



autorité de régulation  
des communications électroniques,  
des postes et de la distribution de la presse

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

**2023**

Avril 2024

ISSN n°2258-3106

## Préface

J'ai le plaisir de vous inviter à lire la troisième édition du rapport social unique (RSU). C'est un outil d'information retraçant les évolutions sur les trois années passées, mais aussi un outil d'aide à la décision pour adapter, si nécessaire, en concertation avec les représentants du personnel, notre stratégie en matière de ressources humaines.

En 2023, plusieurs projets structurants pour notre collectif de travail ont mobilisé les équipes RH.

En matière d'**attractivité, de développement des parcours professionnels et de fidélisation**, l'Arcep a poursuivi ses actions pour **diversifier ses viviers de recrutements** : elle a participé au Forum de la mobilité organisé par le ministère chargé de l'économie et des finances, ainsi qu'au Forum de l'École Nationale Supérieure de Géomatique et au premier Forum de l'emploi public de l'École Polytechnique. L'Arcep a également organisé avec l'Autorité de la concurrence et l'Autorité des marchés financiers le premier **forum inter-autorités indépendantes**, qui a permis aux agents en fonction au sein de l'une des vingt-deux autorités représentées de découvrir le périmètre d'activités et les métiers d'autres autorités.

Par ailleurs, une **filière « Expertise »** a été créée. Cette filière permettra le développement des carrières de haut niveau technique et offrira, en parallèle de l'évolution classique au sein de la filière « Management », des perspectives de carrière motivantes et attractives pour des profils d'experts se distinguant par leur forte capacité à s'investir et à progresser dans l'acquisition de nouvelles compétences pour maintenir et développer un niveau d'excellence dans leur domaine d'expertise, identifié comme essentiel pour l'Arcep. Quatre experts ont été nommés sur les domaines Fibre, Internet, Données et Géomatique, Mobile.

Le **plan 2022-2024 en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** a été mis en œuvre, avec notamment une formation des représentants du personnel et de l'équipe RH à la « **Fresque du sexisme** », afin de mieux appréhender les inégalités et discriminations de genre, d'identifier les causes et conséquences de la mécanique sexiste et les moyens d'action à l'échelle individuelle et collective.

Concernant la rémunération, les données de ce RSU témoignent en particulier de **l'impact des mesures générales telles que la hausse du point de la Fonction publique** de 3,5% en juillet 2022 et de 1,5% en juillet 2023.

Afin de maintenir la qualité du pilotage budgétaire, tout en s'inscrivant dans le cadre de la mutualisation avec d'autres entités publiques, dès lors qu'elle est source de gains substantiels et d'efficacité accrue, l'Arcep a fait le choix de recourir à la **solution informatique mutualisée en matière de SIRH « RenoIRH »**, qui est en cours de déploiement.

Enfin, sur le volet de la **qualité de vie au travail**, je tiens tout particulièrement à saluer la mobilisation des agents (82%) qui ont répondu à l'enquête adressée à l'automne 2023. L'Arcep a obtenu la **certification « Great Place to Work »**, ce qui est une première pour une administration. L'accueil, la convivialité, le fait de travailler avec des managers bienveillants et compétents, l'engagement dans la mise en œuvre de mission qui ont du sens et qui contribuent à l'intérêt général, ont été mis en avant.



La directrice générale

Cécile Dubarry



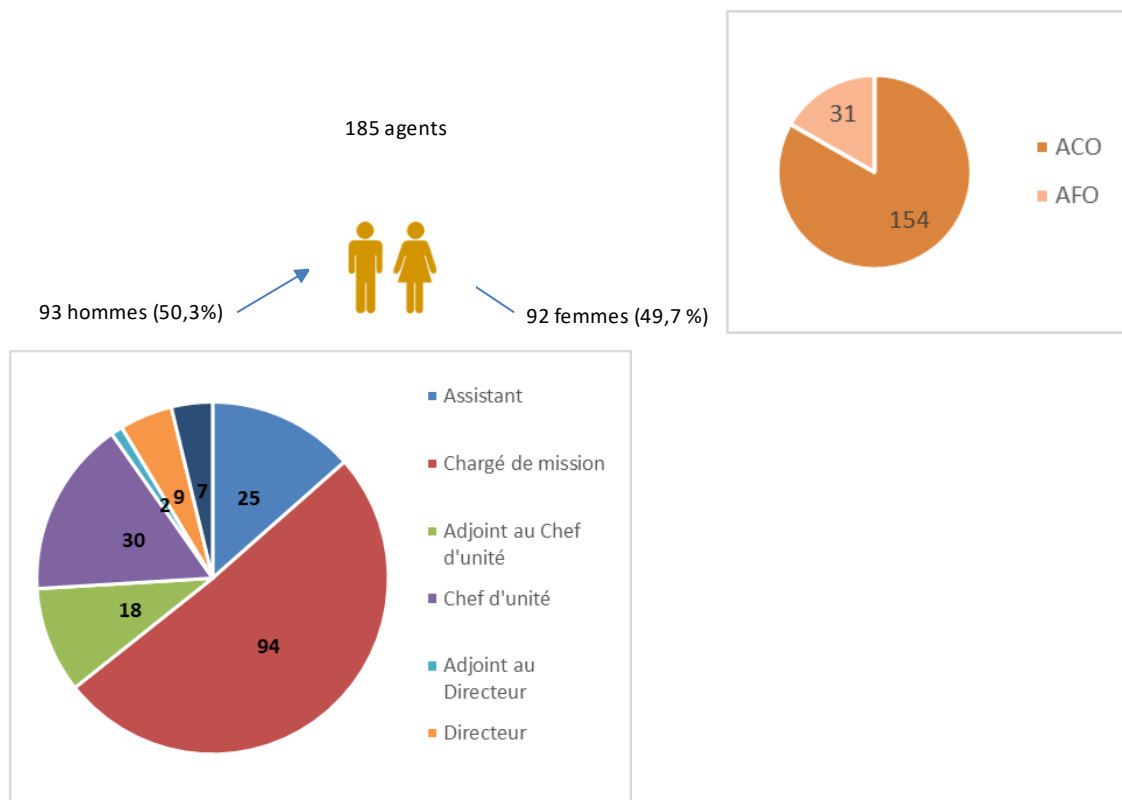
# SYNTHESE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



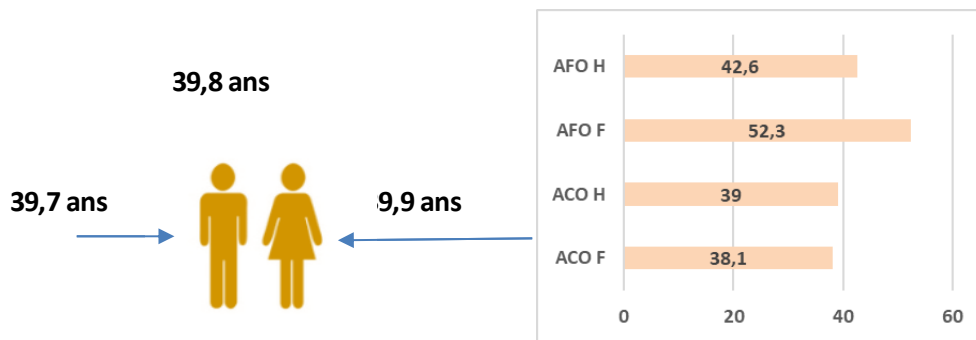
## Effectifs au 31 décembre 2023

ACO = agents contractuels

AFO = fonctionnaires



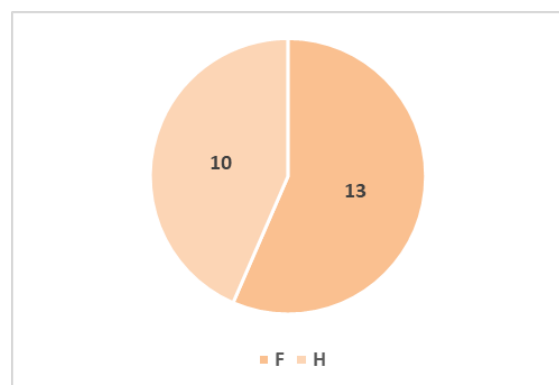
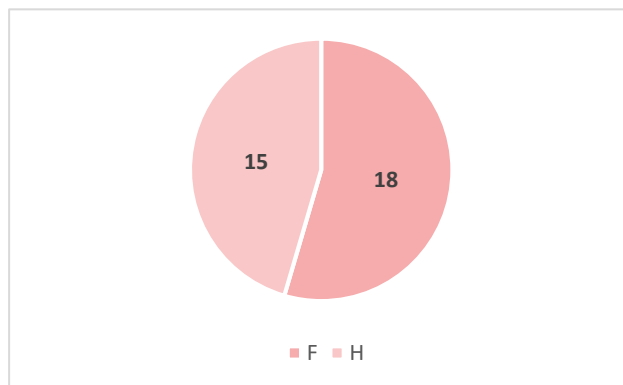
## Age moyen au 31 décembre 2023



## Mouvements

Recrutements agents permanents

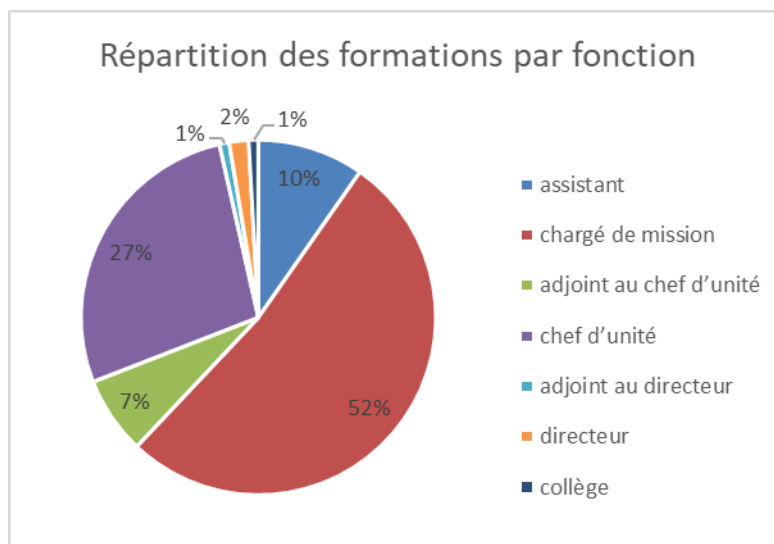
Départs agents permanents



**Promotions internes :** 13 (5 femmes – 8 hommes)

**Formation :** 127 agents formés (48% hommes – 52 % femmes)

Dépenses formation : 208 373 €




---

## Rémunération :

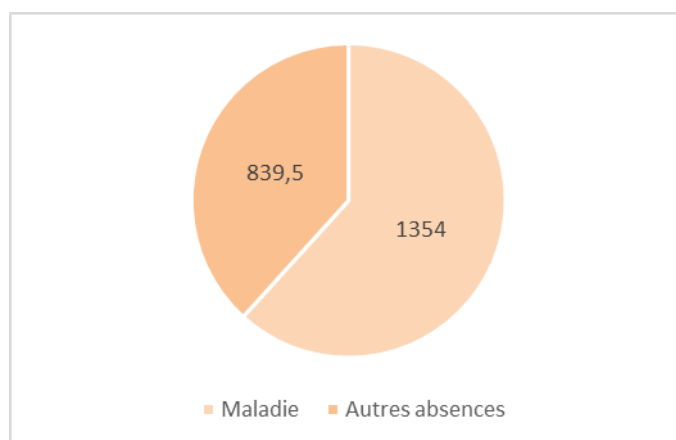
Masse salariale dépensée : 16 588 022 €

---

## Absentéisme :

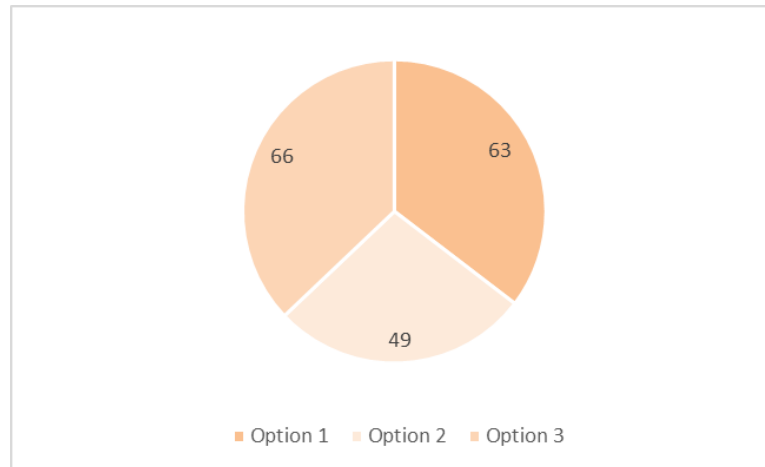
**37 agents** (24 femmes et 13 hommes) ont été absents pour raisons de santé, totalisant **1354 jours d'absence**

**75 agents** ont été absents pour d'autres motifs que la maladie, totalisant **839,5 jours d'absence**



## Organisation du travail :

178 agents exercent du télétravail au 31 décembre comme suit :



(Détail des options en p. 36)

## SOMMAIRE

1	Emploi	8
2	Recrutements (hors Collège)	28
3	Parcours professionnels	31
4	Formation	38
5	Rémunération	40
6	Santé et Sécurité au travail	42
7	Organisation du travail et temps de travail	44
8	Action sociale et protection sociale	57
9	Dialogue social	60
10	Discipline	64

## Partie 1 : LES EMPLOIS

### 1 Emploi

Notions utiles :

#### L'équivalent temps plein travaillé (ETPT)

L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle est apprécié le respect du plafond d'emplois.

Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps et par leur période d'activité sur l'année.

**ETPT = Effectifs physiques X quotité de temps de travail X période d'activité dans l'année.**

- un agent à temps plein (quotité de travail = 100%) présent toute l'année correspond à 1 ETPT ;
- un agent à temps partiel, à 80% (quotité de travail = 80%) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT ;
- un agent à temps partiel, à 80% (quotité de travail = 80%) présent la moitié de l'année (recrutement à mi-année, CDD de 6 mois) correspond à 0,4 ETPT ( $0,8 * 6 / 12$ ).

#### L'équivalent temps plein (ETP)

Le décompte en ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

**ETP = Effectifs physiques X quotité de temps de travail.**

A titre d'exemple :

Un agent à temps partiel, à 60% (quotité de travail = 60%) correspond à 0,6 ETP.

#### Les effectifs physiques

**Les effectifs physiques** correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

*ACO : agents contractuels*

*AFO : fonctionnaires*

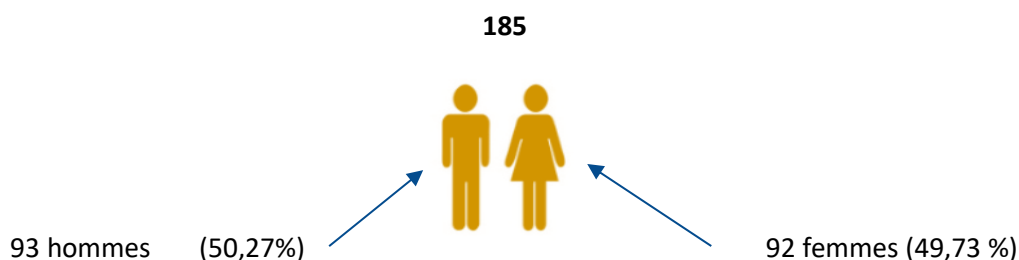
*Le fondement juridique de recrutement de tous les contractuels est le suivant :*

- *article 16 alinéa 2 de la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes*
- *article L. 131 alinéa 2 du code des postes et communications électroniques.*

**Le plafond d'emplois autorisés (PEA) en ETPT est de 183 en 2023.**



Les effectifs physiques au 31 décembre 2023 sont de 185 répartis comme suit :



Les effectifs en ETP au 31/12/2023 sont de 183,4.

