

RAPPORT SOCIAL UNIQUE DE L'INSEP 2023

(DONNÉES 2021-2022)



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1 EMPLOIS ET EFFECTIFS	5
1.1. PANORAMA DES EFFECTIFS	5
1.2. MOUVEMENTS DES PERSONNELS	14
1.3. PROMOTIONS DE GRADE ET DE CORPS	23
1.4. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	25
2 REMUNERATION	27
2.1. RÉMUNÉRATION DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS	28
2.2. VACATIONS	29
2.3. ALLOCATIONS DE RETOUR À L'EMPLOI (ARE)	30
3 CONDITIONS DE TRAVAIL ET POLITIQUE SSCT	31
3.1. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	31
3.2. POLITIQUE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	40
4 FORMATION	43
4.1. CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS FORMÉS	43
4.2. LES DÉPENSES DE FORMATION	45
4.3. LES DOMAINES DE FORMATION	46
5 DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES	49
5.1. L'ACTIVITÉ DES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL	49
5.2. AUTORISATIONS D'ABSENCE, CRÉDITS D'HEURES ET DÉCHARGES SYNDICALES	53
5.3. LOCAL MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES	53
6 ACTION SOCIALE	54
6.1. DÉPENSES LIÉES AUX PRESTATIONS SOCIALES	54
6.2. ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS DE L'INSEP ET DES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU	56
CONCLUSION	58

INTRODUCTION

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 a institué une base de données sociales (BDS) et un rapport social unique (RSU) au sein de la fonction publique. Après une période transitoire concernant l'exercice 2021, 2022 est la première année de mise en œuvre pleine et entière de ce dispositif à l'INSEP avec :

- d'une part, **le renseignement d'environ 200 indicateurs au sein d'une base de données sociales couvrant les 10 thématiques prévues par le décret** : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunération, santé et sécurité au travail, organisation du travail, action sociale, dialogue social et discipline. Conformément aux dispositions réglementaires, cette « BDS » a été mise à disposition des membres du comité social d'administration de l'établissement ;
- d'autre part, **la rédaction d'un rapport social unique qui permet d'exploiter les données de la BDS**, afin d'illustrer le fonctionnement de l'établissement et d'apporter les analyses visant à élaborer une politique de ressources humaines en adéquation avec les besoins de l'INSEP, et nourrir les échanges au sein de ses instances sociales. Conformément aux dispositions réglementaires, le « RSU » permet d'apprécier notamment les caractéristiques des emplois et la situation des agents, la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ainsi que la mise en œuvre de mesures relatives à l'inclusion.

Afin de mener ces deux projets structurants, distincts mais néanmoins liés dans les délais requis, l'INSEP a fait le choix de nommer une cheffe de projet dédiée à la BDS, placée sous l'autorité du pôle administration. Son travail, en lien avec différents services de l'établissement ainsi qu'avec la direction des sports, a abouti au renseignement de la quasi-totalité des 200 indicateurs, mais a également permis de réinterroger les outils de suivi à disposition de l'établissement.

Le RSU 2023 est le fruit de ce travail collectif. Il présente et analyse une photographie de l'INSEP au 31 décembre 2022 ainsi que les évolutions par rapport à 2021 lorsque les données étaient disponibles. Si le sommaire du rapport s'inspire des précédents bilans sociaux de l'établissement, il s'agit d'un document dont la structure a vocation à être ajustée au fil des années, en fonction des retours qui nous seront faits, notamment par les personnels de l'INSEP et leurs représentants au CSAE.

Le lecteur devra avoir à l'esprit le contexte général de 2022 pour pouvoir appréhender l'ensemble des données présentées : retour à l'activité normale de l'établissement après deux années marquées par la crise sanitaire liée à la Covid-19, nomination de deux nouvelles directrices générales adjointes, élections professionnelles et internes, adoption du plan égalité/diversité et du plan handicap, augmentation du point d'indice...

L'année 2022 a donc été riche en événements, que ce soit pour la fonction publique et/ou l'INSEP, et les données présentées dans ce RSU en sont plus ou moins, directement ou indirectement, le reflet.

Bonne lecture !

Fabien Canu
Directeur général

1 | EMPLOIS ET EFFECTIFS

1.1. PANORAMA DES EFFECTIFS

BDS FPE 002 : Effectifs physiques¹ gérés au 31 décembre

EFFECTIFS PHYSIQUES GÉRÉS AU 31.12		2021	2022	
Sexe	Homme	NC	161	
	Femme	NC	155	
Catégorie	A	NC	213	
	B	NC	40	
	C	NC	63	
Position statutaire (fonctionnaire)	Activité	NC	73	
	Détachement	NC	57	
	Disponibilité	NC	-	
	Congé parental	NC	-	
	Mise à disposition	NC	1	
Ancienneté dans la fonction publique	moins d'1 an	NC	NC	
	1 à 4 ans	NC	NC	
	5 à 9 ans	NC	NC	
	10 à 14 ans	NC	NC	
	15 à 19 ans	NC	NC	
	20 à 24 ans	NC	NC	
	25 à 29 ans	NC	NC	
	30 ans ou plus	NC	NC	
Statut d'emploi	Fonctionnaire sur emploi permanent	NC	131	
	Contractuel sur emploi permanent	NC	164	
	Contractuel sur emploi non permanent	NC	16	
	Contrats aidés	NC	1	
	Apprenti	NC	4	
Corps (fonctionnaire)	Adjenes	NC	18	
	A.T.R.F.	NC	6	
	Assistant ingénieur	NC	6	
	A.A.E	NC	6	
	CSTS	NC	3	
	CTPS	NC	2	
	Infirmière d'état	NC	2	
	Ingénieur d'études	NC	13	
	Prof sport	NC	18	
	Saenes	NC	6	
	T.R.F.	NC	8	
	Détaché sur contrat	NC	42	
	Mise à disposition	NC	1	
	Total		NC	316

1 Effectif physique : agent quelle que soit sa quotité de travail

BDS FPE 003 : Effectifs physiques rémunérés au 31 décembre

EFFECTIFS PHYSIQUES RÉMUNÉRÉS AU 31.12		2021	2022
Sexe	Homme	NC	160
	Femme	NC	154
Catégorie	A	NC	212
	B	NC	39
	C	NC	63
Âge (ans)	15 à 19	NC	1
	20 à 24	NC	18
	25 à 29	NC	47
	30 à 34	NC	34
	35 à 39	NC	37
	40 à 44	NC	46
	45 à 49	NC	28
	50 à 54	NC	40
	55 à 59	NC	34
	60 à 64	NC	26
	65 à 69	NC	3
	+ 70	NC	-
Statut d'emploi	Fonctionnaire sur emploi permanent	NC	130
	Contractuel sur emploi permanent	NC	163
	Contractuel sur emploi non permanent	NC	16
	Contrats aidés	NC	1
	Apprenti	NC	4
Total		NC	314

BDS FPE 004 : Effectifs physiques en fonction au 31 décembre

EFFECTIFS PHYSIQUES EN FONCTION AU 31.12		2021	2022
Sexe	Homme	NC	161
	Femme	NC	154
Catégorie	A	NC	213
	B	NC	39
	C	NC	63
Âge (ans)	15 à 19	NC	1
	20 à 24	NC	18
	25 à 29	NC	47
	30 à 34	NC	34
	35 à 39	NC	37
	40 à 44	NC	46
	45 à 49	NC	28
	50 à 54	NC	40
	55 à 59	NC	35
	60 à 64	NC	26
	65 à 69	NC	3
	+ 70	NC	-
Statut d'emploi	Fonctionnaire sur emploi permanent	NC	131
	Contractuel sur emploi permanent	NC	163
	Contractuel sur emploi non permanent	NC	16
	Contrats aidés	NC	1
	Apprenti	NC	4
Position statutaire	Activité	NC	73
	Détachement	NC	57
	Mise à disposition	NC	1

EFFECTIFS PHYSIQUES EN FONCTION AU 31.12		2021	2022
Type de contrat (contractuel)	CDD	NC	133
	CDI	NC	51
Durée des contrats (contractuel)	jusqu'à 1 an	NC	NC
	de 1 à 3 ans	NC	NC
	de 3 à 6 ans	NC	NC
	au-delà de 6 ans	NC	NC
Fondement juridique de recrutement (contractuel)	Apprentissage	NC	4
	Art 3-2 CDD	NC	56
	Art 3-2 CDI	NC	2
	Art 4-1 CDI	NC	5
	Art 4-2 CDD	NC	24
	Art 4-2 CDI	NC	43
	Art 6 CDD	NC	27
	Art 6 CDI	NC	1
	Art 6-4	NC	4
	Art 6-5	NC	1
	Art 6-6	NC	1
	Art 7bis contrat de projet	NC	15
	CAE PEC	NC	1
	Corps (fonctionnaire)	Adjenes	NC
A.T.R.F.		NC	6
Assistant ingénieur		NC	6
A.A.E		NC	6
CSTS		NC	3
CTPS		NC	2
Infirmière d'état		NC	2
Ingénieur d'études		NC	13
Prof sport		NC	18
Saenes		NC	6
T.R.F.		NC	8
Détaché sur contrat		NC	42
Mise à disposition		NC	1
Situation au regard du handicap (bénéficiaires de l'obligation d'emploi)	Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles	NC	15
	Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire	-	-
	Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain	-	-
	Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	-	-
	Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code	-	-
	Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service	-	-
	Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles	-	-
Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés	-	-	
Total	NC	315	

ETPT sous et hors plafond

		2021	2022
PRÉVISION	Sous plafond	277,7	277
	Hors plafond	24,2	27
	Total	301,9	304
RÉALISATION	Sous plafond	276,82	277
	Hors plafond	22,89	22
	Total	299,71	299

Le plafond d'emplois et la prévision étaient fixés à 277 ETPT en 2022, en baisse de 5 ETPT par rapport à 2021 s'agissant du plafond. Cette prévision a été réalisée à 100%. S'agissant des emplois hors plafond (exemples : contrats de projet, apprentis, contrats parcours emploi-compétences), la prévision a été atteinte à 81%.

Pour rappel, la base de données sociales distingue les effectifs suivants :

- **Effectifs gérés** : prise en compte des effectifs dont l'établissement assure la gestion administrative et comprenant les emplois sous et hors plafond. Dans cette perspective, l'établissement décompte tous les agents dont la gestion est assurée par l'unité des ressources humaines, qu'ils soient effectivement en poste et rémunérés ou non (agent en activité, congé parental, congé longue durée, congé pour convenances personnelles, ...)
- **Effectifs rémunérés** : prise en compte de tous les agents payés par l'établissement, y compris les congés longue durée et les mises à disposition sortantes. L'équivalent temps plein rémunéré prend également en compte la sur-rémunération du temps partiel.
- **Effectifs en fonction** : prise en compte des agents qui travaillent effectivement au sein de l'établissement à une date ou une période donnée. Par conséquent, sont comptabilisés les effectifs sous et hors plafond ainsi que les mises à dispositions entrantes. Néanmoins, certaines situations (par exemple : congé parental ou congé pour convenances personnelles), ne décomptent pas dans les effectifs en fonction.

Effectifs INSEP 2022

		EFFECTIFS GÉRÉS			EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS			EFFECTIFS EN FONCTION		
		EFFECTIFS PHYSIQUES	ETP	ETPT	EFFECTIFS PHYSIQUES	ETPR	ETPT	EFFECTIFS PHYSIQUES	ETP	ETPT
Sous Plafond	H	145	137,80	140,30	145	137,81	139,39	145	137,80	139,39
	F	145	137,20	137,93	144	136,79	136,93	144	136,20	136,93
	Sous total	290	275	278,24	289	274,60	276,33	289	274	276,33
Hors plafond	H	16	14,50	14,68	15	13,50	13,68	16	14,50	14,68
	F	10	8,50	8,60	10	8,50	8,60	10	8,50	8,60
	Sous total	26	23	23,28	25	22	22,28	26	23	23,28
Total général		316	298	301,52	314	296,60	298,61	315	297	299,61

Pour la population de l'INSEP, les totaux des différents effectifs sont extrêmement proches. En effet, en 2022, l'établissement décomptait seulement une mise à disposition entrante, 0,91 ETPT de congés pour convenances personnelles et un agent en congé parental sur la période. De ce fait, et pour une meilleure lisibilité de ce document, les données seront analysées par rapport aux effectifs en fonction, sauf mention particulière.

Au 31 décembre 2022, 315 agents étaient en poste au sein de l'établissement, représentant 296,6 ETP rémunérés répartis sur les différents pôles :

Effectifs physiques par pôle

EFFECTIFS PHYSIQUES PAR PÔLE			
	F	H	Total
Direction générale	7	10	17
Cellule Ressource Sante Securite Au Travail	2	0	2
DG	3	5	8
CRI MGI	2	5	7
Direction de la politique sportive	109	103	212
DPS	11	10	21
Pôle formation	18	19	37
Pôle haut niveau	30	20	50
Pôle médical	24	12	36
Pôle performance	22	39	61
Pôle hospitalités	4	3	7
Direction de l'administration générale	35	44	79
DAG	1	1	2
Pôle administration	19	3	22
Pôle communication / audiovisuel	9	12	21
Pôle informatique	3	9	12
Pôle patrimoine	3	19	22
Agence comptable	3	4	7
Agence comptable	3	4	7
Total général	154	161	315

Effectifs en fonction par catégorie

	EFFECTIFS PHYSIQUES	ETP AU 31.12.2022
A	213	207
F	95	92,4
H	118	114,6
B	39	38,3
F	23	22,6
H	16	15,7
C	63	51,7
F	36	29,7
H	27	22
Total général	315	297

Concernant la proportion femme/homme au sein des effectifs, la répartition est proche de l'égalité avec 51,11% d'hommes et 48,89% de femmes. Pour les emplois sous plafond, l'égalité est quasi parfaite avec 145 hommes pour 144 femmes.

Par catégorie, la proportion des effectifs est plus disparate. En effet, deux tiers des agents appartiennent à la catégorie A contre 12% de catégorie B et 20% de catégorie C.

La répartition titulaire/contractuel démontre une plus forte présence d'agents contractuels au sein de l'établissement, due notamment au développement des contrats de projets depuis 2020 (hors plafond d'emplois). Ainsi, la proportion de titulaires est de 42% contre 58% de contractuels tous emplois confondus, mais l'écart se réduit s'agissant des seuls emplois sous plafond (47% de titulaires et 53% de contractuels).

Grâce à ces croisements, il est constaté qu'une plus forte proportion d'hommes (55,40%) appartient à la catégorie A, tandis que les femmes sont plus présentes sur des postes de catégorie B (58,97%) et C (57,14%).

Pour mémoire, la proportion d'agents contractuels dans la fonction publique est de 20%.

Nombre CDD transformés en CDI

	2021	2022
CDD sur un même poste pendant 6 ans	3	4
Succession de CDD pendant 6 ans sur des fonctions de même catégorie au sein d'un même ministère	2	3
Total	5	7

Pour rappel, tout contrat conclu ou renouvelé avec un agent contractuel sur le fondement juridique le permettant et qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'est pour une durée indéterminée. De plus, depuis la loi transformation de la fonction publique de 2019, il est possible d'anticiper le passage au CDI avant les 6 ans d'ancienneté, tout comme il est désormais autorisé de recruter un agent contractuel en primo-CDI.

Comme le rappelle le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2022, le « *recrutement direct en CDI constitue une réponse attractive non seulement pour pourvoir des emplois permanents spécialisés pour lesquels il n'existait pas de corps de fonctionnaires mais aussi pour pourvoir des emplois dans des filières où l'administration se trouvait en concurrence avec le secteur privé.* »

Dans cette logique, et afin d'améliorer l'attractivité de l'établissement et la fidélisation de la population contractuelle, l'INSEP tend de plus à plus à proposer des contrats de 3 ans lors du primo recrutement au sein de l'établissement. Le nombre de passage en CDI est par ailleurs en augmentation en 2022 (7) par rapport à 2021 (5) soit 2 cédés supplémentaires.

Une réflexion est actuellement menée sur l'identification des postes pouvant ouvrir droit à une cédésation avant les 6 ans d'ancienneté ou par un recrutement en primo-CDI, notamment au regard des besoins structurants et permanents de l'INSEP, mais également en fonction des secteurs d'activités pour lesquels le marché du travail est actuellement tendu.

BDS FPE 006 : Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année

NOMBRE DE STAGIAIRE DE DROIT PRIVÉ	2021	2022
	136	120

En 2022, 120 stagiaires ont été accueillis au sein de l'établissement. Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2021 (-11,7%). Pour rappel, le nombre de stagiaires accueilli pendant une même semaine ne peut excéder 15% des effectifs au dernier jour du mois précédent soit, pour l'INSEP, au titre de 2022, 47 stagiaires par semaine maximum.

