Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère des affaires sociales et de la santé
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Direction des ressources humaines
Sous-direction des emplois et des compétences
Bureau de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Bilan social 2012

DRH

14, avenue Duquesne - 75350 Paris 07 SP – Tél : 01 40 56 60 00

Sommaire général

Remarques liminaires ____ Page 7

Les chiffres-clés de l'année 2012 ____ Page 10

1. Les orientations stratégiques RH ____ Page 11

2. Les effectifs ____ Page 21

3. Les mouvements de personnels ____ Page 55

4. Le temps de travail ____ Page 77

5. Les dépenses de personnel et les rémunérations ____ Page 89

6. La formation ____ Page 111

7. Les conditions de travail ____ Page 125

8. L'action sociale ____ Page 137

9. Le dialogue social ____ Page 149

10. La diversité et l'égalité des chances ____ Page 165

ANNEXE présentant les corps les plus importants en termes d'effectifs ____ Page 207

Lexique ____ Page 239

Liste des principales abréviations ____ Page 243

Sommaire détaillé

Remarques liminaires 7

A) Périmètre du bilan social 2012 7

B) Rappels terminologiques et méthodologiques 7

Les chiffres-clés de l'année 2012 10

1. Les orientations stratégiques RH 12

1.1. Les faits marquants en 2012 12
1.1.1. Les principales évolutions statutaires réalisées 12
1.1.2. La promotion de la diversité et de la non discrimination 13
1.1.3. Le développement des compétences des personnels 13
1.1.4. Le développement de l'entretien professionnel 13

1.2. Les chantiers à fort enjeux engagés en 2012, à poursuivre en 2013 14
1.2.1. La mise en œuvre du plan de titularisation des agents non titulaires 14
1.2.2. La réforme de l'organisation de la chaîne de gestion administrative (GA) / paye 16
1.2.3. Le déploiement du plan de prévention des risques professionnels 19

2. Les effectifs 22

2.1. Présentation des plafonds d'autorisation d'emplois 22
2.1.1. Plafond d'emplois ministériel (programme 124) 22
2.1.2. Plafond d'emplois des agences régionales de santé 27

2.2. La structure des effectifs 28
2.2.1. Les personnels « en fonction » 29
2.2.2. Les personnels « gérés mais non présents » 37
2.2.3. Les différentes populations de personnels contractuels 38
2.2.4. Les agents titulaires en fonction dans les établissements publics nationaux relevant du programme « sport » 46

2.3. Répartition des effectifs par emploi-type 48
2.3.1. La cartographie des compétences en services déconcentrés 48
2.3.2. La cartographie des compétences en agences régionales de santé 49

2.4. Répartition des effectifs par classe d'âge 51

3. Les mouvements de personnels 56

3.1. Les flux d'entrées et de sorties 56
3.1.1. Présentation par service et par catégorie des flux de personnels 56
3.1.2. Les agents en recherche d'affectation (administration centrale) 60

3.2. Les concours et examens professionnels 63
3.2.1. Les concours 63
3.2.2. Les examens professionnels 68
3.2.3. Les jurys 69

3.3. Les avancements de grade et les promotions de corps 70
3.3.1. Les avancements de grade 70
3.3.2. Les promotions de corps 73

3.4. Les départs à la retraite 74
3.4.1. Les départs à la retraite constatés en 2012 et 2013 74
3.4.2. Les prévisions pour les années 2013 à 2015 75

4. Le temps de travail 78

4.1. Les agents à temps partiel 78

4.2. Le compte épargne temps 80

4.3. Les congés pour maladie, maternité et paternité 81

5. Les dépenses de personnels et les rémunérations ____ *90*

5.1. Présentation des dépenses de personnel ____ **90**
5.1.1 Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel ____ 91
5.1.2. Les dépenses de personnel par catégorie d'emplois ____ 92

5.2. Le rachat des jours de compte épargne temps ____ **93**

5.3. La garantie individuelle du pouvoir d'achat ____ **94**

5.4. Les rémunérations accessoires ____ **95**
5.4.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires ____ 95
5.4.2. Les principales mesures 2012 ____ 95
5.4.3. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire ____ 96
5.4.4. La prime de fonctions et de résultats ____ 107

6. La formation ____ *112*

6.1. Présentation de la politique de formation ____ **112**

6.2. Les principaux chiffres de la politique de formation ____ **113**

6.3. La formation statutaire ____ **116**

6.4. La formation professionnelle ____ **117**
6.4.1 La formation continue ____ 117
6.4.2. La préparation aux concours ____ 121
6.4.3. Le congé de formation professionnelle ____ 122
6.4.4. Le bilan de compétences ____ 123
6.4.5. La validation des acquis de l'expérience ____ 123
6.4.6. Le droit individuel à la formation ____ 123

7. Les conditions de travail ____ *126*

7.1. La poursuite des actions prévues dans le plan national de prévention pour la santé et la sécurité au travail ____ **126**

7.2. L'harmonisation du temps de travail dans les DRJSCS ____ **126**

7.3. L'activité des CHSCT en 2012 ____ **127**

7.4. La surveillance médicale des agents ____ **129**

7.5. Les accidents de service / travail et de trajet et les maladies professionnelles ____ **130**
7.5.1. Les accidents de service / travail et de trajet ____ 130
7.5.2. Les maladies professionnelles ____ 135
7.5.3. Les recours de précontentieux et de contentieux ____ 135

8. L'action sociale ____ *138*

8.1. L'organisation de la gestion des prestations d'action sociale ____ **138**
8.1.1. Les instances de dialogue social en matière d'action sociale ____ 138
8.1.2. L'action sociale en administration centrale ____ 139
8.1.3. L'action sociale dans les services déconcentrés ____ 140
8.1.4. L'évolution des prestations d'action sociale ____ 141

8.2. Présentation budgétaire ____ **142**
8.2.1. Les crédits budgétaires en loi de finances 2012 (autorisations d'engagement) pour les secteurs « santé-solidarité » et « jeunesse et sports » ____ 142
8.2.2. Les dépenses d'action sociale constatées en 2012 (crédits de paiements) pour les secteurs « santé-solidarité » et « jeunesse et sports » ____ 142

8.3. Le réseau des assistants de service social du personnel ____ **144**
8.3.1. Un service social du personnel fortement sollicité ____ 145
8.3.2. L'activité du service social du personnel pour l'administration centrale ____ 146

9. Le dialogue social 150

9.1. La représentativité syndicale 150

9.2. L'activité des comités techniques 152

9.3. L'exercice du droit de grève 159

9.4. Les autorisations spéciales d'absence et les décharges d'activité 162

10. La diversité et l'égalité des chances 166

10.1 Présentation générale des orientations du label diversité 166

10.2. L'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap 167

10.2.1. Taux d'emploi direct et présentation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi 167

10.2.2. Les dépenses pour l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap 172

10.2.3. Une politique de recrutement volontariste 173

10.3. La classe préparatoire intégrée (CPI) 174

10.4. L'égalité professionnelle 175

10.4.1. Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 175

10.4.2. La parité au sein de l'encadrement supérieur 176

10.5. Statistiques Femmes – Hommes 177

10.5.1. Les conditions générales d'emploi 177

10.5.2. La formation 200

10.5.3. Les conditions de travail 203

10.5.4. Les congés 204

ANNEXE présentant les corps les plus importants en termes d'effectifs 207

Les adjoints administratifs 208

Les secrétaires administratifs 210

Les professeurs de sport 212

Les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale 214

Les attachés 216

Les techniciens sanitaires 218

Les conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse 220

Les médecins inspecteurs de santé publique 222

Les ingénieurs d'études sanitaires 224

Les adjoints sanitaires 226

Les ingénieurs du génie sanitaire 228

Les adjoints techniques 230

Les inspecteurs de la jeunesse et des sports 232

Les pharmaciens inspecteurs de santé publique 234

Les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs 236

Lexique 239

Liste des principales abréviations 243

A) Périmètre du bilan social 2012

Le bilan social présente les principales données concernant la gestion des ressources humaines des ministères en charge des affaires sociales et de la santé, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative pour l'année 2012.

Son périmètre recouvre celui du programme 124 « conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » pour l'administration centrale et les services déconcentrés (DRJSCS/DJSCS[1]/, DRIHL[2], DDCS[3] et DDCSPP[4]), ainsi que les agents appartenant à la fonction publique d'Etat affectés en agence régionale de santé (ARS).

Le bilan social prend également en compte les élèves stagiaires en formation à l'école des hautes études de santé publique (EHESP) dont la rémunération est prise en charge par le programme 124. Les personnels de l'EHESP, relevant du programme 204 « prévention, sécurité sanitaire et offre de soins », ne font pas partie de cette présentation.

A compter de l'année 2012, les personnels des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS) et du musée national du sport, dont les emplois ont été transférés du programme 124 au programme 219 « sport », sont présentés dans un paragraphe spécifique du chapitre « Les effectifs », au même titre que les personnels affectés dans les autres opérateurs du secteur « sports » (INSEP, ENSM, ENVSN, CNDS, IFCE)[5].

D'une manière générale, à l'exception des ARS, les opérateurs ou catégories d'opérateurs relevant des missions « santé » (agences sanitaires), « solidarité, insertion et égalité des chances » (AFA, ANESM)[6], « sports, jeunesse et vie associative » (institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), agence du service civique) et « égalité des territoires, logement et ville » (Acsé[7]) ne font pas partie du bilan social, Par ailleurs, les instituts nationaux de jeunes sourds et aveugles ne font pas non plus partie de la présentation.

B) Rappels terminologiques et méthodologiques

Les unités de décompte utilisées dans le bilan social sont conformes à celles développées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et reprises pour les différents processus RH (pilotage des effectifs et de la masse salariale, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation…).

L'effectif physique

L'effectif physique est l'unité de décompte des agents présents pour un périmètre donné, à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail. Sauf mention contraire, la date retenue est celle du 31 décembre 2012. Le nombre d'effectif physique est un nombre entier.

[1] Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale / Directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
[2] Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
[3] Directions départementales de la cohésion sociale
[4] Directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations
[5] Institut national du sport, de l'expertise et de la performance, école nationale des sports de montagne, école nationale de voile et des sports nautiques, centre national pour le développement du sport, institut français du cheval et de l'équitation
[6] Agence française de l'adoption, agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
[7] Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

Les données utilisées dans le bilan social pour le chapitre « Les effectifs » sont issues des extractions des deux systèmes d'information des ressources humaines dont dispose la DRH (SYNERGIE et SIRHANO), compte tenu de l'état d'actualisation des données au jour de la requête.

L'équivalent temps plein (ETP)
L'équivalent temps plein donne les effectifs présents, à une date donnée, corrigés de la quotité de travail des agents, sans prise en considération de la durée d'activité.
Ainsi, un agent à temps partiel à 80 % correspond à 0,8 ETP.

L'équivalent temps plein travaillé (ETPT)
L'équivalent temps plein travaillé permet de mesurer l'activité des agents en prenant en compte leur quotité de travail et leur période d'activité sur une période donnée (le mois pour l'ETPT mensuel et l'année pour l'ETPT annuel) : il s'agit d'une moyenne mensualisée ou annualisée selon le cas.

Exemples :
- un agent à temps plein présent toute l'année correspond à 1 ETPT ;
- un agent à temps partiel à 80 % présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT ;
- un agent à temps partiel à 80 % présent la moitié de l'année (exemple : recrutement à mi-année, CDD de 6 mois) correspond à 0,4 ETPT.

Sauf mention contraire, la période retenue est celle des douze mois de 2012.

Le plafond ministériel d'autorisation d'emplois (PMAE)
Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois est fixé chaque année par la loi de finances. Il est exprimé et suivi en « équivalent temps plein travaillé » (ETPT) annuel. Selon cette unité, les agents sont pris en compte au prorata de leur quotité de travail et de leur période d'activité sur l'année.

Le plafond est en réalité une moyenne : le nombre d'effectifs peut en effet être ponctuellement supérieur au plafond autorisé, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté. Son périmètre est celui des effectifs rémunérés par les crédits de titre 2 (dépenses de personnel) du programme 124.

Les effectifs « en fonction »
Les effectifs « en fonction » au 31 décembre 2012 comprennent :
- les effectifs payés au 31 décembre 2012 sur le plafond d'emplois du ministère (programme 124) ;
- + les effectifs en MAD[8] ou affectés entrants dans le ministère, hors plafond (remboursement sur titre 2 hors plafond, ou titre 3, ou sans remboursement) ;
- - les effectifs en MAD ou affectés sortants du ministère, imputés sur le plafond (remboursement sur titre 2 ou sans remboursement, par exemple, personnels à destination des EPA[9] sous tutelle du ministère).

Les personnels « en fonction » peuvent être en position d'activité, dont mise à disposition entrante, en congé de formation, congé de longue maladie, cessation progressive d'activité, soins médicaux périodiques ou à temps partiel thérapeutique…

Les effectifs « gérés mais non présents »
Les effectifs « gérés mais non présents » comprennent les agents dont les positions administratives les placent hors de nos administrations (congé de formation non rémunéré, congé de longue durée, congé parental ou de présence parentale, congé sans rémunération ou sans traitement, détachement sortant, disponibilité, position hors cadre, mise à disposition sortant…).

[8] Mise à disposition
[9] Etablissement public administratif

Les effectifs par emploi-type

Les postes de travail des agents « en fonction » sont positionnés sur un emploi-type principal, et, le cas échéant, sur un emploi-type secondaire du répertoire ministériel des emplois-types des administrations sanitaire, sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative. L'emploi-type désigne sous la même appellation des postes caractérisés par les mêmes finalités, la même structure d'activité et des compétences similaires.

Les effectifs en formation

Il convient de distinguer le nombre de stagiaires et le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation :

- le nombre de stagiaires correspond aux agents comptés autant de fois qu'ils ont suivi de formations ;
- le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation correspond aux agents, comptés une seule fois, même s'ils ont été plusieurs fois stagiaires.

Les chiffres-clés de l'année 2012

- L'analyse des **ressources humaines** des administrations sanitaire, sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative présente au 31 décembre 2012 :

  - Un effectif total de **20 257** agents**.**

    18 371 agents en fonction
    1 886 agents gérés mais non présents

    17,6 % des agents « en fonction » sont affectés en administration centrale
    40,7 % en services déconcentrés (CREPS non compris)
    41,7 % en ARS (non compris les 1 643 agents régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale)

    83,6 % de fonctionnaires
    13,2 % de contractuels
    3,2 % d'agents en position de mise à disposition entrante (hors ARS)

    Parmi ces agents :
    9,2 % sont en catégorie A+
    40,9 % en catégorie A
    24 % en catégorie B
    25,9 % en catégorie C

  - Un taux de féminisation de **63,6 %**.

  - Un âge moyen des personnels de **48 ans** (identique pour les femmes et les hommes).

- **Les dépenses de personnel** pour le programme 124 s'élèvent à **721 066 526 euros** (consommées en 2012).

- **La formation continue** a bénéficié à **19 289 stagiaires** pour 5 489 jours de formation en administration centrale et 31 947 jours pour le réseau territorial.

- En termes de **conditions de travail**, **16 %** des agents sont à temps partiel.

- Les **dépenses d'action sociale** s'élèvent à **6 619 238 euros.**

CHAPITRE 1

LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES RH

1.1. Les faits marquants en 2012 Page 12

1.1.1. Les principales évolutions statutaires réalisées Page 12

1.1.2. La promotion de la diversité et de la non discrimination Page 13

1.1.3. Le développement des compétences des personnels Page 13

1.1.4. Le développement de l'entretien professionnel Page 13

1.2. Les chantiers à fort enjeux engagés en 2012, à poursuivre en 2013 Page 14

1.2.1. La mise en œuvre du plan de titularisation des agents non titulaires Page 14

1.2.2. La réforme de l'organisation de la chaîne de gestion administrative-paye Page 16

1.2.3. Le déploiement du plan de prévention des risques professionnels Page 19

1. Les orientations stratégiques RH

1.1. Les faits marquants en 2012

Les objectifs prioritaires fixés aux orientations stratégiques RH de l'année 2012 ont été principalement tenus ou ont connu des avancées importantes.

1.1.1. Les principales évolutions statutaires réalisées

- **Mise en place des CIGEM[10] sociaux**

La refonte des statuts du corps des assistants de service social (ASS) et du corps des conseillers techniques de service social (CTSS) des administrations de l'Etat est devenue effective avec la parution du décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'Etat et du décret n° 2012-1099 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat.

Il est créé, par ailleurs, par décret n° 2012-1100 du 28 septembre 2012, un statut d'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat.

L'organisation de la gestion de ces deux corps de CTSS et d'ASS, en partenariat avec les autres ministères, a été une priorité en 2012. En 2013, cela se traduira notamment par la finalisation d'une charte de gestion, la parution d'un décret de délégation de pouvoir de certains actes de gestion aux ministères partenaires et par la prise d'un arrêté ministériel pour déterminer les conditions d'accès au statut d'emploi de conseiller pour l'action sociale au sein du ministère chargés des affaires sociales.

- **Situation statutaire et indemnitaire des infirmiers de l'Etat**

La création d'un nouveau corps interministériel d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat, la revalorisation indiciaire, dans le cadre du NES[11] de la catégorie B, des infirmiers des services médicaux de l'Etat qui ont opté pour le maintien de leur classement en catégorie active et l'intégration des infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) dans le corps des infirmiers de l'Etat, géré par les ministères chargés des affaires sociales, sont intervenues en 2012 avec la parution du décret n° 2012-761 du 9 mai 2012 modifiant le décret n° 94-1020 du 23 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat et du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'Etat.

L'organisation de la gestion de ces corps à vocation interministérielle relevant du ministre chargé de la santé, comme pour les CIGEM sociaux, nécessitera, notamment, l'adoption d'une charte de gestion et d'un décret de délégation de pouvoir de certains actes de gestion aux ministères concernés. Ce texte devra être publié au cours du premier semestre 2014.

La DRH a par ailleurs finalisé la réforme des corps des infirmiers en étendant l'application du décret n° 2012-762 susmentionné au corps des infirmiers pour l'administration de la Polynésie française. Le décret n° 2013-249 relatif au corps des infirmiers de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française a été publié le 27 mars 2013.

[10] Corps interministériels à gestion ministérielle
[11] Nouvel espace statutaire

- **Intégration des agents relevant du corps des chargés d'éducation populaire et de jeunesse (Ch.EPJ) dans le corps des conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse (CEPJ)**

Cette intégration est en cours depuis l'adoption de l'arrêté du 10 avril 2012 fixant les taux de promotion dans les corps relevant des ministres chargés des sports, de la jeunesse et de la vie associative et la promotion à la classe exceptionnelle des derniers chargés d'éducation populaire et de jeunesse hors classe.

1.1.2. La promotion de la diversité et de la non discrimination

L'obtention du label diversité le 13 juillet 2012 fait des ministères chargés des affaires sociales une administration qui se doit d'être exemplaire au regard de l'obligation de non discrimination.

Dans le cadre du bilan social 2012, un chapitre particulier est créé et dédié à la diversité au sein de nos ministères. Cette restitution couvre la démarche du label diversité et de ses plans d'actions, la promotion et l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la présentation des principaux tableaux et indicateurs du bilan social correspondant à un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

1.1.3. Le développement des compétences des personnels

La parution en décembre 2012 de la deuxième version du répertoire ministériel des emplois-types des administrations sanitaires, sociales, des sports, de la jeunesse et de la vie associative vient finaliser les outils nécessaires pour la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de nos ministères.

Ce nouveau répertoire des emploi-types prend en compte les compétences développées par les gestionnaires, notamment dans les réseaux déconcentrés de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, ainsi que l'activité spécifique liée aux missions de certifications et de formation. Par ailleurs, la famille professionnelle de la santé a été enrichie et permet également aux agents affectés en agence régionale de santé de pouvoir trouver plus facilement la fiche emploi-type correspondant à leurs principales activités.

Une présentation de la répartition des effectifs par emplois-types est désormais réalisée dans le bilan social.

A partir de l'identification des compétences attendues et détenues par les personnels, un travail de révision de l'offre de formation initiale et continue pour les agents exerçant en agence régionale de santé et dans le secteur déconcentré de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale a été mené en 2012.

Une nouvelle gouvernance de l'offre de formation est mise en place, associant les services demandeurs, les directions d'administration centrale, le secrétariat général et les écoles de formation initiale et continue (EHESP, EN3S[12], INSEP, CREPS de Poitou-Charentes), en comité de pilotage réuni régulièrement.

1.1.4. Le développement de l'entretien professionnel

Dans un souci d'égalité de traitement des agents, la campagne des entretiens professionnels a été harmonisée et le compte rendu d'entretien type interministériel, annexé à l'arrêté du 30 septembre 2011 relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'Etat affectés dans les directions départementales interministérielles, a été utilisé pour l'ensemble des personnels : il constitue désormais l'imprimé de droit commun pour les agents d'administration centrale et des services territoriaux relevant du périmètre des affaires sociales et de la santé.

[12] Ecole nationale supérieure de sécurité sociale

Ce support étant utilisé par plusieurs départements ministériels, il peut faciliter la démarche de la mobilité interministérielle. Pour les agences régionales de santé, un imprimé spécifique et simplifié a été mis en place ; il demeure cependant proche de l'imprimé interministériel et permet une égalité de traitement des agents.

L'évolution positive des taux d'entretiens professionnels est encourageante pour les agents qui en bénéficient et permet également de travailler auprès des cadres comme auprès des agents, sur la qualité des échanges lors de cet entretien, et sur l'exploitation dans les processus RH, des informations qu'ils contiennent (besoin de formation, souhaits de mobilité).

Evolution des taux de réalisation des entretiens professionnels entre 2010 et 2012

Service	2010	2011	2012
Administration centrale	76 %	88 %	91 %
DRJSCS (hors DDI)	79 %	82 %	89 %
ARS	72 %	89 %	92 %

1.2. Les chantiers à fort enjeux engagés en 2012, à poursuivre en 2013

Trois grands chantiers ont été amorcés en 2012 et feront l'objet de réalisation dans les années à venir.

1.2.1. La mise en œuvre du plan de titularisation des agents non titulaires

La loi n° 2012-347 du 12 mai 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique offre des possibilités, pour les agents en contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), d'accéder à un emploi de titulaire, ou pour ceux en contrat à durée déterminée, de transformer automatiquement celui-ci en contrat à durée indéterminée.
La mise en œuvre de la loi a débuté le 12 mars 2012 (avec l'application de la CDIsation automatique à compter du 13 mars 2012) et s'échelonnera sur quatre ans, soit jusqu'au 13 mars 2016.

Le décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 et la circulaire du 26 juillet 2012 fixent les règles générales concernant la transformation automatique des CDD en CDI, les conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés et les conditions d'organisation de ces recrutements.

Ce chantier a été conduit en liaison étroite avec les services d'emploi (directions d'administration centrale, DRJSCS, ARS et établissements publics) et en partenariat avec les représentants du personnel (un comité de suivi a été institué et s'est réuni, régulièrement, tous les deux mois).

- **La CDIsation automatique**

En application de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012, les agents non titulaires en contrat à durée déterminée ont vu leur contrat transformé en contrat à durée indéterminée, à la date du 13 mars 2012, date de publication de la loi, à condition de satisfaire la durée de services réunis.
Au sein des ministères chargés des affaires sociales, la population éligible à la CDIsation était de 112 agents. Ces personnels éligibles ont été CDIsés avant fin juillet 2012.

- **L’accès à l’emploi titulaire**

Les fiches individuelles

Pour chaque agent éligible, une fiche récapitulative de carrière a été renseignée par le service des ressources humaines de proximité, puis validée par la direction des ressources humaines, pour vérifier l’éligibilité au processus de titularisation des agents. Cette fiche précise les missions exercées, sur la base notamment du répertoire des emplois-types des administrations sanitaire, sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative.
Toutes les fiches individuelles de carrière ont ensuite été transmises aux services de ressources humaines de proximité des directions d’administration centrale, DRJSCS, ARS et établissements publics puis notifiées aux agents durant le mois de janvier 2013.
Cette fiche individuelle indique le concours auquel l’agent a vocation à se présenter, sachant que celui-ci reste libre de choisir le concours de son choix, sous réserve de remplir les conditions de durée et de catégorie hiérarchique.
Plus de 1 800 agents ont été recensés parmi lesquels 1 644 pourraient être titularisés dans des corps des secteurs « santé » et « sports ». Ces agents sont répartis pour 27 % en administration centrale, 21 % dans les établissements du secteur « jeunesse et sports », 20 % dans les ARS, 20 % dans les établissements du secteur « affaires sociales et santé » et 12 % dans les DRJSCS et DDCS.

La liste des corps ouverts

L’analyse des fiches individuelles de carrière et la détermination des besoins des services au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences a permis de prévoir l’ouverture des corps suivants :

Catégorie	Corps
A	Attachés d'administration des affaires sociales
	Ingénieurs d’études sanitaires
	Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale
	Médecins inspecteurs de santé publique
	Pharmaciens inspecteurs de santé publique
	Professeurs d’enseignement technique des instituts nationaux de jeunes sourds et de l’institut national des jeunes aveugles
	Professeurs d’enseignement général de l’institut national de jeunes aveugles
	Professeurs d’enseignement général de l’institut national de jeunes sourds
	Professeurs de sport
	Conseillers d’éducation populaire et de jeunesse
	Infirmiers de catégorie A des administrations de l’Etat
B	Secrétaires administratif s des affaires sanitaires et sociales
	Techniciens sanitaires
	Assistants de service social des administrations de l’Etat
C	Adjoints administratifs
	Adjoints techniques
	Adjoints sanitaires

Par ailleurs, la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) du ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche sera ouverte à certains établissements jeunesse et sports et la filière informatique du ministère de l’intérieur sera ouverte pour les catégories A et B, à compter de l’année 2014.

L'accompagnement des agents

Des réunions ont été organisées par les services RH de proximité afin d'informer les agents contractuels sur le calendrier de la mise en œuvre de la loi et sur les modalités d'organisation des recrutements réservés.
Par ailleurs, des fiches techniques ont été mises à disposition des agents contractuels sur l'intranet des ministères chargés des affaires sociales. Ces fiches précisent les conditions de reclassement, le régime indemnitaire et les perspectives de parcours professionnel dans les différents corps ouverts à la titularisation. Des fiches d'information sur la filière ITRF et le régime des retraites des agents de l'Etat peuvent également être consultées par les agents.
Enfin, l'intranet ministériel permet aux agents de trouver les textes règlementaires et les questions / réponses courantes.

Les concours et la formation

Quatre arrêtés du 9 janvier 2013 fixent la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des recrutements réservés de catégorie A (concours réservés), B (examens professionnalisés), et C (recrutements sans concours).
La note d'information n° DRH/DRH3B/2013/31 du 23 janvier 2013 précise le calendrier de préparation aux concours, les dates des épreuves de la session 2013, ainsi que le nombre de postes prévisionnels ouverts.

1.2.2. La réforme de l'organisation de la chaîne de gestion administrative (GA) / paye

Le programme ONP[13] s'inscrit parmi les grands chantiers de modernisation des fonctions supports de l'État. Il concerne en particulier les fonctions de gestion des ressources humaines et de paye.
Il consiste à réorganiser la chaîne RH / paye des agents de l'Etat, en confiant la gestion de la paye à un opérateur unique et centralisé (l'ONP) pour l'ensemble des agents, lequel s'appuiera sur un nouveau système d'information de paye (SI / paye) interfacé avec chacun des SIRH[14] ministériels.
Cette réforme du système de gestion de la paye des agents de l'Etat s'accompagne d'une modification de l'organisation et des processus de gestion. La chaîne GA / paye doit être, pour chaque ministère, supportée par une plate-forme unique de gestion, le pôle d'expertise et de services (PESE), conduisant à des économies d'échelle et une plus grande professionnalisation de la gestion.
Au sein des ministères chargés des affaires sociales, différents chantiers ont été définis et lancés pour couvrir l'ensemble des activités nécessaires à la construction du SI / paye et du modèle cible. Ils sont suivis dans le cadre d'un projet ministériel élaboré par une équipe projet miroir et des référents ministériels.

Eu égard à la mutualisation des fonctions supports des trois ministères (Travail, Affaires sociales et Santé, Sports), et à la création à l'automne 2013 d'une seule DRH pour ce périmètre, l'organisation décidée fin 2011 est remise en question : un seul PESE sera mis en place selon la trajectoire arrêtée.

- **La trajectoire de raccordement et le calendrier pour les ministères chargés des affaires sociales**

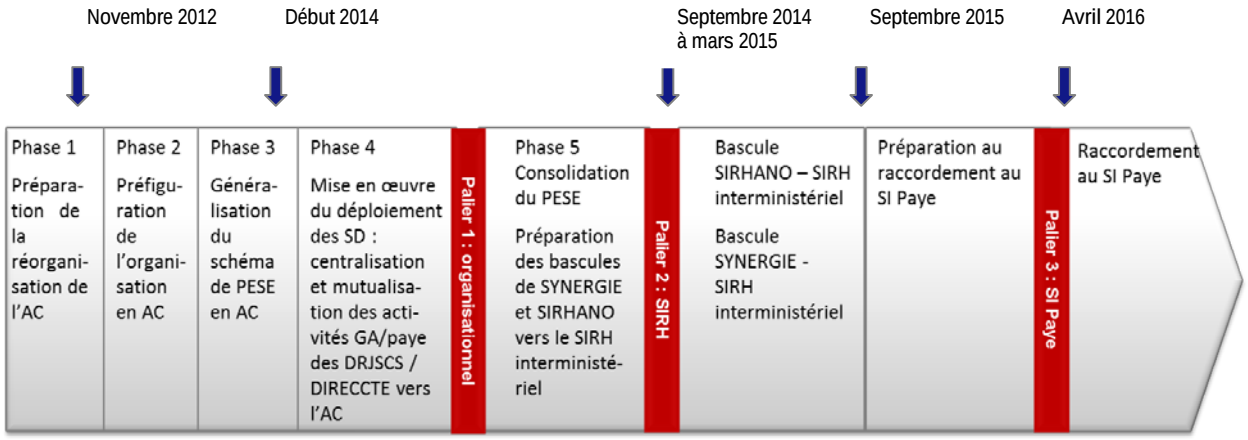
Le déploiement progressif du fonctionnement en GA / paye intégrée implique le respect de trois paliers jusqu'au raccordement au SI / paye. Alors que le premier palier concerne la mise en place de la nouvelle organisation, les deuxième et troisième paliers concernent la bascule dans les nouveaux outils (respectivement SIRH et SI / paye).

La mutualisation des fonctions supports de la DAGEMO[15] et de la DRH implique une redéfinition de la trajectoire du passage des services en mode ONP. Il conviendra en effet de passer en GA / paye en administration centrale avant la mise en place de la future DRH prévue à l'automne 2013, et de

[13] Opérateur national de paye
[14] Systèmes d'information des ressources humaines
[15] Direction de l'administration générale et de la modernisation des services

stabiliser cette dernière avant la remontée des payes des services déconcentrés (avant la fin du premier semestre 2014).

La trajectoire modifiée est la suivante :



La réforme a été initiée par la mise en place d'un PESE pilote, sur la base de quatre corps pilotes représentant 1 500 agents gérés et payés en administration centrale, avec des gestionnaires polyvalents, accompagnés dans un parcours de formation complet, et des processus redéfinis et modélisés avec leur concours.

- **Les ressources et moyens**

Compte tenu de l'ampleur des changements, une démarche de conduite de ces évolutions a été définie pour accompagner la réforme ONP. Cinq chantiers ont été ouverts :

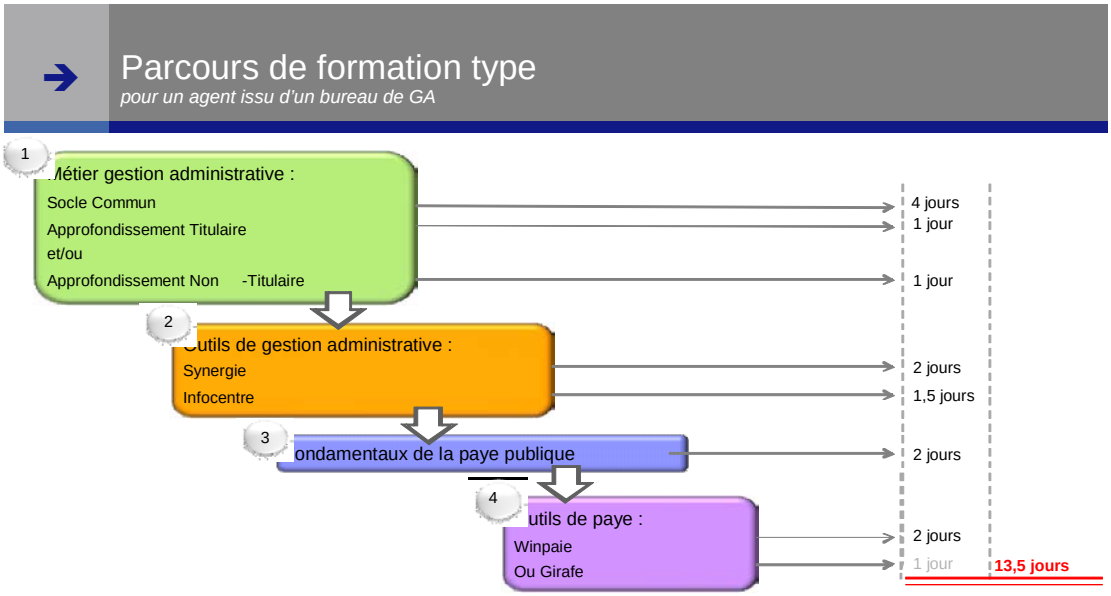
- redéfinition de l'organisation et des processus ;
- accompagnement RH des agents ;
- formation des gestionnaires et encadrants ;
- gestion des questions logistiques et juridiques ;
- communication.

Le chantier « formation » a récemment pris une ampleur nouvelle. Des modules de formation métiers (conçus avec l'implication des gestionnaires et l'appui de l'ONP) et des formations outils ont été finalisés pour faciliter l'adaptation des gestionnaires et l'implication de leur hiérarchie.

Le plan de formation proposé aux gestionnaires intégrant le PESE doit permettre une montée en compétences de l'ensemble des agents sur l'ensemble de la GA et de la paye. Les agents sont formés selon leurs besoins individualisés d'après le recueil des besoins en formation réalisé en 2012, et réactualisé début 2013, avec les chefs de bureaux concernés.

Les modules de formation proposés aux différents acteurs de la réforme sont répartis en quatre thèmes (voir également ci-dessous le parcours de formation type) :

- les formations métiers de gestion administrative (GRH publique) ;
- les formations métiers paye des agents de l'Etat ;
- les formations outils (essentiellement SYNERGIE et GIRAFE pour la paye) ;
- la conduite du changement (module destiné à l'encadrement) ;



L'équipe projet miroir, en lien avec un groupe de gestionnaires volontaires, a par ailleurs mis au point un guide des processus de gestion qui ont un impact en paye, afin qu'ils répondent aux principes directeurs de la réorganisation en mode ONP. Ce guide « pas-à-pas » sera mis à disposition des gestionnaires dès leur entrée en PESE. Ce document de référence permet de comprendre et de réaliser au mieux les nouveaux processus qui intègrent désormais des activités de GA et de paye, enrichissant ainsi le quotidien des gestionnaires en administration centrale.

Par ailleurs, des déplacements de l'équipe projet miroir dans chacune des directions régionales (DRJSCS et DIRECCTE[16]) sont organisés, et des groupes de travail avec les responsables des services de ressources humaines ont été constitués. Quatre sujets spécifiques sont identifiés :

- la redéfinition du périmètre RH des directions régionales et du métier de RH de proximité ;
- l'accompagnement nécessaire des directions régionales pour réaliser les évolutions induites par cette réforme ;
- la mise en place d'une communication régulière ;
- l'organisation de la remontée des dossiers et des payes gérés en services déconcentrés vers l'administration centrale.

C'est avec l'implication de l'ensemble des agents et en particulier des gestionnaires du secteur RH / paye, quel que soit leur niveau de responsabilité, que cette transformation stratégique pourra être menée à bien.

- **Les problématiques**

La mise en œuvre de la gestion intégrée a pour conséquence des transformations importantes de l'organisation, dans un calendrier particulièrement contraint. Cette nouvelle organisation impactera la plupart des services gestionnaires RH et paye en administration centrale et dans les services déconcentrés. Ce projet nécessite un pilotage et un suivi qui dépassent les seuls enjeux techniques.

L'enjeu est double pour les ministères chargés des affaires sociales :

- sécuriser le processus de paye, notamment par une vérification de la conformité des informations concernant chaque agent. Cette préoccupation fait écho aux contrôles des

[16] Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

directions régionales des finances publiques (DRFIP), révélant des erreurs ou inexactitudes préoccupantes ;

- réussir la mutation des missions et des positionnements des gestionnaires actuels appelés à une reconversion pour une partie d'entre eux ou à un maintien dans des fonctions identiques dans un cadre reconfiguré et centralisé.

- **L'accompagnement des services déconcentrés dans le cadre de la réforme ONP**

Le chantier d'accompagnement des DRJSCS, lancé en décembre 2012 a pour objectifs d'évaluer et d'anticiper leurs besoins en information dans le cadre de la réforme ONP, de redéfinir le périmètre de responsabilité des RH de proximité et d'organiser et de préparer la remontée en administration centrale des dossiers de paye et de GA gérés en services déconcentrés.

La première étape de la démarche consiste à recueillir les besoins en information par population et par sujet, grâce à l'envoi de questionnaires (leur analyse permettra de mener ainsi une communication selon des vecteurs et des messages adaptés aux différents publics visés) et la répartition des ETPT par activité de GA et de paye grâce à une grille d'analyse qui recense l'ensemble des activités RH identifiées comme pouvant être impactées par la réforme ONP et les activités RH qu'il conviendra de développer au niveau local.

La deuxième étape de la démarche consiste à soumettre l'analyse de ces recueils de besoins en information et la répartition des ETPT au groupe de travail formé de dix secrétaires généraux de DRJSCS volontaires, réunis en ateliers en février 2013.

L'objectif était, à l'issue de ces ateliers, d'être en mesure de proposer des scenarii de processus PESE-SD[17] et à terme, de proposer une convention de services formalisant les responsabilités / attributions de chacun en termes de GA / paye et d'examiner les problématiques liées à la remontée des dossiers, tant en termes de gestion qu'en termes de logistique.

Enfin, la troisième étape consiste à affiner le projet de convention de service grâce à des déplacements dans chaque région, qui permettront notamment d'apprécier les spécificités locales en termes de gestion RH / paye. Le premier déplacement a eu lieu le 8 mars 2013 en Champagne-Ardenne. Au cours de ces visites, l'équipe projet miroir présente, à l'ensemble des équipes RH de la DRJSCS et des DDI[18], la réforme et ses impacts, une grille d'analyse des spécificités de la région concernée (nombre de dossiers agents par catégorie dans l'ensemble des services de la région considérée, évaluation du nombre d'ETPT nécessaires aux travaux de fiabilisation de ces dossiers, …) qui est explicitée au cours de ces échanges.
L'équipe projet miroir présente enfin un plan d'actions concernant la préparation de la remontée des dossiers en administration centrale à savoir, la nomination d'un correspondant régional, la mise en place d'un contrat national avec un transporteur, la mise à disposition d'un guide de procédure pour la fiabilisation des dossiers « papier » et d'une procédure de fiabilisation des données dans le SIRH actuel (SYNERGIE et SIRHANO).

1.2.3. Le déploiement du plan de prévention des risques professionnels

Dans le contexte tout à la fois interministériel (accords sur la santé et la sécurité au travail du 20 novembre 2009) et ministériel (création des nouveaux réseaux territoriaux) et dans le prolongement des réflexions et actions entamées en 2007 sur la préservation de la qualité de vie au travail, la DRH ministérielle a intégré dès 2011, dans son projet de service, un plan d'amélioration des conditions de travail (PACT).

[17] Pôle d'expertise et de services - services déconcentrés
[18] Directions départementales interministérielles

Dans ce cadre, deux actions majeures ont été mises en œuvre : d'une part une campagne de formation-sensibilisation aux risques psycho-sociaux (RPS) à destination de 700 cadres et d'autre part l'élaboration d'un diagnostic en matière de santé et sécurité au travail par la réalisation d'une enquête à destination des réseaux territoriaux et d'une enquête sur le vécu au travail (de type Sumer).

C'est sur cette base que la DRH a lancé en 2012 une démarche d'appropriation par les services de la problématique des conditions de travail et de prévention des risques psycho-sociaux. A l'appui des résultats globaux de l'enquête sur le vécu au travail, les DRJSCS et les ARS ont mis en place des actions locales en matière d'organisation du travail, de management, de formation et communication.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'accompagnement des agents en difficulté, la DRH ministérielle a piloté la réalisation d'un guide à destination des services RH de proximité, en administration centrale, dans les services déconcentrés et en ARS, visant à faciliter le retour des agents après une longue absence. Ce travail a fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM), au comité technique ministériel et au comité national de concertation des ARS.

Une circulaire portant sur l'actualisation des orientations ministérielles en matière d'amélioration des conditions de travail a été présentée au CHSCTM fin 2012. Elle rappelle les obligations de l'employeur ainsi que les ressources et dispositifs à sa disposition pour assurer le respect des règles d'hygiène et de sécurité et préserver de bonnes conditions de travail. Elle formalise une procédure de veille et d'alerte au niveau local afin qu'aucune situation de souffrance ne reste sans réponse.

CHAPITRE 2

LES EFFECTIFS

2.1. Présentation des plafonds d'autorisation d'emplois **Page 22**

2.1.1. Plafond d'emplois ministériel (programme 124) Page 22

2.1.2. Plafond d'emplois des agences régionales de santé Page 27

2.2. La structure des effectifs **Page 28**

2.2.1. Les personnels « en fonction » Page 29

2.2.2. Les personnels « gérés mais non présents » Page 37

2.2.3. Les différentes populations de personnels contractuels Page 38

2.2.4. Les agents titulaires en fonction dans les établissements publics nationaux relevant du programme « sport » Page 46

2.3. Répartition des effectifs par emploi-type **Page 48**

2.3.1. La cartographie des compétences en services déconcentrés Page 48

2.3.2. La cartographie des compétences en agences régionales de santé Page 49

2.4. Répartition des effectifs par classe d'âge **Page 51**

2. Les effectifs

2.1. Présentation des plafonds d'autorisation d'emplois

2.1.1. Plafond d'emplois ministériel (programme 124)

En 2012, le plafond d'autorisation d'emplois des ministères chargés des affaires sociales, de la santé, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, porté par le programme 124 « conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » est fixé à **11 283 ETPT en loi de finances initiale (LFI)**.

Mesures de périmètre

Entre 2011 et 2012, le plafond d'emplois a fait l'objet de mesures de périmètre pour un total de **- 739 ETPT** :

- Les emplois des centres de ressources, d'expertises et de performances sportives occupés par des fonctionnaires, à hauteur de 726 ETPT, initialement inscrits dans les plafonds des BOP[19] régionaux, ont été transférés en PLF[20] 2012 sur le programme 219 « sport » dans le cadre d'une logique de clarification de la gestion entre opérateurs et services déconcentrés.

- Les emplois du musée national du sport (16 ETPT) ont également été transférés en PLF 2012 sur le programme 219 « sport ».

- Divers transferts d'emplois pour un total de 7 ETPT ont été réalisés, au titre des regroupements interministériels de moyens pour la mise en place de structures telles que la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC) et l'agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI).

- Le plafond a été en outre ajusté de + 10 ETPT du fait, d'une part, de l'intégration dans le corps de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) de sept commissaires contrôleurs des assurances et d'autre part, d'une correction technique en 2012 suite à des transferts inscrits en LFI 2011.

Evolution des emplois à périmètre constant

Le plafond d'emplois exécuté en 2012, c'est-à-dire correspondant à une consommation annuelle moyenne au terme de l'année 2012, **s'élève à 10 895 ETPT**. Cette consommation se justifie ainsi :

Des transferts entrants et sortants réalisés en gestion pour un total de - 224 ETPT qui portent le plafond d'emplois du programme 124 à 11 059 ETPT (11 283 - 224).

- 216 emplois ont été transférés vers différents programmes ministériels afin de compenser des administrations qui mettent à disposition des préfets leurs personnels au titre de la mise en œuvre du plan « Espoir Banlieue ». En effet, de par leur mode de gestion, ces emplois et leur masse salariale ont vocation à être remboursés aux administrations dont les agents occupent ces fonctions.

- 5 emplois ont été transférés vers le programme 165 « Conseil d'État et autres juridictions administratives » du fait de la prise en charge par la juridiction administrative des greffes et de la gestion matérielle des cinq tribunaux interrégionaux de la tarification sanitaire et sociale (TITSS) et de la cour nationale de la tarification sanitaire et sociale (CNTSS).

[19] Budget opérationnel de programme
[20] Projet de loi de finances

- 3 emplois ont été transférés vers les services du Premier ministre au titre de la création d'une sous-direction de pilotage des services déconcentrés.

La consommation annuelle moyenne n'a pas permis de saturer pleinement le plafond d'emplois, à hauteur de 164 ETPT pour deux principales raisons :

- Les emplois des délégués du préfet, sur un plafond prévu pour 350 emplois, ont été consommés à hauteur de 260 ETPT. 41 emplois ont été pourvus par des fonctionnaires pour lesquels la masse salariale est remboursée mais sans transfert d'emplois au profit du programme 124 (ceux issus du programme 155 « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail », et d'établissements comme La Poste ou Pôle emploi). Par ailleurs, 49 postes sont demeurés vacants.

- L'insuffisance initiale des crédits de la masse salariale lors de la construction du budget des dépenses de personnel pour 2012 n'a pas permis de saturer le plafond d'emplois. L'écart au plafond d'emplois disponible à ce titre est de 74 ETPT.

Respect du schéma d'emplois

Le schéma d'emplois à réaliser par le programme 124 au titre du non remplacement d'un départ à la retraite sur deux était fixé à - 257 ETP en LFI 2012. Il a été porté en gestion à - 297 ETP.

Le schéma d'emplois réalisé entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2012 a finalement été de - 299 ETP, afin notamment de tenir compte de la masse salariale disponible.

L'exécution du plafond d'emplois ministériel (en ETPT) s'établit à 96,6 %.

Plafond d'emplois 2012 (en ETPT)

Service	LFI 2012	Réalisation 2012	ETPT au 31/12/2012
Administration centrale	3 664	3 519	3 476
Services régionaux	7 517	7 273	7 150
Services à l'étranger	14	12	12
Autres (*)	88	91	125
Total	**11 283**	**10 895**	**10 763**

Source : RAP[21] 2012, mission « solidarité, insertion et égalité des chances »

(*) Elèves en formation initiale à l'école des hautes études en santé publique

[21] Rapport annuel de performances

Synthèse des plafonds d'emplois ministériels notifiés (en ETPT)
Années 2010 – 2011 - 2012

	2010 (*)	**2011(**)**	**2012(**)**
Administration centrale	4 202,57	4 068,26	3 949,60
BOP régionaux	8 765,50	8257,7	7 333,5
dont services déconcentrés	7 689,90	7442.1	7 245,9
dont CREPS et Ecoles	988,00	728,00	-
dont EHESP	87,60	87,60	87,70
Total « Administration centrale » et « BOP régionaux »	**12 968**	**12 326**	**11 283**

(*) Programmes 124 et 210
(**) Programmes 124, 137 et 210

Plafonds d'emplois notifiés en administration centrale
Années 2010 - 2011 – 2012
(en ETPT)

Service	2010			2011	2012	% évolution 2012/2010
	Plafonds d'emplois attribués en 2010 (Pgm 124)	Plafonds d'emplois attribués en 2010 (Pgm 210)	Plafonds d'emplois attribués 2010 (Pgm 124 + Pgm 210)	Plafonds d'emplois attribués 2011 (Exécution)	Plafonds d'emplois attribués 2012 (Exécution)	
Direction et service d'AC						
Cabinets (*)	85,0	31,0	116,0	195,5	172,5	48,7%
Bureaux des cabinets (**)	137,0	30,8	167,8	103,4	98,4	-41,4%
IGAS (hors inspecteurs)	36,0		36,0	35,0	35,4	-1,7%
IGAS (corps)	105,0		105,0	115,0	122,0	16,2%
Inspecteurs généraux "jeunesse et sport"		21,0	21,0	21,0	21,0	0,0%
Autres personnels de l'IGJS		10,0	10,0	9,9	9,4	-6,0%
DAEI	32,0		32,0	31,3	30,8	-3,8%
Représentation à l'étranger	33,7		33,7	32,5	31,5	-6,5%
DICOM	37,8		37,8	36,7	35,4	-6,3%
Bureau de la communication "jeunesse et sport"		16,0	16,0	15,0	14,8	-7,5%
Secrétariat Général	29,0	2,0	31,0	27,3	26,1	-15,8%
HFDS	10,0		10,0	9,7	9,5	-5,0%
DSISS	10,8		10,8	14,3	13,0	20,4%
DGCS	220,4		220,4	268,6	264,3	19,9%
DGS	326,8		326,8	310,9	305,9	-6,4%
DGOS	184,1		184,1	185,2	179,2	-2,7%
DREES	118,8		118,8	120,7	120,8	1,7%
DSS	203,0		203,0	198,7	195,5	-3,7%
DRH	238,9	62,0	300,9	294,5	289,8	-3,7%
DAFJS-DAFIIS	326,5	86,7	413,2	422,1	414,4	0,3%
DAJ	26,0		26,0	27,0	28,0	7,7%
SG CIV	62,0		62,0	58,0	57,0	-8,1%
DS		158,1	158,1	152,3	159,8	1,1%
DJEPVA		108,7	108,7	105,4	103,4	-4,9%
Sous-total 1	**2 222,80**	**526,32**	**2 749,12**	**2 790,02**	**2 737,90**	**-0,4%**
Emplois territoriaux gérés en AC						
Sous-total 2	**620,5**	**629,0**	**1249,5**	**1 100,2**	**1048,8**	**-16,1%**
Enveloppes spécifiques et réserves						
Sous-total 3	**165,70**	**38,25**	**203,95**	**178,04**	**162,90**	**-20,1%**
Total (1+2+3)	**3 009,00**	**1 193,57**	**4 202,57**	**4 068,26**	**3 949,60**	**-6,02%**

(*) (**) Les effectifs des cabinets et des bureaux des cabinets s'apprécient globalement

NB : les sigles indiqués ci-dessus sont développés dans la « liste des principales abréviations » page 243

Plafonds d'emplois des BOP régionaux (programme 124) (en ETPT)
Années 2010 - 2011 – 2012
Hors Wallis et Futuna et Nouvelle-Calédonie

Région	2010				2011				2012			Evolution 2012/2010
	Secteur jeunesse et sport (Pgm 210) et cohésion sociale (Pgm 124)				Fusion des Pgm 124, 137 et 210				Fusion des Pgm 124, 137 et 210			
	Plafond ETPT reconstitué	dont CREPS et Ecoles	dont CTS	Plafond ETPT hors CREPS et Ecoles et hors CTS	Plafond ETPT	dont CREPS	dont CTS	Plafond ETPT hors CREPS et hors CTS	Plafond ETPT	dont CTS	Plafond ETPT hors CTS	
ALSACE	227,4	38,0	31,0	**158,4**	227,9	38	31,0	**158,9**	187,2	31,0	**156,2**	-1,39%
AQUITAINE	437,9	47,0	82,8	**308,1**	425,3	47	80,0	**298,3**	370,9	81,9	**289,0**	-6,21%
AUVERGNE	226,1	38,0	26,0	**162,1**	216,3	39	27,0	**150,3**	173,6	27,0	**146,6**	-9,54%
BOURGOGNE	245,8	32,0	40,0	**173,8**	234,2	32	36,0	**166,2**	200,5	35,0	**165,5**	-4,79%
BRETAGNE (hors EHESP)	413,4	96,0	43,0	**274,4**	332,4		43,0	**289,4**	321,1	45,0	**276,1**	0,62%
CENTRE	321,6	21,0	36,0	**264,6**	301,5	21	38,0	**242,5**	275,5	39,0	**236,5**	-10,64%
CHAMPAGNE-ARDENNE	227,3	39,0	19,0	**169,3**	213,9	39	17,0	**157,9**	173,2	18,0	**155,2**	-8,33%
CORSE	103,0	27,0	5,0	**71,0**	100,7		6,0	**94,7**	96,3	6,0	**90,3**	27,13%
FRANCHE-COMTE	217,9	26,0	18,0	**173,9**	180,8		17,0	**163,8**	179,1	18,0	**161,1**	-7,38%
Ile-De-France	1 233,2	66,0	351,8	**815,4**	1 177,8	65	355,8	**757,0**	1 081,8	367,2	**714,6**	-12,36%
DRIHL	81,0			**81,0**	81,0			**81,0**	78,6	0,0	**78,6**	-2,96%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	377,1	57,0	49,0	**271,1**	363,7	57	51,0	**255,7**	301,6	52,0	**249,6**	-7,94%
LIMOUSIN	161,9	0,0	19,0	**142,9**	150,6		19,0	**131,6**	146,6	21,0	**125,6**	-12,10%
LORRAINE	312,9	41,0	36,0	**235,9**	293,9	42	36,0	**215,9**	238,9	35,0	**203,9**	-13,55%
MIDI-PYRENEES	455,8	44,0	58,8	**353,0**	439,9	44	62,8	**333,1**	379,6	66,0	**313,6**	-11,16%
NORD-PAS-DE-CALAIS	404,7	41,0	37,0	**326,7**	391,3	42	37,0	**312,3**	347,9	37,0	**310,9**	-4,83%
BASSE-NORMANDIE	202,9	0,0	24,0	**178,9**	189,3		25,0	**164,3**	185,6	25,0	**160,6**	-10,24%
HAUTE-NORMANDIE	178,5	0,0	15,0	**163,5**	170,0		14,0	**156,0**	166,3	14,0	**152,3**	-6,85%
PAYS DE LA LOIRE	372,3	18,0	43,0	**311,3**	346,5	18	40,9	**287,6**	316,3	37,0	**279,3**	-10,27%
PICARDIE	208,6	0,0	19,0	**189,6**	200,3		23,0	**177,3**	196,5	22,0	**174,5**	-7,96%
POITOU-CHARENTES	283,5	45,0	32,0	**206,5**	269,9	45	30,0	**194,9**	219,0	29,0	**190,0**	-7,97%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	666,1	105,0	106,0	**455,1**	665,3	130	106,8	**428,5**	520,4	104,8	**415,6**	-8,68%
RHONE-ALPES	816,9	139,0	146,5	**531,4**	677,0		147,8	**529,2**	648,6	146,8	**501,8**	-5,58%
GUADELOUPE	121,1	38,0	12,0	**71,1**	118,3	38	12,0	**68,3**	77,0	12,0	**65,0**	-8,52%
MARTINIQUE	85,1	0,0	3,0	**82,1**	85,2		5,0	**80,2**	80,8	5,0	**75,8**	-7,62%
GUYANE	44,4	0,0	2,0	**42,4**	43,4		3,0	**40,4**	42,2	3,0	**39,2**	-7,44%
REUNION	120,2	30,0	7,0	**83,2**	116,5	31	8,0	**77,5**	85,1	9,0	**76,1**	-8,50%
ST PIERRE ET MIQUELON	13,1			**13,1**	13,0			**13,0**	11,9	0,0	**11,9**	-9,16%
MAYOTTE	14,6			**14,6**	23,1			**23,1**	25,0	0,0	**25,0**	71,09%
EHESP	87,6			**87,6**	87,6			**87,6**	87,6	0,0	**87,6**	0,01%
POLYNESIE FRANCAISE	103,6			**103,6**	101,7			**101,7**	99,7	0,0	**99,7**	-3,76%
Total BOP régionaux	**8 765,5**	**988,0**	**1 261,9**	**6 515,6**	**8 238,4**	**728,0**	**1 272,1**	**6 238,2**	**7 314,5**	**1 286,7**	**6 027,7**	**-7,49%**

2.1.2. Plafond d'emplois des agences régionales de santé

Les agences régionales de santé, opérateurs du ministère chargé des affaires sociales et de la santé, se voient notifier un plafond d'emplois porté par le programme 124, via une subvention pour charges de service public.

Ce plafond d'autorisation d'emplois est exprimé en ETP pour les agents de l'Etat, affectés auprès de ces opérateurs, et pour les agents de l'assurance maladie. Il s'élève pour 2012 à 9 280,7 ETP, en baisse de 162 ETP, conformément au schéma d'emplois 2012 des ARS (- 1,7 %). En 2012, ce plafond n'a pas été atteint, son exécution a été de 8 897 ETP.

Plafonds d'emplois des ARS (en ETP) (Personnels de l'Etat et de l'assurance maladie)
Années 2010 - 2011 – 2012 (au 31/12)

ARS	2010	2011	2012	Evolution 2012/2010
ALSACE	243,0	240,9	236,7	-2,59%
AQUITAINE	467,5	459,7	451,3	-3,47%
AUVERGNE	251,0	246,8	242,5	-3,39%
BASSE-NORMANDIE	228,4	224,6	220,7	-3,37%
BOURGOGNE	277,5	273,8	269,1	-3,03%
BRETAGNE	428,5	421,3	414,0	-3,38%
CENTRE	380,7	374,3	367,8	-3,39%
CHAMPAGNE-ARDENNE	238,4	236,4	232,3	-2,56%
CORSE	120,5	114,4	112,4	-6,72%
FRANCHE-COMTE	224,0	221,2	217,4	-2,95%
GUADELOUPE	192,0	189,1	185,9	-3,18%
GUYANE	76,5	76,5	76,5	0,00%
HAUTE-NORMANDIE	230,0	226,1	222,2	-3,39%
ILE-DE-FRANCE	1 304,8	1 282,9	1 255,5	-3,78%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	394,2	391,4	385,7	-2,16%
LIMOUSIN	186,0	182,8	179,1	-3,71%
LORRAINE	358,0	352,1	347,0	-3,07%
MARTINIQUE	163,0	162,5	160,8	-1,35%
MIDI-PYRENEES	469,6	461,8	454,8	-3,15%
NORD-PAS-DE-CALAIS	498,3	489,9	479,9	-3,69%
OCEAN INDIEN	439,2	433,2	427,2	-2,73%
PAYS-DE-LA-LOIRE	468,0	460,1	452,1	-3,40%
PICARDIE	259,5	256,9	252,5	-2,70%
POITOU-CHARENTES	270,2	265,7	261,1	-3,37%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	662,0	650,9	639,7	-3,37%
RHONE-ALPES	760,2	747,4	736,5	-3,12%
Total	**9 591,0**	**9 442,7**	**9 280,7**	**-3,24%**

2.2. La structure des effectifs

L'analyse de la structure des effectifs présentée repose essentiellement sur une distinction des effectifs en deux populations :
- les personnels « en fonction »[22],
- les personnels « gérés mais non présents »[23].

Les effectifs sont décomptés en personnes physiques au 31 décembre 2012. Lorsqu'une analyse d'évolution est présentée, elle porte sur une comparaison des situations des effectifs respectivement au 31 décembre 2011 et au 31 décembre 2012.

Pour les ARS, les effectifs comptent uniquement les agents de la fonction publique d'Etat, qu'ils soient titulaires ou contractuels. En outre, comme dans le bilan social 2011, les données pour les personnels en position de mise à disposition entrante (MAD) ne sont pas comprises dans l'analyse dans le bilan social 2012.

Les centres de ressources, d'expertise et de performances sportives ne font pas partie du périmètre du bilan social 2012, contrairement à celui de 2011. En revanche, une présentation spécifique est réalisée pour les agents des ministères affectés auprès de ces établissements, ainsi qu'auprès des écoles nationales de sports, du CNDS, de l'INSEP, de l'IFCE et du musée du sport. (Chapitre 2.2.4. Les agents titulaires en fonction dans les établissements publics nationaux relevant du programme « sport »).

Important : Contrairement aux bilans sociaux précédents, le bilan social 2012 comptabilise les populations suivantes dans le périmètre des ministères chargés des affaires sociales :

- en fonction :
  - les conseillers des affaires sociales en ambassade ;
  - les agents contractuels des cabinets ;
  - les agents en fonction en TASS[24] et TCI[25] (en MAD entrante).
- en « gérés mais non présents » :
  - les personnels des thermes nationaux d'Aix-les-Bains (en MAD sortante).

Les ministères chargés des affaires sociales et de la santé, et des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative comptent un effectif [26] total de 20 257 agents au 31 décembre 2012, dont 18 371 sont des agents « en fonction » et 1 886 sont « gérés mais non présents ».

Répartition des personnels au 31-12-2012

	Effectifs physiques	%
Personnels "en fonction"	18 371	90,7%
Personnels "gérés mais non présents"	1 886	9,3%
Total	**20 257**	**100%**

[22] Les personnels « en fonction » comprennent les agents en activité, en mise à disposition entrante, en congé de formation, en congé de longue maladie, en cessation progressive d'activité, en soins médicaux périodiques ou à temps partiel thérapeutique
[23] Les personnels « gérés mais non présents » comprennent les agents dont les positions administratives les placent hors de nos administrations (voir détail page 37)
[24] Tribunal des affaires de sécurité sociale
[25] Tribunal du contentieux de l'incapacité
[26] Effectifs physiques du programme 124 : administration centrale, services déconcentrés, agents publics des agences régionales de santé (ARS)

2.2.1. Les personnels « en fonction »

La part des personnels « en fonction » se situe autour de 40 % en services déconcentrés et en ARS. L'administration centrale représente 17,6 %.

Répartition par affectation des personnels « en fonction » au 31-12-2012

Service	Effectifs physiques	%
Administration centrale	3 225	17,6%
Services déconcentrés	7 478	40,7%
Agences régionales de santé	7 668	41,7%
Total	**18 371**	**100%**

En 2012, 55,5 % des agents en fonction en services déconcentrés se trouvent au niveau régional (DRJSCS/DJSCS, DRIHL et les élèves de l'EHESP) et 44,5 % se trouvent dans les directions départementales interministérielles (directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP)).

Répartition en services déconcentrés des personnels « en fonction » au 31-12-2012

Service	Effectifs physiques	%
Directions régionales (*)	4 150	55,5%
DDCS	2 215	29,6%
DDCSPP	1 113	14,9%
Total	**7 478**	**100%**

(*) Dont la DRIHL et les élèves de l'EHESP

- **Les personnels « en fonction » par statut**

En 2012, les personnels « en fonction » sont majoritairement des fonctionnaires (près de 84 %). Les agents non-titulaires représentent 13,2 % des effectifs et les agents en position de mise à disposition entrante (hors ARS) représentent 3,2 %.
En ARS, les contractuels représentent 1 260 agents (16,4 %), dont 240 fonctionnaires détachés sur contrat ou membres du COMEX[27], soit 19 % des contractuels. Hors détachés sur contrat et membres du COMEX, les contractuels représentent 13,3 % des effectifs des ARS.

Répartition par statut et affectation des personnels « en fonction » au 31-12-2012

Service		Fonctionnaires	Contractuels	MAD	Total
Administration centrale		2 218	673	334	3 225
Services déconcentrés		6 724	504	250	7 478
Agences régionales de santé		6 408	1 260	-	7 668
Total	**Effectifs**	**15 350**	**2 437**	**584**	**18 371**
	%	**83,6%**	**13,2%**	**3,2%**	**100%**

[27] Commission exécutive

Entre 2011 et 2012, on observe globalement une baisse de la part des fonctionnaires (- 2 points) corrélative à la hausse des agents contractuels (+ 1 point) et des MAD (+ 1 point).

Evolution de la part des effectifs « en fonction » par statut et affectation
Années 2011 et 2012

	Fonctionnaires	Contractuels	MAD	Total
Administration centrale				
2011	72,5%	18,2%	9,3%	100%
2012	68,7%	20,9%	10,4%	100%
Point(s) d'évolution	**-3,8**	**2,7**	**1,1**	**0**
Services déconcentrés				
2011	92,2%	6,5%	1,3%	100%
2012	89,9%	6,7%	3,4%	100%
Point(s) d'évolution	**-2,3**	**0,2**	**2,1**	**0**
Agences régionales de santé				
+2011	85%	15%	-	100%
2012	83,7%	16,3%	-	100%
Point(s) d'évolution	**-1,3**	**1,3**	**-**	**0**
Total (*)				
2011	85,6%	12,2%	2,2%	100%
2012	83,6%	13,2%	3,2%	100%
Point(s) d'évolution	**-2**	**1**	**1**	**0**

(*) Le total 2011 ne comprend pas les CREPS

- **Les personnels « en fonction » par catégorie**

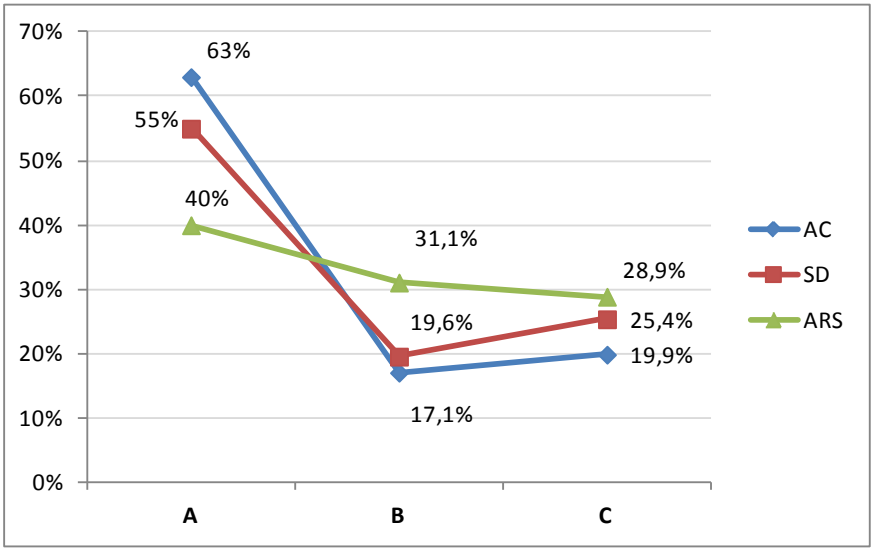
En 2012, la structure des effectifs des ministères se caractérise par une majorité d'agents de catégorie A et A+ (plus de 50 %), 24 % de catégorie B et 25,9 % d'agents de catégorie C.

Répartition par catégorie et affectation des personnels « en fonction » au 31-12-2012

Service		A+	A	B	C	Total
Administration centrale		574	1 457	553	641	3 225
Services déconcentrés		438	3 673	1 465	1 902	7 478
Agences régionales de santé		687	2 382	2 385	2 214	7 668
Total	**Effectifs**	**1 699**	**7 512**	**4 403**	**4 757**	**18 371**
	%	**9,2%**	**40,9%**	**24%**	**25,9%**	**100%**

C'est en administration centrale que l'on retrouve la part la plus importante d'agents de catégorie A et A+ (63 %) en 2012. La part la plus importante d'agents de catégorie C (28,9 %) se situe en ARS, ainsi que celle des agents de catégorie B (31,1%).