Les effectifs en ETP annuel gérés sont de 179,2.

Les effectifs en ETP rémunérés sont de 178,05.

A noter, que la filière expertise a été créée en 2023. 4 experts ont été nommés le 1<sup>er</sup> juillet 2023. Les données chiffrées du niveau de fonction expert sont, dans ce rapport, regroupées avec celles du niveau de fonction adjoint chef d'unité.

## 1.1 Effectifs par statut d'emploi et sexe

### 1.1.1 Effectifs physiques au 31 décembre

2021

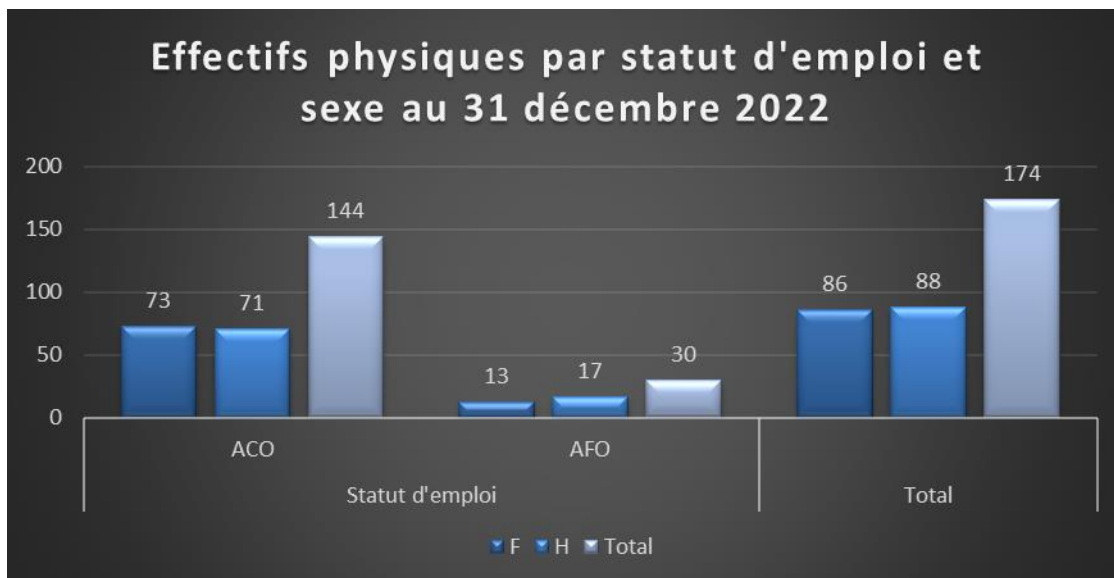
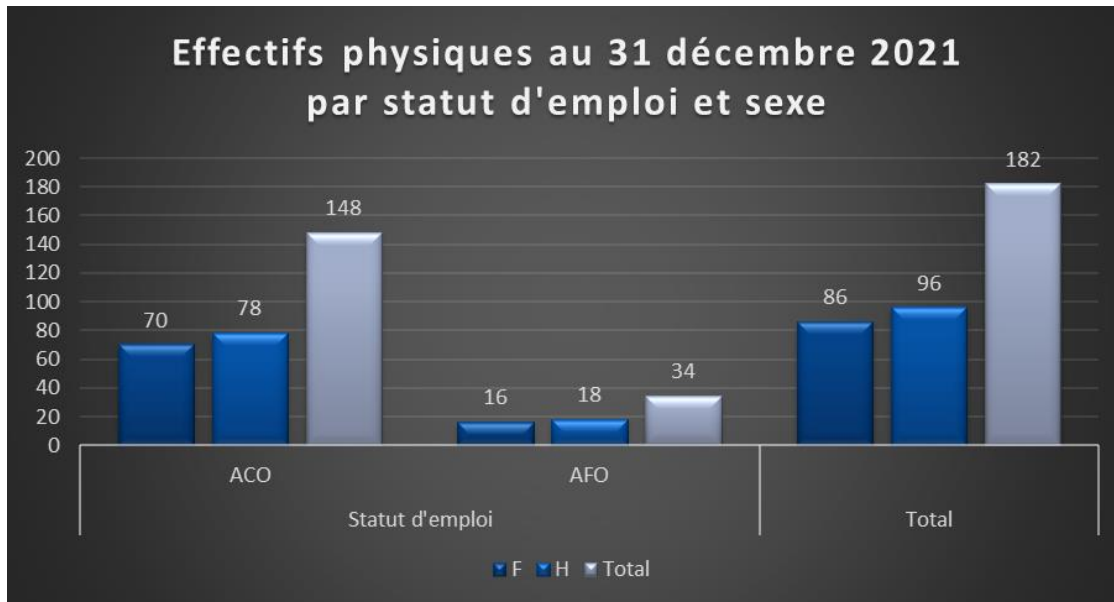
Sexe	Statut d'emploi		Total
	ACO	AFO	
F	70	16	86
H	78	18	96
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>34</b>	<b>182</b>

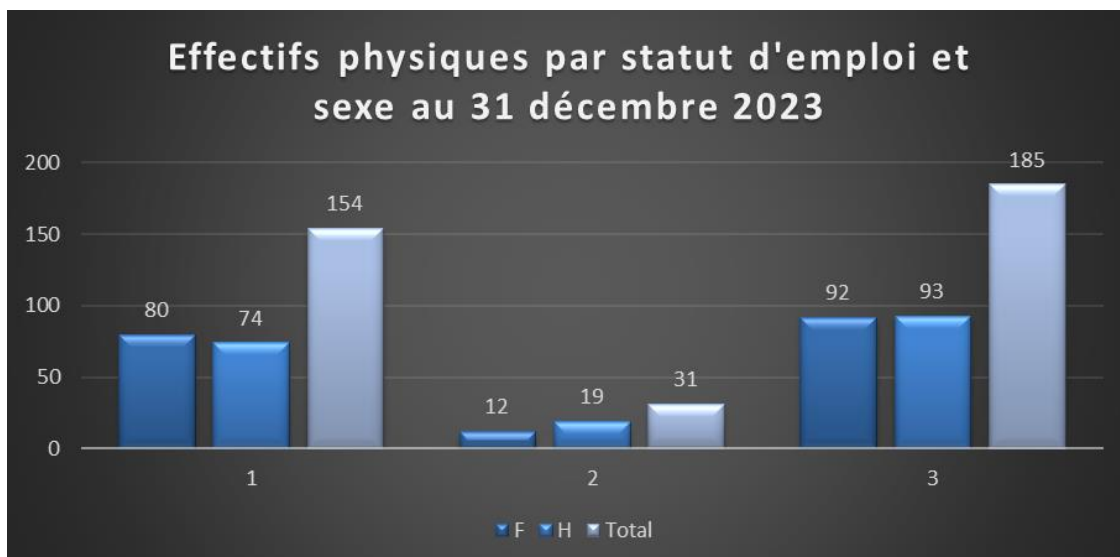
2022

Sexe	Statut d'emploi		Total
	ACO	AFO	
F	73	13	86
H	71	17	88
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>30</b>	<b>174</b>

2023

Sexe	Statut d'emploi		Total
	ACO	AFO	
F	80	12	92
H	74	19	93
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>31</b>	<b>185</b>





#### 1.1.2 Effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre

2021

Sexe	Statut d'emploi		Total
	ACO	AFO	
F	69,5	16	85,5
H	77,4	18	95,4
<b>Total</b>	<b>146,9</b>	<b>34</b>	<b>180,9</b>

2022

Sexe	Statut d'emploi		Total
	ACO	AFO	
F	72,5	12,8	85,3
H	70,6	17	87,6
<b>Total</b>	<b>143,1</b>	<b>29,8</b>	<b>172,9</b>

2023

Sexe	Statut d'emploi		Total
	ACO	AFO	
F	79,30	12,00	91,3
H	73,64	18,50	92,14
<b>Total</b>	<b>152,94</b>	<b>30,50</b>	<b>183,44</b>

### 1.1.3 Effectif en équivalent temps plein annuel en fonction

2021

Sexe	Statut d'emploi		Total
	ACO	AFO	
F	67,22	15,81	83,03
H	76,08	16,96	93,04
<b>Total</b>	<b>143,31</b>	<b>32,77</b>	<b>176,07</b>

2022

Sexe	Statut d'emploi		Total
	ACO	AFO	
F	72,11	13,71	85,82
H	74,10	17,02	91,12
<b>Total</b>	<b>146,21</b>	<b>30,73</b>	<b>176,94</b>

2023

Sexe	Statut d'emploi		Total
	ACO	AFO	
F	77,27	11,71	88,98
H	70,76	18,31	89,07
<b>Total</b>	<b>148,03</b>	<b>30,02</b>	<b>178,05</b>

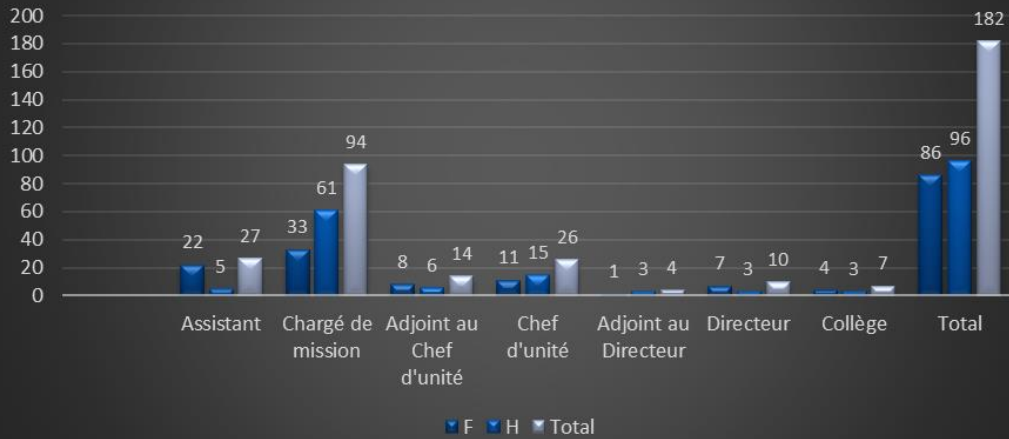
## 1.2 Effectifs par niveau hiérarchique et sexe

### 1.2.1 Effectifs physiques au 31 décembre

2021

Niveau hiérarchique	F	H	Total
Assistant	22	5	27
Chargé de mission	33	61	94
Adjoint au Chef d'unité	8	6	14
Chef d'unité	11	15	26
Adjoint au Directeur	1	3	4
Directeur	7	3	10
Collège	4	3	7
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>96</b>	<b>182</b>

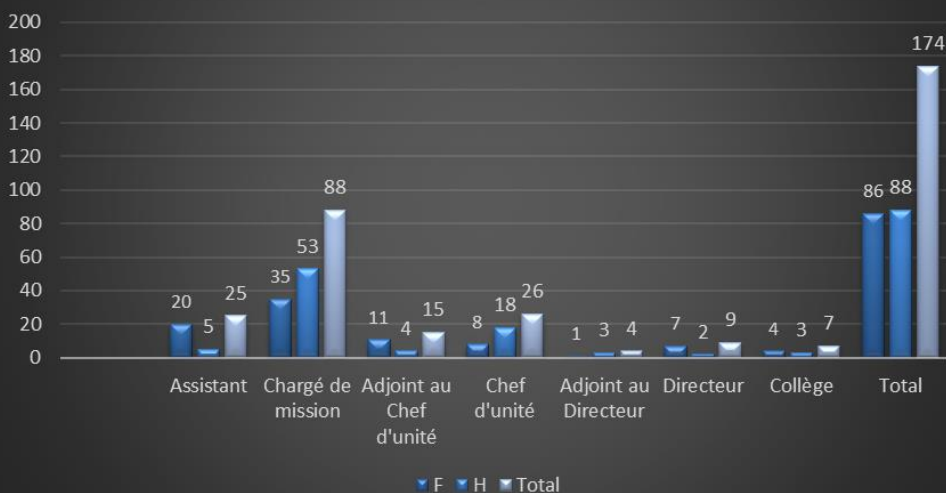
## Effectifs physiques au 31 décembre 2021 par niveau hiérarchique et sexe



2022

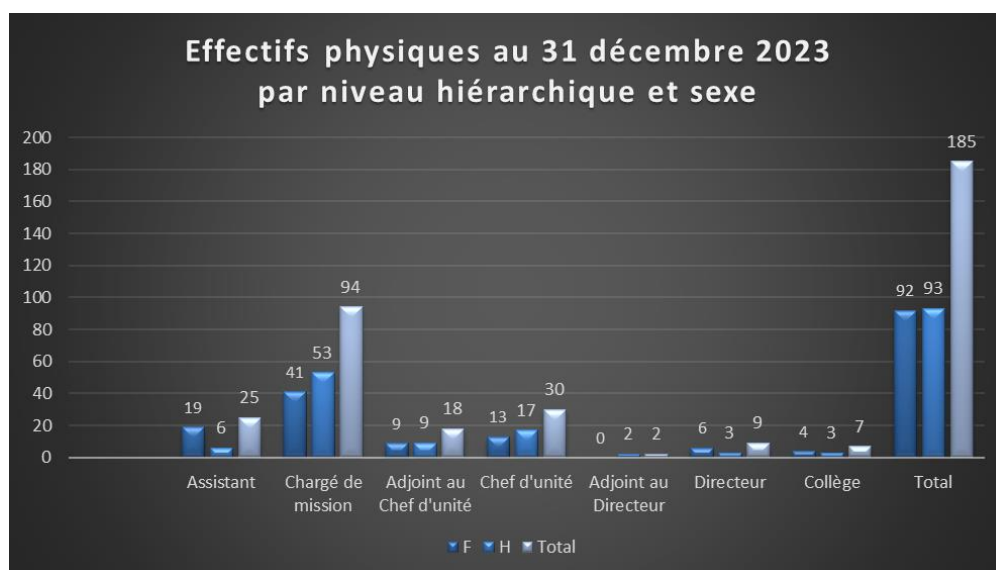
Niveau hiérarchique	F	H	Total
Assistant	20	5	25
Chargé de mission	35	53	88
Adjoint au Chef d'unité	11	4	15
Chef d'unité	8	18	26
Adjoint au Directeur	1	3	4
Directeur	7	2	9
Collège	4	3	7
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>88</b>	<b>174</b>

## Effectifs physiques au 31 décembre 2022 par niveau hiérarchique et sexe



2023

Niveau hiérarchique	F	H	Total
Assistant	19	6	25
Chargé de mission	41	53	94
Adjoint au Chef d'unité	9	9	18
Chef d'unité	13	17	30
Adjoint au Directeur	0	2	2
Directeur	6	3	9
Collège	4	3	7
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>185</b>



