



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

PRÉAMBULE



Jean-Benoît ALBERTINI,

Secrétaire général, haut fonctionnaire de défense et haut fonctionnaire chargé du développement durable

Cette année, en application de la loi de la transformation publique, le bilan social a laissé place au rapport social unique. Ce rapport est un précieux outil d'information et d'aide à la décision pour déterminer notre stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines du ministère de l'Intérieur et pour renforcer notre action en matière de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il permet également de faire un retour sur 2020, où, dans une actualité marquée par l'épidémie de COVID-19, le ministère de l'Intérieur a fait preuve de réactivité et de polyvalence face à cette situation inédite. Partout dans les territoires, préfets, sous-préfets, cadres et agents se sont mobilisés, au bureau comme sur le terrain, aux guichets comme en télétravail, pour continuer à remplir leurs missions au service des Français.

La situation sanitaire a été au cœur des échanges avec les instances du dialogue social. Parmi les actions mises en œuvre, je citerai en particulier :

- L'accompagnement sociale des agents aux quotidiens, une priorité pour le ministère ;
- Le déploiement du télétravail.

En parallèle, le ministère est resté engagé sur des sujets structurants, dont :

- La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ;
- La tenue des élections municipales ;
- L'accueil des DDI au ministère de l'Intérieur ;
- La création du nouvel Institut des hautes études du ministère de l'Intérieur (IHEMI), né de la fusion de deux institutions : l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ) et le Centre des hautes études du ministère de l'Intérieur (CHEMI) ;
- La création de la direction des affaires européennes et internationales (DAEI).

Dans ce contexte difficile, le ministère de l'Intérieur a poursuivi sa modernisation, pour continuer à améliorer les conditions de travail des agents tout en restant fidèle à son engagement fort de service public.

Le rapport social unique, support au dialogue social, présente la situation professionnelle des effectifs civils et militaires du ministère de l'Intérieur, quels que soient leurs services d'affectation et leurs périmètres de gestion.

Je remercie l'ensemble des agents pour leur investissement au service du ministère, et en particulier les contributeurs à l'élaboration de ce document riche d'informations, qui reflète une grande institution riche des missions qu'elle assure au service de nos concitoyens.

Je souhaite à toutes et à tous une très bonne lecture de ce rapport.

SOMMAIRE

Table des matières

Avant-propos.....	11
1 - LES EMPLOIS.....	15
01. Plafond et consommation d'emplois.....	17
02. Répartition des effectifs en fonction par champ d'action, périmètre d'affectation et catégorie d'emploi.....	18
2 . 1 Effectifs en fonction par champ d'action et catégorie d'emploi.....	18
2 . 2 Effectifs en fonction par corps et par sexe.....	19
03. Répartition des effectifs gérés par champ d'action, périmètre de gestion et catégorie d'emploi.....	22
3 . 1 Effectifs gérés par champ d'action et périmètre de gestion.....	22
3 . 2 Effectifs gérés par corps et par sexe.....	23
04. Ages moyens et médians des agents gérés par services gestionnaires, corps et sexe.....	30
2 - LES RECRUTEMENTS.....	35
01. Recrutements de fonctionnaires et de militaires.....	37
1 . 1 - L'entrée des fonctionnaires gérés par le Secrétariat Général.....	40
1 . 2 - L'entrée des fonctionnaires gérés par la police nationale.....	42
1 . 3 - L'entrée des militaires gérés par la Gendarmerie nationale.....	43
02. Recrutements des contractuels permanents et non permanents.....	44
03. Nominations et primo-nominations sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant.....	46
04. Membres des jurys des concours et examens, positions dans les jurys.....	47
3 - LES PARCOURS.....	49
1 - La mobilité.....	51
1 . 1 - La publication des postes.....	51
1 . 2 - La mobilité des personnels gérés par le ministère de l'intérieur.....	52
1 . 3 - Focus sur la mobilité des personnels gérés par le Secrétariat général.....	53
1 . 4 - Focus sur la mobilité des personnels gérés par la Police nationale.....	54
1 . 5 - Focus sur la mobilité des personnels gérés par la Gendarmerie nationale.....	55

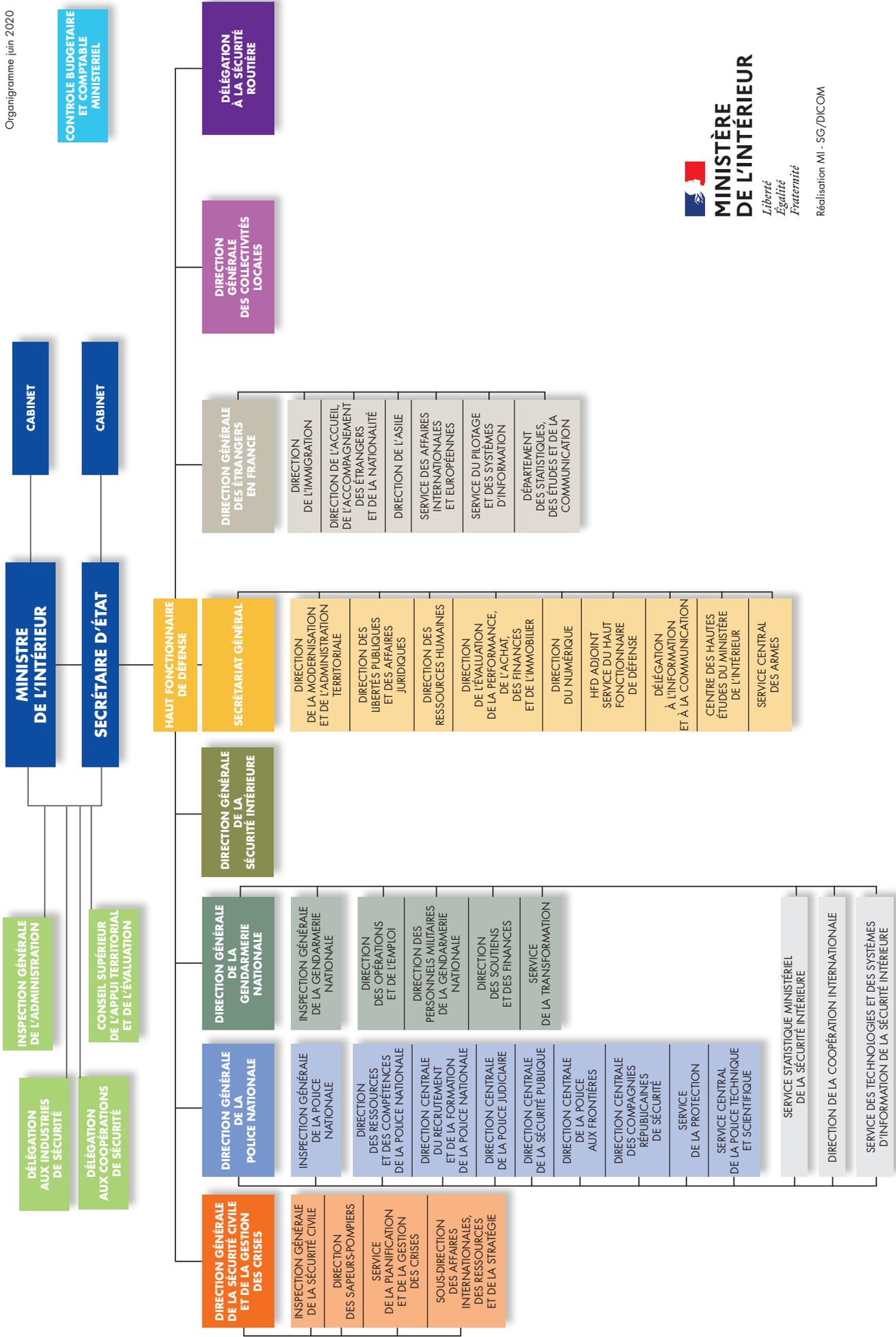
2 - Les promotions et les avancements	56
2 . 1 - Les promotions et avancements des personnels gérés par le ministère de l'Intérieur.....	56
2 . 2 - Focus sur les promotions et avancements des personnels gérés par le Secrétariat Général et les hauts fonctionnaires.....	57
2 . 3 - Focus sur les promotions et avancements des personnels gérés par la Police Nationale.....	59
2 . 4 - Focus sur les avancements des personnels gérés par la Gendarmerie Nationale.....	60
2 . 5 - Réussite à un concours ou examen professionnel	62
3 - Les départs	65
3 . 1 - Focus sur les départs des personnels administratifs, techniques et spécialisés gérés par le secrétariat général	65
3 . 2 - Focus sur les départs des personnels gérés par la Police Nationale	67
3 . 3 - Focus sur les départs des personnels gérés par la Gendarmerie Nationale.....	71
4 - LA FORMATION	75
1 - La formation en chiffres	77
2 - La formation au sein du secrétariat général	79
2 . 1 - La politique de formation	79
2 . 2 - La formation en ligne dans le contexte de la crise sanitaire	79
2 . 3 - La formation initiale statutaire.....	80
2 . 4 - La formation professionnelle continue.....	80
2 . 5 - La promotion professionnelle	81
2 . 6 - Evolution du nombre de stagiaires et de jours de formation (initiale et continue)	81
3 - La formation dans la police nationale	84
3 . 1 - La formation initiale	84
3 . 2 - La formation continue.....	88
3 . 3 - Evolution du nombre de stagiaires et de jours de formation (initiale et continue).....	92
4 - La formation dans la gendarmerie nationale	94
4 . 1 - La formation initiale	94
4 . 2 - La formation professionnelle continue.....	94
4 . 3 - La politique de formation	95
4 . 4 - Evolution du nombre de stagiaires et de jours de formation (initiale et continue).....	98
5 - LES RÉMUNÉRATIONS	101
01. La masse salariale par programme du ministère de l'Intérieur	103
02. Les dépenses de personnel par programme et par action	104
2 . 1 - Le programme 176 - "Police nationale".....	104
2 . 2 - Le programme 152 - "Gendarmerie nationale".....	105
2 . 3 - Le programme 354 - "Administration territoriale de l'état".....	106
2 . 4 - Le programme 216 - "Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur".....	107
2 . 5 - Le programme 161 - "Sécurité civile".....	108
2 . 6 - Le programme 232 - "Vie politique, culturelle et associative"	109
03. Les montants des mesures ministérielles et interministérielles	110
3 . 1 - Les montants des mesures catégorielles ministérielles	110
3 . 2 - Focus sur deux mesures catégorielles interministérielles : la GIPA et le rachat des jours CET	113

04. Les rémunérations	115
4 . 1 - Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels du Secrétariat Général	115
4 . 2 - Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels de la Police Nationale	117
4 . 3 - Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels de la Gendarmerie Nationale	119
4 . 4 - La part des primes et indemnités dans la rémunération globale	120
6 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	123
01. Risques professionnels	125
1 . 1 - L'absentéisme liée à un risque professionnel	125
1 . 2 - Les blessés et les décès en mission et en service	130
1 . 3 - Les allocations temporaires pour invalidité	141
02. Dispositifs de signalement : bilan d'activité des 3 cellules d'écoute	142
03. Le réseau des professionnels de soutien et son activité	144
3 . 1 - Les missions du réseau service social	144
3 . 2 - Des démarches de modernisation pour le réseau	145
3 . 3 - L'Inspection santé et sécurité au travail (ISST)	145
3 . 4 - La santé et la médecine de prévention	147
04. La prévention des risques psychosociaux et le soutien psychologique	150
4 . 1 - La prévention des risques psychosociaux (RPS)	150
4 . 2 - Le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) des actifs	151
4 . 3 - La prévention des risques psychosociaux et l'accompagnement psychologique des personnels de la Gendarmerie	153
05. Le médiateur interne de la Police Nationale	155
06. L'inspecteur général des armées - gendarmerie (IGAG)	156
7 - ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	161
1 - Organisation du travail	163
1 . 1 - Focus sur les personnels du Secrétariat Général	163
1 . 2 - Focus sur les personnels de la Police Nationale	164
1 . 3 - Focus sur les personnels civils et actifs de la PN affectés en Gendarmerie Nationale	164
2 - Télétravail et travail à distance - hors Police Nationale	165
2 . 1 - Les principales données	165
2 . 2 - Focus sur le travail en administration centrale (hors périmètres Police Nationale et Gendarmerie Nationale)	165
2 . 3 - Focus sur le télétravail en préfecture	167
2 . 4 - Focus sur le télétravail dans les SGAMI	169
2 . 5 - Focus sur le travail en Gendarmerie Nationale	171
3 - Les heures écrêtées	173
4 - Durée du temps de travail	173
4 . 1 - Focus sur les effectifs en fonction au Secrétariat Général	174
4 . 2 - Focus sur les effectifs en fonction au sein de la Police Nationale	175
4 . 3 - Focus sur les effectifs en fonction au sein de la Gendarmerie Nationale (hors militaires)	176
5 - Les Comptes Epargne-Temps (CET)	177
5 . 1 - Focus sur les personnels du Secrétariat Général	178

5 . 2 - Focus sur les personnels de la Police Nationale.....	179
5 . 3 - Focus sur les personnels civils de la Gendarmerie Nationale.....	179
6 - Les absences au travail hors raison de santé.....	180
6 . 1 - Focus sur les personnels affectés au Secrétariat Général	180
6 . 2 - Focus sur les personnels affectés à la Police Nationale (hors contractuels et apprentis).....	183
6 . 3 - Focus sur les personnels affectés à la Gendarmerie Nationale	186
7 - Les absences au travail pour raison de santé.....	188
7 . 1 - Focus sur les personnels affectés au Secrétariat Général	188
7 . 2 - Focus sur les personnels affectés à la Police Nationale	190
7 . 3 - Focus sur les personnels affectés à la Gendarmerie Nationale.....	191
8 - L'ACTION SOCIALE.....	195
1 - Le budget de l'action sociale et ses bénéficiaires.....	197
2 - Les aides sectorielles.....	200
2 . 1 - La politique du logement	200
2 . 2 - La restauration collective au ministère de l'Intérieur.....	206
2 . 3 - L'accompagnement social des personnels de la Police Nationale.....	207
2 . 4 - Les aides aux vacances et aux loisirs (Fondation Jean moulin).....	208
3 - L'action sociale en Gendarmerie Nationale.....	209
9 - LE DIALOGUE SOCIAL.....	211
1 - Le dialogue social en chiffres.....	213
1 . 1 - Les instances de dialogue	213
1 . 2 - Les représentations du personnel	215
1 . 3 - Nombre de jours d'autorisation d'absence et crédits de temps syndical utilisés	217
1 . 4 - Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales	218
1 . 5 - Les mouvements de grève	221
2 - L'organisation du dialogue social.....	222
2 . 1 - Personnels gérés par le secrétariat général	222
2 . 2 - Personnels gérés par la Police Nationale	225
2 . 3 - Personnels gérés par la Gendarmerie Nationale.....	228
10 - LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES.....	235
1 - Focus sur les personnels gérés par le secrétariat général	237
2 - Focus sur les personnels gérés par la police nationale	239
3 - Focus sur les militaires de la gendarmerie nationale	241
GLOSSAIRE.....	244

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Orgnogramme juin 2020



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Réalisation MI - SG/DICOM

Avant-propos

Le rapport social unique dresse un état des lieux et un panorama actualisé de l'ensemble des personnels du secrétariat général, de la police et de la gendarmerie nationales ainsi que des évolutions marquantes en matière de gestion des ressources humaines. Il permet d'apprécier la situation des femmes et des hommes qui composent notre institution et offre un éclairage sur différents aspects de leur vie professionnelle : répartition des effectifs, accès aux responsabilités d'encadrement, promotions et avancements, rémunération, organisation du travail, etc.

Afin de faciliter les comparaisons entre les différents périmètres, un travail a été engagé, permettant une meilleure mise en lumière des grandes politiques RH du ministère.

Selon les résultats présentés dans le rapport social unique, le périmètre pris en compte peut être le périmètre d'affectation et/ou le périmètre de gestion.

Le périmètre d'affectation concerne les agents en position d'activité, en position normale d'activité (PNA), détachés ou mis à disposition (MAD), affectés dans les directions centrales et les services déconcentrés du ministère de l'Intérieur (MI). Au 31 décembre 2020, le périmètre d'affectation comprend :

- le secrétariat général (SG) ;
- l'inspection générale de l'administration (IGA) ;
- le conseil supérieur de l'appui territorial et de l'évaluation (CSATE) ;
- la direction générale des collectivités locales (DGCL) ;
- la direction générale de la police nationale (DGPN) ;
- la direction générale de la sécurité intérieure (DGSJ) ;
- la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) ;
- la direction générale des étrangers en France (DGEF) ;
- la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) ;
- la direction générale des outre-mer (DGOM) ;
- la délégation à la sécurité routière (DSR) ;
- la sous-direction des cabinets.

Sont exclus du périmètre d'affectation les agents en congé de longue durée, en congé parental et en disponibilité.

Le périmètre de gestion s'étend aux agents dont la carrière est gérée par l'une des structures de gestion du ministère de l'Intérieur (inspection générale de l'administration (IGA), direction de la modernisation et de l'action territoriale (DMAT), direction des ressources humaines (DRH), direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN), direction des personnels militaires de la gendarmerie nationale (DPMGN)), que ces agents soient en fonction dans le périmètre d'affectation du ministère, ou qu'ils se trouvent en position de détachement, MAD ou en PNA en dehors de ce périmètre.

Le périmètre de gestion s'étend notamment aux agents du ministère de l'Intérieur en fonction :

- dans les directions régionales (DR) et les directions départementales interministérielles (DDI) ;
- dans les juridictions administratives (JA) ;
- dans les établissements publics administratifs ;
- auprès du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) ;
- au ministère des outre-mer.

S'agissant des personnels militaires de la gendarmerie nationale, certains domaines structurants de l'état militaire demeurent dans la sphère de compétence du ministère des Armées (discipline, action sociale). Par ailleurs, les militaires affectés à la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) sont gérés par le ministère des Armées. Enfin, les personnels des cultes ne sont pas pris en compte dans le bilan social du ministère. Les données chiffrées des périmètres de gestion « secrétariat général et autres services » et « police nationale » proviennent principalement du système d'information des ressources humaines (SIRH) Dialogue 2 et celles de la gendarmerie nationale du système d'information agorh@.

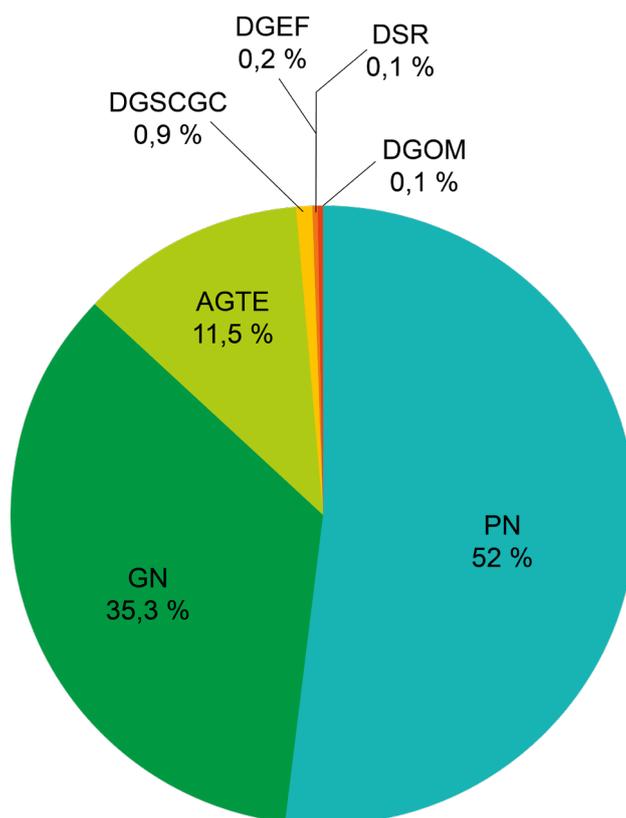
Personnels affectés au ministère de l'Intérieur au 31/12/2020 ¹

Champ d'action	Total affectés MI 2019	Total affectés MI 2020
Secrétariat général et autres services	31 763	35 843
Administration générale et territoriale de l'État	28 336	32 507
Immigration (DGEF)	550	549
Sécurité civile (DGSCGC)	2 552	2 465
Outre-mer	140	142
Sécurité routière (DSR)	185	180
Police nationale (DGPN, DGSI et PP)	149 878	147 131
Gendarmerie nationale	100 003	99 948
Total	281 644	282 922

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

¹ Hors établissements publics et agents affectés en DDI

Répartition des personnels affectés par champ d'action



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

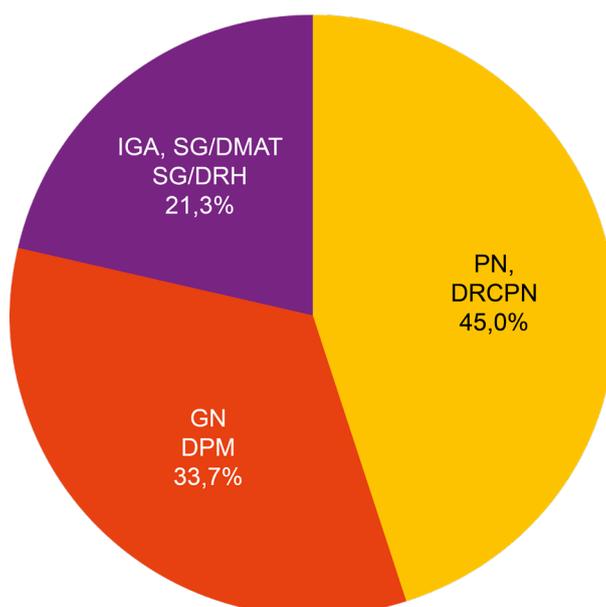
Personnels gérés par le ministère de l'Intérieur au 31/12/2020

Service de gestion Champ d'action	IGA SG/DMAT SG/DRH	PN DRCPN	GN DPM	Total MI
Secrétariat général et autres services	33 314	487	104	33 905
Adm. générale et territoriale de l'État (CAB-SG-DGCL) IGA	31 953	120	99	32 172
Immigration (DGEF)	390	0	0	390
Sécurité civile (DGSCGC)	691	365	4	1 060
Outre-mer (DGOM)	121	1	1	123
Sécurité routière (DSR)	159	1	0	160
Police nationale (DGPN, DGSI et PP)	16 178	130 650	249	147 077
Gendarmerie nationale	3 898	15	96 016	99 929
Total personnels affectés au MI et gérés par le MI	53 390	131 152	96 369	280 911
Affectations hors MI*	6 164	1 491	3 296	10 951
Directions régionales et directions départementales interministérielles (DR-DDI)	2 490	0	0	2 490
Juridictions administratives	1 447	0	0	1 447
Établissements publics	1 369	784	52	2 205
Autres affectations (Présidence de la République, Services du Premier ministre, autres ministères...)	858	707	3 244	4 809
CLD, congés parentaux, disponibilités, congés sans solde	4 157	2 331	1 281	7 769
Total général	63 711	134 974	100 946	299 631

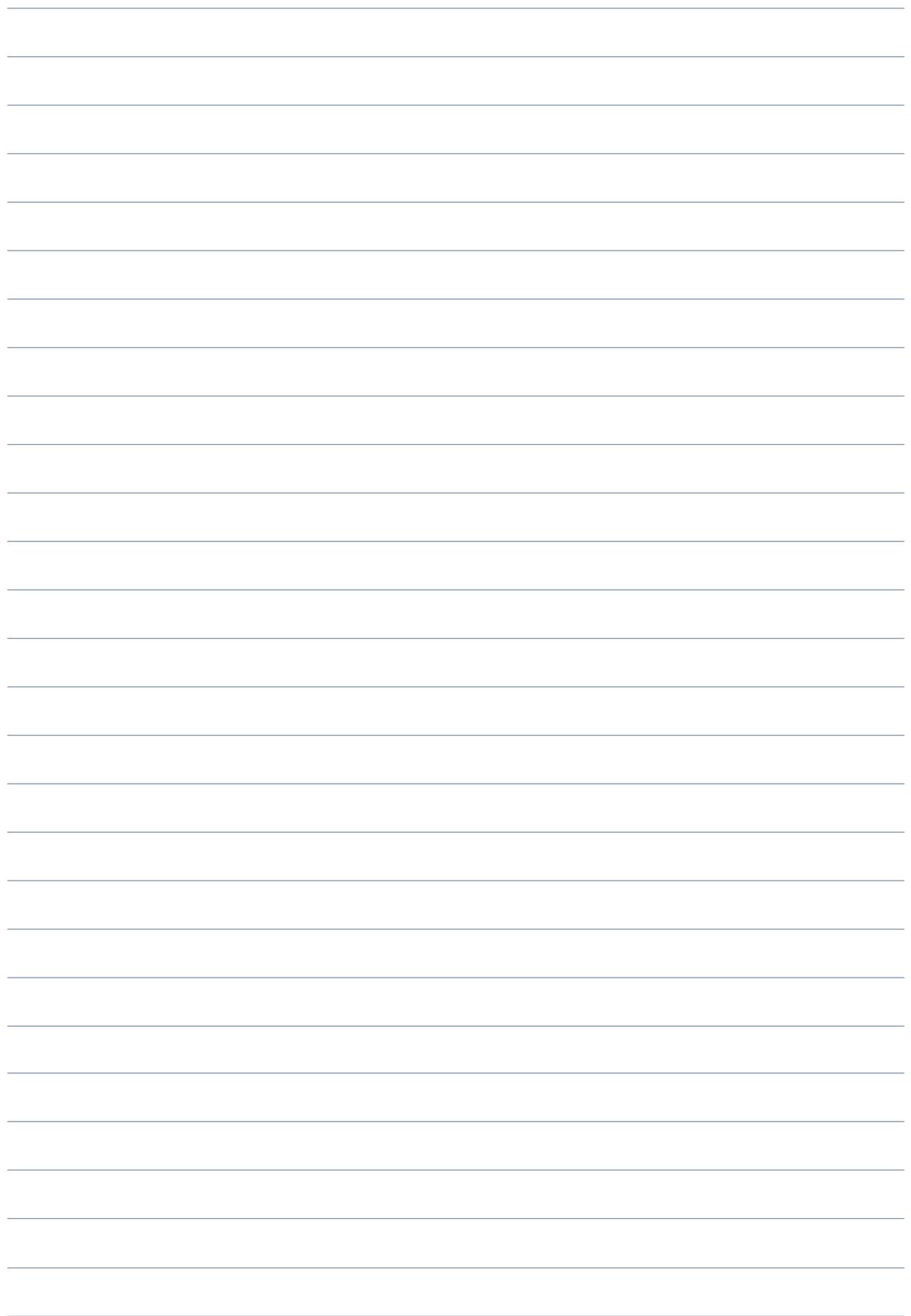
Source : SIRH Dialogue, IGA, DMAT, DGGN, DRCPN, DGSCGC, DSR, DGEF, DGOM, EP

*Il s'agit des agents gérés par le MI affectés hors MI.

Répartition des personnels gérés par structure de gestion



Source : SIRH Dialogue, IGA, DMAT, DGGN, DRCPN, DGSCGC, DSR, DGEF, DGOM, EP



01 PLAFOND ET CONSOMMATION D'EMPLOI

02 RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION PAR CHAMP D'ACTION,
PÉRIMÈTRE D'AFFECTATION ET CATÉGORIE D'EMPLOI

03 RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS PAR CHAMP D'ACTION, PÉRIMÈTRE
D'AFFECTATION ET CATÉGORIE D'EMPLOI

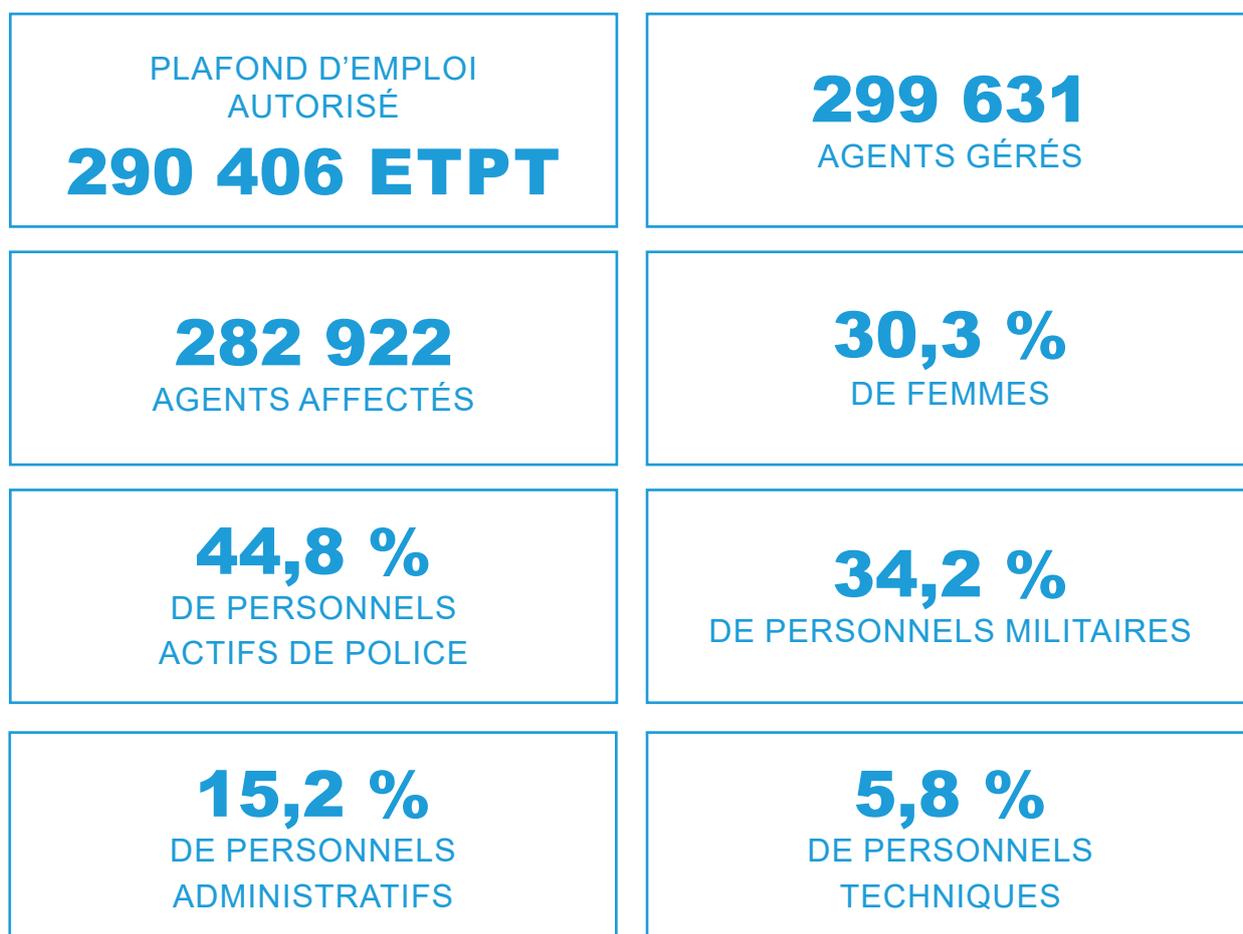
04 AGES MOYENS ET MÉDIANS DES AGENTS GÉRÉS PAR SERVICES
GESTIONNAIRES, CORPS ET SEXE

1 INTRODUCTION

Cette partie présente les effectifs affectés au ministère de l'Intérieur au 31 décembre 2020, ainsi que les personnels gérés par grands périmètres, les âges moyens et médians.

Pour tenir compte des exigences de la DGAFP dans la tenue des indicateurs du RSU, une analyse comparée des effectifs physiques et des ETP, est systématiquement réalisée selon le statut d'emploi et le sexe.

LES CHIFFRES CLÉS



1 - Plafond et consommation d'emplois

La loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances a fixé dans son article 101 le plafond des autorisations d'emplois du ministère de l'Intérieur à 290 406 équivalents temps plein travaillés (ETPT) pour 2020.

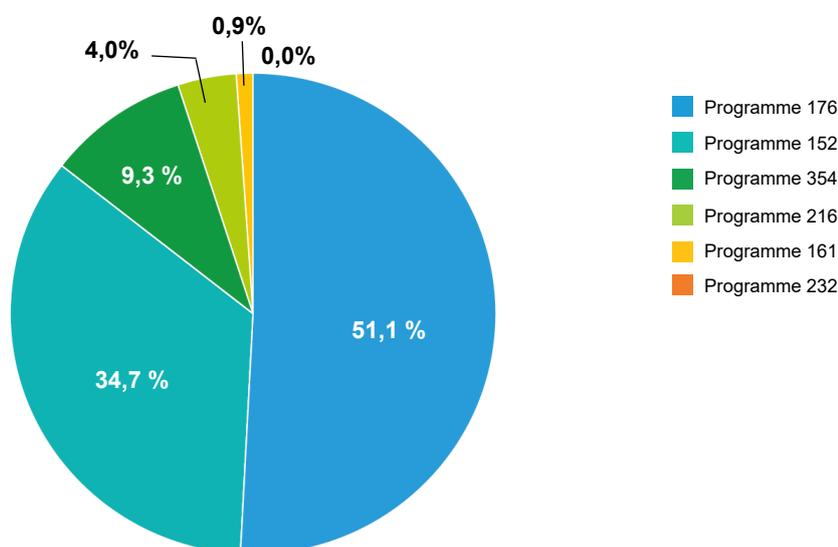
En 2020, la consommation ministérielle d'emplois s'est élevée à 285 775 ETPT. Cette consommation a été réalisée à plus de moitié par la Police Nationale (51,1%) et pour plus du tiers par la Gendarmerie Nationale (34,7%).

Consommation d'emplois par programme en 2020 - Ministère de l'Intérieur

Programme	Emplois
Programme 176 - Police Nationale	145 969
Programme 152 - Gendarmerie Nationale	99 206
Programme 354 - Administrations Territoriales de l'Etat	26 714
Programme 216 - Conduite et Pilotage des Politiques de l'Intérieur	11 378
Programme 161 - Sécurité civile	2 454
Programme 232 - Vie politique, culturelle et associative	54
Total	285 775

Source : RAP 2020

Répartition de la consommation d'emplois par programme en 2020 - Ministère de l'Intérieur



1

2 - Répartition des effectifs en fonction par champ d'action, périmètre d'affectation et catégorie d'emploi

2.1 - Effectifs en fonction par champ d'action et catégorie d'emploi

Pour couvrir l'ensemble de ses champs d'action, le ministère de l'Intérieur emploie des personnels relevant de statuts et de corps différents, qui peuvent être rassemblés en quatre grandes catégories d'emploi :

- les personnels administratifs ;
- les personnels techniques, spécialisés et scientifiques des filières technique, SIC, sociale, médico-sociale, scientifique et sécurité routière ;
- les personnels actifs de la police nationale ;
- les personnels militaires, qui relèvent d'une part des corps de la Gendarmerie Nationale et d'autre part, de ceux des formations militaires de la sécurité civile.

282 922 agents (280 568,7 ETP) sont affectés au ministère de l'Intérieur. La population du ministère a été augmentée de 0,45 % par rapport à 2019. Cette augmentation s'explique en partie par l'intégration de personnels issus du programme 216 et les emplois apportés par le programme 333 lors de la création du programme 354 au 1er janvier 2020.

La hausse des effectifs a touché toutes les catégories d'emploi : + 639 agents parmi les personnels techniques, spécialisés et scientifiques, + 311 agents parmi les administratifs, + 259 actifs de la Police Nationale et + 69 militaires.

Répartition des personnels affectés par catégorie d'emploi et champ d'action en 2020 - Ministère de l'Intérieur

Champ d'action	Cat. d'emplois	Administratifs *	Techniques, spécialisés et scientifiques **	Sous-total	Personnels ADS	Militaires	Total MI
Secrétariat général et autres services	Effectifs	26 238	7 592	33 830	485	1 528	35 843
	%	73,2%	21,2%	94,4%	1,4%	4,3%	100,0%
Adm générale et territoriale de l'Etat (CAB - SG - IGA - DGCL)	Effectifs	25 262	6 962	32 224	118	165	32 507
	%	77,7%	21,4%	99,1%	0,4%	0,5%	100,0%
Immigration (DGEF)	Effectifs	531	18	549	0	0	549
	%	96,7%	3,3%	100%	0,0%	0,0%	100,0%
Sécurité civile (DGSCGC)	Effectifs	171	567	738	365	1 362	2 465
	%	6,9%	23,0%	29,9%	14,8%	55,3%	100,0%
Outre-mer (DGOM)	Effectifs	117	23	140	1	1	142
	%	82,4%	16,2%	98,6%	0,7%	0,7%	100,0%
Sécurité routière (DSR)	Effectifs	157	22	179	1	0	180
	%	87,2%	12,2%	99,4%	0,6%	0,0%	100,0%
Police nationale	Effectifs	14 173	6 573	20 746	126 136	249	147 131
	%	9,6%	4,5%	14,1%	85,7%	0,2%	100,0%
Gendarmerie nationale	Effectifs	2 610	2 242	4 852	15	95 081	99 948
	%	2,6%	2,2%	4,9%	0,0%	95,1%	100,0%
Total MI	Effectifs	43 021	16 407	59 428	126 636	96 858	282 922
	%	15,2%	5,8%	21,0%	44,8%	34,2%	100,0%

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

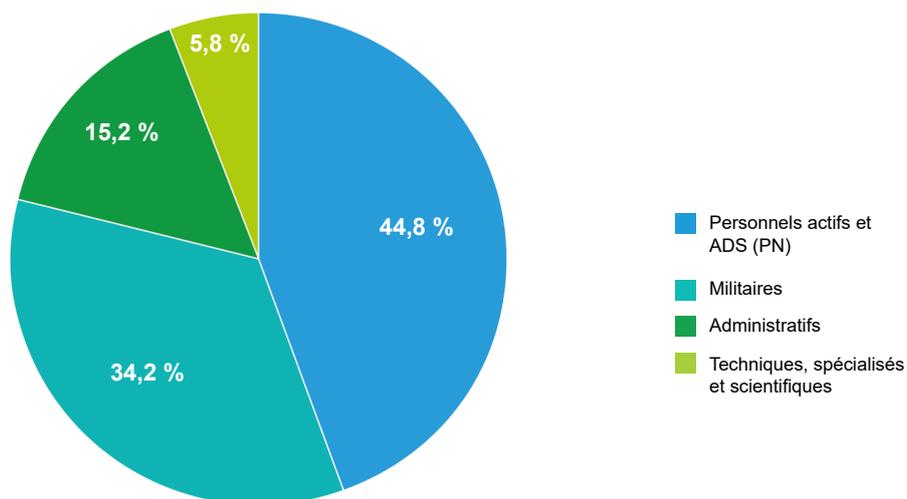
* Y compris les hauts-fonctionnaires et les contractuels administratifs

** Y compris les contractuels techniques

Le ministère de l'Intérieur se compose à près de 45 % de personnels actifs (y compris les ADS), de plus de 34 % de militaires, de plus de 15 % d'administratifs et près de 6 % de personnels techniques, spécialisés et scientifiques.

Les personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques sont minoritaires dans les services de la sécurité civile (29,9%), de la police nationale (14,1%) et dans la gendarmerie nationale (4,9%), où pour ces derniers, le soutien logistique, administratif et financier des services est également assuré par les officiers du corps technique et administratif (OCTAGN) et les sous-officiers des corps de soutien technique et administratif (CSTAGN) de la gendarmerie nationale, servant sous statut militaire.

Répartition des personnels affectés par catégorie d'emploi en 2020 - Ministère de l'Intérieur



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

2 . 2 - Effectifs en fonction par corps et par sexe

Le ministère de l'Intérieur emploie 85 656 femmes, soit 30,3 % de l'effectif (+0,4 point par rapport à 2019), et 197 266 hommes, soit 69,7 % de l'effectif.

Le taux de féminisation des personnels de la police nationale est de 28,8 %. S'agissant de la seule population des actifs de la Police nationale (dont les ADS), ce taux est de 22,7 %. Pour la Gendarmerie Nationale, la part des femmes est de 21,6 % pour les personnels civils et militaires et de 20,0 % pour la seule population militaire. Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative (78,6%) et dans les services de police technique et scientifique (62,7%).

60 % des agents ont un statut de fonctionnaire, 34 % de militaire et 6 % de contractuel.

Effectifs physiques et ETP en fonction par filière, corps et sexe au 31 décembre 2020 – Ministère de l'Intérieur

Liste des corps par filière	Effectif total 2020						
	Femme		Homme		Total		
	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	dont proportion de femmes
Corps du ministère de l'intérieur	83 458,6	85 189	195 108,0	195 722	278 566,6	280 911	30,3%
Hauts fonctionnaires	335,0	335	677,0	677	1 012,0	1 012	33,1%
Inspecteurs IGA	16,0	16	36,0	36	52,0	52	30,8%
Préfets	50,0	50	148,0	148	198,0	198	25,3%
Sous-préfets	166,0	166	294,0	294	460,0	460	36,1%
Administrateurs civils	103,0	103	199,0	199	302,0	302	34,1%
Filière administrative	29 130,8	30 252	8 153,8	8 231	37 284,6	38 483	78,6%
Attachés des administrations de l'Etat ¹	4 153,2	4 233	2 655,4	2 665	6 808,6	6 898	61,4%
Secrétaires administratifs	7 981,1	8 275	2 136,9	2 161	10 118,0	10 436	79,3%
Adjoint administratifs	16 996,5	17 744	3 361,5	3 405	20 358,0	21 149	83,9%
Filière technique	1 835,3	1 873	5 769,6	5 803	7 604,9	7 676	24,4%
Ingénieurs des services techniques ¹	74,5	77	528,2	531	602,7	608	12,7%
Contrôleurs des services techniques	79,2	82	253,0	254	332,2	336	24,4%
Adjoint techniques ¹	1 668,6	1 701	4 920,4	4 950	6 589,0	6 651	25,6%
Adjoint techniques PN	-	-	6,0	6	6,0	6	0,0%
Agents techniques	13,0	13	62,0	62	75,0	75	17,3%
Filière SIC	526,1	538	2 182,3	2 198	2 708,4	2 736	19,7%
Ingénieurs SIC ¹	93,8	96	601,3	605	695,1	701	13,7%
Techniciens SIC	222,5	229	1 401,8	1 412	1 624,3	1 641	14,0%
Agents des SIC	209,8	213	179,2	181	389,0	394	54,1%
Filière sociale	214,5	225	20,8	21	235,3	246	91,5%
Conseillers techniques de services social	13,8	14	-	-	13,8	14	100,0%
Assistants de service social	136,9	145	6,8	7	143,7	152	95,4%
Infirmier(e)s	63,8	66	14,0	14	77,8	80	82,5%
Ouvriers d'Etat	76,4	78	820,1	826	896,5	904	8,6%
Ouvriers d'Etat SG	35,0	35	349,1	352	384,1	387	9,0%
Ouvriers d'Etat spécialité cuisiniers PN	10,8	11	196,5	198	207,3	209	5,3%
Ouvriers d'Etat GN	30,6	32	274,5	276	305,1	308	10,4%
Contractuels	5 610,4	5 683	8 903,4	8 923	14 513,8	14 606	38,9 %
Contrats à durée indéterminée	510,7	573	817,4	828	1 328,1	1 401	40,9%
Contractuels berkanien	36,9	71	14,2	15	51,1	86	82,6%
Contractuels du groupement des moyens aériens (sécurité civile)	11,4	12	346,0	346	357,4	358	3,4%
Contractuels administratifs	219,6	232	288,1	290	507,6	522	44,4%
Contractuels techniques	8,0	8	33,0	33	41,0	41	19,5%
Contractuels SIC	15,6	16	79,3	80	94,9	96	16,7%
Médecins	19,7	28	24,8	32	44,4	60	46,7%
Psychologues	199,6	206	32,0	32	231,6	238	86,6%
Contrats à durée déterminée	1 390,4	1 400	1 289,0	1 298	2 679,4	2 698	51,9%
Contractuels du groupement des moyens aériens (sécurité civile)	-	-	7,0	7	7,0	7	0,0%
Contractuels administratifs	1 317,8	1 326	1 113,4	1 120	2 431,2	2 446	54,2%
Contractuels techniques	62,4	63	103,0	103	165,4	166	38,0%
Contractuels SIC	7,0	7	65,0	65	72,0	72	9,7%
Médecins	3,2	4	0,6	3	3,8	7	57,1%

Contrats d'apprentissage	433,0	433	566,0	566	999,0	999	43,3%
Délégués du préfet	139,3	140	98,0	98	237,3	238	58,8%
Adjoints de sécurité (ADS)	3 137,0	3 137	6 133,0	6 133	9 270,0	9 270	33,8%
Personnels actifs de police	25 158,6	25 603	91 306,2	91 763	116 464,8	117 366	21,8%
Corps de conception et de direction (CCD)	503,8	504	1 234,5	1 236	1 738,3	1 740	29,0%
Corps de commandement (CC)	2 060,5	2 089	5 591,3	5 646	7 651,8	7 735	27,0%
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	22 594,3	23 010	84 480,4	84 881	107 074,7	107 891	21,3%
Personnels de la police technique et scientifique	1 430,3	1 459	864,4	869	2 294,7	2 328	62,7%
Ingénieurs PTS ¹	39,0	39	29,7	30	68,7	69	56,5%
Techniciens PTS	404,6	415	289,7	291	694,3	706	58,8%
Agents spécialisés PTS	986,7	1 005	545,0	548	1 531,7	1 553	64,7%
Personnels militaires de la GN	19 094,0	19 094	76 340,0	76 340	95 434,0	95 434	20,0%
Officiers de la gendarmerie (OG)	566,0	566	5 185,0	5 185	5 751,0	5 751	9,8%
Officiers du corps technique et administratif (OCTA)	309,0	309	253,0	253	562,0	562	55,0%
Officiers des armées (OA)	4,0	4	12,0	12	16,0	16	25,0%
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	11 715,0	11 715	60 614,0	60 614	72 329,0	72 329	16,2%
Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)	2 869,0	2 869	1 764,0	1 764	4 633,0	4 633	61,9%
Gendarmes adjoints volontaires	3 631,0	3 631	8 512,0	8 512	12 143,0	12 143	29,9%
Sécurité routière	47,2	49	70,4	71	117,6	120	40,8%
Délégués du permis de conduire	9,8	10	11,0	11	20,8	21	47,6%
Inspecteurs du permis de conduire	37,4	39	59,4	60	96,8	99	39,4%
Filières et corps ou cadres d'emplois hors ministère de l'Intérieur ²	461,2	467	1 540,9	1 544	2 002,1	2 011	23,2%
Filière administrative	198,6	203	88,4	89	287,0	292	69,5%
Catégorie A+	3,0	3	8,4	9	11,4	12	25,0%
Catégorie A	11,0	11	8,0	8	19,0	19	57,9%
Catégorie B	87,6	89	40,0	40	127,6	129	69,0%
Catégorie C	97,0	100	32,0	32	129,0	132	75,8%
Filières technique	65,6	67	167,5	170	233,1	237	28,3%
Catégorie A+	15,9	16	41,0	41	56,9	57	28,1%
Catégorie A	24,8	25	50,6	52	75,4	77	32,5%
Catégorie B	10,1	11	47,9	49	58,0	60	18,3%
Catégorie C	14,8	15	28,0	28	42,8	43	34,9%
Filières SIC	2,0	2	8,0	8	10,0	10	20,0%
Catégorie B	2,0	2	8,0	8	10,0	10	20,0%
Filières Culturelle	1,0	1	-	-	1,0	1	100,0%
Catégorie A	1,0	1	-	-	1,0	1	100,0%
Militaires	189,0	189	1 235,0	1235	1 424,0	1 424	13,3%
Officiers	14,0	14	99,0	99	113,0	113	12,4%
Sous-officiers	44,0	44	244,0	244	288,0	288	15,3%
Militaires du rang	131,0	131	869,0	869	1 000,0	1 000	13,1%
Sapeurs-pompiers (BSPP, BMPM)	-	-	23,0	23	23,0	23	0,0%
Sapeurs-pompiers professionnels	5,0	5	42,0	42	47,0	47	10,6%
Total effectifs en fonction au MI	83 919,8	85 656	196 648,9	197 266	280 568,7	282 922	30,3%

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

¹ Y compris emplois fonctionnels

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

Effectifs physiques et ETP en fonction par statut d'emploi et sexe au 31 décembre 2020 – Ministère de l'Intérieur

	Femmes		Hommes		Total		dont proportion de femmes
	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	
Fonctionnaires	58 913,4	60 575	109 305,4	109 897	168 218,8	170 472	35,5%
Contractuels	5 723,4	5 798	9 768,5	9 794	15 491,9	15 592	37,2%
Militaires	19 283,0	19 283	77 575,0	77 575	96 858,0	96 858	19,9%
Total effectifs en fonction	83 919,8	85 656	196 648,9	197 266	280 568,7	282 922	30,3%

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

3 - Répartition des effectifs gérés par champ d'action, périmètre de gestion et catégorie d'emploi

3.1 - Effectifs gérés par champ d'action et périmètre de gestion

Répartition des personnels gérés par champ d'action et service de gestion en 2020 - Ministère de l'Intérieur

Champ d'action	Service de gestion	IGA, SG/DMAT SG/DRH	PN, DRCPN	GN DPM	Total MI
Secrétariat général et autres services		33 314	487	104	33 905
Adm. générale et territoriale de l'Etat (CAB - SG - IGA - DGCL)		31 953	120	99	32 172
Immigration (DGEF)		390	-	-	390
Sécurité civile (DGSCGC)		691	365	4	1 060
Outre-mer (DGOM)		121	1	1	123
Sécurité routière (DSR)		159	1	-	160
Police nationale		16 178	130 650	249	147 077
Gendarmerie nationale		3 898	15	96 016	99 929
Total personnels affectés au MI et gérés par MI		53 390	131 152	96 369	280 911
Affectations hors MI*		6 164	1 491	3 296	10 951
Directions régionales et directions départementales interministérielles (DR-DDI)		2 490	-	-	2 490
Juridictions administratives		1 447	-	-	1 447
Établissements publics		1 369	784	52	2 205
Autres affectations (Présidence de la République, Services du Premier ministre, autres ministères...)		858	707	3 244	4 809
CLD, congés parentaux, disponibilité, congés sans solde		4 157	2 331	1 281	7 769
Total général		63 711	134 974	100 946	299 631

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

*Il s'agit des agents gérés par le MI affectés hors MI.

3.2 - Effectifs gérés par corps et par sexe

Le ministère de l'Intérieur gère 299 631 agents, dont 280 911 agents en fonction au ministère de l'Intérieur, 10 951 en fonction hors du ministère de l'Intérieur (établissements publics, juridictions administratives, DDI, etc.) et 7 769 agents qui ne sont pas en position d'activité (principalement disponibilité, congés longue durée, détachement).

Effectifs physiques et ETP gérés et en fonction par filière, corps et sexe au 31 décembre 2020 - Ministère de l'Intérieur

Liste des corps par filière	Effectif total 2020						
	Femme		Homme		Total		
	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	dont proportion de femmes
Hauts fonctionnaires	335,0	335	677,0	677	1 012,0	1 012	33,1%
Inspecteurs IGA	16,0	16	36,0	36	52,0	52	30,8%
Préfets	50,0	50	148,0	148	198,0	198	25,3%
Sous-préfets	166,0	166	294,0	294	460,0	460	36,1%
Administrateurs civils	103,0	103	199,0	199	302,0	302	34,1%
Filière administrative	29 130,8	30 252	8 153,8	8 231	37 284,6	38 483	78,6%
Attachés des administrations de l'Etat ¹	4 153,2	4 233	2 655,4	2 665	6 808,6	6 898	61,4%
Secrétaires administratifs	7 981,1	8 275	2 136,9	2 161	10 118,0	10 436	79,3%
Adjoints administratifs	16 996,5	17 744	3 361,5	3 405	20 358,0	21 149	83,9%
Filière technique	1 835,3	1 873	5 769,6	5 803	7 604,9	7 676	24,4%
Ingénieurs des services techniques ¹	74,5	77	528,2	531	602,7	608	12,7%
Contrôleurs des services techniques	79,2	82	253,0	254	332,2	336	24,4%
Adjoints techniques ¹	1 668,6	1 701	4 920,4	4 950	6 589,0	6 651	25,6%
Adjoints techniques PN	-	-	6,0	6	6,0	6	0,0%
Agents techniques	13,0	13	62,0	62	75,0	75	17,3%
Filière SIC	526,1	538	2 182,3	2 198	2 708,4	2 736	19,7%
Ingénieurs SIC ¹	93,8	96	601,3	605	695,1	701	13,7%
Techniciens SIC	222,5	229	1 401,8	1 412	1 624,3	1 641	14,0%
Agents des SIC	209,8	213	179,2	181	389,0	394	54,1%
Filière sociale	214,5	225	20,8	21	235,3	246	91,5%
Conseillers techniques de services social	13,8	14	-	-	13,8	14	100,0%
Assistants de service social	136,9	145	6,8	7	143,7	152	95,4%
Infirmier(e)s	63,8	66	14,0	14	77,8	80	82,5%
Ouvriers d'Etat	76,4	78	820,1	826	896,5	904	8,6%
Ouvriers d'Etat SG	35,0	35	349,1	352	384,1	387	9,0%
Ouvriers d'Etat spécialité cuisiniers PN	10,8	11	196,5	198	207,3	209	5,3%
Ouvriers d'Etat GN	30,6	32	274,5	276	305,1	308	10,4%
Contractuels	5 610,4	5 683	8 903,4	8 923	14 513,8	14 606	38,9 %
Contrats à durée indéterminée	510,7	573	817,4	828	1 328,1	1 401	40,9%
Contractuels berkanien	36,9	71	14,2	15	51,1	86	82,6%
Contractuels du groupement des moyens aériens (sécurité civile)	11,4	12	346,0	346	357,4	358	3,4%
Contractuels administratifs	219,6	232	288,1	290	507,6	522	44,4%
Contractuels techniques	8,0	8	33,0	33	41,0	41	19,5%
Contractuels SIC	15,6	16	79,3	80	94,9	96	16,7%
Médecins	19,7	28	24,8	32	44,4	60	46,7%
Psychologues	199,6	206	32,0	32	231,6	238	86,6%
Contrats à durée déterminée	1 390,4	1 400	1 289,0	1 298	2 679,4	2 698	51,9%
Contractuels du groupement des moyens aériens (sécurité civile)	-	-	7,0	7	7,0	7	0,0%

Contractuels administratifs	1 317,8	1 326	1 113,4	1 120	2 431,2	2 446	54,2%
Contractuels techniques	62,4	63	103,0	103	165,4	166	38,0%
Contractuels SIC	7,0	7	65,0	65	72,0	72	9,7%
Médecins	3,2	4	0,6	3	3,8	7	57,1%
Contrats d'apprentissage	433,0	433	566,0	566	999,0	999	43,3%
Délégués du préfet	139,3	140	98,0	98	237,3	238	58,8%
Adjointes de sécurité	3 137,0	3 137	6 133,0	6 133	9 270,0	9 270	33,8%
Personnels actifs de police	25 158,6	25 603	91 306,2	91 763	116 464,8	117 366	21,8%
Corps de conception et de direction (CCD)	503,8	504	1 234,5	1 236	1 738,3	1 740	29,0%
Corps de commandement (CC)	2 060,5	2 089	5 591,3	5 646	7 651,8	7 735	27,0%
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	22 594,3	23 010	84 480,4	84 881	107 074,7	107 891	21,3%
Personnels de la police technique et scientifique	1 430,3	1 459	864,4	869	2 294,7	2 328	62,7%
Ingénieurs PTS *	39,0	39	29,7	30	68,7	69	56,5%
Techniciens PTS	404,6	415	289,7	291	694,3	706	58,8%
Agents spécialisés PTS	986,7	1 005	545,0	548	1 531,7	1 553	64,7%
Personnels militaires de la GN	19 094,0	19 094	76 340,0	76 340	95 434,0	95 434	20,0%
Officiers de la gendarmerie (OG)	566,0	566	5 185,0	5 185	5 751,0	5 751	9,8%
Officiers du corps technique et administratif (OCTA)	309,0	309	253,0	253	562,0	562	55,0%
Officiers des armées (OA)	4,0	4	12,0	12	16,0	16	25,0%
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	11 715,0	11 715	60 614,0	60 614	72 329,0	72 329	16,2%
Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)	2 869,0	2 869	1 764,0	1 764	4 633,0	4 633	61,9%
Gendarmes adjoints volontaires	3 631,0	3 631	8 512,0	8 512	12 143,0	12 143	29,9%
Sécurité routière	47,2	49	70,4	71	117,6	120	40,8%
Délégués du permis de conduire	9,8	10	11,0	11	20,8	21	47,6%
Inspecteurs du permis de conduire	37,4	39	59,4	60	96,8	99	39,4%
TOTAL effectifs gérés et en fonction au MI	83 458,6	85 189,0	195 108,0	195 722,0	278 566,6	280 911,0	30,3%

* Y compris emplois fonctionnels

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

Effectifs physiques et ETP gérés et en fonction hors du Ministère de l'Intérieur par filière, corps et sexe au 31 décembre 2020

1

Liste des corps par filière	Effectif total 2020						
	Femme		Homme		Total		
	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	dont proportion de femmes
Filière administrative	3 068,4	3 196	869,9	881	3 938,3	4 077	78,4%
Attachés des administrations de l'Etat	563,2	579	326,2	329	889,4	908	63,8%
Secrétaires administratifs	824,9	858	217,0	220	1 041,9	1 078	79,6%
Adjointes administratifs	1 664,9	1 743	316,9	322	1 981,8	2 065	84,4%
Corps non renseigné	15,4	16	9,8	10	25,2	26	61,5%
Filière technique	74,6	76	191,0	192	265,6	268	28,4%
Ingénieurs des services techniques	-	-	1,0	1	1,0	1	0,0%
Contrôleurs des services techniques	5,6	6	21,0	21	26,6	27	22,2%
Adjointes techniques *	69,0	70	169,0	170	238,0	240	29,2%
Filière SIC	53,4	55	256,8	257	310,2	312	17,6%
Ingénieurs SIC *	38,0	39	202,0	202	240,0	241	16,2%
Techniciens SIC	7,8	8	48,8	49	56,6	57	14,0%
Agents des SIC	7,6	8	6,0	6	13,6	14	57,1%
Filière sociale	5,2	6	1,0	1	6,2	7	85,7%
Assistants de service social	4,2	5	1,0	1	5,2	6	83,3%
Infirmier(e)s	1,0	1	-	-	1,0	1	100,0%
Ouvriers d'Etat	1,0	1	1,0	1	2,0	2	50,0%
Ouvriers d'Etat SG	1,0	1	1,0	1	2,0	2	50,0%
Contractuels	122,6	123	75,0	75	197,6	198	62,1 %
Contractuels berkanien	1,0	1	-	-	1,0	1	100,0%
Contractuels administratifs	70,0	70	38,0	38	108,0	108	64,8%
Contractuels techniques	7,0	7	-	-	7,0	7	100,0%
Contractuels SIC	4,0	4	6,0	6	10,0	10	40,0%
Contractuels	34,6	35	24,0	24	58,6	59	59,3%
Contrats d'apprentissage	3,0	3	5,0	5	8,0	8	37,5%
Délégués du préfet	3,0	3	2,0	2	5,0	5	60,0%
Fonctionnaires de police	561,0	561	930,0	930	1 491,0	1 491	37,6%
Personnels militaires de la GN	571,0	571	2 725,0	2 725	3 296,0	3 296	17,3%
Sécurité routière	480,3	499	787,2	801	1 267,5	1 300	38,4%
Délégués du permis de conduire	34,4	35	60,0	60	94,4	95	36,8%
Inspecteurs du permis de conduire	445,9	464	727,2	741	1 173,1	1 205	38,5%
TOTAL effectifs gérés et en fonction hors du MI	4 937,5	5 088,0	5 836,9	5 863,0	10 774,4	10 951,0	46,5%

* Y compris emplois fonctionnels

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

1

Effectifs physiques gérés en position d'inactivité par filière, corps et sexe au 31 décembre 2020 - Ministère de l'Intérieur

Liste des corps par filière	Effectif total 2020			
	Femmes	Hommes	Total	
	Effectif	Effectif	Effectif	dont proportion de femmes
Hauts fonctionnaires	7	20	27	25,9%
Filière administrative	2 656	747	3 403	78,0%
Attachés des administrations de l'Etat	403	268	671	60,1%
Secrétaires administratifs	766	217	983	77,9%
Adjoints administratifs	1 487	261	1 748	85,1%
Corps non renseigné	-	1	1	0,0%
Filière technique	113	273	386	29,3%
Ingénieurs des services techniques	26	32	58	44,8%
Contrôleurs des services techniques	82	211	293	28,0%
Adjoints techniques *	5	30	35	14,3%
Filière SIC	37	144	181	20,4%
Ingénieurs SIC *	14	48	62	22,6%
Techniciens SIC	11	92	103	10,7%
Agents des SIC	12	4	16	75,0%
Filière sociale	22	-	22	100,0%
Assistants de service social	20	-	20	100,0%
Infirmier(e)s	2	-	2	100,0%
Ouvriers d'Etat	1	6	7	14,3%
Ouvriers d'Etat SG	1	6	7	14,3%
Contractuels	31	28	59	52,5 %
Fonctionnaires de police	725	1 606	2 331	31,1%
Personnels militaires de la GN	432	849	1 281	33,7%
Sécurité routière	29	43	72	40,3%
Délégués du permis de conduire	5	12	17	29,4%
Inspecteurs du permis de conduire	24	31	55	43,6%
TOTAL effectifs gérés et en position d'inactivité au MI	4 053	3 716	7 769	52,2%

* y compris les emplois fonctionnels

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

Effectifs physiques et ETP gérés par statut d'emplois et sexe au 31 décembre 2020 - Ministère de l'Intérieur

1

	Femme		Homme		Total		
	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	dont proportion de femmes
Agents gérés et affectés au MI	83 458,6	85 189	195 108,0	195 722	278 566,6	280 911	30,3%
Fonctionnaires	58 677,8	60 334	109 044,5	109 633	167 722,3	169 967	35,5%
Contractuels	5 686,8	5 761	9 723,5	9 749	15 410,3	15 510	37,1%
Militaires	19 094,0	19 094	76 340,0	76 340	95 434,0	95 434	20,0%
Agents gérés et non affectés au MI	4 937,5	5 088	5 836,9	5 863	10 774,4	10 951	46,5%
Fonctionnaires	4 242,9	4 393	3 035,9	3 062	7 278,8	7 455	58,9%
Contractuels	123,6	124	76,0	76	199,6	200	62,0%
Militaires	571,0	571	2 725,0	2 725	3 296,0	3 296	17,3%
Agents gérés en position d'inactivité au MI	-	4 053	-	3 716	-	7 769	52,2%
Fonctionnaires	-	3 589	-	2 833	-	6 422	55,9%
Contractuels	-	32	-	34	-	66	48,5%
Militaires	-	432	-	849	-	1 281	33,7%
Total effectifs gérés	88 396,1	94 330	200 944,9	205 301	289 340,9	299 631	31,5%

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

3 . 2 . 1 - Focus sur les effectifs gérés par le Secrétariat Général

Au 31 décembre 2020, les services de gestion du Secrétariat Général gèrent 63 711 agents composés de hauts-fonctionnaires et de personnels administratifs et techniques.

53 390 agents (83,8 %) sont affectés dans les divers services du Ministère de l'Intérieur (administrations centrales et déconcentrées, Police et Gendarmerie), 6 164 agents (9,7 %) sont affectés hors du ministère (DDI, juridictions administratives, établissements publics) et 4 157 agents (6,5 %) ne sont pas en situation d'activité au ministère principalement en détachement, disponibilité ou en congé de longue durée.

Plus d'un agent sur deux relève d'un corps de catégorie C, un agent sur quatre d'un corps de catégorie B et un agent sur six de la catégorie A. En administration centrale, près de la moitié des agents sont de catégorie A ou A+. Les agents de catégorie B se retrouvent principalement dans les services déconcentrés. Les agents de catégorie C sont nettement majoritaires parmi les personnels civils de la Gendarmerie et parmi les personnels administratifs et techniques de la Police Nationale. Les hauts-fonctionnaires représentent 2% du total des effectifs.

Effectifs physiques et ETP gérés par filière, corps et sexe au 31 décembre 2020 – Secrétariat Général

Liste des corps par filière	Effectif total 2020						
	Femme		Homme		Total		
	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	dont proportion de femmes
Hauts fonctionnaires	335,0	335	677,0	677	1 012,0	1 012	33,1%
Inspecteurs IGA	103,0	103	199,0	199	302,0	302	34,1%
Préfets	50,0	50	148,0	148	198,0	198	25,3%
Sous-préfets	166,0	166	294,0	294	460,0	460	36,1%
Administrateurs civils	16,0	16	36,0	36	52,0	52	30,8%
Filière administrative	29 130,8	30 252	8 153,8	8 231	37 284,6	38 483	78,6%
Attachés des administrations de l'Etat	4 153,2	4 233	2 655,4	2 665	6 808,6	6 898	61,4%
Secrétaires administratifs	7 981,1	8 275	2 136,9	2 161	10 118,0	10 436	79,3%
Adjoints administratifs	16 996,5	17 744	3 361,5	3 405	20 358,0	21 149	83,9%
Filière technique	1 835,3	1 873	5 763,6	5 797	7 598,9	7 670	24,4%
Ingénieurs des services techniques	74,5	77	528,2	531	602,7	608	12,7%
Contrôleurs des services techniques	79,2	82	253,0	254	332,2	336	24,4%
Adjoints techniques	1 668,6	1 701	4 920,4	4 950	6 589,0	6 651	25,6%
Agents techniques	13,0	13	62,0	62	75,0	75	17,3%
Filière SIC	526,1	538	2 182,3	2 198	2 708,4	2 736	19,7%
Ingénieurs SIC	93,8	96	601,3	605	695,1	701	13,7%
Techniciens SIC	222,5	229	1 401,8	1 412	1 624,3	1 641	14,0%
Agents des SIC	209,8	213	179,2	181	389,0	394	54,1%
Filière sociale	214,5	225	20,8	21	235,3	246	91,5%
Conseillers techniques de service social	13,8	14	-	-	13,8	14	100,0%
Assistants de service social	136,9	145	6,8	7	143,7	152	95,4%
Infirmier(e)s	63,8	66	14,0	14	77,8	80	82,5%
Ouvriers d'Etat	35,0	35	349,1	352	384,1	387	9,0%
Ouvriers d'Etat SG	35,0	35	349,1	352	384,1	387	9,0%
Contractuels	1229,7	1255	1 472,5	1 481	2 702,2	2 736	45,9%
Contrats à durée indéterminée	135,2	154	507,9	513	643,1	667	23,1%
Contractuels berkanis	1,0	1	-	-	1,0	1	100,0%
Contractuels du groupement des moyens aériens (sécurité civile)	11,4	12	346,0	346	357,4	358	3,4%
Contractuels administratifs	91,1	101	74,9	76	165,9	177	57,1%
Contractuels techniques	-	-	2,0	2	2,0	2	0,0%
Contractuels SIC	15,6	16	79,3	80	94,9	96	16,7%
Médecins	16,2	24	5,7	9	21,8	33	72,7%
Contrats à durée déterminée	709,2	715	535,6	539	1 244,8	1 254	57,0%
Contractuels du groupement des moyens aériens (sécurité civile)	-	-	7,0	7	7,0	7	0,0%
Contractuels administratifs	699,0	704	463,0	464	1 162,0	1 168	60,3%
Contractuels SIC	7,0	7	65,0	65	72,0	72	9,7%
Médecins	3,2	4	0,6	3	3,8	7	57,1%
Contrats d'apprentissage	246,0	246	331,0	331	577,0	577	42,6%
Délégués du préfet	139,3	140	98,0	98	237,3	238	58,8%
Sécurité routière	47,2	49	70,4	71	117,6	120	40,8%
Délégués du permis de conduire	9,8	10	11,0	11	20,8	21	47,6%
Inspecteurs du permis de conduire	37,4	39	59,4	60	96,8	99	39,4%
TOTAL effectifs gérés et en fonction	33 353,6	34 562	18 689,5	18 828	52 048,1	53 390	64,7%
TOTAL effectifs gérés et affectés hors MI	3 805,5	3956	2 181,9	2 208	5 987,4	6 164	64,2%
Filière administrative	3 068,4	3 196	869,9	881	3 938,3	4 077	78,4%
Filière sécurité routière	480,3	499	787,2	801	1 267,5	1 300	38,4%
Filière SIC	53,4	55	256,8	257	310,2	312	17,6%
Filière sociale	5,2	6	1,0	1	6,2	7	85,7%
Filière technique	74,6	76	191,0	192	265,6	268	28,4%
Ouvriers d'Etat	1,0	1	1,0	1	2,0	2	50,0%
Contractuels	122,6	123	75,0	75	197,6	198	62,1%

TOTAL effectifs gérés en position d'inactivité	-	2 896	-	1 261	-	4 157	69,7%
Filière administrative		2 656		747		3 403	78,0%
Filière sécurité routière		29		43		72	40,3%
Filière SIC		37		144		181	20,4%
Filière sociale		22		-		22	100,0%
Filière technique		113		273		386	29,3%
Haut Fonctionnaire		7		20		27	25,9%
Ouvriers d'Etat		1		6		7	14,3%
Contractuels		31		28		59	52,5%

* Y compris emplois fonctionnels

Source : SIRH Dialogue2, IGA, DMAT, DGSCGC, DSR, DGEF, DGOM

3.2.2 - Focus sur les effectifs gérés par la Police Nationale

Au 31 décembre 2020, la DRCPN gère 134 974 agents composés principalement de personnels actifs et de personnels de la police technique et scientifique. A ces deux filières s'ajoutent les ouvriers d'Etat spécialisés cuisinier et les contractuels de la Police Nationale, dont les ADS qui sont des personnels actifs de la Police Nationale.

131 152 agents sont affectés dans les divers services du ministère de l'Intérieur (essentiellement sur le périmètre de la Police nationale), 1 491 agents sont affectés hors du ministère et 2 331 agents ne sont pas en situation d'activité au ministère.

Effectifs physiques et ETP gérés par filière, corps et sexe au 31 décembre 2020 – Police nationale

Liste des corps par filière	Effectif total 2020						
	Femme		Homme		Total		
	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	dont proportion de femmes
Personnels actifs de police	25 158,6	25 603	91 306,2	91 763	116 464,8	117 366	21,8%
Corps de conception et de direction (CCD)	503,8	504	1 234,5	1 236	1 738,3	1 740	29,0%
Corps de commandement (CC)	2 060,5	2 089	5 591,3	5 646	7 651,8	7 735	27,0%
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	22 594,3	23 010	84 480,4	84 881	107 074,7	107 891	21,3%
Personnels de la police technique et scientifique	1 430,3	1 459	864,4	869	2 294,7	2 328	62,7%
Ingénieurs PTS ¹	39,0	39	29,7	30	68,7	69	56,5%
Techniciens PTS	404,6	415	289,7	291	694,3	706	58,8%
Agents spécialisés PTS	986,7	1 005	545,0	548	1 531,7	1 553	64,7%
Filière technique	-	-	6,0	6	6,0	6	0,0%
Adjoints techniques PN	-	-	6,0	6	6,0	6	0,0%
Ouvriers d'Etat	10,8	11	196,5	198	207,3	209	5,3%
Ouvriers d'Etat spécialité cuisiniers PN	10,8	11	196,5	198	207,3	209	5,3%
Contractuels	4 077,2	4 115	7 118,2	7 128	11 195,4	11 243	36,6%
Contrats à durée indéterminée	346,7	382	263,5	269	610,2	651	58,7%
Contractuels berkaniens	26,9	53	1,2	2	28,1	55	96,4%
Contractuels administratifs	116,7	119	211,2	212	327,9	331	36,0%
Médecins	3,5	4	19,1	23	22,6	27	14,8%
Psychologues	199,6	206	32,0	32	231,6	238	86,6%
Contrats à durée déterminée	520,5	523	617,7	622	1 138,2	1 145	45,7%
Contractuels administratifs	515,1	517	611,7	616	1 126,8	1 133	45,6%
Contractuels techniques	5,4	6	6,0	6	11,4	12	50,0%
Contrats d'apprentissage	73,0	73	104,0	104	177,0	177	41,2%
Adjoints de sécurité (ADS)	3 137,0	3 137	6 133,0	6 133	9 270,0	9 270	33,8%
TOTAL effectifs gérés et en fonction	30 676,9	31 188	99 491,3	99 964	130 168,2	131 152	23,8%
TOTAL effectifs gérés et affectés hors MI	561,0	561	930,0	930	1 491,0	1 491	37,6%
TOTAL effectifs gérés en position d'inactivité		725		1 606		2 331	31,1%

Source : DRCPN

3.2.3 - Focus sur les effectifs gérés par la Gendarmerie Nationale

Au 31 décembre 2020, la DGGN gère 100 946 agents, principalement des militaires mais également des contractuels et des ouvriers d'Etat.

96 369 agents sont affectés dans les divers services du ministère de l'Intérieur (essentiellement sur le périmètre de la Gendarmerie Nationale), 3 296 agents sont affectés hors du ministère et 1 281 agents ne sont pas en situation d'activité au ministère.

Effectifs physiques et ETP gérés par filière, corps et sexe au 31 décembre 2020 – Gendarmerie Nationale

Liste des corps par filière	Effectif total 2020						
	Femme		Homme		Total		
	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	dont proportion de femmes
Personnels militaires de la GN	19 094,0	19 094	76 340,0	76 340	95 434,0	95 434	20,0%
Officiers de gendarmerie (OG)	566,0	566	5 185,0	5 185	5 751,0	5 751	9,8%
Officiers du corps technique et administratif (OCTA)	309,0	309	253,0	253	562,0	562	55,0%
Officiers des armées (OA)	4,0	4	12,0	12	16,0	16	25,0%
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	11 715,0	11 715	60 614,0	60 614	72 329,0	72 329	16,2%
Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)	2 869,0	2 869	1 764,0	1 764	4 633,0	4 633	61,9%
Gendarmes adjoints volontaires	3 631,0	3 631	8 512,0	8 512	12 143,0	12 143	29,9%
Ouvriers d'Etat	30,6	32	274,5	276	305,1	308	10,4%
Ouvriers d'Etat GN	30,6	32	274,5	276	305,1	308	10,4%
Contractuels	303,5	313	312,7	314	616,2	627	49,9%
Contrats à durée indéterminée	28,8	37	46,0	46	74,8	83	44,6%
Contractuels berkaniens	9,0	17	13,0	13	22,0	30	56,7%
Contractuels administratifs	11,8	12	2,0	2	13,8	14	85,7%
Contractuels techniques	8,0	8	31,0	31	39,0	39	20,5%
Contrats à durée déterminée	160,7	162	135,7	137	296,4	299	54,2%
Contractuels administratifs	103,7	105	38,7	40	142,4	145	72,4%
Contractuels techniques	57,0	57	97,0	97	154,0	154	37,0%
Contrats d'apprentissage	114,0	114	131,0	131	245,0	245	46,5%
TOTAL effectifs gérés et en fonction au MI	19 428,1	19 439	76 927,2	76 930	96 355,3	96 369	20,2%
TOTAL effectifs gérés et en fonction hors MI	571,0	571	2 725,0	2 725	3 296,0	3 296	17,3%
TOTAL effectifs gérés en position d'inactivité	-	432	-	849	-	1 281	33,7%

Source : DGGN

4 - Ages moyens et médians des agents gérés par services gestionnaires, corps et sexe

L'âge moyen des agents du ministère est de 40,3 ans pour un âge médian de 41 ans. L'âge moyen des femmes (40,7 ans) est légèrement plus élevé que celui des hommes (40,1 ans).

Des disparités importantes, entre corps, existent. Les personnels gérés par le Secrétariat Général, composés principalement de corps administratifs et techniques, sont en moyenne plus âgés (47 ans) que les actifs de la Police Nationale (40,3 ans) et que les militaires de la Gendarmerie (36,2 ans).

Les personnels titulaires de catégorie A+ et A sont en moyenne plus âgés, respectivement 48,2 ans et 47,8 ans, comparés aux personnels de catégorie B (41,9 ans en moyenne) et C (41,6 ans en moyenne) (hors militaires et contractuels).

Âge moyen et âge médian des agents gérés par sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur

	Age Moyen	Age médian
Femme	40,7	41,0
Homme	40,1	42,0
Ensemble	40,3	41,0

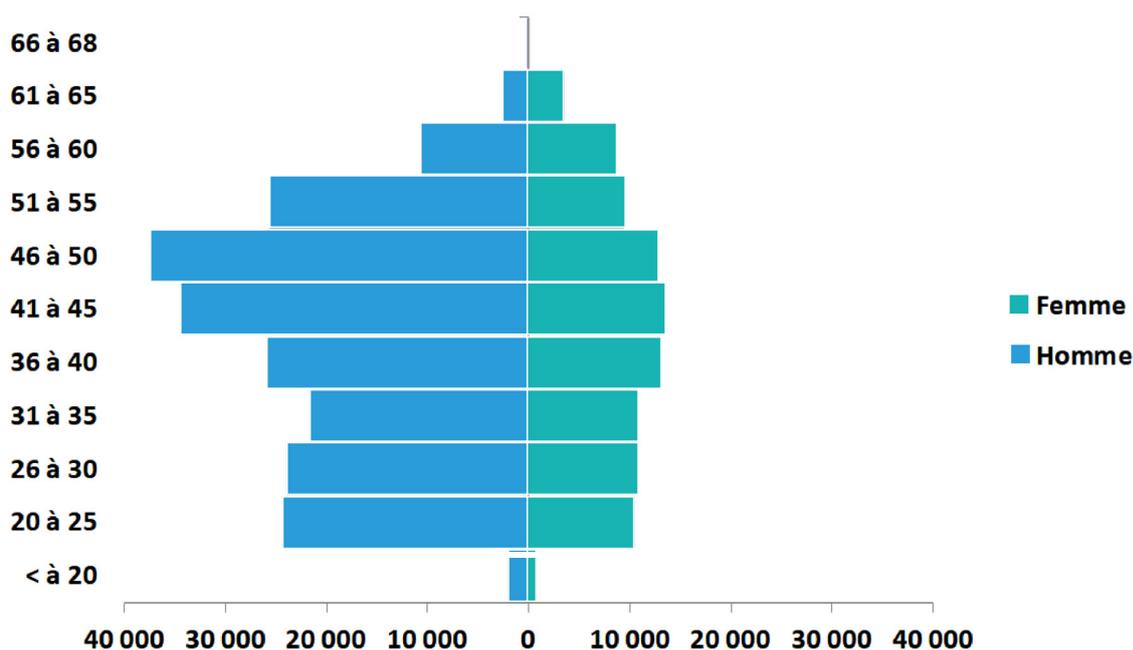
Source : Dialogue 2, DRCPN, DGGN

Âge moyen et âge médian des agents gérés par catégorie et sexe en 2020 (hors militaires et contractuels) - Ministère de l'Intérieur

	Femme		Homme		Ensemble	
	Age Moyen	Age médian	Age Moyen	Age médian	Age Moyen	Age médian
Cat. A+	45,2	45,0	49,5	50,0	48,2	49,0
Cat. A	46,3	47,0	48,8	50,0	47,8	49,0
Cat. B	41,6	42,0	42,0	43,0	41,9	43,0
Cat. C	44,5	47,0	36,9	34,0	41,6	43,0

Source : Dialogue 2, DRCPN, DGGN

Pyramide des âges des agents gérés en 2020 - Ministère de l'Intérieur



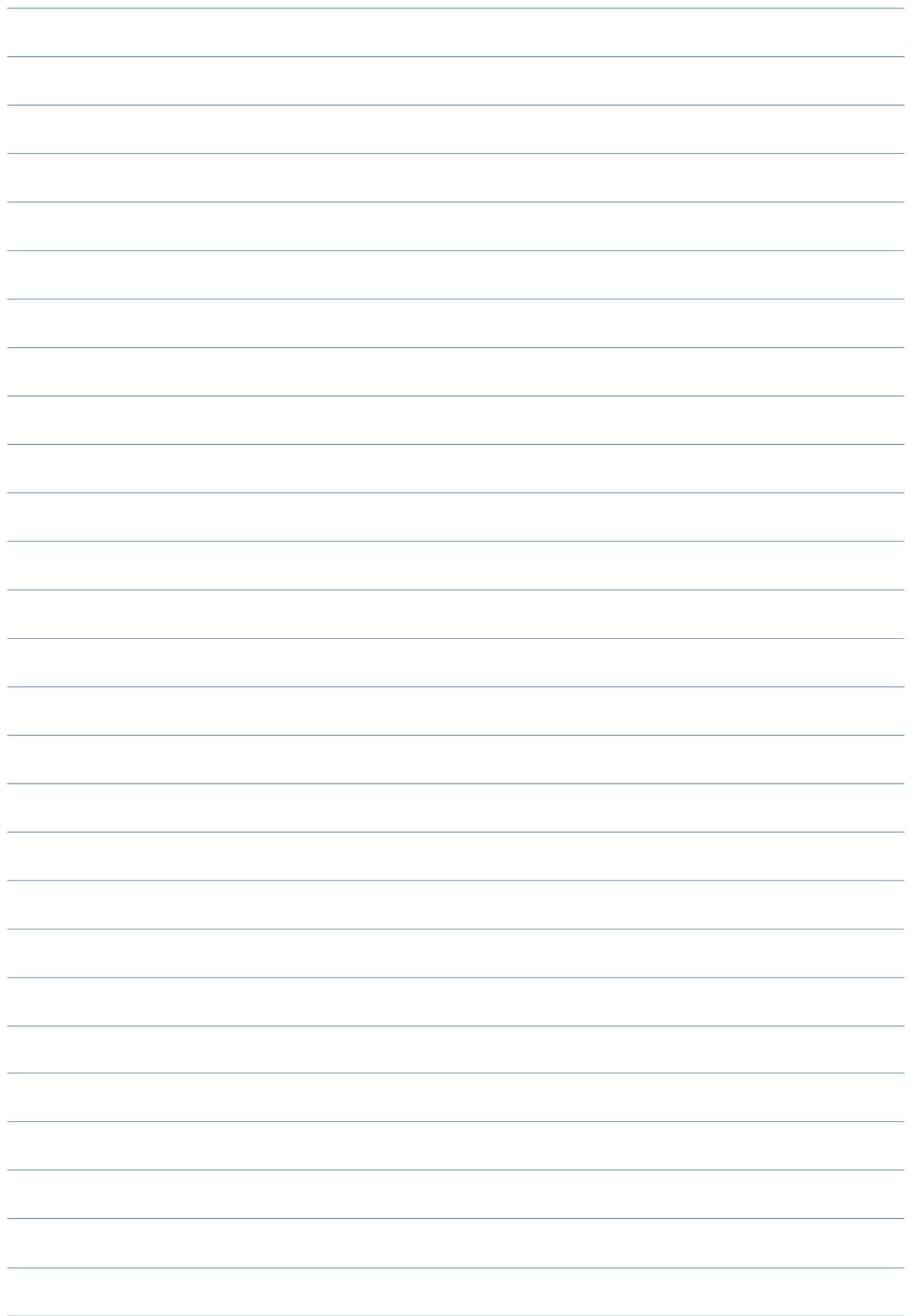
Source : SIRH Dialogue2, IGA, DMAT, DGGN, DRCPN, DGSCGC, DSR, DGEF, DGOM

Âge moyen et âge médian des agents gérés par périmètre, filière, corps et sexe en 2020

	Femme		Homme		Ensemble	
	Age Moyen	Age médian	Age Moyen	Age médian	Age Moyen	Age médian
Hauts-fonctionnaires gérés par la DMAT	48,8	50,0	51,6	53,0	50,7	51,0
Administrateurs-civils	47,5	48,0	49,7	50,0	49,0	49,0
Préfets	54,3	55,0	57,6	59,0	56,9	59,0
Sous-préfets	48,2	49,0	49,7	50,0	49,2	50,0
Inspecteurs généraux de l'administration	48,4	49,0	50,8	52,0	49,9	50,0
Personnels gérés par la DRH	47,2	49,0	46,6	48,0	47,0	48,0
Filière administrative	47,7	49,0	46,6	48,0	47,5	49,0
Attachés d'administration	46,4	47,0	46,4	47,0	46,4	47,0
Secrétaires administratifs	48,0	49,0	47,5	49,0	47,9	49,0
Adjoints administratifs	47,8	49,0	46,2	47,0	47,6	49,0
Filière du permis de conduire et de la sécurité	47,7	47,0	46,6	50,0	47,5	49,0
Délégué du permis de conduire	44,6	44,0	47,8	47,0	46,5	47,0
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	46,8	47,0	50,0	50,0	48,8	49,0
Filière technique	48,4	50,0	46,1	48,0	46,6	48,0
Ingénieurs ST	41,4	41,0	49,7	52,0	47,7	49,0
Contrôleurs ST	42,2	44,0	47,6	49,0	46,9	49,0
Adjoints techniques	48,9	51,0	45,6	47,0	46,4	48,0
Filière sociale	48,8	49,0	50,5	50,0	48,9	50,0
Conseillers techniques de service social	52,6	55,0	-	-	52,6	55,0
Assistants de service social	48,3	49,0	48,4	50,0	48,3	49,0
Infirmiers	49,3	50,0	52,0	52,0	49,7	50,0
Filière médicale	57,7	59,0	60,9	62,0	58,7	59,0
Médecins	57,7	59,0	60,9	62,0	58,7	59,0
Ouvriers d'Etat	54,6	55,0	54,1	55,0	54,2	55,0
Ouvriers SG	54,6	55,0	54,1	55,0	54,2	55,0
Contractuels	37,1	34,0	41,8	43,0	39,2	38,0
Contractuels berkanien	56,4	-	52,0	51,0	56,2	57,0
Contractuels non Berkanien	36,9	34,0	41,8	43,0	39,1	38,0
Personnels gérés par la PN	37,9	39,0	41,1	43,0	40,3	42,0
Personnels actifs de police	37,9	39,0	41,1	43,0	40,4	42,0
Corps de conception et de direction	42,4	42,0	48,1	49,0	46,5	47,0
Corps de commandement	45,9	46,0	50,0	51,0	48,9	50,0
Corps d'encadrement et d'application	38,9	40,0	41,6	43,0	41,0	43,0
Adjoints de sécurité (ADS)	23,7	23,0	23,8	23,0	23,8	23,0
Personnels de la police technique et scientifique	38,5	38,0	39,6	39,0	38,9	38,0
Ingénieurs PTS	47,3	47,0	45,9	46,0	46,7	47,0
Techniciens PTS	44,0	44,0	43,6	44,0	43,8	44,0
Agents spécialisés PTS	35,9	35,0	37,1	36,0	36,3	35,0
Filière technique	62,0	61,0	42,8	43,0	45,6	43,0
Adjoints techniques PN	62,0	61,0	42,8	43,0	45,6	43,0
Contractuels	37,2	34,0	36,6	34,0	36,9	34,0
Berkaniens PN	57,1	58,0	57,5	61,0	57,1	58,0
Contractuels CDD	33,6	30,0	34,2	31,0	34,0	30,0
Contractuels CDI	39,9	37,0	39,6	37,0	39,7	37,0
Médecins	58,3	60,0	59,0	62,0	58,9	61,0
Psychologues	38,9	38,0	43,3	41,0	39,5	39,0
Ouvriers d'Etat	48,5	51,0	50,8	52,0	50,7	52,0
Ouvriers cuisiniers PN	48,5	51,0	50,8	52,0	50,7	52,0

Personnels gérés par la GN	32,5	31,0	37,2	37,0	36,3	36,0
Personnels militaires de la Gendarmerie	32,4	31,0	37,2	37,0	36,2	36,0
Officiers de gendarmerie	38,2	38,0	46,2	48,0	45,3	47,0
Officiers du corps technique et administratif	38,7	38,0	42,9	44,0	40,6	40,0
Sous-officiers de gendarmerie	34,2	33,0	38,4	38,0	37,7	37,0
Corps de soutien technique et administratif	36,2	36,0	40,2	40,0	37,7	38,0
Gendarmes adjoints volontaires	22,4	22,0	22,1	22,0	22,2	22,0
Contractuels	38,3	37,0	41,6	42,0	39,9	39,0
Berkaniens GN	58,6	59,0	56,0	56,0	57,5	59,0
Contractuels CDD	36,2	35,0	39,0	38,0	37,5	36,0
Contractuels CDI	38,3	37,0	47,0	48,0	43,7	42,0
Ouvriers d'Etat	54,5	58,0	52,7	54,0	52,9	55,0
Ouvriers d'Etat GN	54,5	58,0	52,7	54,0	52,9	55,0

Source : SIRH Dialogue2, IGA, DMAT, DGGN, DRCPN



01 RECRUTEMENTS DE FONCTIONNAIRES ET DE MILITAIRES

02 RECRUTEMENTS DES CONTRACTUELS PERMANENTS ET NON PERMANENTS

03 NOMINATIONS ET PRIMO-NOMINATIONS SUR UN POSTE DE CADRE SUPÉRIEUR OU DIRIGEANT

04 MEMBRES DES JURYS DES CONCOURS ET EXAMENS ET POSITION DANS LE JURY

INTRODUCTION

2

Cette partie recense les entrées des agents au ministère de l'Intérieur. Les entrées correspondent à des recrutements de personnels titulaires ou à des recrutements d'agents contractuels sur des emplois permanents ou temporaires.

