



Rapport social unique Défenseur des droits 2024

Pôle Ressources humaines et dialogue social

INTRODUCTION

Le rapport social unique du Défenseur des droits pour l'année 2024 est un nouveau document, qui présente les données sociales de l'Institution ainsi que les principaux faits de l'année 2024.

Ce document dresse également une cartographie, par un bilan chiffré et illustré, de l'ensemble des personnels du Défenseur des droits.

Il fait aussi état des mesures qui sont mises en place au sein de l'Institution sur les différents aspects de la vie professionnelle (recrutement, formation, etc.).

Il permet également d'apprécier l'égalité de traitement entre les femmes et des hommes travaillant au service de l'Institution.

TABLE DES MATIERES

| | Page |
|--|------|
| Fondement juridique | 4 |
| Chiffres clés..... | 5 |
| Faits marquants 2024..... | 6 |
| Evolutions en matière de ressources humaines en 2024 | 7 |

DONNEES CHIFFREES

| | |
|--|----|
| 1- EMPLOI | 9 |
| 2- RECRUTEMENTS | 22 |
| 3- PARCOURS PROFESSIONNELS | 27 |
| 4- FORMATION | 33 |
| 5- REMUNERATIONS | 37 |
| 6- SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL | 43 |
| 7- ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL | 49 |
| 8- ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE | 63 |
| 9- DIALOGUE SOCIAL | 66 |

RAPPEL

Depuis 2020, le bilan social annuel est remplacé par le RSU qui regroupe en un seul document les précédents rapports obligatoires : bilan social, rapport de situation comparée et rapport hygiène, sécurité et conditions de travail.

TEXTES EN VIGUEUR

CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE - PARTIE REGLEMENTAIRE

LIVRE II « Exercice du droit syndical et dialogue social »

TITRE III « Rapport social unique et base de données sociales »

Chapitre Ier : Rapport social unique – Articles R231-1 à R231-8

Chapitre II : Base de données sociales – Articles R232-1 à R232-8

Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Le rapport social unique rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le rapport social unique est établi chaque année au titre de l'année N-1, à partir des données contenues dans la base de données sociales qui comprend 10 thématiques et 189 indicateurs. Le RSU doit être publié avant le 31 décembre de l'année N+1.

CONTEXTE DU DEFENSEUR DES DROITS

La partie chiffrée du rapport social unique du Défenseur des droits reprend les thématiques de la base de données sociales. Certains indicateurs listés dans l'arrêté du 7 mai 2021 n'ont pas été retenus car ils n'étaient pas applicables au sein de l'Institution. Il s'agit essentiellement des indicateurs liés aux agents fonctionnaires, le Défenseur des droits ne disposant pas de corps d'accueil des fonctionnaires. D'autres indicateurs ont également été, soit retirés car ils n'étaient pas pertinents en raison du faible effectif, soit adaptés au cadre de gestion propre au Défenseur des droits.

Les indicateurs à valeur nulle pour l'année 2024 figurent uniquement dans la BDS. Pour ces cas particuliers, il se peut que certains thèmes ou sous-thèmes de la base de données ne soient pas mentionnés dans le rapport social unique au titre de l'année 2024.

Lorsque cela est possible, les données 2024 sont comparées avec celles de l'année 2023, et avec celles de la fonction publique ¹

NB : Les données ayant permis l'établissement de la BDS et du RSU sont issus des requêtes effectuées via le système d'information RH Virtualia, le logiciel de paye Winpaie et les contributions de l'ensemble des agents du pôle RH pour les données nécessitant un suivi particulier hors logiciels RH.

¹ Source : DGAFP (2024), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2024.

CHIFFRES CLES 2024

| | |
|------------------------------|--|
| EFFECTIFS AU 31/12/2024 | <ul style="list-style-type: none">• Plafond d'emplois : 256• Effectifs physiques gérés : 284• Effectifs physiques gérés et payés (T2) : 257• 77 % de femmes ; 23% d'hommes• 75 % d'agents contractuels en CDI• 17% de fonctionnaires détachés sur contrat• 82 % d'agents de catégorie A• Age moyen : 43 ans |
| RECRUTEMENT ET CARRIÈRE | <ul style="list-style-type: none">• 37 recrutements sur emploi permanent• 46 publications de poste• 7047 candidatures reçues• 67 agents accompagnés• 78 stagiaires |
| RÉMUNÉRATION | <ul style="list-style-type: none">• Masse salariale : 20 372 614 €• Prime moyenne annuelle : 3 714 €• Rémunération mensuelle brute moyenne : 4549 € |
| FORMATION | <ul style="list-style-type: none">• Dépenses de formation : 224 219 €• 208 agents formés• 1194 jours de formation |
| ORGANISATION DU TRAVAIL | <ul style="list-style-type: none">• 88 % des agents télétravaillent• 68 % des agents télétravaillent 2 jours / semaine• 216 comptes épargne temps |
| SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | <ul style="list-style-type: none">• 13 sites couverts dont 12 hors Paris• 22 mesures validées par la F3SCT• 100 aménagements de postes• Taux de surveillance médicale réalisé à 97 % |
| ACTION SOCIALE | <ul style="list-style-type: none">• Dépenses d'action sociale : 237 888 €• 347 prestations distribuées• 64 % des agents bénéficient de la participation PSC |
| DIALOGUE SOCIAL | <ul style="list-style-type: none">• 32 représentants du personnel• 10 réunions des instances |

FAITS MARQUANTS 2024

Le premier document d'orientations stratégiques (DOS) 2024-2026

Un document d'orientations stratégiques (DOS) a été élaboré pour la première fois. Il rappelle en introduction les éléments clé de l'identité de l'institution. Il évoque ensuite les 4 priorités suivantes : la question de la fragilisation des droits des usagers des services publics, la précarité et les vulnérabilités, la jeunesse et la lutte contre les discriminations liées à l'origine. Deux thématiques émergentes sont traitées : l'intelligence artificielle et l'environnement. Enfin, une dernière partie évoque les conditions de mise en œuvre, notamment sur le plan des moyens, des ressources humaines et de l'organisation interne.

La mise en place de la protection sociale complémentaire employeur

La mise en place de la protection sociale complémentaire a nécessité de nombreux travaux. Initiés en 2023, ces travaux ont abouti à la fin de l'année 2024 pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2025 :

- Négociations avec les représentants du personnel et les services du Premier ministre pour choisir le prestataire et signature de la convention commune
- Campagne d'information et de primo-adhésion auprès des agents du Défenseur des droits
- Paramétrage du SIRH et préparation des opérations de paye relatives au versement de la participation employeur

Evolution des services du Défenseur des droits – création du pôle « Droits des lanceurs d'alerte »

Depuis 2026 avec un renforcement en 2022, le Défenseur des droits a pour mission la protection des lanceurs d'alerte. La cellule d'accompagnement des lanceurs d'alerte créée à cet effet, a été remplacée par la création d'un nouveau pôle « Droit des lanceurs d'alerte » au sein de la direction « Promotion des droits – Affaires publiques », à compter du 1^{er} juillet 2024.

Les jeux olympiques de Paris 2024

Une organisation spécifique des conditions de travail du 26 juillet au 11 août 2024, en raison des difficultés de circulation et d'accès au site a été mise en place :

- Facilités horaires et jours de télétravail supplémentaires
- Lieux de télétravail exceptionnels autorisés sur déclaration préalable
- Evolution des conditions d'indemnisation des jours de télétravail

EVOLUTIONS EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES 2024

RECRUTEMENT

- Mise en place des primo-recrutements sur emplois pérennes en contrat à durée indéterminée à compter du 1er janvier 2024 et campagne de cédésation des agents en contrats à durée déterminée sur emplois pérennes

REMUNERATION

- Revalorisation des montants plafonds de la prime annuelle de résultats à compter du 1er janvier 2024 (Décision n° 2024-261 du 22/10/24)
- Revalorisation salariale en vue d'améliorer la cohérence salariale
- Revalorisation salariale suite à promotions et/ou mobilité interne

CARRIERE

- Evolution des lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux parcours professionnels et aux promotions pour la période 2024-2026 dont notamment le passage automatique entre les classes d'un même EIR (espace indiciaire de rémunération), la mobilité obligatoire pour les agents promus dans un EIR supérieur.

FORMATION

- Mise en place d'un parcours manager et d'un parcours d'intégration obligatoire pour tout nouvel agent
- Nouvelles formations relatives à la précarité et aux dispositifs de lutte associés
- Nouveaux parcours métier : "agents des pôles régionaux" et "Formateurs / formatrices"

PREVENTION ET SANTE

- Nomination de la référente Handicap à compter du 24/09/2024
- Nomination d'une nouvelle référente égalité professionnelle femmes/hommes à compter du 01/06/2024
- Mise en place du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discriminations et de harcèlements au sein du DDD

DIALOGUE SOCIAL

- Désignation de la secrétaire de la nouvelle formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

EVOLUTION ET POLITIQUE RH

- Mise en place du système informatisé des ressources humaines (Winpaie+RH) à compter d'août 2024, pour la gestion administrative des agents et leur paye
- Recrutement d'une chargée de mission RH sur le dialogue social et reconfiguration d'un poste (GPEEC)
- Elaboration de la base de données sociales et du rapport social unique au titre de l'année 2023

DOSSIERS INITIES EN 2024 POUR UNE MISE EN ŒUVRE EN 2025

- Livret d'accueil pour les nouveaux agents (travail collaboratif interne DDD)
- Mise en place de la gestion des accidents de travail par l'employeur
- ARACT / Document unique

DONNEES CHIFFREES

1- EMPLOI

| | |
|---|-------|
| Indicateur 001 – Plafond d’emplois autorisés en ETPT | p. 10 |
| Indicateur 002 – Effectifs physiques gérés au 31 décembre | p. 11 |
| Indicateur 003 – Effectifs physiques rémunérés au 31 décembre | p. 13 |
| Indicateur 004 – Effectifs physiques en fonction au 31 décembre | p. 16 |
| Indicateur 005 ² – Nombre de contrats à durée indéterminée | p. 18 |
| Indicateur 006 – Nombre de stagiaires de droit privé | p. 18 |
| Indicateur 007 – Age moyen des effectifs | p. 19 |
| Indicateur 008 – Autorisation d’exercice d’une activité accessoire | p. 21 |

² Indicateur adapté au contexte du Défenseur des droits

Plafond d'emplois autorisés en ETPT – BDS 001

Le plafond d'emplois est fixé par ministère dans la loi de finances (le Défenseur des droits relève du programme « Protection des droits et libertés » des services du Premier ministre). Le Plafond donne le nombre maximum de personnes pouvant être employées pour une année donnée. En 2024, le plafond d'emplois en ETPT (équivalent temps plein travaillé) s'élève à 256 soit 6 ETPT supplémentaires, afin d'accompagner la croissance des activités du Défenseur des droits.

| Année | Plafond d'emplois |
|-------------|-------------------|
| 2020 | 226 |
| 2021 | 231 |
| 2022 | 249 |
| 2023 | 250 |
| 2024 | 256 |
| 2025 | 262 |

Les effectifs du Défenseur des droits sont inscrits dans le programme 308 « Protection des droits et libertés » qui relève du Premier ministre et regroupe 10 organismes. Le Défenseur des droits représente 35 % des effectifs du programme qui compte 727 ETPT au total pour 2024. Il est le deuxième employeur principal, en terme d'effectifs, dans le domaine de la protection des droits, derrière la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

FOCUS : le cadre de gestion du Défenseur des droits

Le Défenseur des droits a mis en place depuis 2013 une grille de classement des emplois avec notamment des espaces individuels de rémunération (EIR) pour l'ensemble de ses effectifs, contractuels et fonctionnaires détachés sur contrat. Chaque agent est ainsi classé à son recrutement dans un EIR comportant une ou plusieurs classes et correspondant à une catégorie de la fonction publique (C, B, A et A+).

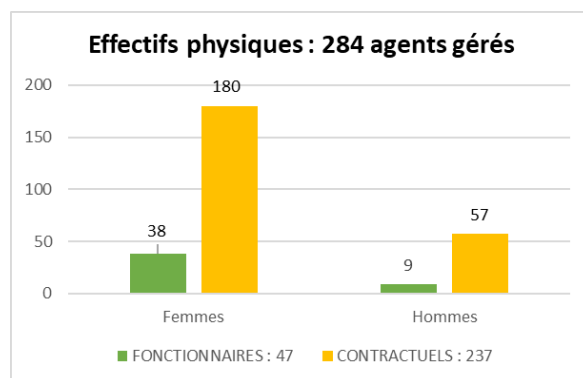
Certains indicateurs ont donc été complétés en référence à ce classement.

| EIR | Classe | Niveau hiérarchique |
|-----|------------------------|---------------------|
| I | - | A+ |
| II | - | |
| III | Hors classe supérieure | |
| | Hors classe | A |
| | 1 | |
| | 2 | |
| | 3 | |
| IV | 4 | |
| | Hors classe | B+ |
| | 1 | B |
| V | 2 | |
| | - | C |

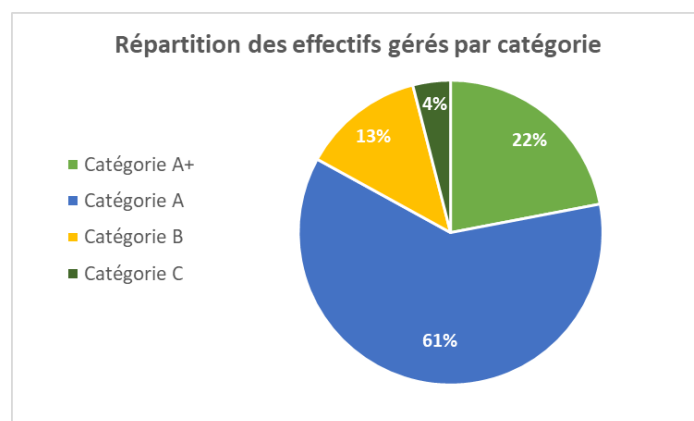
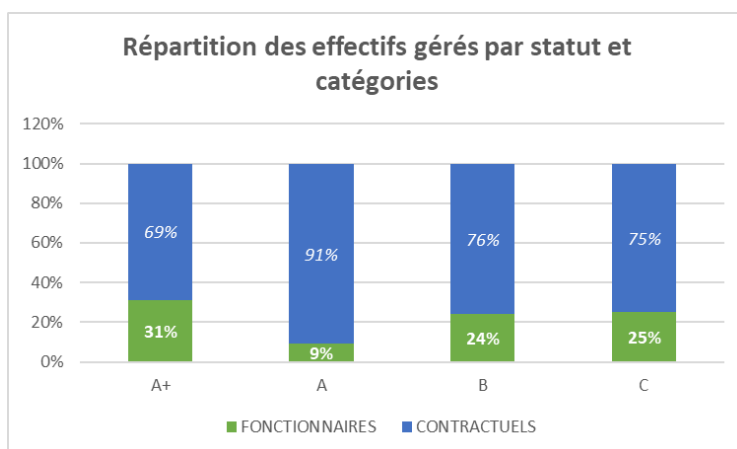
Effectifs physiques gérés au 31 décembre 2024 – BDS 002

Les effectifs physiques gérés comprennent l'ensemble des agents quels que soient la quotité de travail, le statut, le type de contrat, la position et la période d'activité sur l'année.

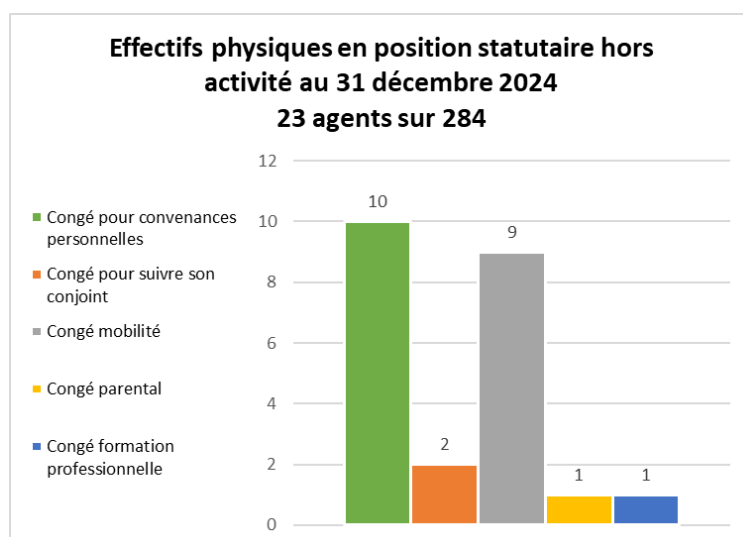
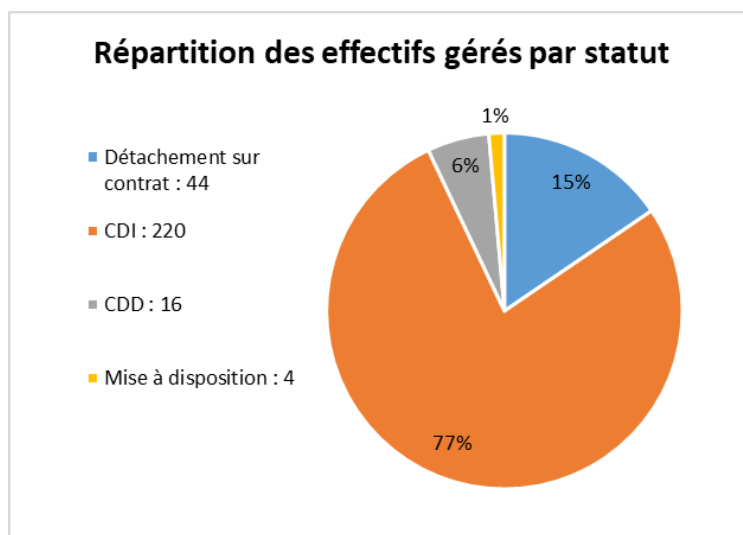
Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les délégués, les membres des collèges et les agents payés à l'acte (collaborateurs non permanent).



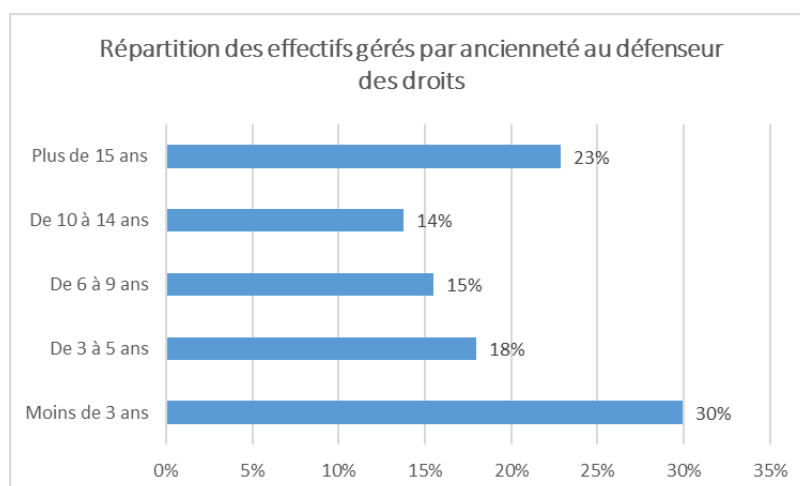
La population physique gérée totale est de 284 agents dont la majorité (59 %) est constituée d'agents en contrat à durée indéterminée. Les femmes représentent 81 % des fonctionnaires et 76 % des contractuels. Les fonctionnaires représentent 16 % environ de l'ensemble des agents gérés. Cette situation s'explique notamment par le fait que le Défenseur des droits ne dispose pas de corps de fonctionnaires (les fonctionnaires sont accueillis par la voie du détachement sur contrat à durée déterminée de droit public, renouvelable le cas échéant).



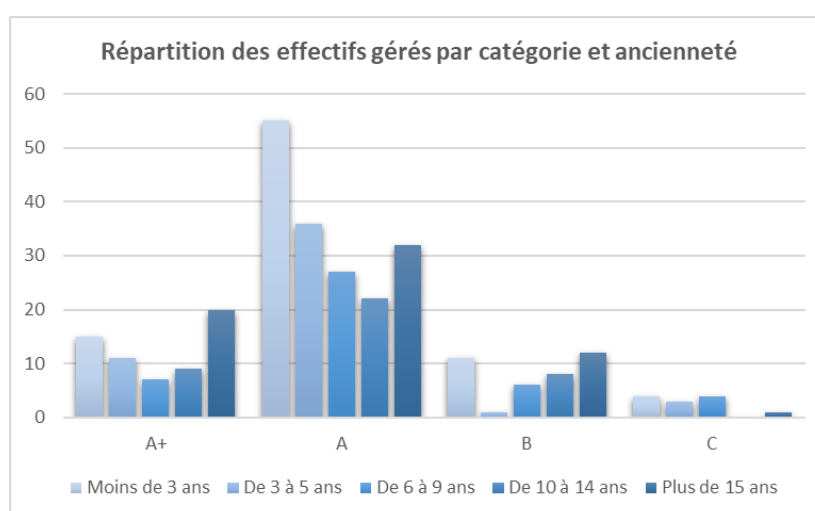
La part des fonctionnaires est plus importante dans la catégorie A+ (postes d'encadrement et de conseil). La part des catégories A+ et A est de 83 % contre 39 % dans l'ensemble de la fonction publique. Cela s'explique par le cœur des métiers de l'Institution composé en majorité de métiers de catégorie A (juristes, chargés de mission). La part des catégories B et C est au contraire inférieure à celle de la fonction publique, avec 13 % de catégorie B contre 22 % dans la fonction publique et 4 % de catégorie C contre 39 % dans la fonction publique.



8% des effectifs gérés sont placés dans une position interruptive (hors activité) dont la majorité (23 %) est placée en congé pour convenances personnelles. Les femmes représentent 78 % des effectifs hors activité et 45 % d'entre elles effectuent un congé de mobilité. Les hommes effectuent majoritairement un congé pour convenances personnelles. Les situations interruptives sont principalement liées à un souhait d'évolution professionnelle.



Environ la moitié des effectifs gérés (48 %) a été recrutée durant les cinq dernières années.



Les effectifs ayant le plus d'ancienneté se situent essentiellement dans les catégories A+ et B. Cette tendance peut s'expliquer par les profils de ces catégories. Les agents de catégorie A+ ont un niveau d'expertise et/ou sont issus de la promotion interne, impliquant une durée de service plus longue. La carrière plus longue des agents de catégorie B peut également s'expliquer par une spécialisation nécessitant une expérience plus importante (gestionnaire RH par exemple) mais elle peut également démontrer une évolution professionnelle vers la catégorie A peu importante.

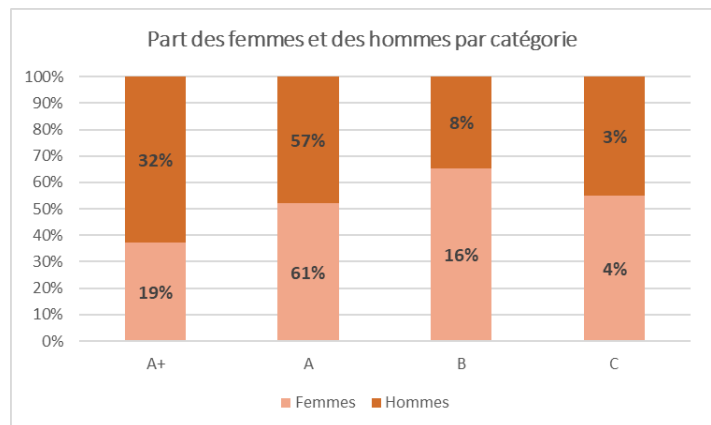
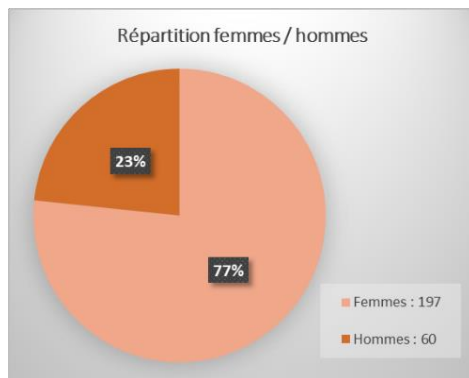
Effectifs physiques rémunérés au 31 décembre 2024 – BDS 003

Les effectifs physiques rémunérés comprennent l'ensemble des agents gérés et rémunérés sur le Titre 2, quelles que soient leur quotité de travail et la période d'activité sur l'année.

