



2019



# BILAN SOCIAL

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

# SOMMAIRE

<b>A - LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI</b>	- p - 7
<b>1 - Les effectifs</b>	- p - 9
1 . 1 - Les effectifs affectés au ministère de l'Intérieur par corps et par sexe au 31/12/2019 (hors agents affectés dans les établissements publics et les DDI)	- p - 9
1 . 2 - L'évolution de la répartition par sexe des effectifs affectés au ministère de l'Intérieur entre 2017 et 2019	- p - 11
<b>2 - Les pyramides des âges des personnels affectés au ministère de l'Intérieur</b>	- p - 12
2 . 1 - La pyramide des âges des agents affectés au ministère de l'Intérieur	- p - 12
2 . 2 - Les pyramides des âges des corps gérés par le secrétariat général	- p - 13
2 . 3 - Les pyramides des âges des corps gérés par la direction générale de la police nationale	- p - 28
2 . 4 - Les pyramides des âges des corps gérés par la direction générale de la gendarmerie nationale	- p - 35
2 . 5 - Pyramides des âges des militaires de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises	- p - 40
<b>3 - La durée et organisation du travail</b>	- p - 42
3 . 1 - Les effectifs en fonction au secrétariat général	- p - 42
3 . 2 - Les effectifs en fonction au sein de la police nationale	- p - 44
3 . 3 - Les effectifs en fonction au sein de la gendarmerie nationale	- p - 45
3 . 4 - Le récapitulatif de l'évolution et de la répartition du temps de travail	- p - 48
<b>4 - Les comptes épargne-temps</b>	- p - 49
4 . 1 - Les comptes épargne-temps des personnels du secrétariat général et autres services	- p - 49
4 . 2 - Les comptes épargne-temps des personnels de la police nationale	- p - 50
4 . 3 - Les comptes épargne-temps des personnels civils de la gendarmerie nationale	- p - 51
<b>5 - Les embauches et départs</b>	- p - 52
5 . 1 - Les entrées des personnels administratifs, techniques et spécialisés gérés par le secrétariat général	- p - 52
5 . 2 - Les entrées des personnels gérés par la police nationale	- p - 55
5 . 3 - Les entrées des personnels gérés par la gendarmerie nationale	- p - 60
5 . 4 - Les sorties des personnels administratifs, techniques et spécialisés gérés par le secrétariat général	- p - 64
5 . 5 - Les sorties des personnels gérés par la police nationale	- p - 67
5 . 6 - Les sorties des personnels gérés par la gendarmerie nationale	- p - 71
5 . 7 - Les départs à la retraite	- p - 73
<b>6 - Le positionnement</b>	- p - 77
6 . 1 - Les emplois supérieurs et dirigeants au ministère de l'Intérieur	- p - 77
6 . 2 - Les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants au ministère de l'Intérieur	- p - 78
6 . 3 - La répartition femme/homme des personnels affectés au secrétariat général et autres services (hors PN et GN)	- p - 79
6 . 4 - La répartition femme/homme des personnels affectés en police nationale	- p - 82
6 . 5 - La répartition femme/homme des personnels affectés en gendarmerie nationale	- p - 85
6 . 6 - Les candidats aux concours et examens professionnels	- p - 89

<b>7 - Les promotions et avancements</b>	- p - 96
7 . 1 - Les promotions et avancements des personnels gérés par le secrétariat général	- p - 96
7 . 2 - Les promotions et avancements des personnels gérés par la police nationale	- p - 102
7 . 3 - Les promotions et avancements des militaires de la gendarmerie nationale	- p - 105

## **B - LES RÉMUNÉRATIONS**

- p - 111

<b>1 - Les rémunérations nettes mensuelles moyennes</b>	- p - 113
1 . 1 - Les rémunérations des personnels du secrétariat général	- p - 113
1 . 2 - Les rémunérations des personnels de la police nationale	- p - 119
1 . 3 - Les rémunérations des personnels de la gendarmerie nationale	- p - 121
<b>2 - La part des primes et indemnités dans la rémunération globale</b>	- p - 123
2 . 1 - La part des primes et indemnités des agents gérés par le secrétariat général	- p - 123
2 . 2 - La part des primes et indemnités des agents gérés par la police nationale	- p - 123
2 . 3 - La part des primes et indemnités des personnels militaires de la gendarmerie nationale	- p - 124

## **C - LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

- p - 127

<b>1 - Les accidents du travail/blessures en service et les maladies professionnelles</b>	- p - 129
<b>2 - Les allocations temporaires pour invalidité (ATI)</b>	- p - 130

## **D - LES CONGÉS FAMILIAUX**

- p - 133

<b>1 - Les congés familiaux des personnels affectés au secrétariat général et autres services (hors PN et GN)</b>	- p - 135
1 . 1 - Congé de maternité	- p - 135
1 . 2 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	- p - 136
1 . 3 - Congé parental	- p - 137
1 . 4 - Disponibilité pour convenances personnelles	- p - 138
1 . 5 - Disponibilité pour donner des soins à un proche	- p - 138
<b>2 - Les congés familiaux des personnels affectés au secrétariat général et autres services (hors PN et GN)</b>	- p - 139
<b>3 - Les congés familiaux des personnels affectés en police nationale</b>	- p - 143
<b>4 - Les congés familiaux des personnels affectés en gendarmerie nationale</b>	- p - 149

<b>E - L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	- p - 155
<b>1 - Le télétravail au ministère de l'Intérieur</b>	- p - 157
<b>2 - La politique de l'enfance</b>	- p - 160
2 . 1 - Le bilan du télétravail au ministère de l'Intérieur en 2019	- p - 160
2 . 2 - Les principaux résultats du bilan 2019	- p - 160
2 . 3 - Le bilan du télétravail en 2019 par périmètre	- p - 161
2 . 4 - Le bilan du télétravail au ministère de l'Intérieur en 2019 en chiffre	- p - 165
<b>3 - La politique de l'enfance</b>	- p - 166
3 . 1 - Le chèque emploi service universel (CESU)	- p - 166
3 . 2 - Le développement de l'offre de places en crèches	- p - 167
3 . 3 - La recherche d'accueil des enfants en horaires atypiques	- p - 168
3 . 4 - Le contrat enfance et jeunesse (CEJ)	- p - 169
3 . 5 - L'arbre de Noël	- p - 169

# Avant-propos du RSC

L'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixe de nouveaux indicateurs devant paraître dans les bilans sociaux prévus par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat. Au sein de ces bilans sociaux, un certain nombre de données doivent être ventilées par sexe, dans un document intitulé « Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (cf. décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique).

Cet arrêté modifie principalement les indicateurs relatifs à :

- I. L'organisation du temps de travail;
  - a) L'organisation
  - b) Le temps partiel
  - c) Le compte épargne-temps
  - d) Les heures supplémentaires
  - e) Les congés
  - f) Les absences au travail

II. Les conditions de travail;

III. Les absences au travail pour raison de santé.

Le ministère de l'Intérieur est un des premiers ministères à avoir obtenu les labels Égalité et Diversité en 2018.

L'égalité professionnelle, les écarts de salaire, l'égal accès aux corps grades et emplois du ministère, la conciliation vie pro/perso, la prévention des violences sexistes et sexuelles... sont des sujets pour lesquels le ministère, garant des valeurs républicaines et particulièrement attaché à représenter la diversité de la population en son sein, s'est engagé à animer et faire vivre la politique d'égalité professionnelle et de diversité dans l'ensemble de ses services.

Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reflète cette lutte active contre toutes les formes de discriminations entre et au sein des trois périmètres Secrétariat général, Police nationale et Gendarmerie nationale.



01 LES EFFECTIFS

02 LES PYRAMIDES DES ÂGES DES PERSONNELS AFFECTÉS AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

03 LA DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

04 LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

05 LES EMBAUCHES ET DÉPARTS

06 LE POSITIONNEMENT

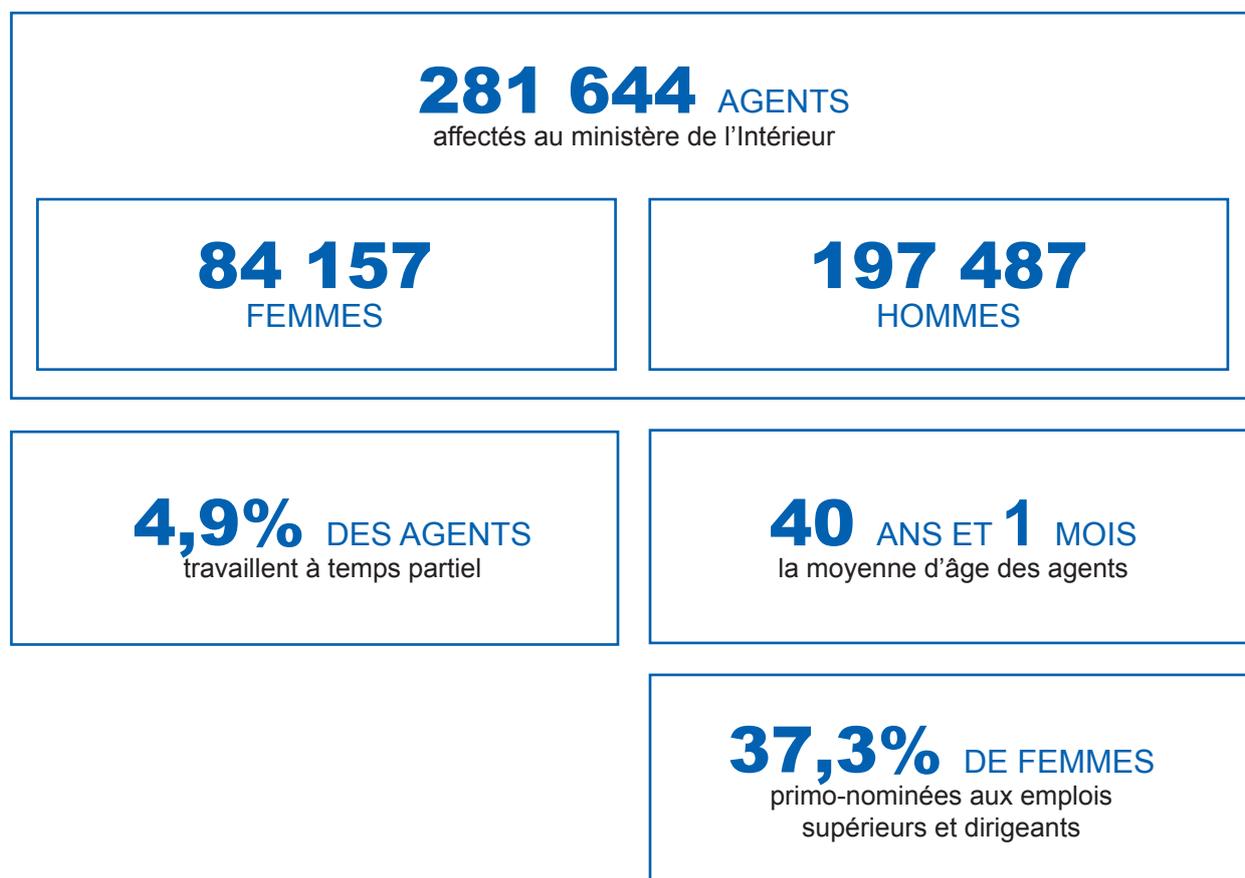
07 LES PROMOTIONS ET AVANCEMENTS

# A INTRODUCTION

La partie A du rapport de situation comparée se concentre sur les conditions générales d'emploi et établit une analyse détaillée des effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires du ministère de l'Intérieur. Elle recense les données relatives à l'âge des agents par périmètre, grade ou encore par catégorie statutaire et à leurs évolutions au cours de ces dernières années.

Cette partie permet également d'apprécier les éléments concernant la durée, l'organisation du temps de travail, les comptes épargne-temps, les embauches, les départs, les promotions et les avancements des agents du ministère de l'Intérieur.

## ■ LES CHIFFRES CLÉS



# 1 - Les effectifs

## 1.1 - Les effectifs affectés au ministère de l'Intérieur par corps et par sexe au 31/12/2019 (hors agents affectés dans les établissements publics et les DDI)

Liste des corps par filière	Hommes			Femmes			Effectif total 2019	
	ETP	Eff. Physique	% Eff. Physique	ETP	Eff. Physique	% Eff. Physique	ETP	Effectif
Corps du ministère de l'Intérieur	195 551,8	195 957,0	70,1%	81 966,2	83 718,0	29,9%	277 518,0	279 675,0
Hauts fonctionnaires	659,0	659,0	68,0%	310,0	310,0	32,0%	969,0	969
Inspecteurs IGA	35,0	35	64,8%	19,0	19	35,2%	54,0	54
Préfets	136,0	136	78,2%	38,0	38	21,8%	174,0	174
Sous-préfets	296,0	296	66,5%	149,0	149	33,5%	445,0	445
Administrateurs civils	192,0	192	64,9%	104,0	104	35,1%	296,0	296
Filière administrative	8 005,4	8 086,0	21,2%	28 941,1	30 093,0	78,8%	36 946,5	38 179,0
Attachés des administrations de l'Etat <sup>1</sup>	2 531,3	2 544	38,9%	3 924,7	4 001	61,1%	6 456,0	6 545
Secrétaires administratifs	2 133,7	2 159	21,0%	7 806,9	8 107	79,0%	9 940,6	10 266
Adjoints administratifs	3 340,4	3 383	15,8%	17 209,5	17 985	84,2%	20 549,9	21 368
Filière technique	5 591,1	5 625,0	75,3%	1 811,5	1 849,0	24,7%	7 402,6	7 474,0
Ingénieurs des services techniques <sup>1</sup>	262,1	264	75,4%	84,3	86	24,6%	346,4	350
Contrôleurs des services techniques	514,3	517	88,4%	65,5	68	11,6%	579,8	585
Adjoints techniques <sup>1</sup>	3 645,5	3 669	76,8%	1 084,4	1 108	23,2%	4 729,9	4 777
Adjoints techniques PN	1 169,2	1 175	66,7%	577,3	587	33,3%	1 746,5	1 762
Filière SIC	2 115,2	2 132,0	79,0%	555,7	566,0	21,0%	2 670,9	2 698
Ingénieurs SIC <sup>1</sup>	572,9	577	86,0%	91,9	94	14,0%	664,8	671
Techniciens SIC	1 354,2	1 365	85,7%	220,6	227	14,3%	1 574,8	1 592
Agents des SIC	188,1	190	43,7%	243,2	245	56,3%	431,3	435
Filière sociale	17,0	17,0	7,7%	193,0	205,0	92,3%	210,0	222,0
Conseillers techniques de service social	1,0	1	7,1%	12,3	13	92,9%	13,3	14
Assistants de service social	5,0	5	3,4%	133,0	141	96,6%	138,0	146
Infirmier(e)s	11,0	11	17,7%	47,7	51	82,3%	58,7	62
Ouvriers d'Etat	914,0	922,0	91,5%	83,2	86,0	8,5%	997,2	1 008,0
Ouvriers d'Etat SG	395,3	399	91,1%	38,0	39	8,9%	433,3	438
Ouvriers d'Etat spécialité cuisiniers PN	210,4	213	94,7%	11,6	12	5,3%	222,0	225
Ouvriers d'Etat GN	308,3	310	89,9%	33,6	35	10,1%	341,9	345
Contractuels	9 234,2	9 247,0	61,5%	5 695,6	5 779,0	38,5%	14 929,8	15 026
I - Contrats à durée indéterminée	685,5	695,0	58,2%	430,6	500,0	41,8%	1 116,1	1 195,0
Contractuels berkanien	18,2	19	15,2%	56,4	106	84,8%	74,6	125
Contractuels du groupement des moyens aériens (sécurité civile)	352,0	352	97,0%	10,4	11	3,0%	362,4	363
Contractuels administratifs	147,4	148	52,5%	128,1	134	47,5%	275,5	282
Contractuels techniques	7,5	8	50,0%	6,9	8	50,0%	14,4	16
Contractuels SIC	91,6	93	82,3%	19,6	20	17,7%	111,2	113
Médecins	38,9	45	77,6%	8,4	13	22,4%	47,3	58
Psychologues	30,0	30	12,6%	200,7	208	87,4%	230,7	238
II - Contrats à durée déterminée	1 188,7	1 192,0	41,7%	1 325,0	1 339,0	52,9%	2 513,7	2 531,0
Contractuels du groupement des moyens aériens (sécurité civile)	3,0	3	100,0%			0,0%	3,0	3
Contractuels administratifs	960,1	963	43,2%	1 251,5	1 264	56,8%	2 211,6	2 227
Contractuels techniques	85,0	85	58,6%	58,7	60	41,4%	143,7	145
Contractuels SIC	140,6	141	90,4%	14,8	15	9,6%	155,4	156
III - Contrats d'apprentissage	620,0	620	55,8%	492,0	492	44,2%	1 112,0	1 112

Liste des corps par filière	Hommes			Femmes			Effectif total 2019	
	ETP	Eff. Physique	% Eff. Physique	ETP	Eff. Physique	% Eff. Physique	ETP	Effectif
Délégués du préfet	120,0	120	39,3%	185,0	185	60,7%	305,0	305
Adjointes de sécurité (ADS)	6 620,0	6 620	67,0%	3 263,0	3 263	33,0%	9 883,0	9 883
Personnels actifs de police	91 264,3	91 512,0	78,6%	24 555,9	24 982,0	21,4%	115 820,2	116 494,0
Corps de conception et de direction (CCD)	1 235,5	1 236	71,5%	492,6	493	28,5%	1 728,1	1 729
Corps de commandement (CC)	5 721,0	5 734	73,8%	2 001,4	2 032	26,2%	7 722,4	7 766
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	84 307,8	84 542	79,0%	22 061,9	22 457	21,0%	106 369,7	106 999
Personnels de la police technique et scientifique	813,8	819,0	37,4%	1 343,2	1 370,0	62,6%	2 157,0	2 189,0
Ingénieurs PTS 1	28,7	29	46,0%	33,8	34	54,0%	62,5	63
Techniciens PTS	279,7	281	41,9%	381,5	390	58,1%	661,2	671
Agents spécialisés PTS	505,4	509	35,0%	927,9	946	65,0%	1 433,3	1 455
Personnels militaires de la GN	76 898,0	76 898,0	80,7%	18 448,0	18 448,0	19,3%	95 346,0	95 346,0
Officiers de gendarmerie (OG)	5 265,0	5 265	90,9%	527,0	527	9,1%	5 792,0	5 792
Officiers du corps technique et administratif (OCTA)	263,0	263	46,9%	298,0	298	53,1%	561,0	561
Officiers des armées (OA)	12,0	12	75,0%	4,0	4	25,0%	16,0	16
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	61 160,0	61 160	84,6%	11 112,0	11 112	15,4%	72 272,0	72 272
Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)	1 799,0	1 799	40,0%	2 703,0	2 703	60,0%	4 502,0	4 502
Gendarmes adjoints volontaires	8 899,0	8 399	68,8%	3 804,0	3 804	31,2%	12 203,0	12 203
Sécurité routière	39,8	40,0	57,1%	29,0	30,0	42,9%	8,8	70,0
Délégués du permis de conduire	11,0	11	73,3%	4,0	4	26,7%	15,0	15
Inspecteurs du permis de conduire	28,8	29	52,7%	25,0	26	47,3%	53,8	55
Filières et corps ou cadres d'emplois hors ministère de l'Intérieur	1 525,8	1 530,0	77,7%	430,6	439,0	22,3%	1 956,4	1 969,0
Filière administrative (préciser le corps)	61,9	63,0	23,6%	196,6	204,0	76,4%	258,5	267,0
Catégorie A+	4,0	4	66,7%	2,0	2	33,3%	6,0	6
Catégorie A	2,0	2	11,8%	15,0	15	88,2%	17,0	17
Catégorie B	29,0	30	25,6%	83,0	87	74,4%	112,0	117
Catégorie C	26,9	27	21,3%	96,6	100	78,7%	123,5	127
Filière technique (préciser le corps)	124,9	128,0	76,6%	38,0	39,0	23,4%	162,9	167,0
Catégorie A+	30,4	31	79,5%	8,0	8	20,5%	38,4	39
Catégorie A	30,8	32	72,7%	11,9	12	27,3%	42,7	44
Catégorie B	35,7	37	88,1%	4,3	5	11,9%	40,0	42
Catégorie C	28,0	28	66,7%	13,8	14	33,3%	41,8	42
Filière SIC (préciser le corps)	7,0	7,0	77,8%	2,0	2,0	22,2%	9,0	9,0
catégorie B	7,0	7,0	77,8%	2,0	2	22,2%	9,0	9,0
Militaires	1 256,0	1 256,0	87,0%	187,0	187	13,0%	1 443,0	1 443,0
Officiers	103,0	103	87,3%	15,0	15	12,7%	118,0	118
Sous-officiers	272,0	272	86,1%	44,0	44	13,9%	316,0	316
Militaires du rang	839,0	839	87,8%	128,0	128	13,2%	967,0	967
Sapeurs-pompiers (BSPP, BMPM)	42,0	42	100,0%			0,0%	42,0	42
Sapeurs-pompiers professionnels	76,0	76,0	91,6%	7,0	7,0	8,4%	83,0	83,0
TOTAL effectifs en fonction au MI	197 077,6	197 487,0	70,1%	82 396,8	84 157,0	29,9%	279 474,4	281 644,0

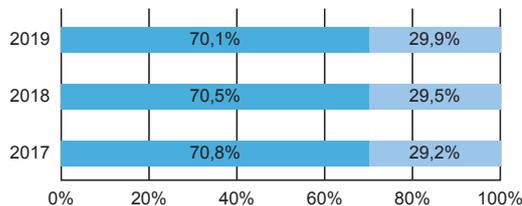
Source : SIRH Dialogue, IGA, DMAT, DGGN, DRCPN, DGSCGC, DSCR, DGEF, DGOM, préfetures

<sup>1</sup>Y compris emplois fonctionnels

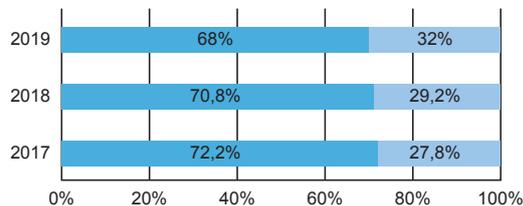
<sup>2</sup> Il s'agit des agents appartenant à des corps non gérés par le MI mais affectés au MI

## 1.2 - L'évolution de la répartition par sexe des effectifs affectés au ministère de l'Intérieur entre 2017 et 2019

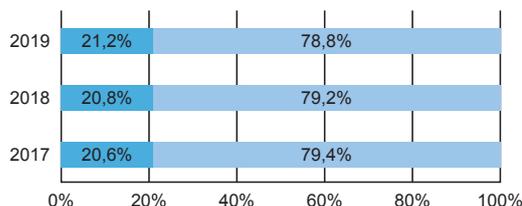
Répartition par sexe des effectifs du MI



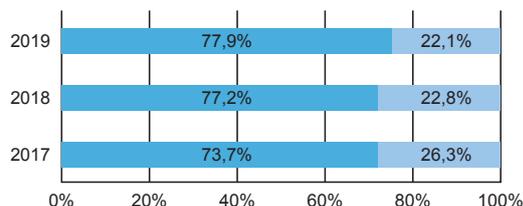
Hauts fonctionnaires



Filière administrative



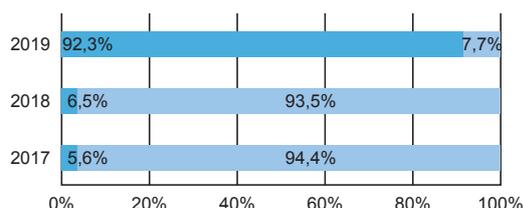
Filière technique (hors PN et Mayotte)



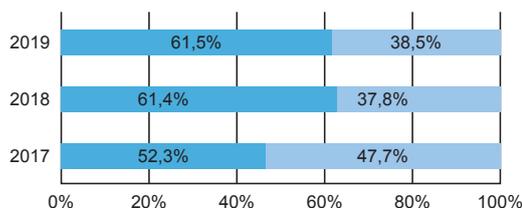
Filière SIC



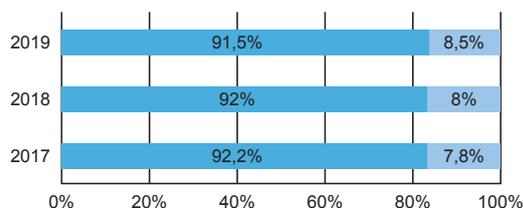
Filière Sociale



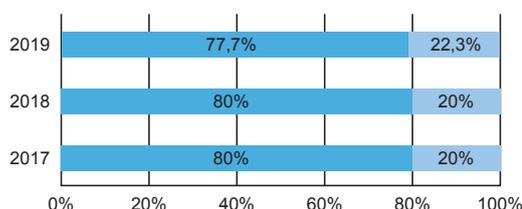
Contractuels



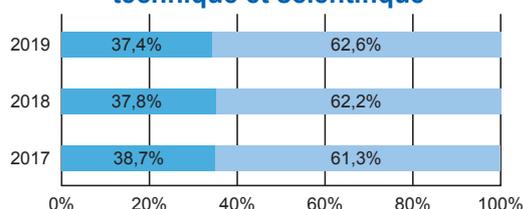
Ouvriers d'État (SG)



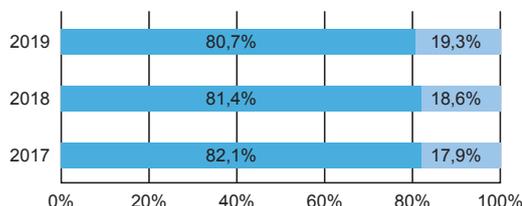
Personnels actifs de la PN et ADS



Personnels de la PN technique et scientifique



Personnels militaires de la GN

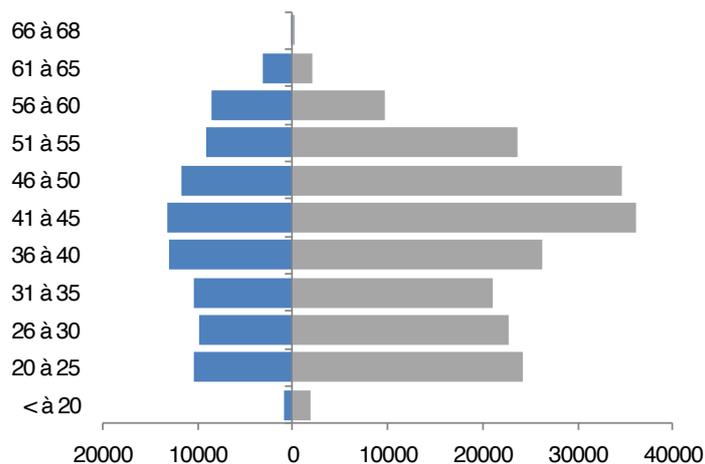


## 2 - Les pyramides des âges des personnels affectés au ministère de l'Intérieur

### 2.1 - La pyramide des âges des agents affectés au ministère de l'Intérieur

La moyenne d'âge des agents affectés au ministère de l'intérieur, adjoints de sécurité de la police nationale compris, est de 40,1 ans, soit 40 ans et 1 mois.

#### Pyramide des âges des agents relevant du ministère de l'Intérieur



Moyenne d'âge : 40,1  
 ■ Femmes : 40,7 ans  
 ■ Hommes : 39,9 ans

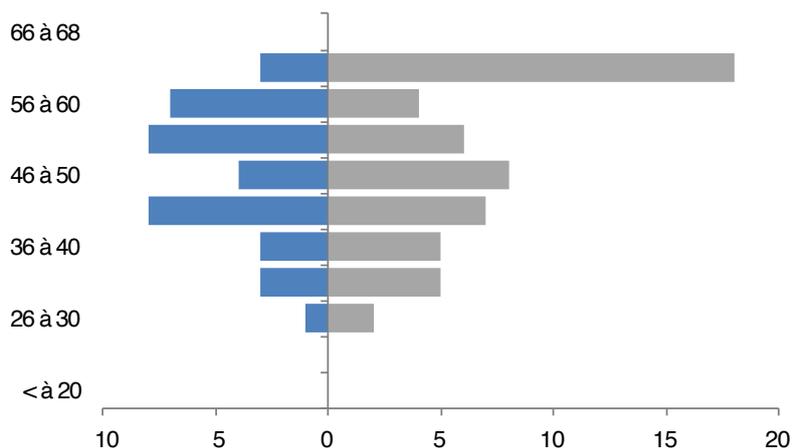
Âge médian : 41  
 ■ Femmes : 41 ans  
 ■ Hommes : 41 ans

Source : Dialogue, IGA, DMAT, DRCPN, DGGN, DGSCGC

## 2 . 2 - Les pyramides des âges des corps gérés par le secrétariat général

### Hauts fonctionnaires

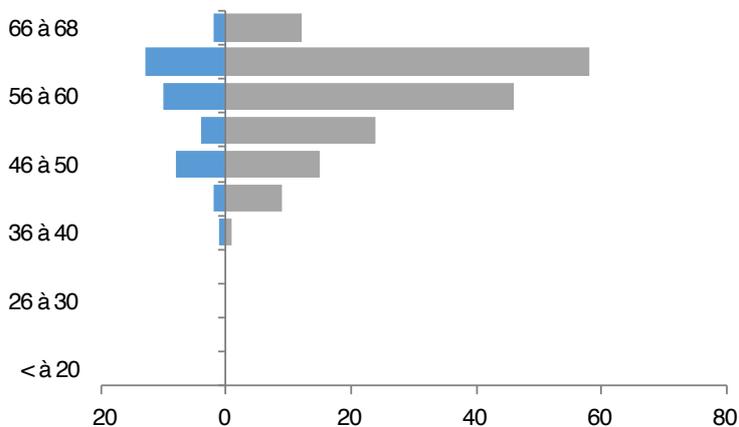
#### Inspecteurs généraux de l'administration



Moyenne d'âge : 49,8  
 ■ Femmes : 48,8 ans  
 ■ Hommes : 50,4 ans

Âge médian : 51  
 ■ Femmes : 49 ans  
 ■ Hommes : 51 ans

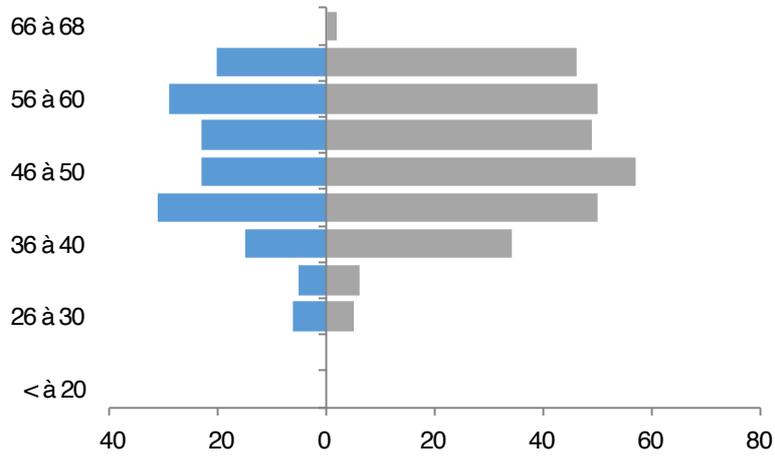
#### Préfets



Moyenne d'âge : 57,7  
 ■ Femmes : 56,6 ans  
 ■ Hommes : 57,9 ans

Âge médian : 59  
 ■ Femmes : 59 ans  
 ■ Hommes : 59 ans

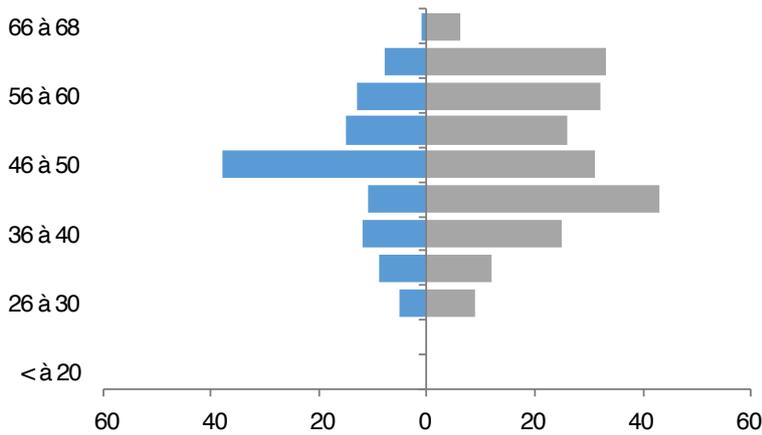
### Sous-préfets



Moyenne d'âge : 50  
 ■ Femmes : 49,4 ans  
 ■ Hommes : 50,4 ans

Âge médian : 50  
 ■ Femmes : 50 ans  
 ■ Hommes : 50 ans

### Administrateurs civils

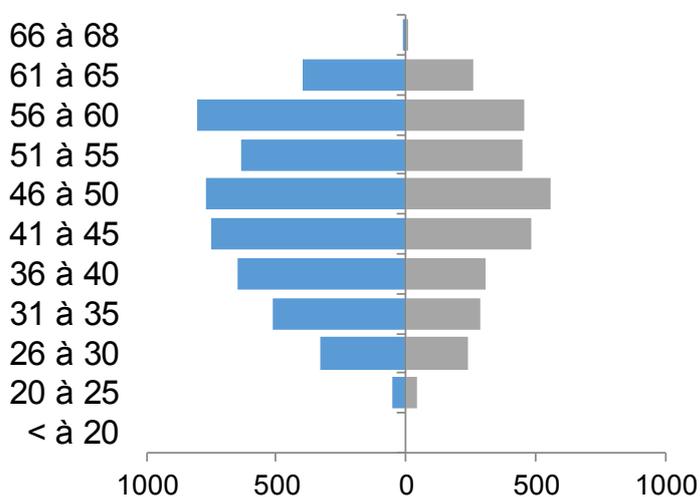


Moyenne d'âge : 48,6  
 ■ Femmes : 47,6 ans  
 ■ Hommes : 49,2 ans

Âge médian : 48  
 ■ Femmes : 48 ans  
 ■ Hommes : 49 ans

## Filière administrative

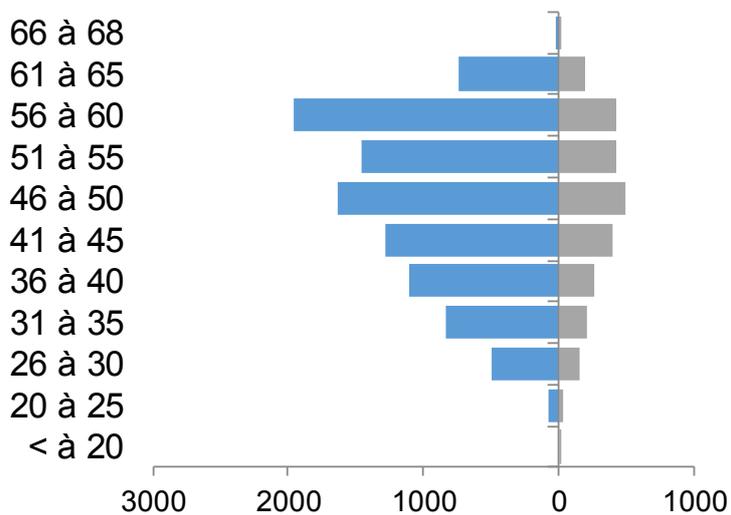
### Attachés d'administration



Moyenne d'âge : 46,3  
 ■ Femmes : 46,3 ans  
 ■ Hommes : 46,4 ans

Âge médian : 47  
 ■ Femmes : 46 ans  
 ■ Hommes : 47 ans

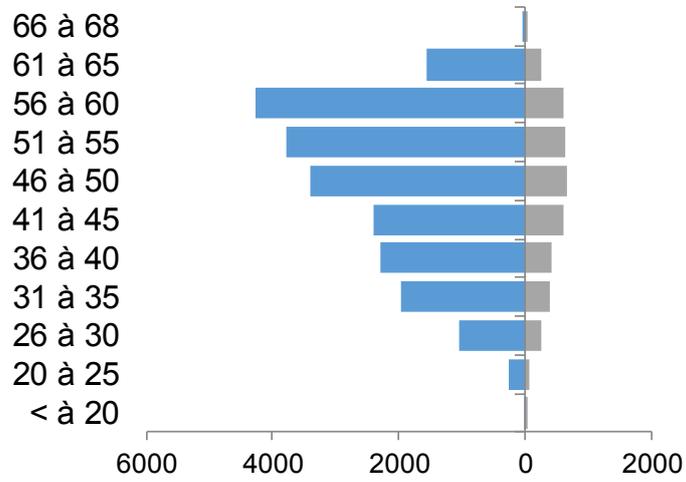
### Secrétaires administratifs



Moyenne d'âge : 47,5  
 ■ Femmes : 47,6 ans  
 ■ Hommes : 47,2 ans

Âge médian : 48  
 ■ Femmes : 49 ans  
 ■ Hommes : 48 ans

### Adjointes administratifs

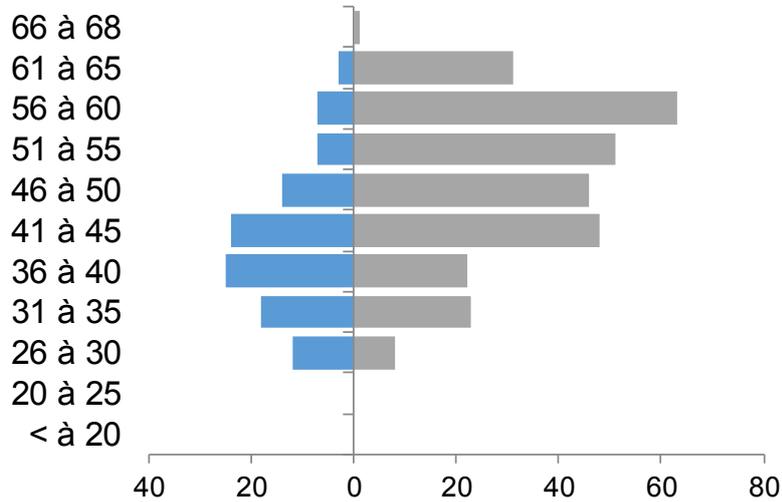


Moyenne d'âge : 47,5  
 Femmes : 47,7 ans  
 Hommes : 46,2 ans

Âge médian : 49  
 Femmes : 49 ans  
 Hommes : 47 ans

Filière technique

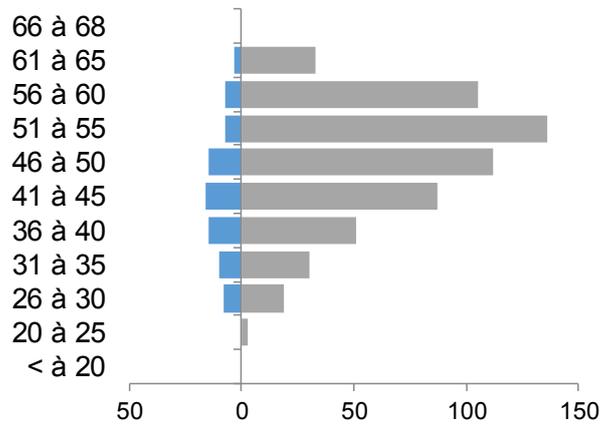
Ingénieurs ST



Moyenne d'âge : 47,2  
 ■ Femmes : 41,4 ans  
 ■ Hommes : 49,4 ans

Âge médian : 47  
 ■ Femmes : 41 ans  
 ■ Hommes : 50 ans

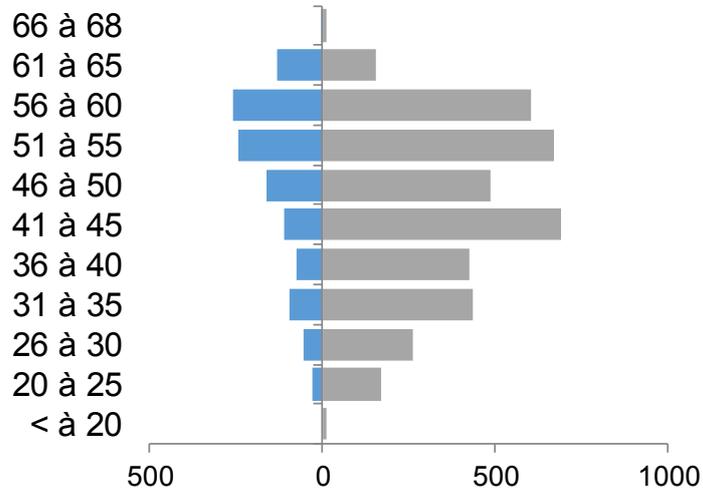
Contrôleurs ST



Moyenne d'âge : 48  
 ■ Femmes : 43,2 ans  
 ■ Hommes : 48,7 ans

Âge médian : 49  
 ■ Femmes : 44 ans  
 ■ Hommes : 50 ans

### Adjointes techniques

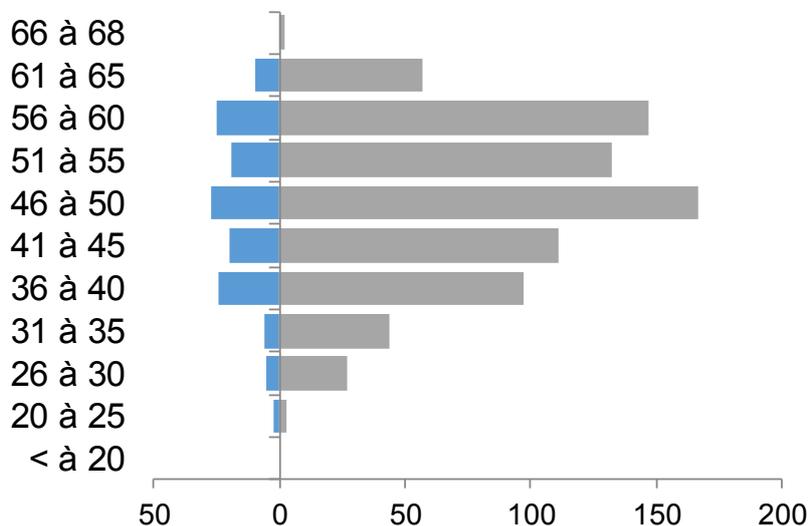


Moyenne d'âge : 45,9  
 ■ Femmes : 49,1 ans  
 ■ Hommes : 44,9 ans

Âge médian : 47  
 ■ Femmes : 52 ans  
 ■ Hommes : 45 ans

Filière SIC

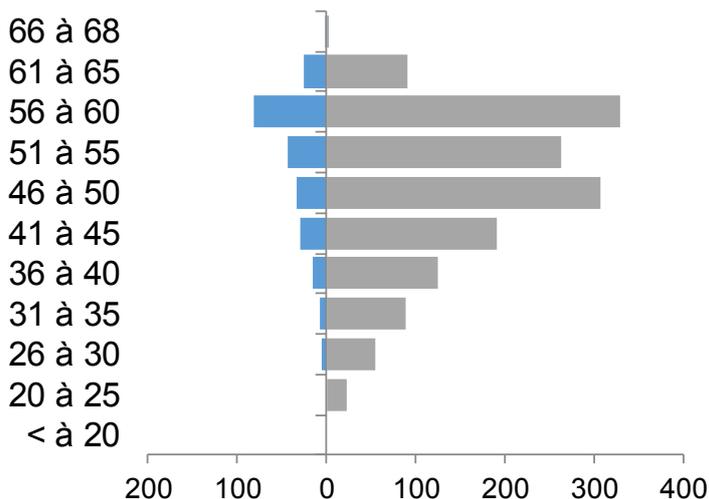
Ingénieurs SIC



Moyenne d'âge : 48,1  
 ■ Femmes : 47,3 ans  
 ■ Hommes : 48,3 ans

Âge médian : 48  
 ■ Femmes : 48 ans  
 ■ Hommes : 49 ans

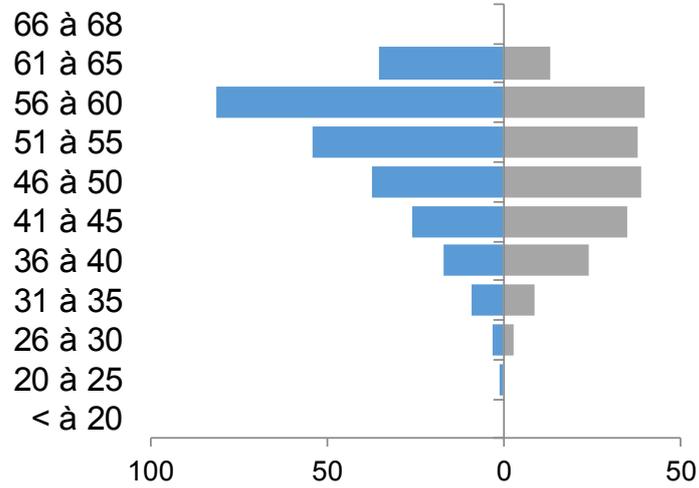
Techniciens SIC



Moyenne d'âge : 49  
 ■ Femmes : 51,7 ans  
 ■ Hommes : 48,5 ans

Âge médian : 50  
 ■ Femmes : 54 ans  
 ■ Hommes : 49 ans

### Agents SIC

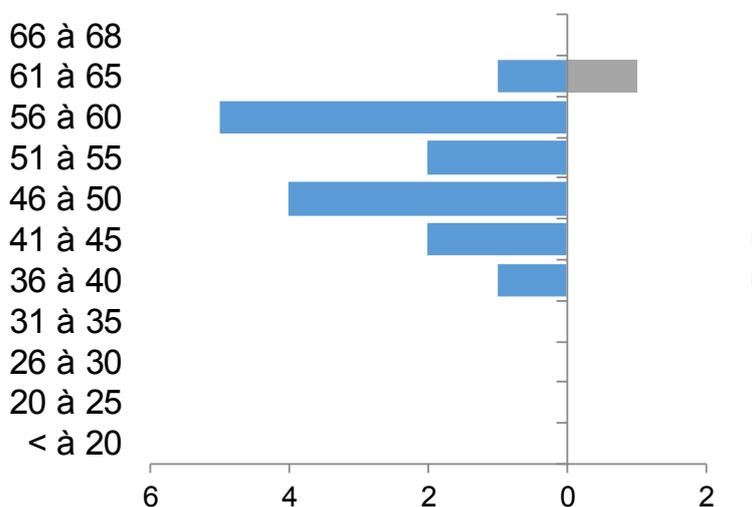


Moyenne d'âge : 50,7  
 ■ Femmes : 52,2 ans  
 ■ Hommes : 48,8 ans

Âge médian : 52  
 ■ Femmes : 54 ans  
 ■ Hommes : 49 ans

Filière sociale

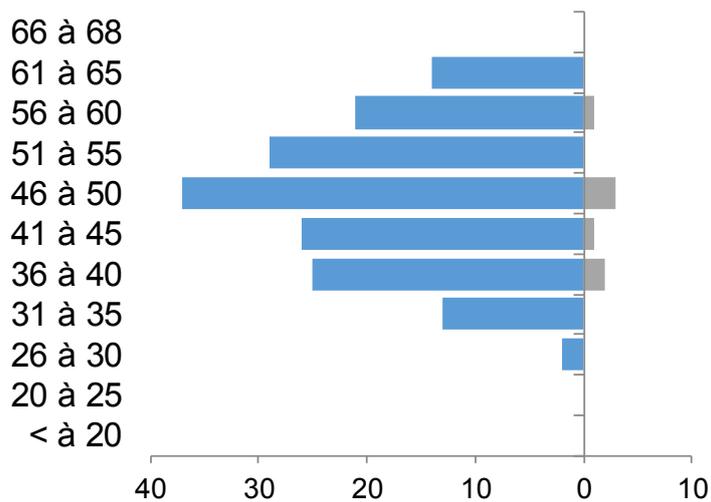
Conseillers techniques de service social