Depuis la loi de la transformation publique du 6 août 2019, les administrations d'État ont la faculté de recruter des agents contractuels sur la majorité des emplois permanents. Des agents contractuels peuvent ainsi occuper des emplois permanents de toute catégorie hiérarchique, et non plus seulement de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient. Ils peuvent également être recrutés «lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires». En outre, la loi énonce clairement que les agents peuvent, dans un certain nombre de cas, être recrutés directement sur un CDI.

La loi Sauvadet impose un taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant. En 2020, 43,6% des primo-nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant sont des femmes.

LES CHIFFRES CLÉS

19 085

fonctionnaires et militaires recrutés, dont :

- 10 343 militaires de la Gendarmerie
- 5 214 gérés par la Police Nationale
- 3 528 gérés par le Secrétariat Général

4 474

contractuels recrutés, dont :

- 3 164 gérés par Police Nationale
- 1 310 gérés par le Secrétariat Général

43,6%

de femmes primo-nommées
sur un poste de cadre supérieur
ou dirigeant

1- Recrutements de fonctionnaires et de militaires¹

En 2020, le nombre d'agents fonctionnaires (effectifs physiques) recrutés au ministère de l'Intérieur s'élève à 19 085. Ce chiffre est en baisse de 4,5% par rapport à 2019 (soit 908 entrées en moins). Plus de 54 % des recrutés sont des militaires, 27 % des agents de la Police Nationale et 19 % des agents appartenant au périmètre du Secrétariat Général.

La principale voie d'accès aux emplois du ministère de l'Intérieur est le recrutement sur concours (78%), suivent ensuite le détachement entrant d'une autre fonction publique (8,8%) et la réintégration (8,1%).

Ces chiffres diffèrent selon le périmètre de gestion. Le métier du Policier d'une part, celui de Gendarme d'autre part sont très spécifiques, ce qui limitent les possibilités de mobilités de ou vers d'autres filières. Le recrutement de policiers et de militaires de la Gendarmerie est donc réalisé presque exclusivement par concours.

À contrario, la multiplicité des emplois gérés par le Secrétariat Général, leur caractère interministériel ainsi que la mise en œuvre de la loi Dussopt, expliquent un recrutement plus diversifié. Le recrutement de titulaires, en provenance de filières externes au ministère de l'Intérieur ou par l'entrée dans un corps interministériel, y est prépondérant : plus d'un agent sur deux est entré au secrétariat général par l'une de ces voies. Les recrutements sur concours représentent 32% des entrées au Secrétariat Général.

¹ Dans cette partie, les officiers de la Gendarmerie sont comptés comme des personnels de catégorie A, les sous-officiers comme des personnels de catégorie B et les GAV comme des personnels de catégorie C

Nombre d'agents fonctionnaires (effectifs physiques) recrutés par périmètre, filière, corps et sexe en 2020 – Ministère de l'Intérieur

Périmètre	Filière	Corps	F	H	Total	
SG	Hauts fonctionnaires	Hauts fonctionnaires	36	57	93	
		Inspecteurs généraux de l'administration	6	11	17	
	Administratif intérieur et outre-mer	Conseiller ADM IOM	1	1	2	
		Attaché ADM ETAT	366	215	581	
		Secrétaire ADM IOM	525	157	682	
		Ajoint ADM IOM	1 030	272	1 302	
	Permis de conduire et Sécurité routière	DPCSR	2		2	
		IPCSR	25	30	55	
	Service technique ou du matériel	Ingenieur ST	4	16	20	
		Contrôleur ST MI	14	32	46	
	Système information communication	Ingenieur SIC	9	59	68	
		Technicien SIC	9	113	122	
		Agent SIC	7	16	23	
	Technique intérieur et outre-mer	Adjoint Techn IOM	89	260	349	
	Sociale	Assistant Serv Soc	12	2	14	
	Personnel administratif			47	23	70
	Personnel techniques et spécialisés			32	50	82
Total SG			2 214	1 314	3 528	
PN	Personnels actifs de la police nationale	Corps de conception et de direction	66	56	122	
		Corps d'encadrement et d'application	1 107	2 862	3 969	
		Corps de commandement	118	225	343	
	Personnels techniques et scientifiques	Ingénieur PTS	15	43	58	
		Technicien PTS	91	156	247	
		Agent spécialisé PTS	229	246	475	
Total PN			1 626	3 588	5 214	
GN	Personnels militaires de la Gendarmerie Nationale	Officier des armées		4	4	
		Officier de gendarmerie	65	337	402	
		Sous Officier de gendarmerie	1 123	3 114	4 237	
		Gendarme adjoint volontaire	1 579	3 503	5 082	
		Officier du corps technique et admin.	40	22	62	
	Corps de soutien technique et admin. de la GN	420	136	556		
Total GN			3 227	7 116	10 343	
Total			7 067	12 018	19 085	

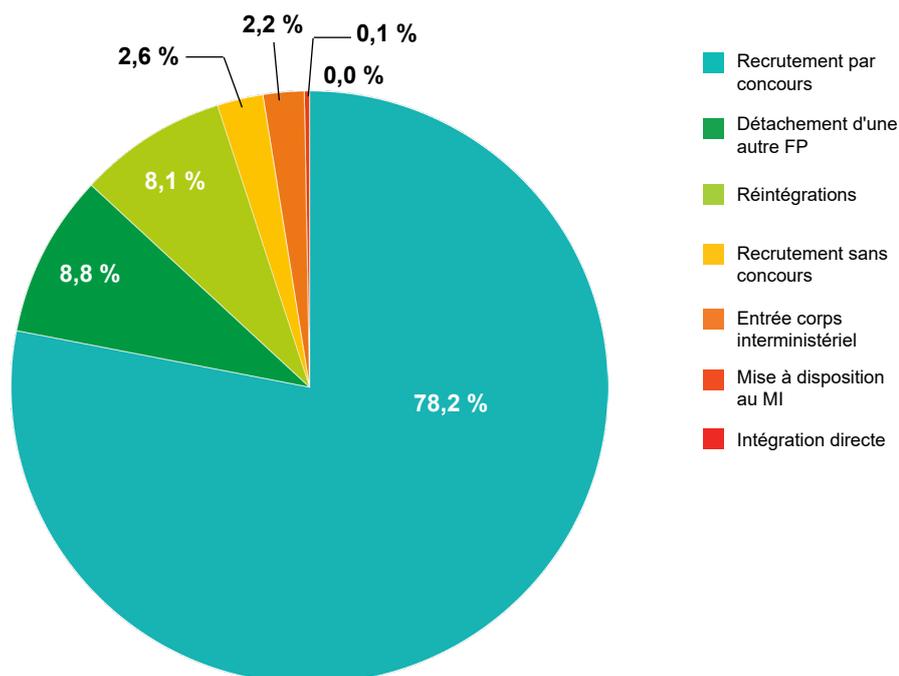
Source : SIRH Dialogue2, IGA, DMAT, BPA, BPTS, DRCPN, DGGN

Nombre d'agents fonctionnaires (effectifs physiques) recrutés par périmètre, voie d'accès et sexe en 2020 – Ministère de l'Intérieur

Périmètre	Voie d'accès	F	H	Total
SG	Détachement d'une autre FP	943	466	1 409
	Entrée corps interministériel	260	157	417
	Intégration directe	3	6	9
	Mise à disposition au MI	6	6	12
	Recrutement par concours	694	427	1 121
	Recrutement sans concours	216	145	361
	Réintégrations	92	107	199
	Total SG	2 214	1 314	3 528
PN	Détachement d'une autre FP	80	194	274
	Mise à disposition au MI	1	1	2
	Recrutement par concours	1 370	3 063	4 433
	Recrutement sans concours	33	34	67
	Réintégrations	142	296	438
	Total PN	1 626	3 588	5 214
GN	Détachement d'une autre FP		4	4
	Recrutement par concours	2 869	6 496	9 365
	Recrutement sans concours	27	36	63
	Réintégrations	331	580	911
	Total GN	3 227	7 116	10 343
Total		7 067	12 018	19 085

Source : SIRH Dialogue2, IGA, DMAT, BPA, BPTS, DRCPN, DGGN

Répartition des agents fonctionnaires (effectifs physiques) recrutés par voie d'accès en 2020 – Ministère de l'Intérieur



Source : SIRH Dialogue2, IGA, DMAT, BPA, BPTS, DRCPN, DGGN

1.1 - L'entrée des fonctionnaires gérés par le Secrétariat Général

En 2020, le nombre d'agents fonctionnaires (effectifs physiques) recrutés au Secrétariat Général s'élève à 3 528. Ce chiffre est en baisse de 12% par rapport à 2019 (soit moins 497 entrées).

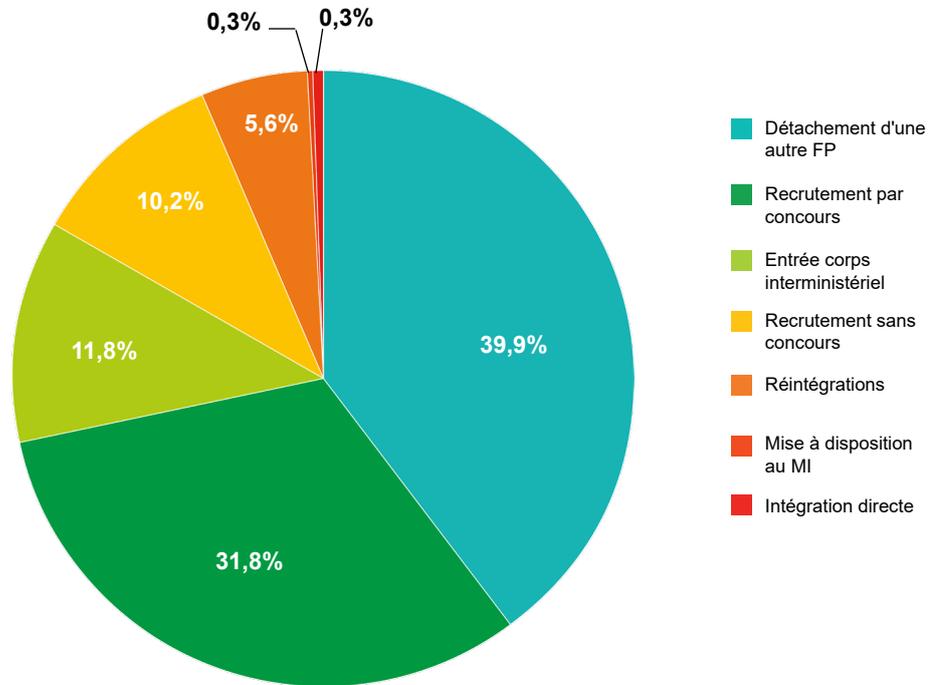
Nombre d'agents fonctionnaires (effectifs physiques) recrutés par filière, corps, voie d'accès, catégorie hiérarchique et sexe en 2020 – Secrétariat Général

Filière	Corps	Voie d'accès	A+		A		B		C		Total
			F	H	F	H	F	H	F	H	
Hauts fonctionnaires	HAUTS FONCTIONNAIRES	Détachement d'une autre FP	22	18							40
		Recrutement par concours	4	8							12
		Réintégrations	10	31							41
	INSPECTEURS GÉNÉRAUX DE L'ADMINISTRATION	Détachement d'une autre FP		3							3
		Mise à disposition au MI	1	2							3
		Recrutement par concours	2	3							5
		Réintégrations	3	3							6
Total Hauts fonctionnaires			42	68							110
Administratif intérieur et outre-mer	CONSEILLER ADM IOM	Détachement d'une autre FP			1						1
		Recrutement sans concours				1					1
	ATTACHE ADM ETAT	Détachement d'une autre FP			93	50					143
		Entrée corps interministériel			260	157					417
		Mise à disposition au MI			2	1					3
		Recrutement sans concours			11	7					18
	SA IOM	Détachement d'une autre FP					285	90			375
		Intégration directe					2	3			5
		Mise à disposition au MI					3	1			4
		Recrutement par concours					217	53			270
		Recrutement sans concours					18	10			28
	ADJOINT ADM IOM	Détachement d'une autre FP							495	81	576
		Intégration directe							1		1
		Recrutement par concours							408	151	559
		Recrutement sans concours							126	40	166
	Total administratif intérieur et outre-mer					367	216	525	157	1 030	272
Permis de Conduire et Sécurité routière	DPCSR	Recrutement par concours			2						2
		Détachement d'une autre FP					4				4
	IPCSR	Recrutement par concours					21	24			45
		Recrutement sans concours					4	2			6
Total Permis de Conduire et Sécurité routière					2		25	30			57
Service technique ou du matériel	IGENIEUR ST	Détachement d'une autre FP			1	9					10
		Recrutement par concours			3	7					10
	CONTROLEUR ST MI	Détachement d'une autre FP					6	16			22
		Recrutement par concours					8	15			23
		Recrutement sans concours						1			1
Total Service technique ou du matériel					4	16	14	32			66
Système information communication	IGENIEUR SIC	Détachement d'une autre FP			4	29					33
		Intégration directe				1					1
		Recrutement par concours			5	29					34
	TECHNICIEN SIC	Détachement d'une autre FP					2	51			53
		Intégration directe						2			2
		Recrutement par concours					7	51			58
		Recrutement sans concours						9			9
AGENT SIC	Détachement d'une autre FP							7	16	23	
Total Système information communication					9	59	9	113	7	16	213

Filière	Corps	Voie d'accès	A+		A		B		C		Total
			F	H	F	H	F	H	F	H	
Technique intérieur et outre-mer	ADJOINT TECHN IOM	Détachement d'une autre FP							17	98	115
		Mise à disposition au MI								2	2
		Recrutement par concours							15	85	100
		Recrutement sans concours							57	75	132
Total Technique intérieur et outre-mer								89	260	349	
Sociale	ASSISTANT SERV SOC	Détachement d'une autre FP			10	1					11
		Recrutement par concours			2	1					3
Total Sociale				12	2						14
Personnel administratif		Réintégrations			19	15	9	4	19	4	70
Total Personnel administratif					19	15	9	4	19	4	70
Personnel techniques et spécialisés		Réintégrations			3	9	1	9	28	32	82
Total Personnel techniques et spécialisés					3	9	1	9	28	32	82
Total			42	68	416	317	583	345	1 173	584	3 528

Source : SIRH Dialogue2, IGA, DMAT, BPA, BPTS

Répartition des agents fonctionnaires (effectifs physiques) recrutés par voie d'accès en 2020 – Secrétariat Général



Source : SIRH Dialogue2, IGA, DMAT, BPA, BPTS

1.2 - L'entrée des fonctionnaires gérés par la Police nationale

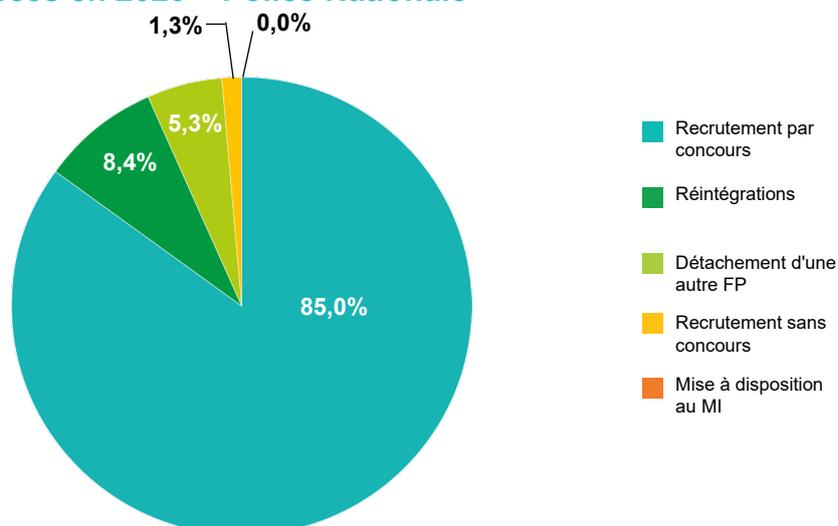
En 2020, le nombre d'agents fonctionnaires (effectifs physiques) recrutés à la Police Nationale s'élève à 5 214. Ce chiffre est en hausse de 7% par rapport à 2019 (soit 343 entrées en plus). Cette augmentation s'explique par un recrutement plus important des personnels actifs (plus 8% par rapport à 2019).

Nombre d'agents fonctionnaires (effectifs physiques) recrutés par filière, corps, voie d'accès, catégorie hiérarchique et sexe en 2020 – Police Nationale

Filière	Corps	Voie d'accès	A+		A		B		C		Total
			F	H	F	H	F	H	F	H	
Personnels Actifs de la Police Nationale	Corps de conception et de direction	Détachement d'une autre FP	3	5							8
		Recrutement par concours	49	31							80
		Réintégrations	14	20							34
	Corps d'encadrement et d'application	Détachement d'une autre FP					6	55			61
		Recrutement par concours					1 005	2 578			3 583
		Réintégrations					96	229			325
	Corps de commandement	Recrutement par concours			107	195					302
		Réintégrations			11	30					41
Total Personnels Actifs de la Police Nationale			66	56	118	225	1 107	2 862			4 434
Personnels techniques et scientifiques	Ingénieur PTS	Détachement d'une autre FP			3	15					18
		Recrutement par concours			9	22					31
		Recrutement sans concours			2	4					6
		Réintégrations			1	2					3
	Technicien PTS	Détachement d'une autre FP					10	48			58
		Mise à disposition au MI					1				1
		Recrutement par concours					73	99			172
		Recrutement sans concours					4	6			10
		Réintégrations					3	3			6
	Agent spécialisé PTS	Détachement d'une autre FP							58	71	129
		Mise à disposition au MI								1	1
		Recrutement par concours							127	138	265
		Recrutement sans concours							27	24	51
Réintégrations								17	12	29	
Total Personnels techniques et scientifiques					15	43	91	156	229	246	780
Total			66	56	133	268	1 198	3 018	229	246	5 214

Source : DRCPN

Répartition des agents fonctionnaires (effectifs physiques) recrutés par voie d'accès en 2020 – Police Nationale



1.3 - L'entrée des militaires gérés par la Gendarmerie nationale

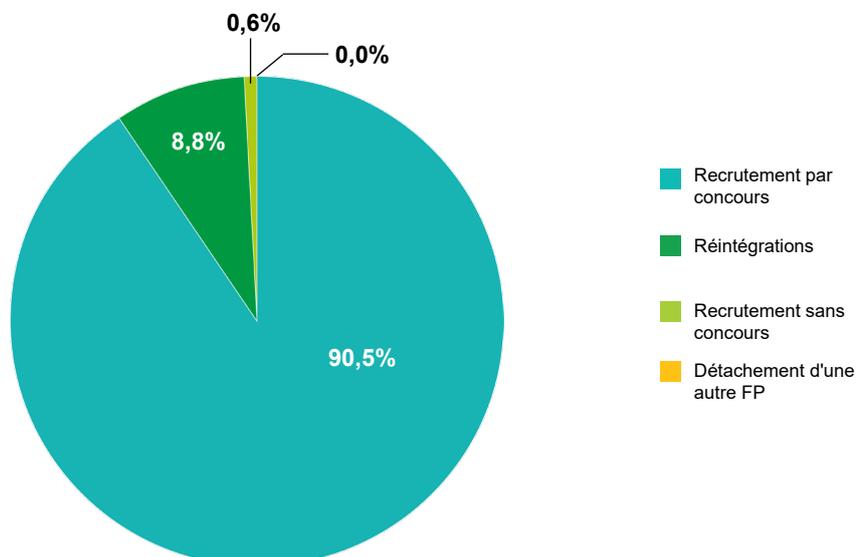
En 2020, le nombre de militaires (effectifs physiques) recrutés par la Gendarmerie Nationale s'élève à 10 343, un chiffre en baisse de près de 7% par rapport à 2019 (soit 754 entrées en moins). Cette diminution s'explique par un moindre recrutement de Gendarmes Adjoints Volontaires (moins 9% par rapport à 2019).

Nombre de militaires (effectifs physiques) recrutés par corps, voie d'accès, catégorie hiérarchique et sexe en 2020 – Gendarmerie Nationale

Corps	Voie d'accès	A		B		C		Total
		F	H	F	H	F	H	
Officier de Gendarmerie	Recrutement par concours	53	290					343
	Recrutement sans concours	3	6					9
	Réintégrations	9	41					50
Total Officier de Gendarmerie		65	337					402
Officier du corps technique et admin.	Recrutement par concours	16	11					27
	Recrutement sans concours	16	4					20
	Réintégrations	8	7					15
Total Officier du corps technique et admin.		40	22					62
Officier des armées	Détachement d'une autre FP		4					4
Total Officier des armées			4					4
Sous Officier de Gendarmerie	Recrutement par concours			974	2 648			3 622
	Recrutement sans concours			3	23			26
	Réintégrations			146	443			589
Total Sous Officier de Gendarmerie				1 123	3 114			4 237
Corps de soutien technique et admin. de la GN	Recrutement par concours			307	100			407
	Recrutement sans concours			5	3			8
	Réintégrations			108	33			141
Total Corps de soutien technique et admin. de la GN				420	136			556
Gendarme Adjoint Volontaire	Recrutement par concours					1 519	3 447	4 966
	Réintégrations					60	56	116
Total Gendarme adjoint volontaire						1 579	3 503	5 082
Total		105	363	1 543	3 250	1 579	3 503	10 343

Source : DGGN

Répartition des militaires (effectifs physiques) recrutés par voie d'accès en 2020 – Gendarmerie Nationale



Source : DGGN

2 - Recrutements des contractuels permanents et non permanents

1 310 contractuels permanents ont été recrutés dans le périmètre du Secrétariat Général et 3 164 dans le périmètre de la Police Nationale, dont 2 544 ADS. Le recrutement des agents contractuels est essentiellement sous forme de contrats à durée déterminée. 39 agents contractuels ont été recrutés à durée indéterminée pour les deux périmètres.

Les agents recrutés sur un emploi non permanent, 3 751 en 2020, sont principalement embauchés dans le périmètre du Secrétariat Général, par les préfetures (86%).

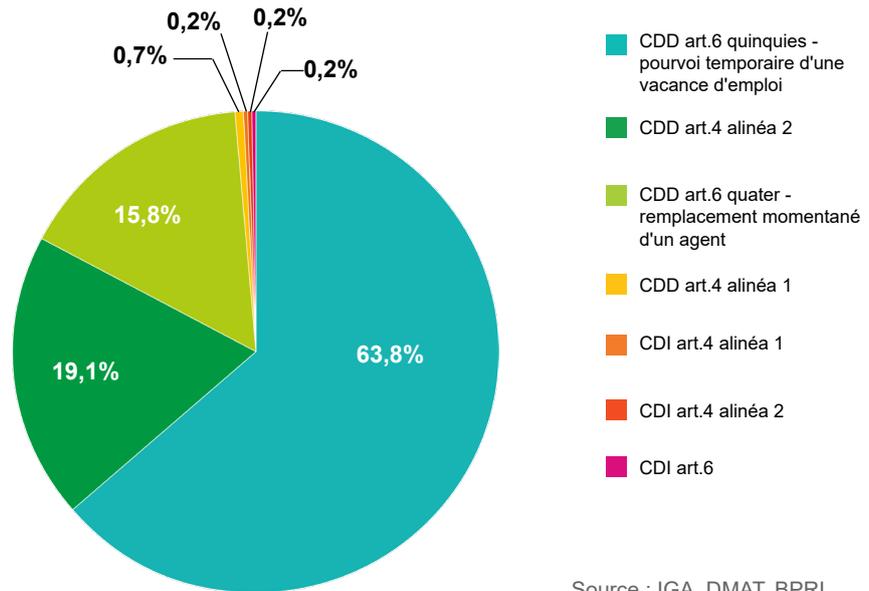
Au total, 8 548 contractuels ont été recrutés, soit un chiffre en hausse de 3,9% par rapport à 2019 (8 225).

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par périmètre, fondement juridique du contrat, catégorie hiérarchique et sexe en 2020 – Secrétariat Général et Police nationale

Périmètre	Fondement juridique du contrat	A		B		C		Total
		F	H	F	H	F	H	
SG	CDI art.4 alinéa 1		1	1	1			3
	CDI art.4 alinéa 2	1	1				1	3
	CDI art.6		1				1	2
	CDD art.4 alinéa 1	1	1	3	3		1	9
	CDD art.4 alinéa 2	71	101	17	29	13	19	250
	CDD art.6 quater - remplacement momentané d'un agent	13	3	18	3	133	37	207
	CDD art.6 quinquies - pourvoi temporaire d'une vacance d'emploi	40	18	69	32	488	189	836
	Total SG	126	126	108	68	634	248	1 310
PN	CDI art.4 alinéa 2	4	2					6
	CDI art.6	15	10					25
	CDD art.4 alinéa 1	68	73	27	33	31	14	246
	CDD art.4 alinéa 2	51	66	9	12	45	27	210
	CDD - recrutement d'ADS					914	1 630	2 544
	CDD art.6 quater - remplacement momentané d'un agent	1				13	7	21
	CDD art.6 quinquies - pourvoi temporaire d'une vacance d'emploi	9	13	6	5	39	40	112
	Total PN	148	164	42	50	1 042	1 718	3 164
Total	274	290	150	118	1 676	1 966	4 474	

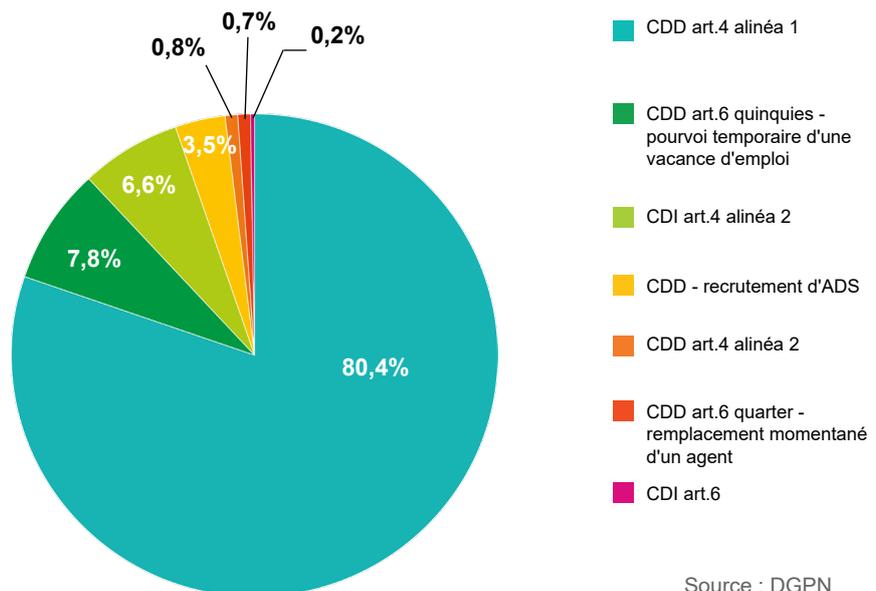
Source : IGA, DMAT, BPRI, DRCPN

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par fondement juridique du contrat en 2020 – Secrétariat Général



Source : IGA, DMAT, BPRI

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par fondement juridique du contrat en 2020 – Police Nationale



Source : DGPN

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent par périmètre, fondement juridique du contrat et sexe en 2020 – Secrétariat Général et Police Nationale

Périmètre	Fondement juridique du contrat	F	H	Total
SG	CDD article 6 sexies	2 669	1 034	3 703
PN	CDD article 6 sexies	21	27	48
Total		2 690	1 061	3 751

Source : IGA, DMAT, BPRI, DRCPN

3 - Nominations et primo-nominations sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant

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 1^{er} janvier 2017 en portant le taux à 40% (20% en 2013 et 2014, 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. Entre 2017 et 2019, il a manqué peu de nominations féminines pour que le taux de 40% soit atteint.

En 2020, l'objectif est dépassé puisque 43,6% des primo-nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant sont des femmes. A noter que ce taux est de 50% pour le périmètre de la Police Nationale et de 42,4% pour celui du Secrétariat Général.

Nombre d'agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination en 2020 - Ministère de l'Intérieur

	Nombre de nominations (renouvellement compris)			Dont nombre de primo nominations		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Type d'emploi n°1						
SG, directeur généraux et directeurs d'administration centrale	9	2	11	4	2	6
Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	1	1	2	0	1	1
Préfet en poste territorial	55	27	82	24	14	38
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGPN	1	1	2	1	1	2
Total Type d'emploi n°1	66	31	97	29	18	47
Type d'emploi n°2						
Chef de service	13	4	17	4	3	7
Sous-directeurs	24	14	38	13	8	21
Directeurs de projet	6	2	8	3	1	4
Expert de haut niveau	3	0	3	0	0	0
Total Type d'emploi n°2	46	20	66	20	12	32
Type d'emploi n°3						
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	0	0	0	0	0	0
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la PN	18	9	27	6	6	12
Total Type d'emploi n°3	18	9	27	6	6	12
Type d'emploi n°4						
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat	120	54	174	45	37	82
Responsable d'unité territoriale en DIRECCTE	0	0	0	0	0	0
Total Type d'emploi n°4	120	54	174	45	37	82
Type d'emploi n°5						
Postes territoriaux occupés par des sous-prefets	104	76	180	51	44	95
Total Type d'emploi n°5	104	76	180	51	44	95
Total	354	190	544	151	117	268

Source : DMAT, DRCPN

4 - Membres des jurys des concours et examens, positions dans les jurys

L'article 83 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe dans la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires. La Gendarmerie Nationale, à statut militaire, n'est pas tenu d'observer cette loi.

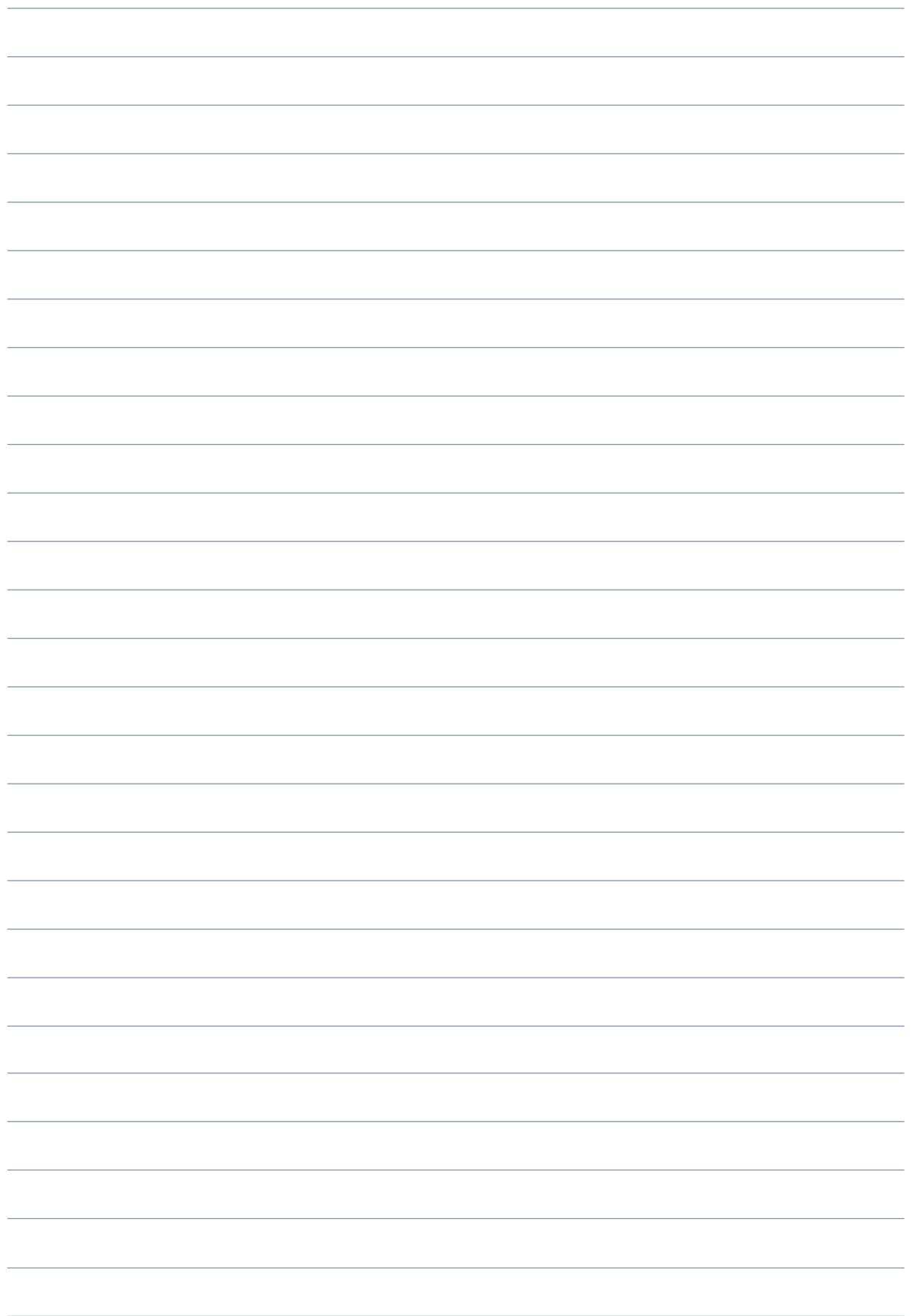
Le Secrétariat Général et la Police Nationale respectent pleinement ce dispositif. On compte :

- 48,2% de femmes parmi les membres du jury, dont 50% de présidents de jury, pour le périmètre du Secrétariat Général,
- 58,4% de femmes parmi les membres du jury, dont 47,8% de présidents de jury, pour le périmètre de la Police Nationale.

Nombre de membres des jurys des concours et examens et position dans le jury par sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur

		Membres de jury		Présidences de jury	
		Nombre	Répartition	Nombre	Répartition
Ministère de l'Intérieur	F	542	35,9%	35	42,2%
	H	968	64,1%	48	57,8%
	Total	1 510	100,0%	83	100,0%
Dont SG	F	122	48,2%	11	50,0%
	H	131	51,8%	11	50,0%
	Total	253	100,0%	22	100,0%
Dont PN	F	247	58,4%	22	47,8%
	H	176	41,6%	24	52,2%
	Total	423	100,0%	46	100,0%
Dont GN	F	173	20,7%	2	13,3%
	H	661	79,3%	13	86,7%
	Total	834	100,0%	15	100,0%

Source : SDRF, DGPN, DGGN



01 LA MOBILITÉ

02 LES PROMOTIONS ET LES AVANCEMENTS

03 LES DÉPARTS

INTRODUCTION

Ce chapitre se concentre sur les parcours professionnels des agents gérés par le ministère de l'Intérieur (mobilité, promotion, départ).

Au ministère de l'Intérieur, les lignes directrices de gestion (LDG) issues du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 ont fixé les orientations générales en matière de promotion, de valorisation des parcours et de mobilité. Le décret redéfinit les compétences des CAP dans ces matières. Il précise également les conditions dans lesquelles les administrations peuvent définir des durées minimales ou maximales d'occupations de certains emplois.

La circulaire du 27 mai 2020 fixe le cadre de la mise en œuvre des LDG au ministère de l'Intérieur.

LES CHIFFRES CLÉS

TAUX DE MOBILITÉ

10,5%

TAUX DE PROMOTION

1,7%

TAUX D'AVANCEMENT

15,3%

21 127 DÉPARTS

DONT 6 533 DÉPARTS
À LA RETRAITE

1 - La mobilité

Les lignes directrices de gestion (LDG) issues du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 fixent les orientations générales en matière de gestion pour l'ensemble des personnels. En ce qui concerne la mobilité, les dispositions sont applicables dès 2020.

L'amélioration du recensement des besoins des directions d'emplois et des aspirations personnelles et professionnelles des agents permet d'anticiper les besoins futurs et de développer une politique de recrutement plus dynamique, qualitative et individualisée en adéquation avec les besoins et avec les vies personnelle et professionnelle des agents.

La crise sanitaire de la COVID 19 a totalement bouleversé les calendriers des campagnes de mobilité initialement prévus pour 2020. L'instruction du 6 mai 2020, relative à l'organisation post confinement COVID 19, a permis, de façon dérogatoire et exceptionnelle, de privilégier les mobilités au fil de l'eau afin de répondre aux besoins des directions d'emplois et aux vœux de mobilité des agents.

1.1 - La publication des postes

Les agents ont accès à deux outils pour consulter les fiches de postes :

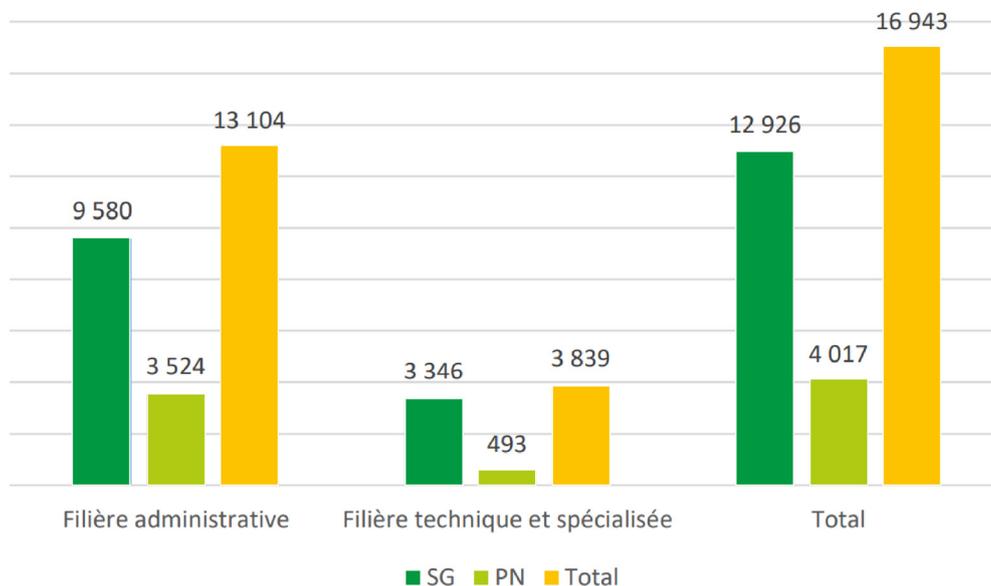
- MOB MI – outil intranet à destination des agents du ministère de l'Intérieur - leur permettant de prendre connaissance des fiches de postes et de candidater directement à partir d'un formulaire de mobilité téléchargeable ;
- Place de l'Emploi Public (PEP) - outil interministériel – ouvrant la possibilité aux agents du ministère de l'Intérieur (en congé parental, en détachement, en disponibilité, etc.) et aux agents extérieurs au ministère de consulter les fiches de postes et de candidater directement.

Le Secrétariat Général et la Police Nationale ont publié 16 943 postes vacants ou susceptibles d'être vacants en 2020 sur le site Internet de la PEP. Plus de trois publications sur quatre répondent à des besoins de personnels dans la filière administrative.

En retour, le Secrétariat Général a reçu 34 447 candidatures, dont 29 522 pour la filière administrative.

Les postes des actifs et des militaires ne sont pas publiés sur la PEP, mais selon les procédures internes de la Police et de la Gendarmerie.

Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants en 2020 - Secrétariat Général et Police Nationale



Source : SDRF, DGPN, DGGN

1.2 - La mobilité des personnels gérés par le ministère de l'Intérieur

Le nombre de postes pourvus par des fonctionnaires et militaires au sein du ministère de l'Intérieur s'élève à 29 989, soit un taux de mobilité¹ estimé à 10,5 % en 2020.

Globalement, plus la catégorie hiérarchique est élevée plus le taux de mobilité augmente. Les taux de mobilité varient également selon la filière. Les mobilités les plus faibles sont enregistrées parmi les actifs de la Police Nationale (6,3 %) et les PATS (9,1 %) tandis que près d'un haut-fonctionnaire sur deux a effectué une mobilité en 2020. La mobilité des militaires de la Gendarmerie est également forte (16,4%).

1 531 postes ont été pourvus par des agents en provenance d'autres ministères ou structures, soit un taux de mobilité externe² estimé à 5,1 % en 2020. Les métiers très spécifiques de policier et de gendarme, limitent les recrutements externes qui y sont marginaux. A contrario, les métiers des PATS (personnels, administratifs, techniques et scientifiques) exigent des compétences communes à toute la fonction publique, assurées en partie par des filières interministérielles. La mobilité par le biais de recrutement externe y est donc élevée (22,4 %).

Les femmes sont légèrement plus mobiles que les hommes (10,6 % contre 10,4%). En revanche, elles sont beaucoup plus nombreuses à avoir effectué une mobilité externe pour venir travailler au ministère de l'Intérieur (11,2 % contre 2,2 % pour les hommes). Ce net écart peut s'expliquer par la structuration des emplois : les recrutements externes sont marginaux pour les militaires de la Gendarmerie et les Policiers, mais plus importants pour les PATS, filière où les femmes sont les plus nombreuses.

Nombre de postes pourvus par filière et catégorie hiérarchique en 2020 - Ministère de l'intérieur

Filières	Catégories	Effectifs de référence *	Mobilité entrante interne	Mobilité entrante externe	Taux de mobilité	Taux de mobilité externe
Hauts Fonctionnaires	A+	1 052	405	117	49,6%	22,4%
PATS	A	9 637	901	193	11,4%	17,6%
	B	16 336	1 137	172	8,0%	13,1%
	C	32 548	2 104	834	9,0%	28,4%
	Total	58 521	4 142	1 199	9,1%	22,4%
Personnels actifs de la Police Nationale	A+	1 675	483	15	29,7%	3,0%
	A	7 981	992	15	12,6%	1,5%
	B	105 895	6 011	4	5,7%	0,1%
	C	10 155	325	15	3,3%	4,4%
	Total	125 706	7 811	49	6,3%	0,6%
Militaires de la Gendarmerie Nationale	Officiers	6 018	1 629	22	27,4%	1,3%
	OCTA	622	198	-	31,8%	0,0%
	Sous-Officiers	74 592	11 387	57	15,3%	0,5%
	CSTA	4 855	980	-	20,2%	0,0%
	GAV	12 569	1 788	87	14,9%	4,6%
	Total	98 656	15 982	166	16,4%	1,0%
Ouvriers d'Etat	C	2 441	118	-	4,8%	0,0%
Total	A+	2 727	888	132	37,4%	12,9%
	A	24 258	3 720	230	16,3%	5,8%
	B	201 678	19 515	233	9,8%	1,2%
	C	57 713	4 335	936	9,1%	17,8%
	Total	286 376	28 458	1 531	10,5%	5,1%

* Effectifs au 31/12/2020, hors contractuels et hors personnels en congé parental, CLD, disponibilité

Source : SDRF, DGPN, DGGN

¹ Le taux de mobilité est le nombre de mobilités annuelles rapporté à l'effectif au 31 décembre 2020 (hors contractuels et hors personnels en congé parental, CLD, disponibilité).

² Le taux de mobilité externe est le nombre de mobilités externes rapporté au total du nombre de mobilité.

Nombre de postes pourvus par sexe en 2020 - Ministère de l'intérieur

	Effectifs de référence *	Mobilité entrante interne	Mobilité entrante externe	Taux de mobilité	Taux de mobilité externe
Femmes	89 890	8 482	1 072	10,6%	11,2%
Hommes	196 486	19 976	459	10,4%	2,2%
Total	286 376	28 458	1 531	10,5%	5,1%

* Effectifs au 31/12/2020, hors contractuels et hors personnels en congé parental, CLD, disponibilité

Source : SDRF, DGPN, DGGN

1.3 - Focus sur la mobilité des personnels gérés par le Secrétariat Général

Le nombre de postes pourvus par les personnels administratifs, techniques et spécialisés au sein du ministère de l'Intérieur s'élève à 5 863, soit un taux de mobilité estimé à 9,8 % en 2020. Ce taux descend à 9,1 % en excluant les hauts-fonctionnaires, filière très mobile.

Les hommes sont plus mobiles que les femmes, respectivement 10,5 % et 9,5 %. Les mobilités des personnels administratifs se font principalement d'un service déconcentré vers un autre service déconcentré. S'agissant des personnels techniques et spécialisés, les mobilités se font de manière identique mais avec davantage de mobilité d'une administration centrale vers une autre administration centrale.

Nombre de postes pourvus par filière, catégorie hiérarchique et sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur

Filières	Catégories	Effectifs de référence ¹	Mobilité entrante interne	Mobilité entrante externe	Taux de mobilité	Taux de mobilité externe
Femmes						
Hauts Fonctionnaires	A+	354	148	52	56,5%	26,0%
Personnels administratifs	A	5 040	448	130	11,5%	22,5%
	B	9 796	582	137	7,3%	19,1%
	C	20 437	1 330	694	9,9%	34,3%
	Total	35 273	2 360	961	9,4%	28,9%
Personnels techniques et spécialisés	A	328	51	0	15,5%	0,0%
	B	1 196	63	0	5,3%	0,0%
	C	2 516	131	0	5,2%	0,0%
	Total	4 040	245	0	6,1%	0,0%
Total femmes		39 667	2 753	1 013	9,5%	26,9%
Hommes						
Hauts Fonctionnaires	A+	698	257	65	46,1%	20,2%
Personnels administratifs	A	3 134	242	60	9,6%	19,9%
	B	2 570	178	35	8,3%	16,4%
	C	3 874	260	137	10,2%	34,5%
	Total	9 578	680	232	9,5%	25,4%
Personnels techniques et spécialisés	A	1 135	160	3	14,4%	1,8%
	B	2 774	314	0	11,3%	0,0%
	C	5 721	383	3	6,7%	0,8%
	Total	9 630	857	6	9,0%	0,7%
Total hommes		19 906	1 794	303	10,5%	14,5%
Ensemble						
Total	A+	1 052	405	117	49,6%	22,4%
	A	9 637	901	193	11,4%	17,6%
	B	16 336	1 137	172	8,0%	13,1%
	C	32 548	2 104	834	9,0%	28,4%
	Total	59 573	4 547	1 316	9,8%	22,4%
	Total (hors A+)	58 521	4 142	1 199	9,1%	22,4%

¹ Effectifs au 31/12/2020, hors contractuels et hors personnels en congé parental, CLD, disponibilité

Source : BPA, BPTS

1.4 - Focus sur la mobilité des personnels gérés par la Police Nationale

Le nombre de postes pourvus par les personnels actifs et scientifiques au sein du ministère de l'Intérieur s'élève à 7 978, soit un taux de mobilité estimé à 6,2 % en 2020. Ce taux descend à 5,9 % en excluant les catégories A+, catégorie très mobile.

Les femmes sont plus mobiles que les hommes, respectivement 7,1 % et 6,0 %.

Les mouvements sont principalement concentrés au sein du périmètre de la Police Nationale.

Nombre de postes pourvus par filière, catégorie hiérarchique et sexe en 2020 - Police nationale

Filières	Catégories	Effectifs de référence *	Mobilité entrante interne	Mobilité entrante externe	Taux de mobilité	Taux de mobilité externe
Femmes						
Personnels actifs de la Police Nationale	A+	468	146	5	32,3%	3,3%
	A	2 091	248	3	12,0%	1,2%
	B	22 141	1 494	0	6,7%	0,0%
	C	2 843	68	0	2,4%	0,0%
	Total	27 543	1 956	8	7,1%	0,4%
Personnels techniques et spécialisés	A	178	8	1	5,1%	11,1%
	B	588	36	4	6,8%	10,0%
	C	1 086	84	7	8,4%	7,7%
	Total	1 852	128	12	7,6%	8,6%
Ouvriers d'Etat	C	626	21	0	3,4%	0,0%
Total femmes		30 021	2 105	20	7,1%	0,9%
Hommes						
Hauts Fonctionnaires	A+	1 207	337	10	28,7%	2,9%
Personnels actifs de la Police Nationale	A	5 616	735	8	13,2%	1,1%
	B	82 748	4 453	0	5,4%	0,0%
	C	5 656	109	0	1,9%	0,0%
	Total	95 227	5 634	18	5,9%	0,3%
Personnels techniques et spécialisés	A	96	1	3	4,2%	75,0%
	B	418	28	0	6,7%	0,0%
	C	570	64	8	12,6%	11,1%
	Total	1 084	93	11	9,6%	10,6%
Ouvriers d'Etat	C	1 815	97	0	5,3%	0,0%
Total hommes		98 126	5 824	29	6,0%	0,5%
Ensemble						
Total	A+	1 675	483	15	29,7%	3,0%
	A	7 981	992	15	12,6%	1,5%
	B	105 895	6 011	4	5,7%	0,1%
	C	12 596	443	15	3,6%	3,3%
	Total	128 147	7 929	49	6,2%	0,6%
	Total (hors A+)	126 472	7 446	34	5,9%	0,5%

* Effectifs au 31/12/2020, hors contractuels et hors personnels en congé parental, CLD, disponibilité

Source : SDRF, DGPN, DGGN

1 . 5 - Focus sur la mobilité des personnels gérés par la Gendarmerie nationale

Répondant à la fois aux exigences du statut et aux nécessités du service, la mobilité contribue à la répartition équilibrée des compétences et à l'atteinte de la performance. Intimement liée à la condition militaire, elle constitue un atout pour l'institution mais également une forte contrainte pour les personnels et leur famille.

Il convient de rappeler que les militaires de la gendarmerie « peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu » et sont soumis à une mobilité fréquente.

Les mutations s'effectuent au terme d'un temps de présence minimum (en principe de 3 ans), en fonction des besoins du service et après examen des desiderata des intéressés. Afin d'assurer la continuité du service ou pour raisons exceptionnelles, une mutation peut être prononcée hors ces considérations de temps de présence.

Si les principes régissant la mobilité des officiers et sous-officiers de gendarmerie sont similaires, il convient de préciser que celle des officiers s'effectue dans un cadre national et que sa gestion est centralisée, ce qui permet une forte réactivité pour répondre aux besoins d'encadrement identifiés sur le terrain.

Les règles de gestion de la mobilité des sous-officiers ont pour finalité de concilier intérêt du service et parcours professionnel du militaire. Permettant un traitement annuel de la mobilité, une réduction de temps de présence (à 2 ans pour les résidences défavorisées de métropole ou certaines unités reconnues sensibles) et un dialogue permanent (entretiens individuels, examen des desiderata exprimés au moyen d'une fiche de vœux), elles facilitent le recours aux permutations.

La mobilité géographique peut être consécutive à une évolution fonctionnelle (mutation inter-branches, mutation suite à une inscription au tableau d'avancement, changement de subdivision d'arme, mutation au sein d'une spécialité, etc.) ou peut faire suite à une restructuration (occupation de nouvelles casernes, abandon de baux locatifs, suppression d'unités, etc.).

Le nombre de postes pourvus par les militaires au sein du ministère de l'Intérieur s'élève à 16 148, soit un taux de mobilité estimé à 16,4 % en 2020.

Les femmes sont plus mobiles que les hommes, respectivement 18,1 % et 15,9 %.

Les mouvements sont presque qu'exclusivement concentrés au sein du périmètre de la Gendarmerie nationale.

Source : DEPAFI

Nombre de postes pourvus par filière, catégorie hiérarchique et sexe en 2020 - Gendarmerie nationale

Catégories	Effectifs de référence *	Mobilité entrante interne	Mobilité entrante externe	Taux de mobilité	Taux de mobilité externe
Femmes					
Officiers	625	176	1	28,3%	0,6%
OCTA	344	93	-	27,0%	0,0%
Sous-Officiers	12 258	2 124	13	17,4%	0,6%
CSTA	3 149	606	-	19,2%	0,0%
GAV	3 826	625	25	17,0%	3,8%
Total	20 202	3 624	39	18,1%	1,1%
Hommes					
Officiers	5 393	1 453	21	27,3%	1,4%
OCTA	278	105	-	37,8%	0,0%
Sous-Officiers	62 334	9 263	44	14,9%	0,5%
CSTA	1 706	374	-	21,9%	0,0%
GAV	8 743	1 163	62	14,0%	5,1%
Total	78 454	12 358	127	15,9%	1,0%
Ensemble					
Officiers	6 018	1 629	22	27,4%	1,3%
OCTA	622	198	-	31,8%	0,0%
Sous-Officiers	74 592	11 387	57	15,3%	0,5%
CSTA	4 855	980	-	20,2%	0,0%
GAV	12 569	1 788	87	14,9%	4,6%
Total	98 656	15 982	166	16,4%	1,0%

* Effectifs au 31/12/2020, hors contractuels et hors personnels en congé parental, CLD, disponibilité

Source : DGGN

2 - Les promotions et les avancements

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

2.1 - Les promotions et avancements des personnels gérés par le ministère de l'Intérieur

Toutes filières confondues, le taux de promotion par corps des personnels gérés par le ministère de l'Intérieur est de 1,7 %. Ce taux est plus élevé chez les femmes (2,0 % contre 1,4 % pour les hommes). Le taux d'avancement par grade s'élève lui à 15,3 % : 16,2 % pour les hommes contre 13,3 % pour les femmes.

Promotion des personnels par périmètre et sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur

Périmètre	Promouvables Femmes	Promus Femmes	Promouvables Hommes	Promus Hommes	Total promouvables	Total Promus
Secrétariat Général	20 988	395	16 844	220	37 832	615
		1,9%		1,3%		1,6%
Police Nationale	1 023	49	1 776	45	2 799	94
		4,8%		2,5%		3,4%
Total	22 011	444	18 620	265	40 631	709
		2,0%		1,4%		1,7%

Source : BPA, BPTS, DRCPN

Avancement des personnels par périmètre et sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur

Périmètre	Promouvables Femmes	Promus Femmes	Promouvables Hommes	Promus Hommes	Total promouvables	Total Promus
Haut fonctionnaire	53	11	115	27	168	38
		20,8%		23,5%		22,6%
Secrétariat Général	18 739	1 712	10 172	963	28 911	2 675
		9,1%		9,5%		9,3%
Police Nationale	11 223	1 746	43 401	6 064	54 624	7 810
		15,6%		14 %		14,3%
Gendarmerie Nationale	7 732	1 547	35 879	7 447	43 611	8 994
		20,0%		20,8%		20,6%
Total	37 747	5 016	89 567	14 501	127 314	19 517
		13,3%		16,2%		15,3%

Source : BPA, BPTS, DMAT, IGA, DRCPN, DGGN

3

2.2 - Focus sur les promotions et avancements des personnels gérés par le Secrétariat Général et les hauts fonctionnaires

Toutes filières confondues, le taux de promotion des personnels gérés par le Secrétariat Général est de 1,6 %. Ce taux est plus élevé chez les femmes (1,9 % contre 1,3 % pour les hommes).

Dans la filière administrative, les femmes représentent la majorité des promus dans le corps des attachés d'administration (77,3 %) et des secrétaires administratifs (86,3 %). Pour ces deux corps, on constate que le taux de promotion est plus élevé chez les femmes.

Dans les filières techniques et SIC, tous corps confondus, les taux de promotion des hommes sont supérieurs à ceux des femmes.

Promotion des personnels par filière, corps et sexe en 2020 - Secrétariat Général

Filières	Corps	Promouvables Femmes	Promus Femmes	Promouvables Hommes	Promus Hommes	Total	Total
Administratif	Attaché	1 618	116	5 850	34	7 468	150
			7,2%		0,6%		2,0%
	Secrétaire administratif	17 495	252	6 134	40	23 629	292
			1,4%		0,7%		1,2%
Technique	Ingénieur	19	1	235	7	254	8
			5,3%		3,0%		3,1%
	Contrôleur	1 223	5	3 246	45	4 469	50
			0,4%		1,4%		1,1%
	Changements de groupe Ouvrier d'Etat	28	6	298	33	326	39
			21,4%		11,1%		12,0%
SIC	Ingénieur	46	2	396	34	442	36
			4,3%		8,6%		8,1%
	Technicien	213	13	249	25	462	38
			6,1%		10,0%		8,2%
Permis de conduire et Sécurité routière	DPCSR	219	0	431	2	650	2
			0,0%		0,5%		0,3%
Sociale	Conseiller technique service social	127	0	5	0	132	0
			0,0%		0,0%		0,0%
Total général		20 988	395	16 844	220	37 832	615
			1,9%		1,3%		1,6%

Source : BPA, BPTS

Toutes filières confondues, le taux d'avancement des personnels gérés par le Secrétariat Général est de 9,3 %. Ce taux est plus élevé chez les hommes (9,5 % contre 9,2 % pour les femmes).

Avancement des personnels par filière, corps, grade et sexe en 2020 - Secrétariat Général

Filières	Corps et grade	Promouvables Femmes	Promus Femmes	Promouvables Hommes	Promus Hommes	Total promouvables	Total Promus
Administratif	Attaché HC	998	41	1 238	37	2 236	78
			4,1%		3,0%		3,5%
	Attaché principal	495	52	790	23	1 285	75
			10,5%		2,9%		5,8%
	Secrétaire administratif CE	1 759	157	514	36	2 273	193
			8,9%		7,0%		8,5%
Secrétaire administratif CS	2 422	242	670	66	3 092	308	
		10,0%		9,9%		10,0%	
Adjoint principal de 1 ^{ère} classe	9 309	677	1 832	100	11 141	777	
		7,3%		5,5%		7,0%	
Adjoint principal de 2 ^{ème} classe	2 138	327	340	39	2 478	366	
		15,3%		11,5%		14,8%	
Technique	Ingénieur HC des ST	10	0	70	4	80	4
			0,0%		5,7%		5,0%
	Ingénieur principal des ST	38	3	120	14	158	17
			7,9%		11,7%		10,8%
	Contrôleur de classe exceptionnelle des ST	16	3	143	13	159	16
			18,8%		9,1%		10,1%
Contrôleur de classe supérieure des ST	14	2	161	19	175	21	
		14,8%		11,8%		12,0%	
Adjoint principal de 1 ^{ère} classe des ST	530	54	2 258	268	2 788	322	
		10,2%		11,9%		11,5%	
Adjoint principal de 2 ^{ème} classe des ST	334	80	486	167	820	247	
		24,0%		34,4%		30,1%	
SIC	Ingénieur HC des SIC	12	1	78	14	90	15
			8,3%		17,9%		16,7%
	Ingénieur principal des SIC	34	3	219	21	253	24
			8,8%		9,6%		9,5%
	Technicien SIC de classe exceptionnelle	50	3	361	38	411	41
			6,0%		10,5%		10,0%
Technicien SIC de classe supérieur	84	6	353	38	437	44	
		7,1%		10,8%		10,1%	
Agent des SIC 1 ^{er} groupe	112	15	132	8	244	23	
		13,4%		6,1%		9,4%	
Permis de conduire et Sécurité routière	DPCSR principal de 1 ^{ère} classe	17	2	46	4	63	6
			11,8%		8,7%		9,5%
	IPCSR de 1 ^{ère} classe	133	16	208	28	341	44
12,0%			13,5%		12,9%		
IPCSR de 2 ^{ème} classe	70	15	148	24	218	39	
		21,4%		16,2%		17,9%	
Sociale	Conseiller technique de classe supérieur	15	1	1	1	16	2
			6,7%		100,0%		12,5%
	Assistant principal de service social	99	12	3	2	102	14
			12,1%		66,7%		13,7%
	Assistant de service social de classe supérieure	43	4	-	0	43	4
9,3%			0,0%		9,3%		
Infirmier hors classe	3	1	1	0	4	1	
		33,3%		0,0%		25,0%	
Infirmier classe supérieur	4	0	-	0	4	0	
		0,0%		0,0%		0,0%	
Total général		18 739	1 717	10 172	964	28 911	2 681
			9,2%		9,5%		9,3%

Source : BPA, BPTS

Les femmes représentent 29 % des avancements de grade chez les hauts fonctionnaires (11 sur 38), soit une baisse par rapport aux quatre dernières années (41 % en 2019, 50 % en 2018, 45,7 % en 2017 et 41,7 % en 2016).

Avancement des hauts fonctionnaires par corps, grade et sexe en 2020 - DMAT et IGA

Filières	Corps et grade	Promouvables Femmes	Promus Femmes	Promouvables Hommes	Promus Hommes	Total promouvables	Total Promus	Moyenne dans le grade
DMAT	Sous-préfet HC	29	5	62	10	91	15	4 ans 6 mois et 3 jours
			17,2%		16,1%		16,5%	
DMAT	Administrateur civil HC	23	5	49	13	72	18	5 ans 11 mois et 13 jours
			21,7%		26,5%		25,0%	
IGA	Inspecteur de l'administration	1	1	2	2	3	3	ND
			100,0%		100,0%		100,0%	
IGA	Inspecteur de l'administration de 1 ^{ère} classe	-	0	2	2	2	2	ND
					100,0%		100,0%	
Total général		53	11	115	27	168	38	ND
			20,8%		23,5%		22,6%	

Source : IGA, DMAT

2.3 - Focus sur les promotions et avancements des personnels gérés par la Police Nationale

Toutes filières confondues, le taux de promotion des personnels gérés par la Police Nationale est de 3,4 %. Ce taux est plus élevé chez les femmes (4,8 % contre 2,5 % pour les hommes).

Promotion des personnels par filière, corps et sexe en 2020 – Police Nationale

Filières	Corps	Promouvables Femmes	Promus Femmes	Promouvables Hommes	Promus Hommes	Total promouvables	Total Promus	Durée moyenne dans le corps
Actifs de Police	CC - capitaine	325	1	1 281	4	1 606	5	18 ans et 5 mois
			0,3%		0,3%		0,3%	
Technique, spécialisée et scientifique	Ingénieur PTS	217	7	126	3	343	10	8 ans et 24 jours
			3,2%		2,4%		2,9%	
	Technicien PTS	479	41	225	19	704	60	6 ans, 7 mois et 10 jours
			8,6%		8,4%		8,5%	
Changement de groupe Ouvrier d'Etat	2	0	144	19	146	19	8 ans, 1 mois et 10 jours	
		0,0%		13,2%		13,0%		
Total général		1 023	49	1 776	45	2 799	94	ND
			4,8%		2,5%		3,4%	

Source : DRCPN

Toutes filières confondues, le taux d'avancement des personnels gérés par la Police Nationale est de 14,3 %. Ce taux est plus élevé chez les femmes (15,6 % contre 14 % pour les hommes).

Avancement des personnels par filière, corps, grade et sexe en 2020 - Police Nationale

Filières	Corps et grade	Promouvables Femmes	Prom Femmes	Promouvables Hommes	Promus Hommes	Total promouvables	Total Promus	Durée moyenne dans le grade
Actifs de Police	Commissaire général	44	19	163	53	207	72	12 ans et 5 mois
			43,2%		32,5%		34,8%	
	Commissaire divisionnaire	110	23	212	38	322	61	13 ans et 8 mois
			20,9%		17,9%		18,9%	
	Commandant divisionnaire	444	22	1 957	96	2 401	118	12 ans et 10 mois
			5,0%		4,9%		4,9%	
	Commandant de police	761	111	1 570	239	2 331	350	18 ans et 5 mois
			14,6%		15,2%		15%	
Major de police - Echelon exceptionnel (MEEEX)	455	72	2 647	384	3 102	456	6 ans et 7 mois	
		15,8%		14,5%		14,7%		
Major de police	1 688	144	8 939	815	10 627	959	12 ans et 10 mois	
		8,5%		9,1%		9,0%		
Brigadier chef de police	1 949	367	8 066	1 554	10 015	1 921	8 ans et 7 mois	
		18,8%		19,3%		19,2%		
Brigadier de police	4 867	861	19 026	2 701	23 893	3 562	12 ans	
		17,7%		14,2%		14,9%		
Police technique et scientifique	Ingénieur en chef	30	3	23	2	53	5	5 ans, 7 mois et 5 jours
			10,0%		8,7%		9,4%	
	Ingénieur principal	54	4	24	5	78	9	12 ans, 11 mois et 27 jours
			7,4%		20,8%		11,5%	
Technicien en chef	220	23	167	15	387	38	3 ans, 5 mois et 21 jours	
		10,5%		9,0%		9,8%		
Agent spécialisé principal	495	54	274	25	769	79	13 ans, 2 mois et 14 jours	
		10,9%		9,1%		10,3%		
Adjointes techniques de la police nationale	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	74	12	271	76	345	88	10 ans, 8 mois et 26 jours
			16,2%		28,0%		25,5%	
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	32	31	62	61	94	92	10 ans, 5 mois et 24 jours
			96,9%		98,4%		97,9%	
Total général		11 223	1 746	43 401	6 064	54 624	7 810	ND
			15,6%		14,0%		14,3%	

Source : DRCPN

2.4 - Focus sur les avancements des personnels gérés par 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 OG et des OCTA

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. 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 1^{er} 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 1^{er} 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 de gendarmerie (OGSD, OGR).

La voie professionnelle se décline en gestion en deux parcours professionnels :

- « 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 Semi-Automatique /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 de soutien technique et administratif a lieu au choix, et exclusivement sur volontariat. 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.

Tous corps confondus, le taux d'avancement des personnels gérés par la Gendarmerie Nationale est de 20,6 %. Ce taux est légèrement plus élevé chez les hommes que chez les femmes (20,8 % contre 20 %).

Avancement des personnels par filière, corps, grade et sexe en 2020 - Gendarmerie Nationale

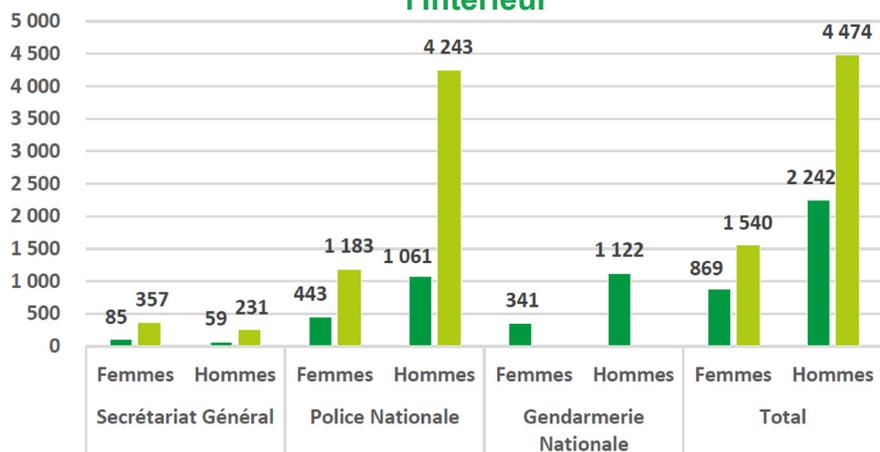
Corps	Grade	Promouvables Femmes	Promus Femmes	Promouvables Hommes	Promus Hommes	Total promouvables	Total Promus	Durée moyenne dans le grade
Officiers de gendarmerie	Colonel	9	3	504	98	513	101	6 ans et 1 mois
			33,3%		19,4%		19,7%	
	Lieutenant-Colonel	75	22	578	125	653	147	6 ans et 6 mois
			29,3%		21,6%		22,5%	
	Chef d'escadron	64	24	822	157	886	181	5 ans et 10 mois
			37,5%		19,1%		20,4%	
Officiers du corps technique et administratif	Colonel	3	2	4	0	7	2	6 ans et 5 mois
			66,7%		0,0%		28,6%	
	Lieutenant-Colonel	20	6	41	10	61	16	5 ans et 7 mois
			30,0%		24,4%		26,2%	
	Commandant	48	10	48	11	96	21	5 ans et 11 mois
			20,8%		22,9%		21,9%	
Capitaine	31	9	38	15	69	24	3 ans et 8 mois	
		29,0%		39,5%		34,8%		
Sous-officier de gendarmerie	Major	473	37	5 444	609	5 917	646	6 ans et 5 mois
			7,8%		11,2%		10,9%	
	Adjudant-chef	1 447	133	9 333	1 236	10 780	1 369	7 ans et 3 mois
			9,2%		13,2%		12,7%	
	Adjudant	2 324	522	9 078	2 613	11 402	3 135	5 ans et 3 mois
			22,5%		28,8%		27,5%	
MDL/Chef	1 323	481	8 743	2 368	10 066	2 849	11 ans et 2 mois	
		36,4%		27,1%		28,3%		
Sous-officier du corps de soutien technique et administratif	Major	178	13	243	31	421	44	9 ans et 5 mois
			7,3%		12,8%		10,5%	
	Adjudant-chef	272	41	280	42	552	83	8 ans et 7 mois
			15,1%		15,0%		15,0%	
	Adjudant	579	99	288	59	867	158	7 ans et 2 mois
			17,1%		20,5%		18,2%	
MDL/Chef	886	145	435	73	1 321	218	10 ans et 10 mois	
		16,4%		16,8%		16,5%		
Total général		7 732	1 547	35 879	7 447	43 611	8 994	ND
			20,0%		20,8%		20,6%	

Les données ne tiennent pas compte du volume d'avancement (promu/promouvable) de la population OG "LTN > CNE" qui est régie statutairement par un avancement automatique au grade de CNE à 4 ans de grade de LTN. Source : DGGN

2.5 - Réussite à un concours ou examen professionnel

En 2020, 9 125 fonctionnaires ont connu une réussite à un concours interne ou examen professionnel. Parmi eux, trois fonctionnaires sur quatre sont des hommes et deux sur trois ont connu une réussite à un examen professionnel.

Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours interne ou examen professionnel par périmètre et sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur



■ Concours interne ■ Examen professionnel Source : SDRF, DRCPN, DGGN

**Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite
à un concours interne ou examen professionnel
par corps ou grade et sexe en 2020 - Secrétariat Général**

		Concours interne	Examen professionnel
Attaché principal d'administration	Femmes		92
	Hommes		58
	Total		150
Attaché d'administration (PPNG)	Femmes		34
	Hommes		11
	Total		45
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Femmes		54
	Hommes		10
	Total		64
Secrétaire administratif de classe supérieure	Femmes		79
	Hommes		12
	Total		91
Secrétaire administratif de classe normale (PPNG)	Femmes		68
	Hommes		7
	Total		75
Adjoint Administratif principal 2 ^{ème} classe (Ile-de-France)	Femmes	76	
	Hommes	13	
	Total	89	
Inspecteur du permis de conduire 3 ^{ème} classe	Femmes	1	
	Hommes	3	
	Total	4	
Inspecteur du permis de conduire 2 ^{ème} classe	Femmes		9
	Hommes		17
	Total		26
Inspecteur du permis de conduire 1 ^{ère} classe	Femmes		12
	Hommes		16
	Total		28
Délégué au permis de construire classe normale	Femmes	2	
	Hommes	-	
	Total	2	
Délégué principal au permis de conduire	Femmes		2
	Hommes		1
	Total		3
Ingénieur principal des services techniques	Femmes		2
	Hommes		5
	Total		7
Ingénieur des services techniques	Femmes	1	
	Hommes	3	
	Total	4	
Contrôleur de classe exceptionnelle ST	Femmes		-
	Hommes		11
	Total		11
Contrôleur de classe supérieure ST	Femmes		-
	Hommes		13
	Total		13
Contrôleur de classe normale ST	Femmes	-	
	Hommes	13	
	Total	13	
Ingénieur principal des SIC	Femmes		-
	Hommes		17
	Total		17
Ingénieur SIC	Femmes	4	
	Hommes	17	
	Total	21	

Technicien de classe exceptionnelle des SIC	Femmes		3
	Hommes		23
	Total		26
Technicien de classe supérieure des SIC	Femmes		2
	Hommes		30
	Total		32
Technicien de classe normale des SIC	Femmes	1	
	Hommes	10	
	Total	11	
Total	Femmes	85	357
	Hommes	59	231
	Total	144	588

Source : SDRF

Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours interne ou examen professionnel par corps ou grade et sexe en 2020 – Police Nationale

		Concours interne	Examen professionnel
Commissaire	Femmes	2	7
	Hommes	11	13
	Total	13	20
Officier	Femmes	8	6
	Hommes	12	19
	Total	20	25
Gardiens de la paix	Femmes	389	
	Hommes	1 018	
	Total	1 407	-
Exa pro Brigadier	Femmes		169
	Hommes		485
	Total	-	654
Exa pro Brigadier SUEP (Epreuve unique Dossier RAEP)	Femmes		144
	Hommes		368
	Total	-	512
Exa pro Brigadier-chef UV1	Femmes		252
	Hommes		892
	Total	-	1 144
Exa pro Brigadier-chef UV2	Femmes		252
	Hommes		814
	Total	-	1 066
Exa pro Brigadier-chef (SUEP)	Femmes		66
	Hommes		193
	Total	-	259
Exa pro Major (RAEP)	Femmes		229
	Hommes		1 295
	Total	-	1 524
Exa pro Major (SUEP)	Femmes		44
	Hommes		155
	Total	-	199
Ingénieur PTS	Femmes	5	
	Hommes	4	
	Total	9	-
Technicien principal PTS	Femmes	5	
	Hommes	1	
	Total	6	-
Technicien chef PTS	Femmes		14
	Hommes		9
	Total	-	23

Agent spécialisé PTS	Femmes	34	
	Hommes	15	
	Total	49	-
Total	Femmes	443	1 183
	Hommes	1 061	4 243
	Total	1 504	5 426

Source : DRCPN

Nombre de militaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours interne par corps et sexe en 2020 - Gendarmerie Nationale

		Concours interne
Officier de gendarmerie (OG)	Femmes	22
	Hommes	181
	Total	203
Officier du corps technique et administratif (OCTA)	Femmes	6
	Hommes	9
	Total	15
Sous-officier de gendarmerie (SOG)	Femmes	313
	Hommes	932
	Total	1 245
Total	Femmes	341
	Hommes	1 122
	Total	1 463

Source : DGGN

3 - Les départs

En 2020, 21 127 agents¹ ont quitté le ministère de l'Intérieur : 30,9 % sont partis en retraite et 56 % suite à un départ définitif. Ces agents sont pour 38 % des femmes.

3 . 1 - Focus sur les départs des personnels administratifs, techniques et spécialisés gérés par le secrétariat général

En 2020, 6 460 agents ont quitté le Secrétariat Général, dont 3 629 contractuels en raison d'une fin de contrat. Deux sortants sur trois sont des femmes.

Parmi les titulaires, près de 52 % sont partis à la retraite et près de 20 % suite à un détachement.

³ Les changements de corps ne sont pas comptabilisés.

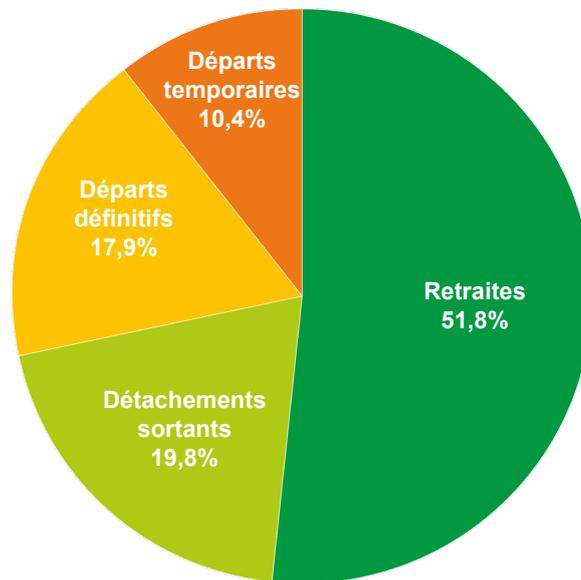
Sorties des personnels administratifs, techniques et spécialisés par catégorie et sexe en 2020 (effectif physique) - Secrétariat Général

		A+		A		B		C		Contractuels		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Retraites	Femmes	7	15,2%	130	62,8%	268	67,2%	594	76,9%	0	0,0%	999	70,0%
	Hommes	39	84,8%	77	37,2%	131	32,8%	178	23,1%	4	100,0%	429	30,0%
	Total	46	27,2%	207	39,1%	399	53,2%	772	59,4%	4	0,1%	1 428	22,1%
Décès	Femmes	2	50,0%	5	31,3%	17	45,9%	52	54,7%	0		76	50,0%
	Hommes	2	50,0%	11	68,8%	20	54,1%	43	45,3%	0		76	50,0%
	Total	4	2,4%	16	3,0%	37	4,9%	95	7,3%	0	0,0%	152	2,4%
Démissions et abandons de poste	Femmes	0	0,0%	7	87,5%	10	66,7%	2	7,4%	44	64,7%	63	52,9%
	Hommes	1	100,0%	1	12,5%	5	33,3%	25	92,6%	24	35,3%	56	47,1%
	Total	1	0,6%	8	1,5%	15	2,0%	27	2,1%	68	1,8%	119	1,8%
Départs volontaires	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	66,7%	0		2	28,6%
	Hommes	2	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	1	33,3%	0		5	71,4%
	Total	2	1,2%	1	0,2%	1	0,1%	3	0,2%	0	0,0%	7	0,1%
Révocations	Femmes	0		0		0		0	0,0%	0		0	0,0%
	Hommes	0		0		0		2	100,0%	0		2	100,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,2%	0	0,0%	2	0,0%
Licenciements	Femmes	0		0		0		0		5	71,4%	5	71,4%
	Hommes	0		0		0		0		2	28,6%	2	28,6%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	0,2%	7	0,1%
Concours ou recrutements sortants	Femmes	0		0		2	50,0%	18	58,1%	0		20	57,1%
	Hommes	0		0		2	50,0%	13	41,9%	0		15	42,9%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	4	0,5%	31	2,4%	0	0,0%	35	0,5%
Fins de détachement	Femmes	17	58,6%	25	55,6%	36	62,1%	14	35,0%	0		92	53,5%
	Hommes	12	41,4%	20	44,4%	22	37,9%	26	65,0%	0		80	46,5%
	Total	29	17,2%	45	8,5%	58	7,7%	40	3,1%	0	0,0%	172	2,7%
Fins de mise à disposition entrante	Femmes	2	100,0%	22	55,0%	10	83,3%	3	27,3%	0		37	56,9%
	Hommes	0	0,0%	18	45,0%	2	16,7%	8	72,7%	0		28	43,1%
	Total	2	1,2%	40	7,6%	12	1,6%	11	0,8%	0	0,0%	65	1,0%
Inaptitudes définitives	Femmes	0		0		0	0,0%	1	16,7%	0		1	12,5%
	Hommes	0		0		2	100,0%	5	83,3%	0		7	87,5%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	2	0,3%	6	0,5%	0	0,0%	8	0,1%
Fins de contrat	Femmes	0		0		0		0		2 661	73,3%	2 661	73,3%
	Hommes	0		0		0		0		968	26,7%	968	26,7%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3 629	97,8%	3 629	56,2%
Détachements sortants	Femmes	14	36,8%	74	46,0%	102	55,7%	86	52,8%	0		276	50,6%
	Hommes	24	63,2%	87	54,0%	81	44,3%	77	47,2%	0		269	49,4%
	Total	38	22,5%	161	30,4%	183	24,4%	163	12,5%	0	0,0%	545	8,4%
Congés pour mobilité	Femmes	0		0		0		0		2	50,0%	2	50,0%
	Hommes	0		0		0		0		2	50,0%	2	50,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	0,1%	4	0,1%
Congés pour création d'entreprise	Femmes	0		0		0		0		0		0	
	Hommes	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%
Mises à disposition sortante	Femmes	6	18,8%	4	50,0%	5	100,0%	4	44,4%	0		19	35,2%
	Hommes	26	81,3%	4	50,0%	0	0,0%	5	55,6%	0		35	64,8%
	Total	32	18,9%	8	1,5%	5	0,7%	9	0,7%	0	0,0%	54	0,8%
PNA sortantes	Femmes	1	50,0%	2	28,6%	0	0,0%	0		0		3	25,0%
	Hommes	1	50,0%	5	71,4%	3	100,0%	0		0		9	75,0%
	Total	2	1,2%	7	1,3%	3	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	12	0,2%
Congés parentaux	Femmes	0		5	100,0%	3	60,0%	16	88,9%	0		24	85,7%
	Hommes	0		0	0,0%	2	40,0%	2	11,1%	0		4	14,3%
	Total	0	0,0%	5	0,9%	5	0,7%	18	1,4%	0	0,0%	28	0,4%

Congés longue durée	Départs temporaires	Femmes	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	50,0%	0		4	44,4%
		Hommes	1	50,0%	1	100,0%	1	50,0%	2	50,0%	0		5	55,6%
		Total	2	1,2%	1	0,2%	2	0,3%	4	0,3%	0	0,0%	9	0,1%
Disponibilités, Hors cadres	Départs temporaires	Femmes	2	18,2%	16	53,3%	9	37,5%	61	51,3%	0		88	47,8%
		Hommes	9	81,8%	14	46,7%	15	62,5%	58	48,7%	0		96	52,2%
		Total	11	6,5%	30	5,7%	24	3,2%	119	9,2%	0	0,0%	184	2,8%
Total	Départs temporaires	Femmes	52	30,8%	290	54,8%	463	61,7%	855	65,8%	2 712	73,1%	4 372	67,7%
		Hommes	117	69,2%	239	45,2%	287	38,3%	445	34,2%	1 000	26,9%	2 088	32,3%
		Total	169	2,6%	529	8,2%	750	11,6%	1 300	20,1%	3 712	57,5%	6 460	100,0%

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

Sorties des personnels administratifs, techniques et spécialisés (hors contractuels) par type de sortie en 2020 (effectif physique) - Secrétariat Général



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

3 . 2 - Focus sur les départs des personnels gérés par la Police Nationale

En 2020, 4 249 actifs et 394 personnels techniques et scientifiques ont quitté la Police Nationale. 24,6 % des sortants sont des femmes.

