



Haute Autorité
pour la transparence
de la vie publique

Bilan social 2019



Quelques chiffres-clés de l'année 2019 permettent de dessiner les caractéristiques des agents de la Haute Autorité :

- Parmi les 50 agents et 3 étudiants apprentis que comptent la Haute Autorité, 69,81 % appartiennent aux catégories A et A+ ;
- La moyenne d'âge est de 36,9 ans ;
- 58,49 % des agents ont plus de 35 ans ;
- 62,26 % d'agents féminins.

L'année 2019 a été, à nouveau, marquée par une augmentation des effectifs de la Haute Autorité de 10,41 %. Cette année s'inscrit dans une nouvelle évolution des effectifs et dans la poursuite d'une politique de ressources humaines dynamique avec notamment le développement d'actions de formations dans une perspective d'accompagnement à l'évolution des métiers ou à l'acquisition de nouvelles compétences.

Par ailleurs, au cours de l'année 2019, l'organisation de la Haute Autorité a évolué avec la création de sept directions reflétant ainsi l'ensemble de ses missions : la direction des relations avec les publics (DRP), la direction du contrôle des responsables publics (DCRP), la direction du contrôle des représentants d'intérêt (DRI), la direction juridique et déontologie (DJD), la direction de la communication et des relations institutionnelles (DCRI), la direction des systèmes d'information (DSI), la direction administrative et financière (DAF).

Périmètre des effectifs :

Il s'agit des effectifs physiques arrêtés au 31 décembre 2019* ce qui correspond à 50 agents sous plafond d'emplois et 3 étudiants apprentis. Ils ne comprennent ni les personnels occasionnels (en contrats courts), ni les stagiaires.

Pour mémoire, le plafond d'emplois 2019 était de 51 ETPT.

Les données du bilan social sont comparées avec les données de la Fonction publique.¹

** Un changement de présidence devait intervenir en fin d'année 2019. Cependant, la nomination du nouveau Président n'ayant eu lieu qu'en janvier 2020, le Président, dont le mandat est arrivé à échéance le 18 décembre 2019, ne figure pas dans les effectifs au 31 décembre 2019.*

¹ Données issues du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2019, de la DGAFP.

1. Les effectifs

1.1) Répartition des effectifs par pôle, par catégorie et par sexe

| | A+ | A | B | C |
|--|----|------------------------------|-----------------------------|---|
| Direction administrative et financière | | | <i>*dont 1 apprenti</i> | |
| Direction de la communication et des relations institutionnelles | | | | |
| Direction des relations avec les publics | | | | |
| Direction des systèmes d'information | | <i>*dont 2 apprentis</i> | | |
| Direction du contrôle des représentants d'intérêts | | | | |
| Direction du contrôle des responsables publics | | | | |
| Direction juridique et déontologie | | | | |
| Secrétariat Général | | | | |
| TOTAL | | | | |

Les personnels dédiés aux fonctions métiers (direction des relations avec les publics, direction du contrôle des responsables publics, direction du contrôle des représentants d'intérêts, direction juridique et déontologie) représentent 66 % des effectifs. Les personnels consacrés aux fonctions supports (direction administrative et financière, direction de la communication et des relations institutionnelles et direction des systèmes d'information) constituent 24,5 % des effectifs. Enfin, les personnels rattachés au secrétariat général représentent 9,5 % des effectifs.

Par ailleurs, la représentation femme/homme est équilibrée sur les emplois de direction (secrétariat général, directeur et adjoint).

1.2) Répartition des effectifs par sexe

La proportion des femmes (62,3%) est supérieure à celle des hommes (37,7%). Elle est plus élevée que celle des femmes dans la fonction publique d'État, qui est de 55,6 %.

La part des femmes dans les effectifs a continué de progresser en 2019, mais plus faiblement qu'en 2017 et 2018, en augmentant de 1,86 point sur une année. La population féminine n'est toutefois pas homogène au sein de l'effectif. En effet, elle varie selon la catégorie hiérarchique considérée.

