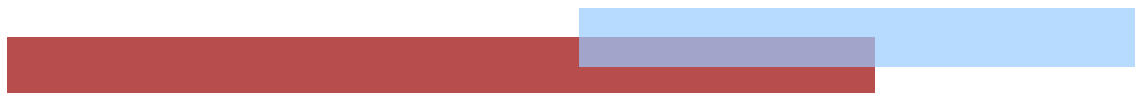


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Autorité
de la concurrence

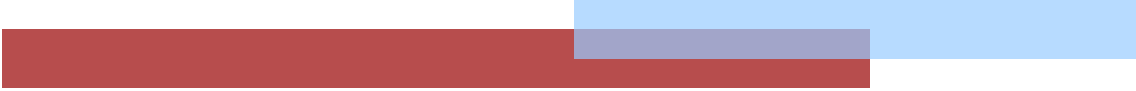


RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



Sommaire

| | |
|--|----|
| Avant-propos | 4 |
| Faits marquants | 4 |
| 1) Développer les compétences : une nouvelle plateforme de langues et une formation en santé mentale | 4 |
| 2) Moderniser nos recrutements : déploiement d'un nouvel outil de gestion des candidatures et d'un site carrière | 4 |
| 3) Réformer les rémunérations : mise en place de nouvelles grilles pour valoriser l'expérience et l'expertise des contractuels de l'Autorité | 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) Avancements 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) Développer les compétences : une nouvelle plateforme de langues et une formation en santé mentale

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences et d'accompagnement des agents, l'Autorité a poursuivi son engagement en matière de formation professionnelle avec deux nouvelles actions structurantes.

Une plateforme pour développer ses compétences linguistiques : Les agents peuvent accéder depuis 2025 à une nouvelle plateforme d'apprentissage des langues, GoFluent, permettant de se former en autonomie et à son rythme. Cette solution propose des parcours personnalisés adaptés aux niveaux et aux besoins professionnels de chacun, afin de renforcer les compétences linguistiques dans un contexte de plus en plus international.

Une formation dédiée à la santé mentale : Parce que la qualité de vie au travail constitue une priorité, une formation de secouriste en santé mentale a été également proposée en 2025. Elle vise à mieux comprendre les enjeux liés au bien-être psychologique, à savoir repérer les situations de fragilité et à disposer d'outils concrets pour agir et orienter si nécessaire.


Ces dispositifs s'inscrivent dans la volonté de l'Autorité de soutenir le développement professionnel des agents tout en renforçant la prévention et l'accompagnement des situations individuelles.

2) Moderniser nos recrutements : déploiement d'un nouvel outil de gestion des candidatures et d'un site carrière

Dans le cadre de la modernisation de ses pratiques RH, l'établissement a déployé en 2025 un nouvel outil de gestion des candidatures (ATS Beetween) ainsi qu'un site carrière.

Ces dispositifs permettent de renforcer l'efficacité, la transparence et la qualité des processus de recrutement, tout en améliorant l'attractivité de l'établissement. Ils contribuent également à offrir aux candidats une expérience plus fluide, plus lisible et plus qualitative tout au long du processus de recrutement.

Cette évolution s'est inscrite dans la volonté de professionnaliser les pratiques de recrutement et d'adapter les outils RH aux enjeux actuels d'attractivité et de compétitivité.



3) Réformer les rémunérations : mise en place de nouvelles grilles pour valoriser l'expérience et l'expertise des contractuels de l'Autorité

L'Autorité a engagé une réforme des rémunérations depuis presque 3 ans afin de mieux reconnaître la spécificité de ses métiers, l'expérience et l'expertise de ses agents, tout en offrant des perspectives d'évolution salariale plus dynamiques.

Une étape clé a été franchie avec l'adoption des nouvelles grilles en CSAp de juin 2025. En trois semaines, 167 entretiens individuels ont été menés par les ressources humaines, l'ensemble des avenants a été intégré aux processus de paie et de gestion de carrière, et trois réunions du comité des rémunérations ont permis de finaliser cette transformation.

Cette réforme marque une avancée structurante pour renforcer l'attractivité de l'Autorité et mieux reconnaître l'engagement de ses agents. Elle situe l'Autorité parmi les plus dynamiques en termes de rémunération.

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)

