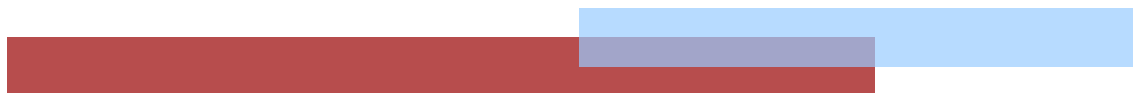


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Autorité
de la concurrence



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



Sommaire

Avant-propos	4
Faits marquants	4
1) Accompagner l'installation des instances de dialogue social	4
2) S'engager résolument pour la diversité et l'inclusion : labellisation et actions concrètes.....	4
3) Valoriser les résultats de l'enquête baromètre social.....	4
4) Accroître le bien-être au travail par une restauration de qualité	5
5) Forger des parcours professionnels dans l'univers des Autorités : un forum inédit pour connecter talents et opportunités	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-crédation 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) Accompagner l'installation des instances de dialogue social

Les agents de l'Autorité ont été appelés, en décembre 2022, à participer aux élections professionnelles de la fonction publique.

Suite à ce scrutin, une nouvelle instance de dialogue social a été mise en place au cours de l'année 2023 : 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).

La composition de la commission consultative paritaire (CCP) a également été renouvelée.

2) S'engager résolument pour la diversité et l'inclusion : labellisation et actions concrètes

L'Autorité s'est résolument engagée dans une démarche en faveur de la diversité et de l'inclusion. Cette démarche s'inscrit dans la durée et se poursuivra en 2024/2025 avec l'ambition d'obtenir le label diversité & égalité.

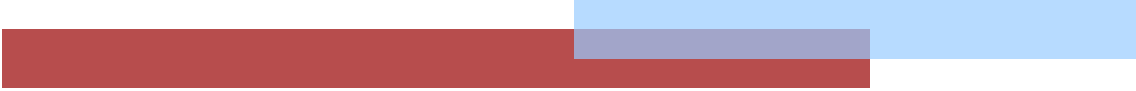
En fin d'année 2022, un premier groupe de travail composé de volontaires a été créé pour réfléchir aux actions à mettre en œuvre en matière d'inclusion et de diversité. Après plus de six mois de travaux et une large concertation, le groupe de travail a remis un rapport au mois de juillet 2023.

Après validation par le Codir du 13 novembre, ce rapport est aujourd'hui devenu une feuille de route qui devient un engagement volontaire et ambitieux de mener à bien 20 actions prioritaires dans les deux prochaines années

Dès mai 2023, l'Autorité a entamé de nombreuses actions dans ce domaine (par exemple avec la mise en place d'une formation sur les différentes violences au travail, sexistes, sexuelles et discriminatoires, la participation au Duo Day en novembre permettant de partager son quotidien professionnel avec une personne en situation de handicap, l'accueil de lycéens, etc.).

3) Valoriser les résultats de 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 présidence, d'instruction, administratifs).

Organisée en septembre 2023, les résultats du baromètre social ont fait l'objet d'échanges avec les représentants du personnel en CSAP puis ont été publiés sur Ioda pour information des agents.

4) Accroître le bien-être au travail par une restauration de qualité

L'Autorité, en collaboration avec la Sous-direction politiques sociales et conditions de travail de Bercy, a mis en place un partenariat novateur avec le restaurant inter-entreprises Lecointre place Vendôme.

Cette initiative, née de la fermeture du restaurant AGRAF rue Banque, vise à améliorer le bien-être au travail en offrant une restauration de qualité dans un cadre agréable et permettant de renforcer la cohésion des équipes.

5) Forger des parcours professionnels dans l'univers des Autorités : un forum inédit pour connecter talents et opportunités

Dans le cadre de sa mission de promotion de l'attractivité des métiers, l'Autorité, en collaboration avec l'AMF et l'ARCEP, a organisé le 19 octobre 2023 le premier forum dédié à la mobilité inter-AAI/API.

Cet événement a rencontré un franc succès, réunissant 173 visiteurs et 18 autorités représentées dans une ambiance conviviale et propice aux échanges.

Ce forum a permis de créer un lien précieux entre les talents en recherche d'évolution professionnelle et les Autorités qui recrutent activement.

