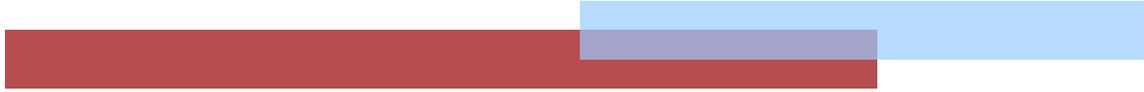
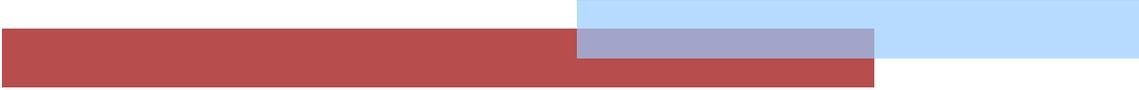


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Autorité  
de la concurrence

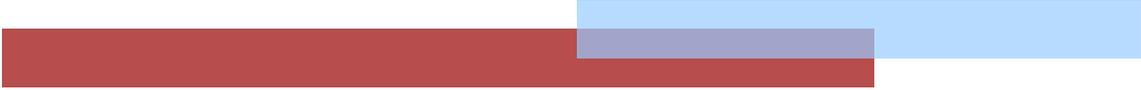


# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020



## Sommaire

<b>Avant-propos</b> .....	3
<b>Faits marquants</b> .....	4
1) Adapter la gestion des ressources humaines à la crise sanitaire .....	4
2) Mettre en œuvre la loi de transformation de la fonction publique.....	4
3) Améliorer la prévention des risques professionnelles.....	4
<b>Les emplois</b> .....	5
1) Effectifs de l’Autorité.....	5
Présentation générale .....	5
Effectif physique (EP).....	5
Effectif en équivalent temps plein travaillé (ETPT) .....	5
2) Principales caractéristiques des emplois.....	6
Répartition des effectifs selon le service et le statut .....	6
Répartition des effectifs selon la catégorie.....	7
3) Principales caractéristiques des agents.....	7
Pyramide des âges.....	7
Ancienneté .....	9
<b>Les dépenses de personnel</b> .....	10
1) Evolution de la masse salariale .....	10
Allocation des crédits de dépenses de personnel.....	10
Consommation des crédits de dépenses de personnel .....	10
2) Evolution de la rémunération.....	11
Distribution de la rémunération.....	11
Focus sur les dix plus hautes rémunérations .....	11
<b>Les parcours professionnels</b> .....	12
1) Avancement et promotions internes .....	12
2) Mobilités professionnelles .....	12
Taux de rotation .....	12
Profil par âge des entrants et sortants.....	13
Motifs des départs.....	13
Focus sur les stagiaires et apprentis.....	13

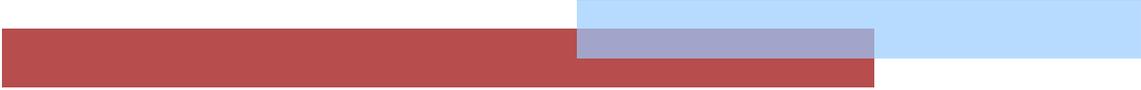


## Avant-propos

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que les administrations élaborent chaque année, en lieu et place des habituels bilan social et bilan santé sécurité au travail, un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont notamment établies les lignes directrices de gestion.

Ce rapport 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 des conditions et de la qualité de vie au travail.

Il intégrera également des indicateurs synthétiques permettant d'établir l'état de la situation comparée des femmes et des hommes et sera présenté pour information dans le cadre des instances du dialogue social.



## Faits marquants

### 1) Adapter la gestion des ressources humaines à la crise sanitaire

La crise sanitaire liée au Covid-19 a nécessité une adaptation de la gestion des ressources humaines visant à accompagner l'ensemble des agents tout en maintenant un dialogue social de qualité.

Dès le 13 mars 2020, l'Autorité a défini un dispositif de prévention alliant continuité des missions et protection de la santé et de la sécurité des agents.

Ce dispositif de prévention s'est appuyé sur les recommandations sanitaires gouvernementales et a fait l'objet de dix-sept mises à jour au cours de l'année 2020.

### 2) Mettre en œuvre la loi de transformation de la fonction publique

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 définit le volet « ressources humaines » du programme Action publique 2022.

De nombreux décrets, publiés au cours de l'année 2020, ont modifié le cadre de gestion des agents de l'Autorité avec notamment la mise en œuvre :

- de l'élargissement des cas de recours au contrat sur les emplois permanents de la fonction publique et la création du contrat de projet ;
- de l'évolution du cadre déontologique avec la mise en place d'un circuit interne d'examen des projets de mobilité public-privé et de reprise-crédation d'entreprise et, prochainement, l'établissement d'une cartographie des risques déontologiques ;
- de nouveaux dispositifs d'accompagnement au changement (rupture conventionnelle et extension de l'allocation chômage aux agents démissionnaires)
- du congé de proche aidant et prochainement de l'aménagement d'horaires pour allaitement
- de mesures en faveur de l'égalité professionnelle (généralisation des dispositifs de signalement d'actes de violences-discrimination-harcèlement et intégration d'indicateurs permettant d'établir l'état de la situation comparée des femmes et des hommes dans le rapport social unique).

