

SG / DRH	Document préparatoire n°6 au CTR du 30 juin 2022
Rapport social unique 2021	

Table des matières

I – Avant propos.....	2
II – La loi de la transformation de la Fonction publique mise en œuvre à l’Insee.....	3
III – La conduite du dialogue social en crise sanitaire.....	4
IV - L’égalité à l’Insee.....	4
V - L’Entretien professionnel.....	6
VI - Les métiers des enquêteurs.....	6
VII – Le télétravail.....	7
VIII – Le Rifseep des administrateurs et des inspecteurs généraux.....	10
IX - La place croissante des questions liées aux conditions de travail.....	11
X – Conclusion.....	13
Annexes.....	14
Méthodologie.....	14
Lexique.....	15
Les données clés.....	18
Les faits marquants 2021.....	19
Focus particuliers.....	19
Sommaire des tableaux.....	21

Notre institut a fêté ses 75 ans en 2021. À cette occasion, le Directeur général s'est adressé à l'ensemble des agents, et la lettre interne « Déchiffrer » a détaillé les événements prévus tout au long de l'année 2021 pour marquer cet anniversaire.

Cet événement a été relayé par plusieurs publications et médias de communication de l'institut, y compris les réseaux sociaux. L'anniversaire, ponctué par la sortie de la nouvelle application Insee pour smartphone à l'été, a été notamment célébré par la participation de l'Insee aux Rendez-vous de l'histoire de Blois, plus importante manifestation d'historiens de France, avec un stand dans le cadre du salon du livre et un atelier pédagogique. Des expositions grand public ont été développées dans plusieurs lieux du territoire, notamment dans 25 gares de la SNCF, qui a offert spécialement ses locaux pour accueillir une campagne d'affichage et des expositions dédiées à notre institut.

Cet anniversaire méritait d'être rappelé, alors que l'Insee comme le reste de la France sortait difficilement de la pandémie qui a frappé le monde. C'est dans ce contexte particulier que ce rapport social a été rédigé.

I – Avant propos

L'analyse de l'année 2021 doit être menée en ayant à l'esprit le contexte encore très lié aux effets de la pandémie. Cette année de retour progressif au régime de travail « normal » mérite quelques précautions. Le télétravail est entré dans les mœurs, dès 2020, au départ en butant sur des difficultés matérielles que l'Insee a rapidement surmontées, plaçant les agents dans de meilleures conditions de télétravail. Il en résulte des habitudes qui viennent transformer le fonctionnement de l'institut, sans que ses missions aient, elles, changées.

Renouer avec le collectif, dès 2021, ne peut plus signifier la même chose qu'avant la pandémie. Se former, préparer des concours, se réunir, échanger, passent par de nouveaux supports et donc induisent de nouvelles méthodes de travail. Surtout, la situation de confinement complet ne peut servir de modèle à notre nouveau mode d'activité. Le télétravail complet est bien moins complexe à organiser qu'un système hybride où les présences sur site des agents sont différenciés, même si le télétravail les lundi et vendredi a été sans surprise privilégié.

De cette nouvelle configuration, il ressort de nouvelles préférences des agents pour certaines activités au rythme d'exécution souple, au détriment de celles soumises à des calendriers stricts et cadencés. Les plages de travail, sans que l'administration puisse en faire à ce stade la démonstration, semblent plus étalées, organisées en fonction de raisons relevant de la vie privée.

L'éloignement plus fréquent de l'agent du site, réduit les moments dits « collectifs » mais aussi de proximité avec les informations nécessaires à la conduite de sa vie professionnelle. Le moindre collectif présentiel risque de priver certains agents d'information sur certains événements, des changements de règles, des urgences auxquelles il faut répondre, avec le risque, si l'organisation de l'équipe n'est pas pensée dans le sens de l'équilibre, de report de charge de travail d'agents en télétravail sur les agents sur site.

Ce télétravail peut contribuer à expliquer, même si cela mérite vérification, la baisse du nombre d'accidents du travail en 2021 par rapport à 2020. Encore faut-il qu'à l'avenir le

droit précise le périmètre de l'imputabilité lorsque l'agent est en télétravail. Les textes sont à ce stade encore bien silencieux.

Cette phase d'adaptation explique peut-être en partie la méconnaissance de nombre d'agents en ce qui concerne les lignes directrices de gestion, faute de proximité avec le centre d'information. Il appartient à l'administration de veiller à la bonne diffusion des règles et de leur application.

Il serait périlleux de penser que les enquêteurs, dont l'activité est itinérante, sont prédisposés à absorber ces éléments plus simplement. Il reste que ces agents ont pour pivot physique les directions régionales et à ce titre un besoin de relai professionnel en leur sein. Les consignes, les conseils, les appuis administratifs, suggèrent une présence tangible continue, laquelle doit être organisée aussi.

Ce rapport est donc en double transition : transition vers un régime stationnaire de production, transition au regard de l'organisation du travail. C'est à cette aune qu'il convient de saisir les données livrées dans ce document.

Le RSU en construction

L'année 2022 est une année de transition entre le bilan social et le rapport social unique. La production du RSU 2021 a été similaire à celle de 2020, avec de nouveaux indicateurs afin de le rapprocher du modèle de Rapport Social Unique décrit dans l'arrêté du 7 mai 2021 dernier.

Le sommaire du RSU 2021 vise à se rapprocher au maximum de la structure du RSU ministériel. Il doit permettre une lecture des données relatives à l'INSEE à l'aune des données ministérielles. Certaines données sont en revanche propres à l'INSEE (données relatives aux enquêteurs) comme cela était le cas dans le bilan social. Le rapport a été présenté en GT le 17 mai avant d'être présenté au Comité Technique du Réseau du 30 juin ; il sera ensuite diffusé sur l'intranet.

Le rapport social unique 2021 n'est pas un document figé. Il constitue le socle de la construction du rapport social unique 2022 qui sera nourri à partir de la base de données sociales (BDS). La BDS comprendra potentiellement 200 indicateurs (10 thèmes : l'emploi, les recrutements, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et du temps de travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social et la discipline).

II – La loi de la transformation de la Fonction publique mise en œuvre à l'Insee

La loi de transformation de la fonction publique marque l'année 2021 à l'Insee comme dans la plupart des administrations. Cette loi a substantiellement modifié les modalités du dialogue social :

- Les commissions administratives paritaires (CAP) ont été ramenées à des instances de recours et non plus de consultation, conduisant l'administration à mettre en place des comités dédiés aux promotions et avancements.
- La mise en place des lignes directrices de gestion pour les mobilités et les promotions, définissant les critères examinés pour retenir les candidatures des agents, visent à valoriser les démarches des agents en termes de passages de concours et d'inscription à des formations, engageant l'Insee dans des travaux initiés en 2021 pour rendre ces formations plus accessibles à tous, prenant en compte ainsi les éléments et contraintes

d'ordre privé pouvant peser négativement sur la décision de s'engager dans une formation ou un concours.

