

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE DE L'INSEP 2024

(DONNÉES 2023)



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>1.EMPLOIS ET EFFECTIFS.....</b>	<b>4</b>
1.1.Panorama des effectifs .....	4
1.2.Mouvements des personnels .....	8
1.3.Promotions de grade et de corps.....	15
1.4.Accompagnement des agents .....	19
1.5.Agents en situation de handicap .....	20
1.6.Stagiaires de droit privé .....	21
<b>2.REMUNERATION .....</b>	<b>22</b>
2.1.Rémunération des titulaires et des contractuels .....	23
2.2.Vacations .....	25
2.3.Allocations de retour à l'emploi (ARE).....	25
<b>3.CONDITIONS DE TRAVAIL ET POLITIQUE SSCT.....</b>	<b>26</b>
3.1.Organisation du travail et temps de travail.....	26
3.2.Politique santé, sécurité et conditions de travail.....	38
<b>4.FORMATION.....</b>	<b>44</b>
4.1.Traitement des demandes de formation.....	44
4.2.Nombre d'agents formés .....	45
4.3.Les dépenses de formation.....	51
4.4.Les domaines de formation .....	52
<b>5.DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES .....</b>	<b>54</b>
5.1.La représentativité syndicale.....	54
5.2.Les modalités d'exercice des fonctions des représentants syndicaux .....	55
5.3.L'activité des instances de dialogue social .....	56
5.4.Les autres sujets traités dans le cadre du dialogue social .....	58
<b>6.ACTION SOCIALE ET HANDICAP.....</b>	<b>60</b>
6.1.Les prestations sociales .....	60
6.2.Accompagnement du personnel et des sportifs et sportives de haut niveau .....	62
6.3.Projets et dépenses liées au handicap .....	64
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>67</b>

# INTRODUCTION

Le Rapport social unique (RSU) 2024 est consacré aux données de l'année 2023 et constitue le 2<sup>ème</sup> du genre après l'édition précédente qui couvrait les données 2021-2022.

Instauré par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, le RSU est rédigé en lien avec une base de données sociales (BDS) comportant désormais un peu plus de 100 indicateurs qui - sous l'angle notamment du genre, de l'âge et de la catégorie de fonctions - traitent des thématiques de l'emploi, du recrutement, des parcours professionnels, de la formation, de la rémunération, de la santé et sécurité au travail, de l'organisation du travail, de l'action sociale, du dialogue social et de la discipline.

Parmi ces indicateurs, tous mis à disposition des représentants du personnel, certains ont été retenus pour figurer dans le RSU et faire l'objet d'un commentaire en vue d'illustrer l'activité de l'INSEP dans toutes les thématiques précitées. La plupart des indicateurs choisis l'avaient déjà été dans le RSU 2023, permettant une continuité dans l'analyse des mutations vécues et/ou mises en œuvre par l'établissement.



Toutefois, les lecteurs attentifs de ce rapport et de sa précédente édition remarqueront que, pour un même indicateur, le périmètre des données recensées a parfois été modifié par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. A titre d'exemple, les données relatives aux fonctionnaires détachés sur contrat sont désormais classées au sein de la catégorie des agents contractuels.

Le pôle administration, et notamment sa cheffe de projet BDS, a fait tout son possible pour retravailler les données 2021-2022 à l'aune de ces nouveaux périmètres, mais a parfois dû renoncer au regard de la charge de travail impliquée par ces actualisations. Espérons que ces indicateurs soient rapidement stabilisés pour disposer de séries longues de données qui alimenteront efficacement les analyses.

Par ailleurs, la mise en œuvre du SIRH « Winpaie+RH » prévue à compter de janvier 2025 devrait permettre à terme de renseigner plus rapidement les indicateurs de la BDS avec des chiffres fiables, laissant plus de temps aux équipes pour la rédaction des commentaires et des propositions d'évolutions de nos dispositifs RH ou SST.

Au-delà des indicateurs de la BDS, des données complémentaires ont été intégrées au RSU, en cohérence avec l'esprit de ce document qui se veut le recueil des différents bilans existants relatifs aux thématiques concernées.

Enfin, comme chaque année, il est recommandé au lecteur de tenir compte des grands événements de 2023 pour guider son interprétation des données : préparation des JOP 2024, nouvelle augmentation du point d'indice, instauration du RIFSEEP des personnels techniques et pédagogiques, etc...

Je vous souhaite une excellente lecture !

Fabien Canu  
Directeur général

# 1. EMPLOIS ET EFFECTIFS

## 1.1. Panorama des effectifs

		2023	2022	2021
<b>Prévision</b>	Sous plafond	282	277	277,7
	Hors plafond	29	27	24,2
	<b>Total</b>	<b>311</b>	<b>304</b>	<b>301,9</b>
<b>Réalisation</b>	Sous plafond	280,9	277	276,82
	Hors plafond	22,29	22	22,89
	<b>Total</b>	<b>303,19</b>	<b>299</b>	<b>299,71</b>

Le plafond d'emplois était fixé à 282 ETPT consommés en moyenne sur l'année 2023, soit une hausse de 5 ETPT par rapport à 2022, revenant au niveau de l'année 2021. Ce plafond a été saturé à 99,61%. Dès le début de l'année, la consommation d'emplois sous plafond saturant quasiment le plafond (281,22 ETPT sur le 1er trimestre 2023), des mesures ont été prises pour maintenir un niveau d'emploi en dessous du plafond sur l'année.

Il est à noter que la consommation d'ETPT au dernier trimestre a également tiré la moyenne annuelle vers le bas, du fait des événements personnels concernant les agents (temps partiel thérapeutique ou de droit, départs d'agents non remplacés avant 2024 entraînant de la vacance frictionnelle, etc...).

S'agissant des emplois hors plafond (exemples : contrats de projet, apprentis, contrats parcours emploi-compétences), la prévision a été atteinte à 77%. Cette différence de prévision est notamment due au non recrutement des contrats aidés provisionnés au budget initial.

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 (équivalent ETP) et l'équivalent temps plein financier (équivalent ETPT) prennent 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.

Panorama des effectifs INSEP 2023 (FPE 102, bis, ter, FPE 104, bis, ter et FPE 506)										
		Effectifs gérés			Effectifs rémunérés			Effectifs en fonction		
		Effectifs physiques	ETP	ETPT	Effectifs physiques	ETPR	ETPF	Effectifs physiques	ETP	ETPT
<b>Sous Plafond</b>	H	150	142,80	142,78	150	143,53	143,09	150	142,80	142,78
	F	144	135,10	139,34	143	135,10	139,08	143	134,10	138,09
	Sous total	294	278	282,12	293	279	282,16	293	277	280,87
<b>Hors plafond</b>	H	14	12,50	12,65	14	12,50	12,65	15	13,50	13,65
	F	12	10,50	9,59	12	9,50	8,58	12	10,50	9,59
	Sous total	26	23	22,24	26	22	21,23	27	24	23,24
<b>Total général</b>		<b>320</b>	<b>300,90</b>	<b>304,36</b>	<b>319</b>	<b>300,63</b>	<b>303,39</b>	<b>320</b>	<b>300,90</b>	<b>304,11</b>

Malgré les différences de périmètres, les totaux des différentes notions d'effectif sont extrêmement proches. En effet, en 2023, l'établissement décomptait seulement une mise à disposition entrante, 0,17 ETPT de congés pour convenances personnelles et 1,08 ETPT en congé parental sur la période. Par conséquent, pour une meilleure lisibilité de ce document, les données seront analysées par rapport aux effectifs en fonction, sauf mention particulière.

Au 31 décembre 2023, 320 agents étaient en poste au sein de l'établissement, soit une hausse de 5 ETP par rapport au 31 décembre 2022, représentant 300,90 ETP en fonction répartis sur les différents pôles :

Effectifs physiques en fonction par pôle au 31.12.2023			
	F	H	Total
<b>DIRECTION GÉNÉRALE</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>19</b>
CELLULE RESSOURCE SANTE SECURITE AU TRAVAIL	2	0	2
DG	3	3	6
CRI MGI	2	5	7
CESH	0	4	4
<b>DIRECTION DE LA POLITIQUE SPORTIVE</b>	<b>107</b>	<b>106</b>	<b>213</b>
DPS	11	10	21
POLE FORMATION	17	20	37
POLE HAUT NIVEAU	27	23	50
POLE MEDICAL	25	13	38
POLE PERFORMANCE	23	37	60
POLE HOSPITALITES	4	3	7
<b>DIRECTION DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	<b>80</b>
DAG	1	0	1
POLE ADMINISTRATION	21	5	26
POLE COMMUNICATION / AUDIOVISUEL	10	11	21
POLE INFORMATIQUE	2	7	9
POLE PATRIMOINE	3	20	23
<b>AGENCE COMPTABLE</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>155</b>	<b>165</b>	<b>320</b>

Effectifs en fonction par catégorie (FPE 104, bis, ter)		
	Effectifs physiques	ETP au 31.12.2023
<b>A</b>	<b>216</b>	<b>210,9</b>
<b>F</b>	94	90,8
<b>H</b>	122	120,1
<b>B</b>	<b>40</b>	<b>38,8</b>
<b>F</b>	25	24,1
<b>H</b>	15	14,7
<b>C</b>	<b>64</b>	<b>51,2</b>
<b>F</b>	36	29,7
<b>H</b>	28	21,5
<b>Total général</b>	<b>320</b>	<b>300,9</b>
<b>F</b>	155	144,6
<b>H</b>	165	156,3

La répartition par genre au sein des effectifs était de 52% pour les hommes et 48% pour les femmes. Pour les effectifs sous plafond, l'écart s'était légèrement creusé (écart d'1 en 2022 contre 7 en 2023) tandis que, pour les emplois hors plafond, l'écart s'était réduit (écart de 6 en 2022 contre 3 en 2023).

La proportion des effectifs par catégorie était resté constante par rapport à 2022 : 68% de catégorie A, 12% pour les B et 20% de catégorie C.

La répartition entre agents titulaires et contractuels démontre une plus forte présence des derniers cités au sein de l'établissement, due notamment au développement des contrats de projets depuis 2020 (hors plafond d'emplois). Ainsi, la proportion (en ETP) de titulaires était en 2023 de 29% contre 71% de contractuels tous emplois confondus, mais l'écart s'est légèrement réduit s'agissant des seuls emplois sous plafond (31% de titulaires et 69% de contractuels). Pour information, la proportion d'agents contractuels dans la fonction publique est de 20%.

**Il est important de rappeler que, à la demande du ministère et contrairement au RSU 2023 (données 2021-2022), les agents titulaires détachés sur contrat sont désormais comptabilisés parmi les agents contractuels dans la base de données sociales et RSU 2024 (données 2023). Pour information, selon le format précédemment utilisé (détachés sur contrat parmi les fonctionnaires), la répartition des emplois sous plafond en 2023 était de 46% de fonctionnaires et 54% de contractuels.**

Les croisements entre genres et catégories permettent de constater qu'en 2023, une plus forte proportion d'hommes (56%) appartenait à la catégorie A, tandis que les femmes étaient plus présentes sur des postes de catégorie B (63%) et C (56%). Ces constats se sont accentués par rapport à 2022, pour les catégories A (+1,1 points) et les catégories B (+3,5 points).

### 1.1.1. LA TRANSFORMATION DE CDD EN CDI

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, il est possible d'anticiper le passage en 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 propose des contrats de 3 ans lors du primo recrutement au sein de l'établissement, sauf cas particuliers. Le nombre de passage en CDI est ainsi en constante augmentation depuis 2021.

En 2023, 11 CDIations ont été effectuées, dont 10 dans le cadre d'une succession de CDD pendant 6 ans. Cela démontre une fidélisation sur le long terme des agents contractuels au sein de l'établissement. Par ailleurs, afin de permettre d'accroître ce phénomène et d'être plus attractif sur le marché du travail, l'établissement développe la CDIation avant les 6 ans d'ancienneté pour certaines fonctions. La CDIation peut être anticipée à la demande de l'agent ou sur proposition de l'INSEP. Afin de décider d'une CDIation anticipée, l'établissement se fonde notamment sur les critères suivants :

- l'agent occupe un emploi pérenne au regard des missions de l'INSEP et du projet d'établissement ;
- l'agent a occupé l'emploi durant au moins deux années ;
- le travail de l'agent sur cet emploi fait l'objet d'une évaluation positive de la part de sa hiérarchie.

Une analyse est ensuite menée sur le poste notamment au regard des besoins de l'INSEP, mais également en fonction des secteurs d'activités pour lesquels le marché du travail est actuellement tendu.

Les CDD transformés en CDI de 2021 à 2023 (FPE 105)			
	2021	2022	2023
<b>Pendant la durée d'un contrat en cours (après une succession de CDD pendant 6 ans sur des fonctions de même catégorie hiérarchique au sein d'un même employeur)</b>	5	7	10
<b>A l'occasion d'un nouveau contrat</b>			1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

## 1.1.2. L'ÂGE MOYEN ET MÉDIAN DES EFFECTIFS

Age moyen et médian des agents sur emploi permanent en 2023 (FPE 107 et FPE 108)		
	Age moyen	Age médian
<b>Hommes</b>	44,55	44
<b>Femmes</b>	42,12	41
<b>Population totale</b>	<b>43,31</b>	<b>43,5</b>

L'âge moyen tout agent confondu sur emploi permanent était de 43,3 ans. L'agent médian était quant à lui de 43,5 ans. La proportion d'agents était 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 (44,6 ans) légèrement plus âgée que celle des agents femmes (42,12 ans). Par rapport à 2022, l'âge moyen et médian était en très légère hausse (+0,14 ans sur l'âge moyen).

## 1.2. Mouvements des personnels

Recrutements de personnels 2021 / 2022 et 2023									
2021	Fontionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent		Total		Total par catégorie
Catégorie	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
<b>A</b>	7	1	14	14	3	1	24	16	<b>40</b>
<b>B</b>	1	1	4	7	3	0	8	8	<b>16</b>
<b>C</b>	0	2	7	8	17	7	24	17	<b>41</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>56</b>	<b>41</b>	
	<b>12</b>		<b>54</b>		<b>31</b>		<b>97</b>		
2022	Fontionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent		Total		Total catégorie
Catégorie	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
<b>A</b>	4	8	11	12	4	5	19	25	<b>44</b>
<b>B</b>	1	2	3	2			4	4	<b>8</b>
<b>C</b>	0	0	7	10	11	7	18	17	<b>35</b>
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>46</b>	
	<b>15</b>		<b>45</b>		<b>27</b>		<b>87</b>		
2023	Fontionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent		Total		Total catégorie
Catégorie	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
<b>A</b>	2	3	6	3	2	3	10	9	<b>19</b>
<b>B</b>		1		3			0	4	<b>4</b>
<b>C</b>		1	8	7	6	3	14	11	<b>25</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	
	<b>7</b>		<b>27</b>		<b>14</b>		<b>48</b>		

Au cours de l'année 2023, 48 recrutements<sup>1</sup> ont été effectués, dont 4 mobilités internes. Contrairement à la répartition des effectifs en fonction, les agents de catégorie C étaient les plus représentés (52% des recrutements) tandis que les agents de catégorie A représentaient 40% et les agents de catégorie B représentaient quant à eux 8%. La forte représentation de recrutement sur des emplois de catégorie C par rapport aux poids réduit de ces emplois à l'INSEP est notamment due aux recrutements de saisonniers à l'unité des installations sportives (UIS) sur la période estivale et du turnover important de la population des surveillants d'internat et de la scolarité.

<sup>1</sup> Les mobilités internes sont décomptées dans les recrutements.



Comparativement à l'année 2022, une forte baisse des recrutements pouvait être constatée en 2023 (-39 recrutements soit - 45%) et est visible sur tous les types de population. Cela résulte notamment des arbitrages décidés afin de respecter le plafond d'emplois qui était saturé dès le début de l'année, notamment en raison de la régularisation de la situation des masseurs kinésithérapeutes de l'établissement, dont le contrat était fondé sur une quotité de travail non conforme. Cette décision a entraîné une hausse de 1,40 ETP sur l'année 2023.

En 2023, le délai moyen de remplacement d'un agent partant était d'environ 3 mois (93 jours). Il est constaté que le recrutement a parfois été rapide sur des postes pour lesquels l'établissement dispose d'un vivier important de candidatures, ou sur des postes à turnover habituel (assistants d'éducation et surveillants répétiteurs). 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, il est à noter que 4 agents ont effectué une mobilité interne sur des emplois permanents, dont 2 dans le cadre de la réussite d'un concours ouvert pour des postes à pouvoir à l'INSEP (2 concours externes, voir ci-après). 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 fidéliser sa population et de développer les compétences de ses agents.

### 1.2.1. RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES (Y COMPRIS EN DÉTACHEMENT SUR CONTRAT)

Détail des recrutements par corps (FPE 201 et 202)													
2023	Voie d'accès	Arrivée à mobilité normale		Arrivée en détachement		Int. directe agent déjà fonct.		Réint. fin de dét. ou MAD		Int. nouveau fonctionnaire		Total	
Cat.	Sexe Corps/Grade	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	PROF. SPORT CN	1										1	
	INFIRMIER CN ETAT				1								1
	ATTACHE PAL ADM. ETAT					1						1	
	IGE										1		1
	ASSISTANT INGENIEUR										1		1
B	SECRETAIRE ADMIN CE				1								1
C	ADJENES PAL 2C.								1				1
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>7</b>	

En 2023, 7 fonctionnaires ont été recrutés au sein de l'établissement. Ce chiffre est en baisse de moitié par rapport à 2022 (15), diminution à relativiser au regard de la baisse globale du nombre de recrutements.

