



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

intefp

Institut National du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Rapport social unique (RSU) 2021





RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

intefp

Institut National du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

SOMMAIRE

PREAMBULE	6
1. LES EFFECTIFS ET L'EMPLOI	7
Le plafond d'autorisation d'emploi	7
Le plafond d'emploi autorisé	7
Le plafond d'emploi consommé	7
Les effectifs cibles et les effectifs présents en 2020 et 2021	8
Les effectifs physiques au 31 décembre 2021	9
Les personnels « en fonction » au 31 décembre 2021	11
La répartition des effectifs par âge	14
La pyramide des âges des agents présents au 31/12/2021	14
Les âges moyens	17
La cartographie des métiers	18
Les agents contractuels	20
Les agents gérés mais non présents ou non actifs pour l'INTEFP, au 31/12/2021	20
2. LE RECRUTEMENT ET LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	21
Les entrées et les sorties	21
Le recrutement des apprentis	23
La résorption de l'emploi précaire	23
Le passage en contrat à durée indéterminée (CDI)	23
Les départs à la retraite	23
Les départs à la retraite constatés des agents titulaires	23
Le nombre de départs	23
L'âge moyen de départ des fonctionnaires	24
Le motif de départ à la retraite	25
Les départs à la retraite constatés des agents contractuels	25
3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	26
Les avancements de grade et les promotions de corps	26
Les avancements de grade	26
Les promotions de corps	27



La mobilité des agents	28
Les postes publiés sur la place de l'emploi public	28
Les agents accompagnés à leur demande	28
4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL	29
Les agents à temps partiel	29
L'état des lieux du temps partiel	29
Le changement de quotité de temps de travail au cours de l'année 2021	31
L'organisation du temps de travail	31
Les heures supplémentaires écrêtées en 2020 et 2021	31
Le compte épargne-temps	33
Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption	34
Les congés maladie	34
L'ensemble des congés maladie	34
Le temps partiel thérapeutique	35
Les congés de maladie ordinaire	35
Les congés de longue maladie et de grave maladie – les congés de longue durée	36
Les congés maternité, paternité et adoption	37
Les autres congés d'une durée supérieure ou égale à 6 mois	37
5. LES DEPENSES DE PERSONNEL ET LES REMUNERATIONS	38
Les dépenses de personnel par catégorie (masse salariale uniquement)	38
Le coût moyen constaté par agent, par catégorie et par sexe	38
La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)	39
Le RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)	40
L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)	40
Le CIA (Complément Indemnitare Annuel)	40
6. LA FORMATION DU PERSONNEL	42
Les orientations de la politique de formation	42
Le bilan des formations 2021	43
Les chiffres-clés de la formation 2021	49
Les préparations aux concours et examens	49
Les formations spécifiques (VAE, bilans de compétences, CPF...)	50
7. LES CONDITIONS DE TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	51
La santé et la sécurité au travail	51
L'activité du Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	51
Le document unique d'évaluation des risques (DUER)	51



Les assistants et conseillers de prévention	51
La surveillance médicale des agents	52
Les accidents de service ou de travail et de trajets, les maladies professionnelles	53
Le nombre et le type d'accidents	53
La durée des arrêts de travail	53
L'âge des agents victimes d'accidents	54
L'âge des agents victimes d'accidents	55
La répartition des accidents survenus en 2021 selon la catégorie des agents	55
La répartition du nombre d'accidents survenus en 2021 selon la nature des lésions et le siège	56
Les maladies professionnelles	56
La protection fonctionnelle	56
8. L'ACTION SOCIALE	57
Les dépenses d'action sociale 2021	57
Les chiffres 2021 de l'action sociale individuelle	58
Le nombre d'agents concernés	58
La répartition par catégorie des agents bénéficiaires	59
La répartition par sexe des agents bénéficiaires	59
La répartition par statut des agents bénéficiaires	60
Le montant moyen servi par agent et par catégorie	60
La répartition des niveaux de dépenses par prestation (tout domaine confondu)	62
Le quotient individuel des agents bénéficiaires	62
Le comparatif pluriannuel de l'action sociale	65
9. LE DIALOGUE SOCIAL	68
La représentativité syndicale	68
La cartographie des instances de représentation et de concertation	68
L'organisation des instances de représentation et de concertation	68
Les thèmes du dialogue social	69
Les thèmes à l'ordre du jour des séances du comité technique en 2021	69
Les thèmes à l'ordre du jour des séances du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en 2021	70
L'exercice des droits syndicaux	71
Les moyens syndicaux et autorisations d'absence	72
10. LA DISCIPLINE	73
La nature des fautes disciplinaires	73
Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur type	73



Les sanctions des agents fonctionnaires

73

Les sanctions des agents contractuels

74



PREAMBULE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé en son article 5, l'obligation pour les administrations publiques d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales.

Ce rapport social unique annuel, ou RSU, est public et sert de support au dialogue social, la base de données sociales étant accessible aux membres des comités sociaux d'administration (CSA).

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique a précisé le champ et l'utilisation de la base de données.

Cette dernière comporte ainsi, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant de l'établissement, et se rapportent aux dix thèmes ci-dessous listés :

1. L'emploi
2. Le recrutement
3. Les parcours professionnels
4. La formation
5. Les rémunérations
6. La santé et la sécurité au travail
7. L'organisation du travail et le temps de travail
8. L'action sociale et la protection sociale
9. Le dialogue social
10. La discipline

La base de données sociales est actualisée chaque année et fait l'objet d'un RSU annuel, établi au titre de l'année civile écoulée.

Le rapport social unique est transmis aux membres du comité technique cette année puis du comité social, avant sa présentation et donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Le RSU concerne les données de l'année civile 2021.

Certaines données se rapportent aux deux années précédentes (2021 et 2020), tel que le prévoit le décret susvisé. Toutefois un certain nombre d'indicateurs ne comportent pas les données de l'année 2020 dans la mesure où il s'agit du premier RSU de l'INTEFP.

Pour le RSU 2022, les données sur deux ans seront indiquées et la base des données sociales sera progressivement enrichie de nouveaux indicateurs plus complets.

Le plan retenu pour le RSU 2021 de l'INTEFP ainsi que les indicateurs, sont semblables au RSU 2020 des ministères sociaux. Il intègre ainsi des indicateurs comparés, en lien avec la politique diversité et égalité professionnelle de l'établissement.

Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité technique/comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport sera rendu public par dépôt sur le site internet de l'INTEFP.

1. LES EFFECTIFS ET L'EMPLOI

Le plafond d'autorisation d'emploi

Le plafond d'emploi autorisé

Le plafond d'autorisation d'emplois est fixé chaque année, et suivi en « équivalent temps plein travaillé » (ETPT). Il mesure l'activité des agents en prenant en compte leur quotité de travail et leur période d'activité sur une année civile.

Le décompte est donc proportionnel à l'activité des agents et le plafond est une moyenne sur l'année : l'effectif comptabilisé peut être, à une date donnée, supérieur au plafond autorisé, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté.

Plafond d'autorisation d'emplois 2020	Plafond d'autorisation d'emplois 2021
88	86

Le plafond d'emploi consommé

Au terme de l'exercice 2021, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 85.63 ETPT, soit 99.57% du plafond d'emploi autorisé.

Fin 2020, cette dernière était de 87.34 ETPT ou 99.25% du plafond d'autorisation d'emplois.

Consommations mensuelles des autorisations d'emplois (ETPT) 2020 et 2021 :

	2020	2021
Mois	ETPT	ETPT
Janvier	87,90	85,80
Février	90,20	85,73
Mars	88,93	85,80
Avril	85,70	84,47
Mai	86,00	85,00
Juin	87,00	86,00
Juillet	86,00	87,00
Août	86,00	87,00
Septembre	85,30	87,00
Octobre	85,88	85,77
Novembre	88,60	85,00
Décembre	90,50	83,00
Moyenne	87,34	85,63



Les effectifs cibles et les effectifs présents en 2020 et 2021

Effectifs cibles exprimés en ETPT sous plafond d'emplois, et effectifs présents (ETPT sous plafond d'emplois) au 31/12/2020 et 31/12/2021

	ETPT cible	ETPT au 31/12	Ecart
2021	86	85,63	0,37
2020	88	87,34	0,66

Le plafond d'emplois est respecté, la moyenne des ETPT au 31/12 des années 2020 et 2021 est quasiment à la cible.

Poids des ETPT sous plafond d'emplois par service et par catégorie au 31/12/2020 et 31/12/2021 :

Service ou département	ETPT sous plafond annuel 2020				ETPT sous plafond annuel 2021			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Direction	2,00	1,00	0	3,00	2,00	1,00	0	3,00
Direction des études	3,13	0	0,83	3,96	4,00	1,00	0	5,00
Département FSPC	5,09	2,00	3,00	10,09	4,38	2,00	3,00	9,38
Département FC	3,08	2,83	1,00	6,91	3,80	2,58	0	6,38
CIF de Paris	1,00	1,20	1,00	3,20	1,00	1,80	1,00	3,80
CIF de Nancy	0,91	1,80	0	2,71	0,90	1,80	0	2,70
CIF de Marcy	1,00	0	0	1,00	1,00	0	0	1,00
CIF de Nantes	2,17	0	0,93	3,10	2,00	0,67	0,26	2,93
CIF de Lille	1,00	1,00	0,80	2,80	1,00	1,00	0,80	2,80
CIF de Montpellier	1,92	0	1,00	2,92	2,00	0	0,75	2,75
CIF de Bordeaux	1,92	1,00	0	2,92	2,00	0,92	0	2,92
Secrétariat général	1,60	1,00	0,50	3,10	1,60	1,00	0	2,60
Agence comptable	1,00	1,00	0	2,00	1,00	0,33	0	1,33
Département Finances	1,00	3,80	2,60	7,40	2,00	4,30	1,89	8,19
Département RH	0,77	0,80	2,00	3,57	1,00	1,80	0,90	3,70
Département Informatique	3,00	1,63	0	4,63	3,00	1,93	0	4,93
Département Logistique	1,90	1,67	5,23	8,80	1,90	2,00	4,83	8,73
Pôle Partenariats	3,00	0,90	0	3,90	3,00	0,90	0	3,90
VCAP	4,32	0,60	1,00	5,92	4,91	0	1,00	5,91
Mission Format dialogue	2,25	0,17	0	2,42	2,00	0	0	2,00
Autre (agents en CITIS...)	3,00	0	0	3,00	1,67	0	0	1,67
TOTAL	45,06	22,40	19,89	87,35	46,16	25,03	14,43	85,63

Les services en gras ont également du personnel hors plafond d'emplois (cf ci-dessous).

Poids des ETPT hors plafond d'emplois par service et par catégorie au 31/12/2020 et 31/12/2021 :

Service ou département	ETPT hors plafond annuel 2020	ETPT hors plafond annuel 2021
------------------------	-------------------------------	-------------------------------



	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Direction	0	0	0	0	0	0	0	0
Direction des études	0	0	0	0	0	0	0	0
Département FSPC	0,08	0	0	0,08	1,92	0	0	1,92
Département FC	0	0	0	0	0	0	0	0
CIF de Paris	0	0	0	0	0	0	0	0
CIF de Nancy	0	0	0	0	0	0	0	0
CIF de Marcy	0	0	0	0	0	0	0	0
CIF de Nantes	0	0	0	0	0	0	0	0
CIF de Lille	0	0	0	0	0	0	0	0
CIF de Montpellier	0	0	0	0	0	0	0	0
CIF de Bordeaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétariat général	0	1	0	1	0	0,67	0	0,67
Agence comptable	0	0	0	0	0	0	0	0
Département Finances	0	0	0	0	0	0	0	0
Département RH	0	0	0	0	0	0	0	0
Département Informatique	0	2,02	0	2,02	0	2	0	2,00
Département Logistique	0	0	0	0	0	0	0	0
Pôle Partenariats	2	1	1	4,00	2,50	1,01	1,08	4,59
VCAP	0	0,93	0	0,93	0	1	0	1,00
Mission Format dialogue	7	0,92	0	7,92	6,75	1	0	7,75
Autre (agents en CITIS...)	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	9,08	5,87	1	15,95	11,17	5,68	1,08	17,93

Les emplois hors plafond permettent d'apporter une souplesse opérationnelle pour les opérateurs, tels que l'INTEFP, qui possèdent une dynamique de développement de ressources propres autour de projets spécifiques, limités dans le temps et très encadrée.

Il s'agit:

- des agents contractuels de la mission Format dialogue et du pôle partenariats, dont certaines missions sont spécifiques et potentiellement non pérennes.
- des apprentis qui ne comptent pas dans le plafond d'emplois autorisés,
- des agents mis à disposition.

Précisons que les agents en congé longue durée (CLD) sont comptabilisés hors effectifs et n'apparaissent donc pas dans les tableaux ci-dessous, bien que toujours rémunérés par l'établissement.

Les effectifs physiques au 31 décembre 2021

Au 31 décembre 2021, l'effectif total physique de l'INTEFP était de 103 agents, soit près de 9% de moins qu'en 2020.

Cette baisse des effectifs est principalement due à la mise en étiage de la mission Format dialogue et au non renouvellement de plusieurs contrats d'agents non-titulaires.

Répartition des personnels par situation administrative au 31 décembre des années 2020 et 2021 :



Situation administrative	Effectifs physiques présents au 31/12/2020	Effectifs physiques présents au 31/12/2021	Variation
En fonction et rémunérés	106	97	-8,50%
En fonction mais non rémunérés par INTEFP	1	2	+100%
Rémunérés mais non actifs	5	2	-60%
Gérés mais non présents	1	2	+100%
TOTAL	113	103	-8,85%

Les personnels "en fonction et rémunérés" comprennent les agents en activité (titulaires et contractuels), détachement entrant, PNA, CLM...

Les personnels "en fonction mais non rémunérés" comprennent les agents en MAD gratuites entrantes.

Les personnels "rémunérés mais non actifs" comprennent les agents en congé maternité, paternité, CLD, CITIS...

Les personnel "gérés mais non présents" comprennent les agents dont les positions administratives les placent hors de l'INTEFP (DTAS, détachement sortants, disponibilités, congé présence parentale, congé parental...).



Les personnels « en fonction » au 31 décembre 2021

Répartition des personnels "en fonction" par service et par genre au **31/12/2021** :

Service ou département	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation au 31/12/2021
Direction	2	1	3	67%
Direction des études	5	0	5	100%
Département FSPC	10	0	10	100%
Département FC	5	1	6	83%
CIF de Paris	2	2	4	50%
CIF de Nancy	3	0	3	100%
CIF de Marcy	1	0	1	100%
CIF de Nantes	2	1	3	67%
CIF de Lille	3	0	3	100%
CIF de Montpellier	2	0	2	100%
CIF de Bordeaux	2	0	2	100%
Secrétariat général	1	2	3	33%
Agence comptable	2	0	2	100%
Département Finances	5	4	9	56%
Département RH	4	0	4	100%
Département Informatique	1	6	7	14%
Département Logistique	2	6	8	25%
Pôle Partenariats	7	2	9	78%
VCAP	6	2	8	75%
Mission Format dialogue	4	3	7	57%
TOTAL	69	30	99	70%



Répartition des personnels "en fonction" par service et par genre au **31/12/2020** :

Service ou département	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation au 31/12/2020
Direction	2	1	3	67%
Direction des études	5	0	5	100%
Département FSPC	11	0	11	100%
Département FC	7	0	7	100%
CIF de Paris	2	2	4	50%
CIF de Nancy	3	0	3	100%
CIF de Marcy	1	0	1	100%
CIF de Nantes	2	1	3	67%
CIF de Lille	3	0	3	100%
CIF de Montpellier	3	0	3	100%
CIF de Bordeaux	3	0	3	100%
Secrétariat général	1	3	4	25%
Agence comptable	1	1	2	50%
Département Finances	6	2	8	75%
Département RH	4	0	4	100%
Département Informatique	1	6	7	14%
Département Logistique	3	6	9	33%
Pôle Partenariats	6	1	7	86%
VCAP	6	2	8	75%
Mission Format dialogue	7	4	11	64%
TOTAL	77	29	106	73%

Entre 2020 et 2021, l'effectif par service a peu évolué sauf à la mission Format dialogue, qui a vu ses effectifs baisser de 36% en raison de la mise en étiage progressive de la mission et donc du départ de plusieurs agents courant 2021, arrivés en fin de CDD.

Le taux de féminisation des services reste quasiment le même entre 2020 et 2021, soit plus de 70%.

Répartition par statut des personnels en fonction aux 31/12/2020 et 2021:

Au 31 décembre	Fonctionnaires	Contractuels	MAD entrantes	TOTAL
2021	67	30	2	99
2020	69	36	1	106

En 2020 et 2021, les personnels fonctionnaires représentent entre 65 et 68% des personnels physiques en fonction au 31 décembre.

Les personnels contractuels sont plus nombreux en 2020 qu'en 2021 en raison de l'effectif important d'agents en CDD sur la mission Format dialogue.



Répartition par catégorie des personnels en fonction au 31/12/2021 :

Catégorie	Fonctionnaires (dont MAD)	%	Contractuels	%
Catégories A+ et A	33	65%	19	35%
Catégorie B	24	73%	8	27%
Catégorie C	12	80%	3	20%
Total	69	70%	30	30%

Les agents de catégories A sont majoritaires au sein de l'institut quel que soit le statut.

En catégorie B et C les personnels fonctionnaires sont plus fortement représentés.

Les personnels contractuels représentent 35% des agents de catégories A, ils ne représentent que 20% des agents de catégorie C.