La déclinaison du volet « ressources humaines » de la loi de transformation de la fonction publique se poursuivra jusque fin 2022 avec la réorganisation des instances de dialogue social lors des prochaines élections professionnelles.

### 3) Améliorer la prévention des risques professionnelles

Avec l'appui du cabinet CEGAPE, l'Autorité a lancé en 2019 un diagnostic RPS visant mieux identifier, traiter, et prévenir toute situation de souffrance dans le cadre professionnel.

En 2020, un comité de suivi a été mis en place pour poursuivre les travaux sur les thématiques suivantes : l'élaboration d'un protocole des signalements de souffrance au travail, la définition d'une organisation visant à concilier bien être et efficacité, ainsi que le développement d'outils favorisant la cohésion.

Un bilan, accompagné d'un plan d'actions, a été présenté en fin d'année lors d'un CTP-CHSCT.

Parallèlement, le document unique d'évaluation des risques professionnels a également fait l'objet d'une rénovation complète au cours de l'année 2020.

## Les emplois

### 1) Effectifs de l'Autorité

#### Présentation générale

L'effectif de l'Autorité<sup>1</sup> est composé d'agents titulaires de la fonction publique, d'agents titulaires détachés sur contrat et d'agents non-titulaires recrutés par contrat à durée déterminée ou indéterminée. L'Autorité recrute régulièrement des stagiaires mais, sauf mention contraire, ces derniers ne sont pas comptabilisés dans les différentes statistiques du présent rapport.

#### Effectif physique (EP)

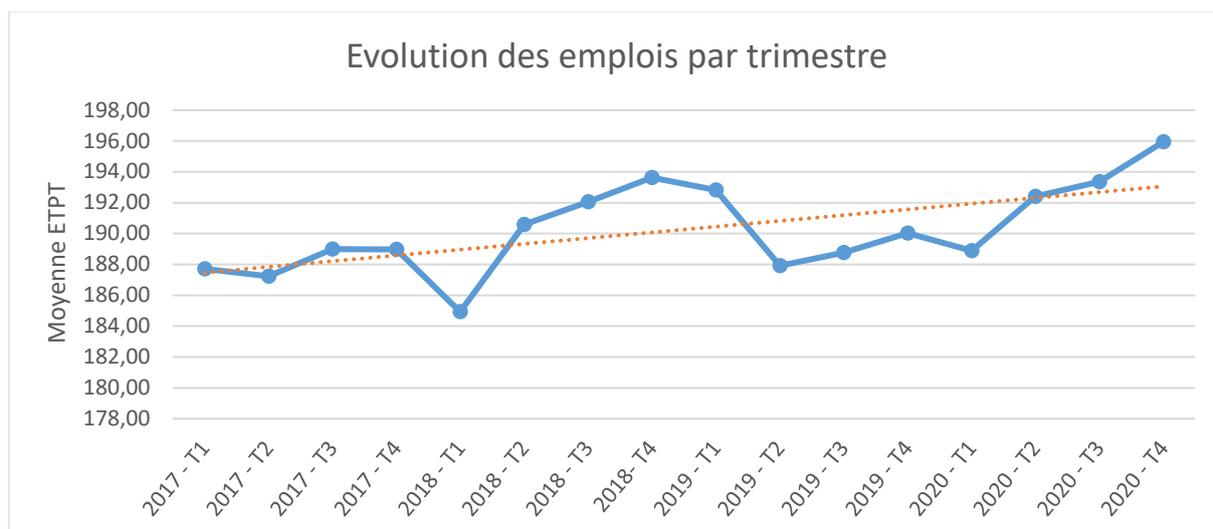
L'effectif physique correspond au nombre de personnes présentes à une date donnée, sans incidence d'un éventuel temps partiel ou temps incomplet et indépendamment de la date d'arrivée des agents.

Au 31 décembre 2020, il y avait 195 agents à l'Autorité, ainsi qu'un agent en congé longue durée. Ce dernier est comptabilisé en dehors du plafond d'autorisation d'emplois et n'est pas pris en compte dans le présent bilan, sauf mention contraire. Hors contrat à durée déterminée temporaire, l'effectif physique était de 191.

#### Effectif en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

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<sup>er</sup> juillet ne décompte que 0,50 ETPT ( $1 \times 6/12$ ). Un agent à temps partiel ou à temps incomplet à 70% et arrivé le 1<sup>er</sup> juillet décompte 0,35 ( $0,70 \times 6/12$ ).

En ETPT, l'effectif de l'année 2020 était de 192.65.



<sup>1</sup> En tant qu'autorité administrative indépendante, l'Autorité de la concurrence ne dispose pas de ses propres corps ou cadre d'emploi de l'une des trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière).