Aucun nouveau détachement sur contrat n'est à décompter au cours de l'année 2023, contre 3 en 2022. Cette dynamique baissière illustre la volonté de l'établissement de respecter les directives ministérielles relatives à la fin du recours à ce mode de recrutement, dans l'hypothèse où un corps de fonctionnaires existe pour accueillir les agents recrutés. Un travail est par ailleurs effectué par l'établissement concernant les agents déjà en poste et détachés sur contrat, consistant à déterminer le corps susceptible de les accueillir, que ce soit au sein des filières administrative, PTP ou ITRF.

A contrario, et selon la logique précitée, la hausse des détachements sur corps visible en 2022 (33% des recrutements de titulaires) restait sur la même dynamique en 2023 (28%). 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 2023, 3 concours de la filière ITRF ont été ouverts, permettant la titularisation de 2 agents dans le corps des ingénieurs d'études (un concours ayant été déclaré infructueux). L'âge des agents ayant réussi leur concours est bien en dessous de la moyenne d'âge de l'établissement :

Age des agents ayant réussi un concours interne ou externe en 2023 (FPE 202)			
2023	Types d'épreuves	Concours	
	Sexe	Homme	Femme
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-
	20 à 29	-	-
	30 à 39	-	2
	40 à 49	-	-
	50 à 59	-	-
	60 et plus	-	-

## 1.2.2. RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS

### CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS :

Rappel des fondements juridiques de recrutement sur emploi permanent :

Fondement juridique (loi 84-16)	Article CGFP	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 :  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

<b>Agents non titulaires recrutés sur un emploi permanent (FPE 205)</b>				
<b>2023</b>		Sexe		<b>Total par catégorie</b>
<b>Catégorie</b>	Fondement Juridique	Homme	Femme	
<b>A</b>	Absence d'un fonctionnaire	-	1	<b>9</b>
	Emplois des EP de l'Etat	4	1	
	Nature de fonctions, besoin du service	2	1	
<b>B</b>	Emplois des EP de l'Etat	-	3	<b>3</b>
<b>C</b>	Absence d'un fonctionnaire	1	1	<b>15</b>
	Besoin permanent à temps incomplet (- de 70%)	6	5	
	Emplois des EP de l'Etat	1	1	
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>13</b>	<b>27</b>
<b>Nombre d'agents non-titulaires recrutés sur un emploi permanent</b>				
<b>Sexe</b>	H	28	22	14
	F	31	26	13
<b>Catégorie</b>	A	30	26	9
	B	13	5	3
	C	16	17	15

En 2023, une baisse importante du nombre de recrutements de contractuels a été observée par rapport à 2022 (-18 recrutements soit une baisse de 40%). Elle s'explique notamment par la baisse du nombre de recrutements pour remplacer un agent absent (5 en 2022 contre 3 en 2023) ainsi que par une légère baisse du nombre d'agents recrutés à temps incomplet sur la population des surveillants (13 en 2022 contre 11 en 2023). Concernant les sportifs de haut niveau sur emploi réservés, aucun mouvement de personnel n'a eu lieu en 2023, contre 4 en 2022.

S'agissant de la répartition femmes/hommes, 52% des contractuels sur emploi permanent recrutés en 2023 étaient des hommes. Au regard du nombre de recrutements, la répartition apparaît équilibrée avec 14 hommes recrutés et 13 femmes.

Par ailleurs, la proportion de recrutement de contractuels par catégorie diffère de la structure des emplois globaux de l'établissement. Cela est majoritairement dû au nombre élevé de recrutements d'assistants d'éducation et de surveillants répétiteurs (41% des recrutements sur emploi permanent en 2023), dont le turnover est important (ces agents possèdent un profil d'étudiant restant en fonction 2 à 3 ans en moyenne). Ainsi, en 2023, 1/3 des recrutements concernait un agent de catégorie A, 11% pour la catégorie B et un peu plus de la moitié concernait la catégorie C.

### **CONTRACTUELS SUR EMPLOIS NON PERMANENTS**

<b>Fondement juridique</b>	Motif de recrutement	CDD/CDI
<b>Article L332-22</b>	Recrutement pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.	CDD
<b>Articles L332-24 à L332-26</b>	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
<b>Contrat de droit privé</b>	Apprentissage - contrat permettant au bénéficiaire d'obtenir un Diplôme d'État, un titre homologué ou une qualification professionnelle en alternance au sein de la structure.	
<b>Contrat de droit privé</b>	Contrat aidé – contrat permettant l'accès durable à l'emploi des personnes en difficultés d'insertion.	

Agents non titulaires recrutés sur un emploi non permanent (FPE 206)		
2023	Sexe	
Statut d'emploi	Homme	Femme
Contractuels droit public sur emplois non-permanents	7	3
Contractuels droit privé (apprentis)	1	3
Contractuels droit privé sur emplois permanents	-	-
Contractuels droit privé sur emplois non-permanents (hors apprentis)	-	-

Nombre d'agents non-titulaires recrutés sur un emploi non-permanent		2021	2022	2023
Sexe	H	23	15	8
	F	8	12	6
Statut d'emploi	Contractuels droit public sur emplois non-permanents	25	24	10
	Contractuels droit privé (apprentis)	4	3	4
	Contractuels droit privé sur emplois non-permanents (hors apprentis)	2		
TOTAL		31	27	14

On observe une baisse s'agissant des recrutements de contractuels sur des emplois non permanents (-13 entre 2022 et 2023), qui s'explique notamment par la baisse du nombre de renforts, de plus ou moins longue durée dans la limite d'un an, avec une spécificité pour la catégorie C pour laquelle on trouve une majorité de renforts saisonniers à l'UIS.

Parallèlement, les recrutements sur des contrats de projets ont commencé à diminuer (2 en 2023 contre 5 en 2022), les projets prioritaires de recherche lancés en 2020 arrivant à échéance en fin d'année 2024, après les JOP de Paris. Les recrutements sur ces projets ne concernent quasiment plus que des remplacements d'agents partis en cours de projet.

En 2023, 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 au sein de l'unité des installations sportives et du fait des difficultés de recrutement pour le pôle informatique sur ce type de profil.

Enfin, l'établissement reste sur la même dynamique en termes de recrutements d'alternants en contrat d'apprentissage (1 recrutement supplémentaire en 2023 par rapport à 2022).

### 1.2.3. DÉPARTS DES AGENTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

#### PAR CATÉGORIE :

Agents ayant quitté leurs fonctions par catégorie en 2023 (FPE 330)				
Catégorie	Homme	Femme	Total	Pourcentage
A	4	7	11	32,35%
B	1	2	3	8,82%
C	10	10	20	58,82%
Total	15	19	34	

La répartition des départs par catégorie est par nature en lien avec les chiffres relatifs aux recrutements, avec 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.

Il est à noter moins de départs (34) que de recrutements (48) en 2023 : cela s'explique en partie par la prise en compte de la mobilité interne dans les recrutements, non comptabilisée dans les départs recensés par la base de données sociales et, d'autre part, par l'augmentation du plafond d'emplois qui a permis l'ouverture ou la réouverture de postes.

### PAR MOTIF DE DÉPART :

Agents ayant quitté leurs fonctions selon le motif de départ					
2022					
Motif	Catégorie	Homme	Femme	Total	Total par motif de départ
Retraite	A				3
	B	1		1	
	C	1	1	2	
Démission	A	4	3	7	12
	B	1	1	2	
	C	2	1	3	
Fin de détachement	A	3	3	6	7
	B				
	C		1	1	
Fin de contrat date prévue	A	5	9	14	50
	B	3	2	5	
	C	19	12	31	
Rupture conventionnelle	A		1	1	1
	B				
	C				
Mobilité normale	A	3	2	5	9
	B	1	2	3	
	C		1	1	
Fin anticipée autres contrats	A				1
	B				
	C		1	1	
Mobilité en détachement	A		1	1	1
	B				
	C				
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>41</b>		<b>84</b>

Agents ayant quitté leurs fonctions selon le motif de départ (FPE 330)					
2023					
Motif	Catégorie	Homme	Femme	Total	Total par motif de départ
Retraite	A				1
	B	1		1	
	C			0	
Démission	A	1	1	2	6
	B		1	1	
	C	3		3	
Fin de détachement	A		1	1	2
	B				
	C		1	1	
Fin de contrat date prévue	A	3	3	6	21
	B			0	
	C	7	8	15	
Rupture conventionnelle	A		2	2	2
	B				
	C				
Mobilité normale	A			0	0
	B			0	
	C			0	
Fin anticipée autres contrats	A				0
	B				
	C			0	
Mobilité en détachement	A		1	1	2
	B			0	
	C		1	1	
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>19</b>		<b>34</b>

Il est constaté moins de départs en 2023 par rapport à 2022. En conséquence, moins de mouvements sont enregistrés mais la proportion femmes/hommes a légèrement évolué pour tendre vers un taux de départ plus important chez les femmes en 2023 : 51% d'hommes et 49% de femmes en 2022 ; 44% d'hommes pour 56% de femmes en 2023.

S'agissant des motifs de départ :

- la majorité concernait des départs à la fin prévue du contrat (62%). Cette proportion est quasiment stable depuis 2021 ;
- le nombre de démissions a quant à lui été divisé par deux, passant de 12 en 2022 à 6 en 2023. Néanmoins, au regard du nombre global des départs, la part des démissions reste sensiblement la même (18% des départs en 2023) ;
- une rupture conventionnelle supplémentaire était à décompter par rapport à 2022 (soit 2 sur l'année 2023) ;
- depuis 2021, le nombre de départs en retraite par an est en baisse avec 9 départs en 2021, 3 en 2022 et seulement un départ en 2023. Pour rappel, les agents de 60 ans et plus sur emploi permanent représentent 10% des effectifs sur emploi permanent.

Quel que soit le motif, la baisse du nombre de départs est à mettre en lien avec la préparation des JOP de Paris 2024, qui a eu pour effet de stabiliser les effectifs en vue de cet évènement. Le nombre de départs devrait augmenter les années suivantes, à la suite des JOP, notamment s'agissant des départs à la retraite qui ont été retardés du fait de cet évènement.

### 1.3. Promotions de grade et de corps

A titre liminaire, il est important de noter un changement de périmètre s'agissant des données relatives aux agents promouvables dans le cadre d'une promotion de grade ou de corps. En effet, alors que seuls les agents ayant candidaté étaient répertoriés en 2021 et 2022, tous les agents promouvables, qu'ils aient candidaté ou non, sont recensés en 2023. Des précisions sont donc apportées dans ce rapport pour permettre une appréciation des données sur plusieurs années, à périmètre constant.

#### BDS FPE 320 – Nombre de promouvables pour chaque grade

Nombre de promouvables pour chaque grade		2021	2022	2023
Sexe	H	6	4	12
	F	7	4	13
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-	-
	20 à 29	-	-	-
	30 à 39	-	-	1
	40 à 49	3	3	8
	50 à 59	8	3	7
	60 et plus	2	2	9
	Type de promotion	Promotion au choix	NC	NC
Promotion sur épreuve - Examen professionnel		NC	NC	1
Promotion sur épreuve - Concours professionnel		NC	NC	-
Grade (avant promotion potentielle)	ADJENES P2C	3	2	1
	A.A.E	-	-	1
	A.A.E P	-	-	1
	INFIRMIER CN ETAT	-	-	1
	SAENES CN	-	-	1
	Adjoint TRF	1	1	-
	Ingénieur étude CN	5	3	5
	Ingénieur recherche 2C	1	-	-
	Technicien CN	1	1	-
	Technicien CS	2	-	1
	ADJENES	-	1	1
	CTPS HC	-	-	1
	PROF SPORT CN	-	-	4
	PROF SPORT HC	-	-	8
	<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

## BDS FPE 321 – Nombre de promus pour chaque grade

Nombre de promus pour chaque grade		2021	2022	2023
Sexe	H	-	1	2
	F	3	1	2
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-	-
	20 à 29	-	-	-
	30 à 39	-	-	-
	40 à 49	-	-	1
	50 à 59	3	1	1
	60 et plus	-	1	2
	Type de promotion	Promotion au choix	NC	NC
	Promotion sur épreuve - Examen professionnel	NC	NC	1
	Promotion sur épreuve - Concours professionnel	NC	NC	-
Grade (avant promotion)	AAE	-	-	1
	ADJAENES P2C	2	1	-
	Adjoint TRF	-	1	-
	Ingénieur étude CN	1	-	-
	ADJAENES	-	-	1
	PROF SPORT HC	-	-	2
Grade (après promotion)	A.A.E P	-	-	1
	ADJAENES P1C	2	1	-
	Adjoint TRF P2C	-	1	-
	Ingénieur étude HC	1	-	-
	ADJAENES P2C	-	-	1
	PROF SPORT CE	-	-	2
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

S'agissant des données relatives aux agents promouvables dans le cadre d'une promotion de grade, on observe que le sujet concerne un nombre croissant d'agents, lesquels passent de respectivement 13 et 8 agents ayant candidaté en 2021 et 2022 à 20 en 2023 (sur 25 promouvables).

S'agissant du ratio promus / promouvables (agents ayant candidaté) par grade, les données 2023 (20%) étaient en ligne avec celles constatées en 2021 et 2022 (respectivement 23% et 25%).



## BDS FPE 323/- Nombre de promouvables pour chaque corps

Nombre de promouvables pour chaque corps		2021	2022	2023	
Sexe	H	7	19	19	
	F	15	16	33	
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-	-	
	20 à 29	-	-	-	
	30 à 39	2	2	2	
	40 à 49	4	6	11	
	50 à 59	14	18	25	
	60 et plus	2	9	14	
Type de promotion	Promotion au choix	NC	NC	52	
	Promotion sur épreuve - Examen professionnel	NC	NC	1	
	Promotion sur épreuve - Concours professionnel	NC	NC	-	
Corps (avant promotion potentielle)	Adjoint T.R.F.	1	8	-	
	ADJENES	6	6	-	
	ASSISTANT INGENIEUR	1	1	2	
	INFIRMIER ETAT	-	-	1	
	Ingénieur études	6	8	-	
	Professeur de sport CN	6	8	4	
	SAENES CN	-	-	1	
	T.R.F	2	4	1	
	A.T.R.F P2C	-	-	5	
	A.T.R.F P1C	-	-	2	
	ADJENES P1C	-	-	13	
	ADJENES P2C	-	-	2	
	Ingénieur études CN	-	-	7	
	Ingénieur études HC	-	-	1	
	PROF SPORT CE	-	-	5	
	PROF SPORT HC	-	-	7	
	SAENES CN	-	-	1	
	T.R.F CE	-	-	1	
	<b>TOTAL</b>		<b>22</b>	<b>35</b>	<b>52</b>

## BDS FPE 324 - Nombre de promus pour chaque corps

Nombre de promus pour chaque corps		2021	2022	2023
Sexe	H	-	1	1
	F	1	1	-
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-	-
	20 à 29	-	-	-
	30 à 39	-	-	-
	40 à 49	-	-	-
	50 à 59	1	2	1
	60 et plus	-	-	-
	Type de promotion	Promotion au choix	NC	NC
	Promotion sur épreuve - Examen professionnel	NC	NC	-
	Promotion sur épreuve - Concours professionnel	NC	NC	-
Corps (avant promo. potentielle)	Adjoint T.R.F.	-	1	-
	Professeur de sport	-	-	-
	TECH RECH ET FORM	-	1	-
	ADJ Principal	1	-	-
	PROF SPORT CN	-	-	1
Corps (après prom. potentielle)	TECH RECH ET FORM	-	1	-
	Inspecteur jeunesse et sport	-	-	-
	Assistant Ingénieur	-	1	-
	SAENES	1	-	-
	CTPS CN	-	-	1
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**Les tendances en termes de ratio promus/promouvables (agents ayant candidaté) sont identiques s'agissant de la promotion de corps** : après respectivement 6% et 5% de promus par rapport au nombre de promovables en 2021 et 2022, le chiffre était de 4% en 2023. Ces promotions, plus rares que les promotions de grade, concernent 1 à 2 agents par an.

Il est à noter que sur 52 agents potentiellement concernés par une promotion de corps en 2023, la moitié seulement (26) ont candidaté.

Dans les deux cas (promotion de grade ou de corps), on ne constate pas de distorsion entre le nombre de promotions de femmes et d'hommes, même s'il convient toujours de préciser que cette promotion n'est pas maîtrisée par l'établissement. En revanche, les agents sont fortement encouragés et accompagnés pour la préparation de leur dossier (cf. point 4.).

En outre, il est à noter l'instauration au sein de l'établissement d'un barème permettant de professionnaliser et d'objectiver le processus de classement des agents de l'INSEP participant à une même campagne d'avancement. Cet outil, mis à disposition de la direction par la référente égalité/diversité dans le cadre de son plan d'actions, tient notamment compte de l'ancienneté de l'agent, des actions qu'il a engagées dans le cadre de la gestion de sa carrière (préparation à l'examen par exemple) et de l'avis de sa hiérarchie.

## 1.4. Accompagnement des agents

L'une des missions de l'établissement, à travers l'unité d'expertise et de gestion prévisionnelle des ressources humaines (UEGPRH), est d'accompagner les agents dans l'évolution de leur parcours professionnel. La responsable de l'UEGPRH est identifiée comme étant le pendant, au sein de l'INSEP, du conseiller mobilité carrière des services de l'Etat. Sa mission d'accompagnement des agents est estimée à 30% de son temps de travail lissé sur l'année 2023.