Les stagiaires accueillis sont principalement des stagiaires en études supérieures (diplômes de niveau 6 et 7) répartis dans les différents pôles de l'établissement. Le pôle performance et le pôle médical sont les principaux pôles d'accueil de stagiaires, notamment dans le processus de formation des futurs kinés et dans l'appui aux recherches effectuées dans les laboratoires SEP et IRMES.

Par ailleurs, l'établissement a accueilli 47 stagiaires dans le cadre de leur stage de 3ème afin de leur permettre de découvrir un ou des métiers de l'établissement.

BDS FPE 007 : Âge moyen des effectifs en fonction sur emploi permanent au 31 décembre

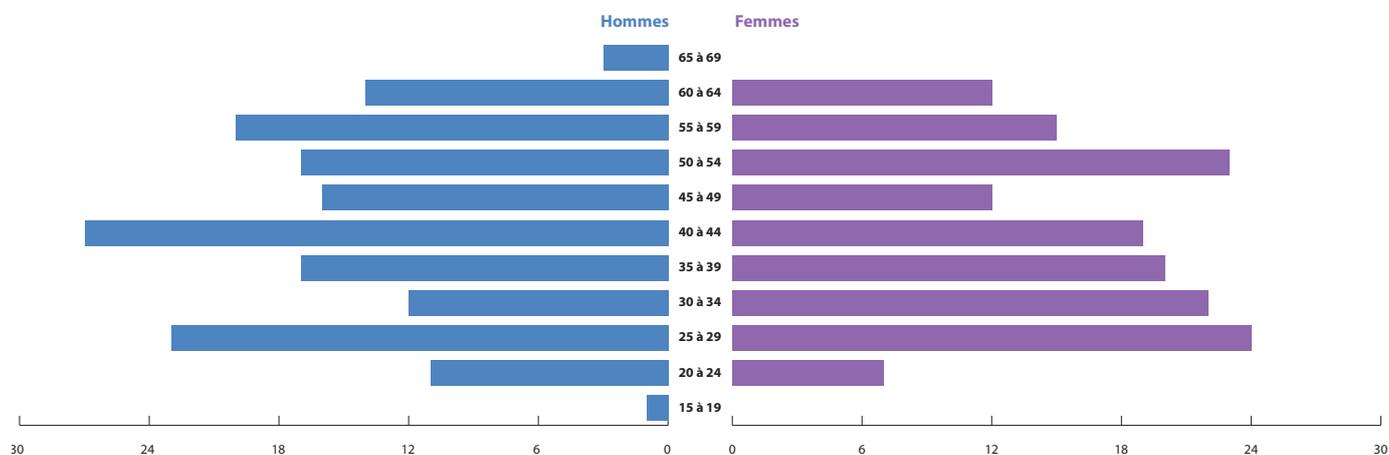
ÂGE MOYEN DES EFFECTIFS SUR EMPLOI PERMANENT (ANS)		2021	2022
Sexe	Homme	NC	44,17
	Femme	NC	42,05
Catégorie	A	NC	43,73
	B	NC	42,95
	C	NC	41,13
Type de contrat	CDD	NC	34,06
	CDI	NC	45,35
Fondement juridique de recrutement	Art 3-2 CDD	NC	36,00
	Art 3-2 CDI	NC	42,50
	Art 4-1 CDI	NC	52,40
	Art 4-2 CDD	NC	35,71
	Art 4-2 CDI	NC	44,84
	Art 6 CDD	NC	28,67
	Art 6 CDI	NC	38,00
	Art 6-4	NC	31,00
	Art 6-5	NC	44,00
Statut d'emploi	Fonctionnaire sur emploi permanent	NC	49,93
	Contractuel sur emploi permanent	NC	37,60
Âge moyen confondu emploi permanent		NC	43,12

BDS FPE 007bis : Âge médian des effectifs en fonction sur emploi permanent au 31 décembre

ÂGE MÉDIAN DES EFFECTIFS SUR EMPLOI PERMANENT (ANS)		2021	2022
Sexe	Homme	NC	44
	Femme	NC	41
Catégorie	A	NC	43
	B	NC	43
	C	NC	43
Type de contrat	CDD	NC	32
	CDI	NC	44
Fondement juridique de recrutement	Art 3-2 CDD	NC	33
	Art 3-2 CDI	NC	43
	Art 4-1 CDI	NC	52
	Art 4-2 CDD	NC	34
	Art 4-2 CDI	NC	44
	Art 6 CDD	NC	27
	Art 6 CDI	NC	38
	Art 6-4	NC	31
Statut d'emploi	Fonctionnaire sur emploi permanent	NC	52
	Contractuel sur emploi permanent	NC	36
Âge médian confondu emploi permanent		NC	43

Effectifs en fonction

Pyramide des âges des effectifs en fonction

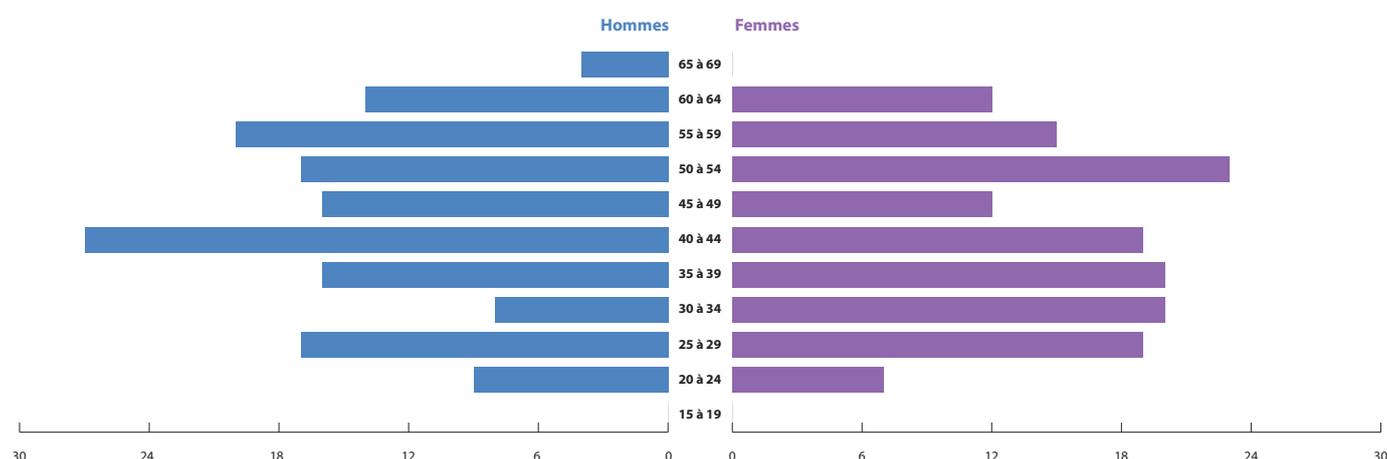


La répartition par tranche d'âges est la suivante :

- Les agents de moins de 30 ans représentent 20,95% de l'effectif total ;
- La tranche 30 - 39 ans : 22,54 % ;
- La tranche 40 - 49 ans : 23,49 % ;
- La tranche 50 - 59 ans : 23,81 % ;
- Les 60 ans et plus représentent 9,21 %.
- Sur l'ensemble de la population en fonction, la répartition est très équilibrée entre les tranches d'âges.

Effectifs en fonction sur emploi permanent

Pyramide des âges des effectifs sur emploi permanent



La répartition par tranche d'âges est la suivante :

- Les agents de moins de 30 ans représentent 17,63% de l'effectif total ;
- La tranche 30 - 39 ans : 21,69 % ;
- La tranche 40 - 49 ans : 25,08 % ;
- La tranche 50 - 59 ans : 25,42 % ;
- Les 60 ans et plus représentent 10,17 %.

Comparativement à l'ensemble de la population en fonction, la répartition des agents sur les emplois permanents est plus vieillissante même si elle reste plutôt équilibrée.

Âge moyen et médiant des agents sur emploi permanent

AGE MOYEN ET MÉDIANT DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT		
	Age moyen	Age médiant
Hommes	44,17	44
Femmes	42,05	41
Population totale	43,17	43

L'âge moyen tout agent confondu sur emploi permanent est de 43,17 ans. L'agent médiant est quant à lui de 43 ans : la proportion d'agents est donc similaire entre les agents plus âgés que la moyenne et les plus jeunes. La répartition par sexe démontre par ailleurs une moyenne d'agents hommes (44,17 ans) légèrement plus âgée que celle des agents femmes (42,05 ans).

1.2. MOUVEMENTS DES PERSONNELS

Recrutements 2021 et 2022

RECRUTEMENTS 2021 ET 2022

2021	FONTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT		TOTAL		TOTAL PAR CATÉGORIE
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Catégorie	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
A	7	1	14	14	3	1	24	16	40
B	1	1	4	7	3	0	8	8	16
C	0	2	7	8	17	7	24	17	41
Total	8	4	25	29	23	8	56	41	
	12		54		31		97		

2022	FONTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT		TOTAL		TOTAL CATÉGORIE
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Catégorie	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
A	4	8	11	12	4	5	19	25	44
B	1	2	3	2			4	4	8
C	0	0	7	10	11	7	18	17	35
Total	5	10	21	24	15	12	41	46	
	15		45		27		87		

Au cours de l'année 2022, 87 recrutements² ont été effectués. A l'instar de la répartition des effectifs en fonction, les agents de catégorie A sont les plus représentés (50,57%) tandis que les agents de catégorie B représentent 9,20% des recrutements et les agents de catégorie C représentent quant à eux 40,23%. Cette forte représentation des catégories C par rapport à la répartition des effectifs est notamment due aux recrutements de saisonniers à l'unité des installations sportives (UIS) sur la période estivale et de renforts ponctuels qui ne sont pas décomptés dans les effectifs au 31 décembre. Comparativement à l'année 2021, une légère baisse du nombre de recrutements peut être constatée (- 10) et est notamment visible sur la population des contractuels. Le plafond d'emplois ayant été plus contraint lors de l'année 2022 qu'en 2021, des priorités de recrutements ont dû être réalisées, aboutissant au gel d'autres recrutements. S'agissant de la répartition femmes/hommes, plus de femmes ont été recrutées en 2022 (52,87%), à l'inverse de l'année 2021 (42,27% des recrutements concernaient des femmes). Il est à noter qu'en 2022 deux femmes ont été recrutées sur les postes de directrices générales adjointes chargées respectivement de l'administration générale et de la politique sportive. Sur l'année 2022, le délai moyen de remplacement d'un agent partant était d'environ 3 mois (87 jours). Il est constaté que le recrutement a été parfois assez rapide sur des postes pour lesquels l'établissement dispose d'un vivier important de candidatures, ainsi que sur certains postes à responsabilités pour lesquels des agents ont pu être recrutés en interne.

2 Les mobilités internes sont décomptées dans les recrutements.

En revanche, le marché du travail s'avère plus tendu dans certains domaines d'activités : fonctions dites « supports » relatives aux ressources humaines et aux finances, métiers de l'édition, médecins. Pour les postes concernés, la vacance frictionnelle peut être portée à plusieurs mois voire à un an pour des postes particuliers (médecin, fonctions support).

Enfin, s'agissant des recrutements sur emplois permanents, il est à noter que 10 agents ont effectué une mobilité interne, dont 4 dans le cadre de la réussite d'un concours ouvert sur des postes à pouvoir à l'INSEP (2 concours externes et deux concours internes, voir page suivante). Cela démontre la volonté de l'établissement de favoriser l'évolution professionnelle de ses agents, notamment vers des postes de niveau supérieur, lui permettant ainsi de fiabiliser sa population et de développer les compétences de ses agents.

Recrutement des fonctionnaires

BDS FPE 009 : Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

NOMBRE D'AGENT FONCTIONNAIRES RECRUTÉS		2021	2022
Sexe	H	8	5
	F	4	10
Catégorie	A	8	12
	B	2	3
	C	2	-
Voie d'accès	Mise à disposition	-	-
	Détachement	3	5
	Intégration directe	-	-
	Recrutement direct (sans concours) dont pacte	-	-
	Concours, examen pro et sélection pro	-	4
	Contrat	5	3
	Travailleur handicapé	-	-
	Mutation	4	2
	Réintégration	-	-
	Transfert de compétence	-	-
	Emploi réservé	-	1
	Corps grades	ASSISTANT INGENIEUR	1
ATTACHE ADM. ETAT		1	1
ING.ETUDES CN		1	3
INSP DIV FIN PUBL CN		1	-
INSPECT. GAL 1C J.SP		1	-
PROF. SPORT CN		2	3
PROF. SPORT HC		1	-
SECRETAIRE ADMIN CN		1	-
TECH. RECH. FORM CN		1	2
ADJENES PAL 2C.		1	-
ADJT ADM FIN.PUBL 1C		1	-
ATTACHE PAL ADM.ETAT		-	2
INFIRMIER CN ETAT		-	1
PROF. SPORT CE		-	1
TECH RECH FORM CE		-	1

BDS FPE 009 : Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année (suite)

NOMBRE D'AGENTS FONCTIONNAIRES RECRUTÉS		2021	2022
Situation au regard du handicap (bénéficiaires de l'obligation d'emploi)	Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 Du Code de l'action sociale et des familles	-	-
	Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire	-	-
	Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain	-	-
	Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 Du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	-	-
	Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 Et L. 241-4 Du même Code	-	-
	Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service	-	-
	Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 Du Code de l'action sociale et des familles	-	-
	Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés	-	-
Total		12	15

BDS FPE 025 : Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel

NOMBRE DE FONCTIONNAIRES AYANT UNE RÉUSSITE À UN CONCOURS OU EXAMEN PROFESSIONNEL		2021	2022
Sexe	H	-	1
	F	1	3
Types d'épreuves	Concours	-	4
	Examen professionnel	1	-
Total		1	4

Détail des recrutements par corps

DÉTAIL DES RECRUTEMENTS PAR CORPS									
Catégorie	2021 Corps/Grade	Détachement		Contrat		Mutation		Total	
		H	F	H	F	H	F	H	F
A	ASSISTANT INGENIEUR		1						1
	ATTACHE ADM. ETAT					1		1	
	ING.ETUDES CN					1		1	
	INSP DIV FIN PUBL CN			1				1	
	INSPECT. GAL 1C J.SP			1				1	
	PROF. SPORT CN	1				1		2	
	PROF. SPORT HC					1		1	
B	SECRETAIRE ADMIN CN				1				1
	TECH. RECH. FORM CN			1				1	
C	ADJENES PAL 2C.		1						1
	ADJT ADM FIN.PUBL 1C				1				1
Total		1	2	3	2	4	0	8	4
		3		5		4		12	

DÉTAIL DES RECRUTEMENTS PAR CORPS

2022		Détachement		Contrat		Mutation		Concours		Emploi réservé		Total	
Catégorie	Corps/Grade	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	ASSISTANT INGENIEUR	1										1	
	ATTACHE ADM. ETAT		1										1
	ATTACHE PAL ADM. ETAT		1		1								2
	INFIRMIER CN ETAT		1										1
	INGENIEUR ETUDES CN							1	2			1	2
	PROF. SPORT CE					1							1
	PROF. SPORT CN				1			1			1		2
B	TECH. RECH. FORM. CE	1										1	
	TECH. RECH. FORM. CN						1		1				2
C	-												
Total		2	3	1	2	0	2	1	3	1	0	5	10
		5		3		2		4		1		15	

Sur l'année 2022, 15 fonctionnaires ont été recrutés au sein de l'établissement. Ce chiffre est en légère hausse par rapport à 2021 (12), avec 3 recrutements supplémentaires.

Par rapport à 2021, le nombre de détachements sur contrat a considérablement baissé avec 3 recrutements en 2022 au lieu de 5 en 2021. Il est à noter que ces trois recrutements concernent un agent déjà détaché sur contrat et ayant effectué une mobilité interne, ainsi que le recrutement des deux directrices générales adjointes, obligatoirement recrutées par voie de contrat.

Cette dynamique baissière concernant les détachements sur contrat illustre la volonté de l'établissement de respecter les directives ministérielles relatives à la fin du recours à ce mode de recrutement si un corps de fonctionnaires existe pour accueillir le flux des agents recrutés. Un travail est également effectué par l'établissement concernant les agents en poste et détachés sur contrat, consistant à déterminer le corps susceptible de les accueillir, que ce soit dans les filières administratives, PTP ou ITRF.

A contrario, et selon la logique précitée, une hausse des détachements sur corps est visible en 2022, passant de 25% des recrutements de titulaires en 2021 à 33% en 2022. Chaque recrutement de fonctionnaire requiert désormais l'étude de la faisabilité de recrutement par mutation ou détachement sur corps.