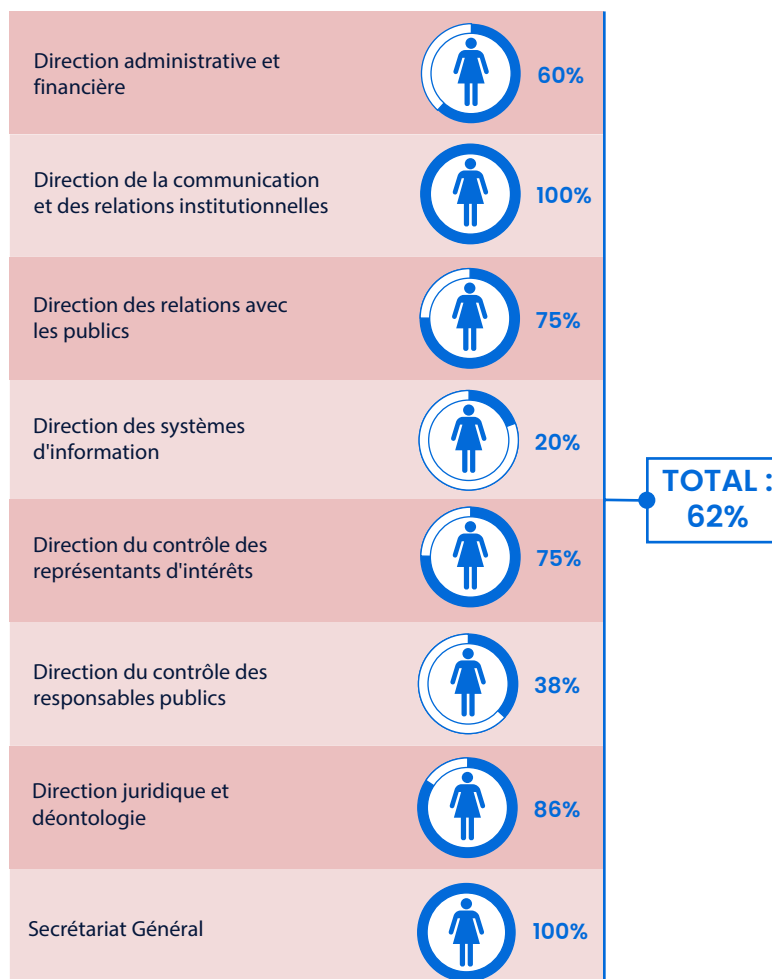
Les agents féminins constituent :

- 50 % des agents de catégorie A+ ;
- 60,6 % des agents de catégorie A ;
- 58,3 % des agents de catégorie B ;
- 100 % des agents de catégorie C ;
- 50 % des emplois de direction.

La représentation des femmes dans les catégories supérieures (A et A+ n'a cessé d'augmenter depuis 2015, elle a respectivement progressé de 27,75 points et de 37,5 points. Entre 2018 et 2019 la progression a été équilibrée au sein des deux catégories avec une augmentation de 7,03 et 7,15 points.

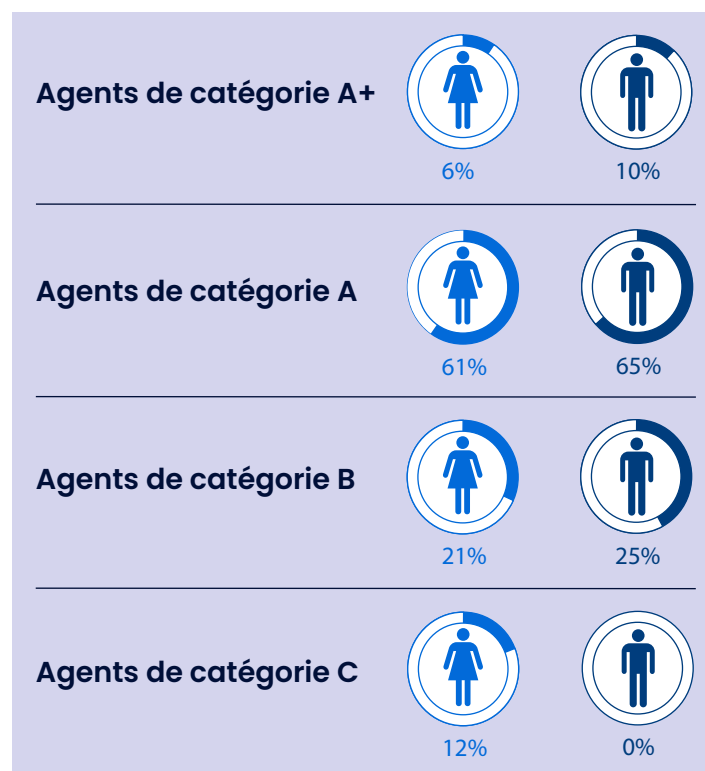
Depuis 2019, l'ensemble des directions sont féminisées. La direction des systèmes d'information qui, jusqu'en 2019, était uniquement constituée d'hommes, accueille désormais une femme sur 5 agents, soit 20% de son effectif.

