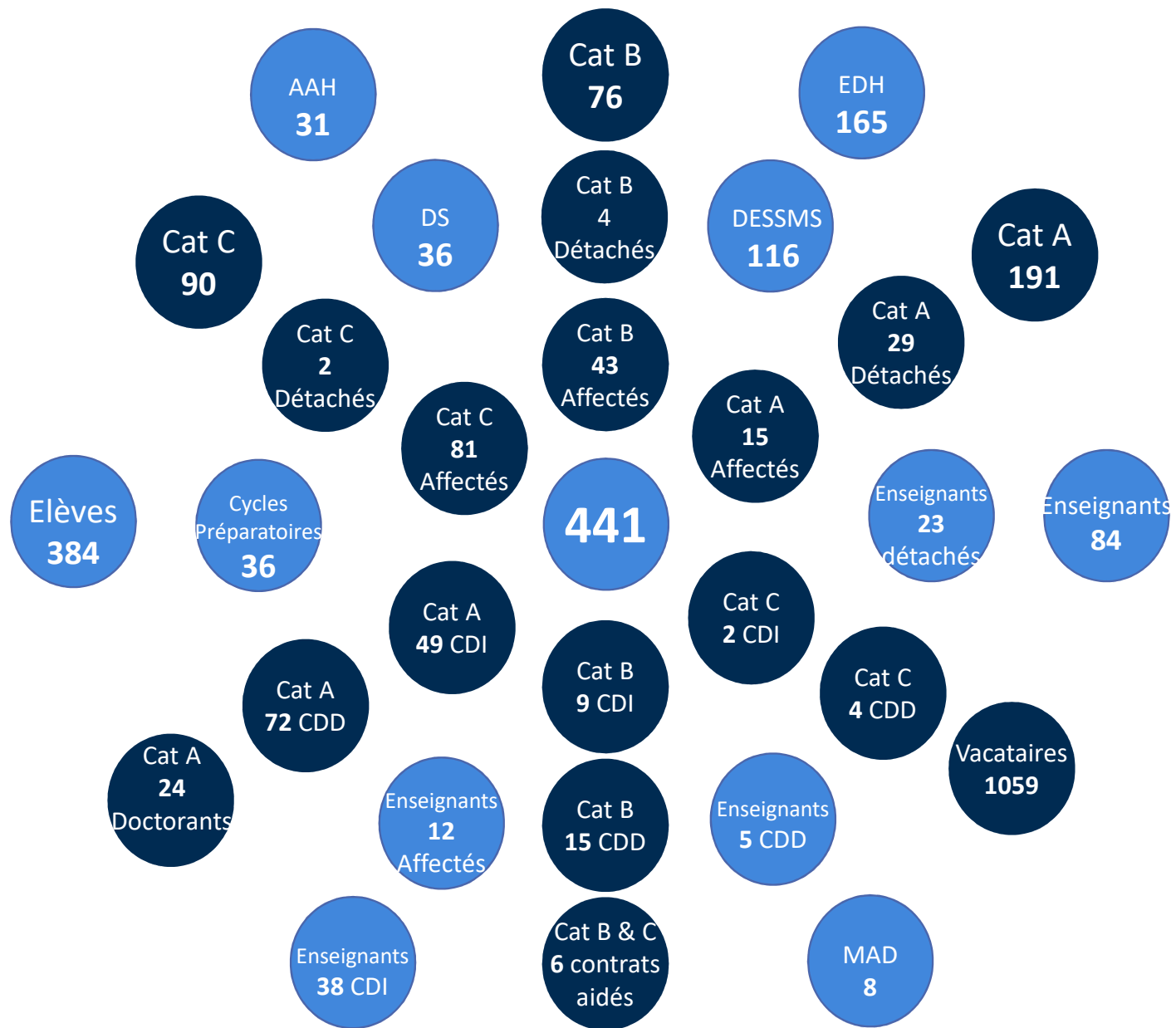


Bilan Social 2021

Direction des Ressources Humaines

Sommaire

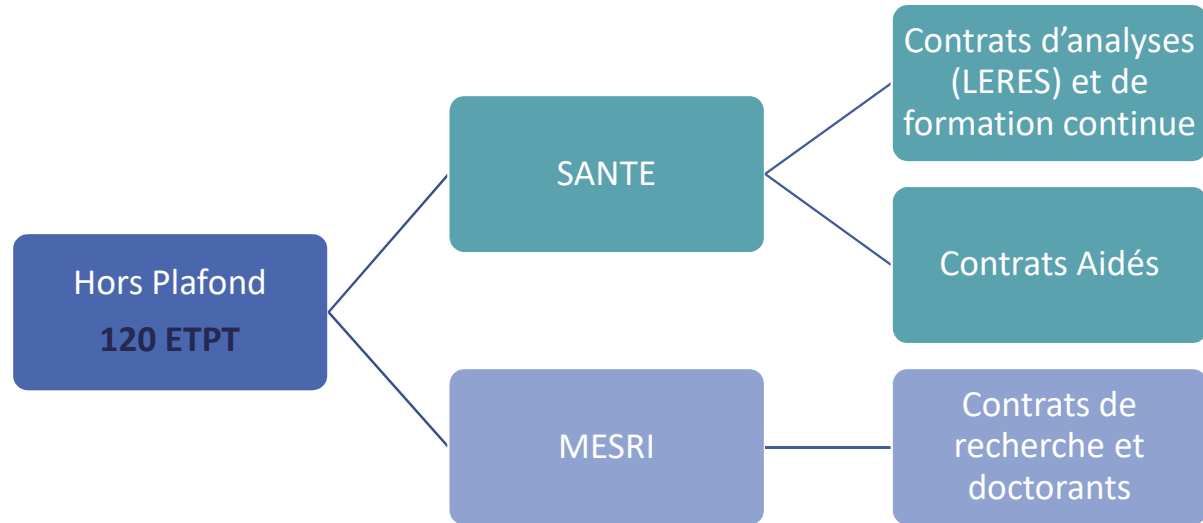
1. Les effectifs
2. Le temps de travail et les absences
3. Le dialogue social, QVT, RSE
4. Les prestations sociales