Représentation par catégorie et affectation des personnels « en fonction » au 31-12-2012



On observe globalement une hausse de la part des agents de catégorie A (+ 1,7 points) entre 2011 et 2012. Sur cette même période, la part d'agents de catégorie A+, B et C baisse plus légèrement autour de 0,5 point.

En ARS, la part des agents de catégorie A augmente entre 2011 et 2012 (+ 2,8 points) avec une baisse corrélative de la part des agents de catégorie B (-1,3 points) et C (-1,1 points).
En administration centrale, la part de la catégorie A augmente également entre 2011 et 2012 (+ 2,1 points) avec une baisse de la catégorie C (- 1,5 points).
En services déconcentrés, on observe la tendance inverse avec une légère baisse des agents de A (-0,1 point) et une légère hausse de la part des agents de catégorie B (+ 0,4 point) et C (+ 0,2 point).

Evolution de la part des effectifs « en fonction » par catégorie et affectation
Années 2011 et 2012

	A+	A	B	C	Total
Administration centrale					
2011	18,1%	43,1%	17,4%	21,4%	100%
2012	17,8%	45,2%	17,1%	19,9%	100%
Evolution	**-0,3**	**2,1**	**-0,3**	**-1,5**	**0**
Services déconcentrés					
2011	6,3%	49,3%	19,2%	25,2%	100%
2012	5,8%	49,2%	19,6%	25,4%	100%
Evolution	**-0,5**	**-0,1**	**0,4**	**0,2**	**0**
Agences régionales de santé					
2011	9,4%	28,2%	32,4%	30%	100%
2012	9%	31%	31,1%	28,9%	100%
Evolution	**-0,4**	**2,8**	**-1,3**	**-1,1**	**0**
Total (*)					
2011	9,7%	39,2%	24,5%	26,6%	100%
2012	9,2%	40,9%	24,0%	25,9%	100%
Evolution	**-0,5**	**1,7**	**-0,5**	**-0,7**	**0**

(*) Le total 2011 ne comprend pas les CREPS

Les quatre tableaux présentés ci-après détaillent la répartition des personnels « en fonction » au 31 décembre 2012 par statut, corps ou emploi, catégorie et affectation.

Les données restituées dans ces tableaux détaillés par service, sont issues des extractions des deux systèmes d'information RH dont dispose la direction des ressources humaines (SYNERGIE et SIRHANO) compte tenu de l'état d'actualisation des données au jour de la requête.

En 2012, la fiabilisation des données a été renforcée, en particulier dans la perspective de l'intégration du futur SIRH de l'opérateur national de paye.

Répartition par statut et service des personnels « en fonction » au 31-12-2012

Statut	Catégorie	Corps / emploi	AC	SD	ARS	TOTAL 2012	TOTAL 2011 (*)	Evolution 2012 / 2011
FONCTIONNAIRES	A+	Administrateurs civils	102	1	0	**103**	**93**	10,8%
		Administrateurs INSEE	1	0	0	**1**	**13**	-92,3%
		Conseillers aux affaires sociales à l'étranger	14	0	0	**14**	-	-
		Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	10	118	0	**128**	**134**	-4,5%
		Emplois de direction	81	124	10	**215**	**258**	-16,7%
		Ingénieurs de recherche	7	1	0	**8**	**6**	33,3%
		Ingénieurs du génie sanitaire	29	0	206	**235**	**233**	0,9%
		Inspecteurs de la jeunesse et des sports & inspecteurs généraux	43	171	0	**214**	**218**	-1,8%
		Inspecteurs généraux des affaires sociales	114	0	0	**114**	**121**	-5,8%
		Médecins inspecteurs de santé publique	54	9	334	**397**	**398**	-0,3%
		Pharmaciens inspecteurs de santé publique	18	6	137	**161**	**162**	-0,6%
		Professeurs agrégés	2	5	0	**7**	**9**	-22,2%
		Autres	3	2	0	**5**	**5**	0%
		TOTAL A+	**478**	**437**	**687**	**1602**	**1650**	**-2,9%**
	A	Administrateurs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2	0	0	**2**	**2**	0%
		Assistants ingénieurs	4	0	0	**4**	**3**	33,3%
		Attachés	502	205	89	**796**	**794**	0,3%
		Chargés d'éducation populaire et de jeunesse	0	9	0	**9**	**1**	800%
		Chargés d'enseignement éducation physique et sportive	0	18	0	**18**	**21**	-14,3%
		Chargés d'études documentaires	15	0	8	**23**	**26**	-11,5%
		Conseillers d'administration des affaires sociales	26	0	0	**26**	**20**	30%
		Conseillers d'administration scolaire et universitaire	1	0	0	**1**	**1**	0%
		Conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse	21	434	0	**455**	**499**	-8,8%
		Conseillers techniques de service social	5	115	7	**127**	**112**	13,4%
		Infirmiers	3	1	86	**90**	-	-
		Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	48	555	1023	**1626**	**1509**	7,8%
		Ingénieurs d'études	18	7	0	**25**	**29**	-13,8%
		Ingénieurs d'études sanitaires	1	14	306	**321**	**316**	1,6%
		Professeurs de sport	33	1925	0	**1958**	**1976**	-0,9%
		Professeurs	2	1	0	**3**	**7**	-57,1%
		Autres	15	12	4	**31**	**20**	55%
		TOTAL A	**696**	**3296**	**1523**	**5515**	**5336**	**3,4%**
	B	Assistants de service social	5	43	1	**49**	**52**	-5,8%
		Contrôleurs INSEE	0	0	0	**0**	**3**	-100%
		Educateurs	1	4	0	**5**	**3**	66,7%
		Infirmiers	0	0	17	**17**	**96**	-82,3%
		Infirmiers de Polynésie française	0	84	0	**84**	**86**	-2,3%
		Secrétaires administratifs	438	1160	1415	**3013**	**3043**	-1%
		Techniciens de recherche et de formation	8	2	0	**10**	**10**	0%
		Techniciens sanitaires	1	2	651	**654**	**644**	1,6%
		Autres	2	1	1	**4**	**8**	-50%
		TOTAL B	**455**	**1296**	**2085**	**3836**	**3945**	**-2,8%**
	C	Adjoints administratifs	489	1 642	1 718	**3849**	**3 961**	-2,8%
		Adjoints sanitaires	0	7	305	**312**	**330**	-5,5%
		Adjoints techniques	89	46	90	**225**	**241**	-6,6%
		Chefs de service intérieur	10	0	0	**10**	**15**	-33,3%
		Autres	1	0	0	**1**	**6**	-83,3%
		TOTAL C	**589**	**1695**	**2113**	**4397**	**4553**	**-3,4%**
TOTAL FONCTIONNAIRES			**2 218**	**6 724**	**6 408**	**15 350**	**15 484**	**-0,9%**
Contractuels		A+	96	1	0	**97**	**114**	-14,9%
		A	498	332	859	**1689**	**1 505**	12,2%
		B	70	133	300	**503**	**443**	13,5%
		C	9	38	101	**148**	**152**	-2,6%
TOTAL CONTRACTUELS			**673**	**504**	**1260**	**2437**	**2214**	**10,1%**
MAD		A+	0	0	0	**0**	**1**	-100%
		A	263	45	0	**308**	**252**	22,2%
		B	28	36	0	**64**	**40**	60%
		C	43	169	0	**212**	**104**	103,8%
TOTAL MAD entrants			**334**	**250**	**0**	**584**	**397**	**47,1%**
TOTAL DES PERSONNELS « EN FONCTION »			**3 225**	**7 478**	**7 668**	**18 371**	**18 095**	**1,5%**

(*) Les effectifs des CREPS ne sont pas compris dans le total 2011

Répartition par affectation en administration centrale des personnels « en fonction » au 31-12-2012

	FONCTIONNAIRES						CONTRACTUELS						MAD					TOTAL				
	A+	A	B	C	T	%	A+	A	B	C	T	%	A	B	C	T	%	A	B	C	T	% A
Cabinets et bureaux des cabinets	10	7	50	125	**192**	*58%*	3	60	41	2	**106**	*32%*	23	7	2	**32**	*10%*	103	98	129	**330**	*31%*
Représentation à l'étranger	14	0	2	0	**16**	*55%*	0	13	0	0	**13**	*45%*	0	0	0	**0**	*0%*	27	2	0	**29**	*93%*
Bureau de la communication « Jeunesse et sports »	0	2	2	2	**6**	*40%*	0	8	1	0	**9**	*60%*	0	0	0	**0**	*0%*	10	3	2	**15**	*67%*
DAFIIS	18	95	93	122	**328**	*78%*	21	60	8	0	**89**	*21%*	3	0	0	**3**	*1%*	197	101	122	**420**	*47%*
DAJ	3	7	4	2	**16**	*59%*	2	9	0	0	**11**	*41%*	0	0	0	**0**	*0%*	21	4	2	**27**	*78%*
DJEPVA	19	40	21	19	**99**	*85%*	0	15	0	0	**15**	*13%*	1	1	0	**2**	*2%*	75	22	19	**116**	*65%*
DRH	16	86	85	84	**271**	*85%*	1	23	4	3	**31**	*10%*	4	3	8	**15**	*5%*	130	92	95	**317**	*41%*
Direction des sports	31	76	20	19	**146**	*92%*	0	10	3	0	**13**	*8%*	0	0	0	**0**	*0%*	117	23	19	**159**	*74%*
DAEI	3	11	2	6	**22**	*65%*	0	10	0	0	**10**	*29%*	1	1	0	**2**	*6%*	25	3	6	**34**	*74%*
DGCS	30	100	28	39	**197**	*73%*	5	49	2	1	**57**	*21%*	11	3	3	**17**	*6%*	195	33	43	**271**	*72%*
DGOS	24	53	27	23	**127**	*43%*	13	36	0	1	**50**	*17%*	101	7	8	**116**	*40%*	227	34	32	**293**	*77%*
DGS	86	61	29	46	**222**	*70%*	18	60	1	1	**80**	*25%*	11	0	5	**16**	*5%*	236	30	52	**318**	*74%*
DICOM	1	8	8	6	**23**	*62%*	0	13	0	0	**13**	*35%*	1	0	0	**1**	*3%*	23	8	6	**37**	*62%*
DREES	6	20	21	10	**57**	*32%*	7	58	1	0	**66**	*37%*	52	2	2	**56**	*31%*	143	24	12	**179**	*80%*
DSS	33	78	29	31	**171**	*63%*	7	44	0	0	**51**	*19%*	37	4	10	**51**	*19%*	199	33	41	**273**	*73%*
Inspection générale des sports	24	2	1	2	**29**	*97%*	0	0	1	0	**1**	*3%*	0	0	0	**0**	*0%*	26	2	2	**30**	*87%*
IGAS	116	7	10	14	**147**	*99%*	1	0	0	0	**1**	*1%*	0	0	0	**0**	*0%*	124	10	14	**148**	*84%*
SG MAS	13	9	5	5	**32**	*56%*	13	8	1	0	**22**	*39%*	3	0	0	**3**	*5%*	46	6	5	**57**	*81%*
SG CIV	5	20	5	6	**36**	*57%*	3	14	3	0	**20**	*32%*	6	0	1	**7**	*11%*	48	8	7	**63**	*76%*
SYNDICATS	2	7	5	3	**17**	*85%*	1	2	0	0	**3**	*15%*	0	0	0	**0**	*0%*	12	5	3	**20**	*60%*
Autres (*)	24	7	8	25	**64**	*72%*	1	6	4	1	**12**	*13%*	9	0	4	**13**	*15%*	47	12	30	**89**	*53%*
TOTAL	**478**	**696**	**455**	**589**	**2 218**	***69%***	**96**	**498**	**70**	**9**	**673**	***21%***	**263**	**28**	**43**	**334**	*10%*	**2031**	**553**	**641**	**3 225**	*63%*

(*) Comprend notamment le comité économique des produits de santé (CEPS), le centre national du sida, le conseil national d'accès aux origines personnelles (CNAOP), la délégation interministérielle aux grands événements sportifs (DIGES), le haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM), la mission interministérielle aux rapatriés (MIR), …

NB : les sigles indiqués ci-dessus sont développés dans la « liste des principales abréviations » page 243

Répartition par affectation en services déconcentrés des personnels « en fonction » au 31-12-2012

	FONCTIONNAIRES						CONTRACTUELS						MAD ENTRANTS					TOTAL				
	A+	A	B	C	T	%	A+	A	B	C	T	%	A	B	C	T	%	A	B	C	T	% A
ALSACE	12	76	34	41	**163**	*92%*	0	11	4	0	**15**	*8%*	0	0	0	**0**	*0%*	99	38	41	**178**	***56%***
AQUITAINE	19	198	52	75	**344**	*88%*	0	16	8	3	**27**	*7%*	2	0	16	**18**	*5%*	235	60	94	**389**	***60%***
AUVERGNE	11	82	26	42	**161**	*92%*	0	9	2	2	**13**	*7%*	0	0	1	**1**	*1%*	102	28	45	**175**	***58%***
BASSE-NORMANDIE	9	75	27	47	**158**	*91%*	0	11	1	1	**13**	*8%*	2	0	0	**2**	*1%*	97	28	48	**173**	***56%***
BOURGOGNE	13	92	23	44	**172**	*90%*	0	16	1	2	**19**	*10%*	0	0	0	**0**	*0%*	121	24	46	**191**	***63%***
BRETAGNE	17	167	57	85	**326**	*94%*	0	12	2	1	**15**	*4%*	0	1	4	**5**	*1%*	196	60	90	**346**	***57%***
CENTRE	16	111	49	75	**251**	*94%*	0	12	3	0	**15**	*5,7%*	1	0	0	**1**	*0,3%*	140	52	75	**267**	***52%***
CHAMPAGNE-ARDENNE	9	68	28	51	**156**	*92%*	0	9	2	1	**12**	*7%*	0	0	2	**2**	*1%*	86	30	54	**170**	***51%***
CORSE	11	29	16	18	**74**	*83%*	0	10	3	2	**15**	*17%*	0	0	0	**0**	*0%*	50	19	20	**89**	***56%***
FRANCHE-COMTE	13	71	31	43	**158**	*90%*	0	12	4	1	**17**	*10%*	0	0	0	**0**	*0%*	96	35	44	**175**	***55%***
HAUTE-NORMANDIE	7	64	32	45	**148**	*91%*	0	8	4	0	**12**	*7%*	2	0	0	**2**	*1%*	81	36	45	**162**	***50%***
Île-de-France (dont la DRIHL)	63	560	193	215	**1031**	*82%*	1	55	20	3	**79**	*6%*	10	31	113	**154**	*12%*	689	244	331	**1264**	***55%***
LANGUEDOC-ROUSSILLON	15	139	54	67	**275**	*93%*	0	15	4	2	**21**	*7%*	0	0	0	**0**	*0%*	169	58	69	**296**	***57%***
LIMOUSIN	8	68	22	35	**133**	*95%*	0	4	2	0	**6**	*4%*	1	0	0	**1**	*1%*	81	24	35	**140**	***58%***
LORRAINE	10	115	42	59	**226**	*91%*	0	10	8	3	**21**	*8,5%*	1	0	0	**1**	*0,5%*	136	50	62	**248**	***55%***
MIDI-PYRENEES	26	179	57	99	**361**	*90%*	0	18	10	0	**28**	*7%*	1	0	10	**11**	*3%*	224	67	109	**400**	***56%***
NORD-PAS-DE-CALAIS	13	114	76	88	**291**	*80%*	0	18	14	5	**37**	*10%*	12	3	20	**35**	*10%*	157	93	113	**363**	***43%***
PAYS-DE-LA-LOIRE	21	135	59	85	**300**	*94%*	0	12	4	1	**17**	*5%*	1	0	0	**1**	*0%*	169	63	86	**318**	***53%***
PICARDIE	12	72	40	43	**167**	*90%*	0	13	1	2	**16**	*9%*	0	0	2	**2**	*1%*	97	41	47	**185**	***52%***
POITOU-CHARENTES	12	97	44	50	**203**	*93%*	0	9	6	1	**16**	*7%*	0	0	0	**0**	*0%*	118	50	51	**219**	***54%***
Provence-Alpes-Côte d'Azur	39	229	90	134	**492**	*92%*	0	19	11	0	**30**	*6%*	10	1	1	**12**	*2%*	297	102	135	**534**	***56%***
RHONE-ALPES	42	320	106	149	**617**	*94,4%*	0	22	13	0	**35**	*5,3%*	2	0	0	**2**	*0,3%*	386	119	149	**654**	***59%***
GUADELOUPE	5	32	13	26	**76**	*97%*	0	1	0	1	**2**	*3%*	0	0	0	**0**	*0%*	38	13	27	**78**	***49%***
GUYANE	3	17	10	13	**43**	*90%*	0	4	1	0	**5**	*10%*	0	0	0	**0**	*0%*	24	11	13	**48**	***50%***
MARTINIQUE	3	30	8	32	**73**	*95%*	0	3	0	1	**4**	*5%*	0	0	0	**0**	*0%*	36	8	33	**77**	***47%***
MAYOTTE	1	5	2	3	**11**	*61%*	0	2	1	4	**7**	*39%*	0	0	0	**0**	*0%*	8	3	7	**18**	***44%***
LA REUNION	6	36	16	28	**86**	*97%*	0	1	2	0	**3**	*3%*	0	0	0	**0**	*0%*	43	18	28	**89**	***48%***
NOUVELLE-CALEDONIE	2	9	0	0	**11**	*100%*	0	0	0	0	**0**	*0%*	0	0	0	**0**	*0%*	11	0	0	**11**	***100%***
POLYNESIE FRANCAISE	4	3	84	0	**91**	*100%*	0	0	0	0	**0**	*0%*	0	0	0	**0**	*0%*	7	84	0	**91**	***8%***
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	1	4	3	3	**11**	*73%*	0	0	2	2	**4**	*27%*	0	0	0	**0**	*0%*	5	5	5	**15**	***33%***
WALLIS-ET-FUTUNA	1	1	0	0	**2**	*100%*	0	0	0	0	**0**	*0%*	0	0	0	**0**	*0%*	2	0	0	**2**	***100%***
SYNDICATS	1	4	2	0	**7**	*100%*	0	0	0	0	**0**	*0%*	0	0	0	**0**	*0%*	5	2	0	**7**	***71%***
EHESP	12	94	0	0	**106**	*100%*	0	0	0	0	**0**	*0%*	0	0	0	**0**	*0%*	106	0	0	**106**	***100%***
TOTAL	**437**	**3 296**	**1 296**	**1 695**	**6 724**	***90%***	**1**	**332**	**133**	**38**	**504**	***7%***	**45**	**36**	**169**	**250**	***3%***	**4 111**	**1 465**	**1 902**	**7 478**	***55%***

Répartition par affectation en agences régionales de sante des personnels « en fonction » au 31-12-2012

	FONCTIONNAIRES						CONTRACTUELS					TOTAL				
	A+	A	B	C	T	% T	A	B	C	T	% T	A	B	C	T	% A
ALSACE	15	38	44	38	**135**	*68%*	38	21	5	**64**	*32%*	91	65	43	**199**	***46%***
AQUITAINE	38	87	129	93	**347**	*88%*	31	12	4	**47**	*12%*	156	141	97	**394**	***40%***
AUVERGNE	16	42	53	60	**171**	*84%*	19	10	3	**32**	*16%*	77	63	63	**203**	***38%***
BASSE-NORMANDIE	13	31	59	44	**147**	*86%*	21	3	0	**24**	*14%*	65	62	44	**171**	***38%***
BOURGOGNE	24	48	60	58	**190**	*85%*	21	13	0	**34**	*15%*	93	73	58	**224**	***42%***
BRETAGNE	35	82	92	84	**293**	*88%*	26	5	10	**41**	*12%*	143	97	94	**334**	***43%***
CENTRE	23	60	89	75	**247**	*85%*	37	6	2	**45**	*15%*	120	95	77	**292**	***41%***
CHAMPAGNE-ARDENNE	12	40	44	47	**143**	*75%*	30	14	4	**48**	*25%*	82	58	51	**191**	***43%***
CORSE	8	17	16	29	**70**	*75%*	12	11	0	**23**	*25%*	37	27	29	**93**	***40%***
FRANCHE-COMTE	16	41	42	39	**138**	*76%*	21	19	3	**43**	*24%*	78	61	42	**181**	***43%***
HAUTE-NORMANDIE	14	38	51	52	**155**	*85%*	23	5	0	**28**	*15%*	75	56	52	**183**	***41%***
ILE-DE-FRANCE	92	178	261	230	**761**	*81%*	136	26	14	**176**	*19%*	406	287	244	**937**	***43%***
LANGUEDOC-ROUSSILLON	39	68	100	77	**284**	*86%*	34	3	8	**45**	*14%*	141	103	85	**329**	***43%***
LIMOUSIN	15	29	39	31	**114**	*78%*	23	9	0	**32**	*22%*	67	48	31	**146**	***46%***
LORRAINE	24	52	94	72	**242**	*88%*	26	5	3	**34**	*12%*	102	99	75	**276**	***37%***
MIDI-PYRENEES	39	82	107	94	**322**	*87%*	40	7	3	**50**	*13%*	161	114	97	**372**	***43%***
NORD-PAS-DE-CALAIS	32	65	99	93	**289**	*77%*	65	16	3	**84**	*23%*	162	115	96	**373**	***43%***
PAYS-DE-LA-LOIRE	38	94	102	91	**325**	*88%*	24	20	1	**45**	*12%*	156	122	92	**370**	***42%***
PICARDIE	10	39	63	50	**162**	*81%*	29	8	0	**37**	*19%*	78	71	50	**199**	***39%***
POITOU-CHARENTES	18	55	61	57	**191**	*84%*	22	9	5	**36**	*16%*	95	70	62	**227**	***42%***
Provence-Alpes-Côte d'Azur	61	125	135	153	**474**	*88%*	41	8	17	**66**	*12%*	227	143	170	**540**	***42%***
RHONE-ALPES	67	129	204	128	**528**	*84%*	54	44	6	**104**	*16%*	250	248	134	**632**	***40%***
GUADELOUPE	6	20	34	86	**146**	*84%*	22	3	3	**28**	*16%*	48	37	89	**174**	***28%***
GUYANE	7	9	12	20	**48**	*71%*	14	6	0	**20**	*29%*	30	18	20	**68**	***44%***
MARTINIQUE	11	19	36	50	**116**	*82%*	19	7	0	**26**	*18%*	49	43	50	**142**	***35%***
OCEAN INDIEN	14	28	52	261	**355**	*88%*	31	10	7	**48**	*12%*	73	62	268	**403**	***18%***
SYNDICATS	0	7	7	1	**15**	*100%*	0	0	0	**0**	*0%*	7	7	1	**15**	***47%***
TOTAL	**687**	**1 523**	**2 085**	**2 113**	**6408**	***84%***	**859**	**300**	**101**	**1260**	***16%***	**3069**	**2385**	**2214**	**7668**	***40%***

2.2.2. Les personnels « gérés mais non présents »

En 2012, 1 886 agents sont en position interruptive d'activité ou placés hors de nos administrations, en hausse à périmètre constant de 15,4 % par rapport à 2011.

Répartition par position administrative des personnels « gérés mais non présents » au 31-12-2012

Position administrative	Effectifs physiques	%
Congé de formation non rémunéré	1	0,1%
Congé de longue durée	159	8,4%
Congé parental ou de présence parentale	30	1,6%
Congé sans rémunération ou sans traitement	35	1,9%
Détachement sortant	702	37,2%
Disponibilité	353	18,7%
Hors cadre	19	1%
Mise à disposition sortant (*)	534	28,3%
PNA[28] sortant	33	1,7%
Autres (**)	20	1,1%
Total	**1 886**	**100%**

(*) Dont les agents des thermes nationaux d'Aix les Bains
(**) Congés pour convenance personnelle, congés de mobilité,…

Les agents en position de détachement sortant représentent en 2012 la part la plus importante de l'ensemble des agents « gérés mais non présents » (plus de 37 %), en légère baisse par rapport à 2011 (moins 8,5 %).
Les agents en position de mise en disposition sortante représentent plus de 28 %, dont 11,5 % concerne les agents des thermes nationaux d'Aix les Bains.
On note entre 2011 et 2012, une augmentation importante de plus du double d'agents en disponibilité (353 en 2012 pour 176 en 2011).

Les fonctionnaires sont majoritaires parmi les agents « gérés mais non présents » (97 %) pour 3% d'agents contractuels.

Sur l'ensemble des agents « gérés mais non présents » en 2012, les agents de catégorie A représentent la part la plus importante (près de 43 %), avant les agents de catégorie C (près de 35 %) et de catégorie B (22,4 %).
La part d'agents de catégorie A est majoritaire pour les congés de formation non rémunérés (100 %), les congés sans traitement (80 %), les détachements sortants (64,5 %), les PNA sortants (63,7 %) et les disponibilités (près de 46 %).
La part d'agents de catégorie C est majoritaire pour les positions hors cadre[29] (près de 79 %), les MAD sortants (près de 60 %), les congés de longue durée (53,5 %) et les congés parentaux (40 %).

[28] Position normale d'activité
[29] Concerne essentiellement les adjoints administratifs qui étaient en détachement auprès de l'agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) (ex AFSSAPS) et qui ont changé de statut en 2004.

Représentation par position administrative et par catégorie des personnels « gérés mais non présents » au 31-12-2012

Position administrative	A	B	C	Total
Congé de formation non rémunéré	100%	0%	0%	100%
Congé de longue durée	22%	24,5%	53,5%	100%
Congé parental ou de présence parentale	33,3%	26,7%	40%	100%
Congé sans rémunération ou sans traitement	80%	17,1%	2,9%	100%
Détachement sortant	64,5%	20,5%	15%	100%
Disponibilité	45,9%	22,7%	31,4%	100%
Hors cadre	21,1%	0%	78,9%	100%
Mise à disposition sortant (*)	16,7%	23,8%	59,5%	100%
PNA sortant	63,7%	33,3%	3%	100%
Autres (**)	10%	35%	55%	100%
Total	**42,7%**	**22,4%**	**34,9%**	**100%**

2.2.3. Les différentes populations de personnels contractuels

A) Les agents non titulaires par type de contrat

Les présentations suivantes reposent sur un état des agents non titulaires recensés au 31 décembre 2012. Cet état est différent de celui présenté dans le chapitre 2.2.1. « Les personnels en fonction », d'une part, car les fonctionnaires détachés sur contrat ne sont pas comptabilisés, et d'autre part, car la répartition des périmètres présentés suit les plafonds d'emplois et non l'affectation opérationnelle des agents. Aussi, les totaux des différents effectifs présentés dans cette analyse ne sont pas comparables aux totaux du chapitre précédent sur les personnels en fonction.

En 2012, on comptabilise, hors fonctionnaires détachés sur contrat, 2 249 agents contractuels, dont 45,4 % exerçant en ARS, pour 37,2 % en administration centrale et 17,4 % en services déconcentrés.

Parmi les agents contractuels, 65,2 % des agents ont un contrat à durée déterminée (CDD) et 34,8 % un contrat à durée indéterminée (CDI).

Le recensement des contractuels à durée indéterminée présente une distribution de 42 % en administration centrale, pour 31 % en ARS et 27 % services déconcentrés.

En 2012, sur ce périmètre, on constate une baisse du nombre d'agents contractuels par rapport au bilan social 2011[30] (moins 7,8 %).

Pour les services déconcentrés, cette baisse s'élève à - 31 %, ce qui s'explique pour partie par la réduction générale des effectifs dans l'administration, mais aussi plus particulièrement par la forte contrainte qui a pesé sur la masse salariale en 2012 conduisant l'administration centrale à limiter de fait le recours aux contractuels de courte durée. En outre, la mise en œuvre des dispositions de la loi Sauvadet a incité l'administration à restreindre fortement le recours aux contractuels occasionnels en vue de prévenir la reconstitution de l'emploi précaire.

[30] Données au 1er janvier 2012

Répartition des agents non titulaires par type de contrat au 31-12-2012
(Hors fonctionnaires détachés sur contrat et membres du COMEX, apprentis et contrats ambassades)

Service	Durée de contrat / Type de contrat	CDI		CDD		Total	% par service	% sur le total
		Loi 84	Décret 78	Emplois permanents (art.4)	Emplois temporaires (art.3 et 6)			
AC	Moins d'un an	-	-	-	13	13	1,6%	0,6%
	1 an et plus	312	20	317	1	650	77,7%	28,9%
	Contrats à durée gouvernementale	-	-	64	-	64	7,6%	2,8%
	Contrats PO/HN (code du sport)	-	-	110 (*)	-	110	13,1%	4,9%
	Total AC	**312**	**20**	**491**	**14**	**837**	**100%**	**37,2%**
SD	Moins d'un an	-	-	-	24	24	6,1%	1%
	1 an et plus	210	-	158	-	368	93,9%	16,4%
	Total SD	**210**	**-**	**158**	**24**	**392**	**100%**	**17,4%**
ARS (contrats "Etat")	Moins d'un an	-	-	-	162	162	15,9%	7,2%
	1 an et plus	238	3	617 (**)	-	858	84,1%	38,2%
	Total ARS	**238**	**3**	**617**	**162**	**1 020**	**100%**	**45,4%**
Total général		**783**		**1 466**		**2 249**	**-**	**100%**
% sur le total		**34,8%**		**65,2%**		**100%**		

(*) Contrairement aux bilans sociaux précédents, les fonctionnaires détachés sur contrat PO / HN ne sont pas comptabilisés dans les effectifs PO / HN mentionnés ci-dessus.
(**) Les emplois permanents CDD article 4 en ARS ne sont pas répartis selon la durée de plus ou moins un an et sont tous comptabilisés sur la durée de « 1 an et plus ».

Répartition par type de contrat des agents non titulaires en administration centrale au 31 décembre 2012
(Hors fonctionnaires détachés sur contrat, apprentis et contrats ambassades)

Direction / Délégation	Total effectifs physiques des services	CDI		CDD		Total	% Contractuels / Total des effectifs par service
		Loi 84	Décret 78	Loi 84	Art. 3 et 6		
Cabinets et bureaux des cabinets (dont 64 contrats à durée gouvernementale)	330	30	-	68	4	102	30,9%
SGMAS	57	5	-	13	-	18	31,6%
IGAS	148	1	-	-	-	1	0,7%
IGJS	30	1	-	-	-	1	3,3%
SG CIV	63	14	-	5	1	20	31,7%
Bureau de la communication jeunesse et sports	15	4	-	5	-	9	60%
DICOM	37	5	2	6	1	14	37,8%
DAEI	34	3	-	7	-	10	29,4%
DAFIIS	420	51	1	34	-	86	20,5%
DAJ	27	3	-	6	-	9	33,3%
DGCS	271	24	4	27	1	56	20,7%
ex SDFE	115	55	-	29	-	84	73%
DGOS	293	9	2	28	1	40	13,7%
DGS	318	30	5	41	1	77	24,2%
Direction des sports	159	4	-	7	1	12	7,5%
DJEPVA	116	6	-	7	-	13	11,2%
DREES	179	18	3	46	-	67	37,4%
DRH	317	13	1	15	4	33	10,4%
DSS	273	14	2	27	-	43	15,8%
MNC (*)	91	2	-	1	-	3	3,3%
Permanents syndicaux et associations (*)	51	5	-	-	-	5	9,8%
Petites structures (*)	35	4	-	5	-	9	25,7%
Divers (MAD, non affectés, PRECIPUT) (*)	116	11	-	4	-	15	12,9%
Sous-total	**3 495**	**312**	**20**	**381**	**14**	**727**	**-**
PO/HN	392	0	0	110	0	110	28,1%
Total	**3 887**	**312**	**20**	**491**	**14**	**837**	**21,5 %**

(*) Les éléments chiffrés mentionnés concernant la mission nationale de contrôle (MNC), les permanents syndicaux et associations, les petites structures et les éléments « divers » sont comptabilisés à partir du plafond d'emploi et non de l'affectation opérationnelle des agents.

NB : les sigles indiqués ci-dessus sont développés dans la « liste des principales abréviations » page 243

Répartition des agents non titulaires en services déconcentrés par type de contrat au 31 décembre 2012
(Hors fonctionnaires détachés sur contrat)

Région	Total effectifs physiques par région	CDI	CDD		Total	% Contractuels / Total des effectifs par région
		Loi 84	Loi 84	Art. 3 et 6		
ALSACE	178	7	3	-	10	5,6%
AQUITAINE	389	19	4	-	23	5,9%
AUVERGNE	175	2	5	-	7	4%
BASSE-NORMANDIE	173	0	3	1	4	2,3%
BOURGOGNE	191	7	8	-	15	7,9%
BRETAGNE	346	9	1	-	10	2,9%
CENTRE	267	5	2	2	9	3,4%
CHAMPAGNE-ARDENNE	170	2	5	-	7	4,1%
CORSE	89	5	7	-	12	13,5%
FRANCHE-COMTE	175	5	9	3	17	9,7%
HAUTE-NORMANDIE	162	6	6	2	14	8,6%
ILE-DE-FRANCE	1 264	26	26	5	57	4,5%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	296	13	3	-	16	5,4%
LIMOUSIN	140	0	2	2	4	2,9%
LORRAINE	248	4	9	-	13	5,2%
MIDI-PYRENEES	400	12	6	-	18	4,5%
NORD-PAS-DE-CALAIS	363	23	5	5	33	9,1%
PAYS-DE-LA-LOIRE	318	5	6	-	11	3,5%
PICARDIE	185	8	8	-	16	8,6%
POITOU-CHARENTES	219	4	7	-	11	5%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	534	20	6	1	27	5,1%
RHÔNE-ALPES	654	18	10	3	31	4,7%
GUADELOUPE	78	0	2	-	2	2,6%
GUYANE	48	0	5	-	5	10,4%
LA REUNION	89	1	3	-	4	4,5%
MARTINIQUE	77	2	2	-	4	5,2%
MAYOTTE	18	7	1	-	8	44,4%
NOUVELLE CALEDONIE	11	-	-	-	0	0%
ST PIERRE-ET-MIQUELON	15	-	4	-	4	26,7%
POLYNESIE FRANCAISE	91	-	-	-	0	0%
WALLIS-ET-FUTUNA	2	-	-	-	0	0%
Total	**7 170**	**210**	**158**	**24**	**392**	**5,4 %**

Répartition des agents non titulaires en ARS par type de contrat au 31 décembre 2012
(Hors fonctionnaires détachés sur contrat et membres du COMEX)

ARS	Total effectifs physiques des agents publics par ARS	CDI		CDD		Total	% contractuels / total des effectifs par ARS
		Loi 84	Décret 78	Loi 84	Art. 3 et 6		
ALSACE	199	13	0	29	7	49	24,6%
AQUITAINE	394	12	0	25	3	40	10,2%
AUVERGNE	203	8	0	10	7	25	12,3%
BASSE-NORMANDIE	171	6	0	10	2	18	10,5%
BOURGOGNE	224	4	0	19	4	27	12,1%
BRETAGNE	334	4	1	11	11	27	8,1%
CENTRE	292	5	1	24	8	38	13,0%
CHAMPAGNE-ARDENNE	191	11	0	25	6	42	22,0%
CORSE	93	8	0	5	2	15	16,1%
FRANCHE-COMTE	181	10	0	26	2	38	21,0%
HAUTE-NORMANDIE	183	9	0	13	0	22	12,0%
ILE-DE-FRANCE	937	29	0	92	30	151	16,1%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	329	11	0	23	0	34	10,3%
LIMOUSIN	146	8	0	15	0	23	15,8%
LORRAINE	276	7	0	15	3	25	9,1%
MIDI-PYRENEES	372	14	0	25	1	40	10,8%
NORD-PAS-DE-CALAIS	373	9	1	44	18	72	19,3%
PAYS-DE-LA-LOIRE	370	10	0	24	1	35	9,5%
PICARDIE	199	7	0	19	1	27	13,6%
POITOU-CHARENTES	227	5	0	21	6	32	14,1%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	540	11	0	17	25	53	9,8%
RHONES-ALPES	632	14	0	66	12	92	14,6%
GUADELOUPE	174	7	0	11	2	20	11,5%
GUYANE	68	4	0	11	1	16	23,5%
MARTINIQUE	142	4	0	13	1	18	12,7%
OCEAN INDIEN	403	8		24	9	41	10,2%
Total	**7 653**	**238**	**3**	**617**	**162**	**1 020**	**13,3%**

B) Les fonctionnaires détachés sur contrat du secteur « jeunesse et sports »

En 2012, on comptabilise vingt fonctionnaires détachés sur contrat affectés en DRJSCS / DJSCS et DDCS ou DDCSPP, soit une baisse par rapport à 2011 de quinze agents. Parmi ces fonctionnaires, 40 % exercent des fonctions de conseiller d'animation sportive et 35 % de conseiller technique régional.
Sur ces vingt agents, neuf sont issus de la fonction publique territoriale, huit de l'éducation nationale, deux du ministère de l'intérieur et un du ministère de l'économie et des finances.

La situation statutaire des fonctionnaires détachés sur contrat dans les services déconcentrés du secteur « jeunesse et sports» ne leur permet pas d'être détachés dans le corps des professeurs de sport, car ils relèvent pour la plupart de la catégorie B (60 %).

Répartition par fonction des fonctionnaires détachés sur contrat du secteur « jeunesse et sports » au 31-12-2012

Fonction	A	B	C	Total
Conseiller d'animation sportive (CAS)	4	4	0	8
Conseiller technique national (CTN)	1	4	0	5
Conseiller technique régional (CTR)	0	4	3	7
Total	**5**	**12**	**3**	**20**

C) Les contrats de préparation olympique (PO) ou de sport de haut niveau (HN)

Les agents recrutés sur des contrats de préparation olympique ou de sport de haut niveau font l'objet d'une présentation spécifique ci-dessous et ne sont pas comptabilisés dans les effectifs totaux du bilan social.

En 2012, 392 agents relèvent d'un contrat de la préparation olympique ou de haut niveau, dont 282 sont des fonctionnaires détachés sur contrat et 110 sont des contractuels recrutés sur CDD.
Sur l'ensemble des contrats, 323 concernent la préparation olympique (82 %) pour 69 contrats concernant le sport de haut niveau (18 %).
Les missions de ces agents se répartissent à 86,1 % sur des missions d'entraîneur national et à 13,9 % sur des missions de directeur technique national.

Parmi les fonctionnaires détachés sur contrat, la majorité des agents est issue du ministère des sports (près de 86 % en 2012).

Origine administrative des fonctionnaires détachés sur contrat PO / HN

	2011		2012	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Ministère des sports	246	86%	241	85,5%
Ministère de l'éducation nationale	30	10,5%	29	10,3%
Autres	10	3,5%	12	4,2%
Total	**286**	**100%**	**282**	**100%**

Parmi les fonctionnaires détachés sur contrat PO / HN du ministère des sports, près de trois quarts sont des professeurs de sport (74,3 % en 2012).

Corps d'origine des 241 fonctionnaires détachés sur contrat PO / HN issus du ministère des sports

Corps	2011		2012	
	Effectifs physiques	%	Effectifs physiques	%
Inspecteurs de la jeunesse et des sports	5	2%	5	2,1%
Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (domaine sport)	58	23,6%	57	23,6%
Professeurs de sport	183	74,4%	179	74,3%
Total	**246**	**100%**	**241**	**100%**

Répartition des contrats PO par discipline et statut des agents au 31-12-2012

Discipline	Titulaires	Contractuels	Total	% Total
ATHLETISME	22		22	6,8%
AVIRON	15		15	4,6%
BADMINTON	11		11	3,4%
BASE-BALL	1	2	3	0,9%
BASKET-BALL	15		15	4,6%
BOXE	3	1	4	1,2%
CANOE KAYAK	12	2	14	4,3%
CYCLISME	13		13	4%
EQUITATION	4	8	12	3,7%
ESCRIME	12	1	13	4%
FOOTBALL	1	1	2	0,6%
GLACE	4	2	6	1,9%
GYMNASTIQUE	9	6	15	4,6%
HALTEROPHILIE	6	1	7	2,2%
HAND	10		10	3,1%
HANDISPORT	5	1	6	1,9%
HOCKEY SUR GAZON	4	3	7	2,2%
HOCKEY SUR GLACE	5	2	7	2,2%
JUDO	8	7	15	4,6%
LUTTE	5	3	8	2,5%
NATATION	9	5	14	4,3%
PENTATHLON MODERNE	5		5	1,5%
SKI	5	23	28	8,7%
SPORT ADAPTE	1		1	0,3%
TAEKWONDO	2	3	5	1,5%
TENNIS	4	6	10	3,1%
TENNIS DE TABLE	7	4	11	3,4%
TIR	6	4	10	3,1%
TIR A L'ARC	7		7	2,2%
TRIATHLON	6		6	1,9%
VOILE	9	5	14	4,3%
VOLLEY	4	3	7	2,2%
Total	**230**	**93**	**323**	**100%**

Répartition des contrats HN par discipline et statut des agents au 31-12-2012

Discipline	Titulaires	Contractuels	Total	% Total
AERONAUTISME	2		2	2,9%
AUTOMOBILE		1	1	1,4%
BILLARD	1		1	1,4%
BOULES	2		2	2,9%
BOXE FRANCAISE	2	2	4	5,8%
COURSE ORIENTATION	1	1	2	2,9%
CYCLISME		1	1	1,4%
FOOTBALL AMERICAIN	2		2	2,9%
GOLF	3		3	4,3%
KARATE	4	1	5	7,2%
MONTAGNE ESCALADE	1	1	2	2,9%
MOTOCYCLISME	2	3	5	7,2%
P.L.U.M.	2		2	2,9%
PARACHUTISME	1		1	1,4%
PELOTE BASQUE	1		1	1,4%
PETANQUE	1		1	1,4%
QUILLES	1	2	3	4,3%
ROLLER SKATING	5	3	8	12%
RUGBY A XV	8		8	11,6%
RUGBY A XIII	1	1	2	2,9%
SKI NAUTIQUE	2		2	2,9%
SPORT ADAPTE		1	1	1,4%
SPORTS S/MARINS	1		1	1,4%
SQUASH	4		4	5,8%
SURF	1		1	1,4%
TIR A L'ARC	1		1	1,4%
VOL A VOILE	2		2	2,9%
VOL LIBRE	1		1	1,4%
Total	**52**	**17**	**69**	**100%**

2.2.4. Les agents titulaires en fonction dans les établissements publics nationaux relevant du programme « sport »

Les agents titulaires en fonction qui sont affectés dans les établissements publics nationaux relevant du programme 219 « sport » font l'objet d'une présentation spécifique ci-dessous et ne sont pas comptabilisés dans les effectifs totaux du bilan social.

Le tableau ci-après présente la répartition en effectifs physiques des agents titulaires en fonction au 31 décembre 2012 dans les CREPS, à l'école nationale de voile et des sports nautiques (ENSVSN), l'école nationale des sports de montagne (ENSM), l'institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP), au musée national du sport (MNS), à l'institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) et au centre national pour le développement du sport (CNDS), établissements publics nationaux relevant du programme « sport ».

Répartition des personnels par catégorie et par corps (hors contractuels) au sein des établissements publics nationaux du programme « sport » au 31-12-2012 (effectifs physiques)

Catégorie	Corps / Emplois	Etablissement							Total
		CREPS	ENVSN	ENSM	INSEP	MNS	IFCE	CNDS	
A	Administrateurs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1							1
	Assistants ingénieurs				1				1
	Attachés	23		2	9		1	1	36
	Chargés d'études documentaires		1						1
	Conseillers d'administration scolaire et universitaire	3							3
	Conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse	13				1			14
	Cadres supérieurs techniques ou scientifiques (*)				39				39
	Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	35	3	5	7		1	1	52
	Ingénieurs de recherche	1	3		1				5
	Ingénieurs d'études		1		4				5
	Inspecteurs de la jeunesse et des sports	15	2	2	3		1	1	24
	Professeurs agrégés	1	2	1	3				7
	Professeurs certifiés			1	7				8
	Professeurs de sport	182	21	23	33		13		272
	Professeurs des écoles	1	1		3				5
	Total catégorie A	**275**	**34**	**34**	**110**	**1**	**16**	**3**	**473**
B	Infirmiers	10		1	1				12
	Secrétaires administratifs	64	5	5	5		3		82
	Techniciens de recherche et de formation	5	1		2		24		32
	Total catégorie B	**79**	**6**	**6**	**8**	**0**	**27**	**0**	**126**
C	Adjoints administratifs	84	11	14	35		9		153
	Adjoints techniques	70	4	14	5	1	3		97
	Adjoints techniques de recherche et de formation	147	10	2	6	2	66		233
	Total catégorie C	**301**	**25**	**30**	**46**	**3**	**78**	**0**	**483**
Total		**655**	**65**	**70**	**164**	**4**	**121**	**3**	**1 082**

Source « Direction des sports »

(*) Voir tableau ci-après

(*) Origine statutaire des 39 cadres supérieurs techniques ou scientifiques de l'INSEP au 31-12-2012

Corps d'appartenance	Effectifs physiques
Chargés d'éducation	1
Chargés d'éducation populaire et de jeunesse	1
Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	3
Maîtres de conférences	2
Professeurs des universités	1
Professeurs agrégés	3
Professeurs d'éducation physique et sportive	17
Professeurs de sport	11
Total	**39**

Source « Direction des sports »

2.3. Répartition des effectifs par emploi-type

2.3.1. La cartographie des compétences en services déconcentrés

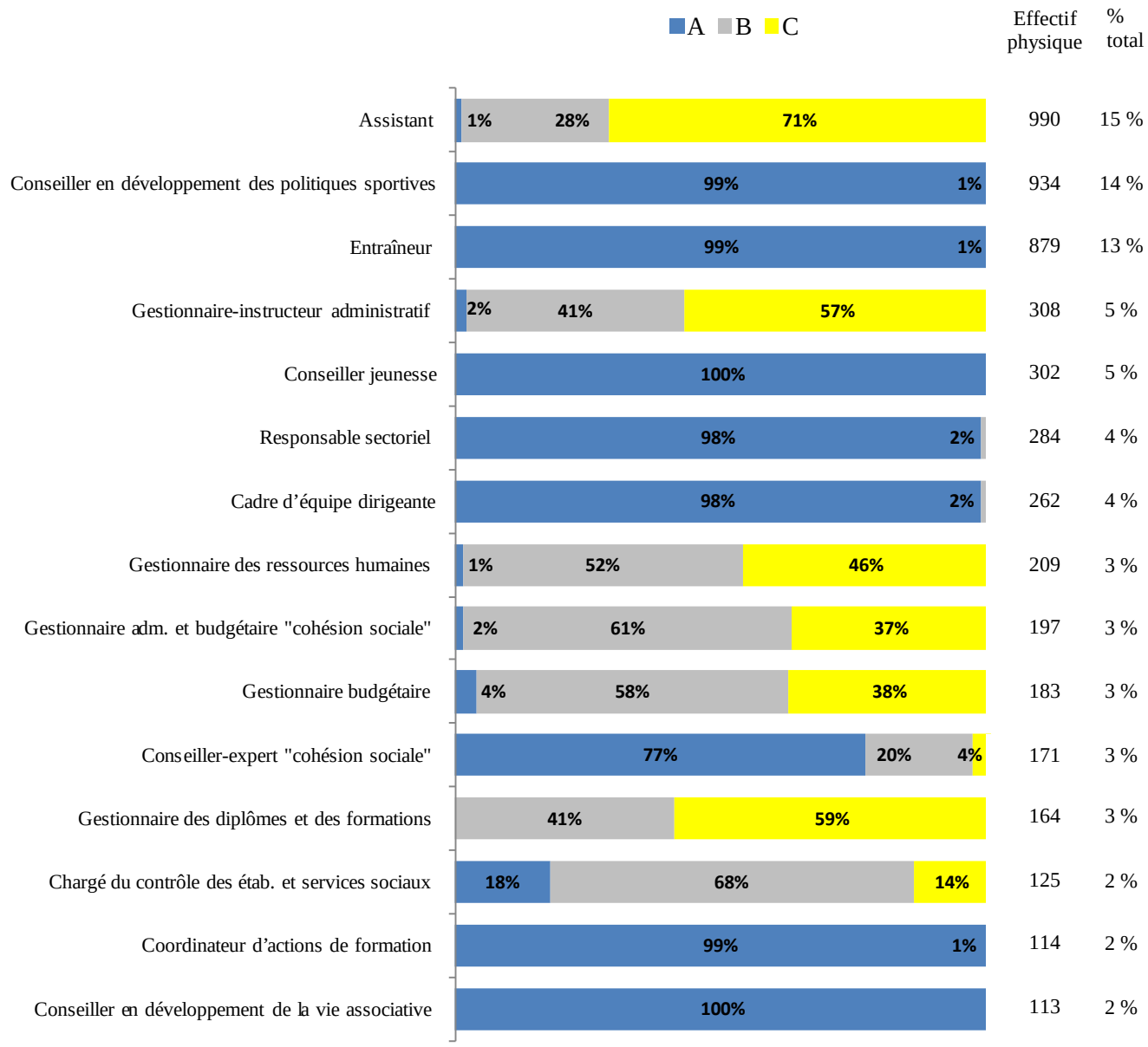
Dans le cadre des études relatives à l'adéquation entre les missions et les moyens de l'administration territoriale, deux enquêtes ont été menées en 2012 en amont des dialogues de gestion de fin d'année entre les DRJSCS et les directions supports du secrétariat général des ministères des affaires sociales, la DRH et la DAFIIS[31]. L'enquête GPEC[32] de la DRH s'attache plus spécifiquement aux compétences requises sur les postes de travail. Elle est notamment fondée sur la cartographie des emplois-types de chaque poste de travail, réalisée à partir du répertoire des emplois-types des administrations sanitaire, sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

L'enquête GPEC 2013, qui porte sur les données au 31 décembre 2012, recense 89 emplois-types principaux.

Parmi ces emplois-types principaux, les quinze plus importants (en effectifs physiques) constituent 80 % de l'ensemble des effectifs des DRJSCS / DJSCS et des DDCS/DDCSPP. Les emplois-types principaux majoritaires sont « assistant » (15 %), « conseiller en développement des politiques sportives » (14 %) et « entraîneur » (13%).
Sur les quinze emplois-types principaux, les familles professionnelles prépondérantes sont « sport, jeunesse, vie associative, éducation populaire » (45 %), « affaires générales » (28 %), «conception des politiques publiques / management stratégique » (10 %) et « cohésion sociale » (9 %).

[31] Direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services
[32] Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Représentation par catégorie des principaux emplois-types en services déconcentrés au 31/12/2012



2.3.2. La cartographie des compétences en agences régionales de santé

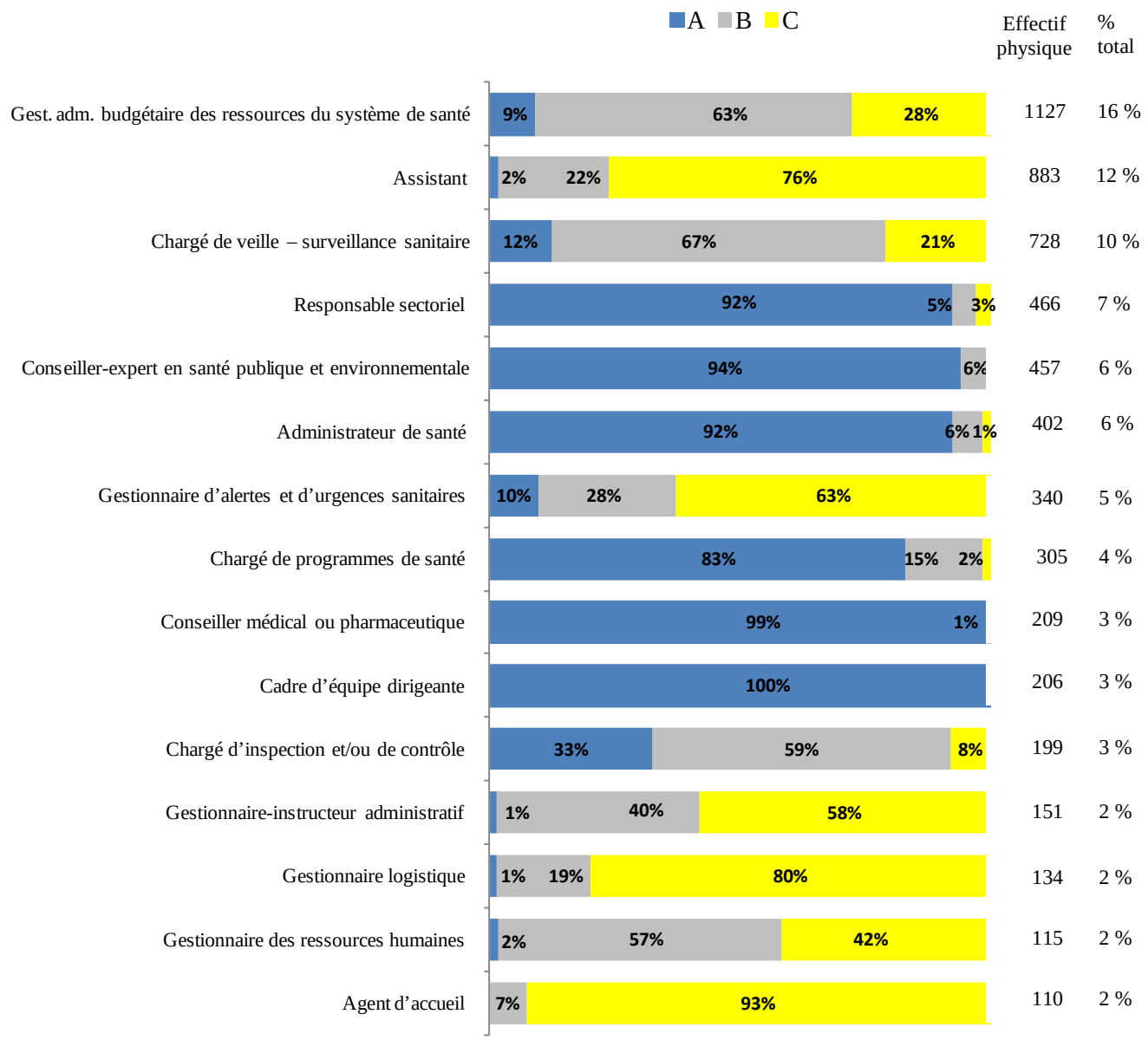
Dans le cadre du bilan social 2012 du réseau des ARS, une cartographie des familles professionnelles et emplois-types représentés a été réalisée pour vingt-quatre ARS sur vingt-six[33], soit plus de 92 % de l'effectif total des ARS au 31 décembre 2012.

La présentation des emplois-types par catégorie statutaire ci-dessous porte uniquement sur les données des agents publics des ARS. Pour ces agents, on recense un total de 88 emplois-types principaux.
Parmi ces emplois-types principaux, les quinze plus importants (en effectifs physiques) constituent 82 % de l'ensemble des effectifs publics des ARS. Les emplois-types principaux majoritaires sont « gestionnaire administratif et budgétaire des ressources du système de santé » (16 %), « assistant » (12 %) et « chargé de veille - surveillance sanitaire » (10%).

[33] Hors les ARS d'Alsace et de Martinique

Sur les quinze emplois-types principaux, les familles professionnelles prépondérantes sont « santé » (61 %), « affaires générales » (22 %) et « conception des politiques publiques / management stratégique» (12 %).

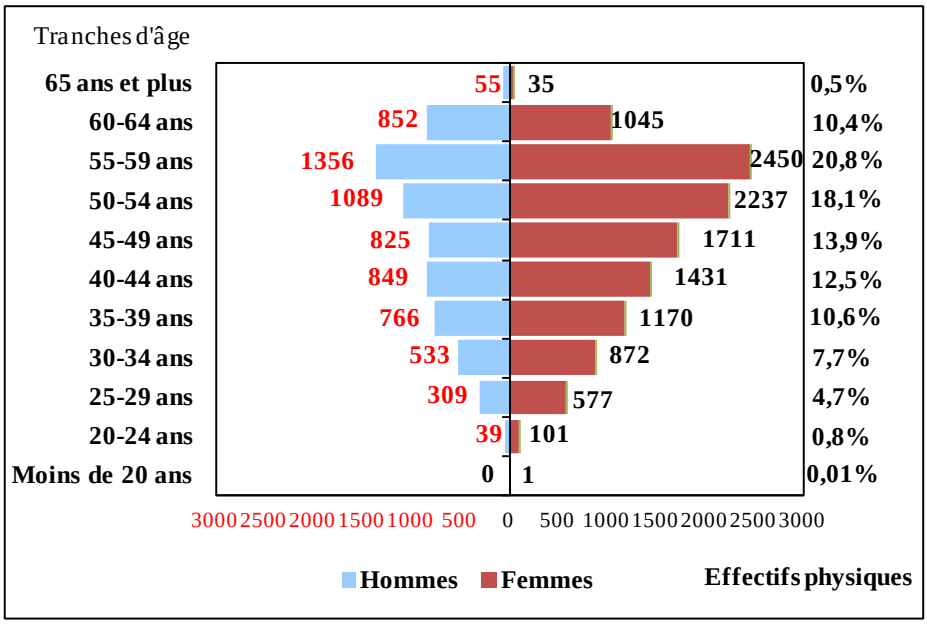
Représentation par catégorie des principaux emplois-types en ARS au 31/12/2012



2.4. Répartition des effectifs par classe d'âge

La pyramide des âges des ministères chargés des affaires sociales est plutôt vieillissante avec une légère hausse des agents âgés de 50 ans et plus (49,8 % en 2012 pour 49,1 % en 2011).
En 2012, l'âge moyen des agents est de 48 ans, légèrement en hausse par rapport à 2011 (47,5 ans). L'âge médian est de 50 ans.

Pyramide des âges des personnels en fonction au 31-12-2012[34]



A) La représentation des classes d'âge par service

En 2012, on observe que les agents d'administration centrale sont plus jeunes que les autres (près de 30 % des agents ont moins de 40 ans). Les agents des services déconcentrés et des ARS se situent plutôt dans la classe d'âge des seniors, avec en moyenne plus de la moitié des agents âgés de 50 ans et plus.
Toutefois, la part d'agents âgés de 60 ans et plus est proche sur l'ensemble des services, avec une part légèrement plus importante en services déconcentrés (11,3 %).

Répartition des agents « en fonction »
par tranche d'âge et service au 31-12-2012

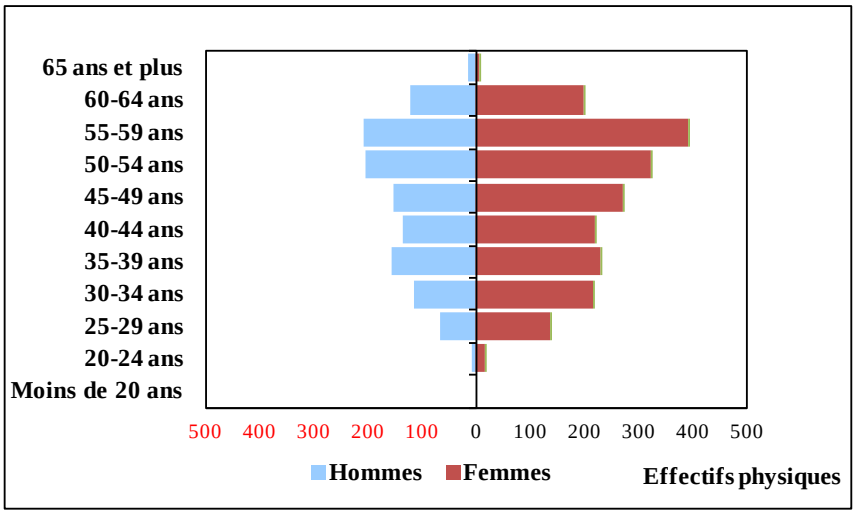
Tranche d'âge	AC	SD	ARS	Total
Moins de 25 ans	0,8%	0,5%	1%	0,8%
25-39 ans	28,8%	21,8%	22%	23%
40-49 ans	24,4%	26,7%	26,8%	26,4%
50-59 ans	35,3%	39,7%	39,7%	38,9%
60 ans et plus	10,7%	11,3%	10,5%	10,9%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

La pyramide des âges en administration centrale est plutôt équilibrée. En services déconcentrés et en ARS, la pyramide des âges fait apparaître une population plutôt vieillissante avec une pyramide

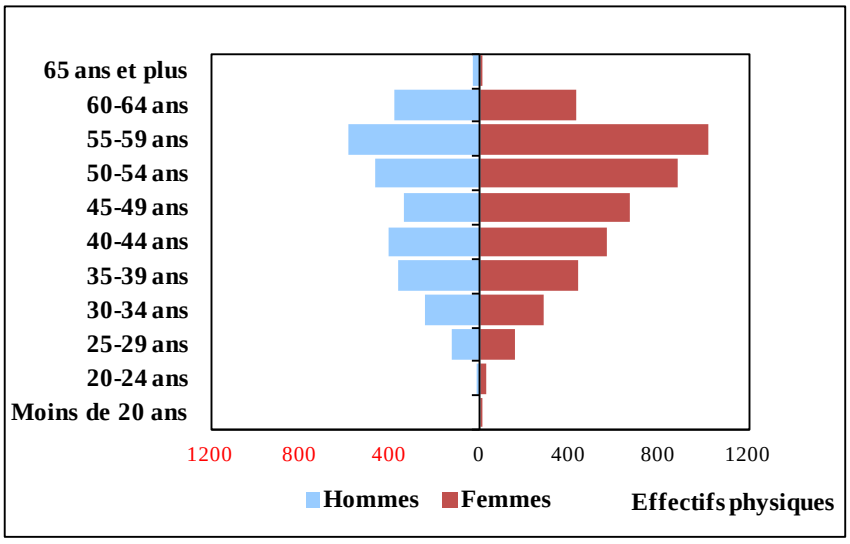
[34] 68 agents n'ont pas de date de naissance renseignée dans les SIRH

« renversée ». Ce phénomène est légèrement atténué pour les hommes en services déconcentrés qui présentent une répartition par classe d'âge plus homogène que les femmes.

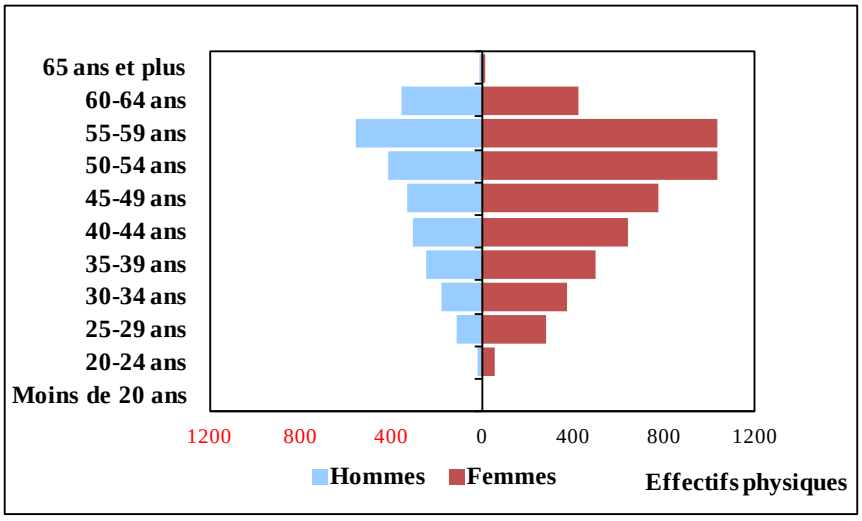
Pyramide des âges des personnels en fonction en administration centrale au 31-12-2012



Pyramide des âges des personnels en fonction en services déconcentrés au 31-12-2012



Pyramide des âges des personnels en fonction en ARS au 31-12-2012



B) La représentation des classes d'âge par catégorie

En 2012, on observe que les agents de catégorie A sont plus jeunes que les autres (35 % des agents ont moins de 40 ans). Les agents de catégorie A+, B et C se situent plutôt dans la classe d'âge des seniors, avec notamment, en catégorie A+, plus de 20 % d'agents âgés de 60 ans et plus.
La répartition générale des agents par classe d'âge et catégorie est globalement identique à 2011, avec toutefois une part d'agents âgés de 60 ans et plus qui augmente dans toutes les catégories d'en moyenne 1,5 point.

Répartition des agents « en fonction »
par tranche d'âge et catégorie au 31-12-2012

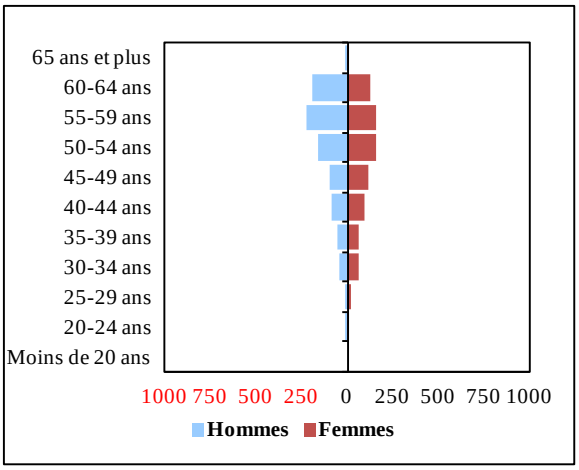
Tranche d'âge	A+	A	B	C	Total
Moins de 25 ans	0,2%	0,9%	1%	0,6%	0,8%
25-39 ans	14,6%	**34,1%**	18%	13,4%	23%
40-49 ans	23,4%	23%	29,2%	29,8%	26,4%
50-59 ans	**41,5%**	30,9%	**42,1%**	**48%**	38,9%
60 ans et plus	20,3%	11,1%	9,7%	8,2%	10,9%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Pour les agents de catégorie A+, qui représentent un peu plus de 9 % des effectifs totaux, les hommes seniors sont les plus représentés.

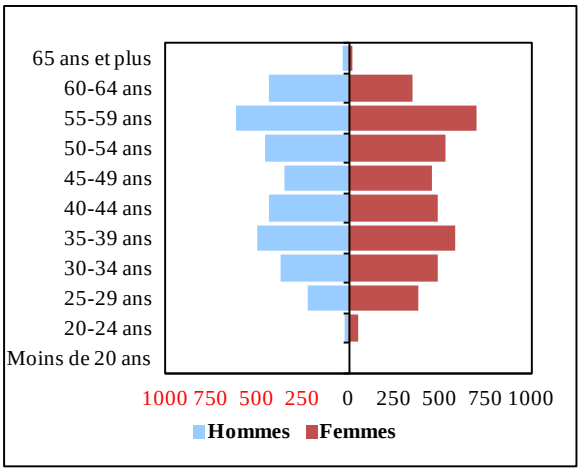
Pour les agents de catégorie A (près de 41 % des effectifs), la pyramide des âges est équilibrée, avec toutefois un pic d'agents sur la classe d'âge de 55-59 ans (près de 18 %).

Les pyramides des âges des agents de catégorie B et C, respectivement 24% et 25,9 % des effectifs, sont proches avec une majorité de femmes seniors.