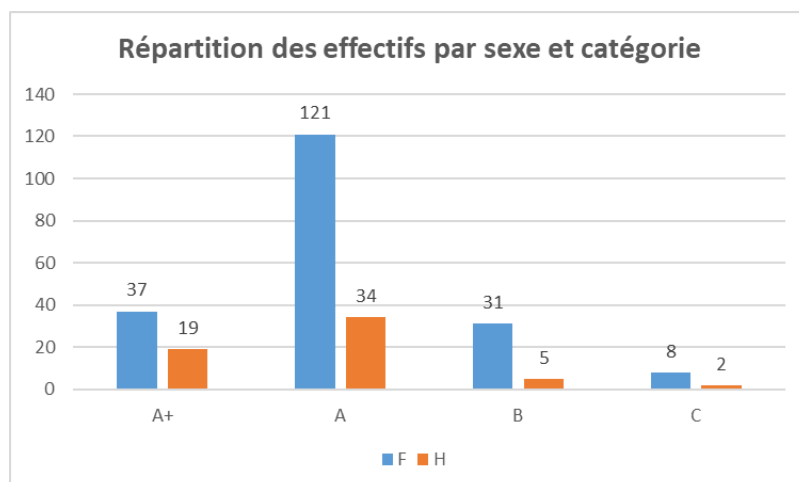
Sont exclus : les apprentis, les stagiaires, les agents payés à l'acte, les agents mis à disposition et les agents en position administrative interruptive.

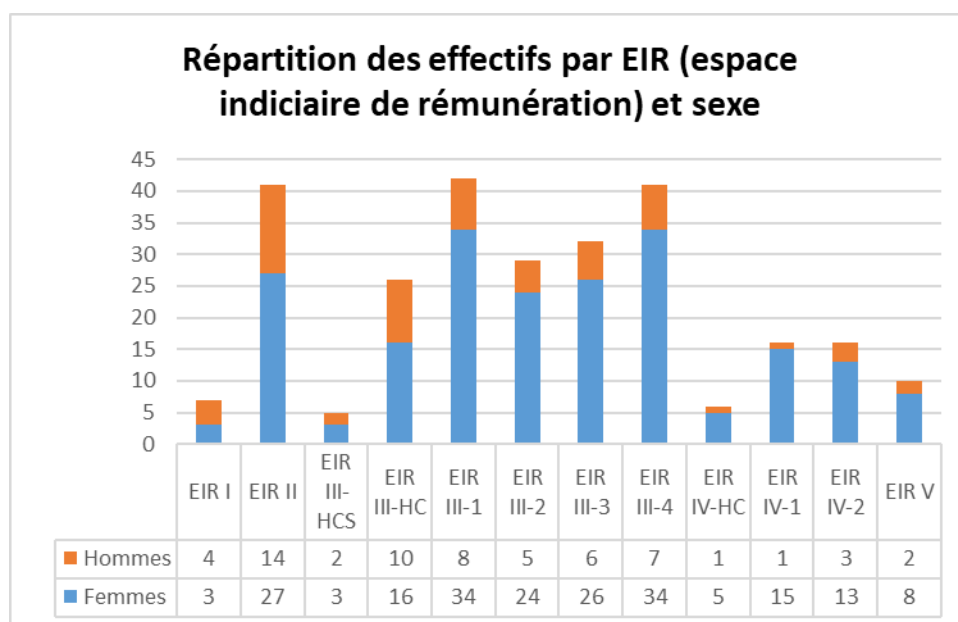
| Effectifs par statut d'emploi au 31/12/2024 | | | A+ | | A | | B | | C | | Total 2024 | | | Total 2023 | | |
|---|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens | F | H | Ens |
| Fonctionnaires | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 25 à 34 ans | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 6 | 2 | 6 |
| 35 à 44 ans | 1 | 1 | 8 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 9 | 1 | 10 | 9 | 10 |
| 45 à 54 ans | 9 | 2 | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 15 | 3 | 18 | 14 | 3 | 17 | 14 | 17 |
| 55 à 59 ans | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 7 | 5 | 1 | 6 | 5 | 6 |
| plus de 60 ans | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 |
| sous-total Fonctionnaires | 13 | 4 | 14 | 2 | 8 | 1 | 1 | 1 | 36 | 8 | 44 | 37 | 10 | 47 | 37 | 47 |
| Contractuels | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 |
| 25 à 34 ans | 1 | 2 | 41 | 11 | 0 | 1 | 2 | 1 | 44 | 15 | 59 | 34 | 14 | 48 | 34 | 48 |
| 35 à 44 ans | 10 | 2 | 39 | 9 | 9 | 0 | 2 | 0 | 60 | 11 | 71 | 60 | 10 | 70 | 60 | 70 |
| 45 à 54 ans | 8 | 6 | 18 | 9 | 9 | 2 | 1 | 0 | 36 | 17 | 53 | 40 | 16 | 56 | 40 | 56 |
| 55 à 59 ans | 2 | 4 | 6 | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 | 11 | 8 | 19 | 8 | 10 | 18 | 8 | 18 |
| plus de 60 ans | 3 | 1 | 2 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 9 | 1 | 10 | 8 | 1 | 9 | 8 | 9 |
| sous-total Contractuels | 24 | 15 | 107 | 32 | 23 | 4 | 7 | 1 | 161 | 52 | 213 | 156 | 50 | 206 | 156 | 206 |
| TOTAL | 37 | 19 | 121 | 34 | 31 | 5 | 8 | 2 | 197 | 60 | 257 | 193 | 60 | 253 | 193 | 253 |

La population physique rémunérée totale est de 257 agents soit 4 agents de plus qu'au 31/12/2023. Le nombre de fonctionnaires a légèrement baissé par rapport à 2023, passant de 47 à 44. Le nombre d'hommes est resté le même qu'en 2023.



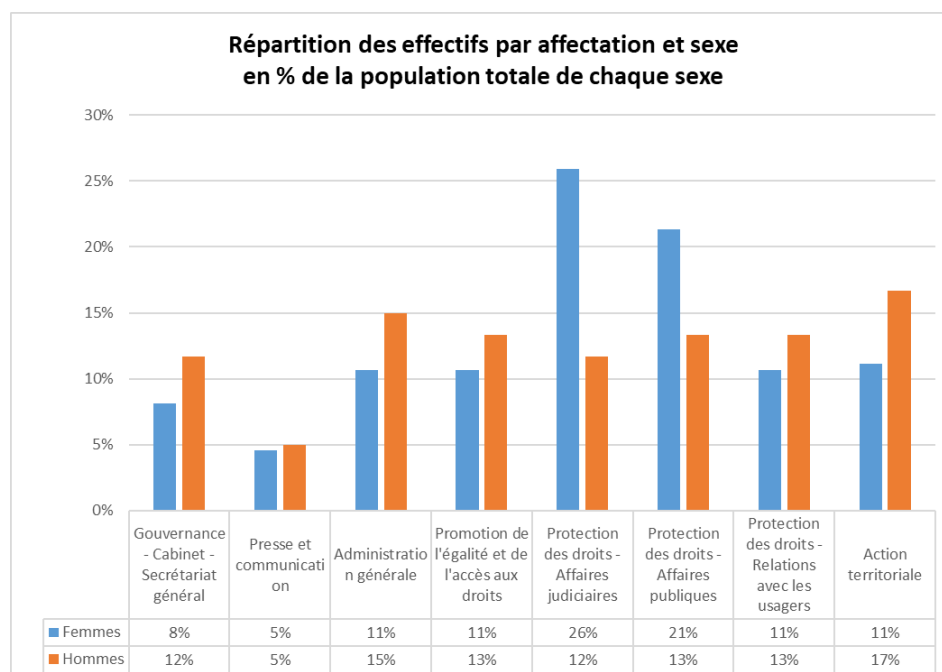
Les effectifs du Défenseur des droits sont constitués à 77 % de femmes ce qui suit, de façon plus marquée, les caractéristiques des agents de la fonction publique (63 % de femmes). La part des femmes dans la catégorie A+ est de 66% ce qui est supérieur à la fonction publique où les femmes représentent 44 % de cette catégorie.





Cet indicateur est spécifique au cadre de gestion du Défenseur des droits. Les femmes sont majoritaires en nombre dans tous les EIR sauf l'EIR I. Elles sont majoritaires au sein de la gouvernance (hors EIR 1) (Défenseure des droits, Secrétaire générale, Adjoint et adjointes, Délégué général à la médiation : 5 femmes et 2 hommes).

En référence à la population totale de chaque sexe, 16 % des femmes sont classées dans les EIR de catégorie A+ (EIR I, II et III-HCS) contre 32% des hommes.



Nb : Les % sont arrondis ce qui explique un décalage à 103 % pour la population des femmes

Les femmes sont en majorité affectées (47 %) dans les directions d'instruction. Les hommes sont répartis de façon égale dans chacune des directions.

Effectifs physiques en fonction au 31 décembre 2024 – BDS 004

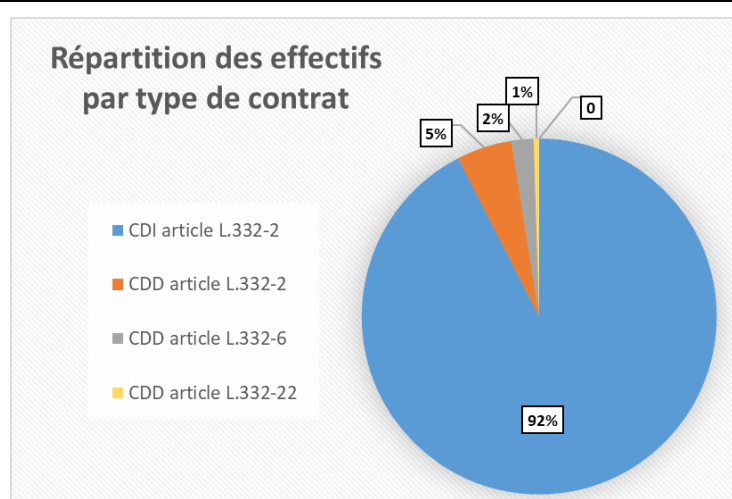
Les effectifs physiques en fonction comprennent l'ensemble des agents gérés et rémunérés sur le Titre 2 et le Titre 3, quelles que soient leur quotité de travail et la période d'activité sur l'année. Sont exclus : les apprentis, les stagiaires, les agents payés à l'acte et les agents en position administrative interruptive.

| Effectifs par statut / position administrative / fondement juridique | A+ | | A | | B | | C | | Total 2024 | | |
|--|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|------------|-----------|------------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens |
| Fonctionnaires | | | | | | | | | | | |
| Contrats de détachement | 13 | 4 | 14 | 2 | 8 | 1 | 1 | 1 | 36 | 8 | 44 |
| Mises à disposition entrante | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| sous-total Fonctionnaires | 15 | 4 | 14 | 2 | 8 | 1 | 1 | 2 | 38 | 9 | 47 |
| Contractuels sur emplois permanents | | | | | | | | | | | |
| Contrats à durée indéterminée (CDI) (article L.332-2) | 22 | 14 | 101 | 29 | 21 | 3 | 6 | 1 | 150 | 47 | 197 |
| Contrats à durée déterminée (CDD) au titre de l'article L.332-2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 5 | 11 |
| Contrats à durée déterminée (CDD) au titre de l'article L.332-6 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 0 | 4 |
| Contrats à durée déterminée (CDD) au titre de l'article L.332-7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Contractuels sur emplois non permanents | | | | | | | | | | | |
| Contrats à durée déterminée (CDD) au titre de l'article L.332-22 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Contrats à durée déterminée (CDD) au titre de l'article L.332-24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mises à disposition entrante contractuels | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| sous-total Contractuels | 24 | 15 | 107 | 32 | 23 | 4 | 8 | 1 | 162 | 52 | 21 |
| TOTAL | 39 | 19 | 121 | 34 | 31 | 5 | 9 | 3 | 200 | 61 | 261 |

La population physique en fonction totale est de 261 agents soit 4 agents de plus que la population physique rémunérée ; ces 4 agents correspondant aux 4 agents placés en position de mise à disposition entrante gratuite ou contre remboursement sur le Titre 3.

Rappel : fondement juridique des contrats

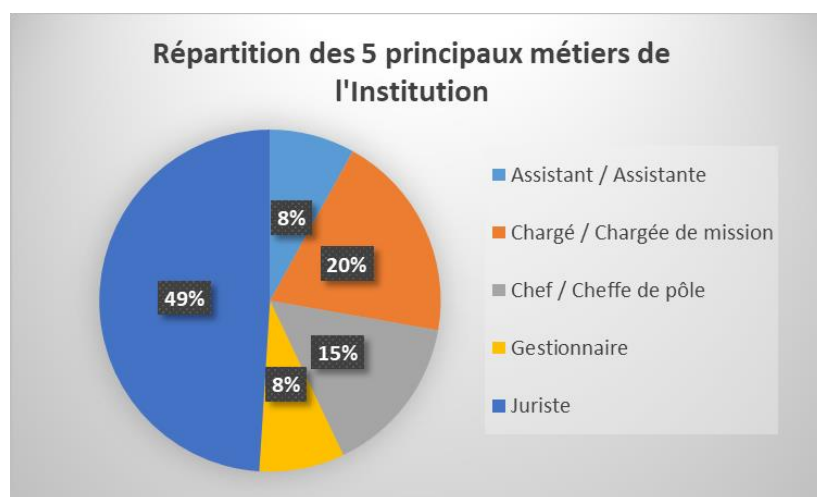
| | |
|------------------|--|
| Article L.332-2 | Des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés en l'absence de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. |
| Article L. 332-6 | Des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés lorsque les agents de l'Etat sont indisponibles en raison d'un congé. |
| Article L. 332-7 | Pour les besoins de la continuité de service, des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Le contrat est conclu pour une durée limitée d'1 an, prolongeable dans la limite de 2 ans. |
| Article L.332-22 | Des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, si cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires de l'Etat. |
| Article L.332-24 | Des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés pour mener à bien un projet ou une opération identifiés ; CDD dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. |



212 agents contractuels soit presque la totalité des contractuels, sont recrutés sur des emplois permanents dont 93 % en CDI. Cette situation marque la volonté de l'Institution de sécuriser la situation administrative de ces agents en limitant le recours aux contrats courts aux cas des renforts et aux remplacements temporaires.

| Par métiers | Total 2024 | | |
|-------------------------------------|------------|-----------|------------|
| | F | H | Ens |
| DDD, adjoints et secrétaire général | 5 | 1 | 6 |
| Adjoint directeur | 4 | 1 | 5 |
| Administrateur système | 0 | 3 | 3 |
| Archiviste | 1 | 0 | 1 |
| Assistant | 15 | 1 | 16 |
| Assistant de direction | 8 | 1 | 9 |
| Chargé de mission | 22 | 8 | 30 |
| Chargé de mission régional | 6 | 3 | 9 |
| Chargé d'études | 3 | 0 | 3 |
| Chargé d'instruction | 3 | 1 | 4 |
| Chargé de presse et communication | 5 | 1 | 6 |
| Chargé de sécurité et des moyens | 0 | 1 | 1 |
| Chargé de techniques informatiques | 0 | 2 | 2 |
| Chef de cabinet, chef de pôle | 8 | 8 | 16 |
| Chef de pôle régional | 11 | 3 | 14 |
| Chef de projet | 2 | 0 | 2 |
| Conducteur | 0 | 3 | 3 |
| Conseiller | 4 | 3 | 7 |
| Directeur | 3 | 4 | 7 |
| Documentaliste | 2 | 0 | 2 |
| Gestionnaire | 15 | 1 | 16 |
| Graphiste | 0 | 1 | 1 |
| Juriste | 83 | 14 | 97 |
| Responsable médias sociaux | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL | 200 | 61 | 261 |

Les métiers les plus représentés sont, comme en 2023, les juristes qui représentent 37 % des métiers, les chargés/chargées de mission (dont régionaux) et les chefs et cheffes de pôle (pôles du siège, pôles régionaux et cabinet) qui représentent respectivement 15 % et 11 % puis les gestionnaires et assistants qui représentent chacun 6 % des métiers.



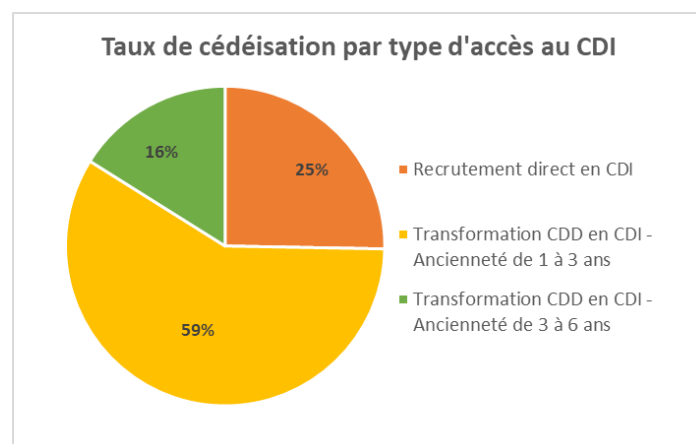
Il est cependant à noter que l'Institution compte également des métiers dont l'un des deux sexes est sous-représenté.

Nombre de nouveaux contrats à durée indéterminée – BDS 005

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le Défenseur des droits a mis en place le primo-recrutement en contrat à durée indéterminée, après la réalisation d'une période d'essai. Une campagne de cédésation a également été lancée pour tous les agents à contrats à durée déterminée.

| Nombre de contrats CDI par type d'accès | Total 2024 | | |
|--|------------|-----------|-----------|
| | F | H | Ens |
| Primo recrutement en CDI | 19 | 3 | 22 |
| Transformation de CDD en CDI | | | |
| Ancienneté de 1 à 3 ans | 39 | 12 | 51 |
| Ancienneté de 4 à 6 ans | 11 | 3 | 14 |
| <i>sous-total Transformation de CDD en CDI</i> | <i>50</i> | <i>15</i> | <i>65</i> |
| TOTAL | 69 | 18 | 87 |

En 2023, 7 CDD avaient été transformés en CDI. En 2024, l'institution a mis en place le primo-recrutement en CDI et elle a transformé 65 CDD en CDI, dans l'objectif de déprécarisation des contractuels.



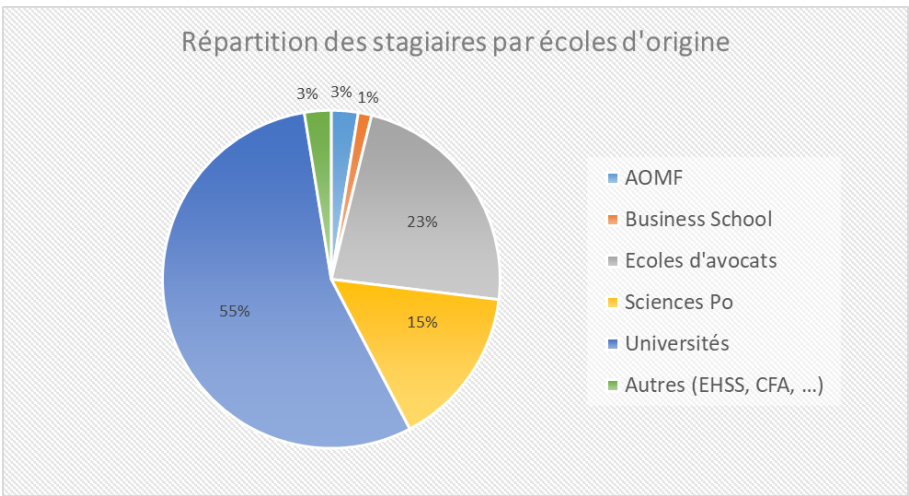
Nombre de stagiaires de droit privé – BDS 006

Cet indicateur concerne les stagiaires de l'enseignement supérieur, gratifiés et accueillis plus de 2 mois.

| Nombre de stagiaires accueillis par direction | Total 2024 | | | 2023 |
|--|------------|-----------|-----------|-----------|
| | F | H | Ens | |
| Cabinet | 4 | 0 | 4 | |
| Direction de l'action territoriale | 16 | 3 | 19 | |
| Direction Presse et communication | 3 | 1 | 4 | |
| Direction Promotion de l'égalité et de l'accès aux droits | 5 | 3 | 8 | |
| Direction Protection des droits - Affaires judiciaires | 13 | 5 | 18 | |
| Direction Protection des droits - Affaires publiques | 6 | 8 | 14 | |
| Direction Protection des droits - Relations avec les usagers | 7 | 0 | 7 | |
| Secrétariat général | 4 | 0 | 4 | |
| TOTAL | 58 | 20 | 78 | 76 |

Chaque année, le Défenseur des droits organise deux campagnes semestrielles d'accueil des stagiaires, le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de l'année N, pour une durée de 6 mois maximum.

En 2024, le Défenseur des droits a accueilli 78 stagiaires qui ont été principalement affectés aux directions d’instruction (41 %), et à la direction de l’action territoriale (24 %). 74 % des stagiaires sont des femmes. La majorité (55 %) des stagiaires provient des universités.



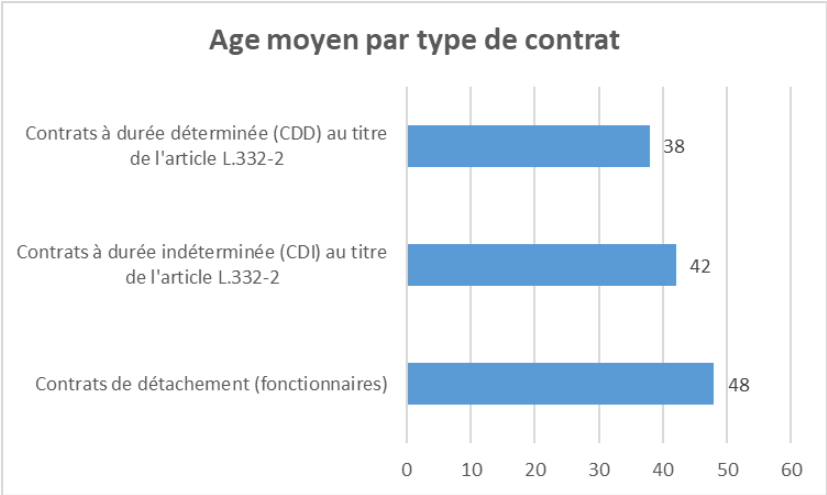
Le Défenseur des droits accueille également des apprentis. En 2024, 4 apprentis, 2 femmes et 2 hommes ont été accueillis (contre 3 apprentis en 2023) dont un apprenti en situation de handicap. Ils ont été affectés auprès du secrétariat général, des directions protections des droits – affaires publiques et Protection des droits- Relations avec les usagers et de la direction de l’action territoriale.

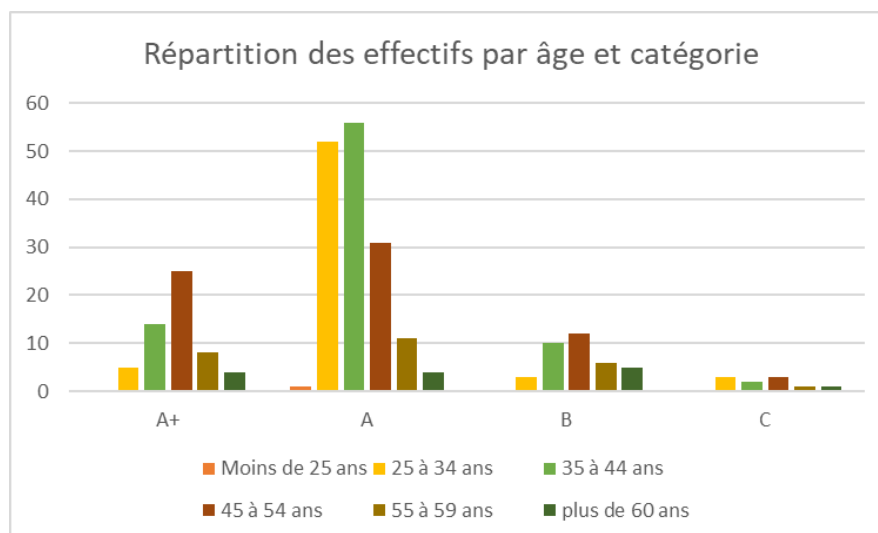
Age moyen des effectifs – BDS 007

L’âge moyen est calculé sur la population gérée et payée sur le Titre 2 sur emplois permanents.