### 1.2.2 Effectifs équivalent temps plein au 31 décembre

2021

Niveau hiérarchique	F	H	Total
Assistant	21,5	4,8	26,3
Chargé de mission	33	60,8	93,8
Adjoint au Chef d'unité	8	5,8	13,8
Chef d'unité	11	15	26
Adjoint au Directeur	1	3	4
Directeur	7	3	10
Collège	4	3	7
<b>Total</b>	<b>85,5</b>	<b>95,4</b>	<b>180,9</b>

2022

Niveau hiérarchique	F	H	Total
Assistant	19,3	4,8	24,1
Chargé de mission	35	52,8	87,8
Adjoint au Chef d'unité	11	4	15
Chef d'unité	8	18	26
Adjoint au Directeur	1	3	4
Directeur	7	2	9
Collège	4	3	7
<b>Total</b>	<b>85,3</b>	<b>87,6</b>	<b>172,9</b>

2023

Niveau hiérarchique	F	H	Total
Assistant	18,5	5,8	24,3
Chargé de mission	41,0	52,3	93,3
Adjoint au Chef d'unité	9,0	9,0	18,0
Chef d'unité	12,8	17,0	29,8
Adjoint au Directeur	0,0	2,0	2,0
Directeur	6,0	3,0	9,0
Collège	4,0	3,0	7,0
<b>Total</b>	<b>91,3</b>	<b>92,1</b>	<b>183,4</b>

### 1.2.3 Effectifs équivalent temps plein annuel gérés

2021

Niveau hiérarchique	F	H	Total
Assistant	20,73	5,71	26,45
Chargé de mission	30,62	56,43	87,05
Adjoint au Chef d'unité	8,33	5,81	14,14
Chef d'unité	10,66	16,19	26,85
Adjoint au Directeur	1,00	2,80	3,80
Directeur	7,75	3,09	10,84
Collège	3,94	3,01	6,95
<b>Total</b>	<b>83,03</b>	<b>93,04</b>	<b>176,07</b>

2022

Niveau hiérarchique	F	H	Total
Assistant	21,33	4,80	26,13
Chargé de mission	32,06	53,57	85,63
Adjoint au Chef d'unité	12,13	5,95	18,08
Chef d'unité	8,94	17,88	26,82
Adjoint au Directeur	1,00	3,00	4,00
Directeur	6,36	2,92	9,28
Collège	4,00	3,00	7,00
<b>Total</b>	<b>85,82</b>	<b>91,12</b>	<b>176,94</b>

2023

Niveau hiérarchique	F	H	Total
Assistant	18,74	5,30	24,04
Chargé de mission	37,92	50,72	88,64
Adjoint au Chef d'unité	9,25	8,08	17,33
Chef d'unité	12,36	17,28	29,64
Adjoint au Directeur	0,68	1,68	2,36
Directeur	6,25	3,00	9,25
Collège	3,78	3,00	6,78
<b>Total</b>	<b>88,98</b>	<b>89,07</b>	<b>178,05</b>

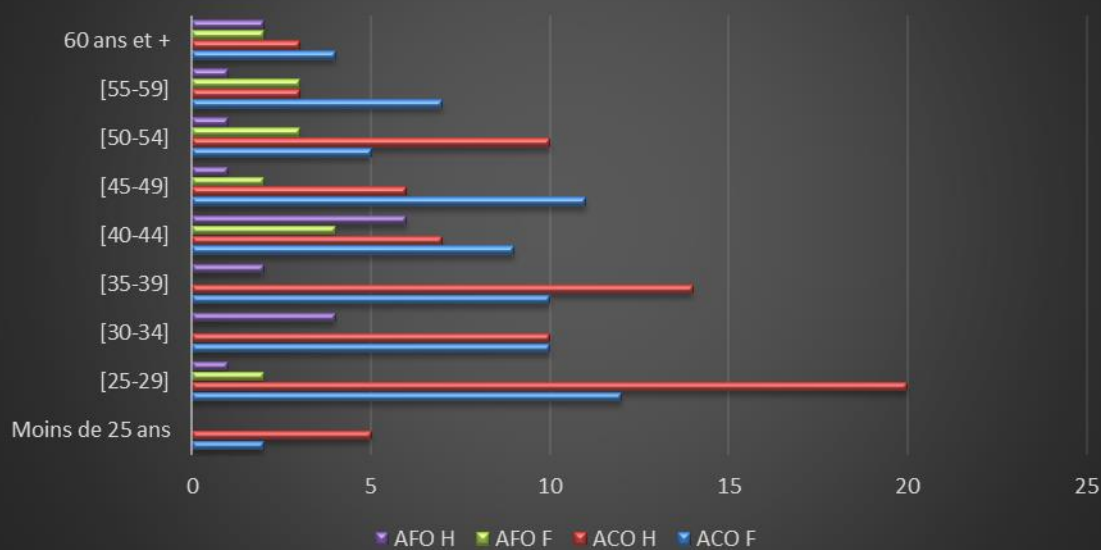
### 1.3 Effectifs physiques au 31 décembre par statut d'emploi, tranche d'âge et sexe

2021

	ACO		AFO		Total
	F	H	F	H	
Moins de 25 ans	2	5	0	0	7
[30-34]	10	10	0	4	24
[35-39]	10	14	0	2	26
[40-44]	9	7	4	6	26
[45-49]	11	6	2	1	20
[50-54]	5	10	3	1	19
[55-59]	7	3	3	1	14
60 ans et +	4	3	2	2	11
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>78</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>182</b>



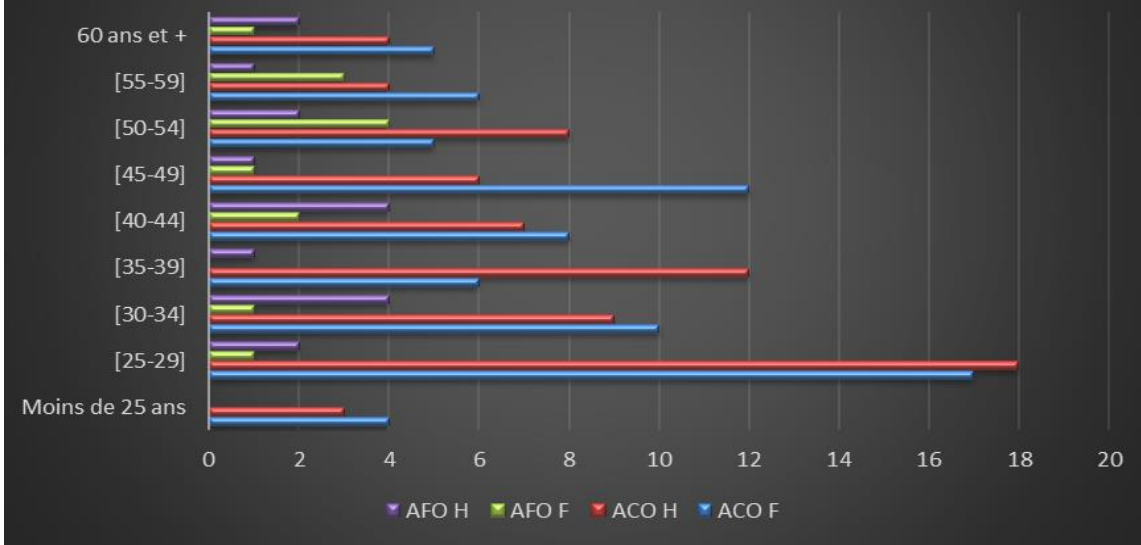
## Effectifs physiques au 31 décembre 2021 par statut d'emploi, tranche d'âge et sexe



2022

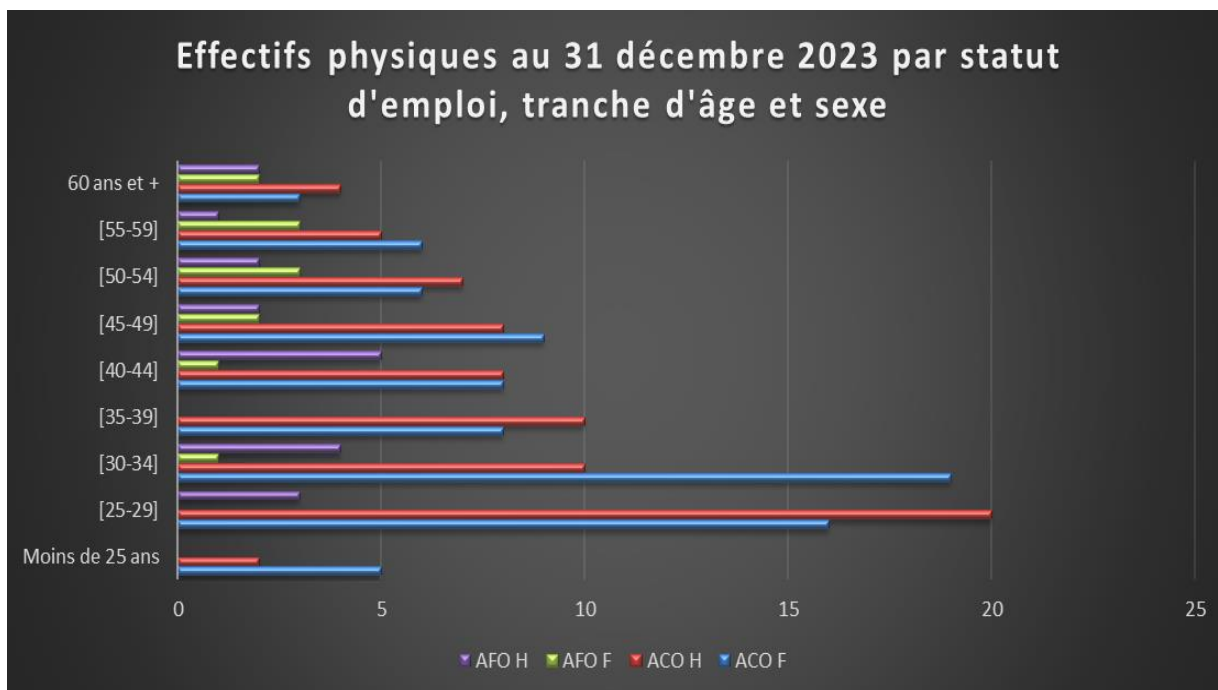
	ACO		AFO		Total
	F	H	F	H	
<b>Moins de 25 ans</b>	4	3	0	0	<b>7</b>
<b>[25-29]</b>	17	18	1	2	<b>38</b>
<b>[30-34]</b>	10	9	1	4	<b>24</b>
<b>[35-39]</b>	6	12	0	1	<b>19</b>
<b>[40-44]</b>	8	7	2	4	<b>21</b>
<b>[45-49]</b>	12	6	1	1	<b>20</b>
<b>[50-54]</b>	5	8	4	2	<b>19</b>
<b>[55-59]</b>	6	4	3	1	<b>14</b>
<b>60 ans et +</b>	5	4	1	2	<b>12</b>
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>174</b>

## Effectifs physiques au 31 décembre 2022 par statut d'emploi, tranche d'âge et sexe



2023

	ACO		AFO		Total
	F	H	F	H	
Moins de 25 ans	5	2	0	0	7
[25-29]	16	20	0	3	39
[30-34]	19	10	1	4	34
[35-39]	8	10	0	0	18
[40-44]	8	8	1	5	22
[45-49]	9	8	2	2	21
[50-54]	6	7	3	2	18
[55-59]	6	5	3	1	15
60 ans et +	3	4	2	2	11
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>74</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>185</b>



## 1.4 Effectifs par statut d'emploi, catégorie hiérarchique, tranche d'âge et sexe

### 1.4.1 Effectifs physiques au 31 décembre

2021

	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 25	0	0	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	7
[25-29]	0	0	12	19	0	1	2	0	0	1	0	0	35
[30-34]	0	0	10	10	0	0	0	2	0	2	0	0	24
[35-39]	1	0	9	13	0	1	0	1	0	1	0	0	26
[40-44]	2	0	5	6	2	1	2	3	1	3	1	0	26
[45-49]	0	0	3	5	8	1	2	0	0	1	0	0	20
[50-54]	1	0	0	9	4	1	2	1	1	0	0	0	19
[55-59]	1	0	3	2	3	1	0	0	2	1	1	0	14
60 ans et +	1	2	1	1	2	0	0	1	1	1	1	0	11
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>70</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>182</b>

## 2022

	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 25	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	7
[25-29]	0	0	17	17	0	1	0	0	1	2	0	0	38
[30-34]	0	0	10	9	0	0	0	0	1	4	0	0	24
[35-39]	1	0	5	12	0	0	0	0	0	1	0	0	19
[40-44]	2	0	5	6	1	1	1	1	0	3	1	0	21
[45-49]	0	0	5	5	7	1	1	1	0	0	0	0	20
[50-54]	0	0	0	8	5	0	3	1	1	1	0	0	19
[55-59]	2	0	2	2	2	2	0	0	2	1	1	0	14
60 ans et +	1	2	1	2	3	0	0	0	1	2	0	0	12
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>49</b>	<b>64</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>174</b>

## 2023

	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 25	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7
[25-29]	0	0	15	19	1	1	0	3	0	0	0	0	39
[30-34]	0	0	19	10	0	0	1	2	0	1	0	1	34
[35-39]	0	0	7	10	1	0	0	0	0	0	0	0	18
[40-44]	3	1	4	6	1	1	0	2	0	3	1	0	22
[45-49]	0	0	4	7	5	1	1	2	1	0	0	0	21
[50-54]	1	0	1	7	4	0	2	1	1	1	0	0	18
[55-59]	2	0	2	3	2	2	1	0	2	1	0	0	15
60 ans et +	0	2	0	2	3	0	0	1	1	1	1	0	11
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>57</b>	<b>66</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>185</b>

### 1.4.2 Effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre

## 2021

	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 25 ans		0	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	7
[25-29]	0	0	12	19	0	1	2	0	0	1	0	0	35
[30-34]	0	0	10	9,8	0	0	0	2	0	2	0	0	23,8
[35-39]	1	0	9	12,8	0	1	0	1	0	1	0	0	25,8
[40-44]	2	0	5	6	1,9	1	2	3	1	3	1	0	25,9
[45-49]	0	0	3	5	7,6	0,8	2	0	0	1	0	0	19,4
[50-54]	1	0	0	9	4	1	2	1	1	0	0	0	19
[55-59]	1	0	3	2	3	1	0	0	2	1	1	0	14
60 ans et +	1	2	1	1	2	0	0	1	1	1	1	0	11
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>69,6</b>	<b>18,5</b>	<b>5,8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>180,9</b>

## 2022

	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 25 ans	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	7
[25-29]	0	0	17	17	0	1	0	0	1	2	0	0	38
[30-34]	0	0	10	9	0	0	0	0	1	4	0	0	24
[35-39]	1	0	5	11,8	0	0	0	0	0	1	0	0	18,8
[40-44]	2	0	5	6	0,9	1	1	1	0	3	0,8	0	20,7
[45-49]	0	0	5	5	6,6	0,8	1	1	0	0	0	0	19,4
[50-54]	0	0	0	8	5	0	3	1	1	1	0	0	19
[55-59]	2	0	2	2	2	2	0	0	2	1	1	0	14
60 ans et +	1	2	1	2	3	0	0	0	1	2	0	0	12
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>49</b>	<b>63,8</b>	<b>17,5</b>	<b>4,8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>1,8</b>	<b>0</b>	<b>172,9</b>

