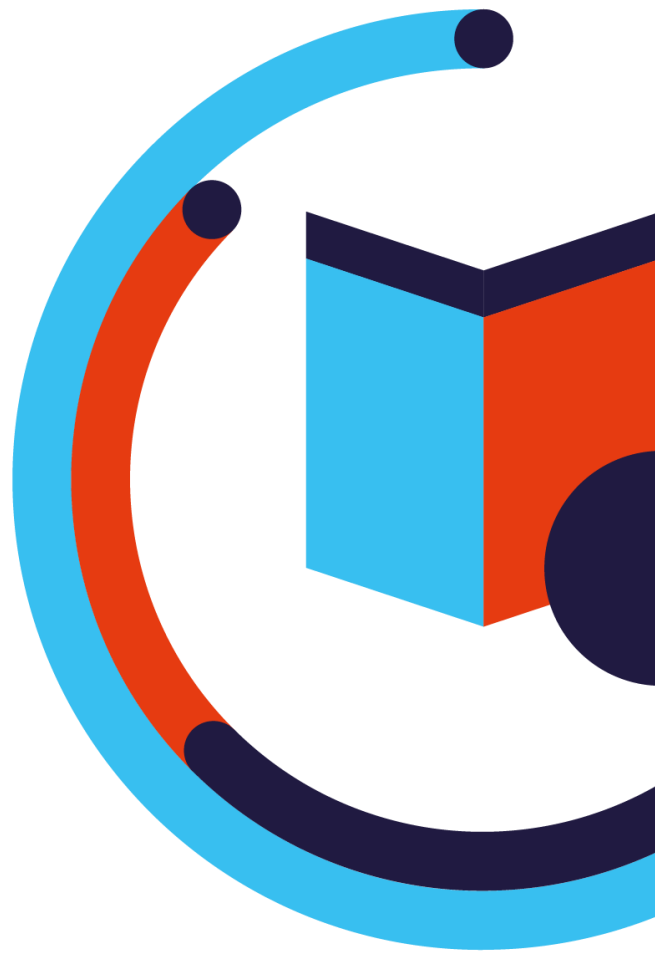


#RSU 2024
RAPPORT SOCIAL
UNIQUE



SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

p. 3

#02

LE RECRUTEMENT

p. 21

#04

LA FORMATION

p. 29

#06

LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

p. 43

#08

ACTION ET PROTECTION SOCIALE

p. 55

#10

LA DISCIPLINE

p. 63

#01

L'EMPLOI

p. 11

#03

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

p. 25

#05

LES REMUNERATIONS

p. 35

#07

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

p. 49

#09

LE DIALOGUE SOCIAL

p. 59

LEXIQUE

p. 66

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...).

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.es 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 2024 est le quatrième bilan social de la CNDP.

⇒ *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 2024

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 quatrième bilan social sous forme de rapport social unique au titre de l'année 2024.

Le présent rapport s'efforce de présenter de manière exhaustive l'année 2024 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 restant partielles, certaines thématiques ne seront pas illustrées.

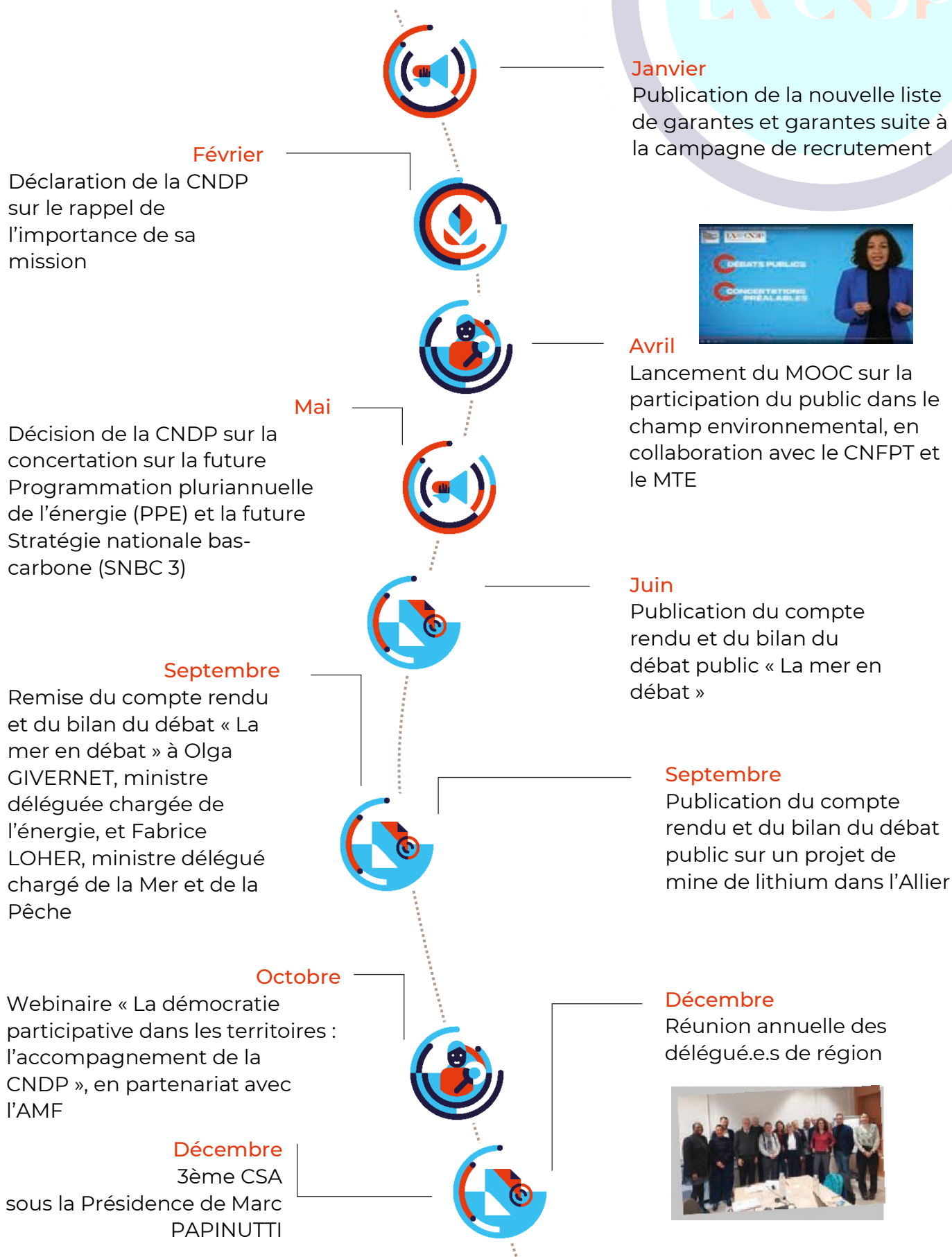
Depuis 2017, la CNDP a vu croître son activité et le nombre de saisines. Globalement, elle a nommé de plus en plus de COSP sur des missions de participation du public et a organisé de plus en plus de concertations et débats. Une attention toute particulière a été menée en interne pour organiser cette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

Enfin, sur le volet des mouvements du personnel, après un turn-over assez inédit pour la CNDP en 2023, les effectifs se sont stabilisés en 2024.