Panorama des effectifs INSEP 2023 (FPE 102, bis, ter, FPE 104, bis, ter et FPE 506)										
		Effectifs gérés			Effectifs rémunérés			Effectifs en fonction		
		Effectifs physiques	ETP	ETPT	Effectifs physiques	ETPR	ETPF	Effectifs physiques	ETP	ETPT
Sous Plafond	H	150	142,80	142,78	150	143,53	143,09	150	142,80	142,78
	F	144	135,10	139,34	143	135,10	139,08	143	134,10	138,09
	Sous total	294	278	282,12	293	279	282,16	293	277	280,87
Hors plafond	H	14	12,50	12,65	14	12,50	12,65	15	13,50	13,65
	F	12	10,50	9,59	12	9,50	8,58	12	10,50	9,59
	Sous total	26	23	22,24	26	22	21,23	27	24	23,24
<b>Total général</b>		<b>320</b>	<b>300,90</b>	<b>304,36</b>	<b>319</b>	<b>300,63</b>	<b>303,39</b>	<b>320</b>	<b>300,90</b>	<b>304,11</b>

L'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel a représenté 81 entretiens menés en 2023.

*BDS FPE 311 - Nombre d'agents accompagnés dans leur mobilité, notamment en cas de restructuration de service*

Nombre d'agents accompagnés		2021	2022	2023
Sexe	H	10	16	16
	F	9	24	25
Catégorie	A	12	21	26
	B	4	10	6
	C	3	9	9
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-	-
	20 à 29	2	2	4
	30 à 39	7	8	9
	40 à 49	6	13	13
	50 à 59	4	13	8
	60 et plus	-	4	7
Contexte de l'accompagnement	À la demande de l'agent	19	33	35
	À la demande de l'administration	-	7	6
	Dans le cadre d'une restructuration de service	-	-	-
Métier	Adjoint Chef(fe) de pôle	NC	NC	1
	Responsable unité	NC	NC	3
	Chercheur(se)	NC	NC	2
	Ingénieur d'études, de recherche, Data scientist	NC	NC	1
	Gestionnaire/Secrétaire administratif(ve)	NC	NC	9
	Agent technique	NC	NC	3
	Chargé(e) de projet	NC	NC	8
	Chargé(e) de mission/spécialité	NC	NC	5
	Chef(fe) de projet	NC	NC	8
	Gestionnaire RH	NC	NC	1
<b>TOTAL</b>		<b>19</b>	<b>40</b>	<b>41</b>

41 agents ont été accompagnés en 2023, soit 13% des agents de l'INSEP (emplois permanents ou non - calcul effectué sur une moyenne de 310 agents présents mensuellement), dont 85% à la demande de l'agent.

**BDS FPE 311 - Nombre d'agents accompagnés dans leur mobilité, notamment en cas de restructuration de service**  
CROISEMENT 2

2023	Sexe	Homme						Femme					
Contexte	Âge (ans) Cat.	0 à 19	20 à 29	30 à 39	40 à 49	50 à 59	60 et plus	0 à 19	20 à 29	30 à 39	40 à 49	50 à 59	60 et plus
À la demande de l'agent	A	-	1	-	3	1	4	-	-	4	5	2	1
	B	-	-	-	-	-	-	-	1	2	2	1	1
	C	-	1	-	-	1	-	-	-	2	-	2	1
À la demande de l'administration	A	-	1	1	1	1	-	-	-	-	1	-	-
	B	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Restructuration de service	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

A titre d'exemple s'agissant des modalités d'accompagnement mises en œuvre, les agents de l'INSEP concernés par un concours ITRF ouvert sur un emploi de l'établissement ont pu bénéficier d'une formation de découverte de l'univers de l'enseignement supérieur, ainsi que d'un suivi individualisé dans la perspective des épreuves d'admissibilité et d'admission.

## 1.5. Agents en situation de handicap

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 (BOE). Si celui-ci est en dessous des 6% obligatoires, alors l'établissement doit verser une contribution au FIPHFP.

Au titre de l'année 2023, le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap déclaré au sein de l'INSEP était de 5,68%<sup>2</sup>. L'établissement se situait donc légèrement en-dessous des 6% légaux. Néanmoins, l'INSEP était au-dessus de la tendance générale de la fonction publique d'Etat (4,4%<sup>3</sup>). Il est à noter que 3 BOE ayant plus de 50 ans au moment de leur demande de reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), une majoration dans les calculs a permis à l'établissement de ne pas payer de contribution au titre de l'année 2023.

Evolution du nombre de BOETH déclaré au FIPHFP					
Année	2019	2020	2021	2022	2023
nombre de BOETH présent au 31/12	10	9	15	17	18

<sup>2</sup> La 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.

<sup>3</sup> Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2022.

En outre, une demande de réexamen des déclarations effectuées sur les 4 dernières années a été effectuée afin de rectifier les données. En effet, certains agents avaient déclaré leur situation de handicap après la transmission des statistiques de l'établissement au fonds et n'avaient donc pas été comptabilisés faute de justificatifs transmis avant la déclaration annuelle. Par conséquent, 58 135€ ont été reversés par le FIPHFP à l'établissement.

Il est important de rappeler que chaque agent est libre de déclarer ou de ne pas déclarer son handicap. 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.

Ainsi, même avec la régularisation la tendance reste à la hausse (+8 agents en 5 ans).

Le détail de l'action de la référente handicap de l'INSEP est présenté au sein de ce RSU, en partie 6.3.

## 1.6. Stagiaires de droit privé

Nombre de stagiaire de droit privé	2021	2022	2023
		136	120

En 2023, 117 stagiaires ont été accueillis au sein de l'établissement. Ce chiffre est en très légère baisse par rapport à 2022 (-2,5%). Pour rappel, le nombre de stagiaires accueillis pendant une même semaine ne peut excéder 15% des effectifs au dernier jour du mois précédent soit, pour l'INSEP, au titre de 2023, 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.

Une gratification est versée aux stagiaires effectuant plus de 308 heures de stage, soit 2 mois de travail effectif. Parmi ces 117 stagiaires, 50 ont reçu une gratification, soit 43%.

Par ailleurs, l'établissement a accueilli 40 stagiaires dans le cadre de leur stage de 3ème afin de leur permettre de découvrir un ou des métiers de l'établissement.

## 2. REMUNERATION

*BDS FPE 501 : Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales*

Masse salariale (€)	2021	2022	2023
<b>Titulaires</b>	6 329 763,00	6 297 807,12	6 665 518,00
<b>Contractuels</b>	12 224 976,00	13 003 539,36	13 948 432,00
<b>Chômage</b>	241 552,45	144 737,13	157 375,10
<b>Rente AT</b>	14 633,64	6 878,76	1 339,56
<b>Vacations</b>	725 518,16	805 253,57	780 369,42
<b>Hors PSOP</b>	76 358,00	114 429,01	188 590,72
<b>Masse salariale exécutée</b>	19 612 671,10	20 372 644,95	21 741 624,80

Pour mémoire, il est important d'avoir à l'esprit qu'au sein du RSU 2024 relatif aux données de la BDS 2023, et contrairement au RSU précédent, les données relatives aux fonctionnaires détachés sur contrat sont intégrées dans celles relatives aux contractuels.

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

Les rémunérations des agents de l'INSEP (titulaires et contractuels) ont représenté 95% de la masse salariale globale dont 31% pour les agents titulaires et 64% pour les contractuels (y compris fonctionnaires détachés sur contrat). Il est important de rappeler qu'à salaire net égal, le coût chargé d'une rémunération de titulaire est plus élevé que celui d'un contractuel (hors détachés sur contrat).

Par rapport à l'exercice 2022, la masse salariale exécutée a augmenté de 7% (+1 368 979€). Cette augmentation est plus particulièrement visible sur la population des contractuels (+ 7%) ainsi que sur le hors PSOP (+65%) qui a concerné toutefois des montants bien moins importants que les rémunérations des agents. Toutefois, la masse salariale des titulaires a également augmenté de +6% par rapport à 2022.

Cette augmentation est due à divers facteurs internes et externes à l'établissement. Elle s'explique principalement par les points suivants :

- L'effet année pleine de l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5% au 01/07/2022 (soit 600 k€)
- La revalorisation de 1,5% de la valeur du point d'indice de la fonction publique au 01/07/2023 (soit 140 k€ pour 6 mois)
- La régularisation de cotisations et de situations salariales individuelles concernant des exercices budgétaires antérieurs à 2023 (222k€)
- Le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en décembre 2023 (79 k€)
- Le repyramidage de l'IFSE de la filière administrative en mars 2023 avec effet rétroactif au 01/01/2022, et la prise en compte des événements de carrière avec effet rétroactif au 01/01/2021
- Le RIFSEEP des PTP (18 k€) mis en place sur la paie du mois de décembre 2023 avec effet rétroactif au 01/01/2023

Concernant les autres postes de dépenses de masse salariale, les vacances ont baissé légèrement (- 3%). Enfin, il est à noter une augmentation de 9% des allocations de retour à l'emploi par rapport à 2022. Ce montant fluctue beaucoup d'année en année en fonction du nombre de fin de contrats au cours de l'année et de la situation des anciens agents de l'INSEP qui retrouvent un emploi plus ou moins rapidement.

## 2.1. Rémunération des titulaires et des contractuels

### BDS FPE 504 : Distribution des rémunérations nettes

2023		Sexe	
		Homme	Femme
Rémunérations nettes avant P.A.S (€)	D1	1557,78	1557,78
	D2	2055,226	1945,74
	D3	2428,328	2157,78
	D4	2747,96	2329,41
	D5	2994,7	2520,36
	D6	3265,89	2741,54
	D7	3729	3077,02
	D8	4204,91	3501,57
	D9	4941,3	4082,15

Les résultats 2021 et 2022 concernaient les emplois permanents seulement. Suite aux modifications apportées à l'indicateur dans la BDS 2023, celui-ci est dorénavant calculé sur l'ensemble de la population des agents de l'INSEP (emplois permanents et non permanents). La comparaison entre 2023 et 2022 doit donc être effectuée avec prudence, compte tenu de l'évolution du périmètre.

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, ...).

Toutes les rémunérations nettes ont augmenté entre 2022 et 2023, en moyenne de +148€ net pour les hommes et +115€ 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 en 2023 tend à se creuser sur les rémunérations les plus hautes. En effet, les rémunérations sont identiques au 1er décile, tandis qu'une différence s'établit progressivement selon les déciles, s'établissant finalement à 859€ net sur le 9ème décile.

*BDS 505 : Total des rémunérations annuelles brutes versées pour les agents, dont : Traitements indiciaires pour les fonctionnaires ; rémunérations de base pour les non fonctionnaires ; nouvelle bonification indiciaire, heures supplémentaires, indemnité de résidence, Supplément familial de traitement.*

Total rémunérations brutes (€)		2021	2022	2023
Sexe	Homme	6 689 599,77	6 927 902,69	7 595 709,85
	Femme	5 598 728,85	5 831 348,94	6 281 314,43
Catégorie	A	NC	NC	10 828 322,63
	B	NC	NC	1 531 342,58
	C	NC	NC	1 517 359,07
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	NC	NC	7 186,15
	20 à 29	NC	NC	1 475 472,75
	30 à 39	NC	NC	3 101 756,54
	40 à 49	NC	NC	3 533 769,17
	50 à 59	NC	NC	3 693 538,23
	60 et plus	NC	NC	2 065 301,44
Statut d'emploi	Fonctionnaires	NC	NC	4 085 204,62
	Ouvriers d'Etat	NC	NC	-
	Contractuels droit public sur emplois permanents	NC	NC	8 982 584,03
	Contractuels droit public sur emplois non-permanents	NC	NC	733 896,37
	Contractuels droit privé (apprentis)	NC	NC	69 584,69
	Contractuels droit privé sur emplois permanents	NC	NC	-
	Contractuels droit privé sur emplois non-permanents (hors apprentis)	NC	NC	5 754,57
	Stagiaires de droit privé	NC	NC	-
	Militaires	NC	NC	-
	Autres / Non précisé	NC	NC	-
	Non-employé par une fonction publique	NC	NC	-
	<b>TOTAL</b>		<b>12 288 328,62</b>	<b>12 759 251,63</b>

La rémunération annuelle brute comprend la totalité des sommes versées aux agents avec la prise en compte des cotisations sociales. Le total prend également en compte les éléments de régularisation de paie (versements rétroactifs).

La rémunération brute des agents de catégorie A a représenté 78 % du total des rémunérations, sachant que les agents de catégorie A représentent 68 % des agents en fonction.

La rémunération brute des hommes par ETPF (équivalent temps plein financier) était en 2023 de 48 771 euros en moyenne alors qu'elle s'élevait à 42 539 euros en moyenne pour les femmes.



## 2.2. Vacations

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

	2022	2023
<b>Pôle administration</b>	5 198,91 €	6 781,49 €
<b>CRI RGI</b>	15 208,28 €	2 352,01 €
<b>Pôle com/audio</b>	0,00 €	4 447,02 €
<b>Pôle formation</b>	84 099,76 €	96 062,31 €
<b>Pôle haut niveau</b>	75 151,65 €	50 149,92 €
<b>Pôle medical</b>	271 919,79 €	283 953,54 €
<b>Pôle performance</b>	249 176,17 €	223 121,11 €
<b>Pôle hospitalites</b>	101 873,90 €	113 502,02 €
<b>Pôle social prevention</b>	2 784,78 €	0,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>805 413,24 €</b>	<b>780 369,42 €</b>

## 2.3. Allocations de retour à l'emploi (ARE)

Comme indiqué plus haut, le montant des ARE ne dépend pas que de la décision de l'établissement (fin de contrat), mais également de la situation des anciens agents de l'INSEP et de leur retour à l'emploi.

2022		2023	
Nombre d'effectifs physiques réellement rémunérés*	Montant moyen brut versé par effectif	Nombre d'effectifs physiques réellement rémunérés*	Montant moyen brut versé par effectif
21	1090,33	18	1079,39
<i>* les effectifs ayant perçu l'ARE au cours de plusieurs mois ne sont comptabilisés qu'une seule fois</i>			

Mois	2022		2023	
	Nombre d'agents*	Montants	Nombre d'agents*	Montants
Janvier	9	13 608,73	8	9 564,96
Février	12	13 005,16	10	11 416,60
Mars	12	18 410,74	13	19 628,18
Avril	12	17 341,80	14	15 920,76
Mai	10	10 839,46	12	13 773,92
Juin	11	10 992,12	14	16 158,52
Juillet	10	8 400,84	13	14 297,73
Août	8	7 822,26	8	9 072,90
Septembre	10	11 889,44	12	22 210,34
Octobre	10	10 150,60	12	13 040,56
Novembre	12	14 202,87	9	9 894,64
Décembre	8	7 913,44	2	2 395,99
<b>TOTAL</b>		<b>144 577,46</b>	<b>TOTAL</b>	<b>157 375,10</b>

## 3. CONDITIONS DE TRAVAIL ET POLITIQUE SSCT

### 3.1. Organisation du travail et temps de travail

#### 3.1.1. LES CYCLES DE TRAVAIL

La quasi-totalité des agents de l'INSEP travaille selon un cycle de 37 heures sur 5 jours (305 agents sur 320 en 2023).

*BDS FPE 701 - Nombre d'agents en fonction au 31/12 selon leur organisation de la durée du travail.*

Nombre d'agents en fonction au 31/12		2021	2022	2023
Sexe	H	164	161	165
	F	153	154	155
Catégorie	A	204	213	216
	B	41	39	40
	C	72	63	64
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	1	1	1
	20 à 29	67	65	60
	30 à 39	77	71	78
	40 à 49	69	74	74
	50 à 59	80	75	72
	60 et plus	23	29	35
Cycle de travail	Cycle hebdomadaire	304	302	305
	Cycle mensuel ou plurihebdomadaire	13	13	15
	Cycle annuel	-	-	-
	Hors-cycle (Forfait)	-	-	-
	Autres cycles	-	-	-
Modalités organisation du travail	Horaires fixes	315	313	318
	Horaires variables	2	2	2
	Forfait	-	-	-
	Autres	-	-	-
Type de travail	Horaires classiques	304	302	305
	Horaires atypiques : travail le samedi	13	13	15
	Horaires atypiques : travail le dimanche et jours fériés	-	-	-
	Horaires atypiques : travail alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8...)	-	-	-
	Horaires atypiques : travail de nuit	-	-	-
	Horaires atypiques : combinaison de plusieurs types	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>317</b>	<b>315</b>	<b>320</b>

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

Deux 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.

