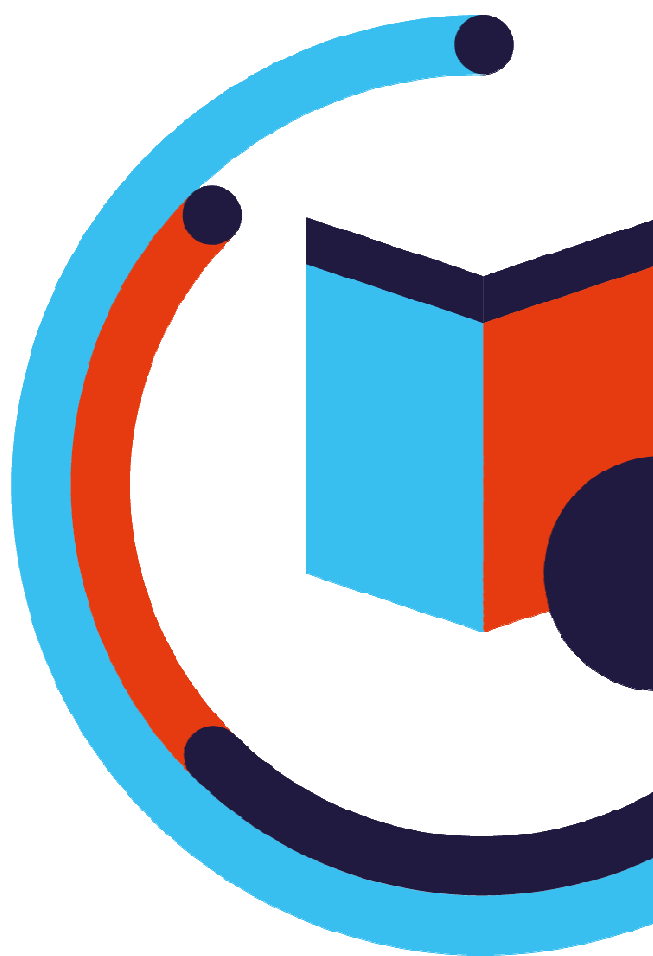


#RSU 2023
RAPPORT SOCIAL
UNIQUE



SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

p. 3

#02

LE RECRUTEMENT

p. 20

#04

LA FORMATION

p. 28

#06

LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

p. 39

#08

ACTION ET PROTECTION SOCIALE

p. 50

#10

LA DISCIPLINE

p. 57

#01

L'EMPLOI

p. 10

#03

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

p. 24

#05

LES REMUNERATIONS

p. 33

#07

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

p. 44

#09

LE DIALOGUE SOCIAL

p. 54

LEXIQUE

p. 60

PRESENTATION DE LA CNDP

La CNDP est l'autorité administrative indépendante (AAI) garante du droit à l'information et à la participation du public sur l'élaboration des projets et des politiques publiques ayant un impact sur l'environnement.

Créée par la loi du 2 février 1995 relative à la protection de l'environnement, dite « loi Barnier », la commission est chargée d'organiser les débats publics sur les projets ayant un impact significatif sur l'environnement.

L'objectif est d'organiser la participation du public le plus en amont possible afin de débattre des objectifs et caractéristiques principales des projets, à un moment où il est encore possible de revenir dessus et de substantiellement les modifier.

La CNDP ne sera réellement créée que le 4 septembre 1997 et deviendra AAI par la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité : elle agit au nom de l'Etat, mais ne reçoit ni ordre, ni instruction du gouvernement. Ses compétences s'en trouvent substantiellement élargies et le principe de la participation s'inscrit dorénavant pleinement dans le code de l'environnement.

En 2005, le principe de la participation est intégré à la Charte de l'environnement. Par la suite, la loi du 12 juillet 2010 dite « loi Grenelle II » accroît de nouveau les missions de la CNDP.

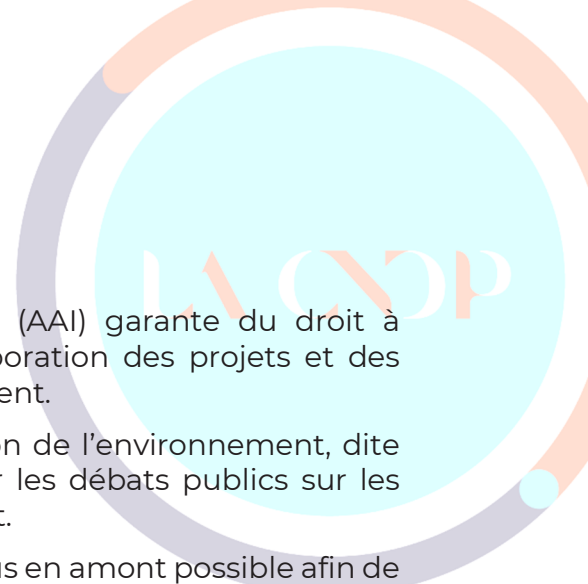
Constatant que certains projets peuvent être très conflictuels, le rapport de la commission sur le dialogue environnemental, dit « rapport Richard » présenté en juin 2015, préconise de généraliser le principe de concertation préalable.

Les ordonnances de 2016 créent de nouveaux droits à la participation :

- Les porteurs de projets de moindre importance peuvent désormais volontairement saisir la CNDP afin qu'elle nomme une personne chargée de garantir la concertation ;
- Mise en place du droit d'initiative : une représentation du public permet également de saisir le préfet afin de demander l'organisation de cette concertation ;
- Inscription de plusieurs plans et programmes ayant un impact sur l'environnement aux processus de participation (la programmation pluriannuelle de l'énergie, le Plan stratégique national pour la PAC...).

En 26 ans, la CNDP a organisé 111 débats publics, garanti 474 concertations et assuré 76 missions de conseil ou d'appui.

La CNDP a posé les principes qui sont aujourd'hui les fondements de la participation : indépendance, neutralité, transparence, argumentation, égalité de traitement et inclusion.



ORGANISATION DE LA CNDP

La CNDP dispose du statut d'autorité administrative indépendante (AAI).

Elle se compose de 25 membres provenant d'horizons différents (parlementaires, élu.e.s des collectivités territoriales, membres du Conseil d'État, de la Cour de cassation, de la Cour des comptes, associations, patronat, syndicats...) qui assurent son indépendance, notamment vis-à-vis des administrations et des responsables de projet. Ils et elles sont nommé.es ou désigné.es pour une durée de cinq ans et sont inamovibles. Ces membres sont les premiers garants de sa neutralité et n'ont pas vocation à se prononcer sur le fond des projets.

Ils et elles se réunissent en commissions plénières chaque mois, au cours desquelles sont collégialement prises les décisions, après examen des projets prévoyant ou conduisant une participation préalable du public.

La composition de la commission est paritaire, à un siège près.

A la tête de l'institution sont nommés, par décret, un ou une président.e et 2 vices-président.e.s formant le bureau de la CNDP.

Pour assurer son fonctionnement courant, le bureau s'appuie sur une équipe permanente de 11 agents et agentes :

- Un ou une directeur.trice ;
- Un ou une collaborateur.trice du Président
- Un pôle débats publics et concertations constitué de cinq chargé.e.s de mission ;
- Un pôle communication et information constitué d'un responsable et d'une chargée de communication ;
- Un pôle administratif et comptable constitué d'un responsable RH et d'une responsable financière.

Pour assurer la garantie des participations du public où elle intervient, la CNDP désigne un.e ou plusieurs garant.e.s qui ont pour mission de veiller au respect du droit à l'information et à la participation des concertations. Les garants et garantes de la CNDP sont inscrit.e.s sur une liste nationale, tenue à jour par l'équipe permanente qui compte 264 collaborateurs et collaboratrices au 10 janvier 2024.

Elle désigne également des équipes en charge d'organiser et d'animer les débats publics sous forme de Commissions particulières de débats publics (Cpdp). Les personnes qui composent ces équipes, y compris le.la président.e du débat public, ne sont pas nécessairement issues de la liste nationale des garantes, mais sont proposés par le.la présidente d'un débat public.

La CNDP s'appuie également sur un réseau de délégué.e.s de région afin de déployer son activité à l'échelle locale, dont la mission est notamment la promotion de la participation du public et la diffusion des bonnes pratiques.

Tous ces collaborateurs et collaboratrices sont choisi.e.s pour leur maîtrise des enjeux de la participation citoyenne et leur indépendance. L'absence de conflit d'intérêt est un prérequis indispensable à leur recrutement.

LE RSU DE LA CNDP

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que les administrations élaborent chaque année, en lieu et place des habituels bilans sociaux et bilans santé-sécurité au travail, un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont notamment établies les lignes directrices de gestion.

Il fait état des moyens humains et financiers de l'institution et a pour objectif premier de favoriser le dialogue social et la communication en offrant des données synthétiques, claires et objectives. Il joue aussi un rôle en termes de pilotage des ressources humaines en fournissant des outils d'analyse concernant la situation des agent.e.s et leur environnement de travail en général.

Le RSU traduit l'engagement de la CNDP dans la mise en œuvre de ses missions inscrites au code de l'environnement et relatives à la participation préalable du public dans le champ environnemental, mais également dans ses propres choix, orientations et actions.

Il comprend des informations relatives à l'emploi et aux effectifs, à la parité femme/homme, aux modalités de travail, aux flux de personnel, aux conditions d'hygiène et de sécurité, aux relations professionnelles, à la formation, à l'action sociale et plus généralement à la politique RH menée au sein de la CNDP. Il est présenté, pour information, dans le cadre des instances du dialogue social.

Particularités du RSU de la CNDP

- 1- Pour l'exercice des missions décrites en première partie du présent préambule, la CNDP fait appel à des collaborateurs et collaboratrices issu.e.s de la société civile ayant le statut de collaborateur occasionnel de service public (COSP). Ils et elles ne sont pas comptabilisé.es dans les effectifs, ne sont pas salarié.e.s mais perçoivent des indemnités imputées à la masse salariale. Pour avoir une vue d'ensemble, lorsque cela est pertinent, il en sera fait mention dans le RSU.
- 2- L'équipe permanente étant assez restreinte et afin de préserver les possibilités d'identification des agent.e.s, certaines analyses préconisées dans les textes en vigueur sont matériellement impossibles. Aussi, certaines parties présenteront des données plus générales et feront l'objet d'une analyse différente à travers un prisme plus adapté à l'échelle et aux particularités de l'institution.
- 3- Le RSU 2023 est donc le troisième bilan social de la CNDP. Certaines données, entrant dans le champ de ce document, et concernant des années antérieures à 2021 n'ont pas fait l'objet de recensement.

⇒ *Ainsi, en chaque début de partie, sera indiqué dans un tableau synthétique le périmètre temporel de traitement des données ainsi que les indicateurs qui n'ont pas pu être mis en place et analysés.*

CONTEXTUALISATION DU RSU 2023

Conformément aux dispositions du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, la CNDP produit son troisième bilan social sous forme de rapport social unique au titre de l'année 2023.

Le présent rapport s'efforce de présenter de manière exhaustive l'année 2023 au regard des thématiques précitées. Un travail de recensement a été effectué et une analyse comparative de l'évolution des données sera évoquée. Les tendances générales seront affichées et expliquées mais les données chiffrées restent partielles, certaines thématiques ne seront pas illustrées.

Globalement, depuis 2017, la CNDP a vu croître son activité et le nombre de saisines. Globalement, elle a nommé de plus en plus de COSP sur des missions de participation du public et a organisé de plus en plus de concertations et débats. Une attention toute particulière a été menée en interne pour organiser cette activité et professionnaliser les métiers de la participation.

Afin de permettre ce développement et d'instaurer un fonctionnement satisfaisant, la CNDP développe également les fonctions supports en renforçant les pôles concernés, tout en s'adaptant également à l'évolution de la fonction publique.

Le volet ressources humaines de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 se décline peu à peu en interne. Les décrets de 2020 sont venus modifier la gestion des agents et agentes avec l'évolution du cadre des contractuel.les, celui de la mobilité public-privé et des questionnements déontologiques, l'aménagement du temps de travail, la réorganisation des instances sociales ainsi que les dispositifs visant à favoriser l'égalité professionnelle.

