



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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024

Avril 2025

ISSN n°2258-3106



Sommaire

Avant-propos

Faits marquants

Les chiffres clés

1	Les emplois	4
2	Recrutements (hors Collège)	15
3	Parcours professionnels	16
4	Formation	23
5	Rémunération	25
6	Santé et Sécurité au travail	27
7	Organisation du travail et temps de travail	29
8	Action sociale et protection sociale	37
9	Dialogue social	38
10	Discipline	39

Avant-propos

L'article L231-1 du code général de la fonction publique prévoit que les administrations élaborent chaque année un rapport social unique qui comprend des informations relatives aux emplois, à la rémunération, aux parcours professionnels, à la formation, à la santé et à la sécurité au travail, ainsi qu'à l'amélioration de la qualité et des conditions de vie au travail. Il intègre également des indicateurs synthétiques permettant d'établir l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Il est présenté au comité social d'administration qui en débat.

Faits marquants

L'année 2024 a été marquée par un **élargissement des missions de l'Arcep** :

- La loi n° 2024-449 du 21 mai 2024 visant à sécuriser et à réguler l'espace numérique a confié à l'Autorité la **régulation des prestataires d'intermédiation de données et des services d'informatique en nuage (cloud)** ;
- La loi n° 2023-703 du 1^{er} août 2023 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense a renforcé **le contrôle de l'ANSSI**.

Dans ce contexte qui nécessite de pouvoir disposer de compétences rares et pointues, tant sur les domaines historiques de compétences de l'Arcep que sur les nouveaux champs, les actions en matière **d'attractivité, de diversification des viviers de recrutement et de développement des parcours professionnels** sont essentielles et se sont poursuivies, avec notamment la participation au salon VivaTech sur le stand du Pavillon numérique de l'Etat, ou la signature d'un **partenariat avec l'Ecole polytechnique, l'ENSAE et Telecom Paris, dans le cadre du Master of science and technology « Data and Economics for Public Policy »**. Il s'agit d'un programme qui a vocation à offrir une formation à la conception et l'évaluation des politiques publiques, à l'interface de la science des données et de l'analyse économique. Les élèves sont amenés à travailler sur des études de cas proposés par l'Autorité qui participe par ailleurs à des séminaires à leur attention.

L'attractivité de l'Arcep et la fidélisation des équipes passent aussi par des **mesures d'action sociale** : afin **d'accompagner les agents pour leur installation en région parisienne**, l'Arcep a ainsi conclu une convention avec l'ALPAF (Association pour le logement du personnel des administrations financières), permettant de proposer un logement meublé en Île-de-France pour une durée maximale d'un an.

Sur le volet de la qualité de vie au travail, dans le prolongement de la **certification « Great Place to Work » en 2023**, un **plan d'action** a été mis en place dans une démarche d'amélioration continue. L'axe principal de ce plan portait sur le **feedback**. Des conférences théâtralisées ont eu lieu en novembre sous la forme de trois saynètes suivies de temps d'échanges, afin d'aborder l'importance du **feedback** continu, les écueils à éviter dans la formulation et la réception du **feedback**, et le **feedback** ascendant.

Sur le plan de la **santé et de la sécurité au travail**, une **démarche préventive de sensibilisation aux risques psychosociaux** a été menée auprès du comité de direction, des managers de proximité et des équipes, afin de s'assurer que l'ensemble des Arcépiennes et Arcépiens aient un **socle commun de références et de pratiques**.

Enfin, le **plan 2022-2024 en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** est arrivé à son terme. Plusieurs actions ont été mises en œuvre, par exemple concernant la **parentalité**, telles que la rédaction et la diffusion de fiches « réflexe » sur la maternité, la paternité, l'organisation d'entretiens spécifiques au retour de ces congés. Un espace réservé a été aménagé pour les mères souhaitant poursuivre l'allaitement.

Afin de favoriser la **mixité des candidatures dans les processus de recrutement**, une attention particulière a été portée à la **présence d'hommes et de femmes lors des forums de recrutement** pour présenter les métiers de l'Arcep.

Afin de garantir **l'égalité des parcours professionnels**, l'équipe RH a organisé un accompagnement dédié à la préparation de concours de la fonction publique pour les agents qui le souhaitent : cette mesure a concerné deux femmes et deux hommes.

Le **bilan est donc riche, avec une mobilisation de toutes et tous, et une participation active des représentants du personnel.**

Chiffres clefs

187 agents étaient **en activité** au 31 décembre 2024 répartis par fonction de la manière suivante :

- 24 assistant.e.s
- 95 chargé.e.s de mission
- 15 adjoint.e.s au chef d'unité
- 3 expert.e.s
- 33 chef.fe.s d'unité
- 1 adjoint au directeur
- 9 directeur.trice.s (y compris le directeur général)
- 7 membres du collège (y compris la présidente)

L'effectif de l'Autorité est composé **d'agents titulaires détachés sur contrat (16,58%) et d'agents contractuels (83,42%)**, de 96 hommes (51,34%) et de 91 femmes (48,66%).

La **consommation de masse salariale** s'élève à 17,16 M€ en 2024.

L'âge moyen des agents (hors collège) est 40,1 ans.

33 agents¹ ont rejoint l'Arcep en 2024 et **33 agents** l'ont quitté. **6 agents** ont bénéficié d'une promotion interne.

119 agents ont suivi au moins une **formation**, soit 55% des agents gérés. La dépense de formations est égale à 198 505€.

179 agents bénéficient de l'une des trois modalités de télétravail au 31 décembre 2024.

Liste des abréviations utilisées

ACO = agents contractuels

AFO = agents fonctionnaires

F = femmes

H = hommes

¹ Yc membres du collège et hors apprentis

Partie 1 : LES EMPLOIS

Au 31 décembre 2024, l'effectif physique² était de 187 (96 hommes, 51,34% et 91 femmes, 48,66%) et de 184,90 en ETPT³.

A noter, que la filière expertise a été créée en 2023. 4 experts ont été nommés le 1^{er} juillet 2023. Au 31 décembre 2024, la filière « expertise » comporte 3 agents, suite à la démission de l'un d'eux. Les données chiffrées du niveau de fonction expert sont, dans ce rapport, regroupées avec celles du niveau de fonction adjoint chef d'unité.