FAITS MARQUANTS 2024



BILAN SOCIAL 2024



3,3 M€
de masse salariale

14

ETPT



230

COSP
désigné.e.s



2



Nouvelles collaboratrices



15

Formations suivies

9

Stagiaires



11

Autorisations
de télétravail
pour les agent.e.s

12

Arrêts maladie



0

Accident du travail



0

Sanction
disciplinaire

#01

L'EMPLOI



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2020-2024</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 collaborateurs occasionnels du service public (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 DÉCEMBRE	2022	2023	2024
HOMMES TITULAIRES	1	2	1
CONTRACTUELS	3	4	4
FEMMES TITULAIRES	3	3	3
CONTRACTUELLES	8	5	7

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
2022	13	15	13	13	13	6
2023	14	14	14	12	12	7
2024	14	15	14,8	14,47	15,47	9

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-présidences) ainsi que le poste de direction de la CNDP.

En déduisant ces 4 postes, le plafond d'emploi de l'équipe administrative en 2024 est de 10 ETP, il est resté stable depuis 2023.

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.

2022	Temps	Mois travaillés	Nbre de personnes	Nbre de personnes au 31/12	ETP 31/12	ETPT
A	100,00%	12	5	5	5	5
	100,00%	9,5	1	1	1	0,79
	100,00%	9	1	0	0	0,75
	100,00%	3	1	1	1	0,25
	100,00%	1	1	0	0	0,08
	100,00%	4	1	0	0	0,33
	80,00%	8	1	1	0,8	0,53
/STOTAL A	-	-	11	8	7,8	7,74
A+	100,00%	12	2	2	2	2
B	100,00%	12	2	2	2	2
	100,00%	9	1	1	1	0,75
/STOTAL B	-	-	3	3	3	2,75
C	100,00%	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	100,00%	12	6	6	6	6
	100,00%	2	2	1	1	0,48
	100,00%	3	2	0	0	0,49
	100,00%	7	2	2	2	1,19
	100,00%	8	1	1	1	0,66
	100,00%	4	1	1	1	0,33
	100,00%	6	1	0	0	0,45
	80,00%	12	1	1	0,8	0,8
/STOTAL A	-	-	16	12	12	10,13
B	100,00%	12	1	1	1	1
	100,00%	7	1	1	1	0,75
	50,00%	7	1	0	0	0,25
/STOTAL B	-	-	3	2	1,8	2
			19		13,8	12,13

2024	Temps	Mois travaillés	Nbre de personnes	Nbre de personnes au 31/12	ETP 31/12	ETPT
A	100 %	12	7	7	7,0	7,00
	100 %	6	1	1	1,0	0,50
	80 %	12	1	1	0,8	0,80
/STOTAL A	-	-	9	9	8,8	8,30
A+	100 %	12	3	3	3,0	3,00
	100 %	10	1	0	0,0	0,83
	-	-	4	3	3,0	3,83
/STOTAL A+	-	-	4	3	3,0	3,83
B	100 %	12	1	1	1,0	1,00
	100 %	6	2	2	2,0	1,00
	100 %	4	1	0	0,0	0,33
/STOTAL B	-	-	4	3	3,0	2,33
			17		14,80	14,47

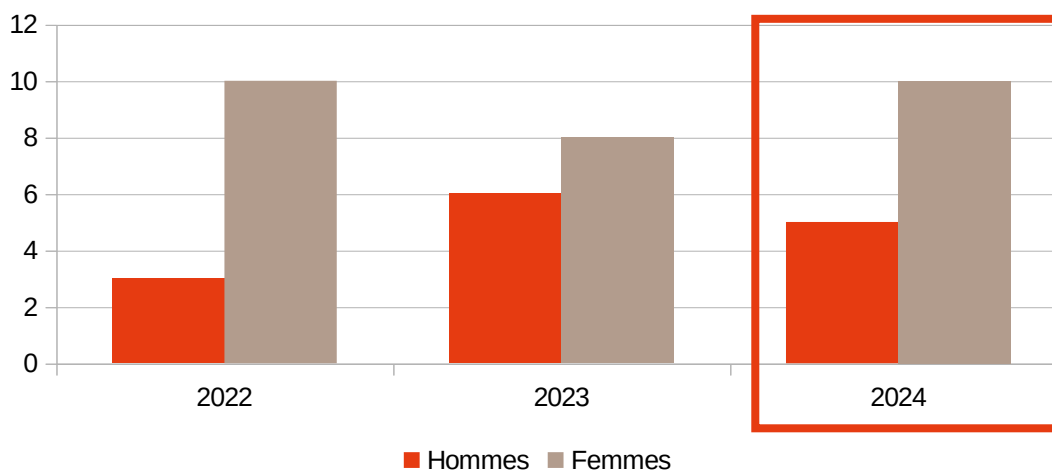
En 2024, les effectifs sont restés stables par rapport à l'année 2023 qui avait connu des flux de départs et d'arrivées plus importants.

À 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 avait été promue en catégorie B et ne faisait 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.

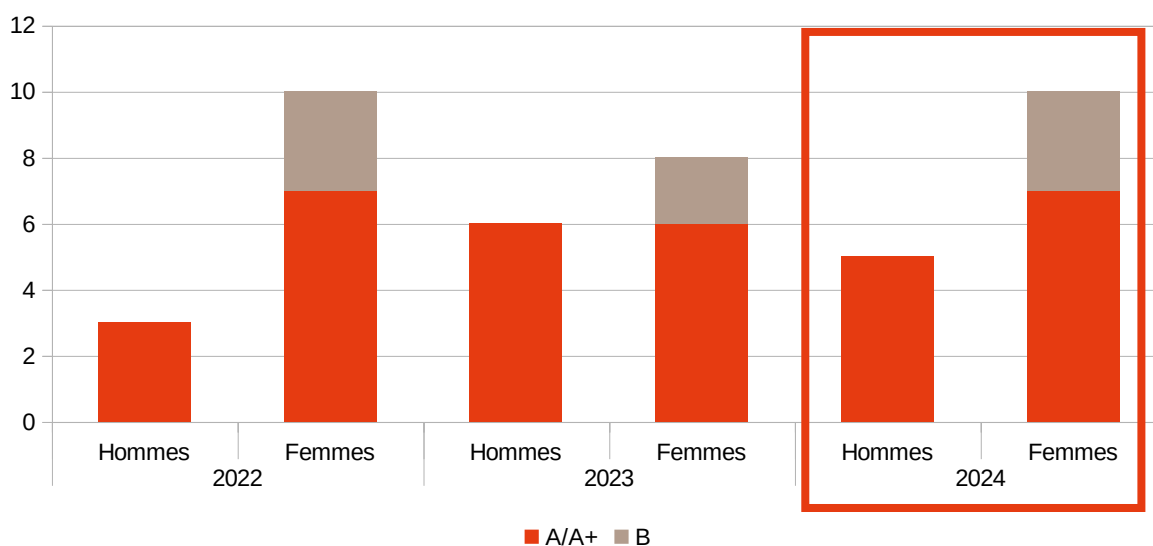
LA RÉPARTITION HOMMES/FEMMES

Répartition des effectifs au 31 / 2 par genre et par année



Après un rééquilibrage constaté en 2023 entre le nombre de postes occupés par des femmes et des hommes, l'année 2024 est marquée par un retour à une la répartition des effectifs par genre à un niveau similaire à celui que connaissait la CNDP avant 2023, à savoir, une majorité de postes occupés par des femmes.

Répartition des effectifs au 31 / 2 par genre et par catégorie



En 2024, sur les 11 agents de catégories A, 6 sont des femmes et 5 sont des hommes. A l'instar des années précédentes, aucun poste de catégorie B n'est occupée par un homme.

LES AGES

Par genre	2022	2023	2024
Moyenne âge	43	44	43
HOMMES	40	44	43
FEMMES	44	44	43
Age médian	44	44	40
HOMMES	40	43	37
FEMMES	45	44	42

Par statut	2022	2023	2024
Moyenne âge	45	45	45
TITULAIRES	50	50	51
CONTRACTUELS	41	40	40
Age médian	44	43	43
TITULAIRES	51	50	49
CONTRACTUELS	37	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 2024 est de 43 ans.

