PARUTION JUIN 2022

2021

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

inpi

Notre bilan social annuel fait peau neuve et prend désormais la forme d'un rapport social unique (RSU) instauré par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2020. Ce nouveau support reprend la totalité des données habituellement présentées dans nos bilans sociaux et y agrège des informations supplémentaires, notamment en ce qui concerne la diversité et l'égalité professionnelle, se conformant ainsi à la règlementation.

Ce document a pour objectif de participer à la construction de notre politique RH. Il s'agit d'un outil d'information pertinent établissant un diagnostic RH de la situation passée permettant de pouvoir anticiper des actions pour l'avenir. Sa parution s'inscrit pleinement dans la démarche de dialogue social de notre établissement en le fondant sur des données objectives.

Parmi les faits marquants de l'année 2021 et pour la première fois depuis plusieurs années, l'INPI bénéficie d'un accroissement net de ses effectifs autorisés en relation avec l'évolution significative de ses missions. Par ailleurs, l'année 2021 a permis de mettre en œuvre en année pleine l'ensemble des leviers du nouveau cadre d'emploi entré en vigueur en 2020.

Le rapport social unique fait également état de notre capacité à pouvoir garantir l'égalité professionnelle, notamment sur les aspects de genres. L'INPI fait figure de bon élève avec un taux de féminisation proche de 60 % dont près de 50 % de femmes managers. Nous constatons toutefois quelques disparités de répartition au sein de certains métiers et certaines positions catégorielles, qui vont faire l'objet d'une attention soutenue. C'est dans cet esprit que l'INPI a signé en 2022 un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec l'ambition de déployer des actions concrètes dans ce domaine.

Bonne lecture à toutes et à tous.

Pascal Faure
Directeur Général

Sommaire

Chiffres clés 2021 p.6

Chapitre 1 – Emploi p.8

Les effectifs rémunérés, les ETP et les ETPT 10
Les caractéristiques des effectifs 11

Chapitre 2 – Recrutements p.32

Le recrutement 34
Les intérimaires et les stagiaires 34

Chapitre 3 – Parcours professionnels p.36

La mobilité 38
Les promotions internes 39
Les départs 40

Chapitre 4 – Formation p.42

Chapitre 5 – Rémunérations p.48

Les rémunérations et traitements 50
Les primes et indemnités 52

Chapitre 6 – Santé et sécurité au travail p.54

La prévention des risques professionnels 56
Les accidents du travail et de trajet 58
Les suicides et tentatives de suicide imputables au service 59
La médecine de prévention 59

Chapitre 7 – Organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail p.62

L'organisation du travail 64
Le temps partiel 65
Les heures écrêtées au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte 69
Les astreintes et interventions 69
Le télétravail 70
Les droits à jours de congés 71
Le compte épargne-temps 72
Les absences et les congés 73
Les jours de carence 79
Les restructurations et réorganisations de service 79

Chapitre 8 – Action sociale et protection sociale p.80

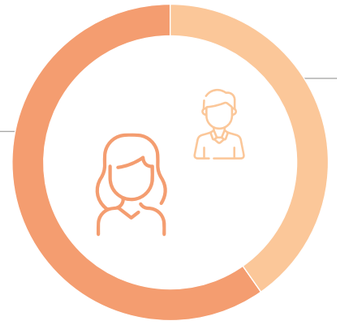
Chapitre 9 – Dialogue social p.86

Chapitre 10 – Discipline p.94

Glossaire p.98

CHIFFRES Clés 2021

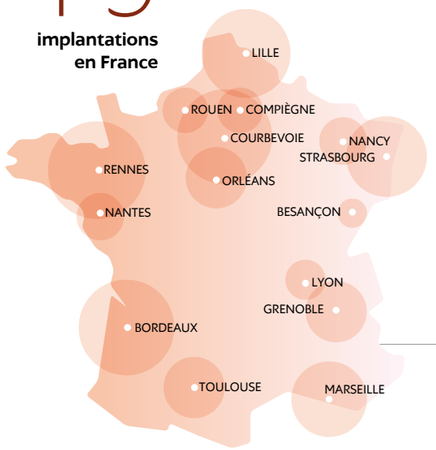
755 **collaborateurs(rices)**
à la fin décembre 2021

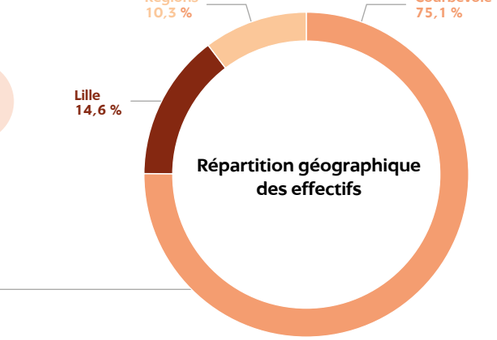


40,3 %
d'hommes

59,7 %
de femmes

15
implantations en France





10
expatriés
à l'étranger

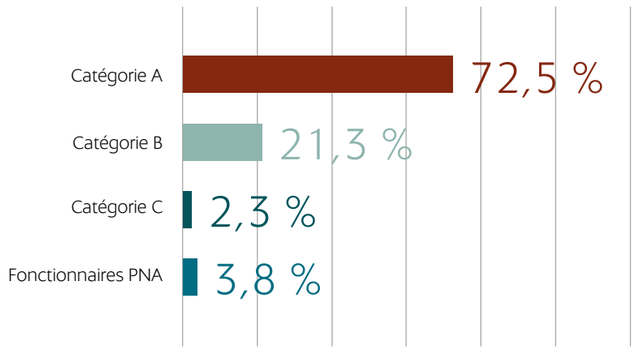
Âge moyen

43,84 ans

Recrutements
67

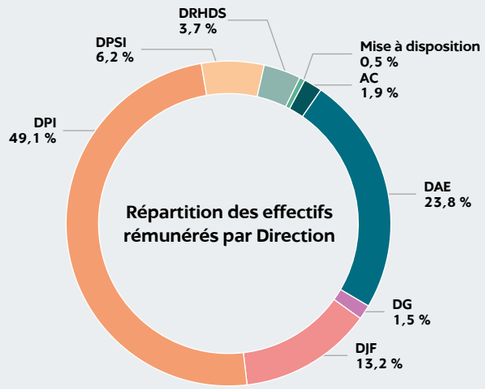
Mobilités
25

Répartition par position catégorielle



RETOUR AU SOMMAIRE

Masse salariale **51 122 394 €**



4 510
jours
de formation

648 **collaborateurs(rices)**
formé(e)s

473 **adhérent(e)s au régime**
de la Protection Sociale Complémentaire

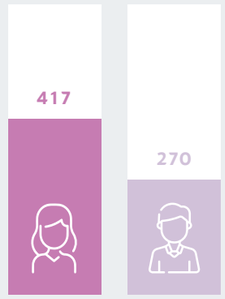
468 343 €
de dépenses liées à l'Action Sociale
hors restauration

1 067
bénéficiaires
de prestations sociales

Le nombre d'agent(e)s bénéficiaires ne correspond pas à l'effectif total de l'INPI, en effet, un(e) collaborateur(rice) peut bénéficier ou non d'une ou de plusieurs prestations sociales.

Télétravailleurs(ses)
hommes et femmes

687



RETOUR AU SOMMAIRE

CHAPITRE 1

Emploi

RETOUR AU SOMMAIRE

Les effectifs rémunérés, les ETP et les ETPT

1.1 Plafond d'emplois (en ETPT)

	2019	2020	2021
Total	728	726	735

Le plafond d'emplois constitue l'effectif maximal annualisé (en ETPT) que l'INPI est autorisé à atteindre au cours de l'année au titre duquel il est institué.

En 2021, le plafond d'emplois autorisé pour l'INPI par la loi de finances s'établit à 735 ETPT.

1.2 Effectifs rémunérés, ETP et ETPT

		2019	2020	2021
Effectifs rémunérés au 31/12	F	438	454	451
	H	278	296	304
Total Effectifs rémunérés au 31/12		**716**	**750**	**755**
ETP rémunérés au 31/12	F	416,5	435,2	433,6
	H	272,4	291,5	300,7
Total ETP rémunérés au 31/12		**688,9**	**726,7**	**734,3**
Effectif annuel moyen rémunéré	F	436,5	445,1	444,3
	H	267,7	282,8	296,3
Total Effectif annuel moyen rémunéré		**704,2**	**727,9**	**740,6**
ETPT	F	414,8	425,1	425,7
	H	262,8	278,2	292,5
Total ETPT		**677,6**	**703,3**	**718,2**

Les effectifs rémunérées correspondent aux collaborateurs(rices) rémunéré(e)s et présent(e)s à une date donnée, quelle que soit leur quotité de temps de travail.

Le décompte en ETP prend en compte la quotité de travail. Il présente les effectifs rémunérés et présents à une date donnée, corrigés de la quotité de temps de travail. À titre d'exemple, un(e) collaborateur(rice) à temps partiel à 60 % (quotité de travail = 60 %) correspond à 0,6 ETP.

L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des collaborateurs(rices), mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année. À titre d'exemple, un(e) collaborateur(rice) à temps partiel à 80 % (quotité de travail 80 %) présent(e) la moitié de l'année correspond à 0,4 ETPT (0,8 x 6 /12 mois).

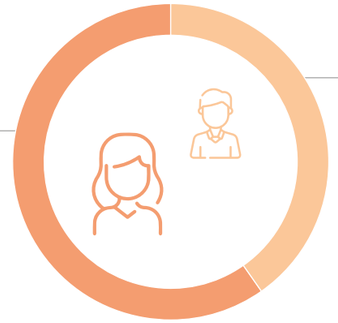
RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

Les caractéristiques des effectifs

1.3 Répartition des effectifs rémunérés par sexe

Pourcentage Femmes/Hommes



Femmes
59,7 %

Hommes
40,3 %

L'Institut se caractérise par un important taux de féminisation de ses effectifs. En effet, 59,7 % de ses collaborateurs(rices) au 31 décembre 2021 sont des femmes pour 40,3 % d'hommes, soit 451 femmes pour 304 hommes.

1.4 Répartition des effectifs rémunérés par sexe et par position catégorielle

Position catégorielle		2019		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	HS	2	66,7 %	1	33,3 %	1	33,3 %
	AIIIB - AIIIC / HC	5	50 %	7	50 %	6	42,9 %
	AIIIA / AD	37	54,4 %	40	54,8 %	38	52,8 %
	AII / CP	196	57,3 %	209	59,4 %	214	59,1 %
	AI / CA	44	63,8 %	58	57,4 %	56	57,7 %
	BI - BII / AS - AP	124	76,1 %	110	74,3 %	114	70,8 %
	C / EA	17	43,6 %	13	40,6 %	6	35,3 %
	F PNA	13	59,1 %	16	59,3 %	16	55,2 %
Total Femmes		**438**	**61,2 %**	**454**	**60,5 %**	**451**	**59,7 %**
Hommes	HS	1	33,3 %	2	66,7 %	2	66,7 %
	AIIIB - AIIIC / HC	5	50 %	7	50 %	8	57,1 %
	AIIIA / AD	31	45,6 %	33	45,2 %	34	47,2 %
	AII / CP	146	42,7 %	143	40,6 %	148	40,9 %
	AI / CA	25	36,2 %	43	42,6 %	41	42,3 %
	BI - BII / AS - AP	39	23,9 %	38	25,7 %	47	29,2 %
	C / EA	22	56,4 %	19	59,4 %	11	64,7 %
	F PNA	9	40,9 %	11	40,7 %	13	44,8 %
Total Hommes		**278**	**38,8 %**	**296**	**39,5 %**	**304**	**40,3 %**

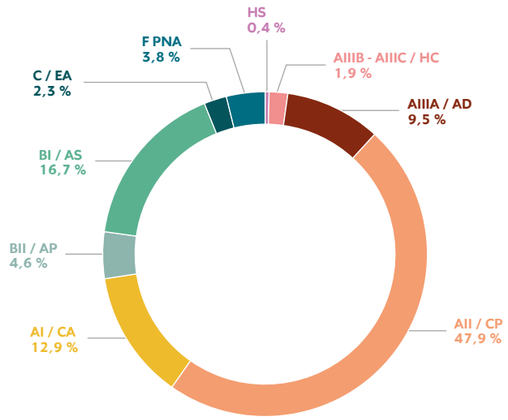
Les catégories d'emploi HC, AD, CP, CA, AS-AP et EA correspondent au décret de 2001.

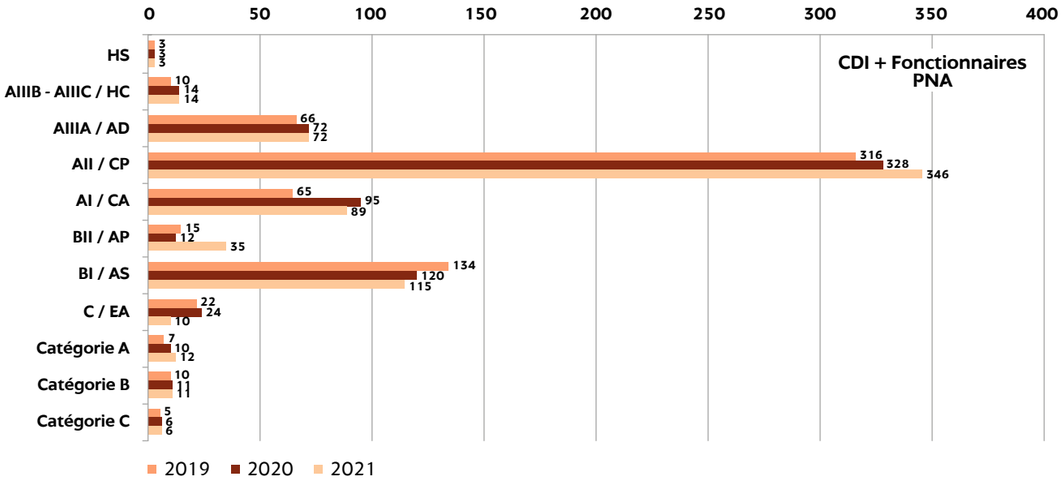
Au 31 décembre 2021, 5 collaborateurs(rices) sont régi(e)s par ce décret.

1.5 Répartition des effectifs rémunérés par type de contrat et par position catégorielle

Type de contrat	Position catégorielle	2019	2020	2021
CDI	HS	3	3	3
	AIIIB - AIIIC / HC	10	14	14
	AIIIA / AD	66	72	72
	AII / CP	316	328	346
	AI / CA	65	95	89
	BII / AP	15	12	35
	BI / AS	134	120	115
	C / EA	22	24	10
Total CDI		631	668	684
CDD	HS			
	AIIIB - AIIIC / HC			
	AIIIA / AD	2	1	
	AII / CP	26	24	16
	AI / CA	4	6	8
	BII / AP			
	BI / AS	14	16	11
	C / EA	17	8	7
Total CDD		63	55	42
Fonctionnaires PNA	Catégorie A	7	10	12
	Catégorie B	10	11	11
	Catégorie C	5	6	6
Total Fonctionnaires PNA		22	27	29
Total		716	750	755

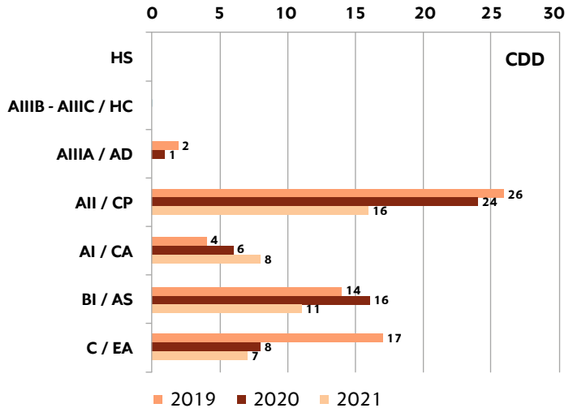
Effectifs rémunérés 2021
CDI, Fonctionnaires PNA et CDD





RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE



Les agent(e)s contractuel(le)s de l'INPI sont réparti(e)s en six positions catégorielles, auxquelles s'ajoutent les personnels hors statut (HS) :

- la position C ;
- les positions BI et BII ;
- les positions AI et AII ;
- les positions AIII niveaux A, B et C.

L'effectif en personnes physiques s'établit au 31 décembre 2021 à 755. Le nombre de recrutements est de 67 en 2021. Par ailleurs, 62 départs ont eu lieu en 2021.

La répartition des effectifs cadres (catégories A) et non cadres (catégories B et C) reste stable par rapport à l'année précédente : les effectifs cadres représentent 74 % de l'effectif total et les effectifs non cadres représentent 26 %.

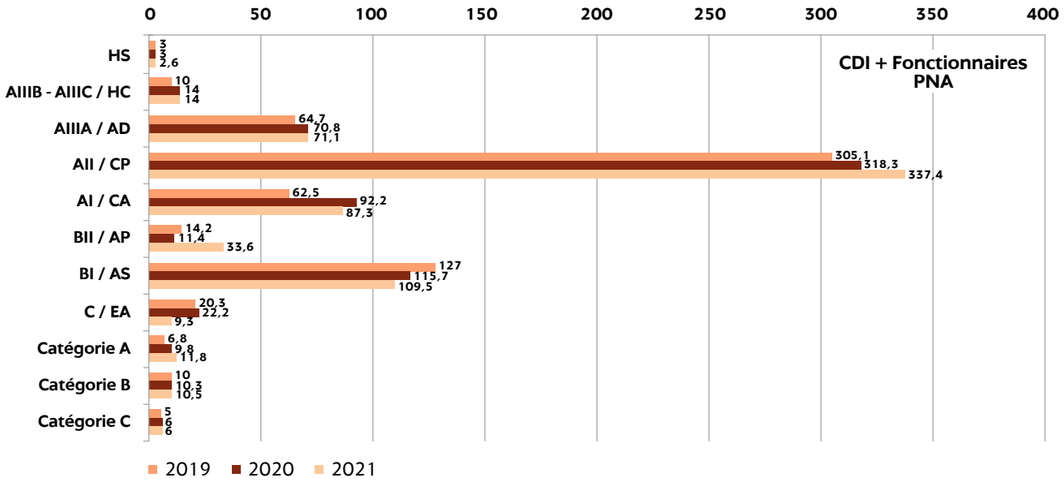
Plus en détails, l'analyse de ces chiffres montre également :

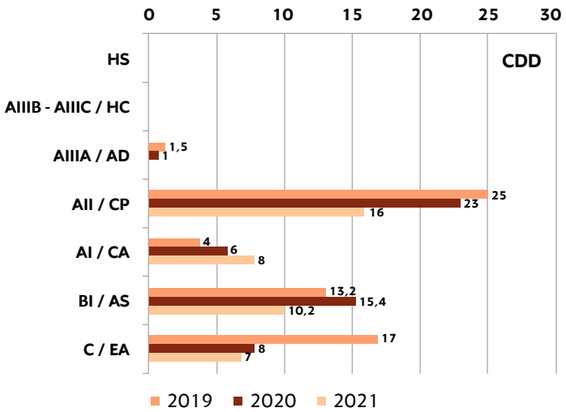
- une augmentation des effectifs en position AII (+10 collaborateurs(rices)) ;
- une baisse des effectifs en position C (-15 collaborateurs(rices)) et une augmentation des effectifs dans les positions BI/BII (+13 collaborateurs(rices)) qui s'expliquent notamment par le repositionnement catégoriel réalisé en début d'année 2021.