Par ailleurs, il est à noter le développement de concours internes et externes sur des postes ouverts au sein de l'établissement. En 2022, 4 concours de la filière ITRF ont été ouverts, permettant l'affectation de 4 agents (3 concours d'ingénieur d'études de catégorie A et un concours de technicien recherche et formation de catégorie B). Tous les concours ont été réussis par des agents internes à l'établissement. L'âge des agents ayant réussi leur concours est bien en dessous de la moyenne d'âge de l'établissement :

Âge des agents ayant réussi un concours en 2022

AGE DES AGENTS AYANT RÉUSSI UN CONCOURS EN 2022			
2022	Types d'épreuves	Concours	
	Sexe	Homme	Femme
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	-	-
	25 à 29	-	1
	30 à 34	-	-
	35 à 39	-	1
	40 à 44	1	1
	45 à 49	-	-
	50 à 54	-	-
	55 à 59	-	-
	60 à 64	-	-
	65 à 69	-	-
	70	-	-

Enfin, un sportif de haut niveau (SHN) a été affecté sur un emploi réservé après la réussite du concours de professeur de sport réservé aux SHN.

Recrutement des contractuels

Rappel des fondements juridiques de recrutement sur emploi permanent

FONDEMENT JURIDIQUE (LOI 84-16)	ARTICLE CFP	MOTIF DE RECRUTEMENT	CDD/CDI
Article 3-2	Article L332-1	Outre les emplois mentionnés aux articles L. 341-1 et L. 342-1, les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1 et peuvent dès lors être pourvus par des agents contractuels : <ul style="list-style-type: none"> 1° Emplois des établissements publics de l'Etat, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis ; 	CDD/CDI
Article 4-1	Article L332-2	Recrutement lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	CDD/CDI
Article 4-2		Recrutement sur des emplois permanents pour toutes catégories (A, B et C) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences spécialisées techniques ou nouvelles ou lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir.	CDD/CDI
Article 6	Article L332-3	Les fonctions répondant à un besoin permanent et exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet n'excédant pas 70% d'un service à temps complet.	CDD/CDI
Article 6 quater	Article L332-6	Recrutement pour remplacer un fonctionnaire ou non à temps partiel ou indisponible en raison d'un congé. Les recrutements sur ce fondement sont comptabilisés au titre de la base de données sociales dans les emplois permanents.	CDD

Agents contractuels recrutés sur un emploi permanent

AGENTS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT					
Catégorie	2021		Sexe		Total par catégorie
	Fondement Juridique	Type contrat	Homme	Femme	
A	ART 3 ALINÉA 2° CDD	CDD	7	4	28
	ART 4 ALINÉA 2° CDD	CDD	2	4	
	ART 4 ALINÉA 2° CDI	CDI	-	2	
	ART 6 CDD	CDD	3	-	
	ART 6 QUATER CDD	CDD	2	4	
B	ART 3 ALINÉA 2° CDD	CDD	3	5	11
	ART 6 QUATER CDD	CDD	1	2	
C	ART 3 ALINÉA 2° CDD	CDD	-	3	15
	ART 6 CDD	CDD	4	5	
	ART 6 QUATER CDD	CDD	3	-	
Total			25	29	54

Catégorie	2022		Sexe		Total par catégorie
	Fondement Juridique	Type contrat	Homme	Femme	
A	ART 3 ALINÉA 2° CDD	CDD	4	7	23
	ART 4 ALINÉA 2° CDD	CDD	2	3	
	ART 4 ALINÉA 2° CDI	CDI	3	-	
	ART 6 QUATER CDD	CDD	2	2	
B	ART 3 ALINÉA 2° CDD	CDD	3	2	5
C	ART 3 ALINÉA 2° CDD	CDD	1	2	17
	ART 6 CDD	CDD	5	8	
	ART 6 QUATER CDD	CDD	1	-	
Total			21	24	45

Sur l'année 2022, une baisse du nombre de recrutements de contractuels a été observée par rapport à 2021 (-9). Elle s'explique notamment par la baisse du nombre de recrutements pour remplacer un agent absent (12 en 2021 contre 5 en 2022), mais également du fait d'un plafond d'emplois plus bas de 5 ETPT par rapport à 2021, ce qui a contraint l'établissement à prioriser certains recrutements par rapport à d'autres.

S'agissant de la répartition femmes/hommes, 53% des contractuels sur emploi permanent recrutés en 2022 étaient des femmes. Au regard du nombre de recrutements, la répartition apparaît équilibrée.

Par ailleurs, la proportion de recrutement de contractuels par catégorie est proche de la structure des emplois globaux de l'établissement - 51% des recrutements concernent la catégorie A, 11% la catégorie B et 38% la catégorie C. La légère surreprésentation des recrutements en catégorie C est due au recrutement des assistants d'éducation et des surveillants répétiteurs dont le turnover est important (agents avec un profil étudiant restant en fonction 2 à 3 ans en moyenne).

FONDEMENT JURIDIQUE (LOI 84-16)	ARTICLE CFP	MOTIF DE RECRUTEMENT	CDD/CDI
Article 6 sexies	Article L332-22	Recrutement pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.	CDD
Article 7bis	Articles L332-24 à L332-26	Contrat de projet, recrutement pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recrutement d'un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.	CDD

Agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent

AGENTS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT					
2021			Sexe		Total par catégorie
Catégorie	Fondement Juridique	Type contrat	Homme	Femme	
A	ART 6 SEXIES CDD	CDD	-	1	4
	ART 7bis - Contrat projet	CDD	3	-	
B	ART 6 SEXIES CDD	CDD	3	-	3
C	ART 6 SEXIES CDD	CDD	11	7	24
	Contrats aidés	CDD	2	-	
	Contrat apprentissage	CDD	4	-	
Total			23	8	31

2022			Sexe		Total par catégorie
Catégorie	Fondement Juridique	Type contrat	Homme	Femme	
A	ART 6 SEXIES CDD	CDD	1	3	9
	ART 7bis - Contrat projet	CDD	3	2	
C	ART 6 SEXIES CDD	CDD	9	6	18
	Contrat apprentissage	CDD	2	1	
Total			15	12	27

S'agissant des recrutements de contractuels sur des emplois non permanents, on observe une légère baisse du nombre de renforts (-3 entre 2021 et 2022). Ces renforts, limités à 1 an, sont de plus ou moins longues durées, avec une spécificité pour la catégorie C pour laquelle on trouve une majorité de renforts saisonniers à l'UIS.

En 2022, aucun recrutement de CUI CAE (contrats aidés parcours emplois compétences) n'a été effectué, en raison de la décision de ne pas recruter via ce statut sur la partie installations sportives et du fait des difficultés de recrutement pour le pôle informatique sur ce type de profil.

Parallèlement, l'établissement reste sur la même dynamique en termes de recrutements d'alternants en contrat d'apprentissage.

Enfin, les recrutements sur des contrats de projets continuent d'augmenter (5 en 2022) grâce à l'obtention de nouveaux financements de projets à l'approche des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, en particulier au pôle performance. Ces recrutements concernent également le remplacement d'agents partis en cours de projet.

BDS FPE 026 : Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions selon le motif de départ

NOMBRE D'AGENTS AYANT QUITTÉ LEURS FONCTIONS		2021	2022
Sexe	H	49	42
	F	44	42
Catégorie	A	38	33
	B	13	11
	C	42	40
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	10	8
	20 à 24	13	13
	25 à 29	28	22
	30 à 34	8	8
	35 à 39	12	8
	40 à 44	4	3
	45 à 49	7	8
	50 à 54	1	5
	55 à 59	-	2
	60 à 64	6	5
	65 à 69	4	2
	+ 70	-	-
Catégorie active ou sédentaire	Active : départ anticipé à la retraite	-	1
	Sédentaire	93	83
Statut d'emploi	Fonctionnaire sur emploi permanent	20	18
	Contractuel sur emploi permanent	42	42
	Contractuel sur emploi non permanent	23	22
	Contrats aidés	5	-
	Apprenti	3	2
Motif de départ	Retraite	9	3
	Démission	11	12
	Mobilité normale	8	9
	Fin de détachement	2	7
	Fin de contrat date prévue	55	50
	Rupture conventionnelle	1	1
	Disponibilité	4	0
	Fin anticipée autres contrats	1	1
	Congé parental	2	-
mobilité en détachement	-	1	
Total		93	84

Par catégorie

Agents ayant quitté leurs fonctions par catégorie en 2022

AGENTS AYANT QUITTÉ LEURS FONCTIONS PAR CATÉGORIE EN 2022				
Catégorie	Homme	Femme	Total	Pourcentage
A	15	19	34	40,48%
B	6	5	11	13,10%
C	22	17	39	46,43%
Total	43	41	84	

La répartition par catégorie reflète, comme le recrutement, la répartition des effectifs de l'établissement, nonobstant une surreprésentation des agents de catégorie C due notamment à la fin de contrats de renforts en cours d'année et au turnover naturel concernant les assistants d'éducation, en raison du profil des agents concernés.

Il y a moins de départs (84) que de recrutements (87) en 2022 : cela peut notamment s'expliquer par la prise en compte de la mobilité interne dans les recrutements, non comptabilisée dans les départs recensés par la base de données sociales.

Par motif de départ

Agents ayant quitté leurs fonctions selon le motif de départ

AGENTS AYANT QUITTÉ LEURS FONCTIONS SELON LE MOTIF DE DÉPART											
2021						2022					
Motif	Cat.	Homme	Femme	Total	Total par motif de départ	Motif	Cat.	Homme	Femme	Total	Total par motif de départ
Retraite	A	4	1	5	9	Retraite	A				3
	B	1	1	2			B	1		1	
	C		2	2			C	1	1	2	
Démission	A	2	5	7	11	Démission	A	4	3	7	12
	B		1	1			B	1	1	2	
	C	3		3			C	2	1	3	
Fin de détachement	A	1	1	2	2	Fin de détachement	A	3	3	6	7
	B			0			B				
	C			0			C		1	1	
Fin de contrat date prévue	A	9	8	17	55	Fin de contrat date prévue	A	5	9	14	50
	B	3	2	5			B	3	2	5	
	C	22	11	33			C	19	12	31	
Rupture conventionnelle	A			0	1	Rupture conventionnelle	A		1	1	1
	B			0			B				
	C		1	1			C				
Disponibilité	A	3		3	4	Mobilité normale	A	3	2	5	9
	B		1	1			B	1	2	3	
	C			0			C		1	1	
Mobilité normale	A	1	3	4	8	Fin anticipée autres contrats	A				1
	B		2	2			B				
	C		2	2			C		1	1	
Fin anticipée autres contrats	A			0	1	Mobilité en détachement	A		1	1	1
	B			0			B				
	C		1	1			C				
Congé parental	A			0	2	Total					84
	B		2	2		43	41	84			
	C			0							
Total		49	44	93							

Par rapport à 2021, et comme pour les recrutements, moins de départs sont comptabilisés en 2022. Par conséquent, moins de mouvements sont enregistrés mais la proportion femmes/hommes est semblable entre les deux années : 53% d'hommes pour 47% de femmes en 2021 ; 51% d'hommes et 49% de femmes en 2022.

S'agissant des motifs de départs, la majorité s'effectue à la fin prévue du contrat (60%). Cette proportion est stable entre 2021 et 2022. Le nombre de ruptures conventionnelles et de démissions est également stable. En 2022, aucun départ en congé parental n'est décompté (-2 par rapport à 2021).

Néanmoins, une baisse considérable de départs à la retraite est à noter en 2022 par rapport à 2021 (- 6 départs). Pour rappel, les agents de 60 ans et plus sur emploi permanent représentent 10% des effectifs sur emploi permanent. La baisse du nombre de départs à la retraite devrait être à nouveau constatée en 2023, dans la mesure où elle semble en grande partie liée à la perspective des Jeux olympiques et paralympiques de 2024.

* * *

Une étude de gestion prévisionnelle des ressources humaines est en cours afin de travailler sur l'évolution des métiers de l'établissement dans les prochaines années. Les évolutions qualitatives et quantitatives des emplois et des métiers sont ainsi étudiées par l'UEGPRH afin d'anticiper les besoins en qualifications de l'établissement. L'objectif est de construire une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences pertinente au regard des défis annoncés, notamment les départs en retraite post JOP 2024, mais également de fidéliser des agents désireux de changer de métier dans le cadre d'une évolution ou d'une reconversion professionnelle.

BDS FPE 020 : nombre d'agents accompagnés

NOMBRE D'AGENTS ACCOMPAGNÉS		2021	2022
Sexe	H	10	16
	F	9	24
Catégorie	A	12	21
	B	4	9
	C	3	10
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	-	-
	25 à 29	2	3
	30 à 34	3	5
	35 à 39	4	3
	40 à 44	3	10
	45 à 49	3	3
	50 à 54	2	7
	55 à 59	2	5
	60 à 64	-	4
	65 à 69	-	-
+ 70	-	-	
Contexte de l'accompagnement	À la demande de l'agent	19	33
	À la demande de l'administration	-	7
	Dans le cadre d'une restructuration de service	-	-
Total		19	40

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 vise à favoriser la mobilité et à accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé.

L'INSEP souhaite accompagner au mieux les agents dans leur parcours professionnel avec notamment la création d'une mission de conseil en mobilité carrière. En 2022, 58 agents ont sollicité la mission accompagnement, soit près d'un agent sur cinq, ce qui constitue une augmentation de 176% par rapport à 2021.

Sur les 58 agents reçus, 40 agents ont fait l'objet d'un suivi et d'un accompagnement en 2022 contre 19 en 2021, ce qui montre l'intérêt que portent les personnels de l'INSEP à cette démarche. En effet, sur les 40 accompagnements en 2022, 33 ont été effectués à la demande des agents et 7 à la demande de l'administration.

Trois facteurs peuvent expliquer cette hausse :

- le rattachement au ministère de l'éducation nationale au 1er janvier 2021, qui a suscité des interrogations sur les évolutions de carrière ;
- l'organisation en 2022 de quatre concours de recrutement des métiers des Ingénieurs, Technicien, de Recherche et de Formation (IRTF) ;
- le bouche à oreille quant à l'existence de la mission d'accompagnement des parcours professionnels réalisée au sein de l'INSEP ;

1.3. PROMOTIONS DE GRADE ET DE CORPS

BDS FPE 021 – Nombre de promouvables pour chaque grade

NOMBRE DE PROMOUVABLES POUR CHAQUE GRADE		2021	2022
Sexe	H	6	4
	F	7	4
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	-	-
	25 à 29	-	-
	30 à 34	-	-
	35 à 39	-	-
	40 à 44	3	2
	45 à 49	-	1
	50 à 54	2	1
	55 à 59	6	2
	60 à 64	2	2
	65 à 69	-	-
	+ 70	-	-
Grade avant promotion potentielle	Adjoint TRF	1	1
	Ingénieur étude CN	5	3
	Ingénieur recherche 2C	1	-
	Technicien CN	1	1
	Technicien CS	2	-
	ADJ Principal 2Classe	3	2
	ADJ ADM.	-	1
Grade après promotion potentielle	Adjoint TRF P2C	1	1
	Ingénieur étude HC	5	3
	Ingénieur recherche 1C	1	-
	Technicien CS	1	1
	Technicien CE	2	-
	ADJ Principal 1Classe	3	2
	ADJ Principal 2Classe	-	1
Total		13	8

BDS FPE 021 Bis – Nombre de promus pour chaque grade

NOMBRE DE PROMUS POUR CHAQUE GRADE		2021	2022
Sexe	H	-	1
	F	3	1
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	-	-
	25 à 29	-	-
	30 à 34	-	-
	35 à 39	-	-
	40 à 44	-	-
	45 à 49	-	-
	50 à 54	-	-
	55 à 59	3	1
	60 à 64	-	1
	65 à 69	-	-
	+ 70	-	-
Grade avant promotion obtenue	Adjoint TRF	-	1
	Ingénieur étude CN	1	-
	ADJ Principal 2Classe	2	1
Grade après promotion obtenue	Adjoint TRF P2C	-	1
	Ingénieur étude HC	1	-
	ADJ Principal 1Classe	2	1
Total		3	2

S'agissant du ratio promus/promouvables par grade, il est constaté que celui-ci est quasiment stable entre 2021 et 2022. En effet, si 3 agents sur 13 promouvables (23%) ont été promus, 2 agents sur 8 promouvables (25%) l'ont été en 2022.