Pour rappel, l'année 2022 avait été marquée par l'aboutissement de nombreux projets comme la mise en service du nouveau logiciel de paie, ou encore l'adoption du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'année 2023 a elle été principalement marquée par un changement significatif des effectifs de la CNDP. En effet, 5 départs ont été comptabilisés sur cette année, contre 6 arrivées. Cet écart s'explique par une création de poste : celui de *chargée de mission « exploitation, analyse, valorisation et dissémination des données »*.

En outre, le mandat de l'ancienne Présidente Chantal JOUANNO a pris fin courant mars 2023, et cette dernière a été remplacée en mai 2023 par le nouveau Président, Monsieur Marc PAPINUTTI. Durant ces 2 mois de transition, la Vice-Présidente Ilaria CASILLO a exercé les fonctions de Présidente par intérim.

D'autre part, la CNDP a été confrontée aux départs de plusieurs collaborateurs et collaboratrices, sur des postes et des fonctions clefs ; ainsi, la CNDP a vu l'arrivée;

- d'un nouveau président ;
- d'un nouveau responsable des ressources humaines ;
- d'un nouveau responsable du suivi des débats ;
- d'une nouvelle chargée de mission « animation du réseau des garants » ;

- d'une nouvelle chargée de communication numérique ;
- d'un nouveau *chargé de mission* « *exploitation, analyse, valorisation et dissémination des données* ».

Ce turn-over assez inédit pour la CNDP n'est pas anodin, au vu de ses faibles effectifs liés à son plafond d'emploi (14 ETP). De plus, ces changements ont été opérés sur des postes clefs fondamentaux pour le bon fonctionnement de notre institution.

Il a donc fallu accueillir ces nouveaux arrivants et permettre la meilleure transition possible au vu des enjeux importants de l'année 2023, que ce soit sur le plan administratif ou opérationnel. De même, le changement de Présidence a nécessairement donné lieu à un nouveau cap pour la CNDP, auquel l'ensemble des agent.e.s ont adhéré.

On pourrait notamment aborder les sujets de la hausse de la visibilité de la CNDP, à travers une communication multi-support, ou encore une demande très prononcée eu égard au développement des compétences de nos collaborateurs et collaboratrices à travers des actions de formation.

FAITS MARQUANTS 2023



Février

Formation des agents CNDP à la certification « Sauveteur secouriste au travail »

Mars

Départ de la Présidente
Chantal JOUANNO



Avril

Publication du compte rendu
et du bilan du débat sur les
réacteurs nucléaires de PENLY



Mai

Arrivée du Président
Marc PAPINUTTI



Juin

Participation aux
rencontres
européennes de la
participation (REP)



Juillet

Processus de recrutement
du nouveau poste lié à
l'analyse des données



Septembre

Renouvellement du
mandat des garant.e.s et
campagne de recrutement

Novembre

Première participation
de la CNDP au salon des
Maires



Décembre

Réunion annuelle des
délégué.e.s de Région

Décembre

1^{er} CSA
sous la Présidence de Marc
PAPINUTTI



Décembre

Séminaire des membres
de la commission

BILAN SOCIAL 2023



2,9 M€
de masse salariale

14

ETPT



144

COSP nommé.e.s



1

Nouveau Président



45

jours de formation

7

Stagiaires



11

Autorisations
de télétravail
pour les agent.e.s

1

arrêt maladie



0

Accident du travail



0

Sanction
disciplinaire

#01

L'EMPLOI



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2020-2023</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	-

LES EMPLOIS A LA CNDP

Tous les personnels de l'État rémunérés sur le titre 2 ont vocation à être décomptés dans le plafond d'autorisation des emplois dès lors qu'il s'agit d'une rémunération d'activité qui correspond à une rémunération principale ou un traitement brut et que l'activité de ces personnels correspond à des besoins permanents ou non permanents.

En revanche, si cette activité correspond à des besoins ponctuels qui peuvent être définis comme irréguliers, discontinus et momentanés, elle n'est pas valorisée dans le plafond d'emplois.

Sont donc considérés au sein cette partie comme effectifs de la CNDP uniquement les agents et agentes, à l'exclusion de tous les COSP.

Pour rappel, les effectifs sous plafond comprennent :

- Les effectifs titulaires et stagiaires de la fonction publique ;
- Les agents et agentes contractuel.les de droit public recruté.e.s par la CNDP sur des emplois permanents ou non.

SITUATION AU 31 DECEMBRE	2021	2022	2023
HOMMES TITULAIRES	1	1	2
CONTRACTUELS	2	3	4
FEMMES TITULAIRES	2	3	3
CONTRACTUELLES	8	8	5

Les effectifs hors plafond comptabilisent :

- Les effectifs de droit privé (apprentis, contrats d'accompagnement dans l'emploi, emplois d'avenir) ;
- Les agents et agentes sur ressources propres (agents recrutés sur une base contractuelle dans le cadre d'un programme européen ou d'une convention avec une collectivité territoriale, dont la masse salariale est compensée par un financement extérieur contractualisé).

LES EFFECTIFS

	Plafond emploi	Effectifs physiques	ETP au 31/12	ETPT annuels gérés	ETPT annuels rémunérés	Stagiaires CNDP de droit privé
2021	13	13	13	13	13	9
2022	13	15	13	13	13	6
2023	14	14	14	12	12	7

Le nombre de stagiaires sur l'année 2023 correspond au cumul des stagiaires sur toute l'année. De plus, certains stagiaires ont été mis à disposition de concertations préalables et ont donc travaillé au sein de la communauté des 118 COSP désignés en 2023.

RAPPEL

Équivalent temps plein travaillé (ETPT) : Unité de décompte proportionnelle à l'activité des agents et agentes, mesurée par la quotité de leur temps de travail et pour la période d'activité sur une année donnée (effectif x quotité de travail x nombre de mois sur une année)

Équivalent temps plein (ETP) : Unité de décompte proportionnelle à l'activité des agents et agentes, mesurée par la quotité de leur temps de travail à une date donnée (effectif à une date donnée x quotité de travail à une date donnée).

Parmi les effectifs, 4 postes concernent des emplois incompressibles : Les 3 membres du bureau (présidence et 2 vice-présidence) ainsi que le poste de direction de la CNDP.

En déduisant ces 4 postes, le plafond d'emploi de l'équipe administrative a augmenté en 2023 pour passer à 10.

En 2023, il a été accordé un ETP supplémentaire au regard de l'activité croissante de l'institution et du nombre de débats publics en forte hausse. Le plafond d'emploi est donc ainsi passé de 13 à 14 ETP. L'attribution de cet ETP supplémentaire était indispensable afin de pouvoir continuer le développement de l'activité de l'administration. Cet ETP a permis l'embauche d'un agent sur le poste de chargé de mission en charge de l'analyse, de la valorisation et de la dissémination des données sur les débats et les concertations.

2021	Temps	Mois travaillés	Nbre de personnes	Nbre de personnes au 31/12	ETP 31/12	ETPT
A	100%	12	7	7	7	7,00
	100%	7,5	1	1	1	0,63
/S TOTAL A	-	-	8	8	8	7,63
A+	100%	12	2	2	2	2,00
B	100%	12	2	2	2	2,00
C	100%	12	1	1	1	1,00
			13		13	13

2022	Temps	Mois travaillés	Nbre de personnes	Nbre de personnes au 31/12	ETP 31/12	ETPT
A	100%	12	5	5	5	5,00
	100%	9,5	1	1	1	0,79
	100%	9	1	0	0	0,75
	100%	3	1	1	1	0,25
	100%	1	1	0	0	0,08
	100%	4	1	0	0	0,33
	80%	8	1	1	1	0,8
/S TOTAL A	-	-	11	8	7,8	7,74
A+	100%	12	2	2	2	2,00
B	100%	12	2	2	2	2
	100%	9	1	1	1	0,75
/S TOTAL B	-	-	3	3	3	2,75
C	100%	3	1	0	0	0,25
			17		12,8	12,74

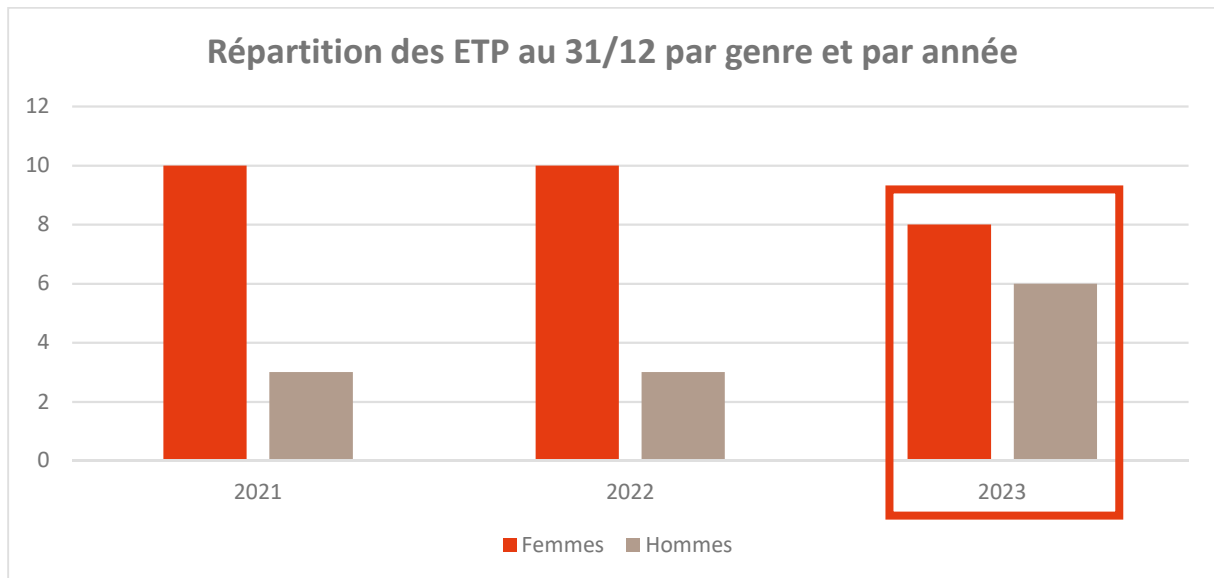
2023	Temps	Mois travaillés	Nbre de personnes	Nbre de personnes au 31/12	ETP 31/12	ETPT
A	100%	12	6	6	6	6
	100%	2	2	1	1	0,48
	100%	3	2	0	0	0,49
	100%	7	2	2	2	1,19
	100%	8	1	1	1	0,66
	100%	4	1	1	1	0,33
	100%	6	1	0	0	0,45
	80%	12	1	1	0,8	0,80
/S TOTAL A	-	-	16	12	12	10,13
B	100%	12	1	1	1	1
	100%	7	1	1	1	0,75
	50%	7	1	0	0	0,25
/S TOTAL B	-	-	3	2	1,80	2
			19		13,80	12,13

L'année 2023 a été une année particulière puisque marquée par une vague de départs et beaucoup de nouveaux arrivant.e.s.

A noter également que depuis 2023, il n'y a plus d'agent.e.s de catégorie C au sein de la CNDP. La dernière agente concernée a été passée en catégorie B et ne fait plus partie de la CNDP au 31/12/2023.