1.6 Répartition des ETP rémunérés par type de contrat et par position catégorielle

Type de contrat	Position catégorielle	2019	2020	2021
CDI	HS	2,6	2,6	2,6
	AIIIB - AIIIC / HC	10	14	14
	AIIIA / AD	64,7	70,8	71,1
	AII / CP	305,1	318,3	337,4
	AI / CA	62,5	92,2	87,3
	BII / AP	14,2	11,4	33,6
	BI / AS	127	115,7	109,5
	C / EA	20,3	22,2	9,3
Total CDI		606,4	647,2	664,8
CDD	HS			
	AIIIB - AIIIC / HC			
	AIIIA / AD	1,5	1	
	AII / CP	25	23	16
	AI / CA	4	6	8
	BII / AP			
	BI / AS	13,2	15,4	10,2
	C / EA	17	8	7
Total CDD		60,7	53,4	41,2
Fonctionnaires PNA	Catégorie A	6,8	9,8	11,8
	Catégorie B	10	10,3	10,5
	Catégorie C	5	6	6
Total Fonctionnaires PNA		21,8	26,1	28,3
Total		688,9	726,7	734,3

Chapitre 1





1.7 Répartition des effectifs rémunérés par sexe et par Direction

	Direction	2019		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	AC	13	100 %	12	92,3 %	12	85,7 %
	DG	5	55,6 %	6	60 %	7	63,6 %
	DRHDS	24	85,7 %	27	90 %	25	89,3 %
	DAE	113	65,3 %	114	65,5 %	115	63,9 %
	DPI	215	60,9 %	221	59,7 %	221	59,6 %
	DJF	59	62,1 %	65	64,4 %	62	62 %
	DPSI	7	17,1 %	7	14,9 %	7	14,9 %
	Mise à disposition	2	50 %	2	40 %	2	50 %
Total Femmes		438	61,2 %	454	60,5 %	451	59,7 %
Hommes	AC			1	7,7 %	2	14,3 %
	DG	4	44,4 %	4	40 %	4	36,4 %
	DRHDS	4	14,3 %	3	10 %	3	10,7 %
	DAE	60	34,7 %	60	34,5 %	65	36,1 %
	DPI	138	39,1 %	149	40,3 %	150	40,4 %
	DJF	36	37,9 %	36	35,6 %	38	38 %
	DPSI	34	82,9 %	40	85,1 %	40	85,1 %
	Mise à disposition	2	50 %	3	60 %	2	50 %
Total Hommes		278	38,8 %	296	39,5 %	304	40,3 %

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

1.8 Répartition des effectifs rémunérés par type de contrat, par Direction et par position catégorielle

CDI et fonctionnaires PNA																		
Direction / Département / Service	2019									2020								
	HS	HC	AD	CP	CA	AS / AP	EA	F PNA	Total	HS	AIIIB - AIIIC / HC	AIIIA / AD	AII / CP	AI / CA	BI - BII / AS - AP	C / EA	F PNA	Total
AC	1		1	1	2	6	1	1	13	1		1	2	2	5	1	1	13
DG	1	2		2	2			1	8	1	2		2	2			1	8
DRHDS	1	1	2	6	1	9		2	22	1	1	2	7	1	8		4	24
DAE		1	21	75	18	44		1	160		2	20	78	19	43		1	163
DIR° DAE		1				1		1	3		1						1	2
RN			14	57	15	42			128		1	13	61	16	42			133
SOC			4	11	3	1			19			5	9	3	1			18
RI			3	7					10			2	8					10
DPI		2	27	181	26	76	11	5	328		5	31	176	53	65	11	8	349
DIR° DPI		1		1	1				3		1		1	1				3
DB			14	92		1		1	108		1	15	90	14			1	121
DD		1	3	14	11	40	7		76		1	5	14	13	37	5	2	77
DA			1	3	8	31	4	4	51		1		4	6	25	6	5	47
DMA			9	71	6	4			90		1	11	67	19	3			101
DJF		3	12	24	9	12	10	12	82		2	15	31	10	9	12	12	91
DIR° DJF		1	2						3		1	2					1	4
DFS		1	2	9	4	8	8	12	44		1	3	15	5	6	9	9	48
SC		1	2	5	3	2	1		14			3	4	3	2	2	1	15
SJI			6	10	2	2	1		21			7	12	2	1	1	1	24
DPSI		1	3	24	6	2			36		2	3	28	7	2			42
DIR° DPSI		1		1					2		1		1					2
DSI			2	22	6	2			32		1	1	25	6	2			35
Lab INPI			1	1					2			2	2	1				5
Mise à disposition				3	1				4				4	1				5
Total	3	10	66	316	65	149	22	22	653	3	14	72	328	95	132	24	27	695

CDI et fonctionnaires PNA									
Direction / Département / Service	2021								
	HS	AIIIB - AIIIC / HC	AIIIA / AD	AII / CP	AI / CA	BI - BII / AS - AP	C / EA	F PNA	Total
AC	1		1	2	2	7		1	14
DG	1	3		3	1			1	9
DRHDS	1	1	2	7	1	7		4	23
DAE		2	20	82	17	48		2	171
DIR° DAE		1						1	2
RN		1	13	62	14	47		1	138
SOC			5	9	3	1			18
RI			2	11					13
DPI		5	32	187	47	72	3	7	353
DIR° DPI		1		1	1				3
DB		1	16	93	15			1	126
DD		1	5	18	11	42		2	79
DA		1		4	6	27	3	4	45
DMA		1	11	71	14	3			100
DJF		1	14	33	10	14	7	14	93
DIR° DJF		1	1						2
DFS (*)			3	16	5	11	5	12	52
SC			3	4	3	2	2	1	15
SJI			7	13	2	1		1	24
DPSI		2	3	29	10	2			46
DIR° DPSI		1		1					2
DSI (*)		1	1	27	9	2			40
Lab INPI			2	1	1				4
Mise à disposition				3	1				4
Total	3	14	72	346	89	150	10	29	713

(*) Dont 1 apprenti.

CDD																
Direction / Département / Service	2019								2020							
	HS	HC	AD	CP	CA	AS / AP	EA	Total	HS	AIIIB - AIIIC / HC	AIIIA / AD	AII / CP	AI / CA	BI - BII / AS - AP	C / EA	Total
AC																
DG						1		1				1	1			2
DRHDS				4	1	1		6				4	1	1		6
DAE			1	6	1	4	1	13			1	5	1	4		11
DIR° DAE																
RN				1		3		4				1		3		4
SOC				4	1		1	6				3	1			4
RI			1	1		1		3			1	1		1		3
DPI			1	4	2	6	12	25				4	3	8	6	21
DIR° DPI																
DB			1	1	1			3					1			1
DD				1	1	6	9	17				4	2	8	5	19
DA							3	3							1	1
DMA				2				2								
DJF				9			4	13				8			2	10
DIR° DJF				1				1								
DFS				7			4	11				6			2	8
SC																
SJI				1				1				2				2
DPSI				3		2		5				2		3		5
DIR° DPSI				2				2				2				2
DSI						2		2						2		2
Lab INPI				1				1						1		1
Total			2	26	4	14	17	63			1	24	6	16	8	55

CDD							
Direction / Département / Service	2021							
	HS	AIIIB - AIIIC / HC	AIIIA / AD	AII / CP	AI / CA	BI - BII / AS - AP	C / EA	Total
AC								
DG				1	1			2
DRHDS				2	1	2		5
DAE				3	4	1	1	9
DIR° DAE								
RN							1	1
SOC				3	4			7
RI						1		1
DPI				6	1	6	5	18
DIR° DPI								
DB								
DD				1	1	6	5	13
DA								
DMA				5				5
DJF				4	1	1	1	7
DIR° DJF								
DFS				4		1	1	6
SC								
SJI					1			1
DPSI						1		1
DIR° DPSI						1		1
DSI								
Lab INPI								
Total				16	8	11	7	42

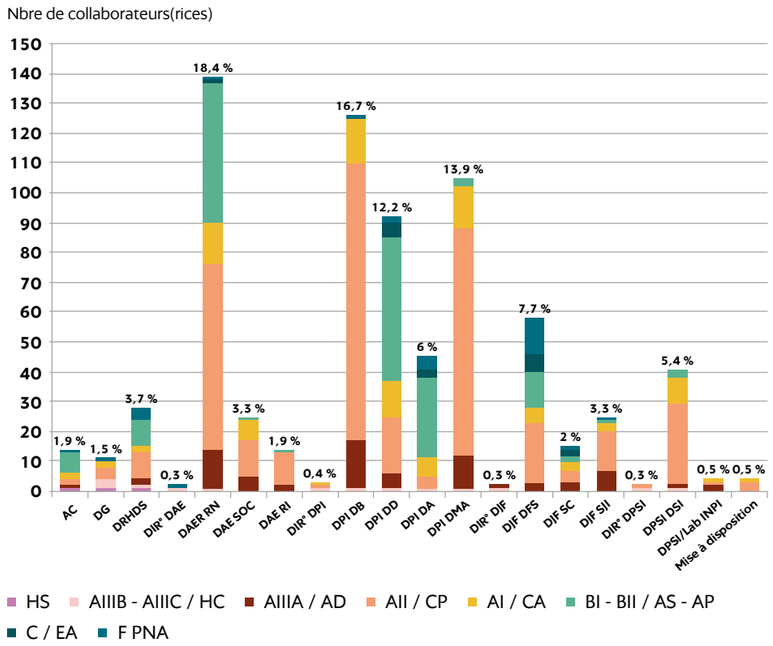
RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

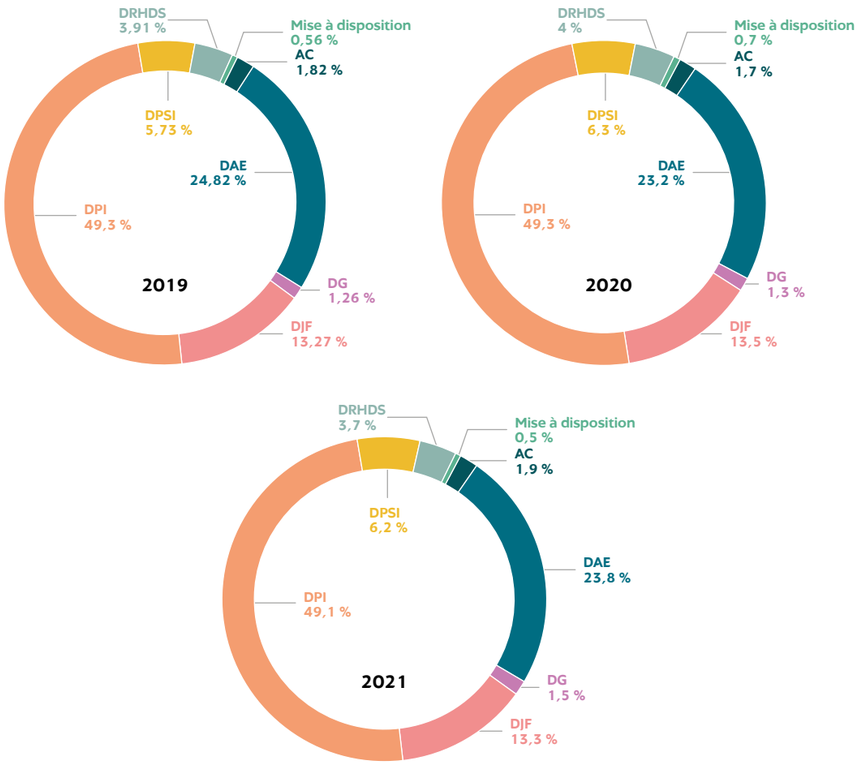
CDI, fonctionnaires PNA et CDD																	
Direction / Département / Service	2019									2020								
	HS	HC	AD	CP	CA	AS / AP	EA	F PNA	Total	HS	AIIIB - AIIIC / HC	AIIIA / AD	AII / CP	AI / CA	BI - BII / AS - AP	C / EA	F PNA	Total
AC	1		1	1	2	6	1	1	13	1		1	2	2	5	1	1	13
DG	1	2		2	2	1		1	9	1	2		3	3			1	10
DRHDS	1	1	2	10	2	10		2	28	1	1	2	11	2	9		4	30
DAE		1	22	81	19	48	1	1	173		2	21	83	20	47		1	174
DIR° DAE		1				1		1	3		1						1	2
RN			14	58	15	45			132		1	13	62	16	45			137
SOC			4	15	4	1	1		25			5	12	4	1			22
RI			4	8		1			13			3	9		1			13
DPI		2	28	185	28	82	23	5	353		5	31	180	56	73	17	8	370
DIR° DPI		1		1	1				3		1		1	1				3
DB			15	93	1	1		1	111		1	15	90	15			1	122
DD		1	3	15	12	46	16		93		1	5	18	15	45	10	2	96
DA			1	3	8	31	7	4	54		1		4	6	25	7	5	48
DMA			9	73	6	4			92		1	11	67	19	3			101
DJF		3	12	33	9	12	14	12	95		2	15	39	10	9	14	12	101
DIR° DJF		1	2	1					4		1	2					1	4
DFS		1	2	16	4	8	12	12	55		1	3	21	5	6	11	9	56
SC		1	2	5	3	2	1		14			3	4	3	2	2	1	15
SJI			6	11	2	2	1		22			7	14	2	1	1	1	26
DPSI		1	3	27	6	4			41		2	3	30	7	5			47
DIR° DPSI		1		3					4		1		3					4
DSI			2	22	6	4			34		1	1	25	6	4			37
Lab INPI			1	2					3			2	2	1	1			6
Mise à disposition				3	1				4				4	1				5
Total	3	10	68	342	69	163	39	22	716	3	14	73	352	101	148	32	27	750

CDI, fonctionnaires PNA et CDD								
Direction / Département / Service	2021							
	HS	AIIIB - AIIIC / HC	AIIIA / AD	AII / CP	AI / CA	BI - BII / AS - AP	C / EA	F PNA	Total
AC	1		1	2	2	7		1	14
DG	1	3		4	2			1	11
DRHDS	1	1	2	9	2	9		4	28
DAE		2	20	85	21	49	1	2	180
DIR° DAE		1						1	2
RN		1	13	62	14	47	1	1	139
SOC			5	12	7	1			25
RI			2	11		1			14
DPI		5	32	193	48	78	8	7	371
DIR° DPI		1		1	1				3
DB		1	16	93	15			1	126
DD		1	5	19	12	48	5	2	92
DA		1		4	6	27	3	4	45
DMA		1	11	76	14	3			105
DJF		1	14	37	11	15	8	14	100
DIR° DJF		1	1						2
DFS			3	20	5	12	6	12	58
SC			3	4	3	2	2	1	15
SJI			7	13	3	1		1	25
DPSI		2	3	29	10	3			47
DIR° DPSI		1		1					2
DSI		1	1	27	9	3			41
Lab INPI			2	1	1				4
Mise à disposition				3	1				4
Total	3	14	72	362	97	161	17	29	755

Répartition des effectifs rémunérés par position catégorielle et par direction en 2021 (en %)



1.9 Répartition des effectifs rémunérés par Direction



RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

1.10 Répartition des ETP rémunérés par Direction et par type de contrat

Direction / Département / Service	2019				2020				2021			
	CDI	F PNA	CDD	Total	CDI	F PNA	CDD	Total	CDI	F PNA	CDD	Total
AC	11,2	1		12,2	11	1		12	12,2	1		13,2
DG	7	1	0,8	8,8	7	1	2	10	8	1	2	11
DRHDS	18,8	1,8	6	26,6	19,2	3,6	6	28,8	18,2	3,6	5	26,8
DAE	149,8	1	12,7	163,5	153,2	1	10,7	164,9	161,2	2	9	172,2
DIR° DAE	1,6	1		2,6	1	1		2	1	1		2
RN	120		3,7	123,7	125		3,7	128,7	129,7	1	1	131,7
SOC	18,4		6	24,4	17,5		4	21,5	17,5		7	24,5
RI	9,8		3	12,8	9,7		3	12,7	13		1	14
DPI	314,7	5	24,5	344,2	334,3	7,5	21	362,8	339,4	6,7	18	364,1
DIR° DPI	2,8			2,8	2,8			2,8	2,8			2,8
DB	104,2	1	2,5	107,7	117,9	1	1	119,9	122,9	1		123,9
DD	72,8		17	89,8	72,2	2	19	93,2	74,3	2	13	89,3
DA	46,3	4	3	53,3	41,6	4,5	1	47,1	40,3	3,7		44
DMA	88,6		2	90,6	99,8			99,8	99,1		5	104,1
DJF	65,4	12	13	90,4	75,9	12	10	97,9	76,1	14	6,6	96,7
DIR° DJF	3		1	4	3	1		4	2			2
DFS	30,7	12	11	53,7	38,2	9	8	55,2	38,7	12	5,6	56,3
SC	12,8			12,8	13,3	1		14,3	13,5	1		14,5
SJI	18,9		1	19,9	21,4	1	2	24,4	21,9	1	1	23,9
DPSI	35,5		3,7	39,2	41,6		3,7	45,3	45,7		0,6	46,3
DIR° DPSI	1,5		1,3	2,8	1,6		1,3	2,9	1,7			1,7
DSI	32		1,4	33,4	35		1,4	36,4	40		0,6	40,6
Lab INPI	2		1	3	5		1	6	4			4
Mise à disposition	4			4	5			5	4			4
Total	606,4	21,8	60,7	688,9	647,2	26,1	53,4	726,7	664,8	28,3	41,2	734,3

1.11 Répartition des ETP rémunérés par Direction, par type de contrat et par position catégorielle

Direction / Département / Service	2021														Total
	CDI								F PNA	CDD					
	HS	AIIIB - AIIIC / HC	AIIIA / AD	AII / CP	AI / CA	BI - BII / AS - AP	C / EA	Total		AIIIA / AD	AII / CP	AI / CA	BI - BII / AS - AP	C / EA	Total	
AC	1		1	2	2	6,2		12,2	1							13,2
DG	1	3		3	1			8	1		1	1			2	11
DRHDS	0,6	1	2	6,8	1	6,8		18,2	3,6		2	1	2		5	26,8
DAE (*)		2	19,7	78,6	15,6	45,3		161	2		3	4	1	1	9	172
DIR° DAE		1						1	1							2
RN		1	12,8	59	12,6	44,3		130	1					1	1	132
SOC			4,9	8,6	3	1		17,5			3	4			7	24,5
RI			2	11				13					1		1	14
DPI		5	31,4	184	46,8	69,3	3	339	6,7		6	1	6	5	18	364
DIR° DPI		1		0,8	1			2,8								2,8
DB		1	15,5	91,4	15			123	1							124
DD		1	5	17,5	10,8	40		74,3	2		1	1	6	5	13	89,3
DA		1		4	6	26,3	3	40,3	3,7							44
DMA		1	10,9	70,2	14	3		99,1			5				5	104
DJF		1	14	31,4	9,9	13,5	6,3	76,1	14		4	1	0,6	1	6,6	96,7
DIR° DJF		1	1					2								2
DFS			3	15,8	4,9	10,7	4,3	38,7	12		4		0,6	1	5,6	56,3
SC			3	3,7	3	1,8	2	13,5	1							14,5
SJI			7	11,9	2	1		21,9	1			1			1	23,9
DPSI		2	3	28,7	10	2		45,7					0,6		0,6	46,3
DIR° DPSI		1		0,7				1,7								1,7
DSI		1	1	27	9	2		40					0,6		0,6	40,6
Lab INPI			2	1	1			4								4
Mise à disposition				3	1			4								4
Total	2,6	14	71,1	337	87,3	143	9,3	665	28,3		16	8	10,2	7	41,2	734

(*) Dont 10 expatriés (Abidjan, Pékin, Singapour, Washington, Abu Dhabi, Rio de Janeiro, Tokyo, Moscou, New Delhi, Rabat).

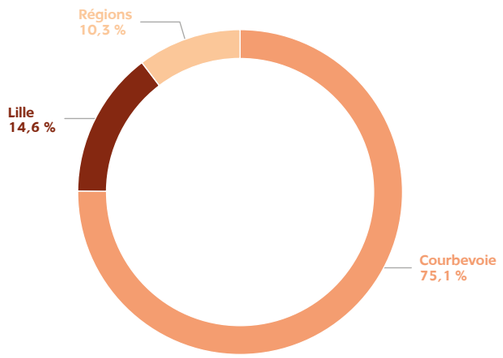
RETOUR AU SOMMAIRE

1.12 Répartition des effectifs rémunérés par lieu géographique et par Direction

Direction	Besançon	Bordeaux	Compiègne	Courbevoie	Grenoble	Lille	Lyon	Marseille	Nancy	Nantes	Orléans	Rennes	Rouen	Strasbourg	Toulouse	Total
AC				14												14
DG				11												11
DRHDS				28												28
DAE (*)	2	7		65	4	45	13	9	5	6	2	7	2	5	8	180
DIR° DAE				2												2
RN	2	7		32	4	38	13	9	5	6	2	6	2	5	8	139
SOC				17		7						1				25
RI				14												14
DPI				307		62			2							371
DIR° DPI				2		1										3
DB				125					1							126
DD				30		61			1							92
DA				45												45
DMA				105												105
DJF			6	92		2										100
DIR° DJF				2												2
DFS			6	52												58
SC				15												15
SJI				23		2										25
DPSI				46		1										47
DIR° DPSI				2												2
DSI				41												41
Lab INPI				3		1										4
Mise à disposition				4												4
Total	2	7	6	567	4	110	13	9	7	6	2	7	2	5	8	755

(*) Dont 10 expatriés (Abidjan, Pékin, Singapour, Washington, Abu Dhabi, Rio de Janeiro, Tokyo, Moscou, New Delhi, Rabat).