5. La formation et les concours
6. L'égalité femmes/hommes
7. La masse salariale
8. Les Elèves fonctionnaires rémunérés
9. L'actualité réglementaire



1. La répartition par plafond

 295 ETPT

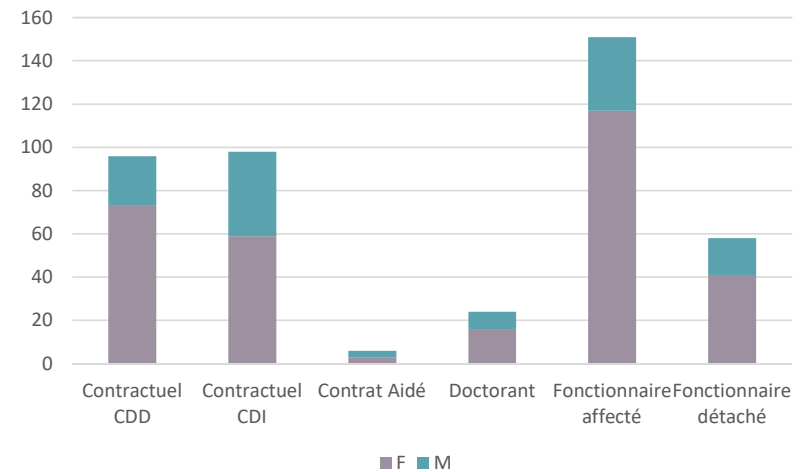
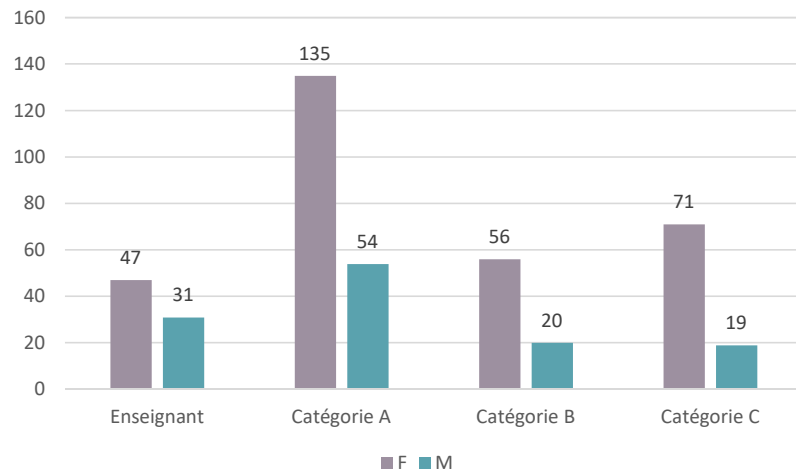
 22 ETPT



