aux agents à l'aide des guides et fiches transmis par les services centraux.

L'évaluation de l'effectivité des mesures sanitaires est réalisée, sur un échantillon de services, à partir d'une grille d'évaluation complétée par le responsable de service ou le référent Covid-19 lors de ses visites dans les services. Au 1er janvier 2021, 148 référents Covid-19 ont été recensés dans l'ensemble des directions et 52% des assistants de prévention sont référents Covid-19.

La DGFIP a assuré l'animation du réseau de ses référents Covid-19 via la communauté des assistants de prévention sur le réseau collaboratif wiFiP. Une boîte

L'AGRAF, l'ALPAF et l'EPAF se mobilisent pour accompagner les agents au quotidien

Désignation d'un référent Covid-19 dans les services centraux, les directions et les services à compétence nationale de la DGFIP

à outils, qui reprend l'ensemble de la documentation, a été créée à leur intention sur l'espace Conditions de vie au travail du site intranet Ulysse. La liste des référents Covid-19 a été publiée sur Ulysse et actualisée mensuellement.

En plus des acteurs de la prévention (assistant, médecin, ...) et afin de pouvoir les soutenir, et répondre au mieux à leurs interrogations ou attentes dans ce contexte de confinement, un service de soutien psychologique a été mis à la disposition des agents.

Par ailleurs, les encadrants et services RH ont été fortement mobilisés pour accompagner et suivre la situation individuelle des agents, y compris ceux dont l'isolement a été imposé par le médecin au regard des risques sanitaires.

Les agents de **la DGCCRF** ont été régulièrement informés de la disponibilité des acteurs de prévention (MP, AS, Assistant de prévention) et de l'existence du dispositif de soutien psychologique (IAPR). Un accompagnement du retour des agents a été mis en place en demandant aux supérieurs hiérarchiques de prendre ou reprendre contact avec eux (par appel téléphonique direct), de les informer sur les conditions sanitaires de reprise, et d'organiser un temps d'échange sur l'expérience vécue en étant attentif aux situations individuelles.

A la **DGDDI**, lors du premier confinement, un nombre conséquent d'agents a continué à exercer ses fonctions en présentiel (contrôles aux frontières, dédouanement des marchandises). Dans le cadre du plan de continuité d'activité puis du plan de reprise d'activité, un document unique regroupant des consignes sanitaires a été élaboré avec la médecine de prévention en fonction des différents contextes d'intervention. Une cellule d'écoute psychologique a été mise en place à la douane permettant aux agents de faire part des difficultés liées au contexte de la crise sanitaire ou aux modifications de leur environnement professionnel et personnel. Plus de 200 appels ont ainsi été enregistrés en 2020.

Les acteurs de prévention et acteurs sociaux ont été pleinement mobilisés afin d'apporter leur aide aux douaniers. Ainsi, les assistants et conseillers de prévention ont recensé les besoins et mis à disposition des agents les équipements nécessaires pour faire face à l'épidémie et ont su répondre aux questions des agents au regard notamment de l'évolution des consignes sanitaires. Les services de ressources humaines ont suivi tout au long de cette année 2020 la position des agents impactés par la crise sanitaire (agents vulnérables, agents subissant une baisse d'activité...). Les correspondants sociaux des douanes ont été mobilisés pour accompagner les agents durablement éloignés de leurs services. Enfin, le réseau des psychologues du travail a pu assister et conseiller les agents et les managers dans le cadre de la massification prolongée du télétravail.

A l'**INSEE**, la mobilisation de la psychologue du travail et du conseiller de prévention a permis d'assurer un soutien aux agents, complété par la mise en place de numéros de soutien psychologique dédiés en faveur des agents et des enquêteurs.

Dispositif de soutien psychologique
mis en place à la DGCCRF avec une attention aux situations individuelles

Recensement et mise à disposition des équipements
nécessaires aux agents de la DGDDI par les acteurs de prévention et acteurs sociaux



Les thématiques pérennes

- Les évolutions réglementaires ;
- Le dialogue social ;
- La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Evolutions réglementaires

La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique

Dans le cadre de la loi TFP, les modalités du dialogue social ont été redéfinies via notamment la modification de l'organisation et des compétences des instances consultatives. Cela comprend d'abord la création des « comités sociaux d'administration » (CSA) par fusion des actuels comités techniques (CT) et CHSCT (à compter du prochain renouvellement général, fin 2022). La réforme des commissions administratives paritaires (CAP) est également prévue à compter du prochain renouvellement général, avec une structuration par catégorie hiérarchique et non plus par corps, ainsi que le recentrage des compétences sur les décisions individuelles défavorables. En parallèle, des lignes directrices de gestion (LDG) sont instaurées.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2020, les CAP ne sont plus consultées pour avis préalable aux décisions de mutation. Dans le même temps, les lignes directrices de gestion (LDG) fixent, dans une perspective pluriannuelle, les orientations générales en matière de mobilité. Les LDG ministérielles relatives à la mobilité ont été adoptées en 2020, puis déclinées au niveau de l'administration centrale, de la DGDDI, de la DGCCRF ainsi que de l'INSEE. Les LDG relatives à la promotion ont été discutées la même année.

Par ailleurs, plusieurs dispositions réglementaires assurent la mise en œuvre des dispositions de la loi relative aux agents contractuels. Le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 a permis l'entrée en vigueur du contrat de projet, CDD d'une durée comprise entre un an et six ans conclu pour conduire un projet ou une opération identifié. Pour tous les recrutements sur emploi permanent dont l'avis de vacance a été publié à compter du 1er janvier 2020, une nouvelle procédure préalable est appliquée afin de garantir l'égal accès aux emplois ; elle prévoit un socle commun et minimal, avec des dispositions particulières permettant de moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi (décret n°2019-1414 du 19/12/2019).

Afin de permettre l'ouverture des emplois de direction (EDD) de l'Etat aux non fonctionnaires, le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 fixe notamment les dispositions communes à l'ensemble des EDD, les modalités de sélection des candidats et le vivier et les conditions d'expérience professionnelle exigées.

Enfin, le dispositif selon lequel l'administration et un agent public peuvent convenir, d'un commun accord, d'une rupture conventionnelle, est entré en vigueur le 1er janvier 2020. Il concerne les fonctionnaires à titre expérimental pour une durée de six ans et les agents contractuels sous CDI. Les décrets n° 2019-1593 et 2019-1596 du 31 décembre 2019 en prévoient les conditions, les procédures et les modalités d'indemnisation.

La nouvelle bonification indiciaire 2020

Le dispositif d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) aux emplois d'encadrement supérieur a été rénové par le décret n° 2020-710 du 10 juin 2020 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

Le MEFR dispose désormais dans ce cadre d'une enveloppe de points de NBI fixée, par arrêté du 23 juin, à 37380 points. Celle-ci est répartie entre les directions par arrêté du 28 septembre ; elle est distribuée entre les emplois de direction, au sens du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État, et entre les autres emplois par deux arrêtés, également datés du 28 septembre 2020, dans la limite des plafonds institués pour chaque type d'emploi par l'arrêté interministériel du 10 juin 2020.

Les évolutions indemnitaires

Le décret n° 2020-771 du 24 juin 2020 a modifié le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP afin de supprimer les dates de déploiement du dispositif devenues obsolètes. Les corps et emplois qui, par exception, ne bénéficiaient pas du RIFSEEP, pourront désormais adhérer librement au dispositif sans référence à un calendrier impératif.

Pour le MEFR, les adhésions au RIFSEEP se sont poursuivies en 2020 avec celle des corps des attachés statisticiens de l'INSEE (arrêté du 18 août 2020) et des techniciens de laboratoire des écoles nationales supérieures des mines (arrêté du 7 août 2020). »

Le décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'Etat institue une prime de fidélisation territoriale versée aux agents publics, civils et militaires, qui auront exercé leurs fonctions, durant cinq années consécutives, dans le ressort du département de la Seine-Saint-Denis et dans un service ou un emploi connaissant, en matière de fidélisation des ressources humaines, des difficultés de nature à y fragiliser durablement la mise en œuvre et les capacités d'adaptation du service public.

Pour les MEF, l'arrêté interministériel du 24 octobre 2020 fixant la liste des services et emplois prévue par l'article 2 du décret du 24 octobre 2020 énonce que sont concernées la Direction départementale des finances publiques (DDFiP) de la Seine-Saint-Denis et la Direction départementale de la protection des populations (DDPP) de la Seine-Saint-Denis.

S'agissant des dispositifs compensatoires en matière d'astreintes et d'heures supplémentaires, l'arrêté du 18 décembre 2020 a modifié l'arrêté du 8 février 2002, qui fixait les taux de rémunération et les modalités de compensation horaire des astreintes et des interventions effectuées par certains agents du MEFR. L'arrêté prend ainsi en compte la création du nouveau service à compétence nationale dénommé service d'enquêtes judiciaires des finances (SEJF) en permettant l'alignement des conditions d'indemnisation des astreintes des agents de la DGFIP sur celle des agents de la DGDDI (soit 137,11 € pour une semaine complète continue composée de cinq jours, ouvrés ou fériés, et d'un week-end).

Deux arrêtés en date du 9 novembre 2020 ont par ailleurs modifié l'arrêté du 10 décembre 2002 énumérant les fonctions éligibles au dispositif des heures supplémentaires, ainsi que celui du 12 février 2002 déterminant les cas de recours aux astreintes dans les établissements sous tutelle du ministère. Le Groupe des Écoles Nationales d'Économie et Statistique (Genes) pourra dans ce cadre recourir au dispositif d'astreintes et d'heures supplémentaires en vigueur pour l'exercice de certaines fonctions spécifiques.

Dialogue social

Le dialogue social dans le contexte de la crise sanitaire

Le contexte de la crise sanitaire Covid-19 a conduit la Secrétaire générale du MEFR à proposer aux fédérations syndicales ministérielles représentatives des audioconférences très régulières à compter de février 2020, sur une fréquence bi-hebdomadaire, puis hebdomadaire, pendant la période de confinement et ensuite toutes les 2 à 3 semaines, en fonction de l'actualité.

Ces réunions avaient pour objectif de permettre des échanges sur les mesures de protection sanitaires des agents mises en place, les plans de continuité ou de reprise de l'activité et les questions RH, notamment en matière de télétravail. Les recensements des cas de Covid et du taux de télétravailleur par direction ont fait l'objet de communications hebdomadaires. Ces données ont révélé que le pourcentage de télétravailleurs au niveau ministériel était passé de 4,1 % en janvier 2020 à 25,7 % au mois d'avril (durant le premier confinement), pour finalement s'établir à 43 % en décembre 2020.

Ainsi, ce sont dans l'ensemble vingt-huit réunions qui ont pu se tenir en 2020, dont deux en présentiel avant le confinement de mars et les suivantes en audioconférence.

La concertation sociale en 2020

En 2020, le CTM, réuni à quatre reprises, s'est appuyé sur l'organisation de treize groupes de travail (GT) dédiés à différents sujets comme :

- Le télétravail

Les GT dédiés ont permis d'aboutir à la finalisation du document-cadre sur le télétravail au sein du MEFR et au projet d'arrêté ministériel modifiant l'arrêté du 22 juillet 2016.

- Les domaines de l'égalité et de la diversité, dont le handicap

Les GT sur le 3ème plan d'action ministériel 2019-2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont notamment permis de déterminer la liste des mesures retenues et les échanges sur la diversité et la prévention des discriminations ont porté sur la présentation du projet de plan diversité 2020-2022 et du bilan 2017-2019.

La politique ministérielle sur le handicap a fait l'objet d'un GT avec l'objectif de poursuivre les échanges autour de la mise en œuvre du Plan Handicap 2020-2022 et de la convention FIPHFP 2020-2022.

- La formation des agents

Le GT formation du 5 mars 2020 a permis de présenter le bilan statistique de la formation 2019, l'enquête triennale sur les exclus de la formation, la refonte du CMFI et de l'université des cadres.

- La déclinaison ministérielle de la loi TFP de 2019

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels ont fait l'objet de plusieurs GT.

- Les chantiers liés à l'amiante

La poursuite de la concertation s'est déroulée dans le cadre de GT commun aux instances CTM/CHSCTM sur les aspects bâtimentaires avec la présentation de l'actualisation du guide de prévention de l'amiante bâtementaire.

Les mouvements sociaux en 2020

Le nombre de journées non travaillées pour fait de grève s'est élevé à 39 265 en 2020. Mais il est difficilement comparable à ceux des années précédentes, en raison de l'état d'urgence sanitaire.

Les mobilisations interprofessionnelles et/ou fonction publique sont à l'origine de 99,58 % des journées non travaillées dans notre ministère (39 100 journées), les 0,42 % restants correspondant à des mobilisations directionnelles (165 journées).

- Les journées liées à des mots d'ordre de portée nationale (interprofessionnelles et/ou fonction publique) :

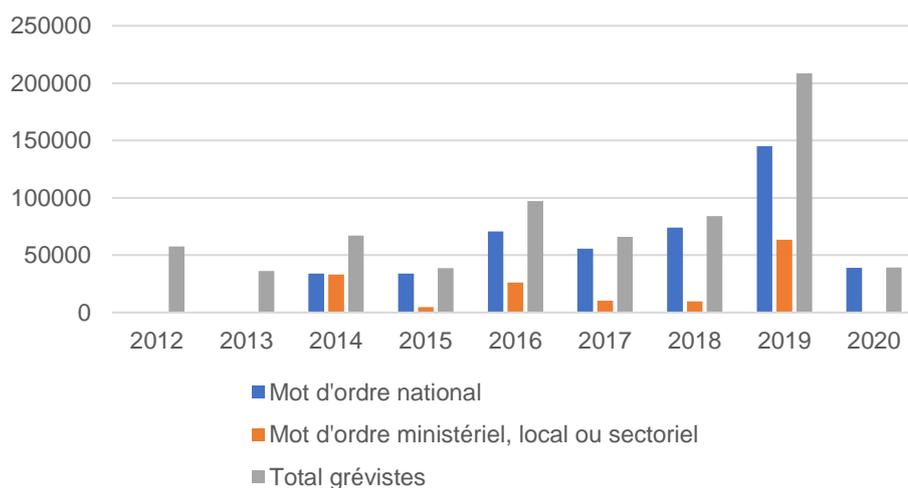
La quasi-totalité des journées de mobilisation nationale correspond à 7 journées de mobilisation dont 4 en janvier en lien avec la réforme des retraites.

La journée la plus mobilisatrice était celle du 9 janvier 2020 avec 15 247 grévistes, soit un taux de mobilisation de 14,47 % pour le ministère (contre une moyenne de 13,44 % dans la fonction publique).

- Les journées liées à des mots d'ordre de portée ministérielle, directionnelles ou locales :

La DGFIP concentre à elle seule 165 journées non travaillées totalisées à l'issue de 4 journées de mobilisation, en lien avec le Nouveau Réseau de Proximité, les fermetures et fusions de structures et la réforme des retraites.

Évolution du nombre de journées non travaillées entre 2014 et 2020



Diversité et égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle

En 2020, les directions du MEFR ont poursuivi leurs actions de prévention contre les discriminations. Les journées marquantes de l'année ont été l'occasion de rappeler les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes (le 8 mars) et de sensibiliser les personnels à la prévention des agissements sexistes et aux violences faites aux femmes (le 25 novembre).

La journée internationale des droits des femmes a également permis de présenter le troisième plan ministériel 2020-2022 en matière d'égalité femmes-hommes. Ce plan fut signé à cette occasion par les ministres, l'ensemble des directeurs et chefs de service autonomes. Les directions se sont ainsi engagées à décliner ce plan au sein de leurs structures et à en faciliter l'appropriation par leurs personnels.

Le plan ministériel prévoit notamment le déploiement de formations pour prévenir et traiter les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail. A cet effet, l'IGPDE offre dorénavant un ensemble de formations catalogue, spécifiques ou sur demande en lien avec cette thématique. Si d'ores et déjà, l'ensemble des directions s'est engagé dans cette démarche, tous les agents pourront être formés sur toute la durée du plan triennal.

Le premier comité directionnel de suivi du plan égalité professionnelle se réunira au premier semestre 2021 pour un premier bilan qui sera présenté à la suite aux organisations syndicales.

Ces engagements, reconnus par l'Afnor à la suite d'un audit intermédiaire, ont permis le maintien du label égalité professionnelle obtenu en 2018, pour une nouvelle durée de 2 ans.

Prévention, lutte contre les discriminations et inclusion

En 2020, le MEFR a lancé ses premiers travaux de redéfinition des orientations stratégiques en matière de politique de diversité, afin notamment de prévenir et de lutter contre toutes formes de discriminations, tout en favorisant l'inclusion.

Sur la base de la cartographie des risques de discrimination élaborée en 2019, une concertation s'est engagée en 2020 avec les organisations syndicales, qui a permis de définir 4 axes de travail et 16 mesures visant à identifier des actions plus ciblées à mettre en œuvre par la suite. Ces travaux se poursuivront en 2021 avec les directions et les organisations syndicales.

Dans le cadre du renforcement du dispositif de traitement des discriminations, un prestataire a été sélectionné, à titre expérimental, pour assurer les missions de la cellule ministérielle d'écoute et de prévention des discriminations et de violences sexistes et sexuelles au travail. Ce cabinet d'avocats est accessible aux personnels du ministère depuis le 25 novembre 2020.

Enfin, le ministère a poursuivi ses actions pour prévenir et lutter contre l'homophobie. Comme chaque année, un bilan des 10 engagements, pris en 2010, a été présenté aux organisations syndicales.

Égalité des chances

Le ministère poursuit ses actions en matière d'égalité des chances notamment pour favoriser le recrutement de personnes issues de la diversité sociale et territoriale dans la fonction publique et au sein du MEFR.

Dans ce cadre, un nouveau partenariat a été conclu avec l'association « La Cordée » afin, d'une part, d'améliorer la connaissance de nos métiers et de nos concours auprès de ceux qui en sont éloignés et, d'autre part, d'accompagner des jeunes, via du tutorat ou du mentorat, pour favoriser l'accès et la réussite aux concours.

La mise en œuvre de ce partenariat se fera notamment en lien avec les 8 classes préparatoire intégrées du ministère et permettra aux CPI de bénéficier de l'offre de service de cette association qui est en relation avec des écoles du service public, des universités et des établissements scolaires (collèges, lycées). L'association propose également d'accompagner les écoles économiques et financières dans la mise en place des classes Talents au cours des prochaines années.

La sensibilisation au handicap

En juin 2020, le MEFR a renouvelé la convention financière avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), qui accompagnera le ministère jusqu'en 2022. Cette année, le plan d'action du ministère dans le cadre de la politique du handicap 2020-2022 a reçu l'approbation à l'unanimité des représentants du personnel en CTM.

Les manifestations de sensibilisation prévues à Bercy pour la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) de novembre 2020 ont été remplacées par des actions virtuelles comme challenge HandiBirds, une e-formation ludique sur le handicap permettant notamment de connaître les aides apportées aux parents d'enfants en situation de handicap et d'autres informations utiles.

Le ministère s'est à nouveau associé à l'opération Duoday qui s'est tenue le 19 novembre. Malgré des circonstances particulièrement difficiles en raison de la crise sanitaire, 39 duos ont été formés à Bercy. Comme chaque année, des ministres ont également participé au dispositif : Bruno Lemaire, Agnès Pannier-Runacher et Olivia Grégoire ayant chacun accueilli une personne en situation de handicap.

En 2020, 215 personnes en situation de handicap ont été recrutées par la voie contractuelle dédiée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ce nombre élevé démontre l'engagement persistant du MEFR en faveur des personnes en situation de handicap. En effet, le nombre d'agents déclarés en situation de handicap au sein du MEFR s'établit à 9 624 au 31 décembre 2020 contre 9 540 au 1er janvier 2019. Le taux d'emploi s'élève donc à 7,21% en 2020 contre 6,86% en 2019.

En 2020, les aides apportées aux agents en situation de handicap se sont élevées à 1,4 M€, en légère baisse au regard des années précédentes, du fait des conséquences de la période de crise sanitaire.

Partie chiffrée du Rapport social unique

Table des matières

I L'EMPLOI	40
II LE RECRUTEMENT	46
III LES PARCOURS PROFESSIONNELS	53
IV LA FORMATION	77
V LES RÉMUNÉRATIONS	80
VI LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	83
VII L'ORGANISATION DU TRAVAIL	86
VIII L'ACTION SOCIALE	103
IX LE DIALOGUE SOCIAL	106
X LA DISCIPLINE	108
XI LEXIQUE	112

I L'EMPLOI

a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

Plafond d'emplois autorisés en ETPT 130 239

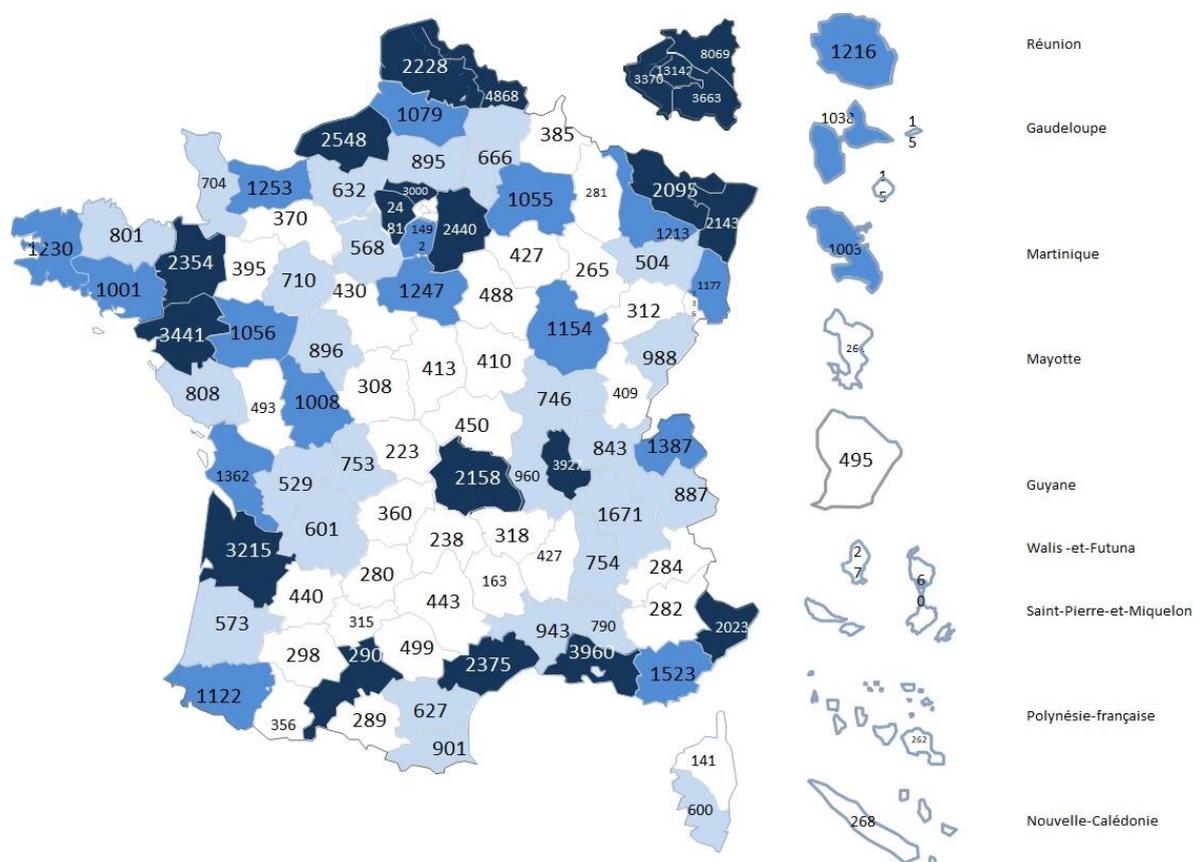
Effectifs physiques rémunérés au 31 décembre

Qualité statutaire	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires	705	1 730	20 390	19 579	30 262	22 421	19 460	13 567	128 114
Contractuels	276	291	488	591	207	160	1 066	392	3 471
Berkani							742	52	794
ADL							111	40	151
Ouvriers d'Etat							30	45	75
Total général	981	2 021	20 878	20 170	30 469	22 581	21 409	14 096	132 605

Effectifs rémunérés en équivalent temps plein au 31 décembre

	A+		A		B		C		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires	702,20	1 726,30	19 814,10	19 434,90	28 935,80	22 126,00	18 389,00	13 368,10	124 496,40
Contractuels	256,40	284,50	483,50	588,60	205,60	160,00	934,87	368,00	3 281,47
Berkani							322,20	35,13	357,33
ADL							109,55	40,00	149,55
Ouvriers d'Etat							29,20	44,70	73,90
Total général	958,60	2 010,80	20 297,60	20 023,50	29 141,40	22 286,00	19 784,82	13 855,93	128 358,65

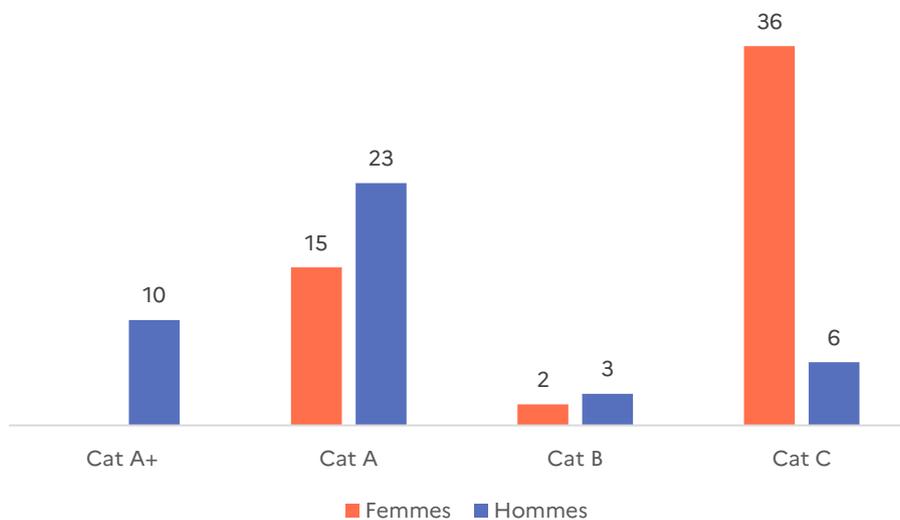
Répartition des effectifs physiques payés par département



Évolution des effectifs physiques rémunérés depuis 2016

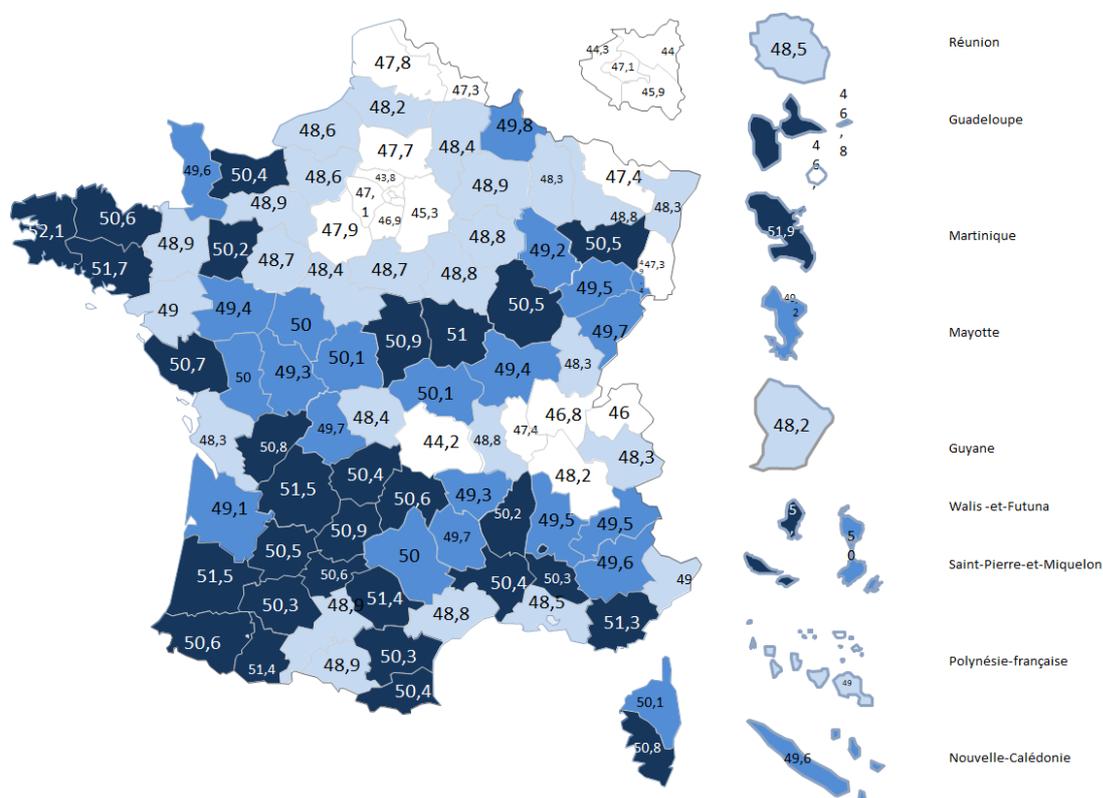
	2016	2017	2018	2019	2020
DGFIP	108 467	106 492	104 112	101 555	99 275
DGDDI	16 820	17 004	17 231	17 398	17 164
Adm centrale (dont IGF, SCL, DG Trésor)	8 236	8 235	8 194	8 037	7 834
INSEE	5 632	5 635	5 520	5 412	5 400
DGCCRF	3 059	3 069	3 010	2 958	2 932
Total	142 214	140 435	138 067	135 360	132 605

