

Rapport social unique



Année 2024

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 matière de lutte contre les inégalités hommes/femmes, et d'une manière générale, contre toutes les discriminations susceptibles d'exister dans le domaine professionnel. L'index femmes-hommes est de 80/100 pour l'année 2023.

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 porte sur le périmètre du CNPFP qui comprend la direction générale, dix délégations territoriales, un service de recherche et développement – l'Institut pour le Développement Forestier et un service dédié au Label Bas Carbone – le C+FOR :

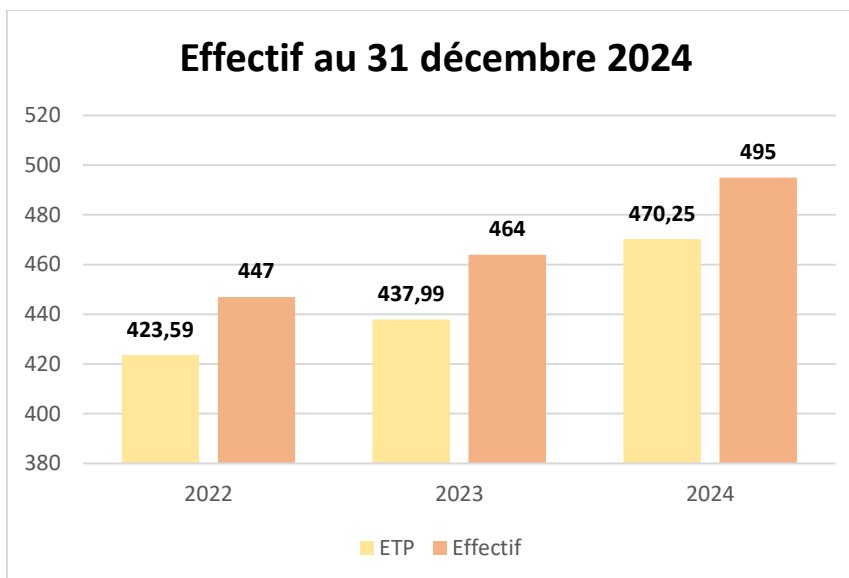
- Direction générale du CNPFP ;
- L'institut pour le Développement Forestier ;
- Le C+FOR – forêt et carbone ;
- CNPFP Auvergne-Rhône-Alpes ;
- CNPFP Bourgogne-Franche-Comté ;
- CNPFP Bretagne-Pays de la Loire ;
- CNPFP Corse ;
- CNPFP Grand Est ;
- CNPFP Hauts-de-France – Normandie ;
- CNPFP Ile-de-France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

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
7. La carrière.....	20
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 2024



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

La hausse des effectifs est le résultat de l'octroi de 21 ETPT accordés en 2024 au titre de la loi n°2023-580 dite « loi incendie » du 10 juillet 2023 répartis en 11 référents incendie et 10 agents en délégations pour faire face à l'abaissement du seuil de 25 à 20 ha des documents de gestion durable. Ils comprennent également les 16 ETPT sous plafond mais non financés par la subvention pour charges de service public (SCSP) : 11 ETPT financés sur conventions accordés pour 2023 et 5 ETPT de plus pour 2024.

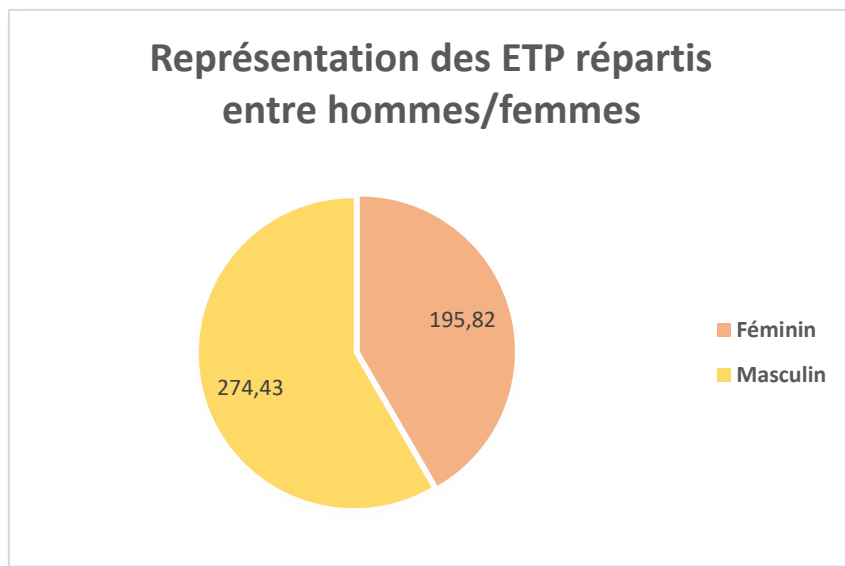
1.2 Répartition du personnel par nature de contrat au 31 décembre 2024

	2022	2023	2024
Fonctionnaires affectés	19,70	20,50	24,20
Personnel de droit public CDI	275,39	268,07	295,14
Personnel de droit public CDD	88,60	98,72	102,91
Personnel de droit privé CDI	34,80	37,20	37,50
Personnel de droit privé CDD	5,10	13,50	10,50
Total	423,59	437,99	470,25

Le personnel sous plafond représente :

- En 2022 : 329,89 ETP ;
- En 2023 : 325,77 ETP.
- En 2024 : 376,12 ETP

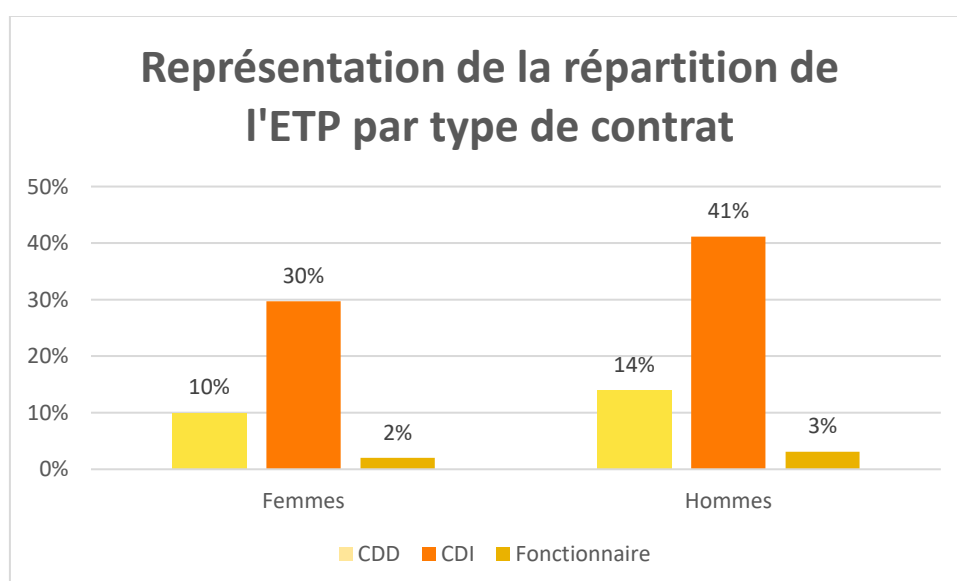
1.3 Répartition selon le genre en équivalent temps plein au 31 décembre 2024