Parmi les titulaires actifs, près de 61 % sont partis suite à une mise à la retraite et près de 19,4 % suite à un départ temporaire.

Parmi les personnels titulaires techniques et spécialisés, près de 38 % ont effectué un détachement sortant ou une mutation inter-programmes et 24 % ont pris leur retraite.

Sorties des personnels actifs par catégorie et sexe en 2020 (effectif physique) – Police Nationale

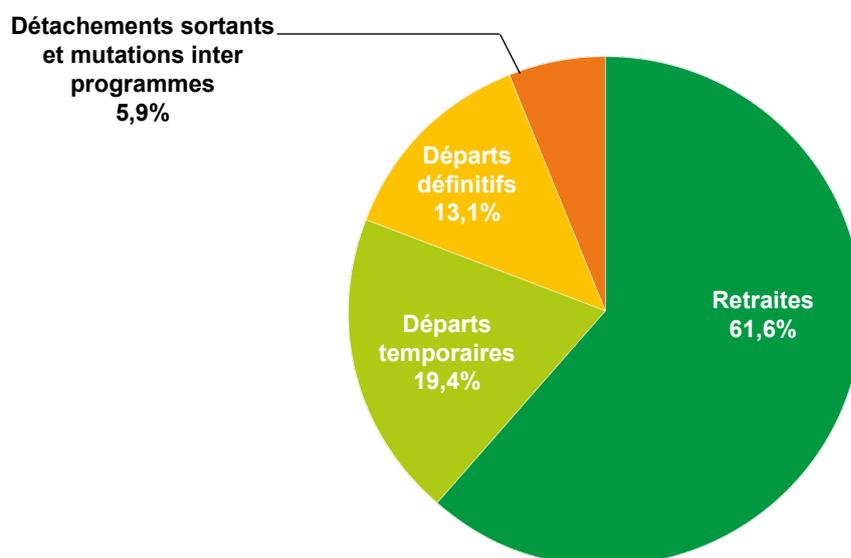
		IG-CG		CCD		CC		CEA		ADS		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Retraites	Femmes	0	0,0%	11	24,4%	51	16,6%	165	10,9%	0		227	12,1%
	Hommes	5	100,0%	34	75,6%	257	83,4%	1 351	89,1%	0		1 647	87,9%
	Total	5	20,8%	45	50,0%	308	73,2%	1 516	55,7%	0	0,0%	1 874	27,7%
Changement de corps	Femmes	0		5	35,7%	8	24,2%	60	36,4%	864	37,4%	937	37,2%
	Hommes	0		9	64,3%	25	75,8%	105	63,6%	1 444	62,6%	1 583	62,8%
	Total	0	0,0%	14	15,6%	33	7,8%	165	6,1%	2 308	65,7%	2 520	37,2 %
Décès	Femmes	0		0	0,0%	1	33,3%	4	10,5%	0	0,0%	5	10,6%
	Hommes	0		1	100,0%	2	66,7%	34	89,5%	5	100,0%	42	89,4%
	Total	0	0,0%	1	1,1%	3	0,7%	38	1,4%	5	0,1%	47	0,7%
Démissions et abandons de poste	Femmes	0		0		0		74	24,6%	328	35,7%	402	33,0%
	Hommes	0		0		0		227	75,4%	590	64,3%	817	67,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	301	11,1%	918	26,1%	1 219	18,0%
Départs volontaires	Femmes	0		0		0		0		0		0	
	Hommes	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%
Révocations	Femmes	0		0		0	0,0%	2	18,2%	0		2	14,3%
	Hommes	0		0		3	100,0%	9	81,8%	0		12	85,7%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	3	0,7%	11	0,4%	0	0,0%	14	0,2%
Licenciements	Femmes	0		0		0		8	33,3%	5	26,3%	13	30,2%
	Hommes	0		0		0		16	66,7%	14	73,7%	30	69,8%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	0,9%	19	0,5%	43	0,6%
Concours ou recrutements sortants	Femmes	8	66,7%	0		0		0		0		8	66,7%
	Hommes	4	33,3%	0		0		0		0		4	33,3%
	Total	12	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	0,2%
Fins de détachement	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0		0		1	25,0%
	Hommes	2	100,0%	1	100,0%	0	0,0%	0		0		3	75,0%
	Total	2	8,3%	1	1,1%	1	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	4	0,1%
Fins de mise à disposition entrante	Femmes	0		0		0		0	0,0%	0		0	0,0%
	Hommes	0		0		0		1	100,0%	0		1	100,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
Inaptitudes définitives	Femmes	0		0		0		0		0		0	
	Hommes	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%
Fins de contrat	Femmes	0		0		0		0		101	43,2%	101	43,2%
	Hommes	0		0		0		0		133	56,8%	133	56,8%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	234	6,7%	234	3,5%
Détachements sortants et mutations inter programmes	Femmes	2	40,0%	7	38,9%	5	14,3%	31	25,2%	0		45	24,9%
	Hommes	3	60,0%	11	61,1%	30	85,7%	92	74,8%	0		136	75,1%
	Total	5	20,8%	18	20,0%	35	8,3%	123	4,5%	0	0,0%	181	2,7%
Congés pour mobilité	Femmes	0		0		0		1	100,0%	4	80,0%	5	83,3%
	Hommes	0		0		0		0	0,0%	1	20,0%	1	16,7%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	5	0,1%	6	0,1%
Congés pour création d'entreprise	Femmes	0		0		0	0,0%	1	5,9%	0		1	5,6%
	Hommes	0		0		1	100,0%	16	94,1%	0		17	94,4%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%	17	0,6%	0	0,0%	18	0,3%
Mises à disposition sortante	Femmes	0		0		0		0		0		0	
	Hommes	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%
PNA sortantes	Femmes	0		0		0		2	2,4%	0		2	2,4%
	Hommes	0		0		0		82	97,6%	0		82	97,6%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	84	3,1%	0	0,0%	84	1,2%
Congés parentaux	Femmes	0		2	66,7%	2	100,0%	26	70,3%	15	93,8%	45	77,6%
	Hommes	0		1	33,3%	0	0,0%	11	29,7%	1	6,3%	13	22,4%
	Total	0	0,0%	3	3,3%	2	0,5%	37	1,4%	16	0,5%	58	0,9%

3

Congés longue durée	Femmes	0		0	0,0%	0	0,0%	19	29,7%	0		19	28,8%
	Hommes	0		1	100,0%	1	100,0%	45	70,3%	0		47	71,2%
	Total	0	0,0%	1	1,1%	1	0,2%	64	2,4%	0	0,0%	66	5,7%
Disponibilités, Hors cadres	Femmes	0		2	28,6%	13	38,2%	87	25,7%	3	33,3%	105	27,1%
	Hommes	0		5	71,4%	21	61,8%	251	74,3%	6	66,7%	283	72,9%
	Total	0	0,0%	7	7,8%	34	8,1%	338	12,4%	9	0,3%	388	1,0%
Total	Femmes	10	41,7%	27	30,0%	81	19,2%	480	17,6%	1 320	37,6%	1 918	28,3%
	Hommes	14	58,3%	63	70,0%	340	80,8%	2 240	82,4%	2 194	62,4%	4 851	71,7%
	Total	24	0,4%	90	1,3%	421	6,2%	2 720	40,2%	3 514	51,9%	6 769	100,0%

Source : DRCPN

Sorties des personnels actifs (hors contractuels) par type de sortie en 2020 (effectif physique) – Police Nationale



Source : DRCPN

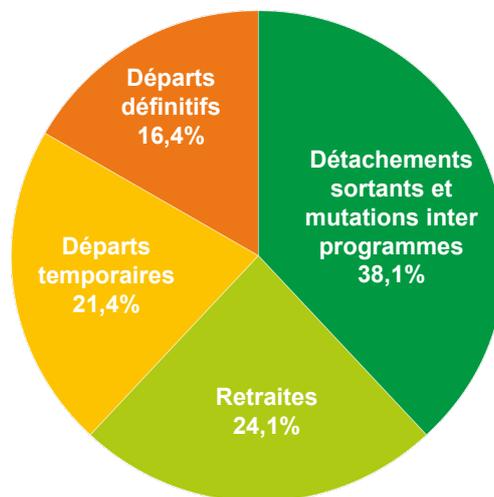
Sorties des personnels techniques et spécialisés par catégorie et sexe en 2020 (effectif physique) – Police Nationale

		A		B		C		Contractuels		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Retraites	Femmes	5	45,5%	9	52,9%	20	31,7%	0		34	37,4%
	Hommes	6	54,5%	8	47,1%	43	68,3%	0		57	62,6%
	Total	11	24,4%	17	11,5%	63	18,2%	0	0,0%	91	16,4%
Changement de corps	Femmes	0	0,0%	7	18,9%	58	47,2%	0	0,0%	65	40,1%
	Hommes	1	100,0%	30	81,1%	65	52,8%	1	100,0%	97	59,9%
	Total	1	2,2%	37	25,0%	123	35,5%	1	5,9%	162	29,1%
Décès	Femmes	0	0,0%	0	0,0%	2	33,3%	1	100,0%	3	30,0%
	Hommes	2	100,0%	1	100,0%	4	66,7%	0	0,0%	7	70,0%
	Total	2	4,4%	1	0,7%	6	1,7%	1	5,9%	10	1,8%
Démissions et abandons de poste	Femmes	0		0	0,0%	5	38,5%	3	100,0%	8	44,4%
	Hommes	0		2	100,0%	8	61,5%	0	0,0%	10	55,6%
	Total	0	0,0%	2	1,4%	13	3,8%	3	17,6%	18	3,2%
Départs volontaires	Femmes	0		0		0		0		0	
	Hommes	0		0		0		0		0	
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Révocations	Femmes	0		0		0		0		0	
	Hommes	0		0		0		0		0	
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Licenciements	Femmes	0		5	62,5%	2	18,2%	0		7	35,0%
	Hommes	1	100,0%	3	37,5%	9	81,8%	0		13	65,0%
	Total	1	2,2%	8	5,4%	11	3,2%	0	0,0%	20	3,6%
Concours ou recrutements sortants	Femmes	0		0		0	0,0%	0		0	0,0%
	Hommes	0		0		1	100,0%	0		1	100,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	1	0,3%	0	0,0%	1	0,2%
Fins de détachement	Femmes	0	0,0%	2	33,3%	2	25,0%	0		4	25,0%
	Hommes	2	100,0%	4	66,7%	6	75,0%	0		12	75,0%
	Total	2	4,4%	6	4,1%	8	2,3%	0	0,0%	16	2,9%
Fins de mise à disposition entrante	Femmes	1	100,0%	0		0		0		1	100,0%
	Hommes	0	0,0%	0		0		0		0	0,0%
	Total	1	2,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%
Inaptitudes définitives	Femmes	0		0		0		0		0	
	Hommes	0		0		0		0		0	
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Fins de contrat	Femmes	0		0		0		1	50,0%	1	50,0%
	Hommes	0		0		0		1	50,0%	1	50,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	11,8%	2	0,4%
Détachements sortants et mutations inter programmes	Femmes	8	40,0%	19	31,1%	23	36,5%	0		50	34,7%
	Hommes	12	60,0%	42	68,9%	40	63,5%	0		94	65,3%
	Total	20	44,4%	61	41,2%	63	18,2%	0	0,0%	144	25,9%
Congés pour mobilité	Femmes	0		0		0		0		0	
	Hommes	0		0		0		0		0	
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Congés pour création d'entreprise	Femmes	0		0		0		0	0,0%	0	0,0%
	Hommes	0		0		0		1	100,0%	1	100,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,9%	1	0,2%
Mises à disposition sortante	Femmes	0		0		0		0		0	
	Hommes	0		0		0		0		0	
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
PNA sortantes	Femmes	0		0		0		0		0	
	Hommes	0		0		0		0		0	
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Congés parentaux	Femmes	0		1	100,0%	11	100,0%	2	100,0%	14	100,0%
	Hommes	0		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	1	0,7%	11	3,2%	2	11,8%	14	2,5%

Congés longue durée	Départs temporaires	Femmes	1	50,0%	3	75,0%	6	66,7%	0	10	66,7%	
		Hommes	1	50,0%	1	25,0%	3	33,3%	0	5	33,3%	
		Total	2	4,4%	4	2,7%	9	2,6%	0	0,0%	15	2,7%
Disponibilités, Hors cadres	Départs temporaires	Femmes	2	40,0%	5	45,5%	20	52,6%	5	71,4%	32	52,5%
		Hommes	3	60,0%	6	54,5%	18	47,4%	2	28,6%	29	47,5%
		Total	5	11,1%	11	7,4%	38	11,0%	7	41,2%	61	11,0%
Total	Départs temporaires	Femmes	17	37,8%	51	34,5%	149	43,1%	12	70,6%	229	41,2%
		Hommes	28	62,2%	97	65,5%	197	56,9%	5	29,4%	327	58,8%
		Total	45	8,1%	148	26,6%	346	62,2%	17	3,1%	556	100,0%

Source : DRCPN

Sorties des personnels techniques et spécialisés (hors contractuels) par type de sortie en 2020 (effectif physique) – Police Nationale



Source : DRCPN

3 . 3 - Focus sur les départs des personnels gérés par la Gendarmerie Nationale

En 2020, 10 024 militaires ont quitté la Gendarmerie Nationale, dont 4 999 contractuels en raison d'une fin de contrat ou d'un concours ou d'un recrutement sortant. Un sortant sur quatre est une femme.

Parmi les titulaires, près de 64 % sont partis suite à une mise à la retraite et près de 21 % suite à un départ définitif.

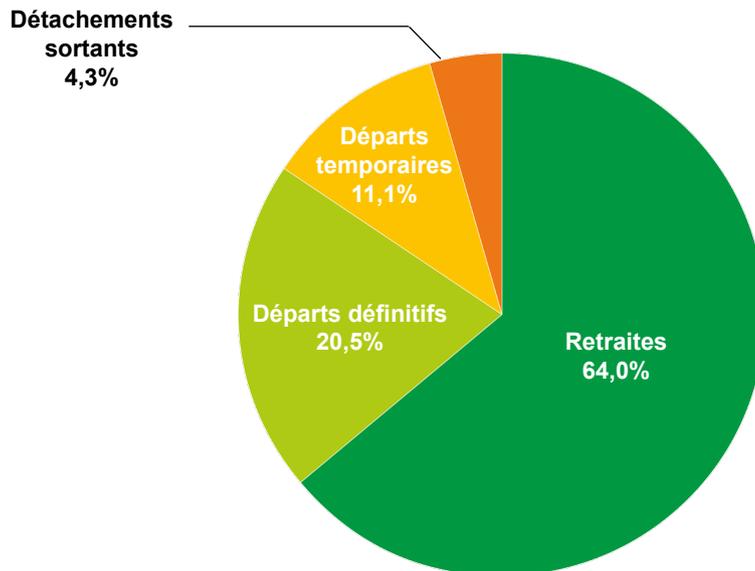
Sorties des militaires par catégorie et sexe en 2020 (effectif physique) - Gendarmerie Nationale

		OG		OCTA		OA		SOG		CSTAGN		GAV		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Retraites	F	4	1,2%	3	18,8%	0		163	6,3%	84	48,8%	0		254	8,1%
	H	343	98,8%	13	81,3%	0		2 442	93,7%	88	51,2%	0		2 886	91,9%
	Total	347	82,4%	16	41,0%	0	0,0%	2 605	64,4%	172	43,9%	0	0,0%	3 140	31,8%
Décès	F	0	0,0%	0		0		8	14,3%	1	50,0%	0	0,0%	9	13,4%
	H	7	100,0%	0		0		48	85,7%	1	50,0%	2	100,0%	58	86,6%
	Total	7	1,7%	0	0,0%	0	0,0%	56	1,4%	2	0,5%	2	0,0%	67	0,7%
Démissions et abandons de poste	F	0		0		0		0		0		0		0	
	H	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	8	30,8%	7	46,7%	0		154	29,3%	69	69,7%	0		238	35,8%
	H	18	69,2%	8	53,3%	0		371	70,7%	30	30,3%	0		427	64,2%
	Total	26	6,2%	15	38,5%	0	0,0%	525	13,0%	99	25,3%	0	0,0%	665	6,6%
Révocations	F	0		0		0		0		0		0		0	
	H	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	
	H	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%	0		0		26	10,8%	12	50,0%	688	30,5%	726	28,8%
	H	1	100,0%	0		0		215	89,2%	12	50,0%	1 565	69,5%	1 793	71,2%
	Total	1	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	241	6,0%	24	6,1%	2 253	44,0%	2 519	25,1%
Fins de détachement	F	0		0		0	0,0%	0		0		0		0	0,0%
	H	0		0		4	100,0%	0		0		0		4	100,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	0,0%
Fins de mise à disposition entrante	F	0		0		0		0		0		0		0	
	H	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	
	H	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		984	35,8%	984	35,8%
	H	0		0		0		0		0		1 762	64,2%	1 762	64,2%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2 746	53,6%	2 746	27,4%
Retrait d'emploi	F	0		0		0		1	14,3%	0		0		1	14,3%
	H	0		0		0		6	85,7%	0		0		6	85,7%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	7	0,1%
Détachements sortants	F	5	31,3%	3	100,0%	0		21	12,4%	17	68,0%	12	34,3%	58	23,4%
	H	11	68,8%	0	0,0%	0		148	87,6%	8	32,0%	23	65,7%	190	76,6%
	Total	16	3,8%	3	7,7%	0	0,0%	169	4,2%	25	6,4%	35	0,7%	248	2,5%
Congés pour mobilité	F	0		0		0		0		0		0		0	
	H	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 complémentaire de reconversion	F	0	0,0%	0	0,0%	0		18	32,1%	4	80,0%	16	51,6%	38	38,8%
	H	5	100,0%	1	100,0%	0		38	67,9%	1	20,0%	15	48,4%	60	61,2%
	Total	5	1,2%	1	2,6%	0	0,0%	56	1,4%	5	1,3%	31	0,6%	98	1,0%
Congés pour convenances personnelles	F	0	0,0%	1	100,0%	0		29	21,0%	6	85,7%	0		36	24,0%
	H	4	100,0%	0	0,0%	0		109	79,0%	1	14,3%	0		114	76,0%
	Total	4	1,0%	1	2,6%	0	0,0%	139	3,4%	7	1,8%	0	0,0%	150	1,5%
Congés pour création d'entreprise	F	0		0		0		0		0		0		0	
	H	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	
	H	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%

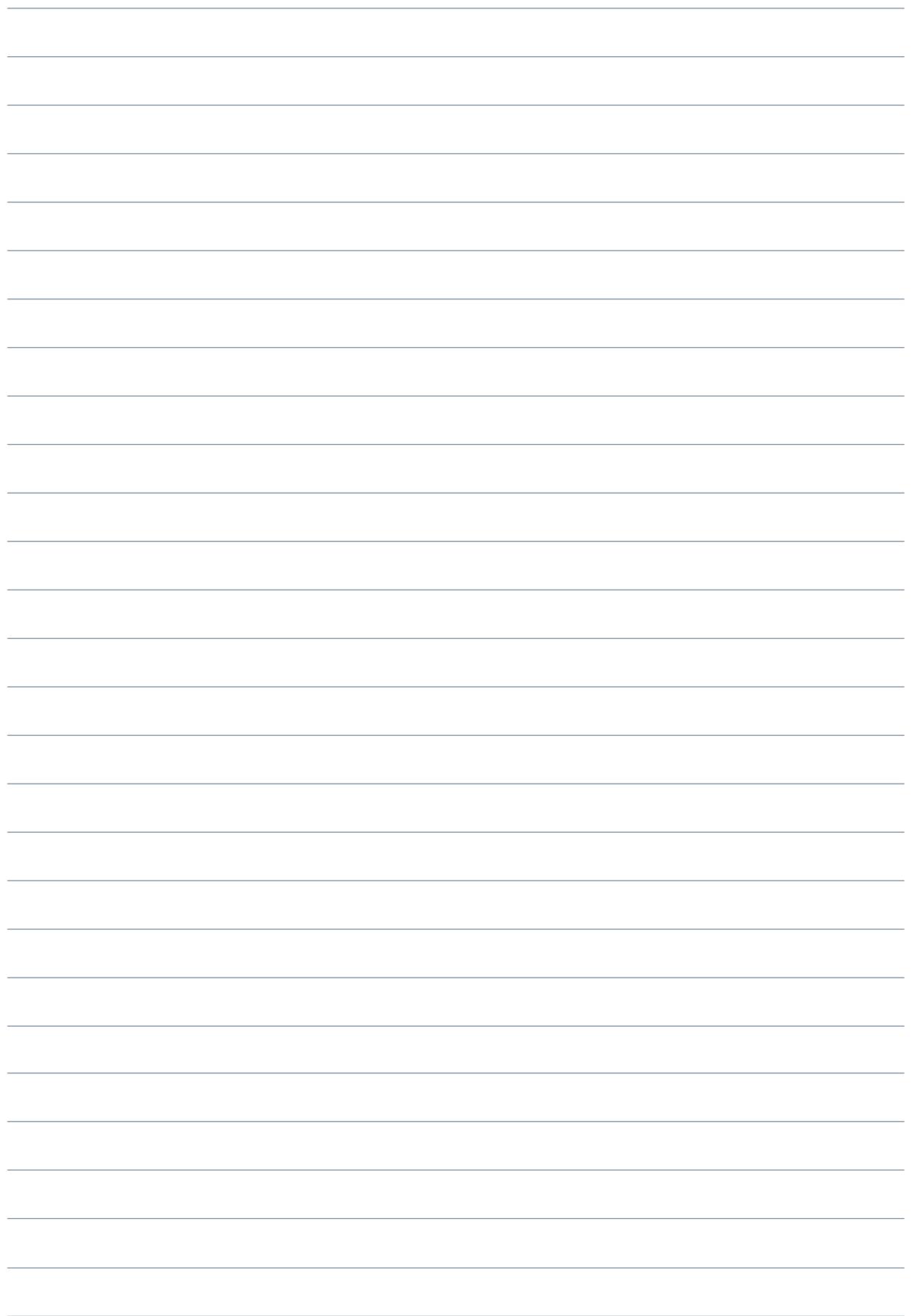
PNA sortantes	F	0		0		0		0		0		0		0	
	H	0		0		0		0		0		0		0	
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Congés parentaux	F	1	100,0%	1	100,0%	0		30	81,1%	17	89,5%	17	94,4%	66	86,8%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0		7	18,9%	2	10,5%	1	5,6%	10	13,2%
	Total	1	0,2%	1	2,6%	0	0,0%	37	0,9%	19	4,8%	18	0,4%	76	0,8%
Congés longue durée	F	2	40,0%	1	50,0%	0		49	23,0%	26	66,7%	21	58,3%	99	33,6%
	H	3	60,0%	1	50,0%	0		164	77,0%	13	33,3%	15	41,7%	196	66,4%
	Total	5	1,2%	2	5,1%	0	0,0%	213	5,3%	39	9,9%	36	0,7%	295	2,9%
Disponibilités, Hors cadres	F	1	11,1%	0		0		0		0		0		1	11,1%
	H	8	88,9%	0		0		0		0		0		8	88,9%
	Total	9	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9	0,1%
Total	F	21	5,0%	16	41,0%	0	0,0%	499	12,3%	236	60,2%	1 738	33,9%	2 510	25,0%
	H	400	95,0%	23	59,0%	4	100,0%	3 548	87,7%	156	39,8%	3 383	66,1%	7 514	75,0%
	Total	421	4,2%	39	0,4%	4	0,0%	4 047	40,4%	392	3,9%	5 121	51,1%	10 024	100,0%

Source : DGGN

Sorties des militaires (hors contractuels) par catégorie et sexe en 2020 (effectif physique) - Gendarmerie Nationale



Source : DGGN



01 LA FORMATION EN CHIFFRE

02 LA FORMATION AU SEIN DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

03 LA FORMATION DANS LA POLICE NATIONALE

04 LA FORMATION DANS LA GENDARMERIE NATIONALE

INTRODUCTION

Les priorités définies dans le document d'orientation ministériel 2018-2020 ont été poursuivies en 2020, dernière année de ce plan triennal : le ministère de l'Intérieur continue de développer davantage son offre de formation, en mettant particulièrement l'accent sur les politiques de sécurité.

Par ailleurs, la qualité des relations entre la population et les services de l'État constitue depuis de nombreuses années un enjeu majeur pour le ministère de l'Intérieur. Les services de la formation du Secrétariat Général, de la Police et de la Gendarmerie Nationales poursuivent le renforcement des compétences professionnelles et relationnelles des agents du ministère pour offrir un service public toujours plus accessible et à haute valeur ajoutée.

La mise en place pour la deuxième année consécutive d'un plan de formation ministériel a été très fortement impactée par la crise sanitaire qui a conduit à prioriser certaines actions dans un contexte rendant impossible toute formation présentielle pendant plusieurs mois. Ceci explique très largement pourquoi l'ensemble des indicateurs est en baisse. La dématérialisation dans l'urgence des formations essentielles se prêtant à la pratique à distance n'a pas pu compenser l'annulation des sessions en salle et est sans effet sur les formations impliquant des manipulations incompatibles avec la dématérialisation.

Définitions et méthodologie

Le nombre de stagiaires est le nombre d'agents qui ont suivi une formation dans l'année; chaque agent est comptabilisé autant de fois qu'il effectue de stages dans l'année.

Le nombre d'agents formés est le nombre d'agents qui ont reçu au moins une formation dans l'année.

Les coûts de formation correspondent aux sommes engagés en 2020.

Les hauts fonctionnaires sont intégrés pour les statistiques dans la catégorie A+ telle que définie par la DGAFP, « ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB) »

LES CHIFFRES CLÉS



645 569 stagiaires, dont



371 531

en formation statutaire

253 724

en formation continue

20 314

pour la préparation aux concours
ou examens

2 176 670

jours de formations dispensés

1 - La formation en chiffres

La crise sanitaire a fortement impacté tant le volume horaire que le nombre de stagiaires (- 15 % par rapport à 2019), et ce quel que soit le périmètre d'affectation.

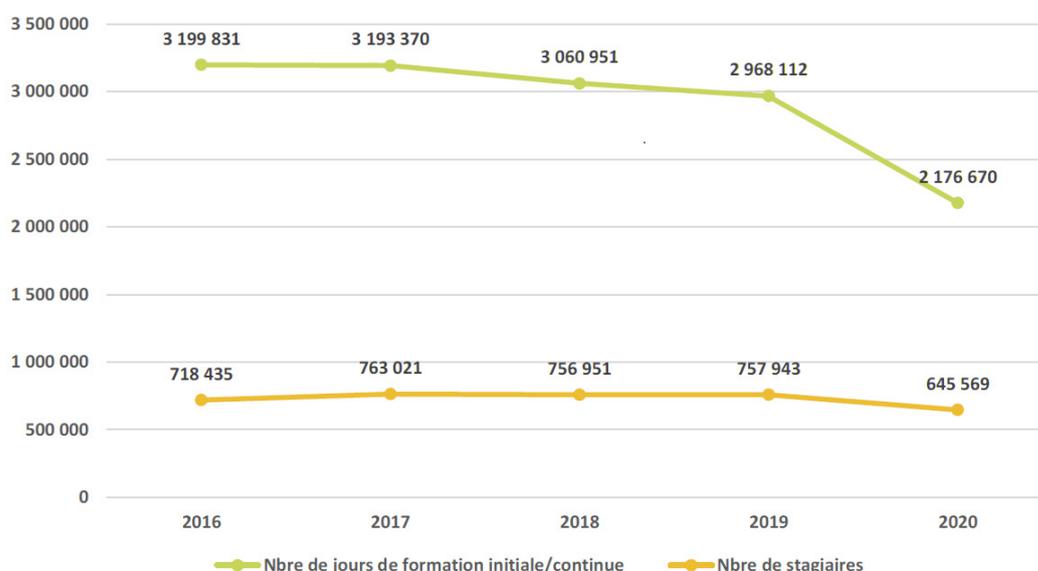
Près d'un stagiaire sur quatre est une femme. Ces dernières ont suivi en moyenne 4,3 jours de formation en 2020 contre 3,1 jours pour les hommes.

Nombre de jours de formation et de stagiaires, par type de formation et sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur

	Nombre de stagiaire		Total nombre de stagiaires	Nombre de jours de formation		Total nombre de jours de formation
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Formation statutaire	72 632	298 899	371 531	437 796	1 081 523	1 519 319
Formation continue	67 714	186 010	253 724	152 436	373 208	525 644
Préparation aux concours et examens	8 955	11 359	20 314	50 235	81 472	131 707
Total	149 301	496 268	645 569	640 467	1 536 204	2 176 670
Répartition	23,1%	76,9%	100,0%	29,4%	70,6%	100,0%
Nombre moyens de jours de formation par stagiaire	-	-	-	4,3	3,1	3,4

Source : SDRF, DRCPN, DGGN

Evolution du nombre de jours de formation et de stagiaires entre 2016 et 2020 - Ministère de l'Intérieur



Source : SDRF, DRCPN, DGGN

Nombre de jours de formation et de stagiaires par périmètre, type de formation, catégorie hiérarchique et sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur

		Nombre de stagiaires		Total nombre de stagiaires	Nombre de jours de formation		Total nombre de jours formation
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Secrétariat Général	Formation statutaire	265	1 225	1 490	861	4 117	4 978
	A+	21	115	136	77	398	475
	A	219	1 095	1 314	702	3 649	4 351
	B	25	15	40	82	70	152
	Formation continue	26 292	12 882	39 174	68 659	34 874	103 533
	A+	743	689	1 432	1 812	1 596	3 408
	A	4 969	2 625	7 594	12 813	6 777	19 590
	B	8 088	3 726	11 814	20 014	10 118	30 132
	C	12 492	5 842	18 334	34 020	16 383	50 403
	Préparation aux concours et examens	3 706	1 512	5 218	10 417	3 988	14 405
	A+	54	73	127	81	110	191
	A	282	324	606	705	810	1 515
	B	958	555	1 513	2 395	1 388	3 783
	C	2 412	560	2 972	7 236	1 680	8 916
	SG	30 263	15 619	45 882	79 937	42 979	122 916
Police nationale	Formation statutaire	69 556	290 507	360 063	260 708	610 642	871 350
	A+	892	2 469	3 361	10 066	15 776	25 843
	A	4 522	14 415	18 937	30 775	55 792	86 567
	B	55 531	255 935	311 466	152 421	424 883	577 304
	C	8 611	17 688	26 299	67 445	114 191	181 637
	Formation continue	38 474	158 495	196 969	53 339	199 182	252 521
	A+	658	1 286	1 944	1 260	2 526	3 786
	A	3 067	5 636	8 703	5 250	8 625	13 875
	B	27 033	145 251	172 284	34 434	178 430	212 864
	C	7 716	6 322	14 038	12 394	9 602	21 996
	Préparation aux concours et examens	5 249	9 847	15 096	39 818	77 484	117 302
	A+	20	70	90	37	190	227
	A	109	144	253	310	386	696
	B	4 456	8 502	12 958	38 366	75 124	113 490
	C	664	1 131	1 795	1 105	1 785	2 890
PN	113 279	458 849	572 128	353 865	887 309	1 241 173	
Gendarmerie nationale	Formation statutaire	2 811	7 167	9 978	176 227	466 764	642 991
	Officiers de gendarmerie	57	199	256	9 226	34 985	44 211
	Officiers du corps technique et adm.	21	12	33	4 086	2 821	6 907
	Officiers des armées	-	6	6	-	654	654
	Sous-officiers de gendarmerie	1 180	3 457	4 637	116 291	331 743	448 034
	Corps de soutien technique et adm.	137	51	188	8 570	2 660	11 230
	Gendarmes adjoints volontaires	1 416	3 442	4 858	38 054	93 901	131 955
	Formation continue	2 948	14 633	17 581	30 438	139 152	169 590
	Officiers de gendarmerie	229	1 227	1 456	1 130	6 243	7 373
	Officiers du corps technique et adm.	34	77	111	120	345	465
	Sous-officiers de gendarmerie	2 180	12 961	15 141	24 413	128 098	152 511
	Corps de soutien technique et adm.	483	292	775	4 566	3 554	8 120
	Gendarmes adjoints volontaires	22	76	98	209	912	1 121
	GN	5 759	21 800	27 559	206 665	605 916	812 581
	Total	149 301	496 268	645 569	640 467	1 536 204	2 176 670

Source : SDRF, DRCPN, DGGN

2 - La formation au sein du secrétariat général

La partie ci-après développée ne porte que sur l'activité de la Sous-Direction du Recrutement et de la Formation (MI/SG/DRH/SDRF) et l'application du plan national de formations. Ne sont donc évoquées que les actions liées au BOP 216 CPPI – action 4 sachant qu'au niveau déconcentré, les crédits du BOP 354 AGTE peuvent être mobilisés.

2.1 - La politique de formation

Les priorités de formations spécifiques au Secrétariat Général retenues pour 2020 ont été :

- Accompagner la transformation de l'administration territoriale ;
- Accompagner la mise en œuvre de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie ;
- Développer et renouveler l'offre de formation et d'accompagnement au management ;
- Favoriser la promotion professionnelle des agents ;
- Développer les parcours de professionnalisation par filières métiers.

Par ailleurs, les priorités pluri-annuelles amorcées en 2018 dans le cadre du schéma directeur et de sa déclinaison ministérielle ont été poursuivies :

- Accompagnement de la montée en puissance des missions définies comme prioritaires pour les préfetures par la directive nationale d'orientation (DNO) : lutte contre la fraude documentaire, renforcement des politiques de sécurité et protection des populations, coordination des politiques interministérielles sur le territoire, contrôle de légalité et développement de l'expertise juridique ;

- Formation des « nouveaux A » et « nouveaux B », renforcée en 2019 par des formations complémentaires en ligne.

En 2020, les autres priorités de formation ont été :

- Le déploiement sur l'ensemble du territoire des formations au nouveau SIRH DIALOGUE2 dans l'ensemble de ses composantes (gestion administrative, pré liquidation, formation, pilotage) ;
- Formations aux « gestes qui sauvent » ;
- Préventions de la discrimination dans le cadre du label « Egalité Diversité ».

2.2 - La formation en ligne dans le contexte de la crise sanitaire

La SDRF a pu s'appuyer sur son expertise en matière de formation numérique pour compenser en partie les effets de la crise sanitaire.

L'internalisation de la conception et production de modules de formation, à l'exception de quelques modules issus de commandes interministérielles, a permis de produire et mettre en ligne vingt-deux cours entièrement nouveaux, dont dix-neuf directement liés à des formations métiers spécifiques au MI.

Cet effort continu a permis de compenser en partie la baisse du volume horaire consacré à la formation qui est ramené à -20 % pour l'ensemble au lieu de -40 % pour les seules formations entièrement présentielles.

La fréquentation du site ForMI est stable, ce qui s'explique par une diminution forte de la fréquentation au début du confinement, suivie d'une reprise à des niveaux très hauts une fois les protocoles de travail à distance mis en place.

Innovation majeure de l'année 2020, la mise en place de classes virtuelles a permis de dispenser plus de 17 000 heures de formation en interaction directe, permettant le remplacement en partie des formations présentielles annulées, lorsque cela présentait une pertinence pédagogique.

2.3 - La formation initiale statutaire

La formation initiale statutaire regroupe l'ensemble des formations initiales obligatoires prévues par le statut. Pour ce qui concerne la SDRF, cet ensemble concerne les ingénieurs des systèmes d'information et de communication (ISIC), inspecteurs santé et sécurité au travail

2.3 - La formation initiale statutaire

La formation initiale statutaire regroupe l'ensemble des formations initiales obligatoires prévues par le statut. Pour ce qui concerne la SDRF, cet ensemble concerne les ingénieurs des systèmes d'information et de communication (ISIC), les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), les conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (CAIOM) ainsi qu'une partie de la formation des Ouvriers d'État.

Ces formations statutaires se déroulent habituellement en totalité au centre de formation de Lognes ou sur le site des ministères partenaires pour les formations SIC. Elles ont fait l'objet d'une dématérialisation prioritaire en urgence permettant de maintenir un volume équivalent à celui de 2019 en dépit de la crise sanitaire.

Le nombre de stagiaires en formation initiale statutaire s'élève à 1 490 pour 4 978 jours de formation dispensés après un changement de corps au choix ou sur examen professionnel. Près de 9 stagiaires sur 10 appartiennent à la catégorie A.

Nombre de jours et de stagiaires en formation initiale statutaire par catégorie hiérarchique et sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur

	Cat. A+		Total	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Nb de stagiaires	21	115	136	219	1 095	1 314	25	15	40	1 490
Nb de jours de formation initiale statutaire	77	398	475	702	3 649	4 351	82	70	152	4 978
dont après un concours externe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont après un changement de corps au choix ou sur examen professionnel	77	398	475	702	3 649	4 351	82	70	152	4 978
Nb moyen de jours de formation initiale	3,7	3,5	3,5	3,2	3,3	3,3	3,3	4,7	3,8	3,3
Coût de la formation initiale statutaire	1 880 €	10 295 €	12 175 €	19 606 €	98 028 €	117 633 €	2 238 €	1 343 €	3 581 €	133 389 €

Source : SDRF

2.4 - La formation professionnelle continue

La formation continue au sein de la sous-direction du recrutement et de la formation est articulée autour du pôle « administratif », du pôle « technique et spécialisé » et du pôle « hauts fonctionnaires ». Les formations sont ouvertes aux autres périmètres du ministère de l'Intérieur dans une logique de mutualisation. L'offre interministérielle est portée de façon plus spécifique et locale par les délégués régionaux de la formation (DRF). Les thématiques sont générales : RH, management, langues, communication, mais aussi spécifiques des métiers du ministère de l'Intérieur (astreintes des services étrangers, gestion de crise, ingénierie territoriale, légistique, élections, RSSI, etc.). Surtout, l'offre s'enrichit régulièrement en fonction des remontées de besoins.

Le tableau porte sur les formations en présentiel et distanciel. L'impact de la crise sanitaire est évident dans la diminution du volume global qui agrège formation en salle et à distance. Pour la même raison, la baisse plus que proportionnelle des sommes consacrées à la formation en 2020 s'explique par l'arrêt pendant plusieurs mois de toutes les dépenses de transport, d'hébergement et de restauration.

Nombre de jours et de stagiaires en formation continue (y compris e-formation) par catégorie hiérarchique et sexe en 2020 - Secrétariat Général

	Cat. A+		Total	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Nb de stagiaires	689	743	1 432	2 625	4 969	7 594	3 726	8 088	11 814	5 842	12 492	18 334	39 174
Nb de jours de formation professionnelle continue	1 596	1 812	3 408	6 777	12 813	19 590	10 118	20 014	30 132	16 383	34 020	50 403	103 533
Dont T1 : adaptation immédiate au poste	1 596	1 812	3 408	6 777	12 813	19 590	10 118	20 014	30 132	16 383	34 020	50 403	103 533
Dont T2 : évolution prévisible du métier			-			-			-			-	-
Dont T3 : développement ou acquisition de nouvelles compétences s'inscrivant dans un projet professionnel			-			-			-			-	-
Coût de la formation initiale statutaire	2,3	2,4	2,4	2,6	2,6	2,6	2,7	2,5	2,6	2,8	2,7	2,7	2,6
Coût de la formation continue	61 681€	66 515€	128 197€	234 988€	444 839€	679 837€	333 562€	724 061€	1 057 623€	522 993€	1 118 320€	1 641 312€	3 506 969€

Source : SDRF

2.5 - La promotion professionnelle

La préparation aux concours est un des domaines où l'effort de dématérialisation en urgence a été le plus important. De ce fait, la baisse du nombre de formés est relativement plus faible que dans d'autres domaines. La baisse très importante des coûts pour un nombre moyen de jours de formation stable s'explique là encore par l'annulation des dépenses logistiques.

Nombre de jours et de stagiaires en formation «promotion professionnelle» (y compris e-formation) par catégorie hiérarchique et sexe en 2020 - Secrétariat Général

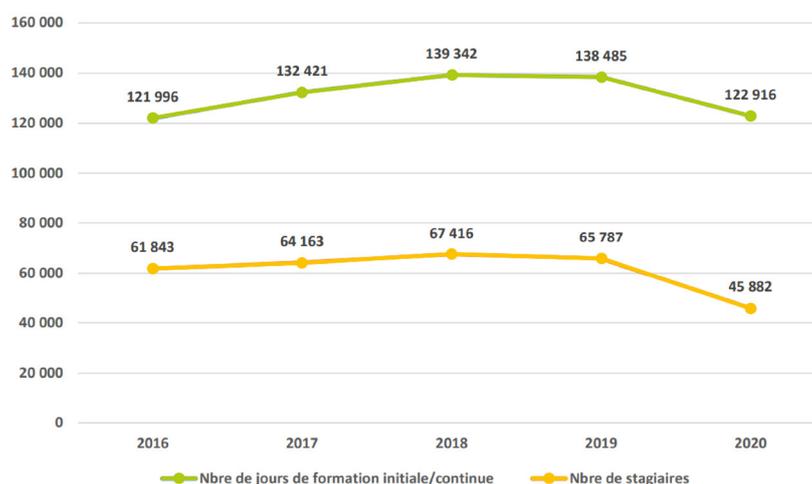
	Cat. A+		Total	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	Total général
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Nb de stagiaires	73	54	127	324	282	606	555	958	1 513	560	2 412	2 972	5 218
Nb de jours de promotion professionnelle	110	81	191	810	705	1 515	1 388	2 395	3 783	1 680	7 236	8 916	14 405
Nb moyen de jours de promotion professionnelle	1,5	1,5	1,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	3,0	3,0	3,0	2,8
Coût de la promotion professionnelle	5 926 €	4 383 €	10 309 €	26 300 €	22 891 €	49 191 €	45 051 €	77 764 €	122 816 €	45 457 €	195 791 €	241 248 €	423 564 €

Source : SDRF

2.6 - Evolution du nombre de stagiaires et de jours de formation (initiale et continue)

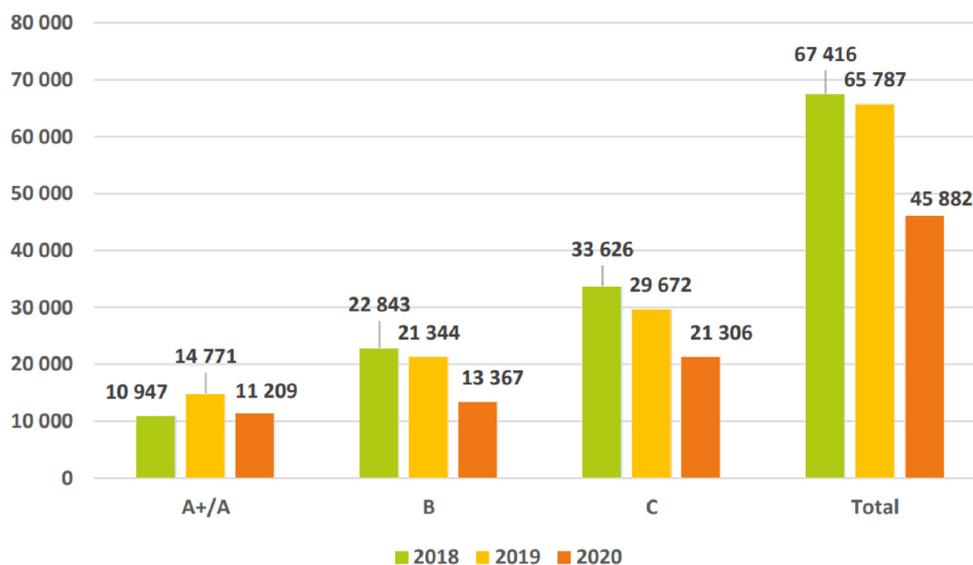
Evolution du nombre de jours de formation et de stagiaires entre 2016 et 2020 - Secrétariat Général

Evolution du nombre de jours et de stagiaires entre 2016 et 2020 - Secrétariat Général



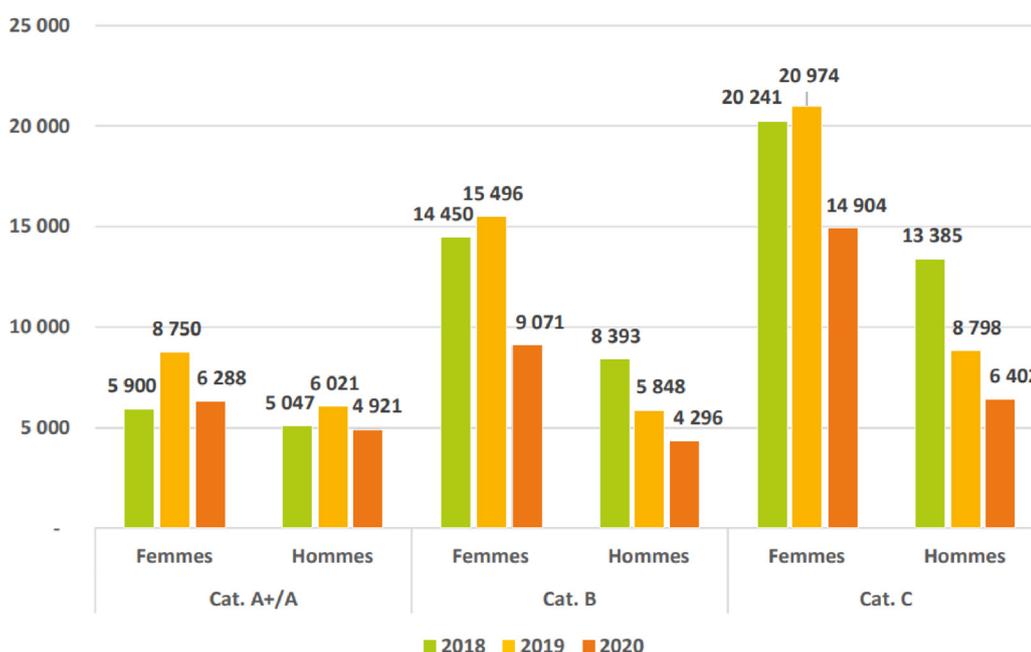
Source : SDRF

Evolution du nombre de stagiaires par catégorie hiérarchique entre 2018 et 2020 - Secrétariat Général



Source : SDRF

Evolution du nombre de stagiaires par catégorie hiérarchique et sexe entre 2018 et 2020 - Secrétariat Général



Source : SDRF

Focus sur la formation des hauts-fonctionnaires : un accompagnement personnalisé et des formations adaptées

La formation des hauts-fonctionnaires en 2020 :

- 458 hauts-fonctionnaires formés ;
- 585 jours de formation ;
- 11 auditeurs de cycles longs ;
- 17 auditeurs formés au titre des formations individuelles.

La formation d'accueil et de prise de poste des sous-préfets

Le cycle supérieur des études territoriales de niveau I (CSET I) est obligatoire et se déroule durant deux périodes fixes (mai/juin et septembre/octobre) sur une séquence de plusieurs jours consécutifs. Après une demi-journée d'accueil, des formations à la prise de poste sont organisées pour les hauts-fonctionnaires nommés pour la première fois dans l'une des fonctions suivantes : directeur de cabinet (9 jours), sous-préfet d'arrondissement (10 jours), secrétaire général (3 jours) et chef de bureau (8 jours). Ce parcours est complété par des formations au management et à la communication (prise de parole en public, relations avec les médias).

La formation des hauts-fonctionnaires ayant accédé aux emplois fonctionnels et aux classes fonctionnelles de sous-préfets

Le cycle supérieur des études territoriales de niveau II (CSET II) s'adresse dorénavant aux hauts-fonctionnaires nouvellement nommés sur un emploi fonctionnel (sous-directeur) ou sur un poste de sous-préfet relevant d'une classe fonctionnelle. Pour les sous-directeurs nouvellement nommés, le CSET II est complété par une formation interministérielle. Il concerne 30 à 40 personnes qui suivent 5 sessions de 2 jours chacune, à raison d'une session par mois. La promotion du CSET II accueille en outre les nouveaux sous-directeurs nommés dans les services de police et de gendarmerie, afin de décloisonner les périmètres et contribuer à une culture commune notamment dans le domaine du management et de la sécurité.

L'accès aux emplois de préfets et de directeurs d'administration centrale

Le cycle supérieur des études territoriales de niveau III (CSET III) est une formation de haut niveau destinée à une douzaine de hauts-fonctionnaires spécialement sélectionnés dans le but de les préparer à l'exercice des responsabilités les plus éminentes. Depuis 2017, un préfet parraine les promotions du CSET III.

La formation pour les préfets

Les hauts-fonctionnaires nommés préfets pour la première fois suivent une formation obligatoire dans l'année qui suit leur nomination. Le suivi de cette formation est une condition de leur titularisation dans le corps des préfets.

Les cycles longs

Chaque année, plusieurs hauts-fonctionnaires du ministère suivent l'un des cycles longs de formation organisés par différents organismes publics (11 en 2020). Dans le cadre des actions conduites en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, 3 auditrices ont participé à la huitième session 2019/2020 du cycle ARIANE, programme transversal d'appui aux cadres supérieurs féminins à haut potentiel du ministère de l'Intérieur.

Ce dispositif de formation, mis en œuvre par le Centre des Hautes Études du Ministère de l'Intérieur (CHEMI), a pour objectif de valoriser les talents féminins afin de préparer les promotions féminines aux postes à hautes responsabilités du ministère.

Grâce aux cycles supérieurs ARIANE déployés depuis 2012, 108 cadres féminins à haut potentiel ont bénéficié de ce programme d'appui, qui est reconduit pour une onzième session 2020/2021.

Un accompagnement personnalisé par des prestataires externes

Le ministère de l'intérieur a donné une nouvelle impulsion à la professionnalisation de la gestion de ses hauts-fonctionnaires, en offrant des prestations personnalisées :

- Du coaching individuel : engagé à la demande du haut-fonctionnaire, après validation de l'administration, désireux de valoriser son potentiel personnel ;
- Du coaching collectif : engagé à la demande d'un préfet, après validation par l'administration, pour une équipe préfectorale.

Un accompagnement de développement des compétences, avec un bilan des aptitudes professionnelles et managériales et un plan d'action individuel, est également proposé aux hauts-fonctionnaires qui souhaitent engager une réflexion sur leur évolution professionnelle.

Source : DMAT

3 - La formation dans la police nationale

La Direction Centrale du Recrutement et de la Formation de la Police Nationale (DCRFPN) pilote la stratégie de formation de la Police Nationale en lien avec les directions d'emploi de la Direction Générale de la Police Nationale (DGPN), la Préfecture de Police (PP), la Direction Générale de la Sécurité Intérieure (DGSi) et l'Ecole Nationale Supérieure de la Police Nationale (ENSP). Depuis mars 2020, elle assure les tutelles métier et budgétaire de l'établissement public ENSP.

En 2020, dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid-19 et en application de la mesure gouvernementale de mise en confinement généralisé du 17 mars 2020 promulguée par le président de la République, la DCRFPN a adapté son mode de fonctionnement dans sa globalité, par la suspension des formations initiales, les élèves ayant été intégrés dans les services de sécurité publique, et l'arrêt des formations continues non-prioritaires. Lors du déconfinement à compter du 11 mai 2020, l'activité de la DCRFPN a repris progressivement en tenant compte des contraintes sanitaires imposées.

3.1 - La formation initiale

Pour les personnels actifs de la Police Nationale, la durée de la formation initiale est fixée par le statut de chaque corps respectif.

Nombre de jours et de stagiaires en formation initiale statutaire par catégorie hiérarchique et sexe en 2020 - Police nationale

	Cat. A+		Total	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C**		Total	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Nb de stagiaires	72	116	188	147	239	386	1 639	3 972	5 611	1 333	2 237	3 570	9 755
Nb de jours de formation initiale* :	9 650	14 330	23 980	28 119	47 906	76 025	131 037	315 447	446 484	64 624	108 111	172 735	719 224
- après un concours externe	5 880	6 110	11 990	19 302	17 280	36 582	84 878	204 862	289 740	41 656	69 780	111 436	449 748
- après un concours interne	1 620	3 100	4 720	8 242	26 989	35 231	46 159	110 585	156 744	21 718	37 672	59 390	256 085
- après un 3ème concours	2 150	5 120	7 270	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7 270
- après un changement de corps au choix ou sur examen professionnel	-	-	-	575	3 637	4 212	-	-	-	1 250	659	1 909	6 121
Nb moyen de jours de formation	134	124	128	191	200	197	80	79	80	48	48	48	74

Source : DRCPN

* les JFFI sont calculés selon le temps de présence sur l'année civile sans prendre en considération les « pertes » en effectifs au cours de l'année (effectif ayant terminé leur scolarité ou présent au 31/12/2020 pour les promotions à cheval sur deux années civiles).

** Pour les catégories C, cela correspond à la formation des ADS, des cadets et à l'intégralité de la formation des ASPTS (JFFI du tronc commun réalisé à l'ENP de Nîmes plus les enseignements spécifiques dispensés à Ecully)

Le réseau de formation initiale : la DCRFPN et l'ENSP

La DCRFPN est composée d'un échelon central ainsi que d'un réseau d'écoles (9) et de centres de formation (17) placés sous l'autorité de 7 directions zonales au recrutement et à la formation de la police nationale (DZRFNP) sur le territoire métropolitain. Outre-mer, l'instauration, le 1^{er} janvier 2020, des trois directions territoriales de la police nationale (DTPN), placées sous l'autorité hiérarchique directe du directeur général, s'est traduite par la suppression des directions territoriales au recrutement et à la formation (DTRFPN) et la création des services territoriaux du recrutement et de la formation (STRF).

Dépendant hiérarchiquement du DTPN, les STRF conservent un lien fonctionnel avec la DCRFPN. Leur rôle consiste à décliner les orientations stratégiques définies par la DCRFPN ainsi que ses instructions en matière de recrutement et de formation initiale. Dans les territoires d'outre-mer non impactés par cette réforme, des centres régionaux de formation se substituent aux directions territoriales. Sont concernés la Guadeloupe et la Réunion. Les CRF préalablement dépendants d'une DTRFPN supprimées par l'instauration d'une DTPN (la Martinique et la Polynésie française) deviennent autonomes (cf. note DCRFPN n°6/2020). Les quatre centres régionaux de formation (CRF) ultra-marins sont rattachés hiérarchiquement et fonctionnellement au DCRFPN.

Le réseau de la formation de la DCRFPN participe aux actions de formation initiale (gardiens, policiers adjoints de sécurité, cadets, tronc commun PTS), et à certaines spécialités (motocycliste, cynotechnie, technique et sécurité en intervention, tir, télécommunications) et à toutes les actions de formation continue.

L'établissement public de l'ENSP est chargé de la formation des commissaires et des officiers sur deux sites distincts (sites de Saint-Cyr-au-Mont d'Or et Cannes-Écluse).

3 . 1 . 1 - La formation des ADS et des cadets de la République

La durée du contrat des adjoints de sécurité, qu'ils intègrent directement la formation des ADS ou qu'ils suivent la filière des cadets de la République, est de 3 ans, renouvelable une fois. Leur formation initiale est aménagée afin d'enrichir les apprentissages relatifs au champ relationnel. Ce domaine reconnu comme une compétence à part entière, apportée par les psychologues et formateurs en co-animation, représente une évolution nécessaire à la compréhension de soi et de l'environnement sociétal pour ces agents souvent en contact avec le public tant au niveau de l'accueil qu'en patrouille.

Depuis 2005, le dispositif des cadets de la République propose une préparation d'une année au concours de gardien de la paix via un partenariat avec l'Éducation nationale. Il est destiné en priorité à des jeunes de niveau V (CAP, BEP) dont la situation personnelle ne permet pas la poursuite d'études. Les candidats doivent être âgés de 18 à 30 ans et remplir les conditions d'aptitude physique et de moralité.

Dès leur année de scolarité, les cadets ont le statut d'adjoints de sécurité et perçoivent une allocation mensuelle d'études brute de 687 €, soit la moitié de la rémunération d'un ADS. À l'issue de leur scolarité d'une durée de 28 semaines en école de police, de 12 semaines en lycée professionnel pour un enseignement général et de 7 semaines en services actifs de police, les cadets de la République peuvent passer le second concours de gardien de la paix dont les épreuves sont essentiellement axées sur la motivation et l'expérience professionnelle.

Depuis le début du dispositif, 9 898 cadets de la République « option Police Nationale » (y compris la préfecture de police) sont allés au terme de leur formation. 60 % d'entre eux ont réussi le concours de gardien de la paix. Sur l'année scolaire 2019-2020, 371 sur 444 cadets de la 15^{ème} promotion ont achevé leur scolarité (73 départs en cours de scolarité).

On remarque une baisse des effectifs des promotions de cadets de la République qui passe de 519 pour la 14^{ème} promotion, à 444 pour la 15^{ème} et à 370 pour la 16^{ème} promotion, soit une baisse de 28,7%.

3 . 1 . 2 - La poursuite des incorporations des élèves gardiens

Les incorporations importantes d'élèves gardiens de la paix engagées en 2013 se sont poursuivies en 2020 avec l'incorporation de 3 578 élèves hors redoublants (53 redoublants en 2020) répartis dans 4 promotions différentes pour une scolarité de 12 mois (8 mois à compter du 22 juin 2020), soit une progression de 3,7% par rapport à 2019 (hors redoublants).

L'évolution du contexte sécuritaire a aussi imposé de repenser la formation dans son contenu et dans sa durée. Elle se compose, depuis le 22 juin 2020, d'une période de 8 mois en école de police (dont un stage d'alternance de 3 semaines) dédiée à l'acquisition des compétences indispensables à l'exercice de la profession, suivie d'une période obligatoire de formation adaptée au premier emploi (FAPE), lors des 16 mois suivant leur affectation dans les services.

La titularisation est soumise à la réussite effective du parcours de formation initiale, sur un cycle d'apprentissage porté à 24 mois.

En résumé, la formation initiale d'une durée de 24 mois s'articule en deux périodes :

- la scolarité d'une durée de 8 mois en école, avec le statut d'élève gardien de la paix ;
- la formation adaptée au premier emploi (FAPE) d'une durée de 16 mois en service d'affectation, avec le statut de gardien de la paix stagiaire.

La 257^e promotion incorporée le 22 juin 2020 a été la première promotion à bénéficier de cette formation.

3 . 1 . 3 - La formation initiale des officiers de police

En 2020, l'ENSP a clôturé la scolarité de la 24^e promotion et incorporé deux nouvelles promotions : les 25^e et 26^e.

En effet, la rénovation complète de la scolarité initiale des officiers mise en place en 2020, a eu pour effet d'incorporer deux promotions durant la même année : la 25^e promotion en janvier selon l'ancien modèle soumis au régime de l'arrêté du 12 décembre 2016 et la 26^e promotion en septembre selon le nouveau calendrier fixé par l'arrêté du 11 juin 2020.

Par conséquent, l'un des objectifs de l'année 2020 était de procéder à cette transition vers une nouvelle scolarité marquant un renforcement du lien entre les compétences identifiées par le référentiel de compétences et le référentiel de formation, ainsi qu'une évolution vers une progression pédagogique repensée, avec en particulier la réintroduction du stage « gardien » en première partie de scolarité.

Cette année de transition a été en outre fortement impactée par la crise sanitaire avec une nécessité de recourir, de manière accentuée, à des solutions de formation à distance.

La 24^e promotion d'officiers de police

69 officiers de la 24^e promotion, incorporée en janvier 2019, ont terminé leur scolarité à l'été 2020. Cette promotion se composait de 70 élèves lors de son incorporation. Un élève avait intégré, en cours d'année, la 71^e promotion de commissaires de police.

Lors du choix des postes, 34 officiers ont été affectés à la préfecture de Police, 19 à la DCSP, 11 à la DCCRS, 3 à la DCPAF, 1 à la DCPJ et 1 à la DGSJ.

La 25^e promotion d'officiers de police

À sa rentrée, en janvier 2020, la 25^e promotion comptait 200 élèves. Quatre élèves ont intégré, en cours d'année, la 72^e promotion d'élèves commissaires.

Sur les 196 élèves restants, 92 sont issus du concours externe, 42 du concours interne, 50 de la voie d'accès professionnelle, 10 du choix, et 2 d'entre eux ont été admis au titre de l'art. 7 (admissible au concours de commissaire de police).

La 26^e promotion d'officiers de police

Lors de son incorporation en septembre 2020, la 26^e promotion était composée de 100 élèves-officiers et de 2 détachés (formation courte d'une durée de six mois). Les 2 détachés n'apparaissent pas dans les tableaux statistiques.

Sur les 100 élèves, 50 sont issus du concours externe dont 2 d'entre eux admis au titre de l'art. 7 (admissible au concours de commissaire de police), 20 sont issus du concours interne, 25 de la voie d'accès professionnelle, et 5 du choix.

3 . 1 . 4 - La formation des commissaires de police

La formation initiale des commissaires de police, d'une durée de vingt-deux mois, est régie par l'arrêté NOR INTC1612004A du 28 juillet 2016 pour la 71^e promotion et par l'arrêté NOR INTC2009884A du 11 juin 2020 pour la 72^e promotion et les promotions suivantes. Tenant compte des acquis de l'expérience, la formation initiale des commissaires de police est individualisée, professionnalisante, diplômante et évaluée.

3 . 1 . 5 - La formation des personnels scientifiques

La DCRFPN a été particulièrement mobilisée en 2020 sur la refonte de la formation initiale des personnels scientifiques pour intégrer l'évolution des missions et adapter son architecture au profil et à l'expérience professionnelle des agents recrutés. Elle fait davantage appel aux études de cas s'appuyant notamment sur le référentiel métier élaboré par la DCRFPN. Elle comporte cinq modules (environnement professionnel, enquête judiciaire, ressources humaines, santé, sécurité au travail et qualité et management).

En 2020, en moyenne 97,5 % des ASPTS ont été formés moins de deux mois après leur date d'affectation. 82 % des techniciens principaux auraient dû être formés dans les trois mois mais la situation sanitaire a contraint à un report de sept mois car, sur les trois sessions programmées en 2020, seule la 3^{ème} a été maintenue. Les délais entre les affectations et la formation des ingénieurs en 2020 sont très variables en raison de la fermeture de l'ENP de Nîmes dans le cadre du contexte sanitaire.

3.2 - La formation continue

La crise sanitaire de la Covid-19 a eu un effet négatif sur l'activité de formation, tout particulièrement entre le 17 mars et le 18 mai 2020 qui a vu la suspension totale des formations.

Le rapport agents formés/effectifs tous corps et grades diminue (85% en 2020 et 88,7% en 2019), de même que le rapport JFF/effectifs (3,5 jours par personne contre 4,5 jours en 2019). Le nombre de formés est en baisse de 7,0 % (125 295 en 2020 contre 134 047 en 2019).

Les sessions de formation continue suivies par les personnels actifs sont en partie constituées des entraînements réglementaires : 28% soit 146 344 jours de formation fonctionnaire, l'acquisition de gestes techniques professionnels d'intervention (GTPI), les séances de tirs.

Le pourcentage des formés chez les femmes, est de 76,4% pour le CCD, 84,6% pour le CC et 89,4% pour le CEA. Chez les hommes, ce pourcentage est de 77,8% pour le CCD, 86,5% pour le CC et 93,4% pour le CEA.

Pour la filière administrative, le pourcentage des formés atteint 39,9 % chez les femmes et 33,5 % chez les hommes. Les agents de la filière administrative ont suivi peu de formations en 2020, comparativement à 2019.

Le taux d'agents formés pour les personnels de la filière technique et pour les personnels de la filière systèmes d'information et de communication est stable pour les hommes, à 38,9% (contre 39,5% en 2019), et en baisse pour les femmes à 33,2% (-11,4 points par rapport à 2019). Pour la filière scientifique, le taux est stable avec 38,6% pour les femmes et 37,7% pour les hommes.

Au global, 89,3% des hommes et 73,0% des femmes de la police nationale ont suivi au moins une formation en 2020.

Nombre de jours et de stagiaires en formation continue par catégorie hiérarchique et sexe en 2020 - Police Nationale

		Cat. A+		Total	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	Total général
		F	H		F	H		F	H		F	H		
Formation statutaire hors PACTE	Stagiaires	820	2 353	3 173	4 375	14 176	18 551	53 892	251 963	305 855	7 278	15 451	22 729	350 308
	JFF	416	1 446	1 863	2 656	7 886	10 542	21 384	109 436	130 820	2 821	6 080	8 902	152 126
Formation professionnelle T1*	Stagiaires	29	83	112	292	294	586	1 250	3 423	4 673	720	537	1 257	6 628
	JFF	83	234	317	873	1 185	2 058	5 137	16 472	21 609	2 727	2 239	4 966	28 950
Formation professionnelle T2**	Stagiaires	567	1 103	1 670	2 482	5 058	7 540	24 720	137 951	162 671	6 249	5 252	11 501	183 382
	JFF	1038	1 999	3 037	3 709	6 684	10 393	26 500	145 684	172 184	7 562	5 636	13 198	198 811
Formation professionnelle T3***	Stagiaires	62	100	162	293	284	577	1 063	3 877	4 940	747	533	1 280	6 959
	JFF	139	293	432	669	756	1 425	2 796	16 275	19 071	2 106	1 726	3 832	24 760
Préparation examens et concours	Stagiaires	20	70	90	109	144	253	4 456	8 502	12 958	664	1 131	1 795	15 096
	JFF	37	190	227	310	386	696	38 366	75 124	113 490	1 105	1 785	2 890	117 302
Validation des Acquis de l'Expérience	Stagiaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	JFF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total stagiaires		1 498	3 709	5 207	7 551	19 956	27 507	85 381	405 716	491 097	15 658	22 904	38 562	562 373
Total JFF		1 714	4 162	5 876	8 216	16 896	25 112	94 184	362 989	457 174	16 320	17 467	33 787	521 949

Source : DRCPN

* T1 : adaptation immédiate au poste

** T2 : évolution prévisible du métier

*** T3 : développement ou acquisition de nouvelles compétences s'inscrivant dans un projet professionnel

3.2.1 - La formation des personnels administratifs, techniques et des systèmes d'information et de communication (SIC)

La politique de formation commune de la filière administrative unifiée (FAU) répond à trois objectifs :

- le développement d'une culture commune et la diversification de parcours professionnels ;
- le déploiement d'une offre de formation au plus proche des agents ;
- l'élargissement de l'offre de formation suivant un partage de compétences simple : les formations généralistes sont définies et mises en œuvre par le secrétariat général, les formations spécifiques à l'environnement policier relèvent des structures de formation de la police nationale.

En 2020, 7 018 personnels administratifs, techniques et des systèmes d'information et de communication (SIC) de la police nationale (catégories A, B et C) ont été formés par la DCRFPN et/ou par le secrétariat général (SG) ou par d'autres directions (14 499 en 2019). La DCRFPN a formé 47% des agents et le SG 10%.

Globalement, entre 2020 et 2019, le nombre de personnels administratifs, techniques et SIC formés a fortement diminué (- 51,6%). Cette baisse est plus significative pour la filière administrative avec 5 485 agents en 2020 (contre 12 165 en 2019, soit -54,9%). Les conditions sanitaires ont fortement entravé la formation au bénéfice de ces personnels. Au titre de la formation continue et afin de répondre aux besoins des services de police, les directions zonales et territoriales du recrutement et de la formation ont mis en œuvre des formations dans de nombreuses thématiques, classées par ordre décroissant du nombre de formés :

- Management, gestion des ressources humaines ;
- Informatique et télécommunication ;
- Intégration, accueil dans les services ;
- Partenariat ;
- Moyens matériels et logistique ;
- Prévention ;
- Secourisme ;
- Conduite automobile ;
- Préparations aux concours et examens ;
- Techniques rédactionnelles et documentaires ;
- Communication.

En 2019 a débuté un cycle de formation des psychologues sur 3 ans à la technique « Eye Movement Desensitization & Reprocessing » (EMDR). Cette formation est destinée aux psychologues de la Police nationale ayant pour mission la prise en charge du soutien psychologique, soit des policiers, soit des victimes, tout particulièrement suite à des événements traumatisants. En 2020, 36 psychologues ont été formés.

Les préparations aux concours et examens professionnels organisées par le SG sont ouvertes à l'ensemble des personnels administratifs, techniques et SIC, quel que soit leur périmètre d'affectation. En 2020, le taux d'assiduité aux préparations écrites aux concours et examens est de 76 % (périmètres SG et PN confondus). Le critère pris en compte consiste en la restitution d'au moins 1 devoir sur les 3 demandés. Sur les 3 536 inscrits aux préparations écrites (984 du périmètre Police nationale, soit 27,8 % de l'ensemble des inscrits), 2 694 préparants ont mené à terme la formation (703 du périmètre Police nationale, soit 26,1 % de l'ensemble des préparants). Concernant l'examen professionnel d'attaché principal de l'État : les préparations au RAEP et à l'oral ont été reportées en janvier 2021, en raison de la crise sanitaire de la COVID-19.

3 . 2 . 2 - La formation des adjoints techniques et contractuels

En 2020, les thématiques les plus suivies parmi les formations proposées par le SG/SDRF sont :

- Promotion professionnelle (6 agents sur 14 soit 42,9 %) ;
- Accueil et sensibilisation à l'environnement (3 agents sur 14 soit 21,4 %) ;
- Techniques administratives et bureautique (1 agent sur 14 soit 7,14 %)

Les thématiques les plus suivies parmi les formations proposées par la PN sont :

- Moyens matériels et logistique (318 agents sur 922 soit 34,5 %) ;
- Management – Gestion des ressources humaines (122 agents sur 922 soit 13,2 %) ;
- Prévention (112 agents sur 922 soit 12,1 %).

3 . 2 . 3 - La formation des ouvriers cuisiniers

Au cours de l'année 2020, 72 ouvriers cuisiniers ont été formés dont 65 hommes et 7 femmes.

Deux thématiques ont été plus particulièrement suivies :

- Mécanique - Électricité - Électronique (31 agents sur 72 soit 43,1 %) ;
- Management (22 agents sur 72 soit 30,6 %).

3 . 2 . 4 - La formation des personnels actifs

Les principaux thèmes de la formation ont été les suivants : le domaine des techniques et de la sécurité en intervention ; les formations promotionnelles ; les formations aux métiers ; le domaine judiciaire ; les domaines de l'informatique et des transmissions ; les formations au domaine routier ; le management et de la prévention ; la santé et la sécurité au travail ; la sécurité des systèmes d'information et de la protection des données ; le domaine des langues étrangères, la certification professionnelle.

3 . 2 . 5 - L'e-formation dans la Police Nationale

Le nouveau cadre posé par la loi du 5 septembre 2018 consacrant la liberté de choisir son avenir professionnel impose aux concepteurs de formations professionnelles de recourir à la palette la plus large possible de méthodes d'apprentissages et à tous les outils du numérique. L'objectif est de développer des pédagogies multimodales favorisant des formations mieux ciblées, en lien étroit avec les contextes professionnels dans lesquels évoluent les apprenants.

En déployant ces nouvelles stratégies, les formations tendent vers plus d'individualisation, sont plus courtes et moins coûteuses.

Le « e-campus », plate-forme de formation digitale de la Police nationale, compte aujourd'hui plus de 127 000 inscrits. Au 31 décembre 2020, elle propose près de 472 parcours de formation. La plate-forme a permis de dispenser l'équivalent de 74 817 journées de formation continue et a délivré près de 76 000 attestations de bon suivi d'une formation en ligne.

Outil intégré à la nouvelle plate-forme, la « classe virtuelle » permet aux formateurs d'animer des séances de formation à distance. En dépit du principe selon lequel une classe virtuelle ne peut être la transposition « sèche » d'une formation dispensée en présentiel, la crise sanitaire s'affranchissant de ce principe a considérablement impacté à la hausse l'emploi de ce type de dispositif.

Une première étape a été franchie à la fin 2020 avec l'externalisation de l'administration technique du « e-campus » de la Police nationale et la remise à niveau des infrastructures techniques et une individualisation de la formation.

Le « e-campus » de la police nationale a pour objectif de démultiplier l'effort de formation, à moyens constants, avec une plus grande réactivité dans la diffusion de contenus mis à jour en temps réel, en déployant plus largement des évaluations et des validations automatisées.

Avec de nouvelles formations expérimentales qui préparent l'arrivée massive de dispositifs recourant à la réalité augmentée et à la réalité virtuelle, la « gamification » de la formation en ligne est progressivement intégrée pour diversifier les modalités pédagogiques et finalement la consolidation des apprentissages. Le « droit à l'erreur » intégré dans ces types de formation permet d'ouvrir de vastes perspectives dans la professionnalisation des policiers.

3.2.6 - La formation délivrée par l'École Nationale Supérieure de la Police (ENSP)

La formation du corps de commandement sur le site de Cannes-Ecluse

La formation continue à l'ENSP, sur le site de Cannes-Écluse, a accueilli en 2020, 785 stagiaires pour 22 stages réalisés et 4 192 JFS.

64 stages ont été initialement offerts pour un total de 972 places. 42 stages ont été annulés en raison du contexte sanitaire.

Le nombre de stagiaires qui était en hausse pratiquement constante depuis 2015 (+18,3 % entre 2015 et 2019), connaît une baisse significative de 35,3% en 2020 du fait de la suspension, en raison du contexte sanitaire, de nombreuses formations sur site.

Le nombre de stages qui était remonté en 2019 dans la fourchette haute des années 2015-2017, après une année 2018 en creux (-18,1 %), connaît en 2020 une baisse de 67,2 %.

On note une moyenne de 35,7 stagiaires par session en 2020 (dont 8 sessions du stage d'accès au grade de commandant). A titre de comparaison, entre 2015 et 2017, la moyenne oscillait entre 16 et 16,5 stagiaires par stage. On comptabilisait 21,9 stagiaires par session en 2018, et 18,1 en 2019. La baisse du nombre de sessions explique la croissance de la moyenne de stagiaires par session en renforçant mécaniquement la part prise dans l'établissement de cette moyenne par les sessions de la formation professionnelle d'accès au grade de commandant, pourvoyeuses d'un nombre élevé de stagiaires.

Le nombre de jours formation stagiaires sur les stages statutaires en 2020 est en baisse de 44 % par rapport à 2019 : le nombre de capitaines promus ayant vocation à participer à la seule formation statutaire organisée sur le site (formation professionnelle d'accès au grade de commandant) a été moindre en 2020. De plus, la formation est passée de quinze à dix jours.

Hors stage « statutaire » pour l'accès au grade de commandant de police, le site de Cannes-Ecluse a accueilli 214 stagiaires en 2020 (contre 793 en 2019) soit une baisse de 73 % du nombre de stagiaires formés sur les stages autres que la formation professionnelle d'accès au grade de commandant.

Ces stages ont obtenu un taux de satisfaction élevé. Sur l'ensemble des sessions proposées, 13 ont ainsi obtenu un taux de satisfaction de 100 % (très satisfaits et plutôt satisfaits).

Les sessions des stages de passage du grade de commandement ont obtenu un taux moyen de satisfaction de 97 %. Les taux relativement faibles de 2018 et 2019 qui se situaient entre 53 % et 65 %, sont liés au nombre particulièrement élevé de stagiaires (respectivement 493 et 420), qui a imposé de proposer une formation dispensée en amphithéâtre devant des publics de plus de cent stagiaires. Cette problématique a conduit l'ENSP à proposer une modification de l'arrêté du 14 juin 2010 fixant les modalités de la formation professionnelle pour l'accès au grade de commandant de police afin d'introduire une forte proportion de formation à distance basée sur l'utilisation des outils numériques.

La formation du corps de conception et de direction sur le site de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or

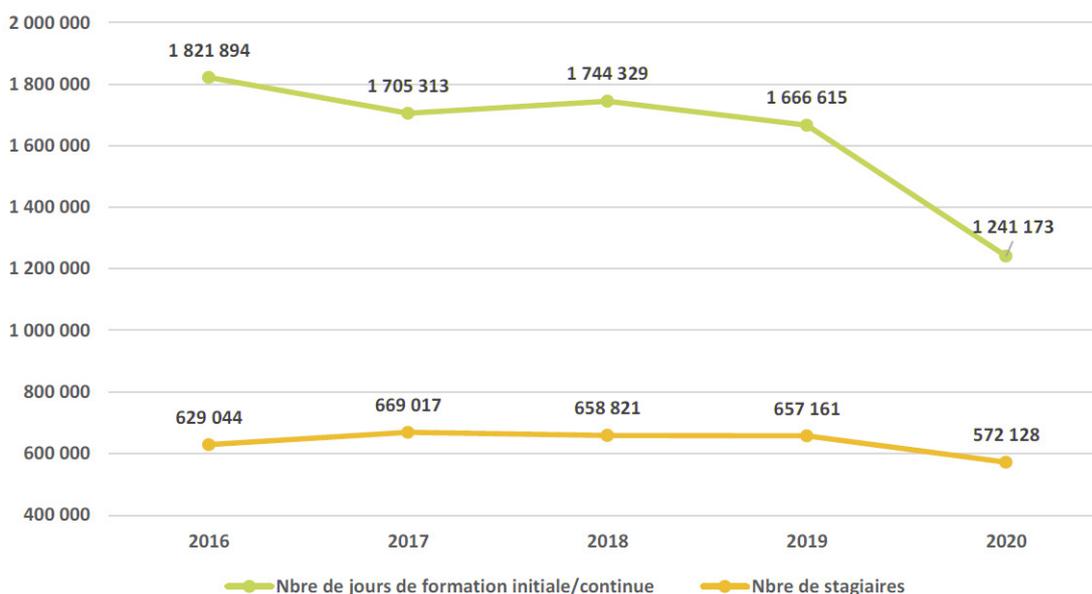
En 2020, l'ENSP site de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or a proposé 68 stages, soit une baisse de 12,8 % par rapport à 2019. Ces stages sont déclinés en une ou plusieurs sessions, pour un total de 148 sessions, dont 25 pour la formation « obligatoire » et statutaire. L'offre de formation continue a connu une légère hausse (+4,2 %), puisque 142 sessions de stages avaient été proposées en 2019. Cette légère hausse s'explique par l'augmentation régulière des stages proposés notamment ceux tirés du parcours managérial des commissaires. Cependant, du fait de la crise sanitaire, 75 sessions (contre 15 en 2019) ont été annulées ou reportées en 2020. 73 sessions ont effectivement été réalisées (contre 127 en 2019).

L'ENSP Saint-Cyr a formé 758 stagiaires en 2020 contre 1 218 en 2019, soit une baisse de 37,8 % ; parmi les stagiaires, 576 membres du corps de conception et de direction ont été formés contre 815 en 2019, soit une baisse de 29,3 %. Cette baisse du nombre de stagiaires est le corollaire de la baisse du nombre de sessions.

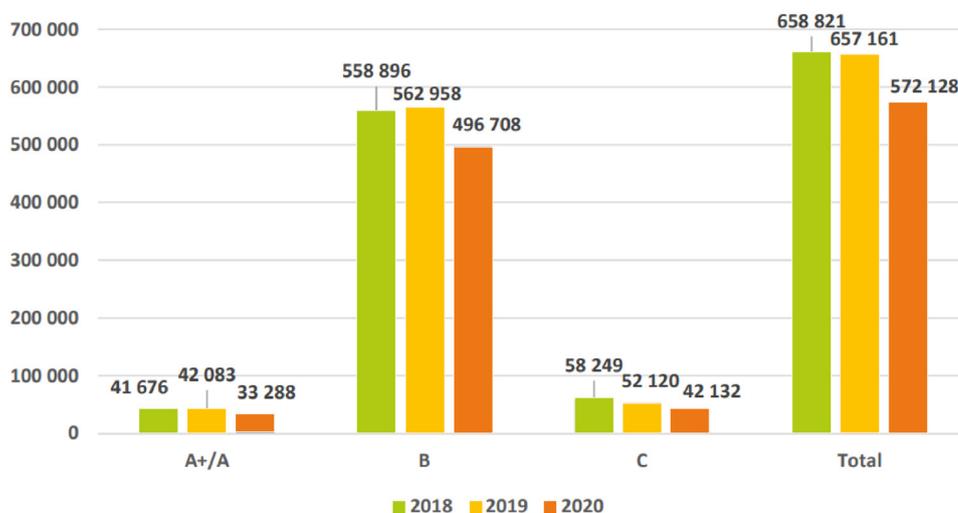
Globalement, 2 092,5 JFS ont été dispensées en 2020, contre 3 434,5 en 2019, soit une baisse de 39 %.