Les lignes directrices de gestion (LDG) de l'Insee reprennent les principes généraux de promotion et de valorisation des parcours professionnels spécifiés dans les lignes ministérielles, et détaillent pour chacun des corps de l'Insee les textes de référence applicables, la répartition des places ouvertes entre les voies de promotion (concours et promotion au choix), et les conditions à réunir. Ces dernières concernent d'une part les conditions statutaires pour l'accès à la promotion, et d'autre part les critères de sélection pour le classement des agents.

Ces textes apportent plus de transparence sur les procédures, les conditions et les critères d'accès aux promotions au choix. La procédure collective de détermination des lauréats à une promotion, fondée sur l'analyse d'un faisceau de critères, reste la même.

Comme les LDG Mobilités faisaient suite à la suppression des compétences des CAP en matière de mobilité en 2020, les LDG en matière de promotions font suite à la suppression des compétences des CAP en matière de promotion en 2021.

Le texte examiné par le CTR a été diffusé à l'ensemble des agents. Une vidéo résumant les objectifs et indiquant le contenu du texte accompagne ce texte sur l'intranet.

Il est crucial de bien saisir les conséquences de la LTFP et des LDG sur le fonctionnement général de l'Insee et les processus RH. Ces derniers ont désormais une composante juridique renforcée, en substitution au dialogue social, conduisant à une évolution dans ce sens du département des ressources humaines, lequel devrait se doter d'ici 2022 d'une division se consacrant à la norme RH au sens administratif et réglementaire.

III – La conduite du dialogue social en crise sanitaire

La crise sanitaire se poursuivant en 2021, la Secrétaire générale a décidé de maintenir les GT et éventuellement les CT en visioconférence, de concert avec les organisations syndicales.

Si certaines connexions méritaient encore des améliorations, de manière générale, ces séances ont pu se tenir correctement. Toutefois, elles ne sauraient se substituer de manière pérenne aux échanges en présentiel, et la fin de l'année 2021 a permis de rétablir ces séances dans un format plus traditionnel.

IV - L'égalité à l'Insee

L'égalité est un principe fondateur de l'organisation de l'Insee. Très attaché à cette valeur, l'administration a fortement accompagné les actions des ministères en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les discriminations en 2021.

Les journées du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) comme la journée du 25 novembre, visant à sensibiliser à nouveau les agents contre les violences sexistes et sexuelles, y compris conjugales, faites aux femmes, ont bien entendu été le moment d'une mobilisation directionnelle, signalant l'engagement de l'Insee dans ce sens.

L'administration a confirmé qu'elle ne retenait pas l'écriture inclusive ni dans ses publications externes ni, par cohérence, dans ses publications internes, tout en intégrant la féminisation des intitulés des postes une fois ceux-ci pourvus par une femme.

Au-delà, l'administration de l'institut veille à l'application de l'égalité dans les promotions et avancements, conformément à nos LDG. Et par ailleurs, elle a initié une réflexion pour un plan d'action visant à inscrire l'égalité professionnelle dans les faits. Ainsi, a été engagée en 2021 une réflexion portant sur les formations et stages dont les aspects géographiques peuvent présenter des facettes contraignantes et donc de renoncement de la part de femmes à certains moments de leur carrière. Ces groupes de travail livreront leurs premières conclusions à la mi-2022.

Le bilan de l'action du Cefil, au-delà des efforts des équipes, suggère qu'une réflexion soit menée afin d'améliorer les stages et la prise en compte des contraintes des agents. À ce titre, la question des inégalités entre femmes et hommes d'accès à ces formations a été entièrement reprise dans le cadre du dernier point à l'ordre du jour.

Sur ce point spécifique, l'administration a proposé de réfléchir et de mettre en place un plan d'actions visant à lutter contre les discriminations, prenant notamment appui sur l'enquête Ipsos de l'observatoire interne révélant des points de vigilance en la matière.

Cette démarche a permis d'élaborer un plan d'action : plusieurs groupes de travail ont été réunis afin de réfléchir à l'avenir des formations et stages et rendront leurs propositions à la mi-2022.

Sur le plan d'actions « formation », dans la continuité du plan d'actions proposé dans la lutte contre les discriminations, un GT sera réuni pour travailler les sujets liés à la formation en présentiel et en distanciel, les stages, les préparations aux concours. Ce GT réfléchira aussi au calendrier d'affectations des Cefiliens, sous réserve d'approbation du Corafop. Les recommandations du GT conduiront à des mesures expérimentales sur le concours « contrôleurs », stage y compris. Les représentants des OS attendent les résultats de ce GT pour envisager la suite, tout en réaffirmant leurs positions respectives.

En ce qui concerne l'état des lieux sur les contractuels, hors enquêteurs, l'administration propose d'en faire un rendez-vous régulier. La création d'un comité dédié aux CDI, à l'instar des promotions et des mobilités, reçoit un accueil positif. Le guide des contractuels sera actualisé et mis en ligne sur Symphonie. Pour l'administration, le but est de se doter d'un outil de cadrage de ces processus afin d'ajuster au mieux sa politique en termes de recrutements contractuels.

Lors de cette réunion tenue le 6 janvier, la division formation et concours a présenté le bilan des actions mises en œuvre en 2020, et les adaptations résultant de la crise sanitaire (extension de l'offre de formations à distance).

Ces formations ont concerné plus de 4000 agents, pour un total de 154 000 heures.

Pour l'année 2021, les principaux axes de travail porteront sur les points suivants :

- la mise à disposition de restitutions plus fines sur la consommation de formations, par direction et MOA ;
- le développement d'une offre de formation à distance complémentaire à la formation en présentiel pour les formations métiers ;
- un état des lieux des compétences actuelles concernant le logiciel R, permettant d'estimer le reste à faire, pour que la quasi-totalité des agents de l'Insee soit en mesure d'utiliser R ;
- l'étude de l'adéquation aux besoins de l'offre de formation en anglais ;

- des adaptations de l'offre de formations managériales, pour répondre aux besoins sur le télétravail et les équipes mixtes, la sensibilisation aux risques psycho-sociaux, les questions de discrimination, les entretiens professionnels, l'environnement juridique et la culture administrative générale ;
- le projet de refonte du système d'information de la formation.

V - L'Entretien professionnel

L'entretien professionnel est un acte managérial important. Il permet de faire le bilan de l'année écoulée, qui a été pour tous une année de bouleversement et de doute. Il est aussi le lieu où sont définis les objectifs de l'année à venir de l'agent, indiquant les modalités de poursuite de l'activité collective et individuelle malgré la crise sanitaire.

