

Rapport social unique

Année 2023

Introduit par la loi relative à la transformation de la fonction publique du 06 août 2019, le rapport social unique (RSU) est une évolution du bilan social. L'article L231-1 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que le RSU s'élabore tous les ans à partir d'une base de données, par laquelle des indicateurs pourront servir à comparer et informer les activités de gestion des ressources humaines de l'établissement.

Ainsi, la base de données utilisée pour établir le RSU au CNPFP est issue du logiciel SIRH, *Virtualia*, qui a permis de faire ressortir toutes les informations RH des agents, comme le précise les dispositions du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020.

De ce fait, ce rapport présente une situation comparée entre genre (femmes, hommes) en termes d'effectif. Également sur des thématiques en lien avec la formation, les métiers, les rémunérations et un état des absences recensé sur l'année.

Depuis 2021, le CNPFP s'est doté d'un plan d'action « égalité professionnelle » afin de s'inscrire dans la démarche nationale de lutte contre les discriminations. Un rapport a été mis en place en 2023 dans le but d'analyser la population du CNPFP et de mettre en avant les actions menées par l'établissement en termes de lutte contre les inégalités hommes/femmes, et d'une manière générale, contre toutes les discriminations susceptibles d'exister dans le domaine professionnel. Le calcul de l'index femmes-hommes est en cours de finalisation.

Enfin, le rapport social unique est d'une grande utilité en tant qu'outil de prospective RH, mais également dans le cadre du dialogue social. Il se porte sur le périmètre du CNPFP qui comprend la direction générale, dix centres régionaux de propriété forestière, un service de recherche et développement – l'Institut pour le Développement Forestier et un service dédié au Label Bas Carbone – Le C+FOR :

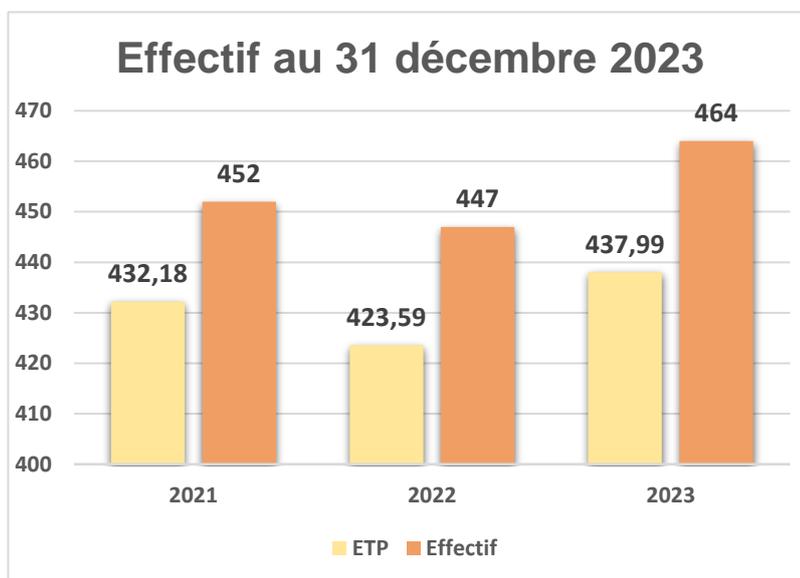
- Direction générale du CNPFP ;
- L'institut pour le Développement Forestier ;
- Le C+FOR – forêt et carbone ;
- CRPF Hauts-de-France – Normandie ;
- CRPF Grand-Est ;
- CRPF Bretagne Pays de la Loire ;
- CRPF Ile de France Centre-Val de Loire ;
- CRPF Bourgogne Franche Comté ;
- CRPF Nouvelle Aquitaine ;
- CRPF Auvergne Rhône Alpes ;
- CRPF Occitanie ;
- CRPF Provence Alpes Côte d'Azur ;
- CRPF Corse.

Table des matières

1. Structure de l'effectif.....	4
2. Emploi	6
3. L'organisation du travail.....	10
4. Age et pyramide des âges	13
5. Formation.....	16
6. Les rémunérations.....	19
8. Santé au travail	21
9. Dialogue social et les crédits d'œuvres sociales.....	23
10. Annexe.....	26
11. Glossaire.....	26

1. Structure de l'effectif

1.1 Effectif inscrit au 31 décembre 2023



Le périmètre est l'effectif global du CNPF : Fonctionnaires, CDI et CDD.

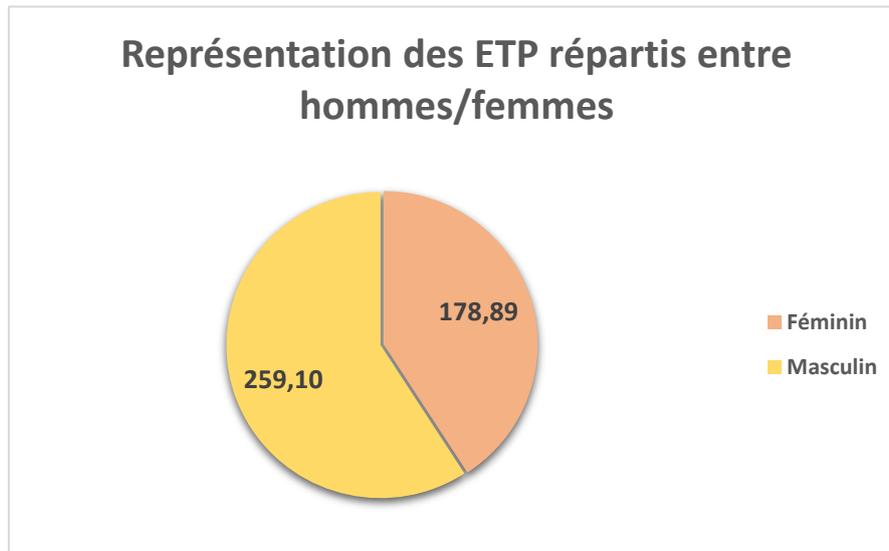
1.2 Répartition du personnel par nature de contrat au 31 décembre 2023

	2021	2022	2023
Fonctionnaires affectés	11,30	19,70	20,50
Personnel de droit public CDI	284,28	275,39	268,07
Personnel de droit public CDD	99,74	88,60	98,72
Personnel de droit privé CDI	36,30	34,80	37,20
Personnel de droit privé CDD	0,00	5,10	13,50
Total	431,62	423,59	437,99

Le personnel sous plafond représente :

- En 2021 : 337,42 ETP ;
- En 2022 : 329,89 ETP ;
- En 2023 : 325,77 ETP.