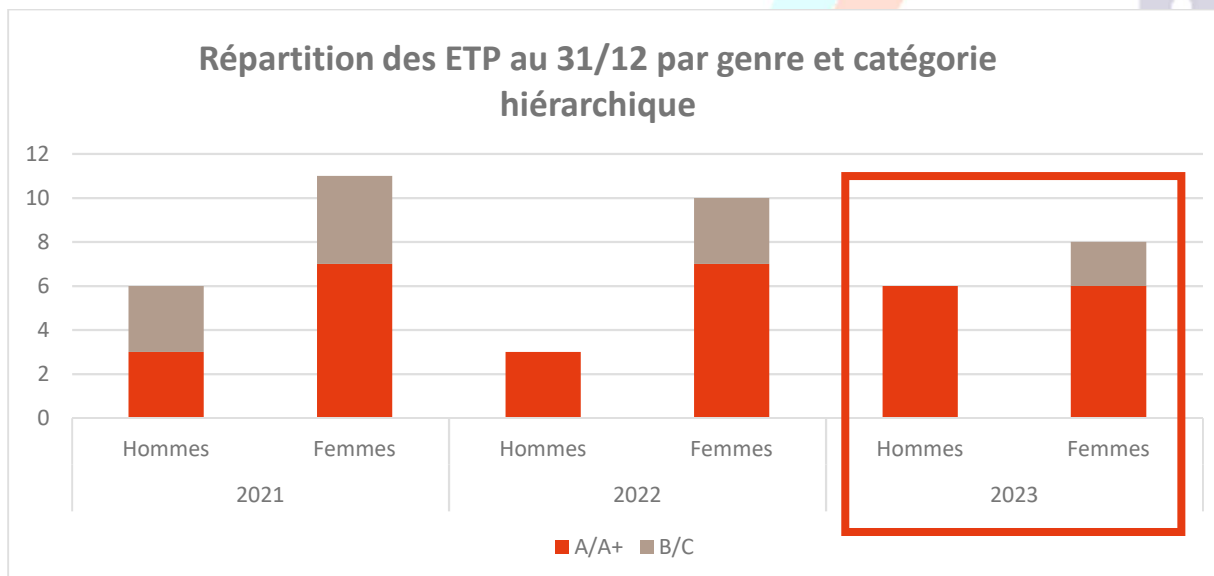
NOTA : La CNDP ne recense aucun agent ou aucune agente en situation de mise à disposition entrante ou sortante. Les ETP « en fonction » correspondent donc en totalité aux ETP et ETPT gérés dont le recensement est ci-dessus exposé.

LA REPARTITION HOMMES/FEMMES



Alors que les femmes étaient largement majoritaires sur les dernières années depuis 2021, nous avons assisté en 2023 à un rééquilibrage entre le nombre de postes occupés par des hommes et ceux occupés par des femmes.

En effet, en 2022, l'effectif était composé en majorité par des femmes, à hauteur de 77 %. L'année 2023 a été l'occasion d'un rééquilibrage très net entre les postes occupés par des femmes et ceux par des hommes.



L'année 2023 a donné lieu à un rééquilibrage au niveau des catégories A puisqu'autant d'hommes que de femmes sont catégories A, à savoir 6 pour chaque genre.

LES AGES

Par genre	2021	2022	2023
Moyenne âge	42	43	44
HOMMES	40	40	44
FEMMES	42	44	44
Age médian	42	44	44
HOMMES	41	40	43
FEMMES	43	45	44

Par statut	2021	2022	2023
Moyenne âge	45	45	45
TITULAIRES	49	50	50
CONTRACTUELS	40	41	40
Age médian	45	44	43
TITULAIRES	52	51	50
CONTRACTUELS	38	37	37

NOTA: Aucune pyramide des âges ne peut être établie en raison du faible effectif des agents et agentes et de l'impossibilité de créer des tranches d'âge pertinentes regroupant plusieurs personnes. Il en va de même pour le croisement genre et statut (contractuel/ titulaire).

La moyenne d'âge annuelle des agents et agentes pour 2023 est de 44 ans. Les contractuels et contractuelles se situent néanmoins sous cette moyenne tandis que les fonctionnaires ont une moyenne d'âge plus élevée.

Depuis 2020, les femmes étaient plus nombreuses et plus âgées que les hommes. La tendance s'est équilibrée sur 2023 avec des moyennes d'âge et des âges médians quasi similaires, aux alentours des 44 ans.

LES CONTRATS

Tous les agents et toutes les agentes recruté.e.s par voie contractuelle et en poste en 2023 occupent des emplois permanents. Les contrats sont généralement établis pour une durée de 3 ans et sur le fondement de l'article nouveau L.333-2 du Code de la fonction publique, en raisons des besoins et nécessités des services.

Aucun CDD n'a été transformé en CDI depuis.

Cependant, la CNDP, conformément à la législation en vigueur, accepte, sous réserve de conformité, la portabilité de CDI pour le recrutement de ses agents et agentes.

LES STAGIAIRES DE DROIT PRIVE

On entend par stagiaire de droit privé, les étudiants venant réaliser une activité temporaire au sein de la CNDP, par opposition aux stagiaires de droit public, agents et agentes en première année de cursus de titularisation.

	2021	2022	2023
Stagiaires H CPDP	1	0	0
Stagiaires F CPDP	2	1	1
S/ TOTAL CPDP	3	1	1
Stagiaires H CNDP	1	2	2
Stagiaires F CNDP	5	3	5
/S TOTAL CNDP	6	5	7
TOTAL	9	6	8

Pour faire face aux nombreuses évolutions d'activité de la CNDP ces dernières années, l'institution accueille régulièrement des étudiants et étudiantes dans le cadre de leur formation universitaire.

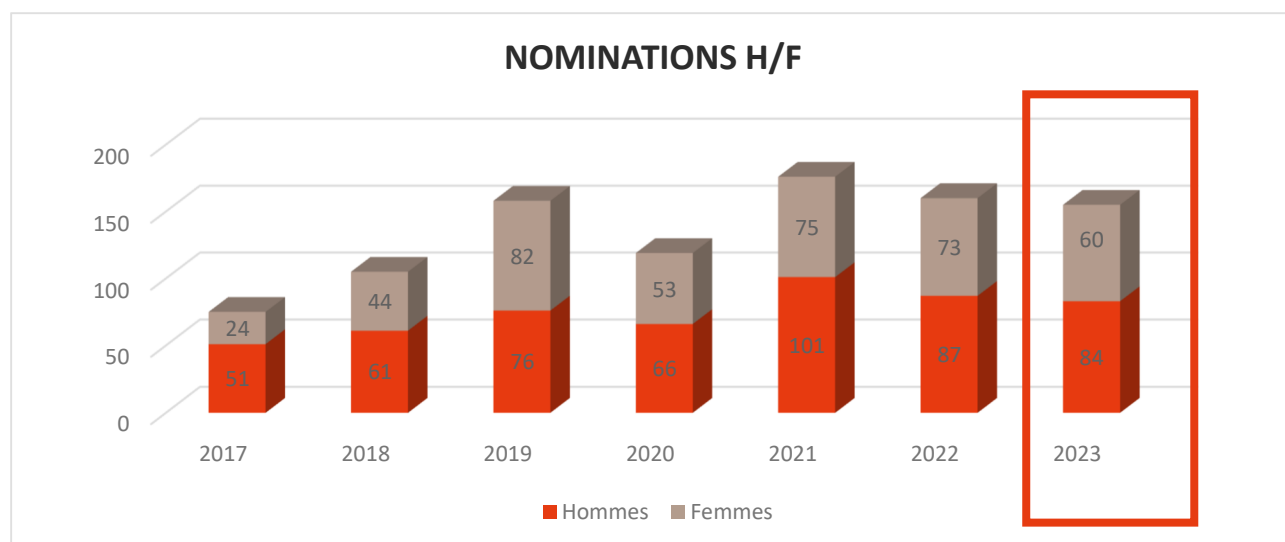
Ces stagiaires viennent renforcer à la fois les équipes temporaires des débats publics sur le terrain, parfois en province, et l'équipe administrative permanente sur Paris, exceptionnellement des garants. Cela leur permet également d'acquérir une forte expérience du terrain.

Aussi, en 2023, 4 stagiaires ont été accueilli.e.s au sein des services administratifs et notamment du pôle débats et concertations, 3 ont été mis à disposition de garants, tandis qu'1 autre est venue prêter main forte pour l'organisation de débats. Ces stagiaires ont donc notamment aidé la communauté des 144 COSP désignés en 2023.

La durée moyenne d'accueil par stagiaire sur une année est de 4 mois en raison du décalage avec le calendrier universitaire. Généralement les stages sont à cheval sur deux annualités civiles et durent environ 6 mois.

FOCUS COSP

Ces données relatives aux COSP nommés reflètent le fait que les COSP les plus disponibles sont souvent des retraité.e.s et que cette tranche d'âge comporte davantage d'hommes que de femmes dans la liste nationale des garant.e.s.



#02

LE RECRUTEMENT



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2021-2023</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	

LE RECRUTEMENT DES AGENT.E.S

La CNDP a la spécificité de pouvoir recruter des agents et agentes pour assurer les activités de gestion et d'administration de l'institution, et des COSP pour assurer les missions de concertations et de débats.

Les agents et agentes de la CNDP peuvent être titulaires ou contractuel.les. S'agissant des fonctionnaires, la CNDP accueille à la fois des agent.e.s en position normale d'activité et des fonctionnaires détaché.e.s sous contrat. Pour les contractuel.les, la CNDP prévoit des contrats de 3 ans sur des emplois permanents.

<i>Recrutements</i>	2021		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agent.e.s	0	1	1	4	4	2
Fonctionnaires	0	0	0	1	1	1
<i>dont détachés sur contrat</i>	0	0	0	0	1	1
<i>dont PNA</i>	0	0	0	1	0	0
Emplois permanents	0	1	1	3	3	1
<i>CDD</i>	0	0	1	0	3	1
<i>Renouvellements CDD</i>	0	0	0	3	0	1
<i>CDI</i>	0	1	0	0	0	0
Emplois non permanents	0	0	0	0	0	0
<i>CDD</i>	0	0	0	0	0	0

En 2023, un seul contrat a été renouvelé et 6 recrutements ont été effectués sur des postes permanents: 2 recrues l'ont été par le biais du détachement, et les 4 autres ont été recrutés en CDD de droit public. Ces nombreux recrutements étaient attendus au vu des fins de contrats.

LE RECRUTEMENT DES COSP

Les COSP de la CNDP ne sont pas soumis.e.s à la procédure générale de recrutement comme le sont les agents et agentes. Les garants et garantes sont inscrits sur une liste nationale, choisi.e.s et nommé.e.s parmi cette dernière pour une mission de participation du public. Les président.e.s des débats publics et les autres membres des équipes des débats publics (membres des commissions particulières des débats publics) ne sont pas nécessairement issus de la liste nationale des garant.e.s.

	2021		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
COSP nommé.e.s	103	77	87	73	84	60
Garant.e.s	88	64	74	63	70	48
Membres Cpdp	7	6	8	9	12	12
Membres de la commission	2	2	0	0	2	0
Délégué.e.s de région	9	6	2	0	0	0

NOTA: Les membres de la commission constituent l'assemblée collégiale de la commission et sont nommé.e.s individuellement par acte réglementaire afin d'obtenir une composition paritaire. Ils et elles ne sont pas pris en compte dans les analyses ci-dessous.

En 2023, la CNDP a nommé 118 garant.e.s, 24 membres de Cpdp et 2 membres de la commission.

#03

LES PARCOURS PROFESSIONNELS



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2021-2023</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	

MOBILITE

La CNDP a publié 4 postes en 2022, tous pourvus sur l'année. Sur ces 4 publications, 2 ont débouché sur des renouvellements de contrats. L'une a fait l'objet d'un recrutement externe, en CDD. Et la dernière, effectuée en fin d'année, a débouché sur un autre renouvellement de contrat en début 2023. Il est également à noter que 2 postes ont été publiés en 2021 et pourvus en 2022.

L'année 2022 a été marquée par la requalification d'un poste de catégorie C en catégorie B.

L'année 2023 a été plus chargée en terme de gestion des recrutements et des attributions de postes avec un turn-over jugé important.

