RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

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

2024 | RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

SOMMAIRE

PREAMBULE 5

1. LES EFFECTIFS ET L'EMPLOI 6

Le plafond d'autorisation d'emploi **6**

Le plafond d'emploi autorisé 6

Le plafond d'emploi consommé 6

Les effectifs cibles et les effectifs présents entre 2022 et 2024 7

Les effectifs physiques au 31 décembre 2024 **9**

Les personnels « en fonction » au 31 décembre 2024 : 10

La répartition des effectifs par âge **13**

La pyramide des âges des agents présents au 31/12/2024 13

Les âges moyens 15

La cartographie des métiers **16**

Les agents contractuels **17**

Les agents gérés mais non présents ou non actifs pour l'INTEFP, au 31/12/2024 **18**

2. LE RECRUTEMENT ET LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL 19

Les entrées et les sorties **19**

Le recrutement des apprentis **21**

La résorption de l'emploi précaire **21**

Le passage en contrat à durée indéterminée (CDI) 21

Les départs à la retraite **22**

Les départs à la retraite constatés des agents titulaires 22

Le nombre de départs 22

L'âge moyen de départ des fonctionnaires 22

Le motif de départ à la retraite 23

Les départs à la retraite constatés des agents contractuels 23

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS 24

Les avancements de grade et les promotions de corps **24**

Les avancements de grade 24

Les promotions de corps **25**

La mobilité des agents **25**

Les postes publiés sur la place de l'emploi public 25

Les agents accompagnés à leur demande **26**

4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL 28

Les agents à temps partiel **28**

L'état des lieux du temps partiel 28

Le changement de quotité de temps de travail au cours de l'année 2023 et 2024 (hors temps partiel thérapeutique) 30

L'organisation du temps de travail **30**
Les heures supplémentaires écrêtées en 2023 et 2024 30
Les agents en télétravail 32
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 36
Les congés maternité, paternité et adoption 36
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, taxe sur les salaires comprise) **38**
Le coût moyen constaté par agent, par catégorie et par sexe **39**
La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) **40**
Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire 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 Indemnitaire Annuel) 41

6. LA FORMATION DU PERSONNEL 43
Les orientations de la politique de formation **43**
Les chiffres-clés de la formation 2024 **53**
Les préparations aux concours et examens 53
Les formations spécifiques (VAE, bilans de compétences, CPF…) **53**

7. LES CONDITIONS DE TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 55
La santé et la sécurité au travail **55**
L'activité du Comité Social d'Administration (CSA) 55
Le document unique d'évaluation des risques (DUER) 55
Les assistants et conseillers de prévention 55
La surveillance médicale des agents 56
Les accidents de service ou de travail et de trajets, les maladies professionnelles **57**
Le nombre et le type d'accidents 57
La durée des arrêts de travail 57
L'âge des agents victimes d'accidents 58
Répartition des accidents survenus en 2023 et 2024 selon le statut des agents : 59
La répartition des accidents survenus en 2023 et 2024 selon la catégorie des agents 59
La répartition du nombre d'accidents survenus en 2023 selon la nature des lésions et le siège 60
La répartition du nombre d'accidents survenus en 2024 selon la nature des lésions et le siège 60
Les maladies professionnelles **60**
La protection fonctionnelle **60**

8. L'ACTION SOCIALE 61

Les dépenses d'action sociale 2023 et 2024 **61**
Les chiffres 2023 et 2024 de l'action sociale individuelle **62**
Le nombre d'agents concernés ... 62
Le nombre prestations versées **62**
Pour 2024 : ... 62
Pour 2023 : ... 62
Nombre de prestations individuelles versées par agent bénéficiaire, selon leur catégorie : ... 62
La répartition par catégorie des agents bénéficiaires ... 63
La répartition par sexe des agents bénéficiaires ... 64
La répartition par statut des agents bénéficiaires ... 64
Le montant moyen servi par agent et par catégorie ... 66
La répartition des niveaux de dépenses par prestation (tout domaine confondu) ... 67
Le quotient individuel des agents bénéficiaires **67**

9. LE DIALOGUE SOCIAL ... 69
La représentativité syndicale **69**
La cartographie des instances de représentation et de concertation ... 69
L'organisation des instances de représentation et de concertation ... 69
Les thèmes du dialogue social **70**
Les thèmes à l'ordre du jour des séances du comité social d'administration de 2023 ... 70
Les thèmes à l'ordre du jour des séances du comité social d'administration de 2024 ... 71
Le droit de grève ... 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

Le rapport social unique est transmis aux membres du comité social d'administration (CSA) avant sa présentation et donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.
Le présent RSU concerne les données de l'année civile 2024.
Certaines données se rapportent aux deux années précédentes (2022 et 2023).
Le plan retenu pour le RSU 2024 de l'INTEFP 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 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.
La prise de décision éclairée n'est possible que sur la base d'éléments documentés, objectifs, vérifiables. Les chiffres peuvent ensuite toujours être discutés, donner lieu à des interprétations et débats, nourrir la concertation mais c'est justement l'objet du RSU que de partir de données partagées et rendues publiques.
Le RSU est de ce point de vue un formidable outil à partir desquels les partenaires sociaux peuvent choisir les thèmes qu'ils souhaitent exploiter, creuser, mouliner, dans le cadre de l'agenda social qu'ils veulent bien se donner, en fonction des sujets qu'ils jugent prioritaires.
Au-delà des tableaux déjà extrêmement riches figurant dans le présent document, il est possible de croiser les données qu'ils contiennent pour les « faire encore mieux parler », afin de délibérer en toute connaissance de cause.
Aussi, le RSU n'est pas une formalité obligatoire qu'il convient de présenter annuellement au CSA. Il est le point de départ nécessaire et utile pour bâtir et évaluer les politiques sociales conduites dans l'établissement et, le moment venu, opérer des comparaisons ou observer des évolutions qui en font un véritable outil de pilotage.

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 2022	Plafond d'autorisation d'emplois 2023	Plafond d'autorisation d'emplois 2024
87	91	91

Le plafond d'emploi consommé
Au terme de l'exercice 2024, la consommation annuelle moyenne s'est élevée à 89.17 ETPT, soit 97.99% du plafond d'emploi autorisé.
Fin 2023, cette dernière était de 88.64 ETPT ou 97.41% du plafond d'autorisation d'emplois.
La politique de l'institut est de viser la saturation du plafond d'emploi et passe par un suivi très fin des entrées et sorties à l'aide d'un tableau Excel partagé mensuellement avec la direction, afin d'ouvrir des postes ou procéder à des recrutements temporaires de renfort.
L'écart à la cible s'explique par la part irréductible des frictions inhérentes au processus d'embauche, ne permettant jamais de faire coïncider parfaitement les dates de départ et d'arrivée (tensions sur certains emplois, préavis, désistements, etc.).
L'augmentation du plafond d'autorisation d'emploi entre 2022 et 2024 est consécutive à la forte hausse des promotions d'inspecteurs élèves du travail à partir de 2021, nécessitant en particulier un renfort de l'équipe FSPC.

Consommations mensuelles des autorisations d'emplois (ETPT) entre 2022 et 2024 :

Mois	ETPT 2022	ETPT 2023	ETPT 2024
Janvier	85,10	84,83	88,60
Février	85,17	85,23	88,60
Mars	83,20	86,10	87,27
Avril	83,20	86,03	87,17
Mai	85,05	85,83	88,00
Juin	86,13	88,30	90,93
Juillet	83,17	88,77	91,30
Août	82,90	88,00	89,60
Septembre	83,77	91,67	88,47
Octobre	87,60	91,98	88,59
Novembre	90,23	93,53	90,37
Décembre	88,73	93,43	91,10
MOYENNE	**85,36**	**88,64**	**89,17**

Les effectifs cibles et les effectifs présents entre 2022 et 2024

Effectifs cibles exprimés en ETPT sous plafond d'emplois, et effectifs présents (ETPT sous plafond d'emplois) entre 2022 et 2024 :

	ETPT cible	ETPT au 31/12	Ecart
2024	91	89.17	1.83
2023	91	88.64	2.36
2022	87	85.36	1.64

Le plafond d'emplois est respecté chaque année et la moyenne des ETPT au 31/12 des années 2022 et 2024 est quasiment à la cible.

Poids des ETPT sous plafond d'emplois par service et par catégorie au 31/12/2023 et 31/12/2024 (moyenne sur l'année) :

Service ou département	ETPT sous plafond annuel 2023				ETPT sous plafond annuel 2024			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Direction	2.14	0.63	0.33	**3.10**	1	0	1	2
Direction des Etudes	3.46	1	0.67	**5.13**	2.83	0.92	1.80	5.55
Département FSPC	4.92	3	1.43	**9.35**	4.76	3.17	0.83	8.76
Département FC	3.99	3	0	**6.99**	4.79	3	0	7.79
CIF de Paris	1	0.82	1.33	**3.15**	2.68	0.34	1.21	4.23
CIF de Nancy	1.58	1.80	0	**3.38**	1.81	1.55	0	3.36
CIF de Marcy	0.93	0	0	**0.93**	0.80	0	0	0.80
CIF de Nantes	2.88	1	0	**3.88**	2.80	1	0	3.80
CIF de Lille	***0.08***	***1***	***1.01***	***2.09***	0	0.25	0	0.25
CIF de Montpellier	2.25	0	1	**3.25**	2.50	0	1	3.5
CIF de Bordeaux	2.59	0	1.48	**4.07**	3	0	0.93	3.93
Secrétariat général	1.60	0	0	**1.60**	1.60	0	0	1.60
Agence comptable	1	1	0	**2**	1	1	0	**2**
Département Accueil voyage	1	1	2	**4**	1	1.11	1.77	**3.88**
Département Finances	1	4.65	1.88	**7.53**	1	4.65	1.81	**7.46**
Département RH	1.25	2.67	0.15	**4.07**	2	1.92	0	**3.92**
Département Informatique	3	2	0.06	**5.06**	3	2.67	0	**5.67**
Département Logistique	0.9	1	2.80	**4.70**	0.96	1.08	2.80	**4.84**
Pôle Partenariats – Mission Format Dialogue	6.95	0.9	0	**7.85**				
VCAP	5.30	0	1.21	**6.51**				
DIP (Direction Innovation et Partenariats)	0	0	0	**0**	12.88	1.40	1.56	**15.84**
TOTAL	47.82	25.47	15.35	88.64	50.40	24.06	14.71	89.17

Les services en gras et en bleu ont également du personnel hors plafond d'emplois (cf ci-dessous).
La diminution de l'effectif du CIF de Lille est consécutive à la fermeture de ce centre à la faveur du départ à la retraite de ses trois agents.
Elle a été compensée par une politique de passage d'un modèle de « CIF à 3 agents » à un « CIF à 4 » dans les cinq CIF restants afin de donner à chaque centre une taille critique de nature à favoriser le management du travail et d'absorber l'accueil partiel des grosses promotions d'IET.
La disparition des effectifs de VCAP en 2024 correspond au transfert des agents au sein de la nouvelle Direction de l'innovation et des partenariats ou DIP (cf. infra).

Poids des ETPT hors plafond d'emplois par service et par catégorie au 31/12/2023 et 31/12/2024 (moyenne sur l'année) :

Service ou département	ETPT hors plafond annuel 2023				ETPT hors plafond annuel 2024			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Département FSPC	1	0	0	**1**	0.67	0	0	**0.67**
CIF de Lille	0.8	0	0	**0.8**	0	0	0	**0**
Département Accueil voyage	0	0	0	**0**	0	0.35	0	**0.35**
Département Finances					0	0.33	0	**0.33**
Département RH	0	0	0	**0**	0	0.33	0	**0.33**
Département Informatique	0	2	0	**2**	0	2	0	**2**
Département Logistique	0	1	0	**1**	0	1	0	**1**
Pôle Partenariats – Mission Format Dialogue	1.35	0.99	0.80	**3.14**				
VCAP	0	0.34	0	**0.34**				
DIP (Direction Innovation et Partenariats)					1.80	2.33	0.67	**4.80**
TOTAL	**3.15**	**4.33**	**0.80**	**8.28**	**2.47**	**6.34**	**0.67**	**9.48**

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.
C'est la raison pour laquelle ces emplois sont majoritairement concentrés sur la DIP (fonction « Institut » de l'INTEFP).
Les autres emplois hors plafond, dispersés au sein de plusieurs directions, correspondent à des emplois d'apprentis, pour lesquels l'établissement conduit une politique résolument volontariste.

Il s'agit donc :

- De certains agents contractuels de la « Mission Format Dialogue » et du « Pôle Partenariats », devenus DIP, dont certaines missions sont spécifiques et potentiellement non pérennes.
- Des apprentis qui ne comptent pas dans le plafond d'emplois autorisés (au secrétariat général et à la DIP),
- Des agents mis à disposition (au département FSPC pour soutenir la hausse des effectifs des promotions d'IET).

Précisons qu'en 2024, le CIF de Lille a été fermé. Un agent reste toutefois comptabilisé en 2024 même si non présent de façon effective (en congés/CET avant départ en retraite).
L'année 2024 est également celle de la naissance de la nouvelle direction de l'Innovation et des Partenariats (DIP) qui a rassemblé les anciens Pôle Partenariats – Mission Format Dialogue et VCAP.

Il ressort des chiffres d'ETPT hors plafond qu'en 2023 et surtout 2024, les départements du secrétariat général et de la DIP se sont tous engagés dans le recrutement d'apprentis.

Les effectifs physiques au 31 décembre 2024

Au 31 décembre 2024, l'effectif total physique présent, de l'INTEFP était de 107 agents.

Répartition des personnels par situation administrative au 31 décembre des années 2023 et 2024 :

Situation administrative	2023	2024
En fonction et rémunérés	106	106
En fonction mais non rémunérés par INTEFP	2	0
Rémunérés mais non actifs	0	1
Gérés mais non présents	2	3
TOTAL	**110**	**110**

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

Entre 2023 et 2024, à la date du 31 décembre, les effectifs d'agents physiques n'ont pas évolué.
En revanche, la situation administrative de certains a été modifiée.
En 2023, deux agents étaient placés en MAD (mise à disposition) gratuites.
A partir de 2024, une seule MAD a été accordée et contre remboursement.

Les personnels « en fonction » au 31 décembre 2024 :

Répartition des personnels « en fonction » par service et par genre au 31/12/2024 :

Service ou département	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Direction	1	1	2	50%
Direction des Etudes	4	0	4	100%
Département FSPC	9	1	10	90%
Département FC	9	0	9	100%
CIF de Paris	4	1	5	80%
CIF de Nancy	2	1	3	67%
CIF de Marcy	1	0	1	100%
CIF de Montpellier	4	0	4	100%
CIF de Bordeaux	4	0	4	100%
Secrétariat général	0	2	2	0%
Agence comptable	2	0	2	100%
Département Finances et achats publics	5	4	9	56%
Département RH	5	0	5	100%
Département Informatique	1	7	8	13%
Département Logistique	2	6	8	25%
Département Accueil et voyage	3	1	4	75%
DIP (Direction Innovation et Partenariats)	18	4	22	82%
TOTAL	**77**	**29**	**106**	**73%**

Le taux de féminisation des services reste constant depuis plusieurs années, autour de 70%.
La majorité des effectifs est en toute logique rattachée à la direction des Etudes et regroupe les agents affectés à la « fonction Ecole », c'est-à-dire aux activités de formations initiale et continue, qui correspondent au cœur de métier de l'institut (DE+FSPC+FC+CIF soit 40 agents).

La DIP, qui regroupe en 2024 l'ensemble des actions rattachées à la « fonction Institut », occupe 22 agents, dont une partie est également consacrée à des fonctions d'ingénierie de formation (innovation pédagogique et actions extérieures).

Plus de 60% des effectifs sont donc dédiés aux fonctions « de production ».
38 agents sont affectés au fonctions transverses (dites fonctions support), ce qui constitue un ratio élevé mais s'explique par l'importance des dimensions logistiques associées à l'activité d'un site de formation comprenant des hébergements, de la restauration, de la gestion de nombreux déplacements, des locaux et équipements pédagogiques, des indemnisations de stagiaires et d'intervenants, etc.

Répartition par statut des personnels en fonction aux 31/12/2023 et 2024 :

Au 31 décembre	Fonctionnaires	Contractuels	MAD entrantes	TOTAL
2024	60	45	1	**106**
2023	61	45	2	**108**

En 2023 et 2024, les personnels fonctionnaires représentent en moyenne 58% des personnels physiques en fonction au 31 décembre.
Les personnels contractuels sont à effectif égal sur 2023 et 2024.

Répartition par catégorie des personnels en fonction au 31/12/2024 :

Catégorie	Fonctionnaires	%	Contractuels	%	**TOTAL**	**TOTAL en %**
A	34	62%	21	38%	**55**	**52%**
B	15	47%	17	53%	**32**	**30%**
C	12	63%	7	37%	**19**	**18%**
TOTAL	**61**	**57%**	**45**	**43%**	**106**	**100%**

Répartition par catégorie des personnels en fonction au 31/12/2023 :

Catégorie	Fonctionnaires	%	Contractuels	%	TOTAL	TOTAL en %
A	35	61%	22	39%	57	53%
B	16	52%	15	48%	31	29%
C	12	60%	8	40%	20	19%
TOTAL	**63**	**58%**	**45**	**42%**	**108**	**100%**

Les agents de catégories A sont majoritaires au sein de l'institut quel que soit leur statut.
En catégories A et C, les fonctionnaires sont toujours en plus grand nombre.
Tel n'est pas le cas en catégorie B en 2024 ce qui s'explique par plusieurs recrutements d'apprentis.
Les apprentis sont des agents contractuels et ils occupent des postes de catégorie B, hors plafond.
Dans ces tableaux, les agents en MAD entrantes sont comptabilisés parmi les fonctionnaires.