Moyenne d'âge : 53,1  
 Femmes : 52,4 ans  
 Hommes : 63 ans

Âge médian : 54  
 Femmes : 54 ans  
 Hommes : 62 ans

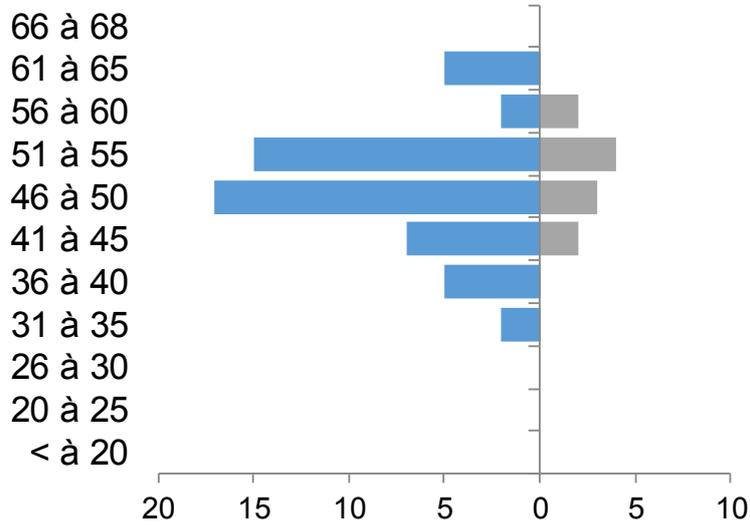
Assistants de service social



Moyenne d'âge : 47,6  
 Femmes : 47,7 ans  
 Hommes : 46,1 ans

Âge médian : 48  
 Femmes : 48 ans  
 Hommes : 49 ans

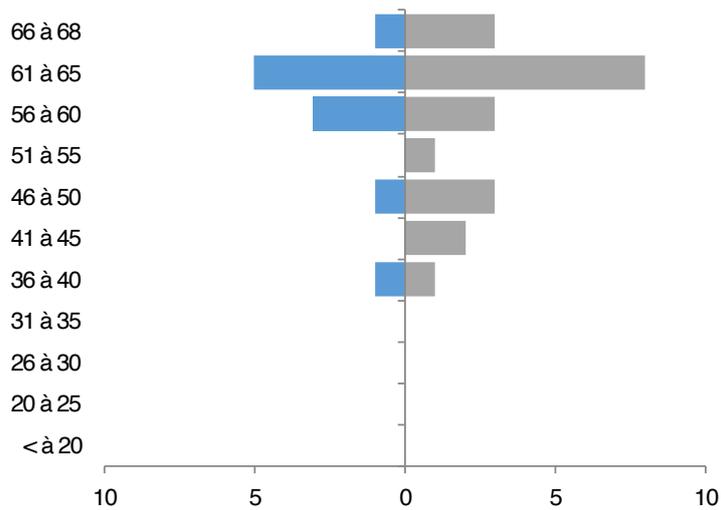
### Infirmiers



Moyenne d'âge : 49,3  
 ■ Femmes : 49 ans  
 ■ Hommes : 51 ans

Âge médian : 49  
 ■ Femmes : 49 ans  
 ■ Hommes : 51 ans

### Medecins

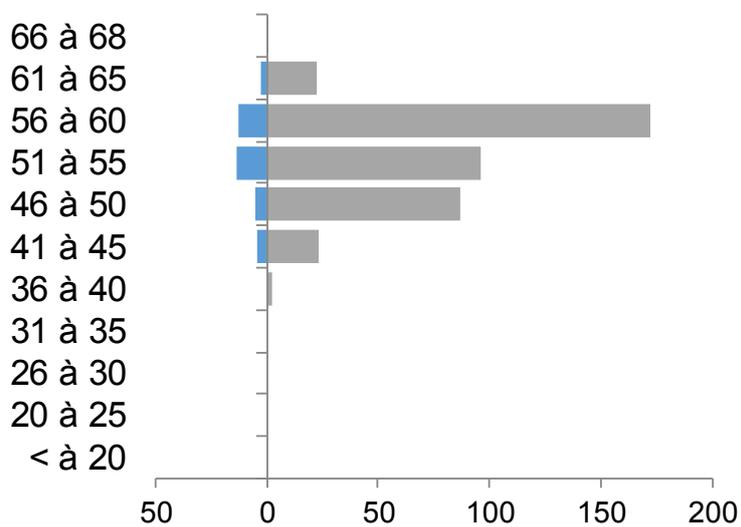


Moyenne d'âge : 57,9  
 ■ Femmes : 58,8 ans  
 ■ Hommes : 57,4 ans

Âge médian : 62  
 ■ Femmes : 62 ans  
 ■ Hommes : 61 ans

## Ouvriers d'État SG

### Ouvriers d'État

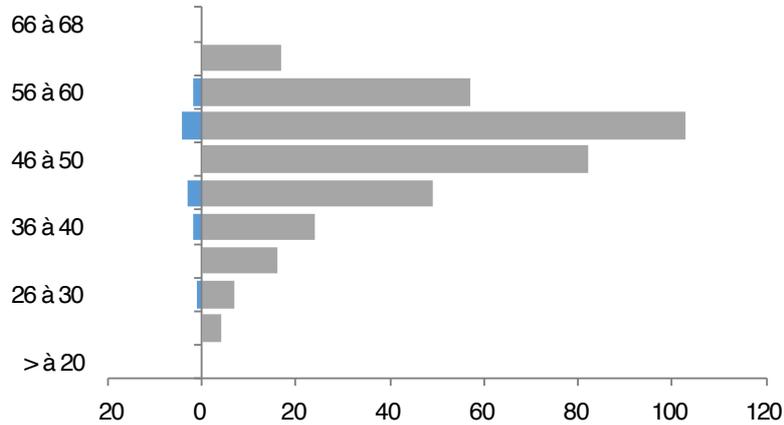


Moyenne d'âge : 54  
 Femmes : 53,9 ans  
 Hommes : 54 ans

Âge médian : 55  
 Femmes : 54 ans  
 Hommes : 55 ans

## Contractuels

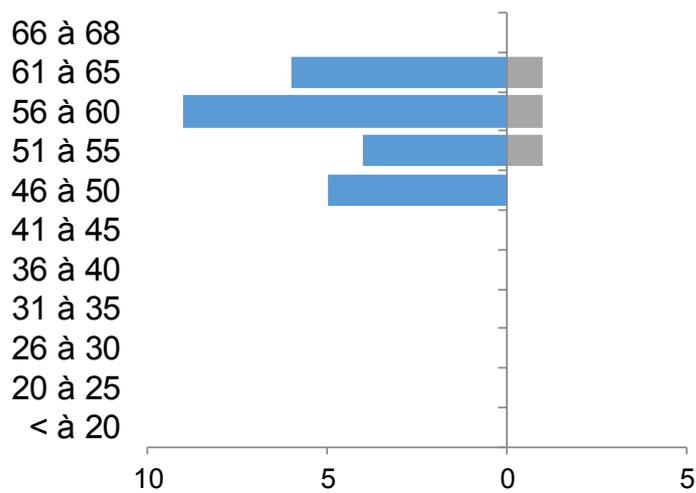
### Contractuels du GMA



Moyenne d'âge : 48,9  
 ■ Femmes : 46,7 ans  
 ■ Hommes : 49 ans

Âge médian : 50  
 ■ Femmes : 51 ans  
 ■ Hommes : 50 ans

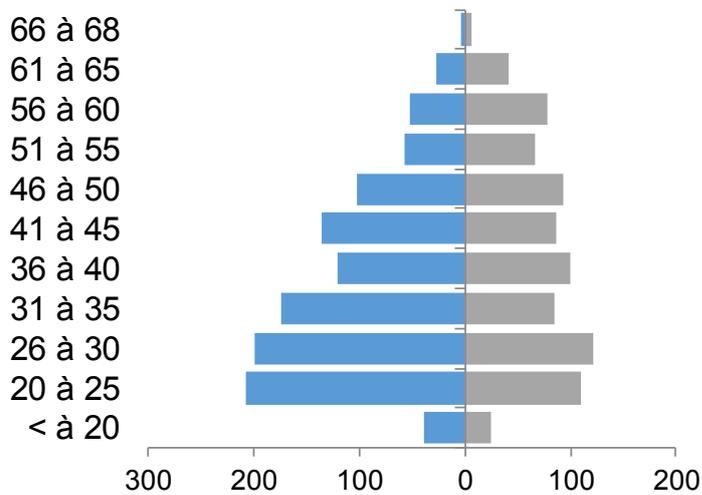
### Contractuels berkaniens



Moyenne d'âge : 56,7  
 ■ Femmes : 56,5 ans  
 ■ Hommes : 58,3 ans

Âge médian : 59  
 ■ Femmes : 59 ans  
 ■ Hommes : 59 ans

**Autres contractuels**



Moyenne d'âge : 37,4  
 ■ Femmes : 35,8 ans  
 ■ Hommes : 39,6 ans

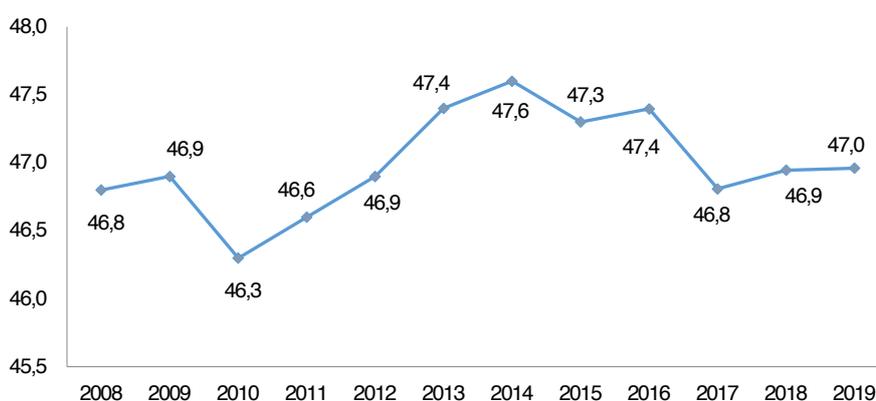
Âge médian : 36  
 ■ Femmes : 33 ans  
 ■ Hommes : 39 ans

Source : SIRH Dialogue

**Focus : « Perspectives démographiques » - évolution de l'âge moyen des agents gérés par le secrétariat général**

L'âge moyen des agents gérés par le secrétariat général est de 47 en 2019 (46 ans et 11 mois en 2018). Globalement, le recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite a contribué à la hausse de l'âge moyen des effectifs gérés depuis 2008.

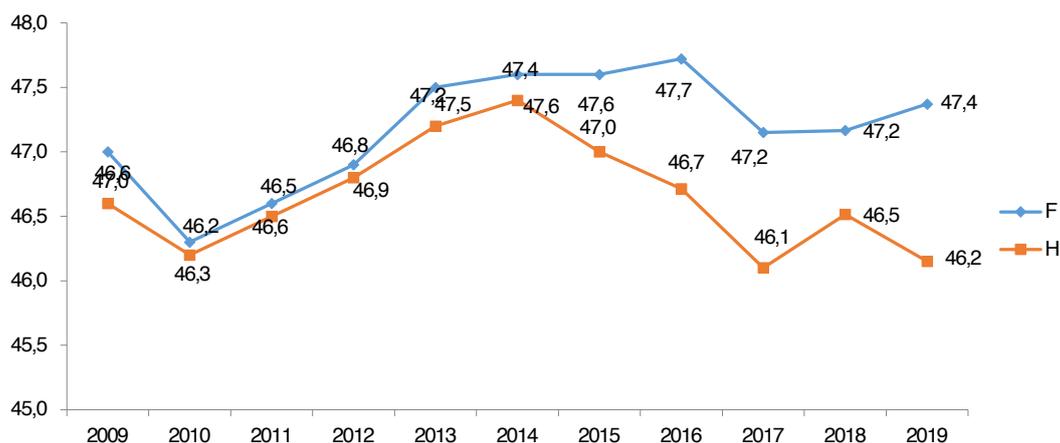
**Évolution de l'âge moyen des agents gérés par le secrétariat général de 2008 à 2019**



Source : SIRH dialogue

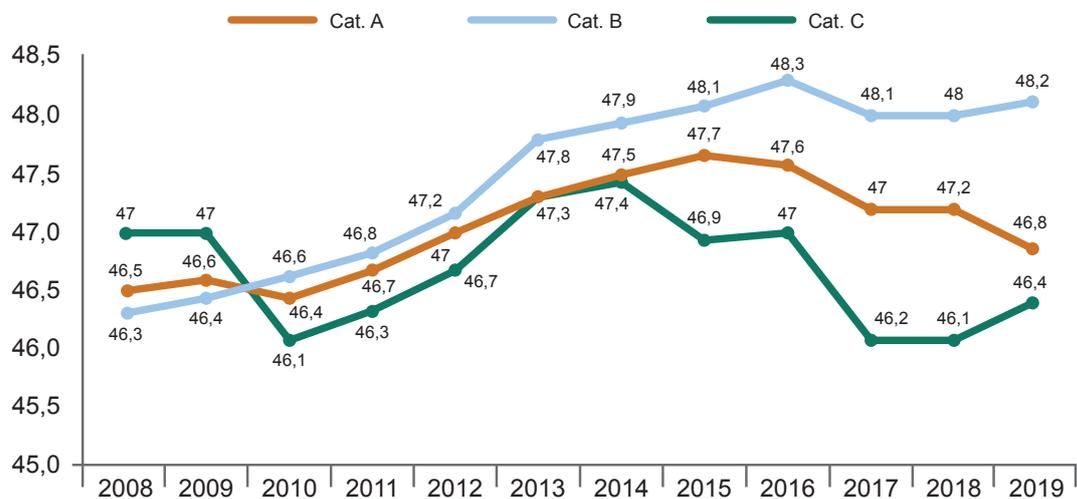
**Evolution de l'âge moyen des agents gérés par le secrétariat général par sexe de 2009 à 2019 (hors A+)**

En 2019, l'âge moyen des femmes est de 47 ans et 5 mois et celui des hommes de 46 ans et 2 mois.



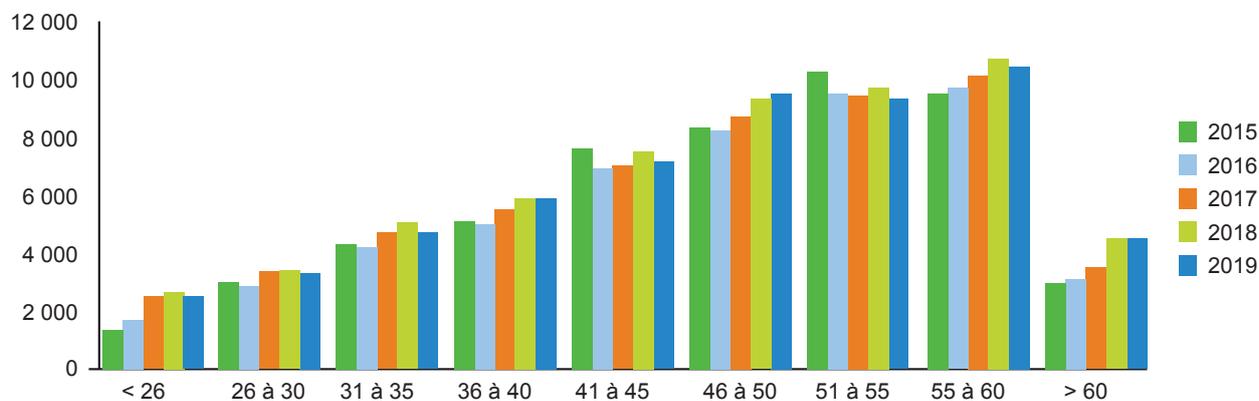
Source : SIRH dialogue

### Évolution de l'âge moyen des agents gérés par le secrétariat général par catégorie de 2008 à 2019 (hors A+)



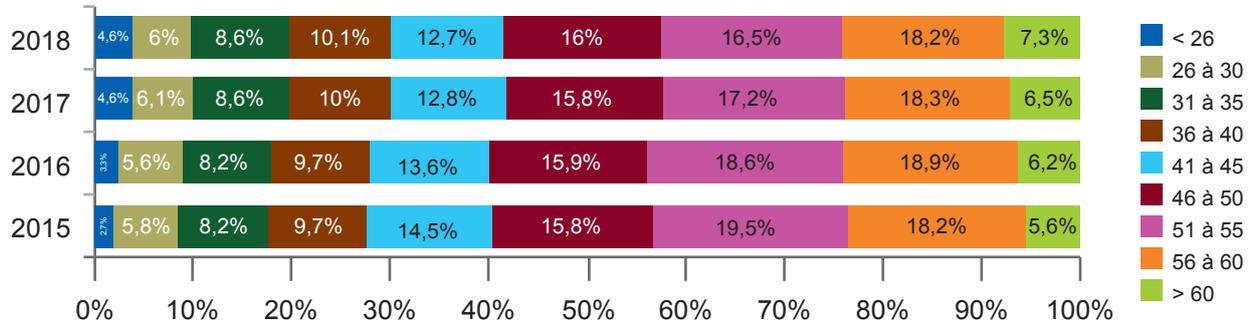
Source : SIRH dialogue

### Évolution des effectifs des corps gérés par le secrétariat général par tranche d'âge de 2015 à 2019 (hors A+)



Source : SIRH dialogue

### Répartition des effectifs gérés par le secrétariat général par tranche d'âge de 2015 à 2019 (hors A+)

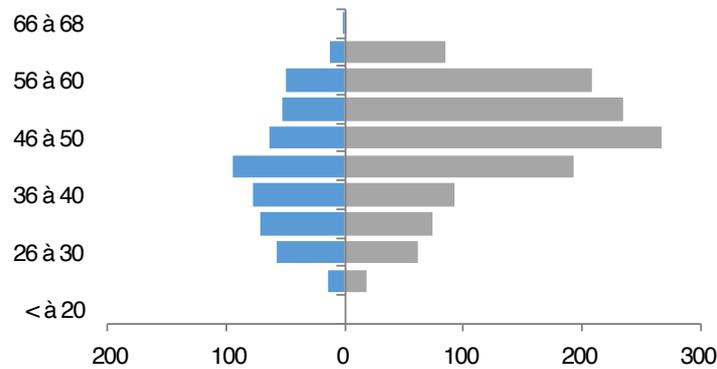


Source : SIRH dialogue

Depuis 2015, la population gérée par le secrétariat général connaît un rajeunissement, les moins de 45 ans étant passés de 40,8 à un peu moins de 42%.

## 2 . 3 - Les pyramides des âges des corps gérés par la direction générale de la police nationale

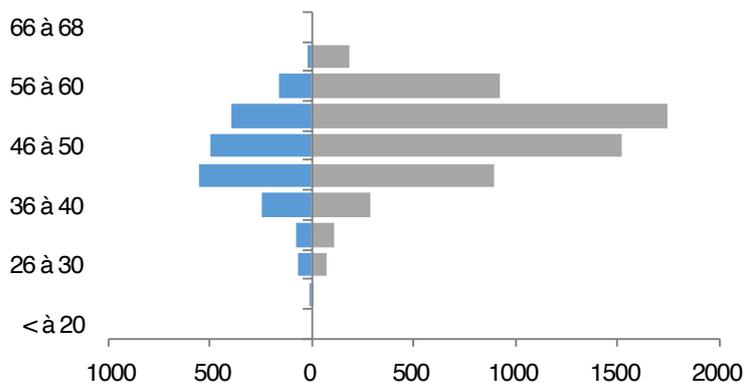
### Corps de conception



Moyenne d'âge : 46,3  
 Femmes : 42,2 ans  
 Hommes : 47,9 ans

Âge médian : 47  
 Femmes : 42 ans  
 Hommes : 49 ans

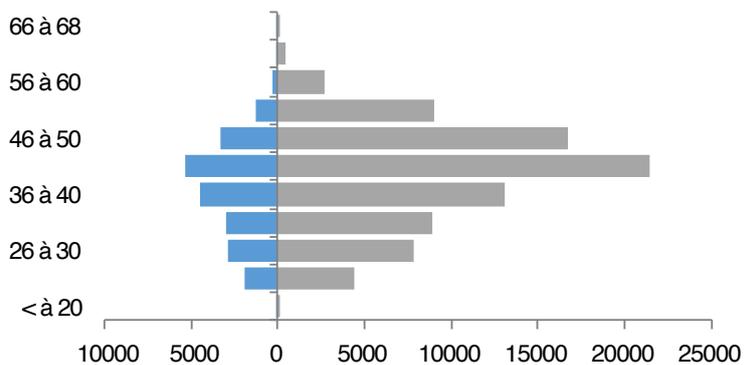
### Corps de commandement



Moyenne d'âge : 48,8  
 Femmes : 45,9 ans  
 Hommes : 49,8 ans

Âge médian : 49  
 Femmes : 46 ans  
 Hommes : 50 ans

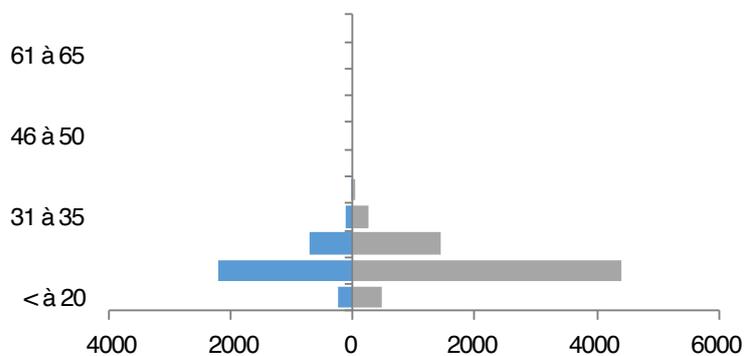
### Corps d'encadrement et application



Moyenne d'âge : 40,8  
 Femmes : 38,6 ans  
 Hommes : 41,4 ans

Âge médian : 42  
 Femmes : 40 ans  
 Hommes : 43 ans

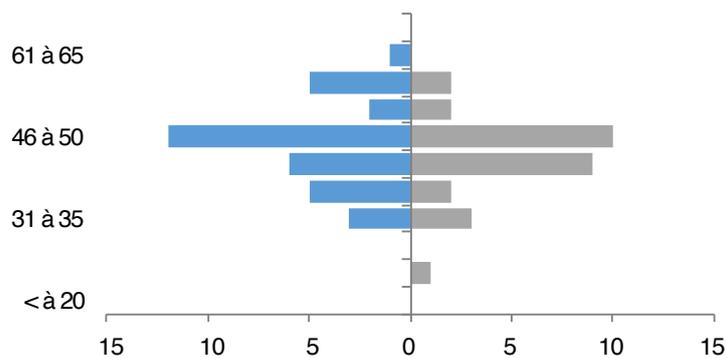
### Adjoints de sécurité



Moyenne d'âge : 23,6  
 Femmes : 23,5 ans  
 Hommes : 23,6 ans

Âge médian : 23  
 Femmes : 23 ans  
 Hommes : 23 ans

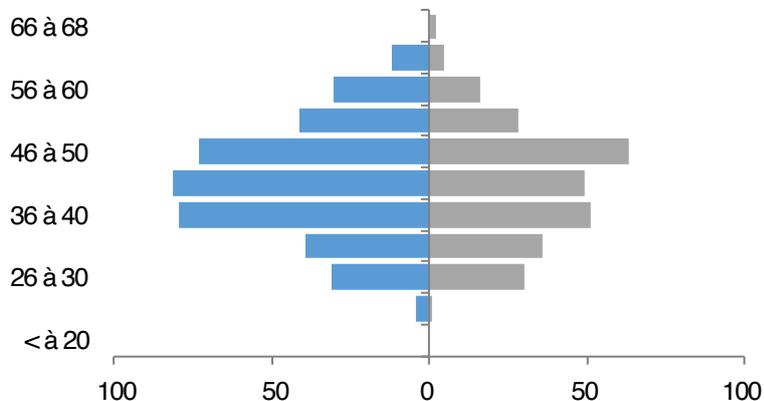
### Ingénieurs PTS



Moyenne d'âge : 45,7  
 Femmes : 46,6 ans  
 Hommes : 44,8 ans

Âge médian : 46  
 Femmes : 46 ans  
 Hommes : 45 ans

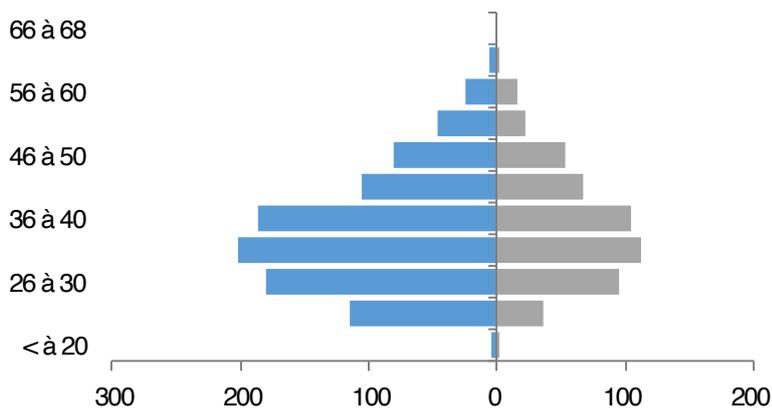
### Technicien PTS



Moyenne d'âge : 43  
 Femmes : 43,2 ans  
 Hommes : 42,8 ans

Âge médian : 43  
 Femmes : 43 ans  
 Hommes : 43 ans

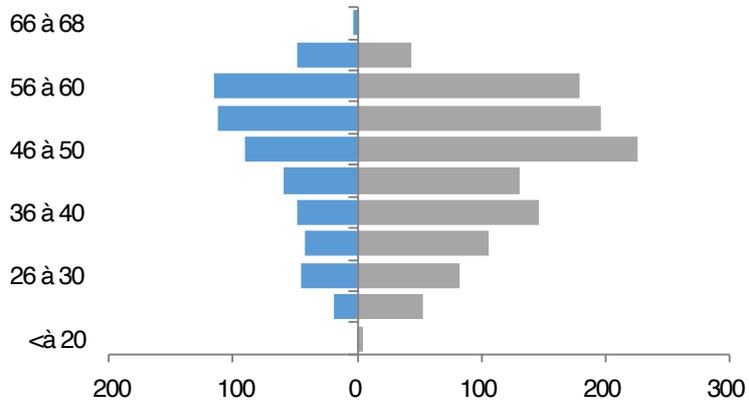
### Agents spécialisés PTS



Moyenne d'âge : 36,3  
 Femmes : 35,9 ans  
 Hommes : 37,1 ans

Âge médian : 35  
 Femmes : 35 ans  
 Hommes : 36 ans

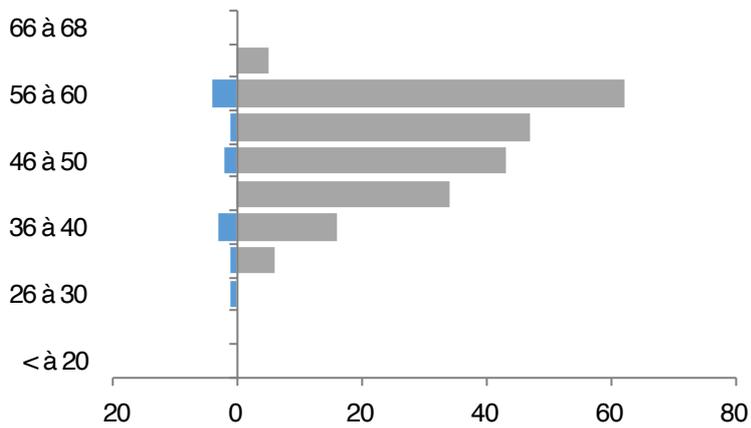
### Adjoints techniques PN



Moyenne d'âge : 45,9  
 ■ Femmes : 47,6 ans  
 ■ Hommes : 45,1 ans

Âge médian : 48  
 ■ Femmes : 50 ans  
 ■ Hommes : 47 ans

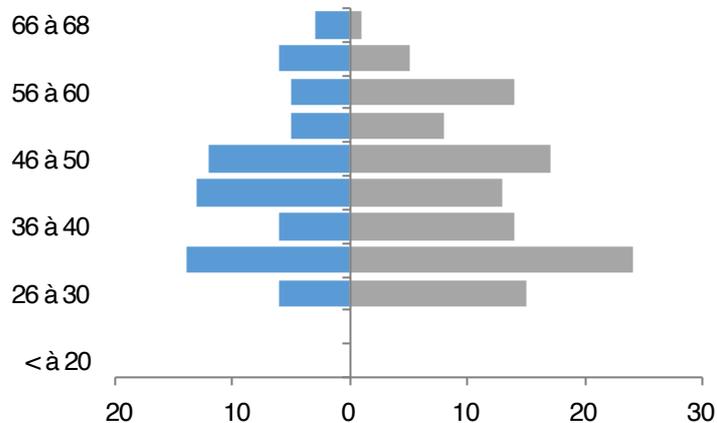
### Ouvriers cuisiniers PN



Moyenne d'âge : 50,2  
 ■ Femmes : 46,4 ans  
 ■ Hommes : 50,4 ans

Âge médian : 51  
 ■ Femmes : 50 ans  
 ■ Hommes : 51 ans

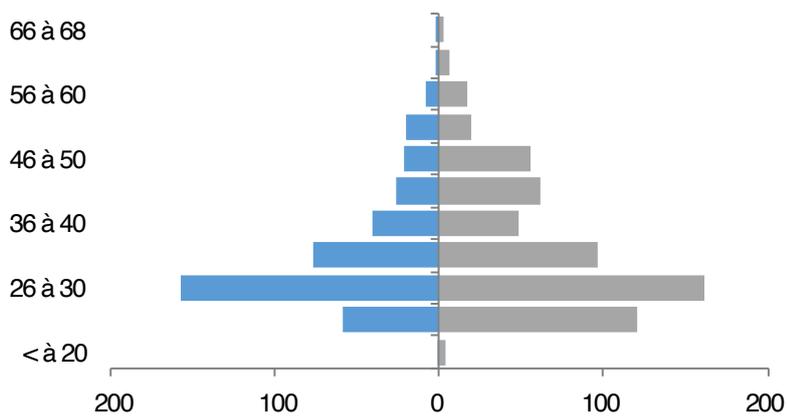
### Contractuels CDI



Moyenne d'âge : 43,4  
 ■ Femmes : 44,5 ans  
 ■ Hommes : 42,8 ans

Âge médian : 43  
 ■ Femmes : 43 ans  
 ■ Hommes : 41 ans

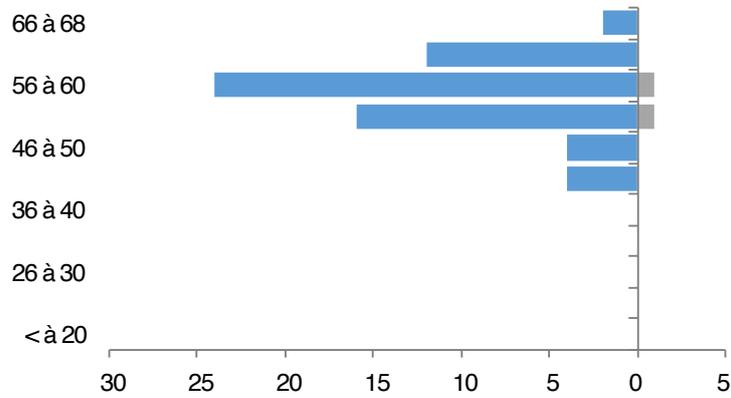
### Contractuels CDD



Moyenne d'âge : 33,8  
 ■ Femmes : 33,3 ans  
 ■ Hommes : 34,1 ans

Âge médian : 31  
 ■ Femmes : 30 ans  
 ■ Hommes : 31 ans

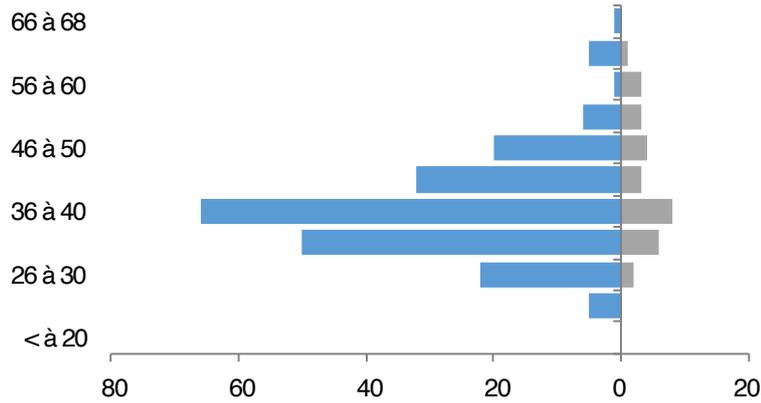
### Berkaniens PN



Moyenne d'âge : 56,2  
 ■ Femmes : 56,2 ans  
 ■ Hommes : 56,5 ans

Âge médian : 57  
 ■ Femmes : 57 ans  
 ■ Hommes : 60 ans

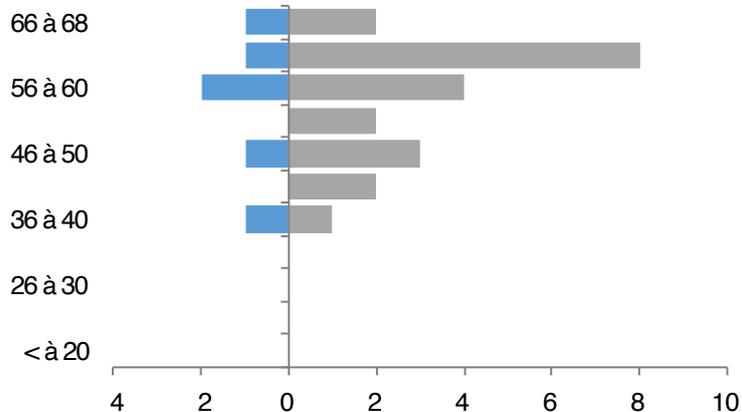
### Psychologues



Moyenne d'âge : 39  
 ■ Femmes : 38,5 ans  
 ■ Hommes : 42,8 ans

Âge médian : 39  
 ■ Femmes : 38 ans  
 ■ Hommes : 40 ans

### Médecins



Moyenne d'âge : 57,6  
 ■ Femmes : 55,7 ans  
 ■ Hommes : 58 ans

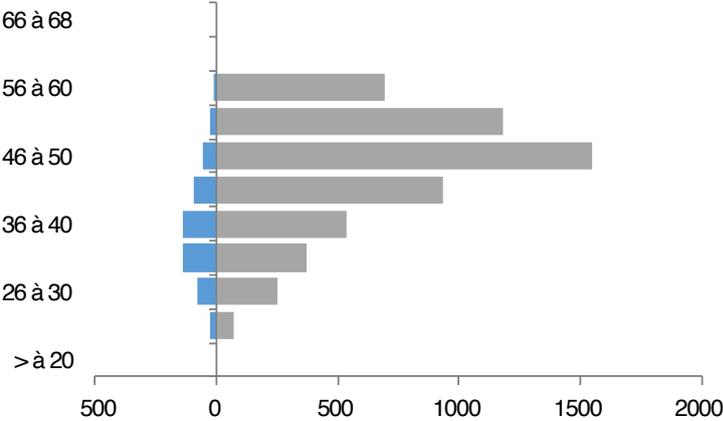
Âge médian : 60  
 ■ Femmes : 59 ans  
 ■ Hommes : 60 ans

Source : DRCPN

## 2 . 4 - Les pyramides des âges des corps gérés par la direction générale de la gendarmerie nationale

Champ d'application : population (plafond d'emplois) en position d'activité, non activité et détachement

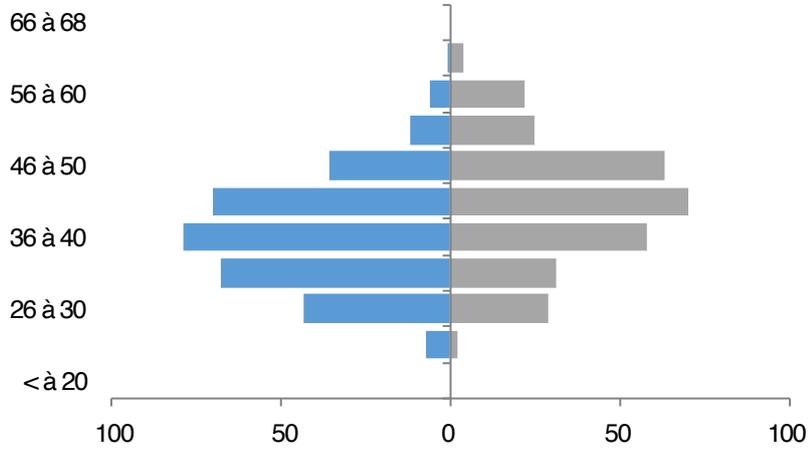
### Officiers de gendarmerie



Moyenne d'âge : 45,5  
 ■ Femmes : 37,8 ans  
 ■ Hommes : 46,3 ans

Âge médian : 47  
 ■ Femmes : 37 ans  
 ■ Hommes : 48 ans

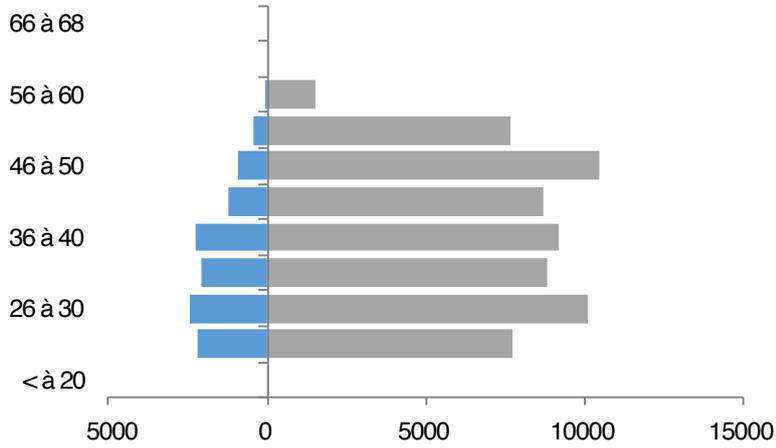
### Officiers du corps technique et administratif



Moyenne d'âge : 40,6  
 ■ Femmes : 38,6 ans  
 ■ Hommes : 42,7 ans

Âge médian : 40  
 ■ Femmes : 38 ans  
 ■ Hommes : 43 ans

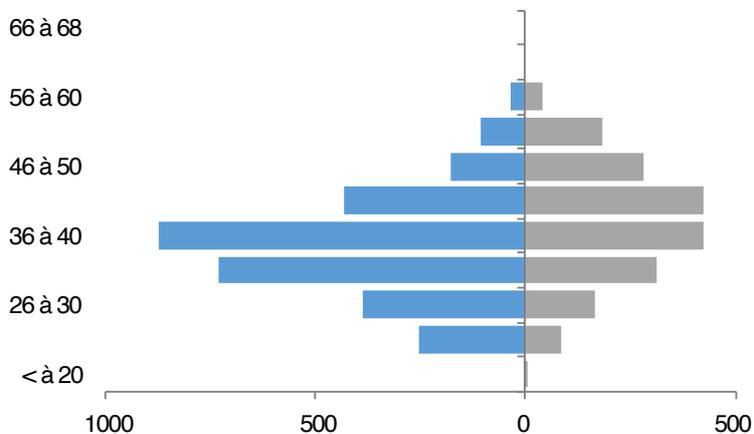
### Sous-officiers de gendarmerie



Moyenne d'âge : 37,8  
 ■ Femmes : 34,2 ans  
 ■ Hommes : 38,5 ans

Âge médian : 38  
 ■ Femmes : 33 ans  
 ■ Hommes : 38 ans

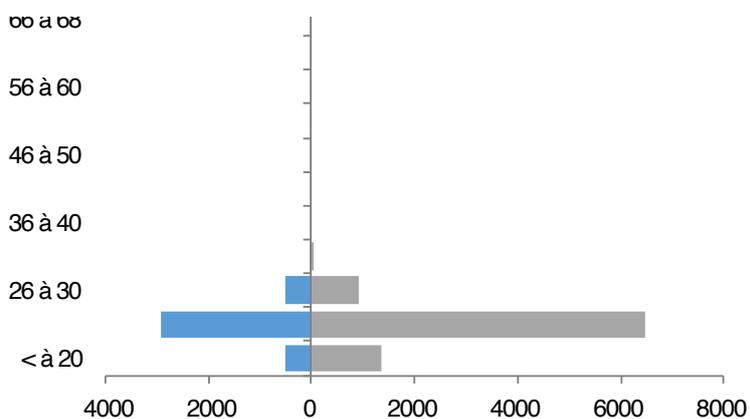
### Corps de soutien technique et administratif



Moyenne d'âge : 37,8  
 Femmes : 36,3 ans  
 Hommes : 40,2 ans

Âge médian : 38  
 Femmes : 36 ans  
 Hommes : 40 ans

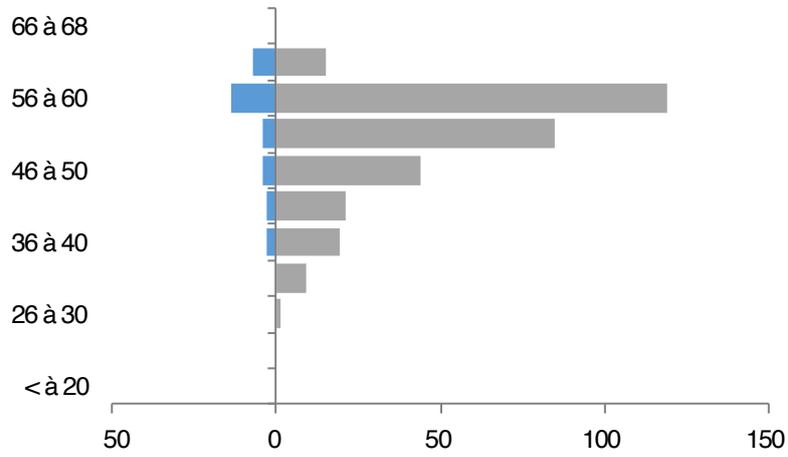
### Gendarmes adjoints volontaires



Moyenne d'âge : 22,1  
 Femmes : 22,3 ans  
 Hommes : 22,1 ans

Âge médian : 22  
 Femmes : 22 ans  
 Hommes : 22 ans

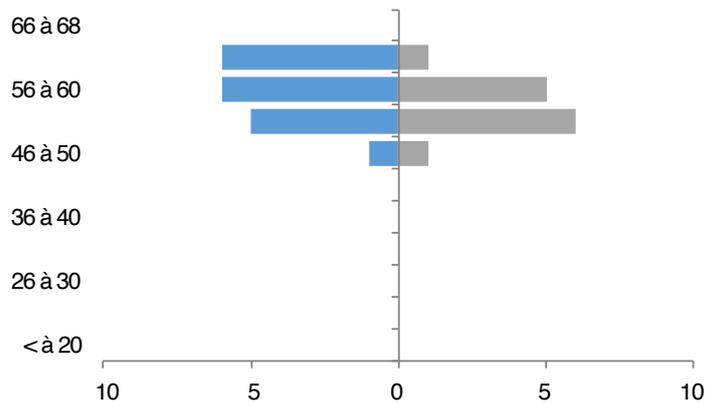
### Ouvriers d'État GN



Moyenne d'âge : 52,7  
 ■ Femmes : 53,9 ans  
 ■ Hommes : 52,6 ans

Âge médian : 55  
 ■ Femmes : 57 ans  
 ■ Hommes : 54 ans

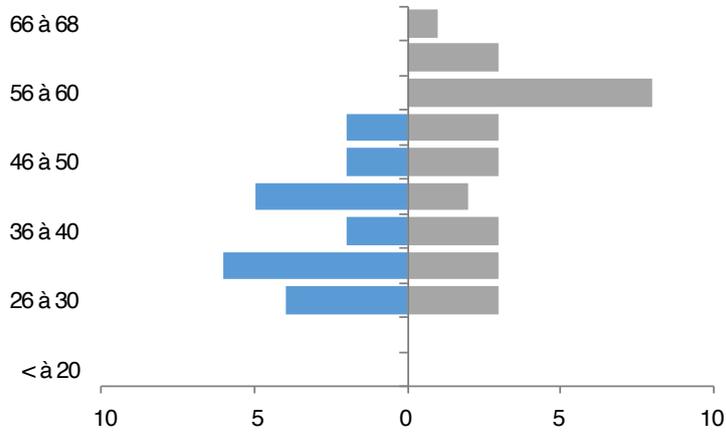
### Berkaniens GN



Moyenne d'âge : 56,7  
 ■ Femmes : 57,9 ans  
 ■ Hommes : 55 ans

Âge médian : 58  
 ■ Femmes : 59 ans  
 ■ Hommes : 55 ans

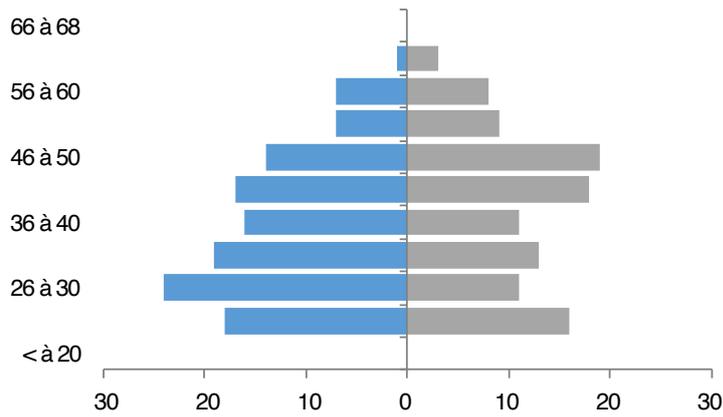
### Contractuels CDI



Moyenne d'âge : 44,4  
 Femmes : 38,3 ans  
 Hommes : 48,8 ans

Âge médian : 44  
 Femmes : 36 ans  
 Hommes : 54 ans

### Contractuels CDD

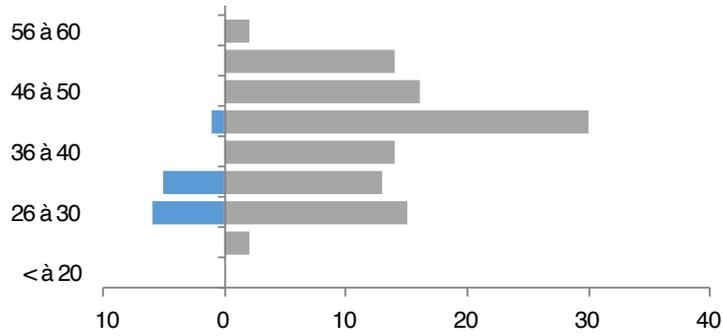


Moyenne d'âge : 38,5  
 Femmes : 37,2 ans  
 Hommes : 40 ans

Âge médian : 38  
 Femmes : 36 ans  
 Hommes : 41 ans

## 2 . 5 - Pyramides des âges des militaires de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises

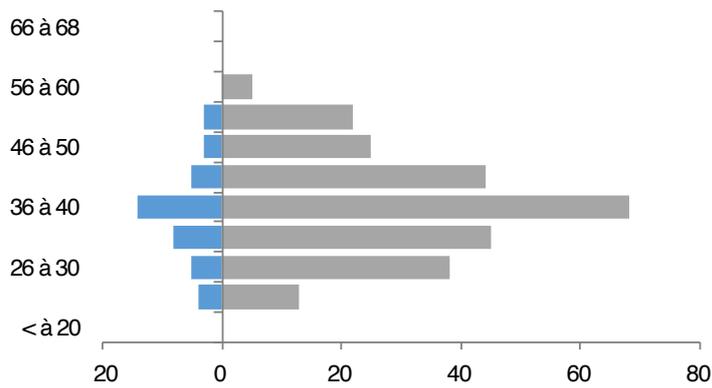
### Officiers



Moyenne d'âge : 39,8  
 Femmes : 30,7ans  
 Hommes : 40,8 ans

Âge médian : 41  
 Femmes : 32 ans  
 Hommes : 42 ans

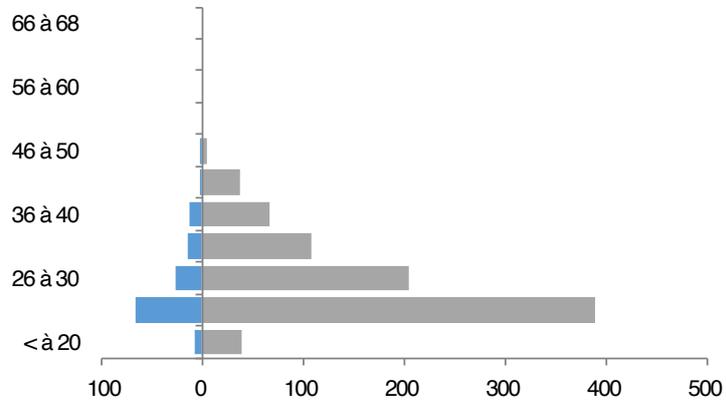
### Sous-officiers



Moyenne d'âge : 38,2  
 Femmes : 36,8 ans  
 Hommes : 38,4 ans

Âge médian : 38  
 Femmes : 37 ans  
 Hommes : 38 ans

### Militaires du rang



Moyenne d'âge : 27,2  
 ■ Femmes : 26,8 ans  
 ■ Hommes : 27,2 ans

Âge médian : 25  
 ■ Femmes : 25 ans  
 ■ Hommes : 25 ans

Source : DGSCGC

## 3 - La durée et l'organisation du travail

### 3.1 - Les effectifs en fonction au secrétariat général

En ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et spécialisés ainsi que les actifs de la police nationale affectés au secrétariat général, le taux de travail à temps partiel des femmes s'élève à 18,1% et celui des hommes à 3,2%. Au total, le travail à temps partiel concerne 13,1% des effectifs.

**TABLEAU REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL AU 31/12/19 (SG)**

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total	%
	Personnels administratifs, techniques et spécialisés		Actifs PN		Personnels administratifs, techniques et spécialisés		Actifs PN		Personnels administratifs, techniques et spécialisés		Actifs PN			
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%		
<b>Temps partiel</b>														
Femmes	414	10,8%	1	0,0%	1 196	20%	1	4,5%	1 881	20%	0	0,0%	3 492	91,9%
90%	106		0		225		0		235		0		566	
80%	270		0		883		1		1 386		0		2 520	
70%	7		0		18		0		37		0		62	
60%	5		0		23		0		51		0		79	
50%	6		0		18		0		53		0		77	
Temps partiel thérapeutique	20		0		49		0		119		0		188	
Hommes	59	1,8%	2	1,8%	122	5%	1	0,3%	123	3,5%	0	0,0%	307	8,1%
90%	13		0		27		0		13		0		53	
80%	31		1		70		0		65		0		167	
70%	0		0		4		0		3		0		7	
60%	1		0		2		1		4		0		8	
50%	3		0		2		0		7		0		12	
Temps partiel thérapeutique	11		1		17		0		31		0		60	
Sous-total	473	6,6%	2	1,6%	1 318	15,6%	2	0,6%	2 004	15,5%	0	0,0%	3 799	13,1%
<b>Temps plein</b>														
Femmes	3 432	89,2%	13	100%	4 788	80%	21	95,5%	7 533	80%	0	0,0%	15 787	62,7%
Hommes	3 221	98,2%	109	98,2%	2 339	95%	321	99,7%	3 385	96,5%	0	0,0%	9 375	37,3%
Sous-total	6 653	93,4%	122	98,4%	7 127	84,4%	342	99,4%	10 918	84,5%	0	0,0%	25 162	86,9%
<b>Total</b>														
Femmes	3 846	54%	13	10,5%	5 984	70,9%	22	6,4%	9 414	72,9%	0	0,0%	19 279	66,6%
Hommes	3 280	46%	111	89,5%	2 461	29,1%	322	93,6%	3 508	27,1%	0	0,0%	9 682	33,4%
Total	7 126	100%	124	100%	8 445	100%	344	100%	12 922	100%	0	0,0%	28 961	100%

Source : SIRH Dialogue, DGEF, DGOM, DSR

**TABLEAU REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU 31/12/19 (SG)**

	Personnels administratifs, techniques et spécialisés	Actifs PN	Total	Nombre total d'heures écrêtées	Nombre d'heures écrêtées par agent
Horaires variables					
Femmes	16 931	7	16 938	237 064,6	14
Hommes	9 209	311	9 520		
Total	26 140	318	26 458		
Article 10					
Femmes	930	0	930	146 146	15,4
Hommes	1 134	8	1 142		
Total	2 064	8	2 072		
Travail de nuit					
Femmes	92	0	92		
Hommes	96	0	96		
Total	188	0	188		
Travail atypique					
Femmes	508	0	508		
Hommes	683	32	715		
Total	1 191	32	1 223		

Source : BAGES, Préfectures, DGEF, DGOM, DSCR, DGSCGC (services délocalisés)

La grande majorité des effectifs affectés au secrétariat général et autres services est en horaires variables (agents pointant leurs entrées et sorties à l'aide d'un outil de gestion du temps de travail) tandis qu'une minorité travaille de nuit (entre 22h et 7h du matin). 6,9% des effectifs sont à l'article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans la fonction publique d'Etat : il s'agit essentiellement de cadres (chefs de bureau, etc.) et 4,1% sont en horaires atypiques (exemple : secrétaire en brigade, personnel de résidence, chauffeur).

