

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Autorité
de la concurrence

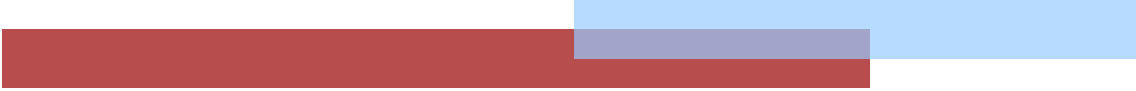


RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



Sommaire

Avant-propos	4
Faits marquants	4
1) Organiser les élections professionnels par voie électronique	4
2) Offrir aux agents une meilleure visibilité sur leurs parcours professionnels	4
3) Rénover l'enquête baromètre social	4
4) Adapter le télétravail à l'évolution sociétale	5
5) Améliorer la reconnaissance de la performance individuelle et collective	5
6) Rénover, moderniser et adapter nos locaux	5
Les emplois	6
1) Effectifs de l'Autorité	6
Présentation générale	6
Effectif physique (EP)	6
Effectif en équivalent temps plein travaillé (ETPT)	6
2) Principales caractéristiques des emplois	7
Répartition des effectifs selon le service et le statut	7
Répartition des effectifs selon la catégorie	8
3) Principales caractéristiques des agents	8
Pyramide des âges	8
Ancienneté	10
Les dépenses de personnel	11
1) Evolution de la masse salariale	11
Allocation des crédits de dépenses de personnel	11
Consommation des crédits de dépenses de personnel	11
2) Evolution de la rémunération	12
Distribution de la rémunération	12
Focus sur les dix plus hautes rémunérations	12
Les parcours professionnels	13
1) Avancement et promotions internes	13
2) Mobilités professionnelles	13
Taux de rotation	13



Profil par âge des entrants et sortants..... 14

Motifs des départs..... 14

Focus sur le recrutement..... 15

Focus sur les stagiaires et apprentis..... 15

3) Cumul d'activités et déontologie 16

 Décisions d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire 16

 Le contrôle déontologique des projets mobilité public-privé et reprise-création d'entreprise ... 16



Avant-propos

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que les administrations élaborent chaque année 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 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 et est présenté pour information dans le cadre des instances du dialogue social.

Faits marquants

1) Organiser les élections professionnelles par voie électronique

Les agents de l'Autorité ont été appelés, du 1^{er} au 8 décembre 2022, à participer par voie électronique aux élections professionnelles de la fonction publique.

Ce scrutin a notamment été marqué par la mise en place d'une nouvelle instance de dialogue social : le comité social d'administration de proximité (CSAP), fusion du comité technique de proximité (CTP) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le taux de participation s'est élevé à 62,37% pour le scrutin du CSAP et à 60,97% pour celui de la CCP¹.

2) Offrir aux agents une meilleure visibilité sur leurs parcours professionnels

Depuis le 1^{er} février 2020, le contrôle déontologique des projets de mobilité public-privé et reprise-création d'entreprise s'effectue en interne.

L'Autorité a publié, en septembre 2022, une note rappelant les principaux points de la procédure interne et établissant une cartographie des risques déontologiques pour donner aux agents, au moment du recrutement et au cours de leur carrière, une plus grande visibilité sur leurs parcours professionnels.

3) Renover l'enquête baromètre social

L'Autorité dispose, depuis 2017, d'une enquête de barométrie sociale destinée à mesurer régulièrement la façon dont les agents perçoivent leur environnement de travail.

En concertation avec les organisations syndicales, cette enquête a fait l'objet d'une rénovation visant à améliorer l'ergonomie du questionnaire et optimiser la restitution des résultats au travers d'infographies et d'analyses différenciées (selon l'affectation dans les services de la présidente, d'instruction, administratifs).

La prochaine édition de cette enquête anonyme sera lancée en septembre 2023 via une plateforme sécurisée.

¹ Commission consultative paritaire



4) Adapter le télétravail à l'évolution sociétale

Mis en place par l'Autorité dès 2018, le télétravail s'est largement développé notamment lors de la crise sanitaire. A la suite d'une évaluation du dispositif et en concertation avec les représentants du personnel, l'Autorité a élargi de manière pérenne le recours au travail à distance **jusqu'à 3 jours par semaine**.

Cette évolution s'est accompagnée dès 2022 du développement des formations entourant le télétravail ainsi que d'une réévaluation, à partir du 1er janvier 2023, de l'indemnité de télétravail. D'autres actions verront le jour suite aux travaux de la communauté des managers sur la thématique « le télétravail et la cohésion en mode hybride » afin de garantir le succès de ce mode d'organisation du travail au sein de l'Autorité.

5) Améliorer la reconnaissance de la performance individuelle et collective

La reconnaissance professionnelle est un facteur de l'épanouissement au travail. Cette dernière consiste à évaluer les résultats obtenus, mettre en valeur les contributions, l'investissement et l'engagement.

En fonction des marges de manœuvre financières, l'Autorité a choisi de faire évoluer son système de prime (bonus) afin de bâtir un dispositif cohérent permettant de récompenser de manière collective et/ou individuelle la performance de ses collaborateurs : élargissement des primes aux encadrants et collaborateurs des fonctions supports (sous réserve des dispositions réglementaires).

Les plafonds des primes ont aussi été revus à la hausse. Les nouvelles dispositions entrent en vigueur en 2022/2023.

6) Rénover, moderniser et adapter nos locaux

Après 15 mois de conception, concertation, travaux et aménagements variés. Les trois sites (Echelle, Opéra et Valois) ont été entièrement modernisés. Ils sont désormais plus fonctionnels et conviviaux.