Répartition géographique des effectifs en 2021

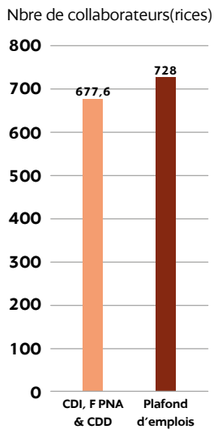


RETOUR AU SOMMAIRE

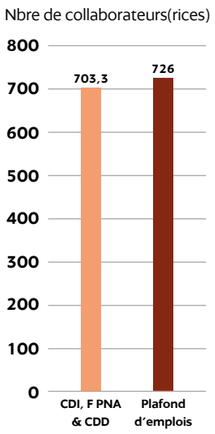
1.13 Répartition des ETPT par type de contrat et par position catégorielle

Type de contrat	Position catégorielle	2019	2020	2021
CDI	HS	2,6	2,6	2,6
	AIIIB - AIIIC / HC	10,9	13,8	13,7
	AIIIA / AD	61,6	69,4	71,6
	AII / CP	305,7	304,9	328,7
	AI / CA	61,2	80,4	85,4
	BII / AP	15,2	12,4	35,1
	BI / AS	130,8	120,8	103,5
	C / EA	24,4	19,3	9,6
Total CDI		612,4	623,6	650,2
CDD	HS			
	AIIIB - AIIIC / HC	0,7		
	AIIIA / AD	1,2	1	0,3
	AII / CP	16,4	25	14,5
	AI / CA	2,8	6,9	6,5
	BI / AS	14,6	13,4	14
	C / EA	12,8	11,2	5,9
Total CDD		48,5	57,5	41,2
Total Fonctionnaires PNA		16,8	22,2	26,8
Total		677,6	703,3	718,2

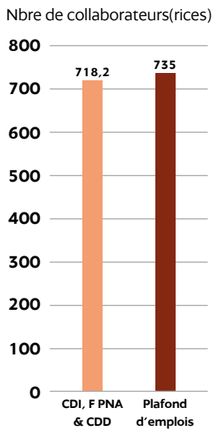
2019



2020



2021

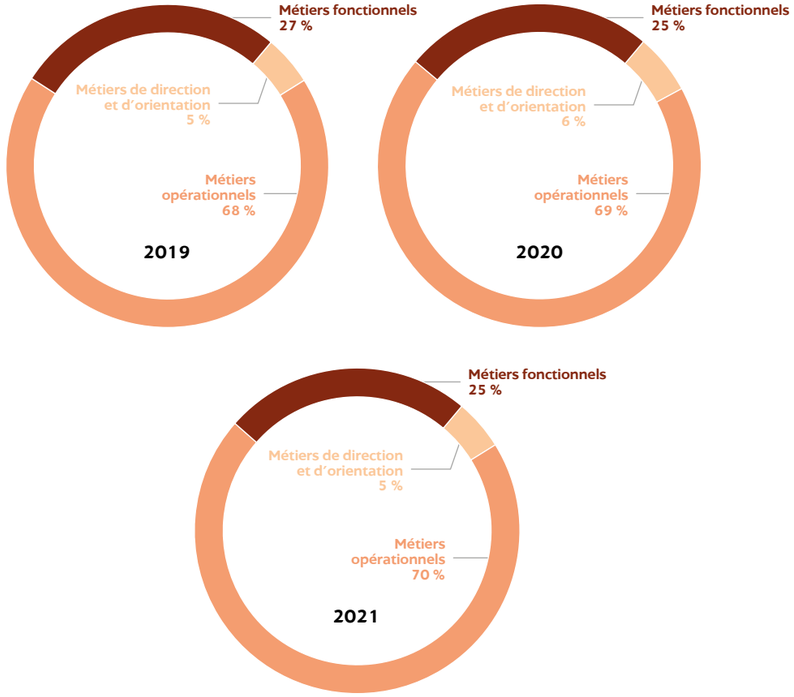


RETOUR AU SOMMAIRE

1.14 Répartition des effectifs rémunérés par métier et famille professionnelle

Famille Professionnelle	Métier de direction et d'orientation		Métier opérationnel		Métier fonctionnel		Total
	F	H	F	H	F	H	
Systèmes et réseaux d'information			9	31	2	7	49
Diffusion et gestion du fonds documentaire			16	18	6	9	49
Examen et gestion des titres et registres			173	105	15	18	311
Gestion administrative et financière					50	9	59
Relation clients et partenaires			93	59			152
Aide à la décision et à la conduite du changement	19	19			18	5	61
Moyens généraux					6	11	17
Affaires juridiques			21	6	14	5	46
Ressources humaines					9	2	11
Total	19	19	312	219	120	66	755
Données 2020	22	25	313	207	119	64	750
Données 2019	20	18	295	188	123	72	716

Répartition des effectifs par métiers



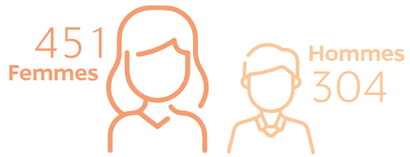
1.15 Âge moyen et ancienneté moyenne par sexe

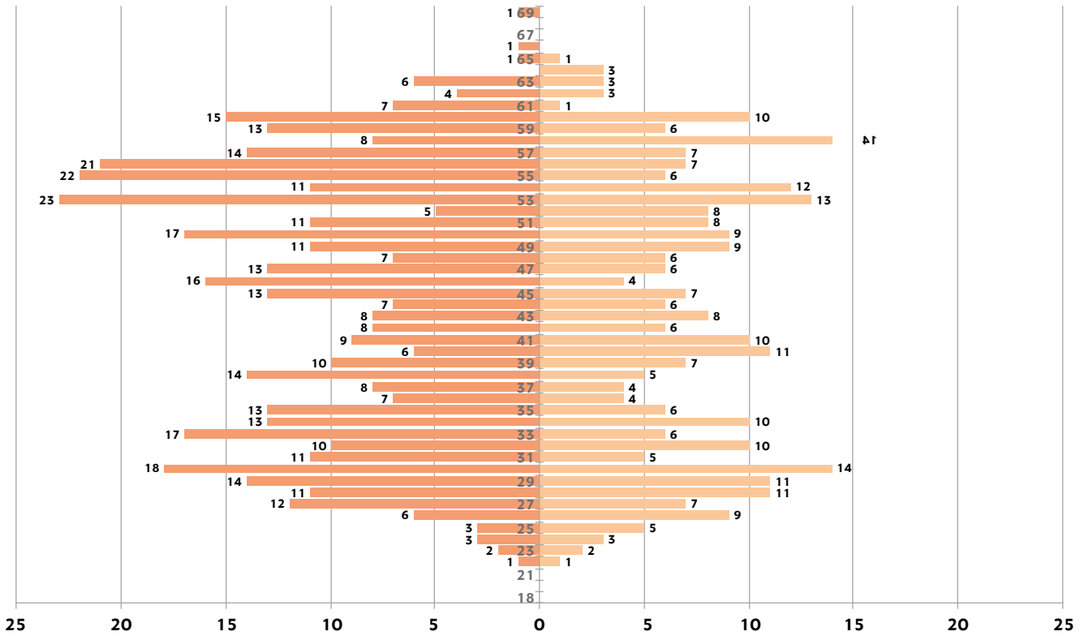
		2019	2020	2021
Âge moyen	F	44,7	44,2	44,3
	H	43,9	43,2	43,1
Âge moyen global		44,4	43,8	43,8
Ancienneté moyenne	F	16,1	15,4	15,4
	H	14,1	13,1	12,8
Ancienneté moyenne globale		15,3	14,5	14,4

RETOUR AU SOMMAIRE

1.16 Pyramide des âges par sexe

Effectif rémunéré	Age moyen [1]	Age médian [2]
755	43,84	44,71





(1) Âge moyen : somme des âges divisée par l'effectif total.
(2) Âge médian : âge qui sépare les effectifs d'une population en deux groupes égaux, la moitié des valeurs étant inférieure à la médiane et la moitié y étant supérieure.

L'Institut se caractérise par un important taux de féminisation de ses effectifs : 59,7 % des collaborateurs(rices) sont des femmes pour 40,3 % d'hommes, soit 451 femmes pour 304 hommes à fin 2021.

La position catégorielle BI/BII reste la plus féminisée avec 70 % de femmes, viennent ensuite celle des AII avec 59 %, celle des AI avec 58 %, celle des AIIIA avec 53 % et enfin les catégories C avec 35 %.

L'âge moyen des collaborateurs(rices) de l'Institut reste stable par rapport aux années précédentes (43,8 ans en 2021 et en 2020, 44,4 ans en 2019). L'âge moyen des hommes est très proche de celui des femmes en 2021 (43,1 ans et 44,3 ans).

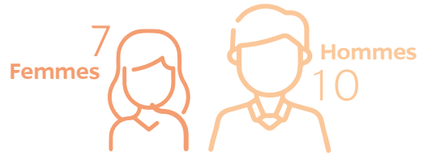
La tranche d'âge la plus représentée est celle des 50-59 ans (30,9 %), suivie par celle des 30-39 ans (24,5 %) puis celle des 40-49 ans (23,2 %). Les agent(e)s de moins de 30 ans (15,6 %) ainsi que les agent(e)s de 60 ans et plus (5,8 %) sont les moins représenté(e)s.

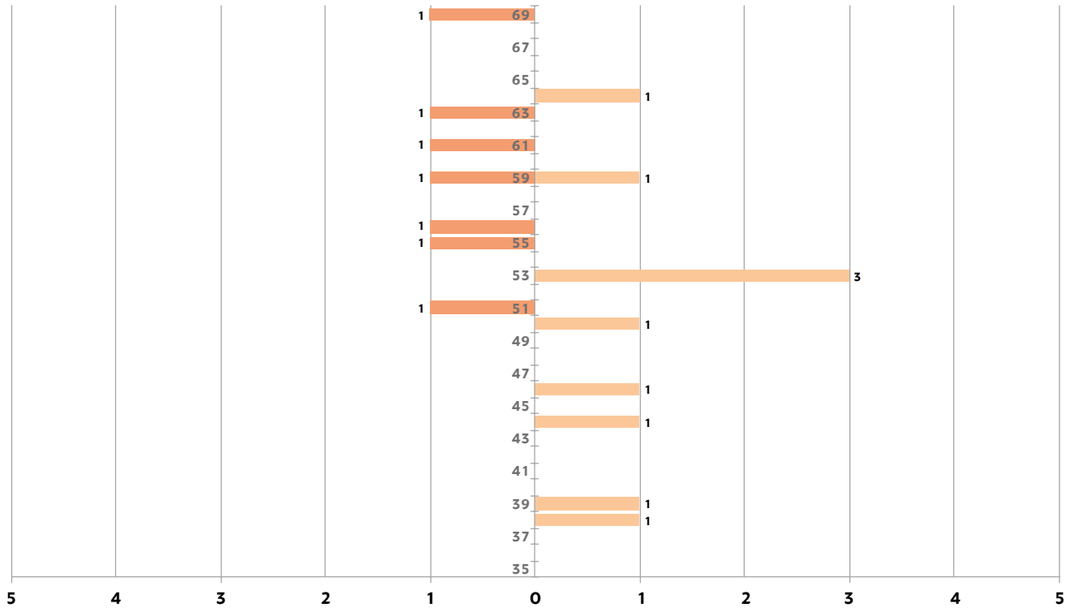
RETOUR AU SOMMAIRE

1.17 Pyramide des âges par sexe et par position catégorielle

Les pyramides des âges ci-dessous représentent les effectifs par position catégorielle et par sexe. Les fonctionnaires en position normale d'activité ont été comptabilisé(e)s dans leurs anciennes catégories d'emplois.

Hors statut / AIIIC et AIIIB & Hors classe		
Effectif rémunéré	Âge moyen	Âge médian
17	53,68	53,1

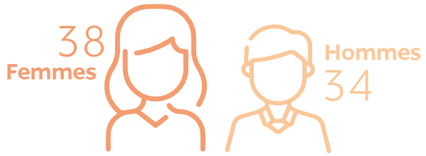


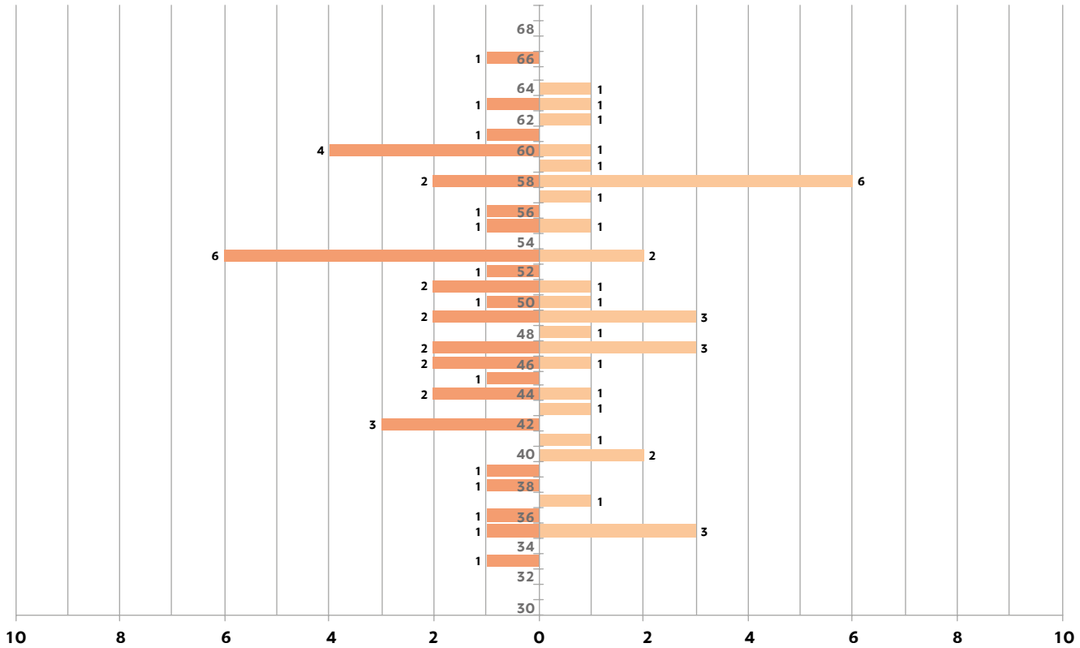


Les collaborateurs(rices) hors statut, AIIIC et AIIIB sont principalement positionné(e)s sur des fonctions de direction (directeur(rice) et directeur(rice) exécutif(ve)) et de responsable de département.

RETOUR AU SOMMAIRE

AIIIA & Administrateurs		
Effectif rémunéré	Âge moyen	Âge médian
72	50	50,42

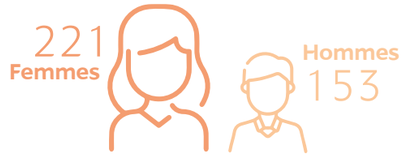


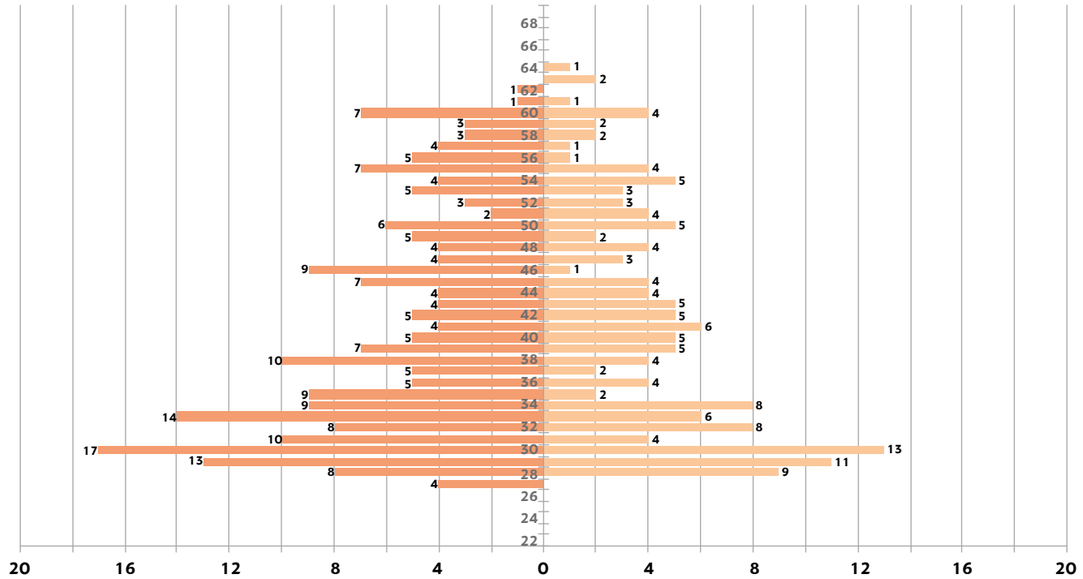


Les collaborateurs(rices) de catégorie AIIIA assurent des responsabilités de management, fonctionnelles ou techniques.

RETOUR AU SOMMAIRE

AII & Cadres principaux		
Effectif rémunéré	Âge moyen	Âge médian
374	40,74	38,85

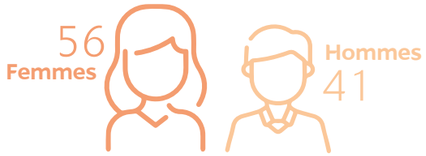


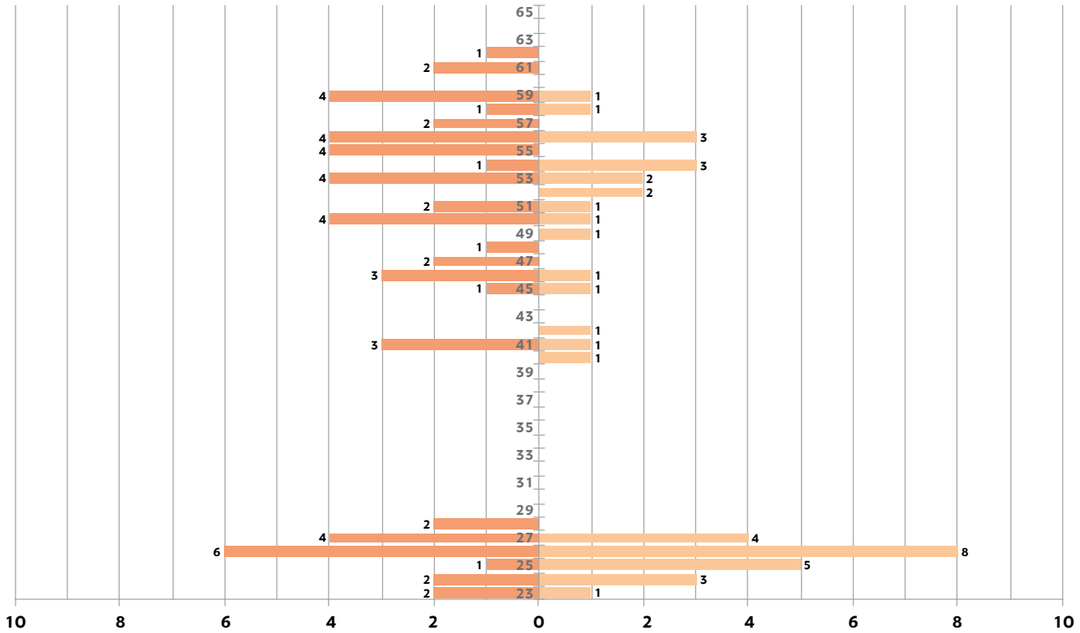


Les collaborateurs(rices) de catégorie AII constituent la position catégorielle sur laquelle le flux de recrutement est le plus important.

RETOUR AU SOMMAIRE

AI & Cadres		
Effectif rémunéré	Âge moyen	Âge médian
97	41,69	46,42

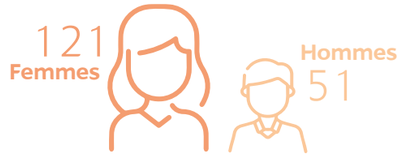


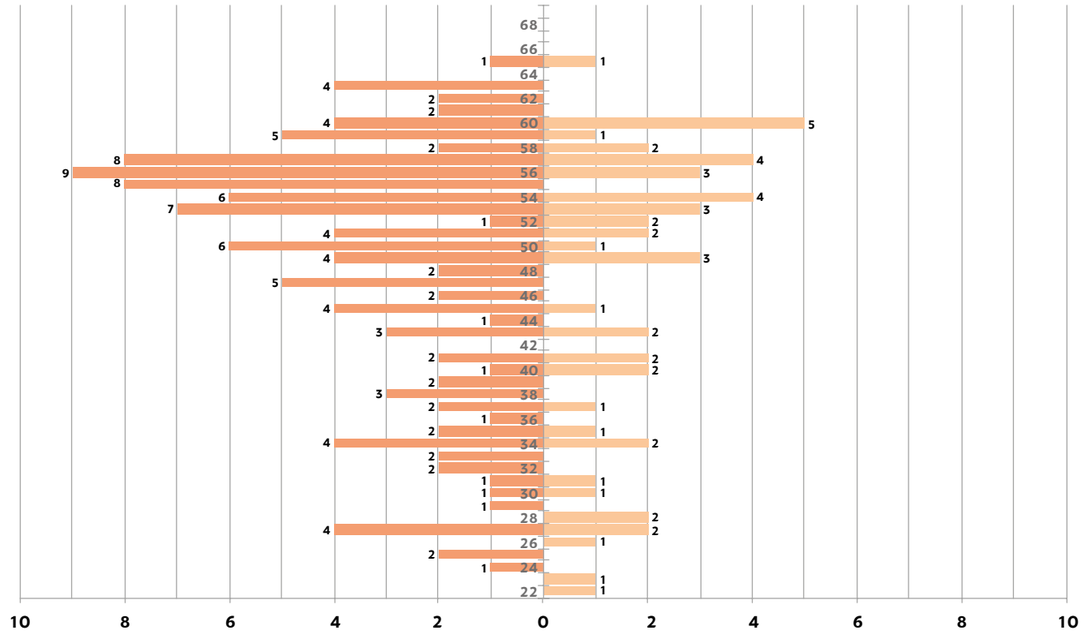


Les jeunes cadres ayant moins de 3 ans d'expérience professionnelle et moins de 27 ans l'année de leur recrutement sur un emploi relevant de la position catégorielle AII, sont d'abord positionnés sur la position AI.