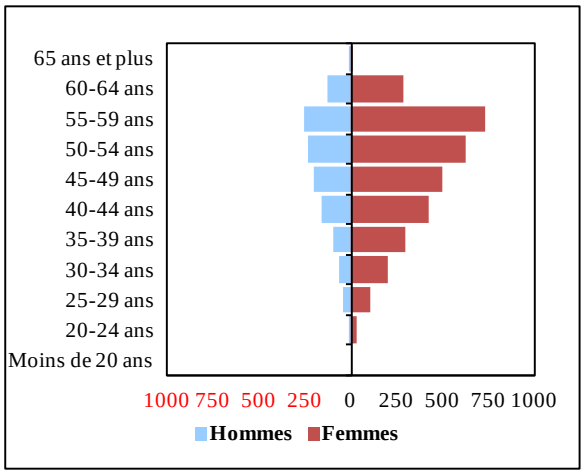
Pyramide des âges des agents de catégorie A+ en fonction au 31-12-2012



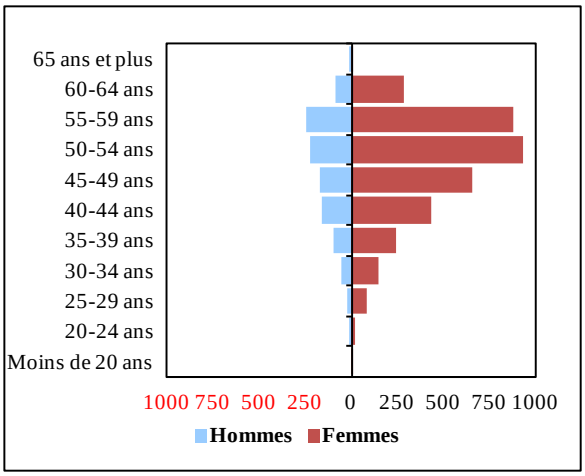
Pyramide des âges des agents de catégorie A en fonction au 31-12-2012



Pyramide des âges des agents de catégorie B en fonction au 31-12-2012



Pyramide des âges des agents de catégorie C en fonction au 31-12-2012



- Part de la classe d'âge des 50-59 ans.

En 2012, les agents de la classe d'âge des 50-59 ans représentent 38,9 % des effectifs, pour 39,7 % en 2011 et 40,7 % en 2010. La baisse globale constatée sur ces trois ans est d'environ un point par an.

Entre 2010 et 2012, cette diminution concerne essentiellement les agents de catégorie A (moins 4 points) et dans une moindre mesure les agents de catégorie B (moins un point). A contrario, la part des agents de catégorie C de la classe d'âge des 50-59 ans augmente pour la même période de 2,6 points.

Part des agents âgés de 50 à 59 ans sur les effectifs par catégorie
Années 2010 – 2011 - 2012

Catégorie	2010	2011	2012
A	36,5%	33,9%	32,6%
B	43,1%	42,8%	42,1%
C	45,4%	45,7%	48%
Total	**40,7 %**	**39,7 %**	**38,9 %**

CHAPITRE 3

LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

3.1. Les flux d'entrées et de sorties **Page 56**

3.1.1. Présentation par service et par catégorie des flux de personnels Page 56

3.1.2. Les agents en recherche d'affectation (administration centrale) Page 60

3.2. Les concours et examens professionnels **Page 63**

3.2.1. Les concours Page 63

3.2.2. Les examens professionnels Page 68

3.2.3. Les jurys Page 69

3.3. Les avancements de grade et les promotions de corps **Page 70**

3.3.1. Les avancements de grade Page 70

3.3.2. Les promotions de corps Page 73

3.4. Les départs à la retraite **Page 74**

3.4.1. Les départs à la retraite constatés en 2012 et 2013 Page 74

3.4.2. Les prévisions pour les années 2013 à 2015 Page 75

3. Les mouvements de personnels

3.1. Les flux d'entrées et de sorties

3.1.1. Présentation par service et par catégorie des flux de personnels

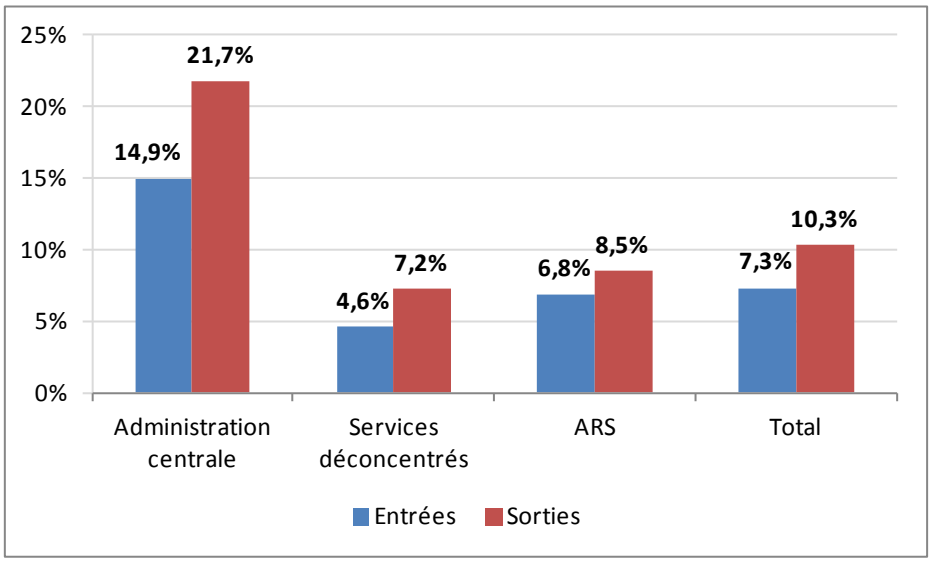
En 2012, hors mobilité interne, les flux d'entrées des ministères chargés des affaires sociales représentent 1 348 mouvements et les flux de sorties représentent 1 892 mouvements, soit un solde entrées / sorties de - 544.

Flux d'entrées et de sorties par service en 2012
(Hors mobilité interne)

Flux	AC	SD	ARS	Total
Entrées	482	341	525	**1 348**
Sorties	701	539	652	**1 892**
Solde des entrées / sorties	**- 219**	**- 198**	**- 127**	**- 544**

Sur les effectifs totaux des agents en fonction en 2012, la part des mouvements d'entrées représente 7,3 % et la part des mouvements de sorties représente plus de 10 %.
C'est en administration centrale que l'on observe la part la plus importante d'entrées (près de 15 %) ainsi que de sorties (plus de 21 %).
La part la plus faible d'entrées (4,6 %) et de sorties (7,2 %) concernent les services déconcentrés.

Part des flux d'entrées et de sorties (Hors mobilité interne)
sur les effectifs « en fonction » par service en 2012



Sur l'ensemble des mouvements d'entrées et de sorties en 2012, la majorité des mouvements concerne la catégorie A (près de 67 % des entrées et 58,5 % des sorties). La part la plus faible des mouvements concerne la catégorie C avec 12,5 % des entrées et 19 % des sorties.

Répartition des flux d'entrées et de sorties par catégorie en 2012
(Hors mobilité interne)

	A	B	C	Total
Total des entrées	66,7%	20,8%	12,5%	100%
Total des sorties	58,5%	22,5%	19 %	100%

A) En administration centrale

En 2012, le recrutement contractuel (22,6 %) et l'accueil d'agents en position de mise à disposition (19,5 %) représentent les motifs d'entrées les plus importants en administration centrale.
Sur l'ensemble des mouvements d'entrées en administration centrale, plus de 82 % concernent les agents de catégorie A, et plus de 70 % concernent les fonctionnaires.

Flux d'entrées par motif et par catégorie en 2012

Motif	A	B	C	Total
Nomination après concours	52	0	0	**52**
Arrivée par détachement	58	10	9	**77**
Arrivée en MAD	84	6	4	**94**
Recrutement contractuel (travailleurs en situation de handicap compris)	91	12	6	**109**
Recrutement PNA	7	5	0	**12**
Mutation en provenance des SD	18	1	2	**21**
Mutation en provenance des ARS	8	2	0	**10**
Mutation en provenance des EP	1	0	0	**1**
Mutation en provenance du secteur "Travail"	11	1	0	**12**
Réintégration	67	9	12	**88**
Autres	5	1	0	**6**
Total des entrées	**402**	**47**	**33**	**482**
Mobilité interne en administration centrale	70	11	12	**93**

En 2012, les fins de contrat (plus de 27 %), dont 62 % concerne les contrats « cabinet », les départs à la retraite (20 %) et les fins de mise à disposition des agents (près de 17 %) représentent les motifs de sorties les plus importants en administration centrale.
Sur l'ensemble des mouvements de sorties en administration centrale, 76 % concernent les agents de catégorie A, et plus de 51 % concernent les fonctionnaires.

Flux de sorties par motif et par catégorie en 2012

Motif	A	B	C	Total
Départ à la retraite	88	21	31	140
Départ suite à détachement	59	10	6	75
Fin de contrat	55	9	8	72
Fin de contrat "cabinet"	115	3	0	118
Fin de MAD	91	11	16	118
Fin de PNA	2	0	3	5
Réintégration dans l'administration d'origine	34	8	11	53
Licenciement	2	0	0	2
Démission (*)	47	3	1	51
Décès	4	2	3	9
Congé de longue durée	1	4	2	7
Congé parental	1	0	1	2
Disponibilité	6	1	2	9
Départ par mutation vers les SD	8	4	1	13
Départ par mutation vers les ARS	8	0	0	8
Départ par mutation vers les EP	2	0	0	2
Départ par mutation vers le secteur "Travail"	5	0	2	7
Autres	8	1	1	10
Total	**536**	**77**	**88**	**701**
Mobilité interne en administration centrale	64	12	12	88

(*) Dont deux démissions concernent des fonctionnaires

B) Dans les services déconcentrés

En 2012, les nominations par concours (plus de 28 %) et les mutations en provenance des ARS (près de 18 %) représentent les motifs d'entrées les plus importants en services déconcentrés.
Sur l'ensemble des mouvements d'entrées en services déconcentrés, 64,5 % concernent les agents de catégorie A, et plus de 91 % concernent les fonctionnaires.

Flux d'entrées par motif et par catégorie en 2012

Motif	A	B	C	Total
Nomination après concours	83	7	6	**96**
Arrivée par détachement	21	18	12	**51**
Arrivée en MAD	6	0	1	**7**
Recrutement contractuel (travailleurs en situation de handicap compris)	21	8	4	**33**
Recrutement PNA	1	1	0	**2**
Mutation en provenance de l'AC	9	3	1	**13**
Mutation en provenance des ARS	16	27	18	**61**
Mutation en provenance des EP	8	0	2	**10**
Mutation en provenance du secteur "Travail"	1	5	5	**11**
Réintégration après une position interruptive d'activité	23	10	21	**54**
Autres	1	1	1	**3**
Total des entrées	**190**	**80**	**71**	**341**
Mobilité interne en services déconcentrés	113	9	7	**129**

En 2012, les départs à la retraite (39 %), les départs en détachement (10,6 %) et les fins de contrat (10 %) représentent les motifs de sorties les plus importants en services déconcentrés.
Sur l'ensemble des mouvements de sorties en services déconcentrés, 60,5 % concernent les agents de catégorie A, et près de 84 % concernent les fonctionnaires.

Flux de sorties par motif et par catégorie en 2012

Motif	A	B	C	Total
Départ à la retraite	119	44	47	210
Départ suite à détachement	36	12	9	57
Fin de contrat	30	10	14	54
Fin de MAD	0	0	1	1
Fin de PNA	2	0	2	4
Réintégration dans l'administration d'origine	16	21	17	54
Licenciement	1	0	0	1
Démission (*)	9	3	3	15
Décès	3	2	7	12
Congé de longue durée	6	4	17	27
Congé parental	4	3	3	10
Disponibilité	15	6	9	30
Départ par mutation vers l'AC	18	1	2	21
Départ par mutation vers les ARS	21	6	1	28
Départ par mutation vers les EP	11	0	0	11
Départ par mutation vers le secteur "Travail"	0	0	2	2
Autres	0	1	1	2
Total des sorties	**291**	**113**	**135**	**539**
Mobilité interne en services déconcentrés	111	9	5	125

(*) Dont quatre démissions concernent des fonctionnaires

C) Dans les agences régionales de santé

En 2012, le solde total des entrées / sorties dans les ARS est positif de + 127, notamment en catégorie A (+ 26).

Le recrutement contractuel représente le motif d'entrées le plus important (près de 47 %).
Sur l'ensemble des mouvements d'entrées en ARS, 58,3 % des mouvements concernent les agents de catégorie A, 29,3 % les agents de catégorie B et 12,4 % les agents de catégorie C.

Flux d'entrées par motif et par catégorie en 2012

Motif	A	B	C	Total
Arrivée par concours, détachement ou mutation hors ARS	115	62	26	**203**
Recrutement contractuel (travailleurs en situation de handicap compris)	157	66	21	**244**
Réintégration après une position interruptive d'activité	34	26	18	**78**
Total des entrées	**306**	**154**	**65**	**525**

Sur l'ensemble des mouvements de sorties en ARS, 43 % des mouvements concernent les agents de catégorie A, 36 % les agents de catégorie B et 21 % les agents de catégorie C.

Flux de sorties par motif et par catégorie en 2012

Motif	A	B	C	Total
Départ à la retraite	63	63	67	**193**
Départ suite à détachement, PNA, réussite à un concours ou mutation hors ARS	77	87	48	**212**
Fin de contrat, décès, démission, retour dans l'administration d'origine	140	86	21	**247** (*)
Total	**280**	**236**	**136**	**652**

(*) 247 sorties définitives dont 188 agents contractuels

3.1.2. Les agents en recherche d'affectation (administration centrale)

Les données relatives aux agents en recherche d'affectation comprennent tous les agents placés dans cette position au cours de l'année de référence, qu'ils soient sortis en cours d'année ou non.
Ce mode de suivi permet de montrer l'évolution du volume d'agents en recherche d'affectation sur une période d'un an, année après année.

Les agents en recherche d'affectation sont des agents titulaires, ou non titulaires en CDI, en position d'activité, soit de retour après un congé de longue durée, une disponibilité, un congé parental, un détachement ou une mise à disposition..., soit dont le poste a été supprimé suite à la réorganisation d'un service, et qui sont confrontés à une période de durée variable pendant laquelle l'administration ne peut leur proposer une affectation pérenne.

Pour redéfinir un parcours professionnel à ces agents, trois types d'interventions sont mises en place par la DRH :

- la réalisation d'un entretien de carrière spécifique, dont l'objectif est de préparer à l'entretien d'embauche ;

- la proposition d'une mission temporaire (durée maximale de trois mois renouvelable dans la limité totale de six mois). Par la suite, un protocole de réinsertion peut être mis en place. D'une durée de trois ans, engageant l'agent, la direction d'accueil et la DRH, le protocole permet la première année, de ne pas impacter le plafond d'emplois de la direction. L'agent est comptabilisé pour 50 % la seconde année, et complètement la troisième année. L'agent est définitivement affecté dans la structure d'accueil à partir de la seconde année.

- pour les agents pour lesquels ces solutions ne conviennent pas, la DRH met en place des ateliers pédagogiques dont l'objectif est de rétablir la confiance en soi de ces personnels et de préparer concrètement leur futur retour à l'emploi.

Par ailleurs, un guide pour la préparation du retour des agents suite à une longue absence a été élaboré en 2012, afin d'améliorer les conditions de retour vers l'emploi des agents.

En 2012, 79 agents sont, ou ont été, en recherche d'affectation.
Ils étaient 53 dans cette situation en 2011. L'augmentation la plus importante concerne les agents de catégorie A+ (plus 118 %) et ceux de catégorie B, dont le nombre a doublé en 2012.

Près de 89 % des agents en recherche d'affectation sont titulaires.

Nombre d'agents en recherche d'affectation
Années 2011 et 2012

Catégorie	2011	2012	Evolution 2012/2011
A+	11	24	118,2%
A	12	14	16,7%
B	9	18	100%
C	21	23	9,5%
Total	**53**	**79**	**49,1%**

En 2012, sur l'ensemble des agents en recherche d'affectation, la part la plus importante concerne les agents de catégorie A+ (30,4 %).
La part des femmes représente plus de la moitié des agents en recherche d'affectation en 2012 (près de 52 %), en baisse par rapport à 2011 de plus de huit points.

Nombre d'agents en recherche d'affectation en 2012
par genre et par catégorie

Catégorie	Hommes	Femmes	Total	%
A+	21	3	24	30,4 %
A	5	9	14	17,7 %
B	7	11	18	22,8 %
C	5	18	23	29,1 %
Total	**38**	**41**	**79**	**100 %**

L'âge moyen des agents en recherche d'affectation en 2012 est de 50 ans, 49 ans pour les femmes et 51 ans pour les hommes.

Les agents de retour de détachement représentent près d'un tiers des agents en recherche d'affectation en 2012, dont la moitié sont des agents de catégorie A+.
Les agents réintégrant après un congé de longue durée représentent 15,2 % des agents en recherche d'affectation, dont plus du tiers sont des agents de catégorie C.

Répartition par catégorie et position avant leur réintégration des agents en recherche d'affectation en 2012

Position des agents avant réintégration	A+	A	B	C	Total	%
CLD	0 %	16,6 %	16,7 %	66,7 %	100%	15,2 %
Détachement sortant	50 %	15,4 %	23,1 %	11,5 %	100%	32,9 %
Disponibilité	50 %	0 %	33,3 %	16,7 %	100%	7,6 %
MAD	50 %	0 %	0 %	50 %	100%	5,1 %
Autres (congé de mobilité, fin de fonction,…)	19,4 %	25,8 %	25,8 %	29 %	100%	39,2 %
Total	**30,4 %**	**17,7 %**	**22,8 %**	**29,1 %**	**100 %**	**100 %**

Sur l'ensemble des agents en recherche d'affectation en 2012, 42 agents ont été affectés sur un poste, dont 16 agents sur un poste définitif (20 % des agents), et 26 agents sur un poste provisoire (par mission temporaire ou protocole), soit un tiers des agents.
Sur l'ensemble des agents ayant obtenu un poste définitif ou provisoire en 2012, la durée de recherche d'affectation est de onze mois pour tous les agents quelle que soit leur catégorie, à l'exception des agents de catégorie A[35], dont la durée de recherche d'affectation est légèrement supérieure, avec une moyenne d'un an.

Près de la moitié des agents en recherche d'affectation, soit 37 agents, n'a pas obtenu de poste en 2012. La durée moyenne de recherche d'affectation pour ces agents est de 1,8 an au 31 décembre 2012.
Parmi ces agents, on en compte quinze (près de 41 %) ayant une date de réintégration antérieure à 2012, avec une moyenne de 3,7 ans de recherche de poste au 31 décembre 2012.

Parmi les 37 agents n'ayant pas obtenu de poste en 2012, près de 46 % sont de catégorie A+.

Nombre d'agents en recherche d'affectation n'ayant pas de poste provisoire ou définitif en 2012 par catégorie

Catégorie	Date de réintégration antérieure à 2012	2012	Total	%
A+	5	12	17	45,9%
A	5	3	8	21,6%
B	1	3	4	10,8%
C	4	4	8	21,6%
Total	**15**	**22**	**37**	**100%**

[35] Hors les agents de catégorie A+

3.2. Les concours et examens professionnels

3.2.1. Les concours

En 2012, **47 concours** ont été organisés pour **249 postes offerts** selon la répartition suivante :

- 15 concours de catégorie A : 160 postes offerts
  - 8 concours externes (117 postes offerts)
  - 7 concours internes (43 postes offerts)

- 24 concours de catégorie B : 54 postes offerts

  - 16 concours externes (31 postes offerts)
  - 8 concours internes (23 postes offerts)

- 8 concours de catégorie C : 35 postes offerts

  - 5 concours externes (18 postes offerts)
  - 3 concours internes (17 postes offerts)

- **28 postes d'adjoints administratifs de 2ème classe** ont été offerts dans le cadre **des recrutements sans concours** en 2012.

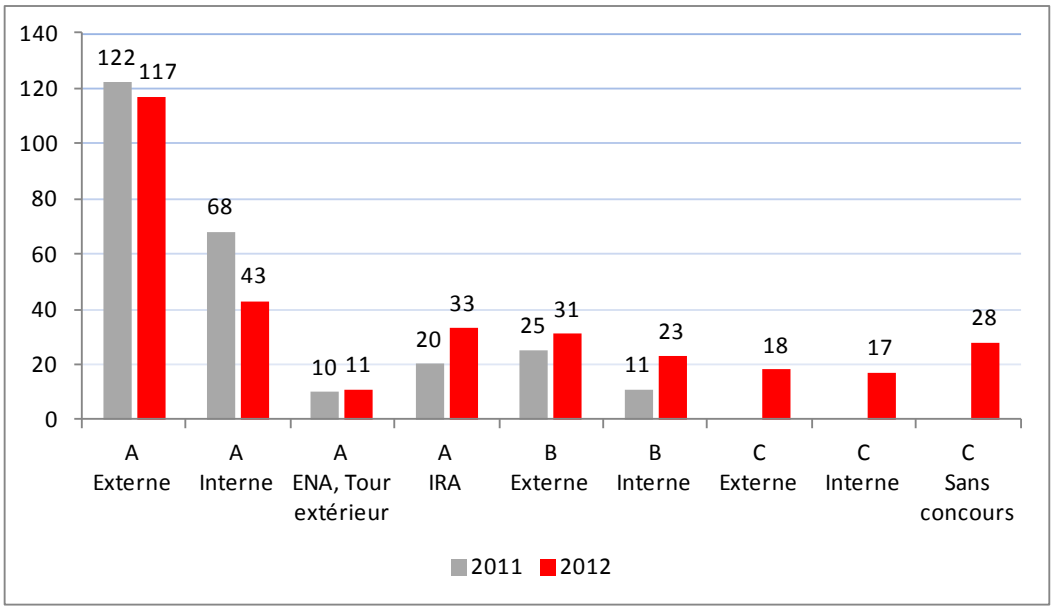
Ces recrutements, organisés de manière déconcentrée dans les régions d'Ile-de-France, du Nord-Pas-de-Calais, de Poitou-Charentes, de Picardie et de Haute-Normandie, ont suscité 3 032 candidatures. 28 candidats ont été admis sur les 237 admissibles. 49 candidats ont été inscrits sur liste complémentaire.

- **6 recrutements d'administrateurs civils issus de l'ENA**[36] ont été effectués en 2012. (7 recrutements en 2011)

- **5 recrutements d'administrateurs civils issus du tour extérieur** (3 recrutements en 2011)

- **33 recrutements d'attachés issus des IRA**[37] (20 recrutements en 2011)

Répartition des postes offerts par catégorie et type de concours
Années 2011 - 2012



[36] Ecole nationale d'administration
[37] Instituts régionaux d'administration

Evolution du nombre de postes offerts par catégorie et type de concours
Années 2010 - 2011- 2012

Concours	2010	2011	2012	Evolution 2012/2010	Evolution 2012/2011
A externe	92	122	117	27,2%	-4,1%
A interne	26	68	43	65,4%	-36,8%
Recrutement ENA et tour extérieur	14	10	11	-21,4%	10%
Recrutement IRA	13	20	33	153,8%	65%
Total catégorie A	**145**	**220**	**204**	**40,7%**	**-7,3%**
B externe	27	25	31	14,8%	24%
B interne	42	11	23	-45,2%	109,1%
Total catégorie B	**69**	**36**	**54**	**-21,7%**	**50%**
C externe	0	0	18	-	-
C interne	0	0	17	-	-
Recrutement sans concours	nc	nc	28	-	-
Total catégorie C	**-**	**-**	**63**	**-**	**-**
Total externe	**119**	**147**	**166**	**39,5%**	**12,9%**
Total interne	**68**	**79**	**83**	**22,1%**	**5,1%**
Total	**214**	**256**	**321**	**-**	**-**

En 2012, **14 244 candidats se sont inscrits** aux concours externes et internes selon la répartition suivante :

- catégorie A : 1 740 candidats inscrits ;
- catégorie B : 6 302 candidats inscrits ;
- catégorie C : 6 202 candidats inscrits.

Les concours d'adjoints administratifs et de secrétaires administratifs ont été organisés par les ministères chargés des affaires sociales en commun avec d'autres ministères, ce qui explique le nombre important de candidats inscrits. Les postes offerts l'ont été pour le secteur « travail ».

Les concours d'ingénieurs d'études sanitaires et de techniciens sanitaires sont les plus attractifs quel que soit le type de concours (externe ou interne), à l'inverse du concours de médecins inspecteurs de santé publique (MISP) qui connaît le plus faible nombre de candidats inscrits par poste offert. Le concours interne de professeurs de sport (27,5 candidats / poste offert) figure également parmi les concours les plus attractifs.

Attractivité des concours externes en 2012
(Hors concours communs d'adjoints et de secrétaires administratifs)

Concours	Postes offerts	Candidats inscrits	Nombre de candidats inscrits par poste offert (*)
Ingénieurs d'études sanitaires	5	163	32,6
Techniciens sanitaires	13	325	25
Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	10	196	19,6
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	44	654	14,9
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	4	46	11,5
Ingénieurs du génie sanitaire	3	25	8,3
Professeurs de sport	35	215	6,1
Médecins inspecteurs de santé publique	16	6	0,4

(*) Nombre de candidats inscrits / nombre de postes offerts

Attractivité des concours internes en 2012
(Hors concours communs d'adjoints et de secrétaires administratifs)

Concours	Postes offerts	Candidats inscrits	Nombre de candidats inscrits par poste offert
Ingénieurs d'études sanitaires	2	87	43,5
Techniciens sanitaires	6	167	27,8
Professeurs de sport	2	55	27,5
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	22	217	9,9
Ingénieurs du génie sanitaire	2	16	8,0
Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	10	51	5,1
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	1	4	4,0
Médecins inspecteurs de sante publique	4	5	1,25

(*) Nombre de candidats inscrits / nombre de postes offerts

7 885 candidats se sont présentés aux épreuves des concours externes et internes en 2012 selon la répartition suivante :

- catégorie A : 1 133 présents, soit un taux de présence de 65,1 % ;
- catégorie B : 3 424 présents, soit un taux de présence de 59,2 % ;
- catégorie C : 3 328 présents, soit un taux de présence de 53,7 %.

226 candidats ont été admis.
123 candidats ont été inscrits sur liste complémentaire.

Bilan des concours de catégorie A en 2012

Concours	Type de concours	Inscrits	Présents	Admis	Liste complémentaire	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux de réussite (*)	Nombre de candidats présents pour un poste
Conseillers d'éducation populaire de jeunesse	Externe	196	103	6	11	10	52,6%	5,8%	10,3
	Interne	51	33	4	1	10	64,7%	12,1%	3,3
Ingénieurs d'études sanitaires	Externe	163	117	5	5	5	71,8%	4,3%	23,4
	Interne	87	71	2	4	2	81,6%	2,8%	35,5
Ingénieurs du génie sanitaire	Externe	25	21	3	4	3	84,0%	14,3%	7,0
	Interne	16	14	2	3	2	87,5%	14,3%	7,0
Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	Externe	654	369	44	15	44	56,4%	11,9%	8,4
	Interne	217	153	22	3	22	70,5%	14,4%	7,0
Médecins inspecteurs de sante publique	Externe	6	4	3	0	16	66,7%	75%	0,3
	Interne	5	5	4	1	4	100%	80%	1,3
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	Externe	46	37	4	1	4	80,4%	10,8%	9,3
	Interne	4	4	1	1	1	100%	25%	4,0
Professeurs de sport (**)	Externe	215	156	35	23	35	72,6%	22,4%	4,5
	Interne	55	46	2	5	2	83,6%	4,3%	23,0
Total concours externes		**1 305**	**807**	**100**	**59**	**117**	**61,8%**	**12,4%**	**6,9**
Total concours internes		**435**	**326**	**37**	**18**	**43**	**74,9%**	**11,3%**	**7,6**
Total		**1 740**	**1 133**	**137**	**77**	**160**	**65,1%**	**12,1%**	**7,1**

(*) Nombre de candidats admis / nombre de présents * 100

(**) Dont sportif de haut niveau :

Concours	Type de concours	Inscrits	Présents	Admis	Liste complémentaire	Taux de présence	Taux de réussite
Sportifs de haut niveau	Externe	15	15	9	4	100 %	60 %

Bilan des concours de catégorie B en 2012

Concours	Type de concours	Inscrits	Présents	Admis	Liste complémentaire	Nombre de postes offerts	Taux de présence	Taux de réussite (*)	Nombre de candidats présents pour un poste
Secrétaires administratifs	Externe	2688	1135	18	6	18	42,2%	-	-
	Interne	3079	1973	17	6	17	64,1%	-	-
Techniciens sanitaires	Externe	325	149	13	14	13	45,8%	8,7%	11,5
	Interne	210	167	6	8	6	79,5%	3,6%	27,8
Total concours externes		**3 013**	**1 284**	**31**	**20**	**31**	**42,6%**	**-**	**-**
Total concours internes		**3 289**	**2 140**	**23**	**14**	**23**	**65,1%**	**-**	**-**
Total		**6 302**	**3 424**	**54**	**34**	**54**	**54,3%**	**-**	**-**

(*) Nombre de candidats admis / nombre de présents * 100

Bilan des concours de catégorie C en 2012

Concours	Type de concours	Inscrits	Présents	Admis	Liste complémentaire	Nombre de postes offerts	Taux de présence
Adjoints administratifs	Externe	2913	1188	18	11	18	40,8%
	Interne	3289	2140	17	1	17	65,1%
Total		**6 202**	**3 328**	**35**	**12**	**35**	**53,7%**

Bilan des recrutements sans concours en 2012

Région	Inscrits	Admissibles à l'entretien oral	Admis	Liste complémentaire	Taux d'admissibilité (*)	Taux d'admission (**)	Taux de réussite (***)
Nord Pas de Calais	842	130	13	27	15,4%	10%	1,5%
Picardie	232	25	2	4	10,8%	8%	0,9%
Poitou-Charentes	220	27	5	3	12,3%	18,5%	2,3%
Ile de France	1 349	41	6	12	3%	14,6%	0,4%
Haute-Normandie	389	14	2	3	3,6%	14,3%	0,5%
Total	**3 032**	**237**	**28**	**49**	**7,8%**	**11,8%**	**0,9%**

(*) Nombre de candidats admissibles / nombre d'inscrits * 100
(**) Nombre de candidats admis / nombre d'admissibles * 100
(***) Nombre de candidats admis / nombre d'inscrits * 100

- **La mutualisation des concours**

En 2012, **8** concours déconcentrés de secrétaires administratifs de classe normale relevant des ministres chargés des affaires sociales et **8** concours d'adjoints administratifs de première classe ont été organisés en commun avec les concours du ministère de l'éducation nationale.

Dans une logique comparable, les **18** concours déconcentrés de techniciens sanitaires ouverts en 2012 ont également été organisés en commun et mutualisés.

Pour la mise en œuvre de ce dispositif, les ministères chargés des affaires sociales ont établi une convention de partenariat avec un centre de services partagés pour la réalisation des prestations logistiques et systématisé le dispositif de visioconférence pour la réalisation des épreuves orales des candidats ultramarins.

3.2.2. Les examens professionnels

En 2012, **8 examens professionnels d'avancement de grade ou qualifiants** ont été organisés.

245 postes ont été offerts selon la répartition suivante :

- catégorie A : 93 postes
- catégorie B : 139 postes
- catégorie C : 13 postes

2 991 candidats se sont inscrits.

229 candidats ont été admis.

L'année 2012 a été marquée par l'organisation de nouveaux examens professionnels en application de la création du nouvel espace statutaire de la catégorie B : examen de secrétaires administratifs de classe normale, de secrétaires administratifs de classe supérieure, de secrétaires administratifs de classe exceptionnelle. Ces trois nouveaux examens professionnels ont suscité 2 567 candidatures pour 126 postes au total.

Bilan des examens professionnels 2012

Catégorie	Examens professionnels	Inscrits	Présents	Admis	Taux de présence	Taux de réussite (*)
A	Attaché principal des affaires sociales	174	154	44	88,5%	28,6%
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	106	102	32	96,2%	31,4%
	Ingénieur du génie sanitaire	5	5	1	100%	20%
	Total catégorie A	**285**	**261**	**77**	**91,6%**	**29,5%**
B	Technicien sanitaire en chef	99	90	13	90,9%	14,4%
	Secrétaire administratif de classe normale	1 900	1 669	45	87,8%	2,7%
	Secrétaire administratif de classe supérieure	510	442	62	86,7%	14%
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	157	125	19	79,6%	15,2%
	Total catégorie B	**2 666**	**2 326**	**139**	**87,2%**	**6%**
C	Agent de traitement informatique	40	28	13	70,0%	46,4%
	Total catégorie C	**40**	**28**	**13**	**70%**	**46,4%**
Total examens professionnels		**2 991**	**2 615**	**229**	**87,4%**	**8,8%**

(*) Nombre de candidats admis / nombre de présents * 100

- **La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)**

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle occupe au sein des ministères des affaires sociales une place de plus en plus importante dans les processus d'avancement de grade par voie d'examens professionnels. Désormais, la majeure partie des examens professionnels comprend une épreuve fondée sur la RAEP lors de la phase d'admission.

En 2012, **389** candidats ont passé une épreuve orale de RAEP, notamment dans le cadre des nouveaux examens pour l'accès aux trois grades du corps des secrétaires administratifs des affaires sociales réalisés en application de la création du nouvel espace statutaire de la catégorie B.

Dans le cadre de la « révision générale du contenu des concours » impulsée par le ministère de la fonction publique, la RAEP sera étendue progressivement à d'autres concours internes.

3.2.3. Les jurys

En 2012, **165** membres de jury ont participé aux concours et examens professionnels selon la répartition suivante :

116 membres de jury pour les concours.

49 pour les examens professionnels.

La composition des jurys a été renouvelée dans une proportion d'un tiers.

Les jurys des examens professionnels nouvellement organisés en application du nouvel espace statutaire de la catégorie B et des principaux examens professionnels de catégorie A (attaché principal, inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale) ont tous été formés.

3.3. Les avancements de grade et les promotions de corps

3.3.1. Les avancements de grade

En 2012, **995** agents ont été promus au grade supérieur par tableau d'avancement selon la répartition suivante :

424 agents de catégorie A.

201 agents de catégorie B.

370 agents de catégorie C.

Les trois tableaux présentés dans les pages suivantes détaillent la répartition de ces avancements par grade et par sexe.

Les avancements de grade dans les corps relevant de la catégorie A en 2012

Grade d'accès	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administrateur civil hors classe	26	16	42	8	4	12
Attaché principal	nc	nc	-	18	39	57
Chargé d'éducation populaire et de jeunesse classe exceptionnelle	4	4	8	4	4	8
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe	129	173	302	7	8	15
Conseiller technique et pédagogique de la jeunesse, des sports et des loisirs 1ère catégorie	0	2	2	0	2	2
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe "Jeunesse"	12	12	24	0	2	2
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe "Sport"	64	9	73	6	1	7
Ingénieur d'études sanitaires principal	54	78	132	7	5	12
Ingénieur du génie sanitaire en chef	25	23	48	1	6	7
Ingénieur du génie sanitaire général	18	7	25	4	0	4
Inspecteur de la jeunesse et des sports 1ère classe	47	17	64	10	6	16
Inspecteur de la jeunesse et des sports principal	79	15	94	5	3	8
Inspecteur principal des affaires sanitaires et sociales	136	276	412	4	13	17
Inspecteur des affaires sanitaires et sociales hors classe	120	104	224	13	25	38
Inspecteur des affaires sanitaires et sociales classe exceptionnelle	89	109	198	14	25	39
Inspecteur des affaires sanitaires et sociales classe exceptionnelle (échelon spécial)	20	16	36	3	7	10
Médecin inspecteur de santé publique en chef	21	46	67	5	14	19
Médecin inspecteur de santé publique général	65	119	184	12	18	30
Pharmacien inspecteur de santé publique en chef	18	30	48	3	7	10
Pharmacien inspecteur de santé publique général	32	46	78	7	6	13
Professeur de sport hors classe	999	262	1 261	75	13	88
Professeur d'enseignement général hors classe de l'INJA	5	3	8	2	0	2
Professeur d'enseignement général hors classe de l'INJS	18	45	63	2	5	7
Professeur d'enseignement technique hors classe (INJS et INJA)	4	3	7	1	0	1
Total	**1 985**	**1 415**	**3 400**	**211**	**213**	**424**
% Hommes / Femmes (Hors attaché principal)	**58,4%**	**41,6%**	**100%**	**52,6%**	**47,4%**	**100%**

Les avancements de grade dans les corps relevant de la catégorie B en 2012

Grade d'accès	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Assistant de service social principal	2	35	37	1	2	3
Educateur spécialisé 1ère classe (INJS et INJA)	12	45	57	1	3	4
Infirmier classe supérieure	6	18	24	2	3	5
Secrétaire administratif classe supérieure	250	714	964	30	96	126
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	160	507	667	9	30	39
Technicien de physiothérapie classe supérieure	10	18	28	0	1	1
Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle	13	6	19	0	1	1
Technicien sanitaire principal	58	43	101	10	6	16
Technicien sanitaire en chef	44	28	72	2	4	6
Total	**555**	**1 414**	**1 969**	**55**	**146**	**201**
% Hommes / Femmes	**28,2%**	**71,8%**	**100%**	**27,4%**	**72,6%**	**100%**

Les avancements de grade dans les corps relevant de la catégorie C en 2012

Grade d'accès	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Adjoint administratif 1ère classe	22	161	183	5	17	22
Adjoint administratif principal 2ème classe	216	1 191	1 407	20	146	166
Adjoint administratif principal 1ère classe	96	798	894	1	110	111
Adjoint administratif principal 1ère classe (échelon spécial)	17	183	200	4	31	35
Adjoint sanitaire 1ère classe	23	2	25	1	0	1
Adjoint sanitaire principal 2ème classe	60	31	91	7	1	8
Adjoint sanitaire principal 1ère classe	26	5	31	3	0	3
Adjoint technique 1ère classe	42	25	67	6	3	9
Adjoint technique principal 2ème classe	50	21	71	9	2	11
Adjoint technique principal 1ère classe	23	2	25	2	2	4
Total	**575**	**2 419**	**2 994**	**58**	**312**	**370**
% Hommes / Femmes	**19,2%**	**80,8%**	**100%**	**15,7%**	**84,3%**	**100%**

3.3.2. Les promotions de corps

En 2012, **63** agents ont été promus par liste d'aptitude à un corps supérieur de catégorie A.

Les promotions par liste d'aptitude en catégorie A en 2012

Corps d'accès	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Attachés d'administration des affaires sociales	nc	nc	-	12	25	37
Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	184	36	220	4	1	5
Conseillers techniques de service social	3	42	45	0	3	3
Inspecteurs de la jeunesse et des sports	17	1	18	4	1	5
Ingénieurs d'études sanitaires	230	184	414	3	2	5
Ingénieurs du génie sanitaire	69	24	93	1	0	1
Professeurs de sport	11	3	14	6	1	7
Total catégorie A	**514**	**290**	**804**	**30**	**33**	**63**
% Hommes / Femmes (Hors attachés)	**63,9%**	**36,1%**	**100%**	**69,2%**	**30,8%**	**100%**

53 agents ont été promus à un corps supérieur de catégorie B.

Les promotions par liste d'aptitude en catégorie B en 2012

Corps d'accès	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Secrétaires administratifs	717	3 286	4 003	1	44	45
Techniciens sanitaires	83	13	96	5	3	8
Total catégorie B	**800**	**3 299**	**4 099**	**6**	**47**	**53**
% Hommes / Femmes	**19,5%**	**80,5%**	**100%**	**11,3%**	**88,7%**	**100%**

3.4. Les départs à la retraite

Remarque : Les départs à la retraite observés en 2012 n'incluent pas le nombre de départs à la retraite des agents contractuels ni des personnels de l'éducation nationale affectés au sein des services déconcentrés. En 2013, en plus de ces agents, les départs des personnels de l'éducation nationale de l'administration centrale ne sont pas comptabilisés. Les résultats présentés sont par conséquent sous-estimés par rapport à la réalité mais représentent toutefois des points de repères supplémentaires quant à l'interprétation et la modélisation des prévisions.

3.4.1. Les départs à la retraite constatés en 2012 et 2013

A) Les départs à la retraite constatés en 2012

On compte au moins 543 départs à la retraite en 2012, soit une baisse depuis 2010[38] d'environ 24 %.

Répartition des départs à la retraite en 2012 par catégorie, sexe et âge moyen
(Hors personnels de l'éducation nationale affectés en services déconcentrés)

Catégorie	Nombre de départs			% Départs / Effectifs au 31-12-2012			Age moyen de départ à la retraite		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
A	164	106	270	4,1%	2,4%	3,2%	63,4	62,4	63
B	29	99	128	2,6%	3,4%	3,2%	61,8	61,8	61,9
C	38	107	145	3,8%	3,2%	3,3%	60,9	60,4	60,5
Total	**231**	**312**	**543**	**3,7%**	**2,9%**	**3,2%**	**62,8**	**61,5**	**62**

L'âge moyen de départ à la retraite est de 62 ans en 2012; il est plus élevé de près de trois ans par rapport à 2011 (59,3 ans).
Cet âge varie par catégorie en moyenne de 60,5 ans pour les agents de catégorie C à 63 ans pour ceux de catégorie A et par sexe de 60,4 ans pour les femmes de catégorie C à 63,4 ans pour les hommes de catégorie A.

Répartition des départs à la retraite en 2012 par affectation, sexe et âge moyen
(Hors personnels de l'éducation nationale affectés en services déconcentrés)

Service	Nombre de départs			% Départs / Effectifs au 31-12-2012			Age moyen de départ à la retraite		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Administration centrale	62	78	140	5,6%	4,2%	4,7%	63,4	62,2	62,7
Services déconcentrés	98	112	210	3,6%	2,7%	3,1%	62,9	61,2	62
Agences régionales de santé	71	122	193	3,0%	2,6%	2,7%	62,1	61,4	61,7
Total	**231**	**312**	**543**	**3,7%**	**2,9%**	**3,2%**	**62,8**	**61,5**	**62**

[38] On compte 673 départs dans le bilan social 2010

L'âge moyen le plus élevé de départ à la retraite se trouve en administration centrale (62,7 ans), notamment pour ce qui concerne les hommes de catégorie A (63,4 ans).

B) Les départs à la retraite constatés au cours des quatre premiers mois de 2013

Les départs à la retraite recensés au cours des quatre premiers mois de l'année 2013 s'élèvent à 242 départs. La tendance d'un âge moyen de départ à la retraite, plus tardif en 2012 par rapport à 2011, se confirme sur le début de l'année 2013 avec un âge moyen de départ de 61,9 ans.

Répartition des départs à la retraite des quatre premiers mois de 2013
(Hors les personnels de l'éducation nationale)

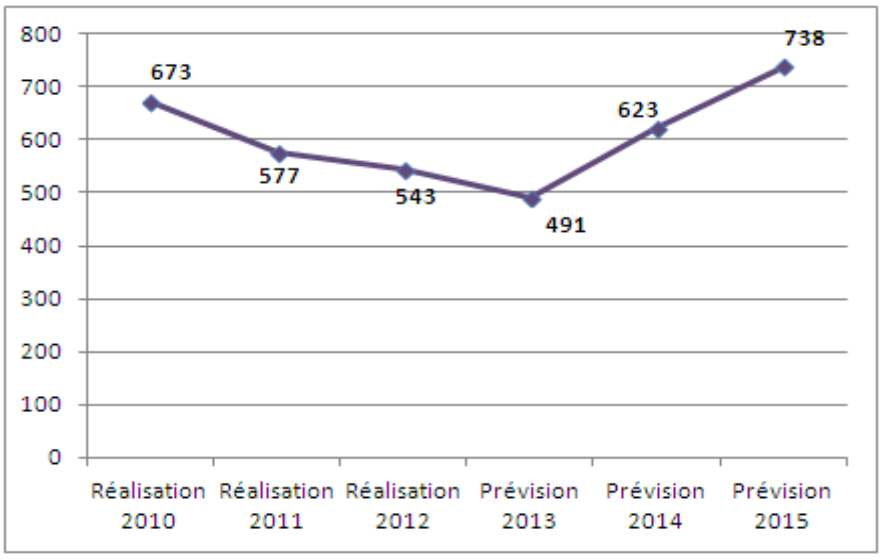
Catégorie	Nombre de départs			Age moyen de départ à la retraite		
	H	F	Total	H	F	Total
A	60	50	110	64,1	61,7	63,0
B	13	51	64	61,7	61,6	61,6
C	17	51	68	59,3	60,6	60,2
Total	**90**	**152**	**242**	**62,8**	**61,3**	**61,9**

3.4.2. Les prévisions pour les années 2013 à 2015

Les prévisions des départs à la retraite[39] pour la période de 2013 à 2015 laissent envisager une baisse en 2013 (- 10 %) puis une hausse pour les années ultérieures (+ 27 % en 2014 et + 18 % en 2015).

Cette projection fait apparaître un flux naturel moyen de départ à la retraite d'un peu plus de 600 agents par an sur la période observée.

Evolution des départs en retraite (réalisés et prévus)
Années 2010 à 2015



Sur l'ensemble des départs en retraite réalisés et prévus, les agents de catégorie A représentent près de 45 %, pour 29 % en catégorie C et 26 % en catégorie B.

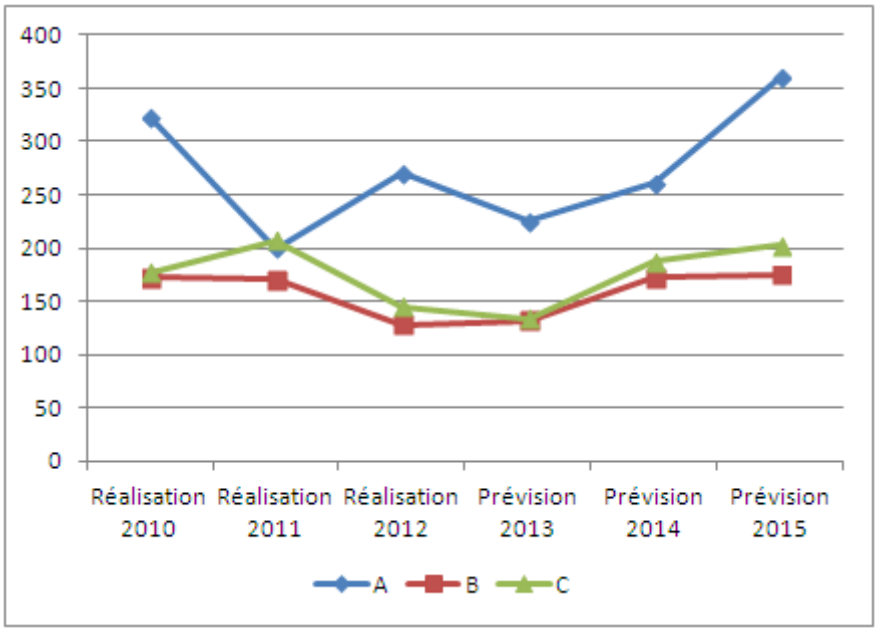
[39] Les prévisions 2013 correspondent aux départs prévus en 2013 et enregistrés dans les deux systèmes d'information des ressources humaines (SYNERGIE et SIRHANO)
Les prévisions 2014 et 2015 sont calculées selon l'âge moyen de départ en retraite par catégorie constaté en 2012

Cette tendance des départs suit globalement la structure par catégorie des effectifs des ministères chargés des affaires sociales.

Nombre de départs en retraite par catégorie (réalisés et prévus)
Années 2010 à 2015

Catégorie	Réalisation 2010	Réalisation 2011	Réalisation 2012	Prévision 2013	Prévision 2014	Prévision 2015
A	324	200	270	225	262	360
B	172	170	128	132	173	175
C	177	207	145	134	188	203
Total	**673**	**577**	**543**	**491**	**623**	**738**

Evolution des départs en retraite par catégorie (réalisés et prévus)
Années 2010 à 2015



CHAPITRE 4

LE TEMPS DE TRAVAIL

4.1. Les agents à temps partiel **Page 78**

4.2. Le compte épargne temps **Page 80**

4.3. Les congés pour maladie, maternité et paternité **Page 81**

4. Le temps de travail

4.1. Les agents à temps partiel

En 2012, 2 935 agents exercent leurs fonctions à temps partiel, soit 16 % des effectifs. Cette part baisse de 0,4 point par rapport à 2011 et de 0,8 par rapport à 2010.

Près de 72 % des agents à temps partiel occupent une quotité de temps de travail de 80 %, soit 11,3 % des effectifs totaux.

Répartition des quotités de temps de travail des agents « en fonction » au 31-12-2012

Quotité	Effectifs physiques	% temps partiel	% de l'effectif total
50 %	200	6,8 %	1,1 %
60 %	124	4,2 %	0,7 %
70 %	108	3,7 %	0,6 %
80 %	2 087	71,1 %	11,3 %
90 %	416	14,2 %	2,3 %
100 %	15 436	-	84 %
Sous-total « temps partiel »	***2 935***	***100 %***	***16 %***
Total	**18 371**	**100 %**	**100 %**

Sur l'ensemble des agents à temps partiel, les fonctionnaires sont majoritaires et représentent 89 %, soit 17 % des effectifs, pour près de 10 % d'agents contractuels (12 % des effectifs) et 1,1 % d'agents mis à disposition (5,5 % des effectifs).

Répartition par quotité de temps de travail et par statut des agents « en fonction » à temps partiel au 31-12-2012

Quotité		Fonctionnaires	Contractuels	MAD	Total
50 %		69,5 %	26,5 %	4 %	100%
60 %		83,9 %	16,1 %	0 %	100%
70 %		57,4 %	40,7 %	1,9 %	100%
80 %		92,4 %	6,5 %	1,1 %	100%
90 %		91,1 %	8,9 %	0 %	100%
Total	**%**	**89 %**	**9,9 %**	**1,1 %**	**100%**
	Effectifs physiques	**2 613**	**290**	**32**	**2 935**

Sur l'ensemble des agents à temps partiel, plus de la moitié est affectée en ARS (52,2 %), soit 20 % des effectifs, pour 37,2 % en services déconcentrés (14,6 % des effectifs) et 10,6 % en administration centrale (près de 10 % des effectifs).

Répartition par quotité de temps de travail et par affectation des agents « en fonction » à temps partiel au 31-12-2012

Quotité	AC	SD	ARS	Total
50%	6,5 %	43,5 %	50 %	100%
60%	10,5 %	36,3 %	53,2 %	100%
70%	7,4 %	31,5 %	61,1 %	100%
80%	11,4 %	37,4 %	51,2 %	100%
90%	9,6 %	34,6 %	55,8 %	100%
Total	**10,6 %**	**37,2 %**	**52,2 %**	**100%**

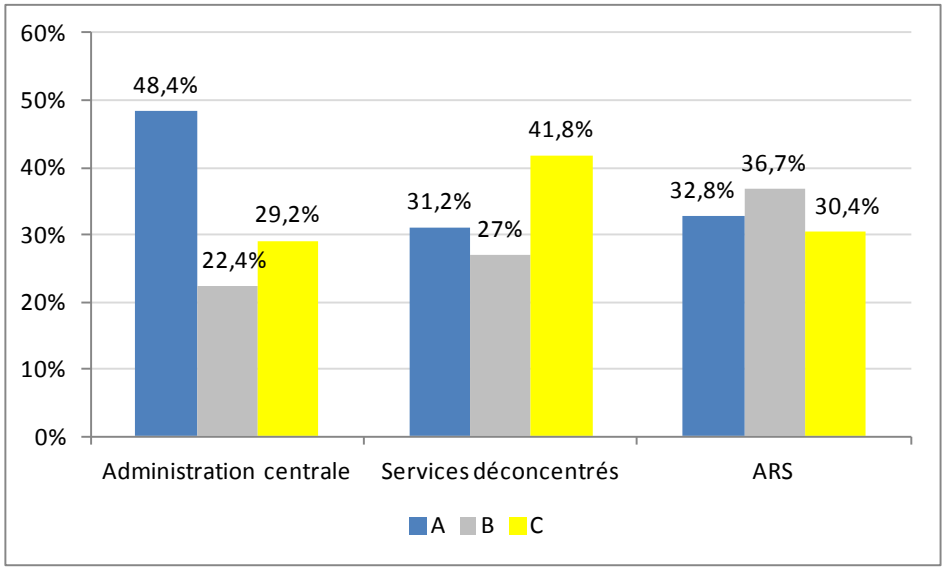
Sur l'ensemble des agents à temps partiel, la répartition par catégorie est plutôt équilibrée avec 34,5 % d'agents de catégorie C à temps partiel, soit 21,3 % des effectifs, pour près de 34 % d'agents de catégorie A (10,8 % des effectifs) et 31,6 % d'agents de catégorie B (21,1 % des effectifs).

Répartition par quotité de temps de travail et par catégorie des agents « en fonction » à temps partiel au 31-12-2012

Quotité	A	B	C	Total
50%	34,5 %	25 %	40,5 %	100%
60%	41,9 %	25,8 %	32,3 %	100%
70%	27,8 %	29,6 %	42,6 %	100%
80%	32,3 %	32,2 %	35,5 %	100%
90%	40,4 %	34,1 %	25,5 %	100%
Total	**33,9 %**	**31,6 %**	**34,5 %**	**100%**

En administration centrale, près de la moitié des agents à temps partiel est de catégorie A (48,4 %). En services déconcentrés, la part d'agents de catégorie C est la plus importante (près de 42 % des agents à temps partiel) et en ARS, c'est la part des agents de catégorie B qui est la plus forte (près de 37 %). Cette répartition suit globalement la structure des effectifs des services.

Répartition par affectation et catégorie des agents « en fonction » à temps partiel au 31-12-2012



4.2. Le compte épargne temps

La présentation ci-dessous restitue le nombre de jours détenus en fin d'année 2011 et 2012 au titre du compte épargne temps (CET) en administration centrale et en services déconcentrés, par catégorie statutaire. La présentation des rachats de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) se situe dans le chapitre 5 « Les dépenses de personnel ».

Nombre de jours de CET détenus en fin d'année (*)
Années 2011 et 2012

Catégorie / Contractuels par service	Nombre de jours détenus au 31/12/2011	Nombre de jours détenus au 31/12/2012
Administration centrale		
A+	9 219	9 711
A	33 058	6 712
B	2 653	3 901
C	2 306	4 635
Agents contractuels	nc	14 243
Services déconcentrés		
A+	3 257	7 194
A	78 389	71 936
B	6 845	9 008
C	7 642	9 549
Agents contractuels	nc	1 511
Administration centrale + Services déconcentrés		
A+	12 476	16 904
A	111 447	78 647
B	9 498	12 909
C	9 948	14 184
Agents contractuels	nc	15 754
Total	**143 368 j**	**138 398 j**

(*) Ces données brutes résultent d'une enquête annuelle lancée par la DRH en janvier 2013. Conformément aux instructions comptables de la DGFIP, elles intègrent les jours de congés non pris à la date du 31 décembre, dont une partie est reportable en année N+1. Cela a pour effet de majorer le stock réel de jours déposés sur les comptes épargne temps. Si le stock au 31/12/2011 a été retraité, tel n'est pas encore le cas pour le stock au 31/12/2012. Il est donc proposé de présenter les données non retraitées pour en faciliter la comparabilité.

On constate que le nombre de jours détenus en fin d'année baisse de 3,4 %, en particulier pour la catégorie A, de façon cohérente avec le niveau élevé de demandes de remboursement intervenues en 2012 pour cette catégorie.

Globalement, l'estimation du nombre moyen de jours détenus par agent en fonction est de 13 jours en 2012. Il est de 18,5 jours en moyenne pour les agents de catégories A+ et A, et respectivement, de 7,1 jours et de 5,7 jours pour les agents de catégories B et C. Le nombre moyen de jours détenus est plus important en administration centrale pour les agents de catégorie A+ et les contractuels (20,3 jours et 21,2 jours), comme c'est le cas pour les agents de catégorie A en services déconcentrés (21,5 jours).

4.3. Les congés pour maladie, maternité et paternité

La présentation suivante porte sur les motifs d'absence (hors congés annuels et accidents de service / travail et de trajet, ces derniers étant traités dans le chapitre 7 « Les conditions de travail », partie 7.4 « Les accidents de service/travail, de trajet et les maladies professionnelles »).

En 2012, 5 907 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés liés à la maladie pour un nombre total de jours d'absence de 240 048 jours, soit un nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté de 40,6 jours (34,4 jours en 2011).

Par rapport à 2011, le nombre d'agents arrêtés au moins une fois diminue de 4 % (6 162 agents en 2011), mais le nombre de jours d'absence augmente de 13 % pour tous les motifs d'arrêt (211 818 jours en 2011).

Le taux d'absence en 2012 s'élève à 6,3 %, soit une hausse d'un point par rapport à 2011 (5,4 %).

Répartition des absences par motif en 2012

Motif d'absence	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux)	Nombre de jours d'absence en 2012	Nombre moyen de jours d'absence (par agent arrêté)	Taux d'absence[40]
Congé de maladie ordinaire	5 384	12 411	29,3%	121 124	22,5	3,2%
Congé de longue maladie et de grave maladie	296	490	1,6%	61 245	206,9	1,6%
Congé de longue durée	221	442	1,2%	56 230	254,4	1,5%
Congé pour soins périodiques	6	23	0,03%	1 449	241,5	0,04%
TOTAL	**5 907**	**13 366**	**32,2%**	**240 048 j**	**40,6 j**	**6,3%**

Globalement, la proportion des agents arrêtés au moins une fois est en diminution depuis 2010, alors que le nombre moyen de jours d'absence est en hausse.

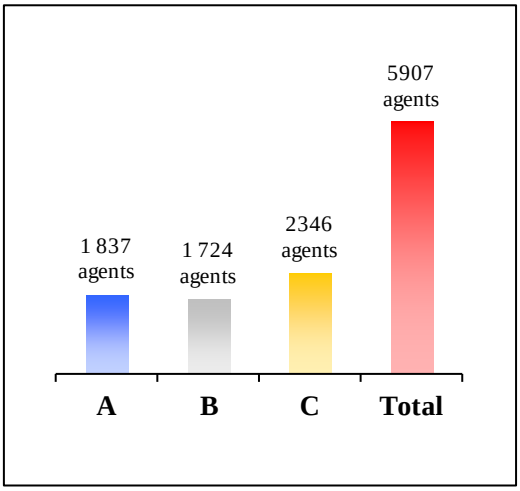
Evolution de la part d'agents arrêtés et du nombre moyen de jours d'absence
Années 2010 - 2011 - 2012

Motif d'absence	Part d'agents arrêtés sur les effectifs globaux				Nombre moyen de jours d'arrêts par agent arrêté			
	2010	2011	2012	Evolution 2012-2011 (nbre de points)	2010	2011	2012	Evolution 2012-2011 (nbre de jours)
Congé de maladie ordinaire	35%	30,3%	29,3%	-1	18,8	20,2	22,5	2,3
Congé de longue maladie et de grave maladie	1,7%	1,3%	1,6%	0,3	194	192,6	206,9	14,3
Congé de longue durée	2%	1,1%	1,2%	0,1	144,9	233,8	254,4	20,6
Congé pour soins périodiques	0,02%	0,03%	0,03%	0	204,5	143,8	241,5	97,7
TOTAL	**40,9%**	**32,8%**	**32,2%**	**-0,6**	**34,9 j**	**34,4 j**	**40,6 j**	**6,6 j**

[40] Nombre de jours d'absence / (effectif physique total * 209 jours théoriques de travail) * 100

Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie, tous motifs confondus, les agents de catégorie C sont les plus nombreux (près de 40 %), avant les agents de catégorie A (31%) et ceux de catégorie B (29%).

Nombre d'agents arrêtés au moins une fois par catégorie en 2012



Les jours d'arrêts pris par les agents de catégorie C représentent près de 48 % de l'ensemble des jours pris en 2012, pour 27 % pour les agents de catégorie B et 25 % pour les agents de catégorie A.

Nombre de jours d'absence par catégorie en 2012

Catégorie	Nombre total de jours	%	Nombre de jour moyen d'absence par agent
A	62 099	25,9%	33,8
B	64 163	26,7%	37,2
C	113 786	47,4%	48,5
Total	**240 048**	**100%**	**40,6**

A) Les congés de maladie ordinaire (CMO)

En 2012, 5 384 agents ont été arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire, en baisse de 5,5 % par rapport à 2011 et de 22 % par rapport à 2010.
La baisse est particulièrement forte pour les agents de catégorie C. Il s'agit d'une tendance observée sur les trois années.

Evolution du nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour congés de maladie ordinaire par catégorie
Années 2010 - 2011 - 2012

Catégorie	2010	2011	2012	Evolution 2012-2011	
				Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%
A	1 934	1 760	1 721	-39	-2,2%
B	2 078	1 637	1 584	-53	-3,2%
C	2 887	2 304	2 079	-225	-9,7%
Total	**6 899**	**5 701**	**5 384**	**-317**	**-5,5%**

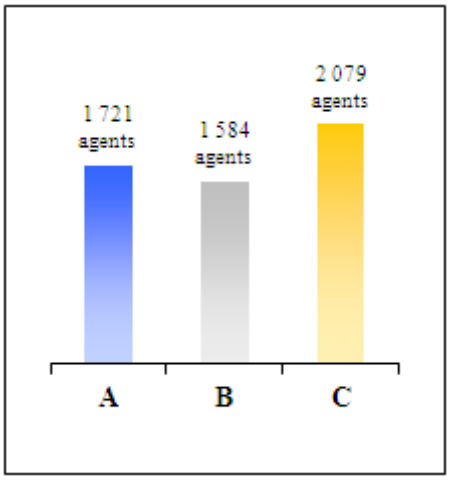
La part d'agents arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire représente 29,3 % de l'effectif total en 2012, soit un point de moins qu'en 2011 et six points de moins qu'en 2010.

Evolution de la part d'agents arrêtés au moins une fois pour congés de maladie ordinaire par catégorie
Années 2010 - 2011 - 2012

Catégorie	2010	2011	2012	Evolution 2012-2011 (nombre de points)
A	21,1%	19,2%	18,7%	-0,5
B	44,2%	36,3%	36%	-0,3
C	50,5%	44,9%	43,7%	-1,9
Total	**35,3%**	**30,3%**	**29,3%**	**-1**

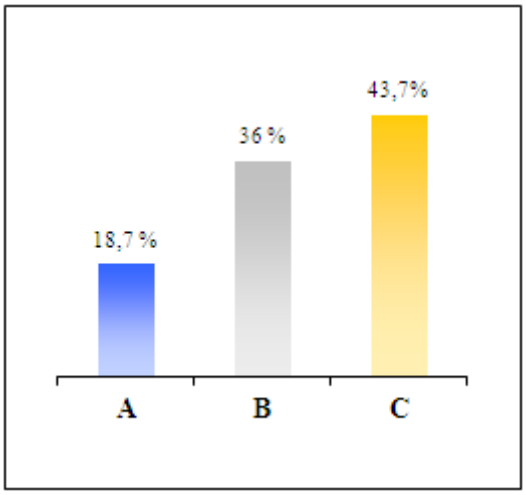
Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire, les agents de catégorie C représentent la part la plus importante (près de 39 %), avant les agents de catégorie A (32 %) et de catégorie B (plus de 29 %).

Répartition par catégorie des 5 384 agents arrêtés pour congés de maladie ordinaire en 2012



Au sein des effectifs de catégorie C, les agents arrêtés au moins une fois pour une absence liée aux congés de maladie ordinaire en 2012 représentent près de 44 %. Les agents de catégorie B arrêtés pour maladie ordinaire représentent 36 % des effectifs de la catégorie et ceux de catégorie A, près de 19 %.

Répartition par catégorie des agents arrêtés pour CMO en 2012 par rapport à la totalité des agents de la catégorie



Plus de trois quarts des agents arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire sont des femmes. Cette répartition suit globalement la structure des effectifs, à l'exception de la part des femmes en catégorie A arrêtés pour maladie ordinaire qui est supérieure (69 %) au taux de féminisation de la catégorie (52 %).

Répartition hommes / femmes par catégorie des agents arrêtés au moins une fois pour congés de maladie ordinaire en 2012

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	31%	69%	100%
B	21,7%	78,3%	100%
C	19,2%	80,8%	100%
Total	**23,7%**	**76,3%**	**100%**

B) Les congés de longue maladie (CLM) et de grave maladie et les congés de longue durée (CLD)

En 2012, 296 agents ont été arrêtés pour des congés de longue maladie ou de grave maladie et 221 agents pour des congés de longue durée. Si le nombre d'agents arrêtés pour CLM, grave maladie et CLD augmente légèrement entre 2011 et 2012, il baisse entre 2010 et 2012 de 14 % pour les CLM, congés de grave maladie et de 44 % pour les CLD.

Evolution du nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour CLM, congés de grave maladie et CLD Années 2010 - 2011 - 2012

Catégorie	Congés de longue maladie et de grave maladie					Congés de longue durée				
	2010	2011	2012	Evolution 2012-2011		2010	2011	2012	Evolution 2012-2011	
				Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%				Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%
A	52	61	74	13	21,3%	37	39	42	3	7,7%
B	58	53	80	27	50,9%	98	42	56	14	33%
C	233	139	142	3	2,1%	261	121	123	2	1,6%
Total	**343**	**253**	**296**	**43**	**-17%**	**396**	**202**	**221**	**19**	**9,4%**

La part d'agents arrêtés au moins une fois pour CLM, congés de grave maladie et CLD représente 1,6 % de l'effectif en 2012. Cette part augmente légèrement entre 2011 et 2012 mais baisse entre 2010 et 2012 de 0,2 point pour les CLM, congés de grave maladie et de 0,8 point pour les CLD.

Evolution de la part d'agents arrêtés au moins une fois pour CLM, congés de grave maladie et CLD entre 2010 et 2012

Catégorie	Congés de longue maladie et de grave maladie				Congés de longue durée			
	2010	2011	2012	Evolution 2012-2011 (nombre de points)	2010	2011	2012	Evolution 2012-2011 (nombre de points)
A	0,6%	0,7%	0,8%	0,1	0,4%	0,4%	0,5%	0,1
B	1,2%	1,2%	1,8%	0,6	2,1%	0,9%	1,3%	0,4
C	4,1%	2,7%	3%	0,3	4,6%	2,4%	2,6%	0,2
Total	**1,8%**	**1,3%**	**1,6%**	**0,3**	**2%**	**1,1%**	**1,2%**	**0,1**

Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour CLM, grave maladie et CLD, les agents de catégorie C représentent plus de la moitié avant les agents de catégorie B (26,3 %) et de catégorie A (22,4 %).

Répartition par catégorie des agents arrêtés au moins une fois pour CLM, congés de grave maladie et CLD en 2012

Motif	A	B	C	Total
Congés de longue maladie et de grave maladie	25%	27%	48%	100%
Congés de longue durée	19%	25,3%	55,7%	100%
Total	**22,4%**	**26,3%**	**51,3%**	**100%**

Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour CLM, congés de grave maladie et CLD, les femmes représentent une part de près de 73 %.