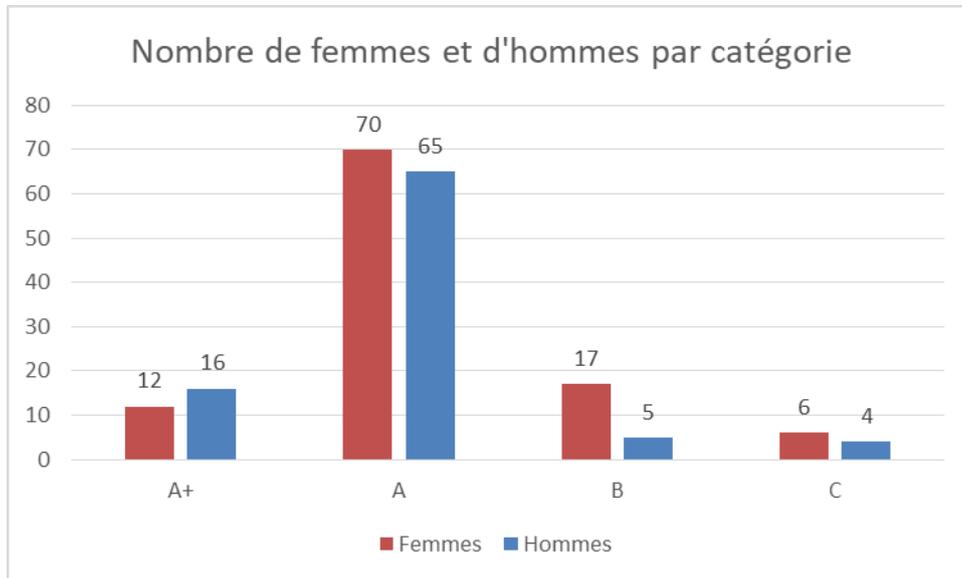
## 2) Principales caractéristiques des emplois

Au 31 décembre 2020, l'Autorité de la concurrence comprenait 105 femmes pour 90 hommes.

Répartition des effectifs selon le service et le statut

	ETPT		Effectifs physiques au 31 décembre 2020							
	2019	2020	Effectifs physiques	Part des femmes (%)	Statut					
					Titulaires		Détachés sur contrat		Contractuels	
					Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Services de la Présidence</b>	<b>29,29</b>	<b>29,96</b>	<b>30</b>	<b>63,3</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>	<b>7</b>	<b>23,3</b>	<b>21</b>	<b>70,0</b>
Présidence et Collège	5,15	5,72	5	80,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0
Cabinet de la Présidente	5,92	4,36	5	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
Direction juridique	11,40	13,19	13	53,8	1	7,7	3	23,1	9	69,2
Direction de la communication	6,82	6,69	7	71,4	1	14,3	0	0,0	6	85,7
<b>Services d'instruction</b>	<b>112,43</b>	<b>114,21</b>	<b>115</b>	<b>48,7</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>31</b>	<b>27,0</b>	<b>84</b>	<b>73,0</b>
Bureau du Rapporteur général	4,00	4,00	4	50,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0
Service concurrence 1	11,33	10,19	11	54,5	0	0,0	3	27,3	8	72,7
Service concurrence 2	11,45	12,03	11	45,5	0	0,0	3	27,3	8	72,7
Service concurrence 3	14,02	13,76	13	69,2	0	0,0	3	23,1	10	76,9
Service concurrence 4	12,09	13,39	13	61,5	0	0,0	2	15,4	11	84,6
Service concurrence 5	11,40	11,59	11	63,6	0	0,0	2	18,2	9	81,8
Service investigations	10,03	9,82	9	11,1	0	0,0	8	88,9	1	11,1
Service des concentrations	19,23	19,53	19	47,4	0	0,0	4	21,1	15	78,9
Service économique	9,15	9,10	9	11,1	0	0,0	2	22,2	7	77,8
Service professions Réglementées	9,73	9,94	11	63,6	0	0,0	1	9,1	10	90,9
Service économie numérique	-	0,86	4	25,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0
<b>Services administratifs</b>	<b>48,21</b>	<b>48,48</b>	<b>50</b>	<b>60,0</b>	<b>35</b>	<b>70,0</b>	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>13</b>	<b>26,0</b>
Secrétariat général	2,81	2,80	3	66,7	1	33,3	1	33,3	1	33,3
Service de la procédure	22,17	21,98	22	72,7	20	90,9	0	0,0	2	9,1
Service des ressources humaines	5,58	6,19	7	71,4	4	57,1	0	0,0	3	42,9
Service des affaires financières	4,35	4,76	5	100,0	5	100,0	0	0,0	0	0,0
Service des systèmes d'information	6,05	6,59	7	0,0	1	14,3	0	0,0	6	85,7
Service de la documentation	2,26	2,00	2	100,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0
Service logistique, technique et sécurité	5,00	4,16	4	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0
<b>Total</b>	<b>189,93</b>	<b>192,65</b>	<b>195</b>	<b>53,8</b>	<b>37</b>	<b>19,0</b>	<b>40</b>	<b>20,5</b>	<b>118</b>	<b>60,5</b>