Lors du CSA du 4 décembre 2024, une filière « gestion » a été créée. L'objectif est de valoriser la fonction des assistants métier et leurs compétences techniques permettant aux intéressés de construire un parcours professionnel valorisant et motivant.

1.1 Effectifs par statut d'emploi et sexe

1.1.1 Effectifs physiques au 31 décembre

	Sexe	ACO *	AFO *	TOTAL
2022	Femmes	73	13	86
	Hommes	71	17	88
	Total	144	30	174
2023	Femmes	80	12	92
	Hommes	74	19	93
	Total	154	31	185
2024	Femmes	81	10	91
	Hommes	75	21	96
	Total	156	31	187

* ACO : agent contractuel

* AFO : agent fonctionnaire

1.1.2 Effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre

	Sexe	ACO	AFO	TOTAL
2022	Femmes	72,5	12,8	85,3
	Hommes	70,6	17	87,6
	Total	143,1	29,8	172,9
2023	Femmes	79,3	12	91,3
	Hommes	73,6	18,5	92,1
	Total	152,9	30,5	183,4
2024	Femmes	79,1	10	89,1
	Hommes	74,8	21	95,8
	Total	153,9	31	184,9

² L'effectif physique correspond au nombre de personnes présentes à une date donnée, sans incidence d'un éventuel temps partiel et indépendamment de la date d'arrivée des agents.

³ La notion d'équivalent temps plein travaillé intègre la quotité de travail et la durée de la période d'activité de l'agent sur l'année civile. Ainsi, un agent à temps complet en activité pendant les 12 mois de l'année décompte 1 ETPT alors qu'un agent arrivé à l'Autorité le 1^{er} juillet ne décompte que 0,50 ETPT (1*6/12). Un agent à temps partiel ou à temps incomplet à 70% et arrivé le 1^{er} juillet décompte 0,35 (0,70*6/12). Données issues du logiciel Chorus

1.1.3 Effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction

	Sexe	ACO	AFO	TOTAL
2022	Femmes	72,1	13,7	85,8
	Hommes	74,1	17,0	91,1
	Total	146,2	30,7	176,9
2023	Femmes	77,3	11,7	89,0
	Hommes	70,8	18,3	89,1
	Total	148,0	30,0	178,1
2024	Femmes	79,0	12,0	91,0
	Hommes	72,5	20,2	92,8
	Total	151,5	32,2	183,8

1.2 Effectifs par niveau hiérarchique et sexe

1.2.1 Effectifs physiques au 31 décembre

Niveau hiérarchique	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Assistant.e	20	5	25	19	6	25	18	6	24
Chargé.e de mission	35	53	88	41	53	94	40	55	95
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	11	4	15	9	9	18	11	7	18
Chef.fe d'unité	8	18	26	13	17	30	13	20	33
Adjoint.e au/à la directeur.trice	1	3	4	0	2	2	0	1	1
Directeur.trice	7	2	9	6	3	9	5	4	9
Collège	4	3	7	4	3	7	4	3	7
Total	86	88	174	92	93	185	91	96	187

1.2.2 Effectifs équivalent temps plein au 31 décembre

Niveau hiérarchique	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Assistant.e	19,3	4,8	24,1	18,5	5,8	24,3	17,1	5,8	22,9
Chargé.e de mission	35	52,8	87,8	41	52,3	93,3	39,6	55	94,6
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	11	4	15	9	9	18	10,8	7	17,8
Chef.fe d'unité	8	18	26	12,8	17	29,8	12,6	20	32,6
Adjoint.e au/à la directeur.trice	1	3	4	0	2	2	0	1	1
Directeur.trice	7	2	9	6	3	9	5	4	9
Collège	4	3	7	4	3	7	4	3	7
Total	85,3	87,6	172,9	91,3	92,1	183,4	89,1	95,8	184,9

1.2.3 Effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction

Niveau hiérarchique	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Assistant.e	21,3	4,8	26,1	18,7	5,3	24,0	17,5	6,1	23,6
Chargé.e de mission	32,1	53,6	85,6	37,9	50,7	88,6	40,2	52,4	92,5
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	12,1	6,0	18,1	9,3	8,1	17,3	10,5	7,2	17,7
Chef.fe d'unité	8,9	17,9	26,8	12,4	17,3	29,6	12,7	18,9	31,7
Adjoint.e au/à la directeur.trice	1,0	3,0	4,0	0,7	1,7	2,4	0,0	1,0	1,0
Directeur.trice	6,4	2,9	9,3	6,3	3,0	9,3	5,6	4,0	9,6
Collège	4,0	3,0	7,0	3,8	3,0	6,8	4,5	3,2	7,7
Total	85,8	91,1	176,9	89,0	89,1	178,1	91,0	92,8	183,8

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

2022

	ACO		AFO		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Moins de 25 ans	4	3	0	0	7
de 25 à 29 ans	17	18	1	2	38
de 30 à 34 ans	10	9	1	4	24
de 35 à 39 ans	6	12	0	1	19
de 40 à 44 ans	8	7	2	4	21
de 45 à 49 ans	12	6	1	1	20
de 50 à 54 ans	5	8	4	2	19
de 55 à 59 ans	6	4	3	1	14
60 ans et plus	5	4	1	2	12
TOTAL	73	71	13	17	174

2023

	ACO		AFO		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Moins de 25 ans	5	2	0	0	7
de 25 à 29 ans	16	20	0	3	39
de 30 à 34 ans	19	10	1	4	34
de 35 à 39 ans	8	10	0	0	18
de 40 à 44 ans	8	8	1	5	22
de 45 à 49 ans	9	8	2	2	21
de 50 à 54 ans	6	7	3	2	18
de 55 à 59 ans	6	5	3	1	15
60 ans et plus	3	4	2	2	11
TOTAL	80	74	12	19	185

2024

	ACO		AFO		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Moins de 25 ans	4	2	0	0	6
de 25 à 29 ans	19	20	0	1	40
de 30 à 34 ans	14	12	1	4	31
de 35 à 39 ans	12	6	0	2	20
de 40 à 44 ans	6	9	0	2	17
de 45 à 49 ans	8	9	3	6	26
de 50 à 54 ans	7	5	1	2	15
de 55 à 59 ans	5	9	3	2	19
60 ans et plus	6	3	2	2	13
TOTAL	81	75	10	21	187