Ceci s'explique par le type de postes et de missions confiés aux agents de catégories A (postes de chargés de mission, de responsable projet...) pouvant conduire au recrutement de personnels dont le profil est plus adapté à certaines missions.

Les agents de catégories A (52 agents) sont les plus nombreux puisqu'ils représentent près de 53% de l'effectif total en fonction au 31/12/2021, contre 32% pour la catégorie B (32 agents) et 15% pour la catégorie C (15 agents).

Répartition par corps des personnels en fonction au 31/12/2021 :

Statut / catégorie / corps			Au 31/12/2021
Fonctionnaires	A+ et A	Corps cat A+	1
		Inspecteurs du travail	22
		Attachés adm Etat	5
		Ingénieurs des mines et assistants ingénieur, en PNA	3
	B	Contrôleurs du travail	3
		Secrétaires adm	21
	C	Adjointes adm	8
		Adjointes techniques	4
Total fonctionnaires			67
Agents contractuels	A+ et A		19
	B		8
	C		3
Total agents contractuels			30
MAD entrantes	A+ et A		2
	B		0
	C		0
Total MAD entrantes			2

Les fonctionnaires de l'INTEFP sont regroupés au sein de 6 corps principaux représentant plus de 98% des effectifs fonctionnaires.

Il s'agit des inspecteurs du travail (33%), des secrétaires administratifs (31%), des adjoints administratifs (12%), des attachés d'administration (7%), des adjoints techniques (6%) et des contrôleurs du travail (5%).

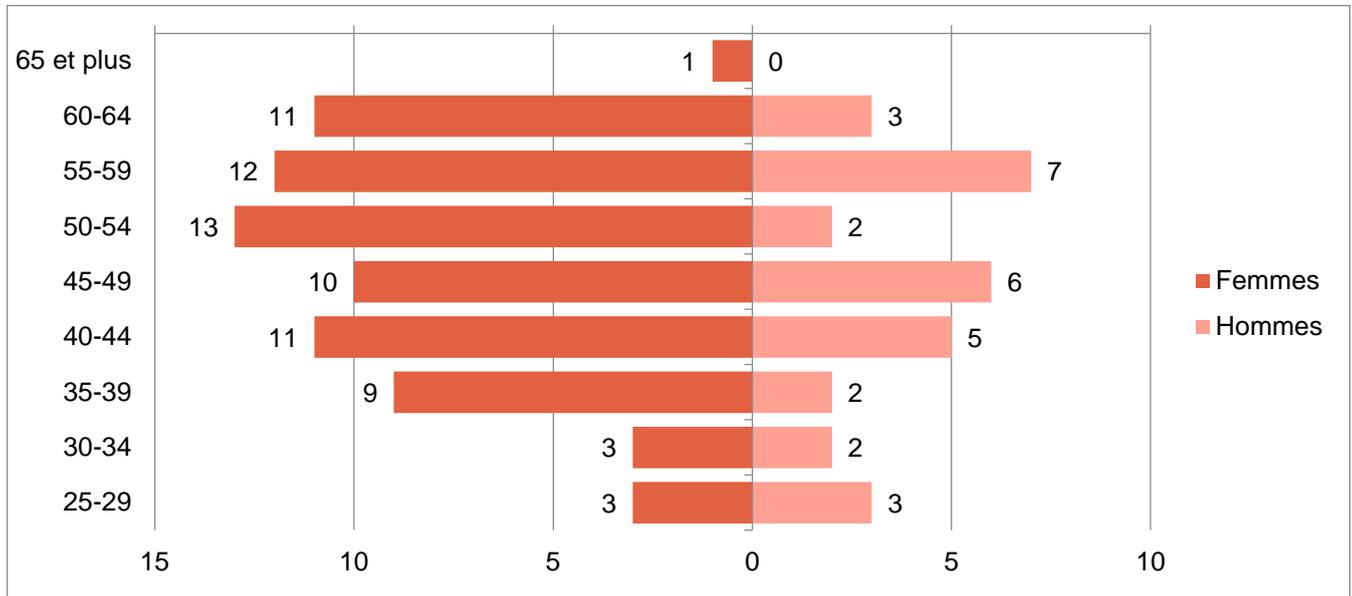
Les deux MAD entrantes présentes au 31/12/2021 sont des agents de catégorie A. (corps de l'inspection du travail).



Les contractuels de catégorie A représentent 63% des contractuels présents au 31/12/2021.

La répartition des effectifs par âge

La pyramide des âges des agents présents au 31/12/2021



Au 31 décembre 2021, la pyramide des âges du personnel de l'INTEFP est déséquilibrée au profit des 50 ans et plus.

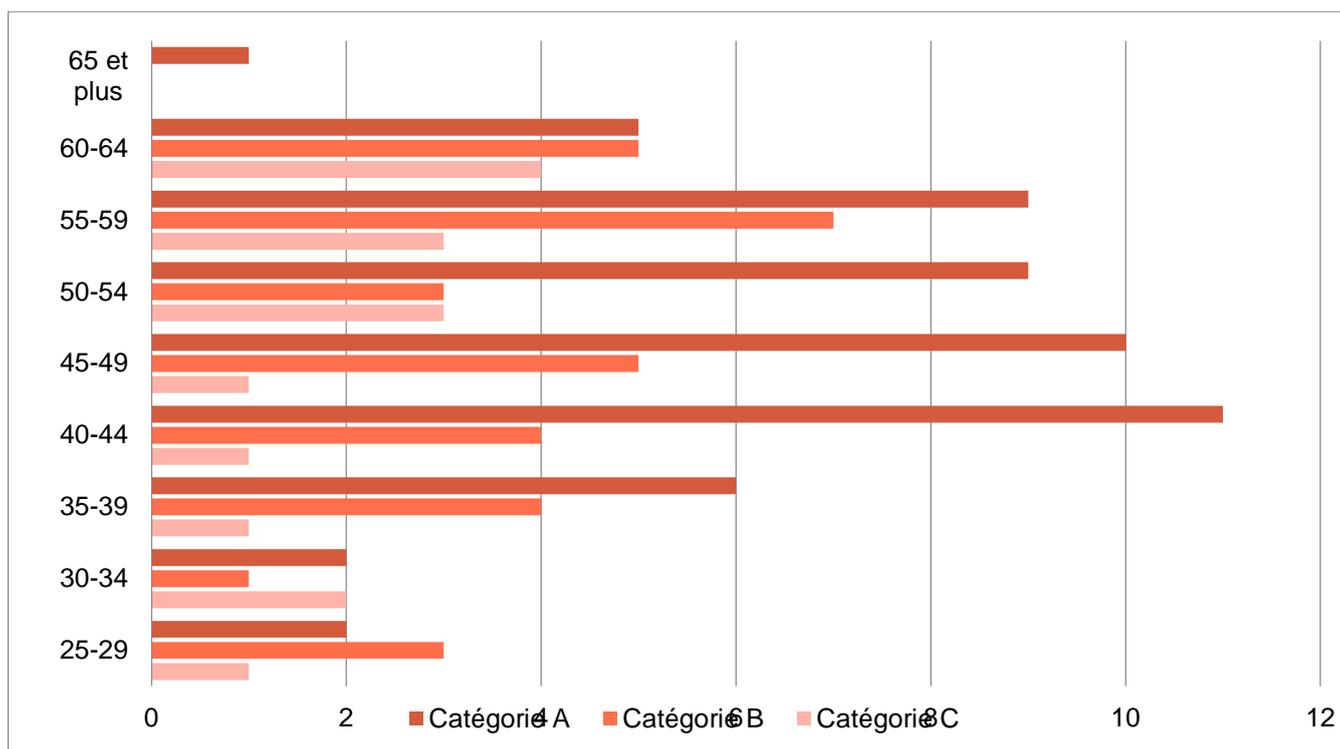
L'effectif le plus important se situe dans la tranche des 55-59 ans.

79% des agents présents au 31/12/2021 ont plus de 40 ans et 33% du personnel se situe dans les tranches d'âge au-delà de 55 ans.

Les moins de 35 ans ne représentent que 11% de l'effectif global.



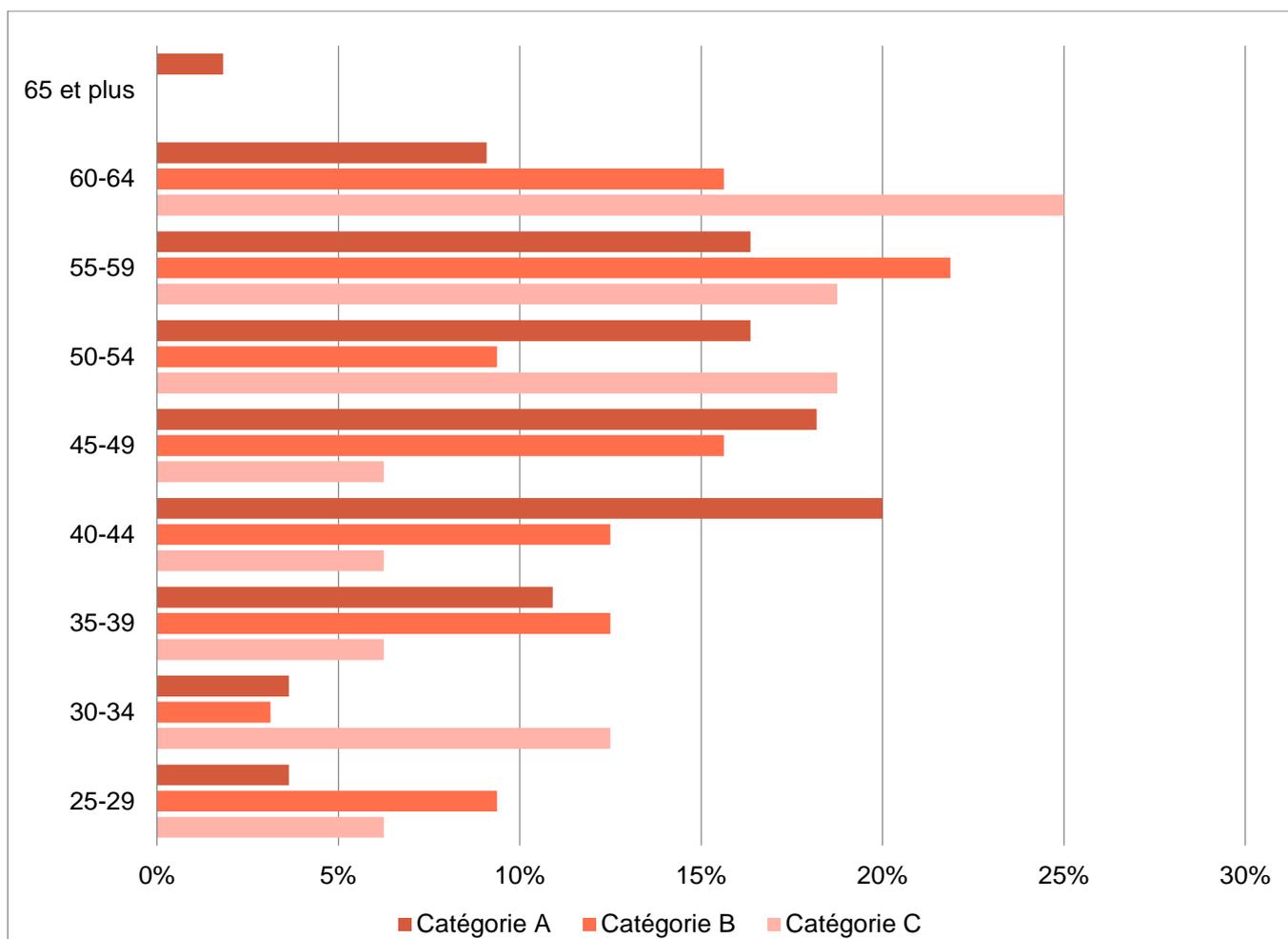
Pyramide des âges selon la catégorie, en nombre d'agents :



La pyramide des âges par catégorie au 31/12/2021 présente des données similaires, quelle que soit la catégorie des personnels, les 50 ans et plus sont majoritaires.



Pyramide des âges en pourcentage des effectifs de chaque catégorie



Ce graphique donne la répartition des effectifs de chaque catégorie par tranches d'âges :

- 20% des catégories A se trouvent dans la tranche 40-44 ans,
- 22% des catégories B sont dans la tranche 55-59 ans
- 25% des catégories C dans celle de 60 à 64 ans.

La pyramide des âges des agents de catégorie C fait apparaître un creux au milieu des tranches d'âges, concentrant les agents sur les tranches 25-34 ans puis 50-64 ans.

Les agents de catégorie A et B sont plus homogènes sur les tranches de 35 à 64 ans.



Les âges moyens

Age moyen des personnels en fonction par catégorie au 31/12/2021

Catégories A+ et A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
47	50,5	50	40,5	49	49	48	47

Au 31 décembre 2021, l'âge moyen des agents de l'INTEFP est de 48 ans pour les femmes et 47 ans pour les hommes.

Les âges moyens par catégorie et par genre sont tous globalement similaires, à l'exception toutefois de l'âge moyen des hommes de catégorie B, largement en dessous de celui des femmes et des autres catégories.

Pour mémoire l'âge moyen est de 48,5 ans dans les ministères sociaux.



La cartographie des métiers

Répartition des emplois-types par familles professionnelles au 31/12/2021 :

Famille professionnelle	Emploi-type	Nb agents en fonction	% au sein de la famille	% par rapport au total général
Pilotage et animation des services et des grands projets	Cadre d'équipe dirigeante	5	10%	5%
	Manager d'équipe	15	29%	15%
	Responsable de projet	18	35%	18%
	Chargée/Chargé de mission	13	26%	13%
Total		51	100%	51,50%
Accueil, assistance et service à l'utilisateur	Assistante/Assistant de direction, de manager	6	43%	6%
	Agent d'accueil	1	7%	1%
	Chargée / Chargé de communication	2	14%	2%
	Chargée/ chargé gestion informatique	4	29%	4%
	Chargée/chargé de voyages	1	7%	1%
Total		14	100%	14%
Gestion administrative et de dossiers	Chargée de gestion des RH de proximité	3	10%	3%
	Assistante/Assistant de formation	20	67%	20%
	Gestionnaire finances marchés	7	23%	8%
Total		30	100%	30,50%
Maintenance et gestion des infrastructures	Agent technique	4	100%	4%
Total général		99		100%

Plus de la moitié des effectifs de l'INTEFP exerce un métier relevant de la famille professionnelle type « Pilotage et animation des services et des grands projets », alors que 14% travaille dans la famille l'accueil, de l'assistance et le service à l'utilisateur.

Les emplois-type liés au domaine de la formation, cœur de métier de l'établissement, sont majoritaires (responsable projet, assistant de direction, assistant de formation).



Répartition par catégorie des principaux emplois-types au 31/12/2021 :

Famille professionnelle	Emploi-type	Catégorie A+ et A	Catégorie B	Catégorie C
Pilotage et animation des services et des grands projets	Cadre d'équipe dirigeante	5	0	0
	Manager d'équipe	14	1	0
	Responsable de projet	18	0	0
	Chargée/Chargé de mission	13	0	0
Total		50	1	0
Accueil, assistance et service à l'utilisateur	Assistante/Assistant de direction, de manager	2	4	0
	Agent d'accueil	0	0	1
	Chargée / Chargé de communication	0	1	1
	Chargée/ chargé gestion informatique	0	4	0
	Chargée/chargé de voyages	0	1	0
Total		2	10	2
Gestion administrative et de dossiers	Chargée de gestion des RH de proximité	0	2	1
	Assistante/Assistant de formation	0	13	7
	Gestionnaire finances marchés	0	5	2
Total		0	20	10
Maintenance et gestion des infrastructures	Agent technique	0	1	3
Total		52	32	15

96% des agents de catégories A et A+ exercent des métiers relevant de la famille professionnelle « Pilotage et animations des services et des grands projets » et plus spécifiquement relevant de l'emploi-type « Responsable de projet ».

Au sein de la catégorie B, plus de 62% travaillent en « Gestion administrative et dossiers », et 31% dans la famille « Accueil, assistance et service à l'utilisateur ».

En catégorie C, 67% des agents relèvent de la famille « Gestion administrative » et plus précisément de l'emploi-type « Assistant de formation » (soit 70% de la famille professionnelle).



Les agents contractuels

Répartition des agents contractuels par type de contrats au 31/12/2021

CDI		CDD		Apprentissage		Total	
Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
13	48%	11	41%	3	11%	27	100%

Au 31 décembre 2021, 27 agents contractuels étaient en fonction à l'INTEFP.

Parmi ces agents, 48% ont un contrat à durée indéterminée, 41% un contrat à durée déterminée et 11% un contrat d'apprentissage.

Parmi les agents en CDI, les femmes représentent 85% alors qu'elles représentent 73% des agents en CDD

Globalement, 70% des contractuels sont des femmes (19 sur un total de 27), pour mémoire le taux global de féminisation de l'INTEFP est de 73%.

Enfin, n'apparaissent pas dans ce tableau les trois agents fonctionnaires détachés sur contrat (2 femmes et 1 homme) au sein de l'INTEFP en raison de l'absence de corps correspondant ou en raison du caractère non pérenne de leurs missions.

Les agents gérés mais non présents ou non actifs pour l'INTEFP, au 31/12/2021

Répartition par position administrative des personnels gérés mais non présents ou non actifs au 31/12/2021 :

Position administrative	Effectifs physiques	%
Congé parental / présence parentale	1	25%
Détaché sortant	0	0%
Disponibilité	0	0%
MAD sortant	0	0%
PNA sortant	0	0%
DTAS (décharge totale d'activité)	1	25%
CITIS (congé AT)	1	25%
Congé longue durée	1	25%
Congé grave maladie	0	0%
Total général	4	100%

En 2021, 4 agents étaient en position interruptive d'activité ou en activité hors d'INTEFP.