3.3 - Evolution du nombre de stagiaires et de jours de formation (initiale et continue)

Evolution du nombre de jours de formation et de stagiaires entre 2016 et 2020 - Police Nationale

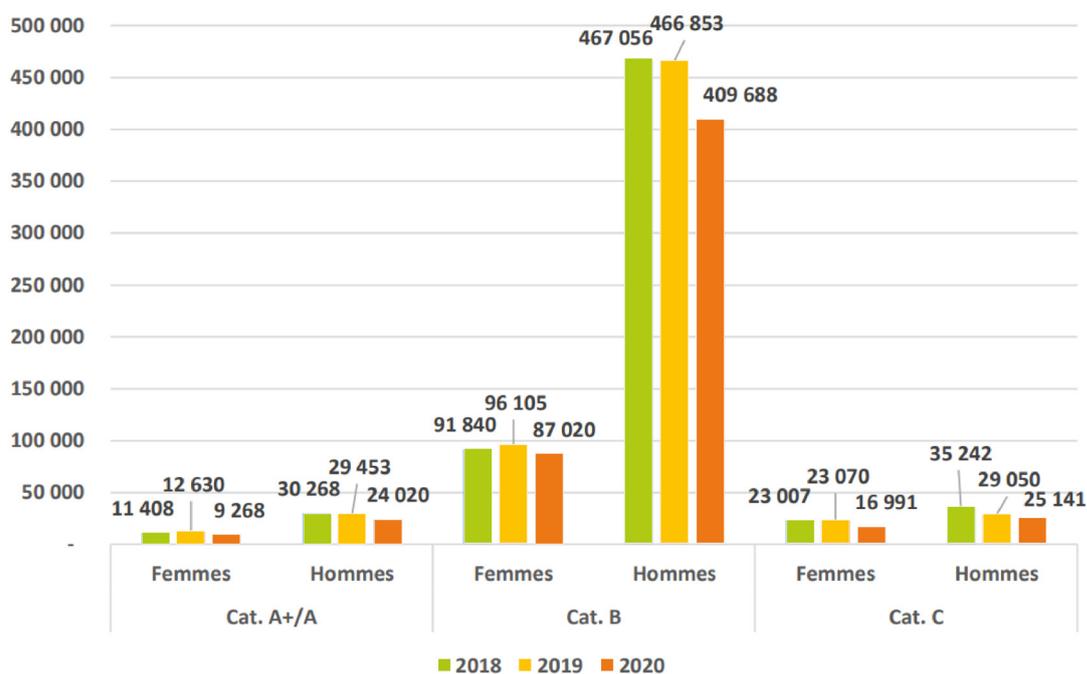


Evolution du nombre de stagiaires par catégorie hiérarchique entre 2018 et 2020 - Police Nationale



Source : DRCPN

Evolution du nombre de stagiaires par catégorie hiérarchique et sexe entre 2018 et 2020 - Police Nationale



Source : DRCPN

4 - La formation dans la Gendarmerie Nationale

4.1 - La formation initiale

Nombre de jours et de stagiaires en formation initiale statutaire par corps et sexe en 2020 - Gendarmerie Nationale

	Officiers de gendarmerie		Total	Officiers du corps technique et adm.		Total	Officiers des armées		Total	Sous-officiers de gendarmerie		Total	Corps de soutien technique et adm.		Total	Gendarmes adjoints volontaires		Total	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Nb de stagiaires	57	199	256	21	12	33	-	6	6	1 180	3 457	4 637	137	51	188	1 416	3 442	4 858	9 978
Nb de jours de formation initiale statutaire	9 226	34 985	44 211	4 086	2 821	6 907	-	654	654	116 291	331 743	448 034	8 570	2 660	11 230	38 054	93 901	131 955	642 991
Nb moyen de jours de formation initiale	161,9	175,8	172,7	194,6	235,1	209,3	-	109,0	109,0	98,6	96,0	96,6	62,6	52,2	59,7	26,9	27,3	27,2	64,4

Source : DGGN

4.2 - La formation professionnelle continue

Nombre de jours et de stagiaires en formation continue par corps et sexe en 2020 - Gendarmerie Nationale

	Officiers de gendarmerie		Total	Officiers du corps technique et adm.		Total	Officiers des armées		Total	Corps de soutien technique et adm.		Total	Gendarmes adjoints volontaires		Total	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Nb de stagiaires	229	1 227	1 456	34	77	111	2 180	12 961	15 141	483	292	775	22	76	98	17 581
Nb de jours de formation professionnelle continue	1 130	6 243	7 373	120	345	465	24 413	128 098	152 511	4 566	3 554	8 120	209	912	1 121	169 590
- T1 : adaptation immédiate au poste	290	1 824	2 114	25	100	125	15 885	48 277	64 162	1 511	1 727	3 238	167	660	827	70 466
- T2 : évolution prévisible du métier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- T3 : développement ou acquisition de nouvelles compétences s'inscrivant dans un projet professionnel	840	4 419	5 259	95	245	340	8 528	79 821	88 349	3 055	1 827	4 882	42	252	294	99 124
Nb moyen de jours de formation professionnelle continue	4,9	5,1	5,1	3,5	4,5	4,2	11,2	9,9	10,1	9,5	12,2	10,5	9,5	12,0	11,4	9,6

Source : DGGN

4 . 3 - La politique de formation

L'objectif de la formation est de permettre aux personnels d'acquérir, actualiser et développer les connaissances et compétences requises pour exercer leur emploi. Aussi, après la formation initiale de début de carrière, la formation continue se caractérise par l'adaptation constante des enseignements à la variété et à l'évolution des missions attribuées et des fonctions exercées.

Des orientations en matière de politique de formation à l'horizon 2024 ont été arrêtées dans le cadre des Assises de la formation qui se sont tenues en mai 2019. En effet, durant les cinq prochaines années, les effectifs de la gendarmerie seront renouvelés pour moitié. Afin que le personnel de la gendarmerie puisse rendre les meilleurs services et procure à la population la sécurité qu'elle attend, le dispositif de formation reposera sur les axes stratégiques suivants :

- Un axe constitué par la formation aux invariants que sont les valeurs militaires et du service public, l'éthique du métier et de l'emploi de la force légitime, le contact et la robustesse. Les programmes de formation initiale des élèves officiers, gendarmes et gendarmes adjoints-volontaires intègrent ainsi ces objectifs. Il s'agit par ailleurs pour la gendarmerie d'entretenir, tout au long de la carrière des militaires et quel que soit le corps dont ils relèvent :

- un niveau de compétence technique optimal, leur permettant de remplir leurs missions de la manière la plus efficiente au regard du poste occupé, afin d'optimiser la performance de l'institution ;

- une capacité à assumer un encadrement performant, par une obligation de formation complémentaire, le plus souvent sélective, à certaines étapes de la carrière (stage national de formation à l'encadrement opérationnel pour les sous-officiers de gendarmerie souhaitant accéder au grade d'adjudant-chef, École de guerre pour les officiers de la gendarmerie aspirant à des fonctions de niveau supérieur).

Cette formation continue concerne en particulier les personnels militaires de la gendarmerie qui aspirent à l'avancement. Hautement qualifiante, elle représente un effort individuel important consenti par la plupart des militaires.

Enfin, chaque année, près de 30 000 militaires de la gendarmerie, fonctionnaires d'autres administrations et stagiaires étrangers, bénéficient d'une formation dans les écoles ou centres de formation de l'institution.

- La prise en compte de la dimension numérique tant dans la pédagogie mise en œuvre que dans l'exercice du métier de gendarme a été importante : la gendarmerie a revu sensiblement l'ensemble de ses processus pédagogiques et a opéré un virage radical vers des pédagogies actives et participatives, des approches par objectifs et compétences, des exercices d'application et des mises en situation. Les enseignements à distance (EAD) sont aujourd'hui intégrés à tous les parcours de formation via la plateforme GendForm 3.0 accessible depuis n'importe quel poste relié à Internet. En outre, le bénéfice de la simulation numérique est parfaitement identifié dans le cadre de la formation des militaires de la gendarmerie. Corrélativement, dans le cadre de l'accompagnement de la transformation numérique de la gendarmerie, l'institution a investi dans la plateforme d'évaluation, de formation et de certification des compétences numériques dénommée PIX, déployée depuis juillet 2019 dans toutes écoles de gendarmerie, au profit de l'amélioration des compétences des élèves gendarmes. En 2020/2021, ce déploiement s'est également tourné des élèves-gendarmes vers les élèves-officiers de l'école des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN) et vers les militaires en formation au diplôme technique des systèmes d'information et de communication (DTSIC).

Par ailleurs, sous l'impulsion d'outils de type Neo et grâce à l'apport de l'intelligence artificielle et de technologies numériques toujours plus performantes, la gendarmerie a pour objectifs à moyen terme d'élever le niveau de compétences numériques de tous les militaires, d'automatiser et de rendre plus ergonomique l'offre de formation. Que cela soit en formation initiale à travers notamment le développement de la simulation numérique ou en formation continue en permettant aux militaires d'accéder à du contenu pédagogique en ligne servi ou suggéré automatiquement, cette nouvelle étape de la transformation numérique doit permettre à la gendarmerie de préparer efficacement son personnel à faire face aux enjeux de sécurité futurs.

4 . 3 . 1 - La certification professionnelle

Dans le cadre de Gend 20.24, la gendarmerie s'est engagée dans une politique de gestion individualisée des parcours professionnels de ses personnels.

La reconnaissance des compétences de ses militaires dans le civil en les enregistrant au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) s'inscrit dans cette démarche.

La certification professionnelle permet au militaire d'obtenir une équivalence de ses qualifications militaires dans le civil par la délivrance d'un « diplôme » professionnel reconnu par l'État, de niveau européen, allant de 3 (CAP-BEP) à 8 (doctorat).

Elle constitue un levier de gestion pour les ressources humaines afin de :

- valoriser les parcours professionnels de son personnel et fidéliser, faciliter la reconversion, aider à la mobilité (accès au concours/formations) ;
- rendre attractif certains métiers et faciliter ainsi le recrutement ;
- structurer la montée en compétences et l'ingénierie de formation ;
- positionner la gendarmerie sur le marché de la formation en tant qu'expert dans le domaine de la sécurité.

Par ailleurs, pour répondre aux exigences d'enregistrement de France Compétences¹ et apporter de la visibilité sur la certification professionnelle, la gendarmerie a été à l'initiative de la création d'une cellule ministérielle de la certification professionnelle auprès de la DRH du ministère de l'Intérieur. Elle sera chargée du pilotage et de la coordination de la politique ministérielle de la certification professionnelle. Actuellement, 30 certifications professionnelles sont inscrites par la gendarmerie au RNCP dont 14 communes avec la police.

4 . 3 . 2 - Mutualisation de formations avec la Police Nationale

La mutualisation des actions de formation avec la police nationale ne concerne que les enseignements techniques de la formation continue. Les formations initiales n'ont pas vocation à être mutualisées car la formation initiale des militaires de la gendarmerie relève des attributions du ministre des armées, conformément aux dispositions de la loi n° 2009-971 du 3 août 2009 relative à la gendarmerie nationale.

De nombreux domaines font l'objet de mutualisation ou de participation commune, notamment :

- en matière de sécurité publique, la mutualisation concerne la formation de référent-sûreté (RS), qui est conduite par une équipe pédagogique mixte de policiers et de gendarmes à l'attention d'une trentaine de policiers et gendarmes sur le site de l'École nationale supérieure de la police (ENSP) de Cannes-Ecluse (77). Elle concerne également la formation des personnels des deux forces en charge de la sensibilisation anti-drogue qui est assurée chaque année au sein du Centre de formation de la police nationale à Clermont-Ferrand (63).

- en matière de police judiciaire, les formations à la lutte contre le travail illégal organisées par la gendarmerie nationale sont ouvertes aux fonctionnaires de police. Dans le domaine de la lutte contre le trafic de produits stupéfiants, dans le cadre de la mise en place de l'Office anti-stupéfiants (OFAST), un projet de formation commune gendarmerie nationale/police nationale en matière de saisie des avoirs criminels est à l'étude. Dans le domaine de la lutte contre la criminalité, en particulier transnationale, une convention sera signée en 2020 pour permettre la formation d'une trentaine de formateurs gendarmerie par la DCRFPN à l'outil API PNR (Advanced Personal Information – Passenger name record).

- en matière de cynotechnie, depuis 2016, les équipes cynophiles « avalanche » de la gendarmerie suivent leur formation de spécialité au Centre national d'entraînement à l'alpinisme et au ski (CNEAS) de la police nationale. L'équipe encadrante est mixte (police nationale et gendarmerie nationale). Pour ce qui est du maintien annuel en condition opérationnelle de ces

¹ Créée par la loi 2018-771 du 5/9/2018 (art36) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France compétences, sous tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, a pour mission d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage ainsi que la gestion du RNCP.

équipes cynophiles, il est réparti entre police nationale et gendarmerie nationale selon les zones géographiques.

La collaboration de la police et de la gendarmerie en matière d'ingénierie pédagogique permet d'améliorer et d'enrichir le format et le contenu des formations concernées.

Enfin, l'échange d'intervenants policiers ou gendarmes constitue une pratique courante, notamment dans le cadre de séminaires de police judiciaire organisés par la police ou de stages du Centre national de formation à la police judiciaire de la gendarmerie (CNFPJ), ainsi qu'au Centre national de formation au renseignement opérationnel (CNFRO), dans des domaines variés (délinquance économique et financière, lutte contre les dérives sectaires, coopération policière, cadre du renseignement, etc). Les interventions peuvent être généralistes, dans le cadre de la découverte des deux institutions, ou spécialisées, à l'instar du stage de formation des personnels affectés dans les groupes d'intervention régionaux (GIR).

4 . 3 . 3 - L'enseignement à distance (EAD)

Depuis 2007, la gendarmerie, comme la plupart des administrations et grandes entreprises, est entrée dans l'ère de l'enseignement numérique (EN). Complémentaire des procédés pédagogiques traditionnels, l'EN, accessible depuis les appareils nomades, est compatible avec les ruptures de rythme caractéristiques de l'activité des unités opérationnelles. Les apprenants sont accompagnés dans leur apprentissage : les formations proposées sont tutorées et des dispositifs d'assistance technique & d'assistance aux utilisateurs leur sont proposés. De nouvelles approches pédagogiques sont développées (serious-games, inversion des apprentissages, apprentissages collaboratifs fondés sur les échanges et la co-production par les utilisateurs).

La crise sanitaire liée à la Covid 19 a entraîné la suspension des formations en présentiel, conduisant la chaîne formation à adapter le contenu à un format distanciel durant une grande partie de l'année 2020. Parallèlement à la formation numérique, le gendarme dispose de modules d'enseignement à distance (EAD) à l'utilisation des outils, tels que, pour en citer quelques exemples les plus récents, les modules sur l'évaluation du danger dans le domaine des violences faites aux femmes, le MOOC (massive online open course) sur l'intelligence artificielle réalisé en 5 mois par plus de 90 000 gendarmes ou le MOOC sur les effets des armes, des munitions et la réglementation en vigueur, en cours jusqu'en décembre 2021.

4 . 3 . 4 - La classe préparatoire intégrée

Dispositif « Égalité des chances », la classe préparatoire intégrée de la gendarmerie nationale (CPIGN) a été créée en 2010 pour apporter un soutien matériel et pédagogique à des candidats d'origine modeste dans le cadre de leur préparation aux concours de la gendarmerie et de la fonction publique.

Ce dispositif performant s'adresse à des étudiants méritants âgés de moins de 26 ans, titulaires d'un master 2, sélectionnés sur des critères sociaux, géographiques et familiaux.

L'actuelle promotion (2020-2021), composée de 19 élèves, comptabilise 15 réussites dans les différents concours de catégorie A et B de la fonction publique (en attendant l'éventuelle activation des listes complémentaires).

De 2010 à 2021, plus de 8 élèves sur 10 ont intégré la gendarmerie ou la fonction publique. Peu de classes préparatoires peuvent afficher un tel taux d'intégration.

4 . 3 . 5 - La reconversion

Le statut général des militaires garantit à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle. Partie intégrante de la politique des ressources humaines, la reconversion constitue un élément indissociable du parcours professionnel des militaires.

À cet effet, tout militaire de la gendarmerie (hors période probatoire), y compris le blessé, peut bénéficier, au cours de son service actif, de dispositifs d'évaluation, d'orientation professionnelles, de formation ou d'accompagnement adaptés à la réalisation de son projet professionnel destinés à préparer son retour à la vie civile active.

Pour la gendarmerie, ce dispositif s'appuie sur l'animation d'une chaîne reconversion professionnalisée de conseillers en emploi répartis selon l'organisation territoriale suivante :

- un bureau central, au niveau de la direction générale de la gendarmerie nationale, chargé de participer à l'élaboration de la politique de reconversion de la gendarmerie et de piloter, animer et optimiser l'activité des structures territoriales de la chaîne de reconversion ;

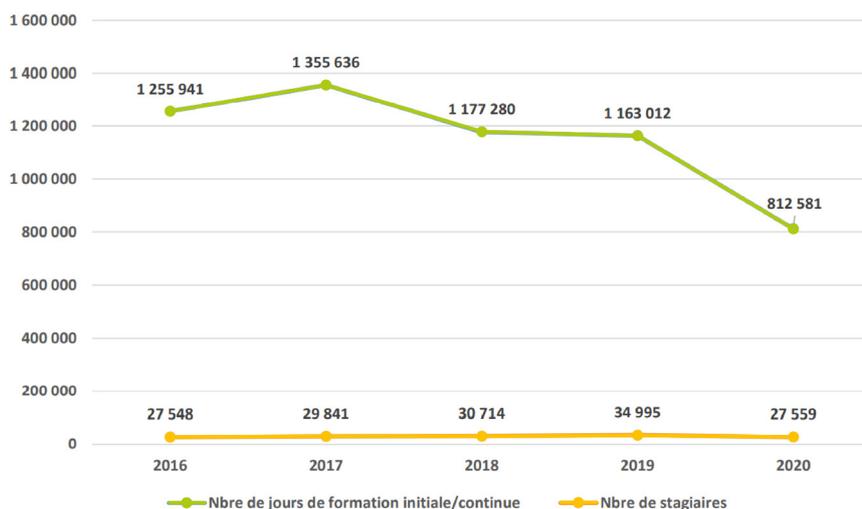
- une chaîne territoriale comprenant 22 centres d'orientation et de reconversion (COR) au sein des régions de gendarmerie ; des conseillers en emploi dans des organismes assimilés (COMSOP, cellules DROM-COM) et des antennes de reconversion (AR) au niveau des groupements de gendarmerie départementale et au sein des écoles de formation.

En 2020, les conseillers en emploi de la chaîne reconversion ont :

- informé et accompagné 7 569 militaires dans leur projet de reconversion ;
- initié 287 congés de reconversion ;
- permis le reclassement de 1 652 militaires, soit 34 officiers, 671 sous-officiers, 947 AGIV/GAV dont 557 de moins de 4 ans de service.

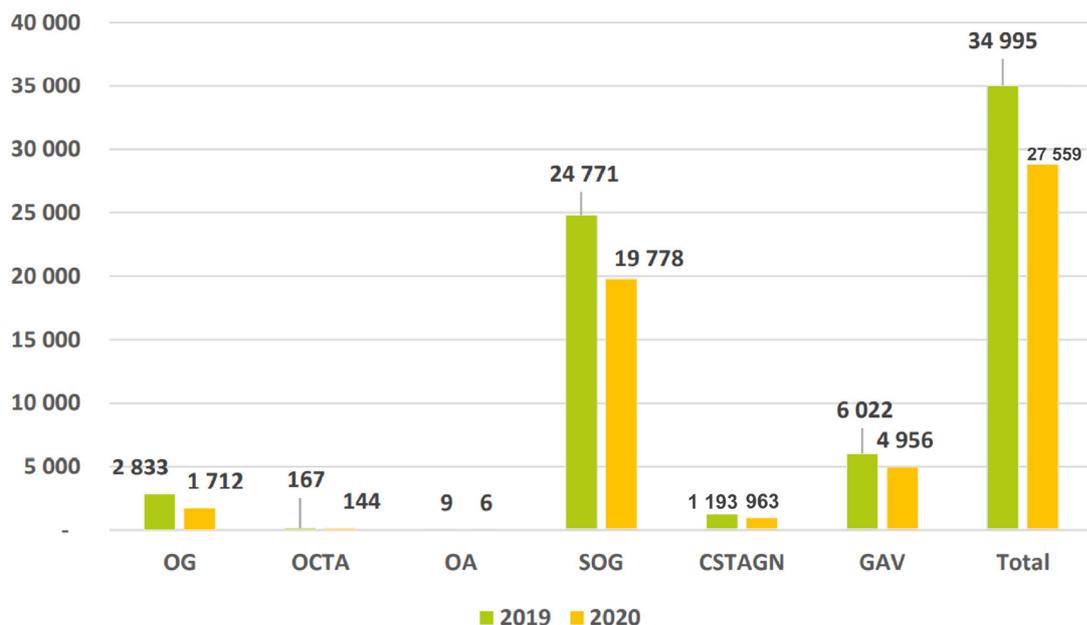
4 . 4 - Evolution du nombre de stagiaires et de jours de formation (initiale et continue)

Evolution du nombre de jours de formation et de stagiaires entre 2016 et 2020 - Gendarmerie Nationale



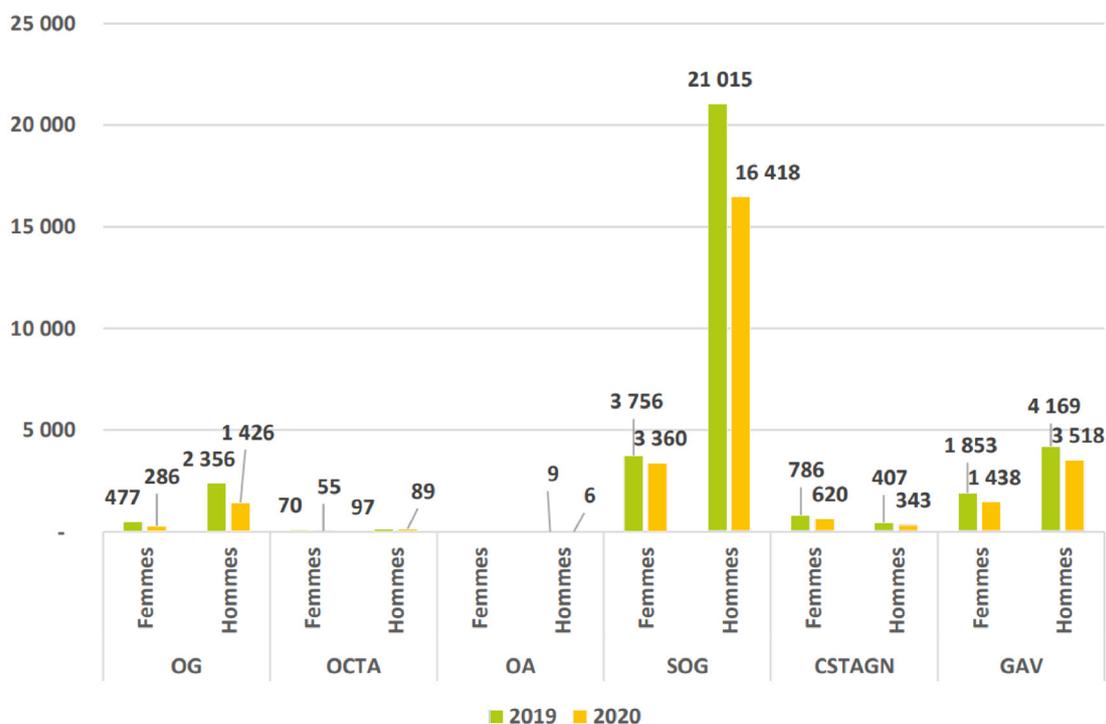
Source : DGGN

Evolution du nombre de stagiaires par corps entre 2019 et 2020 - Gendarmerie Nationale

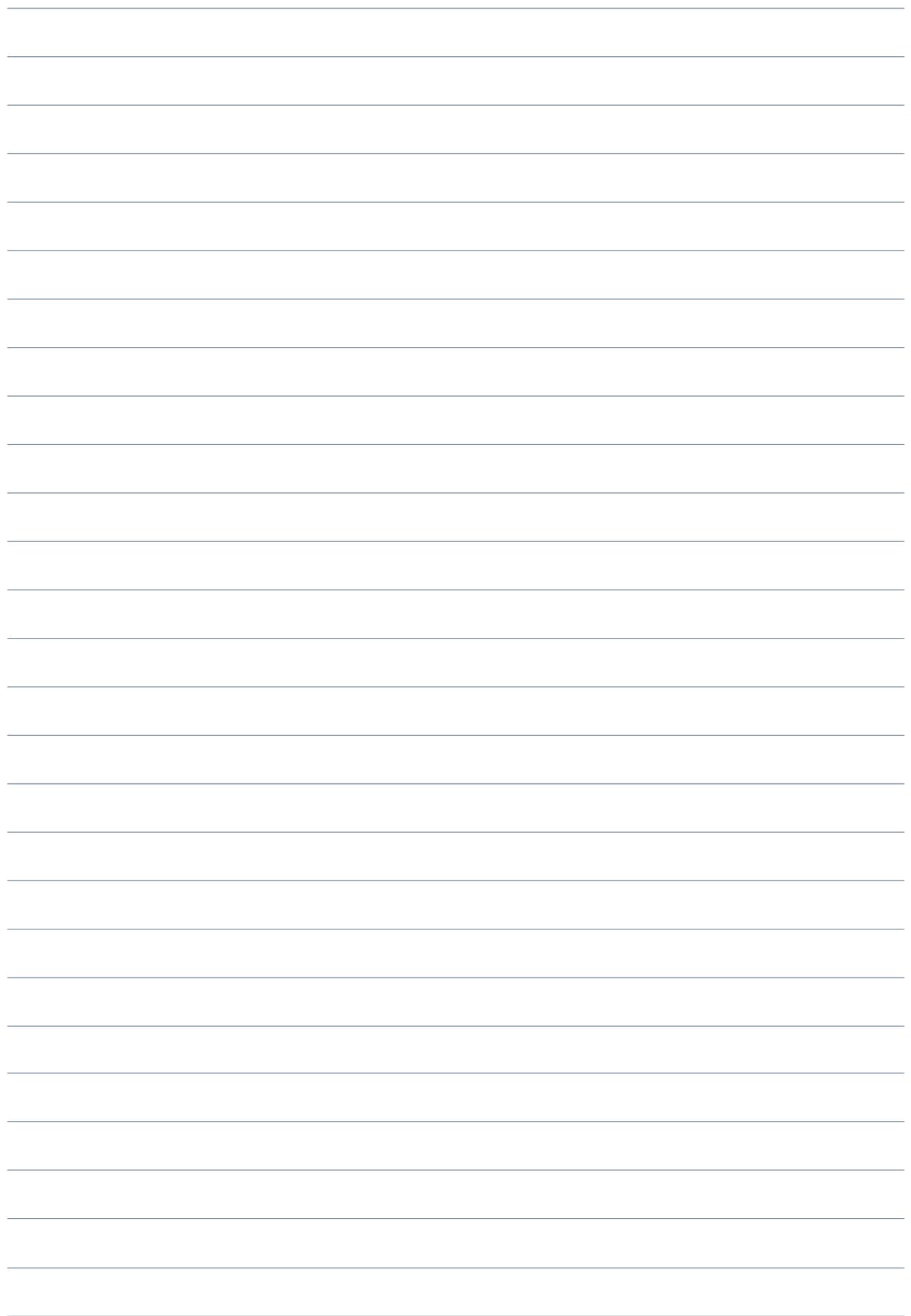


Source : DGGN

Evolution du nombre de stagiaires par corps et sexe entre 2019 et 2020 - Gendarmerie Nationale



Source : DGGN



01 LA MASSE SALARIALE PAR PROGRAMME DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

02 LES DÉPENSES DE PERSONNEL PAR PROGRAMME ET PAR ACTION

03 LES MONTANTS DES MESURES MINISTÉRIELLES ET INTERMINISTÉRIELLES

04 LES RÉMUNÉRATIONS

INTRODUCTION

Ce chapitre fait état des masses salariales dédiées aux différents programmes du ministère en 2020 et s'intéresse aux comparaisons des rémunérations des agents par catégorie et par genre.

Les programmes « Police nationale » et « Gendarmerie nationale » portent près de 87,2 % de la masse salariale du ministère de l'Intérieur. Le programme « Police nationale » représentant à lui seul près de la moitié de ces dépenses soit 48,8 %.

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.

LES CHIFFRES CLÉS

20

Milliards d'euros de masse salariale (19,5 milliard en 2019)

2 320€/mois
en moyenne pour les femmes
(prog. 216) (hors A+)
(2 529€ pour les hommes)

2 372€/mois en
moyenne pour les femmes
(prog. 354) (hors A+)
(2 567€ pour les hommes)

2 586€/mois en
moyenne pour les femmes des
corps actifs (prog. 176) (hors A+)
(2 706€ pour les hommes)

2 401€/mois en
moyenne pour les femmes
militaires (prog. 152)
(2 840€ pour les hommes)

1 - La masse salariale par programme du ministère de l'Intérieur

Masse salariale consommée par programme en euros - 2020

Programme	2020
Police nationale - (PN - 176)	9 789 627 446
Gendarmerie nationale (GN - 152)	7 701 596 332
Administration territoriale de l'état - (ATE - 354)	1 649 914 713
Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur - (CPPI - 216)	730 980 609
Sécurité civile - (SC - 161)	182 721 695
Vie politique, culturelle et associative - (VPCA - 232)	10 295 638
Total	20 064 776 433 €

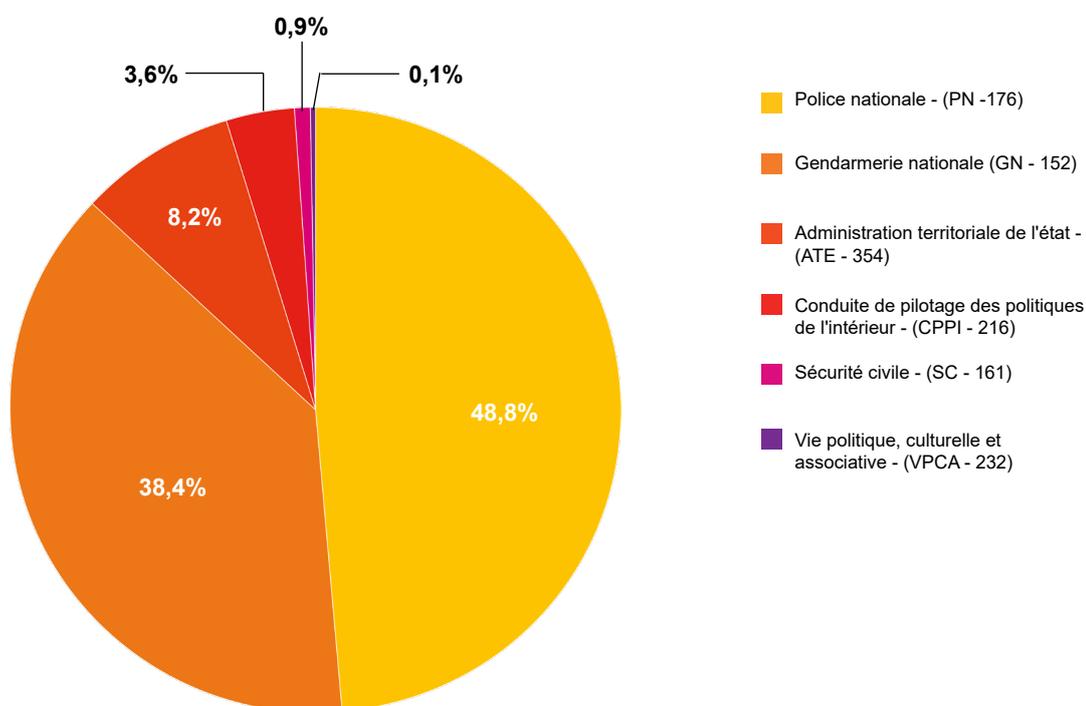
Source : DEPAFI

La masse salariale du ministère de l'Intérieur est de 20 milliards en 2020, soit une hausse de 2,6 % par rapport à 2019. Cette augmentation s'explique par :

- La création au 1^{er} janvier 2020 du programme 354 à partir des anciens programmes 307 Administration territoriale et 333 Moyens mutualisés des administrations déconcentrées ;
- L'intégration de personnels dans le programme 216 ;
- Des crédits nouveaux pour le programme 232 destinés à couvrir les dépenses inhérentes à de nombreux scrutins locaux.

La somme des dix plus hautes rémunérations (9 hommes et 1 femme) s'élève à 2 786 685,21€.

Répartition de la masse salariale consommée par programme - 2020



Source : DEPAFI

2 - Les dépenses de personnel par programme et par action

2.1 - Le programme 176 – « Police nationale »

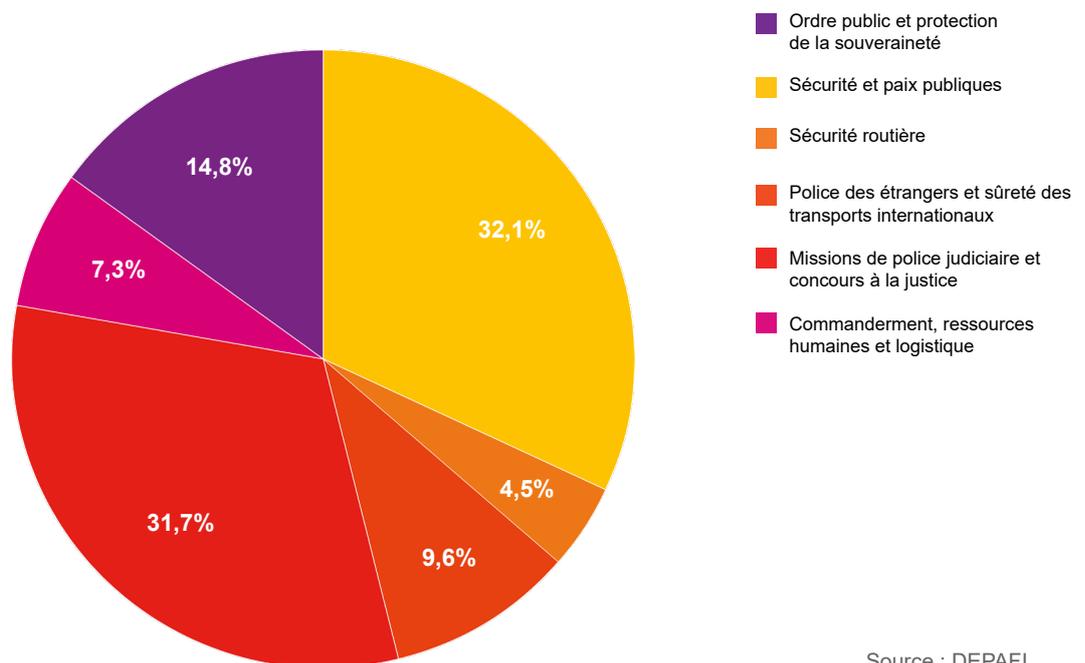
Dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2020 - PN 176

Numéro	Intitulé de l'action/sous-action	2019	2020
1	Ordre public et protection de la souveraineté	1 393 783 757	1 451 289 180
2	Sécurité et paix publiques	3 077 187 482	3 138 913 649
3	Sécurité routière	432 121 380	440 999 052
4	Police des étrangers et sûreté des transports internationaux	891 624 074	942 086 001
5	Missions de police judiciaire et concours à la justice	3 002 902 517	3 101 616 901
6	Commandement, ressources humaines et logistique	946 325 640	714 362 664
Total		9 743 944 850 €	9 789 267 447 €

Source : DEPAFI

La masse salariale du programme 176 « Police nationale » est en hausse de 0,5 % par rapport à 2019.

Répartition des dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2020 - PN 176



Source : DEPAFI

2.2 - Le programme 152 – « Gendarmerie nationale »

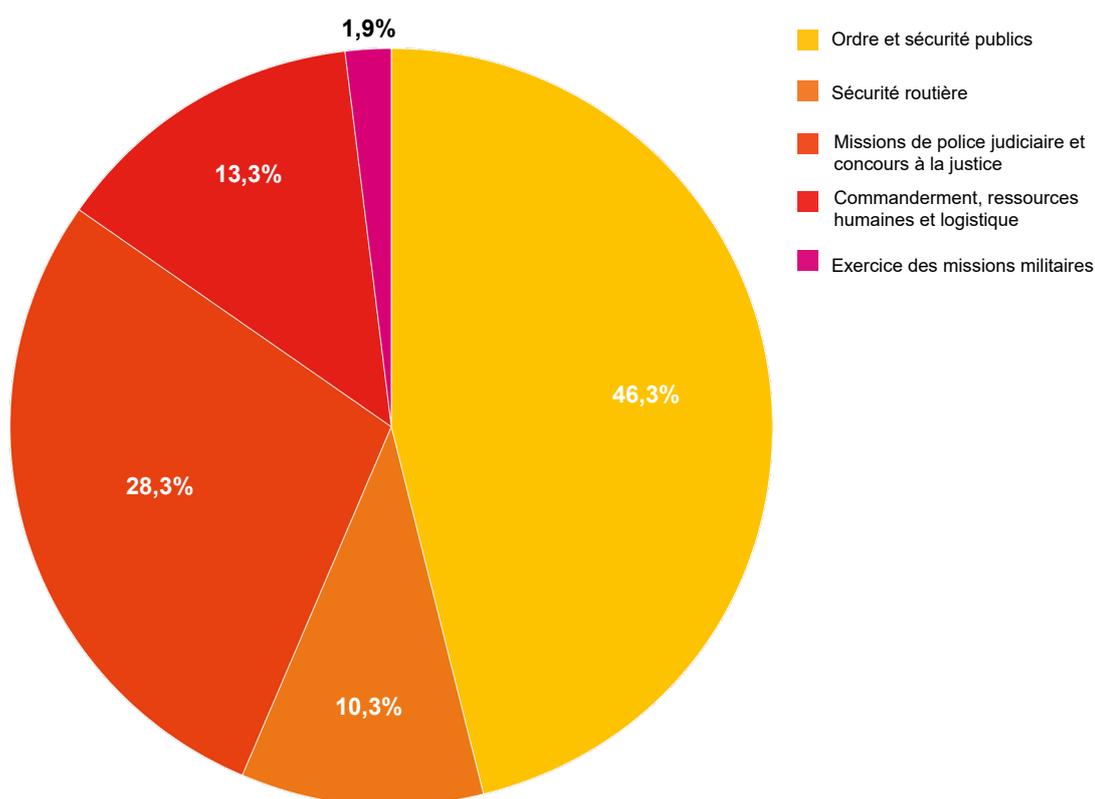
Dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2019 et 2020 - GN 152

Numéro	Intitulé de l'action/sous-action	2019	2020
1	Ordre et sécurité publics	3 566 234 530	3 563 931 671
2	Sécurité routière	742 728 440	790 038 000
3	Missions de police judiciaire et concours à la justice	2 157 481 401	2 177 081 460
4	Commandement, ressources humaines et logistique	1 014 526 851	1 027 362 644
5	Exercice des missions militaires	152 496 574	143 182 557
Total		7 633 467 796 €	7 701 596 332 €

Source : DEPAFI

La masse salariale du programme 152 « Gendarmerie nationale » est en hausse de 0,9% par rapport à 2019.

Répartition des dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2020 - GN 152



Source : DEPAFI

2.3 - Le programme 354 - « Administration territoriale de l'état »

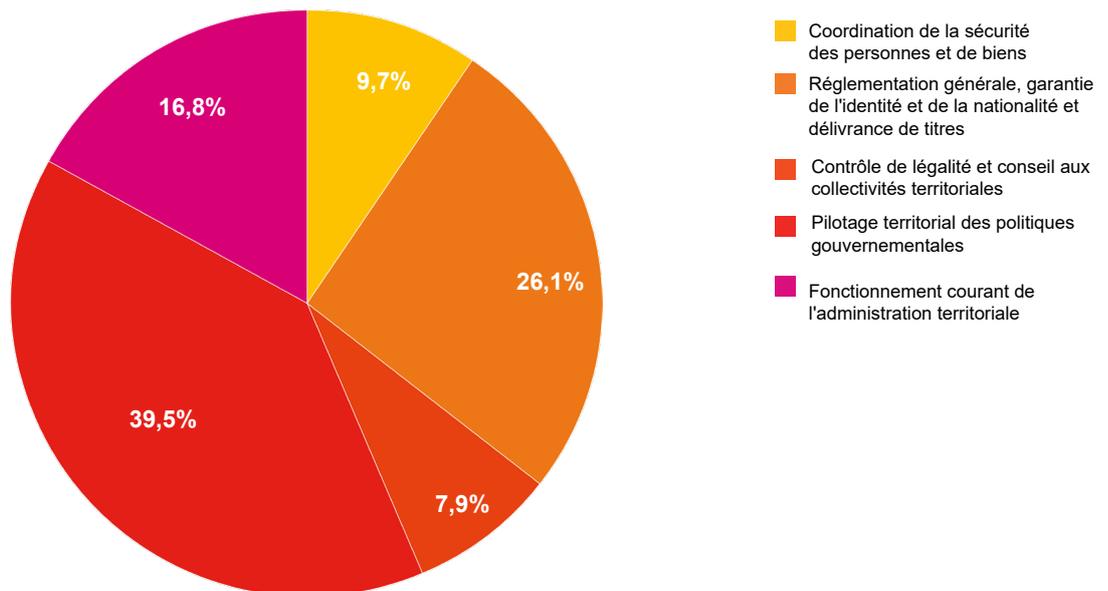
Le programme 354 a été créé en 2020. La comparaison des dépenses de personnel avec l'année 2019 n'est donc pas possible.

Dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2020 - ATE 354

Numéro	Intitulé de l'action/sous-action	2020
1	Coordination de la sécurité des personnes et des biens	159 244 566
2	Réglementation générale, garantie de l'identité et de la nationalité et délivrance de titres	430 816 647
3	Contrôle de légalité et conseil aux collectivités territoriales	129 637 872
4	Pilotage territorial des politiques gouvernementales	652 198 893
5	Fonctionnement courant de l'administration territoriale	277 916 736
Total		1 649 914 714 €

Source : DEPAFI

Répartition des dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2020 - ATE 354



Source : DEPAFI

2.4 - Le programme 216 - « Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur »

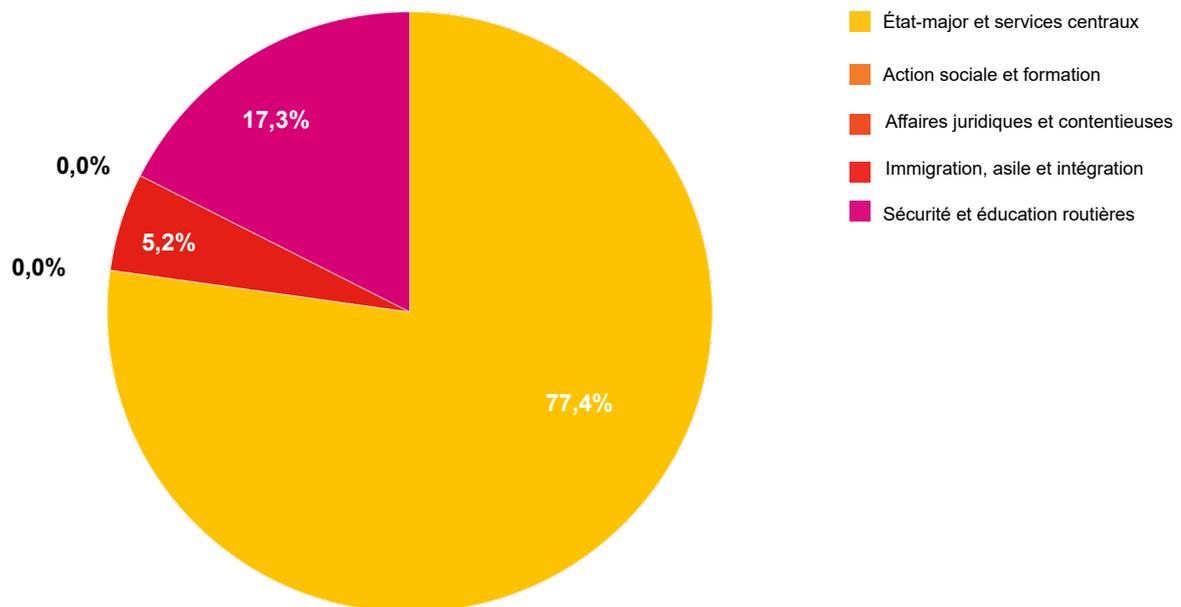
Dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2019 et 2020 - CCPI 216

Numéro	Intitulé de l'action/sous-action	2019	2020
1	État-major et services centraux	345 646 171	565 909 692
4	Action sociale et formation	23 077	19 372
6	Affaires juridiques et contentieuses	3 661	-34 832
8	Immigration, asile et intégration	39 018 138	38 312 585
9	Sécurité et éducation routières	127 186 152	126 773 792
Total		511 877 199 €	730 980 609 €

Source : DEPAFI

La masse salariale du programme 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur » est en hausse de 42,8 % par rapport à 2019. Cette augmentation est dû à l'intégration de personnels issus de transferts d'emplois conséquents, en particulier au titre des secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'Intérieur et du service de l'achat, de l'innovation et de la logistique du ministère de l'Intérieur.

Répartition des dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2020 - CPPI 216



Source : DEPAFI

2.5 - Le programme 161 – « Sécurité civile »

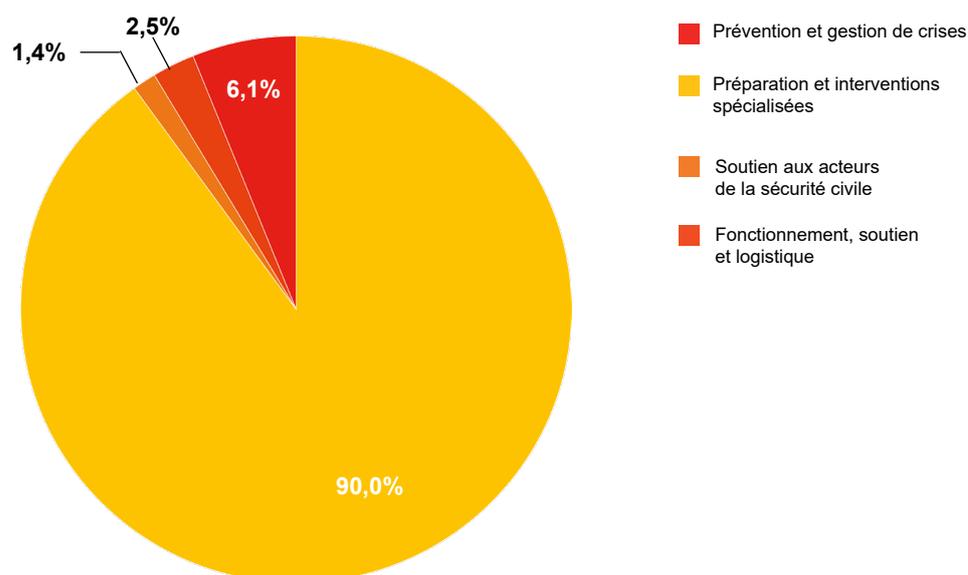
Dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2019 et 2020 – SC 161

Numéro	Intitulé de l'action/sous-action	2019	2020
1	Prévention et gestion de crises	11 389 016	11 126 913
2	Préparation et interventions spécialisées des moyens nationaux	161 993 967	164 401 418
3	Soutien aux acteurs de la Sécurité civile	2 464 191	2 628 062
4	Fonctionnement, soutien et logistique	4 489 323	4 565 302
Total		180 336 497 €	182 721 695 €

Source : DEPAFI

La masse salariale du programme 161 « Sécurité civile » est en hausse de 1,3 % par rapport à 2019.

Répartitions des dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2020 – SC 161



2.6 - Le programme 232 – « Vie politique, culturelle et associative »

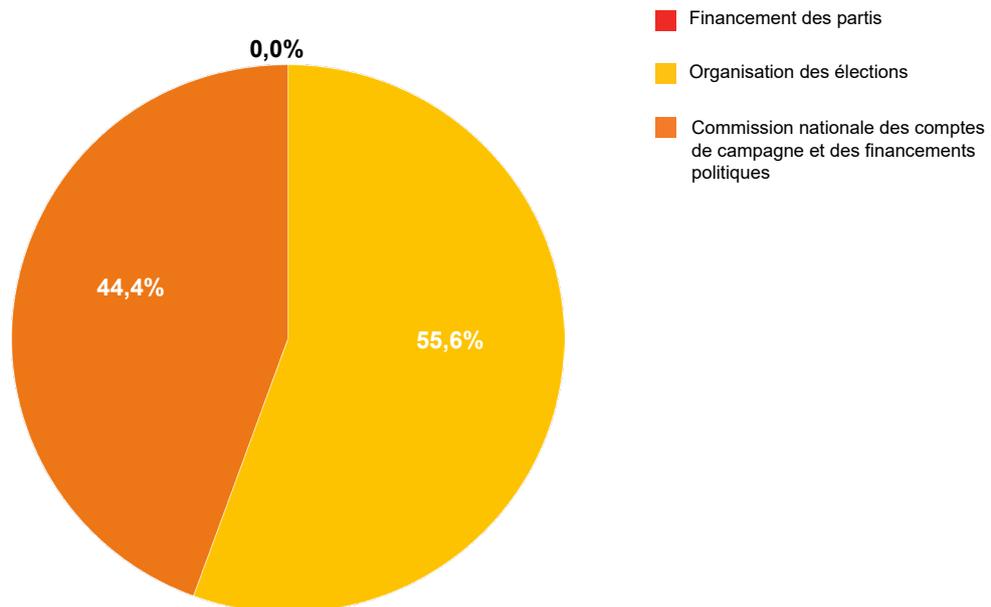
Dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2019 et 2020 – VPCA 232

Numéro	Intitulé de l'action/sous-action	2019	2020
1	Financement des partis	13 938	
2	Organisations des élections	4 479 906	5 721 478
3	Commission nationale des comptes de campagne et des financements politiques	3 731 119	4 574 160
Total		8 224 963 €	10 295 638 €

Source : DEPAFI

La masse salariale du programme 232 « Vie politique, culturelle et associative » est en hausse de 25,2 % par rapport à 2019. Cette augmentation est dû à l'organisation des élections (tenue des élections municipales et métropolitaines de Lyon, des élections sénatoriales, de six élections législatives partielles et de la deuxième consultation sur l'accession de la Nouvelle-Calédonie à la souveraineté).

Répartition des dépenses de personnel par action/sous-action en euros - 2020 – VPCA 232



Source : DEPAFI

3 - Les montants des mesures ministérielles et interministérielles

3.1 - Les montants des mesures catégorielles ministérielles

3.1.1 - Les mesures concernant les agents du secrétariat général

Le montant des mesures catégorielles pour l'année 2020 s'établit à 10,09 M€ pour les agents gérés par le secrétariat général (en incluant les mesures pour les personnels administratifs, techniques et spécialisés affectés en police nationale et en gendarmerie nationale¹), soit 0,69 M€ de plus qu'en 2019.

Détail des mesures catégorielles en 2020 - secrétariat général

	En millions d'euros
Mesures indicaires et statutaires	5,63
Parcours professionnels des carrières et des rémunérations (PPCR)	3,41
Repyramidage de la filière administrative (plan préfectures nouvelle génération)	0,73
Repyramidage des effectifs SIDSIC (B->A et C->B)	0,55
Revalorisation du référentiel des contrats	0,41
NBI Gendarmerie	0,25
Intégration des gardes territoriaux dans le corps des adjoints techniques à wallis-et Futuna	0,12
NBI «plan d'attractivité des services étrangers des préfectures»	0,07
Décroisement CAIOM/GRAF (grade à accès fonctionnel) et création d'emplois fonctionnels dont postes HEA (hors échelle A)	0,04
Création d'emploi GRAF (grade à accès fonctionnel) chez les ingénieurs des services techniques (IST) dont postes HEA	0,03
Rapprochement ADTIOM-ADTPN	0,02
Mesures indemnitaires	4,46
Réexamen de l'IFSE des administratifs A,B et C et des ingénieurs des systèmes d'information et de communication	2,02
CIA exceptionnel collectif (filiales des systèmes d'information et de communication et des services techniques)	1,25
Réexamen de l'IFSE (personnels des services techniques A,B et C et personnels des SIC B et C)	0,37
Réexamen de l'IFSE (toutes catégories)	0,35
Recotation des emplois de DATE	0,25
CIA exceptionnel des IPCSR et DPCSR	0,22
Total des mesures catégorielles	10,09

Source : DRH/MABE

¹Certaines mesures touchant les PATS ou les civils de la gendarmerie nationale seront listés à la fois dans le périmètre du secrétariat général et celui de

3.1.2 - Les mesures concernant les agents de la police nationale

En 2020, une enveloppe financière de 170,9M€ (soit 23,8 M€ de plus qu'en 2019) a permis la mise en œuvre des mesures catégorielles au profit des agents de la Police nationale.

Détail des mesures catégorielles en 2020 - actifs et PATS de la police nationale

Mesures indicaires et statutaires	63 664 580 €
Création d'un neuvième échelon pour les ouvriers d'état	46 451
Repyramidage complémentaire pour les brigadiers-chefs et les majors de police	2 040 000
Revalorisation indicaire des techniciens PTS et des ingénieurs PTS	176 000
Décroisement CAIOM/GRAF et création d'emplois fonctionnels dont postes HEA	13 410
Rapprochement des corps d'ADTIOM et d'ADTPN	15 640
Intégration des gardes territoriaux de Wallis et Futuna dans le corps des adjoints techniques	120 000
Création de postes difficiles	26 833
Création de postes CAIOM	34 269
Création de postes de chef de service	292 096
Repyramidage du corps de conception et direction	620 000
Décontingement de l'échelon spécial de commissaire divisionnaire	412 823
Poursuite de la mise en place du garde à accès fonctionnel du corps de conception et de direction	191 000
Poursuite de la mise en place du GRAF et des officiers de police	161 803
Création d'emplois supplémentaires de RULP et augmentation du contingent et de l'échelon exceptionnel de major de police	414 000
Création d'un second concours interne de gardien de la paix	321 482
Résorption des viviers de gardiens de la paix détenteurs des qualifications brigadiers (QB) et OPJ	3 207 556
Mise en oeuvre du protocole PPCR	55 571 253
Mesures indemnitaires	107 238 507 €
Mesures en faveur de la PTS	8 333
Revalorisation de l'indemnité de responsabilité et de performance du grade à accès fonctionnel	336 600
Extension de la prime de fidélisation à la CSP Grenoble	104 636
Création de 5 000 points de NBI (chefs SGO et postes SGAMI)	175 850
Revalorisation du référentiel des contrats	74 992
Augmentation de l'allocation de maîtrise au 1er janvier 2019 (40€) - effet schéma d'emplois PN	768 840
Augmentation de 0,5% supplémentaire de l'ISSP en 2019 - effet schéma d'emplois PN	290 000
Réexamen de l'IFSE (personnels des services techniques A,B et C et personnels des SIC B et C)	868 164
Bonus exceptionnel collectif (filiales des systèmes d'information et de communication des services)	537 351
Majoration de la prime de fidélisation	2 147 352
Augmentation de l'allocation de maîtrise du 1er janvier 2020 (30€)	59 635 820
Majoration de l'indemnité et sujétions spéciales de police (ISSP)	15 200 000
Indemnisation des heures récupérables	27 090 569
Total général	170 903 087 €

Source : DRCPN

3 . 1 . 3 - Les mesures concernant les agents de la gendarmerie nationale

Le montant des mesures catégorielles pour l'année 2020 s'établit à 80,2 M€ (hors CAS pensions) pour les agents de la gendarmerie nationale, soit 26 M€ de moins qu'en 2020.

Détail des mesures catégorielles en 2020 - militaires et civils de la gendarmerie nationale

Mesures indicaires et statutaires	70 744 345 €
PPCR pour les OCTAGN supérieur et généraux	167 904
PPCR pour les OCTA subalternes	611 782
PPCR pour les OG supérieurs et généraux	993 129
Repositionnement de l'encadrement supérieur de la GN	223 299
PPCR pour les OG subalternes	4 190 512
Plan d'amélioration de la condition des CSTAGN	1 538 274
Avancement semi-automatique au grade d'adjudant à 25 ans de service	72 000
PPCR pour les CSTAGN	1 191 317
PPCR pour les SOG	36 693 380
Revalorisation de l'AMJG pour les SOG au 01/01/2020	24 620 400
Décroissement CAIOM/GRAF et création d'emplois fonctionnels dont postes HEA	1 400
Revalorisation du référentiel des contrats	23 075
PPCR pour les personnels civils	168 760
NBI des personnels civils	249 113
Mesures indemnitaires	9 493 811 €
Prime de haute technicité (réforme structurelle «major RS»)	70 000
Réexamen de l'IFSE	50 653
CIA collectif (filière des SIC et des services techniques)	136 000
Revalorisation de l'indemnité de sujétation spéciale de police (ISSP)	9 237 158
Total général	80 238 156 €

Source : DGGN

3.2 - Focus sur deux mesures catégorielles interministérielles : la GIPA et le rachat des jours CET

3.2.1 - Les mesures concernant les agents du secrétariat général

Le montant de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) sur les programmes « Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur » (P216), « Administration territoriale de l'état » (P354) et « Sécurité civile » (P161) s'élève à 171 246,48 € (hors cultes).

Le dispositif relatif à la GIPA a connu une forte augmentation du nombre de bénéficiaires sur les trois programmes : 105 agents en 2019 contre 710 agents en 2020 (hors cultes). Cette tendance s'est logiquement accompagnée d'une hausse conséquente des montants versés en passant de 35 129 € en 2019 à 171 246,48 € en 2020 (hors cultes).

S'agissant des personnels des cultes (P216), 285 agents ont bénéficié de la GIPA en 2020 pour un montant de 202 824 €.

Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA en 2020 par programme (hors cultes) - secrétariat général

Programme	Catégorie	Femmes	Hommes	Total
CPPI 216	A	18	36	54
	B	-	-	-
	C	48	18	66
	Contractuels	-	3	3
	Actifs PN	-	8	8
Total CPPI 216		66	65	131
ATE 354	A	75	74	149
	B	6	5	11
	C	130	34	164
	Contractuels	17	7	24
	Actifs PN	-	-	-
Total ATE 354		228	120	348
SC 161	A	3	-	3
	B	-	-	-
	C	-	-	-
	Contractuels	5	194	199
	Actifs PN	-	29	29
Total SC 161		8	223	231
Total général		302	408	710

Source : DRH/MABE

Le compte épargne temps (CET) permet, à la demande des agents, d'accumuler des jours de congés rémunérés, de les monétiser, ou de reverser un montant correspondant aux jours épargnés à la retraite additionnelle de la fonction publique. La dépense sur l'année 2020 s'élève à 8 743 405 €, dont près de 97 % pour le rachat des jours.

Montant des rachats de CET par programme en 2020 - secrétariat général

Programme	Rachat des jours	versement à la RAFP	Total
SC 216	1 992 346 €	73 794 €	2 066 140 €
ATE 354	5 632 051 €	194 083 €	5 826 134 €
CPPI 161	841 515 €	9 616 €	851 131 €
Total	8 465 911 €	277 492 €	8 743 405 €

Source : DRH/MABE

3 . 2 . 2 - Les mesures concernant les agents de la police nationale

Pour le programme « Police nationale » (P176), la dépense au titre de la GIPA s'est élevée à 0,6 M€ en 2020, un montant similaire à celui de 2019. 2 835 agents ont bénéficié de ce dispositif.

Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA en 2020 - police nationale

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	154	604	758
B	209	1 661	1 870
C	149	58	207
Total	512	2 323	2 835

Source : DRCPN

En 2020, la dépense du rachat de jours de CET, réalisée au titre de la campagne menée en 2019, s'est élevée à 48,6 M€, soit une baisse de 3,1 M€ par rapport à 2019. Les variations constatées sur la dépense du CET relèvent du droit d'option ouvert aux agents entre le recours à l'indemnisation et l'épargne de jours. La mise en œuvre à compter de 2019 de campagnes d'indemnisation des heures supplémentaires, qui peuvent aussi être converties en jours CET par les agents, est aussi un facteur d'explication du fléchissement de la dynamique de la dépense. Cet effet de bascule vers le CET est ainsi mécaniquement limité par l'indemnisation du flux des heures supplémentaires, d'autant que celle-ci avait été particulièrement importante en fin d'année 2019 (44,3 M€) par le biais d'une campagne obligatoire.

3 . 2 . 3 - Les mesures concernant les agents de la gendarmerie nationale

En 2020, les versements au titre de la GIPA ont représenté 152 385 € pour les militaires et 6 881€ pour les civils (en 2019, la dépense s'établissait à 25 055€ pour les militaires et -3 122€ pour les civils).

1 084 personnels militaires et 98 personnels civils ont bénéficié de ce dispositif.

Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA en 2020 - militaires et civils de la gendarmerie nationale

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A/Officiers	13	157	170
B/Sous-officiers	31	902	933
C/GAV	52	27	79
Total	96	1 086	1 182

Source : DGGN

4 - Les rémunérations

Afin de comparer les rémunérations nettes moyennes mensuelles entre les femmes et les hommes au sein des différents programmes du ministère, les rémunérations sont réparties de façon croissante par tranches de population de 10%, appelées déciles. Les montants indiqués correspondent à la rémunération moyenne nettes, avec primes, de chaque décile de population. Ces montants sont calculés en euros courants et évalués en douzième de salaire annuel en équivalent temps plein.

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.

4 . 1 - Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels du secrétariat général

4 . 1 . 1 - Programme « conduite et pilotage des politiques de l'intérieur » - 216 (hors cultes)

Pour les titulaires des catégories A, B et C, le traitement moyen d'une femme s'élève à 2 320 € contre 2 529 € pour les hommes (respectivement 2 463€ et 2 882 € en incluant les A+).

La rémunération nette mensuelle des hommes ouvriers d'état est de 2 426 €.

Rémunérations nettes mensuelles moyennes en euros en 2020 - secrétariat général - P216

	Titulaire								Contractuel	
	A+		A		B		C		F	M
	F	M	F	M	F	M	F	M		
1er décile (A)	4 275	4 721	2 305	2 433	1 786	1 789	1 557	1 583	1 252	1 269
2ème décile	4 565	5 462	2 682	2 804	1 962	2 019	1 656	1 619	1 327	1 513
3ème décile	5 059	5 987	2 855	3 040	2 068	2 168	1 708	1 705	1 458	1 842
4ème décile	5 648	6 503	3 008	3 238	2 160	2 276	1 758	1 750	1 684	2 177
5ème décile	6 145	7 011	3 123	3 384	2 239	2 373	1 805	1 796	1 936	2 550
6ème décile	6 431	7 631	3 270	3 556	2 324	2 466	1 864	1 841	2 176	3 056
7ème décile	6 717	8 131	3 461	3 740	2 411	2 558	1 927	1 890	2 532	3 404
8ème décile	7 338	8 840	3 679	3 991	2 523	2 652	2 005	1 960	3 123	3 851
9ème décile	7 931	9 466	4 033	4 086	2 672	2 785	2 106	2 074	3 795	4 320
10ème décile (B)	9 269	10 457	4 620	4 835	2 969	3 120	2 313	2 360	5 706	5 696
Moyenne	6 360	7 440	3 307	3 534	2 312	2 421	1 870	1 862	2 499	2 976
Ecart de rémunération (en €)	1 080		227		109		-8		477	
Ecart de rémunération (en %)	17,0%		6,8%		4,7%		-0,5%		19,1%	
Rapport B/A	2,2	2,2	2,0	2,0	1,7	1,7	1,5	1,5	4,6	4,5

Source : DIALOGUE

4 . 1 . 2 - Programme « administration territoriale de l'état » - 354

Pour les titulaires des catégories A, B et C, le traitement moyen d'une femme s'élève à 2 372 € contre 2 567 € pour les hommes (respectivement 2 475€ et 3 070 € en incluant les A+).

Rémunérations nettes mensuelles moyennes en euros en 2020 - secrétariat général - P354

	Titulaire								Contractuel	
	A+		A		B		C		F	M
	F	M	F	M	F	M	F	M		
1er décile (A)	4 394	4 690	2 176	2 205	1 712	1 741	1 567	1 593	1 139	1 815
2ème décile	4 902	5 249	2 469	2 540	1 891	1 957	1 707	1 752	1 243	1 250
3ème décile	5 192	5 641	2 673	2 791	2 001	2 071	1 782	1 843	1 255	1 281
4ème décile	5 493	6 004	2 855	3 027	2 088	2 171	1 862	1 913	1 276	1 393
5ème décile	5 843	6 366	3 015	3 196	2 169	2 259	1 931	1 971	1 316	1 562
6ème décile	6 131	6 688	3 156	3 351	2 252	2 360	1 984	2 030	1 395	1 791
7ème décile	6 415	7 079	3 320	3 584	2 343	2 475	2 040	2 098	1 475	2 156
8ème décile	6 702	7 711	3 559	3 779	2 467	2 587	2 097	2 183	1 683	2 632
9ème décile	7 509	8 353	3 835	4 006	2 605	2 747	2 166	2 322	2 086	3 280
10ème décile (B)	9 794	10 342	4 377	4 658	2 895	3 169	2 423	2 684	3 556	5 057
Moyenne	6 257	6 818	3 144	3 315	2 242	2 354	1 956	2 040	1 646	2 172
Ecart de rémunération (en €)	561		171		112		84		526	
Ecart de rémunération (en %)	9,0%		5,4%		5,0%		4,3%		32,0%	
Rapport B/A	2,2	2,2	2,0	2,1	1,7	1,8	1,5	1,7	3,1	2,8

Source : DIALOGUE

4 . 1 . 3 - Programme « sécurité civile » - 161

La population des personnels de catégorie A+ et la population des femmes ne sont pas assez importantes pour effectuer un calcul pertinent par catégorie, genre et décile.

Rémunérations nettes mensuelles moyennes en euros en 2020 - secrétariat général – P354

	Titulaire			Contractuel	Personnel navigant
	A	B	C		
1er décile (A)	2 782	2 202	1 724	1 568	3 332
2ème décile	3 319	3 027	1 878	2 040	3 899
3ème décile	3 713	3 450	1 995	2 241	4 249
4ème décile	4 129	3 692	2 082	2 387	4 470
5ème décile	4 486	3 878	2 221	2 536	4 696
6ème décile	5 105	4 036	3 066	2 716	5 084
7ème décile	5 580	4 164	3 513	2 939	5 632
8ème décile	5 897	4 270	3 759	3 198	6 050
9ème décile	6 408	4 507	4 032	3 609	6 600
10ème décile (B)	8 068	5 245	4 816	4 565	7 062
Moyenne	4 971	3 854	2 934	2 793	5 108
Rapport B/A	2,9	2,4	2,8	2,9	2,1

Source : DIALOGUE

4 . 2 - Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels de la Police Nationale

Pour les actifs des catégories A et B, le traitement moyen d'une femme s'élève à 2 586 € contre 2 705 € pour les hommes (respectivement 2 639€ et 2 752 € en incluant les A+).

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 de 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 72% des agents contre 28% de femmes. Cet écart sur le premier décile se répercute ensuite en cascade sur les déciles suivants.

Rémunérations nettes mensuelles moyennes en euros en 2020 - actif de la police nationale - P176

	Titulaire					
	A+		A		B	
	F	M	F	M	F	M
1er décile (A)	2 187	2 875	2 074	2 547	1 734	1 882
2ème décile	3 660	4 352	3 001	3 414	2 108	2 202
3ème décile	4 215	4 830	3 345	3 605	2 198	2 307
4ème décile	4 688	5 147	3 515	3 735	2 276	2 409
5ème décile	5 002	5 633	3 637	3 847	2 368	2 520
6ème décile	5 377	6 172	3 766	3 960	2 477	2 633
7ème décile	5 894	6 602	3 889	4 110	2 602	2 759
8ème décile	6 427	7 052	4 030	4 326	2 761	2 893
9ème décile	6 923	7 620	4 303	4 548	2 944	3 050
10ème décile (B)	8 463	11 574	4 924	5 713	3 421	3 547
Moyenne	5 283	6 186	3 648	3 981	2 489	2 620
Ecart de rémunération (en €)	902		332		131	
Ecart de rémunération (en %)	17,1%		9,1%		5,3%	
Rapport B/A	3,9	4,0	2,4	2,2	2,0	1,9

Source : DRCPN

Rémunérations nettes mensuelles moyennes en euros en 2020 - PATS de la police nationale - P176

	Titulaire							
	A+		A		B		C	
	F	M	F	M	F	M	F	M
1er décile (A)	3 725	4 142	2 325	2 288	1 598	1 714	1 343	1 446
2ème décile	4 323	4 288	2 645	2 726	1 883	1 989	1 606	1 668
3ème décile	4 596	4 464	2 841	2 956	1 995	2 105	1 684	1 725
4ème décile	4 753	4 525	3 006	3 132	2 111	2 210	1 740	1 784
5ème décile	4 809	4 804	3 170	3 285	2 204	2 315	1 799	1 844
6ème décile	4 939	4 934	3 346	3 458	2 306	2 405	1 863	1 910
7ème décile	5 152	5 042	3 529	3 638	2 416	2 510	1 939	1 989
8ème décile	5 369	5 196	3 793	3 921	2 525	2 628	2 038	2 089
9ème décile	5 711	5 279	4 193	4 271	2 684	2 801	2 163	2 242
10ème décile (B)	6 741	6 051	5 216	5 237	3 236	3 285	2 615	2 748
Moyenne	5 012	4 872	3 406	3 491	2 296	2 396	1 879	1 944
Ecart de rémunération (en €)	-139		85		100		66	
Ecart de rémunération (en %)	-2,8%		2,5%		4,4%		3,5%	
Rapport B/A	1,8	1,5	2,2	2,3	2,0	1,9	1,9	1,9

Source : DRCPN

4.3 - Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels de la Gendarmerie Nationale

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 2 401€ contre 2 840€ pour les hommes.

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 nettes mensuelles moyennes en euros en 2020 - personnels militaires de la gendarmerie nationale - P152

	Officiers de gendarmerie		Officiers du corps technique et administratif		Sous-officiers de gendarmerie		Corps de soutien technique et administratif	
	F	M	F	M	F	M	F	M
1er décile (A)	1 852	2 674	1 791	2 027	1 280	1 582	1 415	1 500
2ème décile	2 975	3 426	2 574	2 935	1 875	2 108	1 631	1 711
3ème décile	3 327	3 721	2 942	3 309	2 080	2 263	1 722	1 867
4ème décile	3 599	3 927	3 170	3 609	2 152	2 435	1 826	2 065
5ème décile	3 815	4 105	3 345	3 817	2 303	2 579	1 924	2 289
6ème décile	4 014	4 290	3 500	4 025	2 430	2 709	2 056	2 484
7ème décile	4 221	4 548	3 662	4 245	2 526	2 822	2 207	2 701
8ème décile	4 424	4 905	3 834	4 544	2 636	3 000	2 402	2 869
9ème décile	4 662	5 756	4 041	4 956	2 834	3 266	2 680	3 074
10ème décile (B)	5 930	8 361	4 877	6 541	3 589	4 216	3 420	4 214
Moyenne	3 882	4 571	3 374	4 001	2 371	2 698	2 128	2 477
Ecart de rémunération (en €)	690		627		327		349	
Ecart de rémunération (en %)	17,8%		18,6%		13,8%		16,4%	
Rapport B/A	3,2	3,1	2,7	3,2	2,8	2,7	2,4	2,8

Source : DGGN

Rémunérations nettes mensuelles moyennes en euros en 2020 - personnels civils titulaires de la gendarmerie nationale - P152

	A		B		C	
	F	M	F	M	F	M
1er décile (A)	2 375	2 725	1 772	1 762	1 542	1 585
2ème décile	2 584	2 772	1 918	1 949	1 623	1 651
3ème décile	2 724	2 951	2 013	2 041	1 659	1 702
4ème décile	3 318	3 119	2 087	2 111	1 712	1 749
5ème décile	3 010	3 279	2 163	2 208	1 784	1 792
6ème décile	3 158	3 500	2 256	2 291	1 850	1 838
7ème décile	3 280	3 722	2 342	2 364	1 905	1 890
8ème décile	3 491	3 965	2 455	2 511	1 977	1 956
9ème décile	3 730	4 228	2 601	2 683	2 064	2 037
10ème décile (B)	4 328	4 801	2 802	2 931	2 265	2 336
Moyenne	3 157	3 505	2 244	2 291	1 839	1 855
Ecart de rémunération (en €)	348		47		16	
Ecart de rémunération (en %)	11,0%		2,1%		0,9%	
Rapport B/A	1,8	1,8	1,6	1,7	1,5	1,5

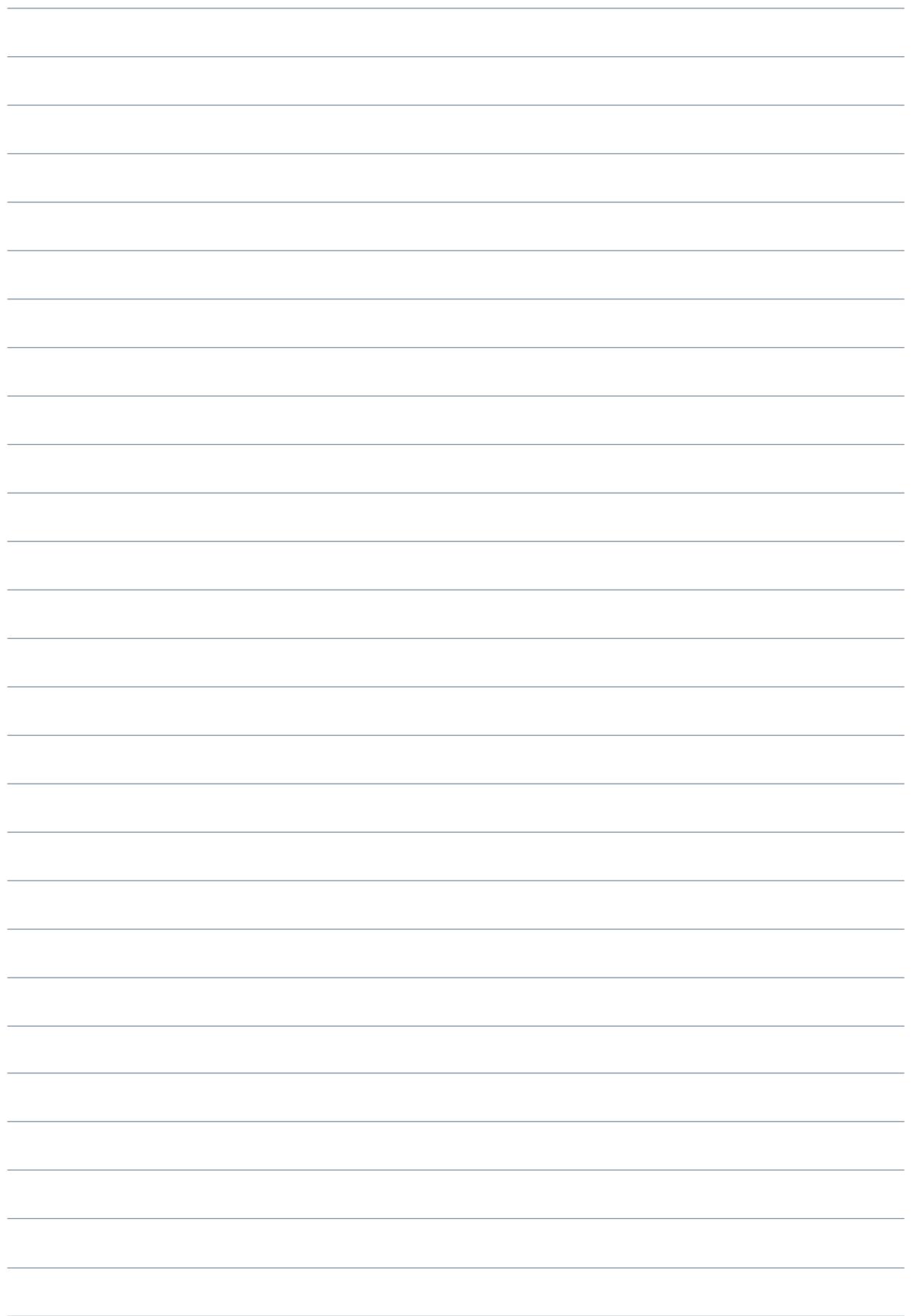
Source : DGGN

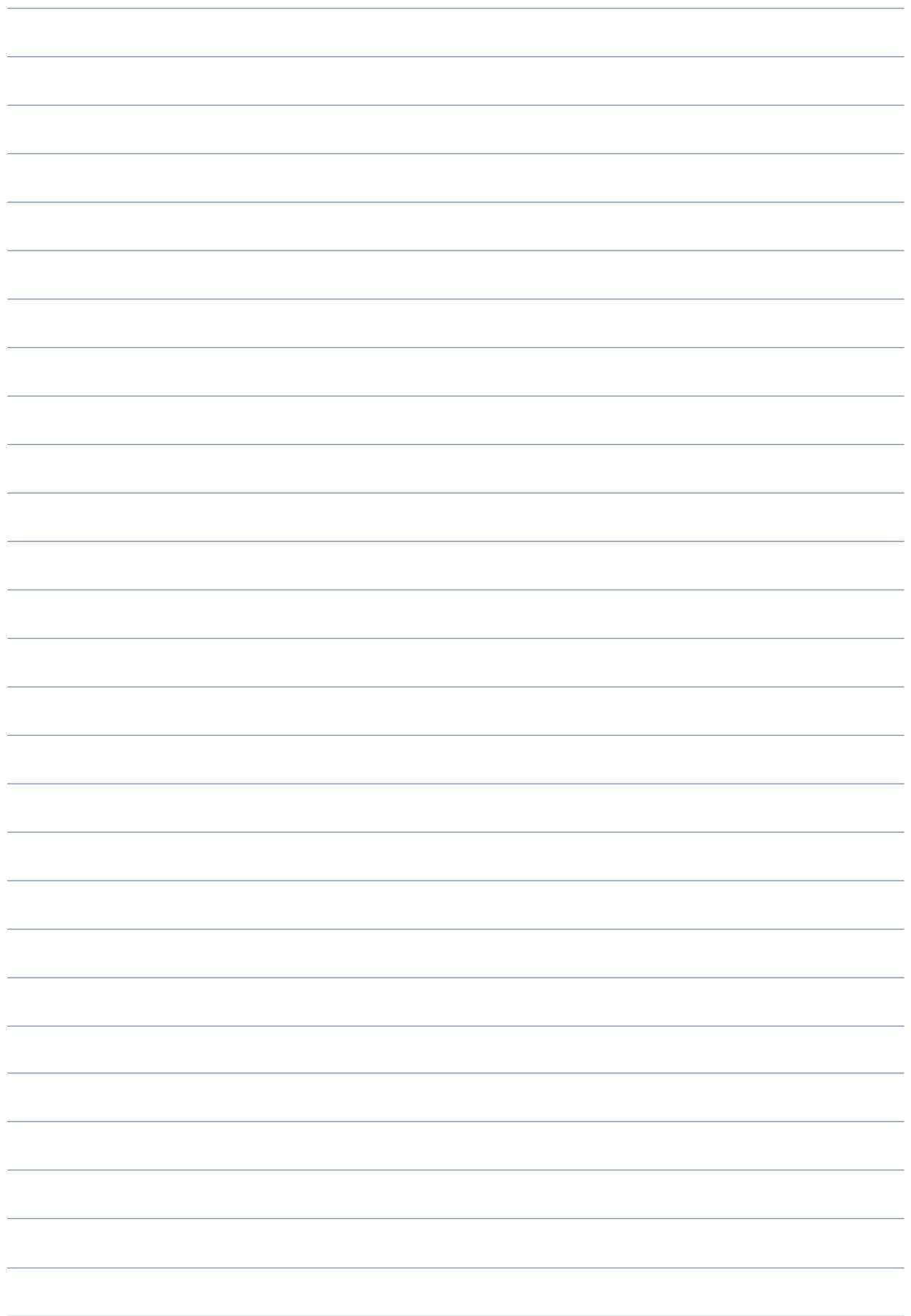
4 . 4 - La part des primes et indemnités dans la rémunération globale

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale en 2020

	Femmes	Hommes
Personnels gérés par le secrétariat général		
Catégorie A+	43,0%	43,8%
Catégorie A	29,3%	30,3%
Catégorie B	24,9%	25,5%
Catégorie C	22,6%	24,9%
Personnels gérés par la police nationale		
Catégorie A+	58,8%	57,6%
Catégorie A	41,8%	42,3%
Catégorie B	49,9%	51,0%
Catégorie C	27,8%	30,2%
Personnels militaires de la gendarmerie nationale		
Officiers de gendarmerie	40,7%	43,9%
Officiers du corps technique et administratif	31,0%	35,4%
Sous-officiers de gendarmerie	39,0%	41,2%
Corps de soutien technique et administratif	27,8%	32,1%

Source : DIALOGUE, DRCPN, DGGN





01

RISQUES PROFESSIONNELS

02

DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT : BILAN D'ACTIVITÉ DES 3 CELLULES D'ÉCOUTE

03

LE RÉSEAU DES PROFESSIONNELS DE SOUTIEN ET SON ACTIVITÉ

04

LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LE SOUTIEN PSYCHOLOGUE

05

LE MÉDIATEUR INTERNE DE LA POLICE NATIONALE

06

L'INSPECTEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES - GENDARMERIE (IGAG)

INTRODUCTION

En 2020, l'activité du réseau de médecine de prévention a essentiellement été axée sur le suivi de la crise sanitaire liée au SARS-CoV-2. Les interventions du service social ont été adaptées tout au long de l'année avec l'évolution de la crise sanitaire et de l'organisation du travail dans les services (télétravail ou non). Ce chapitre revient sur les actions mises en place par le réseau de médecine de prévention.

Ce chapitre recense également le nombre d'accidents reconnus imputables au service au Ministère de l'Intérieur. 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 « blessure 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.

LES CHIFFRES CLÉS

193 000

AGENTS

sous la surveillance médicale
du réseau du ministère

824 150

JOURS D'ABSENCE

liés à un risque professionnel

20 799

accidents du travail et blessures
en service

1 - Risques professionnels

1.1 - L'absentéisme lié à un risque professionnel

824 150 jours d'absence liés à un risque professionnel ont été recensés en 2020, un chiffre en baisse de 9,7 % par rapport à 2019.

Les absences pour congés d'invalidités temporaires imputable au service (CITIS) constituent plus de la moitié des motifs d'absence (56,3 %). Suivent les accidents de trajet (39 %) et les jours d'absence en raison d'une maladie professionnelle.

Nombre de jours d'absences en raison d'un CITIS, d'une maladie professionnelle et d'un accident de trajet par âge et sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur

	Femme	Homme	Total
Congés invalidités temporaire imputable au service (CITIS)	104 300	359 648	463 948
Moins de 26 ans	13 683	26 456	40 139
26 à 40 ans	33 953	120 409	154 362
41 à 55 ans	45 176	193 375	238 551
56 ans et plus	11 488	19 408	30 896
Accidents de travail pour raison de trajet et de service	73 099	247 978	321 077
Moins de 26 ans	7 712	16 964	24 676
26 à 40 ans	27 656	93 785	121 441
41 à 55 ans	28 614	122 313	150 927
56 ans et plus	9 075	14 616	23 691
Age indéterminé	42	300	342
Maladie Professionnelle	11 918	27 207	39 125
Moins de 26 ans	1 489	2 924	4 413
26 à 40 ans	3 338	8 482	11 820
41 à 55 ans	3 723	13 520	17 243
56 ans et plus	3 368	2 281	5 649
Total général	189 317	634 833	824 150

Source : SIRH Dialogue, DRCPN, DGGN

1.1.1 - Focus sur les personnels affectés au secrétariat général

28 934 jours d'absence liés à un risque professionnel ont été recensés en 2020, un chiffre en baisse de 30,5 % par rapport à 2019.