RETOUR AU SOMMAIRE

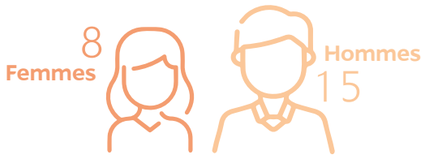
BI et BII & Assistants et Assistants principaux		
Effectif rémunéré	Âge moyen	Âge médian
172	47,98	51,16

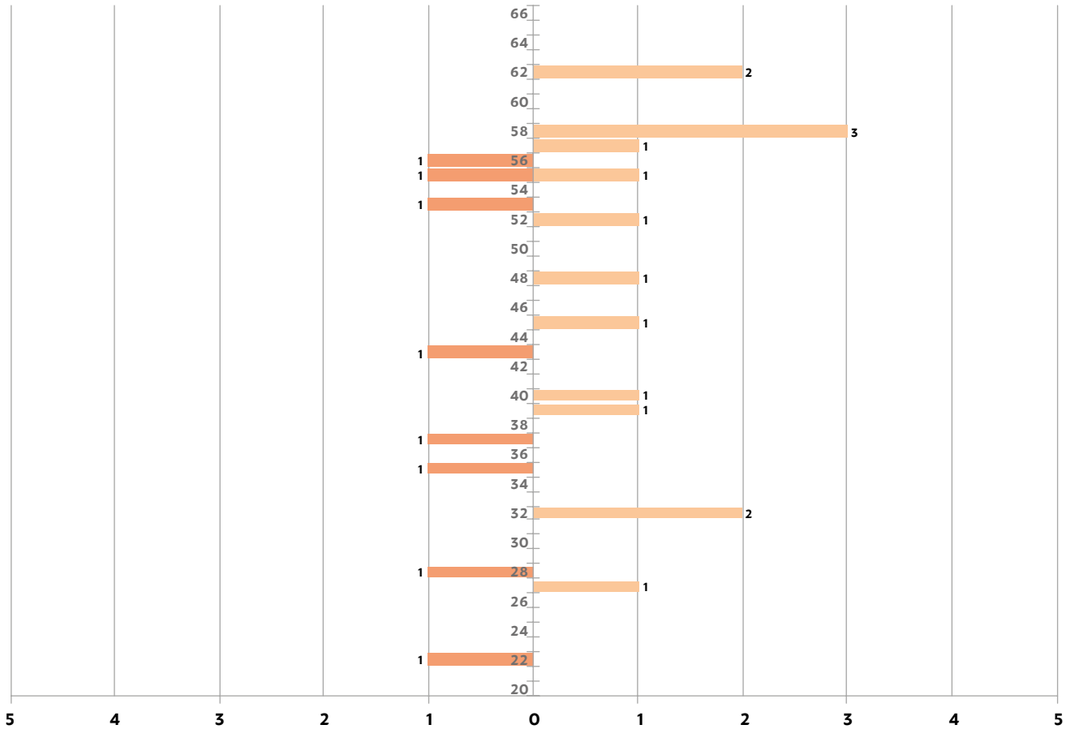




RETOUR AU SOMMAIRE

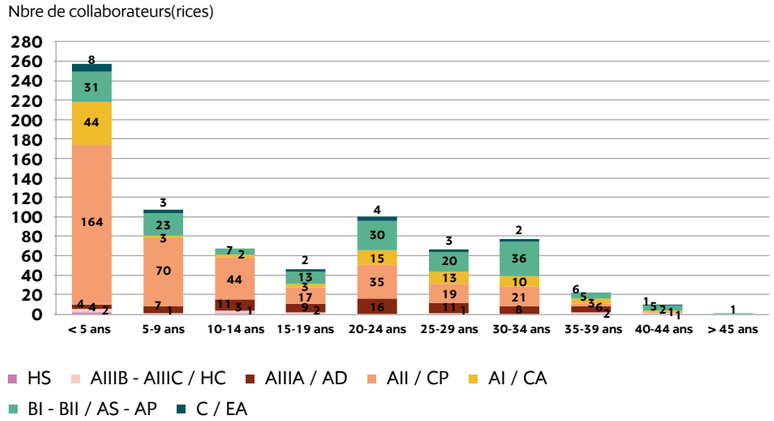
C & Employés administratifs		
Effectif rémunéré	Âge moyen	Âge médian
23	45,8	48,21





RETOUR AU SOMMAIRE

1.18 Répartition des effectifs par ancienneté et par position catégorielle



L'ancienneté moyenne de l'ensemble des collaborateurs(rices) (tous contrats confondus) à fin 2021 est de 14,4 ans (contre 14,5 ans en 2020 et 15,3 ans en 2019).

Si l'on ne prend en compte que les effectifs CDI, elle est de 15,1 ans (15,5 ans en 2020 et 16,7 ans en 2019).

Parmi cette population, 45,2 % des collaborateurs(rices) ont moins de 10 ans d'ancienneté (contre 42,4 % en 2020) dont 30,3 % ont moins de 5 ans d'ancienneté (contre 27,3 % en 2020). À l'inverse, 38,8 % de cette population a une ancienneté de plus de 20 ans au sein de l'Institut.

1.19 Nombre de personnes en situation de handicap et taux d'emploi

	Déclaration 2020 (effectifs arrêtés au 01/01/2019)	Déclaration 2021 (effectifs arrêtés au 31/12/2020)	Déclaration 2022 (effectifs arrêtés au 31/12/2021)
Femmes	20	21	21
Hommes	4	3	3
Nombre total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	24	24	24
Taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation de l'emploi (taux d'emploi légal)	**4,34 %**	**3,27 %**	**3,25 %**

En application du décret 2019-646 du 26 juin 2019, les effectifs pris en compte dans le calcul du taux d'emploi sont arrêtés au 31 décembre de l'année N-1.

L'INPI développe depuis de nombreuses années une politique d'accès et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap par :

- le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement de personne en situation de handicap,
- le recours aux entreprises d'insertion du secteur protégée (ESAT),
- les aménagements de postes,
- la communication et la sensibilisation.

Le maintien dans l'emploi : l'INPI met à disposition des collaborateurs(rices) en situation de handicap ou souffrant d'une pathologie invalidante plusieurs mesures de maintien dans l'emploi telles que la mise à disposition de transport adapté leur permettant de continuer ou de reprendre leur activité professionnelle dans des conditions satisfaisantes, des aménagements de postes, ou encore le remboursement de matériel adapté comme des prothèses auditives, par exemple.

Action de sensibilisation : des animations ont été organisées lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Tout au long de cette semaine de sensibilisation, les collaborateurs(rices) ont pu participer à des animations en ligne et des ateliers autour de la langue des signes française.

RETOUR AU SOMMAIRE

CHAPITRE 2

Recrutements

RETOUR AU SOMMAIRE

Le recrutement

2.1 Nombre d'arrivées par type de contrat et par sexe

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CDI	22	20	42	35	30	65	17	23	40
CDD	27	18	45	11	12	23	15	8	23
F PNA	1	2	3	1	3	4	1	3	4
Total	50	40	90	47	45	92	33	34	67
Dont AIIIB, AIIIC et HS					1	1	1	2	3
Dont apprentis	1	2	3					2	2
Dont doctorants									

67 recrutements ont été réalisés en 2021, dont 60 % en CDI, 34 % en CDD (remplacement ou renfort temporaire) et 6 % de fonctionnaires en position normale d'activité (PNA).

Les postes de cadres constituaient 70 % de ces recrutements.

2.2 Nombre d'arrivées par type de contrat et par position catégorielle

	2019	2020	2021						
			HS, AIIIC et AIIIB	AIIIA	AII	AI	BII et BI	C	Total
CDI	44	66	3		19	13	6		41
CDD	45	23			5	3	13	2	23
Total	89	89	3		24	16	19	2	64
Retours congés parentaux, congés sans solde	1	3			2		1		3
Total	90	92	3		26	16	20	2	67

Les recrutements des collaborateurs(rices) de catégories BI et BII concernent majoritairement le service Inpi Direct (DAE).

Les intérimaires et les stagiaires

2.3 Nombre moyen d'intérimaires

	2019	2020	2021
Nombre moyen d'intérimaires (*)	1,3	1	1

(*) Effectifs fin de mois.

2.4 Nombre de stagiaires

On entend par stagiaires, les personnes étudiantes ou en formation, effectuant une mission d'observation ou opérationnelle dans le cadre d'une convention de stage tripartite signée par l'INPI, le stagiaire et son organisme de formation ou école.

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

	2019	2020	2021
Femmes	10	6	10
Hommes	23	11	8
Total	33	17	18

En 2021, l'Institut a accueilli 18 stagiaires de différents niveaux :

- Bac pro : 4
- Licence : 2
- Master 1 : 1
- Master 2 : 7
- Ingénieur : 3
- École d'avocat : 1

Compte tenu de la situation sanitaire particulière, l'accueil de stagiaires au sein de l'INPI a été restreint en 2021, comme en 2020.

Dans le cadre de sa démarche RSE, l'INPI est depuis décembre 2016 partenaire de l'association « Crée ton Avenir ! » qui œuvre pour l'orientation et l'autonomie des jeunes en accompagnant les collégien(e)s, en priorité fragilisé(e)s, dans la construction de leurs projets d'orientation professionnelle. À ce titre, l'INPI propose des stages encadrés aux élèves de 3e suivis par l'association.

En 2020 et 2021, du fait des conditions sanitaires particulières, l'INPI n'a pu organiser ce stage au sein de ses locaux avec l'association.

2.5 Répartition des stagiaires par Direction

Direction / Département / Service	2019			2020			2021		
	Gratifiés	Non gratifiés	Total	Gratifiés	Non gratifiés	Total	Gratifiés	Non gratifiés	Total
AC									
DG									
DRHDS		27 (*)	27						
DAE	9	7	16	3	3	6	2	2	4
DIR° DAE		2	2						
RN	9	5	14	3	3	6	2	2	4
SOC									
RI									
DPI	9	4	13	4	2	6	3	2	5
DIR° DPI									
DB	3		3	2		2			
DD	5	3	8	2	2	4	2	2	4
DA		1	1						
DMA	1		1				1		1
DJF		5	5		1	1	2	1	3
DIR° DJF									
DFS		4	4		1	1			
SC		1	1				1	1	2
SJI							1		1
DPSI	4	5	9		4	4	3	3	6
DIR° DPSI	1		1						
DSI	3	5	8		4	4	3	3	6
Lab INPI									
Total	22	48	70	7	10	17	10	8	18

(*) Stagiaires de l'association « Crée ton avenir ! ».

CHAPITRE 3

Parcours professionnels

RETOUR AU SOMMAIRE

La mobilité

3.1 Mobilité interne par sexe

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de mobilités internes	42	17	59	23	16	39	16	9	25
Effectif annuel moyen rémunéré	436,5	267,7	704,2	445,1	282,8	727,9	444,3	296,3	740,6
Taux de mobilité (*)	9,6 %	6,4 %	8,4 %	5,2 %	5,7 %	5,4 %	3,6 %	3 %	3,4 %

(*) Taux de mobilité : Nombre de mobilités dans l'année / Effectif annuel moyen rémunéré.

En 2021, on comptabilise 25 mobilités, ce qui représente un taux de mobilité de 3,4 %.

3.2 Mobilité interne par Direction

	Destination								
Provenance	AC	DG	DRHDS	DAE	DPI	DJF	DPSI	Mise à disposition	Total
AC									
DG									
DRHDS									
DAE				5	2	1			8
DPI				3	7	1		1	12
DJF					1	4			5
DPSI									
Total				8	10	6		1	25

3.3 Mobilité interne par position catégorielle et par sexe

Position catégorielle (*)	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AIIIB et AIIIC / HC									
AIIIA / AD	6	6	12	3	4	7	5	3	8
AII / CP	22	8	30	17	8	25	8	4	12
AI / CA	3		3	1		1	1		1
BI et BII / AS et AP	8	3	11		3	3	1	1	2
C / EA	2		2	2		2			
F PNA	1		1		1	1	1	1	2
Total	42	17	59	23	16	39	16	9	25

(*) La position catégorielle considérée est celle correspondant à la position catégorielle d'accueil. Ainsi par exemple, un BII qui serait promu AI à l'occasion d'une mobilité interne compterait parmi les mobilités des AI.

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

Les promotions internes

3.4 Promotions par sexe

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promotions	16	5	21	11	9	20	29	18	47
Effectif annuel moyen rémunéré	436,5	267,7	704,2	445,1	282,8	727,9	444,3	296,3	740,6
Taux de promotion (*)	3,7 %	1,9 %	3 %	2,5 %	3,2 %	2,7 %	6,5 %	6,1 %	6,3 %

(*) Taux de promotion : Nombre de promotions dans l'année / Effectif annuel moyen rémunéré.

En 2021, on comptabilise un total de 47 promotions, ce qui représente un taux de promotion de 6,3 %.

42 des 47 promotions de 2021 entraient dans le cadre du repositionnement catégoriel du nouveau cadre d'emploi et de rémunération (décision 2021-13505).

3.5 Promotions par Direction et position catégorielle

	2019						2020						2021					
Direction / Département / Service	AD	CP	CA	AP	AS	Total	AIIIA	AII	AI	BII	BI	Total	AIIIA	AII	AI	BII	BI	Total
AC					1	1		1	1			2					1	1
DG														1				1
DRHDS				1		1										2		2
DAE	2	2		1		5	1					1	1			10		11
DIR° DAE																		
RN	1	2		1		4							1			10		11
SOC							1					1						
RI	1					1												
DPI	3	1	3	2	2	11	8	4	2			14	1	3	1	12	8	25
DIR° DPI																		
DB							3					3	1					1
DD	1	1	1	1		4	2	1	1			4		2	1	8	5	16
DA			1	1	2	4		1	1			2				2	3	5
DMA	2		1			3	3	2				5		1		2		3
DJF	1		1			2	1		1			2	1			1	4	6
DIR° DJF																		
DFS			1			1	1		1			2					4	4
SC																		
SJI	1					1							1			1		2
DPSI		1				1		1				1				1		1
DIR° DPSI																		
DSI		1				1		1				1				1		1
Lab INPI																		
Total	6	4	4	4	3	21	10	6	4			20	3	4	1	26	13	47

3.6 Promotion par sexe, par position catégorielle et par type de promotion

	Position catégorielle	2019			2020	2021	
		AP	Mobilité	Hors mobilité	Mobilité	Mobilité	Repositionnement catégoriel
Femmes	AIIIB et AIIIC / HC						
	AIIIA / AD		5		6	1	
	AII / CP		1	3	3	1	
	AI / CA			3	2	1	
	BI et BII / AS et AP	3		1			26
	C / EA						
Total Femmes		3	6	7	11	3	26
Hommes	AIIIB et AIIIC / HC						
	AIIIA / AD		1		4	2	
	AII / CP				3		3
	AI / CA			1	2		
	BI et BII / AS et AP	1		2			13
	C / EA						
Total Hommes		1	1	3	9	2	16
Total		4	7	10	20	5	42

Les agent(e)s contractuel(le)s peuvent bénéficier d'une promotion sur une position catégorielle supérieure :

- lorsqu'ils(elles) sont nommé(e)s, dans le cadre d'une mobilité professionnelle, sur un emploi relevant d'une position catégorielle supérieure ;
- au choix, en fonction de leur manière de servir ou lorsque leur emploi évolue du fait d'une évolution des fonctions exercées, des responsabilités assumées ou des qualifications détenues.

Les départs

3.7 Nombre de départs par type de contrat, par motif et par sexe

Type de contrat	Motifs de départ	2019			2020			2021		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CDI	Démissions	12	8	20	1	6	7	6	5	11
	Départs volontaires	3	1	4						
	Fins de détachement	2	1	3	2	2	4	2	1	3
	Départs en retraite	8	9	17	10	5	15	8	4	12
	Décès	3		3				1	1	2
	Congés parentaux, congés sans solde, congés de mobilité	6	1	7	3	1	4	3	1	4
	Fins de période d'essai		2	2	1	5	6	1	1	2
	Licenciements	7	3	10	3	2	5	1	2	3
Total CDI		41	25	66	20	21	41	22	15	37
CDD	Fins de contrat	25	10	35	11	4	15	8	11	19
	Démissions	4	1	5		1	1	4	2	6
	Fins de période d'essai	1		1		1	1			
Total CDD		30	11	41	11	6	17	12	13	25
Total		71	36	107	31	27	58	34	28	62

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

3.8 Nombre de départs par type de contrat, par motif et par position catégorielle

Type de contrat	Motif de départ	2019	2020	2021						
				AIIIB, AIIIC et HS / HC	AIIIA / AD	AII / CP	AI / CA	BI et BII / AS et AP	C / EA	Total
CDI	Démissions	20	7		2	7	2			11
	Départs volontaires	4								
	Fins de détachement	3	4	1	1			1		3
	Départs en retraite	17	15		2	4	1	4	1	12
	Décès	3					2			2
	Congés parentaux, congés sans solde, congés de mobilité	7	4			3		1		4
	Fins de période d'essai	2	6	1		1				2
	Licenciements	10	5	1		1	1			3
Total CDI		66	41	3	5	16	6	6	1	37
CDD	Fins de contrat	35	15			7	2	8	2	19
	Démissions	5	1			2		4		6
	Fins de période d'essai	1	1							
Total CDD		41	17			9	2	12	2	25
Total		107	58	3	5	25	8	18	3	62

3.9 Taux de rotation du personnel

$$\text{Mode de calcul : Taux de turn-over} = \frac{\text{Nombre de mouvements dans l'année / 2}}{\text{Effectif moyen annuel rémunéré}}$$

	2019	2020	2021
Effectif moyen annuel rémunéré	704,2	727,9	740,6
Nombre de mouvements (arrivées + départs)	197	150	129
Taux de rotation du personnel	13,99 %	10,3 %	8,71 %

CHAPITRE 4

Formation

RETOUR AU SOMMAIRE

4.1 La formation en quelques chiffres

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de jours de formations réalisées	2 043	1 551	3 594	1 443	1 316	2 759	2 443	2 067	4 510
Nombre de collaborateurs(rices) formé(e)s	372	226	598	307	207	514	384	264	648
Nombre de stagiaires formé(e)s (1)	1 589	1 023	2 612	814	583	1 397	1 453	1 100	2 553
Durée moyenne de formation (en jours)	4,7	5,6	5	2,7	2,8	2,7	5,4	6,8	6
Effectif moyen rémunéré	436,5	267,7	704,2	445,1	282,8	727,9	444,3	296,3	740,6
Taux de collaborateurs(rices) formé(e)s (2)	85,2 %	84,4 %	84,9 %	69 %	73,2 %	70,6 %	86,4 %	89,1 %	87,5 %

Budget formation	572 461 €	561 068 €	692 467 €
Coût pédagogique moyen d'une journée de formation	194,6 €	159,3 €	153,54 €

(1) Un(e) collaborateur(rice) réalisant trois actions de formation différentes sera comptabilisé(e) comme trois stagiaires.
(2) Taux de collaborateurs(rices) formé(e)s : Nombre de collaborateurs(rices) formé(e)s dans l'année / Effectif moyen annuel rémunéré.

Malgré la crise sanitaire liée à la Covid-19, l'INPI poursuit sa dynamique en matière de formation en 2021. Ainsi, le nombre de jours de formation est passé de 2 759 jours en 2020 à 4 510 jours en 2021. Ces résultats s'expliquent notamment par les plans de formation ambitieux liés majoritairement à CERES mais aussi à la loi Pacte.

En raison des contraintes sanitaires, un grand nombre de formations a été organisé à distance.

4.2 Répartition des jours de formation par Direction

	2019	2020	2021
AC	13	5	17
DG	44	46	34
DRHDS	100	29	116
DAE	920	835	1 367
DIR° DAE	8	6	21
RN	767	635	1 161
SOC	135	90	137
RI	11	104	48
DPI	1 823	1 322	2 256
DIR° DPI	7	5	2
DB	1 126	976	1 812
DD	193	158	263
DA	43	17	49
DMA	453	166	130
DJF	435	187	449
DIR° DJF	4	2	9
DFS	159	70	265
SC	164	24	62
SJI	107	91	114
DPSI	260	335	271
DIR° DPSI	4	1	10
DSI	202	315	229
Lab INPI	53	19	32
Total	3 594	2 759	4 510

Les volumes de formation les plus importants concernent la DPI et la DAE.

La DPI comptabilise 50 % du nombre total de jours de formation réalisés en 2021. Ce volume de formations s'explique notamment par les formations liées à la mise en œuvre de la loi PACTE, ainsi qu'aux formations PI parmi lesquelles les 9 nouveaux CEIPI brevets et aux parcours de formation des nouveaux ingénieurs.

La DAE a bénéficié de 30,3 % du nombre total de jours de formation réalisés en 2021, dans le cadre notamment du projet CERES.

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

4.3 Nombre de collaborateurs(rices) n'ayant suivi aucune formation, par sexe et par tranche d'âge

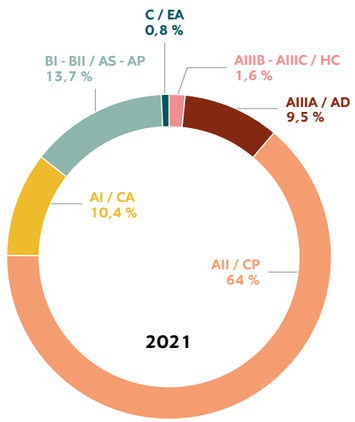
	2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H
20-29	1		11	13	3	2
30-39	2	8	36	18	6	3
40-49	9	16	32	21	10	7
50-59	22	26	53	30	27	18
60-69	4	8	15	5	9	5
Total	38	58	147	87	55	35

4.4 Nombre de collaborateurs(rices) n'ayant suivi aucune formation par position catégorielle

	2019	2020	2021
AIIIB - AIIIC / HC - HS	4	7	5
AIIIA / AD	3	13	4
AII / CP	16	95	22
AI / CA	16	35	12
BI - BII / AS - AP	38	62	40
C / EA	19	22	7
Total	96	234	90

4.5 Répartition des jours de formation par position catégorielle

	2019	2020	2021
AIIIB - AIIIC / HC - HS	32	22	72
AIIIA / AD	369	451	432
AII / CP	2 443	1 331	2 885
AI / CA	277	304	470
BI - BII / AS - AP	421	631	617
C / EA	52	20	35
Total	3 594	2 759	4 510



Les collaborateurs(rices) de catégorie AII et AIIIA ont bénéficié de près de 74 % des jours de formation, en raison notamment :

- des formations métiers et PI (dont les CEIPI, HEC challenges+, etc.) dont les volumes sont significatifs ;
- des plans de formations accompagnant la mise en œuvre des projets de l'INPI, parmi lesquels le projet CERES, dont les formations ont largement concerné les AII et AIIIA (juristes, ingénieur(e)s, chargé(e)s d'affaires PI).

Par ailleurs, 13,7 % des jours de formation ont été réalisés au profit des BI et BII, parmi lesquels les collaborateurs(rices) de la DAE (Inpi Direct) dans le cadre du plan de formation lié au projet CERES.