Répartition hommes / femmes par catégorie des agents arrêtés au moins une fois pour CLM, congés de grave maladie et CLD en 2012

	CLM / Congés de grave maladie			CLD		
Catégorie	**Hommes**	**Femmes**	**Total**	**Hommes**	**Femmes**	**Total**
A	36,5%	63,5%	100%	42,9%	57,1%	100%
B	23,8%	76,2%	100%	25%	75%	100%
C	22,5%	77,5%	100%	22,8%	77,2%	100%
Total	**26,4%**	**73,6%**	**100%**	**27,1%**	**72,9%**	**100%**

C) Les congés de maternité, de paternité et d'adoption

En 2012, 524 agents ont été arrêtés pour des congés de maternité, de paternité et d'adoption pour un total de 33 333 jours d'arrêts.
Le taux d'absence de 0,9 % en 2012 augmente de 0,3 point par rapport à 2011.

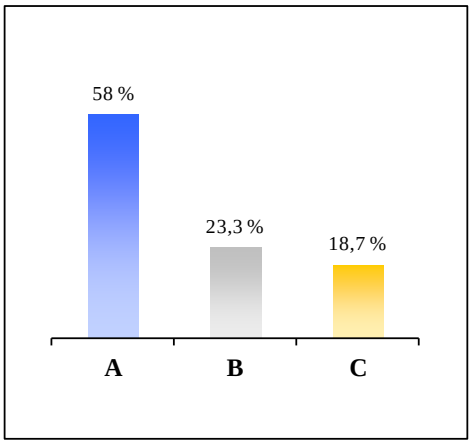
La part des agents arrêtés sur les effectifs globaux augmente également de 0,6 point entre 2011 et 2012, ainsi que le nombre moyen de jours d'absence par agent arrêté qui augmente de près de 4 jours (59,8 jours en 2011).

Répartition des congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2012

Motif d'absence	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	Nombre d'arrêts de travail	% d'agents arrêtés (sur les effectifs globaux)	Nombre de jours d'arrêt en 2012	Nombre moyen de jours d'absence (par agent arrêté)	Taux d'absence
Congé de maternité	443	503	2,4%	32 261	72,8	0,8%
Congé de paternité	75	75	0,4%	779	10,4	0,02%
Congé d'adoption	6	6	0,03%	293	48,8	0,01%
Total	**524**	**584**	**2,9%**	**33 333 j**	**63,6 j**	**0,9%**

Les agents de catégorie A constituent la part majoritaire des agents arrêtés pour des congés de maternité, de paternité et d'adoption (58 %) avant les agents de catégorie B (23,3 %) et de catégorie C (18,7 %).

Répartition par catégorie des agents arrêtés pour congés de maternité, de paternité et d'adoption en 2012



L'évolution du nombre d'agents arrêtés pour congés de maternité, de paternité et d'adoption montre une augmentation sensible de 45 % ces trois dernières années, notamment pour les agents de catégorie B dont le nombre d'agents arrêtés a presque doublé depuis 2010.

Evolution du nombre d'agents arrêtés pour congés de maternité, de paternité et d'adoption Années 2010 - 2011 - 2012

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés pour congés de maternité, paternité et adoption				
	2010	2011	2012	Evolution 2012-2011	
				Nombre d'agents arrêtés	%
A	220	246	305	59	24%
B	66	101	122	21	20,8%
C	76	84	98	14	16,6%
Total	**362**	**431**	**526**	**95**	**22%**

La répartition hommes / femmes des agents arrêtés pour des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois (congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise à disposition) est présentée dans le chapitre 10. « La diversité et l'égalité des chances ».

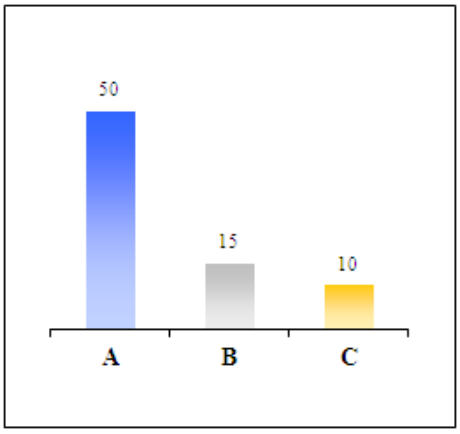
Les congés de paternité

En 2012, 75 agents ont pris 779 jours de congés de paternité.
Cela représente près de 95 %[41] de jours pris par les agents par rapport au nombre de jours de congés de paternité autorisés.

Parmi les agents ayant pris un congé de paternité, les agents de catégorie A sont majoritaires (67 %) avant ceux de catégorie B (20 %) et ceux de catégorie C (13 %).

[41] 779 jours pris / (75 agents * 11 jours (durée légale)) * 100

Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité en 2012



Le nombre moyen de jours de congés paternité par agent est de 10,4 jours en 2012, en légère baisse par rapport à 2011 (10,8 jours).

Nombre de jours de paternité pris par catégorie en 2012

Catégorie	Nombre total de jours	%	Nombre moyen de jours par agent
A	525	67,4%	10,5
B	150	19,3%	10
C	104	13,3%	10,4
Total	**779 j**	**100%**	**10,4 j**

CHAPITRE 5

LES DEPENSES DE PERSONNEL ET LES REMUNERATIONS

5.1. Présentation des dépenses de personnel **Page 90**

5.1.1. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel Page 91

5.1.2. Les dépenses de personnel par catégorie d'emplois Page 92

5.2. Le rachat des jours RTT **Page 93**

5.3. La garantie individuelle du pouvoir d'achat **Page 94**

5.4. Les rémunérations accessoires **Page 95**

5.4.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires Page 95

5.4.2. Les principales mesures 2012 Page 95

5.4.3. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire Page 96

5.4.4. La prime de fonctions et de résultats Page 107

5. Les dépenses de personnels et les rémunérations

5.1. Présentation des dépenses de personnel

Le programme 124 porte l'ensemble des moyens de fonctionnement des administrations du secteur de la santé, de la solidarité, du sport, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative ainsi que les dépenses des personnels en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il permet de financer le fonctionnement des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, des directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et des agences régionales de santé, ainsi qu'une fraction des emplois des directions départementales interministérielles (DDCS et DDCSPP).

Les dépenses de personnel présentées dans ce chapitre sont celles imputables sur le titre 2 du programme 124. Il permet de rémunérer les agents qui sont affectés en administration centrale et en services déconcentrés (DRJSCS / DJSCS, DDCS, DDCSPP).

En 2012, les dépenses s'élèvent à 721 066 526 euros.

Dépenses de personnel - programme 124 (en euros)

Programme 124	Consommées en 2011	Ouvertes en LFI pour 2012	Consommées en 2012
Rémunérations d'activité	472 933 585	450 087 817	450 497 404
Cotisations et contributions sociales *dont contributions au CAS[42] Pensions*	271 936 941 *193 797 973*	274 934 903 *195 884 906*	264 209 616 *191 206 990*
Prestations sociales et allocations diverses	7 771 928	7 109 626	6 359 506
Titre 2. Dépenses de personnel	**752 642 454**	**732 132 346**	**721 066 526**

Source : RAP 2011 et RAP 2012, mission solidarité, insertion et égalité des chances

La consommation de masse salariale pour 2012 est de 721 066 526 € (source Chorus). Elle est de 529 859 536 € hors CAS Pensions et de 191 206 990 € pour le CAS Pensions.

La LFI[43] 2012 s'établissait à 732 132 346 € (536 247 440 € hors CAS Pensions et 195 884 906 € pour le CAS Pensions). Ce montant a été ramené à 721 066 526 € suite à la réalisation de transferts et virements en gestion à hauteur de 13 075 836 €.

En outre, 4 000 000 € de crédits hors CAS Pensions ont été ouverts par décret d'avance en fin d'exercice, la pré-liquidation de la paye de décembre ayant confirmé une insuffisance de crédits de masse salariale qui était apparue dès la construction du budget des dépenses de personnel pour 2012.

Plusieurs mesures ont été mises en œuvre pour limiter cette insuffisance initiale : annulation des fongibilités asymétriques (compensées pour une part par un prélèvement sur les fonds de roulement des ARS et pour une part par une levée de la réserve de précaution du hors titre 2) ; durcissement du schéma d'emplois (de - 257 ETP à - 297 ETP) ; limitation de l'enveloppe catégorielle ; virement depuis le programme 155. Une ouverture de crédits a néanmoins été indispensable en fin de gestion.
Les crédits non consommés en 2012 se sont élevés à 1 752 934 €. Le taux de consommation des crédits a atteint 98,5 %.

[42] Compte d'affectation spéciale
[43] Loi de finances initiale

5.1.1 Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

- **Le glissement vieillesse-technicité (GVT)**

Le glissement vieillesse-technicité positif constaté est de 2,14 % pour un taux prévisionnel estimé à 2,12 % lors de l'élaboration du document prévisionnel de gestion des crédits de personnel et des emplois. Ce taux représente une progression de la masse salariale de 7,8 M€. Il est stable par rapport à celui constaté en 2011 (2,12 %).

Le GVT solde s'établit à 4,4 M€ après la prise en compte d'un GVT négatif de 3,3 M€ lié à l'écart des coûts d'entrée et de sortie à effectif constant.

- **La comparaison des coûts entrée-sortie**

Les coûts entrée-sortie 2012 (en euros)

	Coûts d'entrée (*)		**Coûts de sortie** (*)	
Catégorie d'emploi	**Prévision**	**Réalisation**	**Prévision**	**Réalisation**
Emplois fonctionnels	113 437	112 626	117 010	112 773
A administratifs	56 252	58 507	60 189	56 086
A techniques	52 264	42 072	55 922	53 730
B administratifs	39 325	33 826	41 763	34 788
Catégorie C	31 078	25 990	31 783	27 322

Source : RAP 2012, mission solidarité, insertion et égalité des chances

(*) Y compris charges sociales hors CAS Pensions

Les coûts d'entrée et de sortie constatés en 2012 laissent apparaître des écarts à la prévision.

S'agissant des coûts de sortie, ceux-ci sont inférieurs à la prévision. Cet écart peut notamment s'expliquer par un plus faible nombre de départs en retraite des personnels titulaires, mieux rémunérés en fin de carrière, et par des départs plus nombreux de personnels contractuels, notamment en services déconcentrés.

Les coûts d'entrée sont également inférieurs aux prévisions. Là encore, s'agissant de coûts hors CAS Pensions, le moindre niveau de recours aux personnels contractuels, dont le niveau de rémunération intégrant les charges de retraite est supérieur à celui des fonctionnaires, constitue un élément d'éclairage.

- **Les principales mesures catégorielles**

En synthèse, les principales mesures catégorielles représentent en 2012 un montant de 4 673 000 €, réparti en mesures statutaires et indemnitaires :

- avancement de grade ou modification du taux promus-promouvables pour tous les corps (410 000 euros), pour les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (IASS) au titre du grade à accès fonctionnel (GRAF) (110 000 euros) ;
- revalorisation indemnitaire pour tous les corps (4 153 000 euros).

5.1.2. Les dépenses de personnel par catégorie d'emplois

Dépenses de personnel par catégorie d'emplois (en euros)
Années 2011-2012

Catégorie d'emploi	Réalisation 2011		Réalisation 2012	
	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses
Emplois fonctionnels	155	24 595 719	143	23 313 296
A administratifs	3 135	237 604 216	2 547	203 203 594
A techniques	3 447	247 138 668	3 576	262 667 599
B administratifs	2 092	108 883 273	1 986	104 805 069
Catégorie C	3 138	134 420 578	2 643	127 076 968
Total	**11 967**	**752 642 454**	**10 895**	**721 066 526**

Source : RAP 2011 et RAP 2012, mission solidarité, insertion et égalité des chances

Le coût moyen constaté par ETPT comprend :

- les rémunérations principales ;
- les indemnités ;
- les cotisations des employeurs.

Il est présenté ci-dessous en distinguant l'intégration ou non des charges sociales.

Coût moyen constaté par catégorie d'emplois en 2012
(en euros par ETPT)

Catégorie d'emploi	Coût moyen non chargé par ETPT	Coût moyen chargé par ETPT
Emplois fonctionnels	106 685	158 567
A administratifs	53 548	78 916
A techniques	43 255	71 924
B administratifs	32 949	54 222
B techniques	33 365	55 434
Catégorie C	26 082	43 276

Source : RAP 2012, mission solidarité, insertion et égalité des chances

5.2. Le rachat des jours de compte épargne temps

Le compte épargne temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés non pris sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent, titulaire ou non titulaire, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Il peut être alimenté dans la limite de 60 jours conformément à la réglementation en vigueur (décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, et arrêté du 28 août 2009 pris en application).
A la demande de l'agent, les jours épargnés peuvent être utilisés à partir du 21ème jour sous forme d'indemnisation, maintenus sur le compte épargne temps dans la limite de 10 jours par an jusqu'à 60 jours, ou pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour ce qui concerne les agents titulaires. En l'absence de demande de la part de l'agent, au-delà de 60 jours, les jours sont automatiquement pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, pour le cas des agents titulaires, et indemnisés pour le cas des agents non titulaires.

Données budgétaires 2011 – 2012 (en euros)

	Administration centrale			
	2011		2012	
Catégorie d'emploi	**Nbre bénéficiaires**	**Montant**	**Nbre bénéficiaires**	**Montant**
Emplois fonctionnels	19	26 337	13	21 166
A administratifs	534	1 457 025	515	1 464 516
A techniques	44	49 094	48	114 627
B administratifs	38	15 483	25	22 351
B techniques	1	320	2	1 720
Catégorie C	53	42 686	51	45 701
Total	**689**	**1 590 946**	**654**	**1 670 082**

	Services déconcentrés			
	2011		2012	
Catégorie d'emploi	**Nbre bénéficiaires**	**Montant**	**Nbre bénéficiaires**	**Montant**
Emplois fonctionnels	23	49 201	19	39 255
A administratifs	117	188 246	90	164 711
A techniques	1 114	2 476 025	1 153	3 190 066
B administratifs	68	49 710	68	65 665
B techniques	1	800	1	390
Catégorie C	102	84 826	78	60 404
Total	**1 425**	**2 848 808**	**1 409**	**3 520 490**

Si l'on constate que le nombre de bénéficiaires est légèrement décroissant entre 2012 et 2011 sur les deux services, administration centrale et services déconcentrés, le montant global dépensé est en hausse de près de 17 % et s'élève à 5 190 572 €, contre 4 439 754 € en 2011. Cette nette augmentation provient notamment de l'indemnisation faite aux personnels de catégorie A techniques, lié au nombre de jours indemnisés, le nombre de bénéficiaires étant relativement stable.

Rappel des conditions d'indemnisation des jours épargnés	
Catégorie A	125 euros
Catégorie B	80 euros
Catégorie C	65 euros

5.3. La garantie individuelle du pouvoir d'achat

La présentation des données relatives à la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2012 est limitée au périmètre du programme 124 « conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative ». Ce périmètre n'inclut pas les agents des établissements publics relevant des secteurs « affaires sanitaires et sociales » et « jeunesse et sports ». Les chiffres présentés dans le cadre du bilan social 2011 sont repris ici avec ce périmètre pour une comparaison 2011 / 2012. Ils intègrent les agents contractuels.

En 2012, 1 662 personnes ont bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour un montant total de 820 500 €. Le nombre de bénéficiaires est multiplié par deux par rapport à l'année 2011, pour une augmentation du montant versé de 44,2 %.

Cette augmentation est particulièrement visible en services déconcentrés pour les agents de catégorie C, dont le nombre de bénéficiaires a quasiment été multiplié par cinq, pour un montant versé augmentant de 219 % par rapport à 2011.

Répartition par catégorie des bénéficiaires de la GIPA et des montants versés en 2011 et 2012 (en euros)

Catégorie d'emploi	Administration centrale			
	2011		2012	
	Nbre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	3	5 066,87	0	0
A administratifs	93	100 029,47	61	95 476,83
A techniques	26	23 172,10	39	51 454,62
B administratifs	60	28 383,66	43	12 100,42
B techniques	22	16 558,90	11	6 688,30
Catégorie C	62	23 963,46	235	64 901,40
Total	**266**	**197 174,46**	**389**	**230 621,57**

Catégorie d'emploi	Services déconcentrés			
	2011		2012	
	Nbre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Emplois fonctionnels	3	3933,06	0	0
A administratifs	116	101 508,09	67	91 415,51
A techniques	112	114580,64	213	245564,33
B administratifs	123	70895,99	122	21882,09
B techniques	19	15213,68	22	21700,47
Catégorie C	171	65 572,60	849	209 316,72
Total	**544**	**371 704,06**	**1273**	**589 879,12**

5.4. Les rémunérations accessoires

L'année 2012, second exercice avec un programme budgétaire unifié entre les secteurs « affaires sociales et santé » et « jeunesse et sports » (programme 124), a été marquée par une stabilité de la dépense indemnitaire par rapport à l'exercice 2011.

L'enveloppe catégorielle du programme, majoritairement consacrée aux mesures indemnitaires, a permis de poursuivre l'harmonisation des modalités de gestion entre ces deux secteurs dans le cadre des principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires.

5.4.1. Les principes généraux de la gestion des rémunérations accessoires

La gestion des primes s'articule autour de quelques principes :

- la publication d'un barème comportant des montants annuels de référence par grade ;
- la constitution d'enveloppes par direction sur la base des équivalents temps pleins (ETP) et des montants de référence ;
- la recommandation de fixation des attributions individuelles dans un intervalle de variabilité compris entre 80 % et 120 % des montants de référence par grade ;
- la mensualisation du versement des rémunérations accessoires.

La dépense indemnitaire totale est restée stable, avec 88,6 M€ exécutés en 2012 contre 89 M€ en 2011. Les mesures indemnitaires ont atteint 4 M€ en 2012, soit plus de 82% de l'enveloppe catégorielle allouée au programme 124 (4,9 M€).

5.4.2. Les principales mesures 2012

Les principales mesures prises en 2012 dans le cadre de la politique indemnitaire sont les suivantes :

I - Achèvement de la mise en œuvre des protocoles d'accord incluant des revalorisations indemnitaires signés en 2007 par le ministre de la santé avec les organisations syndicales

En 2011, ont été concernés les personnels relevant des corps des médecins et pharmaciens de santé publique (protocoles signés le 12 février 2007 et conclus respectivement avec le SMISP[44] et le SPHISP[45]), permettant une revalorisation de 7 % du régime indemnitaire par grade.

[44] Syndicat des médecins inspecteurs de santé publique

II - Revalorisation des barèmes à hauteur de :

- 4 % pour les corps techniques et administratifs de catégorie C ;
- 8 % pour les corps relevant de la filière sociale (conseillers techniques et assistants de service social) ;
- entre 2,5 % et 4 % pour les autres corps.

III – Poursuite de la convergence des barèmes indemnitaires en vue d'un rapprochement entre le secteur « jeunesse et sports » et le secteur « affaires sociales et santé » dans les services déconcentrés

Cette mesure s'est traduite en 2012 par un relèvement de 6 % pour les corps de professeurs de sports, conseillers techniques et pédagogiques, ainsi que des chargés et des conseillers d'éducation pour la jeunesse. Les attachés d'administration de l'éducation nationale ont également bénéficié d'une forte revalorisation dans le cadre de la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats.

5.4.3. Les principales observations tirées du bilan indemnitaire

L'application des taux d'évolution différenciés selon les corps et catégorie (cf. supra) a été globalement respectée en 2012.

Les principes de gestion ont été respectés, notamment l'amplitude de modulation : les attributions inférieures à 80 % sont marginales et celles supérieures à 120 % restent faibles.

La dispersion des primes en application du principe de modulation 80 % / 120 % se situe dans la continuité de celle observée les années précédentes :

- en administration centrale : une dispersion des attributions individuelles également répartie en application de l'amplitude de modulation 80 % / 120 % ;
- dans les services déconcentrés et les ARS : une dispersion des attributions individuelles moins prononcée où 76 % des agents dans les DRJSCS et 81 % des agents dans les ARS se voient servir le montant moyen de référence.

Il n'y a pas de différences notables dans le traitement des attributions indemnitaires selon les différents réseaux.

Enfin, le nombre de recours reste faible : 10 recours pour l'année 2012 (contre 14 en 2011).

[45] Syndicat des pharmaciens inspecteurs de santé publique

Dépenses indemnitaires 2012 (en euros)

Primes statutaires	Montants
IFTS	20 086 781
IAT	9 714 686
Prime de rendement	8 417 327
IFR	5 028 608
PFR	15 302 932
Autres indemnités interministérielles	3 028 933
Indemnités ministérielles (*)	21 447 338
Total des primes statutaires	***83 026 605***
Autres indemnités	**Montants**
Indemnités de sujétions cabinet	2 915 175
Astreintes et heures supplémentaires	233 567
Primes informatiques	783 098
Primes d'installation et d'éloignement	1 205 078
Autres indemnités	520 710
Total des autres indemnités	***5 657 628***
Total	**88 684 233**

(*) Primes ou indemnités allouées à des agents appartenant à des corps spécifiques au ministère : IASS, IJS, CTPS, professeurs de sport, CEPJ…

Evolution des barèmes : administration centrale (secteur santé)

Grade / Emploi	Montant moyen 2010	Montant moyen 2011	Montant moyen 2012	Evolution 2012/2011
Directeur d'administration centrale	51 000	51 000	51 000	**0%**
Délégué	54 000	54 000	54 000	**0%**
Chef de service	54 000	54 000	54 000	**0%**
Sous directeur	47 000	47 000	47 000	**0%**
Directeur de projet groupe 1 et 2	43 500	43 500	45 000	**3,4%**
Directeur de projet groupe 3	38 000	38 000	41 000	**7,9%**
Administrateur civil hors classe	35 880	38 640	40 000	**3,5%**
Admnistrateur civil	29 880	32 370	33 500	**3,5%**
Conseiller d'administration	18 030	19 145	19 815	**3,5%**
IASS hors classe	16 930	17 355	17 960	**3,5%**
Attaché principal / Chargé d'études documentaires principal 1ère classe	16 290	16 695	17 280	**3,5%**
IASS principal	16 750	17 170	17 770	**3,5%**
Attaché / Chargé d'études documentaires	11 545	12 150	12 575	**3,5%**
IASS/ITPASS/ITPE	11 870	12 165	12 590	**3,5%**
MISP général	15 715	16 815	18 160	**8,0%**
MISP chef	14 990	16 040	16 840	**5,0%**
MISP	14 990	16 040	16 840	**5,0%**
PHISP général	15 760	16 865	18 215	**8,0%**
PHISP chef	14 965	16 015	16 815	**5,0%**
PHISP	14 965	16 015	16 815	**5,0%**
IGS général / hors classe	21 025	21 760	22 415	**3,0%**
IGS chef	17 740	18 360	18 910	**3,0%**
IGS	15 985	16 545	17 040	**3,0%**
CTSS	6 350	6 570	7 095	**8,0%**
ASS principal / ES 1ère classe	5 195	5 325	5 750	**8,0%**
ASS / ES 2ème classe	4 655	4 770	5 150	**8,0%**
Infirmier chef / Infirmier classe supérieure	5 195	5 325	5 460	**2,5%**
Infirmier	4 655	4 770	4 890	**2,5%**
Technicien sanitaire chef	9 450	9 685	9 925	**2,5%**
Technicien sanitaire principal	9 110	9 345	9 580	**2,5%**
Technicien sanitaire	8 565	8 780	9 000	**2,5%**
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	9 040	9 265	9 495	**2,5%**
Secrétaire administratif classe supérieure	7 895	8 090	8 290	**2,5%**
Secrétaire administratif classe normale	6 485	6 645	6 810	**2,5%**
Chef du service intérieur 1ère catégorie	7 485	7 670	7 860	**2,5%**
Chef du service intérieur 2ème catégorie	7 160	7 340	7 525	**2,5%**
Agent principal des services techniques 1ère cat.	7 485	7 670	8 290	**8,1%**
Agent principal des services techniques 2ème cat.	7 160	7 340	7 525	**2,5%**
Adjoint administratif principal 1ère classe (E6)	5 625	5 765	5 995	**4,0%**
Adjoint administratif principal 2ème classe (E5)	5 360	5 495	5 715	**4,0%**
Adjoint administratif 1ère classe (E4)	5 180	5 310	5 520	**4,0%**
Adjoint administratif 2ème classe (E3)	4 915	5 040	5 240	**4,0%**
Adjoint technique principal 1ère classe (E6)	5 625	5 765	5 995	**4,0%**
Adjoint technique principal 2ème classe (E5)	5 360	5 495	5 715	**4,0%**
Adjoint technique 1ère classe (E4)	5 180	5 310	5 520	**4,0%**
Adjoint technique 2ème classe (E3)	4 915	5 040	5 240	**4,0%**
Adjoint technique principal 1ère classe conducteur auto.	6 238	6 395	6 650	**4,0%**
Adjoint technique principal 2ème classe conducteur auto	6 158	6 310	6 560	**4,0%**
Adjoint technique 1ère classe conducteur auto.	6 110	6 265	6 515	**4,0%**
Adjoint technique 2ème classe conducteur auto.	5 222	5 355	5 570	**4,0%**
Contractuel hors catégorie	3 605	3 695	3 785	**2,4%**
Contractuel 1ère catégorie	3 525	3 615	3 705	**2,5%**
Contractuel 2ème catégorie	3 165	3 245	3 325	**2,5%**
Contractuel 3ème catégorie	2 720	2 790	2 860	**2,5%**

Evolution des barèmes : services territoriaux (secteur santé)

Grade / Emploi	Montant moyen 2010	Montant moyen 2011	Montant moyen 2012	Evolution 2012/2011
MISP général	15 715	16 815	18 160	**8,0%**
MISP chef	14 990	16 040	16 840	**5,0%**
MISP	14 990	16 040	16 840	**5,0%**
PHISP général	15 760	16 865	18 215	**8,0%**
PHISP chef	14 965	16 015	16 815	**5,0%**
PHISP	14 965	16 015	16 815	**5,0%**
IASS hors classe	16 525	16 940	17 535	**3,5%**
IASS principal / Chargé d'études documentaires principal 1ère classe	13 165	13 495	13 965	**3,5%**
IASS / chargé d'études documentaires	10 120	10 375	10 740	**3,5%**
IGS général / hors classe	21 025	21 760	22 415	**3,0%**
IGS chef	17 740	18 360	18 910	**3,0%**
IGS	15 985	16 545	17 040	**3,0%**
IES principal	14 225	14 725	15 165	**3,0%**
IES	12 455	12 890	13 275	**3,0%**
CTSS / CTES	6 350	6 500	7 020	**8,0%**
ASS principal / ES 1ère classe	5 195	5 250	5 670	**8,0%**
ASS / ES 2ème classe	4 655	4 750	5 130	**8,0%**
Infirmier chef / Infirmier classe supérieure	5 195	5 325	5 485	**3,0%**
Infirmier	4 655	4 770	4 915	**3,0%**
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	5 859	6 005	6 185	**3,0%**
Secrétaire administratif classe supérieure	5 245	5 375	5 375	**0%**
Secrétaire administratif	4 620	4 735	4 875	**3,0%**
Technicien sanitaire chef	9 450	9 685	9 975	**3,0%**
Technicien sanitaire principal	9 115	9 345	9 625	**3,0%**
Technicien sanitaire	8 565	8 780	9 045	**3,0%**
Adjoint administratif / Adjoint technique principal 1ère classe (E6)	3 705	3 800	3 970	**4,5%**
Adjoint administratif / Adjoint technique principal 2ème classe (E5)	3 605	3 695	3 860	**4,5%**
Adjoint administratif 1ère classe / Adjoint technique 1ère classe (E4)	3 500	3 590	3 750	**4,5%**
Adjoint administratif 2ème classe / Adjoint technique 2ème classe (E3)	3 340	3 425	3 580	**4,5%**
Adjoint technique principal 1ère classe conducteur automobile	4 018	4 120	4 305	**4,5%**
Adjoint technique principal 2ème classe conducteur automobile	3 905	4 005	4 185	**4,5%**
Adjoint technique 1ère classe conducteur automobile	3 790	3 885	4 060	**4,5%**
Adjoint technique 2ème classe conducteur automobile	3 560	3 650	3 815	**4,5%**
Adjoint sanitaire principal 1ère classe	5 590	5 730	5 990	**4,5%**
Adjoint sanitaire principal 2ème classe	5 205	5 335	5 575	**4,5%**
Adjoint sanitaire 1ère classe	4 680	4 795	5 010	**4,5%**
Adjoint sanitaire 2ème classe	4 485	4 595	4 800	**4,5%**
Contractuel hors catégorie	3 140	3 220	3 300	**2,5%**
Contractuel 1ère catégorie	2 770	2 840	2 910	**2,5%**
Contractuel 2ème catégorie	2 310	2 370	2 430	**2,5%**
Contractuel 3ème catégorie	2 120	2 175	2 230	**2,5%**

Evolution des barèmes : services territoriaux zones « prioritaires » (secteur santé)

Grade Emploi	Montant moyen 2010	Montant moyen 2011	Montant moyen 2012	Evolution 2012/2011
MISP général	15 715	16 815	18 160	**8,0%**
MISP chef	14 990	16 040	16 840	**5,0%**
MISP	14 990	16 040	16 840	**5,0%**
PHISP général	15 761	16 865	18 215	**8,0%**
PHISP chef	14 965	16 015	16 815	**5,0%**
PHISP	14 965	16 015	16 815	**5,0%**
IASS hors classe	17 075	17 500	18 115	**3,5%**
IASS principal / Chargé d'études documentaires principal 1ère classe	13 710	14 055	14 545	**3,5%**
IASS / Chargé d'études documentaires	10 670	10 935	11 320	**3,5%**
IGS général / hors classe	21 025	21 760	22 415	**3,0%**
IGS chef	17 740	18 360	18 910	**3,0%**
IGS	15 985	16 545	17 040	**3,0%**
IES principal	14 225	14 725	15 165	**3,0%**
IES	12 455	12 890	13 275	**3,0%**
CTSS / CTES	6 350	6 500	7 020	**8,0%**
ASS principal / ES 1ère classe	5 195	5 250	5 670	**8,0%**
ASS / ES 2ème classe	4 655	4 750	5 130	**8,0%**
Infirmier chef / Infirmier classe supérieure	5 195	5 325	5 485	**3,0%**
Infirmier	4 655	4 770	4 915	**3,0%**
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	6 185	6 340	6 530	**3,0%**
Secrétaire administratif classe supérieure	5 570	5 710	5 880	**3,0%**
Secrétaire administratif	4 945	5 070	5 220	**3,0%**
Technicien sanitaire chef	9 450	9 685	9 975	**3,0%**
Technicien sanitaire principal	9 115	9 345	9 625	**3,0%**
Technicien sanitaire	8 565	8 780	9 045	**3,0%**
Adjoint administratif / Adjoint technique principal 1ère classe (E6)	4 045	4 145	4 330	**4,5%**
Adjoint administratif / Adjoint technique principal 2ème classe (E5)	3 950	4 050	4 230	**4,4%**
Adjoint administratif 1ère classe / Adjoint technique 1ère classe (E4)	3 840	3 935	4 110	**4,4%**
Adjoint administratif 2ème classe / Adjoint technique 2ème classe (E3)	3 680	3 770	3 940	**4,5%**
Adjoint technique principal 1ère classe conducteur automobile	4 360	4 470	4 670	**4,5%**
Adjoint technique principal 2ème classe conducteur automobile	4 250	4 355	4 550	**4,5%**
Adjoint technique 1ère classe conducteur automobile	4 130	4 235	4 425	**4,5%**
Adjoint technique 2ème classe conducteur automobile	3 900	4 000	4 180	**4,5%**
Adjoint sanitaire principal 1ère classe	5 590	5 730	5 990	**4,5%**
Adjoint sanitaire principal 2ème classe	5 205	5 335	5 575	**4,5%**
Adjoint sanitaire 1ère classe	4 680	4 795	5 010	**4,5%**
Adjoint sanitaire 2ème classe	4 485	4 595	4 800	**4,5%**
Contractuel hors catégorie	3 275	3 355	3 440	**2,5%**
Contractuel 1ère catégorie	2 905	2 980	3 055	**2,5%**
Contractuel 2ème catégorie	2 445	2 505	2 570	**2,6%**
Contractuel 3ème catégorie	2 255	2 310	2 370	**2,6%**

Evolution des barèmes : administration centrale (secteur jeunesse et sports)

Grade / Emploi	Montant moyen 2010	Montant moyen 2011	Montant moyen 2012	Evolution 2012/2011
IJS principal	23 000	23 575	24 280	**2,99%**
IJS 1ère classe	16 930	17 355	17 875	**3,00%**
CTPS hors classe	21 330	22 185	22 850	**3,00%**
CTPS classe normale	16 930	17 605	18 135	**3,01%**
Ingénieur de recherche hors classe	23 000	23 920	24 640	**3,01%**
Ingénieur de recherche 1ère classe	17 740	18 450	19 005	**3,01%**
Professeur agrégé hors classe	21 330	22 185	22 850	**3,00%**
Professeur agrégé classe normale	16 930	17 605	18 135	**3,01%**
Administrateur de l'éducation nationale	23 000	23 575	24 280	**2,99%**
IJS 2ème classe	15 225	15 605	16 075	**3,01%**
CHEPJ classe exceptionnelle	15 225	15 835	16 310	**3,00%**
CHEPJ hors classe	11 545	12 005	12 365	**3,00%**
CHEPJ classe normale	9 000	9 360	9 640	**2,99%**
CEPJ hors classe	15 225	15 835	16 310	**3,00%**
CEPJ classe normale	11 545	12 005	12 365	**3,00%**
Professeur de sport hors classe	15 225	15 835	16 310	**3,00%**
Professeur de sport classe normale	11 545	12 005	12 365	**3,00%**
Ingénieur de recherche 2ème classe	15 225	15 835	16 310	**3,00%**
Ingénieur d'études hors classe	15 225	15 835	16 310	**3,00%**
Ingénieur d'études 1ère classe	11 545	12 005	12 365	**3,00%**
Ingénieur d'études 2ème classe	9 630	10 015	10 315	**3,00%**
Assistant ingénieur	9 215	9 585	9 875	**3,03%**
Professeur certifié hors classe	15 225	15 835	16 310	**3,00%**
Professeur certifié classe normale	11 545	12 005	12 365	**3,00%**
Professeur des écoles hors classe	15 225	15 835	16 310	**3,00%**
Professeur des écoles classe normale	11 545	12 005	12 365	**3,00%**
Professeur EPS hors classe	15 225	15 835	16 310	**3,00%**
Professeur EPS classe normale	11 545	12 005	12 365	**3,00%**
CASU	16 290	16 695	17 280	**3,50%**
APAENES	16 290	16 695	17 280	**3,50%**
ADAENES	11 545	12 150	12 575	**3,50%**
SAENES / Technicien classe exceptionnelle	9 040	9 265	9 495	**2,48%**
SAENES / Technicien classe supérieure	7 895	8 090	8 290	**2,47%**
SAENES / Technicien classe normale IFTS - IB > 380	6 485	6 645	6 810	**2,48%**
SAENES / Technicien classe normale IAT - IB = ou < 380	6 485	6 645	6 810	**2,48%**
Agent principal des services techniques 1ère classe	7 895	8 090	8 290	**2,47%**
Agent principal des services techniques 2ème classe	6 485	6 645	7 525	**13,24%**
Chef de service intérieur 1ère classe	7 485	7 670	7 860	**2,48%**
Chef de service intérieur 2ème classe	7 160	7 340	7 525	**2,52%**
Adjoint administratif / Adjoint technique principal 1ère classe (E6)	5 625	5 765	5 995	**3,99%**
Adjoint administratif / Adjoint technique principal 2ème classe (E5)	5 360	5 495	5 715	**4,00%**
Adjoint administratif 1ère classe / Adjoint technique 1ère classe (E4)	5 180	5 310	5 520	**3,95%**
Adjoint administratif 2ème classe / Adjoint technique 2ème classe (E3)	4 915	5 040	5 240	**3,97%**
Adjoint technique principal 1ère classe conducteur automobile	6 238	6 395	6 650	**3,99%**
Adjoint technique principal 2ème classe conducteur automobile	6 158	6 310	6 560	**3,96%**
Adjoint technique 1ère classe conducteur automobile	6 110	6 265	6 515	**3,99%**
Adjoint technique 2ème classe conducteur automobile	5 222	5 355	5 570	**4,01%**

Evolution des barèmes : services territoriaux (secteur jeunesse et sports)

Grade / Emploi	Montants moyens 2010	Montants moyens 2011	Montants moyens 2012	Evolution 2012/2011
CTPS hors classe	5 942	5 997	6 355	**5,97%**
CTPS classe normale	5 942	5 997	6 335	**5,63%**
CHEPJ	4 510	4 871	5 165	**6,04%**
CEPJ hors classe	4 510	4 871	5 165	**6,04%**
CEPJ classe normale	4 510	4 871	5 165	**6,04%**
IJS principal	8 514	9 288	9 288	**0%**
IJS 1ère classe	7 128	7 776	7 776	**0%**
IJS 2ème classe	7 128	7 776	7 776	**0%**
Professeur de sport hors classe	4 510	4 871	5 165	**6,04%**
Professeur de sport classe normale	4 510	4 871	5 165	**6,04%**
CASU	6 326	7 356	11 250	**52,94%**
Administrateur de l'éducation nationale	6 326	7 356	12 325	**67,55%**
APAENES	6 326	7 356	11 250	**52,94%**
ADAENES	4 639	5 394	7 875	**46,01%**
Chargé d'études documentaires	4 639	5 394	5 580	**3,45%**
Bibliothécaire	4 639	5 394	5 580	**3,45%**
Infirmier classe supérieure	3 689	4 289	4 420	**3,05%**
Infirmier classe normale > 4ème échelon	3 689	4 289	4 420	**3,05%**
SAENES classe exceptionnelle	3 689	4 289	4 420	**3,05%**
SAENES classe supérieure	3 689	4 289	4 420	**3,05%**
SAENES classe normale IFTS - IB > 380	3 689	4 289	4 420	**3,05%**
SAENES classe normale IAT - IB =< 380	3 689	4 289	4 420	**3,05%**
Adjoint administratif principal 1ère classe (E6)	2 047	2 381	2 490	**4,60%**
Adjoint administratif principal 2ème classe (E5)	2 020	2 348	2 455	**4,54%**
Adjoint administratif 1ère classe (E4)	1 996	2 322	2 426	**4,50%**
Adjoint administratif 2ème classe (E3)	1 932	2 246	2 350	**4,61%**
Maître ouvier principal (E6)	2 107	2 450	2 560	**4,48%**
Maître ouvier (E5)	2 020	2 348	2 455	**4,54%**
Ouvrier professionnel principal (E4)	1 996	2 322	2 425	**4,46%**
Ouvrier professionnel principal (E3)	1 932	2 246	2 350	**4,61%**
Adjoint technique prinicpal 2ème classe (E5)	2 020	2 348	2 455	**4,54%**
Adjoint technique 1ère classe (E4)	1 996	2 322	2 425	**4,46%**
Agent des services techniques 2ème classe (E3)	1 932	2 246	2 350	**4,61%**
Magasinier en chef principal (E6)	2 047	2 381	2 490	**4,60%**
Magasinier en chef (E5)	2 020	2 348	2 455	**4,54%**
Magasinier spécialisé classe normale (E3)	1 932	2 246	2 350	**4,61%**
Magasinier spécialisé hors classe (E4)	1 996	2 322	2 425	**4,46%**
Aide technique principal de laboratoire (E6)	2 107	2 450	2 560	**4,48%**
Aide technique de laboratoire (E5)	2 020	2 348	2 455	**4,54%**
Aide principal de laboratoire (E4)	1 996	2 322	2 425	**4,46%**
Aide de laboratoire (E3)	1 932	2 246	2 350	**4,61%**
Agent chef de 1ère catégorie (E4)	1 996	2 322	2 425	**4,46%**
Ouvrier d'entretien et accueil (E3)	1 932	2 246	2 350	**4,61%**

Catégorie	Grade	Montant taux moyen 2011	Montant taux moyen 2012 (*)
A	Ingénieur de recherche hors classe	7 425,00	6 400,92
	Ingénieur de recherche 1ère classe	6 816,00	5 875,84
	Ingénieur de recherche 2ème classe	5 172,00	4 458,97
	Ingénieur d'études hors classe	3 519,00	3 033,77
	Ingénieur d'études 1ère classe	2 900,00	2 500,36
	Ingénieur d'études 2ème classe	2 900,00	2 500,36
	Assistant ingénieur	2 422,00	1 666,91
B	Technicien de recherche et formation classe exceptionnelle	1 524,66	1 524,66
	Technicien de recherche et formation classe supérieure	1 360,19	1 360,19
	Technicien de recherche et formation classe normale	1 360,19	1 360,19
C	Adjoint technique de recherche et formation principal 1ère classe	1 155,72	1 155,72
	Adjoint technique de recherche et formation principal 2ème classe	1 155,72	1 155,72
	Adjoint technique de recherche et formation 1ère classe	1 155,72	1 155,72
	Adjoint technique de recherche et formation 2ème classe	1 155,72	1 155,72

(*) Cf. § 5.9 de la note de service n° DRH/DRH1E/2012/302 du 31/07/2012 relative aux modalités de répartition et d'attribution des éléments accessoires de rémunération pour l'année 2012

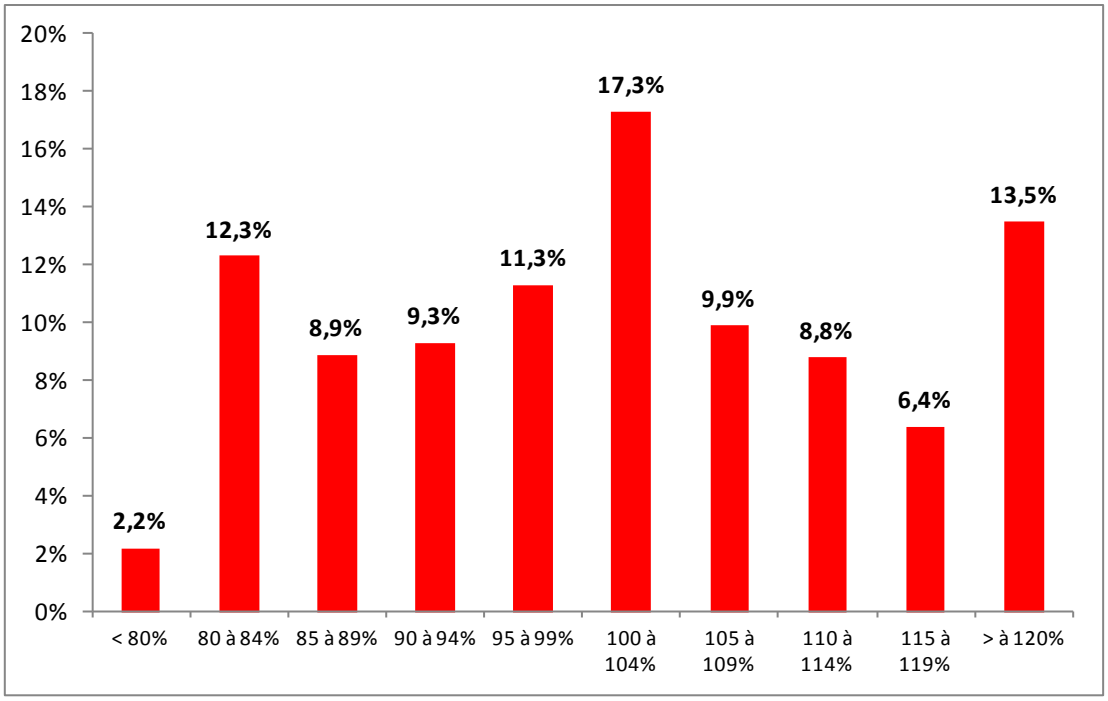
Comparaison des montants moyens versés 2012 / 2011
en administration centrale (secteur santé)

Corps / grade	Montant moyen de référence 2012	Montant perçus hors reliquat prime encadrement / responsabilité			Evolution 2012/2011	Positionnement par rapport au montant moyen	Montant moyen 2012 + solde de gestion	Montant moyen 2012 + solde de gestion + prime encadrement responsabilité
		2010	2011	2012				
Conseiller d'administration	19 815	19 447	21 058	21 820	3,62%	110,12%	23 014	24 598
IASS hors classe	17 960	20 705	20 422	21 748	6,49%	121,09%	22 680	23 900
Attaché principal	17 280	16 113	16 863	17 409	3,24%	100,75%	18 159	18 786
IASS principal	17 770	16 113	16 863	17 414	3,27%	98,00%	18 232	18 739
Attaché - Chargé d'études documentaires	12 575	11 430	11 930	11 945	0,13%	94,99%	12 382	12 507
IASS	12 590	11 430	11 930	12 644	5,98%	100,43%	13 547	13 791
MISP géneral	18 160	15 831	16 592	17 918	7,99%	98,67%	18 569	18 949
MISP chef	16 840	14 656	15 466	16 188	4,67%	96,13%	16 389	16 390
MISP	16 840	13 097	13 703	14 887	8,64%	88,40%	15 076	15 076
PHISP géneral	18 216	16 126	16 811	17 911	6,54%	98,33%	18 392	18 561
PHISP chef	17 110	13 619	15 393	16 103	4,61%	94,11%	16 158	16 158
PHISP	16 815	14 572	14 520	14 879	2,47%	88,49%	15 632	15 632
Ingénieur génie sanitaire hors classe	19 530	-	-	-	-	-	22 501	22 641
Ingénieur chef du génie sanitaire	18 910	17 218	17 714	18 397	3,86%	97,29%	18 533	18 841
Ingénieur du génie sanitaire	17 040	15 780	15 830	16 287	2,89%	95,58%	16 938	16 971
Conseiller technique service social	7 095	6 981	6 895	7 630	10,66%	107,54%	7 970	8 130
Assistant service social principal	5 790	5 311	5 417	5 693	5,10%	98,32%	5 893	5 893
Assistant service social	4 770	4 711	4 755		-100,00%	0,00%	4 955	4 955
Infirmier classe supérieure	5 325	5 913	5 964	-	-	-	5 964	6 364
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	9 495	8 986	9 348	9 541	2,06%	100,48%	9 909	9 963
Secrétaire administratif classe supérieure	8 290	7 793	8 102	8 231	1,59%	99,29%	8 608	8 670
Secrétaire administratif classe normale	6 810	6 449	6 649	6 764	1,73%	99,32%	7 120	7 158
Chef de service interieur 1ère classe	7 525	8 139	8 552	8 833	3,29%	117,38%	9 133	3 133
Chef de service interieur 2ème classe	7 860	6 661	7 061	7 450	5,51%	94,78%	7 687	7 687
Adjoint administratif principal 1ère classe	5 995	6 268	6 547	6 815	4,09%	113,68%	7 172	7 227
Adjoint administratif principal 2ème classe	5 715	5 607	5 819	6 082	4,52%	106,42%	6 389	6 434
Adjoint administratif 1ère classe	5 520	5 000	5 281	5 436	2,94%	98,48%	5 724	5 760
Adjoint administratif 2ème classe	5 240	4 423	4 736	4 951	4,54%	94,48%	5 353	5 418
Adjoint technique principal 1ère classe	5 995	5 764	5 839	5 852	0,22%	97,61%	6 122	6 122
Adjoint technique principal 2ème classe	5 715	5 252	5 442	5 796	6,50%	101,42%	5 976	5 976
Adjoint technique 1ère classe	5 520	5 205	5 362	5 536	3,25%	100,29%	5 774	5 774
Adjoint technique 2ème classe	5 240	4 205	4 457	4 512	1,23%	86,11%	4 837	4 837
Adjoint technique 1ère classe conducteur auto.	6 515	5 876	6 718	6 690	-0,42%	102,69%	7 084	7 109
Adjoint technique 2ème classe conducteur auto.	5 570	5 186	5 269	5 298	0,55%	95,12%	5 605	5 605
Contractuel hors catégorie	3 785	4 210	4 139	4 587	10,82%	121,19%	5 315	6 389
Contractuel 1ère catégorie	3 705	3 711	3 861	4 006	3,76%	108,12%	4 614	5 022
Contractuel 2ème catégorie	3 325	3 062	3 248	3 321	2,25%	99,88%	3 772	3 770
Contractuel 3ème catégorie	2 860	2 789	2 700	2 744	1,63%	95,94%	3 020	3 045

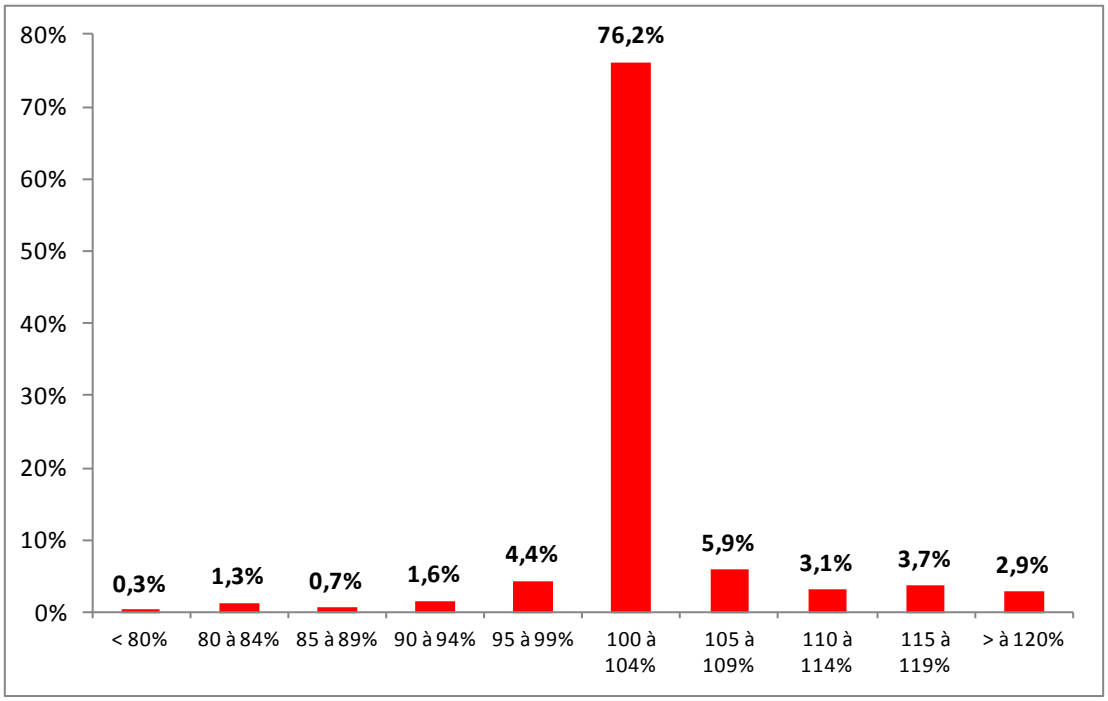
Comparaison des montants moyens versés 2012 / 2011
en administration centrale (secteur jeunesse et sports)

Grade / Emploi	Montant moyen de référence 2012	Montants perçus (perennes DONT prime d'encadrement) HORS exceptionnel et responsabilité			Evolution 2012/2011	Montants perçus y compris primes non perennes (exceptionnel + responsabilité)			Evolution 2012/2011
		2010	2011	2012		2010	2011	2012	
Administrateur de l'éducation nationale	24 280								
APAENES /Attaché principal des affaires sociales	17 280	17 533	18 130	19 201	**5,90%**	19 020	19 497	20 096	**3,07%**
CASU	17 280	-	-	-	-	-	-	-	-
ADAENES / Attaché des affaires sociales	12 575	13 217	13 054	14 115	**8,12%**	14 810	14 277	14 896	**4,33%**
Ingénieur de recherche hors classe	24 640	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingénieur de recherche 1ère classe	19 005	21 373	22 510	22 405	**-0,46%**	22 289	23 710	23 005	**-2,97%**
Ingénieur de recherche 2ème classe	16 310	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingénieur d'études 2ème classe	10 315	10 382	11 227	11 671	**3,96%**	11 275	12 436	12 471	**0,28%**
Assistant ingénieur	9 875	9 033	10 044	10 849	**8,02%**	10 100	10 761	11 382	**5,77%**
IJS principal	24 280	25 705	26 198	26 340	**0,54%**	27 275	28 197	27 758	**-1,56%**
IJS 1ère classe	17 875	21 817	22 412	21 907	**-2,25%**	23 892	25 512	23 635	**-7,36%**
IJS 2ème classe	16 075	12 500	15 169	19 728	**30,06%**	13 950	16 502	20 491	**24,17%**
CTPS hors classe	22 850	23 225	22 264	-	-	25 050	24 144	-	-
CTPS classe normale	18 135	17 320	18 370	19 468	**5,98%**	19 800	21 070	20 478	**-2,81%**
Professeur de sport hors classe	16 310	19 927	18 162	17 938	**-1,23%**	21 402	18 919	18 718	**-1,06%**
Professeur de sport classe normale	12 365	11 318	12 716	11 980	**-5,79%**	12 547	13 507	12 629	**-6,50%**
CEPJ hors classe	16 310	-	-	-	-	-	-	-	-
CEPJ classe normale	12 365	11 570	11 820	12 998	**9,97%**	12 845	13 240	13 604	**2,75%**
Professeur agrégé classe normale	18 135	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeur certifié	12 365	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeur des écoles	12 365	-	-	-	-	-	-	-	-
MISP chef	16 840	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES/SAAS classe exceptionnelle	9 495	8 710	9 226	9 495	**2,92%**	9 326	9 719	9 915	**2,02%**
Technicien de recherche et formation classe exceptionnelle	9 495	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES / SAAS classe supérieure	8 290	8 666	9 140	8 923	**-2,38%**	9 609	9 712	9 341	**-3,82%**
Technicien de recherche et formation classe supérieure	8 290	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES / SAAS classe normale	6 810	7 632	7 248	7 535	**3,96%**	8 271	7 817	7 918	**1,29%**
Technicien de recherche et formation classe normale	6 810	8 078	7 881	7 617	**-3,35%**	9 127	8 654	8 077	**-6,67%**
Adjoint administratif principal 1ère classe	5 995	7 171	7 361	7 185	**-2,39%**	7 828	7 741	7 475	**-3,44%**
Adjoint technique de recherche et formation principal 1ère classe	5 995	-	-	-	-	-	-	-	-
Adjoint administratif principal 2ème classe	5 715	6 530	6 686	6 737	**0,76%**	7 035	7 119	6 982	**-1,93%**
Adjoint technique de recherche et formation principal 2ème classe	5 715	-	-	-	-	-	-	-	-
Adjoint administratif 1ère classe	5 520	5 770	5 384	5 510	**2,33%**	6 237	5 913	5 766	**-2,49%**
Adjoint technique 1ère classe	5 520	5 832	5 662	-	-	6 699	5 937	-	-
Adjoint technique de recherche et formation 1ère classe	5 520	-	6 212	6 432	**3,54%**	-	6 520	6 642	**1,87%**
Adjoint administratif 2ème classe	5 240	5 122	4 815	4 776	**-0,81%**	5 772	5 182	5 085	**-1,88%**
Adjoint technique 2ème classe	5 240	4 491	4 752	-	-	5 271	5 233	-	-
Adjoint technique de recherche et formation 2ème classe	5 240	-	5 583	5 044	**-9,66%**	-	5 966	5 369	**-10,02%**
Adjoint technique de recherche et formation 1ère classe conducteur automobile	6 515	-	-	-	-	-	-	-	-
Adjoint technique 2ème classe conducteur automobile	5 570	-	-	-	-	-	-	-	-
Adjoint technique de recherche et formation 2ème classe conducteur automobile	5 570	-	-	10 879	-	-	-	10 879	-
CDI A (IB> 885)	-	11 638	8 451	-	-	13 338	9 403	-	-
CDI A (IB <885)	3 325	6 719	6 072	-	-	7 635	4 927	-	-
CDI B	-	4 858	4 258	-	-	5 700	4 825	-	-
CDI C	-	3 536	3 108	-	-	3 927	3 401	-	-
Contractuel 1ère catégorie / Niveau 2	3705	-	-	7435,61	-	-	-	8194,39	-
Contractuel 2ème catégorie / Niveau 3	3325	-	-	5232,88	-	-	-	5682,23	-
Contractuel 3ème catégorie / Niveau 4	2860	-	-	3638,25	-	-	-	4111,07	-

Dispersion au sein de l'administration centrale en 2012
(Ensemble des catégories)



Dispersion au sein des DRJSCS en 2012
(Ensemble des catégories)



5.4.4. La prime de fonctions et de résultats

En 2012, la prime de fonctions et de résultats (PFR) a concerné :

- les emplois fonctionnels en administration centrale,
- les administrateurs civils,
- les emplois DATE (directeurs de l'administration territoriale de l'Etat).

Montants de référence de la PFR
(Arrêtés du 9 octobre 2009)

	Part F		Part R		Plafonds
	Coef. 1	Coef. 6	Coef. 1	Coef. 6	
Chef de service, délégué, directeur de projet, expert de haut niveau des groupes I et II	4 500 €	27 000 €	6 700 €	40 200 €	67 200 €
Sous directeur, directeur de projet, expert de haut niveau du groupe III	3 800 €	22 800 €	6 000 €	36 000 €	58 800 €
Administrateur civil hors classe	4 600 €	27 600 €	4 600 €	27 600 €	55 200 €
Administrateur civil	4 150 €	24 900 €	4 150 €	24 900 €	49 800 €

Répartition des administrateurs civils selon la part et le coefficient de la PFR

Grade	Part F – coefficient					Total
	3,5	3,75	4	4,25	4,5	
Administrateur civil hors classe		36		27	14	**77**
Administrateur civil	18		31		4	**53**
Total	**18**	**36**	**31**	**27**	**18**	**130**

Grade	Part R – coefficient (hors RVE[46])										Total
	< 1	1 à 1,5	1,5 à 2	2 à 2,5	2,5 à 3	3 à 3,5	3,5 à 4	4 à 4,5	4,5 à 5	> 5	
Administrateur civil hors classe			6	5	2	7	7	11	15	24	**77**
Administrateur civil		1	3	9	12	6	8	4	6	4	**53**
Total	**0**	**1**	**9**	**14**	**14**	**13**	**15**	**15**	**21**	**28**	**130**

[46] Résultats / versement exceptionnel

Répartition des administrateurs civils par catégorie de postes occupés
(Hors emplois fonctionnels)

Description des postes	Administrateur civil	Administrateur civil hors classe
Adjoint au directeur ou au délégué (hors emplois fonctionnels) Chef d'une division ou d'un département Directeur de cabinet ou chef de cabinet du directeur Chargé de mission ou conseiller technique auprès du directeur ou du chef de service, ou de catégorie I Et assimilés	0	14
Adjoint au sous-directeur de catégorie I Et assimilés	4	27
Adjoint au sous-directeur de catégorie II Chef de bureau de catégorie I ou chef de mission de catégorie I Secrétaire général d'une mission de catégorie I Et assimilés	31	36
Chargé de mission ou conseiller technique auprès du sous-directeur, ou de catégorie II Chef de bureau de catégorie II ou chef d'une mission de catégorie II Secrétaire général d'une mission de catégorie II Et assimilés	18	0

PFR des emplois fonctionnels et des administrateurs civils en 2012 - (montants annuels non proratisés)

Emplois fonctionnels	Montant cible 2011	Montant cible 2012	Evolution 2012/2011	Montant moyen versé 2012 (hors RVE)	Ecart / cible
Chef de service, délégué	54 000 €	54 000 €	0%	55 115 €	**2%**
Sous directeur	47 000 €	47 000 €	0%	47 069 €	**0%**
Directeur de projet et expert de haut niveau groupe I et II	43 500 €	45 000 €	3%	48 128 €	**7%**
Directeur de projet et expert de haut niveau groupe III	38 000 €	41 000 €	8%	41 181 €	**0%**
Administrateur civil hors classe	38 640 €	40 000 €	4%	38 679 €	**-3%**
Administrateur civil	32 370 €	33 500 €	3%	31 765 €	**-5%**

Emplois	Nbre	Part F			Part R			Montant total PFR 2012 (hors RVE)	Montant total PFR 2011 (hors RVE)	Evolution 2012/2011	RVE	Montant total PFR 2011	Plafonds
		Montant de référence	Cotation	Montant part F	Montant de référence	Cotation moyenne	Montant moyen part R				Montant moyen 2012		
Emplois fonctionnels	**75**												
Chef de service, délégué	13	4 500 €	5,75	**25 875 €**	6 700 €	4,36	**29 240 €**	**55 115 €**	**54 907 €**	0%	3 167 €	**58 282 €**	67 200 €
Sous directeur	37	3 800 €	5,75	**21 850 €**	6 000 €	4,20	**25 219 €**	**47 069 €**	**47 007 €**	0%	2 444 €	**49 513 €**	58 800 €
Directeur de projet et expert de haut niveau groupe I et II	7	4 500 €	4,25	**19 125 €**	6 700 €	4,33	**29 003 €**	**48 128 €**	**46 346 €**	4%	2 500 €	**50 628 €**	67 200 €
Directeur de projet et expert de haut niveau groupe III	18	3 800 €	4,75	**18 050 €**	6 000 €	3,86	**23 131 €**	**41 181 €**	**39 924 €**	3%	1 675 €	**42 856 €**	58 800 €
Administrateurs civils	**130**												
Administrateur civil hors classe Bloc 4	14	4 600 €	4,50	**20 700 €**	4 600 €	5,00	**23 010 €**	**43 710 €**	**41 258 €**	6%	1 704 €	**45 414 €**	55 200 €
Administrateur civil hors classe Bloc 3	27	4 600 €	4,25	**19 550 €**	4 600 €	3,84	**17 670 €**	**37 220 €**	**36 132 €**	3%	1 965 €	**39 185 €**	55 200 €
Administrateur civil hors classe Bloc 2	36	4 600 €	3,75	**17 250 €**	4 600 €	3,88	**17 858 €**	**35 108 €**	**33 854 €**	4%	1 371 €	**36 479 €**	55 200 €
Administrateur civil Bloc 3	4	4 150 €	4,50	**18 675 €**	4 150 €	4,34	**17 996 €**	**36 671 €**	**35 225 €**	4%	800 €	**37 471 €**	49 800 €
Administrateur civil Bloc 2	31	4 150 €	4,00	**16 600 €**	4 150 €	3,54	**14 690 €**	**31 290 €**	**30 290 €**	3%	1 197 €	**32 487 €**	49 800 €
Administrateur civil Bloc 1	18	4 150 €	3,50	**14 525 €**	4 150 €	3,33	**13 819 €**	**28 344 €**	**27 195 €**	4%	890 €	**29 234 €**	49 800 €

PFR des emplois des DRJSCS et DRJSCS adjoints
(Montants annuels non proratisés)

Emplois	Part F			Part R			Montant total PFR 2012 hors RVE	Montant total PFR 2011 hors RVE	Evolution 2012/2011
	Montant de référence	Cotation	Montant part F	Montant de référence	Cotation moyenne	Montant moyen part R			
DRJSCS									
Groupe I	4 500 €	5	**22 500 €**	6 700 €	3,99	**26 720 €**	**49 220 €**	39 318 €	25%
Groupe II	3 800 €	5	**19 000 €**	6 000 €	3,40	**20 400 €**	**39 400 €**	35 383 €	11%
Groupe III	3 400 €	5	**17 000 €**	5 300 €	3,69	**19 533 €**	**36 533 €**	32 617 €	12%
Groupe IV	3 100 €	5	**15 500 €**	4 500 €	3,71	**16 713 €**	**32 213 €**	29 257 €	10%
DRJSCS adjoints									
Groupe II	3 800 €	4,5	**17 100 €**	6 000 €	2,80	**16 800 €**	**33 900 €**	29 100 €	16%
Groupe III	3 400 €	4,5	**15 300 €**	5 300 €	2,86	**15 143 €**	**30 443 €**	26 621 €	14%
Groupe IV	3 100 €	4,5	**13 950 €**	4 500 €	2,93	**13 204 €**	**27 154 €**	23 730 €	14%
Groupe V	2 400 €	4,5	**10 800 €**	3 600 €	2,91	**10 480 €**	**21 280 €**	19 131 €	11%

Emplois	RVE 2012 (*) Montant moyen	Montant total PFR 2012	Plafonds
DRJSCS			
Groupe I		49 220 €	67 200 €
Groupe II		39 400 €	58 800 €
Groupe III		36 533 €	52 200 €
Groupe IV		32 213 €	45 600 €
DRJSCS adjoints			
Groupe II	3 555 €	37 455 €	58 800 €
Groupe III		30 443 €	52 200 €
Groupe IV	3 000 €	30 154 €	45 600 €
Groupe V		21 280 €	36 000 €

(*) Les versements 2012 au titre du RVE concernent exclusivement la prise en compte d'intérims de direction.

CHAPITRE 6

LA FORMATION

6.1. Présentation de la politique de formation **Page 112**

6.2. Les principaux chiffres de la politique de formation **Page 113**

6.3. La formation statutaire **Page 116**

6.4. La formation professionnelle **Page 117**

6.4.1. La formation continue Page 117

6.4.2. La préparation aux concours Page 121

6.4.3. Le congé de formation professionnelle Page 122

6.4.4. Le bilan de compétences Page 123

6.4.5. La validation des acquis de l'expérience Page 123

6.4.6. Le droit individuel à la formation Page 123

6. La formation

6.1. Présentation de la politique de formation

La politique de formation constitue un des principaux leviers d'accompagnement des profondes réformes dans lesquelles les administrations sanitaires et sociales, de la jeunesse et des sports sont engagées.

Son objectif est de donner aux agents des services centraux et territoriaux les compétences nécessaires au déploiement des politiques publiques dont ils ont la charge.

La pertinence du dispositif d'adaptation et d'évolution des compétences des personnels est un enjeu important pour valoriser et accroître les compétences professionnelles des agents, adapter ces compétences aux évolutions des missions et de l'organisation de l'Etat, mais aussi favoriser la mobilité des agents et leur promotion sociale et professionnelle.

L'année 2012 a été marquée par la rénovation des formations initiales et continues pour les adapter aux évolutions des enjeux des services de l'Etat et des pratiques des professionnels. La DRH des ministères chargés des affaires sociales a conduit en 2012, sous l'égide du secrétariat général, une réflexion générale sur les besoins en compétences et d'identification des viviers des personnels affectés en administration centrale, dans les ARS et les services déconcentrés de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports. Les travaux d'écriture du répertoire des emplois types de nos administrations et la mise en place des nouveaux réseaux ont alimenté ces réflexions au regard de la spécificité des métiers et de la diversification des parcours professionnels induites par la création des ARS et des DRJSCS / DJSCS.

Deux démarches parallèles ont été formalisées par des groupes de travail constitués d'une part de huit ARS et d'autre part de huit DRJSCS, pilotés par la DRH entre septembre 2011 et juillet 2012. Chaque groupe a associé l'EHESP, ainsi qu'en tant que de besoin, l'EN3S, le CREPS de Poitou-Charentes et l'INSEP. Les directions d'administration centrale concernées ont participé aux réflexions en fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour.