## 2023

	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 25	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7
[25-29]	0	0	15	19	1	1	0	2,5	0	0	0	0	38,5
[30-34]	0	0	19	10	0	0	1	2	0	1	0	1	34
[35-39]	0	0	7	9,8	1	0	0	0	0	0	0	0	17,8
[40-44]	3	1	4	6	0,9	1	0	2	0	3	1	0	21,9
[45-49]	0	0	3,8	7	4,6	0,8	1	2	1	0	0	0	20,2
[50-54]	1	0	1	7	4	0	2	1	1	1	0	0	18
[55-59]	2	0	2	3	2	2	1	0	2	1	0	0	15
60 ans et +	0	2	0	2	3	0	0	1	1	1	1	0	11
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>56,8</b>	<b>65,8</b>	<b>16,5</b>	<b>4,8</b>	<b>5</b>	<b>10,5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>183,4</b>

### 1.4.3 Effectifs en équivalent temps plein annuel rémunérés

## 2021

	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 25	0	0	0,92	1,38	0	0,71	0	0	0	0	0	0	3,01
[25-29]	0	0	10,88	18,38	0	1	2	0,67	0	0,34	0	0	33,27
[30-34]	0	0	10,15	10,35	0	0	0	2	0	2	0	0	24,50
[35-39]	1	0	9	14,8	0	0,87	0,48	1,67	0	0,90	0	0	28,72
[40-44]	2	0	4,93	6,87	1,9	1	2	3,09	1	1,2	1	0	24,99
[45-49]	0	0	3	3,63	7,6	1	2	0,01	0	1	0	0	18,24
[50-54]	1,75	0	0	9,08	3,15	1	2	1	0,25	0	0	0	18,23
[55-59]	0,94	0	3	2	3	1	0	0	2	1	1	0	13,94
60 ans et +	1	2	1	1	2	0	0	1	1	1,08	1,08	0	11,17
<b>Total</b>	<b>6,69</b>	<b>2</b>	<b>42,88</b>	<b>67,5</b>	<b>17,65</b>	<b>6,58</b>	<b>8,48</b>	<b>9,43</b>	<b>4,25</b>	<b>7,53</b>	<b>3,08</b>	<b>0</b>	<b>176,07</b>

## 2022

	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 25	0	0	1,02	1,74	0	0,00	0	0	0	0	0	0	2,76
[25-29]	0	0	16,01	19,11	0	1	0	0,00	1	0,81	0	0	37,93
[30-34]	0	0	8,47	9,09	0	0	0	0,05	1	4	0	0	22,61
[35-39]	1	0	6,86	12,93	0	0,00	0,00	0,00	0	1,25	0	0	22,04
[40-44]	2	0	4,32	6,50	0,9	1	0,78	1,92	0,46	3	0,8	0	21,69
[45-49]	0	0	5,67	4,30	6,6	0,8	1	1,00	0	0	0	0	19,37
[50-54]	0	0	0	8,64	5,36	0	3	1	1	1	0	0	20,00
[55-59]	2	0	2,92	2	2	2	0	0	2	1	1	0	14,92
60 ans et +	1	2	1	2	3	0	0	0	1	2,00	0,67	0	12,67
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>46,27</b>	<b>66,32</b>	<b>17,86</b>	<b>4,80</b>	<b>4,78</b>	<b>3,97</b>	<b>6,46</b>	<b>13,06</b>	<b>2,47</b>	<b>0</b>	<b>173,98</b>

## 2023

	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 25	0	0	2,66	1,21	0	0	0	0	0	0	0	0	3,87
[25-29]	0	0	15,77	18,83	0,23	1	0	2,17	0	0	0	0	37,99
[30-34]	0	0	18,30	8,27	0	0	1,04	2,67	0	1,55	0	0,50	32,32
[35-39]	0	0	6,27	9,61	0,53	0	0	0,10	0	0	0	0	16,51
[40-44]	3	1	4,70	6,04	0,90	1	0,25	1,58	0	2,75	1	0	22,23
[45-49]	0	0	3,80	7	4,77	0,80	1	2	0,42	0	0	0	19,78
[50-54]	0,77	0	1	7	4,36	0	2	1	1	1	0	0	18,13
[55-59]	2	0	2	3	2	2	1	0	2	1	0	0	15
60 ans et +	0,01	2	0,25	2	3,96	0	0	1	1	1	1	0	12,22
<b>Total</b>	<b>5,78</b>	<b>3</b>	<b>54,75</b>	<b>62,96</b>	<b>16,74</b>	<b>4,80</b>	<b>5,29</b>	<b>10,51</b>	<b>4,42</b>	<b>7,30</b>	<b>2</b>	<b>0,50</b>	<b>178,05</b>

### 1.5 Nombre de travailleurs handicapés

4 agents sont reconnus en tant que travailleur handicapé en 2023 (1 en 2021, 3 en 2022).

### 1.6 Nombre de contrats à durée déterminés transformés en contrats à durée indéterminée

La transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée intervient au terme de 6 ans, conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L332-4 du code général de la fonction publique

5 contrats à durée déterminée ont été transformés en contrat à durée indéterminée en 2023 (5 en 2022 et 6 en 2021).

## 1.7 Nombre de stagiaires

### 2021

13 stagiaires ont été accueillis en 2021, durée comprise entre 1 mois et 6 mois. 12 d'entre eux ont été gratifiés, le 13<sup>ème</sup> était rémunéré par son école.

### 2022

14 stagiaires ont été accueillis en 2022, durée comprise entre 1 mois et 6 mois. 4 d'entre eux ont été gratifiés, 8 ont été rémunérés par l'Arcep, 2 étaient rémunérés par leur école.

1 stagiaire a également été accueilli en 2022 dans le cadre d'un stage de découverte (stage de 3<sup>ème</sup>).

### 2023

6 stagiaires ont été accueillis en 2023, durée comprise entre 3 et 6 mois. 2 d'entre eux ont été gratifiés, 3 ont été rémunérés par l'Arcep, dont 1 rémunéré était par son école.

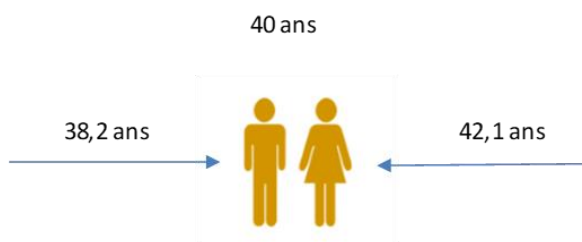
5 stagiaires ont également été accueillis en 2023 dans le cadre d'un stage de découverte (stage de 3<sup>ème</sup>).

## 1.8 Age moyen (hors Collège)

### 1.8.1 Age moyen (hors collège)

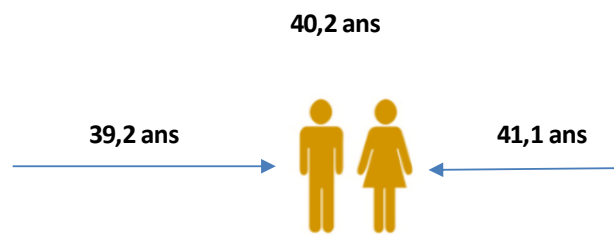
#### 2021

	ACO		AFO		Age moyen
	F	H	F	H	
Assistant	51,3	44,5	54,5	-	50,2
Chargé de mission	33,6	35,5	56,4	42,6	35,7
Adjoint au chef d'unité	43,5	38,7	52,9	-	43,5
Chef d'unité	42,7	42,1	37,5	39,9	41,2
Adjoint au directeur	39,2	41,6	-	40,9	40,6
Directeur	41,1	-	48,4	43,4	44,7



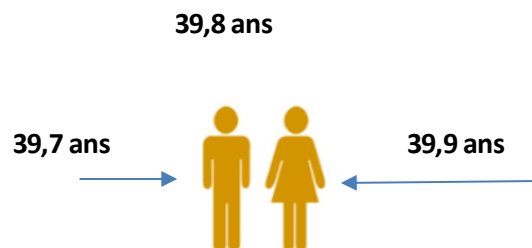
2022

	ACO		AFO		Age moyen
	F	H	F	H	
Assistant	52,4	45,5	51,5	-	50,9
Chargé de mission	33,2	36,7	57,4	45,4	36,3
Adjoint au chef d'unité	36,3	38,8	59,3	-	40
Chef d'unité	43,5	42,0	37,6	36,6	40,8
Adjoint au directeur	40,2	42,6	-	41,9	41,6
Directeur	42,1	-	49,4	44,6	45,9



2023

	ACO		AFO		Age moyen
	F	H	F	H	
Assistant	50,6	46,5	52,5	-	49,3
Chargé de mission	32,9	36,9	53,4	45,7	36,3
Adjoint au chef d'unité	33,6	39,9	60,3	-	39,3
Chef d'unité	38,7	42,2	42,0	38,6	40,4
Adjoint au directeur	-	-	-	45,4	45,4
Directeur	43,1	-	52,8	45,6	47





## 1.9 Age médian (hors Collège)

2021

Fonction	ACO		AFO		Age médian
	F	H	F	H	
Assistant	49,1	45,5	58,4	-	49,1
Chargé de mission	30,5	31,3	56,4	40,7	31,4
Adjoint au chef d'unité	38,5	36,5	55,2	-	40,3
Chef d'unité	41,2	38,0	35,0	34,2	37,9
Adjoint au directeur	39,2	41,6	-	40,9	40,4
Directeur	42,3	-	49,5	43,1	43,0

2022

Fonction	ACO		AFO		Age médian
	F	H	F	H	
Assistant	51,2	46,5	51,5	-	51,2
Chargé de mission	30,5	34,2	57,4	42,1	33,2
Adjoint au chef d'unité	32,5	36,7	59,3	-	36,4
Chef d'unité	45,7	39,0	30,9	31,0	37,8
Adjoint au directeur	40,2	42,6	-	41,9	41,4
Directeur	43,3	-	53,9	44,6	43,8

2023

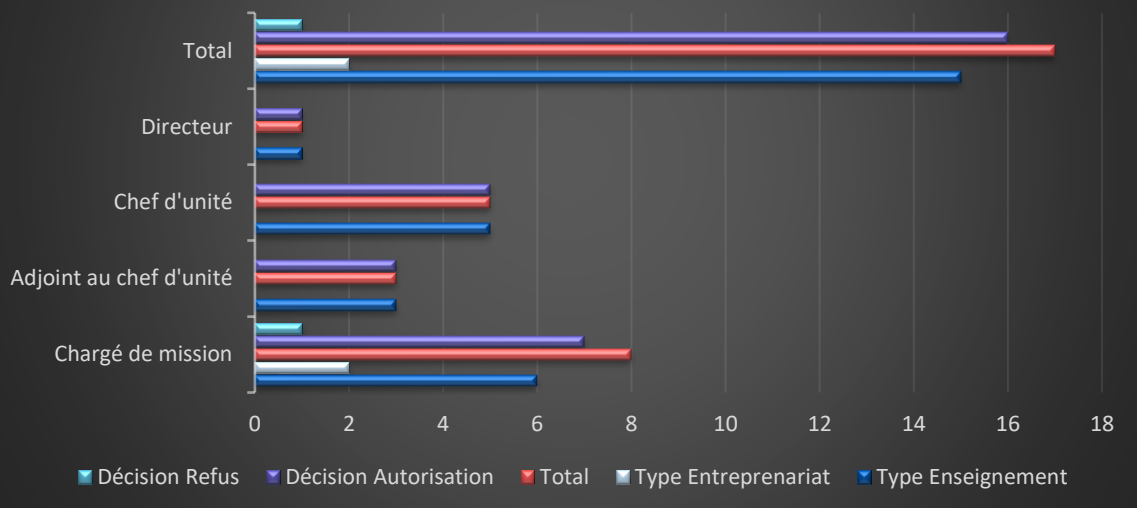
Fonction	ACO		AFO		Age médian
	F	H	F	H	
Assistant	50,3	47,5	52,5	34,4	49,5
Chargé de mission	30,7	33,4	53,4	43,7	33,4
Adjoint au chef d'unité	34,4	39,0	60,3	31,7	36,9
Chef d'unité	34,4	39,8	42,0	31,0	37,5
Adjoint au directeur	-	-	-	45,4	45,4
Directeur	44,3	43,6	53,9	44,3	44,9

## 1.10 Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire présentées

2021

Niveau hiérarchique	Type		Total	Décision	
	Enseignement	Entreprenariat		Autorisation	Refus
Chargé de mission	6	2	8	7	1
Adjoint au chef d'unité	3	0	3	3	0
Chef d'unité	5	0	5	5	0
Directeur	1	0	1	1	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>1</b>

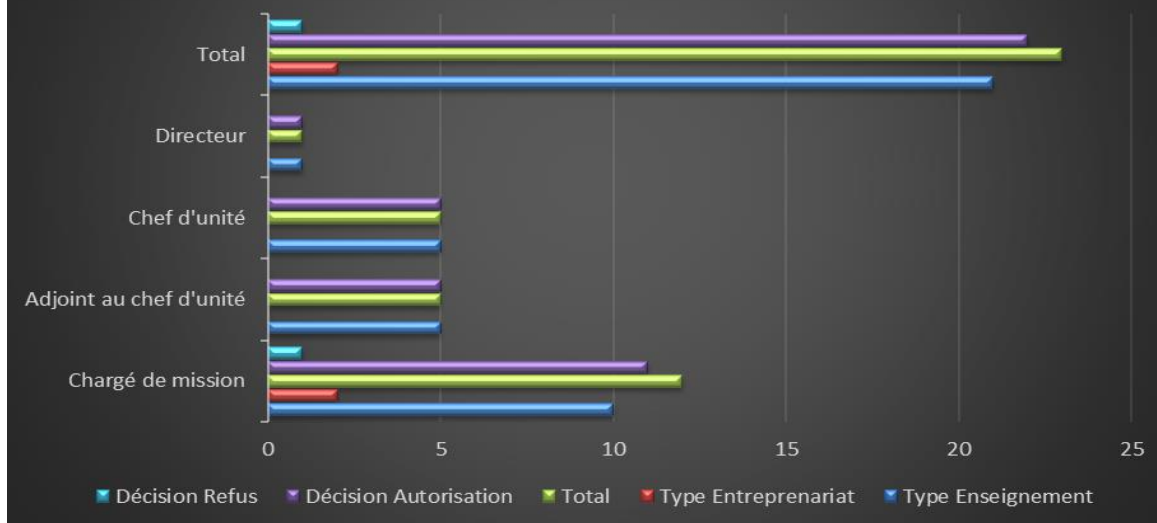
## Demandes d'autorisation d'exercice d'activité accessoire par niveau hiérarchique et type d'activité en 2021