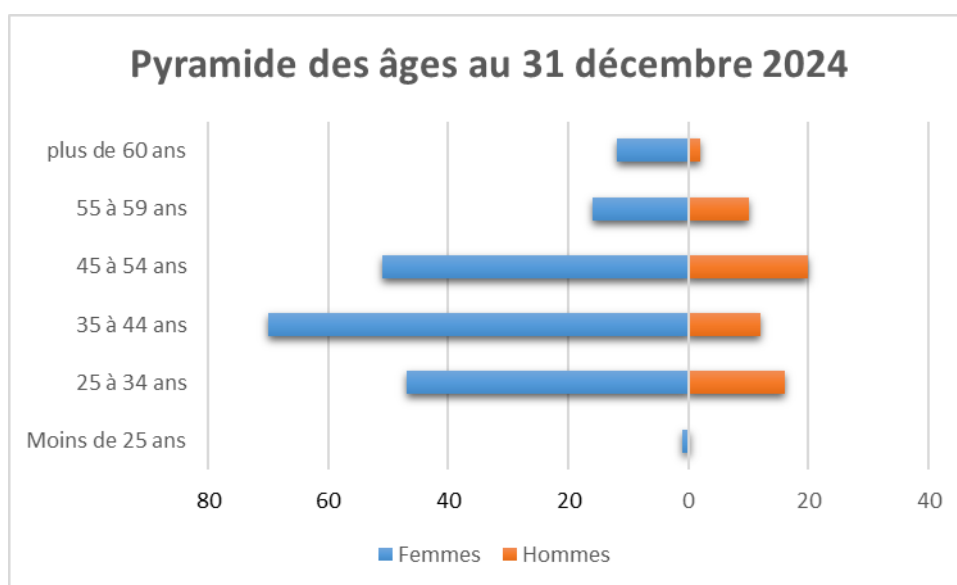
| Moyenne d'âge par type de contrat (statut / fondement) | A+ | | A | | B | | C | | Total 2024 | | | Total 2023 | | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|------------|----|-----|------------|----|-----|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens | F | H | Ens |
| Contrats de détachement (fonctionnaires) | 45 | 49 | 46 | 60 | 52 | 34 | 53 | 52 | 47 | 50 | 48 | 48 | 49 | 48 |
| Contrats à durée indéterminée (CDI) au titre de l'article L.332-2 | 45 | 50 | 39 | 42 | 50 | 54 | 41 | 34 | 41 | 44 | 42 | 45 | 49 | 46 |
| Contrats à durée déterminée (CDD) au titre de l'article L.332-2 | 69 | 30 | 32 | 27 | 41 | 32 | 63 | - | 43 | 29 | 38 | 36 | 35 | 36 |
| MOYENNE TOTAL | 47 | 48 | 39 | 42 | 49 | 46 | 45 | 43 | 42 | 44 | 43 | 43 | 45 | 43 |

L’âge moyen est identique à celui de 2023, soit 43 ans et correspond à l’âge moyen de la fonction publique (44 ans). Avec une moyenne de 48 ans, les fonctionnaires sont les plus âgés comme pour l’ensemble de la fonction publique (46 ans pour les fonctionnaires et 39 ans pour les contractuels).





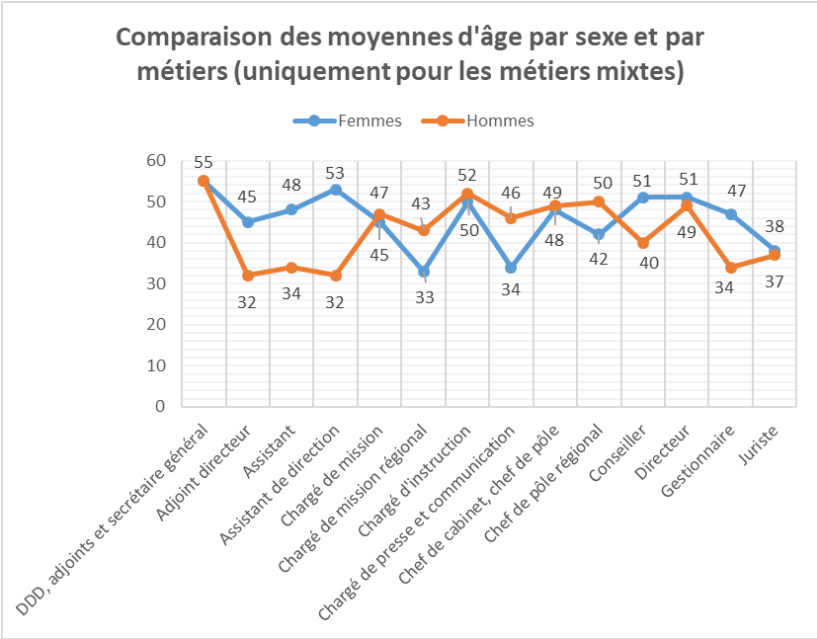
Les agents de la classe d'âge « 45 à 54 ans » sont les plus représentés dans les catégories A+, B et C. Seule la catégorie A compte une majorité d'agents de la catégorie « 35 à 44 ans » et elle représente la catégorie qui compte le plus d'agents de 25 à 34 ans. Cette catégorie regroupe essentiellement les métiers de juristes et de chargés de mission. Ce profil est le même que dans l'ensemble de la fonction publique où la catégorie A+ est la plus âgée avec une moyenne d'âge de 50 ans (44 ans en catégorie A, 43 ans en catégorie B et 45 ans en catégorie C).



35 % des femmes se situent dans la classe d'âge de 35 à 44 ans et plus de la moitié (61 %) sont âgées de 35 à 54 ans. Les hommes sont un peu plus âgés et 34 % d'entre eux sont âgés de 45 à 54 ans.

L'âge moyen des femmes est de 42 ans et celui des hommes est de 44 ans.

Les femmes les plus jeunes, âgées de 40 ans ou moins, occupent des métiers de catégorie A. Les postes d’encadrement supérieur sont occupées par les femmes les plus âgées de 48 ans ou plus, à l’exception des cheffes de pôles régionaux dont la moyenne d’âge est de 42 ans.



Les hommes les plus jeunes, âgés de 40 ans ou moins, occupent aussi bien des métiers de catégorie A que de catégories C ou B. Les postes d’encadrement supérieur sont occupés par les hommes âgés de 49 à 55 ans dont la majorité à 49 ans. Les hommes sont dans l’ensemble légèrement plus jeunes que les femmes sur les postes à responsabilité. Cette situation sera à suivre pour s’assurer que cela n’est pas dû à un frein à l’évolution des femmes sur les postes à responsabilité.

Autorisation d’exercice d’une activité accessoire – BDS 008

14 demandes d’autorisation d’exercice d’une activité accessoire ont été formulées en 2024 dont aucune n’a été refusée. Ces demandes concernent principalement les femmes de catégorie A pour exercer une activité dans le domaine de l’enseignement et de la formation.

| Nombre de demandes d'autorisation d'activités accessoires par type d'activité | Avis favorable | | | | | | | | Total 2024 | | |
|---|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|-----------|
| | A+ | | A | | B | | C | | | | |
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens |
| Expertise et consultation | | 1 | 2 | | | | | | 2 | 1 | 3 |
| Enseignement et formation | | 2 | 6 | 1 | | | | | 6 | 3 | 9 |
| Activité à caractère sportif ou culturel | | | | 1 | | | | | 0 | 1 | 1 |
| Vente de biens produits personnellement par l'agent | | | 1 | | | | | | 1 | 0 | 1 |
| TOTAL | 0 | 3 | 9 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 5 | 14 |

2- RECRUTEMENT

| | |
|---|-------|
| Indicateur 011 – Membres des jurys de concours et examens | p. 23 |
| Indicateur 011 bis ³ – Agents promouvables / agents promus | p. 23 |
| Indicateur 013 – Agents contractuels recrutés sur emploi permanent | p. 25 |
| Indicateur 014 – Agents recrutés sur emplois non permanents | p. 26 |

³ *Indicateur adapté au contexte du Défenseur des droits*

Membres des jurys des concours et examens – BDS 011

Chaque année le Défenseur des droits organise une campagne de promotion interne à destination des agents contractuels. Cette promotion, spécifique au cadre de gestion de l'Institution, comprend un oral devant un jury. Il est veillé à la bonne représentation F/H des membres du jury.

| Membres du jury de promotion | Total 2024 | | | Total 2023 | | |
|------------------------------|------------|----------|----------|------------|----------|----------|
| | F | H | Ens | F | H | Ens |
| Président(e) du jury | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Membre du jury | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 |
| TOTAL | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |

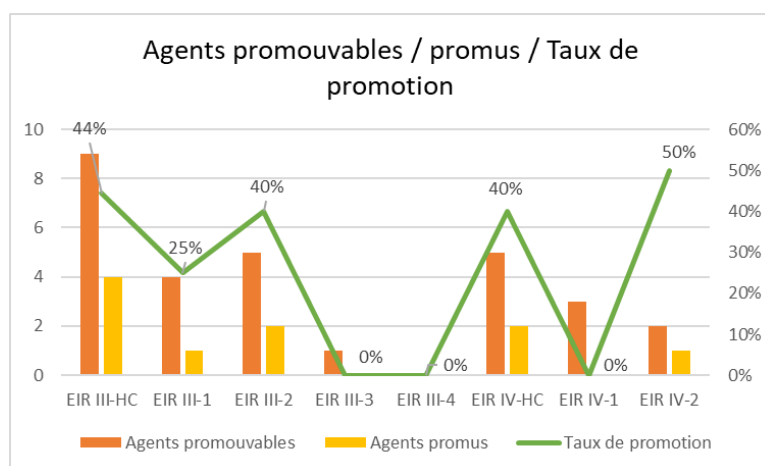
Agents promouvables / Agents promus – BDS 011 bis*

La campagne annuelle de promotion du Défenseur des droits permet aux agents contractuels d'être classés dans un EIR supérieur ou dans une classe supérieure de leur EIR. Les fonctionnaires ne sont pas concernés puisqu'ils peuvent bénéficier des promotions organisées par leur administration d'origine.

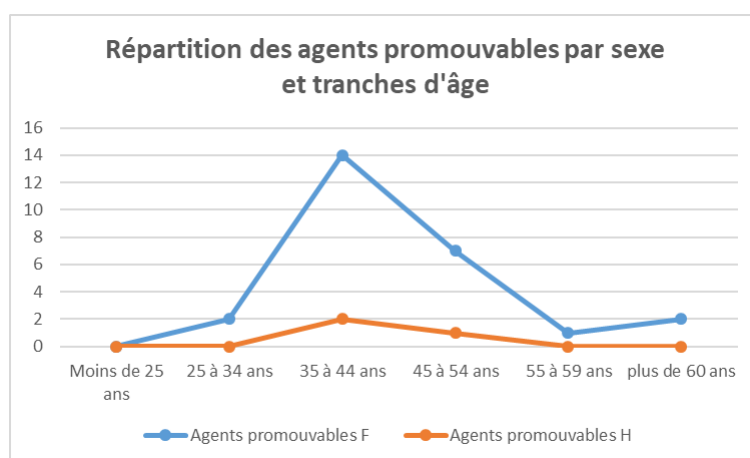
Chaque année, le contingent de promotion est fixé par décision en fonction du nombre d'agents promouvables.

| Promotions par EIR | Agents promouvables | | | Agents promus | | |
|--------------------|---------------------|----------|-----------|---------------|----------|-----------|
| | F | H | Ens | F | H | Ens |
| EIR III-HC | 8 | 1 | 9 | 3 | 1 | 4 |
| EIR III-1 | 2 | 2 | 4 | 0 | 1 | 1 |
| EIR III-2 | 5 | 0 | 5 | 2 | 0 | 2 |
| EIR III-3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| EIR III-4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EIR IV-HC | 5 | 0 | 5 | 2 | 0 | 2 |
| EIR IV-1 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| EIR IV-2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| TOTAL | 26 | 3 | 29 | 8 | 2 | 10 |

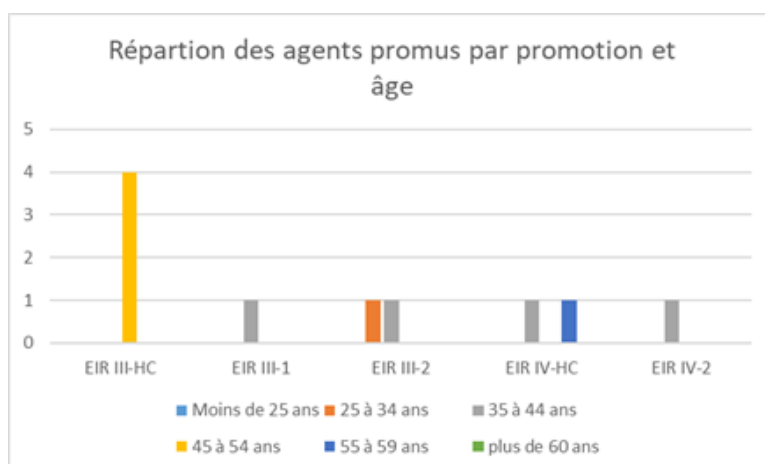
En 2024, 10 agents ont été promus (15 en 2023) sur 29 agents promouvables soit 1 agent sur 3 en moyenne. Les femmes représentent 90 % des promouvables et 80 % des promues.



Les taux de promotion les plus importants concernent la promotion dans le grade le plus bas (promotion à l'EIR IV-2 qui correspond au passage de C en B) et la promotion dans le grade le plus élevé de la catégorie A (promotion à l'EIR III-HC).



La majorité des femmes (54 %) et des hommes (66 %) promouvables ont entre 35 à 44 ans.



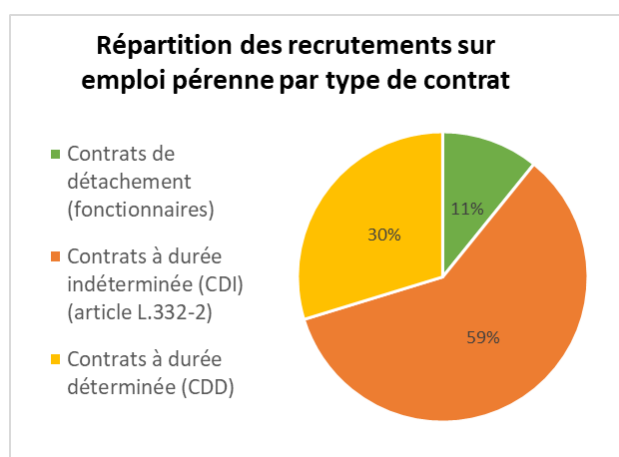
Tous les agents promus à l'EIR III-HC sont âgés de 45 à 54 ans. Concernant les autres promotions, les agents se situent principalement (40%) dans la tranche d'âge « 35 – 44 ans ».

75 % des femmes promues sont âgées de 35 à 54 ans.

Agents contractuels recrutés sur emploi permanent – BDS 013

Les emplois permanents concernent les postes pérennes occupés par les agents titulaires et les agents remplaçant un agent titulaire. 37 recrutements sur emploi permanent ont été effectués en 2024 soit une augmentation de 35% par rapport à 2023. 89 % des emplois pérennes ont été pourvus par des agents contractuels.

| Recrutements sur postes pérennes par type de contrat et fondement juridique | A+ | | A | | B | | C | | Total 2024 | | | Total 2023 | | |
|---|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|-----------|------------|----------|-----------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens | F | H | Ens |
| Contrats de détachement (fonctionnaires) | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 9 | 0 | 9 |
| Contrats à durée indéterminée (CDI) (article L.332-2) | 0 | 0 | 15 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 19 | 3 | 22 | 0 | 0 | 0 |
| Contrats à durée déterminée (CDD) | | | | | | | | | | | | | | |
| au titre de l'article L.332-2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 10 | 5 | 15 |
| au titre de l'article L.332-6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| au titre de l'article L.332-7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| sous-total CDD | 0 | 0 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 8 | 3 | 11 | 10 | 5 | 15 |
| TOTAL | 1 | 0 | 23 | 5 | 5 | 1 | 2 | 0 | 31 | 6 | 37 | 19 | 5 | 24 |



Plus de la moitié (59 %) des recrutements sur emploi pérenne l'ont été par des contractuels en contrat à durée indéterminée.

Les femmes restent majoritaires (84%) dans les recrutements et 61 % d'entre elles sont recrutées en contrat à durée indéterminée. Comme en 2023, aucun homme ayant le statut de fonctionnaire n'a été recruté en 2024.

| CDD par motif et par durée | <= 6 mois | | <= 1 an | | <= 2 ans | | <= 3 ans | | Total 2024 | | | Total 2023 | | |
|---|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|-----------|------------|----------|-----------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens | F | H | Ens |
| Contrats à durée déterminée (CDD) au titre de l'article L.332-2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 3 | 10 | 5 | 15 |
| Contrats à durée déterminée (CDD) au titre de l'article L.332-6 | | | | | | | | | | | | | | |
| Remplacement congé maternité | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 5 | 0 | 5 | | | |
| Remplacement congé parental | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | | | |
| Remplacement congé mobilité | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| Remplacement congé pour convenances personnelles | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | | | |
| sous-total CDD art. L.332-6 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 7 | 0 | 7 | | | |
| Contrats à durée déterminée (CDD) au titre de l'article L.332-7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | | | |
| TOTAL | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 8 | 3 | 11 | 10 | 5 | 15 |

Sur les 11 recrutements en contrat à durée déterminée, 64 % concernent un recrutement au titre de l'article L. 332-6 (remplacement d'un agent indisponible en raison d'un congé) dont la majorité pour le remplacement d'un agent en congé de maternité.

Les durées des contrats sont essentiellement (36 %) inférieures ou égales à 6 mois ou comprises entre 2 et 3 ans (45 %).

Agents contractuels ou autres personnels recrutés sur emploi non permanent – BDS 014

Les emplois non permanents sont les emplois qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle. Un emploi non permanent est donc créé provisoirement et pourvu par le recrutement d'un agent contractuel à durée déterminée. Le recrutement est possible sur la base de deux fondements juridiques (articles L. 332-22 et L. 332-24 du code général de la fonction publique).

Fondement juridique des contrats sur emploi non permanent

Article L.332-22 Des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, si cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires de l'Etat.

Article L. 332-24 Des agents contractuels de l'Etat peuvent être recrutés pour mener à bien un projet ou une opération identifiés ; CDD dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

| Recrutements sur emplois non permanents par fondement juridique | A+ | | A | | B | | C | | Total 2024 | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|----------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens |
| Contrats à durée déterminée (CDD) au titre de l'article L.332-22 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 |
| Contrats à durée déterminée (CDD) au titre de l'article L.332-24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 |

En 2024, 4 agents ont été recrutés en CDD sur emploi non permanent soit une forte baisse par rapport à 2023 (12 agents recrutés).

Les recrutements avaient tous pour motif un accroissement provisoire de l'activité. Les recrutements n'ont concerné que des postes de catégorie A et B et majoritairement des femmes ont été recrutées.

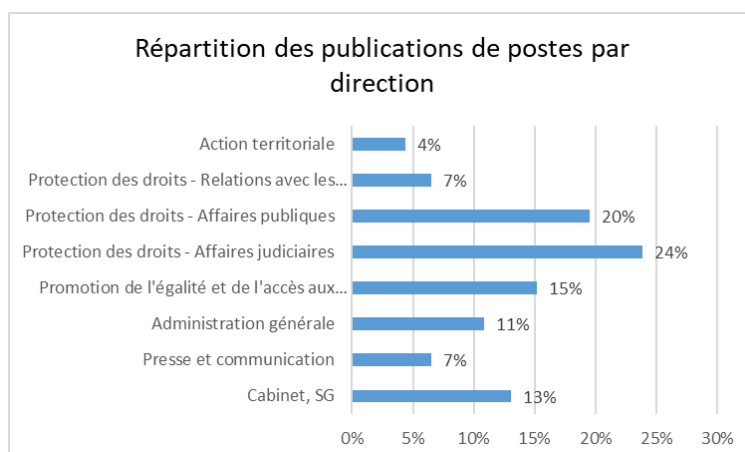
3- PARCOURS PROFESSIONNEL

| | |
|--|-------|
| Indicateur 015 – MOBILITE – Nombre de postes publiés | p. 28 |
| Indicateur 016 – MOBILITE – Nombre de candidatures reçues | p. 29 |
| Indicateur 017 – MOBILITE – Postes pourvus suite à publication | p. 29 |
| Indicateur 019 – MOBILITE – Agent conseil en mobilité-carrière | p. 30 |
| Indicateur 020 – MOBILITE – Nombre d’agents accompagnés | p. 30 |
| Indicateur 026 – DEPARTS – Agents ayant quitté leurs fonctions | p. 31 |
| Indicateur 027 bis – DEPARTS – Ruptures conventionnelles | p. 32 |

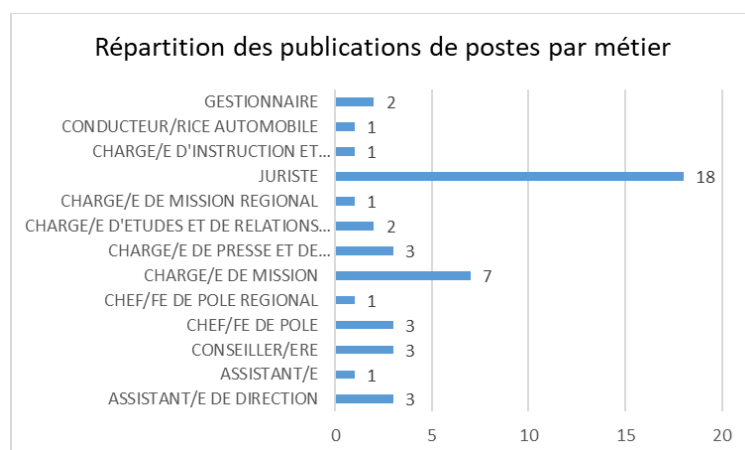
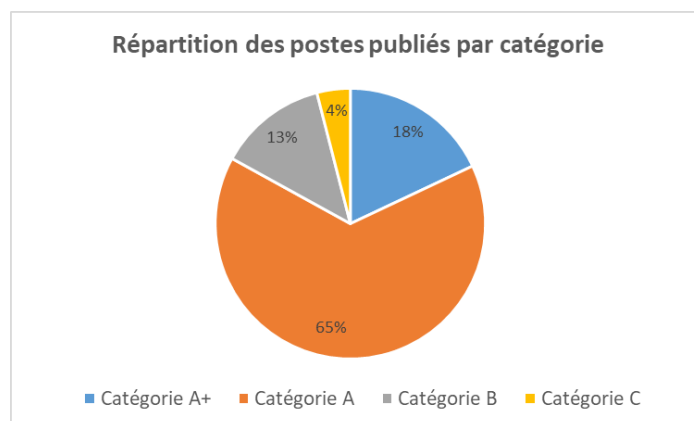
Nombre de postes publiés au cours de l'année – BDS 015

Le Défenseur des droits publie l'ensemble de ses postes vacants ou susceptibles d'être vacants sur la plateforme de la fonction publique « Choisir le service public ». Il dispose également d'une rubrique dédiée sur son site internet sur laquelle les candidatures peuvent être déposées en ligne.

Pour la gestion de ses recrutements, le Défenseur des droits s'appuie sur un logiciel métier « Beetween » ; ce logiciel permet de diffuser plus largement ses offres auprès de prestataires du secteur privé et de gérer l'ensemble des candidatures de façon dématérialisée.

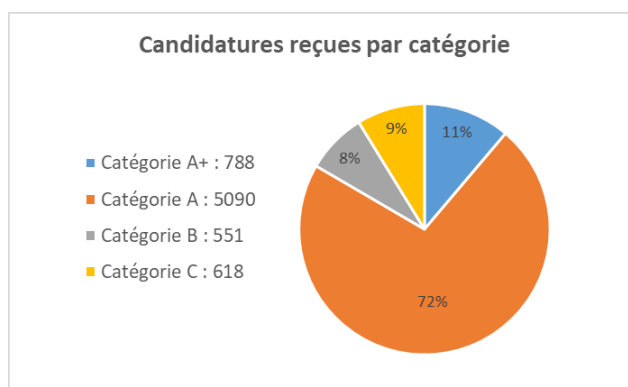


46 postes ont été publiés en 2024 dont 24 % pour pourvoir des postes au sein de la direction « Protection des droits – Affaires judiciaires » et 65 % pour pourvoir des postes de catégorie A dont 39 % de juristes.



Nombre de candidatures reçues au cours de l'année – BDS 016

7047 candidatures ont été reçues et traitées soit plus du double par rapport à 2023 (3344 candidatures).



72 % des candidatures concernent des métiers de catégorie A dont 57 % le métier de juristes.