## Répartition des effectifs selon la catégorie

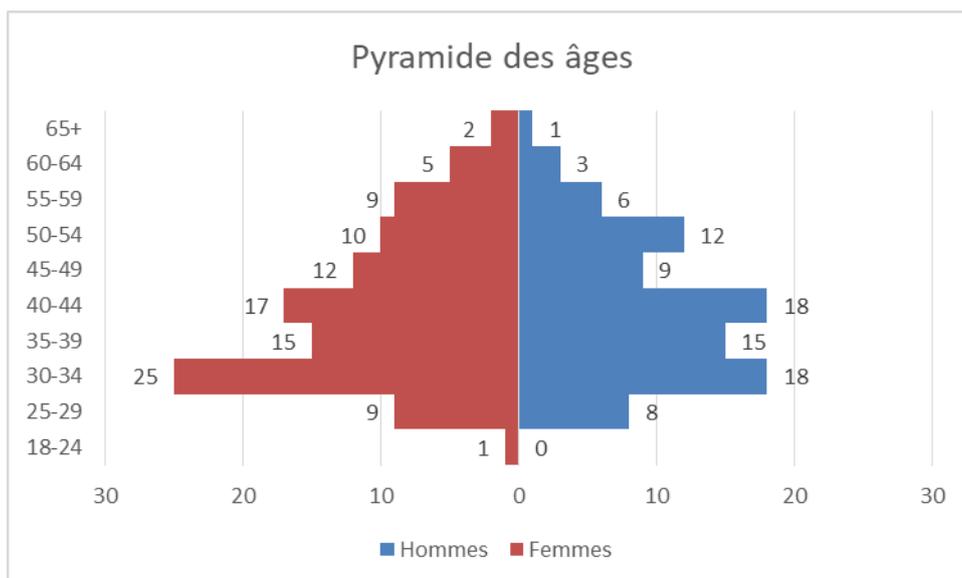


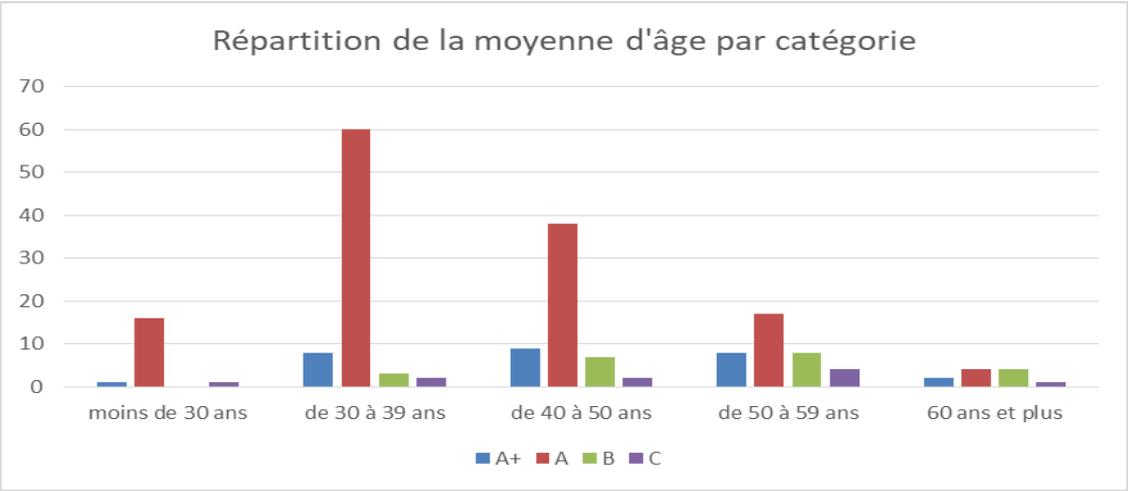
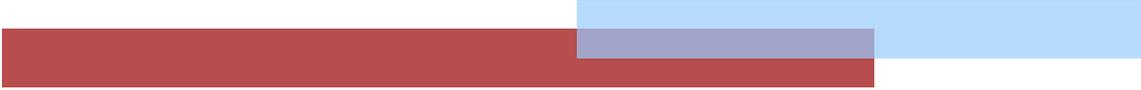
### 3) Principales caractéristiques des agents

#### Pyramide des âges

Au 31 décembre 2020, l'âge moyen des agents de l'Autorité était de 42 ans et 1 mois (42 ans pour les femmes et 42 ans et 2 mois pour les hommes).