Du fait de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion des promotions et de valorisation des parcours professionnels, le compte-rendu d'entretien professionnel joue un rôle central pour apprécier, lorsque l'agent se porte candidat à une promotion, sa capacité à occuper un poste de niveau supérieur, et le soutien de la ligne hiérarchique. S'il s'agit d'un agent de catégorie A, il doit également permettre d'appréhender sa motivation, c'est-à-dire ses engagements en termes de prise de responsabilité (encadrement, conduite de projet notamment) ou de mobilité.

Il est rappelé par ailleurs qu'il est possible cette année de ne remplir dans la partie 2 : "appréciation de la valeur professionnelle de l'agent" que la case "appréciation générale", pour alléger la charge de remplissage.

L'entretien professionnel peut avoir lieu en présentiel ou en distanciel (téléphone, Zoom avec vidéo) selon les préférences de l'agent. Pour les directions qui sont passées à Esteve, la circulation et la signature du compte rendu se font directement via l'outil. Pour les directions régionales qui n'utiliseront Esteve qu'à partir de l'an prochain, le compte rendu pourra être transmis et signé à distance, moyennant des précautions de sécurité qui seront précisées par les FRHL.

L'entretien professionnel est aussi un moment d'écoute pour le manager. C'est un moment opportun pour rassurer l'agent en tant que de besoin en répondant à ses inquiétudes. S'il sent que l'agent est en souffrance, le manager lui indiquera les dispositifs d'écoute et de prévention susceptibles de l'aider.

VI - Les métiers des enquêteurs

Pour la première fois cette année toutes les mobilités de la campagne ont été instruites dans un cadre national, y compris les mobilités géographiques, et conformément aux lignes directrices de gestion de l'Insee relatives à la mobilité des enquêteurs. 63 affectations ont été proposées dont 7 avec mobilité géographique.

Des aménagements du dispositif de mobilité seront mis en place lors de la prochaine campagne, compte-tenu des contraintes résultant des nombreux mouvements et démissions intervenant entre deux campagnes annuelles, qui génèrent le recours à une multiplicité de contrats courts et peu attractifs, et ainsi des difficultés accrues de recrutement.

Le nouveau dispositif prévoit de coupler la campagne annuelle avec des recrutements sur des contrats de 3 ans, à mesure des besoins non anticipés qui surviennent en cours d'année et qui ne peuvent être couverts par des hausses de quotité.

De même, le passage à la catégorie 1 a fait l'objet d'un travail d'amélioration. Ce passage se faisait via le passage d'un examen professionnel, dont les conditions d'accès ont été élargies en 2020. Ce seul dispositif ne permettait cependant pas d'atteindre la cible de 17% d'enquêteurs de catégorie 1 résultant de l'estimation des besoins métier.

En 2021, une voie d'accès à la catégorie 1 par liste d'aptitude a été programmée, en complément de l'accès par examen. Le nombre de postes ouverts sera réparti en deux tiers par la voie de l'examen professionnel et un tiers par la voie de la liste d'aptitude.

Les critères permettant une nomination dans la catégorie 1 d'enquêteur s'inspireront des critères précisés dans les lignes directrices de gestion pour les promotions de l'Insee.

La crise sanitaire a produit des effets observables sur le programme d'enquêtes et a conduit à repreciser les conditions de calcul de l'indemnité de collecte, attribuée sur la base du nombre de logements à visiter et de tournées prix confiées.

Dans ce contexte de crise, il avait été décidé en 2020 que la prime gouvernementale Covid serait versée aux enquêteurs pour ce qui concerne l'Insee, pour un montant global de 215 K€. De même, le taux d'indemnité d'agent enquêteur est passé de 7,6 à 8,2 % en 2020, ce qui a entraîné une augmentation des versements de l'ordre de 100 K€.

Les enquêteurs sur le terrain rencontrent du fait de la crise sanitaire des difficultés. Avec la fermeture des bars et des restaurants, les pauses déjeuner au chaud sont plus difficiles ; la mise à disposition de masques de qualité supérieure (FFP2 ou chirurgicaux) visent aussi à renforcer leur protection face au Covid.

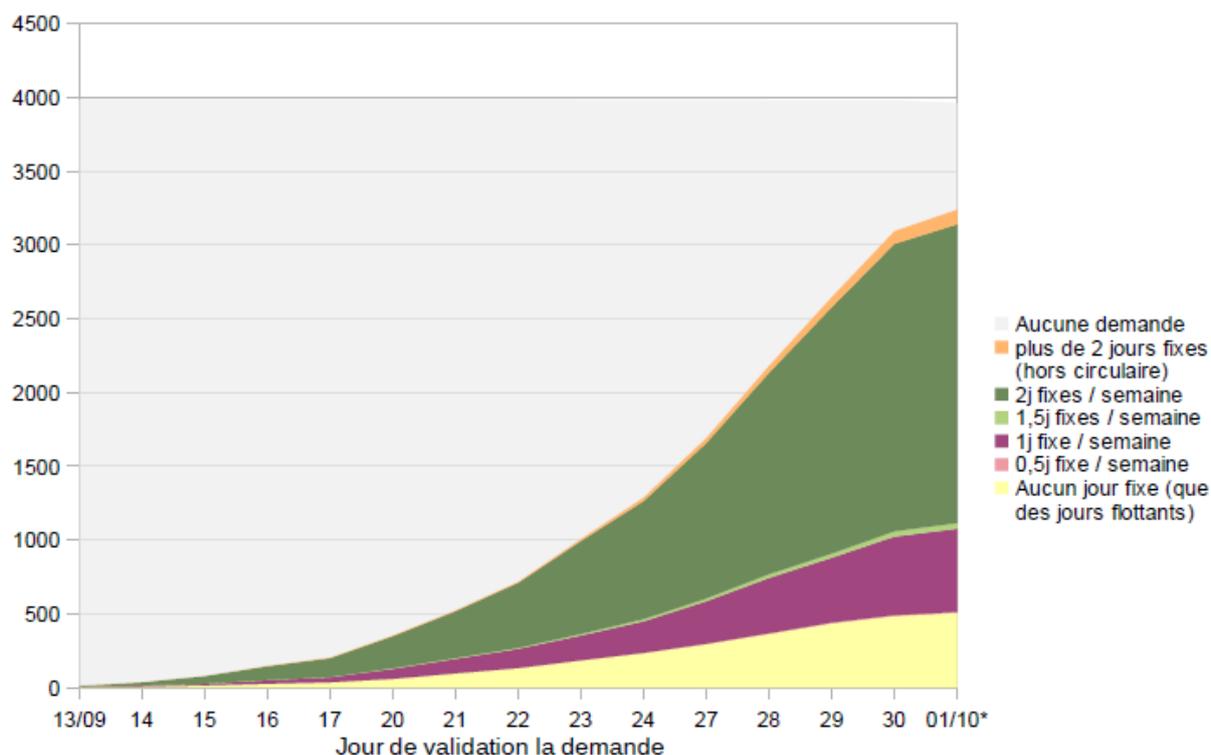
Dans le cadre du couvre-feu, ces agents doivent préférer le télétravail lorsque cela est possible et, si les enquêtes en face à face ne sont pas autorisées, les travaux de repérage d'adresses et de relevés de prix se poursuivent dans le respect des protocoles sanitaires.