BDS FPE 023 - Nombre de promouvables pour chaque corps

NOMBRE DE PROMOUVABLES POUR CHAQUE CORPS		2021	2022
Sexe	H	7	19
	F	15	16
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	-	-
	25 à 29	-	-
	30 à 34	1	1
	35 à 39	1	1
	40 à 44	4	3
	45 à 49	-	3
	50 à 54	6	7
	55 à 59	8	11
	60 à 64	2	9
	65 à 69	-	-
	+ 70	-	-
Corps avant promotion potentielle	Adjoint TRF	1	8
	Assistant Ingénieur	1	1
	Ingénieur Etude	6	8
	TECH RECH ET FORM	2	4
	ADJ principal	6	6
	Prof de sport	6	8
Corps après promotion potentielle	TECH RECH ET FORM	1	8
	Ingénieur Etude	1	1
	Ingénieur de recherche	6	8
	Assistant Ingénieur	2	4
	SAENES	6	6
CTPS	6	8	
Total		22	35

BDS FPE 023 bis - Nombre de promus pour chaque corps

NOMBRE DE PROMUS POUR CHAQUE CORPS		2021	2022
Sexe	H	-	1
	F	1	1
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	-	-
	25 à 29	-	-
	30 à 34	-	-
	35 à 39	-	-
	40 à 44	-	-
	45 à 49	-	-
	50 à 54	1	2
	55 à 59	-	-
	60 à 64	-	-
	65 à 69	-	-
	+ 70	-	-
Corps avant promotion obtenue	TECH RECH ET FORM	-	1
	ADJ Principal	1	-
	Adjoint TRF	-	1
Corps après promotion obtenue	Assistant Ingénieur	-	1
	SAENES	1	-
	TECH RECH ET FORM	-	1
Total		1	2

La tendance est identique s'agissant du ratio promus/promouvables par corps, avec 2 agents promus sur 35 promouvables en 2022 (5,7%), contre 1 agent promu sur 22 promouvables en 2021 (4,3%).

Cependant, force est de constater que le taux de promotion par liste d'aptitude à l'INSEP reste faible, même s'il augmente très légèrement entre 2021 et 2022.

Dans les deux cas (promotion de grade ou de corps), si on peut constater que les femmes sont a minima promues dans des proportions identiques aux hommes, il convient de préciser que cette promotion n'est pas maîtrisée par l'établissement. En revanche, l'accompagnement des agents pour la préparation de leur dossier est fortement encouragé et accompagné dans l'établissement.

1.4. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Effectifs

Pour rappel, tout employeur public d'au moins 20 agents doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6% de l'effectif total. Chaque année, l'établissement effectue une déclaration au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) afin de déclarer le pourcentage de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH). Si celui-ci est en dessous des 6% obligatoires, alors l'établissement doit verser une contribution au FIPHFP. Au titre de l'année 2022, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap déclaré au sein de l'INSEP est de 4.5%³, pourcentage en dessous de l'obligation légale. L'INSEP s'inscrit toutefois dans la tendance générale de la fonction publique d'Etat (4,4%⁴).

Depuis 4 ans, la tendance est à la hausse en termes de nombre de travailleurs handicapés travaillant au sein de l'établissement.

³ Le taux d'emploi est calculé selon une méthode de calcul spécifique au FIPHFP. Le périmètre de comptabilisation des agents ne peut être corrélé avec les effectifs en fonction.

⁴ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2022

Evolution du nombre de boeth déclaré au fiphfp

EVOLUTION DU NOMBRE DE BOETH DÉCLARÉ AU FIPHFP				
Année	2019	2020	2021	2022
Nombre de BOETH présent au 31/12	9	9,5	10	15

Un travail est réalisé en lien avec la référente handicap nommée en 2021 et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) en vue de rectifier les déclarations effectuées sur les 4 dernières années. En effet, certains agents avaient déclaré leur situation de handicap après la transmission des statistiques de l'établissement au fonds. Après correction, le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés au titre de 2022 serait de 5,1%, une procédure de régularisation est en cours auprès du FIPHFP.

Il est important de rappeler que chaque agent est libre de déclarer ou de ne pas déclarer son handicap. Ainsi, plusieurs agents déclarent leur handicap après leur recrutement, parfois plusieurs années après, notamment pour les handicaps invisibles. L'établissement adopte une position d'accompagnement de ces agents afin de les encourager à déclarer leur handicap en vue de bénéficier d'un accompagnement spécifique lié à leur situation.

Focus sur la référente handicap et les actions mises en œuvre

La référente handicap a suivi une formation concernant cette mission et son plan d'actions 2022-2024 a été intégré au plan égalité/diversité.

En 2022, la référente handicap a réalisé 21 entretiens avec des agents concernés par le handicap dont :

- Tous les agents bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pour faire un point sur leurs situations, leurs difficultés et leurs besoins ;
- Des agents relevant du handicap et souhaitant s'informer sur leurs droits et possibilités (exemple : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ;
- Des agents concernés par le handicap dans leurs familles (conjointes et enfants).

De plus, la référente a été à la rencontre des agents que ce soit durant leurs réunions d'équipe pour présenter sa mission ou à l'occasion d'un reportage vidéo sur sa mission diffusé par mail à tous les agents.

Par ailleurs, en lien avec la direction de l'établissement, elle a mis en place des actions pour sensibiliser le plus grand nombre à la question du handicap, notamment à l'occasion de la semaine du handicap :

- initiations aux handisports ;
- visite de l'INSEP par un institut médico-éducatif ;
- brocante de jouets donnés par les agents et vente de produits réalisés par les agents d'un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ;
- Duoday organisé avec dizaine de binômes composés d'un agent de l'INSEP et d'une personne en situation de handicap en recherche d'emploi, en vue de faire découvrir un métier durant une journée.

Dépenses 2022 dédiées au handicap

- Aménagements de postes de travail = 799€ pour un 1 agent concerné ;
- Semaine du handicap : = 7 857€ ;
- Formation : = 2 729€ ;
- Taxi pour PSH : 17 000€ pour 2 agents concernés ;
- Prestations sociales à destination des agents ayant des enfants en situation de handicap : 9 196€ pour 5 agents concernés.

Une partie voire la totalité de certaines de ces dépenses est prise en charge par le FIPHFP.

2 | REMUNERATION

BDS FPE 032 : Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales

MASSE SALARIALE EN EUROS		
Masse salariale (€)	2021	2022
Titulaires	10 114 140,62	10 210 691,60
Contractuels	8 440 468,23	9 090 654,88
Chômage	241 552,45	144 737,13
Rente AT	14 633,64	6 878,76
Vacations	725 518,16	805 253,57
Hors PSOP	76 358,00	114 429,01
Masse salariale exécutée	19 612 671,10	20 372 644,95

L'ensemble des dépenses de rémunération comprend le salaire brut de l'agent ainsi que les charges sociales versées par l'établissement. Ces dépenses prennent également en compte le versement des allocations retour à l'emploi, les rentes accident du travail, les vacances et toutes les dépenses ne passant pas en paie, dites « dépenses hors PSOP » (aides sociales, remboursements divers liés au personnel, médecine du travail, cotisations CNRACL, ...).

Les salaires des agents INSEP (titulaires et contractuels) représentent 94,7% de la masse salariale globale dont 50,1% pour les agents titulaires et 44,6% pour les contractuels. Il est important de rappeler qu'à salaire net égal, le coût chargé d'un salaire de titulaire est plus élevé que celui d'un contractuel.

Par rapport à l'exercice 2021, la masse salariale exécutée a augmenté de 3,8% (+759 974€). Cette augmentation est très visible sur la population des contractuels (+ 7,7%) ainsi que sur le hors PSOP (+49,8%) qui concernent toutefois des montants bien moins importants que les salaires des agents.

Cette augmentation est due à divers facteurs internes et externes à l'établissement. Elle s'explique principalement par l'augmentation de la valeur du point d'indice de +3,5% (impact de 300 000€ sur l'année 2022). On remarque d'ailleurs une augmentation plus forte concernant la masse salariale des contractuels, due au fait que la rémunération de ces agents est indicée en totalité tandis que la rémunération des agents titulaires est en partie indicée et complétée par des indemnités liées au corps d'appartenance de l'agent (IFSE, indemnités de sujétion, ...).

De plus, au cours de l'année 2022, trois compléments indemnitaires annuels ont été versés aux agents titulaires à l'occasion d'une mise en cohérence du calendrier de versement de l'INSEP avec celui du ministère de l'éducation nationale.

Concernant les autres postes de dépenses de masse salariale, les vacances ont également augmenté de 77 092€ entre 2021 et 2022 (soit +11%). Enfin, il est à noter une baisse des allocations de retour à l'emploi de -40,1% par rapport à 2021. Ce montant fluctue beaucoup d'année en année en fonction du nombre de fins de contrats au cours de l'année.

2.1. RÉMUNÉRATION DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS

BDS FPE 035 : Distribution des rémunérations nettes pour les agents sur emploi permanent rémunérés

DISTRIBUTION DES RÉMUNÉRATIONS NETTES (DÉCILES) POUR LES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT RÉMUNÉRÉS AU COURS DE L'ANNÉE						
RÉMUNÉRATIONS NETTES AVANT PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE (EN €) PAR DÉCILE						
Décile	2021		2022		Différence 2021 - 2022	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
D1	1 322,39	1 502,07	1 557,78	1 557,78	235,39 €	55,71 €
D2	1 695,61	1 775,27	1 921,33	1 901,78	225,72 €	126,51 €
D3	2 035,25	1 915,26	2 240,58	2 047,31	205,33 €	132,05 €
D4	2 494,04	2 066,80	2 577,91	2 230,54	83,87 €	163,74 €
D5	2 677,60	2 203,34	2 884,98	2 387,56	207,39 €	184,22 €
D6	2 947,77	2 386,43	3 109,31	2 562,87	161,54 €	176,44 €
D7	3 295,41	2 646,70	3 627,07	2 872,39	331,66 €	225,69 €
D8	3 717,63	3 063,88	4 061,35	3 371,37	343,72 €	307,48 €
D9	4 426,93	3 766,70	4 606,51	3 946,55	179,58 €	179,85 €

La rémunération est présentée en net avant prélèvement à la source. Il est à noter que cette rémunération nette prend en compte tous les éléments de salaire de l'agent versés sur l'année. Ainsi, les éléments liés à la situation personnelle de l'agent sont pris en compte dans ces calculs (supplément familial de traitement, indemnité compensatrice de CSG, remboursement transport, ...).

Sur les emplois permanents, toutes les rémunérations nettes ont augmenté entre 2021 et 2022, en moyenne de +219€ net pour les hommes et +172€ net pour les femmes. Cette augmentation est en grande partie liée à l'augmentation du point d'indice qui s'applique de façon identique à tous les agents sans distinction de genre. Par conséquent, la différence d'augmentation entre les femmes et les hommes s'explique par les écarts initiaux de niveau de rémunération indicée.

S'agissant de ces écarts initiaux, on observe notamment que l'écart entre les femmes et les hommes tend à se creuser sur les rémunérations plus hautes. En effet, les rémunérations sont identiques au 1^{er} décile, tandis qu'une différence de 660€ net existe sur le 9^{ème} décile.

BDS 036/037/038/040/041/042 : Rémunérations annuelles brutes des emplois permanents

RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES DES EMPLOIS PERMANENTS										
		Homme			Femme			Total par sexe		
		Rémunération brute totale	ETPT	Rémunération brute par ETPT	Rémunération brute totale	ETPT	Rémunération brute par ETPT	Rémunération brute totale	ETPT	Rémunération brute par ETPT
Fonctionnaire sur emploi permanent	A	2 569 591,26 €	47,34	54 279,49 €	1 869 568,76 €	35,40	52 812,68 €	4 439 160,02 €	82,74	53 651,92 €
	B	323 271,90 €	5,83	55 449,73 €	468 507,42 €	13,04	35 928,48 €	791 779,32 €	18,87	41 959,69 €
	C	206 422,50 €	7,75	26 635,16 €	681 697,82 €	20,22	33 714,04 €	888 120,32 €	27,97	31 752,60 €
Contractuel sur emploi permanent	A	2 830 095,61 €	57,35	49 347,79 €	1 924 159,72 €	47,31	40 671,31 €	4 754 255,33 €	104,66	45 425,71 €
	B	288 618,39 €	8,63	33 443,61 €	358 063,82 €	11,30	31 687,06 €	646 682,21 €	19,93	32 447,68 €
	C	244 722,78 €	11,37	21 523,55 €	256 098,70 €	11,19	22 886,39 €	500 821,48 €	22,56	22 199,53 €
Total par catégorie	A	5 399 686,87 €	104,69	51 577,87 €	3 793 728,48 €	82,71	45 867,83 €	9 193 415,35 €	187,40	49 057,71 €
	B	611 890,29 €	14,46	42 316,06 €	826 571,24 €	24,34	33 959,38 €	1 438 461,53 €	38,80	37 073,75 €
	C	451 145,28 €	19,12	23 595,46 €	937 796,52 €	31,41	29 856,62 €	1 388 941,80 €	50,53	27 487,47 €

La rémunération annuelle brute comprend la totalité des sommes versées aux agents sur emploi permanent avec la prise en compte des cotisations sociales. Les effets de la sur-rémunération du temps partiel ne sont pas pris en compte dans le calcul de la rémunération brute par ETPT rémunéré.

Au même titre que les rémunérations nettes, on observe toujours une différence de rémunération brute entre les femmes et les hommes, notamment sur les catégories A et B. Par exemple, pour un agent de catégorie A, la rémunération moyenne pour un homme est de 51 578€ contre 45 868€ pour une femme.

S'agissant de la situation entre les titulaires et les contractuels sur emploi permanent, on observe que la rémunération brute des titulaires est plus élevée que pour les contractuels. A titre d'exemple, pour un agent de catégorie B titulaire, la rémunération brute s'élève en moyenne à 41 960€ brute contre 32 448€ pour un contractuel. Cela s'explique notamment par le fait que les cotisations salariales ne sont pas les mêmes entre les statuts.

Concernant les emplois non permanents, la rémunération mensuelle brute moyenne par ETPT rémunéré s'articule de la façon suivante :

- Contractuels sur emplois non permanent (notamment les contrats de projets) : 37 228€
- Contrats aidés : 20 400€
- Apprentis : 17 603€

2.2. VACATIONS

Vacations

	VACATIONS	
	2021	2022
Pôle administration	4 977,91 €	5 198,91 €
Cri rgi	25 001,64 €	15 208,28 €
Pôle com/audio	555,06 €	0,00 €
Pôle formation	71 672,12 €	84 099,76 €
Pôle haut niveau	71 727,84 €	75 151,65 €
Pôle médical	270 279,10 €	271 919,79 €
Pôle performance	266 684,38 €	249 176,17 €
Pôle hospitalités	17 423,53 €	101 873,90 €
Pôle social prevention	0,00 €	2 784,78 €
Total	728 321,58 €	805 413,24 €

L'année 2021 étant une année post COVID de reprise progressive de l'activité dans l'établissement, il apparaît peu pertinent de comparer les données 2021 avec 2022.

Historiquement, il est à noter que les deux principaux pôles concernés par l'utilisation des vacances sont le pôle médical et le pôle performance, qui représentent 65% des vacances à eux deux.

2.3. ALLOCATIONS DE RETOUR À L'EMPLOI (ARE)

Allocations de retour à l'emploi (are)

ALLOCATIONS DE RETOUR À L'EMPLOI (ARE)			
2021		2022	
Nombre d'effectifs physiques réellement rémunérés*	Montant moyen brut versé par effectif	Nombre d'effectifs physiques réellement rémunérés*	Montant moyen brut versé par effectif
32	1 226,43 €	21	1 090,33 €

* les effectifs ayant perçu l'ARE au cours de plusieurs mois ne sont comptabilisés qu'une seule fois

Mois	2021		2022	
	Nombre d'agents*	Montants	Nombre d'agents*	Montants
Janvier	22	28 899,71 €	9	13 608,73 €
Février	22	27 306,47 €	12	13 005,16 €
Mars	21	24 763,22 €	12	18 410,74 €
Avril	20	22 670,47 €	12	17 341,80 €
Mai	21	22 860,60 €	10	10 839,46 €
Juin	19	20 578,12 €	11	10 992,12 €
Juillet	18	21 329,40 €	10	8 400,84 €
Août	18	18 404,04 €	8	7 822,26 €
Septembre	12	12 883,28 €	10	11 889,44 €
Octobre	12	15 721,91 €	10	10 150,60 €
Novembre	13	13 566,58 €	12	14 202,87 €
Décembre	12	11 601,33 €	8	7 913,44 €
Total		240 585,13 €	Total	144 577,46 €

3 | CONDITIONS DE TRAVAIL ET POLITIQUE SSCT

3.1. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Les cycles de travail

La quasi-totalité des agents de l'INSEP travaille selon un cycle de **37 heures sur 5 jours** (302 agents sur 315 en 2022).

BDS FPE 140 - Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon : les cycles de travail ; l'organisation du travail

NOMBRE D'AGENTS		2021	2022
Sexe	H	164	161
	F	153	154
Catégorie	A	204	213
	B	41	39
	C	72	63
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	1	1
	20 à 24	16	18
	25 à 29	51	47
	30 à 34	38	34
	35 à 39	39	37
	40 à 44	41	46
	45 à 49	28	28
	50 à 54	43	40
	55 à 59	37	35
	60 à 64	22	26
	65 à 69	1	3
	+ 70	-	-
Cycle de travail	37h sur 5j	304	302
	37 sur 7j	2	2
	11 semaines	11	11
Total		317	315

Les exceptions à ce cycle classique concernent des agents de la régie technique audiovisuelle et des agents de l'unité des installations sportives.