Les participants ont pu :

- Découvrir la diversité des métiers et des parcours professionnels au sein des Autorités, en échangeant avec des professionnels expérimentés et passionnés par leurs missions.
- Explorer les opportunités de mobilité inter-AAI/API, en s'informant sur les procédures de recrutement et les compétences recherchées par chaque autorité.
- Profiter de services personnalisés, tels que des conseils sur les CV et le concours d'un photographe

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)

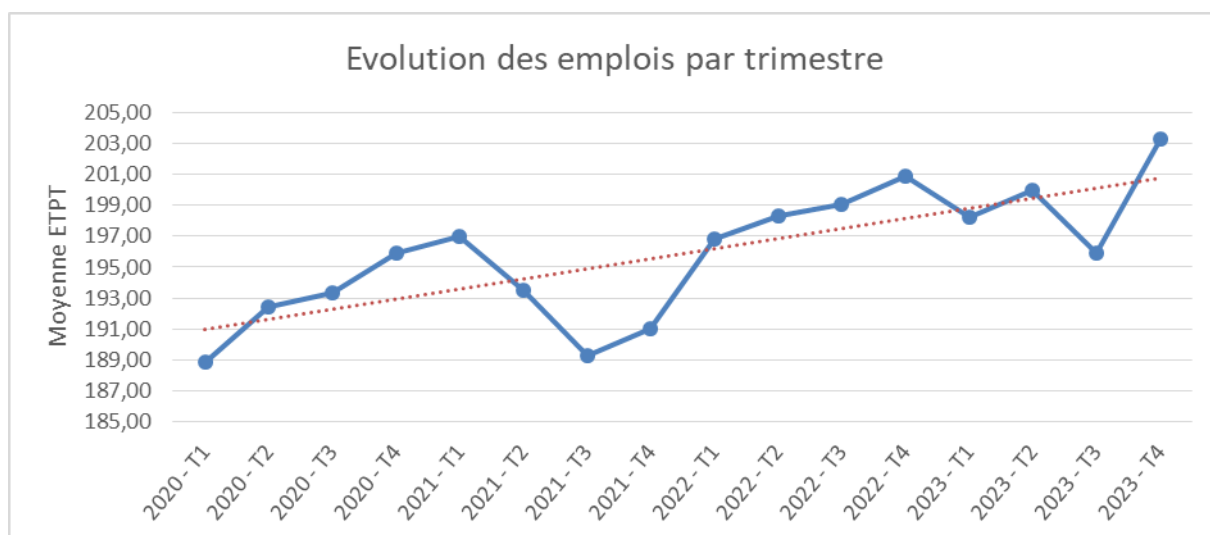
L'effectif physique correspond au nombre de personnes présentes à une date donnée, sans incidence d'un éventuel temps partiel ou temps incomplet et indépendamment de la date d'arrivée des agents.

Au 31 décembre 2023, il y avait 206 agents en position d'activité² au sein de l'Autorité et deux agents en position de mise à disposition sortante. Ces derniers ne sont pas pris en compte dans le présent bilan, sauf mention contraire. Hors contrat à durée déterminée, l'effectif physique était de 187.

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 2023 était de 199,94.



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.

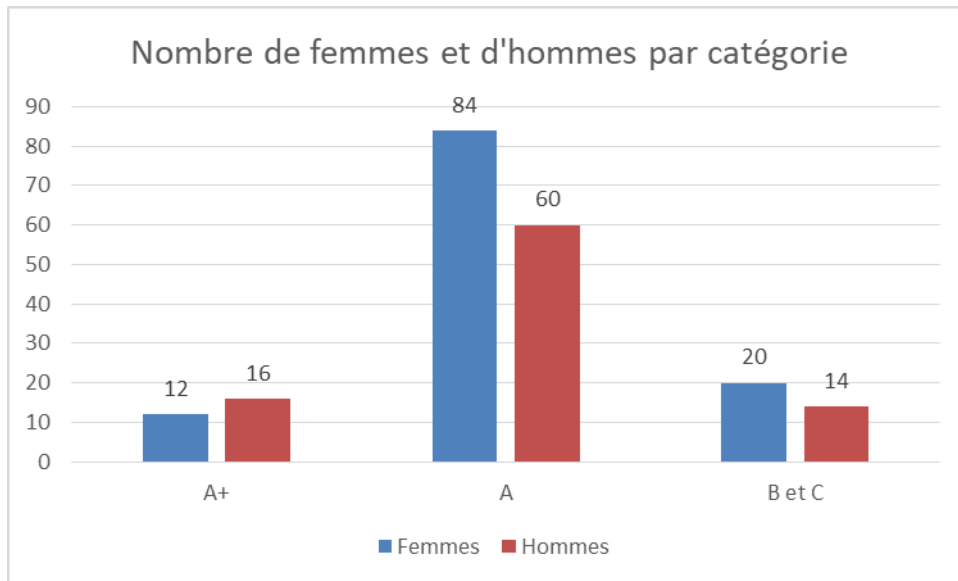
2) Principales caractéristiques des emplois

Au 31 décembre 2023, l'Autorité de la concurrence comprenait 116 femmes pour 90 hommes.