L'attractivité de l'Institution est en augmentation surtout pour les métiers au cœur des missions du Défenseur des droits. A l'inverse, pour les métiers à missions transverses ou très spécialisés, l'attractivité demeure moyenne voire faible. Une analyse plus fine de ces métiers devra être réalisée dans le cadre de la GPEEC afin de déterminer si cela relève de la conjoncture générale ou de l'offre de l'Institution qui ne permet pas de concurrencer les autres employeurs publics et/ou privés.

Nombre de postes pourvus au cours de l'année – BDS 017

41 postes ont été pourvus à la suite d'une publication (47 publications) ce qui représente un taux de réussite de 89 %. Sur les 5 postes non pourvus (1 en catégorie A+ et 4 en catégorie A), 2 ont fait l'objet d'un désistement. Le recrutement pour ces 5 postes a été reconduit sur l'année 2025.

| Postes pourvus en interne ou externe par métier / catégorie / sexe | Candidat interne* | | Candidat externe | | Total 2024 |
|---|-------------------|----------|------------------|-----------|------------|
| | F | H | F | H | |
| Catégorie A+ | | | | | |
| CONSEILLER/ERE | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 |
| CHEF/FE DE POLE | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| CHEF/FE DE POLE REGIONAL | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| CHARGE/E DE L'ENVIRONNEMENT NUMERIQUE | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Sous-total A+ | | | | | 7 |
| Catégorie A | | | | | |
| JURISTE | 2 | | 9 | 6 | 17 |
| CHARGE/E DE MISSION | | | 4 | | 4 |
| CHARGE/E DE MISSION REGIONAL | | | 1 | | 1 |
| CHARGE/E DE PRESSE ET DE COMMUNICATION | | | 1 | | 1 |
| CHARGE/E D'ETUDES ET DE RELATIONS RECHERCHE | | | 2 | | 2 |
| CHARGE/E DES MEDIAS DIGITAUX | 1 | | | | 1 |
| Sous-total A | | | | | 26 |
| Catégorie B | | | | | |
| CHARGE/E D'INSTRUCTION ET D'ORIENTATION | 1 | | | | 1 |
| GESTIONNAIRE | 1 | | 1 | | 2 |
| ASSISTANT/E DE DIRECTION | 1 | | | 1 | 2 |
| ASSISTANT/E JURIDIQUE | | | 1 | | 1 |
| Sous-total B | | | | | 6 |
| Catégorie C | | | | | |
| ASSISTANT/E DE POLE | | | 1 | | 1 |
| CONDUCTEUR/RICE AUTOMOBILE | | | | 1 | 1 |
| Sous-total C | | | | | 2 |
| TOTAL | 6 | 2 | 21 | 12 | 41 |

20 % des postes pourvus l’ont été par des candidats internes. Il est toutefois à noter que seuls les hommes ont postulé en interne sur des postes de catégorie A+.

De façon générale, les hommes représentent la majorité des recrutements pour les postes de catégorie A+. Les métiers de catégorie B restent très féminisés.

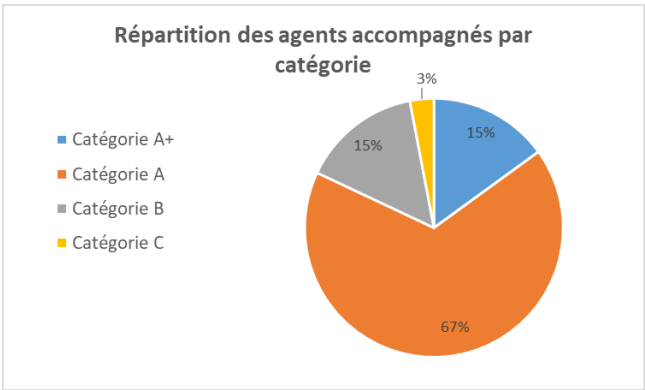
Nombre de conseiller mobilité-carrière – BDS 019

Le Défenseur des droits dispose d’un agent remplissant les fonctions de conseiller mobilité-carrière.

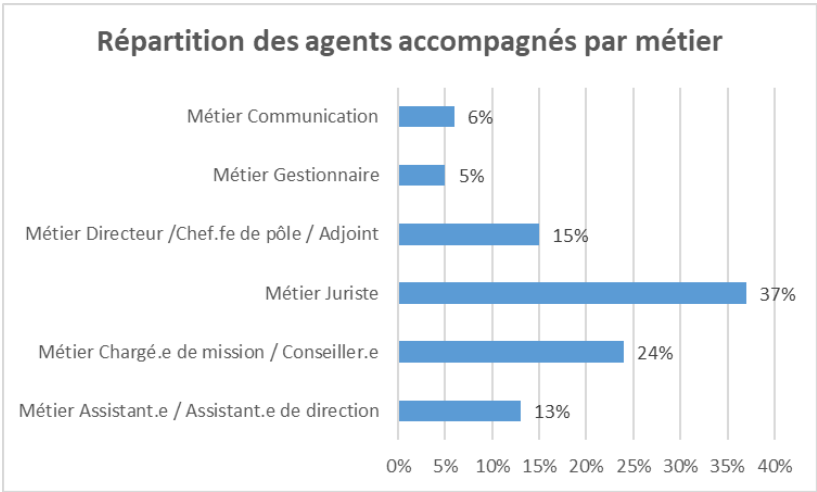
| Agent conseil en mobilité carrière | Total 2024 | Total 2023 |
|------------------------------------|------------|------------|
| Nombre d'agents | 1 | 1 |
| Nombre d'agents en ETP | 0,8 | 0,8 |
| Catégorie | B | B |
| Sexe | Féminin | Féminin |
| Age |]55 - 59] |]55 - 59] |

Nombre d’agents accompagnés – BDS 020

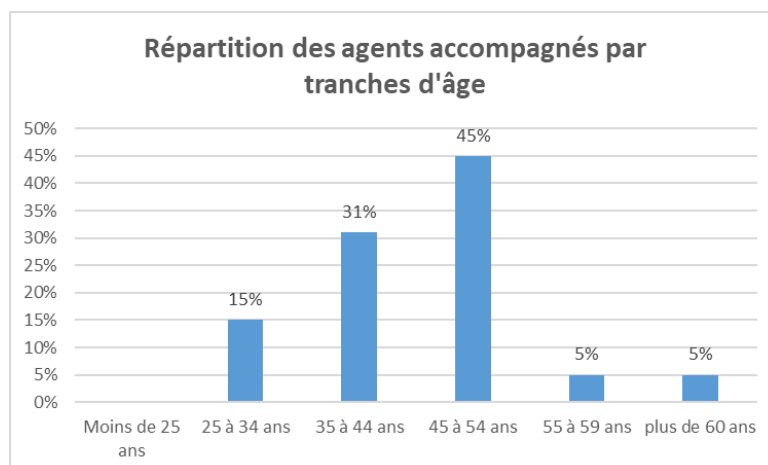
En 2024, 67 agents ont bénéficié d’un accompagnement dans le cadre de leur évolution de carrière. Aucun accompagnement n’a été effectué dans le cadre d’une restructuration ou à la demande de l’administration.



La majorité des agents accompagnés (61 %) occupent les métiers directement liés aux missions de l’Institution (juriste, chargé de mission, conseiller). Les femmes sont majoritaires et représentent 80 % environ des agents accompagnés.



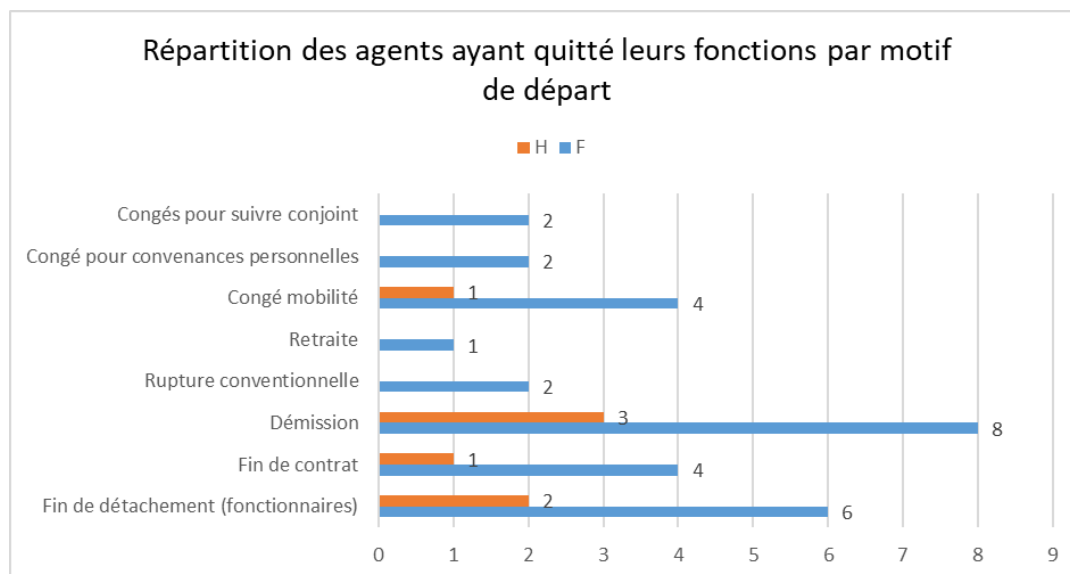
La majorité des agents accompagnés (76 %) se situent dans la tranche d'âge de 35 à 54 ans qui correspond à un moment de la vie professionnelle durant lequel les agents envisagent une évolution de carrière.



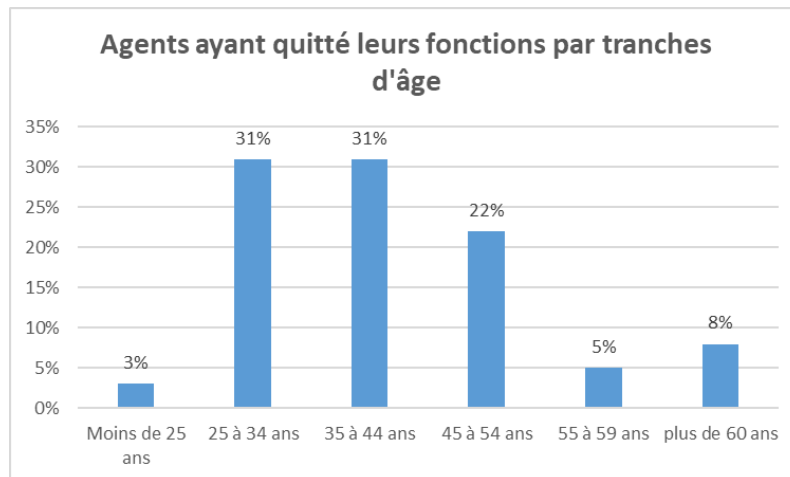
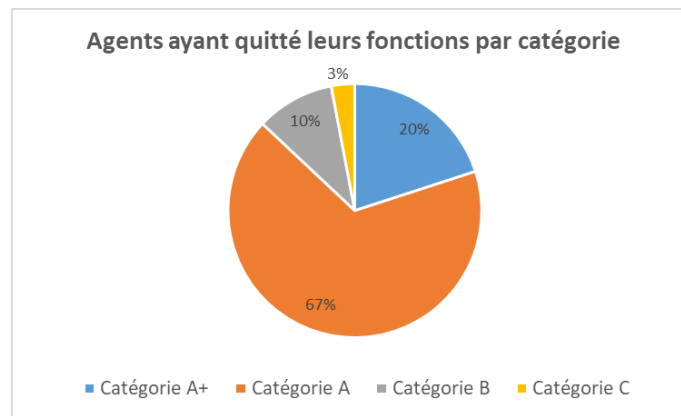
Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions en 2024 – BDS 026

36 agents ont quitté leurs fonctions en 2024. 75 % des motifs de départ concernent des départs définitifs (Fin de contrat / détachement, démission / rupture conventionnelle, retraite).

Les principaux motifs de départ restent les mêmes : démission et fin de contrat de détachement pour les fonctionnaires.



La majorité des agents ayant quitté leurs fonctions (62 %) sont âgés de 25 à 44 ans dont 23 % concernent des agents ayant démissionné.



80 % des agents ayant quitté leurs fonctions sont des femmes dont 69 % de catégorie A. Elles représentent 83 % des départs définitifs pour démission et ruptures conventionnelles.

Ruptures conventionnelles – BDS 027 bis

Le nombre de demandes de rupture conventionnelle reste stable en 2024 ; 2 demandes sur 4 ont reçu un avis défavorable. Aucune rupture conventionnelle n'a été réalisée à l'initiative de l'administration. Aucun homme n'a demandé à bénéficier d'une rupture conventionnelle. Les 2 demandes acceptées ont été formulées par des femmes de catégorie A+ âgées de 35 à 54 ans. Les 2 demandes refusées ont été formulées par des femmes de catégorie A âgées de 25 à 34 ans.

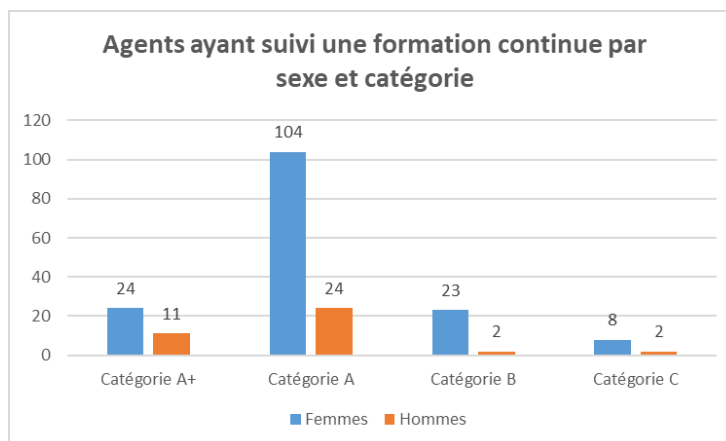
5- FORMATION

| | |
|--|-------|
| Indicateur 028 – Nombre d’agents formés | p. 34 |
| Indicateur 029 – Dépenses de formation Titres 2 et 3 | p. 34 |
| Indicateur 030 – Nombre de jours de formation | p. 35 |
| Indicateur 030 bis – Nombre d’agents en formation | p. 36 |

Nombre d'agents formés – BDS 028

208 agents ont été formés en 2024 contre 226 en 2023. Seulement 10 formations ont été réalisées dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de formation soit un peu plus qu'en 2023 (7 formations).

Comme en 2023, les contractuels représentent la majorité (89 %) des agents ayant suivi une formation continue (198 agents) mais ils sont aussi les plus nombreux au sein de l'Institution.

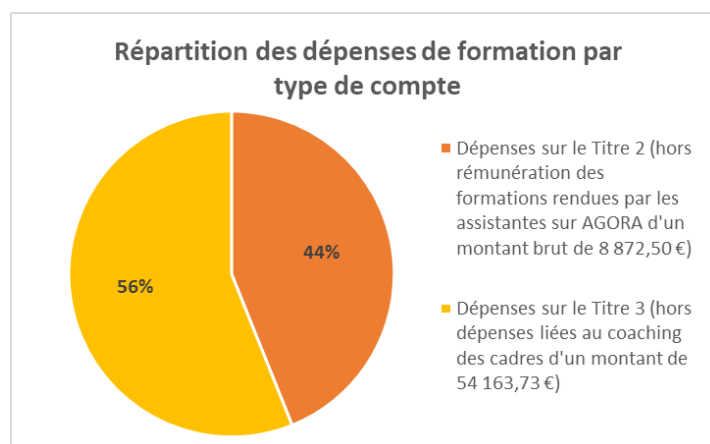


Les femmes représentent 80 % des agents ayant suivi une formation continue dont 65 % appartiennent à la catégorie A. Les hommes de la catégorie A sont également les plus nombreux à avoir suivi une formation (61 % des hommes). Au total, les agents de la catégorie A représentent 65 % des agents formés.

Dépenses de formation T2/T3 – BDS 029

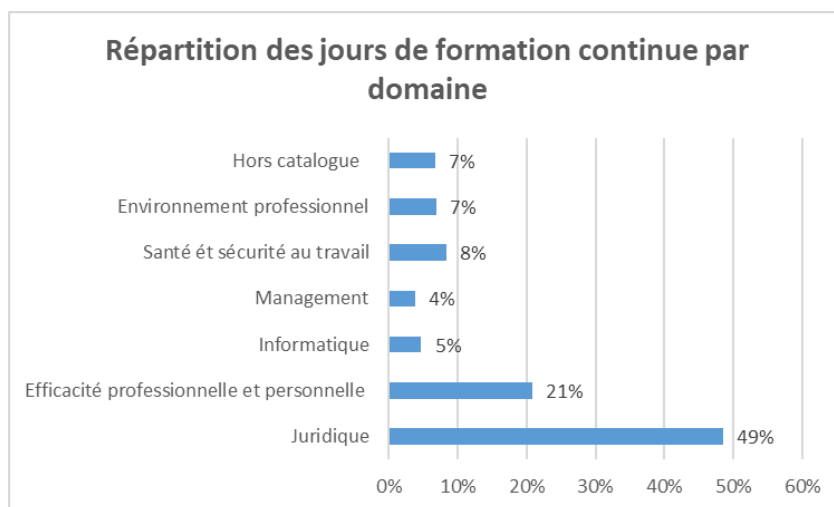
Les dépenses de formation s'élèvent à 224 218 euros en 2024 contre 97 444 euros en 2023. Cette forte augmentation s'explique principalement par l'augmentation du coût des formations sur le Titre 2 qui s'élève à 98 486 euros en 2024 contre 6 211 euros en 2023. Les dépenses sur le Titre 2 comprennent essentiellement les indemnités versées aux agents durant leur congé de formation professionnelle et, le cas échéant, les rémunérations versées directement aux formateurs sans passer par un organisme de formation.

Les dépenses sur le Titre 3 qui s'élèvent à 125 732 euros en 2024 sont également supérieures à 2023 mais dans une moindre mesure (91 233 euros en 2023). Les dépenses sur le Titre 3 comprennent toutes les dépenses versées aux organismes de formation.

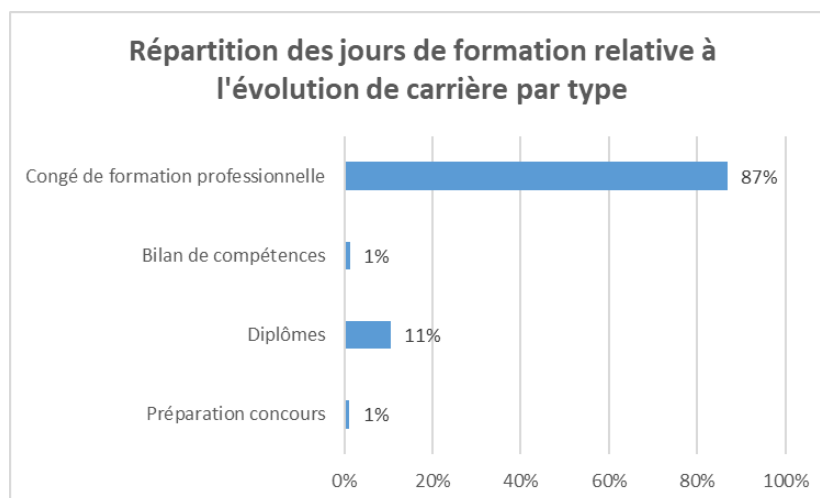


Nombre de jours de formation – BDS 030

Les jours de formation ont fortement augmenté en 2024, avec 1194 jours, par rapport à 2023 (699,5 jours). Cette situation s'explique par la forte augmentation de la durée des formations relatives à l'évolution de carrière dont principalement les congés de formation professionnelle.



Avec 656 jours, la formation continue représente 55 % des jours de formation dont 49 % concernent les formations dans le domaine juridique (y compris les formations de l'école nationale de magistrature). Les femmes ont effectué 81 % des jours de formation soit 534,5 jours.

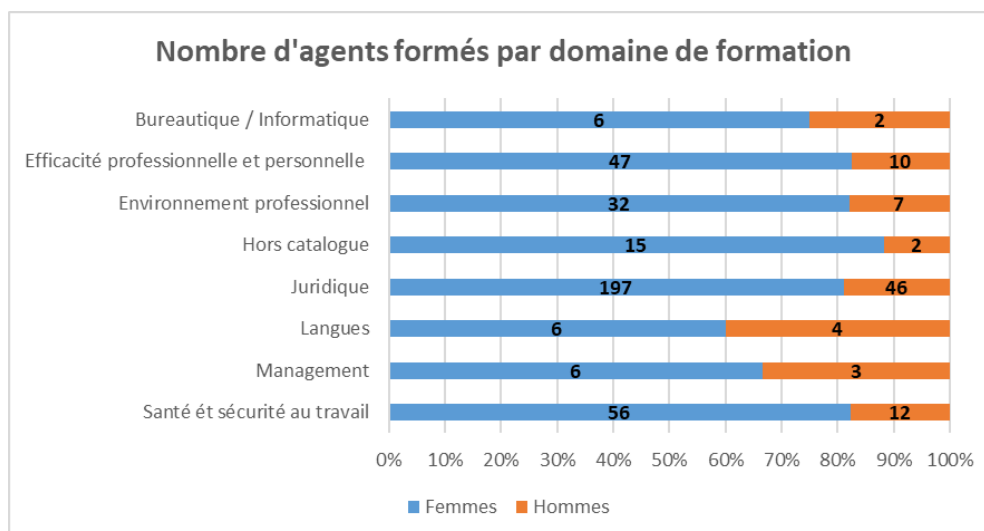


Les congés de formation professionnelle représentent 43 % de la totalité des jours de formation et, avec 520 jours, ils constituent 87 % des jours de formation relatives à l'évolution professionnelle (598 jours au total).

Nombre de stagiaires (agents) formés – BDS 030 bis

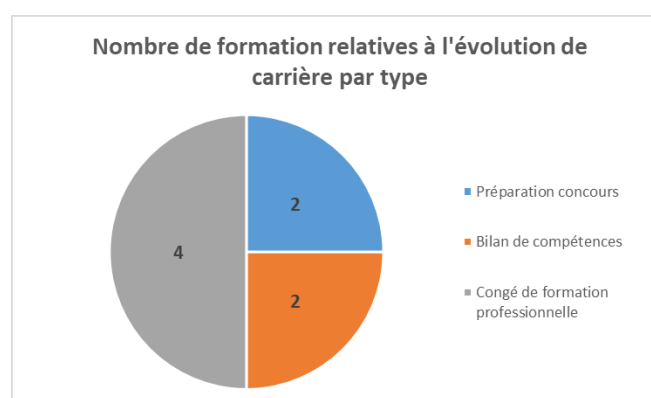
Nb : Pour cet indicateur, certains agents peuvent être comptabilisés plusieurs fois car ils ont suivi plusieurs formations.

461 actions de formation ont été suivies par les agents en 2024 dont 81 % de femmes. Les agents ayant suivi une formation continue représentent 98 % de la totalité des agents formés. Les 2 % correspondent aux agents ayant suivi une formation relative à l'évolution professionnelle (préparation concours, congé de formation professionnelle).



453 agents ont suivi des formations continues dont la moitié environ l'ont suivi dans le domaine juridique. En moyenne, les agents ont suivi 1,5 jours de formation continue par an. Ce chiffre est inférieur à la moyenne de la fonction publique qui s'élève à 2,4 jours par agent (hors formation statutaire).

A noter qu'en 2024, 22 encadrants ont bénéficié d'un accompagnement de type coaching qui a été mis en place pour l'ensemble des encadrants (directeurs et chefs de pôle). Le marché avec le prestataire s'est terminé en juillet 2024 et les demandes restantes seront traitées dans le cadre du nouveau marché.



8 agents ont suivi des formations relatives à l'évolution de carrière dont la majorité a effectué un congé de formation professionnelle. Aucun homme n'a effectué de formation d'évolution de carrière. Aucune validation des acquis de l'expérience (VAE) n'a été effectuée.

En moyenne, la durée du congé de formation professionnelle est de 130 jours par agent.

Aucune demande de congé de formation professionnelle n'a été refusée en 2024.