Répartition par corps des personnels en fonction au 31/12/2024 :

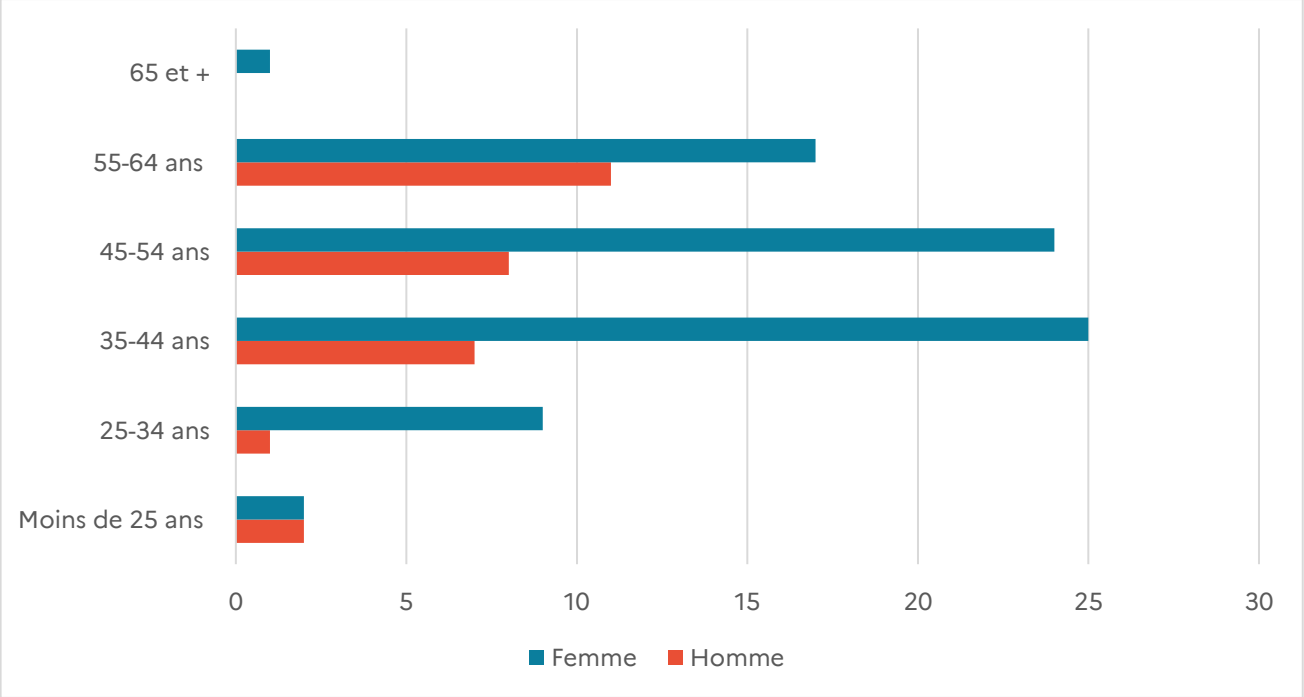
Statut / Catégorie / Corps			Au 31/12/2024
Fonctionnaires	**A+ et A**	Corps cat A+	0
		Inspecteurs du travail	20
		Attachés adm Etat	11
		Fonctionnaires en PNA	2
	B	Contrôleurs du travail	1
		Secrétaires adm	14
	C	Adjoints adm	9
		Adjoints techniques	3
Total fonctionnaires			**60**
Contractuels	A+ et A		21
	B		16
	C		8
Total contractuels			**45**
MAD entrantes	A+ et A		1
	B		0
	C		0
Total MAD entrantes			**1**

Les fonctionnaires sont regroupés au sein de 6 corps principaux représentant la totalité (100%) des effectifs fonctionnaires au 31/12/2024.Il s'agit principalement des inspecteurs du travail (34%), des secrétaires administratifs (24%), des adjoints administratifs (15%), des attachés d'administration (18%), des adjoints techniques (5%) et des contrôleurs du travail (2%).
Au 31/12/2024, une mise à disposition entrante (MAD) est recensée, concernant un agent de catégorie A du corps de l'inspection du travail.
Parmi les agents contractuels présents au 31/12/2024, les contractuels de catégorie A représentent 47% de l'effectif total des contractuels.

La répartition des effectifs par âge

La pyramide des âges des agents présents au 31/12/2024

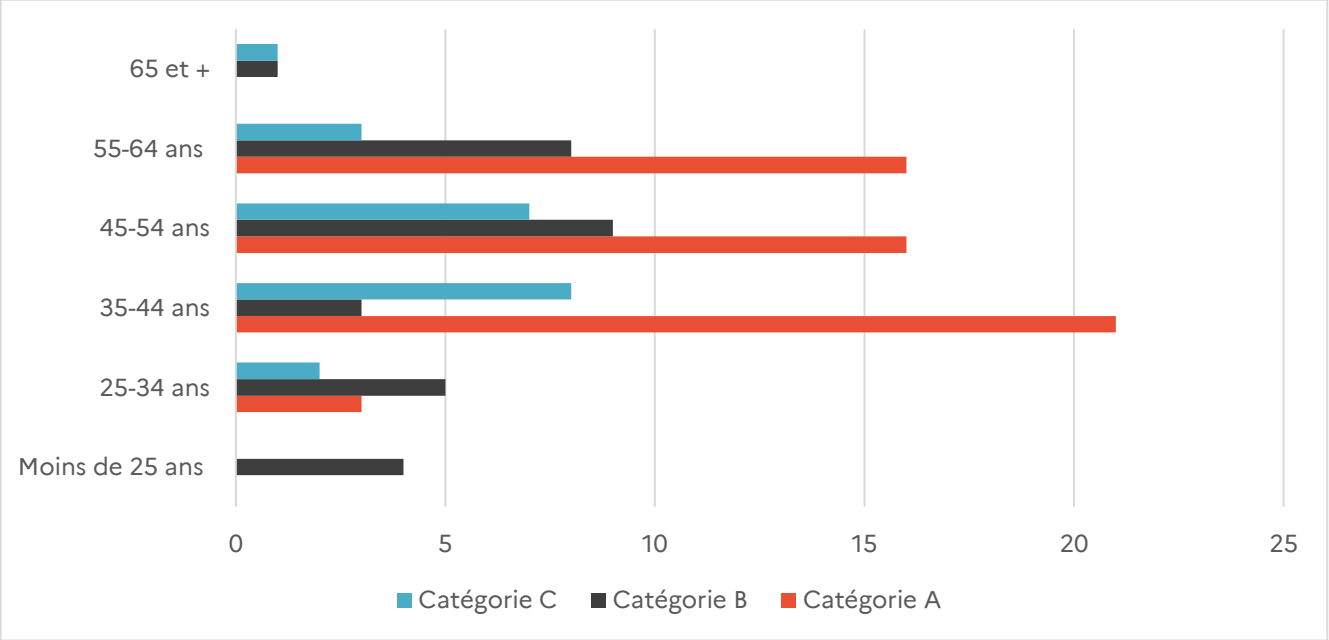
Pyramide des âges selon le sexe, en nombre d'agents :



Le graphique présente la répartition du personnel selon l'âge et le sexe. Il en ressort que la majorité de nos effectifs est féminine, en particulier dans les tranches 35-44 ans et 45-54 ans, où les femmes représentent respectivement environ 70% et 75% des agents de ces catégories.
La tranche 35-44 ans constitue à elle seule près de 30% de l'effectif total, majoritairement féminin. Les tranches 45-54 ans et 55-64 ans suivent, représentant chacune environ 25% et 20% de l'effectif global.
Les jeunes de moins de 25 ans restent peu nombreux (moins de 5% des effectifs), et les agents de 65 ans et plus sont quasiment absents.
La part des hommes est plus marquée dans les tranches 45-64 ans et surtout 55-64 ans, mais reste globalement minoritaire, représentant environ 30% des effectifs dans ces catégories d'âge.

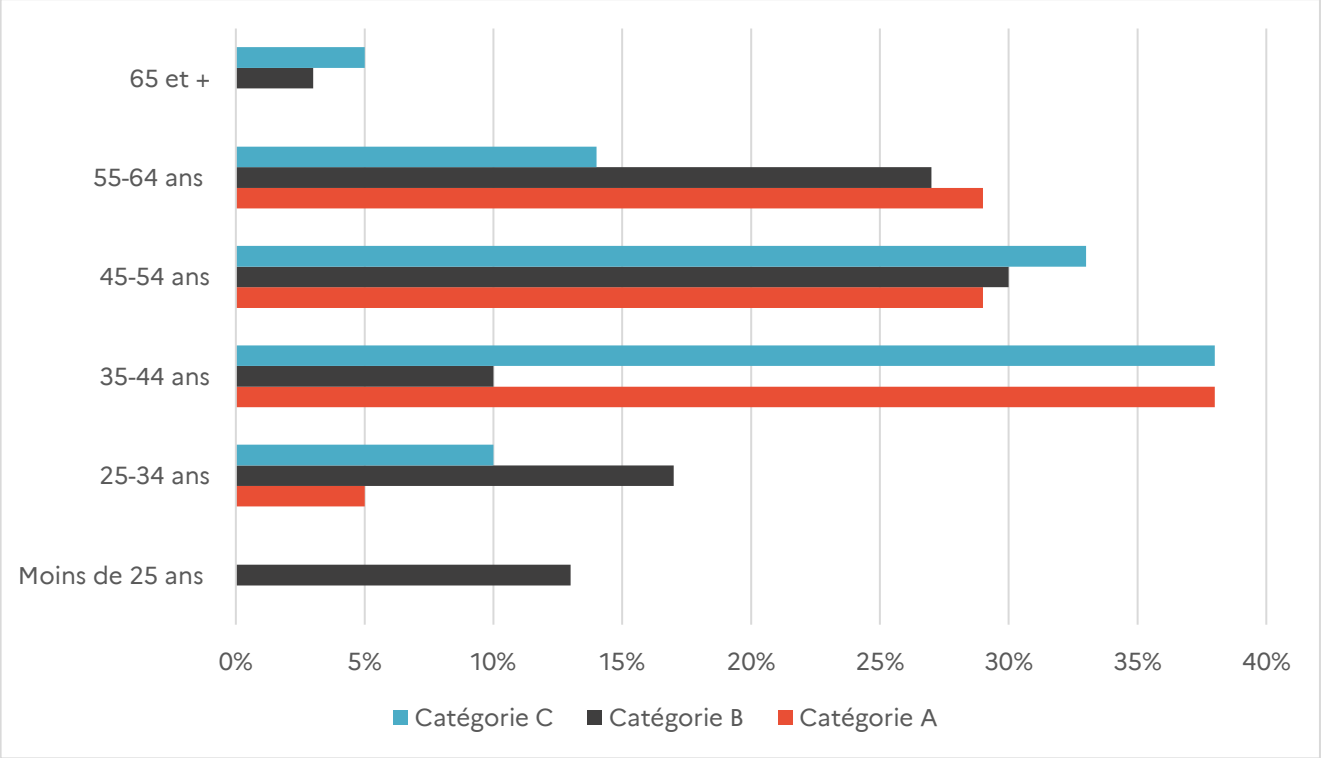
Ces éléments traduisent une féminisation importante de l'effectif, ainsi qu'une structure d'âge concentrée sur les tranches d'âge intermédiaires (35-64 ans).

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



La pyramide des âges par catégories au 31/12/2024 présente des données similaires, quelle que soit la catégorie des personnels. Les 35-44 ans 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 :

- 38% des catégories A se trouvent dans la tranche 35-44 ans
- 30% des catégories B sont dans la tranche 45-54 ans
- 38% des catégories C dans celle de 35-44 ans.

La pyramide des âges des agents de catégorie B fait apparaître un creux au milieu des tranches d'âges, concentrant les agents sur les tranches des 45-54 ans et 55-64 ans.
A la différence des catégories A et C, les agents de catégorie B sont présents sur toutes les tranches.

Globalement, la grande majorité des agents se répartissent sur les tranches 35-64 ans.

Les âges moyens

Age moyen des personnels en fonction par catégorie au 31/12/2024

	Catégories A+ et A	Catégorie B	Catégorie C	Age moyen
Femmes	47	47	45.5	**46.5**
Hommes	54	40	46	**46,5**

Au 31 décembre 2024, l'âge moyen des agents de l'INTEFP est de 46,5 ans pour les femmes et les hommes.

Age moyen des personnels en fonction par catégorie au 31/12/2023

	Catégories A+ et A	Catégorie B	Catégorie C	Age moyen
Femmes	47	51	50	**49.5**
Hommes	55	43	46	**48**

Au 31 décembre 2023, l'âge moyen des agents de l'INTEFP est de 49.5 ans pour les femmes et 48 ans pour les hommes (48.5 ans en moyenne).

La baisse de l'âge moyen observé en 2023 et 2024 s'explique par le départ en retraite en 2024 de plusieurs agents ayant plus de 60 ans et par le recrutement d'apprentis de moins de 25 ans.

La cartographie des métiers

Répartition des agents par domaines fonctionnels issus du référentiel des métiers de la fonction publique, au 31/12/2024 :

Domaine fonctionnel	Nbre agents en fonction	% par rapport au total général
Direction et pilotage des politiques publiques	10	9,43%
Organisation, contrôle et évaluation	7	6,60%
Enseignement et formation	46	43,40%
Lecture publique et documentation	1	0,94%
Communication	6	5,66%
Achats	3	2,83%
Gestion budgétaire et financière	8	7,55%
Ressources humaines	5	4,72%
Numérique	8	7,55%
Relation à l'usager	4	3,77%
Interventions techniques et logistiques	8	7,55%
Total général	**106**	**100%**

Pratiquement la moitié des effectifs de l'INTEFP exerce un métier relavant du domaine de l'enseignement et de la formation
Exercent un emploi relevant du domaine fonctionnel « Direction et pilotage des politiques publiques », les agents de la direction et certains agents de la DIP (direction innovation et partenariats).

Répartition par catégorie des emplois selon le domaine fonctionnel, au 31/12/2024 :

Domaine fonctionnel	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Direction et pilotage des politiques publiques	7	2	1
Organisation, contrôle et évaluation	7	-	-
Enseignement et formation	30	9	7
Lecture publique et documentation	1	-	-
Communication	1	1	4
Achats	-	3	-
Gestion budgétaire et financière	2	4	2
Ressources humaines	2	3	-
Numérique	3	5	-
Relation à l'usager	1	2	1
Interventions techniques et logistiques	1	3	4
Total général	**55**	**32**	**19**

Plus de 50 % des agents sont en catégories A et A+, et parmi ceux-ci, plus de 54% exercent des métiers relevant du domaine enseignement et formation.
Au sein des catégories B et C, ce sont également les métiers relevant du domaine fonctionnel « Enseignement et formation » qui dominent, ce qui est logique au regard des missions mêmes de l'établissement.

Les agents contractuels

Répartition des agents contractuels par type de contrats au 31/12/2024 :

CDI		CDD		Apprentissage		Détachement sur contrat		Total	
Effectifs	%	Effectifs	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
24	53%	12	27%	7	16%	2	4%	45	100%

Au 31 décembre 2024, 42 agents contractuels étaient en fonction.
Parmi ces agents, 53 % disposent d'un contrat à durée indéterminée (CDI), 27 % d'un contrat à durée déterminée (CDD), 16 % d'un contrat d'apprentissage et 4% d'un détachement de fonctionnaire sur contrat à durée déterminée.
Parmi les agents en CDI, les femmes représentent 83 %, tandis qu'elles représentent 67 % des agents en CDD.
Globalement, plus de 75 % des agents contractuels sont des femmes (soit 34 femmes sur un total de 45 agents contractuels).
Parmi les agents contractuels, sont comptés les deux agents fonctionnaires détachés sur contrat (une femme et un homme) en raison de l'absence de corps correspondant ou du caractère temporaire de leur mission.

Répartition des agents contractuels par type de contrats au 31/12/2023 :

CDI		CDD		Apprentissage		Détachement sur contrat		Total	
Effectifs	%	Effectifs	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
23	51%	16	36%	4	9%	2	4%	45	100%

Au 31 décembre 2023, le nombre total de contractuels était identiques à 2024.
Le nombre de CDD est relativement important en raison des petits contrats en renfort recrutés sur le dernier trimestre des deux années.

82% des contractuels en CDI sont des femmes, soit un taux identique à 2024. Ces dernières représentaient 78% de l'ensemble des contractuels, tous types de contrats confondus.