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

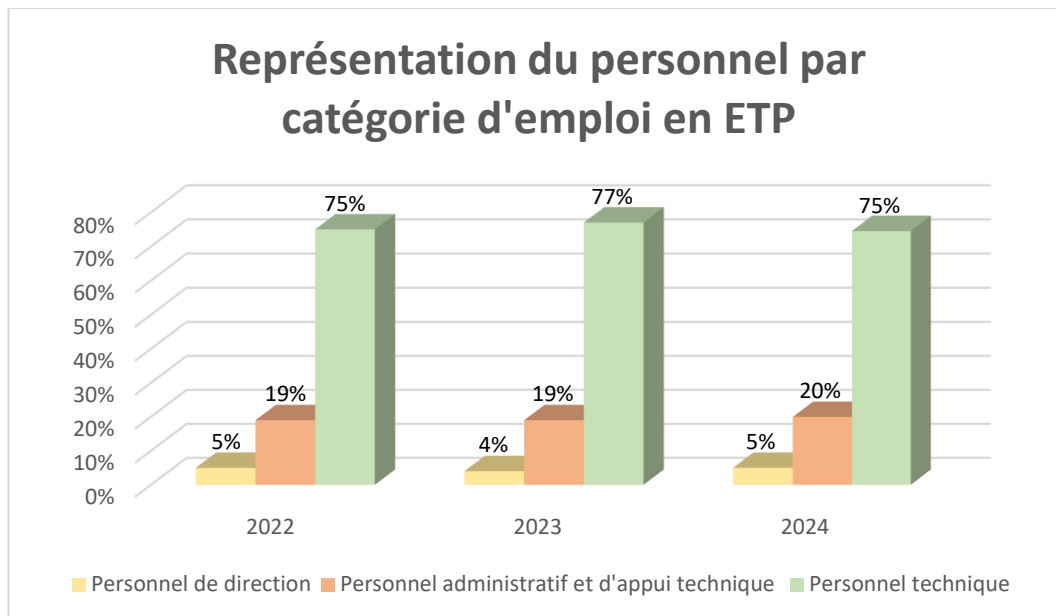
- **En 2022** : 261 hommes et 186 femmes / **423,59 ETP** : **61%** hommes et **39%** femmes
- **En 2023** : 264 hommes et 200 femmes / **437,99 ETP** : **57%** hommes et **43%** femmes
- **En 2024** : 281 hommes et 214 femmes / **470,25 ETP** : **58%** hommes et **42%** femmes

1.4 Répartition hommes/femmes de l'ETP par type de contrat au 31 décembre 2024



2. Emploi

2.1 Répartition du personnel par catégorie d'emploi en ETP au 31 décembre 2024



2.2 Répartition de l'effectif global par métier selon le genre au 31 décembre 2024

	Femme	Homme	Total
Direction	3	22	25
Administratif (Cat A)	18	7	25
Administratif (Cat B)	65	8	73
Administratif (Cat C)	2	0	2
Ingénieur Forestier	61	71	132
Technicien Forestier	58	163	221
Apprenti administratif	3	3	6
Apprenti technique	1	7	8
Employé de ménage	3	0	3
Total	214	281	495

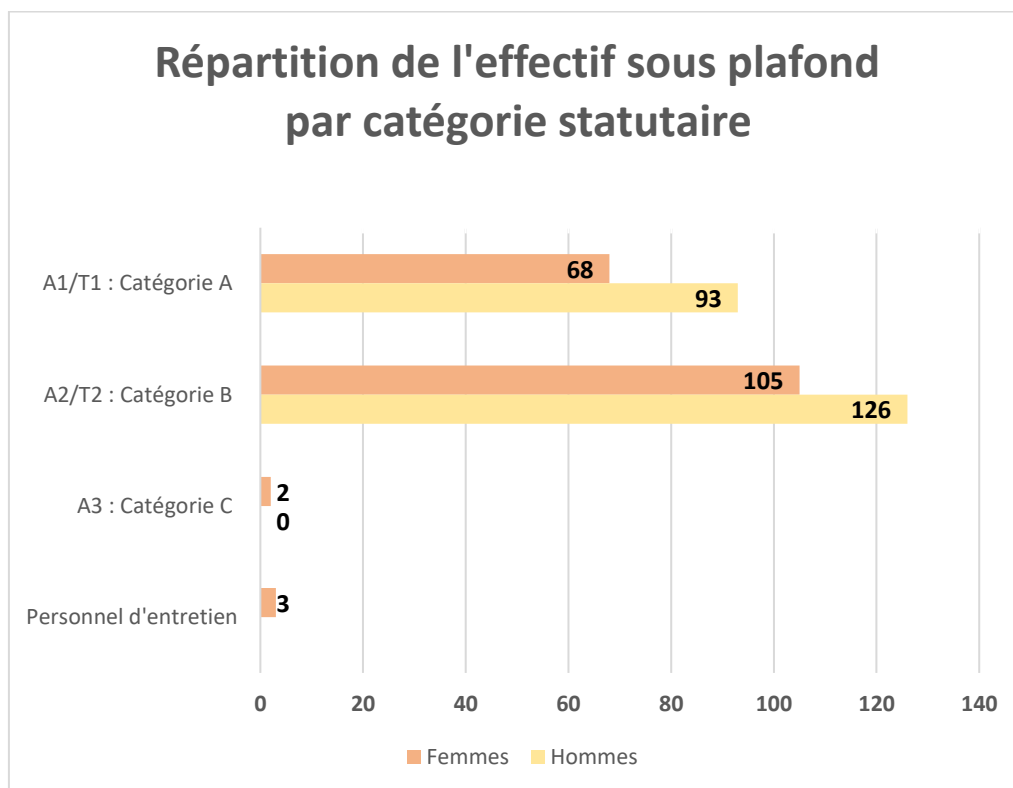
2.2.1 Répartition hommes/femmes par métier au 31 décembre 2024

	Femme	%	Homme	%	Total	%
Direction	3	1%	22	8%	25	5%
Administratif (Cat A)	18	8%	7	2%	25	5%
Administratif (Cat B)	65	30%	8	3%	73	15%
Administratif (Cat C)	2	1%	0	0%	2	0%
Ingénieur Forestier	61	29%	71	25%	132	27%
Technicien Forestier	58	27%	163	58%	221	45%
Apprenti administratif	3	1%	3	1%	6	1%
Apprenti technique	1	0%	7	2%	8	2%
Employé de ménage	3	1%	0	0%	3	1%
Total	214	100%	281	100%	495	100%