2022

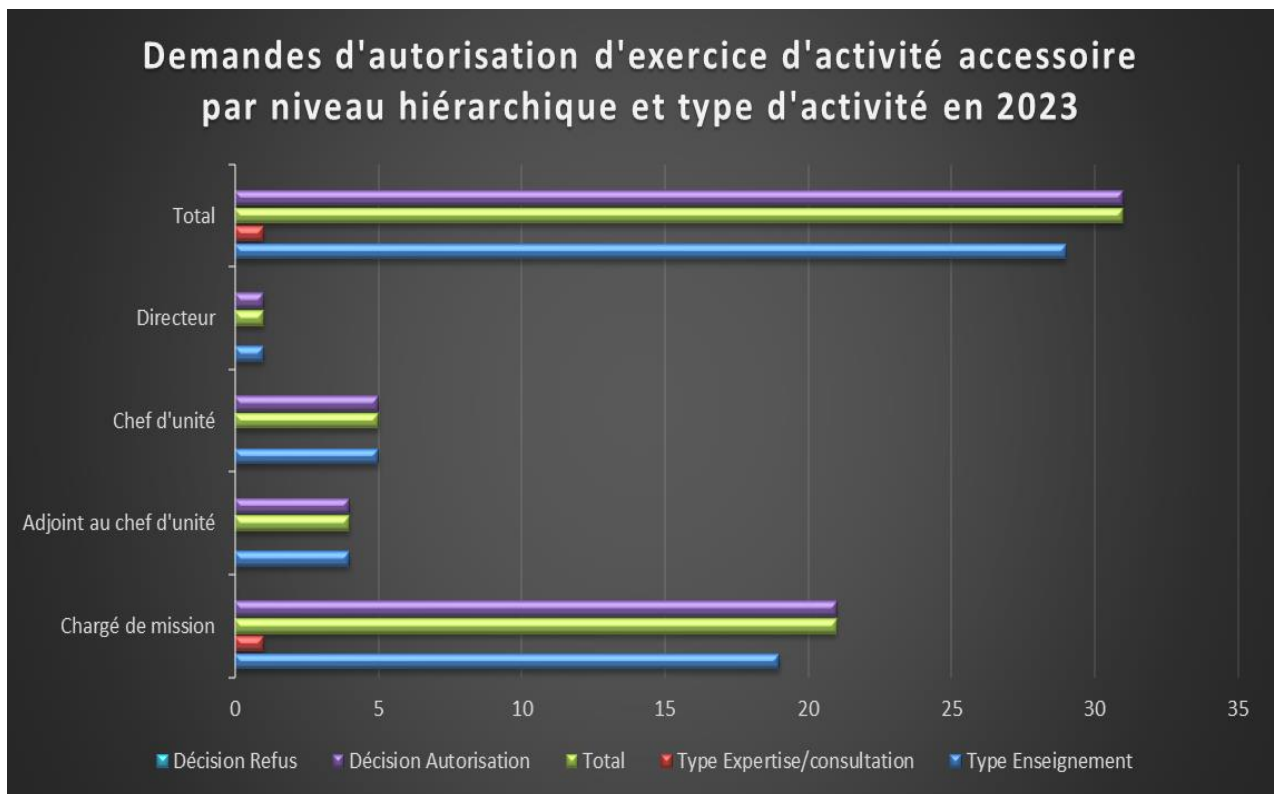
Niveau hiérarchique	Type		Total	Décision	
	Enseignement	Entrepreneariat		Autorisation	Refus
Chargé de mission	10	2	12	11	1
Adjoint au chef d'unité	5	0	5	5	0
Chef d'unité	5	0	5	5	0
Directeur	1	0	1	1	0
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>1</b>

## Demandes d'autorisation d'exercice d'activité accessoire par niveau hiérarchique et type d'activité en 2022



2023

Niveau hiérarchique	Type			Total	Décision	
	Enseignement	Expertise/cons	Activités sportives		Autorisation	Refus
Chargé de mission	19	1	1	21	21	0
Adjoint au chef d'unité	4	0	0	4	4	0
Chef d'unité	5	0	0	5	5	0
Directeur	1	0	0	1	1	0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>0</b>



## Partie 2 : LES RECRUTEMENTS

### 2 Recrutements (hors Collège)

2021

Niveau hiérarchique	AFO		ACO sur emploi permanent		ACO sur emploi non permanent		Total
	F	H	F	H	F	H	
Assistant	0	0	0	0	1	1	2
Chargé de mission	0	2	10	14	0	1	27
Chef d'unité	1	1	1	0	0	0	3
Adjoint au directeur	0	1	0	0	0	0	1
Directeur	0	1	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>34</b>



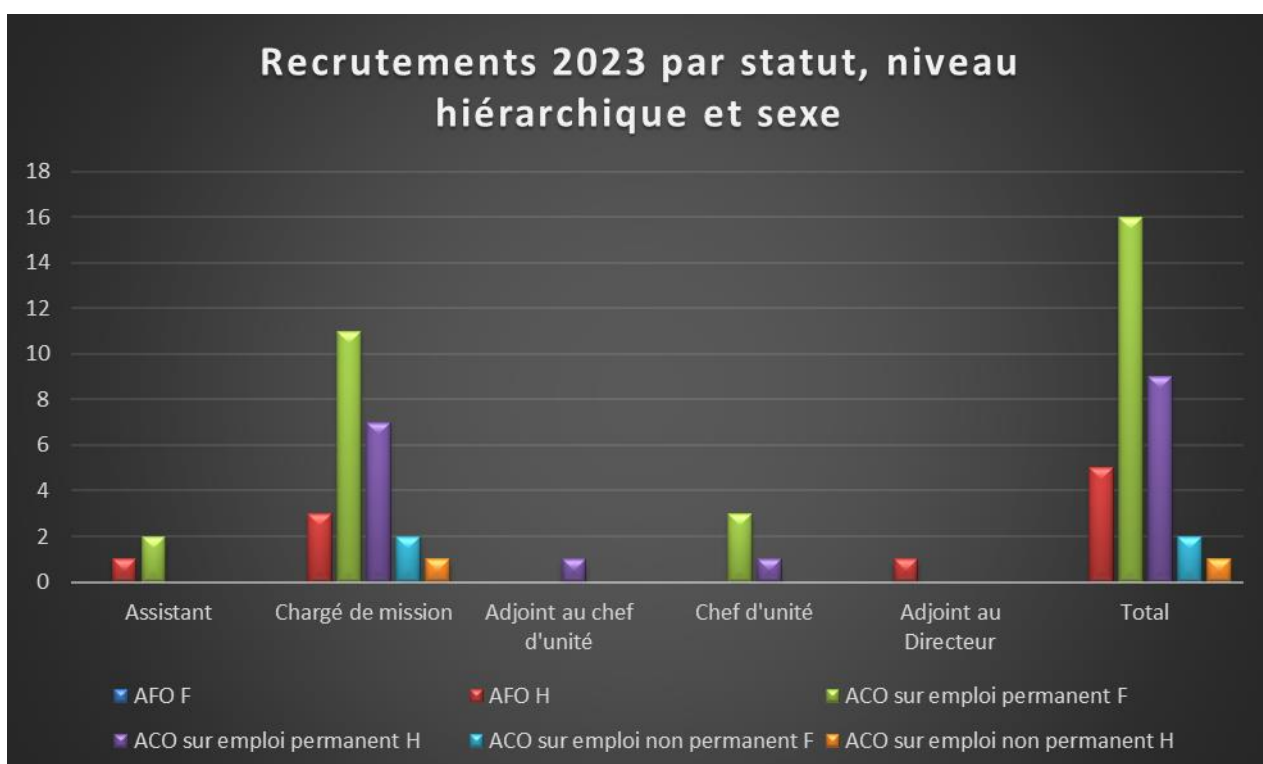
2022

Niveau hiérarchique	AFO		ACO sur emploi permanent		ACO sur emploi non permanent		Total
	F	H	F	H	F	H	
Assistant	0	0	0	0	0	0	0
Chargé de mission	0	0	12	11	0	0	23
Adjoint au chef d'unité	0	0	0	1	0	0	1
Chef d'unité	0	2	1	2	0	0	5
Directeur	1	0	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>



2023

Niveau hiérarchique	AFO		ACO sur emploi permanent		ACO sur emploi non permanent		Total
	F	H	F	H	F	H	
Assistant	0	1	2	0	0	0	3
Chargé de mission	0	3	11	7	2	1	24
Adjoint au chef d'unité	0	0	0	1	0	0	1
Chef d'unité	0	0	3	1	0	0	4
Adjoint au Directeur	0	1	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>33</b>



## Partie 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS

### 3 Parcours professionnels

#### 3.1 Nombre de postes publiés

Le nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année 2023 est de 38 (33 en 2021, 47 en 2022).

L'Arcep a reçu 897 candidatures pour ces 38 postes et les postes restés vacants fin 2022 (640 en 2021, 542 en 2022).

De 2021 à 2023 des candidatures ont été adressées pour chacun des postes publiés.

En 2023, 42 postes ont été pourvus de la manière suivante :

Externes	Internes	Total	ACO	AFO	Total
30	12	42	35	7	42

En 2022, 38 postes ont été pourvus sur les 47 de la manière suivante :

Externes	Internes	Total	ACO	AFO	Total
30	8	38	35	3	38

En 2021, 28 postes sur les 33 avaient été pourvus de la manière suivante :

Externes	Internes	Total	ACO	AFO	Total
24	4	28	21	7	28

*Remarque 1 : Les nombres indiqués dans les 3 tableaux ci-dessus font référence aux postes pourvus par rapport aux postes publiés au cours des années 2021 à 2023. Ces données diffèrent donc du nombre de recrutements en cours d'année (34 en 2021 – 30 en 2022- 33 en 2023) car des recrutements de début d'année ont fait l'objet d'une publication de postes en fin d'année précédente.*

*Remarque 2 : Les nombres d'ACO et d'AFO diffèrent également des recrutements d'ACO-d'AFO pour les mêmes raisons que celles mentionnées en remarque 1. Par ailleurs, certains postes ont été comblés par mobilité interne et non par recrutement externe.*

#### 3.2 Nombre de promotions

##### 3.2.1 Promotions de fonctionnaires dans leur administration d'origine

**2021** : deux promotions de grade

**2022** : aucune promotion

**2023** : une promotion de corps

### 3.2.2 Promotion interne Arcep

**2021** : 9 promotions se répartissant comme suit :

- 6 promotions de chargé de mission à adjoint au chef d'unité (4 femmes et 2 hommes),
- 2 promotions de chargé de mission à chef d'unité (1 femme et 1 homme),
- 1 promotion de chef d'unité adjoint au directeur à directeur (1 femme).

**2022** : 12 promotions se répartissant comme suit :

- 8 promotions de chargé de mission à adjoint au chef d'unité (5 femmes et 3 hommes),
- 2 promotions de chargé de mission à chef d'unité (1 femme et 1 homme),
- 2 promotions d'adjoint au chef d'unité à chef d'unité (2 hommes).

**2023** : 13 promotions se répartissant comme suit :

- 3 promotions de chargé de mission à adjoint au chef d'unité (3 hommes),
- 4 promotions de chargé de mission à expert (1 femme, 3 hommes),
- 2 promotions de chargé de mission à chef d'unité (2 femmes),
- 3 promotions d'adjoint au chef d'unité à chef d'unité (2 femmes, 1 homme),
- 1 promotion de chef d'unité adjoint au directeur à directeur (1 homme).

### 3.3 Nombre de fonctionnaires ayant réussi un concours ou un examen professionnel

Il n'y a eu aucune réussite de fonctionnaires à un concours ou examen professionnel de 2021 à 2023.

### 3.4 Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions par motif de départ, statut et catégorie

**2021**

Motif	ACO			AFO			Total
	A+	A	B	A+	A	B	
Démission	1	17					18
Fin de stage		1					1
Fin de période d'essai		2					2
Retraite					1	1	2
Congé mobilité		1					1
Mobilité				4	1		5
Fin de contrat		1	1				2
Fin de mandat				1			1
Total	1	22	1	5	2	1	32



## 2022

Motif	ACO			AFO			Total
	A+	A	B	A+	A	B	
Démission		19	1				20
Fin de stage			7				7
Fin de période d'essai							0
Retraite						1	1
Congé mobilité							0
Mobilité				3	1		4
Fin de contrat		3					3
Congé sans rémunération		2					2
Mobilité initiative administration				1			1
Non renouvellement initiative agent		2					2
Non renouvellement initiative adm		1					1
Congé parental		1		1			2
Licenciement pour inaptitude physique		1					1
Rupture conventionnelle		1					1
Fin de mandat							0
Total	0	30	8	5	1	1	45

## 2023

Motif	ACO			AFO			Total
	A+	A	B	A+	A	B	
Démission		10					10
Fin de stage			4				4
Fin de période d'essai		1					1
Retraite		1	1				2
Congé mobilité		1	1				2
Mobilité				4	1		5
Fin de contrat			1				1
Congé sans rémunération							0
Mobilité initiative administration							0
Non renouvellement initiative agent							0
Non renouvellement initiative adm							0
Congé parental		1					1
Licenciement pour inaptitude physique							0
Rupture conventionnelle							0
Fin de mandat	1						1
Total	1	14	7	4	1	0	27

### 3.5 Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions par motif de départ, tranche d'âge et sexe

2021

Motif	Moins de 25		[25-29]		[30-34]		[35-39]		[40-44]		[45-49]		[50-54]		[55-60]		Plus de 60		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Démission			1	5	2	2	2	2		2		1	1							18
Fin de stage			1																	1
Fin de période d'essai						1				1										2
Retraite																		1	1	2
Congé mobilité								1												1
Mobilité				1			1	2		1										5
Fin de contrat		1						1												2
Fin de mandat												1								1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>32</b>

2022

Motif	Moins de 25		[25-29]		[30-34]		[35-39]		[40-44]		[45-49]		[50-54]		[55-60]		Plus de 60		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Démission			1	6	1	4	1	3		1	1		1		1					20
Fin de stage			5	2																7
Fin de période d'essai																				0
Retraite																		1		1
Congé mobilité																				0
Mobilité						1	1		1	1										4
Fin de contrat					1	1		1												3
Congé sans rémunération					2															2
Mobilité initiative administration						1														1
Non renouvellement initiative agent						1		1												2
Non renouvellement initiative administration							1													1
Congé parental							1		1											2
Licenciement pour inaptitude physique															1					1
Rupture conventionnelle									1											1
Fin de mandat																				0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	

## 2023

	Moins de 25		[25-29]		[30-34]		[35-39]		[40-44]		[45-49]		[50-54]		[55-60]		Plus de 60		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Démission			2	3	2	1			1	1										10
Fin de stage	1	2	1																	4
Fin de période d'essai								1												1
Retraite																		2		2
Congé mobilité									1		1									2
Mobilité					1	2		1	1											5
Fin de contrat													1							1
Congé sans rémunération																				0
Mobilité initiative administration																				0
Non renouvellement initiative agent																				0
Non renouvellement initiative administration																				0
Congé parental						1														1
Licenciement pour inaptitude physique																				0
Rupture conventionnelle																				0
Fin de mandat																		1		1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>27</b>

### 3.6 Nombre de demandes de départ vers le secteur privé

Il y a eu 6 demandes de départ vers le secteur privé en 2021 réparties comme suit :

Catégorie	Sexe		Tranche d'âge			
	F	H	[25-29]	[30-34]	[35-39]	[50-54]
6	2	4	2	2	1	1

Il y a eu 10 demandes de départ vers le secteur privé en 2022 réparties comme suit :

Catégorie		Sexe		Tranche d'âge				
A	B	F	H	[25-29]	[30-34]	[35-39]	[45-49]	[50-54]
9	1	4	6	2	4	2	1	1

Il y a eu 3 demandes de départ vers le secteur privé en 2023 réparties comme suit :

Catégorie		Sexe		Tranche d'âge				
A	B	F	H	[25-29]	[30-34]	[35-39]	[45-49]	[50-54]
3		1	2	2	1			

Tous les agents ayant rejoint le secteur privé de 2021 à 2023 ont eu un avis de compatibilité de premier niveau (rendu par l'administration) avec réserves, dans le cadre du contrôle déontologique.