6- REMUNERATION

| | |
|--|-------|
| Indicateur 032 – Masse salariale en euros | p. 38 |
| Indicateur 033 – Masse salariale des 10 rémunérations les plus élevées | p. 38 |
| Indicateur 035 – Distribution des rémunérations nettes (déciles) | p. 38 |
| Agents sur emploi permanent | |
| Indicateur 036 – Total des rémunérations annuelles brutes | p. 40 |
| Indicateur 037 – Equivalents temps plein annuels rémunérés | p. 41 |
| Indicateur 038 – Nombre de mois de personnes physiques payées | p. 41 |
| Autres catégories d'agents et statuts | |
| Indicateur 040 – Rémunérations annuelles brutes versées | p. 42 |
| Indicateur 041 – Nombre d'équivalents temps plein rémunérés | p. 42 |
| Indicateur 042 – Nombre de mois de personnes physiques payées | p. 42 |

**Indicateur adapté au contexte du DDD*

Masse salariale en euros – BDS 032

La masse salariale désigne les dépenses de personnel inscrites sur le Titre 2 « dépenses de personnel » du budget de l'Etat défini en loi de finances. Les dépenses de personnel consommées pour l'année 2024 se sont élevées à 20 372 614 euros, soit en légère hausse par rapport à 2023 (19 207 779 euros).

Les crédits du Titre 2 inscrits au PLF 2024 s'élevaient à 22 113 231 € soit une consommation à 92 % du budget voté.

Masse salariale des 10 rémunérations les plus élevées – BDS 033

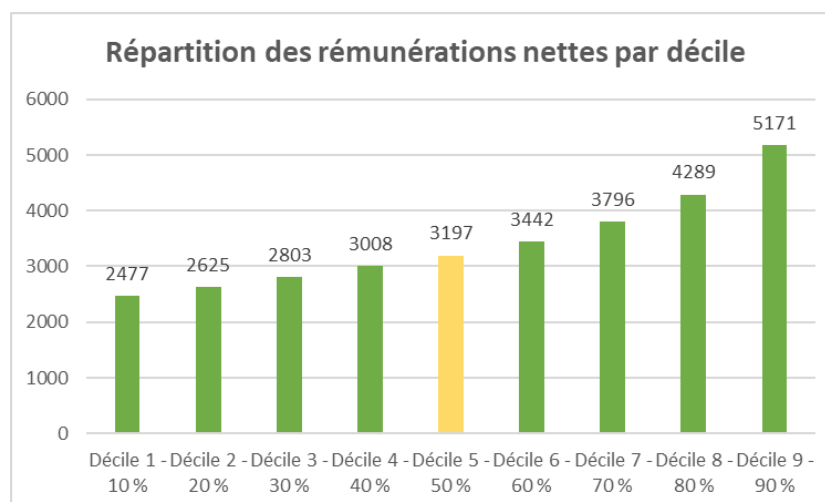
La masse salariale brute annuelle des 10 rémunérations les plus élevées est très légèrement supérieure à celle de 2023.

Les femmes restent majoritaires dans la distribution des 10 rémunérations les plus élevées. Il s'agit notamment des rémunérations déterminées par décret.

| Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées | 2024 | | | 2023 |
|--|----------------|--------------|----------------|----------------|
| | 8F | 2H | Ens | 7F + 3H |
| | 1 006 407,30 € | 252 967,53 € | 1 259 374,83 € | 1 223 855,00 € |

Distribution des rémunérations nettes (déciles) – BDS 035

La rémunération nette est calculée sur la population gérée et payée (contrat de détachement, CDI, CDD de l'article 332.2).

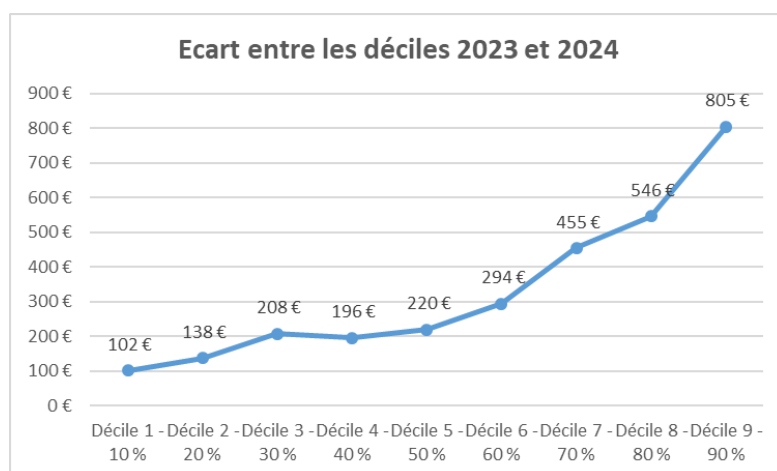


Les déciles sont les valeurs qui partagent la distribution en 10 parties égales.

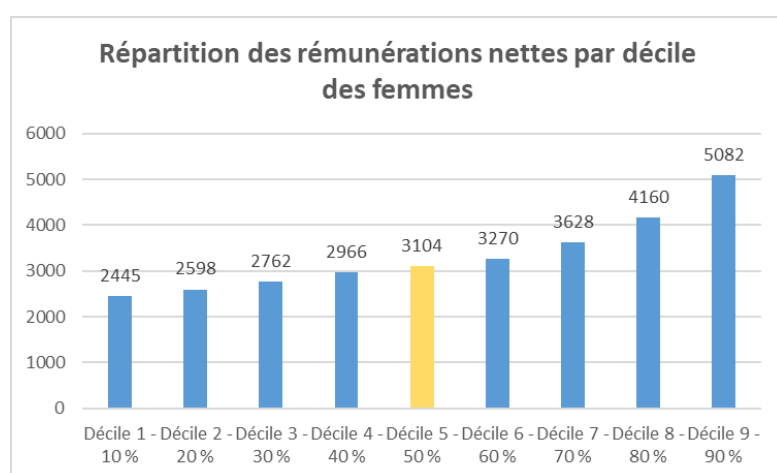
Le 1er décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires.

Le 9e décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires. Le Décile 5 correspond à la médiane qui sépare la population en deux moitiés égales.

En 2024, la moitié des agents gérés et payés perçoit une rémunération nette moyenne supérieure à 3197 euros soit une augmentation de 220 euros (+ 7,4 % environ) par rapport à 2023 (2977 euros).

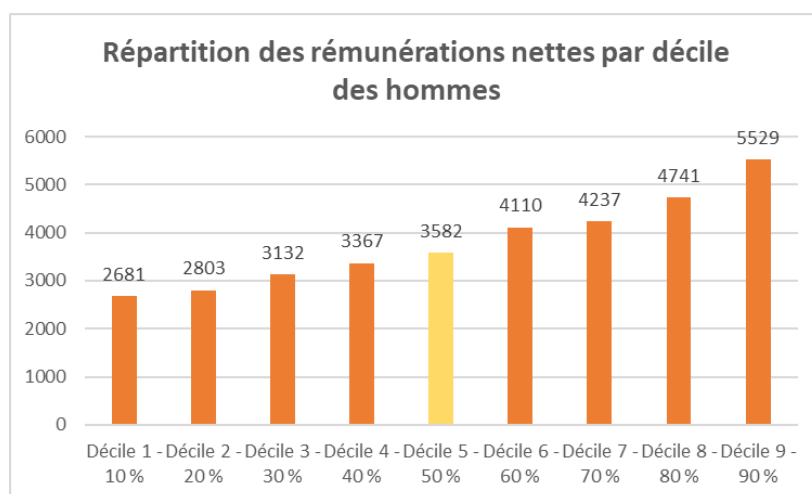


A partir du 6^{ème} décile, les différences entre 2023 et 2024 sont supérieures à 300 euros, avec la plus forte progression pour le dernier décile.



La répartition femmes/hommes dans les déciles montre que les hommes ont une rémunération nette plus élevée que celle des femmes. En effet, la rémunération médiane des femmes, soit 3100 euros environ, est atteinte dès le 3^{ème} décile chez les hommes pour qui la médiane se situe à 3582 euros, soit une différence de 478 euros (+ 15 % environ).

La situation est la même qu'en 2023 avec une différence entre les médianes femmes/hommes légèrement inférieure (304 euros).

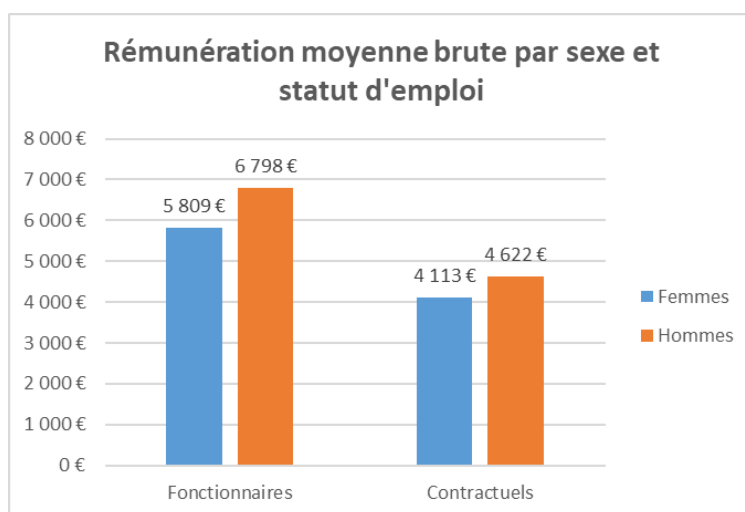


Rémunérations annuelles brutes (agents sur emploi permanent) – BDS 036

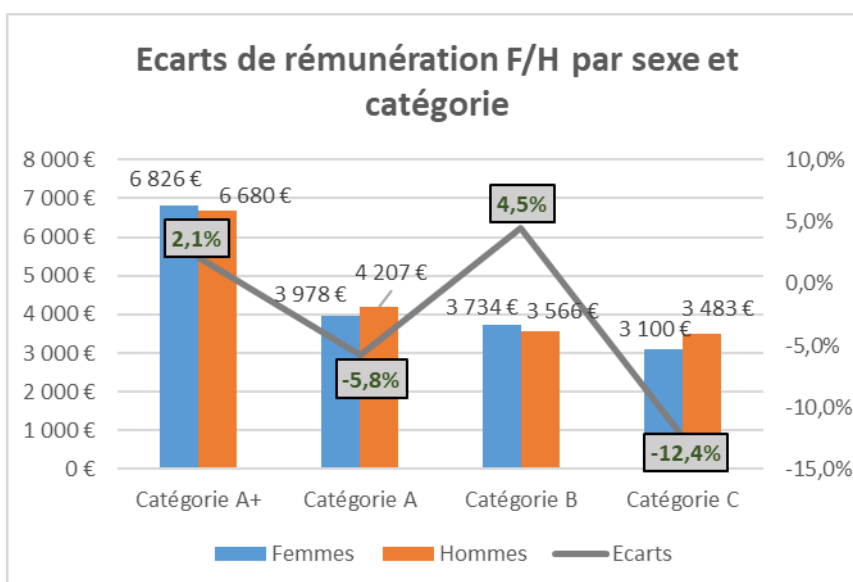
Les rémunérations annuelles brutes sont calculées sur l'ensemble des agents rémunérés sur un emploi permanent au cours de l'année.

Cet indicateur permet de connaître les éléments constitutifs de la rémunération brute. Dans le cas du Défenseur des droits, les éléments constitutifs pris en compte sont : le traitement indiciaire brut (TIB), l'indemnité de résidence (IR), le supplément familial de traitement (SFT), l'allocation complémentaire (AC) et la prime de résultats (PR).

La rémunération moyenne brute s'élève à 4 549 euros soit une hausse de 6 % environ par rapport à 2023. Pour information, en 2022, la rémunération brute mensuelle moyenne s'élève pour l'ensemble des trois fonctions publiques à 3 121 euros (dont les contrats aidés) et, pour la seule fonction publique d'Etat, à 3 404 euros.

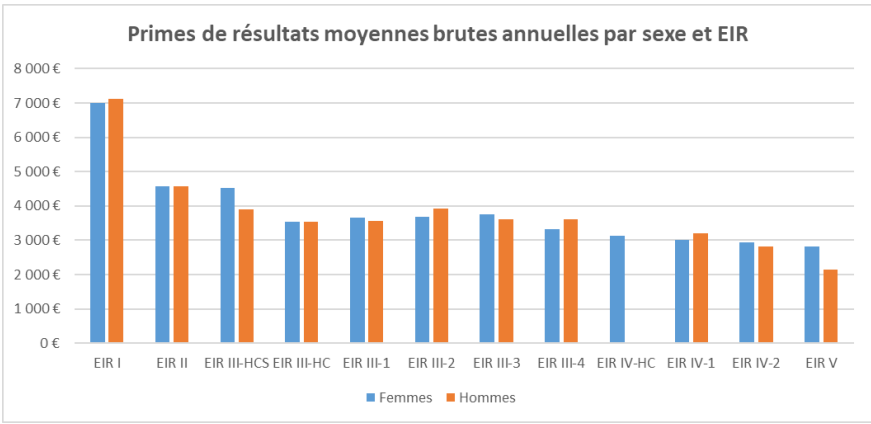


Quel que soit le statut, les hommes perçoivent une rémunération moyenne brute plus élevée que celle des femmes.



Les femmes ont des rémunérations plus élevées que les hommes dans les catégories A+ et B. L'écart négatif le plus important entre les femmes et les hommes se trouve dans la catégorie C. Cela est dû aux profils des agents de cette catégorie qui comprend les assistants (majorité de

femmes contractuelles) et les métiers « logistique » (majorité d’hommes fonctionnaires avec une ancienneté importante).



Nb : Prise en compte des primes de résultats uniquement pour les agents présents 12 mois pour ne pas fausser les données

Les écarts de primes de résultats entre les femmes et les hommes ne permettent pas de dégager une tendance puisqu’ils sont variables pour chacun des EIR sans que l’un des deux sexes ne soit désavantagé.

Equivalents temps plein annuels rémunérés – BDS 037

Cet indicateur précise le nombre des agents rémunérés pondéré par leur quotité de travail et leur période d’activité dans l’année.

Le calcul porte sur les 257 agents physiques gérés et payés.

| ETPR annuel rémunérés par statut | Total 2024 | | |
|----------------------------------|------------|-------|--------|
| | F | H | Ens |
| Fonctionnaires | 33,63 | 8 | 41,63 |
| Contractuels | 149,45 | 49,07 | 198,52 |
| TOTAL | 183,08 | 57,07 | 240,15 |

En prenant en compte le temps de travail effectif, l’équivalent de 240 agents à temps plein a été rémunéré dont 41 fonctionnaires (sur 44 agents physiques) et 198 contractuels (sur 213 agents physiques). Les contractuels sont donc les agents les plus impactés.

L’équivalent de 183 femmes a été rémunéré (sur les 197 femmes physiques) contre 57 hommes (sur les 60 hommes physiques). Ce sont les femmes qui sont les plus impactées.

Nombre de mois de personnes physiques payées – BDS 038

Cet indicateur indique le nombre réel de mois payés pour les agents physiques gérés et payés.

Le nombre de mois pour les 257 agents physiques gérés et payés serait de 3084 si l’ensemble des agents étaient présents à temps plein.

| Nombre de mois de personnes physiques payées par statut d'emploi | Total 2024 | | |
|--|------------|-----|--------|
| | F | H | Ens |
| Fonctionnaires | 409 | 96 | 505 |
| CDI | 1714 | 543 | 2257 |
| CDD | 101,5 | 46 | 147,5 |
| TOTAL | 2224,5 | 685 | 2909,5 |

Après pondération, le nombre de mois réels payés s’élève à 2909,5.

Rémunérations annuelles brutes (agents non permanents) – BDS 040

Cet indicateur permet de connaître la rémunération brute versée aux agents non permanents à contrat à durée déterminée (remplacement, vacance temporaire et accroissement d'activités).

La rémunération annuelle brute cumulée s'élève à 84 831 euros pour 12 agents physiques non permanents.

| Rémunérations annuelles brutes par type de contrat | Total 2024 | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| | F | H | Ens |
| CDD remplacement d'un congé | 19 804 € | 0 € | 19 804 € |
| CDD vacance temporaire | 5 227 € | 0 € | 5 227 € |
| CDD accroissement temporaire d'activités | 36 785 € | 23 015 € | 59 800 € |
| TOTAL | 61 816 € | 23 015 € | 84 831 € |

Equivalents temps plein rémunérés (agents non permanents) – BDS 041

Cet indicateur permet de connaître le nombre d'agents non permanents à contrat à durée déterminée (remplacement, vacance temporaire et accroissement d'activités) pondéré par leur période d'activité sur l'année.

L'équivalent de 6 agents à temps plein a été rémunéré (sur les 12 agents physiques).

| ETP rémunérés par type de contrat | Total 2024 | | |
|--|------------|----------|----------|
| | F | H | Ens |
| CDD remplacement d'un congé | 2 | 0 | 2 |
| CDD vacance temporaire | 1 | 0 | 1 |
| CDD accroissement temporaire d'activités | 2 | 1 | 3 |
| TOTAL | 5 | 1 | 6 |

Nombre de mois de personnes physiques payées – BDS 042

Cet indicateur permet de connaître le nombre de mois payés pour les agents non permanents à contrat à durée déterminée (remplacement, vacance temporaire et accroissement d'activités).

28 mois ont été payés pour les 12 agents physiques non permanents soit un peu plus de 2 mois par agent.

| Nombre de mois de personnes physiques payées par type de contrat | Total 2024 | | |
|--|------------|----------|-----------|
| | F | H | Ens |
| CDD remplacement d'un congé | 7 | 0 | 7 |
| CDD vacance temporaire | 2 | 0 | 2 |
| CDD accroissement temporaire d'activités | 15 | 4 | 19 |
| TOTAL | 24 | 4 | 28 |

7- SANTE ET SECURITE

Risques professionnels

| | |
|---|-------|
| Indicateurs 043 et 45 - Accidents du travail et maladies professionnelles | p. 44 |
|---|-------|

Dispositif de signalement

| | |
|----------------------------------|-------|
| Indicateurs 047, 049, 050 et 051 | p. 45 |
|----------------------------------|-------|

Acteurs de prévention

| | |
|-----------------------------|-------|
| Indicateurs 059, 060 et 062 | p. 45 |
|-----------------------------|-------|

Instances de prévention

| | |
|---|-------|
| Indicateurs 064 à 106 – Formations spécialisées et prévention | p. 45 |
|---|-------|

Commissions médicales

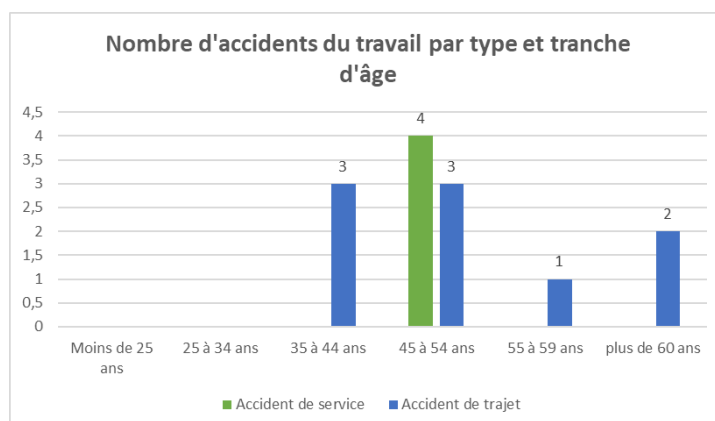
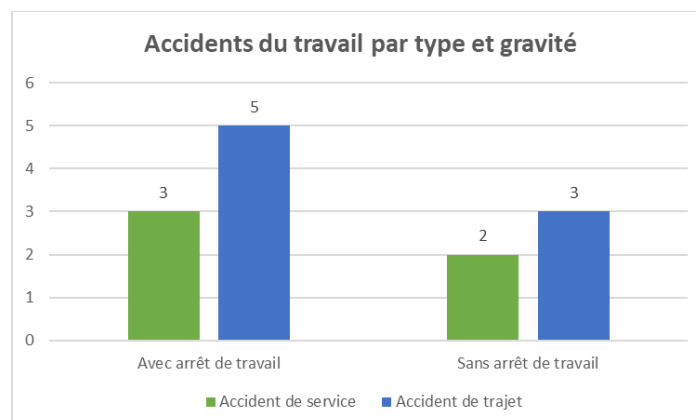
| | |
|---|-------|
| Indicateurs 110 à 111 – Inaptitude et temps partiel thérapeutique | p. 47 |
|---|-------|

Actions de prévention

| | |
|---------------------------------------|-------|
| Indicateurs 122, 127, 131, 133 et 134 | p. 48 |
|---------------------------------------|-------|

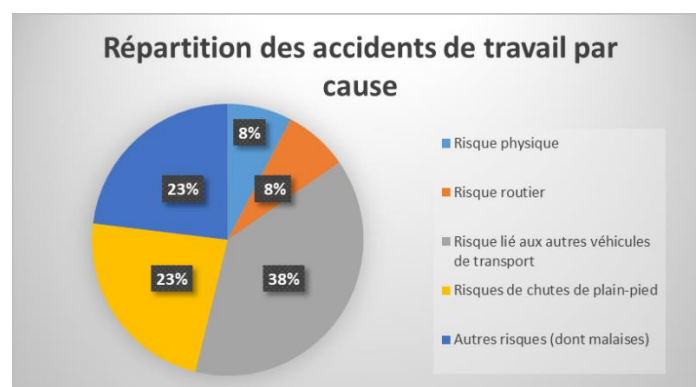
BDS 043 – Accidents du travail et maladies professionnelles

En 2024, 13 agents ont été victimes d'un accident du travail dont 4 accidents de service et 9 accidents de trajet. Aucun agent n'a été victime de maladie reconnue imputable aux services. Les accidents du travail ont concerné 11 femmes et 2 hommes.



Plus de 61 % des accidents du travail ont été suivis d'un arrêt de travail dont la majorité concerne les accidents de trajet.

Tous les accidents de service ont concerné des agents âgés de 45 à 54 ans. Aucune tendance ne se dégage pour les accidents de trajet qui touche plusieurs tranches d'âge.



La majorité (38%) des accidents du travail ont été causés par un accident de trajet impliquant d'autres véhicules de transport.

BDS 045 – Accidents du travail et maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d’une invalidité temporaire ou permanente au cours de l’année

Sur les 13 accidents du travail, 2 accidents ont entraîné une invalidité permanente. Aucune invalidité temporaire n’a été constatée.

Dispositif de signalement – BDS 047, 049, 050 et 051

Le dispositif de signalement a été mis en place en 2024.

Une saisine a été constatée en 2024.

Acteurs de prévention – BDS 059, 060 et 062

BDS 059 – Nombre d’acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre 2024

Comme en 2023, le Défenseur des droits compte 20 acteurs de prévention dont un représentant du personnel qui a pris ses fonctions dans l’année 2024.

| Acteurs de la prévention au 31/12 | Total 2024 | | | Total 2023 |
|--|------------|---|-----|------------|
| | F | H | Ens | Ens |
| Membre de l'administration | 3 | 1 | 4 | 4 |
| Représentant.e du personnel | 8 | 4 | 12 | 12 |
| Assistant.e de prévention | 0 | 2 | 2 | 2 |
| Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Médecin de prévention | 1 | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL | 12 | 8 | 20 | 20 |

BDS 060 – Répartition des assistants et conseillers de prévention selon leur quotité de travail

Deux assistants de prévention interviennent chacun 1 journée par mois. Ces assistants sont des agents du Défenseur des droits qui exercent ces missions en plus de leurs fonctions.

BDS 062 – Acteurs de la prévention ayant pris leur fonction au cours de l’année et ayant reçu une lettre de cadrage ou de mission et ayant suivi une formation initiale

Aucune formation initiale à l’attention des acteurs de prévention n’a été organisée en 2024.

Instances de prévention – BDS 064 à 105

BDS 064 – Nombre de formations spécialisées

L’Institution dispose d’une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).

BDS 066 – Nombre de membres de formation spécialisée

La formation spécialisée compte 12 représentants dont 6 titulaires et 6 suppléants.

BDS 071 – Nombre d’agents couverts

Tous les agents de l’Institution sont couverts par la formation spécialisée sauf les stagiaires.

BDS 073 – Nombre de sites couverts

La formation spécialisée couvre le siège et 12 sites en métropole.

BDS 074 – Nombre de réunions de formations spécialisées

3 réunions de la formation spécialisée, hors groupes de travail, ont eu lieu en 2024. Aucun groupe de travail n'a eu lieu en 2024.

BDS 076 – Nombre de réunions tenues par type de saisine

Toutes les réunions de la formation spécialisée se sont tenues à l'initiative de son président.

BDS 077 – Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de la prévention

6 réunions ont eu lieu en 2024 avec les acteurs de la prévention dont principalement avec les assistants de prévention (AP).

| Réunions tenues avec la participation ... | 2024 | 2023 |
|---|----------|-----------|
| de l'ISST | 2 | 3 |
| de l'AP/CP | 3 | 5 |
| du médecin du travail | 1 | 2 |
| TOTAL | 6 | 10 |

BDS 091 – Nombre de rapports annuels du médecin du travail

Le médecin du travail a présenté un rapport annuel en 2024.