1
2
3
4
5
6

1. La répartition par catégorie et par sexe

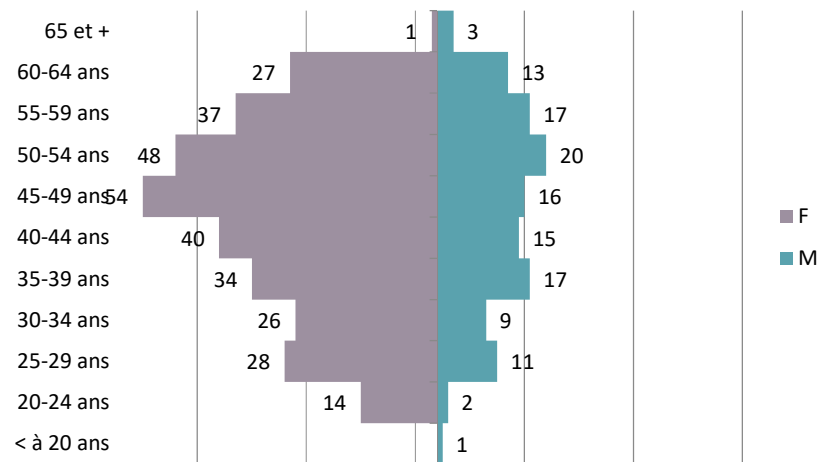
71% 



1
2
3
4
5
6

1. La répartition par âge et par sexe

45 ans 



+ de 55 ans

→ 23%



Poste d'assistante

Poste d'enseignant
ou technique

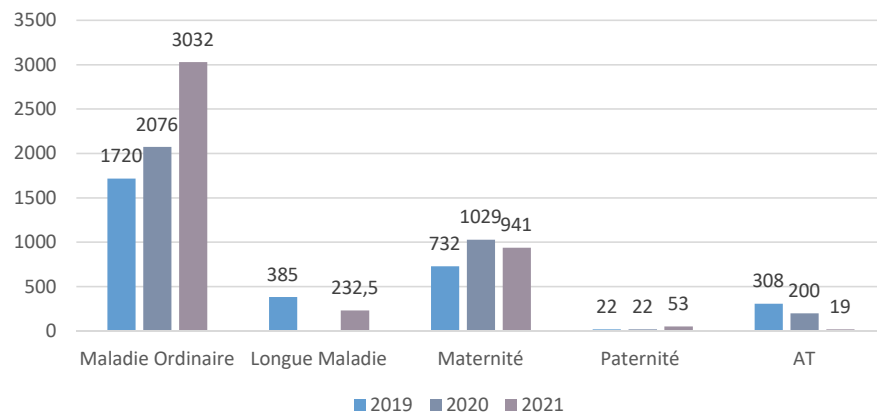


→ 94% en CDI ou fonctionnaires

2. Le Temps de Travail et les Absences

↗ 12,5% d'agents à temps partiel ou incomplet 

Répartition du nombre de jour d'absence par motif



CET

→ 51 agents ont sollicité le paiement

↗ 526 jours 

↘ 855 jours épargnés

 1,9 millions d'euros en provision (6800 jours)

