

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Autorité
de la concurrence



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



Sommaire

Avant-propos	3
Faits marquants	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) Développer une culture commune de prévention des risques professionnels	4
4) Expérimenter le dispositif de développement managérial à 180° et 270°	4
5) Généraliser le déploiement de l'application ESTEVE	4
Les emplois	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
Les dépenses de personnel	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
Les parcours professionnels	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 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) 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 poursuivi en 2021 faisant l'objet de sept mises à jour au cours de l'année.

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

Engagée en 2020, la déclinaison du volet « ressources humaines » de la loi de transformation de la fonction publique s'est poursuivi au cours de l'année 2021 avec notamment :

- la mise en œuvre du rapport social unique et du plan égalité Homme-Femme ;
- l'établissement d'une cartographie des risques déontologiques achevant le processus d'internalisation du contrôle déontologique ;
- la réorganisation des instances de dialogue social en vue des élections de décembre 2022.

3) Développer une culture commune de prévention des risques professionnels

L'Autorité est engagée depuis plusieurs années dans une démarche volontariste et dynamique d'amélioration des conditions de vie au travail et de prévention des risques professionnels.

Au cœur des politiques RH et des relations sociales, cette démarche a fait l'objet en 2021 d'une action de communication auprès de l'ensemble des agents destinée à présenter les différents dispositifs existants au sein de l'Autorité, avec un focus sur le rôle des assistants de prévention.

Au total, dix-huit réunions d'information ont été organisées auprès de chaque service sur les mois de novembre et décembre 2021.

4) Expérimenter le dispositif de développement managérial à 180° et 270°

Pour mieux accompagner les encadrants dans leur démarche d'amélioration de leurs compétences managériales et stratégiques, l'Autorité s'est dotée d'un nouvel outil innovant « le dispositif de développement managérial à 180 et 270° » qui a fait l'objet en 2021 d'une expérimentation à laquelle douze managers ont participé (note interne du 19 novembre 2021).

5) Généraliser le déploiement de l'application ESTEVE

L'utilisation de l'application ESTEVE a été généralisée à l'ensemble des agents de l'Autorité permettant de dématérialiser l'ensemble de la campagne d'évaluation 2021 portant sur l'année 2020.

Les emplois

1) Effectifs de l'Autorité

Présentation générale

L'effectif de l'Autorité¹ 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)

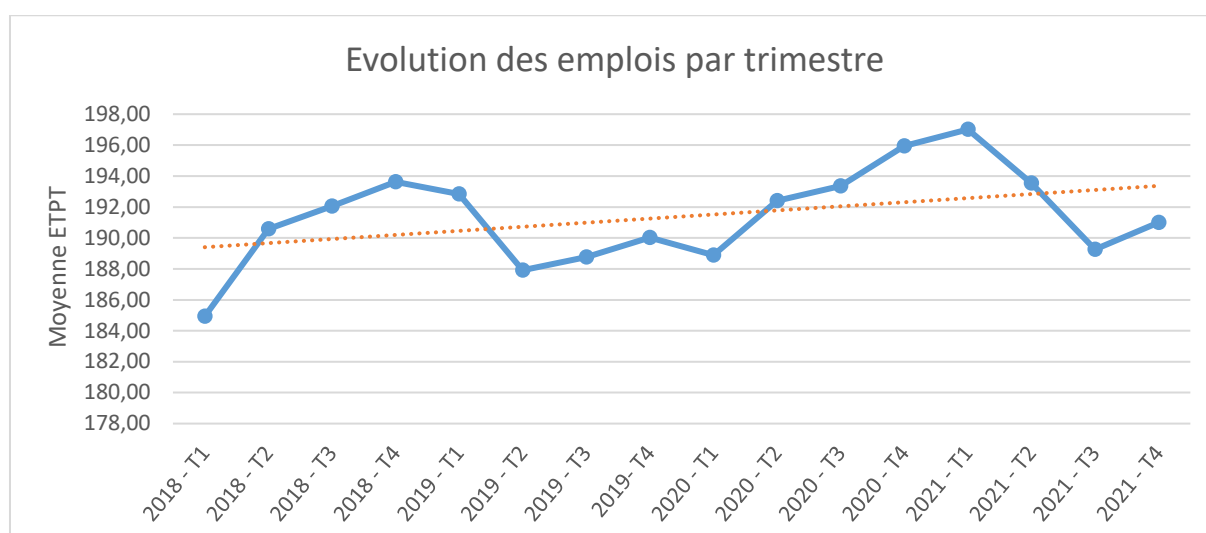
L'effectif physique correspond au nombre de personnes présentes à une date donnée, sans incidence d'un éventuel temps partiel ou temps incomplet et indépendamment de la date d'arrivée des agents.