VII – Le télétravail

2021 a été l'année de mise en place de la circulaire consacrée au télétravail, même si la pandémie du Covid persistait. La campagne des demandes d'autorisation de télétravail pérenne dans SIRHIUS s'est déroulée du 13 au 30 septembre 2021.

18,2% des agents soumis aux horaires variables n'ont pas formulé de demande. Cette part d'agents ayant opté pour du présentiel uniquement est cohérente avec les résultats de l'enquête DRH du printemps où 21,6 % des agents (incluant ceux au forfait) déclaraient ne pas souhaiter télétravailler.

Cumul des demandes d'autorisation de télétravail dans Sirhius en septembre 2021



Deux tiers des demandes de télétravail concernent l'option « 2 jours fixes par semaine et 12 jours flottants ». La répartition des demandes selon l'option choisie est peu sensible à la localisation de l'agent (DR/DG) ou à son sexe. Inversement, elle est assez sensible à la catégorie.

	Nombre d'agent hors enquêteurs	Agents soumis aux horaires variables					
		Total	Ayant demandé à télétravailler		Répartition selon option choisie pour le nombre de jours fixes par semaine		
			Nb	Part	0	1	2
Ensemble	4 321	3 968	3 247	81,8%	15,6%	17,6%	66,6%
selon localisation							
DG	1 452	1 196	989	82,7%	14,6%	18,8%	66,4%
DR	2 869	2 772	2 258	81,5%	16,1%	17,0%	66,7%
selon le genre							
femmes	2 306	2 181	1 765	80,9%	13,4%	17,8%	68,8%
hommes	2 015	1 787	1 475	82,5%	18,4%	17,3%	64,3%
selon le rôle dans SIRHIUS							
valideurs	634	437	372	85,1%	23,1%	28,0%	48,9%
non valideurs	3 687	3 531	2 868	81,2%	14,7%	16,2%	69,0%
Selon la catégorie							
A+	337	101	72	71,3%	22,2%	25,0%	52,8%
A	1 292	1 232	1 057	85,8%	19,1%	21,9%	59,0%
B	2 162	2 113	1 731	81,9%	14,0%	15,1%	70,9%
C	530	522	380	72,8%	12,6%	15,5%	71,8%

Enfin, des demandes non conformes à la circulaire télétravail ont été saisies et validées. Pour la plupart, il s'agit du nombre de jours flottants (ponctuels) qui ne correspond pas à l'option choisie pour les jours fixes (réguliers), l'outil n'étant pas configuré pour ces saisies.

Les questions sur le droit à la déconnexion de l'enquête télétravail ont aussi permis d'observer que 75 % des agents considèrent que le télétravail a conduit à significativement étendre leurs plages horaires de travail (31,8 % beaucoup plus et 43,2 % un peu).

Ce résultat est à rapprocher avec d'autres éléments : plus de la moitié des agents indiquent que la souplesse des horaires est l'un des effets positifs du télétravail sur le plan personnel et près de 60 % soulignent que sur le plan professionnel le télétravail apporte de la souplesse dans l'organisation.

Plus de 50 % des agents travaillent le soir et près de 46 % le week-end. La charte du temps sera toilettée et complétée pour prendre en compte les nouveautés technologiques ainsi que les conséquences du télétravail.

Ce premier pré-bilan sur le télétravail en régime pérenne ne permet pas de disposer du recul suffisant sur la mise en œuvre effective du télétravail pérenne et les résultats de la négociation ministérielle sur le télétravail pour ouvrir à nouveau éventuellement ce dossier.

Indemnisation du télétravail

Publiés au JO du 28 août, le [décret n°2021-1123 du 26 août 2021](#) et son [arrêté d'application](#) instaurent la création d'une allocation forfaitaire de télétravail destinée à indemniser les agents exerçant leur activité en télétravail.

Sont concernés les agents publics, les magistrats mais également les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une personne morale de droit public.

Ce forfait est versé trimestriellement aux agents en télétravail et peut être alloué à ceux exerçant dans des tiers-lieux n'offrant pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Le décret entre en vigueur le 1^{er} septembre ; le 1^{er} versement s'effectuera au premier trimestre 2022 pour les journées de télétravail effectuées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021.

Le montant du forfait est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail, dans la limite de 220 euros par an. Le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente, et fait, le cas échéant, l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Formation au télétravail

De nouvelles formations en lien avec le télétravail ont été mises en place au sein de l'Insee en lien avec ses partenaires. Les agents de l'institut peuvent bénéficier de l'offre de formations par l'IGPDE. Ces formations visent à offrir une meilleure connaissance du cadre juridique du télétravail, un perfectionnement des compétences de l'agent ou bien de l'encadrant travaillant à distance.

En interne *stricto sensu*, le projet Insee {NO}²TE (Nouvelle(s) Organisation(s) et Nouveaux Outils pour Travailler Ensemble) vise à installer le nouveau Vivre et Travailler ensemble dans une organisation du travail installée. Au-delà du seul accompagnement au télétravail, ce projet vise à accompagner la transformation de l'Insee avec le développement du télétravail en assurant la mise en place d'un socle commun de pratiques assurant le « travailler ensemble » en mode hybride.

Les Huit groupes de travail (80 volontaires avec une animation par des experts Insee) ont ainsi produit un ensemble de livrables et rapports assortis de recommandations utiles pour généraliser le mode de travail hybride sur l'ensemble des équipes Insee.

La seconde phase se traduit tant par des actions en interne (communication autour du projet, (in)formation aux outils de base, réflexion autour du temps de travail et la déconnexion) que des actions externes (accompagnement par un prestataire des managers et des collectifs).

La tenue de réunions en mode distanciel est devenue pratique courante. Pour assurer le maintien du collectif, l'Insee considère qu'*a minima*, pouvoir voir son interlocuteur (par écran interposé) est important afin d'éviter que ces réunions ne soient pas assimilées à des rendez-vous téléphoniques.

L'Insee encourage donc vivement à activer les caméras lorsque c'est possible, sauf bien entendu pour des webinaires ou des réunions réunissant un nombre important de participants. Au minimum lors des débuts et fin de réunion ainsi que lors de chaque prise de parole.

Néanmoins les agents en télétravail peuvent ne pas souhaiter voir apparaître leur lieu de vie derrière eux. Pour pallier ce problème, notre outil permet d'insérer des fonds d'écrans personnalisés ou de flouter l'arrière du plan saisi par la caméra, ne laissant apparaître ainsi que le participant.