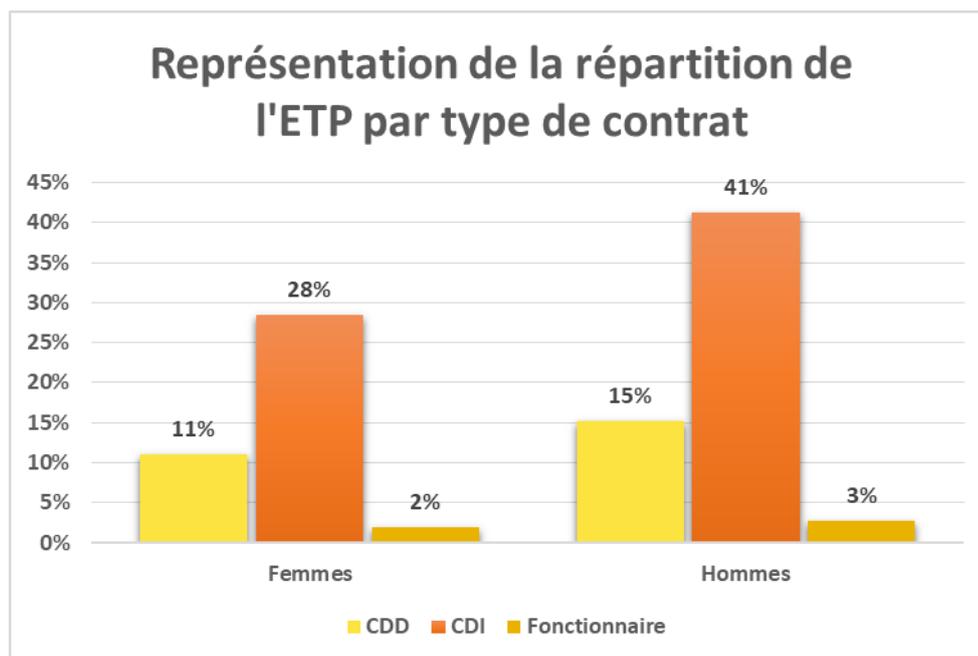
1.3 Répartition selon le genre en équivalent temps plein au 31 décembre 2023



La répartition hommes/femmes en équivalent temps plein et en effectif physique représente :

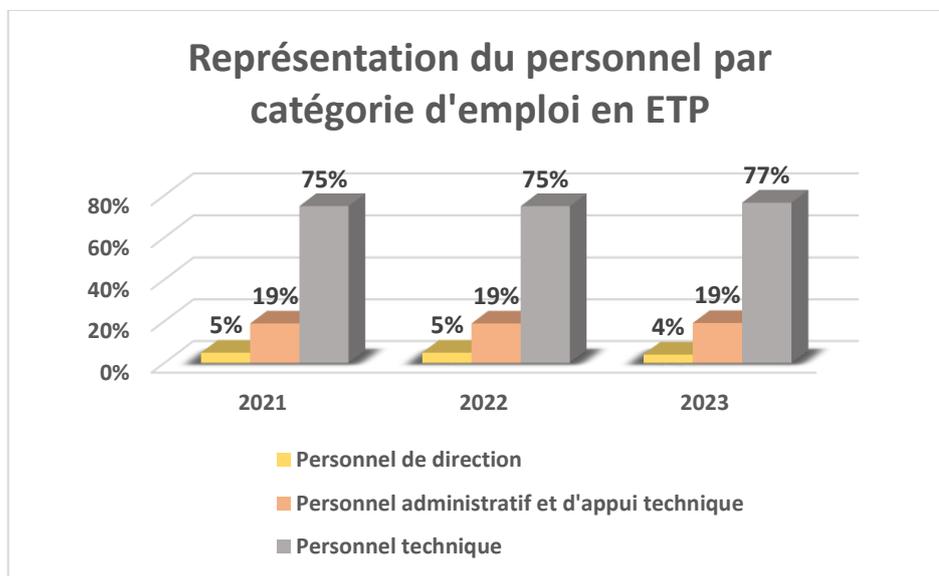
- **En 2021** : 265 hommes et 187 femmes / **432,19 ETP** : **61%** hommes et **39%** femmes
- **En 2022** : 261 hommes et 186 femmes / **423,59 ETP** : **61%** hommes et **39%** femmes
- **En 2023** : 264 hommes et 200 femmes / **437,99 ETP** : **59%** hommes et **41%** femmes

1.4 Répartition hommes/femmes de l'ETP par type de contrat au 31 décembre 2023



2. Emploi

2.1 Répartition du personnel par catégorie d'emploi en ETP au 31 décembre 2023



2.2 Répartition de l'effectif global par métier selon le genre au 31 décembre 2023

	Femme	Homme	Total
Direction	2	17	19
Administratif (Cat A)	16	7	23
Administratif (Cat B)	59	7	66
Administratif (Cat C)	2	0	2
Ingénieur Forestier	54	74	128
Technicien Forestier	55	155	210
Apprenti administratif	4	2	6
Apprenti technique	5	2	7
Employé de ménage	3	0	3
Total	200	264	464

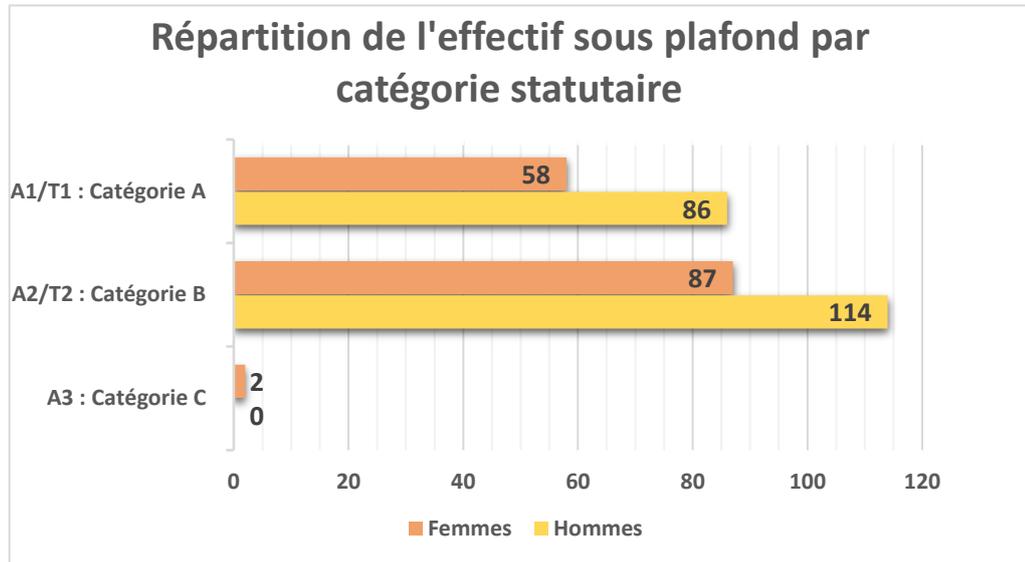
2.2.1 Répartition hommes/femmes par métier au 31 décembre 2023

	Femme	%	Homme	%	Total	%
Direction	2	1%	17	6%	19	4%
Administratif (Cat A)	16	8%	7	3%	23	5%
Administratif (Cat B)	59	30%	7	3%	66	14%
Administratif (Cat C)	2	1%	0	0%	2	0%
Ingénieur Forestier	54	27%	74	28%	128	28%
Technicien Forestier	55	28%	155	59%	210	45%
Apprenti administratif	4	2%	2	1%	6	1%
Apprenti technique	5	3%	2	1%	7	2%
Employé de ménage	3	2%	0	0%	3	1%
Total	200	100%	264	100%	464	100%