En liaison avec les opérateurs de formation, des modules de formation ont été mis en place en septembre 2012. Il s'agit notamment des formations relatives à l'inspection contrôle évaluation, à l'animation territoriale, au management et à la conduite de projet.

L'année 2012 se caractérise aussi par l'obtention du label diversité et dans ce cadre, par la mise en place de formations spécifiques à l'initiative de la DRH dont l'objectif est de professionnaliser les agents en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations. Un vaste de plan de formation a ainsi été déployé sur l'ensemble du territoire pour les publics cibles (encadrement supérieur, intermédiaire et de proximité).

L'année 2012 se distingue également, en ce qui concerne l'administration centrale, par la mise en place de nouvelles modalités pédagogiques de formations afin de mieux répondre aux besoins des agents et des services.

Ainsi, il a été décidé :

- un cursus de formations renforcé en matière de management, en y intégrant des problématiques spécifiques telles que la mobilité, l'égalité des chances, l'insertion des travailleurs en situation de handicap, les risques psycho-sociaux… ;

- le traitement de certaines thématiques de formation et de sensibilisation par des modalités pédagogiques plus variées (conférences, e-learning). La volonté de développer des formations en e-learning s'est traduite notamment par la mise en place de modules de formations à distance sur les thématiques du développement durable et de l'anglais ;

- des parcours de formations « métiers » dans trois thématiques (management, gestion publique et juridique) ont été élaborés pour garantir la montée en compétences progressive des agents concernés. Ils ont pour objet d'encourager les agents à s'engager de manière anticipée dans une démarche de projet individuel de formation. La construction de ces parcours par niveau de compétences a pu se réaliser en s'appuyant sur les compétences identifiées dans les emplois-types du répertoire ministériel.

En ce qui concerne les formations statutaires et d'adaptation à l'emploi, la DRH en lien avec le CREPS de Poitou-Charentes a mis en place en 2011 pour l'année 2012 une formation initiale pour les inspecteurs de la jeunesse et des sports et développé une formation d'adaptation à l'emploi pour les personnels du secteur « sports », issus du recrutement par la voie du détachement (professeur de sport, CEPJ et IJS).

Enfin, l'année 2012 a été marquée par le déploiement de SEMAPHORE, le nouvel outil de gestion des formations.

6.2. Les principaux chiffres de la politique de formation

Le bilan ci-dessous présente les actions de formation conduites en 2012 pour l'ensemble des agents relevant des ministères des affaires sociales, et rend compte de l'utilisation des crédits consacrés à la formation professionnelle en administration centrale et dans le réseau territorial (DRJSCS/DJSCS, DDCS/DDCSPP et ARS).
Le taux de réponse des référents formation en 2012 (94,3 %) est nettement amélioré par rapport à 2011 avec une couverture quasi complète des services. L'analyse porte sur les actions de formation réalisées en 2012 dans :

- la totalité des directions d'administration centrale,
- 25 DRJSCS et DJSCS, **soit 90 % des agents** en services déconcentrés,
- 25 ARS, **soit 98 % des agents** en ARS.

Les données relatives à la formation en 2011 étant incomplètes pour le réseau territorial, il n'est pas possible d'analyser les évolutions constatées d'une année sur l'autre. Toutefois, ces évolutions seront analysées pour l'administration centrale sur les trois dernières années.

Evolution des crédits en LFI et en exécution (en M€)
(Hors ARS)

LFI titre 3	2009	2010	2011	2012
AC	3,77	3,10	2,53	2,89
SD	5,00	4,65	2,57	2,14
Total	**8,77**	**7,75**	**5,10**	**5,03**

Crédits engagés	2010	2011	2012
AC	2,45	2,42	2,54
SD	2,94	2,28	2,14
Total	**5,39**	**4,70**	**4,68**

Répartition du nombre de stagiaires et de jours de formation en administration centrale et services déconcentrés (hors ARS[47]) au titre du T1, T2 ET T3 en 2012

Typologie de formation	Nb de stagiaires	% du nombre de stagiaire	Nb de jours de formation	% du nombre de jours de formation
Type 1 (adaptation au poste de travail)	4 083	52,6%	8 839	55,0%
Type 2 (actualisation des connaissances)	891	11,5%	2 132	13,3%
Type 3 (développement des compétences)	2 783	35,9%	5 090	31,7%
Total	**7 757**	**100%**	**16 061**	**100%**

En 2012, 25 614 stagiaires ont suivi une formation statutaire et/ou professionnelle pour un total de 82 050 jours.

Sur cet ensemble, la part des jours de formation statutaire représente près de 37 %, dont les trois quarts concernent les stagiaires suivant une scolarité à l'EHESP ou au CREPS de Poitou-Charentes.

Concernant la formation professionnelle, la formation continue représente la majorité des jours de formation professionnelle (plus de 72 %), suivie de la préparation aux concours (plus de 20 %).

[47] Les actions de formation des personnels des ARS relèvent de typologies différentes fixées par des dispositions soit conventionnelles soit statutaires, une collecte de données pour les seuls agents de droit public ne reflète pas la réalité de l'activité des ARS.

Bilan de la formation en 2012

Formation statutaire et professionnelle	Administration centrale		Réseau territorial		Total	
	Nombre de stagiaires	Nombre de jours formation	Nombre de stagiaires	Nombre de jours formation	Nombre de stagiaires	Nombre de jours formation
Formation statutaire incluant une scolarité (EHESP, CREPS)	-	-	-	-	**664**	**22 491**
Autres formations statutaires	-	-	**1 109**	**7 642**	**1 109**	**7 642**
Total « formation statutaire »	-	-	**1 109**	**7642**	**1 773**	**30 133**
Formation continue	**2 456**	**5 489**	**16 833**	**31 947**	**19 289**	**37 436**
Accueil	1	2	1 025	1 661	**1 026**	**1 663**
Achats publics	66	119	118	198	**184**	**317**
Développement durable	25	50	95	138	**120**	**188**
Europe	0	0	52	94	**52**	**94**
Formations techniques spécifiques aux missions	26	64	5 728	11 669	**5 754**	**11 733**
Gestion et suivi des politiques publiques	135	417	985	2 074	**1 120**	**2 491**
Informatique et bureautique	1 257	2 621	1 769	2 606	**3 026**	**5 227**
Langues	130	683	75	271	**205**	**954**
Management - GRH	56	158	2 052	4 520	**2 108**	**4 678**
Services aux usagers	0	0	120	218	**120**	**218**
Techniques administratives	616	1 075	2 329	3 929	**2 945**	**5 004**
Techniques juridiques	144	300	470	852	**614**	**1 152**
Domaines non renseignés	0	0	2 015	3 717	**2 015**	**3 717**
Préparation aux concours	**618**	**2 731**	**2 427**	**7 830**	**3 045**	**10 561**
Professionnalisation	**0**	**0**	**1 424**	**2 753**	**1 424**	**2 753**
Congés de formation	**0**	**0**	**27**	**1 015**	**27**	**1 015**
Validation des acquis de l'expérience	**0**	**0**	**8**	**39**	**8**	**39**
Bilan de compétences	**2**	**2**	**46**	**111**	**48**	**113**
Total « formation professionnelle »	**3 076**	**8 222**	**20 765**	**43 695**	**23 841**	**51 917**
Total	**3 076**	**8 222**	**21 874**	**51 337**	**25 614**	**82 050**

6.3. La formation statutaire

La formation statutaire est destinée à doter les fonctionnaires accédant à un corps des connaissances techniques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et de l'environnement dans lequel elles s'exercent.

Elle s'adresse :
- aux lauréats des concours (externe, interne ou 3ème concours),
- aux agents promus au choix ou par voie d'examen professionnel, ou par détachement,
- aux agents titulaires qui suivent des formations obligatoires dans le cadre de leur statut particulier,
- aux agents non titulaires au cours de leur période d'essai,
- aux travailleurs handicapés sous contrat.

La formation statutaire est assurée par l'école des hautes études en santé publique sous la tutelle pédagogique du bureau de la formation, pour les agents relevant du ministère chargé des affaires sociales et de la santé.
Pour le secteur « sports », la formation statutaire est assurée par le centre de ressources, d'expertise et de performance sportives de Poitou-Charentes.

En 2012, 664 stagiaires ont suivi une scolarité dans ces écoles pour un total de 22 491 jours.

Nombre de stagiaires et de jours de formation statutaire par corps
Années 2011 - 2012

Corps	2011			2012		
	Nombre de stagiaires	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation	Nombre de stagiaires	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation
Conseillers techniques pédagogiques supérieurs	23	23	1	10	30	3
Inspecteurs de la jeunesse et des sports	137	1 408	10,3	242	836	3,5
Professeurs de sport	114	1 856	16,3	136	972	7,1
Total catégorie A - CREPS de Poitiers	**274**	**3 287**	**12,0**	**388**	**1 838**	**4,7**
Ingénieurs d'études sanitaires	0	0	-	26	2 116	81,4
Ingénieurs du génie sanitaire	0	0	-	22	250	11,4
Inspecteurs d'action sociale et sanitaire (*)	138	15 035	108,9	153	15 840	103,5
Médecins inspecteurs de santé publique	25	805	32,2	21	847	40,3
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	10	575	57,5	14	880	62,9
Total catégorie A - EHESP	**173**	**16 415**	**94,9**	**236**	**19 933**	**84,5**
Techniciens sanitaires - EHESP	**0**	**0**	**-**	**40**	**720**	**18**
Total	**447**	**19 702**	**44,1**	**664**	**22 491**	**33,9**

(*) Dont les agents promus par liste d'aptitude pour l'année 2011
NB : les données relatives aux IASS ne couvrant pas le même périmètre en 2011 et 2012, elles ne permettent pas une analyse d'évolution d'une année sur l'autre.

6.4. La formation professionnelle

6.4.1 La formation continue

La formation continue permet de maintenir ou parfaire la compétence des agents, compte tenu du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions.

Les structures chargées de la formation sont les suivantes :

- en administration centrale : le bureau de la formation professionnelle tout au long de la vie (bureau DRH3C) et la cellule formation de la sous-direction des systèmes d'information à la direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services (DAFIIS), pour les informaticiens. La mission de cette dernière, qui gérait la formation pour les informaticiens, a été intégrée en septembre 2011 au sein du bureau DRH3C.
- en ARS : les services RH-formation,
- en DRJSCS : les responsables régionaux de formation.

Les axes de formation sont arrêtés annuellement sous la forme d'un plan ministériel qui se compose de plusieurs volets au travers du plan national des priorités ministérielles et des plans locaux, régionaux et d'administration centrale. L'école des hautes études en santé publique et l'école nationale supérieure de sécurité sociale proposent également un programme annuel de formation continue élaboré en accord avec la DRH et les employeurs (DRJSCS et ARS). La construction de ces plans est fondée sur les axes suivants :

- les actions de formation transversales dites récurrentes, relevant de l'offre catalogue ;
- les actions spécifiques dédiées au personnel d'une structure ;
- les actions d'initiative nationale, accompagnant la mise en place des politiques publiques ;
- les priorités interministérielles fixées par la DGAFP.

En 2012, les priorités de formation ont consisté à :

- accompagner les agents dans la mise en œuvre des réformes et de la modernisation de l'Etat : l'accent est plus particulièrement mis sur le management et la gestion de projet, la gestion publique, le développement durable ;
- affirmer la place des valeurs dans la fonction publique (droits et obligations des fonctionnaires, déontologie, principes de neutralité et de non discrimination) ;
- préparer aux examens professionnels organisés dans le cadre du nouvel espace statutaire de la catégorie B ;
- accompagner les agents sur des formations spécifiques et techniques.

A) En administration centrale

En 2012, 2 456 stagiaires ont bénéficié de 5 489 jours de formation continue.

Par rapport à 2011, le nombre de stagiaires connaît une baisse de 17 % en 2012. Le nombre de jours de formation baisse également, mais dans une moindre mesure, de 4 %, ce qui porte le nombre moyen de jours de formation par stagiaire à 2,2 jours en 2012, soit une hausse de 0,3 point par rapport à l'année précédente (1,9 jour en 2011).

Parmi les stagiaires en 2012, les agents de catégorie A représentent la part majoritaire (57 %), avant les agents de catégorie C (22 %) et de catégorie B (21 %).

Evolution du nombre de stagiaires et de jours de formation continue par catégorie
Années 2010 - 2011 - 2012

Catégorie	Nb de stagiaires			Nb de jours de formation			Nb moyen de jours de formation		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
A	1 337	1 478	1 397	3 395	3 190	3 359	2,5	2,2	2,4
B	521	712	526	1 127	1 157	1 059	2,2	1,6	2,0
C	500	773	533	1 217	1 355	1 071	2,4	1,8	2,0
Total	**2 358**	**2 963**	**2 456**	**5 739**	**5 702**	**5 489**	**2,4**	**1,9**	**2,2**

La distribution du nombre de jours de formation par domaine évolue sensiblement par rapport à l'année 2011.

En 2012, l'informatique confirme comme en 2011, la position dominante du nombre de jours de formation réalisé dans ce domaine (près de 48 %), rehaussé par l'impact des formations pour la migration sur Office 2007.

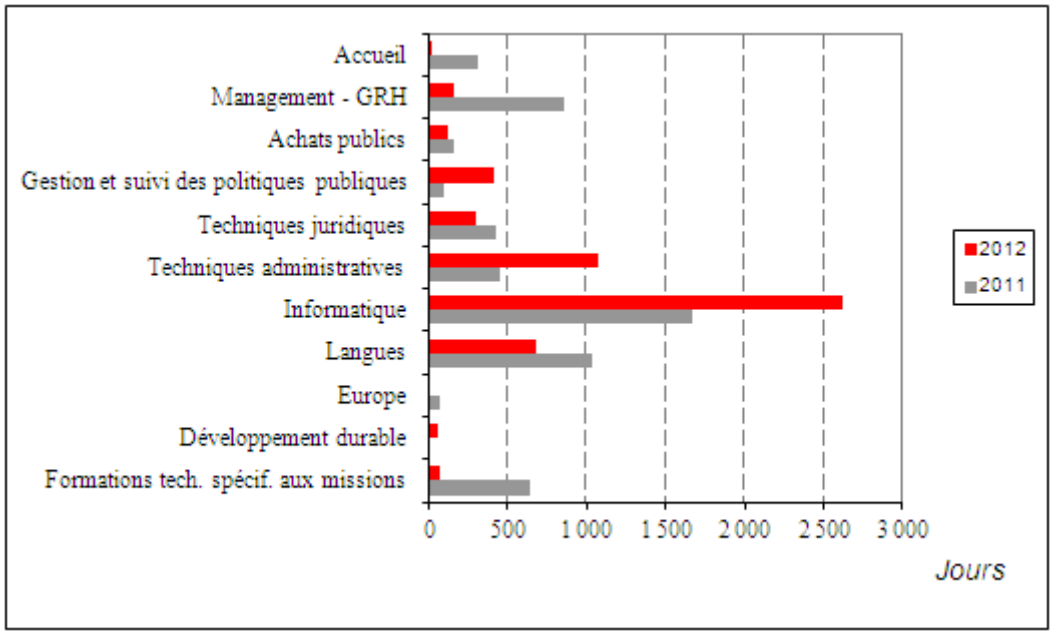
En revanche, le « management » ne représente plus que 2,9 % des jours de formation en 2012, contre 15 % en 2011. La mise en place des nouveaux cursus de management n'a en effet concerné que le dernier trimestre 2012, la majorité de l'offre se situant en 2013. La part des « formations techniques spécifiques aux missions » baisse également de 11,2 % en 2011 à 1,2 % en 2012, suite à un repositionnement plus adapté des formations par domaine.

On constate enfin une forte hausse pour le domaine relatif à la « gestion et suivi des politiques publiques », qui triple par rapport à 2011, et pour les formations « techniques administratives ».

Part du nombre de jours de formation continue suivie par domaine
Années 2011 et 2012

Domaine de formation	Nombre de jours de formation	%	Nombre de jours de formation	%
	2011		2012	
Accueil	316	5,5%	2	0,04%
Achats publics	155	2,7%	119	2,2%
Développement durable	0	0,0%	50	0,9%
Europe	70	1,2%	0	0,0%
Formations techniques spécifiques aux missions	638	11,2%	64	1,2%
Gestion et suivi des politiques publiques	98	1,7%	417	7,6%
Informatique et bureautique	1 662	29,1%	2 621	47,7%
Langues	1 031	18,1%	683	12,4%
Management - GRH	853	15,0%	158	2,9%
Techniques administratives	453	7,9%	1 075	19,6%
Techniques juridiques	426	7,5%	300	5,5%
Total	**5 702**	**100%**	**5 489**	**100%**

Evolution du nombre de jours de formation continue suivie par domaine
Années 2011 et 2012



En 2012, la répartition du nombre de stagiaires par typologie de formation est majoritairement concentrée dans les formations de développement des compétences de type 3 (65,3 % des jours de formation et près de 75 % des stagiaires), alors qu'en 2011, la proportion était équilibrée entre l'adaptation au poste de travail de type 1 et le type 3 (47 % chacun).
Cela est principalement lié à la hausse constante du domaine informatique en perfectionnement ces deux dernières années qui représente 62 % des stagiaires dans la typologie de type 3 et 63 % des jours de formation suivis en 2012.

Parmi la typologie de l'adaptation au poste de travail de type 1, le domaine de formation le plus représenté en 2012 est celui de la gestion et du suivi des politiques publiques (22 % des stagiaires et 23 % des jours de stages suivis).

Répartition du nombre de stagiaires et de jours de formation continue
au titre du T1, T2 et T3 en 2012

	Nb de stagiaires	% du nombre de stagiaire	Nb de jours de formation	% du nombre de jours de formation
Type 1 (adaptation au poste de travail)	593	24,1%	1 820	33,2%
Type 2 (actualisation des connaissances)	36	1,5%	81	1,5%
Type 3 (développement des compétences)	1 827	74,4%	3 588	65,3%
Total	**2 456**	**100%**	**5 489**	**100%**

B) Dans le réseau territorial (services déconcentrés et ARS)

En 2012, 16 833 stagiaires ont suivi 31 947 jours de formation continue.
Le nombre moyen de jours de formation continue de 1,9 jour est légèrement inférieur à celui de l'administration centrale (2,2 jours).

Nombre de stagiaires et de jours de formation continue par catégorie en 2012

Catégorie	Nombre de stagiaires	%	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation
A	9 006	53,5%	17 674	2,0
B	4 579	27,2%	8 203	1,8
C	3 248	19,3%	6 070	1,9
Total	**16 833**	**100%**	**31 947**	**1,9**

La répartition des stagiaires en formation continue par catégorie est légèrement différente de celle observée en administration centrale, avec une part moins importante de stagiaires de catégorie A (près de 54 %) de catégorie C (19,3 %) et une part plus importante de catégorie B (27,2 %).

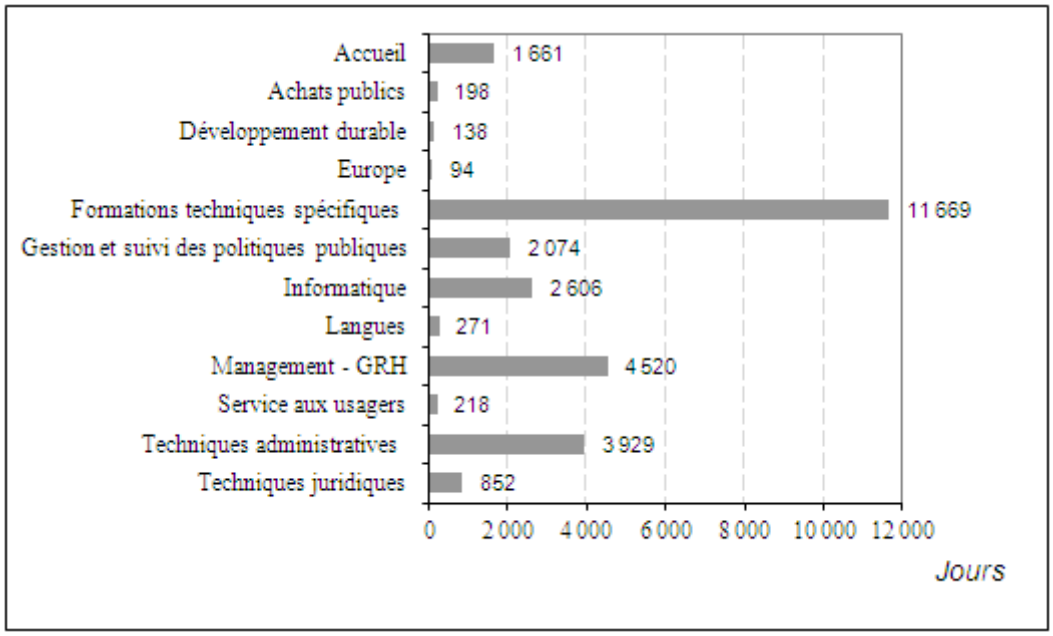
En 2012, les formations techniques spécifiques aux missions sont majoritaires (près de 42 % de jours de formation sur l'ensemble des jours de formation continue). Le domaine du management est ensuite le plus important en proportion (16 %), puis les techniques administratives (près de 14 %).

Nombre de stagiaires et de jours de formation continue suivie par domaine en 2012

Domaine de formation	Nombre de stagiaires	%	Nombre de jours de formation	%
Accueil	1 025	6,9%	1 661	5,9%
Achats publics	118	0,8%	198	0,7%
Développement durable	95	0,6%	138	0,5%
Europe	52	0,4%	94	0,3%
Formations techniques spécifiques aux missions	5 728	38,7%	11 669	41,3%
Gestion et suivi des politiques publiques	985	6,6%	2 074	7,3%
Informatique et bureautique	1 769	11,9%	2 606	9,2%
Langues	75	0,5%	271	1,0%
Management - GRH	2 052	13,8%	4 520	16 %
Service aux usagers	120	0,8%	218	0,8%
Techniques administratives	2 329	15,8%	3 929	13,9%
Techniques juridiques	470	3,2%	852	3,1 %
Total	**14 818**	**100%**	**28 230**	**100%**
Domaines non renseignés[48]	2 015	-	3 717	-
Total	**16 833**	**-**	**31 947**	**-**

[48] Les domaines ne sont pas renseignés pour les DRJSCS/DJSCS de Bretagne, Guadeloupe, PACA, Pays de la Loire, Poitou-Charentes et pour les ARS de Bretagne, Pays de la Loire et Océan Indien.

Nombre de jours de formation continue suivie par domaine en 2012



Pour les services déconcentrés, la répartition du nombre de stagiaires et de jours de formation continue suivie par typologie est majoritaire pour les formations en adaptation au poste de travail de type 1 avec près de 67 % (en nombre de jours). Il s'agit ici de l'impact du poids de la politique de développement des formations au management proposée en type 1 aux agents. Les formations en actualisation des connaissances de type 2 (19,4 %) et de développement des compétences en type 3 représentent une plus faible proportion (14,2 %).

Répartition du nombre de stagiaires et de jours de formation continue en services déconcentrés (hors ARS) au titre du T1, T2 ET T3 en 2012

Typologie de formation	Nb de stagiaires	% du nombre de stagiaire	Nb de jours de formation	% du nombre de jours de formation
Type 1 (adaptation au poste de travail)	3 490	65,9%	7 019	66,4%
Type 2 (actualisation des connaissances)	855	16,1%	2 051	19,4%
Type 3 (développement des compétences)	956	18%	1 502	14,2%
Total	**5 301**	**100%**	**10 572**	**100%**

6.4.2. La préparation aux concours

Le nombre de stagiaires ayant suivi une préparation aux examens professionnels et concours s'élève à 3 045, pour un nombre de jours de formation suivi de 10 561 jours en 2012.
Les formations de préparation aux concours représentent plus de 20 % de l'offre de formation (en nombre de jours).

Les stagiaires présents sont majoritairement de catégorie C (plus de 58 %). On observe que les formations à destination des agents de catégorie A proposent un nombre moyen de jours de formation inférieur (2,6 jours) à la moyenne constatée de 3,5 jours.

Répartition du nombre de stagiaires et de jours de formation en 2012 dans le cadre des préparations aux concours

Catégorie	Nb de stagiaires	%	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation
A	382	12,5%	986	2,6
B	886	29,1%	3 229	3,6
C	1 777	58,4%	6 346	3,6
Total	**3 045**	**100%**	**10 561**	**3,5**

Répartition par service des stagiaires en préparation concours en 2012

Service	Nb de stagiaires	%	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation
Administration centrale	618	20,3%	2 731	4,4
Services déconcentrés	782	25,7%	2 036	2,6
ARS	1 645	54%	5 794	3,5
Total	**3 045**	**100%**	**10 561**	**3,5**

6.4.3. Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle est accordé aux agents ayant accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration, afin d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle.

Ce congé concerne 27 stagiaires en 2012, dont une proportion majoritaire d'agents de catégorie A (près de 56 %). 21 stagiaires sont affectés en ARS et six en directions régionales.

Nombre de stagiaires et de jours de formation en 2012 dans le cadre du congé de formation professionnelle

Catégorie	Nb de stagiaires	%	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation
A	15	55,6%	426	28,4
B	4	14,8%	434	108,5
C	8	29,6%	155	19,4
Total	**27**	**100%**	**1 015**	**37,6**

6.4.4. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est réservé aux agents ayant dix ans au moins de services effectifs afin de leur permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique.

Ce dispositif s'installe progressivement dans la politique de formation et d'accompagnement de la carrière des agents. En 2012, 48 bilans de compétences ont été réalisés, et concernent principalement les agents de catégorie A (près de 63 %). 35 stagiaires sont affectés en ARS, onze en directions régionales, et deux en administration centrale.

Nombre de bilans de compétences et de jours de formation en 2012

Catégorie	Nb de bilans	%	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation
A	30	62,5%	83	2,8
B	7	14,6%	14	2,0
C	11	22,9%	16	1,5
Total	**48**	**100%**	**113**	**2,3**

6.4.5. La validation des acquis de l'expérience

Les agents publics ont la possibilité de bénéficier d'actions de formation en vue d'une validation des acquis de leur expérience (VAE). En 2012, huit stagiaires ont bénéficié de ce dispositif, dont la moitié concerne des agents de catégorie C. Six stagiaires sont affectés en ARS et deux en directions régionales.

Nombre de stagiaires et de jours de formation en 2012 dans le cadre de la VAE

Catégorie	Nb de stagiaires	%	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation
A	1	12,5%	6	6,0
B	3	37,5%	19	6,3
C	4	50%	14	3,5
Total	**8**	**100%**	**39**	**4,9**

6.4.6. Le droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation (DIF) est une modalité d'accès à la formation professionnelle. Il est ouvert à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires de l'Etat. Il constitue notamment, pour un agent, un moyen pour consolider son parcours professionnel et acquérir ou développer des compétences professionnelles.

Le DIF ne peut être mobilisé que pour des actions de formation continue inscrites au plan de formation et identifiées au moment du dépôt de la demande comme type 2 (T2) ou type 3 (T3).

Pour 2012, onze ARS et sept DRJSCS sur les 50 répondants ont indiqué une mobilisation du DIF, soit 36 % des répondants. On comptabilise 279 stagiaires pour une consommation de 7 905 heures de formation, entièrement sur le temps de travail, soit un total de 1 318 jours équivalent 4,8 jours moyen par stagiaire.

On observe que ce dispositif attire majoritairement les agents de catégorie C (plus de 58 %).

Nombre de stagiaires et du temps de formation en 2012 dans le cadre du DIF

Catégorie	Nb de stagiaires	%	Nb d'heures de formation	Equivalent en jours
A	43	15,4%	1 753	292
B	73	26,2%	2 319	387
C	163	58,4%	3 833	639
Total	**279**	**100%**	**7 905**	**1 318**

CHAPITRE 7

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

7.1. La poursuite des actions prévues dans le plan national de prévention pour la santé et la sécurité au travail **Page 126**

7.2. L'harmonisation du temps de travail dans les DRJSCS **Page 126**

7.3. L'activité des CHSCT en 2012 **Page 127**

7.4. La surveillance médicale des agents **Page 129**

7.5. Les accidents de service/de travail, de trajet et les maladies professionnelles **Page 130**

7.5.1. Les accidents de service / travail et de trajet Page 130

7.5.2. Les maladies professionnelles Page 135

7.5.3. Les recours de précontentieux et de contentieux Page 135

7. Les conditions de travail

7.1. La poursuite des actions prévues dans le plan national de prévention pour la santé et la sécurité au travail

En matière de santé et sécurité au travail, l'année 2012 s'inscrit dans la continuité des actions engagées en 2011 et notamment la poursuite des actions prévues dans le plan national de prévention.

Ainsi, comme le prévoit la cinquième action de ce plan, une circulaire relative à l'actualisation des orientations ministérielles en matière d'amélioration des conditions de travail a été rédigée. Il s'agit là, dans la continuité des actions mises en place, d'installer une véritable culture de prévention durable dans les services et établissements de nos administrations.

Dans un premier temps, cette circulaire vise à rappeler les obligations de l'employeur conformément à la règlementation applicable en la matière (identifier les risques, les évaluer et les combattre). Elle rappelle l'obligation du suivi médical obligatoire et la nécessité de garantir un dialogue social de qualité au travers des comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et de la mobilisation des acteurs de prévention.

Dans un second temps, elle prévoit la mise en place d'un dispositif de veille et de suivi, placé auprès des directeurs. Ce dispositif a vocation à anticiper ou à identifier les situations individuelles ou collectives difficiles, conflictuelles ou de souffrance et de mettre en place des actions pour y remédier.

Elle identifie les acteurs de prévention et met en place une procédure d'alerte qui a pour objectif de clarifier les moyens et les différents niveaux d'intervention selon la complexité des situations dégradées identifiées (niveau de proximité, niveau de la cellule de veille, niveau administration centrale).

Cette circulaire a également vocation à faire des recommandations en matière de management et d'organisation du travail qui sont des facteurs essentiels concourant à une meilleure reconnaissance de la valeur professionnelle des agents.

Enfin, dans le cadre du pilotage national d'amélioration des conditions de travail qu'assure la DRH, un tableau de bord des conditions de travail a été initié en 2012. En 2013, ce tableau de bord sera un véritable outil de pilotage de l'activité des services et des actions qui auront été mises en place. Il sera constitué d'indicateurs de moyens et de résultats qui seront alimentés à partir d'une base de données mise à jour périodiquement. Cet outil indiquera dans le temps l'évolution des tendances par service et permettra de mesurer les effets des mesures prises.

La circulaire relative à l'actualisation des orientations ministérielles en matière d'amélioration des conditions de travail a été présentée au CHSCT ministériel le 19 décembre 2012 et au comité national de concertation des ARS les 29 janvier et 19 mars 2013.

7.2. L'harmonisation du temps de travail dans les DRJSCS

La charte de gestion des ressources humaines des DRJSCS de juin 2011 prévoit l'ouverture d'un chantier visant à harmoniser l'organisation et la gestion du temps de travail dans les DRJSCS.

Ces travaux permettent notamment de rappeler les droits de chacun au regard des textes et particulièrement le décret n° 2000-815 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique et dans la magistrature, de définir différents cycles de travail applicables au personnel et les profils des agents visés par l'article 10 du décret précité.
Suite à différents échanges avec les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail et avec les représentants des DRJSCS, un projet d'arrêté a été présenté à la concertation ministérielle le

25 avril 2012. Un arrêté du 5 novembre 2012 portant application du décret n° 2000-815 a été publié le 23 novembre 2012.
Une circulaire d'application et un règlement intérieur type seront publiés en 2013.

7.3. L'activité des CHSCT en 2012

En 2012, de nouveaux CHSCT ont été mis en place et se sont réunis régulièrement.

Ainsi, sur la base d'une enquête réalisée auprès des services, 24 DRJSCS / DJSCS ont répondu dans les délais, contre 18 en 2011. 21 DRJSCS / DJSCSC indiquent avoir mis en place leur CHSCT.
Au cours de l'année 2012, six DRJSCS / DJSCSC ont tenu une seule réunion ordinaire de l'instance, huit en ont tenu deux, sept en ont tenu trois et plus. Un service a convoqué deux CHSCT en réunion extraordinaire.

Pour ce qui concerne les établissements relevant du code du sport, 14 des 19 existants ont mis en place leur CHSCT et pour deux autres, les textes sont en cours de publication.
Pour ces établissements, la moyenne des réunions des CHSCT a été de deux pour la période couvrant le deuxième semestre 2012. En effet, l'arrêté ministériel de création des CHSCT a été publié en juillet 2012.

Les CHSCT d'administration centrale et ministériel se sont réunis une fois dans leur nouvelle configuration. Plusieurs groupes de travail issus de ces CHSCT ont été réunis au cours de l'année 2012 pour aborder les sujets relatifs aux conditions de travail (circulaire) et à l'harmonisation du temps de travail dans les services (arrêté).

Pour les ARS, 18 d'entre elles ont répondu à l'enquête en 2012. Toutes ont mis en place leur CHSCT qui ont été réunis six fois en moyenne au cours de l'année 2012.

On constate par ailleurs que les CHSCT se sont très peu réunis à la suite d'une saisine du comité technique (CT) (sept cas au total).

Sur l'ensemble des services ayant répondu à l'enquête (56), 30 ont proposé la mise en place d'actions relatives à la prévention des risques professionnels. Pour la majorité, ces actions ont ensuite été intégrées dans le plan annuel de prévention.

27 CHSCT ont réalisé 47 visites de sites soit une moyenne de 1,7 visite par CHSCT.

10 services indiquent que des enquêtes ont été réalisées à la demande du CHSCT dont la majorité était motivée par des situations de risques psycho-sociaux.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) a été mis en place dans 39 des 56 services ayant répondu à l'enquête soit un taux de réalisation de 70 %. Ce taux est de 83 % dans les ARS, 63 % en DRJSCS, 20 % en DJSCS et 67 % dans les établissements relevant du code du sport.

Les principaux sujets abordés au cours des réunions des CHSCT concernent la prévention des risques psycho-sociaux, l'amélioration des conditions de travail, l'hygiène et la sécurité et à la présentation du DUER.

Fréquence des thèmes abordés en CHSCT en 2012

Thèmes abordés	Ordre de fréquence (en %)
Prévention des RPS et conditions de travail (enquête sur le vécu au travail des agents, plan de prévention RPS, groupe de travail sur les RPS, plan d'actions sur la prévention des risques, santé et bien-être au travail, évaluation des RPS, sécurisation des biens et des personnes ou encore hygiène et sécurité au travail, des sportifs de haut niveau)	19 %
Hygiène et sécurité des locaux (diagnostic et exercice incendie, projet immobilier, déménagement, aménagement locaux, maintenance et travaux bâtimentaires, propreté locaux, climatisation, travaux engagés et en projet et hygiène des locaux)	19 %
Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) (groupe de travail DUER et analyse du document unique)	13 %
Médecine de prévention (Bilan de la médecine de prévention, bilan visites médicales, rapport technique du médecin du travail, installation médecin de prévention, sécurité des personnels et usagers : équipements de protection individuelle, défibrillateurs, risque légionelles)	12 %
Formation (formation des membres du CHSCT, formations hygiène-santé-sécurité et formation sécurité incendie)	10 %
CHSCT (composition et installation des CHSCT, règlement intérieur)	7 %
Registres (registre sécurité, plan de continuité d'activité, plan de prévention des risques, registres hygiène et sécurité et document technique amiante)	5 %
Accident de travail	4 %
Rapport divers (rapport du chargé de mission d'inspection générale, rapport de l'inspection hygiène et sécurité (IHS) et suites, rapports d'activités de l'ASST et présentation du rapport de l'inspection santé et sécurité au travail (ISST)	4 %
Lettre de mission des assistants et conseillers de prévention	3 %
Action sociale	2 %
Personnes en situation de handicap (personnes en situation de handicap et amélioration des conditions d'accueil des personnes à mobilité réduite)	2 %

7.4. La surveillance médicale des agents

La médecine de prévention a pour rôle de « prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail ». Elle vise donc à préserver la santé des agents par des actions de suivi médical au travail et des actions sur le milieu professionnel (article 10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982). Le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 pose le principe du caractère obligatoire de la surveillance médicale.

Une surveillance médicale régulière participe à la prévention des risques sur le lieu de travail et favorise une meilleure adaptation de l'agent à son environnement professionnel. Le décret prévoit une visite obligatoire au moins quinquennale pour les personnels non soumis à des risques professionnels particuliers. Certaines catégories d'agents doivent faire l'objet d'une surveillance médicale particulière dont la fréquence doit être au moins annuelle (les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention et les agents occupant des postes présentant des risques professionnels particuliers).

La surveillance médicale des agents des ARS est régie par les règles de la médecine du travail ; cependant, la médecine statutaire et la compétence du comité médical sont confirmées et maintenues pour les agents de droit public.

Les effectifs concernés

Sur la base des services ayant répondu à l'enquête 2012 relative aux conditions de travail, l'analyse a porté sur la surveillance médicale réalisée dans :

- 24 DRJSCS/DJSCS sur 26 représentant 2 951 agents ;
- 14 établissements relevant du code du sport sur 19 représentant 936 agents ;
- l'administration centrale représentant 3 225 agents ;
- 18 ARS représentant 6 255 agents.

Toutefois, seuls une DRJSCS et un CREPS ayant répondu n'ont eu aucune activité de médecine de prévention, soit 321 agents identifiés comme n'ayant pas de couverture médicale. Ils étaient le double en 2011.
En ARS, une seule direction composée de 171 agents n'a pas de convention avec un service de médecine de prévention.
En administration centrale, l'activité de médecine de prévention a été couverte par deux médecins pendant trois mois.

Par ailleurs, même s'il apparaît que la quasi-totalité des services bénéficient de l'intervention d'un médecin de prévention, on constate que le temps d'intervention de ces médecins est inférieur à ce qui est prévu par la réglementation. Ce déficit en heures s'explique par la pénurie de médecins qui oblige les services interentreprises à « soupoudrer » les interventions.

Le projet d'accord relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique, au renforcement des moyens des CHSCT et de la médecine de prévention prévoit de nouvelles mesures visant, entre autres, à accroître le vivier de recrutement des médecins de prévention et à renforcer l'attractivité de la fonction. Ces dispositions devraient permettre à l'ensemble des services de la fonction publique d'améliorer la couverture des agents.

L'analyse de l'activité 2012 porte donc sur **13 367 agents couverts.**

- **Sur 630** agents identifiés comme devant être soumis à une visite annuelle, 538 d'entre eux (85%) en ont réellement bénéficié dont 195 sont des personnes en situation de handicap.
- **Sur 7 112** agents soumis à la visite quinquennale, soit 1 422 agents par an, 1305 d'entre eux ont réellement bénéficié de cette visite règlementaire, soit 92%.
- **Sur 6 255** agents soumis à la visite biennale dans les ARS, soit 3 127 agents par an, 2 097 d'entre eux en ont réellement bénéficié, soit 67%.

7.5. Les accidents de service / travail et de trajet et les maladies professionnelles

Remarque :
Le taux de réponse à l'enquête 2012 sur les accidents de service / travail et de trajet menée auprès du réseau territorial est de 81 % pour les ARS et de près de 93 % pour les directions régionales, incluant les DDI. Les données sont connues pour l'administration centrale. Le bilan social 2012 ne présente pas d'analyse d'évolution des accidents de travail et de trajet pour le réseau DR et DDI, compte tenu des faibles taux de réponses obtenus en 2011.
***Important** : Pour les ARS, le bilan social 2012 intègre les agents contractuels de droit privé pour l'analyse.*

Les définitions des notions abordées dans ce chapitre sont données dans le lexique. Le terme d'accident de service est utilisé pour les agents titulaires et stagiaires, et le terme d'accident de travail est utilisé pour les agents non titulaires. Par ailleurs, les accidents de service / travail inclut les accidents de mission.

7.5.1. Les accidents de service / travail et de trajet

Répartition des accidents de service / travail et de trajet et du nombre de journées d'arrêt en 2012 par lieu d'affectation

Service	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêts 2012	Durée moyenne des arrêts par accident en 2012 et années antérieures (en jours)	Taux d'absence[49]
Administration centrale	54	427 j	7,9 j	0,06%
Directions régionales et départementales	166	5 810 j	35 j	0,4%
Agences régionales de santé	216 (*)	2 717 j	12,6 j	0,2%
Total	**436**	**8 954 j**	**20,5 j**	**0,2%**

(*) Dont 35 accidents concernent les agents de droit privé

En 2012, 436 accidents de service / travail et de trajet ont été déclarés, dont 50 % en ARS, 38 % en services déconcentrés et 12 % en administration centrale.

La durée moyenne d'un arrêt suite à un accident de service / travail survenu en 2012 ou antérieurement est de 20,5 jours. Le nombre de journées d'arrêts 2012 (8 954 jours) correspond pour 62 % à des accidents survenus en 2012 et pour 38 % à des accidents survenus précédemment**.**
En 2012, le taux d'absence pour accident est de 0,2 %. Par rapport à 2011, le taux d'absence en administration centrale baisse sensiblement de 3,9 points. Il augmente de 0,2 point en ARS et de 0,1 point en services déconcentrés.

A) Nature des accidents de service / travail et de trajet

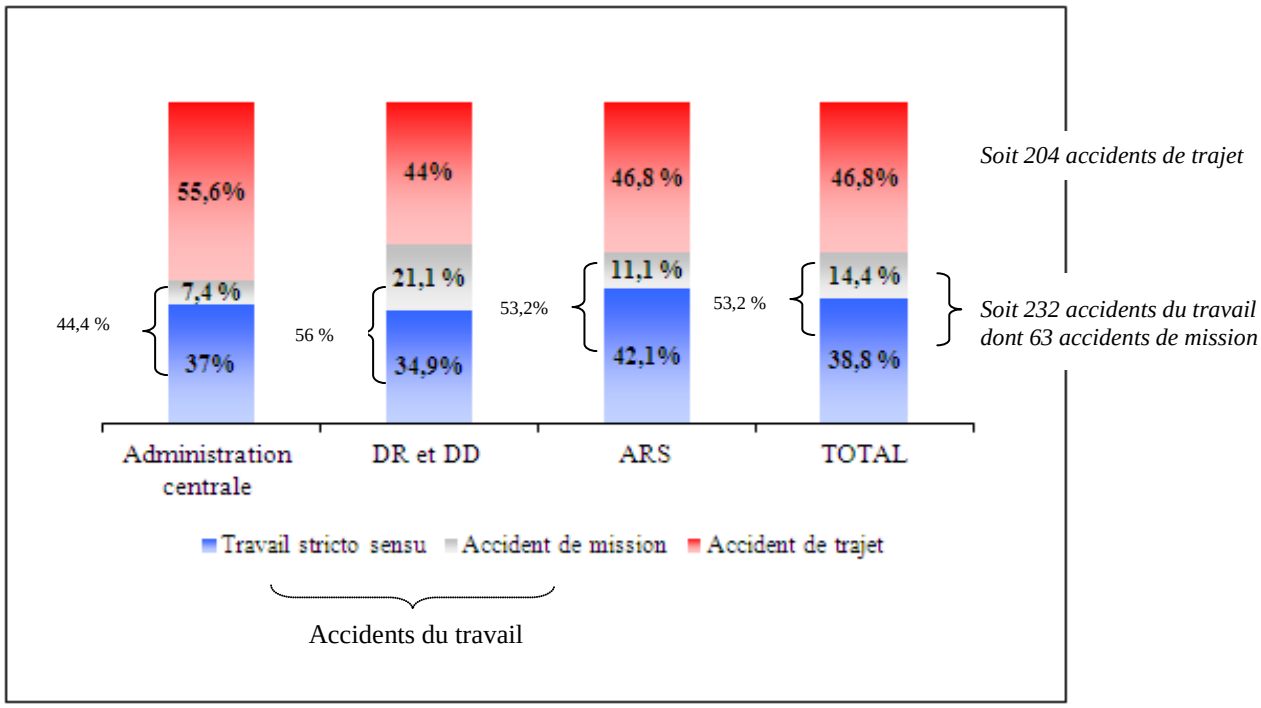
Les accidents de service / travail (regroupant les accidents du travail stricto sensu et les accidents de mission) sont légèrement plus nombreux que les accidents de trajet (232 pour 204). En services déconcentrés, ils représentent 56 %, en ARS 53,2 % et en administration centrale 44,4 %.

[49] Sur la base du nombre de jours théoriques de travail par personne (soit 209 jours) * effectifs physiques.

Entre 2011 et 2012, on note que la part des accidents de service / travail, par rapport aux accidents de trajet, augmente en services déconcentrés (plus 3,2 points) et baisse en administration centrale (moins 7,9 points) et en ARS (moins 3,8 points).

Néanmoins, si on isole les 63 accidents survenus lors de mission au sein des accidents de service / travail, il apparaît alors que les accidents de trajet sont les plus nombreux (204 pour 169).

Répartition des différents types d'accident (service / travail / de mission et trajet) en 2012



En 2012, près de 60 % des accidents de service / travail se sont déroulés au bureau, quel que soit le service d'affectation. C'est en ARS que ce type d'accident au bureau est le plus fréquent (près de 74 %), en baisse toutefois de 12 points par rapport à 2011. En services déconcentrés, ce type d'accident est de 43 % (en baisse sensible de plus de 28 points par rapport à 2011) et en administration centrale de 58,3 % (en hausse de près de 7 points).

Les accidents de mission (hors accidents de trajet) représentent en moyenne 27,2 % (en hausse de 11 points par rapport à 2011) et sont plus fréquents en services déconcentrés et en ARS.

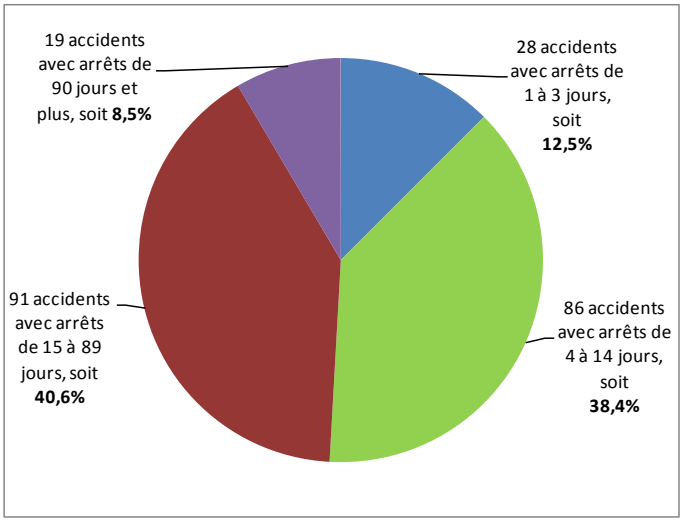
Répartition des accidents de travail (hors accidents de trajet) en 2012 selon l'activité par affectation

Activité	AC	DR et DD	ARS	Total
Bureau	58,3%	43%	73,9%	59,9%
Formation statutaire ou continue	0%	1,1%	0%	0,4%
Atelier-terrain-laboratoire	25%	18,3%	5,2%	12,5%
Accidents de mission	16,7%	37,6%	20,9%	27,2%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

B) Accidents de service / travail et de trajet : avec arrêts de travail / sans arrêts

En 2012, on comptabilise 224 accidents de service / travail et de trajet ayant entraîné des arrêts de travail, soit 52 % des accidents (en baisse de 6 points par rapport à 2011).
Les accidents de travail ayant entraîné de 15 à 89 jours d'arrêts (40,6 %) puis de 4 à 14 jours (38,4 %) sont les plus fréquents. Les accidents ayant entraîné de 1 à 3 jours d'arrêts concernent 12,5 % des accidents avec arrêts et ceux de 90 jours et plus en concernent 8,5 %.
Entre 2011 et 2012, les accidents ayant entraîné des arrêts courts de 1 à 3 jours baissent de plus de 7 points et les accidents ayant entraîné des arrêts longs augmentent, de plus de 5 points pour les arrêts de 15 à 89 jours, et de près de 3 points pour ceux de 4 à 14 jours.

Répartition des 224 accidents de service / travail et de trajet survenus en 2012 avec arrêts de travail



Corrélativement, 211 accidents n'ont pas entraîné d'arrêts de travail en 2012 (48 %), soit une hausse importante de 6 points par rapport à 2011.
On comptabilise en 2012, un décès dans le cadre des accidents de trajet.

C) Les agents concernés par les accidents de service / travail et de trajet

- Répartition des accidents de service / travail (hors accidents de trajet) par statut et par catégorie[50]

En 2012, les accidents de service / travail touchent surtout les fonctionnaires, notamment en services déconcentrés (près de 97 %) et en administration centrale (87,5 %). Sur l'ensemble des personnels en ARS, les contractuels de droit privé (12,2 %) sont plus touchés que les contractuels de droit public (9,6 %).

Répartition des accidents de service / travail (hors accidents de trajet) en 2012 par statut et affectation

Service	Fonctionnaires	Contractuels publics	Contractuels de droit privé	Total
Administration centrale	87,5%	12,5%	-	100%
Directions régionales et départementales	96,8%	3,2%	-	100%
ARS	78,2%	9,6%	12,2%	100%

[50] Par catégorie : hors contractuels de droit privé en ARS

En 2012, les accidents du travail touchent en moyenne surtout les agents de catégorie A (45,4 %), notamment en services déconcentrés (59,1 %) et en administration centrale (54,2 %).
Les agents de catégorie C représentent en moyenne en 2012 une part de 30,7 % et les agents de catégorie B une part de près de 24 %.
On note entre 2011 et 2012, une hausse sensible de plus de 12 points des accidents de service / travail pour les agents de catégorie A et une baisse de 10,5 points pour les agents de catégorie C.

Répartition des accidents du travail (hors accidents de trajet) en 2012 par catégorie et affectation (hors contractuels de droit privé des ARS)

Service	A	B	C	Total
Administration centrale	54,2%	25%	20,8%	100%
Directions régionales et départementales	59,1%	14%	26,9%	100%
ARS	30,7%	32,7%	36,6%	100%
Total	**45,4%**	**23,9%**	**30,7%**	**100%**

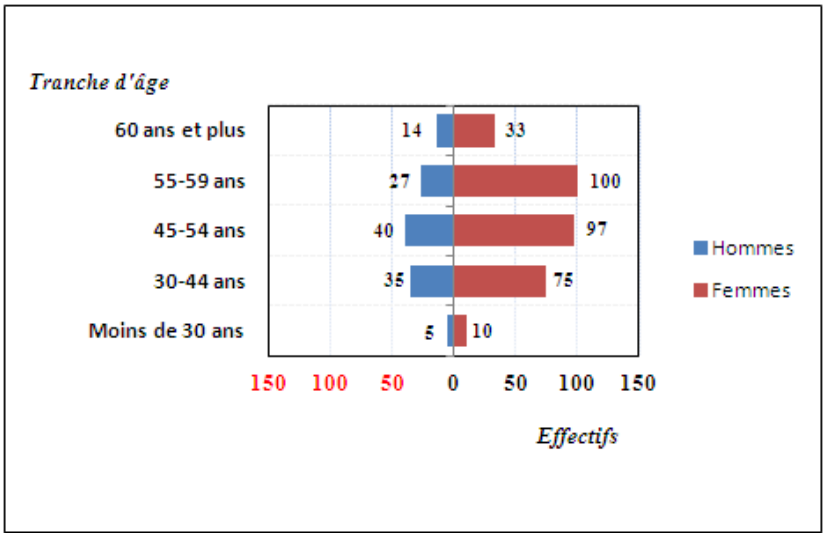
- Répartition des accidents de service / travail et de trajet par tranche d'âge et par sexe

En 2012, parmi les agents concernés par des accidents de service / travail et de trajet, 71 % des agents sont âgés de plus de 45 ans (un point de plus qu'en 2011).
La part des agents âgés de 55 ans et plus concernés par un accident (près de 40 %) augmente de près de 4 points par rapport à 2011.

Répartition par tranche d'âge des accidents de service / travail et de trajet en 2012

Tranche d'âge	Nombre total d'accidents	%
60 ans et plus	47	10,8%
55-59 ans	127	29,1%
45-54 ans	137	31,4%
30-44 ans	110	25,2%
Moins de 30 ans	15	3,5%
Total	**436**	**100%**

Pyramide des âges des agents victimes d'accidents de service / travail et de trajet en 2012



Parmi les agents ayant été victime d'un accident de service / travail et de trajet en 2012, le nombre de femmes représente une part de 72,2 %, en baisse de près de 2 points par rapport à 2011.

D) Les accidents de service / travail (hors accidents de trajet) selon la nature et le siège des lésions

Les accidents de service / travail (hors accidents de trajet) en 2012 selon la nature et le siège des lésions

Nature des Lésions / Siège des lésions	Tête (1)	Yeux	Membres supérieurs (2)	Main (3)	Membres inférieurs (4)	Pieds (5)	Tronc (6)	Siège interne	Lésions multiples	Total	% Nature des lésions
Fracture			5	4	7	3	2			21	7,7%
Brûlure				1						1	0,4%
Gelure									1	1	0,4%
Plaie, piqûre	3		1	3	5	3				15	5,5%
Contusion, hématome	15	1	18	12	36	5	6	1	12	106	38,7%
Corps étranger		1	1		1					3	1,1%
Hernie	1				7	1				9	3,3%
Lésion ligamentaire ou musculaire (entorse...)	3	0	19	4	29	11	4	4	2	76	27,7%
Lumbago							10	3		13	4,7%
Troubles visuels		1								1	0,4%
Commotion, perte de connaissance	3						2			5	1,8%
Autres (7)	6		2		1	3	2	2	7	23	8,3%
Total	**31**	**3**	**46**	**24**	**86**	**26**	**26**	**10**	**22**	**274**	**100%**
% Siège des lésions	**11,3%**	**1,1%**	**16,8%**	**8,8%**	**31,4%**	**9,5%**	**9,5%**	**3,6%**	**8%**	**100%**	**-**

NB : le nombre d'accidents présenté ici est supérieur (274) au nombre total des accidents de service / travail (232) de 2012 dans la mesure où plusieurs natures de lésions ou sièges des lésions ont été comptabilisés pour un accident.

(1) Tête : appareil auditif, bouche, cou, face (visage), nez, région crânienne, (exceptés les yeux)
(2) Membres supérieurs : avant-bras, bras, coude, épaule, poignet (exceptés mains ou pieds).
(3) Main : doigts, paume et dos de la main
(4) Membres inférieurs : cheville, cuisse, genou, hanche, jambe (exceptés pieds)
(5) Pieds : orteils, plante et dessus, talon
(6) Tronc : abdomen, bassin, périnée, organes génitaux, région lombaire, thorax, (exceptée colonne vertébrale)
(7) Autres natures des lésions

En 2012, les accidents de service / travail concernant des lésions de type « contusion, hématome » représentent la part la plus importante des accidents (près de 39 %) ainsi que les accidents touchant les membres inférieurs (31,4 %).

7.5.2. Les maladies professionnelles

On compte cinq maladies professionnelles reconnues en 2012, pour quatre en 2011 et une en 2010.

En 2012, la part la plus importante de maladies professionnelles reconnues concerne les ARS (60%), ainsi que sur les trois dernières années (40 %).

Nombre de maladies professionnelles reconnues par service
Années 2010 – 2011 -2012

Service	2010	2011	2012	Total	% Total
Administration centrale	0	2	1	3	30%
Directions régionales et départementales	1	1	1	3	30%
ARS	0	1	3	4	40%
Total	**1**	**4**	**5**	**10**	**100%**

Par ailleurs, on ne compte aucune maladie professionnelle contractée en service reconnue ces trois dernières années.

7.5.3. Les recours de précontentieux et de contentieux

Sur les accidents de service / travail, de trajet et les maladies professionnelles déclarées, on comptabilise trois recours précontentieux et contentieux en 2012, en augmentation d'un recours par rapport à 2010 et 2011.

Le nombre de recours contentieux représente près des trois quart de l'ensemble des recours précontentieux et contentieux ces trois dernières années et la totalité des recours en 2012.

Nombre de recours de précontentieux et de contentieux par type de recours
Années 2010 – 2011 -2012

Type de recours	2010	2011	2012	Total	% Total
Nombre de demande de recours gracieux ou hiérarchique	1	1	0	2	28,6%
Nombre de recours contentieux	1	1	3	5	71,4%
Total	**2**	**2**	**3**	**7**	**100%**

C'est en administration centrale que la part du nombre de recours est la plus importante sur les trois dernières années (plus de 57 %).

Nombre de recours de précontentieux et de contentieux par service
Années 2010 – 2011 -2012

Service	2010	2011	2012	Total	% Total
Administration centrale	1	1	2	4	57,1%
Directions régionales et départementales	0	1	1	2	28,6%
ARS	1	0	0	1	14,3%
Total	**2**	**2**	**3**	**7**	**100%**

CHAPITRE 8

L'ACTION SOCIALE

8.1. L'organisation de la gestion des prestations d'action sociale Page 138

8.1.1. Les instances de dialogue social en matière d'action sociale Page 138

8.1.2. L'action sociale en administration centrale Page 139

8.1.3. L'action sociale dans les services déconcentrés Page 140

8.1.4. L'évolution des prestations d'action sociale Page 141

8.2. Présentation budgétaire Page 142

8.2.1. Les crédits budgétaires en loi de finances 2012 (autorisations d'engagement) pour les secteurs « santé-solidarité » et « jeunesse et sports » Page 142

8.2.2. Les dépenses d'action sociale constatées en 2012 (crédits de paiements) pour les secteurs « santé-solidarité » et « jeunesse et sports » Page 142

8.3. Le réseau des assistants de service social du personnel Page 144

8.3.1. Un service social du personnel fortement sollicité Page 145

8.3.2. L'activité du service social du personnel pour l'administration centrale Page 146

8. L’action sociale

8.1. L’organisation de la gestion des prestations d’action sociale

8.1.1. Les instances de dialogue social en matière d’action sociale

L’arrêté ministériel du 12 septembre 2012 a instauré les nouvelles instances de dialogue social compétentes en matière d'action sociale au sein des ministères chargés des affaires sociales, de la santé, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative et de la ville.

Cette mise à jour, qui s’est inscrite dans le sillage des élections professionnelles d’octobre 2011, était nécessaire pour tenir compte :

- de la fusion du ministère des affaires sociales avec celui chargé de la jeunesse et des sports ;
- de la réorganisation des services territoriaux de l’Etat ;
- de la modification des règles générales du dialogue social issue de la loi du 5 juillet 2010.

Ces nouvelles instances, au nombre de cinq, sont déclinées aux niveaux national, central et déconcentré.

Au niveau national :

- la commission nationale d’action sociale (CNAS).

Au niveau central :

- la commission d’action sociale pour l’administration centrale (CASAC) ;
- la commission consultative d’attribution des aides et des prêts (CCAAP).

Au niveau déconcentré, pour chaque région :

- la commission régionale et interdépartementale d’action sociale (CRIAS) ;
- la commission d’action sociale d’Outre-mer (CASOM).

La désignation des représentants du personnel dans les différentes commissions se fait sur la base des résultats des élections des représentants du personnel aux comités techniques (CTM ou CTAC).

La compétence et la composition des CRIAS tiennent compte du fait que l’action sociale en DDI continue pour l’instant de relever de chaque ministère et est couverte par les BOP régionaux.
La CNAS, la CASAC, les CRIAS et les CASOM sont appelées à se prononcer sur les orientations de la politique d’action sociale menée en faveur des personnels des services de l’administration centrale et déconcentrée des affaires sociales, de la santé, des sports, de la jeunesse, de l’éducation populaire, de la vie associative et de la ville, chacune intervenant dans la limite de son champ de compétence territorial et à formuler un avis sur les actions suivantes :

- les mesures relatives à l’organisation et au fonctionnement des services chargés de l’application de la politique d’action sociale au niveau territorialement compétent ;
- la nature des actions spécifiques à entreprendre ;
- la répartition des moyens alloués à l’action sociale ministérielle, dans la limite des délégations budgétaires attribuées à chaque administration ;
- le bilan de la gestion de l’action sociale de l’année précédente ;
- le projet d’utilisation des enveloppes de crédits notifiées pour l’année suivante.

La mise en place de ces instances va permettre d'impulser une véritable dynamique en termes de politique ministérielle d'action sociale, d'harmoniser et de faire évoluer le régime des prestations individuelles et collectives et les bases forfaitaires de prise en charge au moyen de réflexions collectives au sein de ces instances et en lien avec la politique interministérielle d'action sociale coordonnée par la DGAFP.

Une première CNAS s'est réunie le 30 janvier 2013.

8.1.2. L'action sociale en administration centrale

La rénovation du site Duquesne

A la suite de la rénovation du siège du ministère des a ffaires sociales et de la santé, 14 avenue Duquesne (Paris 7ème), deux nouveaux espaces, l'un dédié à la restauration, l'autre à la petite enfance, ont ouvert leurs portes respectivement les 2 mai et 29 août 2012.

o L'espace restauration

Le restaurant administratif du site Duquesne a ouvert le 2 mai 2012 après une période de travaux de dix-huit mois. Installé au sous-sol, l'espace restauration offre 480 places (400 places assises, 80 places assises sur des « mange-debout ») dans un décor moderne et bénéficiant de la lumière naturelle apportée par la verrière.
La gestion du restaurant, précédemment assurée par l'association des usagers des restaurants des ministères sociaux (AURMS), a été attribuée, après travaux, à la société de restauration privée EUREST, à l'issue d'une procédure de marché public.
Outre la restauration des agents, EUREST assure également la fourniture des repas pour les structures petite enfance (crèche et jardin d'enfants) ainsi qu'une restauration spécifique pour les membres des cabinets ministériels.
La gamme de restauration collective proposée est généraliste, à l'instar des sites « avenue de France », « Mirabeau » et « Carré Pleyel », dans le souci de respecter un bon rapport qualité / prix pour les agents.
Le deuxième semestre 2012 a été consacré à l'ajustement de la qualité du service offert aux agents afin de garantir à la fois le respect des clauses du marché et la pleine satisfaction des usagers. Le premier comité des usagers qui s'est réuni le 11 décembre 2012 a ainsi permis d'améliorer très rapidement certains points portant sur le confort de l'espace restauration et sur l'offre alimentaire.
La politique tarifaire de restauration, qui vise à garantir à l'ensemble des agents un rapport qualité / prix satisfaisant, repose sur deux paramètres fixés par convention et qui apparaissent sur les tickets de caisse :

- une subvention sur les denrées alimentaires ;
- une subvention sur les coûts fixes (droit d'admission).

Les charges de gestion sont intégralement prises en charge par l'administration.

o L'espace petite enfance

Après avoir provisoirement déménagé au 84 bis rue Dutot (Paris 14ème) pendant les deux ans de travaux, la crèche est située à nouveau sur le lieu de travail, facilitant grandement la vie des agents. Sa capacité de 44 places est un point fort à Paris. Ouverte de 8 heures 20 à 18 heures aux enfants âgés de dix semaines à trois ans, la structure a reçu l'agrément de la protection maternelle et infantile (PMI). Les sections des petits et des moyens ont été regroupées au 3ème étage, tandis que les grands sont accueillis au 4ème étage.
Le jardin d'enfants, installé pendant la durée des travaux au rez-de-chaussée, a rejoint le 4ème étage, à côté de la section des grands de la crèche. Il peut accueillir jusqu'à 23 enfants âgés de deux ans et demi à six ans, de 8 heures 20 à 17 heures 45.

Les enfants de ces deux structures ont désormais accès à un nouvel espace de jeux extérieur sur le toit / terrasse de la salle de conférence.
La restauration est assurée en liaison chaude par le prestataire de restauration du site, EUREST. En 2012, le centre de loisirs a continué d'accueillir les enfants âgés de six à onze ans les mercredis, pendant les petites vacances scolaires ainsi que la première et la dernière semaine des vacances d'été.

8.1.3. L'action sociale dans les services déconcentrés

En tout début d'année 2013, la DRH a lancé une enquête auprès des services déconcentrés avec pour objet de retracer l'activité des DRJSCS et des DDCS/PP de chaque région sur le champ de l'action sociale au titre de l'année 2012. Les données relatives à l'action sociale gérée et financée par la DRH ont également été intégrées à l'enquête.

Pour mémoire, la dernière enquête de ce type a été réalisée en 2008 sur l'année 2007.

Les systèmes d'information dont nous disposons sont insuffisants pour livrer des données physiques et financières fiables dans ce domaine. L'enquête demeure donc un moyen efficace pour établir un état des lieux circonstancié.

Coordonnée par le bureau de l'action sociale de la DRH (DRH2C), cette enquête avait pour objectif d'établir un diagnostic partagé, permettant de nourrir efficacement les réflexions sur la politique ministérielle d'action sociale au sein des instances de dialogue social nouvellement mises en place.

Les domaines analysés par l'enquête concernent :

- les prestations interministérielles financées par le programme 124 ;
- les prestations ministérielles en faveur des enfants et des familles ;
- les prestations locales : aides à la culture, aides financières, actions en faveur des enfants de la famille ;
- la restauration collective.

Avec un taux de réponse satisfaisant de 92,8 % des services interrogés, et en dépit d'une qualité hétérogène des champs renseignés, elle a permis d'obtenir un état des lieux des actions individuelles et collectives organisées dans les services déconcentrés et au bénéfice des agents sur les quatre domaines identifiés ainsi que leur coût.

Les grandes tendances observées à l'analyse des résultats sont :

- une forte disparité entre les DRJSCS sur la dépense globale d'action sociale rapportée à l'ETPT : elle varie de 16 euros à 590 euros par ETPT ;

- la part prépondérante des subventions de restauration dans les dépenses d'action sociale des services : 24 % de leur budget global exécuté, et 32 % sur le titre 3, avec également de fortes disparités entre DRJSCS, le coût par agent affecté variant de 21 euros à 205 euros selon les régions ;

- la faible part dans les dépenses d'action sociale des prestations interministérielles à réglementation commune, à savoir les aides à l'enfance et aux familles ainsi que les prestations individuelles pour enfants handicapés, qui ne représentent que 9 % des aides individuelles versées aux agents et 5 % des dépenses d'action sociale (hors restauration collective et PSC[51]) ;

[51] Protection sociale complémentaire

- la faible part également des prestations ministérielles, à savoir les aides à l'enfance et aux familles, qui ne représentent que 10 % des aides individuelles versées aux agents et 5 % des dépenses d'action sociale (hors restauration collective et PSC) ;

- la part conséquente accordée aux actions individuelles mises en place au niveau local et qui représentent 77 % des actions individuelles servies aux agents (hors prêts nationaux) et 36 % des dépenses totales d'action sociale (hors restauration collective, PSC et prêts nationaux) : les bons achat / cadeau représentent 45 % des actions individuelles locales, les aides financières (secours) 32 % ;

- 24 % des dépenses relatives aux prestations collectives mises en place localement par les DRJSCS à destination des agents ne relèvent pas du champ de l'action sociale mais constituent des avantages directs : chèques cadeaux, aides de fin d'année, évènements conviviaux…

Une restitution de l'enquête sera réalisée par la DRH auprès de la commission nationale d'action sociale au troisième trimestre 2013.