### 3.7 Secteur rejoint par les agents ayant quitté l'Arcep

2021



2022



2023



### 3.8 Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

2021 : aucune

2022 : 1 rupture conventionnelle

2023 : aucune.

## Partie 4 : LA FORMATION

### 4 Formation

#### 4.1 Nombre d'agents formés

127 agents ont été formés au moins une fois en 2023 (contre 107 en 2021 et 91 en 2022).

Un agent a suivi une formation statutaire en 2022 (aucun en 2021 et en 2023).

4 agents ont effectué leur formation à distance (13 en 2021, 8 en 2022).

2 agents ont bénéficié d'une formation à travers le compte personnel de formation (2 en 2021, aucun en 2022).

#### 4.2 Dépenses de formation

Au total 208 373 € ont été dépensés pour la formation en 2023 (183 285 € en 2021, 148 422 € en 2022).

#### 4.3 Nombre de jours de formation

Le nombre de jours de formation se répartit comme suit :

##### 2021

Type formation	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Formation statutaire													
Formation continue	0	3	107	176	6	5	15	24	14	15	0	0	365
Bilan de compétences			9	2	3		2						16
CPF			13										13
VAE													
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>129</b>	<b>178</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>394</b>

##### 2022

Type formation	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Formation statutaire										24			24
Formation continue	0,9	2	190	145	7,9	3,4	1	9,6	3	14			376,8
Bilan de compétences	3,4			3,4									6,8
CPF													0
VAE													
<b>Total</b>	<b>4,3</b>	<b>2</b>	<b>190</b>	<b>148</b>	<b>7,9</b>	<b>3,4</b>	<b>1</b>	<b>9,6</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>407,6</b>

##### 2023

Type formation	ACO						AFO						Total
	A+		A		B		A+		A		B		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Formation statutaire													0
Formation continue	10,3	0,6	201,4	178,7	22,6	43,7	0,4	14,5	7,4	21,7	0,3	4,9	506,5
Bilan de compétences			12,3						3,4				15,7
préparation concours/examens/diplômes													0
<b>Total</b>	<b>10,3</b>	<b>0,6</b>	<b>213,7</b>	<b>178,7</b>	<b>22,6</b>	<b>43,7</b>	<b>0,4</b>	<b>14,5</b>	<b>10,8</b>	<b>21,7</b>	<b>0,3</b>	<b>4,9</b>	<b>522,2</b>

A noter que dans le type de formation « bilan de compétences » sont inclus les actions de « coaching » dont certains agents ont pu bénéficier de 2021 à 2023.

#### 4.4 Nombre de stagiaires en formation

Un agent stagiaire en formation en 2022.

Aucun agent stagiaire en formation en 2021 et 2023.

#### 4.5 Nombre de demandes de congés formation

Aucun congé de formation n'a été demandé de 2021 à 2023.

## Partie 5 : LA REMUNERATION

## 5 Rémunération

### 5.1 La masse salariale

La consommation de la masse salariale (ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales, y compris le Compte d’Affectation Spéciale (CAS) Pension s’élève en 2023 à **16 588 022 €** (15 730 149 € en 2021, 16 056 084 € en 2022).

La masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées s’élève à :

En 2021 : 1 214 067 € (dont 5 femmes et 5 hommes)

En 2022 : 1 246 556 € (dont 5 femmes et 5 hommes)

En 2023 : 1 259 787 € (dont 5 femmes et 5 hommes)

### 5.2 Nombre d’agents bénéficiant de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d’Achat)

2021 : 2 agents (1 femme et 1 homme de catégorie B).

2022 : 3 agents (3 femmes de catégorie B)

2023 : 5 agents (4 femmes et 1 homme – 3 catégorie B et 2 catégorie A)

### 5.3 Distribution des rémunérations nettes

#### 5.3.1 Répartition des rémunérations nettes par sexe

2021

Distribution des rémunérations nettes	Montants nets
H	3 644 365 €
F	3 565 473 €

2022

Distribution des rémunérations nettes	Montants nets
H	3 949 395 €
F	3 518 775 €

2023



Distribution des rémunérations nettes		Montants nets
	H	4 590 603 €
	F	4 261 392 €

### 5.3.2 Répartition des rémunérations nettes par décile et par sexe

2021

décile	F	H
1	33 100	34 309
2	34 728	38 385
3	37 052	40 319
4	40 754	43 472
5	42 952	48 152
6	48 660	51 059
7	56 852	54 252
8	63 756	58 985
9	76 433	66 564

2022

décile	F	H
1	34 715	33 937
2	37 457	38 693
3	38 663	42 831
4	40 071	47 782
5	42 116	51 193
6	49 021	54 001
7	53 869	56 677
8	64 242	60 543
9	78 866	76 215

2023

décile	F	H
1	33 899	34 566
2	36 268	38 454
3	39 261	42 045
4	41 806	46 446
5	45 044	51 875
6	48 250	55 447
7	57 885	58 046
8	63 550	63 174
9	80 505	77 253

## Partie 6 : LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

### 6 Santé et Sécurité au travail

Il existe un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui concerne tous les agents de l'Arcep. Il est mis à jour annuellement et intègre les risques psycho-sociaux.

Un médecin du travail est présent 1 jour par mois à l'Arcep (2 jours par mois en 2021). Il peut être joint par tout agent en dehors de ses jours de présence.

#### 6.1 Nombre d'accidents de service

Un accident de service a été recensé en 2021 (1 femme).

4 accidents de trajet ont été recensés en 2022 (3 hommes – 1 femme).

2 accidents de trajet ont été recensés en 2023 (2 femmes).

#### 6.2 Nombre de saisines du dispositif de signalement

Aucun signalement n'a été effectué en 2022 ni en 2023.

Un signalement a été déposé en 2021 concernant une femme de catégorie B.

#### 6.3 Nombre d'acteurs de prévention en fonction au 31 décembre

Une assistante de prévention est en poste au 31 décembre 2023. La quotité consacrée à la prévention représente 10 % de son temps de travail. L'assistante a été formée (durée 2 jours) lors de sa prise de fonction en 2016.

#### 6.4 Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention

Trois réunions ont eu lieu en 2023 (tout comme en 2021 et 2022) avec l'Inspecteur de Santé et Sécurité au Travail (ISST), le médecin du travail et l'assistante de prévention.

#### 6.5 Nombre de visites de site effectuées

Une visite technique de site a été effectuée en 2023 par l'Inspectrice de Santé et Sécurité au Travail en présence de l'Administration.

Une visite de site a été effectuée en 2022 (3 en 2021) par le médecin du travail, en présence de l'assistante de prévention et des représentants du personnel (2<sup>ème</sup> étage, 3<sup>ème</sup> étage).

#### 6.6 Nombre d'aménagement de postes de travail

Aucun aménagement de poste de travail n'a été demandé en 2022 et en 2023.

Une demande d'aménagement de poste de travail proposée par le médecin du travail a été acceptée et mise en œuvre par l'administration en 2021.

### **6.7 Nombre d'agents dont le cas a été soumis aux instances médicales**

Le cas de 3 agents a été soumis au Comité Médical en 2021 (1 homme et 2 femmes).

Le cas de 2 agents a été soumis au Comité Médical en 2022 (1 homme – 1 femme)

Le cas d'un agent a été soumis au Comité Médical en 2023 (1 femme).

### **6.8 Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique**

Un agent femme a bénéficié d'un temps partiel thérapeutique en 2022 ainsi qu'en 2021.

Deux agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique en 2023 (2 femmes).

### **6.9 Nombre d'agents formés à la sécurité, santé au travail**

27 agents ont été formés à la santé, sécurité au travail en 2022 sans lien avec un évènement grave (2 agents en 2021 et 2 en 2023).

### **6.11 Suivi médical**

En 2021, 130 visites médicales de prévention ont été organisées. 6 visites ont eu lieu à la demande de l'agent, 118 à la demande de l'administration et 6 à la demande du médecin. 3 agents ont fait l'objet d'une surveillance médicale particulière.

En 2022, 70 visites médicales ont été organisées. 6 visites ont eu lieu à la demande de l'agent, 49 à la demande de l'administration et 15 à la demande du médecin. 10 agents ont fait l'objet d'une surveillance médicale particulière.

En 2023, 78 visites médicales ont été organisées. 11 visites ont eu lieu à la demande de l'agent, 59 à la demande de l'administration et 8 à la demande du médecin. 11 agents ont fait l'objet d'une surveillance médicale particulière.

## Partie 7 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

### 7 Organisation du travail et temps de travail

Une charte du temps et du numérique a été mise en place en 2017. Elle concerne tous les agents. Elle a fait l'objet d'une actualisation en juin 2022.

#### 7.1 Repos compensateur

1 agent de catégorie B a bénéficié d'un repos compensateur en 2021.

5 agents ont bénéficié d'un repos compensateur en 2022 (5 agents de catégorie A).

7 agents ont bénéficié d'un repos compensateur en 2023 (1 agent de catégorie B et 6 agents de catégorie A).

#### 7.2 Télétravail

Un nouvel accord de télétravail a été signé le 13 juillet 2021. Il est entré en vigueur le 4 octobre 2021. Une mise à jour a été effectuée à l'automne 2022.

3 options de télétravail sont possibles.

##### 7.2.1 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail depuis leur domicile ou un autre lieu privé réparti selon le nombre de jours, par niveau hiérarchique et sexe

#### 2021

Niveau hiérarchique	Option 1		Option 2		Option 3		Total
	F	H	F	H	F	H	
Assistant	3	3	11	0	5	2	24
Chargé de mission	5	13	12	16	12	26	84
Adjoint au chef d'unité	1	0	1	1	4	3	10
Chef d'unité	1	4	3	9	6	2	25
Adjoint au directeur							0
Directeur	2	1	3	0	0	0	6
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>149</b>

#### 2022

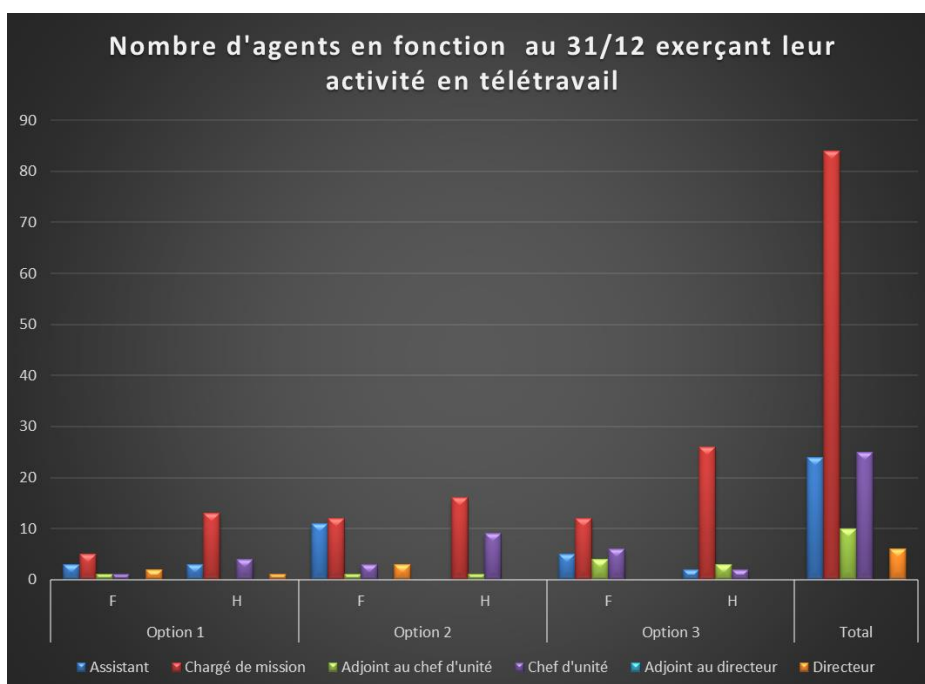
Niveau hiérarchique	Option 1		Option 2		Option 3		Total
	F	H	F	H	F	H	
Assistant	3	3	11		5	2	24
Chargé de mission	8	17	12	13	16	24	90
Adjoint au chef d'unité	1	1	1		2	2	7
Chef d'unité		3	2	6	4	2	17
Adjoint au directeur		1			1		2
Directeur	3	2	3				8
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>148</b>

## 2023

Niveau hiérarchique	Option 1		Option 2		Option 3		Total
	F	H	F	H	F	H	
Assistant	3	3	8	1	7	2	24
Chargé de mission	10	25	14	11	15	21	96
Adjoint au chef d'unité	1	3	3	1	4	3	15
Chef d'unité	3	6	3	5	7	6	30
Adjoint au directeur		2			1		3
Directeur	4	3	3				10
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>178</b>

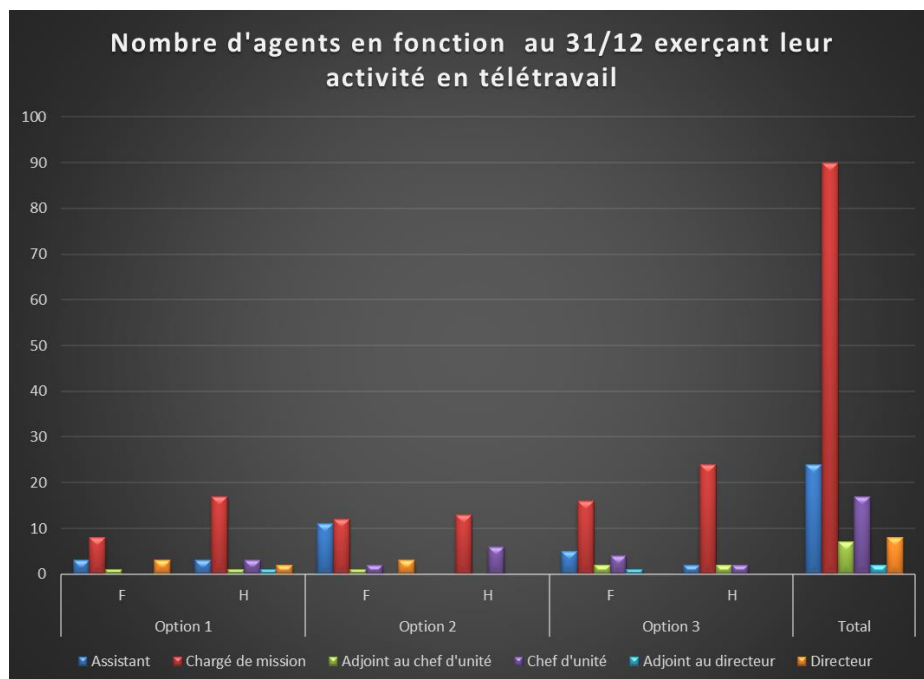
- **Option 1 : 46 jours de télétravail flexible par an**
- **Option 2 : 1 jour de télétravail régulier par semaine + 20 jours de télétravail flexible par an.**
- **Option 3 : 2 jours de télétravail régulier par semaine + 4 jours de télétravail flexible par an.**