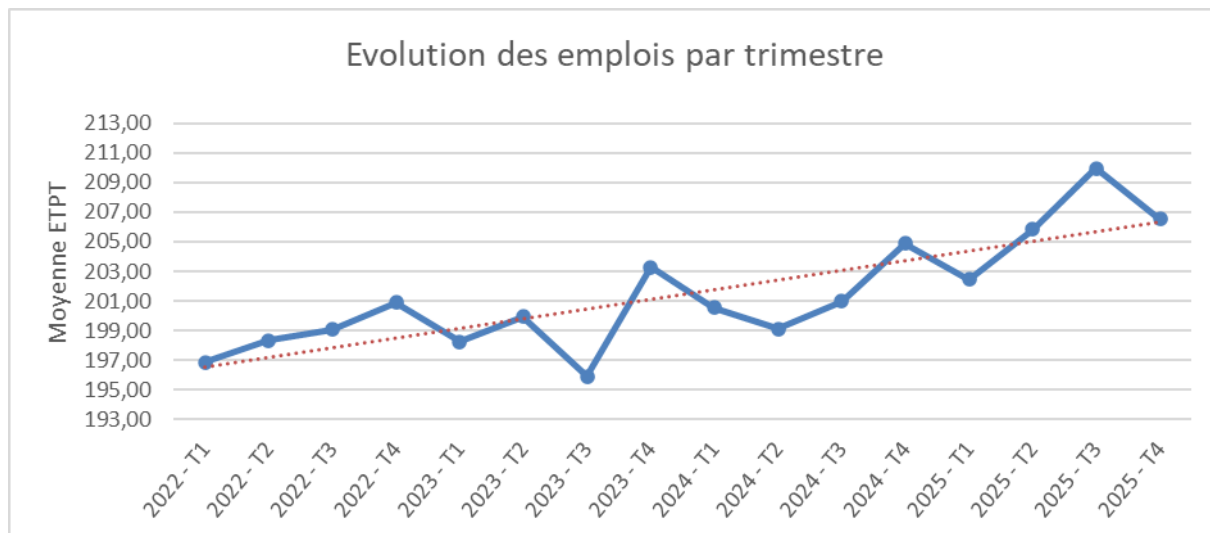
L'effectif physique correspond au nombre de personnes présentes à une date donnée, sans incidence d'un éventuel temps partiel ou temps incomplet et indépendamment de la date d'arrivée des agents.

Au 31 décembre 2025, il y avait 206 agents en position d'activité² au sein de l'Autorité et un agent en position de mise à disposition sortante. 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 192.

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 2025 était de 206,18.



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 un agent en position de mise à disposition entrante et un apprenti.

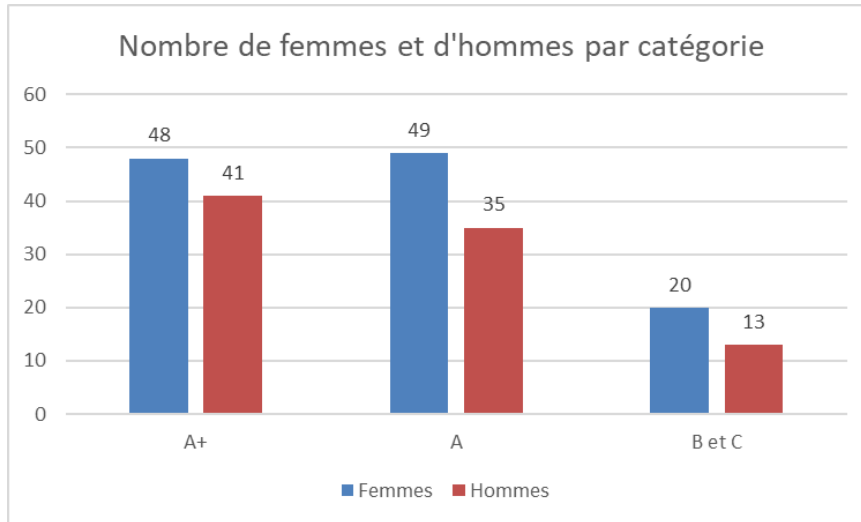
2) Principales caractéristiques des emplois

Au 31 décembre 2025, l'Autorité de la concurrence comprenait 117 femmes pour 89 hommes.