2 agents de la régie technique audiovisuelle effectuent leur travail sur 7 jours. En effet, la régie technique audiovisuelle est sollicitée tant pour les événements organisés par l'INSEP que pour des événements dans le cadre de la commercialisation en faveur d'acteurs externes des installations de l'INSEP. Ces événements peuvent régulièrement se dérouler en dehors des horaires 9h-18h et également les week-ends.

C'est la raison pour laquelle l'organisation de travail de la régie technique est planifiée du lundi au dimanche avec des horaires définis en fonction de l'activité. Toutefois et conformément au code du travail, les agents concernés ne peuvent pas travailler plus de 6 jours consécutifs, plus de 48 heures hebdomadaires (ou 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives), et doivent bénéficier d'au moins 24 heures de repos hebdomadaire et d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

Les 11 agents de l'unité des installations sportives effectuent également 37 heures sur 7 jours, mais dans le cadre d'un cycle de travail de 11 semaines. Ainsi, leur travail est organisé sur 5 jours en principe, sauf lors des semaines 10 et 11 du cycle lors desquelles 74 heures de travail sont réparties sur 14 jours, comme indiqué ci-dessous :

	1 ^{ère} semaine	2 nd e semaine
Lundi	Travail	Travail
Mardi	Travail	Travail
Mercredi	Repos	Repos
Jeudi	Travail	Travail
Vendredi	Travail	Travail
Samedi	Travail	Repos
Dimanche	Travail	Repos

Le temps partiel

BDS FPE 153 - Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre : sur emploi à temps complet (à temps plein ; à temps partiel de droit, par quotité de travail ; à temps partiel sur autorisation, par quotité de travail)

NOMBRE D'AGENTS		2022									
		TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL DE DROIT	TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION				TEMPS INCOMPLET			
				80	90	80	50	80	70	60	50
Sexe	H	138	-	1	-	-	-	8	2	-	12
	F	126	4	1	6	1	4	-	1	11	
Catégorie	A	190	1	2	3	1	12	1	1	2	
	B	36	1	-	1	-	-	1	-	-	
	C	38	2	-	2	-	-	-	-	21	
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20 à 24	8	-	-	-	-	-	-	-	10	
	25 à 29	37	-	-	-	-	1	1	-	8	
	30 à 34	28	-	-	-	-	2	-	-	4	
	35 à 39	26	3	-	1	-	6	1	-	-	
	40 à 44	39	1	1	2	1	2	-	-	-	
	45 à 49	27	-	-	-	-	-	-	1	-	
	50 à 54	39	-	-	1	-	-	-	-	-	
	55 à 59	32	-	-	2	-	1	-	-	-	
	60 à 64	25	-	1	-	-	-	-	-	-	
	65 à 69	2	-	-	-	-	-	-	-	1	
+ 70	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Statut d'emploi	Fonctionnaire sur emploi permanent	119	3	2	5	-	1	-	-	-	
	Contractuel sur emploi permanent	125	1	-	1	1	11	2	1	20	
	Contractuel sur emploi non permanent	15	-	-	-	-	-	-	-	3	
	Contrat aidés	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Apprenti	4	-	-	-	-	-	-	-	-	
Total	264		13		38						

A l'INSEP, sur les 315 agents en fonction au 31 décembre 2022 :

- 264 exerçaient leurs fonctions à temps plein (84%) ;
- 13 étaient à temps partiel (4%) ;
- 38 étaient à temps incomplet (12%).

Selon le rapport annuel 2022 sur l'état de la fonction publique, 24% des agents de la fonction publique (FPE hors enseignants, FPT, FPH) sont à temps partiel. Parmi ces agents travaillant à temps partiel, 36% ont une quotité de travail égale à 80%, soit environ un agent sur 3. Il est toutefois à noter que les données nationales relatives au temps partiel intègrent les agents travaillant à temps incomplet. Par conséquent, en vue d'effectuer un comparatif avec les données l'INSEP, il convient de rajouter les temps incomplets aux temps partiels de l'établissement.

Ainsi, à l'INSEP, 51 agents travaillaient à temps partiel / temps incomplet en 2022, soit 16 % des 315 agents en fonction. Comparativement aux données nationales, le recours au temps partiel et incomplet est donc assez faible à l'INSEP (16% contre 24% à l'échelle nationale hors enseignants et 25% dans la seule fonction publique d'Etat hors enseignants).

S'agissant de la répartition femmes/hommes, en 2022, les temps partiels mis en œuvre à l'INSEP, qu'ils soient de droit ou sur autorisation, étaient quasi exclusivement utilisés par des femmes : 12 sur 13, quand la proportion était de 12 femmes sur 14 agents au 31 décembre 2021. Sur les 13 agents à temps partiel au 31 décembre 2022, la moitié relève de la catégorie A (même proportion qu'en 2021).

Selon le rapport annuel 2022 sur l'état de la fonction publique, 31% des femmes (34% dans la seule FPE hors enseignants) et 12% des hommes travaillant dans la fonction publique étaient à temps partiel / temps incomplet. A l'INSEP, en 2022, 18% des femmes travaillaient à temps partiel / temps incomplet (soit 28 sur 254), soit un taux bien inférieur aux données nationales, quand 14% des hommes travaillaient à temps partiel / temps incomplet, soit une proportion dans la lignée des chiffres de la fonction publique.

S'agissant des tranches d'âge concernées, les temps partiels à l'INSEP concernaient majoritairement les 35-44 ans (70%) et les 55-59 ans (30%), alors qu'en 2021 la ventilation par tranche d'âge était un peu plus homogène.

S'agissant des demandes de temps partiel présentées au cours de l'année, elles ont concerné 6 femmes en 2022 contre 1 homme et 6 femmes en 2021. En 2022, comme en 2021, la moitié des demandes présentées au cours de l'année a porté sur les motifs de naissance ou d'adoption d'un enfant (temps partiel de droit) et l'autre moitié sur des motifs personnels (temps partiel sur autorisation). Il est à noter que ce sont principalement des agents titulaires de la fonction publique qui ont effectué une demande de temps partiel (83% des demandeurs en 2022 contre 75% en 2021).

Le temps partiel thérapeutique

En 2022, 3 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique contre un agent en 2021.

Condition de travail et SSCT

TABLEAU HORS BDS			
NOMBRE D'AGENTS		2021	2022
Sexe	H	-	1
	F	1	2
Catégorie	A	1	2
	B	-	1
	C	-	-
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	-	-
	25 à 29	-	-
	30 à 34	-	-
	35 à 39	-	1
	40 à 44	1	-
	45 à 49	-	-
	50 à 54	-	1
	55 à 59	-	1
	60 à 64	-	-
	65 à 69	-	-
	+ 70	-	-
Total		1	3

Le temps incomplet

En 2022, 38 agents sur 315 exerçaient leurs fonctions à temps incomplet. La majorité de ces agents étaient les assistants d'éducation des internats des mineurs et des majeurs ainsi que les surveillants répétiteurs de la scolarité qui exercent leurs fonctions à 50% (21 agents sur 38), mais également les masseurs kinésithérapeutes (12 agents en 2022). Le passage à temps plein de plusieurs masseurs kinésithérapeutes en 2023 devrait faire évoluer ces données.

Le télétravail

BDS FPE 147 - Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine.

NOMBRE D'AGENTS		2021	2022
Sexe	H	-	69
	F	-	84
Catégorie	A	-	112
	B	-	28
	C	-	13
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	-	1
	25 à 29	-	17
	30 à 34	-	12
	35 à 39	-	19
	40 à 44	-	32
	45 à 49	-	16
	50 à 54	-	26
	55 à 59	-	19
	60 à 64	-	9
	65 à 69	-	2
	+ 70	-	-
Total		-	153

Le télétravail a été mis en place à l'INSEP à partir de juin 2018, assorti d'une période d'observation d'un an afin d'identifier des dysfonctionnements éventuels, en évaluer les impacts et ainsi définir au mieux ce cadre de travail. Par la suite et à la demande de l'Etat, l'établissement a mis en place le télétravail pour ses agents de manière généralisée pendant la période de COVID.

Après cette période, l'INSEP a décidé de pérenniser cette mesure permettant l'amélioration des conditions de travail de ses agents, ainsi qu'une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et vie privée. En septembre 2021, une campagne de conventionnement a été lancée en vue d'encadrer cette nouvelle pratique de travail. La convention de télétravail est accessible à tous les agents de l'INSEP ayant une ancienneté de 6 mois minimum sur le même poste et est valable 1 an. Cette durée de validité a reçu l'avis favorable des représentants du personnel à l'occasion du CT du 20 octobre 2022, et succède à une durée de validité initialement fixée à 6 mois.

Au 31 décembre 2022, 153 agents sur 315 agents en fonction exerçaient régulièrement leurs fonctions en télétravail à l'INSEP soit un taux de 48% de télétravailleurs. Selon le rapport annuel 2022 sur l'état de la fonction publique, en 2021, 20 % des agents de la fonction publique ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine. Sur les 153 agents télétravailleurs de l'INSEP :

- 55% étaient des femmes (pour rappel, les femmes représentaient 49% des effectifs en fonction ;
- 112 étaient des agents de catégorie A, soit 52% des agents de catégorie A de l'INSEP. Selon le rapport annuel 2022 sur l'état de la fonction publique, en 2021, 29% des agents de catégorie A de la fonction publique (FPE, FPT, FPH) ont télétravaillé au moins un jour ;
- 4% relevaient de la catégorie C (pour rappel, les agents de catégorie C en fonction à l'INSEP au 31 décembre 2022 représentaient 20% des effectifs). Ce faible taux est lié à la spécificité des agents de catégorie C à l'INSEP que sont les assistants d'éducation, les surveillants répétiteurs et les agents techniques de l'unité des installations sportives qui ne peuvent exercer leurs fonctions en télétravail.

En 2022, 9 agents ont télétravaillé pour des raisons de motifs exceptionnels en 2022 (grèves dans les transports en commun, raisons médicales, etc...), hors convention.

Les congés et le compte épargne temps

BDS FPE 155 - Nombre de jours de congés : pris au cours de l'année (par type de congés) ; non pris et non versés au CET

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS		2021					2022				
		Congés pris	Congés non pris	RTT pris	RTT non pris	Fractionnement	Congés pris	Congés non pris	RTT pris	RTT non pris	Fractionnement
Sexe	H	2364,5	1459,5	1784,5	1356	214	2837	1085,5	1608,5	1612,5	264
	F	2519,5	1254,5	1907,5	1202,5	236	2861	819,5	1479	1572,5	257
Catégorie	A	3221,5	1791,5	2501,5	1648,5	303	3998,5	1179,5	2173	2110	365
	B	620	301	556	203	60	784,5	233	490	348	77
	C	1042,5	621,5	634,5	707	87	915	492,5	424,5	727	79
Total		4884	2714	3692	2558,5	450	5698	1905	3087,5	3185	521

Entre 2021 et 2022, **le nombre total de congés et RTT pris** reste quasi identique (respectivement 8 576 et 8 785 jours). A ces jours de congés et RTT se rajoutent les jours d'autorisation exceptionnelle d'absence dans la limite de 3 jours par an et par agent, ce qui représente un peu plus de 1 100 jours d'absence tant en 2021 qu'en 2022.

BDS FPE 156 - Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple : jours fériés locaux)

NOMBRE DE JOURS DU DG		2021	2022
Sexe	H	573	588
	F	570	549
Catégorie	A	684	705
	B	141	144
	C	318	288
Total		1143	1137

S'agissant du **compte épargne temps (CET)**, 170 CET sont ouverts au 31 décembre 2022 avec une répartition quasi égale entre les hommes et les femmes et une proportion de 75 % ouverts par des agents de catégorie A (pour rappel, ces derniers représentaient 67% des agents de l'établissement en 2022).

BDS FPE 159 - Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année.

NOMBRE TOTAL DE CET OUVERTS AU 31.12		2021	2022	NOMBRE DE CET OUVERTS AU 31.12 OUVERTS DANS L'ANNÉE		2021	2022
Sexe	H	81	85	Sexe	H	11	5
	F	82	85		F	13	12
Catégorie	A	123	128	Catégorie	A	18	12
	B	20	21		B	2	4
	C	20	21		C	4	1
Tranche d'âges (ans)	15 À 19	-	-	Âge (ans)	15 À 19	-	-
	20 À 24	-	-		20 À 24	-	-
	25 À 29	5	9		25 À 29	2	4
	30 À 34	16	12		30 À 34	4	4
	35 À 39	23	24		35 À 39	9	3
	40 À 44	23	23		40 À 44	5	1
	45 À 49	19	19		45 À 49	1	2
	50 À 54	35	30		50 À 54	2	2
	55 À 59	23	26		55 À 59	-	-
	60 À 64	18	24		60 À 64	1	1
	65 À 69	1	3		65 À 69	-	-
	+ 70	-	-		+ De 70	-	-
Total		163	170	Total		24	17

S'agissant **des jours déposés sur le CET**, 135 agents ont déposé des jours sur leur CET en 2022 (soit 43% des effectifs en fonction au 31 décembre 2022). On note là aussi une prédominance des agents de catégorie A (76% des agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2022).

BDS FPE 160 - Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année.

NOMBRE D'AGENTS AYANT DÉPOSÉ DES JOURS SUR LEUR CET AU COURS DE L'ANNÉE		2021	2022
Sexe	H	71	66
	F	74	69
Catégorie	A	111	103
	B	17	18
	C	17	14
Tranche d'âges (ans)	15 À 19	-	-
	20 À 24	-	-
	25 À 29	5	8
	30 À 34	16	11
	35 À 39	22	16
	40 À 44	19	17
	45 À 49	16	14
	50 À 54	31	28
	55 À 59	19	18
	60 À 64	16	20
	65 À 69	1	3
	+ 70	-	-
Total		145	135

S'agissant du **nombre total de jours stockés sur les CET** au 31 décembre 2022, celui-ci a évolué à la hausse entre 2021 et 2022, passant de 3 882 jours à 4 805 jours (+24%).

Cette évolution est en lien avec **la consommation des jours de CET** qui elle a évolué à la baisse entre 2021 et 2022, de 1 665 et 966 jours, soit - 42%. Cette baisse s'explique d'une part du fait de la diminution du nombre de jours de CET posés en congés, qui passe de 436 en 2021 à 130 jours en 2022 et, d'autre part, du fait de la baisse du nombre de jours indemnisés qui passe de 1 170 en 2021 à 768 jours en 2022.

La baisse du nombre de jours de CET pris en congés peut s'expliquer du fait de la reprise normale d'activité à la suite de la crise sanitaire liée à la COVID-19 ayant perturbé l'activité de certains services.

BDS FPE 162 - Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

NOMBRE DE JOURS DES CET CONSOMMÉS AU COURS L'ANNÉE		2021	2022
Sexe	H	961	527
	F	704	439
Catégorie	A	1171	782
	B	360,5	107
	C	133,5	77
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	-	-
	25 à 29	27	42,5
	30 à 34	134,5	76,5
	35 à 39	161,5	137,5
	40 à 44	220,5	81,5
	45 à 49	138	137,5
	50 à 54	327,5	264
	55 à 59	141,5	98
	60 à 64	357	97,5
	65 à 69	157,5	31
	+ 70	-	-
Type de consommation	Pris en congés	436	130
	Indemnisés	1170	768,5
	Points retraite complémentaire	59	67,5
Total		1665	966

Les absences pour raison de santé-hors raison de santé

- **Les absences hors raison de santé**

En 2022, 180 agents ont eu au moins une absence hors raison de santé, pour un total de 2 459 jours d'absence. Ces chiffres sont en forte hausse par rapport à 2021, année lors de laquelle 121 agents avaient eu une telle absence, pour un total de 2 063 jours d'absence. Cette augmentation globale est portée par la hausse des absences pour formation, missions professionnelles et congé parental, qui s'explique en partie par la reprise normale de l'activité en 2022, à la suite de la crise sanitaire liée à la Covid-19. A titre d'illustration, seuls 8 agents étaient partis en mission en 2021, contre 22 en 2022 (il s'agit des missions professionnelles recensées comme telles dans l'outil de gestion du temps de travail, qui excluent les missions spécifiques au pôle médical).

BDS FPE 163 - Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

NOMBRE D'AGENTS AYANT EU UNE ABSENCE HORS RAISON DE SANTÉ		2021	2022
Sexe	H	46	74
	F	75	106
Catégorie	A	88	113
	B	19	31
	C	14	36
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	1	1
	25 à 29	8	19
	30 à 34	15	17
	35 à 39	25	28
	40 à 44	22	37
	45 à 49	13	17
	50 à 54	20	26
	55 à 59	10	20
	60 à 64	6	13
	65 à 69	1	2
	+ 70	-	-
Motif	Congé maternité/paternité	18	12
	Congé parental	2	1
	Formation	93	151
	Garde enfant	24	29
	Mission professionnelle	8	22
Total		121	180

Du fait de la prédominance des congés maternité (42% des motifs d'absence hors raison de santé en 2022, 68% en 2021), les femmes représentent près de 80% des journées d'absence hors raison de santé en 2022 (85% en 2021).