Les passages de CDD en CDI



b) Les caractéristiques des effectifs

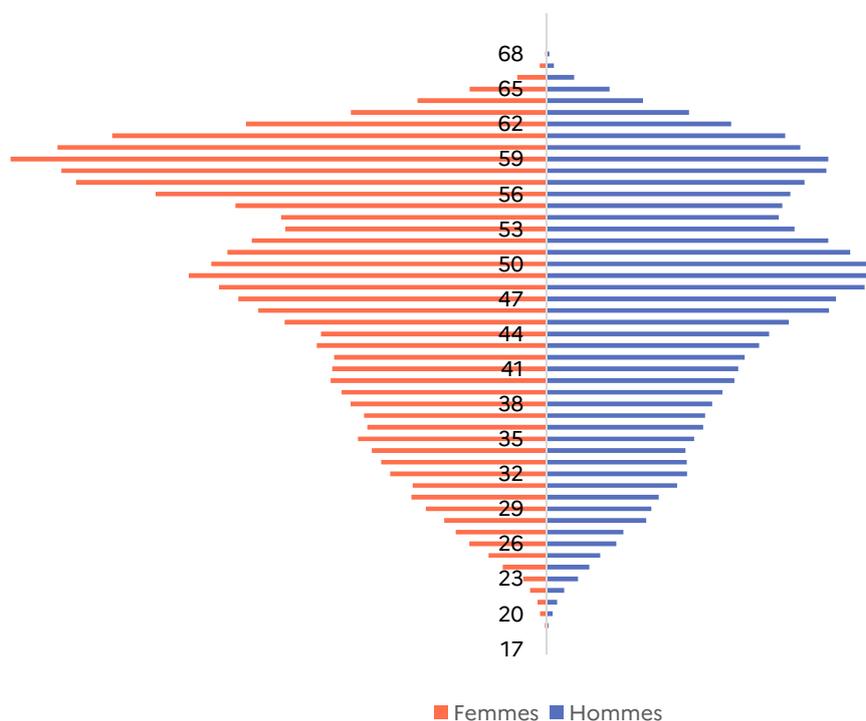
Age moyen des agents payés



Âge médian des agents sur un emploi permanent au 31 décembre

Qualité statutaire	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires	52	53	49	49	52	49	47	45	49
Contractuels	43	38	35	39	39	38,5	49	40	41
Berkani							57	54	57
ADL							38	34,5	38
Ouvriers d'Etat							53	53	53
Total général	51	52	49	49	52	49	48	45	50

La Pyramide des âges

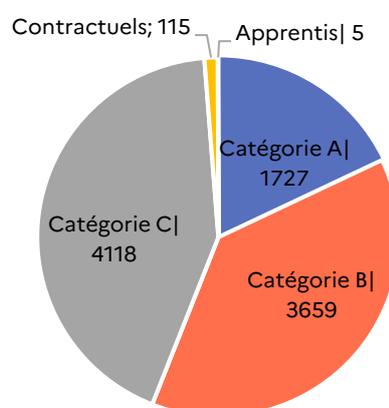


Âge moyen des agents sur un emploi permanent au 31 décembre

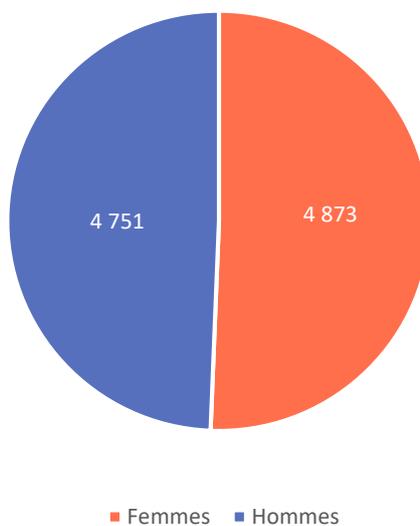
Qualité statutaire	A+		A		B		C		Moyenne
	F	H	F	H	F	H	F	H	
ADL							40,03	37,88	39,46
Contractuels	44,53	40,92	36,96	39,81	39,95	39,26	45,99	40,41	41,83
Moyenne	48,37	48,56	48,08	48,28	50,75	48,05	46,17	44,18	48,01
Titulaires	49,88	49,85	48,35	48,53	50,82	48,11	45,82	44,25	48,13
ouvriers d'Etat							53,23	53,22	53,23
Berkani							56,20	52,13	55,94

Évolution de l'âge moyen des agents depuis 2016

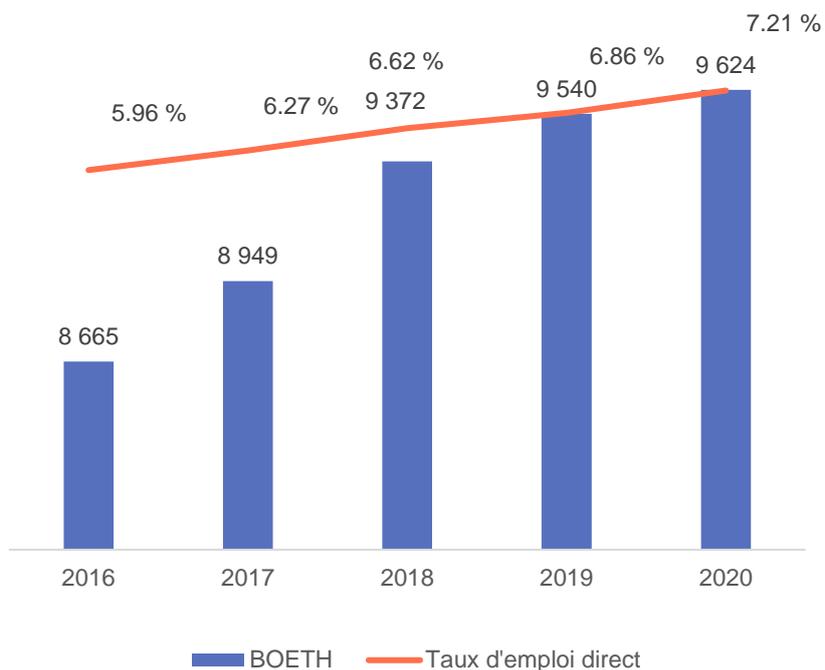
	A+		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2016	48.7	48.4	47.5	48	50.6	47.5	47.8	44.6
2017	48.8	48.7	47.9	48.2	50.7	47.6	47.1	44
2018	49.1	49.2	48	48.1	50.8	47.7	46.5	43.8
2019	48.7	48.8	48,1	48.3	50.7	47.8	46.4	43.3
2020	48.4	48.6	48.4	48.3	50.8	48	46.2	44.2

Les agents en situation de handicap
Répartition par catégorie

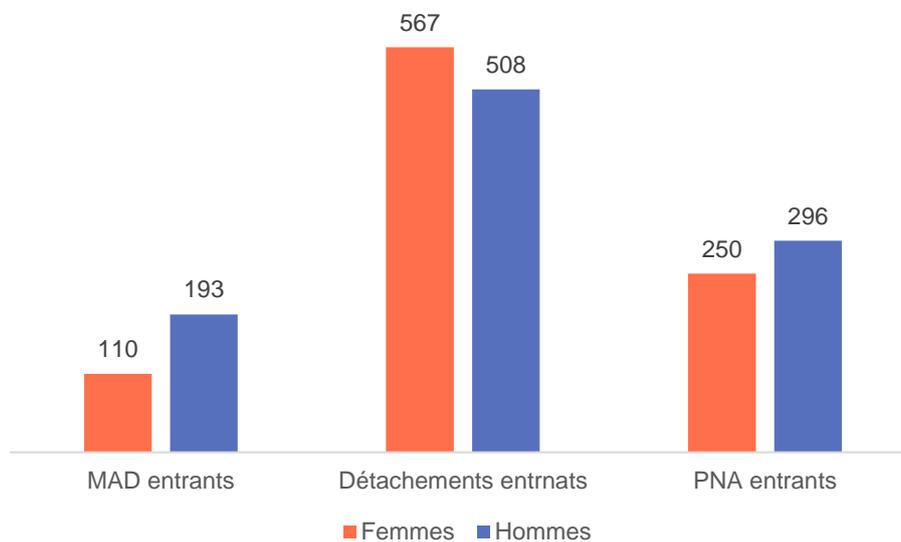
Répartition par sexe



L'évolution des agents en situation de handicap depuis 2016



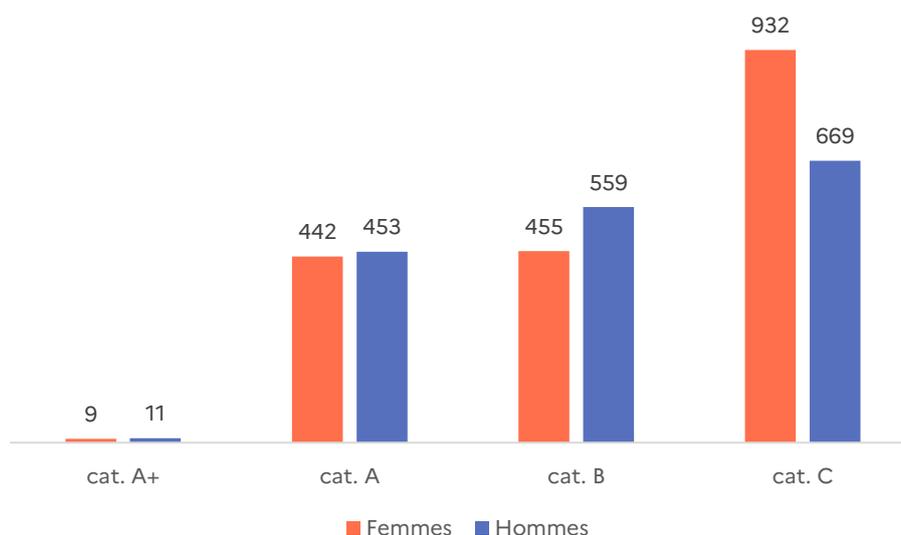
c) Les positions statutaires



II LE RECRUTEMENT

a) Le recrutement de fonctionnaires

Recrutement par concours externes



Évolution des recrutements par concours externes depuis 2016

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
2016	5	20	181	182	386	539	900	916	1 472	1 657	3 129
2017	5	23	201	241	279	467	1 408	1 249	1 893	1 980	3 873
2018	4	15	410	453	321	507	1 243	991	1 978	1 966	3 944
2019	4	11	376	400	589	669	1 111	814	2 080	1 894	3 974
2020	9	11	442	453	455	559	932	669	1 838	1 692	3 530

b) Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

Effectifs des cadres supérieurs des ministères économiques et financiers	Effectifs des emplois au 31/12/2020			Flux de primo nominations en 2020		
	F	H	T	F	H	T
Emplois de type 1¹	12	19	31	1	3	4
Secrétaire Général	2	0	2	0	0	0
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	5	10	15	1	2	3
Commissaires	0	1	1	0	0	0
Délégués généraux placés sous l'autorité du ministre	0	0	0	0	0	0
Délégués placés sous l'autorité du ministre	0	2	2	0	1	1
Chef de service de l'IGF	1	0	1	0	0	0
Chef de service du CGEFI	1	0	1	0	0	0
Emplois de direction du CGE	3	6	9	0	0	0
Emplois de type 2	53	128	181	17	31	48
Chefs de service	9	32	41	3	2	5
Sous-directeurs	36	72	108	13	22	35
Directeurs de projet	3	6	9	0	1	1
Experts de haut niveau	5	18	23	1	6	7
Emplois de type 4	4	22	26	1	3	4
Emplois DATE en DIRECCTE ²	4	22	26	1	3	4
Responsable d'unité territoriale en DIRECCTE	0	0	0	0	0	0
Emplois de type 6	8	27	35	0	0	0
Chefs de mission de contrôle général économique et financier	8	27	35	0	0	0
Emplois de type 7	4	7	11	0	0	0
Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel	4	7	11	0	0	0
Emplois de type 8	32	93	125	3	4	7
Emplois de direction de la DGDDI	32	93	125	3	4	7
Emplois de type 10	33	94	127	3	7	10
Délégués du directeur général des finances publiques, directeurs des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques, directeurs des services à compétence nationale rattachés à la direction générale des finances publiques	33	94	127	3	7	10
TOTAL	146	390	536	25	48	73

¹ Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

² Au 1^{er} avril 2021, les DIRECCTE sont devenues les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

c) Les jurys et les écoles

Libellés	Femmes	Hommes
Nombre de membres de jurys de concours et examens	574	607
Nombre de présidents de jurys de concours et examens	30	28

Les écoles

Nombre d'écoles de service public	6
Nombre de Classes préparatoires intégrées dans les écoles de service public	7

	Femmes	Hommes	Total
Effectifs des étudiants en préparation externe inscrits dans les CPII	79	43	122
Nombre d'élèves issus de QPV/ZRR en préparation externe inscrits dans l'établissement	38	26	64
Nombre d'admis aux concours de catégorie A et B	17	10	27
Nombre d'élèves issus de QPV/ZRR admis aux concours des catégories A et B	4	5	9

d) Les cas de recours à des contractuels

Le recrutement de contractuels

	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Contractuels (CDD)	90	308	146	263	807
Femmes	41	150	96	179	466
Hommes	49	158	50	84	341
Contractuels (CDI)	19	21	1	2	43
Femmes	12	8	1	2	23
Hommes	7	13	0		20
Total général	109	329	147	265	850

Recrutements de contractuels (indicateur de la loi TFP)

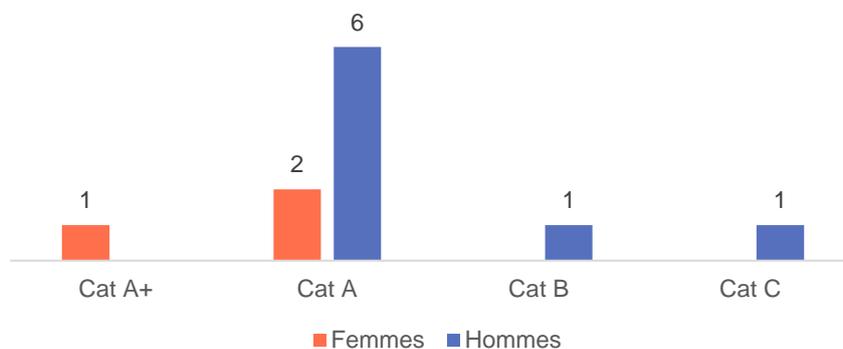
L'interruption de la procédure de recrutement (indicateur de la loi TFP)

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Désaccord sur les missions ou l'organisation du poste de travail		1		2				
Longueur du processus			1	2		1		
Montant de la proposition financière		4	7	7	5	2		
Nombre de candidats auxquels un contrat a été proposé	49	51	118	107	48	14	1	1
Autre offre plus avantageuse	2	3	6	8		2		
Autre motif	3	5	3	9	9	3		

Durée du contrat de projet (indicateur de la loi TFP)

Directions	Métiers	Durée du contrat	Femmes	Hommes	Total
AC	Support (RH, Communication ou autre)	[1 à 2 ans]		1	1
AC	Numérique et systèmes d'information	[2 à 3 ans]	1		1
DGFIP	Autres	[2 à 3 ans]	2	7	9

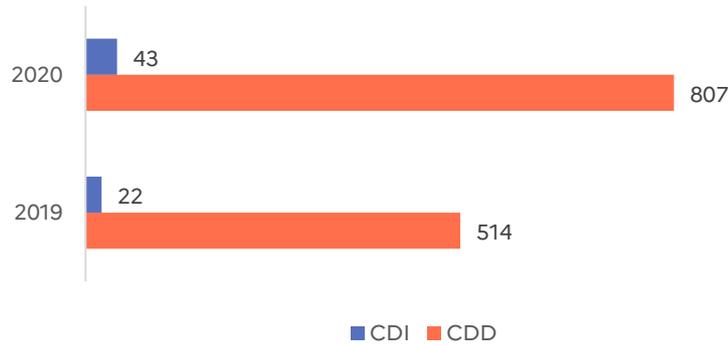
Agents recrutés sur contrat de projet



Les recrutements de contractuels en 2019 (indicateur de la loi TFP)

2019	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Contractuels (CDD)	100	257	42	115	514
Femmes	42	131	23	82	278
Hommes	58	126	19	33	236
Contractuels (CDI)	7	15			22
Femmes	6	3			9
Hommes	1	12			13
Total	107	272	42	115	536

L'évolution des recrutements de contractuels entre 2019 et 2020



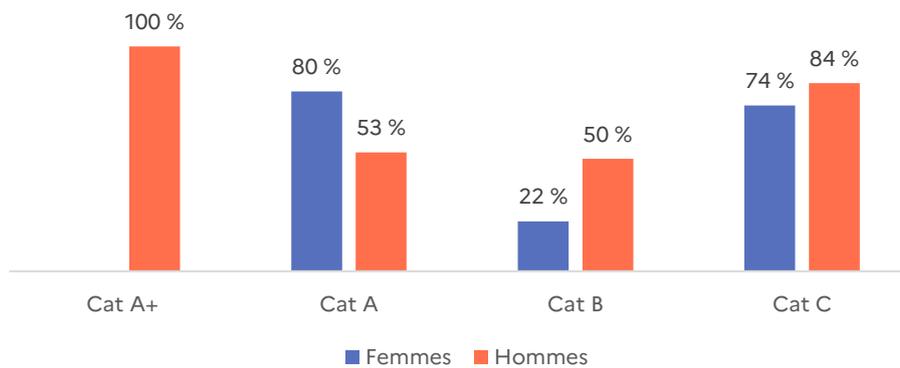
La prolongation des périodes d'essai (indicateur de la loi TFP)

	Cat A+		Cat A		Cat B		Cat C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre de périodes d'essai non menées à terme				1		2	1	
Nombre de périodes d'essai validées (avec ou sans prolongement)		3	13	26	4	14	5	
Nombre total de périodes d'essais prolongées				1	1			
Prolongation à l'initiative de l'administration				1	1			

Hors AC, hors DGFIP

Les renouvellements de CDD

Taux de renouvellement des CDD



Hors administration centrale (AC)

e) L'apprentissage

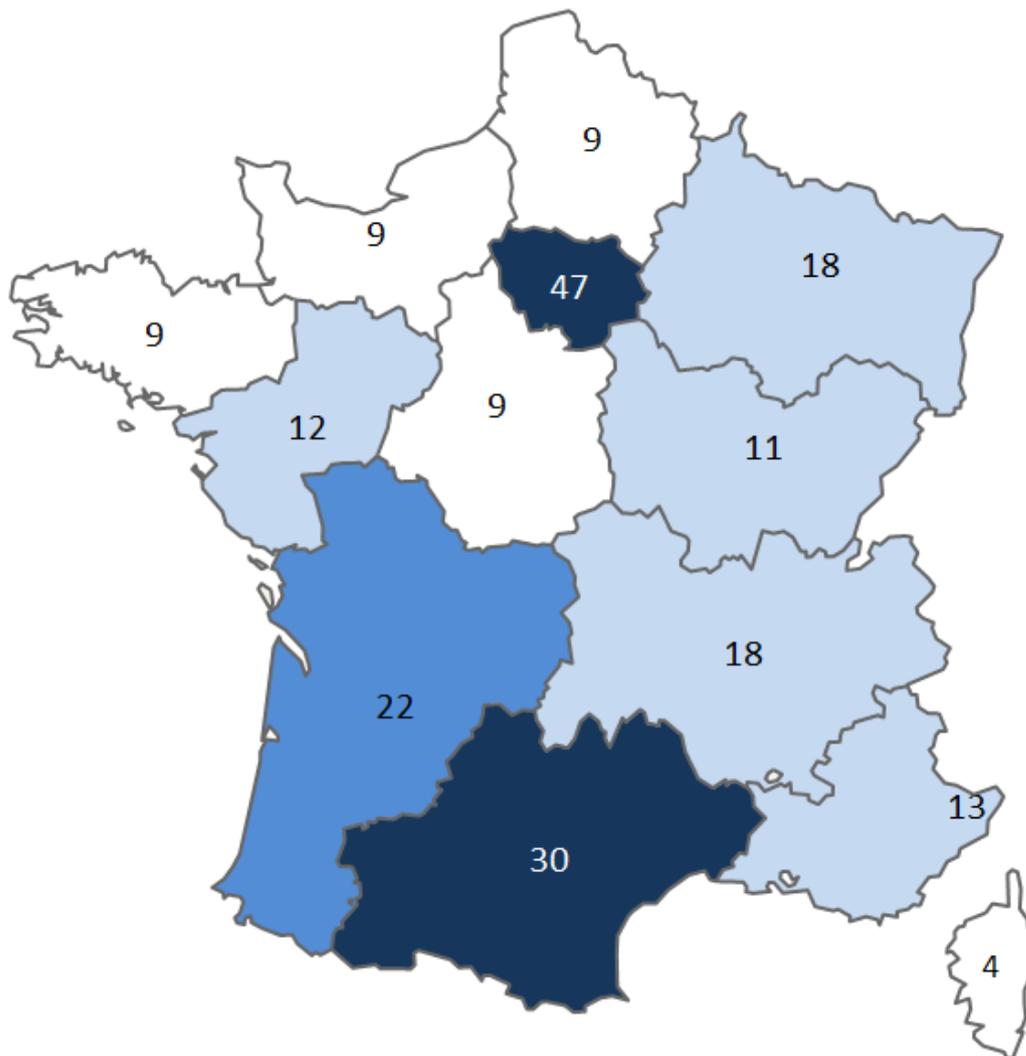
Niveau de formation	CAP	Bac	BTS	Lic - M1	Ing-M2	Total
Hommes	5	14	62	47	80	208
Femmes	5	24	87	52	72	240
TOTAL	10	38	149	99	152	448

f) Les agents en service civique

512 volontaires ont exercé leur mission de service civique dans les services du ministère au cours de l'année 2020.

g) Les agents en situation de handicap

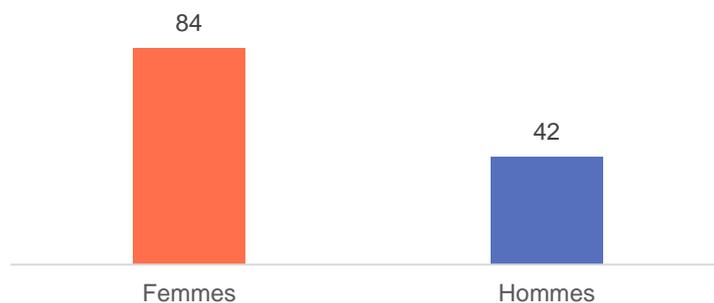
Répartition géographique des agents recrutés au titre de La voie contractuelle



Réparation par genre et catégorie des agents en situation de handicap recrutés

	Cat A		Cat B		Cat C	
	F	H	F	H	F	H
Auvergne-Rhône-Alpes	1	2	1	1	9	4
Bourgogne-Franche-Comté		1	3	1	2	4
Bretagne	1	1	2		5	
Centre-Val-de-Loire	1		1		3	4
Corse			2		2	
Grand-Est	1		4	3	7	3
Guadeloupe					1	
Guyane				1		
Hauts-de-France	2			1	5	1
Ile-de-France	9	4	5	6	19	4
La Réunion						
Martinique					1	
Mayotte					1	
Normandie		1	2		4	2
Nouvelle-Aquitaine		1	2	2	14	3
Nouvelle-Calédonie						
Occitanie	3	4	4	3	13	3
Pays-de-la-loire	1		1	2	6	2
Polynésie française						
Provence-Alpes-Cote-d'Azur		1	4		7	1
Saint-Martin						
St-Barthélemy						
St-Pierre-et-Miquelon						
Terres-australes-et-antarctiques-françaises						
Wallis et Futuna						
Total général	19	15	31	20	99	31

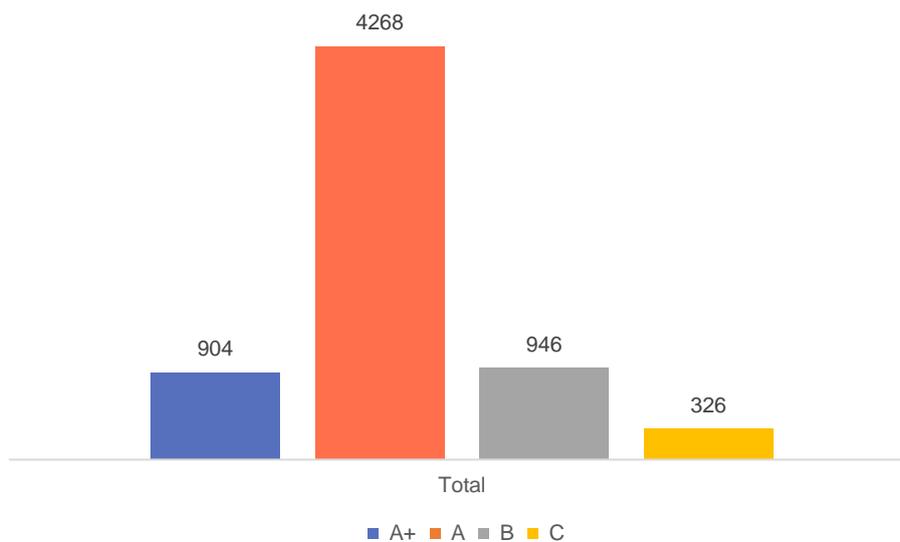
h) Les agents 'PACTE'



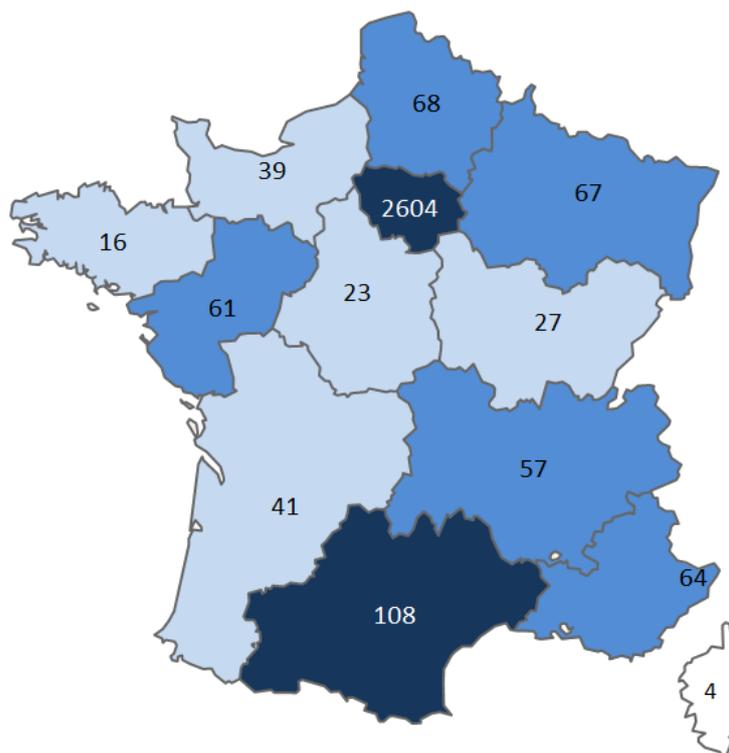
III LES PARCOURS PROFESSIONNELS

a) Les postes vacants

Répartition des postes vacants par catégorie (hors DGFIP et INSEE)