Dans un contexte de réorganisation des fonctions support, l'analyse des résultats de l'enquête alimentera utilement le chantier de convergence qui devra être mené avec le secteur travail sur l'action sociale.

8.1.4. L'évolution des prestations d'action sociale

Création d'un nouveau dispositif d'« aide au maintien à domicile (AMD) » des agents retraités.

Ainsi que le ministre de la fonction publique s'y était engagé, les travaux engagés par le comité interministériel consultatif d'action sociale (CIAS) sur le dispositif d'aide ménagère à domicile au bénéfice des agents retraités de la fonction publique d'Etat, suite à la suppression de la prestation correspondante en 2009, ont conduit à la mise en place d'une prestation interministérielle rénovée d'« aide au maintien à domicile » davantage ciblée sur les retraités les plus fragiles (décret n° 2012-920 du 27 juillet 2012).

Un arrêté annuel fixe le taux de participation de l'Etat ainsi que le plafond d'aide annuel au titre du plan d'action personnalisé. La circulaire DB/DGAFP du 10 octobre 2012 et la note d'information DGAFP du 15 octobre 2012 précisent les conditions d'obtention, d'utilisation et de mise en œuvre du dispositif, confié à titre exclusif à la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

L'ouverture de prestations d'action sociale interministérielles aux ARS

Conformément à l'engagement pris par les ministères chargés du budget et de la fonction publique dès 2011, le décret n° 2012-714 du 7 mai 2012 modifiant le décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat, dispose que désormais, l'action sociale interministérielle peut, par dérogation au décret de 2006, bénéficier aux agents publics de l'Etat rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif et des établissements publics locaux d'enseignement.

Ce bénéfice est conditionné à la contribution des établissements au programme du budget général comprenant les crédits d'action sociale interministérielle (programme 148), à due concurrence des effectifs bénéficiaires.

Une adhésion au dispositif est nécessaire. La liste des établissements publics et des prestations concernées est fixée chaque année par arrêté interministériel des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

C'est ainsi que l'arrêté du 7 mai 2012 du ministre de la fonction publique a acté pour l'année 2012 qu'étaient concernés par cette dérogation les agents publics rémunérés sur le budget des ARS au titre des prestations CESU[52], garde d'enfant 0/3 ans, 3/6 ans et chèques-vacances.

8.2. Présentation budgétaire

8.2.1. Les crédits budgétaires en loi de finances 2012 (autorisations d'engagement) pour les secteurs « santé-solidarité » et « jeunesse et sports »

Crédits budgétaires en loi de finances 2012 (autorisations d'engagement)
Années 2010 – 2011 – 2012

	2010	2011	2012
LFI	9 213 250 €	7 304 308 €	6 751 423 €
Mouvements	472 440 €	165 086 €	1 093 796 €
Crédits ouverts	9 685 690 €	7 469 394 €	7 845 219 €

Le montant des crédits inscrits en loi de finances initiale (AE[53]) pour 2012, après amendements parlementaires, est de 6 751 423 €, dont 1 000 000 € sur le titre 2 et 5 751 423 € sur le titre 3, soit une baisse globale de 7,57 % par rapport à l'année 2011.

Ces crédits LFI ont ensuite fait l'objet de différents mouvements, négatifs ou positifs, dont les principaux à signaler sont les suivants :

- réserves de précaution - 369 616 € (AE sur le titre 3),
- rattachement de crédits du fonds de concours crèche et jardin d'enfants (+ 274 818 € AE sur le titre 3),
- transfert interne locaux crèche (+ 180 000 €),
- redéploiement interne pour la restauration de Duquesne (+ 1000 000 €).

La balance de l'ensemble des mouvements est donc globalement positive (+ 1 093 796 € AE).

Au total, les crédits ouverts en 2012 (AE) consacrés à l'action sociale après mouvements s'élèvent à 7 845 219 €, dont 1 000 000 € sur le titre 2 et 6 845 219 € sur le titre 3, soit une hausse globale de 5 % par rapport à 2011.

8.2.2. Les dépenses d'action sociale constatées en 2012 (crédits de paiements) pour les secteurs « santé-solidarité » et « jeunesse et sports »

Conformément à la décision prise en commission nationale d'action sociale en 2007, laquelle a acté le principe d'un montant de base des prestations ministérielles égal au double du montant de base des prestations interministérielles de même nature, les prestations ministérielles ont été réévaluées pour l'année 2012 au regard de la majoration moyenne appliquée en 2012 aux prestations interministérielles.

Les montants servant au calcul du quotient familial des agents ont également été revalorisés selon les mêmes critères.

[52] Chèque emploi service universel
[53] Autorisations d'engagement

Au 1er janvier 2012, les montants de base des prestations ministérielles étaient les suivantes :

- Aide aux vacances :

Type de séjour	Montant de base/personne/an (en euros)
Colonies de vacances pour les enfants de 6 à 12 ans révolus	14,02
Colonies de vacances pour les enfants de 13 à 17 ans révolus	21,26
Séjours linguistiques pour les enfants de 6 à 12 ans révolus	14,02
Séjours linguistiques pour les enfants de 13 à 17 ans révolus	21,26
Séjours en famille	7,39
Aide aux séjours en camping	2,45

- Aide « nouveau logement » : 490 € (montant de base)

- Prêts et secours :

  - Secours : 1 350 € maximum par an (inchangé)
  - Prêt : 2 200 € maximum (inchangé)

- Calcul du coefficient agent :

  - Quotient familial plafond : 1 652 €
  - Quotient familial de référence : 1 107 €
  - Constante : 5,44 €
  - Bornes du coefficient agent : 70 % à 130 %

On note une augmentation des dépenses d'action sociale en 2012 par rapport à 2011. En effet, en 2011, elles étaient de 5 977 321 € pour 6 265 070 € en 2012, soit une hausse de 4,81 %, concentrée essentiellement sur le poste de restauration.

En 2012, le poste de dépense d'action sociale le plus important est constitué par les dépenses de restauration (46,01 %) puis par les dépenses en faveur de la protection sociale complémentaire des agents (11,37 %), de la petite enfance en administration centrale (10,75 %) et des associations culturelles et sportives (9,93 %).

Les dépenses d'action sociale en 2012 (en euros)

Nature des dépenses	Administration centrale et services délocalisés		Services déconcentrés		Total		
	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Titre 3	Titre 2	Total
Prestations facultatives logement	-	10 253	2 313	67 440	2 313	77 693	80 006
Prestations facultatives secours	-	87 816	-	279 639	-	367 455	367 455
Prestations facultatives famille	-	0	-	96 612	-	96 612	96 612
Prestations facultatives culture	-	27 839	-	130 029	-	157 868	157 868
Prestations facultatives handicap	-	33 303	-	59 875	-	93 178	93 178
Autres prestations facultatives	-	-	-	53 312	-	53 312	53 312
Autres dépenses	-	-	90 183	-	90 183	-	90 183
Restauration	2 211 425	-	672 337	-	2 883 762	-	2 883 762
Petite enfance	673 597	-	-	-	673 597	-	673 597
Arbre de noel	108 822	-	303 878	-	412 700	-	412 700
Protection sociale complémentaire	710 662	-	1 850	-	712 512	-	712 512
Social (CESF/ADAC)	21 694	-	-	-	21 694	-	21 694
Subventions associations	169 173	-	453 018	-	622 191	-	622 191
Total action sociale	**3 895 373**	**159 211**	**1 523 579**	**686 907**	**5 418 952**	**846 118**	**6 265 070**
Médecine de prévention (vaccins, médicaments, prévention)	54 428	-	189 951	-	244 379	-	244 379
Actions en faveur des travailleurs handicapés	98 093	10 359	-	1 337	98 093	11 696	109 789
Total médecine de prévention et actions TH	**152 521**	**10 359**	**189 951**	**1 337**	**342 472**	**11 696**	**354 168**
Total	**4 047 894**	**169 570**	**1 713 530**	**688 244**	**5 761 424**	**857 814**	**6 619 238**

8.3. Le réseau des assistants de service social du personnel

Les assistants de service social du personnel (ASSP) sont des acteurs majeurs dans l'accompagnement des agents et du collectif de travail. Leur réseau se stabilise, suite à la mutualisation interministérielle de la prestation de service social réalisée en 2011.

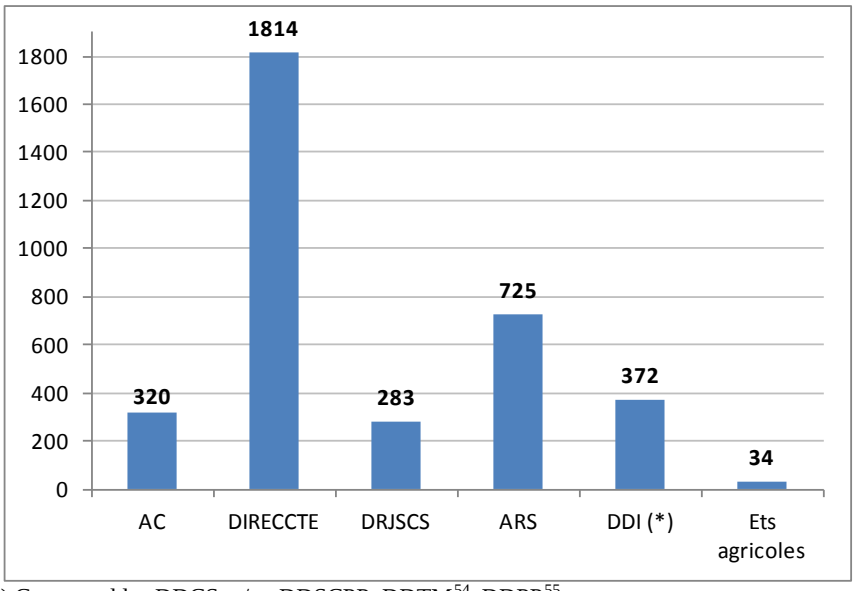
Suite à la création des directions départementales interministérielles, le dispositif d'interventions croisées issu de la mutualisation interministérielle des services sociaux (modalités d'intervention, périmètre des structures et des effectifs couverts, etc.) a été formalisé et finalisé en 2011, dans le cadre d'une convention-cadre et de conventions bilatérales conclues au plan national entre les ministères chargés des affaires sociales et les ministères de l'agriculture, de l'intérieur, de l'écologie et de l'économie et des finances.

8.3.1. Un service social du personnel fortement sollicité

Le réseau des assistants de service social du personnel couvre les effectifs de l'administration centrale et des services territoriaux des secteurs « santé / affaires sociales », « jeunesse et sports » et « travail ». Le nombre d'agents reçus par le service social du personnel représente 12 % des personnels en fonction dans ces secteurs.

Le service social compte 30 agents, dont un homme. Il est composé à 53,5 % d'agents appartenant au corps des assistants de service social et à 46,5 % de conseillers techniques de service social.

Nombre d'agents reçus par service en 2012



(*) Comprend les DDCS et/ou DDSCPP, DDTM[54], DDPP[55]

En 2012, 3 548 agents ont été reçus par le service social du personnel, dont 39 % sont des agents des ministères chargés des affaires sociales.

Activité du service social
Années 2009 à 2012

Activité	2009	2010	2011	2012
Personnes reçues (*)	2 574	2 924	2 812	1 381
Personnes suivies (*)	1 228	1 296	1 455	923
Nombre de déplacements	951	116	1 111	2 136
Visites à domicile	156	220	188	358
Permanences	1 045	1 560	1 392	700
Rendez-vous en dehors des permanences	1 217	2 804	1 982	1 769

(*) Les chiffres concernant les personnes reçues et suivies ne portent que sur les effectifs des ministères chargés des affaires sociales et les services mutualisés (établissements agricoles)

[54] Direction départementale de la terre et de la mer
[55] Direction départementale de la protection des populations

On observe une évolution constante du nombre des agents reçus, entre 2009 et 2011, en lien avec les différentes réorganisations des services mises en œuvre sur cette période. La diminution observée du nombre des agents reçus en 2012 s'explique par une sollicitation et une participation plus importante des assistants de service social aux instances de dialogues, groupes de travail sur les risques psycho-sociaux ou sur les cellules de veille, sur l'action sociale,...
Le nombre des visites à domicile progressent ces quatre dernières années malgré une baisse en 2011. Ce type d'intervention est essentiellement mis en place pour les agents dans l'impossibilité de se déplacer sur site, notamment lors de congés de longue maladie ou longue durée.

Evolution de la répartition par catégorie (plus les retraités) des agents reçus
Années 2009 à 2012

Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Retraités
2009	14%	21%	65%	-
2010	11%	32%	57%	-
2011	26%	32%	36%	6%
2012	32%	26%	41%	1%

Entre 2009 et 2012, les agents de catégorie C représentent la part la plus importante des personnels reçus. Toutefois, la part des agents de catégorie A est en augmentation constante depuis 2010. Cette évolution s'explique par la forte sollicitation et la tension exercées sur les cadres de proximité, qui trouvent auprès des assistants de service social du personnel, un soutien psychologique.

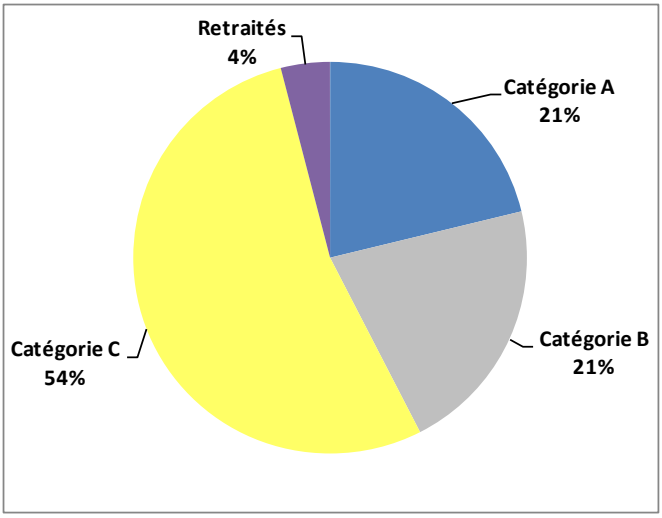
8.3.2. L'activité du service social du personnel pour l'administration centrale

Activité du service social pour l'administration centrale en 2012

Nombre d'agents reçus	320
dont catégorie A	68
dont catégorie B	68
dont catégorie C	171
dont retraités	13
Participation aux instances de dialogue social	2
Nombre de commissions d'aides financières	11
Nombre de permanences fixes	177
Rendez-vous en dehors des permanences	269
Nombre de déplacements pour visite à domicile	10

Le nombre d'agents reçus par le service social du personnel correspond à environ 10 % des agents en fonction en administration centrale, pour les secteurs santé, cohésion sociale, jeunesse et sports.

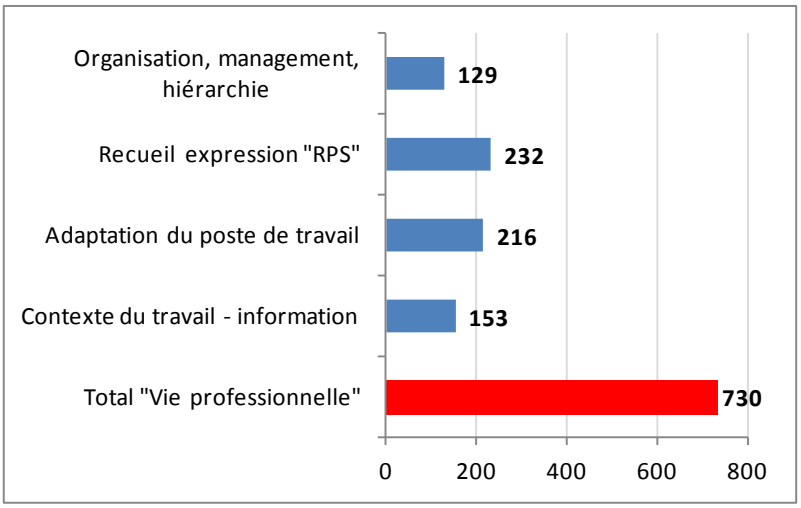
Répartition des agents reçus par catégorie en 2012



Le service social du personnel reçoit majoritairement des agents de catégorie C. Parmi les personnes reçues, 75 % sont des femmes.

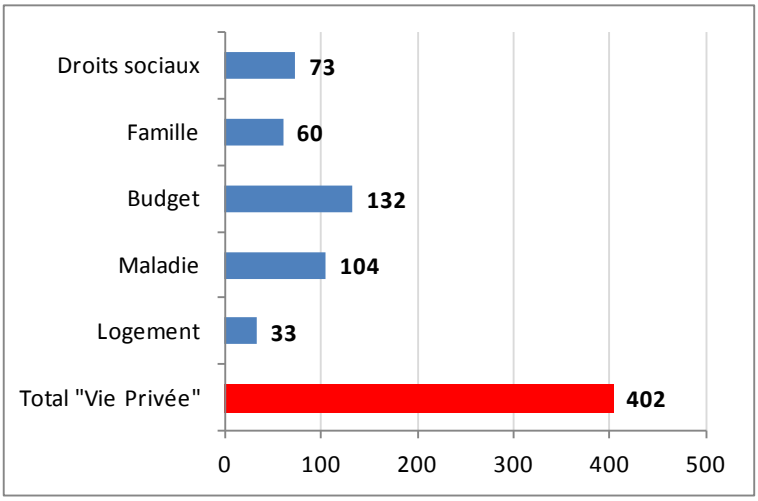
Lors des rencontres avec les personnes reçues par le service, 64 % des échanges portent sur des thématiques relatives à la vie professionnelle, avec en particulier, le recueil de l'expression des personnes en termes de risques psycho-sociaux (surcroît ou absence de travail, absence d'objectifs, démotivation, stress, souffrance au travail) qui apparaît comme la thématique la plus importante.

Analyse des activités au regard des problématiques 2012
« Vie professionnelle »



Les échanges avec le service social portent également sur la vie privée, pour 34 % de l'activité. Les problématiques liées au budget et à une situation de maladie apparaissent clairement majoritaires.

Analyse des activités au regard des problématiques 2012
« Vie privée »



En 2012, l'activité du service social du personnel a été également marquée par l'organisation d'une journée d'information sur le départ à la retraite, qui a rencontré un succès important et a permis de renseigner les agents sur leurs droits sociaux, mais aussi sur les autres services existants (mutuelle, association du personnel, service d'action sociale, conseil en économie sociale et familiale).

CHAPITRE 9

LE DIALOGUE SOCIAL

9.1. La représentativité syndicale **Page 150**

9.2. L'activité des comités techniques **Page 152**

9.3. L'exercice du droit de grève **Page 159**

9.4 Les autorisations spéciales d'absence et les décharges d'activité **Page 162**

9. Le dialogue social

9.1. La représentativité syndicale

• La cartographie actuelle des instances de concertation

Le dialogue social, outre les nombreux groupes de travail auxquels sont conviées les organisations syndicales (45 réunions de groupes de travail organisées en 2012 dans les ministères chargés des affaires sociales), repose sur deux catégories d'instances statutaires principales :

- les commissions administratives paritaires (CAP), qui traitent de questions individuelles (promotions, mutations, sanctions disciplinaires). Il en existe une pour chaque corps de fonctionnaires (28) et une pour chaque catégorie d'agents contractuels (2), ce sont les commissions consultatives paritaires (CCP). A noter qu'existent également deux commissions consultatives compétentes pour les personnels de direction des secteurs « jeunesse et sports » (directeurs d'établissements et adjoints) ;

- les comités techniques, qui traitent notamment des questions d'organisation des services, les comités techniques ministériels étant plus spécifiquement chargés de l'examen des questions statutaires.

Les comités techniques au sein des secteurs santé, cohésion sociale, jeunesse et sports sont structurés comme suit :

Au niveau national :

- **un comité technique ministériel (CTM**) placé auprès des ministres chargés de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports ;

- **un comité technique d'administration centrale (CTAC)** placé auprès du directeur des ressources humaines des ministères chargés de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports.

Le CTM et le CTAC ont été créés par le décret n° 2011-933 du 1er août 2011 relatif à certains comités techniques institués au sein des départements ministériels relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'économie, de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports. A noter que lorsque l'ordre du jour des CTM et CTAC des secteurs « travail » et « affaires sociales » comportent des points communs aux deux secteurs, il convient de réunir ces instances en formation conjointe, en application du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans la fonction publique de l'Etat.

- **un comité technique commun (CTC)** aux établissements publics de formation du secteur « sports » placé auprès du directeur des ressources humaines et du directeur des sports. Il a été créé par arrêté du 29 juin 2011 portant création d'un comité technique commun aux établissements publics de formation régis par le code du sport et s'est réuni pour la première fois le 25 juin 2012.

En outre, les anciennes décisions relatives à la création des commissions locales de concertation ont été abrogées et remplacées par une nouvelle décision et un nouveau règlement intérieur prenant acte notamment des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010. Des commissions locales de concertation (CLC) ont ainsi été constituées au sein des directions et services de l'administration centrale et leur composition a été revue. Ces instances, qui sont créées par décision de chaque directeur ou chef de service, permettent à ceux-ci de disposer d'une instance de concertation et

d'échanges avec les représentants des personnels de leur service, lesquels ont été désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du CTAC.

Au niveau régional et départemental :

Les comités techniques des DRJSCS ont été élus le 19 octobre 2010, et ceux des DJSCS d'outre-mer le 20 octobre 2011.

S'agissant des comités techniques régionaux élus en 2010, la durée du mandat de leurs membres, qui arrive à échéance le 20 octobre 2013, devra être prorogée jusqu'au prochain renouvellement général prévu la première quinzaine de décembre 2014.

De même les mandats des membres des DDJSCS/PP, élus en 2010, devront être prorogés jusqu'en décembre 2014 par les services du Premier ministre.

Répartition des sièges :

Répartition des sièges au CTM (en 2004 - 2007 - 2011)

Organisation syndicale	Affaires sociales 2004	Jeunesse et sports 2007	CTM 2011
CFDT	4	1	3
CGT	4	1	3
FO	2	1	2
FSU	0	2	1
SUD	1	0	0
UNSA	3	5	6
Total	**14**	**10**	**15**

Répartition des sièges au CTAC (en 2004 - 2007 - 2011)

Organisation syndicale	Affaires sociales 2004	Jeunesse et sports 2007	CTAC 2011
CFDT	3	2	2
CFTC	0	0	1
CGT	5	0	4
FO	0	1	0
UNSA	1	3	3
Total	**9**	**6**	**10**

Répartition des sièges au CT commun

Organisation syndicale	Nombre de sièges
CGT	0
CSEN-FGAF	0
FO (SNPASS)	1
FSU	3
SGEN-CFDT	2
UNSA (Education)	4
Total	**10**

9.2. L’activité des comités techniques

Suite au renouvellement des différentes instances de dialogue social en octobre 2011, et notamment à la création d’un CTM et d’un CTAC uniques pour plusieurs départements ministériels, l’année 2012 s’est traduite par la réunion de :

- quinze CTM, dont quatre réunis sur deuxième convocation suite à absence de quorum ;

- trois CTM conjoints (affaires sociales/travail) dont deux sur deuxième convocation suite à absence de quorum ;

- deux CTAC ont été réunis, dont un sur deuxième convocation pour absence de quorum ;

- quatre CTAC conjoints affaires sociales / travail, dont un sur deuxième convocation pour absence de quorum ;

- un CTC des établissements de formation relevant du code du sport a été réuni une fois.

Lors de ces différentes réunions, un vote unanimement défavorable est intervenu à plusieurs reprises (quatre CTM réunis à ce titre et un CTAC conjoint).

Les points à l’ordre du jour de ces comités techniques sont présentés dans les tableaux suivants.

Points à l'ordre du jour des comités techniques en 2012

Date	**CTM** **(Points à l'ordre du jour)**
7 février 2012 (deuxième convocation suite à l'absence de quorum le 24/01/2012)	- Règlement intérieur du comité technique ministériel. - Projet de décret relatif au statut particulier des techniciens de physiothérapie relevant du ministre chargé de la santé. - Projet d'arrêté de création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel. - Projet de décret modifiant les dispositions du code de l'action sociale et des familles relatives aux greffes des tribunaux interrégionaux de la tarification sanitaire et sociale et de la cour nationale de la tarification sanitaire et sociale. - Projet d'arrêté fixant les corps et emplois ainsi que les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats dans les services des ministères chargés des affaires sociales (corps des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et des inspecteurs de la jeunesse et des sports). - Projet de note de service relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale et pour le corps de l'inspection de la jeunesse et des sports. - Plan national de formation 2012. - Présentation du projet de loi de finances pour 2012. - Circulaire N° DRH/2011/471 du 15 décembre 2011 relative au plan de recrutement au titre de l'année 2012.
3 avril 2012	- Approbation du procès-verbal du mardi 7 février 2012 du comité technique ministériel placé auprès des ministres chargés de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports. - Projets de décrets relatifs au contrôle des organismes de sécurité sociale et modifiant le code de la sécurité sociale et le code rural et de la pêche maritime. - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 9 novembre 2009 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale » et abrogeant l'arrêté du 8 décembre 2009 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « mission d'audit, d'évaluation et de contrôle des organismes de protection sociale agricole ». - Projet d'arrêté portant création d'un service à compétence nationale au sein de la direction des sports, dénommé « centre de gestion opérationnelle des cadres techniques sportifs ». - Projet de note de service relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale et des inspecteurs de la jeunesse et des sports. - Projet d'arrêté portant création d'une commission nationale d'action sociale, de commissions régionales et interdépartementales d'action sociale, d'une commission d'action sociale pour l'administration centrale, de commissions consultatives régionales d'attribution des aides financières, et d'une commission consultative d'attribution des aides et des prêts. - Projet de décret relatif aux règles déontologiques et à la déclaration publique d'intérêts.

23 avril 2012 (deuxième convocation suite vote défavorable concernant le texte "PFR" du 03/04/2012)	- Réexamen suite à un vote unanimement défavorable du projet de note de service relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale et pour le corps de l'inspection de la jeunesse et des sports.
23 avril 2012 (deuxième convocation suite au boycott du 10/04/2012)	- Projet d'arrêté portant création d'un service à compétence nationale au sein de la direction des sports, dénommé « centre de gestion opérationnelle des cadres techniques sportifs».
2 mai 2012 (deuxième convocation suite à l'absence de quorum le 24/04/2012)	- Projet d'arrêté portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat dans les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et dans les directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. - Déontologie : suites de la loi du 29 décembre 2011 relative au renforcement de la sécurité sanitaire du médicament et des produits de santé (déclarations publiques d'intérêts).
13 juillet 2012	- Approbation des procès-verbaux des comités techniques ministériels du mardi 3 avril 2012, du lundi 23 avril 2012 (PFR et service à compétence nationale) et du mardi 2 mai 2012. - Présentation du projet de note de service relative aux modalités de répartition et d'attribution des éléments accessoires de rémunération pour l'année 2012 (point retiré de l'ordre du jour). - Projet de décret relatif au conseil de surveillance des agences régionales de santé. - Projet d'arrêté pris pour l'application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et portant politique des voyages des personnels civils du ministère chargé des affaires sociales et de la santé et du ministère chargé des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.
24 juillet 2012	- Présentation du projet de note de service relative aux modalités de répartition et d'attribution des éléments accessoires de rémunération pour l'année 2012. - Nouvelle note de service relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale et pour le corps de l'inspection de la jeunesse et des sports.
24 juillet 2012 (deuxième convocation suite au vote défavorable concernant le "décret conseil de surveillance" du 13/07/2012)	- Projet de décret relatif au conseil de surveillance des agences régionales de santé.

8 octobre 2012 (deuxième convocation suite à l'absence de quorum le 25/09/2012)	- Projet de décret relatif au conseil de surveillance des agences régionales de santé. - Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle de personnels relevant des ministres chargés des affaires sociales. - Projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle de certains personnels relevant des ministres chargés des affaires sociales. - Projet de décret relatif à la titularisation dans des corps de catégorie A, B et C des agents non titulaires du ministère de la justice, du ministère des affaires sociales et de la santé, du ministère de l'égalité des territoires et du logement, du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, du ministère des droits des femmes et du ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative mentionnés aux articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
16 octobre 2012	- Projet de décret relatif à la titularisation dans des corps de catégorie A, B et C des agents non titulaires du ministère de la justice, du ministère des affaires sociales et de la santé, du ministère de l'égalité des territoires et du logement, du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, du ministère des droits des femmes et du ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative mentionnés aux articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. - Approbation des procès-verbaux du CTM du 13 juillet 2012, du CTM du 24 juillet 2012 (Primes et PFR) et du CTM du 24 juillet 2012 (seconde convocation suite à un vote unanimement défavorable lors du CTM du 13 juillet 2012). - Projet de décret portant statut particulier du corps des techniciens de sécurité sanitaire. - Projet d'arrêté instituant une commission chargée de donner des avis en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles survenus aux personnels non titulaires. - Point sur l'avancement de la mise en place de l'opérateur national de paye (ONP). - Bilan social 2011.
24 octobre 2012	- Projet d'arrêté instituant une commission chargée de donner des avis en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles survenus aux personnels non titulaires.
24 octobre 2012 (deuxième convocation suite au vote défavorable concernant le décret portant statut particulier du corps des techniciens de sécurité sanitaire)	- Projet de décret portant statut particulier du corps des techniciens de sécurité sanitaire.

19 novembre 2012	- Présentation du projet de loi de finances pour 2013 Santé - Solidarité - Jeunesse et sports.
11 décembre 2012	- Présentation du plan ministériel de formation 2013. - Projet de décret relatif au passage à la catégorie A des infirmières de l'Etat en poste en Polynésie française. - Projet de note de service relative à la préparation du retour des agents suite à une longue absence, permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les agents. - Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle des personnels relevant des ministres chargés des affaires sociales. - Projet d'arrêté d'application du décret portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle des personnels relevant des ministres chargés des affaires sociales.
21 décembre 2012 (deuxième convocation suite au vote défavorable concernant le projet de décret et d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle des personnels relevant des ministres chargés des affaires sociales)	- Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle des personnels relevant des ministres chargés des affaires sociales. - Projet d'arrêté d'application du décret portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle des personnels relevant des ministres chargés des affaires sociales.

Date	**CTM conjoint** **(Points à l'ordre du jour)**
9 février 2012 (reconvocation du CTM conjoint du 02/02/2012)	- Règlement intérieur des comités techniques ministériels siégeant en formation conjointe. - Projet de note de service relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour le corps des attachés d'administration des affaires sociales. - Projet de note de service relative à la gestion des emplois de conseiller d'administration des affaires sociales. - Projet de décret relatif au corps des secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales. - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 31 mars 2009 modifié relatif à l'entretien professionnel des personnels du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et du ministère de la santé et des sports et l'arrêté du 7 mai 2009 modifié relatif à l'entretien professionnel des personnels du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. - Projet d'arrêté modifiant la liste et la localisation des emplois de conseiller d'administration des affaires sociales. - Label diversité.

10 juillet 2012 (deuxième convocation suite à l'absence de quorum le 28/06/2012)	- Approbation du règlement intérieur des comités techniques ministériels siégeant en formation conjointe. - Projet de charte de l'audit interne des ministères chargés des affaires sociales. - Projet de code de déontologie des auditeurs internes réalisant des missions d'audit interne dans le champ des ministères chargés des affaires sociales. - Projet de note de service relatif à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants. - Plan de titularisation dans des emplois de catégories A, B et C des agents non titulaires mentionnés aux articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. - Point sur l'avancement des travaux liés au label diversité.
25 septembre 2012	- Approbation du procès-verbal du CTM conjoint du 10 juillet 2012. - Approbation du règlement intérieur des comités techniques ministériels siégeant en formation conjointe. - Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle de personnels relevant des ministres chargés des affaires sociales. - Projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle de certains personnels relevant des ministres chargés des affaires sociales. - Projet de décret relatif à la titularisation dans des corps de catégorie A, B et C des agents non titulaires du ministère de la justice, du ministère des affaires sociales et de la santé, du ministère de l'égalité des territoires et du logement, du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, du ministère des droits des femmes et du ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative mentionnés aux articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. - Projet d'arrêté instituant une commission chargée de donner des avis en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles survenus aux personnels non titulaires. - Point sur l'avancement de la mise en place de l'opérateur national de paye (ONP).

Date	**CTC** **(Points à l'ordre du jour)**
25 juin 2012	- Approbation du règlement intérieur du comité technique commun aux établissements publics de formation. - Projet de décret fixant les modalités de rétribution des personnels de certains établissements publics relevant du ministère des sports participant à l'organisation de manifestations au profit de tiers. - Projet d'arrêté portant application du décret fixant les modalités de rétribution des personnels de certains établissements publics relevant du ministère des sports participant à l'organisation de manifestations au profit de tiers (montants), évolution de la réglementation relative aux logements de fonction. - Accès aux prestations d'action sociale interministérielles.

Date	CTAC (Points à l'ordre du jour)
14 février 2012	- Règlement intérieur du comité technique d'administration centrale. - Projet d'arrêté de création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central. - Projet d'arrêté portant organisation du Secrétariat général du comité interministériel des villes (SGCIV). - Projet d'arrêté portant organisation de la direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services en sous-directions et en bureaux (DAFIIS). - Projet d'arrêté portant organisation de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques en sous-directions et bureaux (DREES). - Information sur la démarche de la DRH d'appui des bureaux des ressources humaines et des affaires générales (BRHAG) des directions d'administration centrale pour la gestion et le suivi des agents ayant besoin d'un accompagnement spécifique.
23 avril 2012 deuxième convocation suite à l'absence de quorum du 11/04/2012)	- Projet de décret portant organisation de la direction générale de la santé. - Projet d'arrêté portant organisation de la direction générale de la santé. - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 décembre 2005 portant organisation des directions et sous-directions de l'administration centrale du ministère chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative (modifications concernant la direction des sports). - Projet de décret modifiant le décret n° 2000-685 du 21 juillet 2000 relatif à l'organisation de l'administration centrale du ministère de l'emploi et de la solidarité et aux attributions de certains de ses services (modifications concernant la direction de la sécurité sociale).

Date	CTAC Conjoint (Points à l'ordre du jour)
14 mars 2012 (deuxième convocation suite à l'absence de quorum du 06/03/2012)	- Règlement intérieur du comité technique d'administration centrale siégeant en formation conjointe. - Projet de décret portant création d'une division des cabinets auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la santé, de la sécurité sociale, des solidarités, de la cohésion sociale et de la ville. - Projet d'arrêté portant organisation de la division des cabinets auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la santé, de la sécurité sociale, des solidarités, de la cohésion sociale et de la ville.
28 juin 2012	- Approbation du procès-verbal du CTAC conjoint du 14 mars 2012. - Projet d'arrêté relatif à l'organisation de la délégation à l'information et à la communication et au comité stratégique de la communication.
10 juillet 2012 (deuxième convocation suite au vote défavorable du 28/06/2012)	- Projet d'arrêté relatif à l'organisation de la délégation à l'information et à la communication et au comité stratégique de la communication.

27 novembre 2012	- Approbation des procès-verbaux des CTAC siégeant en formation conjointe du 28 juin 2012 et du 10 juillet 2012. - Projet de décret relatif à l'organisation de l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, du ministère des affaires sociales et de la santé et du ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative. - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 5 mai 2011 portant organisation de la délégation aux affaires juridiques auprès des ministres chargés des affaires sociales.

9.3. L'exercice du droit de grève

En 2012, six mouvements de grève d'ampleur nationale ont eu lieu, entraînant 115 journées perdues pour fait de grève.
Par rapport à 2011, l'année 2012 connaît une diminution du nombre des mouvements de grèves et du nombre de journées perdues pour fait de grève (11 mouvements de grève d'ampleur nationale et 447 journées perdues pour fait de grève en 2011).

Date	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif des préavis
18/01/2012	Union syndicale SOLIDAIRES Fonction publique.	Ce préavis est motivé par les revendications suivantes : - pour faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité. Stopper les suppressions d'emplois dans la fonction publique et créer les emplois nécessaires ; - pour soutenir le pouvoir d'achat notamment des plus bas revenus et la réouverture de négociations salariales s'accompagnant d'une refonte de l'ensemble de la grille indiciaire ; - pour une revalorisation des pensions et des minima sociaux ; - pour la suppression de la journée de carence dans la fonction publique ; - pour la réduction des inégalités notamment entre les femmes et les hommes ; - pour l'arrêt immédiat des fusions, restructurations, délocalisations et fermetures massives de services et toutes fausses économies décidées dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat et de la révision générale des politiques publiques entrainant une dégradation des conditions de travail des agents publics ; - pour l'attribution des moyens nécessaires à l'exercice d'un service public de qualité et de proximité répondant aux besoins de la population et à l'amélioration des conditions de travail des agents ; - pour un véritable plan de titularisation pour tous les non titulaires avec création de tous les emplois et corps nécessaires ; - pour l'arrêt du recrutement de nouveaux agents contractuels ; - pour les contractuels en place, l'arrêt de l'arbitraire et une harmonisation des salaires sur ceux des titulaires ainsi que des droits effectifs en matière de formation, représentation, mobilité choisie.
29/02/2012	- Union syndicale SOLIDAIRES Fonction Publique, - Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires-CGT - Fédération Syndicale Unitaire	Ces préavis sont motivés par les revendications suivantes : - contre les politiques d'austérité européennes et leur déclinaison en France ; - pour faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité ; - pour stopper les suppressions d'emplois dans la fonction publique ; - pour la création des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services publics ; - pour la défense des services publics et de la protection sociale ; - pour une augmentation générale des salaires et des pensions par une forte hausse de la valeur du point ; - pour l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois. Des créations partout où c'est nécessaire ; - pour des réformes promouvant l'intérêt général et visant à la satisfaction des besoins de la population, ce qui s'oppose à la révision générale des politiques publiques ;

		- pour le renforcement du statut général, garantie essentielle pour les citoyens ; - pour que le travail et la justice sociale soient au centre des priorités politiques.
24/03/2012	Union syndicale SOLIDAIRES Fonction Publique	Ce préavis est motivé par les revendications suivantes : - pour stopper les suppressions d'emplois ; - pour la suppression de la journée de carence ; - pour faire de l'emploi dans la fonction publique une priorité ; - pour la création des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services publics ; - pour la défense des services publics ; - pour une augmentation significative du pouvoir d'achat des agents publics.
23/10/2012	Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires-CGT	Ce préavis est motivé par les revendications suivantes : - l'emploi et les effectifs ; - les salaires et le pouvoir d'achat ; - la défense et le développement des missions publiques.
14/11/2012	- Union syndicale SOLIDAIRES Fonction Publique - Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires-CGT	Ces préavis sont motivés par les revendications suivantes : - arrêt immédiat des politiques européennes d'austérité et leur déclinaison en France ; - faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité ; - stopper les suppressions d'emplois dans la fonction publique et créer les emplois nécessaires ; - soutenir le pouvoir d'achat notamment des plus bas revenus ; - réouverture de négociations salariales s'accompagnant d'une refonte de l'ensemble de la grille indiciaire ; - revalorisation des pensions et des minima-sociaux ; - suppression de la journée de carence dans la Fonction publique ; - réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ; - arrêt immédiat des fusions, restructurations, délocalisations et fermetures massives de services et toutes fausses économies décidées dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat et de la révision générale des politiques publiques entrainant une dégradation des conditions de travail des agents publics ; - attribution des moyens nécessaires à l'exercice d'un service public de qualité et de proximité répondant aux besoins de la population et à l'amélioration des conditions de travail des agents.
07/12/2012	Fédération CFTC des fonctionnaires et agents de l'Etat (CFTC-FAE)	Ce préavis est motivé par la revendication suivante : - obtenir des directions générales qu'elles respectent et appliquent les accords sociaux signés par les ministères avec les organisations syndicales.

9.4. Les autorisations spéciales d'absence et les décharges d'activité

En 2012, pour les secteurs santé / affaires sociales et pour celui de la jeunesse, des sports et de la vie associative, 45 agents ont bénéficié de décharge d'activité de service à temps plein, contre 46 agents en 2011. S'agissant des autorisations spéciales d'absence 766 demi-journées de travail ont été consommées sur l'année 2012.

Nombre d'agents en décharge totale d'activité de service en 2011 et 2012
« Santé / Affaires sociales »

Organisation syndicale	2011	2012
CFDT	16	19
CFTC	3	-
CGT	9	8
FO	6	6
UNSA	5	5
Total	**39**	**38**

Nombre d'agents en décharge totale d'activité de service en 2011 et 2012
« Jeunesse et sports»

Organisation syndicale	2011	2012
SEJS	1	-
SEP	1	-
SNAPS	3	-
SNEP-FSU	2	-
UNSA EDUCATION	-	4
FSU	-	3
Total	**7**	**7**

- **Les chèques demi-journées (crédits d'heures)**

Le décret n° 2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, prévoit l'attribution à chaque organisation syndicale ayant obtenu au moins un siège au comité technique ministériel (ou ayant présenté une liste de candidats à cette élection, sans obtenir de siège) l'attribution d'un « crédit de temps syndical », qui regroupe les droits à décharges d'activité de service et à crédits d'heures (cf. article 16 du décret n° 82-447).

Ces crédits d'heures sont comptabilisés par chèques demi-journées. Dans l'attente de la détermination globale du crédit de temps syndical attribué à chaque organisation syndicale, il a été décidé d'émettre un contingent partiel de chèques demi-journées pour l'année 2012 (évalué à environ 10 % du contingent global estimé), ceci afin de permettre à ces organisations, à titre transitoire de diffuser à leurs représentants les autorisations d'absence qui leur seront immédiatement nécessaires. Des ajustements ont été faits lorsqu'une organisation syndicale le demandait.

Répartition par organisation syndicale
du nombre de chèques demi-journées attribués et utilisés en 2012

Organisation syndicale	Chèques attribués	Chèques utilisés
CFDT	509	136
CGT	224	219
FO	170	126
FSU	66	0
SUD TRAVAIL	80	1
UNSA+SNIASS	413	229
CFTC	46	43
FP-CGC	11	0
UCMSF	37	12
UTED	1	0
STC	3	0
INTER INPES	2	0
SPAPS	6	0
SA AFSSAPS (syndicat autonome)	3	0
CSEN	7	0
Total	**1 578**	**766**

Répartition en administration centrale, établissements publics
et services territoriaux des chèques demi-journées utilisés

Service	Chèques utilisés
Administration centrale	3
Etablissements publics	12
Services territoriaux (ARS, DRJSCS, DDCS, DDCSPP, DT, CREPS)	751
Total	**766**

CHAPITRE 10

LA DIVERSITE ET L'EGALITE DES CHANCES

10.1. Présentation générale des orientations du label diversité **Page 166**

10.2. L'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap **Page 167**

10.2.1. Taux d'emploi direct et présentation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi Page 167

10.2.2. Les dépenses pour l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap Page 172

10.2.3. Une politique de recrutement volontariste Page 173

10.3. La classe préparatoire intégrée (CPI) **Page 174**

10.4. L'égalité professionnelle **Page 175**

10.4.1. Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Page 175

10.4.2. La parité au sein de l'encadrement supérieur Page 176

10.5. Statistiques Femmes-Hommes **Page 177**

10.5.1. Les conditions générales d'emploi Page 177

10.5.2. La formation Page 200

10.5.3. Les conditions de travail Page 203

10.5.4. Les congés Page 204

10. La diversité et l'égalité des chances

10.1 Présentation générale des orientations du label diversité

Dans le champ des ressources humaines, les ministères chargés des affaires sociales ont mis en œuvre, depuis de nombreuses années, des actions attestant de la prise en compte de la diversité et de l'égalité de traitement dans leurs actes de gestion, notamment en ce qui concerne l'emploi de personnes en situation de handicap, la gestion des concours et le fonctionnement de leurs jurys, l'égalité de traitement en matière de recrutement et de rémunération et, plus récemment, la formation des personnes issues de la diversité avec la mise en place des classes préparatoires intégrées (CPI). Par ailleurs, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité comme vecteur de développement, de créativité, d'intelligence collective et de cohésion sociale sont au cœur des politiques publiques de ces ministères. Elles sont également un gage de performance de leur gestion des ressources humaines.
Aussi, le souci de valoriser les acquis et d'amplifier une dynamique interne ont conduit les ministères à se porter candidats, en 2011, à la procédure de labellisation prévue par le décret du 17 décembre 2008.

Les ministères ont obtenu de la commission de labellisation, le 13 juillet 2012, le label diversité pour quatre ans, pour le périmètre de leurs services centraux ainsi que trois DRJSCS (Alsace, Champagne Ardenne, Bretagne), une DJSCS (Guadeloupe) et quatre DIRECCTE (Rhône-Alpes, Basse Normandie, Ile de France et Aquitaine). Deux labels distincts ont simultanément été obtenus par les agences régionales de santé d'Ile de France et de Picardie. L'obtention a été assortie d'un réexamen du dossier au terme d'un an, les ministères devant justifier avoir mis en place avant cette échéance une structure d'écoute des signalements de discriminations, devant contribuer au règlement et à la traçabilité des situations rencontrées. Cette instance d'écoute et de traitement des réclamations, appelée cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales (CEMCAS) est mise en œuvre au 16 juillet 2013.

La gouvernance du projet est désormais assurée par un comité stratégique réuni par le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales. Les deux chefs de projet diversité (pour le secteur affaires sociales et jeunesse et sports et pour le secteur travail) pilotent un comité opérationnel et animent le réseau des 100 référents diversité mis en place dans les services centraux de ces secteurs, dans les services déconcentrés (DRJSCS, DJSCS et DIRECCTE) et dans les ARS.
Les référents ont notamment pour rôle d'assurer l'articulation entre la politique diversité définie au niveau central et sa déclinaison au niveau territorial, de favoriser la mise en place de procédures et le développement de pratiques exemplaires dans chaque structure.
En outre, ils sont chargés de former leurs collègues au cadre légal de la non-discrimination, à l'analyse du rôle des représentations et des stéréotypes et à la diffusion des actions entreprises par les ministères. Ils ont suivi à cet effet une formation de formateur de trois jours, labellisée « école de la GRH » et dispensée par l'IGPDE[56]. Chaque référent a reçu une lettre de mission du secrétaire général et participe aux réunions du réseau.

Présentation du plan d'actions

Le comité stratégique du 16 janvier 2012 a validé la mise en œuvre d'un plan d'actions dont l'objectif est de répondre aux risques de discrimination indirecte que certaines pratiques ou procédures de gestion des ressources humaines peuvent encore susciter.

Les huit thématiques sont les suivantes :

[56] Institut de la gestion publique et du développement économique

- la professionnalisation du recrutement des agents non titulaires ;
- le plan de formation et de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes ;
- la professionnalisation des jurys de concours et d'examens professionnels ;
- l'aide au retour à l'emploi des personnes ayant connu une longue absence ;
- l'égalité de traitement dans le déroulement de carrière des représentants du personnel ;
- la meilleure articulation des temps professionnels et personnels;
- la définition d'une politique d'achat promouvant la lutte contre les discriminations;
- l'essaimage des bonnes pratiques en matière de diversité.

Depuis leur constitution, certains groupes ont déjà produit des résultats, dont les plus emblématiques sont les suivants :

- la note de service du 27 juillet 2012 relative à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants ;
- la mise en œuvre d'un large plan de formation à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes pour tous les agents des ministères en charge des affaires sociales. Dix-sept actions, dont deux séminaires destinés aux représentants syndicaux, ont été réalisées en 2012. Les actions restantes doivent être achevées entre la fin 2013 et le début 2014 ;
- deux notes de service à destination des ARS d'une part, et du périmètre jeunesse / sports / cohésion sociale d'autre part, sur le processus d'aide au retour à l'emploi des agents suite à une longue absence. Ces notes sont accompagnées d'un guide de préparation du retour suite à une longue absence, ainsi que d'un document d'évaluation ;
- l'organisation, le 26 mars 2013, d'un colloque intitulé «regards croisés sur la diversité» dont l'objectif était de partager les pratiques en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle, en réunissant des acteurs provenant notamment d'administration centrale et de services territoriaux, de centrales syndicales, de directions RH et RSE (responsabilité sociale des entreprises) des secteurs publics et privés.

D'autres groupes sont, par ailleurs, sur le point, à des degrés divers, de présenter leurs productions (professionnalisation des membres de jurys de concours et d'examens professionnels, égalité de traitement dans le déroulement de carrière des représentants du personnel et meilleure articulation des temps professionnels et personnels avec un projet d'instruction et un projet de charte).
L'efficacité des productions de chacun de ces groupes devra être mesurée et tracée de manière à pouvoir, le cas échéant, adopter les mesures correctives pertinentes.
A ces thèmes a été ajouté celui de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap compte tenu des enjeux et des plans d'action pluriannuels.

Par ailleurs, la problématique de l'égalité femmes-hommes a d'emblée été comprise comme un sous-ensemble de la démarche diversité, dans la mesure où elle apparaît à travers les discriminations liées au sexe, à l'état de grossesse et à la situation de famille.

10.2. L'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap

10.2.1. Taux d'emploi direct et présentation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

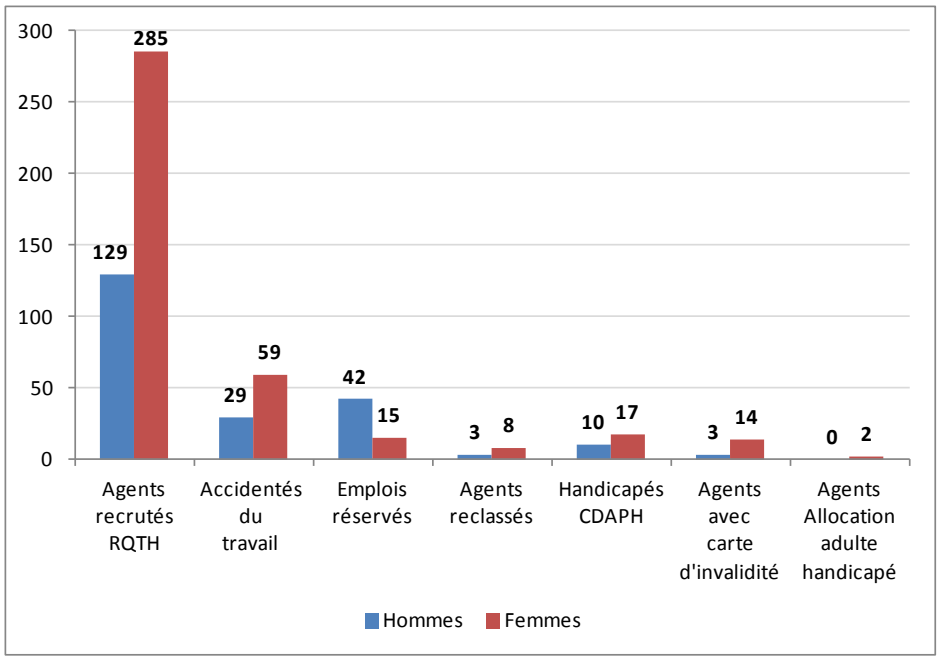
Le taux d'emploi direct représente les recrutements d'agents en situation de handicap réalisés au cours de l'année de référence auxquels s'ajoutent les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi déjà en poste dans les services. Le périmètre recouvre l'administration centrale et les services déconcentrés, y compris les agents exerçant au sein des DDI.
Le périmètre est constant par rapport à l'exercice précédent et permet ainsi de considérer les principales évolutions. Pour la seconde année, les ARS ont assuré chacune en propre une déclaration

annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sur la base des effectifs au 1er janvier 2012.

Pour les ministères chargés des affaires sociales et de la santé, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, le taux d'emploi direct a progressé, passant de 5,03 % au 1er janvier 2011 à **5,65 % au 1er janvier 2012**. En valeur absolue, l'augmentation est de 14 bénéficiaires, 616 agents étant désormais recensés au lieu de 602 en 2011.

- **Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par sexe et modalités de reconnaissance du handicap**

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par genre et modalités de reconnaissance du handicap au 1er janvier 2012 (effectifs physiques)



La typologie des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) reste, pour les deux principales catégories, stable entre 2011 et 2012 avec 67 % d'agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) et 14 % de fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI).

- **Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par sexe**

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par sexe
Années 2011 - 2012

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
2011	367	235	602	61%
2012	400	216	616	65%

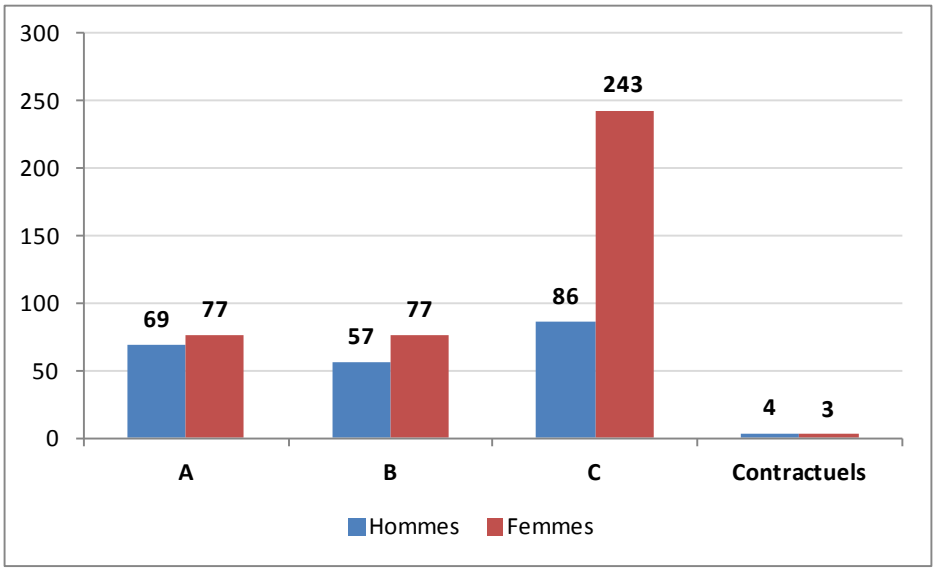
Parmi les personnels en situation de handicap, les femmes sont plus nombreuses que les hommes en 2012 (65 %) qu'en 2011 (61 %).

La hausse du taux de féminisation entre 2012 et 2011 est renforcée par l'augmentation du nombre de femmes et la baisse du nombre d'hommes au cours de la période considérée.

En 2012, la proportion de femmes en situation de handicap sur l'ensemble des femmes en fonction représente 6,1 % et celle des hommes en situation de handicap représente 5,2 %.

- **Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie statutaire et par sexe**

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie statutaire et par sexe au 1er janvier 2012 (effectifs physiques)



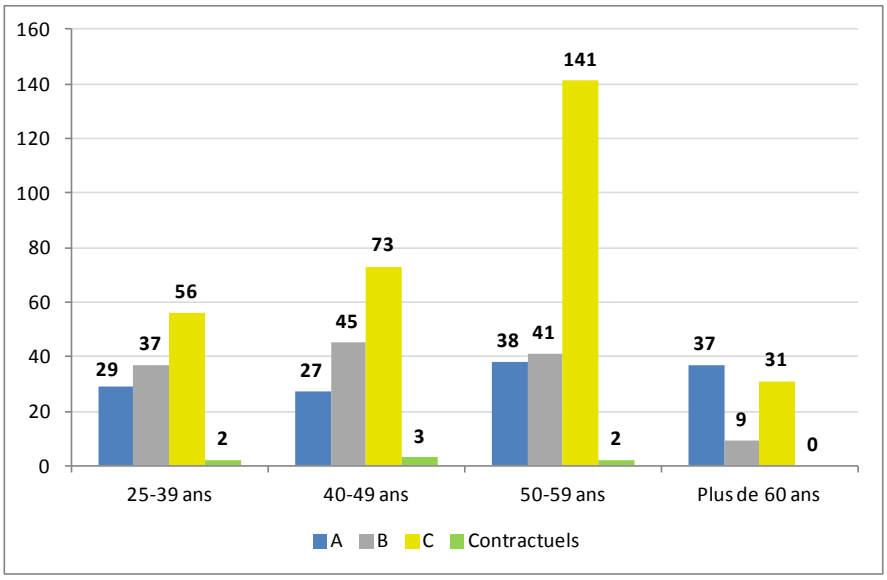
La part des agents de catégorie C parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi est prépondérante, elle représente plus de la moitié (53,4 %) de la population concernée. Par ailleurs, celles des agents de catégorie A et B en situation de handicap sont très proches, respectivement 23,8 % et 21,8 %.

Dans sa démarche de recrutement de travailleurs en situation de handicap, la DRH souhaite multiplier les sources de recrutement et les diversifier pour modifier le constat actuel de manière à rééquilibrer la répartition par catégorie. Dans cette optique, certains postes à responsabilité peuvent servir d'exemple pour ouvrir la voie à d'autres : ainsi, deux postes de conseiller pour les affaires sociales en ambassade et un de responsable de service déconcentré sont occupés par des agents en situation de handicap.

Si l'on croise les données par catégorie statutaire et par sexe, les femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de catégorie C sont surreprésentées ; on constate en effet que quatre bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur dix sont des femmes de catégorie C.

- **Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par tranche d'âge et par sexe**

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par tranche d'âge et par sexe au 1er janvier 2012 (effectifs physiques)



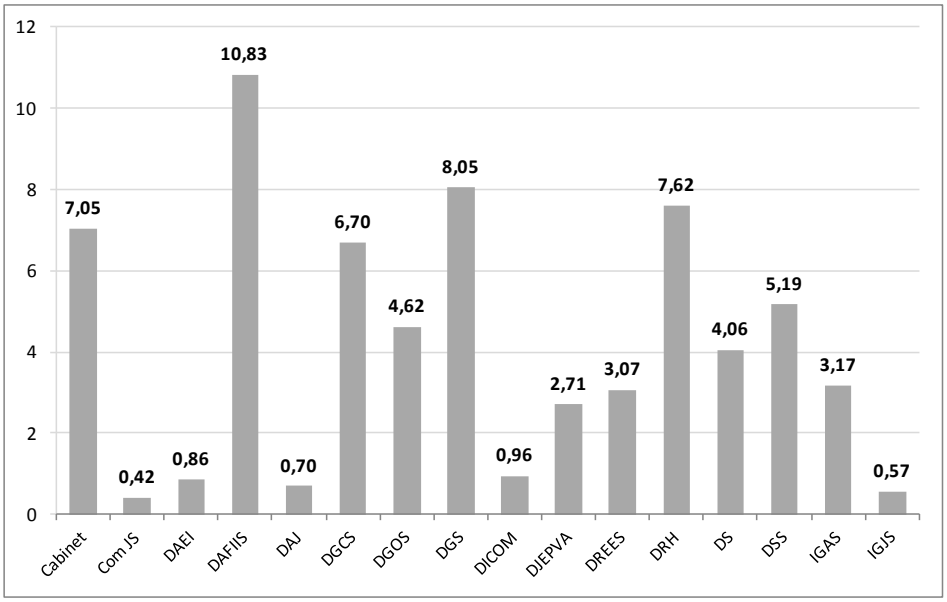
Les agents de 50 ans et plus représentent 48,5 % de la population considérée, soit presque un agent en situation de handicap sur deux. Cette situation est similaire à celle de l'ensemble des agents présenté dans le bilan social 2012.

Les agents de 50 ans et plus, bénéficiaires de l'obligation d'emploi et de catégorie C représentent 28 % de l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

- **Taux d'emploi direct des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi en administration centrale**

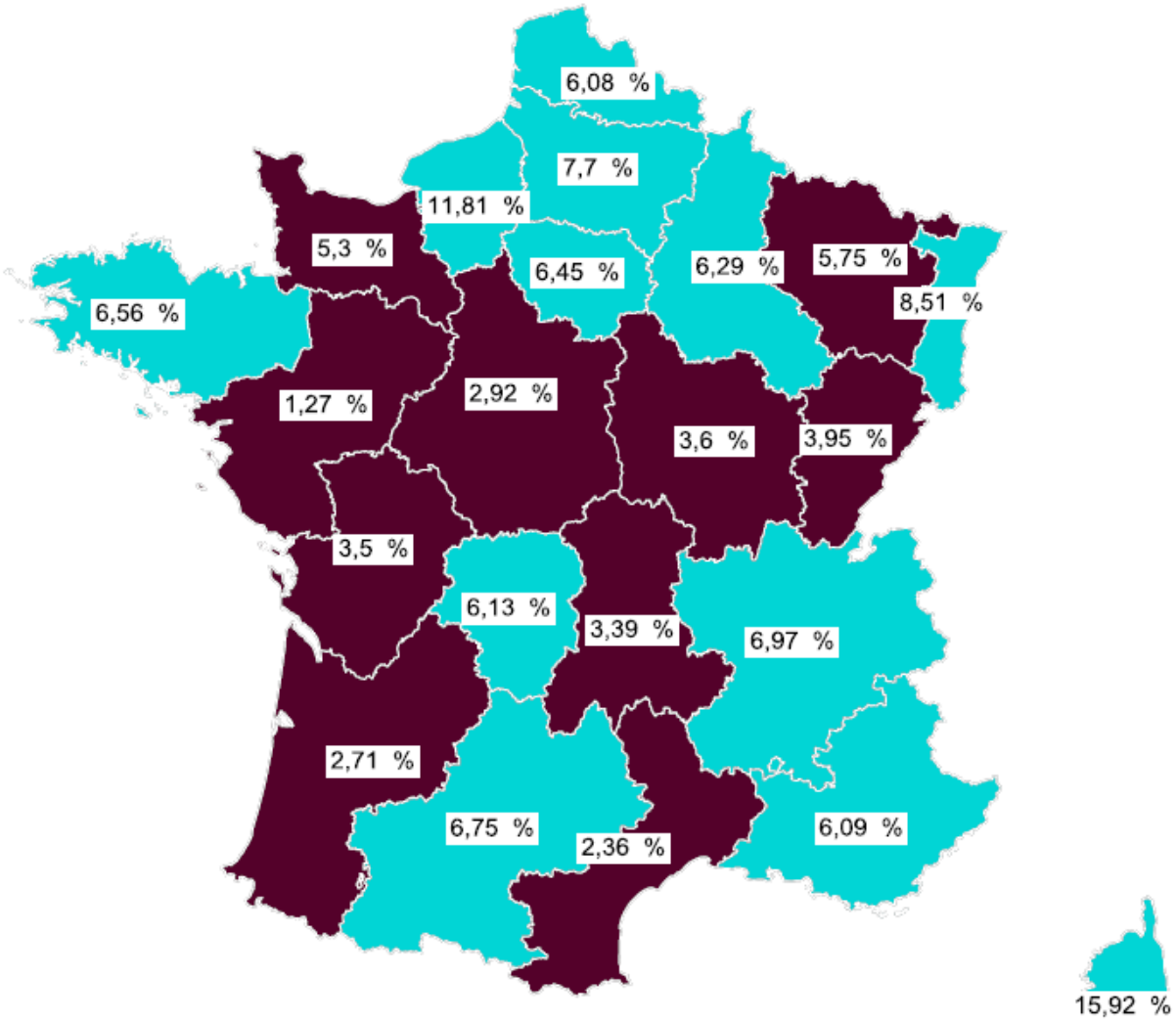
Les taux d'emploi direct des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont assez proches selon les services : 5,63 % en administration centrale et 5,74 % en services déconcentrés. Il est de 5,54 % en ARS.

Taux d'emploi direct de BOE en administration centrale



- **Taux d'emploi des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi en DRJSCS / DJSCS**

Taux d'emploi de travailleurs handicapés en DRJSCS / DJSCS
au 1er janvier 2012



Guadeloupe : 2,23 %
Martinique : 3,71 %
Réunion : 4,34 %
Guyane : 4,27 %
Mayotte : 4,55 %
DRHIL IDF : 2,70 %

Taux d'emploi travailleurs handicapés en DRJSCS (moyenne 5,74%)

> à 6 %

< à 6 %

10.2.2. Les dépenses pour l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap

- **Le calcul du taux d'emploi légal**

Pour le calcul de la contribution à payer par les employeurs publics au FIPHFP, le montant des dépenses d'aménagement des postes de travail effectuées pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au cours de l'année considérée, ainsi que celui des dépenses de centres d'aide au travail (fournitures de sous-traitance, ou de prestations de services réalisées par des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile) sont converties en unités d'emploi, et viennent en déduction de la contribution.

En tenant compte des dépenses précitées, le taux d'emploi légal des ministères chargés des affaires sociales et de la santé, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative atteint **6,12 % en 2012** contre 5,22 % en 2011. Le taux d'emploi légal dépassant 6 % en 2012, permet aux ministères concernés de ne pas avoir à verser de contribution au FIPHFP au titre de cette année.

- **La convention signée avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**

Obtenir une gestion optimisée des crédits mis à disposition par le FIPHFP de manière à améliorer les objectifs de recrutement des agents reconnus travailleurs en situation de handicap, et à mieux garantir l'efficacité des mesures d'insertion et de maintien dans l'emploi, telle a été l'ambition de la DRH en décidant de conclure une convention avec le FIPHFP au cours de l'année 2012.

Une circulaire du 26 octobre 2011 a permis d'effectuer un recensement des besoins et des dépenses prévisionnelles auprès des administrations centrales et des DRJSCS (y compris les agents de nos ministères exerçant en directions départementales). C'est sur cette base que la demande de convention portant sur la période du 1er janvier 2012 au 30 juin 2013 a été établie. Elle a été soumise au comité national du FIPHFP en janvier 2012. La convention établie par le FIPHFP a été signée le 27 mars 2013 et la création du fonds de concours est désormais réalisée.
Une circulaire a été adressée aux services (AC, directions régionales et départementales) pour notamment définir le circuit financier sur la période 1er janvier 2012 au 30 juin 2013.

La convention prévoit notamment des financements spécifiques sur les actions suivantes :

- aménagements de postes de travail ;
- aides versées pour l'amélioration des conditions de vie (transport, auxiliaire de vie, prothèses…) ;
- dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne en situation de handicap dans l'exercice de ses activités professionnelles ;
- formations / informations des travailleurs en situation de handicap ;
- actions de sensibilisation et de formation de tous les acteurs concernés par l'accueil d'un agent en situation de handicap (hiérarchie, collègues, …) ;
- dépenses d'études (définition d'une politique globale en la matière ou d'une stratégie de formation ou d'information des personnels).

Cette convention doit avoir un rôle incitatif sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans notre administration. Elle garantit la prise d'initiative des services pour valoriser les projets permettant de faire progresser cette thématique et donne du sens au passage d'une logique d'emplois réservés à celle d'aménagements de poste pour les personnes en situation de handicap.

10.2.3. Une politique de recrutement volontariste

La DRH souhaite diversifier les recrutements de travailleurs en situation de handicap et met en place à ce titre une série de mesures contribuant à faire progresser le taux d'emploi.