Répartition des effectifs selon le service et le statut

| | ETPT | | | | Effectifs physiques en position d'activité au 31 décembre 2025 | | | | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|--|---------------------|------------|-------------|----------------------|-------------|--------------|--------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Effectifs physiques | Part des femmes (%) | Statut | | | | | |
| | | | | | | | Titulaires | | Détachés sur contrat | | Contractuels | |
| | | | | | | | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| Services de la Présidence | 30,99 | 31,95 | 30,06 | 32,29 | 34 | 61,8 | 2 | 5,9 | 4 | 11,8 | 28 | 82,4 |
| Présidence et Collège | 5,80 | 5,97 | 5,61 | 5,57 | 6 | 50,0 | 0 | 0,0 | 2 | 33,3 | 4 | 66,7 |
| Cabinet du Président | 4,95 | 4,89 | 5,00 | 5,64 | 6 | 66,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 100,0 |
| Direction juridique | 13,35 | 14,70 | 12,92 | 14,19 | 15 | 53,3 | 1 | 6,7 | 2 | 13,3 | 12 | 80,0 |
| Direction de la communication | 6,89 | 6,40 | 6,53 | 6,89 | 7 | 85,7 | 1 | 14,3 | 0 | 0,0 | 6 | 85,7 |
| Services d'instruction | 123,32 | 125,37 | 126,52 | 129,47 | 125 | 57,6 | 4 | 3,2 | 21 | 16,8 | 100 | 80,0 |
| Bureau du Rapporteur général | 4,63 | 5,94 | 5,00 | 5,75 | 5 | 60,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 5 | 100,0 |
| Service concurrence 1 | 13,16 | 12,38 | 12,60 | 12,87 | 13 | 69,2 | 0 | 0,0 | 4 | 30,8 | 9 | 69,2 |
| Service concurrence 2 | 12,25 | 11,14 | 11,89 | 12,62 | 11 | 54,5 | 0 | 0,0 | 2 | 18,2 | 9 | 81,8 |
| Service concurrence 3 | 11,52 | 12,41 | 11,35 | 12,65 | 12 | 66,7 | 0 | 0,0 | 1 | 8,3 | 11 | 91,7 |
| Service concurrence 4 | 12,03 | 12,07 | 12,88 | 12,96 | 13 | 84,6 | 0 | 0,0 | 1 | 7,7 | 12 | 92,3 |
| Service concurrence 5 | 11,11 | 12,13 | 12,61 | 12,24 | 12 | 58,3 | 1 | 8,3 | 0 | 0,0 | 11 | 91,7 |
| Service concurrence 6 | 10,38 | 10,93 | 10,97 | 10,82 | 11 | 81,8 | 0 | 0,0 | 1 | 9,1 | 10 | 90,9 |
| Service investigations | 9,74 | 9,17 | 11,16 | 11,50 | 12 | 25,0 | 0 | 0,0 | 8 | 66,7 | 4 | 33,3 |
| Service des concentrations | 24,57 | 25,50 | 24,85 | 24,65 | 24 | 54,2 | 3 | 12,5 | 3 | 12,5 | 18 | 75,0 |
| Service économique | 9,22 | 9,71 | 9,21 | 9,41 | 8 | 25,0 | 0 | 0,0 | 1 | 12,5 | 7 | 87,5 |
| Service économie numérique | 4,71 | 3,98 | 4,00 | 4,00 | 4 | 25,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 100,0 |
| Secrétariat général | 45,17 | 42,62 | 45,28 | 44,42 | 47 | 51,10 | 32 | 68,1 | 0 | 0,0 | 15 | 31,9 |
| Bureau du Secrétaire général | 2,83 | 2,98 | 3,00 | 3,00 | 3 | 66,7 | 1 | 33,3 | 0 | 0,0 | 2 | 66,7 |
| Service de la procédure et de la documentation | 20,33 | 18,32 | 18,70 | 18,12 | 19 | 73,7 | 18 | 94,7 | 0 | 0,0 | 1 | 5,3 |
| Service des ressources humaines | 5,95 | 6,21 | 6,50 | 6,42 | 6,5 | 53,8 | 5,5 | 84,6 | 0 | 0,0 | 1 | 15,4 |
| Service des affaires financières et des achats | 5,98 | 4,08 | 4,29 | 4,83 | 5,5 | 81,8 | 4,5 | 81,8 | 0 | 0,0 | 1 | 18,2 |
| Service des systèmes d'information | 6,12 | 6,55 | 7,89 | 8,50 | 9 | 0,0 | 1 | 11,1 | 0 | 0,0 | 8 | 88,9 |
| Service de l'aménagement et de la sécurité | 3,96 | 4,48 | 4,90 | 3,55 | 4 | 0,0 | 2 | 50,0 | 0 | 0,0 | 2 | 50,0 |
| Total | 199,48 | 199,94 | 201,86 | 206,18 | 206 | 56,8 | 38 | 18,4 | 25 | 12,1 | 143 | 69,4 |
| <i>Mises à disposition sortante</i> | <i>1,24</i> | <i>2,14</i> | <i>2,00</i> | <i>2,02</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> |