### 3 . 2 - Les effectifs en fonction au sein de la police nationale

Le taux de travail à temps partiel des femmes en police nationale s'élève à 9,2% et celui des hommes à 0,9%. Au total, le travail à temps partiel concerne 3,3% des effectifs.

**TABLEAU REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL AU 31/12/19 (PN)**

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total	%
	Personnels administratifs, techniques et spécialisés		Actifs PN		Personnels administratifs, techniques et spécialisés		Actifs PN		Personnels administratifs, techniques et spécialisés		Actifs PN			
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%		
<b>Temps partiel</b>														
Femmes	109	7,8%	150	5,9%	350	13,3%	1 685	7,5%	1 704	15,5%	3	0,09%	4 001	80,9%
90%	15	1,1%	34	1,3%	40	1,5%	164	0,7%	146	1,3%	0	0%	399	
80%	77	5,5%	98	3,9%	263	10%	1 245	5,5%	1 259	11,5%	0	0%	2 942	
70%	2	0,1%	0	0%	6	0,2%	20	0,1%	30	0,3%	0	0%	58	
60%	1	0,1%	0	0%	7	0,3%	10	0%	25	0,2%	0	0%	43	
50%	7	0,5%	3	0,1%	6	0,2%	30	0,1%	108	1%	0	0%	154	
Temps partiel thérapeutique	7	0,5%	15	0,6%	28	1,1%	216	1,0%	136	1,2%	3	0,09%	405	
Hommes	38	2,6%	35	0,5%	47	2,3%	684	0,8%	145	2,7%	0	0,00%	947	19,1%
90%	3	0,2%	2	0%	8	0,4%	45	0,1%	7	0,1%	0	0%	65	
80%	15	1,1%	12	0,2%	29	1,4%	293	0,3%	84	1,5%	0	0%	433	
70%	1	0,1%	0	0%	1	0%	7	0%	2	0%	0	0%	11	
60%	0	0%	0	0%	1	0%	11	0%	6	0,1%	0	0%	18	
50%	12	0,9%	2	0%	1	0%	18	0%	4	0,1%	0	0%	37	
Temps partiel thérapeutique	5	0,4%	19	0,3%	7	0,3%	310	0,4%	42	0,8	0	0%	383	
Sous-total	145	5,2%	185	1,9%	397	8,5%	2 369	2,2%	1 849	11,2%	3	0,03%	4 948	3,3%
<b>Temps plein</b>														
Femmes	1 286	92,2%	2 378	94,1%	2 275	86,7%	20 796	92,5%	9 269	84,5%	3 260	99,9%	39 262	27%
Hommes	1 349	97,4%	6 944	99,5%	1 981	97,7%	83 936	99,2%	5 326	97,3%	6 620	100%	106 056	73%
Sous-total	2 635	94,8%	9 320	98,1%	4 256	91,5%	104 632	97,8%	14 595	88,8%	9 880	100%	145 318	96,7%
<b>Total</b>														
Femmes	1 395	50,2%	2 526	26,6%	2 625	56,4%	22 481	21%	10 973	66,7%	3 283	33%	43 263	28,8%
Hommes	1 385	49,8%	6 979	73,4%	2 028	43,6%	84 520	79%	5 471	33,3%	6 620	67%	107 003	71,2%
Total	2 780	100%	9 505	100%	4 653	100%	107 001	100%	16 444	100%	9 883	100%	150 266	100%

Source : DRCPN

### 3 . 3 - Les effectifs en fonction au sein de la gendarmerie nationale

En ce qui concerne les personnels civils et actifs de la police nationale affectés en gendarmerie nationale, le travail à temps partiel représente 10,7% des femmes et 2,3% des hommes. Au total, 6,9% des effectifs travaillent à temps partiel (hors militaires).

#### REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL AU 31/12/19 (GN)

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total	%
	Personnels administratifs, techniques et spécialisés		Actifs PN		Personnels administratifs, techniques et spécialisés		Actifs PN		Personnels administratifs, techniques et spécialisés		Actifs PN			
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%		
<b>Temps partiel</b>														
Femmes	23	10,3%	0	0%	35	6,5%	0	0%	209	12,2%	0	0%	267	85%
90%	6				5				23				34	
80%	15				26				162				203	
70%	0				0				4				4	
60%	0				1				2				3	
50%	1				1				6				8	
Temps partiel thérapeutique	1				2				12				15	
Hommes	2	1%	0	0%	6	1,9%	0	0%	39	2,6%	0	0%	47	15%
90%	1				0				3				4	
80%	1				4				19				24	
70%	0				0				1				1	
60%	0				0				3				3	
50%	0				1				2				3	
Temps partiel thérapeutique	0				1				11				12	
Sous-total	25	5,9%	0	0%	41	4,8%	0	0%	248	7,8%	0	0%	314	6,9%
<b>Temps plein</b>														
Femmes	200	89,7%	10	100%	505	93,5%	10	100%	1 509	87,8%	0	0%	2 234	52,6%
Hommes	198	99%	26	100%	313	98,1%	34	100%	1 436	97,4%	8	100%	2 015	47,4%
Sous-total	398	94,1%	36	100%	818	95,2%	44	100%	2 945	92,2%	8	100%	4 249	93,1%
<b>Total</b>														
Femmes	223	52,7%	10	27,7%	540	62,9%	10	22,7%	1 718	53,8%	0	0%	2 501	54,8%
Hommes	200	47,3%	26	72,2%	319	37,1%	34	77,3%	1 475	46,2%	8	100%	2 062	45,2%
Total	423	100%	36	100%	859	100%	44	100%	3 193	100%	8	100%	4 563	100%

Source : DGGN

## REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU 31/12/19 (GN)

	Personnels administratifs, techniques et spécialisés	Actifs PN	Total	Nombre total d'heures écartées	Nombre d'heures écartées par agent
Horaires variables <sup>1</sup>					
Femmes	2 411	13	2 424	23 970	9,9
Hommes	1 923	49	1 972	19 486	9,9
Total	4 334	62	4 396		
Article 10					
Femmes	45	7	52		
Hommes	44	19	19		
Total	89	26	115		
Travail de nuit					
Femmes			0		
Hommes			0		
Total	0	0	0		
Travail atypique					
Femmes	25		25		
Hommes	27		27		
Total	52	0	52		

Source : DGGN

<sup>1</sup> les agents qui pointent dans le cadre d'un cycle défini à l'aide d'un outil de gestion du temps de travail

## Gestion du temps de travail en gendarmerie

Le régime d'emploi des militaires de la gendarmerie diffère de celui prévu par le code du travail. En effet, comme le prévoit le code de la défense, l'obligation statutaire de disponibilité imposée aux gendarmes de servir en tout temps et en tout lieu nécessite une organisation spécifique du temps de travail. Cette dernière permet d'assurer au profit du citoyen, partout sur le territoire, une présence permanente et une posture opérationnelle fondée sur une montée en puissance graduée sans préavis.

Les officiers du corps technique et administratif et les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif satisfont quant à eux aux exigences de disponibilité régies par le statut général des militaires, dans le périmètre du soutien opérationnel.

Enfin, la gestion du temps de travail des personnels civils relève des dispositions de l'arrêté du 29 octobre 2012 modifié relatif à l'organisation du temps de travail des personnels civils dans la gendarmerie nationale. Le cycle de travail de référence applicable est le cycle hebdomadaire mais les organismes qui, par la nature de leurs missions, ne peuvent fonctionner selon une organisation du travail en cycle hebdomadaire peuvent opter pour un autre cycle pouvant aller jusqu'au cycle annuel. La journée de travail est fractionnée en deux plages horaires : les plages variables et les plages fixes.

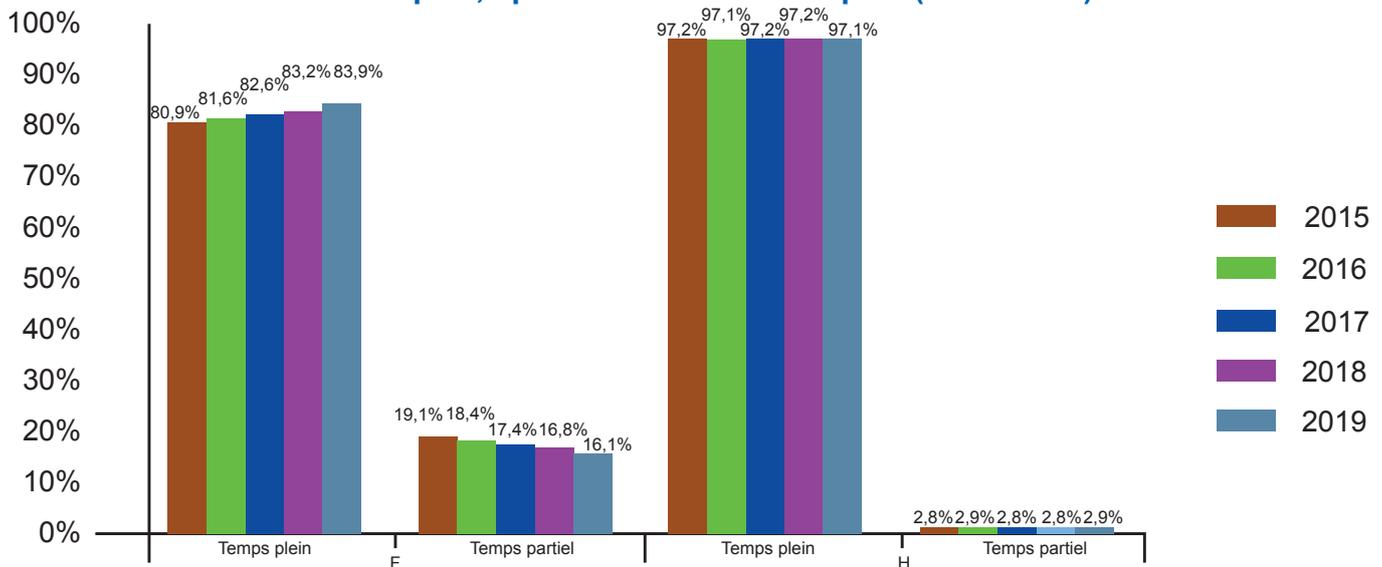
Le décompte du temps de travail des personnels civils s'effectue via le dispositif automatisé « Clepsydre ».

<sup>1</sup> « Clepsydre » est le module du SIRH « Agorha » dédié à la gestion du temps de travail des personnels civils de la gendarmerie nationale. Cf. décret n° 2012-895 du 19 juillet 2012 portant autorisation d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « Agorha » relatif à la gestion des ressources humaines de la gendarmerie nationale

### 3 . 4 - Le récapitulatif de l'évolution et de la répartition du temps de travail

**Evolution du temps de travail** des personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques (secrétariat général, police et gendarmerie nationales)

**Évolution du temps de travail personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques (SG-PN-GN)**

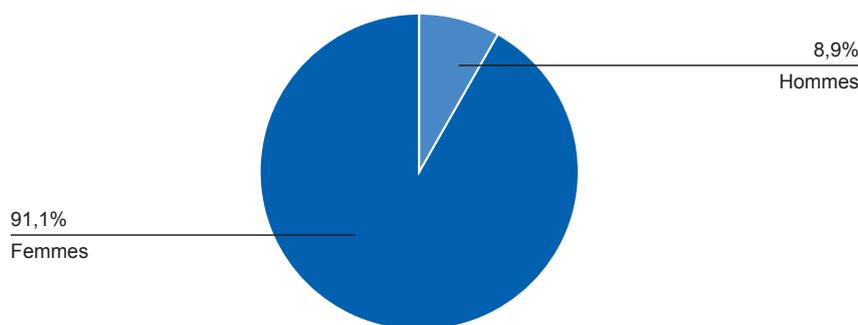


Source : Dialogue, DGEF, DGOM, DSCR, DRCPN, DGGN

Le travail à temps partiel chez les hommes est peu répandu et reste stable entre 2014 et 2019. Le travail à temps plein est en augmentation constante chez les femmes sur la même période (de 79,8% en 2014 à 83,9% en 2019).

Répartition par sexe des personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques à temps partiel en 2019

**Répartition par sexe des temps partiels des personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques en 2019**



Source : Dialogue, DGEF, DGOM, DSCR, DRCPN, DGGN

Les femmes représentent 91,1% des personnels exerçant leur activité à temps partiel (5 921 sur 6 500).

## 4 - Les comptes épargne-temps

### 4.1 - Les comptes épargne-temps des personnels du secrétariat général et autres services

		Nb de CET ouverts au 31/12/2019		Nb agent ayant déposé des jours de CET dans l'année	Nb de jours de CET stockés au 31/12/2019		Nb de jours de CET utilisés dans l'année			
			- dont nb de CET ouverts en 2018			- dont nb de jours versés en 2019		- dont nb de jours de CET utilisés dans l'année sous forme de congés	- dont nb de jours de CET utilisés dans l'année sous forme d'indemnisation	- dont nb de jours de CET utilisés dans l'année sous forme de RAFFP
Cat. A +	F	280	18	175	9 549	1 915	1 412	10	1 264	138
	%	29%	50%	29%	29%	25%	21%	100%	22%	17%
	H	686	18	427	23 414	5 706	5 269	0	4 584	685
	%	71%	50%	71%	71%	75%	79%	0%	78%	83%
	<b>Total</b>	<b>966</b>	<b>36</b>	<b>602</b>	<b>32 963</b>	<b>7 621</b>	<b>6 681</b>	<b>10</b>	<b>5 848</b>	<b>823</b>
Cat. A	F	3 016	190	2 063	70 942	15 185	10 268	1 767	7 943	558
	%	55%	54%	56%	53%	49%	45%	68%	41%	53%
	H	2 425	165	1 641	62 740	15 934	12 565	818	11 246	501
	%	45%	46%	44%	47%	51%	55%	32%	59%	47%
	<b>Total</b>	<b>5 441</b>	<b>355</b>	<b>3 704</b>	<b>133 682</b>	<b>31 119</b>	<b>22 833</b>	<b>2 585</b>	<b>19 189</b>	<b>1 059,0</b>
Cat. B	F	4 449	267	2 835	87 040	17 684	10 059	2 085	7 532	442
	%	71%	73%	72%	67%	63%	55%	68%	53%	49%
	H	1 785	97	1 076	42 892	10 309	8 120	998	6 659	463
	%	29%	27%	28%	33%	37%	45%	32%	47%	51%
	<b>Total</b>	<b>6 234</b>	<b>364</b>	<b>3 911</b>	<b>129 932</b>	<b>27 993</b>	<b>18 179</b>	<b>3 083</b>	<b>14 191</b>	<b>905</b>
Cat. C	F	6 282	287	3 588	101 941	20 566	11 693	3 651	7 393	649
	%	74%	69%	74%	71%	68%	62%	77%	56%	63%
	H	2 153	127	1 247	41 816	9 566	7 172	1 083	5 704	385
	%	26%	31%	26%	29%	32%	38%	23%	44%	37%
	<b>Total</b>	<b>8 435</b>	<b>414</b>	<b>4 835</b>	<b>143 757</b>	<b>30 132</b>	<b>18 865</b>	<b>4 734</b>	<b>13 097</b>	<b>1 034</b>
<b>Total</b>	F	14 027	762	8 661	269 472	55 350	33 432	7 513	24 132	1 787
	%	67%	65%	66%	61%	57%	50%	72%	49%	47%
	H	7 049	407	4 391	170 862	41 515	33 126	2 899	28 193	2 034
	%	33%	35%	34%	39%	43%	50%	28%	51%	53%
	<b>Total</b>	<b>21 076</b>	<b>1 169</b>	<b>13 052</b>	<b>440 334</b>	<b>96 865</b>	<b>66 558</b>	<b>10 412</b>	<b>52 325</b>	<b>3 821</b>
<b>Rappel 2018</b>		<b>24 529</b>	<b>1 314</b>	<b>16 039</b>	<b>424 605</b>	<b>97 183</b>	<b>87 565</b>	<b>28 555</b>	<b>54 541</b>	<b>4 469</b>

Source : DMAT, IGA, BAGES, DGOM, DGEF, DGSCGC, DSCR, enquête auprès des préfectures

Au 31 décembre 2019, le stock de comptes épargne-temps était de 21 076 (24 529 en 2018). 33% des CET sont détenus par des hommes, 67% par des femmes. Au cours de l'année 2019, 13 052 agents (8 661 femmes et 4 391 hommes) ont déposé des jours sur leur CET. Le nombre de jours CET utilisés atteint quant à lui 66 558 soit une baisse de 24% par rapport à 2018 (87 565 jours). La raison en est principalement la moindre utilisation des jours de CET sous forme de congé par rapport à 2018.

## 4.2 - Les comptes épargne-temps des personnels de la police nationale

		Nb de CET ouverts au 31/12/2019 1		Nb agent ayant déposé des jours de CET dans l'année 3	Nb de jours de CET stockés au 31/12/2019		Nb de jours de CET utilisés dans l'année			
			- dont nb de CET ouverts en 2019 2			- dont nb de jours versés en 2019		- dont nb de jours de CET utilisés dans l'année sous forme de congés	- dont nb de jours de CET utilisés dans l'année sous forme d'indemnisation	- dont nb de jours de CET utilisés dans l'année sous forme de RAEP
Cat.A+	F	62	0	36	2 015	255	135	6	118	11
	%	18 %	0 %	19 %	17 %	15 %	10 %	5 %	9 %	37 %
	H	290	0	153	10 160	1 474	1 264	117	1 128	19
	%	82 %	0 %	81 %	83 %	85 %	90 %	95 %	91 %	63 %
	<b>Total</b>	<b>352</b>	<b>0</b>	<b>189</b>	<b>12 174</b>	<b>1 729</b>	<b>1 398</b>	<b>122</b>	<b>1246</b>	<b>30</b>
Cat.A	F	3 905	174	2 325	93 113	21 926	14 832	2 098	12 332	402
	%	27 %	43 %	32 %	21 %	27 %	21 %	24 %	21 %	33 %
	H	10 526	232	5 001	349 456	60 686	54 282	6 597	46 882	804
	%	73 %	57 %	68 %	79 %	73 %	79 %	76 %	79 %	67 %
	<b>Total</b>	<b>14 431</b>	<b>406</b>	<b>7 326</b>	<b>442 569</b>	<b>82 612</b>	<b>69 114</b>	<b>8 695</b>	<b>59 214</b>	<b>1 206</b>
Cat.B	F	21 907	1 318	13 673	432 627	111 900	73 788	20 357	52 473	958
	%	21 %	24 %	22 %	17 %	20 %	18 %	27 %	16 %	21 %
	H	82 792	4 121	47 576	2 054 742	460 886	339 163	54 353	281 229	3 582
	%	79 %	76 %	78 %	83 %	80 %	82 %	73 %	84 %	79 %
	<b>Total</b>	<b>104 699</b>	<b>5 439</b>	<b>61 249</b>	<b>2 487 369</b>	<b>572 786</b>	<b>412 951</b>	<b>74 710</b>	<b>333 702</b>	<b>4 540</b>
Cat.C	F	8 505	1 185	5 672	159 110	47 659	35 668	15 161	19 902	605
	%	61 %	44 %	60 %	61 %	55 %	59 %	70 %	53 %	62 %
	H	5 536	1 485	3 719	100 493	38 659	24 776	6 538	17 864	374
	%	39 %	56 %	40 %	39 %	45 %	41 %	30 %	47 %	38 %
	<b>Total</b>	<b>14 041</b>	<b>2 670</b>	<b>9 391</b>	<b>259 603</b>	<b>86 318</b>	<b>60 444</b>	<b>21 699</b>	<b>37 766</b>	<b>979</b>
<b>Total</b>	F	34 379	2 677	21 706	686 864	181 740	124 422	37 621	84 825	1 976
	%	26 %	31 %	28 %	21 %	24 %	23 %	36 %	20 %	29 %
	H	99 144	5 838	56 449	2 514 850	561 705	419 485	67 604	347 102	4 779
	%	74 %	69 %	72 %	79 %	76 %	77 %	64 %	80 %	71 %
	<b>Total</b>	<b>133 523</b>	<b>8 515</b>	<b>78 155</b>	<b>3 201 714</b>	<b>743 445</b>	<b>543 907</b>	<b>105 225</b>	<b>431 927</b>	<b>6 755</b>
<b>Rappel 2018</b>		132 122	6 149	88 050	3 086 121	750 315	623 389	102 980	511 427	8 982

Source : DRCPN

Au 31 décembre 2019, le stock de comptes épargne-temps en police nationale était de 133 523 (132 122 en 2018). 74% des CET sont détenus par des hommes, 26% par des femmes. Au cours de l'année 2019, 78 155 agents (56 449 hommes et 21 706 femmes) ont déposé des jours sur leur CET. Le nombre de jours CET utilisés atteint quant à lui 543 907 en 2019 soit une diminution de 12,7% (623 389 en 2018).

## 4 . 3 - Les comptes épargne-temps des personnels civils de la gendarmerie nationale

		Nb de CET ouverts au 31/12/2019		Nb agent ayant déposé des jours de CET dans l'année 3	Nb de jours de CET stockés au 31/12/2019		Nb de jours de CET utilisés dans l'année			
			- dont nb de CET ouverts en 2019			- dont nb de jours versés en 2019		- dont nb de jours de CET utilisés dans l'année sous forme de congés	- dont nb de jours de CET utilisés dans l'année sous forme d'indemnisation	- dont nb de jours de CET utilisés dans l'année sous forme de RAFF
Cat. A	F	120	34	86	1 927	1 019	275	60	209	6
	%	56%	59%	54%	49%	54%	53%	88%	48%	55%
	H	93	24	72	1 986	877	243	9	229	5
	%	44%	41%	46%	51%	46%	47%	12%	52%	45%
	<b>Total</b>	<b>213</b>	<b>58</b>	<b>158</b>	<b>3 913</b>	<b>1 896</b>	<b>518</b>	<b>68,5</b>	<b>438</b>	<b>11</b>
Cat. B	F	286	51	169	3 905	1 719	384	122	247	15
	%	68%	75%	70%	71%	71%	61%	53%	65%	65%
	H	133	17	71	1 563	687	248	108	132	8
	%	32%	25%	30%	29%	29%	39%	47%	35%	35%
	<b>Total</b>	<b>419</b>	<b>68</b>	<b>240</b>	<b>5 468</b>	<b>2 406</b>	<b>632</b>	<b>230</b>	<b>379</b>	<b>23</b>
Cat. C	F	851	130	423	8 499	3 418	802	349	439	14
	%	57%	68%	65%	65%	63%	49%	47%	54%	17%
	H	650	62	227	4 531	1 981	848	400	379	69
	%	43%	32%	35%	35%	37%	51%	53%	46%	83%
	<b>Total</b>	<b>1 501</b>	<b>192</b>	<b>650</b>	<b>13 030</b>	<b>5 399</b>	<b>1649,5</b>	<b>748,5</b>	<b>818</b>	<b>83</b>
<b>Total</b>	F	1 257	215	678	14 331	6 156	1 461	531	895	35
	%	59%	68%	65%	64%	63%	52%	51%	55%	30%
	H	876	103	370	8 079	3 545	1 338	516	740	82
	%	41%	32%	35%	36%	37%	48%	49%	45%	70%
	<b>Total</b>	<b>2 133</b>	<b>318</b>	<b>1 048</b>	<b>22 410</b>	<b>9 701</b>	<b>2 799</b>	<b>1 047</b>	<b>1 635</b>	<b>117</b>
<b>Rappel 2018</b>		<b>2 310</b>	<b>288</b>	<b>1 053</b>	<b>28 756</b>	<b>9 779</b>	<b>2 544</b>	<b>1 212</b>	<b>1 195</b>	<b>137</b>

Source : DGGN

<sup>1</sup> Stock de CET ouverts avant et pendant 2019

<sup>2</sup> CET ouverts uniquement pendant l'année 2019

<sup>3</sup> Y compris indemnisation et RAFF. Le nombre saisi sur cette ligne doit toujours être inférieur ou égal à celui correspondant sur la ligne «Nb de CET ouverts au 31/12/19»

Au 31 décembre 2019, le stock de comptes épargne-temps était de 2 133 (2 310 en 2018). 48% des CET sont détenus par des hommes, 52% par des femmes. Au cours de l'année 2019, 1 048 agents (370 hommes et 678 femmes) ont déposé des jours sur leur CET. Le nombre de jours CET utilisés a atteint 2 799 en 2018 soit une augmentation de 10% (2 644 en 2018). Les deux autres indicateurs jours utilisés sous forme d'indemnisation et sous forme de RAFF n'étaient pas demandés avant 2018.

## 5 - Les embauches et départs

### 5.1 - Les entrées des personnels administratifs, techniques et spécialisés gérés par le secrétariat général

#### 5.1.1 - Les entrées des personnels titulaires

Le nombre d'entrées des personnels titulaires administratifs, techniques et spécialisés gérés par le secrétariat général a baissé de 8% en 2019 (4 556 en 2018 contre 4 200 en 2019, soit moins de 356 entrées).

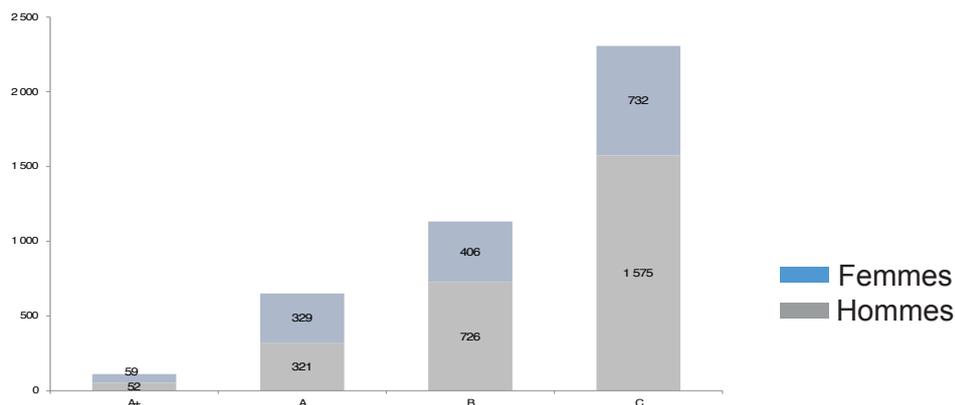
#### ENTREES DES TITULAIRES (EFFECTIF PHYSIQUE) GERES PAR LE SECRETARIAT GENERAL PAR CATEGORIE ET SEXE EN 2019

		A+		A		B		C		Total	
		Effectifs	%								
Concours externes	F	4	44,4%	221	53,8%	263	65,6%	693	67,1%	1 181	63,7%
	H	5	55,6%	190	46,2%	138	34,4%	340	32,9%	673	36,3%
	Total	9	8,1%	411	63,2%	401	35,4%	1 033	44,8%	1 854	44,1%
Concours internes	F	1	50,0%	63	52,5%	113	82,5%	143	83,1%	320	74,2%
	H	1	50,0%	57	47,5%	24	17,5%	29	16,9%	111	25,8%
	Total	2	1,8%	120	18,5%	137	12,1%	172	7,5%	431	10,3%
3ème concours	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Recrutements sans concours	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	95	66,9%	95	66,9%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	47	33,1%	47	33,1%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	142	6,2%	142	3,4%
Recrutements PACTE	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	28,6%	2	28,6%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	71,4%	5	71,4%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	0,3%	7	0,2%
Recrutement travailleurs handicapés	F	0	0,0%	0	0,0%	5	45,5%	11	52,4%	16	50,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	6	54,5%	10	47,6%	16	50,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	11	1,0%	21	0,9%	32	0,8%
Recrutement au titre des emplois réservés	F	0	0,0%	0	0,0%	14	50,0%	9	30,0%	23	39,7%
	H	0	0,0%	0	0,0%	14	50,0%	21	70,0%	35	60,3%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	28	2,5%	30	1,3%	58	1,4%
Apprentis recrutés dans l'année	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	79	45,1%	79	45,1%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	96	54,9%	96	54,9%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	175	7,6%	175	4,2%
Personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé	F	0	0,0%	0	0,0%	2	66,7%	13	44,8%	15	46,9%
	H	0	0,0%	0	0,0%	1	33,3%	16	55,2%	17	53,1%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	3	0,3%	29	1,3%	32	0,8%
Retours congés parentaux	F	0	0,0%	4	100,0%	8	100,0%	10	100,0%	22	100,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	4	0,6%	8	0,7%	10	0,4%	22	0,5%
Retours congés longue durée	F	0	0,0%	0	0,0%	3	75,0%	7	63,6%	10	62,5%
	H	0	0,0%	1	100,0%	1	25,0%	4	36,4%	6	37,5%
	Total	0	0,0%	1	0,2%	4	0,4%	11	0,5%	16	0,4%
Retours de détachements sortants	F	5	31,3%	4	40,0%	8	44,4%	50	79,4%	67	62,6%
	H	11	68,8%	6	60,0%	10	55,6%	13	20,6%	40	37,4%
	Total	16	14,4%	10	1,5%	18	1,6%	63	2,7%	107	2,5%
Retours de mises à disposition sortantes	F	4	28,6%	0	0,0%	3	50,0%	0	0,0%	7	35,0%
	H	10	71,4%	0	0,0%	3	50,0%	0	0,0%	13	65,0%
	Total	14	12,6%	0	0,0%	6	0,5%	0	0,0%	20	0,5%
Retours de disponibilité	F	0	0,0%	4	80,0%	3	50,0%	3	25,0%	10	40,0%
	H	2	100,0%	1	20,0%	3	50,0%	9	75,0%	15	60,0%
	Total	2	1,8%	5	0,8%	6	0,5%	12	0,5%	25	0,6%
Détachements entrants depuis un autre ministère et/ou une autre structure	F	30	57,7%	18	27,7%	288	62,5%	444	76,8%	780	67,5%
	H	22	42,3%	47	72,3%	173	37,5%	134	23,2%	376	32,5%
	Total	52	46,8%	65	10,0%	461	40,7%	578	25,1%	1 156	27,5%
Mises à disposition entrantes	F	4	57,1%	0	0,0%	0	0,0%	10	71,4%	14	60,9%
	H	3	42,9%	1	100,0%	1	100,0%	4	28,6%	9	39,1%
	Total	7	6,3%	1	0,2%	1	0,1%	14	0,6%	23	0,5%
PNA entrantes	F	0	0,0%	6	21,4%	7	20,6%	0	0,0%	13	21,0%
	H	0	0,0%	22	78,6%	27	79,4%	0	0,0%	49	79,0%
	Total	0	0,0%	28	4,3%	34	3,0%	0	0,0%	62	1,5%
Intégrations directes d'agents relevant de corps ext du ministère	F	0	0,0%	1	20,0%	9	64,3%	6	60,0%	16	55,2%
	H	0	0,0%	4	80,0%	5	35,7%	4	40,0%	13	44,8%
	Total	0	0,0%	5	0,8%	14	1,2%	10	0,4%	29	0,7%
Tour extérieur en provenance d'autres ministères Nomination (Gouvernement - Police nationale)	F	4	44,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	44,4%
	H	5	55,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	55,6%
	Total	9	8,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	0,2%
Total	F	52	46,8%	321	49,4%	726	64,1%	1 575	68,3%	2 674	63,7%
	H	59	53,2%	329	50,6%	406	35,9%	732	31,7%	1 526	36,3%
	Total	111	100,0%	650	100,0%	1 132	100,0%	2 307	100,0%	4 200	100,0%

Source : DMAT, IGA, BPA, BPTS, enquête des préfetures, Dialogue

En 2019, toutes catégories confondues, les femmes représentent 63,7% des entrées (contre 57,1% en 2018). Comme en 2018, cette hausse se retrouve dans toutes les catégories, sauf en catégorie B où la part des femmes est de 726 des entrées en 2019 contre 785 en 2018.

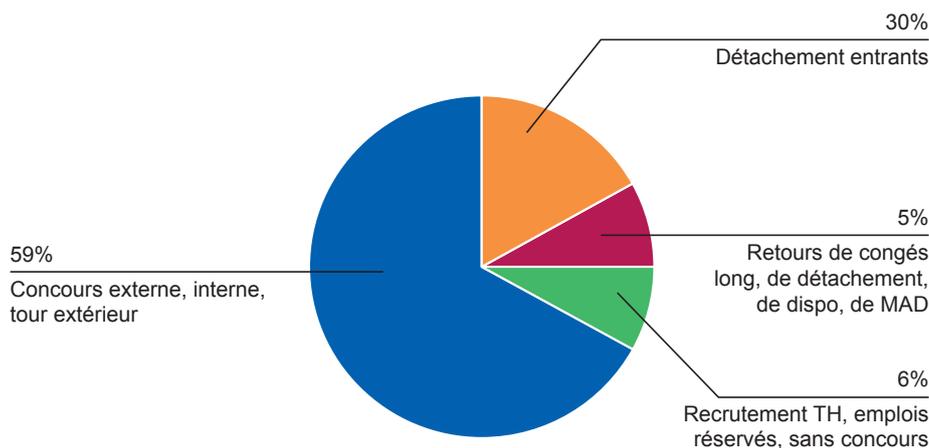
## ENTREES DES PERSONNELS TITULAIRES PAR SEXE ET PAR CATEGORIE



Source : DMAT, IGA, BPA, BPTS, enquête auprès des préfetures, Dialogue

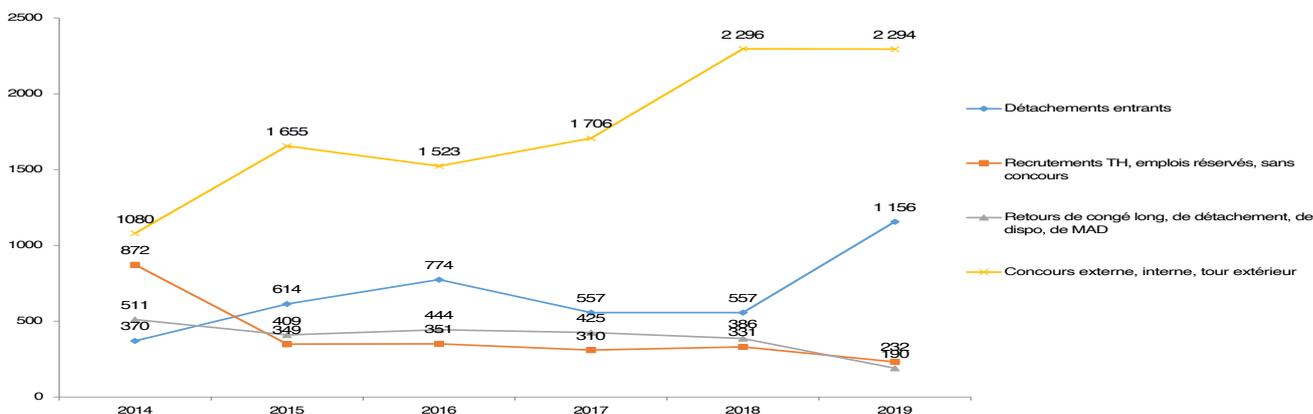
En 2019, les recrutements de travailleurs handicapés, les recrutements au titre des emplois réservés et les recrutements sans concours (agents de catégorie C) ont représenté 6% des modes d'entrée au ministère de l'Intérieur contre 9% en 2018. Le recrutement par voie de détachement est de 30% en 2019 contre 16% en 2018. Enfin le nombre de retours de congé, de détachement, de disponibilité et de mise à disposition est de 5% en 2019 contre 11% en 2018.

## REPARTITION DES ENTREES PAR TYPE DE RECRUTEMENT



Source : DMAT, IGA, BPA, BPTS, enquête auprès des préfetures, Dialogue

### Evolution 2014-2019 des principaux modes d'entrée des titulaires



Source : DMAT, IGA, BPA, BPTS, enquête auprès des préfetures, Dialogue

## 5 . 1 . 2 - Les entrées des personnels contractuels gérés par le secrétariat général

### ENTREES DES CONTRACTUELS PAR CATEGORIE ET SEXE EN 2019

		A		B		C		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
<b>1- Pour répondre à un besoin permanent</b>	F	60	46,5%	15	37,5%	8	72,7%	83	46,1%
	H	69	53,5%	25	62,5%	3	27,3%	97	53,9%
	<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>35,7%</b>	<b>40</b>	<b>10,7%</b>	<b>11</b>	<b>0,3%</b>	<b>180</b>	<b>3,7%</b>
CDI (art.4-1° loi n°84-16)	F	2	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	2	14,3%
	H	4	66,7%	8	100,0%	0	0,0%	12	85,7%
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1,7%</b>	<b>8</b>	<b>2,1%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>14</b>	<b>0,3%</b>
CDI (art.4-2° loi n°84-16 hypothèse portabilité CDI en application art. 6 ter)	F	2	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	40,0%
	H	2	50,0%	1	100,0%	0	0,0%	3	60,0%
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1,1%</b>	<b>1</b>	<b>0,3%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>5</b>	<b>0,1%</b>
besoin permanent à temps incomplet CDI (art.6 alinéa 1er loi n°84-16)	F	3	60,0%	2	66,7%	4	80,0%	9	69,2%
	H	2	40,0%	1	33,3%	1	20,0%	4	30,8%
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1,4%</b>	<b>3</b>	<b>0,8%</b>	<b>5</b>	<b>0,1%</b>	<b>13</b>	<b>0,3%</b>
CDD (art.4-1° loi n°84-16)	F	4	66,7%	10	52,6%	0	0,0%	14	53,8%
	H	2	33,3%	9	47,4%	1	100,0%	12	46,2%
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1,7%</b>	<b>19</b>	<b>5,1%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>26</b>	<b>0,5%</b>
CDD (art.4-2° loi n°84-16 et pour la durée du contrat 6 bis loi n°84-16)	F	48	45,7%	1	20,0%	0	0,0%	49	44,5%
	H	57	54,3%	4	80,0%	0	0,0%	61	55,5%
	<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>29,1%</b>	<b>5</b>	<b>1,3%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>110</b>	<b>2,3%</b>
besoin permanent à temps incomplet CDD (art.6 alinéa 1er loi n°84-16)	F	1	33,3%	2	50,0%	4	80,0%	7	58,3%
	H	2	66,7%	2	50,0%	1	20,0%	5	41,7%
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0,8%</b>	<b>4</b>	<b>1,1%</b>	<b>5</b>	<b>0,1%</b>	<b>12</b>	<b>0,2%</b>
<b>2- Pour répondre à des besoins temporaires</b>	F	160	69,0%	254	76,0%	3 143	76,5%	3 557	76,1%
	H	72	31,0%	80	24,0%	965	23,5%	1 117	23,9%
	<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>64,3%</b>	<b>334</b>	<b>89,3%</b>	<b>4 108</b>	<b>99,7%</b>	<b>4 674</b>	<b>96,3%</b>
Remplacement momentané d'un agent - CDD (art.6 quater)	F	9	69,2%	23	88,5%	186	75,0%	218	76,0%
	H	4	30,8%	3	11,5%	62	25,0%	69	24,0%
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>3,6%</b>	<b>26</b>	<b>7,0%</b>	<b>248</b>	<b>6,0%</b>	<b>287</b>	<b>5,9%</b>
Pourvoi temporaire d'une vacance d'emploi - CDD (art. 6 quinquies)	F	71	82,6%	120	74,5%	491	74,6%	682	75,4%
	H	15	17,4%	41	25,5%	167	25,4%	223	24,6%
	<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>23,8%</b>	<b>161</b>	<b>43,0%</b>	<b>658</b>	<b>16,0%</b>	<b>905</b>	<b>18,6%</b>
Accroissement temporaire d'activité (art. 6 sexies)	F	77	61,6%	106	76,8%	2 169	77,6%	2 352	76,9%
	H	48	38,4%	32	23,2%	625	22,4%	705	23,1%
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>34,6%</b>	<b>138</b>	<b>36,9%</b>	<b>2 794</b>	<b>67,8%</b>	<b>3 057</b>	<b>63,0%</b>
Accroissement saisonnier d'activité (art.6 sexies)	F	3	37,5%	5	55,6%	297	72,8%	305	71,8%
	H	5	62,5%	4	44,4%	111	27,2%	120	28,2%
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>2,2%</b>	<b>9</b>	<b>2,4%</b>	<b>408</b>	<b>9,9%</b>	<b>425</b>	<b>8,8%</b>
<b>Total</b>	F	<b>220</b>	<b>60,9%</b>	<b>269</b>	<b>71,9%</b>	<b>3 151</b>	<b>76,5%</b>	<b>3 640</b>	<b>75,0%</b>
	H	<b>141</b>	<b>39,1%</b>	<b>105</b>	<b>28,1%</b>	<b>968</b>	<b>23,5%</b>	<b>1 214</b>	<b>25,0%</b>
	<b>Total</b>	<b>361</b>	<b>100,0%</b>	<b>374</b>	<b>100,0%</b>	<b>4 119</b>	<b>100,0%</b>	<b>4 854</b>	<b>100,0%</b>

Source : BPRI, enquête auprès des préfetures

Les recrutements d'agents contractuels pour répondre à des besoins temporaires s'élèvent à 4 854 en 2019 (5 698 en 2018), soit une baisse de 15% par rapport à 2018. Ces agents, aux trois quarts féminins, sont essentiellement recrutés en préfecture.

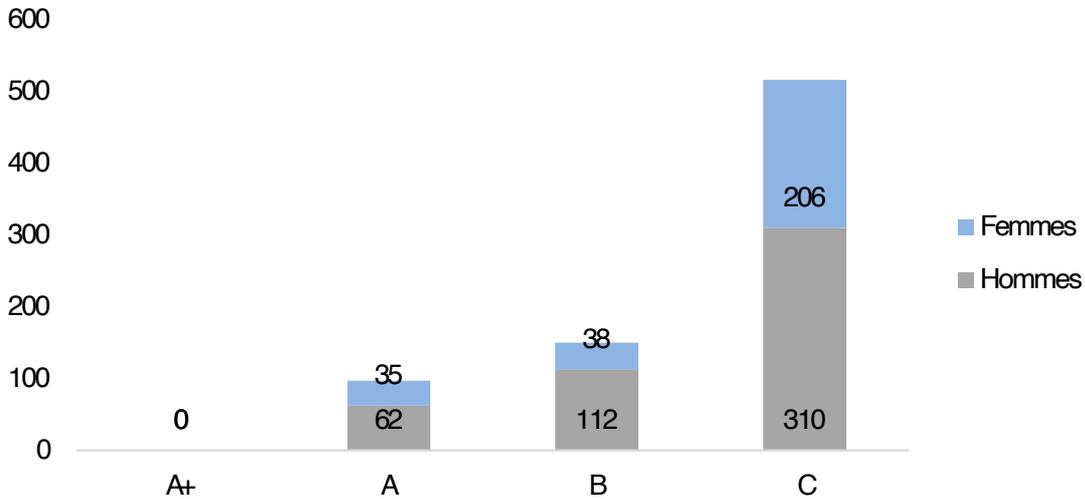
## 5.2 - Les entrées des personnels gérés par la police nationale

### ENTREES DES PERSONNELS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES GERES PAR LA POLICE NATIONALE PAR CATEGORIE ET PAR SEXE EN 2019

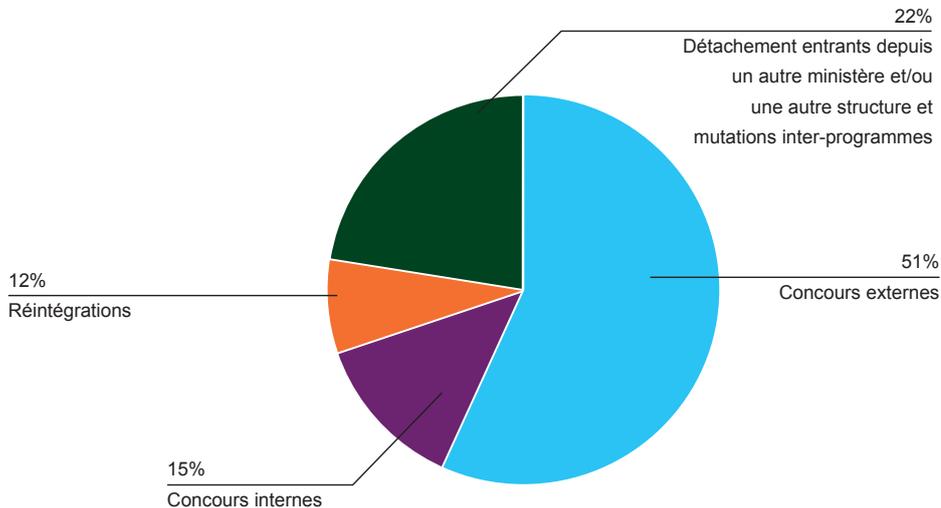
		A+		A		B		C		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Concours externes	Hommes	0	0%	18	60,0%	29	85,3%	158	52,0%	205	55,7%
	Femmes	0	0%	12	40,0%	5	14,7%	146	48,0%	163	44,3%
	Total	0	0%	30	30,9%	34	22,7%	304	58,9%	368	48,2%
Concours internes	Hommes	0	0%	17	63,0%	28	63,6%	30	0,0%	75	67,6%
	Femmes	0	0%	10	37,0%	16	36,4%	10	0,0%	36	32,4%
	Total	0	0%	27	27,8%	44	29,3%	40	7,8%	111	14,5%
3ème concours	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Recrutements sans concours	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	23	76,7%	23	76,7%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	7	23,3%	7	23,3%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	30	5,8%	30	3,9%
Recrutements PACTE	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Recrutement travailleurs handicapés	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	1	33,3%	1	33,3%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	2	66,7%	2	66,7%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	3	0,6%	3	0,4%
Recrutement au titre des emplois réservés	Hommes	0	0%	0	0%	2	66,7%	2	100,0%	4	80,0%
	Femmes	0	0%	0	0%	1	33,3%	0	0%	1	20,0%
	Total	0	0%	0	0%	3	2,0%	2	0,4%	5	0,7%
Apprentis recrutés dans l'année	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Retours congés parentaux	Hommes	0	0%	0	0%	1	25,0%	4	40,0%	5	29,4%
	Femmes	0	0%	3	100,0%	3	75,0%	6	60,0%	12	70,6%
	Total	0	0%	3	3,1%	4	2,7%	10	1,9%	17	2,2%
Retours congés longue durée	Hommes	0	0%	2	50,0%	5	71,4%	7	63,6%	14	63,6%
	Femmes	0	0%	2	50,0%	2	28,6%	4	36,4%	8	36,4%
	Total	0	0%	4	4,1%	7	4,7%	11	2,1%	22	2,9%
Retours de détachements sortants	Hommes	0	0%	1	50,0%	4	100,0%	2	50,0%	7	70,0%
	Femmes	0	0%	1	50,0%	0	0%	2	50,0%	3	30,0%
	Total	0	0%	2	2,1%	4	2,7%	4	0,8%	10	1,3%
Retours de mises à disposition sortantes	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Retours de disponibilité	Hommes	0	0%	0	0%	8	66,7%	16	64,0%	24	64,9%
	Femmes	0	0%	0	0%	4	33,3%	9	36,0%	13	35,1%
	Total	0	0%	0	0%	12	8,0%	25	4,8%	37	4,8%
Détachements entrants depuis un autre ministère et/ou une autre structure et mutations inter-programmes	Hommes	0	0%	24	77,4%	35	83,3%	67	77,0%	126	78,8%
	Femmes	0	0%	7	22,6%	7	16,7%	20	23,0%	34	21,3%
	Total	0	0%	31	32,0%	42	28,0%	87	16,9%	160	21,0%
Mises à disposition entrantes	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
PNA entrantes	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Intégrations directes d'agents relevant de corps ext du ministère	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Tour extérieur en provenance d'autres ministères nomination (Gouvernement - Police nationale)	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	Hommes	0	0%	62	63,9%	112	74,7%	310	60,1%	484	63,4%
	Femmes	0	0%	35	36,1%	38	25,3%	206	39,9%	279	36,6%
	Total	0	0%	97	100%	150	100%	516	100%	763	100%

Source : DRCPN

## ENTRÉES DES PERSONNELS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE



## MODE D'ENTRÉE DES PERSONNELS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES GÉRÉS PAR LA POLICE NATIONALE



Source : DRCPN

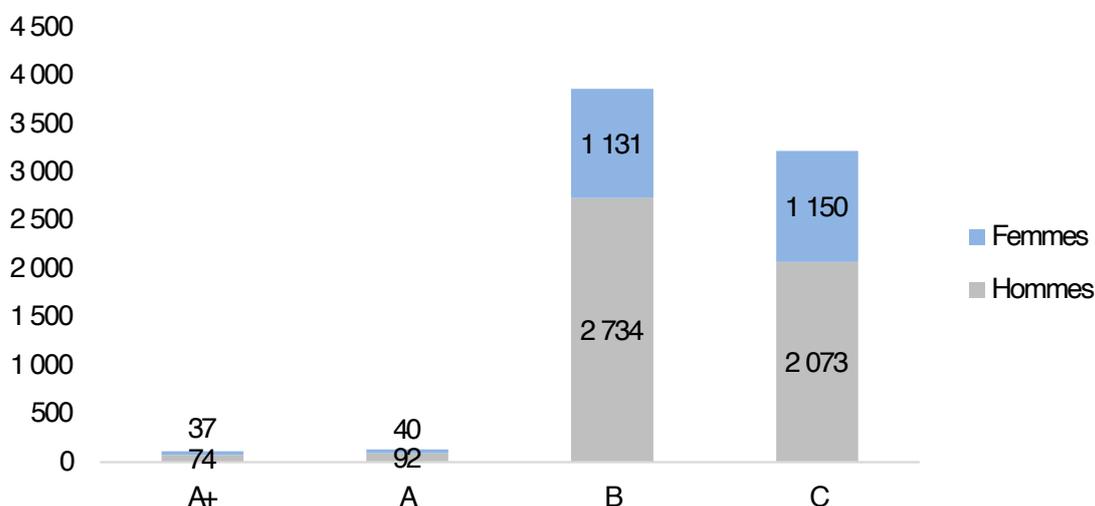
Les recrutements externes et les détachements entrants sont les principaux modes d'entrées des personnels techniques et scientifiques gérés par la police nationale. Ils représentent respectivement 51% et 22% de la majorité des modes d'entrées (ne sont pas pris en compte les recrutements sans concours, les recrutements des travailleurs handicapés et les emplois réservés).