Les agents gérés mais non présents ou non actifs pour l'INTEFP, au 31/12/2024

Répartition par position administrative des personnels gérés mais non présents ou non actifs au 31/12/2024 et 31/12/2023 :

Position administrative	2023	2024
	Effectifs physiques	Effectifs physiques
Congé parental	1	
Détachement sortant		1
Disponibilité sortante		1
MAD sortante		
PNA sortant		
DTAS (décharge totale d'activité)	1	1
Congé longue durée		
Congé grave maladie		
CITIS (congés d'accident du travail)		1
Total général	**2**	**4**

En fin d'année 2024, 4 agents étaient en position interruptive d'activité ou en activité hors d'INTEFP, contre 2 en 2023.

2. LE RECRUTEMENT ET LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Les entrées et les sorties

Flux d'entrées et de sorties en effectifs physiques en 2024

Flux d'entrées et de sorties	Nombre
Entrées impactant le plafond d'emplois	24
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	6
Total des entrées	**30**
Sorties impactant le plafond d'emplois	25
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	3
Total des sorties	**28**

En 2024, 58 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 recrutés sur ressources propres, agents en MAD, apprentis…) représentent 20% des entrées et 11% des sorties.

Le taux de rotation, calculé à partir des entrées et sorties impactant le plafond d'emplois, est de **23.80%** en 2024.
Cela signifie que quasiment 24% de l'effectif de l'établissement a été renouvelé.
Attention toutefois, pour comprendre ce chiffre, il convient de rappeler que certains agents rentrent et sortent de l'INTEFP la même année, notamment les agents recrutés en CDD de remplacement ou de renfort de courte durée sur des missions ponctuelles, dans le cadre de la politique de saturation du plafond d'emploi citée plus haut.

Flux d'entrées et de sorties en effectifs physiques en 2024 en fonction du motif :

Entrées	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Entrées impactant le plafond d'emplois	***7***	***6***	***10***	***23***
Réintégrations (suite CP, CLD, dispo…)	1	-	1	**2**
Concours	-	-	-	**-**
Détachements entrants/PNA entrantes/ Affectations CIGEM	3	2	2	**7**
Mutations/Affectations	2	-	-	**2**
Entrées d'agents non titulaires	1	4	7	**12**
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	***2***	***4***	***1***	***7***
Prises en charge de MAD entrantes	1	-	-	**1**
Mutations internes	1	-	1	**2**
Concours sans impact	-	-	-	**-**
Entrées d'agents non titulaires (DIP et apprentis)	-	4	-	**4**
Total des entrées	**9**	**10**	**11**	**30**

Sorties	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Sorties impactant le plafond d'emplois	**4**	**8**	**12**	**24**
Retraites	2	3	2	**7**
Détachements sortants ou fin de détachement entrant/PNA sortantes/Affectations CIGEM	1	-	1	**2**
Mutations/Affectations	-	-	-	**-**
Sorties temporaires (Dispo, CP, CLD…)	1	-	-	**1**
Fins de contrats (inclus démission)	-	5	9	**14**
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	**2**	**1**	**1**	**4**
Fin de MAD gratuites	1	-	-	**1**
Mutations internes	1	-	1	**2**
Concours sans impact	-	-	-	**-**
Fins de contrats (inclus démission) DIP et apprentis	-	1	-	**1**
Total des sorties	**6**	**9**	**13**	**28**

En 2024, les entrées ont été relativement équilibrées entre les catégories A (9), B (10) et C (11), avec une légère prédominance pour la catégorie C, du fait des CDD de renfort conclus sur la fin d'année.
Les entrées impactant le plafond d'emplois concernent majoritairement la catégorie C (10 entrées) pour les mêmes raisons.

Concernant les sorties, c'est la catégorie C qui est la plus concernée avec 13 départs, suivie de la catégorie B (9) et de la catégorie A (6). Les sorties impactant le plafond d'emplois touchent principalement les catégories B et C (respectivement 8 et 12).

Le recrutement des apprentis

Nombre d'apprentis recrutés de 2022 à 2024

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de contrats signés en 2022	1	1	**2**
Nombre de contrats signés en 2023	1	1	**2**
Nombre de contrats signés en 2024	3	1	**4**

Au 31 décembre 2024, 7 apprentis étaient présents à l'INTEFP (3 femmes de + 25 ans, 2 femmes de moins de 25 ans et 2 hommes de moins de 25 ans).
L'âge moyen des apprentis présents au 31 décembre 2024 est de 24 ans, pour un niveau de diplôme préparé allant de Bac+2 et Bac+5.

La résorption de l'emploi précaire

Le passage en contrat à durée indéterminée (CDI)

Nombre de passages de CDD en CDI en 2023 et 2024

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
2023	**2024**	**2023**	**2024**	**2023**	**2024**	**2023**	**2024**
2	1	0	0	0	0	**2**	**1**

L'INTEFP mène depuis quatre ans une politique de résorption de l'emploi précaire qui conduit, sauf renforts ponctuels, à allonger la durée des contrats à durée déterminée, à réduire le nombre de renouvellements et à proposer un passage en CDI aux agents dont l'emploi est pérenne ou qui peuvent basculer sur un emploi pérenne.
En 2023 et 2024 ce sont 3 agents en contrats à durée déterminée (CDD) qui se sont vu proposer un contrat à durée indéterminée (CDI).
Ces passages en CDI concernent exclusivement la catégorie A sur ces deux années, 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 2023 et 2024

2023	2024	Evolutions 2023 / 2024
4	7	75%

En 2024 il y a eu 3 départs à la retraite de plus qu'en 2023, d'agents titulaires. Ces fins de carrière ont correspondu au départ de la dernière cohorte d'agents dotés d'une très grande ancienneté au sein de l'établissement, signant une véritable bascule générationnelle.

Répartition des départs à la retraite en 2023 et 2024 par catégorie :

Catégorie	2023		2024		Evolution 2023/2024
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Catégorie A	2	40%	3	75%	0%
Catégorie B	2	50%	3	43%	50%
Catégorie C		0%	2	20%	200%
Total	**4**	**100%**	**7**	**100%**	**75%**

Le nombre de départs en retraite d'agents titulaires a augmenté de 75% entre 2023 et 2024. Le nombre de départs est identiques en catégories A et B et légèrement moindre en catégorie C en 2024.

L'âge moyen de départ des fonctionnaires

Répartition de l'âge moyen de départ à la retraite en 2023 et 2024 par genre :

2023			2024		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
61	-	**61**	63	67	**65**

On observe que l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires est sensiblement supérieur en 2024 par rapport à 2023.

Age moyen de départ à la retraite en 2023 et 2024 par catégorie et genre :

Catégorie	**2023**			**2024**		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	62	-	62	62	67	65
Catégorie B	61	-	61	63	-	63
Catégorie C	-	-	-	63	67	65
Total	**61**	**-**	**61**	**63**	**67**	**65**

L'âge de départ en retraite est à peu près le même pour les fonctionnaires femmes de chaque catégorie, partis en retraite en 2023.

Mais en 2024, on observe que les hommes partis en retraite l'ont été à un âge plus avancé de 4 à 5 ans par rapport à l'âge des femmes.

Le motif de départ à la retraite

Répartition des départs à la retraite en 2023 et 2024 par motif de départ :

Motif de départ	2023	2024
Jouissance immédiate	1	5
Carrière longue	2	2
Invalidité	0	0
Handicap	0	0
Parent de 3 enfants	1	0
Total	**4**	**7**

En 2024, 71% des départs à la retraite l'ont été pour jouissance immédiate, alors qu'en 2023, seuls 25% des départs l'ont été pour ce motif.
Sur ces deux années, 2 départs à la retraite avaient comme motif la départ pour carrière longue.

Les départs à la retraite constatés des agents contractuels

Evolution du nombre de départs à la retraite entre 2023 et 2024 :

2023			2024		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	0	0	1	0	1

Il n'a été enregistré qu'un seul départ à la retraite d'agents contractuels en 2024 et aucun en 2023.

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les avancements de grade et les promotions de corps

Les avancements de grade

Nombre de promus à l'avancement en 2023 et 2024

Catégorie	2023	2024
A	2	0
B	0	1
C	2	2
Total	**4**	**3**

En 2024, aucun agent de catégorie A n'a été promu au grade supérieur par tableau d'avancement (hors examen professionnel et concours). A l'inverse, sur les deux années, le nombre de promus est resté le même en catégorie C, permettant ainsi aux agents sur des échelles indiciaires basses de voir leur carrière évoluer.

Nombre de promus par rapport au nombre de promouvables en 2023 et 2024 selon le corps :

Catégorie	Grade d'accès	2023				2024			
		Nbre promouvables		Nbre promus		Nbre promouvables		Nbre promus	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	Attaché hors classe	1	-	-	-	2	-	-	-
	Attaché principal	-	-	-	-	-	-	-	-
	DT HC	-	-	-	-	-	-	-	-
	DT	5	2	-	1	5	-	-	-
	DAT	5	1	1	-	4	1	-	-
B	SA CE	2	-	-	-	2	-	-	-
	SA CS	1	2	-	-	3	3	-	1
	Contrôleur HC	-	1	-	-	-	1	-	-
C	Adj adm ppal 1ère cl	5	-	1	-	4	-	1	-
	Adj adm ppal 2è cl	2	-	1	-	1	-	-	-
	Adj tech ppal 1ère cl	-	2	-	-	-	2	-	1
	Adj tech ppal 2è cl	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		**21**	**8**	**3**	**1**	**21**	**7**	**1**	**2**

Le nombre d'agents promouvables est pratiquement similaire entre 2023 et 2024, avec 29 agents promouvables en 2023 et 28 pour 2024.

Les promotions de corps

Nombre d'agents promouvables, proposés et d'agents promus à un changement de corps au titre des campagnes 2023 et 2024

Catégorie	Grade de promotion	2023			2024		
		Nbre promouvables	Nbre dossiers proposés	Nbre promus	Nbre promouvables	Nbre dossiers proposés	Nbre promus
A	Attaché	10	1	1	9	0	0
	Inspecteur du travail	2	0	0	2	0	0
B	Secrétaire administratif	11	0	0	11	0	0
Total		**23**	**1**	**1**	**22**	**0**	**0**

Chaque année, plusieurs dossiers sont présentés au titre de la campagne d'avancement et de promotion. La taille de l'INTEFP ne permet pas d'avoir annuellement des quotas d'avancement et l'établissement bénéficie régulièrement des rompus, postes restants après attribution des quotas par la DRH ministérielle.

La mobilité des agents

Les postes publiés sur la place de l'emploi public

Lancé en mai 2023, **"Choisir le service public"** est un site d'information à destination du grand public, des étudiants et des professionnels en reconversion. Il s'inscrit dans une démarche de valorisation des carrières au sein des trois versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale). Accessible à l'adresse www.choisirleservicepublic.gouv.fr , le site a pour vocation de faire connaître les missions, les valeurs et les opportunités offertes par le service public. Il propose des témoignages, des fiches métiers, des outils d'orientation, ainsi que des informations pratiques sur les concours, les formations et les conditions d'accès aux emplois publics.

Nombre de postes publiés sur le Choisir le service public en 2023 :

Catégorie	Nbre postes publiés sur CLSP	Nombre de postes pourvus				Total	
		En interne		En externe		Femmes	Hommes
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A	23	7	1	9	2	16	3
B	9	5	1	2	0	7	1
C	4	2	1	1	0	3	1
Total	**36**	**14**	**3**	**12**	**2**	**26**	**5**

Sur les 36 postes publiés sur Choisir le service public, 47% ont été pourvus en interne dont 82% par des femmes.
Ce ratio est conforme à la politique de l'établissement visant à promouvoir la mobilité interne tout en assurant un renouvellement des profils et en constituant des équipes mixant de manière équilibrée innovation et expérience.
31 postes sur les 36 publiés, ont été pourvus en 2023. Les autres, publiés en toute fin d'année, ont été pourvus sur l'année 2024.

N*ombre de postes publiés sur Choisir le service public en 2024 :*

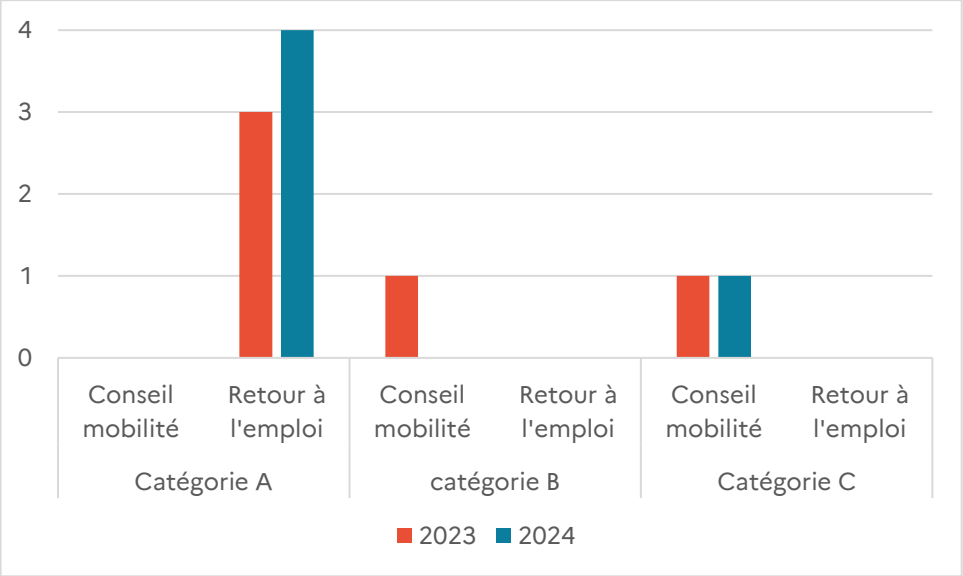
Catégorie	Nbre postes publiés sur CLSP	Nombre de postes pourvus				Total	
		En interne		En externe		Femmes	Hommes
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A	20	13	2	3	1	16	3
B	8	4	0	3	0	7	0
C	5	1	1	1	2	2	3
Total	**33**	**18**	**3**	**7**	**3**	**25**	**6**

En 2024, le nombre de postes publiés sur Choisir le service public a été quasiment similaire à 2023. Toutefois, sur les 33 postes publiés, 17 l'ont été du fait de la création de la DIP (Direction de l'Innovation et des Partenariats), créée officiellement au 1er septembre 2024 par fusion de plusieurs services existants. Ce faisant, moins de postes ont été réellement vacants en 2024 par rapport à 2023.

Les agents accompagnés à leur demande

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

Catégorie	Accompagnement	2023	2024
A	Conseil mobilité carrière	-	-
	Retour à l'emploi	3	4
B	Conseil mobilité carrière	1	-
	Retour à l'emploi	-	-
C	Conseil mobilité carrière	1	1
	Retour à l'emploi	-	6
Total	**Conseil mobilité carrière**	**2**	**1**
	Retour à l'emploi	**3**	**10**



Entre 2023 et 2024, trois agents ont sollicités le département RH pour un accompagnement individualisé s'inscrivant dans une démarche de mobilité. Ils ont, selon les cas, été reçus une ou plusieurs fois pour un accompagnement en recherche d'emploi, rédaction de CV, ou conseils pour une demande de formation ou un bilan de compétences dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation).

Le dispositif interne de retour en activité professionnelle après une absence de longue durée, voté en 2021 dans le cadre de la politique de prévention de la désinsertion et de maintien en emploi, de l'établissement, a été activé pour 3 agents en 2023 et 4 agents en 2024, chaque dossier représentant plusieurs réunions tripartites. Ce sont, ces deux années-là, des agents de catégorie A qui en ont bénéficié.

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 31/12/2023 :

Quotité de travail	Femmes		Hommes		Total		Taux féminisation
	Effectifs	**%**	**Effectifs**	**%**	**Effectifs**	**%**	
60%	0	0%	1	25%	1	5,56%	0%
70%	1	7,14%	0	0%	1	5,56%	100%
80%	10	71,43%	2	50%	12	66,66%	83,33%
90%	3	21,43%	1	25%	4	22,22%	75%
Total tps partiel	**14**	**77,78%**	**4**	**22,22%**	**18**	**100%**	**78%**
Effectif tps plein	**67**	**74,44%**	**23**	**25,56%**	**90**	**100%**	**74,44%**

Au 31 décembre 2023, 20% des agents en fonction étaient à temps partiel, dont 78% de femmes.
La quotité de temps partiel la plus choisie par les agents est le 80%, pour un total de 12 agents puis le 90% avec 4 agents.

Quotité de travail des agents en fonction au 31/12/2024 :

Quotité de travail	Femmes		Hommes		Total		Taux féminisation
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
60%	0	0%	1	50%	1	5,88%	0%
70%	1	6,67%	0	0%	1	5,88%	0%
80%	12	80%	1	50%	13	76,47%	92,31%
90%	2	13,33%	0	0%	2	11,76%	100%
Total tps partiel	**15**	**88,23%**	**2**	**11,76%**	**17**	**100%**	**88,23%**
Effectif tps plein	**62**	**69,66%**	**27**	**30,34%**	**89**	**100%**	**69,66%**

Au 31 décembre 2024, 17 agents titulaires ou contractuels en fonction sont à temps partiel, soit 16% environ de l'effectif total de l'établissement.
La part des agents à temps partiel est plus importante chez les femmes que les hommes.
Si l'on compare les deux années, le nombre d'hommes à temps partiel est toutefois passé de 4 à 2, certains ayant demandé leur reprise à temps complet début ou courant 2024.