Répartition des effectifs selon la catégorie³

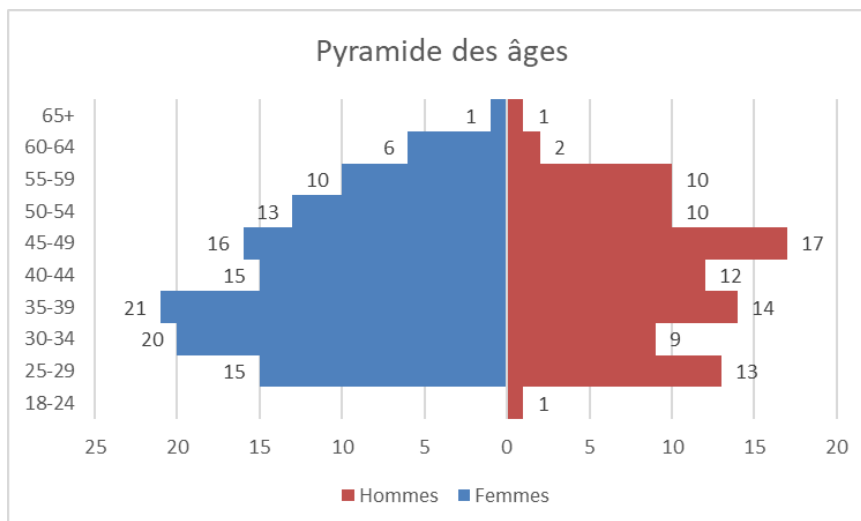


3) Principales caractéristiques des agents

Pyramide des âges

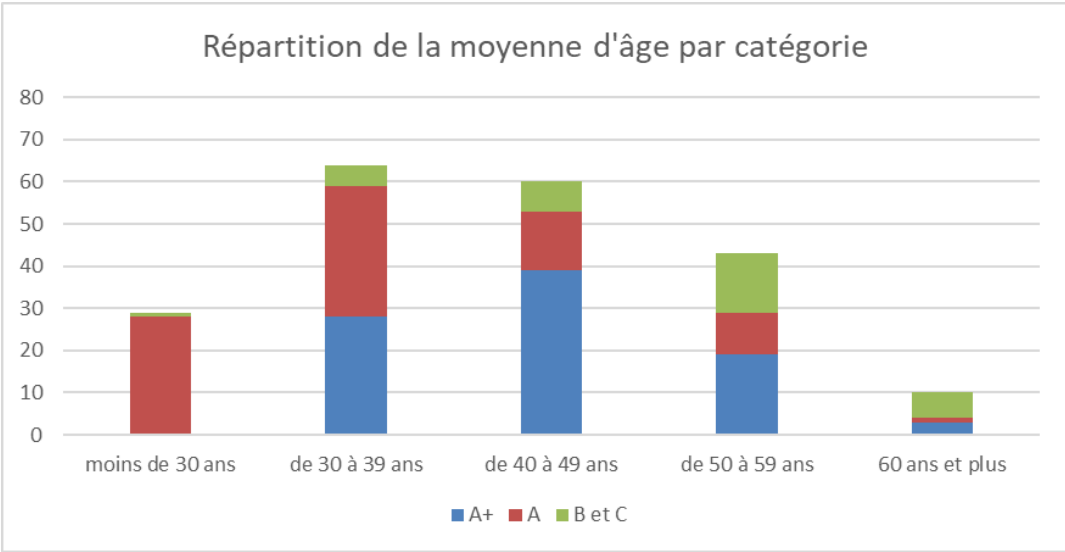
Au 31 décembre 2025, l'âge moyen des agents de l'Autorité était de 42 ans et 6 mois (42 ans et 4 mois pour les femmes et 42 ans et 9 mois pour les hommes).

L'agent le plus jeune avait 22 ans et l'agent le plus âgé 66 ans.



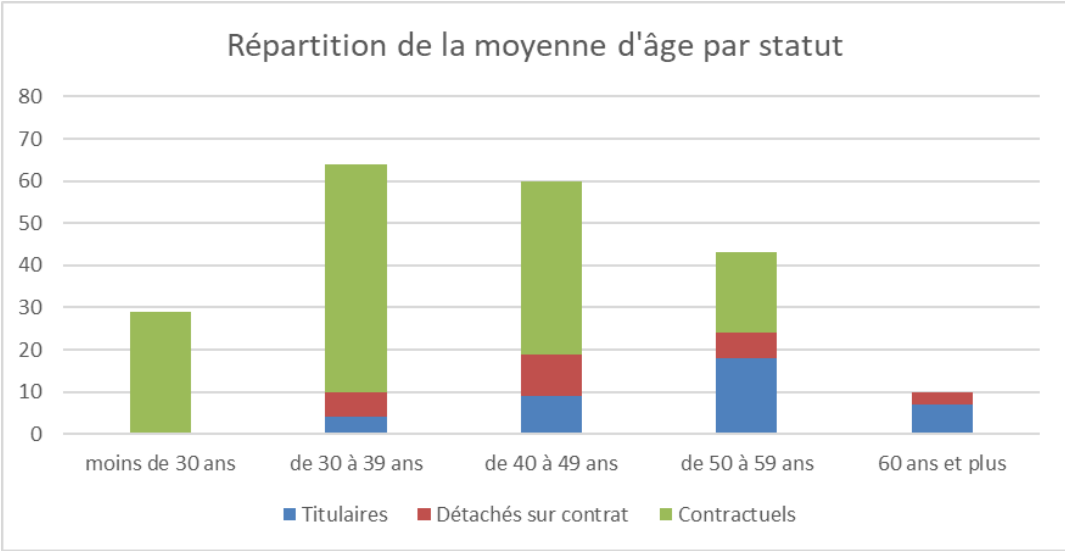
³ Au sein de l'Autorité, la catégorie A+ comprend les agents assumant des fonctions de direction, les rapporteurs généraux adjoints, les chefs de service de la présidence et de l'instruction, ainsi que certains détachés sur contrat disposant de ce niveau au sein de leur administration d'origine.

Depuis le 1er juillet 2025, la catégorie A+ comprend aussi, pour les fonctions métiers et sous condition d'ancienneté, les rapporteurs, référendaires, conseillers et chargés de mission ainsi que les adjoints (sans condition d'ancienneté).