4.6 Répartition des jours de formation par domaine de compétences

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Propriété intellectuelle	1 072	857	1 928	647	741	1 388	815	956	1 771
Informatique	115	176	291	170	81	252	112	187	299
Développement personnel	59	31	90	25	42	67	175	94	269
Apprentissage	21	89	110	200	41	241		79	79
Finances	58	31	89	6	20	26	296	182	478
Connaissance et accomp. entreprise	86	77	163	114	151	265	577	313	890
Gestion qualité, projets et risques	19	19	38	19	32	51	18	21	39
Langues	161	69	230	40	75	114	171	109	279
Management	58	40	98	66	96	162	41	24	65
Techniques métiers	289	95	384	29	163	191	172	64	236
Hygiène et sécurité	105	67	171		2	2	67	36	103
Total	2 043	1 551	3 594	1 316	1 443	2 759	2 444	2 066	4 510

70 % des jours de formation ont été dispensés dans les domaines suivants :

- Le domaine de compétence PI représente près de 40 % du plan de formation 2021 ;
- Le domaine de la connaissance et de l'accompagnement de l'entreprise représente 20 % du volume de formation, en raison, notamment, du plan de formation CERES ;
- Le domaine de la finance avec, notamment, le plan de formation aux marchés publics représente 11 % du volume de formation.

4.7 Le compte personnel de formation (CPF)

	2019	2020	2021
Nombre de demandes CPF	10	13	12
Nombre de CPF acceptés	9	13	12
Nombre de jours de formation	19	19	66

Les collaborateurs(rices) de l'INPI ont pu, dans le cadre de la campagne d'EAI 2020, demander la mobilisation de leur CPF pour l'année 2021.

La totalité des 12 demandes formulées a été acceptée. Cela représente un total de 66 jours de formation.

4.8 Nombre de jours de congés de formation professionnelle

	2019	2020	2021
Nombre de congés de formation acceptés	1	1	
Nombre de congés de formation refusés			
Nombre de jours de formation	108	56	17

Les 17 jours de congés de formation professionnelle comptabilisés en 2021 correspondent à des congés de formation acceptés en 2020 pour une réalisation en 2021.

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

CHAPITRE 5

Rémunérations

RETOUR AU SOMMAIRE

Les rémunérations et traitements

5.1 Masse salariale globale

	2019	2020	2021
ETP moyen	677,6	703,3	718,2
Rémunérations brutes	31 988 665	33 394 106	34 990 559
Charges patronales	14 428 189	15 263 240	16 131 835
Total	**46 416 854**	**48 657 346**	**51 122 394**

La masse salariale globale comprend l'ensemble des rémunérations versées par l'INPI (hors stagiaires).

5.2 Valeur du point

La valeur du point est de 56,2323 à fin 2021.

5.3 Salaire brut moyen mensuel (effectif rémunéré au 31 décembre)

$$\text{Salaire brut mensuel moyen} = \frac{\text{Salaire annuel de base + indemnité de résidence + primes de performance (individuelle et collective) + GIPA}}{12}$$

Le calcul du salaire brut moyen tient compte de la quotité de travail du(de la) collaborateur(rice). Ex : pour un(e) collaborateur(rice) travaillant à 60 %, le salaire brut moyen pris en compte est 60 % du salaire brut moyen.

Salaire brut moyen mensuel par sexe

Sexe	Rémunération moyenne mensuelle brute			
	2019	2020	2021	Évolution 2020/2021
Femmes	3 134	3 284	3 382	3 %
Hommes	3 443	3 556	3 649	2,6 %

Salaire brut moyen mensuel par position catégorielle

Position catégorielle	Rémunération moyenne mensuelle brute			
	2019	2020	2021	Évolution 2020/2021
AIIIB - AIIIC / HC	9 573	8 041	8 040	0 %
AIIIA / AD	4 782	4 825	4 987	3,4 %
AII / CP	3 446	3 569	3 676	3 %
AI / CA	3 041	3 060	3 143	2,7 %
BI - BII / AS - AP	2 378	2 468	2 481	0,5 %
C / EA	1 971	1 979	1 989	0,5 %

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

5.4 Répartition des rémunérations par tranche mensuelle de salaire brut moyen mensuel (effectif rémunéré au 31 décembre 2021)

$$\text{Salaire brut mensuel moyen} = \frac{\text{Salaire annuel de base + indemnité de résidence + primes de performance (individuelle et collective) + GIPA}}{12}$$

Le calcul du salaire brut moyen tient compte de la quotité de travail du(de la) collaborateur(rice). Ex : pour un(e) collaborateur(rice) travaillant à 60 %, le salaire brut moyen pris en compte est 60 % du salaire brut moyen.

Rémunérations par tranche mensuelle de salaire brut moyen mensuel et par sexe

Tranches mensuelles de salaires bruts (en €)	F	H	Total
Moins de 1 899	23	16	**39**
De 1 900 à 2 099	12	4	**16**
De 2 100 à 2 299	13	4	**17**
De 2 300 à 2 499	22	15	**37**
De 2 500 à 2 699	35	16	**51**
De 2 700 à 2 899	46	26	**72**
De 2 900 à 3 099	32	15	**47**
De 3 100 à 3 299	48	29	**77**
De 3 300 à 3 499	52	27	**79**
De 3 500 à 3 999	67	52	**119**
De 4 000 à 4 399	41	36	**77**
De 4 400 à 4 799	23	29	**52**
4 800 et plus	37	35	**72**
Total	**451**	**304**	**755**

Rémunérations par tranche mensuelle de salaire brut moyen mensuel, position catégorielle et sexe

Tranches mensuelles de salaires bruts (en €)	AIIIB - AIIIC - HS / HC		AIIIA / AD		AII / CP		AI / CA		BI - BII / AS - AP		C / EA		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Moins de 1 899					1	1	1	1	16	7	5	7	**39**
De 1 900 à 2 099					3				7	2	2	2	**16**
De 2 100 à 2 299					1				12	4			**17**
De 2 300 à 2 499					2	1	4	1	15	8	1	5	**37**
De 2 500 à 2 699					6	1	4	3	25	11		1	**51**
De 2 700 à 2 899					6	7	4	5	36	14			**72**
De 2 900 à 3 099					15	2	7	8	10	5			**47**
De 3 100 à 3 299					34	20	14	9					**77**
De 3 300 à 3 499			1		38	19	13	8					**79**
De 3 500 à 3 999			1	3	58	43	8	6					**119**
De 4 000 à 4 399			7	3	33	33	1						**77**
De 4 400 à 4 799		1	2	6	21	22							**52**
4 800 et plus	7	9	27	22	3	4							**72**
Total	**7**	**10**	**38**	**34**	**221**	**153**	**56**	**41**	**121**	**51**	**8**	**15**	**755**

5.5 Somme des dix plus hautes rémunérations

	Rémunération brute fiscale annuelle		
	2019	2020	2021
Total	1 308 652	1 299 654	1 265 310

En 2021, 5 femmes et 5 hommes percevaient les 10 plus hautes rémunérations de l'Institut.

Les primes et indemnités

5.6 Prime de performance collective : taux d'atteinte des objectifs et montants

	Plafonds annuels en € bruts		2019	2020	2021
Position catégorielle	Décret 2001	Décret 2019	92,3 %	92,6 %	91,9 %
AIIIC / HC	1 850	1 850	1 708	1 713	1 700
AIIIB - AIIIA / AD	1 650	1 650	1 523	1 528	1 516
AII / CP	1 550	1 550	1 431	1 435	1 424
AI / CA	1 400	1 550	1 292	1 435	1 424
BI - BII / AS - AP	1 350	1 350	1 246	1 250	1 241
C / EA	1 200	1 350	1 108	1 250	1 241

Les trois objectifs collectifs pour 2021 étaient les suivants :

- Engager le Contrat d'Objectifs et de Performance 2021-2024 : taux d'atteinte 100 %
- Réaliser les projets majeurs de l'INPI : taux d'atteinte : 79,7 %
- Améliorer notre fonctionnement interne : taux d'atteinte 100 %

Le taux de réalisation globale s'élève à 91,9 %.

5.7 Part des primes dans la rémunération globale

Position catégorielle	2019	2020	2021
AIIIB - AIIIC / HC	21 %	4,1 %	1,7 %
AIIIA / AD	25,1 %	6,9 %	5,1 %
AII / CP	21,3 %	6,1 %	5,2 %
AI / CA	21,4 %	6,3 %	5,2 %
BI - BII / AS - AP	18,6 %	6,6 %	5,4 %
C / EA	19,7 %	5,3 %	5,2 %

Les primes concernent la prime de performance collective versée en mars et la prime de performance individuelle versée en décembre.

5.8 Nombre de bénéficiaires de la GIPA

La GIPA a été instaurée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, qui a pris effet le 21 février 2008. Ce dispositif de nature indemnitaire vise à prémunir les agent(e)s publics(ques) contre la hausse des prix. Il s'agit d'une mesure non pérenne.

Lorsque, sur une période de référence de quatre ans, le traitement indiciaire brut d'un(e) agent(e) a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut correspondant à cette perte de pouvoir d'achat lui est versé.

En 2021, 1 collaborateur(rice) a bénéficié de la GIPA.

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

CHAPITRE 6

Santé et sécurité au travail

RETOUR AU SOMMAIRE

La prévention des risques professionnels

6.1 La nature des risques professionnels et la mise en œuvre des actions de prévention

L'évaluation des risques professionnels consiste à identifier et à analyser les risques professionnels en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes.

C'est une obligation règlementaire. Sous l'autorité du Directeur général, le Directeur des ressources humaines et du développement social, président du CHSCT, doit assurer la sécurité des collaborateurs(rices) et protéger leur santé physique et mentale. Cette évaluation doit être retranscrite dans un document unique et un programme annuel de prévention doit être établi.
Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention (PAP) contribuent ainsi à l'amélioration des conditions de vie au travail.

Depuis 2019, le DUERP a été révisé en profondeur, pour tenir compte notamment de la dématérialisation de tous nos processus qui entraînent des évolutions notables des conditions de travail. Le développement de l'appui aux entreprises a conduit également à travailler sur la réévaluation de certains risques professionnels.

Les principaux risques professionnels des agent(e)s de l'INPI sont :

- Le risque ergonomique (tant sur site qu'à domicile avec le développement du télétravail) dont la conséquence en cas de survenance est l'apparition et/ou le développement de troubles musculo-squelettiques ;
- Les risques psychosociaux dont la conséquence en cas de survenance est l'apparition de pathologies diverses mais aussi de stress, conflits, burnout, etc. ;
- Les risques liés au trajet quel que soit le moyen de déplacement utilisé et quel que soit l'objet du déplacement (trajet domicile – travail ou déplacements professionnels dans le cadre d'une mission avec le risque routier) dont la conséquence en cas de survenance est l'accident et des blessures diverses.

À ce jour, il n'y a pas de risque professionnel nécessitant des mesures correctives immédiates à mettre en œuvre. Des risques professionnels nécessitent pour leur part la planification de mesures de prévention. Enfin, des risques professionnels restent à surveiller.

Formation en matière de sécurité et de conditions de travail

	2019		2020		2021	
	Nombre de stagiaires	Jours de formation	Nombre de stagiaires	Jours de formation	Nombre de stagiaires	Jours de formation
Gestes et postures						
Habilitation et recyclage électrique						
Sensibilisation au risque incendie et évacuation	46	6			92	39
Lutte contre le feu et manipulation d'extincteur						
CSST et recyclage	30	32	2	2	30	30
Autres formations (risques routiers, ergonomie au poste de travail, sécurité et sureté, formation du CHSCT, document unique…)	174	133			6	34
Total	**250**	**171**	**2**	**2**	**128**	**103**

Formations des membres du CHSCT

	2019	2020	2021
Coût de la formation	0 €	0 €	0 €
% de membres formés durant 7 jours	0	0	0

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

6.2 Les acteurs de la prévention des risques professionnels

La politique de santé et de sécurité au travail est mise en œuvre au sein de l'Institut grâce à l'action conjointe de nombreux acteurs. Chacun participe activement à la politique de prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Ils sensibilisent également l'ensemble des agent(e)s de l'INPI à ces thématiques.

Les acteurs dédiés à la prévention des risques professionnels sont :

- **Le chargé sûreté-sécurité :** il assure la gestion de la sécurité et de la sureté pour l'ensemble des sites de l'Institut, en coordination avec les différentes parties prenantes, internes ou externes à l'INPI.
- **Le conseiller et les assistants de prévention :** ils assistent et conseillent leur directeur respectif dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.
- **L'inspecteur santé et sécurité au travail** (dans le cadre d'une convention avec le Ministère de tutelle à compter du 1er janvier 2022) : il a pour mission de contrôler les conditions d'application des règles définies dans le Code du travail.
- **Le médecin de prévention et l'infirmière :** le secteur médical présent au sein de l'INPI assure les visites médicales, des permanences pour les soins courants, les soins d'urgence et les vaccinations.
- **L'assistante sociale :** elle est à disposition des collaborateurs(rices) rencontrant des difficultés ou ayant des interrogations particulières (logement, budget, travail, santé, famille, etc.). Les entretiens se déroulent en toute confidentialité.
- **Les membres du CHSCT :** ils traitent les questions relatives aux prescriptions règlementaires en matière de santé et de sécurité, aux méthodes et techniques de travail, aux choix des équipements de travail dès lors qu'ils peuvent avoir une influence sur la santé des personnels, ou encore aux projets d'aménagement, de construction, d'entretien des bâtiments, au regard des règles de santé et de sécurité au travail.
- **Les sauveteurs secouristes au travail (SST) :** les SST sont des collaborateurs(rices) volontaires de l'INPI. Leur mission est de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail ou d'un malaise.
- **Les guides et serre-files :** ce sont des collaborateurs(rices) volontaires de l'INPI formé(e)s à intervenir en cas d'incendie.
- **Les référents de la cellule d'écoute interne :** la cellule d'écoute interne est dédiée à la prévention et à la gestion des situations de RPS. Elle est à disposition de tous les collaborateurs(rices). Elle leur permet de s'adresser à un(e) ou des référent(e)s identifié(e)s de cette cellule, en toute confidentialité, pour faire part des éventuelles difficultés rencontrées dans le travail (sur-stress, surcharge de travail, équilibre vie privée/vie professionnelle, relations au travail, etc.).

Par ailleurs, **un nouveau numéro vert de soutien psychologique** est mis à disposition des agent(e)s et de leurs ayant-droits depuis la fin d'année 2021.

6.3 Le document de prévention et d'évaluation des risques professionnels

Le DUERP (document obligatoire dans chaque entreprise et administration) permet d'évaluer les risques professionnels propres à chaque activité professionnelle. Il est mis à jour régulièrement par la DRHDS en lien avec les différentes directions de l'Institut, les risques professionnels évoluant avec l'évolution des emplois, des processus, des systèmes et outils de travail.

Un premier DUERP a été réalisé entre 2010 et 2011 avec son plan d'actions correctives et préventives.

La dernière mise à jour date de 2015, une nouvelle approche méthodologique étant nécessaire du fait de l'évolution des métiers et des processus de travail.

En 2019 et 2020, le DUERP a été révisé en profondeur, pour tenir compte notamment de la dématérialisation des processus qui entraînent des évolutions notables des conditions de travail (travail sur écran).

Le développement de l'appui aux entreprises conduit également à travailler sur la réévaluation de certains risques professionnels (ex : risques routiers).

Les accidents du travail et de trajet

6.4 Nombre d'accidents du travail ou de trajet

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Accident du travail	**2**	**2**	**4**	**1**		**1**	**1**		**1**
Avec arrêt				1		**1**			
Sans arrêt de travail	2	2	**4**				1		**1**
Accident de trajet	**15**	**2**	**17**	**6**	**2**	**8**	**7**	**3**	**10**
Avec arrêt	8	2	**10**	2		**2**	1	1	**2**
Sans arrêt de travail	7		**7**	4	2	**6**	6	2	**8**

En 2021, parmi les 11 accidents comptabilisés, 8 font suite à une chute, 2 résultent d'un accident de la route et 1 fait suite à une agression.

6.5 Nombre d'accidents du travail et de trajet imputables au service

Sans objet pour 2021.

6.6 Nombre de maladies professionnelles

Sans objet pour 2021.

6.7 Taux de fréquence - taux de gravité

Sont comptabilisés, au titre d'accident du travail, les accidents survenus sur le lieu de travail ou au cours d'un déplacement professionnel.

Taux de fréquence

Le TFRAC (taux de fréquence des accidents de travail) est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à 1 jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

$$\text{Taux de fréquence} = \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées } (*)} \times 1\,000\,000$$

	2019	2020	2021
Nombre d'accident du travail avec arrêt		1	
ETP moyen	677,6	703,3	718,2
Nombre d'heures travaillées	1 645	1 645	1 645
Taux de fréquence	**0**	**0,86**	**0**

(*) Effectif équivalent temps plein x nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein (47 semaines x 35 h soit 1 645 h).

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

Taux de gravité

Le TGRAC (taux de gravité des accidents du travail) représente le nombre de journées indemnisées, c'est-à-dire le nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.

$$\text{Taux de gravité} = \frac{\text{Nombre de journées indemnisées}}{\text{Nombre d'heures travaillées } (*)} \times 1\,000$$

	2019	2020	2021
Nombre de journées indemnisées		3	95
ETP moyen	677,6	703,3	718,2
Nombre d'heures travaillées	1 645	1 645	1 645
Taux de fréquence	**0**	**0**	**0,08**

(*) Effectif équivalent temps plein x nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein (47 semaines x 35 h soit 1 645 h).

Les suicides et tentatives de suicide imputables au service

6.8 Nombre de suicides et tentatives de suicide imputables au service

Sans objet pour 2021.

La médecine de prévention

Le médecin de prévention rencontre périodiquement les collaborateurs(rices). Elle assure également les visites de reprise du travail pour les collaborateurs(rices) ayant été en arrêt maladie plus de 30 jours ou consécutif à un accident du travail, ou encore après un congé maternité. Elle exerce également une surveillance médicale renforcée pour les collaborateurs(rices) souffrant de certaines pathologies ou occupant des postes avec des risques spécifiques. Sont également concerné(e)s les femmes enceintes et les agent(e)s en situation de handicap.

6.9 Démarches et résultats de la médecine de prévention

Examens cliniques

	2019	2020	2021
Total des examens médicaux périodiques	**79**	**225**	
dont collaborateurs(rices) soumis(es) à SMR (*)	30	125	
Total des examens médicaux non périodiques	**135**	**84**	**339**
dont visites de pré-reprise et reprise	25	60	39
dont visites occasionnelles	110	12	300
Total	**214**	**309**	**339**

(*) Surveillance médicale renforcée.

Visites médicales d'embauche

	2019	2020	2021
Nombre de visites médicales d'embauche	70	2	17

Les visites médicales d'embauche sont réalisées à Courbevoie et à Lille par le médecin du travail. En province, elles sont assurées par les centres de médecine du travail inter-entreprise (SST).

Aptitude

	2019	2020	2021
Agent(e)s aptes	122	309	50
Agent(e)s aptes avec restrictions	10	122	39
Agent(e)s aptes avec aménagement de poste	30	1	260
Agent(e)s aptes avec aménagement de poste en compensation du handicap	6	1	6
En attente	17		1
Sans conclusion (inapte temporaire)	27		1
Agent(e)s inaptes définitivement	2	1	

L'aménagement de poste le plus fréquemment prescrit en 2021 a porté sur des aménagements de poste liés au télétravail.

Reclassements des agent(e)s reconnu(e)s inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Sans objet en 2021.

Intervention en milieu de travail

	2019	2020	2021
Nombre de visites de locaux de l'entreprise	2	2	10
Nombre de visites, interventions avec propositions et avis	20	2	10

Infirmerie

	2019	2020	2021
Nombre de soins	1 500	60	25

Nombre de secouristes

	2019	2020	2021
Nombre de secouristes	70	70	70

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

Groupe de travail

Le médecin de prévention participe aux réunions du groupe de travail sur le handicap, et aux commissions restauration.

Sous la direction du DRH-DS un comité médico-social a été créé en 2014 auquel participent le médecin, l'assistante sociale, les responsables des services Développement RH et Administration/rémunération.

Le comité se réunit toutes les 5 à 6 semaines pour suivre la situation des collaborateurs(rices) placé(e)s en congé de grave maladie ou en arrêt maladie de longue durée et pour préparer au mieux leur retour au sein de leur service, en lien avec les managers. Sont également évoquées les situations de collaborateurs(rices) en difficulté.

Le comité médico-social s'est réuni 10 fois au cours de l'année 2021.