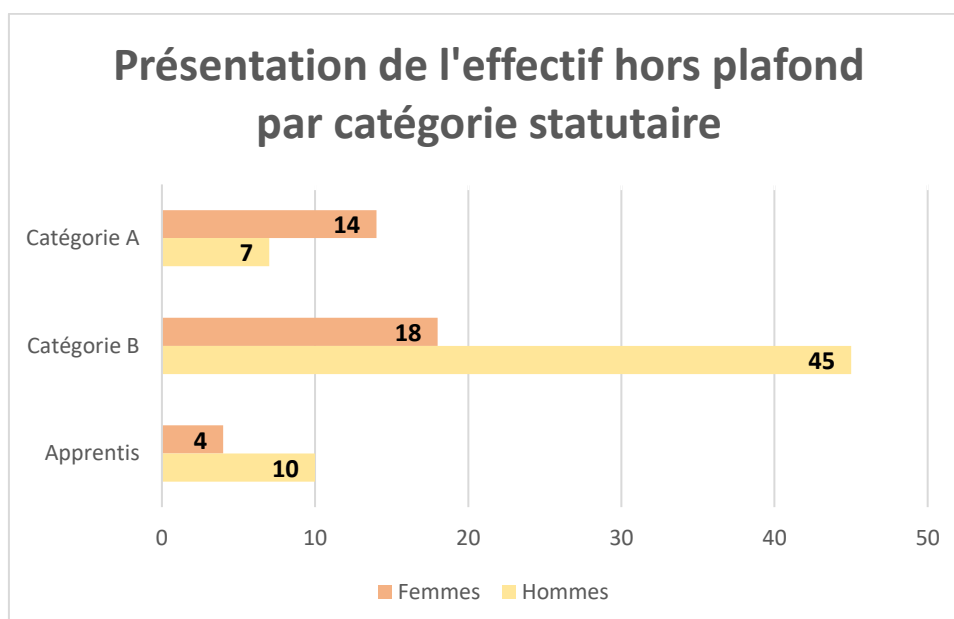
2.2.2 Répartition des métiers respectifs entre hommes/femmes au 31 décembre 2024

	Femme	%	Homme	%	Total	%
Direction	3	12%	22	88%	25	100%
Administratif (Cat A)	18	72%	7	28%	25	100%
Administratif (Cat B)	65	89%	8	11%	73	100%
Administratif (Cat C)	2	100%	0	0%	2	100%
Ingénieur Forestier	61	46%	71	54%	132	100%
Technicien Forestier	58	26%	163	74%	221	100%
Apprenti administratif	3	50%	3	50%	6	100%
Apprenti technique	1	13%	7	88%	8	100%
Employé de ménage	3	100%	0	0%	3	100%
Total	214	42%	281	58%	495	100%

2.3 Représentation hommes/femmes du personnel sous plafond par catégorie statutaire en effectif physique au 31 décembre 2024



2.3.1 Représentation hommes/femmes du personnel hors plafond par catégorie statutaire en effectif physique au 31 décembre 2024



2.4 Les stagiaires et apprentis accueillis au CNPFP

	2022	2023	2024
Stagiaires	36	120	134
Alternants	7	13	14
Total	43	133	148

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 2024 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 :

- **63 259.65 €** au titre de l'année 2023 (données 2022) ;
- **49 584.83 €** au titre de l'année 2024 (données 2023).
- **74 772.69 €** au titre de l'année 2025 (données 2024)

	2022	2023	2024
Travailleurs BOE*	12	14	13
Dépenses réalisées**	8 695,35 €	8 015,17 €	8 387,31 €

*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 pour 2024 est de 13 personnes, en très légère baisse par rapport à l'an passé suite au retour d'un agent fonctionnaire dans son Ministère d'origine (fin de détachement).

Le statut de travailleur handicapé permet de mobiliser les crédits du FIPHFP pour des aménagements de postes adaptés, avec du matériel de qualité supérieur, 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 2024. 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.

Il participe chaque année à accueillir des personnes handicapées dans le cadre des « Duo Day » en publiant des offres. Pour 2024, 2 duos ont pu être concrétisés dans le but de faire découvrir les métiers du CNPFP (1 expérience technique et 1 expérience administrative). 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 de l'établissement. Il permet de travailler selon trois cycles hebdomadaires au choix des agents qui sont :

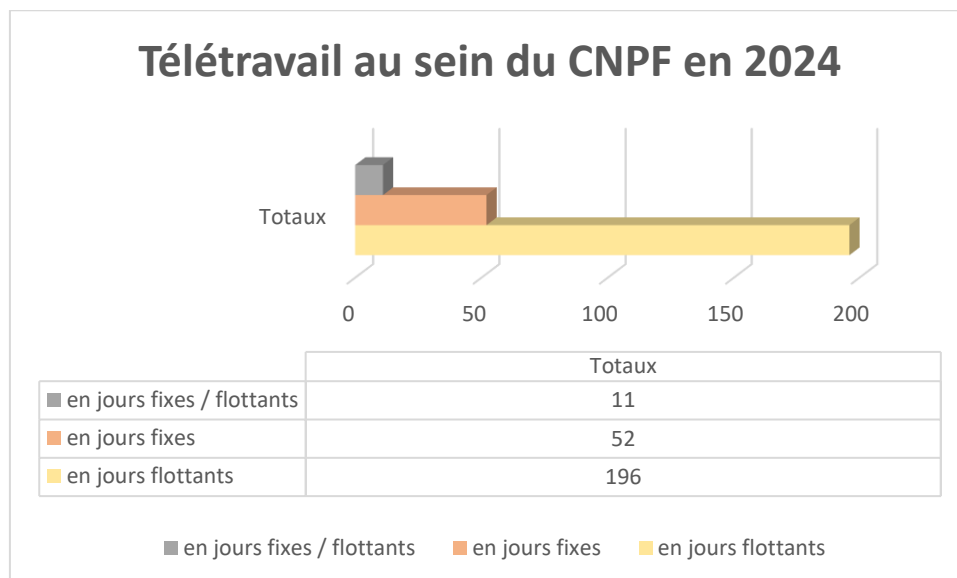
- * Un travail hebdomadaire de 35 heures : 15 agents à temps complet sur ce cycle.
- * Un travail hebdomadaire de 37 heures avec l'acquisition de 12 jours de RTT par an, diminués d'un jour au titre de la journée de solidarité : 3 agents à temps complet sur ce cycle.

- * 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 : 410 agents à temps complet sur ce cycle au 31 décembre 2024.

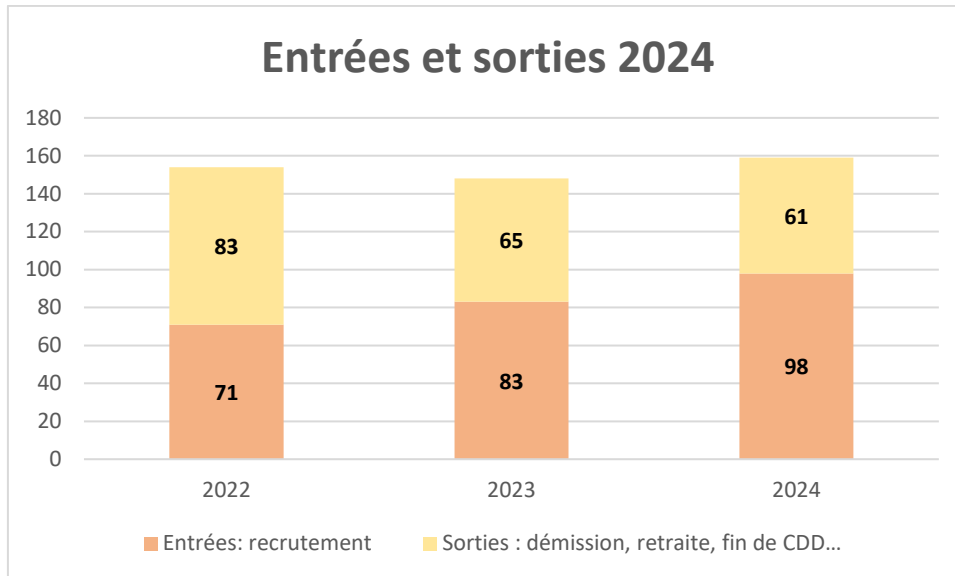
3.2 Répartition de l'effectif par quotité de temps de travail