Quotité de travail des agents en fonction (fonctionnaires et contractuels) par catégorie, genre et tranche d'âge au 31/12/2024 :

Tranches 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
45 - 49	-	1	**1**	-	-	**0**	-	-	**0**	**0**	**1**
60%	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
35 – 39	1	-	**1**	-	-	**0**	-	-	**0**	**1**	**0**
70%	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**
30 – 34	1	-	**1**	-	-	**0**	-	-	**0**	**1**	**0**
35 – 39	-	-	**0**	1	-	**1**	-	-	**0**	**1**	**0**
40 – 44	4	-	**4**	-	1	**1**	1	-	**1**	**5**	**1**
45 – 49	-	-	**0**	-	-	**0**	1	-	**1**	**1**	**0**
50 – 54	2	-	**2**	-	-	**0**	-	-	**0**	**2**	**0**
55 – 59	-	-	**0**	1	-	**1**	-	-	**0**	**1**	**0**
65 et plus	-	-	**0**	-	-	**0**	1	-	**1**	**1**	**0**
80%	**7**	**0**	**7**	**2**	**1**	**3**	**3**	**0**	**0**	**12**	**1**
55 – 59	-	-	**0**	1	-	**1**	-	-	**0**	**1**	**0**
60 - 64	-	-	**0**	1	-	**1**	-	-	**0**	**1**	**0**
90%	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**
Moins de 25	-	-	**0**	2	2	**4**	-	-	**0**	**2**	**2**
25 – 29	-	-	**0**	3	-	**3**	-	-	**0**	**3**	**0**
30 – 34	2	-	**2**	2	1	**3**	1	-	**1**	**5**	**1**
35 - 39	4	-	**4**	2	-	**2**	2	2	**4**	**8**	**2**
40 – 44	9	3	**12**	-	-	**0**	1	1	**2**	**10**	**4**
45 – 49	4	2	**6**	3	2	**5**	-	2	**2**	**7**	**6**
50 – 54	6	-	**6**	3	1	**4**	4	-	**4**	**13**	**1**
55 – 59	5	1	**6**	3	2	**5**	2	1	**3**	**10**	**4**
60 – 64	3	7	**10**	-	-	**0**	-	-	**0**	**3**	**7**
65 et plus	-	-	**0**	1	-	**1**	-	-	**0**	**1**	**0**
100%	**33**	**13**	**46**	**19**	**8**	**27**	**10**	**6**	**16**	**62**	**27**
Total général	**41**	**14**	**55**	**23**	**9**	**32**	**13**	**6**	**16**	**77**	**29**

Au 31 décembre 2024, 17 agents travaillaient à temps partiel (15 femmes et 2 hommes).
La quotité de temps de travail à temps partiel la plus représentée est 80%, et c'est la tranche d'âge 40–44 ans qui travaillent le plus à temps partiel (5 femmes et 1 homme). Les autres tranches d'âges sont également représentées avec 1 à 2 agents à temps partiel.

Le changement de quotité de temps de travail au cours de l'année 2023 et 2024 (hors temps partiel thérapeutique)

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	
	2023	2024	2023	2024
A	1	2		
B				
C		1		1
Total	**1**	**3**	**0**	**1**

En 2023, seul 1 agent a demandé un placement à temps partiel, contre 3 en 2024. Une demande de reprise à temps plein a été formulée et acceptée en 2024.

L'organisation du temps de travail

Le cycle de travail à l'INTEFP est de 38h30 hebdomadaires répartis sur 5 jours ouvrés. Le badgeage permet une souplesse d'organisation pour les agents qui peuvent être mensuellement en débit ou crédit d'heures dans une certaine limite toutefois (10 heures jusqu'au 30/06/2024 et 12 heures depuis cette date).
En fin de mois, au-delà des heures de crédit autorisées et automatiquement reportées sur le mois suivant, le surplus est écrêté par le logiciel des temps.
Il est à noter que l'établissement a changé de logiciel de gestion des temps au 1er juillet 2024.

Les heures supplémentaires écrêtées en 2023 et 2024

Nombre d'heures supplémentaires écrêtées en 2023 et 2024 (population des agents présents tout ou partie de l'année) :

2023				2024			
Nbre heures écrêtées	Nbre agents concernés	Nbre femmes	Nbres hommes	Nbre heures écrêtées	Nbre agents concernés	Nbre femmes	Nbres hommes
915 :04	61	49	12	1079 :48	63	48	15

Dans le cadre de l'horaire variable, 1 079 heures ont été écrêtées en 2024, soit près de 18% de plus qu'un an plus tôt.
63 agents (48 femmes et 15 hommes) se sont ainsi vu écrêter leurs heures variables non récupérées. Ces résultats ont conduit la direction à dispenser un questionnaire annuel permettant d'identifier la perception par les agents de leur charge de travail (questionnaire Karasek), de leur reconnaissance au travail (questionnaire Siegrist) et le risque de burnout professionnel (questionnaire Maslach).

Les agents en télétravail

Recensement des télétravailleurs au 31/12/2024, selon accord télétravail et avec convention :

Service ou département	Nbre total de télétravailleurs recensés	Répartition femmes/hommes		Taux de féminisation	Répartition par catégorie			Nbre refus télétravail	Nbre télétravailleurs suite à prescription médicale	Nbre de jours TT	Moyenne par service ou département
		Femmes	Hommes		A	B	C				
Direction	1	1	0	100%	1	0	0	-	-	27	27
Agence comptable	1	1	0	100%	1	0	0	-	-	7	7
DE	4	4	0	100%	2	1	1	-	-	239	60
FSPC	10	9	1	90%	6	3	1	-	-	428	43
FC	9	9	0	100%	6	3	0	-	-	494	55
CIF	19	17	2	89%	12	3	4			635	33
SG	2	0	2	0%	2	0	0	-	-	47	24
Finances	9	5	4	56%	1	6	2	-	-	267	30
RH	5	5	0	100%	2	3	0	-	1	257	51
Informatique	6	1	5	17%	3	3	0	-	-	331	55
Logistique	1	0	1	0%	0	1	0	-	-	2	2
Accueil voyages	2	2	0	100%	0	2	0	-	-	41	21
DIP	20	17	3	85%	14	3	3	-	3	981	49
Total	**89**	**71**	**18**	**79.78%**	**50**	**28**	**11**	**0**	**4**	**3756**	**42**

Au 31 décembre 2024, 89 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 56% des télétravailleurs sont des agents de catégorie A.
Aucun refus de télétravailler n'a été émis en 2024, 1 agent a été placé en télétravail sous prescription médicale (souvent pour un nombre de jours supérieur au maximum prévu par l'accord télétravail du 5 octobre 2020).

Le compte épargne-temps

Nombre de jours consommés au cours des années 2023 et 2024 (population des agents présents tout ou partie de l'année) :

Catégorie	2023		2024	
	Nbre de jours	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre d'agents
A	125.5	5	156	10
B	128.5	4	63	3
C	13.5	2	130.5	5
Total	**267.5**	**11**	**349.5**	**18**

Il s'agit ici du nombre de jours de CET pris par les agents sous forme de jours d'absence, sur l'année 2023 et l'année 2024.
Le jours épargnés sont principalement utilisés par les agents avant leur départ en retraite.

Nombre de jours indemnisés en 2024 et 2025 (au titre des épargnes des années 2023 et 2024) :

Catégorie	2023 (épargnés en 2023 et payés en 2024)			2024 (épargnés en 2024 et payés en 2025)		
	Nbre de jours	Taux	Montant indemnisation	Nbre de jours	Taux	Montant indemnisation
A	260	150 €	39 000 €	107	150 €	16 050 €
B	34	100 €	3 400 €	35	100 €	3 500 €
C	0	83 €	0 €	18	83 €	1 494 €
Total	**294**		**42 400 €**	**160**		**21 044 €**

Sont ici comptabilisés les jours de CET indemnisés au titre de 2023 et de 2024.
Ainsi, le nombre de jours de CET indemnisés en 2024 a diminué d'environ 49% par rapport à 2023.
En 2022, le montant total de l'indemnisation des jours de CET rachetés s'élevait à 31 455 euros (24 975 euros pour les agents de catégorie A et 6480 euros pour les agents de catégorie B).
Les taux d'indemnisation des jours de CET ont été revalorisés au 1er janvier 2024 par arrêté ministériel.

Nombre de jours de congés 2023 et 2024 non pris au 31/12 :

Catégorie	2023	2024
A	395.5	254
B	216	99.5
C	50	146
Total	**661.5 jours**	**499.5 jours**

Au 31 décembre 2024, plus de 499,5 jours de congés n'avaient pas été posés par les agents de l'INTEFP, contre 661,5 en 2023. Soit une baisse de 25% du nombre de congés non pris.
Parmi ces jours de congés non pris fin 2024, 337 ont été placés sur CET, 160 ont été rachetés des CET agents et 2,2 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 2023 :

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	37	47	638	17.24	3,08%
Congé de longue maladie et de grave maladie	0	0	0	0	0%
Congé de longue durée	0	0	0	0	0%
Total	**37**	**47**	**638**	**17.24**	**3,08%**

En 2023, le taux d'absentéisme est de 3.08% en congé de maladie ordinaire. 37 agents se sont répartis 47 arrêts de travail pour une durée totale de 638 jours.

Répartition des absences par motif en 2024 :

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	30	67	990	33	4,71%
Congé de longue maladie et de grave maladie	0	0	0	0	0%
Congé de longue durée	0	0	0	0	0%
Total	**30**	**67**	**990**	**33**	**4,71%**

Le taux d'absentéisme global (CMO, CLM et CLD) pour 2024 s'élève à 4.71%, uniquement pour la maladie ordinaire.
En 2024, 30 agents différents ont été en arrêt de travail au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire, ce qui a représenté 67 arrêts de travail différents.

Entre 2023 et 2024, on observe une augmentation de 55% du nombre de jours d'arrêt de travail en congé maladie ordinaire malgré une baisse du nombre d'agents arrêtés ce qui correspond donc à une augmentation de la gravité des arrêts.

Répartition par catégorie du nombre d'agents arrêtés au moins une fois en 2023 et 2024 (pour CMO/CLM/CGM/CLD) :

Catégorie	2023		2024	
	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%	Nombre d'agents arrêtés au moins une fois	%
A	19	51%	15	50%
B	11	30%	8	27%
C	7	19%	7	23%
Total	**37**	**100%**	**30**	**100%**

En 2023 et 2024, la répartition des agents ayant eu au moins un arrêt maladie est restée à peu près identique.Les présents chiffres ne concernent que la maladie ordinaire puisqu'il n'y a pas eu de congés longue maladie, longue durée ou grave maladie sur ces deux années.

Le temps partiel thérapeutique

Evolution par catégorie des temps partiels thérapeutiques en 2023 et 2024 :

Catégorie	2023		2024	
	Nb d'agents	Nb de jours	Nb d'agents	Nb de jours
A	4	457	3	333
B	1	60	2	107
C	2	99	2	86
Total	**7**	**616**	**7**	**526**

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un placement en temps partiel thérapeutique est resté le même entre 2023 et 2024, mais le nombre de jours de temps partiel thérapeutique a diminué de 15%.
Le recours au temps partiel thérapeutique est toutefois beaucoup plus important depuis ces dernières années.

Les congés maternité, paternité et adoption

Répartition des congés de maternité, paternité et adoption en 2023 et 2024 :

Motif d'absence	2023			2024		
	Nb d'agents arrêtés	Nb de jours d'absence sur l'année	Nb moyen de jours d'arrêt	Nb d'agents arrêtés	Nb de jours d'absence sur l'année	Nb d'agents arrêté
Congé maternité	2	177	88.5	1	26	26
Congé paternité	1	25	25	0	0	0
Congé d'adoption	0	0	0	0	0	0
Total	**3**	**202**	**67**	**1**	**26**	**26**

Répartition par catégorie des congés maternité, paternité et adoption en 2023 et 2024 :

Catégorie	2023		2024	
	Nbre d'agents arrêtés	%	Nbre d'agents arrêtés	%
A	1	33.3%	1	100%
B	1	33.3%	0	0
C	1	33.3%	0	0
Total	**3**	**100%**	**1**	**100%**

Les deux agents ayant été placés en congé maternité au cours de l'année 2023 relèvent de la catégorie A et de la catégorie C, l'agent en congé paternité, de la catégorie B. En 2024, c'est le congé maternité de l'agent de catégorie A qui s'est poursuivi et terminé sur le début de l'année.

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 2023 et 2024 :

Motif de congé	Nombre d'agents en 2023	Nombre d'agents en 2024
Congé parental	1	2
Congé de présence parentale	0	0
Disponibilité	1	2
Total	**2**	**4**

Deux agents ont bénéficié d'un congé parental en 2024 et deux également d'une disponibilité, tous motifs confondus.

5. LES DEPENSES DE PERSONNEL ET LES REMUNERATIONS

Les dépenses de personnel par catégorie (masse salariale uniquement, taxe sur les salaires comprise)

Evolution des dépenses de paie, par catégorie, au 31/12/2023 et 31/12/2024 :

Catégorie	Réalisation 2023 (sous plafond)		Réalisation 2024 (sous plafond)		Réalisation 2023 (hors plafond)		Réalisation 2024 (hors plafond)	
	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses	ETPT	Dépenses
A	47.83	4 429 458.78 €	50.41	4 727 201.74 €	3.15	74 202.47 €	2.47	104 897.37 €
B	25.47	1 580 265.27 €	24.05	1 428 059.08 €	4.33	90 526.90 €	6.35	133 119.70 €
C	15.34	765 694.29 €	14.71	757 879.78 €	0.8	32 545.94 €	0.67	25 569.49 €
Total	**88.64**	**6 775 418.34 €**	**89.17**	**6 913 140.60 €**	**8.28**	**197 275.31 €**	**9.49**	**263 586.56 €**

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, quels que soient leur statut et leur situation, ont augmenté de 2.92% environ entre 2023 et 2024 malgré un ETPT annuel moyen identique.

Les allocations de retour à l'emploi versées par l'INTEFP ne sont pas comptabilisées dans le tableau ci-dessus.

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

Catégorie	2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	85311,89 €	102335,56 €	90126,84 €	86787,22€	106629,12 €	92050,78 €
B	54675,44 €	54980,96 €	54755,41 €	48151,37 €	59399,29 €	51294,55 €
C	48455,8 €	52083,86 €	49334,37 €	50199,24 €	51317,19 €	50488,54 €
Total	**69173,12 €**	**80304,37 €**	**72171,71 €**	**69176,74 €**	**83079,79 €**	**72903,19 €**

Le coût annuel constaté est significativement plus bas pour les femmes que pour les hommes de catégories A et C, sur les deux années.
Néanmoins pour 2024 les femmes en catégorie B ont elle aussi un coût annuel moindre que celui des hommes.

Entre 2023 et 2024, le coût annuel moyen des catégories augmente, sauf en catégorie B.
Ceci s'explique par le recrutement de plusieurs apprentis en 2024, comptant en catégorie B mais dont les rémunérations sont plus faibles que les autres agents.

En catégorie A, le cout moyen annuel des hommes est bien supérieur à celui des femmes car ils sont peu nombreux et comptent parmi eux trois membres du CODIR.

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
- 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, allocation télétravail, forfait mobilité, participation mutuelle, revalorisations indemnitaires…)

La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)

Montant de la GIPA versée en 2023 selon la catégorie et le statut :

Statut / Catégorie	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	**4 036.33 €**	**4 602.48 €**
A	222.37 €	3 572,11 €
B	2 425,08 €	1 030,37 €
C	1 388,88 €	- €
Contractuels	**8 053.83 €**	**2 835.50 €**
Total	**12 090.16 €**	**7 437.98 €**

En 2023 le versement de la GIPA s'est élevé à un total de 19 528,14 euros. La GIPA a été supprimée par le Gouvernement en 2024.