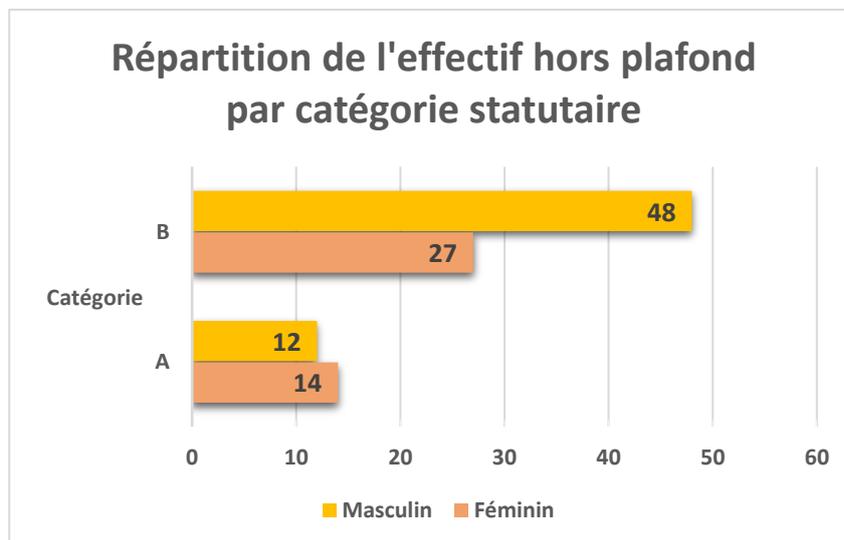
2.2.2 Répartition des métiers respectifs entre hommes/femmes au 31 décembre 2023

	Femme	%	Homme	%	Total	%
Direction	2	11%	17	89%	19	100%
Administratif (Cat A)	16	70%	7	30%	23	100%
Administratif (Cat B)	59	89%	7	11%	66	100%
Administratif (Cat C)	2	100%	0	0%	2	100%
Ingénieur Forestier	54	42%	74	58%	128	100%
Technicien Forestier	55	26%	155	74%	210	100%
Apprenti administratif	4	67%	2	33%	6	100%
Apprenti technique	5	71%	2	29%	7	100%
Employé de ménage	3	100%	0	0%	3	100%
Total	200	43%	264	57%	464	100%

2.3 Représentation hommes/femmes du personnel sous plafond par catégorie statutaire en effectif physique au 31 décembre 2023



2.3.1 Représentation hommes/femmes du personnel hors plafond par catégorie statutaire en effectif physique au 31 décembre 2023



2.4 Les stagiaires et apprentis accueillis au CNPFP

	2021	2022	2023
Stagiaires	65	36	120
Alternants	3	7	13
Total	68,00	43,00	133,00

Les stagiaires et apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul du plafond d'emploi. Il convient de préciser que le passage des stagiaires au CNPFP en 2023 varie non seulement sur la durée (une semaine à six mois), mais aussi sur le niveau du stage (stage de découverte, d'observation ou de validation de fin d'études). À noter également la progression de l'apprentissage au sein du CNPFP, ce qui correspond à la politique gouvernementale sur ce sujet. L'apprentissage se réalise par ailleurs sur des dossiers concrets et dans divers métiers (administratifs ou techniques) au sein du CNPFP. Il constitue un très bon vivier pour les recrutements à venir.

2.5 Emploi et mesures en faveur des personnes en situation de handicap

Les employeurs publics ont une obligation d'emploi de 6% en faveur des personnes en situation de handicap.

Lorsque l'obligation n'est pas ou est partiellement respectée, elle se traduit par le paiement d'une contribution au FIPHFP (Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Le FIPHFP est un acteur essentiel de la politique du handicap qui, à l'aide des contributions financières des employeurs, accompagne la mise en œuvre d'une politique incitative, favorisant insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et formation des agents handicapés.

Les contributions payées par le CNPFP au titre des 3 dernières années évoluent en fonction du nombre de travailleurs handicapés employés par l'établissement et des dépenses réalisées dans cet objectif d'emploi ou de maintien dans l'emploi :

- **56 367.08 €** au titre de l'année 2022 (données 2021) ;
- **63 259.65 €** au titre de l'année 2023 (données 2022) ;
- **49 584.83 €** au titre de l'année 2024 (données 2023).

	2021	2022	2023
Travailleurs BOE*	14	12	14
Dépenses réalisées**	6 512,92 €	8 695,35 €	8 015,17 €

*Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

**Dépenses réalisées auprès des entreprises employant des travailleurs handicapés ou pour faciliter l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour 2023 est revenu au niveau de 2021 suite à l'embauche de 2 agents au cours de l'année (dont une apprentie).

A noter que deux agents ont également réalisé les démarches pour être reconnus travailleurs handicapés au cours de l'année 2023. Ce statut permet de mobiliser les crédits du FIPHFP pour des aménagements de postes adaptés, avec du matériel de qualité supérieure, mais également de disposer d'un accompagnement personnalisé d'un conseiller cap emploi.

La démarche de reconnaissance du handicap est conditionnée par un critère psychologique important. Il convient donc de conseiller aux agents d'en parler avec leur médecin traitant qui sera à l'origine du dossier de saisine de la Maison départementale du handicap.

Le niveau de dépenses réalisées se maintient proche de 8 000 € pour 2023. Il s'agit principalement de dépenses de prestations réalisées auprès des entreprises adaptées. Seul le coût de la main d'œuvre peut être valorisé.

Le CNPFP, dans la mesure de ses possibilités et de la spécificité de ses métiers, souhaite être un établissement plus inclusif et favoriser le recrutement de personnel en situation de handicap. Et ce, conformément au contrat d'objectif et de performance (COP) et du plan d'action qui en découle.

Il participe chaque année à accueillir des personnes handicapées dans le cadre des « Duo Day » en publiant des offres.

Pour 2023, 3 duos ont pu être concrétisés dans le but de faire découvrir les métiers du CNPFP (2 techniciens forestiers et 1 développeur d'application). Le CNPFP manifeste sa gratitude envers les stagiaires volontaires qui ont contribué à la valorisation de cette journée de partage.

3. L'organisation du travail

3.1 Le temps de travail

Le temps de travail au sein du CNPFP est fixé selon l'arrêté du 25 novembre 2002 relatif aux cycles de travail des personnels du Centre national professionnel et des centres régionaux de la propriété forestière. Il permet de travailler selon trois cycles hebdomadaires au choix des agents qui sont :

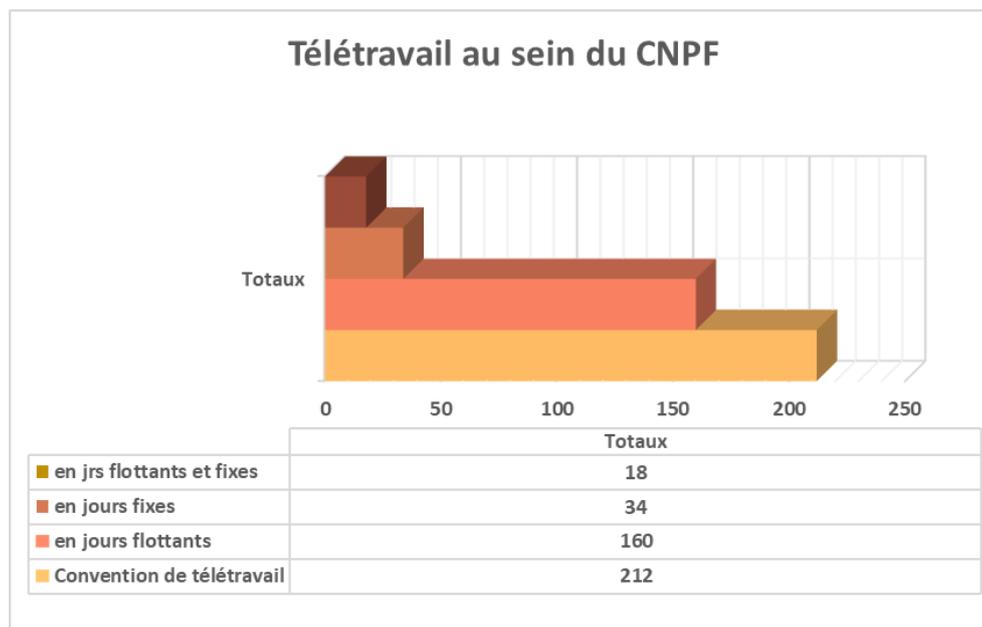
- * Un travail hebdomadaire de 35 heures : 12 agents à temps complet sur ce cycle
- * Un travail hebdomadaire de 37 heures avec l'acquisition de 12 jours de RTT par an, diminués d'un jour au titre de la journée de solidarité : 5 agents à temps complet sur ce cycle

- * Un travail hebdomadaire de 38 heures et 30 minutes avec l'acquisition de 20 jours de RTT par an diminués d'un jour au titre de la journée de solidarité : 378 agents à temps complet sur ce cycle au 31 décembre 2023.