	2022	2023	2024
Temps complet	376	395	428
Temps incomplet	27	25	23
Temps partiel	44	44	44
Total	447	464	495

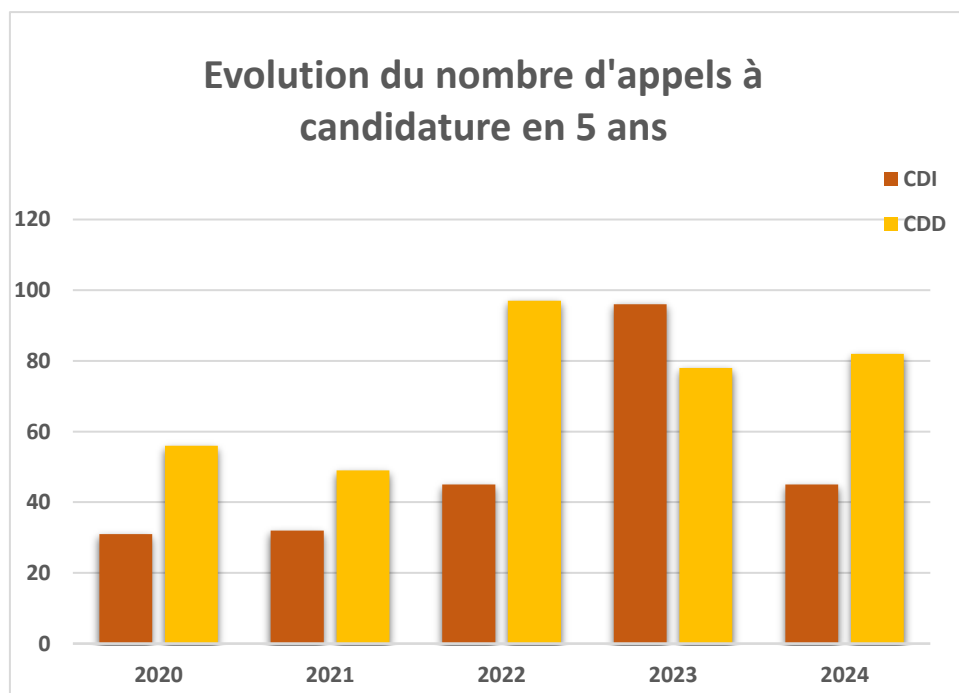
3.3 Le télétravail au sein de l'établissement au 31 décembre 2024



3.4 Flux des entrées et sorties en effectif au 31 décembre 2024



En 2024, il y a eu l'ouverture de 21 ETPT 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 :

- 6 départs à la retraite ;
- 20 démissions ;
- 1 rupture conventionnelle ;
- 3 fins d'apprentissage ;
- 31 fins de contrat à durée déterminée (CDD).

4. Age et pyramide des âges

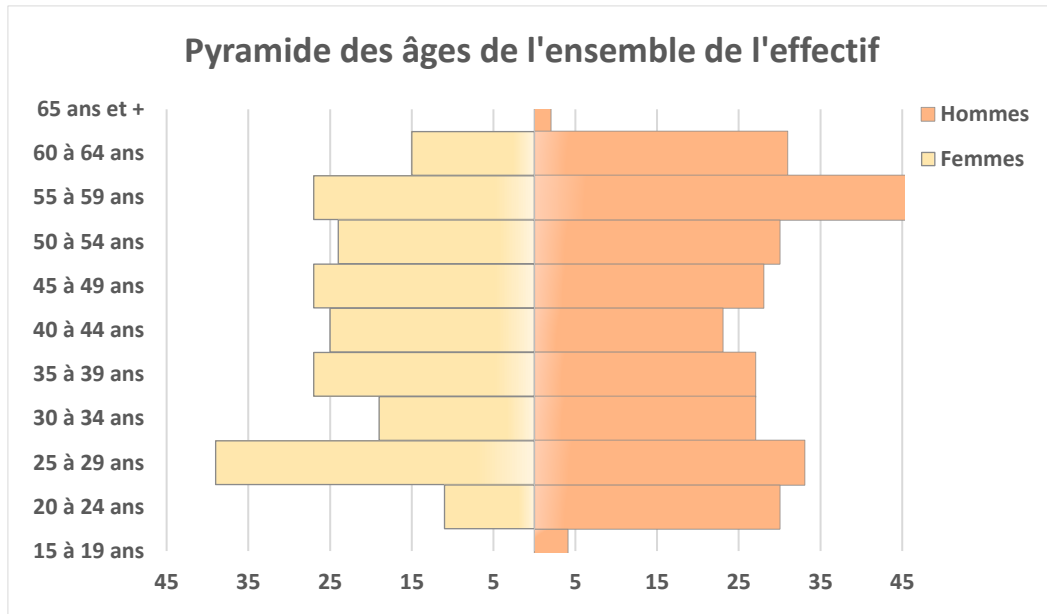
4.1 Age moyen de l'ensemble de l'effectif au 31 décembre 2024

	2022	2023	2024
Femmes	42,2	40,8	41,0
Hommes	43,4	42,5	41,7
Total	42,9	41,8	41,4

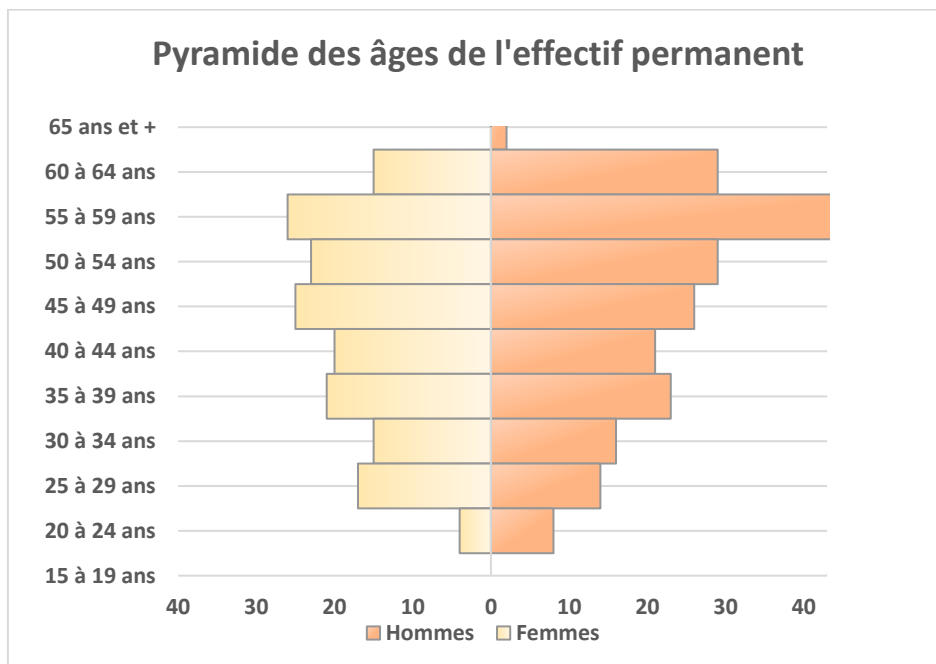
4.2 Age moyen de l'ensemble de l'effectif en fonction du métier au 31 décembre 2024