2021	CAT. A+	CAT. A	CAT. B	CAT. C
Postes publiés	0	2	0	0
Postes pourvus	0	2	0	0
Candidatures F	0	14	0	0
Candidatures H	0	9	0	0
Attribués F	0	2	0	0
Attribués H	0	0	0	0

2022	CAT. A+	CAT. A	CAT. B	CAT. C
Postes publiés	0	3	1	0
Postes pourvus	0	3	1	0
Candidatures F	0	10	1	0
Candidatures H	0	10	0	0
Attribués F	0	2	1	0
Attribués H	0	1	0	0

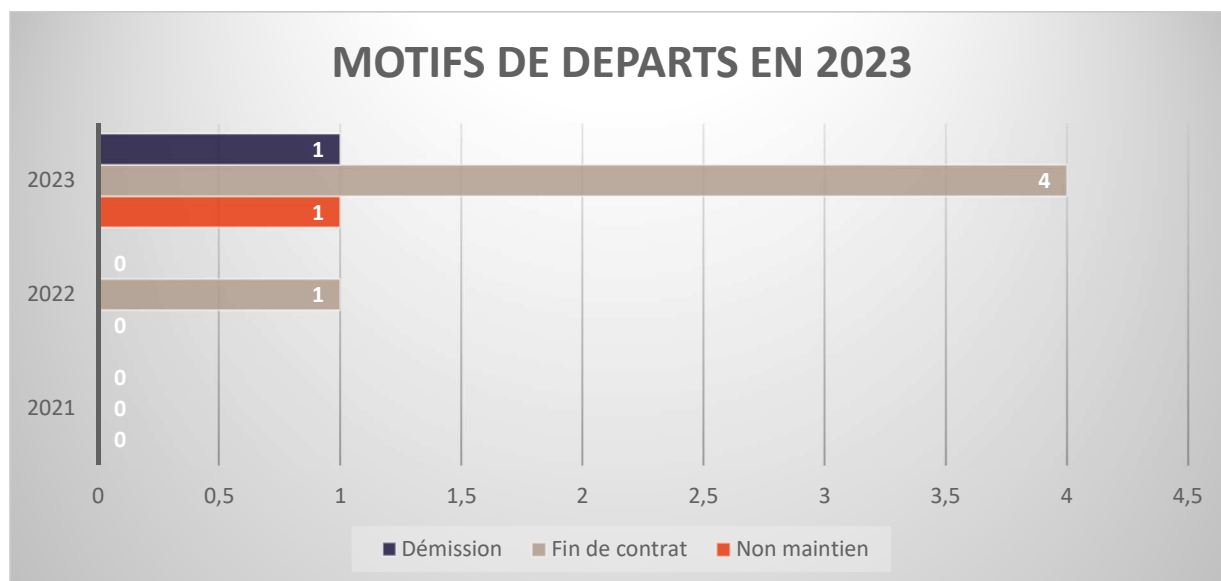
2023	CAT. A+	CAT. A	CAT. B	CAT. C
Postes publiés	0	4	1	0
Postes pourvus	0	4	1	0
Candidatures F	0	41	16	0
Candidatures H	0	29	14	0
Attribués F	0	1	1	0
Attribués H	0	3	0	0

NOTA :

Toutes les offres publiées ont fait l'objet de candidatures.

DEPARTS

Contrairement aux années précédentes où les effectifs étaient restés plutôt stables, l'année 2023 a connu un turn-over important à l'échelle de la CNDP, puisque 5 agent.e.s ont quitté leur poste, dont la Présidente Chantal JOUANNO.



Pour 2023, 66 % des départs sont liés à des fins de contrats. Cela avait été anticipé en amont et les remplacements se sont fait sans périodes de latence dans la plupart des cas.

NOTA:

Aucune rupture conventionnelle n'a été enregistrée en 2023.

#04

LA FORMATION



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2021-2023</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	

LES FORMATIONS SUIVIES

L'année 2023 s'inscrit dans la continuité de 2022 avec le développement des formations suite à la professionnalisation de la gestion de cette activité RH.

LES FORMATIONS EN QUELQUES CHIFFRES

	2021	2022	2023
Dépenses T3 – AE	33 313,27 €	13 911,83 €	19 795,00
Dépenses T3 – CP	24 318,33 €	23 233,03 €	18 955,00
Agent.e.s formé.e.s	13	15	11
Nombre de formations	9	13	10
Durée moyenne formation	1,5 jours	1,5 jours	1,6 jours
CPF utilisés	0	0	0
Heures de webinaires	4	7	7,5

Les formations en 2023 concernent tous les domaines et la quasi-totalité de l'effectif a pu être formé.e. Les initiatives personnelles continuent d'être encouragées en raison du développement des formations à distance et webinaires, dès lors qu'elles sont validées avec le manager.

De nombreuses conférences en ligne permettent à tous et toutes de se perfectionner, et les agents sont également sensibilisés à l'existence du CPF et son utilisation à titre personnel.

En parallèle, des formations « classiques » ont été suivies notamment lors de prises de poste ou dans le domaine numérique. Une grande partie des formations dispensées en 2023 concerne le domaine des marchés et de la finance, ou encore du numérique.

Les coûts de formation s'en font ressentir avec une dépense majoritairement axée sur l'organisation et la rétribution des prestataires formateurs. S'ajoutent à cela des frais de déplacement et d'hébergement ainsi que de restauration, y compris pour l'accueil des intervenants et intervenantes en interne, lorsque les formations sont dispensées directement sur site.

En parallèle, chaque année sont organisées des journées de la participation permettant d'échanger sur les thématiques métiers. Sans être une véritable formation, cet événement, comme peuvent l'être les salons et les rencontres professionnelles dans d'autres domaines, permet cependant aux agents et agentes de profiter d'un temps de réflexion sur leur domaine d'activité. En 2023, ces journées de la participation étaient organisées à Rouen et la plupart des agent.e.s y ont participé.

La CNDP participe d'ailleurs annuellement au financement de cet évènement (non inclus dans le tableau ci-dessus).

Enfin, un séminaire de travail pour l'ensemble de l'équipe de la CNDP a été organisé en 2023, le but étant de planifier les grands objectifs de la fin de l'année 2023 et anticiper 2024. Ce séminaire a eu lieu en dehors des locaux de la CNDP et a permis de produire le programme de travail de l'équipe CNDP pour 2024.

REPARTITION DES FORMATIONS PAR DOMAINE

	2021	2022	2023
Communication	2 h	-	31 h
Numérique/informatique	18 h	31,5 h	7 h
Gestion/administration	17 h	4 h	7 h
Finances/marchés	27 h	2 h	35 h
Santé/sécurité	-	-	140 h
Formations internes données	22 h	21 h	63,5 h

NOTA 2023:

Aucune formation statutaire n'a été suivie par les agents et agentes de la CNDP. Aucun Compte Professionnel de Formation (CPF) n'a été utilisé pour suivre une formation.

Aucune demande de congés pour formation professionnelle, de demande de préparation aux concours ou examen, de VAE ou encore de bilan de compétences n'a été déposée.

LES FORMATIONS DISPENSEES

La CNDP a la particularité de dispenser des formations en interne à destination des garants et garantes de manière régulière. Ces formations sont animées par un ou une membre du bureau accompagné.e d'un ou d'une agent.e en charge des concertations. Elles sont systématiques lors de la désignation de garantes et de garants sur de nouvelles missions.

S'agissant des membres des Cpdp, à leur nomination sur une mission de débat public, ces derniers et dernières sont réuni.e.s afin d'être également formé.e.s sur leurs activités par le ou la chargé.e de suivi des débats publics.

Un ou une agent.e du pôle administratif et comptable peut être amené à intervenir en renfort lors de ces sessions pour tout sujet d'ordre administratif, RH ou financier.

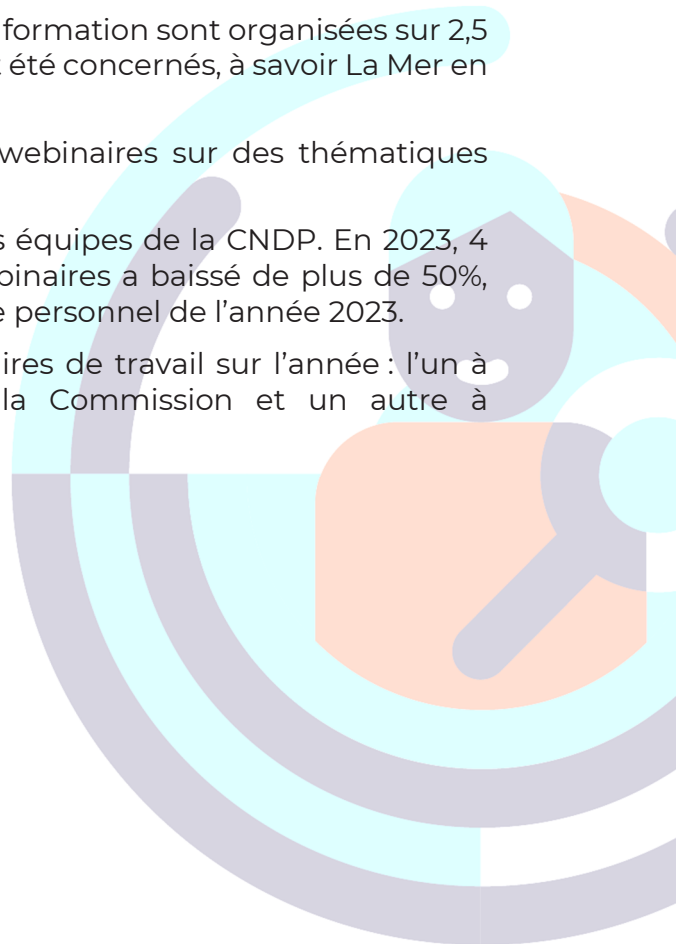
Ainsi, en 2023, ce sont 6 sessions de formations qui ont été dispensées pour les garants et garantes, pour un total de 56 heures. L'ensemble de ces formations se sont tenues en présentiel.

S'agissant des membres de Cpdp, les sessions de formation sont organisées sur 2,5 à 3 jours. En 2023, deuxancements de débats ont été concernés, à savoir La Mer en Débat et Mine de Lithium.

Par ailleurs, la CNDP a instauré des cycles de webinaires sur des thématiques diverses et variées.

En 2022, 9 webinaires avaient été animés par les équipes de la CNDP. En 2023, 4 webinaires ont été organisés. Le nombre de webinaires a baissé de plus de 50%, mais cela s'explique par les gros changements de personnel de l'année 2023.

Enfin, la CNDP a organisé fin 2023 deux séminaires de travail sur l'année : l'un à destination des membres permanent.e.s de la Commission et un autre à destination de ses délégué.e.s de région.



#05

LES REMUNERATIONS



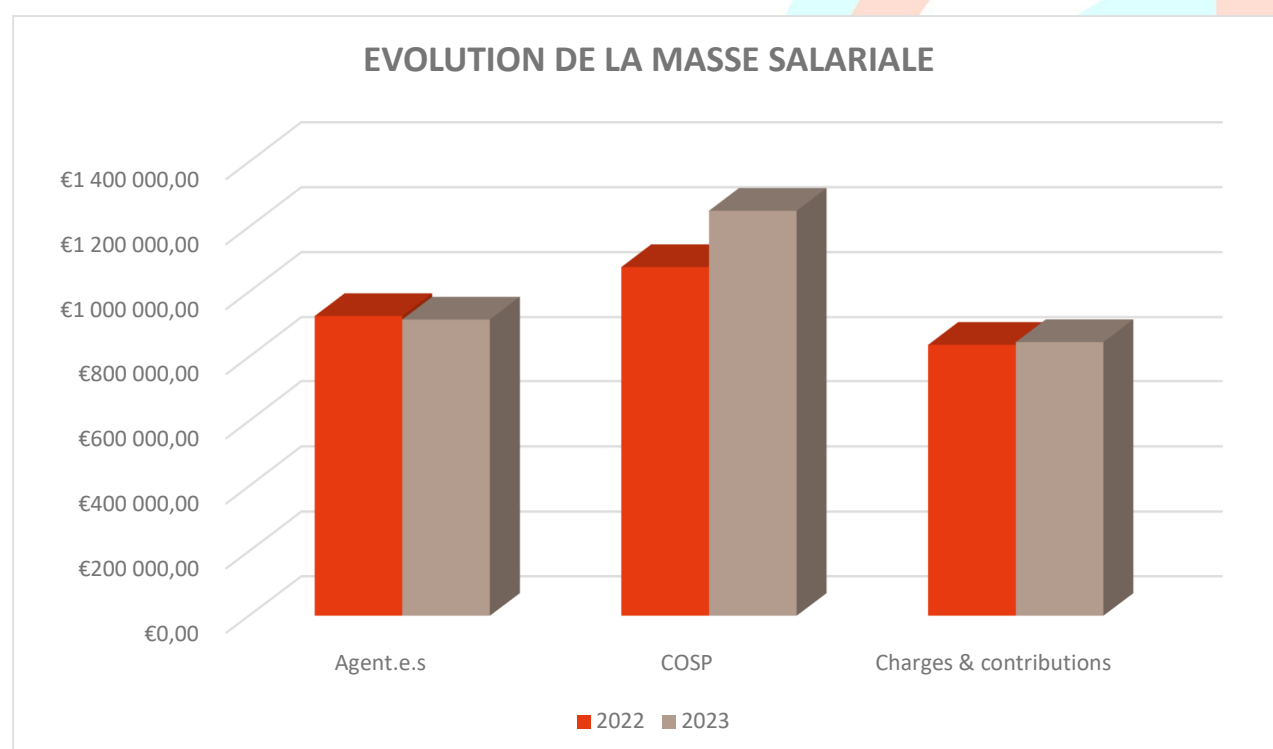
<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2022-2023</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	

LA MASSE SALARIALE

La masse salariale regroupe l'ensemble des rémunérations d'activité, des contributions, charges et prestations sociales.