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

1.4.1 Effectifs physiques au 31 décembre

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
de 25 à 29 ans	0	0	17	17	0	1	0	0	1	2	0	0	38
de 30 à 34 ans	0	0	10	9	0	0	0	0	1	4	0	0	24
de 35 à 39 ans	1	0	5	12	0	0	0	0	0	1	0	0	19
de 40 à 44 ans	2	0	5	6	1	1	1	1	0	3	1	0	21
de 45 à 49 ans	0	0	5	5	7	1	1	1	0	0	0	0	20
de 50 à 54 ans	0	0	0	8	5	0	3	1	1	1	0	0	19
de 55 à 59 ans	2	0	2	2	2	2	0	0	2	1	1	0	14
60 ans et plus	1	2	1	2	3	0	0	0	1	2	0	0	12
TOTAL	6	2	49	64	18	5	5	3	6	14	2	0	174

*F : Femmes

*H : Hommes

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 ans	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7
de 25 à 29 ans	0	0	15	19	1	1	0	3	0	0	0	0	39
de 30 à 34 ans	0	0	19	10	0	0	1	2	0	1	0	1	34
de 35 à 39 ans	0	0	7	10	1	0	0	0	0	0	0	0	18
de 40 à 44 ans	3	1	4	6	1	1	0	2	0	3	1	0	22
de 45 à 49 ans	0	0	4	7	5	1	1	2	1	0	0	0	21
de 50 à 54 ans	1	0	1	7	4	0	2	1	1	1	0	0	18
de 55 à 59 ans	2	0	2	3	2	2	1	0	2	1	0	0	15
60 ans et plus	0	2	0	2	3	0	0	1	1	1	1	0	11
TOTAL	6	3	57	66	17	5	5	11	5	7	2	1	185

2024

	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	2	0	0	0	0	0	0	0	0	6
de 25 à 29 ans	0	0	18	19	1	1	0	1	0	0	0	0	40
de 30 à 34 ans	0	0	14	12	0	0	1	3	0	1	0	0	31
de 35 à 39 ans	0	0	11	6	1	0	0	0	0	1	0	1	20
de 40 à 44 ans	1	1	5	7	0	1	0	0	0	2	0	0	17
de 45 à 49 ans	2	0	2	8	4	1	1	4	1	2	1	0	26
de 50 à 54 ans	1	0	2	5	4	0	0	1	1	1	0	0	15
de 55 à 59 ans	1	0	1	7	3	2	1	1	2	1	0	0	19
60 ans et plus	2	1	1	2	3	0	0	1	1	1	1	0	13
TOTAL	7	2	58	68	16	5	3	11	5	9	2	1	187

1.4.2 Effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre

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
de 25 à 29 ans	0	0	17	17	0	1	0	0	1	2	0	0	38
de 30 à 34 ans	0	0	10	9	0	0	0	0	1	4	0	0	24
de 35 à 39 ans	1	0	5	11,8	0	0	0	0	0	1	0	0	18,8
de 40 à 44 ans	2	0	5	6	0,9	1	1	1	0	3	0,8	0	20,7
de 45 à 49 ans	0	0	5	5	6,6	0,8	1	1	0	0	0	0	19,4
de 50 à 54 ans	0	0	0	8	5	0	3	1	1	1	0	0	19
de 55 à 59 ans	2	0	2	2	2	2	0	0	2	1	1	0	14
60 ans et plus	1	2	1	2	3	0	0	0	1	2	0	0	12
TOTAL	6	2	49	63,8	17,5	4,8	5	3	6	14	1,8	0	172,9

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 ans	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7
de 25 à 29 ans	0	0	15	19	1	1	0	2,5	0	0	0	0	38,5
de 30 à 34 ans	0	0	19	10	0	0	1	2	0	1	0	1	34
de 35 à 39 ans	0	0	7	9,8	1	0	0	0	0	0	0	0	17,8
de 40 à 44 ans	3	1	4	6	0,9	1	0	2	0	3	1	0	21,9
de 45 à 49 ans	0	0	3,8	7	4,6	0,8	1	2	1	0	0	0	20,2
de 50 à 54 ans	1	0	1	7	4	0	2	1	1	1	0	0	18
de 55 à 59 ans	2	0	2	3	2	2	1	1	2	1	0	0	16
60 ans et plus	0	2	0	2	3	0	0	0	1	1	1	0	10
TOTAL	6	3	56,8	65,8	16,5	4,8	5	10,5	5	7	2	1	183,4

2024

	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	2	0	0	0	0	0	0	0	0	6
de 25 à 29 ans	0	0	18	19	1	1	0	1	0	0	0	0	40
de 30 à 34 ans	0	0	13,6	12	0	0	1	3	0	1	0	0	30,6
de 35 à 39 ans	0	0	10,6	6	1	0	0	0	0	1	0	1	19,6
de 40 à 44 ans	1	1	5	7	0	1	0	0	0	2	0	0	17
de 45 à 49 ans	2	0	1,8	8	3,7	0,8	1	4	1	2	1	0	25,3
de 50 à 54 ans	1	0	2	5	3,8	0	0	1	1	1	0	0	14,8
de 55 à 59 ans	1	0	1	7	2,6	2	1	1	2	1	0	0	18,6
60 ans et plus	2	1	1	2	3	0	0	1	1	1	1	0	13
TOTAL	7	2	57	68	15.1	4.8	3	11	5	9	2	1	184.9

1.4.3 Effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction

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	0,0	1,0	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8
de 25 à 29 ans	0,0	0,0	16,0	19,1	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	0,8	0,0	0,0	37,9
de 30 à 34 ans	0,0	0,0	8,5	9,1	0,0	0,0	0,0	0,1	1,0	4,0	0,0	0,0	22,6
de 35 à 39 ans	1,0	0,0	6,9	12,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	22,0
de 40 à 44 ans	2,0	0,0	4,3	6,5	0,9	1,0	0,8	1,9	0,5	3,0	0,8	0,0	21,7
de 45 à 49 ans	0,0	0,0	5,7	4,3	6,6	0,8	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	19,4
de 50 à 54 ans	0,0	0,0	0,0	8,6	5,4	0,0	3,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	20,0
de 55 à 59 ans	2,0	0,0	2,9	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	2,0	1,0	1,0	0,0	14,9
60 ans et plus	1,0	2,0	1,0	2,0	3,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	0,7	0,0	12,7
TOTAL	6,0	2,0	46,3	66,3	17,9	4,8	4,8	4,0	6,5	13,1	2,5	0,0	174,0