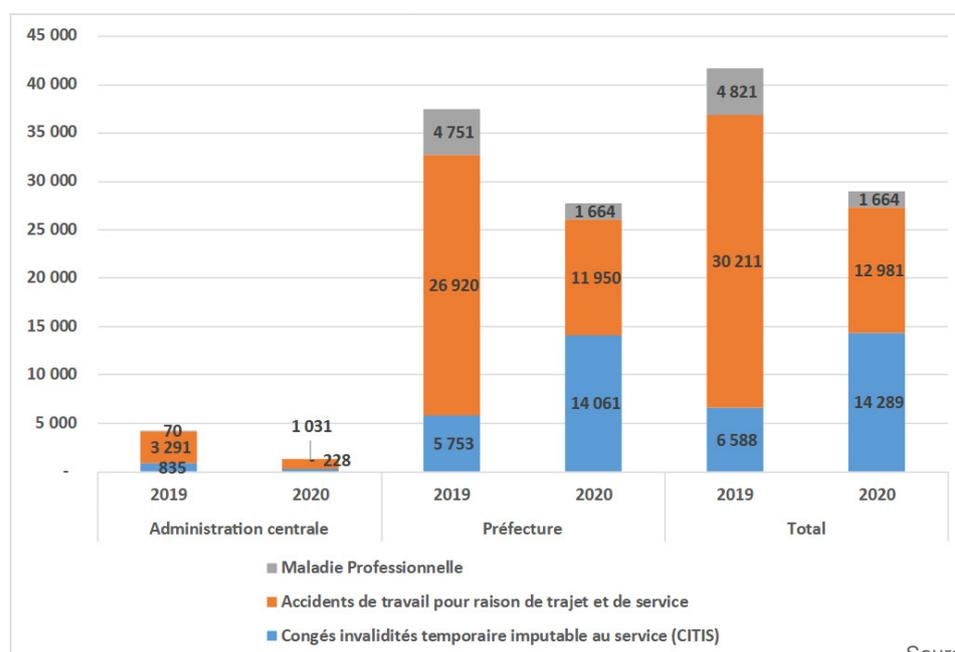
Le taux d'absentéisme des femmes est plus élevé que celui des hommes (0,30 % contre 0,20 %) et 50 % des jours d'absence concernent des agents âgés de plus de 56 ans.

Nombre de jours d'absences en raison d'un CITIS, d'une maladie professionnelle et d'un accident de trajet par âge et sexe en 2020 – Secrétariat Général

	Administration centrale			Préfectures			Total	
	F	H	Taux d'absentéisme	F	H	Taux d'absentéisme	Nombre de jours d'absences	Taux d'absentéisme
Congés invalidités temporaire imputable au service (CITIS)	42	186	0,01%	10 939	3 122	0,15%	14 289	0,13%
26 à 40 ans				1 399	27		1 426	
41 à 55 ans		87		3 957	1 013		5 057	
56 ans et plus	42	99		5 583	2 082		7 806	
Accidents de travail pour raison de trajet et de service	405	626	0,06%	8 998	2 952	0,13%	12 981	0,12%
Moins de 26 ans				8	15		23	
26 à 40 ans	23	108		859	444		1 434	
41 à 55 ans	375	346		3 798	797		5 316	
56 ans et plus	7	172		4 333	1 696		6 208	
Maladie Professionnelle	-	-	-	967	697	0,02%	1 664	0,02%
26 à 40 ans				4			4	
41 à 55 ans				527	697		1 224	
56 ans et plus				436			436	
Total général	447	812	0,07%	20 904	6 771	0,30%	28 934	0,26%

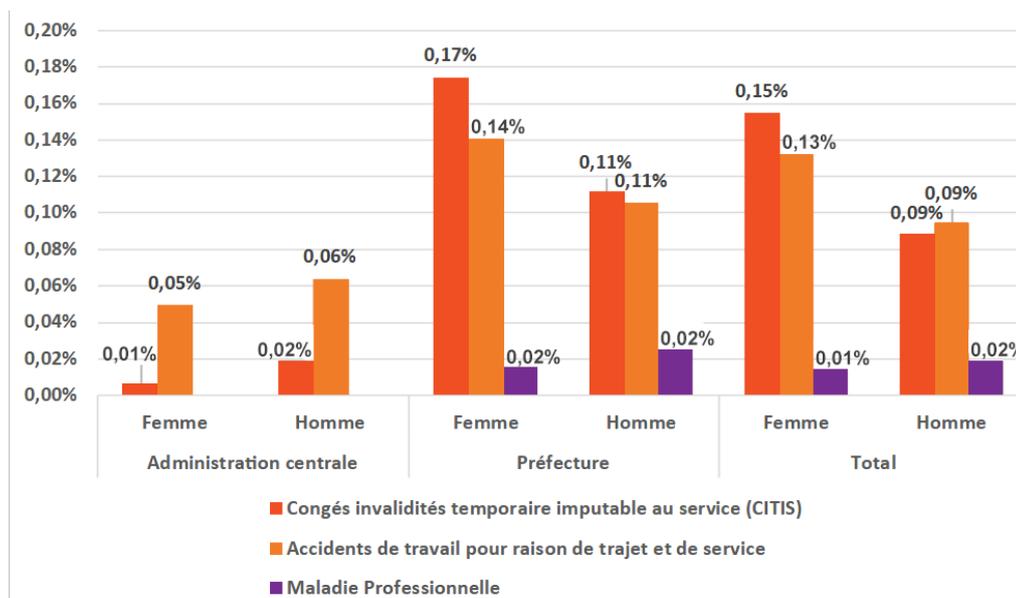
Source : SIRH Dialogue

Evolution du nombre de jours d'absences en raison d'un CITIS, d'une maladie professionnelle et d'un accident de trajet en 2020 – Secrétariat Général



Source : SIRH Dialogue

Taux d'absentéisme en raison d'un CITIS, d'une maladie professionnelle et d'un accident de trajet par sexe en 2020 - Secrétariat Général



Source : SIRH Dialogue

1 . 1 . 2 - Focus sur les personnels affectés en Police Nationale

638 045 jours d'absence liés à un risque professionnel ont été recensés en 2020, un chiffre en baisse de 11,2 % par rapport à 2019.

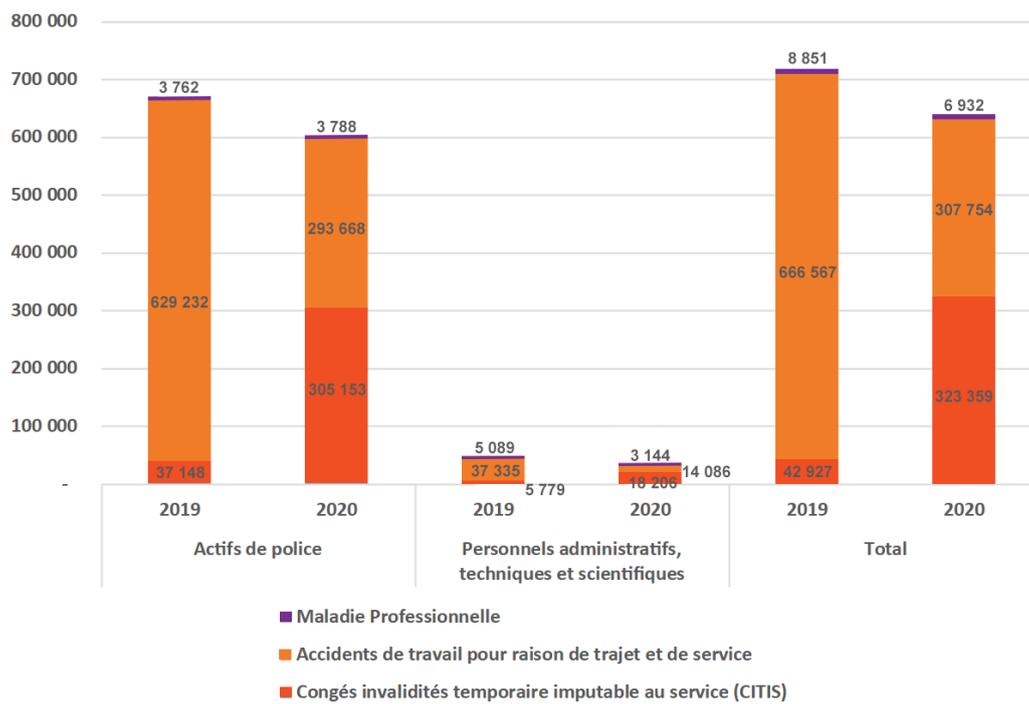
Le taux d'absentéisme des femmes est plus élevé que celui des hommes (1,32 % contre 0,85 %) et 53,6 % des jours d'absence concernent des agents âgés entre 41 et 55 ans.

Nombre de jours d'absences en raison d'un CITIS, d'une maladie professionnelle et d'un accident de trajet par âge et sexe en 2020 – Police Nationale

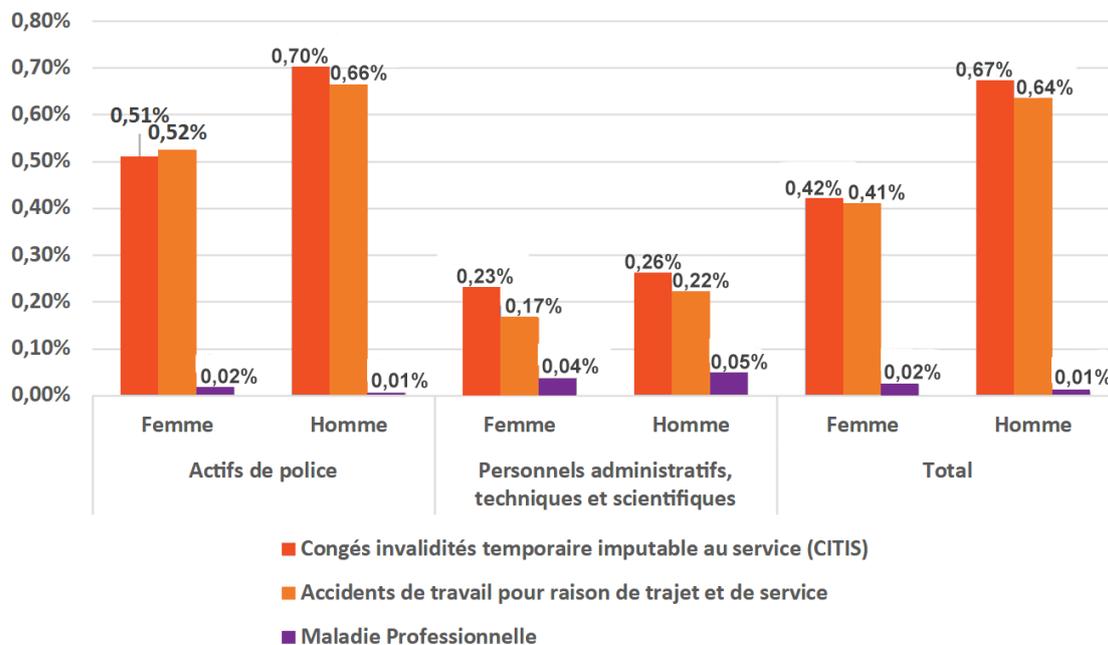
	Actifs de police			Personnels administratifs, techniques et scientifiques			Total	
	F	H	Taux d'absentéisme	F	H	Taux d'absentéisme	Effectif	Taux d'absentéisme
Congés invalidités temporaire imputable au service (CITIS)	53 833	251 320	0,66%	11 551	6 655	0,24%	323 359	0,60%
Moins de 26 ans	3 326	5 791		107	161		9 385	
26 à 40 ans	19 736	78 555		1 530	2 041		101 862	
41 à 55 ans	29 921	155 144		5 668	2 301		193 034	
56 ans et plus	850	11 830		4 246	2 152		19 078	
Accidents de travail pour raison de trajet et de service	55 327	238 341	0,63%	8 327	5 759	0,18%	307 754	0,57%
Moins de 26 ans	7 654	16 794		50	155		24 653	
26 à 40 ans	24 844	91 892		1 930	1 341		120 007	
41 à 55 ans	21 170	119 665		3 271	1 505		145 611	
56 ans et plus	1 659	9 990		3 076	2 758		17 483	
Maladie Professionnelle	1 763	2 025	0,01%	1 865	1 279	0,04%	6 932	0,01%
Moins de 26 ans		15					15	
26 à 40 ans	599	30		7	46		682	
41 à 55 ans	1 112	1 658			795		3 565	
56 ans et plus	52	52		1 858	438		2 670	
Total général	110 923	491 686	1,30%	21 743	13 693	0,47%	638 045	1,18%

Source : DRCPN

Evolution du nombre de jours d'absences en raison d'un CITIS, d'une maladie professionnelle et d'un accident de trajet en 2020 – Police Nationale



Taux d'absentéisme en raison d'un CITIS, d'une maladie professionnelle et d'un accident de trajet par sexe en 2020 - Police Nationale



1.1.3 - Focus sur les personnels affectés en Gendarmerie Nationale

157 171 jours d'absence liés à un risque professionnel ont été recensés en 2020, un chiffre en hausse de 3 % par rapport à 2019. Le taux d'absentéisme des femmes est plus élevé que celui des hommes (0,44 % contre 0,41 %).

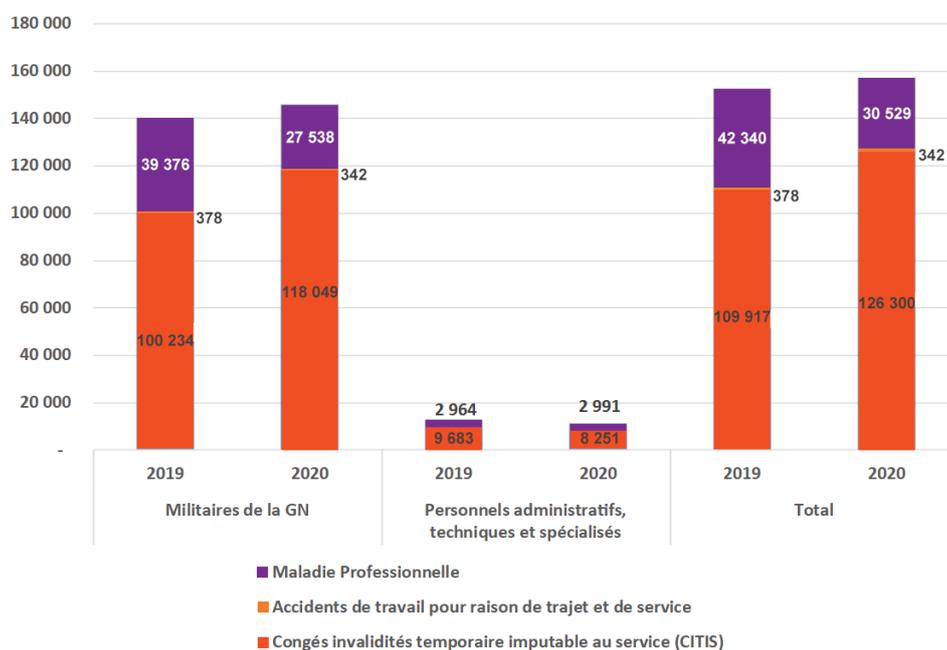
Nombre de jours d'absences en raison d'un CITIS, d'une maladie professionnelle et d'un accident de trajet par âge et sexe en 2020 – Gendarmerie Nationale

	Militaires de la GN			Personnels administratifs, techniques et spécialisés			Total	
	F	H	Taux d'absentéisme	F	H	Taux d'absentéisme	Effectif	Taux d'absentéisme
Congés invalidités temporaire imputable au service (CITIS)	23 796	94 253	0,3%	4 139	4 112	0,5%	126 300	0,3%
Moins de 26 ans	10 221	20 436		29	68		30 754	
26 à 40 ans	10 128	38 575		1 160	1 211		51 074	
41 à 55 ans	3 395	32 942		2 235	1 888		40 460	
56 ans et plus	52	2 300		715	945		4 012	
Accidents de travail pour raison de trajet et de service	42	300	0,0%	-	-	0,0%	342	0,0%
Moins de 26 ans	nd	nd					nd	
26 à 40 ans	nd	nd					nd	
41 à 55 ans	nd	nd					nd	
56 ans et plus	nd	nd					nd	
Maladie Professionnelle	5 446	22 092	0,1%	1 877	1 114	0,2%	30 529	0,1%
Moins de 26 ans	1 489	2 909		0	0		4 398	
26 à 40 ans	2 593	8 406		135	0		11 134	
41 à 55 ans	1 220	9 637		864	733		12 454	
56 ans et plus	144	1 140		878	381		2 543	
Total général	29 284	116 645	0,4%	6 016	5 226	0,7%	157 171	0,4%

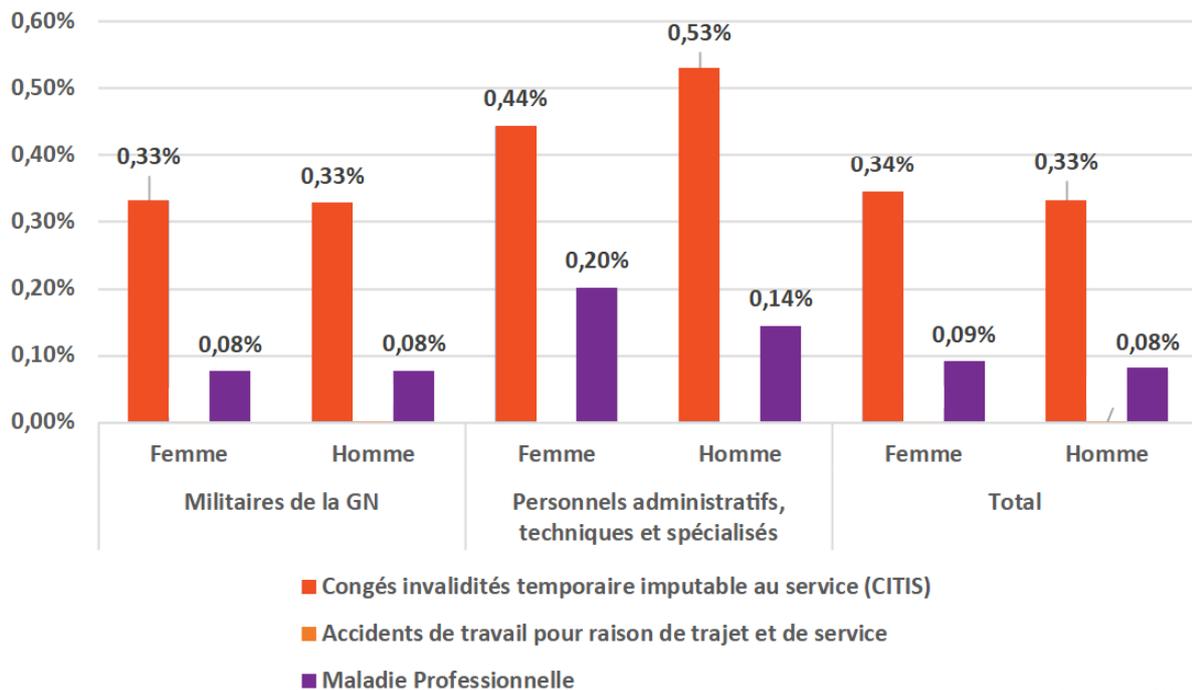
Source : DGGN

6

Evolution du nombre de jours d'absences en raison d'un CITIS, d'une maladie professionnelle et d'un accident de trajet en 2020 – Gendarmerie Nationale



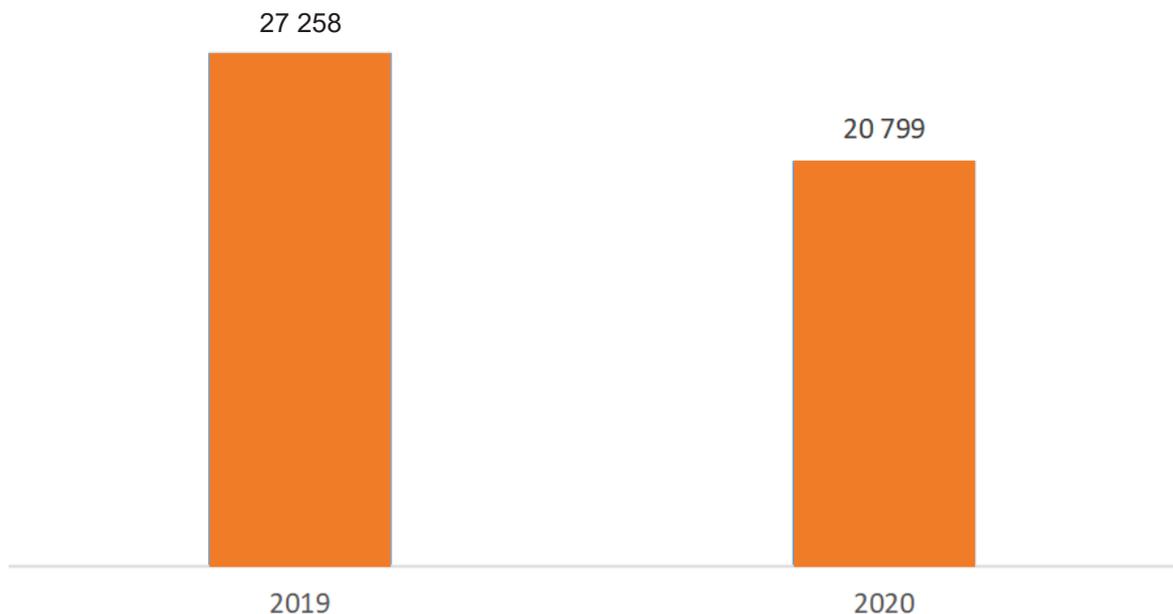
Taux d'absentéisme en raison d'un CITIS, d'une maladie professionnelle et d'un accident de trajet par sexe en 2020 - Gendarmerie Nationale



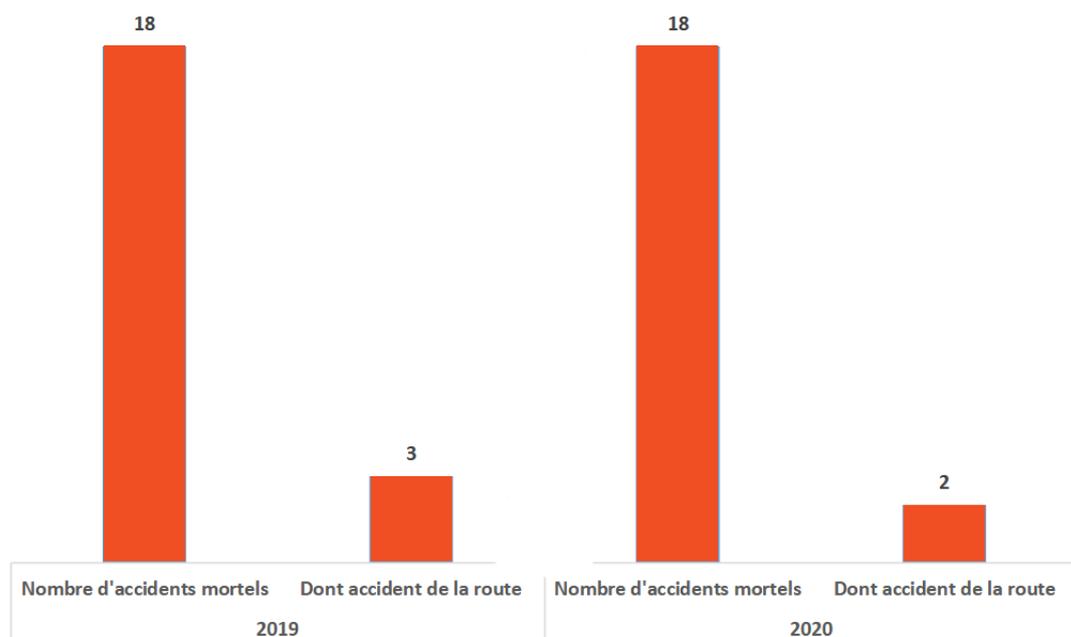
1.2 - Les blessés et les décès en mission et en service

En 2020, on compte 20 799 accidents du travail et blessures en service au ministère de l'Intérieur, soit une baisse de 23,7 % par rapport à 2019. Le nombre d'accidents mortels est resté stable (18 décès), tandis que le nombre de suicides a baissé, passant de 83 en 2019 à 46 en 2020.

Nombre de accidents du travail/ blessures en service en 2019 et 2020 - Ministère de l'Intérieur

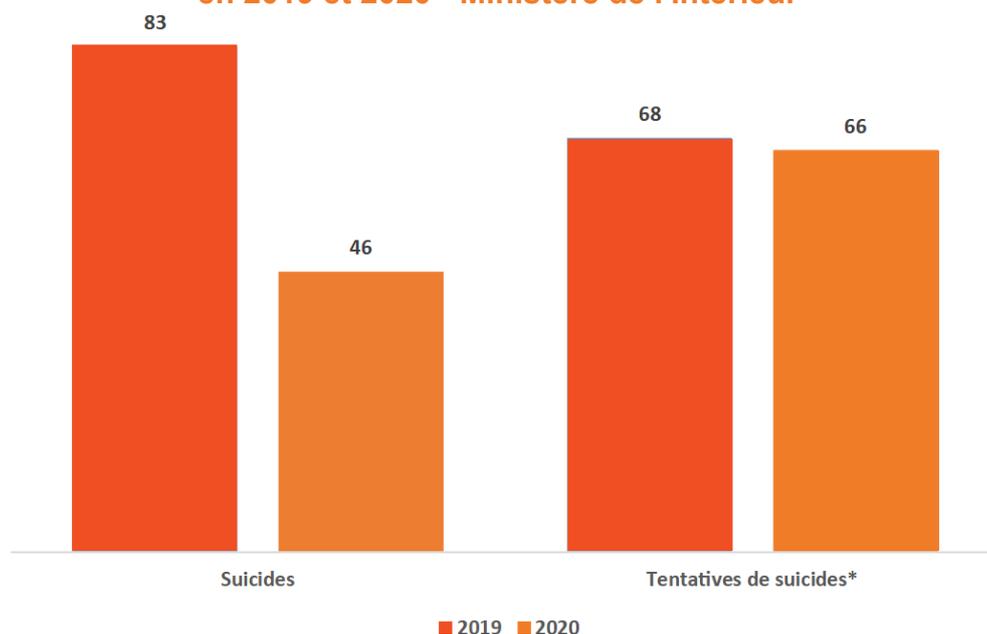


Nombre de décès en mission et en service en 2019 et 2020 - Ministère de l'Intérieur



Source : SIRH Dialogue, DRCPN, DGGN

Nombre de suicides et tentatives de suicides en 2019 et 2020 - Ministère de l'Intérieur



* Périmètre SG et PN uniquement

Source : SDASAP, DRCPN, DGGN

1 . 2 . 1 - Focus sur les personnels affectés au secrétariat général

• Les accidents du travail et les blessures en service

En 2020, 481 accidents du travail et blessures en service ont été recensés par les services du Secrétariat général, soit une baisse de 35,8 % par rapport à 2019, année durant laquelle 749 accidents du travail et blessures en service avaient été enregistrés.

Nombre d'accidents du travail / blessures en service en 2020 - Secrétariat Général

Personnels administratifs, techniques et spécialisés					Personnels actifs de la PN				
Femme		Homme		Total	Femme		Homme		Total
Effectifs	%	Effectifs	%		Effectifs	%	Effectifs	%	
354	76,6	108	23,4	462	0	0	19	100	19

Source : SIRH Dialogue

• Les suicides

Le nombre de suicides, parmi les personnels relevant du Secrétariat Général, s'est élevé à 2 en 2020 contre 3 en 2019.

Nombre de suicides et tentatives de suicides entre 2016 et 2020 - Secrétariat Général

	2016	2017	2018	2019	2020
Suicides*	4*	5	1*	3	2*
Tentatives de suicide	6	3	3	1	1

* Dont une sur le lieu de travail

Source : SDASAP (selon les informations dont le service social a eu connaissance)

Le service social intervient à la demande de l'agent, de son entourage ou de représentants de l'administration lors de menaces de suicide, de tentatives de suicide ou de suicide. Il se met systématiquement à disposition de l'intéressé, de sa famille et de son entourage professionnel.

Ses interventions visent à apporter un soutien immédiat aux personnes concernées ou impactées à travers une écoute, une évaluation et en fonction des besoins, une aide pour faire face aux difficultés matérielles et organisationnelles : garde d'enfant, démarches administratives, aides financières etc.

Il travaille en partenariat avec les autres réseaux de soutien : service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) et la médecine de prévention vers qui il oriente les agents, si nécessaire.

Sur le long terme, la présence régulière du service social sur les sites de travail permet d'assurer une veille active dans les services où un événement traumatique est survenu.

1 . 2 . 2 - Focus sur les personnels affectés en Police Nationale

Tous corps et tous statuts confondus, 11 agents sont décédés (hors suicides), 13 670 personnels ont été blessés en mission ou en service et 32 agents se sont suicidés.

• Les tués en mission et en service

En 2020, comme en 2019, 10 policiers sont décédés en mission ou en service. Il n'y pas eu de décès parmi les ADS. Pour les personnels des filières administratives, techniques et scientifiques, 1 agent technique est décédé en service contre 2 en 2019.

Nombre de policiers décédés en mission et en service selon le sexe entre 2016 et 2020 - Police Nationale

	2016		2017		2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
En mission	1	2	0	4	3	1	1	3	0	7
En service	0	5	0	3	0	7	1	5	1	2
<i>dont trajet</i>	0	2	0	3	0	0	0	3	0	0
Total	8		7		11		10		10	

Source : DRCPN

Erratum : les données de 2016 ont été modifiées, suite à la requalification « en mission », d'un décès initialement qualifié comme étant un décès en service, faisant passer ainsi de 1 à 2 le nombre de tués « en mission » chez les hommes et faisant passer de 6 à 5 le nombre de décédés en « service ».

Nombre de décès PATS en mission et en service entre 2016 et 2020 - Police Nationale

	2016	2017	2018	2019	2020
En mission	1	0	0	1	0
En service	1	0	0	1	1
<i>dont trajet</i>	1	0	0	0	0
Total	2	0	0	2	1

Source : DRCPN

• Les blessés en mission et en service

Au 31 décembre 2020, le nombre total des personnels blessés relevant de la police nationale s'élève à 13 670 (contre 18 143 en 2019 et 16 966 en 2018).

Ce total concerne tous les personnels relevant du périmètre de la Police Nationale : les actifs, les adjoints de sécurité (ADS), les cadets de la République et les personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS).

Nombre de blessés tous corps et tous statuts entre 2018 et 2020 - Police Nationale

2018	2019	2020	Evolution 2018-2019	Evolution 2019-2020	Evolution 2018-2020
16 966	18 143	13 670	7%	-24,7%	-19,4%

Source : DRCPN

Selon les circonstances, les décès et blessés relèvent soit :

D'une mission de police : s'entend comme une opération de police exécutée dans le cadre de la mise en œuvre des prérogatives du policier, liées à sa qualité d'agent de la force publique. Il s'agit du maintien de l'ordre, les services d'ordre, les missions d'investigation, de contrôle et de la sécurité, de la prise en charge des personnes privées de liberté, du renseignement, etc.

D'un accident de service qui recouvre les situations où l'agent n'est ni en mission, ni hors service pendant les heures de service ou sur le trajet domicile-travail ou travail-domicile. En cas de doute, la commission de réforme peut être saisie pour examiner le cas d'espèce et déterminer si l'accident est imputable au service (Guide de la DGAFP du 15 avril 2019).

Parmi les 13 670 blessés, 11 627 policiers actifs ont été blessés en mission et en service contre 15 494 en 2019, soit une diminution de 25%. Parmi ceux-ci les femmes comptabilisent 2 025 blessures en mission et en service (toutes catégories confondues y compris trajets domicile-travail et sport) contre 2 717 blessures en 2019 soit une diminution de 25,5% entre 2019 et 2020.

En 2020, parmi les 4 931 policiers blessés en mission figurent 754 femmes (soit 15,3% des blessures en mission) et 4 177 hommes (84,7%).

S'agissant des policiers blessés en service, parmi les 6 696 policiers blessés, on recense 1 271 femmes (soit 19% des blessures en service) et 5 425 hommes (81%).

Nombre de personnels actifs blessés en mission et en service entre 2016 et 2020 - Police Nationale

	2016		2017		2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
En mission	663	5 104	711	4 453	896	5 785	942	5 818	754	4 177
<i>dont blessures volontaires du fait d'un tiers</i>	NC	NC	NC	NC	615	3 772	583	3 895	507	2 650
Total Mission	5 767		5 164		6 681		6 760		4 931	
En service	1 179	5 008	1 111	4 829	1 437	6 357	1 775	6 959	1 271	5 425
<i>dont blessures volontaires du fait d'un tiers</i>	NC	NC	NC	NC	109	692	235	1 108	159	1 034
<i>dont trajet</i>	231	648	228	637	305	804	326	809	212	597
Total Service	6 187		5 940		7 794		8 734		6 696	
Total	11 954		11 104		14 475		15 494		11 627	

Source : DRCPN

S'agissant des ADS blessés en service et en mission, on constate une diminution de 26,5% par rapport à 2019.

Nombre de personnels ADS blessés en mission et en service entre 2016 et 2020 - Police Nationale

	2016	2017	2018		2019		2020	
			F	H	F	H	F	H
En mission	497	575	196	559	141	498	132	372
<i>dont blessures volontaires du fait d'un tiers</i>	NC	NC	127	379	94	326	80	241
Total Mission	497	575	755		639		504	
En service	922	674	319	572	403	710	277	507
<i>dont blessures volontaires du fait d'un tiers</i>	NC	NC	23	67	45	112	31	113
Total Service	922	674	891		1 113		784	
Total	1 419	1 249	1 646		1 752		1 288	

Source : DRCPN

S'agissant des personnels administratifs, techniques et scientifiques (PATS) de la Police Nationale blessés en service et en mission, on constate une diminution de 15,8% par rapport à 2019.

Parmi les 755 PATS blessés en 2020, on recense :

- 417 blessés parmi les personnels administratifs ;
- 233 blessés parmi les personnels techniques et spécialisés ;
- 68 blessés parmi les personnels techniques et scientifiques ;
- 32 blessés parmi les ouvriers d'Etat ;
- 5 blessés parmi les agents non-titulaires.

Nombre de personnels PATS blessés en mission et en service entre 2016 et 2020 - Police Nationale

	2016	2017	2018		2019		2020	
			F	H	F	H	F	H
En mission	33	29	27	19	24	14	8	10
Total Mission	33	29	46		38		18	
En service	566	609	448	335	469	316	403	316
<i>dont blessures volontaires du fait d'un tiers</i>	161	209	207	74	220	74	159	84
Total service	566	609	783		785		719	
Blessures du fait d'un tiers	NC	NC	8	8	26	48	9	9
Total blessures du faits d'un tiers	NC	NC	16		74		18	
Total	599		845		897		755	

Source : DRCPN

• Les suicides

Le nombre de suicides, parmi les personnels relevant du périmètre de la Police Nationale, s'est élevé à 32 en 2020 contre 59 en 2019 et 35 en 2018.

La population masculine représente 81,3% des suicides, contre 91,5% en 2019 et 91,4% en 2018.

Les suicides recensés durant l'année 2020, concernent essentiellement les personnels actifs de la Police Nationale. Le corps d'encadrement et d'application demeure le plus impacté, avec 24 suicides sur les 32 recensés (20 hommes et 4 femmes) contre 50 sur 59 en 2019 (46 hommes et 4 femmes) et 28 sur 35 en 2018 (25 hommes et 3 femmes), soit 75% en 2020, contre 84,7% en 2019 et 80% en 2018. Pour mémoire, les gradés et gardiens représentent 72,8% des effectifs relevant du périmètre de la Police Nationale en 2020. La population masculine représente 81,3% des suicides, contre 91,5% en 2019 et 91,4% en 2018.

Nombre de suicides entre 2016 et 2020 - Police Nationale

	2016		2017		2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnels actifs (ADS et policiers)	4	28	5	44	3	30	5	52	4	24
Personnels réservistes (du corps actifs)	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
PATS	3	1	1	0	0	1	0	2	2	2
Total Service	7	29	7	44	3	32	5	54	6	26
	36		51		35		59		32	
Pourcentage F/H	19,4	80,6	13,7	86,3	8,6	91,4	8,5	91,5	18,7	81,3

Source : DRCPN

18 agents ont mis fin à leurs jours au domicile, soit 56,3 % des suicides recensés. Par ailleurs, les passages à l'acte sur le lieu de travail (locaux ou véhicules administratifs) augmentent avec 21,9% des suicides en 2020 contre 13,6% en 2019 (7 agents ont mis fin à leurs jours sur leur lieu de travail en 2020 contre 8 en 2019 et 4 en 2018) pour une moyenne de 16,7 % observée depuis 2014. Enfin, 7 agents ont mis fin à leurs jours en extérieur, soit 21,9% des suicides recensés.

En 2020, on observe que la tranche d'âge la plus représentée est celle des 50-54 ans, avec 9 suicides sur 32, soit 28,1 % du total. En 2019, la tranche d'âge la plus représentée était celle des 45-49 ans avec 32,2% du total.

Parmi les 32 agents ayant mis fin à leurs jours en 2020, 53,1% d'entre eux étaient célibataires, séparés ou divorcés. Pour mémoire, ces catégories représentaient 39% en 2019 et 45,7% en 2018 du total annuel des suicides.

On constate une baisse de la proportion des suicides chez les agents mariés, pacsés ou en concubinage avec 46,9% des cas contre 61% en 2019 et 54,3% en 2018.

L'arme de service reste le moyen le plus utilisé avec 50% des suicides en 2020, 16 suicides. Ce taux est en diminution par rapport à 2019 (54,2 % des suicides, soit 32 suicides sur 59) et également par rapport à 2018 (65,7%, soit 23 suicides sur 35).

Enfin, la DCSP, qui représente environ 45,1% des effectifs de la Police Nationale, compte 16 suicides sur les 32 recensés pour l'année 2020, soit un taux de 50% du total annuel. Cette proportion est en baisse par rapport à 2019 (54,2%) et 2018 (54,3%).

Nombre de tentatives de suicides entre 2016 et 2020 - Police Nationale

	2016		2017		2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnels actifs (ADS et policiers)	7	16	3	14	14	24	21	39	22	39
PATS	3	0	1	3	2	4	3	4	3	1
Total Service	10	16	4	17	16	28	24	43	25	40
	26		21		44		67		65	
Pourcentage F/H	38,5	61,5	19	81	36,4	63,6	35,8	64,2	38,5	61,5

Source : DRCPN

En 2020, on constate qu'environ 80% des suicides sont commis par des hommes et 20% par des femmes tandis que 60% des tentatives sont commises par des hommes contre 40% par des femmes alors que les femmes représentent environ 30% des personnels de la Police Nationale.

Bilan 2020 du programme de mobilisation contre le suicide (PMS)

L'année 2020 est certes particulière en raison de la crise sanitaire et des périodes de confinement, néanmoins, les actions menées et suivies dans le cadre du Programme de Mobilisation contre le suicide, adopté dès 2018, sont des outils qui participent à la baisse du nombre de suicides.

Dans ce cadre, les mesures du PMS doivent se poursuivre et se renforcer afin que cette baisse puisse s'inscrire durablement dans le temps et qu'elles permettent également de limiter les tentatives de suicide. Plusieurs actions ont été conduites en 2020.

- **Sur l'axe 1 : mieux répondre à l'urgence**

- Déploiement de la e-formation à destination de l'ensemble des personnels de la Police nationale « Agir pour prévenir le suicide et ses conséquences ». Elle a été mise en ligne sur le site de l'ENSP en mars 2020. Cette formation courte d'une durée, d'une heure et facile d'accès, a pour objectif de sensibiliser l'ensemble des agents de la Police Nationale, tous corps confondus, à la détection et à la prise en charge des personnes en crise suicidaire. Près de 80 % des personnes en crise suicidaire donnent des indices ou envoient des signaux sur leurs intentions. Près de 30 000 policiers ont suivi cette e-formation en 2020.

- Maintien de la ligne d'écoute externalisée : les personnels de la police nationale et leur famille qui souhaitent se faire assister par un service extérieur à la Police nationale disposent d'un numéro vert. Cette plateforme externe propose un service d'écoute téléphonique assuré par des psychologues cliniciens qui fonctionne en H24 et 7 jours sur 7. Ce service est anonyme, confidentiel et gratuit. 873 appels ont été traités par cette plateforme sur toute l'année 2020, soit en moyenne, un peu plus de 72 appels par mois. Ce marché mis en place en 2019 a été reconduit en 2020 et le sera à nouveau en 2021, compte tenu de sa complémentarité avec le SSPO.

- Diffusion en juillet 2020 d'une carte format « carte bancaire », et pouvant être conservée dans le portefeuille comprenant d'un côté la ligne d'écoute externe et de l'autre le numéro vert du SSPO. La CAPS réapprovisionne les services à leur demande. La première diffusion en février 2020 a permis la transmission de 150 000 cartes et 73 000 nouvelles cartes ont été diffusées depuis.

• Sur l'axe 2 : prévenir plus efficacement les situations de fragilité

- Depuis septembre 2019 : le recours à l'expertise de l'IGPN sous forme d'une synthèse des informations connues au moment du drame, dans un délai maximal de deux mois après le passage à l'acte, permet de compléter utilement les rapports environnementaux réalisés par la hiérarchie après chaque passage à l'acte (absentéisme, cycle horaire, discipline, désarmement antérieur, etc.) qui alimentent une base de donnée globale sur la compréhension du suicide.

L'IGPN a conduit 21 missions et a rendu 7 avis d'imputabilité au service, permettant ainsi d'activer les droits financiers des familles (pension de réversion notamment).

- Création d'un réseau de Sentinelles formées à détecter les personnes en situation de fragilité.

La DRCPN organise avec le Groupe d'Étude sur la Prévention du Suicide (GEPS) une expérimentation du dispositif « sentinelle ». Cet outil d'aide par les pairs ayant fait ses preuves au Canada et en Australie est lancé dans certains services volontaires de la DCPAF, de la DCSP, et de la DRCPN répartis dans 3 zones (Est, Nord et Paris). Une fois la détection des agents en détresse, les sentinelles sont chargées de les orienter vers les réseaux de soin et de soutien du ministère. En 2020, la DRCPN a adapté la formation du GEPS à l'univers professionnel de la police nationale et lancé l'organisation des premières séances pour le début de l'année 2021.

Un travail a été engagé avec les associations de prévention du suicide.

• Sur l'axe 3 : améliorer le quotidien au travail

- L'expérimentation des nouveaux cycles binaires de travail qui permettent une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle se poursuit. La création d'un groupe de travail de la DRCPN dédié au travail de nuit comprenant un volet indemnitaire, un volet suivi médical et action sociale adaptés et un volet équipements a abouti, entre autres choses, à la publication du décret n° 2020-1782 du 30 décembre 2020 créant une indemnité spécifique pour travail de nuit pour les personnels de la Police nationale.

- Les journées prévention santé organisées, chaque année, en partenariat avec les mutuelles dans une dizaine de commissariats ont été consacrées en 2020 à l'hygiène de vie et au sommeil. Compte tenu de la crise sanitaire, 6 journées prévention santé ont été réalisées en 2020, dont 2 sur les aubettes de Roissy.

- Le groupe de travail du CHSCT de réseau Police nationale « lutte contre le harcèlement moral et les collectifs en souffrance » s'est réuni le 22 septembre 2020, en présence des organisations syndicales et des DISA. La réunion a été consacrée à la présentation des trois cellules d'écoute du ministère : ALLO Discrì (DRH) - STOP Discrì (DGGN) et Signal Discrì (IGPN).

1 . 2 . 3 – Focus sur les personnels affectés en Gendarmerie Nationale

La prévention relative à la santé, à la sécurité au travail et aux conditions de travail s'adresse à l'ensemble du personnel militaire et civil de la Gendarmerie. Elle couvre tous les domaines d'activité de l'institution et s'appuie sur l'évaluation des risques encourus, qu'ils soient physiques ou psychologiques.

À côté des dispositifs classiques de prévention des risques professionnels, à travers des structures comme les conseils consultatifs d'hygiène et de sécurité par exemple, la gendarmerie

s'est attachée à conduire une politique d'accompagnement du personnel efficace afin de garantir une protection optimale de ses agents, militaires et civils.

La professionnalisation et le renforcement des acteurs de la chaîne de prévention des risques professionnels qui s'inscrit dans le cadre plus large de la gestion et la valorisation des compétences rares et/ou d'expertises en proposant des déroulés de carrière intéressants.

La mise en place d'un plan de formation pour les acteurs de la chaîne de prévention des risques professionnels en collaboration avec l'AFPA permet une remise à niveau de l'ensemble du personnel actuellement en poste.

La création d'un outil unique d'évaluation des risques professionnels (document unique) pour toutes les formations administratives de la gendarmerie assure une harmonisation de l'évaluation pour des unités similaires sur l'ensemble du territoire et prenant en compte toutes les activités (soutien et opérationnelles).

La mise en place d'un plan de prévention des risques psychosociaux, le renforcement de l'accompagnement psychologique, la mise en œuvre d'un programme de prévention du suicide et l'élargissement de la protection fonctionnelle sont autant de manifestations de la prise en compte par l'institution de la sensibilité des missions exercées et de la diversité des risques auxquels sont exposés les personnels.

Les accidents en service font l'objet d'une attention particulière, leur recensement et leur analyse ayant conduit l'institution à faire évoluer la procédure « Evengrave » et à créer un indicateur « blessés en service », de manière à recueillir une information optimale sur leur nombre et les circonstances dans lesquelles ils sont survenus.

- **Le congé du blessé**

En 2017, il est à noter que le décret n° 2017-130 du 3 février 2017 relatif au congé du blessé a modifié certaines dispositions du Code de la défense.

Congé d'activité, le congé du blessé est attribué aux militaires blessés ou ayant contracté une maladie au cours d'une opération de sécurité intérieure, assimilable à une opération extérieure.

Il est attribué par période de 6 mois pour une durée maximum de 18 mois et a pour but de prolonger le congé maladie ordinaire (180 jours maximum).

Il est accordé par le commandement, sur avis médical, aux militaires qui présentent une probabilité objective de réinsertion ou de reconversion au sein du ministère de l'intérieur.

Des mesures transitoires ont été prévues pour les personnels déjà en position de non-activité (CLM/CLDM) au moment de la parution du décret et qui remplissent ces conditions.

- **Blessures et décès de militaires dans l'exercice de leur fonction et accidents du travail des personnels civils**

En 2020, 13 727 militaires de la gendarmerie ont été victimes d'une agression physique parmi lesquels 2 144 ont été blessés. On dénombre 6 553 militaires blessés et 7 décès de militaires dans l'exercice de leur fonction.

Nombre de militaires blessés dans l'exercice de leur fonction entre 2016 et 2020 - Gendarmerie Nationale

	2016	2017	2018	2019	2020
Blessés en mission *	4 079	4 222	4 788	3 818	3 284
<i>dont agressions</i>	1 984	1 926	2 306	2 309	2 144
Blessés en service **	2 688	2 990	2 665	4 412	3 269
<i>dont accidents de la route (hors mission)</i>	175	129	114	126	124
Total	6 767	7 212	7 453	8 230	6 553

Source : DGGN/DPM/SDPRH/BAA – DOE/SDAO/CROG

Nombre de militaires décédés dans l'exercice de leurs fonctions entre 2016 et 2020 - Gendarmerie Nationale

	2016	2017	2018	2019	2020
Décédés en mission *	14	0	9	2	4
<i>dont agressions</i>	2	0	2	0	4
Décédés en service **	4	8	5	4	3
<i>dont accidents de la route (hors mission)</i>	1	5	1	0	2
Total	18	8	14	6	7

Les données chiffrées proviennent de la procédure interne dite « Evengrave » et intègrent l'ensemble des militaires décédés dans l'exécution de leurs fonctions, suite à une agression ou un accident.

* Les décès ou dommages physiques en mission surviennent lors de l'exécution d'une opération ou mission de police (au cours d'une intervention, lors d'une interpellation, en service de police de la route, en enquêtes judiciaire, au maintien de l'ordre, au cours d'un service de prévention de proximité, lors d'un transfèrement, ...).

** Les décès ou dommages physiques en service ont lieu durant les heures de travail, de permanence ou d'astreinte, ou sur le trajet domicile-travail, mais en dehors d'une opération ou d'une mission de police.

Source : DGGN/DPM/SDPRH/BAA – DOE/SDAO/CROG

Par ailleurs, en 2020, on recense 95 personnels civils victimes d'accidents du travail.

Nombre d'accidents du travail des personnels civils entre 2016 et 2020 - Gendarmerie Nationale

2016		2017		2018		2019		2020	
Femme	Homme								
43	80	109	157	70	69	68	68	46	49

Source : DGGN

• Suicides en service et hors service

La politique de prévention développée par la gendarmerie nationale s'accompagne d'un suivi statistique des actes auto-agressifs (suicides et tentatives), assuré depuis 1992. L'objectif est de mesurer les évolutions observées, de décrire les caractéristiques des personnels concernés et des actes commis, afin de définir des actions de prévention adaptées à la situation en gendarmerie nationale.

Ce suivi statistique rigoureux a permis de nourrir une réflexion débouchant sur la mise en œuvre d'actions propres à cette problématique. En parallèle, depuis 2014, une politique globale de

prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la qualité de vie au travail vise à réduire les risques professionnels inhérents au travail qui seraient impliqués dans le processus suicidaire en renforçant la capacité de l'institution et de l'ensemble de ses acteurs à dépister, intervenir et soutenir les personnels exposés.

En parallèle, la politique d'accompagnement psychologique adaptée aux besoins de la gendarmerie assure l'accompagnement psychologique des personnels (soutien post-événementiel, suivis individuels des personnels en souffrance, accompagnement préventif d'unités ou de fonctions exposées) et des familles. Ces missions sont assurées par 38 psychologues cliniciens sur le territoire national, dont deux en outre-mer (création d'un poste en Nouvelle-Calédonie en 2018 après celle d'un psychologue en Guyane en 2016). Un plan de renforcement du Dispositif d'Accompagnement Psychologique (DAPSY) est actuellement à l'étude.

En février 2018, le plan de prévention du risque suicidaire, construit sur 3 niveaux de prévention (primaire : réduire le risque / secondaire : former et préparer aux conséquences du risque / tertiaire : éviter l'aggravation et réparer les dommages causés) a été présenté au ministre de l'intérieur.

Enfin, une politique de communication responsable est indispensable sur la prévention du suicide. Articulée sous la forme de quatre grandes thématiques (état des lieux, regards croisés, communication responsable, nouvelles perspectives), une journée de réflexion autour de la prévention de ce risque s'est déroulée à la DGGN le 15 novembre 2018. Des pistes de réflexion ont été initiées suite aux propositions de cette journée tables rondes et ont été intégrées dans le plan de prévention du risque suicidaire : relance du numéro Ecoute Défense, expérimentation d'une sensibilisation aux premiers secours psychologiques en opération (PSPO) en région Hauts de France, sensibilisation à la communication responsable sur le suicide en partenariat avec le programme Papageno.

Nombre de suicides, en et hors service¹, entre 2016 et 2020 - Gendarmerie Nationale

	2016	2017	2018	2019	2020
Militaires	24	16	31	21	12
Civils	1	1	1	0	0

Source : DGGN

Il est important de noter que les fluctuations annuelles, souvent importantes, ne présagent pas des tendances à long terme.

1 . 3 – Les allocations temporaires pour invalidité

En 2020, 175 allocations temporaires pour invalidité (ATI) ont été accordées à des agents du ministère de l'intérieur (hors militaires de la Gendarmerie Nationale), selon la répartition suivante : 32 femmes et 143 hommes. Ces données sont en baisse par rapport à 2019 (614 ATI) et concernent aussi bien les accidents du travail que les maladies professionnelles.

¹ Ces données portent sur l'ensemble des personnels servant en gendarmerie nationale (officiers et sous-officiers de gendarmerie, officiers du corps technique et administratif et sous-officiers du corps de soutien technique et administratif, volontaires et personnels civils), que les suicides aient été commis en service ou en permission, repos, congé maladie.

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI) accordées par périmètre en 2020 - Ministère de l'Intérieur

	Femmes		Hommes		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Administration centrale (hors PN GN)	2	40,0%	3	60,0%	5
Préfectures	9	69,2%	4	30,8%	13
Police nationale (personnels actifs et sédentaires)	21	13,4%	136	86,6%	157
Gendarmerie nationale (civils)	0	-	0	-	0
Gendarmerie nationale (militaires)	-	-	-	-	-
Total ATI 2020	32	18,3%	143	81,7%	175

Source : BPAI

2 – Dispositifs de signalement : bilan d'activité des 3 cellules d'écoute

Le ministère de l'Intérieur est engagé contre toutes les formes de discriminations, de harcèlement, de violence sexuelle et d'agissements sexistes au travail. L'obtention en 2018 des labels « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité » délivrés par l'Afnor consacre son engagement.

Dans le cadre de la prévention et du traitement de ces violences, des dispositifs d'alerte ont été mis en place par le ministère de l'Intérieur au sein de chacune de ses grandes composantes avec la création de trois cellules d'écoute : STOP DISCRI en 2014 pour la Gendarmerie nationale, suivi de ALLO DISCRI au Secrétariat général et SIGNAL DISCRI au sein de la Police nationale en 2017.

La mise en place de ces dispositifs s'inscrit dans le cadre de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer avec la lutte contre les diverses formes de violence, discrimination, harcèlement et sexisme. Son contenu a été précisé dans un décret du 13 mars 2020. Ces cellules sont accessibles à tout agent, fonctionnaire ou contractuel s'estimant victime ou témoin d'une situation de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle ou d'agissements sexistes dans le cadre du travail. Elles ont une vocation de prévention et de formation des personnels ainsi que d'accompagnement des agents dans le traitement de leurs signalements.

En 2020, les trois cellules ont enregistré au total 521 signalements, un chiffre en hausse par rapport à 2019 (454). Près de la moitié des signalements font état d'un harcèlement moral. Les principaux critères de discrimination invoqués par les agents sont l'origine et le handicap, viennent ensuite le sexe, l'orientation sexuelle, les activités syndicales ou mutualistes et la situation familiale.

Répartition des signalements par cellule et motifs invoqués par les agents en 2020 - Ministère de l'Intérieur

Motifs	ALLO-DISCRI		SIGNAL-DISCRI		STOP-DISCRI		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Discrimination	14	17,9%	7	3,5%	25	10,3%	46	8,8%
Harcèlement moral	46	59,0%	114	56,7%	107	44,2%	267	51,2%
Harcèlement moral discriminatoire (1)	7	9,0%	34	16,9%	1	0,4%	42	8,1%
Harcèlement sexuel	5	6,4%	4	2,0%	10	4,1%	19	3,6%
Autres violences sexuelles (2)	0	0,0%	2	1,0%	0	0,0%	2	0,4%
Agissements sexistes (3)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Autres motifs (4)	6	7,7%	40	19,9%	99	40,9%	145	27,8%
Total	78	100,0%	201	100,0%	242	100,0%	521	100,0%

1) Le harcèlement moral revêt un caractère discriminatoire lorsqu'il est fondé sur l'un des critères de discrimination prohibé par la loi.

2) Les autres violences sexuelles comprennent l'agression sexuelle, le viol, (cf circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles dans la fonction publique).

3) Article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 : "Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

4) Autre motif de saisine invoqué par le signalant : sujet RH, difficultés relationnelles, abus d'autorité, etc.

Source : données statistiques des trois cellules

Critères de discrimination*, interdits par la loi, invoqués par les signalants des 3 cellules (en nombre) en 2020 - Ministère de l'Intérieur



Source : données statistiques des trois cellules

* Ont été pris en compte les critères invoqués par les agents lors des signalements pour discrimination ou harcèlement discriminatoire. Des critères approchant ont été regroupés ("origine, ethnie, prétendue race" ou "handicap et état de santé").

Les caractéristiques socio-démographiques des agents ayant effectué un signalement diffèrent sensiblement selon les cellules. Ces disparités s'expliquent notamment par la structure des effectifs affectés dans le périmètre de chaque cellule. En effet, ces effectifs ne présentent pas les mêmes caractéristiques d'âge, de sexe ou de catégorie d'appartenance.

Profil des signalants pour les 3 cellules d'écoute en 2020 - Ministère de l'Intérieur

		ALLO-DISCRI	SIGNAL-DISCRI	STOP-DISCRI	Total
Sexe	Femme	49	97	91	237
		62,8%	48,3%	37,6%	45,5%
	Homme	29	104	143	276
		37,2%	51,7%	59,1%	53,0%
Inconnu (*)		0	0	8	8
				3,3%	1,5%
Catégorie	A+	2	1	0	3
		2,6%	0,5%		0,6%
	A	27	20	15	62
		34,6%	10,0%	6,2%	11,9%
	B	23	118	181	322
		29,5%	58,7%	74,8%	61,8%
C	23	42	39	104	
	29,5%	20,9%	16,1%	20,0%	
Inconnu (*)		3	20	7	30
		3,8%	10,0%	2,9%	5,8%

* Signalement anonyme

Source : données statistiques des trois cellules

3 - Le réseau des professionnels de soutien et son activité

3.1 – Les missions du réseau service social

Les missions et l'organisation du service social du ministère de l'Intérieur sont définies par la circulaire du 24 décembre 2013.

L'action du service social s'inscrit dans les politiques de gestion des ressources humaines. Elle vise à faciliter la vie quotidienne et l'exercice de l'activité professionnelle des agents. Dans ce cadre, le service social est chargé de proposer des prestations susceptibles de prévenir ou de remédier aux difficultés des individus, d'ordre privé ou professionnel, individuel ou collectif. Il est plus particulièrement chargé de mettre en œuvre des actions d'accompagnement social personnalisé, d'assurer des fonctions d'expertise et d'appui au management et de participer aux politiques de prévention, notamment à la prévention des risques psychosociaux.

Organisé et piloté à partir de la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel (SDASAP / DRH), le réseau du service social se compose de près de 200 agents : un conseiller technique national pour le service social et un adjoint positionné auprès de la sous-directrice de l'action sociale, 18 conseillers techniques de service social affectés à la SDASAP/DRH et placés en résidence administrative auprès d'un préfet de région, 183 assistants de service social, placés auprès des secrétaires généraux ou des DRH des préfetures. Tous les personnels du service social sont dotés d'un diplôme d'État de service social et sont tenus au secret professionnel.

Les conseillers techniques sont chargés de l'encadrement fonctionnel et du pilotage d'équipes interdépartementales d'assistants de service social. Ils jouent un rôle essentiel dans le bon fonctionnement du service.

Pour l'année 2020, les objectifs assignés au réseau du service social étaient les suivants :

- Maintenir un accompagnement social de qualité pour l'ensemble des agents du ministère ;
- Accompagner les évolutions de l'organisation territoriale de l'Etat et des secrétariats généraux communs par une réflexion sur les conventionnements avec les autres ministères ;
- Renforcer le collectif de travail au sein du service social notamment par la participation à la démarche « qualité de vie au travail » (QVT) pour les réseaux de soutien.

Le travail de l'ensemble des personnels du réseau du service social a été organisé en ce sens même si l'activité a été fortement marquée par la crise sanitaire. Les interventions du service social ont évolué tout au long de l'année avec l'évolution de la crise sanitaire et de l'organisation du travail dans les services (télétravail ou non).

Dès le premier confinement, le réseau du service social a adapté ses interventions pour fonctionner en mode distant et poursuivre l'accompagnement social par téléphone et messagerie électronique. Afin de rester en prise avec le quotidien des services et de soutenir les agents les plus impactés, des contacts téléphoniques réguliers ont été établis par les assistants de service social avec les agents déjà suivis et par les conseillers techniques avec les chefs de service pour connaître les contraintes liées à l'activité professionnelle en conditions de travail dégradées et rappeler les possibilités d'intervention du service social.

Les difficultés exprimées par les agents portaient massivement sur la peur des conséquences de la maladie pour eux-mêmes et pour leur proches, les difficultés d'organisation quotidienne, et, notamment lors du premier confinement, des ruptures de ressources liées à l'absence d'ouverture de droits du fait de l'interruption des activités de la plupart des administrations (dossier retraite, situation de maladie, rupture de contrats de travail, etc.).

Pour les agents placés en ASA ou en télétravail, sont rapidement apparues des difficultés organisationnelles liées à l'absence de garde et de scolarité des enfants, à l'exiguïté des logements qui génèrent des difficultés relationnelles intrafamiliales, aux situations d'isolement et de solitude particulièrement difficiles à supporter pour des personnes fragiles. Pour les agents en présentiel, les sollicitations ont principalement porté sur les inquiétudes vis à vis de la maladie et la crainte de contaminer des proches, la surcharge d'activité dans certains services, et pour quelques agents, des difficultés organisationnelles, les difficultés de transport entraînant des problèmes d'hébergement et de prise en charge des enfants. Face à ces difficultés particulières, la mobilisation des prises en charge hôtelières proposées par les SRIAS a permis d'apporter des réponses rapides et adaptées qui méritent d'être soulignées.

Comme les années précédentes, des mises à disposition ont été adressées aux agents impactés par une réorganisation de service : mise en place des secrétariats généraux communs et réorganisation territoriale dans quelques départements des services de la police nationale. Pour ces derniers, dans la continuité des actions entreprises en 2019, l'accompagnement social a été renforcé dans le cadre des mutations dérogatoires, des interventions en situation de crise ou d'urgence (accident de service, décès, soutien d'agent hospitalisé ou isolés en raison de la COVID) et de la prévention du suicide avec notamment la participation à la mise en place du dispositif « sentinelles ».

3 . 2 - Des démarches de modernisation pour le réseau

Trois démarches structurantes ont été engagées pour mieux adapter les moyens du service social à l'évolution des besoins des agents et des services et pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des personnels du réseau.

- La cartographie des postes de conseillers techniques a été redéfinie, en lien étroit avec les organisations syndicales. La nouvelle organisation retenue vise à renforcer la présence du service social au niveau de préfectures chefs lieu de région, sièges de SGAMI, afin de mieux articuler l'action du réseau du service social avec celle des autres acteurs de soutien déjà présents dans ces services. L'objectif était également de rendre les postes d'encadrant technique plus attractifs. Cette démarche a été complétée par l'organisation, en partenariat avec le ministère des affaires sociales d'un concours de recrutement de 4 conseillers techniques de service social.

- Un audit sur la qualité de vie au travail, a été lancé pour le service social, la médecine de prévention et l'inspection santé sécurité au travail dans le cadre d'un projet retenu au titre de l'appel à projets 2020 du Fond interministériel d'amélioration des conditions de travail (FIACT) piloté par la DGAFP. Cette mission, confiée à un cabinet extérieur, a débuté en septembre 2020 par la diffusion de questionnaires et a été complétée par des entretiens individuels avec l'objectif d'élaborer à partir des retours du terrain, un plan d'action répondant aux attentes des personnels.

- Enfin, un comité de pilotage composé d'assistants de service social, de conseillers techniques et d'informaticiens s'est réuni tout au long de l'année afin de doter le service social d'un progiciel dédié : IRISS2 qui permettra d'informatiser la gestion des dossiers sociaux, garantissant une plus grande sécurisation des données personnelles des agents. Il permettra aussi une connaissance plus fine des difficultés sociales des agents et de l'activité du service social. Cet outil dont la généralisation est prévue courant 2021 constituera un élément de modernisation importante des conditions de travail et de fonctionnement du réseau social.

3 . 3 - L'Inspection Santé et Sécurité au Travail (ISST)

L'Inspection santé et sécurité au travail, composée de 19 membres, est fonctionnellement rattachée au Collège des inspections générales chargé des questions de santé et sécurité au travail présidé par un inspecteur général de l'administration.

L'effectif présent et opérationnel n'était en 2020 que de 18 membres, qui se sont mobilisés pour maintenir une activité nourrie en inspection, conseil en santé et sécurité au travail et animation des réseaux de prévention, en lien avec les services de la SDASAP/DRH.

La crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 a significativement impacté l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail, plus spécialement du fait des mesures de confinement instaurées à compter du mois de mars 2020.

Pour 2020, le nombre d'inspections s'élève à 124 actions, conduites de manière transversale, sur un périmètre ministériel élargi comprenant désormais la quasi-totalité des établissements publics administratifs (EPA) sous tutelle du ministère, sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans deux des départements d'Outre-mer.

Ont ainsi été réalisées :

- 23 inspections de portée générale ;
- 12 inspections thématiques incendie, stands de tir, co-activité, traçabilité des risques professionnels, télétravail, bâtiments d'hébergement, ateliers automobiles, ateliers menuiserie, notamment ;
- 93 autres visites-conseil sur des sujets et des thématiques variés.

Conformément aux différentes instructions ministérielles, le Coordonnateur national des ISST a consigné les dispositions permettant de faire face à cette situation de crise, tout en maintenant l'essentiel de l'activité : privilégier le télétravail, réduire a maxima les déplacements en dehors du lieu de résidence, assurer les activités de conseil par voie dématérialisée et veiller à l'assistance mutuelle des membres du réseau. Ces consignes ont permis de continuer à répondre aux sollicitations des chefs de service, d'organisme et des assistants et conseillers de prévention. Durant cette période singulière, sous le timbre du Coordonnateur national, les ISST ont assuré le lien avec le service de la médecine de prévention ou les différents échelons de l'administration centrale, chaque fois qu'un dossier le nécessitait. Les membres de l'Inspection santé et sécurité au travail sont restés mobilisés dans toutes leurs missions.

L'activité de conseil de l'ensemble des membres de l'inspection a pris une ampleur inégalée durant la crise sanitaire. Cette activité a été principalement orientée vers le traitement des très nombreuses questions émanant des services et organismes, relatives aux conditions d'application des mesures ministérielles destinées à assurer la prévention du risque sanitaire et ayant un impact sur les conditions de travail et de sécurité des agents (mise en place des gestes et mesures barrières, questionnements techniques liés à l'aération et la ventilation des locaux, mise à disposition de guides, outils et affiches). Sur ce point, les inspecteurs des zones de défense et de sécurité Nord et Paris ont été plus particulièrement sollicités par les acteurs de la prévention des Outre-mer.

Un autre axe majeur de l'activité de conseil a concerné la prévention de l'exposition aux risques psychosociaux, dans le contexte de la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD).

La forte augmentation du nombre de réunions des instances du dialogue social (CHSCT, CCHS et cellules de veille des risques psychosociaux) en 2020 est à signaler. Le réseau des ISST a été tout particulièrement sollicité dans le cadre des CHSCT extraordinaires dédiés à la Covid-19. Quelques visites de délégation de CHSCT centraux ont été maintenues lors de cette période de pandémie.

3 . 4 - La santé et la médecine de prévention

L'activité du service de médecine de prévention et de santé au travail

Le service médical de santé au travail en charge de la médecine de prévention, géré par le Secrétariat général, a une compétence transversale s'exerçant au bénéfice de tous les agents du ministère de l'Intérieur, y compris ceux de la Police nationale et les personnels civils de la Gendarmerie nationale.

Le réseau national, géré par la SDASAP/DRH, est composé notamment de médecins qualifiés en médecine du travail (70 ETPT), dont à ce jour 10 coordonnateurs (1 national, 1 en administration centrale, 1 en IDF, 1 en préfecture de police de Paris et 6 zonaux) et de 41 infirmiers(ères). Le service est organisé autour de spécialistes en santé au travail et de médecins référents (risques psychosociaux (RPS), santé mentale, addictions, armes et stands de tir, handicap, ergonomie et troubles musculo-squelettiques (TMS), risques chimiques, rayonnements ionisants et non ionisants, infectieux, etc.) dans les différents domaines priorités au sein du ministère. Ces médecins, tous qualifiés en médecine du travail, agissent en lien constant avec l'évolution des textes notamment ceux du Code du travail et des techniques médicales et médico-psychologiques en matière de traçabilité et de prévention des risques professionnels.

L'activité du service médical de prévention et de santé au travail est centrée sur la compatibilité de l'état de santé physique et psychique de l'agent par rapport à ses conditions concrètes de travail liées à son poste, en prenant en compte la véritable fiche de poste et les risques professionnels inhérents au travail réel.

La détection des risques émergents (risque chimique, champ électromagnétique, nanoparticules), la participation à l'adaptation aux nouveaux « process », aux nouvelles organisations du travail, à l'amélioration des équipements de protection collective et individuelle, font partie du quotidien des médecins de prévention. Ce service médical assure également la surveillance des risques sanitaires, par exemple le risque de légionellose en école de police ou dans les cantonnements des CRS, les risques sanitaires liés à l'expatriation des personnels affectés à l'étranger ou en Outre-mer et bien sûr les risques liés aux épidémies.

L'activité du réseau de médecine de prévention a été essentiellement axée sur le suivi de la crise sanitaire liée au SARS-CoV-2. Les missions habituelles des médecins du travail en ont été bouleversées. Les visites médicales périodiques ont été suspendues pour certaines d'entre elles (autorisation précisée dans le décret n°2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire).

Le service de médecine de prévention a participé en 2020 à différents travaux relatifs à la gestion de la crise sanitaire:

- Participation aux CHSCT spécifiques covid-19, aux réunions d'information dans les services ou auprès des organisations syndicales ;
- Participation à la rédaction de notes, fiches techniques, synthèses, documents d'information.

Le service médical a modifié son organisation afin d'adapter son activité aux besoins des services:

- Mise en place d'une plateforme COVID-19 sur le site de BEAUVAU armée par les infirmières du site afin de répondre par téléphone et par mail aux demandes des agents dès le 1er confinement. Ce dispositif a permis de répondre rapidement aux besoins des services dans les départements dépourvus de médecins du travail ;
- Les médecins coordonnateurs régionaux et national ont couvert les week-ends et jours fériés tout au long de l'année, en restant tous disponibles par téléphone.

L'action de conseil auprès des services

Propre aux médecins de prévention (décret de 1982), la mission de conseil auprès de l'employeur, des agents et de leurs représentants, permet notamment de les sensibiliser aux divers risques professionnels et surtout de les former à appréhender ces risques. S'agissant des risques pour la santé des agents dans le cadre de leur activité professionnelle liés à la pandémie, les médecins du travail ont apporté dès le début de l'année 2020 leur expertise et leur appui auprès de l'administration, auprès des agents et de leurs représentants.

Les médecins du travail ont participé à l'élaboration des messages de prévention, aux instances spécifiques covid-19, au dépistage des personnes susceptibles d'être infectées notamment par la réalisation des contacts tracing, le suivi des clusters, des dépistages collectifs en lien avec les ARS. Ils ont prescrit les tests de dépistages (notamment nécessaires à certaines activités professionnelles).

Les médecins du travail ont consulté soit en présentiel soit en téléconsultation tout au long de l'année 2020 les agents dits vulnérables à risque de développer une forme grave de covid-19 afin de leur permettre de s'isoler de leur milieu de travail en exerçant le télétravail ou en étant positionné en autorisation spéciale d'absence.

L'activité médicale de prévention en lien direct avec la crise sanitaire

L'activité liée directement à la crise sanitaire a débuté le 15 janvier 2020, date de la première note d'information de la médecine de prévention sur le SARS-CoV-2, puis s'est renforcée lors du passage en stade 2 de l'épidémie. Au cours de cette période, l'activité de conseil et d'information a dominé. L'activité de la médecine de prévention s'est renforcée de façon extrêmement soutenue à partir du 17 mars, date de la mise en place du confinement pour la population. Le service médical de prévention s'est organisé sur la base de son PCA, s'appuyant sur son expérience de l'épisode de la pandémie grippale de 2009.

Cette deuxième phase a consisté notamment à délivrer des attestations afin de permettre aux services de placer les personnes vulnérables en télétravail, en travail à domicile ou en ASA. Tout au long de ces périodes le soutien aux agents a été essentiel, les appels téléphoniques et les contacts par messagerie ont été extrêmement nombreux tant au cours des jours et heures ouvrables que pendant les week-ends.

Comme il est prévu dans ce type de situation, le SMP a mis en œuvre une organisation adaptée aux besoins tout en tenant compte de la nécessaire protection de ses propres personnels. La vaccination des médecins a débuté en janvier 2020 en fonction des priorités vaccinales instaurées par le ministère de la santé.

Des nouvelles priorités ont été fixées : à part les activités relatives au COVID-19 ainsi que les visites médicales urgentes et celles à la demande des agents et de l'administration, toutes les autres visites ont été suspendues, soit environ entre 3 000 et 5 000 visites obligatoires habituellement réalisées par le SMP chaque mois.

Le service médical de Beauvau a fait le choix d'une activité en présentiel tout au long la période de confinement en renforçant notamment les équipes par les infirmières des autres sites : ainsi des équipes séparées A et B ont pu être créées afin de préserver les personnels d'un risque de cluster, compte tenu du risque de contamination forcément supérieur lié à la profession de santé. Le téléphone en premier lieu et les outils dématérialisés ont permis de maintenir le contact avec les agents notamment ceux en télétravail et en ASA.

Cette activité a été totalement différente des missions habituelles durant toute l'année 2020 pour l'ensemble du service médical de prévention. Les services qui ont attiré l'attention de la médecine de prévention (MDP) dès le début de la crise sanitaire et actuellement les plus impactés par l'épidémie sont ceux qui ont des lieux de vie en collectivité : les CRS, les écoles de police et les centres de rétention.

Les services des préfectures ont progressivement développé le télétravail, ce qui a permis de protéger d'une part les personnes vulnérables, qui de ce fait pouvaient poursuivre leur activité

professionnelle et d'autre part participer à la protection collective vis-à-vis du virus en allégeant le nombre de présents dans les services.

Par ailleurs, certaines missions ont été interrompues ou soumises à des contraintes sanitaires extrêmement strictes et encadrées comme notamment celles des services des étrangers (la partie signalétique obligeant à des contacts rapprochés avec les publics), des inspecteurs du permis de conduire, des personnels des services informatiques.

S'agissant des policiers, et des personnels de la sécurité civile, les médecins du travail ont participé activement à la rédaction de très nombreuses fiches de recommandations précisant les conduites à tenir pour les circonstances à risque (partage de véhicule, prise en charge d'un covid-19 positif, entretien des locaux, etc).

L'activité spéciale COVID-19

Ont été recensés :

- 87 106 actes médicaux de prévention (présentiel et téléconsultation) ont été réalisées, en grande majorité à distance ;
- 41 102 visites médicales (présentiel, télé et audio consultations) dont 10 757 pour le périmètre SG, 29 936 pour le périmètre PN et 409 pour le périmètre DGGN ;
- 14 116 attestations en vue d'éviction ont été rédigées par les médecins de prévention ;
- 969 levées de confinement ou reprises ont été rapportées dont 95 % concernent les effectifs de la police nationale.

Du fait des évolutions rapides des phases de l'épidémie et des connaissances médicales, le SMP a participé aux réunions « spéciales COVID-19 » parmi lesquelles celles initiées notamment par le Secrétariat Général du MI et par la DGPN. Le SMP a en outre rédigé, validé, d'initiative ou à la demande, documents et fiches pratiques à destination des directions et services en fonction de leurs missions. De même des fiches ont été élaborées et diffusées aux médecins de prévention du MI pour mettre en œuvre des nouveaux modes d'opérer nécessités par cette épidémie COVID-19, après échanges des bonnes pratiques entre les SMP des différents ministères.

L'approche médicale : une prévention médicale spécialisée au profit de l'activité quotidienne des fonctionnaires

En 2020, l'activité habituelle et réglementaire de la médecine de prévention a été bouleversée par la crise sanitaire. La priorité a été donnée à la gestion médicale de l'épidémie.

Cependant 38 684 visites médicales de prévention classiques obligatoires ou à la demande des agents, de l'administration ou des chefs de service ont été réalisées pour les personnels du ministère dont près de 78% au bénéfice des agents de la Police nationale. La détection précoce grâce à ces visites systématiques ou à la demande reste la clé d'une prévention efficace, puisqu'elle permet la prise en charge rapide des pathologies tant physiques que psychiques.

Pour la Police nationale, il s'agit de visites biennales et annuelles au nombre plus réduit en 2020 de 10 470 (destinées essentiellement aux agents exposés à des risques particuliers) et de visites triennales (3 343) ou quinquennales (144). Lorsque la périodicité établie est respectée, il en résulte un meilleur suivi des postes à risque dont celui des travailleurs de nuit (mieux orientés par les services RH). On y ajoute les 7 519 visites au profit des personnels rattachés au secrétariat général et 1 262 visites médicales pour les personnels civils de la gendarmerie nationale.

Les visites occasionnelles (à la demande de l'agent, du médecin ou de l'administration), en hausse depuis ces dernières années, traduisent un besoin croissant des agents notamment de solliciter le médecin de prévention parallèlement aux visites obligatoires.

Elles sont au nombre de 6 659 pour l'ensemble des personnels du ministère. Elles viennent s'ajouter à l'ensemble des visites à la demande.

Les 1 889 visites de pré-reprise, programmées avant la reprise d'activité, permettent au médecin du travail d'anticiper les difficultés liées à celle-ci surtout lorsque l'absence a été longue, et notamment de proposer des aménagements de poste. Les conclusions formulées par ce médecin en fin de visite mettent parfois en évidence des avis d'inaptitude temporaire au poste.

Ces avis interviennent lorsque le médecin constate un état de santé relevant du réseau de soins et incompatible momentanément avec la poursuite de l'activité professionnelle et sans qu'il soit indiqué d'aménager le poste de travail. Le maintien dans l'emploi est néanmoins la priorité du médecin du travail. 3 548 aménagements de poste de travail ont été prescrits en 2020 et 849 avis d'inaptitude temporaire ont été rendus en conclusion de la visite.

Les orientations médicales, qui font suite aux visites de prévention, restent importantes. En effet, soit aux fins de prise en charge ou pour confirmation de diagnostics, plus de 6 000 orientations ont été prescrites par les médecins à la suite des visites vers la cardiologie, les bilans de santé (932), l'ophtalmologie, la psychiatrie (243) dont les services spécialisés de traitement du psycho-traumatisme, la rhumatologie, etc.

Des orientations non médicales sont également effectuées par ces médecins : 523 vers des psychologues du SSPO (ou, si l'agent ne le souhaite pas, vers des psychologues extérieurs) ainsi que 161 vers le service social. Les plaintes somatiques en lien avec la fatigue physique sont en augmentation ainsi que celles liées à une forte charge mentale (la charge mentale concerne essentiellement toutes les personnes ayant des fonctions à forte responsabilité managériales, financières ou de sécurité).

Chiffres clé 2020

- Population totale sous la surveillance médicale du réseau du ministère: 193 000 agents dont 140 000 agents de la Police Nationale ;
- 138 644 visites médicales obligatoires et occasionnelles, entretiens infirmiers et audio-consultations ;
- 38 422 visites médicales obligatoires et occasionnelles liées à l'activité professionnelle des agents ;
- Plus de 6 000 orientations effectuées par les médecins du travail ;
- Plus de 6 200 prescriptions de tests RT-PCR et tracing ;
- 9 045 vaccinations (hors covid-19) ;
- 25 000 examens complémentaires.

4 - La prévention des risques psychosociaux et le soutien psychologique

4 . 1 - La prévention des risques psychosociaux (RPS)

Le ministère de l'Intérieur dispose d'un plan de prévention des RPS depuis 2010. Ce plan, conçu comme une « boîte à outils », est largement déployé sur l'ensemble du territoire, les préfetures se chargeant de l'adapter en tenant compte des problématiques locales et des attentes des agents et de leurs représentants.

Des instances déployées sur l'ensemble du territoire

Le plan ministériel de prévention des RPS prévoit la mise en place d'une cellule de veille adossée aux CHSCT locaux.

En 2020, la cellule de veille RPS d'administration centrale s'est réunie deux fois. Lors de ces réunions, elle a examiné les indicateurs RPS des directions d'administration centrale, le projet de

modernisation de l'outil DUERMI et le bilan d'activité de la cellule Allo-Discr ainsi que le projet de guide à destination de l'encadrant (discrimination, harcèlement moral et sexuel...).

Pour les préfetures, le comité de suivi de la mise en œuvre du plan de prévention des RPS qui s'est réuni à deux reprises. Outre les sujets déjà évoqués dans la cadre de la cellule de veille RPS d'administration centrale, un projet de baromètre social dans les préfetures a également été présenté en vue le mettre en place en 2021.

Les deux psychologues du travail de la SDASAP/DRH qui sont associés aux travaux de ces deux instances effectuent également des diagnostics sur les conditions de vie au travail auprès des préfetures et des directions d'administration centrale qui en expriment le besoin

Formation et sensibilisation des agents

Depuis 2011, des sessions de formation et de sensibilisation à la prévention des RPS ont été mises en place. Des séquences ont ainsi été intégrées aux sessions d'accueil des nouveaux arrivants, toutes catégories confondues, et aux formations au management. Un module sur les RPS est également inclus dans les sessions de formation des membres des CHSCT, des assistants et conseillers de prévention.

La direction des ressources humaines organise également des actions autour de la thématique de la qualité de vie au travail qui ont pour objectif de promouvoir l'amélioration des conditions de travail et de mieux anticiper les risques psychosociaux. Ainsi, en 2020 une journée de sensibilisation à la QVT a été organisée le 13 mars 2020 auprès des encadrants de l'administration centrale. Ce type d'actions ayant également vocation à soutenir les collectifs de travail, un diagnostic QVT au bénéfice des réseaux de soutien professionnels a aussi été mis en place.

4 . 2 – Le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) des actifs

Le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) est présent sur l'ensemble du territoire national et apporte son assistance à tous les fonctionnaires de la Police nationale, de tous services, de tous grades, appartenant aux corps actifs, administratifs, techniques ou scientifiques. Il s'impose aujourd'hui, avec ses 93 psychologues, comme le plus important dispositif d'accompagnement psychologique intra-institutionnel existant en France.

Evolution des activités du service de soutien psychologique opérationnel entre 2016 et 2020 - Police Nationale

	2016	2017	2018	2019	2020	Evolution 2019/2020	
Entretien de soutien	28 166	31 568	31 912	33 932	36 544	7,7%	
Permanences	5 795	6 251	6 451	5 884	4 322	-26,5%	
Actions post-traumatiques	2 653	2 470	2 916	2 314	2 172	-6,1%	
Dont actions post-traumatiques individuelles immédiates et post-immédiates	587	538	620	497	497	0,0%	
Dont actions post-traumatiques collectives immédiates et post-immédiates	2 066	1 932	2 296	1 817	1 675	-7,8%	
Actions de sensibilisations	Nombre d'actions	2 775	3 154	2 805	2 663	2 124	-20,2%
	Nombre de personnes ciblées	25 356	28 738	23 934	24 368	14 595	-40,1%

Source : DRCPN

Principales missions du service de soutien psychologique opérationnel

En 2020, le nombre d'actions post-traumatiques connaît une baisse en raison du confinement et de la diminution du nombre d'interventions policières.

A l'inverse, le nombre de consultations individuelles poursuit sa progression avec une augmentation de 7,7 % par rapport à l'année 2019 (36 544 entretiens de soutien réalisés au profit de 9 593 agents, soit environ 6,5% des effectifs PN).

La crise sanitaire liée à la covid-19 explique certainement l'augmentation de cette activité de consultation individuelle. En effet, pendant le confinement du printemps 2020, l'activité du SSPO a été adaptée selon les modalités suivantes :

- Mise en place de téléconsultation : le SSPO a su réagir rapidement à la situation de confinement en recentrant son activité sur des consultations téléphoniques. Par téléphone et à leur domicile, les psychologues ont dû mettre en place un nouveau cadre d'accompagnement afin de se conformer aux mesures de confinement. La proposition d'entretien téléphonique a été bien accueillie par la majorité des personnels, même si certains ont préféré reporter leur rendez-vous en attendant un retour au présentiel ;

- Posture proactive des psychologues pour pallier un accès plus difficile aux personnels : les psychologues ont multiplié les propositions d'accompagnement et les appels afin de maintenir les liens avec les personnels fragilisés ou isolés, notamment les personnels confinés ou encore les familles des personnels hospitalisés ;

- Maintien de la mission de conseil et d'appui aux responsables hiérarchiques : les psychologues sont restés disponibles, en appui technique, pour les responsables qui ont eu à gérer des situations spécifiques, notamment les niveaux hiérarchiques intermédiaires qui ont été particulièrement demandeurs de conseil dans ce contexte délicat ;

- Maintien des contacts avec les partenaires médico-sociaux internes et externes.

Depuis le déconfinement, le SSPO a repris son activité en présentiel (y compris durant la seconde période de confinement). Les permanences et interventions dans les services, liées aux événements de grande ampleur sont maintenues tout en appliquant les règles sanitaires en vigueur.