Evolution de l'âge moyen par catégorie

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Catégorie A+ | 47 ans 7 mois | 47 ans 6 mois | 49 ans 3 mois | 45 ans 4 mois |
| Catégorie A | 38 ans 4 mois | 38 ans 6 mois | 38 ans 5 mois | 36 ans 7 mois |
| Catégorie B et C | 49 ans 5 mois | 49 ans et 3 mois | 48 ans 11 mois | 50 ans |
| Ensemble | 41 ans 4 mois | 41 ans 6 mois | 41 ans 5 mois | 42 ans 6 mois |

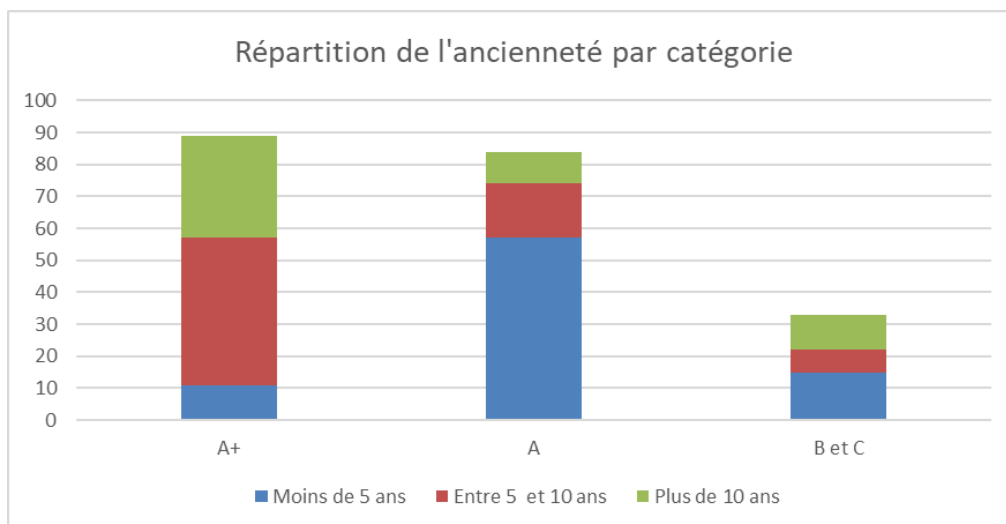


Evolution de l'âge moyen par statut

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Titulaires | 51 ans 4 mois | 50 ans 10 mois | 51 ans 6 mois | 51 ans 11 mois |
| Détachés sur contrat | 47 ans 2 mois | 48 ans 2 mois | 48 ans 2 mois | 48 ans 4 mois |
| Contractuels | 36 ans 11 mois | 37 ans 5 mois | 37 ans 7 mois | 39 ans |
| Ensemble | 41 ans 4 mois | 41 ans 6 mois | 41 ans 5 mois | 42 ans 6 mois |

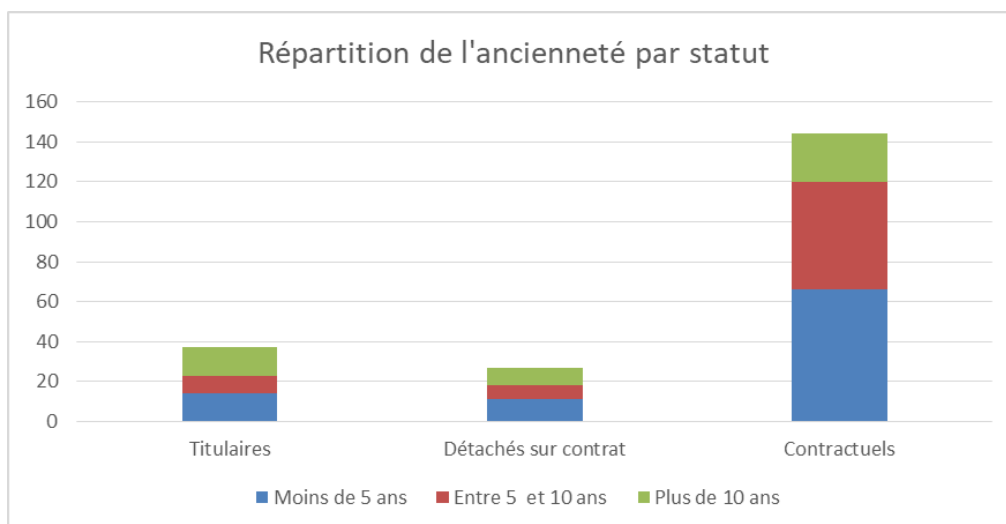
Ancienneté

L'ancienneté moyenne des agents au 31 décembre 2025 était de 8 ans et 3 mois (8 ans et 7 mois pour les femmes et 7 ans et 9 mois pour les hommes).



Evolution de l'ancienneté moyenne par catégorie

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------|---------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| Catégorie A+ | 6 ans 11 mois | 7 ans 3 mois | 8 ans 9 mois | 10 ans 3 mois |
| Catégorie A | 6 ans 2 mois | 6 ans 5 mois | 6 ans 8 mois | 5 ans 5 mois |
| Catégorie B et C | 8 ans 7 mois | 8 ans 1 mois | 8 ans 9 mois | 9 ans 11 mois |
| Ensemble | 6 ans 8 mois | 6 ans 10 mois | 7 ans 3 mois | 8 ans 3 mois |



Evolution de l'ancienneté moyenne par statut

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| Titulaires | 9 ans 4 mois | 9 ans 2 mois | 10 ans | 11 ans |
| Détachés sur contrat | 7 ans 8 mois | 8 ans 1 mois | 8 ans 2 mois | 8 ans 8 mois |
| Contractuels | 5 ans 7 mois | 5 ans 11 mois | 6 ans 4 mois | 7 ans 5 mois |
| Ensemble | 6 ans 8 mois | 6 ans 10 mois | 7 ans 3 mois | 8 ans 3 mois |

Les dépenses de personnel

1) Evolution de la masse salariale

Allocation des crédits de dépenses de personnel

En 2025, l'Autorité de la concurrence disposait de 19,81 millions de crédits au titre des dépenses de personnel⁴.