La représentation féminine par direction se répartit ainsi :

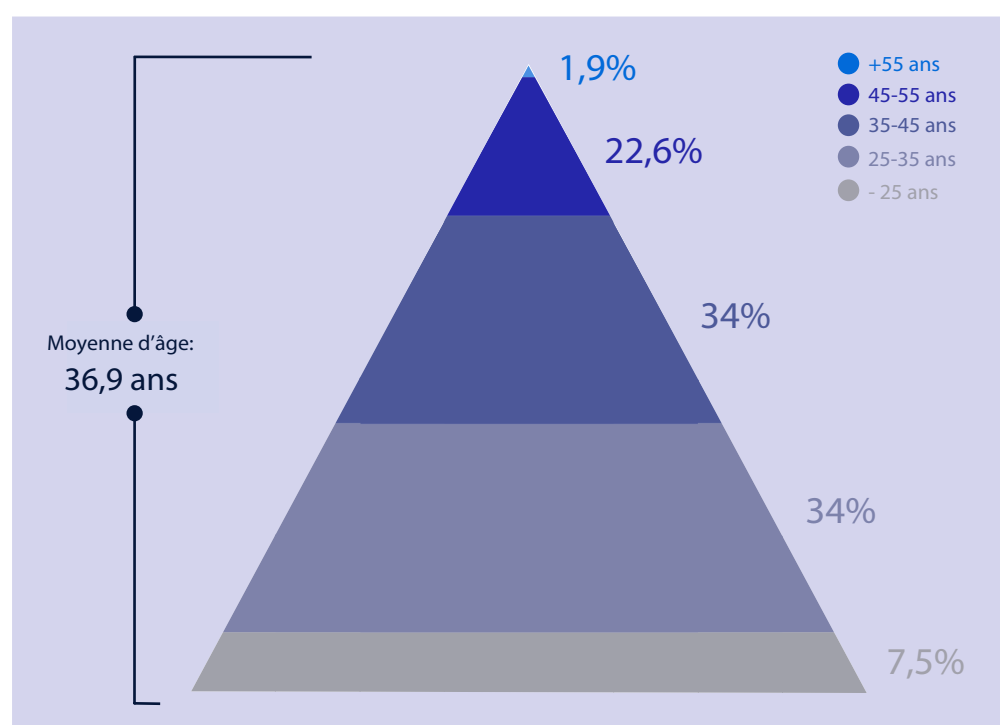


Au sein de la population féminine, la part des femmes exerçant des fonctions de catégorie A n'a cessé d'augmenter pour atteindre 60,6 %, soit plus 8,6 points par rapport à 2018.

La répartition des femmes et des hommes par catégorie se décline ainsi :



1.3) Répartition des effectifs par âge



La moyenne d'âge est de 36,9 ans, elle est restée stable depuis 2015. Elle est quasiment identique chez les femmes (36,5 ans) et les hommes (37,6 ans).