Par conséquent, 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 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 :

	1ère semaine :	2nde semaine :
<b>Lundi</b>	Travail	Travail
<b>Mardi</b>	Travail	Travail
<b>Mercredi</b>	Travail	Repos
<b>Jeudi</b>	Travail	Travail
<b>Vendredi</b>	Travail	Travail
<b>Samedi</b>	Travail	Repos
<b>Dimanche</b>	Travail	Repos

### 3.1.2. LE TEMPS COMPLET, INCOMPLET ET LE TEMPS PARTIEL

*BDS FPE 740 - Effectifs au 31/12 à temps complet et à temps incomplet.*

Effectifs au 31/12 à temps complet et à temps incomplet		2021	2022	2023
<b>Sexe</b>	H	164	161	165
	F	153	154	155
<b>Catégorie</b>	A	204	213	216
	B	41	39	40
	C	72	63	64
<b>Tranche d'âges (ans)</b>	0 à 19	1	1	1
	20 à 29	67	65	60
	30 à 39	77	71	78
	40 à 49	69	74	74
	50 à 59	80	75	72
	60 et plus	23	29	35
<b>Statut d'emploi</b>	Fonctionnaires	NC	88	90
	Ouvriers d'Etat	NC	-	-
	Contractuels droit public sur emplois permanents	NC	205	206
	Contractuels droit public sur emplois non-permanents	NC	16	17
	Contractuels droit privé (apprentis)	NC	4	6
	Contractuels droit privé sur emplois permanents	NC	-	-
	Contractuels droit privé sur emplois non-permanents (hors apprentis)	NC	1	-
	Stagiaires de de droit privé	NC	-	-
	Militaires	NC	-	-
	Autres / Non précisé	NC	1	1
<b>Quotité de temps partiel ou Tranche de temps de travail de temps incomplet</b>	Non-employé par une fonction publique	NC	-	-
	Agent à temps complet et à temps plein	263	264	272
	Agent à temps complet et TP - quotité 90%	-	2	1
	Agent à temps complet et TP - quotité 80%	11	10	16
	Agent à temps complet et TP - quotité 70%	1	-	2
	Agent à temps complet et TP - quotité 60%	1	-	2
	Agent à temps complet et TP - quotité 50%	1	1	2
	Agent à temps incomplet (< 24h30/semaine)	40	38	24
Agent à temps incomplet (> 24h30/semaine)	-	-	1	
<b>Motif TP</b>	-	-	-	
<b>TOTAL</b>		<b>317</b>	<b>315</b>	<b>320</b>

A l'INSEP, sur les 320 agents en fonction au 31 décembre 2023 :

- 272 exerçaient leurs fonctions à temps plein (soit 85%) ;
- 23 étaient à temps partiel (soit 7%) ;
- 25 étaient à temps incomplet (soit 8%).

Le taux d'agents concernés par le temps partiel à l'INSEP est de 7%.

Selon le rapport annuel 2023 sur l'état de la fonction publique, le taux de travail à temps partiel dans la fonction publique d'Etat (y compris les enseignants) est de 14%, et de 18% toutes fonctions publiques confondues, porté notamment par la fonction publique territoriale dans laquelle le taux de temps partiel est le plus élevé. Néanmoins, depuis 2014, ce taux a baissé de 2 points toutes fonctions publiques confondues.

A l'INSEP, 48 agents travaillaient à temps partiel et temps incomplet en 2023, soit 15 % des 320 agents en fonction.

**S'agissant de la répartition femmes/hommes**, en 2023, les temps partiels mis en œuvre à l'INSEP, qu'ils soient de droit ou sur autorisation, concernaient quasi exclusivement des femmes : 16 sur 23 (soit près de 70%) au 31 décembre 2023, quand la proportion était de 12 femmes sur 13 agents à temps partiel au 31 décembre 2022 (soit 92%). A l'INSEP, 10% des femmes travaillaient à temps partiel en 2023.

Selon le rapport annuel 2023 sur l'état de la fonction publique, le taux de temps partiel est de 24% pour les femmes et de 8% pour les hommes pour l'ensemble de la fonction publique.

**S'agissant des tranches d'âge concernées**, en 2023, les temps partiels à l'INSEP concernaient majoritairement les 30-49 ans. En effet, sur les 23 agents travaillant à temps partiel, 70% d'entre eux relevaient de cette tranche d'âge.

**S'agissant des demandes de temps partiel présentées au cours de l'année (demandes initiales, demandes de modification ou renouvellement)**, elles ont concerné 10 hommes et 20 femmes en 2023 contre 6 femmes en 2022. Aucune des 30 demandes n'a fait l'objet d'un refus de l'établissement. La quasi-totalité des demandes en 2023 (76%) émanait d'agents de catégorie A, en raison de la régularisation de la situation administrative des masseurs kinésithérapeutes de l'établissement. En 2023, la grande majorité des demandes présentées au cours de l'année (76%) a porté sur des motifs personnels (temps partiel sur autorisation). Il est à noter que ce sont principalement des agents contractuels de droit public qui ont effectué une demande de temps partiel (73% des demandeurs), toujours en lien avec la situation des masseurs kinésithérapeutes.

Parmi ces 30 demandes en 2023, 13 ont porté sur des demandes initiales.

### 3.1.3. LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

En 2023, 5 agents, dont 3 femmes, ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique contre 3 agents en 2022.

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique		2021	2022	2023
Sexe	H	-	1	2
	F	1	2	3
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-	-
	20 à 29	-	-	-
	30 à 39	-	1	1
	40 à 49	1	-	-
	50 à 59	-	2	2
	60 et plus	-	-	2
TOTAL		2	3	5

### 3.1.4. LE TEMPS INCOMPLET

En 2023, 25 agents sur 320 exerçaient leurs fonctions à temps incomplet (14 hommes et 11 femmes). 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%.

Ils étaient 38 agents sur 315 en 2022 du fait de la prise en compte des masseurs kinésithérapeutes (12 agents en 2022). Le passage à temps complet des masseurs kinésithérapeutes au 1er janvier 2023 a donc mécaniquement fait évoluer ces données.

### 3.1.5. LE TÉLÉTRAVAIL

*BDS FPE 720 - Nombre d'agents en fonction bénéficiant au 31 décembre d'une autorisation de télétravail.*

Nombre d'agents en fonction avec autorisation de télétravail		2021	2022	2023
Sexe	H	-	69	77
	F	-	84	89
Catégorie	A	-	112	126
	B	-	28	29
	C	-	13	11
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-	-
	20 à 29	-	18	17
	30 à 39	-	31	37
	40 à 49	-	48	50
	50 à 59	-	45	43
	60 et plus	-	11	19
Lieu de télétravail	Domicile ou un autre lieu privé	-	153	166
	Lieu pro mis à disposition par l'employeur	-	-	-
	Lieu pro autre que mis à disposition par l'employeur	-	-	-
	Plusieurs types de lieux	-	-	-
Equipement de télétravail	Equipement personnel	-	-	-
	Equipement fourni par l'employeur	-	153	166
	Equipement mixte employeur/agent	-	-	-
Durée de TT autorisation	Avec durée précisée	-	153	166
	Sans durée précisée	-	-	-
Motif du télétravail	Dans le cadre d'une demande de l'agent	-	153	166
	Dans le cadre de l'aménagement de poste	-	-	-
	Autres	-	-	-
Nombre de jours moyens/ semaines	1	-	NC	119
	2	-	NC	13
	3	-	NC	34
	4	-	NC	-
	5	-	NC	-
<b>TOTAL</b>		<b>-</b>	<b>153</b>	<b>166</b>

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. A la suite 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.

Au 31 décembre 2023, 166 agents sur 320 agents en fonction exerçaient régulièrement leurs fonctions en télétravail à l'INSEP, soit un taux de 52% de télétravailleurs. Ce taux s'élevait à 48% en 2022.

Selon le rapport annuel 2023 sur l'état de la fonction publique, 15% des agents de la fonction publique ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine en 2022, soit une baisse de cinq points par rapport à 2021. Sur la seule fonction publique d'Etat, ce taux était de 23% en 2022 contre 32% en 2021. A noter qu'en 2021, les pouvoirs publics avaient fortement incité à la pratique du télétravail à la suite de la recrudescence des cas de Covid-19.

En 2023, sur les 166 agents télétravailleurs de l'INSEP :

- 54% étaient des femmes (pour rappel, les femmes représentaient 48% des effectifs en fonction). Selon le rapport annuel 2023 sur l'état de la fonction publique, la part des femmes télétravaillant est identique à celle des hommes dans la fonction publique ;
- 126 (soit 76% des télétravailleurs) étaient des agents de catégorie A, soit 58% des agents de catégorie A de l'INSEP.
- 6% relevaient de la catégorie C (pour rappel, les agents de catégorie C en fonction à l'INSEP au 31 décembre 2023 représentaient 20% des effectifs). Ce faible taux est lié à la spécificité des missions des agents de catégorie C 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 ;
- 119 agents (soit 72% des télétravailleurs) télétravaillaient à raison de 1 jour par semaine.

### 3.1.6. LES CONGÉS ET LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

*BDS FPE 750 - Nombre de jours de congés dont ont disposé les agents dans l'année.*

Nombre de jours de congés dont ont disposé les agents dans l'année		2021	2022	2023
Sexe	H	4936	5297,5	5420,5
	F	5233	5146	5292,5
Catégorie	A	6710	7241,5	7631
	B	1377	1495,5	1492
	C	2082	1706,5	1590
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	NC	NC	16,5
	20 à 29	NC	NC	1467
	30 à 39	NC	NC	2776,5
	40 à 49	NC	NC	2709,5
	50 à 59	NC	NC	2524
	60 et plus	NC	NC	1219,5

<b>Usage des congés pendant l'année</b>	congé utilisé : congés annuels	4884	5698	6263,5
	congé utilisé : jours de fractionnement	450	521	535
	congé utilisé : jours de rattrapage du temps de travail (RTT)	3692	3087,5	2840,5
	congé utilisé : jours de congés supplémentaires locaux, statutaires, etc.	1143	1137	1074
	congé utilisé : jours de congés issus d'un don (toutes origines)	-	-	-
	congé non-utilisé (tous types) et ayant été donnés	-	-	-
	congé non-utilisé (tous types) et n'ayant eu aucun usage (perdu pour l'agent)	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10169</b>	<b>10443,5</b>	<b>10713</b>	

A l'INSEP, la période de calcul des jours de congés, RTT et jours de fractionnement est définie sur l'année scolaire. Ainsi pour 2023, la période de calcul est comprise entre le 01/09/2022 et le 31/08/2023.

Entre 2022 et 2023, **le nombre total de congés / RTT pris a légèrement augmenté** (+270 jours).

Les jours de RTT représentaient 26% des jours totaux.

*BDS FPE 751 - Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre.*

<b>Nombre total de CET ouverts au 31.12</b>		<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Sexe</b>	H	81	85	101
	F	82	85	106
<b>Catégorie</b>	A	123	128	152
	B	20	21	28
	C	20	21	27
<b>Tranche d'âges (ans)</b>	0 à 19	-	-	-
	20 à 29	5	9	13
	30 à 39	39	36	51
	40 à 49	42	42	46
	50 à 59	58	56	61
	60 et plus	19	27	36
<b>Type de CET</b>	CET «historique»	NC	NC	7
	CET	NC	NC	200
<b>TOTAL</b>		<b>163</b>	<b>170</b>	<b>207</b>

S'agissant du **compte épargne temps (CET)**, 207 CET étaient ouverts au 31 décembre 2023 (contre 170 en 2022 soit +22%), avec une répartition quasi égale entre les hommes et les femmes et une proportion de 73% ouverts par des agents de catégorie A (pour rappel, ces derniers représentaient 67% des agents de l'établissement en 2023).

## BDS FPE 752 - Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre.

Nombre total de jours stockés sur CET au 31.12		2021	2022	2023
Sexe	H	1886,5	2400	2682,5
	F	1995,5	2405,5	2772,5
Catégorie	A	2895	3587,5	4008,5
	B	504	636,5	698
	C	483	581,5	748,5
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-	-
	20 à 29	54	124	208,5
	30 à 39	632	615,5	840
	40 à 49	871	980	965,5
	50 à 59	1769,5	1939	1924
	60 et plus	555,5	1147	1517
Type de CET	CET «historique»	NC	NC	201
	CET	NC	NC	5254
<b>TOTAL</b>		<b>3882</b>	<b>4805,5</b>	<b>5455</b>

Le nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre 2023 a évolué à la hausse entre 2022 et 2023, passant de 4 805 jours à 5 455 jours (+13%). Cette évolution était de 24% entre 2022 et 2023. Cette moindre augmentation peut être liée aux nouvelles dispositions de la campagne CET qui permet dorénavant de disposer de jours de report.

Sur les 5 455 jours, 201 sont des jours de CET dits historiques (soit à peine 4%).

## BDS FPE 753- Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours de l'année par type de consommation.

Nombre de jours des CET consommés au 31.12		2021	2022	2023
Sexe	H	961	527	999
	F	704	439	731
Catégorie	A	1171	782	1416,5
	B	360,5	107	232
	C	133,5	77	81,5
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-	-
	20 à 29	27	42,5	120,5
	30 à 39	296	214	413
	40 à 49	358,5	219	390,5
	50 à 59	469	362	459,5
	60 et plus	514,5	128,5	346,5
Type de consommation de CET	Jours de CET payés	1170	768,5	1451
	Jours CET pris en congés	436	130	234
	Jours CET en RAFF	59	67,5	45
	Jours de CET donnés	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>1665</b>	<b>966</b>	<b>1730</b>



Quant à **la consommation des jours de CET** qui avait évolué à la baisse entre 2021 et 2022, de 1 665 et 966 jours, soit - 42%, celle-ci repart fortement à la hausse entre 2022 et 2023 (+80%) et revient quasiment au niveau de 2021. Cette augmentation tient en grande partie à l'augmentation du nombre de jours de CET indemnisés qui double quasiment par rapport à 2022. Les nouvelles dispositions de la campagne CET qui permettent désormais de choisir entre jours de reliquat et nouveaux droits peuvent expliquer en grande partie cette évolution du nombre de jours indemnisés.

### 3.1.7. LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ / HORS RAISON DE SANTÉ

#### LES ABSENCES HORS RAISON DE SANTÉ

Pour la BDS 2023, les motifs ont été modifiés par arrêté ; aussi, les tableaux portant sur les données 2023 ne sont pas comparables aux années précédentes.

*BDS FPE 760 - Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année*

Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé		2023
Sexe	H	19
	F	30
Catégorie	A	31
	B	8
	C	10
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-
	20 à 29	4
	30 à 39	20
	40 à 49	16
	50 à 59	9
	60 et plus	-
Motif d'absences hors raison de santé	Congé de maternité	6
	Congé d'adoption	-
	Congé de 3 jours pour naissance ou adoption	3
	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	3
	Congé parental	2
	ASA pour garde d'enfant ou enfant malade	29
	Congé de présence parentale	-
	Congé de proche aidant	-
	Congé de solidarité familiale	-
	ASA pour décès d'un proche	9
	ASA pour mariage ou Pacs	4
	Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle	-
	Congés pour siéger ou être bénévole (associations, organisations jeunesse, mutuelles...)	-
	<b>TOTAL</b>	<b>49</b>

La somme des agents ventilés par motif (soit ici 56) n'est pas égale à la somme des agents ventilés par sexe, catégorie ou par tranche d'âges, **car un même agent peut avoir été absent pour plusieurs motifs.**

En 2023, 49 agents ont eu au moins une absence hors raison de santé, pour un total de 1 247 jours d'absence. Sur ces 49 agents, 30 étaient des femmes (soit 61 %), ce qui s'explique par les absences pour congés maternité et les ASA pour garde d'enfant ou enfant malade qui ont concerné 25 femmes en 2023.

*BDS FPE 761 - Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année.*

Nombre total de journées d'absence hors raison de santé		2023
Sexe	H	121
	F	1126
Catégorie	A	478
	B	617
	C	152
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-
	20 à 29	280
	30 à 39	862,5
	40 à 49	74,5
	50 à 59	30
	60 et plus	-
Motif d'absences hors raison de santé	Congé de maternité	615
	Congé d'adoption	-
	Congé de 3 jours pour naissance ou adoption	8
	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	65
	Congé parental	425
	ASA pour garde d'enfant ou enfant malade	87,5
	Congé de présence parentale	-
	Congé de proche aidant	-
	Congé de solidarité familiale	-
	ASA pour décès d'un proche	32
	ASA pour mariage ou Pacs	14,5
	Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle	-
	Congés pour siéger ou être bénévole (associations, organisations jeunesse, mutuelles...)	-
<b>TOTAL</b>		<b>1247</b>

Du fait de la prédominance des congés maternité et parental (83% des motifs d'absence hors raison de santé en 2023 soit 1 040 jours sur 1 247), les femmes - seules concernées par le congé maternité et majoritairement concernées par le congé parental - ont comptabilisé à elles seules près de 90% des journées d'absence hors raison de santé en 2023 (1 126 jours sur 1 247).

Par ailleurs, sur les 87,5 jours pour enfants malades ou garde d'enfants, 60,5 jours (69%) ont été sollicités par les femmes.

## LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

BDS FPE 770 - Nombre d'agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé au cours de l'année, par motifs.

Nombre d'agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé		2021	2022	2023
Sexe	H	41	33	16
	F	55	61	55
Catégorie	A	48	56	38
	B	14	11	10
	C	34	27	23
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	1	-	-
	20 à 29	13	11	7
	30 à 39	24	22	17
	40 à 49	18	19	14
	50 à 59	32	27	25
	60 et plus	8	15	8
Motif d'absences pour raison de santé	Congé de maladie ordinaire de 3 jours ou moins			67
	Congé de maladie ordinaire de 4 jours ou plus	85	85	
	Congé longue (ou grave) maladie			2
	Congé de longue durée			-
	CITIS ou Congé pour accident de service	11	13	5
	Congé d'invalidité pour faits de guerre			-
	Disponibilité après épuisement des droits CMO/CLM/CLD			-
	Autres modalités d'absence accordée à l'agent pour raison de santé			-
<b>TOTAL</b>		96	94	71

La somme des agents ventilés par motif (soit 74) n'est pas égale à la somme des agents ventilés par sexe, catégorie ou par tranche d'âges (71) car un même agent peut avoir été absent pour plusieurs motifs. Par exemple, un agent en congé maladie peut avoir été victime d'un accident de travail ; ainsi cet agent apparaîtra 2 fois dans les motifs.