BDS FPE 164 - Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

NOMBRE TOTAL DE JOURNÉE D'ABSENCE HORS RAISON DE SANTÉ		2021	2022
Sexe	H	289,5	501
	F	1773,5	1958
Catégorie	A	1441,5	1476,5
	B	387	577
	C	234,5	405,5
Tranche d'âges (ans)	15 À 19	-	-
	20 À 24	1,5	5
	25 À 29	174	336
	30 À 34	603	273
	35 À 39	657,5	1166
	40 À 44	391,5	297,5
	45 À 49	61	68
	50 À 54	113	179,5
	55 À 59	48	90,5
	60 À 64	12,5	16
	65 À 69	1	27,5
	+ 70	-	-
Motif	Congé maternité/paternité	1406	1034
	Congé parental	128	365
	Formation	408	678
	Garde enfant	79	96
	Mission professionnelle	42	286
Total		2063	2459

Par ailleurs, il est à noter que l'établissement a enregistré un seul jour de grève correspondant à un mot d'ordre national en 2022 (aucun en 2021).

- **Les absences pour raison de santé**

BDS FPE 168 - Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

NOMBRE D'AGENTS AYANT EU UNE ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ		2021	2022
Sexe	H	41	33
	F	55	61
Catégorie	A	48	56
	B	14	11
	C	34	27
Tranche d'âges (ans)	15 À 19	1	-
	20 À 24	7	4
	25 À 29	6	7
	30 À 34	9	8
	35 À 39	15	14
	40 À 44	13	11
	45 À 49	5	8
	50 À 54	16	13
	55 À 59	16	14
	60 À 64	7	14
	65 À 69	1	1
	+ 70	-	-
Motif	Congé maladie/longue maladie	85	85
	Accident de travail	11	13
Total		96	94

Le **nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé** reste stable entre 2021 et 2022 (respectivement 96 et 94), soit environ 30% des effectifs en fonction. En 2022, 90% de ces agents ont été absents pour des motifs de maladie (maladie ordinaire ou longue maladie).

On constate que les femmes représentaient 65% des agents absents pour raison de santé à l'INSEP en 2022 (70% des agents absents pour maladie), soit plus que leur proportion dans les effectifs de l'établissement (49% au 31 décembre 2022). Ce constat est également souligné dans le rapport annuel 2022 sur l'état de la fonction publique qui précise que les femmes sont davantage absentes pour raison de santé que les hommes.

A contrario, 70% des agents ayant été absents suite à un accident de travail en 2021 et en 2022 sont des hommes.

On observe par ailleurs que les agents de catégorie C représentaient environ 30% des agents absents en 2021 et 2022, alors qu'ils représentaient 20% des effectifs de l'INSEP.

Enfin, les absences pour raison de santé sont corrélées à l'âge des agents, tendance que l'on relève également dans le rapport annuel 2022 sur l'état de la fonction publique : en effet, près de la moitié des agents absents pour raison de santé à l'INSEP en 2022 avaient 50 ans et plus, alors que cette population représentait un tiers des effectifs totaux.

S'agissant du **nombre de journées d'absence pour raisons de santé**, celui-ci a augmenté de +5,2% entre 2021 et 2022 (respectivement 3 254 jours et 3 426 jours), ce qui s'explique notamment par la hausse des jours d'accident de travail de 550 jours en 2021 à 1 218 jours en 2022 (respectivement 18% et 35% des jours d'absence pour raison de santé).

En effet, en 2022, deux agents techniques de l'unité des installations sportives ont été en accident de travail toute l'année, ce qui explique l'augmentation importante du nombre de jours d'absences pour ce motif. L'établissement a engagé un travail de formation et de sécurisation des conditions de travail des agents de cette unité, concernés au premier chef par des risques d'accident de travail du fait de la spécificité de leurs fonctions.

En revanche, le nombre de jours d'arrêt maladie a diminué entre 2021 (2 704 jours) et 2022 (2 208 jours). Cette évolution doit être nuancée au regard des arrêts maladie liés à la COVID-19 qui affecte les chiffres de 2021. Si 66% des jours d'arrêt maladie ont concerné des femmes en 2022 (62% en 2021), 78% des jours d'accident de travail en 2022 (85% en 2021) ont concerné des hommes, ceci s'expliquant par le fait que l'unité des installations sportives de l'INSEP est composée en majorité d'hommes.

Quant au nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année, il a baissé entre 2021 et 2022, passant de 73 à 62 jours, ce qui représentait un montant de 6 047 euros en 2021 et 4 950 euros en 2022.

BDS FPE 170 - Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année

NOMBRE JOURS DE CARENCE		2021	2022
Sexe	Homme	26	17
	Femme	47	45
Tranche d'âge (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	6	4
	25 à 29	3	2
	30 à 34	7	7
	35 à 39	19	9
	40 à 44	8	3
	45 à 49	4	9
	50 à 54	14	7
	55 à 59	7	14
	60 à 64	5	7
	65 à 69	-	-
	+ 70	-	-
	Catégorie	A	NC
B		NC	9
C		NC	27
Total		73	62

La retraite pour invalidité

En 2022, un agent a été admis à la retraite pour invalidité, suite à un congé de longue maladie (aucun en 2021).

3.2. POLITIQUE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

En juin 2022, l'engagement de l'établissement a été formalisé dans une politique SSCT communiquée aux agents et affichée dans tous les locaux de travail. Le directeur général a ainsi rappelé l'objectif essentiel de préserver la santé et la sécurité au travail de tous. L'amélioration continue de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ne pouvant être atteinte et garantie que par l'existence d'une politique tournée vers la prévention, l'établissement poursuit sa démarche de progrès fondée sur la communication entre les différents niveaux de la ligne hiérarchique et les agents, avec la participation active de tous.

Acteurs de la prévention

En 2022, une cellule directement rattachée au directeur général a été créée, pour marquer l'engagement de l'établissement sur la prévention des risques professionnels et donner plus de poids aux préventeurs.

BDS FPE 59 - Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année.

NOMBRE D'ACTEURS DE LA PRÉVENTION EN FONCTION AU 31.12		2021	2022
Type d'acteurs de la prévention	Assistant de prévention	1	1
	Conseiller de prévention	-	-
	Inspecteur de la santé et de la sécurité au travail	1	1
	Médecin du travail salarié directement par le ministère	-	-
	Médecin collaborateur	1	1
	Infirmier	1	1
	Secrétaire médicale	-	-
	Ergonome	-	-
	Psychologue	-	-
	Autres personnels affectés à la prévention	1	1
Total		5	5

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Depuis janvier 2022, un travail d'actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été engagé. Au total, 14 DUERP incluant le volet dédié aux risques psychosociaux (RPS) ont été finalisés et ont été présentés pour avis lors d'une réunion de la formation spécialisée santé et sécurité et conditions de travail, au premier semestre de l'année 2023.

Accidents du travail et maladies professionnelles

Suivant leur gravité et/ou leur répétitivité, les accidents du travail sont analysés. Des actions correctives permettant d'éviter que l'accident ne se répète sont ainsi mises en œuvre (achat d'aides mécaniques au port de charges, d'équipements de protection individuelle, modifications des méthodes de travail, etc...) et suivies par la responsable santé et sécurité au travail.

BDS FPE 43 - Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles, maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputables au service

NOMBRE ACCIDENTS DE SERVICE, DE TRAJET, MALADIE...		2021	2022
Sexe	H	8	10
	F	4	5
Catégorie	A	3	9
	B	1	1
	C	8	5
Tranche d'âges (ans)	15 À 19	1	-
	20 À 24	-	-
	25 À 29	1	-
	30 À 34	-	1
	35 À 39	1	2
	40 À 44	-	-
	45 À 49	1	2
	50 À 54	5	3
	55 À 59	1	3
	60 À 64	2	4
	65 À 69	-	-
Plage horaire de 2h pour accident	+ 70	-	-
	4h-6h	1	-
	8h-10h	2	3
	10h-12h	6	5
	12h-14h	1	-
	14h-16h	-	2
	16h-18h	-	2
	18h-20h	1	2
	20h-22	1	-
Cause pour accident	Chute de personne	5	6
	Chute d'objet	1	3
	Manutention	2	2
	Heurt	2	1
	Projection	-	-
	Contact-exposition	-	-
	Explosion	-	-
	Accident de la route	1	1
	Agression	-	-
	Autre	1	1
Gravité pour accident	Avec arrêt de travail	10	7
	Sans arrêt de travail	2	7
Total		12	15

En 2022, deux accidents ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité, soit autant qu'en 2021.

Registre santé et sécurité au travail

Dans la continuité des travaux de dématérialisation du registre santé et sécurité au travail engagés en 2020 avec des développeurs internes, le perfectionnement de l'application est réalisé en continu et en lien avec les représentants du personnel au CHSCT.

La procédure de suivi des signalements consignés sur le registre santé et sécurité au travail a également été revue afin de permettre une remontée d'information et un suivi des actions à réaliser plus efficaces.

Procédure « Mal-être et Situation de travail dégradé » et procédure « Violences au travail »

L'établissement a créé une procédure « Mal-être et Situation de travail dégradé » permettant de signaler un mal-être au travail ou une situation de travail dégradé dans le but d'améliorer le fonctionnement organisationnel et collectif. Une analyse objective de la situation à partir d'une approche organisationnelle (poste de travail, fonctionnement de l'équipe, organisation de l'établissement) débouchera ainsi sur des propositions d'actions concrètes s'inscrivant dans une démarche de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration des conditions de travail.

Seuls les acteurs de la prévention des risques professionnels, la direction générale, la formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (qui a remplacé le CHSCT à partir de 2023) et les agents concernés par la situation sont informés. Les modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des situations de mal-être ou de travail dégradé à l'INSEP sont formalisées et ont été présentées en CHSCT.

L'existence d'une procédure de signalement d'un fait de violences sexuelle, sexiste, agissement sexiste, harcèlement moral ou sexuel, discrimination etc. permet à tout agent, pour sa propre situation ou celle subie par un collègue, de signaler une situation de violence en vue de permettre son traitement et de prévenir sa récurrence.

Seuls les acteurs de la prévention des risques professionnels, la direction générale, la formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (qui a remplacé le CHSCT à partir de 2023) et les agents concernés par la situation sont informés. Les modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexiste à l'INSEP sont formalisées et ont été présentées en CHSCT.

En 2022, une référente Egalité/Diversité a été désignée et dotée d'une lettre de mission. Un plan d'action égalité professionnelle femmes hommes et diversité a été présenté au Conseil d'administration du 6 décembre 2022, intégrant notamment deux axes traitant de la question des violences : la formation et la sensibilisation des acteurs (personnes ressources, encadrement mais aussi l'ensemble des agents) et la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence, actes d'harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes. Sur ce dernier axe, le plan prévoit une amélioration de la procédure existante, avec la mise en place d'une cellule d'écoute.

En 2022, comme en 2021, aucun signalement n'a été effectué, que ce soit via la procédure « Mal-être » ou la procédure « Violence ».

Risque incendie

Une procédure de gestion des évacuations incendie définissant les objectifs à atteindre afin de garantir la sécurité des agents a été créée et validée en CHSCT en 2022. Un travail conséquent a ensuite été réalisé pour désigner les agents d'intervention en cas d'incendie et les inscrire en formation. Une centaine d'agents a été formée.

4 | FORMATION

4.1. CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS FORMÉS

Les actions de formation permettent de maintenir ou consolider les compétences des agents, en tenant compte du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions. Cela comprend :

- la formation continue,
- la préparation aux examens et concours administratifs,
- le congé de préparation au bilan de compétences,
- la validation des acquis de l'expérience,
- le congé de formation professionnelle,
- le congé de transition professionnelle,
- le compte personnel de formation.

Nombre et pourcentage d'agents formés, et nombre de stagiaires formés, par an, en heures et en jours :

	NB AGENTS FORMÉS	NB STAGIAIRES	TOTAL HEURES	TOTAL JOURS	MOYENNE ANNUELLE EFFECTIFS PHYSIQUES	% D'AGENTS FORMÉS
2022	214	469	6 024	875	320	66,88
2021	155	334	5 232	764	323	47,99

En 2022, ont été recensés 214 agents formés équivalents à 469 stagiaires et correspondant à 106 stages, contre 155 agents formés équivalents à 334 stagiaires correspondant à 85 stages en 2021.

Le nombre d'agents formés en 2022 est plus important qu'en 2021 (+38%). Il est à noter qu'en 2022, 99 agents ont été formés à devenir Guides files et Serres files. Il s'agit d'une mesure collective exceptionnelle.

Comparaison 2021/2022 par catégorie, sexe, nombre de jours de formation :

CAT	NB AGENTS FORMÉS	% AGENTS FORMÉS PAR CATÉGORIE	NB JOURS FORMATION	NB MOYEN JOURS FORMATION / AGENT	NB AGENTS FORMÉS	% AGENTS FORMÉS PAR CATÉGORIE	NB JOURS FORMATION	NB MOYEN JOURS FORMATION / AGENT
A	127 64 femmes 63 hommes	51	322	5,03	112 56 femmes 56 hommes	50	347	6,20
		49	310	4,92		50	289	5,16
B	29 20 femmes 9 hommes	69	75	3,75	25 18 femmes 7 hommes	72	51	2,83
		31	21	2,33		28	14	2,00
C	58 35 femmes 23 hommes	60	95	2,71	18 14 femmes 4 hommes	78	57	4,00
		40	52	2,26		22	7	1,75
Total	214 119 femmes 95 hommes		875		155 88 femmes 67 hommes		765	

BDS FPE 028 : Nombre d'agents formés en 2021 et 2022 par catégorie, sexe et statut d'emploi

NOMBRE D'AGENTS FORMÉS		2021	2022
Sexe	H	67	95
	F	88	119
Catégorie	A	112	127
	B	25	29
	C	18	58
Statut d'emploi	Fonctionnaire sur emploi permanent	80	89
	Contractuel sur emploi permanent	75	115
	Contractuel sur emploi non permanent		8
	Contrats aidés		1
	Apprenti		1
Total		155	214

En 2022, on comptait 95 hommes formés (383 jours de formation) pour 119 femmes (492 jours de formation), soit une proportion plus importante de femmes que dans les effectifs globaux de l'INSEP.

On constate par ailleurs une part plus importante d'agents contractuels formés en 2022 par rapport à 2021, tous genres confondus. Toutefois, la part des agents contractuels formés en 2022 reste dans la lignée de la part des agents contractuels dans les effectifs globaux de l'INSEP, par conséquent il n'y a pas d'effets significatifs du statut (titulaires / contractuels) sur le nombre d'agents formés.

S'agissant de la ventilation par catégorie, on compte en 2022 :

- 58% d'agents de catégorie A formés pour 68% d'agents de catégorie A au sein de l'institut.
- 15% d'agents de catégorie B formés pour 12% d'agents de catégorie B.
- 27% d'agents de catégorie C formés pour 20% d'agents de catégorie C.

Il n'y a donc pas non plus d'effet significatif de la catégorie d'emploi sur le nombre d'agents ayant suivi une formation en 2022. Si le nombre d'agents de catégorie C formés en 2022 est bien supérieur à celui de 2021 (58 vs 18), cela tient à l'organisation de six formations non dispensées en 2021 :

- Anglais tutoré en distanciel à destination de huit secrétaires du pôle médical ;
- Formation aux gestes et soins d'urgence, trois secrétaires du pôle médical ;
- Autorisation de conduite R482 de six récents arrivants de l'unité des installations sportives ;
- Prévention des risques liés à l'activité physique à destination de onze agents techniques des installations sportives ;
- Découverte d'Outlook pour neuf agents techniques des installations sportives ;
- Préparation à un concours de catégorie B concernant trois agents.

Le congé de formation

Aucun congé de formation n'a été enregistré en 2022, l'UEGPRH n'ayant recensé aucune demande. Une des raisons réside sans doute dans l'impact du congé de formation sur la rémunération de l'agent, réduite à 85% du traitement de base et de l'indemnité de résidence.

Compte Personnel de Formation (CPF)

Trois demandes de mobilisation du CPF ont été déposées en 2022 et acceptées par l'INSEP. Une desdites demandes n'a pu être suivie du fait de l'organisme de formation ciblé qui n'a finalement pas mis en place le programme choisi.

	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C		TOTAL STAGIAIRES
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN 2021	0	0	0	0	0	0	0
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN 2022	2	0	0	0	1	0	3
Total stagiaires	2	0	0	0	1	0	3

En 2021, une unique demande de mobilisation du CPF a été initiée pour un projet d'activité secondaire. L'agent de catégorie C n'a pas souhaité la confirmer en raison du contexte sanitaire incertain, et la présenter de nouveau en 2022. La demande a été acceptée.

Une demande de mobilisation du CPF d'un agent de catégorie C acceptée en 2019, prévue dispensée sur 2020 et 2021, a été repoussée sur 2021 et 2022 en raison du contexte sanitaire.