Les agents contractuels (30,6 ans) ont une moyenne d'âge plus jeune que les agents fonctionnaires (42,6 ans). L'amplitude de la moyenne d'âge par statut est quasiment identique chez les femmes et chez les hommes : 28,3 pour les contractuels et 42,7 ans pour les fonctionnaires, contre 31,44 ans pour les femmes contractuelles et 42,5 ans pour les femmes titulaires

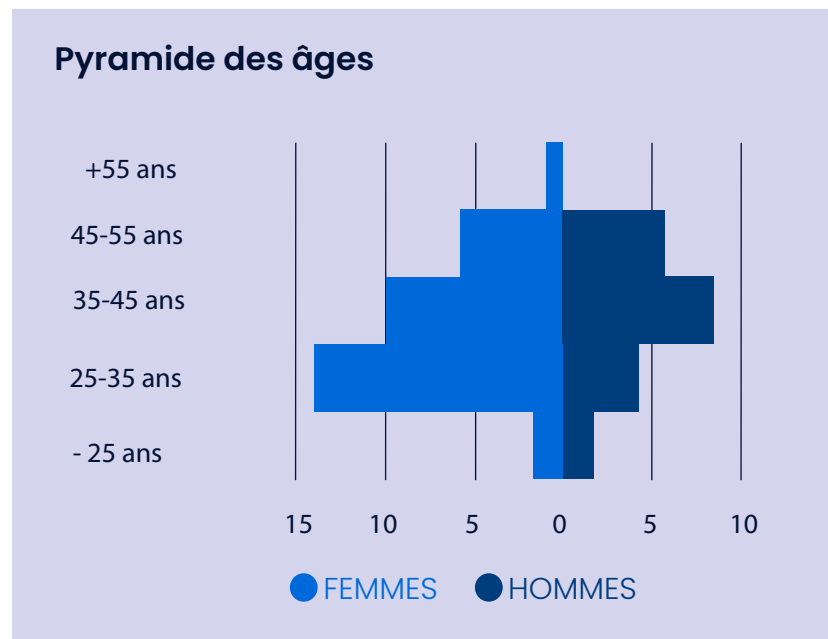
L'âge médian de l'effectif de la Haute Autorité est de 38 ans. Il a progressé de 3,5 point depuis 2015 et est cependant resté stable par rapport à 2018.

La part des agents de moins de 30 ans est de 30,18 %. Dans la fonction publique d'Etat, elle est de 15,7%. Ils sont majoritaires à la direction des relations avec les publics et à la direction juridique et déontologie.

Avec près de 34 % des effectifs chacune, les tranches d'âge 25-34 et 35-44 ans sont les plus représentées et sont composées à 69,4 % d'agents de catégorie A+ et A. Par ailleurs, 76,9 % des agents de 45 ans et plus sont des agents de catégorie A+ et A.

La catégorie A+ et C se caractérisent par l'âge moyen le plus élevé, qui est de 40,5 ans.

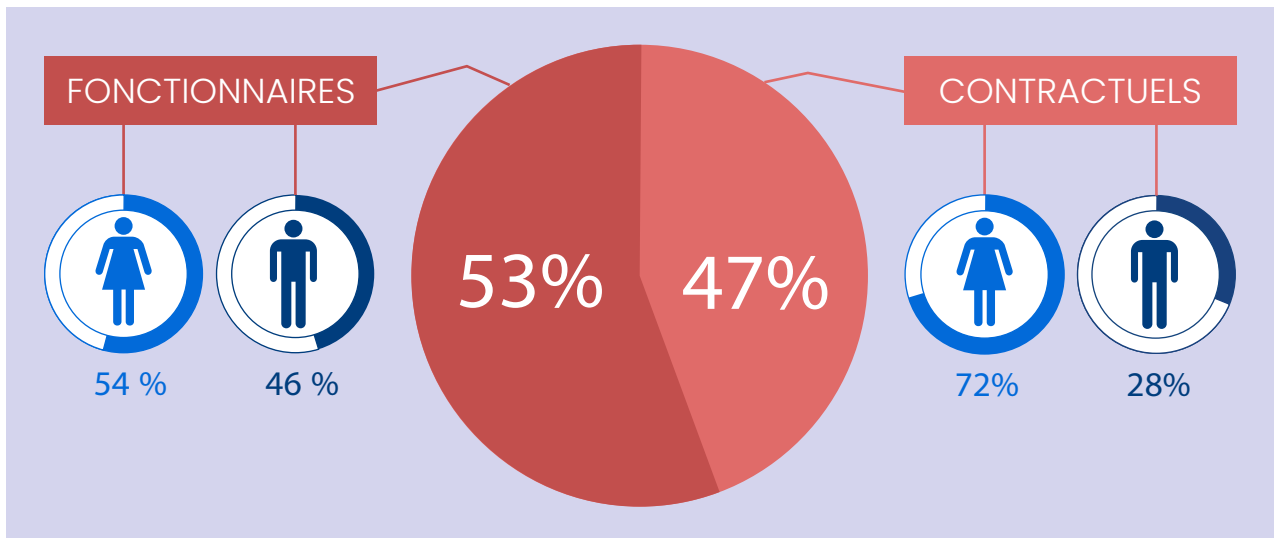
La catégorie A et B sont les catégories les plus jeunes avec une moyenne d'âge respectivement de 37,1 et 34,1 ans.