Au terme du projet, c'est plus de 160 m² d'espaces collectifs qui ont été créés et équipés en systèmes audiovisuels permettant des échanges en mode hybride. L'Autorité a désormais des locaux conformes aux meilleurs standards et adaptés à nos missions.

Les emplois

1) Effectifs de l'Autorité

Présentation générale

L'effectif de l'Autorité² 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)

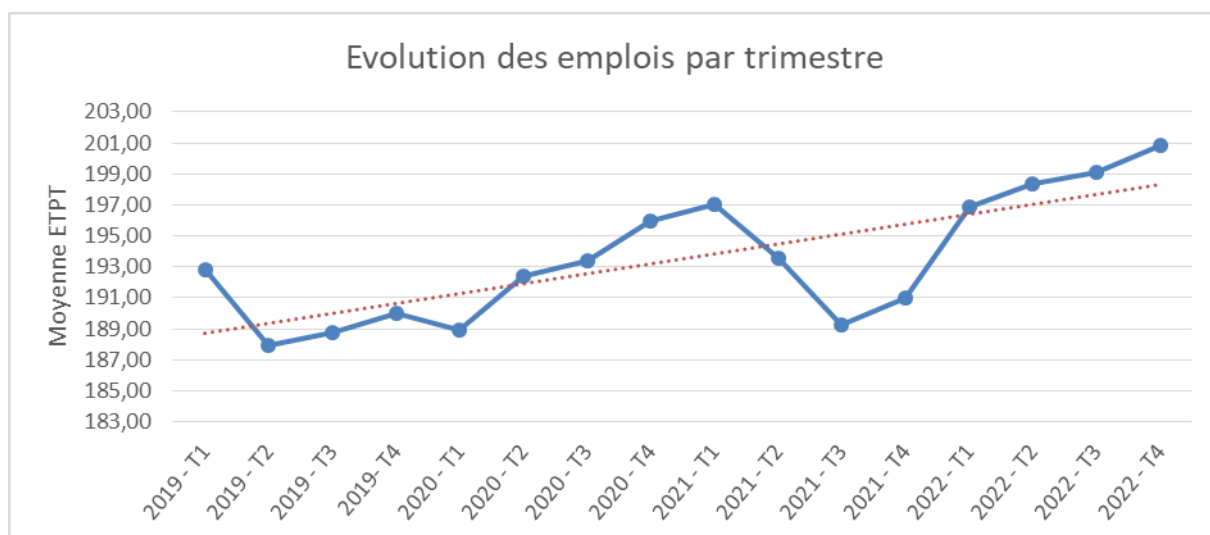
L'effectif physique correspond au nombre de personnes présentes à une date donnée, sans incidence d'un éventuel temps partiel ou temps incomplet et indépendamment de la date d'arrivée des agents.

Au 31 décembre 2022, il y avait 204 agents en position d'activité³ au sein de l'Autorité et un agent en position de mise à disposition sortante auprès de l'Union Européenne. Ce dernier n'est pas pris en compte dans le présent bilan, sauf mention contraire. Hors contrat à durée déterminée, l'effectif physique était de 188.

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^{er} 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^{er} juillet décompte 0,35 ($0,70 \times 6/12$).

En ETPT, l'effectif de l'année 2022 était de 198,78.



² 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).

³ Dont trois agents en position de mise à disposition entrante.

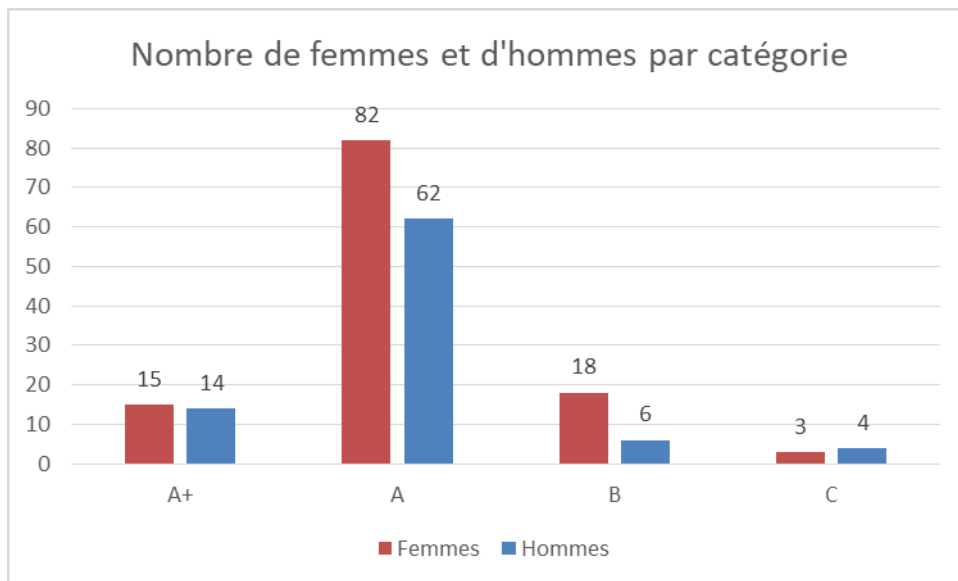
2) Principales caractéristiques des emplois

Au 31 décembre 2022, l'Autorité de la concurrence comprenait 118 femmes pour 86 hommes.