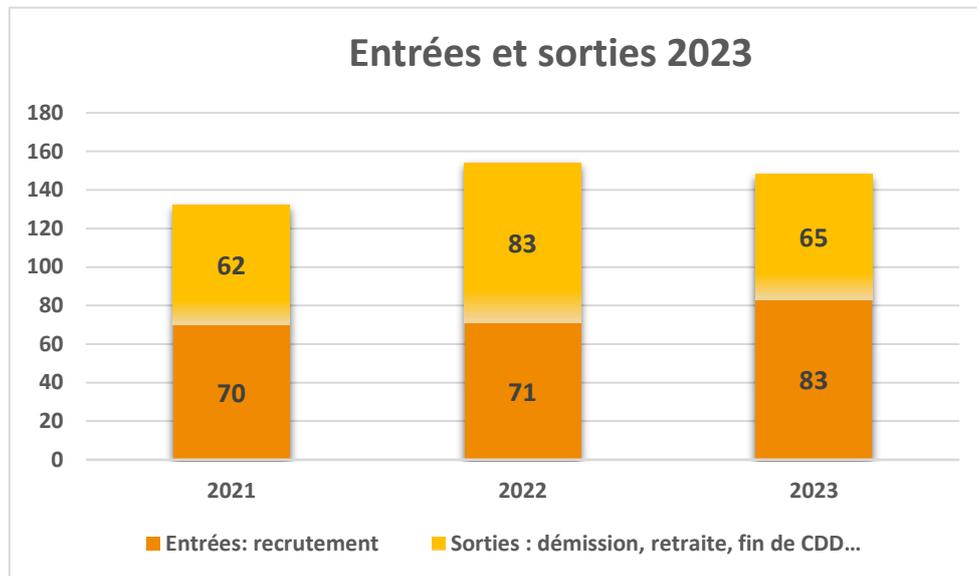
3.2 Répartition de l'effectif par quotité de temps de travail

	2021	2022	2023
Temps complet	385	376	395
Temps incomplet	27	27	25
Temps partiel	40	44	44
Total	452	447	464

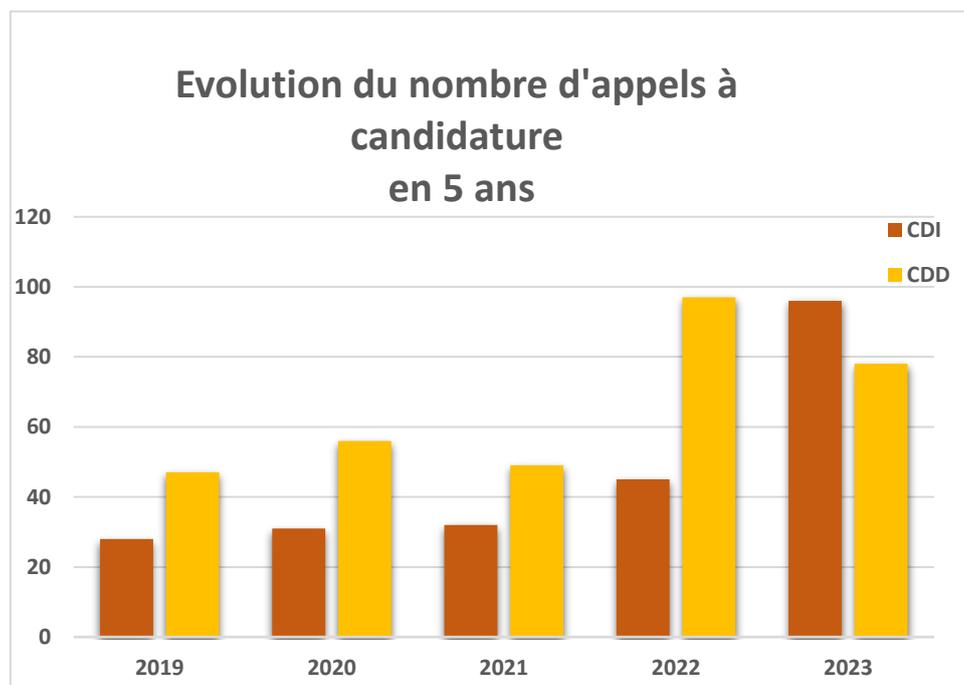
3.3 Le télétravail au sein de l'établissement au 31 décembre 2023



3.4 Flux des entrées et sorties en effectif au 31 décembre 2023



En 2023, il y a eu l'ouverture de quelques ETP supplémentaires au profit des entrées et l'occupation de certains postes dans l'établissement. Toutefois, les difficultés de recrutement perdurent au CNPF sur l'ensemble des métiers, liées notamment à une certaine perte d'attractivité du secteur forestier et à une forte concurrence (démission et proposition de renouvellement refusée). Obtenant peu de candidats conformes à l'appel à candidature, certains profils de poste font l'objet de plusieurs republications.



Concernant les sorties, on comptabilise :

- **8** départs à la retraite ;
- **1** décès non imputable au service ;
- **23** démissions ;
- **1** rupture conventionnelle ;
- **1** disponibilité ;
- **1** licenciement en fin de période d'essai ;
- **1** licenciement pour inaptitude physique ;
- **3** fins d'apprentissage ;
- **26** fins de contrat à durée déterminée (CDD).

4. Age et pyramide des âges

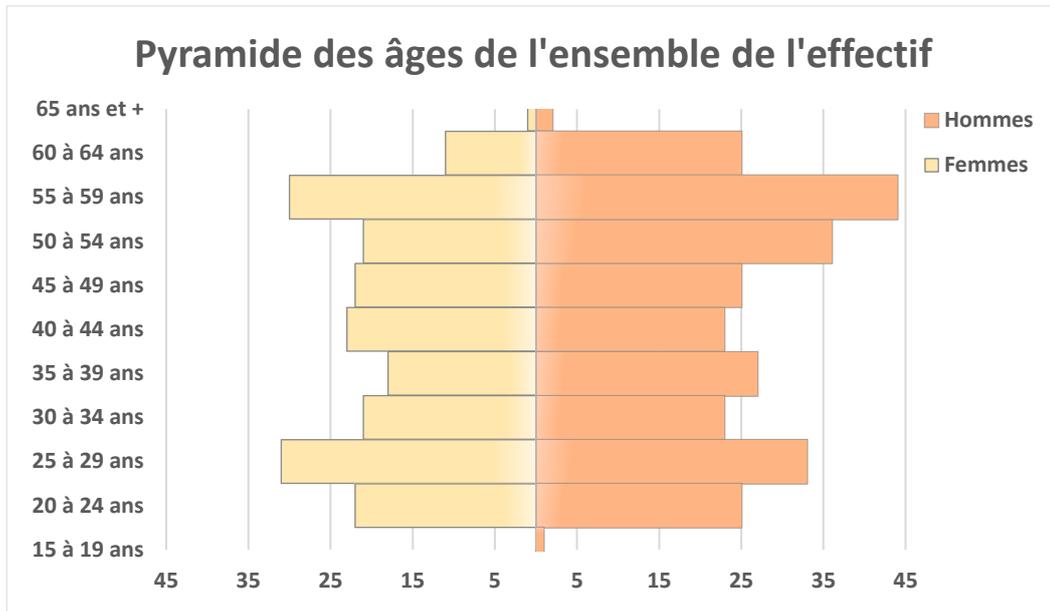
4.1 Age moyen de l'ensemble de l'effectif au 31 décembre 2023