BDS 100 – Nombre de DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)

Un document unique d'évaluation des risques professionnels a été reçu et étudié par la formation spécialisée.

BDS 101 – Nombre de DUERP intégrant les TMS et RPS

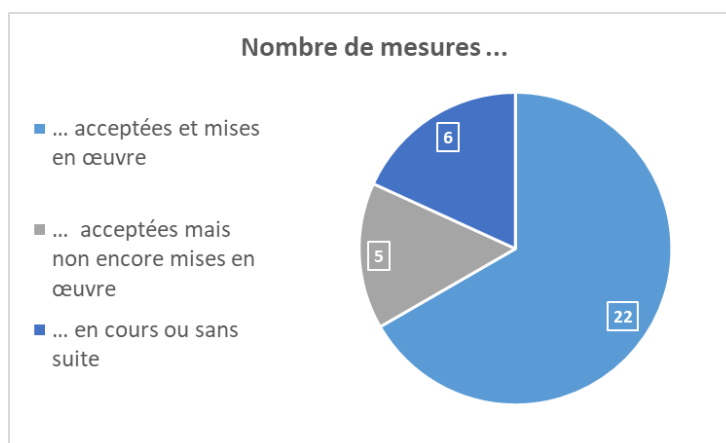
Le document unique d'évaluation des risques professionnels 2024 intégrait les sujets relatifs aux troubles musculosquelettiques et aux risques psycho-sociaux).

BDS 103 – Nombre d'avis rendus par la formation spécialisée

3 avis ont été rendus en 2024.

BDS 104 – Nombre de mesures proposées par la formation spécialisée

33 mesures ont été proposées par la formation spécialisée en 2024.



BDS 105 – Nombre de mesures proposées par la formation spécialisée intégrant les TMS et RPS

Sur les 33 mesures proposées par la formation spécialisée, 1 mesure intégrait les TMS et 8 mesures intégraient les risques psycho-sociaux.

BDS 106 – Nombre d’aménagements de poste proposés par le médecin de prévention

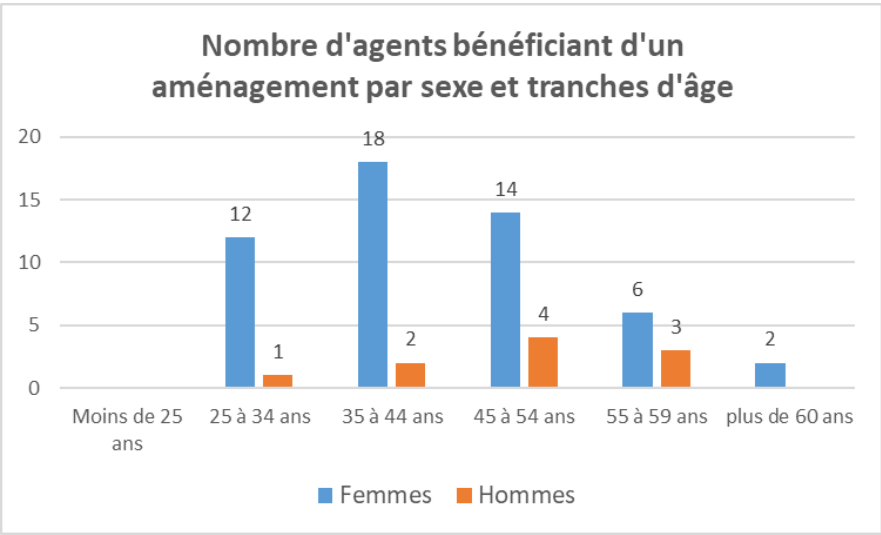
100 aménagements de poste ont été demandés et acceptés en 2024 (télétravail, équipement ergonomique, modalités de transports et aménagements horaires) dont 87 ont déjà été mis en œuvre en 2024. Le nombre d’aménagements de poste est en légère augmentation par rapport à 2023 (90 aménagements de postes).

Commissions médicales – BDS 110 et 111

BDS 110 – Nombre d’agents déclarés inaptes physiquement, bénéficiant d’aménagement et dont le cas a été soumis à la commission médicale

En 2024, aucun agent n’a été déclaré inapte à l’exercice de son emploi et aucun cas n’a été soumis pour avis aux instances médicales.

49 agents ont bénéficié d’un aménagement horaire ou d’un aménagement de leur poste de travail, nombre qui a quasiment doublé par rapport à 2023 (25 agents).



Les femmes représentent 82 % environ des bénéficiaires d’un aménagement de poste dont 45 % d’entre elles sont âgées de 35 à 44 ans.

BDS 111 – Nombre d’agents bénéficiaires de temps partiel thérapeutique recensés sur l’année

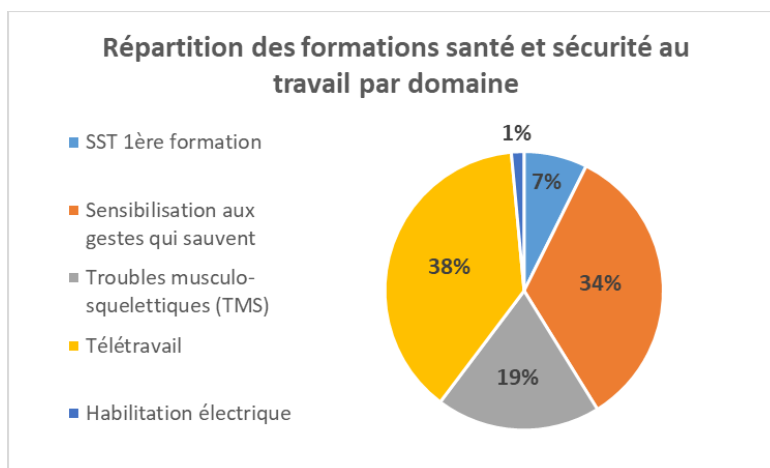
En 2024, 8 agents ont bénéficié d’un temps partiel thérapeutique soit la moitié moins qu’en 2023. Les femmes âgées de 25 à 44 ans sont majoritaires (75 %).

| Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique | Total 2024 | | | Total 2023 |
|--|------------|---|-----|------------|
| | F | H | Ens | Ens |
| Moins de 25 ans | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 25 à 34 ans | 3 | 0 | 3 | 2 |
| 35 à 44 ans | 3 | 0 | 3 | 5 |
| 45 à 54 ans | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 55 à 59 ans | 1 | 1 | 2 | 4 |
| plus de 60 ans | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 7 | 1 | 8 | 15 |

Actions de prévention – BDS 122, 127, 131, 133 et 134

BDS 122 – Nombre d'agents formés à la santé et sécurité au travail

68 agents dont 56 femmes et 12 hommes, ont bénéficié d'une formation en matière de santé et de sécurité au travail, soit le même nombre d'agents qu'en 2023.



Les formations concernant le télétravail sont les principales formations suivies, avec 38 % des agents. 75 % des agents formés sont de catégorie A.

BDS 127 – Nombre de services et agents concernés par une démarche de prévention

13 agents ont bénéficié d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques en 2024.

BDS 131 – Nombre de signalements de risques psycho-sociaux (RSP) au cours de l'année

Aucun signalement de risques psycho-sociaux n'a été enregistré en 2024.

BDS 133 – Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre 2024

Un médecin du travail assure 1 à 2 permanences par mois. Il dispose d'un local dédié et couvre tous les agents hors stagiaires.

BDS 134 – Suivi médical

Le suivi médical, assuré à 97 %, en 2024 est en progression par rapport à 2023 (88 %). Toutes les visites médicales ont été intégralement réalisées et ont concerné 111 agents.

| Suivi médical | Total 2024 | | | Total 2023 | | |
|---|--------------------------------|--------------------------------------|------------|--------------------------------|--------------------------------------|------------|
| | Agents théoriquement concernés | Agents ayant bénéficiés d'une visite | % | Agents théoriquement concernés | Agents ayant bénéficiés d'une visite | % |
| Surveillance médicale particulière* | 18 | 16 | 89% | 28 | 26 | 93% |
| Visite d'information et de prévention | 49 | 49 | 100% | 53 | 31 | 58% |
| Visite à la demande de l'agent | 29 | 29 | 100% | 47 | 47 | 100% |
| Visite à la demande de l'administration | 17 | 17 | 100% | 32 | 32 | 100% |
| TOTAL | 113 | 111 | 97% | 160 | 136 | 88% |

* La surveillance médicale particulière concerne la reconnaissance de qualification de travailleur handicapé (RQTH), les femmes enceintes, les retours de congé de grave maladie, les conducteurs et les pathologies particulières.

8- ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Astreintes

| | |
|--|-------|
| Indicateurs 144 – Nombre d’agents soumis à astreintes au 31 décembre | p. 50 |
| Indicateur 145 – Nombre d’agents ayant bénéficié d’un repos compensateur | p. 50 |

Télétravail

| | |
|---|-------|
| Indicateur 147 – Agents exerçant leurs fonctions en télétravail | p. 50 |
| Indicateur 148 – Demandes de télétravail au cours de l’année | p. 52 |

Temps partiel

| | |
|--|-------|
| Indicateur 153 – Répartition des effectifs à temps plein / partiel | p. 52 |
| Indicateur 154 – Demandes de temps partiel au cours de l’année | p. 53 |

Congés

| | |
|---|-------|
| Indicateur 155 – Nombre de jours de congé | p. 53 |
|---|-------|

Compte épargne temps (CET)

| | |
|--|-------|
| Indicateur 159 – Nombre de CET ouverts au 31/12/2024 | p. 55 |
| Indicateur 160 – Nombre d’agents ayant déposé des jours sur leur CET | p. 56 |
| Indicateur 161 – Nombre de jours stockés sur les CET | p. 56 |
| Indicateur 162 – Nombre de jours CET consommés au cours de l’année | p. 57 |

Absences hors raison de santé

| | |
|--|-------|
| Indicateur 163 – Agents ayant eu au moins une absence hors santé | p. 58 |
| Indicateur 164 – Nombre de journées d’absence hors raison de santé | p. 58 |
| Indicateur 165 – Congés de 6 mois ou plus démarrés dans l’année | p. 59 |
| Indicateur 166 – Congés de 6 mois ou plus terminés dans l’année | p. 59 |

Absences pour raison de santé

| | |
|---|-------|
| Indicateur 168 – Agents absents dans l’année pour raison de santé | p. 59 |
| Indicateur 169 – Nombre de jours d’absence pour raison de santé | p. 61 |

Jours de carence

| | |
|---|-------|
| Indicateur 170 – Nombre de jours de carence imputés aux agents | p. 61 |
| Indicateur 171 – Montant des sommes retenues au titre de la carence | p. 62 |

Astreintes – BDS 144 et 145

Le temps de travail est fixé sur la base d'une durée annuelle du travail de 1607 heures par an.

La suspension du badgeage, mise en œuvre depuis 2020 suite à la crise épidémique liée au COVID 19, a été maintenue en 2024. Les agents ne disposent pas de cycles de travail différenciés mais ils doivent effectuer 38 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours, du lundi au vendredi. La durée quotidienne est fixée à 7 heures 36 minutes sur une plage horaire maximale de 8 heures à 19 heures.

Aucune charte du temps n'a été mise en place au sein de l'Institution. L'ensemble des agents est toutefois sensibilisé au respect vie professionnelle/vie personnelle et au droit à la déconnexion que ce soit en présentiel ou en distanciel.

BDS 144 – Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes

Les 5 agents du pôle informatique sont soumis à des astreintes en 2024.

BDS 145 – Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année

Les agents qui effectuent des missions hors des horaires et jours légaux de travail bénéficient de jours ou de demi-journées de repos compensateurs. En 2024, 41 agents en ont bénéficié dont 29 femmes et 12 hommes.

Télétravail – BDS 147 et 148

Les indicateurs relatifs au télétravail concernent les agents qui télétravaillent depuis leur domicile ou un autre lieu privé et les agents dont le télétravail constitue un aménagement du poste de travail proposé par le médecin du travail.

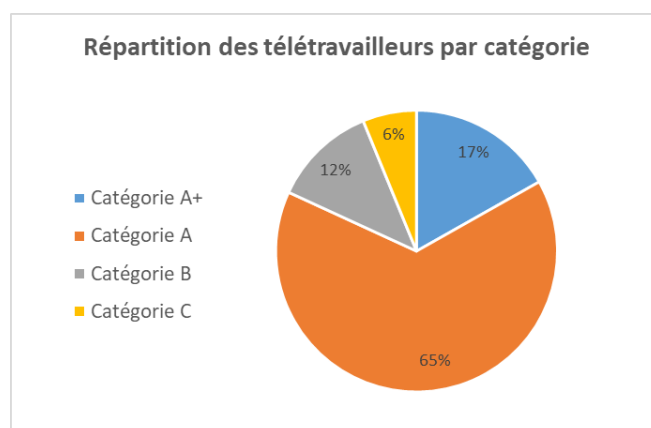
BDS 147 – Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail

Tous les agents du Défenseur des droits peuvent bénéficier du télétravail à raison de 2 jours maximum par semaine ou 1 jour pour les encadrants.

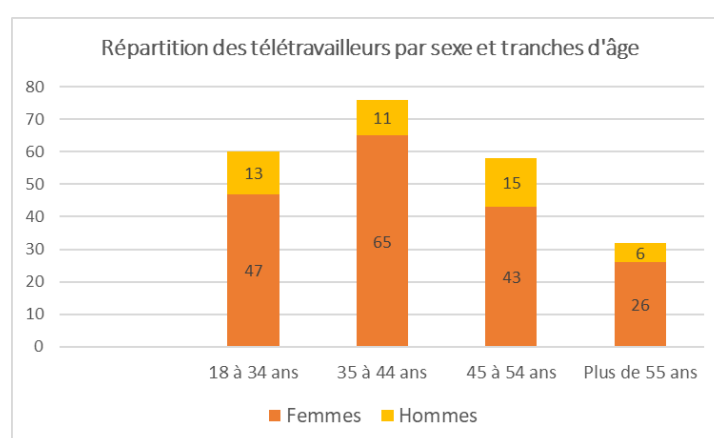
Les agents bénéficiant du télétravail dans le cadre d'un aménagement de poste peuvent télétravailler jusqu'à 5 jours par semaine selon la prescription du médecin du travail.

226 agents ont bénéficié du télétravail en 2024 dont 31 agents suite à une prescription médicale, ce qui reste similaire à l'année 2023 (225 agents dont 27 en aménagement de poste).

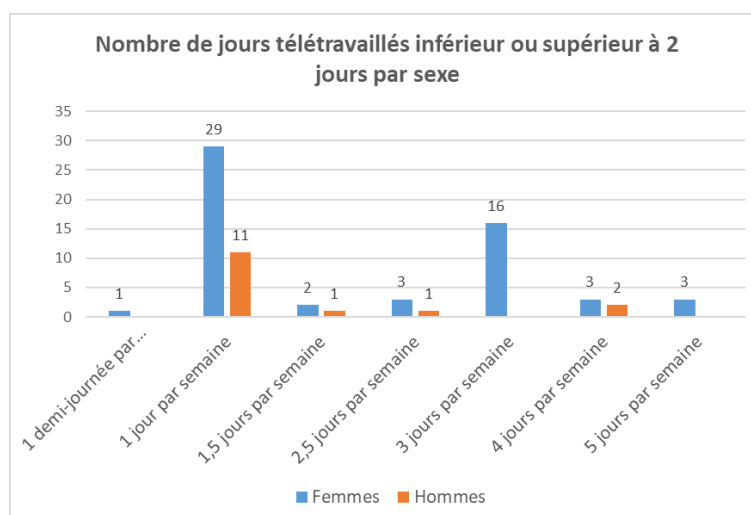
88 % des agents télétravaillent dont 80 % de femmes. Ce taux est très largement supérieur à celui de la fonction publique (24 % de télétravailleurs) mais s'explique par les métiers de l'institution qui sont quasiment tous télétravaillables.



Les agents de catégorie A représentent 65 % des télétravailleurs. Sur l'ensemble des femmes, 92% télétravaillent et concernant les hommes, 78 % de ceux-ci télétravaillent. Comme dans la fonction publique, la part des femmes télétravaillant est supérieure à celle des hommes (respectivement 17% et 15 %).



Avec 34 % des télétravailleurs, la tranche d'âge « 35 à 44 ans » est majoritaire. C'est aussi la tranche d'âge la plus représentée chez les femmes alors que chez les hommes, la majorité se situe dans la tranche d'âge « 45 à 54 ans ».



La majorité (68 %) des télétravailleurs télétravaillent 2 jours par semaine. Sur les 40 agents télétravaillant 1 jour par semaine, la moitié sont des encadrants dont une majorité de femmes.

| Nombre de télétravailleurs suite à prescription médicale (dont femmes enceintes) | A+ | | A | | B | | C | | Total 2024 | | |
|--|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|-----------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens |
| Moins de 25 ans | | | | | | | 1 | | 1 | 0 | 1 |
| 25 à 34 ans | | | 2 | | | | 2 | | 4 | 0 | 4 |
| 35 à 44 ans | | | 6 | | 3 | | 1 | | 10 | 0 | 10 |
| 45 à 54 ans | 1 | 1 | 4 | 1 | | 1 | | | 5 | 3 | 8 |
| 55 à 59 ans | 1 | | 3 | 2 | 2 | | | | 6 | 2 | 8 |
| 60 ans et plus | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 2 | 1 | 15 | 3 | 5 | 1 | 4 | 0 | 26 | 5 | 31 |

84 % des agents bénéficiant du télétravail suite à prescription médicale sont des femmes. La majorité (38 %) d'entre elles sont âgées de 35 à 44 ans.

BDS 148 – Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année

74 demandes de télétravail (y compris demandes de modification du télétravail initial) ont été enregistrées en 2024 dont 53 demandes pour raison de santé, soit 72% des demandes. Aucune demande n'a été refusée.

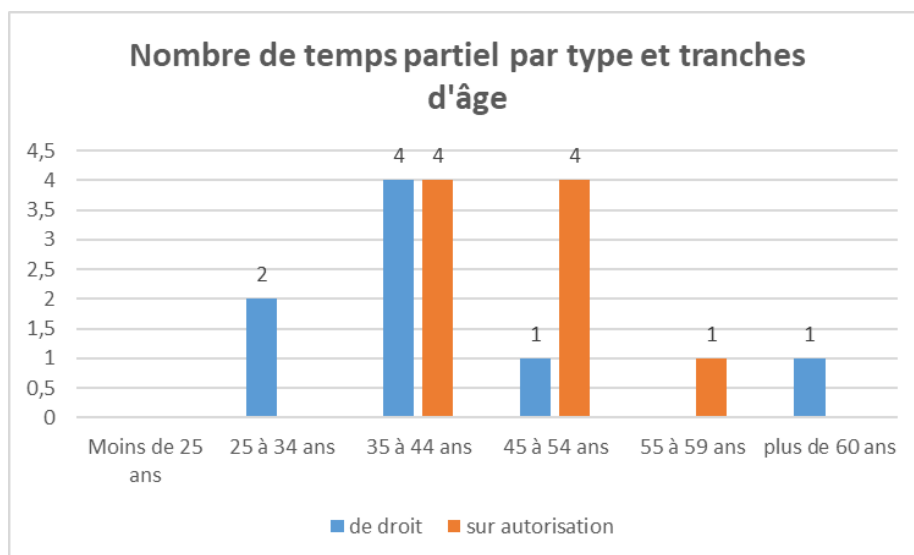
Les demandes de télétravail sont en légère augmentation par rapport à 2023 (61 demandes).

Temps partiel – BDS 153 et 154

Les données sont calculées sur la population gérée et payée au 31/12/2024 soit 257 agents.

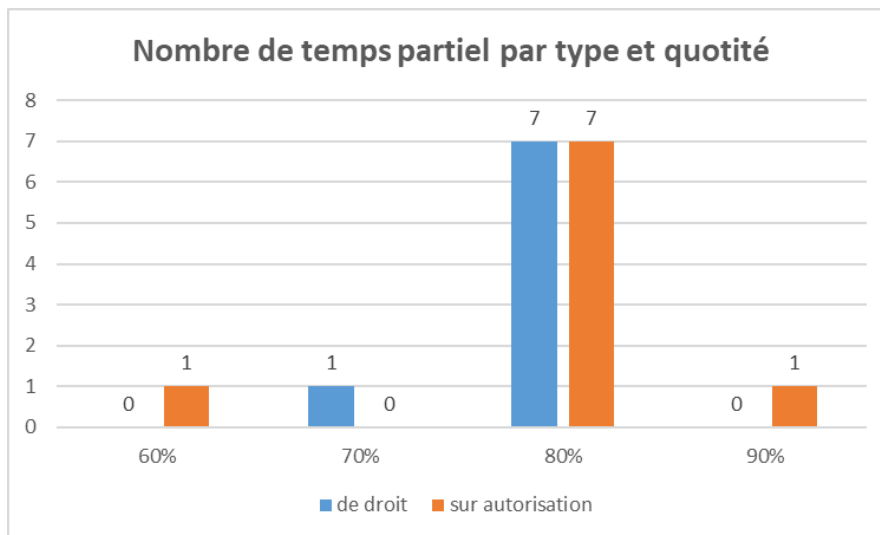
BDS 153 – Répartition des effectifs au 31 décembre sur emploi à temps complet et incomplet

Environ 7 % des agents travaillent à temps partiel, répartis à égalité entre du temps partiel de droit (8 agents) et du temps partiel sur autorisation (9 agents). Le nombre de temps partiels de droit n'a pas évolué par rapport à 2023 contrairement au nombre de temps partiel sur autorisation qui a baissé pratiquement de moitié, passant de 17 à 9. La part des agents à temps partiel est très inférieure à celle de la fonction publique qui compte 20 % d'agents à temps partiel mais ce sont aussi les femmes qui sont le plus concernées.



Seules les femmes sont à temps partiel et elles représentent 8,6% de l'ensemble des femmes. Aucun homme n'est à temps partiel en 2024 (1 homme en 2023).

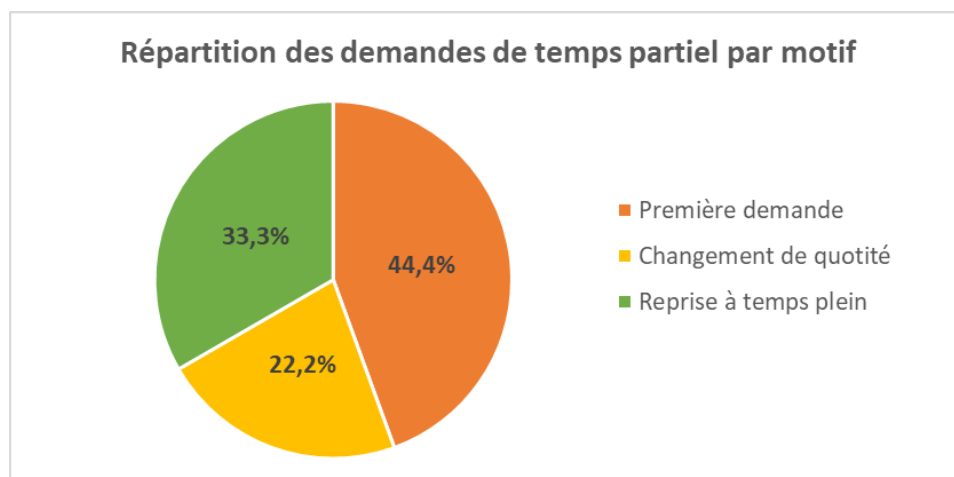
Les femmes contractuelles représentent 76 % des femmes à temps partiel mais elles sont aussi le statut le plus représenté au sein du Défenseur des droits. Les femmes à temps partiel sont de catégorie A (65 %) ou de catégorie B (35 %).



La majorité des femmes à temps partiel soit 82%, travaillent sur une quotité de temps à 80%.

BDS 154 – Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l’année

Le nombre de demande de reprise à temps plein est important ce qui peut expliquer la forte diminution des agents en temps partiel sur autorisation entre 2023 et 2024. Aucune demande de temps partiel n’a été refusée en 2024.