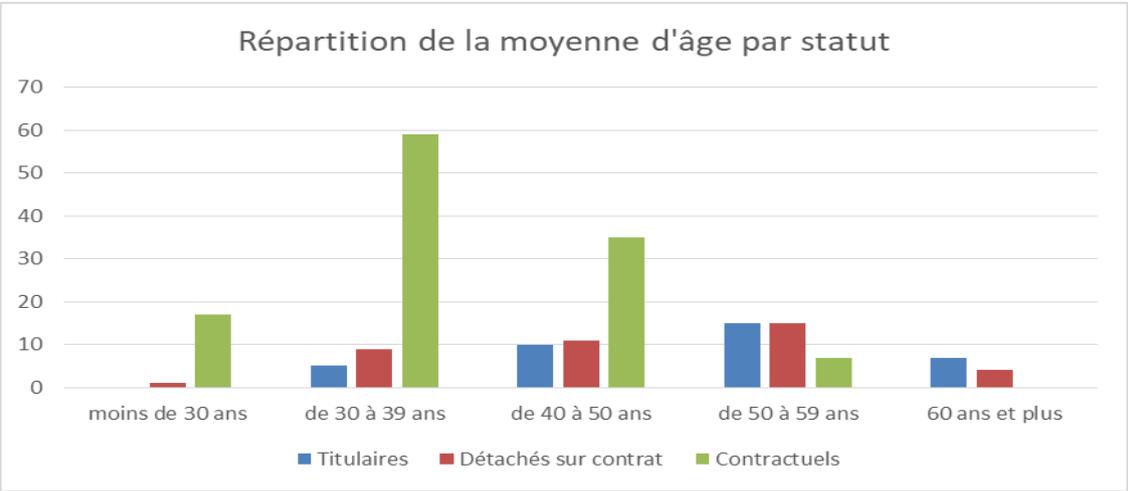
L'agent le plus jeune avait 23 ans et l'agent le plus âgé 67 ans.





### Evolution de l'âge moyen par catégorie

	2017	2018	2019	2020
Catégorie A+	39 ans 1 mois	39 ans	45 ans 4 mois	45 ans 6 mois
Catégorie A			38 ans 8 mois	39 ans 7 mois
Catégorie B	49 ans 5 mois	49 ans 4 mois	49 ans 10 mois	51 ans 6 mois
Catégorie C	44 ans 4 mois	46 ans 8 mois	50 ans 9 mois	45 ans 10 mois
<b>Ensemble</b>	<b>40 ans 9 mois</b>	<b>40 ans 6 mois</b>	<b>41 ans 7 mois</b>	<b>42 ans 1 mois</b>

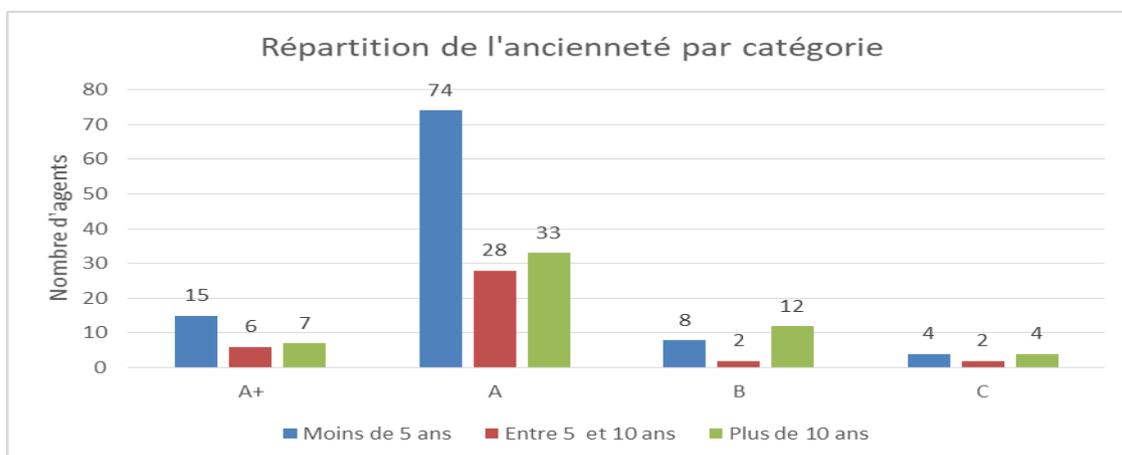


### Evolution de l'âge moyen par statut

	2017	2018	2019	2020
Titulaires	-	-	36 ans 4 mois	37 ans 3 mois
Détachés sur contrat	-	-	47 ans 1 mois	47 ans 5 mois
Contractuels	-	-	50 ans 10 mois	51 ans 8 mois
<b>Ensemble</b>	<b>40 ans 9 mois</b>	<b>40 ans 6 mois</b>	<b>41 ans 7 mois</b>	<b>42 ans 1 mois</b>