	2021	2022	2023
Femmes	43,1	42,2	40,8
Hommes	43,1	43,4	42,5
Total	43,1	42,9	41,8

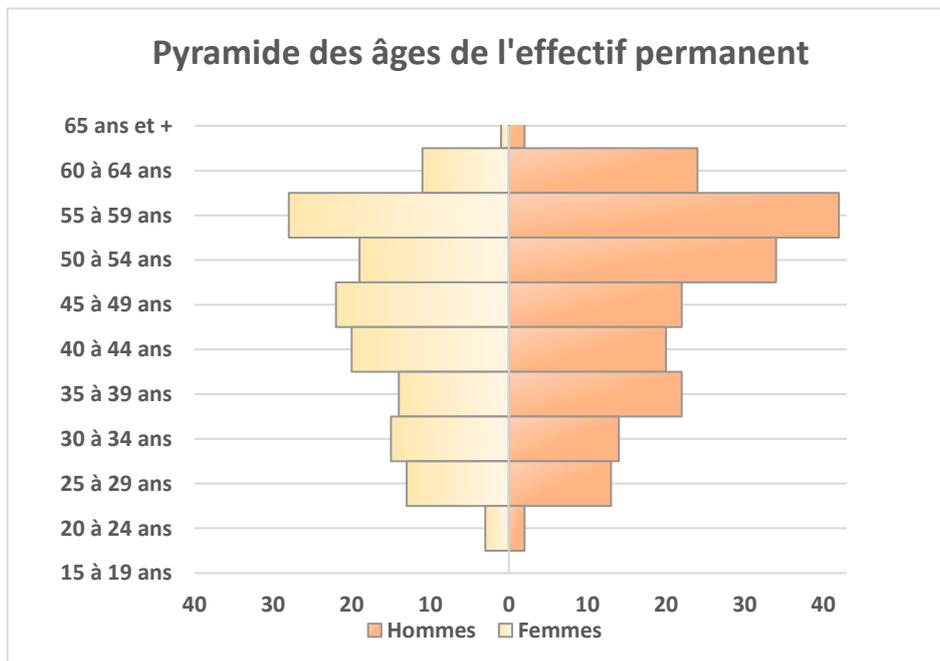
4.2 Age moyen de l'ensemble de l'effectif en fonction du métier au 31 décembre 2023

	Femme	Homme	Total
Directeur et Directeur Adjoint	57,0	54,7	54,9
Administratif (Cat A)	48,8	52,1	49,8
Administratif (Cat B)	49,3	44,4	48,7
Administratif (Cat C)	61,5	0,0	61,5
Ingénieur Forestier	36,4	45,0	41,3
Technicien Forestier	35,2	40,3	39,0
Apprenti administratif	23,4	23,3	23,4
Apprenti technique	25,0	19,7	23,0
Employé de ménage	48,3	0,0	48,3
Total	40,8	42,5	41,8

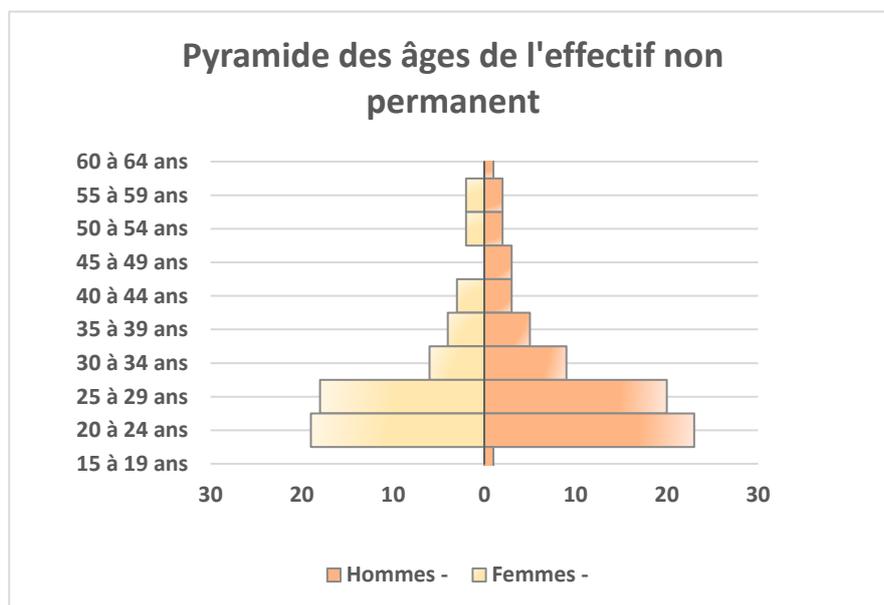
4.3 Pyramide des âges de l'ensemble de l'effectif au 31 décembre 2023



4.3.1 Pyramide des âges de l'effectif permanent au 31 décembre 2023



4.3.2 Pyramide des âges de l'effectif non permanent au 31 décembre 2023



4.4 Age *moyen* des départs en retraite au 31 décembre 2023

	Nombre de départ	Moyenne d'âge
Ingénieur Forestier	2	64,0
Technicien Forestier	4	62,5
Personnel Administratif	2	64,0
Total	8	63,00

En 2023, le CNPFF a recensé 8 départs à la retraite avec une moyenne d'âge de 63 ans. Ce qui représente 1,7% de l'effectif global. Dans tous les établissements, on constate une hausse de l'âge moyen du départ à la retraite, l'impact carrière longue s'estompe.