Répartition des effectifs selon le service et le statut

	ETPT				Effectifs physiques en position d'activité au 31 décembre 2022							
	2019	2020	2021	2022	Effectifs physiques	Part des femmes (%)	Statut					
							Titulaires		Détachés sur contrat		Contractuels	
							Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Services de la Présidence	28,29	28,96	29,18	29,99	30	53,3	3	10,0	6	20,0	21	70,0
Présidence et Collège	5,15	5,72	4,76	4,80	6	50,0	1	16,7	3	50,0	2	33,3
Cabinet du Président	5,92	4,36	5,03	4,95	5	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
Direction juridique	10,40	12,19	12,60	13,35	13	46,2	1	7,7	3	23,1	9	69,2
Direction de la communication	6,82	6,69	6,79	6,89	6	66,7	1	16,7	0	0,0	5	83,3
Services d'instruction	111,43	113,21	114,26	122,38	130	60,0	2	1,5	27	20,8	101	77,7
Bureau du Rapporteur général	4,00	4,00	4,33	4,63	6	66,7	0	0,0	2	33,3	4	66,7
Service concurrence 1	11,33	10,19	11,08	12,22	13	76,9	1	7,7	4	30,8	8	61,5
Service concurrence 2	11,45	12,03	10,97	12,25	13	46,2	0	0,0	3	23,1	10	76,9
Service concurrence 3	14,02	13,76	11,22	11,52	13	69,2	0	0,0	1	7,7	12	92,3
Service concurrence 4	11,09	12,39	12,02	12,03	12	58,3	0	0,0	2	16,7	10	83,3
Service concurrence 5	11,40	11,59	11,06	11,11	12	83,3	0	0,0	1	8,3	11	91,7
Service investigations	10,03	9,82	10,15	9,74	9	22,2	0	0,0	7	77,8	2	22,2
Service des concentrations	19,23	19,53	19,54	24,57	26	57,7	1	3,8	5	19,2	20	76,9
Service économique	9,15	9,10	9,64	9,22	10	30,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0
Service professions Réglementées	9,73	9,94	10,27	10,38	11	90,9	0	0,0	1	9,1	10	90,9
Service économie numérique	-	0,86	4,00	4,71	5	40,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
Secrétariat général	48,21	48,48	47,31	45,17	44	54,50	33	75,0	1	2,3	10	22,7
Bureau du Secrétaire général	2,81	2,80	2,79	2,83	3	66,7	1	33,3	1	33,3	1	33,3
Service de la procédure	24,42	23,98	22,91	20,33	20	70,0	19	95,0	0	0,0	1	5,0
Service des ressources humaines	5,58	6,19	6,58	5,95	6	50,0	5	83,3	0	0,0	1	16,7
Service des affaires financières	4,35	4,76	4,47	5,98	6	83,3	4	66,7	0	0,0	2	33,3
Service des systèmes d'information	6,05	6,59	6,57	6,12	5	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0
Service logistique, technique et sécurité	5,00	4,16	3,99	3,96	4	0,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0
<i>Mises à disposition sortante</i>	<i>2,00</i>	<i>2,00</i>	<i>1,96</i>	<i>1,24</i>	<i>(1)</i>	<i>(100)</i>	<i>(0)</i>	<i>(0)</i>	<i>(0)</i>	<i>(0)</i>	<i>(1)</i>	<i>(100)</i>
Total	189,93	192,65	192,71	198,78	204	57,8	38	18,6	34	16,7	132	64,7