Au 31 décembre 2021, il y avait 194 agents en position d'activité² au sein de l'Autorité, deux agents en position de mise à disposition sortante auprès de l'Union Européenne, 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, 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 2021 était de 192,71.



¹ 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 Dont trois agents en position de mise à disposition entrante.

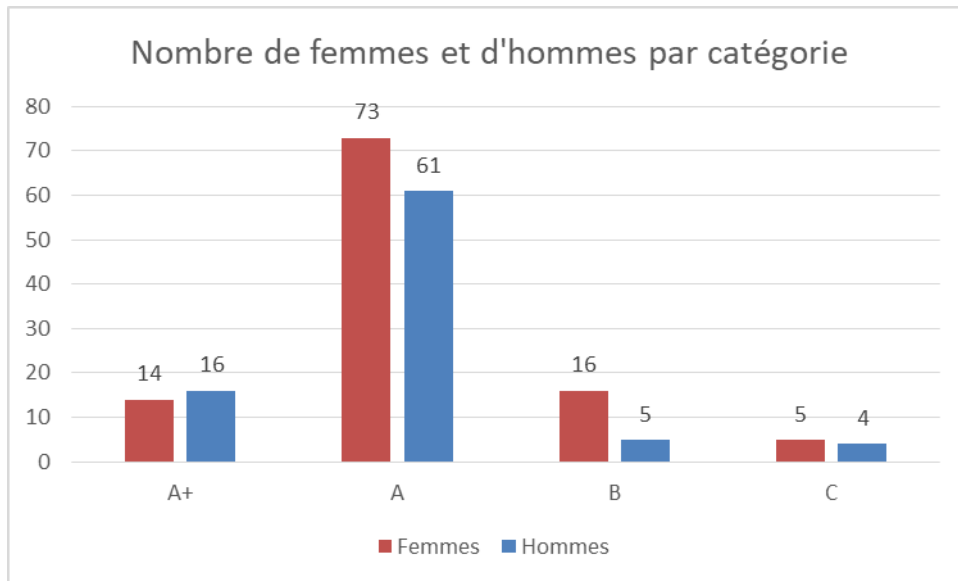
2) Principales caractéristiques des emplois

Au 31 décembre 2021, l'Autorité de la concurrence comprenait 108 femmes pour 86 hommes.