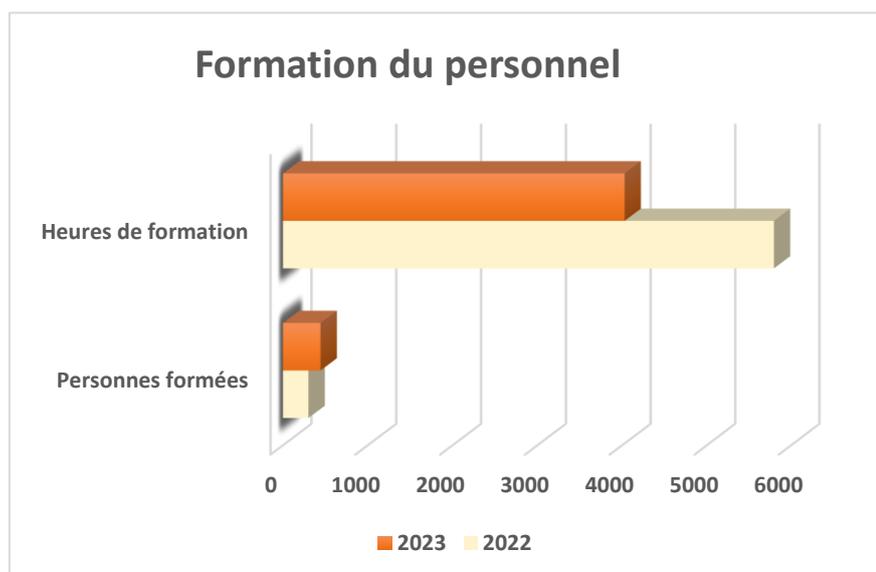
5. Formation

5.1 Les chiffres clés de la formation en présentiel en 2023



444 agents formés / 86 formations / 4 029 heures

Les formations ont été organisées dans le cadre du Plan de Développement des Compétences National (PDCN) complété par des actions organisées dans les services et régions. Ont été intégrés au PDCN tous les stages IDF. Une convention de mutualisation des formations CNPF/Infoma/ONF/IGN pour des échanges de places entre les quatre organismes a permis à plusieurs agents de suivre des stages dans les trois autres organismes partenaires. En 2023, **444** personnes (+ 47 %), dont quelques élus, apprentis et stagiaires ont suivi l'une des **86** formations, pour **4 029** heures (-30 %) dont **251** pour les personnels de direction. Cette augmentation s'explique notamment par la mise en place de la formation obligatoire pour les agents, particulièrement la formation en cyber sécurité.



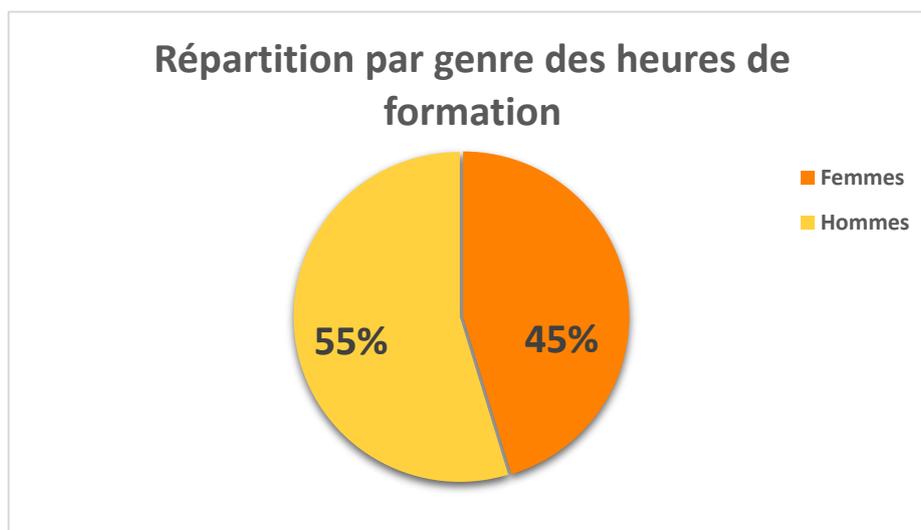
5.2 Les thèmes des formations en 2023

Parmi les thèmes traités par le PDCN, on peut citer notamment :

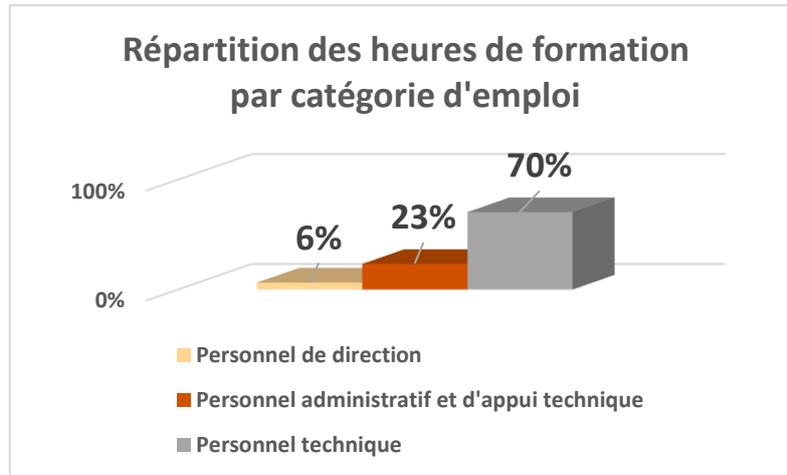
• Premiers secours et santé sécurité au travail	771 h
• Communication-formation	731,5 h
• Gestion forestière et sylviculture	709 h
• Diagnostic sol, flore, arbre, dépérissement	383,5 h
• Gestion de projets	367,5 h
• Cyber sécurité	323,5 h
• SIG, télédétection, cartographie	162 h
• Comptabilité-RH	153 h

En 2023, trois demandes de CPF ont également été accordées.

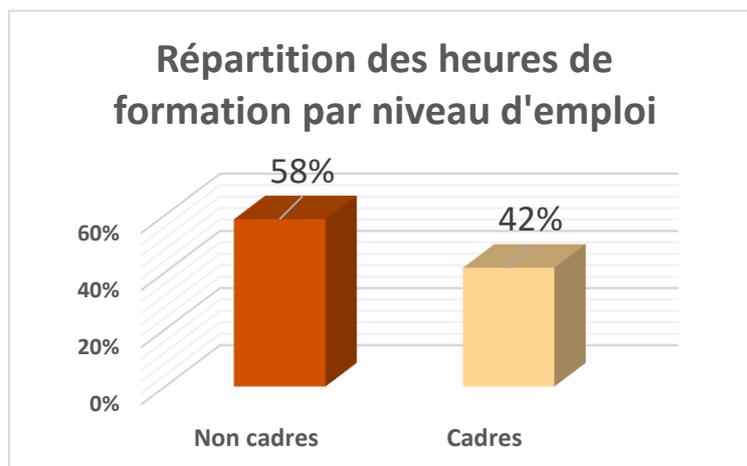
5.3 Répartition des heures de formations par genre au 31 décembre 2023



5.4 Répartition des heures en fonction de la catégorie d'emploi



5.5 Répartition des heures en fonction du niveau d'emploi



5.6 Dépenses consacrées à la formation en 2023

	2021	2022	2023
Plan national*	29 560,00 €	30 939,00 €	62 956,00 €
Plans régionaux*	21 115,00 €	35 219,00 €	30 646,00 €
Total	50 675,00 €	66 158,00 €	93 602,00 €

*Hors frais de déplacement et frais de personnel

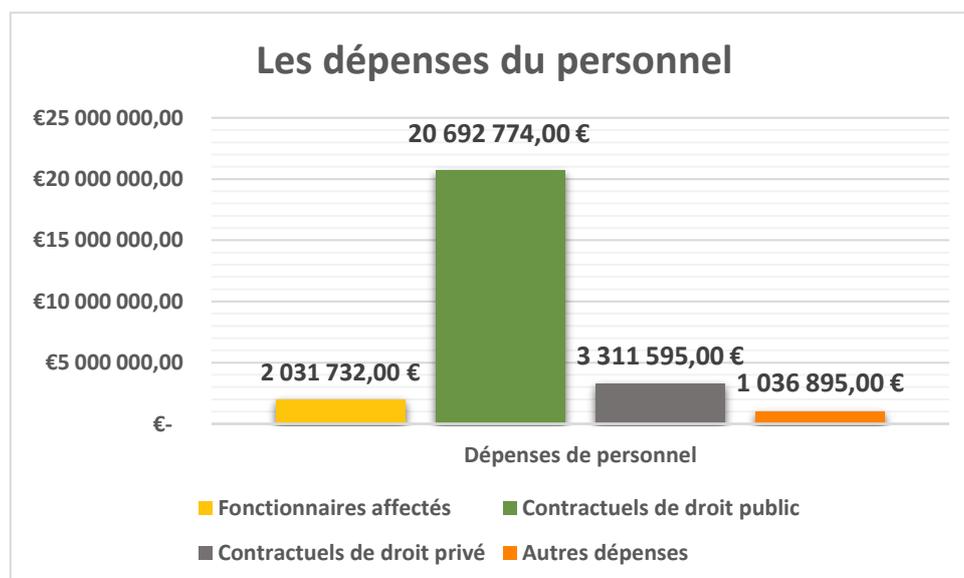
L'Établissement s'engage dans la formation de ses agents. On observe une hausse significative depuis 2020 des dépenses consacrées à la formation :

- **33%** de 2021 à 2022 ;
- **42%** de 2022 à 2023.