Répartition des effectifs selon le service et le statut

	ETPT				Effectifs physiques en position d'activité au 31 décembre 2023							
	2020	2021	2022	2023	Effectifs physiques	Part des femmes (%)	Statut					
							Titulaires		Détachés sur contrat		Contractuels	
							Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Services de la Présidence	29,96	30,18	30,99	31,95	33	51,5	3	9,1	7	21,2	23	69,7
Présidence et Collège	6,72	5,76	5,80	5,97	6	50,0	1	16,7	3	50,0	2	33,3
Cabinet du Président	4,36	5,03	4,95	4,89	5	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
Direction juridique	12,19	12,60	13,35	14,70	15	40,0	1	6,7	4	26,7	10	66,7
Direction de la communication	6,69	6,79	6,89	6,40	7	71,4	1	14,3	0	0,0	6	85,7
Services d'instruction	115,21	115,11	123,32	125,37	127	59,8	4	3,1	22	17,3	101	79,5
Bureau du Rapporteur général	4,00	4,33	4,63	5,94	5	60,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0
Service concurrence 1	11,19	11,60	13,16	12,38	13	69,2	1	7,7	4	30,8	8	61,5
Service concurrence 2	12,03	10,97	12,25	11,14	12	66,7	0	0,0	2	16,7	10	83,3
Service concurrence 3	13,76	11,22	11,52	12,41	12	66,7	0	0,0	1	8,3	11	91,7
Service concurrence 4	12,39	12,02	12,03	12,07	12	75,0	0	0,0	1	8,3	11	91,7
Service concurrence 5	12,59	11,39	11,11	12,13	13	76,9	1	7,7	0	0,0	12	92,3
Service investigations	9,82	10,15	9,74	9,17	10	20,0	0	0,0	7	70,0	3	30,0
Service des concentrations	19,53	19,54	24,57	25,50	26	57,7	2	7,7	4	15,4	20	76,9
Service économique	9,10	9,64	9,22	9,71	9	22,2	0	0,0	1	11,1	8	88,9
Service professions Réglementées	9,94	10,27	10,38	10,93	11	81,8	0	0,0	1	9,1	10	90,9
Service économie numérique	0,86	4,00	4,71	3,98	4	25,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0
Secrétariat général	48,48	47,31	45,17	42,62	46	50,00	32	69,6	0	0,0	14	30,4
Bureau du Secrétaire général	2,80	2,79	2,83	2,98	3	66,7	1	33,3	0	0,0	2	66,7
Service de la procédure et de la documentation	23,98	22,91	20,33	18,32	19	73,7	18	94,7	0	0,0	1	5,3
Service des ressources humaines	6,19	6,58	5,95	6,21	6,5	53,8	5,5	84,6	0	0,0	1	15,4
Service des affaires financières et des achats	4,76	4,47	5,98	4,08	4,5	77,8	3,5	77,8	0	0,0	1	22,2
Service des systèmes d'information	6,59	6,57	6,12	6,55	8	0,0	1	12,5	0	0,0	7	87,5
Service logistique, technique et sécurité	4,16	3,99	3,96	4,48	5	0,0	3	60,0	0	0,0	2	40,0
Total	193,65	192,60	199,48	199,94	206	56,3	39	18,9	29	14,1	138	67,0
<i>Mises à disposition sortante</i>	<i>2,00</i>	<i>1,96</i>	<i>1,24</i>	<i>2,14</i>	<i>(2)</i>	<i>(50)</i>	<i>(0)</i>	<i>(0)</i>	<i>(0)</i>	<i>(0)</i>	<i>(2)</i>	<i>(100)</i>