CHAPITRE 7

Organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

RETOUR AU SOMMAIRE

L'organisation du travail

7.1 Nombre de collaborateurs(rices) au forfait par position catégorielle

	2019	2020	2021
AIIIB - AIIIC / HC	9	17	17
AIIIA / AD	55	70	70
AII / CP	131	136	132
AI / CA	9	10	11
BII / AP			
BI / AS	1		
C / EA			
F PNA	4	5	7
Total	209	238	237

7.2 Nombre de collaborateurs(rices) au forfait par Direction, par position catégorielle et par sexe

Direction / Position catégorielle	AIIIB - AIIIC / HC			AIIIA / AD			AII / CP			AI / CA			BII - BI / AP - AS			C / EA			F PNA			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AC		1	1	1		1	2		2													3	1	4
DG	2	2	4				1		1	1		1								1	1	4	3	7
DRHDS	1	1	2	1	1	2	5	2	7	1		1							1		1	9	4	13
DAE	1	1	2	7	13	20	45	26	71	2	3	5								1	1	55	44	99
DIR° DAE		1	1																				1	1
RN	1		1	3	10	13	32	21	53	2	2	4								1	1	38	34	72
SOC				3	2	5	5	3	8		1	1										8	6	14
RI				1	1	2	8	2	10													9	3	12
DPI	2	3	5	20	11	31	17	4	21	1	1	2								1	1	40	20	60
DIR° DPI		1	1																				1	1
DB		1	1	10	5	15	2	1	3											1	1	12	8	20
DD	1		1	2	3	5	8	2	10	1		1										12	5	17
DA		1	1				3	1	4													3	2	5
DMA	1		1	8	3	11	4		4		1	1										13	4	17
DJF	1		1	9	4	13	13	6	19	1		1							2	1	3	26	11	37
DIR° DJF	1		1	1		1																2		2
DFS				3		3	7	4	11										2	1	3	12	5	17
SC				2	1	3	4		4													6	1	7
SJI				3	3	6	2	2	4	1		1										6	5	11
DPSI		2	2		3	3	1	10	11		1	1										1	16	17
DIR° DPSI		1	1				1		1													1	1	2
DSI		1	1		1	1		9	9		1	1											12	12
Lab INPI					2	2		1	1														3	3
Mise à disposition																								
Total	7	10	17	38	32	70	84	48	132	6	5	11							3	4	7	138	99	237

À fin 2021, 237 collaborateurs(rices) bénéficient d'un régime forfaitaire du temps de travail, soit 31 % des collaborateurs(rices). L'horaire de référence pour les collaborateurs(rices) bénéficiant de ce régime est de 38h28, le nombre de jours d'ARTT est de 20 jours pour une année complète.

Les collaborateurs(rices) qui bénéficient de ce régime sont principalement les directeurs(rices), les chef(fe)s de services, les délégué(e)s régionaux et territoriaux, les chargé(e)s d'affaires PI et les chargé(e)s de missions. Certain(e)s cadres d'expertise ou d'étude en bénéficient également.

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

Le temps partiel

7.3 Répartition des effectifs à temps partiel par sexe

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Effectif total	438	278	716	454	296	750	451	304	755
Effectif temps partiel	88	20	108	81	19	100	75	13	88
% temps partiel	20,1 %	7,2 %	15,1 %	17,8 %	6,4 %	13,3 %	16,6 %	4,3 %	11,7 %

7.4 Répartition des effectifs à temps partiel par Direction

Direction / Département / Service	2019					Effectif à temps partiel	Effectif total	% des coll. à temps partiel
	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %			
AC				4		4	13	30,8 %
DG				1		1	9	11,1 %
DRHDS		1		5		6	28	21,4 %
DAE	5	4	2	23	2	36	173	20,8 %
DIR° DAE		1				1	3	33,3 %
RN	5	3	2	19	2	31	132	23,5 %
SOC				3		3	25	12 %
RI				1		1	13	7,7 %
DPI	5	1		28	3	37	353	10,5 %
DIR° DPI				1		1	3	33,3 %
DB	2			11	1	14	111	12,6 %
DD	2			10	2	14	93	15,1 %
DA	1			1		2	54	3,7 %
DMA		1		5		6	92	6,5 %
DJF	2	3		10	4	19	95	20 %
DIR° DJF							4	
DFS		2		2	1	5	55	9,1 %
SC	1			3	1	5	14	35,7 %
SJI	1	1		5	2	9	22	40,9 %
DPSI	1		4			5	41	12,2 %
DIR° DPSI	1		2			3	4	75 %
DSI			2			2	34	5,9 %
Lab INPI							3	
Mise à disposition							4	
Total	13	9	6	71	9	108	716	15,1 %

Direction / Département / Service	2020					Effectif à temps partiel	Effectif total	% des coll. à temps partiel
	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %			
AC				5		5	13	38,5 %
DG							10	
DRHDS		1		4		5	30	16,7 %
DAE	3	4	3	24	3	37	174	21,3 %
DIR° DAE							2	
RN	3	4	3	21	1	32	137	23,4 %
SOC				2	1	3	22	13,6 %
RI				1	1	2	13	15,4 %
DPI	3	1		24	5	33	370	8,9 %
DIR° DPI				1		1	3	33,3 %
DB				10	1	11	122	9 %
DD	2			7	4	13	96	13,5 %
DA	1			2		3	48	6,3 %
DMA		1		4		5	101	5 %
DJF	1	1	1	7	5	15	101	14,9 %
DIR° DJF							4	
DFS			1	2	1	4	56	7,1 %
SC				3	1	4	15	26,7 %
SJI	1	1		2	3	7	26	26,9 %
DPSI		1	4			5	47	10,6 %
DIR° DPSI		1	2			3	4	75 %
DSI			2			2	37	5,4 %
Lab INPI							6	
Mise à disposition							5	
Total	7	8	8	64	13	100	750	13,3 %

Direction / Département / Service	2021					Effectif à temps partiel	Effectif total	% des coll. à temps partiel
	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %			
AC		1		2		3	14	21,4 %
DG							11	
DRHDS		1		4		5	28	17,9 %
DAE	2	4	2	22	2	32	180	17,8 %
DIR° DAE							2	
RN	2	4	2	20	1	29	139	20,9 %
SOC				2	1	3	25	12 %
RI							14	
DPI	2	2	1	21	6	32	371	8,6 %
DIR° DPI				1		1	3	33,3 %
DB				10	1	11	126	8,7 %
DD	1	1		7	4	13	92	14,1 %
DA	1		1	1		3	45	6,7 %
DMA		1		2	1	4	105	3,8 %
DJF	2	1	1	6	4	14	100	14 %
DIR° DJF							2	
DFS	1	1	1	2	1	6	58	10,3 %
SC				2	1	3	15	20 %
SJI	1			2	2	5	25	20 %
DPSI		1	1			2	47	4,3 %
DIR° DPSI			1			1	2	50 %
DSI		1				1	41	2,4 %
Lab INPI							4	
Mise à disposition							4	
Total	6	10	5	55	12	88	755	11,7 %

RETOUR AU SOMMAIRE

7.5 Répartition des effectifs à temps partiel par Direction et par sexe

	Direction	2019		2020		2021	
		Effectif temps partiel	%	Effectif temps partiel	%	Effectif temps partiel	%
Femmes	AC	4	30,8 %	5	41,7 %	3	25 %
	DG	1	20 %				
	DRHDS	6	25 %	5	18,5 %	5	20 %
	DAE	30	26,5 %	32	28,1 %	29	25,2 %
	DJF	17	28,8 %	13	20 %	10	16,1 %
	DPI	29	13,5 %	25	11,3 %	27	12,2 %
	DPSI	1	14,3 %	1	14,3 %	1	14,3 %
	Mise à disposition						
Total Femmes		88	20,1 %	81	17,8 %	75	16,6 %
Hommes	AC						
	DG						
	DRHDS						
	DAE	6	10 %	5	8,3 %	3	4,6 %
	DJF	2	5,6 %	2	5,6 %	4	10,5 %
	DPI	8	5,8 %	8	5,4 %	5	3,3 %
	DPSI	4	11,8 %	4	10 %	1	2,5 %
	Mise à disposition						
Total Hommes		20	7,2 %	19	6,4 %	13	4,3 %

7.6 Répartition des effectifs à temps partiel par position catégorielle

Catégorie d'emplois	2019					Effectif à temps partiel	Effectif total	% des coll. à temps partiel
	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %			
HS		1				1	3	33,3 %
HC							10	
AD	1			6	1	8	68	11,8 %
CP	5	2	4	34	5	50	342	14,6 %
CA	1			9	2	12	69	17,4 %
AP				4		4	15	26,7 %
AS	5	4	2	15	1	27	148	18,2 %
EA	1	2		2		5	39	12,8 %
F PNA				1		1	22	4,6 %
Total	13	9	6	71	9	108	716	15,1 %

Position catégorielle	2020					Effectif à temps partiel	Effectif total	% des coll. à temps partiel
	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %			
HS		1				1	3	33,3 %
AIIIB et AIIIC / HC							14	
AIIIA / AD				4	4	8	73	11 %
AII / CP	2	4	4	32	4	46	352	13,1 %
AI / CA	2			8	2	12	101	11,9 %
BII / AP				3		3	12	25 %
BI / AS	1	2	3	12	3	21	136	15,4 %
C / EA	1	1	1	3		6	32	18,8 %
F PNA	1			2		3	27	11,1 %
Total	7	8	8	64	13	100	750	13,3 %

RETOUR AU SOMMAIRE

Position catégorielle	2021					Effectif à temps partiel	Effectif total	% des coll. à temps partiel
	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %			
HS		1				1	3	33,3 %
AIIIB et AIIIC / HC							14	
AIIIA / AD				3	3	6	72	8,3 %
AII / CP	1	3	2	29	5	40	362	11 %
AI / CA	1		1	4	1	7	97	7,2 %
BII / AP	1			4	1	6	35	17,1 %
BI / AS	2	6	1	12	2	23	126	18,3 %
C / EA	1			1		2	17	11,8 %
F PNA			1	2		3	29	10,3 %
Total	6	10	5	55	12	88	755	11,7 %

Le temps partiel à 80 % reste le plus demandé. Il concerne 63 % des collaborateurs(rices) travaillant à temps partiel.

7.7 Répartition des effectifs à temps partiel par position catégorielle et par sexe

	Position catégorielle	2019		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	HS	1	50 %	1	100 %	1	100 %
	AIIIB et AIIIC / HC						
	AIIIA / AD	5	13,5 %	6	15 %	4	10,5 %
	AII / CP	41	20,5 %	37	17,2 %	34	15,4 %
	AI / CA	10	22,7 %	10	17,2 %	7	12,5 %
	BI et BII / AS et AP	27	20,6 %	22	18,6 %	29	24 %
	C / EA	4	21,1 %	5	33,3 %		
Total Femmes		88	20,1 %	81	17,8 %	75	16,6 %
Hommes	HS						
	AIIIB et AIIIC / HC						
	AIIIA / AD	3	9,4 %	2	5,9 %	2	5,9 %
	AII / CP	10	6,8 %	10	6,8 %	7	4,6 %
	AI / CA	2	8 %	2	4,7 %		
	BI et BII / AS et AP	4	9,5 %	4	9,8 %	2	3,9 %
	C / EA	1	4 %	1	4,3 %	2	13,3 %
Total Hommes		20	7,2 %	19	6,4 %	13	4,3 %

7.8 Quotité de temps partiel

	50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2019	10	3	8	1	1	5	61	10	8	1	108
2020	7		7	1	2	6	55	10	10	2	100
2021	5	1	7	3	5		48	7	10	2	88

7.9 Temps partiel non travaillé

	2019	2020	2021
Effectif à temps partiel	108	100	88
Équivalent temps partiel	81	76,65	67,3
Temps partiel non travaillé	27	23,35	20,7

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

Les heures écrêtées au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte

7.10 Les heures écrêtées au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte

L'écrêtage correspond à la suppression des heures effectuées au-delà de 12 heures à la fin de chaque période de référence, conformément à l'article 7 de la décision n°2014-10522 relative à la gestion temps de travail.

	2021		
	F	H	Total
Nombre de collaborateurs(rices) écrêté(e)s	130	96	226
Temps écrêtés (en heures)	1 677	1 176	2 853

En 2021, l'écrêtage des heures a concerné 226 collaborateurs(rices). Au cours de l'année, 2 853 heures ont été écrêtées.

Les astreintes et interventions

LES ASTREINTES

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle un(e) agent(e) doit se tenir à la disposition de l'Institut pour être prêt(e) à intervenir sur site en cas de nécessité. La période d'astreinte est rémunérée qu'il y ait intervention ou non.

En 2021, 5 collaborateurs(rices) ont effectué des astreintes liées à l'emploi. Parmi ces astreintes, on comptabilise 2 heures d'intervention.

LES INTERVENTIONS PLANIFIÉES

Une intervention planifiée est un travail rémunéré programmé et effectué par un(e) agent(e) se déroulant en dehors des heures d'ouverture des sites administratifs de l'INPI. Les interventions peuvent être liées à un emploi du fait des fonctions et responsabilités exercées ou liées à une manifestation ou événement particuliers auxquels les agent(e)s sont tenu(e)s de participer en dehors des horaires de travail (nuit, week-end ou jour férié).

7.11 Répartition des interventions planifiées par nature d'intervention

Nature de l'intervention	2019		2020		2021	
	Effectif concerné	Nombre d'heures d'interventions	Effectif concerné	Nombre d'heures d'interventions	Effectif concerné	Nombre d'heures d'interventions
Intervention liée à l'emploi	4	36	11	261	13	255
Intervention liée à un événement	26	215			17	140
Total	30	251	11	261	30	395

7.12 Répartition des interventions planifiées par sexe

Sexe	2019		2020		2021	
	Effectif concerné	Nombre d'heures d'interventions	Effectif concerné	Nombre d'heures d'interventions	Effectif concerné	Nombre d'heures d'interventions
Femmes	14	110			11	92,5
Hommes	16	141	11	261	19	302,5
Total	30	251	11	261	30	395

Le télétravail

L'année 2021, à l'image de l'année 2020, a été marquée par le contexte sanitaire.

687 agent(e)s ont télétravaillé au cours de l'année 2021 (soit près de 91 % des effectifs), portant le nombre de jours total de télétravail au sein de l'INPI à 98 733.

7.13 Nombre de télétravailleurs(ses) par sexe

	2021
Femmes	417
Hommes	270
Total	**687**

7.14 Nombre de télétravailleurs(ses) par position catégorielle

	2021
AIIIB - AIIIC / HC	15
AIIIA / AD	65
AII / CP	335
AI / CA	93
BII - BI / AP - AS	145
C / EA	8
F PNA	26
Total	**687**

7.15 Nombre de télétravailleurs(ses) par Direction

	2021
AC	13
DG	9
DRHDS	27
DAE	160
DIR° DAE	2
RN	129
SOC	25
RI	4
DPI	345
DIR° DPI	3
DB	121
DD	82
DA	36
DMA	103
DJF	91
DIR° DJF	2
DFS	53
SC	14
SJI	22
DPSI	42
DIR° DPSI	1
DSI	37
Lab INPI	4
Mise à disposition	
Total	**687**

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

7.16 Nombre de télétravailleurs(ses) par site

	2021
Besançon	2
Bordeaux	6
Compiègne	6
Courbevoie	513
Grenoble	4
Lille	103
Lyon	13
Marseille	9
Nancy	6
Nantes	4
Orléans	1
Rennes	5
Rouen	2
Strasbourg	5
Toulouse	8
Total	**687**

Les droits à jours de congés

7.17 Les droits à jours de congés

CONGÉS ANNUELS

Tout(e) collaborateur(rice) ayant effectué une année civile au sein de l'Institut a droit à un congé annuel d'une durée de 25 jours (pour les collaborateurs(rices) ayant travaillé à temps plein).

Les collaborateurs(rices) travaillant à temps partiel ont droit à un nombre de congés calculé au prorata de leur quotité de travail. Les collaborateurs(rices) ne justifiant pas d'une année complète de travail ont également le droit à un congé annuel, calculé au prorata du temps total travaillé.

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (ARTT)

Le nombre de jours d'ARTT varie selon l'horaire hebdomadaire de référence des collaborateurs(rices). Pour les collaborateurs(rices) travaillant à temps plein, le nombre de jours d'ARTT par année civile est fixé à :

- 20 jours d'ARTT pour un horaire hebdomadaire de 38h28
- 15 jours d'ARTT pour un horaire hebdomadaire de 37h34

Les collaborateurs(rices) soumis(es) à un régime horaire forfaitaire bénéficient de 20 jours d'ARTT.

Les collaborateurs(rices) travaillant à temps partiel ont droit à un nombre de jours d'ARTT calculé au prorata de leur quotité de travail. Les collaborateurs(rices) ne justifiant pas d'une année complète de travail ont également le droit à des jours d'ARTT, calculés au prorata du temps total travaillé.

JOURS DE FRACTIONNEMENT

Les collaborateurs(rices) prenant leurs congés (congés annuels et ARTT) en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre bénéficient de jours de congés supplémentaires appelés jours de fractionnement. Si le nombre de jours pris est entre 5 à 7 jours, alors le(la) collaborateur(rice) bénéficie d'un jour de fractionnement, si ce nombre est de 8 jours ou plus, alors il(elle) bénéficie de deux jours de fractionnement.

Les collaborateurs(rices) travaillant à temps partiel ont droit à un nombre de jours de fractionnement calculé au prorata de leur quotité de travail.

Nombre de jours de congés annuels, d'ARTT et de fractionnement auxquels les agent(e)s ont le droit, au cours de l'année (effectif rémunéré au 31 décembre 2021)

	F	H	Total
Congés annuels	10 385	6 942	17 327
ARTT	7 391	4 939	12 330
Jours de fractionnement	801	513	1 314

7.18 Le don de jours de congés

Selon les dispositions du décret n°2015-580 du 28 mai 2015, les collaborateurs(rices) ont la possibilité de faire don de jour(s) de repos non pris, afin de permettre à leurs collègues dont un ou plusieurs proche(s) est (sont) en situation de perte d'autonomie ou présentant un handicap, de disposer de congés supplémentaires pour le(s) soutenir.

Les jours qui peuvent faire l'objet d'un don sont :

- la totalité ou une partie des jours d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) acquis sur l'année en cours ;
- les jours excédant 20 jours pour les congés payés acquis sur l'année en cours soit 5 jours pour les agent(e)s travaillant à temps complet.

Nombre de jours figurant dans le fond commun ouvert au titre du don de jours de repos

	2019	2020	2021
Nombre de jours déposés	81	35,5	19
Nombre de jours utilisés		13	21
Solde	81	22,5	-2
Solde disponible	269	291,5	289,5

Le compte épargne-temps

Tout(e) collaborateur(rice) ayant accompli au moins une année civile (du 1er janvier au 31 décembre) de service continu (à temps plein ou à temps partiel) au sein de l'INPI peut ouvrir et alimenter un compte épargne-temps (CET).

Pour l'année 2021 :

- 1 397,5 jours de jours de CET utilisés, soit une hausse de 67,5 % par rapport à 2020 ;
- 69 CET ont été ouverts en 2021 ;
- Le nombre de jours épargnés s'élève à 4 110 jours ;
- 144 jours de congés non pris n'ont pas été versés au CET.

7.19 Nombre de collaborateurs(rices) ayant demandé le paiement de CET par position catégorielle

	2019	2020	2021
AIIIB - AIIIC / HC	9	17	7
AIIIA / AD	55	70	20
AII / CP	131	136	100
AI / CA	9	10	26
BII / AP			8
BI / AS	1		20
C / EA			2
F PNA	4	5	6
Total	209	238	189

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

7.20 Nombre de collaborateurs(rices) ayant demandé le paiement de CET par sexe

	2019	2020	2021
Femmes	56	74	97
Hommes	64	69	92
Total	120	143	189

7.21 Nombre de jours de CET indemnisés par position catégorielle

	2019	2020	2021
AIIIB - AIIIC / HC	31	34	62
AIIIA / AD	93	156	217
AII / CP	665	804	1 162
AI / CA	165	261	241
BII / AP	17	30	95
BI / AS	162	214	193
C / EA	25	24	33
F PNA	69	54	87
Total	1 227	1 577	2 090

7.22 Nombre de jours de CET indemnisés par sexe

	2019	2020	2021
Femmes	523	709	940
Hommes	704	868	1 150
Total	1 227	1 577	2 090

Les absences et les congés

7.23 Nombre et motifs des jours d'arrêt de travail

Motif	2019	2020	2021
Congé maladie	3 407	2 711	2 914
Accident du travail		3	
Accident de trajet	191	60	95
Total absences pour maladie et accidents	3 598	2 774	3 009
Congé maternité	1 042	1 614	1 429
Congé paternité	25	50	110
Total absences pour congés maternité et paternité	1 067	1 664	1 539
Congé maladie grave	1 753	1 324	413
Autres (*)	835	574	719
Total journées d'absence	7 253	6 336	5 680

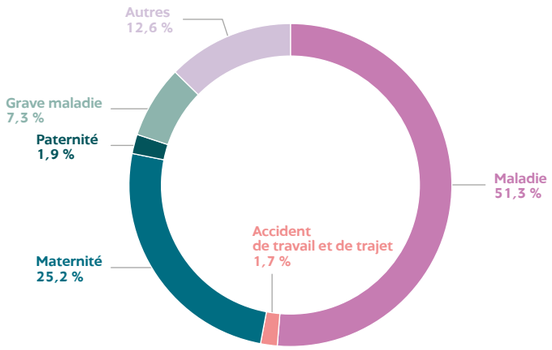
(*) Événements familiaux, enfants malades, déménagement, etc.

En 2021, le nombre total de jours d'absences connaît une baisse de 10 % par rapport à 2020. Celle-ci s'explique notamment par la baisse des absences pour accident du travail (-100 %), pour grave maladie (-69 %) ainsi que la diminution des congés maternité (-11 %).

On note une progression du nombre de jours de congé paternité (100 %), des absences pour accidents de trajet (+58 %), des absences pour maladie (+7 %) et des autres motifs (+25 %).

En ce qui concerne la répartition des absences, 51 % des jours d'absence sont relatifs à la maladie et 27 % concernent un congé maternité ou paternité. Le congé grave maladie, quant à lui, représente 7 % des absences, les autres absences 13 % et les accidents de travail et de trajet 2 %.