Les contractuels et contractuelles se situent néanmoins sous cette moyenne (40 ans) tandis que les fonctionnaires ont une moyenne d'âge plus élevée (51 ans).

Entre 2023 et 2024, les moyennes et médianes d'âge, tous genres confondus, sont demeurées quasiment inchangées, se situant dans une fourchette d'âge de 40 à 45 ans.

LES CONTRATS

Tous les agents et toutes les agentes recruté.e.s par voie contractuelle et en poste en 2024 occupent des emplois permanents. Les contrats sont généralement établis pour une durée de 3 ans et sur le fondement de l'article nouveau L.332-2 du Code général de la fonction publique, en raisons des besoins et nécessités des services.

En 2024, aucun contrat à durée déterminée n'a été converti en contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, 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 PRIVÉ

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.

	2022	2023	2024
Stagiaires H CPDP	0	0	2
Stagiaires F CPDP	1	1	4
S/ TOTAL CPDP	1	1	6
Stagiaires H CNDP	2	2	1
Stagiaires F CNDP	3	5	2
/S TOTAL CNDP	5	7	3
TOTAL	6	8	9

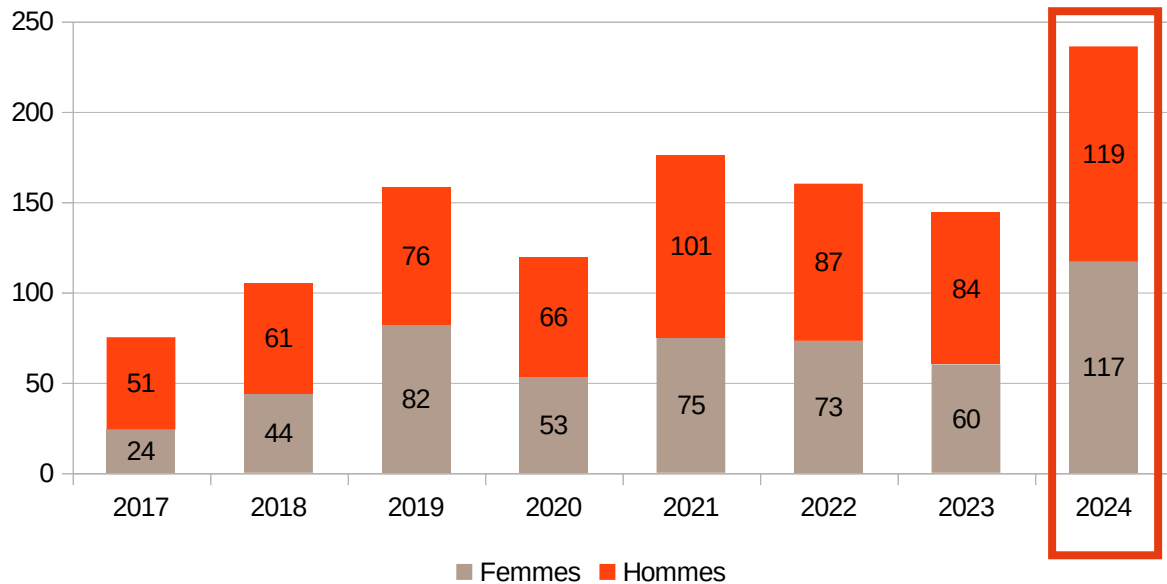
Pour faire face aux nombreuses évolutions d'activité de la CNDP ces dernières années, l'institution accueille régulièrement des étudiants et étudiantes dans le cadre de leur formation universitaire. Ces stagiaires viennent renforcer à la fois les équipes temporaires des débats publics sur le terrain, parfois en province, et l'équipe administrative permanente à Paris, exceptionnellement des garants. Cela leur permet également d'acquérir une expérience du terrain.

En 2024, sur les neuf stagiaires, trois ont été accueilli.e.s au sein du pôle débats et concertations et six ont été mobilisés dans le cadre des concertations préalables.

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

FOCUS COSP

NOMINATIONS DES COSP PAR GENRE ET PAR ANNÉE



NOTA: Les nouveaux membres de la commission nommés au cours d'une année sont pris en compte dans les données du graphique (1 homme et 5 femmes en 2024).

En 2024, 230 COSP ont été inscrit.e.s sur la liste nationale des garant.e.s dont 112 femmes et 118 hommes, hors membres de la commission. Ces chiffres révèlent une quasi-parité dans les nominations avec 48,70 % de femmes et 51,30 % d'hommes.

Cet équilibre se retrouve également dans les désignations des garant.e.s avec 80 femmes et 91 hommes ainsi que dans celle des membres des Cpdp qui comptent 32 femmes et 27 hommes.

Enfin, aucune nouvelle désignation n'est intervenue pour les délégués de région.

#02

LE RECRUTEMENT



<i>Périmètre d'analyse</i>	2021-2024
<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 collaborateurs occasionnels du service public (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 sur contrat. Pour les contractuel.les, la CNDP prévoit notamment des contrats de 3 ans sur des emplois permanents.

<i>Recrutements</i>	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agent.e.s	1	4	4	3	0	3
Fonctionnaires	0	1	1	1	0	0
<i>dont détachés sur contrat</i>	0	0	1	1	0	0
<i>dont PNA</i>	0	1	0	0	0	0
Emplois permanents	1	3	3	2	0	2
<i>CDD</i>	1	0	3	1	0	2
<i>Renouvellements CDD</i>	0	3	0	1	0	0
<i>CDI</i>	0	0	0	0	0	0
Emplois non permanents	0	0	0	0	0	1
<i>CDD</i>	0	0	0	0	0	1

En 2024, deux recrutements en contrat à durée déterminée (CDD) de droit public ont été réalisés sur des postes permanents, et un CDD de six mois a été conclu pour un poste non permanent de chargé de mission numérique.

LE RECRUTEMENT DES COSP

Les COSP ne sont pas soumis.e.s à la procédure classique de recrutement car ils ne sont pas liés à la CNDP par un contrat de travail. Les garants et garantes sont inscrits sur une liste nationale, choisi.e.s et désigné.e.s parmi cette dernière pour une mission ponctuelle 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.

	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
COSP nommé.e.s	87	73	84	60	119	117
Garant.e.s	74	63	70	48	91	80
Membres Cpdp	8	9	12	12	27	32
Membres de la commission	0	0	2	0	1	5
Délégué.e.s de région	2	0	0	0	0	0

NOTA : Les membres de la commission constituent le collège de la commission et sont nommé.e.s individuellement selon les dispositions de l'article L. 121-3 du code de l'environnement afin d'obtenir une composition paritaire. Les renouvellements de mandat des membres de la commission ne sont pas pris en compte dans les données du tableau.

En 2024, la CNDP a désigné 171 garant.e.s contre 118 en 2023 et 125 en 2025. Cette hausse est due à l'augmentation des saisines de la CNDP en 2024 (+ 43 % par rapport à 2023).

Le nombre de membres de Cpdp désigné.e.s en 2024 a également fortement augmenté. Cette hausse s'explique par l'enregistrement, par la CNDP, d'un nombre important de débats publics au cours de l'année, notamment les quatre débats publics simultanés sur chaque façade maritime dans le cadre de « La mer en débat ».