Répartition des effectifs selon la catégorie

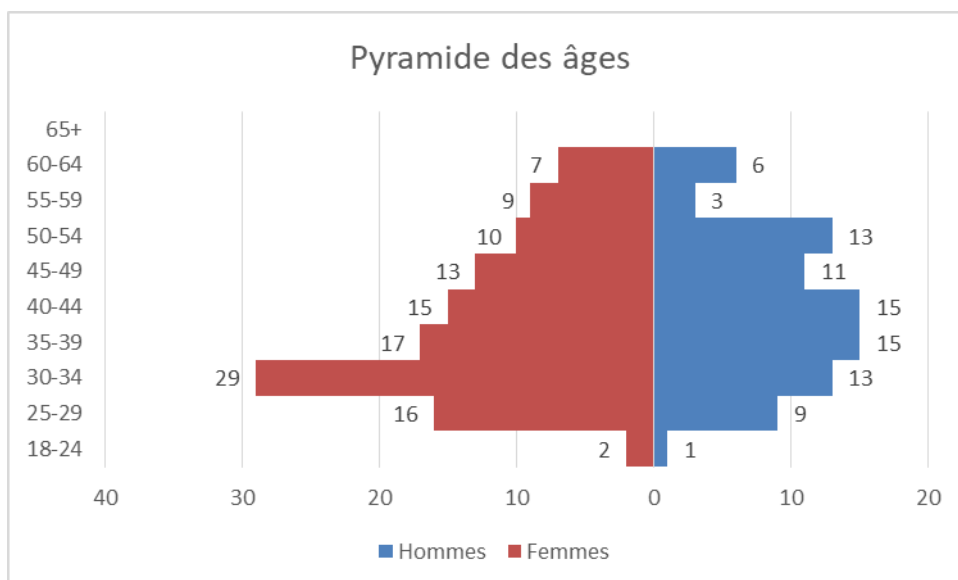


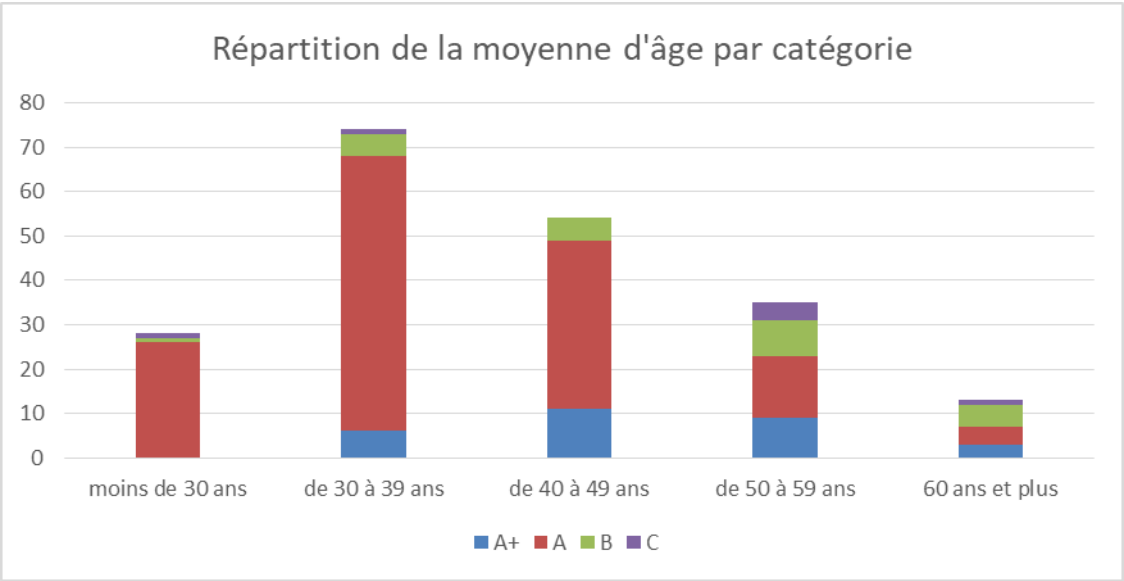
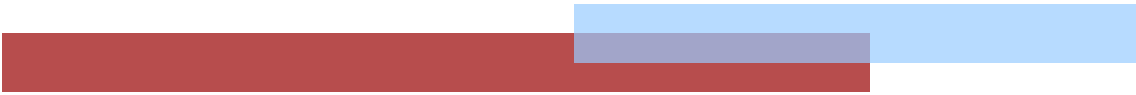
3) Principales caractéristiques des agents

Pyramide des âges

Au 31 décembre 2022, l'âge moyen des agents de l'Autorité était de 41 ans et 4 mois (40 ans et 6 mois pour les femmes et 42 ans et 5 mois pour les hommes).

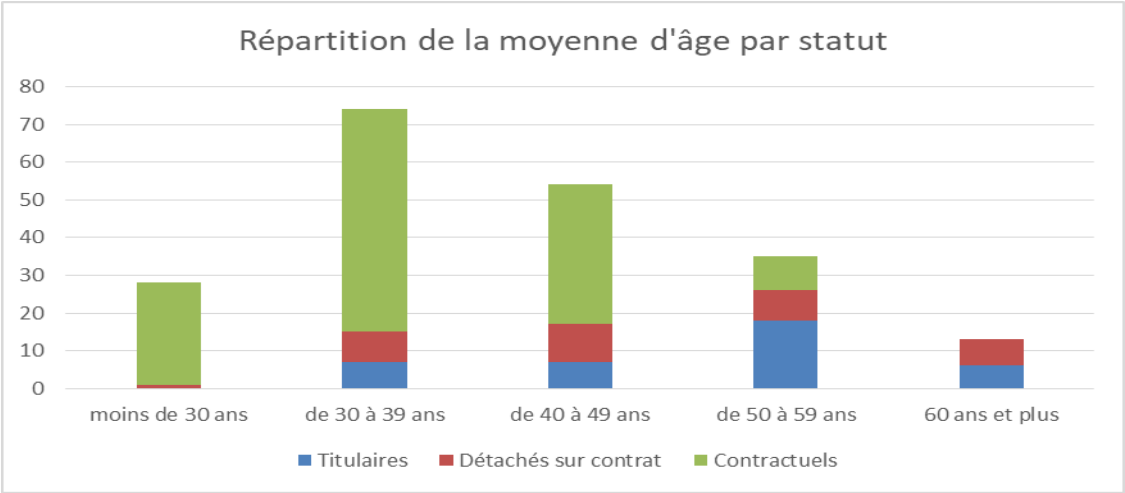
L'agent le plus jeune avait 23 ans et l'agent le plus âgé 64 ans.





Evolution de l'âge moyen par catégorie

	2019	2020	2021	2022
Catégorie A+	45 ans 4 mois	45 ans 6 mois	45 ans 7 mois	47 ans 7 mois
Catégorie A	38 ans 8 mois	39 ans 7 mois	39 ans 5 mois	38 ans 4 mois
Catégorie B	49 ans 10 mois	51 ans 6 mois	52 ans 1 mois	49 ans 7 mois
Catégorie C	50 ans 9 mois	45 ans 10 mois	49 ans 3 mois	48 ans 9 mois
Ensemble	41 ans 7 mois	42 ans 1 mois	42 ans 2 mois	41 ans 4 mois

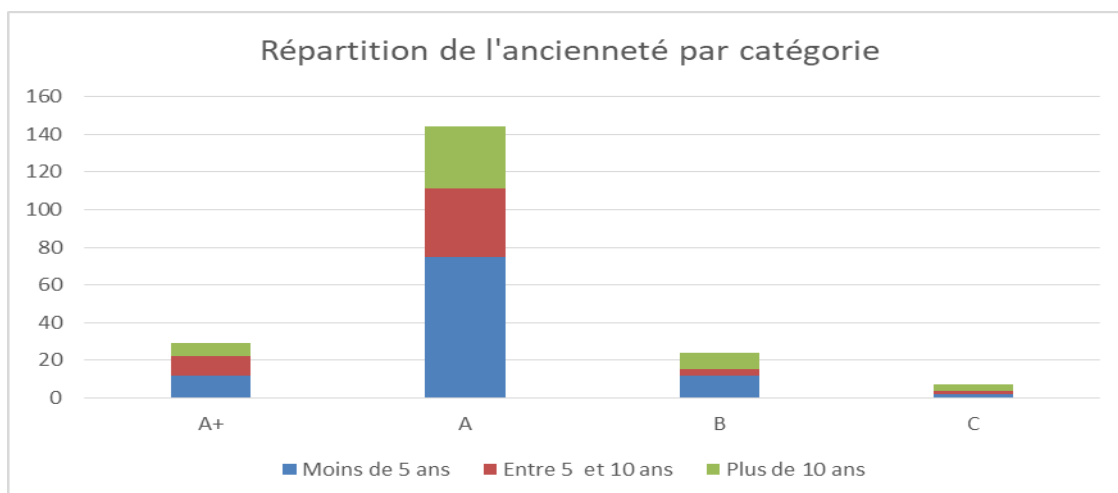


Evolution de l'âge moyen par statut

	2019	2020	2021	2022
Titulaires	50 ans 10 mois	51 ans 8 mois	52 ans 7 mois	51 ans 4 mois
Détachés sur contrat	47 ans 1 mois	47 ans 5 mois	46 ans 11 mois	47 ans 2 mois
Contractuels	36 ans 4 mois	37 ans 3 mois	37 ans 2 mois	36 ans 11 mois
Ensemble	41 ans 7 mois	42 ans 1 mois	42 ans 2 mois	41 ans 4 mois

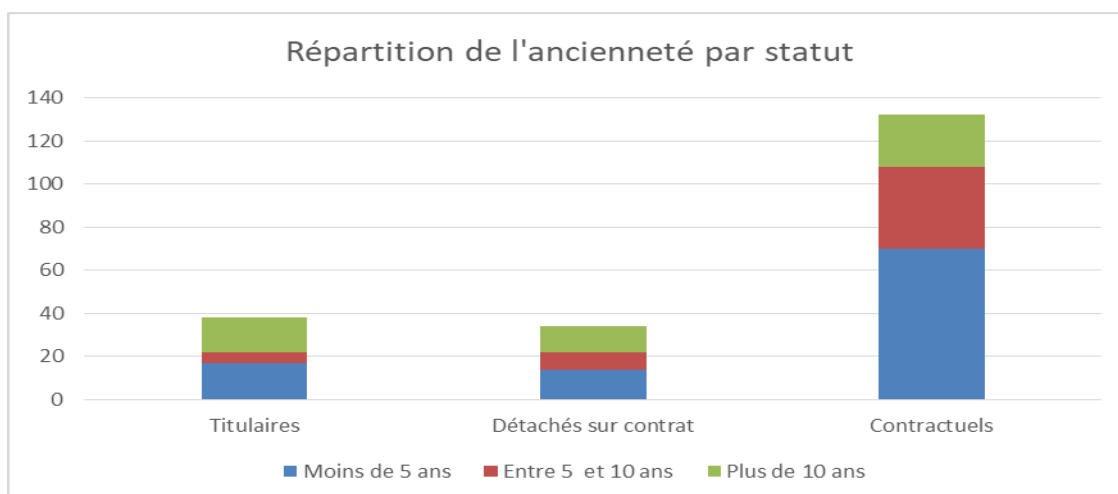
Ancienneté

L'ancienneté moyenne des agents au 31 décembre 2022 était de 6 ans et 8 mois (6 ans et 11 mois pour les femmes et 6 ans et 4 mois pour les hommes).



Evolution de l'ancienneté moyenne par catégorie

	2019	2020	2021	2022
Catégorie A+	6 ans 7 mois	7 ans 1 mois	6 ans 11 mois	6 ans 11 mois
Catégorie A	5 ans 7 mois	6 ans 2 mois	6 ans 4 mois	6 ans 2 mois
Catégorie B	8 ans 8 mois	9 ans 7 mois	10 ans 2 mois	8 ans 1 mois
Catégorie C	11 ans 10 mois	8 ans 7 mois	10 ans 6 mois	10 ans 5 mois
Ensemble	6 ans 5 mois	6 ans 10 mois	7 ans 1 mois	6 ans 8 mois



Evolution de l'ancienneté moyenne par statut

	2019	2020	2021	2022
Titulaires	9 ans 11 mois	10 ans 6 mois	10 ans 7 mois	9 ans 4 mois
Détachés sur contrat	6 ans 10 mois	7 ans 4 mois	7 ans 9 mois	7 ans 8 mois
Contractuels	5 ans	5 ans 6 mois	5 ans 8 mois	5 ans 7 mois
Ensemble	6 ans 5 mois	6 ans 10 mois	7 ans 1 mois	6 ans 8 mois

Les dépenses de personnel

1) Evolution de la masse salariale

Allocation des crédits de dépenses de personnel

En 2022, l'Autorité de la concurrence disposait de 18,67 millions de crédits au titre des dépenses de personnel⁴.

Allocation des crédits de dépenses de personnel

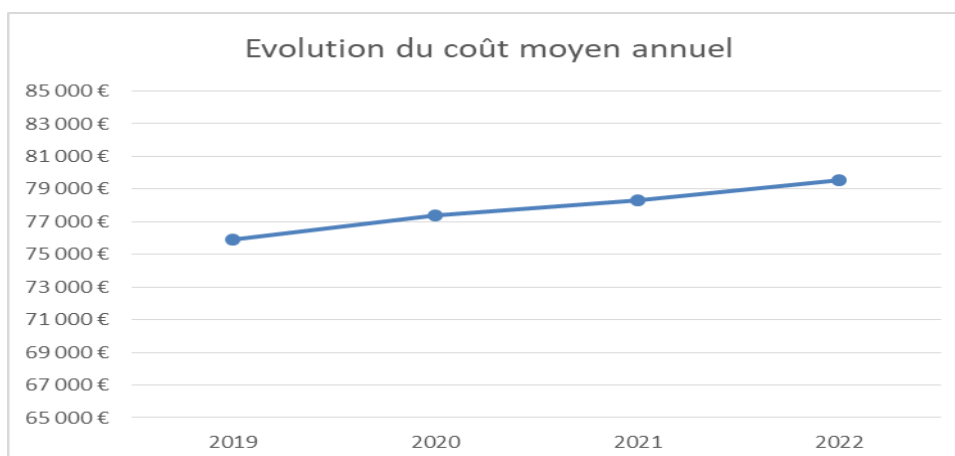
	2019	2020	2021	2022
Crédits de dépenses de personnel⁴	17,15 M€	17,67 M€	18,35 M€	18,67 M€
Dont crédits hors CAS pension (HCAS) ⁵	14,63 M€	15,00 M€	15,46 M€	15,84 M€
Plafond d'autorisation d'emplois^{6,7}	190 ETPT	192 ETPT	193 ETPT	196 ETPT
Crédits de dépenses de personnel / ETPT	90 256 €	92 017 €	95 102 €	95 285 €
Crédits HCAS / ETPT	77 010 €	78 133 €	80 117 €	80 838 €

Consommation des crédits de dépenses de personnel

Hors CAS pension, les crédits au titre des dépenses de personnel ont été consommés à hauteur de 100,07% au cours de l'année 2022.

Le coût moyen annuel⁸ d'un agent, hors CAS pension, s'élevait à 79 547€ dont :

- Catégorie A+ : 125 923€
- Catégorie A : 77 193€
- Catégorie B : 50 594€
- Catégorie C : 41 039€



⁴ Montant alloué en loi de finances initiale après déduction de la réserve de précaution (0,5%).

⁵ 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.

⁶ Exprimé en ETPT, il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'Etat au cours d'une année civile.

⁷ 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).

⁸ 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 brut⁹ mensuel, des agents présents au 31 décembre 2022, s'élevait en moyenne à 5 073€^{10 11}.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport inter-déciles¹², était de 2,62 parmi les effectifs de l'Autorité présents au 31 décembre 2022.

Distribution des salaires bruts mensuels

	Salaire moyen	1 ^{er} quartile	Salaire médian	3 ^e quartile
Ensemble	5 073 €	3 719 €	4 945 €	5 870 €
Catégorie A+	8 846 €	6 985 €	8 692 €	9 539 €
Catégorie A	4 784 €	3 998 €	4 973 €	5 700 €
Catégorie B et C	3 249 €	2 806 €	3 100 €	3 732 €
Focus "Métiers"¹³				
Femmes	5 526 €	4 361 €	5 232 €	5 950 €
Hommes	5 641 €	4 959 €	5 425 €	6 169 €
Focus "Support"¹⁴				
Femmes	3 817 €	3 010 €	3 700 €	4 340 €
Hommes	3 644 €	3 070 €	3 220 €	4 061 €

Focus sur les dix plus hautes rémunérations

En 2022, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versée par l'Autorité de la concurrence s'élevait à 1 329 240€. 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 10 384€ (contre 11 770€ 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
1 329 240 €	5	5

⁹ 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)

¹⁰ Les rémunérations impactées, au cours de l'année 2022, par une période de maladie à ½ traitement ou de maternité ont été réajustées pour corriger ce biais.

¹¹ A titre de comparaison, selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique, il s'établit à 3 274€ dans la FPE, 2 492€ dans la FPT, 3 011€ dans la FPH.

¹² Ratio entre le salaire brut moyen du 9^{ème} décile (10% mieux rémunérés) et du 1^{er} décile (10% moins rémunérés).

¹³ Le groupe « Métiers » est composé des services du président et d'instruction (à l'exclusion des agents de la direction de la communication, des agents chargés du greffe au sein du service des concentrations et des assistants). Les salaires bruts mensuels, au sein de ce groupe, ont été agrégés en excluant les rémunérations du président, des vice-présidents, du rapporteur général et des assistants rapporteurs.

¹⁴ Le groupe « Support » est composé des services du secrétariat général, de la direction de la communication, des agents chargés du greffe au sein du service des concentrations, ainsi que des assistants. Les salaires bruts mensuels, au sein de ce groupe, ont été agrégés en excluant la rémunération du secrétaire général.

Les parcours professionnels

1) Avancement et promotions internes

En 2022, parmi les personnels administratifs titulaires affectés ou détachés, trois agents ont été promus secrétaire administratif de classe exceptionnelle, un agent secrétaire administratif de classe supérieure, deux agents secrétaire administratif de classe normale, un agent contrôleur des finances publiques de 2^{ème} classe, un agent adjoint technique principal de 2^{ème} classe, et un dernier agent principal des services techniques de 2^{ème} catégorie.

Au sein des services d'instruction, un rapporteur a été promu adjoint au chef de service et trois assistants rapporteurs sont devenus rapporteurs. Un agent du secrétariat général a également été promu chef de service.

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

2) Mobilités professionnelles

Au cours de l'année 2022, l'Autorité a dénombré 44 arrivés pour 34 départs.

Taux de rotation

Le taux de rotation¹⁵ au titre de l'année 2022 s'établit à 19,7% (contre 14,8% en 2021, 12,5% en 2020 et 18,42% en 2019).

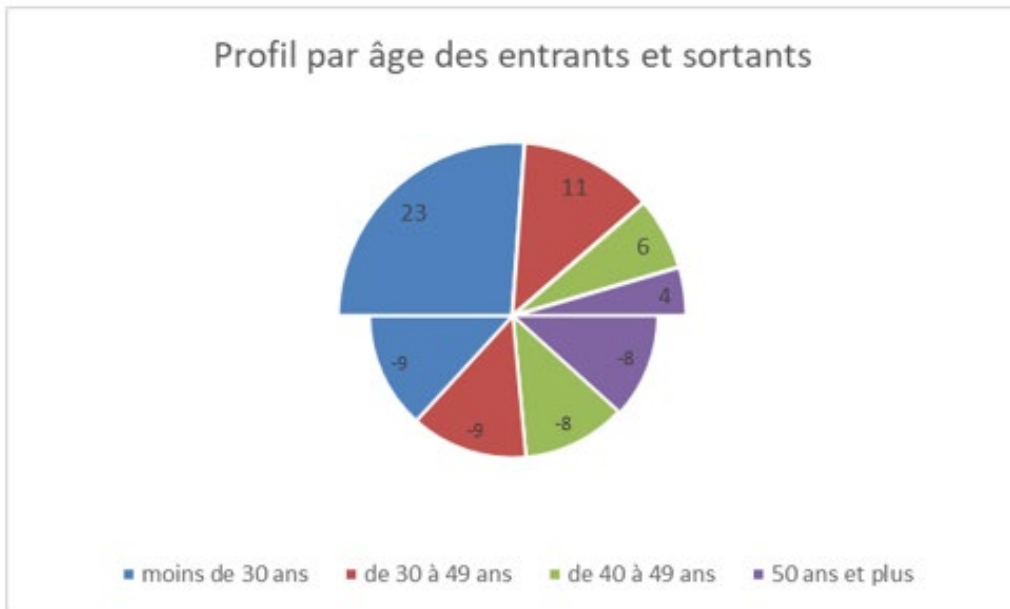
Répartition du nombre d'entrants/sortants

	Nombre d'entrants	Nombre de sortants	Taux de rotation	Variation par rapport à 2021
Ensemble	44	34	19,7%	4,9%
Femmes	25	16	17,9%	-0,9%
Hommes	19	18	22,3%	12,0%
Services de la présidence	10	10	33,3%	21,3%
Services d'instruction	27	15	17,2%	-1,2%
Secrétariat général	7	9	17,7%	9,2%
Titulaires	6	7	17,6%	9,3%
Détachés sur contrat	5	8	18,6%	2,7%
Contractuels - CDI	18	12	13,7%	2,9%
Contractuels - CDD	15	7	67,0%	9,6%
Catégorie A+	4	4	14,9%	-4,6%
Catégorie A	34	25	21,0%	5,2%
Catégorie B	5	4	18,9%	9,0%
Catégorie C	1	1	15,6%	15,6%

¹⁵ Le taux de rotation correspond à la somme du nombre d'entrée et de sortie rapportée à l'ETPT puis divisé par deux.

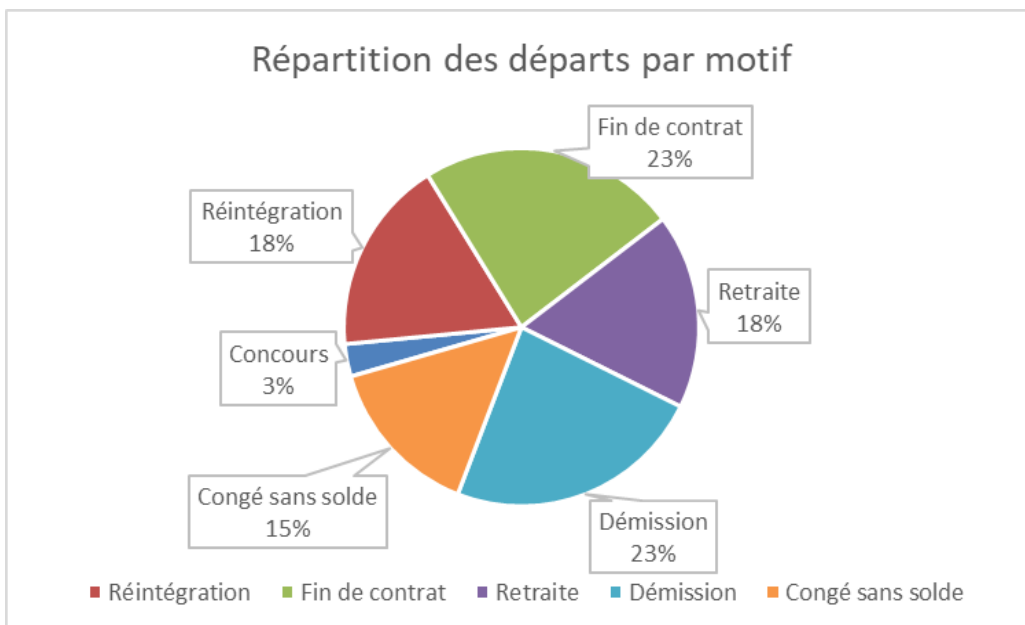
Profil par âge des entrants et sortants

L'âge moyen des entrants est de 33 ans et 2 mois contre 40 ans et 9 mois pour les sortants.



Motifs des départs

En 2022, le nombre d'agents de l'Autorité ayant réalisé une mobilité externe s'élève à 34.



Focus sur le recrutement

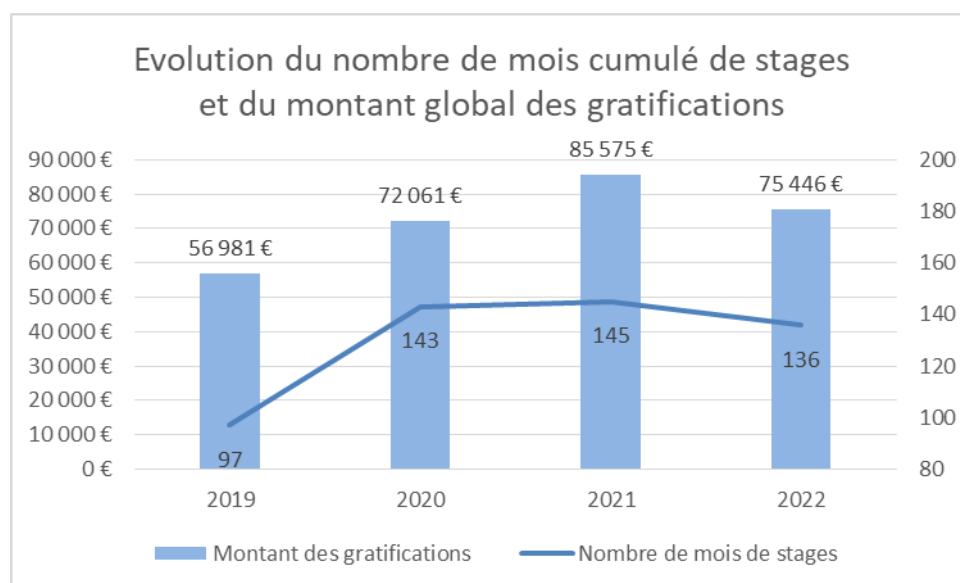
Le nombre de fiches de poste publiées¹⁶ en 2022 s'est élevé à 46 avec un délai moyen de recrutement¹⁷ variant de 110 à 148 jours selon les services. Le délai moyen de recrutement d'un rapporteur s'établit à 123 jours.

	Nombre de fiches de poste publiées	Nombre d'auditions		Nombre de postes pourvus		Délais moyen de recrutement (en jours)
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Ensemble	46	78	58	19	22	
Services de la présidence	9	16	14	3	6	129
Services d'instruction	28	55	33	13	13	110
Secrétariat général	9	7	11	3	3	148
Catégorie A+	2	1	5	1	1	203
Catégorie A	37	68	46	16	18	105
Catégorie B	7	9	7	2	3	185
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
Focus rapporteur	13	20	14	6	6	123

Focus sur les stagiaires et apprentis

L'Autorité a recruté 32 stagiaires au cours de l'année 2022.

	Stagiaires					Apprentis	Total
	2 mois	3 mois	4 mois	5 mois	6 mois		
Ensemble	3	10	7	0	12	0	32
Femmes	3	6	7	0	7	0	23
Hommes	0	4	0	0	5	0	9
Services de la présidence	1	2	1	0	0	0	4
Services d'instruction	2	8	6	0	12	0	28
Secrétariat général	0	0	0	0	0	0	0



¹⁶ Postes pourvus au cours de l'année 2022 ou en début d'année 2023

¹⁷ Délai entre la publication du poste et la prise de fonction au sein de l'Autorité

3) Cumul d'activités et déontologie

Décisions d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire

Un agent public doit en principe consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux missions qui lui sont confiées. Toutefois, le cumul de son emploi avec d'autres activités limitativement énumérées par la loi est possible sur déclaration, autorisation ou librement, selon l'activité concernée¹⁸.

Au cours de l'année 2022, vingt demandes d'exercice d'une activité accessoire ont été accordées exclusivement dans le domaine « Formation – Enseignement ».

	Nombre de demande	Nombre d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire				Nombre de refus
		Expertise - Consultation	Formation - Enseignement	Jury concours	Autres	
Ensemble	20	0	20	0	0	0
Femmes	10	0	10	0	0	0
Hommes	10	0	10	0	0	0
Catégorie A+	6	0	6	0	0	0
Catégorie A	14	0	14	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0

Le contrôle déontologique des projets mobilité public-privé et reprise-crédation d'entreprise

Depuis le 1er février 2020, le contrôle déontologique des projets de mobilité public-privé et reprise-crédation d'entreprise des agents de l'Autorité est effectué en interne.

A l'exception de certains emplois (président, membres du collège, secrétaire général), il revient désormais à l'Autorité de se prononcer sur la compatibilité entre les fonctions exercées et les projets de mobilité du secteur public vers le secteur privé, ainsi que de reprise ou de création d'entreprise.

Parmi les agents ayant quitté l'Autorité en 2022, six ont exercé une mobilité pour exercer de nouvelles fonctions dans le secteur privé. Leurs projets ont fait l'objet de décisions avec réserves s'inscrivant dans le cadre des dispositions présentées dans la cartographie des risques déontologique¹⁹.

¹⁸ Les activités susceptibles d'être autorisées sont définies par le Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

¹⁹ <https://ioda/ressourceshumaines/Pages/Vie-de-l'agent.aspx#DivOnglet8>