1.4) Répartition des effectifs par statut

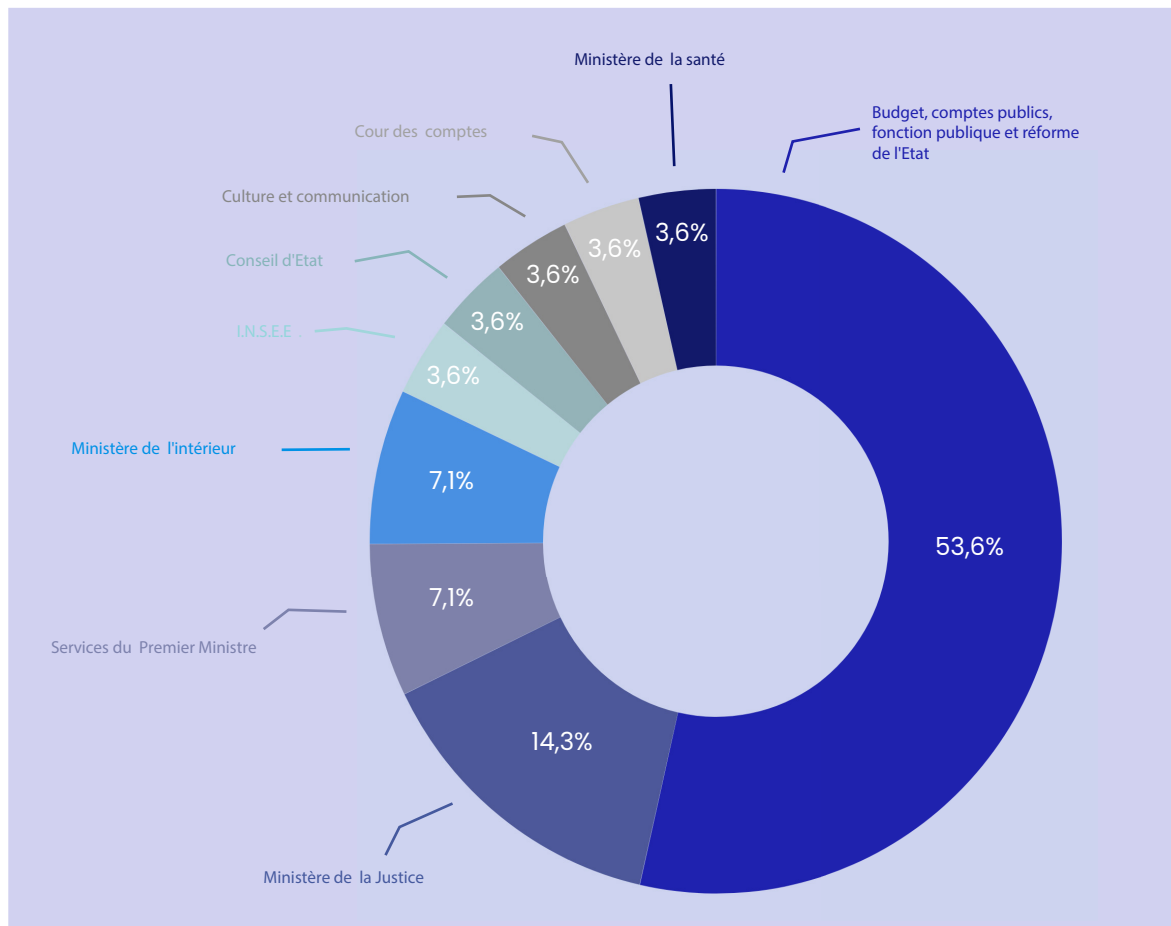
52,8 % des agents sont des fonctionnaires. Ils sont accueillis exclusivement en détachement sur contrat. Depuis 2017, le taux de titulaire dans les effectifs tend à diminuer, baissant de 6,11 puis de 5,53 points. Cette diminution s'explique essentiellement par une diversification des profils recrutés, notamment par des juristes qui sont peu représentés au sein de la fonction publique.