Répartition des effectifs selon le service et le statut

	ETPT			Effectifs physiques en position d'activité au 31 décembre 2021							
	2019	2020	2021	Effectifs physiques	Part des femmes (%)	Statut					
						Titulaires		Détachés sur contrat		Contractuels	
						Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Services de la Présidence	28,29	28,96	29,18	32	56,3	3	9,4	6	18,8	23	71,9
Présidence et Collège	5,15	5,72	4,76	5	60,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0
Cabinet de la Présidente	5,92	4,36	5,03	6	66,7	0	0,0	0	0,0	6	100,0
Direction juridique	10,40	12,19	12,60	14	42,9	1	7,1	3	21,4	10	71,4
Direction de la communication	6,82	6,69	6,79	7	71,4	1	14,3	0	0,0	6	85,7
Services d'instruction	111,43	113,21	114,26	115	54,8	2	1,7	29	25,2	84	73,0
Bureau du Rapporteur général	4,00	4,00	4,33	4	50,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0
Service concurrence 1	11,33	10,19	11,08	12	75,0	1	8,3	3	25,0	8	66,7
Service concurrence 2	11,45	12,03	10,97	11	54,5	0	0,0	3	27,3	8	72,7
Service concurrence 3	14,02	13,76	11,22	10	80,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0
Service concurrence 4	11,09	12,39	12,02	12	58,3	0	0,0	2	16,7	10	83,3
Service concurrence 5	11,40	11,59	11,06	11	63,6	1	9,1	1	9,1	9	81,8
Service investigations	10,03	9,82	10,15	11	27,3	0	0,0	8	72,7	3	27,3
Service des concentrations	19,23	19,53	19,54	21	57,1	0	0,0	6	28,6	15	71,4
Service économique	9,15	9,10	9,64	9	22,2	0	0,0	1	11,1	8	88,9
Service professions Réglementées	9,73	9,94	10,27	10	60,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0
Service économie numérique	-	0,86	4,00	4	25,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0
Services administratifs	48,21	48,48	47,31	47	57,4	35	74,5	1	2,1	11	23,4
Secrétariat général	2,81	2,80	2,79	3	66,7	1	33,3	1	33,3	1	33,3
Service de la procédure	22,17	21,98	20,91	21	71,4	19	90,5	0	0,0	2	9,5
Service des ressources humaines	5,58	6,19	6,58	5	60,0	4	80,0	0	0,0	1	20,0
Service des affaires financières	4,35	4,76	4,47	5	100,0	5	100,0	0	0,0	0	0,0
Service des systèmes d'information	6,05	6,59	6,57	7	0,0	1	14,3	0	0,0	6	85,7
Service de la documentation	2,26	2,00	2,00	2	100,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0
Service logistique, technique et sécurité	5,00	4,16	3,99	4	0,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0
<i>Mises à disposition sortante</i>	2,00	2,00	1,96	(2)	(100)	(0)	(0)	(0)	(0)	(2)	(100)
Total	189,93	192,65	192,71	194	55,7	40	20,6	36	18,6	118	60,8