Allocation des crédits de dépenses de personnel

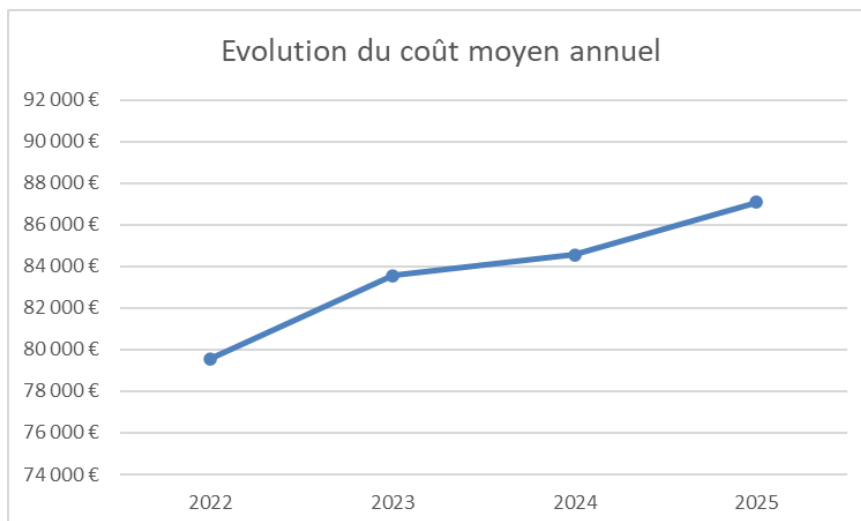
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Crédits de dépenses de personnel⁴ | 18,67 M€ | 18,83 M€ | 19,47 M€ | 19,81 M€ |
| Dont crédits hors CAS pension (HCAS) ⁵ | 15,84 M€ | 16,60 M€ | 17,14 M€ | 17,99 M€ |
| Plafond d'autorisation d'emplois^{6,7} | 196 ETPT | 206 ETPT | 206 ETPT | 206 ETPT |
| Crédits de dépenses de personnel / ETPT | 95 285 € | 91 435 € | 94 543 € | 96 510 € |
| Crédits HCAS / ETPT | 80 838 € | 80 593 € | 83 213 € | 87 319 € |

Consommation des crédits de dépenses de personnel

Hors CAS pension, les crédits au titre des dépenses de personnel ont été consommés à hauteur de 100,70% au cours de l'année 2025.

Le coût moyen annuel⁸ d'un agent, hors CAS pension, s'élevait à 87 089€ dont :

- Catégorie A+ : 129 954€
- Catégorie A : 80 748€
- Catégorie B : 50 400€
- Catégorie C : 42 670€



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 2025, s'élevait en moyenne à 5 572€^{10 11}.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport inter-déciles¹², était de 2,10 parmi les effectifs de l'Autorité présents au 31 décembre 2025.

Distribution des salaires bruts mensuels

| | Salaire moyen | 1 ^{er} quartile | Salaire médian | 3 ^e quartile |
|-------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-------------------------|
| Ensemble | 5 572 € | 4 157 € | 5 393 € | 6 433 € |
| Femmes | 5 467 € | 4 182 € | 5 251 € | 6 320 € |
| Hommes | 5 715 € | 4 081 € | 5 756 € | 6 610 € |
| Focus "Métier"¹³ | | | | |
| Ensemble | 6 155 € | 5 181 € | 6 000 € | 6 658 € |
| Femmes | 6 013 € | 5 129 € | 5 954 € | 6 542 € |
| Hommes | 6 339 € | 5 334 € | 6 273 € | 6 915 € |
| Focus "Support"¹⁴ | | | | |
| Ensemble | 4 254 € | 3 523 € | 3 959 € | 4 688 € |
| Femmes | 4 311 € | 3 627 € | 3 979 € | 4 652 € |
| Hommes | 4 168 € | 3 466 € | 3 739 € | 4 706 € |

Focus sur les dix plus hautes rémunérations

En 2025, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versée par l'Autorité de la concurrence s'élevait à 1 387 761€. 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 10 487€ (contre 12 642€ 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 |
|--|------------------|-----------------|
| 1 387 761 € | 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 2025, 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.

¹¹ A titre de comparaison, selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique, il s'établit à 3 577€ dans la FPE, 2 777€ dans la FPT, 3 493€ 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) Avancements et promotions internes

En 2025, parmi les personnels administratifs titulaires affectés ou détachés, un agent a été promu attaché d'administration de l'Etat et trois ont connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel. Un agent contractuel du secrétariat général a également été nommé responsable.

Au sein de la population « Métier », un référendaire a été promu adjoint au chef de service. Trois assistants rapporteur/référendaire sont devenus rapporteur ou référendaire (voyant leur CDD se transformer en CDI).