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 ans	0,0	0,0	2,7	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,9
de 25 à 29 ans	0,0	0,0	15,8	18,8	0,2	1,0	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	38,0
de 30 à 34 ans	0,0	0,0	18,3	8,3	0,0	0,0	1,0	2,7	0,0	1,6	0,0	0,5	32,3
de 35 à 39 ans	0,0	0,0	6,3	9,6	0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	16,5
de 40 à 44 ans	3,0	1,0	4,7	6,0	0,9	1,0	0,3	1,6	0,0	2,8	1,0	0,0	22,2
de 45 à 49 ans	0,0	0,0	3,8	7,0	4,8	0,8	1,0	2,0	0,4	0,0	0,0	0,0	19,8
de 50 à 54 ans	0,8	0,0	1,0	7,0	4,4	0,0	2,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	18,1
de 55 à 59 ans	2,0	0,0	2,0	3,0	2,0	2,0	1,0	0,0	2,0	1,0	0,0	0,0	15,0
60 ans et plus	0,0	2,0	0,3	2,0	4,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	12,2
TOTAL	5.8	3.0	54.8	63.0	16.7	4.8	5.3	10.5	4.4	7.3	2.0	0.5	178.1

	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	0,0	2,3	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4
de 25 à 29 ans	0,0	0,0	17,0	17,4	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	37,4
de 30 à 34 ans	0,0	0,7	13,8	12,1	0,0	0,0	1,0	3,0	2,0	1,0	0,0	0,0	33,6
de 35 à 39 ans	0,0	0,0	10,7	6,3	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	1,0	19,7
de 40 à 44 ans	1,0	1,0	5,0	7,6	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	17,6
de 45 à 49 ans	2,0	0,0	1,8	6,8	3,7	0,8	1,0	4,0	1,0	1,7	1,0	0,0	23,8
de 50 à 54 ans	1,5	0,0	2,8	4,3	3,8	0,3	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	15,7
de 55 à 59 ans	1,0	0,1	1,6	6,3	3,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0	0,0	0,0	19,1
60 ans et plus	2,0	1,0	1,0	2,5	3,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	13,5
TOTAL	7,5	2,8	56,0	64,6	15,5	5,1	3,0	11,0	7,0	8,2	2,0	1,0	183,8

1.5 Nombre de travailleurs handicapés

4 agents sont reconnus en tant que travailleur handicapé en 2024 (3 en 2022, 4 en 2023).

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.

10 contrats à durée déterminée ont été transformés en contrat à durée indéterminée en 2024 (5 en 2023, 5 en 2022).

1.7 Nombre de stagiaires

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^{ème}).

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^{ème}).

2024

8 stagiaires ont été accueillis en 2024, durée comprise entre 3 et 6 mois. 2 d'entre eux ont été gratifiés, 5 ont été rémunérés par l'Arcep, 1 rémunéré par son école.

6 stagiaires ont également été accueillis en 2024 dans le cadre d'un stage de découverte, stage d'immersion (ENM et Mines, stage d'observation collège et lycée).

1.8 Age moyen (hors Collège)

2022

	ACO		AFO		Age moyen
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	52,4	45,5	51,5	-	50,9
Chargé.e de mission	33,2	36,7	57,4	45,4	36,3
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	36,3	38,8	59,3	-	40
Chef.fe d'unité	43,5	42	37,6	36,36	40,8
Adjoint.e au/à la directeur.trice	40,2	42,6	-	41,9	41,6
Directeur.trice	42,1	-	49,4	44,6	45,9

2023

	ACO		AFO		Age moyen
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	50,6	46,5	52,5	-	49,3
Chargé.e de mission	32,9	36,9	53,4	45,7	36,3
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	33,6	39,9	60,3	-	39,3
Chef.fe d'unité	38,7	42,2	42	38,6	40,4
Adjoint.e au/à la directeur.trice	-	-	-	45,4	45,4
Directeur.trice	43,1	-	52,8	45,6	47

2024

	ACO		AFO		Age moyen
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	51,4	47,5	53,5	35,4	50,1
Chargé.e de mission	32,5	37	54,4	46,7	36,4
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	34,3	41,9	61,3	-	40,3
Chef.fe d'unité	39,7	42,9	43	40,1	41,3
Adjoint.e au/à la directeur.trice	-	-	-	45,9	45,9
Directeur.trice	44,1	44,6	52,8	46,7	47

1.9 Age médian (hors Collège)

2022

	ACO		AFO		Age médian
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	51,2	46,5	51,5	-	51,2
Chargé.e de mission	30,5	34,25	57,4	42,1	33,2
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	32,5	36,7	59,3	-	36,4
Chef.fe d'unité	45,7	39	30,9	31	37,8
Adjoint.e au/à la directeur.trice	40,2	42,6	-	41,9	41,4
Directeur.trice	43,3	-	53,9	44,6	43,8

2023

	ACO		AFO		Age médian
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	50,3	47,5	52,5	34,4	49,5
Chargé.e de mission	30,7	33,4	53,4	43,7	33,4
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	34,4	39	60,3	31,7	36,9
Chef.fe d'unité	34,4	39,8	42	31	37,5
Adjoint.e au/à la directeur.trice	-	-	-	45,4	45,4
Directeur.trice	44,3	43,6	53,9	44,3	44,9

2024

	ACO		AFO		Age médian
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	50,9	48,5	53,5	35,4	50,3
Chargé.e de mission	30,2	33,2	54,4	44,7	32,5
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	35,4	41,3	61,3	-	37,9
Chef.fe d'unité	35,4	40,9	43	34,8	38
Adjoint.e au/à la directeur.trice	-	-	-	45,9	45,9
Directeur.trice	45,3	44,6	52,8	46,8	45,8