Répartition des jours d'absence par motif en 2021



7.24 Nombre de jours d'arrêt de travail par motif et par sexe

Sexe	Motifs				Total
	Maladie/ Accident (trajet et travail)	Maternité / Paternité	Maladie grave	Autres	
Femme	2 248	1 429	382	536,5	4 595,5
Homme	761	110	31	182,5	1 084,5
Total	3 009	1 539	413	719	5 680

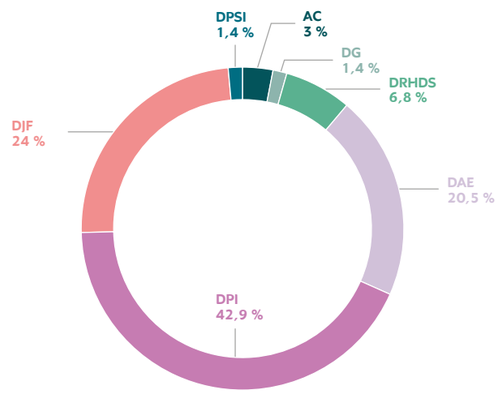
RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

7.25 Nombre de jours d'arrêt de travail par motif et par Direction

Direction / Département / Service	Motifs				Total
	Maladie/ Accident (trajet et travail)	Maternité / Paternité	Maladie grave	Autres	
AC	91			9	100
DG	42			9	51
DRHDS	203			40,5	243,5
DAE	617	458		186	1 261
DIR° DAE					
RN	481	227		158	866
SOC	117	154		28	299
RI	19	77			96
DPI	1 292	894	382	390	2 958
DIR° DPI					
DB	269	587		166,5	1 022,5
DD	503		264	82	849
DA	177			48	225
DMA	343	307	118	93	861
DJF	721	147	31	48	947
DIR° DJF					
DFS	582	21	31	30	664
SC	9	126		9	144
SJI	130			9	139
DPSI	43	40		34	117
DIR° DPSI				2	2
DSI	32	40		19	91
Lab INPI	11			13	24
Mise à disposition				3	3
Total	3 009	1 539	413	719	5 680

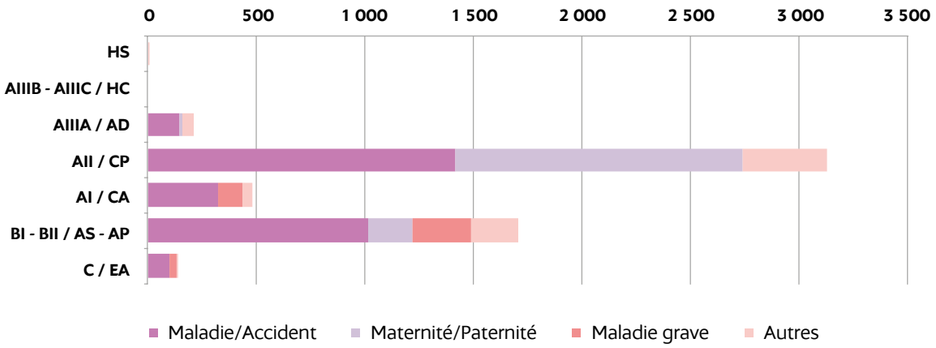
Répartition des jours d'absence pour maladie / accident par Direction en 2021



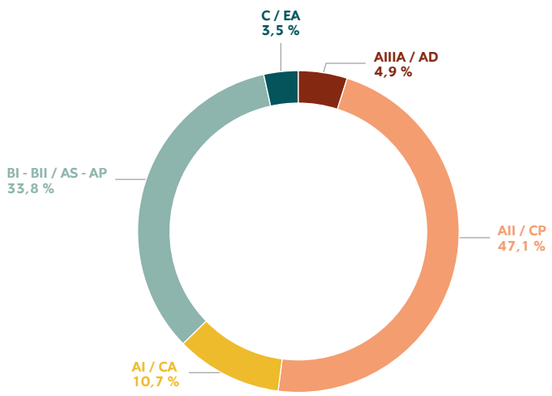
7.26 Nombre de jours d'arrêt de travail par motif et par position catégorielle

Position catégorielle	Motifs				Total
	Maladie/ Accident (trajet et travail)	Maternité / Paternité	Maladie grave	Autres	
HS				2	2
AIIIB - AIIIC / HC					
AIIIA - AD	148	10		55,5	213,5
AII - CP	1 417	1 323		388	3 128
AI / CA	322		118	45	485
BI - BII / AS - AP	1 018	206	264	221,5	1 709,5
C - EA	104		31	7	142
Total	3 009	1 539	413	719	5 680

Nombre de jours d'arrêt de travail par motif et par position catégorielle en 2021



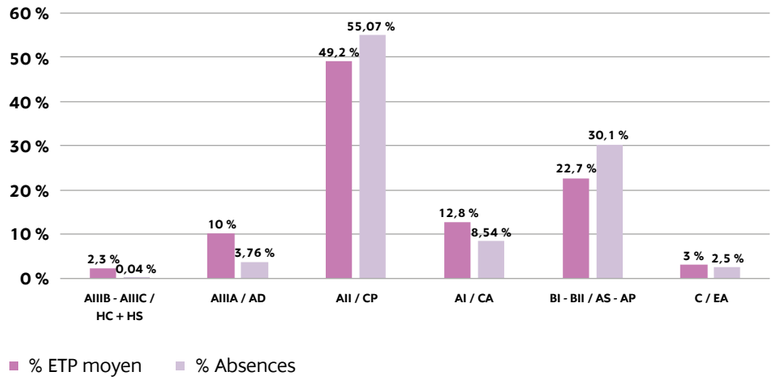
Répartition des jours d'absence pour maladie / accident par position catégorielle en 2021



RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

Part des absences par position catégorielle en 2021



En 2021, l'absentéisme des cadres (qui constituent 74 % de l'effectif moyen en ETP) représente 67 % des absences. Ainsi, 33 % des absences concernent les collaborateurs(rices) non cadres. La part des absences des cadres est plus importante qu'en 2020 (+13 points).

Les absences maladie et accident (du travail et de trajet) de la population cadre représentent 63 % de ces absences (contre 49 % en 2020) et 37 % concernent la population non cadre (contre 51 % en 2020).

Les congés maternité et paternité concernent essentiellement les cadres (87 % en 2021 contre 85 % en 2020).

7.27 Nombre moyen de jours d'absence par collaborateur(rice)

$$\text{Nombre moyen de jours d'absence} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence}}{\text{ETP moyen annuel}}$$

	2019	2020	2021
ETP moyen annuel	677,6	703,3	718,2
Nombre de jours d'absence pour :			
Congé maladie	5	3,9	4,1
Accident du travail			
Accident de trajet	0,3	0,1	0,1
Congé maternité	1,5	2,3	2
Congé paternité		0,1	0,2
Congé grave maladie	2,6	1,9	0,6
Autres	1,2	0,8	1
Nombre moyen de jours d'absence par collaborateur(rice)	10,7	9	7,9

En 2021, le nombre moyen de jours d'absence par collaborateur(rice) diminue de 12 % par rapport à 2020.

Le nombre moyen de jours d'absence par collaborateur(rice) pour congé maladie et pour congé paternité a sensiblement augmenté en 2021. À l'inverse, ce nombre s'est réduit pour les autres motifs d'absence.

7.28 Part des collaborateurs(rices) arrêté(e)s au moins une fois

$$\text{Part des collaborateurs(rices) arrêté(e)s au moins une fois} = \frac{\text{Nombre de collaborateurs(rices) arrêté(e)s au moins une fois}}{\text{Effectif moyen annuel rémunéré}}$$

	2019	2020	2021
Effectif moyen annuel rémunéré	704,2	727,9	740,6
Nombre de collaborateurs(rices) arrêté(e)s au moins une fois pour :			
Congé maladie	242	182	191
Accident du travail		1	
Accident de trajet	10	2	3
Congé maternité	15	24	23
Congé paternité	3	6	8
Congé grave maladie	14	7	5
Total	284	222	230

Part des collaborateurs(rices) arrêté(e)s au moins une fois en 2021

	2021
En maladie	25,8 %
Pour l'ensemble des motifs	31,1 %

La part de collaborateurs(rices) arrêté(e)s au moins une fois en 2021 pour l'ensemble des motifs progresse de 0,6 point par rapport à 2020 et de 0,8 point pour les congés de maladie.

7.29 Taux d'absentéisme

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence}}{\text{Effectif moyen annuel rémunéré x nombre de jours ouvrés}} \times 100$$

Les absences élargies : ensemble des motifs

	2019	2020	2021
Nombre de jours d'absence	7 253	6 336	5 680
Effectif moyen annuel rémunéré	704,2	727,9	740,6
Nombre théorique de jours de travail	251	253	254
Taux d'absentéisme	4,1 %	3,44 %	3,02 %

Les absences compressibles : congés de maladie ordinaire, accidents de travail et de trajet

	2019	2020	2021
Nombre de jours d'absence	3 598	2 774	3 009
Effectif moyen annuel rémunéré	704,2	727,9	740,6
Nombre théorique de jours de travail	251	253	254
Taux d'absentéisme	2,04 %	1,51 %	1,6 %

Le taux d'absentéisme compressible a progressé de 0,09 point en 2021.

Les absences compressibles par sexe en 2021

	2021		
	F	H	Total
Nombre de jours d'absence	2 248	761	3 009
Effectif moyen annuel rémunéré	444,3	296,3	740,6
Nombre théorique de jours de travail	254	254	254
Taux d'absentéisme	1,99 %	1,01 %	1,6 %

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

7.30 Nombre et type de congés de plus de 6 mois

Type de congés	2019	2020	2021
Congé parental	4	4	4
Congé éducation enfant		1	1
Congé mobilité	4	4	3
Convenance personnelle	3	1	1
Total	11	10	9

Méthode de comptabilisation : toute personne ayant pris un congé de plus de 6 mois est prise en compte, même si la durée dudit congé ne se situe que partiellement dans l'année considérée.

Ex. : un(e) collaborateur(rice) ayant pris un congé pour convenance personnelle de septembre 2020 à mars 2021 sera comptabilisé(e) à la fois en 2020 et en 2021.

Les jours de carence

7.31 Les jours de carence

En application de l'article 115 de la loi de finances pour 2018, le premier jour de maladie n'est plus rémunéré pour chaque arrêt de travail.

Cette journée de carence s'applique sur chaque arrêt de travail à l'exception des congés de grave maladie, de longue maladie, pathologiques liés à la maternité, de maternité, de paternité et d'adoption, pour accident du travail et maladie professionnelle.

Elle ne s'applique également pas en cas de prolongation ou si un nouvel arrêt intervient dans les 48h suivant la reprise de travail.

	2019	2020	2021
Nombre de jours de carence	350	209	195

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit que le jour de carence ne soit pas appliqué pour les agent(e)s publics(ques) en congés de maladie directement liés à la Covid-19 jusqu'au 31 décembre 2021.

Les restructurations et réorganisations de service

7.32 Les restructurations et réorganisations de service

Aucune restructuration n'a eu lieu en 2021.

CHAPITRE 8

Action sociale et protection sociale

RETOUR AU SOMMAIRE

8.1 Activité de l'Action sociale

La politique d'action sociale INPI s'adapte à l'évolution des effectifs et tend à répondre le plus favorablement possible aux besoins des collaborateurs(rices) dans le respect des conditions d'attribution et des budgets alloués.

En 2021, l'Action sociale de l'INPI a vu son volume de prestations servies aux bénéfices des collaborateurs(rices) reprendre de l'élan (+6 %) avec une augmentation des dépenses d'action sociale de +10,5 % par rapport à 2020.

Les effets de la crise sanitaire ont été ressentis en 2021 notamment sur le domaine de l'accompagnement des collaborateurs(rices) qui décroît de 4 % (ex : chèques vacances, secours non remboursables et prêts).

À l'inverse, l'accompagnement des familles a bénéficié à 20 % de collaborateurs(rices) supplémentaires, augmentant sa dépense de 10 %. La reprise progressive des départs en colonie de vacances pour les enfants du personnel explique en grande partie ce rebond.

Concernant l'évolution des besoins des collaborateurs(rices), les places en crèche ainsi que les demandes de prestations liées au logement ont été particulièrement demandées en 2021.

Ainsi, le nombre d'enfants accueillis en crèche a augmenté de 25 %, passant de 20 à 25 enfants, et le nombre de collaborateurs(rices) ayant bénéficié d'une prestation logement a augmenté de 22 %.

En 2021, 3 collaborateurs(rices) ont pu accéder à un logement social via l'ALPAF. Les prestations liées au logement (1re installation, accession à la propriété) ont vu leurs dépenses augmenter de 8 % en 2021. Elles concernent à 74 % des collaborateurs(rices) AII dont 57 % d'entre eux ont entre 25 et 29 ans et 36 % entre 30 et 39 ans.

Toutes les demandes d'aide non remboursable sollicitées par les collaborateurs(rices) et présentées à la Commission d'Action sociale (CAS) ont fait l'objet d'un accord. Le nombre de dossiers présentés en CAS a augmenté de 33 % en 2021 par rapport à l'année précédente.

Enfin, en ce qui concerne l'accompagnement individuel des collaborateurs(rices), l'assistante sociale a été particulièrement sollicitée en 2021. Elle a pu accompagner des collaborateurs(rices) rencontrant des difficultés d'ordre familial (séparation, divorce), ou sur des thématiques liées au logement ou à la maladie.

8.2 Nombre de secours et prêts accordés

	2019	2020	2021
Nombre de secours accordés (CAS)	7	3	2
Dossiers classés sans suite			
Nombre de prêts accordés	2		

Les personnes rencontrant des difficultés financières ponctuelles ou relatives à un événement imprévu peuvent solliciter une aide financière exceptionnelle. La demande est constituée par l'assistante sociale qui effectue, en entretien, une évaluation approfondie de la situation du(de la) collaborateur(rice). Ce soutien financier peut se présenter sous deux formes : secours non remboursable et/ou prêt sans intérêt.

Ces aides sont attribuées par la CAS, composée des représentants du personnel et des membres de la Direction qui siègent en comité restreint.

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

8.3 Protection sociale complémentaire

La Protection sociale complémentaire (PSC) a été mise en place au 1er janvier 2014. Au 31 décembre 2021, la PSC assure une couverture santé et prévoyance à 473 collaborateurs(rices) actifs(ves), soit près de 63 % des effectifs. Cela représente une augmentation de 9 % par rapport à 2020. Ce régime bénéficie, au total, à 1 045 personnes (collaborateurs(rices) actifs(ves) et retraité(e)s, conjoint(e)s et enfants). Les conditions de garantie et de cotisations étant particulièrement favorables, les collaborateurs(rices) ayant pris leur retraite en 2021 ont choisi de conserver leur complémentaire santé auprès d'Harmonie Fonction Publique.

L'INPI participe financièrement à cette protection sociale par le biais des transferts de solidarité.

Nombre total d'adhérents (actifs et retraités) au régime de la PSC

	Adhérents actifs	Conjoints d'actifs	Enfants d'actifs	Total actifs	Adhérents retraités	Conjoints de retraités	Enfants de retraités	Total retraités	Total INPI
Au 31/12/2019	422	122	308	852	61	29	5	95	947
Au 31/12/2020	435	120	313	868	72	33	5	110	978
Au 31/12/2021	473	124	334	931	75	36	3	114	1 045

Répartition des adhérents actifs par sexe

	F	H	Total
Au 31/12/2019	239	168	407
Au 31/12/2020	261	168	429
Au 31/12/2021	269	184	453

L'écart entre le nombre d'actifs adhérents et le total par sexe s'explique par les couples INPI dont l'un est considéré comme actif et le second comme conjoint.

Participation de l'INPI à la protection sociale complémentaire

	2019	2020	2021
Transferts de solidarité santé	167 070 €	129 926 €	Chiffre non connu à la date d'impression
Transferts de solidarité prévoyance	- €	- €	Chiffre non connu à la date d'impression

8.4 Les dépenses liées à l'Action sociale

	2019	2020	2021
Restauration (Courbevoie, Lille, Province)	521 250 €	300 317 €	113 167 €
Accompagnement des collaborateurs(rices)	**73 859 €**	**69 614 €**	**65 348 €**
Chèques vacances	11 104 €	8 144 €	6 078 €
Secours non remboursables + prêts depuis 2016	7 600 €	4 000 €	1 890 €
Cadeaux fin d'année des collaborateurs(rices) (1)	52 640 €	55 370 €	55 163 €
Chèques départ à la retraite	2 400 €	2 100 €	2 079 €
Prestations interministérielles	115 €		138 €
Accompagnement des familles	**255 610 €**	**173 910 €**	**200 777 €**
Cadeaux naissance	1 050 €	1 540 €	1 663 €
Places de crèches	145 900 €	120 300 €	138 662 €
CESU garde d'enfants de moins de 6 ans (2)	1 700 €	1 900 €	3 968 €
CESU aide à domicile (2)	44 000 €	24 800 €	27 264 €
Bons rentrée scolaire	23 160 €	18 370 €	19 135 €
Séjours d'enfants (BAFA + colonies INPI et autres, centres de loisirs…)	38 000 €	6 500 €	10 085 €
EPAF (séjours famille/enfants) (5)	1 800 €	500 €	
Action handicap	**24 690 €**	**16 880 €**	**18 084 €**
CESU handicap	2 285 €	1 670 €	1 884 €
Secours handicap			
Remboursement frais équipement personnels handicapés	7 550 €	1 680 €	
Aides enfants handicapés	14 855 €	13 530 €	16 200 €
Action Logement	**134 115 €**	**160 725 €**	**173 277 €**
ALPAF (logements – aides et prêts) (4)	134 115 €	160 725 €	162 420 €
Prestations de service	3 915 €	3 000 €	10 857 €
Total dépenses action sociale hors restauration	492 189 €	424 129 €	468 343 €
Total dépenses action sociale avec la restauration	1 013 439 €	724 446 €	581 510 €

(1) Dans le cadre de sa politique d'action sociale, l'INPI offre des bons cadeaux d'une valeur de 70 € pour les fêtes de fin d'année. Ces bons sont destinés aux collaborateurs(rices) en activité entre le 1er Janvier et le 30 juin de l'année et présents dans les effectifs au 31 octobre de l'année concernée.
(2) Depuis septembre 2008, en application des textes réglementaires (décret n°2006-21 du 6/01/2006 et circulaires du 2/08/2007), l'Institut a travaillé à la mise en place des chèques emploi-service universels (CESU).
(3) Un partenariat de l'INPI avec l'association EPAF (Éducation et Plein Air Finances) a été mis en place en 2012. Il permet aux collaborateurs(rices) de bénéficier de séjours familiaux en villages vacances, locations, gîtes EPAF, campings ou séjours à thème et séjours enfants.
(4) Une convention avec l'ALPAF (Association pour le logement du personnel des administrations financières) a été signée le 27 janvier 2012 permettant ainsi aux collaborateurs(rices) de l'INPI de bénéficier de prestations d'aide au logement.

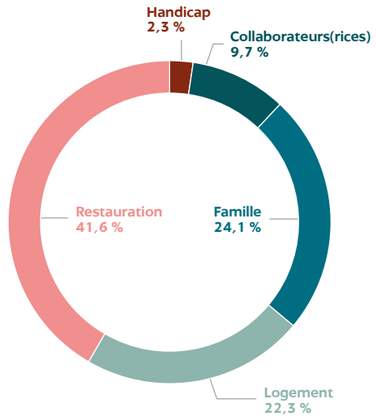
Part de la restauration sur les dépenses sociales

	2019	2020	2021
Restauration	521 250 €	300 317 €	113 167 €
Autres dépenses	492 189 €	424 129 €	468 343 €
Part de la restauration sur les dépenses sociales	51 %	41 %	19 %
Part des autres dépenses	49 %	59 %	81 %

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

Répartition des dépenses sociales en 2021



Les dépenses sociales - hors Restauration - ont été regroupées en quatre familles :

Handicap : Aides pour enfant handicapé, remboursement frais d'équipement personnes handicapées.

Collaborateurs(rices) : Secours (non remboursables), permanences juridiques (avocat pour collaborateurs(rices)), cadeaux de fin d'année des collaborateurs(rices), cadeaux de naissance.

Famille : CESU garde d'enfants de moins de 6 ans, CESU aide à domicile, places de crèche, séjours enfants, EPAF (séjours familles/enfants), chèques vacances.

Logement : ALPAF (logements/aide à la première installation).