2. LE RECRUTEMENT ET LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Les entrées et les sorties

Flux d'entrées et de sorties en effectifs physiques en 2021

Flux d'entrées et sorties	Nombre
Entrées impactant le plafond d'emplois	7
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	5
Total des entrées	12
Sorties impactant le plafond d'emplois	9
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	8
Total des sorties	17

En 2021, 29 mouvements de personnel ont eu lieu à l'INTEFP. Les flux n'impactant pas le plafond d'emplois (mutations internes, entrées et sorties d'agents du Pôle partenariat et de la Mission format dialogue) représentent 42% des entrées et 47% des sorties.

Le taux de rotation, calculé à partir des entrées et sorties impactant le plafond d'emplois, est de 7.48% en 2021.



Flux d'entrées et de sorties en effectifs physiques en 2021 en fonction du motif :

Entrées	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	2	4	1	7
Réintégrations (suite CP, CLD, dispo...)	0	0	0	0
Concours	0	0	0	0
Détachements entrants/PNA entrantes/Affectations CIGEM	0	3	1	4
Mutations/affectations	1	1	0	2
Entrées d'agents non titulaires	1	0	0	1
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	3	1	1	5
Prises en charge de MAD entrantes gratuites	1	0	0	1
Mutations internes	1	0	0	1
Concours sans impact	0	0	0	0
Entrées d'agents non titulaires (Pôle et FD)	1	1	1	3
Total des entrées	5	5	2	12
Sorties	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	4	1	4	9
Retraites	2	1	1	4
Décès	0	0	0	0
Détachements sortants/PNA sortantes/Affectations CIGEM	0	0	0	0
Mutations/affectations	0	0	3	3
Sorties temporaires (Dispo, CP, CLD...)	0	0	0	0
Fins de contrats (inclus démission)	2	0	0	2
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	7	1	0	8
Fin de MAD gratuites	0	0	0	0
Mutations internes	2	0	0	2
Concours sans impact	0	0	0	0
Fins de contrats (inclus démission) Pôle et FD	5	1	0	6
Total des sorties	11	2	4	17

Les entrées sont identiques pour les catégories A et B en 2021. Quant aux sorties, elles ont surtout impacté la catégorie A avec un total de 11 sorties dont 7 n'impactant pas le plafond d'emplois. Pour les flux impactant le plafond d'emplois, c'est la catégorie B qui a été la plus impactée par les entrées et les catégories A et C, en nombre égal, par les sorties.



Le recrutement des apprentis

Nombre d'apprentis recrutés en 2020 et 2021

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de contrats signés en 2021	0	1	1
Nombre de contrats signés en 2020	0	2	2
Total des apprentis présents au 31/12/2021	0	3	3

Au 31 décembre 2021, 3 apprentis étaient présents à l'INTEFP.

L'âge moyen des apprentis présents au 31 décembre 2021 est de 27 ans, pour un niveau Bac+2/Bac+3 de diplôme préparé.

La résorption de l'emploi précaire

Le passage en contrat à durée indéterminée (CDI)

Nombre de passages de CDD en CDI en 2020 et 2021

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
3	3	0	1	1	0	4	4

En 2021 comme en 2020, 4 agents en contrats à durée déterminée (CDD) se sont vus proposer un contrat à durée indéterminée (CDI). Ces passages en CDI concernent principalement la catégorie A, laquelle compte le plus grand nombre de contractuels.

Les départs à la retraite

Les départs à la retraite constatés des agents titulaires

Le nombre de départs

Evolution des départs à la retraite en 2020 et 2021

2020	2021	Evolution 2020/2021
5	4	-20%

En 2020 et 2021 le nombre de départs à la retraite de fonctionnaires varie peu.



Répartition des départs à la retraite en 2020 et 2021 par catégorie :

Catégorie	2020		2021		Evolution 2020/2021
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Catégorie A	2	40%	3	75%	+50%
Catégorie B	1	20%	0	0%	-100%
Catégorie C	2	40%	1	25%	-50%
Total	5	100%	4	100%	-20%

75% des titulaires partis à la retraite en 2021 sont des agents de catégorie A, alors que la répartition était plus équilibrée en 2020.

L'âge moyen de départ des fonctionnaires

Répartition de l'âge moyen de départ à la retraite en 2020 et 2021 par genre :

2020			2021		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
61	63	62	63		63

On observe que l'âge moyen au départ en retraite des fonctionnaires reste quasi équivalent entre 2020 et 2021.

Seul l'âge moyen des femmes augmente de 2 ans entre 2020 et 2021.

Age moyen de départ à la retraite en 2020 et 2021 par catégorie et genre :

Catégorie	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	63	63	63	64		64
Catégorie B	61		61			
Catégorie C	60,5		60,5	62		62
Total	61,5	63	61,5	63		63

Sur les deux années, ce sont les fonctionnaires de catégorie A qui partent à la retraite les plus âgés. Une différence significative de deux ans est observée dans l'âge moyen de départ, entre les catégories A et C.

A ce stade et au regard du peu de départs en retraite, aucune différence n'est constatée entre l'âge moyen de départ des femmes et des hommes.

En 2020, l'âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires des ministères sociaux est de 62,9 ans.



Le motif de départ à la retraite

Répartition des départs à la retraite en 2020 et 2021 par motif de départ :

Motif de départ	2020	2021
Jouissance immédiate	2	4
Carrière longue	3	0
Invalidité	0	0
Handicap	0	0
Parent de 3 enfants	0	0
Total	5	4

En 2020, 60% des départs en retraite l'ont été pour carrière longue, alors qu'en 2021, les 4 départs en retraite sont justifiés par l'arrivée des agents à l'âge légal.

Les départs à la retraite constatés des agents contractuels

Evolution du nombre de départs à la retraite entre 2020 et 2021 :

2020			2021		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	1	1	0	0	0

Il n'a été enregistré qu'un seul départ à la retraite d'agents contractuels en 2020 et aucun en 2021.



3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les avancements de grade et les promotions de corps

Les avancements de grade

Nombre de promus à l'avancement en 2020 et 2021

Catégorie	2020	2021
A	2	1
B	2	0
C	1	0
Total	5	1

En 2021, seul un agent de catégorie A a été promu au grade supérieur par tableau d'avancement (hors examen professionnel et concours), soit une baisse de 80% par rapport à 2020.

On note que les lignes directrices de gestion (LDG) édictées par la loi du 09 août 2019 de transformation de la fonction publique ont été mises en application en 2021.

Le changement de mode de calcul et l'attribution de ratios d'avancement par service ont probablement impacté la campagne 2021.



Nombre de promus par rapport au nombre de promouvables en 2020 et 2021 selon le corps :

Catégorie	Grade d'accès	2020		2021			
		Nb promouvables	Nb promus	Nb promouvables		Nb promus	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Attaché hors classe	2	0	2	0	0	0
	Attaché principal	0	0	1	0	0	0
	DT HC	1	0	0	1	0	0
	DT	9	1	7	2	1	0
	DAT	6	1	5	1	0	0
B	SA CE	3	0	4	0	0	0
	SA CS	6	1	4	1	0	0
	Contrôleur HC	1	0	0	1	0	0
C	Adj adm ppal 1ère cl	9	0	7	0	0	0
	Adj adm ppal 2è cl	1	0	1	0	0	0
	Adj tech ppal 1ère cl	2	1	0	2	0	0
	Adj tech ppal 2è cl	0	0	0	0	0	0
Total		40	4	31	8	1	0

Le nombre d'agents promouvables est identique entre 2020 et 2021.

Les promotions de corps

En 2021, les promotions par liste d'aptitude n'ont concernés aucun agent de l'INTEFP alors qu'en 2020 un agent avait été promu de catégorie C en B.

Catégorie	Grade de promotion	2020			2021		
		Nb promouvables	Nb dossiers proposés	Nb promus	Nb promouvables	Nb dossiers proposés	Nbre promus
A	Attaché	11	0	0	11	0	0
	Inspecteur du travail	4	1	0	3	1	0
B	SA	14	2	1	16	0	0
Total		29	3	1	30	1	0

Nous noterons que la procédure a évolué en 2021 en raison de la mise en application des lignes directrices de gestion.



La mobilité des agents

Les postes publiés sur la place de l'emploi public

Lancé en février 2019, « Place de l'emploi public » est le premier site d'emploi commun aux trois fonctions publiques. Il fait suite à l'obligation de publicité pour tous les employeurs publics des créations et vacances d'emplois, édictée par le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018.

Les agents et employeurs publics peuvent désormais consulter les offres d'emploi sur le site www.place-emploi-public.fr. L'un des objectifs est de favoriser la mobilité des agents, qu'elle soit interministérielle ou entre versants de la fonction publique.

Nombre de postes publiés sur la PEP en 2021 :

Catégorie	Nb de postes publiés sur PEP	Nombre de postes pourvus				Total	
		En interne		En externe		Femmes	Hommes
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A	8	3	2	2	1	5	3
B	9	1	1	5	2	6	3
C	2	1	0	1	0	2	0
Total	19	5	3	8	3	13	6

Sur les 19 postes publiés sur PEP, 42% ont été pourvus en interne dont plus de la moitié par des femmes.

Les agents accompagnés à leur demande

Nombre d'agents accompagnés à leur demande dans leur parcours de mobilité (CMC, RH proximité, formation spécifiques...) :

Catégorie	2021
A	8
B	2
C	0
Total	10

Dix agents ont sollicité le département RH pour un accompagnement individualisé s'inscrivant dans une démarche de mobilité. Ils ont, selon les cas, été orientés vers un conseiller mobilité carrière et/ou ont bénéficié d'une formation spécifique ou d'un bilan de compétences.

En 2021 ont été particulièrement concernés les agents contractuels de la mission Format dialogue dont les CDD arrivaient à terme en 2021.



4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Les agents à temps partiel

L'état des lieux du temps partiel

Quotité de travail des agents en fonction au 31/12/2021 :

Quotité de travail	Femmes		Hommes		Total		Taux de féminisation
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
50%	1	8%	0	0%	1	6%	100%
60%	1	8%	1	33%	2	13%	50%
70%	0	0%	0	0%	0	0%	0%
80%	8	62%	1	33%	9	56%	89%
90%	3	22%	1	33%	4	25%	75%
Total temps partiel	13	100%	3	100%	16	100%	81%
Effectif temps plein	60		27		87		69%

Au 31 décembre 2021, 16 agents titulaires ou contractuels sont à temps partiel, soit 15% environ de l'effectif total de l'établissement. La part des agents à temps partiel est plus importante chez les femmes que les hommes, ce qui est conforme au regard de la part de femmes dans l'effectif global.



Quotité de travail des agents en fonction (fonctionnaires et contractuels) par catégorie, genre et tranche d'âge au 31/12/2021 :

Tranche d'âge par quotité de travail	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
0,5	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0
50-54			0			0	1		1	1	0
0,6	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1
35-39			0			0	1		1	1	0
40-44		1	1			0			0	0	1
0,7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0,8	4	0	4	3	1	4	1	0	1	8	1
35-39	2		2	1		1			0	3	0
40-44	1		1	1	1	2			0	2	1
50-54	1		1			0			0	1	0
55-59			0	1		1			0	1	0
60-64			0			0	1		1	1	0
0,9	1	1	2	1	0	1	1	0	1	3	1
40-44	1		1			0			0	1	0
45-49		1	1			0			0	0	1
55-59			0	1		1	1		1	2	0
1	35	13	48	17	10	27	8	4	12	60	27
25-29	2		2		3	3	1		1	3	3
30-34	2		2		1	1	1	1	2	3	2
35-39	3	1	4	2	1	3			0	5	2
40-44	6	2	8	2		2		1	1	8	3
45-49	6	3	9	3	2	5	1		1	10	5
50-54	7	1	8	2	1	3	2		2	11	2
55-59	5	4	9	3	2	5	1	1	2	9	7
60-64	3	2	5	5		5	2	1	3	10	3
65 et plus	1		1			0			0	1	0
Total général	40	15	55	21	11	32	12	4	16	73	30

Au 31 décembre 2021, 16 agents travaillaient à temps partiel (13 femmes et 3 hommes). La quotité de temps de travail à temps partiel la plus représentée est 80%, choisi par 8 femmes et 1 homme, soit respectivement 61% des femmes à temps partiel et 33% des hommes.

Le changement de quotité de temps de travail au cours de l'année 2021

Nombre d'agents ayant changé de quotité de travail au cours de l'année

Catégorie	Temps plein à temps partiel	Temps partiel à temps plein
A		
B		1
C		
Total	0	1

En 2021, seul 1 agent de catégorie B a demandé à repassé à temps plein après plusieurs années de temps partiel.

Aucun agent n'a fait la demande inverse.

L'organisation du temps de travail

Le cycle de travail à l'INTEFP est de 38h 30 hebdomadaires répartis sur 5 jours ouvrés. Le pointage permet une souplesse d'organisation pour les agents qui peuvent être mensuellement en débit ou crédit d'heures dans la limite toutefois de dix heures. En fin de mois, au-delà de 10 heures de crédit, automatiquement reportées sur le mois suivant, le surplus est écrêté par le logiciel de temps. Des demandes exceptionnelles de report d'écrêtages sont néanmoins possibles.

Les heures supplémentaires écrêtées en 2020 et 2021

Nombre d'heures supplémentaires écrêtées en 2020 et 2021 (population des agents présents tout ou partie de l'année) :

Nb d'heures écrêtées	2020			2021			
	Nb d'agents concernés			Nb d'heures écrêtées	Nb d'agents concernés		
	Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total
781,39	45	14	59	1089,25	50	15	65

Dans le cadre de l'horaire variable, 1089 heures ont été écrêtées en 2021, soit près de 40% de plus qu'un an plus tôt.

65 agents (50 femmes et 15 hommes) se sont ainsi vus écrêter.

Les agents en télétravail

Recensement des télétravailleurs au 31/12/2021, selon accord télétravail INTEFP et avec convention institutionnelle (hors Covid) :

Service	Nb total de télétravailleurs recensés	Répartition femmes/hommes		Taux de Féminisation	Répartition par catégorie			Nb de refus de télétravail	Nb de télétravailleurs suite à prescription médicale
		Femmes	Hommes		A	B	C		
Direction	2	2	0	100%	1	1	0	0	0
Agence comptable	1	1	0	100%	1	0	0	0	0
DE	5	5	0	100%	4	1	0	0	0
Département FSPC	10	10	0	100%	5	2	3	0	0
Département FC	5	4	1	80%	3	2	0	0	1
CIFs	13	10	3	77%	7	5	1	0	1
Secrétariat général	2	1	1	50%	1	1	0	0	0
Département Finances Marchés	5	3	2	60%	0	3	2	0	0
Département RH	4	4	0	100%	1	2	1	0	0
Département Informatique	5	1	4	20%	3	2	0	0	0
Département logistique	3	0	3	0%	1	2	0	0	0
Pôle partenariats	6	6	0	100%	4	1	1	0	0
VCAP	6	5	1	83%	5	0	1	0	0
Mission FD	2	1	1	50%	2	0	0	0	0
Total	69	53	16	77%	38	22	9	0	2

Au 31 décembre 2021, 69 agents bénéficient, à leur demande, d'une convention de télétravail. Le taux de féminisation est élevé, conformément à celui de l'INTEFP dans ses effectifs globaux, et 55% des télétravailleurs sont des agents de catégorie A. Aucun refus de télétravailler n'a été émis en 2021, deux agents ont été placés en télétravail sur prescription médicale (souvent pour un nombre de jours supérieur au maximum prévu par l'accord télétravail du 05 octobre 2020).



Le compte épargne-temps

Nombre de jours consommés au cours des années 2020 et 2021 (population des agents présents tout ou partie de l'année) :

Catégorie	2020		2021	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
A	150	8	98,5	8
B	36	1	84	3
C	124	4	38	1
Total	310	13	220,5	12

Il s'agit ici du nombre de jours de CET pris par les agents sous forme de jours d'absence, sur l'année 2020 et l'année 2021.

Une baisse de 29% est observée, sur le nombre de jours de CET pris par les agents, entre 2020 et 2021. Cette baisse est à mettre en corrélation avec la baisse du nombre de départs en retraite en 2021 par rapport à 2020. En effet, les jours de CET consommés l'ont très largement été par les agents partant en retraite dans le courant de l'année, leur permettant ainsi de quitter physiquement l'établissement quelques semaines voire quelques mois plus tôt.

Nombre de jours indemnisés en 2021 et 2022 (au titre des épargnes des années 2020 et 2021) :

Catégorie	Jours épargnés en 2020 payés en 2021			Jours épargnés en 2021 payés en 2022		
	Nombre de jours	Taux en euros	Montant indemnités	Nombre de jours	Taux	Montant indemnités
A	121	135	16335	178	135	24030
B	33	90	2970	50	90	4500
C	5	75	375	9	75	675
Total	159		19 680 euros	237		29 205 euros

Sont ici comptabilisés les jours de CET payés sur 2021 et sur 2022.

Ainsi, le nombre de jours de CET indemnisés en 2021 a augmenté de 49% par rapport à 2020, ce qui a représenté un surcoût de 9 525 euros.

Toutes les catégories sont concernées par l'augmentation de l'indemnisation de jours de CET en 2021, mais c'est en catégorie C que l'évolution est la plus importante (80%).