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

En synthèse, le nombre de demandes de cumuls :

	2022	2023	2024
Nombre de demandes	23	31	19

2022

	Type		TOTAL	Décision	
	Enseignement	Entrepreneariat		Autorisation	Refus
Chargé.e de mission	10	2	12	11	1
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	5	0	5	5	0
Chef.fe d'unité	5	0	5	5	0
Directeur.trice	1	0	1	1	0
TOTAL	21	2	23	22	1

2023

	Type			TOTAL	Décision	
	Enseignement	Expertise/ consultation	Activités sportives		Autorisation	Refus
Chargé.e de mission	19	1	1	21	21	0
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	4	0	0	4	4	0
Chef.fe d'unité	5	0	0	5	5	0
Directeur.trice	1	0	0	1	1	0
TOTAL	29	1	1	31	31	0

2024

	Type			TOTAL	Décision	
	Enseignement	Expertise/ consultation	Entrepreneariat		Autorisation	Refus
Chargé.e de mission	8	1	0	9	9	0
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	1	0	0	1	1	0
Chef.fe d'unité	8	0	1	9	9	0
Directeur.trice	0	0	0	0	0	0
TOTAL	17	1	1	19	19	0

Partie 2 : LES RECRUTEMENTS

2 Recrutements (hors Collège)

2022

Niveau hiérarchique	AFO		ACO sur emploi permanent		ACO sur emploi non permanent		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	0	0	0	0	0	0	0
Chargé.e de mission	0	0	12	11	0	0	23
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	0	0	0	1	0	0	1
Chef.fe d'unité	0	2	1	2	0	0	5
Adjoint.e au/à la directeur.trice	1	0	0	0	0	0	1
Total	1	2	13	14	0	0	30

2023

Niveau hiérarchique	AFO		ACO sur emploi permanent		ACO sur emploi non permanent		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	0	1	2	0	0	0	3
Chargé.e de mission	0	3	11	7	2	1	24
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	0	0	0	1	0	0	1
Chef.fe d'unité	0	0	3	1	0	0	4
Adjoint.e au/à la directeur.trice	0	1	0	0	0	0	1
Total	0	5	16	9	2	1	33

2024

Niveau hiérarchique	AFO		ACO sur emploi permanent		ACO sur emploi non permanent		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	0	0	0	0	0	0	0
Chargé.e de mission	0	0	6	14	2	3	25
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	0	0	1	0	0	0	1
Chef.fe d'unité	0	2	0	3	0	0	5
Adjoint.e au/à la directeur.trice	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	2	7	17	2	3	31

Les 2 apprentis ne sont pas comptabilisés.

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 2024 est de 27 (47 en 2022, 38 en 2023).

L'Arcep a reçu 789 candidatures pour ces 27 postes et les 6 postes restés vacants fin 2023 (542 en 2022, 897 en 2023).

De 2022 à 2024 des candidatures ont été adressées pour chacun des postes publiés.⁴

	Total de postes pourvus	Externes	Internes	ACO	AFO
2022	38	30	8	35	3
2023	42	30	12	35	7
2024	19	14	5	17	2

3.2 Nombre de promotions

3.2.1 Promotions de fonctionnaires dans leur administration d'origine

2022 : aucune promotion

2023 : une promotion de corps

2024 : une promotion de grade

3.2.2 Promotions internes Arcep

2022 : 12 promotions se répartissant comme suit :

- 8 promotions de chargé.e de mission à adjoint.e au/à la chef.fe d'unité (5 femmes et 3 hommes),
- 2 promotions de chargé.e de mission à chef.fe 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.e de mission à expert.e (1 femme, 3 hommes),
- 2 promotions de chargée de mission à cheffe d'unité (2 femmes),
- 3 promotions d'adjoint.e au/à la chef.fe d'unité à chef.fe d'unité (2 femmes, 1 homme),

⁴ 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 2022 à 2024. Ces données diffèrent donc du nombre de recrutements en cours d'année (30 en 2022, 33 en 2023, 31 en 2024) 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.

- 1 promotion de chef d'unité adjoint au directeur à directeur (1 homme).

2024 : 6 promotions se répartissant comme suit :

- 3 promotions de chargé.e de mission à adjoint au/à la chef.fe d'unité (2 hommes et 1 femme),
- 1 promotion d'adjoint au chef d'unité à chef d'unité (1 homme),
- 1 promotion de directeur adjoint à directeur (1 homme),
- 1 promotion de directeur général adjoint à directeur (1 homme).

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

En 2024, un fonctionnaire a réussi un examen professionnel contrairement aux deux années précédentes. Un contractuel a également réussi un concours administratif en 2024.

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

	2022	2023	2024
Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions	45	27	33

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

2024

Motif	ACO			AFO			Total
	A+	A	B	A+	A	B	
Démission		15					15
Fin de stage			4				4
Fin de période d'essai		1					1
Retraite		1					1
Congé mobilité		1					1
Mobilité				3			3
Fin de contrat		1					1
Congé sans rémunération		3					3
Mobilité initiative administration							0
Non renouvellement initiative agent							0
Non renouvellement initiative adm							0
Congé parental		1					1
Licenciement pour inaptitude physique			1				1
Rupture conventionnelle							0
Fin de mandat	1			1			2
Total	1	23	5	4	0	0	33

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

2022

	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
Total	5	2	1	9	2	7	5	5	2	2	1	0	1	1	1	0	1	0	45

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
Total	1	2	3	3	3	4	0	1	2	1	2	0	1	0	1	0	3	0	27

	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		4			4	1	1	1	1	2		1							15
Fin de stage	2	2																	4
Fin de période d'essai								1											1
Retraite																		1	1
Congé mobilité													1						1
Mobilité					1						1				1				3
Fin de contrat				1															1
Congé sans rémunération						3													3
Mobilité initiative administration																			0
Non renouvellement initiative agent																			0
Non renouvellement initiative administration																			0
Congé parental			1																1
Licenciement pour inaptitude physique													1						1
Rupture conventionnelle																			0
Fin de mandat															1			1	2
Total	2	6	1	1	5	4	1	2	1	2	1	1	2	0	2	0	0	2	33

3.6 Nombre de demandes de départ vers le secteur privé

En 2022, 10 demandes de départ vers le secteur privé réparties comme suit :