Répartition des effectifs selon la catégorie

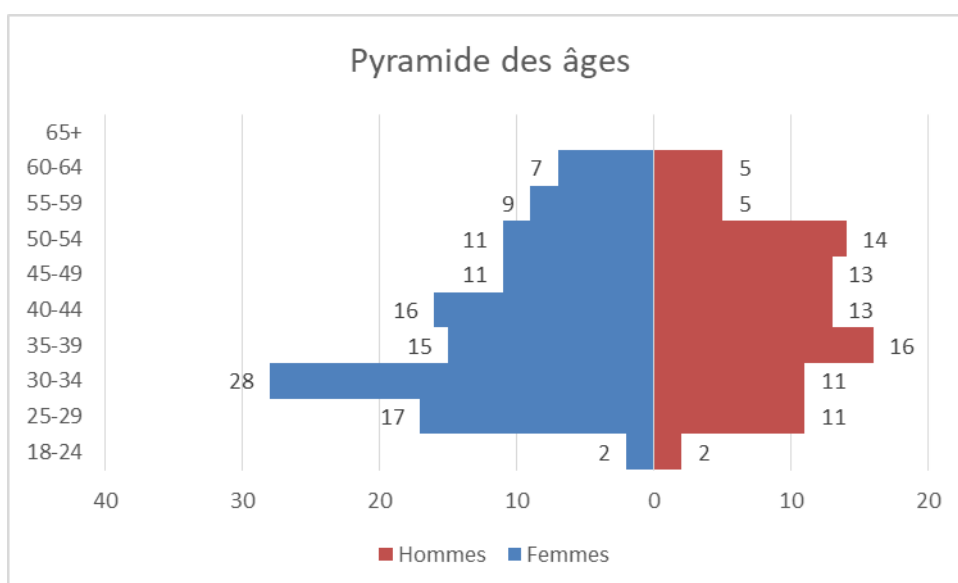


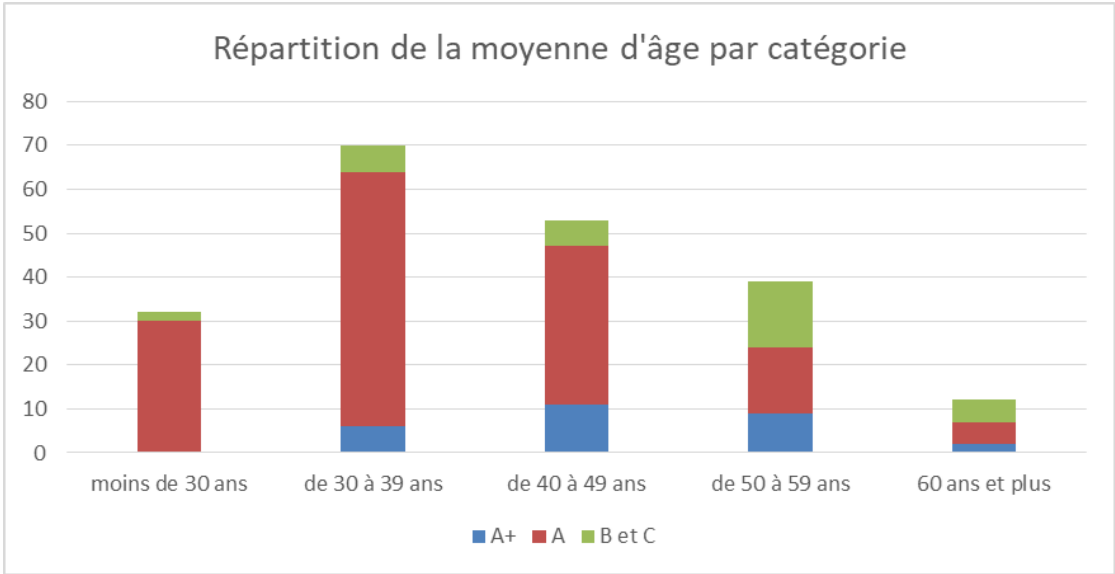
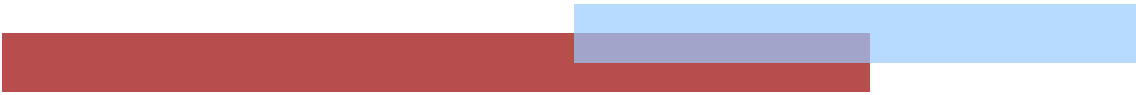
3) Principales caractéristiques des agents

Pyramide des âges

Au 31 décembre 2023, l'âge moyen des agents de l'Autorité était de 41 ans et 6 mois (40 ans et 9 mois pour les femmes et 42 ans et 5 mois pour les hommes).

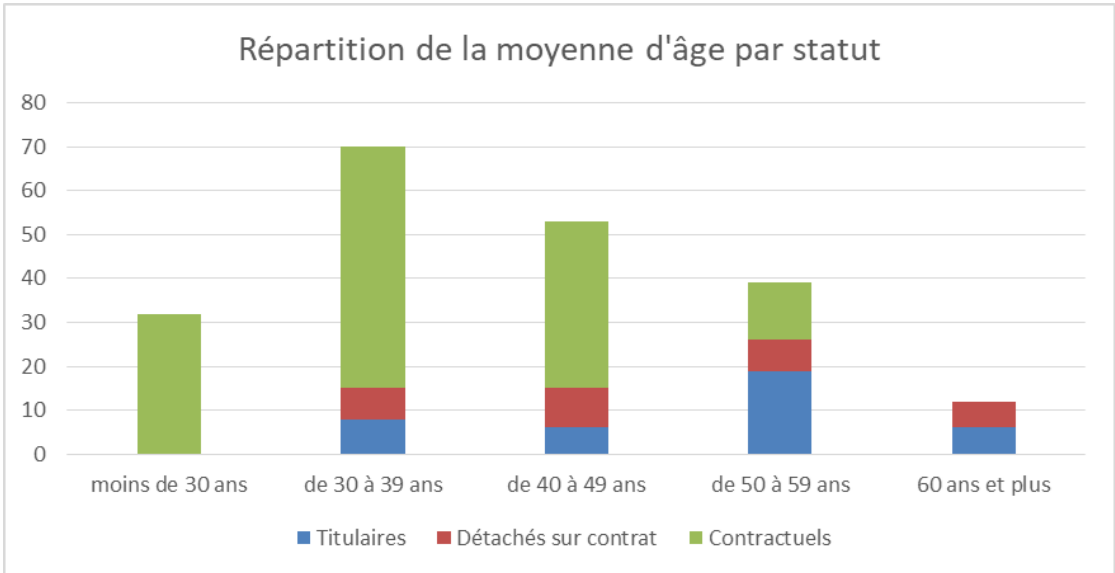
L'agent le plus jeune avait 24 ans et l'agent le plus âgé 64 ans.