Nombre de jours de congés 2021 non pris au 31/12 :

Catégorie	2021
A	353
B	125,5
C	60
Total	538,5 jours

Au 31 décembre 2021, **plus de 538 jours de congés n'avaient pas été posés par les agents de l'INTEFP, ce qui représente plus de 5 jours par agent présent à cette même date.**

Parmi ces jours de congés non pris, 522.5 ont été placés sur CET et 16 ont été perdus.

Les congés pour maladie, maternité, paternité et d'adoption

Les congés maladie

L'ensemble des congés maladie

Répartition des absences par motif en 2021 :

Motif d'absence	Nb d'agents arrêtés au moins une fois	Nb d'arrêts de travail	Nb de jours d'absence	Nb moyen de jours d'arrêt (par agent arrêté)	Taux d'absence
Congé de maladie ordinaire	33	80	668	20	3,02%
Congé de longue maladie et de grave maladie	0	0	0	0	0%
Congé de longue durée	3	3	499	166	2,25%
Total	36	83	1167	32	5,27%

Le taux d'absentéisme global (CMO, CLM et CLD) pour 2021 s'élève à 5.27%, dont 3.02% uniquement pour la maladie ordinaire.

En 2021, 33 agents différents ont été en arrêt de travail au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire, ce qui a représenté 80 arrêts de travail devant être traités par le département RH.



Répartition par catégorie du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2021 (pour CMO/CLM/CGM/CLD) :

Catégorie	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%
A	20	56%
B	7	19%
C	9	25%
Total	36	100%

Sur les 36 agents arrêtés au moins une fois en 2021 pour les motifs de maladie ci-dessus listés, plus de la moitié était des agents de catégorie A.

Le temps partiel thérapeutique

Evolution par catégorie des temps partiels thérapeutiques en 2020 et 2021 :

Catégorie	2020		2021	
	Nb d'agents	Nb de jours	Nb d'agents	Nb de jours
A	2	178	2	155
B	1	48	1	196
C	0	0	0	0
Total	3	226	3	351

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un placement en temps partiel thérapeutique est resté le même entre 2020 et 2021, mais le nombre de jours de temps partiel thérapeutique a augmenté de 55%.

Les congés de maladie ordinaire

Nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour des congés de maladie ordinaire par catégorie en 2021 :

Catégorie	2020		2021	
	Nbre d'agents arrêtés au moins une fois	%	Nbre d'agents arrêtés au moins une fois	%
A	23	62%	18	55%
B	7	19%	7	21%
C	7	19%	8	24%
Total	37	100%	33	100%

En 2021, 33 agents ont été arrêtés au moins une fois pour un congé de maladie ordinaire, soit une baisse de 11% par rapport à 2020.

Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour congé de maladie ordinaire en 2021, les agents de catégorie A sont les plus nombreux alors que ceux de catégories B et C sont en nombre identique. Cette répartition était la même en 2020.



Nombre de jours d'absence pour des congés de maladie ordinaire par catégorie en 2020 et 2021 :

Catégorie	2020			2021		
	Nbre de jours d'arrêt (ouvrés)	%	Nbre moyen de jours d'absence par agent	Nbre de jours d'arrêt (ouvrés)	%	Nbre moyen de jours d'absence par agent
A	410	74%	18	401	60%	22
B	96,5	17%	14	109,5	16%	16
C	47,5	9%	7	157,5	24%	20
Total	554	100%	15	668	100%	20

668 jours d'arrêt pour maladie ordinaire sont observés en 2021, contre 554 jours en 2020, ce qui représente une augmentation de plus de 20%.

On remarquera que le nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire par agent a considérablement augmenté entre 2020 et 2021 pour la catégorie C.

Globalement, le nombre moyen de jours d'absence par agent passe de 15 à 20 entre 2020 et 2021, toutes catégories confondues.

Les congés de longue maladie et de grave maladie – les congés de longue durée

Répartition par catégorie des agents arrêtés au moins une fois pour congé de longue maladie, congé de grave maladie et congé de longue durée en 2021 :

Catégorie	Congé de longue maladie et grave maladie			Congé de longue durée		
	Nb d'agents arrêtés au moins une fois	%	Nb de jours d'arrêt (ouvrés)	Nb d'agents arrêtés au moins une fois	%	Nbre de jours d'arrêt (ouvrés)
A	0		0	2	67%	245
B	0		0	0	0	0
C	0		0	1	33%	254
Total	0		0	3	100%	499

En 2020, 3 agents ont été arrêtés pour un congé de longue durée et aucun pour des congés de longue ou grave maladie. Les congés de longue durée ont concernés deux agents de catégorie A et un agent de catégorie C pour un total de 499 jours.



Les congés maternité, paternité et adoption

Répartition des congés de maternité, paternité et adoption en 2021 :

Motif d'absence	Nb d'agents arrêtés	Nb de congés	Nb de jours d'absence	Nb moyen de jours d'arrêt
Congé maternité	2	2	98	49
Congé paternité	0	0	0	0
Congé d'adoption	0	0	0	0
Total	2	2	98	49

En 2021, 2 agents ont été arrêtés pour congés maternité pour un total de 98 jours d'absence sur l'année. Aucun agent n'a demandé le bénéfice d'un congé paternité ou d'adoption.

Répartition par catégorie des congés maternité, paternité et adoption en 2021 :

Catégorie	Nbre d'agents arrêtés	%
A	1	50%
B	0	0%
C	1	50%
Total	2	100%

Les deux agents ayant été placés en congé maternité au cours de l'année 2021 relèvent de la catégorie A et de la catégorie C.

Les autres congés d'une durée supérieure ou égale à 6 mois

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé d'une durée égale ou supérieure à 6 mois en 2021 :

Motif de congé	Nombre d'agents
Congé parental	1
Congé de présence parentale	1
Disponibilité	0
Total	2

Deux agents ont bénéficié, à leur demande, d'un congé d'une durée supérieure ou égale à 6 mois, au cours de l'année 2021.



5. LES DEPENSES DE PERSONNEL ET LES REMUNERATIONS

Les dépenses de personnel par catégorie (masse salariale uniquement)

Evolution des dépenses de paie, par catégorie et par sexe, entre 2020 et 2021 :

Catégorie	Réalisation 2020						Réalisation 2021					
	ETPT (plafond et hors plafond)		Total	Dépenses (plafond et hors plafond)		Total	ETPT (plafond et hors plafond)		Total	Dépenses (plafond et hors plafond)		Total
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme	
A	39,16	14,63	53,79	3076825	1430401	4507226	41,91	15,42	57,33	3086277	1444244	4530521
B	17,55	9,72	27,27	980280	448723	1429003	20,57	10,14	30,71	1142375	465353	1607728
C	17,90	4,00	21,90	848302	194269	1042570	11,61	3,91	15,52	546289	206578	752867
Total	75	28	103	4905407	2073393	6978800	74	29	103,56	4774941	2116175	6891116

Dans ce tableau, les agents hors effectifs (CLD notamment) ne sont, par définition, pas comptabilisés. Les dépenses de paie (salaires chargés et taxe sur les salaires) pour l'ensemble des ETPT au 31/12, quel que soit leur statut et leur situation, ont baissé de 1.26% environ entre 2020 et 2021 malgré un ETPT annuel moyen identique.

C'est la catégorie C et sa baisse d'effectifs entre 2020 et 2021 qui explique cette baisse générale. Les catégories A et B augmentent en terme d'effectifs du fait de la transformation de plusieurs postes de catégorie C et catégorie B principalement dans les CIFS, et de l'arrivée au 1^{er} janvier 2021 de deux agents A mis à disposition par la DRH.

Le coût moyen constaté par agent, par catégorie et par sexe

Catégorie	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Moyenne	Femmes	Hommes	Moyenne
A	78571	97772	83793	73641	93660	79025
B	55856	46165	52402	55536	45893	52352
C	47391	48567	47606	47053	52833	48509

Sont pris en compte dans ce coût constaté par agent, les éléments de rémunérations perçus uniquement par la paie, ajoutés des charges patronales et de la taxe sur les salaires. Précisons que l'évolution du coût moyen d'un agent dépend de plusieurs éléments :



- La valeur du point de la fonction publique
- Le glissement vieillesse-technicité (GVT)
- L'évolution des taux de contributions employeur au CAS pensions
- L'évolution des taux des autres cotisations et contributions sociales
- Le financement de mesures individuelles ou collectives (indemnisation jours CET, GIPA, allocation télétravail, forfait mobilité, participation mutuelle...)

La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)

La GIPA est une indemnité qui a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat, dans le cas où la rémunération a peu augmenté au cours des quatre dernières années.

Les agents publics peuvent en bénéficier si l'évolution de leur traitement indiciaire est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Elle est versée une fois par an en une fois en fin d'année quand les éléments à prendre en compte pour son calcul sont connus.

Montant de la GIPA versée en 2020 et 2021 selon la catégorie et le statut :

Statut /catégorie	2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	0	919,39	0	1535,83
A	0	867,38	0	1154,72
B	0	52,01	0	381,11
C	0	0	0	0
Contractuels	2233,5	1116,75	2512,64	1256,32
Total	2233,5	2036,14	2512,64	2792,15

En 2021 le versement de la GIPA s'est élevé à un total de 5305 euros, réparti à quasi égalité entre les femmes (2512,64 euros) et les hommes (2792,15 euros).



Le RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE ou Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, compose avec le CIA (Complément Indemnitare Annuel), le régime indemnitare des agents publics, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), mis en œuvre en 2014.

Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de plusieurs groupes, compte-tenu des critères professionnels suivants :

- Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Des arrêtés ministériels fixent le nombre de groupes de fonctions dans chaque corps, ainsi que les montants annuels minimums et maximums par grade et groupes de fonctions.

Attributions moyennes de l'IFSE constatées en 2021 selon les groupes de fonction connus au 31/12/2021 (uniquement fonctionnaires) :

Groupe de fonctions	Effectifs au 31/12/2021	Attributions moyennes annuelles	Femmes		Hommes	
			Effectifs	Attributions moyennes	Effectifs	Attributions moyennes
Groupe 1	10	16 079 euros	6	17 614 euros	4	13 777 euros
Groupe 2	11	12 620 euros	9	12 370 euros	2	13 745 euros
Groupe 3	9	9 523 euros	6	9 078 euros	3	10 412 euros
Total catégorie A (hors A+)	30	12844 euros	21	12 928 euros	9	12 648 euros
Groupe 1	7	7 235 euros	5	7 396 euros	2	6 833 euros
Groupe 2	17	7 099 euros	12	6 881 euros	5	7 623 euros
Total catégorie B	24	7 139 euros	17	7 032 euros	7	7 397 euros
Groupe 1	7	5 217 euros	6	5 286 euros	1	4 800 euros
Groupe 2	5	4 757 euros	2	4 329 euros	3	5042 euros
Total catégorie C	12	5 025 euros	8	5 047 euros	4	4 981 euros
Total général	66	9 348 euros	46	9 379 euros	20	9 277 euros

Le CIA (Complément Indemnitare Annuel)

Attributions moyennes CIA constatées en 2021 (au titre de l'année 2020) selon la catégorie

Catégorie	Nombre de bénéficiaires	Attributions moyennes
A (hors A+)	65	1020 euros
B	29	837 euros
C	24	804 euros



Le CIA versé en 2021 au titre de l'année 2020 a fait l'objet d'une refonte, et ne peut donc être comparé avec le CIA de l'année précédente.



6. LA FORMATION DU PERSONNEL

Les orientations de la politique de formation

L'INTEFP s'est doté en 2021 d'un plan de développement des compétences pluriannuel 2021-2024. Il se décompose en 5 grands axes ou objectifs :

AXES	OBJECTIFS	DECLINAISONS	FORMATIONS
1	Accélérer et accompagner le virage et la transformation numérique	Développer les compétences numériques des agents dans leurs fonctions propres	Bureautiques, outils et logiciels métiers existants...
		Faire du numérique un levier de transformation pour répondre aux besoins d'évolution	Classes mobiles, nouveaux outils visio et audio, nouveaux logiciels achetés...
2	Consolider et accentuer le développement professionnel et les compétences métier	Asseoir et développer les compétences métiers dans un objectif de professionnalisation	Formations métiers (Ingénierie pédagogique, Finances, RH, ...) liées au renouvellement des connaissances, à l'adaptation au poste...
		Accompagner les parcours et transitions professionnels (évolutions, mobilités...)	Préparations concours/examens, VAE, bilans de carrière, accompagnements parcours indiv, bilans de compétences...
3	Soutenir et renforcer la fonction et les postures managériales	Développer une culture managériale commune à tous les managers en poste	Formations intra type webinaires télétravail/managers, communication non violente, principes de la République...
		Accompagner les cadres dans la mise en œuvre des projets de transformation	Formations larges au management (PFRH, coaching...)
4	Promouvoir une politique d'inclusion et porter les valeurs de la République	Accompagner les nouveaux acteurs en charge de cette politique	Formations égalité pro, diversité, handicap... des OS, membres instances, référents divers..., service RH
		Permettre l'appropriation de ces valeurs par tous les agents	Actions de sensibilisations de tous les agents (handicap, sexisme, égalité...)
5	Poursuivre l'amélioration du bien-être et des conditions de travail, et enrichir les interactions entre agents	Répondre aux exigences réglementaires et renforcer le sentiment d'appartenance au collectif	Formations SST, prévention incendie, santé sécurité... à tous les agents
		Développer le partage de pratiques et les interactions entre agents	Formations intra d'échange de la pratique, co développement, tutorat, mentorat...

Les 5 axes qui constituent les objectifs du plan pluriannuel ont été identifiés sur la base des documents suivants:

- 🕒 Le projet stratégique d'établissement 2021-2024
- 🕒 Le plan de transformation RH et managérial du secrétariat général des ministères sociaux
- 🕒 Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat 2021-2023 de la DGAFP



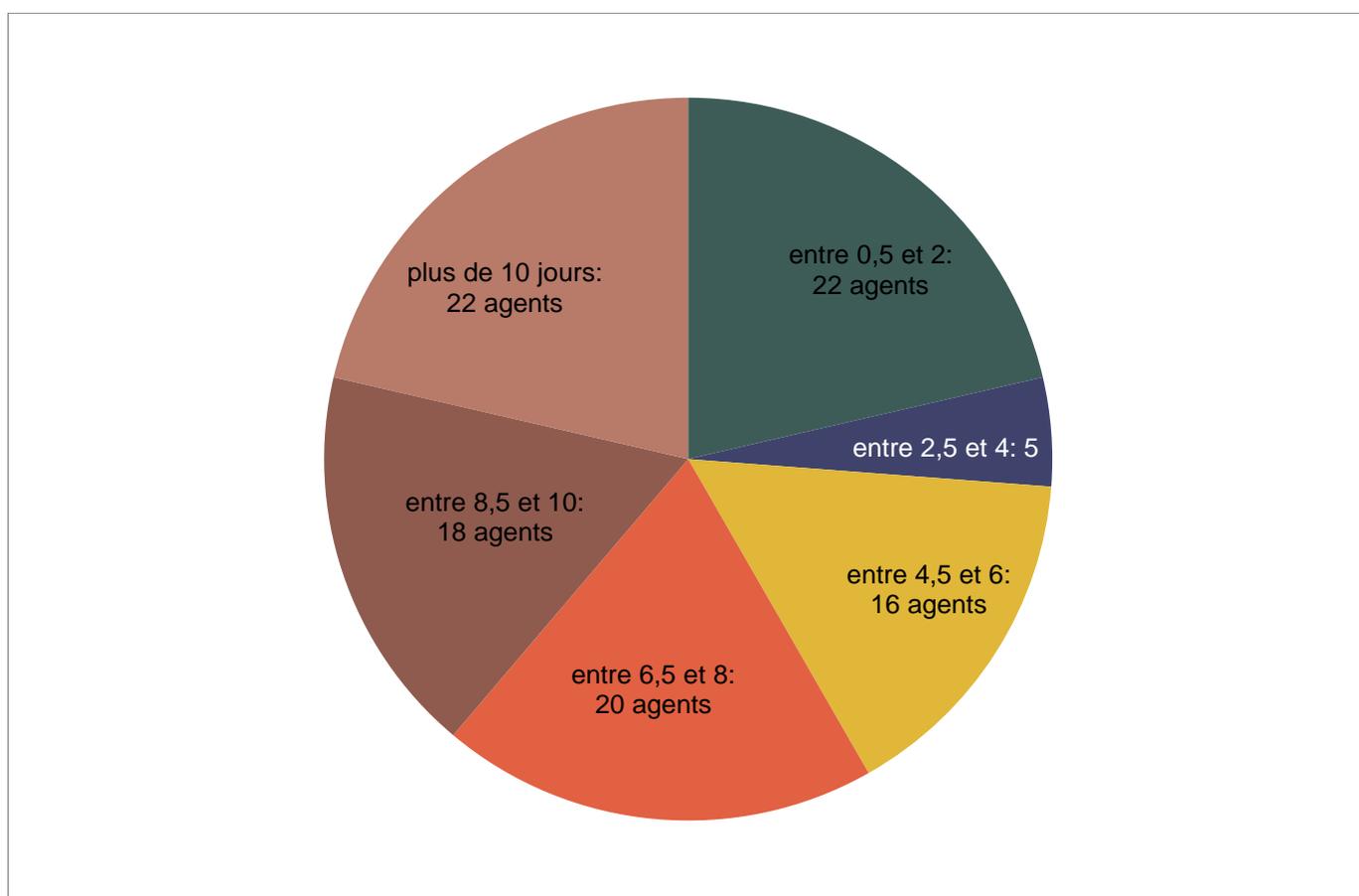
Le bilan des formations 2021

Nombre d'agents par catégorie et genre ayant suivi au moins une formation en 2021 :

Catégorie	Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation	
	Femmes	Hommes
Catégorie A	43	14
Catégorie B	21	8
Catégorie C	15	2
Total	79	24

Un total de 103 agents différents a été formé sur l'année 2021, soit quasi l'ensemble de l'effectif physique moyen de l'INTEFP qui s'élève à 107.
Toutes les catégories sont bien représentées.