Répartition des effectifs selon la catégorie

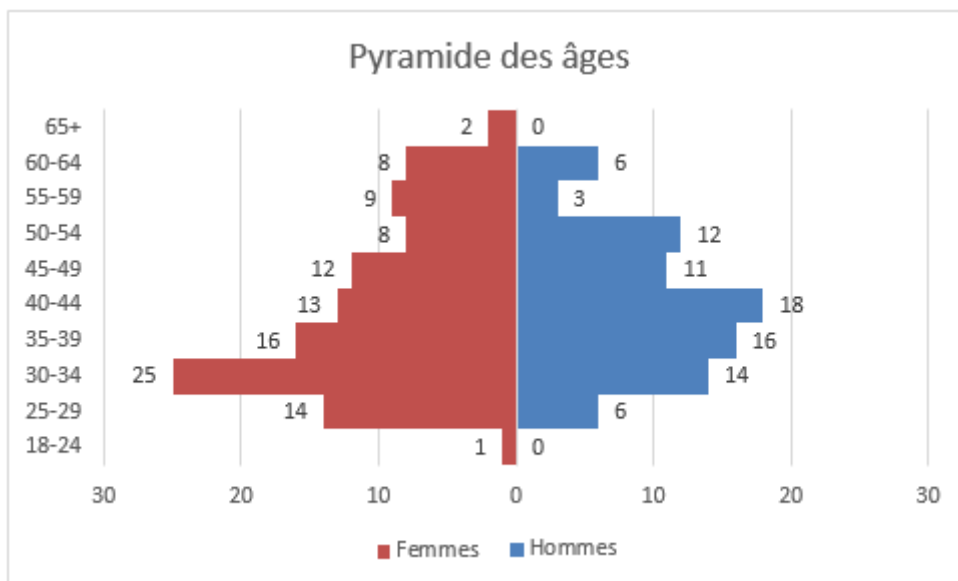


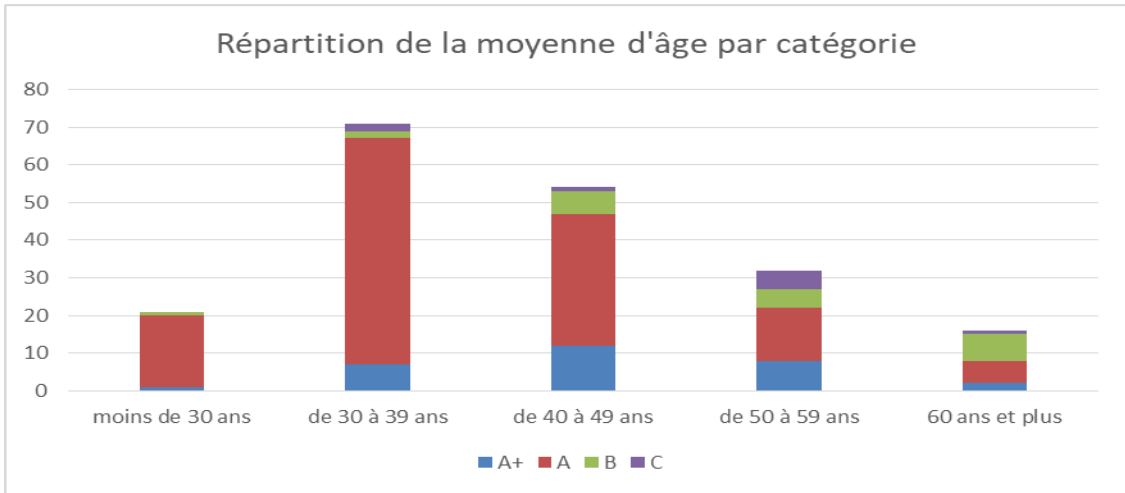
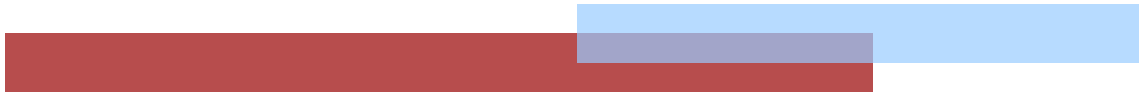
3) Principales caractéristiques des agents

Pyramide des âges

Au 31 décembre 2021, l'âge moyen des agents de l'Autorité était de 42 ans et 2 mois (41 ans et 8 mois pour les femmes et 42 ans et 10 mois pour les hommes).

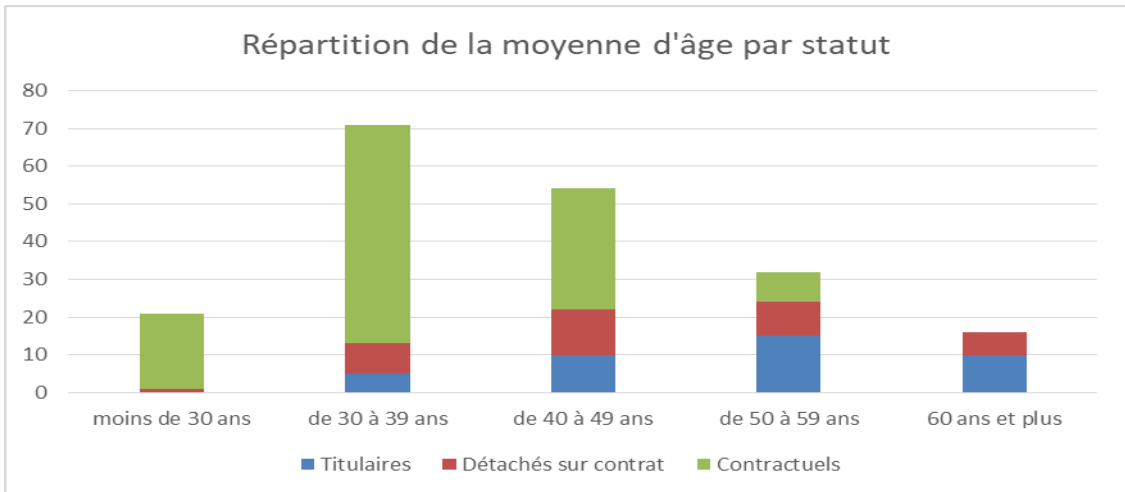
L'agent le plus jeune avait 24 ans et l'agent le plus âgé 68 ans.