↘ 7 accidents du travail



1
2
3
4
5
6

3. Le dialogue social : les dossiers spécifiques

Lignes Directrices de Gestion

Carrières et valorisation des parcours professionnels

RIFSEEP

Fiche d'auto-positionnement pour les catégories C

RNEH

Nouveau référentiel pour les heures complémentaires

Cartographie des NBI

Cartographie des fonctions : responsabilité / expertise

1
2
3
4
5
6

3. La Qualité de Vie au Travail

Télétravail



Nouvelle charte du télétravail votée à l'unanimité le 11/02/2021





Ouverture aux agents à temps partiel

Augmentation du nombre de jours autorisés de télétravail

Création du « forfait télétravail » de 15 jours

29 → 93 → 160 Télétravailleurs 

27 Hommes  133 Femmes 

79 catégorie A 34 catégorie B 46 catégorie C

37,5% d'agents en télétravail au sein des fonctions support

1
2
3
4
5
6

3. La Qualité de Vie au Travail

La gestion de la crise sanitaire 

Comité de suivi de la situation
sanitaire (C3S)

9 actualisations de la FAQ pour
les personnels

Centres de dépistage

17 Ambassadeurs
prévention Covid

Box de collecte de masques

Autotests

1
2
3
4
5
6

3. La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

24 travailleurs ayant une RQTH

2 référentes handicap

5 apprentis

50 stagiaires

6,4% taux d'emploi des
personnes en situation de handicap



5 emplois étudiants

1 contrat d'insertion

1ère Bourse à la mobilité interne



1
2
3
4
5
6

4. Les Prestations Sociales

↘ 79k€ de budget dépensé



38k€ pour les séjours vacances, séjours enfants et chèques vacances



10k€ de contribution à la subvention interministérielle repas



15k€ pour l'arbre de Noël



5k€ pour les chèques CESU



11k€ pour les secours et l'AEH



0,8k€ de chèques cadeaux



1
2
3
4
5
6

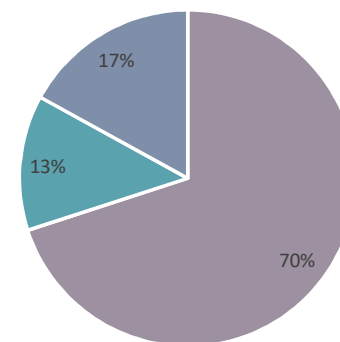
5. La Formation

218k€ budget dépensé en 2021 

370 agents partis en formation 

10 formations accordées dans le cadre du CPF 

Répartition des dépenses par axe de formation



■ Adaptation dans l'emploi ■ Développement des compétences ■ Apprentissage

1
2
3
4
5
6

5. Les Réussites au Concours

Catégorie **A**

1 inscrit à une prépa



3 ont passé le concours



0 lauréat



Catégorie **B**

13 inscrits à une prépa



14 ont passé le concours



1 lauréat



Catégorie **C**

0 inscrit à une prépa



0 ont passé le concours



0 lauréat



Tableaux d'avancement
et listes d'aptitudes

5 Catégorie **C**

2 Catégorie **B**

6.L'égalité Femmes - Hommes

Suivi du **plan d'action égalité femmes-hommes**




Actions de sensibilisation : table ronde, intervention de la référente égalité, distribution du guide de secours contre le harcèlement de rue, diffusion de vidéos ...

Rémunération : pas d'évolution significative les femmes sont toujours sur-représentées dans les rémunérations les plus basses, et sous représentées dans les rémunérations les plus hautes.