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

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

Attributions mensuelles moyennes d'IFSE constatées en décembre 2023 selon les groupes de fonction connus au 31/12/2023 (uniquement fonctionnaires) :

Groupes de fonctions	Effectifs	Attributions mensuelles moyennes	Femmes		Hommes	
			Effectifs	Attributions moyennes	Effectifs	Attributions moyennes
G1	8	1673,34 €	5	1691,77 €	3	1642,63 €
G2	14	1091,84 €	11	1040,15 €	3	1281,35 €
G3	11	933,16 €	9	952,06 €	2	848,07 €
Total catégorie A	33	1179,91 €	25	1138,76 €	8	1308,51 €
G1	7	748,59 €	5	748,98 €	2	747,63 €
G2	9	686,05 €	5	658,54 €	4	720,45 €
Total catégorie B	16	713,42 €	10	703,76 €	6	729,51 €
G1	9	453,09 €	8	459,73 €	1	400 €
G2	3	396,77 €	1	400,45 €	2	394,93 €
Total catégorie C	12	439,01 €	9	453,14 €	3	396,62 €
Total général	**61**	**911,8 €**	**44**	**899,66 €**	**17**	**943,23 €**

Attributions mensuelles moyennes d'IFSE constatées en décembre 2024 selon les groupes de fonction connus au 31/12/2024 (uniquement fonctionnaires) :

Groupes de fonctions	Effectifs	Attributions mensuelles moyennes	Femmes		Hommes	
			Effectifs	Attributions moyennes	Effectifs	Attributions moyennes
G1	6	1580,46 €	4	1459,86B €	2	1821,67 €
G2	14	1342,88 €	10	1358,42 €	4	1304,04 €
G3	13	1010,23 €	11	1020,78 €	2	952,24 €
Total catégorie A	33	1255,03 €	25	1226,09 €	8	1345,49 €
G1	7	943,61 €	4	835,91 €	3	1087,21 €
G2	8	779,59 €	4	689,58 €	4	869,6 €
Total catégorie B	15	856,13 €	8	762,75 €	7	962,86 €
G1	5	514,84 €	6	522,87 €	1	466,67 €
G2	7	447,24 €	3	418,82 €	2	489,89 €
Total catégorie C	12	486,67 €	9	488,18 €	3	482,15 €
Total général	**60**	**1001,64 €**	**42**	**979,71 €**	**18**	**1052,8 €**

Il est observé une augmentation des montants moyens annuels d'IFSE, dans chaque groupe de fonctions des trois catégories, entre 2023 et 2024. Ceci en raison de la mise en œuvre de plusieurs dispositifs ministériels et interministériels de resoclage, rebasage et convergence indemnitaire.
Les attributions mensuelles moyennes des femmes, selon les groupes de fonctions, restent toutefois en dessous de celles des hommes et de la moyenne de chaque catégorie. Cette tendance est inversée pour les catégories C, où les hommes ont des montants moyens d'IFSE inférieurs aux femmes.
Les temps partiels sont ici non pris en compte puisque les montants d'IFSE ont tous été ramenés en équivalent temps plein.

Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Il s'agit ici des campagnes annuelles de CIA des années 2024 et 2023, respectivement au titre du travail effectué par les agents sur les années 2023 et 2022. Le CIA est versé tous les ans au mois de juillet, au titre de l'année n-1.

Attributions moyennes de CIA constatées en 2023 (au titre de l'année 2022) selon la catégorie :

Catégorie	Effectifs	Attributions annuelles moyennes	Femmes		Hommes	
			Effectifs	Attributions moyennes	Effectifs	Attributions moyennes
A (managers et non managers)	53	1148.17 €	37	1182.86 €	16	1067.94 €
B	31	810.55 €	25	779 €	6	940 €
C	18	722 €	13	733 €	5	695 €
Total général	**102**	**970.39 €**	**75**	**970.39 €**	**27**	**970.39 €**

Attributions moyennes CIA constatées en 2024 (au titre de l'année 2023) selon la catégorie :

Catégorie	Effectifs	Attributions annuelles moyennes	Femmes		Hommes	
			Effectifs	Attributions moyennes	Effectifs	Attributions moyennes
A (managers et non managers)	59	1082.12 €	45	1061.04 €	14	1049.86 €
B	29	856.89 €	23	833 €	6	950 €
C	17	819 €	13	789 €	4	916 €
Total général	**105**	**977.29 €**	**81**	**952.51 €**	**24**	**1060.96 €**

L'ensemble des agents présents sur les années 2023 et 2024, bénéficiaires du CIA et répertoriés dans ces tableaux, sont pris en compte au prorata de leur temps de présence. Les membres du CODIR sont inclus dans la catégorie A, à l'exception du directeur.

Eu égard au dispositif de CIA et aux règles d'attribution propres à l'INTEFP, certains agents peuvent se trouver dans deux catégories en cas d'évolution de carrière en cours année. De même plusieurs agents sont en année incomplète puisqu'arrivés ou partis courant 2022 ou courant 2023.
Ces éléments influencent les résultats.

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 2023 et 2024
Nombre d'agents par catégorie et genre ayant suivi au moins une formation en 2023 :

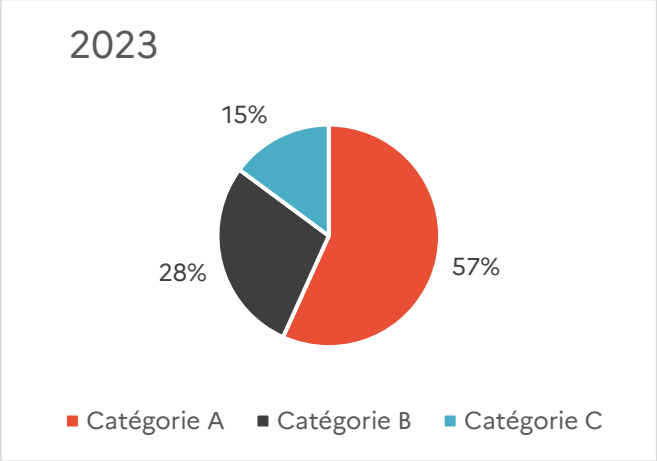
Catégorie	Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation en 2023	
	Femmes	Hommes
A	42	14
B	21	5
C	11	4
Total	**74**	**23**

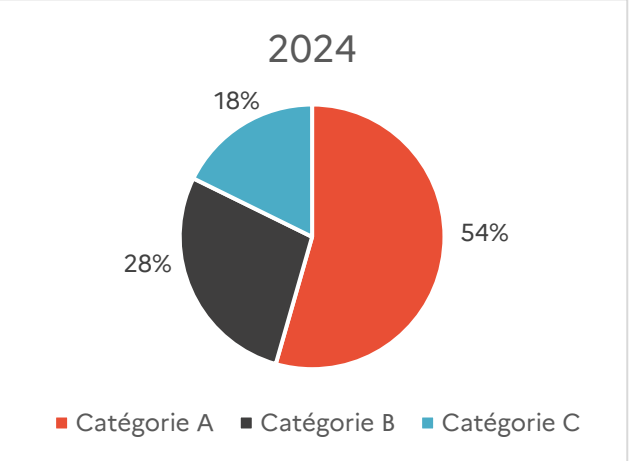
En 2023, 97 agents différents ont suivi au moins une action de formation.

Nombre d'agents par catégorie et genre ayant suivi au moins une formation en 2024 :

Catégorie	Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation en 2024	
	Femmes	Hommes
A	43	14
B	22	9
C	14	3
Total	**79**	**26**

Un total de 105 agents différents a été formé sur l'année 2024, soit quasi l'ensemble de l'effectif physique moyen de l'INTEFP qui s'élève à 107.
Les femmes, bien plus nombreuses que les hommes dans l'effectif de l'établissement, ont été formées en bien plus grand nombre. Toutes les catégories sont bien représentées.

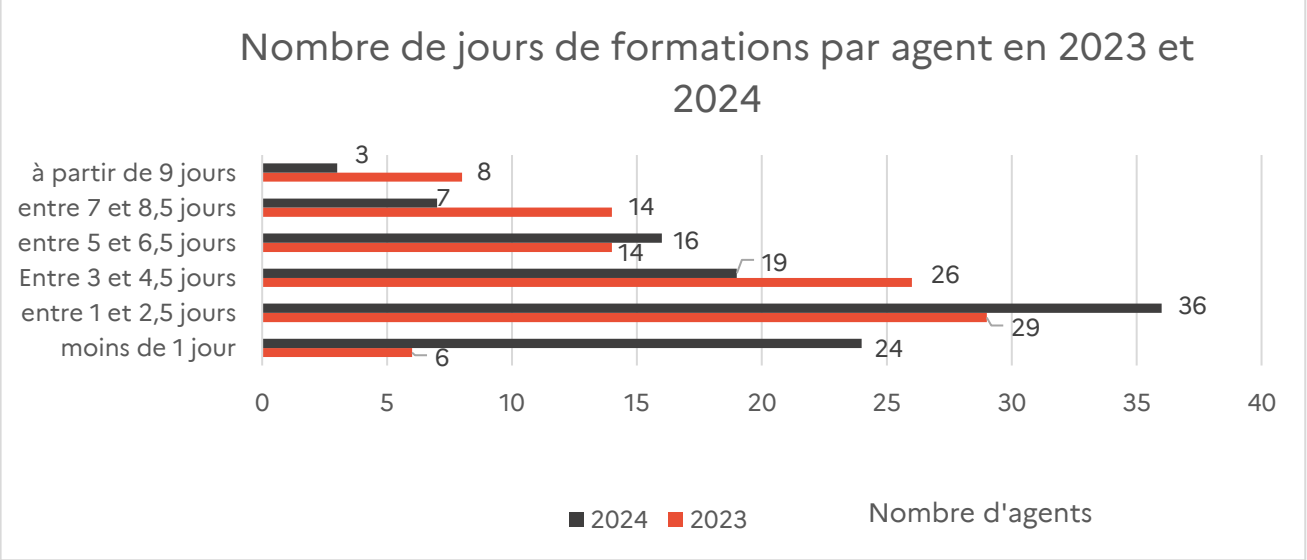




Nombre d'agents selon le nombre de jours de formation suivis en 2023 et 2024 :

Nbre de jours de formation	En 2023	En 2024
	Nombre d'agents selon le nombre de jours de formations	Nombre d'agents selon le nombre de jours de formations
Moins de 1	6	24
Entre 1 et 2.5	29	36
Entre 3 et 4.5	26	19
Entre 5 et 6.5	14	16
Entre 7 et 8.5	14	7
A partir de 9	8	3
Total	97	105

Sur les deux années, les agents ont surtout suivi entre 1 et 4.5 jours de formations, en une ou plusieurs fois.
En 2024, plusieurs formations courtes à destination de tous ont été organisées sur les outils Office 365, d'où l'important nombre d'agents ayant suivi entre moins de 1 jour et 6.5 jours de formations dans l'année.
Les formations intra sur les logiciels métiers ou l'accompagnement à l'ingénierie pédagogique, ainsi que les formations en accès libre pour les agents (Mentor) participent au taux très élevé d'agents formés.



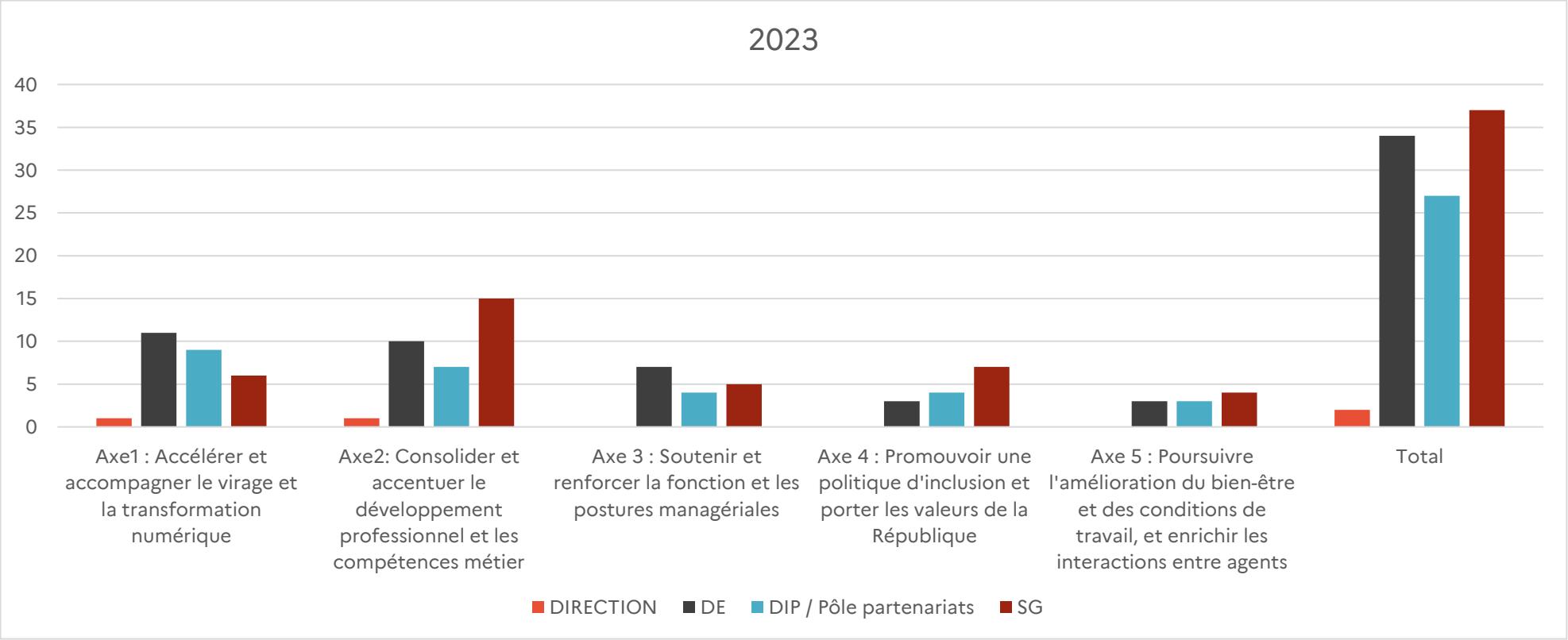
Nombre moyen de jours de formation suivi par catégorie et genre, en 2023 et 2024 :

Année	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2023	5.5	3	5	4.5	2	4	3	1.5	2.5
2024	3.5	3	3.5	2	4	2.5	2	1.5	2

Le nombre moyen de jours de formations a baissé entre 2023 et 2024 pour chaque catégorie. En revanche, les hommes des trois catégories se sont autant formés en 2023 qu'en 2024, ou se sont plus formés en 2024 (cas de hommes de catégorie B). La baisse du nombre de jours de formations moyen annuel est très visible chez les femmes.

Nombre de formations différentes suivies en 2023 par direction et selon chaque axe du PDC :

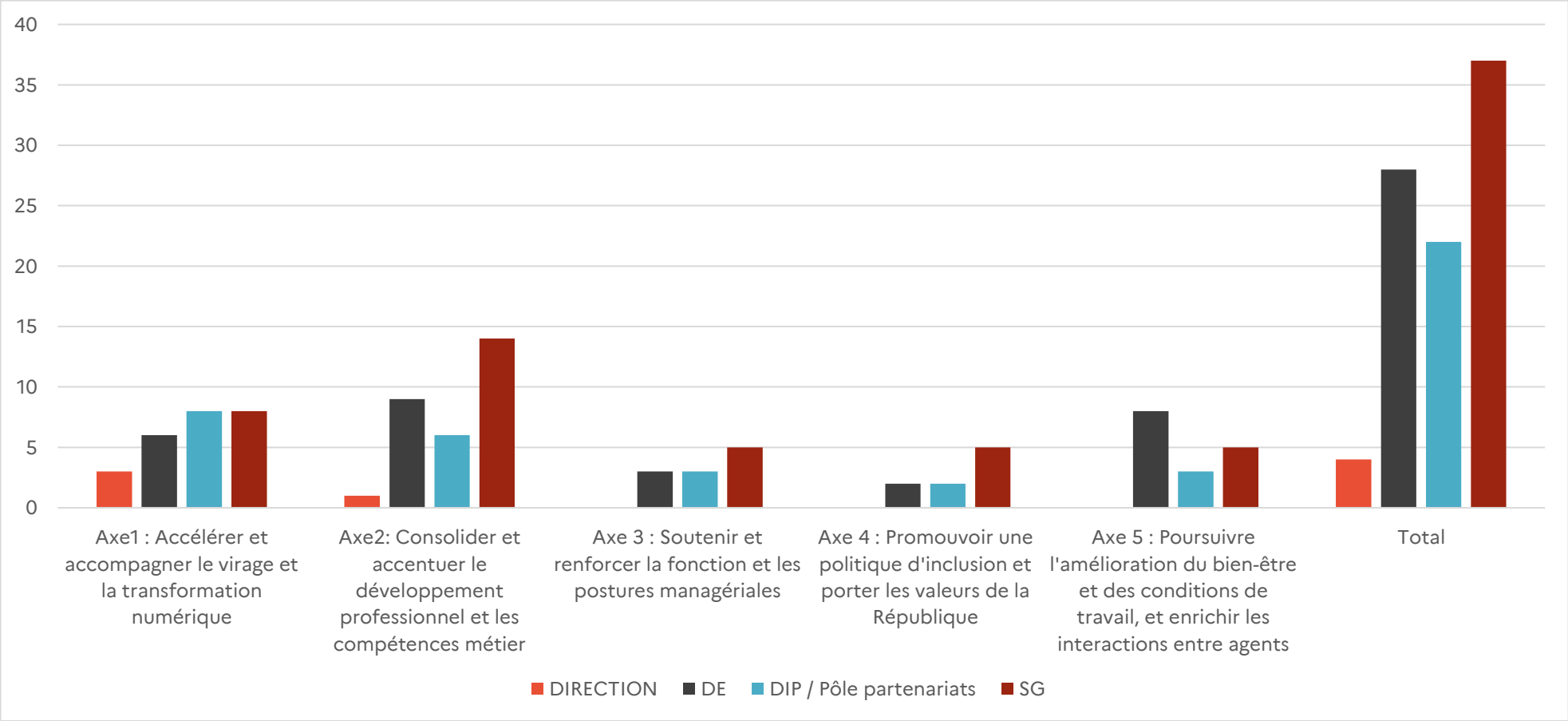
Direction	Axe 1 : Accélérer et accompagner le virage et la transformation numérique	Axe 2: Consolider et accentuer le développement professionnel et les compétences métier	Axe 3 : Soutenir et renforcer la fonction et les postures managériales	Axe 4 : Promouvoir une politique d'inclusion et porter les 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	1	1	0	0	0	2
DE	11	10	7	3	3	34
DIP / Pôle partenariats	9	7	4	4	3	27
SG	6	15	5	7	4	37
Total	27	33	16	14	10	100



Une centaine d'actions de formations différentes ont été suivies par les agents en 2023. C'est sur l'axe 1 « Accélérer et accompagner le virage et la transformation numérique » que le plus nombre de formations a eu lieu en 2023.