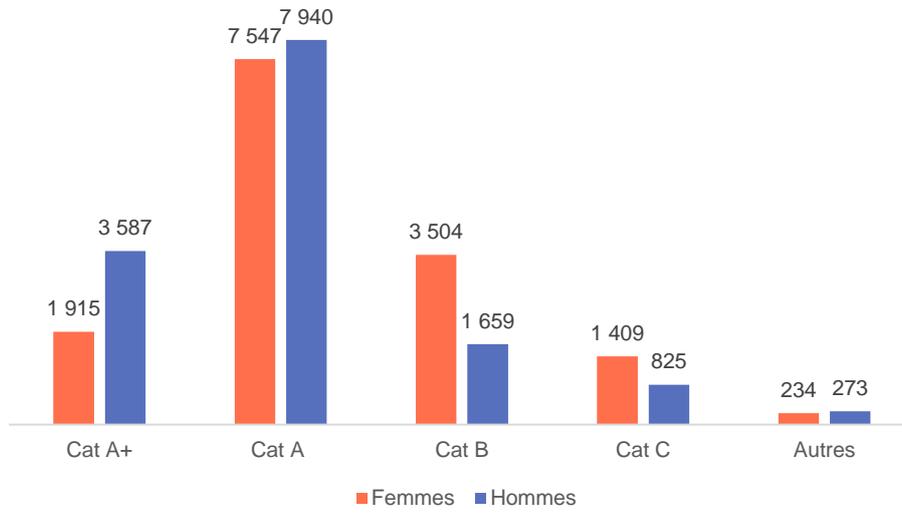
Répartition par région des postes vacants



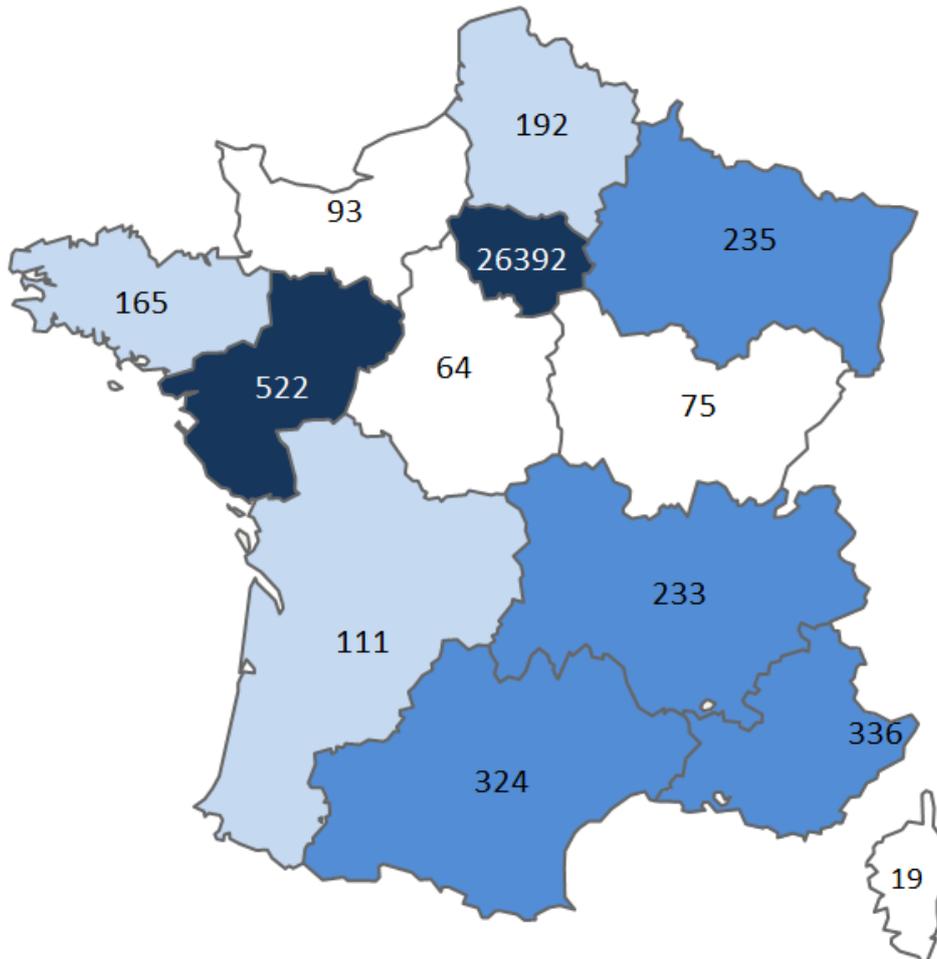
Outre-mer : 42, Étranger : 1

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les candidatures reçues sur les postes vacants



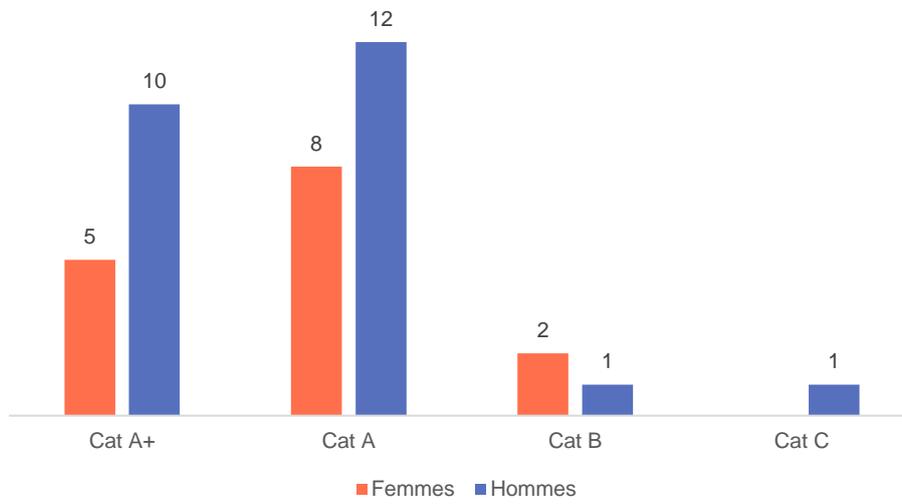
Carte des candidatures reçues sur les postes vacants



Etranger 22, Outre-mer 110

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Postes pourvus par des candidats extérieurs au MEFR (hors DGFIP)

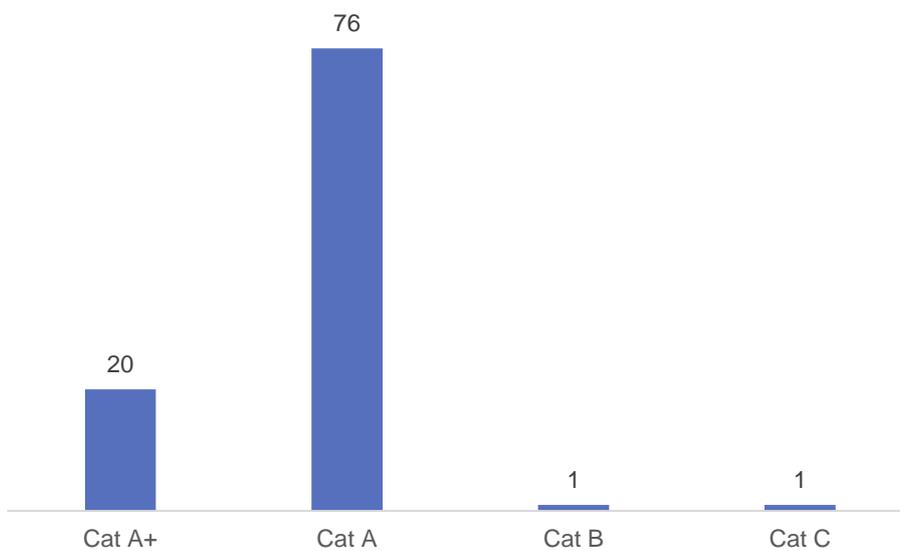


Répartition par région des postes pourvus par des agents extérieurs au -MEFR (hors DGFIP et INSEE)

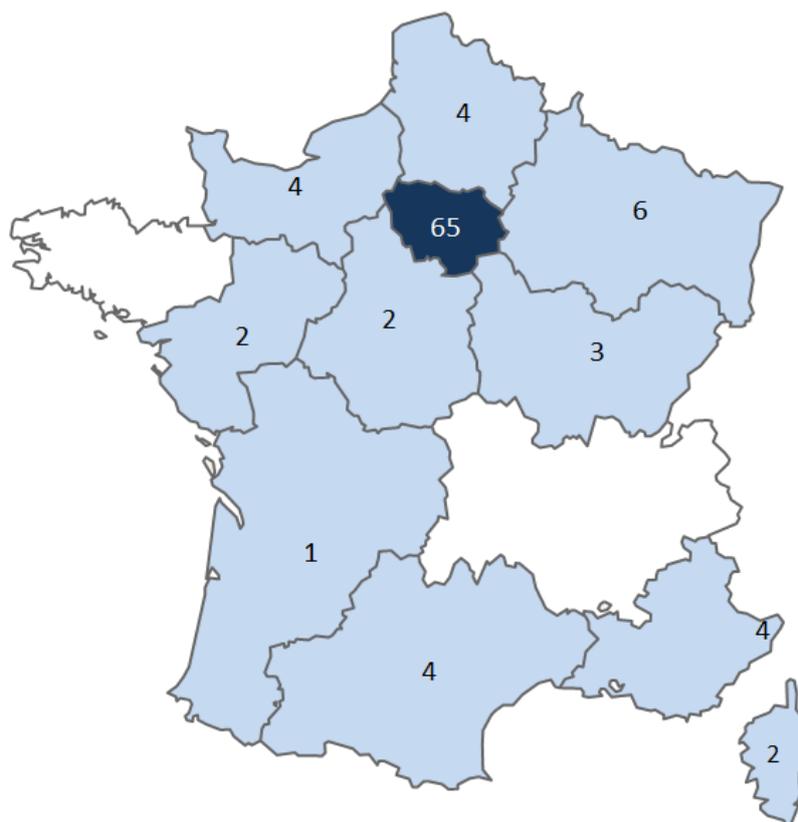


LES PARCOURS PROFESSIONNELS

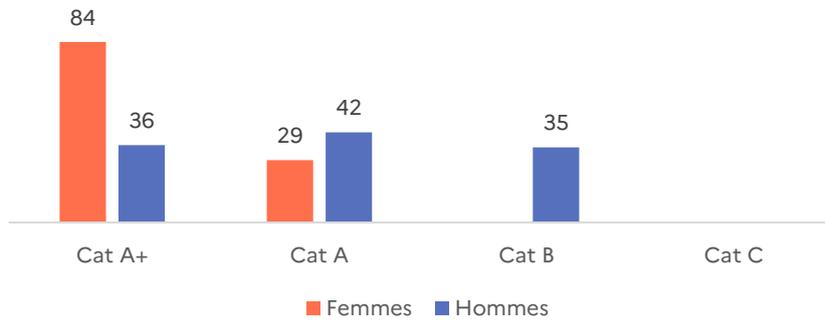
Postes non pourvus (hors DGFIP et INSEE)



Carte de France des postes non-pourvus (hors DGFIP et INSEE)

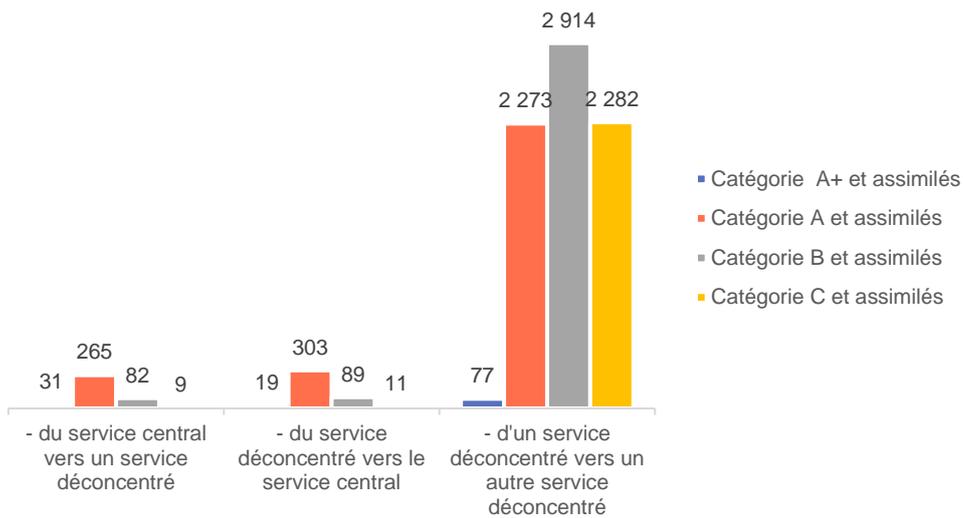


Durée moyenne en mois de l'affectation sur les postes publiés comme susceptibles d'être vacants et pourvus au cours de l'année ou, à défaut, au sein d'un service (hors DGFIP)

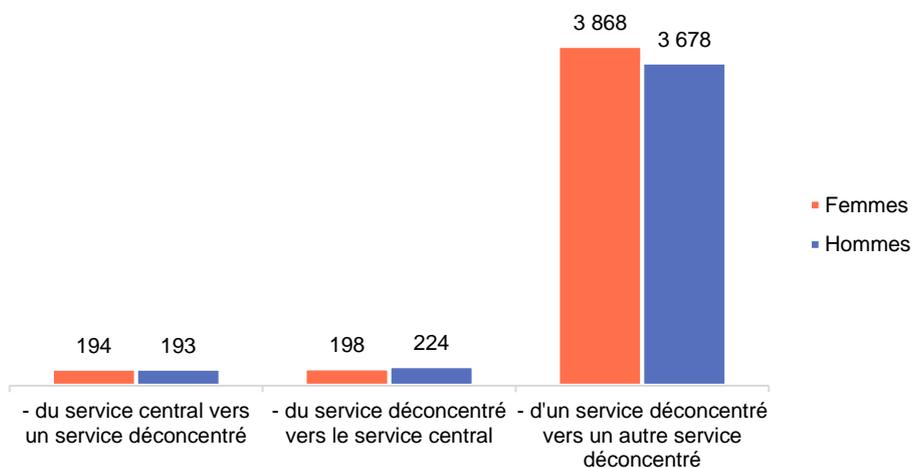


b) Les mutations et les mobilités

Type de mobilité géographique par catégorie



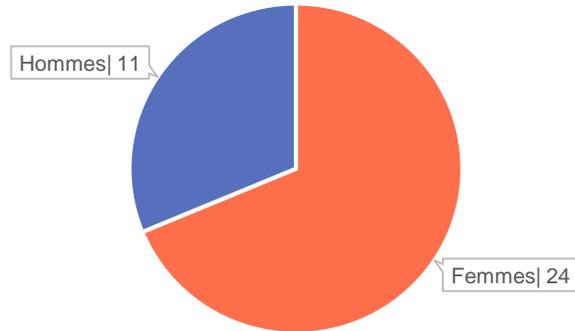
Type de mobilité géographique par genre



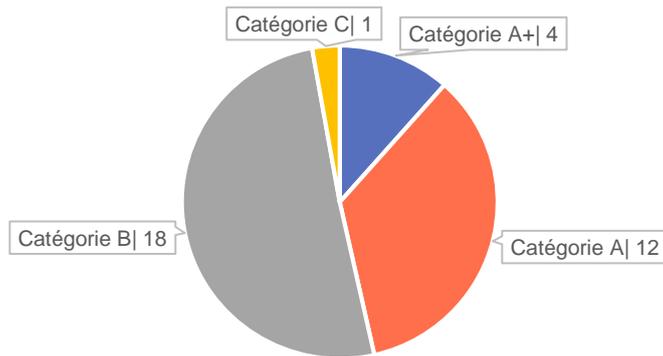
LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les conseillers mobilité-carrière

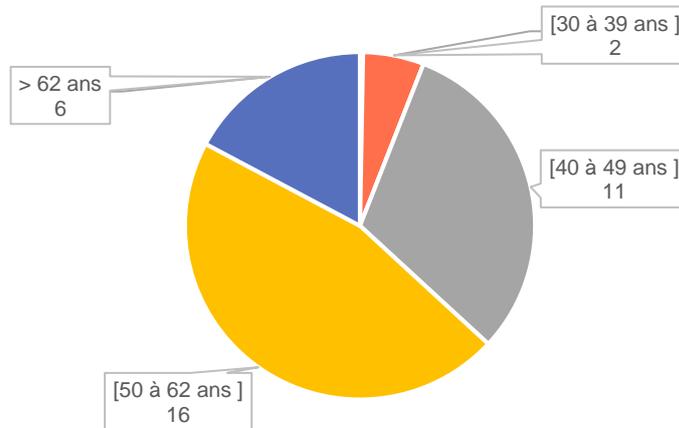
Répartition des conseiller(e)s mobilité-carrière (par genre)



Répartition des conseiller(e)s mobilité-carrière (par catégorie)

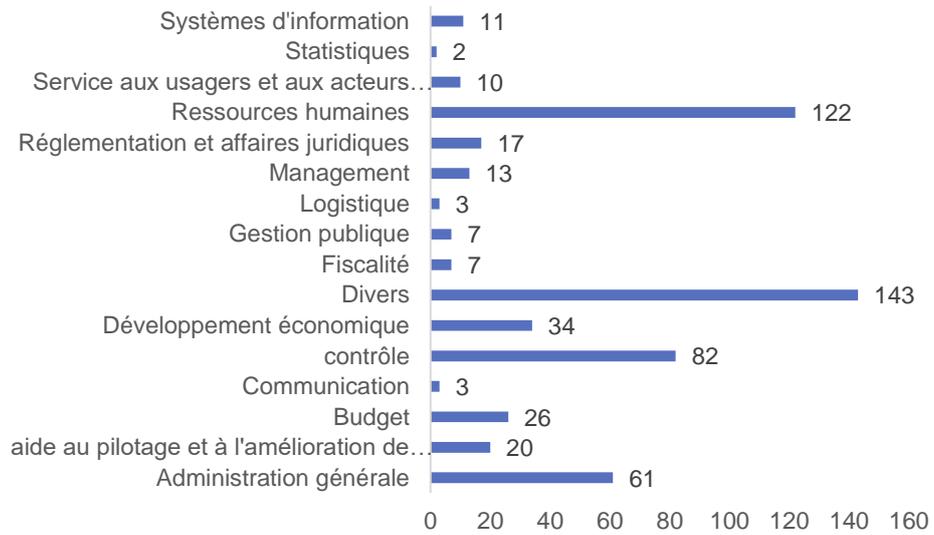


Répartition des conseiller(e)s mobilité-carrière (par catégorie)

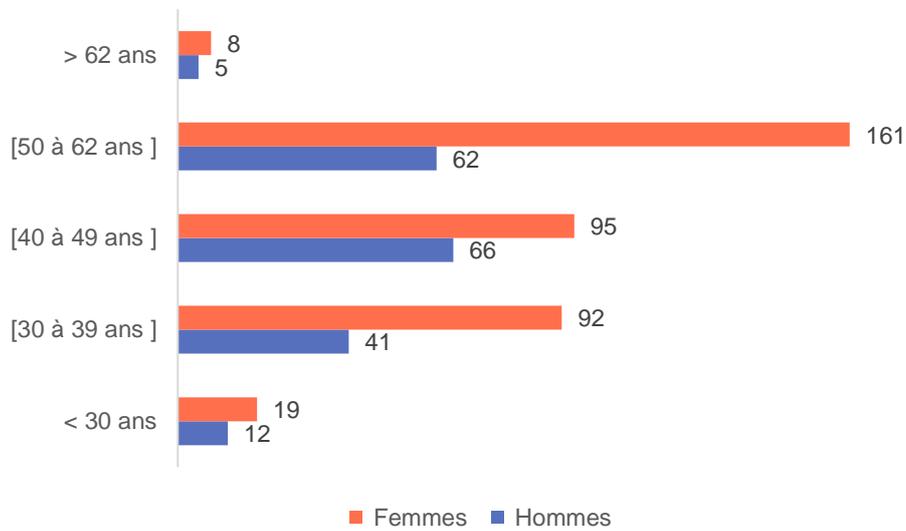


LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les agents accompagnés par métier

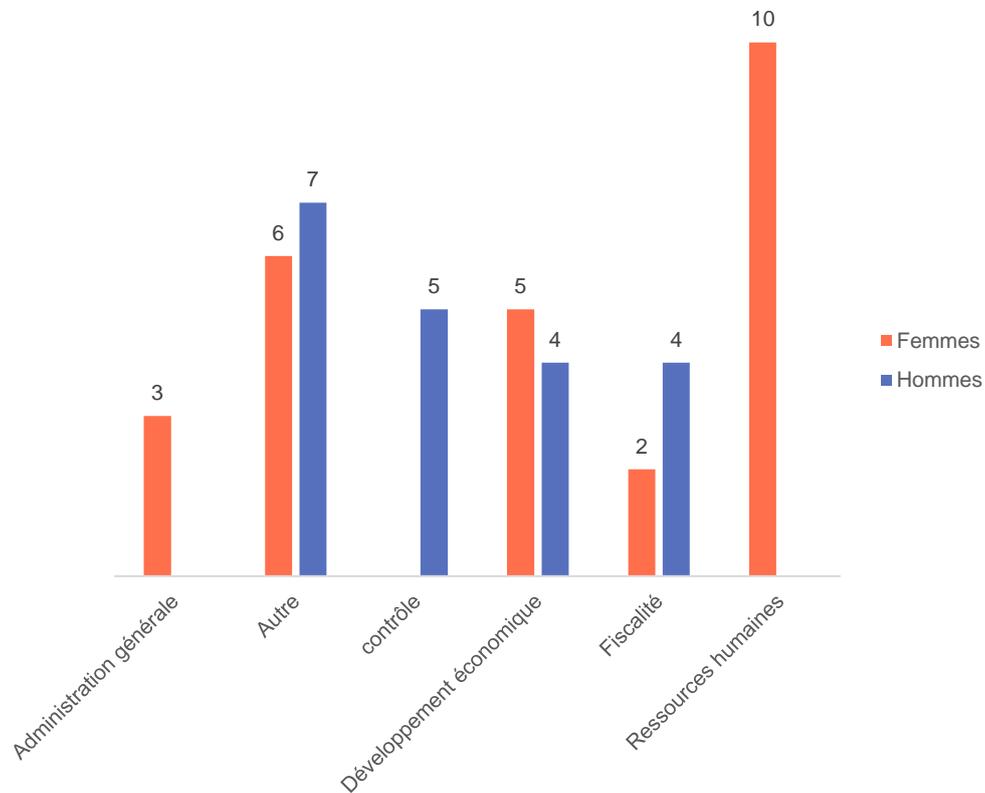


Répartition des agents accompagnés par sexe et tranche d'âge



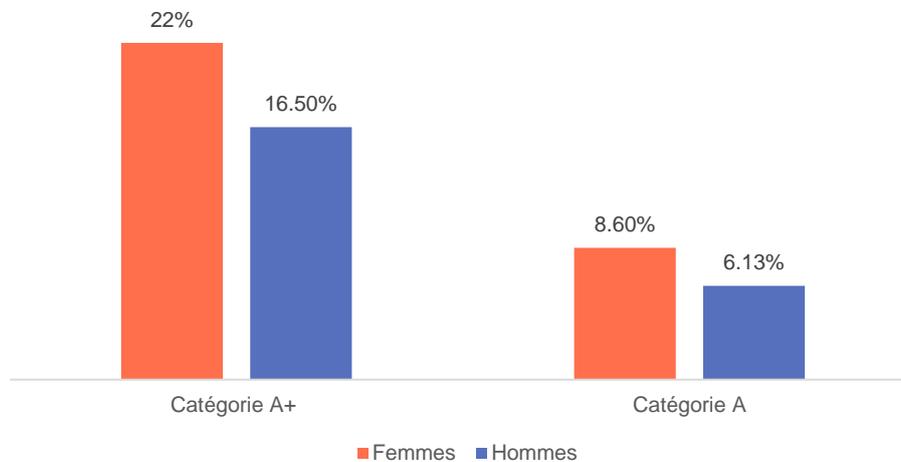
LES PARCOURS PROFESSIONNELS

**Nombre d'agents accompagnés (effectifs physiques)
dans le cadre d'une restructuration de service prévue
par arrêté ministériel par métier et par sexe**



**Entretiens des agents n'ayant effectué aucune mobilité fonctionnelle
ou géographique depuis au moins 5 ans (LDG MOBILITE)**

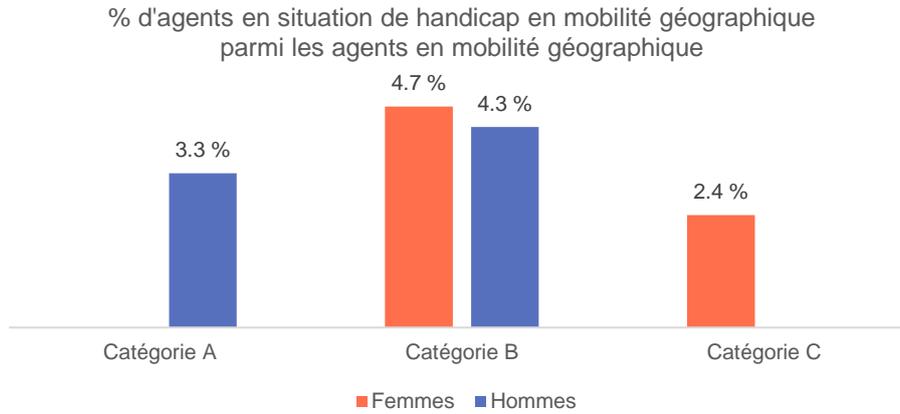
% d'agents non mobiles ayant effectué un entretien



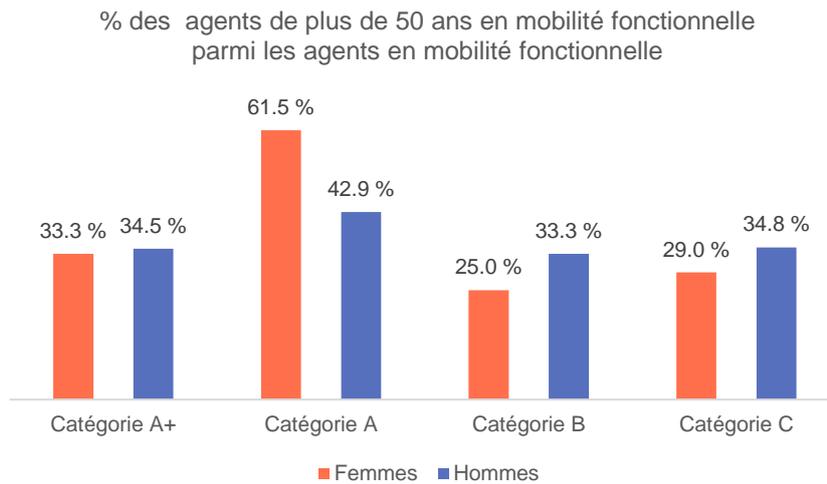
Hors DGFIP

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

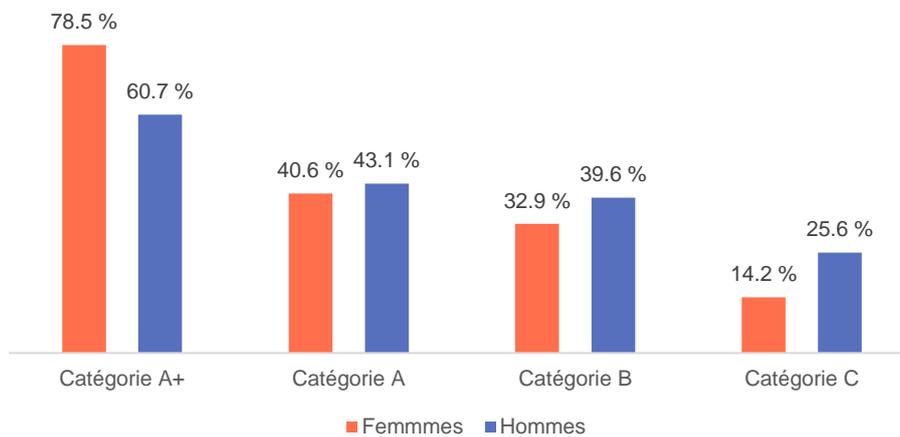
Mobilité des agents en situation de handicap (LDG MOBILITE)