A la suite de la mise en place d'actions de formation spécifiques au CODIR en 2023, le CNPF a déployé un réel effort pour la formation de ses agents à tous les niveaux de la hiérarchie. Particulièrement des plans d'actions de formation des cadres de l'établissement, afin de mieux avancer sur les projets stratégiques, considérant le nombre d'heures accordé sur l'année aux thématiques de gestion de projets et de management. Le taux triennal des dépenses de formation est de **85%** entre 2021 et 2023 et une augmentation par rapport à 2022 de **42%**.

6. Les rémunérations

6.1 Les dépenses de personnel au 31 décembre 2023



Les dépenses de personnel en 2023 s'élèvent à **27 072 996,00 €**. Les autres dépenses de personnel représentent : les agents rémunérés à l'acte, à la tâche, les prestations sociales, les allocations diverses, les impôts et taxes associés.

6.2 Coût moyen d'un agent en équivalent temps plein au 31 décembre 2023

	2021	2022	2023
Personnel en CDI et/ou fonctionnaires affectés	61 925,00 €	61 650,60 €	63 574,44 €
Personnel en CDD	37 133,00 €	33 824,70 €	35 424,54 €

En 2023, la moyenne du coût du personnel en CDI a légèrement évolué par rapport à 2022, ainsi que celle du personnel en CDD. Un effort a été fait pour améliorer le niveau du régime indemnitaire des personnels détachés et CDI relevant du quasi statut. Le RIFSEEP a également été revalorisé. Un nouveau barème relatif à la rémunération des CDD a également été mis en place.

7. La carrière

	2021	2022	2023
Nombre de personnels ayant bénéficié d'un avancement accéléré d'échelon	56	52	54
Nombre de mois accordés au titre des avancements accélérés d'échelon	250	241	245
Nombre d'agent au dernier échelon	88	100	98
Nombre de changement de classe	19	20	20
Nombre de précarisations	0	0	0
Nombre de mobilités	5	9	11
Nombre d'agent ayant bénéficié d'une mesure promotionnelle	75	72	74

La campagne de promotion annuelle a conduit à 20 changements de classe en 2023. A noter le nombre important d'agents ayant atteint le dernier échelon. Le projet de rénovation du quasi statut, en cours de finalisation, devrait permettre de nouvelles perspectives de carrière.

8. Santé au travail

8.1 Nombre de jours total d'arrêt par filière au 31 décembre 2023

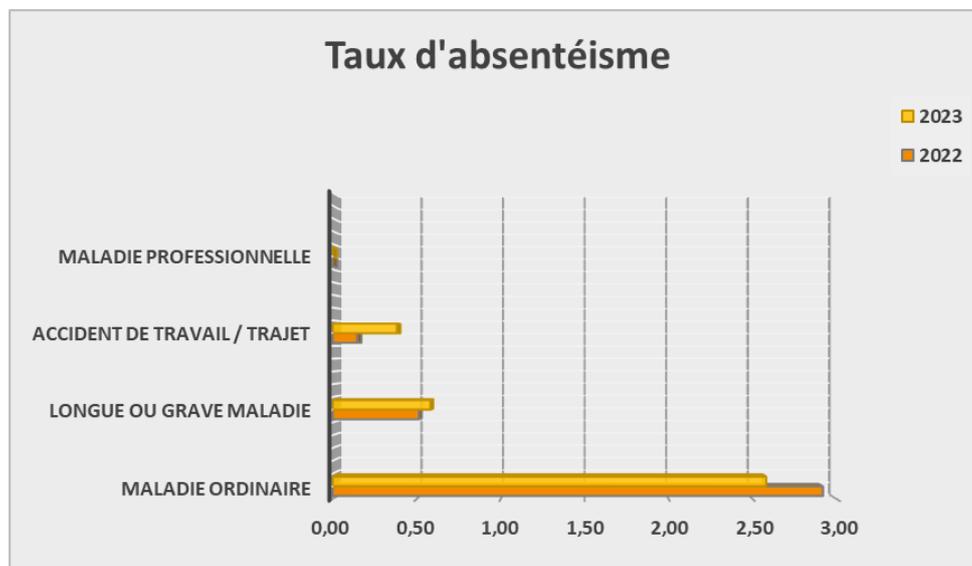
		2021	2022	2023
Maladie ordinaire	Administratif et Direction	638	1504	1121
	Technique	1990	1306	1392
	Total	2628	2809	2513
Longue ou grave maladie	Administratif et Direction	384	179	183
	Technique	449	315	384
	Total	833	494	567
Accident de travail / Trajet	Administratif et Direction	15	36	10
	Technique	3	105	363
	Total	18	141	373
Maladie professionnelle	Administratif et Direction	0	0	0
	Technique	318	0	0
	Total	318	0	0
Nb total de jours d'arrêt		3797	3444	3453
Nb jours arrêt > 3 mois hors ALD*		682	936	663
Nb jours total d'arrêt excluant les arrêts > 3 mois hors ALD		3115	2508	2790

*Les congés maladies de plus de 90 jours hors affection longue durée peuvent se lire comme des jours d'arrêt de travail pour des congés de maladie ordinaire, d'accident de travail ou de trajet.

8.2 Nombre de jours d'arrêt moyen par agent

		2021	2022	2023
Maladie ordinaire	Administratif et Direction	5,27	12,63	9,42
	Technique	6,03	3,98	4,03
	Total	5,81	6,28	5,41
Longue ou grave maladie	Administratif et Direction	3,17	1,50	1,54
	Technique	1,36	0,96	1,11
	Total	1,85	1,11	1,22
Accident de travail / Trajet	Administratif et Direction	0,12	0,30	0,08
	Technique	0,01	0,32	1,05
	Total	0,04	0,32	0,80
Maladie professionnelle	Administratif et Direction	0,00	0,00	0,00
	Technique	0,96	0,00	0,00
	Total	0,71	0,00	0,00
Taux moyen d'arrêt en %		8,42	7,70	7,44
Taux moyen excluant les arrêts > 3 mois hors ALD		6,91	5,61	6,01

8.3 Taux d'absentéisme en 2023 par nature de congé et maladie professionnelle



Au total, le taux d'absentéisme¹ moyen est de **3.55%** en 2023, **3.58%** en 2022, et **3.73%** en 2021.