VIII – Le Rifseep des administrateurs et des inspecteurs généraux

Les administrateurs et inspecteurs généraux de l'Insee devaient à leur tour passer au Rifseep (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) début 2022.

Les administrateurs seront ainsi répartis en trois groupes : les administrateurs hors classe avec une responsabilité d'encadrement supérieur (chef de département, directeur régional) ; les autres administrateurs hors classe ; les administrateurs de classe normale. Pour chacun de ces deux derniers groupes, deux filières seront distinguées : chef de division ou équivalent ; non chef de division.

Les inspecteurs généraux seront eux répartis en deux groupes : les inspecteurs généraux exerçant une responsabilité d'encadrement supérieur et les autres inspecteurs généraux.

Les plafonds des deux nouvelles indemnités - IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et CIA (complément indemnitaire annuel) - seront alignés sur les plafonds actuels d'IFSE et de CIA des administrateurs civils ou des emplois fonctionnels. Dans ce dernier cas, qui concerne le premier groupe des administrateurs et tous les inspecteurs généraux, un rééquilibrage entre les parts respectives des bases indemnitaires et des bonus - futurs IFSE et CIA - sera réalisé préalablement au passage au Rifseep, afin d'être

plus homogène avec ce que l'on constate dans d'autres directions ou ministères, qui accordent pour ces fonctions à forte responsabilité un poids plus important au CIA.

Les projets d'arrêtés d'adhésion seront présentés au CTR de début décembre, et le passage lui-même est envisagé en février 2022.

IX - La place croissante des questions liées aux conditions de travail

Cette année, 54 % des agents de l'Insee ont répondu à l'Observatoire interne réalisé du 6 janvier au 15 février, ce qui traduit une participation en hausse de 10 points par rapport à la précédente enquête réalisée fin 2019.

L'Observatoire interne intervient après une année 2020 marquée par la crise sanitaire. L'appréciation des agents de l'INSEE sur la réaction de la Direction et sa gestion de la crise est largement positive. L'INSEE est à la fois une des Directions du ministère où le télétravail a été et est toujours le plus massif, et où les agents sont très majoritairement positifs sur les mesures prises pour assurer la santé et la sécurité des collaborateurs, la continuité de l'activité ou la facilitation du quotidien.

Au-delà de ces aspects gestion de crise, les agents soulignent aussi des évolutions positives sur les outils et moyens informatiques à leur disposition. Ils notent une plus grande efficacité des modes de fonctionnement (autonomie et marges de manœuvre, collaboration transverse, meilleure définition des rôles et responsabilités), et jugent globalement leurs conditions de travail en nette amélioration.

Ces changements portent vers le haut l'engagement des équipes et la vision globale que les agents ont de la situation de l'INSEE, ainsi que leur optimisme et leur motivation, qui progressent par rapport à l'année passée.

Néanmoins, en écart avec cette dynamique très positive, le ressenti sur certains sujets est plus contrasté, et marque parfois un recul par rapport à la précédente enquête. Sont notamment concernées l'association des agents au changement, et aussi la définition de leurs propres objectifs. Par ailleurs, les agents restent dans la défiance face aux décisions de promotion, et très peu les jugent transparentes et basées sur le mérite.

Le développement des compétences des agents demeure un enjeu clé : la satisfaction sur la formation reste à un niveau élevé mais s'érode par rapport à l'année passée. Le ressenti sur les pratiques managériales de *feed back* et sur le développement des compétences est en progression et toujours largement positif, mais s'établit quant à lui en deçà des benchmarks Fonction Publique d'Etat.

Les attentes remontées dans les *verbatim* concernent la poursuite du décloisonnement des organisations, le renforcement de la transparence et de l'horizontalité des décisions, et la simplification des processus.

En synthèse, les évolutions positives sur les modes de fonctionnement et les conditions de travail ouvrent un nouveau champ des possibles pour travailler différemment. Pour aller plus loin encore, il faudra aussi travailler collectivement pour mieux répondre à l'attente d'un management évoluant vers davantage de confiance, de transparence et de responsabilisation.

Au-delà de ce cadrage général, les dispositifs de prévention et de traitement des situations d'agression et de tensions interpersonnelles dans le cadre professionnel, évoquées également à travers leurs dimensions juridiques, administratives, et de santé au travail.

Sur le plan juridique, l'obligation de signalement de tout délit porté à la connaissance d'un agent public, s'applique donc aux situations d'agression, de harcèlement, ou d'agissement sexiste dans le cadre professionnel. Le devoir de protection de l'administration vis-à-vis des agents victimes de tels faits, en mettant en œuvre toutes les mesures visant à permettre une amélioration de leur condition.

Indépendamment des procédures pénales, l'Administration a le pouvoir de mettre en œuvre les procédures disciplinaires qui peuvent s'appliquer en la matière.

Dans toutes les situations évoquées, quel qu'en soit le niveau de gravité, l'agent qui se sent victime a la possibilité d'effectuer un signalement dans le registre dématérialisé santé et sécurité au travail mis à sa disposition. Il peut aussi recourir à l'appui juridique de la cellule ministérielle « Allo discrim ».

Les situations de tension relèvent d'une approche où la prévention joue un rôle prépondérant. Elles se créent généralement au fil du temps, et peuvent constituer le point de départ de dégradations successives pouvant amener à des troubles bénins voire aggravés. Dans ce contexte, le management doit être en mesure d'en capter et d'en analyser les premiers signaux, il peut s'appuyer le cas échéant sur le réseau des préventeurs pour déterminer les actions à mettre en œuvre.

Plus globalement, en vue de mieux contenir le nombre et l'intensité des situations de tension, et d'aider les managers en charge de ces situations, l'Insee a mis en place des diagnostics RPS (risques psycho-sociaux) et des démarches QVT (qualité de vie au travail), destinés à prévenir le délitement des collectifs de travail.

L'administration se propose de produire en 2022 deux notes à l'ensemble des agents : l'une sur les procédures de signalement, d'instruction et de sanctions (pénales et / ou administratives), et l'autre sur les actions et les acteurs de prévention, le rôle du management, et les outils pouvant être mis en œuvre dans certains cas comme le recours à la médiation.

Médiation RH

Dès lors que les CAP et CCP deviennent des instances de recours, il était important de mettre en place, en amont de la saisine de ces instances, une médiation en cas de différend entre un ou plusieurs agents et leur hiérarchie.

Les ministères économiques et financiers ont mis en place une médiation RH par le décret n° 2002-612 du 26 avril 2002, en charge des différends persistant entre un usager et l'une des directions des ministères. Les lignes directrices de gestion des ministères relatifs aux promotion et valorisation des parcours professionnels (décembre 2020) prévoyaient l'extension du champ de compétence du médiateur aux demandes RH.