**S'agissant du nombre d'agents absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé**, celui-ci a diminué en 2023 par rapport à 2022 (-24%). Il était de 71 agents en 2023, soit 22 % des effectifs en fonction. Le nombre d'hommes ayant eu au moins une absence pour raison de santé est passé de 33 à 16, ce qui est en grande partie à l'origine de la baisse globale.

Parmi les 71 agents absents pour raison de santé, 25 (soit 35%) avaient entre 50 et 59 ans. Parmi ces 25 agents, on comptait 17 femmes (soit 68%). Or, dans la tranche 50-59 ans des effectifs en fonction, on recensait 35 femmes et 37 hommes en 2023, soit la parité, ce qui met en évidence une surreprésentation de femmes absentes pour raison de santé par rapport aux hommes dans la tranche 50-59 ans.

**S'agissant du motif des absences pour raison de santé**, il a concerné à 97% le motif de la maladie (maladie ordinaire ou longue maladie), contre 90% en 2022. Sur les 69 agents absents pour maladie (ordinaire et longue maladie), 54 étaient des femmes (78%).

Par ailleurs, les femmes représentaient 77% des agents absents pour raison de santé à l'INSEP en 2023 (65% en 2022), soit plus que leur proportion dans les effectifs de l'établissement (48% au 31 décembre 2023). Ce constat est également souligné dans le rapport annuel 2023 sur l'état de la fonction publique qui précise que les femmes sont davantage absentes pour raison de santé que les hommes.

On constate que le nombre d'agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé consécutive à un CITIS ou un accident de service a fortement diminué : 5 agents en 2023 contre plus de 10 tant en 2022 qu'en 2021. L'établissement a en effet engagé un travail de formation et de sécurisation des conditions de travail des agents de l'unité des installations sportives, concernés au premier chef par des risques d'accident de travail du fait de la spécificité de leurs fonctions. Sur ces 5 agents, on comptait 2 hommes (40%) et 3 femmes (60%).

On observe par ailleurs que les agents de catégorie C représentaient toujours environ 30% des agents absents tant en 2023 qu'en 2021 et 2022, alors qu'ils comptaient pour 20% des effectifs de l'INSEP.

Selon le rapport annuel 2023 sur l'état de la fonction publique en 2022, 7% des agents publics ont déclaré avoir été absents au moins un jour pour raison de santé durant la « semaine de référence », part qui descend à 5% dans la fonction publique d'Etat hors enseignants. Il est à noter que la méthode de comptabilisation utilisée dans le cadre de ce rapport (semaine de référence) semble différer de la méthode INSEP, consistant à recenser toutes les absences au cours de l'année concernée.

**BDS FPE 771 - Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année, par motifs.**

Nombre total de journées d'absence pour raison de santé		2021	2022	2023
Sexe	H	1488	1699	879
	F	1766	1727,5	1463
Catégorie	A	1477	1591,5	760
	B	316	301	254
	C	1461	1534	1328
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	8	-	-
	20 à 29	318	171	213
	30 à 39	1059	765,5	568
	40 à 49	640	655	305
	50 à 59	1121	1394	1096
	60 et plus	108	441	160
Motif d'absences pour raison de santé	Congé de maladie ordinaire de 3 jours ou moins	2704	2208,5	1222
	Congé de maladie ordinaire de 4 jours ou plus			617
	Congé longue (ou grave) maladie	-	-	-
	Congé de longue durée	-	-	-
	CITIS ou Congé pour accident de service	550	1218	503
	Congé d'invalidité pour faits de guerre	-	-	-
	Disponibilité après épuisement des droits CMO/CLM/CLD	-	-	-
	Autres modalités d'absence accordée à l'agent pour raison de santé	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>3254</b>	<b>3426,5</b>	<b>2342</b>

**S'agissant du nombre de journées d'absence pour raisons de santé**, alors que celui-ci avait augmenté de +5,2% entre 2021 et 2022 (respectivement 3 254 jours et 3 426 jours), on observe une forte baisse du nombre de jours en 2023 soit 2 342 jours (-31%) ce qui s'explique notamment par la diminution des jours d'accident de travail de 1 218 jours en 2022 à 503 jours en 2023 (respectivement 35% et 21% des jours d'absence pour raison de santé).

A noter qu'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'absence pour ce motif. L'année 2023 a ainsi quasiment retrouvé le niveau de 2021 sur ce motif d'arrêt.

On note également une baisse du nombre de jours d'arrêts maladie (ordinaire et longue maladie) sur les 3 dernières années. En 2023, 1 839 jours d'arrêt maladie étaient comptabilisés contre 2 208 en 2022 (-17%).

Sur les 2 342 jours, 1 463 jours ont concerné les femmes en 2023 soit 62%, ce qui a représenté une moyenne de 26 jours d'arrêt par femme. Par comparaison, pour les hommes, cette moyenne était de 34 jours d'arrêt en 2023 (sans prise en compte du cas particulier d'un agent en accident de travail sur la totalité de l'année).

*BDS FPE 772 - Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année*

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence		2021	2022	2023
Sexe	H	26	17	27
	F	47	45	87
Catégorie	A	NC	26	58
	B	NC	9	13
	C	NC	27	43
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-	-
	20 à 29	9	6	15
	30 à 39	26	16	29
	40 à 49	12	12	31
	50 à 59	21	21	26
	60 et plus	5	7	13
<b>TOTAL</b>		<b>73</b>	<b>62</b>	<b>114</b>

Quant au nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année, s'il a baissé entre 2021 et 2022, il augmente fortement en 2023 passant de 62 à 114 jours et concerne principalement les femmes (87 jours sur 114 soit 76%).

### LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ

En 2023, aucun agent n'a été admis à la retraite pour invalidité.

## 3.2. POLITIQUE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### 3.2.1. ACTEURS DE LA PRÉVENTION

En 2023, on dénombrait 7 acteurs de la prévention, certains travaillant au sein même de l'INSEP comme la conseillère de prévention, et l'infirmière en santé au travail ; d'autre travaillant au ministère à savoir l'inspectrice santé et sécurité au travail ; et enfin le médecin du travail, la secrétaire médicale et la psychologue du travail travaillant à l'AMET (Association pour la prévention et la médecine du travail) qui est un service de santé au travail interentreprises.

Pour rappel, en 2022, une cellule directement rattachée au Directeur général a été créée, marquant l'engagement de l'établissement sur la prévention des risques professionnels et la priorité donnée aux préventeurs : la cellule ressource sécurité et santé au travail (RSST).

#### ORGANISATION DE LA CELLULE RSST

La médecine de prévention (médecin et infirmière du travail) a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Elle conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

La responsable santé et sécurité au travail – conseillère de prévention élabore la politique de prévention des risques professionnels de l'établissement et la propose au chef de service.

L'objectif des 3 acteurs de la prévention est d'éviter les maladies professionnelles et accidents du travail en améliorant les conditions de travail des agents grâce à leurs pluridisciplinarités complémentaires. Ils communiquent continuellement afin de répondre aux problématiques de gestion globale du risque et de ses conséquences physiques et mentales.

*BDS FPE 630 [MIN] - Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre.*

Nombre d'acteurs de la prévention		2021	2022	2023
Type d'acteur de la prévention	Assistant de prévention	1	1	-
	Conseiller de prévention	-	-	1
	Inspecteur de la santé et de la sécurité au travail	1	1	1
	Médecin du travail salarié directement par le ministère	1	1	-
	Médecin du travail non-salarié directement par le ministère	-	-	1
	Infirmier	1	1	1
	Secrétaire médicale	-	-	1
	Ergonome	-	-	-
	Psychologue	-	-	1
	Assistant de service social du personnel	1	1	1
	Autres personnels acteurs de prévention	-	-	-
	Quotité d'occupation	100% du temps	NC	NC
Entre 51 et 99% du temps		NC	NC	-
50% du temps		NC	NC	1
Entre 20 et 49% du temps		NC	NC	-
Moins de 20% du temps		NC	NC	5
<b>TOTAL acteurs</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

## **FORMATION DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION**

La formation de ces acteurs est un point essentiel pour sans cesse améliorer la politique de prévention de l'INSEP auprès des agents. Pour plus de détails se référer à la partie Formation.

### **3.2.2. FOCUS FS SSCT (FORMATION SPÉCIALISÉE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL)**

Quelques chiffres sur l'année 2023 concernant la FS SSCT :

- 1 visite du site a été réalisée, à l'unité des installations sportives
- Aucune enquête effectuée depuis 2021
- Pas de demande de recours à un expert certifié contrairement à 2021
- Pas de visite de contrôle par les ISST contrairement à 2022

## **RÉUNIONS FS**

En 2023 à l'INSEP, 5 FS SSCT se sont tenues et des sujet récurrents et importants y ont été traités : les accidents du travail, les signalements sur les registres, les formations santé et sécurité au travail, les documents uniques d'évaluation des risques professionnels, et la gestion du risque lors de la contamination par l'eau (toxi-infection alimentaire collective intervenue en février-mars 2023 qui a nécessité de tenir trois réunions exceptionnelles de la FS).

Au total 9 consultations sur des projets importants ont également eu lieu :

- Les projets d'aménagements importants ont concerné l'aménagement du pôle médical, les bureaux de second jour du pôle administration.
- Les projets de règlements et de consignes ont concerné le règlement intérieur SST, la procédure d'actualisation du DUERP, la procédure mal-être au travail et la procédure de signalement sur le registre SST.
- Les projets de mesures générales sur l'aménagement des postes de travail : la procédure d'analyse des accidents du travail / le plan d'action handicap.

*BDS FPE 648 [MIN] - Nombre de consultations des FS sur des projets impactant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.*

<b>Nombre de consultations des FS sur des projets impactant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail</b>		<b>2023</b>
<b>Type de consultation des FS sur des projets et mesures</b>	Projets d'aménagements importants	2
	Projets d'introduction de nouvelles technologies	-
	Projets de règlements et de consignes	5
	Projets de mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.	2
	Autres projets	0
<b>TOTAL</b>		<b>9</b>

Dans le but de perfectionner le traitement et le suivi des projets à fort enjeu, un rétroplanning détaillé, sur lequel seront répertoriées les attributions de la formation spécialisée, avec un listing des sujets à aborder et à suivre tout au long de l'année, sera créé en 2024.

## **PRAPRI Pact (PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL)**

Tous les ans, le PRAPRI Pact est présenté pour avis à la FS SSCT.

Concrètement, la direction générale examine les plans d'actions des documents uniques d'évaluation des risques professionnels de toutes les entités, les signalements consignés dans les registres santé sécurité au travail, les circonstances des accidents du travail et maladies professionnelles, le rapport d'activité annuel du service médical, le rapport de l'inspection santé et sécurité au travail etc. Suite à cet examen, la direction générale définit des actions prioritaires visant à maîtriser autant que possible les risques. Il s'agit en substance des risques liés à l'ergonomie des postes de travail et l'usure professionnelle, aux situations de travail dégradé (risques psycho-sociaux) et violences au travail, l'égalité professionnelle et la conciliation vie privée/vie professionnelle par la mise en place du télétravail. Ces objectifs prioritaires sont ainsi formalisés dans ce programme et visent à supprimer, ou réduire au maximum, l'exposition des agents aux risques identifiés.

EN 2023, les mesures RPS (Risques Psychosociaux) réalisées faisaient notamment référence à la mise à jour de la procédure mal-être, à la mise à jour de la procédure de signalement violences, et à l'organisation du recueil de la parole en cas de violence.

Les mesures RPS non-réalisées faisaient notamment référence à la mise en place d'espaces de discussion entre l'encadrant et les équipes et à la mise en place d'échanges de pratiques professionnelles entre encadrants.

*BDS FPE 682 - Taux de réalisation des programmes annuels de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) de l'année précédente.*

<b>Taux de réalisation des PAPRI Pact</b>		<b>2023</b>
<b>Réalisation des PAPRI Pact</b>	Pourcentage réalisé concernant des mesures RPS	67
	Pourcentage non-réalisé concernant des mesures RPS	33
	Pourcentage réalisé concernant des mesures non-RPS	81
	Pourcentage non-réalisé concernant des mesures non-RPS	19

## **DUERP (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS)**

En 2023, ce document a été présenté 2 fois à la FSSSCT.

Le chef de service transcrit et met à jour annuellement dans un document, appelé document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement. Depuis janvier 2022, un travail d'actualisation du DUERP a été engagé. Au total, 14 DUERP incluant le volet dédié aux 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.

Pour les données 2023, une réorganisation du décompte a été réalisée, ainsi l'INSEP compte désormais 35 structures distinctes toutes dotées d'un DUERP (pôle/unité/service/cellule).

Par exemple : la régie audiovisuelle et ses fonctions associées existaient déjà, le cadre de travail n'a pas changé, mais il s'agit d'une réorganisation de service pour une optimisation des missions.

*BDS FPE 681 - Nombre de services ayant un DUERP et nombre d'agents couverts par un DUERP.*

<b>Nombre de services ayant un DUERP et nombre d'agents couverts par un DUERP</b>		<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Existences et mises à jour des DUERP</b>	Services sans DUERP	-	-	-
	Services avec DUERP comprenant volet RPS, mis à jour dans l'année	14	14	15
	Services avec DUERP comprenant volet RPS, non mis à jour dans l'année	-	-	20
	Services avec DUERP sans volet RPS, mis à jour dans l'année	-	-	-
	Services avec DUERP sans volet RPS, non mis à jour dans l'année	-	-	-
<b>Nombre agent</b>	Couvert par un DUERP	317	315	319



### 3.2.3. 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 601 - Nombre d'accidents et maladies professionnelles reconnus imputable au service, notamment mortels, et incapacités générées.*

Nombre d'accidents et maladies professionnelles		2021	2022	2023	
Sexe	H	8	10	5	
	F	4	5	8	
Catégorie	A	3	9	9	
	B	1	1	-	
	C	8	5	4	
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	1	-	-	
	20 à 29	1	-	1	
	30 à 39	1	3	3	
	40 à 49	1	2	3	
	50 à 59	6	6	3	
	60 et plus	2	4	3	
Cause pour accident	Chute de personne	5	6	6	
	Chute d'objet	1	3	-	
	Manutention	2	2	-	
	Heurt	2	1	-	
	Projection	-	-	-	
	Contact-exposition	-	-	-	
	Explosion	-	-	-	
	Accident de la route	1	1	4	
	Agression	-	-	-	
	Autre	1	1	2	
	Sans objet - Maladie pro	-	-	1	
	Type d'incapacité engendrée	Permanente totale	NC	NC	-
		Permanente partielle	NC	NC	1
Non-permanente totale		NC	NC	-	
Non-permanente partielle		NC	NC	1	
Pas d'incapacité engendrée		NC	NC	11	
Type d'affection	Accident du travail	NC	NC	6	
	Accident de trajet	NC	NC	6	
	Maladie pro du tableau	NC	NC	1	
	Maladie pro hors tableau	NC	NC	-	
Gravité d'accident du travail	Accident sans arrêt de travail	NC	NC	9	
		NC	NC		
	Accident avec arrêt de travail (de 0 à 3 jours)	NC	NC	1	
		NC	NC		
	Accident avec arrêt de travail (plus de 3 jours)	NC	NC	2	
		NC	NC		
	Accident avec décès (hors accident de la route)	NC	NC	-	
NC		NC			
Accident avec décès (accident de la route)	NC	NC	-		
	NC	NC			
Métier	Sans objet - Maladie pro	NC	NC	1	
	NC	NC	NC	NC	
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	

Le nombre d'accident du travail est assez stable au cours des années 2021-2022-2023 malgré la reprise complète des activités post covid.

Une attention particulière a été portée à ces agents dont l'activité professionnelle physique est très impactante. La direction générale n'a ainsi jamais refusé un aménagement de poste. La cellule RSST préconise des actions de prévention ciblées (achat d'EPI, de matériels, revue de l'organisation du travail, mise en place de formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique, formations sur la place de l'encadrant, etc..).

### **3.2.4. FOCUS DISPOSITIFS DE SIGNALEMENTS**

#### **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 de la FS SSCT.

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'informations et un suivi des actions à réaliser plus efficace.

#### **PROCÉDURE « MAL-ÊTRE ET SITUATION DE TRAVAIL DÉGRADÉ » ET PROCÉDURE « VIOLENCES AU TRAVAIL »**

L'INSEP n'a pour le moment jamais recensé de signalement, et par conséquent de victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

Depuis 2 années consécutives, une sensibilisation aux RPS est organisée à l'INSEP et accessible à tous les agents.

La procédure violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHA), est retravaillée depuis 2023.

#### **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.

En 2023, un responsable sécurité a été engagé, au sein du pôle patrimoine (responsable de l'USP) notamment afin de structurer et améliorer cette procédure.

### **3.2.5. MÉDECINE DE PRÉVENTION**

La médecine de prévention suit tous les agents de l'INSEP au nombre de 320 en 2023.

Ce service se compose d'une infirmière de prévention à 20% travaillant à l'INSEP et, d'un médecin du travail et infirmière du travail travaillant pour l'AMET.

Comme évoqué dans le RSU précédent, en 2023, ce service de santé au travail interprofessionnel a été externalisé.

## **RÔLE DE CHACUN DES PROTAGONISTES**

**Le médecin du travail doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins un tiers du temps dont il dispose. Il est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne notamment :**

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- l'évaluation des risques professionnels ;
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents ;
- l'hygiène générale des locaux de service ;
- l'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- L'information sanitaire.

**Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :**

- des personnes en situation de handicap ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes les exposant à des risques professionnels ;
- et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale, dont la périodicité ne peut être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire est effectuée par l'infirmière du travail. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

**Les agents qui ne relèvent pas de cette surveillance médicale particulière bénéficient d'une visite d'information et de prévention tous les cinq ans. Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail ou l'infirmière du travail dans le cadre d'un protocole écrit. L'infirmière en santé du travail réalise la visite d'Information et de Prévention (VIP) initiale ou périodique. Elle a lieu au maximum tous les 5 ans . La visite d'information et de prévention a pour objet :**

- d'interroger l'agent sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

## 4. FORMATION

### 4.1. Traitement des demandes de formation

BDS FEP 405 Nombre de demandes et de décisions dans l'année

Nombre de demandes et de décisions d'actions de formations		2023
Sexe	H	46
	F	64
Catégorie	A	70
	B	14
	C	26
Décision	Accord	101
	Refus	25
Type d'actions de formation	Formation Professionnelle - Formation continue	117
	Formation Professionnelle - Préparation aux examens et concours	9
<b>TOTAL</b>		<b>110</b>

Les données 2023 ne sont pas comparables aux années précédentes car l'indicateur a été entièrement modifié et ne concernait pas les décisions relatives aux demandes de formation ou le type de formation demandé.

Le nombre de demandes et de décisions d'action de formations fait référence aux besoins identifiés lors des entretiens professionnels : 126 demandes pour 110 agents, 101 accordées pour 88 agents.

ACCORD Nb demandes/ décisions 2023		Sexe		H			TOTAL 1	F			TOTAL 2	TOTAL 1+2
		Catégorie		A	B	C		A	B	C		
Type d'actions de formation	Formation Professionnelle - Formation continue	26	2	13	<b>41</b>	40	7	4	<b>51</b>	<b>92</b>		
	Formation Professionnelle - Préparation aux examens et concours	3	0	0	<b>3</b>	2	0	4	<b>6</b>	<b>9</b>		
<b>TOTAL</b>		<b>29</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>57</b>	<b>101</b>		
REFUS Nb demandes/ décisions 2023		Sexe		H			TOTAL 1	F			TOTAL 2	TOTAL 1+2
		Catégorie		A	B	C		A	B	C		
Type d'actions de formation	Formation Professionnelle - Formation continue	5	0	5	<b>10</b>	7	5	3	<b>15</b>	<b>25</b>		
	Formation Professionnelle - Préparation aux examens et concours	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>25</b>		

En 2023, 25 demandes de formation ont été refusées pour les raisons suivantes :

#### S'agissant des agents de catégorie A :

- les demandes de deux femmes relevaient de projet personnel. Après avoir été informé par leurs encadrants respectifs de la possibilité de mobiliser leur compte personnel de formation (CPF), un des agents a décidé de repousser cette décision en 2025, après les JOP de 2024. L'autre agent a été reçu par la responsable de la formation professionnelle pour étudier les options offertes par le CPF.
- 4 demandes (3 hommes et 1 femme) n'ont pas été priorisées pour être organisées en 2024, mais pourraient l'être sur 2025.
- 5 demandes (2 hommes et 3 femmes) ont été refusées par l'encadrant des agents concernés. Le besoin identifié dans l'annexe de formation de leur entretien professionnel ne relevait pas selon les encadrants de la formation ou du développement des compétences dans le cadre des missions des agents concernés. Trois d'entre-eux ont été redirigés par leurs hiérarchies (fin 2023 et en 2024) vers une autre formation plus en adéquation avec les besoins de leur poste.

#### S'agissant des agents de catégorie B :

- 2 demandes n'ont pas été priorisées pour être organisées en 2024, mais pourraient l'être sur 2025.
- 3 demandes ont été refusées par leurs encadrants : le besoin identifié dans l'annexe de formation de leur entretien professionnel ne relevait pas selon eux d'une nécessité dans le cadre des missions des agents concernés.

#### S'agissant des agents de catégorie C :

- 8 demandes (4 hommes et 2 femmes) ont été refusées par leur hiérarchie. 4 demandes faisaient référence à des missions dévolues aux agents de catégories B, 4 autres n'ont pas été considérées comme une nécessité dans le cadre des missions des agents concernés.

## 4.2. Nombre d'agents formés

### 4.2.1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

*BDS FPE 401 Nombre d'agents formés*

Nb agents 2023	Sexe		Catégorie			Statut d'emploi		TOTAL
	H	F	A	B	C	Fonctionnaire	Contractuel	
<b>Formation Professionnelle - Formation continue</b>	85	96	119	27	35	47	134	<b>181</b>
<b>Formation Professionnelle - Préparation aux examens et concours</b>	3	10	7	2	4	8	5	<b>13</b>
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>106</b>	<b>126</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>55</b>	<b>139</b>	<b>194</b>

194 agents ont été formés en 2023, soit un peu plus de 60% de l'effectif global. Sont comptabilisés les 88 agents identifiés précédemment (point 4.1) auxquels s'ajoutent :

- les agents qui se sont inscrits via des campagnes à @tous,
- les agents qui ont participé à des formations organisées sur mesure soit pour un même pôle, soit en transversalité, pour répondre à un besoin précis.

Le nombre d'agents formés représentait :

- 60% de l'effectif global des agents qui ont le statut de fonctionnaires ;
- 59% de l'effectif global des agents qui ont le statut d'agents contractuels.

S'agissant de la ventilation par catégorie, on comptait en 2023 :

- 58,3% des agents de catégorie A se sont formés, soit 126 agents ;
- 72,5% des agents de catégorie B, soit 29 agents ;
- 60,9% de l'effectif global des agents de catégorie C, soit 39 agents.

Il ressort de cette répartition par catégorie qu'une forte marge de progression existe concernant les agents de catégorie A, dont le poids dans les effectifs globaux de l'INSEP est important (68%).

**BDS FPE 401 Nombre d'agents formés (hors préparation aux examens et concours)**

Formation continue 2023	Sexe	H			TOTAL 1	F			TOTAL 2	TOTAL 1+2
	Catégorie	A	B	C		A	B	C		
Statut d'emploi	Titulaire	12	0	4	16	15	7	9	31	47
	Contractuel	51	7	11	69	41	13	11	65	134
TOTAL		63	7	15	85	56	20	20	96	181
Prépa examen et concours 2023	Sexe	H			TOTAL 1	F			TOTAL 2	TOTAL 1+2
	Catégorie	A	B	C		A	B	C		
Statut d'emploi	Titulaire	2	-	-	2	1	1	4	6	8
	Contractuel	1	-	-	1	3	1	-	4	5
TOTAL		3	0	0	3	4	2	4	10	13

On peut observer qu'en 2023, les femmes se sont plus formées que les hommes. En effet, 53% des hommes se sont formés, contre 68% s'agissant des femmes.

## BFS FEP 402 Nombre de stagiaires en formation

Nombre de stagiaires en formation		2023
Sexe	H	172
	F	260
Catégorie	A	289
	B	60
	C	83
Statut d'emploi	Fonctionnaire	129
	Contractuel	303
Types d'action de formation	Formation Professionnelle - Formation continue	412
	Formation Professionnelle - Préparation aux examens et concours	20
<b>TOTAL</b>		<b>432</b>

On distingue le nombre d'agents formés (194) du nombre de stagiaires formés (432). Un même agent peut en effet avoir suivi plusieurs stages de formation.

En 2023, 348 stagiaires ont suivi une formation en présentiel, 52 en distanciel et 32 en mode hybride.

Nb stagiaire 2023	Sexe	H		TOTAL 1	F		TOTAL 2	TOTAL 1+2
		Fonctionnaire	Contractuel		Fonctionnaire	Contractuel		
Types d'action de formation	Formation Professionnelle - Formation continue	34	135	169	84	159	243	412
	Formation Professionnelle - Préparation aux examens et concours	2	1	3	9	8	17	20
<b>TOTAL</b>		<b>36</b>	<b>136</b>	<b>172</b>	<b>93</b>	<b>167</b>	<b>260</b>	<b>432</b>

Nb stagiaire 2023	Sexe	H			TOTAL 1	F			TOTAL 2	TOTAL 1+2
		Catégorie	A	B		C	A	B		
Type d'actions de formation	Formation Professionnelle - Formation continue	123	15	31	169	155	41	47	243	412
	Formation Professionnelle - Préparation aux examens et concours	3	0	0	3	8	4	5	17	20
<b>TOTAL</b>		<b>126</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>172</b>	<b>163</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>260</b>	<b>432</b>

En 2023, 289 stagiaires de catégorie A ont été recensés, soit 126 agents formés, pour une moyenne de 2,3 stages/an. La moyenne pour les agents de catégorie B était de 2,1 stages/an (60 stagiaires de catégorie B pour 29 agents), tout comme ceux de catégorie C (83 stagiaires pour 39 agents). Il n’y a donc pas de distorsion à constater entre catégories sur ce sujet.

Par ailleurs, 20 stagiaires, soit 13 agents, ont suivi une préparation à un concours en 2023 :

- 7 stagiaires inscrits à une préparation aux concours internes proposée par l'école académique de formation continue (EAFC) ;
- 3 stagiaires au concours interne de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) et 4 stagiaires à l'examen professionnel d'avancement au grade d'attaché principal.
- 1 stagiaire inscrit à une préparation proposée par l'IGPDE au concours interministériel de secrétaire administratif.
- 1 stagiaire inscrit à une préparation proposée par le CREPS de Dijon au concours de professeur de sport.
- 5 stagiaires inscrits à une formation organisée sur site concernant le « panorama de l'enseignement supérieur » (concours ITRF) ;
- 5 stagiaires inscrits à une formation dispensée par le Directeur du laboratoire « sport, expertise, performance ».
- 1 stagiaire accompagné par un chargé de mission au pôle haut niveau dans les domaines de l'expression orale/écrite, l'écriture, l'analyse de documents, la structuration de plan, la rédaction de dossiers de type reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

**BDS FEP 403 Nombre de journées de formation dans l'année par action de formation**

Nombres de journées de formation		2023
Sexe	H	405
	F	530
Catégorie	A	696
	B	92
	C	147
Statut d'emploi	Fonctionnaire	274
	Contractuel	661
	Formation Professionnelle - Formation continue	851
	Formation Professionnelle - Préparation aux examens et concours	84
Indemnisation ( congés formation pro)	Journées de CFP indemnisées	-
	Journées de CFP non-indemnisées	-
	Journée non-CFP	-
<b>TOTAL</b>		<b>935</b>



Nb journée 2023	Sexe	H		TOTAL 1	F		TOTAL 2	TOTAL 1+2
	Statut d'emploi	Fonctionnaire	Contractuel		Fonctionnaire	Contractuel		
Type d'actions de formation	Formation Professionnelle - Formation continue	56	320	376	170,5	304,5	475	851
	Formation Professionnelle - Préparation aux examens et concours	11	18	29	36,5	18,5	55	84
<b>TOTAL</b>		67	338	405	207	323	530	935

Nb journée 2023	Sexe	H			TOTAL 1	F			TOTAL 2	TOTAL 1+2
	Catégorie	A	B	C		A	B	C		
Type d'actions de formation	Formation Professionnelle - Formation continue	314	22	40	376	334,5	67,5	73	475	851
	Formation Professionnelle - Préparation aux examens et concours	29	0	0	29	18,5	2,5	34	55	84
<b>TOTAL</b>		343	22	40	405	353	70	107	530	935

En 2023, la formation continue a représenté 91% des 935 jours de formation professionnelle effectués, concernant 432 stagiaires (pour 194 agents). S'agissant de la répartition entre les femmes et les hommes, ces derniers ont passé, en moyenne, plus de jours en formation (2,4 contre 2 pour les femmes). L'explication vient du fait que des hommes ont suivi des formations plus longues :

- l'executive master « Accompagnateur des acteurs du sport de haut niveau » et le CCS « Individualisation de l'entraînement et suivi de la variabilité de la fréquence cardiaque » dispensés par l'Ecole des cadres ;
- le « DIU physiopathologie de l'exercice et explorations fonctionnelles de l'effort » et le « DIU échographie et techniques ultrasonores échographie » pour deux agents du pôle médical ;
- la continuité du cursus « ostéopathie » pour un agent du pôle médical : dernier semestre de la 3ème année et premier semestre de la 4ème année ;
- la « supervision collective » pour un agent du pôle formation.

S'agissant de la répartition entre les fonctionnaires et les contractuels, aucune distorsion n'était à relever en 2023 :

274 jours de formation ont bénéficié à 129 stagiaires en formation qui avaient le statut de fonctionnaire, soit une moyenne de 2,1 jours de formation/an ;

661 jours de formation pour 303 stagiaires contractuels, soit une moyenne de 2,2 jours de formation/an.

S'agissant de la répartition selon la catégorie d'emploi, les stagiaires de catégorie A sont ceux qui ont effectué le plus de jours de formation : 2,4 jours en moyenne par stagiaire en 2023, contre 1,5 jours pour les stagiaires de catégorie B et 1,8 jours pour ceux de catégorie C.

## 4.2.2. LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'UEGPRH n'a recensé aucune demande congé de formation professionnelle en 2023. Une des raisons réside sans doute dans l'impact de ce congé de formation sur la rémunération de l'agent, réduite à 85% du traitement de base et de l'indemnité de résidence congé.

## 4.2.3. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

*BDS FEP 406 + BDS FEP 407 Le compte personnel de formation*

Nombre de demandes d'usage du CPF et de décisions		2023
Sexe	H	1
	F	3
Catégorie	A	3
	B	-
	C	1
Décision	Accord	4
	Refus	-
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>

Consommation des CPF en nombres de stagiaires et d'heures		2023 (nb stagiaire)	2023 (nb heures)
Sexe	H	1	16,5
	F	3	51
Catégorie	A	3	37,5
	B	-	-
	C	1	30
	Formation Professionnelle - Formation continue	4	67,5
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>67,5</b>

Conso en heures 2023	Sexe	H			F		
	Catégorie	A	B	C	A	B	C
	Formation Professionnelle - Formation continue	16,5	-	-	21	-	30

Quatre stagiaires (trois agents) ont fait une demande de mobilisation de leurs comptes personnels de formation en 2023 : 3 femmes (2 de catégorie A pour 21 heures mobilisées, 1 de catégorie C pour 30 heures mobilisées) et 1 homme de catégorie A (16,5 heures mobilisées).

## 4.3. LES DEPENSES DE FORMATION

BDS FEP 410

Dépenses de formation (€)		2023
Types d'action de formation,	Formation Professionnelle - Formation continue	240
	Formation Professionnelle - Préparation aux examens et concours	1
Type de dépense de formation	Dépenses nettes hors investissements informatiques/numériques (hors indemnités/rémunération des stagiaires)	1
	Indemnités des stagiaires liées à la formation	10
	Dépenses CPF	3
	Dépenses de fonctionnement	226
<b>TOTAL</b>		<b>242</b>

Le montant « Formation professionnelle – formation continue » inclut le coût des actions de formation, le coût des apprentis et les dépenses afférentes [dépenses nettes hors investissements (accueils cafés), indemnités stagiaires (frais de mission) et dépenses Compte Personnel de Formation].

Le montant « Formation professionnelle –préparation aux examens et concours » inclut le coût des préparations et les dépenses afférentes [dépenses nettes hors investissements (accueils cafés) et indemnités stagiaires (frais de mission)].

S'agissant des dépenses CPF, le coût d'une des demandes a été engagé sur 2023 mais la dépense impactera le budget 2024. Il n'est donc pas inclus dans le total.

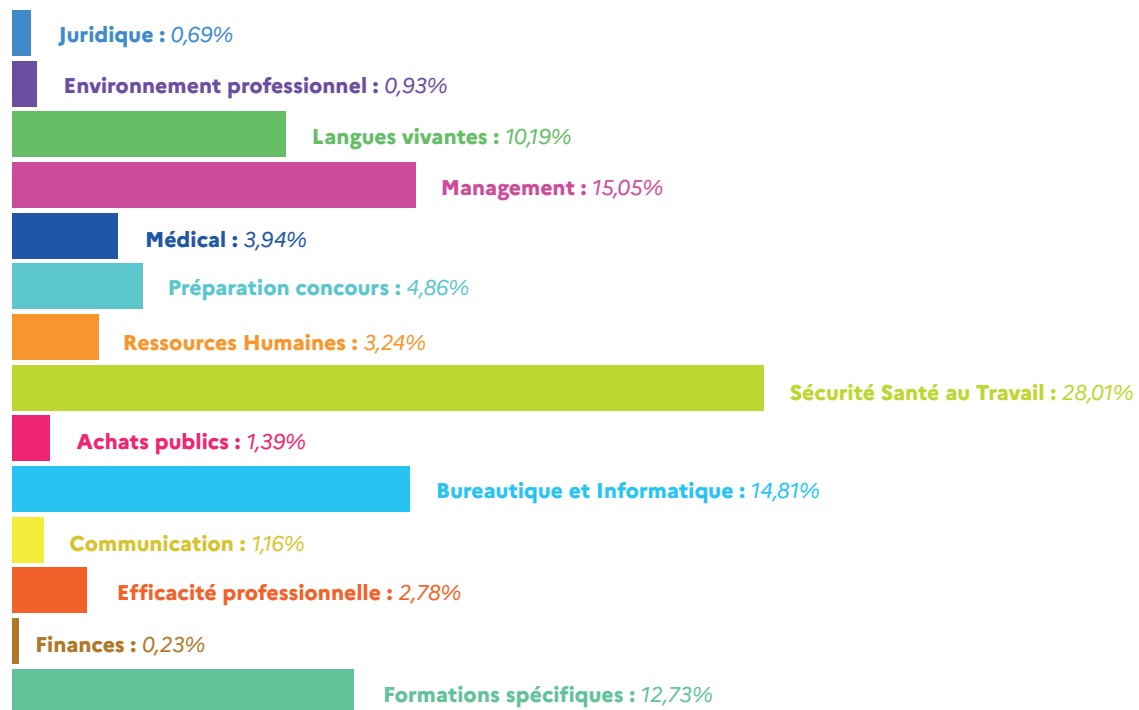
Le critère « dépenses de fonctionnement » a été ajouté par l'INSEP afin de faire explicitement apparaître les dépenses en formation de l'Institut et en apprentis, et ainsi éviter qu'elles soient confondues avec les autres catégories de dépenses.