2) Mobilités professionnelles

Au cours de l'année 2025, l'Autorité a dénombré 16 recrutements, 6 mobilités internes et 19 départs (contre 20 recrutements, 11 mobilités internes et 18 départs en 2024).

Taux de rotation

Le taux de rotation¹⁵ au titre de l'année 2025 s'élève à 8,5%.

Hors postes d'assistant rapporteur/référendaire et d'apprenti, il s'établit à 5,9% sur les seules mobilités entrantes-sortantes et à 9% en intégrant les mobilités internes.

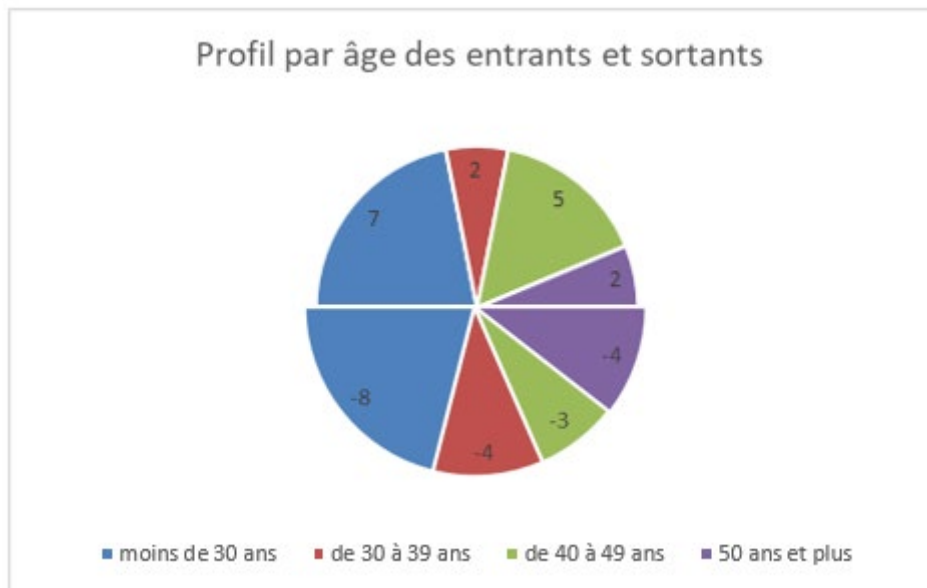
Répartition du nombre d'entrants/sortants

| | Nombre d'entrants | Nombre de sortants | Taux de rotation | Variation par rapport à 2024 |
|----------------------------------|-------------------|--------------------|------------------|------------------------------|
| Ensemble | 16 | 19 | 8,5% | -0,9% |
| Femmes | 9 | 9 | 7,7% | 0,2% |
| Hommes | 7 | 10 | 9,4% | -2,6% |
| Services de la présidence | 5 | 3 | 12,4% | -4,2% |
| Services d'instruction | 8 | 14 | 8,5% | -1,4% |
| Secrétariat général | 3 | 2 | 5,6% | 2,3% |
| Titulaires | 3 | 2 | 7,0% | 1,6% |
| Détachés sur contrat | 0 | 2 | 4,1% | -7,2% |
| Contractuels - CDI | 8 | 6 | 5,5% | -0,8% |
| Contractuels - CDD | 5 | 9 | 38,2% | 2,3% |
| Catégorie A+ | 2 | 5 | 7,6% | -5,9% |
| Catégorie A | 10 | 12 | 8,5% | -1,3% |
| Catégorie B et C | 4 | 2 | 9,7% | 5,2% |

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

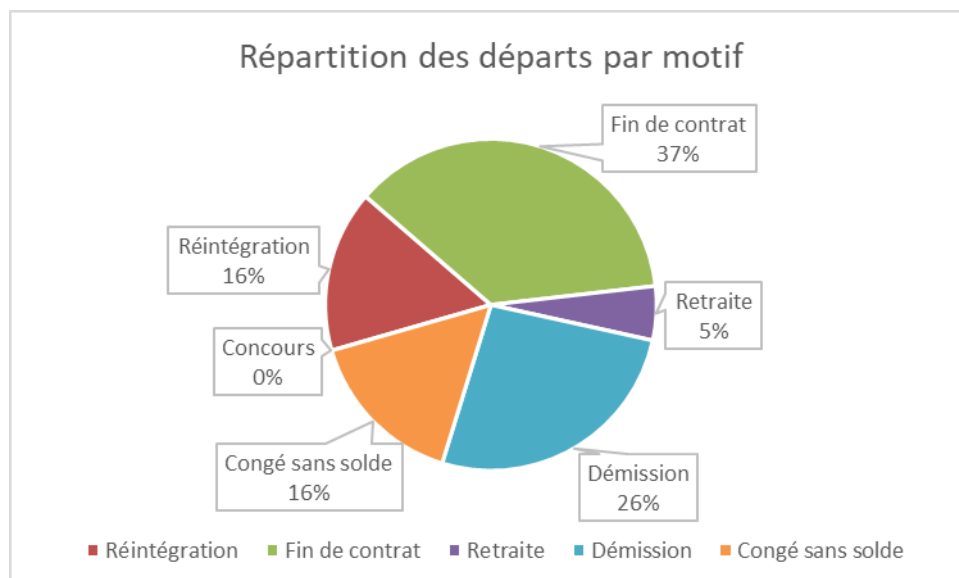
Profil par âge des entrants et sortants

L'âge moyen des entrants est de 29 ans et 9 mois contre 39 ans et 4 mois pour les sortants.