#03

LES PARCOURS PROFESSIONNELS



<i>Périmètre d'analyse</i>	2021-2024
<i>Indicateurs non traités</i>	

MOBILITÉ

La CNDP a publié quatre postes en 2024. Les quatre publications ont débouché sur des recrutements externes, deux contrats à durée déterminée de catégorie B, un contrat à durée déterminée de catégorie A et enfin, un détachement sur contrat d'un fonctionnaire de catégorie A+, détachement qui n'est intervenu qu'au 1^{er} mars 2025.

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

2024	CAT. A+	CAT. A	CAT. B	CAT. C
Postes publiés	1	1	2	0
Postes pourvus	1	1	2	0
Candidatures F	11	5	20	0
Candidatures H	12	4	13	0
Attribués F	0	1	2	0
Attribués H	1	0	0	0

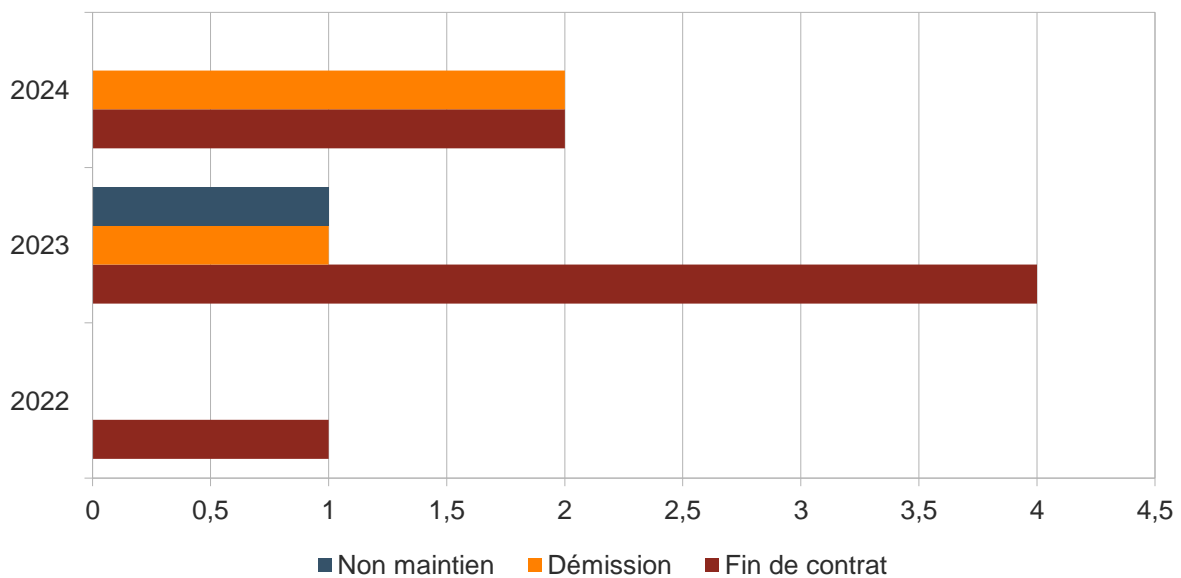
NOTA :

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

DÉPARTS

Contrairement à l'année 2023, année durant laquelle la CNDP a enregistré un turnover important, 2024 se caractérise par une stabilité des effectifs, avec quatre départs et trois nouveaux recrutements dont un recrutement sur un poste non permanent.

MOTIFS DES DEPARTS PAR ANNEE



Les départs enregistrés en 2024 s'expliquent par les motifs suivants :

- la fin d'un détachement sur contrat (titulaire) ;
- la fin d'un contrat CDD ;
- et deux démissions concernant des agents en CDD.

NOTA :

Aucune rupture conventionnelle n'a été enregistrée en 2024.

#04

LA FORMATION



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2021-2024</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	

LES FORMATIONS SUIVIES

LES FORMATIONS EN QUELQUES CHIFFRES

	2022	2023	2024
Dépenses T3 – AE	13 911,83 €	19 795,00 €	14 970,00 €
Dépenses T3 – CP	23 233,03 €	18 955,00 €	13 320,00 €
Agent.e.s formé.e.s	15	11	13
Nombre de formations	13	10	15
Durée moyenne formation	1,5 jours	1,6 jours	2,5 jours
CPF utilisés	0	0	0
Heures de webinaires	7	7,5	11

Après le recul observé en 2023, le nombre de formations et d'agents formés est reparti à la hausse en 2024. Ainsi, treize agents ont été formés et quinze formations ont été suivies au cours de l'année. Par ailleurs, la durée moyenne des formations continue de progresser pour atteindre 2,5 jours en 2024 contre 1,6 jours en 2023 et 1,5 jour en 2022.

Le nombre d'heures consacrées aux webinaires à l'intention des COSP a également progressé passant de 7,5 heures en 2023 à 11 heures en 2024.

Aucun agent n'a eu recours au compte personnel de formation (CPF), comme les années précédentes.

Enfin, il est à noter que les dépenses liées à la formation ont diminué par rapport à 2023, et ce malgré un nombre de formations plus élevé. Cela s'explique probablement par un coût unitaire de formation inférieur en 2024.

Les coûts de formation restent majoritairement dédiés à l'organisation et à la rémunération des prestataires, auxquels s'ajoutent des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration.

RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR DOMAINE

	2022	2023	2024
Communication	-	31 h	7 h
Numérique/informatique	31,5 h	7 h	42 h
Gestion/administration	4 h	7 h	3,5 h
Finances/marchés	2 h	35 h	22 h
Santé/sécurité	-	140 h	-
Préparation aux examens et concours	-	-	11 h
Formations internes données	21 h	63,5 h	52,5

En 2024, les formations ont couvert la majorité des domaines, à l'exception du domaine « santé/sécurité », qui a fait l'objet d'une session spécifique en 2023 destinée à l'ensemble des agents.

Les initiatives individuelles restent favorisées grâce à l'essor des formations à distance et des webinaires, sous réserve de l'accord préalable du supérieur hiérarchique.

Aussi, de nombreux webinaires sont proposés afin de permettre à chacun.e de développer ses compétences, et les agent.e.s sont également informé.e.s de l'existence du CPF et de la possibilité de l'utiliser à titre individuel.

Par ailleurs, des journées de la participation sont organisées chaque année, offrant un espace d'échange sur les problématiques liées aux métiers. Bien qu'elles ne constituent pas une formation à proprement parler, ces journées, tout comme les salons ou rencontres professionnelles dans d'autres secteurs, offrent aux agents un temps de réflexion sur leur activité. La CNDP contribue chaque année au financement de cet événement (les dépenses liées à l'organisation de ces journées ne sont pas comptabilisées dans les actions de formation).

Enfin, aucun séminaire de travail rassemblant l'ensemble de l'équipe n'a été organisé en 2024. Toutefois, deux ateliers de sensibilisation aux enjeux climatiques ont été proposés à l'ensemble des agents cette année (l'atelier « 2 tonnes » le 7/10/24 et l'atelier « Fresque du climat » le 16/09/24).

NOTA 2024 :

Aucune formation statutaire n'a été suivie par les agents et agentes de la CNDP.

Aucun compte personnel de formation (CPF) n'a été mobilisé pour suivre une formation.

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

LES FORMATIONS DISPENSÉES

La CNDP dispense régulièrement des formations à l'intention des garants et garantes. Ces formations sont animées par un ou une membre du bureau accompagné.e d'un ou d'une agent.e chargé.e des concertations. Elles sont systématiques proposées lors de la désignation des garants et garantes sur de nouvelles missions. Par ailleurs, un agent ou une agente du pôle administratif et comptable peut également intervenir au cours de ces sessions afin d'aborder les questions d'ordre administratif, RH ou financier.