Nombre d'agents selon le nombre de jours de formation suivis en 2021 :



Sur les 103 agents formés en 2021, 21% ont suivi entre 0.5 et 2 jours de formation, ou plus de 10 jours. Le nombre de jours de formation moyen suivi par le personnel de l'INTEFP en 2021 s'élève à 7. 76 agents sont partis l'équivalent d'une semaine ou plus en formation continue.



Nombre moyen de jours de formation suivi par catégorie et genre :

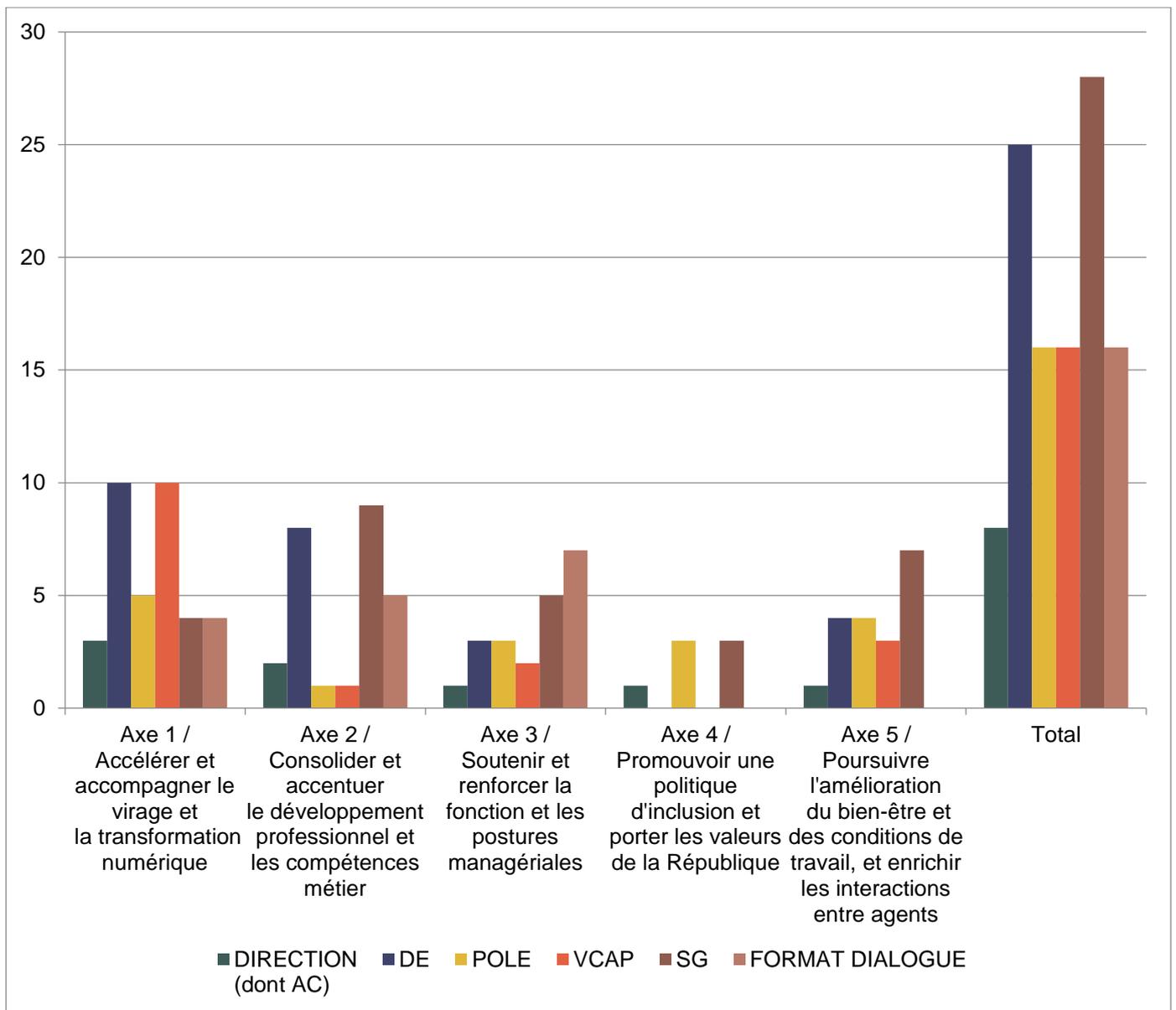
Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
Femmes	Hommes	Moyenne de la catégorie	Femmes	Hommes	Moyenne de la catégorie	Femmes	Hommes	Moyenne de la catégorie
9	6	8	7	3	6	6	3	5

Les agents de catégorie A participent, en moyenne, à 8 jours de formation dans l'année. Il convient de relever que l'année 2021 a fait l'objet de plusieurs formations obligatoires en interne, principalement à destination des agents des services pédagogiques, eux-mêmes composés majoritairement de femmes de catégorie A.



Nombre de formations différentes suivies en 2021 par direction et selon chaque axe du PDC :

Direction	Axe 1 Accélérer et accompagner le virage et la transformation numérique	Axe 2 Consolider et accentuer le développement professionnel et les compétences métier	Axe 3 Soutenir et renforcer la fonction et les postures managériales	Axe 4 Promouvoir une politique d'inclusion et porter les valeurs de la République	Axe 5 Poursuivre l'amélioration du bien-être et des conditions de travail, et enrichir les interactions entre agents	Total
Direction (dont AC)	3	2	1	1	1	8
DE	10	8	3	0	4	25
Pôle	5	1	3	3	4	16
VCAP	10	1	2	0	3	16
SG	4	9	5	3	7	28
Format dialogue	4	5	7	0	0	16

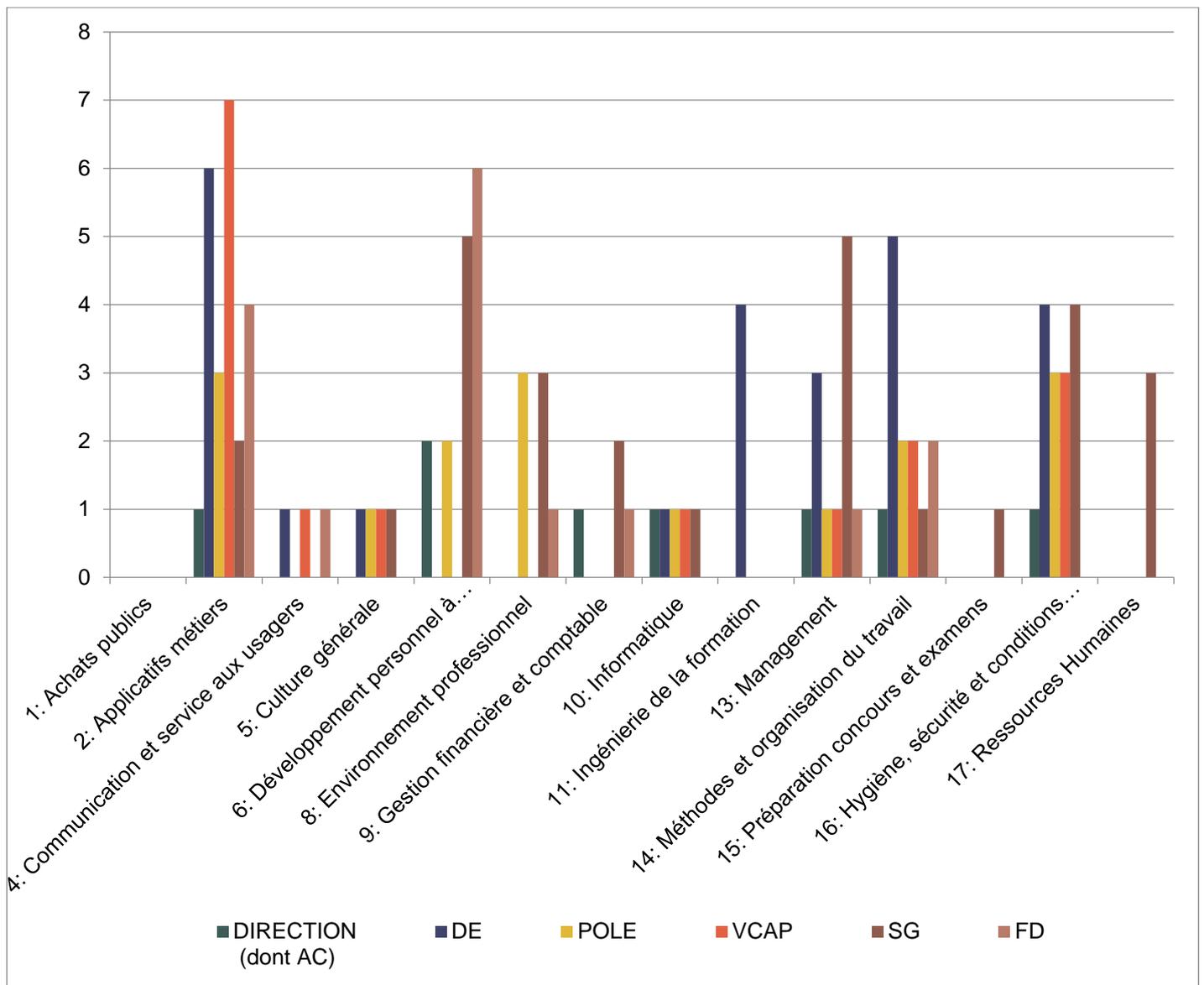


Le secrétariat général, de par la grande diversité de ses métiers, est en toute logique le service qui comptabilise le plus d'actions de formations différentes suivies par ses agents. Notons que dans ces chiffres, certaines formations sont identiques dans plusieurs direction, comme les formations Agate ou télétravail suivies par quasiment tous les agents.

Répartition du nombre de formations différentes suivies en 2021 selon la nature des actions et les directions :

	Directions						Total général
	Direction (dont AC)	DE	Pôle	VCAP	SG	FD	
1: Achats publics							0
2: Applicatifs métiers	1	6	3	7	2	4	23
4: Communication et service aux usagers		1		1		1	3
5: Culture générale		1	1	1	1		4
6: Développement personnel à visée professionnelle	2		2		5	6	15
8: Environnement professionnel			3		3	1	7
9: Gestion financière et comptable	1				2	1	4
10: Informatique	1	1	1	1	1		5
11: Ingénierie de la formation		4					4
13: Management	1	3	1	1	5	1	12
14: Méthodes et organisation du travail	1	5	2	2	1	2	13
15: Préparation concours et examens					1		1
16: SST	1	4	3	3	4		15
17: Ressources Humaines					3		3
Total général	8	25	16	16	28	16	109

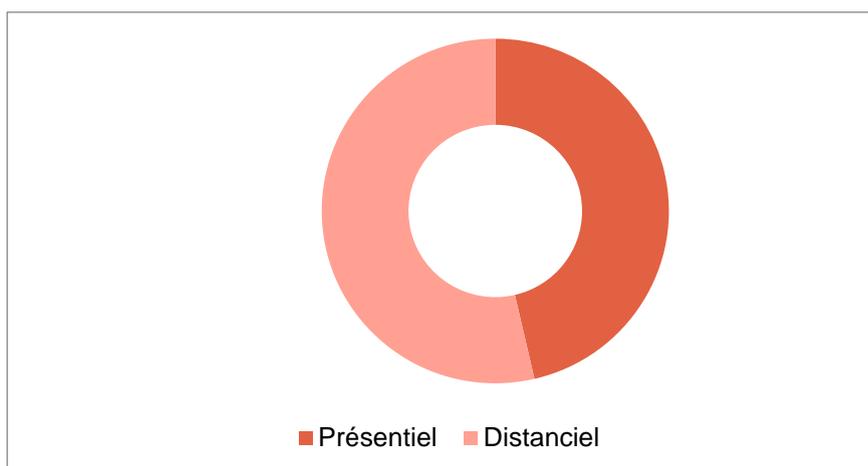




Les actions de formations suivies en 2021 relevaient principalement du domaine « Applicatifs métiers », ce qui correspond à l'une des priorités du plan de développement des compétences, en développement personnel et santé et sécurité.



Répartition du nombre de formations différentes suivies selon la modalité pédagogique :



En 2021, presque 54% des formations différentes suivies par les agents l'ont été en distanciel, notamment en raison des conditions sanitaires.

Les chiffres-clés de la formation 2021

	Année 2021
Nombre de stagiaires	103
Nombre d'actions de formation différentes	69
Nombre de jours de formation	730
Nombre de prestataires différents	32
Dépenses de formation	61 295 euros

Les préparations aux concours et examens

Nombre de préparations concours suivies en 2021 selon le genre :

Préparations concours et examens	2021		
	Femmes	Hommes	Total
	1		1

Des préparations aux concours et examens sont proposées tous les ans par la DRH. Le calendrier et les modalités d'inscription sont transmis par mail du département RH de l'INTEFP à tous les agents, mais les inscriptions ne passent pas par le département RH.

Les chiffres ci-dessus peuvent être incomplets.



Les formations spécifiques (VAE, bilans de compétences, CPF...)

Répartition des agents mobilisant leur CPF ou ayant bénéficié d'un bilan de compétences en 2021 par catégorie :

Catégorie	CPF mobilisés en 2021		Bilans de compétences débutés en 2021	
	Nombre de stagiaires	Nombre de jours	Nombre de stagiaires	Nombre de jours
A	0	0	2	5,5
B	1	8,5	0	0
C	0	0	0	0
Total	1	8,5	2	5,5



7. LES CONDITIONS DE TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La santé et la sécurité au travail

L'activité du Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT de l'INTEFP s'est réuni sept fois en 2021.

Les principaux sujets et thèmes abordés ont été :

- L'examen et le suivi des registres
- L'évolution de la gestion de la crise sanitaire
- Les mesures préventives contre le Covid
- L'examen et le suivi des PCA (Plans de Continuité d'Activité)
- Les projets de réorganisation des services
- La prévention des risques psycho-sociaux
- Le suivi de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUER) et du programme annuel de prévention
- La situation des IET (Inspecteurs Elèves du Travail)

Le document unique d'évaluation des risques (DUER)

Le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention.

Il relève des obligations des chefs de service, comme le prévoit la circulaire DGAFP B9 n°10-MTSF1013277C du 18 mai 2010.

En 2021 a débuté une refonte complète du DUER existant, de l'INTEFP.

Les assistants et conseillers de prévention

L'INTEFP compte en 2021 :

- 1 conseillère de prévention
- 4 assistantes de prévention

Toutes ont reçu délégation par lettre de mission du directeur en décembre 2020.

Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention de l'établissement. Les conseillers de prévention coordonnent l'activité des assistants de prévention.

Assistants et conseillers de prévention sont ainsi chargés d'assister et de conseiller la direction dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

Au titre de cette mission, les assistants et conseillers de prévention :

- Proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;
- Participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels

En 2021, les quatre assistantes de prévention ont été formées à hauteur de 5 jours chacune.



La surveillance médicale des agents

La médecine de prévention a pour rôle de « prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail ». Elle vise donc à préserver la santé des agents par des actions de suivi de santé au travail et des actions sur le milieu professionnel (article 10 du décret n°82-453 du 28 mai 1982).

Le décret n°95-680 du 9 mai 1995 pose le principe du caractère obligatoire de la surveillance médicale. L'ensemble des agents est suivi par un service de prévention.

Nombre de visites médicales suivies, par type de visite et selon le genre :

Médecine de prévention	Femmes	Hommes	Total
Nombre de visites médicales dans cadre du suivi obligatoire (quinquennal et surveillance particulière)	6	1	7
Nombre de visites médicales d'embauche	13	4	17
Nombre de visites médicales de reprise	2	1	3
Total	21	6	27

En 2021, 13 visites d'embauche ont eu lieu, 7 visites dans le cadre du suivi médical obligatoire et 3 visites de reprise.



Les accidents de service et de trajets, les maladies professionnelles

Le nombre et le type d'accidents

Répartition des accidents de service/travail et de trajets survenus en 2021 :

Type d'accident	Nbre d'accidents survenus	Nbre de jours d'arrêts (AT) calendaires	Durée moyenne en jours des arrêts
Accident de service	4	81	20,25
Accident de trajet	1	5	5,00
Total	5	86	17,20

En 2021, 4 agents ont été victimes d'un accident de service et 1 agent d'un accident de trajet. Ces accidents ont entraîné 86 jours d'arrêts de travail dont plus de 94% sont la conséquence des 4 accidents de service.

En 2020, aucun accident de service, de travail ou de trajet n'a été répertorié.