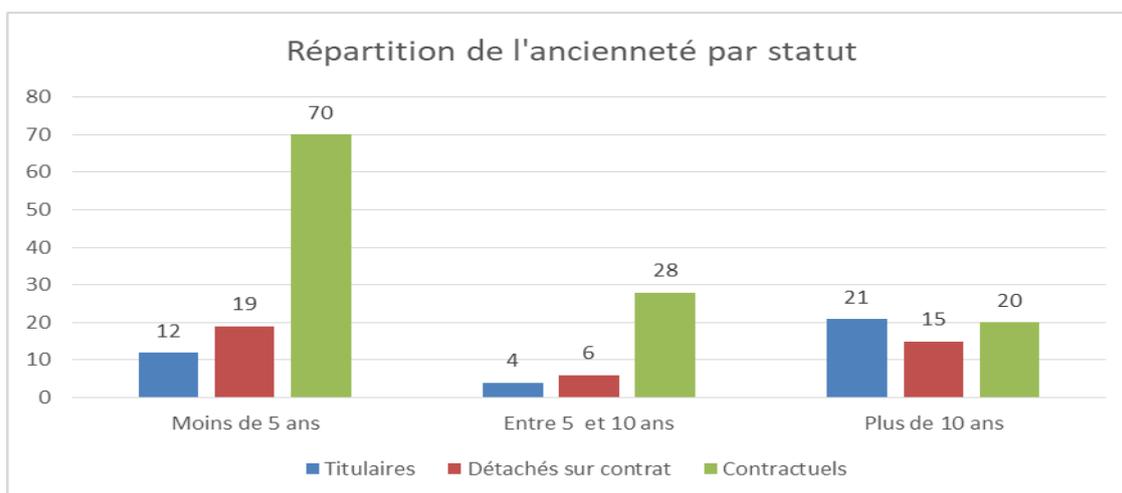
## Ancienneté

L'ancienneté moyenne des agents au 31 décembre 2020 était de 6 ans et 10 mois (7 ans et 4 mois pour les femmes et 6 ans et 3 mois pour les hommes).



### Evolution de l'ancienneté moyenne par catégorie

	2017	2018	2019	2020
Catégorie A+	5 ans 4 mois	5 ans 8 mois	6 ans 7 mois	7 ans 1 mois
Catégorie A	4 ans 9 mois	4 ans 11 mois	5 ans 7 mois	6 ans 2 mois
Catégorie B	10 ans 4 mois	10 ans 1 mois	8 ans 8 mois	9 ans 7 mois
Catégorie C	9 ans 3 mois	10 ans 4 mois	11 ans 10 mois	8 ans 7 mois
<b>Ensemble</b>	<b>5 ans 11 mois</b>	<b>5 ans 11 mois</b>	<b>6 ans 5 mois</b>	<b>6 ans 10 mois</b>



### Evolution de l'ancienneté moyenne par statut

	2017	2018	2019	2020
Titulaires	10 ans 10 mois	10 ans 6 mois	9 ans 11 mois	10 ans 6 mois
Détachés sur contrat	4 ans 11 mois	5 ans 7 mois	6 ans 10 mois	7 ans 4 mois
Contractuels	4 ans 4 mois	4 ans 4 mois	5 ans	5 ans 6 mois
<b>Ensemble</b>	<b>5 ans 11 mois</b>	<b>5 ans 11 mois</b>	<b>6 ans 5 mois</b>	<b>6 ans 10 mois</b>

## Les dépenses de personnel

### 1) Evolution de la masse salariale

#### Allocation des crédits de dépenses de personnel

En 2020, l'Autorité de la concurrence disposait de 17,67 millions de crédits au titre des dépenses de personnel<sup>2</sup>.

#### Allocation des crédits de dépenses de personnel

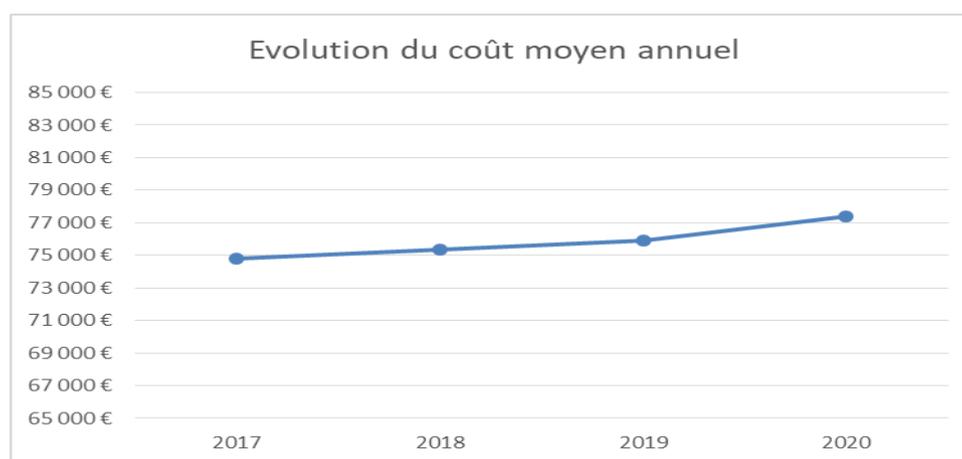
	2017	2018	2019	2020
<b>Crédits de dépenses de personnel<sup>3</sup></b>	<b>17,07 M€</b>	<b>16,16 M€</b>	<b>17,15 M€</b>	<b>17,67 M€</b>
Dont crédits hors CAS pension (HCAS) <sup>4</sup>	14,33 M€	13,88 M€	14,63 M€	15,00 M€
<b>Plafond d'autorisation d'emplois<sup>5</sup></b>	<b>197 ETPT</b>	<b>194 ETPT</b>	<b>190 ETPT</b>	<b>192 ETPT</b>
Crédits de dépenses de personnel / ETPT	86 652 €	83 341 €	90 256 €	92 017 €
Crédits HCAS / ETPT	72 748 €	71 553 €	77 010 €	78 133 €

#### Consommation des crédits de dépenses de personnel

Hors CAS pension, les crédits au titre des dépenses de personnel ont été consommés à hauteur de 99,6% au cours de l'année 2020.