Pour plus de lisibilité, le tableau ci-après représente la répartition des dépenses en formation en € hors coût apprentis.

Dépenses de fonctionnement hors coût apprentis	Sexe		H			TOTAL 1	F			TOTAL 2	TOTAL 1+2
	Catégorie		A	B	C		A	B	C		
Fonctionnaire			8	325	4	13	21	6	12	40	54
Contractuel			51	7	5	64	69	9	10	89	153
<b>TOTAL</b>			59	8	10	77	91	15	23	129	207

## 4.4. LES DOMAINES DE FORMATION

Répartition des stagiaires formés par domaine fonctionnel :



En 2023, les trois domaines de formation les plus importants étaient les suivants :

- La santé sécurité au travail (28%).
- Le management (15,05%).
- La bureautique et l'informatique (14,81%).

### 4.4.1. LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL :

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

- 1 session sur les risques-psycho-sociaux a regroupé 27 agents.
- 2 sessions de formation Prévention Premiers Secours (PSC1) et 1 session de formation aux gestes qui sauvent ont bénéficié à 32 agents.
- 17 agents du pôle médical ont suivi une formation aux gestes et soins d'urgence destinée à l'ensemble des professionnels de santé exerçant au sein d'un établissement de santé (arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'AFGSU).
- 11 agents exerçant dans les deux internats ont été sensibilisés au recueil de la parole spécifique des mineurs.
- 1 session de formation a été organisée afin de former initialement et/ou de recycler 9 agents guides files/serres files.
- 1 session de formation sur le thème de la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) a été dispensée auprès de 12 agents issus majoritairement de l'unité audiovisuelle.

Les formations initiales, et recyclages, aux habilitations électriques, aux conduites d'engins, ainsi qu'à l'utilisation de machines spécifiques à l'unité des installations sportives sont organisées annuellement.

## 4.4.2. MANAGEMENT

L'accompagnement des encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités est une des thématiques prioritaires fixée par le schéma directeur de la formation continue des personnels du MENJS 2022-2025<sup>1</sup>.

A ce titre, la direction générale de l'INSEP souhaite que les encadrants aient suivi un cycle de formations managériales à l'horizon 2025 :

- L'encadrant, acteur de la Qualité de Vie et Conditions au Travail (QVCT) (16 encadrants),
- Communication constructive et gestion de conflits (5 encadrants),
- Mobiliser et animer son équipe (6 encadrants).
- Co-développement managériale (5 encadrants).

Les formations « Fondamentaux du management » et « Conduite d'entretiens professionnels » sont organisées chaque année pour les nouveaux encadrants (et recyclage tous les 5 ans pour la conduite d'entretiens professionnels) : 21 encadrants inscrits à chacune de ces formations.

## 4.4.3. BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE

L'INSEP a organisé un plan de formation aux outils bureautiques en 2023 (Excel et Powerpoint). Fin 2022, un large recensement avait été réalisé (44 inscrits) et des groupes par thèmes et niveaux avaient été constitués.

## 4.4.4. DIVERS

- Deux acteurs de la prévention ont suivi chacun deux formations en 2023 : un des acteurs totalise 3 jours de formation, le second 24,5 jours.
- Neuf membres de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) ont suivi une formation de 5 jours en 2023.

---

1 NOR : MENH2201155C, Circulaire du 11-2-2022. MENJS - DGRH F1 - DGESCO C1-2

## 5. DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES

Le dialogue social est un élément déterminant dans la vie d'un établissement. Afin que ce dialogue social puisse être efficace et constructif, la direction générale de l'INSEP s'efforce d'être au maximum à l'écoute des représentants du personnel.

Des réunions préparatoires ou des groupes de travail, permettent de déboucher sur des consultations, des avis ou des négociations et un partage de l'information indispensables au bon fonctionnement de l'établissement.

### 5.1. La représentativité syndicale

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique définit un nouveau cadre du dialogue social avec la création des comités sociaux d'administration (fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail), et des formations spécialisées santé, sécurité et conditions de travail. Ces instances ont été installées à l'issue des élections professionnelles organisées dans la fonction publique en décembre 2022.

Suite à ces élections de décembre 2022, l'INSEP a installé son Comité social d'administration d'établissement (CSAE) et sa formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FS SSCT) lors des premières instances de 2023.

*La composition de ces instances était la suivante au 31 décembre 2023 :*

COMPOSITION COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION DE L'ETABLISSEMENT (CSAE)	
Titulaires	Suppléant(e)s
<p><b>SGEN CFDT</b></p> <p>Jean-Marc GRIMONT</p> <p>Sylvie ROMANSKI</p> <p>Rémi BERNARD</p> <p>Corinne MAHE</p> <p><b>FSU SNEP SNASUB</b></p> <p>Laurence BLONDEL</p> <p>Gwendoline PLISSON</p>	<p><b>SGEN CFDT</b></p> <p>Christophe CAULIER</p> <p>Nadia DERRAS</p> <p>David VERDIER</p> <p>Julien FARAUT</p> <p><b>FSU SNEP SNASUB</b></p> <p>Nathalie ROSSIN</p> <p>Catherine FICHET</p>

COMPOSITION FORMATION SPECIALISEE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (FS SSCT)	
Titulaires	Suppléant(e)s
<p><b>SGEN CFDT</b></p> <p>Jean-Marc GRIMONT</p> <p>Corinne MAHE</p> <p>Sylvie ROMANSKI</p> <p>Christophe CAULIER</p> <p><b>FSU SNEP SNASUB</b></p> <p>Laurence BLONDEL</p> <p>Gwendoline PLISSON</p>	<p><b>SGEN CFDT</b></p> <p>Rémi BERNARD</p> <p>Nadia DERRAS</p> <p>David VERDIER</p> <p>Julien FARAUT</p> <p><b>FSU SNEP SNASUB</b></p> <p>Nathalie ROSSIN</p> <p>Catherine FICHET</p>

La répartition des membres des instances au cours des années 2021/2022/2023 :

Nombre de membres des instances		2021	2022	2023
Sexe	Femme	6	6	7
	Homme	5	5	5
Type de membre d'instance	Titulaire	12	12	12
	Suppléant	10	10	12
Type d'instance	CSAE	11	11	12
	FS SSCT	11	11	12
Organisation syndicale	Sgen cfdt	8	8	8
	Fsu snep snasub	-	-	4
	Intersyndicale fsu unsa cgt	3	3	-
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>11</b>	<b>12</b>

## 5.2. Les modalités d'exercice des fonctions des représentants syndicaux

### 5.2.1. AUTORISATIONS D'ABSENCES

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.

L'INSEP met en œuvre les autorisations spéciales d'absence dans le cadre du décret précité pour permettre aux représentants du personnel d'assister à ces instances (temps de préparation, réunion, et compte-rendu éventuel). Afin de répondre aux indicateurs de dialogue social demandés dans le cadre de la base de données sociales, l'établissement a développé dans son logiciel interne de gestion du temps de travail les « autorisations spéciales d'absences à titre syndical ».

Cela doit par ailleurs permettre aux agents ayant un mandat de représentant du personnel d'informer la hiérarchie de leur activité liée à ce mandat, et à leurs encadrants de mieux prendre en compte cette activité dans le cadre du fonctionnement du service, en garantissant un dialogue social nourri et constructif au sein de l'établissement.

*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		2023
Sexe	Femme	51,5
	Homme	23,5
Motif d'absence lié à l'activité syndicale	ASA pour assister à une instance de concertation (1er alinea art 15 du décret 82-447)	37,5
	ASA pour assister à une réunion/négociation (2eme alinea art 15 du décret 82-447)	-
	ASA pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou congrès d'un syndicat (art 13 du décret 82-447)	-
	Congé de formation syndicale	-
	Congé accordé aux représentants du personnel au FS pour suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité	37,5
<b>TOTAL</b>		<b>75</b>

## 5.2.2. DÉCHARGES SYNDICALES

Comme lors des deux années précédentes, les décharges syndicales du SGEN CFDT concernaient 3 agents en 2023, pour un total de 2,1 ETP :

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

L'organisation syndicale FSU SNEP SNASUB ne dispose pas de décharge syndicale.

## 5.2.3. LOCAL MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS L'ANNÉE 2023

Un local syndical est mis à la disposition des deux organisations syndicales (SGEN CFDT et FSU SNEP SNASUB). Ce bureau nommé « Barcelone 92 » est un bureau partagé, dont la surface est de 23 m<sup>2</sup>. Il se situe dans l'enceinte de l'INSEP et plus précisément au sous-sol de la halle Maigrot.

## 5.3. L'activité des instances de dialogue social

### 5.3.1. RÉUNIONS CSAE ET FS SSCT

Le CSAE et sa FS SSCT se sont réunis 11 fois en 2023. Le CSAE s'est réuni 6 fois dont 2 fois de manière exceptionnelle et la formation spécialisée s'est réunie 5 fois dont 3 fois de manière exceptionnelle.

Les instances exceptionnelles ont été réunies sur des sujets spécifiques nécessitant une consultation rapide des représentants du personnel.

CSAE 2023	FS SSCT 2023
14 février 2023	6 février 2023 (exceptionnel)
14 juin 2023	9 février 2023 (exceptionnel)
10 octobre 2023	14 février 2023 (exceptionnel)
26 octobre 2023 (exceptionnel)	20 avril 2023
5 décembre 2023	23 novembre 2023
13 décembre 2023 (exceptionnel)	



Durant cette année 2023, 21 avis ont été donnés en CSAE en comptant l'approbation des procès-verbaux des séances. Ces avis ont porté notamment sur :

- Le règlement intérieur du CSAE
- Les orientations en matière d'emplois pour 2023
- Le financement des frais de taxis pour les agents de l'INSEP en situation de handicap
- La composition de la commission d'action sociale
- Les critères relatifs à l'avancement par liste d'aptitude et le barème afférent
- La réorganisation du pôle administration et les fiches de poste relatives aux adjoints du chef du pôle administration
- L'organisation de l'établissement en vue du camp de base dans le cadre des Jeux olympiques et paralympiques 2024
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) 2023, alloué aux fonctionnaires
- Le complément indemnitaire (CI) 2023 des agents contractuels
- Le réexamen triennal de l'indemnité fonctions et sujétion et expertise (IFSE)
- Le réexamen triennal de l'indemnité des agents contractuels
- La charte des temps
- La charte des bonnes pratiques à l'usage des technologies de l'information et de la communication
- Le plan de formation triennal 2024/2026
- La réorganisation du pôle hospitalités
- Les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP pour les personnels techniques et pédagogiques
- La revalorisation de la grille de rémunérations des médecins à l'INSEP

En 2023, 12 avis ont été donnés en FS SSCT en comptant l'approbation des procès-verbaux des séances. Ces avis ont porté notamment sur :

- Le règlement intérieur de la formation spécialisée, santé, sécurité et conditions de travail inclus dans le règlement intérieur du CSAE
- L'échange relatif à l'organisation du dialogue social, la reconnaissance et la valorisation de l'activité des représentants des personnels au CSAE et en FS SSCT qui a abouti à l'engagement de la direction de l'INSEP de sensibiliser les encadrants à ce sujet
- La désignation du secrétaire de la FS SSCT et de la secrétaire suppléante
- La transformation de l'enquête CHSCT diligentée à l'unité des installations sportives en visite FS SSCT de l'UIS
- Le bilan de la médecine de prévention
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) 2023
- La mise à jour de l'annexe santé et sécurité au travail (ajout de fonctions de conseillère de prévention)
- Les différents signalements consignés dans le registre santé et sécurité au travail
- La méthodologie initiée pour la visite de la formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail à l'unité des installations sportives
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels de 14 unités de travail
- La désignation de la référente de la formations spécialisée SSCT pour les actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

### 5.3.2. NÉGOCIATIONS, ACCORDS ET RECOURS

En 2023, aucune négociation n'a été engagée à l'INSEP (BDS FPE 906) et aucun accord n'a été conclu et signé majoritairement au cours de l'année, au sens du titre II du code la fonction publique (BDS FPE 907). A ce jour, à l'INSEP, le dialogue social se concrétise essentiellement autour d'avis rendus par les organisations syndicales, tels que précités.

En outre, en 2023, aucun recours n'a été déposé en Commission administrative paritaire (CAP) ou en Commission consultative paritaire (CCP). Pour information, l'INSEP dépend des instances relevant du ministère de l'Education nationale.

## 5.4. Les autres sujets traités dans le cadre du dialogue social

A l'INSEP, à l'occasion du CSAE, certains sujets font l'objet d'une information et d'échanges entre l'administration et les organisations syndicales et ne nécessitent pas qu'un avis soit obligatoirement rendu. Parmi eux, en 2023 :

- Les avis et propositions relevés lors de chaque instance du CSAE
- Certains sujets relatifs aux ressources humaines et à la politique indemnitaire :
  - \* la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
  - \* la carte des emplois
  - \* les sujets indemnitaires pilotés directement par le ministère, tels que le repyramidage et la valorisation dans le cadre du Grenelle de l'Education, l'arrêté NBI, la revalorisation forfaitaire des événements de carrière, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
- la campagne des entretiens professionnels
- le bilan des accueil stagiaires
- la campagne relative au compte épargne temps
- le télétravail – analyse des questionnaires adressés aux agents et encadrants
- les conditions et les modalités de l'octroi de la protection fonctionnelle
- la signature d'une convention avec l'AMET santé au travail
- le projet d'établissement 2023-2025
- un point sur les candidatures relatives au camp de base lors des Jeux olympiques et paralympiques
- le bilan de la formation professionnelle continue pour l'année 2022
- les autorisations exceptionnelles d'absence pour l'année 2023-2024 « dits jours du directeur »
- En ce qui concerne la sécurité de l'établissement, l'installation d'un système de vidéoprotection dans le cadre du mécénat avec Konica Minolta
- l'organisation de l'établissement pendant le camp de base relatif aux Jeux olympiques et paralympiques ainsi que l'élaboration du plan de maintien de l'activité entre le 8 mai et le 8 septembre 2024
- le rapport social unique 2023
- le plan d'actions et de communication de l'INSEP sur les violences sexistes et sexuelles
- un point d'étape sur le plan égalité-diversité
- le taux de rotation des effectifs à l'INSEP sur la période 2017-2021

De même pour ce qui concerne la FS SSCT :

- le relevé des avis et propositions de chaque instance
- les différents signalements consignés dans le registre de santé et de sécurité au travail
- un point sur la situation sanitaire et les mesures prises à l'INSEP dans le cadre de la toxi-infection survenue à partir du mercredi 1er février 2023
- le bilan handicap 2022
- la lettre de cadrage de la responsable santé et sécurité au travail
- un point sur les travaux en cours et à venir
- un point sur l'enquête relative à la toxi-infection
- la mise à jour de la politique santé et sécurité au travail
- une information sur le fonctionnement et les moyens de la cellule ressources santé et sécurité au travail
- le suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles
- le rapport de l'inspection santé, sécurité au travail
- la procédure mal-être en cours de mise à jour

L'ensemble des comptes-rendus synthétiques et des procès-verbaux des instances sont disponibles sur le partage commun de l'établissement ainsi que sur son intranet (mon institut – les instances).

## 6. ACTION SOCIALE ET HANDICAP

### 6.1. LES PRESTATIONS SOCIALES

En 2023, l'établissement a mis en œuvre six actions relatives aux prestations d'actions sociales, à savoir :

1. **Le rehaussement du plafond de ressources pour l'accès aux prestations soumises à des conditions de ressources :**
  - \* Pour les personnes seules : le plafond est passé de 2 000€ à 2 300€ par mois (nets avant prélèvement à la source).
  - \* Pour les ménages sans enfants, augmentation du plafond de 3 500€ à 3 800€ par mois.
2. **L'aide aux vacances et au sport sans condition de ressources pour :**
  - \* Les agents ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
  - \* Les agents ayant une personne en situation de handicap dans leur foyer (conjoint ou enfant), aide accordée au titre de cette personne.
3. **L'aide aux parents d'enfants en situation de handicap payable en une fois au lieu de versements trimestriels auparavant.**
4. **Les formations de maître-nageur sauveteur (BSB) et d'animateur sportif (CQP ALS) pour les enfants des agents : prestation d'un montant de 100€ sous condition de ressources.**
5. **L'aide pour l'achat et l'entretien d'une trottinette, en plus de l'aide à l'achat d'un vélo :**
  - \* Prestation d'un montant de 200€, sans condition de ressources. Cette enveloppe est accordée au plus une fois tous les 4 ans aux agents qui en font la demande afin de contribuer à l'acquisition d'un vélo ou d'une trottinette.
  - \* Par ailleurs, a été instituée une aide pour couvrir le matériel d'équipement ainsi que les frais de réparation, dans la limite de 200€ au total en 4 ans.
6. **L'aide au départ en retraite :**
  - \* Prestation d'un montant de 200€, sans condition de ressources.
  - \* Afin de couvrir les dépenses liées à ces nouvelles aides, le budget des prestations d'actions sociales et d'actions liées au handicap (hors taxi) est passé de 35 000€ en 2022 à 50 000€ en 2023.