## ENTREES DES PERSONNELS ACTIFS ET ADS GERES PAR LA POLICE NATIONALE PAR CATEGORIE ET SEXE EN 2019

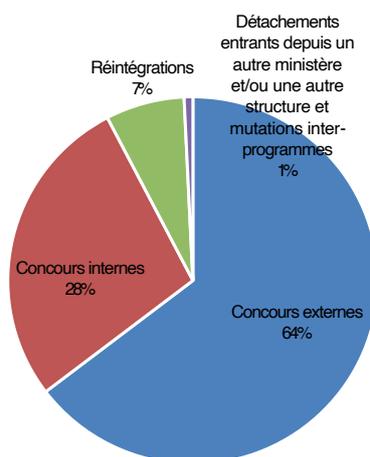
		CCD		CC		CEA		ADS		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Concours externes	Hommes	16	48,5%	22	62,9%	1 024	68,8%	2 065	64,9%	3 127	66,0%
	Femmes	17	51,5%	13	37,1%	464	31,2%	1 118	35,1%	1 612	34,0%
	Total	33	29,7%	35	26,5%	1 488	38,5%	3 183	98,8%	4 739	64,6%
Sélection ADS	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	1 796	65,6%	1 796	65,6%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	943	34,4%	943	34,4%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	2 739	85,0%	2 739	37,4%
Recrutement ADS par CAE et par dispositif cadet de la république	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	269	60,6%	269	60,6%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	175	39,4%	175	39,4%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	444	13,8%	444	6,1%
Concours internes	Hommes	20	60,6%	27	77,1%	1 407	71,7%	0	0%	1 454	71,6%
	Femmes	13	39,4%	8	22,9%	556	28,3%	0	0%	577	28,4%
	Total	33	29,7%	35	26,5%	1 963	50,8%	0	0%	2 031	27,7%
3ème concours	Hommes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Femmes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Recrutements sans concours	Hommes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Femmes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Recrutements PACTE	Hommes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Femmes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Recrutement travailleurs handicapés	Hommes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Femmes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Recrutement au titre des emplois réservés	Hommes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Femmes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Apprentis recrutés dans l'année	Hommes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Femmes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé	Hommes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Femmes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Retours congés parentaux	Hommes	1	100,0%	0	0%	16	24,2%	1	3,4%	18	18,2%
	Femmes	0	0%	3	100,0%	50	75,8%	28	96,6%	81	81,8%
	Total	1	0,9%	3	2,3%	66	1,7%	29	0,9%	99	1,4%
Retours congés longue durée	Hommes	1	100,0%	1	100,0%	16	72,7%	0	0%	18	75,0%
	Femmes	0	0%	0	0%	6	27,3%	0	0%	6	25,0%
	Total	1	0,9%	1	0,8%	22	0,6%	0	0%	24	0,3%
Retours de détachements sortants	Hommes	8	72,7%	22	81,5%	34	91,9%	0	0%	64	85,3%
	Femmes	3	27,3%	5	18,5%	3	8,1%	0	0%	11	14,7%
	Total	11	9,9%	27	20,5%	37	1,0%	0	0%	75	1,0%
Retours de mises à disposition sortantes	Hommes	1	100,0%	0	0%	1	100,0%	0	0%	2	100,0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	1	0,9%	0	0%	1	0%	0	0%	2	0%
Retours de disponibilité	Hommes	1	33,3%	9	64,3%	210	81,1%	7	63,6%	227	79,1%
	Femmes	2	66,7%	5	35,7%	49	18,9%	4	36,4%	60	20,9%
	Total	3	2,7%	14	10,6%	259	6,7%	11	0,3%	287	3,9%
Autres réintégrations [notamment réintégration retrait d'emploi pour les CCD]	Hommes	18	100,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	18	16,2%	0	0%	0	0%	0	0%	18	0,2%
Détachements entrants depuis un autre ministère et/ou une autre structure et mutations inter-programmes	Hommes	8	80,0%	11	64,7%	26	89,7%	0	0%	45	80,4%
	Femmes	2	20,0%	6	35,3%	3	10,3%	0	0%	11	19,6%
	Total	10	9,0%	17	12,9%	29	0,8%	0	0%	56	0,8%
Mises à disposition entrantes	Hommes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Femmes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
PNA entrantes	Hommes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Femmes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Intégrations directes d'agents relevant de corps ext du ministère	Hommes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Femmes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Tour extérieur en provenance d'autres ministères nomination (Gouvernement - Police nationale)	Hommes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Femmes		0%		0%		0%		0%	0	0%
	Total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	Hommes	74	66,7%	92	69,7%	2 734	70,7%	2 073	64,3%	4 973	67,8%
	Femmes	37	33,3%	40	30,3%	1 131	29,3%	1 150	35,7%	2 358	32,2%
	Total	111	100%	132	100%	3 865	100%	3 223	100%	7 331	100%

Source : DRCPN

## ENTRÉES DES PERSONNELS ACTIFS ET ADS PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE



## MODES D'ENTREE DES PERSONNELS TECHNIQUES ET DES ADS GERES PAR LA PN



Source : DRCPN

Comme pour le personnel technique et scientifique, les recrutements externes et les concours internes des personnels actifs gérés par la police nationale sont les principaux modes d'entrées. Ils représentent respectivement 64% et 28% de la majorité des modes d'entrées.

## ENTREE DES PERSONNELS CONTRACTUELS GERES PAR LA POLICE NATIONALE PAR CATEGORIE ET SEXE EN 2019

		A+		A		B		C		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
<b>1- Pour répondre à un besoin permanent</b>	Hommes	0	0%	104	53%	36	57%	5	100%	145	55%
	Femmes	0	0%	92	47%	27	43%	0	0%	119	45%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>196</b>	<b>94%</b>	<b>63</b>	<b>65%</b>	<b>5</b>	<b>3%</b>	<b>264</b>	<b>56%</b>
CDI (art.4-1° loi n°84-16) (à titre expérimental)	Hommes	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%
	Femmes	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>1%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
CDI (art.4-2° loi n°84-16 hypothèse portabilité CDI en application art. 6 ter)	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
besoin permanent à temps incomplet CDI (art.6 alinéa 1er loi n°84-16)	Hommes	0	0%	13	45%	0	0%	0	0%	13	45%
	Femmes	0	0%	16	55%	0	0%	0	0%	16	55%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>29</b>	<b>14%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>29</b>	<b>6%</b>
CDD (art.4-1° loi n°84-16)	Hommes	0	0%	47	52%	36	62%	5	100%	88	58%
	Femmes	0	0%	43	48%	22	38%	0	0%	65	42%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>90</b>	<b>43%</b>	<b>58</b>	<b>60%</b>	<b>5</b>	<b>3%</b>	<b>153</b>	<b>32%</b>
CDD (art.4-2° loi n°84-16 et pour la durée du contrat 6 bis loi n°84-16)	Hommes	0	0%	43	57%	0	0%	0	0%	43	54%
	Femmes	0	0%	32	43%	5	100%	0	0%	37	46%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>75</b>	<b>36%</b>	<b>5</b>	<b>5%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>80</b>	<b>17%</b>
besoin permanent à temps incomplet CDD (art.6 alinéa 1er loi n°84-16)	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>2- Pour répondre à des besoins temporaires</b>	Hommes	0	0%	6	50%	19	56%	76	47%	101	49%
	Femmes	0	0%	6	50%	15	44%	85	53%	106	51%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>12</b>	<b>6%</b>	<b>34</b>	<b>35%</b>	<b>161</b>	<b>97%</b>	<b>207</b>	<b>44%</b>
Remplacement momentané d'un agent - CDD (art.6 quater)	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	4	31%	4	27%
	Femmes	0	0%	2	100%	0	0%	9	69%	11	73%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>1%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>13</b>	<b>8%</b>	<b>15</b>	<b>3%</b>
Pourvoi temporaire d'une vacance d'emploi - CDD (art. 6 quinquies)	Hommes	0	0%	6	60%	19	56%	72	49%	97	51%
	Femmes	0	0%	4	40%	15	44%	76	51%	95	49%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>10</b>	<b>5%</b>	<b>34</b>	<b>35%</b>	<b>148</b>	<b>89%</b>	<b>192</b>	<b>41%</b>
Accroissement temporaire d'activité (art. 6 sexies)	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Accroissement saisonnier d'activité (art. 6 sexies)	Hommes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femmes	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>110</b>	<b>53%</b>	<b>55</b>	<b>57%</b>	<b>81</b>	<b>49%</b>	<b>246</b>	<b>52%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>98</b>	<b>47%</b>	<b>42</b>	<b>43%</b>	<b>85</b>	<b>51%</b>	<b>225</b>	<b>48%</b>
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>208</b>	<b>100%</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	<b>166</b>	<b>100%</b>	<b>471</b>	<b>100%</b>

Source : DRCPN

## 5.3 - Les entrées des personnels gérés par la gendarmerie nationale

### ENTREES DES MILITAIRES DE LA GN (EFFECTIF PHYSIQUE) PAR CORPS ET SEXE EN 2019

		OG		OCTA		OA		SOG		CSTAGN		GAV		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Concours externes	F	16	29,6%	5	50,0%	0	0,0%	499	25,9%	203	72,2%	1 713	31,4%	2 436	31,5%
	H	36	70,4%	5	50,0%	0	0,0%	1 424	74,1%	78	27,8%	3 742	68,6%	5 287	68,5%
	Total	54	11,4%	10	25%	0	0,0%	1 923	42,9%	261	52,8%	5 455	97,9%	7 723	69,6%
Concours internes	F	26	7,4%	7	58,3%	0	0,0%	512	26,5%	99	69,2%	0	0,0%	644	26,4%
	H	327	92,6%	5	41,7%	0	0,0%	1 420	73,5%	44	30,8%	0	0,0%	1 796	73,6%
	Total	353	76,4%	12	30%	0	0,0%	1 932	43,1%	143	26,9%	0	0,0%	2 440	22,0%
3ème concours	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	38,5%	0	0,0%	0	0,0%	5	38,5%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	61,5%	0	0,0%	0	0,0%	8	61,5%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	13	0,1%
Recrutements sans concours	F	3	20,0%	8	66,7%	0	0,0%	7	29,2%	4	100%	0	0,0%	22	40,0%
	H	12	80,0%	4	33,3%	0	0,0%	17	70,8%	0	0,0%	0	0,0%	33	60,0%
	Total	15	3,2%	12	30%	0	0,0%	24	0,5%	4	0,8%	0	0,0%	55	0,5%
Recrutements PACTE	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Recrutement travailleurs handicapés	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Recrutement au titre des emplois réservés	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Apprentis recrutés dans l'année	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Retours congés parentaux	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	26	81,3%	20	100%	6	100%	52	88,1%
	H	0	0,0%	1	100%	0	0,0%	6	18,8%	0	0,0%	0	0,0%	7	11,9%
	Total	0	0,0%	1	2,5%	0	0,0%	32	0,7%	20	3,8%	6	0,1%	59	0,5%
Retours congés longue durée maladie/congés longue maladie	F	1	10,0%	1	100%	0	0,0%	52	26,5%	16	57,1%	9	50,0%	79	31,2%
	H	9	90,0%	0	0,0%	0	0,0%	144	73,5%	12	42,9%	9	50,0%	174	68,8%
	Total	10	2,2%	1	2,5%	0	0,0%	196	4,4%	28	5,3%	18	0,3%	253	2,3%
Retours de détachements	F	4	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	34	16,7%	24	58,5%	11	25,0%	73	24,2%
	H	8	66,7%	1	100%	0	0,0%	170	83,3%	17	41,5%	33	75,0%	229	75,8%
	Total	12	2,6%	1	2,5%	0	0,0%	204	4,6%	41	7,7%	44	0,8%	302	2,7%
Retour congés complémentaires de reconversion	F	0	0,0%	1	100%	0	0,0%	23	39,7%	7	77,8%	30	61,2%	61	50,4%
	H	4	100%	0	0,0%	0	0,0%	35	60,3%	2	22,2%	19	38,8%	60	49,6%
	Total	4	0,9%	1	2,5%	0	0,0%	56	1,3%	9	1,7%	49	0,9%	121	1,1%
Retours retrait d'emploi	F	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	100%	0	0,0%	0	0,0%	7	100%
	Total	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	7	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	7	0,1%

		OG		OCTA		OA		SOG		CSTAGN		GAV		Total	
		Effectifs	%												
Retour suite détention provisoire ou après jugement	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	50,0%	1	33,3%
	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100%	0	0,0%	1	50,0%	2	66,7%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%	0	0,0%	2	0,0%	3	0,0%
Retour congés pour convenances personnelles	H	2	28,6%	1	50%	0	0,0%	28	30,4%	4	66,7%	0	0,0%	35	32,7%
	F	5	71,4%	1	50%	0	0,0%	64	69,6%	2	33,3%	0	0,0%	72	67,3%
	Total	7	1,5%	2	5,0%	0	0,0%	92	2,1%	6	1,1%	0	0,0%	107	1,0%
Retour de mises à disposition sortantes	H	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	F	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Retour de disponibilité	H	2	28,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	28,6%
	F	5	71,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	71,4%
	Total	7	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	0,1%
Détachements entrants depuis un autre ministère et/ou une autre structure	H	0	0,0%	0	0,0%	4	57,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	57,1%
	F	0	0,0%	0	0,0%	3	42,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	42,9%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	7	100%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	0,1%
Mises à disposition entrantes	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
PNA entrantes	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
intégrations directes d'agents relevant de corps ext du ministère	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Tour extérieur en provenance d'autres ministères	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	H	54	11,7%	23	57,5%	4	0,0%	1 186	26,5%	377	70,9%	1 770	31,8%	3 414	30,8%
	F	408	88,3%	17	42,5%	3	0,0%	3 296	73,5%	155	29,1%	3 804	68,2%	7 683	69,2%
	Total	462	100%	40	100%	7	0,0%	4 482	100%	532	100%	5 574	100%	11 097	100%

Source : DGGN

### Effectifs des militaires de la gendarmerie nationale entrants par type de recrutement, par filière et par corps en 2019

En 2019, la gendarmerie nationale a constaté 11 097 entrées de personnels militaires dans le programme 152 « gendarmerie nationale ».

Ces entrées ont permis de compenser les départs constatés, tout en prenant en compte les objectifs de substitutions de postes.

Les recrutements sont organisés selon les modalités définies par les statuts dont relève chaque corps.

#### Recrutement des officiers de gendarmerie

En 2019, 13 officiers issus des grandes écoles militaires ont choisi d'intégrer les rangs de la gendarmerie.

Le concours « officiers gendarmerie universitaire » a permis le recrutement de 23 titulaires d'un diplôme ou titre conférant le grade de master 2, ou d'un diplôme ou titre homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles au niveau I.

Le concours « officiers des armées » ouvert aux capitaines ou officiers de grade correspondant, issus des corps des officiers de l'armée de terre, des officiers navigants de la marine nationale ou des officiers de l'armée de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air, n'a pas été ouvert.

Le concours « sur titres » a permis le recrutement de 22 officiers.

La mise en place d'une nouvelle sélection, ouverte à tout candidat titulaire d'un diplôme ou titre conférant une licence de l'enseignement supérieur général ou technologique, ou d'un titre ou diplôme homologué au moins au niveau II, ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent à ces derniers (enregistré au registre national des certifications professionnelles au niveau II), concernant le recrutement d'officiers sous contrat– encadrement (OSC-E) a permis de recruter 10 officiers OSC-E.

#### **Recrutement des officiers du corps technique et administratif (OCTA) (voie externe)**

Depuis 2011, le recrutement externe des OCTA s'effectue par 2 voies de concours : le concours d'accès direct, ouvert aux titulaires d'une licence de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme reconnu équivalent, ainsi que le concours sur titres, ouvert aux candidats titulaires d'un master.

La troisième voie de concours est ouverte aux officiers des armées du grade de capitaine ou officiers de grade correspondant ou fonctionnaires civils de l'État, des collectivités territoriales, d'un établissement public ou d'un organisme international de catégorie A.

En 2019, le concours d'accès direct réservé aux officiers des armées n'a pas été ouvert et 8 postes ont été pourvus par la voie du concours sur titres.

#### **Recrutement des sous-officiers de gendarmerie (SOG)**

Depuis 2012, dans le cadre de la rénovation du statut des SOG, le recrutement par voie de sélection a laissé place à un concours de la fonction publique de catégorie B, les candidats devant être âgés de 18 à 35 ans au plus au 1er janvier de l'année du concours.

Le concours dit « SOG1 » s'adresse aux candidats titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau IV inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. Le concours dit « SOG2 » est ouvert aux gendarmes adjoints volontaires (GAV) titulaires du diplôme de gendarme adjoint et comptant un an de service au 1er janvier de l'année du concours, aux adjoints de sécurité (ADS) remplissant la même condition de temps de service, ainsi qu'aux militaires des autres armées servant en vertu d'un contrat avec 4 ans de service au 1er janvier de l'année du concours et en activité (à la date de la 1ère épreuve), de même qu'aux réservistes de la gendarmerie nationale.

La session d'octobre 2018 a permis le recrutement de 2 650 sous-officiers de gendarmerie au concours dont 1 770 « SOG1 » et 880 au concours « SOG2 ». Les femmes et les GAV ont représenté respectivement 25,81 % et 46,26 % des lauréats. L'âge moyen des lauréats pour le concours « SOG1 » était de 21 ans 4 mois et de 22 ans 6 mois pour le concours « SOG2 ».

#### **Sélection par voie de changement d'armée :**

Le recrutement dans le corps des sous-officiers de gendarmerie s'effectue également par voie de

changement d'armée ou de corps. En 2019, 4 sous-officiers ont été recrutés via cette sélection (8 en 2018 et 2 en 2017).

### **Recrutement des sous-officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale**

Répartis dans 6 spécialités (administration et gestion du personnel, gestion logistique et financière, armurerie et pyrotechnie, auto-engins blindés, affaires immobilières, restauration collective), les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN) sont recrutés :

- soit par intégration par la voie du changement d'armée, de service commun, de corps, d'arme ou de spécialité pour ce qui concerne les sous-officiers de carrière,
- soit par engagement initial pour les personnels issus du milieu civil ou les militaires sous contrat.

494 candidats ont réussi les épreuves de sélection en 2019, dont 124 GAV et 352 femmes. Parmi les admis, 95,14 % sont au moins bacheliers, 16,80 % ont un niveau d'études égal ou supérieur à bac+3. L'âge moyen des recrutés est de 24 ans 11 mois. Pour certaines spécialités, le taux de sélectivité (ayant composé/recrutés) est particulièrement élevé (1 recruté pour 7,5 candidats pour les ARM) Nous notons 1 recruté pour 4 candidats pour les AGP et les AI et 1 recruté pour 2 candidats pour les autres spécialités).

Depuis le 28 décembre 2018, les candidats sportifs de haut niveau sont intégrés en tant que sous-officiers commissionnés dans le corps des CSTAGN.

### **Recrutement des volontaires**

La gendarmerie recrute 3 catégories de volontaires en fonction des postes proposés :

- les gendarmes adjoints volontaires – agents de police judiciaire adjoints (GAV-APJA) : unités de terrain, missions de sécurité ;
- les gendarmes adjoints volontaires musiciens de haut niveau (GAV HN)
- les gendarmes adjoints volontaires emplois particuliers (GAV-EP) uniquement pour des fonctions de soutien.

5 430 candidats ont signé un contrat en 2019. 69,15 % des recrutés ont un niveau d'études égal ou supérieur au baccalauréat et l'âge moyen des volontaires recrutés est de 19 ans et 6 mois. Le taux de sélectivité est de 1 recruté pour 3,29 candidatures.

Concernant les volontaires, il convient de préciser que les élèves de la classe préparatoire intégrée de la gendarmerie nationale (CPIGN) sont également recrutés sous statut de GAV-EP. Ce dispositif « Égalité des Chances », mis en place en 2010, apporte un soutien matériel et pédagogique à des candidats d'origine modeste dans le cadre de leur préparation aux concours officiers de la gendarmerie et de la fonction publique. Le niveau d'études des élèves correspond à celui fixé pour pouvoir passer le concours « officiers gendarmerie universitaire »: détention d'un diplôme ou titre conférant le grade de master 2, ou d'un diplôme ou titre homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles au niveau I.

La 9ème promotion de la CPIGN (2018-2019) comptait 19 élèves, parmi lesquels 16 ont réussi un concours de la fonction publique. L'actuelle promotion (2019-2020) est composée de 19 élèves et comptabilise 12 réussites dans les différents concours (gendarmerie nationale et concours hors institution).

## 5.4 - Les sorties des personnels administratifs, techniques et spécialisés gérés par le secrétariat général

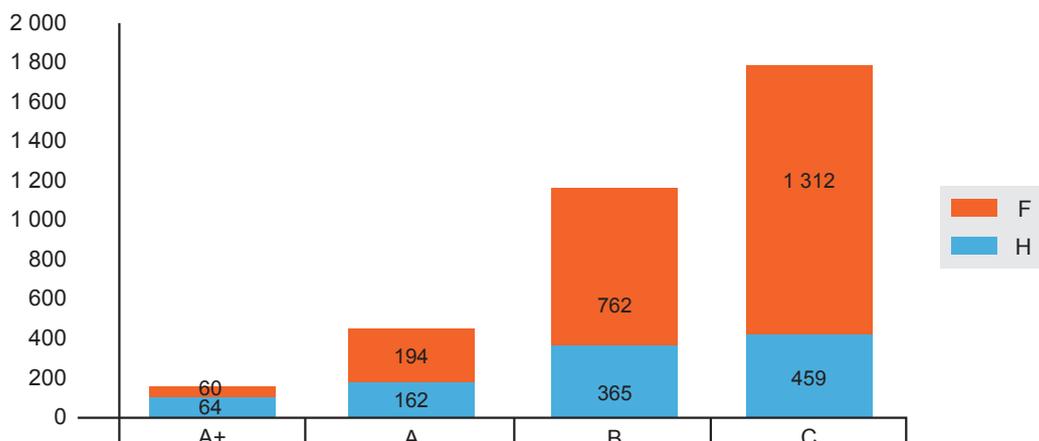
### SORTIES DES PERSONNELS ADM TECH ET SPECIALISES PAR CATEGORIE ET SEXE EN 2019 (EFFECTIF PHYSIQUE)

		A+		A		B		C		Contractuels		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Retraites	Femmes	2	6,3%	150	59,1%	377	73,6%	744	78,5%	1	12,5%	1 274	72,6%
	Hommes	30	93,8%	104	40,9%	135	26,4%	204	21,5%	7	87,5%	480	27,4%
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>25,8%</b>	<b>254</b>	<b>71,3%</b>	<b>512</b>	<b>45,4%</b>	<b>948</b>	<b>53,5%</b>	<b>8</b>	<b>0,2%</b>	<b>1 754</b>	<b>23,2%</b>
Décès	Femmes	0	0,0%	1	25,0%	5	45,5%	10	43,5%	0	0,0%	16	39,0%
	Hommes	3	100,0%	3	75,0%	6	54,5%	13	56,5%	0	0,0%	25	61,0%
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2,4%</b>	<b>4</b>	<b>1,1%</b>	<b>11</b>	<b>1,0%</b>	<b>23</b>	<b>1,3%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>41</b>	<b>0,5%</b>
démissions et abandons de poste	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	10	41,7%	23	52,3%	36	76,6%	69	60,0%
	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	14	58,3%	21	47,7%	11	23,4%	46	40,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>24</b>	<b>2,1%</b>	<b>44</b>	<b>2,5%</b>	<b>47</b>	<b>1,1%</b>	<b>115</b>	<b>1,5%</b>
Départs volontaires	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	5	71,4%	0	0,0%	6	75,0%
	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	28,6%	0	0,0%	2	25,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,1%</b>	<b>7</b>	<b>0,4%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>8</b>	<b>0,1%</b>
Révoications	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%	0	0,0%	1	12,5%
	Hommes	1	100,0%	0	0,0%	2	100,0%	4	80,0%	0	0,0%	7	87,5%
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0,8%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>2</b>	<b>0,2%</b>	<b>5</b>	<b>0,3%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>8</b>	<b>0,1%</b>
Licenciements	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>
Concours ou recrutements sortants	Femmes	0	0,0%	2	40,0%	14	60,9%	56	82,4%	0	0,0%	72	75,0%
	Hommes	0	0,0%	3	60,0%	9	39,1%	12	17,6%	0	0,0%	24	25,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>5</b>	<b>1,4%</b>	<b>23</b>	<b>2,0%</b>	<b>68</b>	<b>3,8%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>96</b>	<b>1,3%</b>
Fins de détachement	Femmes	11	52,4%	7	50,0%	28	45,2%	165	76,0%	0	0,0%	211	67,2%
	Hommes	10	47,6%	7	50,0%	34	54,8%	52	24,0%	0	0,0%	103	32,8%
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>16,9%</b>	<b>14</b>	<b>3,9%</b>	<b>62</b>	<b>5,5%</b>	<b>217</b>	<b>12,3%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>314</b>	<b>4,1%</b>
Fins de mise à disposition entrante	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	1	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	1	9,1%
	Hommes	0	0,0%	1	100,0%	7	87,5%	2	100,0%	0	0,0%	10	90,9%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,3%</b>	<b>8</b>	<b>0,7%</b>	<b>2</b>	<b>0,1%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>11</b>	<b>0,1%</b>
Inaptitudes définitives	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	4	66,7%	1	10,0%	2	100,0%	7	33,3%
	Hommes	0	0,0%	3	100,0%	2	33,3%	9	90,0%	0	0,0%	14	66,7%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>3</b>	<b>0,8%</b>	<b>6</b>	<b>0,5%</b>	<b>10</b>	<b>0,6%</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>	<b>21</b>	<b>0,3%</b>
Fins de contrat	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3 068	74,5%	3 068	74,5%
	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1 050	25,5%	1 050	25,5%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>4 118</b>	<b>98,2%</b>	<b>4 118</b>	<b>54,4%</b>
Détachements	Femmes	22	78,6%	19	40,4%	282	68,3%	195	70,9%	0	0,0%	518	67,9%
	Hommes	6	21,4%	28	59,6%	131	31,7%	80	29,1%	0	0,0%	245	32,1%
	<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>22,6%</b>	<b>47</b>	<b>13,2%</b>	<b>413</b>	<b>36,6%</b>	<b>275</b>	<b>15,5%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>763</b>	<b>10,1%</b>
Congés pour mobilité	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	50,0%	4	50,0%
	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	50,0%	4	50,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>8</b>	<b>0,2%</b>	<b>8</b>	<b>0,1%</b>
Congés pour création d'entreprise	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Mises à disposition sortante	Femmes	22	84,6%	1	50,0%	6	85,7%	7	58,3%	1	100,0%	37	77,1%
	Hommes	4	15,4%	1	50,0%	1	14,3%	5	41,7%	0	0,0%	11	22,9%
	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>21,0%</b>	<b>2</b>	<b>0,6%</b>	<b>7</b>	<b>0,6%</b>	<b>12</b>	<b>0,7%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>48</b>	<b>0,6%</b>
PNA sortantes	Femmes	0	0,0%	3	60,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	57,1%
	Hommes	0	0,0%	2	40,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	42,9%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>5</b>	<b>1,4%</b>	<b>2</b>	<b>0,2%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>7</b>	<b>0,1%</b>
Congés parentaux	Femmes	0	0,0%	4	100,0%	12	100,0%	29	90,6%	2	100,0%	47	94,0%
	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	9,4%	0	0,0%	3	6,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>4</b>	<b>1,1%</b>	<b>12</b>	<b>1,1%</b>	<b>32</b>	<b>1,8%</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>	<b>50</b>	<b>0,7%</b>
Congés longue durée	Femmes	1	33,3%	2	66,7%	6	85,7%	17	65,4%	2	25,0%	28	59,6%
	Hommes	2	66,7%	1	33,3%	1	14,3%	9	34,6%	6	75,0%	19	40,4%
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2,4%</b>	<b>3</b>	<b>0,8%</b>	<b>7</b>	<b>0,6%</b>	<b>26</b>	<b>1,5%</b>	<b>8</b>	<b>0,2%</b>	<b>47</b>	<b>0,6%</b>
Disponibilités, Hors cadres	Femmes	2	20,0%	5	35,7%	15	40,5%	59	57,8%	0	0,0%	81	49,7%
	Hommes	8	80,0%	9	64,3%	22	59,5%	43	42,2%	0	0,0%	82	50,3%
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>8,1%</b>	<b>14</b>	<b>3,9%</b>	<b>37</b>	<b>3,3%</b>	<b>102</b>	<b>5,8%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>163</b>	<b>2,2%</b>
<b>Total</b>	Femmes	<b>60</b>	<b>48,4%</b>	<b>194</b>	<b>54,5%</b>	<b>762</b>	<b>67,6%</b>	<b>1 312</b>	<b>74,1%</b>	<b>3 117</b>	<b>74,3%</b>	<b>5 445</b>	<b>71,9%</b>
	Hommes	<b>64</b>	<b>51,6%</b>	<b>162</b>	<b>45,5%</b>	<b>365</b>	<b>32,4%</b>	<b>459</b>	<b>25,9%</b>	<b>1 078</b>	<b>25,7%</b>	<b>2 128</b>	<b>28,1%</b>
	<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>100,0%</b>	<b>356</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 127</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 771</b>	<b>100,0%</b>	<b>4 195</b>	<b>100,0%</b>	<b>7 573</b>	<b>100,0%</b>

Source : BPA, BPTS, DMAT, IGA, enquête auprès des préfetures

\*en excluant les mouvements qui ont occasionné l'entrée et la sortie d'un même agent au cours de l'année

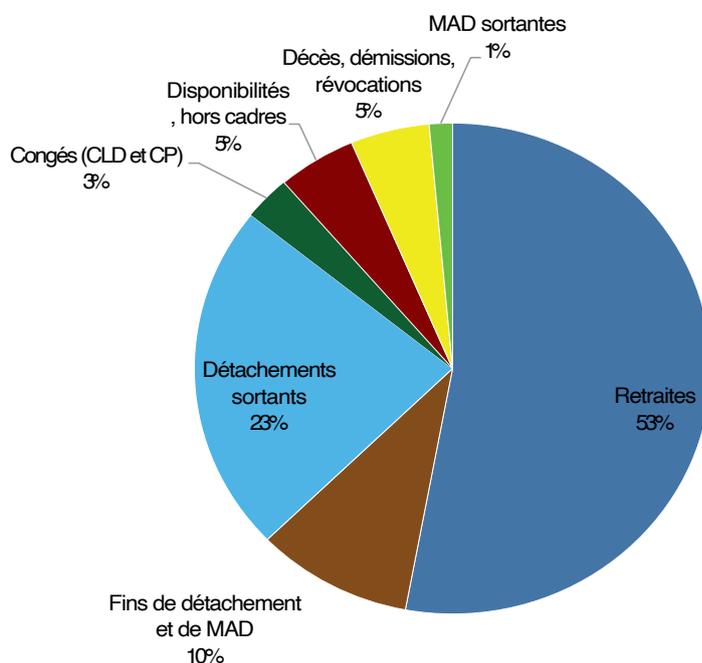
### SORTIE DES PERSONNELS PAR SEXE ET PAR CATEGORIE EN 2019 (hors contractuels)



Source : BPA, BPTS, DMAT, IGA, enquête auprès des préfectures

*\*Ne sont pas pris en compte les contractuels dans les sorties, étant donné qu'il s'agit en majorité de contrats courts.*

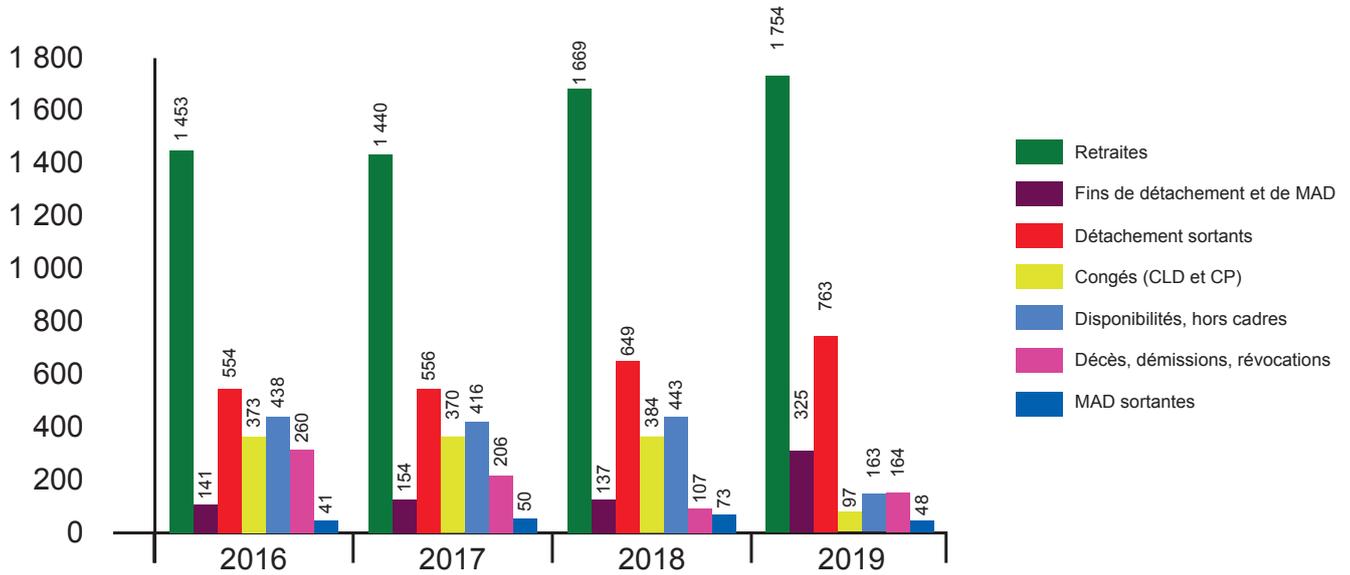
### REPARTITION DES SORTIES DES PERSONNELS PAR TYPE DE DEPART EN 2019 (hors contractuels)



Source : BPA, BPTS, DMAT, IGA

*\*Ne sont pas pris en compte les contractuels dans les sorties, étant donné qu'il s'agit en majorité de contrats courts.*

## EVOLUTION 2015 - 2019 DES MODES DE SORTIE



Source : BPA, BPTS, DMAT, IGA

Le nombre total de sorties des personnels gérés par le Secrétariat général en 2019 est de 7 573 (6 382 en 2016), soit une augmentation de 18,7%, ce qui représente en volume 1 191 départs supplémentaires. Les femmes représentent 71,9% des départs, toutes catégories confondues, contre 28,9% pour les hommes.

Les départs à la retraite restent le mode de sortie le plus important au ministère de l'Intérieur pour les personnels administratifs, techniques et spécialisés. Il n'y a pas de changements significatifs dans la répartition des principaux flux de sortie entre 2016 et 2019.

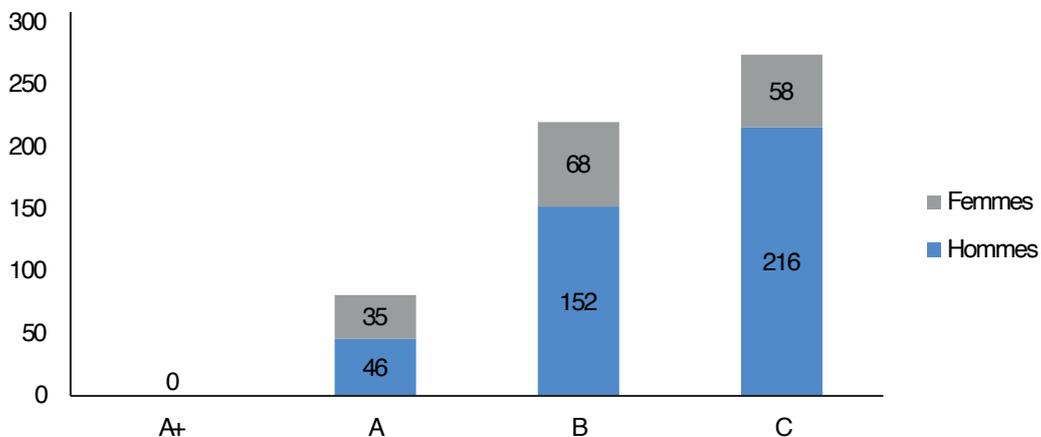
## 5.5 - Les sorties des personnels gérés par la police nationale

### Sorties des personnels techniques et scientifiques gérés par la police nationale par catégorie et sexe 2019

		A+		A		B		C		Contractuels		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Retraites (données en effectifs physiques)	Hommes	0	0,0%	18	75,0%	14	70,0%	43	70,5%	2	50,0%	77	70,6%
	Femmes	0	0,0%	6	25,0%	6	30,0%	18	29,5%	2	50,0%	32	29,4%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>24</b>	<b>29,6%</b>	<b>20</b>	<b>9,1%</b>	<b>61</b>	<b>22,3%</b>	<b>4</b>	<b>20,0%</b>	<b>109</b>	<b>18,3%</b>
Changements de corps	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	57	75,7%	88	84,3%	0	0,0%	145	80,7%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	19	24,3%	17	15,7%	0	0,0%	36	19,3%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>76</b>	<b>34,5%</b>	<b>105</b>	<b>38,3%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>181</b>	<b>30,4%</b>
Décès	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	87,5%	0	0,0%	7	70,0%
	Femmes	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	12,5%	1	100,0%	3	30,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>1,2%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>8</b>	<b>2,9%</b>	<b>1</b>	<b>5,0%</b>	<b>10</b>	<b>1,7%</b>
démissions et abandons de poste	Hommes	0	0,0%	5	50,0%	10	76,9%	8	72,7%	4	50,0%	27	64,3%
	Femmes	0	0,0%	5	50,0%	3	23,1%	3	27,3%	4	50,0%	15	35,7%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>10</b>	<b>12,3%</b>	<b>13</b>	<b>5,9%</b>	<b>11</b>	<b>4,0%</b>	<b>8</b>	<b>40,0%</b>	<b>42</b>	<b>7,1%</b>
Départs volontaires	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Révocations	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,4%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,2%</b>
Licenciements	Hommes	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%	3	100,0%	1	100,0%	7	87,5%
	Femmes	0	0,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	12,5%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>2</b>	<b>2,5%</b>	<b>2</b>	<b>0,9%</b>	<b>3</b>	<b>1,1%</b>	<b>1</b>	<b>5,0%</b>	<b>8</b>	<b>1,3%</b>
Concours ou recrutements sortants	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Fins de détachement	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%	4	100,0%	0	0,0%	7	100,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>3</b>	<b>1,4%</b>	<b>4</b>	<b>1,5%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>7</b>	<b>1,2%</b>
Fins de mise à disposition entrante	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Inaptitudes définitives	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Fins de contrat	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	3	37,5%	0	0,0%	5	33,3%
	Femmes	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	5	62,5%	2	100,0%	10	66,7%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>3</b>	<b>3,7%</b>	<b>2</b>	<b>0,9%</b>	<b>8</b>	<b>2,9%</b>	<b>2</b>	<b>10,0%</b>	<b>15</b>	<b>2,5%</b>
Détachements sortants et mutation inter-programme	Hommes	0	0,0%	18	64,3%	33	66,0%	28	84,8%	0	0,0%	79	71,2%
	Femmes	0	0,0%	10	35,7%	17	34,0%	5	15,2%	0	0,0%	32	28,8%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>28</b>	<b>34,6%</b>	<b>50</b>	<b>22,7%</b>	<b>33</b>	<b>12,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>111</b>	<b>18,7%</b>
Congés pour mobilité	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Congés pour création d'entreprise	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Mises à disposition sortante	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
PNA sortantes	Hommes	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>1,2%</b>	<b>1</b>	<b>0,5%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>2</b>	<b>0,3%</b>
Congés parentaux	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	1	14,3%	2	66,7%	0	0,0%	3	21,4%
	Femmes	0	0,0%	3	100,0%	6	85,7%	1	6,0%	1	100,0%	11	78,6%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>3</b>	<b>3,7%</b>	<b>7</b>	<b>3,2%</b>	<b>3</b>	<b>1,1%</b>	<b>1</b>	<b>5,0%</b>	<b>14</b>	<b>2,4%</b>
Congés longue durée	Hommes	0	0,0%	1	33,3%	2	28,6%	10	83,3%	0	0,0%	13	59,1%
	Femmes	0	0,0%	2	66,7%	5	71,4%	2	16,7%	0	0,0%	9	40,9%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>3</b>	<b>3,7%</b>	<b>7</b>	<b>3,2%</b>	<b>12</b>	<b>4,4%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>22</b>	<b>3,7%</b>
Disponibilités, Hors cadres	Hommes	0	0,0%	2	33,3%	27	69,2%	19	76,0%	0	0,0%	48	65,8%
	Femmes	0	0,0%	4	66,7%	12	30,8%	6	24,0%	3	100,0%	25	34,2%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>6</b>	<b>7,4%</b>	<b>39</b>	<b>17,7%</b>	<b>25</b>	<b>9,1%</b>	<b>3</b>	<b>15,0%</b>	<b>73</b>	<b>12,3%</b>
<b>Total</b>	Hommes	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>46</b>	<b>56,8%</b>	<b>152</b>	<b>69,1%</b>	<b>216</b>	<b>78,8%</b>	<b>7</b>	<b>35,0%</b>	<b>421</b>	<b>70,8%</b>
	Femmes	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>35</b>	<b>43,2%</b>	<b>68</b>	<b>30,9%</b>	<b>58</b>	<b>21,2%</b>	<b>13</b>	<b>65,0%</b>	<b>174</b>	<b>29,2%</b>
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>81</b>	<b>100,0%</b>	<b>220</b>	<b>100,0%</b>	<b>274</b>	<b>100,0%</b>	<b>20</b>	<b>100,0%</b>	<b>595</b>	<b>100,0%</b>

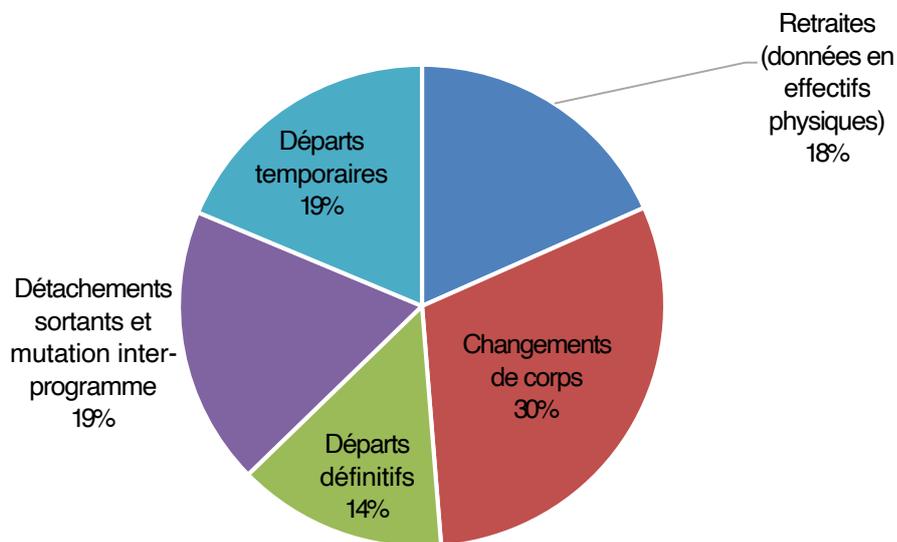
Source : DRCPN

### Sorties des personnels techniques et scientifiques gérés par la PN par sexe et par catégorie (hors contractuels)



Source : DRCPN

### MODES DE SORTIE DES PERSONNELS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES GERES PAR LA PN EN 2019



Source : DRCPN

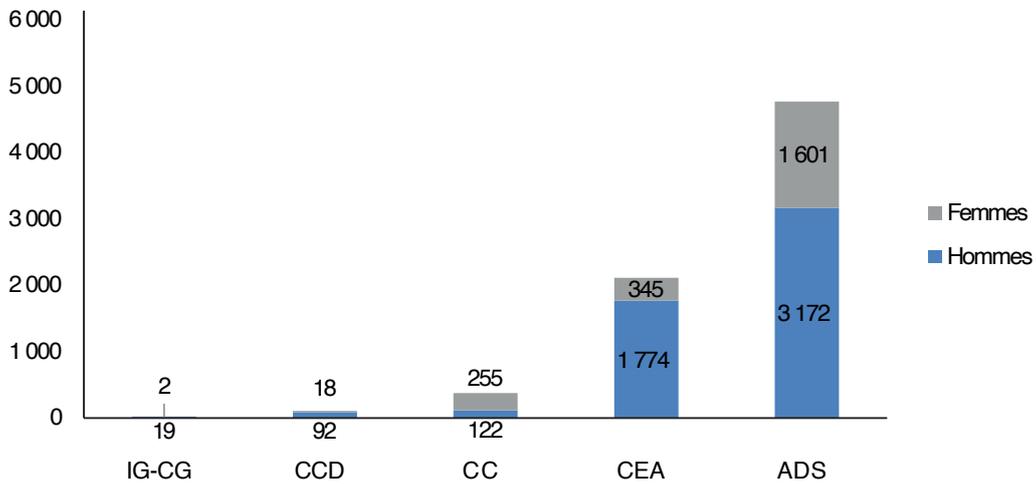
## Sorties des personnels actifs et ADS gérés par la police nationale par corps et sexe en 2019

A

		IG-CG		CCD		CC		CEA		ADS		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
<b>Retraites (données en effectifs physiques)</b>	Hommes	19	90,5%	48	88,9%	42	15,6%	1067	90,7%	0	0,0%	1176	77,4%
	Femmes	2	9,5%	6	11,1%	227	84,4%	109	9,3%	0	0,0%	344	22,6%
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0%</b>	<b>54</b>	<b>49,1%</b>	<b>269</b>	<b>71,4%</b>	<b>1 176</b>	<b>55,5%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1520</b>	<b>20,5%</b>
<b>Changements de corps</b>	Hommes	0	0,0%	23	82,1%	20	60,6%	27	77,1%	2087	71,0%	2157	71,1%
	Femmes	0	0,0%	5	17,9%	13	39,4%	8	22,9%	852	29,0%	878	28,9%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>28</b>	<b>25,5%</b>	<b>33</b>	<b>8,8%</b>	<b>35</b>	<b>1,7%</b>	<b>2 939</b>	<b>61,6%</b>	<b>3034,5</b>	<b>41,0%</b>
Décès	Hommes	0	0,0%	1	100,0%	5	100,0%	49	94,2%	1	100,0%	56	94,9%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	5,8%	0	0,0%	3	5,1%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,9%</b>	<b>5</b>	<b>1,3%</b>	<b>52</b>	<b>2,5%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>59</b>	<b>0,8%</b>
démissions et abandons de poste	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	110	68,3%	705	61,2%	815	62,1%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	51	31,7%	447	38,8%	498	37,9%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>161</b>	<b>7,6%</b>	<b>1152</b>	<b>24,1%</b>	<b>1313</b>	<b>17,7%</b>
Départs volontaires	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	80,0%	4	80,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%	1	20,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>5</b>	<b>0,1%</b>	<b>5</b>	<b>0,1%</b>
Révoications	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	10	100,0%	0	0,0%	12	100,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>2</b>	<b>0,5%</b>	<b>10</b>	<b>0,5%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>12</b>	<b>0,2%</b>
Licenciements	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	75,0%	50	49,0%	56	50,9%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	25,0%	52	51,0%	54	49,1%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>8</b>	<b>0,4%</b>	<b>102</b>	<b>2,1%</b>	<b>110</b>	<b>1,5%</b>
Concours ou recrutements sortants	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	2	66,7%	4	100,0%	0	0,0%	6	85,7%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	14,3%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>3</b>	<b>0,8%</b>	<b>4</b>	<b>0,2%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>7</b>	<b>0,1%</b>
Fins de détachement	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%	1	100,0%	0	0,0%	4	80,0%
	Femmes	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,9%</b>	<b>3</b>	<b>0,8%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>5</b>	<b>0,1%</b>
Fins de mise à disposition entrante	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>
Inaptitudes définitives	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	80,0%	0	0,0%	4	80,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%	0	0,0%	1	20,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>5</b>	<b>0,2%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>5</b>	<b>0,1%</b>
Fins de contrat	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	319	59,5%	319	59,5%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	217	40,5%	217	40,5%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>536</b>	<b>11,2%</b>	<b>536</b>	<b>7,2%</b>
<b>Détachements sortants</b>	Hommes	0	0,0%	12	92,3%	30	85,7%	66	83,5%	0	0,0%	108	85,0%
	Femmes	0	0,0%	1	7,7%	5	14,3%	13	16,5%	0	0,0%	19	15,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>13</b>	<b>11,8%</b>	<b>35</b>	<b>9,3%</b>	<b>79</b>	<b>3,7%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>127</b>	<b>1,7%</b>
<b>Mutations interprogrammes sortantes</b>	Hommes	0	0,0%	6	75,0%	13	76,5%	10	76,9%	0	0,0%	29	76,3%
	Femmes	0	0,0%	2	25,0%	4	23,5%	3	23,1%	0	0,0%	9	23,7%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>8</b>	<b>7,3%</b>	<b>17</b>	<b>4,5%</b>	<b>13</b>	<b>0,6%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>38</b>	<b>0,5%</b>
Congés pour mobilité, dont congés formation	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	100,0%	7	100,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>7</b>	<b>0,1%</b>	<b>7</b>	<b>0,1%</b>
Congés pour création d'entreprise	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Mises à disposition sortante	Hommes	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,9%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>
PNA sortantes	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	85,7%	0	0,0%	18	85,7%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	14,3%	0	0,0%	3	14,3%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>21</b>	<b>1,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>21</b>	<b>0,3%</b>
Congés parentaux	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	19	26,4%	0	0,0%	19	19,6%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	53	73,6%	24	100,0%	78	80,4%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,3%</b>	<b>72</b>	<b>3,4%</b>	<b>24</b>	<b>0,5%</b>	<b>97</b>	<b>1,3%</b>
Congés longue durée	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	14	82,4%	0	0,0%	14	82,4%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	17,6%	0	0,0%	3	17,6%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>17</b>	<b>0,8%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>17</b>	<b>0,2%</b>
Disponibilités, Hors cadres	Hommes	0	0,0%	1	25,0%	5	55,6%	283	75,5%	0	0,0%	289	74,5%
	Femmes	0	0,0%	3	75,0%	4	44,4%	92	24,5%	0	0,0%	99	25,5%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>4</b>	<b>3,6%</b>	<b>9</b>	<b>2,4%</b>	<b>375</b>	<b>17,7%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>388</b>	<b>5,2%</b>
Exclusion temporaire de fonction et suspension de contrat	Hommes	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%	85	95,5%	6	85,7%	94	94,9%
	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	4,5%	1	14,3%	5	5,1%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>3</b>	<b>0,8%</b>	<b>89</b>	<b>4,2%</b>	<b>7</b>	<b>0,1%</b>	<b>99</b>	<b>1,3%</b>
<b>Total</b>	Hommes	<b>19</b>	<b>90,5%</b>	<b>92</b>	<b>83,6%</b>	<b>122</b>	<b>32,4%</b>	<b>1774</b>	<b>83,7%</b>	<b>3172</b>	<b>66,5%</b>	<b>5179</b>	<b>70,0%</b>
	Femmes	<b>2</b>	<b>9,5%</b>	<b>18</b>	<b>16,4%</b>	<b>255</b>	<b>67,6%</b>	<b>345</b>	<b>16,3%</b>	<b>1601</b>	<b>33,5%</b>	<b>2221</b>	<b>30,0%</b>
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0%</b>	<b>110</b>	<b>100,0%</b>	<b>377</b>	<b>100,0%</b>	<b>2119</b>	<b>100,0%</b>	<b>4 773</b>	<b>100,0%</b>	<b>7 400</b>	<b>100,0%</b>