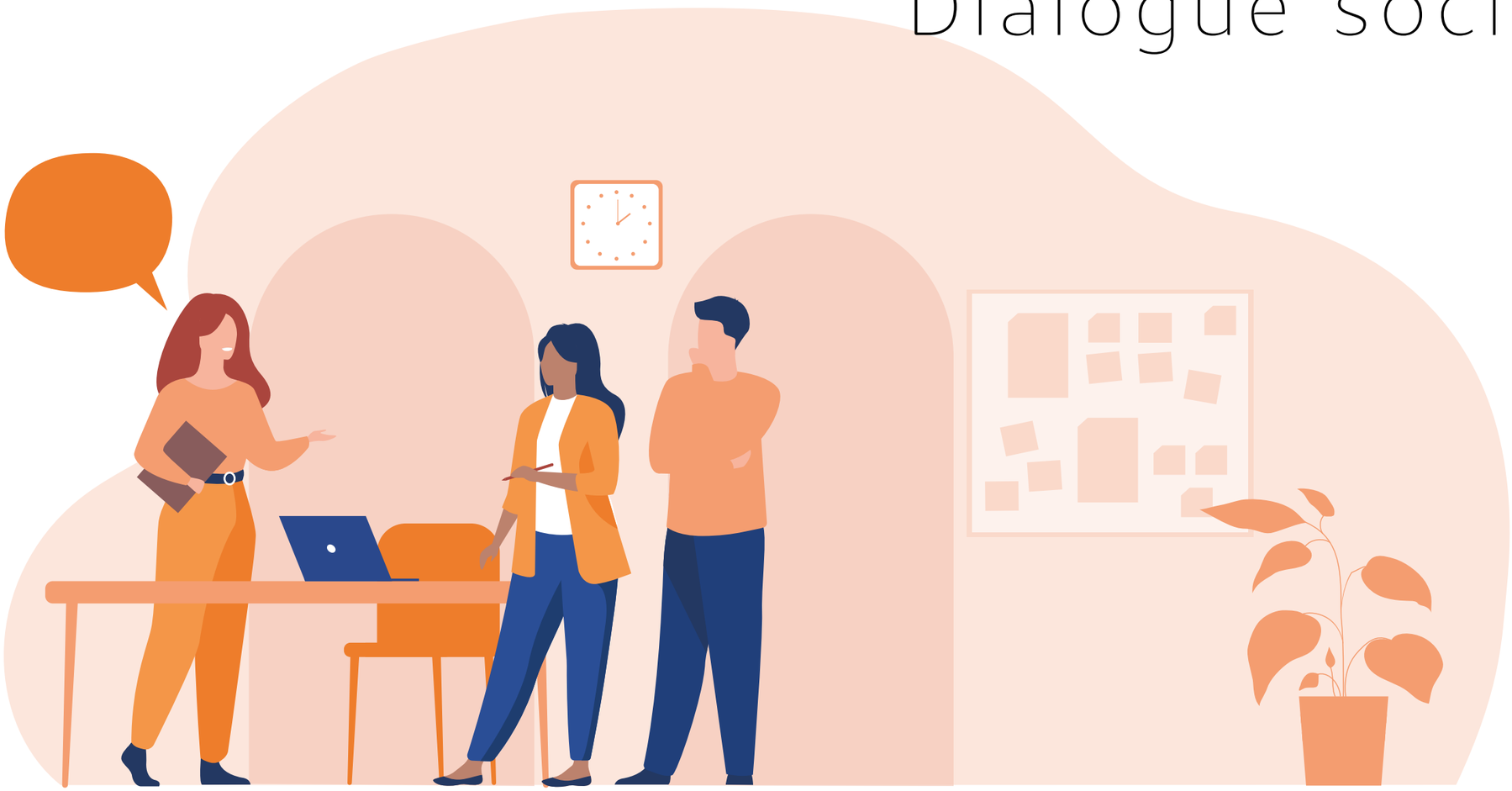
8.5 Le nombre de bénéficiaires de prestations sociales

	F	H	Total
Accompagnement des collaborateurs(rices)	**461**	**290**	**751**
Chèques vacances (frais d'envois)	16	7	23
Secours non remboursables + prêts	2		2
Cadeaux fin d'année des collaborateurs(rices)	432	279	711
Chèques départ à la retraite	10	4	14
Prestations interministérielles	1		1
Accompagnement des familles	**177**	**49**	**226**
Cadeaux naissance	18	6	24
Places de crèches	22	3	25
CESU garde d'enfants de moins de 6 ans	4		4
CESU aide à domicile	37	9	46
Bons rentrée scolaire	87	30	117
Séjours d'enfants	9	1	10
EPAF (séjours famille/enfants)			
Action handicap	**15**	**3**	**18**
CESU handicap	9		9
Secours handicap			
Remboursement frais équipement personnels handicapés	1		1
Aides enfants handicapés	5	3	8
Action Logement	**42**	**30**	**72**
ALPAF (logements – aides et prêts)	42	30	72
Total	695	372	1 067

Nota : Le nombre d'agent(e)s bénéficiaires ne correspond pas à l'effectif total de l'INPI, en effet, un(e) collaborateur(rice) peut bénéficier ou non d'une ou de plusieurs prestations sociales.

CHAPITRE 9

Dialogue social



RETOUR AU SOMMAIRE

9.1 Les représentants du personnel

CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Tous les projets importants concernant l'INPI sont soumis pour avis au Conseil d'administration (CA). Le CA est consulté sur les projets de budget et généralement sur les projets de décisions qui sont ensuite soumis à l'approbation des ministères intéressés.

Le CA définit la politique générale de l'établissement dans le cadre des orientations fixées en accord avec les ministres de tutelle. Il est notamment consulté sur le budget et ses modifications, la politique tarifaire, les conditions générales d'emploi et de rémunération du personnel, de la vente ou de la location d'immeubles.

Le CA se réunit au moins 2 fois par an. Il est composé de 17 membres :

- 14 membres avec voix délibérative : 5 membres représentants de l'État, 7 membres choisis en raison de leurs compétences et 2 représentants du personnel ;
- 3 membres avec voix consultative : le directeur général et l'agent comptable de l'INPI, et le contrôleur budgétaire.

Le secrétariat du CA est assuré par un(e) agent(e) de l'Institut nommé(e) à cet effet.

Le CA s'est réuni les 16 mars, 24 juin et 10 novembre 2021.

Suite aux élections qui se sont déroulées du 14 au 21 novembre 2019, la section syndicale CGT INPI et la section syndicale CFDT made inPi ont chacune un représentant au CA.

Le mandat des 2 représentants du personnel est d'une durée de 3 ans à compter du 11 décembre 2019.

Représentants du personnel au CA	2016	2019
Titulaires (2 sièges)	2 dont 1 UNSA INPI et 1 section CGT INPI	2 dont 1 section CGT INPI et 1 section CFDT made inPi
Suppléants (2 sièges)	2 dont 1 UNSA INPI et 1 section CGT INPI	2 dont 1 section CGT INPI et 1 section CFDT made inPi

COMITÉ TECHNIQUE D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC (CTEP)

L'arrêté du 24 avril 2018 portant création et organisation générale des comités techniques des établissements publics relevant du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et du ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État fixe à 8 le nombre de représentants titulaires et autant de suppléants à l'INPI.

Cet arrêté précise, suite au décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique, la répartition des effectifs au 1er janvier 2019, soit 37,84 % d'hommes et 62,16 % de femmes. Cette répartition correspond aux parts respectives de femmes et d'hommes présentés sur les listes électorales.

Le CTEP est consulté sur les questions et les projets relatifs, entre autres, à l'organisation et au fonctionnement de l'INPI, à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, à la formation ou encore au financement de la protection sociale complémentaire des personnels. Depuis l'entrée en vigueur du cadre d'emploi et de rémunération, il est consulté sur la décision relative aux montants des enveloppes budgétaires des augmentations personnelles et des bonifications sur rémunération pour l'année en cours.

Les élections professionnelles se sont déroulées le 6 décembre 2018. Le mandat des nouveaux membres court à compter du 1er janvier 2019 pour une durée de 4 ans.

Le CTEP s'est réuni 5 fois au cours de l'année 2021 : les 17 et 23 février, le 1er juillet, le 14 octobre et le 24 novembre 2021.

Représentants du personnel au CTEP	2014	2018
Titulaires	8 dont 4 UNSA INPI, 3 section CGT et 1 CFDT made inPi	8 dont 3 section CGT, 3 UNSA et 2 CFDT made inPi
Suppléants	8 dont 4 UNSA INPI, 3 section CGT et 1 CFDT made inPi	8 dont 3 section CGT, 3 UNSA et 2 CFDT made inPi

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

Les CCP constituent des instances paritaires de concertation et de dialogue social au sein de l'Institut. Elles émettent des avis consultatifs avant décision du Directeur général sur tous sujets relatifs aux situations individuelles (promotion dans le cadre d'une mobilité interne ou de la campagne de promotion au choix, discipline, évaluation, licenciement) mais également collectives dans le cadre de la campagne annuelle des augmentations personnelles et des bonifications sur rémunération.

Les dernières élections des représentants du personnel aux CCP ont eu lieu du 3 au 10 décembre 2020.

Le mandat de ces représentants court jusqu'au 31 décembre 2022.

Commissions Consultatives Paritaires (CCP)			2018	2020
Employés administratifs	C, BI et BII	Titulaires	2 1 section CGT, 1 UNSA	3 titulaires dont 2 section CGT, 1 UNSA 3 suppléants dont 2 section CGT, 1 UNSA
		Suppléants	2 1 section CGT, 1 UNSA	
Assistants		Titulaires	3 2 section CGT et 1 UNSA	
		Suppléants	3 2 section CGT et 1 UNSA	
Cadres	AI et AII	Titulaires	2 1 section CGT et 1 UNSA	3 titulaires dont 1 section CGT, 1 section CFDT made inPi, 1 UNSA 3 suppléants dont 1 section CGT, 1 section CFDT made inPi, 1 UNSA
		Suppléants	2 1 section CGT et 1 UNSA	
Cadres principaux		Titulaires	3 1 section CGT, 1 UNSA et 1 section CFDT made inPi	
		Suppléants	3 1 section CGT, 1 UNSA et 1 section CFDT made inPi	
Administrateurs	AIIIA et AIIIB	Titulaires	2 1 section CGT et 1 UNSA	2 1 section CGT et 1 CFDT made inPi
		Suppléants	2 1 section CGT et 1 UNSA	2 1 section CGT et 1 CFDT made inPi
Hors classe (en l'absence de candidatures, un tirage au sort est effectué)	AIIIC	Titulaires	2	2
		Suppléants	0	0

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Le CHSCT est une instance représentative issue du CTEP, compétent dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité au travail des personnels. Il doit notamment connaître les questions relatives aux prescriptions règlementaires en matière de santé et de sécurité, aux méthodes et techniques de travail, aux choix des équipements de travail dès lors qu'ils peuvent avoir une influence sur la santé des personnels, ou encore aux projets d'aménagement, de construction, d'entretien des bâtiments, au regard des règles de santé et de sécurité au travail.

Le CHSCT est présidé par le Directeur des ressources humaines et du développement social, qui représente le Directeur général. Il est composé de 2 membres de l'administration et de représentants du personnel au nombre de 7 titulaires, et autant de suppléants.

Suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, le CHSCT est composé de trois représentants titulaires de la section CGT INPI, de deux du syndicat UNSA INPI et de deux de la section CFDT made inPi, et autant de membres suppléants.

Siègent également au CHSCT le médecin de prévention, le conseiller de prévention et l'ISST (Inspecteur santé et sécurité au travail), qui participent aux débats mais ne prennent pas part au vote. L'infirmière et l'assistante sociale de l'INPI sont invitées aux réunions.

Le CHSCT s'est réuni 8 fois au cours de l'année 2021 : le 24 février, les 4 et 30 mars, le 6 avril, le 8 juillet, le 22 septembre, le 28 novembre et le 1er décembre.

9.2 Participation aux élections professionnelles

Élections CTEP

	CTEP 2014	CTEP 2018
Nombre d'électeurs	768	709
Nombre de votants	600	530
Participation	78,13 %	74,75 %

Aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, le taux de participation a légèrement baissé par rapport à 2014.

Élections CCP

	CCP 2018					CCP 2020		
	EA	AS	CA	CP	AD	C - BI - BII	AI - AII	AIIIA - AIIIB
Nombre d'électeurs	43	172	69	333	67	181	439	81
Nombre de votants	29	123	61	241	55	113	298	60
Participation	67,44 %	71,51 %	88,41 %	72,37 %	82,09 %	62,43 %	67,88 %	74,07 %

Le taux de participation a baissé, passant de 74,42 % en 2018 à 67,19 % en 2020. Alors que le taux de participation se maintient pour les positions catégorielles C, BI et BII, elle est en baisse significative pour les positions catégorielles AI et AII ainsi que pour les AIIIA et AIIIB.

9.3 Réunions des instances représentatives

	2019	2020	2021
CA	4	4	3
CTEP	14	8	5
CCP	25	8	10
CHSCT	2	6	8

Afin de pouvoir participer aux réunions convoquées par l'administration, les représentants du personnel siégeant aux différentes instances ont des autorisations spéciales d'absences. Elles sont de la durée de la réunion, et ils ont droit à la même durée pour la préparation.

RETOUR AU SOMMAIRE

RETOUR AU SOMMAIRE

9.4 Exercice du droit syndical

MOYENS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour mener ses activités syndicales et militantes, chaque organisation syndicale représentative au CTEP a des crédits de temps syndicaux (CTS). Suite aux élections professionnelles de 2018 et aux résultats obtenus au CTEP, 709 journées sont ainsi réparties entre les organisations syndicales selon le nombre de sièges et le nombre de voix obtenus pour l'élection au CTEP.

En complément, chaque organisation syndicale à l'INPI a un local dédié sur le site de Courbevoie et un local partagé sur le site de Lille. Ils ont divers moyens attribués : mobilier pour le local avec coffre-fort, équipement informatique et fournitures de bureau.

Afin de pouvoir communiquer avec ses adhérents, chaque organisation syndicale a une messagerie électronique propre. En complément de l'affichage physique, les organisations syndicales peuvent communiquer par le biais de l'intranet d'INPI avec leur page d'information électronique.

Jours de grève

	2019	2020	2021
Nombre de jours de grève	16	26	2

9.5 Le dialogue social

La loi de 2011 a renforcé le dialogue social au sein de la Fonction publique. L'INPI et les organisations syndicales représentatives, dans un objectif de dialogue social constructif et de qualité, ont signé le 23 avril 2015 une charte du dialogue social. Cette charte est complétée par la charte relative à l'accès aux nouvelles technologies par les organisations syndicales, instituée par la décision 2016-30 du 9 février 2016 fixant les conditions et modalités d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales représentatives au sein de l'INPI.

Le dialogue social en 2021 a continué, comme en 2020, de porter fortement sur les modalités de travail dans le contexte de la crise sanitaire.

En fin d'année, le dialogue social a également porté sur le nouveau protocole général relatif au télétravail, près de 8 ans après la signature du précédent afin de le faire évoluer et de considérer désormais le télétravail comme faisant partie intégrante de l'organisation du travail dans l'Institut.

Les CCP se sont réunis à deux moments importants en 2021. Le début d'année a permis d'aboutir au repositionnement catégoriel de 42 agent(e)s suite à la mise en œuvre du cadre d'emploi et de rémunération dans toutes ces dispositions ainsi que la consultation sur la liste des emplois relevant des différentes positions catégorielles fin 2020. Comme chaque année désormais, le dialogue social se retrouve également lors de la tenue annuelle des commissions consultatives paritaires dans le cadre de la campagne d'augmentations personnelles et des bonifications sur rémunération. Un bilan est ensuite présenté en CTEP.

COMITÉ TECHNIQUE D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC (CTEP)

Principaux points abordés en 2021 ayant fait l'objet d'une consultation du CTEP :

- objectifs collectifs 2021 et présentation de la réalisation des objectifs collectifs 2020 ;
- décision relative à la campagne des AP et bonifications 2021 ;
- plan d'emplois 2021 dans le cadre du schéma prévisionnel des effectifs et de la masse salariale 2021-2023 ;
- plan de formation 2021 et présentation du bilan 2020 ;
- participation financière de l'INPI au financement de la protection sociale complémentaire ;
- jours de fermeture INPI sur l'année 2022 ;
- transfert des activités de composition du BOPI Brevets du site de Sophia Antipolis au site de Courbevoie (DPI) ;
- évolution de l'organisation des directions en charge du support des directions métiers PI (Département administratif (DPI) et service archives (DJF)) ;
- évolution de l'organisation des directions en charge du support des métiers (Service environnement de travail (DJF) et DRHDS) ;
- création d'un pôle communication institutionnel.

Dans le cadre de la loi PACTE, le CTEP a également été consulté sur le projet d'ordonnance portant création du registre national des entreprises.

Principaux points d'information ayant été présentés en 2021 au CTEP :

- bilan de la 1re année de mise en œuvre du cadre d'emploi et de rémunération ;
- montant de l'enveloppe budgétaire consacrée à la prime de performance individuelle pour la campagne 2021 ;
- bilan social 2020 ;
- point d'étape sur la protection sociale complémentaire ;
- application de l'indemnité relative au télétravail à l'INPI ;
- bilan évolution de l'organisation du réseau national et du service offre clients (DAE) ;
- bilan de l'évolution de l'organisation du Département des données (DPI) et du Lab'INPI.

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Les CHSCT de l'année 2021 ont principalement porté sur le contexte de la crise sanitaire et les modalités de travail des agent(e)s et sur la situation du bâtiment d'archives de Compiègne Mercières.

Autres points abordés en 2021 au CHSCT :

- expérimentation du bureau collectif partagé sur le site de Courbevoie ;
- suivi de la mise à jour du DUERP ;
- restauration pour les agent(e)s du site de Courbevoie ;
- point sur la campagne de déploiement du protocole relatif au télétravail ;
- actualité concernant l'environnement de travail, dont le déménagement du site de Rennes, le dégât des eaux du site de Marseille.

COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

10 CCP se sont tenues en 2021 pour les motifs suivants :

- 3 CCP relatives à la campagne d'augmentations personnelles et des bonifications sur rémunération se sont tenues en mai 2021 ;
- 2 CCP relatives à la campagne de repositionnement sur les positions catégorielles BI, BII et AII ;
- 5 CCP de promotion dans le cadre d'une mobilité interne (1 promotion sur la position catégorielle AI, 1 promotion sur la position catégorielle AII et 3 promotions sur la position catégorielle AIIIA).

Cinq CCP se sont tenues suite au recours d'agent(e)s. Aucune CCP ne s'est tenue dans le cadre de procédures de licenciement.

COMITÉS (DIALOGUE SOCIAL NON INSTITUTIONNEL)

Outre les réunions avec les instances de concertation, des réunions ad hoc avec les représentants des organisations syndicales se sont déroulées sur les thèmes suivants :

- comité de pilotage dans le cadre du renouvellement de la protection sociale complémentaire ;
- comité 35 heures sur le protocole général relatif au télétravail ;
- comité statut ;
- réunion d'information sur l'avancement du projet CERES.

RETOUR AU SOMMAIRE

CHAPITRE

10

Discipline

10.1 La nature des fautes disciplinaires et le nombre de sanctions prononcées

À l'INPI, la nature des sanctions disciplinaires peut prendre la forme d'avertissement et blâme, d'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement ou de licenciement sans préavis ni indemnité.

En 2021, aucune de ces sanctions n'a été prononcée.

Glossaire

Directions, départements et services

AC ..... Agence Comptable
DA ..... Département Administratif
DAE ..... Direction de l'Action Économique
DB ..... Département des Brevets
DD ..... Département des Données
DFS ..... Département Finances et Support
DG ..... Direction Générale
DJF ..... Direction Juridique et Financière
DMA ..... Département des Marques, Dessins et Modèles
DPI ..... Direction de la Propriété Industrielle
DPSI ..... Direction de la Prospective et des Systèmes d'Information
DRHDS ..... Direction des Ressources Humaines et du Développement Social
DSI ..... Département des Systèmes d'Information
RI ..... Service Réseau International
RN ..... Département Réseau National
SC ..... Service Contentieux
SJI ..... Service Juridique et International
SOC ..... Service Offre Clients
Lab INPI ..... Laboratoire INPI

Catégories d'emplois

HS ..... Hors statut
HC ..... Hors classe
AD ..... Administrateur
CP ..... Cadre principal
CA ..... Cadre
AP ..... Assistant principal
AS ..... Assistant
EA ..... Employé administratif

Sigles

ALPAF ..... Association pour le logement du personnel des administrations financières
ASCPI ..... Association sportive et culturelle de la propriété industrielle
CA ..... Conseil d'administration
CAS ..... Commission d'action sociale
CCP ..... Commission consultative paritaire
CEIPI ..... Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle
CESU ..... Chèque emploi-service universel
CFDT ..... Confédération française démocratique du travail
CGT ..... Confédération générale du travail
CHSCT ..... Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CPF ..... Compte personnel de formation
CSST ..... Certificat sauveteurs secouristes du travail
CTEP ..... Comité technique d'établissement public
EPAF ..... Éducation et Plein Air Finances
ESAT ..... Établissement et service d'aide par le travail
ETP ..... Équivalent temps plein
ETPT ..... Équivalent temps plein travaillé
FIPHFP ..... Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
GPMC ..... Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences
ISST ..... Inspecteur de santé et sécurité au travail
PI ..... Propriété industrielle
RNCS ..... Registre national du commerce et des sociétés
SMR ..... Surveillance médicale renforcée
TFRAC ..... Taux de fréquence des accidents de travail
TGRAC ..... Taux de gravité des accidents de travail
UNSA ..... Union nationale des syndicats autonomes

Effectif de référence

Effectifs rémunérés

Effectifs CDI + Effectifs fonctionnaires en position normale d'activité + effectifs CDD. Sauf mention contraire, l'effectif de référence retenu pour ce bilan social est l'effectif rémunéré au 31 décembre des années concernées.

Effectifs CDI et CDD

CDI : Contrat à durée indéterminée

L'effectif CDI regroupe l'ensemble des collaborateurs(rices) exerçant des missions à caractère permanent au sein de l'Institut. Ces collaborateurs(rices) ont un contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public. Les fonctionnaires détaché(e)s d'autres corps de la fonction publique et occupant des postes budgétaires permanents sont comptabilisé(e)s dans les CDI.

Fonctionnaires PNA : Fonctionnaires en position normale d'activité

L'effectif des fonctionnaires PNA concerne les personnes exerçant des missions à caractère permanent au sein de l'Institut. La loi Sauvadet a permis à des collaborateurs(rices) en CDI après la réussite des concours, d'intégrer un corps de fonctionnaire. Des collaborateurs(rices) fonctionnaires peuvent aussi être recruté(e)s directement dans cette position.

CDD : Contrat à durée déterminée

L'effectif CDD est constitué des personnes recrutées dans le cadre d'un surcroît d'activité ou de remplacements temporaires de collaborateurs(rices) en CDI. Ces collaborateurs(rices) ont un contrat à durée déterminée (CDD) de droit public.

www.inpi.fr

+33 (0)1 56 65 89 98

INPI France

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

inpi