Le coût moyen annuel<sup>6</sup> d'un agent, hors CAS pension, s'élevait à 77 375€ dont :

- Catégorie A+ : 117 342€
- Catégorie A : 76 133€
- Catégorie B : 50 037€
- Catégorie C : 39 484€



<sup>2 3</sup> Montant alloué en loi de finances initiale après déduction de la réserve de précaution (0,5%).

<sup>4</sup> Le CAS pension est un compte d'affectation spéciale prévu par la loi organique relative aux lois de finances (article 21) et créé par l'article 51 de loi de finances 2006 qui définit sa structure. Il retrace les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires.

<sup>5</sup> Exprimé en ETPT, il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'Etat au cours d'une année civile. A l'Autorité, le passage du plafond d'autorisation d'emplois d'une année donnée à celui de l'année suivante s'explique essentiellement par l'impact du schéma d'emplois (extension année pleine comprise).

<sup>6</sup> Le coût moyen annuel est un rapport entre les dépenses de personnel constaté et la consommation d'ETPT.

## 2) Evolution de la rémunération

### Distribution de la rémunération

Le salaire brut<sup>7</sup> mensuel, des agents présents au 31 décembre 2020, s'élevait en moyenne à 5 019€<sup>8</sup>.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport inter-déciles<sup>9</sup>, était de 2,42 parmi les effectifs de l'Autorité présents au 31 décembre 2020.

#### Distribution des salaires bruts mensuels

	Salaire moyen	1 <sup>er</sup> quartile	Salaire médian	3 <sup>e</sup> quartile
<b>Ensemble</b>	<b>5 019 €</b>	<b>3 753 €</b>	<b>4 903 €</b>	<b>5 664 €</b>
<b>Femmes</b>	4 840 €	3 468 €	4 586 €	5 549 €
<b>Hommes</b>	5 229 €	4 293 €	5 029 €	5 840 €
<b>Catégorie A+</b>	<b>8 281 €</b>	6 472 €	8 399 €	9 256 €
<b>Catégorie A</b>	<b>4 783 €</b>	4 094 €	4 929 €	5 462 €
<b>Catégorie B</b>	<b>3 418 €</b>	3 277 €	3 517 €	3 693 €
<b>Catégorie C</b>	<b>2 596 €</b>	2 443 €	2 698 €	2 820 €

### Focus sur les dix plus hautes rémunérations

En 2020, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versée par l'Autorité de la concurrence s'élevait à 1 289 590€. La part des femmes parmi les agents ayant perçu une rémunération faisant partie des dix plus hautes rémunérations est de 50% pour un salaire brut moyen de 11 332€ (contre 10 162€ pour les hommes).

#### Dix plus hautes rémunérations brutes des agents de l'Autorité de la concurrence

Somme des rémunérations brutes annuelles	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
<b>1 289 590 €</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

<sup>7</sup> Ensembles des éléments de rémunération comprenant le traitement, les primes et indemnités, les heures supplémentaires, l'indemnité de résidence, et le supplément familial de traitement (Hors cotisations employeurs)

<sup>8</sup> A titre de comparaison, selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique, il s'établit à 3 186€ dans la FPE, 2 417€ dans la FPT, 2 835€ dans la FPH.

<sup>9</sup> Ratio entre le salaire brut moyen du 9<sup>ème</sup> décile (10% des mieux rémunérés) et du 1<sup>er</sup> décile (10% des moins rémunérés).

## Les parcours professionnels

### 1) Avancement et promotions internes

En 2020, parmi les personnels administratifs titulaires affectés ou détachés, 1 agent a été promu au sein du grade des directeurs départementaux de 1<sup>ère</sup> classe, 1 agent au sein du grade des administrateurs INSEE hors-classe, 1 agent au sein du corps des attachés d'administration de l'Etat, 1 agent au sein du grade des adjoints administratifs principaux de 1<sup>ère</sup> classe, 1 agent au sein du grade des secrétaires administratifs de classe exceptionnelle, et 1 agent au sein du grade des secrétaires administratifs de classe supérieure.

Au sein des services d'instruction, 1 rapporteur a été promu chef de service et 2 au poste d'adjoint au chef de service.

En outre, 3 agents ont vu leur CDD transformé en CDI au cours de l'année.

### 2) Mobilités professionnelles

Au cours de l'année 2020, l'Autorité a dénombré 27 arrivés pour 21 départs.

#### Taux de rotation

Le taux de rotation<sup>10</sup> au titre de l'année 2020 s'établit à 12,5% (contre 18,42% en 2019).