Mobilité des agents de plus de 50 ans (LDG MOBILITE) Agents âgés de plus de 50 ans



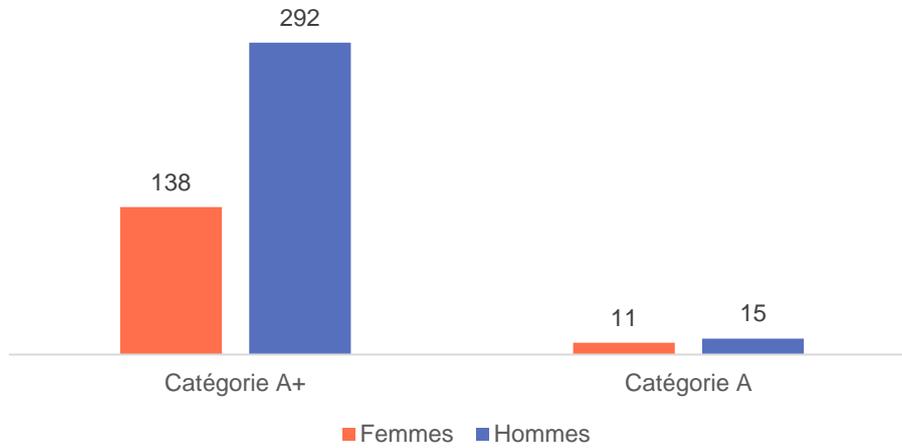
% des plus de 50 ans en mobilité géographique parmi les agents en mobilité géographique



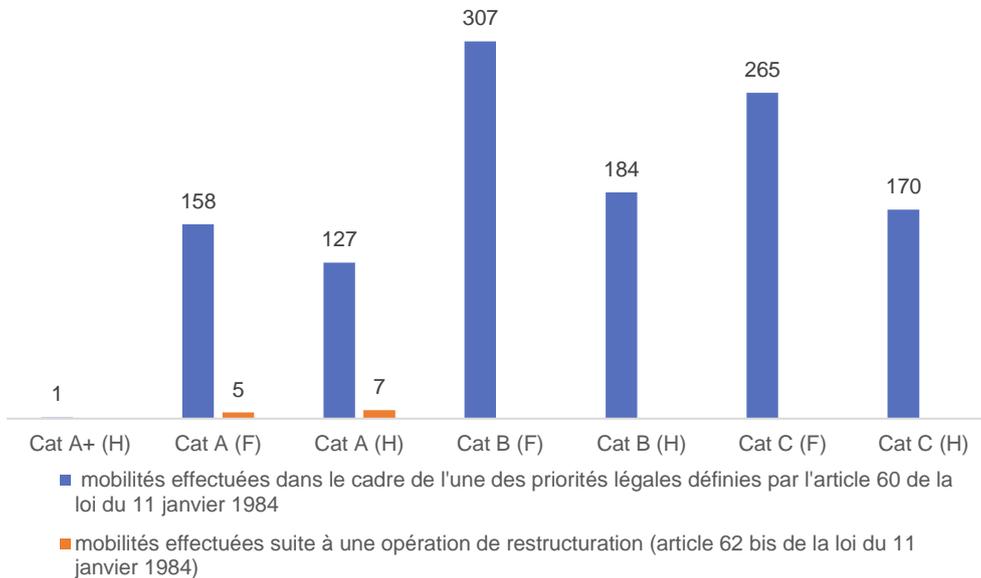
LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Revue des cadres (LDG MOBILITE)

Nombre de cadres évalués à 360 ou 180°



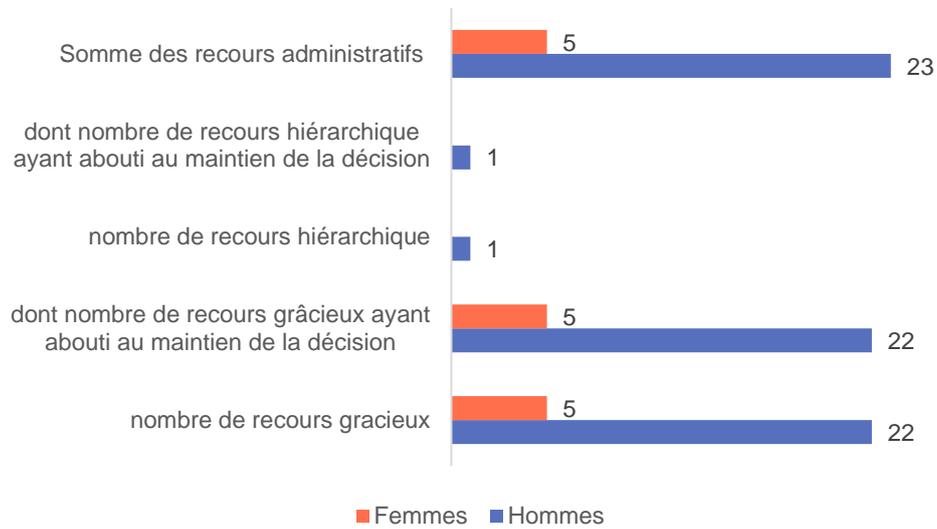
Priorités légales de mutation (LDG MOBILITE)



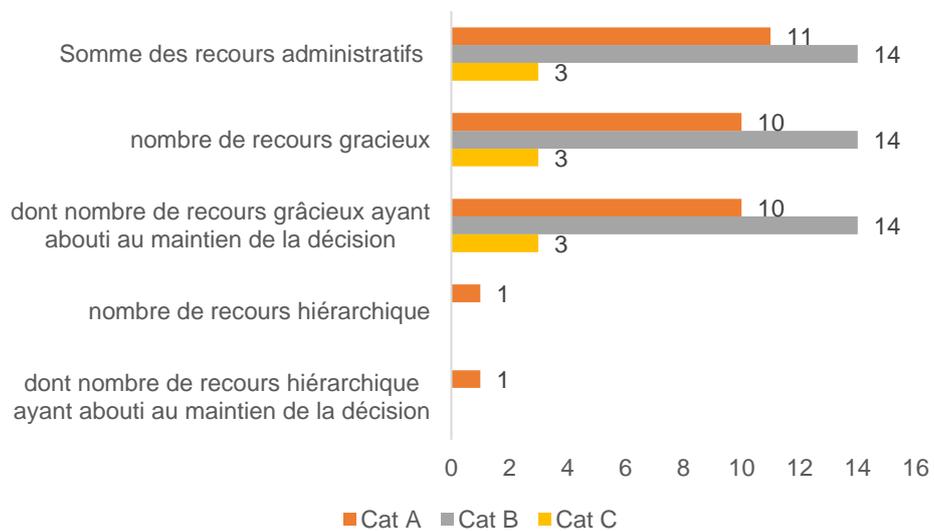
LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Recours des agents vis-à-vis des décisions de mobilité indicateur (LDG MOBILITE)

Par type de recours et par sexe

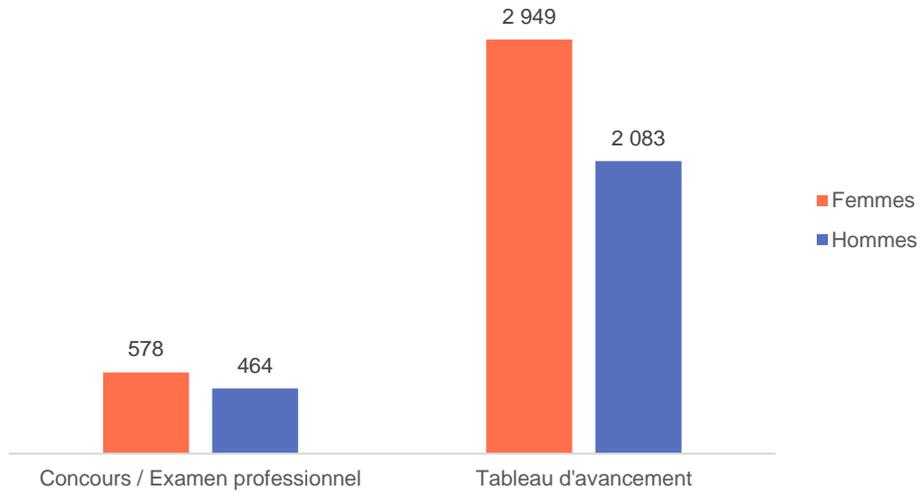


Par type de recours et par catégorie

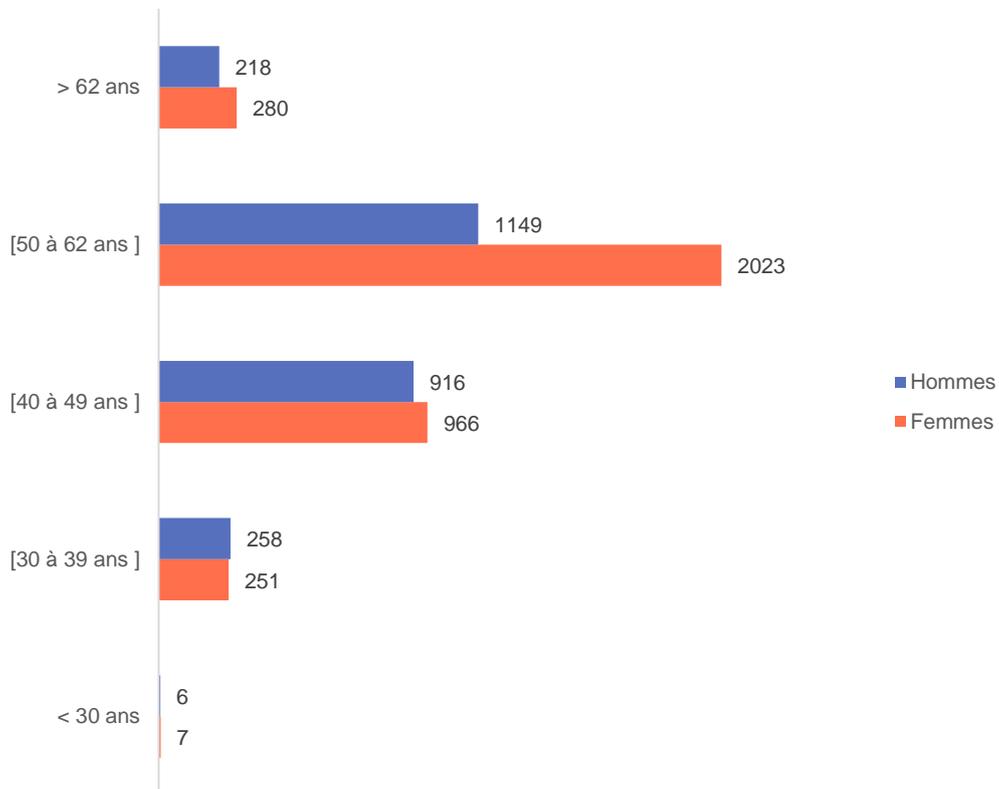


c) Les avancements de corps et de grade

Les modalités d'avancements de grade



Les avancements de grade par tranche d'âge



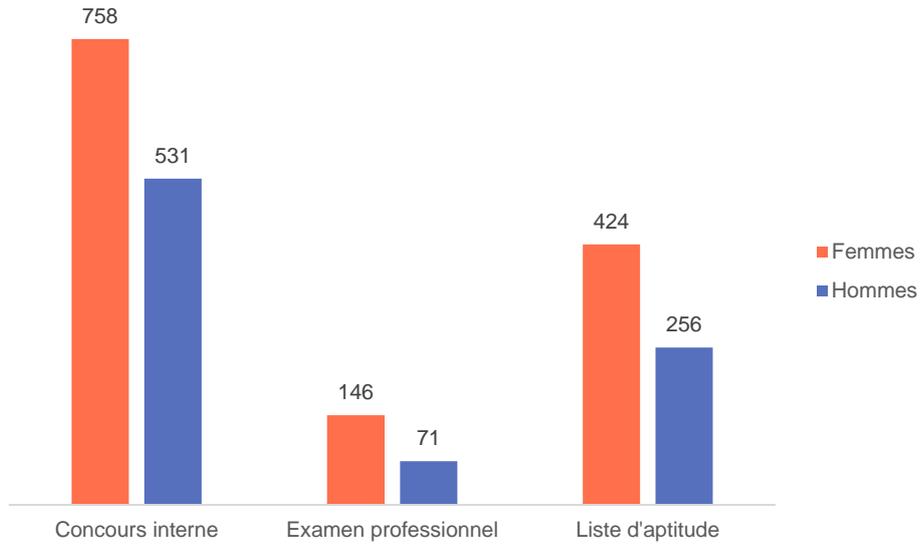
LES PARCOURS PROFESSIONNELS

La durée de séjour dans le grade inférieur

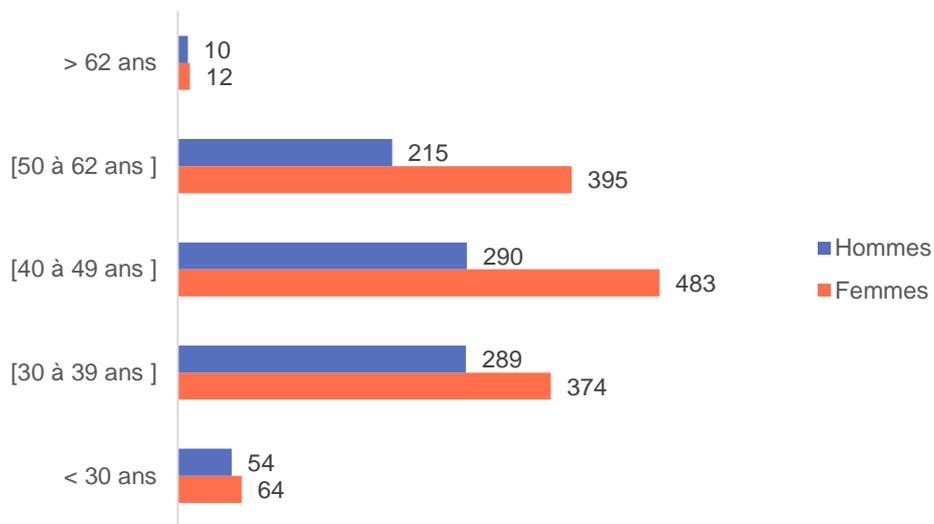
Grade inférieur dans lequel l'agent séjournait avant d'être promu	Durée moyenne en mois dans le grade
Contrôleur 2ème classe des FIP	84
Contrôleur 1ère classe des FIP	65
Adjoint administratif des finances publiques de 2ème classe	180
Adjoint administratif des finances publiques	57
Adjoint technique des finances publiques de 2ème classe	129
ATFiP	76
Technicien géomètre	91
Géomètre	72
IDIV Classe normale (pour Idiv HC)	104
IDIV Classe normale (pour IDIV HC fin de carrière)	111
Inspecteur des FIP (pour Idiv CN fin de carrière)	330
Directeur départemental de 2e classe	84
Inspecteur principal	90
Inspecteur	245
Contrôleur principal	285
Contrôleur de 1ère classe	115
Contrôleur de 2ème classe	148
Adjoint de contrôle principal de 2ème classe	38
Adjoint de contrôle	114
IF2 - Inspecteur des finances de 2ème classe	36
IF1 - Inspecteur des finances de 1ère classe	165
Grade de conseiller économique	132
Grade de conseiller économique principal	48
Grade de conseiller économique hors classe	137
Grade d'attaché économique	172
Grade d'attaché économique principal	48
DIRECTEUR LABORATOIRE CLASSE SUPERIEURE (DLS) 1	36
DIRECTEUR LABORATOIRE CLASSE NORMALE (DLN) 1	60
INGENIEUR (3)	180
TCN (1)	108
TCS (1)	168
ATPL2 (1)	72
Administrateur civil MEFR	71
Administrateur civil hors MEFR	84
Administrateur hors classe MEFR	154
Administrateur hors classe hors MEFR	142
Assistant de service social de classe normale	190
Assistant de service social de classe supérieure	360
Secrétaire administratif de classe normale	109
Secrétaire administratif de classe supérieure	111
Technicien de laboratoire de classe supérieure	67
Adjoint administratif principal de 2ème classe	117
Adjoint administratif	67
Adjoint technique	96
Adjoint technique principal de 2ème classe	135
Agent des services techniques de 2ème catégorie	106
Attaché principal	294
Ingénieur économiste de la construction	192
Traducteur principal de 1ère classe	216
Conseillers techniques de service social de classe supérieure	270

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les promotions de corps



Les promotions de corps par tranche d'âge

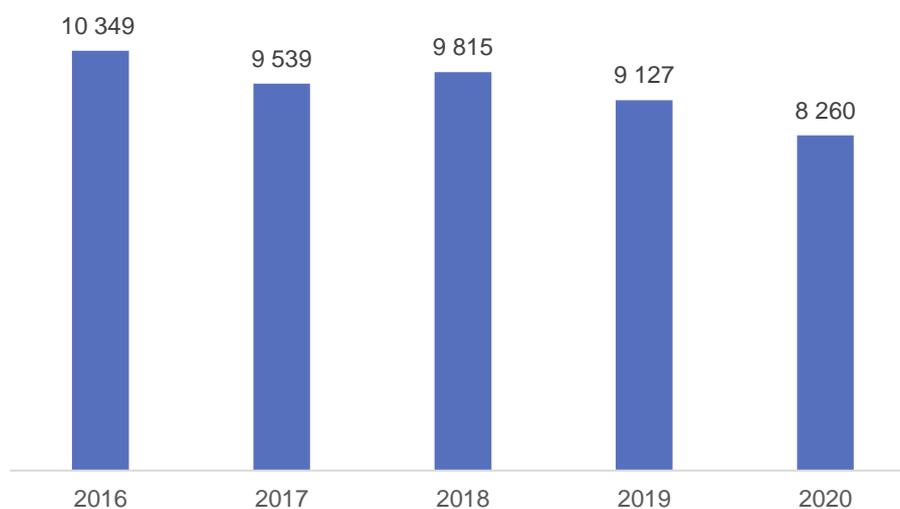


LES PARCOURS PROFESSIONNELS

La durée de séjour dans le corps inférieur

Direction	corps dans lequel l'agent séjournait avant d'être promu	Durée moyenne dans ce corps
DGFIP	corps des agents administratifs des FiP	26 ans 00 mois 26 jours
DGFIP	corps des agents techniques des FiP	16 ans 09 mois 20 jours
DGFIP	corps des contrôleurs des finances publiques	26 ans 0 mois 3 jours
DGFIP	corps des géomètres du cadastre	37ans 6 mois
DGCCRf	contrôleur ccrf > inspecteur ccrf	23 ans et 9 mois
IGF	Professeurs agrégés	15 ans
IGF	Ingénieur des travaux publics de l'Etat	16 ans
IGF	Administrateurs civils	5 ans
IGF	Attachés principaux d'administration de l'Etat	5,5 ans
DGT	Corps des attachés économiques	16
SCL	Technicien	41 mois
AC	Agent principal des services techniques	6 ans et 10 mois
AC	Adjoint technique principal de 1ère classe	7 ans et 4 mois
AC	Corps des adjoints administratifs (AA/AAP2/AAP1)	25 ans et 11 mois
AC	Corps des secrétaires administratifs	26 ans et 2 mois

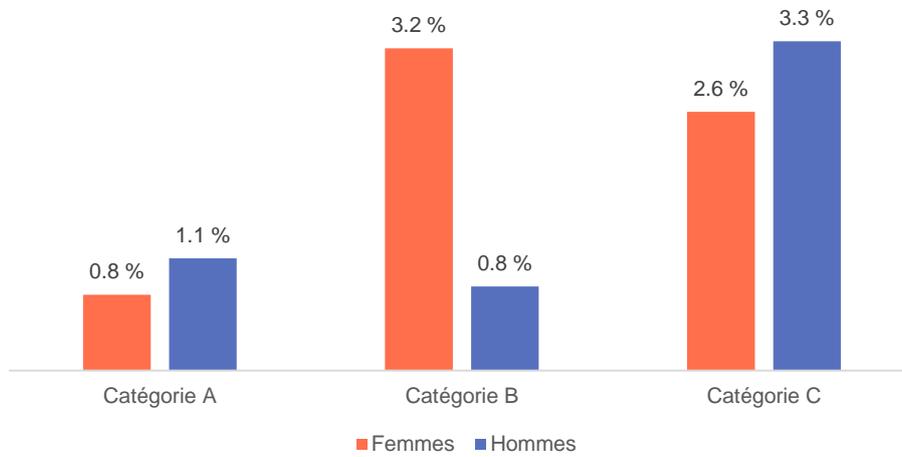
Évolution du nombre d'agents promus depuis 2016



LES PARCOURS PROFESSIONNELS

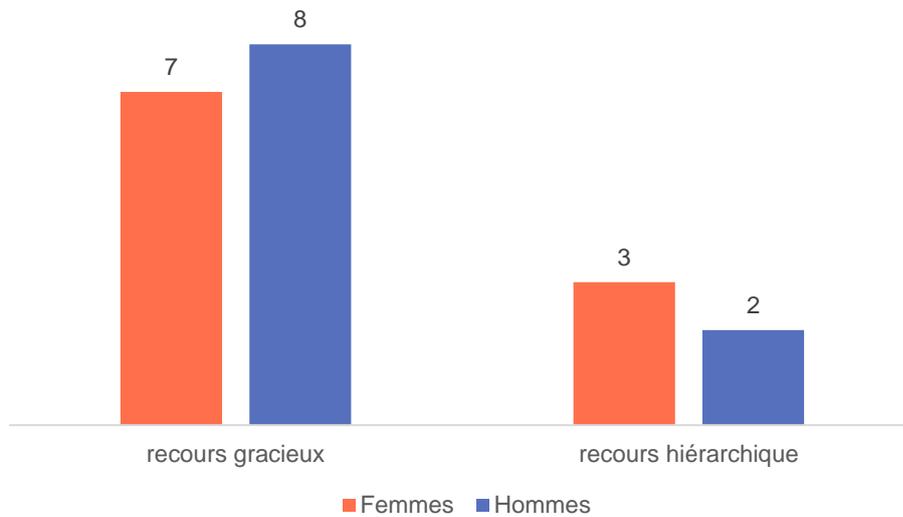
Promotion des agents en situation de handicap (LDG PROMOTIONS)

% d'agents en situation de handicap promus parmi les agents promus

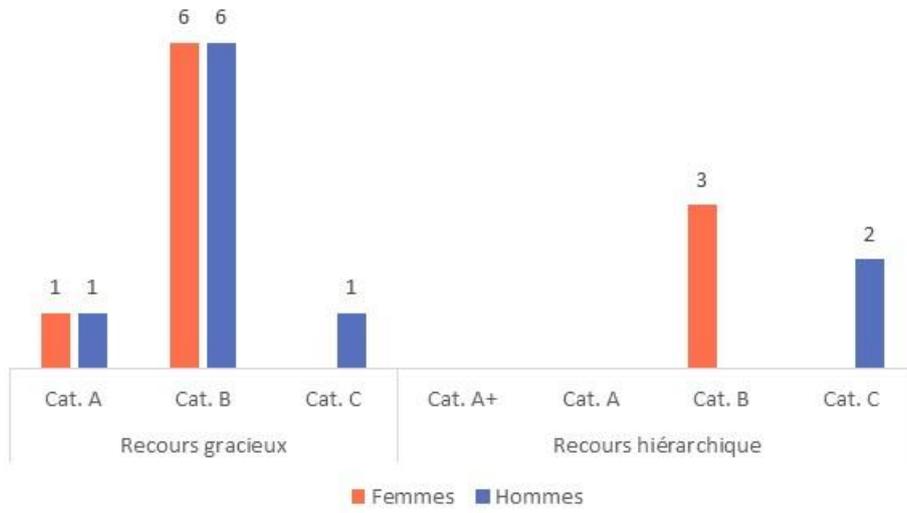


Hors DGFIP

Recours relatifs à une absence de promotion (LDG PROMOTIONS)



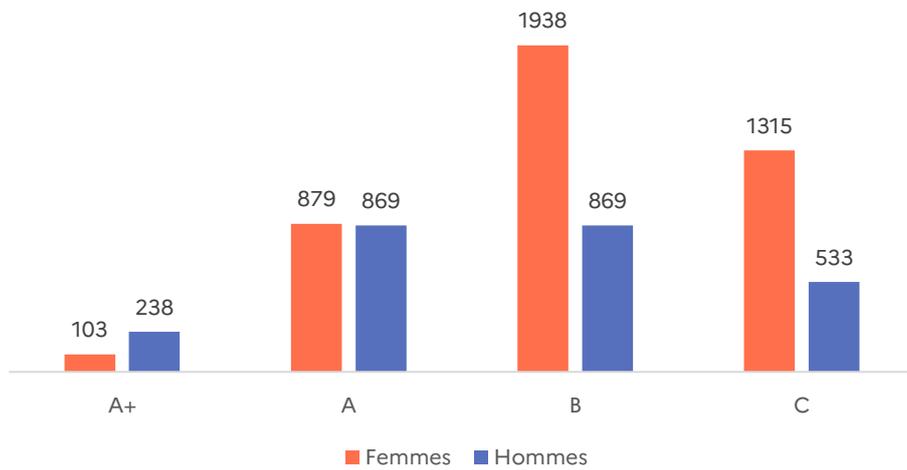
Recours par catégorie et par type



Hors DGFIP

d) Les départs ou cessations de fonctions

Départs définitifs par catégorie et par sexe



LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Nombre d'agents partis définitivement au cours de l'année Les départs définitifs d'agents titulaires

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Retraite	60	133	723	683	1817	746	937	339	5 438
Affectation en gestion		1	6	8	3	2		1	21
Concours ou recrutement sortant	0	0	6	9	6	14	16	6	57
Décès	1	5	18	23	39	47	18	31	182
Démission / abandon de poste / départ volontaire	0	4	4	2	5	6	3	8	32
Démission/abandon de poste/départ volontaire		2	15	12	24	14	43	30	140
Fin de détachement	19	40	13	10	14	3	5	4	108
Inaptitude définitive							1	2	3
Licenciement			1				3	1	5
Révocation				2	1	5		3	11
Autres	5	3	12	13	4	16	9	12	74
Titulaires	85	188	798	762	1913	853	1035	437	6 071

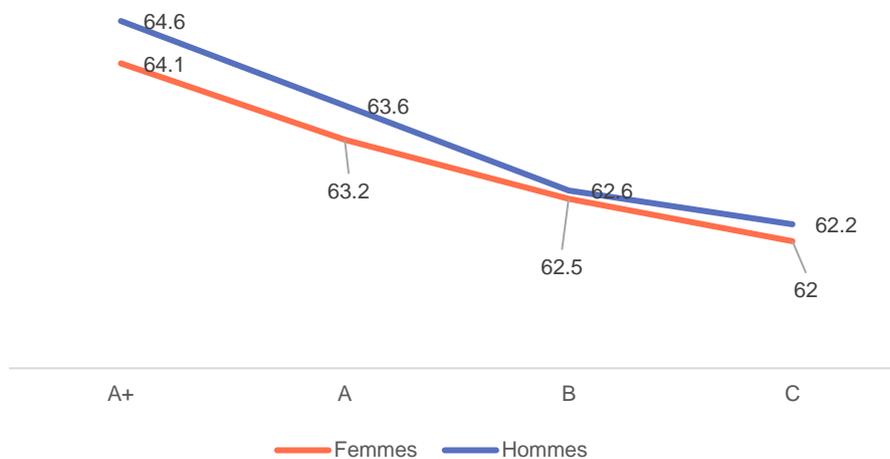
Les départs définitifs d'agents non titulaires

	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Retraite	3	1	4	10			87	16	121
Concours									0
Décès							1		1
Démission	5	18	24	27	4	3			81
Démission / abandon de poste / départ volontaire			5	11	3	2	41	10	72
Fin de contrat			15	25	7	4	77	27	155
Inaptitude définitive									0
Licenciement		2	2	1	1	1	12		19
Non renouvellement de contrat	10	29	29	33	10	6	59	40	216
Autres							2	3	5
Non-titulaires	18	50	79	107	25	16	279	96	670

Zoom sur les départs à la retraite des fonctionnaires

	A+		A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Sur demande	102	48	600	591	573	1285	248	614	4061
Carrières longues	5	3	55	59	124	346	59	219	870
Par limite d'âge	24	9	22	28	36	50	9	24	202
Pour invalidité	0	0	4	12	10	43	18	42	129
Autres	2		2	33	3	93	5	38	176
Total général	133	60	683	723	746	1817	339	937	5438