Le taux de femme est beaucoup plus important chez les agents contractuels (72 %) que chez les agents titulaires (53,6 %).



1.5) Répartition des effectifs par administration d'origine

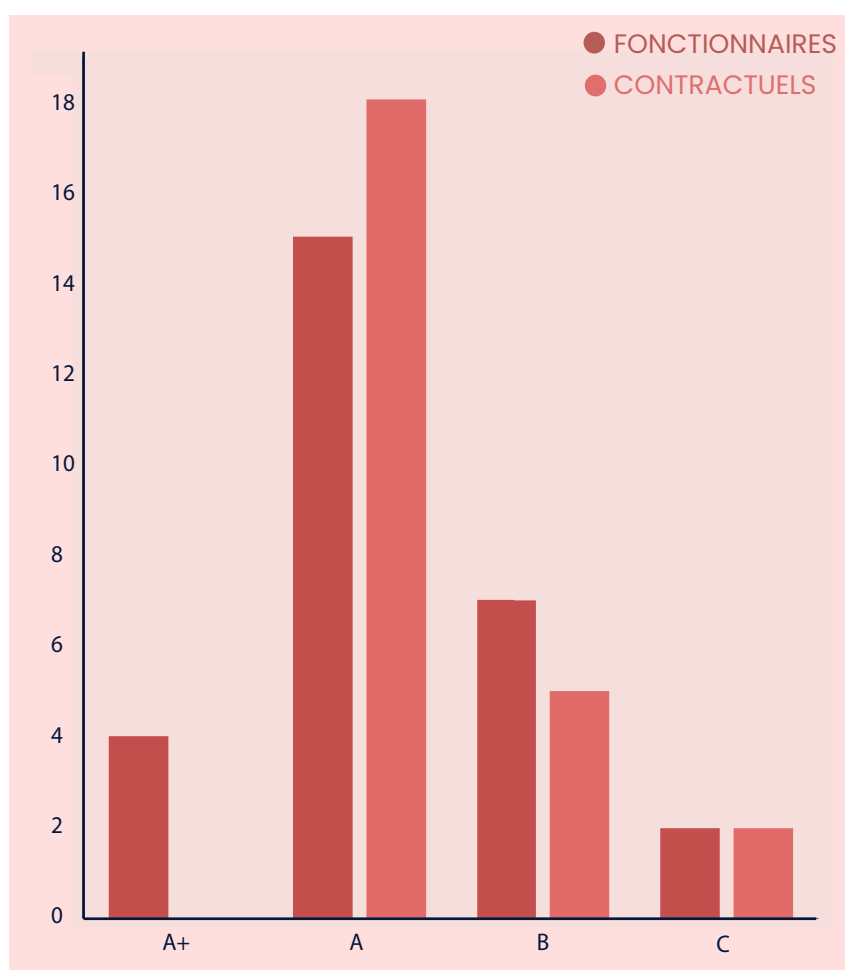
Une proportion importante (67,9 %) d'agents issus du Ministère de l'Economie et des finances et du ministère de la Justice s'explique par le besoin de recrutement d'agents possédant des compétences de contrôle. D'ailleurs, un partenariat avec les bureaux des ressources humaines de ces ministères, pour la publication des fiches de postes, a été mis en place afin de fluidifier les recrutements sur ce type de profil métier.