Le décret du 26 avril 2002 a ainsi été modifié dans ce sens (décret du 15 avril 2021) pour, à titre expérimental cette médiation, intégrer cette dimension. L'arrêté ministériel du 24 décembre 2021 précise aussi le périmètre de cette médiation et le SG MEF a sollicité les directions pour prévoir une correspondance avec le médiateur ministériel. L'Insee en réponse a instruit cette démarche et y a répondu favorablement, s'engageant à désigner dès 2022 un correspondant.

X – Conclusion

2021 est une année de transition. 2020 fut une année de crise sanitaire aiguë conduisant l'Insee à mettre en place un plan de continuité d'activité dans l'urgence. 2021 a permis de préparer la sortie de cette crise, même si son horizon ne cessait de reculer. Cette année nous a permis de développer nouveaux réflexes et de nouveaux outils, d'entrer dans un nouveau monde du travail aux contours juridiques encore flous et incertains. Le droit n'a pas suivi le saut technologique. Gageons que cela ne saurait tarder. Malgré la persistance de cette crise sanitaire, l'Insee a su mettre en place de nouveaux outils, de nouvelles méthodes et poursuivre sa réflexion pour l'amélioration des conditions de travail de chacun, tout en visant le maintien d'un collectif et d'un sens de l'égalité et de l'équité qui participe de sa cohésion sociale. Il appartient à tous les acteurs engagés dans ces travaux de veiller à ne pas laisser les risques portés par l'individualisme se réaliser.

Annexes

Méthodologie

Champ des effectifs : agents présents au 31/12/n-1 dont ceux ayant un motif de radiation des cadres pour l'année en cours et les agents présents l'année précédente mais non l'année n.

Motif de radiation retenu dans le RSU et motif Sirhius

Motif (RSU)	rssthi	Libellé Sirhius	NB agents
10 Retraite sur demande	MC100	admission à la retraite sur demande	10
	MC101	retraite sur demande après atteinte de l'age	143
	MC107	retraite sur demande parent 3 enfants/handi	5
	MC109	retraite sur demande carriere longue	23
11 Retraite pour invalidité	MC104	retraite sur demande invalidité non imputable	4
12 Retraite par limite d'âge	MC102	retraite sur demande après recul limite d'age	8
	MC111	retraite d'office limite d'age	1
2 Demissions	MC120	démission	2
	MC121	démission acceptee sur demande	14
3 Fin de contrat			1
	MC140	fin de contrat	3
	MC141	fin de contrat	12
4 Décès	MC150	décès	9
	MC151	décès hors service	4
5 Licenciement	MC130	licenciement	1
	MC165	Pour abandon de poste	1

6 Rupture conventionnelle	MC20 1	Rupture conventionnelle dans la Fn Publique	4
62 Fin détachement			1
	MC160	autres motifs de radiation	10
8 Intégration autre administration			3
	MC16 0	autres motifs de radiation	9
	MC18 0	autres cessations sans radiation	1
	MC18 2	intégration directe	1
9 Radiation suite non réintégration dispo	MC16 4	radiation suite non reintegration dispo	6

Tableau II.7 (recrutements externes) :

On compare parmi les agents présents les agents ayant un rapport avec l'Insee donc :

- soit de corps Insee,
- soit affectés à l'Insee,
- soit payés par l'Insee au 31/12/n et n-1.

Si l'agent est de corps Insee, le mode de recrutement est le mode d'accès au corps saisi dans Sirhius.

Si l'agent est contractuel, alors c'est un recrutement sur contrat (à l'exception des PACTE et des Travailleurs handicapés qui sont des sous catégories spécifiques).

S'il est fonctionnaire et n'est pas de corps Insee, alors c'est une PNA entrante

Les polytechniciens par convention sont considérés comme entrant en PNA (faute de case Sirhius bien adaptée)

Les Normaliens figurent dans la case concours.

Tableau V.1.2 (CET alimentation) :

Les agents en fonction à l'Insee au 31/12/n sont séparés en deux groupes Enquêteurs et Non enquêteurs

Ceux qui ont une « opération » de type alimentation de compte CET « ALI » et report de congé « REP » au cours de l'année N (donc sur les congés n-1) sont retenus.

Ce tableau ne mesure que la première étape de la campagne CET (phase d'alimentation) et ne comporte aucune donnée sur la seconde étape de choix d'option, d'où la question sur ce que deviennent ces jours (rachat, RAFP ou laissé sur le CET ?), ni sur la consommation du CET en cours d'année.

Lexique

Agents gérés : rattachés budgétairement à l'Insee, y compris les élèves fonctionnaires ENSAI et ENSAE même non Insee ou les détachés pour scolarité de catégorie A

Agents titulaires : titulaires civils et militaires

Agents non titulaires : contractuels, ouvriers d'État, droit local et Berkaniens

Avancement de corps : pourcentage statutaire en fonction du nombre de recrutements dans le corps n-1 (réussites aux concours + détachements entrants)

Avancement de grade : cf taux de promotion intra-catégorielle

Berkanien : agent non titulaire à temps incomplet pour l'entretien, la restauration, le gardiennage (CDI de droit public Berkani ou contrat de droit privé ou CDI CDD de droit public depuis 2000)

CGM : Congé de Grave Maladie pour les contractuels CDD ou CDI de la FP (enquêteurs) par période de 3 à 6 mois pour un total de 3 ans max dont 1 an à PT et 2 ans à DT (seul CM prévu)

CLD : Congé de Longue Durée pour motifs de tuberculose, maladie mentale, cancer, polyo ou déficit immunitaire (un seul par affection) (5 ans max dont 3 ans à PT et 2 ans à DT)

CLM : Congé de Longue Maladie suite à l'avis du comité médical pour une maladie grave, invalidante et prolongée (3 ans max dont 12 mois à plein traitement et mi-traitement le reste)

CMO : Congé de Maladie Ordinaire (12 mois max dont 3 à PT et 9 à DT)

CNOI : Commission Nationale d'Orientation et d'Intégration pour les militaires quittant l'armée

Congés en activité : annuel/ maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée)/ maternité et paternité (naissance ou adoption)/ formation professionnelle (CFP)/ VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)/ bilan de compétence/ formation syndicale/ solidarité familiale/ représentation/ présence parentale

Congé d'adoption : assimilé à une période d'activité et de durée variable

Congé parental : position de cessation temporaire d'activité sans rémunération ni congés, mais avec avancements et droits à la retraite

Congé de paternité : 25 jours calendaires

Congé de proche aidant : 3 mois renouvelables dans la limite d'un an sans rémunération, mais en service effectif valable pour la retraite