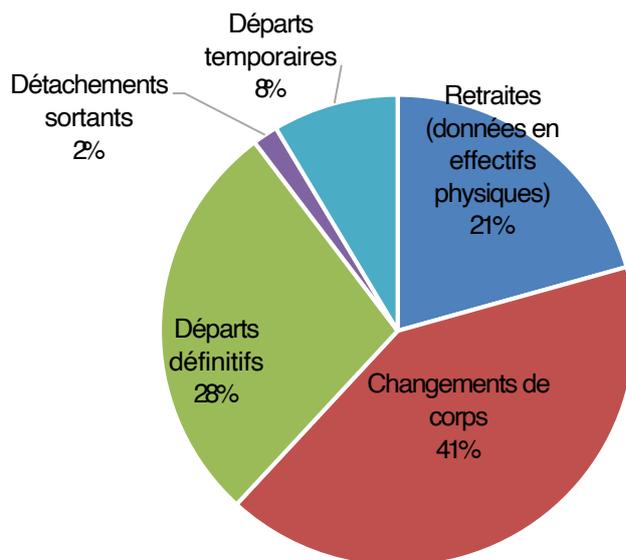
Source : DRPCN

### Sorties des actifs et des ADS gérés par la PN par sexe et par catégorie



Source : DRCPN

### MODES DE SORTIE DES PERSONNELS ACTIFS et ADS GERES PAR LA PN EN 2019



Source : DRCPN

## 5.6 - Les sorties des personnels gérés par la gendarmerie nationale

### SORTIES DES MILITAIRES DE LA GENDARMERIE NATIONALE PAR COPRS ET SEXE 2018 (EFFECTIF PHYSIQUE)

		OG		OCTA		OA		SOG		CSTAGN		GAV		Total	
		Effectifs	%												
Retraites	F	2	0,5%	1	12,5%	0	0,0%	145	6,0%	57	41,6%	0	0,0%	205	7,0%
	H	371	99,5%	7	87,5%	0	0,0%	2 269	94,0%	80	58,4%	0	0,0%	2 727	93,0%
	Total	373	83,3%	8	22,2%	0	0,0%	2 414	58,9%	137	31,6%	0	0,0%	2 932	27,7%
Décès	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	7,0%	0	0,0%	1	20,0%	5	7,5%
	H	3	100%	0	0,0%	0	0,0%	53	93,0%	2	100%	4	80,0%	62	92,5%
	Total	3	0,7%	0	0,0%	0	0,0%	57	1,4%	2	0,5%	5	0,1%	67	0,6%
démissions et abandons de poste	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Départs volontaires	F	5	31,3%	9	81,8%	0	0,0%	130	25,1%	75	72,8%	0	0,0%	219	33,8%
	H	11	68,8%	2	18,2%	0	0,0%	387	74,9%	28	27,2%	0	0,0%	428	66,2%
	Total	16	3,6%	11	30,6%	0	0,0%	517	12,6%	103	23,8%	0	0,0%	647	6,1%
Révocations	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Licenciements	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Concours ou recrutements sortants	F	0	0,0%	2	50,0%	0	0,0%	33	8,9%	17	50,0%	611	29,4%	663	26,6%
	H	0	0,0%	2	50,0%	0	0,0%	337	91,1%	17	50,0%	1 469	70,6%	1 825	73,4%
	Total	0	0,0%	4	11,1%	0	0,0%	370	9,0%	34	7,9%	2080	37,4%	2 488	23,5%
Fins de détachement	F	0	0,0%	0	0,0%	2	22,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	22,2%
	H	0	0,0%	0	0,0%	7	77,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	77,8%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	9	100%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	0,1%
Fins de mise à disposition entrante	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Inaptitudes définitives	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Fins de contrat	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1 188	35,4%	1 188	35,4%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2 164	64,6%	2 164	64,6%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3 352	60,2%	3 352	31,7%
Détachements	F	4	17,4%	6	75,0%	0	0,0%	26	9,9%	50	73,5%	19	38,8%	105	25,6%
	H	19	82,6%	2	75,0%	0	0,0%	236	90,1%	18	26,5%	30	61,2%	305	74,4%
	Total	23	5,1%	8	22,2%	0	0,0%	262	6,4%	68	15,7%	49	0,9%	410	3,9%
Congés pour convenances personnelles	F	2	28,6%	0	0,0%	0	0,0%	28	21,1%	8	66,7%	0	0,0%	38	24,8%
	H	5	71,4%	1	100%	0	0,0%	105	78,9%	4	33,3%	0	0,0%	115	75,2%
	Total	7	1,6%	1	2,8%	0	0,0%	133	3,2%	12	2,8%	0	0,0%	153	1,4%
Congés complémentaire de reconversion	F	0	0,0%	1	100%	0	0,0%	24	42,1%	7	77,8%	28	59,6%	60	51,3%
	H	3	100%	0	0,0%	0	0,0%	33	57,9%	2	22,2%	19	40,4%	57	48,7%
	Total	3	0,7%	1	2,8%	0	0,0%	57	1,4%	9	2,1%	47	0,8%	117	1,1%
Détenion provisoire ou après jugement	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100%	0	0,0%	0	0,0%	1	100%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%



		OG		OCTA		OA		SOG		CSTAGN		GAV		Total	
		Effectifs	%												
Retrait d'emploi	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	100%	0	0,0%	0	0,0%	5	100%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	5	0,0%
Congés pour mobilité	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Congés pour création d'entreprise	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Mise à disposition sortante	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
PNA sortantes	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Congés parentaux	F	3	100%	1	100%	0	0,0%	40	90,9%	16	94,1%	5	100%	65	92,9%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	9,1%	1	5,9%	0	0,0%	5	7,1%
	Total	3	0,7%	1	2,8%	0	0,0%	44	1,1%	17	3,9%	5	0,1%	70	0,7%
congés longue durée	F	1	100%	1	50,0%	0	0,0%	52	22,1%	35	68,6%	14	46,7%	103	31,4%
	H	9	90,0%	1	50,0%	0	0,0%	183	77,9%	16	31,4%	16	53,3%	225	68,6%
	Total	10	2,2%	2	5,6%	0	0,0%	235	5,7%	51	11,8%	30	0,5%	328	3,1%
Disponibilités, Hors cadres	F	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	10	100%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	100%
	Total	10	2,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	0,1%
Total	F	17	3,8%	21	58,3%	2	22,2%	482	11,8%	265	61,2%	1 866	33,5%	2 653	25,1%
	H	431	96,2%	15	41,7%	7	77,8%	3 613	88,2%	168	38,8%	3 702	66,5%	7 936	74,9%
	Total	448	100%	36	100%	9	100%	4 095	100%	433	100%	5 568	100%	10 589	100%

Source : DGGN

## 5 . 7 - Les départs à la retraite

Les moyennes d'âge calculées dans les tableaux ci-dessous sont des moyennes pondérées, c'est-à-dire tenant compte de l'effectif dans chaque âge.

### Les départs à la retraite au secrétariat général et autres services (programmes 161, 216, 307) en 2019

		Hommes		Femmes		Total	
		Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite
Personnels administratifs, techniques et spécialisés	Personnels administratifs						
	A+	30	64,2	2	61,1	32	64,0
	A	46	63,1	86	62,7	132	62,9
	B	47	62,0	220	61,9	267	61,9
	C	42	62,4	370	61,8	412	61,8
	Total Personnels administratifs	165	62,8	678	61,9	843	62,1
	Personnels techniques et spécialisés						
	A	6	63	2	64	8	62,9
	B	29	62,2	16	62,1	45	62,2
	C	69	61,6	49	62,1	118	61,8
	Ouvriers d'Etat	0	0	0	0	0	0
	Total Personnels techniques et spécialisés	104	61,8	67	62,1	171	61,9
	Contractuels						
	Total Contractuels	13	60,8	2	64	15	61,3
	TOTAL	282	62,4	747	62	1 029	62,1

		Hommes		Femmes		Total	
		Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite
Corps actifs de la Police nationale	Corps de conception et de direction	0	0	0	0	0	0
	Corps de commandement	6	57,3	2	59	8	57,8
	Corps d'encadrement et d'application	13	60,9	0	0	13	60,9
	TOTAL	19	59,8	2	59	21	59,7

		Hommes		Femmes		Total	
		Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite
Militaires de la sécurité civile	Officiers	0	0	0	0	0	0
	Sous-officiers	10	49	2	48	12	48,8
	Militaires du rang	14	42	4	41	18	41,8
	TOTAL	24	44,9	6	43,3	30	44,6

Source : SIRH Dialogue, DMAT, IGA, DGSCGC

Les tableaux ci-dessus présentent les départs à la retraite des agents affectés au sein du secrétariat général et autres services, payés sur les programmes 161 (sécurité civile), 216 (conduite et pilotage des politiques publiques) et 307 (administration territoriale).

S'agissant des personnels administratifs, techniques et spécialisés en fonction au secrétariat général, les départs à la retraite ont lieu en moyenne à 62,4 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes.

### Les départs à la retraite en police nationale (programme 176) en 2019

		Femmes		Hommes		Total	
		Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite
Personnels administratifs, techniques et scientifiques	Personnels administratifs						
	A+						
	A	17	62,2	11	63,6	28	62,8
	B	60	62,0	11	63,4	71	62,2
	C	239	62,0	25	62,3	264	62,0
	Sous-total	316	62,0	47	62,8	363	62,1
	Personnels techniques et spécialisés						
	A+						
	A	3	63,0	17	61,6	20	61,8
	B	5	59,2	14	60,9	19	60,5
	C	15	62,9	36	60,4	51	61,1
	Ouvriers d'Etat (dont cuisiniers)	1	62,0	41	60,9	42	60,9
	Sous-total	24	62,1	108	60,8	132	61,1
	Contractuels						
	Sous-total	10	63,0	3	66,3	13	63,8
	TOTAL	350	62,0	158	61,5	508	61,9

		Femmes		Hommes		Total	
		Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite
Corps actifs de la Police nationale	Corps de conception et de direction	8	63,9	45	60,6	53	61,1
	Corps de commandement	43	56,9	227	57,9	270	57,7
	Corps d'encadrement et d'application	109	55,6	1 069	56,4	1 178	56,3
	TOTAL	160	56,4	1 341	56,8	1 501	56,7

Source : DRCPN

Les personnels actifs de la police nationale partent à la retraite en moyenne à 56,8 ans pour les hommes et 56,4 ans pour les femmes.

L'âge moyen de départ à la retraite des personnels administratifs, techniques et scientifiques relevant du programme 176 est proche de celui constaté pour les personnels administratifs techniques et spécialisés du secrétariat général.

### Les départs à la retraite en gendarmerie nationale (programme 152) en 2019

		Femmes		Hommes		Total	
		Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite
Civils	Personnels administratifs						
	A+						
	A	1	64	0	0	1	64
	B	9	63	2	62	11	62,8
	C	21	62	5	58	26	61,2
	Sous-total	31	62,4	7	59,1	38	61,8
	Personnels techniques et spécialisés						
	A			2	64	2	64
	B			1	66	1	66
	C	2	66	6	60	8	61,5
	Ouvriers d'Etat	3	63	33	61	36	61,2
	Sous-total	5	64,2	42	61,1	47	61,4
	Contractuels						
	Sous-total			1	61	1	61
	TOTAL	36	62,6	50	60,8	86	61,6

		Femmes		Hommes		Total	
		Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite	Effectifs	Age moyen de départ en retraite
Militaires de la gendarmerie nationale	Officiers	3	60	380	57	383	57
	Sous-Officiers	148	48	2 310	53	2 458	53
	CSTAGN	57	48	82	50	139	49
	TOTAL	308	48,2	2 772	53,5	2 980	53,1

Source : DGGN

## 6 - Le positionnement

### 6.1 - Les emplois supérieurs et dirigeants au ministère de l'Intérieur

#### Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2019 (nominations et primo-nominations incluses)

	Nombre d'agents en fonction au 31/12/2019 <sup>(1)</sup> (nominations et primo-nominations incluses)		
	H	F	Total
<b>Type d'emploi n°1</b>			
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	13	2	15
Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	2	0	0
Prefets en poste territorial	86	34	120
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGPN	8	2	10
<b>Total type d'emploi n°1</b>	<b>109</b>	<b>38</b>	<b>147</b>
<b>Type d'emploi n°2</b>			
Chefs de service	10	2	12
Sous-directeurs	36	12	48
Directeurs de projet	8	2	9
Experts de haut niveau	2	1	4
<b>Total type d'emploi n°2</b>	<b>56</b>	<b>17</b>	<b>73</b>
<b>Type d'emploi n°3</b>			
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	3	2	5
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	96	24	120
<b>Total type d'emploi n°3</b>	<b>99</b>	<b>26</b>	<b>125</b>
<b>Type d'emploi n°4</b>			
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat	368	162	530
<b>Total type d'emploi n°4</b>	<b>368</b>	<b>162</b>	<b>530</b>
<b>Type d'emploi n°5</b>			
Postes territoriaux occupés par des sous-prefets	302	151	453
<b>Total type d'emploi n°5</b>	<b>302</b>	<b>151</b>	<b>453</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>934</b>	<b>394</b>	<b>1 328</b>
Répartition en %	70,3	29,7	100%

Source : DMAT, DRCPN

Au 31 décembre 2019, 29,7% des emplois supérieurs et dirigeants sont occupés par des femmes (en hausse de 4,1 point par rapport à 2018).

## 6 . 2 - Les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants au ministère de l'Intérieur

La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant. Ce dispositif, dans une démarche progressive, prévoyait une montée en puissance qui s'est achevée le 1er janvier 2017 en portant le taux à 40% (20% en 2013 et 2014 et 30% en 2015 et 2016).

Fort d'un engagement total en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, le ministère de l'Intérieur s'est attaché à respecter pleinement ce dispositif. Le taux de 30% prévu par le dispositif a été largement dépassé en 2015 et 2016. En 2018, comme en 2017, il a manqué une nomination féminine pour que le taux de 40% soit atteint. En 2019, il s'élève à 37,3%, il manque donc 5 primo-nominations pour atteindre l'objectif légal.

### Les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants en 2019

	Nombre d'agents en fonction au 31/12/2019 <sup>(1)</sup> (nominations et primo-nominations incluses)		
	H	F	Total
<b>Type d'emploi n°1</b>			
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	3	1	4
Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre			
Prefets en poste territorial	10	6	16
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGPN	2	1	3
<b>Total type d'emploi n°1</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>23</b>
<b>Type d'emploi n°2</b>			
Chefs de service	1		1
Sous-directeurs	10	1	11
Directeurs de projet	3	1	4
Experts de haut niveau		2	2
<b>Total type d'emploi n°2</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>
<b>Type d'emploi n°3</b>			
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale			
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	23	6	29
<b>Total type d'emploi n°3</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>29</b>
<b>Type d'emploi n° 4<sup>2</sup></b>			
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat	35	24	59
<b>Total type d'emploi n°4</b>	<b>35</b>	<b>24</b>	<b>59</b>
<b>Type d'emploi n° 5</b>			
Postes territoriaux occupés par des sous-prefets	34	30	64
<b>Total type d'emploi n°5</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>64</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>121</b>	<b>72</b>	<b>193</b>
<b>Répartition en %</b>	<b>62,7</b>	<b>37,3</b>	<b>100%</b>

Source : DMAT, DRCPN

<sup>(1)</sup> Sont comptés comme « primo nominations » les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel.

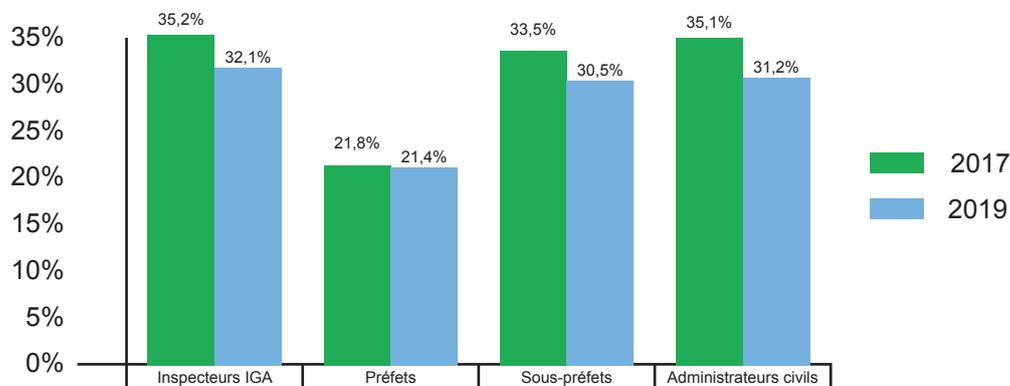
<sup>(2)</sup> La gestion de ces emplois a été reprise, depuis le 1er mai 2019, par la direction de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT) suite au rapprochement des programmes budgétaires 333 et 307.

## 6 . 3 - La répartition femme/homme des personnels affectés au secrétariat général et autres services (hors PN et GN)



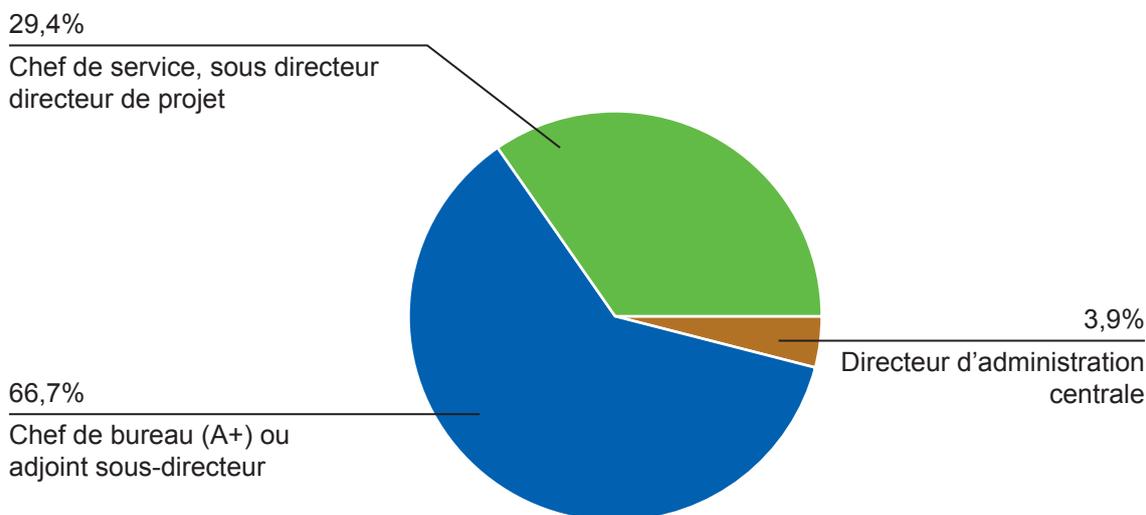
Pour les hauts fonctionnaires, le taux de féminisation de tous les corps (préfets, sous-préfets, administrateurs civils et inspecteurs de l'administration) a progressé par rapport à 2018.

### EVOLUTION FEMINISATION DES CORPS DE HAUTS FONCTIONNAIRES ENTRE 2018 ET 2019



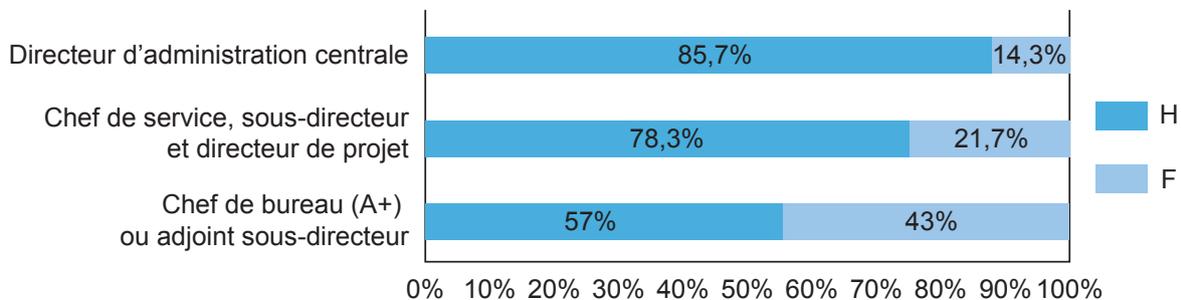
Source : IGA, DMAT

### PART RESPECTIVE DES FONCTIONS D'ENCADREMENT EXERCEES PAR LES FEMMES EN AC



Source : DMAT

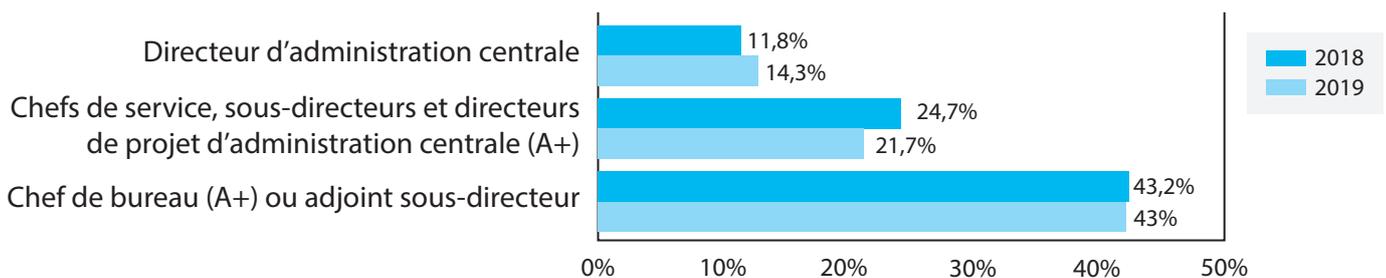
## REPARTITION PAR SEXE DES FONCTIONS D'ENCADREMENT EN ADMINISTRATION CENTRALE



Source : DMAT

La proportion de femmes dans les fonctions d'encadrement reste encore relativement équilibrée dans les fonctions de chef de bureau (43% de femmes), elle subit toutefois une légère diminution d'1,7 point par rapport à 2017 (44,7% de femmes). C'est le cas également des fonctions à haute responsabilité telles que chef de service, sous-directeur, directeur de projet, après une hausse de plus de 5 points constatée entre 2016 (24,2%) et 2017 (30%), la proportion de femmes n'est plus que d'un quart en 2018 (24,7%) et d'un peu plus d'un cinquième en 2019 (21,7%). La part des femmes dans les fonctions de directeur d'administration centrale est toutefois un peu plus élevée par rapport à 2018 (11,8% de femmes).

## EVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS LES FONCTIONS D'ENCADREMENT EN ADMINISTRATION CENTRALE ENTRE 2018 ET 2019

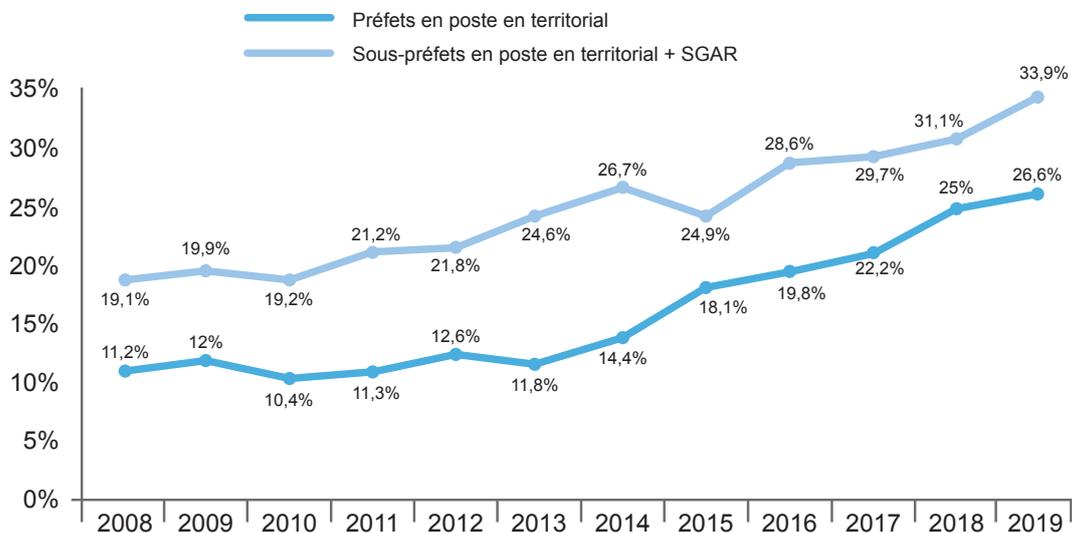


Source : DMAT

### Les femmes et l'encadrement en préfecture

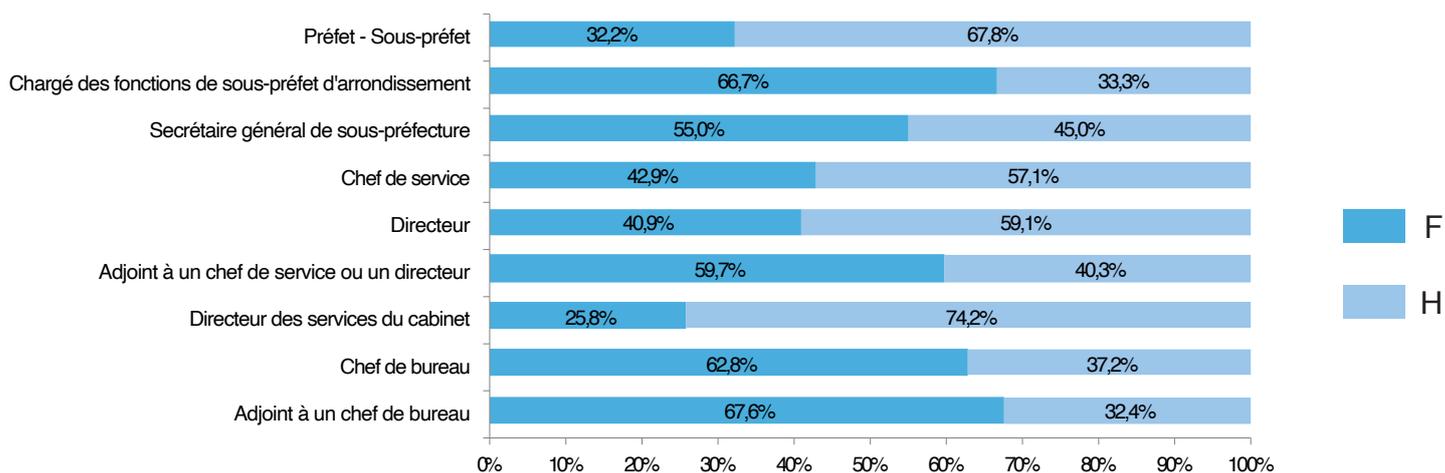
Le taux de féminisation des postes de sous-préfet a connu une augmentation de 14,8 points entre 2008 et 2019, en passant de 19,1% à 33,9% en 2019. Le taux de féminisation des postes de préfet a quant à lui augmenté de 15,4 points sur la même période, en passant de 11,2% à 26,6%.

## EVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS LES FONCTIONS DE PREFET / SOUS-PREFET EN POSTE TERRITORIAL ENTRE 2008 ET 2019



Source : DMAT

## REPARTITION PAR SEXE DES FONCTIONS D'ENCADREMENT EN PREFECTURE



Source : DMAT, BGP2

## 6 . 4 - La répartition femme/homme des personnels affectés en police nationale

### Taux de féminisation par filière

En ce qui concerne les personnels féminins actifs de la Police nationale, les données ont commencé à être recensées depuis l'année 2004. Cela nous permet d'apprécier l'augmentation de la part des femmes dans ces corps.

### Part des femmes au sein de la police nationale par corps et filière (en %)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CCD (dont IG-CG)	22,9	23,4	23,4	24	24,3	24,8	25,4	26	27	27	28,5
CC	22,3	22,8	23	23,2	23,6	24,2	24,7	24,8	25,2	25,6	26,2
CEA	17,3	17,6	17,8	18	18,4	18,8	19,2	19,6	20,1	20,5	21
ADS	35,9	34,3	35,9	34,3	34,2	32,9	32,5	32,7	32,7	32,9	33
Administratifs	83,6	81,6	81,4	80,9	81	80,6	80,7	79,9	79,4	79	78,6
Techniques	42,3	27	26	25,9	25,2	24,3	24,2	24,5	24,1	22,9	22,7
Scientifiques	63,9	64	63,8	63,5	63,2	63	62,5	62,3	62	62,7	63
Gendarmes							45,2	48,1	45,9	47,8	47,6
% Global		25,3	26,3	26,6	26,9	27,3	27,6	28	28,3	28,6	29

Source : DRCPN

### Féminisation des corps actifs de la police nationale

Pour le corps de conception et de direction (CCD) la part de femmes progresse de façon continue depuis 10 ans. En effet, lorsqu'en 2009 les femmes ne représentaient que 22,9% du corps, elles représentent 28,5% des effectifs du corps en 2019 soit une augmentation de 5,6 points. Cette hausse est particulièrement significative entre 2018 et 2019 (+1,5 point).

De même, le corps de commandement (CC) est un corps qui se féminise. Il passe de façon progressive de 22,3% en 2009 à 26,2% en 2019 (+3,9 points).

Le corps d'encadrement et d'application (CEA) est également concerné par cette évolution, puisque, sur la même période, la part des femmes dans ce corps est passée de 17,3% à 21% (+3,7 points).

Pour les ADS on observe que le taux qui déclinait sur la dernière décennie, se stabilise désormais, depuis 2014, autour de 32% à 33%.

On constate que la part des personnels féminins dans les corps actifs constitue environ un quart des effectifs pour le CCD et le CC, et environ un cinquième des effectifs pour le CEA.

### Stabilité de la filière des personnels administratifs, techniques et scientifiques – déjà très féminisée

C'est la filière administrative qui compte la plus forte féminisation avec un taux de 78,6%, puis la filière scientifique avec un taux de 63%. Toutefois, la part des hommes dans la filière administrative a fortement augmenté en 10 ans, passant de 16,4% à 21,4% des effectifs (+5 points).

La féminisation de la filière technique a subi une forte diminution entre 2009 et 2010. Cette dernière s'explique par un fort recrutement entre 2004 et 2010 (+2 700), dont 42% d'adjoints

techniques et 20% d'ouvriers d'État (deux corps essentiellement masculins). Le taux passe de 22,9% en 2018 à 22,7% en 2019.

Comme la filière administrative, la filière scientifique est majoritairement composée de femmes (à 63%). On observe par contre aucune évolution sensible depuis 10 ans dans cette répartition, la part des femmes dans les effectifs variant au gré des années entre 64 (le pourcentage le plus haut) et 62% (le pourcentage le plus bas).

Les filières administratives et techniques sont les deux filières qui ont une tendance à la masculinisation, si l'on observe la tendance sur 10 ans.

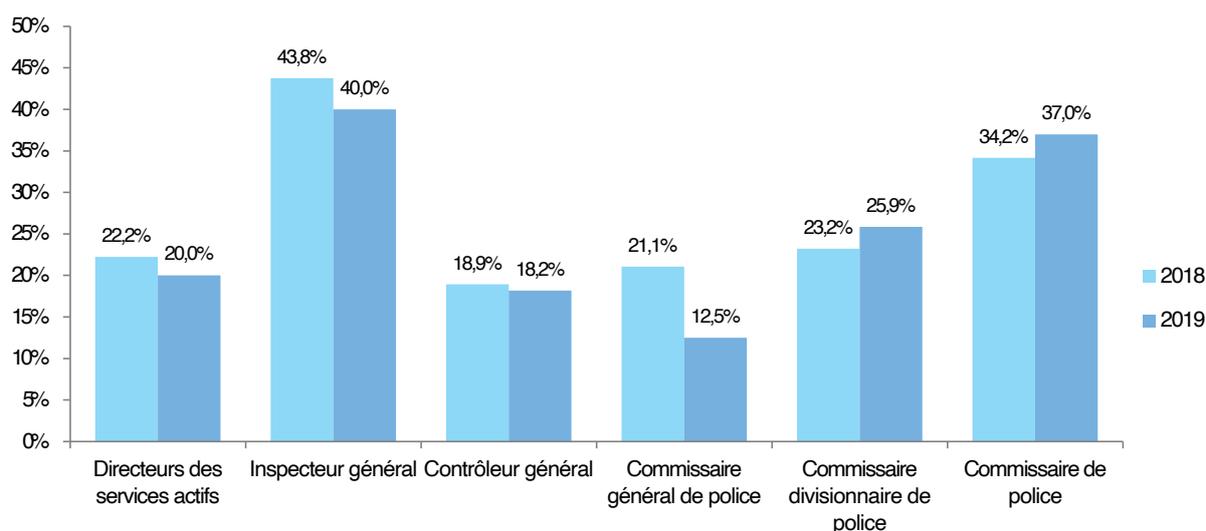
Globalement la part des femmes dans la Police nationale augmente d'année en année, passant 25,3% des effectifs en 2010 à 29% en 2019, soit une augmentation d'environ 0,4 point en moyenne par an. 24,1% en 2017 à 22,9% en 2018.

### Répartition par sexe des fonctions d'encadrement en administration centrale

Représentation féminine du CCD (A+) par emplois/grade	2018	2019
Directeurs des services actifs	22,2%	20%
Inspecteur général	43,8%	40%
Contrôleur général	18,9%	18,2%
Commissaire général de police	21,1%	12,5%
Commissaire divisionnaire de police	23,2%	25,9%
Commissaire de police	34,2%	37%

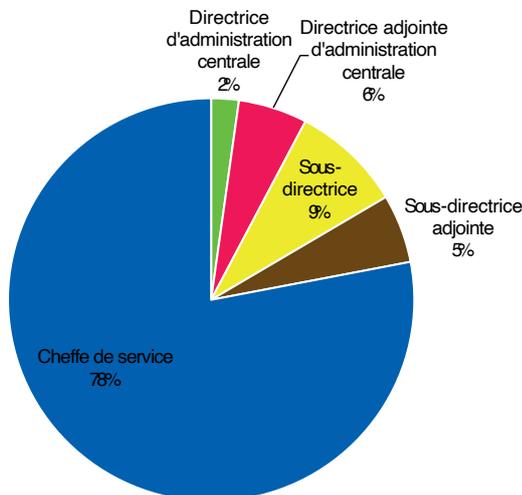
Source : DRCPN

### Évolution de la féminisation des corps de hauts fonctionnaires entre 2017 et 2019 en %



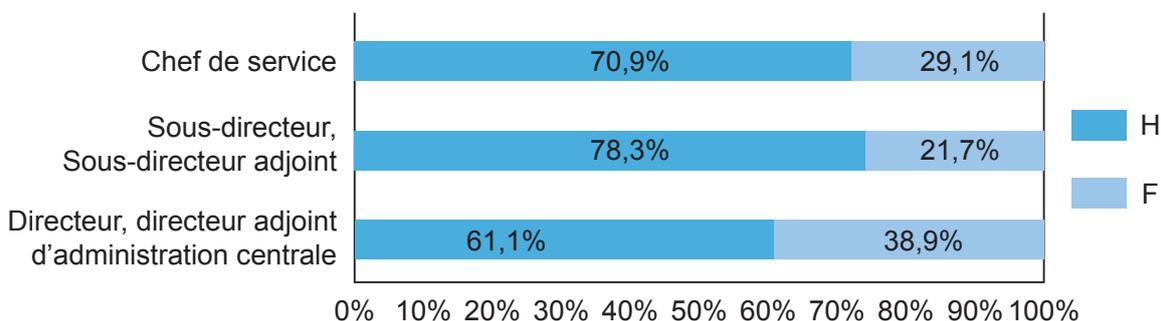
Source : DRCPN

### Part respective des fonctions d'encadrement exercées par les femmes en administration centrale



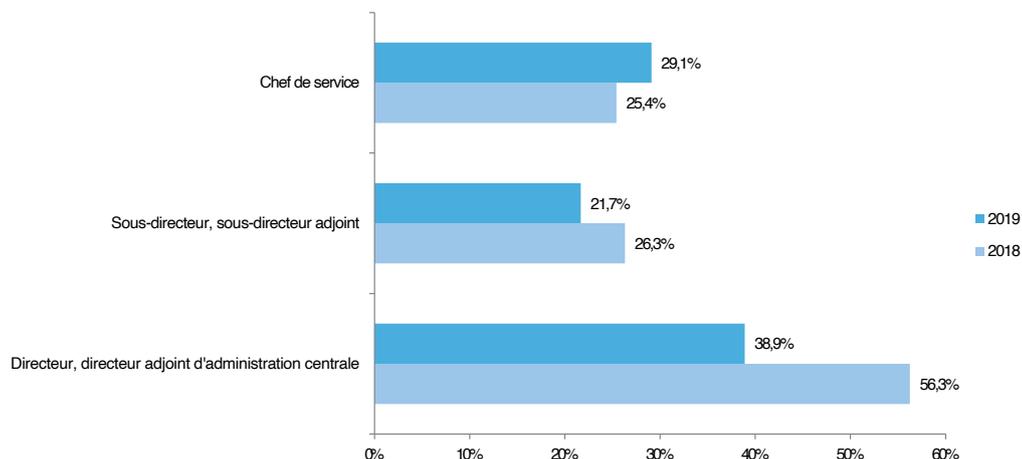
Source : DRCPN

### Répartition par sexe des fonctions d'encadrement en administration centrale



Source : DRCPN

### Evolution de la part des femmes dans les fonctions d'encadrement en administration centrale entre 2018 et 2019



Source : DRCPN

Représentation féminine du CDD (A+) par emplois / grade	2018		2019	
	F	H	F	H
Directeur des services actifs	2	7	2	8
Inspecteur général	7	9	6	9
Contrôleur général	7	30	8	36
Commissaire général de police	8	30	6	42
Commissaire divisionnaire de police	52	172	60	172
Commissaire de police	41	79	44	75
Total	117	327	126	342
Répartition en %	26%	74%	27%	73%

Source : DRCPN

### 6 . 5 - La répartition femme/homme des personnels affectés en gendarmerie nationale

La féminisation de la gendarmerie s'est faite progressivement depuis plusieurs dizaines d'années. Elle s'est accélérée avec la suppression des quotas au recrutement (1998) et l'ouverture progressive de postes jusqu'alors réservés aux personnels masculins. Aujourd'hui, les militaires féminins, quel que soit leur statut, ont accès aux mêmes postes que leurs homologues masculins.

Ainsi, de 2009 à 2019, le taux de féminisation des militaires a progressé de 5 points. Fin 2019, le taux de féminisation global (civils et militaires) est de 21 %. S'agissant de la seule population militaire, il est de 19,5 %.

Les militaires féminins (OG, SOG et GAV) sont très présents dans les unités de terrain comme les brigades territoriales. Fin 2019, le taux de féminisation y est de 23 %. Elles sont également présentes dans la filière renseignement (24%). Elles sont toutefois encore peu représentées (3%) dans les métiers de l'intervention (PSIG, PSPG, GIGN) et les unités montagne (3%). S'inscrivant pleinement dans le cadre du plan d'action du ministère de l'intérieur pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il est à noter un accroissement du nombre de femmes dans le corps des officiers de gendarmerie (+42 OG entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019) et parmi les gradés dans le corps des sous-officiers de gendarmerie (+307 ADJ-ADC-MAJ SOG entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019).

Dans le corps des officiers de gendarmerie, les femmes sont aujourd'hui surtout recrutées via le concours « officiers gendarmerie universitaire » où elles représentent 48 % (11 personnels) des admis en 2019 et la voie « titre » où elles représentent 14% des admis (3 personnels).

Dans le corps des sous-officiers de gendarmerie, le taux de féminisation a légèrement augmenté sous l'effet du départ de personnels masculins et de l'augmentation de la part de femmes recrutées. Ainsi pour les concours organisés en 2019, la part de femmes recrutées dans le corps des sous-officiers de gendarmerie est de 26 %.

C'est parmi les sous-officiers du corps technique et administratif (CSTAGN) que le taux de féminisation au recrutement est le plus important. Depuis 2006, près de 70 % des militaires recrutés dans ce corps sont des femmes, avec un pic à 77 % en 2008 et en 2011. Il est de 71 % en 2019, avec de grandes disparités selon les spécialités : 58 % en GLF (gestion logistique et financière), 46 % en AI (affaires immobilières) et 86 % en AGP (administration et gestion du personnel), cette spécialité représentant la majorité des recrutements dans le CSTAGN.

Enfin, la part des femmes est stable chez les GAV. Depuis 10 ans, près d'un tiers des volontaires admis sont des femmes. En 2019, elles représentent 34 % des recrutés.

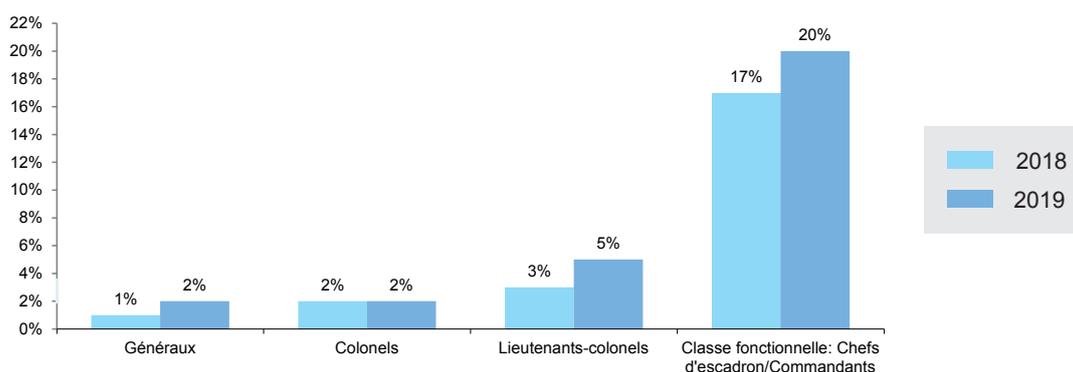
La gendarmerie poursuit son action de promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui s'inscrit dans le cadre des labels « égalité professionnelle » et « diversité » décernés par l'AFNOR au ministère de l'intérieur en juillet 2018 et s'appuie sur le plan d'action égalité professionnelle signé par le directeur général de la gendarmerie nationale en avril 2014. Il est décliné au travers de mesures concrètes en matière de recrutement, de suivi statistique et sociologique, de communication, de gestion des ressources humaines et de mixité des métiers : création de la cellule de signalement «Stop Discri», ouverture de la gendarmerie mobile aux sous-officières, suppressions des conditions de taille pour le recrutement, simplification de la demande de congés paternité et maternité, mise en place d'un entretien de gestion de couples sur demande, mesure d'accompagnement du congé parental.

Ce plan d'action fait actuellement l'objet d'une mise à jour complète et sera élargi à la diversité. Le réseau de référents égalité et diversité (RED) locaux compte 248 membres. Les référents ont pour mission de promouvoir l'égalité femmes/hommes, la diversité et de lutter contre les stéréotypes et les discriminations. En 2019, 18 879 personnels supplémentaires ont été sensibilisés par les RED. Les référents sont chargés de la sensibilisation des personnels, accompagnent les personnels victimes et conseillent le commandement, à sa demande.

### FOCUS SUR L'ENCADREMENT MILITAIRE AU SEIN DE LA GN

Pour mémoire, Le périmètre d'étude correspond à la décision du Premier ministre du 28 juin 2016 de reconnaître la catégorie A+ à partir du grade de lieutenant-colonel inclus et de valider la création d'une classe fonctionnelle à laquelle accèdent les chefs d'escadron et les commandants occupant des fonctions relevant de la catégorie A+, qui sont alors reconnus comme faisant partie de cette catégorie.

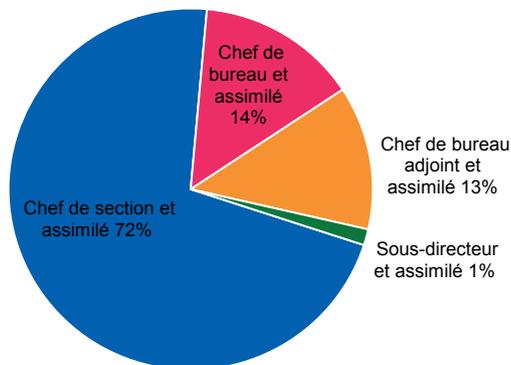
#### Évolution du taux de féminisation dans les grades de lieutenant-colonel à général



Source : DGGN

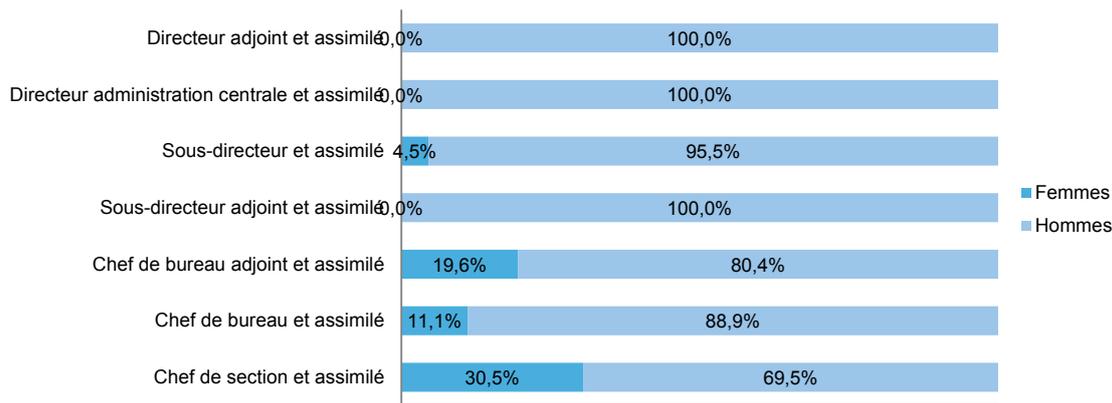
## Les femmes et l'encadrement en administration centrale

### Parts respectives des fonctions d'encadrement exercées par les femmes en administration centrale



Source : DGGN

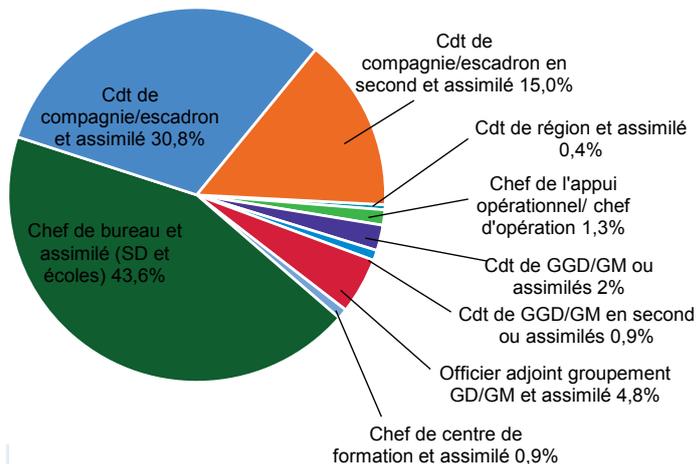
### Répartition par sexe des fonctions d'encadrement et administration centrale



Source : DGGN

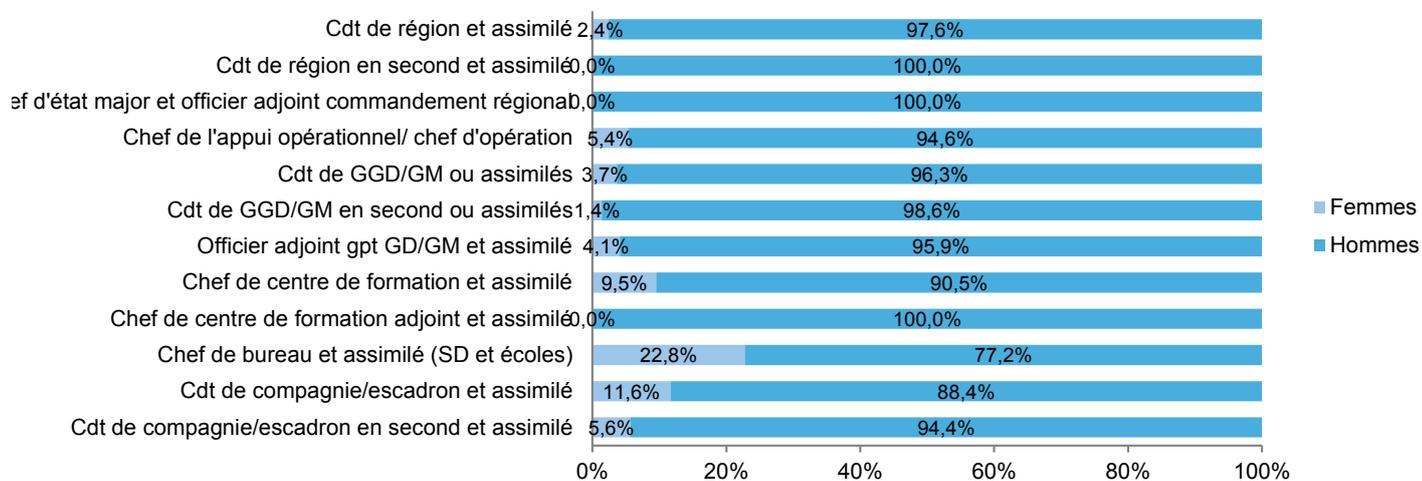
## Les femmes et l'encadrement en services déconcentrés

### Part respective des fonctions d'encadrement exercées par les femmes en services déconcentrés



Source : DGGN

## Répartition par sexe des fonctions d'encadrement en services déconcentrés



Source : DGGN

## 6.6 - Les candidats aux concours et examens professionnels

### 6.6.1 - Les personnels gérés par le secrétariat général (administration centrale et territoriale)

#### REPARTITION DES CANDIDATS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Corps ou grade		Concours externe					Concours interne					Examen professionnel					3è concours				
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Admis LC	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis LP	Admis LC
Filière administrative	Attaché principal d'administration	sans objet																			
	Attaché d'administration (PPNG)	sans objet																			
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	sans objet																			
	Secrétaire administratif de classe supérieure	sans objet																			
	Secrétaire administratif de classe normale (PPNG)	sans objet																			
Filière sécurité routière	Inspecteur du permis de conduire 3ème classe	sans objet																			
	Inspecteur du permis de conduire 2ème classe	sans objet																			
	Inspecteur du permis de conduire 1er classe	sans objet																			
	Délégué au permis de conduire classe normale ANNULÉ (Pas d'ouverture de poste)	sans objet																			
	Délégué principal au permis de conduire	sans objet																			
Filière technique	Ouvrier d'Etat mecanicien	0																			
	Ouvrier d'Etat infrastructure	0																			
	Ingénieur des services techniques	sans objet																			
	Ingénieur principal des services techniques	sans objet																			
	Contrôleur de classe exceptionnelle ST	sans objet																			
	Contrôleur de classe supérieure ST	sans objet																			
	Contrôleur de classe normale ST	sans objet																			
Filière SIC	Ingénieur principal des SIC	sans objet																			
	Ingénieur SIC	sans objet																			
	Technicien de classe exceptionnelle des SIC	sans objet																			
	Technicien de classe supérieure des SIC	sans objet																			
	Technicien de classe normale des SIC	sans objet																			
Recrutement	RECRUTEMENT SANS CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF 2ème classe	sans objet																			
	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2ème CLASSE	sans objet																			
	RECRUTEMENT SANS CONCOURS ADJOINT TECHNIQUE 2ème CLASSE	sans objet																			
	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 2ème CLASSE	sans objet																			
TOTALS PAR CATEGORIE		4 538	1 902	668	209	91	4 129	2 807	388	113	49	8 476	7 133	720	629	15	210	135	47	17	2
Total Général		17 373	11 977	1 823	968	157															

\* Les chiffres des examens professionnels sont prélevés sur l'année de la session (N+1) et non sur l'année d'organisation du concours.