Evolution de l'âge moyen par catégorie

	2018	2019	2020	2021
Catégorie A+	39 ans	45 ans 4 mois	45 ans 6 mois	45 ans 7 mois
Catégorie A		38 ans 8 mois	39 ans 7 mois	39 ans 5 mois
Catégorie B	49 ans 4 mois	49 ans 10 mois	51 ans 6 mois	52 ans 1 mois
Catégorie C	46 ans 8 mois	50 ans 9 mois	45 ans 10 mois	49 ans 3 mois
Ensemble	40 ans 6 mois	41 ans 7 mois	42 ans 1 mois	42 ans 2 mois

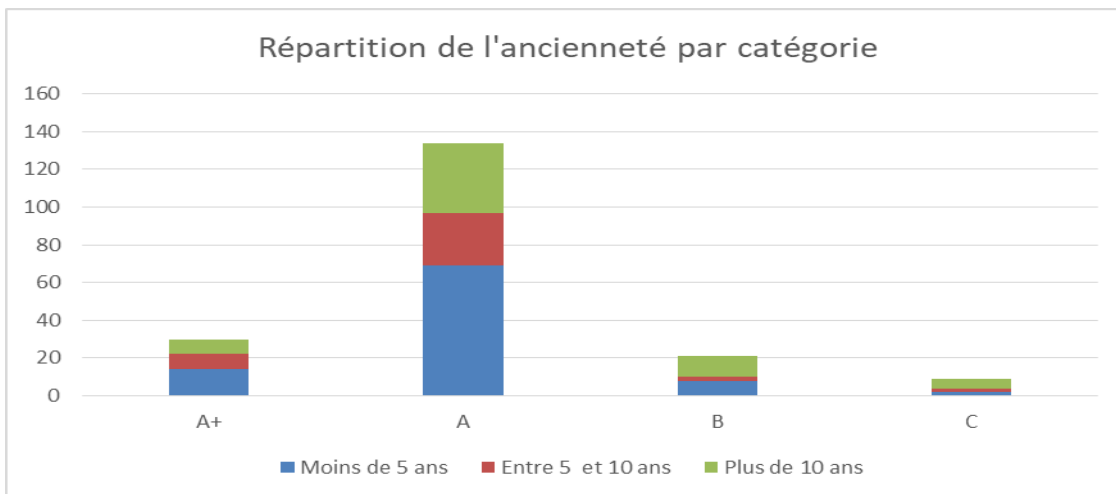


Evolution de l'âge moyen par statut

	2018	2019	2020	2021
Titulaires	-	50 ans 10 mois	51 ans 8 mois	52 ans 7 mois
Détachés sur contrat	-	47 ans 1 mois	47 ans 5 mois	46 ans 11 mois
Contractuels	-	36 ans 4 mois	37 ans 3 mois	37 ans 2 mois
Ensemble	40 ans 6 mois	41 ans 7 mois	42 ans 1 mois	42 ans 2 mois