7.La Masse Salariale

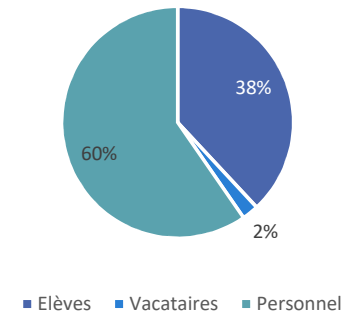
↘ 42 millions d'euros 

↗ 114k€ des dépenses sur les ressources propres 

→ des dépenses de vacataires, mais en baisse par rapport à l'activité « normale » 

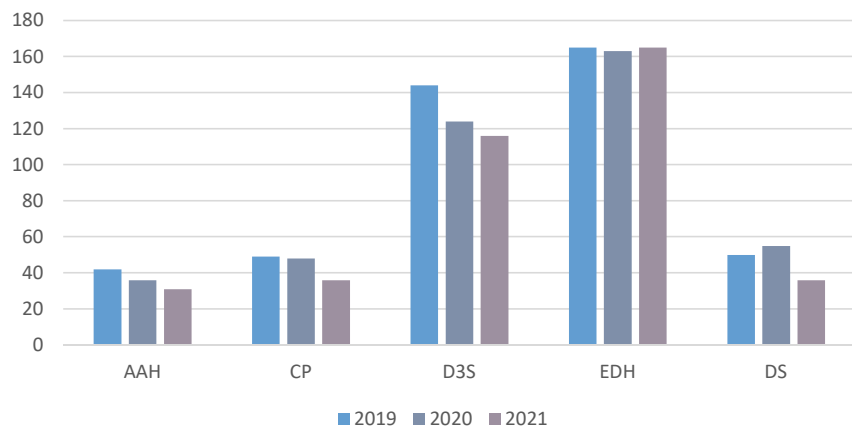
↘ 1,5 million d'euros des dépenses des Élèves liée à une diminution des effectifs chez les D3S, les DS et les AAH 