Age moyen de départ à la retraite des fonctionnaires

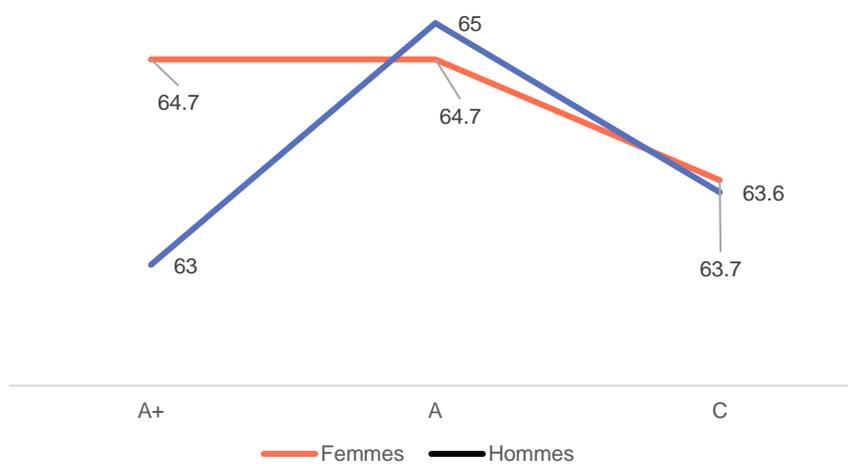


Zoom sur les départs à la retraite des non-titulaires

	F	H
Sur demande	89	23
Carrière longue		1
D'office		1
Par limite d'âge	4	2
Pour invalidité	1	0
Total général	94	27

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Âge de départ à la retraite des non-titulaires

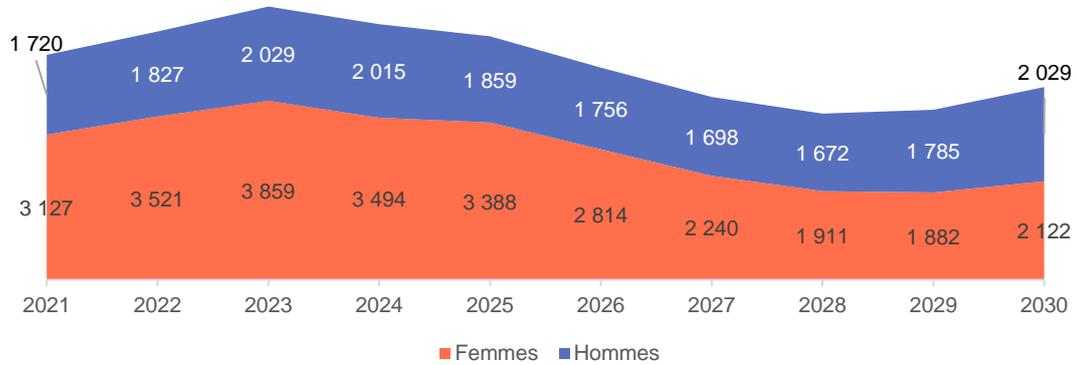


Évolution des départs définitifs depuis 2016

	A+		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2016	79	209	595	757	1746	761	1306	543
2017	103	254	643	732	1876	953	1263	543
2018	99	226	761	832	1892	877	1470	570
2019	106	235	819	786	1927	874	1364	599
2020	103	238	877	869	1938	869	1314	533

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Agents âgés de de soixante-deux ans dans les dix prochaines années

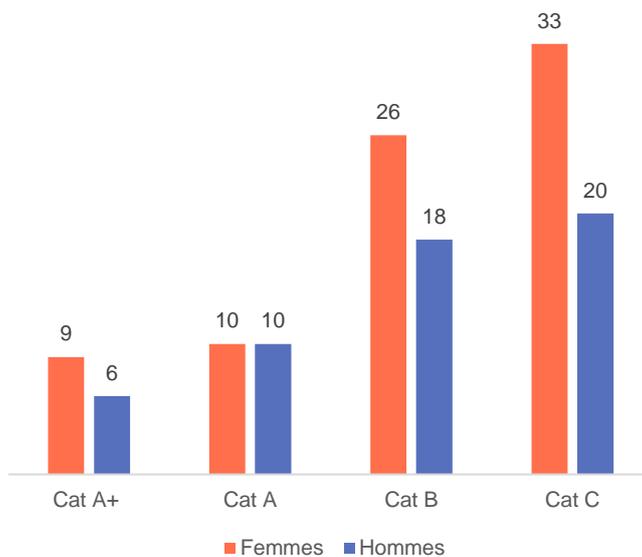


La rupture conventionnelle (article 72 de la loi TFP) (*indicateur de la loi TFP*) La rupture conventionnelle

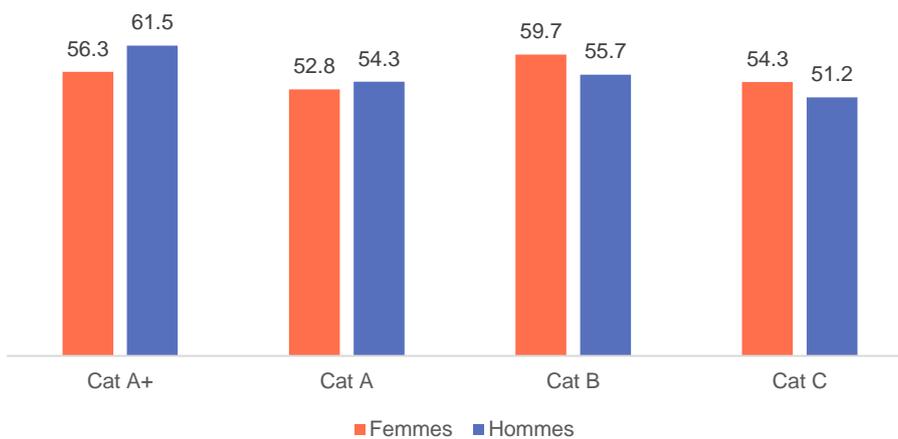
		Cat A+		Cat A		Cat B		Cat C	
		F	H	F	H	F	F	H	H
Contractuels	Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande des agents				2	1		1	1
	Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents		1	1	2	1		2	1
	Nombre d'indemnités maximales				1	1			
	Nombre d'indemnités minimales							1	1
	Total des ruptures conventionnelles accordées	0	0	0	2	1	0	2	1
	Total des ruptures conventionnelles demandées	0	1	1	2	1	0	2	1
Titulaires	Dont nombre d'agents restructurés	2	2		1	9	1	5	0
	Nombre de ruptures conventionnelles accordées à la demande des agents	9	6	10	10	26	18	33	20
	Nombre de ruptures conventionnelles demandées par les agents	11	19	18	19	80	44	58	36
	Nombre d'indemnités maximales	0	0	0	2	0	0	1	0
	Nombre d'indemnités minimales	5	4	9	3	17	14	30	13
	Total des ruptures conventionnelles demandées	11	19	18	19	80	44	58	36
	Total des ruptures conventionnelles accordées	9	6	10	10	26	18	33	20

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Ruptures conventionnelles accordées

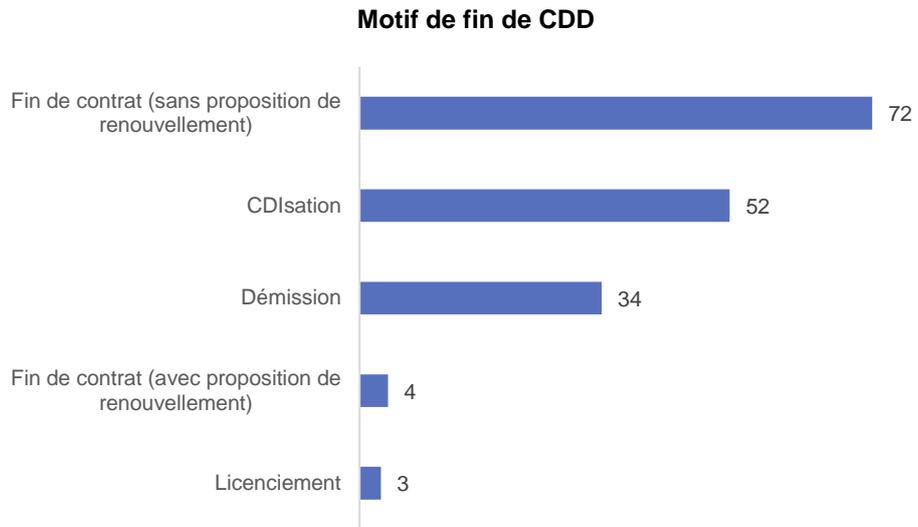


Moyenne d'âge des agents titulaires signataires d'une rupture conventionnelle



LES PARCOURS PROFESSIONNELS

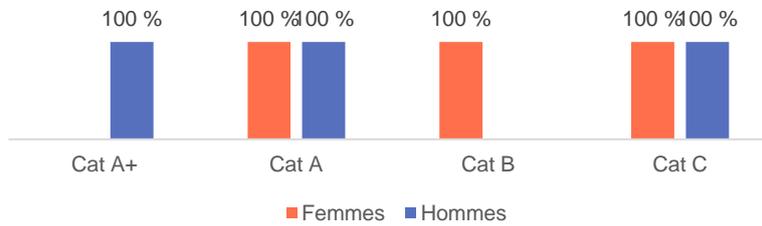
Les fins de CDD (indicateur de la loi TFP)



Hors administration centrale

Les CDIsation

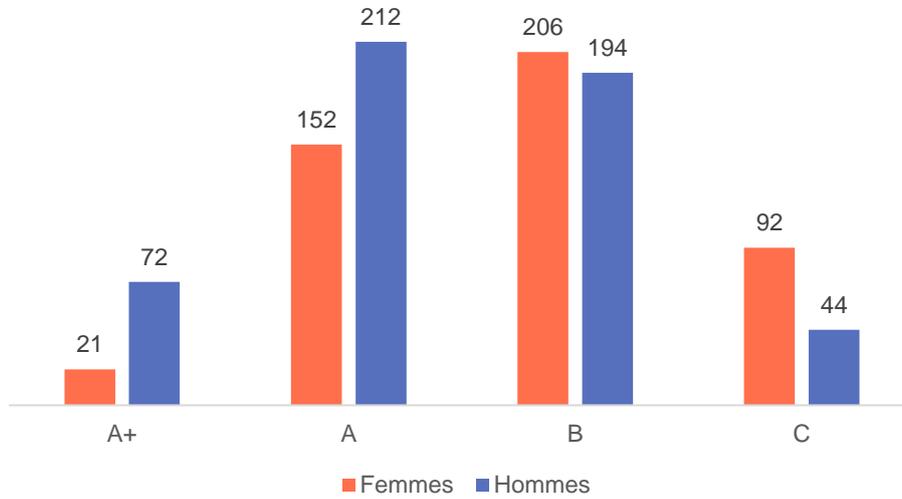
% de Cdisation des agents ayant 6 ans de contrat dans l'année



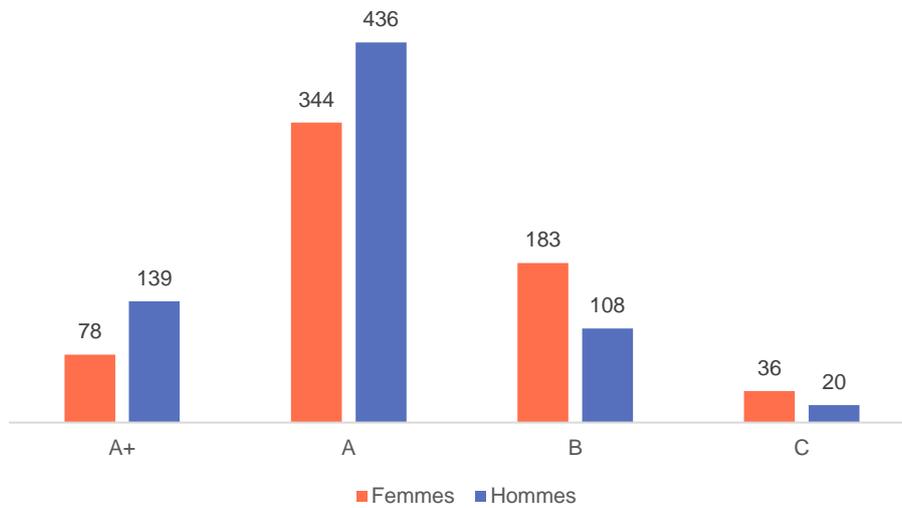
LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les départs temporaires

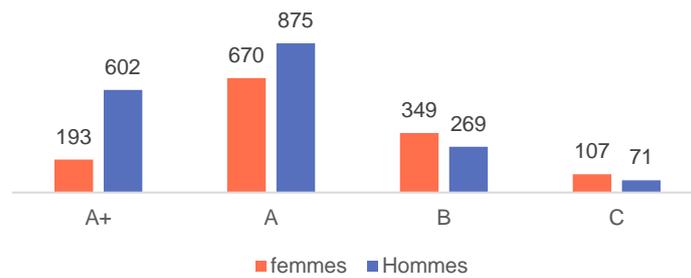
Les mises à disposition sortantes



Les agents en position normale d'activité sortante



Les agents en détachement sortant



IV LA FORMATION

Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction
et par type de formation, par sexe et par catégorie

	A+ et A			B			C			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Formation statutaire	5,4	5,3	5,4	8,4	6,3	7,2	12,5	12,8	12,6	8,3	7,9	8,1
Préparation aux concours et examens professionnels	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
Formation continue et autres dispositifs	2,1	2,4	2,1	2,2	1,3	1,9	2,3	1,7	1,9	2,2	1,8	2,0

Nombre de stagiaires ayant suivi d'autres formations par sexe

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation professionnelle	155	277	432
Nombre d'agents bénéficiant d'une formation suite à concours interne	1 214	1500	2714
Nombre d'agents bénéficiant d'une formation suite à un changement de corps	305	468	773

a) la formation continue

**Nombre de stagiaires et de journées de formation continue par catégorie,
par sexe et par type d'action (T1, T2, T3)³**

	Cat A+ et A		Cat. B		Cat C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Adaptation immédiate au poste de travail									
Stagiaires	27 215	29 987	38 865	33 560	27 615	26 093	93 695	89 640	183 335
Journées stagiaires	38 643	40 656	42 673	39 211	29 479	31 330	110 795	111 197	221 992
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers									
Stagiaires	3 072	3 107	1 083	1 807	527	1 059	4 682	5 973	10 655
Journées stagiaires	3 608	4 440	1 291	2 175	764	1 316	5 663	7 931	13 594
Développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications									
Stagiaires	930	1 083	445	843	213	435	1 588	2 361	3 949
Journées stagiaires	1 157	1 247	512	779	230	495	1 899	2 521	4 420
Stagiaires	31 217	34 177	40 393	36 210	28 355	27 587	99 965	97 974	197 939
Journées stagiaires	43 408	46 343	44 476	42 165	30 473	33 141	118 357	121 649	240 006

Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation continue, par catégorie et par sexe

Catégorie	A+		A		B		C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Ensemble	1 493	482	8 105	7 823	10 391	16 088	6 782	11 833	26 771	36 226

³ T1 : adaptation immédiate au poste de travail,
T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers,
T3 : développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications

Taux d'accès à la formation continue, par catégorie et par sexe

Taux d'accès	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nb bénéficiaires / effectif	36,7%	53,4%	59,6%	62,4%	54,6%	49,0%	52,8%	46,7%	55,2%	52,1%

b) La formation statutaire

Nombre de stagiaires en formation statutaire par catégorie et par sexe

	Cat A+ et A		Cat B		Cat C		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Après un concours externe	811	774	1 155	1 004	1 129	1 753	3 095	3 531	6 626
Après un concours interne	331	324	703	929	180	247	1 214	1 500	2 714
Après un changement de corps	138	183	166	285	1		305	468	773
Contractuels en période d'essai	19	24	35	69	53	156	107	249	356
Formation obligatoire prévue par le statut	1 002	313	8 877	2 616	8 200	2 686	18 079	5 615	23 694
PACTE	-	-	-	-	85	169	85	169	254
TOTAL	2 301	1 618	10 936	4 903	9 648	5 011	22 885	11 532	34 417

V LES RÉMUNÉRATIONS

a) La masse salariale

Masse salariale en euros*	9 358 630 724.64 €
---------------------------	--------------------

* Hors programme 192, y inclus cas pensions

b) Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées

Somme des 10 plus hautes rémunérations en euros*	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2 462 092,64 €	3	7

* Agents en poste en France

c) Nombre de bénéficiaires de la GIPA

Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
Categorie A+	39	117	156
Categorie A	2 137	1 975	4 112
Categorie B	90	87	177
Categorie C	764	538	1 302
Total général	3 030	2 717	5 747

d) La distribution des traitements et rémunérations

Décile	Femmes	Hommes
1er décile	1 655,58 €	1 781,53 €
2ème décile	1 866,94 €	2 031,79 €
3ème décile	2 069,59 €	2 228,15 €
4ème décile	2 246,72 €	2 433,18 €
5ème décile	2 434,07 €	2 682,76 €
6ème décile	2 649,46 €	2 944,04 €
7ème décile	2 897,71 €	3 291,26 €
8ème décile	3 301,90 €	3 813,05 €
9ème décile	4 037,32 €	4 925,11 €

e) Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Nombre de corps pris en compte : 82

**Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel
(et de la présence partielle dans le mois)**

	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	3 801 €	Femmes	3 359 €	Écart	-442 €	-11,6%

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	3 846 €	Femmes	3 515 €	Écart	-332 €	-8,6%

DEFINITIONS :

- **Effet temps partiel** : il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP ; cela correspond à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes. La sur-rémunération du temps partiel n'est pas intégrée dans cette partie.

- **Effet ségrégation des corps** : il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Si cet effet est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et/ou surreprésentées dans les corps les moins rémunérés. La sur ou sous-représentation des femmes se fait en fonction de la part des femmes au total au sein du ministère.

- **Effet démographique au sein des corps** : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

	€/mois
Effet temps partiel	-110 €
Effet ségrégation des corps	-306 €
Effet démographique au sein des corps	14 €
<i>Dont sur primes</i>	-12 €
Effet primes à corps-Grade-échelon identique dont	40 €
Sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	23 €
Temps ou aux cycles de travail	-17 €
Géographie et aux mobilités non forcées	-10 €
Résultats / performance / engagement professionnel	0 €
Rémunérations accessoires	0 €
Fonctions / sujétions indexées sur le traitement	-11 €
Fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-23 €
Restructurations ou mobilités forcées	-1 €
Autres primes et écarts résiduels sur traitement	-1 €

L'EFFET PRIMES A CORPS-GRADE-ÉCHELON IDENTIQUE

Il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identiques

- les **primes liées à une situation géographique** (indemnité de résidence (IR), prime de déménagement, majoration outre-mer...) sont regroupées. Les écarts liés à ces primes ne viennent pas d'inégalités femme-homme mais sont directement liés aux différentes situations personnelles des agents ;
- les **primes liées à l'atteinte de résultat(s)** qui peuvent être liées à une performance individuelle ou collective.
- les **primes accessoires liées à une activité annexe** correspondant à des activités non directement liées au corps de l'agent (dispense de formations, jury...).
- les **primes liées à un statut ou une fonction** (nouvelle bonification indiciaires (NBI), indemnités de sujétion spéciale (ISS)...) sont associées. Elles correspondent à un forfait ou à un pourcentage du traitement indiciaire en fonction du statut ou de la fonction concernée.
- les **primes liées à une restructuration** correspondent à des mobilités forcées qui ne sont pas du choix de l'agent. En conséquence, elles méritent d'être isolées.

VI LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

a) Les accidents du travail

Les causes des accidents du travail

Nature de l'accident	Nombre d'accidents sans arrêt	Nombre d'accidents avec arrêt	Moyenne de journées d'arrêt	Nombre d'accidents mortels	Nombre d'accidentés (1+2+3)
	(1)	(2)		(3)	
Chute de personne	507	820	19,73	0	1327
Accident de la route	142	321	19,75	0	463
Manutention	56	114	19,76	0	170
Heurt	74	90	13,07	0	164
Agression	23	63	26,62	0	86
Explosion - Contact - exposition - projection	54	46	13,86	0	100
Chute d'objet	21	17	12,84	0	38
Autres	142	282	24,24	1	425
Total	1019	1753	19,94	1	2773

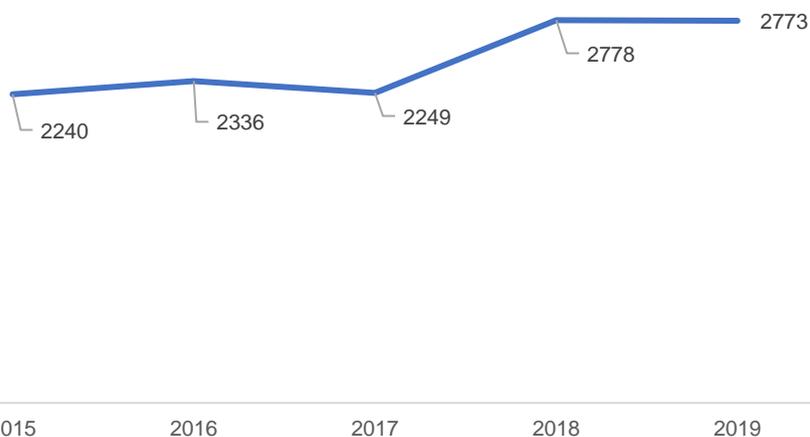
*Travail + mission + trajet

Conséquences des accidents au travail* par nature et par sexe

Indicateurs	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'accidents de travail*	791	700	1491
Nombre de maladies professionnelles	46	4	50

*sur le lieu de travail

Evolution du nombre d'accidents du travail



b) Nombre de saisines du dispositif de signalement et types de suites données

	Nombre de saisines du dispositif de signalement	Accueil et accompagnement de la victime	Mise à l'abri de la victime	Enquêtes	Sanctions
Âge	1	1	0	1	0
Apparence physique	1	1	0	1	0
État de santé	4	3		1	
État de santé					
Handicap	5	4		1	
Identité de genre					
Lieu de résidence					
Orientation sexuelle					
Origine	7	5		2	
Patronyme					
Sexe	3	3	0	1	1
Total général	21	17	0	7	1

c) Les actes de violence

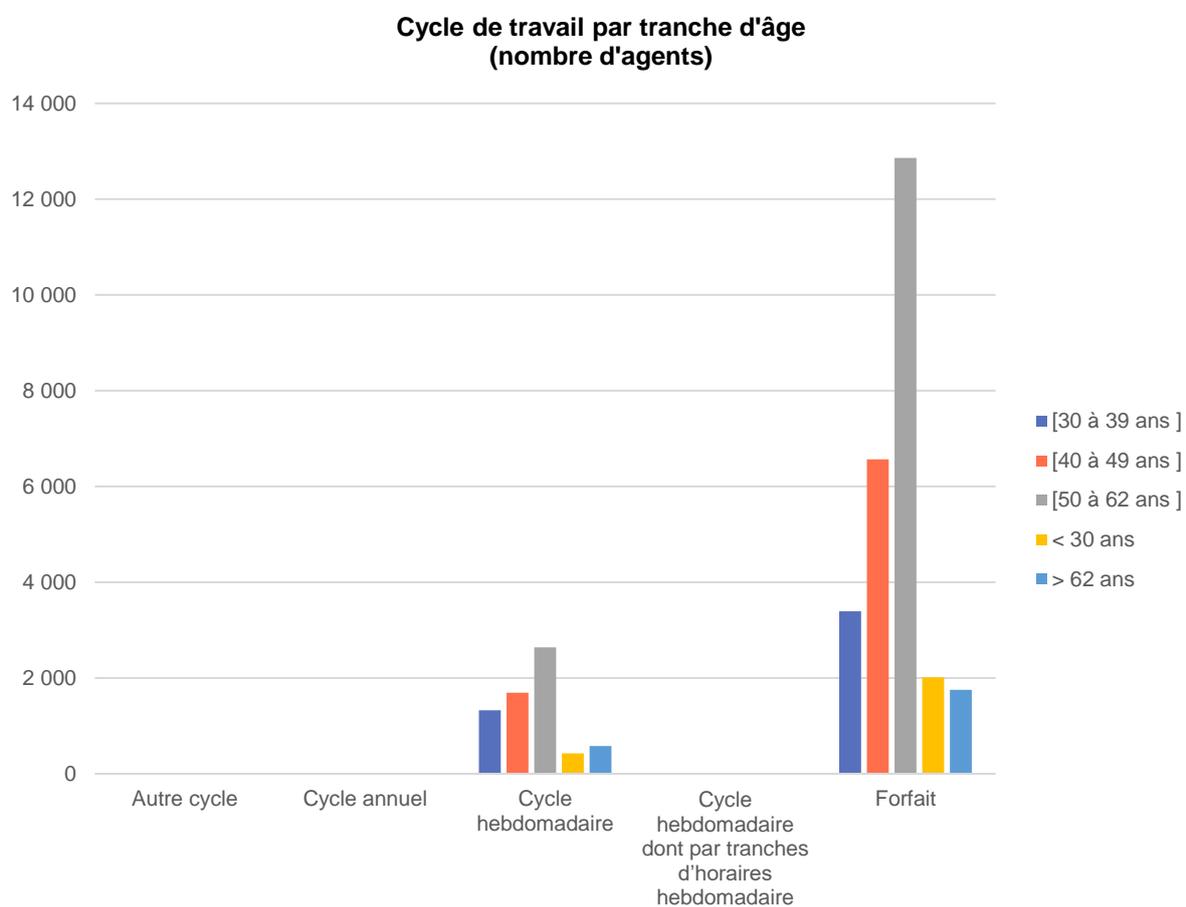
	Violence avec arrêt de travail	Violences sans arrêt de travail
Emanant des usagers	1	155
Femmes	1	77
violences physiques	0	3
violences psychologiques	0	46
violences verbales	1	28
Hommes	0	78
violences physiques	0	7
violences psychologiques	0	41
violences verbales	0	30
Emanant du personnel	1	28
Femmes	0	17
violences physiques	0	1
violences psychologiques	0	16
violences verbales	0	0
Hommes	1	11
violences physiques	1	2
violences psychologiques	0	6
violences verbales	0	3
Total général	2	183

d) Les autres indicateurs

Indicateurs	Femmes	Hommes	Total
Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service	25	1	26
Nombre de décès imputables au service	1		1
Nombre d'accidents de travail	1644	1129	2773
Taux de couverture fonction publique des agents par un médecin de prévention			149%
Taux de couverture ministériel des agents par un médecin de prévention			106%
Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente			0
Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente ou temporaire			0
Pourcentage de membres de CHSCT formés durant 7 jours			100%