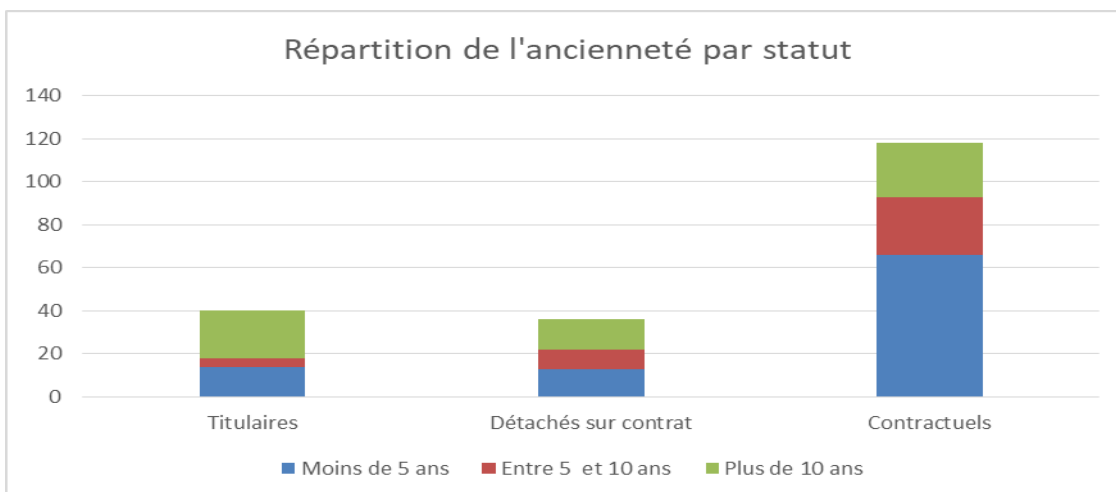
Ancienneté

L'ancienneté moyenne des agents au 31 décembre 2021 était de 7 ans et 1 mois (7 ans et 4 mois pour les femmes et 6 ans et 8 mois pour les hommes).



Evolution de l'ancienneté moyenne par catégorie

	2018	2019	2020	2021
Catégorie A+	5 ans 8 mois	6 ans 7 mois	7 ans 1 mois	6 ans 11 mois
Catégorie A	4 ans 11 mois	5 ans 7 mois	6 ans 2 mois	6 ans 4 mois
Catégorie B	10 ans 1 mois	8 ans 8 mois	9 ans 7 mois	10 ans 2 mois
Catégorie C	10 ans 4 mois	11 ans 10 mois	8 ans 7 mois	10 ans 6 mois
Ensemble	5 ans 11 mois	6 ans 5 mois	6 ans 10 mois	7 ans 1 mois



Evolution de l'ancienneté moyenne par statut

	2018	2019	2020	2021
Titulaires	10 ans 6 mois	9 ans 11 mois	10 ans 6 mois	10 ans 7 mois
Détachés sur contrat	5 ans 7 mois	6 ans 10 mois	7 ans 4 mois	7 ans 9 mois
Contractuels	4 ans 4 mois	5 ans	5 ans 6 mois	5 ans 8 mois
Ensemble	5 ans 11 mois	6 ans 5 mois	6 ans 10 mois	7 ans 1 mois

Les dépenses de personnel

1) Evolution de la masse salariale

Allocation des crédits de dépenses de personnel

En 2021, l'Autorité de la concurrence disposait de 18,35 millions de crédits au titre des dépenses de personnel³.

Allocation des crédits de dépenses de personnel

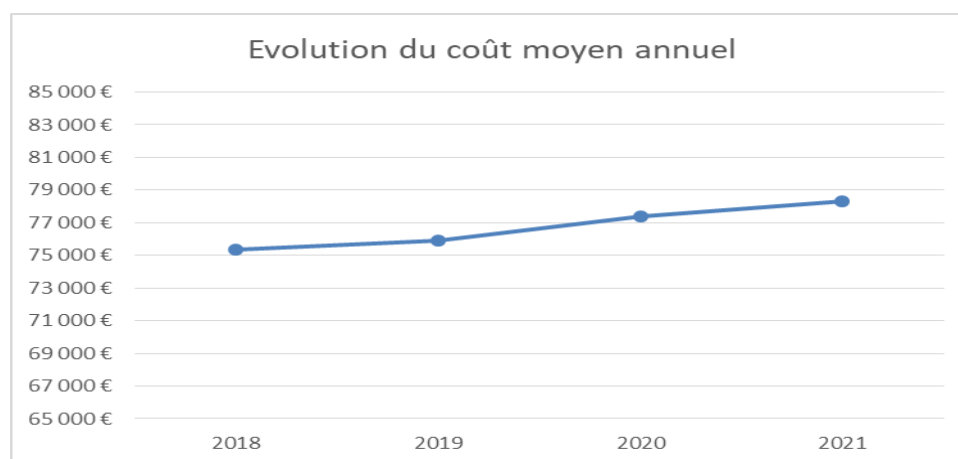
	2018	2019	2020	2021
Crédits de dépenses de personnel⁴	16,16 M€	17,15 M€	17,67 M€	18,35 M€
Dont crédits hors CAS pension (HCAS) ⁵	13,88 M€	14,63 M€	15,00 M€	15,46 M€
Plafond d'autorisation d'emplois⁶	194 ETPT	190 ETPT	192 ETPT	193 ETPT
Crédits de dépenses de personnel / ETPT	83 341 €	90 256 €	92 017 €	95 102 €
Crédits HCAS / ETPT	71 553 €	77 010 €	78 133 €	80 117 €

Consommation des crédits de dépenses de personnel

Hors CAS pension, les crédits au titre des dépenses de personnel ont été consommés à hauteur de 97,9% au cours de l'année 2021.