Ainsi, en 2024, huit sessions de formation ont été proposées aux garants et garantes désigné.e.s sur une nouvelle mission, représentant un total de 52,5 heures. Parmi celles-ci, sept formations se sont déroulées en présentiel, chacune d'une durée de 7 heures, tandis qu'une session, organisée en format hybride (présentiel et distanciel), a duré 3,5 heures.

De plus, une formation en présentiel d'une journée a été proposée aux nouveaux.elles garant.e.s recruté.e .s en 2024.

En ce qui concerne les membres de Cpdp, ceux-ci sont réunis dès leur nomination sur une mission d'animation de débat public afin de bénéficier, à leur tour, d'une formation dispensée par le ou la responsable du suivi des débats publics. En 2024, 9 sessions de formation leur ont été proposées.

En ce qui concerne les délégué.e.s de région, deux séminaires de travail leur ont été organisés au cours de l'année 2024, le premier en juin et le second en décembre.

Par ailleurs, la CNDP a mis en place des cycles de webinaires abordant des thématiques variées. En 2024, six webinaires ont été organisés et animés par les équipes de la CNDP contre quatre en 2023 et neuf en 2022. Si l'année 2024 ne se distingue pas par un nombre exceptionnellement élevé de webinaires, elle s'inscrit néanmoins dans la moyenne observée. La diminution du nombre de webinaires constatée en 2023 s'explique principalement par le renouvellement de personnel.

Thématique	Date	Durée (en heure)	Public cible
L'actualité générale de la CNDP	24/01/24	1,5	Agents / Garants
L'égalité femmes - hommes dans les processus participatifs	21/05/24	1,5	Agents / Garants
La perception de la CNDP par les industriels	20/09/24	1,5	Agents / Garants
Les processus de concertation du public garantis par la CNDP	27/09/24	1,5	Agents / Garants / AMO
L'impact de la loi industrie verte sur la participation	18/10/24	1,5	Agents / Garants
La sensibilisation au RGPD	06/12/24	1,5	Agents / Garants

Un MOOC réalisé par le centre national de la fonction public territoriale (CNFPT) en partenariat avec le commissariat général au développement durable (CGDD) et la CNDP sur la participation du public dans le champ environnemental a été accessible à l'ensemble du personnel, des COSP ainsi qu'aux personnes extérieures, du 4 novembre au 22 décembre 2024. Le parcours de formation comprenait cinq séances, chacune d'une durée approximative de 2h15.

#05

LES REMUNERATIONS



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2022-2024</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	

LA MASSE SALARIALE

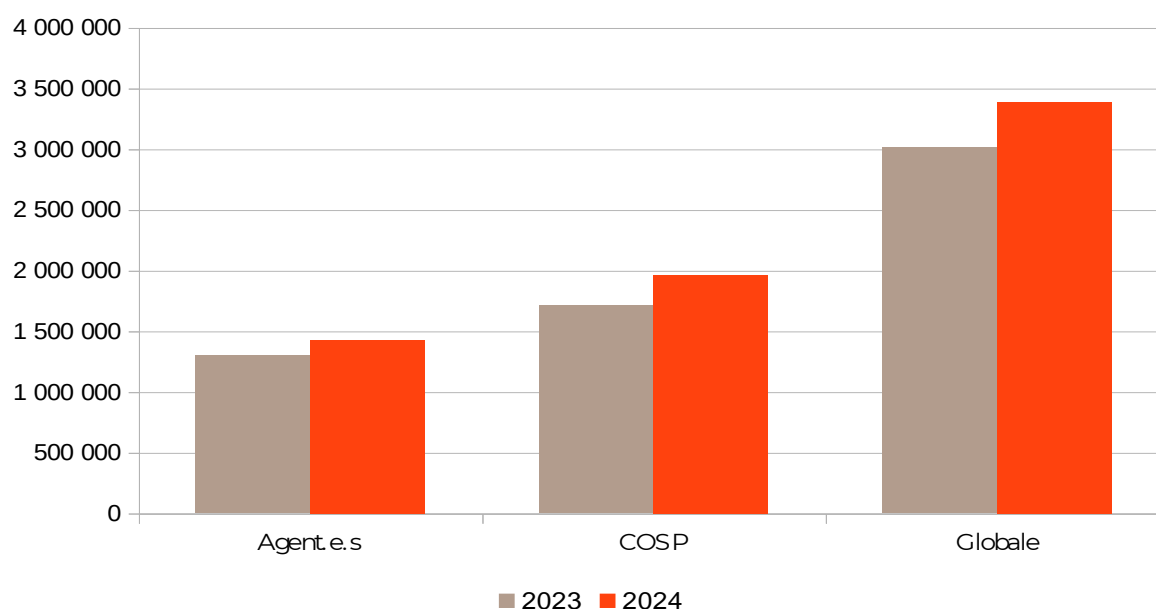
La masse salariale regroupe l'ensemble des rémunérations d'activité, des contributions, charges et prestations sociales. Au sein de la CNDP, cela englobe également les indemnités des membres du collège de la Commission et des collaborateurs occasionnels du service public (délégué.e.s de région, membres des Cpdp et garant.e.s).

Masse salariale (en euros) – agents de la CNDP

	2022	2023	2024
21 – Rémunérations brutes	925 715	915 097	1 034 317
22 – Contributions et charges	478 376	372 618	380 604
23 – Prestations sociales	8 477	11 773	12 320
Total	1 412 568	1 299 487	1 427 241

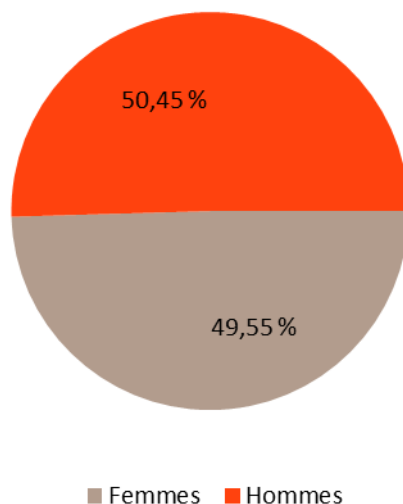
Les données de 2022 et 2023 incluaient les indemnités et charges des commissaires et des COSP. Elles ont donc été ajustées afin de ne retenir que les données concernant la masse salariale des agents de la CNDP.

EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE



Entre 2023 et 2024, la masse salariale totale a progressé d'environ 13 %. Cette hausse résulte principalement de l'augmentation des rémunérations des contractuels (+19 %) et des COSP (+15 %), tandis que celles des fonctionnaires (+3 %) et des membres du collège de la Commission (+6 %) ont connu une croissance plus modérée.

REPARTITION DES REMUNERATIONS BRUTES ANNUELLES PAR GENRE



Au 31 décembre 2024, la CNDP comptait 15 agent.e.s, dont cinq hommes et dix femmes. La rémunération des femmes représentait 49,55 % de la rémunération totale des agent.e.s de la CNDP et celle des hommes 50,45 %.

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.