Evolution de l'âge moyen par catégorie

	2020	2021	2022	2023
Catégorie A+	45 ans 6 mois	45 ans 7 mois	47 ans 7 mois	47 ans 6 mois
Catégorie A	39 ans 7 mois	39 ans 5 mois	38 ans 4 mois	38 ans 6 mois
Catégorie B et C	49 ans 8 mois	51 ans 3 mois	49 ans 5 mois	49 ans et 3 mois
Ensemble	42 ans 1 mois	42 ans 2 mois	41 ans 4 mois	41 ans 6 mois

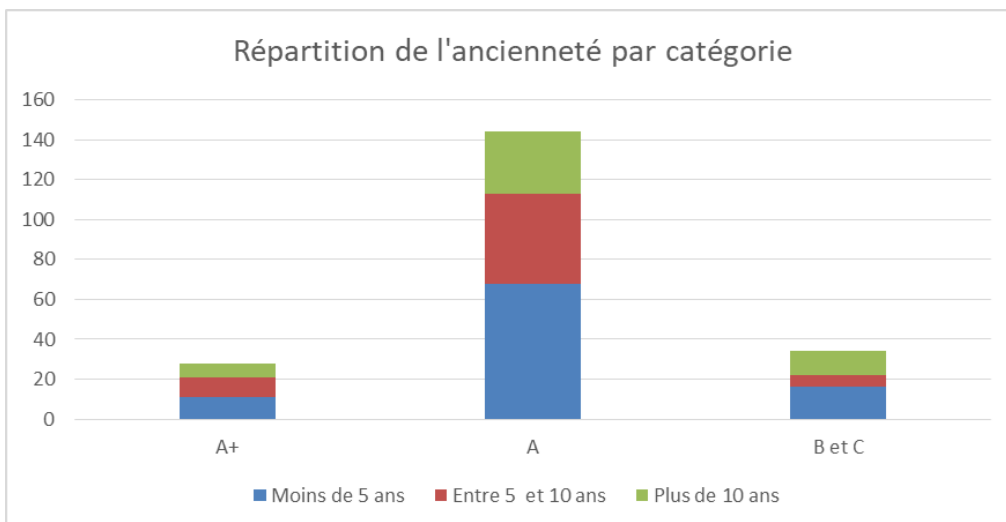


Evolution de l'âge moyen par statut

	2020	2021	2022	2023
Titulaires	51 ans 8 mois	52 ans 7 mois	51 ans 4 mois	50 ans 10 mois
Détachés sur contrat	47 ans 5 mois	46 ans 11 mois	47 ans 2 mois	48 ans 2 mois
Contractuels	37 ans 3 mois	37 ans 2 mois	36 ans 11 mois	37 ans 5 mois
Ensemble	42 ans 1 mois	42 ans 2 mois	41 ans 4 mois	41 ans 6 mois

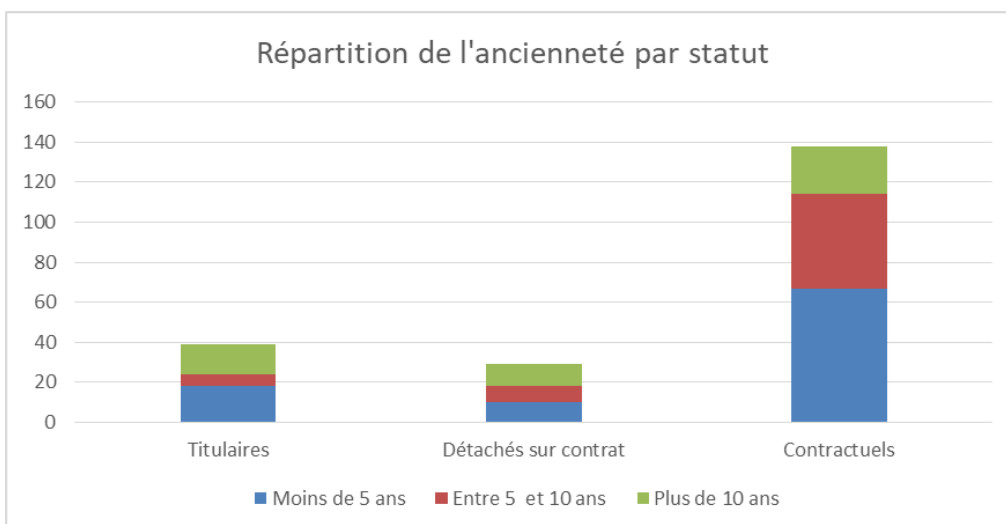
Ancienneté

L'ancienneté moyenne des agents au 31 décembre 2023 était de 6 ans et 10 mois (7 ans et 2 mois pour les femmes et 6 ans et 5 mois pour les hommes).



Evolution de l'ancienneté moyenne par catégorie

	2020	2021	2022	2023
Catégorie A+	7 ans 1 mois	6 ans 11 mois	6 ans 11 mois	7 ans 3 mois
Catégorie A	6 ans 2 mois	6 ans 4 mois	6 ans 2 mois	6 ans 5 mois
Catégorie B et C	9 ans 3 mois	10 ans 3 mois	8 ans 7 mois	8 ans 1 mois
Ensemble	6 ans 10 mois	7 ans 1 mois	6 ans 8 mois	6 ans 10 mois



Evolution de l'ancienneté moyenne par statut

	2020	2021	2022	2023
Titulaires	10 ans 6 mois	10 ans 7 mois	9 ans 4 mois	9 ans 2 mois
Détachés sur contrat	7 ans 4 mois	7 ans 9 mois	7 ans 8 mois	8 ans 1 mois
Contractuels	5 ans 6 mois	5 ans 8 mois	5 ans 7 mois	5 ans 11 mois
Ensemble	6 ans 10 mois	7 ans 1 mois	6 ans 8 mois	6 ans 10 mois

Les dépenses de personnel

1) Evolution de la masse salariale

Allocation des crédits de dépenses de personnel

En 2023, l'Autorité de la concurrence disposait de 18,83 millions de crédits au titre des dépenses de personnel³.

Allocation des crédits de dépenses de personnel

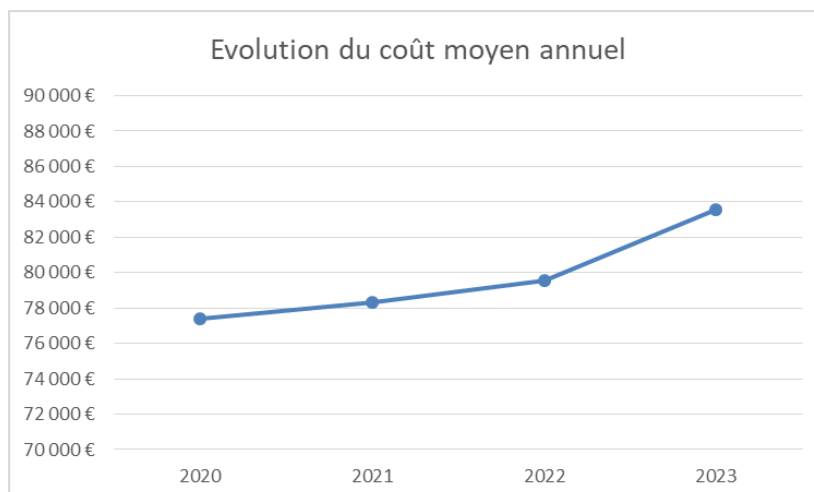
	2020	2021	2022	2023
Crédits de dépenses de personnel³	17,67 M€	18,35 M€	18,67 M€	18,83 M€
Dont crédits hors CAS pension (HCAS) ⁴	15,00 M€	15,46 M€	15,84 M€	16,60 M€
Plafond d'autorisation d'emplois^{5 6}	192 ETPT	193 ETPT	196 ETPT	206 ETPT
Crédits de dépenses de personnel / ETPT	92 017 €	95 102 €	95 285 €	91 435 €
Crédits HCAS / ETPT	78 133 €	80 117 €	80 838 €	80 593 €

Consommation des crédits de dépenses de personnel

Hors CAS pension, les crédits au titre des dépenses de personnel ont été consommés à hauteur de 100,95% au cours de l'année 2023.

Le coût moyen annuel⁷ d'un agent, hors CAS pension, s'élevait à 83 551€ dont :

- Catégorie A+ : 134 306€
- Catégorie A : 81 735€
- Catégorie B : 50 398€
- Catégorie C : 44 676€



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

⁴ 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 la loi de finances 2006 qui définit sa structure. Il retrace les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires.

⁵ Exprimé en ETPT, il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'Etat au cours d'une année civile.

⁶ 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 2023, s'élevait en moyenne à 5 225€⁹ ¹⁰.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport inter-déciles¹¹, était de 2,09 parmi les effectifs de l'Autorité présents au 31 décembre 2023.

Distribution des salaires bruts mensuels

	Salaire Moyen	Focus "Métier" ¹²	Focus "Support" ¹³
Ensemble	5 225 €	5 789 €	3 991 €
Femmes	5 167 €	5 679 €	4 067 €
Hommes	5 300 €	5 928 €	3 891 €
Ecart en €	-133 €	-249 €	176 €
Ecart en %	-2,5%	-4,2%	4,5%

Les chiffres en positifs sont en faveur des femmes, ceux en négatifs en faveur des hommes.

Focus sur les dix plus hautes rémunérations

En 2023, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versée par l'Autorité de la concurrence s'élevait à 1 388 999€. 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 10 537€ (contre 12 613€ 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
1 388 999 €	5	5

⁸ Ensemble 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 Les rémunérations impactées, au cours de l'année 2023, par un événement RH (temps partiels, versement de primes de l'année précédente sur l'année en cours, indemnisation de jours RTT non pris l'année précédente, périodes de maladie à ½ traitement ou de maternité) ont été réajustées pour corriger ces biais.