La durée des arrêts de travail

Répartition des accidents survenus en 2020 et 2021 par durée d'arrêt :

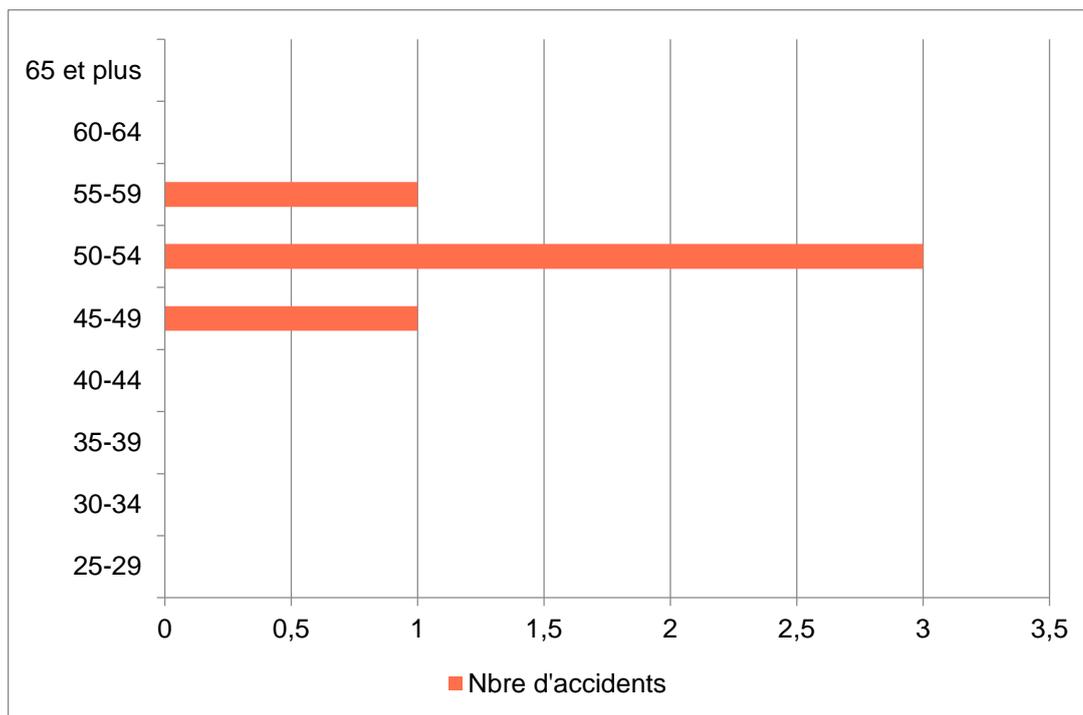
	Pas d'arrêt	1-3 jours	4-14 jours	15-89 jours	90 jours et +	Total
Nombre d'accidents service et trajet 2021	1	1	2	1	0	5
Nombre d'accidents service et trajet 2020	0	0	0	0	0	0

Ne sont comptabilisés dans ce tableau que les accidents survenus au cours des années 2020 et 2021, et non ceux survenus dans les années antérieures mais toujours en cours.



L'âge des agents victimes d'accidents

Répartition par classe d'âge des agents victimes d'accidents survenus en 2021 :

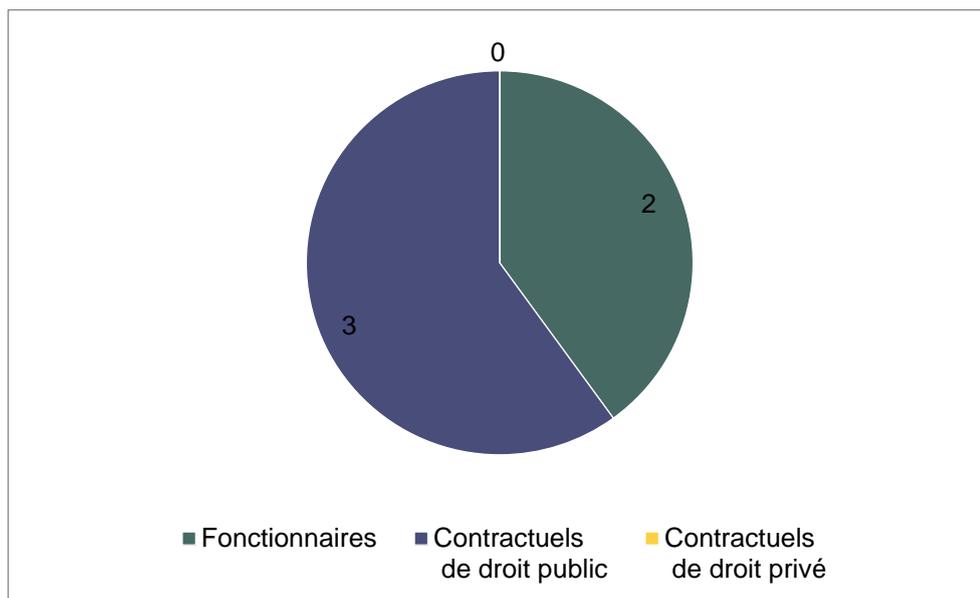


3 accidents sur les 5 au total, ont touchés des agents se trouvant dans la tranche d'âge 50-54 ans.



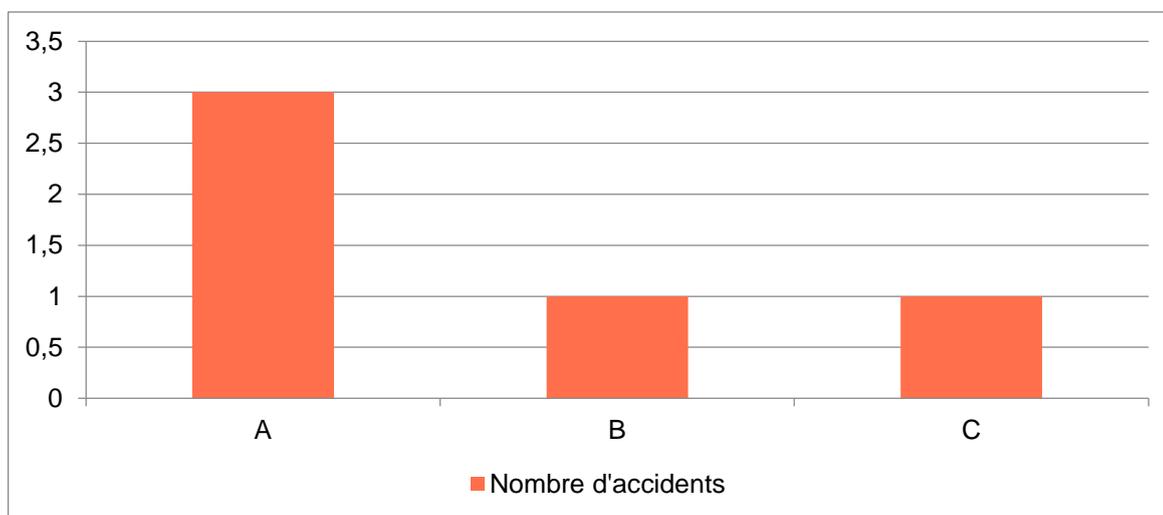
L'âge des agents victimes d'accidents

Répartition des accidents survenus en 2021 selon le statut des agents :



Les accidents survenus en 2021 ont principalement touchés des agents contractuels de droit public.

La répartition des accidents survenus en 2021 selon la catégorie des agents



Trois accidents sur les cinq recensés en 2021 ont touché des agents de catégorie A.



La répartition du nombre d'accidents survenus en 2021 selon la nature des lésions et le siège

Siège des lésions / Nature des lésions	Membres supérieurs (2)	Membres inférieurs (4)	Autre	Total
Fracture	0	1	0	1
Contusion, hématome	1	2	0	3
Autre	0	0	1	1
Total	1	3	1	5
%	20	60	20	100

1) tête : appareil auditif, bouche, cou, face (visage), nez, région crânienne, (exceptés les yeux)

(2) membres supérieurs : avant-bras, bras, coude, épaule, poignet (exceptés mains ou pieds)

(3) main : doigts, paume et dos de la main

(4) membres inférieurs : cheville, cuisse, genou, hanche, jambe (exceptés pieds)

(5) pieds : orteils, plante et dessus, talon

(6) tronc : abdomen, bassin, périnée, organes génitaux, région lombaire, thorax, colonne vertébrale, cervicale, coccyx, dorsale, sacrum

Les maladies professionnelles

En 2021 comme en 2020, aucune maladie professionnelle n'a été reconnue imputable au service.

La protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle est l'ensemble des mesures de protection et d'assistance due par l'administration à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

Aucune demande de protection fonctionnelle n'a été formulée en 2021 et en 2020.



8. L'ACTION SOCIALE

L'action sociale a pour but d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles. Elle est aussi destinée à faire face à des situations difficiles.

Les grandes catégories de prestations d'action sociale par champ d'intervention sont la restauration, le logement l'aide aux familles, les vacances, la culture, les loisirs et la prévention secours.

Sauf exception, le bénéfice de ces prestations est soumis à condition de ressources et suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée.

Les dépenses d'action sociale 2021

La répartition des dépenses 2021 relatives à l'action sociale au profit des agents de l'INTEFP

	Prestations	Réalisé 2021
Prestations ministérielles ou interministérielles	Colonie	0.00
	Centre aéré (CLSH)	160
	Séjour linguistique	0.00
	Séjour maison familiale de vacances	0.00
	Séjour éducatif	0.00
	Enfant handicapé	0.00
	Sous-total	160 euros
	Aide éducation	3 545.55
	Logement étudiant	1 602.20
	Camping	354.31
	Nouveau logement	1 568.80
	CESU (dont frais de gestion)	3 293 = (3 160.00+133)
	Séjour famille/solo (aide aux vacances)	2 717.66
	Sous-total	13 082 euros
Prestations locales	Transport vacances	388.60
	Activité adulte (agent et conjoint)	584.80
	Garde enfants	1469.64
	Chèques-cadeaux aux agents	18 126.00
	Prêt social	0.00
	Secours exceptionnel non remboursable	1 350.00



	Sous-total	21 919 euros
INTERLUDE	Subvention Noël enfants	3 840 euros
Restauration	Participation repas agents	5 284 euros
INTERLUDE	Subvention de fonctionnement	21 720 euros
	TOTAL GENERAL	66 006.28 euros

Les chiffres 2021 de l'action sociale individuelle

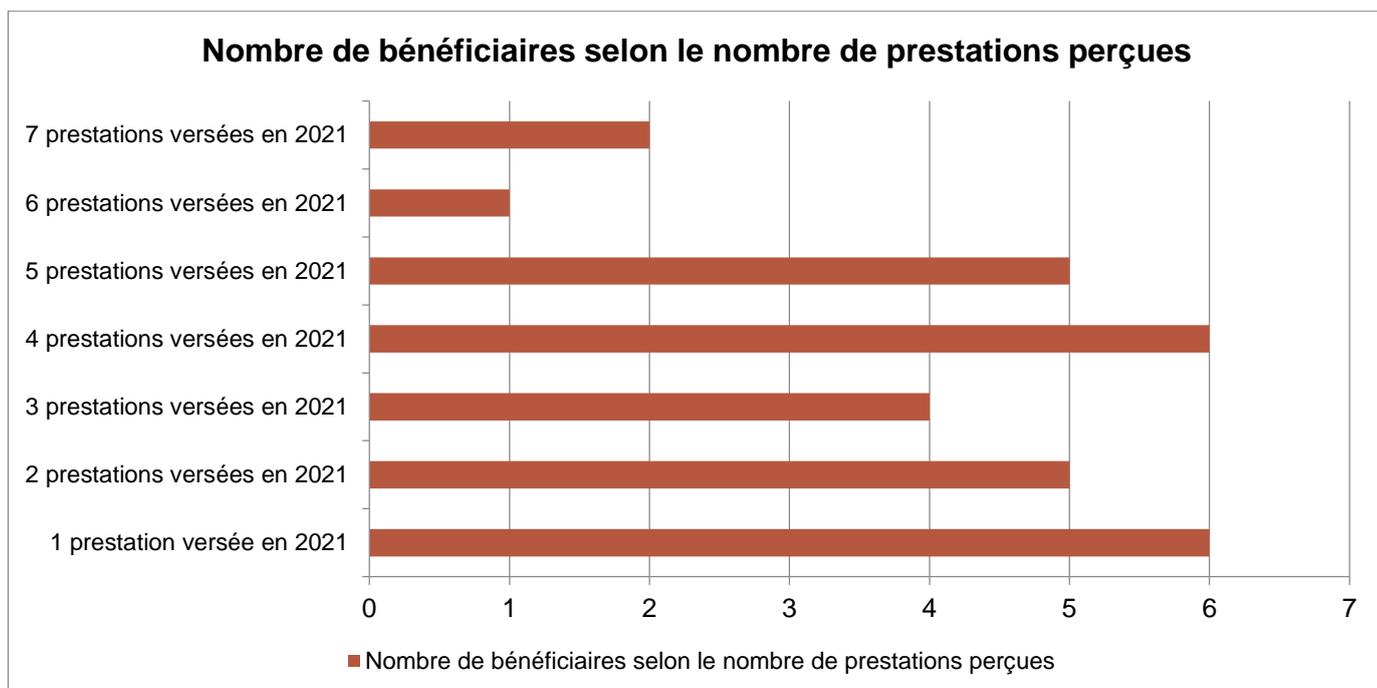
Le nombre d'agents concernés

- 29 agents différents bénéficiaires d'au moins une prestation d'action sociale en 2021 (34 en 2020 et 36 en 2019)
- Une baisse du nombre de bénéficiaires de 14.70% (36 bénéficiaires en 2019)

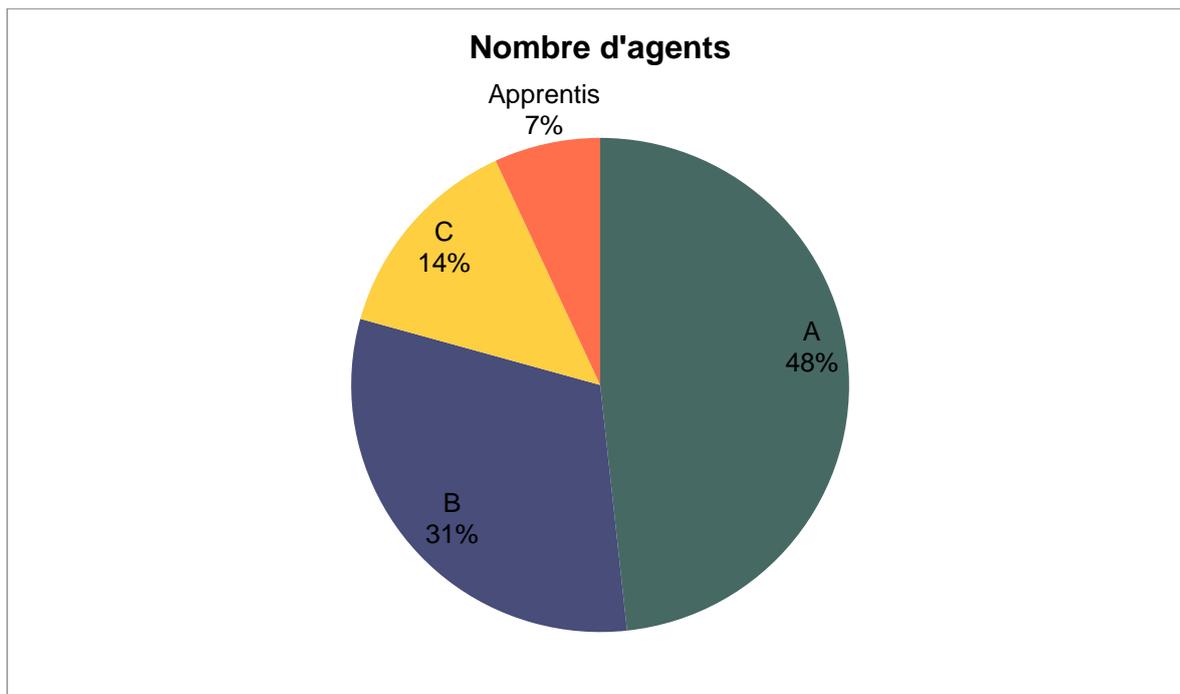
8.1.1 Le nombre prestations versées

- 97 prestations attribuées
- Une moyenne de plus de 3 prestations par bénéficiaire
- Entre 1 et 7 prestations par an et par agent demandeur
- Le plus faible montant de prestations annuelles versé à un agent bénéficiaire : 57.27 euros
- Les plus hauts montants de prestations annuelles versés à un agent bénéficiaire : 1350 euros (versement d'un secours exceptionnel non remboursable) et 1317 euros.