8.4 Accident de travail et trajet

En 2023, le CNPF a recensé :

- **9** accidents de travail avec des arrêts de travail de **373** jours au total soit un taux de fréquence à **13.20%** et un taux de gravité de **0.54%** ;
- **7** accidents de travail occasionnant des arrêts de travail de **343** jours
- **2** accidents de trajet pour un total d'arrêt de travail de **30** jours.

	2022	2023
Taux de fréquence²	4,452472351	13,2052072
Taux de gravité³	0,200361256	0,54728247

¹ Annexe 10.1

² Le taux de fréquence prend en compte le degré d'exposition des salariés aux risques – Annexe 10.2

³ Le taux de gravité prend en compte la gravité des accidents en fonction de la durée des arrêts de travail

9. Dialogue social et les crédits d'œuvres sociales

9.1 Le dialogue social

Les instances de dialogue social (Comité Social d'Administration, Commission Consultative Nationale et Locale) se sont réunies en présentiel et en visioconférence au cours de l'année 2023. Etant un établissement avec des délégations à travers le territoire, ce modèle d'organisation des réunions facilite l'efficacité du dialogue social entre les instances de représentativité du CNPFP et de ses centres. Le comité social d'administration (CSA) s'est réuni 5 fois au cours de l'année 2023 : 01 février, 30 mars, 03 mai, 09 juin et le 23 novembre.

La commission consultative nationale (CCN) s'est réunie le 22 mai et les commissions locales se sont réunies au moins une fois par an dans chacune des branches.

En outre, dans le cadre de l'obligation de la mise en place de la protection sociale complémentaire (PSC) pour les agents de la fonction publique de l'Etat, un groupe de travail composé des organisations syndicales et de la direction des ressources humaines a été constitué pour la négociation des garanties de la nouvelle mutuelle, dont le déploiement sera au 1^{er} juin 2024. Une formation du groupe de travail s'était tenue le 09 mai 2023.

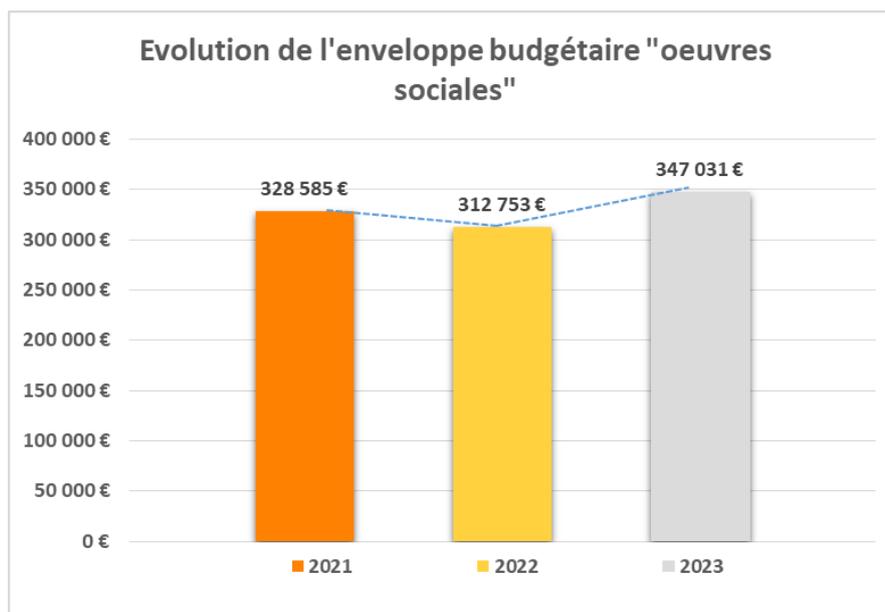
Le CSA a été installé en janvier 2023 suite au scrutin de décembre 2022. Les élections pour la commission nationale de discipline ont eu lieu le 12 décembre 2023.

Les sujets traités :

- **Organisation :**
 - Projet SPSI
 - Accord d'établissement relatif à la PSC
 - Examen du règlement intérieur
 - Installation de la CCN
 - Calendrier des instances
 - Projet de loi incendies
- **Carrière des agents :**
 - Promotions par changement de classe
 - Avancements accélérés d'échelons
 - Droits syndicaux
 - Congés de fractionnement
 - Plan égalité Hommes-Femmes
- **Masse salariale et effectif**
 - Protection Sociale Complémentaire

- Paies des salariés de droit privé et cotisation retraite
- Campagne des primes annuelles
- Rapport Social Unique (RSU)/Bilan social

9.2 Les crédits d'œuvres sociales



Au total 347 031€ ont été consacrés aux crédits d'œuvres sociales en 2023 : une dépense qui a augmenté de 11%, étant donné l'augmentation de l'effectif et la poursuite des avantages sociaux sur l'année tels que l'indemnité de télétravail, des maîtres d'apprentissage et les tickets restaurants.

9.3 Indemnités annexes 2023

En 2023, les agents ont pu bénéficier des indemnités suivantes :

- **Indemnité télétravail** : 2,88€ par jour de télétravail avec une limite de 253,44€, soit 88 jours pour l'année 2023 (mise en place du télétravail au 1^{er} janvier 2023)
- **Indemnité forfaitaire mutuelle** : Participation employeur à hauteur de 15€ par mois pour les agents remplissant les conditions d'éligibilité et ayant fait la demande
- **L'indemnité des maîtres d'apprentissage** : un montant total de 3 166,67€ a été versé au profit de 7 maîtres d'apprentissage

- **L'indemnité forfaitaire de mobilité durable** : à la suite de la décision du 12 octobre 2022 et mise en place au 1^{er} janvier 2023 par la note de service n°2023-15, un montant de 14 000 € sera versé en février 2024 au profit de 56 agents



En 2023, le CNPF a versé à ses agents **78 235,23 €** au titre des indemnités de télétravail, de mutuelle et de maitres d'apprentissage.

10. Annexe

10.1 Méthode de calcul du taux global d'absentéisme au 31 décembre 2023

ETPT 2023 : 424,11 ; en heure : 681 549,3232 h

Nombre d'heures de travail par jour : 7h

Taux global d'absentéisme : $\frac{\text{Nombre de jours total d'arrêt de travail} \times \text{Nombre d'heures de travail par jour}}{\text{Nombre total d'heures de travail sur l'année}} \times 100$

10.2 Méthode de calcul du taux de fréquence et de gravité des arrêts du travail et de trajet au 31 décembre 2023

Taux de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$

Taux de gravité : $\frac{\text{Nombre de jours perdus}}{\text{nombre d'heures travaillées}} \times 1000$

Indice de fréquence : $\frac{\text{Nombre d'accidents de travail avec arrêt}}{\text{effectif}} \times 1000$

Nombre d'agents ayant un accident avec au moins un arrêt de travail : 9 agents

Référence de calcul INRS : <https://www.inrs.fr/demarche/atmp/statistiques-nationales.html>

11. Glossaire

BOE : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

CCN : Commission Consultative Nationale

CGFP : Code Général de la Fonction Publique

Effectif physique : Unité de mesure en nombre de personne (1 agent = 1 en terme d'effectif)

ETP : Unité de mesure proportionnelle au nombre d'heures travaillées (1 agent à temps incomplet 80% = 0.80 ETP)

ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé

FP : Fonction Publique

FPE : Fonction Publique de l'Etat

OS : Organisation Syndicale

PSC : Protection Sociale Complémentaire

SPSI : Schéma Pluriannuel sur la Stratégie Immobilière

RSU : Rapport Social Unique

GPEEC : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences