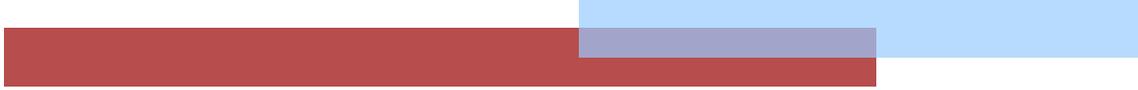
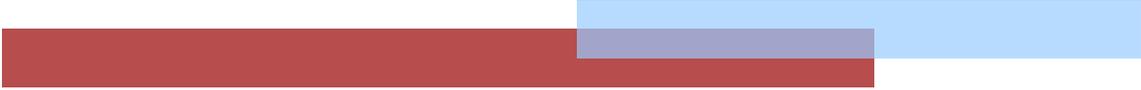


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Autorité
de la concurrence

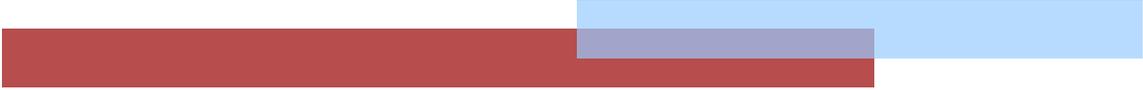


RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

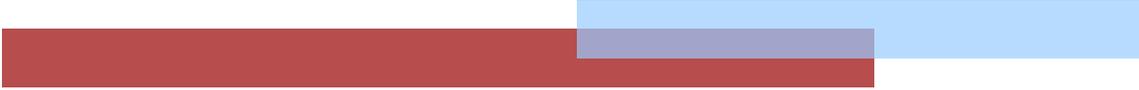


Sommaire

Avant-propos	4
Faits marquants	4
1) Poursuivre les actions en faveur d'une démarche socialement responsable.....	4
2) Renforcer l'engagement dans le domaine de la santé mentale au travail.....	4
3) Promouvoir les politiques RH de prévention des risques professionnels, de traitement des discriminations, d'inclusion et de diversité	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) Poursuivre les actions en faveur d'une démarche socialement responsable.

Être une institution socialement responsable, c'est adopter un comportement éthique, durable et respectueux envers la société et l'environnement. Dans cette logique, l'Autorité continue de structurer son action autour de la sobriété écologique interne.

En 2024, plusieurs initiatives concrètes ont illustré cet engagement :

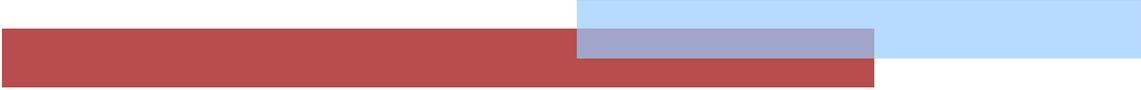
- Obtention de la médaille d'argent "Employeur Pro-Vélo", reconnaissant les efforts en faveur de la mobilité durable ;
- Signature de la charte "Relations fournisseurs et achats responsables", pour des pratiques d'achat éthiques et durables ;
- Publication des lignes directrices de gestion, garantissant plus de transparence et respectant nos valeurs d'équité ;
- Mise en place de formations à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations ainsi qu'à la santé mentale ;
- Signature de l'initiative #StOpE, Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise et Partenariat avec le ministère pour offrir aux agents un accès à une plateforme externe de signalement et de traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles ;
- Poursuite de l'engagement auprès d'une association partenaire et valorisation des actions citoyennes menées par les agents.
- Adoption de la feuille de route sobriété

En intégrant ces principes au cœur de son fonctionnement, l'Autorité affirme sa volonté de contribuer activement à une société plus inclusive et plus durable.

2) Renforcer l'engagement dans le domaine de la santé mentale au travail

Soucieuse du bien-être de ses collaborateurs, l'Autorité de la concurrence a mis en place, en 2024, une formation dédiée à la santé mentale et renforcera cette initiative en 2025 avec un programme encore plus approfondi, visant à élargir la sensibilisation et à consolider les pratiques favorisant un environnement de travail sain et bienveillant.

Ces sessions visent à sensibiliser les équipes, à mieux comprendre les signaux d'alerte, et à adopter les bons réflexes. Une initiative concrète pour promouvoir la prévention et renforcer le soutien au quotidien.



3) Promouvoir les politiques RH de prévention des risques professionnels, de traitement des discriminations, d'inclusion et de diversité

Engagée depuis plusieurs années dans une démarche volontariste d'amélioration des conditions de vie au travail et de prévention des risques professionnels, l'Autorité a enrichi son action en adoptant, fin 2023, une feuille de route inclusion et diversité.

Ces démarches ont fait l'objet en 2024 d'une action de communication auprès de l'ensemble des agents destinée à présenter les dispositifs existants (notamment le DUERP et le rôle des assistants de prévention ; la présentation par la référente handicap de la politique mise en œuvre dans le domaine ; le dispositif Qualisocial).

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)

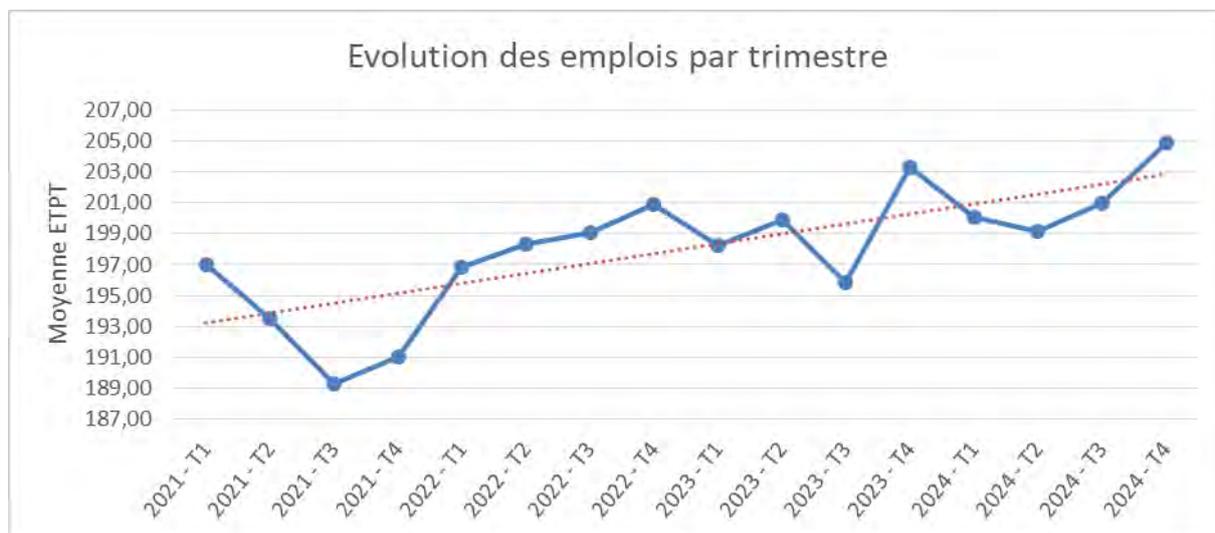
L'effectif physique correspond au nombre de personnes présentes à une date donnée, sans incidence d'un éventuel temps partiel ou temps incomplet et indépendamment de la date d'arrivée des agents.

Au 31 décembre 2024, il y avait 208 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 189.

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 2024 était de 201,86.



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 deux agents en position de mise à disposition entrante et un apprenti.

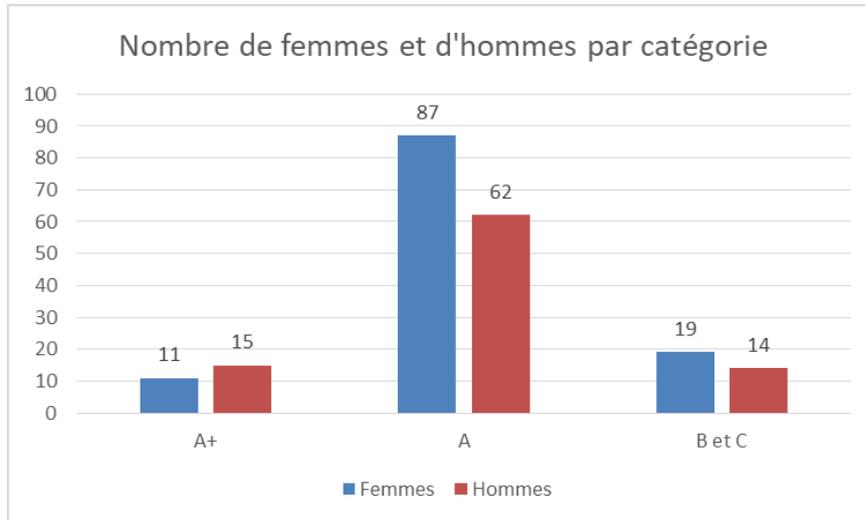
2) Principales caractéristiques des emplois

Au 31 décembre 2024, l'Autorité de la concurrence comprenait 117 femmes pour 91 hommes.

Répartition des effectifs selon le service et le statut

	ETPT				Effectifs physiques en position d'activité au 31 décembre 2024							
	2021	2022	2023	2024	Effectifs physiques	Part des femmes (%)	Statut					
							Titulaires		Détachés sur contrat		Contractuels	
							Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Services de la Présidence	30,18	30,99	31,95	30,06	30	56,7	1	3,3	5	16,7	24	80,0
Présidence et Collège	5,76	5,80	5,97	5,61	6	50,0	0	0,0	3	50,0	3	50,0
Cabinet du Président	5,03	4,95	4,89	5,00	5	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
Direction juridique	12,60	13,35	14,70	12,92	13	46,2	1	7,7	2	15,4	10	76,9
Direction de la communication	6,79	6,89	6,40	6,53	6	83,3	0	0,0	0	0,0	6	100,0
Services d'instruction	115,11	123,32	125,37	126,52	131	58,8	4	3,1	22	16,8	105	80,2
Bureau du Rapporteur général	4,33	4,63	5,94	5,00	5	60,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0
Service concurrence 1	11,60	13,16	12,38	12,60	13	76,9	1	7,7	4	30,8	8	61,5
Service concurrence 2	10,97	12,25	11,14	11,89	13	53,8	0	0,0	2	15,4	11	84,6
Service concurrence 3	11,22	11,52	12,41	11,35	13	61,5	0	0,0	1	7,7	12	92,3
Service concurrence 4	12,02	12,03	12,07	12,88	13	76,9	0	0,0	1	7,7	12	92,3
Service concurrence 5	11,39	11,11	12,13	12,61	13	76,9	1	7,7	0	0,0	12	92,3
Service concurrence 6	10,27	10,38	10,93	10,97	11	81,8	0	0,0	1	9,1	10	90,9
Service investigations	10,15	9,74	9,17	11,16	12	25,0	0	0,0	8	66,7	4	33,3
Service des concentrations	19,54	24,57	25,50	24,85	24	58,3	2	8,3	3	12,5	19	79,2
Service économique	9,64	9,22	9,71	9,21	10	20,0	0	0,0	1	10,0	9	90,0
Service économie numérique	4,00	4,71	3,98	4,00	4	25,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0
Secrétariat général	47,31	45,17	42,62	45,28	47	48,90	32	68,1	0	0,0	15	31,9
Bureau du Secrétaire général	2,79	2,83	2,98	3,00	3	66,7	1	33,3	0	0,0	2	66,7
Service de la procédure et de la documentation	22,91	20,33	18,32	18,70	20	70,0	18	90,0	0	0,0	2	10,0
Service des ressources humaines	6,58	5,95	6,21	6,50	6,5	53,8	5,5	84,6	0	0,0	1	15,4
Service des affaires financières et des achats	4,47	5,98	4,08	4,29	4,5	77,8	3,5	77,8	0	0,0	1	22,2
Service des systèmes d'information	6,57	6,12	6,55	7,89	9	0,0	1	11,1	0	0,0	8	88,9
Service logistique, technique et sécurité	3,99	3,96	4,48	4,90	4	0,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0
Total	192,60	199,48	199,94	201,86	208	56,3	37	17,8	27	13,0	144	69,2
<i>Mises à disposition sortante</i>	<i>1,96</i>	<i>1,24</i>	<i>2,14</i>	<i>2,00</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 catégorie³

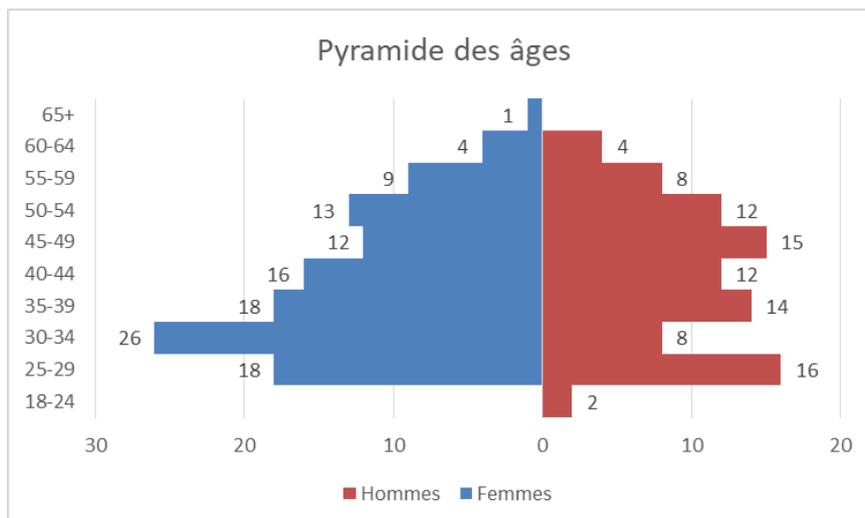


3) Principales caractéristiques des agents

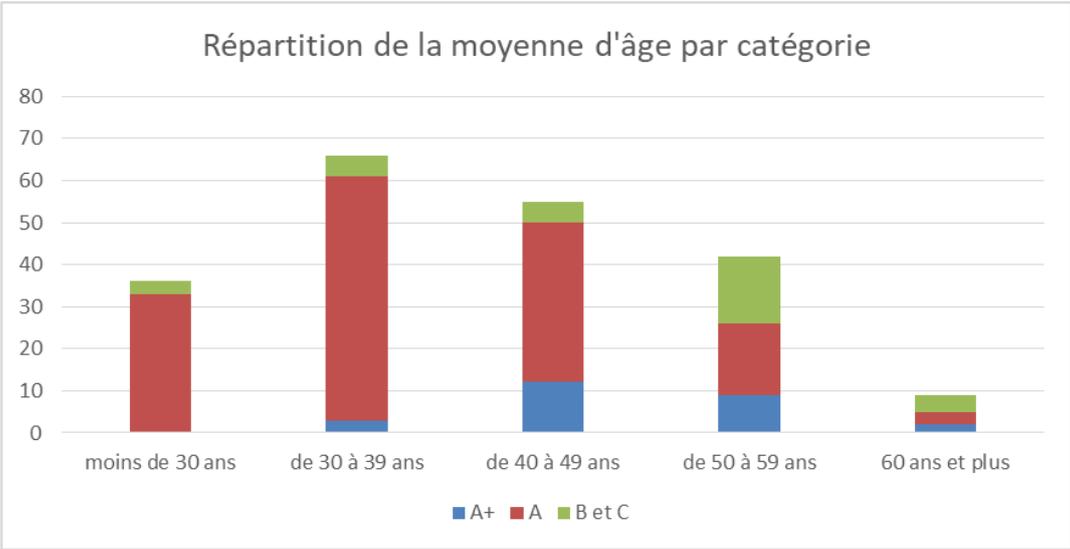
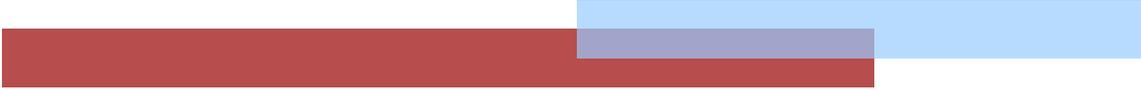
Pyramide des âges

Au 31 décembre 2024, l'âge moyen des agents de l'Autorité était de 41 ans et 5 mois (41 ans et 1 mois pour les femmes et 41 ans et 11 mois pour les hommes).

L'agent le plus jeune avait 21 ans et l'agent le plus âgé 65 ans.

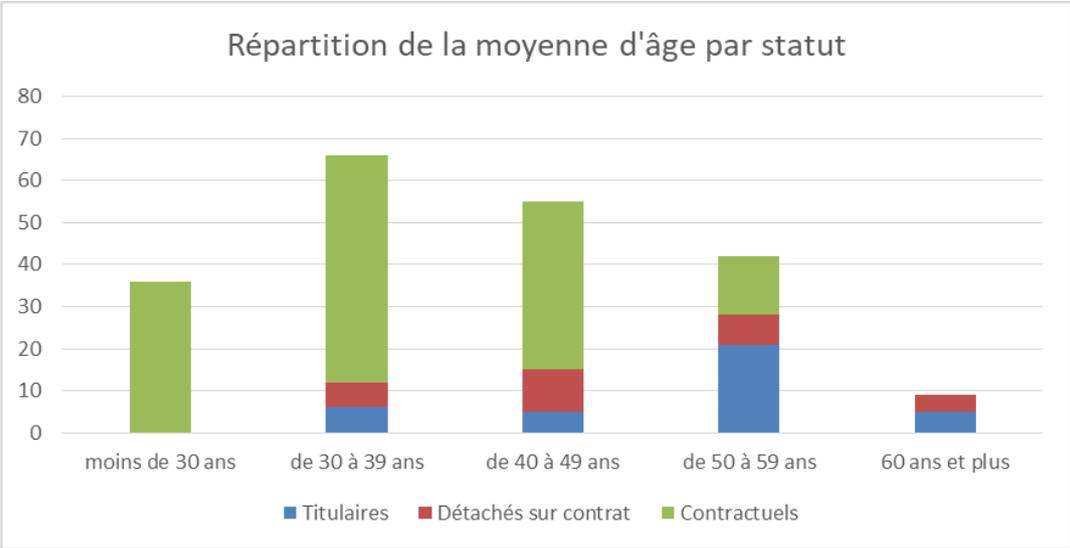


³ Au sein de l'Autorité, la catégorie A+ comprend les agents assumant des fonctions de direction, les rapporteurs généraux adjoints, les chefs de service de la présidence et de l'instruction, ainsi que certains détachés sur contrat disposant de ce niveau au sein de leur administration d'origine.



Evolution de l'âge moyen par catégorie

	2021	2022	2023	2024
Catégorie A+	45 ans 7 mois	47 ans 7 mois	47 ans 6 mois	49 ans 3 mois
Catégorie A	39 ans 5 mois	38 ans 4 mois	38 ans 6 mois	38 ans 5 mois
Catégorie B et C	51 ans 3 mois	49 ans 5 mois	49 ans et 3 mois	48 ans 11 mois
Ensemble	42 ans 2 mois	41 ans 4 mois	41 ans 6 mois	41 ans 5 mois

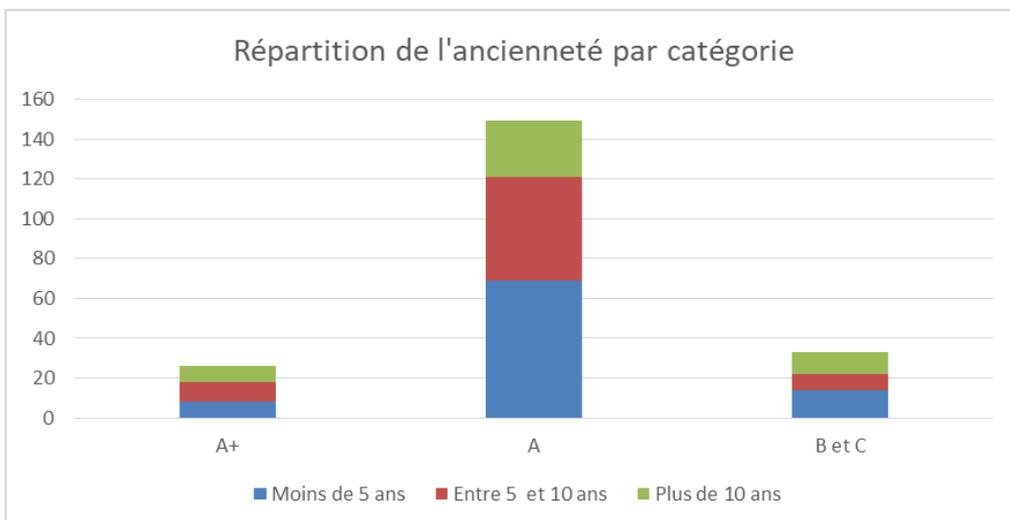


Evolution de l'âge moyen par statut

	2021	2022	2023	2024
Titulaires	52 ans 7 mois	51 ans 4 mois	50 ans 10 mois	51 ans 6 mois
Détachés sur contrat	46 ans 11 mois	47 ans 2 mois	48 ans 2 mois	48 ans 2 mois
Contractuels	37 ans 2 mois	36 ans 11 mois	37 ans 5 mois	37 ans 7 mois
Ensemble	42 ans 2 mois	41 ans 4 mois	41 ans 6 mois	41 ans 5 mois

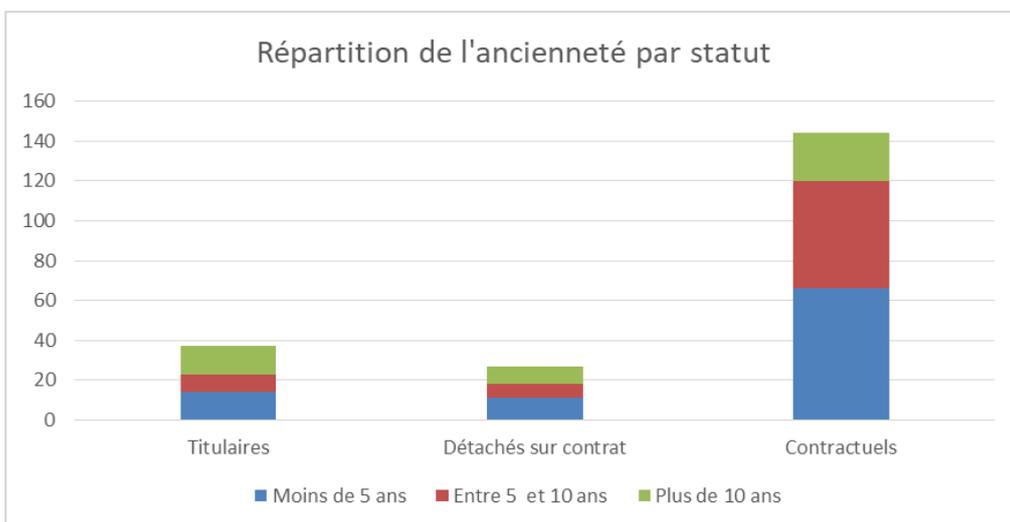
Ancienneté

L'ancienneté moyenne des agents au 31 décembre 2024 était de 7 ans et 3 mois (7 ans et 8 mois pour les femmes et 6 ans et 9 mois pour les hommes).



Evolution de l'ancienneté moyenne par catégorie

	2021	2022	2023	2024
Catégorie A+	6 ans 11 mois	6 ans 11 mois	7 ans 3 mois	8 ans 9 mois
Catégorie A	6 ans 4 mois	6 ans 2 mois	6 ans 5 mois	6 ans 8 mois
Catégorie B et C	10 ans 3 mois	8 ans 7 mois	8 ans 1 mois	8 ans 9 mois
Ensemble	7 ans 1 mois	6 ans 8 mois	6 ans 10 mois	7 ans 3 mois



Evolution de l'ancienneté moyenne par statut

	2021	2022	2023	2024
Titulaires	10 ans 7 mois	9 ans 4 mois	9 ans 2 mois	10 ans 0 mois
Détachés sur contrat	7 ans 9 mois	7 ans 8 mois	8 ans 1 mois	8 ans 2 mois
Contractuels	5 ans 8 mois	5 ans 7 mois	5 ans 11 mois	6 ans 4 mois
Ensemble	7 ans 1 mois	6 ans 8 mois	6 ans 10 mois	7 ans 3 mois

Les dépenses de personnel

1) Evolution de la masse salariale

Allocation des crédits de dépenses de personnel

En 2024, l'Autorité de la concurrence disposait de 19,47 millions de crédits au titre des dépenses de personnel⁴.

Allocation des crédits de dépenses de personnel

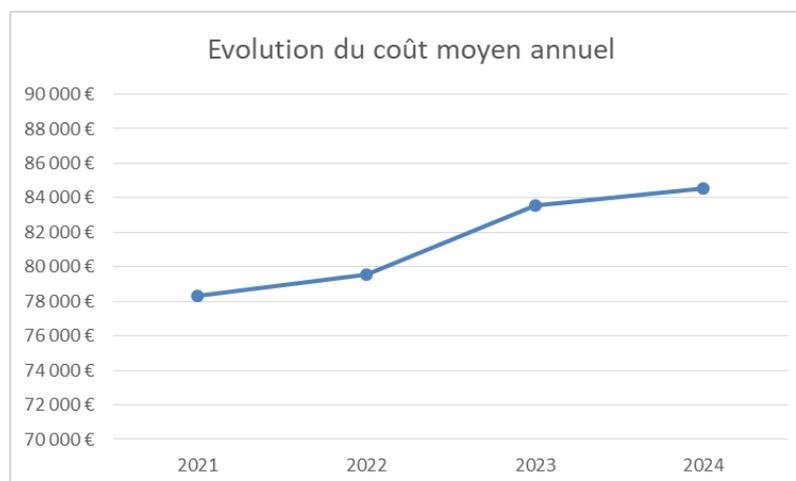
	2021	2022	2023	2024
Crédits de dépenses de personnel⁴	18,35 M€	18,67 M€	18,83 M€	19,47 M€
Dont crédits hors CAS pension (HCAS) ⁵	15,46 M€	15,84 M€	16,60 M€	17,14 M€
Plafond d'autorisation d'emplois^{6,7}	193 ETPT	196 ETPT	206 ETPT	206 ETPT
Crédits de dépenses de personnel / ETPT	95 102 €	95 285 €	91 435 €	94 543 €
Crédits HCAS / ETPT	80 117 €	80 838 €	80 593 €	83 213 €

Consommation des crédits de dépenses de personnel

Hors CAS pension, les crédits au titre des dépenses de personnel ont été consommés à hauteur de 99,70% au cours de l'année 2024.

Le coût moyen annuel⁸ d'un agent, hors CAS pension, s'élevait à 84 552€ dont :

- Catégorie A+ : 142 614€
- Catégorie A : 83 249€
- Catégorie B : 50 962€
- Catégorie C : 43 776€



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 la 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 2024, s'élevait en moyenne à 5 311€^{10 11}.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport inter-déciles¹², était de 2,05 parmi les effectifs de l'Autorité présents au 31 décembre 2024.

Distribution des salaires bruts mensuels

	Salaire moyen	1 ^{er} quartile	Salaire médian	3 ^e quartile
Ensemble	5 311 €	4 028 €	5 171 €	6 173 €
Femmes	5 244 €	4 064 €	5 060 €	6 062 €
Hommes	5 398 €	3 984 €	5 536 €	6 282 €
Focus "Métier"¹²				
Ensemble	5 848 €	4 919 €	5 735 €	6 309 €
Femmes	5 721 €	4 896 €	5 651 €	6 202 €
Hommes	6 014 €	5 019 €	5 939 €	6 880 €
Focus "Support"¹³				
Ensemble	4 095 €	3 382 €	3 826 €	4 483 €
Femmes	4 191 €	3 483 €	3 944 €	4 483 €
Hommes	3 963 €	3 332 €	3 626 €	4 408 €

Focus sur les dix plus hautes rémunérations

En 2024, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versée par l'Autorité de la concurrence s'élevait à 1 396 416€. 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 10 646€ (contre 12 628€ 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
1 396 416 €	5	5

⁹ 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)

¹⁰ Les rémunérations impactées, au cours de l'année 2024, par un évènement 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.

¹¹ A titre de comparaison, selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique, il s'établit à 3 404€ dans la FPE, 2 640€ dans la FPT, 3 358€ 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 « 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.

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 2024, parmi les personnels administratifs titulaires affectés ou détachés, un agent a été promu secrétaire administratif de classe supérieure.

Au sein de la population « Métier », un référendaire a été promu adjoint au chef de service, un adjoint occupe désormais la fonction de chef de service et trois assistants rapporteurs sont devenus rapporteur ou référendaire (voyant leur CDD se transformé en CDI).

2) Mobilités professionnelles

Au cours de l'année 2024, l'Autorité a dénombré 20 recrutements, 11 mobilités internes et 18 départs (contre 36 recrutements, 13 mobilités internes et 34 départs en 2023).

Taux de rotation

Le taux de rotation¹⁵ au titre de l'année 2024 s'établit à 9,4% (contre 17,5% en 2023 et 19,7 en 2022).

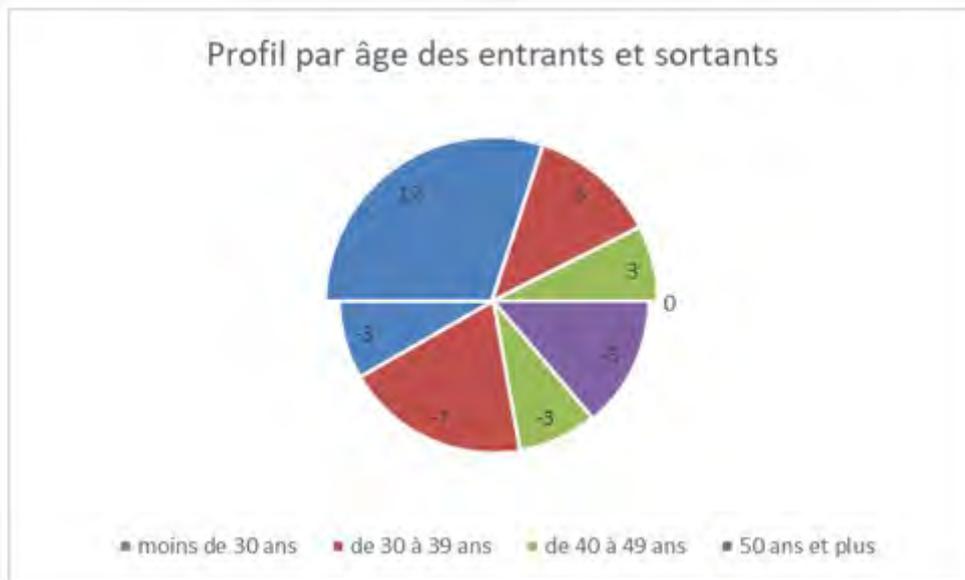
Répartition du nombre d'entrants/sortants

	Nombre d'entrants	Nombre de sortants	Taux de rotation	Variation par rapport à 2023
Ensemble	20	18	9,4%	-8,1%
Femmes	9	8	7,5%	-11,5%
Hommes	11	10	12,0%	-3,6%
Services de la présidence	4	6	16,6%	7,2%
Services d'instruction	14	11	9,9%	-10,8%
Secrétariat général	2	1	3,3%	-10,8%
Titulaires	1	3	5,4%	-6,9%
Détachés sur contrat	2	4	11,3%	-0,4%
Contractuels - CDI	8	7	6,3%	-1,0%
Contractuels - CDD	9	4	35,9%	-75,3%
Catégorie A+	2	5	13,5%	1,3%
Catégorie A	17	11	9,8%	-6,5%
Catégorie B et C	1	2	4,5%	-24,0%

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

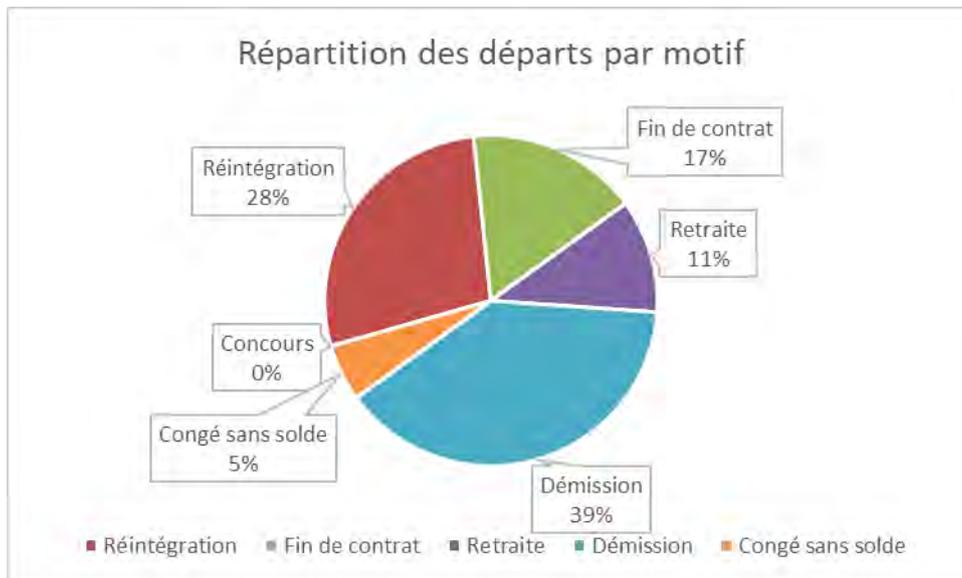
Profil par âge des entrants et sortants

L'âge moyen des entrants est de 30 ans et 11 mois contre 41 ans et 8 mois pour les sortants.



Motifs des départs

En 2024, le nombre d'agents de l'Autorité ayant réalisé une mobilité sortante s'élève à 18.



Focus sur le recrutement

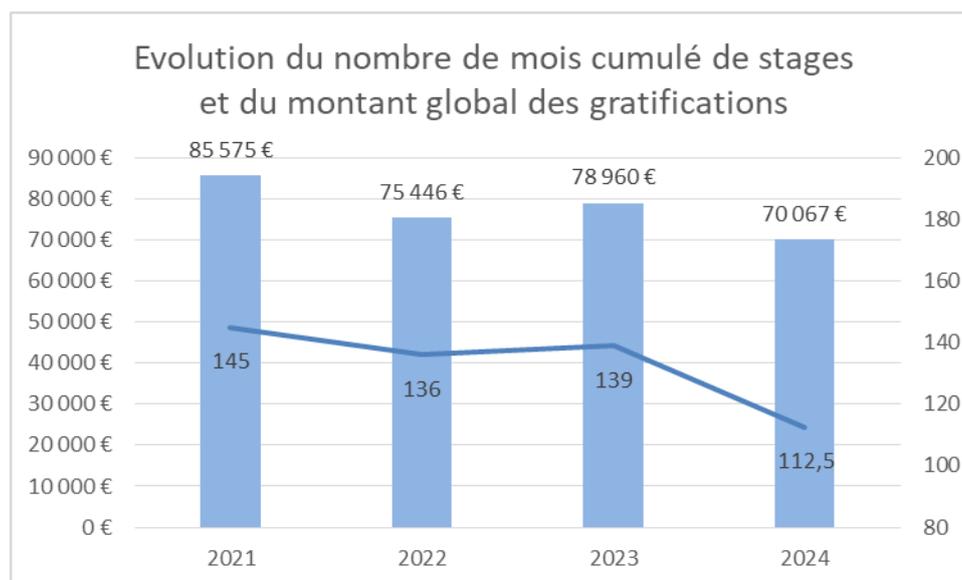
Le nombre de fiches de poste publiées¹⁶ en 2024 s'est élevé à 41 avec un délai moyen de recrutement¹⁷ variant de 75 à 149 jours selon les services. Le délai moyen de recrutement d'un rapporteur s'établit à 126 jours.

	Nombre de fiches de poste publiées	Nombre d'auditions		Nombre de postes pourvus		Délais moyen de recrutement (en jours)
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Ensemble	41	82	48	21	17	139
Services de la présidence	12	33	16	7	4	149
Services d'instruction	25	42	25	13	11	140
Secrétariat général	4	7	7	1	2	75
Catégorie A+	1	1	3	0	1	139
Catégorie A	36	62	40	19	15	140
Catégorie B et C	4	19	5	2	1	128
Focus rapporteur	19	26	20	10	8	126

Focus sur les stagiaires et apprentis

L'Autorité a recruté 25 stagiaires et 1 apprenti au cours de l'année 2024.

	Stagiaires					Apprentis	Total
	1-2 mois	3 mois	4 mois	5 mois	6 mois		
Ensemble	1	5	6	6	7	1	26
Femmes	0	4	5	3	3	0	15
Hommes	1	1	1	3	4	1	11
Services de la présidence	1	1	1	2	3	0	8
Services d'instruction	0	4	5	4	4	0	17
Secrétariat général	0	0	0	0	0	1	1



¹⁶ 31 postes pourvus au cours de l'année 2024 et 7 débuts 2025

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 2024, dix-neuf demandes d'exercice d'une activité accessoire ont été accordées essentiellement 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	19	0	17	1	1	0
Femmes	10	0	9	1	0	0
Hommes	9	0	8	0	1	0
Catégorie A+	4	0	4	0	0	0
Catégorie A	15	0	13	1	1	0
Catégorie B et C	0	0	0	0	0	0

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

Depuis le 1er février 2020, le contrôle déontologique des projets de mobilité public-privé et reprise-création 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 2024, quatre 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.

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.