Nombre de formations différentes suivies en 2024 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	3	1	0	0	0	4
DE	6	9	3	2	8	28
DIP / Pôle partenariats	8	6	3	2	3	22
SG	8	14	5	5	5	37
Total	**25**	**30**	**11**	**9**	**16**	**91**



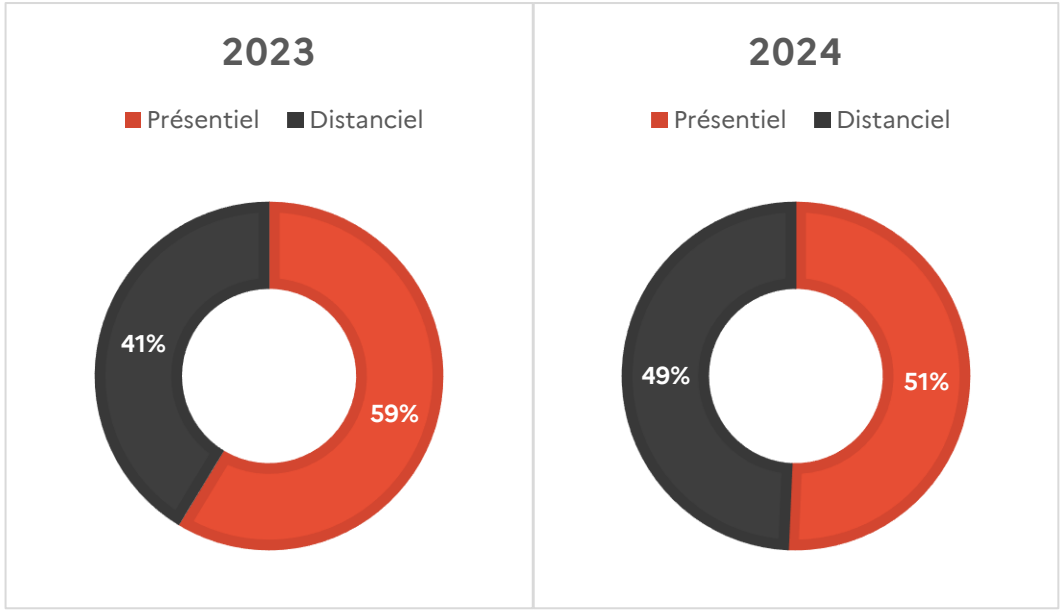
Le secrétariat général, du fait de la grande diversité de ses métiers, est en toute logique le service qui comptabilise le plus d'actions de formations différentes suivies par ses agents.
Notons que dans ces chiffres, certaines formations sont identiques dans plusieurs directions, telles que les actions de formations collective Office 365.

Répartition du nombre de formations différentes suivies en 2023 et 2024 selon le domaine des actions et les directions :

	Direction		Direction des Etudes		DIP / Pôle partenariats		Secrétariat général		Totaux	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
1 : Achats publics	-	-	-	-	-	-	1	1	**1**	**1**
2 : Applicatifs métiers	-	1	9	2	5	1	4	4	**18**	**8**
3 : Bureautique	-	-	3	-	-	-	1	-	**4**	**-**
4 : Communication et services aux usagers	-	-	-	1	1	1	1	-	**2**	**2**
6 : Développement personnel	-	-	3	2	1	3	3	4	**7**	**9**
7 : Développement durable	-	-	-	2	-	-	-	-	**0**	**2**
8 : Environnement professionnel	-	-	5	5	2	2	4	3	**11**	**10**
9 : Gestion financière et comptable	1	-	-	-	1	-	3	2	**5**	**2**
10 : Informatique	1	2	2	2	3	4	3	9	**9**	**17**
11 : Ingénierie de la formation	-	1	4	4	1	5	-	1	**5**	**11**
12 : Langues	-	-	-	-	3	-	-	-	**3**	**0**
13 : Management	-	-	7	2	4	2	4	4	**15**	**8**
14 : Méthodes et organisation du travail	-	-	-	2	-	1	-	2	**0**	**5**
16 : Hygiène, santé et sécurité au travail	-	-	3	5	4	2	6	6	**13**	**13**
17 : Ressources Humaines	-	-	-	-	-	-	6	1	**6**	**1**
18 : Technique juridique et administratives	-	-	-	-	1	1	-	-	**1**	**1**
19 : Divers	-	-	-	1	-	-	-	-	**0**	**1**
Total général	**2**	**4**	**36**	**28**	**26**	**22**	**36**	**37**	**100**	**91**

Les 100 formations différentes suivies en 2023 l'ont principalement été dans les domaines 2 « Applicatifs métiers » (PEP, Sphinx, Agate…) et 15 « Management » (formations Campus Managérial…).
En 2024, les 91 actions de formations différentes suivies dépendaient surtout des domaines 10 « Informatique » (Microsoft 365/Office niveaux 1 et 2…) et 16 « Hygiène, santé et sécurité au travail » (SST, habilitations, santé mentale…).
Les formations du domaine 6 « Développement personnel à visée professionnelle » regroupent par exemple les formations et sensibilisations à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les formations de gestion du stress, les formations de diversité et lutte contre les discriminations…
Les formations du domaine 8 « Environnement professionnel » sont ici des formations/accompagnement de l'analyse de la pratique ou des sensibilisations au handicap

Répartition du nombre de formations différentes suivies en 2023 et 2024 selon la modalité pédagogique :



Le nombre de formations en distanciel a augmenté entre 2023 et 2024, au détriment du présentiel.

.

Les chiffres-clés de la formation 2024

	Année 2023	Année 2024
Nombre d'agents stagiaires différents	97	105
Nombre d'actions de formation différentes	75	73
Nombre de jours de formation réalisés	412,5	304,5
Nombre de prestataires différents	31	27
Dépenses de formation	84 965 euros	74 467 euros

Les dépenses de formation ici indiquées comprennent le coût des CPF et la formation tout au long de la carrière (plan de développement des compétences).

Les préparations aux concours et examens
Nombre de préparations concours et examens suivies en 2023 et 2024 selon le genre :

	Année 2023			Année 2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nbre de prépa	2	0	2	0	0	0

Des préparations aux concours et examens sont proposées tous les ans par la DRH. Le calendrier et les modalités d'inscription sont transmis par le département RH à tous les agents.
Les deux agents ayant suivis une préparation à un concours ou un examen en 2023 sont des agents de catégorie C.

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

Répartition des agents mobilisant leur CPF ou ayant bénéficié d'un bilan de compétences en 2024 par catégorie :

	CPF mobilisés/débutés en 2024		Bilans de compétences débutés en 2024	
Catégorie	Nbre de stagiaires	Nbre de jours	Nbre de stagiaires	Nbre de jours
A	2	50,5	-	-
B	-	-	-	-
C	-	-	-	-
Total	2	50,5	0	0

Répartition des agents mobilisant leur CPF ou ayant bénéficié d'un bilan de compétences en 2023 par catégorie :

	CPF mobilisés/débutés en 2023		Bilans de compétences débutés en 2023	
Catégorie	Nbre de stagiaires	Nbre de jours	Nbre de stagiaires	Nbre de jours
A	2	31,5	1	3,5
B	-	-	-	-
C	-	-	-	-
Total	2	31,5	1	3,5

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

La santé et la sécurité au travail

L'activité du Comité Social d'Administration (CSA)
Le CSA de l'INTEFP s'est réuni six fois en 2023 et autant en 2024.

Les principaux sujets et thèmes abordés ont été :

- L'examen et le suivi des registres
- La médecine de prévention
- Le règlement des temps
- L'examen et la mise à jour du DUERP
- Les projets de réorganisation des services
- Les bilans annuels de l'assistante sociale
- La mise à jour des PCA

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 20210.
En 2021 a débuté une remise à jour complète du DUER existant, de l'INTEFP.
Depuis il est mis à jour annuellement, et les unités de travail font l'objet d'une présentation régulière en CSA.

Les assistants et conseillers de prévention
L'INTEFP compte en 2023 et 2024 :

- 1 conseillère de prévention
- 4 assistantes de prévention

Toutes ont reçu délégation par lettre de mission du directeur.
Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention de l'établissement.
Le conseiller de prévention coordonne 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 visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité et la santé des agents ;
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adoptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et règlementaires prise en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

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 2024, une assistante de prévention nouvellement nommée a été formée pendant 5 jours.

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 médical 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.
Début 2024, l'INTEFP a demandé son rattachement à un nouvel organisme de médecine de prévention.

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

Médecine de prévention	2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de visites médicales dans cadre suivi obligatoire (quinquennal et surveillance particulière)	2	0	2	13	4	17
Nombre de visites médicales d'embauche	5	0	5	2	1	3
Nombre de visites médicales de reprise	1	0	1	9	4	13
Total	**8**	**0**	**8**	**24**	**9**	**33**

Très peu de visites médicales ont pu être effectuées en 2023 en raison de l'absence de médecin du travail sur une grande partie de l'année.
L'adhésion à un nouvel organisme de médecine professionnelle début 2024 a permis de rattraper quasi tout le retard des années précédentes et d'organiser un total de 33 visites médicales.

Les accidents de service ou de travail et de trajets, les maladies professionnelles

Le nombre et le type d'accidents
Répartition des accidents de service/travail et de trajets survenus en 2023 :

Type d'accident	Nbre d'accidents survenus	Nbre de jours d'arrêts (AT) calendaires	Durée moyenne en jours des arrêts
Accident de service - du travail	4	70	17,5
Accident de trajet	3	2	0,67
Total	**7**	**72**	**10,29**

En 2023, 4 agents ont été victimes d'un accident de service et 3 agents d'un accident de trajet.
Ces accidents ont entrainé 72 jours d'arrêts de travail dont plus de 97% sont la conséquence des 4 accidents de service.

Répartition des accidents de service/travail et de trajets survenus en 2024 :

Type d'accident	Nbre d'accidents survenus	Nbre de jours d'arrêts (AT) calendaires	Durée moyenne en jours des arrêts
Accident de service - du travail	3	35	11,67
Accident de trajet	1	5	5
Total	**4**	**40**	**10**

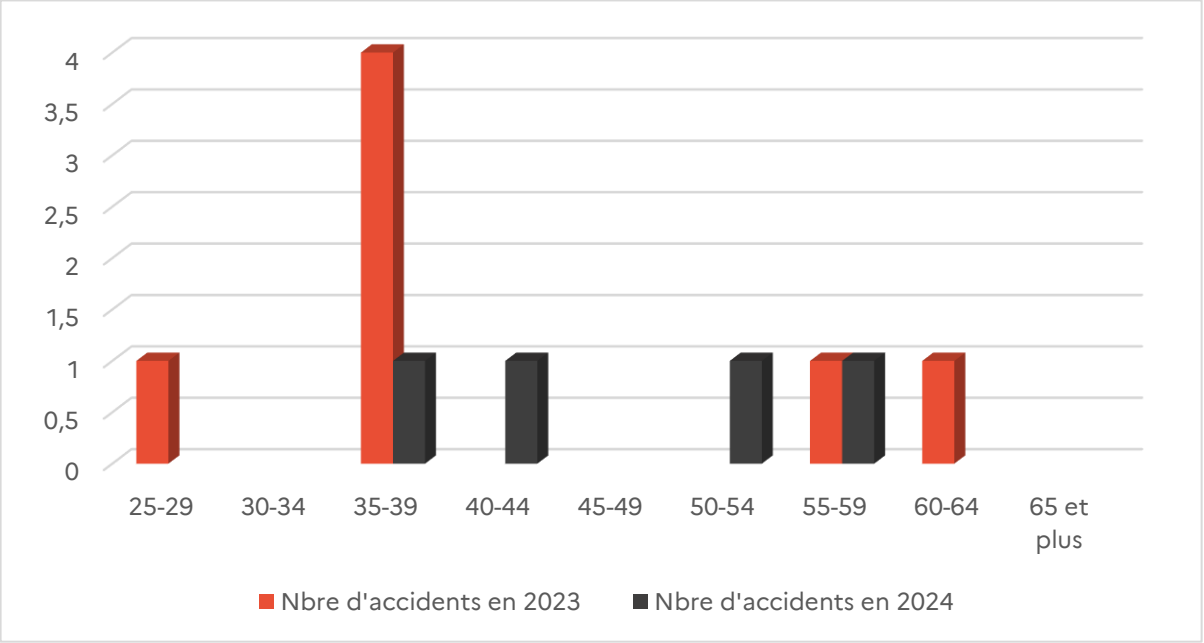
En 2024, le nombre d'accidents est moindre qu'en 2023 et la durée moyenne des arrêts en jours, accuse également une baisse.

La durée des arrêts de travail
Répartition des accidents survenus en 2023 et 2024 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 2023	2	3	1	1	0	**7**
Nombre d'accidents service et trajet 2024	1	0	2	1	0	**4**

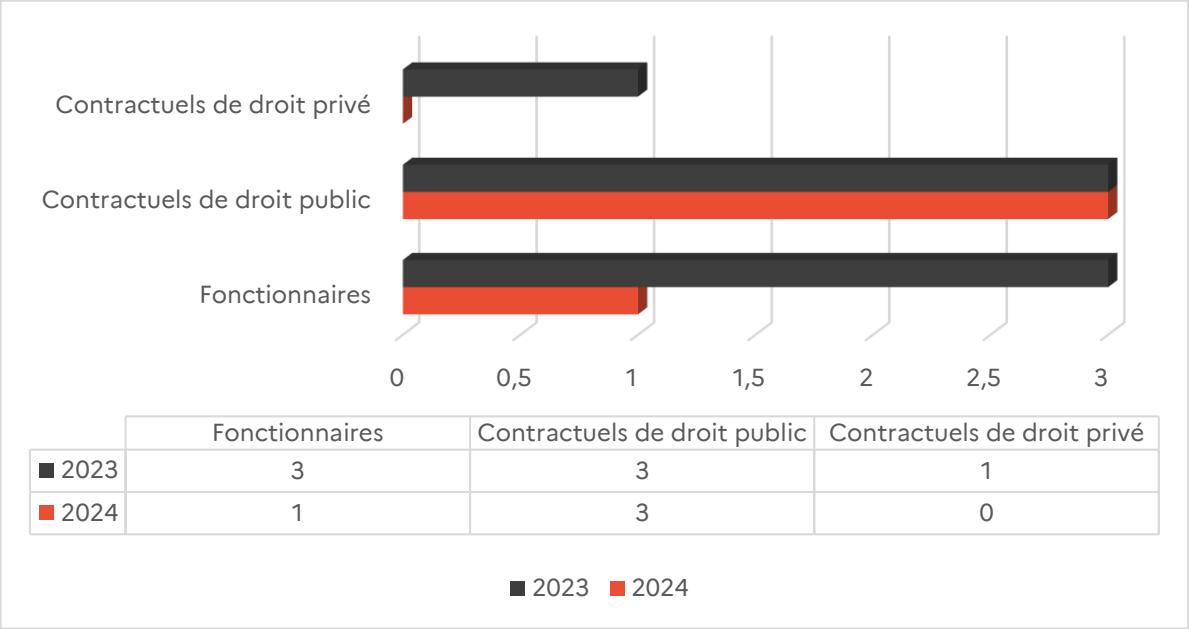
Il est à noter que ne sont comptabilisés dans ce tableau uniquement les accidents survenus au cours des années 2023 et 2024, et non ceux survenus dans les années antérieures mais toujours en cours.

L'âge des agents victimes d'accidents
Répartition par classe d'âge des agents victimes d'accidents survenus en 2023 et 2024 :



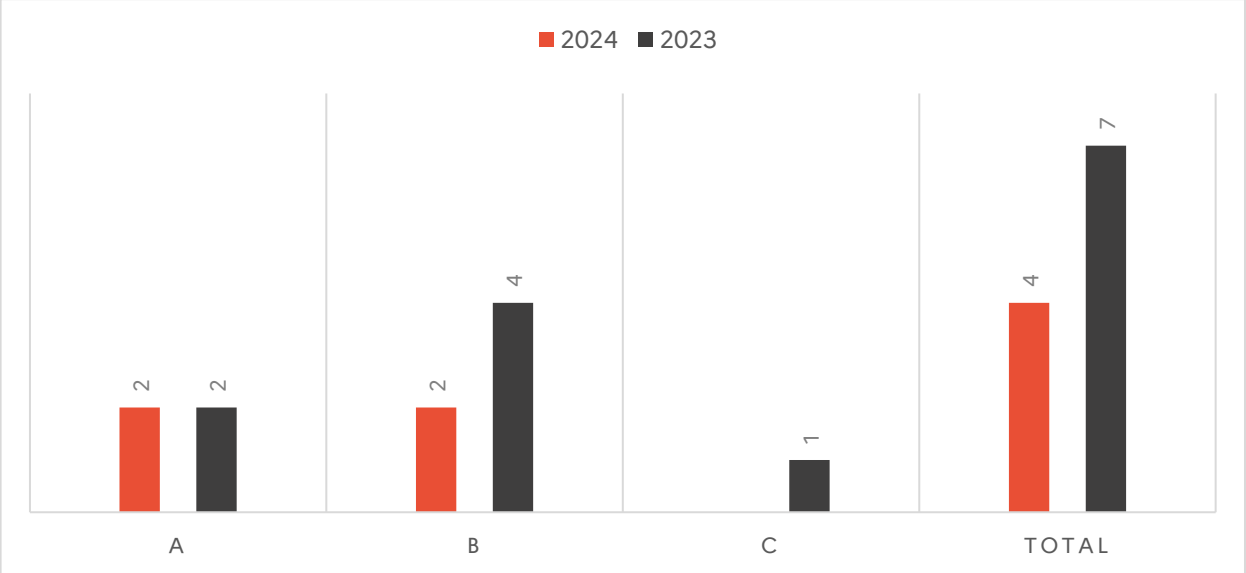
Les victimes d'un accident en 2024 sont bien réparties sur les tranches 35/59 ans.
En 2024 en revanche, 57% des accidentés ont entre 35 et 39 ans. Les autres sont plutôt soit dans la tranche des plus jeunes, soit dans celles des plus âgés.