Au terme de l'année 2020, l'accès au service semble avoir peu souffert du contexte sanitaire (comme en atteste le nombre de personnels nouvellement accompagnés).

En matière de prévention du suicide, les psychologues interviennent sur les trois niveaux de prévention :

- **Prévention primaire** : Les psychologues SSPO proposent des séances d'informations et de sensibilisation, des consultations individuelles, des dispositifs post-interventions potentiellement traumatiques (l'exposition au trauma constituant un facteur de risques), des présentations du service et facilitent l'accès aux soins. Ces actions permettent d'agir en amont ou sur les idéations suicidaires, les comportements à risques et les intentions suicidaires ;

- **Prévention secondaire** : Les psychologues proposent des consultations individuelles à la demande et répondent aux signalements autour des situations individuelles identifiées comme inquiétantes par un partenaire ou un responsable hiérarchique ;

- **Prévention tertiaire et postvention** : des mesures d'accompagnement sont organisées suite aux tentatives de suicide connues et des mesures de postvention sont organisées pour les personnels touchés par un décès par suicide. Les psychologues du SSPO proposent alors un

dispositif d'accompagnement pour le collectif endeuillé. Un guide concernant la communication et la gestion de crise après un suicide a par ailleurs été élaboré dans le cadre du Programme de Mobilisation contre le Suicide (PMS).

4.3 – La prévention des risques psychosociaux et l'accompagnement psychologique des personnels de la Gendarmerie.

Engagée depuis plusieurs années dans une politique d'amélioration des conditions de travail et d'accompagnement du personnel, la Gendarmerie a poursuivi la mise en œuvre de son dispositif de prévention des risques psychosociaux. Elle a renforcé sa politique en priorisant les actions à conduire face aux causes profondes du mal-être au travail, en agissant sur les trois niveaux de prévention :

- primaire : anticiper, éliminer ou réduire les facteurs de risque au travail ;
- secondaire : diminuer les conséquences et outiller les personnels pour faire face aux risques ;
- tertiaire : traiter une fois l'événement survenu les conséquences des situations à risques afin d'en limiter les effets.

Renforcement de la politique de prévention des RPS et d'amélioration de la QVT

Depuis 2013, la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques psychosociaux (RPS) et d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) en partenariat avec le réseau ANACT-ARACT² constitue un enjeu majeur en matière d'accompagnement du personnel. Ce dispositif est animé par des psychologues du travail et repose sur une instance de pilotage centrale présidée par le directeur général, la commission nationale de prévention (CNP). Au niveau local, cette politique est déclinée par des commissions locales de prévention (CLP), instances pluridisciplinaires et représentatives. Créées dans chaque formation administrative et formées par les ARACT, ces CLP ont pour missions d'élaborer un état des lieux des RPS, de mettre en place et suivre des actions de prévention destinées à supprimer ou tout au moins réduire l'exposition des personnels à des situations professionnelles fragilisantes.

Afin de renforcer la dynamique et l'efficacité de cette politique, de nouvelles mesures sont venues compléter en 2019 les dispositifs existants :

- Renforcement de l'accompagnement et du suivi des CLP par l'échelon central, notamment à travers la mise en place d'un outil collaboratif Résogend ;
- Diffusion d'un guide de présentation de la démarche de prévention des RPS à destination des acteurs composant les CLP. Il vise à expliquer la méthodologie de recueil des situations professionnelles fragilisantes et à présenter les facteurs de risque les plus prégnants identifiés au niveau local à partir des travaux réalisés par les CLP ;
- Renforcement de la formation initiale et continue à la prévention des RPS pour l'ensemble des personnels. Ces actions de sensibilisation ont pour objectif d'informer les personnels sur la démarche de prévention des RPS et sur les acteurs, structures et dispositifs nationaux et locaux de soutien et d'accompagnement au sein de l'institution. Des supports de communication sur la prévention des RPS (film pédagogique, carte « numéros utiles », vidéo consacrée à la prévention des RPS, espace numérique sur les RPS) ont été diffusés en 2020. Ils complètent les actions de sensibilisation dispensées au profit des personnels.

En 2020, la conception d'un plan d'action relatif à la prévention des RPS au sein de la gendarmerie nationale, a permis de formaliser l'ensemble des mesures engagées et à venir, au niveau central et local.

² Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail - Association Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Renforcement du dispositif d'accompagnement psychologique

Au 31 décembre 2020, le dispositif d'accompagnement psychologique (DAPSY) de la gendarmerie était constitué de 40 psychologues cliniciens et structuré à deux niveaux : une instance centrale qui a en charge le pilotage et la conception, et un maillage de psychologues cliniciens, conseillers techniques régionaux (CTR), répartis sur tout le territoire national.

Premier pôle d'activité des psychologues du Dapsy, les entretiens individuels ont encore significativement augmenté cette année (+10 % par rapport à 2019, + 20 % par rapport à 2018).

Les psychologues ont également mené plus d'interventions post-événementielles (+15 % par rapport à 2019 et +29% par rapport à 2018).

Cette hausse de l'activité témoigne du travail étroit et permanent entre les psychologues et l'encadrement qui est à l'origine d'un grand nombre d'orientations.

Évolution du dispositif d'accompagnement psychologique entre 2017 et 2020 - Gendarmerie Nationale

	2017	2018	2019	2020
Nombre de consultations	15 100	16 800	19 800	21 812
Nombre d'interventions	560	561	617	709
Effectif des psychologues (au 1er janvier de l'année)	35	39	39	38

Source : DGGN

En parallèle, les psychologues cliniciens du DAPSY notent des demandes croissantes dans le champ de la sensibilisation et de la formation ainsi que pour des projets institutionnels (formation initiale des conseillers concertation, accompagnement des personnels au retour à l'emploi après une longue période d'absence, reconstruction par le sport, journée d'hommage aux décédés en service, cérémonie du 14 juillet, actions en faveur de la prévention du suicide, etc).

Face à l'augmentation des besoins et sollicitations, un schéma directeur de montée en puissance du DAPSY est en cours d'étude afin d'améliorer l'accès de l'ensemble des personnels aux psychologues cliniciens, de maintenir le niveau de réponse attendue par le commandement et les personnels, et de développer les actions de prévention des risques psychiques en milieu professionnel.

5 - Le médiateur interne de la Police Nationale

Le dispositif de médiation interne de la Police Nationale, créé par arrêté du 27/11/2012 et mis en place à compter du 01/01/2013, propose une alternative au contentieux juridictionnel au profit des personnels de la police nationale en conflit avec leur hiérarchie ou l'administration. Ce dispositif a évolué en mai 2019 à l'occasion de son rattachement direct au directeur général de la Police nationale, ce qui renforce son autonomie et son indépendance. Il constitue un véritable outil de gestion qualitative des ressources humaines que les agents se sont pleinement approprié.

Depuis sa création en 2013, le médiateur a reçu 3 375 saisines (dont 332 en 2020) émanant de fonctionnaires ou d'agents relevant du périmètre de la police nationale (ADS, gardiens de la paix, officiers, commissaires, agents administratifs, etc.) et a rendu 3 185 avis depuis sa mise en place (dont 347 avis en 2020, à noter que sur les 2 980 avis rendus entre 2013 et 2019, 142 étaient en cours d'instruction).

Les questions posées au médiateur ont porté essentiellement en 2020 sur le volet indemnitaire (paiement d'échelon, ASA, prime de fidélisation, frais de déplacement, etc.), les refus de mutations, les refus d'avancements de grade, les évaluations professionnelles, les contestations médicales (blessures en service, maladies professionnelles, inaptitude médicale, etc.), le respect des droits et obligations.

Les objectifs de la médiation

La médiation a pour objectifs de :

- Favoriser la prévention et la diminution du contentieux par un mode alternatif de règlement des conflits, en permettant le réexamen effectif d'une décision de l'administration portant sur la carrière individuelle des agents et en prenant davantage en compte la dimension humaine dans la gestion des personnels de la police nationale ;
- Donner l'occasion à l'administration d'expliquer ses décisions et, si cela s'avère nécessaire, de les reformuler ou de les rectifier. Le recours au médiateur permet également la correction d'éventuelles erreurs et l'harmonisation des pratiques de gestion des ressources humaines ;
- Résoudre un problème et stopper une dynamique conflictuelle : la saisine du médiateur peut être un moyen d'éviter à l'agent d'entrer dans une situation de fragilité sociale ou de perte de motivation au travail. Elle peut également lui éviter le processus long et coûteux de l'action contentieuse ;
- Émettre un avis indépendant proposant, le cas échéant, une solution. Cet avis est transmis à l'agent et à l'administration.

La saisine du médiateur et son champ de compétence

Tout agent en activité et relevant du périmètre actif de la Police nationale peut saisir le médiateur, compétent s'agissant de la contestation des décisions individuelles relatives à la carrière des agents et leur faisant grief (avancement, mutation, notation, discipline, rémunération, position statutaire, etc.).

Cette saisine s'effectue par écrit et doit être précédée d'un recours gracieux ou hiérarchique ayant donné lieu à un refus exprès ou tacite (silence gardé pendant deux mois) de la part de l'administration.

Il peut être saisi en amont, mais également à l'occasion d'un litige judiciaire dans le cadre d'une médiation judiciaire. Le juge administratif peut ainsi saisir, lorsqu'un litige entre un agent et l'administration s'y prête, le médiateur interne comme tiers régulateur, afin de permettre aux parties de trouver ensemble une solution alternative pour régler le conflit qui les oppose. Le statut de médiateur institutionnel ne s'oppose ainsi nullement à la nomination du médiateur interne par le juge administratif. Au contraire, sa connaissance des règles statutaires et de gestion propres à la Police nationale constitue un atout.

Nombre des saisines du médiateur par corps entre 2016 et 2020 - Police Nationale

Corps	2016	2017	2018	2019	2020
Corps de conception et de Direction (CCD)	3	14	5	4	3
Corps de commandement (CC)	35	5	25	14	24
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	319	343	342	236	270
Personnels administratifs	55	31	11	42	16
Personnels techniques	3	1	1	13	9
Personnels scientifiques	2	4	8	4	2
Adjoints de sécurité (ADS)	3	6	5	6	8
Autres	0	2	6	3	0
Total	420	406	403	322	332

Source : DRCPN

La faible proportion des saisines des personnels administratifs et techniques s'explique par l'impossibilité pour le médiateur d'instruire des dossiers relatifs aux décisions qui relèvent de la compétence du secrétariat général du ministère de l'Intérieur (RIFSEEP, mutation, avancement, etc.). Le médiateur peut toutefois être saisi par ces personnels pour des contestations afférentes aux décisions prises par les autorités du périmètre « Police nationale » (notation ou affectation interne par exemple). En accord avec la DRH du secrétariat général, les contestations des décisions relevant de sa compétence lui sont transmises, le médiateur peut à cette occasion, sans rendre formellement un avis, faire part de ses observations au secrétariat général pour les décisions relevant de la compétence de cette entité.

6 - L'inspecteur général des armées – gendarmerie (IGAG)

L'inspecteur général des armées – gendarmerie est un général d'armée de la Gendarmerie Nationale, placé hors hiérarchie de la Gendarmerie. Conseiller de la ministre des Armées, il siège au sein d'un collège de six inspecteurs généraux de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air, du service de santé des armées et de la direction générale de l'armement, en charge de fonctions d'études, d'inspections ou de ressources humaines. Son positionnement lui donne un rôle essentiel de garant impartial et de médiateur, dont dépendent naturellement les gendarmes, en particulier pour tous les sujets liés à leur état militaire.

Le droit de saisine³

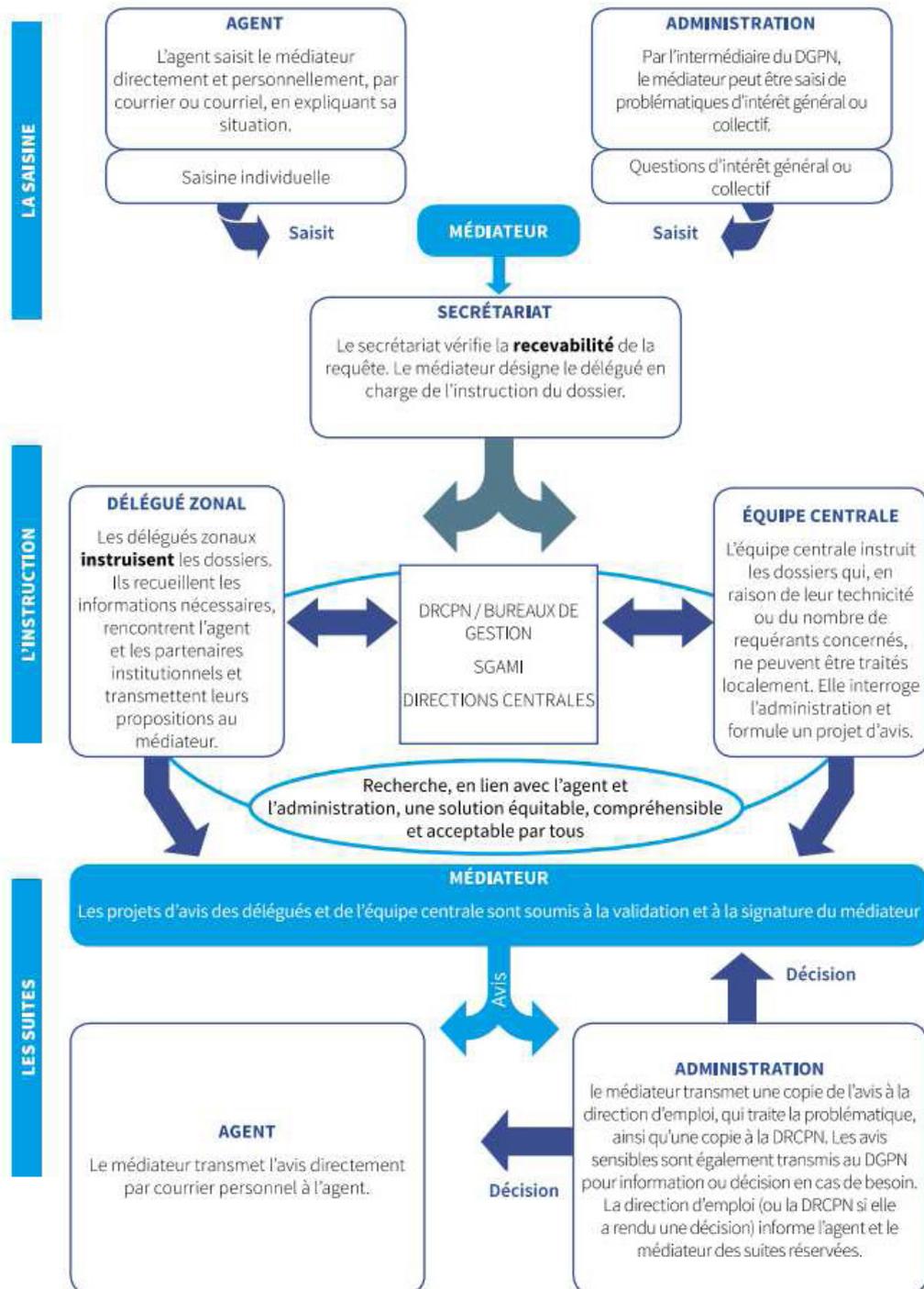
L'inspecteur général des armées - gendarmerie examine depuis 50 ans les requêtes de tout militaire qui le saisit pour examiner sa situation personnelle, les conditions d'exécution du service, ou la vie en collectivité.

Cette saisine en prenant en compte plusieurs centaines de sollicitations individuelles favorise le dialogue et le droit d'expression des militaires, et permet de soulever d'éventuels dysfonctionnements ayant pu se produire.

En cas de saisine, l'inspecteur général donne son appréciation sur la situation du militaire qui le sollicite, et la partage le cas échéant avec sa hiérarchie ou dans les commissions auxquelles il participe (conseil supérieur ou avancement des officiers par exemple). Parce qu'il a occupé des postes de commandement et des responsabilités d'état-major à tous les niveaux de la hiérarchie, son avis est écouté et légitime.

³ Article D4121-2 du code de la défense

LA PROCÉDURE DE MÉDIATION



Le tiers de confiance

Le dispositif de contractualisation s'applique aux militaires de tous les statuts selon des modalités propres à leur corps et à leur cadre de gestion. L'IGAG est destinataire d'un exemplaire du contrat dès sa rédaction. Si son exécution venait à présenter des difficultés entre les gestionnaires et les militaires, l'IGAG peut intervenir pour s'en porter garant.

Le médiateur militaire⁴

Conformément aux dispositions du code de la défense, les inspecteurs généraux des armées exercent la fonction de médiateur militaire. La ministre des Armées a en effet souhaité trouver un moyen de permettre aux militaires de régler autrement les conflits que le seul dialogue hiérarchique n'a pu permettre de résoudre, en s'inspirant des modes alternatifs de règlement des différends pratiqués avec succès dans les sphères civile, commerciale, et familiale. La médiation vise ainsi à améliorer l'accès au droit et remédier aux conséquences de la judiciarisation croissante de notre société.

L'inspecteur général des armées intervient ainsi comme tiers médiateur, soit à la demande des parties, soit depuis la loi Justice du XXI^{ème} siècle du 16 novembre 2016, à l'initiative du juge administratif, comme ce fut le cas pour les premières situations dès 2018.

Pour accomplir cette mission au profit des gendarmes, l'inspecteur général a été choisi car il est indépendant, neutre, impartial et agit en confidentialité.

Lorsqu'il agit comme médiateur, il ne rend pas d'avis, à la différence de la saisine, et se conforme ainsi à la déontologie des médiateurs qui accompagnent les parties dans leur décision sans les contraindre. Il ne cherchera pas à donner raison à l'une ou l'autre des parties, mais à leur permettre d'agir en trouvant par elles-mêmes une solution à leurs différends.

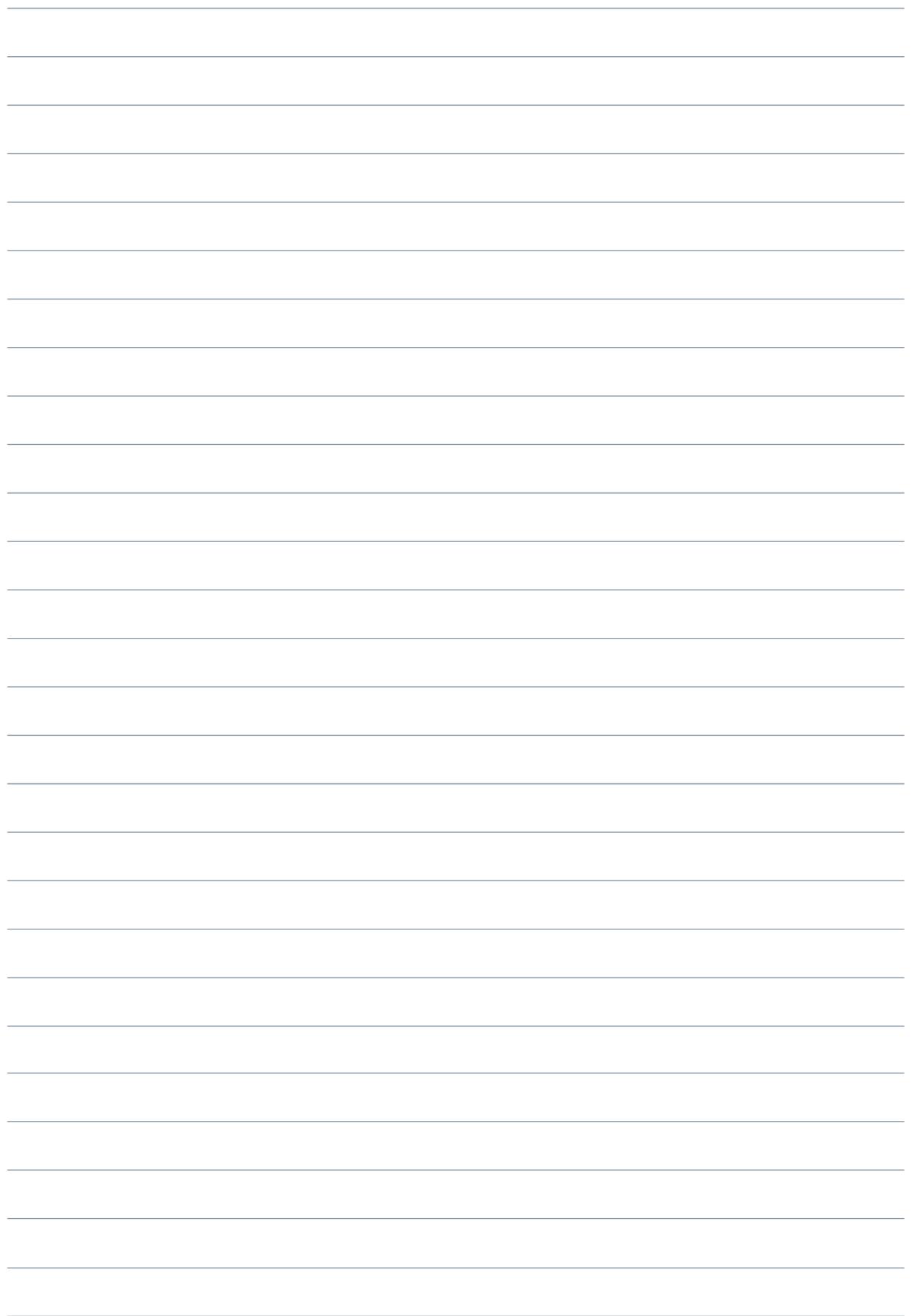
Le strict respect par l'inspecteur général des règles légales et déontologiques du médiateur confère aux accords issus des médiations un poids tout particulier, notamment vis-à-vis du juge administratif.

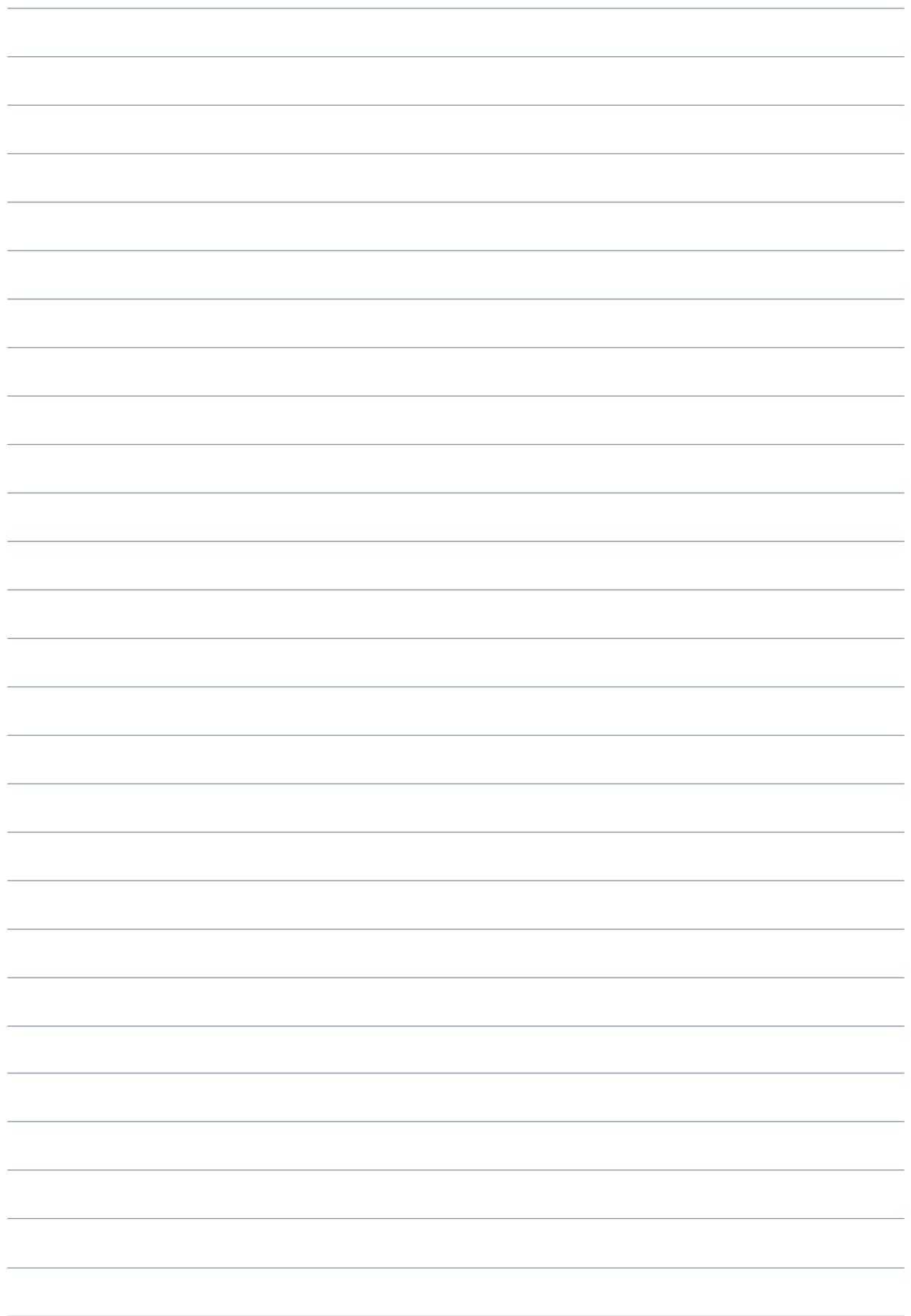
Autres missions

Le code de la défense précise également que l'inspecteur général des armées – gendarmerie participe à la définition de la politique de gestion du personnel de la gendarmerie, à la détection et à l'évaluation des hauts potentiels, et à la préparation des mesures individuelles. A ce titre, il est consulté par le DGGN, et participe aux commissions nationales (dont celles des officiers).

Il instruit enfin les dossiers de recours adressés à la ministre des armées par le personnel ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires ou professionnelles, ou encore de suspension de fonctions.

⁴ Circulaire n°25237 GEND/CAB du 18 juin 2020, BOMI n°2020-7, page 1





01 L'ORGANISATION DU TRAVAIL

02 TÉLÉTRAVAIL ET TRAVAIL À DISTANCE - HORS POLICE NATIONALE

03 LES HEURES ÉCRÊTÉES

04 DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

05 LES COMPTES ÉPARGNE TEMPS (CET)

06 LES ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ

07 LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ

INTRODUCTION

Cette partie permet d'apprécier les éléments concernant la durée, l'organisation du temps de travail, le télétravail, les comptes épargne-temps, les absences hors raisons de santé et les absences pour raisons de santé.

Le taux d'absentéisme pour raison de santé est principalement dû aux congés pour maladie ordinaire, que ce soit pour le secrétariat général, la police nationale et la gendarmerie nationale. Il s'avère plus important chez les femmes que chez les hommes.

LES CHIFFRES CLÉS

3,8 %

Taux d'absentéisme pour raisons de santé au
Secrétariat Général

5,2 %

Taux d'absentéisme pour raisons de santé à la
Police Nationale

2,7 %

Taux d'absentéisme pour raisons de santé à la
Gendarmerie Nationale

1 - Organisation du travail

La grande majorité des effectifs du ministère de l'Intérieur (hors militaires) est en horaires fixes ou 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). 2,6 % 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. 21,5 % des agents sont en horaires atypiques.

Répartition des effectifs selon l'organisation du travail au 31 décembre 2020 - Ministère de l'Intérieur (hors militaires)

	PATS	Actifs PN	Total
Horaires variables	37 442	2 668	40 110
Horaires fixes	7 509	50 014	57 523
Article 10	2 305	1 753	4 058
Travail de nuit	206	20 887	21 093
Travail atypique	1 308	32 268	33 576

Source : Dialogue2, DGEF, DGOM, DSR, DGSCGC, DRCPN, DGGN

1 . 1 - Focus sur les personnels du Secrétariat Général

Répartition des effectifs selon l'organisation du travail et le sexe au 31 décembre 2020 - Secrétariat Général

	PATS	Actifs PN	Total
Horaires variables			
Femmes	18 166	7	18 173
Hommes	7 594	317	7 911
Total	25 760	324	26 084
Article 10			
Femmes	936	1	937
Hommes	1 062	8	1 070
Total	1 998	9	2 007
Travail de nuit			
Femmes	88	0	88
Hommes	78	0	78
Total	166	0	166
Travail atypique			
Femmes	476	0	476
Hommes	713	32	745
Total	1 189	32	1 221

Source : Dialogue2, DGEF, DGOM, DSR, DGSCGC

1 . 2 - Focus sur les personnels de la Police Nationale

Répartition des effectifs selon l'organisation du travail au 31 décembre 2020 – Police Nationale

	PATS	Actifs PN	Total
Horaires variables	7 352	2 279	9 631
Horaires fixes	7 509	50 014	57 523
Article 10	191	1 718	1 909
Travail de nuit	40	20 887	20 927
Travail atypique	79	32 236	32 315

Source : DRCPN

1 . 3 - Focus sur les personnels civils et actifs de la PN affectés en Gendarmerie Nationale

Répartition des effectifs selon l'organisation du travail et le sexe au 31 décembre 2020 - Personnels civils et actifs de la PN affectés en Gendarmerie Nationale

	PATS	Actifs PN	Total
Horaires variables			
Femmes	2 426	14	2 440
Hommes	1 904	51	1 955
Total	4 330	65	4 395
Article 10			
Femmes	59	8	67
Hommes	57	18	75
Total	116	26	142
Travail de nuit			
Femmes	0	0	0
Hommes	0	0	0
Total	0	0	0
Travail atypique			
Femmes	19	0	19
Hommes	21	0	21
Total	40	0	40

Source : DGGN

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.

2 - Télétravail et travail à distance - hors Police Nationale

Du fait de la crise sanitaire, le bilan comporte à la fois les données relatives au télétravail exercé du fait de la pandémie et au télétravail régulier.

2 . 1 - Les principales données

En 2020, le nombre de télétravailleurs au ministère de l'Intérieur (hors Police Nationale) s'élève à 11 852 agents dont 67% de femmes et 33% d'hommes. Pour plus de la moitié des agents, le télétravail n'a pas été accordé sur toute l'année mais sur les périodes où ce mode d'organisation de travail était recommandé en raison de la crise sanitaire.

La majorité des télétravailleurs sont des agents de catégorie B (4 081), suivent les agents de catégorie C (3 933) puis de catégorie A (3 838). Les agents âgés de 41 à 55 ans sont les plus nombreux à exercer en télétravail (5 448). Suivent les agents entre 26 et 40 ans (2 839), les agents de 56 ans ou plus (2 761) et ceux âgés de moins de 26 ans (306).

Le télétravail a été majoritairement accordé pour 1 ou 2 jours par semaine. Le travail sur ordinateur nomade s'est fortement déployé : 51% des agents ont utilisé cet outil informatique.

Le télétravail a principalement concerné les domaines fonctionnels suivants : ressources humaines (14%), systèmes d'information et de communication (13%) et élaboration des politiques publiques (10%).

Le télétravail a été abordé dans 195 comités techniques, 265 CHSCT et a fait l'objet de réunions informelles avec les organisations syndicales à 333 reprises.

2 . 2 - Focus sur le télétravail en administration centrale (hors périmètres Police nationale et Gendarmerie nationale)

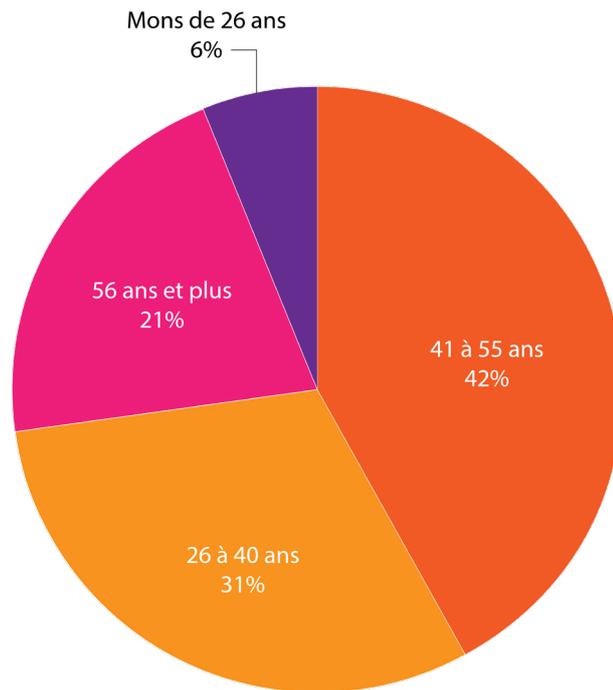
On compte 2 444 télétravailleurs en administration centrale (1 104 hommes et 1 340 femmes). Près de la moitié ont été en télétravail toute l'année. 6 agents sur 10 appartiennent à la catégorie A et 1 sur 4 à la catégorie B.

La grande majorité des télétravailleurs en administration centrale exercent leurs fonctions dans le domaine de l'élaboration et le pilotage des politiques publiques, des SIC et des ressources humaines.

En télétravail, plus de 6 agents sur 10 (64 %) bénéficient d'un ordinateur nomade.

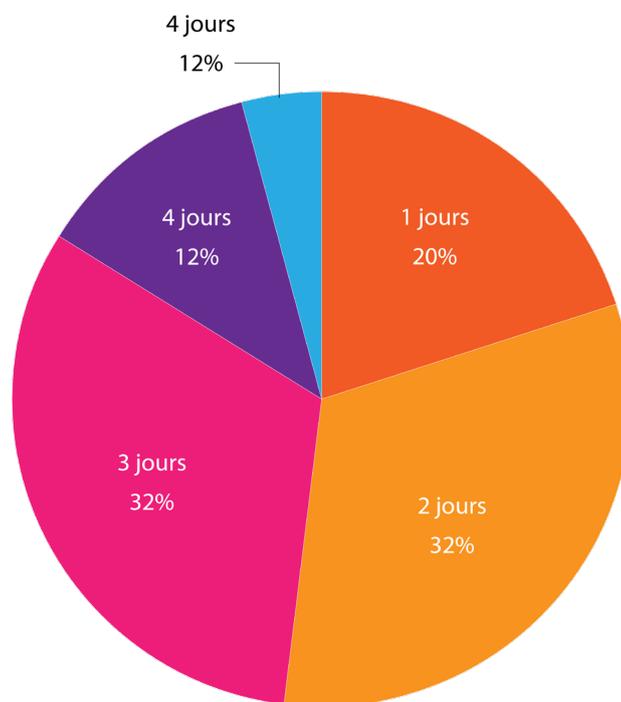
Une demande de télétravail a donné lieu à un refus.

Répartition des agents en télétravail selon l'âge en 2020 – Administration Centrale



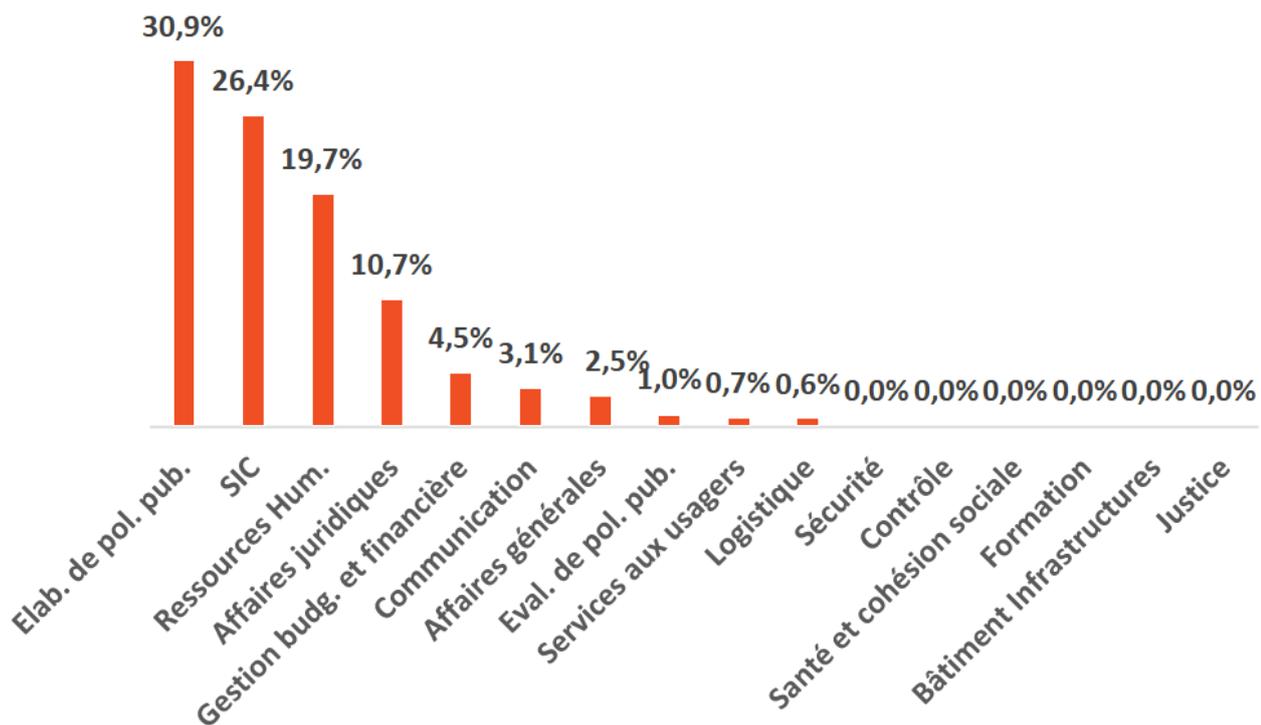
Source : BAGES

Répartition des agents selon le nombre de jours de télétravail dans la semaine en 2020 - Administration Centrale



Source : BAGES

Répartition des agents selon leur domaine fonctionnel en 2020 - Administration Centrale



Source : BAGES

2 . 3 - Focus sur le télétravail en préfecture

6 427 agents ont été en télétravail dans les préfectures. Près de 20% ont bénéficié d'un télétravail pérenne sur l'année 2020, 80% ont bénéficié du télétravail en raison de la crise sanitaire.

73% des agents en télétravail sont des femmes, 39 % appartiennent à la catégorie B, 34 % à la catégorie C et 27 % à la catégorie A.

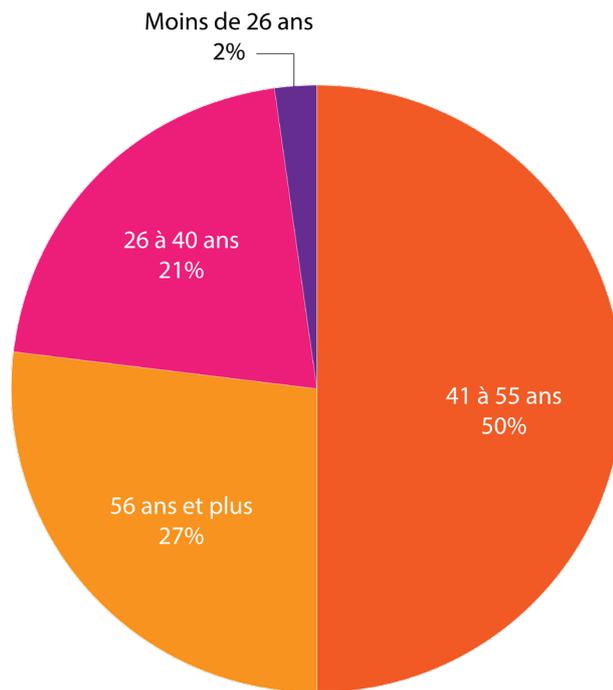
Les agents qui ont majoritairement bénéficié du télétravail exercent leurs missions dans les domaines fonctionnels des services aux usagers, des affaires juridiques, de l'élaboration et du pilotage des politiques publiques et des affaires générales.

En télétravail, plus de 6 agents sur 10 (62 %) bénéficient d'un ordinateur nomade.

42 demandes de télétravail ont donné lieu à un refus. On compte 3 recours en CAPL.

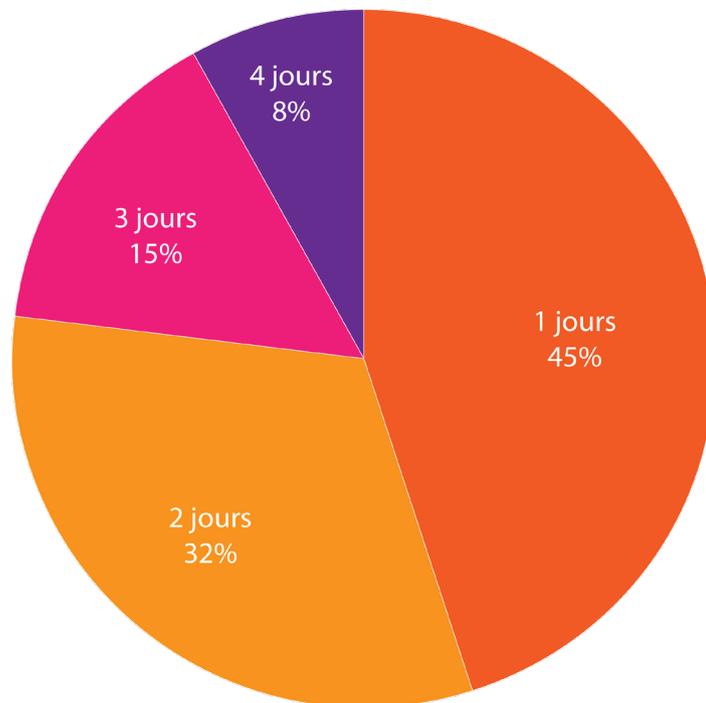
Le télétravail a été évoqué au cours de 182 réunions de comités techniques locaux et 188 réunions de CHSCT locaux. Ce sujet a également été évoqué lors de réunions informelles avec les organisations syndicales dans les préfectures : on recense 274 entrevues au cours de l'année 2020.

Répartition des agents en télétravail selon l'âge en 2020 - Préfecture



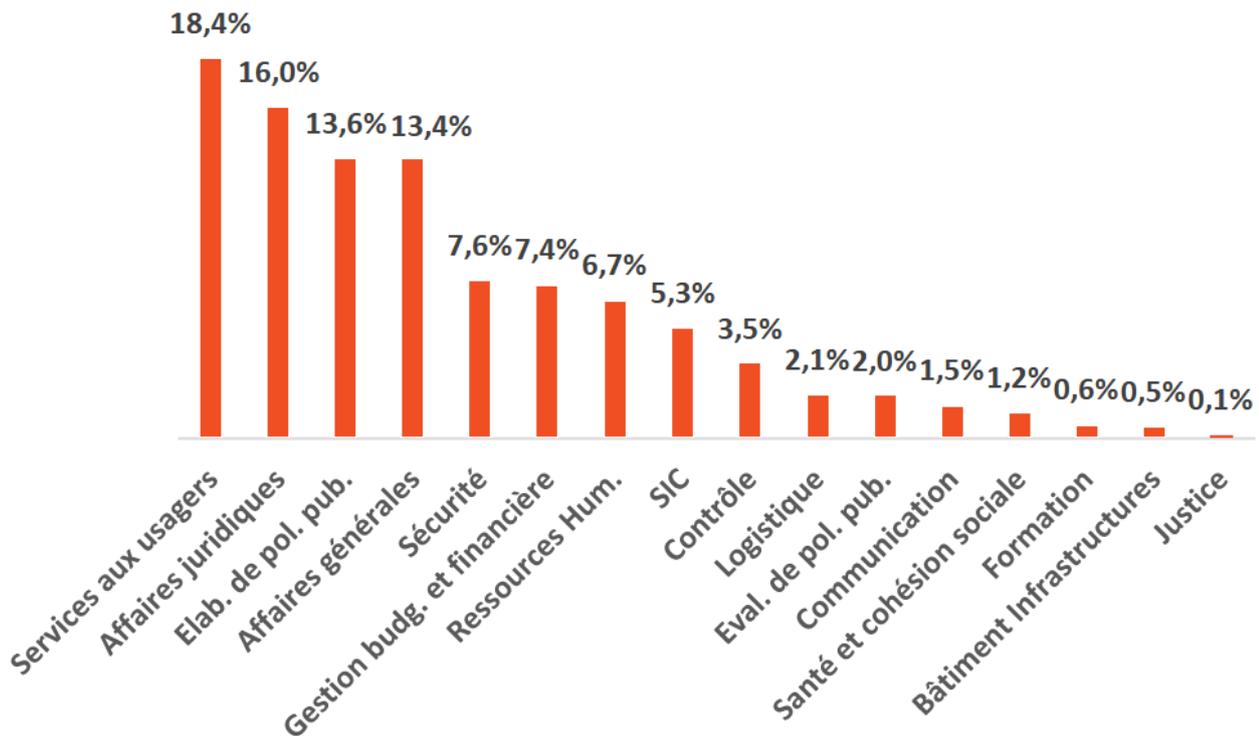
Source : BAGES

Répartition des agents selon le nombre de jours de télétravail dans la semaine en 2020 - Préfecture



Source : BAGES

Répartition des agents selon leur domaine fonctionnel en 2020 - Préfecture



Source : BAGES

2 . 4 - Focus sur le télétravail dans les SGAMI

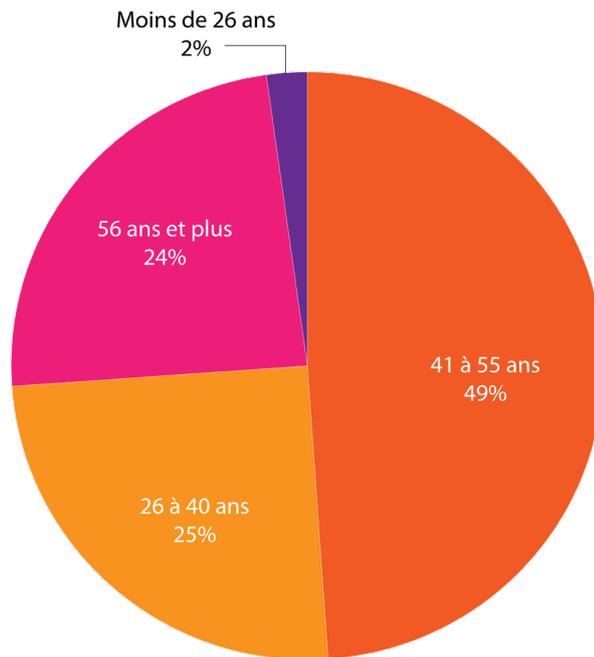
Le nombre de télétravailleurs s'établit à 1 784 dont 1 029 femmes et 755 hommes. 758 agents en télétravail appartiennent à la catégorie C, 645 à la catégorie B et 381 à la catégorie A. 7 agents sur 10 bénéficient d'un ordinateur nomade pour travailler.

Les agents travaillent principalement dans les domaines des ressources humaines, des systèmes d'information et de communication et de la gestion budgétaire et financière.

35 demandes de télétravail ont donné lieu à un refus et aucun recours en CAP.

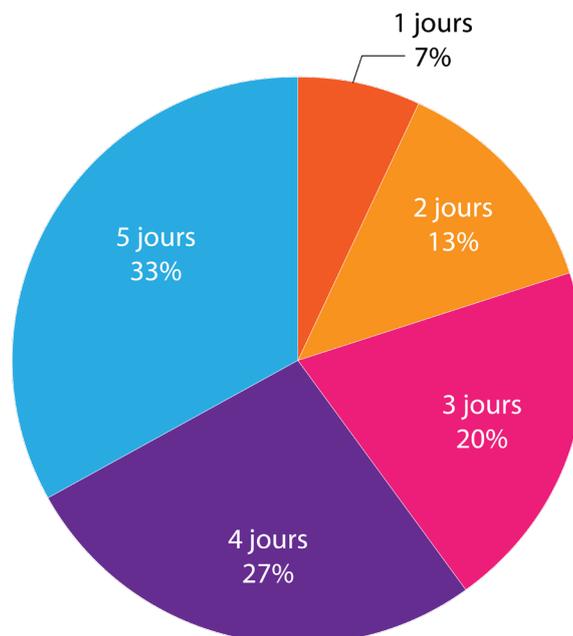
Le télétravail a été inscrit à l'ordre du jour de 11 comités techniques, 28 CHSCT et a été évoqué avec les organisations syndicales de manière informelle au cours de 33 réunions.

Répartition des agents en télétravail selon l'âge en 2020 – SGAMI



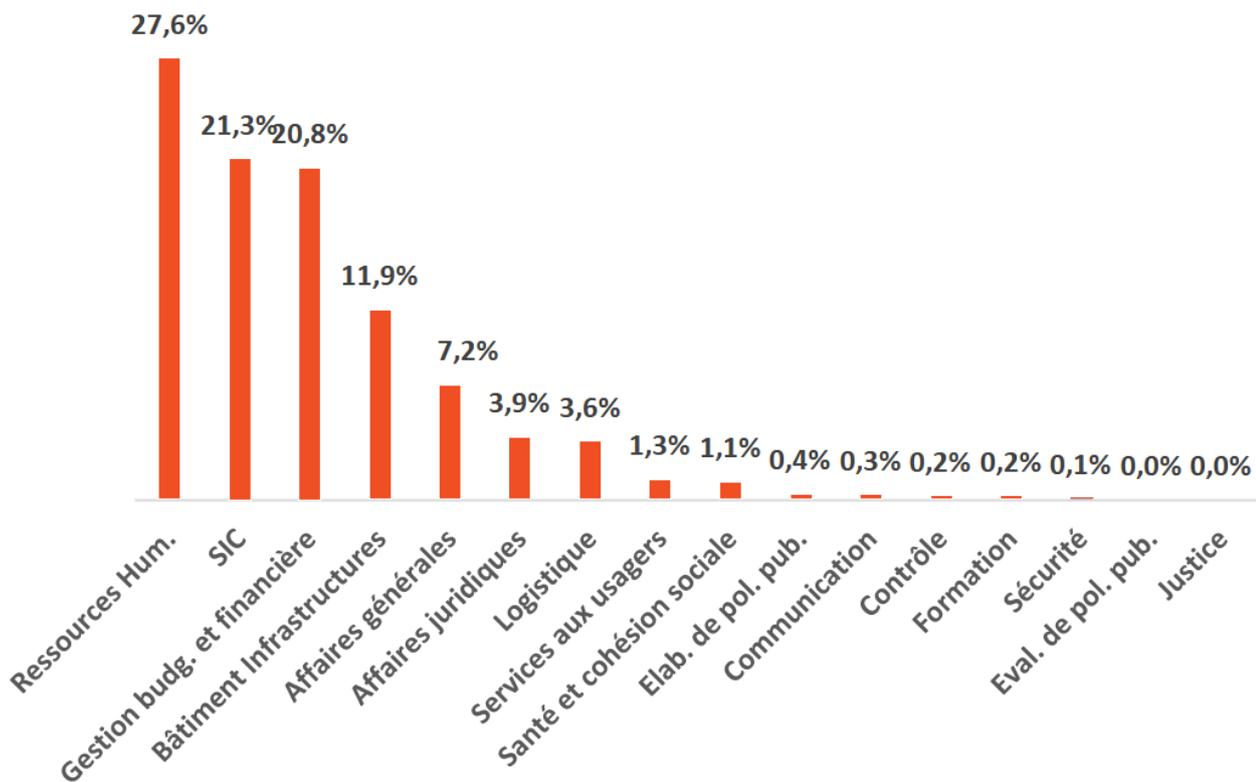
Source : BAGES

Répartition des agents selon le nombre de jours de télétravail dans la semaine en 2020 - SGAMI



Source : BAGES

Répartition des agents selon leur domaine fonctionnel en 2020 - SGAMI



Source : BAGES

2 . 5 - Focus sur le télétravail en Gendarmerie Nationale

1 195 agents ont exercé leurs missions en télétravail dont 71% de femmes. Près de 70% ont bénéficié du télétravail en raison de la crise sanitaire et n'ont donc pas exercé en télétravail de manière régulière sur l'année.

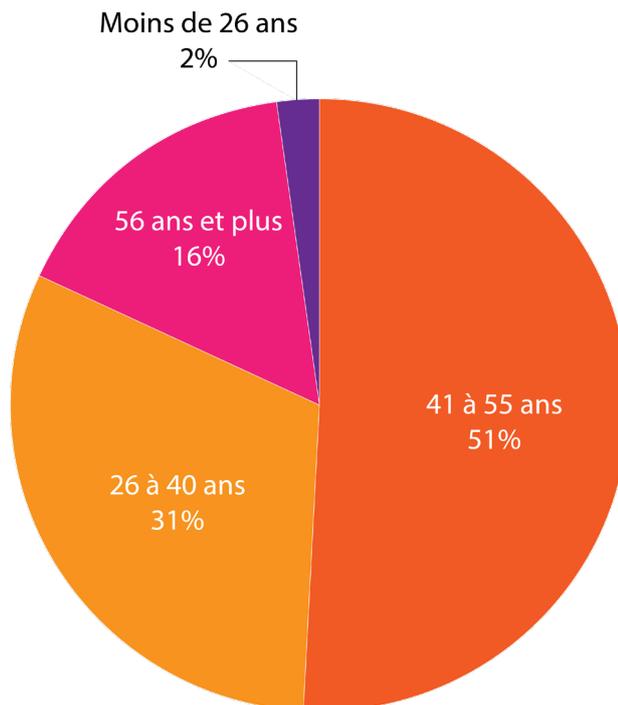
254 agents appartiennent à la catégorie A, 322 à la catégorie B et 619 à la catégorie C. 40 % exercent des missions dans le domaine des ressources humaines.

La grande majorité des agents (82 %) bénéficient de l'outil informatique CLIP pour télétravailler.

On compte 3 refus de télétravail sur le périmètre de la gendarmerie nationale.

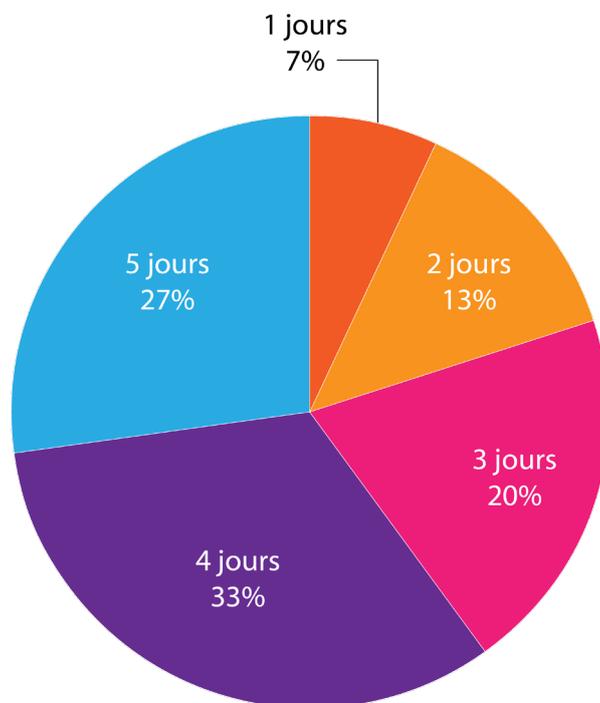
En 2020, sur le périmètre de la gendarmerie nationale, 2 comités techniques et 49 réunions des CHSCT ont été organisés.

Répartition des agents en télétravail selon l'âge en 2020 – Gendarmerie Nationale



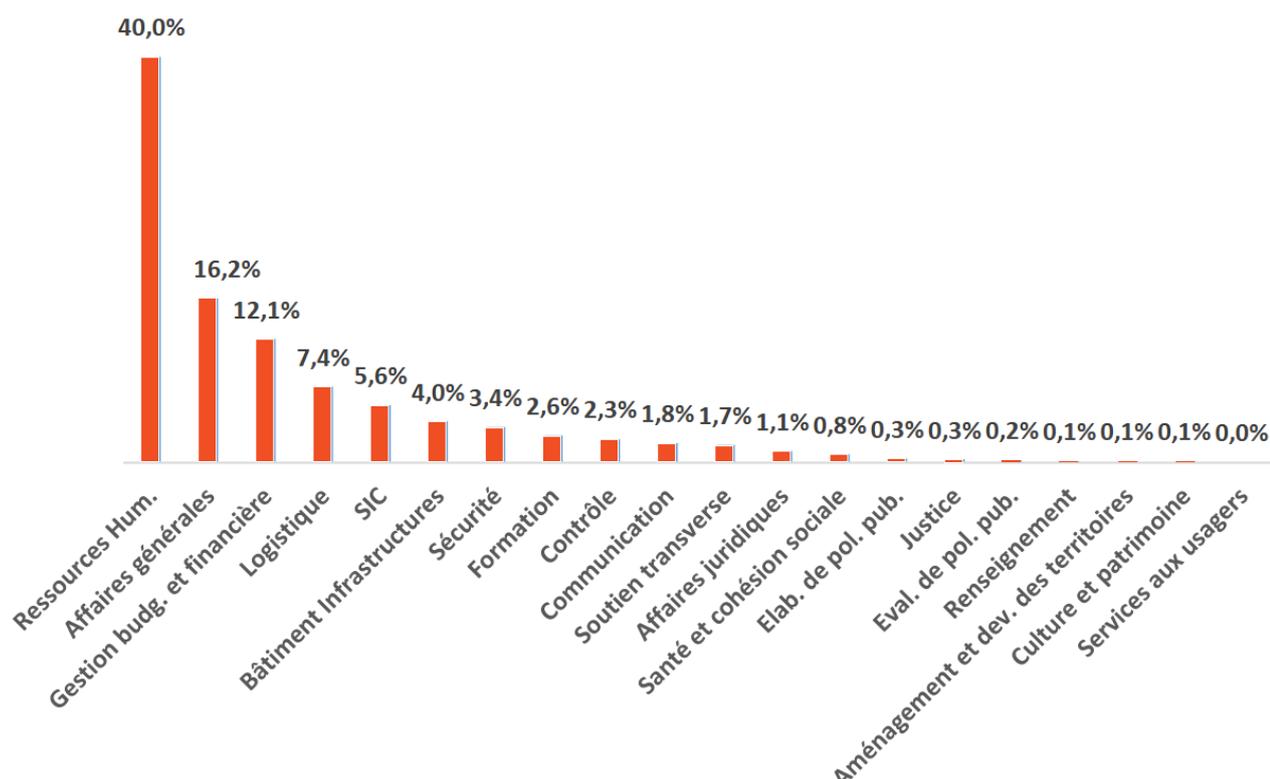
Source : BAGES

Répartition des agents selon le nombre de jours de télétravail dans la semaine en 2020 - Gendarmerie Nationale



Source : BAGES

Répartition des agents en télétravail selon l'âge en 2020 – Gendarmerie Nationale



Source : BAGES

3 - Les heures écartées

Nombre total d'heures écartées dans le cadre de l'horaire variable par périmètre et sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur

	Femmes	Hommes
Secrétariat Général	289 991	173 818
Police Nationale	103 786	
Gendarmerie Nationale	21 874	18 785
Total	608 254	

Source : SIRH Dialogue, DGEF, DGOM, DSR, DGSCGC, DRCPN, DGGN

4 - Durée du temps de travail

Les agents du ministère (hors militaires) sont 4,6 % à occuper un emploi à temps partiel. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à en bénéficier (11,1 % contre 1 % des hommes).

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon la durée du temps de travail en 2020 - Ministère de l'Intérieur (hors militaires)

Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C						
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	%	Total	%	
Temps partiel														
Femmes	565	9,1%	121	4,6%	1 514	16,1%	1 614	7,0%	3 549	16,3%	1	0,0%	7 364	11,1%
Hommes	89	1,5%	42	0,6%	168	3,4%	660	0,8%	266	2,5%	1	0,0%	1 226	1,0%
Sous-total	654	5,4%	163	1,7%	1 682	11,6%	2 274	2,1%	3 815	11,8%	2	0,0%	8 590	4,6%
Temps plein														
Femmes	5 668	90,9%	2 515	95,4%	7 919	83,9%	21 433	93,0%	18 225	83,7%	3 136	100,0%	58 896	88,9%
Hommes	5 780	98,5%	7 018	99,4%	4 841	96,6%	84 597	99,2%	10 324	97,5%	6 141	100,0%	118 701	99,0%
Sous-total	11 448	94,6%	9 533	98,3%	12 760	88,4%	106 030	97,9%	28 549	88,2%	9 277	100,0%	117 597	95,4%
Total														
Femmes	6 233	51,5%	2 636	27,2%	9 433	65,3%	23 047	21,3%	21 774	67,3%	3 137	33,8%	66 260	35,6%
Hommes	5 869	48,5%	7 060	72,8%	5 009	34,7%	85 257	78,7%	10 590	32,7%	6 142	66,2%	119 927	64,4%
Total	12 102	100,0%	9 696	100,0%	14 442	100,0%	108 304	100,0%	32 364	100,0%	9 279	100,0%	186 187	100,0%

Source : SIRH Dialogue, DGEF, DGOM, DSR, DGSCGC, DRCPN, DGGN

4 . 1 - Focus sur les effectifs en fonction au Secrétariat Général

Le travail à temps partiel concerne 11,5 % des effectifs en fonction au Secrétariat Général. Les femmes sont 16,9 % à travailler à temps partiel contre 2,6 % pour les hommes.

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon la durée du temps de travail en 2020 - Secrétariat Général

Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C						
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	%	Total	%	
Temps partiel														
Femmes	451	9,6%	1	3,0%	1 220	18,8%	1	4,3%	1 938	19,1%	0	0,0%	3 611	91,4%
90%	117		0		222		0		235		0		574	
80%	296		0		891		1		1 462		0		2 650	
70%	2		0		14		0		39		0		55	
60%	4		0		27		0		49		0		80	
50%	6		0		13		0		53		0		72	
Temps partiel thérapeutique	26		1		53		0		100		0		180	
Hommes	66	1,5%	1	0,7%	133	4,2%	1	0,3%	137	2,9%	0	0,0%	338	8,6%
90%	11		0		23		0		12		0		46	
80%	43		1		88		1		89		0		222	
70%	1		0		3		0		2		0		6	
60%	0		0		3		0		3		0		6	
50%	4		0		3		0		6		0		13	
Temps partiel thérapeutique	7		0		13		0		25		0		45	
Sous-total	517	5,6%	2	1,1%	1 353	14,0%	2	0,5%	2 075	14,0%	0	0,0%	3 949	11,5%
Temps plein														
Femmes	4 229	90,4%	32	97,0%	5 257	81,2%	22	95,7%	8 211	80,9%	0	0,0%	17 751	58,5%
Hommes	4 482	98,5%	148	99,3%	3 041	95,8%	340	99,7%	4 562	97,1%	0	0,0%	12 573	41,5%
Sous-total	8 711	94,4%	180	98,9%	8 298	86,0%	362	99,5%	12 773	86,0%	0	0,0%	30 324	88,5%
Total														
Femmes	4 680	50,7%	33	18,1%	6 477	67,1%	23	6,3%	10 149	68,4%	0	0,0%	21 362	62,3%
Hommes	4 548	49,3%	149	81,9%	3 174	32,9%	341	93,7%	4 699	31,6%	0	0,0%	12 911	37,7%
Total	9 228	100,0%	182	100,0%	9 651	100,0%	364	100,0%	14 848	100,0%	0	0,0%	34 273	100,0%

Source : SIRH Dialogue, DGEF, DGOM, DSR, DGSCGC

4 . 2 - Focus sur 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 8,2 % et celui des hommes à 0,8 %. Au total, le travail à temps partiel concerne 2,9 % des effectifs.

7

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon la durée du temps de travail en 2020 – Police Nationale

		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C					
		Personnels administratifs, techniques et scientifiques		Actifs PN		Personnels administratifs, techniques et scientifiques		Actifs PN		Personnels administratifs, techniques et scientifiques		Actifs PN			
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Total	%	
Temps partiel															
Femmes	89	6,7%	120	4,6%	251	10,4%	1 613	7,0%	1 397	14,1%	1	0,0%	3 471	80,3%	
90%	14		26		31		157		124		0		352		
80%	60		81		181		1 184		995		0		2 501		
70%	0		0		4		19		28		0		51		
60%	4		1		5		15		32		0		57		
50%	5		2		6		33		73		0		119		
Temps partiel thérapeutique	6		10		24		205		145		1		391		
Hommes	20	1,8%	41	0,6%	27	1,8%	659	0,8%	106	2,4%	1	0,0%	854	19,7%	
90%	3		2		3		38		8		0		54		
80%	4		11		14		290		61		0		380		
70%	1		0		0		6		1		0		8		
60%	4		0		1		8		4		0		17		
50%	7		3		1		19		4		0		34		
Temps partiel thérapeutique	1		25		8		298		28		1		361		
Sous-total	109	4,5%	161	1,7%	278	7,1%	2 272	2,1%	1 503	10,5%	2	0,0%	4 325	2,9%	
Temps plein															
Femmes	1 237	93,3%	2 473	95,4%	2 154	89,6%	21 399	93,0%	8 502	85,9%	3 136	100,0%	38 901	27,2%	
Hommes	1 100	98,2%	6 844	99,4%	1 487	98,2%	84 223	99,2%	4 325	97,6%	6 132	100,0%	104 111	72,8%	
Sous-total	2 337	95,5%	9 317	98,3%	3 641	92,9%	105 622	97,9%	12 827	89,5%	9 268	100,0%	143 012	97,1%	
Total															
Femmes	1 326	54,2%	2 593	27,4%	2 405	61,4%	23 012	21,3%	9 899	69,1%	3 137	33,8%	42 372	28,8%	
Hommes	1 120	45,8%	6 885	72,6%	1 514	38,6%	84 882	78,7%	4 431	30,9%	6 133	66,2%	104 965	71,2%	
Total	2 446	100,0%	9 478	100,0%	3 919	100,0%	107 894	100,0%	14 330	100,0%	9 270	100,0%	147 337	100,0%	

Source : DRCPN

4 . 3 - Focus sur les effectifs en fonction au sein de la Gendarmerie Nationale (hors militaires)

En ce qui concerne les personnels civils et actifs de la police nationale affectés en gendarmerie nationale, le travail à temps partiel représente 11,1 % des femmes et 1,7 % des hommes. Au total, 6,9 % des effectifs travaillent à temps partiel (hors militaires).

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon la durée du temps de travail en 2020 - Personnels civils et actifs de la PN affectés en Gendarmerie Nationale

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total	%
	Personnels administratifs, techniques et spécialisés		Actifs PN		Personnels administratifs, techniques et scientifiques		Actifs PN		Personnels administratifs, techniques et spécialisés		Actifs PN			
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%		
Temps partiel														
Femmes	25	11,0%	0	0,0%	43	7,8%	0	0,0%	214	12,4%	0	0,0%	282	89,2%
90%	7		0		4		0		24		0		35	
80%	18		0		31		0		163		0		212	
70%	0		0		0		0		4		0		4	
60%	0		0		2		0		5		0		7	
50%	0		0		4		0		4		0		8	
Temps partiel thérapeutique	0		0		2		0		14		0		16	
Hommes	3	1,5%	0	0,0%	8	2,5%	0	0,0%	23	1,6%	0	0,0%	34	10,8%
90%	1		0		1		0		2		0		4	
80%	1		0		2		0		15		0		18	
70%	1		0		0		0		0		0		1	
60%	0		0		0		0		2		0		2	
50%	0		0		3		0		2		0		5	
Temps partiel thérapeutique	0		0		2		0		2		0		4	
Sous-total	28	6,5%	0	0,0%	51	5,8%	0	0,0%	237	7,4%	0	0,0%	316	6,9%
Temps plein														
Femmes	202	89,0%	10	100,0%	508	92,2%	12	100,0%	1 512	87,6%	0		2 244	52,7%
Hommes	198	98,5%	26	100,0%	313	97,5%	34	100,0%	1 437	98,4%	9	100,0%	2 017	47,3%
Sous-total	400	93,5%	36	100,0%	821	94,2%	46	100,0%	2 949	92,6%	9	100,0%	4 261	93,1%
Total														
Femmes	227	53,0%	10	27,8%	551	63,2%	12	26,1%	1 726	54,2%	0	0,0%	2 526	55,2%
Hommes	201	47,0%	26	72,2%	321	36,8%	34	73,9%	1 460	45,8%	9	100,0%	2 051	44,8%
Total	428	100,0%	36	100,0%	872	100,0%	46	100,0%	3 186	100,0%	9	100,0%	4 577	100,0%

Source : DGGN

5 - Les Comptes Epargne-Temps (CET)

Au 31 décembre 2020, le stock de comptes épargne-temps au ministère de l'Intérieur était de 169 351 (156 732 en 2019), soit une augmentation de 8 %. Le nombre de jours versés en 2020 s'élève à 1 109 782, soit un nombre en hausse de plus de 30 % par rapport à 2019. Le nombre de jours consommés sous forme de congés ou de RAFP ont diminué respectivement de 30 % et de 21 % en 2020.

Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre 2019 et 2020 - Ministère de l'Intérieur

	Nbre de CET ouverts au 31/12	dont CET ouverts dans l'année	Nb agent ayant déposé dans l'année	Nb de jours de CET stockés au 31/12	dont nb de jours versés dans l'année	Nb de jours de CET utilisés dans l'année	dont nb de jours de CET utilisés sous forme de congés	dont nb de jours de CET utilisés sous forme d'indemnisation	dont nb de jours de CET utilisés sous forme de RAFP
2019	156 732	10 002	92 255	3 664 458	850 011	613 264	116 684	485 887	10 693
2020	169 351	9 387	114 642	4 136 100	1 109 782	592 445	81 171	502 820	8 454
Evolution	8,1%	-6,1%	24,3%	12,9%	30,6%	-3,4%	-30,4%	3,5%	-20,9%

Source : SIRH Dialogue2, DRCPN, DGGN

5. 1 - Focus sur les personnels du Secrétariat Général

Au 31 décembre 2020, le stock de comptes épargne-temps était de 26 562 (21 076 en 2019). 35% des CET sont détenus par des hommes, 65% par des femmes. Au cours de l'année 2020, 16 557 agents (10 803 femmes et 5 754 hommes) ont déposé des jours sur leur CET. Le nombre de jours CET utilisés atteint quant à lui 58 642 soit une baisse de 12% par rapport à 2019 (66 558 jours).

Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre 2020 - Secrétariat Général

		Nbre de CET ouverts au 31/12/2020	dont CET ouverts en 2020	Nb agent ayant déposé des jours de CET en 2020	Nb de jours de CET stockés au 31/12/2020	dont nb de jours versés en 2020	Nb de jours de CET utilisés en 2020	dont nb de jours de CET utilisés sous forme de congés	dont nb de jours de CET utilisés sous forme d'indemnisation	dont nb de jours de CET utilisés sous forme de RAFP
A+	F	293	11	53	8 540	695	206	0	198	8
	%	29%	48%	45%	27%	44%	33%		33%	28%
	H	708	12	65	22 679	892	422	0	401	21
	%	71%	52%	55%	73%	56%	67%		67%	72%
	Total	1 001	23	118	31 219	1 587	628	0	599	29
A	F	3 653	244	2 599	96 231	25 382	10 982	1 114	9 433	435
	%	55%	54%	55%	54%	52%	48%	54%	47%	50%
	H	2 964	205	2 122	82 077	23 461	12 066	940	10 691	435
	%	45%	46%	45%	46%	48%	52%	46%	53%	50%
	Total	6 617	449	4 721	178 308	48 813	23 048	2 054	20 124	870
B	F	5 601	346	3 716	120 979	29 523	10 988	1 718	8 827	443
	%	69%	64%	68%	67%	65%	63%	72%	61%	59%
	H	2 555	195	1 729	59 361	15 822	6 571	683	5 579	309
	%	31%	36%	32%	33%	35%	37%	28%	39%	41%
	Total	8 156	541	5 445	180 340	45 345	17 559	2 401	14 406	752
C	F	7 682	466	4 435	137 854	31 146	10 538	2 619	7 394	525
	%	71%	69%	71%	69%	67%	61%	74%	57%	60%
	H	3 106	213	1 838	62 150	15 563	6 869	942	5 577	350
	%	29%	31%	29%	31%	33%	39%	26%	43%	40%
	Total	10 788	679	6 273	200 004	46 709	17 407	3 561	12 971	875
Total	F	17 229	1 067	10 803	363 604	86 716	32 714	5 451	25 852	1 411
	%	65%	63%	65%	62%	61%	56%	68%	54%	56%
	H	9 333	625	5 754	226 266	55 738	25 928	2 565	22 248	1 115
	%	35%	37%	35%	38%	39%	44%	32%	46%	44%
	Total	26 562	1 692	16 557	589 870	142 454	58 642	8 016	48 100	2 526

Source : SIRH Dialogue2

5. 2 - Focus sur les personnels de la Police nationale

Au 31 décembre 2020, le stock de comptes épargne-temps en police nationale était de 140 275 (133 523 en 2019). 72% des CET sont détenus par des hommes, 28% par des femmes. Au cours de l'année 2020, 96 633 agents (69 255 hommes et 27 378 femmes) ont déposé des jours sur leur CET. Le nombre de jours CET utilisés atteint quant à lui 528 328 en 2020 soit une diminution de 3% (543 907 en 2019).

Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre 2020 – Police Nationale

		Nbre de CET ouverts au 31/12/2020	dont CET ouverts en 2020	Nb agent ayant déposé des jours de CET en 2020	Nb de jours de CET stockés au 31/12/2020	dont nb de jours versés en 2020	Nb de jours de CET utilisés en 2020	dont nb de jours de CET utilisés sous forme de congés	dont nb de jours de CET utilisés sous forme d'indemnisation	dont nb de jours de CET utilisés sous forme de RAFP
A+	F	517	15	412	16 810	3 760	1 769	101	1 618	50
	%	29%	39%	30%	28%	28%	25%	26%	25%	28%
	H	1 294	23	984	42 298	9 532	5 293	295	4 869	129
	%	71%	61%	70%	72%	72%	75%	74%	75%	72%
	Total	1 811	38	1 396	59 108	13 292	7 062	396	6 487	179
A	F	3 746	87	2 444	124 686	29 218	15 080	1 676	13 072	332
	%	31%	47%	33%	31%	28%	23%	30%	22%	33%
	H	8 182	100	4 992	276 990	74 153	51 818	3 836	47 320	662
	%	69%	53%	67%	69%	72%	77%	70%	78%	67%
	Total	11 928	187	7 436	401 676	103 371	66 898	5 512	60 392	994
B	F	24 948	1 167	16 982	582 910	141 616	66 741	13 539	52 318	885
	%	23%	26%	23%	21%	20%	16%	23%	15%	26%
	H	85 035	3 291	58 420	2 139 051	572 276	338 282	44 656	291 129	2 497
	%	77%	74%	77%	79%	80%	84%	77%	85%	74%
	Total	109 983	4 458	75 402	2 721 961	713 892	405 023	58 195	343 447	3 382
C	F	10 152	1 238	7 540	213 159	69 041	27 041	4 718	21 647	676
	%	61%	47%	61%	65%	56%	55%	72%	52%	57%
	H	6 401	1 399	4 859	113 980	53 835	22 305	1 871	19 934	500
	%	39%	53%	39%	35%	44%	45%	28%	48%	43%
	Total	16 553	2 637	12 399	327 139	122 876	49 346	6 589	41 581	1 176
Total	F	39 363	2 507	27 378	937 565	243 635	110 631	20 033	88 655	1 943
	%	28%	34%	28%	27%	26%	21%	28%	20%	34%
	H	100 912	4 813	69 255	2 572 319	709 796	417 698	50 658	363 252	3 788
	%	72%	66%	72%	73%	74%	79%	72%	80%	66%
	Total	140 275	7 320	96 633	3 509 884	953 430	528 328	70 691	451 907	5 731

Source : DGPN

5. 3 - Focus sur les personnels civils de la Gendarmerie nationale

Au 31 décembre 2020, le stock de comptes épargne-temps était de 2 514 (2 133 en 2019). 40% des CET sont détenus par des hommes, 60% par des femmes. Au cours de l'année 2020, 1 452 agents (509 hommes et 943 femmes) ont déposé des jours sur leur CET. Le nombre de jours CET utilisés a atteint 5 475 en 2020 soit une augmentation de 96% (2 799 en 2019).

7

Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre 2020 – Personnels civils de la Gendarmerie Nationale

		Nbre de CET ouverts au 31/12/2020	dont CET ouverts en 2020	Nb agent ayant déposé des jours de CET en 2020	Nb de jours de CET stockés au 31/12/2020	dont nb de jours versés en 2020	Nb de jours de CET utilisés en 2020	dont nb de jours de CET utilisés sous forme de congés	dont nb de jours de CET utilisés sous forme d'indemnisation	dont nb de jours de CET utilisés sous forme de RAFF
A	F	148	28	117	3 423	1 457	647	189	439	19
	%	56%	62%	59%	55%	63%	62%	57%	65%	51%
	H	115	17	82	2 826	842	401	144	239	18
	%	44%	38%	41%	45%	37%	38%	43%	35%	49%
	Total	263	45	199	6 249	2 299	1 048	333	678	37
B	F	344	56	225	6 044	2 139	821	331	466	24
	%	71%	74%	65%	71%	69%	70%	76%	66%	57%
	H	141	20	120	2 512	949	360	106	236	18
	%	29%	26%	35%	29%	31%	30%	24%	34%	43%
	Total	485	76	345	8 556	3 088	1 181	437	702	42
C	F	1 010	151	601	13 579	5 080	1 614	877	683	54
	%	57%	59%	66%	63%	60%	50%	52%	48%	46%
	H	756	103	307	7 962	3 431	1 632	818	750	64
	%	43%	41%	34%	37%	40%	50%	48%	52%	54%
	Total	1766	254	908	21 541	8 511	3 246	1 695	1 433	118
Total	F	1 502	235	943	23 046	8 676	3 082	1 397	1 588	97
	%	60%	63%	65%	63%	62%	56%	57%	56%	49%
	H	1 012	140	509	13 300	5 222	2 393	1 068	1 225	100
	%	40%	37%	35%	37%	38%	44%	43%	44%	51%
	Total	2 514	375	1 452	36 346	13 898	5 475	2 465	2 813	197

Source : DGGN

6 - Les absences au travail hors raison de santé

En 2020, 263 050 jours d'absences ont été pris en raison d'un congé maternité et 38 728 pour un congé paternité. Au 31 décembre 2020, 2 343 agents étaient en disponibilité pour convenance personnelle, 544 agents en congé parental et 35 agents en disponibilité pour accompagnement de personnels en fin de vie ou en situation de dépendance.