1.5) Répartition des effectifs par catégorie

69,8 % des agents appartiennent aux catégories A+ et A. La part des agents dans ces catégories a évolué de 15,9 points par rapport à l'année 2015. Cette évolution s'explique par le recours à des compétences métiers qui s'est traduit par le recrutement important d'inspecteurs des finances publiques à la direction du contrôle des responsables publics et de juristes à la direction juridique et déontologie.

Les fonctionnaires sont majoritaires dans la catégorie A+ (100 %) et leur part s'équilibre avec les contractuels dans les autres catégories A, B et C (respectivement 45,4 %, 58,3 % et 50 %).



2. Niveau de diplôme

Au sein de la Haute Autorité, 86,8 % des agents ont un diplôme de l'enseignement supérieur (dont 43,4 % ont au moins un BAC+5). Pour comparaison, dans la fonction publique d'État, 73% des agents ont un diplôme du supérieur.

3. Trajet domicile – lieu de travail

66 % des agents de la Haute Autorité ont un temps de trajet inférieur ou égal à 35 mn, 18,9 % ont un temps de trajet supérieur ou égal à 1h et 15,1% ont un temps de trajet compris entre 35 et 1h.

La moyenne du temps de trajet est de 46 mn.

4. Mouvements de personnel

Sur 19 entrées d'agents effectuées en 2019, le recrutement d'agents féminins (63,16%) et d'agents de catégorie A+/A (78,95%) sont majoritaires. Il s'agit principalement de recrutements effectués dans le cadre de remplacement suite au départ d'agents à hauteur de 68,42%.

En 2019, il a été comptabilisé 16 sorties. Ces départs sont majoritairement des départs d'agent contractuels, à hauteur de 65,5 %, dont plus de la moitié a effectué une mobilité inter-fonction publique. Les agents titulaires ont réintégré leurs administrations d'origine pour moitié ou effectué une mobilité vers une autre administration.

5. Masse salariale

Le salaire moyen mensuel d'un agent (hors apprenti) est de 3 449 € net et le salaire médian est de 3 340 € net. En 2019, le salaire moyen s'est stabilisé après une progression continue depuis 2015 qui s'expliquait essentiellement par le recrutement de profils plus expérimentés sur certaines missions.

6. Egalité salariale

Les femmes perçoivent en moyenne un salaire net mensuel (hors part variable) plus élevé que les hommes, à l'inverse de la situation constatée dans la fonction publique d'état. Cet écart est surtout marqué pour les catégories A et A+, et s'explique pour partie par la structure hiérarchique de la Haute Autorité où un nombre important de femmes est en situation d'encadrement ou de responsabilités.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est moins marqué dans les catégories B et C, tout comme au sein de la fonction publique d'état pour la rémunération des fonctionnaires. Il se situe en outre dans des proportions similaires à la fonction publique pour la catégorie A (A+ : - 845 €, A : -165 €, B : -144 € et C : -73 €).

| Catégorie d'emploi | FEMMES | | HOMMES | | TOTAL | | Ecart salaire net moyen entre F/H* |
|--------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|------------------------------------|
| | Effectif (en %) | Salaire net moyen | Effectif (en %) | Salaire net moyen | Effectif (en %) | Salaire net moyen | |
| A+ | 6% | 7 082,31 € | 8% | 5 954,24€ | 7% | 6 518,28 € | 1 128,07 € |
| A | 64% | 3 175,81 € | 68% | 2 991,69 € | 66% | 3 097,56 € | 184,12 € |
| B | 19% | 2 329,01 € | 24% | 2 287,83 € | 21% | 2 310,00 € | 41,18 € |
| C | 11% | 2 272,77 € | 0% | 0,00 € | 7% | 2 272,77 € | 0,00 € |

*Tout statut confondu, y compris les agents recrutés à titre occasionnel et les apprentis.

7. Temps de travail et congés

7.1) Le temps de travail

L'effectif de la Haute Autorité est composé de 37,7 % d'agents relevant du système du décompte horaire et 62,3 % relevant du forfait-jour.

L'application du système de forfait-jour est fonction des caractéristiques d'un poste et non de celles de l'agent. Le taux de forfait jour est élevé au regard notamment de la proportion d'emplois d'encadrants et d'emplois nécessitant une forte autonomie de travail¹.