Contractuels : incluent personnels handicapés, PACTE, et excluent Berkaniens

Crédits de personnel titre 2 : masse salariale qui comprend rémunérations principales, indemnités, cotisations sociales obligatoires, autres dépenses d'action sociale à la charge de l'Etat

Détachement : emploi de longue ou courte durée dans une autre administration avec la rémunération de l'emploi d'accueil et double carrière

Disponibilité : position de cessation temporaire d'activité sans rémunération ni droits à la retraite ni avancements ni congés

Emploi réservé = dispositif dérogatoire de solidarité nationale permettant l'accès aux postes B et C FP pour pensionnés de guerre civils et militaires et leurs familles + militaires blessés en opération

Loi TFP : Transformation de la Fonction Publique de 2019 instaurant notamment des LDG (Lignes Directrices de Gestion) pour la mobilité et les promotions

LOLF : Loi Organique de Loi de Finances définit une nomenclature budgétaire (divisée en missions subdivisées en programmes) ainsi que des indicateurs de performance associés à des moyens humains (titre 2 pour les dépenses de personnel) dans le cadre du schéma d'emploi et sous contrainte du plafond d'emploi (en ETP)

Mise à disposition : possibilité de travailler en dehors de l'administration d'origine en restant dans le corps ou le cadre d'origine et en touchant la rémunération de son emploi d'origine

Pacte : Parcours d'Accès Carrières FP de catégorie C réservé aux jeunes de moins de 28 ans sans diplôme égal ou supérieur au Bac + chômeurs longue durée de plus de 45 ans = contrat temps plein de 12 à 24 mois avec formation alternante permettant titularisation après validation par une commission

PNA : Position Normale d'Activité (3 ans max) avec une rémunération versée par l'administration d'accueil sur la base du régime indemnitaire de l'administration d'origine

Positions : activité à temps complet ou partiel/ détachement/ disponibilité/ congé parental

Promotions (dans le corps ou le grade) : soit au choix sur liste d'aptitude (LAP), soit par concours interne ou examen professionnel

Recrutement : accès aux emplois publics par concours externe/ emploi réservé/ recrutement externe sans concours ou sur titre/ nomination par le gouvernement/ recrutement de militaires (CNOI)/ PACTE/ agents contractuels/ accueil en détachement/ concours interne/ autres ministères

Retraite : âge minimum 62 ans-maximum 67 ans (pour les naissances après 1955)

RSU : Rapport Social Unique (ex bilan social) correspondant à la DGFIP, la DGDDI, l'Insee, la DGCCRF et l'administration centrale

Statut :

Travailleur Handicapé (TH) : obligation d'emploi travailleur handicapé bénéficiant d'une RQTH valide (Reconnaissance Qualification Travailleur Handicapé) à hauteur de 6 % des effectifs totaux

Les données clés

Données effectifs

En 2021 l'effectif total de l'Insee est de **5084** personnes , contre **5196** en 2020. Cette baisse concerne notamment les catégories C.

La part des femmes continue à décroître passant de **58,2 %** à **57,4 %**. Cette baisse de la féminisation concerne toutes les catégories, enquêteurs inclus.

L'âge moyen des agents hors enquêteurs est de **47 ans et 6 mois**. Celui des enquêteurs est de **52 ans et 1 mois**.

Données mobilité

198 recrutements externes (entrées) dont 42% en A et 26% en B.

246 radiations des cadres (sorties) dont 33% en A et 48% en B.

Données promotion

213 agents promus en 2021

78 promotions dans le corps supérieur

135 promotions dans le grade supérieur

201 promotions à la suite d'un examen ou concours professionnel

81 de femmes promues dans les corps et grades supérieurs

Temps de travail et conditions de vie au travail

Evolution du temps partiel : 629 demandes de temps partiels dont 183 premières demandes, 56 modifications de quotité et 219 retours à temps plein.

Taux de couverture des agents par médecine de prévention : 100 % dont 13 % partiellement

Evolution du nombre d'accidents de travail hors enquêteurs et enquêteurs : le nombre de jours d'arrêt pour accidents de service est passé de **919** jours en 2020 à **264** en 2021.

Les faits marquants 2021

Organisation du télétravail à l'INSEE

La circulaire télétravail du 3 juillet 2021 a édicté de nouvelles règles relatives au télétravail et applicables à compter du 1^{er} octobre 2021. Elle a été établie dans le cadre du décret n°2016-151 du 11 février 2016 (modifié par le décret n°2020-524 du 5 mai 2020). Elle définit le cadre du télétravail en régime normal. La circulaire n°2020-15609 du 3 juillet 2020 prévoit des dérogations au régime normal et des autorisations de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

En 2021, parmi les agents qui badgent, c'est-à-dire hors agents au forfait, 3657 ont demandé du télétravail.

Mise en place des LDG promotions

La loi de transformation de la fonction publique a modifié les compétences des CAP. En particulier depuis le 1^{er} janvier 2021 les CAP n'ont plus de compétence en matière de promotion. Mais la loi impose en revanche aux administrations d'édicter des "lignes directrices de gestion".

L'Insee a mis en place un comité de promotion chargé de proposer au directeur général les agents à promouvoir par liste d'aptitude ou tableau d'avancement.

Un nouveau cadre et des avancées pour les enquêteurs

Lors du CTR du 7 décembre 2021, la circulaire NCEE des enquêteurs a été modifiée. La grille de rémunération, les primes ont été relevées. De plus il est instauré une deuxième voie d'accès à la catégorie 1 par liste d'aptitude.

Focus particuliers

Spécificités des enquêteurs

Le nombre d'enquêteurs en fonction est de 757.

Ils représentent 14,8 % des effectifs Insee en fonction. La baisse du nombre d'enquêteurs en poste concerne essentiellement des CDD : baisse des CDD 3 ans (275 en 2020 et 238 en 2021) et des CDD courts (44 en 2020 et 26 en 2021). Elle se traduit également par une diminution du nombre d'enquêteurs : 800 en 2020 et 757 en 2021, avec une structure par sexe sensiblement comparable (80 % de femmes en 2020 et 81 % de femmes en 2021).

La population des enquêteurs demeure bien plus féminisée que celle des non enquêteurs. Elle est également plus âgée que celle des non enquêteurs. L'âge moyen des agents hors enquêteurs est de **47 ans et 6 mois**. Celui des enquêteurs est de **52 ans et 1 mois**. 68 % des enquêteurs ont plus de 50 ans (65,4% en 2020, 63,6% en 2019) alors que cette même tranche d'âge représente 44,5 % des agents non enquêteurs (45,1% en 2019). La part des enquêteurs de plus de 60 ans continue d'augmenter (25 %), alors que cette tranche d'âge s'établit à 15,5 % des non enquêteurs.

65 % des enquêteurs bénéficient d'un CDI, 31 % d'un CDD de 3 ans et 4 % d'un CDD court.