6 . 1 - Focus sur les personnels affectés au Secrétariat Général

Nombre d'agents et nombre de jours pris en raison d'un congé maternité en 2020 - Secrétariat Général

	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours de congés maternité pris
Haut fonctionnaires	4	367
Sous-préfets	2	143
26 à 40 ans	2	143
Administrateurs civils	2	224
26 à 40 ans	2	224
Filière administrative	242	28 550
Attachés d'administration	54	6 139
26 à 40 ans	48	5 507
41 à 55 ans	6	632
Secrétaires administratifs	66	7 644
moins de 26 ans	1	135
26 à 40 ans	60	6 950
41 à 55 ans	5	559
Adjointes administratifs	107	13 285
moins de 26 ans	4	445
26 à 40 ans	95	11 741
41 à 55 ans	8	1 099
Contractuels A	7	777
26 à 40 ans	7	777

Contractuels C	8	705
moins de 26 ans	3	336
26 à 40 ans	5	369
Filière technique	10	1 251
Ingénieurs des services techniques	2	222
26 à 40 ans	1	111
41 à 55 ans	1	111
Contrôleurs des services techniques	1	111
26 à 40 ans	1	111
Adjoints technique	7	918
26 à 40 ans	7	918
Filière SIC	3	473
Ingénieurs SIC	1	111
26 à 40 ans	1	111
Techniciens SIC	1	181
26 à 40 ans	1	181
Agents SIC	1	181
26 à 40 ans	1	181
Filière sociale	2	172
Assistants service social	2	172
26 à 40 ans	2	172
Filière sécurité routière	2	225
Délégués du permis de conduire et de la sécurité routière	1	114
41 à 55 ans	1	114
Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière	1	111
26 à 40 ans	1	111
Total général	263	31 038

Source : DMAT, IGA, Dialogue2

Nombre d'agents et nombre de jours pris en raison d'un congé paternité en 2020 - Secrétariat Général

	Nombre d'agents		Nombre total jours pris	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Haut fonctionnaires	0	5	0	54
IGA	0	1	0	11
Moins de 26 ans	0	1	0	11
Sous préfets	0	3	0	32
26 à 40 ans	0	1	0	10
41 à 55 ans	0	2	0	22
Administrateurs civils	0	1	0	11
26 à 40 ans	0	1	0	11
Filière administrative	2	87	15	985
Attachés d'administration	0	35	0	383
26 à 40 ans	0	27	0	274
41 à 55 ans	0	8	0	77
Secrétaires administratifs	2	23	15	263
26 à 40 ans	2	16	15	176
41 à 55 ans	0	7	0	87
Adjoints administratifs	0	23	0	269
26 à 40 ans	0	19	0	216
41 à 55 ans	0	4	0	53
Contractuels A	0	2	0	22
26 à 40 ans	0	1	0	11
41 à 55 ans	0	1	0	11
Contractuels B	0	3	0	37
26 à 40 ans	0	3	0	37
Contractuels C	0	1	0	11
41 à 55 ans	0	1	0	11
Filière technique	0	43	0	525
Contrôleurs des services techniques	0	6	0	73

26 à 40 ans	0	4	0	51
41 à 55 ans	0	2	0	22
Adjoints techniques	0	29	0	366
26 à 40 ans	0	25	0	321
41 à 55 ans	0	3	0	34
56 ans et plus	0	1	0	11
Contractuels GMA	0	8	0	86
26 à 40 ans	0	6	0	64
41 à 55 ans	0	2	0	22
Filière SIC	0	12	0	125
Ingénieurs SIC	0	3	0	26
26 à 40 ans	0	3	0	26
Techniciens SIC	0	9	0	99
26 à 40 ans	0	6	0	66
41 à 55 ans	0	3	0	33
Total général	2	147	15	1 689

Source : DMAT, IGA, Dialogue2

Nombre d'agents ayant pris un congé parental en 2020 - Secrétariat Général

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	73	2	75
Attachés d'administration	15	1	16
Secrétaires administratifs	18		18
Adjoints administratifs	40	1	41
Filière technique	2	0	2
Ingénieurs des services techniques	1		1
Adjoints techniques	1		1
Filière SIC	1	1	2
Techniciens SIC	1	1	2
Filière sociale	1	0	1
Assistants de service social	1		1
Contractuels	1	0	1
Délégués du préfet	1		1
Total général	78	3	81

Source : DMAT, IGA, Dialogue2

Nombre d'agents en disponibilité pour convenance personnelle au 31 décembre 2020 - Secrétariat Général

	Femmes	Hommes	Total
Hauts fonctionnaires	2	37	39
Préfets	0	12	12
Sous-préfets	0	8	8
Adjoints administratifs	2	17	19
Filière administrative	216	67	283
Attachés d'administration	45	21	66
Secrétaires administratifs	53	26	79
Adjoints administratifs	118	20	138
Filière technique	17	25	42
Ingénieurs des services techniques	2	3	5
Contrôleurs des services techniques	0	1	1
Adjoints technique	15	21	36
Filière SIC	6	14	20
Ingénieurs SIC	1	5	6
Techniciens SIC	2	9	11
Agents SIC	3	0	3
Filière sociale	9	0	9
Assistants de service social	9	0	9
Filière sécurité routière	1	1	2
Délégués du permis de conduire	1	0	1
Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière	0	1	1
Total général	251	144	395

Source : DMAT, IGA, Dialogue2

Nombre d'agents en disponibilité pour accompagnement de personnels en fin de vie ou en situation de dépendance au 31 décembre 2020 - Secrétariat Général

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	12	5	17
Attachés d'administration	3	2	5
Secrétaires administratifs	4	2	6
Adjoints administratifs	5	1	6
Filière technique	2	0	2
Adjoints techniques	2	0	2
Total général	14	5	19

Source : DMAT, IGA, Dialogue2

6.2 - Focus sur les personnels les personnels affectés à la Police Nationale (hors contractuels et apprentis)

Nombre d'agents et nombre de jours pris en raison d'un congé maternité en 2020 – Police Nationale

	Nb agents concernés	Nb jours pris
Actifs police et ADS	1 078	102 316
Corps de conception et de direction (CCD)	24	2 193
26 à 40 ans	21	1 959
41 à 55 ans	3	234
Corps de commandement (CC)	42	3 904
26 à 40 ans	30	2 894
41 à 55 ans	12	1 010
Corps de l'encadrement et d'application (CEA)	882	84 081
moins de 26 ans	32	2 712
26 à 40 ans	777	73 292
41 à 55 ans	73	8 077
Adjoints de sécurité (ADS)	130	12 138
moins de 26 ans	74	6 552
26 à 40 ans	56	5 586
Personnels administratifs, techniques et scientifiques	288	27 803
Administratifs	191	18 384
Administratifs cat A	17	1 427
26 à 40 ans	17	1 427
Administratifs cat B	20	1 823
26 à 40 ans	20	1 823
Administratifs cat C	154	15 134
moins de 26 ans	1	91
26 à 40 ans	144	14 160
41 à 55 ans	9	883
Techniques	13	1 483
Techniques cat A	1	112
26 à 40 ans	1	112
Techniques cat B	1	112
26 à 40 ans	1	112
Techniques cat C	11	1 259
26 à 40 ans	11	1 259
Scientifiques	84	7 936
Scientifiques cat A	2	197
26 à 40 ans	2	197
Scientifiques cat B	18	1 844
26 à 40 ans	18	1 844

7

Scientifiques cat C	64	5 895
moins de 26 ans	2	106
26 à 40 ans	61	5 737
41 à 55 ans	1	52
TOTAL corps PN	1 366	130 119

Source : DMAT, IGA, Dialogue2

Nombre d'agents et nombre de jours pris en raison d'un congé paternité en 2020 – Police Nationale

	Nb agents concernés	Nb jours pris
Actifs police et ADS	492	5 464
Corps de conception et de direction (CCD)	6	66
26 à 40 ans	3	33
41 à 55 ans	3	33
Corps de commandement (CC)	12	133
26 à 40 ans	5	55
41 à 55 ans	5	55
56 ans et plus	2	23
Corps de l'encadrement et d'application (CEA)	426	4 714
moins de 26 ans	5	55
26 à 40 ans	300	3 291
41 à 55 ans	120	1 357
56 ans et plus	1	11
Adjoints de sécurité (ADS)	48	551
moins de 26 ans	22	246
26 à 40 ans	26	305
Personnels administratifs, techniques et scientifiques	39	445
Administratifs	13	156
Administratifs cat A	5	58
26 à 40 ans	4	47
41 à 55 ans	1	11
Administratifs cat B	2	22
26 à 40 ans	1	11
41 à 55 ans	1	11
Administratifs cat C	6	76
26 à 40 ans	3	43
41 à 55 ans	3	43
Techniques	10	110
Techniques cat A	0	0
Techniques cat B	3	33
26 à 40 ans	2	22
41 à 55 ans	1	11
Techniques cat C	7	77
26 à 40 ans	6	66
41 à 55 ans	1	11
Scientifiques	16	179
Techniques cat A	2	25
26 à 40 ans	2	25
Techniques cat B	4	44
26 à 40 ans	4	44
Techniques cat C	10	110
26 à 40 ans	10	110
Total général	531	5 909

Source : DRCPN

Nombre d'agents ayant pris un congé parental en 2020 - Police Nationale

	Femmes	Hommes	Total
Actifs police et ADS	133	42	175
Corps de conception et de direction (CCD)		1	1
Corps de commandement (CC)	2	1	3
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	119	40	159
Ajoints de sécurité (ADS)	12		12
Paronnels administratifs, techniques et scientifiques	65	3	68
Administratifs	51	2	53
Techniques	2	1	3
Scientifiques	11		11
Contractuels	1		1
TOTAL corps PN	198	45	243

Source : DRCPN

Nombre d'agents en disponibilité pour convenance personnelle en 2020 - Police Nationale

	Femmes	Hommes	Total
Actifs police et ADS	233	929	1 152
Corps de conception et de direction (CCD)	6	17	23
Corps de commandement (CC)	19	56	75
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	198	856	1 054
Ajoints de sécurité (ADS)	0	0	0
Paronnels administratifs, techniques et scientifiques	129	74	203
Administratifs	105	16	121
Techniques	6	41	47
Scientifiques	18	17	35
TOTAL corps PN	352	1 003	1 355

Source : DRCPN

Nombre d'agents en disponibilité pour accompagnement de personnels en fin de vie ou en situation de dépendance en 2020 - Police Nationale

	Femmes	Hommes	Total
Actifs police et ADS	6	5	11
Corps de conception et de direction (CCD)	0	0	0
Corps de commandement (CC)	0	0	0
Corps d'encadrement et d'application (CEA)	6	5	11
Ajoints de sécurité (ADS)	0	0	0
Paronnels administratifs, techniques et scientifiques	3	2	5
Administratifs	3	1	4
Techniques	0	1	1
Scientifiques	0	0	0
TOTAL corps PN	9	7	16

Source : DRCPN

6 . 3 - Focus sur les personnels les personnels affectés à la Gendarmerie Nationale

Nombre d'agents et nombre de jours pris en raison d'un congé maternité en 2020 – Gendarmerie Nationale

	Nb agents concernés	Nb jours pris
Militaires	977	91 258
Officiers de gendarmerie (OG)	29	2 702
moins de 26 ans	1	33
26 à 40 ans	27	2 556
41 à 55 ans	1	113
Officiers du corps techniques et administratif (OCTA)	28	2 018
moins de 26 ans	0	0
26 à 40 ans	26	1 802
41 à 55 ans	2	216
Officiers des armées (OA)	0	0
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	632	59 896
moins de 26 ans	32	2 985
26 à 40 ans	585	55 182
41 à 55 ans	15	1 729
Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)	190	17 860
moins de 26 ans	6	484
26 à 40 ans	179	16 789
41 à 55 ans	5	587
56 ans et plus	0	0
Gendarmes adjoints volontaires	98	8 782
moins de 26 ans	51	4 641
26 à 40 ans	47	4 141
Civils	80	10 635
Administratifs	62	8 162
Administratifs cat A	6	673
26 à 40 ans	6	673
Administratifs cat B	13	1 808
26 à 40 ans	12	1 626
41 à 55 ans	1	182
Administratifs cat B	43	5 681
26 à 40 ans	42	5 568
41 à 55 ans	1	113
Techniques	18	2 473
Techniques cat A	2	330
26 à 40 ans	2	330
Techniques cat B	1	112
26 à 40 ans	1	112
Techniques cat C	15	2 031
26 à 40 ans	15	2 031
TOTAL Général	1 057	101 893

Source : DGGN

Nombre d'agents et nombre de jours pris en raison d'un congé paternité en 2020 – Gendarmerie Nationale

	Nb agents concernés		Nb jours pris	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Militaires	21	2 750	231	30 225
Officiers de gendarmerie (OG)	1	107	11	1 192
26 à 40 ans	1	90	11	1 005
41 à 55 ans		16		176
56 ans et plus		1		11
Officiers du corps techniques et administratif (OCTA)	0	10	0	110
26 à 40 ans		8		88
41 à 55 ans		2		22
Officiers des armées (OA)	0	0	0	0
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	19	2 490	209	27 364
moins de 26 ans	1	113	11	1 237
26 à 40 ans	16	2 159	176	23 728
41 à 55 ans	2	218	22	2 399
Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)	1	59	11	654
moins de 26 ans		2		22
26 à 40 ans		48		533
41 à 55 ans	1	9	11	99
Gendarmes adjoints volontaires	0	84	0	905
moins de 26 ans		49		527
26 à 40 ans		35		378
Civils	1	58	10	649
Administratifs	0	10	0	108
Administratifs cat A	0	4	0	42
26 à 40 ans		4		42
Administratifs cat B	0	1	0	11
41 à 55 ans		1		11
Administratifs cat B	0	5	0	55
moins de 26 ans		2		22
26 à 40 ans		2		22
41 à 55 ans		1		11
Techniques	1	48	10	541
Techniques cat A	0	4	0	47
26 à 40 ans		3		36
41 à 55 ans		1		11
Techniques cat B	1	2	10	22
26 à 40 ans	1	2	10	22
Techniques cat C	0	42	0	472
26 à 40 ans		37		417
41 à 55 ans		5		55
TOTAL général	22	2 808	241	30 874

Source : DGGN

Nombre d'agents ayant pris un congé parental en 2020 - Gendarmerie Nationale

	Hommes	Femmes	Total
Militaires	17	183	200
Officiers de gendarmerie (OG)	0	7	7
Officier du corps technique et administratif (OCTA)	0	4	4
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	13	102	115
Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)	3	48	51
Gendarmes adjoints volontaires	1	22	23
Civils	1	19	20
Administratifs	0	15	15
Techniques	1	4	5
TOTAL Général	18	202	220

Source : DGGN

Nombre d'agents en disponibilité pour convenance personnelle en 2020 - Gendarmerie Nationale

	Hommes	Femmes	Total
Militaires	421	127	548
Officiers de gendarmerie (OG)	27	5	32
Officier du corps technique et administratif (OCTA)	1	4	5
Officiers des armées (OA)			0
Sous-officiers de gendarmerie (SOG)	386	99	485
Corps de soutien technique et administratif (CSTAGN)	7	19	26
Gendarmes adjoints volontaires	0	0	0
Civils	19	26	45
Administratifs	5	24	29
Techniques	14	2	16
TOTAL Général	440	153	593

Source : DGGN

Aucun agent affecté à la gendarmerie nationale n'a été en disponibilité pour accompagnement de personnels en fin de vie ou en situation de dépendance en 2020.

7 - Les absences au travail pour raisons de santé

4 216 579 jours d'absence pour raison de santé ont été recensés en 2020, un chiffre en hausse de 7,7 % par rapport à 2019.

Les absences pour congés de maladie ordinaire (CMO) constituent près de 80 % des motifs d'absence. Suivent les congés longue durée (12%) et les congés longue maladie (8 %).

Nombre de jours d'absences au travail pour raison de santé par âge et sexe en 2020 - Ministère de l'Intérieur

	Femmes	Hommes	Total
Congés de maladie ordinaire (CMO)	1 539 214	1 804 038	3 343 252
Moins de 26 ans	555 912	553 357	1 109 269
26 à 40 ans	682 501	981 968	1 664 469
41 à 55 ans	168 073	143 928	312 001
56 ans et plus	132 728	124 785	257 513
Congés longue maladie (CLM) et congés grave maladie (CGM)	180 343	171 916	352 259
Moins de 26 ans	38 206	27 176	65 382
26 à 40 ans	92 571	115 003	207 574
41 à 55 ans	46 118	25 258	71 376
56 ans et plus	3 448	4 479	7 927
Congés longue durée (CLD)	296 414	224 654	521 068
Moins de 26 ans	45 309	34 506	79 815
26 à 40 ans	170 906	152 215	323 121
41 à 55 ans	77 984	37 079	115 063
56 ans et plus	2 215	854	3 069
TOTAL	2 015 971	2 200 608	4 216 579

Source : SIRH Dialogue, DRCPN, DGGN

7 . 1 - Focus sur les personnels affectés au secrétariat général

420 529 jours d'absence pour raison de santé ont été recensés en 2020, un chiffre en baisse de 15 % par rapport à 2019.

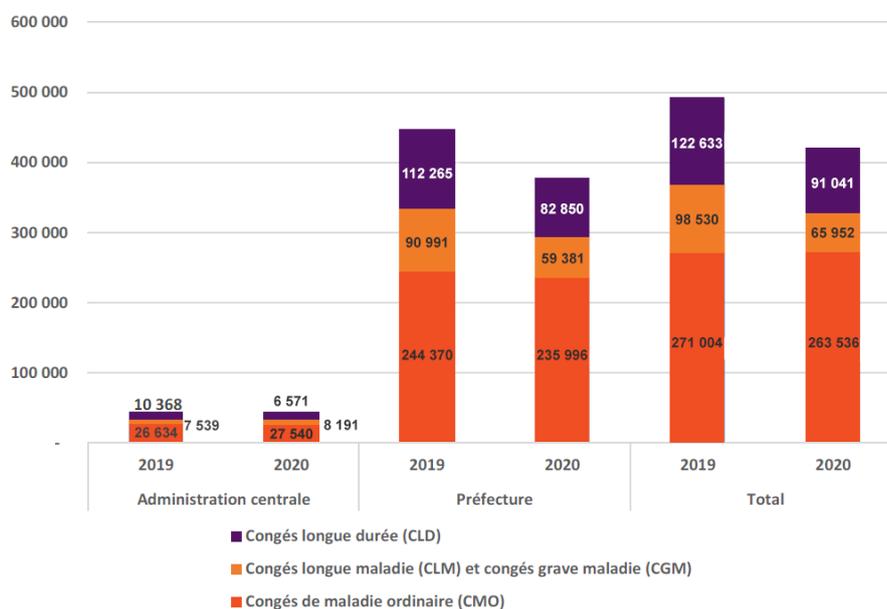
Le taux d'absentéisme des femmes est plus élevé que celui des hommes (4,4 % contre 2,8 %) et 45 % des jours d'absence concernent des agents âgés de plus de 56 ans.

Nombre de jours d'absences au travail pour raison de santé par âge et sexe en 2020 - Secrétariat Général

	Administration centrale			Préfecture			Total	
	Femme	Homme	Taux d'absentéisme	Femme	Homme	Taux d'absentéisme	Nombre de jours d'absences	Taux d'absentéisme
Congés de maladie ordinaire (CMO)	14 500	13 040	1,5%	185 529	50 467	2,6%	263 536	2,4%
Moins de 26 ans	149	256		791	321		1 517	
26 à 40 ans	4 202	1 944		42 027	7 853		56 026	
41 à 55 ans	5 351	4 964		75 775	22 246		108 336	
56 ans et plus	4 798	5 876		66 936	20 047		97 657	
Congés longue maladie (CLM) et congés grave maladie (CGM)	4 407	2 164	0,4%	42 383	16 998	0,7%	65 952	0,6%
Moins de 26 ans	0	0		260	0		260	
26 à 40 ans	532	158		5 016	942		6 648	
41 à 55 ans	2 472	726		17 536	5 947		26 681	
56 ans et plus	1 403	1 280		19 571	10 109		32 363	
Congés longue durée (CLD)	5 889	2 302	0,5%	62 108	20 742	0,9%	91 041	0,8%
Moins de 26 ans				86			86	
26 à 40 ans	323			2 567	712		3 602	
41 à 55 ans	2 475	680		19 634	6 274		29 063	
56 ans et plus	3 091	1 622		39 821	13 756		58 290	
Total général	24 796	17 506	2,3%	290 020	88 207	4,1%	420 529	3,8%

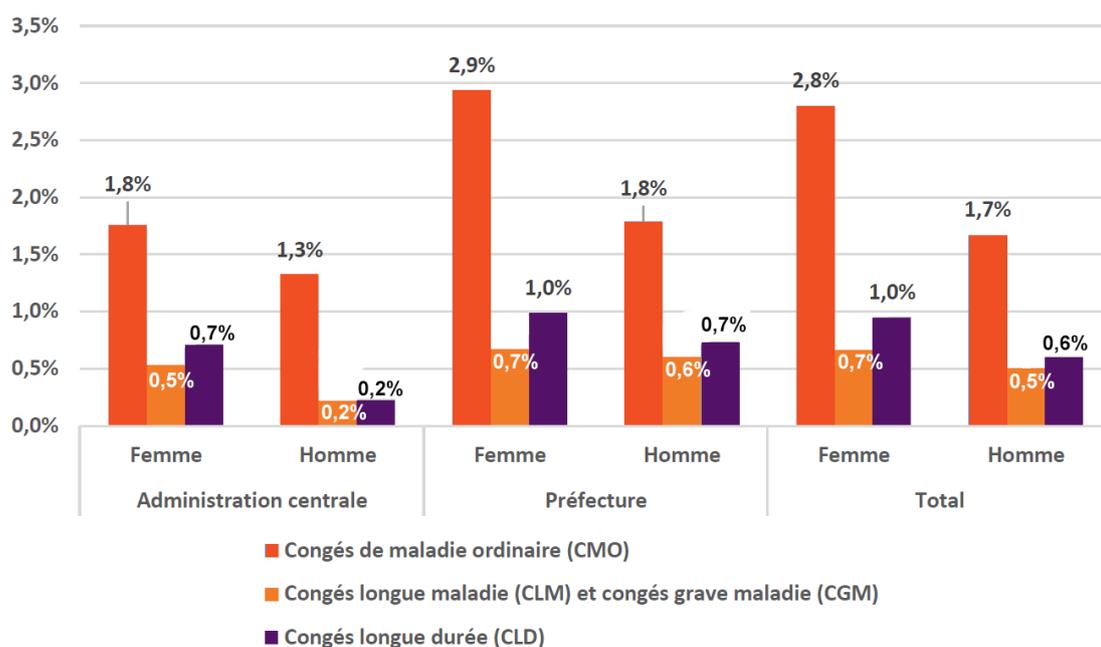
Source : SIRH Dialogue

Evolution du nombre de jours d'absences au travail pour raisons de santé entre 2019 et 2020 - Secrétariat Général



Source : SIRH Dialogue

Taux d'absentéisme au travail pour raisons de santé par sexe en 2020 - Secrétariat Général



Source : SIRH Dialogue

7.2 - Focus sur les personnels affectés en Police nationale

2 790 677 jours d'absence pour raison de santé ont été recensés en 2020, un chiffre en hausse de 10 % par rapport à 2019. Cette évolution s'explique essentiellement par une hausse des absences pour congés de maladie ordinaire (+14 %).

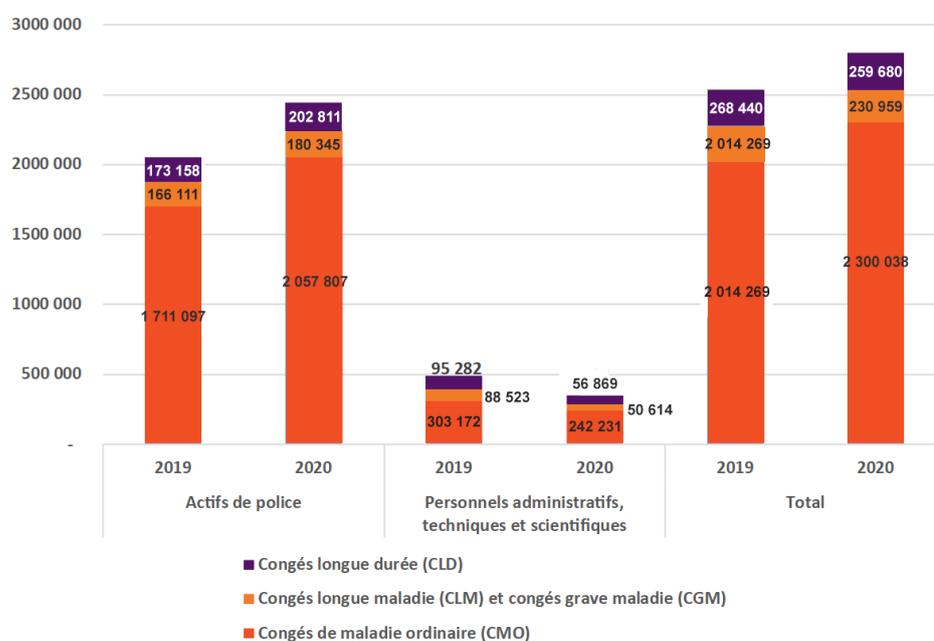
Le taux d'absentéisme des femmes est plus élevé que celui des hommes (6,48 % contre 4,62 %) et 57,2 % des jours d'absence concernent des agents âgés entre 41 et 55 ans.

Nombre de jours d'absences au travail pour raison de santé par âge et sexe en 2020 - Police Nationale

	Personnels actifs de police			Personnels administratifs, techniques et scientifiques			Total	
	Femme	Homme	Taux d'absentéisme	Femme	Homme	Taux d'absentéisme	Nombre de jours d'absences	Taux d'absentéisme
Congés de maladie ordinaire (CMO)	625 788	1 432 019	4,4%	175 684	66 547	3,2%	2 300 038	4,3%
Moins de 26 ans	52 732	69 492		2 635	2 784		127 643	
26 à 40 ans	266 476	404 427		55 245	19 303		745 451	
41 à 55 ans	289 259	866 657		72 057	29 868		1 257 541	
56 ans et plus	17 321	91 743		45 747	14 592		169 403	
Congés longue maladie (CLM) et congés grave maladie (CGM)	62 101	118 244	0,4%	37 003	13 611	0,7%	230 959	0,4%
Moins de 26 ans	0	716		0	201		917	
26 à 40 ans	20 283	18 977		4 655	845		44 760	
41 à 55 ans	41 017	93 872		12 545	7 628		155 062	
56 ans et plus	801	4 679		19 803	4 937		30 220	
Congés longue durée (CLD)	66 704	136 107	0,4%	43 257	13 612	0,7%	259 680	0,5%
Moins de 26 ans	366	0		0	0		366	
26 à 40 ans	15 454	12 261		4 415	1 734		33 864	
41 à 55 ans	47 946	112 137		17 366	6 051		183 500	
56 ans et plus	2 938	11 709		21 476	5 827		41 950	
Total	754 593	1 686	5,3%	255 944	93 770	4,6%	2 790 677	5,2%

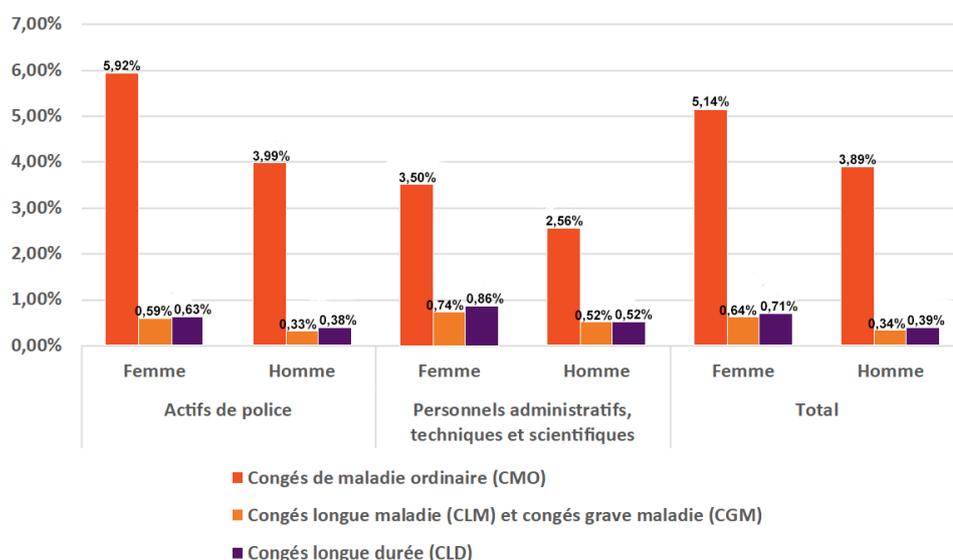
Source : DRCPN

Evolution du nombre de jours d'absences au travail pour raisons de santé entre 2019 et 2020 - Police nationale



Source : DRCPN

Evolution du nombre de jours d'absences au travail pour raisons de santé entre 2019 et 2020 - Police nationale



Source : DRCPN

7.3 - Focus sur les personnels affectés en Gendarmerie nationale

1 005 373 jours d'absence pour raison de santé ont été recensés en 2020, un chiffre en hausse de 13 % par rapport à 2019. Cette évolution concerne tous les motifs de congés.

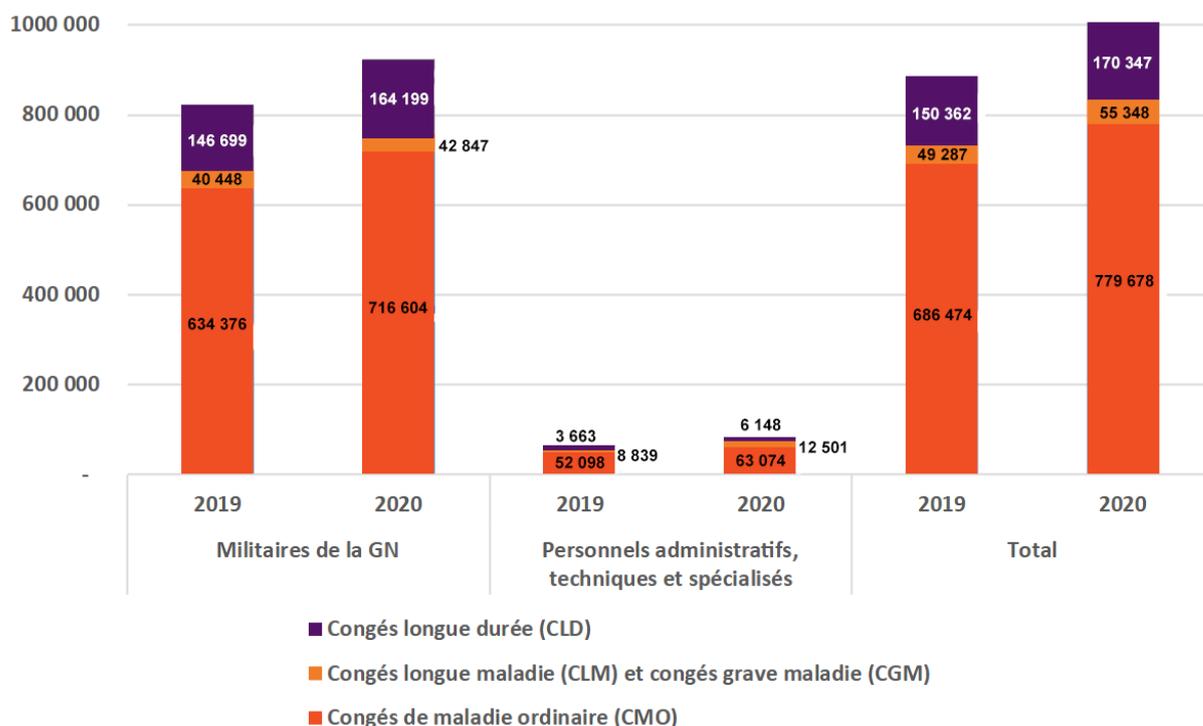
Le taux d'absentéisme des femmes est plus élevé que celui des hommes (3,9 % contre 2,3 %) et 43 % des jours d'absence concernent des agents âgés entre 41 et 55 ans.

Nombre de jours d'absences au travail pour raisons de santé par âge et sexe en 2020 - Gendarmerie Nationale

	Militaires			Personnels administratifs, techniques et spécialisés			Total	
	Femme	Homme	Taux d'absentéisme	Femme	Homme	Taux d'absentéisme	Nombre de jours	Taux d'absentéisme
Congés de maladie ordinaire (CMO)	203 877	512 727	2,0%	38 088	24 986	3,7%	779 678	2,1%
Moins de 26 ans	51 429	75 790		503	631		128 353	
26 à 40 ans	106 895	181 475		12 935	6 487		307 792	
41 à 55 ans	43 143	227 939		15 390	12 120		298 592	
56 ans et plus	2 410	27 523		9 260	5 748		44 941	
Congés longue maladie (CLM) et congés grave maladie (CGM)	12 605	30 242	0,1%	8 294	4 207	0,7%	55 348	0,1%
Moins de 26 ans	3 562	3 188		0	0		6 750	
26 à 40 ans	5 585	7 311		669	409		13 974	
41 à 55 ans	3 092	17 120		3 738	1 881		25 831	
56 ans et plus	366	2 623		3 887	1 917		8 793	
Congés longue durée (CLD)	49 064	115 135	0,5%	2 827	3 321	0,4%	170 347	0,5%
Moins de 26 ans	854	1 763		0	0		2 617	
26 à 40 ans	19 799	22 550		0	0		42 349	
41 à 55 ans	26 141	81 677		932	1 808		110 558	
56 ans et plus	2 270	9 145		1 895	1 513		14 823	
Total	265 546	658 104	2,6%	49 209	32 514	4,8%	1 005 373	2,7%

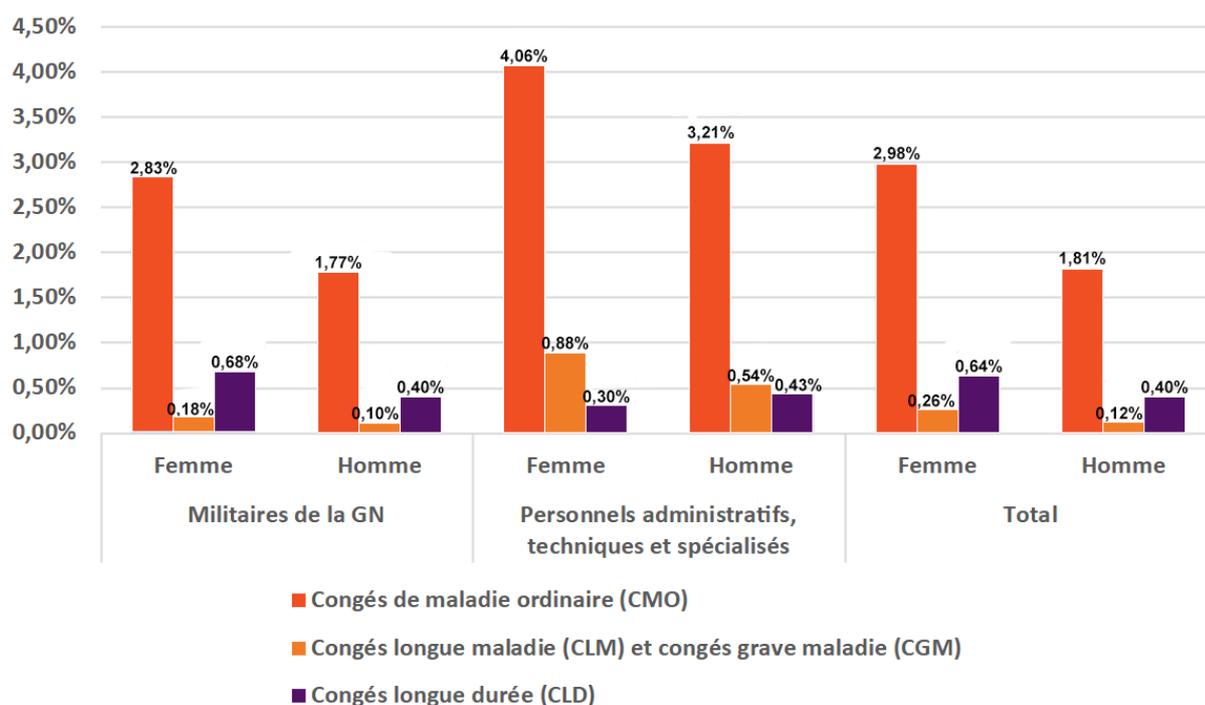
Source : DGGN

Evolution du nombre de jours d'absences au travail pour raisons de santé entre 2019 et 2020 - Gendarmerie nationale

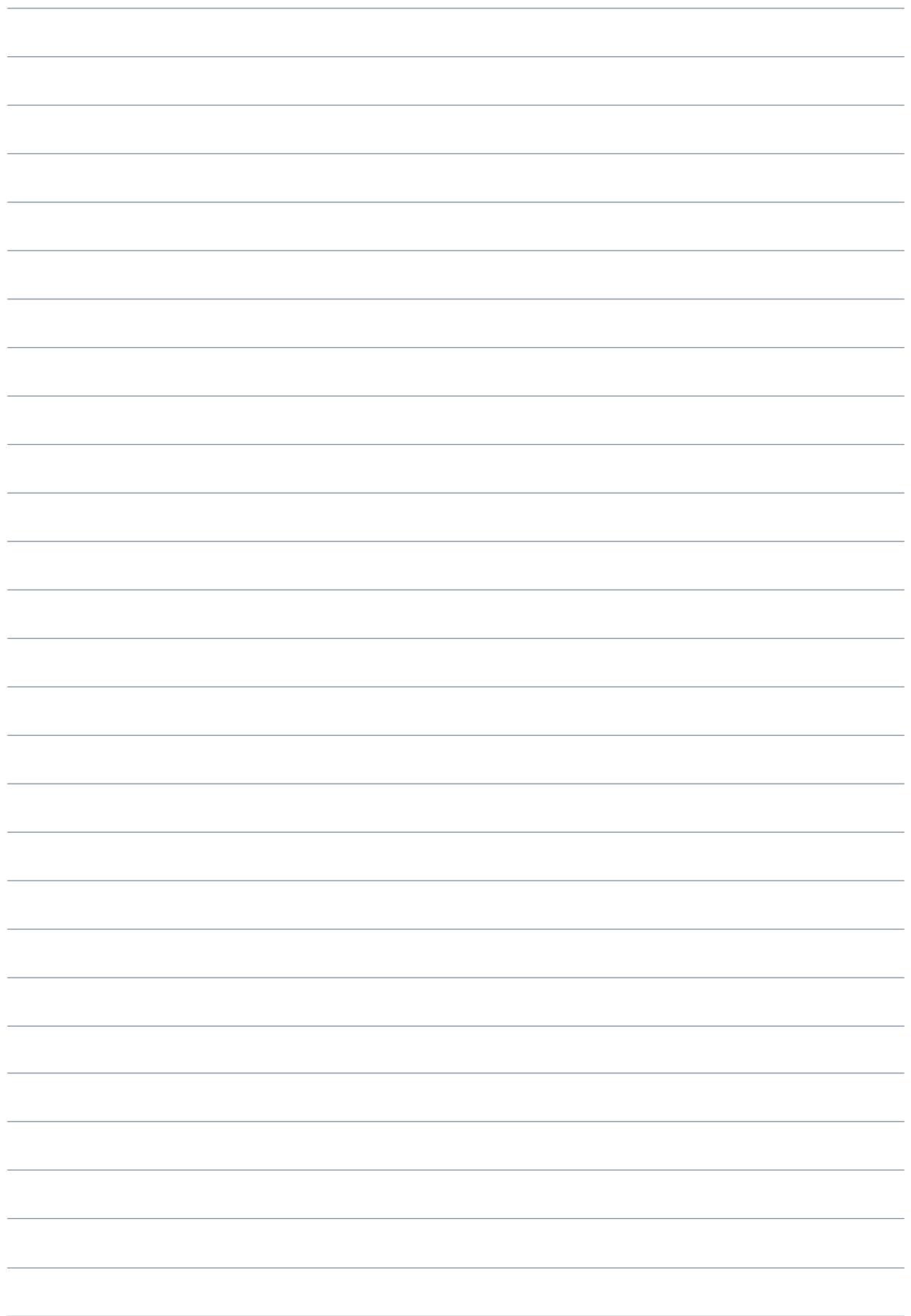


Source : DGGN

Taux d'absentéisme au travail pour raisons de santé par sexe en 2020 - Gendarmerie nationale



Source : DGGN



01 LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE ET SES BÉNÉFICIAIRES

02 LES AIDES SECTORIELLES

03 L'ACTION SOCIALE EN GENDARMERIE NATIONALE

INTRODUCTION

Le ministère de l'Intérieur s'attache à déployer d'importants moyens humains et financiers dans le cadre de la politique d'action sociale et de l'accompagnement, personnalisé ou collectif, de l'ensemble des personnels du ministère.

Le service social ministériel intervient auprès de l'ensemble des personnels du ministère de l'Intérieur [hors personnels affectés à la préfecture de police (Paris intra-muros) et militaires de la gendarmerie]. Il intervient également auprès d'agents appartenant à d'autres administrations affectés en direction départementale interministérielle (DDI) ou au sein d'autres services de l'État dans le cadre de conventions d'interministérialité prises en application de l'instruction ministérielle du secrétariat général du gouvernement (SGG) du 25 octobre 2011. Enfin, à titre ponctuel, il intervient auprès des pensionnés du ministère de l'Intérieur et de leurs ayants droit.

L'activité de l'année 2020 s'est inscrite dans la continuité des années antérieures en cherchant à adapter toujours plus les prestations aux besoins des personnels.

LES CHIFFRES CLÉS

73,4

millions alloués à l'action sociale dont

7,7 millions de budget du ministère des Armées pour la GN

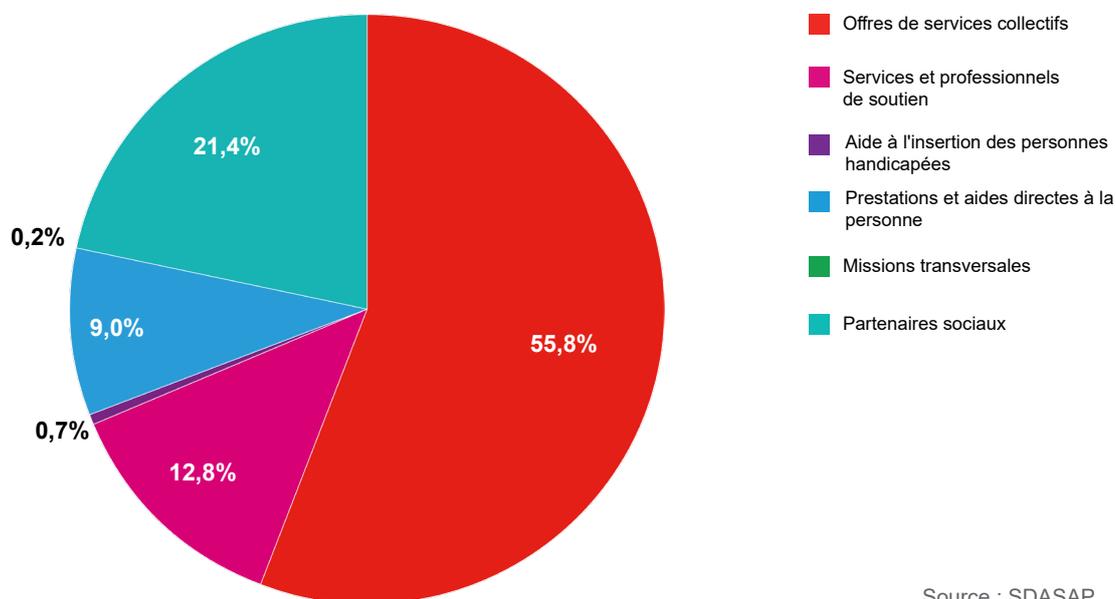
5 174

prêts accordés pour l'accession à la propriété depuis 2005 (dont 224 en 2020)

1 - Le budget de l'action sociale et ses bénéficiaires

Les dépenses des prestations proposées par l'action sociale s'élèvent à 65,7 M€ en 2020. Les « offres de services collectifs » représentent près de 56 % des dépenses. Suivent ensuite, les dépenses relatives aux actions « partenaires sociaux » (plus de 21 %) et « services et professionnels de soutien » (près de 13 %).

Répartition du budget de l'action sociale par grandes politiques - 2020 - secrétariat général et police nationale



Entre 2019 et 2020, le montant des dépenses a diminué de 2,1 %. Les dépenses touchant les « prestations et aides directes à la personne », ainsi que les « services et professionnels de soutien » ont baissé, respectivement, de 5,2 % et 5,1 %. Les actions, dont les dépenses sont les plus faibles, ont connu la plus forte évolution : près de 26 % pour les « missions transversales » et près de 16 % pour les « aides à l'insertion des personnes handicapées ».

Répartition du budget de l'action sociale par grandes politiques - 2020 - secrétariat général et police nationale

	2019	2020	Evolution 2019/2020
Offres de services collectifs	37 159 509 €	36 706 928 €	-1,2%
Services et professionnels de soutien	8 883 465 €	8 433 050 €	-5,1%
Aide à l'insertion des personnes handicapé	405 323 €	469 940 €	15,9%
Prestations et aides directes à la personne	6 273 265 €	5 944 048 €	-5,2%
Missions transversales	98 931 €	124 208 €	25,6%
Partenaires sociaux	14 351 696 €	14 062 465 €	-2,0%
Total	67 172 189 €	65 740 639 €	-2,1%

Source : SDASAP

Le budget de l'action sociale connaît une baisse entre 2019 et 2020 autant du côté du secrétariat général que de la police nationale, celle-ci est moins marquée toutefois côté police nationale. Côté secrétariat général, la baisse des consommations budgétaires est liée à un investissement supplémentaire en 2019 de 1,7 M€ pour l'équipement en cabines de télé-médecine, l'achat de postes NOEMI pour les assistantes sociales et pour le renouvellement du parc automobile d'une cinquantaine de véhicules. Ces dépenses d'investissement n'ont pas été reconduites en 2020. Côté police nationale, certains postes de dépenses ont baissés en 2020, compte tenu de la crise sanitaire, notamment celles liées à l'aide à l'enfance.

Répartition détaillée du budget de l'action sociale - 2019 et 2020 - secrétariat général et police nationale

	2019	2020		Evolution 2019 / 2020		
	DRH + DRCPN	DRH	DRCPN	DRH + DRCPN		
	Total			Total	En %	
Offres de services (T3)	37 159 509 €	12 760 610 €	23 946 318 €	36 706 928 €	100,0%	-1,2%
Restauration	10 945 672 €	10 413 290 €	0 €	10 413 290 €	28,4%	-4,9%
Séjour et actions locales	4 468 031 €	2 347 320 €	2 445 293 €	4 792 613 €	13,1%	7,3%
Logement	15 425 816 €	0 €	15 409 647 €	15 409 647 €	42,0%	-0,1%
Petite enfance	6 319 990 €	0 €	6 091 378 €	6 091 378 €	16,6%	-3,6%
Services et professionnels de soutien (T3)	8 883 465 €	8 289 056 €	143 994 €	8 433 050 €	100,0%	-5,1%
Service social	883 461 €	525 430 €	0 €	525 430 €	6,2%	-40,5%
Médecine de prévention	7 524 185 €	7 595 359 €	0 €	7 595 359 €	90,1%	0,9%
Inspection santé et sécurité au travail	282 957 €	168 267 €	0 €	168 267 €	2,0%	-40,5%
Psychologues	192 962 €	0 €	143 994 €	143 994 €	1,7%	-25,3%
Aide à l'insertion des personnes handicapées (T3)	405 323 €	323 054 €	146 886 €	469 940 €	100,0%	15,9%
Prestations et aides directes à la personne (T2)	6 273 265 €	1 729 929 €	4 214 119 €	5 944 048 €	100,0%	-5,2%
Secours	1 778 664 €	476 448 €	969 112 €	1 445 560 €	24,3%	-18,7%
Allocations AEH	3 549 934 €	707 850 €	3 073 551 €	3 781 401 €	63,6%	6,5%
Aides au séjour	769 609 €	545 631 €	0 €	545 631 €	9,2%	-29,1%
Bourse aux orphelins	175 057 €	0 €	171 456 €	171 456 €	2,9%	-2,1%
Missions transversales	98 931 €	124 208 €	0 €	124 208 €	100,0%	25,6%
Partenaires sociaux	14 351 696 €	10 565 019 €	3 497 446 €	14 062 465 €	100,0%	-2,0%
Restauration	2 485 333 €	2 399 620 €	0 €	2 399 620 €	17,1%	-3,4%
Séjours et loisirs	2 717 555 €	2 333 296 €	470 917 €	2 804 213 €	19,9%	3,2%
Petite enfance	647 600 €	707 100 €	0 €	707 100 €	5,0%	9,2%
Bourse aux orphelins	104 059 €	79 688 €	0 €	79 688 €	0,6%	-23,4%
Participation aux frais de fonctionnement	8 397 149 €	5 045 315 €	3 026 529 €	8 071 844 €	57,4%	-3,9%
Total	67 172 189 €	33 791 877 €	31 948 763 €	65 740 639 €	100,0%	-2,1%

Source : SDASAP

En 2020, 2 647 195 repas ont été subventionnés et 213 551 agents ont bénéficié des prestations et aides proposées par l'action sociale. Ce dernier nombre est en augmentation de 6,1 % par rapport à 2019. Ces prestations permettent d'allouer aux agents une aide adaptée à leur situation familiale.

Bénéficiaires des prestations et aides allouées dans le domaine de l'action sociale - 2020 - secrétariat général et police nationale

	SG	PN	Total	Variations 2019 - 2020	
				En nombres de bénéficiaires	en %
Restauration - Nombre de repas subventionnés (prestation interministérielle)	1 184 110	1 463 085	2 647 195	-655 715	-19,9%
indice majoré limité à 480					
Administration : nombre de repas subventionnés	1 134 372	1 323 449	2 457 821	-584 108	-19,2%
Partenaires sociaux : nombre de repas subventionnés	49 738	139 636	189 374	-71 607	-27,4%
Total bénéficiaires	58 518	155 033	213 551	12 221	6,1%
Bénéficiaires des aides versées sous conditions de rémunération par l'administration	1 912	4 739	6 651	-3 054	-31,5%
Quotient familial					
Bourse d'étude	0	157	157	4	2,6%
Indice majoré limité à 489					
Centre de vacances avec hébergement (colonies de vacances)	230	434	664	-393	-37,2%
Séjour en centre de vacances spécialisé pour enfants handicapés	2	5	7	-10	-58,8%
Centre de loisirs sans hébergement (centre aérés)	1 414	3 574	4 988	-1 730	-25,8%
Séjour mis en oeuvre dans le cadre du système éducatif (classe de neige, mer, nature)	90	240	330	-628	-65,6%
Séjour en centre familial de vacances et séjour en établissement des gîtes de France	163	304	467	-190	-28,9%
Séjour linguistique	13	25	38	-107	-73,8%
Bénéficiaires des aides versées sans conditions de rémunération par l'administration	1 074	2 777	3 851	-607	-13,6%
Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans	420	1 519	1 939	129	7,1%
Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage ou un stage de formation professionnelle au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans	7	32	39	-2	-4,9%
Secours	647	1 226	1 873	-734	-28,2%
Bénéficiaires des actions du budget déconcentré d'initiative locale (BDIL) (hors partenaires sociaux)	35 985	65 124	101 109	27 116	36,6%
Bénéficiaires des actions arbres de Noël (hors partenaires sociaux)	12 407	62 665	75 072	-3 922	-5,0%
Arbre de Noël - Programme 216 (CPPI)	1 039	0	1 039	-180	-14,8%
Arbre de Noël - Programme 176 (PN)	0	62 665	62 665	-3 386	-5,1%
Arbre de Noël - Programme 354 (ATE)	11 368	0	11 368	-356	-3,0%
Bénéficiaires des prestations et aides allouées par les partenaires sociaux	7 140	19 728	26 868	-7 322	-21,4%
Bourse d'étude	0	52	52	-23	-30,7%
Centre de vacances avec hébergement (colonies de vacances)	471	696	1 167	-2 952	-71,7%
Séjour en centre de vacances spécialisé pour enfants et/ou adultes handicapés	2	3	5	-9	-64,3%
Séjour en centre familial de vacances et séjour en établissement des gîtes de France	1 502	1 084	2 587	1 363	111,3%
Séjour linguistique	20	6	26	-321	-92,5%
Arbre de Noël - Programme 216 (CPPI)	5 145	2 205	7 350	-2 656	-26,5%
Arbre de Noël - Programme 176 (PN)	0	15 682	15 682	-2 724	-14,8%

Source : SDASAP

2 - Les aides sectorielles

2 . 1 - La politique du logement

La politique du logement du ministère de l'Intérieur, confiée à la sous-direction de la prévention, de l'accompagnement et du soutien de la DRCPN depuis 2004, est pilotée par le bureau des politiques ministérielles de l'enfance et du logement et s'inscrit pleinement dans la politique d'accompagnement social et de fidélisation des agents.

Elle a pour objectif d'élargir et de diversifier, chaque année, l'offre de logements proposés aux fonctionnaires du ministère sur l'ensemble de la région Île-de-France mais aussi dans plusieurs autres grands bassins d'emplois en région, jugés prioritaires car confrontés à des contraintes sensiblement identiques en matière immobilière (cherté et rareté de l'offre).

La politique du logement reste le premier poste de dépense de l'action sociale du ministère de l'Intérieur avec près de 18 M€ d'AE et 15,4 M€ de CP dépensés en 2020.

En 2020, la DRCPN a poursuivi sa politique du logement sur deux principaux volets :

- L'extension du dispositif du prêt à taux zéro d'accession à la propriété (PTZMI) : le ministère adapte son périmètre d'action pour répondre à la demande d'achat des agents qui sont affectés dans les zones immobilières tendues ;
- Le développement de l'offre de logements locatifs par la recherche de programmes de logements de qualité, essentiellement neufs ou rénovés, permettant aux fonctionnaires du ministère de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

Cette mission est mise en œuvre par :

- La préfecture de police qui anime l'ensemble du dispositif d'aide en faveur du logement des fonctionnaires de police sur l'ensemble de la région Île-de-France ;
- Le bureau des politiques ministérielles de l'enfance et du logement de la DRCPN pour le logement des agents affectés en administration centrale ;
- Les services départementaux d'action sociale (SDAS) des préfectures pour la mise en œuvre des actions menées hors Île-de-France.

2 . 1 . 1 - L'offre de logements locatifs

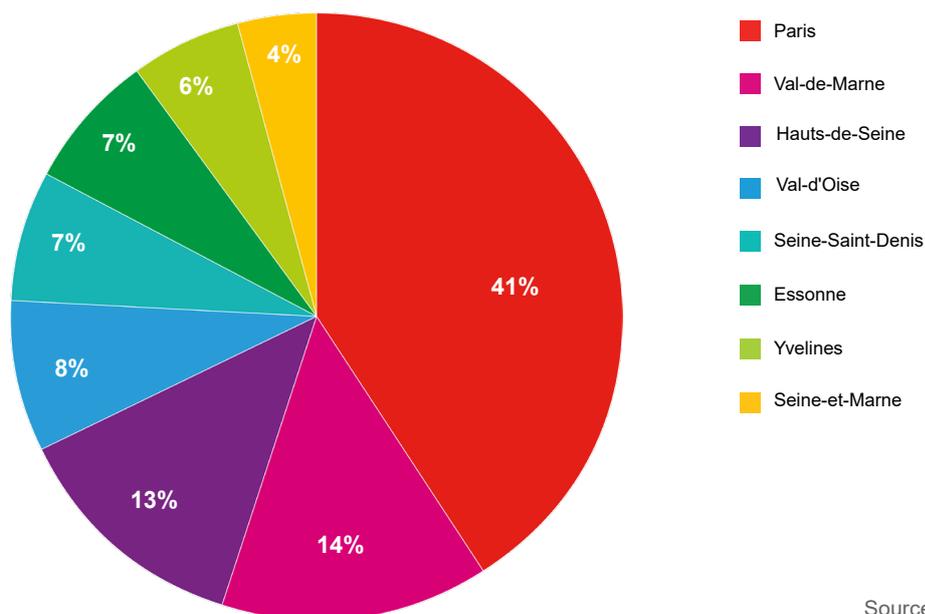
Une offre de logements sociaux et intermédiaires renforcée

Dans la continuité de l'action menée les années précédentes, en 2020, la DRCPN a maintenu l'effort financier annuel consenti pour la réservation de logements sociaux. La DRCPN a ainsi pu consacrer cette année 17,5 M€ en AE et 14,9 M€ en CP permettant la réservation de 391 nouveaux logements principalement en Île-de-France (314 en 2019 pour un montant d'engagement de 15,5 M€ et 14,8 M€ en CP) et le règlement des échéances des opérations de réservation engagées les années précédentes.

Au-delà de cet effort quantitatif, la qualité demeure une priorité du ministère dans la recherche de programmes de logements réalisée auprès de bailleurs diversifiés pour permettre aux agents du ministère de l'Intérieur (primo-arrivants, personnels mutés, situations d'urgence, etc.) de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle (accès aux transports, environnement de qualité, facilités scolaires et de gardes d'enfants). De la même manière, le principe de réservation au juste prix et pour un nombre d'années réduit (en moyenne à 15-17 ans) a été poursuivi puisque le coût moyen de réservation en 2020 est de 44 750 € contre 49 538 € en 2019.

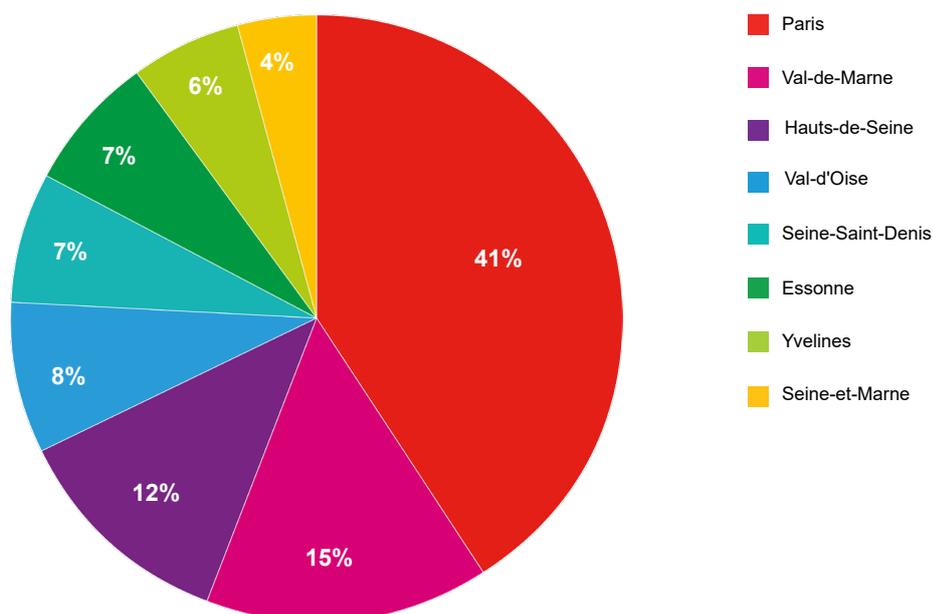
Le ministère de l'Intérieur a ainsi réservé 391 nouveaux logements sociaux en 2020, et, 201 logements ont été livrés. Le total du parc locatif en Île-de-France (logements sociaux, places en résidence d'accueil et logements privés) s'élève à 14 504 logements au 31/12/2020.

Répartition des 14 504 logements du parc locatif du ministère de l'Intérieur en Ile-de-France - 2020



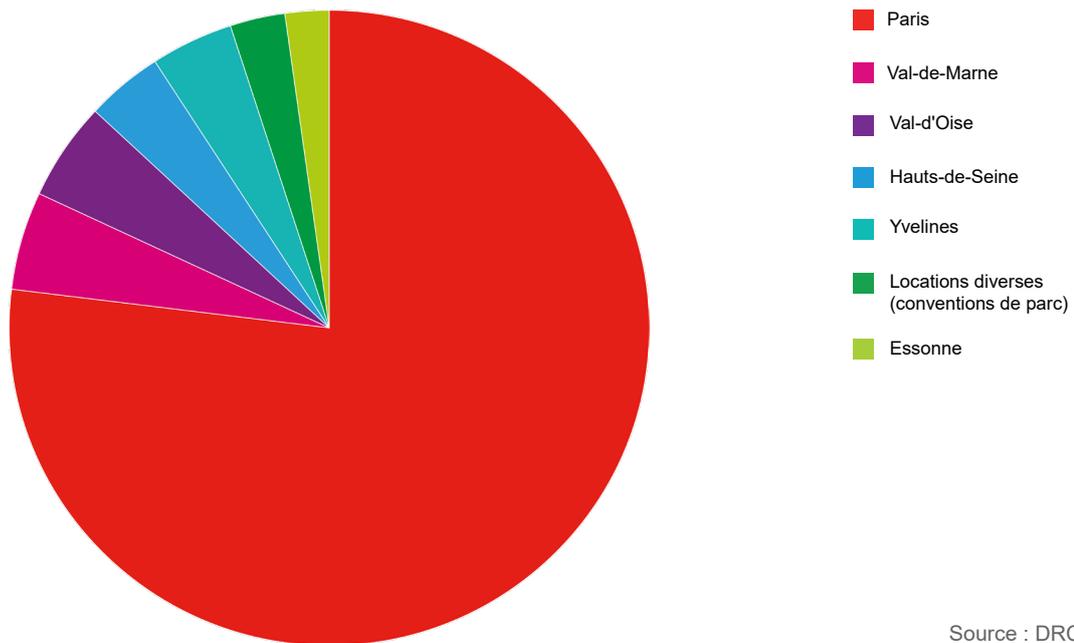
Source : DRCPN

Répartition des 12 908 logements du parc locatif géré par la préfecture de police de Paris - 2020



Source : DRCPN

Répartition des 322 nouvelles réservations de logements de la préfecture de police - 2020

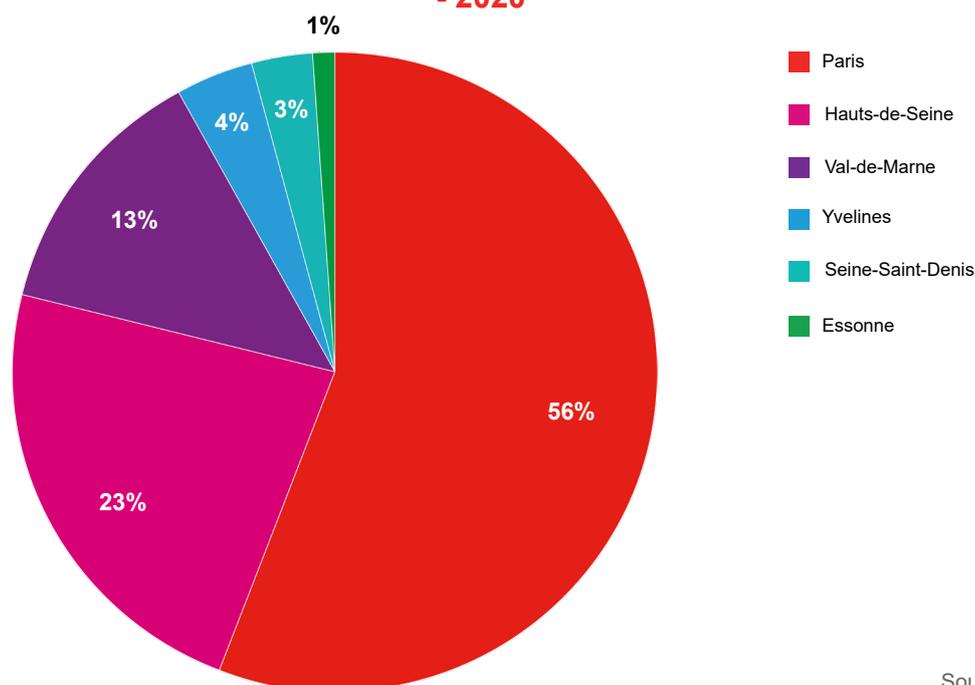


La section « réservation et attribution de logements » a enregistré 582 demandes de logement en 2020. Ce nombre est stable au regard du nombre de demandes enregistrées en 2019, soit 596. Le nombre élevé de demandeurs s'explique en premier lieu par les difficultés rencontrées par les agents à se loger dans le parc privé et en second lieu par les recrutements d'actifs qui se sont poursuivis, se traduisant par un flux entrant important de jeunes agents au début de leur vie professionnelle, dont beaucoup ne sont pas originaires de l'Île-de-France et affichent un besoin de logement plus marqué.

Le parc de logements géré par l'administration centrale s'établit à 1 279 logements. En 2020, 69 réservations ont été réalisées (66 à Paris et 3 dans les Hauts-de-Seine) afin de répondre au mieux aux attentes des demandeurs. Les logements de type 1, 2 et 3 ont été privilégiés, ce qui correspond aux catégories de ménages des agents demandeurs.

En 2020, la DRCPN a conduit une opération de fiabilisation de son parc de logements réservés auprès des bailleurs sociaux, expliquant l'écart avec le nombre de logements recensés les années précédentes. Cette différence résulte de l'extinction d'un nombre important de conventions anciennes.

Répartition des 1 279 logements du parc locatif géré par l'administration centrale - 2020



Parc de logements locatifs sociaux en province au 31/12/2020

Département*	Parc de logements sociaux	Places en résidences d'accueil	Total	Répartition
Alpes-Maritimes	132	0	132	41,6%
Bouches-du-Rhône	15	0	15	4,7%
Isère	27	0	27	8,5%
Rhône	86	37	123	38,8%
Haute-Savoie	10	0	10	3,2%
Bas-Rhin	10	0	10	3,2%
Total	280	37	317	100,0%

Source : DRCPN

*En province, les 6 départements, mentionnés dans le tableau, ont souhaité obtenir des crédits du ministère pour réserver des logements sociaux au profit uniquement des fonctionnaires du ministère de l'Intérieur.

Une offre complémentaire grâce au cautionnement des loyers privés

La garantie des loyers accordée par l'intermédiaire des fondations Louis Lépine et Jean Moulin complète la politique d'offre de logements sociaux.

Ce dispositif constitue une véritable alternative notamment pour les catégories de fonctionnaires qui dépassent les plafonds de ressources conditionnant l'accès au logement social. Le ministère de l'Intérieur propose aux propriétaires privés de louer leur logement à ses agents et leur offre un cautionnement, en cas de défaillance du fonctionnaire locataire, valable pour toute la durée du bail et pour un montant illimité, en contrepartie d'une décote de loyer, par rapport au prix moyen du marché.

Le cautionnement est assuré par la fondation Louis Lépine pour les agents relevant de la préfecture de police, et par la fondation Jean Moulin pour les agents relevant de l'administration centrale, des autres préfectures d'Île-de-France ainsi que des services territoriaux de province. En 2020, 49 baux ont été cautionnés par les fondations du ministère de l'Intérieur dont 34 par la fondation Louis Lépine et 15 par la fondation Jean Moulin. Le stock de logements privés cautionnés est de 686.

2.1.2 - Le dispositif d'accèsion à la propriété : le prêt à taux zéro du ministère de l'Intérieur (PTZMI)

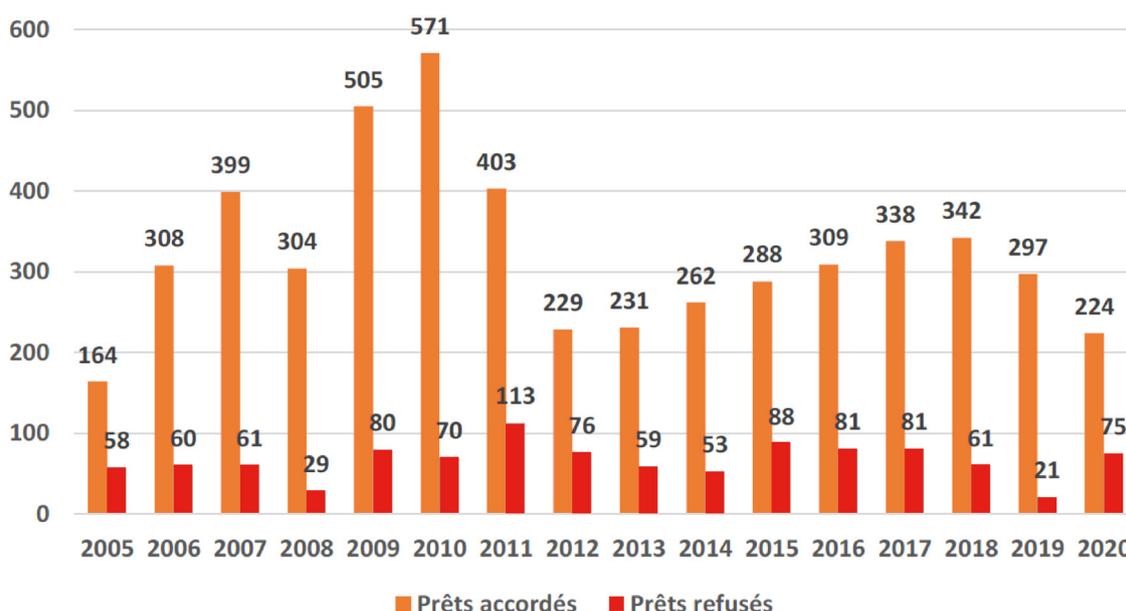
Dans le cadre de la politique de fidélisation menée en Île-de-France, et afin de tracer un « parcours résidentiel » correspondant à l'évolution sociologique des ménages résidant en Île-de-France, le ministère de l'Intérieur a mis en place en 2005, un prêt immobilier complémentaire à taux 0 % pour ses agents exerçant en Île-de-France et souhaitant y acquérir une première résidence principale dans le neuf ou l'ancien. Le ministère prend à sa charge le coût des intérêts et de l'assurance emprunteur liée au prêt à taux zéro du ministère de l'Intérieur (PTZMI). Ce prêt est cumulable avec d'autres aides similaires proposées par l'État et par certaines collectivités territoriales. La gestion du dispositif est confiée au crédit social des fonctionnaires, associé à la banque EDEL et au CSF assurances ; ces organismes ont été retenus dans le cadre d'un appel d'offres.

La consommation du PTZMI en 2020 s'est élevée à 0,34 M€ en CP et a permis le financement de 224 nouveaux prêts (dont 64 à 20 000 €, 65 à 25 000 €, 43 à 40 000 € et 52 à 45 000 €) et de 204 dossiers d'assurance.

En dépit du contexte de crise sanitaire en 2020, la demande des agents s'est maintenue, notamment celle des agents affectés dans les zones où les prix de l'immobilier sont élevés comme en Île-de-France (83 % de la demande globale). 80 % des biens ont été achetés par des agents affectés en Île-de-France (71% ont acquis un bien en Île-de-France et 9% dans un département limitrophe de l'Île-de-France), 20 % des biens ont été achetés par des agents affectés en province (hors département limitrophe de l'Île-de-France). Les agents bénéficiaires sont âgés de 30 à 45 ans (63 %) et le ménage est composé à plus de 71 % de 2 personnes et plus (29 % de personnes seules). Près de 94 % des demandeurs du PTZMI sont âgés de moins de 45 ans.

Depuis la mise en place de ce dispositif en 2005, 7 182 demandes de prêts ont été étudiées et 5 174 prêts (72 %) ont été accordés. Sur les 5 174 prêts octroyés, 82,7% ont bénéficié aux fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application.

Nombre de prêts accordés et refusés depuis 2005*



Source : DRCPN

*Erratum : Les données ont été fiabilisées pour les années 2005 à 2015.

Départements d'acquisition des bénéficiaires de prêts accordés depuis 2005

Département d'acquisition	CCD	CC	CEA	Administratif	Technique	Contractuel	Total	
Île-de-France	16	221	3 837	386	96	4	4 560	100,0%
Paris	5	20	48	23	1		97	2,1%
Seine-et-Marne		46	1 117	70	21	2	1 256	27,5%
Yvelines	2	25	481	43	16	1	568	12,5%
Essonne	2	22	756	51	21		852	18,7%
Haut-de-Seine	5	30	210	32	1	1	279	6,1%
Seine-Saint-Denis	1	20	266	62	8		357	7,8%
Val-de-Marne		26	410	46	14		496	10,9%
Val-d'Oise	1	32	549	59	14		655	14,4%
Province	0	9	444	100	59	2	614	100,0%
Aisne			7				7	1,1%
Alpes-Maritimes		2	50	7	2	1	62	10,1%
Aube			1				1	0,2%
Bouches-du-Rhône		1	79	17	17		114	18,6%
Eure			22	1	1		24	3,9%
Eure-et-Loir			17	4			21	3,4%
Gironde		2	46	27	12		87	14,2%
Loiret			5				5	0,8%
Nord		1	38	12	11		62	10,1%
Oise			80	3			83	13,5%
Bas-Rhin		3	34	8	1		46	7,5%
Rhône			57	21	15	1	94	15,3%
Somme			1				1	0,2%
Var			2				2	0,3%
Yonne			5				5	0,8%
Total général	16	230	4 281	486	155	6	5 174	100,0%

Source : DRCPN

Départements d'acquisition des bénéficiaires de prêts accordés en 2020

Département d'acquisition	Total	
Île-de-France	159	71%
Paris	2	1%
Seine-et-Marne	38	24%
Yvelines	37	23%
Essonne	38	24%
Haut-de-Seine	3	2%
Seine-Saint-Denis	10	6%
Val-de-Marne	14	9%
Val-d'Oise	17	11%
Province - départements limitrophes à l'Île-de-France	20	9%
Aisne	1	5%
Eure	5	25%
Eure-et-Loir	1	5%
Oise	13	65%
Province - départements non limitrophes à l'Île-de-France	45	20%
Alpes-Maritimes	4	9%
Bouches-du-Rhône	7	16%
Gironde	12	25%
Nord	7	16%
Bas-Rhin	6	14%
Rhône	8	18%
Var	1	2%
Total général	224	100%

Source : DRCPN

2 . 2 - La restauration collective au ministère de l'Intérieur

L'offre de restauration collective pour les personnels du ministère de l'Intérieur se compose majoritairement de restaurants administratifs et inter-administratifs. Pour les zones dépourvues d'offre en matière de restauration collective, la restauration individuelle est assurée tant par le conventionnement de restaurateurs publics ou privés que par l'accès à des espaces sociaux de restauration quasi généralisés sur tous les sites d'implantation des services du ministère, notamment dans les services de police où les horaires atypiques ne permettent pas toujours d'autres réponses. La restauration constitue l'un des principaux postes de dépenses du budget d'action sociale du ministère.

En application de la circulaire interministérielle du 15 juin 1998, une aide de 1,27 € par repas a été allouée en 2020 à l'ensemble des fonctionnaires dont l'indice de rémunération est inférieur à l'indice 480 majoré.

Le ministère a consacré en 2020 un montant de 182 879 € pour le financement de petits équipements dans les espaces sociaux de restauration (ESR). Ces espaces sont des lieux dotés d'un équipement léger aménagés dans les locaux des services. Ils sont destinés aux agents qui ne disposent d'aucune structure de restauration à proximité ou travaillant en horaires atypiques.

2 . 3 - L'accompagnement social des personnels de la Police Nationale

Les secours exceptionnels

Des secours exceptionnels sont directement versés par la sous-direction de la prévention, de l'accompagnement et du soutien de la direction des ressources et des compétences de la Police nationale, sur décision prise par le directeur général de la police nationale. En cas de décès en opération, le montant alloué est de 10 000 €. En cas de décès en service commandé dans l'exercice de leurs fonctions, le montant alloué est de 5 000 €. Par ailleurs, des secours au décès d'un montant maximum de 1 000 € peuvent être accordés aux familles sur demande du service social.

En 2020, 74 secours ont été versés aux ayants-droit des agents de la Police nationale décédés en service ou en mission, pour un montant total de 131 664 € : 65 000 € pour les 7 décès en mission (opérations de police ou en service commandé), tels que définis par le directeur général de la Police nationale et 66 664 € pour les autres secours au décès.

Le dispositif en faveur des conjoints de policiers

La direction générale de la Police nationale procède également aux recrutements, sur des emplois administratifs, des partenaires liés par un PACS et des conjoints de fonctionnaires des services actifs de la Police nationale décédés sur des emplois de catégorie B ou de catégorie C. La candidature à un emploi réservé doit être présentée dans les trois ans à compter de la date du décès du fonctionnaire. Toutefois, une prorogation d'un an par enfant à charge est accordée. En 2020, aucun recrutement en PN n'a été effectué dans ce cadre.

L'aide à la scolarité des orphelins

Des bourses d'étude (article 48 du décret du 9 mai 1995) sont accordées aux ayants droit des fonctionnaires décédés en opération ou dans l'exercice de leurs fonctions. En 2020, 157 enfants ont bénéficié d'une bourse pour un montant total de 171 456 €.

La Mission d'accompagnement des blessés (MAB)

Après trois années d'existence, la MAB a perfectionné son activité en matière de suivi et d'accompagnement des fonctionnaires de police blessés en service. L'année 2020 a notamment permis la mise en œuvre d'un dispositif d'appel à tous les blessés afin d'identifier leurs besoins et les difficultés qu'ils peuvent rencontrer. La mobilisation des réseaux de soutien en est ainsi facilitée et la prise en charge du policier blessé est plus efficace. La MAB s'appuie sur les guichets uniques des SGAMI qui gèrent les dossiers administratifs, médicaux et juridiques des blessés et sans lesquels son action ne pourrait être efficace.

En 2020, la MAB a assuré le suivi de 109 policiers blessés gravement qui totalisent en moyenne 168 jours d'arrêt de travail (soit plus de 18 300 jours au total). L'augmentation de 53 % du nombre de blessés graves par rapport à 2019 et la longueur des arrêts de travail démontrent, s'il en était besoin, la gravité des violences que subissent les policiers dans l'exercice de leurs missions.

Dans un souci de simplifier le parcours du policier blessé, la MAB a constitué un groupe de travail sur les frais médicaux, chargé notamment d'améliorer les circuits de paiements aux professionnels de santé.

Les mutations dérogatoires

Les personnels actifs relevant de la Police nationale peuvent bénéficier d'une mutation dérogeant à la règle du mouvement général des fonctionnaires prévue dans le statut de la fonction publique. Ce dispositif, prévu par l'article 47 du décret du 9 mai 1995 est destiné à permettre à des fonctionnaires touchés par un évènement grave ou exceptionnel (raisons de santé du fonctionnaire, du conjoint ou des enfants, deuil, situation sociale particulièrement difficile), de mieux en surmonter les conséquences à la faveur d'une affectation plus adaptée.

En 2020, ce sont 938 dossiers qui ont été instruits par le pôle en charge de l'instruction de ces demandes, et 557 avis favorables qui ont été rendus à l'issue de leurs instructions.

Pour les personnels actifs (CEA) 836 dossiers ont été instruits permettant la tenue de 3 mouvements principaux d'affectation, ainsi que des départs anticipés motivés par l'urgence de certaines situations individuelles. Sur ces 836 demandes (601 hommes et 235 femmes), 522 dossiers ont donné lieu à une réponse favorable de l'administration (soit un taux de 62,4 % de décisions positives). Pour le corps de commandement, 16 dossiers ont été examinés en 2020 et 8 ont fait l'objet d'un avis favorable (50%). Enfin, 27 élèves ont bénéficié d'une affectation dérogatoire en sortie d'école, sur les 86 demandes instruites présentées par 54 hommes et 32 femmes.

2 . 4 - Les aides aux vacances et aux loisirs (Fondation Jean Moulin)

L'arrêté ministériel du 14 janvier 2019 fixe la liste des opérateurs auxquels le ministère de l'intérieur confie la gestion de prestations d'action sociale au bénéfice de ses agents, à savoir deux fondations (la Fondation Jean Moulin et la Fondation Louis Lépine) et une association (l'Association nationale d'action sociale des personnels de la police nationale et du ministère de l'intérieur). Au plan local, l'action sociale relève de la compétence du préfet et est confiée à des organismes variés.

Les activités de loisirs offertes aux personnels du ministère de l'Intérieur consistent en des séjours pour les enfants ou pour les familles dans des centres de vacances et l'organisation d'arbres de Noël.

L'intervention du ministère en matière de loisirs se traduit essentiellement par le versement de subventions de fonctionnement, d'investissement permettant l'acquisition d'équipements pour les centres de vacances, qui sont ouverts au bénéfice de l'ensemble des agents du ministère.

3 - L'action sociale en Gendarmerie Nationale

Bien que rattachés au ministère de l'Intérieur, les militaires de la gendarmerie nationale et le personnel civil affecté en gendarmerie avant le 1er août 2009¹ continuent de bénéficier du dispositif d'accompagnement professionnel et social propre au ministère des Armées.

En 2020, les prestations de l'action sociale s'élèvent à 7,7 M€ (9,7 M€ en 2019), ce qui représente environ 6,5 % du budget global de l'action sociale du ministère des Armées, (120,8 M€ en 2020 contre 121,7 M€ en 2019). Cette différence de 2 M€ s'explique principalement par la baisse de la subvention vacances IGESA, secteur d'activité fortement impacté par la crise sanitaire, et de la subvention restauration, du fait de la fermeture des Mess et restaurants d'entreprise, ainsi que par une sous-consommation des actions sociales communautaires et culturelles dans la mesure où l'organisation de manifestations collectives ou de sorties de cohésion a été proscrite durant l'année 2020. Les crédits de fonctionnement spécifiquement dédiés aux prestations sociales sont stables par rapport à 2019 (98,4 M€).

La politique sociale intervient dans trois domaines principaux : le soutien à la vie professionnelle, le soutien à la vie personnelle et familiale, les vacances et les loisirs.

La politique sociale s'exerce au profit de plusieurs catégories de ressortissants :

- Les militaires de carrière, ou servant en vertu d'un contrat, dans les positions d'activité, de non-activité pour raisons de santé ou de congé parental, et leurs familles ;
- Les fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers relevant du ministère des armées, en activité ou placés en position de congé parental, ainsi que leurs familles ;
- Les anciens militaires et anciens personnels civils du ministère des armées titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que leurs familles ;
- Les veufs et veuves non remariés et orphelins à charge, au sens de la législation fiscale, des personnels mentionnés ci-dessus ;
- Les retraités civils et militaires du ministère des armées et leurs familles ;
- Les anciens militaires, de carrière ou sous contrat, et leurs familles ;
- Les anciens fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers du ministère des armées et leurs familles ;
- Les militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

La fondation « Maison de la Gendarmerie » propose également un soutien substantiel aux personnels. Créée et reconnue d'utilité publique en 1944, elle a pour but de venir en aide aux militaires de la gendarmerie et à leurs familles.

La Maison de la Gendarmerie n'existe et n'agit qu'à partir du principe de solidarité entre les militaires de la gendarmerie qui acceptent de contribuer financièrement à son fonctionnement. C'est ce principe de solidarité qui anime et renforce l'action de la fondation.

En 2020, 4,9 millions d'euros ont ainsi été redistribués sous forme d'aides sociales :

- Le versement d'aides sociales, essentiellement tournées vers la solidarité (décès et obsèques, décisions médico-statutaires, allocations d'études, studios d'étudiants, adoptions, colis de Noël aux orphelins et veuves âgées, gestes solidaires liés à certains événements calamiteux...) ;
- L'entretien de villages et maisons de vacances et l'organisation de centres de vacances de jeunes au profit des familles des personnels de la gendarmerie.

La fondation intervient également en tant que mécène principal, au sein de l'institution, de la reconstruction des blessés par le sport au travers de stages spécifiques dédiés aux militaires et à leurs familles.

¹Depuis le 1er janvier 2014, une distinction est faite entre le personnel civil affecté en gendarmerie avant le 1er août 2009, qui continue à bénéficier de l'ASD, et le personnel civil affecté en gendarmerie depuis le 1er août 2009 qui relève, lui, exclusivement de l'action sociale du ministère de l'Intérieur.

01 LE DIALOGUE SOCIAL EN CHIFFRES

02 L'ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

INTRODUCTION

Ce chapitre se concentre sur l'organisation du dialogue social et les mouvements de grève recensés en 2020. Le dialogue social comprend tous types de négociations, de consultations ou simplement d'échanges d'informations entre les organisations syndicales et l'administration. En raison de la crise sanitaire, l'année 2020 s'est traduite tout au long de l'année par une intensification du dialogue social.

Différentes instances consultatives permettent la mise en place du dialogue social : les comités techniques (CT), les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les commissions administratives paritaires (CAP).

A noter que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a redessiné le cadre du dialogue social. Ainsi, en 2020, l'avis des CAP n'est plus requis pour les décisions individuelles relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration, à la réintégration après détachement et à la mise en disponibilité.

Les dispositions en vigueur en 2020 de l'article 25 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires sont disponibles dans un encadré à la fin de ce chapitre.