VII L'ORGANISATION DU TRAVAIL

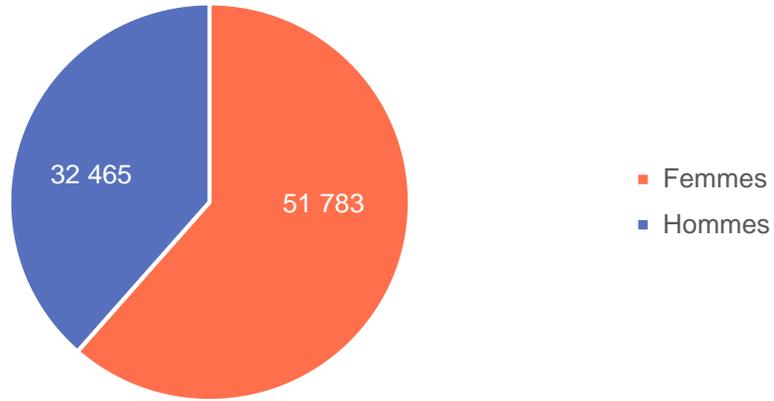
a) Les cycles de travail



Hors DGDDI, DGFIP partielle

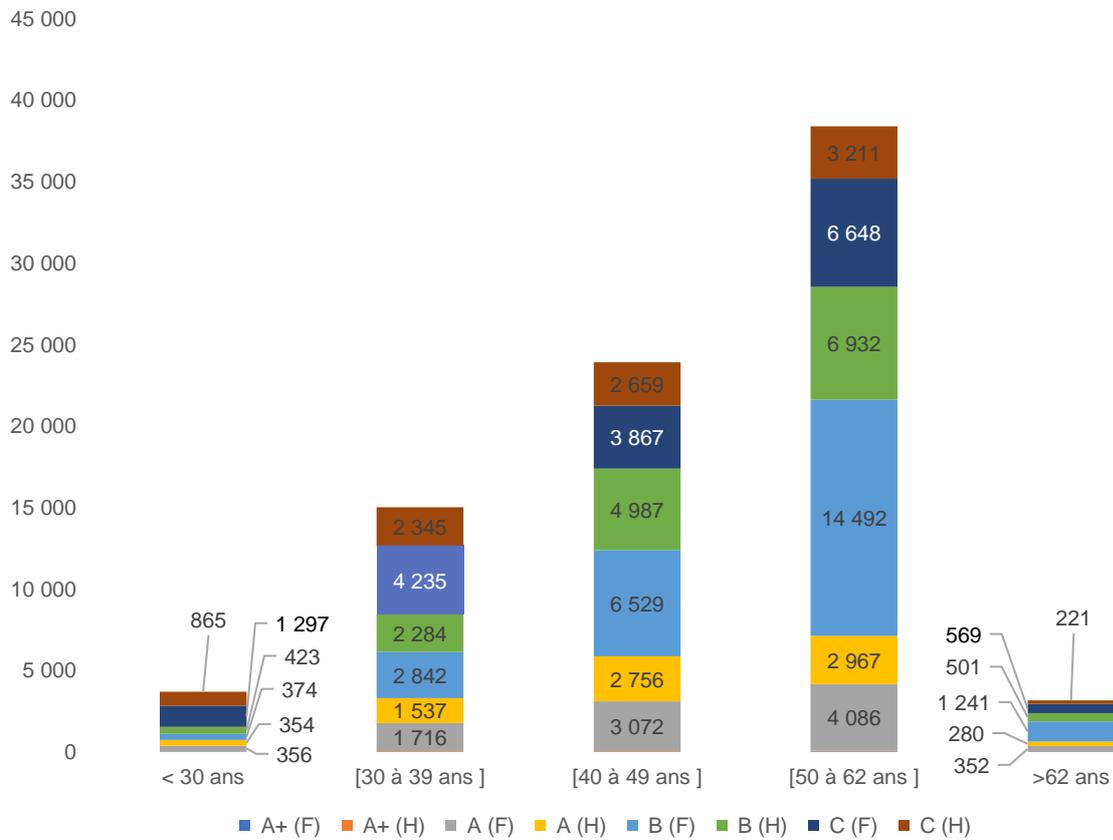
b) L'organisation du travail

Répartition des agents aux horaires variables



Hors DGDDI, DGCCRF

Agents aux horaires variables par age, sexe et catégorie



c) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel

Répartition des effectifs au 31/12 sur emploi à temps plein

	A		A+		B		C		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
62 ans et plus	1 385	1 562	104	308	2 056	1 234	1 014	535	8 198
De 35 à 49 ans	6 622	7 842	275	478	7 222	8 811	4 968	5 068	41 286
De 50 à 61 ans	7 565	7 860	358	791	12 532	8 728	5 521	4 051	47 406
Moins de 35 ans	2 281	2 173	182	418	1 925	2 354	3 825	3 399	16 557
Total général	17 853	19 437	919	1 995	23 735	21 127	15 328	13 053	113 447

Répartition des effectifs au 31/12 sur emploi à temps partiel de droit par quotité

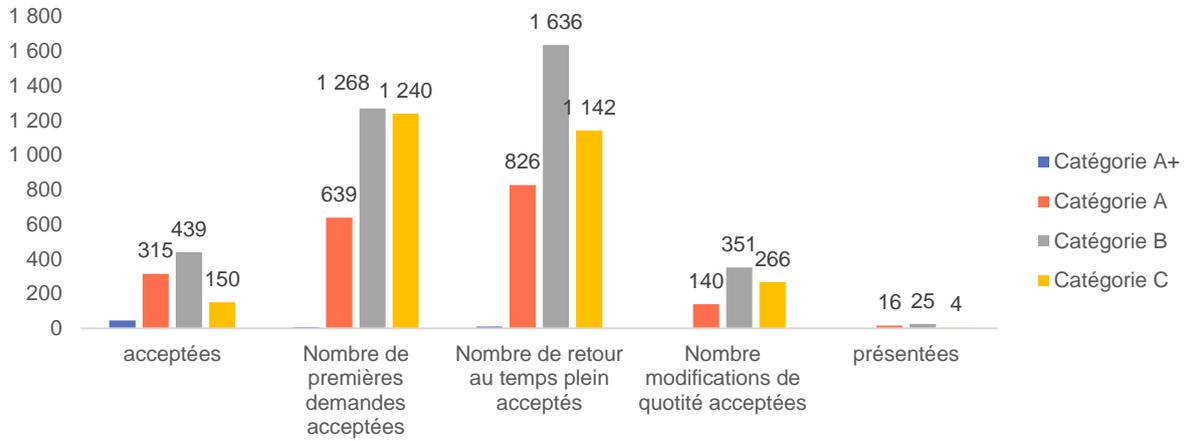
	A		A+		B		C		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
50 %	64	29	5	4	157	62	225	51	597
60 %	59	24	2	1	160	41	210	36	533
70 %	40	8	3		99	20	116	16	302
75 %							1		1
80 %	2 266	528	17	8	5 230	1 085	3 991	725	13 850
90 %	596	144	7	1	1 087	246	484	105	2 670
Total général	3 025	733	34	14	6 733	1 454	5 027	933	17 953

Répartition des effectifs au 31/12 sur emploi à temps incomplet

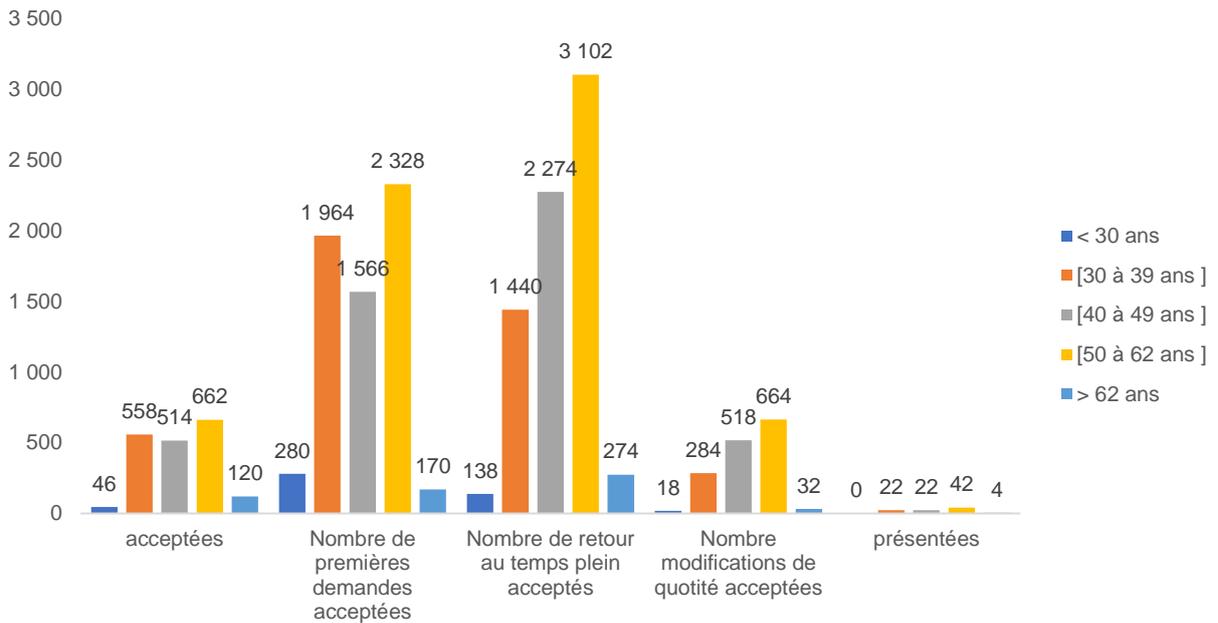
	A+		B	C		Total	
	F	H	F	F	H	F	H
Moins de 35 ans		1	1	24	13	25	14
De 35 à 49 ans		1		188	31	188	32
De 50 à 61 ans	13	5		700	52	713	57
62 ans et plus	15	5		142	14	157	19
Total général	28	12	1	1054	110	1083	122

Les demandes de temps partiel

Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année par catégorie

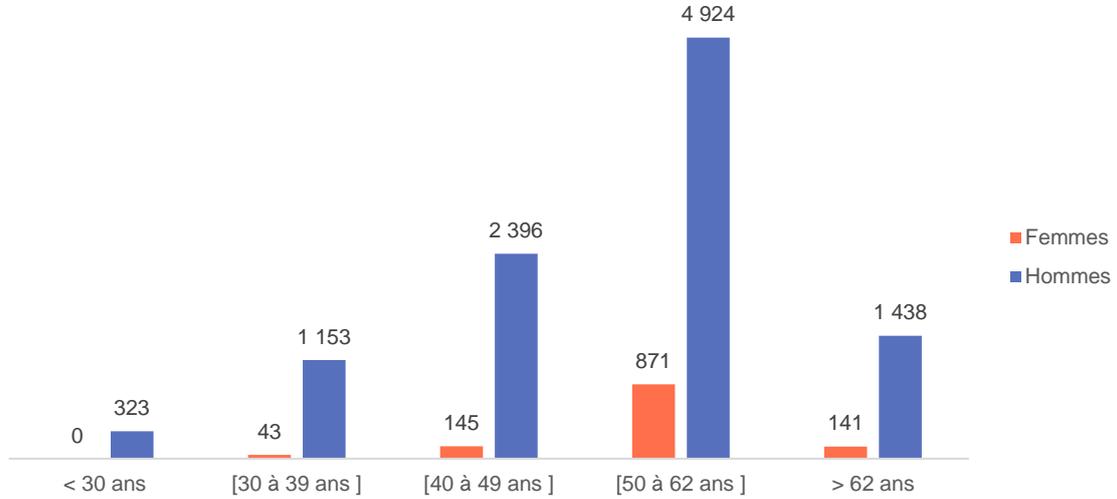


Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année par tranche d'âge



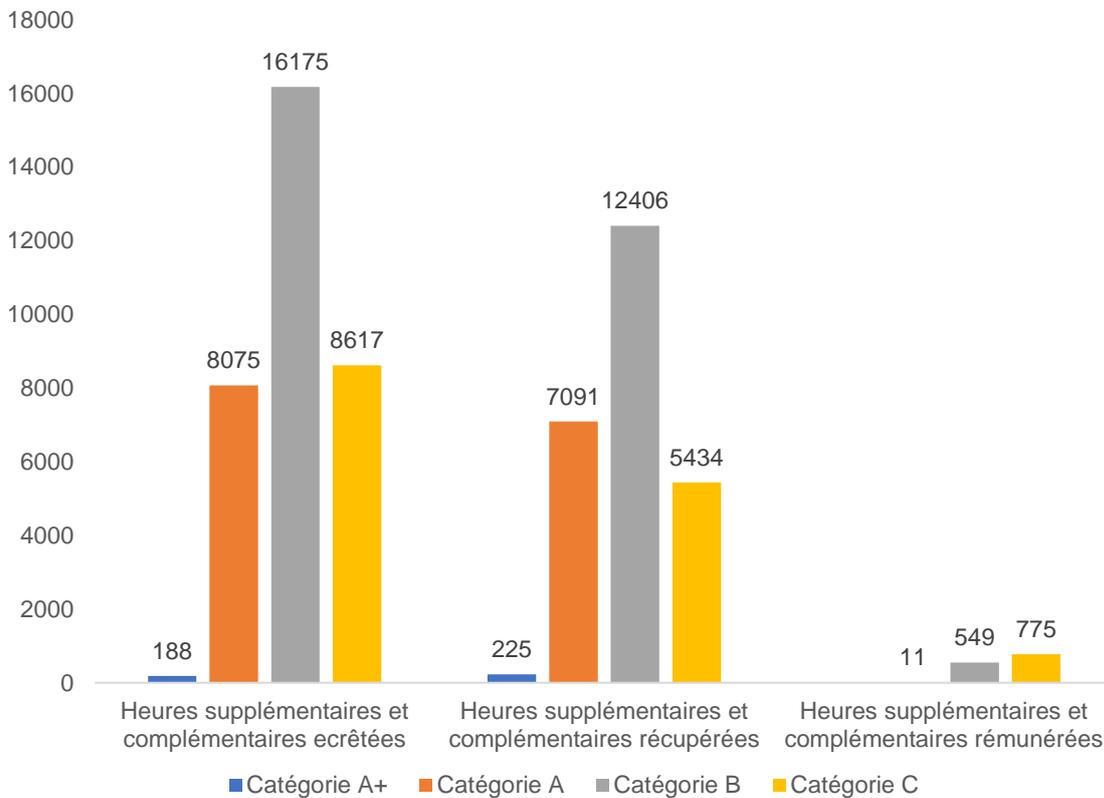
Le travail de nuit

**Nombre de nuits travaillées par tranche d'âge et par genre
(nombre de nuits-agents)**

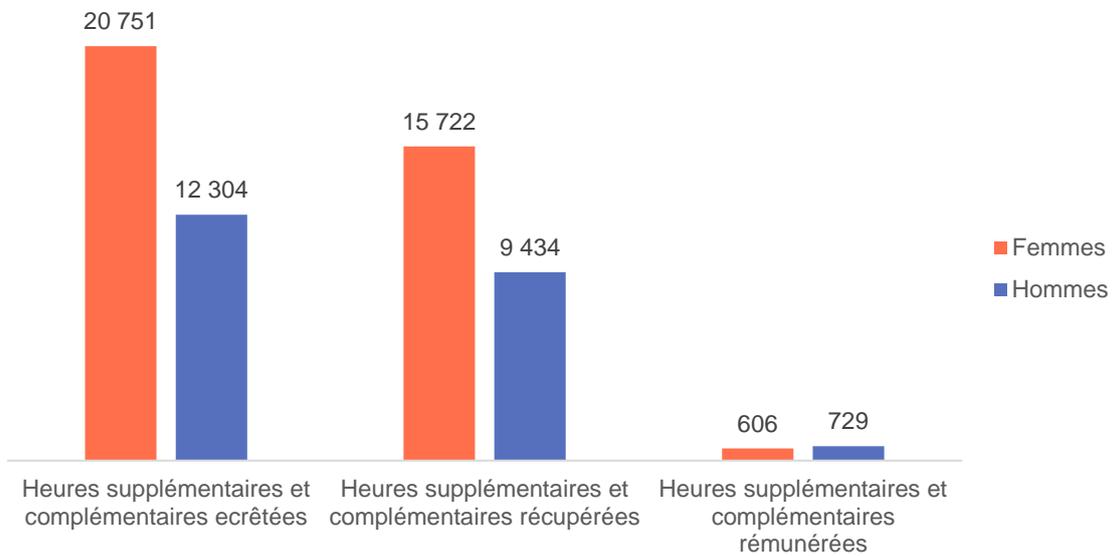


d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

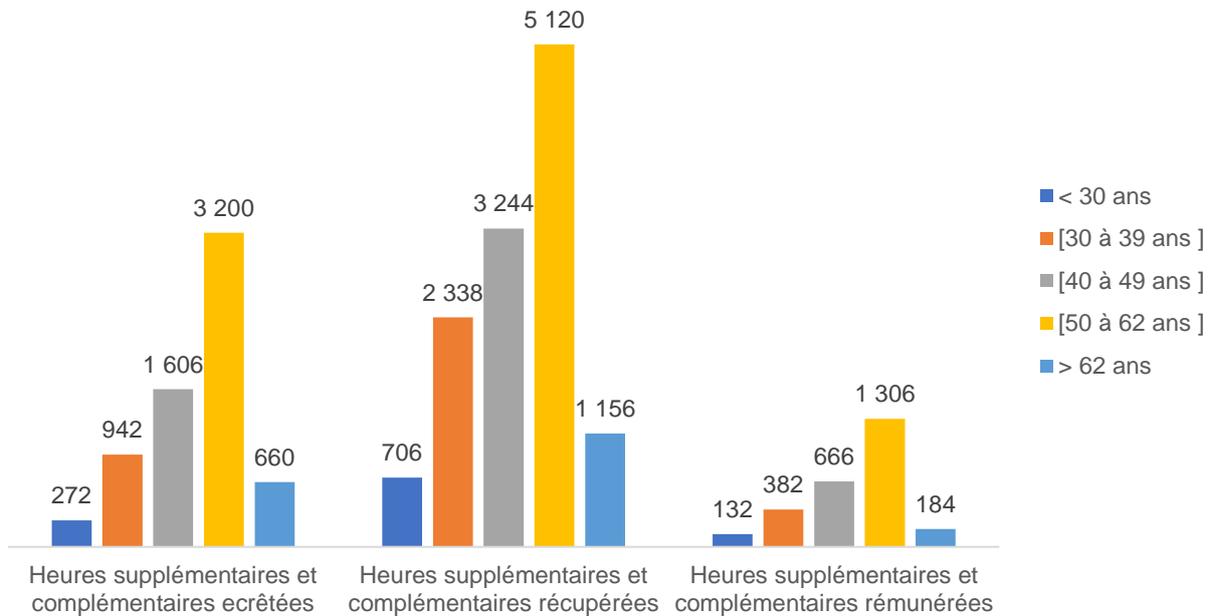
Les heures supplémentaires et complémentaires par catégorie



Répartition des modalités d'heures supplémentaires par sexe

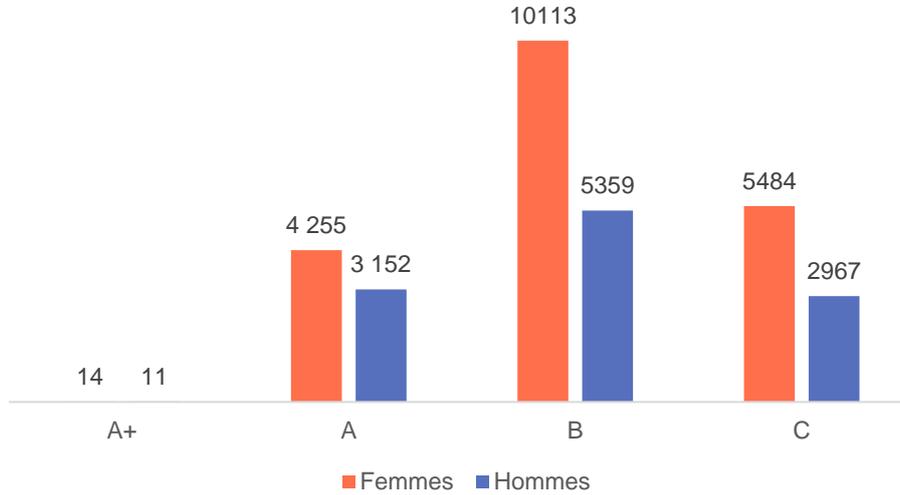


Répartition des modalités d'heures supplémentaires par tranche d'âge

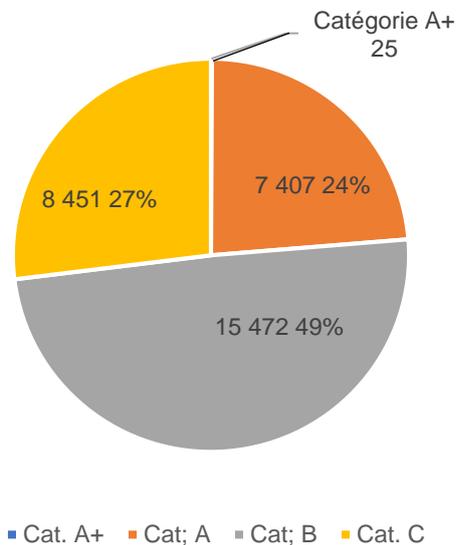


e) Les heures écartées au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte

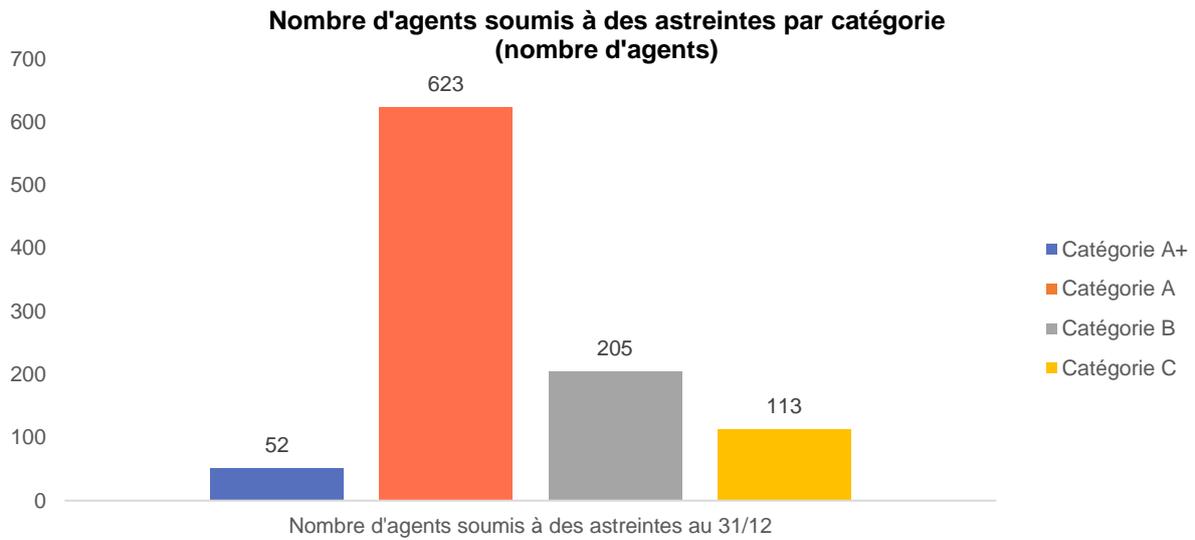
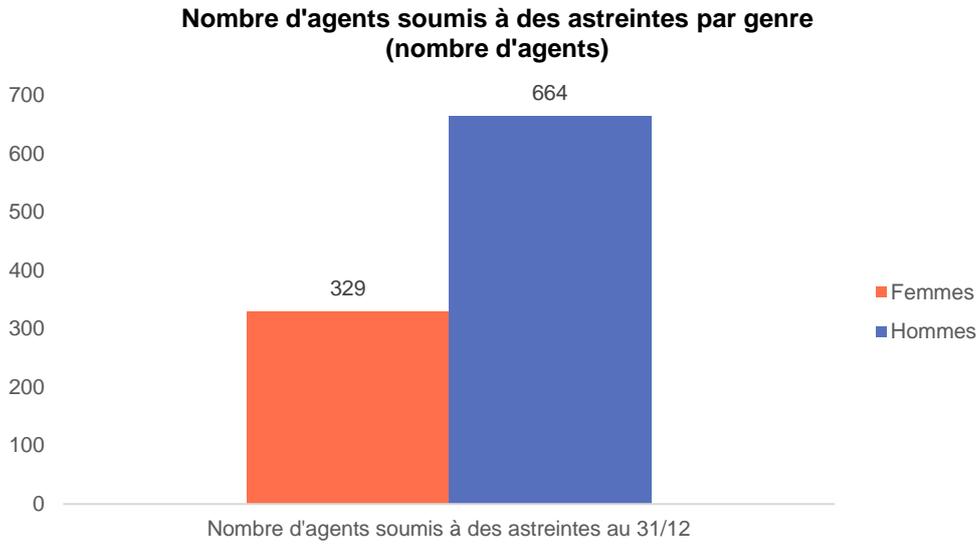
Répartition des heures écartées par sexe et catégorie statutaire



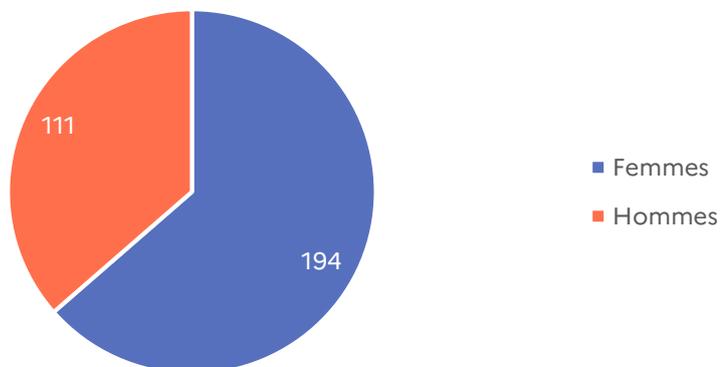
Répartition par catégorie des heures écartées



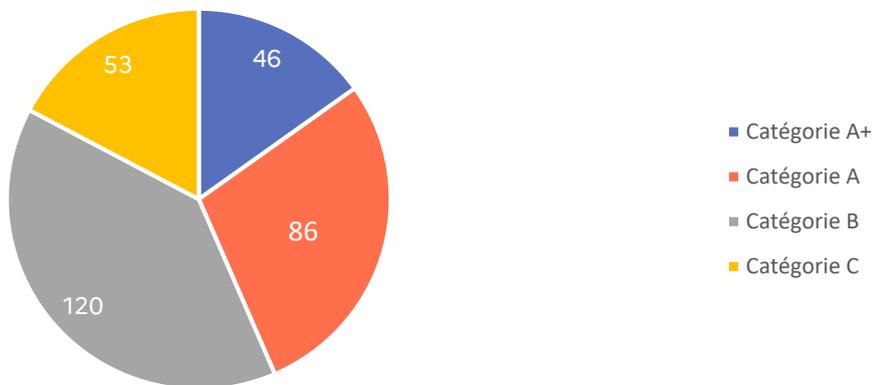
f) Les astreintes et interventions



Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année par genre



Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année par catégorie



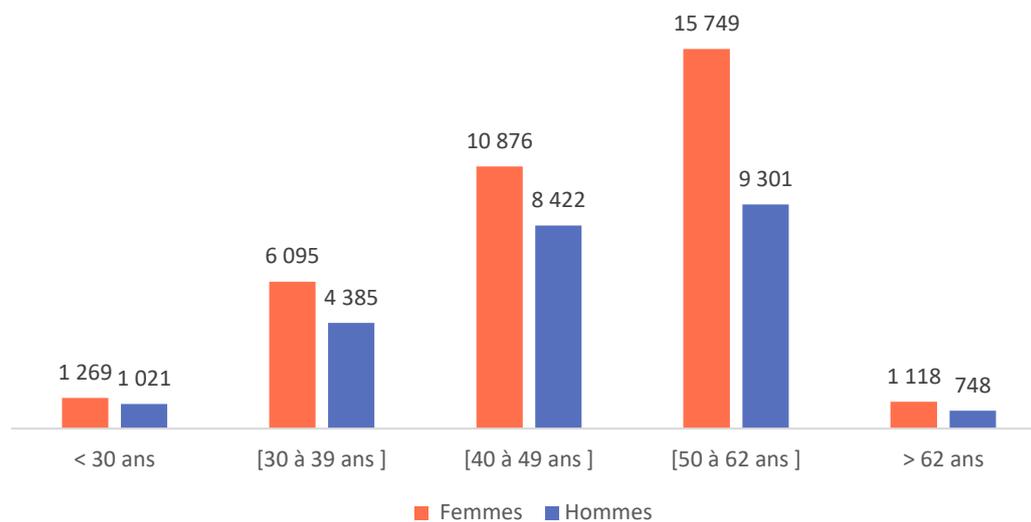
g) Le télétravail et le travail à distance

Nombre de jours de télétravail (*indicateur de la loi TFP*)

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents ayant effectué du télétravail exceptionnel dans l'année	278	526	12234	10853	14089	8738	7644	3456	57 818
Nombre total de jours télétravaillés dans l'année (uniquement dans un cadre exceptionnel)	11603,5	22694	600750,5	545893,5	595819	379625	296377	138427	2 591 188
Nombre d'agents ayant effectué du télétravail régulier dans l'année	33	45	1983	1153	2253	1056	996	336	7 855
Nombre total de jours télétravaillés dans l'année (uniquement dans un cadre régulier)	96,5	175	11938,5	6998	14614	7573	6724,5	2525,5	50 643