Au 31 décembre 2019, 11,3 % des effectifs sont à temps partiel. Pour comparaison, dans la fonction publique d'État, 13,9 % des agents titulaires ont recours au temps partiel.

7.2) Les congés

Les congés annuels sont fixés, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, à 25 jours par an. A ces 25 jours s'ajoutent un ou deux jours de congés supplémentaires, dits de « jours de fractionnement ». Pour l'année 2019, les congés de l'effectif ont représenté 1 015,5 jours, soit en moyenne 19,16 jours par ETP.

Les jours de réduction du temps de travail (RTT), sont crédités aux agents pour l'année en fonction de la durée hebdomadaire du cycle de travail de l'agent

¹ Application des dispositions de l'article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature : « (...) le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. »

ainsi que de la quotité de temps travaillée par l'agent. Pour l'année 2019, les jours RTT ont représenté 533,5 jours, soit en moyenne 10,06 jours par ETP.

Pour les agents soumis au décompte horaire, un système de débit / crédit est prévu. Pour l'année 2019, les jours de récupération ont représenté 163 jours.

7.3) Le compte épargne-temps

60,37 % des agents disposent d'un CET au 31 décembre 2019. 176 jours ont été stockés en 2019.

7.4) Nombre de jours d'absence

Dix-sept agents ont bénéficié de droits à congés pour enfant malade.

Pour l'année 2019, les jours d'absence pour raisons de santé ont représenté 68 jours de congé maladie ordinaire. Les absences pour raisons de santé ont concerné 18 agents, soit 33,96 % de l'effectif total.

Les congés maladie ordinaire inférieurs ou égal à 5 jours représentent la majorité des arrêts (90,9 %). La durée moyenne du congé de maladie ordinaire est de 3 jours.

Cinq agents ont eu un accident de travail ou de trajet en 2019, trois ont engendré un arrêt de travail d'une durée supérieure à 5 jours mais inférieur à 30 jours.

8. Accueil des stagiaires

La Haute Autorité accueille des étudiants en stage. L'accueil de stagiaires contribue à l'accompagnement et à la formation d'étudiants. Elle a accueilli trois stagiaires en 2019, d'une moyenne d'âge de 23,5 ans.

9. Agents en contrat de courte durée

Les agents recrutés sous contrat à durée déterminée de courte durée (de moins d'une année) ne sont pas inclus dans l'effectif précédemment présenté. Ces agents permettent de faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Ils étaient 9 dont 3 femmes durant l'année 2019 à bénéficier d'un contrat de courte durée. 88,89 % de ces agents étaient âgés de 30 ans et moins, 77,78 % de ces agents occupaient des fonctions de niveau de catégorie A. Ils étaient répartis principalement au sein de la direction juridique et déontologie (5 agents).

10. Formation

La formation fait l'objet d'une campagne spécifique. En 2019, elle a été organisée à la mi-année en complément de l'entretien spécifique lors de l'entretien annuel d'évaluation.

En 2019, le budget consacré à la formation (excluant les formations internes et les formations sur les logiciels métiers) a été de 53 638 € pour 64 actions de formations et la prise en charge de la formation des deux apprentis accueillis sur toute l'année 2019.

Compte tenu de la date de la campagne de formation 2019, les formations demandées seront dispensées sur le second semestre 2019 et premier semestre 2020.

11. Action sociale

L'action sociale se compose en 2019 :

- de prise en charge pour la restauration des agents à hauteur de 29 310 € pour l'année 2018 pour la totalité de l'effectif, y compris les stagiaires et les agents en contrats de courte durée.
- de chèques cadeaux de fin d'année pour les enfants (38 bénéficiaires) pour un montant de 2 110 €.
- d'une journée de Noël mutualisée avec le Défenseur des droits, au Musée de Arts forains (20 agents, conjoints et 35 enfants).

Haute Autorité
pour la transparence
de la vie publique



hatvp.fr

Suivez-nous sur twitter
[@HATVP](https://twitter.com/HATVP)



Haute Autorité
pour la transparence
de la vie publique