Pour rappel, au sein de la CNDP, cela englobe également les indemnités aux COSP (commissaires, délégué.e.s de région, équipes des débats publics et garant.e.s).

	2022	2023
21-Rémunérations brutes	1 846 241,40 €	2 164 983,67 €
22-Contributions et charges	828 600,12 €	833 619,85
23-Prestations sociales	8 477,20 €	11 772,54
Total	2 683 318,72 €	3 010 376,06 €



L'année 2023 a été marquée par une évolution significative de la masse salariale de 12,18 %, comme le laissait présager les prévisions indiquées au RSU 2022. Cette hausse de la masse salariale touche principalement les salaires des collaborateurs occasionnels de service public, puisque les rémunérations brutes perçues par les COSP sont en augmentation de 35 % par rapport à 2022.

Ce chiffre s'explique par les nombreux débats ayant eu lieu en 2023 et le nombre important de concertations.

Les rémunérations brutes versées aux agents de la CNDP sont légèrement en baisse, mais se stabilisent à un niveau quasi équivalent. Cela qui s'explique par le nombre important de départ ou encore la vacance de présidence de quelques mois.

NOTA:

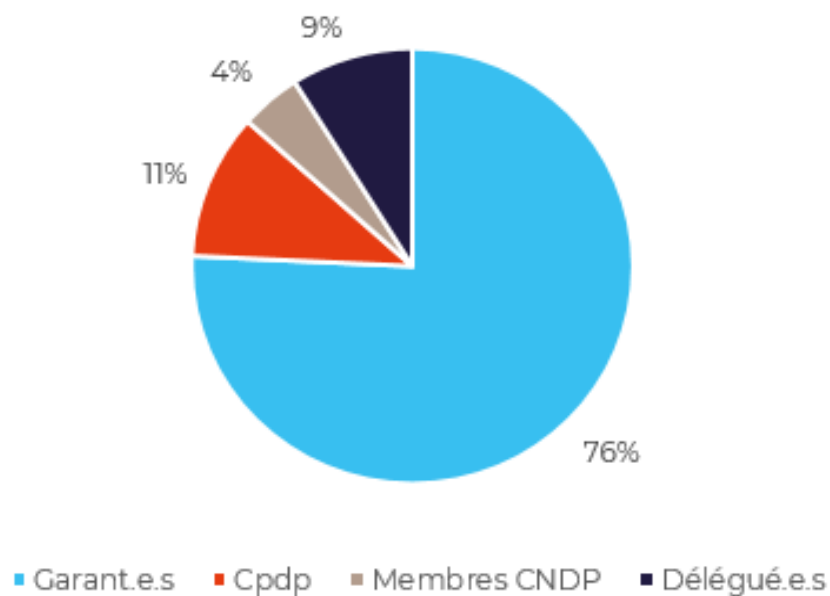
La CNDP ne recense aucun ni aucune agent.e bénéficiant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

La CNDP n'a pas recours au régime d'heures supplémentaires.

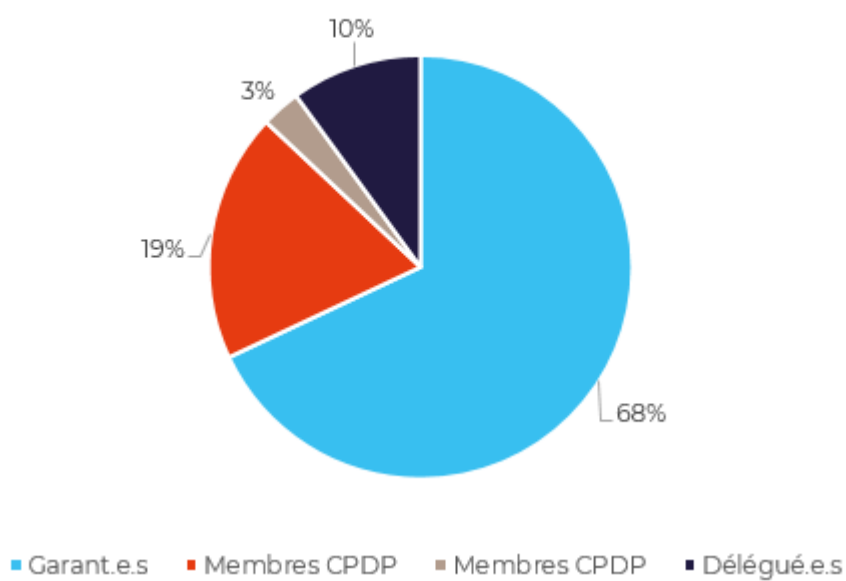
	2022	2023
Fonctionnaires	755 518,37 €	646 523,95 €
Rémunération brute global	447 658,41 €	443 537,37 €
Charges patronales	305 650,78 €	202 986,58 €
Contractuel.les	657 050,08 €	641 190,69 €
Rémunération brute globale	478 057,00 €	471 559,25 €
Charges patronales	172 725,06 €	169 631,44 €
COSP	1 270 750,27 €	1 710 888,90 €
216-Indemnités garant.e.s	697 341,20 €	853 513,65 €
216-Indemnités membres cpdp	99 684,79 €	235 323,40 €
216-Indemnités commissaires	41 100,00 €	40 250,00 €
216-Indemnités délégué.e.s	82 400,00 €	120 800,00 €
Sous-total	920 525,99 €	1 249 887,05 €
22-Charges garant.e.s	271 164,09 €	316 173,62 €
22-Charges membres cpdp	35 060,06 €	86 991,57 €
22-Charges commissaires	14 004,05 €	13 373,09 €
22-Charges délégué.e.s	29 996,08 €	44 463,57 €
Sous-total	350 224,28 €	461 001,85 €

*IFSE, CIA, Heures supplémentaires, primes... et tout autre complémentaire de revenu

REPARTITION DES REMUNERATIONS DES COSP POUR L'ANNEE 2022



REPARTITION DES REMUNERATIONS DES COSP POUR L'ANNEE 2023



Les collaborateurs occasionnels de service public ont un rôle fondamental dans l'activité de la CNDP, puisqu'ils assurent la bonne tenue des débats et des concertations. Sur l'année 2023, la CNDP a désigné 118 garants et garantes, contre 125 en 2022, alors que la CNDP a été saisie sur 60 projets en 2023 contre 74 en 2022.

En effet, la CNDP a été saisie de manière obligatoire sur de nombreux projets de grande ampleur, ou encore sur des concertations comportant des enjeux majeurs de débat mobilisant de ce fait 2, 3 voire 4 garant.e.s. La CNDP a affiché une volonté de désigner plus fréquemment des garant.e.s en binôme pour assurer la qualité de la participation du public et assurer un « tutotat » entre garant.e.s selon leur expérience.

En 2023, 68% de la rémunération globale des COSP a été versée aux garant.e.s, contre 76% en 2022. A contrario, la rémunération globale des membres de CPDP passe de 11% à 19% entre 2022 et 2023. Cela s'explique principalement par les nombreux débats qui ont animés l'activité de la CNDP en 2023 : La mer en débat, Mine de Lithium ou encore le débat sur l'eau (SEDIF). A noter que sur un débat, la rémunération des membres est plafonnée à 8 576,00 € bruts, et celle du président du débat à 11 437,00 € bruts.

Les rémunérations attribuées aux membres de la CNDP ou aux délégué.e.s de région restent stables entre 2022 et 2023. Les délégué.es de région ont droit à une indemnité forfaitaire mensuelle de 800,00 € brut. Elle est versée trimestriellement sous réserve de la communication d'un rapport d'activité détaillant l'activité mois par mois au Président de la CNDP.

#06

SANTE ET SECURITE
AU TRAVAIL



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2022-2023</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	-

LES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur est pénalement responsable de la santé et de la sécurité de son personnel. Outre sa responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il doit garantir des conditions de travail respectant les normes en matière d'hygiène et de sécurité.

	2021	2022	2023
Accidents du travail	0	0	0
Maladies professionnelles	0	0	0
Violences sur agent.e.s	0	0	0
Signalements	1	0	0
Fautes reconnues de l'employeur	0	0	0
Demandes de protection fonctionnelle	0	0	0
Montant versé pour la protection fonctionnelle	0	0	0
Tentatives de suicides	0	0	0
Suicides	0	0	0

LA PREVENTION

	2021	2022	2023
Acteurs/actrices de la prévention	0	0	0
Formations spécialisées des instances de prévention	0	0	0
Demandes de recours expert.e.s	0	0	0
Saisines des instances	0	0	0
Signalements de dangers	0	0	0
Droits de retrait exercés	0	0	0
DUERP	0	0	0
Registres SST	0	1	0
Recours à une ISST	0	0	0
Rapports de l'ISST	0	0	0
Formations SST dispensées	0	0	10
Programmes annuels de prévention	0	0	0
Aménagements de poste	0	0	0
Demandes de reclassement	0	0	0
Agent.e.s reclassé.e.s	0	0	0
Mi-temps thérapeutiques	0	0	0
Mise à disponibilité pour raisons de santé	0	0	0
Invalidités reconnues	0	0	0
Inaptitudes physiques	0	0	0
Actions de prévention des TMS	0	0	0
RPS Signalés	0	0	0
Actions de prévention des RPS	0	0	0
Risques d'usure professionnelle	0	0	0

La CNDP a initié une marche en avant sur le sujet de la prévention courant 2022 avec la mise en place d'un registre SST et la validation d'une mission d'assistant.e de prévention qui a été confiée au responsable des ressources humaines en 2023.

Par ailleurs, l'année 2023 a été marquée par la mise en place du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ainsi que par des sessions de formation Sauveteur, Secouriste au Travail (SST) dispensées auprès de tous et toutes (agentes, agents et stagiaires). Ainsi, en 2023, deux sessions de formation SST ont été mises en place pour 10 personnels de la CNDP au total.

LA MEDECINE DU TRAVAIL

	2021	2022	2023
Visites médicales sur demande de l'administration	1	2	4
Visites médicales sur demande du personnel	1	0	2
Nombre d'agent.e.s concerné.e.s	2	2	5
Visites organisées sur site	0	0	0
Suivis post-professionnels	0	0	0

Depuis 2018 la CNDP est affiliée à l'organisme EFFICIENCE pour toutes les prestations relevant de la médecine du travail, ne pouvant elle-même compter dans ses effectifs cette fonction.

À chaque prise de poste une convocation est adressée à l'agent.e concerné.e et des relances périodiques sont effectuées. Pour ce qui concerne les postes administratifs, c'est tous les 5 ans. Le cabinet médical est également disposé à recevoir chaque agent ou agente à sa demande.