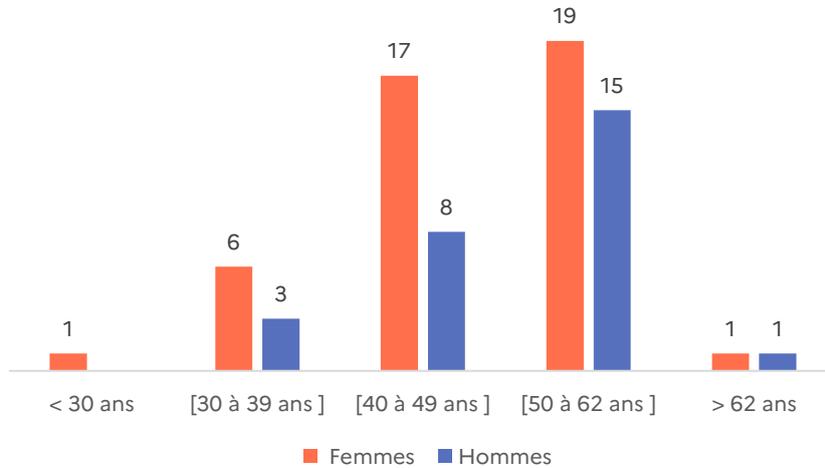
Hors administration centrale, DGCCRF, DGDDI

Nombre d'agents autorisés à télétravailler*



* Hors DGCCRF

Répartition par sexe et tranche d'âge des agents pour lesquels le télétravail constitue un aménagement de poste

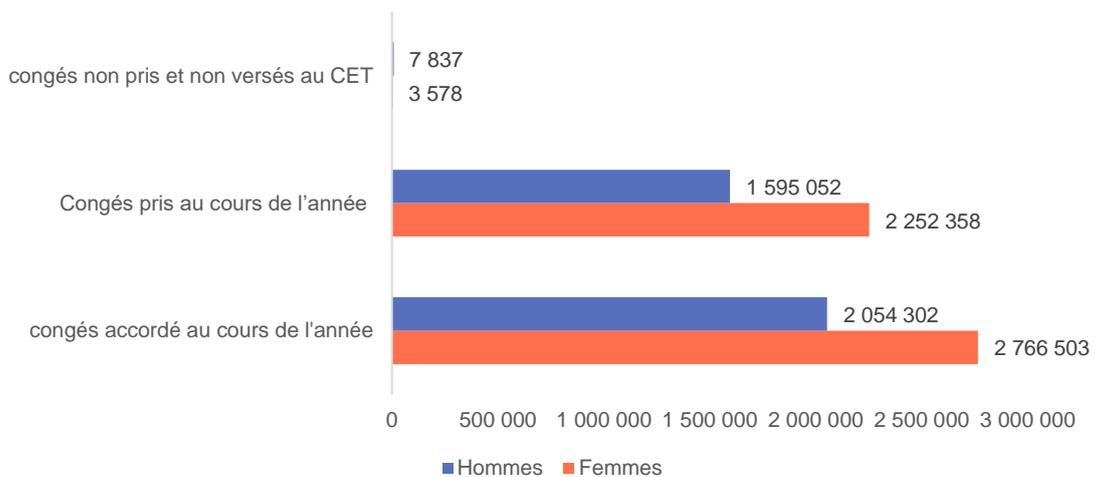


h) Les droits à jours de congés

	Sexe	Autres jours de congés accordés**	Congés annuels*	Jours de fractionnement	RTT	Total général
Congés accordés	Femmes	65 024	1 921 414	121 805	658 261	2 766 503
	Hommes	44 804	1 418 932	86 567	504 001	2 054 302
Congés pris	Femmes	2 651	1 517 443	104 864	627 401	2 252 358
	Hommes	3 734	1 059 855	71 289	460 175	1 595 052
Congés non pris et non versés	Femmes		3 205	80	293	3 578
	Hommes		7 050	167	621	7 837

** jours spécifiques

Congés accordés, pris, non pris, par sexe



i) Les comptes épargne-temps

Nombre de CET ouverts au 31/12/2020

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	911	18 601	27 756	16 564	63 832
< 30 ans	43	425	352	941	1761
[30 à 39 ans]	146	2 606	2 706	3 161	8 619
[40 à 49 ans]	191	5 272	6 306	3 296	15 065
[50 à 62 ans]	383	8 010	14 498	6 934	29 825
> 62 ans	103	760	1 293	688	2844
Non-ventilé	45	1 528	2 601	1 544	5 718
Hommes	1 862	17 997	19 845	11 095	50 799
< 30 ans	97	408	404	612	1521
[30 à 39 ans]	330	2 394	2 265	1 745	6 734
[40 à 49 ans]	332	5 061	4 856	2 271	12 520
[50 à 62 ans]	776	7 217	7 211	3 362	18 566
> 62 ans	224	816	563	315	1918
Non-ventilé	103	2 101	4 546	2 790	9 540
Total général	2 773	36 598	47 601	27 659	114 631

Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET au cours de l'année (flux)

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	555	12 185	16 688	8 637	38 065
< 30 ans	32	245	172	383	832
[30 à 39 ans]	93	1 603	1 438	1 466	4 600
[40 à 49 ans]	105	3 209	3 486	1 655	8 455
[50 à 62 ans]	231	5 525	9 208	3 834	18 798
> 62 ans	69	530	830	390	1819
Non-ventilé	25	1 073	1 554	909	3561
Hommes	1 195	12 348	12 301	6 129	31 973
< 30 ans	70	226	204	248	748
[30 à 39 ans]	188	1 540	1 348	877	3953
[40 à 49 ans]	194	3 403	2 859	1 201	7 657
[50 à 62 ans]	523	5 083	4 563	1 928	12 097
> 62 ans	137	554	377	188	1256
Non-ventilé	83	1 542	2 950	1 687	6 262
Total général	1 750	24 533	28 989	14 766	70 038

Nombre total de jours stockés sur les CET (stock)

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	29 554	432 199	543 547	227 223	1 232 523
< 30 ans	485	3 618	3 011	5 018	12 132
[30 à 39 ans]	1 045	45 637	38 122	27 847	112 651
[30 à 49 ans]	4 856	12 079	4 776	1 196	22 907
[40 à 49 ans]	2 839	101 799	100 754	38 890	244 282
[50 à 62 ans]	13 743	206 374	301 798	111 024	632 939
> 62 ans	3 567	21 008	30 000	12 587	67 162
Non-ventilé	3 020	41 686	65 089	30 662	140 457
Hommes	61 459	423 299	414 005	175 444	1 074 207
< 30 ans	1 097	3 676	3 652	3 570	11 995
[30 à 39 ans]	2 551	40 102	34 160	16 024	92 837
[30 à 49 ans]	11 710	12 899	3 090	2 139	29 838
[40 à 49 ans]	5 060	96 539	83 477	29 456	214 532
[50 à 62 ans]	28 127	180 166	149 930	59 045	417 268
> 62 ans	8 759	22 634	12 576	6 859	50 828
Non-ventilé	4 156	67 285	127 121	58 353	256 915
Total général	91 013	855 497	957 552	402 667	2 306 729

Nombre total de jours versés au cours de l'année (flux)

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	4 899	88 831	112 941	60 362	267 033
< 30 ans	320	1 876	1 373	2 874	6 443
[30 à 39 ans]	1 161	11 969	9 974	10 182	33 286
[40 à 49 ans]	753	22 646	21 854	10 533	55 786
[50 à 62 ans]	1 814	40 947	61 888	26 905	131 554
> 62 ans	621	4 584	6 942	3 254	15 401
Non-ventilé	230	6 810	10 911	6 614	24 565
Hommes	12 688	108 953	106 929	54 448	283 018
< 30 ans	833	1 805	1 876	1 974	6 488
[30 à 39 ans]	2 451	13 076	11 121	7 014	33 662
[40 à 49 ans]	2 279	29 091	21 666	9 754	62 790
[50 à 62 ans]	4 771	45 947	36 848	16 074	103 640
> 62 ans	1 622	5 571	3 658	1 795	12 646
Non-ventilé	734	13 464	31 762	17 838	63 798
Total général	17 586	197 783	219 870	114 810	550 049

Consommation du CET –

	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congés	913	21 418	33 009	17 291	72 631
Femmes	251	12 287	19 769	10 356	42 663
Hommes	662	9 131	13 240	6 935	29 968
Rachat	6 146	92 144	79 322	37 822	215 434
Femmes	1 288	33 424	29 188	14 492	78 392
Hommes	4 858	58 720	50 134	23 330	137 042
Versement au RAFP	1 204	7 969	7 347	3 501	20 021
Femmes	177	3 513	4 057	1 898	9 645
Hommes	1 027	4 456	3 290	1 603	10 376
Total général	8 262	121 530	119 677	58 613	308 086

j) Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs

Nombre d'agents ayant pris un congé pour raisons de santé

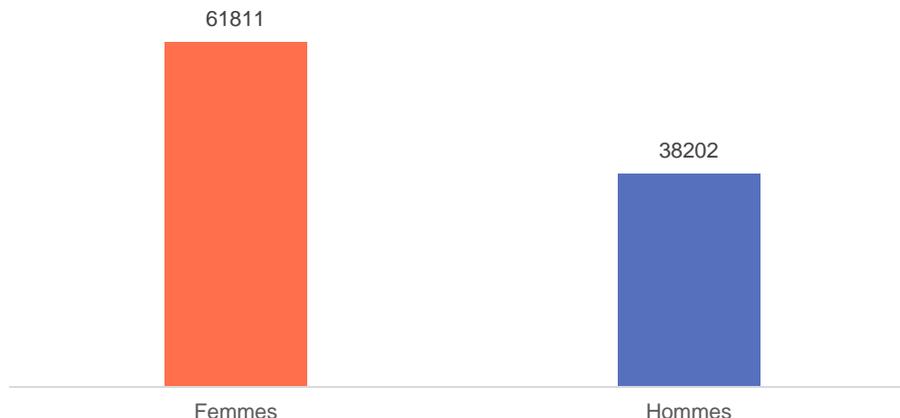
	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	517	7 445	13 332	11 970	33264
Accidents de travail pour raison de trajet		71	16	14	101
Accidents du travail imputables au service	1	78	334	327	740
Congé de longue maladie	1	169	415	404	989
Congé ordinaire de maladie	145	6 630	12 059	10 772	29606
Congés de longue durée (CLD)	370	490	495	383	1738
Congés pour grave maladie (non titulaires)			0	55	55
Maladie professionnelle		7	13	15	35
Hommes	185	4 959	7 508	6 386	19038
Accidents de travail pour raison de trajet	0	34	23	8	65
Accidents du travail imputables au service	2	170	122	164	458
Congé de longue maladie	8	121	193	221	543
Congé ordinaire de maladie	171	4 531	6 996	5 811	17509
Congés de longue durée (CLD)	2	96	170	175	443
Congés pour grave maladie (non titulaires)	2	4	2	4	12
Maladie professionnelle	0	3	2	3	8
Total général	702	12 404	20 840	18 356	52 302

Nombre de jours de congés pris pour raisons de santé

	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Femmes	4 344	252 888	555 720	614 537	1 427 489
Accidents de travail pour raison de trajet	0	198	364	662	1 224
Congé de longue maladie	366	37 689	95 046	99 714	232 815
Congé ordinaire de maladie	2 952	176 674	358 710	384 519	922 855
Congés de longue durée (CLD)	1 026	37 195	99 612	112 447	250 280
Congés pour grave maladie (non titulaires)	0	0	0	13 975	13 975
Maladie professionnelle	0	1 132	1 989	3 220	6 341
Hommes	6 141	170 472	295 016	305 292	776 921
Accidents de travail pour raison de trajet	0	605	920	200	1 725
Congé de longue maladie	1 524	26 802	48 530	54 174	131 030
Congé ordinaire de maladie	3 779	114 177	193 235	198 395	509 586
Congés de longue durée (CLD)	393	26 669	51 215	50 706	128 983
Congés pour grave maladie (non titulaires)	445	1 453	732	800	3 430
Maladie professionnelle	0	766	384	1 017	2 167
Total général	10 485	423 360	850 736	919 829	2 204 410

Hors accident de travail imputable au service

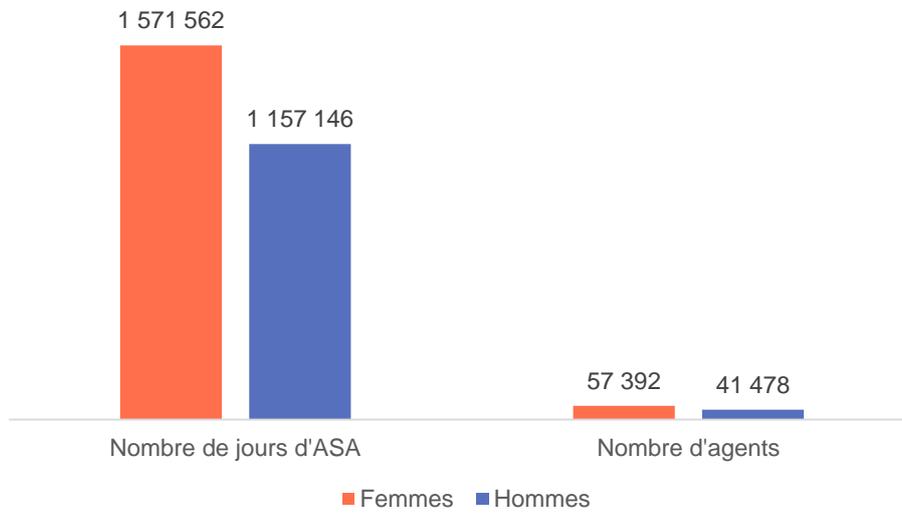
Nombre de jours de congés pris pour accident de travail imputable au service



Nombre d'agents ayant pris des congés pour d'autres raisons que des raisons de santé

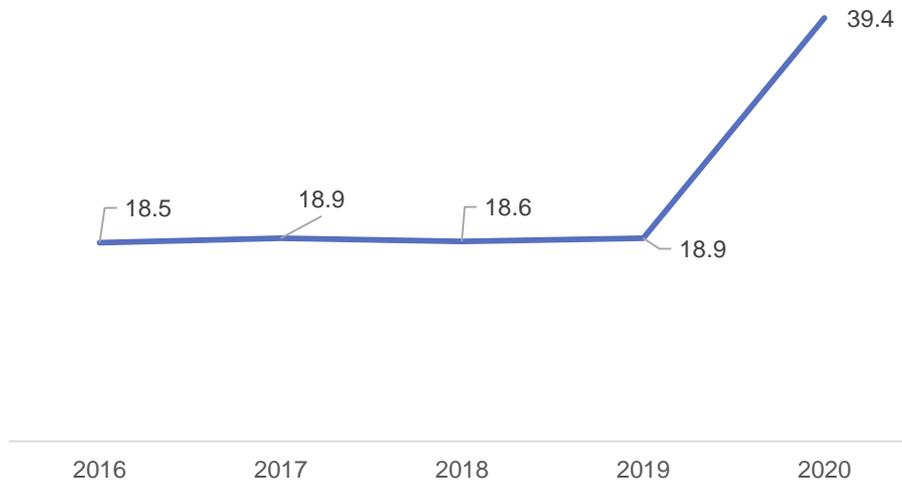
	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Congé d'adoption	86	48	220	150	504
Femmes		10	197	139	346
Hommes	86	38	23	11	158
Congé de maternité	2 685	52 257	44 398	77 703	177 043
Femmes	2 685	52 257	44 398	77 703	177 043
Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant	487	3 423	3 836	4 238	11 984
Femmes			28		28
Hommes	487	3 423	3 808	4 238	11 956
Total général	3 258	55 728	48 454	82 091	189 531

Agents bénéficiaires d'ASA



Nombre de jours de congés pris pour d'autres raisons que des raisons de santé

Évolution du nombre de jours d'absence



k) Le jour de carence

Nombre d'agents concernés par le jour de carence au cours de l'année

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	
< 30 ans	2	1	20	37	31	42	134	250	517
[30-39 ans]	2	3	91	171	193	296	310	581	1647
[40-49]	6	2	207	295	358	511	272	467	2118
[50-62]	20	18	282	428	458	1207	383	866	3662
>62 ans	12	7	38	70	57	183	51	105	523
Total général	42	31	638	1001	1097	2239	1150	2269	8467

Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	
< 30 ans	169	126	1 860	3 465	2 555	3 272	10 517	19 793	41 758
[30-39 ans]	309	387	10 082	19 349	17 063	25 463	25 186	44 977	142 816
[40-49]	910	423	28 180	38 914	35 163	48 837	22 222	36 782	211 429
[50-62]	5 089	4 681	46 998	66 604	51 571	131 507	36 350	76 331	419 129
>62 ans	3 186	1 820	6 747	12 178	6 656	21 499	5 119	9 610	66 814
Total général	9 662	7 436	93 865	140 510	113 009	230 577	99 394	187 493	881 946

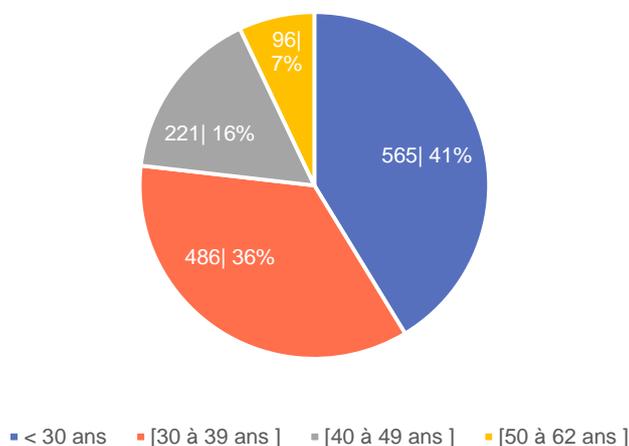
VIII L'ACTION SOCIALE

a) Les montants des dépenses et leur nature

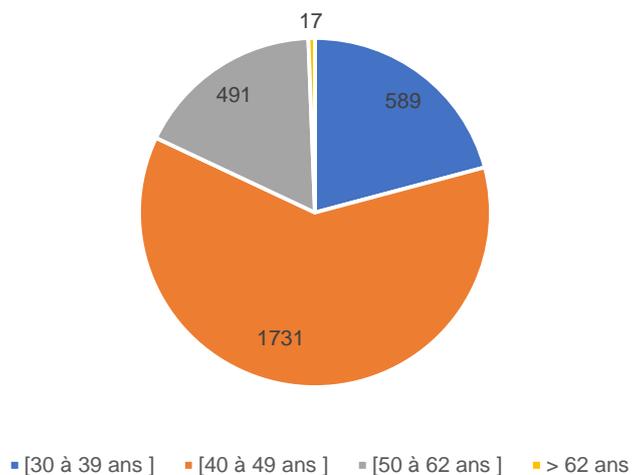
Exécution 2020 par type de prestation	Autorisations d'engagement (AE)				Crédits de paiement (CP)			
	Titre II	Titre III	Titre V	Total	Titre II	Titre III	Titre V	Total
Restauration		44 990 000	183 576	45 173 576		43 860 000	157 883	44 017 883
Aide au logement		11 000 000		11 000 000		11 239 801		11 239 801
Tourisme social		20 750 000		20 750 000		20 750 000		20 750 000
Garde d'enfants		2 061 480		2 061 480		1 659 360		1 659 360
Places en crèche		4 800 663		4 800 663		4 132 145		4 132 145
Crédits d'actions locales		4 489 494		4 489 494		5 062 116		5 062 116
Aides et secours aux personnels en difficulté	3 320 850			3 320 850	3 320 850			3 320 850
Protection sociale complémentaire		2 012 190		2 012 190		2 012 190		2 012 190
Associations socio-culturelles		6 772 175		6 772 175		6 772 175		6 772 175
Total	3 320 850	96 876 001	183 576	100 380 426	3 320 850	95 487 787	157 883	98 966 519

b) Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques

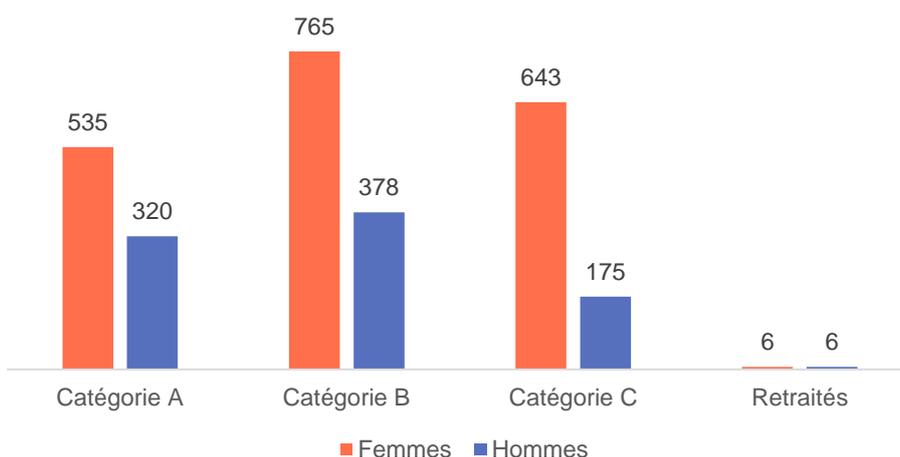
Répartition par âge des bénéficiaires de logement



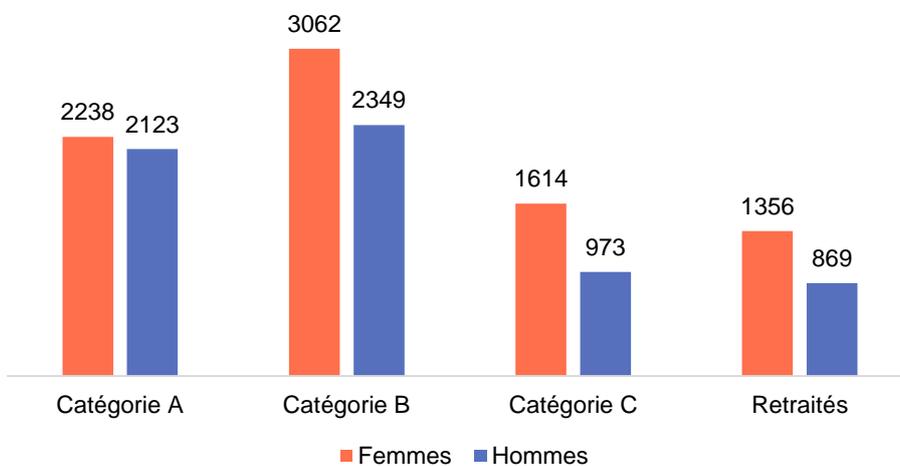
Age des agents dont les enfants partent en colonie



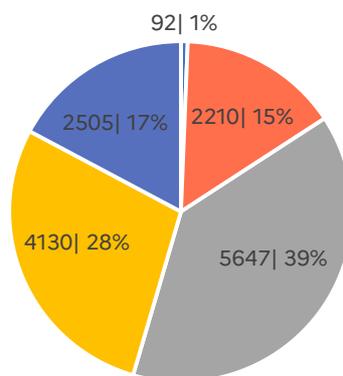
Agents bénéficiant des colonies de vacances



Bénéficiaires du tourisme social



Bénéficiaires du tourisme social par age



■ < 30 ans ■ [30 à 39 ans] ■ [40 à 49 ans] ■ [50 à 62 ans] ■ > 62 ans

IX LE DIALOGUE SOCIAL

a) Les instances de dialogue social

Instances représentatives du personnel	Nombre de réunions
Comité technique ministériel (CTM)	4
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM)	7

b) Les représentants du personnel

Répartition par genre des représentants du personnel			
Titulaires / suppléants	Genre	CTM	CHSCTM
Titulaires	Hommes	7	3
	Femmes	8	4
Suppléants	Hommes	8	6
	Femmes	7	1

c) Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation au cours de l'année	28
---	----

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation au cours de l'année	21
--	----

	Crédit de temps syndical notifié	Répartition du Crédits de temps syndical (ETP)	
		Décharges d'activité	Crédits d'heures
SOLIDAIRES	208,72	55,78	152,95
CGT	174,22	49,23	124,99
FO	134,99	67,15	67,84
CFDT	84,22	40,40	43,83
CFTC	22,59	14,40	8,19
UNSA	28,04	17,37	10,66
CGC	17,39	10,19	3,82
FSU	3,75	1,00	2,35
FGAF	1,58	1,40	0,00

d) Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales	
Surface (m2)	Valeur locative
1150,35	371 974

e) Les jours de grève

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève		
Mot d'ordre national	Mot d'ordre local	Total
39 100	165	39 265

X LA DISCIPLINE

a) La nature des fautes disciplinaires

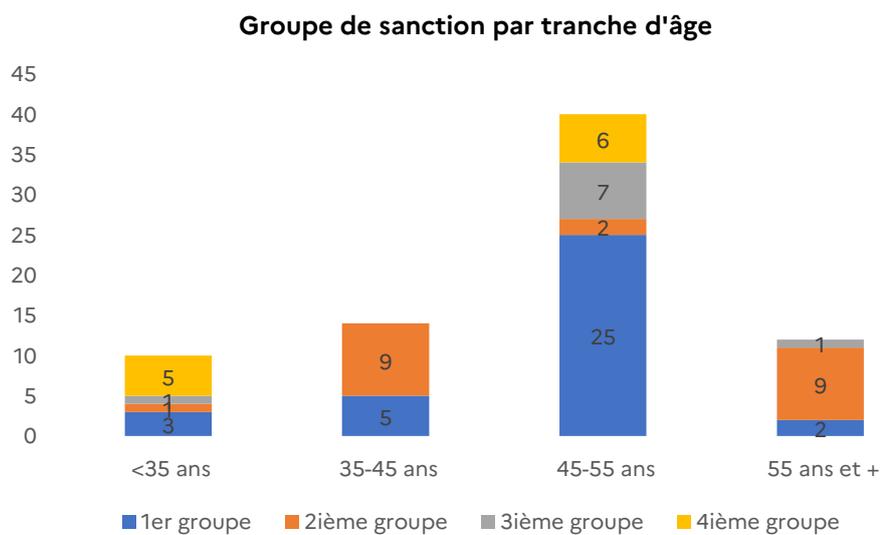
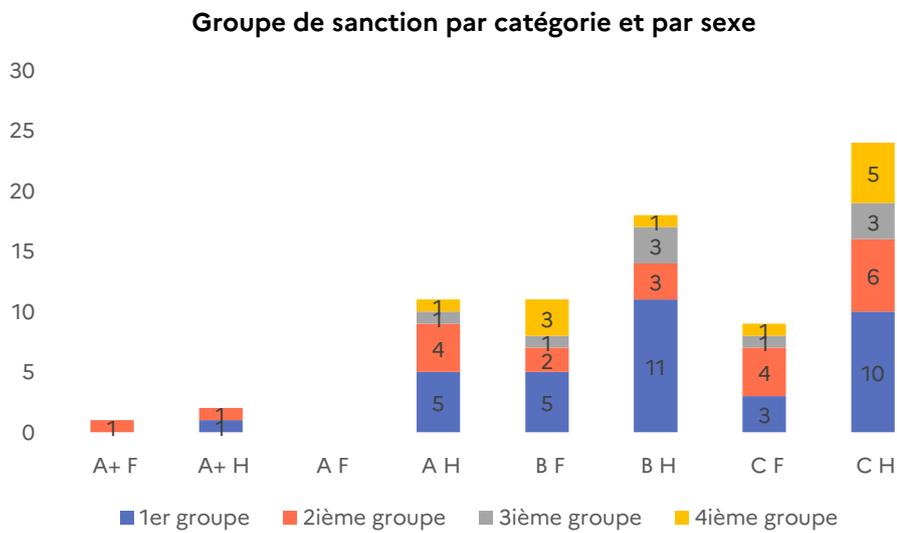
Répartition des motifs de sanctions par tranche d'âge

	<35 ans	35-45 ans	45-55 ans	55 ans et +	Total
Absences irrégulières, abandon de fonction	1	1			2
Activité privée rémunérée					0
Comportement privé affectant le renom du service	1		4	1	6
Condamnations pénales	3		4		7
Détournement, conservations de fonds, malversations		1	7		8
Divers		4	3	1	8
Incorrections, violence, insultes, harcèlement moral	3	6	3	4	16
Ivresse			3		3
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles	2		15	4	21
Mœurs		2	1		3
Vol de matériel de l'administration				2	2
Total général	10	14	40	12	76