Masse salariale globale

	2022	2023	2024
Rémunérations des agents (coût chargé)	1 404 091,25 €	1 287 714,64 €	1 427 240,86 €
<i>Dont fonctionnaires</i>	753 309,19 €	646 523,95 €	664 378,19 €
<i>Rémunérations brutes</i>	447 658,41 €	443 537,37 €	492 693,37 €
<i>Charges patronales</i>	305 650,78 €	202 986,58 €	1 67 955,70 €
<i>Prestations sociales</i>	-	-	3 729,12 €
<i>Dont contractuel.les</i>	650 782,06 €	641 190,69 €	762 862,67 €
<i>Rémunérations brutes</i>	478 057,00 €	471 559,25 €	541 623,84 €
<i>Charges patronales</i>	1 72 725,06 €	1 69 631,44 €	212 648,13 €
<i>Prestations sociales</i>	-	-	8 590,70 €
Indemnités des COSP (coût chargé)	1 371 818,02 €	1 657 265,81 €	1 904 348,44 €
<i>Coût chargé garant.es</i>	1 124 677,09 €	1 169 687,27 €	1 252 719,47 €
<i>Coût chargé membres cpdp</i>	134 744,85 €	322 314,97 €	501 874,44 €
<i>Coût chargé délégués</i>	112 396,08 €	165 263,57 €	149 754,53 €
<i>Sous-total (indemnités)</i>	1 035 597,79 €	1 209 637,05 €	-
<i>Indemnités garant.es</i>	853 513,00 €	853 513,65 €	-
<i>Indemnités membres cpdp</i>	99 684,79 €	235 323,40 €	-
<i>Indemnités délégués</i>	82 400,00 €	120 800,00 €	-
<i>Sous-total (charges)</i>	336 220,23 €	447 628,76 €	-
<i>Charges garant.es</i>	271 164,09 €	31 617,62 €	-
<i>Charges membres cpdp</i>	35 060,06 €	86 991,57 €	-
<i>Charges délégués</i>	29 996,08 €	44 463,57 €	-
Indemnités des commissaires (coût chargé)	55 104,05 €	53 623,09 €	56 627,39 €
<i>Indemnités commissaires</i>	41 100,00 €	40 250,00 €	-
<i>Charges commissaires</i>	14 004,05 €	13 373,09 €	-
Masse salariale globale	2 831 013,32 €	3 010 376,08 €	3 388 216,69 €

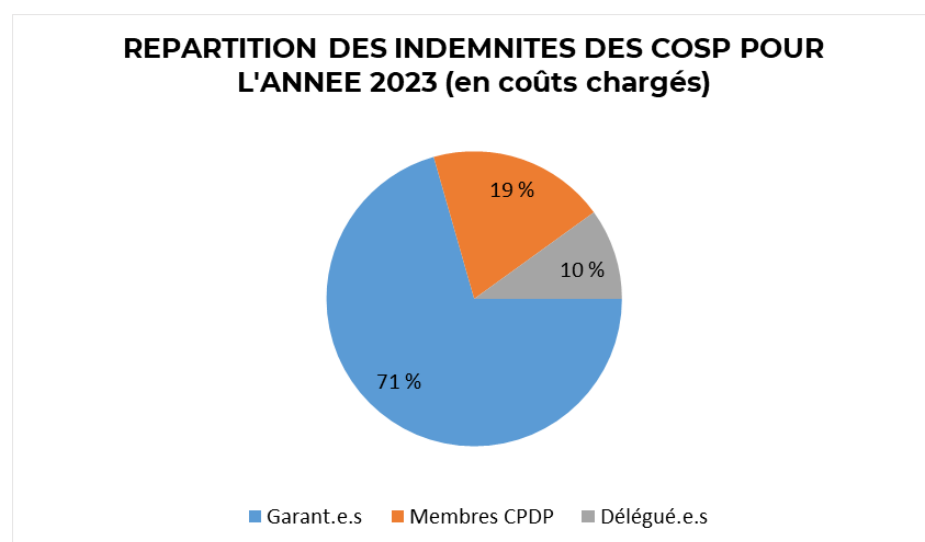
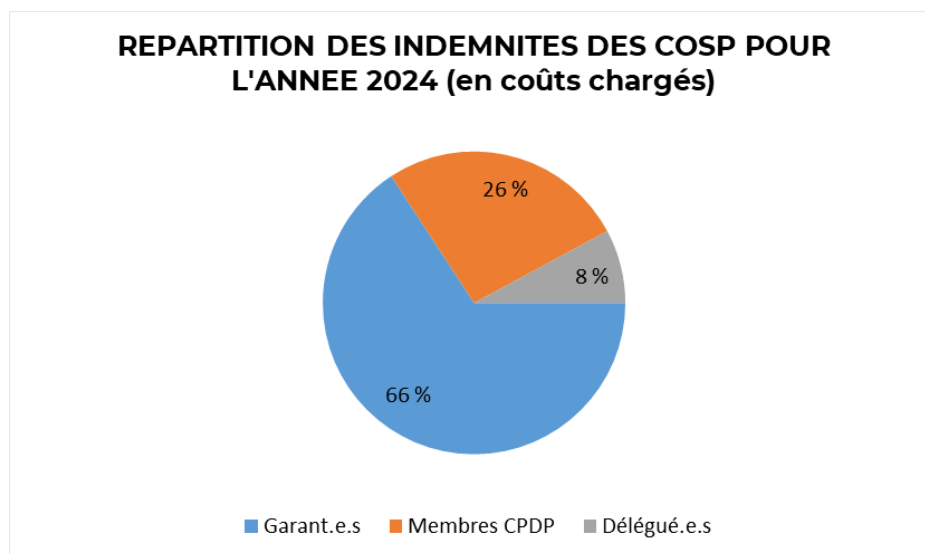
En 2024, il n'a pas été possible de produire des données détaillées sur les charges des COSP en raison de l'absence d'outils adaptés. Par conséquent, seules les informations relatives au coût total (indemnités et charges patronales) ont été indiquées.

Pour les contractuels, l'augmentation de la masse salariale s'explique notamment par deux nouveaux recrutements en 2024 : l'un sur un poste permanent de chargé de mission « données et de l'accessibilité », l'autre sur un poste non permanent de chargé de mission « numérique ».

Pour les COSP (hors membres du collège de la Commission), la hausse s'explique principalement par une augmentation du nombre de désignations : 171 garant.e.s ont été désigné.e.s en 2024, contre 118 en 2023 et 125 en 2025. Cette progression résulte elle-même de la hausse des saisines adressées à la CNDP en 2024, soit une augmentation de 43 % par rapport à 2023.

Le nombre des membres de Cdpd désigné.e.s en 2024 a également connu une forte augmentation, en cohérence avec la croissance significative du nombre de débats publics organisés par la CNDP.

RÉPARTITION DES INDEMNITÉS DES COSP PAR ANNÉE



Coûts chargés = montants bruts des indemnités + charges patronales

En 2024, 66 % de la rémunération globale des Cosp a été versée aux garant.e.s, contre 71 % en 2023.

Par ailleurs, la part de la rémunération globale attribuée aux membres des Cdpd est passée de 19 % en 2023 à 26 % en 2024. Cette proportion ne cesse d'augmenter depuis 2022, où elle ne représentait que 11 %. Cette progression s'explique essentiellement par le nombre élevé de débats organisés par la CNDP en 2024.

Les indemnités versées aux membres du collège de la Commission et aux délégué.e.s de région demeurent stables entre 2023 et 2024, une stabilité qui s'explique par la constance des effectifs au sein de ces deux groupes. En effet, le collège de la Commission compte 22 membres auxquels s'ajoutent le président et

les deux vice-présidents. Pour ce qui concerne les délégué.e.s de région, leur nombre s'élevait à 16 en 2024, ce nombre reste pratiquement stable d'une année à l'autre.