Répartition de la masse salariale

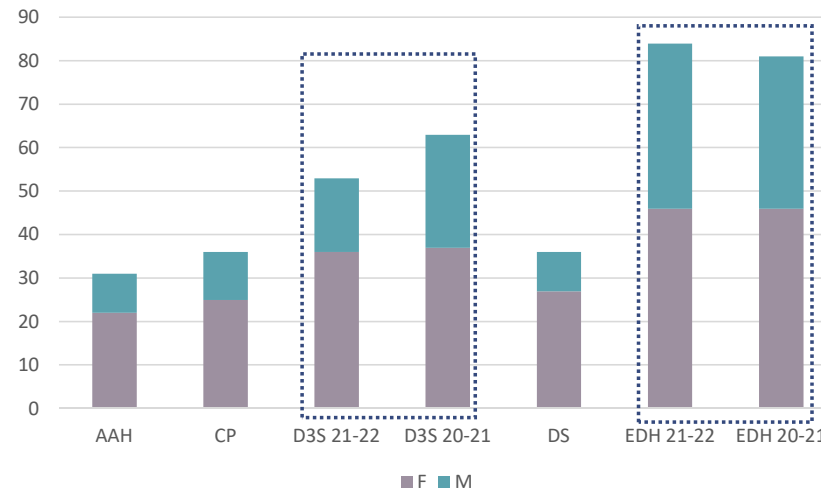


8. Les élève FPH

Evolution des effectifs moyens annuels



11 élèves 



1408 jours d'arrêt maladie en 2021 

7 congés maternité

Et

1 congé paternité



3 accidents du travail



62% 

35 ans 

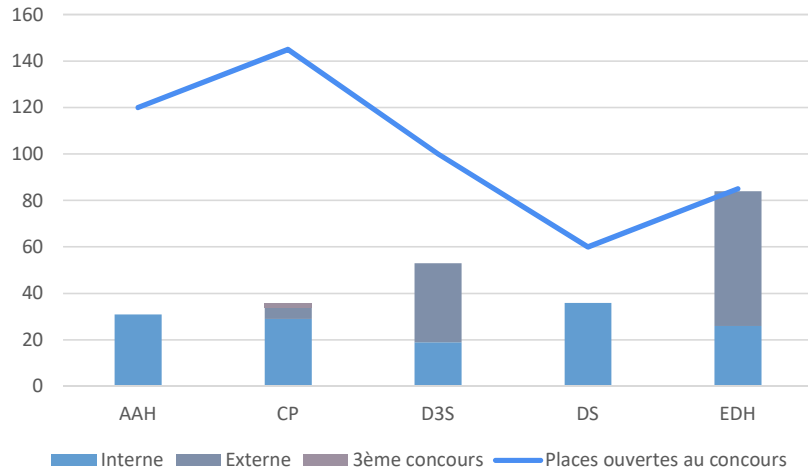
60-64 ans
55-59 ans
50-54 ans
45-49 ans
40-44 ans
35-39 ans
30-34 ans
25-29 ans
20-24 ans



F
M

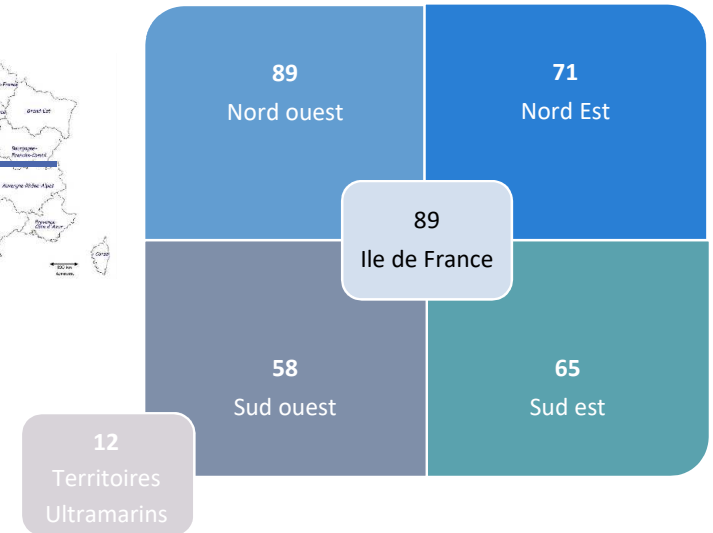
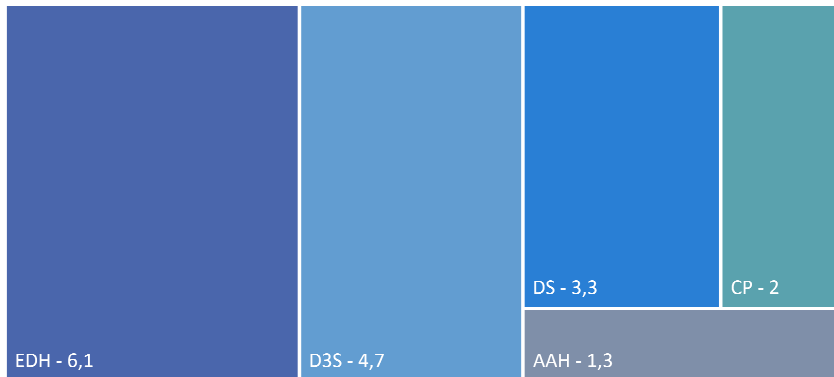


Répartition des Elèves par nature du concours en comparaison du nombre de places ouvertes



(en millions d'euros)

■ EDH - 6,1 ■ D3S - 4,7 ■ DS - 3,3 ■ AAH - 1,3 ■ CP - 2



5090 €/mois



8. Les élèves : dossier spécifique

Revalorisation de la rémunération des élèves DH et D3S

Concertation avec la DGOS

Échanges de bonnes pratiques avec l'ENA

Alignement sur les élèves de l'ENA et l'INET

Revalorisation de l'indemnité de formation et de l'indemnité forfaitaire

Création d'une Indemnité de Maintien de Rémunération (IMR)

Baisse de l'INM de départ 372->359

Dispositif transitoire pour les secondes années : indemnité différentielle

Surcoût : 1,8 millions par an pour les 2 promotions