En 2023, les visites médicales sur demande de l'administration concernent des nouveaux arrivants ; il s'agit donc d'une obligation légale. Une seule consultation médicale s'est effectuée sur demande d'un agent de la CNDP.



#07

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2021-2023</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	-

TEMPS DE TRAVAIL

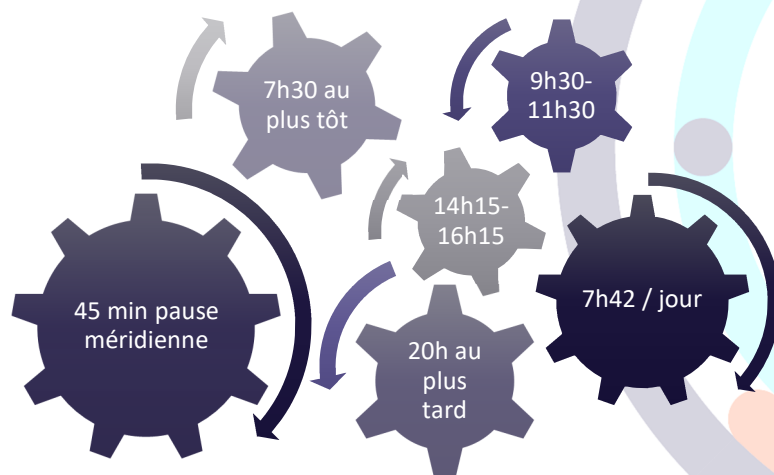
La CNDP a décidé en 2013 de se rattacher et d'appliquer le règlement intérieur relatif à l'organisation du temps de travail du ministère dans lequel elle est hébergée. Ce dernier prévoit 3 régimes d'organisation du temps de travail :

- 36 heures hebdomadaires pour 5 jours de RTT avec 2 jours par mois de récupération en plus possibles ;
- 37 heures hebdomadaires pour 11 jours de RTT avec 1 jour par mois de récupération en plus possible ;
- **38h30 heures hebdomadaires pour 19 jours de RTT** avec ½ jour par mois de récupération en plus possible.

L'ensemble des agents et agentes de la CNDP répond au troisième cas. Aucune demande d'annualisation du temps de travail n'a été formulée depuis 2013.

S'agissant des horaires, la CNDP pratique également les horaires fixes et variables. Ainsi chacun et chacune peut organiser librement sa journée à condition de respecter :

- Les 7h42 quotidiennes ;
- L'amplitude horaire maximale de 7h30 à 20h00 ;
- Les plages fixes de 9h30-11h30 et de 14h15-16h15 ;
- Les 45 minutes minimales de pause méridienne.



La CNDP n'a toutefois pas adhéré au système de contrôle des heures par badgeuse. Par conséquent elle n'applique pas les régimes de récupérations et d'heures supplémentaires.

Deux agent.e.s sont passé.e.s en temps partiel au cours de l'année 2023.

TELETRAVAIL ET TRAVAIL A DISTANCE

Le télétravail est autorisé dans la fonction publique par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012. Il a été instauré au sein de la CNDP par décision du Comité Technique le 15 décembre 2020. Le règlement a été adapté au Comité Technique de décembre 2021, après une année de pratique.

Le télétravail est ouvert à tous les agents et à toutes les agentes de la CNDP, titulaires, contractuel.les ou stagiaires. Aucune fonction n'entre actuellement dans le champ des restrictions pouvant constituer un frein à l'octroi d'une autorisation de télétravail. Les seules conditions opposables à l'agent ou l'agente sont les suivantes :

- Capacité de l'agent.e : autonomie, rigueur, sérieux, gestion du temps de travail, maîtrise des outils informatique ;
- Ancienneté de 2 mois.

Les demandes sont faites au fil de l'eau et l'autorisation est délivrée pour une durée maximale d'un an, renouvelable par demande expresse de l'agent.e après un entretien avec son ou sa responsable hiérarchique. Une période d'adaptabilité de 2 mois est néanmoins prévue.

L'autorisation ne peut excéder 3 jours par semaine, fixes ou flottants, à l'exclusion du lundi, journée non télétravaillable (sauf circonstances particulières).

En 2023, **11 demandes** ont été formulées pour **0 refus**. Elles ont concerné **11 agent.e.s, stagiaires exclus**.

Sur l'année, c'est **458 jours** qui ont été télétravaillés, pour un montant total de 1 319,00 €.

LES CONGES

Toujours au regard du règlement du temps de travail du MTE auquel la CNDP s'est affiliée, les agents et agentes bénéficient d'un congé annuel de 25 jours pour 5 jours ouvrés travaillés par semaine sur toute une année. Le calcul est effectué au prorata de la durée des services accomplis, arrondi au supérieur.

Peut s'ajouter 1 jour de fractionnement octroyé lorsque 5, 6 ou 7 jours de congés annuels ont été consommés entre le 1^{er} janvier et le 30 avril ainsi qu'entre 1^{er} novembre et le 31 décembre. Quand 8 jours ou plus ont été consommés, l'agent ou l'agente bénéficie de 2 jours de fractionnement au lieu d'1 seul.

Les jours congés et de RTT doivent être consommés avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils ont été acquis. À défaut, ils peuvent être déposés sur un Compte Épargne-Temps (CET), sous réserve d'une année d'ancienneté et d'un minimum de jours consommés sur l'année écoulée.

2022	Titulaires		Contractuel.les	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Consommations annuelles				
Jours de CA	20	69,5	31	176
Jours de RTT	19	52	23,5	139
Jours de CET	0	4	2	26
Focus CET				
CET ouverts sur l'année	0	0	0	0
CET ouverts au 31/12	1	2	0	4
Jours stockés au 31/12	57,5	29	0	10,5

2023	Titulaires		Contractuel.les	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Consommations annuelles				
Jours de CA	34	49,5	46	146
Jours de RTT	30	31,5	36	113
Jours de CET	2	1	0	0,5
Focus CET				
CET ouverts sur l'année	0	0	0	0
CET ouverts au 31/12	0	0	0	0
Jours stockés au 31/12	55,5	70,5	0	20

Au 31 décembre 2023, le taux de consommation des jours de congés annuels est de 84 %, et de 85 % pour les RTT. Sur les 7 jours de fractionnement attribués, 7 ont été consommés sur l'année. De plus, 25 jours ont été déposés sur les CET.

LES ABSENCES

	2021	2022	2023
Nombre d'arrêts maladie	6	9	1
Durée totale des arrêts maladie	38	80	2
Nombre de personnes absentes par arrêt maladie	3	3	1
Nombre de congé parental	0	0	0
Nombre de jours enfants malade pris	3	3	2
Durée moyenne d'un arrêt maladie	13 jours	16 jours	2
Nombre d'autorisations spéciales d'absence (ASA)	5	3	0
Durée totale des ASA	6	4,5	0
Nombre de personne ayant bénéficié d'une ASA	4	3	0

Le nombre d'arrêts maladie et d'autorisations spéciales d'absence a significativement diminué entre 2022 et 2023. Toutes les ASA n'ont pas été formalisées/consignées néanmoins en 2023 Le nombre d'arrêts maladie est passé de 9 à 1. La durée totale des arrêts maladie est passée de 80 jours à 2 jours.

En somme, un.e seul.e agent.e a été concerné.e par un arrêt maladie sur 2023, qui a duré 2 jours.

#08

ACTION ET
PROTECTION SOCIALE



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2022 - 2023</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	

LES PRESTATIONS SOCIALES

	Restauration	Denrées	Médecine	Autres
AE 2023	6 887,80 €	1 743,96 €	2 632,80 €	507,98 €
CP 2023	6 887,80 €	1 743,96 €	2 368,80 €	507,98 €

Le montant global du budget 2023 alloué aux prestations sociales s'élève à 12 k€ d'AE et de CP, représentant 2 % du budget général de la CNDP.

Les dépenses sociales de la CNDP relèvent de plusieurs domaines :

⇒ **La participation aux coûts de restauration :**

La CNDP bénéficie du restaurant d'entreprise situé au sein du ministère

La CNDP s'est rattachée à ce marché par voie conventionnelle afin de faire bénéficier ses agents et agentes, ainsi que stagiaires, d'une restauration collective.

À ce titre, la CNDP prend en charge une partie des frais d'admission. Ces deniers sont calculés en fonction de l'indice de rémunération des agent.e.s. En 2023, 4 885,10 € ont été réglés au prestataire COMPASS au titre des frais d'admission.

Un repas de fin d'année a été organisé dans les locaux de la CNDP, avec la livraison de plateaux repas, pour un montant de 436,70 € en 2023.

Enfin, est organisé chaque année un repas annuel en extérieur, directement pris en charge par la CNDP, auquel l'ensemble des membres de la commission et des agent.e.s sont convié.e.s. En 2023, 1 566,00 € ont été dépensés à cet effet pour assurer les repas de 33 personnels.

⇒ **La prise en charge directe de denrées alimentaires :**

Un espace cafétéria est mis à disposition des agents, agentes et stagiaires où le café et le thé sont en libre-service.

L'ensemble des coûts en matière de restauration et achats de denrées alimentaires représente le plus gros volume de dépenses sociales de 2023 : 73,3 % des AE et 73,3 % des CP, soit 8 631,76 €.

⇒ **Les prestations sociales obligatoires :**

Ont été instituées depuis 2022, deux nouvelles prestations au bénéfice des agent.e.s : la participation aux cotisations de protection sociale complémentaire pour les frais de santé (PSC) ainsi que l'allocation forfaitaire de télétravail.

L'allocation forfaitaire de télétravail a été réévaluée en janvier 2023, en application de l'arrêté du 23 novembre 2022. Ainsi, le montant journalier de ce forfait passe de 2,50 € à 2,88 € par journée de télétravail effectuée, dans la limite d'un plafond de

253,44 € par an, contre 220,00 € auparavant. Sur l'année 2023, la rétribution des journées télétravaillées représente un montant total de 1 319,00 €, stagiaires exclus.

Concernant la protection sociale complémentaire, de nombreuses discussions ont débuté pour l'instauration d'une complémentaire santé obligatoire, en lieu et place des 15,00 € mensuels lorsque les agent.e.s déclarent une mutuelle à laquelle ils cotisent personnellement. Cette complémentaire viendra compléter les remboursements de l'assurance maladie selon les conditions et limites prévues par le dispositif interministériel. L'employeur participera en moyenne à 50,00 € pour les agents actifs, et la mise en place du dispositif est prévue pour janvier 2025.

De plus, en application du décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été mise en place pour les agents publics dont le revenu annuel est inférieur à 39 000,00 € bruts. Une agente a bénéficié du versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, pour un montant de 525,00 €.

S'agissant de la médecine du travail, la CNDP est rattachée à l'organisme EFFICIENCE et finance les différentes visites médicales et suivis médicaux de ses agents et agentes. Ce poste représente 22,36 % des dépenses sociales de 2023, soit 2 632,80 €.

⇒ Les prestations sociales spécifiques mises en place à la CNDP :

La CNDP n'a pas organisé de journée de cohésion annuelle sur l'année 2023 ; c'est en partie explicable par le turn-over important de 2023 et le changement de Présidence. Elle a en revanche organisée une journée de cohésion en décembre 2022, et la prochaine journée de cohésion a été planifiée à date pour janvier 2024.

Par ailleurs, la CNDP a décidé d'allouer une enveloppe de 70 € / agent.e, utilisable une seule fois, aux fins d'achat d'équipements ergonomiques et informatiques dans le cadre du télétravail.

Egalement, la prime de mobilité durable a été mise en place à la CNDP, afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables. Le forfait individuel est plafonné à 300,00 € bruts par an, en fonction du nombre de déplacements déclarés. Le versement desdites sommes aura lieu en janvier 2024.

Les agents et agentes de la CNDP ayant des enfants bénéficient également de tarifs préférentiels sur les prestations de séjours du catalogue CGCV. À ce jour ce dispositif n'a pas encore été utilisé par un.e membre des effectifs, malgré les diffusions par courriel allant en ce sens.