## 2021



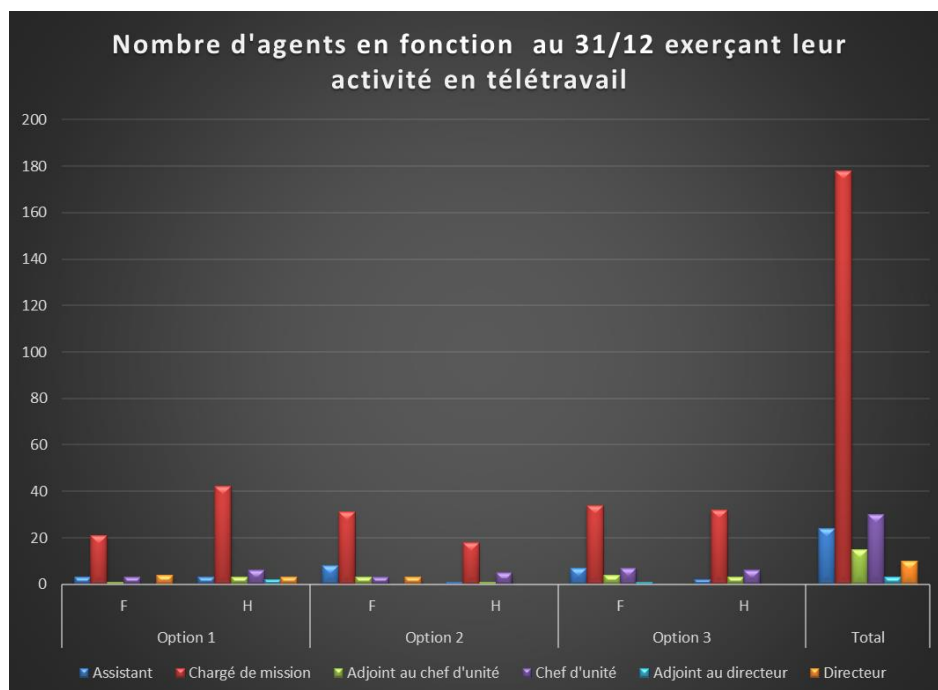
6 agents en télétravail au 31 décembre 2021 bénéficient d'un aménagement de leur poste de travail proposé par le médecin de prévention et justifié par leur état de santé.

2022



7 agents en télétravail au 31 décembre 2022 bénéficient d'un aménagement de leur poste de travail proposé par le médecin du travail et justifié par leur état de santé.

2023



7 agents en télétravail au 31 décembre 2023 bénéficient d'un aménagement de leur poste de travail proposé par le médecin du travail et justifié par leur état de santé.

## 7.2.2 Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année

En 2021, toutes les demandes de télétravail ont été acceptées. Au moment de la campagne de recensement, 3 demandes de changement d'option et une demande de changement de jour de télétravail dans la semaine ont été faites par la hiérarchie.

En 2022, toutes les demandes de télétravail ont été acceptées. Au moment de la campagne de recensement, 1 demande de changement d'option a été faite par la hiérarchie et 2 demandes de changement d'option ont été faites à titre expérimental pour 6 mois par la hiérarchie et confirmées par la suite.

En 2023 toutes les demandes de télétravail ont été acceptées en l'état initial.

## 7.3 Nombres d'agents en travail à distance en période de circonstances exceptionnelles

Tous les agents de l'Arcep sont autorisés, en période de circonstances exceptionnelles, à exercer leurs fonctions dans le cadre du travail à distance. Ce fut le cas en 2021 lors de la crise sanitaire. En 2022, la période de travail pour circonstances exceptionnelles s'est terminée le 14 février 2022.

## 7.4 Répartition des effectifs au 31 décembre par quotité de travail, par sexe et par catégorie

### 2021

Nombre d'agents	Temps plein	Temps partiel sur autorisation 80%		Temps partiel sur autorisation 90%	
		H	F	H	F
182	176	3	2	0	1
		1 catégorie B	2 catégorie B		1 catégorie B
		2 catégorie A			

### 2022

Nombre d'agents	Temps plein	Temps partiel sur autorisation 80%		Temps partiel sur autorisation 90%	
		H	F	H	F
174	168	2	3	0	1
		1 catégorie A	3 catégorie B		1 catégorie B
		1 catégorie B			

## 2023

Nombre d'agents	Temps plein	Temps partiel sur autorisation 80%		Temps partiel sur autorisation 90%		Temps partiel sur autorisation 50%	
		H	F	H	F	H	F
185	178	2	3	0	1	1	0
		1 catégorie A 1 catégorie B	2 catégorie B 1 catégorie A		1 catégorie B	1 catégorie A+	

Toutes les demandes de temps partiel ont été acceptées de 2021 à 2023.

## 7.5 Nombre de jours de congés pris au cours de l'année (par type de congés)

### 2021

7 217 jours de congés ont été pris, répartis comme suit :

Congés annuels	RTT	Jours de fractionnement	CET
4 470	2 423	185	139

### 2022

6 354,5 jours de congés ont été pris, répartis comme suit :

Congés annuels	RTT	Jours de fractionnement	CET
3 914	2 252	71	117,5

### 2023

6 142,5 jours de congés ont été pris, répartis comme suit :

Congés annuels	RTT	Jours de fractionnement	CET
3 640	2 335	81	86,5

Aucun jour de congé n'a été perdu de 2021 à 2023.



## 7.6 Nombre de jours donnés/reçus au cours de l'année par motif

2021

Nombre de jours donnés	Motif	Nombre de jours reçus	Motif
28,5 jours	don pour aider un proche	8 jours	utilisation pour aider un proche

2022

Nombre de jours donnés	Motif	Nombre de jours reçus	Motif
47,5 jours	don pour aider un proche	6,5 jours	utilisation pour aider un proche

2023

Nombre de jours donnés	Motif	Nombre de jours reçus	Motif
51 jours	don pour aider un proche	6,5 jours	utilisation pour aider un proche

## 7.7 Compte Epargne Temps (CET)

7.7.1 Nombre de CET / Nombre d'agents ayant déposé des jours / Nombre de jours en stock au 31/12

2021

Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps	Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre
109	85	2216,5
dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année		dont nombre de jours versés au cours de l'année.
41		748

## 2022

Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année	Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre
98	54	2023,5
dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année		dont nombre de jours versés au cours de l'année.
9		496,5

## 2023

Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année	Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre
106	56	2301
dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année		dont nombre de jours versés au cours de l'année.
22		404,5

### 7.7.2 Nombre de jours de CET consommés au cours de l'année par type de consommation, catégorie et sexe

#### 2021

Type de consommation	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Congés	46	0	7	38	38	10	139
Don	0	0	0	1	0	0	1
Versement RAFP	0	0	0	0	0	0	0
Indemnisation	16	20	62,5	103,5	107	15	324
Transfert mobilité sortante	30,5	35,5	0	149,5	0	0	215,5
<b>Total</b>	<b>92,5</b>	<b>55,5</b>	<b>69,5</b>	<b>292</b>	<b>145</b>	<b>25</b>	<b>679,5</b>

#### 2022

Type de consommation	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Congés	0	0	23,5	29,5	64,5	0	117,5
Don	0	0	0	0	0	0	0
Versement RAFP	0	0	0	0	0	0	0
Indemnisation	10	31	46	131	54,5	0	272,5
Transfert mobilité sortante	0	65	4	15	0	0	84
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>96</b>	<b>73,5</b>	<b>175,5</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>474</b>

## 2023

Type de consommation	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Congés	0	48,5	20,5	11,5	6	0	86,5
Don	0	0	0	0	0	0	0
Versement RAFP	0	0	0	0	0	0	0
Indemnisation	0	20	54	16	49	8	147
Transfert mobilité sortante	30,5	28,5	10,5	32	25,5	0	127
<b>Total</b>	<b>30,5</b>	<b>97</b>	<b>85</b>	<b>59,5</b>	<b>80,5</b>	<b>8</b>	<b>360,5</b>

## 7.8 Absences hors raison de santé

### 7.8.1 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

#### 2021

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Garde enfant malade	1		5	6	1	2	15
Aide proche malade					4		4
Congé maternité			3				3
Congé paternité				5			5
Convocation examen prénatal				1			1
Convocation judiciaire				2			2
Décès				3	3		6
Fête religieuse					1	1	2
Garde enfant période Covid	1		2	4	1		8
Mariage/PACS			1	2			3
Naissance				5			5
Convocation concours/examen professionnel				2			2
Récupération heures supplémentaires					1		1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>57</b>

#### 2022

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Garde enfant malade	1		7	7	2	1	18
Aide proche malade					2		2
Congé maternité			3				3
Congé paternité				4			4
Convocation examen prénatal			2	1			3
Convocation judiciaire		1					1
Décès					2		2
Fête religieuse					2	1	3
Garde enfant période Covid	1		3	3		1	8
Mariage/PACS			2	3		1	6
Naissance				4			4
Convocation concours/examen professionnel				1			1
Récupération HS/travail week end			1	4			5
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>60</b>

## 2023

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Garde enfant malade	1		5	8	4	1	19
Aide proche malade			1	1			2
Congé maternité	1		6				7
Congé paternité		1		3			4
Convocation examen prénatal	1		3	3			7
Convocation judiciaire			7	6			13
Décès			1	1			2
Fête religieuse			1			1	2
Délai de route congé bonifié				1			1
Mariage/PACS	1		3	2			6
Naissance				2			2
Convocation concours/examen professionnel			1	1	1		3
Récupération HS/travail week end			2	4	1		7
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>75</b>

### 7.8.2 Nombre total de jours d'absence par motif, hors raison de santé, au cours de l'année

## 2021

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Garde enfant malade	3		10,5	23,5	1	3,5	41,5
Aide proche malade					10		10
Congé maternité			189				189
Congé paternité				64			64
Convocation examen prénatal				0,5			0,5
Convocation judiciaire				1,5			1,5
Décès				13	10		23
Fête religieuse					3	1	4
Garde enfant période Covid	4		11,5	7	0,5		23
Mariage/PACS			5	10			15
Naissance				15			15
Convocation concours/examen professionnel				4			4
Récupération heures supplémentaires					2		2
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>216</b>	<b>138,5</b>	<b>26,5</b>	<b>4,5</b>	<b>392,5</b>

## 2022

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Garde enfant malade	1,5		21,5	18,5	7	4	52,5
Aide proche malade					6,5		6,5
Congé maternité			312				312
Congé paternité				41			41
Convocation examen prénatal			4	3			7
Convocation judiciaire		0,5					0,5
Décès					8		8
Fête religieuse					4	3	7
Garde enfant période Covid	1		9	9,5		2	21,5
Mariage/PACS			7,5	10		5	22,5
Naissance				11			11
Convocation concours/examen professionnel				2			2
Récupération HS/travail week end			1	10,5			11,5
<b>Total</b>	<b>2,5</b>	<b>0,5</b>	<b>355</b>	<b>105,5</b>	<b>25,5</b>	<b>14</b>	<b>503</b>

## 2023

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Garde enfant malade	2		14,5	14	14,5	1	46
Aide proche malade			4	22			26
Congé maternité	112		514				626
Congé paternité		15		51			66
Convocation examen prénatal	2		3,5	3			8,5
Convocation judiciaire			3,5	3			6,5
Décès			3	5			8
Fête religieuse			3			2	5
Délai de route congé bonifié				2			2
Mariage/PACS	5		15	10			30
Naissance				5			5
Convocation concours/examen professionnel			1	1	3,5		5,5
Récupération HS/travail week end			1	3,5	0,5		5
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>15</b>	<b>562,5</b>	<b>119,5</b>	<b>18,5</b>	<b>3</b>	<b>839,5</b>

### 7.8.3 Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année et par motif.

En 2021, il y a eu un congé de mobilité.

En 2022, il y a eu deux congés sans rémunération pour préparation concours INSP.

En 2023, il y a eu deux congés de mobilité et deux congés sans rémunération pour préparation concours INSP.

## 7.9 Absences pour raison de santé

### 7.9.1 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par motif

## 2021

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Maladie ordinaire	4	4	9	18	8		43
Accident du travail			1				1
Grave maladie				1	1		2
temps partiel thérapeutique			1				1
Couche pathologique			1				1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>48</b>

## 2022

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Maladie ordinaire	3	1	18	15	9	3	49
Accident du travail			1	3			4
Grave maladie				1	1		2
temps partiel thérapeutique							0
Couche pathologique			2				2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>57</b>

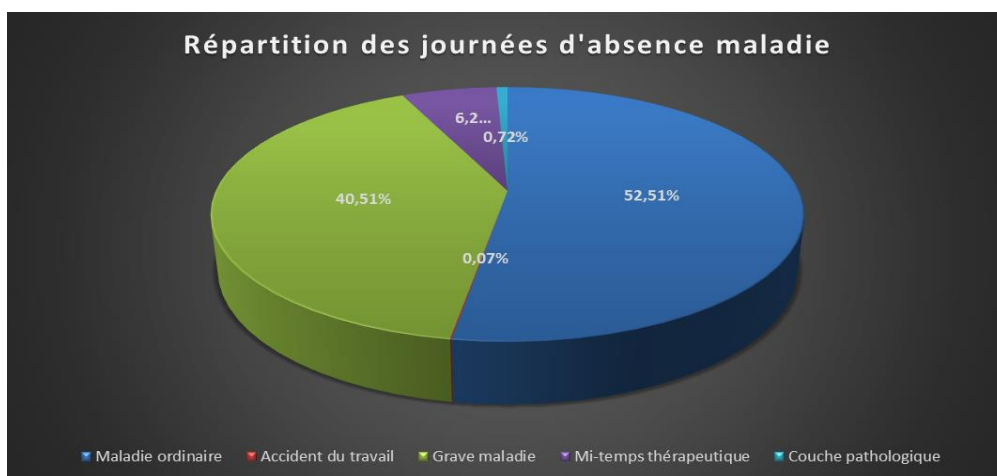
2023

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Maladie ordinaire	3		11	11	4	2	31
Accident du travail			1		1		2
Grave maladie					1		1
temps partiel thérapeutique			1		1		2
Couche pathologique			1				1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>37</b>

### 7.9.2 Nombre total de journées d'absence au cours de l'année pour raison de santé par motif

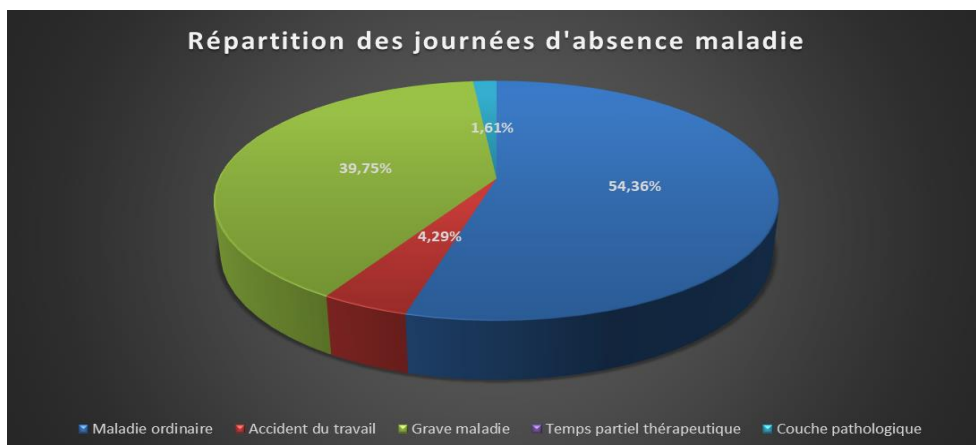
2021

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Maladie ordinaire	29	107	263	222	184		805
Accident du travail			1				1
Grave maladie				365	256		621
Temps partiel thérapeutique			95				95
Couche pathologique			11				11
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>107</b>	<b>370</b>	<b>587</b>	<b>440</b>	<b>0</b>	<b>1533</b>