- la fixation d'un objectif en dialogue de gestion RH visant à faire respecter, par chaque direction d'administration centrale et chaque direction régionale, l'obligation du taux d'emploi de 6 % ;

- un échéancier d'embauches annuelles de personnels en situation de handicap pour augmenter globalement et régulièrement l'effectif concerné et ce, dans toutes les catégories. En 2012, 17 agents ont été recrutés dans le cadre du recrutement de travailleurs en situation de handicap par la voie contractuelle (article 27 de la loi 84-16) :

    - 8 agents de catégorie A (deux attachés d'administration des affaires sociales, trois inspecteurs de l'action sanitaire et sociale, un conseiller d'éducation populaire et de jeunesse, deux professeurs de sport)

    - 3 secrétaires administratifs des affaires sociales

    - 6 adjoints administratifs

- la diffusion en septembre 2012 d'un guide pratique du recrutement des travailleurs en situation de handicap afin d'accompagner les services (administration centrale, directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et établissements publics) dans leur projet de recrutement de travailleurs en situation de handicap et faciliter leur mise en œuvre ;

- l'organisation de trois sessions de formation à l'attention du réseau des correspondants handicap, de manière à optimiser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnels concernés. Ainsi afin de professionnaliser les recrutements par la voie contractuelle des travailleurs en situation de handicap, la DRH a proposé une journée de formation relative à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et à la prévention des discriminations ;

- la poursuite des entretiens de carrière pour les agents bénéficiaires de la RQTH en administration centrale ;

- la mise œuvre de fiches de procédure portant sur l'aménagement des postes de travail et le recrutement de travailleurs en situation de handicap à l'attention du réseau des correspondants handicap ;

- la signature d'une convention avec le centre de rééducation professionnelle Jean-Pierre Timbaud, dont la mission est de permettre aux personnes victimes d'un accident ou d'une maladie (reconnues en qualité de travailleur handicapé) de se réinsérer professionnellement et socialement par l'apprentissage d'un nouveau métier compatible avec leur situation de santé. L'objectif de cette convention porte sur l'accueil de stagiaires et le recrutement en administration centrale. Un premier bilan quantitatif a été fait sur la première année de mise œuvre de cette convention : deux stagiaires ont réalisé leur stage dans le ministère et l'un d'entre eux a été recruté.

10.3. La classe préparatoire intégrée (CPI)

La classe préparatoire intégrée de l'école des hautes études en sante publique (EHESP), créée en 2009 par la DRH des ministères chargés des affaires sociales, est un dispositif de préparation aux concours externes de directeur d'hôpital, de directeur d'établissement sanitaire, social, médico-social**,** d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale et d'attaché d'administration hospitalière.

Elle s'adresse aux jeunes diplômés d'origine modeste et aux demandeurs d'emplois qui souhaitent accéder par la voie du concours à la fonction publique en bénéficiant d'une préparation sur mesure.

La CPI accueille des promotions de **15 élèves par an.**

Les élèves ont été sélectionnés en tenant compte de leurs ressources financières ou de celles de leurs parents, des conditions familiales, géographiques et matérielles dans lesquelles se sont déroulées leurs études, du niveau de leur diplôme et de la qualité des résultats obtenus dans le cadre de leurs cursus universitaire, de leurs motivations ainsi que de leur engagement à préparer les concours.

La préparation des candidats est confiée à l'EHESP sous la tutelle des ministères chargés des affaires sociales et de la santé, et de l'enseignement supérieur et de la recherche. La préparation s'appuie sur :

- l'adaptation du contenu pédagogique aux besoins spécifiques des candidats (remises à niveau, individualisation du parcours) ;

- le tutorat par des élèves de l'EHESP et des professionnels du secteur ;

- la réalisation de stages d'observation en milieu professionnel.

Afin de suivre leur formation dans des conditions satisfaisantes, les élèves bénéficient d'une aide matérielle (l'hébergement et la restauration sont proposés gratuitement sur place) et d'une aide financière par versement, sous conditions de ressources, d'une « allocation diversité » d'un montant annuel de 2 000 euros.

En termes de résultats, la classe préparatoire intégrée a répondu à l'objectif d'insertion professionnelle et de diversification des recrutements comme en attestent les taux de réussite ci-dessous.

Résultats aux concours des élèves de la CPI
Années 2009 à 2012

	Promotions			
	2009/2010	**2010/2011**	**2011/2012**	**Total (2009-2012)**
Nombre d'élèves inscrits à la CPI	**13**	**13**	**15**	**41**
Nombre d'élèves ayant réussi un concours	6	3	5	14
Nombre d'élèves ayant réussi deux concours	4	4	5	13
Nombre d'élèves ayant réussi trois concours	0	0	3	3
Nombre total d'élèves admis	**10**	**7**	**13**	**30**
Taux de réussite	**76,9%**	**53,8%**	**86,7%**	**73,2%**

10.4. L’égalité professionnelle

Les employeurs publics ont un devoir d’exemplarité en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En dépit d’un certain nombre de mesures favorables à l’égalité professionnelle femmes / hommes dans la fonction publique et d’une forte féminisation, des inégalités peuvent persister.

Le plan d’actions de la DRH, présenté ci-dessous, s’inscrit dans le cadre du protocole d’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, articulé autour de quatre axes :

- le dialogue social, comme élément structurant pour parvenir à l’égalité professionnelle ;
- agir pour que l’égalité soit effective dans le parcours professionnel des femmes et des hommes dans la fonction publique ;
- une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agent(e)s sur leur lieu de travail.

Tous les indicateurs mentionnés font référence à l’annexe 1 du protocole, relative au socle commun d’indicateurs « égalité professionnelle » présent dans le rapport de situation comparée (RSC) au sein des bilans sociaux de la fonction publique.

10.4.1. Le plan d’actions pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le plan d’actions s’appuie sur une analyse approfondie de la situation actuelle et comporte un volet important de lutte contre les stéréotypes. Réparti en six thématiques, il concerne toutes les étapes du parcours professionnel de l’agent(e) (recrutement, gestion, formation, retour de congés de longue durée, promotion) :

- amélioration de la connaissance statistique et analyse de la situation respective des femmes et des hommes ;
- lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les autres facteurs de discriminations ;
- formation de l’ensemble des personnels à la problématique femmes / hommes ;
- mesures spécifiques aux opérations de recrutement ;
- mesures spécifiques à la carrière des agent(e)s et à l’exercice de leur activité ;
- mesures relatives aux parcours professionnels : promotions et mobilités.

Ce plan d’actions assure la diffusion de la culture de l’égalité entre les femmes et les hommes au sein de l’ensemble des structures et organismes relevant des sphères de compétences des ministères chargés des affaires sociales.

10.4.2. La parité au sein de l'encadrement supérieur[57]

L'encadrement supérieur des ministères chargés des affaires sociales se caractérise traditionnellement par son pourcentage élevé de femmes. Ainsi, en 2012 dans les directions d'administration centrale des secteurs « santé » et « sports », les femmes occupent :

38 % des emplois de chefs de service ;

59 % des emplois de sous-directeurs ;

52 % des emplois de directeurs de projet.

Soit, tous emplois fonctionnels d'administration centrale confondus, un taux de féminisation de 54 %.

Ces résultats procèdent en grande partie de la politique d'identification des viviers mise en place par les ministères chargés des affaires sociales. Les revues annuelles des cadres d'administration centrale sont en effet très attentives au bon équilibre hommes / femmes des viviers d'emplois de direction.

Le nombre de femmes à la tête des directions de services déconcentrés doit encore être amélioré. Fin 2012, on constate sur les emplois fonctionnels de directeurs régionaux et directeurs régionaux adjoints de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, un taux de 23 % de femmes, soit un léger recul par rapport à 2011 (26 %). Les premiers éléments tirés de la revue des cadres 2012 devraient permettre de proposer plus de candidatures de femmes pour l'accès à ces postes en 2013.

Par ailleurs, la nomination d'un haut fonctionnaire chargé de l'égalité des droits auprès du secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales va également renforcer l'attention portée à l'équilibre hommes / femmes dans les nominations en administration centrale mais également en services déconcentrés.

[57] Voir également l'indicateur 9 du RSC

10.5. Statistiques Femmes – Hommes

Les données présentées ci-dessous correspondent au socle commun d'indicateurs validé dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, construit notamment en référence au rapport de situation comparée (RSC) existant dans le secteur privé. Cette présentation, qui comprend vingt-sept indicateurs, sera obligatoire pour le bilan social 2013, néanmoins, les données disponibles sont présentées dès le bilan social 2012.

10.5.1. Les conditions générales d'emploi

A) Les effectifs

Effectifs physiques et en ETP[58] des titulaires et non titulaires, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et pour les non titulaires, par type de contrat (indicateur 1 du RSC).

En 2012, le taux de féminisation des effectifs en fonction des ministères chargés des affaires sociales est de **63,6 %**, en hausse de 1,4 point par rapport à 2011.

Le taux de féminisation des agents mis à disposition est le plus important (74,3 %).

Répartition hommes / femmes en fonction par statut au 31-12-2012

Statut	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Fonctionnaire	5 745	9 605	15 350	63%
Contractuel	801	1 636	2 437	67,1%
MAD	150	434	584	74,3%
Total	**6 696**	**11 675**	**18 371**	**63,6%**

Parmi les agents contractuels, ceux ayant un contrat à durée indéterminée présentent le taux de féminisation le plus important (70,2 %).

Répartition hommes / femmes en fonction par type de contrat au 31-12-2012

Type de contrat	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
CDD	555	1 056	1 611	65,5%
CDI	246	580	826	70,2%
Total	**801**	**1 636**	**2 437**	**67,1%**

C'est parmi les agents de catégorie C que le nombre de femmes est le plus important (77,3 %) avant les agents de catégorie B (72,3 %). Le taux de féminisation le plus faible concerne les agents de catégorie A + (46,2 %).

[58] Non disponible pour le bilan social 2012

Répartition hommes / femmes en fonction par catégorie au 31-12-2012

Catégorie	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
A+	796	684	1 480	46,2%
A	3 598	4 133	7 731	53,5%
B	1 220	3 183	4 403	72,3%
C	1 082	3 675	4 757	77,3%
Total	**6 696**	**11 675**	**18 371**	**63,6%**

Age moyen et médian des agents par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) (indicateur 2 du RSC).

En 2012, l'âge moyen des femmes et des hommes est de 48 ans. L'âge moyen le plus élevé concerne les hommes de catégorie A+ (52 ans) et le moins élevé concerne les femmes contractuelles (41 ans).

L'âge médian est de 50 ans pour les femmes et les hommes. L'âge médian le plus élevé concerne les hommes de catégorie A+ (54 ans) et le moins élevé les hommes contractuels (43 ans).

Age moyen et médian des femmes et des hommes en fonction par statut au 31-12-2012

Statut	Age moyen		Age médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaire	49	49	50	51
Contractuel	43	41	43	39
MAD	45	46	45	49
Total	**48**	**48**	**50**	**50**

Age moyen et médian des femmes et des hommes en fonction par catégorie au 31-12-2012

Catégorie	Age moyen		Age médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A+	52	50	54	52
A	46	45	47	45
B	49	48	50	50
C	49	50	50	52
Total	**48**	**48**	**50**	**50**

B) Durée et organisation du travail

Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet[59] (indicateur 3 du RSC).

En 2012, 23 % des femmes (moins un point par rapport à 2011) et 3,8 % des hommes (identique à 2011) occupent des fonctions à temps partiel.

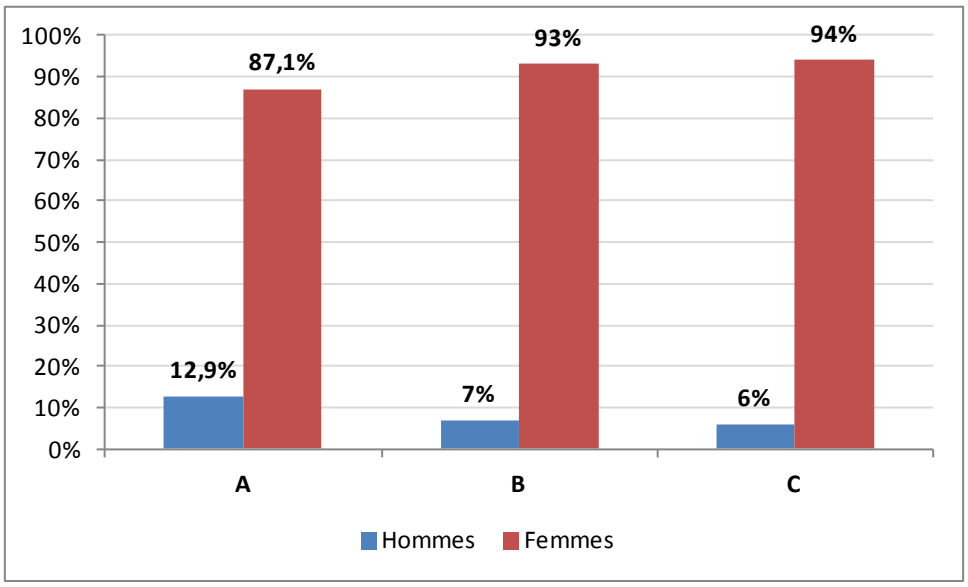
Parmi les agents à temps partiel en 2012, 91,3 % sont des femmes, en hausse de 0,3 point par rapport à 2011.

Répartition hommes / femmes selon la quotité de temps de travail au 31-12-2012

Quotité	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
50%	42	158	200	79%
60%	18	106	124	85,5%
70%	11	97	108	89,8%
80%	150	1 937	2 087	92,8%
90%	33	383	416	92,1%
100%	6 442	8 994	15 436	58,3%
Total	**254**	**2 681**	**2 935**	**91,3%**

Parmi les agents à temps partiel, la part des femmes est la plus importante pour les agents de catégorie C (94 %) pour 93 % pour les agents de catégorie B et 87,1 % pour ceux de catégorie A.

Part des hommes et des femmes à temps partiel par catégorie au 31-12-2012



[59] Non disponible pour le bilan social 2012

C) Les embauches et les départs

Répartition des agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) (indicateur 6 du RSC)

Les recrutements ENA / Tour extérieur / IRA

Sur l'ensemble des recrutements des agents issus de l'ENA, du tour extérieur et des IRA en 2012, la part des femmes recrutées est minoritaire (45,5 %). Cette proportion est inférieure à celle des deux dernières années (autour de 60 %).
En 2012, les femmes recrutées issues de l'ENA ne représentent que 16,7 %. Elles sont 40 % issues du tour extérieur d'administrateurs civils. A l'inverse, elles sont majoritaires pour les recrutements issus des IRA (51,5 %).

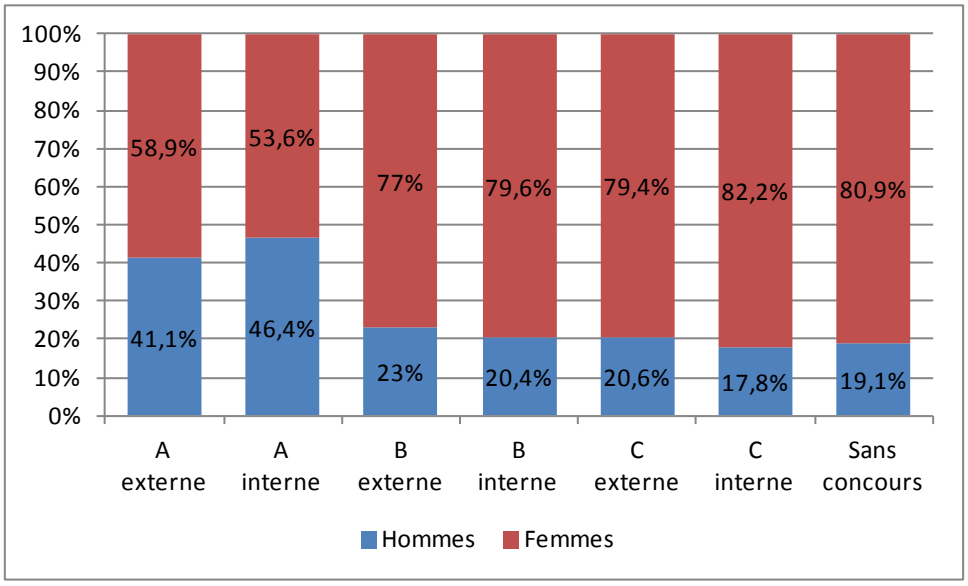
Evolution de la répartition hommes / femmes des recrutements ENA / Tour extérieur / IRA
Années 2010 – 2011 – 2012

	2010		2011		2012	
	% H	% F	% H	% F	% H	% F
ENA	40,0%	60,0%	71,4%	28,6%	83,3%	16,7%
Tour extérieur d'administrateur civil	50,0%	50,0%	33,3%	66,7%	60%	40%
IRA	38,5%	61,5%	30%	70%	48,5%	51,5%
Total	**40,7%**	**59,3%**	**40%**	**60%**	**54,5%**	**45,5%**

Les concours externes et internes et les recrutements sans concours

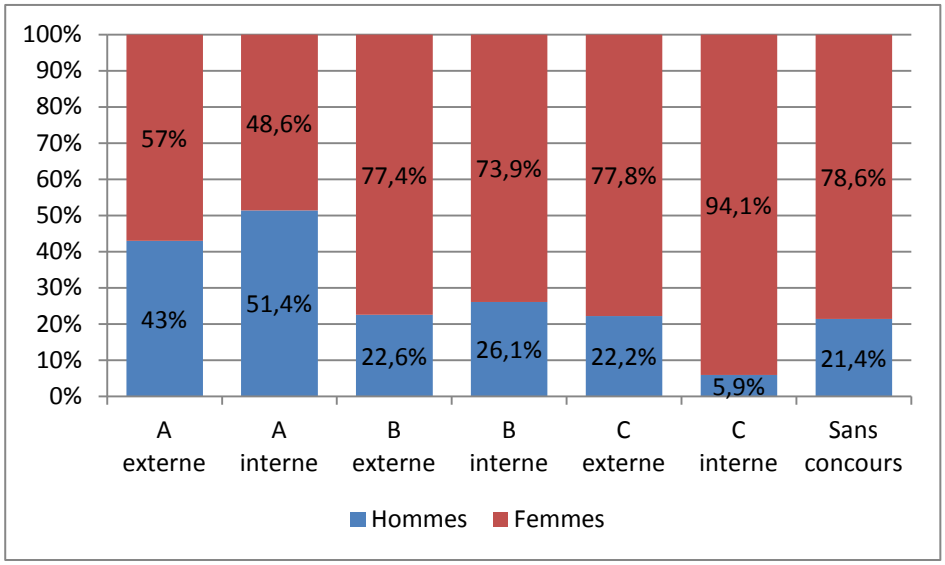
Le nombre de femmes inscrites aux concours est majoritaire tout type de concours et toute catégorie confondus. La proportion la plus importante concerne les inscriptions aux concours internes de catégorie C (près de 91 % de femmes inscrites). A l'inverse, la proportion la plus faible concerne les inscriptions aux concours internes de catégorie A (près de 54 %).

Répartition hommes / femmes du nombre de candidats inscrits
aux concours externes et internes et aux recrutements sans concours en 2012



Les concours de professeur de sport, d'ingénieur d'études sanitaires (externe) et de technicien sanitaire (externe) sont les seuls à avoir drainé une proportion majoritaire de candidats masculins.
Parmi les candidats admis, les femmes sont majoritaires, à l'exception des concours internes de catégorie A où elles représentent 48,6 %. La proportion la plus importante concerne les concours internes de catégorie C (plus de 94 %).

Répartition hommes / femmes par catégorie du nombre de candidats admis aux concours externes / internes et aux recrutements sans concours en 2012



Les mutations

Les femmes représentent 64,3 % des agents ayant effectué une mutation en 2012.

Mutations par genre en 2012
en administration centrale et services déconcentrés

Changement de service ou de secteur ministériel	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
AC --> SD	7	6	13	46,2%
AC --> ARS	1	7	8	87,5%
AC--> EP	2	0	2	0%
AC --> Secteur "Travail"	1	6	7	85,7%
SD --> AC	10	11	21	52,4%
SD --> ARS	5	23	28	82,1%
SD --> EP	6	5	11	45,5%
SD --> Secteur "Travail"	0	2	2	100%
ARS --> AC	1	9	10	90%
ARS --> SD	7	54	61	88,5%
EP --> AC	0	1	1	100%
EP --> SD	6	4	10	40%
Secteur "Travail" --> AC	5	7	12	58,3%
Secteur "Travail" --> SD	29	9	38	23,7%
Total	**80**	**144**	**224**	**64,3%**

Les entrées nettes (hors ARS[60])

La part des femmes représente 57 % des mouvements d'entrées nettes en administration centrale et en services déconcentrés en 2012.

Entrées nettes par catégorie et par genre en 2012
en administration centrale et services déconcentrés

Motif	A		B		C		Total		Taux de féminisation
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Nomination après concours	71	64	2	5	1	5	74	74	50%
Arrivée par détachement	36	43	9	19	7	14	52	76	59,4%
Arrivée en MAD	44	46	1	5	3	2	48	53	52,5%
Recrutement contractuels (travailleurs en situation de handicap compris)	41	71	7	13	2	8	50	92	64,8%
Recrutement PNA	5	3	0	6	0	0	5	9	64,3%
Autres recrutements	4	2	0	2	0	1	4	5	55,6%
Total des entrées	**201**	**229**	**19**	**50**	**13**	**30**	**233**	**309**	**57%**

Part d'embauche de travailleurs handicapés (indicateur 6 bis du RSC)

Sur l'ensemble des recrutements de travailleurs en situation de handicap par la voie contractuelle, la part de femmes en 2012 est moins importante (41,2 %) que celle des hommes. On retrouve cette proportion pour les recrutements dans les corps de catégorie A (38 % de femmes) et B (33,3 % de femmes). Elle est de 50 % pour les recrutements dans le corps des adjoints administratifs.

Répartition hommes / femmes des recrutements de travailleurs handicapés en 2012

Catégorie	Corps	H	F	Total	% H	% F
A	Attachés d'administration		2	**2**	**0%**	**100%**
	Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	3		**3**	**100%**	**0%**
	Professeurs de sport	2		**2**	**100%**	**0%**
	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse		1	**1**	**0%**	**100%**
	Total catégorie A	**5**	**3**	**8**	**63%**	**38%**
B	Secrétaires administratifs	2	1	**3**	**66,7%**	**33,3%**
C	Adjoints administratifs	3	3	**6**	**50%**	**50%**
Total		**10**	**7**	**17**	**58,8%**	**41,2%**

[60] Les données par genre ne sont pas disponibles pour les ARS

Sur l'ensemble des recrutements (concours externes et recrutement sans concours) en 2012, la part d'embauche de travailleurs en situation de handicap représente 9,6 %[61]. Sur le nombre de femmes admises aux concours externes et aux recrutements sans concours, la part du recrutement de femmes en situation de handicap représente près de 6 %[62].

Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite[63], démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès (indicateur 7 du RSC).

La part des femmes représente près de 57 % des sorties nettes[64] en administration centrale et en services déconcentrés en 2012.

Sorties nettes par catégorie et par genre en 2012
en administration centrale et services déconcentrés

Motif	A		B		C		Total		Taux de féminisation
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Départ à la retraite	133	74	11	54	16	62	160	190	54,3 %
Fin de contrat	88	112	10	12	4	18	102	142	58,2 %
Licenciement	3	0	0	0	0	0	3	0	0%
Démission	16	40	2	4	1	3	19	47	71,2 %
Décès	3	4	1	3	0	10	4	17	81 %
Autres (Fin de MAD, de PNA,…)	49	53	9	4	10	13	68	70	50,7 %
Total	**292**	**283**	**33**	**77**	**31**	**106**	**356**	**466**	**56,7%**

Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2012 ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives) (indicateur 8 du RSC).

En 2012, 312 départs à la retraite concernant des femmes ont été enregistrés, soit 2,9 % des effectifs et 231 départs concernant les hommes, soit 3,7 % des effectifs.

L'âge moyen de départ à la retraite des femmes est de 61,5 ans en 2012; il est plus élevé de plus de trois ans par rapport à 2011 (58,1 ans). L'âge moyen des hommes est de 62,8 ans en 2012, en hausse de 0,6 point par rapport à 2011.

Cet âge varie de 61,4 ans pour les femmes en ARS à 63,4 ans pour les hommes en administration centrale.

[61] Soit 17 travailleurs en situation de handicap recrutés / (149 candidats admis aux concours externes + 28 admis aux recrutements sans concours)
[62] Soit 7 femmes en situation de handicap recrutées / (95 candidates admises aux concours externes + 22 admises aux recrutements sans concours)
[63] Voir également indicateur 8 du RSC
[64] Les données par genre ne sont pas disponibles pour les ARS

Répartition hommes / femmes des départs à la retraite en 2012 par affectation, sexe et âge moyen[65]

Service	Nombre de départs			% Départs / Effectifs au 31-12-2012			Age moyen de départ à la retraite		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Administration centrale	62	78	140	5,6%	4,2%	4,7%	63,4	62,2	62,7
Services déconcentrés	98	112	210	3,6%	2,7%	3,1%	62,9	61,2	62
Agences régionales de santé	71	122	193	3,0%	2,6%	2,7%	62,1	61,4	61,7
Total	**231**	**312**	**543**	**3,7%**	**2,9%**	**3,2%**	**62,8**	**61,5**	**62**

Concernant la répartition par catégorie, l'âge moyen de départ à la retraite varie de 60,4 ans pour les femmes de catégorie C à 63,3 ans pour les hommes de catégorie A.

Répartition hommes / femmes des départs à la retraite en 2012 par catégorie, sexe et âge moyen[66]

Catégorie	Nombre de départs			% Départs / Effectifs au 31-12-2012			Age moyen de départ à la retraite		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
A	164	106	270	4,1%	2,4%	3,2%	63,4	62,4	63
B	29	99	128	2,6%	3,4%	3,2%	61,8	61,8	61,9
C	38	107	145	3,8%	3,2%	3,3%	60,9	60,4	60,5
Total	**231**	**312**	**543**	**3,7%**	**2,9%**	**3,2%**	**62,8**	**61,5**	**62**

D) Le positionnement

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants (indicateur 9 du RSC).

En 2012, la part des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant[67] représente près de 47 %.

En administration centrale, on observe une hausse du taux de féminisation entre 2011 et 2012 sur les emplois de sous-directeur (+ 6 points) et de directeur de projet (+ 4 points). A l'inverse, le nombre de femmes occupant des emplois de cadres dirigeants représente seulement 18 % en 2012, en baisse sensible de 28 points par rapport à 2011.

En services déconcentrés, le nombre de femmes représente 23 % des emplois en 2012, en baisse de trois points par rapport à 2011.

[65] Hors personnels de l'éducation nationale affectés dans le réseau territorial
[66] Id.
[67] Périmètre : en administration centrale : les emplois de direction (sous-directeur, directeur adjoint, chef de service, experts de haut niveau), les emplois de cadres dirigeants (secrétaire général d'administration centrale, directeur d'administration centrale, préfet et ambassadeur) ; en services déconcentrés : directeur adjoint, directeur (au sens du décret DATE).

Taux de féminisation des emplois supérieurs et dirigeants en administration centrale et services déconcentrés Années 2011 et 2012

	2011	2012
Administration centrale		
Cadre dirigeant	46%	18%
Chef de service	38%	38%
Sous-directeur	53%	59%
Directeur de projet	48%	52%
Services déconcentrés		
Directeur régional et directeur régional adjoint	26%	23%

Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présent/admis/liste complémentaire) (indicateur 11 du RSC).

Les trois tableaux suivants présentent les candidats (inscrits/présent/admis/liste complémentaire) aux concours externes, internes et aux recrutements sans concours par catégorie, par intitulé de concours et par sexe.

Répartition hommes / femmes des candidats aux concours externes en 2012

Catégorie	Intitulé concours	Inscrits					Présents					Admis					Liste complémentaire				
		H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F
A	Conseillers d'éducation populaire de jeunesse	70	126	196	35,7%	64,3%	39	64	103	37,9%	62,1%	4	2	6	66,7%	33,3%	4	7	11	36,4%	63,6%
	Ingénieurs d'études sanitaires	61	102	163	37,4%	62,6%	43	74	117	36,8%	63,2%	4	1	5	80%	20%	1	4	5	20%	80%
	Ingénieurs du génie sanitaire	9	16	25	36%	64%	7	14	21	33,3%	66,7%	0	3	3	0%	100%	2	2	4	50%	50%
	Inspecteur s de l'action sanitaire et sociale	210	444	654	32,1%	67,9%	105	264	369	28,5%	71,5%	9	35	44	20,5%	79,5%	8	7	15	53,3%	46,7%
	Médecins inspecteurs de sante publique	2	4	6	33,3%	66,7%	0	4	4	0%	100%	0	3	3	0%	100%	0	0	0	-	-
	Pharmaciens inspecteurs de santé publique	19	27	46	41,3%	58,7%	15	22	37	40,5%	59,5%	3	1	4	75%	25%	1	0	1	0%	0%
	Professeurs de sport	159	41	200	79,5%	20,5%	114	27	141	80,9%	19,1%	19	7	26	73,1%	26,9%	17	2	19	89,5%	10,5%
	Sport de haut niveau	7	8	15	46,7%	53,3%	7	8	15	46,7%	53,3%	4	5	9	44,4%	55,6%	3	1	4	75%	25%
	Sous-total catégorie A	**537**	**768**	**1305**	**41,1%**	**58,9%**	**330**	**477**	**807**	**40,9%**	**59,1%**	**43**	**57**	**100**	**43%**	**57%**	**36**	**23**	**59**	**61%**	**39%**
B	Secrétaires administratifs	nc	nc	2688	-	-	nc	nc	1135	nc	nc	3	15	18	16,7%	83,3%	1	5	6	16,7%	83,3%
	Techniciens sanitaires	130	195	325	40,0%	60,0%	64	85	149	43,0%	57,0%	4	9	13	30,8%	69,2%	8	6	14	57,1%	42,9%
	Sous-total catégorie B	**130**	**195**	**3013**	**4,3%**	**6,5%**	**nc**	**nc**	**1284**	**nc**	**nc**	**7**	**24**	**31**	**22,6%**	**77,4%**	**9**	**11**	**20**	**45%**	**55%**
C	Adjoints administratifs	**nc**	**nc**	**2913**	-	-	nc	nc	1188	nc	nc	4	14	18	22,2%	77,8%	4	7	11	36,4%	63,6%
	Sous-total catégorie C	**778**	**2993**	**3771**	**20,6%**	**79,4%**	**nc**	**nc**	**1188**	**nc**	**nc**	**4**	**14**	**18**	**22,2%**	**77,8%**	**7**	**4**	**11**	**63,6%**	**36,4%**
Total		**1445**	**3956**	**8089**	**17,9%**	**48,9%**	**nc**	**nc**	**3279**	**nc**	**nc**	**54**	**95**	**149**	**36,2%**	**63,8%**	**52**	**38**	**90**	**57,8%**	**42,2%**

Répartition hommes / femmes des candidats aux concours internes en 2012

Catégorie	Intitulé concours	Inscrits					Présents					Admis					Liste complémentaire				
		H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F
A	Conseillers d'éducation populaire de jeunesse	20	31	51	39,2%	60,8%	13	20	33	39,4%	60,6%	2	2	4	50%	50%	0	1	1	0%	100%
	Ingénieurs d'études sanitaires	45	42	87	51,7%	48,3%	36	35	71	50,7%	49,3%	0	2	2	0%	100%	2	2	4	50%	50%
	Ingénieurs du génie sanitaire	6	10	16	37,5%	62,5%	5	9	14	35,7%	64,3%	0	2	2	0%	100%	0	3	3	0%	100%
	Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	87	130	217	40,1%	59,9%	58	95	153	37,9%	62,1%	13	9	22	59,1%	40,9%	1	2	3	33,3%	66,7%
	Médecins inspecteurs de sante publique	3	2	5	60%	40%	3	2	5	60%	40%	2	2	4	50%	50%	1	0	1	100%	0%
	Pharmaciens inspecteurs de santé publique	0	4	4	0%	100%	0	4	4	0%	100%	0	1	1	0%	100%	0	1	1	0%	100%
	Professeurs de sport	41	14	55	74,5%	25,5%	34	12	46	73,9%	26,1%	2	0	2	100%	0%	4	1	5	80%	20%
	Sous-total catégorie A	**202**	**233**	**435**	**46,4%**	**53,6%**	**149**	**177**	**326**	**45,7%**	**54,3%**	**19**	**18**	**37**	**51,4%**	**48,6%**	**8**	**10**	**18**	**44,4%**	**55,6%**
B	Secrétaires administratifs	nc	nc	3079	-	-	nc	nc	1973	nc	nc	3	14	17	17,6%	82,4%	3	3	6	50%	50%
	Techniciens sanitaires	179	31	210	85,2%	14,8%	121	46	167	72,5%	27,5%	3	3	6	50%	50%	7	1	8	87,5%	12,5%
	Sous-total catégorie B	**179**	**31**	**3289**	**5,4%**	**0,9%**	**nc**	**nc**	**2140**	**nc**	**nc**	**6**	**17**	**23**	**26,1%**	**73,9%**	**10**	**4**	**14**	**71,4%**	**28,6%**
C	Adjoints administratifs	nc	nc	841	-	-	nc	nc	402	-	-	1	16	17	5,9%	94,1%	1	0	1	100%	0%
	Sous-total catégorie C	**115**	**531**	**646**	**17,8%**	**82,2%**	**nc**	**nc**	**402**	**nc**	**nc**	**1**	**16**	**17**	**5,9%**	**94,1%**	**1**	**0**	**1**	**100%**	**0%**
Total		**496**	**795**	**4370**	**11,4%**	**18,2%**	**nc**	**nc**	**2868**	**nc**	**nc**	**26**	**51**	**77**	**33,8%**	**66,2%**	**19**	**14**	**33**	**57,6%**	**42,4%**

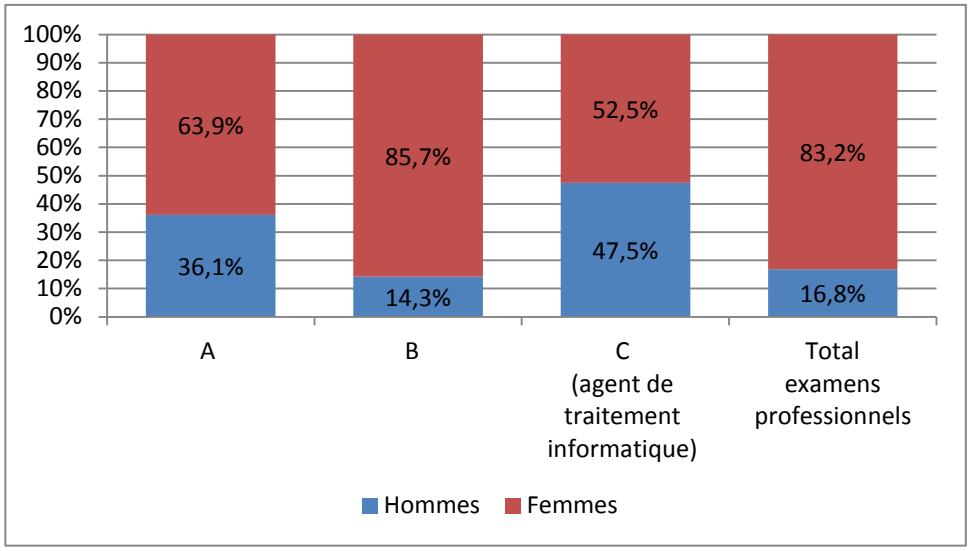
Répartition hommes / femmes des candidats dans les recrutements sans concours en 2012

Région	Inscrits					Admissibles					Admis					Liste complémentaire				
	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F
Nord - Pas de Calais	174	668	842	20,7%	79,3%	22	108	130	16,9%	83,1%	4	9	13	30,8%	69,2%	8	19	27	29,6%	70,4%
Haute Normandie	82	307	389	21,1%	78,9%	2	12	14	14,3%	85,7%	1	1	2	50%	50%	0	3	3	0%	100%
Ile de France	233	1116	1349	17,3%	82,7%	6	35	41	14,6%	85,4%	1	5	6	16,7%	83,3%	2	10	12	16,7%	83,3%
Picardie	46	186	232	19,8%	80,2%	0	25	25	0%	100%	0	2	2	0%	100%	0	4	4	0%	100%
Poitou-Charentes	45	175	220	20,5%	79,5%	1	26	27	3,7%	96,3%	0	5	5	0%	100%	0	3	3	0%	100%
Total recrutements sans concours	**580**	**2452**	**3032**	**19,1%**	**80,9%**	**31**	**206**	**237**	**13,1%**	**86,9%**	**6**	**22**	**28**	**21,4%**	**78,6%**	**10**	**39**	**49**	**20,4%**	**79,6%**

Les examens professionnels

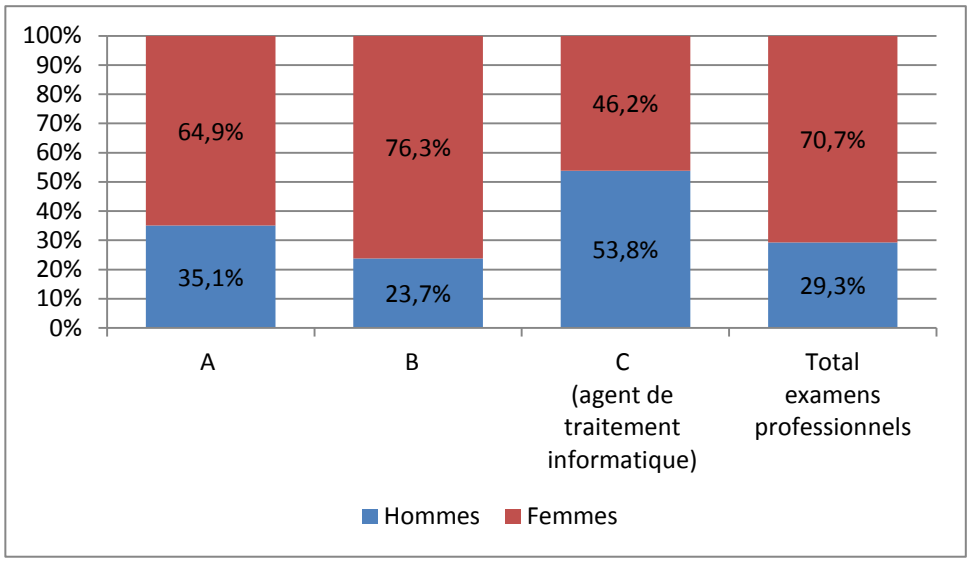
La proportion de femmes inscrites aux examens professionnels est majoritaire quelle que soit la catégorie de l'examen (83,2 %). La part la plus importante concerne les inscriptions aux examens professionnels de catégorie B (près de 86 %). La part la moins importante concerne la qualification d'agent de traitement informatique (52,5 %).

Répartition hommes / femmes par catégorie
des candidats inscrits aux examens professionnels et qualifications en 2012



Sur l'ensemble des candidats admis aux examens professionnels en 2012, la part de femmes admises représente près de 71 % (identique à 2011, 68,1 % en 2010).
A l'exception de la qualification d'agent de traitement informatique (46,2 %), la proportion de femmes admises aux examens professionnels de catégories A et B est plus importante que celle des hommes.

Répartition hommes / femmes par catégorie
des candidats admis aux examens professionnels en 2012

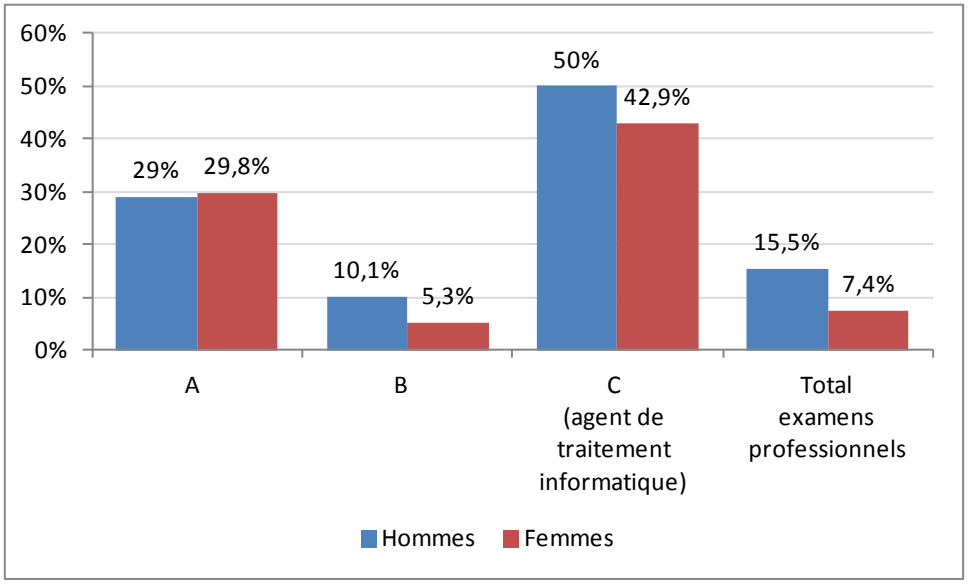


Sur l'ensemble des examens professionnels, on observe que si les femmes sont en général plus nombreuses à être admises, leur taux de réussite[68] est inférieur (7,4 %) à celui des hommes (15,5 %).

[68] Nombre de femmes admises / nombre de femmes présentes * 100

Le taux de réussite des femmes est légèrement plus important pour les examens de catégorie A (29,8 %) et pour l'examen de technicien sanitaire en chef (17 % pour les femmes et 10,8 % pour les hommes).

Taux de réussite par catégorie des hommes et des femmes aux examens professionnels en 2012



Répartition hommes / femmes des candidats dans les examens professionnels en 2012

Catégorie	Examens professionnels	Inscrits					Présents					Admis					Taux de réussite (*)	
		H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	H	F	Total	% H	% F	% H	% F
A	Attaché principal des affaires sociales	68	106	174	39,1%	60,9%	58	96	154	37,7%	62,3%	13	31	44	29,5%	70,5%	22,4%	32,3%
	Ingénieur du génie sanitaire	1	4	5	20,0%	80,0%	1	4	5	20,0%	80,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	25,0%
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	34	72	106	32,1%	67,9%	34	68	102	33,3%	66,7%	14	18	32	43,8%	56,3%	41,2%	26,5%
	Total catégorie A	***103***	***182***	***285***	**36,1%**	**63,9%**	***93***	***168***	***261***	**35,6%**	**64,4%**	***27***	***50***	***77***	**35,1%**	**64,9%**	**29,0%**	**29,8%**
B	Secrétaire administratif de classe normale	202	1698	1900	10,6%	89,4%	175	1494	1669	10,5%	89,5%	7	38	45	15,6%	84,4%	4,0%	2,5%
	Secrétaire administratif de classe supérieure	104	406	510	20,4%	79,6%	89	353	442	20,1%	79,9%	17	45	62	27,4%	72,6%	19,1%	12,7%
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	34	123	157	21,7%	78,3%	25	100	125	20,0%	80,0%	5	14	19	26,3%	73,7%	20,0%	14,0%
	Technicien sanitaire en chef	41	58	99	41,4%	58,6%	37	53	90	41,1%	58,9%	4	9	13	30,8%	69,2%	10,8%	17,0%
	Total catégorie B	***381***	***2285***	***2666***	**14,3%**	**85,7%**	***326***	***2000***	***2326***	**14,0%**	**86,0%**	***33***	***106***	***139***	**23,7%**	**76,3%**	**10,1%**	**5,3%**
C	Agent de traitement informatique	19	21	40	47,5%	52,5%	14	14	28	50,0%	50,0%	7	6	13	53,8%	46,2%	50,0%	42,9%
	Total catégorie C	***19***	***21***	***40***	47,5%	52,5%	***14***	***14***	***28***	50,0%	50,0%	***7***	***6***	***13***	53,8%	46,2%	50,0%	42,9%
Total examens professionnels		**503**	**2488**	**2991**	**16,8%**	**83,2%**	**433**	**2182**	**2615**	**16,6%**	**83,4%**	**67**	**162**	**229**	**29,3%**	**70,7%**	**15,5%**	**7,4%**

(*) Nombre d'hommes admis / nombre d'hommes présents * 100 et nombre de femmes admises / nombre de femmes présentes * 100

E) Les promotions

Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions[69] (indicateur 12 du RSC).

En 2012, 47,4 % des agents promus par avancement de grade dans un corps relevant de catégorie A sont des femmes, alors qu'elles représentent 41,6 % des agents promouvables.

72,6 % de femmes sont promus pour les corps relevant de la catégorie B, alors qu'elles représentent 71,8 % des agents promouvables.

84,3 % de femmes sont promus pour les corps relevant de catégorie C, alors qu'elles représentent 80,8 % des agents promouvables.

Les trois tableaux suivants présentent la répartition des avancements de grade des agents promus / promouvables par catégorie, grade et sexe.

[69] L'indicateur « durée moyenne entre deux promotions » n'est pas disponible pour le bilan social 2012.

Les avancements de grade dans les corps relevant de la catégorie A en 2012

Grade d'accès	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administrateur civil hors classe	26	16	42	8	4	12
Attaché principal	nc	nc	-	18	39	57
Chargé d'éducation populaire et de jeunesse classe exceptionnelle	4	4	8	4	4	8
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe	129	173	302	7	8	15
Conseiller technique et pédagogique de la jeunesse, des sports et des loisirs 1ère catégorie	0	2	2	0	2	2
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe "Jeunesse"	12	12	24	0	2	2
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe "Sport"	64	9	73	6	1	7
Ingénieur d'études sanitaires principal	54	78	132	7	5	12
Ingénieur du génie sanitaire en chef	25	23	48	1	6	7
Ingénieur du génie sanitaire général	18	7	25	4	0	4
Inspecteur de la jeunesse et des sports 1ère classe	47	17	64	10	6	16
Inspecteur de la jeunesse et des sports principal	79	15	94	5	3	8
Inspecteur principal des affaires sanitaires et sociales	136	276	412	4	13	17
Inspecteur des affaires sanitaires et sociales hors classe	120	104	224	13	25	38
Inspecteur des affaires sanitaires et sociales classe exceptionnelle	89	109	198	14	25	39
Inspecteur des affaires sanitaires et sociales classe exceptionnelle (échelon spécial)	20	16	36	3	7	10
Médecin inspecteur de santé publique en chef	21	46	67	5	14	19
Médecin inspecteur de santé publique général	65	119	184	12	18	30
Pharmacien inspecteur de santé publique en chef	18	30	48	3	7	10
Pharmacien inspecteur de santé publique général	32	46	78	7	6	13
Professeur de sport hors classe	999	262	1 261	75	13	88
Professeur d'enseignement général hors classe de l'INJA	5	3	8	2	0	2
Professeur d'enseignement général hors classe de l'INJS	18	45	63	2	5	7
Professeur d'enseignement technique hors classe (INJS et INJA)	4	3	7	1	0	1
Total	**1 985**	**1 415**	**3 400**	**211**	**213**	**424**
% Hommes / Femmes (Hors attaché principal)	**58,4%**	**41,6%**	**100%**	**52,6%**	**47,4%**	**100%**

Les avancements de grade dans les corps relevant de la catégorie B en 2012

Grade d'accès	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Assistant de service social principal	2	35	37	1	2	3
Educateur spécialisé 1ère classe (INJS et INJA)	12	45	57	1	3	4
Infirmier classe supérieure	6	18	24	2	3	5
Secrétaire administratif classe supérieure	250	714	964	30	96	126
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	160	507	667	9	30	39
Technicien de physiothérapie classe supérieure	10	18	28	0	1	1
Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle	13	6	19	0	1	1
Technicien sanitaire principal	58	43	101	10	6	16
Technicien sanitaire en chef	44	28	72	2	4	6
TOTAL	**555**	**1 414**	**1 969**	**55**	**146**	**201**
% Hommes / Femmes	**28,2%**	**71,8%**	**100%**	**27,4%**	**72,6%**	**100%**

Les avancements de grade dans les corps relevant de la catégorie C en 2012

Grade d'accès	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Adjoint administratif 1ère classe	22	161	183	5	17	22
Adjoint administratif principal 2ème classe	216	1191	1407	20	146	166
Adjoint administratif principal 1ère classe	96	798	894	1	110	111
Adjoint administratif principal 1ère classe (échelon spécial)	17	183	200	4	31	35
Adjoint sanitaire 1ère classe	23	2	25	1	0	1
Adjoint sanitaire principal 2ème classe	60	31	91	7	1	8
Adjoint sanitaire principal 1ère classe	26	5	31	3	0	3
Adjoint technique 1ère classe	42	25	67	6	3	9
Adjoint technique principal 2ème classe	50	21	71	9	2	11
Adjoint technique principal 1ère classe	23	2	25	2	2	4
TOTAL	**575**	**2 419**	**2 994**	**58**	**312**	**370**
% Hommes / Femmes	**19,2%**	**80,8%**	**100%**	**15,7%**	**84,3%**	**100%**

Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps (indicateur 13 du RSC).

30,8 % des agents promus à un corps supérieur de catégorie A sont des femmes alors qu'elles représentent 36,1 % des agents promouvables.

Les promotions par liste d'aptitude en catégorie A en 2012

Corps d'accès	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Attachés d'administration des affaires sociales	nc	nc	-	12	25	37
Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	184	36	220	4	1	5
Conseillers techniques de service social	3	42	45	0	3	3
Inspecteurs de la jeunesse et des sports	17	1	18	4	1	5
Ingénieurs d'études sanitaires	230	184	414	3	2	5
Ingénieurs du génie sanitaire	69	24	93	1	0	1
Professeurs de sport	11	3	14	6	1	7
Total catégorie A	**514**	**290**	**804**	**30**	**33**	**63**
% Hommes / Femmes (Hors attachés)	**63,9%**	**36,1%**	**100%**	**69,2%**	**30,8%**	**100%**

88,7 % des agents promus à un corps supérieur de catégorie B sont des femmes alors qu'elles représentent 80,5 % des agents promouvables.

Les promotions par liste d'aptitude en catégorie B en 2012

Corps d'accès	Nombre d'agents promouvables			Nombre d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Secrétaires administratifs	717	3 286	4 003	1	44	45
Techniciens sanitaires	83	13	96	5	3	8
Total catégorie B	**800**	**3 299**	**4 099**	**6**	**47**	**53**
% Hommes / Femmes	**19,5%**	**80,5%**	**100%**	**11,3%**	**88,7%**	**100%**

Taux de mobilité géographique[70], catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) (indicateur 14 du RSC).

Le taux de mobilité catégorielle (changement de catégorie par promotion, examens, concours et reclassement)

Le taux de mobilité catégorielle est de 3,7 % pour les femmes et de 2,3 % pour les hommes en 2012.

Taux de mobilité catégorielle des agents titulaires hommes / femmes en 2012

Motif de changement de catégorie	Hommes	Femmes	Total
Liste d'aptitude A	30	33	63
Liste d'aptitude B	6	47	53
Examens professionnels A	27	50	77
Examens professionnels B	33	106	139
Concours internes A	19	18	37
Concours internes B	6	17	23
Reclassement des infirmier(e)s	10	80	90
Total	**131**	**351**	**482**
Effectif total des titulaires en fonction	**5 745**	**9 605**	**15 350**
Taux de mobilité catégorielle (*)	**2,3%**	**3,7%**	**3,1%**

(*) Rapport entre les agents titulaires ayant changé de catégorie et le total des agents titulaires en fonction

Le taux de mobilité statutaire

En 2012, 9 % des femmes et 6,9 % des hommes sont en position interruptive d'activité ou n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine.

Taux de mobilité statutaire des hommes et des femmes en 2012

Position statutaire	Hommes	Femmes	Total
Congé parental	2	26	28
Disponibilité et congé pour convenances personnelles	97	257	354
Détachement	273	429	702
Hors cadre	2	17	19
MAD sortant	115	419	534
PNA sortant	8	25	33
Total	**497**	**1 173**	**1 670**
Effectif total des agents	**7 249**	**13 008**	**20 257**
Taux de mobilité statutaire (*)	**6,9%**	**9%**	**8,2%**

(*) Rapport entre les agents en position interruptive d'activité ou en position de sortie du ministère et le total des agents

[70] Indicateur non disponible

Le taux de mobilité structurelle (changement de ministère ou de service à l'intérieur du même ministère)

Le taux de mobilité structurelle est de 1,8 % pour les femmes et 2,2 % pour les hommes en 2012.
Le nombre de femmes ayant effectué une mobilité à l'intérieur du ministère (64,3 %) est plus important que celui des femmes ayant changé de ministère (50,8 %).

Taux de mobilité structurelle des hommes et des femmes en 2012

Type de mobilité	H	F	Total	Taux de féminisation
Changement de ministère	65	67	132	50,8%
Changement de service ou de secteur ministériel	80	144	224	64,3%
Total	**145**	**211**	**356**	**59,3%**
Effectif total des agents en fonction	**6 696**	**11 675**	**18 371**	**63,6%**
Taux de mobilité structurelle	**2,2%**	**1,8%**	**1,9%**	**-**

(*) Rapport entre le total des agents ayant effectué une mobilité et le total des agents en fonction

Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidente de jurys de concours et examens professionnels (indicateur 15 du RSC) ;

Sur l'ensemble de la composition des jurys de concours et examens professionnels, la part des femmes est inférieure (43,6 %) à celle des hommes.

La proportion de femmes est toutefois majoritaire pour les jurys du concours de MISP (57,1 %) et des examens professionnels de technicien sanitaire en chef (60 %) et de secrétaire administratif de classe supérieure (57,1 %).

La part de femmes dans la composition des jurys est la même (50 %) que celle des hommes pour les concours de professeur de sport et les examens professionnels d'ingénieur du génie sanitaire et secrétaire administratif de classe exceptionnelle.

Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels en 2012

Type	Intitulé du recrutement	H	F	Total	% H	% F
Concours	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	20	13	33	60,6%	39,4%
	Ingénieurs d'études sanitaires	5	2	7	71,4%	28,6%
	Ingénieurs du génie sanitaire	5	3	8	62,5%	37,5%
	Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	6	4	10	60%	40%
	Médecins inspecteurs de sante publique	3	4	7	42,9%	57,1%
	Pharmaciens inspecteurs de santé publique	5	3	8	62,5%	37,5%
	Professeurs de sport	19	19	38	50%	50%
	Techniciens sanitaires	3	2	5	60%	40%
	Total concours	**66**	**50**	**116**	**56,9%**	**43,1%**
Examen professionnel	Agent de traitement informatique	3	1	4	75%	25%
	Attaché principal d'administration des affaires sociales	5	4	9	55,6%	44,4%
	Ingénieur du génie sanitaire	2	2	4	50%	50%
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	5	2	7	71,4%	28,6%
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	3	3	6	50%	50%
	Secrétaire administratif de classe normale	4	3	7	57,1%	42,9%
	Secrétaire administratif de classe supérieure	3	4	7	42,9%	57,1%
	Technicien sanitaire en chef	2	3	5	40%	60%
	Total examens professionnels	**27**	**22**	**49**	**55,1%**	**44,9%**
Total		**93**	**72**	**165**	**56,4%**	**43,6%**

Sur seize concours et examens professionnels en 2012, les femmes ont présidé cinq jurys, soit une représentation de 31,3 %. La part des femmes présidentes représentent un quart aux jurys de concours et 37,5 % aux jurys d'examens professionnels.

Part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels en 2012

Type	Intitulé du recrutement	H	F	Total	% F
Concours	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse		1	1	
	Ingénieurs d'études sanitaires	1		1	
	Ingénieurs du génie sanitaire	1		1	
	Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale	1		1	
	Médecins inspecteurs de sante publique		1	1	
	Pharmaciens inspecteurs de santé publique	1		1	
	Professeurs de sport	1		1	
	Techniciens sanitaires	1		1	
	Total concours	**6**	**2**	**8**	**25%**
Examen professionnel	Agent de traitement informatique	1		1	
	Attaché principal d'administration des affaires sociales	1		1	
	Ingénieur du génie sanitaire	1		1	
	Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale		1	1	
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle		1	1	
	Secrétaire administratif de classe normale	1		1	
	Secrétaire administratif de classe supérieure		1	1	
	Technicien sanitaire en chef	1		1	
	Total examens professionnels	**5**	**3**	**8**	**37,5%**
Total		**11**	**5**	**16**	**31,3%**

10.5.2. La formation

Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+[71], A, B, C) (indicateur 18 du RSC).

Les totaux présentés dans l'analyse statistique hommes-femmes de la formation ci-dessous ne sont pas comparables aux totaux de la partie formation (chapitre 6) car l'analyse n'inclut pas les données de l'ARS Auvergne qui sont partielles sur la répartition hommes-femmes, notamment pour ce qui concerne la formation continue, la préparation aux examens et concours et les bilans de compétence.

A) La formation statutaire (hors élèves des écoles)

En 2012, le taux de féminisation parmi les stagiaires en formation statutaire dans les ARS et les services déconcentrés[72] est important (66,1 %). Cette proportion du nombre de femmes est légèrement plus forte parmi les stagiaires de catégorie A (69 %).

Répartition hommes / femmes par catégorie des stagiaires en formation statutaire en 2012

Catégorie	Hommes			Femmes			Total du nombre de stagiaires	Taux de féminisation
	Nb de stagiaires	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation	Nb de stagiaires	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation		
A	355	3 051	8,6	690	3 816	5,5	1 045	66%
B	15	180	-	33	494	15,0	48	69%
C	0	0	-	0	0	-	0	-
TOTAL	**370**	**3 231**	**8,7**	**723**	**4 310**	**6,0**	**1 093**	**66,1%**

B) La formation professionnelle

La formation continue

En 2012, le taux de féminisation parmi les stagiaires en formation continue est important (68,7 %). Cette proportion du nombre de femmes est légèrement plus forte parmi les stagiaires de catégorie C (près de 80 %).

Répartition hommes / femmes par catégorie des stagiaires en formation continue en 2012

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	37,1%	62,9%	100%
B	27,4%	72,6%	100%
C	20,7%	79,3%	100%
Total	**31,3%**	**68,7%**	**100%**

[71] La répartition pour la catégorie A+ n'est pas disponible pour le bilan social 2012
[72] On ne comptabilise aucun stagiaire en formation statutaire en administration centrale

Le taux de féminisation par domaine de formation (en nombre de jours) varie de 63,8 % pour les formations « service aux usagers » à 77,1 % pour celles consacrées à « l'Europe ».

Répartition hommes / femmes par domaine des jours de formation continue en 2012

Domaines de formation	Hommes		Femmes		Total	Taux de féminisation par domaine
	Nombre de jours de formation	%	Nombre de jours de formation	%		
Accueil	546	5,2%	1 117	4,8%	1 663	67,2%
Achats publics	94	0,9%	223	1%	317	70,3%
Développement durable	43	0,4%	145	0,6%	188	77,1%
Europe	22	0,2%	72	0,3%	94	76,6%
Formations techniques spécifiques aux missions	4 007	38,1%	7 726	33,3%	11 733	65,8%
Gestion et suivi des politiques publiques	771	7,3%	1 720	7,4%	2 491	69%
Informatique et bureautique	1 831	17,4%	3 396	14,6%	5 227	65%
Langues	300	2,9%	654	2,8%	954	68,6%
Management - GRH	1 253	11,9%	3 425	14,8%	4 678	73,2%
Services aux usagers	79	0,8%	139	0,6%	218	63,8%
Techniques administratives	1 279	12,1%	3 725	16,1%	5 004	74,4%
Techniques juridiques	301	2,8%	851	3,7%	1 152	73,9%
Total	**10 526**	**100%**	**23 193**	**100%**	**33 719**	**68,8%**

La préparation aux examens et concours

En 2012, le taux de féminisation parmi les stagiaires dans le cadre des préparations aux concours est très important (79 %).
Cette part du nombre de femmes est encore plus forte parmi les stagiaires de catégorie C (près de 87 %).

Répartition hommes / femmes dans le cadre des préparations aux concours en 2012 (en nombre de stagiaires et de jours de formation)

Catégorie	Hommes			Femmes			Total du nombre de stagiaires	Taux de féminisation
	Nb de stagiaires	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation	Nb de stagiaires	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation		
A	138	397	2,9	244	590	2,4	382	63,9%
B	252	921	3,7	620	2 294	3,7	872	71,1%
C	242	1 231	5,1	1 510	5 003	3,3	1 752	86,2%
Total	**632**	**2 549**	**4,0**	**2 374**	**7 887**	**3,3**	**3 006**	**79%**

Le bilan de compétences

En 2012, le taux de féminisation parmi les stagiaires dans le cadre des bilans de compétences est très important (près de 83 %).
Cette part du nombre de femmes est de 100 % parmi les stagiaires de catégorie B et C.

Répartition hommes / femmes dans le cadre des bilans de compétences en 2012 (en nombre de bilans et de jours de formation)

Catégorie	Hommes			Femmes			Total du nombre de stagiaires	Taux de féminisation
	Nb de bilans	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation	Nb de bilans	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation		
A	5	17	3,3	18	53	2,9	23	78,3%
B	0	0	-	3	10	3,3	3	100%
C	0	0	-	3	8	2,7	3	100%
Total	**5**	**17**	**3,3**	**24**	**71**	**3,0**	**29**	**82,8%**

La validation des acquis de l'expérience

En 2012, le taux de féminisation parmi les stagiaires dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience est très important (87,5 %).
Cette part du nombre de femmes est de 100 % parmi les stagiaires de catégorie A et B.

Répartition hommes / femmes dans le cadre de la VAE en 2012 (en nombre de stagiaires et de jours de formation)

Catégorie	Hommes			Femmes			Total du nombre de stagiaires	Taux de féminisation
	Nb de stagiaires	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation	Nb de stagiaires	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation		
A	0	0	-	1	6	6,0	1	100%
B	0	0	-	3	19	6,3	3	100%
C	1	4	4,0	3	10	3,3	4	75%
Total	**1**	**4**	**4,0**	**7**	**35**	**5,0**	**8**	**87,5%**

Le droit individuel à la formation

En 2012, le taux de féminisation parmi les stagiaires dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) est très important (87,5 %).
Cette part du nombre de femmes est la plus importante parmi les stagiaires de catégorie C (près de 85 %).

Répartition hommes / femmes dans le cadre du DIF en 2012
(en nombre de stagiaires et de jours de formation)

Catégorie	Hommes			Femmes			Total du nombre de stagiaires	Taux de féminisation
	Nb de stagiaires	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation	Nb de stagiaires	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation		
A	18	117	6,5	25	175	7,0	43	58,1%
B	26	90	-	47	297	6,3	73	64,4%
C	25	99	-	138	540	3,9	163	84,7%
Total	**69**	**306**	**4,4**	**210**	**1 012**	**4,8**	**279**	**75,3%**

Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle (indicateur 19 du RSC).

En 2012, le taux de féminisation parmi les stagiaires dans le cadre du congé de formation professionnelle est important (59,3 %).
Cette part du nombre de femmes est encore plus forte parmi les stagiaires de catégorie B (75 %).

Répartition hommes / femmes dans le cadre du congé de formation professionnelle en 2012
(en nombre de stagiaires et de jours de formation)

Catégorie	Hommes			Femmes			Total du nombre de stagiaires	Taux de féminisation
	Nb de stagiaires	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation	Nb de stagiaires	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation		
A	7	38	5,4	8	388	48,5	15	53,3%
B	1	360	360,0	3	74	24,7	4	75%
C	3	15	5,0	5	140	28,0	8	62,5%
Total	**11**	**413**	**37,5**	**16**	**602**	**37,6**	**27**	**59,3%**

10.5.3. Les conditions de travail

Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2012 (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI) de l'année 2012 (indicateur 20 du RSC).

Les accidents de travail / service et de trajet

Parmi les agents ayant été victimes d'un accident de service / travail et de trajet en 2012, le nombre de femmes représentent une part de 72,2 %, en baisse de près de 2 points par rapport à 2011.

Répartition hommes / femmes des accidents de service / travail et de trajet en 2012 (en effectifs physiques)

Type d'accident	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Accidents de service/travail	84	148	232	63,8%
Accidents de trajet	37	167	204	81,9%
Total des accidents de service/travail et de trajet	**121**	**315**	**436**	**72,2%**

Les maladies professionnelles

On compte cinq maladies professionnelles reconnues en 2012. Toutes concernent des femmes.

Les allocations temporaires pour invalidité (ATI)

Parmi les 88 agents accidentés du travail et bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2012, la part des femmes représente 67 %.

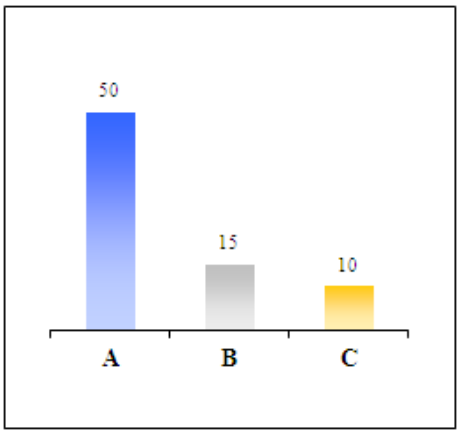
10.5.4. Les congés

Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques (indicateur 21 du RSC).

En 2012, 75 hommes ont pris 779 jours de congés de paternité.
Cela représente près de 95 %[73] de jours pris par les agents par rapport au nombre de jours de congés de paternité autorisés.

Parmi les agents ayant pris un congé de paternité, les agents de catégorie A sont majoritaires (67 %) avant ceux de catégorie B (20 %) et ceux de catégorie C (13 %).

Nombre d'agents arrêtés pour congés de paternité en 2012



Le nombre moyen de jours de congés paternité par agent est de 10,4 jours en 2012, en légère baisse par rapport à 2011 (10,8 jours).

[73] Soit 779 jours pris / (75 agents * 11 jours (durée légale)) * 100

Nombre de jours de paternité pris par catégorie en 2012

Catégorie	Nombre total de jours	%	Nombre moyen de jours par agent
A	525	67,4%	10,5
B	150	19,3%	10
C	104	13,3%	10,4
Total	**779 j**	**100%**	**10,4 j**

Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif[74] (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés[75] (indicateur 22 du RSC).

Les congés d'une durée égale ou supérieure à six mois

Concernant les congés d'une durée égale ou supérieure à six mois, les femmes représentent une part majoritaire de près de trois quarts en 2012.

Elles représentent la majorité des agents en congé de présence parentale et près de 93 % des agents en congé parental.
Les femmes représentent près de 73 % des agents en disponibilité.

Répartition hommes / femmes des agents bénéficiant d'un congé d'une durée égale ou supérieure à 6 mois en 2012

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
Congé parental	2	26	28	92,9%
Congé pour convenances personnelles	1	0	1	0%
Congé de présence parental	0	2	2	100%
Disponibilité	96	257	353	72,8%
Total	**99**	**285**	**384**	**74,2%**

Les congés d'adoption (durée légale de 10 à 22 semaines)

En 2012, quatre femmes et deux hommes ont bénéficié d'un congé d'adoption, soit une part de deux tiers des congés pris par les femmes.