	Femme	Homme	Total
Direction	51,8	53,5	53,2
Administratif (Cat A)	47,8	50,2	48,5
Administratif (Cat B)	47,9	40,0	46,6
Administratif (Cat C)	62,5	0,0	62,5
Ingénieur Forestier	37,2	44,9	41,4
Technicien Forestier	35,0	39,8	38,5
Apprenti administratif	21,8	23,3	22,5
Apprenti technique	29,5	20,8	22,5
Employé de ménage	49,3	0,0	49,3
Total	41,0	41,7	41,4

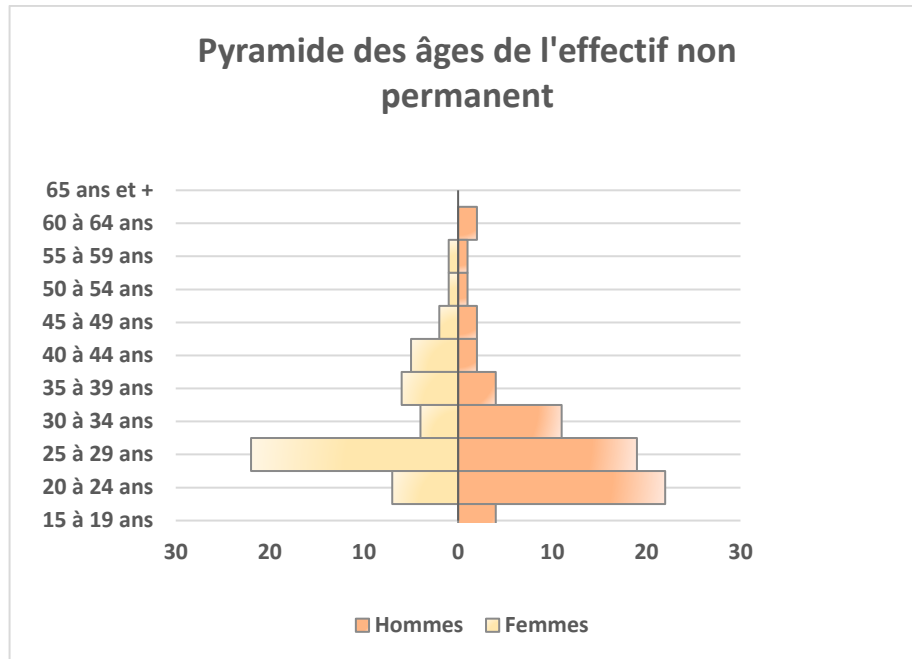
4.3 Pyramide des âges de l'ensemble de l'effectif au 31 décembre 2024



4.3.1 Pyramide des âges de l'effectif permanent au 31 décembre 2024



4.3.2 Pyramide des âges de l'effectif non permanent au 31 décembre 2024



4.4 Age moyen des départs en retraite au 31 décembre 2024

	Nombre de départ	Moyenne d'âge
Personnel Administratif	6	63,7
Total	6	63,7

En 2024, le CNPF a recensé 6 départs à la retraite avec une moyenne d'âge de 64 ans. Ce qui représente 1,21% de l'effectif global. Dans l'administration publique, il est constaté une hausse de l'âge moyen du départ à la retraite, l'impact carrière longue s'estompe.

5. Formation

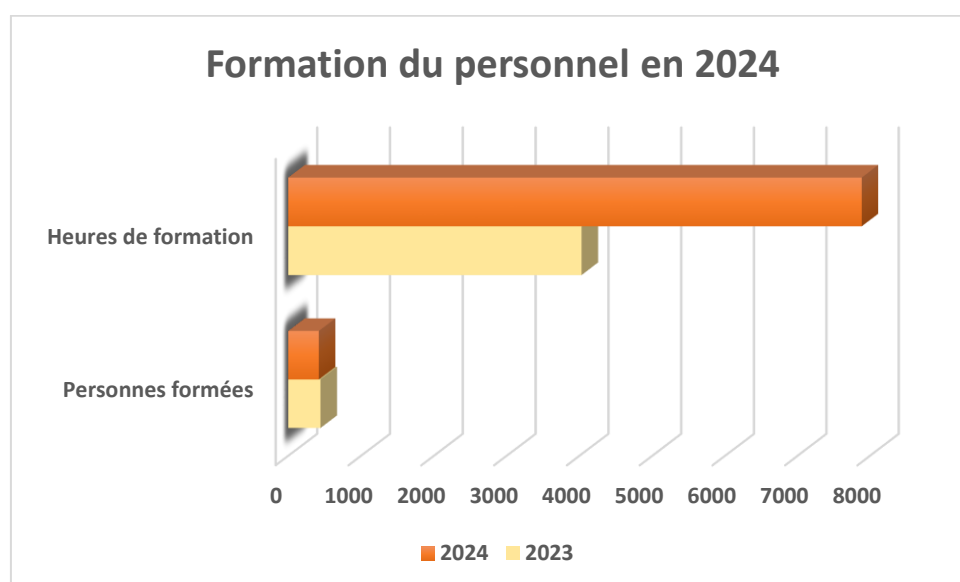
5.1 Les chiffres clés de la formation en 2024



421 agents formés /

224 sessions de formation / 7887 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 plan national de formation 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 2024, **421** personnes, dont quelques élus, apprentis et stagiaires ont suivi l'une des **224** sessions de formation, 36 organismes de formation, pour **7 887** heures (+96 %) dont **337** pour les personnels de direction. Le nombre de sessions de formation a connu une forte augmentation, avec les formations obligatoires sur la laïcité et SECOIA.



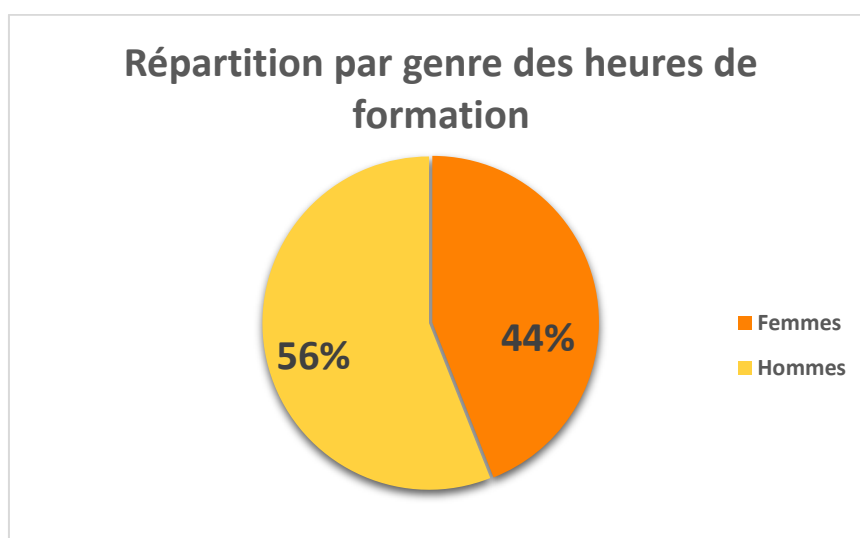
5.2 Les thèmes des formations en 2024

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

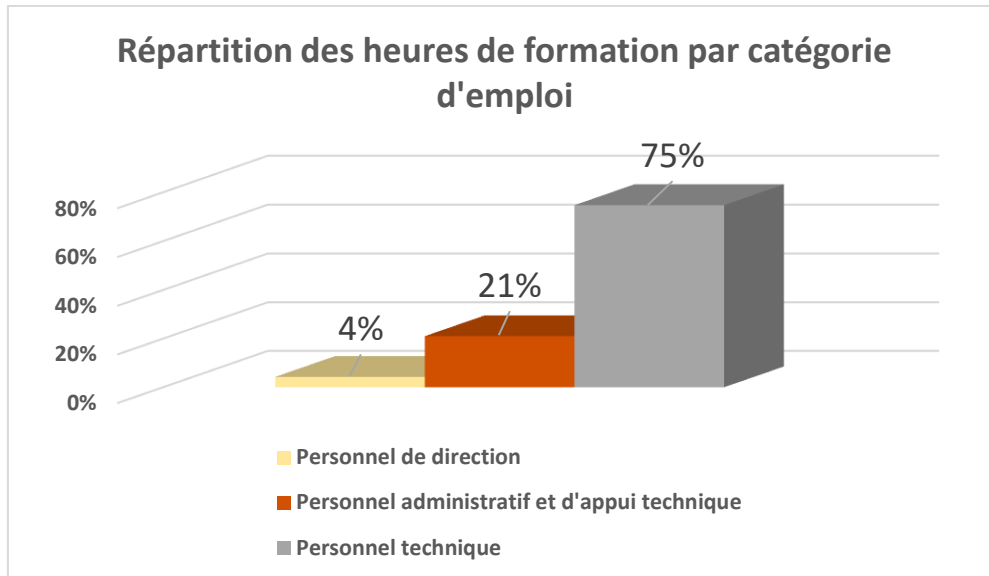
• SECOIA	1474 h
• Communication	1090 h
• Santé sécurité au travail	892 h
• Sylviculture et techniques forestières	597 h
• Géomatique	506 h
• Obligations agents publics	470 h
• Risques, CC, DFCI, BCS, ARCHI	407 h
• Développement personnel	384 h
• Biodiversité, flore, faune, sols	354 h
• Equilibre Sylvo Cynégétique	314 h
• Accueil, mobilité	279 h
• Droit, fiscalité	252 h
• Gestion de projets	231 h
• Conduite automobile	228 h
• Logiciels PEP, Virtualia, Gescof	152 h

En 2024, aucune demande de CPF n'a été formulée.

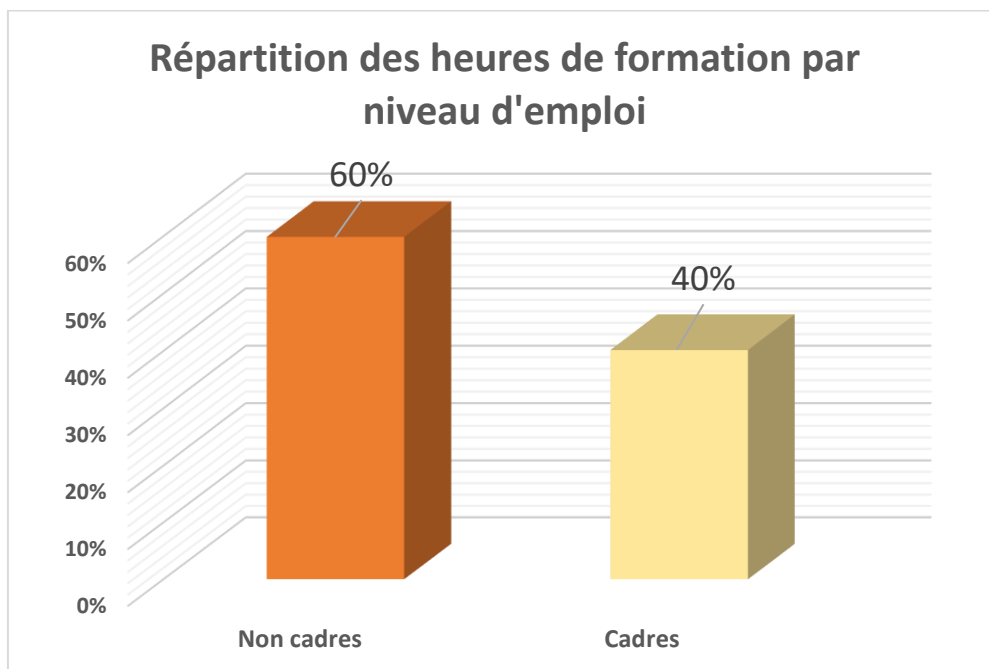
5.3 Répartition des heures de formations par genre au 31 décembre 2024



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 2024

	2022	2023	2024
Plan national*	30 939 €	62 956 €	67 000 €
Plans régionaux*	35 219 €	30 646 €	36 689 €
Total	66 158 €	93 602 €	103 689 €

*Hors frais de déplacement et frais de personnel.

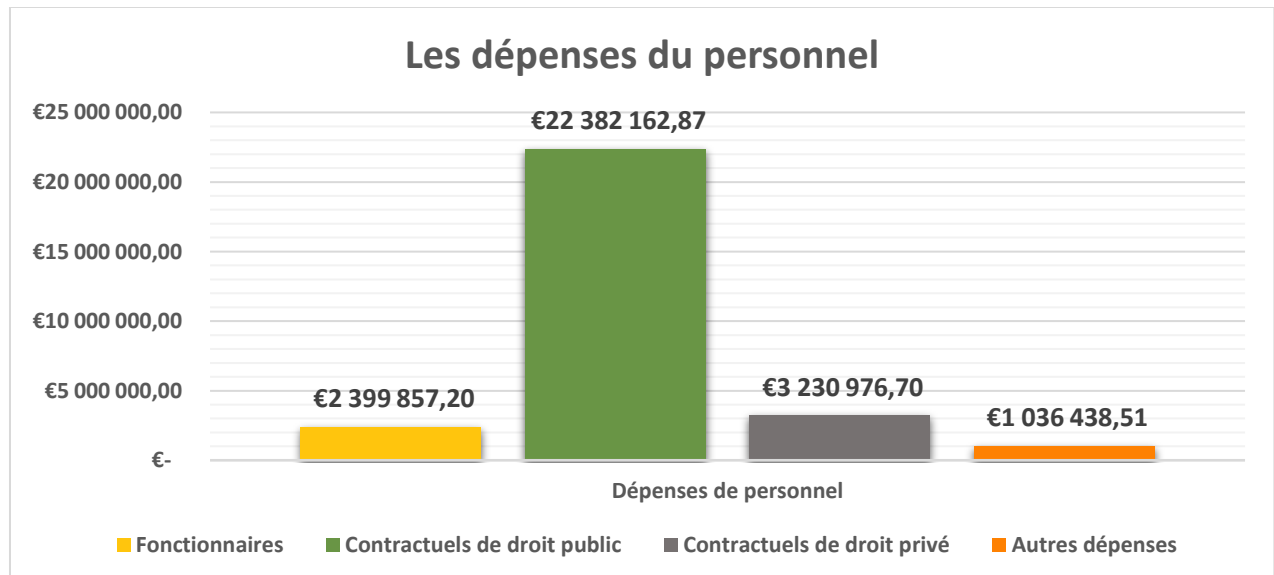
L'Etablissement s'engage dans la formation de ses agents. On observe une hausse significative depuis 2020 des dépenses consacrées à la formation :

- **42%** de 2022 à 2023 ;
- **11%** de 2023 à 2024.

Le taux triennal des dépenses de formation est de **57%** entre 2022 et 2024 et une augmentation par rapport à 2022 de **11%**.

6. Les rémunérations

6.1 Les dépenses de personnel au 31 décembre 2024



Les dépenses de personnel en 2024 s'élèvent à **29 049 435,28 €**. 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 associées.

6.2 Coût moyen d'un agent en équivalent temps plein au 31 décembre 2024

	2022	2023	2024
Personnel en CDI et/ou fonctionnaires affectés	61 650,60 €	63 574,44 €	61 867,08 €
Personnel en CDD	33 824,70 €	35 424,54 €	39 356,68 €

En 2024, le coût moyen du personnel en CDI a légèrement diminué par rapport à 2023 (-3 %), tandis que celui des agents en CDD a augmenté de manière plus marquée (+11 %). Cette évolution peut s'expliquer par une différence de profil entre les recrutements effectués : les CDI embauchés sont majoritairement en début de carrière, alors que les CDD recrutés disposaient d'une expérience plus importante, ce qui peut se traduire par un niveau de rémunération plus élevé.

7. La carrière

	2022	2023	2024
Nombre de personnels ayant bénéficié d'un avancement accéléré d'échelon	52	54	53
Nombre de mois accordés au titre des avancements accélérés d'échelon	241	245	253
Nombre d'agent au dernier échelon	100	98	93
Nombre de changement de classe	20	20	17
Nombre de précarisations	0	0	0
Nombre de mobilités	9	11	4
Nombre d'agent ayant bénéficié d'une mesure promotionnelle	72	74	70

La campagne de promotion annuelle a conduit à 17 changements de classe en 2024. A noter le nombre important d'agents ayant atteint le dernier échelon. Le projet de rénovation du quasi statut, transmis pour avis en juin 2024 au Guichet Unique Interministériel (DGAFP) devrait permettre de nouvelles perspectives de carrière.

8. Santé au travail

8.1 Nombre de jours total d'arrêt par filière au 31 décembre 2024

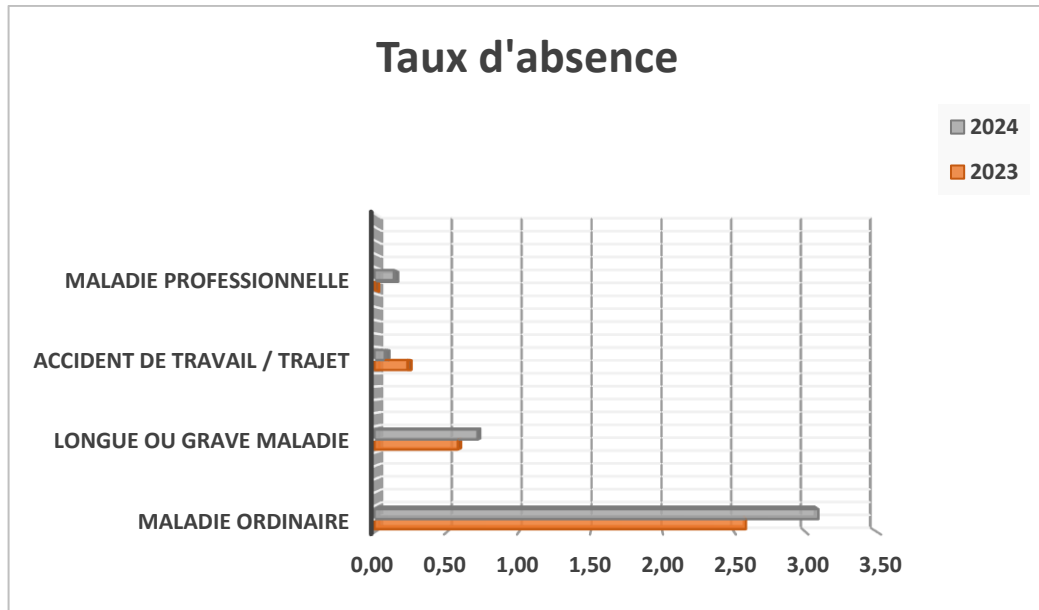
		2022	2023	2024
Maladie ordinaire	Administratif et Direction	1504	1121	948
	Technique	1306	1392	2303
	Total	2809	2513	3251
Longue ou grave maladie	Administratif et Direction	179	183	366
	Technique	315	384	388
	Total	494	567	754
Accident de travail / Trajet	Administratif et Direction	36	10	22
	Technique	105	216	55
	Total	141	226	77
Maladie professionnelle	Administratif et Direction	0	0	0
	Technique	0	0	143
	Total	0	0	143
Nb total de jours d'arrêt		3444	3306	4225
Nb jours arrêt > 3 mois hors ALD*		936	663	91
Nb jours total d'arrêt excluant les arrêts > 3 mois hors ALD		2508	2643	4134

*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

		2022	2023	2024
Maladie ordinaire	Administratif et Direction	12,63	9,42	7,07
	Technique	3,98	4,03	6,38
	Total	6,28	5,41	6,57
Longue ou grave maladie	Administratif et Direction	1,50	1,54	2,73
	Technique	0,96	1,11	1,07
	Total	1,11	1,22	1,52
Accident de travail / Trajet	Administratif et Direction	0,30	0,08	0,16
	Technique	0,32	0,63	0,15
	Total	0,32	0,49	0,16
Maladie professionnelle	Administratif et Direction	0,00	0,00	0,00
	Technique	0,00	0,00	0,40
	Total	0,00	0,00	0,29
Taux moyen d'arrêt		7,70	7,12	8,54
Taux moyen excluant les arrêts > 3 mois hors ALD		5,61	5,70	8,35

8.3 Taux d'absence pour raison de santé en 2024 par nature de congé maladie



Au total, le taux d'absence pour raison médicale¹ est de **4,01%** en 2024, **3,39%** en 2023 et **3,58%** en 2022.

8.4 Accident de travail et trajet

En 2024, le CNPF a recensé :

- **10** accidents de travail occasionnant des arrêts de travail de **59** jours.
- **3** accidents de trajet pour un total d'arrêt de travail de **18** jours.
- En tout **13** accidents avec des arrêts de travail de **77** jours au total soit un taux de fréquence à **13,56%** et un taux de gravité de **0,08%**.

	2023	2024
Taux de fréquence ²	13,21	13,56
Taux de gravité ³	0,55	0,08

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 2024. 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 4 fois au cours de l'année 2024 : 30 janvier, 18 mars, 07 juin et 15 octobre.

La formation spécialisée de la santé, sécurité et des conditions de travail (F3SCT) s'est réunie deux fois : 23 mai et 3 décembre. Une première visite de site a été effectuée le 28 novembre à Bordeaux.

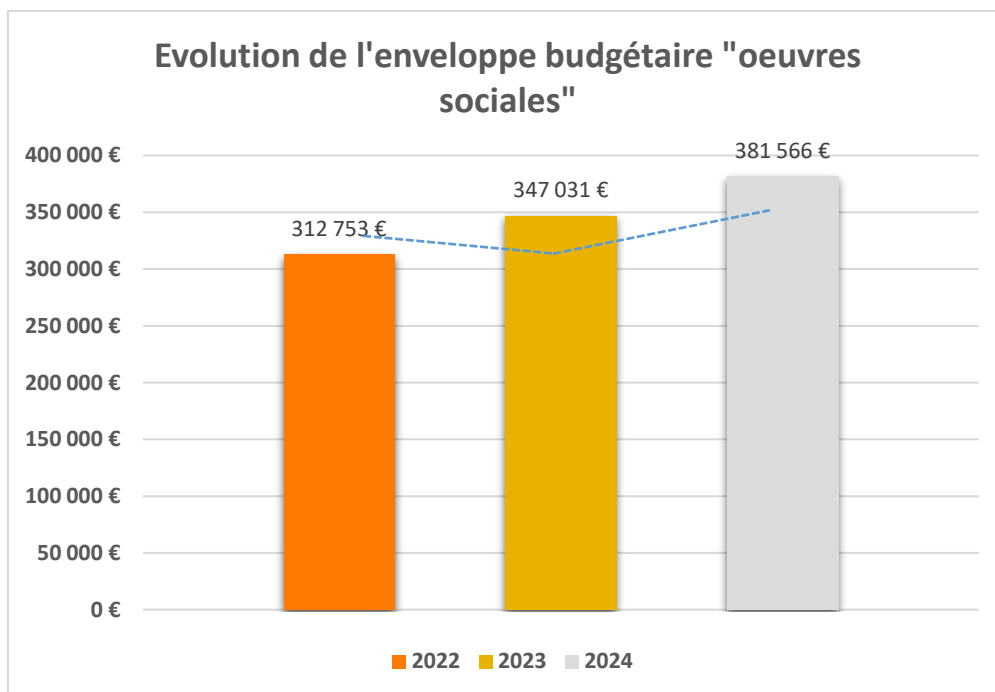
La commission consultative nationale (CCN) s'est réunie le 21 mai et les commissions locales se sont réunies au moins une fois par an dans chacune des branches.

Les sujets traités :

- **Organisation :**
 - Approbation du règlement intérieur
 - Dématérialisation des bulletins de paie
 - Déploiement de la mutuelle santé
 - Dotation vêtements de travail
 - DUER
 - Evolution de l'agence comptable
 - Evolution du C+FOR
 - Guide d'accueil des agents du CNPFP – version 2024
 - Mise en place de la formation spécialisée du CSA
 - Note de service sur la déontologie
 - Note de service 2024 sur le télétravail
 - Plan d'action prévisionnel QVCT sur la charge de travail
 - Plan national de développement des compétences 2025
 - Point d'étape développement SECOIA
 - Protection sociale complémentaire et la prévoyance
 - RIALTO
 - Sondage qualité de vie numérique
 - Stratégie pluriannuelle et lignes directrices de gestion RH

- **Carrière des agents :**
 - Avancements accélérés d'échelons
 - Projet de quasi-statut
 - Promotions par changement de classe
- **Masse salariale et effectif :**
 - Bilan égalité femme – homme
 - Index égalité professionnelle
 - RSU

9.2 Les crédits d'œuvres sociales

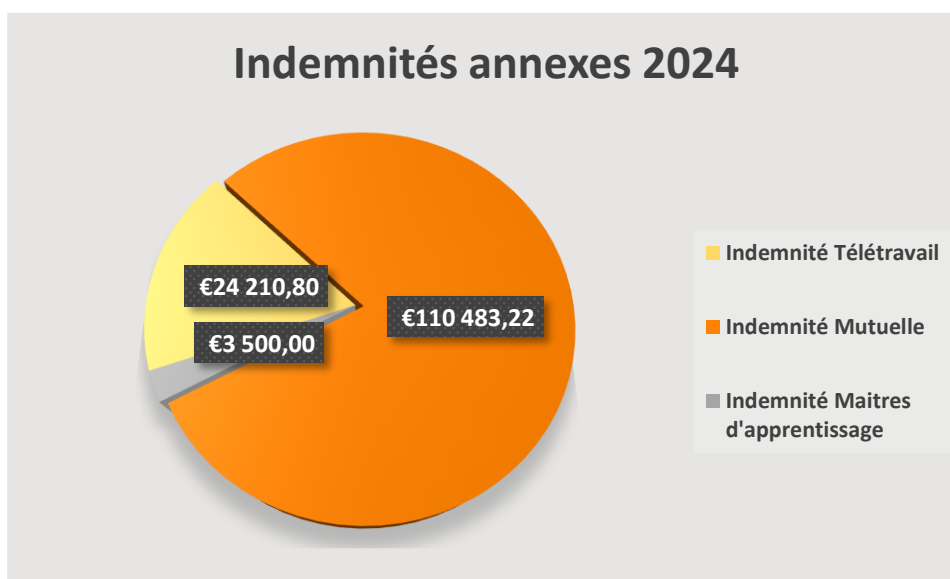


Au total **381 566 €** ont été consacrés aux crédits d'œuvres sociales en 2024 : une dépense qui a augmenté de 10%, étant donné l'augmentation de l'effectif, la mise en place de la complémentaire santé obligatoire et la poursuite des avantages sociaux sur l'année tels que l'indemnité de télétravail, l'allocation forfaitaire des maîtres d'apprentissage et les tickets restaurants.

9.3 Indemnités annexes 2024

En 2024, les agents ont pu bénéficier des indemnités suivantes :

- **Indemnité télétravail** : 2,88 € par jour de télétravail avec une limite de 282,24 €, soit 98 jours pour l'année 2024 (augmentation de 10 jours en 2024 en raison des Jeux Olympiques).
- **Indemnité forfaitaire mutuelle** : En juin 2024, la complémentaire santé obligatoire a été mise en place au sein de l'établissement. Le CNPF participe à hauteur de 34,38 € pour le régime général et 24,16 € pour le régime local. De plus, si les agents prennent l'option, ils perçoivent 5 € supplémentaires.
- **L'indemnité des maîtres d'apprentissage** : un montant total de 3 500 € a été versé au profit de 10 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 et à la modification n°1 du 29 novembre 2024, un montant de 15 800 € a été versé en février 2024 au profit de 63 agents.



En 2024, le CNPF a versé à ses agents **138 194 €** au titre des indemnités de télétravail, de mutuelle et de maîtres d'apprentissage.

10. Annexe

10.1 Méthode de calcul du taux global d'absence pour raison médicale au 31 décembre 2024

ETPT 2024 : 458,99 ; en heure : 737 588,90 h

Nombre d'heures de travail par jour : 7h

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

10.2 Méthode de calcul du taux de fréquence et de gravité des arrêts du travail et de trajet au 31 décembre 2024

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

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

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

Nombre d'agents ayant un accident avec au moins un arrêt de travail : 10 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

DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

DUER : Document unique d'évaluation des risques professionnels

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 80% = 0.80 ETP)

ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé (présence effective sur l'année en fonction de la quotité de travail)

RIALTO : Règlement intérieur sur l'aménagement local du temps de travail et sur l'organisation

RSU : Rapport Social Unique