Le nombre de prestations par bénéficiaires

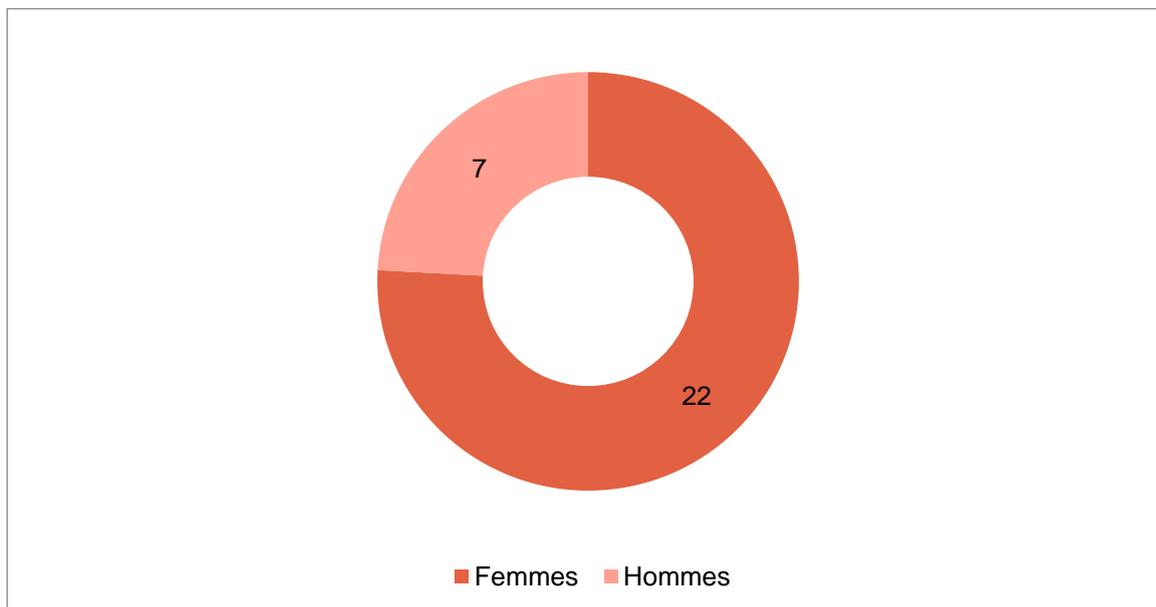


La répartition par catégorie des agents bénéficiaires

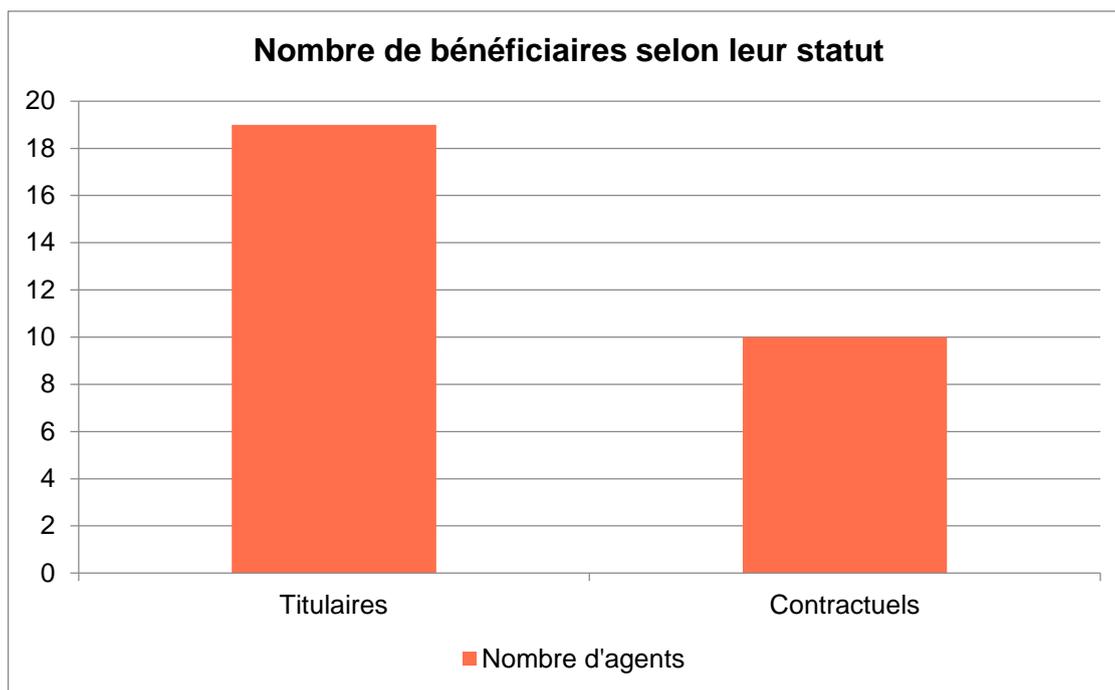


En 2021, 48% des bénéficiaires de l'action sociale sont des agents de catégorie A et seulement 14% sont en catégorie C.

La répartition par sexe des agents bénéficiaires



La répartition par statut des agents bénéficiaires



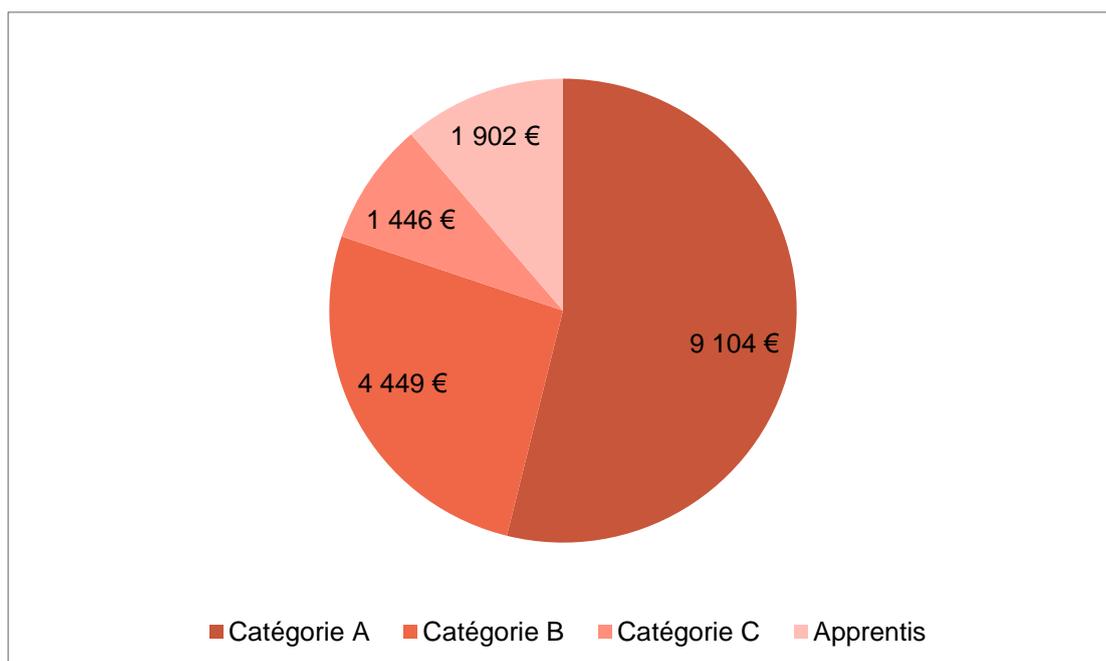
Les titulaires sont presque deux fois plus nombreux que les contractuels à avoir bénéficié de l'action sociale en 2021. Ce chiffre est à ramener à la proportion d'agents titulaires à l'INTEFP, plus de deux fois plus nombreux que les agents contractuels.

Le montant moyen servi par agent et par catégorie

- 16 903.09 euros versés au titre des prestations d'action sociale individuelles (19 494.30 euros en 2020)
- Une moyenne de 583 euros par agent bénéficiaire d'au moins une prestation sur l'année (573 euros en 2020)

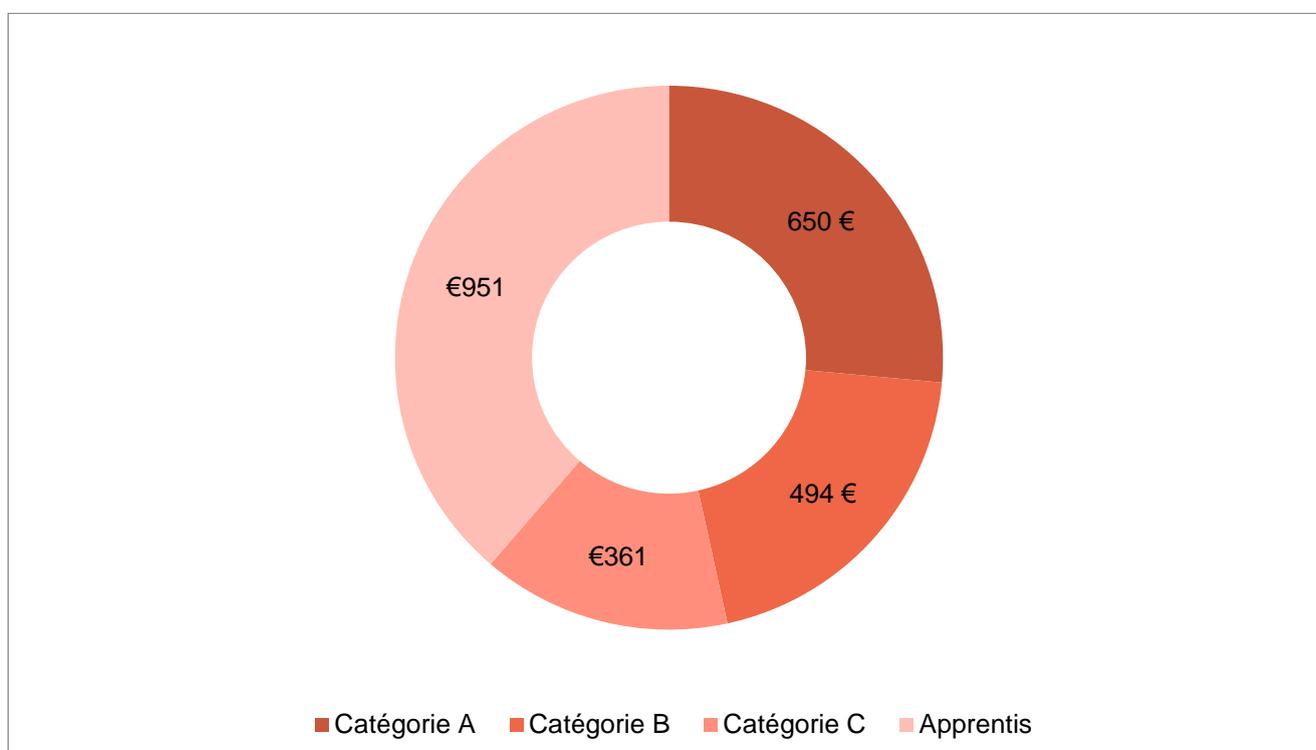


Montant global servi par catégorie :



Les agents de catégorie A étant les plus nombreux à avoir bénéficié de l'action sociale (souvent liée aux enfants), ce sont également eux qui pèsent le plus dans le budget consacré en 2021 aux prestations individuelles, avec 54% du budget total.

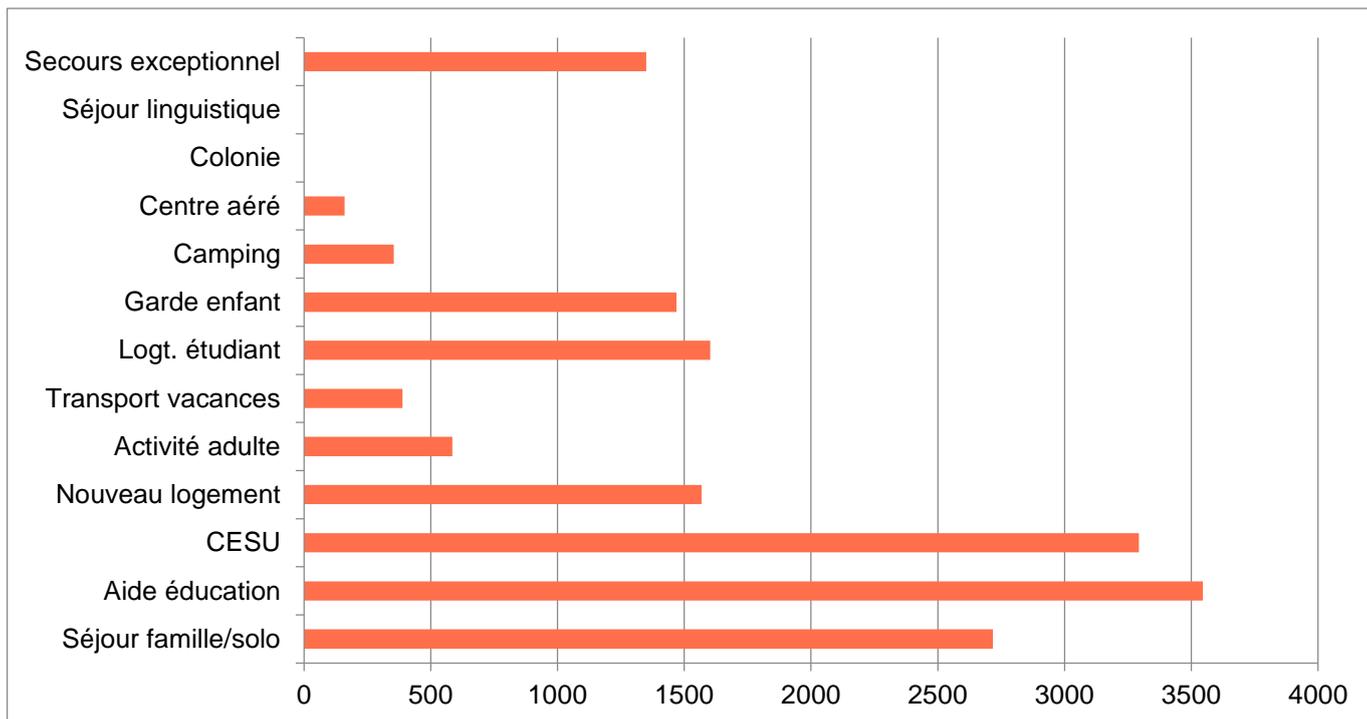
Montant moyen servi par agent bénéficiaire et par catégorie :



Il convient de noter que ce sont toutefois les apprentis, en 2021, qui ont le montant moyen par agent le plus élevé, suivis des agents de catégorie A.



La répartition des niveaux de dépenses par prestation (tout domaine confondu)



L'aide à l'éducation, c'est-à-dire les aides à la rentrée scolaire, est la prestation qui est la plus demandée et qui représente le plus gros budget. Suivent au niveau du montant de dépenses, les demandes de CESU et l'aide aux séjours famille.

Le quotient individuel des agents bénéficiaires

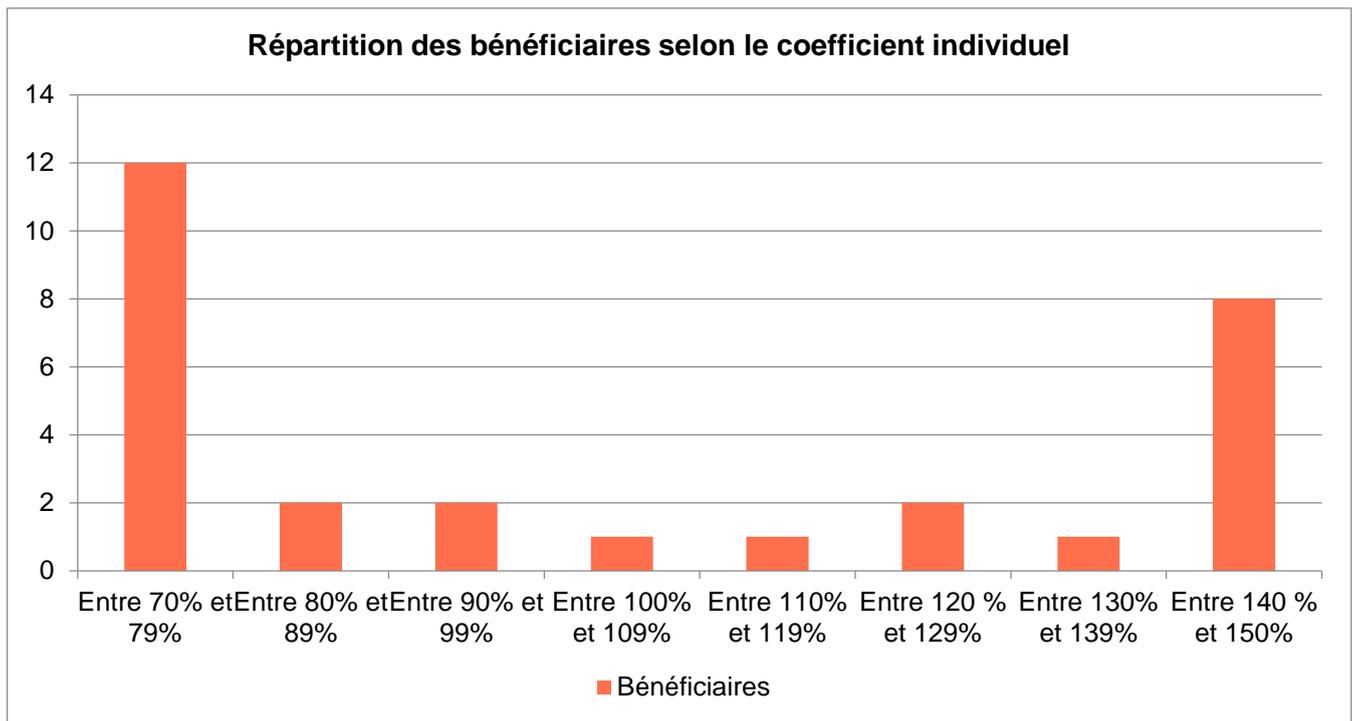
Avant de faire leurs demandes de prestations d'action sociale, les agents doivent vérifier leur éligibilité avec le simulateur annuel de quotient mis à disposition par la DRH.

Le quotient familial ainsi calculé, et propre à l'action sociale, servira à la détermination d'un coefficient agent, sur la base duquel les montants de prestations applicables à chaque agent seront calculés. Le coefficient agent peut varier de 70% à 150%, en fonction de la composition familiale et des revenus du foyer.