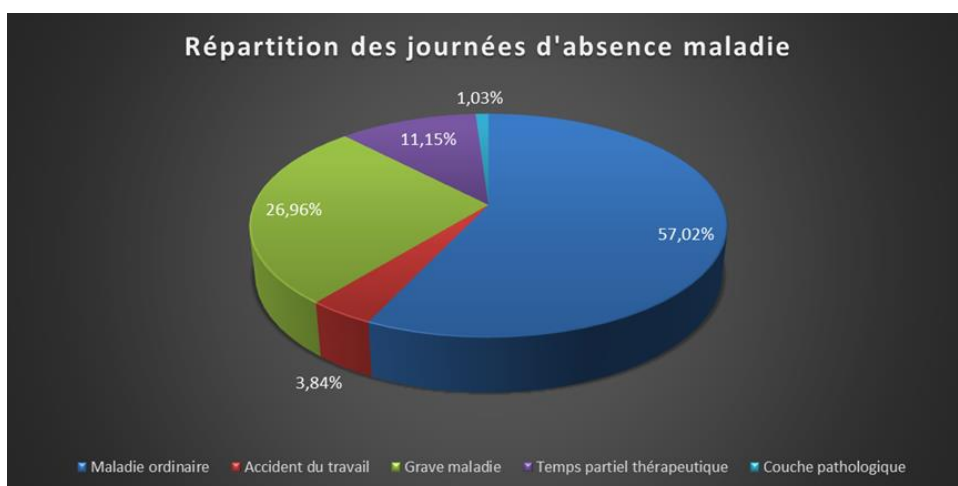
2022

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Maladie ordinaire	23	9	411	205	145	18	811
Accident du travail			21	43			64
Grave maladie				228	365		593
Temps partiel thérapeutique							
Couche pathologique			24				24
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>456</b>	<b>476</b>	<b>510</b>	<b>18</b>	<b>1492</b>



**2023**

Motif	A+		A		B		Total
	F	H	F	H	F	H	
Maladie ordinaire	16		352	208	144	52	772
Accident du travail			2		50		52
Grave maladie					365		365
Temps partiel thérapeutique			59		92		151
Couche pathologique			14				14
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>427</b>	<b>208</b>	<b>651</b>	<b>52</b>	<b>1354</b>



### 7.9.3 Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année

**2021**

39 jours de carence ont été effectués en paie, répartis comme suit :

A+		A		B	
F	H	F	H	F	H
2	5	8	14	9	1

## 2022

34 jours de carence ont été effectués en paie, répartis comme suit :

A+		A		B	
F	H	F	H	F	H
2	0	12	15	5	0

## 2023

56 jours de carence ont été effectués en paie, répartis comme suit :

A+		A		B	
F	H	F	H	F	H
3	0	17	22	10	4

### 7.9.4 Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence

Le montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année s'élève à 6 048 € en 2021, 5 187 € en 2022 et 8 388 € en 2023.



## Partie 8 : ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

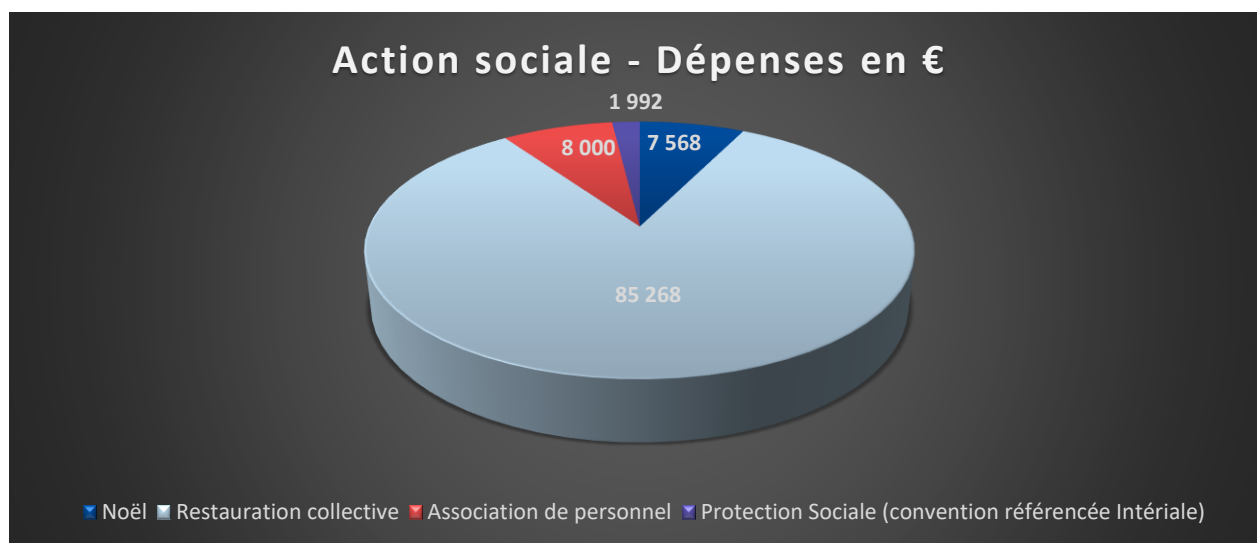
### 8 Action sociale et protection sociale

#### 2021

102 828 € ont été consacrés à l'action et à la protection sociales.

Les types d'actions, le montant des dépenses et le nombre d'agents concernés se répartissent en 2021 comme suit :

Type d'action	Dépenses en €	Nombre d'agents concernés
Noël	7 568	182
Restauration collective	85 268	215
Association de personnel	8 000	102
Protection Sociale (convention référencée Intériale)	1 992	31

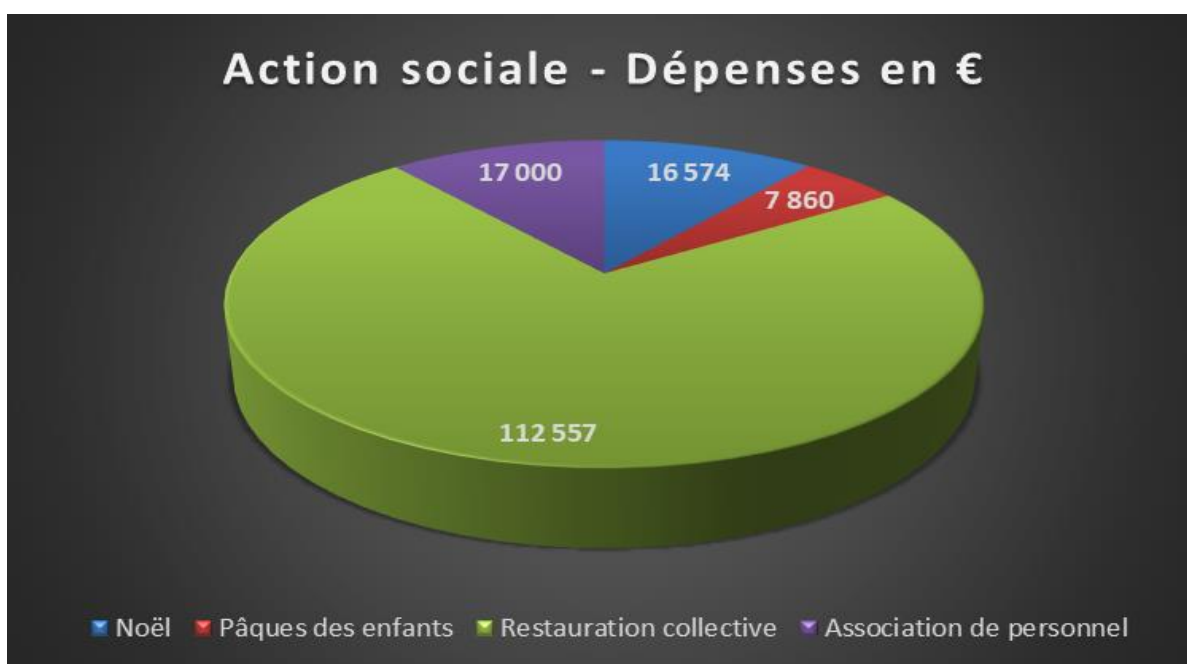


#### 2022

153 991 € ont été consacrés à l'action sociale.

Les types d'actions, le montant des dépenses et le nombre d'agents concernés se répartissent en 2022 comme suit :

Type d'action	Dépenses en €	Nombre d'agents concernés
Noël	16 574	174
Pâques des enfants	7 860	174
Restauration collective	112 557	213
Association de personnel	17 000	142
Protection Sociale (convention référencée Intériale)		32



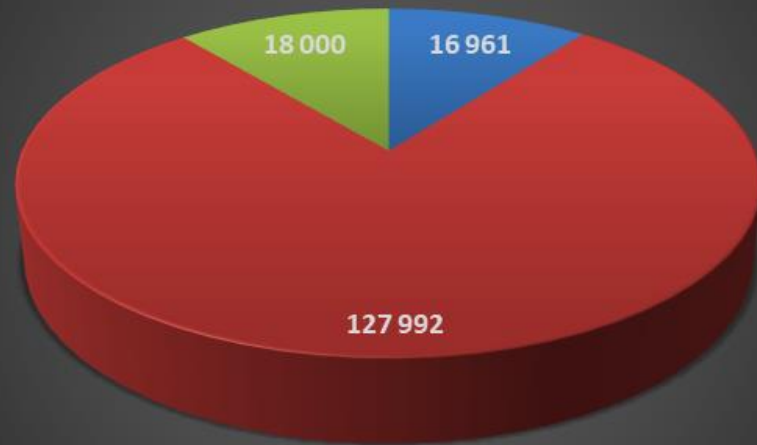
## 2023

162 953 € ont été consacrés à l'action sociale.

Les types d'actions, le montant des dépenses et le nombre d'agents concernés se répartissent en 2023 comme suit :

Type d'action	Dépenses en €	Nombre d'agents concernés
Noël	16 961	185
Restauration collective	127 992	208
Association de personnel	18 000	152
Protection Sociale (convention référencée Intériale)		45

## Action sociale - Dépenses en €



■ Noël ■ Restauration collective ■ Association de personnel

## Partie 9 : DIALOGUE SOCIAL

### 9 Dialogue social

Il existait trois instances de concertation avec les représentants du personnel à l'Arcep :

- Le Comité Technique : 4 postes de titulaires, 4 postes de suppléants
- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) : 4 postes de titulaires, 4 postes de suppléants
- La Commission Consultative Paritaire (CCP) : 2 postes de titulaires, 2 postes de suppléants

Une seule liste commune CFE-CGE/Syndim a été présentée lors des élections professionnelles en décembre 2018.

De nouvelles élections professionnelles ont eu lieu par vote électronique en décembre 2022.

Le comité technique et le CHSCT ont fusionné en une nouvelle instance pour devenir le CSA (Comité Social d'Administration) : 5 postes de titulaires et 5 postes de suppléants.

#### 9.1 Le comité technique

##### Un comité technique, à quoi ça sert ?

Le comité technique (CT) est une instance de concertation chargée d'examiner les questions collectives relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

##### 9.1.1 Nombre de représentants du personnel, par fonction et par sexe (données au 31/12)

2021

Comité Technique			
Titulaires		Suppléants	
H	F	H	F
3	1	3	0

2022

Comité Technique			
Titulaires		Suppléants	
H	F	H	F
2	2	2	1

### 9.1.2 Nombre de réunions du comité technique au cours de l'année

Le Comité Technique s'est réuni 4 fois dans l'année (dont 2 fois en instance commune avec le CHSCT) en 2021 et 4 fois en 2022.

### 9.1.3 Nombre de négociation au cours de l'année

Une négociation a eu lieu en 2021 avec les représentants du personnel. Elle a abouti à un nouvel accord de télétravail signé le 13 juillet 2021. En 2022 une négociation a abouti à la signature du plan 2022-2024 en faveur de la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## 9.2 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)

### Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à quoi ça sert ?

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

### 9.2.1 Nombre de représentants du personnel, par fonction et par sexe (données au 31 décembre)

2021

CHSCT			
Titulaires		Suppléants	
H	F	H	F
3	1	2	0

2022

CHSCT			
Titulaires		Suppléants	
H	F	H	F
2	1	3	1

## 9.2.2 Nombre de réunions du CHSCT au cours de l'année

Le CHSCT s'est réuni 3 fois en 2021 (dont 2 fois en instance commune avec le Comité Technique) et 3 fois en 2022.

## 9.3 Le Comité Social d'Administration (CSA)

### Un comité social d'administration (CSA), ça sert à quoi ?

Le comité social d'administration (CSA) est l'instance de concertation chargée d'examiner les questions collectives relative à l'organisation et au fonctionnement des services. Il est en charge également de l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

### 9.3.1 Nombre de représentants du personnel, par fonction et par sexe (données au 31 décembre)

**2023**

Comité Social d'Administration			
Titulaires		Suppléants	
H	F	H	F
3	2	3	2

Le CSA s'est réuni trois fois en 2023.

## 9.4 La Commission Consultative Paritaire (CCP)

### Une commission consultative paritaire, à quoi ça sert ?

La commission consultative paritaire est consultée sur les questions individuelles qui concernent les agents non titulaires.

Cette consultation est obligatoire pour les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, et pour les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

### 9.4.1 Nombre de représentants du personnel, par fonction et par sexe (données au 31 décembre)

**2021**

CCP			
Titulaires		Suppléants	
H	F	H	F
2	0	1	1

2022

CCP			
Titulaires		Suppléants	
H	F	H	F
2	0	0	0

2023

CCP			
Titulaires		Suppléants	
H	F	H	F
1	1	1	1

#### 9.4.2 Nombre de réunions de la CCP au cours de l'année

La commission consultative paritaire s'est réunie une fois en 2021, deux fois en 2022 et une fois en 2023.

#### 9.4.3 Nombre de recours examinés par la CCP au cours de l'année

Aucun recours n'a été examiné de 2021 à 2023.

### 9.5 Les moyens mis à disposition des représentants du personnel

Les représentants du personnel bénéficient de la mise à disposition d'un local syndical d'une surface de 13,70 m<sup>2</sup>. Sa valeur locative est égale à 8 056 € TTC. Ils disposent d'un panneau d'affichage, d'un espace spécifique sur l'intranet ainsi que d'une adresse mail dédiée.

### 9.6 Les faits de grève

Aucun jour non travaillé n'a été déclaré pour faits de grèves correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local en 2021 et en 2022.

66 jours non travaillés pour faits de grèves correspondant à un mot d'ordre national ou à un mot d'ordre local ont été déclarés en 2023.

## Partie 10 : DISCIPLINE

### 10 Nombre de sanctions prononcées

Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée de 2021 à 2023.