\*\* le concours interministériel classique de SACN étant organisé par l'éducation nationale, la SDRF n'est pas en mesure de fournir les données concernant les inscrits.

\*\*\*LP : listes principales

\*\*\*\* LC : listes complémentaires

Source : SDRF

## PART DES FEMMES DANS LA COMPOSITION DES JURYS DE CONCOURS

Corps/grade par filière	Recrutement / Avancement (indiquer le nom du concours ou examen professionnel)	Session (année)	JURY					Dont Présidence (H/F)	
			Nombre de membres de jury	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Part de femmes	H	F	
Attaché Principal d'Administration	examen professionnel	2020	33	15	18	54,5%		1	
Attaché d'Administration	concours interne - externe PPNG	2019	21	6	15	71,4%	1		
Attaché d'Administration	recrutement réservé - Sauvadet								
Attaché d'Administration	examen professionnel - B EN A - PPNG	2019	15	6	9	60,0%		1	
Secrétaire Administratif de Classe Exceptionnelle session 2019	examen professionnel	2019	9	5	4	44,4%	1		
Secrétaire Administratif de Classe Supérieure session 2019	examen professionnel	2019	6	4	2	33,3%		1	
Secrétaire Administratif de Classe Normale	examen professionnel - C EN B - PPNG	2019	18	9	9	50,0%		1	
Adjoint Administratif de 2ème classe	concours interne - externe	2019	30	4	26	86,7%	1		
Assisstant administratif OFII	examen professionnalisé réservé								
Délégué Principal au Permis de Conduire et de la Sécurité Routière	examen professionnel	2020	4	2	2	50,0%		1	
Délégué au Permis de Conduire et de la Sécurité Routière	concours interne - externe								
Inspecteur au Permis de Conduire et de la Sécurité Routière de 1ère classe session 2019	examen professionnel	2019	9	6	3	33,3%		1	
Inspecteur au Permis de Conduire et de la Sécurité Routière de 2ème classe session 2019	examen professionnel	2019	4	3	1	25,0%	1		
Inspecteur au Permis de Conduire et de la Sécurité Routière de 3ème classe	concours interne - externe	2019	16	11	5	31,3%		1	
Ingénieur Principal SIC	examen professionnel	2020	5	3	2	40,0%	1		
Ingénieur Principal SIC	examen professionnel	2019	5	4	1	20,0%	1		
Ingénieur SIC	concours externe	2019	8	7	1	50,0%		1	
Ingénieur SIC	concours externe	2019	12	6	6	50,0%	1		
Ingénieur SIC	recrutement réservé - Sauvadet								
Technicien SIC de Classe Exceptionnelle	examen professionnel	2019	6	5	1	16,7%	1		
Technicien SIC de Classe Supérieure	examen professionnel	2019	5	3	2	40,0%		1	
Technicien SIC de Classe Normale session 1	concours interne - externe	2019	10	7	3	30,0%	1		
Technicien SIC de Classe Normale session 2	concours interne - externe	2019	12	7	5	41,7%	1		

		JURY						
Ingénieur Service Technique Principal	examen professionnel	2020	5	4	1	20,0%	1	
Ingénieur Service Technique	concours interne - externe	2019	10	8	2	20,0%		1
Contrôleur Service Technique de Classe Exceptionnelle session 2019 Exceptionnelle	examen professionnel	2020	5	4	1	20,0%	1	
Contrôleur Service Technique de Classe Exceptionnelle session 2019 Supérieur	examen professionnel	2019	5	5	0	0,0%	1	
Contrôleur Service Technique de Classe Normale session 1	concours interne - externe	2019	9	6	3	33,3%	1	
Contrôleur Service Technique de Classe Normale session 2	concours interne - externe	2019	11	6	5	45,5%	1	
Adjoint technique principal de 2ème classe	concours interne / externe sur titre							
Adjoint technique	recrutement sans concours							
<b>TOTAL</b>			<b>273</b>	<b>146</b>	<b>127</b>	<b>46,52 %</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
							Part des femmes membres de jury	Part de femmes présidentes
							47,17 % en 2018	40 % 70% en 2018

Source : SDRF

## 6.6.2 - Les personnels gérés par la police nationale

### REPARTITION DES CANDIDATS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Corps / grade		Concours externe				Concours interne				Examen professionnel			
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
COMMISSAIRE	F	474	255	53	17	46	27	15	5	46	38	18	7
	H	397	204	47	16	136	74	25	8	121	109	40	13
	Total	871	469	100	33	184	101	40	13	167	147	58	20
OFFICIER	F	1 490	786	174	49	190	126	27	7	186	155	16	14
	H	1 471	670	146	46	651	469	95	33	849	666	101	36
	Total	2 961	1 456	320	95	841	595	122	40	1 035	841	117	50
GARDIENS DE LA PAIX CONCOURS EXCEPTIONNEL AVRIL 2018	F	4 820	2 993	2 297	622	1 150	993	785	352				
	H	9 653	6 361	4 327	1 466	2 883	2 577	1 843	989				
	Total	14 473	9 354	6 624	2 088	4 033	3 570	2 628	1 341	0	0	0	0
EXA PRO BRIGADIER	F									1 573			
	H									4 995			
	Total									6 568			
EXA PRO BRIGADIER SUEP (EPREUVE UNIQUE DOSSIER RAEP)	F									114	2 557		270
	H									309	820		69
	Total									423	3 377	0	339
EXA PRO BRIGADIER-CHEF UV1	F									509			303
	H									1 583			112
	Total									2 092	0	0	415
EXA PRO BRIGADIER-CHEF UV2	F									495	1 493		954
	H									1 707	413		257
	Total									2 202	1 906	0	1 211
EXA PRO BRIGADIER-CHEF (SUEP)	F									66	1 512		877
	H									183	390		236
	Total									249	1 902	0	1 113
EXA PRO MAJOR (RAEP)	F									295	183		183
	H									1 630	66		66
	Total									1 925	249	0	249
EXA PRO MAJOR (SUEP)	F									34			1 589
	H									144			287
	Total									178	0	0	1 876
INGENIEUR PTS	F	7	4	3	0	69	31	12	2				
	H	33	21	12	3	45	21	1	0				
	Total	40	25	15	3	114	52	13	2	0	0	0	0
TECHNICIEN PRINCIPAL PTS	F	242	113	13	2	136	79	36	10				
	H	327	98	13	5	99	66	21	8				
	Total	459	211	26	7	235	145	57	18				

TECHNICIEN CHEF PTS	F									38	38	38	16
	H									58	19	19	7
	Total					0	0	0	0	96	57	57	23
AGENT SPECIALISE PTS	F	1 480	951	271	94	244	125	66	24				
	H	854	490	168	30	190	89	51	21				
	Total	2 334	1 441	439	124	434	214	117	45	0	0	0	0
TOTAL	F	8 513	5 112	2 811	162	1 837	1 381	941	48	3 356	72	72	1 137
	H	12 625	7 844	4 713	100	4 004	3 296	2 036	70	11 579	160	160	4 216
	Total	21 138	12 956	7 524	262	5 841	4 677	2 977	118	14 935	232	232	5 353

Source : DRCPN

## PART DES FEMMES DANS LA COMPOSITION DES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS (ACCES AUX CORPS GERES PAR LA PN)

Corps/grade par filière	Recrutement / Avancement (indiquer le nom du concours ou de l'examen professionnel)	Session (année)	Nombre de membres de jury	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Part de femmes	Dont Présidence (H/F)
<b>ACTIFS</b>							
COMMISSAIRE	EXTERNE	2019	9	5	4	44,4%	F
	INTERNE	2019	9	5	4	44,4%	F
	Voie d'accès professionnelle (VAP)	2019	6	3	3	50%	H
OFFICIER	EXTERNE	2019	16	6	10	62,5%	H
	INTERNE	2019	13	5	8	61,5%	H
	Voie d'accès professionnelle (VAP)	2019	16	8	8	50%	F
GARDIEN DE LA PAIX <sup>(1)</sup>	EXTERNE - INTERNE	2019	11	5	6	54,5%	F
<b>POLICE TECHNIQUE ET SCIENTIFIQUE</b>							
INGÉNIEUR PTS <sup>(2)</sup>	EXTERNE	2019	32	19	13	40,6%	H
	Loi SAUVADET *		0			#DIV/0!	
	INTERNE		24	11	13	54,2%	
TECHNICIEN PRINCIPAL PTS	EXTERNE + INTERNE	2019	64	32	32	50%	H
TECHNICIEN EN CHEF PTS		2019	45	18	27	60%	H
AGENT SPÉCIALISÉ PTS <sup>(3)</sup>	EXTERNE + INTERNE + EMPLOIS RÉSERVÉS + TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	2019	254	104	150	58,1%	H
TOTAL			499	221	278	55,7%	

Source : DRCPN

\* EXAMEN PROFESSIONNALISÉ : LOI SAUVADET du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

<sup>(1)</sup> Les données concernent les jurys des deux concours de gardiens de la paix : concours exceptionnel d'avril 2018 et de septembre 2018. Pour les deux concours, la présidence est assurée par une femme.

<sup>(2)</sup> Pas de concours d'ingénieurs en 2018

<sup>(3)</sup> Les concours d'ASPTS sont organisés par les SGAMI et les SGAP. A l'exception du SGAMI Est où le président du jury était un homme, la présidence était assurée par une femme dans les autres SGAMI (informations non communiquées pour les SGAMI Paris et Sud).

La police nationale réalise pleinement l'objectif de 40% minimum de personnes de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection, fixé par l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

Depuis 2009, la part des femmes dans la composition des jurys de recrutement de commissaire et d'officier dépasse 40%.

## 6.6.3 Les personnels gérés par la gendarmerie nationale

### REPARTITION DES CANDIDATS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Indiquer le corps ou le grade		Concours externe				Concours interne			
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis Avec report de postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis Avec report de postes
OFFICIER DE GENDARMERIE (OG)	Femmes	268	233	77	16	71	69	41	29
	Hommes	448	405	169	39	706	685	360	225
	Total	716	638	246	55	777	754	401	254
OFFICIER DU CORPS TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF (OCTA)	Femmes	24	24	18	4	25	25	17	8
	Hommes	28	28	26	4	27	25	16	6
	Total	52	52	44	8	57	50	33	14
SOUS-OFFICIER DE GENDARMERIE (SOG)*	Femmes	4 467	2 128	1 336	479	880	533	488	205
	Hommes	8 834	4 722	2 789	1 291	2 290	1 357	1 178	675
	Total	13 301	6 850	4 125	1 770	3 170	1 890	1 666	880
SOUS-OFFICIER DU CORPS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF (CSTAGN)	Femmes	2 540	1 217	910	353				
	Hommes	1 345	622	445	143				
	Total	3 885	1 839	1 355	496				
VOLONTAIRES (GAV_ AGIV_CPI)	Femmes	6 376			1 705				
	Hommes	11 482			3 725				
	Total	17 858			5 430				

Source : DGGN

\* La session prise en compte pour l'année de recrutement 2019 est celle d'octobre 2018.

## PART DES FEMMES DANS LA COMPOSITION DES JURYS DE CONCOURS (accès aux corps gérés par la GN)

Corps / grade par filière	EXTERNE Ou INTERNE	Recrutement Avancement (indiquer le nom du concours ou examen professionnel)	Session (année)	Nombre de membres de jury	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Part de femmes	Dont Présidence (H/F)
OFFICIERS DE GENDARMERIE (OG)	EXTERNE	UNIV	2019	54	12	42	22,22%	H
OFFICIERS DE GENDARMERIE (OG)	EXTERNE	TITRES	2019	18	4	14	22,22%	H
OFFICIERS DE GENDARMERIE (OG)	EXTERNE	CAT A	2019	54	12	42	22,22%	H
OFFICIERS DE GENDARMERIE (OG)	EXTERNE	OSC ENCADREMENT	2019	11	4	7	36,4%	H
OFFICIERS DE GENDARMERIE (OG)	INTERNE	RANG	2019	28	0	28	0,0%	H
OFFICIERS DE GENDARMERIE (OG)	INTERNE	SD	2019	26	8	18	30,8%	H
OFFICIERS DU CORPS TECHNIQUE & ADMINISTRATIF (OCTAGN)	EXTERNE	TITRES	2019	27	8	19	29,6%	H
OFFICIERS DU CORPS TECHNIQUE & ADMINISTRATIF (OCTAGN)	INTERNE	RANG	2019	7	1	6	14,3%	H
OFFICIERS DU CORPS TECHNIQUE & ADMINISTRATIF (OCTAGN)	INTERNE	SD CAT B	2019	12	5	7	41,7%	H
SOUS-OFFICIERS DE GENDARMERIE (SOG)*	EXTERNE	SOG1	OCT 18	188	10	178	5,3%	H
SOUS-OFFICIERS DE GENDARMERIE (SOG)*	INTERNE	SOG2	OCT 18	102	8	94	7,8%	H
OFFICIERS		ES2	2019	62	6	56	9,7%	H
SOUS-OFFICIERS DE GENDARMERIE (SOG)		OPJ	2019	58	21	37	36,2%	F
SOUS-OFFICIERS DU CORPS DE SOUTIEN TECHNIQUE & ADMINISTRATIF DE LA GENDARMERIE (CSTAGN)		BSS	2019	25	6	19	24%	H
Total				672	105	567	15,63%	

Source : DGGN

\* En année recrutement.

## 7 - Les promotions et avancements

### 7.1 - Les promotions et avancements des personnels gérés par le secrétariat général

Les promotions et avancements de grade sont ici entendus au choix.

#### Promotion des personnels administratifs

Les femmes représentent la majorité des promus dans le corps des attachés d'administration (80,7%) et des secrétaires administratifs (90,8%). Pour ces deux corps, on constate que le taux de promotion est plus élevé chez les femmes.

Pour le corps des secrétaires administratifs, 236 femmes ont été promues en 2019 contre 192 en 2018 (soit une augmentation de 22,9%). 24 hommes ont été promus en 2019, contre 30 en 2018 (soit une baisse de 20%).

Pour le corps des attachés, 121 femmes ont été promues en 2019 contre 108 en 2018 (soit une augmentation de 12%). 29 hommes ont été promus en 2019 comme en 2018.

Les femmes représentent 54,8% des attachés en premier détachement sur un poste de CAIOM.

#### PROMOTION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Agents en mobilité : agents en détachement entrant ou sortant

Promotions de corps, de groupe, emploi fonctionnel		F		H		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%		
Filière administrative	Premier détachement dans un emploi fonctionnel de CAIOM	Nb Promouvables	224	47,2%	251	52,8%	475
		Nb Promus	57	54,8%	47	45,2%	104
		dont agents en mobilité	0	0%	0	0%	0
	Taux de promotion		25,4%		18,7%		21,9%
	Attaché d'administration	Nb Promouvables	5 652	78%	1 590	22%	7 242
		Nb Promus	121	80,7%	29	19,3%	150
		dont agents en mobilité	0	0%	0	0%	0
	Taux de promotion		2,1%		1,8%		2,1%
	Secrétaire administratif	Nb Promouvables	17 753	74,4%	6 111	25,6%	23 864
		Nb Promus	236	90,8%	24	9,2%	260
dont agents en mobilité		1	0,4%	0	0%	1	
Taux de promotion		1,3%		0,4%		1,1%	

Source : BPA

## PROMOTION DES PERSONNELS TECHNIQUES ET SPECIALISES

Promotion de corps, de groupe, emploi fonctionnel		F		H		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%		
Filière technique	Premier détachement dans un emploi fonctionnel de Chef des ST	Nb Promouvables	21	18,6%	92	81,4%	113
		Nb nommé au cours de l'année	1	50,0%	1	50,0%	2
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	4,8%		1,1%		1,8%
	Ingénieur des services techniques	Nb Promouvables	16	6,3%	239	93,7%	255
		Nb Promus	2	16,7%	10	83,3%	12
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	12,5%		4,2%		4,7%
	Contrôleur des services techniques	Nb Promouvables	735	22,9%	2 470	77,1%	3 205
		Nb Promus	1	4,0%	24	96,0%	25
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	0,1%		1,0%		0,8%
	Premier détachement dans un emploi fonctionnel d'APST	Nb Promouvables	1 063	22,5%	3 660	77,5%	4 723
		Nb Promus	2	13,3%	13	86,7%	15
dont agents en mobilité		0	0,0%	0	0,0%	0	
	Taux de promotion	0,2%		0,4%		0,3%	
Changements de groupe Ouvrier d'Etat	Nb Promouvables	24	6,3%	360	93,8%	384	
	Nb Promus	2	4,2%	46	95,8%	48	
	dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0	
	Taux de promotion	8,3%		12,8%		12,5%	
Filière SIC	Premier détachement dans un emploi fonctionnel de Chef de projet SIC	Nb Promouvables	29	12,4%	204	87,6%	233
		Nb Promus	2	22,2%	7	77,8%	9
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
			6,9%		3,4%		3,9%
	Ingénieur des SIC	Nb Promouvables	55	12,4%	380	87,6%	444
		Nb Promus	5	17,2%	24	82,8%	29
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	9,1%		6,2%		6,5%
	Technicien des SIC	Nb Promouvables	249	53,9%	213	46,1%	462
		Nb Promus	10	23,3%	33	76,7%	43
dont agents en mobilité		0	0,0%	0	0,0%	0	
	Taux de promotion	4,0%		15,5%		9,3%	

Filière	Poste	Effectifs		Promouvables		Promus	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%
Filière sociale	Conseiller technique de service social	Nb Promouvables	118	98,3%	2	1,7%	120
		Nb Promus	1	50,0%	1	50,0%	2
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	0,8%		50,0%		1,7%
	Assistant de service social	Nb Promouvables	0	0,0%	0	0,0%	0
		Nb Promus	0	0,0%	0	0,0%	0
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	0,0%		0,0%		0,0%
	Infirmier	Nb Promouvables	0	0,0%	0	0,0%	0
		Nb Promus	0	0,0%	0	0,0%	0
dont agents en mobilité		0	0,0%	0	0,0%	0	
	Taux de promotion	0,0%		0,0%		0,0%	
Filière sécurité routière	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière	Nb Promouvables	219	33,7%	431	66,3%	650
		Nb Promus	1	33,3%	2	66,7%	3
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	0,5%		0,5%		0,5%

Source : BPTS

### Avancement des hauts fonctionnaires

Les femmes représentent 41% des avancements de grade chez les hauts fonctionnaires (14 sur 34), soit une baisse par rapport aux 3 dernières années (50% en 2018, 45,7% en 2017 et 41,7% en 2016).

### AVANCEMENT DES HAUTS FONCTIONNAIRES DMAT

Avancements de grade		F		H		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%		
Hauts fonctionnaires	Sous-préfet hors classe	Nb Promouvables	28	32,9%	57	67,1%	85
		Nb Promus	6	46,2%	7	53,8%	13
		dont agents en mobilité	4	66,7%	3	42,9%	7
		Taux de promotion	21,4%		12,3%		15,3%
Hauts fonctionnaires	Administrateur civil hors classe	Nb Promouvables	19	29,2%	46	70,8%	65
		Nb Promus	6	40%	9	60,0%	15
		dont agents en mobilité	2	33,3%	3	33,3%	5
		Taux de promotion	31,6%		19,6%		23,1%

Source : DMAT

## AVANCEMENT DES HAUTS FONCTIONNAIRES IGA

Avancements de grade		F		H		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%		
Hauts fonctionnaires	Inspecteur général de l'administration	Nb Promouvables	2	50%	2	50%	4
		Nb Promus	2	50%	2	50%	4
		dont agents en mobilité	0	0%	0	0%	0
	Taux de promotion		100%		100%		100%
	Inspecteur de l'administration de 1ère classe	Nb Promouvables	0	64,3%	2	100%	2
		Nb Promus	0	50,0%	2	100%	2
		dont agents en mobilité	0	22,2%	0	0%	0
	Taux de promotion		#DIV/0!		100%		100%

Source : IGA

### Avancements des personnels administratifs

Conformément à leur part dans les corps administratifs, les femmes représentent la majorité des avancements de grade dans les catégories A, B et C. C'est en catégorie C que leur part est la plus importante : elles représentent plus de 80% des promouvables et des promus. La comparaison de la part de chaque sexe parmi les promouvables et parmi les promus atteste de l'absence de déséquilibre.

## AVANCEMENT DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS GERES PAR LE SG

Avancements de grade		F		H		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%		
Filière administrative	Attaché hors classe d'administration	Nb Promouvables	1 082	54,5%	904	45,5%	1 986
		Nb Promus	40	51,9%	37	48,1%	77
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion		3,7%		4,8%	
	Attaché principal d'administration	Nb Promouvables	782	60,9%	502	39,1%	1 284
		Nb Promus	45	67,2%	22	32,8%	67
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion		5,8%		4,4%	
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Nb Promouvables	1 724	76,9%	518	23,1%	2 242
		Nb Promus	147	77,4%	43	22,6%	190
		dont agents en mobilité	2	1,4%	0	0,0%	2
		Taux de promotion		8,5%		8,3%	
	Secrétaire administratif de classe supérieure	Nb Promouvables	2 362	77,6%	680	22,4%	3 042
		Nb Promus	231	79,4%	60	20,6%	291
		dont agents en mobilité	0	0,0%	2	3,3%	2
		Taux de promotion		9,8%		8,8%	
	Adjoint administratif principal de 1ère classe	Nb Promouvables	10 144	85,5%	1 720	14,5%	11 864
		Nb Promus	700	85,5%	119	14,5%	819
dont agents en mobilité		0	0,0%	0	0,0%	0	
Taux de promotion		6,9%		6,9%		6,9%	
Adjoint administratif principal de 2ème classe	Nb Promouvables	2 385	84,1%	451	15,9%	2 836	
	Nb Promus	349	84,1%	66	15,9%	415	
	dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0	
	Taux de promotion		14,6%		14,6%		14,6%

Source : BPA

## AVANCEMENT DES PERSONNELS TECHNIQUES ET SPECIALISES

Avancements de grade		Femmes		Hommes		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%		
Filière technique	Ingénieur des services techniques Hors Classe	Nb Promouvables	7	8,8%	73	91,3%	80
		Nb Promus	1	20,0%	4	80,0%	5
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
	Taux de promotion		14,3%		5,5%		6,3%
	Ingénieur principal des services techniques	Nb Promouvables	15	14,9%	86	85,1%	101
		Nb Promus	1	11,1%	8	88,9%	9
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
	Taux de promotion		6,7%		9,3%		8,9%
	Contrôleur de classe exceptionnelle des ST	Nb Promouvables	8	5,2%	146	94,8%	154
		Nb Promus		0,0%	5	100,0%	5
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
	Taux de promotion		0,0%		3,4%		3,2%
	Contrôleur de classe supérieure des ST	Nb Promouvables	5	4,2%	114	95,8%	119
		Nb Promus	1	16,7%	5	83,3%	6
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
	Taux de promotion		20,0%		4,4%		5,0%
Adjoint technique principal de 1ère classe	Nb Promouvables	340	15,6%	1 844	84,4%	2 184	
	Nb Promus	35	14,0%	215	86,0%	250	
	dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
Taux de promotion		10,3%		11,7%		11,4%	
Adjoint technique principal de 2ème classe	Nb Promouvables	237	43,3%	310	56,7%	547	
	Nb Promus	79	55,2%	64	44,8%	143	
	dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
Taux de promotion		33,3%		20,6%		26,1%	
Filière SIC	Ingénieur des SIC Hors classe	Nb Promouvables	30	12,0%	219	88,0%	249
		Nb Promus		0,0%	8	100,0%	8
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
	Taux de promotion		0,0%		3,7%		3,2%
	Ingénieur principal des SIC	Nb Promouvables	62	12,3%	443	87,7%	505
		Nb Promus	1	6,3%	15	93,8%	16
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
	Taux de promotion		1,6%		3,4%		3,2%
	Technicien de classe exceptionnelle des SIC	Nb Promouvables	152	23,0%	508	77,0%	660
		Nb Promus	6	33,3%	12	66,7%	18
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
	Taux de promotion		3,9%		2,4%		2,7%
	Technicien de classe supérieure des SIC	Nb Promouvables	291	53,8%	250	46,2%	541
		Nb Promus	14	56,0%	11	44,0%	25
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
	Taux de promotion		4,8%		4,4%		4,6%
Agent des SIC 1er groupe	Nb Promouvables	44	97,8%	1	2,2%	45	
	Nb Promus	5	100,0%		0,0%	5	
	dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
Taux de promotion		11,4%		0,0%		11,1%	

Filière sociale	Assistant principal de service social	Nb Promouvables	3	100,0%		0,0%	3
		Nb Promus	3	100,0%		0,0%	3
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	100,0%		0,0%		100,0%
	Infirmier hors classe	Nb Promouvables	3	100,0%	0	0,0%	3
		Nb Promus	2	66,7%	1	33,3%	3
		dont agents en mobilité		0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	66,7%		0,0%		100,0%
	Infirmier classe supérieure	Nb Promouvables	4	28,6%	10	71,4%	14
		Nb Promus	2	42,9%		0,0%	2
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	50,0%		0,0%		14,3%
Filière sécurité routière	Délégué principal du permis de conduire et de la sécurité routière principal de 1ère classe	Nb Promouvables	11	78,6%	3	21,4%	14
		Nb Promus	2	100,0%	0	0,0%	2
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	18,2%		0,0%		14,3%
	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière de 1ère classe	Nb Promouvables	133	38,2%	215	61,8%	348
		Nb Promus	6	42,9%	8	57,1%	14
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	4,5%		3,7%		4,0%
	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière de 2ème classe	Nb Promouvables	46	31,9%	98	68,1%	144
		Nb Promus	4	33,3%	8	66,7%	12
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	8,7%		8,2%		8,3%

Source : BPTS

## 7 . 2 - Les promotions et avancements des personnels gérés par la police nationale

### Agents en mobilité : agents en détachement entrant ou sortant

	Promotions de corps		Hommes		Femmes		Total
			Effectifs	%	Effectifs	%	
Corps des personnels actifs de police	Corps de conception et de direction (commissaire de police)	Nb Promouvables		0%		0%	0
		Nb Promus		0%		0%	0
		dont agents en mobilité		0%		0%	0
		Taux de promotion	0%		0%		0%
	Corps de commandement	Nb Promouvables	2 049	23,5%	6 676	76,5%	8 725
		Nb Promus	186	24,9%	562	75,1%	748
		dont agents en mobilité		0,0%	1	0,2%	1
	Taux de promotion	9,1%		8,4%		8,6%	
Filière technique, spécialisée et scientifique	Ingénieur de police technique et scientifique	Nb Promouvables	201	64,4%	111	35,6%	312
		Nb Promus	1	25,0%	3	75,0%	4
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	0,5%		2,7%		1,3%
	Technicien de police technique et scientifique	Nb Promouvables	452	66,4%	229	33,6%	661
		Nb Promus	34	56,7%	26	43,3%	60
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	7,5%		11,4%		8,8%
	Changement de groupe Ouvrier d'Etat	Nb Promouvables	3	2,1%	141	97,9%	144
		Nb Promus	1	5,6%	17	94,4%	18
dont agents en mobilité			0,0%		0,0%	0	
	Taux de promotion	33,3%		12,1%		12,5%	

Source : DRCPN

## Agents en mobilité : agents en détachement entrant ou sortant

	Avancements de grade		Hommes		Femmes		Total
			Effectifs	%	Effectifs	%	
Corps des personnels actifs de police	Emploi de directeur de service actif	Nb Promouvables		0,0%		0,0%	0
		Nb Promus	1	100,0%	2	66,7%	3
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion					
	Chef de service	Nb Promouvables		0,0%		0,0%	0
		Nb Promus		0,0%		0,0%	0
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	0,0%		0,0%		0,0%
	Emploi d'inspecteur général	Nb Promouvables		0,0%		0,0%	0
		Nb Promus		0,0%	9	100,0%	9
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion					
	Emploi de contrôleur général	Nb Promouvables		0,0%		0,0%	0
		Nb Promus	6	20,7%	23	79,3%	29
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion					
	Commissaire général	Nb Promouvables	30	18,6%	131	81,4%	161
		Nb Promus	12	15,4%	66	84,6%	78
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	40,0%		50,4%		48,4%
	Commissaire divisionnaire	Nb Promouvables	110	34,2%	212	65,8%	322
		Nb Promus	15	23,8%	48	76,2%	63
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0
		Taux de promotion	13,6%		22,6%		19,6%
	Commandant de police	Nb Promouvables	490	17,8%	2 258	82,2%	2 748
		Nb Promus	35	20,7%	134	79,3%	169
		dont agents en mobilité		0,0%	1	0,7%	1
	Taux de promotion	7,1%		5,9%		6,1%	
Capitaine de police	Nb Promouvables	885	31,3%	1 939	68,7%	2 824	
	Nb Promus	127	30,0%	296	70,0%	423	
	dont agents en mobilité	14	11,0%	34	11,5%	48	
	Taux de promotion	14,4%		15,3%		15,0%	
RULP	Nb Promouvables	662	13,4%	4 260	86,6%	4 922	
	Nb Promus	20	10,6%	169	89,4%	189	
	dont agents en mobilité		0,0%	4	2,4%	4	
	Taux de promotion	3,0%		4,0%		3,8%	
Major de police	Nb Promouvables	1 455	15,2%	8 097	84,8%	9 552	
	Nb Promus	119	12,5%	833	87,5%	952	
	dont agents en mobilité	8	6,7%	56	6,7%	64	
	Taux de promotion	8,2%		10,3%		10,0%	
	Avancements de grade	Hommes		Femmes			
		Effectifs	%	Effectifs	%	Total	

	Brigadier chef de police	Nb Promouvables	1 865	18,9%	8 006	81,1%	9 871	
		Nb Promus	367	19,1%	1 558	80,9%	1 925	
		dont agents en mobilité	43	11,7%	262	16,8%	305	
		Taux de promotion	19,7%		19,5%		19,5%	
	Brigadier de police	Nb Promouvables	5 059	19,2%	21 336	80,8%	26 395	
		Nb Promus	893	23,1%	2 978	76,9%	3 871	
		dont agents en mobilité	44	4,9%	155	5,2%	199	
		Taux de promotion	17,7%		14,0%		14,7%	
	Corps de la police technique et scientifique	Directeur ( sans objet)	Nb Promouvables		0,0%		0,0%	0
			Nb Promus		0,0%		0,0%	0
dont agents en mobilité				0,0%		0,0%	0	
		Taux de promotion	0,0%		0,0%		0,0%	
Chef de service ( sans objet)		Nb Promouvables		0,0%		0,0%	0	
		Nb Promus		0,0%		0,0%	0	
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
		Taux de promotion	0,0%		0,0%		0,0%	
Ingénieur en chef		Nb Promouvables	28	56,0%	22	44,0%	50	
		Nb Promus	4	66,7%	2	33,3%	6	
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
		Taux de promotion	14,3%		9,1%		12,0%	
Ingénieur principal		Nb Promouvables	47	71,2%	19	28,8%	66	
		Nb Promus	4	57,1%	3	42,9%	7	
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
		Taux de promotion	8,5%		15,8%		10,6%	
Technicien en chef		Nb Promouvables	282	60,9%	181	39,1%	463	
		Nb Promus	26	66,7%	13	33,3%	39	
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
		Taux de promotion	9,2%		7,2%		8,4%	
Technicien principal		Nb Promouvables		0,0%		0,0%	0	
		Nb Promus		0,0%		0,0%	0	
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
		Taux de promotion	0,0%		0,0%		0,0%	
Agent spécialisé principal		Nb Promouvables	505	64,4%	279	35,6%	784	
		Nb Promus	44	55,7%	35	44,3%	79	
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
		Taux de promotion	8,7%		12,5%		10,1%	
Corps des adjoints techniques de la police nationale	Adjoint technique principal de 1ère classe	Nb Promouvables	211	31,4%	460	68,6%	671	
		Nb Promus	17	20,2%	67	79,8%	84	
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
		Taux de promotion	8,1%		14,6%		12,5%	
	Adjoint technique principal de 2ème classe	Nb Promouvables	154	40,3%	228	59,7%	382	
		Nb Promus	55	47,4%	61	52,6%	116	
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
		Taux de promotion	35,7%		26,8%		30,4%	
	Adjoint technique de 1ère classe	Nb Promouvables		0,0%		0,0%	0	
		Nb Promus		0,0%		0,0%	0	
		dont agents en mobilité		0,0%		0,0%	0	
		Taux de promotion	0,0%		0,0%		0,0%	

Source : DRCPN

## 7 . 3 - Les promotions et avancements des militaires de la gendarmerie nationale

Il n'existe pas de promotions de corps au choix dans la gendarmerie. Les sous-officiers ne peuvent accéder aux corps d'officiers que par concours interne.

### **L'avancement au sein du corps des officiers de gendarmerie et des officiers du CTA :**

A l'exception de l'avancement automatique aux grades de lieutenant et capitaine, l'avancement des officiers de gendarmerie a lieu au choix, en fonction de leurs mérites.

Au sein du corps des officiers du CTA, l'avancement au grade de lieutenant est automatique. Les autres avancements ont lieu au choix. Ces officiers ont vocation à occuper des emplois de conception et de direction dans le domaine de l'administration générale et du soutien opérationnel. Un plus grand nombre de postes leur est offert dans les états-majors, en remplacement des officiers de gendarmerie.

### **L'avancement au sein du corps des SOG**

Toutes les promotions de sous-officiers de gendarmerie ont lieu au choix, et exclusivement sur volontariat.

Le processus d'avancement fait coexister deux possibilités d'accéder au grade de maréchal des logis-chef : la voie classique soumise à la détention d'un titre professionnel qui constitue la principale et la plus rapide des voies d'avancement et la voie professionnelle qui se décline en avancement par voie professionnelle et en avancement semi-automatique (dit « Avancement de fin de carrière »).

Peuvent être promus au grade de maréchal des logis-chef, les sous-officiers de carrière :

- comptant au moins 4 ans d'ancienneté au grade de gendarme et titulaires au 1er janvier de l'année de promotion, d'un titre professionnel, par branche ou spécialité, énuméré à l'arrêté du 17 novembre 2010 (voie classique) ;
- ou au moins 15 ans d'ancienneté de service et non détenteur d'un titre professionnel (voie professionnelle).

Peuvent être promus au grade d'adjudant, les maréchaux des logis-chefs comptant au moins deux ans d'ancienneté à ce grade.

Peuvent être promus au grade d'adjudant-chef, les adjudants comptant au moins deux ans d'ancienneté à ce grade et titulaires au 1er janvier de l'année de promotion d'une qualification fixée par l'arrêté du 17 novembre 2010.

Peuvent être promus au grade de major, les adjudants-chefs comptant au moins deux ans d'ancienneté à ce grade.

La voie classique reconnaît l'investissement de formation (obtention d'un titre) et constitue la ressource privilégiée pour l'accès aux postes d'encadrement et de commandement, ainsi qu'au corps des officiers (OGSD, OGR).

La voie professionnelle se décline en gestion en deux parcours professionnels « avancement par voie professionnelle » et en « avancement semi-automatique / avancement fin de carrière » :

- « L'Avancement par Voie Professionnelle » concerne les gendarmes expérimentés qui ont démontré dans la première partie de carrière par leur détermination, leur engagement et leur réussite dans le service quotidien, une aptitude à occuper des postes d'encadrement de pleine responsabilité.

- L'avancement « ASA/Avancement Fin de Carrière » répond en fin de carrière, à une logique de reconnaissance de l'engagement des militaires de la gendarmerie du grade de gendarme ayant durablement montré leur valeur tout au long de leur parcours professionnel.

Bien qu'ils n'exercent pas de fonctions d'encadrement, leur engagement quotidien sur tout le spectre des missions de sécurité publique mérite d'être reconnu et mis en valeur par une accession au grade supérieur.

S'agissant d'un avancement semi-automatique, l'étude du mérite reste le préalable à toute inscription à l'avancement. A l'exception des militaires présentant des insuffisances dans la manière de servir, pourront être promus au grade de maréchal des logis-chef, les gendarmes comptant, à la date de promotion, au moins 23 ans d'ancienneté de grade de gendarme et selon des conditions d'âges définis annuellement.

### **L'avancement au sein du corps des CSTAGN :**

L'avancement au sein du corps de soutien technique et administratif a lieu au choix.

Peuvent être promus au grade supérieur :

- les maréchaux des logis détenant 2 ans d'ancienneté dans leur grade et titulaires du brevet élémentaire de spécialiste (BES) ;
- les maréchaux des logis-chefs détenant 2 ans d'ancienneté dans leur grade et titulaires du brevet supérieur de spécialiste (BSS) ;
- les adjudants détenant 2 ans d'ancienneté dans leur grade et titulaires du brevet de chef de service (BCS) ;
- les adjudants-chefs détenant au moins 2 ans d'ancienneté dans leur grade et se trouvant à plus de 2 ans de la limite d'âge du grade supérieur au 31/12 de l'année précédant la promotion éventuelle.

## Avancements des militaires de la GN

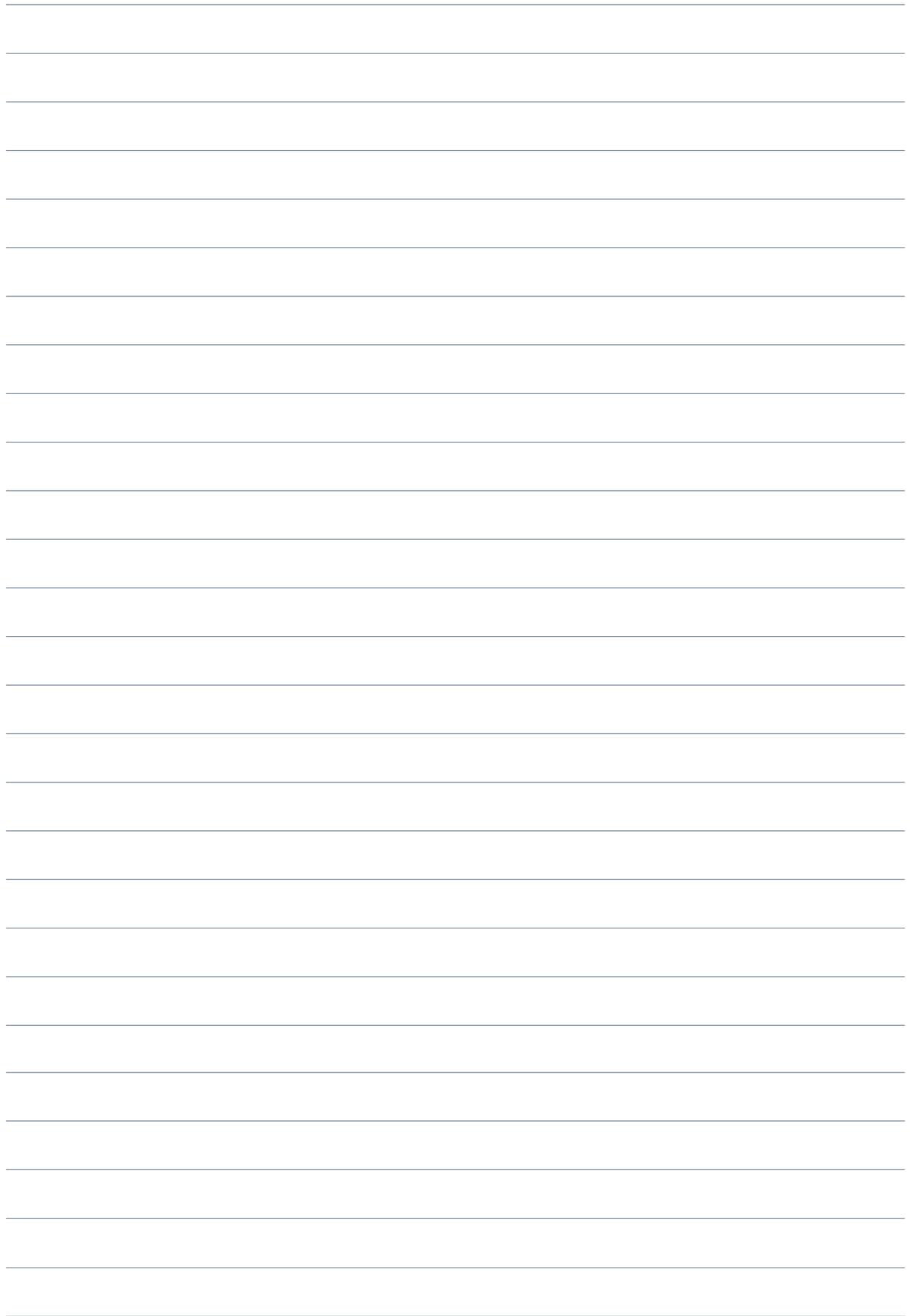
Avancements de grade		Femmes		Hommes		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%		
Officiers de gendarmerie	Colonel	Nb Promouvables	10	1,8%	560	98,2%	570
		Nb Promus	4	4,1%	94	95,9%	98
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	40,0%		16,8%		17,2%
	Lieutenant-colonel	Nb Promouvables	92	12,2%	661	87,8%	753
		Nb Promus	16	10,8%	132	89,2%	148
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	17,4%		20,0%		19,7%
	Chef d'escadron	Nb Promouvables	90	9,9%	820	90,1%	910
		Nb Promus	46	26,1%	130	73,9%	176
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	51,1%		15,9%		19,3%
	Capitaine - statutaire -avancement automatique au bout de 4 ans de grade de lieutenant	Nb Promouvables	0	0,0%	0	0,0%	0
		Nb Promus	0	0,0%	0	0,0%	0
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	0,0%		0,0%		0,0%
Officiers du corps technique et administratif	Colonel	Nb Promouvables	3	33,3%	6	66,7%	9
		Nb Promus	0	0,0%	2	100,0%	2
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	0,0%		33,3%		22,2%
	Lieutenant-colonel	Nb Promouvables	17	31,5%	37	68,5%	54
		Nb Promus	4	30,8%	9	69,2%	13
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	23,5%		24,3%		24,1%
	Commandant	Nb Promouvables	49	55,9%	58	54,2%	107
		Nb Promus	16	50,0%	7	30,4%	23
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	32,7%		12,1%		21,5%
	Capitaine	Nb Promouvables	28	44,4%	35	55,6%	63
		Nb Promus	11	50,0%	11	50,0%	22
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	39,3%		31,4%		34,9%

	Avancements de grade		Hommes		Femmes		
			Effectifs	%	Effectifs	%	
Sous-officiers de gendarmerie	Major	Nb Promouvables	425	7,1%	5 554	92,9%	5 979
		Nb Promus	29	4,4%	637	95,6%	666
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	6,8%		11,5%		11,1%
	Adjudant-chef	Nb Promouvables	1 375	12,8%	9 407	87,2%	10 782
		Nb Promus	131	9,6%	1 238	90,4%	1 369
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	9,5%		13,2%		12,7%
	Adjudant *	Nb Promouvables	2 272	18,6%	9 957	81,4%	12 229
		Nb Promus	411	12,2%	2 952	87,8%	3 363
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	18,1%		29,6%		27,5%
	MDL/Chef *	Nb Promouvables	1 388	12,4%	9 810	87,6%	11 198
Nb Promus		532	15,8%	2 834	84,2%	3 366	
dont agents en mobilité		0	0,0%	0	0,0%	0	
	Taux de promotion	38,3%		28,9%		30,1%	
Sous-officiers du corps de soutien technique et administratif	Major	Nb Promouvables	169	39,2%	262	60,8%	431
		Nb Promus	13	31,0%	29	69,0%	42
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	7,7%		11,1%		9,7%
	Adjudant-chef	Nb Promouvables	275	46,9%	311	53,1%	586
		Nb Promus	45	47,9%	49	52,1%	94
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	16,4%		15,8%		16,0%
	Adjudant	Nb Promouvables	432	60,3%	285	39,7%	717
		Nb Promus	96	60,8%	65	39,2%	158
		dont agents en mobilité	0	0,0%	0	0,0%	0
		Taux de promotion	22,2%		21,8%		22,0%
	MDL/Chef	Nb Promouvables	994	66,6%	499	33,4%	1 493
Nb Promus		157	67,1%	77	32,9%	234	
dont agents en mobilité		0	0,0%	0	0,0%	0	
	Taux de promotion	15,8%		15,4%		15,7%	

Source : DRCPN

\* intègre les promotions par voie professionnelle et ancienneté semi-automatique.





## 01 LES RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

## 02 LA PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

# INTRODUCTION

**B** Cette partie a pour objet d'établir un constat et de comparer les rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes de chaque programme du ministère. Elle a également pour but d'analyser la part non indiciaire de la rémunération, c'est-à-dire les primes et indemnités dans chacun des programmes et d'établir des comparaisons genrées.

En règle générale, le traitement moyen des femmes est inférieur à celui des hommes et l'écart semble s'accroître avec la montée en catégorie. Ces différences de rémunération s'expliquent soit par l'ancienneté dans le corps, soit par le fait que les femmes sont moins présentes dans les échelons supérieurs, et non par une problématique indemnitaire.

Au fil des années, ces écarts de rémunération tendent à se réduire. L'engagement fort du ministère en faveur de l'égalité professionnelle avec notamment la démarche de labellisation égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et diversité, la hausse de la part des femmes occupant des postes dans les grades supérieurs et les différentes mesures prises expliquent ce rééquilibrage.

## LES CHIFFRES CLÉS

**2 500€** /MOIS

en moyenne pour les femmes (prog. 216)  
(hors A+) (2 688€ pour les hommes)

**2 172€** /MOIS

en moyenne pour les femmes (prog. 307)  
(hors A+) (2 505€ pour les hommes)

**2 618€** /MOIS

en moyenne pour les femmes des corps actifs  
(prog. 176) (hors A+) (2 718€ pour les hommes)

**2 324€** /MOIS

en moyenne pour les femmes militaires  
(prog. 152) (2 679€ pour les hommes)

# 1 - Les rémunérations nettes mensuelles moyennes

## 1 . 1 - Les rémunérations des personnels du secrétariat général

Afin de comparer les rémunérations nettes moyennes mensuelles entre les femmes et les hommes au sein des différents programmes du ministère, les rémunérations moyennes sont réparties de façon croissante par tranches de population de 10%, appelées déciles. En pied de colonne figure la moyenne de ces déciles qui constitue une approximation fiable du traitement moyen. Dans un souci d'harmonisation, les rémunérations nettes annuelles avec primes ont été ramenées sur 12 mois pour obtenir un traitement mensuel et sur un temps de travail de 100%.

Depuis, 2015, pour des questions d'harmonisation avec les autres périmètres du ministère, la police nationale a modifié sa méthode de calcul des déciles. La méthode des moyennes de rémunérations inter-déciles a été retenue. Les montants indiqués correspondent aux niveaux moyens de rémunération de chaque décile de population. Ces montants correspondent, en outre, aux rémunérations nettes en euros courants évaluées en douzième de salaire annuel et en équivalent temps plein. Le taux moyen d'indemnité est celui constaté pour l'ensemble des déciles de population.

Pour rappel, le rapport (B)/(A) est une mesure de l'égalité de rémunération, il s'agit de l'écart entre la rémunération la plus élevée et la rémunération la plus faible.

### 1 . 1 . 1 - Rémunérations nettes mensuelles moyennes par décile du programme « conduite et pilotage des politiques de l'intérieur » - 216 (hors cultes)

Sur le programme 216 :

- A+ : 6 378€ pour les hommes, 5 655€ pour les femmes (écart de rémunération : 11,3%)
- A : 3 755€ pour les hommes, 3 486€ pour les femmes (écart de rémunération : 7,2%)
- B : 2 428€ pour les hommes, 2 297€ pour les femmes (écart de rémunération : 5,4%)
- C : 2 030€ pour les hommes, 1 969€ pour les femmes (écart de rémunération : 3%)

D'une manière générale, la rémunération nette mensuelle des hommes est supérieure à celle des femmes sur l'ensemble des catégories (titulaires et contractuels) et l'écart est plus fort avec la montée en catégorie. Sur le programme 216, l'écart de rémunération est le plus important pour les catégories A+, les femmes sont rémunérées 11,3% de moins que les hommes.