Répartition des motifs de sanctions par catégorie et par sexe

	Cat A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Absences irrégulières, abandon de fonction							1	1	2
Activité privée rémunérée									0
Comportement privé affectant le renom du service		1			1	3		1	6
Condamnations pénales					1	3	1	2	7
Détournement, conservations de fonds, malversations				1	3	1		3	8
Divers	1			3			3	1	8
Incorrections, violence, insultes, harcèlement moral		1		4	2	4		5	16
Ivresse								3	3
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles				2	3	5	3	8	21
Mœurs				1		2			3
Vol de matériel de l'administration					1		1		2
Total général	1	2		11	11	18	9	24	76

b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature



Les sanctions par catégorie et par sexe

Type de sanction	A+		A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Abaissement d'échelon									0
Avertissement		1		1		3	1	2	8
Blâme				2	4	5	1	5	17
Déplacement d'office		1		1		1		2	5
Exclusion temporaire de fonctions de 15 jours maximum	1			3	2	2	4	4	16
Exclusion temporaire de fonctions de 2 ans maximum				1	1	3	1	3	9
Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum				2	1	3	1	3	10
Mise à la retraite d'office									0
Radiation tableau d'avancement									0
Rétrogradation									0
Révocation				1	3	1	1	5	11
Total général	1	2		11	11	18	9	24	76

Les sanctions par tranche d'âge

Type de sanction	<35 ans	35-45 ans	45-55 ans	55 ans et +	Total
Abaissement d'échelon					
Avertissement		1	6	1	8
Blâme	1	4	12		17
Déplacement d'office		2	1	2	5
Exclusion temporaire de fonctions de 15 jours maximum	1	7	1	7	16
Exclusion temporaire de fonctions de 2 ans maximum	1		7	1	9
Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum	2		7	1	10
Mise à la retraite d'office					
Radiation tableau d'avancement					
Rétrogradation					
Révocation	5		6		11
Total général	10	14	40	12	46

Évolution des sanctions depuis 2016

Groupes et types de sanctions	2016	2017	2018	2019	2020
1 ^{er} groupe	75	69	69	82	35
Blâme	52	49	55	56	17
Avertissement	23	20	14	25	8
Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum				1	10
2 ^{ième} groupe	23	36	31	34	21
Déplacement d'office	2	9	10	6	5
Exclusion temporaire de fonctions de 15 jours maximum	18	26	18	27	16
Abaissement d'échelon	3	1	3	1	
Radiation tableau d'avancement	-	-	0	0	
3 ^{ième} groupe	7	11	14	27	9
Exclusion temporaire de fonctions de 2 ans maximum	7	11	14	27	9
Rétrogradation	-	-	0	0	
4 ^{ième} groupe	9	16	13	13	11
Révocation	8	15	12	11	11
Mise à la retraite d'office	1	1	1	2	
Total	114	132	127	156	76

XI LEXIQUE

a

Absences	Recouvrent les congés de maladie ordinaire, les congés de longue maladie, les congés de longue durée, les congés suite à accident de service, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, les congés pour garde d'enfant malade, les autorisations d'absence, les congés de solidarité familiale et les congés de formation professionnelle.
Accident de service	Désigne l'accident dont est victime un fonctionnaire. Il peut être imputable au service lorsqu'il est survenu dans ou à l'occasion de l'exercice des fonctions et doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant une lésion du corps humain.
Age médian	L'âge médian est l'âge qui divise les effectifs en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.
Age modal	L'âge modal des effectifs correspond à l'âge le plus fréquent.
Agents contractuels	<p>Regroupent les agents non titulaires recrutés en application des articles 4, 5, 6, 22 bis, 27 et 82 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et de l'article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.</p> <p>Ils incluent les personnels handicapés ainsi que les agents recrutés par la voie du PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'Etat), qui ont vocation à être titularisés. Ils excluent en revanche les agents « Berkani ».</p>
Agents de droit local (ADL)	Les agents de droit local sont des employés des services extérieurs de l'Etat. Ils relèvent du statut d'employés contractuels régis par le droit du travail du pays d'accueil et ne sont donc pas des agents publics de droit français.
Agents non-titulaires	Comprennent les agents contractuels, les ouvriers d'Etat, les agents « Berkani » et les agents de droit local (ADL).
Agents titulaires	Comprennent les titulaires civils et les militaires.
Apprenti	Les apprentis sont des jeunes de 16 à 25 ans accueillis dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Ce contrat de travail de droit privé à durée limitée permet de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, sous la tutelle d'un maître d'apprentissage, tout en percevant une rémunération.
Autorité administrative indépendante (AAI)	Une autorité administrative indépendante (AAI) est une institution de l'État chargée, en son nom, d'assurer la régulation de secteurs considérés comme essentiels, sans être soumise à une tutelle. Les budgets de quatre AAI sont imputés sur les missions des ministères économiques et financiers : l'autorité de la concurrence (AC), l'autorité de régulation des communications électroniques et des postes (ARCEP), la commission de régulation de l'énergie (CRE) et l'autorité de régulation des jeux en ligne (ARJEL).

b**Berkani**

Agents non titulaires recrutés à temps incomplet pour des tâches d'entretien, de gardiennage ou de restauration, ils rassemblent :

- les agents qui ont opté pour un contrat à durée indéterminée de droit public en application de la jurisprudence « Berkani » (article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000) ;
- les agents qui ont conservé leur contrat de droit privé ;
- et les agents recrutés depuis le 13 avril 2000 sur un contrat de droit public à durée déterminée ou indéterminée.

C**Catégorie A+**

Regroupe les agents :

- appartenant à un corps ou occupant un emploi fonctionnel dont l'indice brut terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963 (le corps ou l'emploi fonctionnel concerné doit être un débouché de la catégorie A, et non B),
- ou appartenant à un corps dont le recrutement requiert le doctorat, même si le critère indiciaire (HEB minimum) n'est pas respecté.

En conséquence, au regard de ce qui précède, doivent être, notamment, classés en catégorie A+ les agents appartenant aux corps ou emplois fonctionnels suivants :

- Administrateur civil,
- Administrateur de l'INSEE,
- Administrateur des finances publiques,
- Administrateur général des finances publiques,
- Administrateur des douanes,
- Administrateur supérieur des douanes,
- Administrateur général des douanes,
- Conseiller économique,
- Contrôleur général économique et financier,
- Contrôleur budgétaire et comptable ministériel,
- Chef de mission du contrôle général économique et financier,
- Chef de service,
- Conseiller économique,
- Chef de service comptable de 1^{ère} ou de 2^{ème} catégorie de la DGFIP quel que soit le corps d'origine,
- Directeur de projet,
- Directeur fonctionnel de la DGCCRF,
- Directeur d'administration centrale,
- Directeur général d'administration centrale,
- Emploi DATE (direction de l'administration territoriale de l'Etat) de groupe 1 à 4,
- Expert de haut niveau,
- Ingénieur des mines,
- Inspecteur général de l'INSEE,
- Inspection générale des finances,
- Médecin de prévention,
- Ministre conseiller pour les affaires économiques,
- Sous-directeur.

Classes préparatoires intégrées (CPI)	Destinées à la préparation des concours externes de la Fonction publique, les CPI ont pour vocation d'apporter un soutien pédagogique renforcé, un accompagnement particulier, notamment grâce à un tuteur, ainsi qu'une aide financière et des facilités d'hébergement (dans la mesure du possible) à des étudiants ou à des demandeurs d'emploi disposant des capacités et de la motivation nécessaires, mais placés dans une situation sociale, matérielle ou personnelle moins favorisée que d'autres candidats.
Concours de 3ème voie	Le troisième concours s'adresse aux actifs du secteur privé, aux personnes exerçant un mandat au sein d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ainsi qu'aux personnes justifiant d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association. Les périodes au cours desquelles l'exercice d'une activité professionnelle et celui d'un mandat électif/associatif auront été simultanées ne sont prises en compte qu'à un seul titre.
Congé d'adoption	Lors d'une adoption, les agents publics peuvent bénéficier d'un congé pour adoption. Sa durée varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants déjà à charge et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents. Le congé est rémunéré dans des conditions variables selon la situation de l'agent. Il est assimilé à une période d'activité. À la fin du congé, l'agent est réaffecté dans son ancien emploi.
Congé de grave maladie (CGM)	Accordé à l'agent contractuel atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. L'agent contractuel doit justifier d'au moins 3 ans de services continus. Le CGM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.
Congé de longue durée (CLD)	Accordé au fonctionnaire se trouvant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en cas d'affection à caractère invalidant (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis), la durée totale du CLD est fixée à cinq ans maximum pour la même affection sur l'ensemble de la carrière. Pendant cette période, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant trois ans ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.
Congé de longue maladie (CLM)	Accordé au fonctionnaire atteint d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. La durée totale du congé de longue maladie est fixée à trois ans maximum. Le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant un an ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.
Congé maternité	Une femme enceinte en activité bénéficie du congé maternité, qu'elle soit fonctionnaire, stagiaire ou contractuelle. Le congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). Pour en bénéficier, elle doit fournir un certificat de grossesse à son administration.
Congé ordinaire de maladie (COM)	Accordé à tout fonctionnaire en cas de maladie, attestée par un certificat médical, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, que la maladie soit d'origine professionnelle ou non. La durée totale des COM peut atteindre une année sur une période de 12 mois consécutifs, appréciés de date à date. L'intéressé bénéficie alors d'une rémunération à plein traitement pendant 3 mois, puis à demi-traitement les 9 mois suivants.
Congé parental	Accordé de droit à tout agent pour élever un enfant dont il a la charge, jusqu'au troisième anniversaire de ce dernier, le congé parental est un congé

	non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle (cf. article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée et décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012).
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Après la naissance d'un enfant, le père ou la personne vivant avec la mère peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire ou contractuel. La durée du congé est fixée à 11 jours (18 en cas de naissance multiple). Le fonctionnaire conserve l'intégralité de sa rémunération pendant le congé, l'agent contractuel également s'il justifie d'au moins 6 mois de services.
Comité technique ministériel (CTM)	Les comités techniques institués par l'article 15 de la loi du 11 janvier 1984 sont régis par les dispositions fixées par le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat. Dans chaque département ministériel, un CTM est créé auprès du ministre par arrêté du ministre intéressé. Il peut être créé un CTM unique pour plusieurs départements ministériels.
Crédits de personnel du titre 2 (ou masse salariale)	Comprennent l'ensemble des rémunérations principales, les indemnités, les cotisations sociales obligatoires et les autres dépenses d'action sociale à la charge de l'Etat.

d

Délégation de gestion	Désigne l'acte par lequel un service de l'Etat confie à un autre service de l'Etat, pour une durée limitée éventuellement reconductible, la réalisation pour son compte d'actes juridiques, de prestations ou d'activités déterminées concourant à l'accomplissement de ses missions.
Départs définitifs	Comptabilisent les départs à la retraite et les autres sorties définitives, qui recouvrent les radiations, les démissions, les décès, les licenciements et les non renouvellements de contrat.
Départs provisoires	Comptabilisent les sorties des agents placés en disponibilité, en position hors cadres et en congé parental.
Détachement	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son corps d'origine, continue à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.
Dialogue social	Inclut toutes formes de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Dans la Fonction publique, le dialogue social est inscrit expressément dans le statut de chacune des trois Fonctions publiques selon deux modalités : <ul style="list-style-type: none"> - les négociations avec l'Etat et les syndicats de fonctionnaires, - les organismes paritaires, qui rendent des avis consultatifs.
Disponibilité	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée. Elle peut être accordée pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, pour élever un enfant de moins de huit ans, pour donner des soins, pour faire des études ou des recherches présentant un intérêt général, pour créer ou reprendre une entreprise, pour exercer un mandat d'élu local, pour adopter un enfant dans les DROM-COM* ou à l'étranger. La disponibilité peut également être accordée d'office pour raisons de santé. <i>*départements/régions d'outre-Mer (DROM). Collectivités d'outre-Mer (COM).</i>

Diversité	<p>La promotion de la diversité répond à un double objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - protéger les salariés de tous types de discriminations, en particulier à l'embauche et dans les actes de promotion interne ; - promouvoir la diversité, en tant qu'elle est un facteur de développement, de créativité et d'intelligence collective.
Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	<p>Le DUERP vise à regrouper sur un seul support l'ensemble des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques. L'existence de ce support traduit un souci de transparence et de fiabilité, de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation.</p>
Droit individuel à la formation (DIF)	<p>Utilisable sur initiative du fonctionnaire et avec accord de son administration, afin de suivre des actions de formation continue et autres dispositifs, à l'exclusion de celles destinées à une adaptation immédiate au poste de travail. Le DIF peut également être mobilisé pour préparer un concours ou un examen professionnel.</p> <p>D'une durée maximale de 20 heures par année de service, cumulables jusqu'à un plafond de 120 heures, les droits acquis sont transférables d'une administration ou d'une Fonction publique à une autre.</p> <p>Lorsque l'action de formation suivie se déroule en dehors du temps de service, l'utilisation du DIF donne lieu au versement d'une allocation de formation (50 % du traitement horaire).</p>
e	
Effectifs en fonction	<p>Les effectifs physiques en fonction correspondent aux agents affectés dans une direction des MEF, quelle que soient leur direction de gestion de carrière principale et leur direction payeuse.</p>
Effectifs gérés	<p>Les effectifs physiques gérés correspondent aux agents dont la carrière principale est gérée par une direction des MEF (avancement, promotion etc), quels que soient leur affectation et le budget sur lequel ils sont payés.</p>
Effectifs payés	<p>Les effectifs physiques payés correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires des ministères économiques et financiers (MEF) sur des emplois permanents au 31 décembre, quelle que soit leur affectation.</p>
Emplois à temps non complet	<p>Les emplois à temps non complet sont des emplois dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70% (soit 24h30 hebdomadaires) de la durée légale du travail. Ils ne peuvent être pourvus que par des contractuels.</p>
Emploi réservé	<p>Procédure spécifique de recrutement, qui consiste en un accès dérogatoire et privilégié à la Fonction publique.</p> <p>Ce dispositif concerne deux catégories de bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les invalides de guerre et les militaires blessés au cours de campagnes de guerre, ou, en cas de décès, leur conjoint et enfants, - les militaires ayant accompli un certain nombre d'années de service. <p>Le champ des bénéficiaires s'est étendu aux concubins et partenaires de PACS survivants, et aux personnes ayant subi une atteinte à leur intégrité physique du fait de leurs fonctions ou attributions.</p>
Enquêteur de l'INSEE	<p>Autrefois vacataires pigistes, les enquêteurs sont désormais des contractuels de l'Insee. Ils ne sont cependant pas comptabilisés dans les effectifs payés au titre du présent bilan social.</p>
Equivalent temps plein (ETP)	<p>Unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de travail mensuelle des agents.</p>
Equivalent temps plein travaillé (ETPT)	<p>Unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de travail annuelle des agents</p>

f

Faux externes

Agents déjà rémunérés sur le budget du ministère, ayant réussi un concours externe

Formation continue et autres dispositifs

Actions de formation reposant sur une double classification définie par la DGAFP :

- une nomenclature par thème de formation,
- une typologie fondée sur la finalité de l'action de formation.

Les thèmes de formation sont regroupés en cinq domaines : les formations d'adaptation à l'environnement professionnel, les formations liées aux ressources humaines, les formations linguistiques, les formations techniques communes à l'ensemble des directions, les formations techniques spécifiques aux directions.

Les finalités de la formation se distinguent en trois blocs : l'adaptation immédiate au poste de travail (T1), l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2), l'acquisition de nouvelles qualifications (T3). Seules les actions classées en T2 et T3 peuvent donner lieu à l'utilisation du DIF.

Les autres dispositifs visent des procédures spécifiques ouvertes aux agents pour enrichir leurs connaissances professionnelles. Il s'agit des congés de formation professionnelle, des bilans de compétences et des actions de validation des acquis de l'expérience.

Formation statutaire (anciennement appelée formation initiale)

Constituée de l'ensemble des actions de formation statutaire ayant pour but de donner aux agents une formation professionnelle, à la fois théorique et pratique, pour les préparer avant titularisation à exercer leurs fonctions et actions de formation professionnelle rendues obligatoires par les statuts.

La formation statutaire concerne les lauréats d'un concours externe ou d'un troisième concours, les agents ayant réussi un concours interne, les agents promus au choix ou sur examen professionnel, les agents recrutés par la voie du PACTE, les agents non-titulaires en période d'essai et les agents dont le statut prévoit des formations obligatoires (par exemple, formations au tir pour certains douaniers).

Sur le plan statistique, les stagiaires en formation statutaire sont, pour la plupart d'entre eux, les élèves des écoles directionnelles qui effectuent en général leur scolarité de septembre à août. En conséquence, les données de l'année n comportent les journées de formation suivies pendant 8 mois par les agents recrutés l'année n-1 et celles suivies pendant 4 mois par les agents recrutés l'année n. Le volume de recrutement influe donc beaucoup sur la durée moyenne de formation par stagiaire.

g

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Dispositif indemnitaire destiné à couvrir exactement l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation, sur une période de référence de 4 ans.

Entrée en vigueur en 2008, la GIPA concerne tous les fonctionnaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B, ainsi que les agents non titulaires employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la Fonction publique.

GENES

Le Groupe des écoles nationales d'économie et statistique (GENES) est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP - Grand Établissement) depuis le 1er janvier 2011.

L'établissement est placé sous la tutelle des MEF. La tutelle technique est assurée par l'INSEE.

Le groupe GENES rassemble plusieurs établissements assurant des activités de formation initiale, de recherche et de formation continue. Il est constitué de deux écoles, l'ENSAE ParisTech (École nationale de la statistique et de l'administration économique), et l'ENSAI (École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information), d'un centre de recherche, le CREST (Centre de recherche en économie et statistique), présent sur les deux sites, d'un centre de formation continue, le CEPE (Centre d'études des programmes économiques) et d'un centre d'accès sécurisé distant aux données, le CASD.

Glissement vieillesse technicité (GVT)

Constitue la part de l'évolution globale des salaires qui résulte des dispositions individuelles propres à chaque agent.

Le GVT se décline en trois composantes :

- l'effet glissement : impact du renouvellement (entrées et sorties) du personnel sur l'évolution des traitements indiciaires,
- l'effet vieillesse : impact sur l'évolution générale des traitements indiciaires des changements d'échelon au sein d'un même grade ou des changements de grade au sein d'un même corps dus au déroulement normal de carrière dans le corps, suite à l'ancienneté ou à l'inscription au tableau d'avancement,
- l'effet technicité : impact sur l'évolution générale des traitements indiciaires des modifications de la répartition du personnel entre les différents corps et grades à la suite de changements de fonctions ou de l'acquisition de compétences nouvelles. Ces changements sont en général validés suite à un concours ou un examen professionnel.

h**Hors cadres**

Position dans laquelle le fonctionnaire titulaire peut être placé, sur sa demande, pour servir hors de son administration d'origine. Il cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite (cf. article 49 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée).

Cette position a été supprimée par la loi du 20 avril 2016, mais les fonctionnaires placés dans cette position à la date de publication de ladite loi ont été maintenus dans cette position jusqu'au terme de leur période de mise hors cadres. Les données publiées concernent le stock des agents en position hors cadres avant cette date.

i**Institut Mines -Télécom**

Créé par décret en mars 2012, l'IMT réunit les Écoles des mines et quatre Télécom (Bretagne, ParisTech, SudParis et École de Management). L'Institut ayant été créé sur les fondations de l'Institut Télécom, ces dernières sont d'ores et déjà internes à l'IMT, du fait de leur histoire –.

Les six Écoles des mines, sous tutelle des MEF (Albi, Alès, Douai, Nantes, Mines ParisTech, Saint-Étienne), étaient des établissements publics à caractère administratif. Elles ont perdu leur personnalité morale au profit de l'Institut Mines-Télécom (IMT) et sont devenus des écoles internes de l'IMT, à compter du 1er janvier 2017, à l'exception de Mines ParisTech.

I

Loi TFP

Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 instaure notamment des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité et aux promotions.

m

Mise à disposition (MAD)

Situation administrative du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne au profit d'une administration d'Etat, d'une collectivité territoriale, d'un établissement de la fonction publique hospitalière, d'un établissement public ou d'un organisme d'intérêt général ou d'une organisation internationale intergouvernementale (cf. articles 41 et suivants de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée).

Mobilité fonctionnelle

Changement de poste caractérisé par de nouvelles activités et compétences.

Mobilité géographique

Changement de poste impliquant un nouveau lieu (un autre département, même s'il est rattaché à une même région administrative) d'exercice des fonctions.

n

Non-discrimination

Consiste à ne pas faire de différence de traitement fondée sur l'un des 25 critères prohibés par la loi :

- Critères issus de textes internationaux ou européens : âge, sexe, origine, , appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une nation, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une prétendue race, grossesse, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, orientation sexuelle, identité de genre, opinions politiques, activités syndicales, opinions philosophiques, croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée,
- Critères relevant de la seule législation française : situation de famille, apparence physique, nom, mœurs, lieu de résidence, perte d'autonomie, particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, domiciliation bancaire.

O

Opérateurs de l'Etat

Les opérateurs de l'État sont des organismes distincts de l'État, au statut juridique public ou privé, auxquels est confiée une mission de service public de l'État. Placés sous le contrôle direct de l'État, ils sont financés en majorité par l'État et contribuent à la performance des programmes auxquels ils participent. Les opérateurs relevant de la tutelle des MEF sont :

- L'agence nationale des fréquences (ANFR),
- L'établissement public national pour l'aménagement et la restructuration des espaces commerciaux et artisanaux (EPARECA),
- Le fonds national de promotion et de communication de l'artisanat (FNPCA),
- L'institut national de la propriété intellectuelle (INPI),
- Le laboratoire national de métrologie et d'essais (LNE),
- L'école nationale d'administration (ENA),
- Les instituts régionaux d'administration (IRA),
- Business France,
- Groupe Mines-Télécom,
- Le groupement des écoles nationales d'économie et statistiques (GENES).

Ouvriers d'Etat

Terme générique désignant des agents non titulaires de droit public, soumis à des règles spécifiques dérogatoires aux dispositions de droit commun applicable aux agents non titulaires de l'Etat.

Ils peuvent occuper des emplois permanents de l'Etat et sont régis par divers décrets spécifiques précisant leur statut, tels que les agents relevant du statut des alcools ou les ouvriers du service du cadastre.

P

Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)

Créé par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005, le PACTE constitue une modalité de recrutement sans concours dans les trois Fonctions publiques.

Ce dispositif est destiné à favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle de jeunes âgés de 16 à 25 ans sans qualification ou peu diplômés (niveau inférieur au bac), et se présente sous la forme d'un contrat de droit public d'une durée d'un an minimum à deux ans maximum, alternant formation et stage et permettant d'intégrer la Fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude.

Plafond d'autorisation d'emplois

Désigne les plafonds d'autorisation d'emplois rémunérés par l'État exprimés en ETPT, sur la base des crédits ouverts sur le titre 2 des dépenses de personnel dans la loi de finances.

Les plafonds d'emplois encadrent l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'Etat, quel que soit leur statut (y compris les agents occasionnels ou saisonniers). Ils sont fixés au niveau de chaque ministère et déclinés à titre indicatif par programme et par catégorie d'emplois.

Positions	<p>Les positions possibles du fonctionnaire au cours de sa carrière sont au nombre de quatre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activité, à temps complet ou partiel : exercice effectif des fonctions dans l'administration et dans le corps pour lequel l'agent a été recruté, - Détachement : placé hors de son corps d'origine, le fonctionnaire continue à bénéficier dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite, - Disponibilité : placé hors de son corps d'origine, le fonctionnaire perd ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle peut être d'office, sur demande, de droit, - Congé parental : accordé de droit à tout agent pour élever un enfant dont il a la charge, jusqu'au troisième anniversaire de ce dernier, le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle (cf. article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée et décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012).
Position normale d'activité (PNA)	<p>Situation administrative d'un agent affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans son statut quel que soit son ministère gestionnaire. Ce dernier continue d'assurer la gestion de l'agent. Tous les actes ne nécessitant pas l'avis de la CAP peuvent néanmoins être délégués à l'administration d'affectation. La rémunération de l'agent est prise en charge par l'administration d'affectation.</p>
Promotion interne	<p>Regroupe l'ensemble des possibilités d'évolution de carrière offertes aux agents. Elle s'effectue selon trois modalités : le concours interne, la promotion par épreuve de sélection professionnelle et la promotion au choix, cette dernière s'effectuant par liste d'aptitude ou par inscription sur un tableau d'avancement.</p>
r	
Recrutements	<p>Regroupent l'ensemble des modalités d'accès aux emplois publics. Ils concernent les concours externes, les emplois réservés, les recrutements externes sans concours ou sur titre, les nominations par le gouvernement, les recrutements de militaires en vertu des dispositions de l'article L4139-2 du code de la Défense, les recrutements par la voie du PACTE, les recrutements d'agents contractuels et l'accueil en détachement, suite à la réussite à un concours interne, d'agents issus d'autres ministères.</p>
S	
Sanction disciplinaire	<p>La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée prévoit, dans son article 66, une liste de dix sanctions réparties en quatre groupes, allant graduellement de l'avertissement à la révocation. Une sanction doit être motivée et proportionnée à la faute commise. Elle ne saurait être rétroactive. Plusieurs sanctions ne peuvent être prononcées à raison des mêmes faits.</p>
Stagiaire	<p>Désigne tout agent ayant participé à une session de formation (formation initiale, préparation aux concours et examens professionnels, formation continue et autres dispositifs). Un agent ayant suivi plusieurs actions de formations au cours d'une année est ainsi compté plusieurs fois.</p>

t

Taux d'emploi direct des personnes handicapées

Rapport entre l'effectif des travailleurs handicapés rémunérés au 1^{er} janvier de l'année de référence et l'effectif total des agents titulaires et contractuels rémunérés à cette même date.

Taux d'emploi légal des personnes handicapées

Fixé par l'article L 5212-2 du code du travail et applicable à l'Etat et à ses établissements publics en application de l'article L 323-2 du même code, le taux d'emploi légal des personnes handicapées se compose de deux éléments :

- le taux d'emploi direct,
- une correction calculée sur la base des dépenses consacrées à l'insertion des personnes handicapées ou à des contrats avec le secteur du travail adapté.

Taux de réussite

Rapport entre le nombre de reçus sur liste principale et le nombre de présents à la première épreuve d'un concours.

Taux de rotation

Le taux de rotation du personnel, également appelé « taux de renouvellement du personnel », est un ratio qui permet d'appréhender le rythme de renouvellement des effectifs.

Le taux de rotation se définit comme suit :

$$[(\text{nb d'arrivées} + \text{nombre de départs}) / 2] / \text{effectif moyen de l'année.}$$

Un taux de turn-over de 0% signifie qu'aucun agent n'est arrivé ou parti au cours de la dernière année. Un taux de 100% signifie en revanche que l'intégralité des postes a été renouvelée.

Les personnels arrivés ou partis des MEF au cours de l'année sont comptabilisés, que ces flux soient temporaires ou définitifs. Sont exclus du périmètre, les mouvements de personnels intra-MEF.

Les départs regroupent les départs définitifs et les départs temporaires : les départs en retraite, les décès, les démissions et abandons de poste, les révocations, les licenciements, les fins de contrat, les départs pour disponibilité, les congés parentaux, les hors cadres, les détachements sortants, les mises à disposition sortante, les positions normales d'activité sortante, les congés sans traitement, les congés de longue durée et les congés de formation non fractionnés.

Les arrivées intègrent les primo-entrants aux MEF ainsi que les retours d'agents suite à des départs temporaires. Aussi, les arrivées regroupent les recrutements suite à concours externes, les recrutements PACTE, les recrutements d'agents en situation de handicap, les recrutements d'agents non titulaires par voie contractuelle, les réintégrations, le détachement entrant, la mise à disposition entrante, la position normale d'activité, les intégrations directes et les recrutements sans concours.

V

Volontaires en service civique

Créé par la loi n°2010-241 du 10 mars 2010, il s'agit d'un engagement volontaire auprès d'organismes sans but lucratif de droit français ou de personnes morales de droit public agréés pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général.

Conception rédaction

Service RH du Secrétariat général du ministère
de l'Économie, des Finances
et de la Relance

Conception graphique

Service de la communication
du Secrétariat général du ministère
de l'Économie, des Finances
et de la Relance

Crédits photos

Géselin Grée

Impression

Service de reprographie du ministère
de l'Économie, des Finances
et de la Relance

Date de publication

Juin 2021