Catégorie		Sexe		Tranche d'âge				
A	B	F	H	[25-29]	[30-34]	[35-39]	[40-44]	[45-49]
9	1	4	6	2	4	2	1	1

En 2023, 3 demandes de départ vers le secteur privé réparties comme suit :

Catégorie		Sexe		Tranche d'âge				
A	B	F	H	[25-29]	[30-34]	[35-39]	[40-44]	[45-49]
3	0	1	2	2	1	0	0	0

En 2024, 8 demandes de départ vers le secteur privé réparties comme suit :

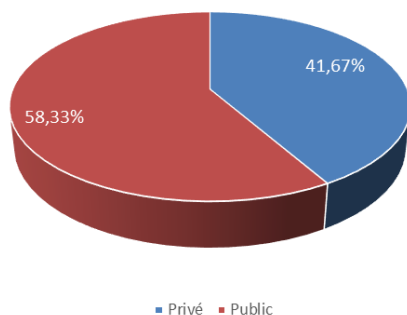
Catégorie		Sexe		Tranche d'âge				
A	B	F	H	[25-29]	[30-34]	[35-39]	[40-44]	[45-49]
8	0	3	5	2	4	1	0	1

Dans le cadre du contrôle déontologique, en 2022 et 2023, l'administration a rendu des avis de compatibilité avec réserve pour l'ensemble des départs. En 2024, l'administration a saisi la HATVP, après saisine de la référente déontologue, qui a rendu un avis d'incompatibilité ; les autres départs ont donné lieu à des avis de compatibilité avec réserve rendus par l'administration.

3.7 Secteur rejoint par les agents ayant quitté l'Arcep

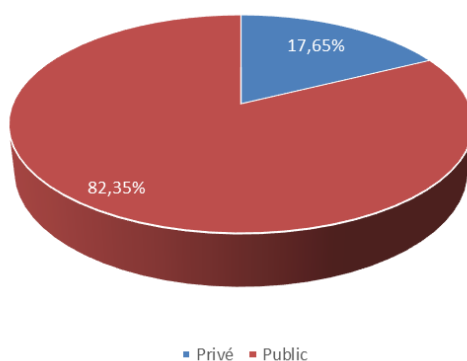
2022

Secteur rejoint par les agents ayant quitté l'Arcep en 2022



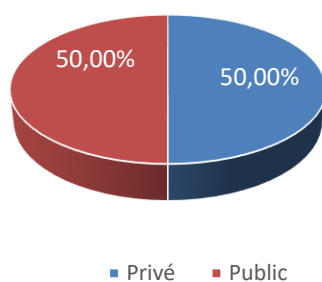
2023

Secteur rejoint par les agents ayant quitté l'Arcep en 2023



2024

Secteur rejoint par les agents ayant quitté l'Arcep en 2024



3.8 Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

2022 : 1 demande de rupture conventionnelle.

2023 : aucune demande de rupture conventionnelle.

2024 : 1 demande de rupture conventionnelle, effective en 2025.

Partie 4 : LA FORMATION

4 Formation

4.1 Nombre d'agents formés

119 agents ont été formés au moins une fois en 2024 (91 agents en 2022 et 127 agents en 2023).

Aucun agent n'a suivi une formation statutaire en 2024 (1 agent en 2022, 0 agent en 2023).

11 agents ont effectué leur formation à distance (8 agents en 2022, 4 agents en 2023).

Aucun n'agent n'a bénéficié d'une formation à travers le compte personnel de formation (0 agent en 2022, 2 agents en 2023).

4.2 Dépenses de formation

2022	2023	2024
148 422€	208 373€	198 505€

4.3 Nombre de jours de formation

Le nombre de jours de formation se répartit comme suit⁵ :

2022

Type de 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													0
Total	4,3	2	190	148,4	7,9	3,4	1	9,6	3	38	0	0	407,6

2023

Type de 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													0
Total	10,3	0,6	213,7	178,7	22,6	43,7	0,4	14,5	10,8	21,7	0,3	4,9	522,2

⁵ Dans le type de formation « bilan de compétences » sont inclus les actions de « coaching » dont certains agents ont pu bénéficier de 2022 à 2024.

Type de 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	24,9	0	163,2	146,4	40,9	13,4	8,7	5	20,5	32,6	6,4	2,6	464,6
Bilan de compétences			3,4		3,4				1,6				8,4
Préparation concours													0
Total	24,9	0	166,6	146,4	44,3	13,4	8,7	5	22,1	32,6	6,4	2,6	473

4.4 Nombre de stagiaires en formation

Aucun agent stagiaire en formation en 2023 et 2024. Un agent stagiaire en formation en 2022.

4.5 Nombre de demandes de congés formation

Aucun congé de formation n'a été demandé de 2022 à 2024.

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 2024 à **17 160 565 €** (16 056 084 € en 2022, 16 588 022 € en 2023).

La masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées, hors collègue, s'élève à :

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

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

En 2024 : 1 225 206 € (dont 4 femmes et 6 hommes)

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

2022 : 3 agents (3 femmes de catégorie B)

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

2024 : la GIPA n'a pas été versée car le dispositif n'a pas été reconduit.

5.3 Distribution des rémunérations nettes (hors collègue)

5.3.1 Répartition des rémunérations nettes par sexe

	Sexe	Montants nets
2022	H	3 949 395 €
	F	3 518 775 €
2023	H	4 019 128 €
	F	3 448 947 €
2024	H	4 148 652 €
	F	3 625 605 €

5.3.2 Répartition des rémunérations nettes par décile et par sexe

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

2024

Décile	F	H
1	33 644	36 966
2	35 645	40 204
3	39 003	43 626
4	42 469	46 916
5	44 103	51 952
6	48 941	55 503
7	53 883	59 083
8	63 132	63 871
9	74 837	81 582

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. Mis à jour annuellement, il est partagé avec les représentants du personnel.

Lors des 3 dernières années, un **médecin du travail est présent 1 jour par mois**. Il peut être joint par tout agent en dehors de ses jours de présence.

6.1 Nombre d'accidents de service

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

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

En 2024, 2 accidents de trajet ont été recensés (1 homme et 1 femme)

6.2 Nombre de saisines du dispositif de signalement

Aucun signalement n'a été effectué depuis 2022.