¹⁰ A titre de comparaison, selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique, il s'établit à 3 331€ dans la FPE, 2 513€ dans la FPT, 3 174€ dans la FPH.

¹¹ Ratio entre le salaire brut moyen du 9^{ème} décile (10% mieux rémunérés) et du 1^{er} décile (10% moins rémunérés).

¹² Le groupe « Métier » 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.

¹³ 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 2023, parmi les personnels administratifs titulaires affectés ou détachés, un agent a été promu secrétaire administratif de classe supérieure.

Au sein des services d'instruction, deux rapporteurs ont été promus adjoint au chef de service, un adjoint occupe désormais la fonction de chef de service et trois assistants rapporteurs sont devenus rapporteurs.

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

2) Mobilités professionnelles

Au cours de l'année 2023, l'Autorité a dénombré 36 arrivés pour 34 départs.

Taux de rotation

Le taux de rotation¹⁴ au titre de l'année 2023 s'établit à 17,5% (contre 19,7% en 2022 et 14,8% en 2021).

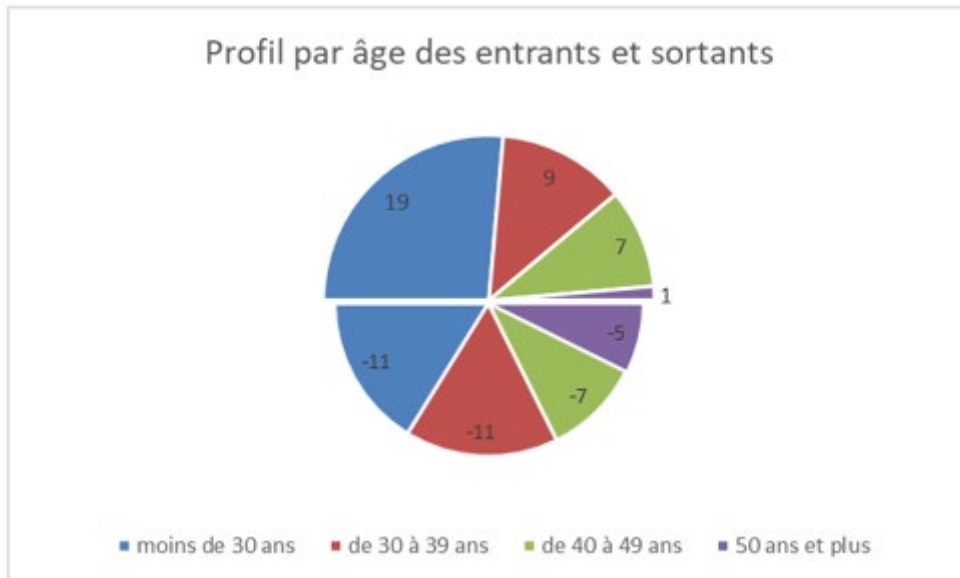
Répartition du nombre d'entrants/sortants

	Nombre d'entrants	Nombre de sortants	Taux de rotation	Variation par rapport à 2022
Ensemble	36	34	17,5%	-2,2%
Femmes	20	22	19,0%	1,1%
Hommes	16	12	15,6%	-6,7%
Services de la présidence	4	2	9,4%	-23,9%
Services d'instruction	25	27	20,7%	3,5%
Secrétariat général	7	5	14,1%	-3,6%
Titulaires	5	4	12,3%	-5,3%
Détachés sur contrat	1	6	11,7%	-6,9%
Contractuels - CDI	8	9	7,3%	-6,4%
Contractuels - CDD	22	15	111,2%	44,2%
Catégorie A+	2	5	12,2%	-2,7%
Catégorie A	24	22	16,3%	-4,7%
Catégorie B et C	10	7	28,5%	9,6%

¹⁴ Le taux de rotation correspond à la somme du nombre d'entrée et de sortie rapportée à l'ETPT puis divisé par deux.