Liste des prestations d'actions sociales et d'actions liées au handicap disponibles pour le personnel de l'établissement en 2023 :

Prestations	Domaine d'action sociale	Sous conditions de ressources	Montant	Sans condition de ressource (si handicap personnel ou handicap d'un enfant)
<b>Carte Cezam</b>	Loisirs, vacances	Non	7 €	
<b>Centres de vacances spécialisés pour personnes en situation de handicap</b>	Loisirs, vacances	Non	22 €	
<b>Séjours en vacances</b>	Loisirs, vacances	Oui	120 €	X
<b>Sport des agents et des agentes</b>	Loisirs, vacances	Oui	120 €	X
<b>Sport des enfants</b>	Loisirs, vacances	Non	60 €	
<b>Déménagement</b>	Logement	Oui	700 €	
<b>Déménagement (changement de région)</b>	Logement	Non	900 €	
<b>Produits favorisant les économies d'énergie au domicile</b>	Logement	Oui	50 €	
<b>Handicap des enfants âgés de 20 ans à 26 ans</b>	Famille, petite enfance	Non	1	
<b>Handicap des enfants âgés de moins de 20 ans</b>	Famille, petite enfance	Non	1	
<b>Périscolaire, centre de loisirs, colonies des enfants (centre de loisirs)</b>	Famille, petite enfance	Oui	50 €	
<b>Périscolaire, centre de loisirs, colonies des enfants (colonies, séjours)</b>	Famille, petite enfance	Oui	50 €	
<b>Périscolaire, centre de loisirs, colonies des enfants (périscolaire)</b>	Famille, petite enfance	Oui	50 €	
<b>Permis de conduire</b>	Famille, petite enfance	Oui	400 €	
<b>Prime de naissance</b>	Famille, petite enfance	Oui	200 €	
<b>Formation des enfants (BAFA, BSB, CQP ALS)</b>	Autres	Oui	60 €	
<b>Commission d'action sociale</b>	Autres	Non	Défini en commission	
<b>Prime de retraite</b>	Autres	Non	200 €	
<b>Vélo (achat vélo/trottinette)</b>	Autres	Non	200 €	
<b>Vélo (réparation ou matériel vélo/trottinette)</b>	Autres	Non	200 €	
<b>CRITERES DES RESSOURCES</b>	Personne seule	Couple pacsé ou marié		
<b>Sans enfant</b>	2 300€/mois	3 800€/mois		
<b>Avec enfant(s)</b>	+300€ par enfant	+300€ par enfant		

*BDS FPE 802 - Nombre d'agents bénéficiaires dans l'année de prestations sociales.*

Nombre d'agents bénéficiaires		2021	2022	2023
Sexe	H	25	63	59
	F	51	94	73
Catégorie	A	43	98	90
	B	13	23	18
	C	20	36	24
Tranche d'âges (ans)	0 à 19	-	-	-
	20 à 29	14	35	16
	30 à 39	13	41	39
	40 à 49	26	43	41
	50 à 59	17	31	27
	60 et plus	6	7	9
Domaines d'action sociale	Logement	11	16	14
	Famille, petite enfance	32	32	44
	Restauration	-	-	-
	Loisirs, vacances	100	232	270
	Autres	4	46	49
<b>TOTAL</b>		<b>76</b>	<b>157</b>	<b>132</b>

Le nombre de personnes bénéficiaires des prestations sociales a légèrement baissé entre 2022 et 2023 car un grand nombre de personnes a bénéficié de nouvelles aides apparues en 2022 (dans le cadre de l'achat d'un vélo par exemple) et n'en ont plus eu besoin l'année suivante.

## 6.2. ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL ET DES SPORTIFS ET SPORTIVES DE HAUT NIVEAU

### 6.2.1. ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

En 2023, l'assistante sociale a réalisé 309 entretiens individuels avec des agents (1/4 des entretiens totaux) et des SHN (3/4). Elle a par ailleurs été à la rencontre des SHN et des agents pour faire connaître ses missions (avant les entraînements sportifs et avant les cours dispensés à l'INSEP pour les sportifs ; et sur des créneaux spécifiques pour les agents).

S'agissant du personnel de l'INSEP, 44 personnes ont été rencontrées dont certaines ont été reçues plusieurs fois. Au total 75 entretiens ont été réalisés, avec une parité parfaite entre hommes et femmes. Il est à noter que la moitié des agents reçus relève de la catégorie C.

Parmi les tranches d'âges, les plus de 50 ans représentent un tiers des personnes concernées et ont très souvent des questions relatives à leur départ en retraite. Les moins de 30 ans représentent aussi un tiers des personnes reçues, la plupart du temps afin de bénéficier d'informations sur leurs démarches administratives.

## Accompagnement des agents de l'INSEP par l'assistante sociale

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Nombre d'agents concernés</b>	48	32	39	46	45
<b>Nombre d'entretiens réalisés</b>	90	68	80	151	75
<b>Sexe</b>					
<b>Hommes</b>	42%	50%	43%	42%	23%
<b>Femmes</b>	58%	50%	57%	58%	22%
<b>Tranches d'âge</b>					
<b>Moins de 30 ans</b>	35%	25%	35%	26%	14%
<b>30-39</b>	23%	16%	14%	13%	8%
<b>40-49</b>	13%	16%	16%	29%	9%
<b>50 et plus</b>	29%	53%	35%	32%	14%
<b>Catégorie</b>					
<b>A</b>	35%	35%	20%	28%	12%
<b>B</b>	14%	13%	15%	22%	9%
<b>C</b>	51%	52%	64%	50%	24%

**6.2.2. ACCOMPAGNEMENT DES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU**

S'agissant des SHN, 136 ont été rencontrés en 2023 dont certains ont été reçus plusieurs fois. Au total 234 entretiens avec des SHN ont été réalisés. Il s'agit pour l'essentiel de SHN majeurs (135 sur 136), comme lors des années précédentes. La répartition entre femmes et hommes est quasi équivalente.

Les SHN reçus, toutes disciplines confondues, sont en majorité étudiants ou en formation professionnelle. La majorité des demandes 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 2023, l'accompagnement offert par l'assistance sociale a permis de récolter 17 015€ d'aides de la part de la ville et du département de Paris pour un total de 9 SHN internes. Ces aides ont été destinées à financer les dépenses d'équipements sportifs (tenues d'entraînement, matériel technique, etc.) non prises en charge par les fédérations sportives. Elles ont été accordées sur critères sociaux après envoi d'un dossier social complet élaboré par l'assistance sociale.

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*

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Nombre de SHN reçus</b>	141	114	142	119	136
<b>Nombre d'entretiens réalisés</b>	253	181	261	210	234
<b>Sexe</b>					
<b>Hommes</b>	51%	49%	47%	60%	73%
<b>Femmes</b>	49%	51%	53%	40%	63%
<b>Répartition par âge</b>					
<b>Majeurs</b>	99%	90%	99%	84%	135%
<b>Mineurs</b>	1%	10%	1%	6%	1%

### 6.2.3. BILAN DES ACCOMPAGNEMENTS

Au total, en 2023, l'assistance sociale a participé à 65 réunions internes et 19 réunions avec des partenaires externes. Parmi les projets menés et concernés par les réunions précitées figurent :

- La collaboration avec le département de Paris afin de développer les aides accordées aux SHN pour financer leurs équipements sportifs (visite de l'INSEP de la responsable du service du Fonds d'aide aux jeunes Parisiens et participation à un groupe de travail pour améliorer leur dispositif)
- La collaboration avec l'hôpital de Garches pour la prise en charge des SHN handisport
- Le travail avec le pôle administration sur l'accompagnement des futurs retraités
- La formation SST, RGPD, BDS
- La participation au COPIL sur l'accueil, l'inclusion et la lutte contre les discriminations
- Le projet sur les prêts sociaux accordés aux personnels

## 6.3. PROJETS ET DEPENSES LIEES AU HANDICAP

### 6.3.1. ACTIONS INCLUSIONS

Depuis 2021, une référente handicap est présente à l'INSEP pour accompagner le personnel sur cette thématique. C'est l'assistante sociale qui occupe cette fonction à hauteur de 40% de son temps de travail. Elle a pour mission de recevoir :

- Tous les agents bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pour faire un point sur leur situation, leurs difficultés et leurs besoins.
- Des personnes relevant du handicap et souhaitant s'informer sur leurs droits et possibilités (exemple : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).
- Des personnes concernées par le handicap au sein de leur famille (conjointes et enfants).

Elle dispose d'un plan d'actions 2022-2024, qui a été intégré au plan égalité/diversité.

Par ailleurs, en lien avec la direction de l'établissement, elle a proposé et mis en place des actions pour sensibiliser tout le personnel de l'INSEP à la question du handicap :

- **Initiation au handisport**

Une initiation au tandem vélo a été proposée aux agents afin de découvrir le vélo biplace avec des personnes malvoyantes.

- **Podcast Handisport**

Un travail avec des élèves en master du sport a été mis en place en 2023, afin de créer des podcasts sur ce sujet. Les élèves ont interviewé des sportifs et sportives de haut niveau en situation de handicap sur leurs parcours de vie. L'objectif de ce projet a été d'amener les personnes qui écouteront ces podcasts à découvrir le handicap sous une nouvelle forme.

- **Visites de l'INSEP**

Des élèves d'une section handicap d'un lycée d'Épinay sur Seine ont visité l'INSEP et découvert les sections sport et handisport. Des membres d'un ESAT ont également visité le site, ainsi qu'une assistante sociale de l'hôpital de Garches, qui accueille de nombreux SHN handisport pour leur suivi médical.



- **Brocante de jouets**

Tous les personnels de l'INSEP ont été invités à donner des jouets et jeux d'occasion pour enfants. Ceux-ci ont été vendus lors d'une brocante au self en novembre 2023

Les bénéfices de ces ventes ont été reversés à une association pour enfants en situation de handicap (L'Envol, qui accompagne des enfants hospitalisés).

Les jouets restant ont été donnés à deux CMPP (centres médico psycho-pédagogiques) qui accompagnent les enfants avec des troubles psychiques.

Toute la communication interne autour de cet évènement a permis de sensibiliser les personnels aux différents handicaps existants.

- **Duoday**

Des agents de l'INSEP ont reçu lors d'une journée de travail des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi, en vue de faire découvrir leurs métiers. 16 personnes externes ont été reçues, porteuses de handicaps moteurs, psychiques ou autres.

Les personnels de l'INSEP ayant participé à ce projet venaient de services très variés, comme la cellule des relations internationales, l'unité financière, le pôle médical, l'unité d'accompagnement des SHN, le pôle formation et l'unité des installations sportives.

- **Conciergerie**

Une conciergerie a été mise en place à partir de septembre 2023 pour les personnels de l'établissement. Les concierges en activité sont des personnes en situation de handicap employées par un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) et accompagnées de moniteurs-éducateurs.

Chaque semaine, les prestations sont proposées telles que la vente de fruits et légumes bio, le pressing, la couture, la cordonnerie et le lavage de voiture.

- **Exposition sur le handicap**

Les agents de l'INSEP ont participé à un projet d'exposition sur le thème du handicap à l'INSEP. De nombreux artistes ont créé des œuvres qui ont ensuite été exposées au self de l'établissement durant 6 semaines. L'exposition, inaugurée par le Directeur général de l'INSEP, a permis d'évoquer le sujet du handicap sous de multiples formes (peintures, sculptures, poèmes, maquettes, photos).

## 6.3.2. ACTIONS TRANSVERSALES

- **FIPHFP**

Un travail a été réalisé par le pôle administration de l'INSEP et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) en vue de rectifier les déclarations effectuées au titre des 4 dernières années. En effet, certains agents avaient déclaré leur situation de handicap après la transmission des statistiques de l'établissement au Fonds.

Cette procédure de régularisation a permis de récupérer l'année suivante 58 135€ d'amendes versées à tort auprès du FIPHFP en application des règles relatives à la présence d'au moins 6% d'agents bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

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

- **Taxi**

Depuis 2021, l'INSEP accompagne ses agents en situation de handicap à travers la mise en place de taxis pour les trajets domicile-travail. Ces trajets sont financés par l'établissement ainsi que par le FIPHFP. En 2023, deux agents à mobilité réduite ont pu bénéficier de cette procédure.

- **Accessibilité du site au handicap (bâtiment et numérique)**

Plusieurs réunions ont eu lieu avec le pôle patrimoine, le pôle communication et la direction générale afin de centraliser les informations sur l'accessibilité et permettre à l'établissement de tendre vers la meilleure accessibilité possible pour les personnes en situation de handicap.

### 6.3.3. DÉPENSES 2023 DÉDIÉES AU HANDICAP

- **Actions de sensibilisation au handicap : coût zéro**
- **Taxi pour personnes en situation de handicap : 32 567€**
- **Prestations sociales handicap (personnels ou familles en situation de handicap) : 18 473€**
- **Conciergerie : 525€**

Une partie de certaines dépenses est prise en charge par le FIPHFP. Par exemple, le FIPHFP finance 50€ par jour et par personne pour chaque trajet de taxi domicile-travail des personnes en situation de handicap. Les sommes restantes sont à la charge de l'établissement démontrant une politique handicap forte de l'INSEP envers ses personnels.

### 6.3.4. BILAN DES ACTIONS LIÉS AUX HANDICAPS

Le service social-handicap de l'INSEP représente un acteur central dans l'accompagnement des salariés, des sportifs et des sportives de haut niveau. Les actions menées, qu'elles soient transversales, individuelles ou collectives, permettent de sensibiliser chacun et chacune par différents biais au handicap et à l'action sociale.

L'objectif est ainsi de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap en démocratisant le terme de handicap mais aussi en valorisant les compétences des personnes concernées.

L'année 2024 sera centrée sur l'élaboration d'actions en faveur des futurs retraités, mais aussi sur la réévaluation des prestations sociales ainsi que sur la mise en œuvre d'un plan de communication annuel autour du handicap et de l'action sociale.

# CONCLUSION

Comme indiqué lors de la précédente édition, le RSU est la photographie d'une année, mais il doit aussi s'inscrire dans le temps et permettre de dégager les tendances lourdes constatées au sein de l'INSEP, pour esquisser les évolutions à mettre en œuvre et aider à la décision.

Plusieurs constats faits l'année dernière au regard des données 2021-2022 peuvent à nouveau être effectués à la lecture des données 2023, et cela doit encourager l'établissement dans les travaux qu'il a engagés :

- **Le nombre de départs à la retraite a continué à diminuer en 2023, malgré une part non négligeable d'agents âgés de 55 ans et plus**, confirmant l'hypothèse d'un décalage des départs en raison de la proximité des JOP 2024. La tendance 2024-2025 indiquant une relance du nombre de départs à la retraite, l'INSEP est conforté dans sa démarche visant à prévoir régulièrement des points d'information collective sur ce sujet, ainsi que dans son projet de proposer un accompagnement individuel externe dans le cadre de l'action sociale ;
- **La part des contractuels à l'INSEP, y compris hors fonctionnaires détachés sur contrat, est plus importante que dans le reste de la fonction publique** et légitime d'autant plus la mise en œuvre d'un cadre général prévoyant les principes de gestion de ces personnels, qu'il s'agisse des modalités de leur recrutement et de fixation de leur rémunération, des procédures de réexamen salarial ou encore des critères internes pouvant autoriser un primo-recrutement en CDI ou une CDIisation anticipée. C'est ce cadre qui est soumis au CSAE du 26 novembre 2024 ;
- **Les moyens humains consacrés à la prévention ont certes évolué en 2023 avec la passation d'une convention avec l'AMET, mais étaient toujours limités au regard des besoins de l'établissement.** L'année 2024 constitue le début d'une nouvelle étape, avec la passation d'un marché avec l'AMET une attention plus importante accordée au tiers-temps s'agissant de la médecine du travail par rapport à ce qui était prévu dans la précédente convention, ainsi qu'avec la publication d'une fiche de poste d'agent de prévention doté d'une quotité de travail de 100%.

D'autres données témoignent des améliorations déjà observables et consécutives aux décisions de la direction, telle que la **baisse constatée en 2023 du nombre d'accidents du travail / de service hors accidents de trajet**, qui résulte en partie des mesures prises concernant la sécurité des agents de l'unité des installations sportives, lesquelles doivent évidemment être poursuivies dans le temps et renforcées.

Enfin, certains indicateurs doivent amener l'établissement à s'interroger, quand bien même les chiffres concernés ne s'inscrivent pas pour l'instant dans une tendance pluriannuelle supérieure à deux ans. Il en est ainsi de **la surreprésentation des femmes parmi les agents absents pour raison de santé**. Ce phénomène est également constaté au sein de l'ensemble de la fonction publique, mais cela ne doit pas empêcher l'établissement d'une part de creuser le sujet afin de vérifier qu'il n'y a pas de facteurs liés à l'organisation du travail à l'INSEP et, d'autre part, de mettre en œuvre des dispositifs prenant en compte les spécificités de la santé des femmes qui constitue une des priorités fixées par les orientations stratégiques ministérielles en matière de santé et sécurité au travail.