Enfin, en tant qu'agent et agente de la Fonction Publique d'État, et selon ses conditions salariales, le personnel de la CNDP a accès aux aides légales en vigueur : Aide d'Installation des Personnels de l'État (AIP) et Prime Spéciale d'Installation (PSI), BALAE et PALOME (aides au logement).

#09

LE DIALOGUE SOCIAL



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2019-2023</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	

LES ORGANISMES CONSULTATIFS

La CNDP a instauré en décembre 2020 un Comité Technique (CT) au sein duquel siègent **4 représentants et représentantes du personnel** : 2 titulaires et 2 suppléant.es. En 2020 et 2021 on y recense 1 homme pour 3 femmes, reflet de la répartition des effectifs.

Il s'est réuni 1 fois en décembre 2020 et 1 fois en décembre 2021. En 2022 il a été transformé en Comité Social d'Administration de Proximité (CSAP) s'est réuni une fois en fin d'année.

Suite aux élections professionnelles, les 4 représentantes du personnel (titulaires et suppléantes) sont toutes des femmes. Il en va de même pour la Commission Consultative Paritaire (CCP).

Néanmoins, durant l'année 2023, il a été mis fin au mandat de 2 représentantes du personnel, ces dernières ayant quitté l'institution pour motif de fin de contrat. Ces deux représentantes étaient membres du CSA et de la CCP.

Concernant le CSA, ces deux départs correspondent aux départs d'une représentante titulaire, et une représentante suppléante. Ces départs n'ont en rien entravé la bonne tenue du dialogue social, puisque la titulaire a été remplacée d'office par la suppléante, comme le prévoit le règlement intérieur du CSA de la CNDP.

Néanmoins, de nouveaux membres du CSA devront être nommés durant l'année 2024, afin de revenir à la situation initiale classique : 2 titulaires et 2 suppléant.es.

En 2023, **5 décisions** ont été adoptées après prise de l'avis du CSA :

- 3 portent sur les conditions et le temps de travail (adaptation du télétravail, l'organisation des effectifs et les jours de fermeture annuelle de la CNDP) ;
- 1 porte sur la désignation du DPO à la CNDP ;
- 1 porte sur un toilettage du règlement intérieur de la CNDP, à l'occasion de la création d'une commission de déontologie des collaborateurs occasionnels de service public (COSP) ;

Par ailleurs, les représentant.e.s du personnel ont également validés les documents annuels obligatoires mis à jour (RSU et DUERP).

Il a également été acté durant cette année 2023 que des facilités horaires seront accordées en cas de rendez-vous médical urgent, pour les agent.e.s ou leurs enfants. La décision interne du Président sur ce sujet sera signée en 2024.

Enfin, aucun recours n'a été déposé concernant la gestion individuelle des agents et agentes (aucune saisine de la CCP).

#10

LA DISCIPLINE



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2019-2023</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	-

Aucune sanction à l'égard d'un agent ou d'une agente, qu'il ou elle soit titulaire ou contractuel.le n'a été prise au sein de la CNDP depuis 2019.



LEXIQUE



Les définitions du présent lexique de font état d'aucune présomption de genre ou d'une quelconque discrimination.

A

Agents contractuels

Regroupent les agents non titulaires recrutés en application des articles 4, 5, 6, 22 bis, 27 et 82 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et de l'article 14 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Ils incluent les personnels handicapés ainsi que les agents recrutés par la voie du PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'Etat).

Agents non-titulaires

Les agents non titulaires comprennent les agents contractuels, les ouvriers d'Etat et les agents dits « Berkani ». Les fonctionnaires stagiaires sont quant à eux considérés comme des titulaires.

Agents titulaires

Se définissent par la permanence de leur emploi et leur titularisation dans un corps et un grade. Ce sont des agents publics, dits « statutaires » car régis par un statut de droit public et non soumis à des contrats ou conventions collectives.

Agents de statut central

Regroupent les agents titulaires de statut de centrale affectés dans les services de la DGFIP et notamment ceux affectés au Service des Retraites de l'Etat (SRE).

Allocation chômage d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)

Revenu de remplacement versé par Pôle emploi, sous certaines conditions, aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et involontairement privés d'emploi.

Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement. Il est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle du fonctionnaire. Il a lieu de façon continue : chaque grade comporte plusieurs échelons et l'on avance d'échelon en échelon dans un même grade. Toutefois au vu de l'évolution de la note, des réductions ou des majorations d'ancienneté, par rapport à l'ancienneté moyenne exigée, peuvent être accordées.

Avancement de grade

C'est une promotion qui appelle le fonctionnaire à des fonctions supérieures et entraîne le passage dans un grade supérieur. Trois avancements de grade sont possibles :

L'avancement au choix : Les fonctionnaires qui ont une valeur professionnelle suffisante pour être promus sont inscrits par ordre de mérite sur un tableau

d'avancement. C'est à partir de ce tableau que l'autorité administrative compétente désigne les fonctionnaires qui bénéficieront d'un avancement de grade. Le tableau est préparé chaque année par l'administration et soumis à la C.A.P. Le tableau doit être arrêté le 15 décembre au plus tard pour prendre effet au 1^{er} janvier suivant. Les agents inscrits non promus dans l'année où le tableau a effet, ne peuvent être promus au cours de l'année suivante que moyennant une nouvelle inscription. Le tableau est porté à la connaissance du personnel dans les trois jours qui suivent la date à laquelle il a été arrêté.

L'avancement par tableau d'avancement après examen professionnel : L'inscription au tableau d'avancement après avis de la C.A.P. est opérée à partir d'une liste d'aptitude établie suite à une sélection par examen professionnel.

L'avancement par voie de concours professionnel : Dans ce cas l'avancement a lieu uniquement selon les résultats d'une sélection opérée par voie de concours professionnel (il n'y a donc pas comme précédemment inscription sur un tableau d'avancement).

B

Berkani

Désigne les agents contractuels relevant du droit public et exerçant des fonctions d'entretien, de gardiennage et de restauration pour le compte d'un service public.

C

Catégories statutaires

Il existe trois catégories de fonctionnaires désignées par les lettres A, B et C. La catégorie A correspond à des fonctions d'encadrement et de conception, ainsi qu'aux emplois de l'enseignement. Les concours de catégorie A sont ouverts aux personnes titulaires au minimum d'une licence (niveau bac +3) ou d'une qualification au moins équivalente. La catégorie B correspond à des postes d'encadrement intermédiaire et d'application, elle est ouverte aux candidats dotés au minimum d'un baccalauréat ou d'une qualification au moins équivalente. La catégorie C regroupe pour l'essentiel des postes d'exécution exigeant souvent la maîtrise d'un métier (cuisinier, électricien...). Un grand nombre de concours de catégorie C sont ouverts sans conditions de diplôme, mais pour certains, il faut être titulaire d'un CAP, d'un BEP, du brevet des collèges ou d'une qualification au moins équivalente. Le premier grade des corps de la catégorie C est accessible par la voie d'un recrutement sans concours.

Tous les personnels de la Fonction publique sont classés en 4 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A+, A, B et C :

- la catégorie A+ correspond aux fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;
- la catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction ;

- la catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures ;
- la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

Catégorie A+

Correspond à la définition donnée par la DGAFP et regroupe les agents : appartenant à un corps ou occupant un emploi fonctionnel dont l'indice brut terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (indice majoré strictement supérieur à 963) ; ou bien appartenant à un corps dont le recrutement requiert le doctorat, même si le critère indiciaire (HEB minimum) n'est pas respecté. Selon cette définition, à la DGFIP, la catégorie A+ correspond aux grades AFiP et AGFiP, y compris les Chefs de Service Comptable de 1ère et 2ème catégorie.

Concours

Le concours est le mode privilégié de recrutement des fonctionnaires, mais des exceptions ont été fixées par la loi (système des emplois réservés aux anciens militaires, recrutement par contrat de travailleurs handicapés, PACTE...). Les concours sont classés en catégories, selon le niveau de diplôme exigé pour pouvoir s'y présenter. Les conditions d'accès aux concours (diplôme, ancienneté ou expérience préalable) sont fixées dans le statut propre de chaque corps de la fonction publique.

Congé de longue durée (CLD)

Accordé au fonctionnaire se trouvant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en cas d'affection à caractère invalidant (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis). La durée totale du congé de longue durée est fixée à cinq ans maximum pour la même affection sur l'ensemble de la carrière. Pendant cette période, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant trois ans ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

Congé de longue maladie (CLM)

Accordé au fonctionnaire atteint d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. La durée totale du congé de longue maladie est fixée à trois ans maximum. Le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant un an ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

Congé ordinaire de maladie (COM)

Accordé à tout fonctionnaire en cas de maladie, attestée par un certificat médical, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, que la maladie soit d'origine professionnelle ou non. La durée totale des COM peut atteindre une année sur une période de 12 mois consécutifs, appréciés de date à date. L'intéressé bénéficie alors d'une rémunération à plein traitement pendant 3 mois, puis à demi-traitement les 9 mois suivants.

Congé de grave maladie (CGM)

Le bénéficiaire du congé de grave maladie est ouvert à l'agent contractuel, atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. L'agent contractuel doit justifier d'au moins 3 ans de services continus. Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Congé parental

Position du fonctionnaire ou de l'agent contractuel justifiant d'au moins une année continue de services qui cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant de moins de trois ans. Les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés par le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012.

Corps

Ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés en catégories statutaires A, B, ou C, selon le niveau de recrutement. L'ensemble des corps de fonctionnaires est regroupé par filière. Un corps correspond à un ensemble de fonctionnaires exerçant des fonctions comparables, avec des conditions de rémunération et un déroulement de carrière identiques. Chaque corps est composé de plusieurs grades (par exemple, le corps des attachés est composé de deux grades : attaché, attaché principal). Les grades sont eux-mêmes subdivisés en échelons, gravés par l'agent en fonction, essentiellement, de son ancienneté. A chaque échelon correspond un niveau de rémunération. L'accès au grade supérieur est conditionné soit par la réussite à une procédure de sélection, qui peut prendre la forme d'un examen professionnel soit par un avancement au choix en fonction de la valeur professionnelle de l'agent.

D

Départs définitifs

Comptabilisent les départs à la retraite et les autres sorties définitives, qui recouvrent les radiations, les démissions, les décès, les licenciements et les non renouvellements de contrat.

Départs provisoires

Comptabilisent les sorties des agents placés en disponibilité, en position hors cadre et en congé parental.

Dépenses de personnel

Les dépenses de personnel représentent l'un des postes majeurs du budget de l'État et l'un des enjeux principaux de la budgétisation et du suivi de ce budget.

Elles correspondent au titre II de ce budget, au sein duquel la LOLF identifie trois composantes dénommées respectivement catégorie 21 - les rémunérations d'activité, catégorie 22 - les cotisations et contributions sociales et catégorie 23 - les

prestations sociales et allocations diverses dans la comptabilité budgétaire de l'État.

Détachement

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son corps d'origine, continue à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 45 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée. Un fonctionnaire est dit en position de détachement lorsqu'il exerce ses fonctions dans un autre corps que le sien (par exemple un attaché de préfecture exerçant en administration centrale), dans une autre administration (un secrétaire du ministère de la Défense exerçant au ministère de l'Education nationale), dans une entreprise publique (La Poste...) Si la rémunération de l'agent détaché est assurée par l'administration d'accueil, ses droits à avancement et à la retraite sont toujours gérés par son administration d'origine. Au terme du détachement, l'agent peut réintégrer son corps ou administration d'origine ou être intégré dans son corps de détachement.

Disponibilité

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 51 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée. Cette position particulière du fonctionnaire lui permet de quitter pendant un certain temps le cadre de la fonction publique (par exemple pour élever un enfant, travailler dans le secteur privé ou reprendre ses études...), sans pour autant démissionner. L'agent mis en disponibilité à la garantie d'être réintégré dans son grade (et non dans le même poste). Son déroulement de carrière (droit à avancement, droit à retraite...) est suspendu durant toute la période de mise en disponibilité.