Motifs des départs

En 2025, le nombre d'agents de l'Autorité ayant réalisé une mobilité sortante s'élève à 19.



Focus sur le recrutement

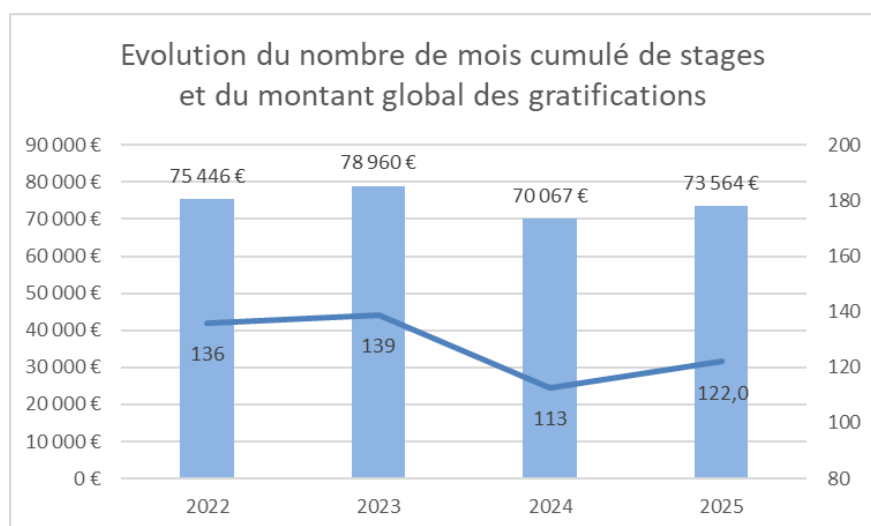
Le nombre de fiches de poste publiées¹⁶ en 2025 s'est élevé à 21 avec un délai moyen de recrutement¹⁷ variant de 88 à 132,8 jours selon les services. Le délai moyen de recrutement d'un rapporteur s'établit à 104,2 jours.

| | Nombre de fiches de poste publiées | Nombre d'auditions | | Nombre de postes pourvus | | Délais moyen de recrutement (en jours) | Avec liste complémentaire (en jours) |
|---------------------------|------------------------------------|--------------------|-----------|--------------------------|----------|--|--------------------------------------|
| | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | |
| Ensemble | 21 | 62 | 20 | 13 | 6 | 108,1 | 100,8 |
| Services de la présidence | 3 | 8 | 1 | 2 | 1 | 88,0 | - |
| Services d'instruction | 10 | 26 | 11 | 6 | 4 | 101,7 | - |
| Secrétariat général | 8 | 28 | 8 | 5 | 1 | 132,8 | 105,8 |
| Catégorie A+ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - |
| Catégorie A | 15 | 44 | 18 | 9 | 6 | 102,3 | - |
| Catégorie B et C | 6 | 18 | 2 | 4 | 0 | 137,0 | 95,5 |
| Focus rapporteur | 8 | 20 | 10 | 6 | 2 | 104,2 | - |

Focus sur les stagiaires et apprentis

L'Autorité a recruté 30 stagiaires en 2025 et compte un apprenti au sein de ses effectifs.

| | Stagiaires | | | | | Apprentis | Total |
|-----------------------------------|--------------|---------------|---------------|----------|---------------|-----------|---------------|
| | 1-2 mois | 3 mois | 4 mois | 5 mois | 6 mois | | |
| Ensemble | 1 | 10 | 9 | 0 | 9 | 1 | 30 |
| Femmes | 1 | 5 | 6 | 0 | 6 | 0 | 18 |
| Hommes | 0 | 5 | 3 | 0 | 3 | 1 | 12 |
| Services de la présidence | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | 0 | 8 |
| Services d'instruction | 0 | 9 | 6 | 0 | 5 | 0 | 20 |
| Secrétariat général | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Nombre de mois de stages | 2 | 30 | 36 | 0 | 54 | - | 122 |
| Montant des gratifications | 1 206 | 18 089 | 21 707 | 0 | 32 561 | - | 73 564 |



¹⁶ 9 postes pourvus au cours de l'année 2025 et 10 début 2026

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 2025, vingt demandes d'exercice d'une activité accessoire ont été accordées.

| | 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 | 12 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 |
| Hommes | 8 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie A+ | 15 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie A | 5 | 0 | 5 | 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 2025, trois 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.
ériode dix jours de cessation d'activité.

¹⁸ Les activités susceptibles d'être autorisées sont définies par l'article R123-8 du Code général de la fonction publique relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

¹⁹ <https://ioda/le-referent-deontologue-alerte-laicite/Pages/presentation-referent.aspx>