Pour les titulaires, hors A+, le traitement moyen d'une femme est de 2 500€ contre 2 688€ pour les hommes (et respectivement 2 671€ et 3 146€ en incluant les A+). A titre de comparaison, en 2018, le traitement moyen d'une femme était de 2 656€ contre 2 928€ pour les hommes (et respectivement 2 782€ et 3 438€ en incluant les A+). Ainsi, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (hors A+) diminue entre 2018 et 2019 en passant de 272€ à 188€ en moyenne.

## Rémunérations - conduite et pilotage des politiques de l'intérieur - titulaires

Personnels titulaires	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
1er décile (A)	3 449 €	3 444 €	2 547 €	2 652 €	1 721 €	1 810 €	1 513 €	1 640 €
2ème décile	4 257 €	4 601 €	2 814 €	2 970 €	1 940 €	2 047 €	1 676 €	1 774 €
3ème décile	4 794 €	5 222 €	2 962 €	3 164 €	2 050 €	2 169 €	1 758 €	1 826 €
4ème décile	5 062 €	5 648 €	3 092 €	3 370 €	2 130 €	2 264 €	1 830 €	1 888 €
5ème décile	5 340 €	6 066 €	3 221 €	3 546 €	2 210 €	2 351 €	1 911 €	1 949 €
6ème décile	5 717 €	6 693 €	3 413 €	3 758 €	2 292 €	2 433 €	1 987 €	1 999 €
7ème décile	6 156 €	7 411 €	3 652 €	3 998 €	2 394 €	2 523 €	2 060 €	2 065 €
8ème décile	6 678 €	7 822 €	3 941 €	4 287 €	2 505 €	2 614 €	2 147 €	2 158 €
9ème décile	7 299 €	8 188 €	4 280 €	4 636 €	2 667 €	2 792 €	2 262 €	2 290 €
10ème décile (B)	7 800 €	8 683 €	4 944 €	5 173 €	3 064 €	3 279 €	2 547 €	2 713 €
Moyenne	5 655 €	6 378 €	3 486 €	3 755 €	2 297 €	2 428 €	1 969 €	2 030 €
Rapport (B)/(A)	2,3	2,5	1,9	2,0	1,8	1,8	1,7	1,7

Source : DIALOGUE

La rémunération des femmes de catégorie C du 10ème décile est 1,7 fois plus élevée que celle des femmes du 1er décile (rapport (B)/(A)). Cet écart est plus important pour la catégorie A que pour les autres (2 pour les femmes et 1,9 pour les hommes).

## Rémunérations - conduite et pilotage des politiques de l'intérieur - contractuels

Personnels contractuels	F	H
1er décile (A)	1 234 €	1 425 €
2ème décile	1 398 €	1 925 €
3ème décile	1 680 €	2 244 €
4ème décile	1 909 €	2 695 €
5ème décile	2 087 €	3 015 €
6ème décile	2 365 €	3 296 €
7ème décile	3 718 €	3 635 €
8ème décile	3 189 €	3 941 €
9ème décile	3 686 €	4 332 €
10ème décile (B)	5 050 €	5 665 €
Moyenne	2 531 €	3 217 €
Rapport (B)/(A)	4,1	4,0

Source : D.A DIALOGUE

## Rémunérations - conduite et pilotage des politiques de l'intérieur - ouvriers d'Etat

Ouvriers d'Etat	F	H
Rémunération nette moyenne mensuelle	2 318 €	2 333 €

Source : D.A DIALOGUE

## 1 . 1 . 2 - Rémunérations nettes mensuelles moyennes par décile du programme « administration territoriale » - 307

Sur le programme 307 :

- A+ : 6 450€ pour les hommes, 5 346€ pour les femmes (écart de rémunération : 17,1%)
- A : 3 486€ pour les hommes, 3 200€ pour les femmes (écart de rémunération : 8,2%)
- B : 2 306€ pour les hommes, 2 169€ pour les femmes (écart de rémunération : 5,9%)
- C : 2 004€ pour les hommes, 1 829€ pour les femmes (écart de rémunération : 8,7%)

La rémunération nette mensuelle des hommes est supérieure à celle des femmes pour l'ensemble des catégories. Globalement, l'écart de rémunération entre les deux sexes (hors A+) augmente entre 2018 et 2019 en passant de 170€ à 333€ en moyenne.

Pour information, la population des ouvriers d'Etat est uniquement masculine.

Pour les titulaires (hors A+), le traitement moyen d'une femme est de 2 172€ et de 2 505€ pour les hommes (et respectivement 2 204€ et 2 738€ en incluant les A+).

Comme en 2018, l'écart entre la rémunération la plus élevée et la rémunération la plus faible (rapport B/A) est plus important pour la catégorie A+ que pour les autres (3,3 pour les femmes et 3,3 pour les hommes).

### Rémunérations - administration territoriale - titulaires

Personnels titulaires	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
1er décile (A)	2 961 €	3 390 €	2 188 €	2 274 €	1 606 €	1 702 €	1 407 €	1 487 €
2ème décile	3 440 €	4 020 €	2 458 €	2 631 €	1 788 €	1 897 €	1 588 €	1 688 €
3ème décile	3 675 €	4 479 €	2 661 €	2 874 €	1 894 €	2 012 €	1 663 €	1 764 €
4ème décile	4 007 €	5 051 €	2 842 €	3 074 €	1 994 €	2 102 €	1 725 €	1 823 €
5ème décile	4 297 €	5 704 €	2 991 €	3 272 €	2 083 €	2 196 €	1 779 €	1 884 €
6ème décile	4 775 €	6 623 €	3 155 €	3 502 €	2 172 €	2 298 €	1 831 €	1 959 €
7ème décile	5 694 €	7 146 €	3 359 €	3 726 €	2 274 €	2 412 €	1 887 €	2 043 €
8ème décile	6 743 €	7 941 €	3 628 €	4 000 €	2 397 €	2 531 €	1 954 €	2 177 €
9ème décile	8 156 €	9 105 €	3 950 €	4 354 €	2 547 €	2 690 €	2 052 €	2 380 €
10ème décile (B)	9 814 €	11 041 €	4 771 €	5 154 €	3 936 €	3 216 €	2 409 €	2 837 €
Moyenne	5 346 €	6 450 €	3 200 €	3 486 €	2 169 €	2 306 €	1 829 €	2 004 €
Rapport (B)/(A)	3,3	3,3	2,2	2,3	1,8	1,9	1,7	1,9

Source : DIALOGUE

### Rémunérations - administration territoriale - contractuels

Personnels contractuels	F	H
1er décile (A)	1 105 €	1 108 €
2ème décile	1 117 €	1 123 €
3ème décile	1 130 €	1 149 €
4ème décile	1 159 €	1 204 €
5ème décile	1 206 €	1 319 €
6ème décile	1 286 €	1 428 €
7ème décile	1 421 €	1 661 €
8ème décile	1 622 €	1 953 €
9ème décile	1 913 €	2 390 €
10ème décile (B)	2 626 €	3 323 €
Moyenne	1 459 €	1 668 €
Rapport (B)/(A)	2,4	3,0

Source : DIALOGUE

### Rémunérations - administration territoriale - ouvriers d'Etat

Ouvriers d'Etat	F	H
Rémunération nette moyenne mensuelle		2 258 €

Source : D.A DIALOGUE

## 1 . 1 . 3 - Rémunérations nettes mensuelles moyennes par décile du programme « sécurité civile » – 161

La rémunération nette mensuelle des hommes est supérieure à celle des femmes pour l'ensemble des catégories du programme 161.

La population des personnels de catégorie A+ n'est pas assez importante pour effectuer un calcul pertinent par décile. La population des personnels navigants et des policiers actifs (catégories A ou B) est essentiellement masculine. Ces derniers perçoivent des primes spécifiques liées à leurs missions, ce qui explique l'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes.

### Rémunérations - sécurité civile - titulaires

Personnels titulaires	Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	F	H	F	H	F	H
1er décile (A)	2 713 €	3 105 €	1 980 €	2 876 €	1 618 €	1 583 €
2ème décile	2 963 €	3 669 €	2 077 €	3 464 €	1 749 €	1 820 €
3ème décile	3 037 €	4 296 €	2 221 €	3 830 €	1 795 €	1 930 €
4ème décile	3 281 €	5 160 €	2 281 €	4 069 €	1 858 €	1 979 €
5ème décile	3 389 €	5 709 €	2 415 €	4 254 €	1 889 €	1 996 €
6ème décile	3 758 €	6 091 €	2 631 €	4 412 €	1 929 €	2 052 €
7ème décile	4 448 €	6 388 €	2 954 €	4 554 €	1 996 €	2 061 €
8ème décile	4 561 €	6 683 €	3 246 €	4 773 €	2 113 €	2 098 €
9ème décile	5 495 €	7 427 €	4 021 €	5 126 €	2 227 €	2 242 €
10ème décile (B)	9 582 €	9 529 €	4 640 €	6 245 €	2 321 €	2 819 €
Moyenne	3 793 €	5 806 €	2 847 €	4 360 €	1 949 €	2 058 €
Rapport (B)/(A)	2,0	3,1	2,3	2,2	1,4	1,8

Source : D.A DIALOGUE

### Rémunérations - sécurité civile - contractuels

Personnels contractuels	F	H
Rémunération nette moyenne mensuelle	1 961 €	3 396 €

Source : D.A DIALOGUE

**Rémunérations - sécurité civile - ouvriers d'Etat**

Ouvriers d'Etat	F	H
1er décile (A)	1 787 €	1 880 €
2ème décile	1 809 €	1 968 €
3ème décile	1 831 €	2 066 €
4ème décile	1 966 €	2 135 €
5ème décile	2 101 €	2 207 €
6ème décile	2 249 €	2 502 €
7ème décile	2 396 €	2 699 €
8ème décile	2 424 €	2 890 €
9ème décile	2 451 €	3 106 €
10ème décile (B)	2 451 €	3 479 €
Moyenne	2 147 €	2 493 €
Rapport (B)/(A)	1,4	1,9

Source : D.A DIALOGUE

**Rémunérations - sécurité civile – personnels navigants**

Personnels navigants	F	H
Rémunération nette moyenne mensuelle	3 244 €	4 898 €

Source : D.A DIALOGUE

## 1 . 2 - Les rémunérations des personnels de la police nationale

En 2019, la dynamique salariale a été particulièrement importante du fait :

- De la poursuite de la mise en œuvre du protocole du 11 avril 2016 pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la Police nationale. En particulier, la reprise du protocole Parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR), après sa suspension en 2018, a généré des gains importants sur les salaires ;
- De la signature du protocole social du 19 décembre 2018, qui fut le marqueur d'une politique salariale volontariste ambitieuse à l'égard des agents de la Police nationale : un montant de 83,9M€ a été mobilisé sur la seule année 2019.

En cumulant les mesures statutaires et les mesures indemnitaires, ce sont ainsi 147,1M€ qui ont été dédiés à la revalorisation de la rémunération des agents de la police nationale.

En outre, 43,8M€ ont été consacrés à la campagne d'indemnisation des heures supplémentaires des personnels de police, réalisée en fin d'année 2019 pour les agents du CEA et de la PTS.

Il existe cependant des facteurs limitant la hausse moyenne des salaires en 2019, notamment :

- L'augmentation du taux de cotisation pension civile à charge des agents ;
- Le recrutement massif de jeunes gardiens non concernés par les mesures salariales avec pour conséquence une redistribution de la masse salariale dans les premiers déciles ;
- Les départs massifs en retraite, soit les agents avec les plus hautes rémunérations.

Le premier décile doit être considéré avec précaution pour les personnels actifs de police car il inclut une part importante d'élèves et de stagiaires dont la rémunération, moins élevée que celle des titulaires, pondère à la baisse la rémunération moyenne du décile. C'est particulièrement le cas pour la population des officiers et des commissaires, où les premiers déciles féminins sont majoritairement constitués d'élèves et stagiaires, tandis que les premiers déciles masculins comprennent une part proportionnellement plus importante de titulaires. Si les nouvelles promotions d'officiers et de commissaires sont beaucoup plus paritaires, la part des hommes dans les deux corps représente 73% des agents contre 27% de femmes. Cet écart sur le premier décile se répercute ensuite en cascade sur les déciles suivants.

En 2019, la rémunération moyenne des femmes est de 2 618€ et celle des hommes de 2 718€. L'écart est plus sensible pour les catégories A et A+. La différence entre les rémunérations les plus élevées et les plus basses est très importante dans la catégorie A+ (multipliées par 3,7 pour les hommes et 3,8 pour les femmes).

**Rémunérations nettes mensuelles moyennes par décile des personnels du programme  
« police nationale » - 176**

**Rémunérations - police nationale - actifs**

Personnels actifs de police Rémunération nette moyenne mensuelle	Cat. A+		Cat. A		Cat. B	
	F	H	F	H	F	H
1er décile (A)	2 237 €	3 039 €	2 411 €	2 787 €	1 751 €	1 906 €
2ème décile	3 705 €	4 423 €	3 144 €	3 405 €	2 104 €	2 160 €
3ème décile	4 243 €	4 862 €	3 398 €	4 508 €	2 170 €	2 275 €
4ème décile	4 710 €	5 148 €	3 533 €	3 695 €	2 259 €	2 383 €
5ème décile	4 970 €	5 575 €	3 641 €	3 815 €	2 357 €	2 489 €
6ème décile	5 321 €	6 142 €	3 784 €	3 926 €	2 461 €	2 600 €
7ème décile	5 864 €	6 561 €	3 908 €	4 282 €	2 572 €	2 725 €
8ème décile	6 407 €	6 993 €	4 080 €	3 574 €	2 725 €	2 854 €
9ème décile	6 940 €	7 611 €	4 357 €	4 064 €	2 889 €	2 992 €
10ème décile (B)	8 590 €	11 351 €	5 333 €	5 964 €	3 273 €	3 419 €
Moyenne	5 299 €	6 171 €	3 759 €	4 002 €	2 456 €	2 580 €
Rapport (B)/(A)	3,8	3,7	2,2	2,1	1,9	1,8

Source : DRCPN

**Rémunérations - police nationale -  
personnels administratifs, techniques et scientifiques**

Personnels administratifs, techniques et scientifiques Rémunération nette moyenne mensuelle	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
1er décile (A)	3 868 €	3 970 €	2 449 €	2 441 €	1 785 €	1 817 €	1 534 €	1 534 €
2ème décile	4 417 €	4 172 €	2 697 €	2 700 €	1 949 €	2 005 €	1 658 €	1 663 €
3ème décile	4 632 €	4 316 €	2 868 €	2 899 €	2 056 €	2 118 €	1 718 €	1 721 €
4ème décile	4 790 €	4 702 €	3 037 €	3 077 €	2 161 €	2 221 €	1 774 €	1 778 €
5ème décile	4 856 €	4 871 €	3 192 €	3 218 €	2 237 €	2 307 €	1 832 €	1 839 €
6ème décile	4 958 €	5 015 €	3 349 €	3 395 €	2 338 €	2 397 €	1 895 €	1 905 €
7ème décile	5 111 €	5 132 €	3 513 €	3 567 €	2 435 €	2 501 €	1 966 €	1 984 €
8ème décile	5 439 €	5 347 €	3 740 €	3 793 €	2 538 €	2 611 €	2 045 €	2 075 €
9ème décile	5 752 €	5 562 €	4 135 €	4 155 €	2 691 €	2 764 €	2 161 €	2 210 €
10ème décile (B)	6 199 €	6 198 €	4 808 €	6 104 €	3 220 €	3 409 €	2 584 €	2 763 €
Moyenne	5 002 €	4 929 €	3 379 €	3 535 €	2 339 €	2 415 €	1 917 €	1 947 €
Rapport (B)/(A)	1,6	1,6	2,0	2,5	1,8	1,9	1,7	1,8

Source : DRCPN

## 1.3 - Les rémunérations des personnels de la gendarmerie nationale

### Rémunérations nettes mensuelles moyennes par décile des personnels du programme « gendarmerie nationale » - 152

#### Rémunérations - gendarmerie nationale - militaires

Sur le programme 152 - militaires :

- Officiers de gendarmerie : 4 383€ pour les hommes, 3 840€ pour les femmes (écart de rémunération : 14,1%)
- Officiers du corps technique et administratif : 4 054€ pour les hommes, 3 376€ pour les femmes (écart de rémunération : 20,1%)
- Sous-officiers de gendarmerie : 2 534€ pour les hommes, 2 291€ pour les femmes (écart de rémunération : 10,6%)
- Corps de soutien technique et administratif : 2 411€ pour les hommes, 2 052€ pour les femmes (écart de rémunération : 17,5%)

Personnels militaires de la gendarmerie Rémunération nette moyenne mensuelle	Officiers de gendarmerie		Officiers du corps technique et administratif		Sous-officiers de gendarmerie		Corps de soutien technique et administratif	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1er décile (A)	2 004 €	2 747 €	1 851 €	2 133 €	1 381 €	1 570 €	1 276 €	1 392 €
2ème décile	2 865 €	3 394 €	2 597 €	3 010 €	1 814 €	1 952 €	1 579 €	1 673 €
3ème décile	3 369 €	3 647 €	2 923 €	3 340 €	1 986 €	2 032 €	1 671 €	1 815 €
4ème décile	3 584 €	3 838 €	3 186 €	3 602 €	2 035 €	2 208 €	1 757 €	1 972 €
5ème décile	3 747 €	4 000 €	3 381 €	3 768 €	2 181 €	2 405 €	1 849 €	2 225 €
6ème décile	3 940 €	4 163 €	3 508 €	4 002 €	2 323 €	2 569 €	1 958 €	2 432 €
7ème décile	4 151 €	4 410 €	3 661 €	4 235 €	2 428 €	2 699 €	2 125 €	2 658 €
8ème décile	4 380 €	4 744 €	3 804 €	4 517 €	2 543 €	2 866 €	2 337 €	2 838 €
9ème décile	4 613 €	5 447 €	4 036 €	5 030 €	2 736 €	2 143 €	2 623 €	3 034 €
10ème décile (B)	5 743 €	7 437 €	4 813 €	6 902 €	3 478 €	3 896 €	3 342 €	4 070 €
Moyenne	3 840 €	4 383 €	3 376 €	4 054 €	2 291 €	2 534 €	2 052 €	2 411 €
Rapport (B)/(A)	2,9	2,7	2,5	3,2	2,5	2,5	2,6	2,9

Source : DGGN

Les grilles indiciaires appliquées aux militaires de la gendarmerie nationale sont identiques aux hommes et aux femmes. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la gendarmerie nationale constitue une priorité pour la direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale (DPMGN).

Le traitement moyen d'une femme militaire est de 2 324€ contre 2 679€ pour les hommes. Les écarts entre les rémunérations les plus élevées et les plus faibles sont assez importants pour toutes les catégories militaires de ce programme (de 2,5 à 2,9).

La différence constatée dans les rémunérations nettes moyennes entre hommes et femmes provient de caractéristiques professionnelles et socio-démographiques particulières de la population militaire féminine de la gendarmerie. En effet, les officiers et sous-officiers féminins

sont plus jeunes et surtout ont, en moyenne, moins d'ancienneté, notamment parce que la féminisation de la gendarmerie est relativement récente. En écho à cette plus faible ancienneté, elles sont aussi moins gradées. Il faudra alors encore quelques années pour que les parcours professionnels moyens des hommes et des femmes se rejoignent.

Enfin, il est important de préciser aussi que la situation matrimoniale des femmes se distingue de celles des hommes, ces dernières sont davantage célibataires et sans enfant ce qui a des effets sur la rémunération (supplément familial de solde).

### Rémunérations - gendarmerie nationale - civils

Personnels titulaires	Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	F	H	F	H	F	H
1er décile (A)	2 388 €	2 486 €	1 736 €	1 771 €	1 458 €	1 532 €
2ème décile	2 660 €	2 810 €	1 894 €	1 968 €	1 566 €	1 609 €
3ème décile	2 859 €	3 033 €	1 996 €	2 039 €	1 606 €	1 663 €
4ème décile	2 974 €	3 176 €	2 089 €	2 121 €	1 648 €	1 704 €
5ème décile	3 082 €	3 417 €	2 156 €	2 216 €	1 700 €	1 744 €
6ème décile	3 234 €	3 630 €	2 234 €	2 297 €	1 751 €	1 784 €
7ème décile	3 436 €	3 854 €	2 334 €	2 437 €	1 800 €	1 834 €
8ème décile	3 619 €	4 076 €	2 439 €	2 602 €	1 858 €	1 899 €
9ème décile	3 885 €	4 366 €	2 579 €	2 763 €	1 948 €	1 998 €
10ème décile (B)	4 653 €	4 850 €	3 020 €	3 552 €	2 173 €	2 441 €
Moyenne	3 279 €	3 570 €	2 248 €	2 377 €	1 751 €	1 821 €
Rapport (B)/(A)	1,9	2,0	1,7	2,0	1,5	1,6

Source : D.A DIALOGUE

## 2 - La part des primes et indemnités dans la rémunération globale

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale a tendance à augmenter avec la catégorie statutaire, quel que soit le programme et le lieu d'affectation.

Ces données confirment les chiffres précédents sur les traitements moyens : la partie indemnitaire et prime étant plus importante, le traitement moyen des hommes est plus élevé puisque la partie indiciaire est identique entre homme et femmes.

### 2 . 1 - La part des primes et indemnités des agents gérés par le secrétariat général

#### Part des primes - secrétariat général

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie statutaire (%)		
	Femmes	Hommes
Catégorie A+	50,4%	51,4%
Catégorie A	32,4%	33,7%
Catégorie B	27,7%	28,6%
Catégorie C	25,8%	28,7%

Source : MES

### 2 . 2 - La part des primes et indemnités des agents gérés par la police nationale

#### Part des primes - police nationale

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie statutaire (%)		
	Femmes	Hommes
Catégorie A+	57,2%	57,1%
Catégorie A	43,7%	44,2%
Catégorie B	48,7%	51,0%
Catégorie C	27,4%	29,7%

Source : DRCPN

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale a tendance à augmenter avec la catégorie statutaire. Ce pourcentage est également plus important chez les personnels actifs que chez les personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS), du fait notamment de l'impact de l'indemnité sujétions spéciales de police (ISSP) qui varie de 17,5% à 28,5% en 2019 selon les corps.

Cette prévalence indemnitaire se retrouve particulièrement au sein de la catégorie B, constituée à 97% par le corps d'encadrement et d'application (CEA) qui détient le taux d'ISSP le plus élevé des corps actifs, ce qui contribue au rehaussement du taux indemnitaire de l'ensemble de la catégorie.

## 2 . 3 - La part des primes et indemnités des personnels militaires de la gendarmerie nationale

### Part des primes - gendarmerie nationale

"Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie statutaire (%)"		
	Femmes	Hommes
Officiers de gendarmerie	40,48 %	43,15 %
Officiers du corps technique et administratif	31,47 %	35,38 %
Sous-officiers de gendarmerie	36,57 %	38,12 %
Corps de soutien technique et administratif	26,64 %	29,76 %

Source : DGGN

S'agissant de la méthode de calcul de la part des primes dans la rémunération globale, la méthode utilisée jusqu'en 2017 était : (Solde globale nette - solde de base brute hors primes) / solde de base brute hors primes. La méthode utilisée depuis 2018 est : Total des primes brutes / (solde de base brute hors primes + total des primes brutes).

Cette dernière méthode présente notamment l'avantage de ne pas mélanger des éléments de solde bruts avec des éléments de solde nets. Dans la mesure où il n'est pas possible d'isoler, dans les outils de restitutions, les cotisations salariales pour chaque élément de rémunération, cette dernière méthode est la plus satisfaisante.





## 01

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL / BLESSURES EN SERVICE ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

---

## 02

LES ALLOCATIONS TEMPORAIRES POUR INVALIDITÉ (ATI)

---

# INTRODUCTION

Dans la fonction publique, un accident peut être reconnu imputable au service s'il survient sur le lieu de travail, pendant les heures de travail et durant les activités professionnelles habituellement exercées par l'agent. Dans la pratique, le terme « blessures en service » est utilisé pour les actifs et militaires et le terme « accident du travail » pour les personnels civils. Les maladies professionnelles quant à elles correspondent à une liste de maladie prédéfinies.

A la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, un agent partiellement invalide peut bénéficier, sous certaines conditions, de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) dont le montant varie en fonction de la gravité de l'invalidité.

C

## LES CHIFFRES CLÉS

**27 543**

accidents du travail/blessures en service

**5 824** FEMMES

et

**21 719** HOMMES

**614** ALLOCATIONS  
temporaires d'invalidité (ATI)

# 1 - Les accidents du travail/blessures en service et les maladies professionnelles

## Personnels affectés au secrétariat général et autres services

	Personnels actifs de la PN					Personnels administratifs, techniques et scientifiques				
	F		H		Total	F		H		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%		Effectifs	%	Effectifs	%	
Nombre d'accidents du travail / blessures en service	539	74,4%	185	25,6%	724	2	8,0%	23	92,0%	25
Nombre de maladies professionnelles	30	88,2%	4	11,8%	34		0,0%		0,0%	0

Source : Dialogue

En 2019, 749 accidents du travail et 34 maladies professionnelles ont été recensés par les services du secrétariat général, soit une hausse de 4,3% par rapport à 2018, année durant laquelle 708 accidents du travail et 43 maladies professionnelles avaient été enregistrés.

72% des accidents du travail constatés en 2019 ont concerné des femmes, soit un taux légèrement supérieur à la part des femmes dans le total des effectifs affectés au secrétariat général et autres services (66%).

Le taux de prévalence des maladies professionnelles s'établit en 2019 à 1,1 ‰, contre 1,4 ‰ en 2018. Elles concernent les femmes à plus de 88%.

## Personnels affectés en police nationale

	Personnels actifs de la PN					Personnels administratifs, techniques et scientifiques				
	F		H		Total	F		H		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%		Effectifs	%	Effectifs	%	
Nombre d'accidents du travail / blessures en service	3 161	18,2%	14 215	81,8%	17 376	624	59,3%	428	40,7%	1 052
Nombre de maladies professionnelles	13	65,0%	7	35,0%	20	21	63,6%	12	36,4%	33

Source : DRCPN

En 2019, il est recensé sur le périmètre police nationale 18 428 accidents du travail en mission et en service (3 785 femmes et 14 643 hommes), soit une hausse de 18% par rapport à 2018 (15 588 d'accidents du travail en mission et en service).

La répartition des blessures est la suivante :

- 17 376 ACTIFS et ADS (3 161 femmes et 14 215 hommes) contre 14 611 en 2018 (2 634 femmes et 11 977 hommes)
  - 521 ADS (178 femmes et 343 hommes) contre 1563 en 2018. A noter que l'IDF, le Nord, ainsi que 3 territoires ultra-marins (Mayotte, Saint Pierre-et-Miquelon et Nouvelle Calédonie) ne dissocient pas dans leurs statistiques les Actifs des ADS.
  - 1 052 PATS (624 femmes et 428 hommes) contre 977 en 2018 (571 femmes et 406 hommes).
- Ces données répertorient les accidents du travail/blessures en service, les accidents du travail/ blessures hors service et les accidents de trajet.

## Personnels affectés en gendarmerie nationale

	Personnels militaires de la GN					Personnels civils gérés par la GN				
	F		H		Total	F		H		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%		Effectifs	%	Effectifs	%	
Nombre d'accidents du travail	1 430	17,4%	6 800	82,6%	8 230	68	50,0%	68	50,0%	136
Nombre de maladies professionnelles	0	0,0%	0	0,0%	0	2	28,6%	5	71,4%	7

Source : DGGN

8 366 accidents du travail/blessures en service (1 498 femmes et 6 868 hommes) ont été recensés par les services de la gendarmerie nationale, soit une hausse de 10,2% par rapport à 2018 (7 592 accidents du travail/blessures en service en 2018 (1 175 femmes et 6 417 hommes)).

## 2 - Les allocations temporaires pour invalidité (ATI)

En 2019, 614 allocations temporaires pour invalidité (ATI) ont été recensées pour l'ensemble des agents du ministère de l'intérieur (hors militaires de la gendarmerie nationale), selon la répartition suivante : 137 femmes et 477 hommes. Ces données sont en hausse par rapport à 2018 (92 ATI en 2018) et concernent aussi bien les accidents du travail que les maladies professionnelles.

### NOMBRE D'ATI ACCORDEES EN 2019

	Nombre d'ATI accordées en 2019				
	F		H		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Administration centrale (hors PN GN)	5	83,3%	1	16,7%	6
Préfectures	13	61,9%	8	38,1%	21
Police nationale (personnels actifs et sédentaires)	119	20,3%	468	79,7%	587
Gendarmerie nationale (civils)	0	0,0%	0	0,0%	0
Gendarmerie nationale (militaires)	-	-	-	-	-
Total	137	22%	477	78%	614

Source : BPAI, DRCPN, DGGN





**01** LES CONGÉS FAMILIAUX DES PERSONNELS AFFECTÉS AU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL ET AUTRES SERVICES (HORS PN ET GN)

**02** LES CONGÉS FAMILIAUX DES PERSONNELS AFFECTÉS EN POLICE NATIONALE

**03** LES CONGÉS FAMILIAUX DES PERSONNELS AFFECTÉS EN GENDARMERIE NATIONALE

# INTRODUCTION

Le ministère de l'Intérieur s'est vu décerner par l'association française de normalisation (AFNOR), en juillet 2018 les labels « égalité professionnelle » et « diversité ».

Un nouvel élan a été donné à l'égalité professionnelle dans la fonction publique avec la signature d'un nouvel accord-cadre interministériel le 30 novembre 2018.

Par ailleurs, le ministère de l'Intérieur est également signataire avec les organisations syndicales, depuis le 4 juin 2018, d'un protocole d'accord ministériel relatif à diversité et la lutte contre toutes les formes de discriminations.

L'un des axes pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, élaboré par la direction des ressources humaines (DRH), en collaboration étroite avec la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN) et la direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale (DMPGN), favorise l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

D

## LES CHIFFRES CLÉS

**2 827** AGENTS  
ont bénéficié d'un congé de maternité  
(2 793 en 2018)

**3 589** AGENTS  
ont bénéficié d'un congé de paternité  
(3 564 en 2018)

**505** AGENTS  
ont bénéficié d'un congé parental  
(597 en 2018)

**445** FEMMES  
et  
**64** HOMMES

# 1 - Les différents types de congés familiaux liés à l'arrivée d'un enfant

## 1.1 - Congé de maternité

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou contractuel en CDD ou CDI, en position d'activité ou de détachement, a droit au congé de maternité.

### Durée du congé

La durée du congé maternité varie, dans les conditions suivantes, en fonction du nombre d'enfants que vous avez déjà à charge avant la naissance de l'enfant :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge			
Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée du congé de maternité
1 <sup>er</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 <sup>er</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>e</sup> enfant ou plus	6 semaines	18 semaines	26 semaines

Vous pouvez renoncer à une partie de votre congé, mais vous devez obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

### Allongement du congé postnatal

Sur avis médical, vous pouvez reporter une partie de votre congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines.

En cas d'arrêt maladie pendant la période reportée, le report est annulé et le congé prénatal reprend au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt.

### Allongement du congé prénatal

Dans certains cas, vous pouvez reporter une partie de votre congé postnatal sur le congé prénatal, sur avis médical :

- À partir du 3<sup>e</sup> enfant, vous pouvez reporter 2 semaines maximum sur votre congé prénatal. Le congé total est alors de 10 semaines avant et 16 semaines après la naissance.
- Pour la naissance de jumeaux, vous pouvez reporter 4 semaines maximum sur votre congé prénatal. Le congé total est alors de 16 semaines avant et 18 semaines après la naissance.

### Congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique

Des congés supplémentaires peuvent vous être accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse (grossesse pathologique) ou à l'accouchement :

- 2 semaines avant le début du congé prénatal (ces congés supplémentaires peuvent être prescrits à tout moment de la grossesse, à partir de sa déclaration, et être pris en plusieurs périodes),
- 4 semaines après le congé postnatal.

Ces congés supplémentaires sont des congés de maternité.

### Cas particuliers :

#### Accouchement tardif

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postnatal soit réduit.

#### Accouchement prématuré

En cas d'accouchement prématuré, moins de 6 semaines avant la date prévue, le congé prénatal non utilisé est reporté après l'accouchement.

### Hospitalisation de l'enfant

- En cas d'accouchement prématuré au moins 6 semaines avant la date prévue, exigeant l'hospitalisation de l'enfant, vous bénéficiez d'une période supplémentaire de congé de maternité. La durée de cette période supplémentaire est égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et le début du congé prénatal prévu.
- En cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6e semaine après sa naissance, vous pouvez choisir de reprendre votre travail. Vous devez prendre la période de congé postnatal non utilisée dès la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

### Décès de l'enfant

- Lorsque l'enfant décède après sa naissance, vous conservez votre congé postnatal.
- En cas de décès lié à une naissance prématurée, vous avez droit au congé de maternité en totalité si l'enfant est né viable. Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pesait au moins 500 grammes. Dans le cas contraire, vous êtes placée en congé de maladie ordinaire.

### Décès de la mère

En cas de décès de la mère après la naissance de l'enfant, le père fonctionnaire peut bénéficier du congé postnatal pour la durée restant à courir et reporter son congé de paternité à la fin de celui-ci.

Si le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier du congé postnatal restant à courir, il est accordé à la personne qui vivait en couple avec la mère.

## 1 . 2 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance d'un enfant, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou contractuel en CDD ou CDI, en position d'activité ou de détachement, a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne fonctionnaire qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

### Durée du congé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est cumulable avec le congé de naissance de 3 jours.

#### -Naissance d'un enfant

La durée du congé de paternité est fixée à 11 jours calendaires maximum.

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

#### -Naissance multiple

La durée du congé de paternité est fixée à 18 jours calendaires maximum.

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Quand l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, une période supplémentaire de congé est accordée.

La durée de cette période de congé supplémentaire est égale à la durée de l'hospitalisation dans la limite de 30 jours calendaires.

Les unités de soins spécialisés d'hospitalisation de l'enfant ouvrant droit à l'attribution de cette période de congé supplémentaire sont les suivantes :

- Unités de néonatalogie
- Unités de réanimation néonatale
- Unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons
- Unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale.

Le congé de 11 jours doit alors être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.

## 1 . 3 - Congé parental

Le congé parental est une position administrative dans laquelle l'agent cesse de travailler pour élever son enfant.

Ce congé est accordé après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans adoptés ou confiés en vue de leur adoption.

Le congé parental peut être accordé à tout fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou contractuel en CDD ou CDI qui a au moins un an d'ancienneté dans son administration à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant, parent d'un enfant ou qui assure la charge d'un enfant en application d'une décision lui confiant cette charge. C'est le cas pour un enfant adopté, un enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux, etc.

Il peut être accordé que l'agent soit à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel.

Le congé parental peut être accordé à l'un ou l'autre des parents ou agents assurant la charge de l'enfant ou aux 2 simultanément.

### Durée du congé

Le congé parental est accordé par **périodes de 2 à 6 mois renouvelables**.

Il peut être renouvelé dans la limite des durées maximales suivantes :

#### - Pour naissance

Durée maximal du congé parental en cas de naissance	
Nombre d'enfant nés simultanément	Durée maximale du congé parental
1	Jusqu'au 3 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant
2	Jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants
3 ou plus	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6 <sup>e</sup> anniversaire des enfants

#### - Pour adoption

Durée maximal du congé parental en cas d'adoption	
Nombre d'enfant adoptés	Durée maximale du congé parental
1 ou 2	3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de moins de 3 ans
	1 ans à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant ou des enfants de plus de 3 ans et de moins de 16 ans
3 ou plus	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6 <sup>e</sup> anniversaire des enfants

Si une nouvelle grossesse ou adoption survient pendant le congé, il prend fin automatiquement à la date à partir de laquelle l'agent bénéficie de son congé de maternité, d'adoption ou de paternité. À la fin de ce congé, un nouveau congé parental peut être pris pour le nouvel enfant dans les mêmes conditions que pour le congé précédent.

## 1 . 4 - Disponibilité pour convenances personnelles

La disponibilité pour convenances personnelles peut être accordée aux fonctionnaires titulaires.

### **Durée du congé**

5 ans maximum, renouvelables dans la limite de 10 ans pour toute la carrière à condition de réintégrer la fonction publique au moins 18 mois, au plus tard à la fin d'une période de 5 ans.

Si vous demandez une disponibilité pour convenances personnelles à la suite d'une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise de 2 ans, la durée de votre disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 3 ans. Vous pouvez demander le renouvellement de votre disponibilité pour convenances personnelles au-delà de ces 5 ans à condition de réintégrer la fonction publique au moins 18 mois.

Les périodes de disponibilité pour convenances personnelles accordées avant le 29 mars 2019 ne sont pas prises en compte dans le calcul des 5 ans à la fin desquels le fonctionnaire doit réintégrer la fonction publique pendant au moins 18 mois.

La disponibilité est accordée sous réserve des nécessités de service.

Vous devez justifier d'une durée minimale de services si vous remplissez les 2 conditions suivantes :

- Vous êtes engagé à servir l'État pendant une durée minimale
- Et vous demandez votre disponibilité pour convenances personnelles pour aller travailler dans le secteur privé.

Cette durée minimale de service est fixée à 4 ans depuis votre titularisation dans le corps pour lequel vous avez pris cet engagement de servir.

## 1 . 5 - Disponibilité pour donner des soins à un proche

La disponibilité pour donner des soins à un proche peut être accordée aux fonctionnaires titulaires

L'agent peut bénéficier d'une disponibilité pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Il doit s'agir d'un enfant à charge ou de votre époux(se) ou partenaire de Pacs ou d'un ascendant.

### **Durée du congé**

3 ans maximum renouvelables tant que la présence d'une tierce personne est justifiée

La disponibilité est accordée de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas vous la refuser).

## 2 - Les congés familiaux des personnels affectés au secrétariat général et autres services (hors PN et GN)

### Congés de maternité - secrétariat général - 2019

Congés maternité	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours de congés maternité pris
<b>Haut fonctionnaires</b>	<b>6</b>	<b>441</b>
IGA	0	0
26 à 40 ans		
<b>Sous-préfets</b>	<b>2</b>	<b>164</b>
26 à 40 ans	2	<b>164</b>
41 à 55 ans		
<b>Administrateurs civils</b>	<b>4</b>	<b>277</b>
26 à 40 ans	4	277
<b>Filière administrative</b>	<b>210</b>	<b>24 682</b>
<b>Attachés d'administration</b>	<b>51</b>	<b>5 917</b>
26 à 40 ans	47	5 405
41 à 55 ans	4	512
<b>Secrétaires administratifs</b>	<b>76</b>	<b>8 775</b>
moins de 26 ans	4	444
26 à 40 ans	67	7 704
41 à 55 ans	5	627
<b>Adjointes administratifs</b>	<b>76</b>	<b>9 321</b>
moins de 26 ans	2	125
26 à 40 ans	70	8 612
41 à 55 ans	4	584
<b>Contractuel A</b>	<b>1</b>	<b>111</b>
26 à 40 ans	1	111
<b>Contractuel B</b>	<b>2</b>	<b>222</b>
Moins de 26 ans	1	111
26 à 40 ans	1	111
<b>Contractuel C</b>	<b>4</b>	<b>336</b>
26 à 40 ans	4	336
<b>Filière technique</b>	<b>2</b>	<b>222</b>
Adjoint technique	2	222
26 à 40 ans	2	222
<b>Filière SIC</b>	<b>6</b>	<b>667</b>
<b>Ingénieur SIC</b>	<b>1</b>	<b>111</b>
26 à 40 ans	1	111
<b>techniciens SIC</b>	<b>2</b>	<b>222</b>
26 à 40 ans	2	222
<b>Agents SIC</b>	<b>2</b>	<b>222</b>
26 à 40 ans	2	222
<b>Contractuels A</b>	<b>1</b>	<b>111</b>
41 à 55 ans	1	111
<b>Filière social</b>	<b>2</b>	<b>222</b>
Assistants service social	2	222
26 à 40 ans	2	222
<b>Filière social</b>	<b>1</b>	<b>40</b>
<b>Apprentis</b>	<b>1</b>	<b>40</b>
Moins de 26 ans	1	40
<b>Total général</b>	<b>227</b>	<b>26 274</b>

Source : DMAT, IGA, SIRH Dialogue

## Congés de paternité - secrétariat général - 2019

Congés paternité	Nb d'agents (a)	Nb total jours pris	Nb de jours de congés théoriques (a*11)	Nb de jours de congés paternité moyen
<b>Haut fonctionnaires</b>	<b>11</b>	<b>121</b>	<b>121</b>	<b>11</b>
<b>IGA</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
26 à 40 ans	1	11	11	11
<b>Sous préfets</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>11</b>
26 à 40 ans	1	11	11	11
41 à 55 ans	2	22	22	11
<b>Administrateurs civils</b>	<b>7</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>11</b>
26 à 40 ans	4	44	44	11
41 à 55 ans	3	33	33	11
<b>Filière administrative</b>	<b>81</b>	<b>795</b>	<b>891</b>	<b>10</b>
<b>Attachés d'administration</b>	<b>35</b>	<b>344</b>	<b>385</b>	<b>10</b>
26 à 40 ans	25	262	275	10
41 à 55 ans	10	82	110	8
<b>Secrétaires administratifs</b>	<b>20</b>	<b>198</b>	<b>220</b>	<b>10</b>
26 à 40 ans	14	136	154	10
41 à 55 ans	6	62	66	11
<b>Adjoints administratifs</b>	<b>19</b>	<b>187</b>	<b>209</b>	<b>10</b>
26 à 40 ans	13	127	143	10
41 à 55 ans	6	60	66	11
<b>Contractuels A</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>55</b>	<b>9</b>
26 à 40 ans	5	46	55	9
<b>Contractuels C</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>10</b>
26 à 40 ans	2	20	22	10
<b>Filière technique</b>	<b>19</b>	<b>186</b>	<b>209</b>	<b>10</b>
<b>Ingénieurs des services techniques</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
26 à 40 ans	1	10	11	10
<b>Adjoints Techniques</b>	<b>16</b>	<b>156</b>	<b>176</b>	<b>10</b>
26 à 40 ans	14	136	154	10
41 à 55 ans	2	20	22	10
<b>Contractuels GMA</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>10</b>
26 à 40 ans	2	20	22	10
<b>Filière SIC</b>	<b>8</b>	<b>78</b>	<b>88</b>	<b>10</b>
<b>Ingénieurs SIC</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>9</b>
26 à 40 ans	1	10	11	10
41 à 55 ans	2	18	22	10
<b>Technicien SIC</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>44</b>	<b>10</b>
26 à 40 ans	1	10	11	10
41 à 55 ans	3	30	33	10
<b>Agents SIC</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
41 à 55 ans	1	10	11	10
<b>Total général</b>	<b>119</b>	<b>1 180</b>	<b>1 309</b>	<b>10</b>

Source : DMAT, IGA, SIRH Dialogue

NB : le nombre de jours pris et le nombre théorique de jours de congé :

- le nombre de jours de congé réellement pris peut être inférieur au nombre de jours théoriques si l'agent a pris ses jours « à cheval » sur deux années (ex : du 28 décembre au 7 janvier : dans ce cas, seuls 7 jours sont pris en compte pour l'année 2019).
- le nombre de jours pris peut être supérieur au nombre théorique de jours de congé en cas de naissances multiples.

### Congés parentaux - secrétariat général - 2019

Congés parentaux au 31/12/2017	Femmes	Hommes	Total
<b>Filière administrative</b>	<b>62</b>	<b>3</b>	<b>65</b>
Attachés d'administration	8	2	10
Secrétaires administratifs	19		19
Adjoints administratifs	35	1	36
<b>Filière sécurité civile</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Contractuels navigant GMA	1	1	2
<b>Filière technique</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Adjoints techniques	1		1
<b>Contractuels</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Contractuels administratifs	1		1
<b>Total général</b>	<b>65</b>	<b>4</b>	<b>69</b>

Source : DMAT, IGA, SIRH Dialogue

### Disponibilités pour convenances personnelles - secrétariat général -2019

Disponibilités pour convenances personnelles au 31/12/2017	Femmes	Hommes	Total
<b>Hauts fonctionnaires</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>32</b>
Préfet	0	8	8
Sous-préfets	0	6	6
Administrateurs civils	2	16	18
<b>Filière administrative</b>	<b>185</b>	<b>61</b>	<b>246</b>
Attaché d'administration	35	22	57
Secrétaire administratif	51	22	73
Adjoint administratif	99	17	116
<b>Filière technique</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>28</b>
Ingénieurs des services techniques	2		2
Contrôleur des services techniques		1	1
Adjoint techniques	15	10	25
<b>Filière SIC</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
Ingénieur SIC		2	2
Technicien SIC	1	3	4
Agent SIC	1		1
<b>Filière Sociale</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
Assistants de service social	7	1	8
<b>Filière sécurité routière</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Délégués du permis de conduire	1		1
Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière		1	1
<b>Ouvrier d'état</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Ouvrier d'état	0	1	1
<b>Total général</b>	<b>214</b>	<b>110</b>	<b>324</b>

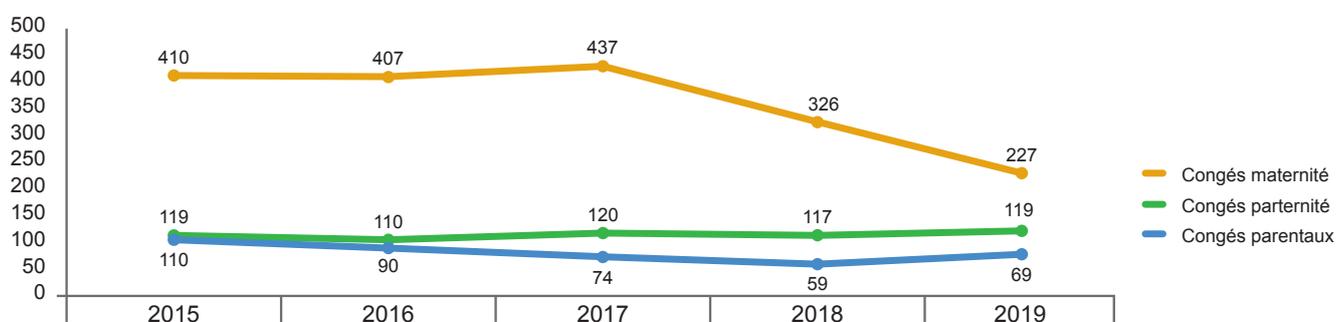
Source : DMAT, IGA, SIRH Dialogue

## Disponibilités pour soins - secrétariat général - 2019

Disponibilités pour soins au 31/12/2019	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	8	2	10
Attachés des administrations de l'Etat	2		2
Secrétaires administratifs	3	2	5
Adjointes administratifs	3		3
Filière technique et spécialisée	1	0	1
Adjointes techniques	1		1
Total général	9	2	11

Source : DMAT, IGA, SIRH Dialogue

## Evolution des congés familiaux - secrétariat général - 2015-2019



Source : SIRH Dialogue

En dépit d'avancées, des disparités persistent encore entre les femmes et les hommes dans la prise de congés familiaux. En 2018, seuls 119 hommes ont demandé un congé de paternité contre 227 femmes pour le congé de maternité.

**L'accompagnement des agents aux congés et absences pour motifs familiaux** (cf. note d'information sur les dispositions relatives aux différents congés familiaux en date du 14 novembre 2016)

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'Intérieur prévoit des mesures particulières permettant de mieux informer les agents sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps partiels, et les effets des choix faits en la matière sur leur carrière.

Il est important que chaque agent connaisse ses droits et sache qu'il peut prétendre à différents congés en fonction de ses besoins, des aléas de la vie, de sa volonté de privilégier sa vie familiale à un moment de sa carrière ou de la concilier avec sa vie professionnelle. Ces congés ne doivent en aucun cas être discriminatoires pour l'agent pendant sa vie professionnelle et ne doivent pas le pénaliser au cours de sa carrière.

Ainsi, le ministère de l'Intérieur prévoit différents dispositifs d'accompagnement et de maintien du lien avec l'administration afin d'accompagner l'agent : un entretien préalable au départ de l'agent, une information de l'agent en continu pendant la durée de son congé et un entretien avant sa reprise de fonctions.