E

Effectifs physiques payés

Correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires de la DGFIP sur des emplois permanents au 31 décembre de l'année. Les agents de statut de centrale gérés par le secrétariat général et payés par la DGFIP sont comptabilisés dans les effectifs de la DGFIP. Sont donc comptabilisés dans les effectifs payés, les agents en activité, en formation professionnelle, en congé longue maladie (CLM), les mises à disposition (MAD) « entrants » et « sortants » dont la rémunération est imputée sur un programme ministériel, les détachés « entrants » et les positions normales d'activité (PNA) « entrants ».

Emplois à temps non complet

Les emplois à temps non complet sont des emplois dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70% de la durée légale du travail. Ils ne peuvent être pourvus que par des contractuels.

Emploi de direction

Les emplois de direction sont ceux mentionnés à l'annexe du décret 2012-601 du 30 avril 2012 modifié par décret n°2018-1306 du 27 décembre 2018, applicable à compter du 1er janvier 2013 et relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Emploi non permanent

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

Emploi permanent

Emploi créé pour répondre à l'activité normale et habituelle de l'administration. Sur ce type d'emplois, la priorité est donnée aux fonctionnaires et aux lauréats de concours.

Emploi réservé

Procédure spécifique de recrutement, qui consiste en un accès dérogatoire et privilégié à la Fonction publique. Ce dispositif concerne deux catégories de bénéficiaires : les invalides de guerre et les militaires blessés au cours de campagnes de guerre, ou en cas de décès, leurs conjoints et enfants ; les militaires ayant accompli un certain nombre d'année de service.

Équivalent temps plein (ETP)

Unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de travail des agents. Le décompte en ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, ici le 31/12/2019, corrigés de la quotité de travail.

Équivalent temps plein travaillé (ETPT)

Unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de travail et de la durée de la période d'emploi des agents. L'ETPT est le décompte proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année. Les ETPT (ETP travaillés) correspondent aux effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine.

F

Formation continue

Vise à maintenir ou à parfaire les compétences d'un agent et assurer une adaptation immédiate à un nouveau poste de travail et à l'évolution prévisible de du métier. Permet de développer et acquérir des qualifications. Les formations continues sont inscrites dans le plan de formation de l'administration. Celles imposées sont dispensées pendant les heures de travail

Formation statutaire (formation initiale)

A pour but de fournir à l'agent les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions, lorsqu'il accède à un nouvel emploi. Le

contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Elle est accomplie pendant la période de stage pour les futurs titulaires et est obligatoire.

G

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Dispositif indemnitaire destiné à couvrir exactement l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation, sur une période de référence de 4 ans. Entrée en vigueur en 2008, la GIPA concerne tous les fonctionnaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B, ainsi que les agents non titulaires employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la Fonction publique.

Grade

L'organisation de la fonction publique est fondée sur le principe de séparation du grade et de l'emploi. L'emploi correspond à un poste de travail précis. Les emplois sont regroupés en corps, dans la fonction publique de l'Etat et en cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale. Chaque corps est constitué en grades. Les fonctionnaires ne sont pas titulaires de leur emploi. Ils sont en revanche titulaires de leur grade, qui ne peut leur être retiré qu'en cas de mesure disciplinaire.

H

Hors cadre

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

I

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. Elle est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise nécessaire dans l'exercice des fonctions.

M

Masse salariale

La masse salariale est principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels tels que les traitements, les primes et indemnités, ou les charges employeur.

Cependant, d'autres dépenses connexes la composent, qui ne sont pas en relation directe avec les rémunérations, mais correspondent, pour l'essentiel, à des prestations sociales – ou équivalent – à la charge de l'État en tant qu'employeur (ou ancien employeur de certains agents) ou en tant que son propre assureur (soins consécutifs aux accidents de services ou du travail...).

La masse salariale brute recouvre les trois catégories du titre II du budget de l'État, y compris donc la catégorie 23- prestations sociales et allocations diverses.

Mise à disposition

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

Mobilité

Le terme de mobilité englobe toutes les possibilités de changement de poste : il peut s'agir d'une mobilité géographique, par le biais des mutations, ou d'une mobilité fonctionnelle, c'est-à-dire un changement de domaine d'activité. La mobilité fonctionnelle s'exerce en général par la voie du détachement, mais peut aussi résulter d'un simple changement d'affectation au sein d'une même administration ou de la réussite à un concours.

Mobilité fonctionnelle

Changement de poste caractérisé par de nouvelles activités et compétences.

Mobilité géographique

Changement de poste impliquant un nouveau lieu d'exercice des fonctions.

Mutation

Règles générales de mutations : L'administration procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des C.A.P. Dans certaines administrations, des tableaux périodiques de mutations sont dressés. Dans ce cas, les C.A.P. sont consultées lors de l'élaboration de ces tableaux. Dans le cas contraire, seules sont soumises aux C.A.P. les mutations comportant un changement de résidence ou une modification de la situation de l'intéressé.

Priorités de mutations : Dans la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les mutations prononcées doivent tenir compte des demandes des agents et de leur situation de famille. Priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint ou de leur partenaire à un pacte civil de solidarité pour des raisons

professionnelles, aux travailleurs handicapés et aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions pendant une certaine durée dans des quartiers urbains difficiles (loi du 25 juillet 1994).

P

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

Créé par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005, et élargi par la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017, le PACTE constitue une modalité de recrutement sans concours dans les trois Fonctions publiques. Ce dispositif est destiné à favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle de jeunes âgés de 16 à 28 ans sans qualification ou peu diplômés (niveau inférieur au bac) et est accessible aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. Il se présente sous la forme d'un contrat de droit public d'une durée d'un an minimum à deux ans maximum, alternant formation et stage et permettant d'intégrer la Fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude.

Personnes physiques (PP)

Les PP correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, ici le 31/12/2019, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

Plafond d'autorisation d'emplois

Désigne les plafonds d'autorisation d'emplois rémunérés par l'État exprimés en ETPT, sur la base des crédits ouverts sur le titre 2 des dépenses de personnel dans la loi de finances. Les plafonds d'emplois encadrent l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'Etat, quel que soit leur statut (y compris les agents occasionnels ou saisonniers). Ils sont fixés au niveau de chaque ministère et déclinés à titre indicatif par programme et par catégorie d'emplois.

Positions

Les positions possibles du fonctionnaire au cours de sa carrière sont au nombre de cinq : Activité, à temps complet ou partiel ; détachement ; position hors cadres ; disponibilité ; congé parental

Position normale d'activité (PNA)

Situation administrative d'un agent affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans son statut quel que soit son ministère gestionnaire. Ce dernier continue d'assurer la gestion de l'agent. La rémunération de l'agent est prise en charge par l'administration d'affectation.

Protection sociale complémentaire (PSC)

Dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics prévue par l'ordonnance du 17 février 2021, les employeurs publics de l'État remboursent à leurs agents, à compter du 1er janvier 2022, une partie des cotisations de protection sociale complémentaire.

Promotion interne

Regroupe l'ensemble des possibilités d'évolution de carrière offerte aux agents. Elle s'effectue selon trois modalités : le concours interne, la promotion par épreuve de sélection professionnelle et la promotion au choix (liste d'aptitude ou tableau d'avancement).

R

Recrutements

Regroupent l'ensemble des modalités d'accès aux emplois publics. Ils concernent les concours externes, les emplois réservés, les recrutements externes sans concours ou sur titre, les nominations par le gouvernement, les recrutements de militaires en vertu de l'article L4139-2 du code de la Défense, les recrutements par la voie du PACTE, les recrutements d'agents contractuels et l'accueil en détachement, suite à la réussite à un concours interne, d'agents issus d'autres ministères.

Rémunération

La rémunération individuelle du fonctionnaire est déterminée par son appartenance à un corps ; suivant le grade de l'agent dans ce corps ; un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires. À chaque indice brut (indice classement) correspond un indice majoré (indice traitement) variant de 280 à 821. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du traitement afférent à l'indice 100, et en divisant le résultat par 100. L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique.

Rémunération brute

La rémunération brute représente ce que l'administration dépense pour payer ses agents une fois les cotisations patronales honorées.

Rémunération nette

La rémunération nette représente le total des rémunérations d'activités, prestations et allocations sociales duquel sont déduites l'ensemble des charges et cotisations salariales.

Répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME)

A l'instar ce qui existe dans le secteur privé (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois, Rome) ou dans les deux autres fonctions publiques (hospitalière et territoriale), les métiers de l'État ont été pour la première fois identifiés et décrits de façon harmonisée dans un document unique : le répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME).

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

La rémunération d'un agent public comprend des primes et indemnités qui constituent le régime indemnitaire. À l'État, le RIFSEEP est le régime indemnitaire de référence. Il sert aussi de référence aux régimes indemnitaires de la plupart des

cadres d'emplois territoriaux. Dans la fonction publique hospitalière, les primes et indemnités applicables sont fixées par décret.

S

Spécialités

Les emplois de certains corps sont répartis entre plusieurs spécialités professionnelles (dans certains cas, on parle aussi de « branches d'activité », de « domaines » ou de « disciplines »). Dans ce cas, le concours est organisé par spécialités : les candidats doivent choisir au moment de leur inscription la spécialité à laquelle ils souhaitent accéder. En cas de réussite, ils ne peuvent être nommés sur un emploi correspondant à une spécialité différente de celle choisie.

Stagiaire de la fonction publique

Le stage constitue une période probatoire (de 6 mois à 2 ans), ayant lieu entre la réussite à un concours et la nomination dans un grade. Si le stagiaire a montré durant le stage qu'il possédait les compétences requises pour occuper son emploi, il est alors titularisé. Dans le cas contraire, il existe plusieurs possibilités : le stage peut être prolongé, le stagiaire peut être licencié ou réintégré dans son corps d'origine s'il était déjà fonctionnaire. Dans certains cas, le stage est précédé ou remplacé par une période de formation dans une école administrative. C'est le cas pour beaucoup de concours de catégorie A. Cette formation a pour objet de donner aux futurs fonctionnaires les connaissances pratiques et les méthodes de travail nécessaires à leurs futures fonctions.

Supplément de Traitement Familial (SFT)

Indemnité versée aux agents de la Fonction publique qui dépend du nombre d'enfants dont les parents ont la charge effective et permanente. Le montant du supplément familial est calculé en fonction de l'indice de l'agent.

T

Taux d'emploi direct des personnes handicapées

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

Taux d'emploi légal des personnes handicapées

Fixé par l'article L5212-2 du code du travail et applicable à l'Etat et à ses établissements publics en application de l'article L323-2 du même code, le taux d'emploi légal des personnes handicapées se compose de deux éléments : le taux d'emploi direct ; et une correction calculée sur la base des dépenses consacrées à l'insertion des personnes handicapées.

Titularisation / titulaire / non titulaire

Un candidat ayant réussi un concours de la fonction publique et achevé avec succès sa période de stage ou de formation est titularisé (il passe du statut de fonctionnaire stagiaire à celui de titulaire). Il devient titulaire de son grade et peut véritablement débiter sa carrière au sein de la fonction publique. Est qualifié de non titulaire une personne travaillant dans la fonction publique mais n'ayant pas le statut de fonctionnaire. Un non titulaire ne bénéficie donc pas de la sécurité de l'emploi.

Traitement

On appelle traitement la rémunération des fonctionnaires. Le traitement est composé de plusieurs éléments. Le traitement de base (appelé aussi « traitement indiciaire ») est calculé d'après un indice correspondant à l'échelon atteint dans le grade. Il est complété par une indemnité de résidence plus éventuellement un supplément familial de traitement, et par des primes et indemnités diverses (le régime indemnitaire, c'est-à-dire l'ensemble de ces primes et indemnités, est variable mais peut atteindre un montant important, jusqu'à 30 % du traitement).

V

Vacataire

Personne chargée d'une fonction précise pour une période limitée sans être titulaire

Validation des Acquis d'Expérience (VAE)

Mesure qui permet à toute personne, quel que soit son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle.

Volontaires en service civique

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

Références

- Décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
- Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs dans la base de données sociales
- Guide du 15 décembre 2021 relatif à la base de données sociales pour la fonction publique de l'État
- Code de la Fonction publique