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

Une assistante de prévention est en poste au 31 décembre 2024. 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.

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

Chaque année, trois réunions sont organisées 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

En 2022, une visite de site a été effectuée par le médecin du travail, en présence de l'assistante de prévention et des représentants du personnel (2^{ème} étage, 3^{ème} étage).

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

En 2024, une visite des locaux a été faite lors de l'arrivée du nouveau médecin du travail.

6.6 Nombre d'aménagement de postes de travail

Depuis 2022, aucun aménagement de poste de travail, en lien avec un handicap ou une situation médicale, n'a été demandé.

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

En 2022, le cas de deux agents a été soumis au Comité Médical (1 homme – 1 femme)

En 2023, le cas d'un agent a été soumis au Comité Médical (1 femme).

En 2024, aucun cas soumis au Comité Médical.

6.8 Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique

En 2022, un agent a bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (1 femme).

En 2023, deux agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (2 femmes).

En 2024, deux agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (2 femmes).

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

En 2022, 27 agents ont été formés à la santé, sécurité au travail sans lien avec un événement grave.

En 2023, 2 agents ont été formés à la santé, sécurité au travail sans lien avec un événement grave.

En 2024, 27 agents ont été formés à la santé, sécurité au travail sans lien avec un événement grave.

En 2023 et 2024, l'ensemble des agents, y compris le CODIR et les chefs d'unité, a suivi une action de sensibilisation à la santé mentale.

6.10 Suivi médical

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.

En 2024, 88 visites médicales ont été organisées. 5 visites ont eu lieu à la demande de l'agent, 51 à la demande de l'administration et 32 à la demande du médecin.

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

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

En 2023, 8 agents ont bénéficié d'un repos compensateur (6 agents de catégorie A et 1 agent de catégorie B).

En 2024, 8 agents ont bénéficié d'un repos compensateur (1 agent de catégorie A+, 5 agents de catégorie A et 2 agents de catégorie B).

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 :

- 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.

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

2022

Niveau hiérarchique	Option 1		Option 2		Option 3		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	3	3	11	0	5	2	24
Chargé.e de mission	8	17	12	13	16	24	90
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	1	1	1	0	2	2	7
Chef.fe d'unité	0	3	2	6	4	2	17
Adjoint.e au/à la directeur.trice	0	1	0	0	1	0	2
Directeur.trices	3	2	3	0	0	0	8
Total	15	27	29	19	28	30	148

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

2023

Niveau hiérarchique	Option 1		Option 2		Option 3		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	3	3	8	1	7	2	24
Chargé.e de mission	10	25	14	11	15	21	96
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	1	3	3	1	4	3	15
Chef.fe d'unité	3	6	3	5	7	6	30
Adjoint.e au/à la directeur.trice	0	2	0	0	1	0	3
Directeur.trices	4	3	3	0	0	0	10
Total	21	42	31	18	34	32	178

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

2024

Niveau hiérarchique	Option 1		Option 2		Option 3		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Assistant.e	3	3	9	1	5	2	23
Chargé.e de mission	9	23	15	10	16	26	99
Adjoint.e au/à la chef.fe d'unité	2	3	4	1	5	2	17
Chef.fe d'unité	2	9	3	4	7	4	29
Adjoint.e au/à la directeur.trice	0	2	0	0	0	0	2
Directeur.trices	3	3	3	0	0	0	9
Total	19	43	34	16	33	34	179

En 2024, 26 agents en télétravail ont bénéficié d'un aménagement de l'organisation du 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 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 et en 2024 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.

En 2022, la période de travail pour circonstances exceptionnelles s'est terminée le 14 février 2022.

En 2023, il n'y a pas eu de période de circonstances exceptionnelles.

En 2024, l'ensemble des agents a été en télétravail le jour de la cérémonie d'ouverture des Jeux Olympiques.

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

Toutes les demandes de temps partiel ont été acceptées de 2022 à 2024.

	Nombre d'agents	Temps plein	Temps partiel sur autorisation 50 % au 31 déc		Temps partiel sur autorisation 80% au 31 déc		Temps partiel sur autorisation 90 % au 31 déc	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2022	174	168			2 1 cat A et 1 cat B	3 3 cat B		1 1 cat B
2023	185	178	1 1 cat A+		2 1 cat A et 1 cat B	3 1 cat A et 2 cat B		1 1 cat B
2024	187	181			1 1 cat B	5 3 cat A et 2 cat B		

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

	Congés annuels	RTT	Jours de fractionnement	CET	Total
2022	3914	2252	71	118	6355
2023	3640	2335	81	87	6143
2024	4038	2454	115	144	6751

Aucun jour de congé n'a été perdu de 2022 à 2024.

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

En 2022, 47,5 jours ont été donnés et 6,5 jours ont été utilisés (pour aider un proche).

En 2023, 51 jours ont été donnés et 6,5 jours ont été utilisés (pour aider un proche).

En 2024, 34 jours ont été donnés et 5 jours ont été utilisés (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

	2022	2023	2024
Nombre total de comptes ouverts au 31 décembre	98	106	105
<i>dont le nombre de comptes ouverts au cours de l'année</i>	9	22	19
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte au cours de l'année	54	56	17
Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre	2023	2301	2285
<i>dont le nombre de jours versés au cours de l'année</i>	496	404	509

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

2022

Type de consommation	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Congés			24	30	65		118
Don							0
Versement RAFP							0
Indemnisation	10	31	46	131	55		273
Transfert mobilité sortante		65	4	15			84
Total	10	96	74	176	119	0	474

2023

Type de consommation	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Congés		49	21	12	6		87
Don							0
Versement RAFP							0
Indemnisation		20	54	16	49	8	147
Transfert mobilité sortante	31	29	11	32	26		127
Total	31	97	85	60	81	8	361

2024

Type de consommation	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Congés		26	82	28	10		145
Don							
Versement RAFP							
Indemnisation	7	22	95	50	59	10	243
Transfert mobilité sortante	117	10	50	28			205
Total	124	58	227	105	69	10	592

(Décimal arrondi au chiffre supérieur)