### 3 - Les congés familiaux des personnels affectés en police nationale

#### Congés de maternité - police nationale - 2019

Congés maternité	Nb agents concernés	Nb jours pris
<b>Actifs police et ADS</b>	<b>1 170</b>	<b>110 558</b>
<b>Corps de conception et de direction (CCD)</b>	<b>29</b>	<b>2 964</b>
moins de 26 ans		
26 à 40 ans	21	2 172
41 à 55 ans	8	792
56 ans et plus		
<b>Corps de commandement (CC)</b>	<b>38</b>	<b>3 713</b>
moins de 26 ans		
26 à 40 ans	28	2 757
41 à 55 ans	10	956
56 ans et plus		
<b>Corps d'encadrement et d'application (CEA)</b>	<b>951</b>	<b>90 618</b>
moins de 26 ans	42	3 614
26 à 40 ans	838	80 084
41 à 55 ans	71	6 920
56 ans et plus		
<b>Adjointes de sécurité (ADS)</b>	<b>152</b>	<b>13 200</b>
moins de 26 ans	66	5 911
26 à 40 ans	86	7 352
41 à 55 ans		
56 ans et plus		
<b>Personnels administratifs, techniques et scientifiques</b>	<b>398</b>	<b>37 673</b>
<b>Administratifs</b>	<b>324</b>	<b>30 602</b>
<b>Administratifs cat A</b>	<b>27</b>	<b>2 265</b>
moins de 26 ans		
26 à 40 ans	24	1 955
41 à 55 ans	3	300
56 ans et plus		
<b>Administratifs cat B</b>	<b>47</b>	<b>4 357</b>
moins de 26 ans		
26 à 40 ans	44	3 824
41 à 55 ans	3	533
56 ans et plus		



Congés maternité	Nb agents concernés	Nb jours pris
<b>Administratifs cat C</b>	<b>250</b>	<b>23 980</b>
moins de 26 ans	2	144
26 à 40 ans	229	21 905
41 à 55 ans	19	1 931
56 ans et plus		
<b>Techniques</b>	<b>14</b>	<b>1 228</b>
<b>Techniques cat A</b>	<b>4</b>	<b>377</b>
moins de 26 ans		
26 à 40 ans	4	377
41 à 55 ans		
56 ans et plus		
<b>Techniques cat B</b>	<b>1</b>	<b>128</b>
moins de 26 ans		
26 à 40 ans	1	128
41 à 55 ans		
56 ans et plus		
<b>Techniques cat C</b>	<b>9</b>	<b>723</b>
moins de 26 ans		
26 à 40 ans	9	723
41 à 55 ans		
56 ans et plus		
<b>Scientifiques</b>	<b>60</b>	<b>5 843</b>
<b>Scientifiques cat A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
moins de 26 ans		
26 à 40 ans		
41 à 55 ans		
56 ans et plus		
<b>Scientifiques cat B</b>	<b>12</b>	<b>1 371</b>
moins de 26 ans		
26 à 40 ans	12	1 371
41 à 55 ans		
56 ans et plus		
<b>Scientifiques cat C</b>	<b>48</b>	<b>4 472</b>
moins de 26 ans		
26 à 40 ans	47	4 472
41 à 55 ans	1	130
56 ans et plus		
<b>Total général</b>	<b>1 568</b>	<b>148 231</b>

Source : DRCPN

## Congés de paternité - police nationale - 2019

Congés paternité	Nb agents concernés (a)	Nb jours pris (1)	Nb jours de congés théoriques (2) (a x 11)
<b>Actifs police et ADS</b>	<b>613</b>	<b>6 719</b>	<b>6 743</b>
<b>Corps de conception et de direction (CCD)</b>	<b>5</b>	<b>55</b>	<b>55</b>
moins de 26 ans			
26 à 40 ans	2	22	22
41 à 55 ans	3	33	33
56 ans et plus			
<b>Corps de commandement (CC)</b>	<b>17</b>	<b>187</b>	<b>187</b>
moins de 26 ans			
26 à 40 ans	11	121	121
41 à 55 ans	5	55	55
56 ans et plus	1	11	11
<b>Corps d'encadrement et d'application (CEA)</b>	<b>527</b>	<b>5 754</b>	<b>5 797</b>
moins de 26 ans	8	88	88
26 à 40 ans	365	3 988	4 576
41 à 55 ans	153	1 667	1 683
56 ans et plus	1	11	11
<b>Adjoints de sécurité (ADS)</b>	<b>64</b>	<b>723</b>	<b>704</b>
moins de 26 ans	19	201	209
26 à 40 ans	45	522	495
41 à 55 ans			
56 ans et plus			
<b>Personnels administratifs, techniques et scientifiques</b>	<b>97</b>	<b>1 057</b>	<b>1 067</b>
<b>Administratifs</b>	<b>32</b>	<b>344</b>	<b>352</b>
<b>Administratifs cat A</b>	<b>9</b>	<b>99</b>	<b>99</b>
moins de 26 ans			
26 à 40 ans	4	44	44
41 à 55 ans	5	55	55
56 ans et plus			
<b>Administratifs cat B</b>	<b>7</b>	<b>77</b>	<b>77</b>
moins de 26 ans			
26 à 40 ans	5	55	55
41 à 55 ans	2	22	22
56 ans et plus			
<b>Administratifs cat C</b>	<b>16</b>	<b>168</b>	<b>176</b>
moins de 26 ans			
26 à 40 ans	12	124	132
41 à 55 ans	4	44	44
56 ans et plus			
<b>Techniques</b>	<b>52</b>	<b>570</b>	<b>572</b>
<b>Techniques cat A</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>33</b>
moins de 26 ans			
26 à 40 ans	2	18	22
41 à 55 ans	1	11	11
56 ans et plus			

D

Congés paternité	Nb agents concernés (a)	Nb jours pris (1)	Nb jours de congés théoriques (2) (a x 11)
<b>Techniques cat B</b>	<b>11</b>	<b>121</b>	<b>121</b>
moins de 26 ans			
26 à 40 ans	7	77	77
41 à 55 ans	4	44	44
56 ans et plus			
<b>Techniques cat C</b>	<b>38</b>	<b>420</b>	<b>418</b>
moins de 26 ans	4	44	44
26 à 40 ans	28	310	308
41 à 55 ans	6	66	66
56 ans et plus			
<b>Scientifiques</b>	<b>13</b>	<b>143</b>	<b>143</b>
<b>Scientifiques cat A</b>			
moins de 26 ans			
26 à 40 ans			
41 à 55 ans			
56 ans et plus			
<b>Scientifiques cat B</b>	<b>7</b>	<b>84</b>	<b>77</b>
moins de 26 ans			
26 à 40 ans	5	62	55
41 à 55 ans	2	22	22
56 ans et plus			
<b>Scientifiques cat C</b>	<b>6</b>	<b>59</b>	<b>66</b>
moins de 26 ans			
26 à 40 ans	5	48	55
41 à 55 ans	1	11	11
56 ans et plus			
<b>Total général</b>	<b>710</b>	<b>7 776</b>	<b>7 810</b>

Source : DRCPN

### Congés parentaux - police nationale - 2019

Congés parentaux	Femmes	Hommes	Total
Actifs police et ADS	149	40	189
Corps de conception et de direction (CCD)		1	1
Corps de commandement (CC)	5	1	6
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	129	38	167
Adjoints de sécurité (ADS)	15		15
Personnels administratifs, techniques et scientifiques	67	4	71
Administratifs	55	2	57
Techniques	4	2	6
Scientifiques	8		8
Total général	216	44	260

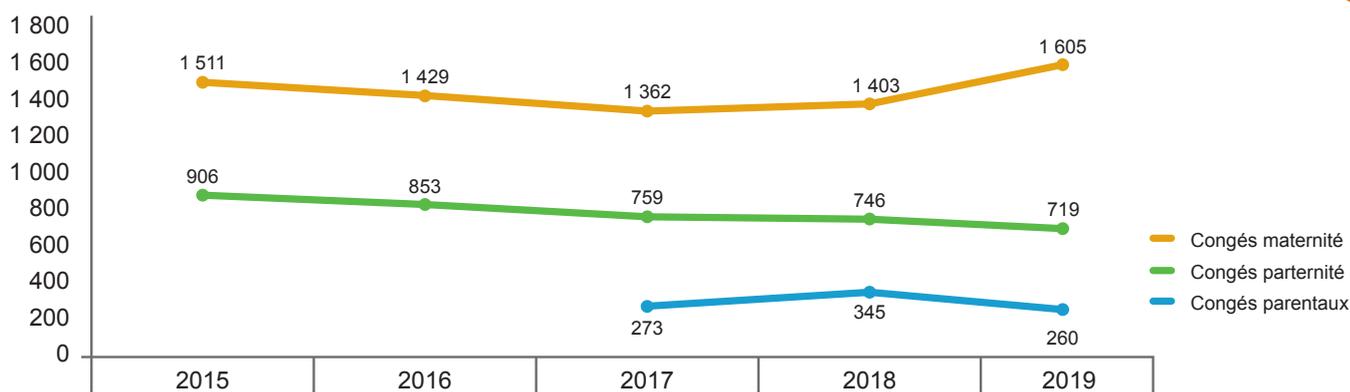
Source : DRCPN

## Disponibilités pour convenances personnelles - police nationale - 2019

Congés parentaux	Femmes	Hommes	Total
Actifs police et ADS	215	897	1 112
Corps de conception et de direction (CCD)	9	20	29
Corps de commandement (CC)	14	57	71
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	192	820	1 012
Adjoints de sécurité (ADS)			
Personnels administratifs, techniques et scientifiques	104	65	169
Administratifs	87	21	108
Techniques	5	34	39
Scientifiques	12	10	22
Total général	319	962	1 281

Source : DRCPN

## Evolution des congés familiaux - police nationale - 2015-2019



Source : DRCPN

\*Les données de l'année 2019 sont extraites du SIRH DIALOGUE 2. Celles des années antérieures l'étaient de DIALOGUE 1.

Le nombre de congés de maternité des personnels affectés en police nationale a augmenté de 14,4% par rapport à l'année 2018, tandis que les congés de paternité ont diminués de 3,6% et les congés parentaux de 24,6%.

### **L'accompagnement des agents partant en congé parental**

#### **Bureau des officiers de police :**

La gestion du congé parental est déconcentrée (cf arrêté du 30 décembre 2005 portant déconcentration en matière de gestion des personnels actifs de la police nationale).

Le bureau des officiers de police ne traite que les demandes de congé parental des fonctionnaires en poste dans les services centraux et comptabilise très peu de demandes, contrairement aux demandes de réintégration suite à congé parental plus nombreuses car la gestion de cette compétence est centralisée.

Il n'existe pas d'actions mises en place pour accompagner l'agent partant en congé parental. Les agents prennent attache avec le bureau de gestion central qui les renseigne sur les questions qui les intéressent, notamment la réintégration suite à congé parental.

Pour améliorer l'information, une fiche expliquant les dispositions prévues en la matière a été établie à l'intention des agents avant leur départ en congé parental.

#### **Bureau des gardiens de la paix :**

Après avoir effectué un sondage auprès de différents SGAMI : état néant pour le CEA.

Dans le cadre des congés parentaux l'accompagnement n'est pas formalisé au niveau des SGAMI ou du BGGP. Les informations sont données de manière individuelle quand le fonctionnaire les sollicite.

#### **Département du management et de la gestion des commissaires de police :**

Néant.

#### **Bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques de la Police nationale :**

Néant

## 4 - Les congés familiaux des personnels affectés en gendarmerie nationale

### Congés de maternité – gendarmerie nationale - 2019

Congés maternité	Nb agents concernés	Nb jours pris
<b>Militaires</b>	<b>940</b>	<b>97 530</b>
<b>Officiers de gendarmerie (OG)</b>	<b>34</b>	<b>3 217</b>
moins de 26 ans	0	0
26 à 40 ans	32	2 993
41 à 55 ans	2	224
56 ans et plus	0	0
<b>Officiers du corps technique et administratif (OCTA)</b>	<b>23</b>	<b>2 396</b>
moins de 26 ans	0	0
26 à 40 ans	22	2 210
41 à 55 ans	1	186
56 ans et plus	0	0
<b>Officiers des armées (OA)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
moins de 26 ans	0	0
26 à 40 ans	0	0
41 à 55 ans	0	0
56 ans et plus	0	0
<b>Sous-officiers de gendarmerie (SOG)</b>	<b>601</b>	<b>56 057</b>
moins de 26 ans	25	2 033
26 à 40 ans	559	52 600
41 à 55 ans	17	1 424
56 ans et plus	0	0
<b>Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)</b>	<b>178</b>	<b>16 667</b>
moins de 26 ans	1	74
26 à 40 ans	171	15 973
41 à 55 ans	6	620
56 ans et plus	0	0
<b>Gendarmes adjoints volontaires</b>	<b>104</b>	<b>9 193</b>
moins de 26 ans	57	5 315
26 à 40 ans	47	3 878
41 à 55 ans	0	0
56 ans et plus	0	0

D

Congés maternité	Nb agents concernés	Nb jours pris
<b>Civils</b>	<b>55</b>	<b>4 604</b>
<b>Administratifs</b>	<b>39</b>	<b>3 215</b>
<b>Administratifs cat A</b>	<b>3</b>	<b>175</b>
moins de 26 ans	0	0
26 à 40 ans	3	175
41 à 55 ans	0	0
56 ans et plus	0	0
<b>Administratifs cat B</b>	<b>3</b>	<b>227</b>
moins de 26 ans	0	0
26 à 40 ans	3	227
41 à 55 ans	0	0
56 ans et plus	0	2 0
<b>Administratifs cat C</b>	<b>33</b>	<b>2 813</b>
moins de 26 ans	0	0
26 à 40 ans	30	2 534
41 à 55 ans	3	279
56 ans et plus	0	0
<b>Techniques</b>	<b>16</b>	<b>1 389</b>
<b>Techniques cat A</b>	<b>1</b>	<b>79</b>
moins de 26 ans	0	0
26 à 40 ans	1	79
41 à 55 ans	0	0
56 ans et plus	0	0
<b>Techniques cat B</b>	<b>1</b>	<b>78</b>
moins de 26 ans	0	0
26 à 40 ans	1	78
41 à 55 ans	0	0
56 ans et plus	0	0
<b>Techniques cat C</b>	<b>14</b>	<b>1 232</b>
moins de 26 ans	0	0
26 à 40 ans	14	1 232
41 à 55 ans	0	0
56 ans et plus	0	0
<b>Total général</b>	<b>995</b>	<b>92 134</b>

Source : DGGN

## Congés de paternité - gendarmerie nationale - 2019

Congés paternité	Nb agents concernés (a)	Nb jours pris (1)	Nb jours de congés théoriques (2) (a x 11)
<b>Militaires</b>	<b>2 734</b>	<b>30 110</b>	<b>30 074</b>
<b>Officiers de gendarmerie (OG)</b>	<b>135</b>	<b>1 493</b>	<b>1 485</b>
moins de 26 ans	2	30	22
26 à 40 ans	95	1 042	1 045
41 à 55 ans	37	410	407
56 ans et plus	1	11	11
<b>Officiers du corps technique et administratif (OCTA)</b>	<b>12</b>	<b>132</b>	<b>132</b>
moins de 26 ans	0	0	0
26 à 40 ans	10	110	110
41 à 55 ans	2	22	22
56 ans et plus	0	0	0
<b>Officiers des armées (OA)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
moins de 26 ans	0	0	0
26 à 40 ans	0	0	0
41 à 55 ans	0	0	0
56 ans et plus	0	0	0
<b>Sous-officiers de gendarmerie (SOG)</b>	<b>2 440</b>	<b>26 903</b>	<b>26 840</b>
moins de 26 ans	93	1 025	1 023
26 à 40 ans	2 125	22 464	22 572
41 à 55 ans	221	2 488	2 431
56 ans et plus	1	11	11
<b>Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)</b>	<b>49</b>	<b>532</b>	<b>539</b>
moins de 26 ans	0	0	0
26 à 40 ans	41	444	451
41 à 55 ans	8	88	88
56 ans et plus	0	0	0
<b>Gendarmes adjoints volontaires</b>	<b>98</b>	<b>1 050</b>	<b>1 078</b>
moins de 26 ans	64	707	704
26 à 40 ans	34	343	374
41 à 55 ans	0	0	0
56 ans et plus	0	0	0
<b>Civils</b>	<b>17</b>	<b>152</b>	<b>187</b>
<b>Administratifs</b>	<b>11</b>	<b>102</b>	<b>121</b>
<b>Administratifs cat A</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>66</b>
moins de 26 ans	0	0	0
26 à 40 ans	4	43	44
41 à 55 ans	2	18	22
56 ans et plus	0	0	0
<b>Administratifs cat B</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>55</b>
moins de 26 ans	0	0	0
26 à 40 ans	3	23	33
41 à 55 ans	2	18	22
56 ans et plus	0	0	0
<b>Administratifs cat C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
moins de 26 ans	0	0	0
26 à 40 ans	0	0	0
41 à 55 ans	0	0	0
56 ans et plus	0	0	0

D

Congés paternité	Nb agents concernés (a)	Nb jours pris (1)	Nb jours de congés théoriques (2) (a x 11)
<b>Techniques</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>66</b>
<b>Techniques cat A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
moins de 26 ans	0	0	0
26 à 40 ans	0	0	0
41 à 55 ans	0	0	0
56 ans et plus	0	0	0
<b>Techniques cat B</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>22</b>
moins de 26 ans	0	0	0
26 à 40 ans	2	18	22
41 à 55 ans	0	0	0
56 ans et plus	0	0	0
<b>Techniques cat C</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>44</b>
moins de 26 ans	0	0	0
26 à 40 ans	4	32	44
41 à 55 ans	0	0	0
56 ans et plus	0	0	0
<b>Total général</b>	<b>2 751</b>	<b>30 262</b>	<b>30 261</b>

Source : DGGN

(1) et (2) : Le nombre de jours pris est supérieur au nombre de jours théoriques en raison des naissances multiples qui donnent droit à 18 jours de congé de paternité

## Congés parentaux - gendarmerie nationale - 2019

Congés parentaux	Hommes	Femmes	Total
<b>Militaires</b>	<b>15</b>	<b>151</b>	<b>166</b>
Officiers de gendarmerie (OG)	0	5	5
Officiers du corps technique et administratif (OCTA)	1	3	4
Officiers des armées (OA)	0	0	0
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	12	87	99
Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)	2	46	48
Gendarmes adjoints volontaires	0	10	10
<b>Civils</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Administratifs	0	5	5
Techniques	1	4	5
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>160</b>	<b>176</b>

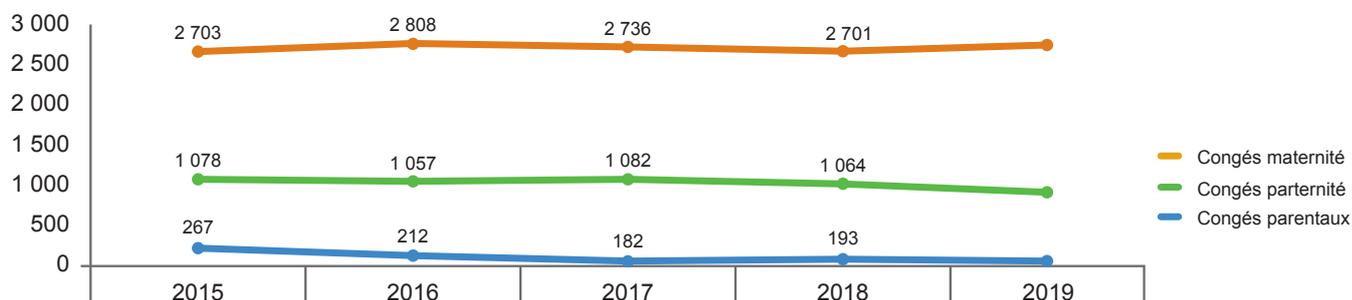
Source : DGGN

## Disponibilités pour convenances personnelles - gendarmerie nationale - 2019

Disponibilités pour convenances personnelles	Hommes	Femmes	Total
<b>Militaires</b>	<b>464</b>	<b>211</b>	<b>675</b>
Officiers de gendarmerie (OG)	60	12	72
Officiers du corps technique et administratif (OCTA)	5	3	8
Officiers des armées (OA)	0	0	0
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	389	151	540
Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)	10	45	55
Gendarmes adjoints volontaires	0	0	0
<b>Civils</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Administratifs	3	0	3
Techniques	1	4	5
<b>Total général</b>	<b>468</b>	<b>215</b>	<b>663</b>

Source : DGGN

## Evolution des congés familiaux - gendarmerie nationale - 2015-2019



Source : DGGN

Le nombre de congés de paternité a augmenté de 1,9% en 2019 alors qu'il y a une diminution de 6,5% pour les congés maternité et 8,8% pour les congés parentaux.

### Nombre et type d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental en gendarmerie nationale

Les mesures d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre de la feuille de route du directeur général de la gendarmerie nationale ont fait l'objet de directives permanentes diffusées en juillet 2014 et accompagnées d'un guide de l'entretien de gestion d'accompagnement du congé parental.

En effet, les congés parentaux occasionnent une interruption qu'il convient d'accompagner au mieux afin :

- d'assurer la meilleure conciliation possible entre intérêt du service et vie de famille ;
- d'en réduire les effets sur le déroulement de carrière.

Les directives mentionnées supra prévoient notamment qu'un entretien de gestion spécifique soit systématiquement mis en œuvre au profit des militaires souhaitant bénéficier ou venant de bénéficier d'un congé parental. Cet entretien se déroule en deux étapes :

- **préalablement au début du congé**, le militaire qui a déposé sa demande ou qui projette de le faire, se verra rappeler les conditions de sa gestion (modalités du congé, administration, droits individuels) ;
- **durant le congé**, dès que le rappel à l'activité est demandé ou que le congé arrive à son terme, le militaire peut solliciter un second entretien relatif aux conditions de sa reprise d'activité.



## 01 LE TÉLÉTRAVAIL

## 02 LA POLITIQUE DE L'ENFANCE

# INTRODUCTION

Le ministère de l'intérieur s'attache à accompagner l'ensemble de ses personnels dans une meilleure articulation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle en déployant d'importants moyens humains et financiers. Deux axes sont notamment développés ici : le télétravail et la politique de l'enfance.

## Le télétravail :

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels grâce aux technologies de l'information et de la communication.

## La politique de l'enfance :

La politique de l'enfance du ministère est un dispositif qui permet d'aider les personnels à mieux concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Cette politique s'établit dans de nombreux domaines : la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 0 à 6 ans, le développement de l'offre de place en crèches ou encore la recherche d'accueil des enfants en horaires atypiques.

E

## LES CHIFFRES CLÉS

**931** AGENTS  
en télétravail au MI, dont :

**847** PLACES  
de crèches réservées

**346** CATÉGORIE A

**352** CATÉGORIE B

**174** CATÉGORIE C

**48** CONTRACTUELS

# 1 - Le télétravail

## Textes de loi et références

Code du travail : articles L1222-9 à L1222-11

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique : article 133

Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

## Demande

Le télétravail est mis en place à la demande de l'agent.

Tout agent de la fonction publique, fonctionnaire ou contractuel, peut exercer une partie de son activité en télétravail, si cette activité peut être réalisée à distance, aux moyens d'outils informatiques.

L'agent formule sa demande de télétravail par écrit.

Il précise quelles sont les conditions de télétravail qu'il souhaite : recours régulier ou ponctuel, lieu(x), nombre de jours souhaités.

S'il souhaite télétravailler chez lui ou dans un autre lieu privé, l'agent fournit une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques.

Les astreintes (périodes pendant lesquelles l'agent doit rester chez lui, à disposition de son administration) et les interventions pendant une astreinte ne constituent pas du télétravail

## Examen par l'administration

L'administration examine la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

L'administration fait connaître sa décision par écrit dans un délai d'1 mois maximum à partir de la date de réception de la demande.

Lorsque l'administration organise une campagne de recensement des demandes, elle répond dans un délai d'1 mois maximum à partir de la date limite de dépôt des demandes.

## Conditions de mise en place :

- Activités pouvant être exercées en télétravail

Sont exclues :

- Les activités opérationnelles qui entrent dans le cadre d'opérations de police, de prévention, de secours et de gestion de crise ;
  - Les activités d'accueil physique du public et des agents ;
  - L'accomplissement de certains travaux portant sur des documents confidentiels ou comportant des données à caractère sensible si la confidentialité de ces données ne peut être assurée ;
  - Les activités qui requièrent l'utilisation d'un logiciel qui ne peut être utilisé à domicile.
- Liste et localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements
  - Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données
  - Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé
  - Conditions d'accès sur le lieu du télétravail aux instances chargées de veiller à la bonne application des règles en matière d'hygiène et de sécurité
  - Conditions de contrôle et de comptabilisation du temps de travail
  - Conditions de prise en charge, par l'administration, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (matériels, logiciels, abonnements, communications, outils, maintenance de ces équipements)



- Conditions de formation aux équipements et outils nécessaires au télétravail
- Conditions d'établissement de l'attestation de conformité des installations aux spécifications techniques quand l'agent télétravaille chez lui ou dans un autre lieu privé.

### **Télétravail régulier ou ponctuel**

L'autorisation de télétravail peut être accordée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail.

Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois.

Elle peut aussi prévoir l'attribution d'un nombre de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an que l'agent peut demander à utiliser auprès de son responsable hiérarchique.

Une même autorisation de télétravail peut prévoir ces différentes possibilités.

### **Lieu de télétravail**

L'agent peut travailler chez lui, dans un autre lieu privé ou dans un autre local professionnel, comme un télécentre.

Une même autorisation de télétravail peut prévoir ces différentes possibilités.

### **Nombre de jours de télétravail autorisés**

L'agent ne peut pas télétravailler plus de 3 jours par semaine.

Le nombre de jours de travail dans le service ou les locaux habituels ne peut pas être inférieur à 2 jours.

Ces seuils peuvent être calculés sur une base mensuelle.

Toutefois, l'agent dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient peut demander à télétravailler plus de 3 jours par semaine. L'autorisation est accordée pour 6 mois après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. Elle peut être renouvelée après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail.

L'autorisation de télétravailler plus de 3 jours par semaine peut aussi être accordée à l'agent qui demande à télétravailler temporairement en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

### **Matériel**

L'administration prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail : coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils et de maintenance. Les conditions de cette prise en charge sont définies par arrêté ministériel.

L'administration n'est pas obligée de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Quand la demande de télétravail est formulée par un agent handicapé, l'administration peut effectuer, sur le lieu de télétravail de l'agent, les aménagements de poste nécessaires. Toutefois, ces aménagements ne doivent pas engendrer des dépenses disproportionnées par rapport aux aides financières dont l'administration peut bénéficier.

Quand un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou à télétravailler temporairement, l'administration peut l'autoriser à utiliser son équipement informatique personnel.

## **Décision de l'administration**

### **- Acceptation :**

L'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail peut prévoir une période d'adaptation de 3 mois maximum.

Elle comporte les informations suivantes :

- Fonctions de l'agent exercées en télétravail
- Lieu(x) de télétravail
- Conditions de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, durée et plages horaires pendant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, conformément au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles
- Date de début du télétravail

L'autorisation écrite de télétravail est accompagnée des documents suivants :

- Document d'information indiquant les conditions d'application du télétravail à la situation professionnelle de l'agent. Ce document précise notamment la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail.
- Il précise également quels sont les équipements mis à disposition de l'agent et leurs conditions d'installation et de restitution. Il précise leurs conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance et quel est l'appui technique fourni par l'administration.
- Copie des conditions de mise en place du télétravail fixées par arrêté ministériel
- Document rappelant les droits et obligations de l'agent en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

### **- Refus**

Le refus doit être motivé et précédé d'un entretien.

L'agent peut saisir la CAP, s'il est fonctionnaire, ou la CCP, s'il est contractuel, en cas de refus à une 1<sup>re</sup> demande ou à une demande de renouvellement de télétravail.

## **Droit de l'agent en télétravail**

L'agent qui exerce ses fonctions en télétravail bénéficie des mêmes droits et obligations que l'agent qui travaille dans les locaux de l'administration.

L'agent en télétravail ne bénéficie d'aucune prise en charge en matière de restauration. Ses frais de repas ces jours-là sont à sa charge. Toutefois, l'employeur peut prévoir des conventionnements spécifiques à des restaurants administratifs proches des télécentres utilisés par l'agent.

L'agent qui change de fonctions doit présenter une nouvelle demande de télétravail.

## **Fin du télétravail**

Il peut être mis fin au télétravail, à tout moment, par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, en respectant un délai de prévenance de 2 mois.

Quand c'est l'administration qui met fin au télétravail, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service motivée.

L'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doit être motivé et précédé d'un entretien.

Quand il est mis fin au télétravail pendant la période d'adaptation, le délai de prévenance est d'1 mois.



## 2 - Le télétravail au ministère de l'Intérieur

### 2.1 - Le bilan du télétravail au ministère de l'Intérieur en 2019

L'article 9 du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature prévoit que le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Sur le périmètre du secrétariat général, 15 directions d'administration centrale ont répondu, 5 SGAMI et 74 préfectures.

Les périmètres de la police nationale et de la gendarmerie nationale ont consulté l'ensemble de leurs services au niveau central et territorial.

Les données collectées pour les établissements publics n'ont pas permis d'établir un bilan significatif.

### 2.2 - Les principaux résultats du bilan 2019

=> Le nombre de télétravailleurs a augmenté de 34% au ministère de l'intérieur par rapport à 2018. Il s'est surtout déployé sur le périmètre de la police nationale où on compte 114 télétravailleurs cette année contre 53 en 2018.

=> La répartition par catégorie est différente de celle de l'an dernier. La majorité des télétravailleurs sont des agents de catégorie B pour 346 d'entre eux, la catégorie A était majoritaire en 2018. L'augmentation du télétravail chez les agents de catégorie C se poursuit : 169 en bénéficient cette année contre 104 l'an passé.

=> Le ratio femmes/hommes ne change pas : près de deux-tiers sont des femmes, un tiers sont des hommes. Le télétravail intervient toujours majoritairement sur une journée dans la semaine pour 66 % des autorisations. Le télétravail sur un cycle mensuel se développe et représente 5 % de la pratique du télétravail cette année ainsi que le télétravail sur deux jours hebdomadaires qui représente 20% des autorisations.

=> Les demandes d'agents à exercer leurs fonctions en télétravail sont majoritairement acceptées. On compte en moyenne 6% de refus en 2019 contre près de 9% en 2018. Les motifs de refus sont toujours principalement liés à l'utilisation de logiciels spécifiques et à la nature des missions.

=> Le télétravail a fait l'objet d'une présentation dans les instances de dialogue social ministérielles, des préfectures et des SGAMI. Les groupes de travail mis en place en 2018 ont donné lieu à des chartes d'application de ce nouveau mode d'organisation du travail dans les services concernés. La possibilité de recourir au télétravail est également insérée dans de nombreux règlements intérieurs.

=> Quelques formations ont été proposées par les plateformes interministérielles d'appui à la gestion des ressources humaines aux agents et à leurs encadrants.

- Une dizaine de structures ont rencontré des difficultés techniques notamment en termes d'approvisionnement des SPAN au cours de l'année.
- La grande majorité des demandes de télétravail sont motivées par des raisons personnelles. On compte très peu de télétravail pour des situations de handicap (1,3%) ou pour raisons de santé (7%).
- Le travail sur site distant a continué à se développer sur le périmètre de la gendarmerie nationale, il se pratique à moindre échelle dans certaines préfectures et sous-préfectures.

## 2 . 3 – Le bilan du télétravail en 2019 par périmètre

### **Focus préfectures**

Le nombre de télétravailleurs dans les préfectures a presque doublé. Le rapport femmes/hommes est le même qu'en 2018 : cette année on compte 396 femmes et 98 hommes. Les télétravailleurs sont toujours plus nombreux dans la catégorie B (205 en 2019/110 en 2018), le nombre de télétravailleurs progressent dans la catégorie C (132 en 2019/76 en 2018).

Sur ce total, 186 agents télétravaillent pour la première fois.

Presque tous les agents sont équipés d'un SPAN et la grande majorité télétravaillent une journée par semaine. Le télétravail sur 2 jours hebdomadaires (+79%) et sur 5 jours (on passe de 2 à 17 agents) se développe.

Les demandes de télétravail sont essentiellement motivées par des convenances personnelles, peu pour une situation de handicap ou de grossesse. Près de 10 % sont accordées pour des raisons de santé. L'avis du médecin de prévention a été demandé dans 15 % des cas.

L'ensemble des préfectures ont communiqué sur le sujet via leur site intranet, des réunions ad hoc, une diffusion de lettres RH. Des formations ont été organisées tant pour les encadrants que pour les agents dans quelques structures. Cette année, la thématique du télétravail a été abordée dans les instances de dialogue social, comité technique ou comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au niveau local.

Peu de préfectures font part de difficultés techniques. 9 d'entre elles signalent des délais d'approvisionnement du matériel anormalement longs retardant ainsi la mise en place du télétravail pour certains agents.

27 demandes de télétravail ont donné lieu à un refus (un recours en CAPL et un recours contentieux devant le TA).

**Focus administration centrale** (hors périmètres Police nationale et Gendarmerie nationale)  
Près de 42% d'autorisations de télétravail supplémentaires ont été accordées en 2019 par rapport à 2018. Ces autorisations concernent 81 hommes et 103 femmes.

La répartition par catégorie statutaire est la suivante : 86 en catégorie A, 39 en catégorie B et 16 en catégorie C. La part des agents de catégorie A et B (125 et 71 en 2018) a augmenté, le nombre d'agents de catégorie C (15 en 2018) est stable.

54% des agents ont bénéficié du télétravail pour la première fois, 46% ont vu leur autorisation renouvelée.

Comme en 2018, la grande majorité des agents bénéficient d'une journée de télétravail par



semaine (116 en 2019, 100 en 2018). En 2019, 177 autorisations ont été accordées pour convenances personnelles, 7 pour handicap ou en raison de l'état de santé sur avis du médecin de prévention.

La grande majorité des agents télétravaillent grâce à SPAN (pour 173 d'entre eux). Un petit nombre d'agents bénéficient de NOEMI.

On ne compte aucun refus ni recours en CAP.

### **Focus périmètre Police nationale**

En 2019, on recense 150 agents en télétravail, soit 68 hommes (45%) et 82 femmes (55%) et 11 refus prononcés sans saisine de la CAP (3 femmes et 8 hommes). Par rapport à 2017, année de la mise en place du dispositif, le nombre d'agents en télétravail a fortement augmenté, il est passé de 4 à 150 agents.

Parmi les hommes, la majorité des bénéficiaires appartient aux corps des fonctionnaires actifs (commissaires, officiers et gradés-gardiens de la paix). Parmi les femmes, la majorité des bénéficiaires appartient aux corps des administratifs, techniques et scientifiques.

#### Les personnels concernés

La répartition par catégories est la suivante :

### Nombre d'agents en télétravail

Catégories	NB d'agents en télé travail		
	F	H	Total
A+	26	27	53
A			
B	39	27	66
C	9	6	15
Contractuel	8	8	16
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>68</b>	<b>150</b>

Source : DGPN

Il n'est pas possible de distinguer les actifs des administratifs selon les catégories.

### Répartition du nombre d'agents en télétravail en 2019 par direction d'affectation

Direction	NB d'agents en télé travail		
	F	H	Total
DISA	0	0	0
DISA-niveau central	40	28	68
DISA-niveau zonal	20	21	41
DISA-niveau territorial			
PP	22	19	41
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>68</b>	<b>150</b>

Source : DGPN

### Les motivations des demandes

55% des demandes de télétravail sont accordées pour convenances personnelles.

43% des motivations ne sont pas renseignées.

4% des demandes sont justifiées par les temps de trajet ou l'éloignement du domicile.

4% sont accordées en raison de l'état de santé : à la suite d'un handicap ou sur demande du médecin de prévention.

2% sont accordées pour gain d'efficacité.

67% correspondent à une première demande et 33% correspondent à un renouvellement du télétravail.

### Le temps accordé en télétravail

Pour les périodes de référence hebdomadaire, le nombre de jours de télétravail varie de 1 à 3 jours. Pour les périodes de référence mensuelle, le nombre de jours de télétravail varie de 4 à 9 jours.

### Les moyens mis à disposition pour l'exercice du télétravail

La majorité des bénéficiaires du télétravail sont dotés d'un ordinateur portable équipé de la technologie SPAN dans l'attente du déploiement des postes NOEMI dans le périmètre PN.

### Les refus des demandes de télétravail

## Nombre de refus suite à une demande de télétravail en 2019

Catégories	NB d'agents en télé travail		
	F	H	Total
A+	0	0	0
A	0	4	4
B	3	2	5
C	0	0	0
Contractuel	0	2	2
Total	3	8	11

Source : DGPN

Pour 2019, 11 refus ont été prononcés, soit en raison de la confidentialité des dossiers à traiter, soit en raison de l'incompatibilité des missions avec le télétravail.

Les directions d'emploi, ainsi que les services centraux non répertoriés dans le tableau ont formulé un état néant.

### **Focus Gendarmerie nationale**

42 agents bénéficient du télétravail sur le périmètre de la gendarmerie nationale, 26 en avaient bénéficié en 2018. Parmi eux, on compte 22 hommes et 20 femmes. Concernant la répartition par catégorie : 27 de catégorie A, 10 de catégorie B et 5 sont de catégorie C. On compte 20 renouvellements et 22 premières autorisations. Pour près de 80% d'entre eux, le télétravail s'exerce sur une journée. Les matériels privilégiés pour le télétravail sont les SPAN et CLIP.

Le travail dans un local de gendarmerie à proximité du domicile de l'agent est également une modalité de travail à distance développée par l'Institution.

## Répartition sexuée des civils de la gendarmerie nationale en télétravail

Affectation	Catégorie	F	H	Dont travailleur en situation de handicap
Centre des forces aérienne de la gendarmerie nationale	B	1	0	0
Total Centre des forces aérienne de la gendarmerie nationale		1	0	0
Direction générale de la gendarmerie nationale	A	3	4	0
	B	3	3	0
	C	1	0	0
	Contractuel	6	12	0
Total Direction générale de la gendarmerie nationale		13	19	0
Ecole des officiers de la gendarmerie nationale	A	2	0	0
	B	1	0	0
Total Ecole des officiers de la gendarmerie nationale		3	0	0
Groupement de gendarmerie départementale des Landes	C	1	0	0
Total Groupement de gendarmerie départementale des Landes		1	0	0
Région de gendarmerie Bourgogne Franche-Comté	B	1	0	0
Total Région de gendarmerie Bourgogne Franche-Comté		1	0	0
Région de gendarmerie Centre Val de Loire	C	1	0	0
Total Région de gendarmerie Centre Val de Loire		1	0	0
Région de gendarmerie Nouvelle Aquitaine	C	0	1	0
Total Région de gendarmerie Nouvelle Aquitaine		0	1	0
Région de gendarmerie Pays de la Loire - Bureau de la performance et de la cohérence opérationnelle	A	0	1	0
Total Région de gendarmerie Pays de la Loire - Bureau de la performance et de la cohérence opérationnelle		0	1	0
Région de gendarmerie Pays de la Loire - Bureau de l'accompagnement du personnel	C	1	0	1
Total Région de gendarmerie Pays de la Loire - Bureau de l'accompagnement du personnel		1	0	1
Total général		21	21	1

Source : DGGN

## Répartition catégorielle des civils de la gendarmerie nationale en télétravail

Catégories	F	H	Total
A	5	5	0
B	6	3	0
C	4	1	1
Contractuel	6	12	0
Total	21	21	1

Source : DGGN

## **Focus SGAMI**

Le nombre de télétravailleurs a légèrement augmenté en 2019 par rapport à 2018 : de 55 en 2018 on passe à 61 en 2019. Parmi ces télétravailleurs, on compte 37 hommes (14 en 2018) et 24 femmes (41 en 2018).

La répartition par catégorie est sensiblement la même qu'en 2018 : 23 agents de catégorie A, 32 agents de catégorie B et 6 agents de catégorie C.

45 agents ont bénéficié du télétravail pour la première fois en 2019, 16 ont vu leur télétravail renouvelé.

Concernant le nombre de jours télétravaillés, on constate une tendance similaire à 2018 : 35 agents télétravaillent une journée (39 en 2018), 21 agents télétravaillent 2 jours dans la semaine (11 en 2018), 5 agents bénéficient d'un télétravail de 3 jours hebdomadaire (5 en 2018). Concernant le matériel informatique, 45 agents sont dotés d'un SPAN, 8 utilisent NOEMI, 8 Nomad.

La majorité des demandes de télétravail est accordée pour convenances personnelles, 5 en raison de l'état de santé après avis du médecin de prévention. On compte 9 refus, aucun recours en CAP.

Le télétravail a été inscrit à l'ordre du jour des comités techniques de chaque SGAMI.

## **2.4 – Le bilan du télétravail au ministère de l'Intérieur en 2019 en chiffre**

### **Les télétravailleurs**

	Total	H	F	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Dont contractuels
Prefectures	494	98	396	157	205	132	
SGAMI	61	37	24	23	32	6	
Police nationale	150	68	82	53	66	15	5
Gendarmerie nationale	42	22	20	27	10	5	
Secrétariat général	184	81	103	86	39	16	43
Total général	931	306	625	346	352	174	48

Source : BAGES

### **Le nombre de jours télétravaillés**

	Nombre de jours télétravaillés				
	1 Jours	2 Jours	3 Jours	4 Jours	5 Jours
Prefectures	363	85	25	4	17
SGAMI	35	21	5	0	0
Police nationale*	79	17	7	1	0
Gendarmerie nationale	32	5	5	0	0
Secrétariat général	116	51	16	0	1
Total général	625	179	58	5	18

Source : BAGES

\*données non précisées pour 46 agents

## Le nombre de jours télétravaillés

	Nombre de refus d'autorisations
Prefectures	27
SGAMI	9
Police nationale	11
Gendarmerie nationale	2
Secrétariat général	0
Total général	49

Source : BAGES

### 3 - La politique de l'enfance

#### 3.1 – Le chèque emploi service universel (CESU)

Depuis 2006, le ministère de la fonction publique a mis en place une prestation d'action sociale destinée à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 0 à 6 ans de tous les agents de l'État : le chèque emploi service universel (CESU) – garde d'enfants 0/3 ans et le CESU – garde d'enfants 3/6 ans. En 2014, les 2 dispositifs ont été fusionnés.

Depuis 2008, un dispositif ministériel complémentaire d'aide directe à la garde d'enfants âgés de 0 à 12 ans, pour les familles monoparentales, a été mis en place à destination des fonctionnaires affectés en Île-de-France. Ce chèque emploi service universel apporte une aide forfaitaire de 300€ par an et par enfant. Cumulable avec toutes les aides existantes (notamment le CESU – 0-6 ans interministériel), il n'est soumis à aucune condition de ressources. Conditions d'octroi : Les agents de l'État (fonctionnaires et ouvriers d'État, agents non titulaires de droit public ou de droit privé, magistrats et militaires) peuvent bénéficier de cette prestation d'action sociale. Elle est destinée à la prise en charge partielle des frais de garde d'enfants âgés de 0 à 6 ans. Pour les familles monoparentales (parents isolés), le montant varie de 265€ à 840€ selon les revenus, le nombre de parts fiscales et la situation familiale. Pour les familles vivant maritalement (mariage, PACS) ou en concubinage, le montant varie de 200€ à 700€ selon les revenus, le nombre de parts fiscales et la situation familiale.

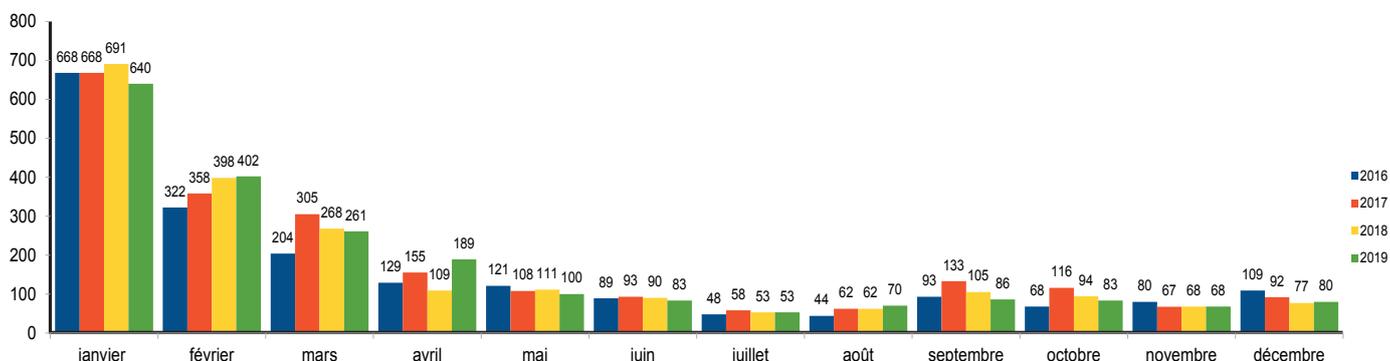
Au 1er janvier 2015, le CESU 0-12 ans a été déployé sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Outre cette extension géographique, le CESU est également accessible à l'ensemble des veuves et veufs de policiers tués en mission de police.

En 2019, 2 115 carnets de CESU – garde d'enfants 0/12 ans familles monoparentales ont été attribués aux agents (2 126 carnets en 2018).

Le dispositif CESU mis en place en 2014, dédié aux agents en couple affectés en Île-de-France, a bénéficié en 2019 à 2 367 enfants âgés de 6 à 12 ans (2 399 enfants en 2018). Attribué sans condition de ressources, le montant maximum de l'aide est de 200€. Elle est également accessible aux agents retraités du ministère de l'Intérieur ayant des enfants à charge.

En 2019, un montant de 830 170€ ont été dépensés au titre des deux dispositifs CESU.



Source : BAGES

	2016	2017	2018	2019	Evolution 2016/2017	Evolution 2017/2018	Evolution 2018/2019
janvier	668	668	691	640	0,00%	3,44%	-7,38%
février	322	358	398	402	11,18%	11,17%	1,01%
mars	204	305	268	261	49,51%	-12,13%	-2,61%
avril	129	155	109	189	20,16%	-29,68%	73,39%
mai	121	108	111	100	-10,74%	2,78%	-9,91%
juin	89	93	90	83	4,49%	-3,23%	-7,78%
juillet	48	58	53	53	20,83%	-8,62%	0,00%
août	44	62	62	70	40,91%	0,00%	12,90%
septembre	93	133	105	86	43,01%	-21,05%	-18,10%
octobre	68	116	94	83	70,59%	-18,97%	-11,70%
novembre	80	67	68	68	-16,25%	1,49%	0,00%
décembre	109	92	77	80	-15,60%	-16,30%	3,90%

Source : BAGES

Depuis le déploiement de ce dispositif à l'ensemble du territoire métropolitain en 2015, le CESU monoparental a augmenté de +12,9%.

### 3.2 – Le développement de l'offre de places en crèches

Au 31 décembre 2019, le ministère dispose de 847 places de crèches réservées et réparties comme indiqué dans le tableau suivant. L'enveloppe consommée a été de 5 811 236€ en autorisations d'engagement (AE) et de 5 489 820€ en crédit de paiement (CP) – contre 5 369 367€ en AE et 5 884 531€ en CP en 2018.

### Répartition des 847 places de crèches par SGAMI et en centrale

SGAMI / CENTRALE	Nb de berceaux
Sud-Ouest / Bordeaux	24
Nord / Lille	39,5
Sud-Est / Lyon	27
Sud / Marseille	89
Est / Metz	33
Ouest / Rennes	57,5
Paris	432
Administration centrale	145
Total	847

Source : BAGES

## 3 . 3 – La recherche d'accueil des enfants en horaires atypiques

Le ministre continue à porter une attention particulière aux difficultés rencontrées par les fonctionnaires travaillant en horaires décalés ou atypiques pour faire garder leurs enfants. Des services d'accueil du jeune enfant adaptés à l'organisation du travail en horaires atypiques ont conventionné avec le ministère de l'Intérieur depuis quelques années.

Dans ce cadre, l'agent prend à sa charge le coût de la garde de son enfant sur l'horaire classique et le ministère complète le financement sur les créneaux décalés et atypiques. Ce sont majoritairement des agents des corps actifs de la police nationale qui y font appel pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans. De manière générale, la souplesse des horaires permet aux agents des corps actifs de continuer à travailler en roulement ou en brigade. Le système proposé leur apporte une sécurité en termes de suivi éducatif de leur enfant mais également un soutien logistique et administratif dans les démarches de déclaration d'emploi à domicile.

Le retour d'expérience très positif de la part des parents a permis d'envisager la poursuite et la recherche de ce type de partenariats comme solution complémentaire à la réservation de berceaux dans d'autres départements.

Après les Côtes-d'Armor et la Sarthe, ces réseaux se sont implantés et développés dans le Morbihan et l'Ille-et-Vilaine.

En 2019, 32 enfants (16 enfants en Ille-et-Vilaine et 16 enfants dans les Côtes d'Armor) ont bénéficié du dispositif MAMHIQUE (mode d'accueil mutualisé en horaires atypiques). Ce dispositif est innovant pour concilier ses contraintes professionnelles et le bien-être de sa famille. Ce mode d'accueil en horaires atypiques permet d'accueillir les enfants tôt le matin, tard le soir, la nuit et le week-end et les jours fériés.

### 3 . 4 – Le contrat enfance et jeunesse (CEJ)

Le contrat enfance et jeunesse est un contrat d'objectifs cosigné par la préfecture et la caisse d'allocations familiales (CAF) du département. Il prévoit, sous conditions et pour toute action se traduisant par une augmentation de l'offre d'accueil, l'attribution par la caisse d'allocations familiales (CAF) d'une subvention liée au prix de réservation d'une place de crèche payée par le ministère de l'Intérieur.

En 2019, 20 départements sont couverts par des contrats enfance et jeunesse. Le fonds de concours créé en 2014 a nettement facilité l'encaissement des recettes résultant de ces contrats.

Un total de 657 223,58 € a été récupéré au titre du CEJ.

### 3 . 5 – L'arbre de Noël

S'agissant de la manifestation de l'arbre de Noël, 84 457 enfants ont bénéficié de cette prestation en 2019 et les crédits ont été consommés à hauteur de 2 402 917€ (contre 88 410 enfants et 2 396 676€ en 2018).



## REALISATION DU DOCUMENT

### Pilotage et conception

Secrétariat général / Direction des ressources humaines / Mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines (MGMRH) / Mission des études et des statistiques (MES)

Direction générale de la police nationale (DGPN)/ Direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN)/ Sous-direction de l'administration des ressources humaines (SDARH) / Bureau de la modernisation et de la valorisation des ressources humaines (BMVRH)

Direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN)/ Direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale (DPMGN) / Sous-direction de la politique des ressources humaines de la gendarmerie nationale (SDPRH) / Bureau de l'analyse et de l'anticipation (BAA)

Remerciements à l'ensemble des directions et services contributeurs :

- Direction des ressources humaines (DRH)
- Direction de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT)
- Inspection générale de l'administration (IGA)
- Direction de l'évaluation de la performance, de l'achat, des finances et de l'immobilier (DEPAFI)
- Délégation à l'information et à la communication (DICOM)
- Délégation à la sécurité routière (DSR)
- Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC)
- Direction de la coopération internationale (DCI)
- Direction générale des étrangers en France (DGEF)
- Direction des systèmes d'information et de communication (DSIC)
- Direction générale des outre-mer (DGOM)
- Préfectures
- Etablissements publics (EP)
- Haute fonctionnaire adjointe en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes

Pour toute demande d'information, merci de vous adresser à la MGMRH/MES à l'adresse suivante :

[drh-mission-etudes-statistiques@interieur.gouv.fr](mailto:drh-mission-etudes-statistiques@interieur.gouv.fr)

Vous pouvez consulter le Bilan social 2018 et le rapport de situation comparée 2018 sur le site Intra-net de la direction des ressources humaines à l'adresse suivante :

<http://ressources-humaines.interieur.ader.gouv.fr/> > Fonction RH ministérielle > Les outils

### Réalisation graphique

Couverture : Christophe Da Fonseca Cardoso

Mise en page : Christophe Da Fonseca Cardoso



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*