Nombre[76] et types d'action menées pour accompagner l'agent partant en congé parental (indicateur 23 du RSC).

A la fin de l'année 2012, des procédures de préparation et de suivi du retour des agents de longue absence, et des outils à destination des responsables des ressources humaines et des agents intéressés, ont été mis en place.

[74] Les motifs des disponibilités ne sont pas connus pour le bilan social 2012
[75] Voir indicateur 23 du RSC
[76] Données non disponibles pour le bilan social 2012

Un guide pour la préparation du retour des agents suite à une longue absence a été élaboré. Il est constitué :

- de fiches détaillant le régime des absences de plus de trois mois ;
- de fiches de procédures et d'outils appropriables par les services des RH pour la préparation du retour des agents, à adapter localement dans chaque structure, tels que des grilles d'entretiens, un document de maintien de contact, des plaquettes d'information des agents ;
- de fiches sur le rôle des différents professionnels et sur les dispositifs mobilisables pour la préparation du retour des agents.

Un document d'évaluation du dispositif de préparation du retour des agents suite à une longue d'absence est également adressé aux services :

- une évaluation au niveau de chaque structure puis au niveau national est mise en place dès le début de l'application du dispositif. Le document d'évaluation annuel permettra d'alimenter l'évaluation nationale et de compléter le cas échéant le dispositif de préparation du retour des agents. Plusieurs points d'étape seront effectués à l'occasion des réunions des référents diversité et des réunions de réseaux. Ils seront l'occasion pour les responsables des structures de faire état des difficultés le cas échéant rencontrées et de mutualiser leurs bonnes pratiques.

Le suivi de cette évaluation sera intégré à compter du bilan social 2013.

ANNEXE présentant les corps les plus importants en termes d'effectifs

Une synthèse des principales données du bilan est présentée dans cette annexe pour les corps les plus importants en termes d'effectifs, selon la structure suivante :

- Composition des effectifs : en fonction/gérés non présents, affectation, taux de féminisation, pyramide des âges
- Recrutement
- Promotions

Les évolutions d'effectifs[77] sont à périmètre constant entre 2011 et 2012 et les effectifs des agents détachés de leur corps sur un emploi fonctionnel ne sont pas pris en compte dans les effectifs des corps mentionnés ci-dessous (emploi de direction notamment).

Cette présentation est réalisée pour les corps suivants (liste par ordre décroissant en termes d'effectifs) :

- **Adjoints administratifs**
- **Secrétaires administratifs**
- **Professeurs de sport**
- **Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale**
- **Attachés**
- **Techniciens sanitaires**
- **Conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse**
- **Médecins inspecteurs de santé publique**
- **Ingénieurs d'études sanitaires**
- **Adjoints sanitaires**
- **Ingénieurs du génie sanitaire**
- **Adjoints techniques**
- **Inspecteurs de la jeunesse et des sports**
- **Pharmaciens inspecteurs de santé publique**
- **Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs**

[77] Voir le tableau « répartition par statut et services des personnels « en fonction » au 31-12-2012 » page 33

Les adjoints administratifs

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des adjoints administratifs représentent **4 472** agents, dont 3 849 agents en fonction et 623 gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	574	3 275	3 849
Géré non présent	61	562	623
Total	**635**	**3 837**	**4 472**

Les **3 849** adjoints administratifs en fonction représentent 21 % des effectifs. (Pour 3 961 agents en 2011 et 21,9 % des effectifs).
Parmi eux, les adjoints administratifs des affaires sociales représentent 91 % et les adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, 9 %.

Les agents exerçant en ARS représentent 44,6 %. Les adjoints administratifs représentent 22,4 % des effectifs du secteur public des ARS.

En services déconcentrés, les adjoints administratifs sont affectés pour 64 % des effectifs en directions départementales interministérielles (DDCS et DDCSPP) et pour 36 % au niveau régional.

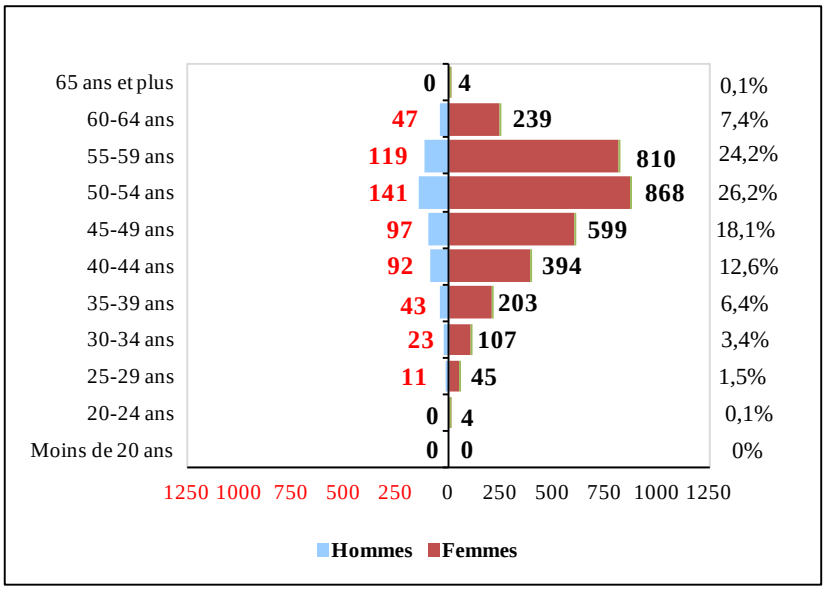
Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	489	470,7	12,7%
Services déconcentrés	1 642	1 550,4	42,7%
ARS	1 718	1 626,2	44,6%
Total	**3 849**	**3 647,3**	**100%**

Le taux de féminisation du corps de 85,1 % en 2012 est très élevé, en légère hausse de 0,2 point par rapport à 2011. C'est en services déconcentrés que la part de femmes est la plus élevée (89,2 %).

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	18,2%	81,8%
Services déconcentrés	10,8%	89,2%
ARS	17,9%	82,1%
Total	**14,9%**	**85,1%**

La moyenne d'âge des adjoints administratifs se situe à 50 ans, deux ans au dessus de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans.

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



NB : trois agents ont un âge inconnu dans les SIRH

Le corps des adjoints administratifs présente une pyramide des âges plutôt âgée avec un pic sur la classe d'âge des 50-54 ans (26,2 %).

- Le recrutement

En 2012, **28** adjoints administratifs de 2ème classe ont été recrutés dans le cadre des recrutements sans concours.

6 recrutements de travailleurs handicapés ont été effectués par la voie contractuelle dans le corps des adjoints administratifs.

- Les promotions

En 2012, **334** adjoints administratifs ont été promus au grade supérieur (dont 304 femmes, soit 91 %).

Les secrétaires administratifs

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des secrétaires administratifs représentent **3 322** agents, dont 3 013 agents en fonction et 309 gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	701	2 312	3 013
Géré non présent	60	249	309
Total	**761**	**2 561**	**3 322**

Les **3 013** secrétaires administratifs en fonction représentent 16,4 % des effectifs. (Pour 3 043 agents en 2011 et 16,8 % des effectifs).
Parmi eux, les secrétaires administratifs des affaires sociales représentent 91 % et les secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, 9 %.

Près de la moitié (47 %) des secrétaires administratifs exerce en ARS. Le corps représente 18,5 % des effectifs du secteur public des ARS.

En services déconcentrés, les secrétaires administratifs sont affectés pour 57 % en directions départementales interministérielles (DDCS et DDCSPP) et pour 43 % au niveau régional.

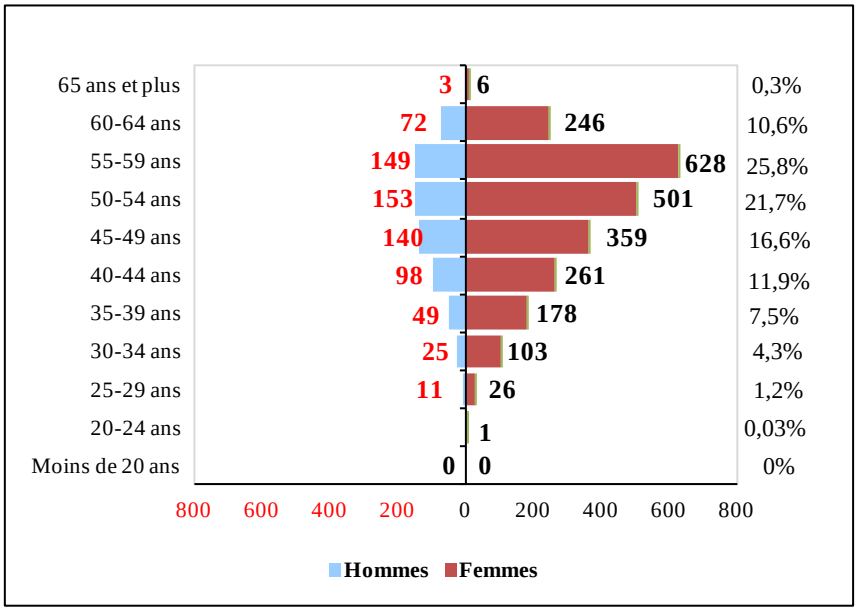
Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	438	425,3	14,5%
Services déconcentrés	1 160	1 109,6	38,5%
ARS	1 415	1 343,3	47%
Total	**3 013**	**2 878,2**	**100%**

Le taux de féminisation du corps est élevé en 2012 (76,7 %), en légère baisse de 0,7 point par rapport à 2011. C'est en services déconcentrés que le nombre de femmes est le plus élevé (78,1 %).

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	25,8%	74,2%
Services déconcentrés	21,9%	78,1%
ARS	23,6%	76,4%
Total	**23,3%**	**76,7%**

La moyenne d'âge des secrétaires administratifs se situe à 50 ans, deux ans au dessus de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans.

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



NB : quatre agents ont un âge inconnu dans les SIRH

Le corps des secrétaires administratifs présente une pyramide des âges plutôt âgée avec un pic sur la classe d'âge des 55-59 ans (près de 26 %).

- Le recrutement

En 2012, **3** secrétaires administratifs ont été recrutés dans le cadre du recrutement des travailleurs handicapés par la voie contractuelle.

- Les promotions (dont les examens professionnels)

En 2012, **45** secrétaires administratifs ont obtenu l'examen professionnel d'accès au grade de secrétaire administratif de classe normale.

62 secrétaires administratifs ont obtenu l'examen professionnel d'accès au grade de secrétaire administratif de classe supérieure.

19 secrétaires administratifs ont obtenu l'examen professionnel d'accès au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle.

165 secrétaires administratifs ont été promus au grade supérieur (dont 126 femmes, soit 76 %).

Les professeurs de sport

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des professeurs de sport représentent **1 980** agents, dont 1 958 agents en fonction et 22 agents gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	1 502	456	1 958
Géré non présent	18	4	22
Total	**1 520**	**460**	**1 980**

Les **1 958** professeurs de sport en fonction représentent 10,7 % des effectifs. (Pour 1 976 en 2011 et 11 % des effectifs).

En incluant les établissements publics nationaux du secteur « sports » dans le périmètre, on observe que la majorité des professeurs de sport exerce en services déconcentrés (près de 87 %). Ils sont affectés pour 77 % au niveau régional et pour 23 % en directions départementales interministérielles (DDCS et DDCSPP). Les professeurs de sport représentent 26 % des effectifs des services déconcentrés.
272 professeurs de sport exercent leurs fonctions dans des établissements publics du secteur « sports », soit 12,2 %.

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	33	32,6	1,5%
Services déconcentrés	1925	1903,1	86,3%
Total AC et SD	**1 958**	**1 935,7**	**-**
Etablissements publics du secteur "sports"	272 (*)	nc	12,2%
Total	**2 230**	**-**	**100 %**

(*) Répartition des effectifs des professeurs de sport par établissement public du secteur « sports » :

CREPS	ENVSN	ENSM	INSEP	IFCE	**Total**
182	21	23	33	13	**272**

11 professeurs de sport sont détachés sur un emploi de cadre supérieur technique ou scientifique de l'INSEP.
179 professeurs de sport sont détachés sur les contrats de la préparation olympique ou de haut niveau.

Le taux de féminisation du corps est très faible avec 23,3 %. C'est en administration centrale que la part de femmes est la plus élevée (39,4 %).

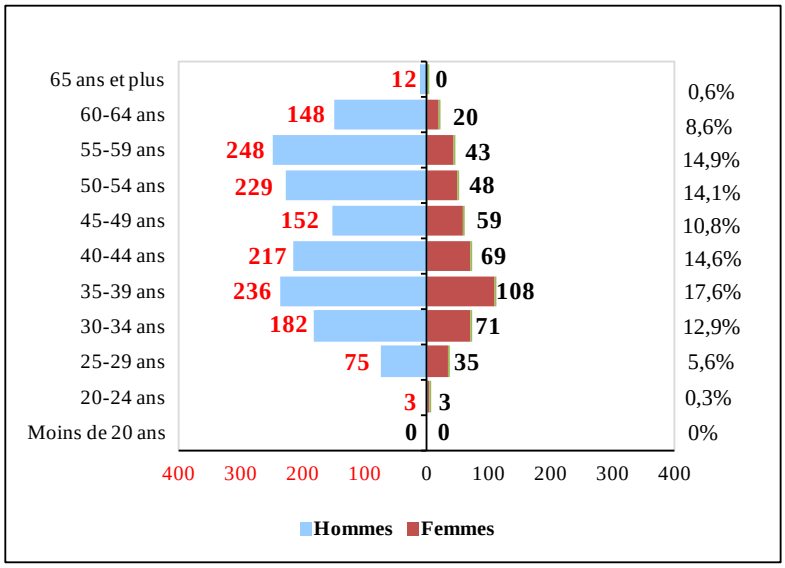
Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	60,6 %	39,4 %
Services déconcentrés	77 %	23 %
Total	**76,7 %**	**23,3 %**

A partir de 50 ans, la part des femmes professeurs de sport est la plus faible et décroît dans les tranches d'âge suivantes.

Tranche d'âge	Taux de féminisation
20-24 ans	50%
25-29 ans	31,8%
30-34 ans	28,1%
35-39 ans	31,4%
40-44 ans	24,1%
45-49 ans	28%
50-54 ans	17,3%
55-59 ans	14,8%
60-64 ans	11,9%
65 ans et plus	0%
Total	**23,3%**

La moyenne d'âge des agents se situe à 45 ans, en dessous de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans. Les femmes sont plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 42 ans pour 46 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



Le corps des professeurs de sport présente une pyramide des âges plutôt jeune. La part des agents âgés de 50 ans et plus (38,2 %) est inférieure de plus de 11 points à la part des 50 ans et plus de l'ensemble de la population du ministère (49,8 %).

- Le recrutement

En 2012, **35** candidats ont été admis au concours externe de professeurs de sport et **2** au concours interne.

2 professeurs de sport ont été recrutés dans le cadre du recrutement des travailleurs handicapés par la voie contractuelle.

- Les promotions

En 2012, **88** professeurs de sport ont été promus au grade supérieur (dont 13 femmes, soit 14,8 %).

7 agents ont été promus dans le corps de professeurs de sport par liste d'aptitude (dont une femme, soit 14,3 %).

Les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (IASS) représentent **1 767** agents, dont 1 626 agents en fonction et 141 gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	519	1 107	1 626
Géré non présent	60	81	141
Total	**579**	**1 188**	**1 767**

Les **1 626** inspecteurs de l'action sanitaire et sociale représentent 9 % des effectifs. (Pour 1 509 agents en 2011 et 8,3 % des effectifs).

La majorité des agents exerce en ARS (près de 63 %). Ils représentent près de 13,5 % des effectifs du secteur public des ARS.

En services déconcentrés, les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale, qui représentent 7,5 % des effectifs des services déconcentrés, sont affectés pour moitié en directions départementales interministérielles (DDCS et DDCSPP) et au niveau régional.

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	48	47	3%
Services déconcentrés	555 (*)	540,1	34,1%
ARS	1 023	990,7	62,9%
Total	**1 626**	**1 577,8**	**100%**

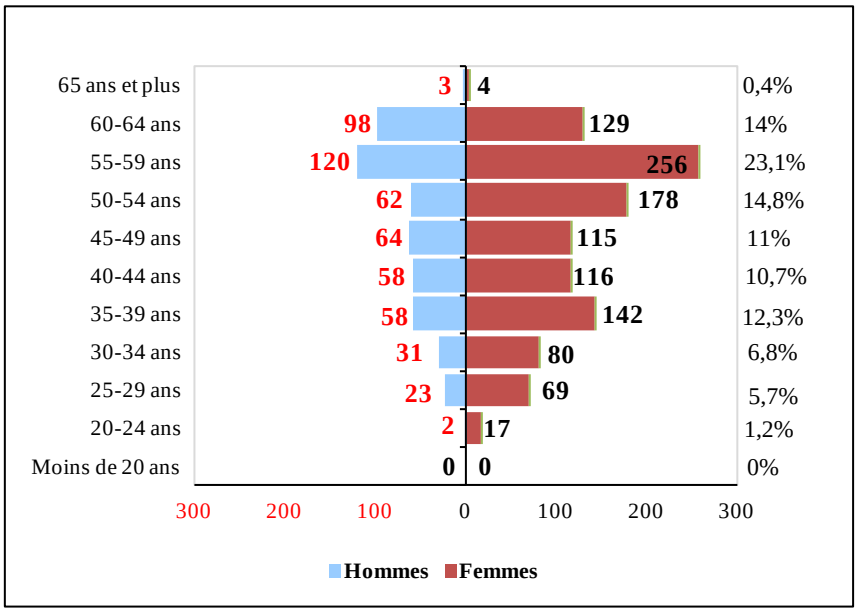
(*) Dont 82 élèves de l'EHESP

Le taux de féminisation du corps est élevé avec 68,1 %. C'est en services déconcentrés que la part de femmes est la plus élevée (70,6 %).

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	31,2%	68,8%
Services déconcentrés	29,4%	70,6%
ARS	33,3%	66,7%
Total	**31,9%**	**68,1%**

La moyenne d'âge des IASS se situe à 48 ans, identique à la moyenne de l'ensemble de la population du ministère. Les femmes sont plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 47 ans pour 49 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



Le corps des IASS présente une pyramide des âges plutôt équilibrée avec un pic sur la classe d'âge des 55-59 ans (23,1 %).

- <u>Le recrutement</u>

En 2012, **44** IASS ont été admis au concours externe et **22** au concours interne.

3 IASS ont été recrutés dans le cadre du recrutement des travailleurs handicapés par la voie contractuelle.

8 élèves de la CPI ont obtenu le concours d'IASS en 2012.

- <u>Les promotions (dont les examens professionnels)</u>

En 2012, **32** IASS ont obtenu l'examen professionnel d'accès au grade d'IASS principal.

104 IASS ont été promus au grade supérieur (dont 70 femmes, soit plus de 63 %).

Les attachés

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des attachés représentent **944** attachés[78], dont 796 agents en fonction et 148 gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	288	508	796
Géré non présent	63	85	148
Total	**351**	**593**	**944**

Les **796** attachés en fonction représentent 4,3 % des effectifs. (Pour 794 agents en 2011 et 4,3 % des effectifs).
Parmi eux, les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur représentent 12 %.

La grande majorité des attachés exerce en administration centrale (plus de 63 %). Ils représentent 24 % des effectifs de l'administration centrale.

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	502	490,1	63,1%
Services déconcentrés	205	202	25,7%
ARS	89	88,1	11,2%
Total	**796**	**780,2**	**100%**

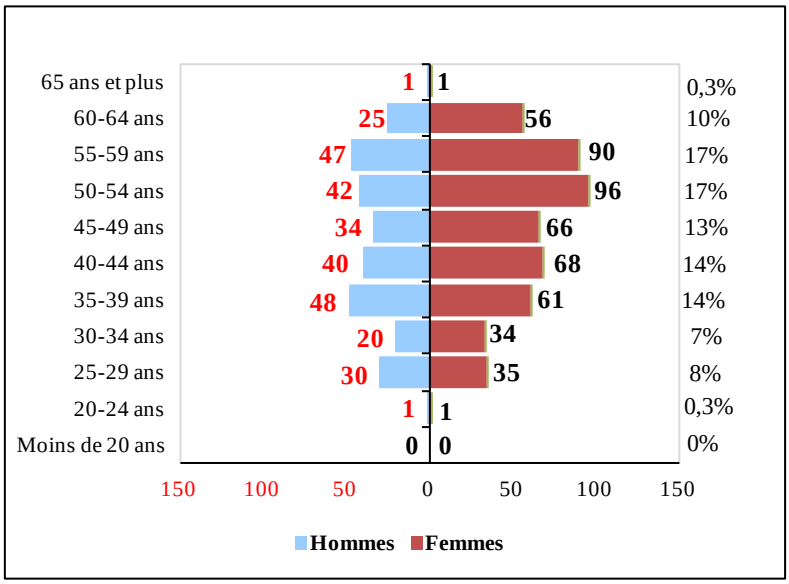
Le taux de féminisation du corps est élevé avec près de 64 %. C'est en ARS que la part de femmes est la plus élevée (77,5 %).

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	39,2%	60,8%
Services déconcentrés	34,6%	65,4%
ARS	22,5%	77,5%
Total	**36,2%**	**63,8%**

La moyenne d'âge des attachés se situe à 46 ans, sous la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans. Les femmes sont plus âgées que les hommes avec un âge moyen de 47 ans pour 45 ans pour les hommes.

[78] Dont les attachés statisticiens de l'INSEE

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



Le corps des attachés présente une pyramide des âges équilibrée.

- <u>Le recrutement</u>

En 2012, **33** attachés issus des IRA ont été recrutés (20 recrutements en 2011).

4 élèves de la CPI ont obtenu le concours d'attachés en 2012.

2 attachés d'administration des affaires sociales ont été recrutés dans le cadre du recrutement des travailleurs handicapés par la voie contractuelle.

- <u>Les promotions (dont les examens professionnels)</u>

En 2012, **44** attachés ont obtenu l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal d'administration des affaires sociales.

57 attachés ont été promus au grade supérieur (dont 39 femmes, soit 68,5%).

37 agents ont été promus dans le corps des attachés par liste d'aptitude (dont 25 femmes, soit 67,5 %).

Les techniciens sanitaires

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des techniciens sanitaires représentent **680** agents, dont 654 agents en fonction et 26 gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	342	312	654
Géré non présent	13	13	26
Total	**355**	**325**	**680**

Les **654** techniciens sanitaires en fonction représentent 3,6 % des effectifs. (Pour 644 en 2011 et 3,5 % des effectifs).

La quasi totalité des agents exerce leurs fonctions en ARS (près de 99,5 %).

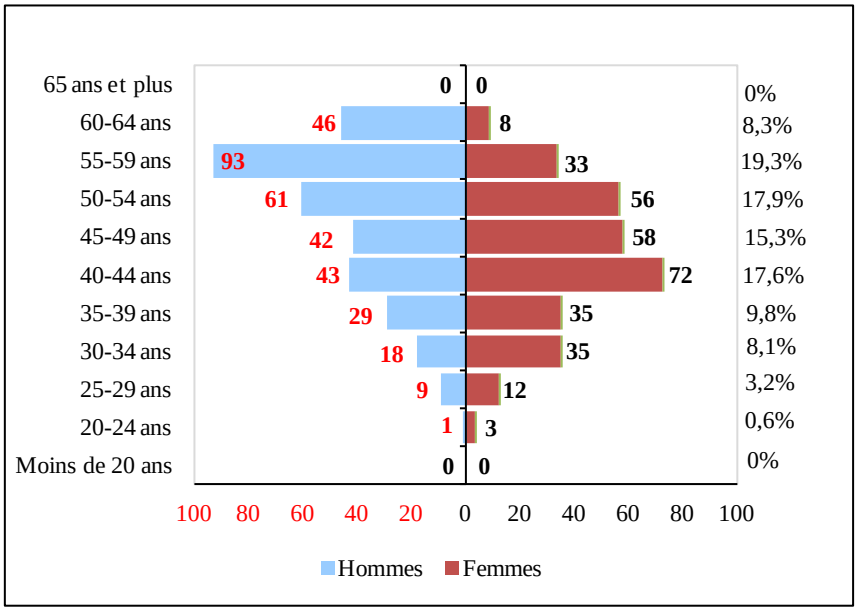
Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	1	0,8	0,2%
Services déconcentrés	2	2	0,3%
ARS	651	616,2	99,5%
Total	**654**	**619**	**100%**

Le taux de féminisation du corps est faible avec 47,7 % en 2012, en hausse de 0,3 point par rapport à 2011.

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	0%	100%
Services déconcentrés	100%	0%
ARS	52,2%	47,8%
Total	**52,3%**	**47,7%**

La moyenne d'âge des agents se situe à 47 ans, en dessous de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans. Les femmes sont sensiblement plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 44 ans pour 50 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



Le corps des techniciens sanitaires présente une pyramide des âges plutôt équilibrée avec un pic d'agents dans la classe d'âge des 55-59 ans (19,3 %), notamment des hommes.

- Le recrutement

En 2012, **13** candidats ont été admis au concours externe de techniciens sanitaires et **6** au concours interne.

- Les promotions

En 2012, **13** techniciens sanitaires ont obtenu l'examen professionnel d'accès au grade de technicien sanitaire en chef.

22 techniciens sanitaires (dont 10 femmes, soit 45,5 %) ont été promus au grade supérieur.

8 agents ont été promus dans le corps des techniciens sanitaires par liste d'aptitude (dont 3 femmes, soit 37,5 %).

Les conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs de conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse (CEPJ) représentent **488** agents, dont 455 agents en fonction et 33 gérés non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	199	256	455
Géré non présent	10	23	33
Total	**209**	**279**	**488**

Les **455** conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse en fonction représentent 2,5 % des effectifs. (Pour 499 agents en 2011 et 2,7 %).

La très grande majorité des CEPJ exerce en services déconcentrés (plus de 95 %). Ils sont affectés pour 65 % des effectifs en directions départementales interministérielles (DDCS et DDCSPP) et pour 35% au niveau régional. Ils représentent 6 % des effectifs des services déconcentrés.

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	21	19,4	4,6%
Services déconcentrés	434	418,2	95,4%
Total	**455**	**437,6**	**100%**

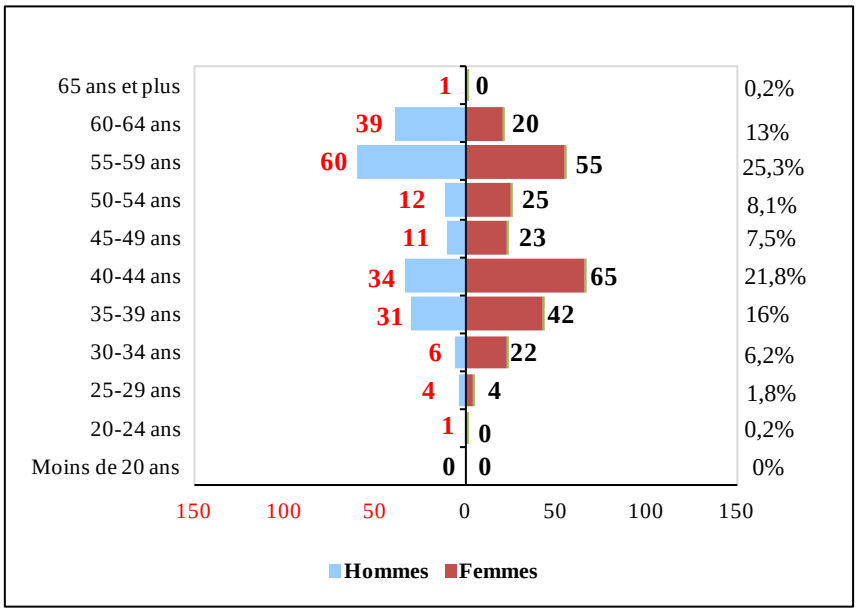
Par ailleurs, **13** CEPJ exercent leurs fonctions dans des CREPS et **un** agent au musée national du sport.

Le taux de féminisation du corps est de 56,3 %. C'est en services déconcentrés que la part de femmes est la plus élevée (56,7 %).

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	52,4%	47,6%
Services déconcentrés	43,3%	56,7%
Total	**43,7%**	**56,3%**

La moyenne d'âge des CEPJ se situe à 48 ans, identique à la moyenne de l'ensemble de la population du ministère. Les femmes sont plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 46 ans pour 50 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



Le corps des conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse présente une pyramide des âges inégale avec un creux important dans la classe d'âge des 45-49 ans et 50-54 ans. La classe d'âge des 55-59 ans est la plus importante (25,3 %).

- Les recrutements

En 2012, **6** candidats ont été admis au concours externe de conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse et **4** au concours interne**.**

Un CEPJ a été recruté dans le cadre du recrutement des travailleurs handicapés par la voie contractuelle.

- Les promotions

En 2012, **23** conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse ont été promus au grade supérieur (dont 12 femmes, soit 52 %).

Les médecins inspecteurs de santé publique

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des médecins inspecteurs de santé publique (MISP) représentent **543** agents, dont 397 agents en fonction et 146 gérés non présents. Les agents gérés non présents représentent 27 % du corps. Parmi eux 64 % des agents sont détachés sortant et 32 % en disponibilité.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	129	268	397
Géré non présent	58	88	146
Total	**187**	**356**	**543**

Les **397** médecins inspecteurs de santé publique en fonction représentent 2,2 % des effectifs. (Pour 398 agents en 2011 et 2,2 % des effectifs).

La grande majorité des agents exerce en ARS (84,1 %). Ils représentent 4,3 % des effectifs du secteur public des ARS.

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	54	52,6	13,6%
Services déconcentrés	9 (*)	9	2,3%
ARS	334	319,8	84,1%
Total	**397**	**381,4**	**100%**

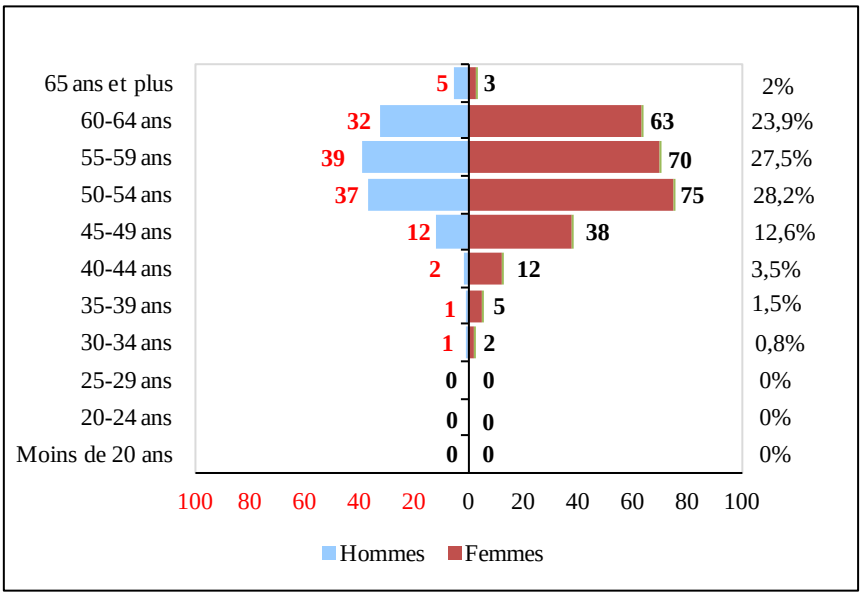
(*) Dont 6 élèves de l'EHESP

Le taux de féminisation du corps est élevé avec 67,5 % en 2012, en baisse de 0,6 point par rapport à 2011. C'est en administration centrale que la part de femmes est la plus élevée (72,2 %).

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	27,8%	72,2%
Services déconcentrés	66,7%	33,3%
ARS	32,3%	67,7%
Total	**32,5%**	**67,5%**

La moyenne d'âge des MISP est de 55 ans, sept ans au dessus de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans. Les femmes sont plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 54 ans pour 56 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



La pyramide des âges des médecins inspecteurs de santé publique présente une structure des âges vieillissante. En effet, plus de 94 % des agents est âgé de 45 ans et plus (en hausse de 1,3 point par rapport à 2011) et 26 % des agents sont âgés de 60 ans et plus, en hausse de 5,3 points. Cette caractéristique est renforcée par le fait que les stagiaires MISP ont déjà un âge moyen élevé (45 ans en 2012) correspondant souvent à une seconde carrière professionnelle.

- Le recrutement

En 2012, **3** candidats ont été admis au concours externe de médecins inspecteurs de santé publique et **4** au concours interne**.**

- Les promotions

En 2012, **49** médecins inspecteurs de santé publique ont été promus au grade supérieur (dont 32 femmes, soit 65,3 %).

Les ingénieurs d'études sanitaires

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des ingénieurs d'études sanitaires (IES) représentent **336** agents, dont 321 agents en fonction et 15 gérés mains non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	167	154	321
Géré non présent	7	8	15
Total	**174**	**162**	**336**

Les **321** ingénieurs d'études sanitaires en fonction représentent 1,7 % des effectifs. (Pour 316 agents en 2011 et 1,7 % des effectifs). La majorité des agents exerce leurs fonctions en ARS (95,3 %).

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	1	1	0,3%
Services déconcentrés	14 (*)	14	4,4%
ARS	306	289,5	95,3%
Total	**321**	**304,5**	**100%**

(*) Dont 12 élèves de l'EHESP

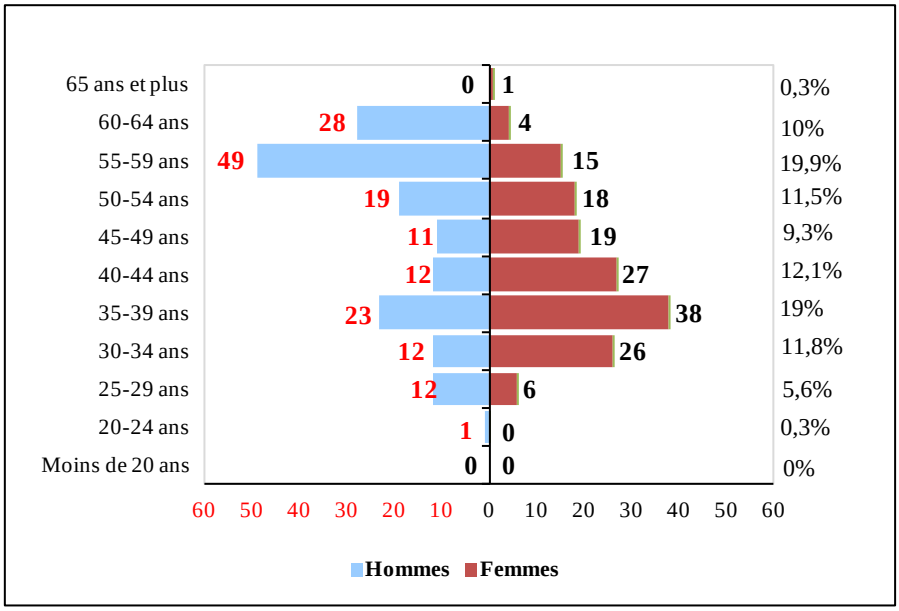
Le taux de féminisation du corps est faible avec 48 %, en hausse de 0,8 point par rapport à 2011.

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	0 %	100 %
Services déconcentrés	50 %	50 %
ARS	52,3 %	47,7 %
Total	**52 %**	**48 %**

La moyenne d'âge des agents se situe à 46 ans, en dessous de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans. Les femmes sont plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 43 ans pour 49 ans pour les hommes.

Le corps des ingénieurs d'études sanitaires présente une pyramide des âges plutôt jeune avec toutefois un pic d'agents dans la classe d'âge des 55-59 ans (19,9 %), notamment des hommes.

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



- Le recrutement

En 2012, **5** candidats ont été admis au concours externe d'ingénieur d'études sanitaires et **2** au concours interne.

- Les promotions

En 2012, **12** ingénieurs d'études sanitaires (dont 5 femmes, soit 41,7 %) ont été promus au grade supérieur.

5 agents (dont 2 femmes, soit 40 %) ont été promus dans le corps des ingénieurs d'études sanitaires par liste d'aptitude.

Les adjoints sanitaires

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des adjoints sanitaires représentent **318** agents, dont 312 agents en fonction et 6 gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	252	60	312
Géré non présent	3	3	6
Total	**255**	**63**	**318**

Les **312** adjoints sanitaires en fonction représentent 1,7 % des effectifs. (Pour 330 en 2011 et 1,8 % des effectifs). La quasi totalité des agents exerce leurs fonctions en ARS (97,8 %).

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Services déconcentrés	7	7	2,2%
ARS	305	300,4	97,8%
Total	**312**	**307,4**	**100%**

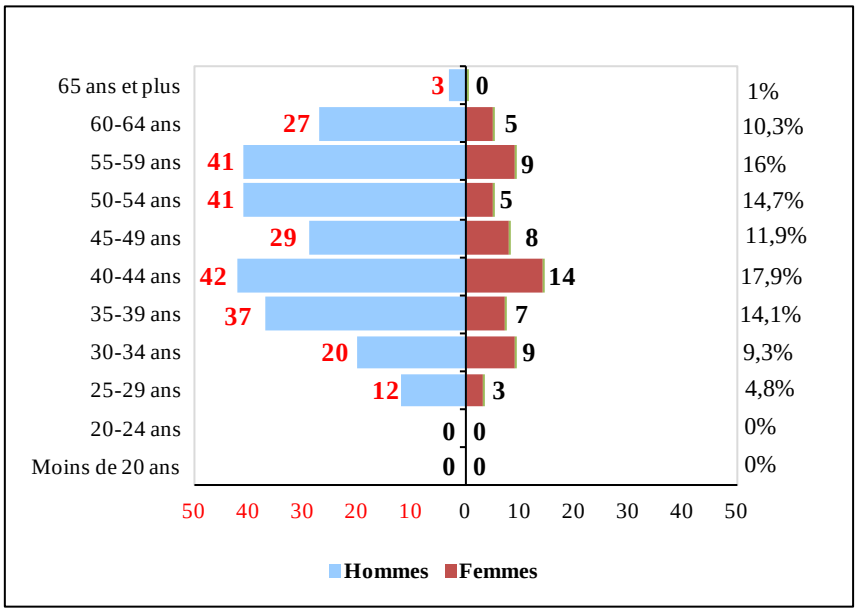
Le taux de féminisation du corps est très faible avec 19,2 %, en baisse de 0,2 point par rapport à 2011.

Service	Hommes	Femmes
Services déconcentrés	71,4%	28,6%
ARS	81 %	19 %
Total	**80,8%**	**19,2%**

La moyenne d'âge des agents se situe à 46 ans, deux ans en dessous de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans. Les femmes sont plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 44 ans pour 47 ans pour les hommes.

Le corps des adjoints sanitaires présente une pyramide des âges avec des tranches d'âge plutôt équilibrée.

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



- <u>Les promotions</u>

En 2012, **12** adjoints sanitaires (dont une femme, soit 8,4 %) ont été promus au grade supérieur.

Les ingénieurs du génie sanitaire

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des ingénieurs du génie sanitaire (IGS) représentent **256** agents, dont 235 agents en fonction et 21 gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	122	113	235
Géré non présent	7	14	21
Total	**129**	**127**	**256**

Les **235** ingénieurs du génie sanitaire en fonction représentent 1,3 % des effectifs. (Pour 233 en 2011 et 1,2 % des effectifs). La grande majorité des agents exerce en ARS (près de 88 %).

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	29	28,2	12,3%
ARS	206	198,6	87,7%
Total	**235**	**226,8**	**100%**

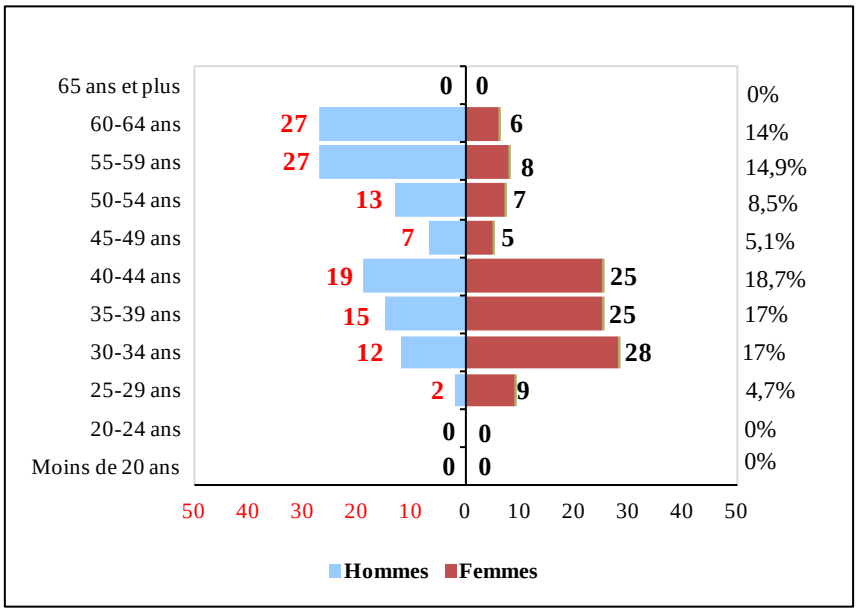
Le taux de féminisation du corps est faible avec 48,1 %, en hausse de 2,6 points par rapport à 2011.

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	24,1%	75,9%
ARS	55,8%	44,2%
Total	**51,9%**	**48,1%**

La moyenne d'âge des agents se situe à 45 ans, trois ans en dessous de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans. Les femmes sont sensiblement plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 40 ans pour 49 ans pour les hommes.

Le corps des ingénieurs du génie sanitaire présente une pyramide des âges jeune, avec 57 % des agents âgés de moins de 45 ans (pour 36,3 % au niveau national).

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



- <u>Le recrutement</u>

En 2012, **3** candidats ont été admis au concours externe d'ingénieurs du génie sanitaire et **2** au concours interne.

- <u>Les promotions</u>

En 2012, **un** agent a obtenu l'examen professionnel d'ingénieur du génie sanitaire.

11 ingénieurs du génie sanitaire (dont 6 femmes, soit 54,5 %) ont été promus au grade supérieur.

Un agent a été promu dans le corps des ingénieurs du génie sanitaire par liste d'aptitude.

Les adjoints techniques

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs d'adjoints techniques représentent **254** agents, dont 225 agents en fonction et 29 gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	197	28	225
Géré non présent	25	4	29
Total	**222**	**32**	**254**

Les **225** adjoints techniques en fonction représentent 1,4 % des effectifs. (Pour 241 en 2011 et 1,4 % des effectifs). Parmi ces agents, les adjoints techniques de recherche et de formation représentent 10 %.

En incluant les établissements publics nationaux du secteur « sports » dans le périmètre, on observe que la majorité des adjoints techniques exerce dans ces établissements (**330** agents, soit 59,5 %). Parmi ces agents, on compte 233 adjoints techniques de recherche et de formation (71 %).

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	89	88,8	16%
Services déconcentrés	46	45,3	8,3%
ARS	90	88,6	16,2%
Total AC et SD	**225**	**222,7**	**-**
Etablissements publics du secteur "sports"	330 (*)		59,5%
Total	**555**	**-**	**100 %**

(*) Répartition des effectifs des adjoints techniques par établissement public du secteur « sports » :

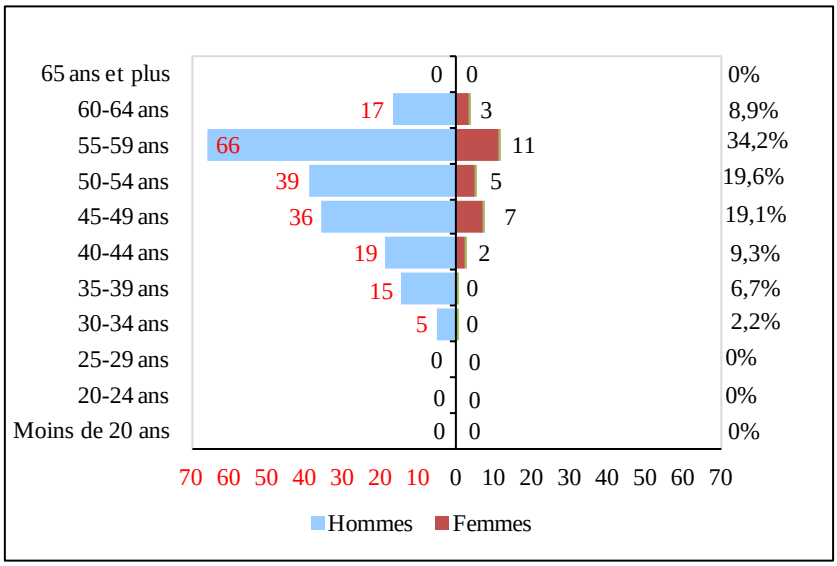
CREPS	ENVSN	ENSM	INSEP	MNS	IFCE	Total
217	14	16	11	3	69	**330**

Le taux de féminisation du corps est très faible avec 12,4 %. C'est en services déconcentrés que la part des femmes est la plus élevée (19,6 %).

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	87,6%	12,4%
Services déconcentrés	80,4%	19,6%
ARS	91,1%	8,9%
Total	**87,6%**	**12,4%**

La moyenne d'âge des agents se situe à 51 ans, trois ans au dessus de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans. Les femmes sont plus âgées que les hommes avec un âge moyen de 53 ans pour 51 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



Le corps des adjoints techniques présente une pyramide des âges vieillissante avec un pic d'agents dans la classe d'âge des 55-59 ans (34,2 %).

- <u>Les promotions</u>

En 2012, **24** adjoints techniques (dont 7 femmes, soit 29 %) ont été promus au grade supérieur.

Les inspecteurs de la jeunesse et des sports

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) représentent **226** agents, dont 214 agents en fonction et 12 gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	151	63	214
Géré non présent	8	4	12
Total	**159**	**67**	**226**

Les **214** inspecteurs de la jeunesse et des sports en fonction représentent 1,2 % des effectifs. (Pour 218 agents en 2011 et 1,2 % des effectifs).

La majorité des inspecteurs de la jeunesse et des sports exerce en services déconcentrés (près de 80 %). Ils représentent 2,3 % des effectifs des services déconcentrés et sont affectés pour 66 % en directions départementales interministérielles (DDCS et DDCSPP) et pour 34 % au niveau régional.

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	43	42,6	18,1%
Services déconcentrés	171	169,8	71,8%
Total AC et SD	**214**	**212,4**	**-**
Etablissements publics du secteur "sports"	24 (*)	nc	10,1%
Total	**238**	**-**	**100%**

(*) Répartition des effectifs des professeurs de sport par établissement public du secteur « sports » :

CREPS	ENVSN	ENSM	INSEP	IFCE	CNDS	Total
15	2	2	3	1	1	**24**

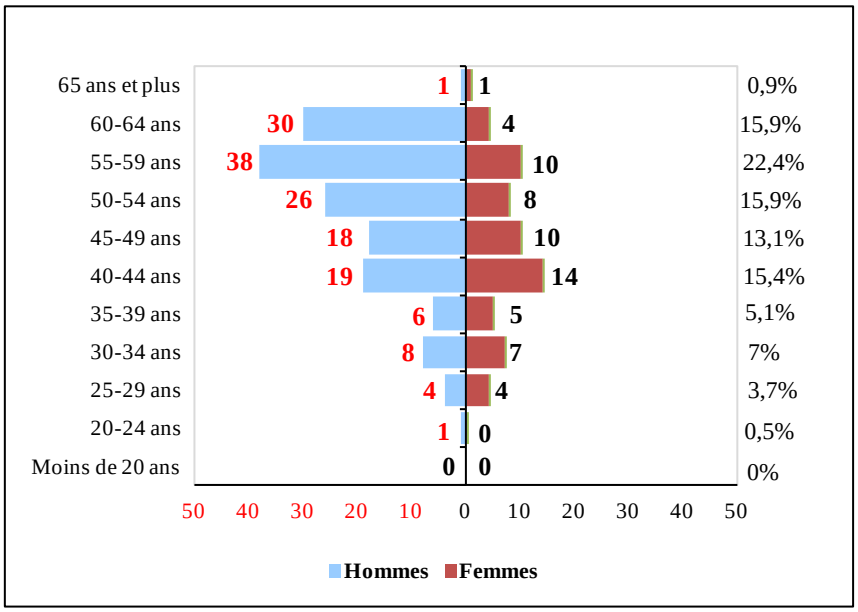
Le taux de féminisation du corps est très faible avec 29,4 %, en hausse de 3 points par rapport à 2011.

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	65,1%	34,9%
Services déconcentrés	71,9%	28,1%
Total	**70,6%**	**29,4%**

La moyenne d'âge des agents se situe à 49 ans. Les femmes sont plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 46 ans pour 51 ans pour les hommes.

Le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports présente une pyramide des âges plutôt âgée avec un pic d'agents dans la classe d'âge des 55-59 ans (22,4 %).

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



- Les promotions

En 2012, **24** inspecteurs de la jeunesse et des sports (dont 9 femmes, soit 37,5 %) ont été promus à un grade supérieur.

5 agents ont été promus dans le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports par liste d'aptitude (dont une femme, soit 20 %).

Les pharmaciens inspecteurs de santé publique

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des pharmaciens inspecteurs de santé publique (PHISP) représentent **184** agents, dont 161 agents en fonction et 23 gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	66	95	161
Géré non présent	9	14	23
Total	**75**	**109**	**184**

Les **161** pharmaciens inspecteurs de santé publique en fonction représentent 0,9 % des effectifs. (Pour 162 agents en 2011 et 0,9 % des effectifs).

La majorité des PHISP exerce en ARS (plus de 85 %). Ils représentent 1,8 % des effectifs du secteur public des ARS.

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	18	18	11,2%
EHESP (élèves)	6	6	3,7%
ARS	137	137	85,1%
Total	**161**	**161**	**100%**

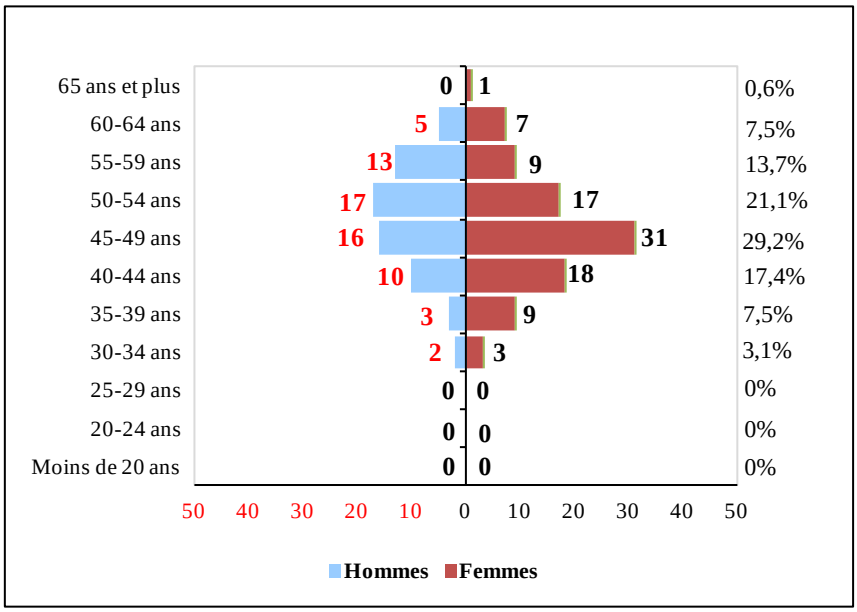
Le taux de féminisation du corps est élevé avec 59 %, en légère baisse de 0,9 point par rapport à 2011.

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	22,2 %	77,8 %
Services déconcentrés	66,7 %	33,3 %
ARS	42,3 %	57,7 %
Total	**41 %**	**59 %**

La moyenne d'âge des PHISP se situe à 50 ans, deux ans au dessus de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans. Les femmes sont plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 49 ans pour 51 ans pour les hommes.

Le corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique présente une pyramide des âges plutôt âgée. La classe d'âge des 45-49 ans est la plus importante (29,2 %).

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



- <u>Le recrutement</u>

En 2012, **4** candidats ont été admis au concours externe de pharmaciens inspecteurs de santé publique et **1** au concours interne.

- <u>Les promotions</u>

En 2012, **23** pharmaciens inspecteurs de santé publique ont été promus au grade supérieur (dont 13 femmes, soit 50 %).

Les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs

- La composition des effectifs

En 2012, les effectifs des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS) représentent **130** agents, 128 agents en fonction et 2 gérés mais non présents.

Situation administrative	Hommes	Femmes	Total
En fonction	88	40	128
Géré non présent	1	1	2
Total	**89**	**41**	**130**

Les **128** conseillers techniques et pédagogiques supérieurs en fonction représentent 0,7 % des effectifs. (Pour 134 agents en 2011 et 0,7 % des effectifs).

En incluant les établissements publics nationaux du secteur « sports » dans le périmètre, on observe que la majorité des CTPS exerce en services déconcentrés (près de 66 %). Ils représentent 1,6 % des effectifs des services déconcentrés et sont affectés pour 77 % au niveau régional et pour 23 % en directions départementales interministérielles (DDCS et DDCSPP).
52 CTPS exercent leurs fonctions dans des établissements publics du secteur « sports», soit près de 29 %.

Service	Effectifs physiques	ETP	% effectifs
Administration centrale	10	9,8	5,5%
Services déconcentrés	118	116,5	65,6%
Total AC et SD	**128**	**126,3**	**-**
Etablissements publics du secteur "sports" (*)	52	nc	28,9%
Total	**180**	**-**	**-**

(*) Répartition des effectifs des CTPS par établissement public du secteur « sports » :

CREPS	ENVSN	ENSM	INSEP	IFCE	CNDS	**Total**
35	3	5	7	1	1	**52**

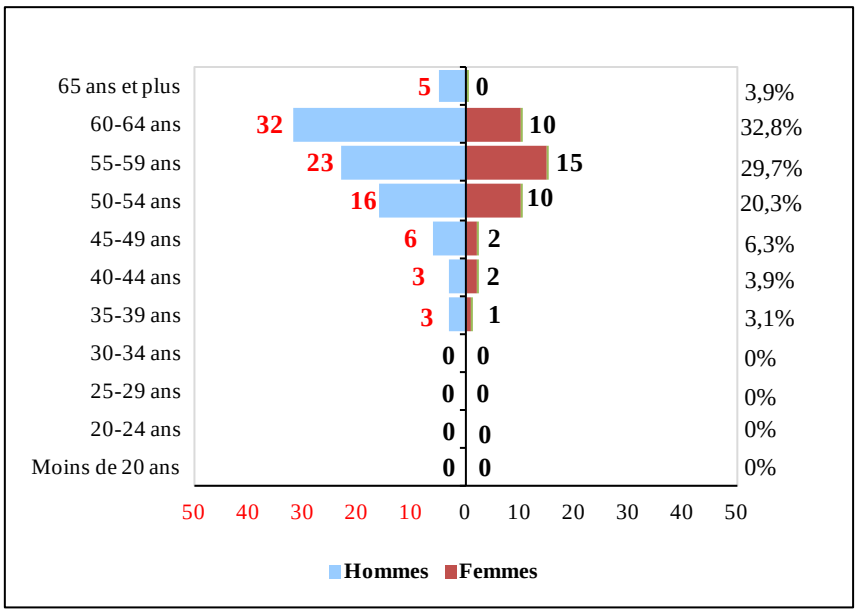
3 CTPS sont détachés sur un emploi de cadre supérieur technique ou scientifique de l'INSEP.

Le taux de féminisation du corps est faible avec 31,3 %, en hausse de six points par rapport à 2011.

Service	Hommes	Femmes
Administration centrale	30%	70%
Services déconcentrés	72%	28%
Total	**68,7%**	**31,3%**

La moyenne d'âge des agents se situe à 56 ans, au dessus de huit points de la moyenne de l'ensemble de la population du ministère de 48 ans. Les femmes sont plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 55 ans pour 56 ans pour les hommes.

Pyramide des âges des effectifs « en fonction » au 31-12-2012



Le corps des CTPS présente une pyramide des âges vieillissante. Les agents âgés de 55 ans et plus représentent 66,4 % du corps.

- <u>Les promotions</u>

En 2012, **9** CTPS (dont 3 femmes, soit un tiers) ont été promus à un grade supérieur.

Lexique

Accident de mission :
Accident qui survient au cours d'un déplacement professionnel effectué dans le cadre d'une mission ou au cours d'un stage de formation professionnelle, en France ou à l'étranger, et est assimilé à l'accident de service.

Accident de service et accident de travail : contrairement au régime général, le cadre juridique applicable aux fonctionnaires ne définit pas la notion d'accident du travail. La circulaire FP/4 du 30 janvier 1989 et la jurisprudence comblent en partie cette lacune.

Accident de service (terme utilisé pour **un agent titulaire ou stagiaire)** : l'accident de service, pour être reconnu comme tel, doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou du trajet une lésion du corps humain. (Circulaire FP/4 du 30 janvier 1989).

Accident du travail (terme utilisé pour **un agent non titulaire) :** est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. (Article L 411-1 du code de la sécurité sociale).

Accident de trajet :
Accident survenu à un agent, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :
1) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
2) le lieu du travail et le restaurant administratif ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant du service.

Age médian :
Age qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée.

Age moyen :
Somme des âges divisée par leur nombre.

Avancement de grade :
Passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
Agents handicapés dont les différentes catégories (travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés (CDAPH), accidentés du travail, emplois réservés,…) sont définies par l'article L.323-2 et L.323-5 du code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou établissement.

Compte épargne-temps :
Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent. Ce dernier est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Droit individuel à la formation :

Les agents de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé droit individuel à la formation (DIF), qu'ils peuvent utiliser à leur choix pour accomplir certaines formations.

Formation continue :

La formation continue est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer son adaptation immédiate à son poste de travail, son adaptation à l'évolution prévisible des métiers et le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.
L'administration inscrit au plan de formation les formations continues qu'elle entend proposer à ses agents.

Formation statutaire :

La formation statutaire est destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.
Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents.
Cette formation est accomplie durant la période de stage. Elle est obligatoire.
L'administration inscrit au plan de formation les formations statutaires qu'elle entend proposer à ses agents.

Garantie individuelle du pouvoir d'achat :

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Glissement vieillesse-technicité :

Le glissement vieillesse-technicité (GVT) est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant.
Le GVT positif correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant d'un avancement quasi-automatique sur sa grille indiciaire (composante « vieillesse ») et d'un changement de grade ou de corps par le biais d'un concours ou d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante « technicité »).
Le GVT négatif mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants (effet entrées-sorties).
Le GVT solde correspond à la somme de ces effets de structure.

Maladie professionnelle :

Une maladie est considérée comme "professionnelle", si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. La pathologie doit normalement figurer, sauf exception, dans l'un des tableaux de maladies professionnelles annexé au code de la sécurité sociale et doit satisfaire à des conditions mentionnées dans ces tableaux (délai de prise en charge notamment).

Mobilité catégorielle :

Changement de catégorie statutaire (A, B, C) d'un agent par promotion, examens, concours et reclassement.

Mobilité statutaire :
Changement de position administrative d'un agent (congé parental, disponibilité, détachement, …).

Mobilité structurelle :
Changement de ministère ou de service à l'intérieur du même ministère.

Promotion de corps (interne) :
Passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois au sein de la même fonction publique. Elle peut s'effectuer au choix ou après examen professionnel.

Taux d'absence :
Nombre de jours d'absence pour congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, pour soins médicaux périodiques et accident de service / travail et de trajet rapporté à l'effectif physique total multiplié par le nombre de jours théoriques de travail par personne (209 jours), le tout multiplié par 100.

Taux d'emploi :
L'article L.323-2 du code du travail impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de vingt salariés, une obligation d'emploi égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents. Le taux d'emploi légal, défini par l'article L.323-4-1 du code du travail, correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), défini lui-même par l'article L.323-4-1 du code du travail, et indirect (dépenses déductibles des articles L323-8 et L.323-8-6-1 du même code). Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

Taux de réussite :
Le taux de réussite est calculé en rapportant le nombre d'admis à l'effectif des candidats présents à l'examen ou au concours, multiplié par 100.

Travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés :
Agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Validation des acquis de l'expérience :
La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel. Elle permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Pour l'obtenir, il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

Liste des principales abréviations

A

AC : administration centrale
ACSE : agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
AE : autorisation d'engagement
AFA : agence française de l'adoption
AMD : aide au maintien à domicile
ANESM : agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
ANSM : agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé
ANSSI : agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
ARS : agence régionale de santé
ARTT : aménagement et de réduction du temps de travail
ASS : assistant de service social
ATI : allocation temporaire d'invalidité
AURMS : association des usagers des restaurants des ministères sociaux

B

BCOMJS : bureau de la communication jeunesse et sports
BOP : budget opérationnel de programme
BRHAG : bureau des ressources humaines et des affaires générales

C

CAP : commission administrative paritaire
CAS : compte d'affectation spéciale
CAS : conseiller d'animation sportive
CASAC : commission d'action sociale pour l'administration centrale
CASOM : commission d'action sociale d'Outre-mer
CASU : conseiller d'administration scolaire et universitaire
CCAAP : commission consultative d'attribution des aides et des prêts
CCP : commission consultative paritaire
CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapés
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée
CED : chargé d'études documentaires
CEMCAS : cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales
CEPJ : conseiller d'éducation populaire et de la jeunesse
CEPS : comité économique des produits de santé
CESU : chèque emploi service universel
CET : compte épargne temps
CHEPJ : chargé d'éducation populaire et de jeunesse
CHSCT : comité hygiène, sécurité et conditions de travail
CHSCTM : comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel
CIAS : comité interministériel consultatif d'action sociale
CIGEM : corps interministériel à gestion ministérielle
CLC : commission locale de concertation
CLD : congé de longue durée
CLM : congé de longue maladie
CMO : congé de maladie ordinaire
CNAOP : conseil national d'accès aux origines personnelles

CNAS : commission nationale d'action sociale
CNC : comité national de concertation
CNDS : centre national pour le développement du sport
CNS : centre national du sida
CNTSS : cour nationale de la tarification sanitaire et sociale
COMEX : commission exécutive
CP : crédits de paiement
CPI : classe préparatoire intégrée
CREPS : centre de ressources, d'expertise et de performance sportive
CRIAS : commission régionale et interdépartementale d'action sociale
CT : comité technique
CTAC : comité technique d'administration centrale
CTC : comité technique commun
CTN : conseiller technique national
CTR : conseiller technique régional
CTSS : conseiller technique de service social

D

DAEI : délégation aux affaires européennes et internationales
DAFIIS : direction des affaires financières, informatiques, immobilières et des services
DAGEMO : direction de l'administration générale et de la modernisation des services
DAJ : délégation aux affaires juridiques
DATE : directeur de l'administration territoriale de l'Etat
DDCS : direction départementale de la cohésion sociale
DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDI : direction départementale interministérielle
DDTM : direction départementale de la terre et de la mer
DGCS : direction générale de la cohésion sociale
DGOS : direction générale de l'offre de soins
DGS : direction générale de la santé
DICOM : délégation à l'information et à la communication
DIF : droit individuel à la formation
DIGES : délégation interministérielle aux grands événements sportifs
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DISIC : direction interministérielle des systèmes d'information et de communication
DJEPVA : direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
DJSCS : direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DREES : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DRFIP : direction régionale des finances publiques
DRH : direction des ressources humaines
DRIHL : direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DRJSCS : direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DS : direction des sports
DSS : direction de la sécurité sociale
DSSIS : délégation à la stratégie des systèmes d'information de santé
DT : délégation territoriale
DUER : document unique d'évaluation des risques professionnels

E-F-G

EHESP : école des hautes études de santé publique.
EN3S : école nationale supérieure de sécurité sociale
ENA : école nationale d'administration
ENSM : école nationale des sports de montagne

ENVSN : école nationale de voile et des sports nautiques
EP: établissement public
EPA : établissement public administratif
EPS : éducation physique et sportive
ETP : équivalent temps plein
ETPT : équivalent temps plein travaillé
FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GA : gestion administrative
GIPA : garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRAF : grade à accès fonctionnel
GVT : glissement vieillesse-technicité

H-I-J-K

HCAAM : haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie
HFDS : haut fonctionnaire de défense et de sécurité
HN : haut niveau (sport)
IASS : inspecteur de l'action sanitaire et sociale
IAT : indemnité d'administration et de technicité
IES : ingénieur d'études sanitaires
IFCE : institut français du cheval et de l'équitation
IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGAS : inspection générale des affaires sociales
IGJS : inspection générale de la jeunesse et des sports
IGPDE : institut de la gestion publique et du développement économique
IGS : ingénieur du génie sanitaire
IHS : inspection hygiène et sécurité
IJS : inspecteur de la jeunesse et des sports
INJA : institut national des jeunes aveugles
INJEP : institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INJS : institut national des jeunes sourds
INSEE : institut national de la statistique et des études économiques
INSEP : institut national du sport, de l'expertise et de la performance
IRA : institut régional d'administration
ISST : inspection santé et sécurité au travail
ITRF : ingénieur et personnel technique de recherche et de formation

L-M-N

LFI : loi de finances initiale
MAD : mise à disposition entrante
MIR : mission interministérielle aux rapatriés
MISP : médecin inspecteur de santé publique
MNC : mission nationale de contrôle
MNS : musée national du sport
NES : nouvel espace statutaire

O-P-Q

ONP : opérateur national de paye
PACT : plan d'amélioration des conditions de travail
PESE : pôle d'expertise et de services
PFR : prime de fonction et de résultat
PJJ : protection judiciaire de la jeunesse
PLF : projet de loi de finances

PMAE : plafond ministériel d'autorisation d'emplois
PMI : protection maternelle et infantile
PNA : position normale d'activité
PO : préparation olympique
PSC : protection sociale complémentaire

R

RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique
RAP : rapport annuel de performances
RGPP : révision générale des politiques publiques
RPS : risques psycho-sociaux
RSC : rapport de situation comparée
RSE : responsabilité sociale des entreprises

S

SD : service déconcentré
SGCIV : secrétariat général du comité interministériel des villes
SGMAS : secrétariat général des ministères des affaires sociales
SI : système d'information
SIRH : système d'information des ressources humaines

T

TASS : tribunal des affaires de sécurité sociale
TCI : tribunal du contentieux de l'incapacité
TIB : traitement indiciaire brut
TITSS : tribunal interrégional de la tarification sanitaire et sociale

U-V-W-X-Y-Z

UCANSS : union des caisses nationales de sécurité sociale
VAE : validation des acquis de l'expérience

Ce document a été réalisé par :

Direction des ressources humaines (DRH)
Sous-direction des emplois et des compétences (DRH3)
Bureau de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (DRH3A)

En collaboration avec l'ensemble des bureaux de la DRH
Et les correspondants RH du réseau territorial

Ce document est accessible en ligne sur l'Intranet des administrations en charge des affaires sociales, de la santé, des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative sous la rubrique **Ressources Humaines (DRH) -> Bilans sociaux -> Bilan social ministériel**