Répartition des accidents survenus en 2023 et 2024 selon le statut des agents :



	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé
2023	3	3	1
2024	1	3	0

La répartition des accidents survenus en 2023 et 2024 selon la catégorie des agents



La répartition du nombre d'accidents survenus en 2023 selon la nature des lésions et le siège

Siège des lésions / Nature des lésions	Membres supérieurs (2)	Membres inférieurs (4)	Tronc (6)	Total
Fracture	1			1
Plaie	1	1		2
Contusion, hématome	1		1	2
Lésion ligamentaire ou musculaire		1		1
Lumbago			1	1
Total	**3**	**2**	**2**	**7**
%	**42.86**	**28.57**	**28.57**	**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

La répartition du nombre d'accidents survenus en 2024 selon la nature des lésions et le siège

Siège des lésions / Nature des lésions	Membres inférieurs (4)	Total
Contusion, hématome	1	1
Lésion ligamentaire ou musculaire	3	3
Total	**4**	**4**
%	**100**	**100**

Les maladies professionnelles

En 2024 comme en 2023, aucune maladie professionnelle n'a été déclarée ni 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 ni en 2023 ni en 2024.

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 2023 et 2024

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

	Prestations	2023	2024
Prestations ministérielles ou interministérielles	Aide aux parents d'enfants handicapés	1887.22 €	3262.38 €
	Apprentissage	555 €	217.50 €
	Centre de loisirs	317.31 €	476.50 €
	Camping	108.78 €	291.42 €
	Colonie	- €	311.64 €
	CESUS	4118.76 €	4846.80 €
	Déménagement	965.25 €	3966.30 €
	Scolarité	6289.90 €	4758.75 €
	Séjour éducatif	134.73 €	114.83 €
	Vacances famille	5091.90 €	4238.96 €
Sous-total		**19 468.85 €**	**22 485.08 €**
Prestations locales	Activité adulte (agent et conjoint)	1593.50 €	1737 €
	Garde d'enfants	2117.76 €	3238.27 €
	Vacances locales	1193.40 €	2156.40 €
	Noël enfants	3960 €	3840 €
	Bons cadeaux Noël agents	19566.36 €	21236.78 €
Sous-total		**28 431.02 €**	**32 208.45 €**
	Subvention Interlude	22 000 €	22 000 €
TOTAL		**69 899.87 €**	**76 693.53 €**

Les dépenses d'action sociale, toutes confondues, ont augmentées de 9.72% entre 2023 et 2024.
En vert sont affichées les prestations individuelles ou collectives dont le montant des dépenses annuelles est en augmentation, au profit des agents, entre 2023 et 2024.

Les chiffres 2023 et 2024 de l'action sociale individuelle

Le nombre d'agents concernés

- En 2024, 35 agents différents ont été bénéficiaires d'au moins une prestation d'action sociale individuelle

- En 2023, 33 agents différents ont été bénéficiaires d'au moins une prestation d'action sociale individuelle

Le nombre prestations versées

Pour 2024 :

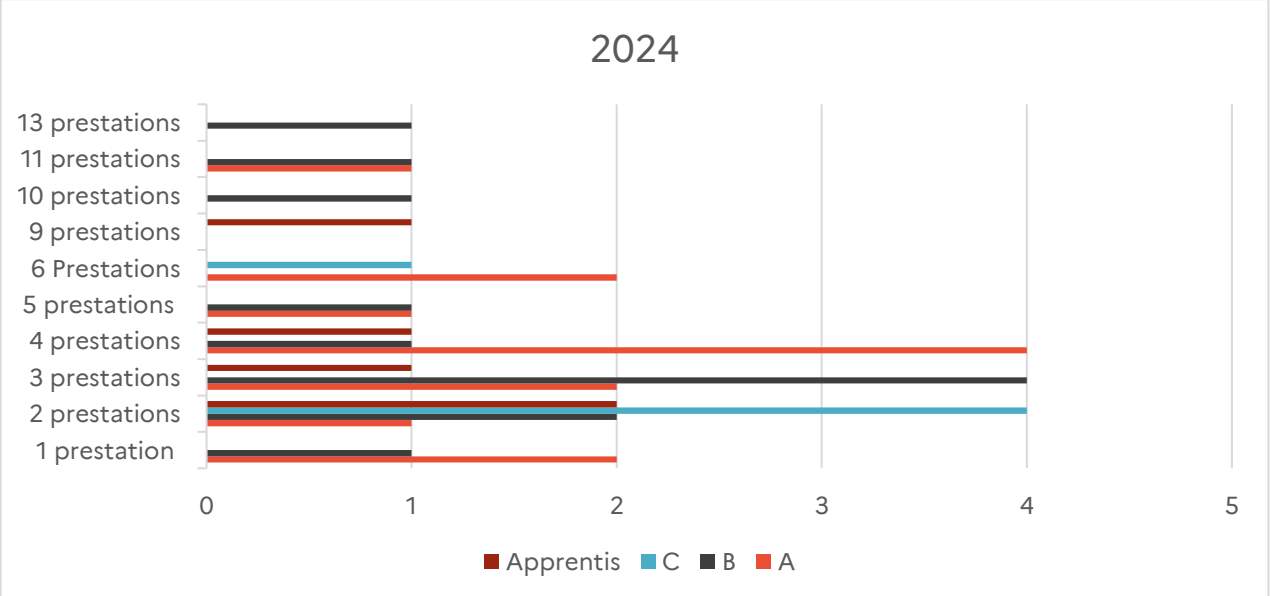
- 148 prestations attribuées
- Entre 1 et 13 prestations par agent bénéficiaire
- Le plus faible montant de prestations annuelles versé à un agent bénéficiaire : 8.15 euros
- Les plus hauts montants de prestations annuelles versés à un agent bénéficiaire : 877.50 euros

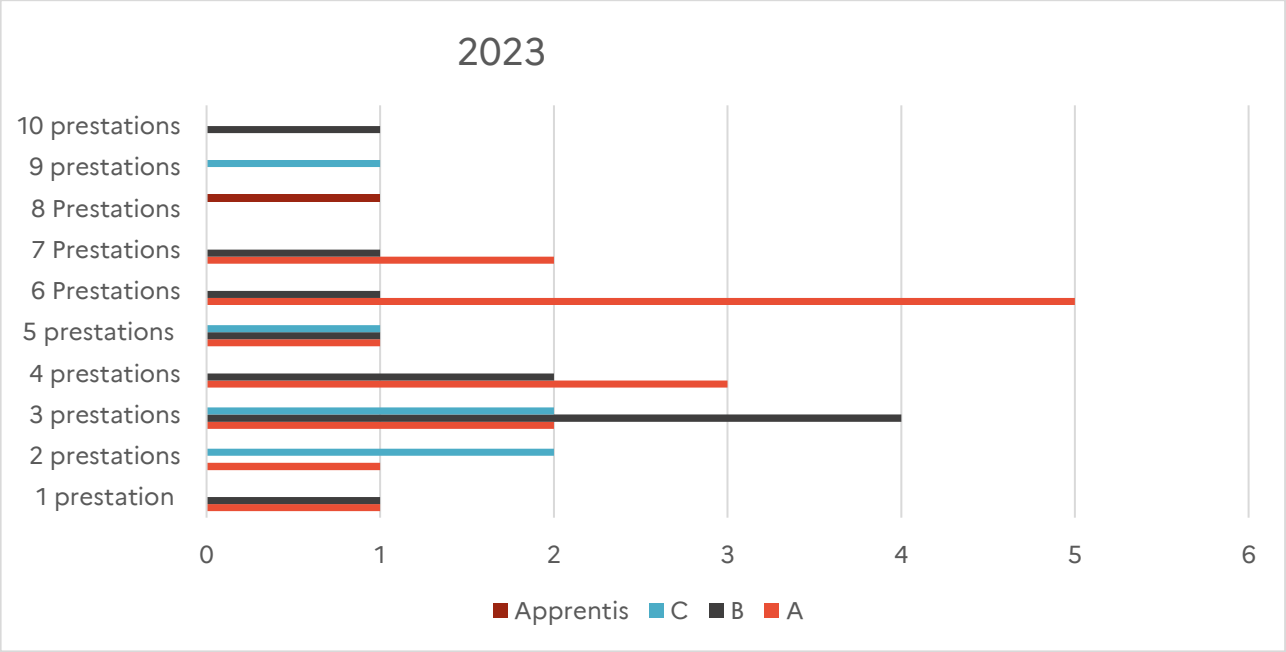
Pour 2023 :

- 151 prestations attribuées
- Entre 1 et 10 prestations par agent bénéficiaire
- Le plus faible montant de prestations annuelles versé à un agent bénéficiaire : 7.77 Euros
- Les plus hauts montants de prestations annuelles versés à un agent bénéficiaire : 793.12 euros

Le nombre de prestations par bénéficiaires

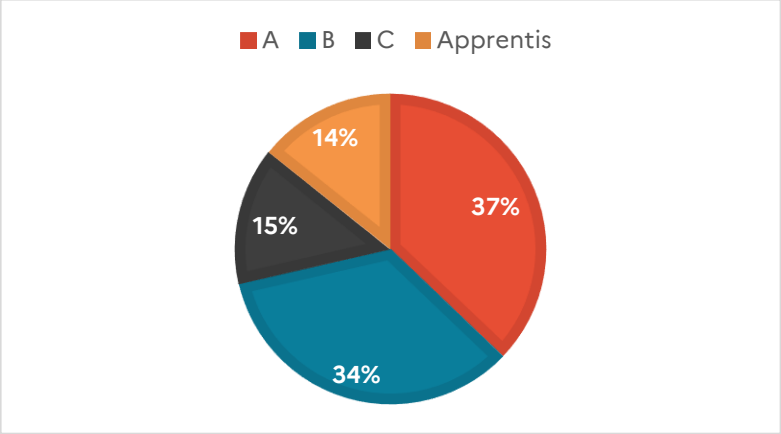
Nombre de prestations individuelles versées par agent bénéficiaire, selon leur catégorie :



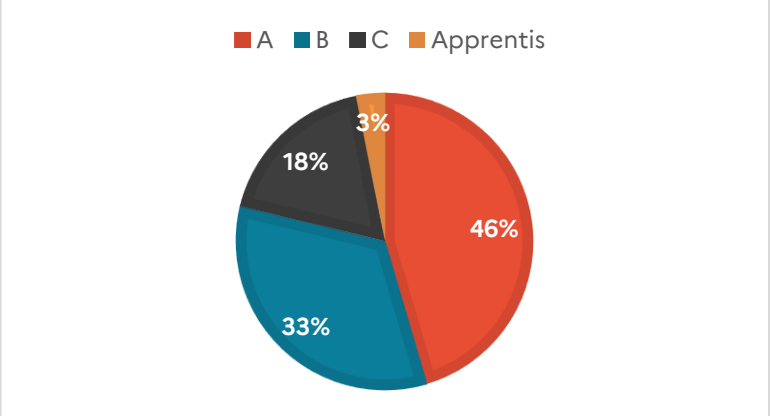


La répartition par catégorie des agents bénéficiaires

En 2024 :

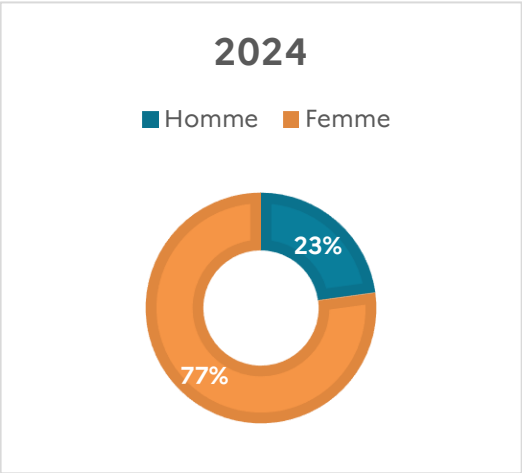


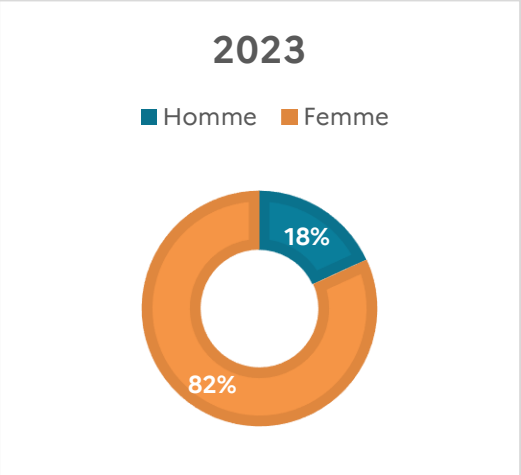
En 2023 :



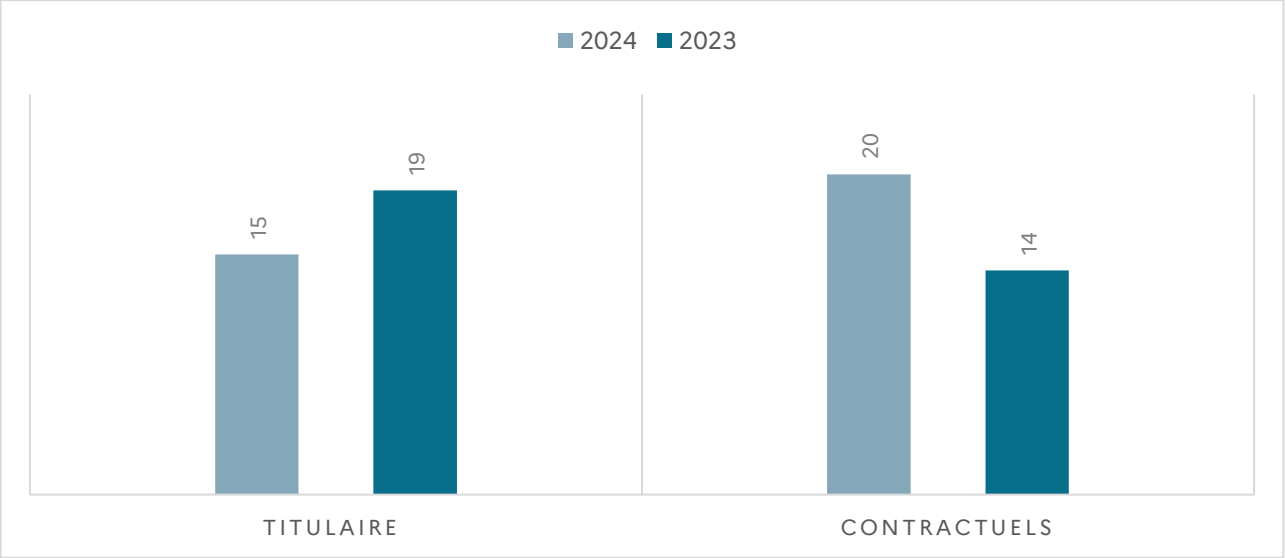
C'est en catégorie A (effectif le plus élevé à l'institut) que le nombre de bénéficiaires est le plus élevé sur les deux années, suivis des agents de catégorie B dont la proportion est identique sur 2023 et 2024.
En 2024, le pourcentage de catégories A baisse sensiblement, au profit des apprentis, dont le nombre à l'INTEFP a fortement augmenté et qui sont, par leur statut, presque tous bénéficiaires et demandeurs.