LES CHIFFRES CLÉS

45

réunions des CT pour l'ensemble du ministère
(nationaux) (45 en 2019)

44

réunions des CHSCT pour l'ensemble du ministère
(nationaux) (27 en 2019)

1 - Le dialogue social en chiffres

1 . 1 - Les instances de dialogue

Nombre de réunions au sein des différentes instances en 2020 - Secrétariat général

	Nombre de réunions
Comité technique	23
CT ministériel	12
CT administration centrale	4
CT spécial des préfectures	5
CT spécial BMA	2
Commissions administratives paritaires	19
CAP - Attachés	2
CAP - Secrétaires administratifs	3
CAP - Adjointes administratifs	2
CAP - Ingénieurs des services techniques	2
CAP - Contrôleurs des services techniques	2
CAP - Adjointes techniques et contremaîtres	2
CAP - Ingénieurs des SIC	2
CAP - Techniciens des SIC	2
CAP - Agents des SIC	0
CAP - Filière sécurité routière - Cat. A	0
CAP - Filière sécurité routière - Cat. B	2
Commissions consultatives paritaires	0
CCP BASC personnels contractuels naviguants	0
CCP GHSC naviguants	0
CCP GHSC non naviguants	0
CCP non-titulaires services centraux	0
CCP non-titulaires services déconcentrés	0
CHSCT	19
CHSCT ministériel	8
CHSCT d'administration centrale	6
CHSCT spécial des préfectures	5

Source : BAGES

Nombre de réunions au sein des différentes instances en 2020 – Police nationale

	Nombre de réunions
Comité technique	222
CT de réseau de la direction générale de la police nationale	6
CT de service central de réseau de la direction générale de la police nationale	4
CT de proximité de la direction générale de la sécurité intérieure	4
CT de la police aux frontières de Roissy et le Bourget	2
CT de la police des frontières d'Orly	0
CT interdépartemental des services de police de la préfecture de police de Paris	3
CT des services déconcentrés de la Police nationale	203
Commissions administratives paritaires	76
CAP - Conception et direction	4
CAP - Commandement	2
CAP - Encadrement et application	58
CAP - Filière scientifique	12
CAP - Filière technique	0
CHSCT	364
CHSCT PN	343
CHSCT de réseau de la police nationale	4
CHSCT de service central de réseau de la police nationale	6
CHSCT spécial des CRS	5
CHSCT INPS	3
CHSCT ENSP	3

Source : DRCPN

Nombre de réunions au sein des différentes instances en 2020 – Gendarmerie nationale

	Nombre de réunions
Comité technique	3
CT - GN	3
CHSCT	105
CHSCT PERSONNELS CIVILS GN	105
Autre Instance	7
Commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier	7

Source : DGGN

1.2 - Les représentants du personnel

Répartition par genre des représentants syndicaux dans les différentes instances en 2020 - Secrétariat général

		F	H	Total
Comité technique		20	62	82
CT administration centrale	Titulaire	3	7	10
	Suppléant	4	6	10
CT ministériel	Titulaire	3	12	15
	Suppléant	2	13	15
CT spécial des préfetures	Titulaire	4	6	10
	Suppléant	4	6	10
CT spécial BMA	Titulaire	0	6	6
	Suppléant	0	6	6
Commissions administratives paritaires		59	92	151
CAP - Attachés	Titulaire	3	5	8
	Suppléant	6	2	8
CAP - Secrétaires administratifs	Titulaire	4	6	10
	Suppléant	5	5	10
CAP - Adjoints administratifs	Titulaire	4	6	10
	Suppléant	7	3	10
CAP - Ingénieurs des services techniques	Titulaire	0	5	5
	Suppléant	3	2	5
CAP - Contrôleurs des services techniques	Titulaire	0	7	7
	Suppléant	0	5	5
CAP - Adjoints techniques et contremaîtres	Titulaire	0	4	4
	Suppléant	2	5	7
CAP - Ingénieurs des SIC	Titulaire	1	4	5
	Suppléant	0	5	5
CAP - Techniciens des SIC	Titulaire	1	5	6
	Suppléant	3	3	6
CAP - Agents des SIC	Titulaire	3	1	4
	Suppléant	1	3	4
CAP- Filière sécurité routière - Cat. A	Titulaire	2	2	4
	Suppléant	2	2	4
CAP- Filière sécurité routière - Cat. B	Titulaire	6	5	11
	Suppléant	6	7	13
Commissions consultatives paritaires		22	45	67
CCP BASC personnels contractuels navigants	Titulaire	2	6	8
	Suppléant	2	6	8
CCP GHSC navigants	Titulaire	2	6	8
	Suppléant	2	6	8
CCP GHSC non navigants	Titulaire	3	3	6
	Suppléant	2	4	6
CCP non-titulaires services centraux	Titulaire	2	4	6
	Suppléant	4	2	6
CCP non-titulaires services déconcentrés	Titulaire	2	3	5
	Suppléant	1	5	6

		F	H	Total
Autre instance		0	10	10
Commissions nationales d'avancement et de discipline	Titulaire	0	5	5
	Suppléant	0	5	5
CHSCT		14	32	46
CHSCT ministériel	Titulaire	1	6	7
	Suppléant	2	5	7
CHSCT d'administration centrale	Titulaire	3	4	7
	Suppléant	1	6	7
CHSCT spécial des préfetures	Titulaire	2	7	9
	Suppléant	5	4	9

Source : BAGES

Répartition par genre des représentants syndicaux dans les différentes instances en 2020 - Police Nationale

		F	H	Total
Comité technique		283	934	1 217
CT de réseau de la direction générale de la police nationale	Titulaire	1	9	10
	Suppléant	1	9	10
CT de service central de réseau de la direction générale de la police nationale	Titulaire	2	8	10
	Suppléant	2	8	10
CT de proximité de la direction générale de la sécurité intérieure	Titulaire	7	3	10
	Suppléant	5	5	10
CT de la police aux frontières de Roissy et le Bourget	Titulaire	3	5	8
	Suppléant	4	4	8
CT de la police aux frontières d'Orly	Titulaire	1	5	6
	Suppléant	1	5	6
CT interdépartemental des services de police de la préfecture de police de Paris	Titulaire	3	7	10
	Suppléant	3	7	10
CT des services déconcentrés de la Police nationale	Titulaire	90	474	564
	Suppléant	160	385	545
Commissions administratives paritaires		108	401	509
CAP - Conception et direction	Titulaire	1	5	6
	Suppléant	4	2	6
CAP - Commandement	Titulaire	3	5	8
	Suppléant	2	6	8
CAP - Encadrement et application	Titulaire	34	188	222
	Suppléant	45	176	221
CAP - Filière scientifique	Titulaire	11	4	15
	Suppléant	4	7	11
CAP - Filière technique	Titulaire	2	4	6
	Suppléant	2	4	6
CHSCT			990	990
CHSCT PN	Titulaire	495		495
	Suppléant	495		495

Source : DRCPN

Répartition par genre des représentants syndicaux dans les différentes instances en 2020 - Gendarmerie Nationale

		F	H	Total
Comité technique		8	10	18
CT - GN	Titulaire	3	6	9
	Suppléant	5	4	9
CHSCT		113	149	262
CHSCT PERSONNELS CIVILS GN	Titulaire	56	75	131
	Suppléant	57	74	131
Autres instance		6	50	56
Commissions d'avancement des personnels à statut ouvrier	Titulaire	3	25	28
	Suppléant	3	25	28

Source : DGGN

1 . 3 – Nombre de jours d'autorisation d'absence et crédits de temps syndical utilisés

Nombre de jours d'autorisation d'absence et crédits de temps syndical utilisés en 2020 - ministère de l'Intérieur

	Secrétariat général		Police Nationale	Gendarmerie Nationale	Total
	Administration centrale	Préfectures			
Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982	52,5	1 326,5	27 608	242	29 229,0
Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation	10,5	725,2	54 803	186	55 724,7
Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret 28 mai 1942	58,5	900,9	14 060	39	15 058,4
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)					122,4
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)					21,7

Source : BAGES

1 . 4 - Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales

Répartition de la surface immobilière réservée aux syndicats en 2020 - administration centrale

	Surface	Répartition
FSMI-FO (toutes OS confondues)	313,9 m ²	33,6%
CFDT (SCSI compris)	131,9 m ²	14,1%
CFE - CGC (toutes OS confondues)	223,1 m ²	23,9%
CGT SIC	45,77 m ²	4,9%
UNSA FASMI (toutes OS confondues)	146,6 m ²	15,7%
Documentation	24,41 m ²	2,6%
Rangement	29,96 m ²	3,2%
Local commun	18,5 m ²	2,0%
Total	934,1 m²	100,0%

Source : DEPAFI

Répartition des surfaces immobilières réservées aux syndicats en 2020 avec surfaces et valeurs locatives - administration centrale

Site	Organisation	Etage	Local	Surface en m ²	Valeur locative estimée en €	observation sur le calcul de la valeur locative	
Lumière	SNIPAT FO	1er étage	1NC48	18,56 m ²	155 601,47 €	Pour ce site, la valeur locative estimée est déterminée à partir du loyer privé de cet immeuble, soit pour un loyer annuel en 2020 de 23,699 M€ et une SUB de 48 825 m ² (source Chorus Re-fx) un ratio de 485,39 € / m ² .	
	UNITE SGP POLICE	1er étage	1NC46	18,98 m ²			
	FO CENTRALE	1er étage	1NC50	20,26 m ²			
	FO SIC	1er étage	1NC49	17,77 m ²			
	S/Total FO						75,57 m ²
	CFDT	1er étage	1NC42bis	20,99 m ²			
	CFDT	1er étage	1NC44	18,66 m ²			
	CFDT	1er étage	1NC47	14,19 m ²			
	CFDT	1er étage	1NC45	15,39 m ²			
	CFDT	1er étage	1NC43	12,03 m ²			
	S/Total CFDT						81,26 m ²
	CGC SAPACMI	1er étage	1NC44C	19,75 m ²			
	CGC SAPACMI	1er étage	1NC43C	14,1 m ²			
	CGC SYNERGIE	1er étage	1NC41C	15,8 m ²			
	CGC ALLIANCE	1er étage	1NC37C	22,87 m ²			
	S/Total CGC						72,52 m ²
	CGT SIC	1er étage	1NP49	25,05 m ²			
	CGT SIC	1er étage	1NP52	20,72 m ²			
	S/Total CGT						45,77 m ²
	UNSA	1er étage	1NC36C	14,99 m ²			
	UNSAATS INTERIEUR	1er étage	1NC35C	14,62 m ²			
	UNSA POLICE	1er étage	1NC34C	15,84 m ²			
	S/Total UNSA						45,45 m ²
TOTAL Lumière				320,57 m²	155 601,47 €	Soit 485,39€ / m² * 320,57 m²	
ILOT BEAUVAU	11, rue des Saussaies (Brossolette)	CGC ALLIANCE	RdC	0047	10,36 m ²	Pour ce site, la valeur locative estimée est déterminée à partir du coût d'occupation domanial hors charges de cet immeuble, soit pour un coût d'occupation de 13,799 M€ en 2020 et une SUB de 35 690 m ² (source Chorus Re-fc), un ratio de 386,64 / m ²	
		CGC ALLIANCE	RdC	0046	17,25 m ²		
		CGC ALLIANCE	RdC	0044	12,73 m ²		
		S/Total CGC					40,34 m ²
		UNSAATS INTERIEUR	RdC	0045	12,6 m ²		
		S/Total UNSA					12,6 m ²
		CFDT	RdC	0042	18,19 m ²		
		S/Total CFDT					18,19 m ²
		FSMI-FO	RdC	0043	11,96 m ²		
		FSMI-FO	RdC	0040	12,31 m ²		
	FSMI-FO	RdC	0039	19,43 m ²			
	S/Total FSMI FO				43,7 m ²		
	TOTAL 11, rue des Saussaies				114,83 m²		
	13, rue des Saussaies (Loustaun)	UNITE SGP POLICE	2 ^{ème} étage	0249	12,94 m ²		
		UNITE SGP POLICE	2 ^{ème} étage	0250	9,32 m ²		
		S/Total FSMI FO					22,26 m ²
		CGC SAPACMI	1 ^{er} étage	0149	12,11 m ²		
CGC SAPACMI		1 ^{er} étage	0150	11,31 m ²			
Rangement		1 ^{er} étage	0151	4,78 m ²			
S/Total CGC				28,2 m ²			

Site		Organisation	Etage	Local	Surface en m ²	Valeur locative estimée en €	observation sur le calcul de la valeur locative
ILOT BEAUVAU	11 Penthièvre (Lamartine)	FOPREF	3 ^{ème} étage	301	13,79 m ²		
		FOPREF	3 ^{ème} étage	302	11,91 m ²		
		FOPREF	3 ^{ème} étage	303	14,2 m ²		
		FOPREF	3 ^{ème} étage	304	26,56 m ²		
		FOPREF	3 ^{ème} étage	annexe	18,01 m ²		
		FOPREF	3 ^{ème} étage	réserve	4,85 m ²		
		FOPREF	3 ^{ème} étage	sanitaires	2,73 m ²		
		S/Total FO					
TOTAL 11 Penthièvre				92,05 m ²			
TOTAL ILOT BEAUVAU (*)					257,34 m ²	99 497,34 €	Soit 386,64€ / m ² * 257,34 m ²
Levallois	CGC ALLIANCE	5 ^{ème} étage	A0532	17,27 m ²		Pour ce site, la valeur locative estimée est déterminée à partir du loyer privé de cet immeuble soit pour un loyer annuel de 16,979 M€ en 2020 et une SUB de 25 696 m ² pour la partie bureaux (source Chorus Re-fx), un ratio de 660,78 / m ²	
	S/Total ALLIANCE						17,27 m ²
	UNSAATS INTERIEUR POLICE	RdC	B0028	17,27 m ²			
	S/Total UNSA						17,27 m ²
	UNITE SGP POLICE	Sous-sol 1	AS106	21,17 m ²			
	S/Total FSMI FO						21,17 m ²
	SCSI	5 ^{ème} étage	A05226	17,3 m ²			
S/Total SCSI				17,3 m ²			
TOTAL LEVALLOIS					72,91 m ²	48 177,47€	Soit 660,78€ / m ² * 72,91 m ²
Aquières	CGC ALLIANCE	4 ^{ème} étage	458	14,21 m ²		Pour ce site, la valeur locative estimée est déterminée à partir du loyer privé de cet immeuble soit pour un loyer annuel de 2,613 M€ en 2020 et une SUB de 8 306 m ² (source Chorus Re-fx), un ratio de 314,63€ / m ²	
	CGC ALLIANCE	4 ^{ème} étage	460	14,73 m ²			
	S/Total ALLIANCE						28,94 m ²
	UNITE SGP POLICE	4 ^{ème} étage	462	15,63 m ²			
	S/Total FSMI FO						15,63 m ²
	UNSA	4 ^{ème} étage	464	17,65 m ²			
S/Total UNSA				17,65 m ²			
TOTAL Asnières					62,22 m ²	19 576,28 €	Soit 314,63€ / m ² * 62,22 m ²
Oudinet	FO, CFDT, SAPACMI, UNSA, CGT	RdC	145	18,5 m ²		Pour ce site, la valeur locative estimée est déterminée à partir du coût d'occupation domanial hors charges soit pour un coût d'occupation de 5,075 M€ en 2020 et une SUB de 9 496 m ² pour les seuls locaux du MI, un ratio de 534,45€ / m ²	
TOTAL Oudinet					18,5 m ²	9 887,33 €	Soit 534,45€ / m ² * 18,50 m ²
Lognes - Haras	CGC ALLIANCE SNAPATSI	RdC Bât B	2010	14,64 m ²		Pour ce site, la valeur locative estimée est déterminée à partir du loyer privé de cet immeuble soit pour un loyer annuel de 1,128 M€ en 2020 et une SUB de 4 484 m ² (source Chorus Re-fx), un ratio de 251,47€ / m ²	
	UNITE SGP + SNIPAT	RdC Bât B	2012	14,69 m ²			
	UNSAATS INTERIEUR POLICE	RdC Bât B	2014	14,87 m ²			
TOTAL Lognes					44,2 m ²	11 118,95 €	Soit 251,56€ / m ² * 44,20 m ²
Nanterre (secteur police) 101-107 rue des Trois Fontanot	Documentation	1 ^{er} étage	131	14,35 m ²		Pour ce site, la valeur locative estimée est déterminée à partir du loyer privé de cet immeuble soit pour un loyer annuel de 3,733 M€ en 2020 et une SUB de 12 074 m ² (source Chorus Re-fx), un ratio de 309,14€ / m ²	
	Documentation	1 ^{er} étage	129	10,06 m ²			
	UNSA FASMI	1 ^{er} étage	127	15,93 m ²			
	CGC ALLIANCE	1 ^{er} étage	125	11,53 m ²			
	FSMI FO	1 ^{er} étage	123	15,36 m ²			
	Rangement	1 ^{er} étage	133	6,42 m ²			
	Rangement	1 ^{er} étage	1D	18,76 m ²			
TOTAL Nanterre					92,41 m ²	28 567,63 €	Soit 309,14€ / m ² * 92,40 m ²
Garance	UNSAATS INTERIEUR POLICE	RDJ	0-D-R-321	22,9 m ²		Pour ce site, la valeur locative estimée est déterminée à partir du loyer privé de cet immeuble soit pour un loyer annuel de 10,614 M€ en 2020 et une SUB de 25 684 m ² (source Chorus Re-fx), un ratio de 410,36€ / m ²	
	S/Total UNSA FASMI						22,9 m ²
	FO CENTRALE	RDJ	0-D-R-308	13,5 m ²			
	S/Total FSMI FO						13,5 m ²
	CFDT SMI	RDJ	0-D-R-312	15,1 m ²			
	S/Total CFDT						15,1 m ²
	CGC SAPACMI	RDJ	0-D-R-311	14,4 m ²			
S/Total SAPACMI				14,4 m ²			
TOTAL Garance					65,9 m ²	27 042,72 €	Soit 410,36€ / m ² * 65,9 m ²
TOTAL GENERAL					934,05 m ²	399 469,79 €	Soit 427,675€ / m ² * 934,05 m ²

Source : DEPAFI

(*) L'îlot Beauvau correspond à l'ensemble Beauvau-Cambacérés-Saussaies-Penthièvre à l'exception du 2 rue des Saussaies.

Répartition des surfaces immobilières réservées aux syndicats en police nationale en 2020 - Police Nationale

SGAMI	Nombre d'implantations	Surface en m ²
SGAMI SUD	25	861
SGAMI SUD - OUEST	24	724
SGAMI OUEST	76	1 130
SGAMI EST	89	1 394
SGAMI NORD	33	653
SGAMI SUD EST	10	735
SGAMI IDF	61	1 824
SATPN OM	15	340
Total	333	7 661

Source : DRCPN

1 . 5 - Les mouvements de grève

Périmètre des préfetures, de l'administration centrale, des SGAMI, des IDPCSR et des civils de la GN

En 2020, le nombre de grévistes s'élève à 1 373, un effectif en nette diminution par rapport à 2019 (5 608 grévistes). L'année 2020 a été marquée par la mise en place du confinement à compter du 16 mars 2020 qui a marqué la fin du mouvement de grève lié au projet de réforme des retraites prévoyant la mise en place d'un régime universel de retraite par points. Ce mouvement de grève qui a débuté le 5 décembre 2019 a été particulièrement suivi pendant tout le mois de janvier 2020 avec une journée importante de mobilisation le 9 janvier 2020 (692 grévistes).

Le mois de janvier a représenté la plus forte mobilisation de l'année 2020 avec un nombre total de 1 026 grévistes soit 75 % du total annuel des grévistes. A partir de juin 2020 et avec le retour sur site d'un grand nombre d'agents, les mouvements de grève ont été peu suivis, la principale journée de grève de cette période, le 17 septembre 2020, ne totalisant que 46 grévistes soit 3,4 % du total annuel des grévistes.

En 2020, 201 jours de grève pendant lesquels il y a eu au moins un gréviste ont été comptabilisés contre 107 en 2019. A l'exception du mois d'août, des préavis de grève couvrent l'ensemble de l'année 2020.

Nombre et taux de grévistes – 2020

Mois	Nombre de grévistes	taux de grévistes
Janvier du 1 ^{er} au 31	1 026	0,57 %
Février du 1 ^{er} au 29	138	0,35 %
Mars du 1 ^{er} au 31	27	0,07 %
Avril du 1 ^{er} au 30	-	-
Mai du 1 ^{er} au 31	28	0,07 %
Juin du 1 ^{er} au 30	21	0,05 %
Juillet du 1 ^{er} au 31	1	0,00 %
Septembre du 1 ^{er} au 30	76	0,19 %
Octobre du 1 ^{er} au 31	55	0,14 %
Novembre du 1 ^{er} au 30	1	0,00 %
Décembre du 1 ^{er} au 31	-	-

Source : BAGES

Jusqu'au 16 mars 2020, les mouvements de grèves correspondent à l'opposition au projet de réforme des retraites et plus généralement à la politique menée par le gouvernement avec la loi dite de transformation de la fonction publique. Les organisations syndicales souhaitent le maintien d'un système de retraite basé sur la solidarité intergénérationnelle. Elles revendiquent également des augmentations générales de salaire, des créations d'emplois statutaires dans les nombreux secteurs qui en ont besoin et la défense des missions d'intérêt public et donc l'abandon de toutes les formes d'externalisation et de privatisation. A partir du mois de juin 2020, les revendications prennent en compte les conséquences de la crise sanitaire pour les agents avec la demande de retrait de l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la Fonction Publique de l'État au titre de la période d'état d'urgence sanitaire, la reconnaissance du Sars-Cov-2 comme maladie professionnelle, la fourniture de moyens de protection adéquats et la généralisation du télétravail pour tous les agents. Les organisations syndicales revendiquent également l'abrogation du jour de carence et non sa simple suspension pour tous les arrêts maladie.

Contrairement à l'année précédente, aucune thématique locale n'a donné lieu à des mouvements de grève propres à certains services déconcentrés.

Périmètre police nationale

En 2020, le nombre de jours non travaillés pour faits de grève s'élève à 1 274 jours. Ces faits de grève sont tous relatifs à un mouvement d'ampleur nationale.

Pour mémoire, en 2019, on notait 2 012 jours non travaillés pour faits de grève. Dans le détail, on recensait 1 140 jours relatifs à un mouvement d'ampleur ministériel et 872 relatifs à un mouvement d'ampleur nationale.

2 - L'organisation du dialogue social

2 . 1 - Personnels gérés par le secrétariat général

L'agenda social

La création et la diffusion par mail de l'agenda social en 2013 a permis de donner plus de lisibilité à l'ensemble des acteurs du dialogue social du ministère de l'Intérieur. Cela a permis de recenser de manière exhaustive les réunions institutionnelles et informelles auxquelles participent les organisations syndicales.

En 2017, la DRH a souhaité mettre en œuvre un nouvel outil informatique sur le site intranet de la DRH qui offre plus de visibilité, de lisibilité et de fluidité pour l'ensemble des partenaires. Il permet ainsi une actualisation en temps réel de l'agenda social ainsi qu'une consultation facilitée et simplifiée des réunions formelles (CT, CAP, CHSCT, conseils de discipline ...) et informelles (groupes de travail ...).

En 2018, l'utilisation de cet outil a permis de renforcer la qualité du dialogue social, notamment s'agissant des différents groupes de travail et réunions relatives aux élections professionnelles.

En 2019, année d'installation des nouvelles instances, l'agenda social a permis une communication fluide et efficace sur leur organisation.

En 2020, année marquée par la crise sanitaire, l'agenda social n'a inscrit aucune réunion de dialogue social informel lors du confinement du printemps.

La charte du dialogue social

L'année 2020 a donné lieu à de nombreux travaux sur l'actualisation de la charte du dialogue social demandée par les organisations syndicales. Les travaux menés lors du confinement du printemps ont débouché sur une série de 8 réunions de travail en bilatérales avec les organisations syndicales représentées au CTM et la directrice des ressources humaines entre septembre et octobre.

Au titre de cette actualisation, figuraient principalement les nouveautés apportées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 en matière de dialogue social : création des comités sociaux d'administration (CSA) en remplacement des comités techniques, nouvelles fonctions du dialogue social non formalisé à l'occasion de la refonte des missions des commissions administratives paritaires. Cette actualisation a également, dans le contexte de la crise sanitaire, permis d'insister sur les modalités de la concertation à distance.

Au final, ce premier tour de concertations s'est conclu lors du CTM du 15 décembre 2020.

Instances consultatives et dialogue social préparatoire non formalisé

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire avec l'arrêt des réunions de concertation durant tout le printemps. Ce qui a eu pour effet d'une part d'annuler toutes ces réunions et instances de concertation pendant le confinement du printemps 2020 et, d'autre part, d'initier la concertation par la voie de la visio/audio-conférence.

- Instances consultatives

Dans cette optique, ont été programmés un comité technique ministériel le 30 avril 2020 axé sur les premières mesures du ministère concernant la gestion de la crise sanitaire et présidé par le ministre Christophe CASTANER, et un comité technique spécial des préfectures le 7 mai 2020. Le confinement du printemps a ainsi été l'occasion d'appliquer une ordonnance de la DGAFP étendant les possibilités de réunions à distance au dialogue social pour la période de l'état d'urgence.

Par la suite, ce mode de concertation, hormis pour la période précédant les congés estivaux, est devenue la règle et a fait l'objet, par la DGAFP, d'une inscription dans la réglementation relative aux comités techniques et aux commissions administratives paritaires. Il est d'ores et déjà prévu dans le nouveau décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

La crise sanitaire combinée aux suites des grèves générales de décembre 2019 et janvier 2020 ont eu un impact très important sur le dialogue social en 2020 : le report des projets et des réformes importantes en cours au ministère de l'Intérieur (principalement issus de la loi de transformation de la fonction publique et de la réforme territoriale de l'Etat que ce phénomène a induit) a eu pour effet de concentrer un nombre important d'instances et de réunions sur le seul second semestre.

Le nombre de réunions d'instances gérées au niveau de la DRH est en augmentation en 2020. On compte 12 CT ministériels, 4 CT d'administration centrale et 5 CT spéciaux des préfectures, soit 21 comités techniques. Ce nombre était de 18 en 2019 et de 8 en 2018.

Les principaux sujets abordés, outre les points réguliers de situation sur le COVID 19, ont été les suivants : mise en œuvre de l'indemnité de départ volontaire, mise en œuvre des lignes directrices de gestion, transformations d'administrations centrales (IHEMI, DAEI, SMA, DCIS, CoSSeN, DMAT, DGEF), intégration des DDI au sein du ministère de l'Intérieur, rupture conventionnelle, mise en place des SGCD, bilan « fraudes », dématérialisation des titres de séjour, suites de l'ordonnance « congé » de la DGAFP.

Des annulations de CT ministériel, de CT d'administration centrale ou de CT spéciaux des préfectures liées à des absences de quorum ou à des votes unanimes défavorables se sont traduites par 5 reconvoqueries au cours de l'année 2020 (3 en 2019).

- Dialogue social préparatoire non formalisé

Sur l'année 2020, 46 réunions ont eu lieu avec les organisations syndicales. Ces réunions se sont concentrées au cours du second semestre. Les sujets abordés ont été les suivants : les lignes directrices de gestion (1 réunion multilatérale et 16 réunions bilatérales), la charte du dialogue social (8 réunions bilatérales), le télétravail (7 réunions), l'instruction mob-mi (1 réunion), la rupture conventionnelle (2 réunions), les SGCD (2 réunions), la COVID (5 réunions, rencontre SG et OS), les bilatérales SG OS (4 réunions).

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

En 2020, le ministère compte 258 CHSCT, dont 1 CHSCT ministériel, 119 pour les services du Secrétariat général, 107 pour les services de la Police nationale et 31 CHSCT représentant le personnel civil de gendarmerie (hors formations de gendarmerie spécialisée). La Gendarmerie nationale recense 48 conseils consultatifs d'hygiène et de la sécurité (CCHS) représentant le personnel militaire. La direction de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT) organise les CHSCT des directions départementales interministérielles (DDI).

En raison de la crise sanitaire, l'année 2020 s'est traduite tout au long de l'année par une intensification du dialogue social. Outre des CHSCT réunis régulièrement, des réunions hebdomadaires présidées par le Secrétaire Général se sont également tenues pendant les périodes de confinement. Dans ce contexte particulier et compte tenu de règles de sécurité, les réunions ont été organisées à distance avec les organisations syndicales.

Le CHSCT ministériel, présidé par le Secrétaire Général, étudie l'ensemble des questions générales relatives à la santé et à la sécurité au travail. En 2020, le CHSCT ministériel s'est réuni 8 fois (4 et 9 mars, 5 mai, 4 juin, 15 septembre, 17 et 30 octobre et 1er décembre 2020).

Outre la gestion de la crise sanitaire qui a permis d'informer régulièrement les représentants du personnel des mesures d'organisation prises, des équipements individuels de protection et des aspects de gestion (positions administratives, télétravail, etc.), les échanges ont concerné la traçabilité des expositions aux risques professionnels, les stands de tir, les modalités de mise en œuvre du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), la médecine de prévention, ainsi que sur les actions menées en matière de politique du handicap.

Le CHSCT d'administration centrale est l'instance de proximité couvrant l'ensemble de ces agents. A ce titre, en 2020, il s'est réuni 6 fois (4 février, 9 mai, 11 juin, 24 septembre, 6 octobre et 19 novembre 2020). Outre la gestion de la crise sanitaire, un CHSCT exceptionnel s'est tenu en début d'année dédié à l'incident de sûreté qui était survenu sur le site de Lognes en octobre 2019. Compte tenu du contexte sanitaire, aucune visite de site n'a pu être réalisée en 2020.

Le CHSCT spécial des préfectures est une instance de réseau qui a pour objectif d'engager une politique de santé et sécurité au travail au sein des préfectures. Les représentants du personnel qui le composent (9 titulaires et 9 suppléants) sont issus de différentes préfectures, dont celles de l'Outre-mer. Cette instance s'est réunie à 5 reprises en 2020 (7 mai, 9 juin, 22 septembre, 8 octobre et 26 novembre 2020). Outre la gestion de la crise sanitaire, ces différentes réunions ont été l'occasion notamment de donner une information régulière sur les travaux immobiliers, la mise en place des SGCD, l'informatisation du service social.

2 . 2 - Personnels gérés par la Police Nationale

2 . 2 . 1 - Les comités techniques

Pour l'ensemble des comités techniques, on comptabilise 222 réunions en 2020 et 22 reconvocations de CT suite à un défaut de quorum ou à un vote défavorable unanime. Il existe 7 comités techniques au sein de la Police nationale :

- le comité technique de réseau (CTR) compétent pour connaître des questions communes concernant les services placés sous l'autorité du directeur général de la police nationale et de la préfecture de police ;
- le comité technique de proximité de la direction générale de la sécurité intérieure, eu égard aux questions sensibles dont a besoin de connaître cette direction, compétent pour toutes les questions concernant les services placés sous l'autorité du directeur général de la sécurité intérieure.
- le comité technique de service central de réseau (CTSCR) qui connaît toutes les questions concernant l'ensemble des services centraux et services à compétence nationale relevant de la DGPN ;
- les 100 comités techniques des services déconcentrés (CTSD) du périmètre de la police nationale, également créés par un arrêté du 26 septembre 2014. Ils sont institués dans chaque département auprès du préfet et dans le département des Bouches-du-Rhône auprès du préfet de police. Ils ont compétence pour connaître l'ensemble des interrogations concernant les services déconcentrés de la police nationale dans leur ressort territorial.

L'article 3 de l'arrêté susmentionné prévoit la création de CTSD auprès des préfets de département de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de La Réunion. En Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française, les comités techniques sont institués auprès des Hauts commissaires de la République.

Enfin, pour répondre à la situation propre des services concernés, ont été institués :

- le comité technique interdépartemental des services de police de la préfecture de police de Paris et des départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, placé sous l'autorité du Préfet de Police de Paris ;
- le comité technique des services de la police aux frontières de la direction des aéroports de Charles-de-Gaulle et du Bourget placé auprès du préfet de la Seine-Saint-Denis ;
- le comité technique des services de la police aux frontières de la direction de l'aéroport d'Orly placé auprès du préfet du Val-de-Marne.

Les comités techniques sont composés du président sous l'autorité duquel ils sont placés, du responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ainsi que des représentants du personnel élus au scrutin de liste et dont le mandat est fixé à 4 ans.

Le comité technique de réseau de la police nationale

Le comité technique de réseau de la direction générale de la police nationale s'est réuni 6 fois en 2020. Le comité technique de service central de réseau de la direction générale de la police nationale s'est réuni 4 fois en 2020. Ces comités sont présidés par le directeur général de la police nationale.

Les comités techniques départementaux

Placés sous la présidence des préfets de département (ou du préfet de police dans le département des Bouches-du-Rhône), les 100 comités techniques des services déconcentrés ont tenu 203 séances en 2020 contre 197 en 2019.

2 . 2 . 2 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Depuis l'arrêté du 30 décembre 2015, 24 CHSCT de la police nationale sur 107 bénéficient d'un contingent majoré d'autorisations d'absence. Ces autorisations d'absence, cessibles entre membres d'un même CHSCT, permettent aux représentants du personnel de participer à des délégations de visite et de réaliser des missions dans le cadre de ces instances de concertation.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de réseau de la police nationale (CHSCT RPN)

Présidé par le directeur général de la Police nationale, il s'est réuni quatre fois en 2020. Ces différentes réunions ont été l'occasion de présenter :

- les rapports des visites de site, ainsi que le suivi de leurs préconisations ;
- les rapports d'activité des réseaux médicaux et de soutien ;
- les bilans statistiques et la mise en œuvre du programme de mobilisation contre le suicide ;
- la programmation immobilière de la police nationale ;
- les équipements de protection individuelle comme les tenues non feu, l'étui de cuisse et le gilet tactique modulaire.

En 2020, l'actualité sanitaire aura également conduit l'instance à échanger sur tous les thèmes relatifs à la COVID-19 et son impact sur l'organisation du travail : équipements, plans de continuité d'activité, mise en œuvre du télétravail, modalités de reprise de l'activité, fiches réflexe et suivi médical des agents.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de service central de réseau de la police nationale (CHSCT SCRPN)

Présidé par le directeur général de la Police nationale, il s'est réuni à six reprises en 2020. Il a examiné les travaux des cellules de veille des directions et services centraux et la mise à jour des documents uniques, les situations bâtementaires et le maillage des assistants et conseillers de prévention dans les services centraux. Il a également créé un groupe de travail pour faire évoluer les indicateurs des risques psycho-sociaux des cellules de veille.

En 2020, l'actualité sanitaire aura également conduit l'instance à échanger sur tous les thèmes relatifs à la COVID-19 et son impact sur l'organisation du travail : équipements, plans de continuité d'activité, mise en œuvre du télétravail, modalités de reprise de l'activité, fiches réflexe et suivi médical des agents.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions des services déconcentrés

- Le CHSCT spécial des CRS

Cette instance a tenu cinq réunions en 2020. L'actualité sanitaire aura notamment conduit l'instance à échanger sur tous les thèmes relatifs à la COVID-19 et son impact sur l'organisation du travail des CRS.

- Les CHSCT des services déconcentrés

343 réunions se sont tenues contre 251 en 2019 soit une augmentation de 37% et ce, dans un contexte sanitaire particulier ; presque tous les CHSCT ont tenu deux à quatre réunions sur l'année, voire plus. Seuls 5 CHSCT se sont réunis une seule fois en 2020. Ces instances n'ont pas pu respecter la programmation envisagée pour diverses raisons comme l'indisponibilité des présidents d'instance ou des participants, la fermeture de salles (aéroport). Ils ont néanmoins procédé à des réunions d'information sur la COVID-19, à la communication des instructions ministérielles et du DGPN sur les recommandations à suivre au regard de la crise sanitaire. En 2020, 78 instances ont tenu leurs trois réunions (soit 78% des instances).

Les sujets abordés concernent :

- Les thématiques relevant de la compétence de ces instances

- présentation des documents uniques et des registres santé et sécurité au travail ;
- travaux des cellules de veille : point sur les RPS, l'accidentologie ;
- suivi des travaux de réfection de commissariats, point sur les travaux immobiliers en cours y compris pour la construction de nouveaux commissariats ;
- présentation des rapports des délégations de visite de site, de délégations d'enquête ;
- plan de renouvellement automobile.

- La crise sanitaire

261 réunions ont abordé les différentes thématiques liées à la crise sanitaire : 193 réunions ont été dédiées spécifiquement à la COVID 19, 68 réunions ont traité les points relevant de la compétence des instances auxquels a été ajouté un point COVID-19. Ont ainsi été présentés :

- le bilan des statistiques des agents en ASA, des agents atteints de la covid ou cas contact ;
- les doctrines d'emploi liées au port du masque ;
- le recensement et le déploiement des équipements de protection ;
- les fiches réflexes «cas contact» et «cas positif» ;
- les modalités de reprise de l'activité à la sortie du confinement, conformément à l'instruction ministérielle du 29 octobre 2020 relatives à l'organisation des services, la présentation des plans de continuité de l'activité, aux modalités du télétravail, à la désinfection des locaux et aux mesures d'accompagnement des personnels ;
- l'instruction ministérielle du 13 octobre 2020 et l'instruction DGPN du 9 octobre 2020 relatives au réseau des assistants et conseillers de prévention et à la désignation des référents Covid.

- Le programme de mobilisation contre le suicide

- présentation des formations e-learning sur la prévention contre le suicide ;
- campagne de communication sur la remise des cartes avec les contacts sur l'accompagnement psychologique ;
- suivi pour la mise en place d'actions déclinées du PMS ;
- mobilisation pour la mise en place du réseau « Sentinelle » sur 2021 ;
- présentation des mesures du plan local de prévention du suicide.

Le CHSCT interdépartemental de la préfecture de police

Cette instance s'est réunie à six reprises en 2020. Les sujets abordés concernent les thématiques relevant de la compétence des instances, la crise sanitaire et le programme de mobilisation contre le suicide en application de l'instruction ministérielle demandant l'adaptation locale des mesures de prévention.

2 . 3 - Personnels gérés par la Gendarmerie Nationale

2 . 3 . 1 - Le dialogue social au profit des militaires

La concertation au sein de la gendarmerie nationale recouvre l'ensemble des canaux par lesquels s'exerce le dialogue au sein de l'Institution militaire. Le dialogue interne dans les armées et la gendarmerie est fondé sur un principe hiérarchique : le commandement est le garant des intérêts des militaires¹. Concomitamment, la performance de la gendarmerie est conditionnée par l'épanouissement des personnels. Le dialogue interne constitue donc un levier indispensable pour améliorer les échanges entre les titulaires du commandement et les militaires dont ils sont responsables.

Rénové en 2016, ce dispositif de concertation s'articule autour de deux niveaux (national et territorial) qui sont complémentaires.

Conseiller social militaire du DGGN, le secrétaire général du conseil supérieur de la fonction militaire est le garant du dialogue interne de la gendarmerie nationale. A ce titre, il s'assure que les instances de concertation fonctionnent de manière nominale.

La concertation nationale : le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et le Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG)

Instance nationale de consultation et de concertation de l'ensemble des militaires des forces armées et formation rattachées, le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) exprime son avis sur les textes statutaires. Il compte 61 membres répartis comme suit : 42 militaires en position d'activité ; 3 retraités et 16 APNM, non pourvus à ce stade faute de représentativité suffisante.

La gendarmerie est représentée au Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) par 12 officiers et sous-officiers de la gendarmerie, élus pour 4 ans par et parmi les membres du CFMG. Siégeant à temps plein, ils pèsent, comme l'armée de Terre, pour près de 30% des militaires en activité.

Depuis 2016, le CSFM est organisé en 3 commissions permanentes :

- La commission des statuts (1 OG + 2 SOG + 1 CSTAGN)
- La commission des régimes indiciaries ou indemnitaires et des pensions (1 OG + 2 SOG)
- La commission du moral et du social, des conditions de vie et de l'environnement professionnel (5 SOG)

Représentant la gendarmerie dans toute sa diversité (fonctionnelle, statutaire et géographique), le conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG) compte 75 membres titulaires et 114 suppléants élus, pour 4 ans, en priorité parmi les détenteurs de mandats de concertation locale. Il se réunit en session 4 à 5 fois par an pour émettre des avis sur des projets de texte qui portent sur les conditions de vie, d'organisation du travail ou d'exercice du métier militaire.

Créé en 2009, le groupe de liaison (GL) est une émanation du CFMG qui fait vivre le Conseil entre les sessions.

Dans un environnement ministériel caractérisé par une actualité sociale et opérationnelle de plus en plus dense, le GL est aujourd'hui très sollicité.

¹ L'article L. 4121-4 du code de la défense dispose qu'il « appartient au chef, à tous les échelons, de veiller aux intérêts de ses subordonnés et de rendre compte, par la voie hiérarchique, de tout problème de caractère général qui parviendrait à sa connaissance ».

La concertation territoriale

La rénovation du dispositif de la concertation territoriale a introduit le principe de l'élection de tous les représentants locaux pour un mandat de 4 années.

Dans le respect du principe de subsidiarité, la chaîne de la concertation territoriale comprend trois niveaux.

Au niveau des compagnies de gendarmerie départementale, des escadrons de gendarmerie mobile et formations assimilées, les conseillers concertation (CC1) et les vices conseillers concertation de premier niveau sont élus par leurs pairs, forces de proposition et vecteurs de diffusion de l'information.

Pour les groupements de gendarmerie et formations assimilées, un conseiller concertation et un vice conseiller concertation sous-officier et volontaire de deuxième niveau, élus par les CC1 et vices CC1 et un conseiller concertation officier², élus par les officiers de leurs groupements (GD et GM), participent au dialogue interne.

Enfin, auprès de chaque commandant de région, ou formation assimilée, est placé un conseiller concertation de troisième niveau en charge d'animer le dialogue interne au sein de la formation. Dans les régions zonales, un conseiller concertation pour la gendarmerie mobile est nommé dans les mêmes conditions. Ces derniers sont élus par l'ensemble des conseillers et vices-conseillers concertation ainsi que par les membres du CFMG de la formation administrative considérée.

Des commissions de concertation aux niveaux groupement et région sont organisées pour favoriser les échanges entre le commandement et les représentants des personnels. Ces commissions fournissent aux membres de l'instance de concertation l'occasion de rendre compte des travaux effectués en session du CFMG.

Pour que la chaîne de la concertation affiche un fonctionnement optimal, tous ses maillons doivent être parfaitement imbriqués.

De plus, le directeur général de la gendarmerie nationale a nommé auprès de lui un conseiller officiers et un conseiller sous-officiers. Membres du cabinet du DGGN, ils constituent des conseillers indépendants des structures de concertation, de participation et de représentation.

Un nouvel acteur du dialogue social : les Associations professionnelles nationales de militaires (APNM)

La loi du 28 juillet 2015 a institué un droit d'association professionnelle et instauré les Associations professionnelles nationales de militaires (APNM). Leur champ est strictement limité à la condition militaire au niveau national. Les APNM peuvent être classées comme suit :

- Les APNM déclarées : reconnues par le ministre des Armées, elles sont aujourd'hui au nombre de 12 ;
- Les APNM représentatives de niveau 1 : représentatives au niveau d'une force armée ou d'une formation rattachée, elles peuvent participer au dialogue avec leur commandement au plan national. Elles sont aujourd'hui au nombre de 6 APNM³ ;
- Les APNM représentatives de niveau 2 : pouvant siéger au niveau du CSFM. Aujourd'hui, aucune APNM ne remplit ces conditions.

Fortes chacune d'environ 1 000 adhérents, les deux APNM se réclamant de la Gendarmerie, GEND XXI et l'Association Gendarmes et Citoyens (AG&C), ont le simple statut d'APNM déclarées.

² Un vice-conseiller concertation officier de deuxième niveau est élu dans les formations comptant plus de 50 officiers.

³ Les 6 APNM représentatives sont : l'AP3M, France Armement, APNM-Commissariat, APRODEF, APNM-Marine et APNAIR.

Garant du dialogue interne de la gendarmerie, le SG CFMG est le correspondant privilégié des APNM en gendarmerie.

2 . 3 . 2 - Le dialogue social au profit des personnels civils affectés en gendarmerie

Au sein de la gendarmerie nationale, la représentativité des personnels civils est organisée autour des principales instances de concertation que sont le comité technique (CT-GN) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ces comités régissent le cadre formel du dialogue social et sont complétés par la Charte du dialogue social du ministère de l'Intérieur, signée le 20 octobre 2011, qui introduit les bonnes pratiques indispensables à un dialogue social de qualité.

Le comité technique de la gendarmerie nationale

Le comité technique de la gendarmerie nationale (CT-GN), instance nationale, a été institué par le décret n° 2014-1217 du 21 octobre 2014.

Le CT-GN a été créé en tant que comité technique de proximité, par dérogation (décret en Conseil d'État) en lieu et place du comité technique d'administration centrale, en raison de la spécificité de la gendarmerie nationale, force armée caractérisée par son unité de commandement.

Il est compétent pour l'ensemble des composantes de la gendarmerie nationale, exception faite des organismes à vocation opérationnelle (OMVO) dont la liste est dressée par le décret n° 2015-212 du 25 février 2015 pris en application de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Présidé par le directeur général de la gendarmerie nationale, le CT-GN comprend le directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale et le directeur des ressources humaines du ministère de l'intérieur ou leurs représentants. Le CT-GN se réunit au minimum 2 fois par an.

Consulté sur les questions et projets de texte relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, le CT GN est compétent pour tout sujet de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences des personnels civils, mais également pour toute question relative aux évolutions technologiques et de méthodes de travail et leurs incidences sur les personnels, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations. Il débat également du bilan social annuel de l'administration auprès de laquelle il est placé.

A l'instar des autres instances de représentation des personnels du ministère de l'Intérieur, la composition du CT-GN et des 31 CHSCT de la gendarmerie nationale a été renouvelée à l'issue des élections professionnelles, qui se sont déroulées du 30 novembre au 6 décembre 2018 selon le dispositif du vote électronique par internet.

Les représentants du personnel au CT-GN ont été élus au scrutin de liste alors que les représentants aux CHSCT de la gendarmerie nationale ont été élus au scrutin sur sigle⁴.

Au vu des résultats de ces élections, 4 organisations syndicales occupent désormais les 9 sièges dévolus aux représentants des personnels au sein du CT-GN : SNPC-FO-Gendarmerie (6 sièges), CFDT Gendarmerie (1 siège), UATS-UNSA Gendarmerie (1 siège), Alliance SNAPATSI – SAPACMI – Alliance Police nationale (1 siège).

Au-delà du CT-GN, les agents civils de la gendarmerie nationale sont également représentés au sein de deux comités techniques : celui du ministère de l'intérieur et celui de l'administration centrale pour les agents affectés au sein du Commandement spécialisé pour la sécurité nucléaire (COSSEN) et du Service de l'achat, de l'innovation et de la logistique du ministère de l'intérieur (SAILMI).

⁴ Le scrutin sur sigle est un dispositif électoral dans lequel les électeurs votent pour une organisation syndicale. Ce système se différencie du scrutin de liste dans lequel les électeurs votent pour des listes de candidats présentées par les organisations syndicales.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la gendarmerie nationale (CHSCT GN)

En outre, les personnels civils de la gendarmerie nationale sont représentés au sein des 31 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la gendarmerie nationale. Les CHSCT sont consultés sur toute question relative à la sécurité, la santé et les conditions de travail ainsi que sur la prévention des risques professionnels.

Institués par l'arrêté du 24 septembre 2018 portant création de comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au bénéfice des personnels civils en fonctions dans les formations et organismes de la gendarmerie nationale, ces CHSCT de proximité sont adossés au CT-GN, auquel ils apportent leur concours.

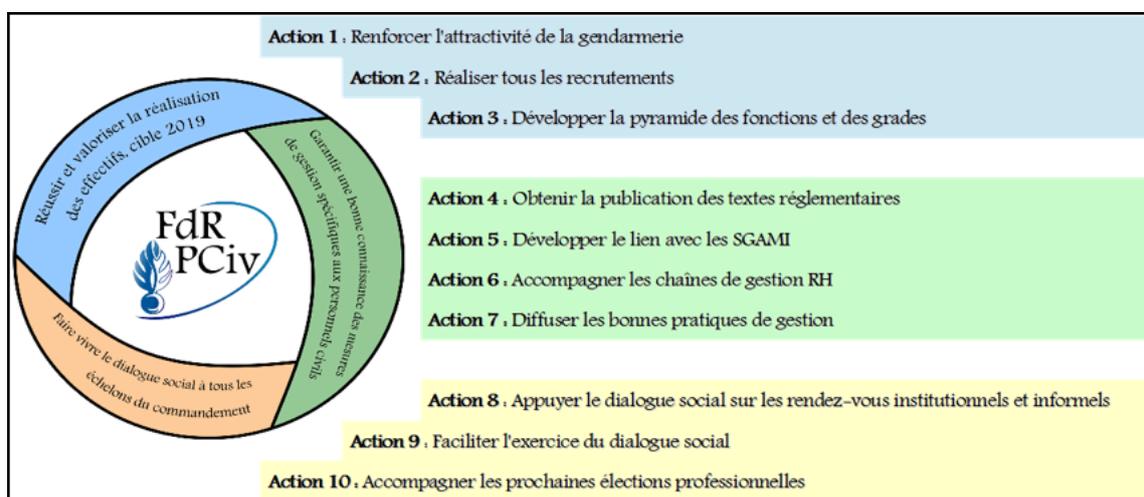
La feuille de route pour les personnels civils (FdRPCiv)

Le dialogue social en gendarmerie est constructif, nourri par les échanges informels institués entre organisations syndicales et autorités hiérarchiques, à la fois au sein des régions et de l'administration centrale.

Il est soutenu par une « feuille de route pour les personnels civils ». Initiée en décembre 2016, celle-ci a pour objectif de structurer, valoriser et mettre en œuvre des mesures nouvelles ou actuelles de gestion, de ressources humaines, financières ou de dialogue social, et de responsabiliser chaque échelon de commandement, en associant étroitement les partenaires sociaux. En effet, ayant multiplié ses effectifs de personnels civils par deux ces quinze dernières années, la gendarmerie nationale conduit une politique volontariste de substitutions d'emplois. Outre l'atteinte quantitative de ses objectifs, elle s'attache à en réussir la réalisation qualitative par :

- une adéquation profil/poste efficiente pour l'institution et épanouissante pour les personnels ;
- la démonstration de l'attractivité professionnelle et sociale du périmètre gendarmerie pour les agents du ministère ;
- un dialogue social renforcé, à tous les échelons de commandement.

Autour de trois axes, dont l'un recherche l'approfondissement du dialogue social, elle se décline en actions puis en mesures évaluées par des indicateurs. La FdR (feuille de route) se veut proche du terrain. Elle s'est construite à partir des questions et des remontées les plus fréquentes des agents, des services et des partenaires sociaux pour répondre aux principales problématiques de gestion et partager les solutions entre tous.



**Dispositions en vigueur en 2020 de l'article 25 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982
modifié relatif aux commissions administratives paritaires**

I.-Les commissions administratives paritaires connaissent :

1° En matière de recrutement, des refus de titularisation et des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ;

2° Des questions d'ordre individuel relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration et au licenciement pour insuffisance professionnelle ;

3° Des décisions refusant le bénéfice des congés prévus aux 7° et 7° bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 mentionnée ci-dessus.

II.-Elles se réunissent en conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes de l'échelle des sanctions prévue à l'article 66 de la même loi.

III.-Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé :

1° Des décisions individuelles mentionnées à l'article 51 de la même loi ;

2° Des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue ;

3° Des décisions refusant l'acceptation de sa démission en application des dispositions de l'article 59 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions ;

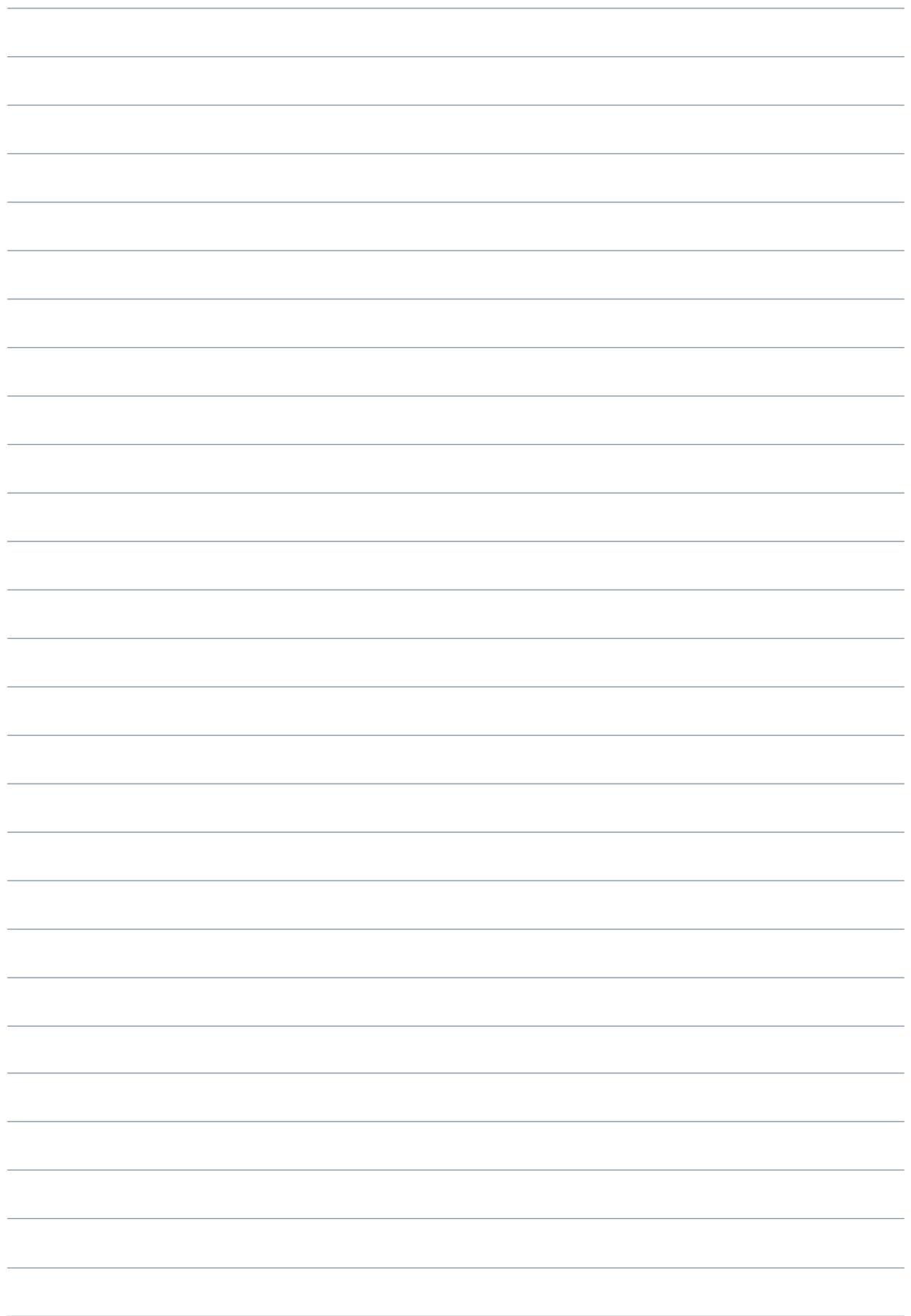
4° Des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article 6 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

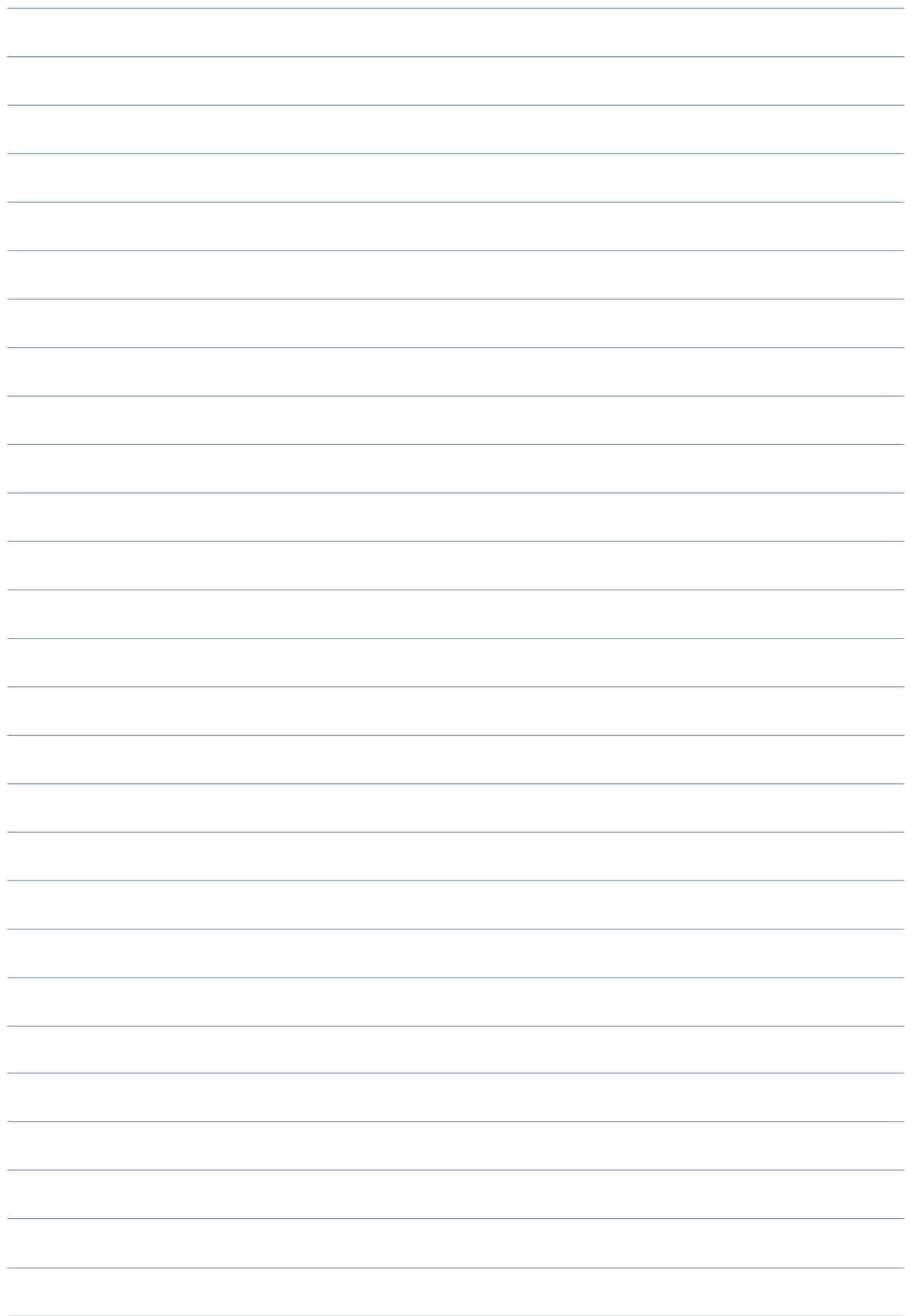
5° Des décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation, en application du II de l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 mentionnée ci-dessus ;

6° Des décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un fonctionnaire en application de l'article 5 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

7° Des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

IV.-Lorsqu'un fonctionnaire sollicite sa réintégration auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, celle-ci recueille l'avis de la commission administrative paritaire.





01 FOCUS SUR LES PERSONNELS GÉRÉS PAR LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

02 FOCUS SUR LES PERSONNELS GÉRÉS PAR LA POLICE NATIONALE

03 FOCUS SUR LES MILITAIRES DE LA GENDARMERIE NATIONALE

INTRODUCTION

En cas de faute disciplinaire, le fonctionnaire, le militaire ou l'agent contractuel peut faire l'objet de sanctions. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de nomination attribué au ministre.

Depuis la Loi de la transformation publique du 6 août 2019, les sanctions disciplinaires ont été harmonisées au sein des trois versants de la fonction publique. Les changements apportés sont les suivants :

- Une seule sanction spécifique demeure : le déplacement d'office pour les fonctionnaires d'État ;
- Une sanction d'exclusion temporaire commune est créée dans les trois premiers groupes de sanctions en proportionnant sa sévérité : exclusion jusqu'à 3 jours, de 4 à 15 jours et de 16 jours à 2 ans. Les sanctions d'abaissement d'échelon et de rétrogradation sont précisées (à l'échelon ou au grade immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent sanctionné) ;
- Désormais, l'administration doit retirer du dossier individuel toute mention d'une sanction du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe si dans les dix ans suivant cette mesure, l'agent n'a pas de nouveau été sanctionné ;
- Les instances supérieures de recours en matière disciplinaire sont supprimées. L'agent sanctionné doit directement saisir le juge administratif.

Le détail des différents types de sanction est disponible dans un encadré à la fin de ce chapitre.

10

LES CHIFFRES CLÉS

4 111

sanctions disciplinaires (3 831 en 2019)

dont **3 788** du 1^{er} groupe (3 606 en 2019)

1 - Focus sur les personnels gérés par le secrétariat général

L'analyse des sanctions disciplinaires porte sur les personnels administratifs, techniques et spécialisés ainsi que sur les contractuels gérés par le secrétariat général, quel que soit leur périmètre d'affectation (secrétariat général, police nationale, gendarmerie nationale, juridictions administratives, établissements publics sous tutelle et directions départementales interministérielles pour les délégués et inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière).

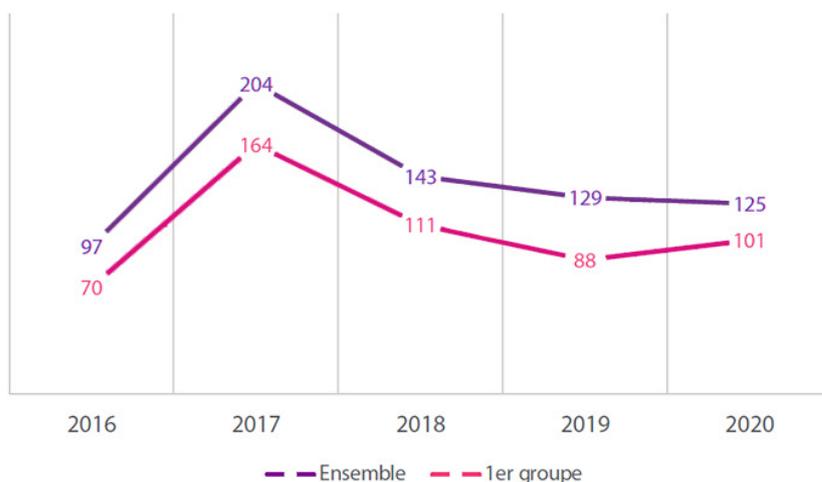
Les sanctions du premier groupe sont déléguées au niveau déconcentré et peuvent donc être prises localement sans consultation de l'organisme paritaire. Les sanctions du deuxième, troisième et quatrième groupes sont prononcées après consultation de l'organisme paritaire, lors d'un conseil de discipline présidé par le directeur des ressources humaines ou son représentant, par délégation.

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées par type et sexe en 2020 - secrétariat général

sanctions disciplinaires des personnels administratifs, techniques et spécialisés - titulaires et contractuels									
Secrétariat général									
Administration centrale		Préfecture		Police Nationale		Gendarmerie Nationale		Total	
F	H	F	H	F	H	F	H		
Premier groupe									
Avertissement		3	7	11	2	16	2	5	46
Blâme	3	1	4	7	10	11	3	5	44
Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours			6	3		2			11
Deuxième groupe									
Abaissement d'échelon									0
Déplacement d'office			1	1	1				3
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours			1			1			2
Troisième groupe									
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans				2	1	2		1	6
Rétrogradation									0
Quatrième groupe									
Mise à la retraite d'office			1						1
Révocation			3	5	1	2		1	12
Total	3	4	23	29	15	34	5	12	125

Source : BAGES

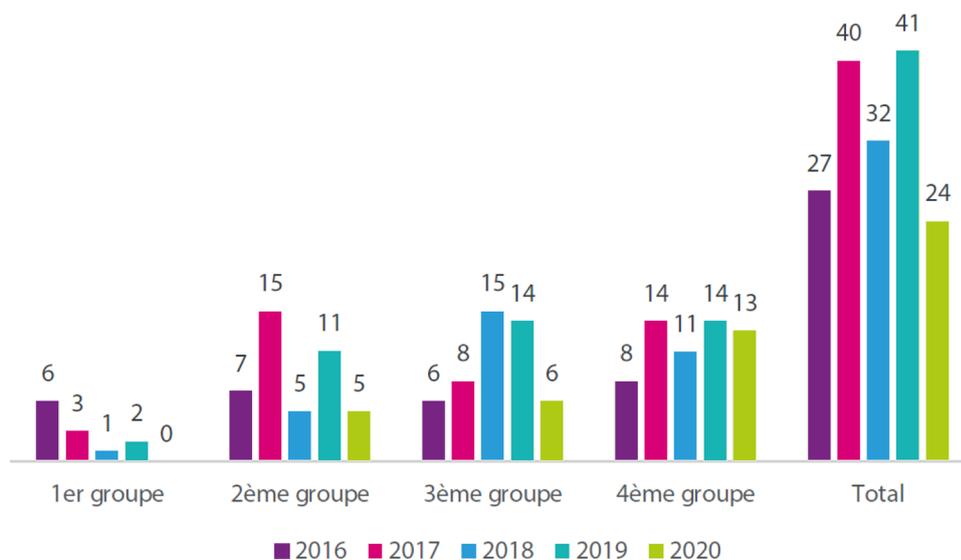
Evolution du nombre de sanctions disciplinaires, dont celles du premier groupe prises sans consultation de l'organisme paritaire (2016-2020) - secrétariat général



Source : BAGES

En 2020, 125 sanctions disciplinaires ont été prises à l'encontre des personnels gérés par le secrétariat général (129 en 2019). Les sanctions du premier groupe représentent plus de 80% des sanctions prononcées (dont plus de 45% sont des avertissements). Ces sanctions ont toutes été prises sans consultation de l'organisme paritaire. Il convient de noter que la nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum, introduite par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a été appliquée dans 11 situations en 2020.

Nombre de sanctions disciplinaires prises après consultation de l'organisme paritaire (2016-2020) - secrétariat général



Source : BAGES

Le nombre de sanctions prises après consultation de l'organisme paritaire a fortement diminué en 2020, en raison de l'interruption de l'activité liée à la crise sanitaire de la Covid-19 : 28 instances se sont ainsi tenues, en comptabilisant également les CAP qui n'ont pas abouti à une décision (une absence de quorum et un report) contre 42 instances en 2019. En parallèle, le BAGES a été saisi d'une cinquantaine de nouveaux dossiers disciplinaires sur l'ensemble de l'année 2020 et la DRH a prononcé 24 mesures de suspension de fonctions, le plus souvent liées à l'engagement d'une procédure judiciaire à l'encontre des agents.

Parmi les sanctions prononcées à l'issue d'un conseil de discipline en 2020, on observe une prédominance des sanctions relevant des troisièmes et quatrièmes groupes qui représentent environ 80% des sanctions prononcées, contre 66% en 2019. Cette sévérité s'explique par la gravité des faits examinés et la recherche d'exemplarité. Les motifs ayant conduit aux sanctions du quatrième groupe sont divers : agressions sexuelles, délivrance frauduleuse de titres, comportements inappropriés, trafic d'armes.

Les sanctions disciplinaires prononcées à l'issue des conseils de discipline en 2020 sont le résultat d'un vote unanime dans 35% des cas et majoritaire dans 50% des cas, soit au total 85% des avis formulés à l'unanimité ou à la majorité.

2 - Focus sur les personnels gérés par la Police Nationale

En 2020, le nombre total des sanctions prononcées (hors adjoints de sécurité) a été de 1 709, ce qui constitue une hausse de 1,8% en comparaison de 2019 (1 678 sanctions). Le taux de sanctions rapporté aux effectifs de la Police nationale est ainsi de 1,2%, contre 1,1% en 2019.

Le volume global des sanctions prononcées est à rapprocher de la dernière statistique connue des sanctions intervenues dans la fonction publique civile de l'Etat (à l'exclusion de La Poste et France Télécom) qui en dénombre un total de 3 033 en 2019. 56,3% des sanctions prononcées dans la fonction publique de l'Etat relèvent ainsi de la Police nationale qui représente tout juste 7,6 % des effectifs de cette même fonction publique.

En 2020, le nombre des sanctions prononcées sans comparution de l'agent devant le conseil de discipline (sanctions du premier groupe) et qui sont - dans leur quasi-totalité - déconcentrées, représentent 82,9% du total des sanctions prononcées. Comparées à l'année 2019, elles ont diminué de 67, soit - 4,5%, passant de 1 484 à 1 417.

Les sanctions prononcées après avis du conseil de discipline sont en hausse (+98, soit +50,5 %) passant de 194 à 292. Elles représentent 17,1% des sanctions prononcées.

La répartition entre groupes de sanctions est la suivante :

- Premier groupe (sanctions directes et sanctions prononcées après avis du conseil de discipline) : 1 448, soit 84,7 % du total (- 3,1 % comparé à 2019) ;
- Deuxième groupe : 80, soit 4,7% du total (+29,0% comparé à 2019) ;
- Troisième groupe : 120, soit 7,0% (+46,3% comparé à 2019) ;
- Quatrième groupe : 61, soit 3,6% du total (+56,4% comparé à 2019).

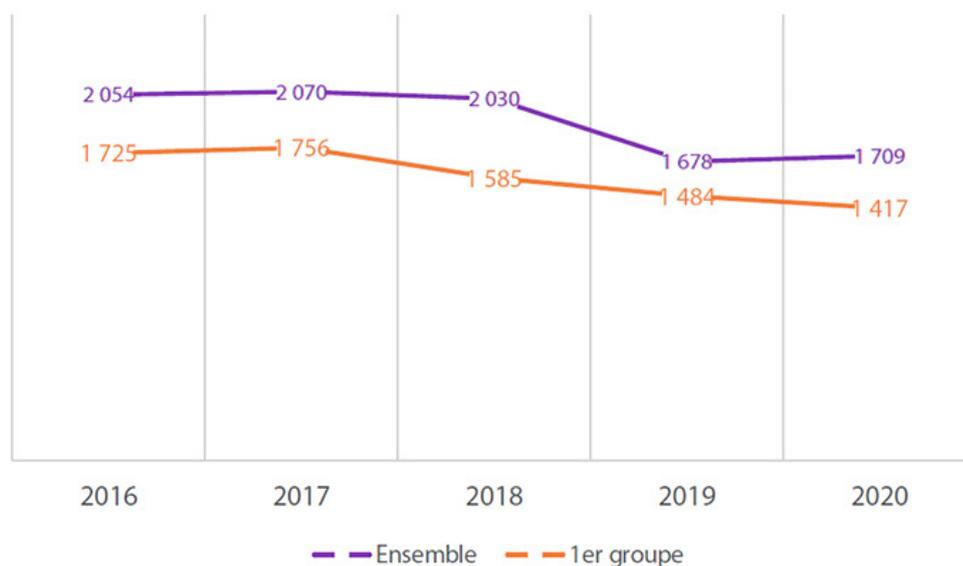
Une légère augmentation du nombre de sanctions peut être ainsi constatées en 2020, sans qu'il soit possible d'en tirer des conclusions tendancielle.

Nombres de sanctions disciplinaires prononcées par type et sexe en 2020 - Police Nationale

	F	H	Total
Premier groupe			
Avertissement	130	668	798
Blâme	80	552	632
Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	1	17	18
Deuxième groupe			
Abaissement d'échelon		1	1
Déplacement d'office		5	5
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	5	69	74
Troisième groupe			
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	6	112	118
Rétrogradation		2	2
Quatrième groupe			
Mise à la retraite d'office		6	6
Révocation	6	49	55
Total	228	1 481	1 709

Source : DRCPN

Evolution du nombre de sanctions disciplinaires, dont celles du premier groupe prises sans réunions des conseils disciplinaires (2016-2020) - Police Nationale



Source : DRCPN

3 - Focus sur les militaires de la Gendarmerie Nationale

Les procédures disciplinaires applicables aux militaires de la gendarmerie sont déterminées par le code de la défense. Elles se différencient de celles des fonctionnaires, tant par le type de sanctions pouvant être prononcées (arrêts par exemple) que par le nombre existant de groupes de sanctions (3 pour les militaires, 4 pour les fonctionnaires).

Le volume global des sanctions prononcées en 2020 a augmenté de 8,9 %, passant de 2 091 en 2019 à 2 277 en 2020. 98,3% des sanctions prononcées relèvent du premier groupe, les sanctions du deuxième et du troisième groupe sont très peu prononcées.

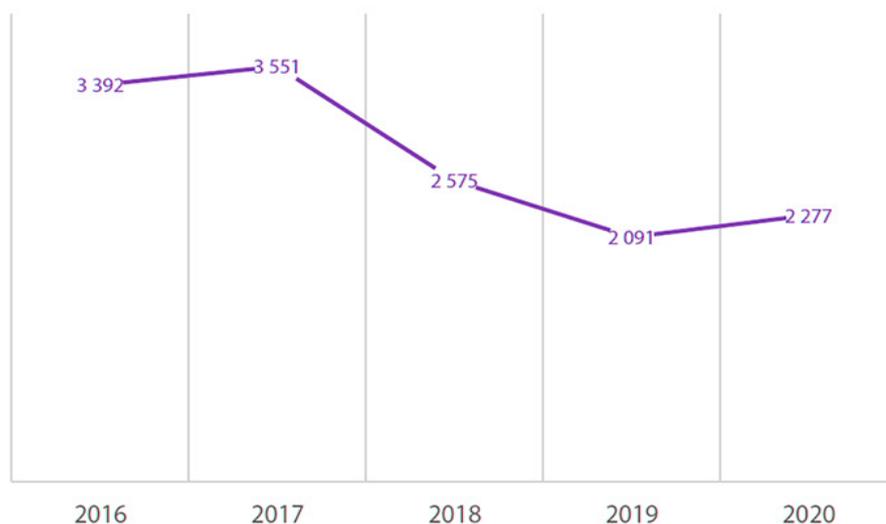
Le DGGN a souhaité la mise en œuvre d'une nouvelle politique disciplinaire qui se veut plus juste et qui intègre la notion de droit à l'erreur corollaire de la complexité du métier de gendarme. Si le corpus disciplinaire militaire demeure toujours pertinent pour les fautes intentionnelles qui touchent aux valeurs cardinales de l'institution (discipline, loyauté, disponibilité, probité, dignité, dévouement, engagement, discrétion et impartialité), il n'est plus adapté pour les erreurs professionnelles. Désormais, les erreurs commises dans l'exercice de fonctions toujours plus complexes méritent une réponse différente à l'aide d'un dispositif innovant axé sur la pédagogie et l'apprentissage.

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées par groupe de sanctions en 2020 - militaires de la gendarmerie nationale

	Total
Premier groupe (avertissement, réprimande, arrêts, blâme et blâme du ministre)	2 239
Deuxième groupe (exclusion temporaire de fonctions, abaissement temporaire d'échelon et radiation du TA)	11
Troisième groupe (radiation des cadres, résiliation de contrat, retrait d'emploi)	27
Total	2 277

Source : DGGN

Evolution du nombre de sanctions disciplinaires - militaires de la gendarmerie nationale (2016-2020)



Source : DGGN

Les différents types de sanctions disciplinaires

Pour les fonctionnaires, les sanctions sont réparties en quatre groupes :

- Les sanctions du 1^{er} groupe incluent l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée de 1 à 3 jours ;
- Les sanctions du 2^{ème} groupe sont la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours et le déplacement d'office ;
- Les sanctions du 3^{ème} groupe sont la rétrogradation et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à deux ans ;
- Les sanctions du 4^{ème} groupe sont la mise à la retraite d'office et la révocation.

Pour les contractuels, l'échelle des sanctions est la suivante :

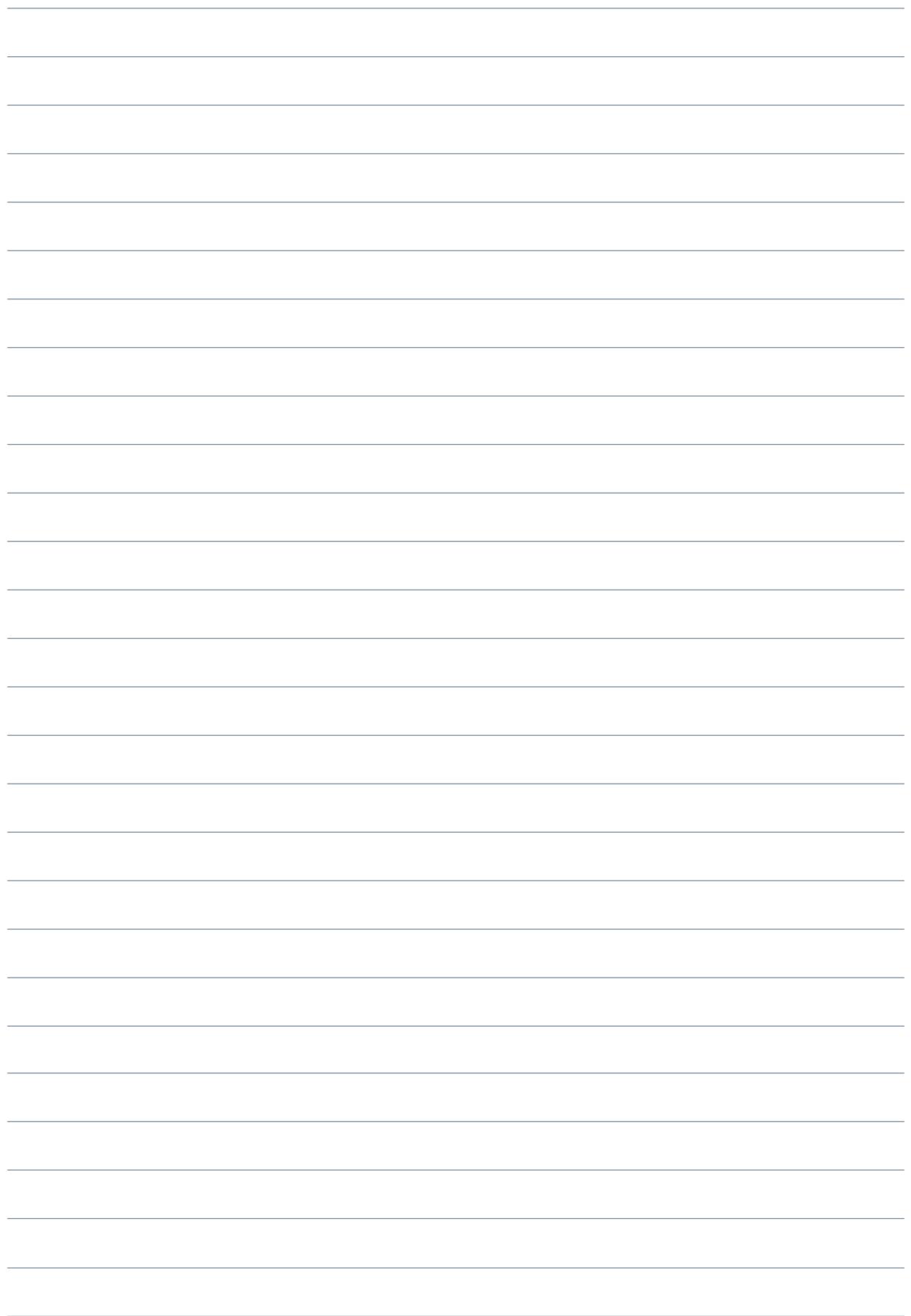
- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Pour les ouvriers d'Etat, l'échelle des sanctions est la suivante :

- L'avertissement ;
- La mise à pied pour une période d'un à trois jours ou l'abaissement temporaire d'un à deux échelons pendant un à trois mois ;
- L'abaissement temporaire de trois échelons pendant trois mois ou la mise à pied pour une période de quatre à huit jours ;
- L'abaissement définitif d'un à trois échelons ;
- La rétrogradation au groupe inférieur ;
- Le congédiement exclusif de toute indemnité de préavis ou de licenciement, sans suspension des droits à pension ;
- Le congédiement exclusif de toute indemnité de préavis ou de licenciement, avec suspension des droits à pension.

Pour les militaires, les sanctions disciplinaires sont réparties en trois groupes :

- Les sanctions du 1^{er} groupe incluent l'avertissement, la consigne, la réprimande, le blâme, les arrêts et le blâme du ministre ;
- Les sanctions du 2^{ème} groupe sont l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 5 jours privative de toute rémunération, l'abaissement temporaire d'échelon et la radiation du tableau d'avancement ;
- Les sanctions du 3^{ème} groupe rassemblent le retrait d'emploi, défini par les dispositions de l'article L 4138-15 du code de la défense, et la radiation des cadres (ou la résiliation du contrat pour les personnels qui ne sont pas de carrière).



GLOSSAIRE

A

AAH	:	Allocation pour adulte handicapé
AC	:	Administration centrale
Admin	:	Administratifs
ADS	:	Adjoint de sécurité
AE	:	Autorisation d'engagement
AGIV	:	Aspirant de gendarmerie issu du volontariat
ANAS	:	Association nationale d'action sociale des personnels de la Police nationale et du ministère de l'Intérieur
ASA	:	Autorisation spéciale d'absence
ATE	:	Administration territoriale de l'état
ATI	:	Allocation temporaire d'invalidité

B

BAGES	:	Bureau des affaires générales, des études et des statuts
BASC	:	Base d'avions de la sécurité civile
BEP	:	Brevet d'études professionnelles
BMA	:	Bureau des moyens aériens
BPA	:	Bureau des personnels administratifs
BPAI	:	Bureau des pensions et allocations d'invalidité
BPATS	:	Bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques
BPRI	:	Bureau de la paie et des régimes indemnitaires
BPTS	:	Bureau des personnels techniques et spécialisés

C

CAIOM	:	Conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer
CAP	:	Commission administrative paritaire
CAS	:	Compte d'affectation spéciale
CC	:	Corps de commandement
CCD	:	Corps de conception et de direction
CCHS	:	Conseil consultatif d'hygiène et de sécurité
CCP	:	Commission consultative paritaire
CDD	:	Contrat à durée déterminée
CDI	:	Contrat à durée indéterminée
CE	:	Corps d'encadrement
CEA	:	Corps d'encadrement et d'application
CET	:	Compte épargne-temps
CFMG	:	Conseil de la Fonction Militaire de la Gendarmerie
CG	:	Contrôleur général
CHSCT	:	Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail
CIA	:	Complément indemnitaire annuel
CLD	:	Congé de longue durée
CLM	:	Congé de longue maladie
CMO	:	Congé de maladie ordinaire
COM	:	Collectivité d'outre-mer
CP	:	Crédit de paiement
CPPI	:	Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur

CRS	:	Compagnies républicaines de sécurité
CSATE	:	Conseil supérieur de l'administration territoriale de l'Etat
CSET II	:	Cycle supérieur d'études territoriales de niveau 2
CSFM	:	Conseil Supérieur de la Fonction Militaire
CSTAGN	:	Corps de soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale
CT	:	Comité technique
CTA	:	Corps techniques et administratifs des armées

D

DAEI	:	Délégation aux affaires européennes et internationales
DATE	:	Directeur de l'administration territoriale de l'état
DCIS	:	Direction de la coopération internationale de sécurité
DDI	:	Direction départementale interministérielle
DGEF	:	Direction générale des étrangers en France
DEPAFI	:	Direction de l'évaluation de la performance et des affaires financières et immobilières
DGAFFP	:	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGCL	:	Direction générale des collectivités locales
DGGN	:	Direction Générale de la Gendarmerie nationale
DGOM	:	Direction générale des outre-mer
DGPN	:	Direction Générale de la Police nationale
DGSCGC	:	Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises
DGSI	:	Direction générale de la sécurité intérieure
DICOM	:	Délégation à l'information et à la communication
DISA	:	Directeur des services actifs
DLPAJ	:	Direction des libertés publiques et des affaires juridiques
DMAT	:	Direction de la modernisation et de l'action territoriale
DNO	:	Directive Nationale d'Orientation
DOM	:	Département d'outre-mer
DPCSR	:	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière
DRCPN	:	Direction des ressources et des compétences de la Police nationale
DRH	:	Direction des ressources humaines
DSR	:	Délégation à la sécurité routière
DSIC	:	Direction des systèmes d'information et de communication

E

ENP	:	Ecole nationale de police
ENSP	:	Ecole nationale supérieure de la police
ETI	:	Expert technique international
ETP	:	Equivalent temps plein
ETPE	:	Equivalent temps plein emploi
ETPT	:	Equivalent temps plein travaillé

F

FAU	:	Filière administrative unifiée
-----	---	--------------------------------

G

GAV	:	Gendarme adjoint volontaire
GHSC	:	Groupement d'hélicoptères de la sécurité civile
GIGN	:	Groupe d'intervention de la Gendarmerie Nationale

GIPA	:	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GIPN	:	Groupe d'intervention de la Police nationale
GMA	:	Groupement moyens aériens
GN	:	Gendarmerie nationale
GRAF	:	Grade à accès fonctionnel

I

IDF	:	Île-de-France
IG	:	Inspecteur général
IGA	:	Inspection générale de l'administration
IHEMI	:	Institut des hautes études du ministère de l'Intérieur
IFSE	:	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
INPS	:	Institut national de police scientifique
IOM	:	Intérieur et Outre-mer
ISSP	:	Indemnité de sujétion spéciale de police
ISST	:	Inspecteurs santé et sécurité au travail
IST	:	Ingénieurs des services techniques

J

JFF	:	Jour de formation fonctionnaire
JFS	:	Jour de formation stagiaire

M

MAD	:	Mise à disposition
MDL chef	:	Maréchal des logis - chef
MI	:	Ministère de l'Intérieur

N

NBI	:	Nouvelle bonification indiciaire
-----	---	----------------------------------

O

OA	:	Officier des armées
OCTA	:	Officier du corps technique et administratif
OCTAGN	:	Officier du corps technique et administratif de la Gendarmerie nationale
OG	:	Officier de gendarmerie
OPJ	:	Officier de police judiciaire

P

PACS	:	Pacte civil de solidarité
PACTE	:	Parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques
PATS	:	Personnels administratifs, techniques spécialisés, et scientifiques
PN	:	Police nationale
PNA	:	Position normale d'activité
PPNG	:	Plan préfectures nouvelle génération
PRE	:	Prime de résultats exceptionnels
PTS	:	Police technique et scientifique
PTZMI	:	Prêt à taux zéro du ministère de l'Intérieur
PPCR	:	Parcours professionnels des carrières et des rémunérations

R

RAEP	:	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RAP	:	Rapports annuels de performances
RIFSEEP	:	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RPS	:	Risques psychosociaux
RULP	:	Responsable d'unité locale de police

S

SA	:	Secrétaire administratif
SC	:	Sécurité civile
SDAP	:	Sous-direction de l'accompagnement du personnel
SDASAP	:	Sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel
SDRF	:	Sous-direction du recrutement et de la formation
SG	:	Secrétariat général
SGAP	:	Secrétariat général pour l'administration de la police
SGAMI	:	Secrétariat général pour l'administration du ministère de l'Intérieur
SGAR	:	Secrétariat général aux affaires régionales
SIC	:	Système d'information et de communication
SIRH	:	Système d'information des ressources humaines
SMA	:	Service militaire adapté
SOG	:	Sous-officier de gendarmerie
SSPO	:	Service de soutien psychologique opérationnel
ST	:	Services techniques
SUEP	:	Secteur ou unité d'encadrement prioritaire

T

Tech	:	Techniques
TH	:	Travailleur handicapé
TMS	:	Troubles musculo-squelettiques

V

VPCA	:	Vie politique, culturelle et associative
------	---	--

REALISATION DU DOCUMENT

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 générale des étrangers en France (DGEF)
- Direction générale des outre-mer (DGOM)
- Préfectures
- Etablissements publics (EP)

Pour toute demande d'information, merci de vous adresser à la MGMRH/MES à l'adresse suivante : **drh-mission-etudes-statistiques@interieur.gouv.fr**

Directeur de la publication :

Jean-Philippe LEGUEULT, Chef de service, Adjoint de la DRH, Chef de la MGMRH

Rédactrice en chef :

Sophie ROUX, cheffe de la mission des études et des statistiques

Conception graphique :

Couverture : Claire LAPERSONNE

Mise en page : Christophe DA FONSECA CARDOSO et Claire LAPERSONNE