FOCUS SUR LES INDEMNITÉS DES COSP ET DES MEMBRES DU COLLÈGE DE LA COMMISSION

Les indemnités des garant.es et membres des Cpdp

Le montant de l'indemnisation est fixé à 55,20 euros brut par heure par l'arrêté du 29 juillet 2019 relatif aux frais et indemnités des membres de la Commission nationale du débat public et des commissions particulières, des délégués régionaux et des garants désignés par la CNDP. L'arrêté fixe également les plafonds des indemnisations :

	Garant.es		Cpdp	
	Concertations	Post Concertation ou débat	Membres	Président.es
Montant	9 108 € brut / mission	9 108 € brut / mission / an	8 576 € brut / mission	11 437 € brut / mission
Versement	A la fin de la mission, à la remise du rapport	Annuel, à la remise des rapports intermédiaires et finaux	Mensuel	Mensuel
Revalorisation	Non concerné		Selon la durée réelle du débat ou sur décision de prolongation de la CNDP	
Rehaussement	Non concerné		De 25% sur décision de la CNDP	

Les indemnités des délégué.es de région

Les délégué.es de région ont quant à eux le droit à une indemnité forfaitaire mensuelle de 800 euros 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.

Les indemnités des membres de la commission

Le taux unitaire maximum des indemnités susceptibles d'être allouées aux membres du collège de la Commission est fixé à 250 euros brut, par l'arrêté du 27 février 2020 pris en application du décret n° 2020-173 du 27 février 2020 relatif aux modalités de rémunération des membres des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes. Les indemnités sont versées semestriellement.

#06

SANTE ET SECURITE
AU TRAVAIL



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2022-2024</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.

	2022	2023	2024
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 PRÉVENTION

	2022	2023	2024
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	1	1	0
Recours à une ISST	0	0	0
Rapports de l'ISST	0	0	0
Formations SST dispensées	0	10	0
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 de prévention qui a été confiée au responsable des ressources humaines en 2023.

Par ailleurs, en 2023, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a été mis en place et deux sessions de formation Sauveteur, Secouriste au Travail (SST) ont été dispensées auprès de l'ensemble des agents de la CNDP.

En 2024, aucune session de formation SST n'a été organisée en raison de la stabilité des effectifs, avec seulement deux départs et deux recrutements sur des postes permanents.

LA MÉDECINE DU TRAVAIL

	2022	2023	2024
Visites médicales sur demande de l'administration	2	4	3
Visites médicales sur demande du personnel	0	2	0
Nombre d'agent.e.s concerné.e.s	2	5	3
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 2024, les visites médicales organisées à la demande de l'administration concernaient uniquement les nouveaux arrivants, conformément à l'obligation légale.



#07

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2021-2024</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	-

TEMPS DE TRAVAIL

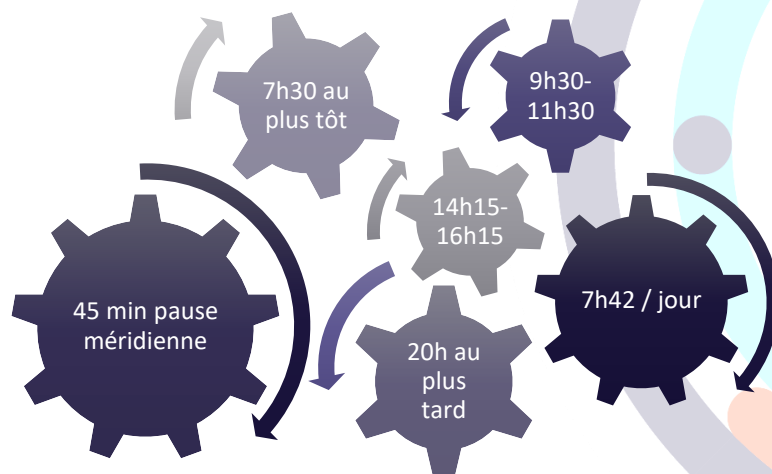
La CNDP a décidé en 2013 de se rattacher et d'appliquer le règlement intérieur relatif à l'organisation du temps de travail du ministère dans lequel elle est hébergée. Ce dernier prévoit 3 régimes d'organisation du temps de travail :

- 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.

En 2024, une seule agente a opté pour un temps partiel à 80 %.

TÉLÉTRAVAIL ET TRAVAIL À 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 à compter de la prise de fonction et avant l'accès à la faculté de recourir au télétravail 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) au cours de laquelle se tient notamment la réunion d'équipe.

Modalités hebdomadaires par catégorie et par genre

2024	Hommes			Femmes		
	A	B	C	A	B	C
1 jour	0	0	0	0	0	0
2 jours	1	0	0	0	1	0
3 jours	3	0	0	7	2	0
Total	4	0	0	7	3	0

En 2024, tous les agents de la CNDP, à l'exception des membres du bureau et des stagiaires, ont bénéficié d'une autorisation de télétravail. Il est à noter qu'aucune demande d'autorisation initiale ou de renouvellement n'a été refusée.

En 2024, le nombre de jours de télétravail indemnisés s'est élevé à 867 jours, contre 458 jours en 2023, soit une augmentation de 89,3 %.

Le montant total de l'allocation forfaitaire de télétravail (AFT) versé à l'ensemble des agents s'est établi à 2 496,96 € en 2024, contre 1 319,00 € en 2023, représentant également une hausse de 89,3 %.

LES CONGÉS

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 de 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.

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

2024	Titulaires		Contractuel.les	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Consommations annuelles				
Jours de CA	18,5	26,5	128,5	167,5
Jours de RTT	18,5	13,5	106,5	102,5
Jours de CET	0	0	0	1
Focus CET				
CET ouverts sur l'année	0	0	0	0
CET ouverts au 31/12	0	0	1	1
Jours stockés au 31/12	0	15	23	59,5

Les consommations annuelles concernent un effectif composé de 2 fonctionnaires titulaires (1 femme et 1 homme) et de 15 agents contractuels, y compris les fonctionnaires détachés sur contrat (9 femmes et 6 hommes).

Les jours de fractionnement sont inclus dans le calcul des congés annuels. En 2024, 12 agents ont bénéficié de l'attribution de 2 jours de fractionnement, soit un total de 24 jours accordés. Au 31 décembre 2024, 97,5 jours étaient stockés sur les comptes épargne-temps de 7 agents (5 femmes et 2 hommes).

LES ABSENCES

	2022	2023	2024
Nombre d'arrêts maladie	9	1	12
Durée totale des arrêts maladie	80	2	47
Nombre de personnes absentes par arrêt maladie	3	1	7
Nombre de congé parental	0	0	0
Nombre de jours enfants malade pris	3	2	2
Durée moyenne d'un arrêt maladie	16 jours	2 jours	4
Nombre d'autorisations spéciales d'absence (ASA)	3	0	7
Durée totale des ASA	4,5	0	6
Nombre de personnes ayant bénéficié d'une ASA	3	0	4

L'année 2024 a été marquée par une augmentation du nombre d'arrêts maladie (12) contre seulement un arrêt en 2023.

La durée totale des arrêts maladie est passée de 2 jours en 2023 à 47 jours en 2024, restant toutefois inférieure aux 80 jours enregistrés en 2022. Cette augmentation s'explique par le nombre d'agents concernés (7), dont un seul a totalisé 29 jours d'arrêt.

Par ailleurs, sept autorisations spéciales d'absence (ASA) ont été accordées aux agents. Il convient de préciser qu'en 2023, les ASA n'avaient pas été enregistrées, ce qui explique l'absence de données dans le tableau des absences ci-dessus.

#08

ACTION ET
PROTECTION SOCIALE



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2022 - 2024</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	

LES PRESTATIONS SOCIALES

	Restauration	Denrées	Médecine	Autres
AE 2024	5 764,66 €	2 256,39 €	3 550,58 €	501,28
CP 2024	5 764,66 €	2 256,39 €	3 154,58 €	501,28

	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 €

Les frais de restauration pour l'année 2024 n'intègrent pas les coûts liés au repas annuel organisé en dehors de la CNDP ce qui explique l'évolution à la baisse de cette catégorie de dépense par rapport à 2023.