4.2. LES DÉPENSES DE FORMATION

BDS FPE 029 : Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation.

DÉPENSES EN TITRE 3 (€)		2021	2022
Sexe	H	81 815	92 013
	F	99 201	138 278
Catégorie	A	129 230	135 887
	B	15 414	28 752
	C	36 372	65 652
Statut d'emploi	Titulaire	69 400	70 125
	Contractuel	111 616	160 166
Total		181 016 €	230 291 €

La dépense liée au budget formation assuré par l'INSEP s'élève à 230 291 € en 2022 pour 181 016€ en 2021 (+21%), comprenant notamment les activités suivantes :

- 4 apprentis ont été accueillis en 2022 dont le financement représente 41 443€ (soit 18% des dépenses de formation), contre 3 apprentis accueillis en 2021 pour 21 424 € ;
- Un nouveau cycle de formations à destination de l'ensemble des encadrants a été mis en place en 2022, reconductible jusqu'en 2026, pour un montant de 5 100€ ;
- Un cycle de formation de langue anglaise en e-learning tutoré a été instauré en 2022 à destination des personnels administratifs du pôle Médical, pour un montant de 6 300€ ;
- La formation des Guides files et Serres files dispensée à une centaine d'agents représente 8 700€ ;
- Une formation réglementaire permettant l'obtention de l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence pour les personnels travaillant en milieu médical ou paramédical correspondant à 11 000€ ;
- Une formation de prévention des risques liés à l'activité physique à destination des agents techniques pour un montant de 3 600€.

Répartition des dépenses de formation par catégorie et par genre :

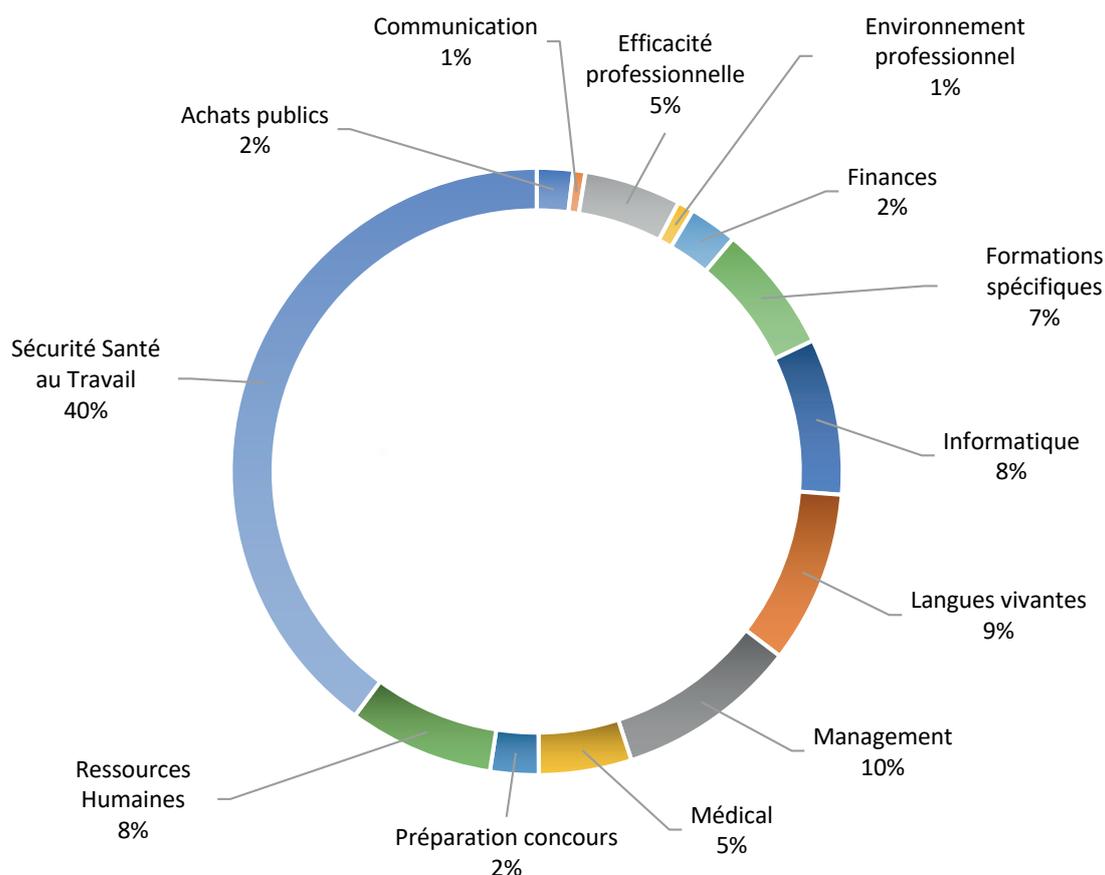
	HOMMES	FEMMES	TOTAL ANNUEL
CAT A	44 276 €	87 204 €	131 480 €
CAT B	5 819 €	22 678 €	28 497 €
CAT C	7 997 €	16 155 €	24 152 €
Total / genre	58 092 €	126 037 €	184 129 €

En 2022, alors que les effectifs de l'INSEP sont paritaires, on constate que les dépenses de formation sont plus élevées pour les femmes (69%) que pour les hommes (51%). Il n'y a toutefois pas d'effet significatif du sexe sur le montant des dépenses puisque le nombre de femmes (492) ayant suivi une formation en 2022 est supérieur au nombre d'hommes (383).

La répartition des dépenses par catégorie est en revanche cohérente avec la répartition des effectifs par catégorie.

4.3. LES DOMAINES DE FORMATION

Répartition des stagiaires formés par domaine fonctionnel :



Les trois domaines de formation les plus importants en 2022 sont :

- La santé et sécurité au travail (40%), porté par le cycle de formation Guide File / Serre File ;
- Le management d'équipe (10%) ;
- Les langues vivantes (9%).

Focus Santé et sécurité au travail

• Santé et sécurité au travail en 2021 et 2022

Un travail en transversalité avec la Cellule Ressources, Santé et Sécurité au Travail a été renforcé afin d'accentuer la mise en place des formations dédiées à la santé et la sécurité au travail, de façon pérenne, notamment :

- 9 sessions de formation ont été organisées pour former et/ou recycler 110 agents guides files/serres files (99 agents insépiens et 11 agents doctorants ou prestataires ne faisant pas partie des effectifs de l'INSEP) ;
- 3 sessions de formation aux gestes et soins d'urgence ont été organisées pour 19 agents du pôle Médical, dans le cadre de l'arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence ;
- 2 sessions de formation à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) ont été dispensées à 13 agents de l'Unité des Installations Sportives,
- 2 sessions de formation PSC 1 (prévention premiers secours) ont bénéficié à 15 agents (dont 6 du pôle Performance).

Par ailleurs, les formations et recyclages concernant les habilitations électriques, les conduites d'engins, l'utilisation de machines spécifiques à l'Unité des Installations Sportives sont organisées chaque année.

En 2021, on recense 16 agents (19 stagiaires) ayant suivi une formation dédiée à la Santé et la Sécurité au Travail (SST), pour, en 2022, 147 agents (187 stagiaires) dont 99 agents ayant suivi la formation Guide File et Serre file. Sans tenir compte de cette dernière formation d'importance et exceptionnelle en 2022, on constate une augmentation du nombre d'agents ayant suivi une formation SST entre 2021 et 2022 : 16 versus 48.

INTITULÉS FORMATIONS	NOMBRE STAGIAIRES
Amphi RPS	26
Recueillir un témoignage et prise en charge d'une victime	3
Accompagner un stagiaire en situation de handicap	2
Handicap et entreprise : de l'intégration au maintien de l'emploi	1
PRAP IBC	13
FGSU	19
Autorisations de conduite R482	6
CACES R486	1
Habilitation électrique E12BS+recyclage	2
PSC 1	15
Guide file/Serre File	99
Total stagiaires	187

- **Nombre d'acteurs de prévention ayant suivi une formation en 2021 et 2022**

BDS FPE 063 : Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année, par catégorie d'acteur.

NOMBRE D'ACTEURS PRÉVENTION AYANT SUIVI UNE FORMATION		2021	2022
Type d'acteurs de la prévention	Assistant de prévention	1	-
	Conseiller de prévention	-	-
	Inspecteur de la santé et de la sécurité au travail	-	-
	Médecin du travail salarié directement par le ministère	-	-
	Médecin collaborateur	1	1
	Infirmier	1	1
	Secrétaire médicale	-	-
	Ergonome	-	-
	Psychologue	-	-
	Autres personnels affectés à la prévention	2	2
Total	5	4	

Le management d'équipe

Les formations « Fondamentaux du management » et « Conduite d'entretiens professionnels » sont organisées chaque année pour les nouveaux encadrants (7 encadrants inscrits à chacune de ces formations en 2022).

Un nouveau cycle de formations à destination de l'ensemble des encadrants a été mis en place en 2022 :

- L'encadrant, acteur de la Qualité de Vie et Conditions au Travail (QVCT) (6 encadrants) ;
- Communication constructive et gestion de conflits (9 encadrants) ;
- Mobiliser et animer son équipe (5 encadrants) ;

Langues vivantes (anglais)

Un cycle de formation en e-learning tutoré a été mis en place en 2022 pour les personnels administratifs du pôle Médical, dans le cadre de leur mission d'accueil des sportifs et leur encadrement de nationalité étrangère.

5 | DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES

Le dialogue social est un élément déterminant dans la vie d'un établissement et doit permettre un échange efficace et constructif entre les représentants du personnel et l'administration. Ces échanges s'effectuent notamment dans le cadre des instances de dialogue social qui ont récemment évolué.

En effet, **les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont été remplacés par le comité social d'administration (CSA)** en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif au CSA. A l'INSEP, cette nouvelle instance ainsi que sa formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail, ont été créées en 2022 mais installées à partir de 2023, après les élections professionnelles de 2022.

Ce rapport social unique traitant des données 2021 et 2022, il sera fait référence au dialogue social et aux instances en vigueur à cette date, soit le CT et le CHSCT.

5.1. L'ACTIVITÉ DES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

Pour mémoire, **la compétence du comité technique de l'INSEP** était définie pour l'essentiel par les dispositions du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Au-delà des questions d'organisation et de fonctionnement des services, les comités techniques devaient obligatoirement être consultés sur les questions et projets de textes relatifs :

- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ;
- aux règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- à la formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à la participation de l'établissement au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- à l'égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations.

S'agissant du CHSCT, ses compétences étaient définies pour l'essentiel par les dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Le CHSCT était consulté :

- sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- Sur les mesures générales prises en vue de faciliter la (re)mise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides et des travailleurs handicapés ;
- Sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission.

BDS FPE 176 - Nombre de représentants du personnel par type d'instance

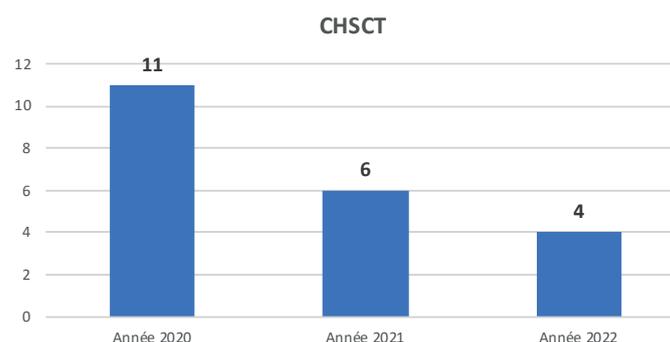
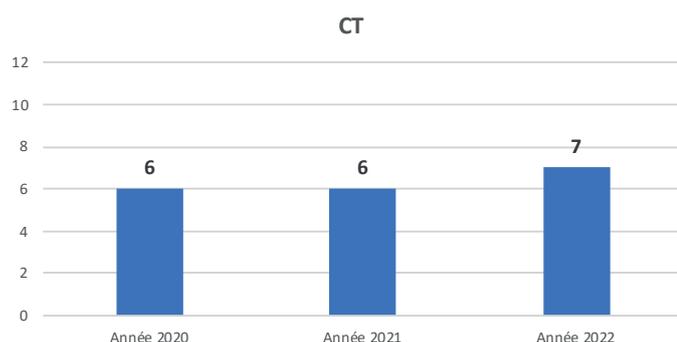
NOMBRE DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL		2021	2022
Sexe	Femme	6	6
	Homme	5	5
Fonction	Titulaire	12	12
	Suppléant	10	10
Organisation syndicale	CT	11	11
	CHSCT	11	11
Total		11	11

2021	FEMME		HOMME	
	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant
Type d'instance et niveau CSA				
Autre CT	3	3	3	2
CHSCT d'établissement public	4	2	2	3

2022	FEMME		HOMME		
	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	
Type d'instance et niveau CSA					
Jusqu'aux élections professionnelles de 2022	Autre CT	3	3	3	2
	CHSCT d'établissement public	4	2	2	3
Après les élections professionnelles de 2022	CSA d'établissement public	4	3	2	3
	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein du CSA	4	3	2	3

Les représentants du personnel au CT et au CHSCT ont été élus lors des élections professionnelles de décembre 2018. Toutefois, depuis cette date, des mouvements ont eu lieu en raison notamment de départs en retraite au cours de l'année 2021.

Graphiques CT et CHSCT



BDS FPE 177 - Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance et ventilé par niveau pour le CSA

NOMBRE DE RÉUNIONS DES INSTANCES		2021	2022	
Type d'instance et niveau CSA	Jusqu'aux élections professionnelles de 2022	Comité technique (CT) exerçant les compétences d'un CHSCT		
		Autre CT	6	7
		CAP		
		CCP		
		CHSCT ministériels		
		CHSCT d'Administration centrale		
		CHSCT de réseau		
		CHSCT spéciaux		
		CHSCT de proximité		
		CHSCT d'établissement public	6	4
		autre catégorie de CHSCT		
		CHSCT pour lesquels l'information n'est pas disponible		
		Après les élections professionnelles de 2022	Comité social d'administration (CSA) Ministériel	
	CSA d'administration centrale			
	CSA de réseau			
	CSA de service déconcentré			
	CSA de direction départementale interministérielle			
	CSA d'établissement public		-	-
	CSA d'autorité administrative indépendante			
	CSA spécial			
	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein du CSA		-	-
	Formation spécialisée de site			
	Formation spécialisée de service			
	CAP			
	CCP			
Total		12	11	

CT 2021	CT 2022
28 janvier 2021	12 janvier 2022
2 avril 2021	2 février 2022
23 juin 2021	3 février 2022
23 août 2021	12 avril 2022
31 août 2021	24 mai 2022
26 octobre 2021	20 octobre 2022
	1 ^{er} décembre 2022

CHSCT 2021	CHSCT 2022
12 février 2021	2 février 2022
30 mars 2021	17 février 2022
22 juin 2021	10 juin 2022
18 août 2021	22 novembre 2022
23 août 2021	
25 novembre 2021	

Même si l'année 2020 a été une année particulière dans un contexte de crise sanitaire liée à la pandémie de Covid 19 avec la réunion de 6 comités techniques et 11 CHSCT, les années 2021 et 2022 ont également été marquées par de nombreuses réunions des instances.

A titre d'illustration, en 2021, **le comité technique et le CHSCT se sont réunis 6 fois chacun** : à 5 reprises, le plan de continuité des activités de l'INSEP a constitué le seul point à l'ordre du jour de ces instances. En 2022, ce cas de figure s'est représenté 3 fois.

En 2021 et 2022, aucune négociation n'a été engagée à l'INSEP et aucune demande n'a été formulée par les organisations syndicales pour en engager une.

Toutefois, le dialogue social durant ces deux années a été intense, avec **22 avis rendus en comité technique en 2021 et 19 en 2022** (y compris l'approbation des procès-verbaux des séances). Ces 41 avis ont porté notamment sur :

- Le plan de continuité des activités dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19 (12 avis) ;
- La politique en matière de ressources humaines et la politique indemnitaire ;
- La mise en œuvre du télétravail ;
- Les orientations du plan de formation ;
- La nomination de référents : handicap, déontologie et égalité diversité ;
- L'évolution des pôles ;
- La réorganisation et le positionnement des fonctions relatives aux activités sociales et de prévention ;
- La démarche de l'INSEP en matière d'action sociale et les prestations sociales ;
- La charte relative à la protection de l'information et à la sécurité numérique de l'INSEP
- Le renouvellement de la commission d'action sociale ;
- L'arrêté de création du CSAE ;
- Le plan d'action – égalité professionnelle femmes/hommes et diversité ;
- La modification du temps de travail des masseurs kinésithérapeutes.