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

2022

Motif	A+		A		B		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Garde enfant malade	2		10	10	2	2	26
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
Délai de route congé bonifié							0
Mariage/PACS			2	3		1	6
Naissance				4			4
Convocation concours/examen professionnel				1			1
Récupération HS/travail week end			1	4			5
Total	2	1	18	27	8	4	60

2023

Motif	A+		A		B		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
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
Total	4	1	30	32	6	2	75

2024

Motif	A+		A		B		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Garde enfant malade	2	2	8	7	4	1	24
Aide proche malade			1	1			2
Congé maternité			5				5
Congé paternité		1		3			4
Convocation examen prénatal/PMA			2				2
Congé parental			2				2
Décès		1	2	2			5
Fête religieuse			1			1	2
Convocation judiciaire	1		2	3			6
Mariage/PACS			2	1			3
Naissance				3			3
Convocation concours/examen professionnel			3	3	1		7
Récupération HS/travail week end		1	2	3		2	8
Total	3	5	30	26	5	4	73

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

2022

Motif	A+		A		B		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Garde enfant malade	3		31	28	7	6	74
Aide proche malade					7		7
Congé maternité			312				312
Congé paternité				41			41
Convocation examen prénatal			4	3			7
Convocation judiciaire		1					1
Décès					8		8
Fête religieuse					4	3	7
Délai de route congé bonifié							0
Mariage/PACS			8	10		5	23
Naissance				11			11
Convocation concours/examen professionnel				2			2
Récupération HS/travail week end			1	11			12
Total	2,5	0,5	355	105,5	25,5	14	503

2023

Motif	A+		A		B		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Garde enfant malade	2		15	14	15	1	46
Aide proche malade			4	22			26
Congé maternité	112		514				626
Congé paternité		15		51			66
Convocation examen prénatal	2		4	3			9
Convocation judiciaire			4	3			7
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	4		6
Récupération HS/travail week end			1	4	1		5
Total	121	15	563	120	19	3	840

2024

Motif	A+		A		B		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Garde enfant malade	4	3	22	8	11	5	53
Aide proche malade			3	2			5
Congé maternité			371				371
Congé paternité		19		55			74
Convocation examen prénatal/PMA			2				2
Congé parental			230				230
Décès		4	8	8			20
Fête religieuse			2			2	4
Convocation judiciaire	1		1	2			3
Mariage/PACS			10	3			13
Naissance				7			7
Convocation concours/examen professionnel			3	16	6		25
Récupération HS/travail week end		1	2	7		4	14
Total	5	27	654	108	17	11	820

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 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.

En 2024, il y a eu un congé de mobilité et trois 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

	Motif	A+		A		B		Total
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
2022	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
	Total	3	1	21	19	10	3	57
2023	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
	Total	3	0	14	11	7	2	37
2024	Maladie ordinaire	2		16	13	6	1	38
	Accident du travail			1	1			2
	Grave maladie					1		1
	Temps partiel thérapeutique			1		1		2
	Couche pathologique			3				3
	Total	2	0	21	14	8	1	46

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

	Motif	A+		A		B		Total
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
2022	Maladie ordinaire	23	9	411	205	145	18	811
	Accident du travail			21	43			64
	Grave maladie				228	365		593
	Temps partiel thérapeutique							0
	Couche pathologique			24				24
	Total	23	9	456	476	510	18	1492
2023	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
	Total	16	0	427	208	651	52	1354
2024	Maladie ordinaire	29		218	166	144	53	610
	Accident du travail							0
	Grave maladie					110		110
	Temps partiel thérapeutique			184		25		209
	Couche pathologique			50				50
	Total	29	0	452	166	279	53	979

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

Les jours de carence traités en paie ont été répartis comme suit :

	A+		A		B		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
2022	2	0	12	15	5	0	34
2023	3	0	17	22	10	4	56
2024	2	0	16	22	7	1	48

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 5 187 € en 2022, 8 388 € en 2023 et 7 269 € en 2024.

Partie 8 : ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

8 Action sociale et protection sociale

Les crédits consacrés à l'action sociale :

2022	2023	2024
153 991 €	162 953 €	174 791 €

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

	Type d'action	Dépenses en €	Nombre d'agents concernés
2022	Noël	16 574	174
	Pâques des enfants	7 860	174
	Restauration collective	112 557	213
	Association du personnel	17 000	142
	Protection sociale (Intérieure)		32
2023	Noël	16 961	185
	Restauration collective	127 992	208
	Association du personnel	18 000	152
	Protection sociale (Intérieure)		45
2024	Noël	17 199	187
	Restauration collective	139 592	214
	Association du personnel	18 000	157
	Protection sociale (Intérieure)		51

Partie 9 : DIALOGUE SOCIAL

9 Dialogue social

Jusqu'en 2022, trois instances de concertation avec les représentants du personnel se réunissaient : le Comité Technique (CT), le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et la Commission Consultative Paritaire (CCP).

Une seule liste commune CFE-CGE/Syndim a été présentée lors des élections professionnelles en décembre 2022.

Après les dernières élections, 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

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)

En 2022, le CT était composé de 4 titulaires (2 hommes et 2 femmes) et de 3 suppléants (2 hommes et 1 femme).

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

Le Comité Technique s'est réuni 4 fois en 2022.

9.1.3 Nombre de négociation au cours de l'année

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)

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)

En 2022, le CHSCT était composé de 3 titulaires (2 hommes et 1 femme) et de 4 suppléants (3 hommes et 1 femme).

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

Le CHSCT s'est réuni 3 fois en 2022.

9.3 Le Comité Social d'Administration (CSA)

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)

	TITULAIRES		SUPPLEANTS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2023	3	2	3	2
2024	2	3	3	2

Le CSA s'est réuni trois fois en 2023 et en 2024.

9.4 La Commission Consultative Paritaire (CCP)

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)

	TITULAIRES		SUPPLEANTS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2022	2	0	1	1
2023	1	1	1	1
2024	0	2	1	1

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

La commission consultative paritaire s'est réunie deux fois en 2022, une fois en 2023 et une fois en 2024.

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

Aucun recours n'a été examiné de 2022 à 2024.

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 m². 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 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.

3 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 2024.

Partie 10 : DISCIPLINE

10 Nombre de sanctions prononcées

Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée de 2022 à 2024.