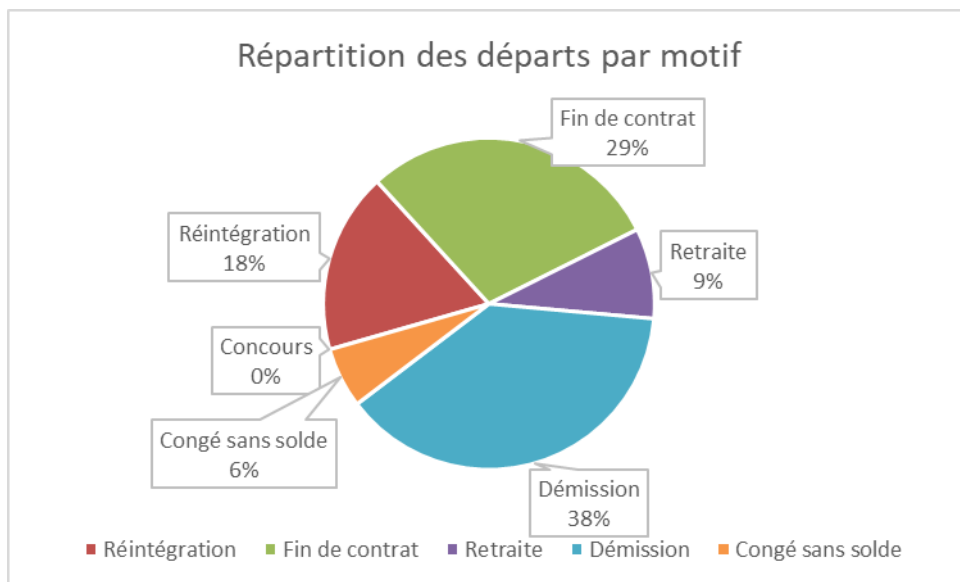
Profil par âge des entrants et sortants

L'âge moyen des entrants est de 32 ans et 3 mois contre 38 ans pour les sortants.



Motifs des départs

En 2023, le nombre d'agents de l'Autorité ayant réalisé une mobilité externe s'élève à 34.



Focus sur le recrutement

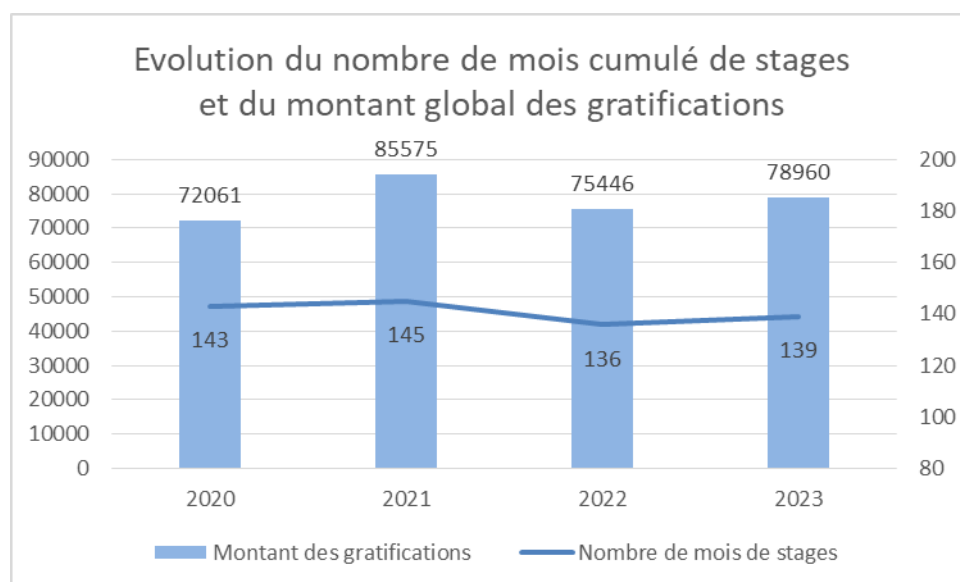
Le nombre de fiches de poste publiées¹⁵ en 2023 s'est élevé à 47 avec un délai moyen de recrutement¹⁶ variant de 92 à 131 jours selon les services. Le délai moyen de recrutement d'un rapporteur s'établit à 131 jours.

	Nombre de fiches de poste publiées	Nombre d'auditions		Nombre de postes pourvus		Délais moyen de recrutement (en jours)
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Ensemble	47	90	66	21	22	119
Services de la présidence	3	12	3	1	2	131
Services d'instruction	33	62	45	17	14	127
Secrétariat général	11	16	18	3	6	92
Catégorie A+	2	4	9	0	2	158
Catégorie A	33	66	43	16	15	118
Catégorie B et C	12	20	14	5	5	114
Focus rapporteur	15	28	18	8	5	131

Focus sur les stagiaires et apprentis

L'Autorité a recruté 31 stagiaires au cours de l'année 2023.

	Stagiaires					Apprentis	Total
	1-2 mois	3 mois	4 mois	5 mois	6 mois		
Ensemble	3	6	7	3	12	0	31
Femmes	0	5	6	3	10	0	24
Hommes	3	1	1	0	2	0	7
Services de la présidence	2	1	1	2	2	0	8
Services d'instruction	1	5	6	1	10	0	23
Secrétariat général	0	0	0	0	0	0	0



¹⁵ Postes pourvus au cours de l'année 2023

¹⁶ 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 concernée¹⁷.

Au cours de l'année 2023, vingt-deux 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	22	0	22	0	0	0
Femmes	10	0	10	0	0	0
Hommes	12	0	12	0	0	0
Catégorie A+	15	0	15	0	0	0
Catégorie A	7	0	7	0	0	0
Catégorie B et C	0	0	0	0	0	0

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

Depuis le 1er février 2020, le contrôle déontologique des projets de mobilité public-privé et reprise-crétion 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 2023, onze 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 déontologique.

¹⁷ 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.