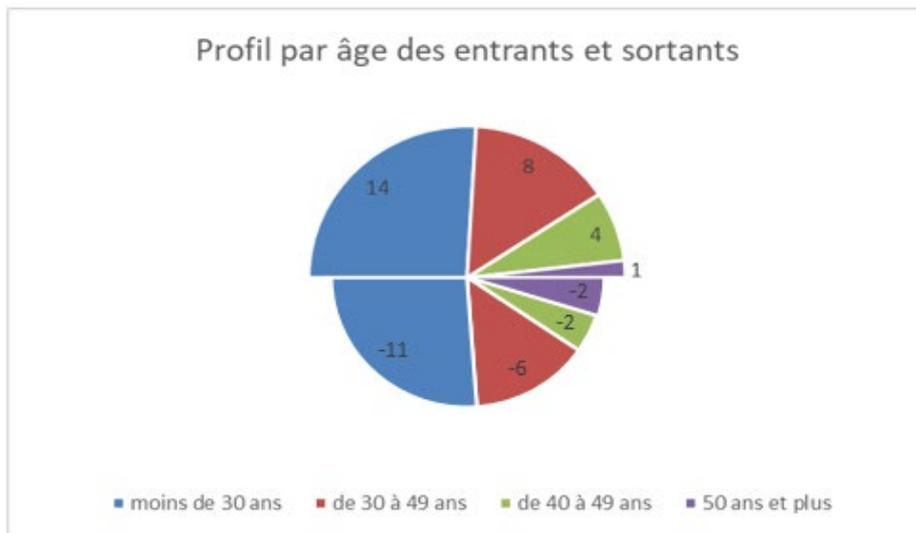
#### Répartition du nombre d'entrants/sortants

	Nombre d'entrants	Nombre de sortants	Taux de rotation	Variation par rapport à 2019
<b>Ensemble</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>12,5%</b>	<b>-5,9%</b>
<b>Femmes</b>	14	13	13,0%	-4,5%
<b>Hommes</b>	13	8	11,9%	-7,6%
<b>Services de la présidence</b>	6	2	13,4%	-12,2%
<b>Services d'instruction</b>	16	13	12,7%	-4,2%
<b>Services administratifs</b>	5	6	11,3%	-6,3%
<b>Titulaires</b>	3	5	10,7%	-4,2%
<b>Détachés sur contrat</b>	3	2	6,3%	-6,8%
<b>Contractuels - CDI</b>	14	4	9,3%	-6,4%
<b>Contractuels - CDD</b>	7	10	44,5%	-1,1%
<b>Catégorie A+</b>	2	1	5,6%	-16,5%
<b>Catégorie A</b>	20	14	12,6%	-4,9%
<b>Catégorie B</b>	3	5	18,3%	0,6%
<b>Catégorie C</b>	2	1	16,8%	-5,4%

<sup>10</sup> Le taux de rotation correspond à la somme du nombre d'entrée et de sortie rapportée à l'ETPT puis divisé par deux.

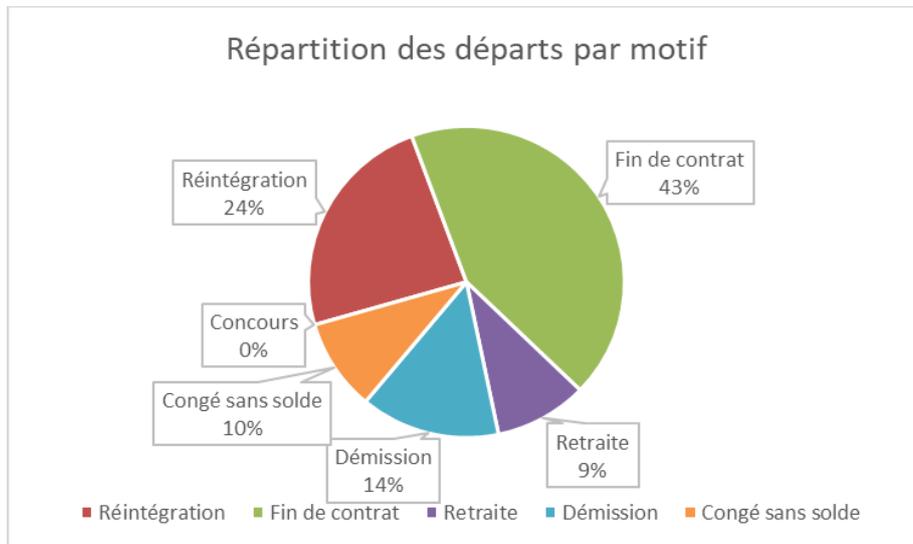
### Profil par âge des entrants et sortants

L'âge moyen des entrants est de 32 ans et 10 mois contre 34 ans et 7 mois pour les sortants.



### Motifs des départs

En 2020, le nombre d'agents de l'Autorité ayant réalisé une mobilité externe s'élève à 21.



### Focus sur les stagiaires et apprentis

L'Autorité a recruté 31 stagiaires et 1 apprenti au cours de l'année 2020.

	Stagiaires					Apprentis	Total
	2 mois	3 mois	4 mois	5 mois	6 mois		
<b>Ensemble</b>	5	12	9	2	7	1	36
<b>Femmes</b>	3	7	7	2	5	1	25
<b>Hommes</b>	2	5	2	0	2	0	11
<b>Services de la présidence</b>	3	5	2	1	2	0	13
<b>Services d'instruction</b>	2	7	7	1	5	0	22
<b>Services administratifs</b>	0	0	0	0	0	1	1