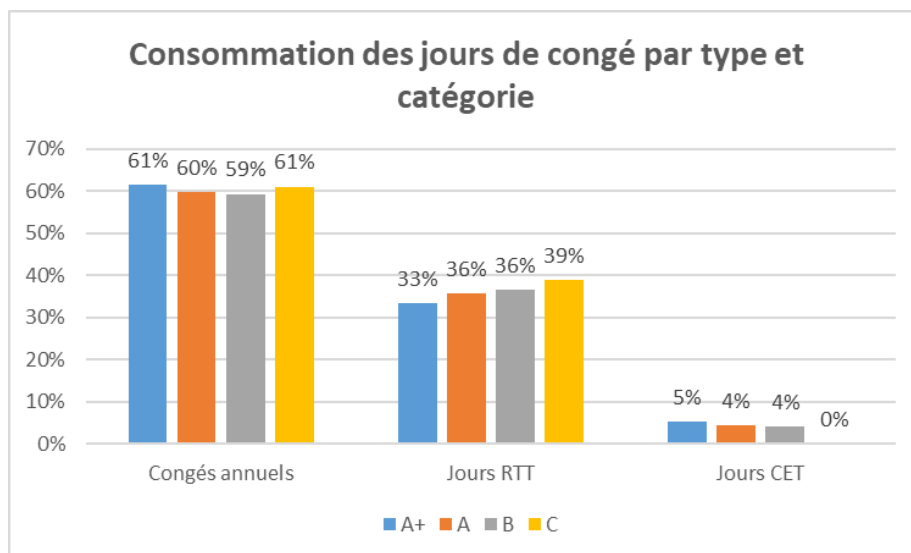


Congés – BDS 155

Les agents ont droit à 25 jours de congés annuels, auxquels peuvent s’ajouter 1 ou 2 jours dits de fractionnement, et 18 jours RTT (moins un jour solidarité à décompter).

Un agent en poste en Alsace Moselle bénéficie de 2 jours fériés supplémentaires en application du droit local, le vendredi Saint (date variable) et le 26 décembre.

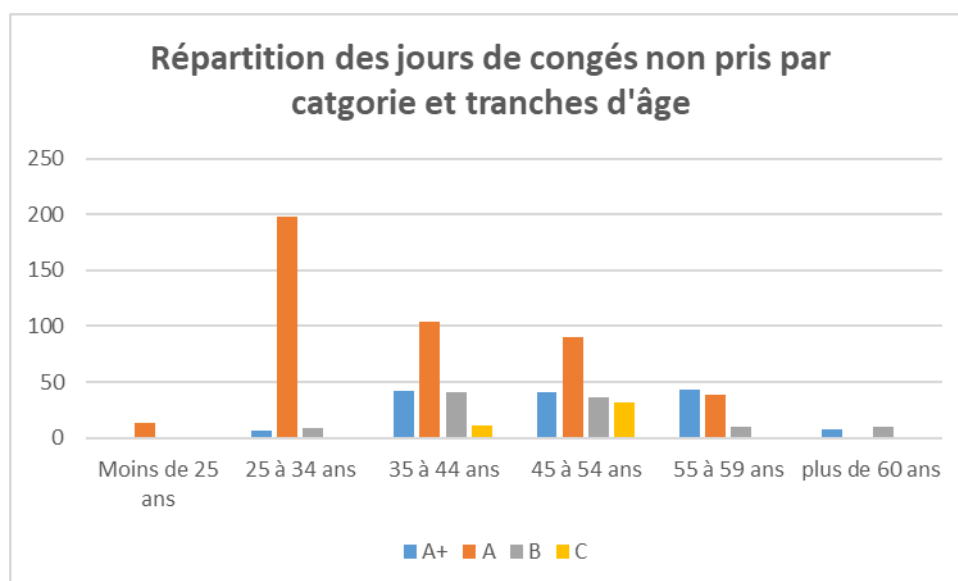
Aucun agent n’a reçu ni donné de jours de repos en 2024.



Seuls les agents de catégorie C n'ont pas consommé de jours épargne temps en 2024.
En outre, plus de la moitié des jours de congés pris en 2024 sont des jours de congé annuel.

Au cours de l'année 2024 :

- 282 agents ont pris 6867 jours de CA soit 24 jours environ par agent.
- 284 agents ont pris 4068,5 jours RTT soit 14 jours environ par agent.
- 80 agents ont pris 80 jours au titre du CET soit 6 jours environ par agent.

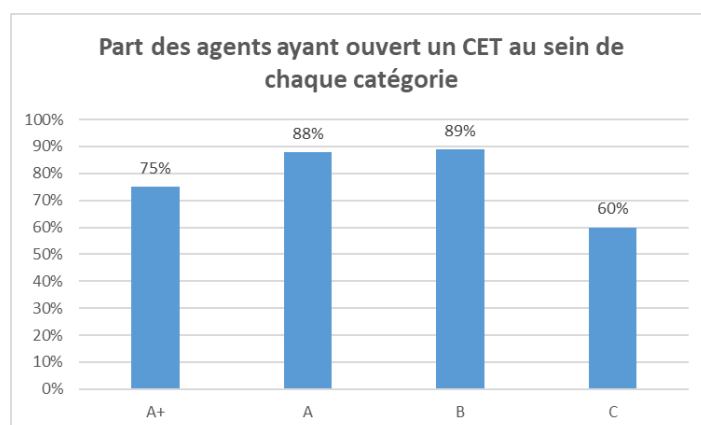
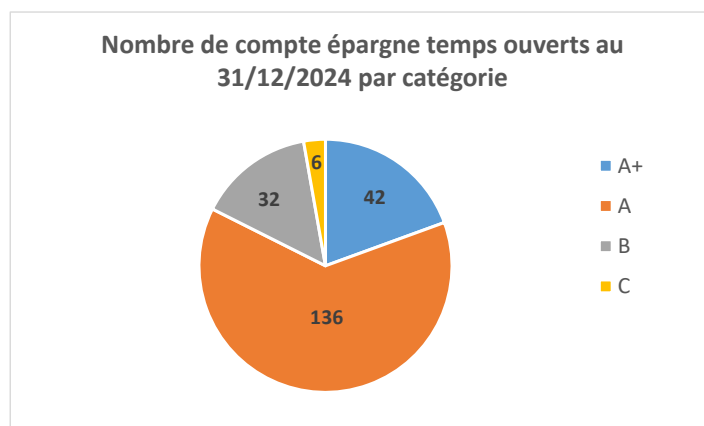


Au total, 124 agents comptent 735 jours non pris soit 6 jours par agent, en moyenne. Ceux-ci ont ensuite été placés sur le CET ou pris avec un report autorisé sur le début de l'année suivante. Les jours de congé non consommés des agents de catégorie A représentent 60% des jours totaux non consommés en 2024, dont 44 % se situent dans la tranche d'âge de 25 à 34 ans.

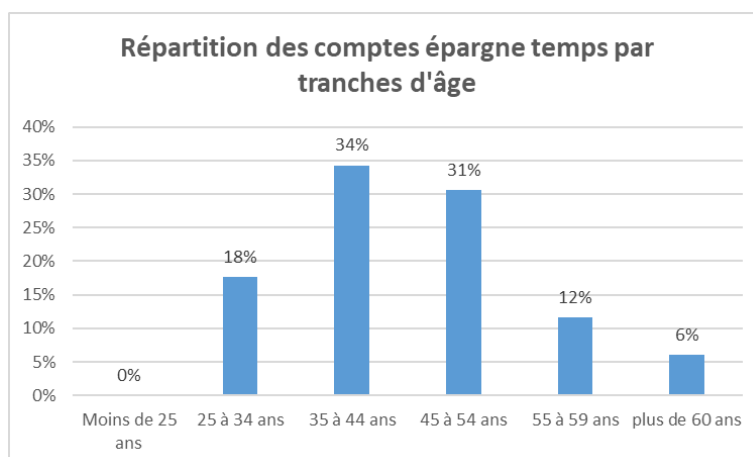
Compte épargne temps (CET) – BDS 159 à 162

BDS 159 – Nombre total de CET ouverts au 31 décembre

216 agents sont détenteurs d'un compte épargne temps au 31 décembre 2024 dont 15 comptes ouverts durant l'année 2024.



Ce sont les agents de catégorie A qui ont ouvert le plus de comptes épargne temps en 2024. Les agents de catégorie A et de catégorie B sont les agents qui disposent le plus de comptes épargne temps.



Plus de la moitié (65 %) des agents ayant un compte épargne temps se situent dans la tranche d'âge « 35 – 54 ans ».

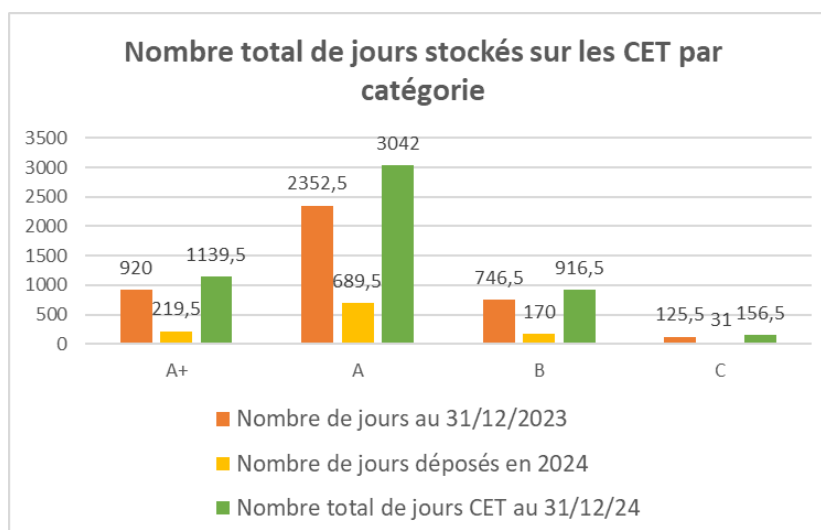
BDS 160 – Nombre d’agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps au cours de l’année

117 agents dont 75 % de femmes ont déposé des jours sur leur compte épargne temps en 2024. Les femmes sont principalement de catégorie A (64 %) et âgées de 35 à 44 ans (32%). Les hommes sont principalement de catégorie A (59 %) et âgés de 45 à 54 ans (31%).

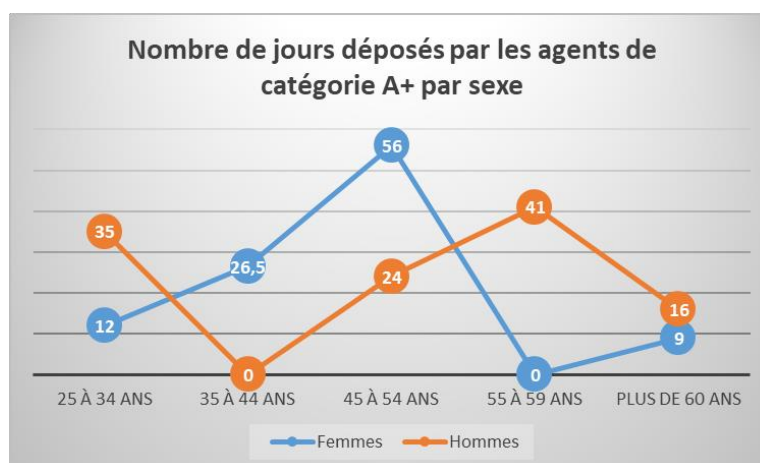
| Agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2024 par âge | A+ | | A | | B | | C | | Total 2024 | | |
|--|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|------------|-----------|------------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens |
| Moins de 25 ans | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 25 à 34 ans | 1 | 2 | 18 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 20 | 7 | 27 |
| 35 à 44 ans | 4 | 0 | 17 | 5 | 5 | 0 | 2 | 0 | 28 | 5 | 33 |
| 45 à 54 ans | 5 | 2 | 16 | 5 | 2 | 2 | 1 | 0 | 24 | 9 | 33 |
| 55 à 59 ans | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 0 | 8 | 7 | 15 |
| plus de 60 ans | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 8 | 1 | 9 |
| TOTAL | 11 | 8 | 56 | 17 | 16 | 4 | 5 | 0 | 88 | 29 | 117 |

BDS 161 – Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre 2024

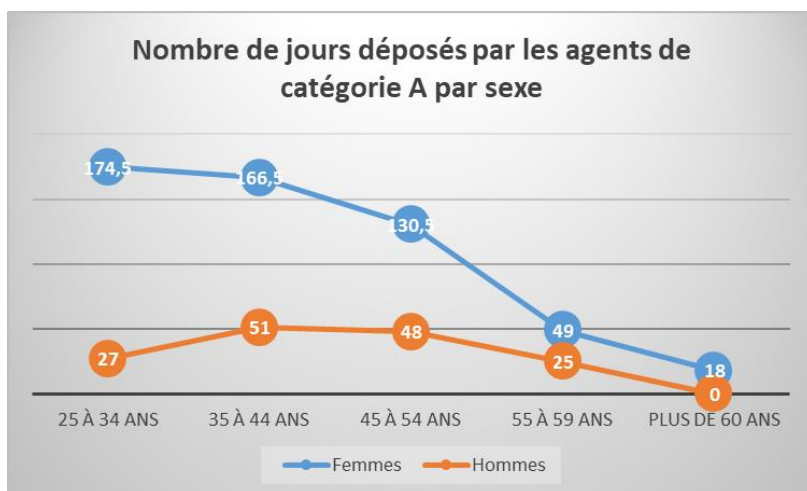
En 2024, 1110 jours ont été déposés sur les comptes épargne temps, portant le nombre total de jours CET à 5254,5. Les jours déposés par les femmes représentent 71 % des jours totaux déposés en 2024.



Ce sont les agents de catégorie A qui comptent le plus de jours stockés sur leur CET soit 58% de la totalité des jours CET. De même, les jours déposés par ces agents représentent 62 % de la totalité des jours déposés en 2024.



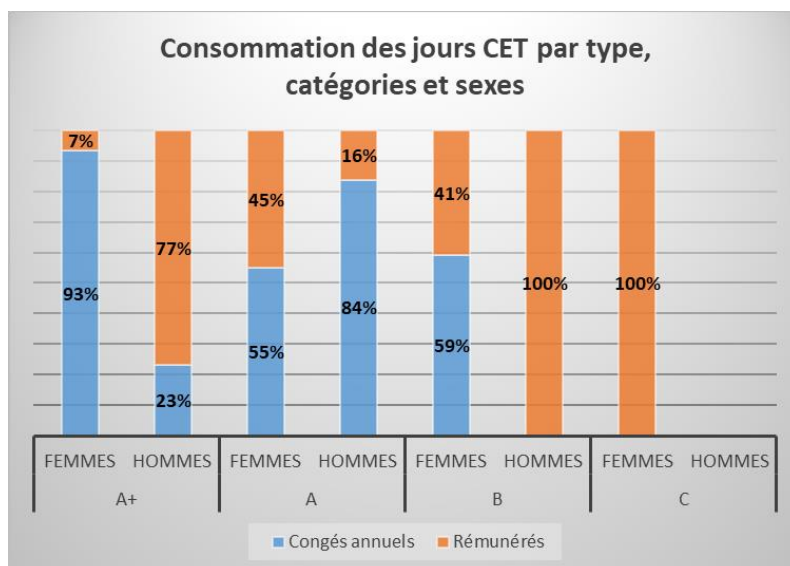
La catégorie A+, est la seule catégorie où les hommes ont déposé plus de jours que les femmes, soit 116 jours contre 103,5 pour les femmes. De plus, ce sont les hommes plus âgés qui déposent le plus de jours.



Le nombre de jours déposés pour les agents de catégorie A montre une progression assez similaire entre les hommes et les femmes sauf pour la tranche d'âge « 25 à 34 ans » qui représente la tranche d'âge où les femmes déposent le plus de jours.

BDS 162 – Nombre de jours CET consommés au cours de l'année

Les jours portés sur les comptes épargne temps peuvent être consommés en congés annuels supplémentaires ou rémunérés en fonction d'un montant forfaitaire calculé en référence à la catégorie de l'agent, et/ou pour les fonctionnaires, transformés en point supplémentaire de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).



En 2024, aucun jour CET n'a été utilisé au titre des cotisations retraite RAFP.

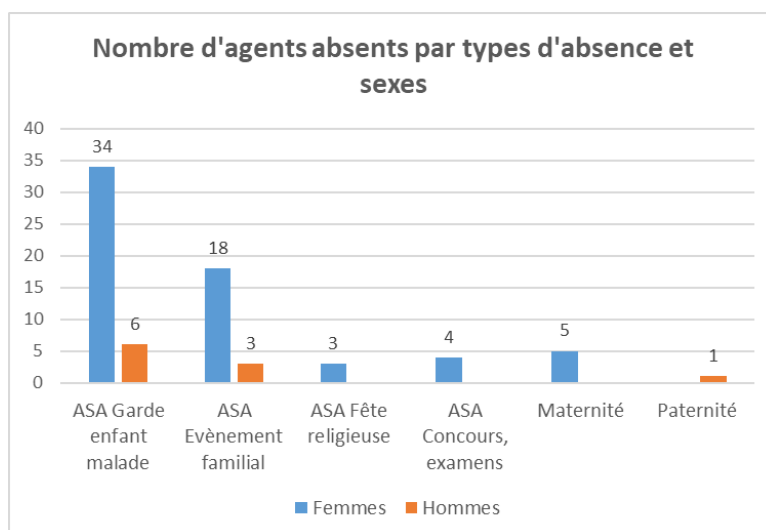
Les hommes de catégorie C n'ont pas consommé leurs jours CET. Les hommes, en majorité, demandent la rémunération de leurs jours CET. Seules les femmes de catégorie B et C choisissent la rémunération de leurs jours CET ce qui peut s'expliquer par un niveau de rémunération inférieur aux autres catégories.

Absences hors raison de santé – BDS 163 à 166

Les absences hors raison de santé regroupent les autorisations spéciales d'absences (ASA), les congés de maternité et de paternité.

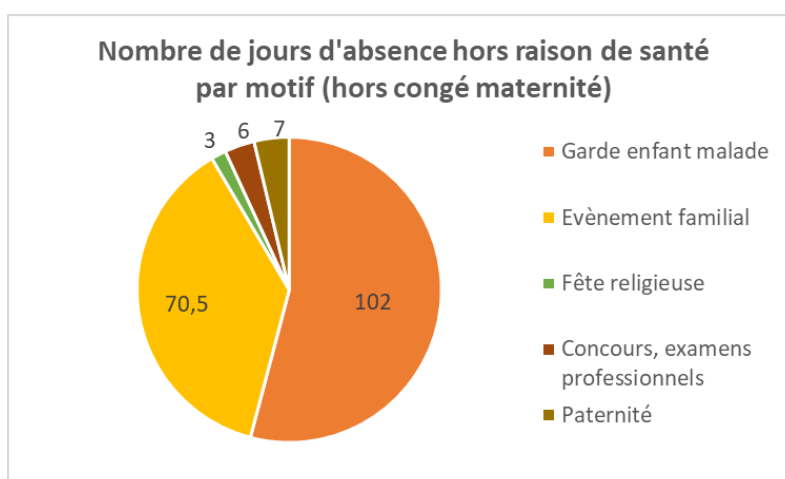
BDS 163 – Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année

74 agents dont 64 femmes ont bénéficié d'une absence hors raison de santé pour 2024. Parmi ces agents, 68 ont bénéficié d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour garde d'enfant malade principalement (54 %).



BDS 164 – Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année

En 2024, 671,5 journées d'absence ont été posées dont 72 % correspondant aux congés de maternité, ce qui représente une diminution par rapport à 2023, avec 802 jours d'absence dont 85 % liés à la maternité.



Les jours d'absence pour enfant malade représentent 54 % de la totalité des jours d'absence hors raison de santé (et hors congé maternité) et concernent les femmes à 89%. Les absences pour événement familial représentent 37 % des absences hors congé de maternité et concernent les femmes à 93 %

Un seul congé de paternité a été pris pour une durée de 7 jours.

BDS 165 – Nombre de congés d’une durée égale ou supérieure à 6 mois ayant débuté au cours de l’année

En 2024, 11 agents ont pris un congé supérieur ou égal à 6 mois contre 2 agents en 2023 ce qui représente une forte augmentation. Ces congés concernent les femmes à 82 %.

| Congé supérieur ou égal à 6 mois commencé en 2024 par motif | A+ | | A | | B | | C | | Total 2024 | | | Total 2023 | | |
|--|----|---|---|---|---|---|---|---|------------|---|-----|------------|---|-----|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens | F | H | Ens |
| Congé mobilité | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 5 | 2 | 0 | 2 |
| Congé scolarité | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Congé pour suivre son conjoint | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Congé pour convenances personnelles | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Congé parental | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 0 | 1 | 8 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 | 2 | 0 | 2 |

Il n’y a pas d’entretien spécifique pré-congé mais les gestionnaires des ressources humaines sont à la disposition des agents pour répondre à leurs interrogations et les aider dans leurs démarches.

BDS 166 – Nombre de congés d’une durée égale ou supérieure à 6 mois ayant terminé au cours de l’année

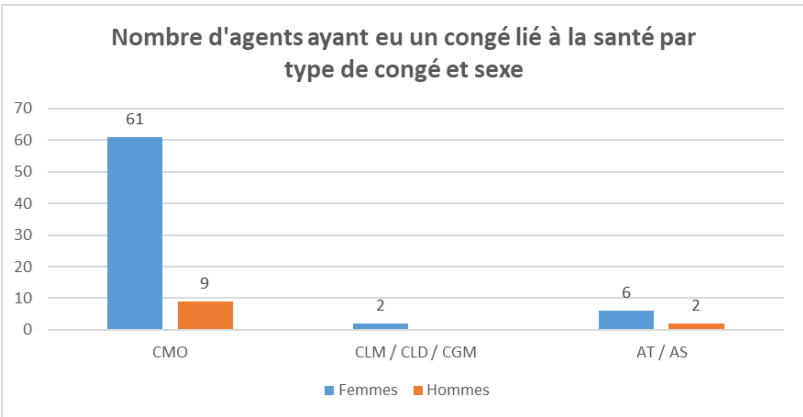
4 congés d’une durée égale ou supérieure à 6 mois se sont terminés en 2024. Sur ces 4 congés, 3 concernaient des congés de mobilité et de scolarité (à la suite d’une réussite à un concours) à l’issue desquels les agents ont tous démissionné.

Absences pour raison de santé – BDS 168 et 169

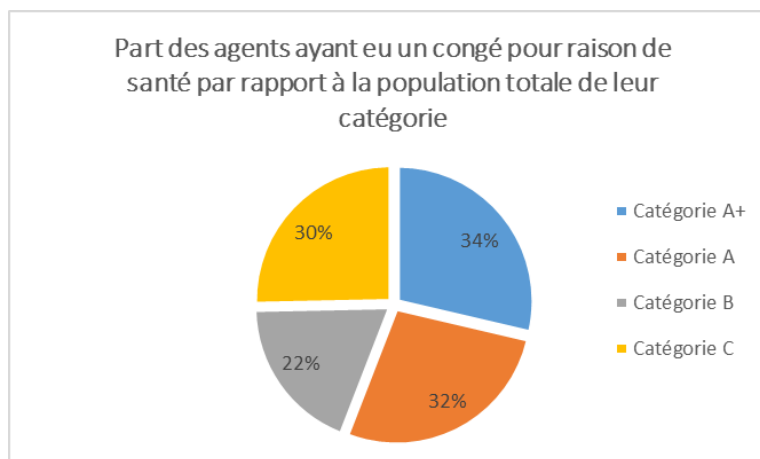
Les absences pour raison de santé regroupent les congés de maladie ordinaire (CMO), les congés de longue maladie (CLM), les congés de longue durée (CLD), les congés de grave maladie (CGM) et les accidents de trajet ou service (AT/AS).

BDS 168 – Nombre d’agents absents dans l’année pour raison de santé

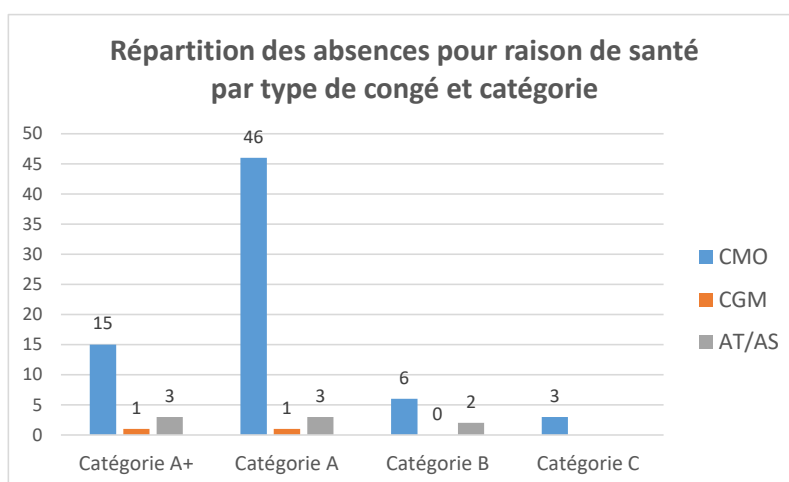
En 2024, 80 agents ont été absents pour raison de santé dont 85 % de femmes, contre 145 agents en 2023 ce qui représente une forte diminution qui est dû principalement à la baisse des congés de maladie ordinaire (CMO) de 138 en 2023 à 69 en 2024. L’année 2024 est marquée par l’augmentation des accidents de trajet et de service (AT/AS) avec 8 agents concernés contre aucun en 2023.