✘ 104% est le coefficient moyen des agents bénéficiaires en 2022

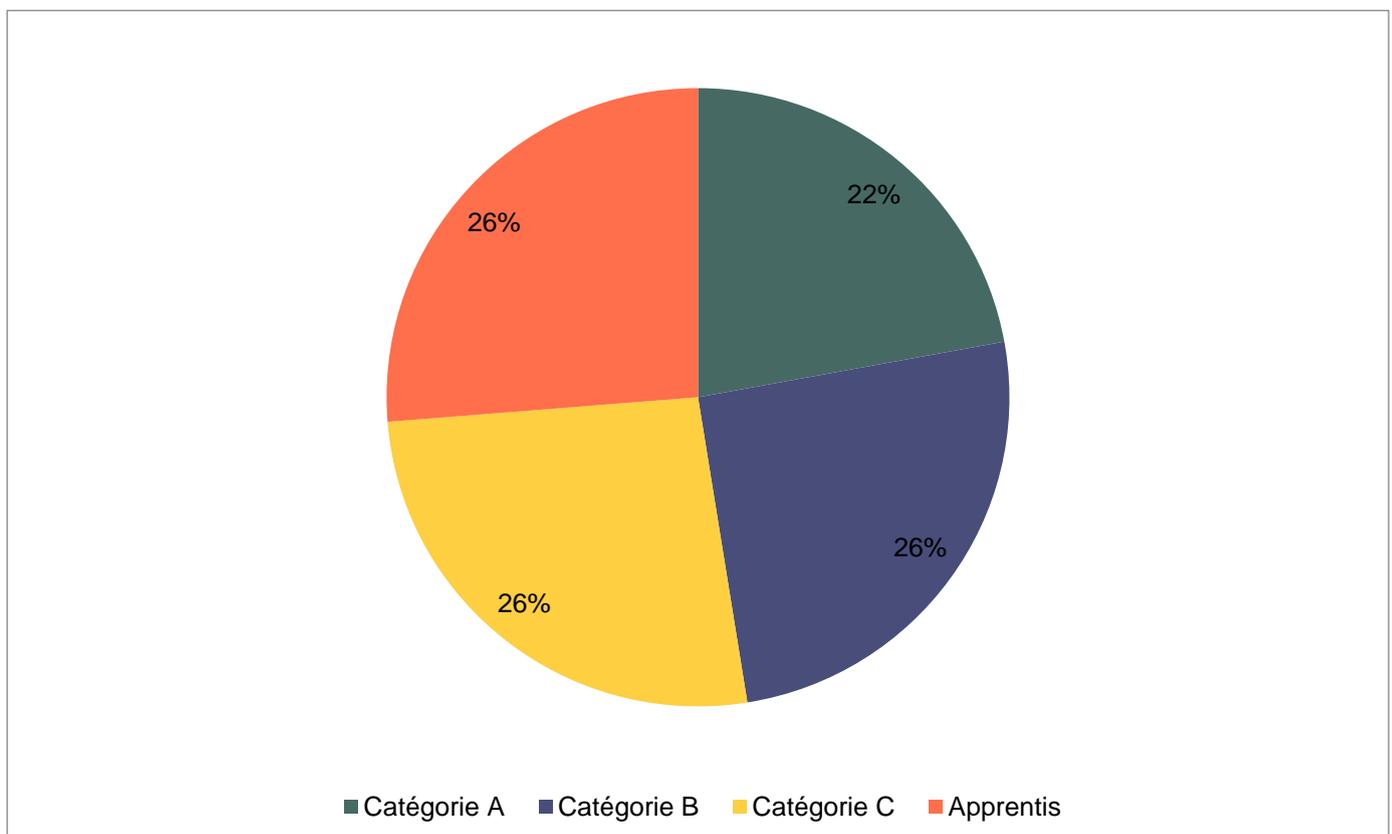


Nombre de bénéficiaires selon des fourchettes de coefficients :



En 2021, 12 bénéficiaires ont un coefficient situé dans la tranche la plus basse, soit entre 70 et 79%. A l'inverse, 8 bénéficiaires ont un taux dans la fourchette la plus élevée, entre 140 et 150%.

Coefficient individuel moyen selon la catégorie :



Les coefficients individuels des apprentis et des agents de catégorie C sont les plus élevés. Les agents de catégorie A, bien que les plus nombreux parmi les bénéficiaires en 2021, sont ceux qui ont les coefficients les plus bas, moins de 100% en moyenne.

Coefficient individuel moyen selon le sexe :



Bien que plus nombreuses, les femmes bénéficiaires ont un coefficient moyen individuel bien plus bas que celui des hommes. Ceci est principalement lié au fait que les hommes bénéficiaires se trouvent surtout chez les apprentis, et les catégories C et B.



Le comparatif pluriannuel de l'action sociale

	Prestations	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Réalisé 2021
Prestations Ministérielles ou interministérielles	Colonie	0.00	203.18	157.00	502.48	0.00
	Centre aéré (CLSH)	135.44	135.94	431.00	83.86	160.53
	Séjour linguistique	0.00	0.00	113.63	227.26	0.00
	Séjour maison familiale de vacances	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	Séjour éducatif	130.44	163.82	109.00	114.83	0.00
	Enfant handicapé	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	Sous-total	265.88	502.94	810.63	928.43	160.53 euros
	BAFA	0.00	0.00	0.00	<i>La prestation n'existe plus</i>	
	Aide éducation	3 243.90	5 064.30	4 400.00	4 189.05	3 545.55
	Logement étudiant	698.43	1 552.80	818.00	1 111.20	1 602.20
	Camping	476.40	678.99	444.00	477.65	354.31
	Conduite accompagnée	306.09	183.64	<i>La prestation n'existe plus</i>		
	Nouveau logement	1 489.30	1 961.00	2 221.00	2 395.60	1 568.80
	CESU (dont frais de gestion)	4 077.90	3 368.05	4 260.00	4 402.69 (4140+262.69)	3 293.82 (3160+133.82)
	Séjour famille/solo	2 631.88	5 124.76	5 047.00	3 811.62	2 717.66
	Sous-total	12 923.90	17 933.54	17 190.00	16 387.81	13 082.34 euros
	<u>Prestations</u>	Transport vacances	722.50	1 228.19	823.00	238.00



<u>locales</u>	Activité adulte (agent et conjoint)	1 221.60	913.40	1 440.00	876.80	584.80
	Garde enfants	869.04	1 624.02	756.00	512.40	1469.64
	Chèques-cadeaux aux agents	17 767.00	17 655.00	19 604.00	18 981.00	18 126.00
	Prêt social/secours	0.00	0.00	0.00	813.55	1 350.00
	Sous-total	20 580.14	21 420.61	22 623.00	21 421.75	21 919.04 euros
<u>INTERLUD E</u>	Subvention Noël enfants	3 000.00	3 900.00	4 650.00	3 000.00	3 840.00
<u>Restauration</u>	Participation repas agents	5 350.00	4 500.00	4 085.00	2 056.45	5 284.37
SOUS TOTAL général		42 119.92	48 257.09	49 358.63	43 794.44	44 286.28 euros
<u>INTERLUD E</u>	Subvention de fonctionnement	19 000.00	19 000.00	19 000.00	21 873.00	21 720.00

TOTAL GENERAL	61 119.92	67 257.09	68 358.63	65 667.44	66 006.28 euros
Variations	+ 1.93%	+ 10%	+ 1.63%	-3.94%	+0.52%

	Prestations dont les dépenses sont en hausse en 2021 par rapport à 2020
	Prestations dont les dépenses sont en baisse en 2021 par rapport à 2020

En 2021, le budget dépensé est en baisse au niveau des prestations ministérielles et interministérielles, mais en légère hausse au niveau des prestations locales. D'une manière globale, le budget est en augmentation par rapport en 2020, en raison principalement de la plus forte participation aux repas agents (longue période de fermeture des restaurants administratifs en 2020 en raison de la crise sanitaire).

On notera aussi que c'est la prestation des remboursements de garde d'enfants qui a la plus forte hausse cette année, probablement en raison du maintien de l'ouverture des structures de garde d'enfants en 2021, à la différence de 2020 qui avait vu les établissements fermer plusieurs semaines en raison des confinements.



Enfin, le secours exceptionnel non remboursable, soumis à rapport circonstancié de l'assistante sociale, et créé par décision du directeur du 15 juillet 2021, a été mobilisé une fois en fin d'année.



9. LE DIALOGUE SOCIAL

La représentativité syndicale

La cartographie des instances de représentation et de concertation

Le dialogue social à l'INTEFP repose sur plusieurs instances :

- Le comité technique (CT) qui est compétent sur les questions et projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la formation professionnelle, à la lutte contre les discriminations ainsi que sur les questions statutaires et indemnitaires ;
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui a pour missions de contribuer à la protection de la santé physique, mentale et de la sécurité des agents, ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail

Notons pour rappel que ces instances seront fusionnées pour devenir le comité social d'administration (CSA), lors des prochaines élections professionnelles du 8 décembre 2022.

L'organisation des instances de représentation et de concertation

Nombre de réunions des instances de concertation :

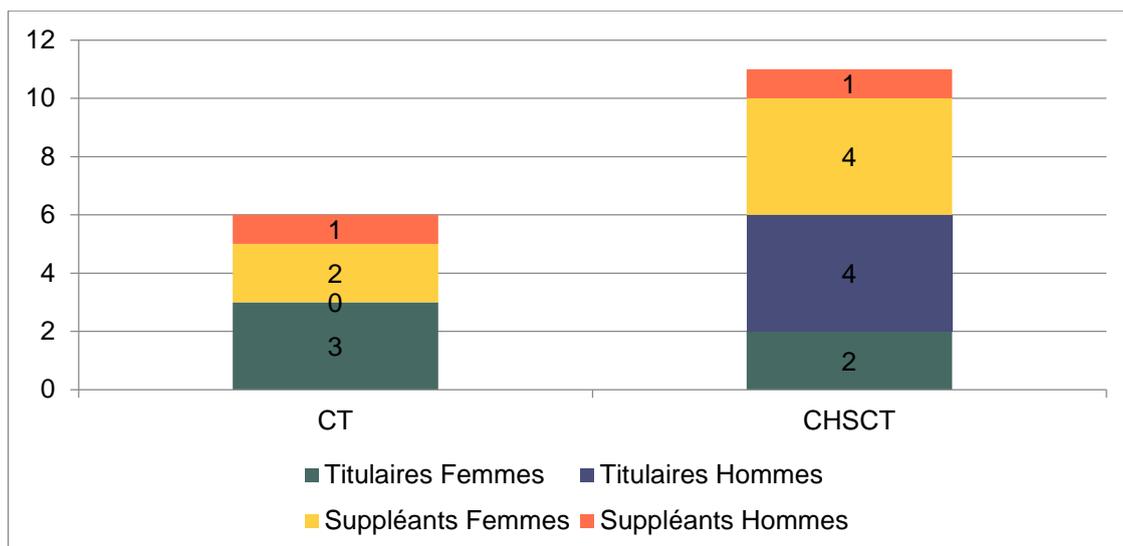
Instances de concertation	Nombre de réunions en 2020	Nombre de réunions en 2021
CT	6	6
CHSCT	13	7
Total	19	13

En 2021, le nombre de séances de CT est resté identique à 2020, soit environ 3 par semestre. En revanche, le nombre de séances de CHSCT a baissé de plus de moitié entre 2020 et 2021. En effet, l'année 2020, en raison de la nécessaire gestion de la crise sanitaire avait engendré une multiplication des réunions du CHSCT, à raison de plus d'une séance par mois. L'année 2021, bien qu'encore très marquée par la gestion de reprise de crise, marque un retour à un nombre de réunions normal.

Répartition des représentants du personnel aux CT et CHSCT au 31/12/2021 :

Instances de concertation	Titulaires		Suppléants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CT	3	0	2	1
CHSCT	2	4	4	1





Les femmes sont plus nombreuses parmi les membres des instances actuellement en place, surtout au sein du CT. En revanche, les hommes sont majoritairement titulaires au sein du CHSCT.

Les thèmes du dialogue social

Les thèmes à l'ordre du jour des séances du comité technique en 2021

Points à ODJ des CT en 2021	
Date	Points à ODJ
CT 11 février 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution d'un poste au sein de la DE - Groupe de travail sur la charge de travail - Situation de Format dialogue - Calendrier des instances 2021
CT 02 avril 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Réorganisation du département Finances
CT 29 avril 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Projet de décret modificatif du décret n°2005-1555 - Modification du règlement intérieur, mise à jour Qualiopi et autre - Modification du RIL: ouverture de l'accueil en continu de 8h30 à 17h00 - Modification du dispositif RIFSEEP de l'INTEFP - Rapport égalité femmes-hommes 2021-2023 - Point sur la mission Format dialogue - Modalité de décompte du temps de travail - Point "groupe charge de travail" - Projet de délibération CA sur l'action sociale
CT du 17 juin 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de développement des compétences - Projet de regroupement du département Finances, mission budget - Modalités de décompte du temps de travail - Point "Groupe charge de travail" - Détermination du calendrier et des modalités de remise à jour du règlement intérieur et du RIL



CT du 14 septembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Modalités de décompte du temps de travail - Bilan de l'action sociale 2020 - Bilan des formations 2020 - Point de situation et calendrier de la démarche diversité - Minimum URSSAF restauration - Situation Format dialogue - Effectifs 2022
CT du 16 novembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Modalités de décompte du temps de travail (suite questionnaire) - Projet de transformation du poste de gestionnaire de voyages expert SG - Projet de création d'un poste de chargé/e de formation IET catégorie B à FSPC - Projet de modification de la classification des groupes de fonctions RIFSEEP à l'INTEFP - Refonte du règlement intérieur et du RIL: constitution groupe de travail et premiers travaux - Situation Format dialogue - Subvention, effectifs 2022 et projet de budget - Projet de réorganisation des CIFs - Projet de recrutement des IET 2023/2024 et impact sur l'organisation - Elections professionnelles 2022

Les thèmes à l'ordre du jour des séances du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en 2021

Points à ODJ des CHSCT en 2021	
Date	Points à ODJ
CHSCT du 26 février 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Point sur la situation sanitaire à l'approche de l'arrivée de la nouvelle promotion IET 2021 - Les modalités de décompte du temps de travail en période de télétravail Covid - Point sur les formations télétravail en mode Covid
CHSCT du 02 avril 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Point sur la situation sanitaire Covid - Examen du registre SST - REX sur la chute de plein pied d'un agent - Plan d'actions sur la prévention des risques - Examen des questions posées par les IET
CHSCT du 12 mai 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation du nouveau PCA n°8
CHSCT du 18 juin 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Point sur la situation sanitaire - Examen du registre SST - Document unique: note de méthodologie - Réorganisation des bureaux Finances-budget - Politique d'accueil des personnes en situation de handicap et diversité - Plan d'actions suite au suicide d'un agent responsable de Cif



CHSCT du 22 juillet 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Situation de l'INTEFP au regard des annonces faites par le gouvernement sur le pass sanitaire - Point sur la vaccination Covid - Réception du rapport de contrôle de l'IGAS - Présentation PCA n°11 - Question de la réouverture des espaces de convivialité - Questions diverses
CHSCT du 15 octobre 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Examen de trois signalements sur le registre SST
CHSCT du 25 novembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Point d'avancement sur l'enquête suite au CHSCT du 15 octobre 2021 - Examen des registres SST - Point sur les dossiers techniques amiantes du site de Marcy l'Etoile - Point sur la qualité de l'eau - Dispositif de retour et maintien dans l'emploi - Enquête RPS des IET: suites et modalités de prise en compte

L'exercice des droits syndicaux

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local :

	Nb de mouvements de grève	Nb de jours de grève	Nb de journées perdues pour fait de grève
2021	11	197	1

Le nombre de mouvements de grève correspond au nombre de préavis de grève déposés par les syndicats (ex: un préavis de 7 jours ne compte que pour 1)

Les données en possession du département RH font apparaître qu'en 2021, seul un agent a fait grève une journée.



Les moyens syndicaux et autorisations d'absence

Crédits de temps syndical attribué et effectivement utilisés en ETPT en 2021 :

Syndicats	ETP de crédits de temps syndical théorique	ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés	Décharges d'activité de service
UNSA			
CGT			
CFDT			1
SNUTEFE-FSU			
Total			1

Journées d'autorisation d'absence accordées en 2021 :

	Instance de concertation (CT / CHSCT)	Groupes de travail	Réunions de travail
Nombre de journées d'absence			

Les données détenues par le département RH ne permettent pas de remplir les deux tableaux ci-dessus.



10. LA DISCIPLINE

La nature des fautes disciplinaires

	Nb de violences envers collègues ou public	Nb d'attitudes inappropriées	Nb de violations devoir de réserve	Autres natures de fautes
2021	0	0	0	0
2020	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Aucune faute disciplinaire ni sanction n'ont été enregistrées sur les années 2020 et 2021.

Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur type

Les sanctions des agents fonctionnaires

	Sanctions 1er groupe	Sanctions 2ème groupe	Sanctions 3ème groupe	Sanctions 4ème groupe
2021	0	0	0	0
2020	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Extrait du site www.service-public.fr:

Sanctions applicables au fonctionnaire d'État titulaire

Groupe	Sanctions
1 ^{er} groupe	- <u>Avertissement</u> - <u>Blâme</u> - Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours
2 ^e groupe	- Radiation du tableau d'avancement - Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire - Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours - <u>Déplacement d'office</u>
3 ^e groupe	- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire - Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans
4 ^e groupe	- Mise à la retraite d'office - <u>Révocation</u>



Les sanctions des agents contractuels

	Avertissement	Blâme	Exclusion temporaire de 1 à 3 jours	Exclusion temporaire de + de 3 jours	Licenciement
2021	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0

Extrait du site www.service-public.fr:

Les sanctions disciplinaires applicables au contractuel sont les suivantes :

- Avertissement
- Blâme
- Exclusion temporaire de fonctions 3 jours maximum
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à 6 mois maximum si vous êtes en CDD ou de 4 jours à 1 an maximum si vous êtes en CDI
- Licenciement sans préavis, ni indemnité