Le coût indiqué pour les denrées alimentaires représente une part des charges liées à la cafétéria (hors achats effectués auprès du prestataire Bruneau).

Les dépenses médicales incluent quant à elles les coûts liés à la médecine du travail (EFFICIENCE) et ceux relatifs au soutien psychologique (PROS-CONSULTE).

Les principales dépenses sociales de la CNDP concernent notamment la prise en charge d'une partie des frais de restauration et le financement direct des denrées alimentaires.

⇒ La participation aux coûts de restauration :

La CNDP bénéficie de l'accès au restaurant administratif du ministère. Le rattachement à ce marché, effectué par voie conventionnelle, permet aux agents, agentes et stagiaires de la CNDP de profiter d'une restauration collective sur site.

À ce titre, la CNDP assume une partie des frais d'admission, lesquels sont déterminés en fonction de l'indice de rémunération des agents. En 2024, un montant de 5 336,76 € a été versé au prestataire COMPASS au titre de ces frais.

En 2024, 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 427,90 €.

Les agents de la CNDP bénéficient d'une protection sociale complémentaire (PSC) et ont accès à la médecine de prévention.

⇒ La protection sociale complémentaire :

En matière de **protection sociale complémentaire (PSC)**, un nouveau dispositif est en vigueur depuis le 1er janvier 2025. La CNDP a adhéré à la convention de groupement de commande PSC du ministère de la Transition écologique.

Depuis le 1er janvier 2025, tous les agents bénéficient d'une protection complémentaire santé via un contrat collectif à adhésion obligatoire. L'État en

tant qu'employeur prend en charge pour le panier de soins de base, soit 50 % du coût total du dispositif collectif ainsi mis en place (hors fonds de solidarité). Un financement complémentaire de l'employeur est également apporté pour les options : 2,30 euros pour l'option 1 et 5,00 euros pour les options 2 et 3.

Le remboursement forfaitaire de 15,00 euros par mois était resté en place jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau contrat.

⇒ La santé au travail et médecine de prévention :

Pour **la médecine du travail**, la CNDP a conclu un contrat avec le prestataire EFFICIENCE, lequel assure les visites et le suivi médical de ses agents. La CNDP est également rattachée au marché du ministère de la Transition écologique relatif au soutien psychologique (PROS-CONSULTE). En 2024, les dépenses médicales se sont élevées à 3 550,58 euros en autorisations d'engagement (AE) et à 3 154,48 euros en crédits de paiement (CP).

⇒ Les autres dispositifs d'action sociale et aides :

La CNDP a décidé d'accorder une enveloppe de 70,00 euros par agent, à utiliser une seule fois, pour **l'acquisition d'équipements ergonomiques et informatiques** destinés au télétravail.

Les agents de la CNDP ayant des enfants peuvent également profiter de tarifs préférentiels sur les séjours proposés dans **le catalogue du CGCV**. Ce dispositif demeure, à ce jour, inutilisé par le personnel.

Enfin, en leur qualité d'agents de la fonction publique d'État et selon leur statut, les agents de la CNDP peuvent bénéficier des aides légales en vigueur : aide d'installation des personnels de l'État (AIP), prime spéciale d'installation (PSI), ainsi que des dispositifs BALAE et PALOME, dédiés au logement.

Pour les jours télétravaillés, les agents perçoivent d'une allocation forfaitaire du télétravail versée chaque trimestre. Ils peuvent également bénéficier, sur demande, du forfait de mobilité durable.

⇒ L'allocation forfaitaire du télétravail et le forfait de mobilité durable :

L'allocation forfaitaire de télétravail a été revalorisée en janvier 2023 conformément à l'arrêté du 23 novembre 2022. Le montant journalier de ce forfait est ainsi passé de 2,50 euros à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée, avec un plafond annuel de 253,44 euros, contre 220,00 euros auparavant.

En 2024, le montant total versé au titre des journées de télétravail s'élève à 2 496,96 euros, hors membres du bureau et stagiaires.

Les agents peuvent également bénéficier du **forfait de mobilité durable (FMD)**, instauré afin d'encourager l'utilisation de modes de transport alternatifs et écologiques. Ce forfait individuel, plafonné à 300,00 euros bruts par an selon le nombre de déplacements déclarés, est versé en une seule fois à partir du mois de janvier de l'année N pour les trajets réalisés au cours de l'année précédente (N-1).

#09

LE DIALOGUE SOCIAL



<i>Périmètre d'analyse</i>	<i>2022-2024</i>
<i>Indicateurs non traités</i>	

LES ORGANISMES CONSULTATIFS

En décembre 2020, la CNDP a mis en place un Comité Technique (CT) composé de 4 représentants du personnel : deux titulaires et deux suppléant.es. En 2020 et 2021, le comité comptait un homme et de trois femmes parmi ses membres, une composition représentative de la répartition des effectifs par genre.

Le CT s'est réuni une fois en décembre 2020 puis à nouveau en décembre 2021. En 2022, il a été remplacé par le comité social d'administration de proximité (CSAP).

Pour la constitution du CSA de la CNDP, en raison de l'effectif inférieur à cinquante agents, il a été recouru au « scrutin sur sigle » conformément aux dispositions de l'article R. 211-3 du code général de la fonction publique.

À l'issue des élections professionnelles de 2022, deux sièges de titulaires et deux sièges de suppléants ont été attribués au syndicat national de l'environnement (SNE-FSU) qui avait obtenu la majorité des suffrages exprimés. En outre, les quatre représentantes du personnel désignées, titulaires et suppléantes, étaient toutes des femmes. Cette situation était également observée au sein de la commission consultative paritaire (CCP).

Au cours de l'année 2023, les mandats de deux représentantes du personnel ont pris fin en raison de l'expiration de leur contrat. Ces deux représentantes siégeaient à la fois au CSA et à la CCP.

En ce qui concerne le CSA, ces deux départs ont concerné une représentante titulaire et une représentante suppléante. Ils n'ont pas eu d'incidence sur la qualité du dialogue social, la suppléante ayant automatiquement remplacé la titulaire, conformément au règlement intérieur du CSA de la CNDP.

En 2024, deux nouveaux membres ont été accueillis au sein du CSA lors de la réunion du 17 décembre, il s'agit de :

- M. Florent GUIGNARD comme membre titulaire, sur la base du volontariat, en remplacement de Madame Salima IDRISSE ayant quitté ses fonctions à la CNDP ;
- Mme Maïmouna KAMAGATÉ comme membre suppléante, par tirage au sort, en remplacement de Madame Juliette ROHDE ayant quitté ses fonctions à la CNDP.

En 2024, quatre décisions ont été adoptées après avis du CSA :

- 1 décision relative aux subventions de restauration ;
- 1 décision relative à la fixation d'autorisations spéciales d'absences et facilités horaires au sein de la CNDP ;
- 1 décision relative à la fixation des jours de fermeture de la CNDP au titre de l'année 2025 ;
- 1 décision relative à la désignation de 2 nouveaux membres au comité social d'administration.

Par ailleurs, les représentant.es du personnel ont également débattu de l'actualisation des documents annuels obligatoires (RSU et DUERP). 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>	2019-2024
<i>Indicateurs non traités</i>	-

LA DISCIPLINE

Depuis 2019, aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre d'un agent, qu'il soit titulaire ou contractuel, au sein de la CNDP.





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. 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 décembre de l'année, 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- prestation 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