Les accidents de service

Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail

Le nombre d'accidents en 2021 continue de baisser : 65 contre 74 en 2020 et environ 150 pour chacune des trois années précédentes. La principale explication reste la crise sanitaire Covid, avec plusieurs périodes de confinement, mais aussi le développement du télétravail, y compris pour les enquêteurs qui ont réalisé la collecte d'enquêtes par téléphone.

Le nombre de jours d'arrêt de travail lié à ces accidents diminue fortement cette année : 1530 jours pour les accidents survenus en 2021 (2146 en 2020, 2991 en 2019)

On enregistre cependant le même nombre d'accidents graves qu'en 2020 : les 6 accidents les plus graves, avec arrêt de travail supérieur à 90 jours, représentent environ 900 jours d'arrêt (1097 pour les 6 accidents graves de 2020)

À ces 1530 jours d'arrêt pour des accidents survenus en 2021 s'ajoutent 2185 jours correspondant à des arrêts de travail en 2021 pour des accidents survenus les années précédentes.

En 2021 les absences consécutives à des accidents du travail, quelle que soit l'année de survenue de l'accident, représentent donc 3715 jours d'arrêt au total, soit un peu moins que les années antérieures (environ 4000 en 2020, 2017 et 2018, et 4561 en 2019).

Les accidents par type d'accident : au bureau, en mission, en trajet

Comme les autres années quasiment la moitié des accidents (31 sur 65) ont eu lieu pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail. L'autre moitié sont des accidents de service, 22 sur le lieu de travail et 12 en mission. Notons qu'avec la crise sanitaire ce sont les missions qui ont été fortement réduites en 2021, mais aussi qu'avec le télétravail on aurait pu s'attendre à un plus faible nombre d'accidents de trajet.

Ce sont de façon équivalente les accidents de trajet et les accidents sur le lieu de travail qui ont généré le plus de jours d'arrêts de travail (42% des jours d'arrêt), ce qui semble cohérent avec la réduction des missions cette année, tant pour les déplacements professionnels d'agents de bureau que pour l'activité des enquêteurs.

Les principales causes d'accidents

Lorsque la cause de l'accident est précisée ce sont les chutes de personne qui restent la principale en 2021 encore avec 34 accidents. Ces chutes ont généré 41 % des jours d'arrêt (633 jours / 1530).

La deuxième cause d'arrêts est l'accident de la route, les 16 accidents de cette année ont entraîné 606 jours d'arrêt en 2021, en raison de 3 accidents graves qui ont entraîné chacun des arrêts de plus de 90 jours.

Sommaire des tableaux

I. CADRAGE GENERAL

I.1. Les moyens humains = effectifs et métiers

- I.1.1. Effectifs par position, par statut et par catégorie
- I.1.2. Effectifs en fonction à l'Insee, par catégorie et tranche d'âge (titulaires et contractuels)
- I.1.3. et 1.1.3 bis Effectifs en fonction à l'Insee, par affectation et par catégorie
- I.1.4. Effectifs en fonction à l'Insee, par établissement, par catégorie, sexe et tranche d'âge DG et CSM
- I.1.5. Effectifs en fonction à l'Insee, par établissement, par catégorie, sexe et tranche d'âge Directions Régionales
- I.1.6. Effectifs en fonction à l'Insee : part des femmes par statut et par catégorie
- I.1.7. Travailleurs handicapés recrutés par la voie contractuelle

I.2. Les statuts

- I.2.1. Effectifs par position et par corps ou statut
- I.2.3. Structures des corps, grades et échelons (Inspecteurs Généraux, Administrateurs, Attachés, Contrôleurs, Adjointes)
- I.2.4. Agents en position normale d'activité "sortants", par catégorie et par destination (SSM)
- I.2.5. Agents détachés "sortants", par catégorie et par destination
- I.2.6. Agents mis à disposition "sortants", par catégorie et par destination
- I.2.7. Agents mis à disposition "entrants" ou en position normale d'activité "entrants" par affectation
- I.2.8. Agents détachés "entrants", par affectation
- I.2.9. Agents en disponibilité et en position hors cadre, par catégorie et par sexe

I.3. Les enquêteurs

- I.3.1. Effectifs des enquêteurs par position et par catégorie
- I.3.2. Effectifs des enquêteurs par catégorie et par sexe
- I.3.3. Effectifs des enquêteurs par tranche d'âge
- I.3.4. Enquêteurs par région et par catégorie : effectifs et ETP
- I.3.5. Enquêteurs par région et par type de contrat : effectifs et ETP
- I.3.6. Enquêteurs : recrutements et radiations des cadres
 - I.3.6. Recrutements
 - I.3.6.B. Radiations des cadres

II. MOUVEMENTS : MOBILITES / RECRUTEMENTS / DEPARTS

- II.1. Radiations des cadres par motif, par catégorie et par sexe
- II.2. Concours externes, par catégorie et par sexe
- II.3. Concours internes, par catégorie et par sexe
- II.4. Recrutements externes par modalité, par catégorie et par sexe
- II.5. Membres des jurys des concours et examens

III. FORMATION

- III.1. Consommation du CPF au titre d'un projet d'évolution professionnelle dans le secteur public
- III.2. Formation professionnelle
- III.3. Agents bénéficiaires d'une formation continue

IV. PROMOTIONS

- IV.1. Nombre de promus, pour chaque grade
- IV.2. Nombre de promus, pour chaque corps

V.CONDITIONS DE TRAVAIL

V.1.Le temps de travail

- V.1.1.Répartition des comptes épargne temps (CET) par catégorie et nombre de jours en stock
- V.1.2.Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET, par sexe
- V.1.3.Nombre de jours disponibles sur le CET, par sexe
- V.1.4.Absences hors congés annuels, parentaux, syndicaux ou pour formation : nombre et durée des absences
- V.1.5 Écrêtage d'horaires variables, par catégorie et par mois
- V.1.6 Taux d'activité par catégorie (hors enquêteurs)

V.2.Santé au travail et risques professionnels

- V.2.1.Taux de couverture des agents par médecin de prévention
- V.2.2.Nombre d'accidents de travail, de trajet, de mission

V.3.Organisation du temps de travail

- V.3.1 Les cycles de travail
- V.3.2 L'organisation du temps de travail
- V.3.3 Le temps de travail et le télétravail
- V.3.4 Nombre de jours de congés
- V.3.5 Nombre de jours donnés et reçus au cours de l'année par type et par motif de don.

VI.DIALOGUE SOCIAL

VI.1.Dialogue social national

- VI.1.1. Evolution des instances dédiées au dialogue social

VII. LDG et LTFP

- VII.1 Dispositifs de signalement par les agents
- VII.2 Ruptures conventionnelles
- VII.3 Mobilité des agents seniors
- VII.4 Astreintes, interventions et heures supplémentaires