Le coût moyen annuel⁷ d'un agent, hors CAS pension, s'élevait à 78 319€ dont :

- Catégorie A+ : 119 474€
- Catégorie A : 76 638€
- Catégorie B : 49 709€
- Catégorie C : 38 687€



^{3 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. 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).

⁷ 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 brut⁸ mensuel, des agents présents au 31 décembre 2021, s'élevait en moyenne à 4 973€⁹.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport inter-déciles¹⁰, était de 2,43 parmi les effectifs de l'Autorité présents au 31 décembre 2021.

Distribution des salaires bruts mensuels

	Salaire moyen	1 ^{er} quartile	Salaire médian	3 ^e quartile
Ensemble	4 973 €	3 735 €	4 877 €	5 692 €
Femmes	4 770 €	3 651 €	4 370 €	5 634 €
Hommes	5 237 €	4 349 €	5 053 €	5 744 €
Catégorie A+	7 915 €	5 893 €	8 060 €	9 324 €
Catégorie A	4 764 €	4 074 €	4 884 €	5 571 €
Catégorie B	3 335 €	2 782 €	3 609 €	3 845 €
Catégorie C	2 780 €	2 617 €	2 743 €	2 913 €

Focus sur les dix plus hautes rémunérations

En 2021, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versée par l'Autorité de la concurrence s'élevait à 1 258 481€. 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 11 460€ (contre 10 316€ 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
1 258 481 €	5	5

⁸ 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)

⁹ A titre de comparaison, selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique, il s'établit hors contrats aidés à 3 230€ dans la FPE, 2 470€ dans la FPT, 2 848€ dans la FPH.

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

Les parcours professionnels

1) Avancement et promotions internes

En 2021, parmi les personnels administratifs titulaires affectés ou détachés, 1 agent a été promu à l'échelon spécial du grade des administrateurs des finances publiques adjoint, 1 agent au sein du grade des attachés d'administration de l'Etat, 1 agent au sein du grade des secrétaires administratifs de classe supérieure, 2 agents au sein du grade des secrétaires administratifs de classe exceptionnelle. Enfin, un agent a été nommé adjoint au chef de service.

Au sein des services d'instruction, 3 rapporteurs ont été promus chef de service et 3 autres adjoint au chef de service.

En outre, 11 agents ont vu leur CDD transformé en CDI au cours de l'année.

2) Mobilités professionnelles

Au cours de l'année 2021, l'Autorité a dénombré 28 arrivés pour 29 départs.

Taux de rotation

Le taux de rotation¹¹ au titre de l'année 2021 s'établit à 14,8% (contre 12,5% en 2020 et 18,42% en 2019).

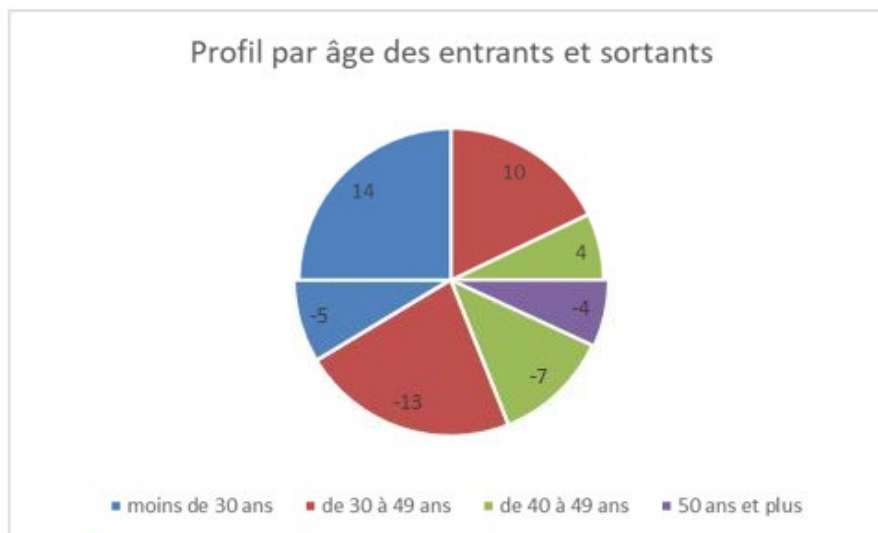
Répartition du nombre d'entrants/sortants

	Nombre d'entrants	Nombre de sortants	Taux de rotation	Variation par rapport à 2020
Ensemble	28	29	14,8%	2,3%
Femmes	22	17	18,8%	5,9%
Hommes	6	12	10,3%	-1,5%
Services de la présidence	4	3	12,0%	-1,4%
Services d'instruction	21	21	18,4%	5,7%
Services administratifs	3	5	8,5%	-2,9%
Titulaires	3	3	8,3%	-2,4%
Détachés sur contrat	4	8	15,9%	9,5%
Contractuels - CDI	10	12	10,8%	1,5%
Contractuels - CDD	11	6	57,4%	12,8%
Catégorie A+	4	7	19,5%	13,9%
Catégorie A	22	20	15,8%	3,2%
Catégorie B	2	2	9,9%	-8,4%
Catégorie C	0	0	0,0%	-16,8%

¹¹ Le taux de rotation correspond à la somme du nombre d'entrée et de sortie rapportée à l'ETPT puis divisé par deux.

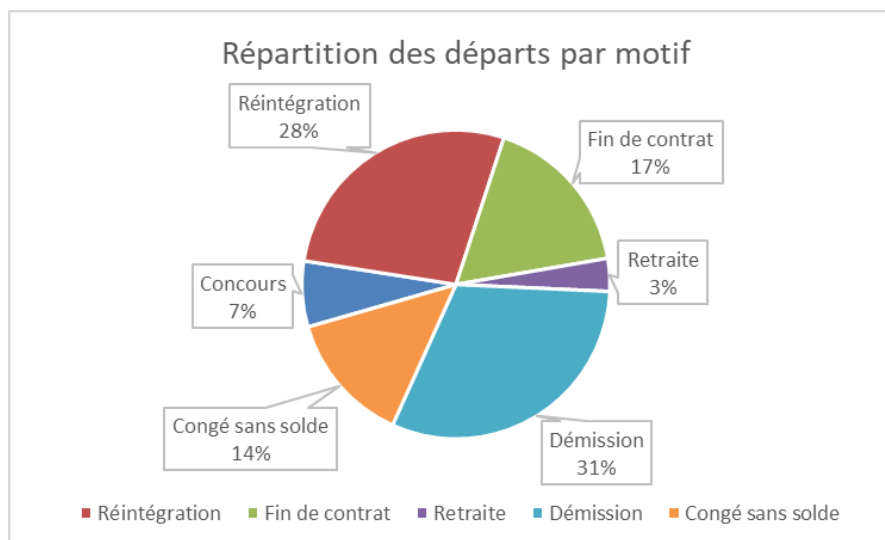
Profil par âge des entrants et sortants

L'âge moyen des entrants est de 31 ans et 8 mois contre 38 ans et 11 mois pour les sortants.



Motifs des départs

En 2021, le nombre d'agents de l'Autorité ayant réalisé une mobilité externe s'élève à 29.



Focus sur les stagiaires et apprentis

L'Autorité a recruté 39 stagiaires au cours de l'année 2021.

Focus sur les stagiaires / apprentis

	Stagiaires					Apprentis	Total
	2 mois	3 mois	4 mois	5 mois	6 mois		
Ensemble	4	21	3	4	7	0	39
Femmes	2	12	1	3	5	0	23
Hommes	2	9	2	1	2	0	16
Services de la présidence	2	8	0	0	1	0	11
Services d'instruction	2	13	3	4	6	0	28
Services administratifs	0	0	0	0	0	0	0