En 2021, 16 avis ont été donnés en CHSCT et 11 en 2022 et (y compris l'approbation des procès-verbaux des séances). Ces 27 avis ont porté notamment sur :

- Le plan de continuité des activités dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19 (8 avis) ;
- Présentation du dispositif de signalement des actes de violences sexistes, sexuelles, harcèlement et discrimination ;
- Présentation de la procédure « mal-être et situation de travail dégradé » ;
- Mise à jour du programme pluriannuel de prévention ;
- Bilan annuel santé et sécurité au travail ;
- Bilan de la médecine de prévention ;
- Enquête CHSCT à l'UIS ;
- Programme de visites CHSCT 2022 aux postes de travail ;
- Prévention des risques professionnels (bilan programme 2020-2021 et programme 2022) ;
- Règlement intérieur santé et sécurité au travail ;
- La nomination de référents : handicap, déontologie et égalité diversité ;
- Accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Etat d'avancement du diagnostic RPS.

5.2. AUTORISATIONS D'ABSENCE, CRÉDITS D'HEURES ET DÉCHARGES SYNDICALES

Des autorisations d'absence, des crédits d'heures et des décharges syndicales peuvent être accordées dans les conditions définies aux articles 13, 15 et 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, aux agents chargés d'un mandat syndical pour leur permettre de remplir les obligations résultant de ce mandat.

Autorisations d'absence à titre syndical

BDS 178 : Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation au cours de l'année visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982

NOMBRE DE JOURNÉES D'AUTORISATION D'ABSENCE ACCORDÉES POUR SIÉGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION			2021	2022
Type d'instance et niveau CSA	Jusqu'aux élections professionnelles de 2022	Autre CT	17,5	17
		CHSCT d'établissement public	16	11
	Après les élections professionnelles de 2022	CSA d'établissement public	-	-
		Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein du CSA	-	-
Total			33,5	28

L'INSEP met en œuvre les autorisations spéciales d'absence prévues par ce cadre réglementaire, toutefois le logiciel de gestion du temps de travail ne permettait pas de formuler ce choix en 2021 et 2022, rendant difficile le suivi par l'administration. Un type d'absence spécifique a été instauré en cours d'année 2023 (« autorisation spéciale d'absence à titre syndical »), décliné selon les différents types d'autorisation prévus par le décret du 28 mai 1982.

Aussi, les données présentées dans ce RSU sont issues d'une déduction liée aux présences constatées lors des différentes instances.

Crédits de temps syndical

S'agissant du crédit de temps syndical, le décompte de la consommation du SGEN CFDT pour des agents de l'INSEP en 2021 et 2022 (hors décharges d'activité de service) et d'après les convocations valant ASA 16 adressés aux agents, était de 2 jours en 2021 et 8,5 jours en 2022. L'organisation syndicale FSU UNSA CGT ne dispose pas de crédit de temps syndical.

Décharges syndicales

A l'INSEP, trois représentants syndicaux avaient une décharge syndicale en 2022 (comme en 2021), pour un total de 2,1 ETP :

- 2 agents avaient une décharge syndicale à 100 % ;
- 1 agent avait une décharge à 10 %.

5.3. LOCAL MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Un local syndical est mis à la disposition des deux organisations syndicales (SGEN CFDT et INTERSYNDICALE FSU UNSA CGT). Ce bureau nommé « Barcelone 92 » est un bureau partagé, dont la surface est de 23 m². Il se situe dans l'enceinte de l'INSEP et plus précisément au sous-sol de la halle Maigrot.

6 | ACTION SOCIALE

En 2022, l'établissement a maintenu et développé sa politique sociale en faveur des personnels, dont les leviers sont les suivants :

- Des prestations d'action sociale : aides au départ en vacances, à l'inscription au sport des agents et de leurs familles, aide au permis de conduire, etc.
- Des secours d'urgence ponctuels et des prêts sociaux, accordés en commission d'action sociale aux agents en difficultés financières.
- Un accompagnement des personnels dans leurs démarches administratives personnelles : famille, retraite, budget, santé, impôts, etc.
- L'objectif de ces mesures est d'améliorer les conditions de vie des agents en s'adaptant constamment à leurs besoins.

6.1. DÉPENSES LIÉES AUX PRESTATIONS SOCIALES

En 2022, l'établissement a développé de nouvelles prestations d'action sociale, afin :

- D'encourager la mobilité douce, via l'achat et réparation d'un vélo (6 374 euros dépensés à ce titre en 2022, soit 21% des dépenses liées aux prestations d'action sociale) ;
- De favoriser le développement durable (aide à l'achat de produits permettant de réaliser des économies d'énergie),
- Et d'accompagner à la parentalité (primes de naissance).

BDS FPE 172 - Exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation et de dépenses

DÉPENSES LIÉES AUX PRESTATIONS SOCIALES (€)	2021	2022
BAFA	-	-
Cartes Cezam	469	527
Centre de loisirs	290	247
Déménagement durant le contrat INSEP	7700	6300
Déménagement premier contrat INSEP	-	-
Handicap des enfants âgés de moins de 20ans	10164	7744
Handicap des enfants âgés de plus de 20ans	-	-
Permis de conduire	2800	2000
Prime de naissance	-	400
Produits d'économie d'énergie	-	100
Séjour en vacances	2160	4755
Sport des agents	690	342
Sport des enfants	180	740
Vélo	237	6324
Total	24690	29479

BDS FPE 173 - Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type prestation.

NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES		2021	2022
Sexe	H	24	35
	F	49	51
Catégorie	A	39	49
	B	13	16
	C	21	21
Tranche d'âges (ans)	15 à 19	-	-
	20 à 24	2	2
	25 à 29	15	18
	30 à 34	7	11
	35 à 39	4	11
	40 à 44	16	20
	45 à 49	9	6
	50 à 54	11	12
	55 à 59	5	4
	60 à 64	2	2
	65 à 69	2	-
	+ 70	-	-
	Nature des prestations sociales	BAFA	-
Cartes Cezam		52	75
Loisirs des enfants		6	5
Déménagement durant le contrat INSEP		11	9
Déménagement premier contrat INSEP		-	-
Handicap des enfants âgés de moins de 20ans		21	16
Handicap des enfants âgés de plus de 20ans		-	-
Permis de conduire		7	5
Prime de naissance		-	2
Produits d'économie d'énergie		-	2
Séjour en vacances		21	47
Sport des agents		23	6
Sport des enfants		6	14
Vélo		4	36
Total		73	86

On constate une augmentation des dépenses liées aux prestations sociales entre 2021 et 2022 (+20%), liée notamment à l'encouragement à la mobilité douce et à l'augmentation significative des dépenses relatives à l'aide au séjour en vacances (doublement du nombre d'agents concernés).

De manière générale, les effectifs bénéficiaires sont en augmentation, passant de 73 en 2021 à 86 en 2022. On observe que, comme en 2021, les femmes bénéficiaires de prestations sociales sont surreprésentées par rapport à la proportion de femmes dans les effectifs de l'INSEP.

En outre, il est à noter que, depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents de la fonction publique peuvent bénéficier d'un montant forfaitaire mensuel de 15€ versé au titre du remboursement partiel des cotisations de protection sociale complémentaire (PSC), destinées à couvrir notamment les frais de santé. En 2022, le financement de l'INSEP à la PSC des agents a atteint 2 040 euros par mois, pour 136 agents concernés. Au regard de la nouveauté du dispositif, ces chiffres devraient être supérieurs en 2023.

6.2. ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS DE L'INSEP ET DES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU

L'assistante sociale a réalisé 323 entretiens individuels avec des agents (1/3) et des SHN (2/3) durant l'année 2022. Elle a par ailleurs été à la rencontre des SHN et des agents pour faire connaître ses missions.

S'agissant des agents de l'INSEP, 46 agents ont été reçus en 2022 (dont 58% de femmes), pour un total 151 entretiens. La moitié des agents reçus relève de la catégorie C.

Parmi les tranches d'âges, les plus de 50 ans représentent un tiers des agents concernés et ont très souvent des questions relatives à leur départ à la retraite. Les moins de 30 ans représentent quant à eux un quart des agents reçus, la plupart du temps afin de bénéficier d'informations sur leurs démarches administratives.

Accompagnement des agents de l'insep par l'assistante sociale

ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DE L'INSEP PAR L'ASSISTANTE SOCIALE	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agents concernés	48	32	39	46
Nombre d'entretiens réalisés	90	68	80	151
Sexe				
Hommes	42%	50%	43%	42%
Femmes	58%	50%	57%	58%
Tranches d'âge				
Moins de 30 ans	35%	25%	35%	26%
30-39	23%	16%	14%	13%
40-49	13%	16%	16%	29%
50 et plus	29%	53%	35%	32%
Catégorie				
A	35%	35%	20%	28%
B	14%	13%	15%	22%
C	51%	52%	64%	50%

S'agissant des SHN, 119 ont été reçus en 2022, pour un total de 210 entretiens. Il s'est agit pour l'essentiel de SHN majeurs, comme lors des années précédentes. La répartition entre femmes et hommes est équilibrée / équivalente.

Les SHN reçus, toutes disciplines confondues, sont en majorité étudiants ou en formation professionnelle. La majorité des demandes des SHN vise à rechercher des aides financières (allocations logement, bourses étudiantes, bourses pour les formations professionnelles, prime d'activité, allocation de retour à l'emploi, aides à l'équipement sportif), afin de financer des frais d'hébergement, de formation ou d'équipement sportif.

En 2022, l'accompagnement offert par l'assistance sociale a permis de récolter 13 719€ d'aides de la part de la ville et du département de Paris, pour les SHN internes. Ces aides ont été destinées à financer les dépenses d'équipements sportifs (tenues d'entraînement, matériel technique, etc.) non financées par les fédérations sportives. Elles ont été accordées sur critères sociaux après envoi d'un dossier social complet construit par l'assistance sociale, avec l'aide des SHN.

Par ailleurs, les SHN viennent également demander des informations relatives à leurs droits concernant la sécurité sociale, la mutuelle, leurs impôts, leur titre de séjour, la création d'entreprise ou la recherche de logement.

SNH reçus par l'assistante sociale

SNH REÇUS PAR L'ASSISTANTE SOCIALE	2019	2020	2021	2022
Nombre de SHN reçus	141	114	142	119
Sexe				
Hommes	51%	49%	47%	60%
Femmes	49%	51%	53%	40%
Répartition par âge				
Majeurs	99%	90%	99%	84%
Mineurs	1%	10%	1%	6%

Au total, en 2022, l'assistance sociale a participé à 156 réunions avec des collègues en interne, 39 réunions avec des partenaires externes et 13 formations (domaines social et handicap confondus).

Parmi les projets menés et concernés par les réunions précitées figurent la création d'un guide sur le premier logement des jeunes ou encore la présentation du métier d'assistante sociale et de référente handicap auprès de la fédération de sport adapté.

CONCLUSION

1. **Le RSU ne doit pas être considéré comme une simple photographie de l'établissement à un moment donné. Il doit aussi être appréhendé comme un levier du changement** ; la direction de l'INSEP entend bien tirer des conclusions et prendre les décisions qui s'imposent à la lumière des constats statistiques issus de ce rapport et, plus largement, de la base de données sociales.

Certes, ces statistiques devront évidemment être confrontées aux données 2023 pour confirmer et affiner certaines tendances récentes, ainsi que pour évaluer les premiers effets des décisions prises depuis 2022 par la nouvelle direction de l'établissement. Toutefois, les éléments disponibles - premiers constats de 2023, données 2022 consolidées dans la base de données sociales, statistiques compilées à l'occasion des précédents bilans sociaux - invitent à dégager dès à présent plusieurs grandes orientations et perspectives à court et moyen termes :

- **Une trentaine d'agents a 55 ans et plus, annonçant une vague importante de départs en retraite dans les années à venir.** Ces départs, cumulés à ceux des agents qui souhaiteront poursuivre leur carrière en dehors de l'INSEP à l'issue des JOP 2024, invitent l'établissement à mettre en œuvre les outils RH nécessaires, pour lesquels des travaux ont débuté en 2023 : document de gestion prévisionnelle des ressources humaines, dispositif d'accompagnement au départ en retraite et professionnalisation du recrutement ;
- **Les agents contractuels sont nombreux à l'INSEP, beaucoup plus que dans le reste de la fonction publique, et leur gestion doit être modernisée.** Depuis le 1^{er} janvier 2023, des contrats de 3 ans (et non d'un an) sont proposés aux nouveaux entrants afin de renforcer l'attractivité de l'INSEP. De plus, si certaines populations font déjà l'objet d'un cadre de gestion spécifique (médecins, kinés, chercheurs), la majorité des agents contractuels n'en bénéficie pas et des travaux sont en cours pour y remédier. Par ailleurs, l'harmonisation de la procédure d'attribution du complément indemnitaire sur celle du complément indemnitaire annuel des fonctionnaires (calendrier, montants) constitue une priorité ;
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment au niveau salarial, est loin d'être atteinte,** à l'INSEP comme dans le reste de la société. L'établissement entend activer l'ensemble des leviers à sa disposition pour réduire ces inégalités, à commencer par les mesures prévues dans ce domaine par le plan égalité/diversité élaboré par la référente nommée officiellement en avril 2022 : charte des temps, transparence des échelles de rémunération, objectivation des critères de classement dans le cadre des listes d'aptitude et des inscriptions au tableau d'avancement, formation des encadrants et prise en compte de la parentalité dans l'organisation et les conditions de travail ;
- **Les ressources humaines allouées à la prévention restent insuffisantes au regard de la taille de l'INSEP et des risques inhérents aux** métiers exercés sur le site, comme en témoignent les nombreux jours d'absence pour accident de travail recensés ces dernières années. Outre l'expérimentation en 2023 du recours à un service de prévention mutualisé du fait des tensions constatées sur le marché du travail de la médecine de prévention, l'établissement espère, malgré un plafond d'emplois contraignant, dégager les marges de manœuvres nécessaires au recrutement d'un assistant de prévention à temps plein. Enfin, la sensibilisation des agents et notamment des encadrants à la QVT est un axe prioritaire du plan pluriannuel de formation ;
- **Plus de la moitié des agents de l'INSEP a désormais recours au télétravail,** mode d'organisation du travail qui facilite la conciliation des temps de vie personnel et professionnel. L'établissement doit accompagner ce mouvement et mettre en place les conditions de son bon fonctionnement, notamment par la formation des agents, mais également par la diffusion et l'entretien de bonnes pratiques. La rédaction d'une charte des bonnes pratiques de l'usage des technologies de l'information et de la communication participe de cet accompagnement, et nécessite une mise en œuvre au quotidien.
- **L'emploi des personnes en situation de handicap est une question centrale pour l'INSEP.** Pour ce qui concerne le recrutement de ces personnes, le travail en collaboration étroite avec le FIPHFP doit permettre à l'établissement de se rapprocher de l'objectif légal des 6% d'agents en situation de handicap. Parallèlement, l'INSEP s'attache à sensibiliser les agents à ces situations : aussi, une référente handicap au travail a été nommée en octobre 2021 avec pour objectif, notamment, d'organiser des actions d'information et de sensibilisation (par exemple la mise en place du DUO-DAY), de développer et suivre les partenariats externes (AGEFIPH, DIRECCTE, MDPH...) et de collaborer avec des associations de type ESAT.

2. Par ailleurs, l'établissement souhaite perfectionner sa BDS et le RSU qui en découle, travail indispensable en vue de faire de ces deux outils les instruments centraux de définition de sa stratégie RH. En effet, **ces deux projets ont mis en lumière des carences s'agissant des outils de suivi RH dont dispose l'INSEP, carences qui sont de deux ordres.**

D'une part, l'absence d'automatisation de la donnée pour la grande majorité des 200 indicateurs de la BDS implique un travail chronophage de reconstitution « à la main » par les équipes, soit autant de temps perdu pour l'analyse et la réflexion sur les pistes d'amélioration, ainsi que pour le reste des missions des agents concernés. La mise en œuvre prochaine du SIRH « Winpaie+RH » (1^{er} trimestre 2024) devrait permettre d'automatiser le renseignement de nombreux indicateurs qui pourront être exploités pleinement au titre du RSU 2025 portant sur les années 2023-2024.

D'autre part, l'indisponibilité de certaines données rend impossible le renseignement de 8 indicateurs :

- Indicateur n°8 : Nombre de demandes d'exercice d'une activité accessoire présentées ;
- Indicateur n°16 : Nombre de candidatures reçues au cours de l'année ;
- Indicateur n°22 : Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année ;
- Indicateur n°24 : Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année ;
- Indicateur n°39 : Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes ;
- Indicateur n°146 : Nombre d'interventions et d'heures d'intervention au cours de l'année. (durant les astreintes) ;
- Indicateur n°179 : Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 ;
- Indicateur n°180 : Nombre de jours d'autorisation d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

Si la majorité de ces indicateurs devrait pouvoir être renseignée à compter de la mise en œuvre du SIRH « Winpaie+RH », d'autres ont impliqué des développements dans le logiciel de gestion du temps de travail de l'INSEP (autorisation d'absence pour motif lié au mandat de représentant du personnel).