35 % des femmes ont eu une absence pour raison de santé contre 18 % des hommes. Aucun homme n’est impacté par un congé long (CLM /CLD/CGM) en 2024.

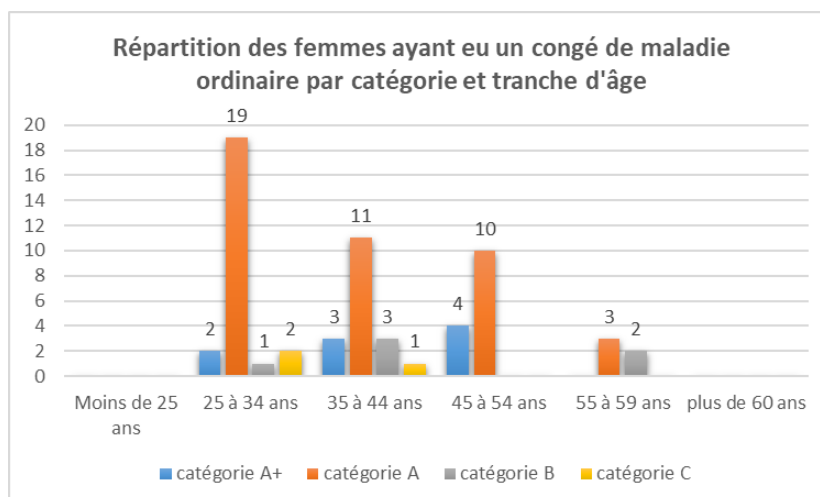


Ce sont les agents de catégorie B qui ont été les moins touchés par les absences pour raison de santé en 2024. Les données concernant les autres catégories sont sensiblement identiques.



Ce sont les cadres qui sont le plus touchés par les accidents de trajet ou de service.

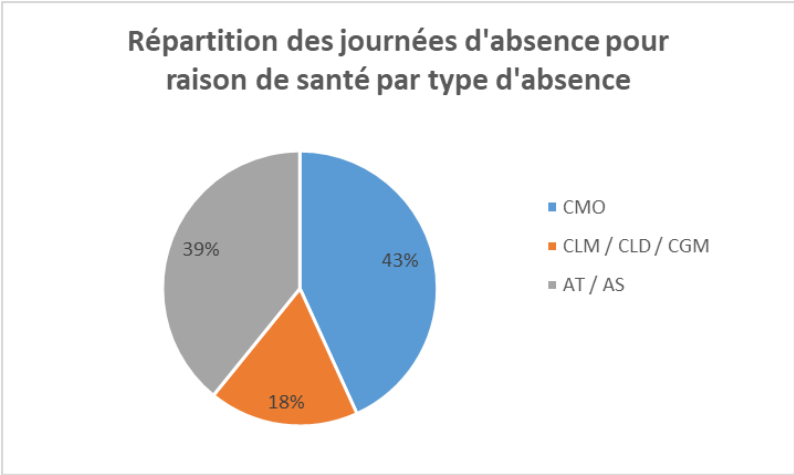
Par ailleurs, 30% des agents de catégorie A ont été placés en congé de maladie ordinaire dont 94 % de femmes.



44 % des femmes de catégorie A ayant eu un CMO sont âgées de 25 à 34 ans. Ces femmes représentent 31 % de l'ensemble des femmes ayant eu un CMO en 2024.

BDS 169 – Nombre total de journées d’absence pour raison de santé au cours de l’année

En 2024, 2899 journées d’absence pour raison de santé ont été enregistrées. En 2024, 8 accidents de trajet ou de service ont été recensés et représentent à eux seuls 39 % de la totalité des jours d’absence.



Les journées d’absence des femmes représentent 82% de la totalité des journées d’absence et les journées d’absence des femmes de catégorie A+ et A représentent 75 % de la totalité des journées d’absence des femmes.

Si le nombre de journées d’absence des femmes est très supérieur à celui des hommes, cela est dû à l’effet population puisque les femmes sont aussi beaucoup plus nombreuses que les hommes. Si l’on compare la durée des CMO par sexe, les hommes sont les plus impactés puisque la durée moyenne des CMO pour les femmes est de 17 jours contre 23 jours pour les hommes. Même constat pour la durée des AT/AS, 139 jours en moyenne pour les femmes contre 151 jours pour les hommes.

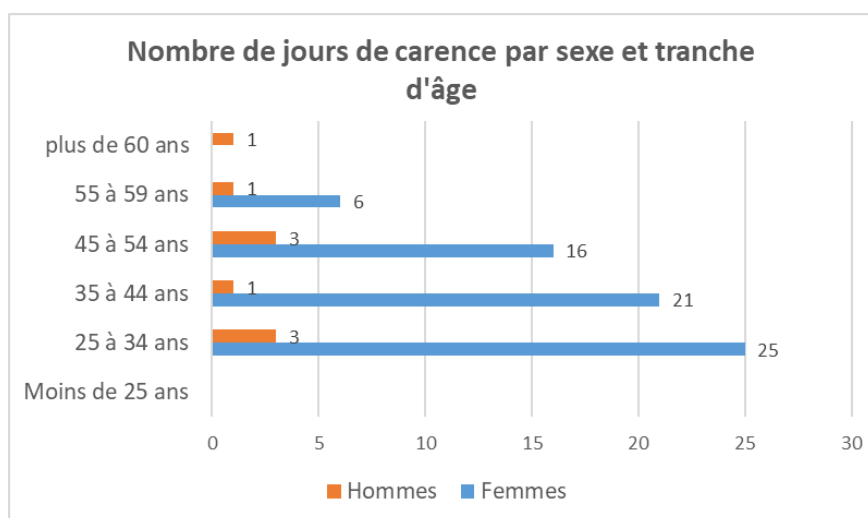
Jours de carence – BDS 170 et 171

Pour appel, un jour de carence est imputé aux agents en arrêt pour raison de santé.

BDS 170 – Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l’année

En 2024, 77 jours de carence ont été décomptés dont 88 % concernaient les femmes. Ce sont surtout les agents de catégorie A qui sont impactés, avec 65 % de la totalité des jours de carence.

| Nombre de jours de carence par âge | A+ | | A | | B | | C | | Total 2024 | | |
|------------------------------------|----|---|----|---|---|---|---|---|------------|---|-----|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens |
| Moins de 25 ans | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 25 à 34 ans | 2 | | 21 | 3 | 1 | | 1 | | 25 | 3 | 28 |
| 35 à 44 ans | 5 | 1 | 11 | | 4 | | 1 | | 21 | 1 | 22 |
| 45 à 54 ans | 5 | 3 | 11 | | | | | | 16 | 3 | 19 |
| 55 à 59 ans | | 1 | 4 | | 2 | | | | 6 | 1 | 7 |
| plus de 60 ans | | 1 | | | | | | | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL CET | 12 | 6 | 47 | 3 | 7 | 0 | 2 | 0 | 68 | 9 | 77 |



Ce sont les agents âgés de 25 à 34 ans qui sont le plus impactés par le jour de carence dont principalement les jeunes femmes.

BDS 171 – Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence suite à une absence survenue au cours de l'année

En 2024, 9420 € ont été précomptés sur les rémunérations des agents au titre du jour de carence dont la majorité, 77%, est précomptée sur les rémunérations des femmes de catégories A+ et A.

| Montant des sommes brutes retenues au titre des jours de carence par catégorie | Total 2024 | | |
|--|----------------|----------------|----------------|
| | F | H | Ens |
| A+ | 1 909 € | 1 080 € | 2 989 € |
| A | 5 376 € | 218 € | 5 594 € |
| B | 672 € | | 672 € |
| C | 165 € | | 165 € |
| TOTAL | 8 122 € | 1 298 € | 9 420 € |

9- ACTION ET PROTECTION SOCIALES

| | |
|---|-------|
| Indicateur 172 – Budget consacré à l’action sociale par prestations | p. 64 |
| Indicateur 173 – Agents bénéficiaires de prestations sociales | p. 65 |
| Indicateur 174 – Montant du financement employeur à la PSC | p. 65 |

Action et protection sociales – BDS 172 à 174

L'action sociale du Défenseur des droits repose sur des prestations propres à l'Institution (tickets restaurant, chèques cadeau, secours, etc.) et sur des prestations partagées avec les services du Premier ministre (restauration, associations, etc.).

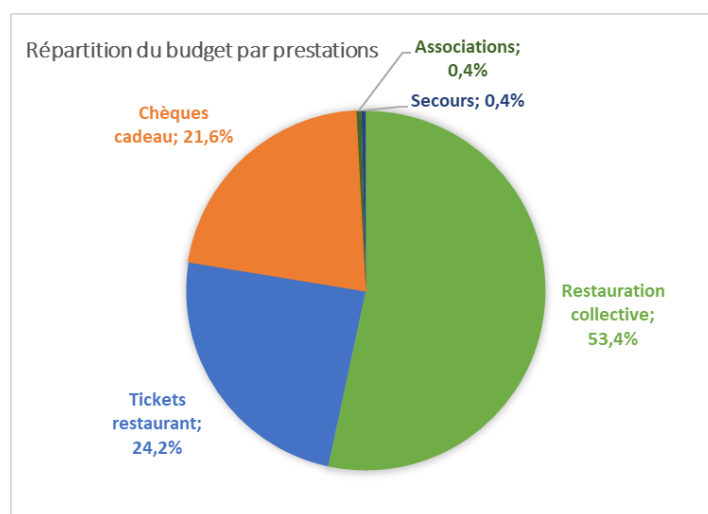
BDS 172 – Exécution N-1 en AE et CP par nature de prestations et dépenses

Le budget consacré aux prestations d'action sociale s'élève à 237 888 € en autorisations d'engagement (AE) et 238 297 € en crédits de paiement (CP) en 2024 soit en légère diminution en AE mais en hausse en CP par rapport à 2023. Les prestations en diminution en 2024 concernent la restauration collective, les associations et les secours. Au contraire, les prestations en augmentation concernent les tickets restaurant et les chèques cadeau.

| Exécution N-1 des prestations d'action sociale | Total 2024 | | Total 2023 | |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | AE | CP | AE | CP |
| Restauration collective | 126 958 € | 126 958 € | 135 000 € | 128 392 € |
| Tickets restaurant | 57 618 € | 57 618 € | 45 000 € | 41 289 € |
| Chèques cadeau | 51 311 € | 51 311 € | 47 711,95 € | 47 711,95 € |
| Associations | 1 050 € | 1 459 € | 8 250 € | 8 250 € |
| Secours | 950 € | 950 € | 6 700 € | 6 700 € |
| CESU | 0 € | | | |
| Places en crèche | 0 € | | 0 € | |
| Logement | 0 € | | 0 € | |
| TOTAL | 237 888 € | 238 297 € | 242 662 € | 232 343 € |

AE : limite supérieure des dépenses pouvant être engagées

CP : limite supérieure des dépenses pouvant être ordonnancées ou payées pour la couverture des engagements



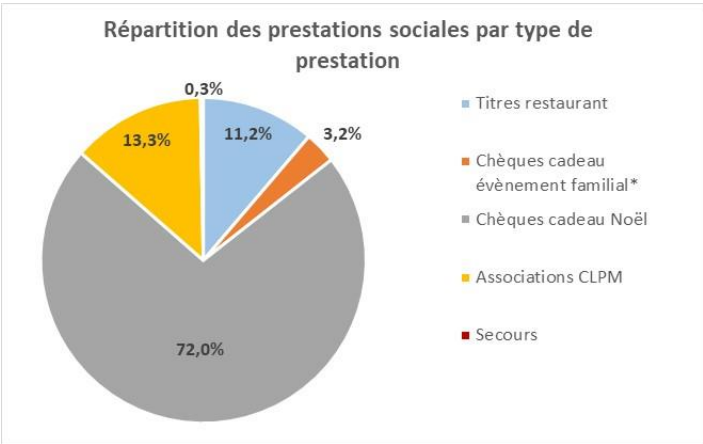
Le budget consacré à la restauration collective représente la majorité des dépenses de prestations sociales. La restauration collective est une prestation partagée avec les services du Premier ministre. Les dépenses relatives au déjeuner représentent 77,6 % du budget des prestations sociales.

Tous les agents du siège et des pôles régionaux situés en Ile de France ont accès à la restauration collective à des tarifs préférentiels calculés en fonction de leurs rémunérations dont une partie est prise en charge par le Défenseur des droits. Les agents des pôles régionaux hors IDF bénéficient de tickets restaurant.

BDS 173 – Nombre d’agents bénéficiaires de prestations sociales

347 agents ont bénéficié de prestations sociales en 2024 soit la même situation qu’en 2023 y compris quand l’on compare le nombre de bénéficiaires par prestations.

| Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par type de prestation | A+ | | A | | B | | C | | Total 2024 | | | Total 2023 |
|---|----|----|-----|----|----|---|----|---|------------|----|-----|------------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | Ens | |
| Titres restaurant | 9 | 3 | 15 | 4 | 8 | 0 | 0 | 0 | 32 | 7 | 39 | 42 |
| Chèques cadeau évènement familial | 0 | 0 | 8 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 10 | 1 | 11 | NR |
| Chèques cadeau Noël | 34 | 19 | 118 | 32 | 32 | 5 | 8 | 2 | 192 | 58 | 250 | 251 |
| Associations CLPM | 5 | 1 | 34 | 10 | 7 | 0 | 3 | 0 | 38 | 8 | 46 | 47 |
| Secours | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| TOTAL | 48 | 23 | 175 | 46 | 49 | 6 | 12 | 2 | 273 | 74 | 347 | 344 |



Les chèques cadeaux de Noël représentent la prestation qui compte le plus de bénéficiaires ; cette prestation s’adresse à l’ensemble des agents du Défenseur des droits en activité au 31/12 de l’année N.

A l’occasion des fêtes, tous les agents (dont les stagiaires), quelle que soit leur situation familiale, ainsi que leurs enfants sont invités à un après-midi convivial dans un lieu francilien de culture et de loisirs, choisi chaque année.

Les agents peuvent également bénéficier de chèques cadeaux d’une valeur de 100 € destinés à financer des événements de la vie (mariage, PACS, naissance, adoption, retraite).

Les agents du Défenseur des droits bénéficient également des prestations de l’association culture et loisirs des services du Premier ministre (CLPM) ainsi que des activités organisées par l’association sportive (ASPM) telles que l’accès à une salle de sport et des cours hebdomadaires.

BDS 174 – Montant du financement de l’employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents

Les agents du Défenseur des droits bénéficient d’une contribution employeur de 15 € mensuels pour financer leur adhésion à un organisme de protection sociale de leur choix.

En 2024, le coût total s’élève à 28 020 €. Ce montant est calculé par rapport au nombre de mois réellement payés aux agents bénéficiaires.

| Financement de la protection sociale complémentaire des agents | Total 2024 | Total 2023 |
|--|------------|------------|
| Nombre d'agents bénéficiaires | 165 | 161 |
| Montant par agent et par mois | 15 € | 15 € |
| Coût total 2024 employeur | 28 020 € | 2 415 € |

Nb : pour 2023, il s’agit d’un coût moyen mensuel

10- DIALOGUE SOCIAL

Organismes consultatifs

| | |
|---|-------|
| Indicateur 176 – Représentants du personnel par type d'instance | p. 67 |
|---|-------|

| | |
|---|-------|
| Indicateur 177 – Nombre de réunions des instances | p. 68 |
|---|-------|

| | |
|--|-------|
| Indicateur 178 – Autorisations d'absences syndicales (instances) | p. 68 |
|--|-------|

| | |
|---|-------|
| Indicateur 179 – Autorisations d'absences syndicales (groupes de travail) | p. 68 |
|---|-------|

| | |
|---|-------|
| Indicateur 180 – Autorisations d'absences syndicales (congrès syndicat) | p. 68 |
|---|-------|

Moyens accordés aux syndicats

| | |
|--|-------|
| Indicateur 181 – Contingent global de crédit de temps syndical | p. 69 |
|--|-------|

| | |
|---|-------|
| Indicateur 182 – Crédit de temps syndical utilisé | p. 69 |
|---|-------|

| | |
|---|-------|
| Indicateur 183 – Locaux syndicaux mis à disposition | p. 69 |
|---|-------|

Grève

| | |
|--|-------|
| Indicateur 188 – Jours non travaillés pour grève au cours de l'année | p. 69 |
|--|-------|

Organismes consultatifs – BDS 176 à 179

Lors des élections professionnelles de décembre 2022, environ 90 % des suffrages se sont exprimés en faveur de la liste intersyndicale CGT-Sud Solidaires.

BDS 176 – Nombre de représentants du personnel par type d'instance

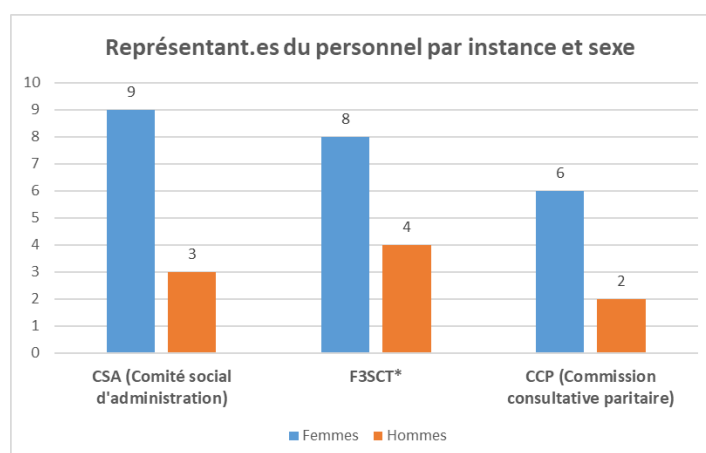
Les deux instances actuelles ont été mises en place suite aux élections professionnelles de 2022.

Le comité social d'administration (CSA) traite des questions collectives. Il est issu de la fusion du comité technique et du CHSCT (comité hygiène, sécurité et conditions de travail). Il comprend une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT). Il est créé par décision n° 2022-317 portant création du comité social d'administration du Défenseur des droits.

La commission consultative paritaire (CCP) traite des questions d'ordre individuel des agents contractuels. La CCP, déjà mise en place avant les élections, a été maintenue mais elle traite également depuis 2022, des cas individuels des agents de droit privé mis à disposition.

| Représentant.es du personnel par instance | Titulaires | | | Suppléant.es | | | Total 2024 | | | Total 2023 | | |
|--|------------|----------|-----------|--------------|----------|-----------|------------|----------|-----------|------------|----------|-----------|
| | F | H | Ens | F | H | Ens | F | H | Ens | F | H | Ens |
| CSA (Comité social d'administration) | | | | | | | | | | | | |
| CGT | 5 | 0 | 5 | 3 | 2 | 5 | 8 | 2 | 10 | 8 | 2 | 10 |
| SUD-Solidaires | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| <i>sous-total</i> | 6 | 0 | 6 | 3 | 3 | 6 | 9 | 3 | 12 | 9 | 3 | 12 |
| F3SCT | | | | | | | | | | | | |
| CGT | 4 | 0 | 4 | 2 | 1 | 3 | 6 | 1 | 7 | 6 | 1 | 7 |
| SUD-Solidaires | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Non-élu/élues | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| <i>sous-total</i> | 5 | 1 | 6 | 3 | 3 | 6 | 8 | 4 | 12 | 9 | 3 | 12 |
| CCP (Commission consultative paritaire) | | | | | | | | | | | | |
| CGT | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 | 7 |
| SUD-Solidaires | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| <i>sous-total</i> | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 6 | 2 | 8 | 6 | 2 | 8 |
| TOTAL | 14 | 2 | 16 | 9 | 7 | 16 | 23 | 9 | 32 | 24 | 8 | 32 |

La formation spécialisée comprend des représentants élus et des représentants non élus librement désignés par l'instance. Sont également conviés à participer, les assistants de prévention, le ou la médecin du travail et l'inspecteur santé et sécurité au travail.



La présidence des instances est assurée par la Défenseure des droits et, en cas d'empêchement, par la secrétaire générale.

BDS 177 – Nombre de réunions des instances au cours de l'année

En 2024, les instances de dialogue social se sont réunies 10 fois. La formation spécialisée F3SCT s'est réunie 3 fois contre 5 en 2023. Le CSA et la CCP comptent le même nombre de réunions qu'en 2023.

| Nombre de réunions par instance | 2024 | 2023 |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| CSA | 6 | 6 |
| F3SCT | 3 | 5 |
| CCP | 1 | 1 |
| TOTAL | 10 | 12 |

En 2024, 4 groupes de travail ont été programmés avec l'intersyndicale sur les sujets relatifs à la politique de ressources humaines dont notamment la rémunération, le cadre de gestion et les conditions de travail. En 2023, 14 groupes de travail ont eu lieu, en lien notamment avec les travaux du groupe rémunérations

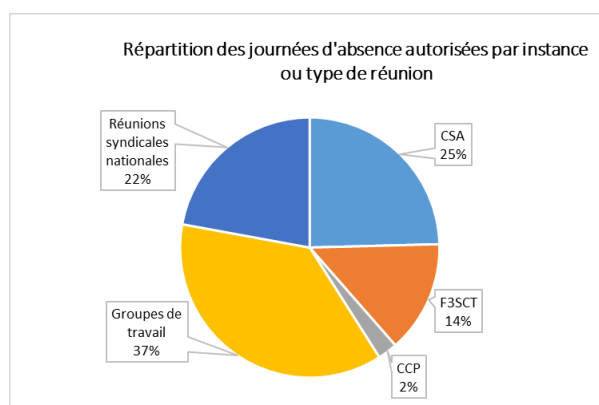


BDS 178 / 179 / 180 – Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation, pour participer à une réunion de travail (à la demande de l'administration et/ou négociations en cours) ou aux réunions d'un organisme directeur ou d'un congrès

Les représentants de personnel bénéficient d'autorisation spéciale d'absence (ASA) afin de participer aux instances syndicales et/ou réunions de travail avec l'administration.

| Nombre de journées d'autorisation d'absence par type d'instance ou de réunion | 2024 |
|---|------------|
| CSA | 30 |
| F3SCT | 17 |
| CCP | 3 |
| Groupes de travail | 45 |
| Réunions syndicales nationales CGT | 27 |
| Réunions syndicales nationales SUD-Solidaires | 0 |
| TOTAL | 122 |

Les groupes de travail représentent la majorité des ASA avec 37 % des journées d'absence.



Moyens accordés aux syndicats – BDS 181 à 183

BDS 181 / 182 – Volume annuel du contingent global et du contingent utilisé de crédit de temps syndical

Le volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical s'élève à 1736 heures soit 1,08 ETP.

Le crédit de temps syndical est utilisable sous forme de décharges de service ou de crédits d'heures selon les besoins de l'activité syndicale. En 2024, environ 32 % du contingent a été utilisé dont principalement sous forme de décharge de service (30%).

| Crédit de temps syndical | 2024 | 2023 |
|---|--------------|----------|
| Contingent global | | |
| En heures | 1736 | 1736 |
| En équivalent temps plein | 1,08 | 1,08 |
| Contingent utilisé | | |
| En équivalent temps plein (décharges et crédit d'heures) | 0,343 | NR |
| En équivalent temps plein (décharges d'activité de service) | 0,324 | NR |
| TOTAL Contingent utilisé | 0,667 | 0 |

BDS 183 – Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales

Le Défenseur des droits réserve un bureau à disposition des organisations syndicales. Le local se situe au 7^{ème} étage du bâtiment Fontenoy et comprend un poste de travail avec équipement informatique.

| Locaux syndicaux | 2024 |
|-------------------------|----------|
| Surface des locaux | 20,33 m2 |
| Valeur locative estimée | 15 K |

Grève – BDS 188

En 2024, 9 jours ont été enregistrés pour motif de grève correspondant à un mot d'ordre national, auxquels ont participé 9 agents.

Défenseur des droits – TSA 90716 – 75334 Paris Cedex 07