La répartition par sexe des agents bénéficiaires





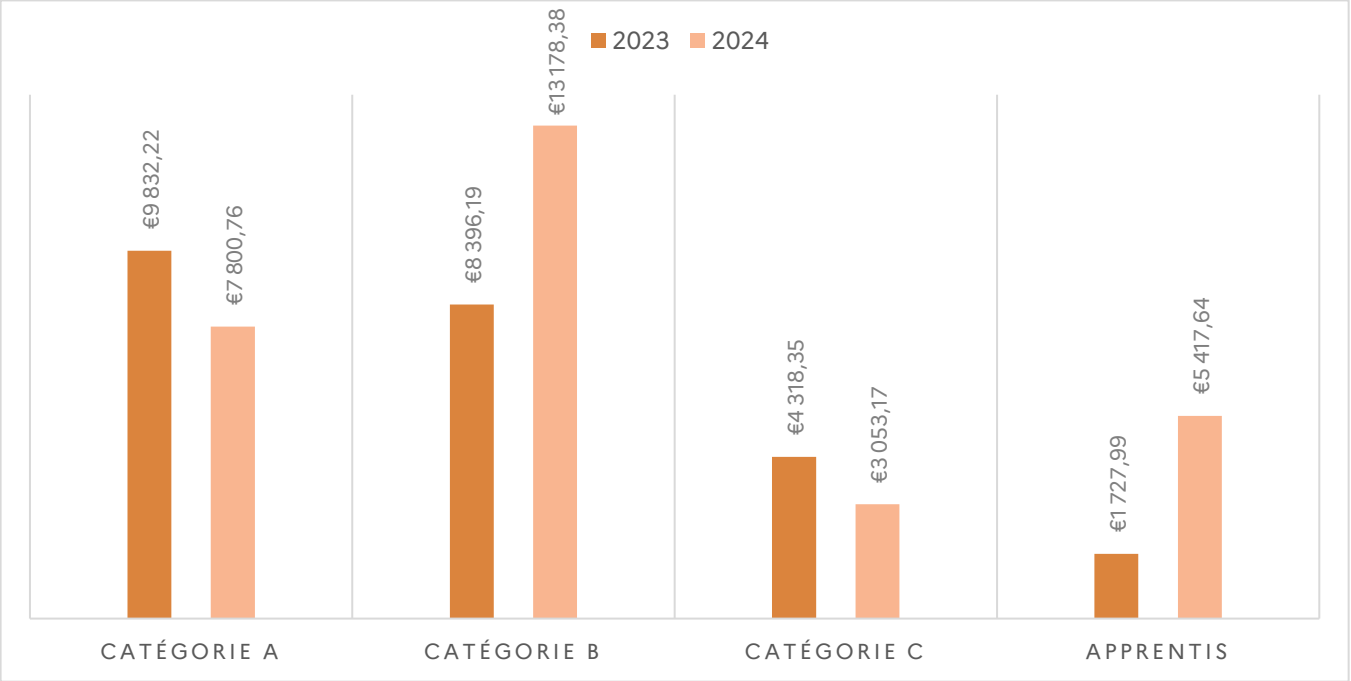
La répartition par statut des agents bénéficiaires



En 2023, les titulaires sont plus nombreux que les contractuels à avoir bénéficié de l'action sociale, ce qui s'inverse en 2024, en raison de la forte augmentation du nombre d'apprentis recrutés.

Le montant moyen servi par agent et par catégorie

Montant global servi par catégorie sur 2023 et 2024 :

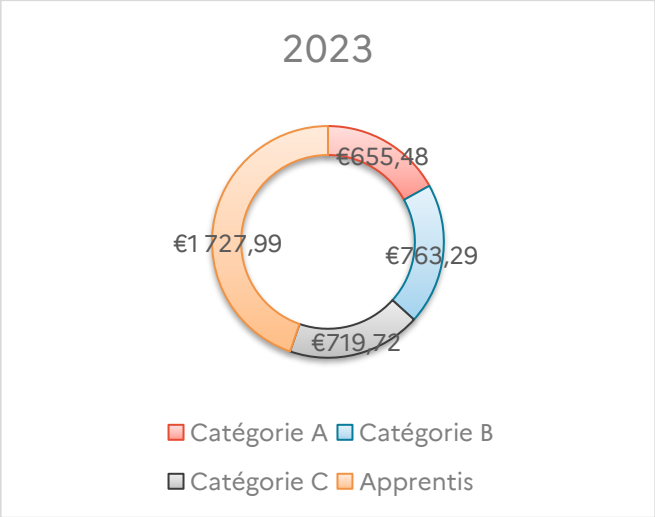


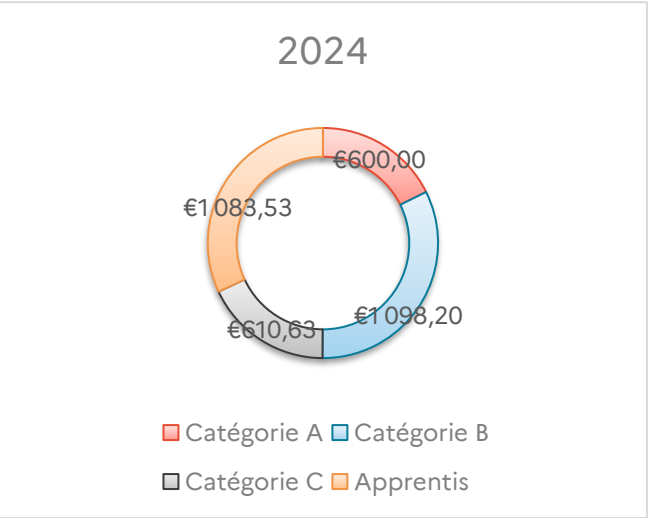
Ce graphique montre bien la hausse des aides individuelles d'action sociale versées aux agents de catégorie B et aux apprentis en 2024.

Montant moyen servi par agent bénéficiaire et par catégorie :

Catégorie	Montant moyen perçu par bénéficiaire en 2023	Montant moyen perçu par bénéficiaire en 2024
A	655.48 €	600 €
B	763.29 €	1098.20 €
C	719.72 €	610.63 €
Apprentis	1727.99 €	1083.53 €

Le montant moyen d'aides perçu par les agents de catégorie B a augmenté entre 2023 et 2024, à la différence des autres catégories.
Attention, seul un apprenti à perçu des aides d'action sociale en 2023, le montant moyen indiqué n'a donc pas vraiment de sens.





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

Il ressort du tableau de répartition des dépenses d'action sociale pour 2023 et 2024 que les CESUS, les aides à la scolarité (rentrée scolaire et logement étudiants) ainsi que les vacances en famille sont les prestations les plus demandées par les agents bénéficiaires.

Le quotient individuel des agents bénéficiaires

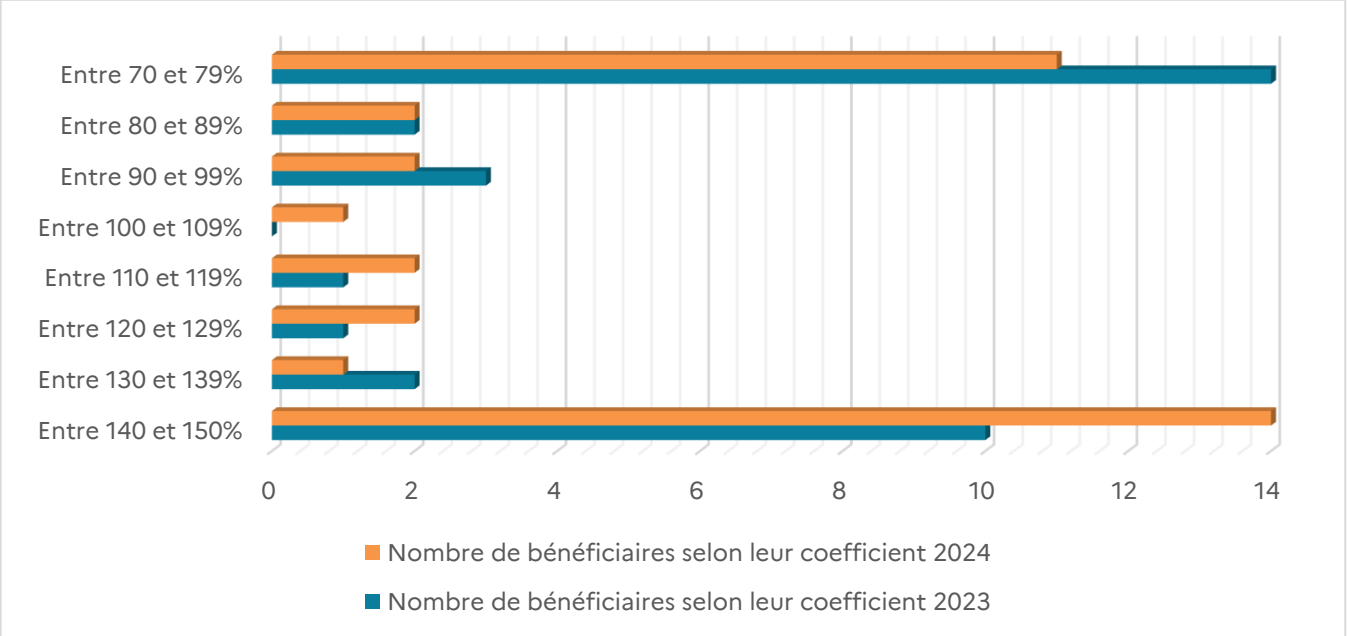
Avant de faire leurs demandes de prestations d'action sociale, les agents doivent vérifier leur éligibilité avec le simulateur annuel de quotient mis à disposition par la DRH.
Le quotient familial ainsi calculé, et propre à l'action sociale, servira à la détermination d'un coefficient agent, sur la base 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.

- 105% est le coefficient moyen des agents bénéficiaires en 2023, et 112 % en 2024

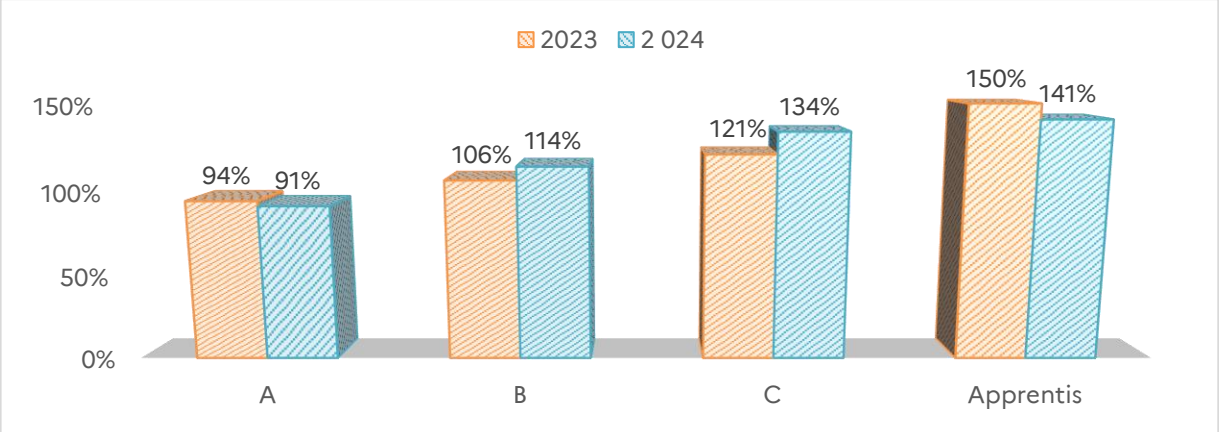
Nombre de bénéficiaires selon des fourchettes de coefficients

Coefficient	Nombre de bénéficiaires selon leur coefficient 2023	Nombre de bénéficiaires selon leur coefficient 2024
Entre 140 et 150%	10	14
Entre 130 et 139%	2	1
Entre 120 et 129%	1	2
Entre 110 et 119%	1	2
Entre 100 et 109%	0	1
Entre 90 et 99%	3	2
Entre 80 et 89%	2	2
Entre 70 et 79%	14	11

En 2024 comme en 2023, ce sont dans les coefficients planchers et plafond que se situe le plus grand nombre d'agents.



Coefficient individuel moyen selon la catégorie, en 2023 et 2024 :



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 2023 et 2024, sont ceux qui ont les coefficients les plus bas, moins de 100% en moyenne.

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 Social d'Administration (CSA) est chargé de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail.
  Le comité social d'administration est consulté sur les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ; les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ; le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ; les projets d'arrêté de restructuration ; la participation au financement de la protection sociale complémentaire des personnels ; les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service , et les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.
  Les comités sociaux d'administration connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

L'organisation des instances de représentation et de concertation
Nombre de réunions des instances de concertation :

Instances de concertation	Nombre de réunions en 2023	Nombre de réunions en 2024
CSA	6	6

La première réunion du CSA de 2023 a été consacré à son installation à la suite des élections professionnelles de décembre 2022.
Un comité en 2023 puis en 2024 a été organisé en séance exceptionnelle pour traiter de sujets urgents ou spécifiques.

Répartition des représentants du personnel au CSA au 31/12/2023 et 31/12/2024 :

Année	Titulaires		Suppléants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2023	6	0	2	3
2024	5	1	4	2

Les thèmes du dialogue social

Les thèmes à l'ordre du jour des séances du comité social d'administration de 2023

Points à l'ordre du jour des séances du CSA en 2023	
Dates	**Points à ODJ**
10/02/2023 (séance d'installation)	- Installation du CSA et présentation des membres - Présentation du rôle et missions du CSA - La formation des membres du CSA - L'organisation et le planning des séances
30/03/2023	- Projet de règlement intérieur du CSA - Projet de règlement de fonctionnement de l'INTEFP - Campagne CIA 2022 - Examen registre SST - Enquête accident du travail d'une entreprise sous-traitante - Mise à jour du PCA - Point d'étapes sur les diagnostics « sureté », « accès personnes handicapées » et « bilan énergétique »
04/05/2025 (séance exceptionnelle)	- Examen du DUERP
22/06/2023	- Examen registre SST - Point sur les travaux sur le site de Marcy l'Etoile - Bilan campagne des entretiens professionnels - Doctrine CDI à l'INTEFP - Campagne action sociale - Point resoclage et convergence IFSE - Point budget et ETPT - Point logiciel PEP
14/09/2023	- Proposition agenda social 2024 - Mise à jour PCA - Projet règlement temps de travail - Projet de changement de logiciel de gestion des temps - Information situation Cif de Lille
12/12/2023	- Examen registre SST - Point formations SST 2023 et prévisions 2024 - Point information Wary me - Lutte contre de tabagisme - Jours de fermeture INTEFP 2024 - Règlement du temps de travail - Projet de réorganisation du Pôle partenariats - Point sur la fermeture du Cif de Lille

Les thèmes à l'ordre du jour des séances du comité social d'administration de 2024

Points à l'ordre du jour des séances du CSA en 2024	
Dates	**Points à ODJ**
08/02/2024	- Examen registre SST - Organisation rencontre avec les DP IET 2023 - Médecine de prévention INTEFP : Adhésion à l'AGEMETRA - Visite des locaux de travail - Expérimentation application travail isolé Wary me - Jours de fermeture INTEFP 2025 - Règlement temps de travail - Projet de réorganisation de la Direction du Développement et des Partenariats
09/04/2024	- Examen registre SST - DUERP - Règlement temps de travail
16/05/2024 (séance exceptionnelle)	- Création de la direction de l'Innovation et des Partenariats au 01/09/2024 (projet de fonctionnement organisationnel, proposition nouvelles fiches de poste, modalités d'affectation sur nouvelles fiches de poste : étapes et calendrier du processus)
20/06/2024	- Examen registre SST - Rapport analyse radon - Retour sur stage de Sauvé MEDENOU : projets prévention - Baromètre QVT 2023 à l'INTEFP - Projet questionnaire charge de travail 2024 - Bilan annuel 2023 assistante sociale - Rapport annuel 2023 de la référente déontologie et laïcité - Projet de déménagement du Cif de Montpellier - Campagne de revalorisations salariale et indemnitaire 2024 - Groupe de travail modalité 4.5 jours du règlement des temps et information Kélio - Nouveaux tarifs de restauration
19/09/2024 (séance au Cif de Bordeaux)	- Présentation et visite du Cif de Bordeaux - Examen registre SST - Agenda social 2025 (dates réunions) - Projet de déménagement du Cif de Montpellier - Retour questionnaires QVT 2024 - Mise en place de la Direction de l'Innovation et des Partenariats (point d'étape)
12/12/2024	- Examen registre SST - Point DUERP Cifs - Précisions sur l'application de la modalité 36h du règlement des temps - Semaine de 4 jours : concertation, méthode et calendrier - Point d'étape sur la protection sociale complémentaire - Jours de fermeture INTEFP 2026 - Déploiement d'ESTEVE (outil de dématérialisation des entretiens professionnels)

Le droit de grève

Nombre de jours de grève des agents INTEFP, en 2023 et 2024 :

	Nombre de journées perdues pour fait de grève (agents grévistes INTEFP)
2024	5
2023	54

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
2024	0	0	0	0
2023	0	0	0	0
Total	**0**	**0**	**0**	**0**

Aucune faute disciplinaire ni sanction n'ont été enregistrées sur les années 2023 et 2024

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
2024	0	0	0	0
2023	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
1er groupe	- *Avertissement* - *Blâme* - Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours
2è 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 - *Déplacement d'office*
3è 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
4è groupe	- Mise à la retraite d'office - *Révocation*

Les sanctions des agents contractuels

	Avertissement	Blâme	Exclusion temporaire de 1 à 3 jours	Exclusion temporaire de + de 3 jours	Licenciement
2024	0	0	0	0	0
2023	0	0	0	0	0
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Extrait du site www.service-public.fr:

Les sanctions disciplinaires applicables à un contractuel sont les suivantes, de la plus légère à la plus sévère :

- Avertissement
- Blâme
- Exclusion temporaire de fonctions de 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