



Rapport Social Unique 2025



Personnels du
Centre national de gestion
(CNG)

SOMMAIRE

Introduction	<u>Page 3</u>
Première partie : LES EFFECTIFS	<u>Page 4</u>
Deuxième partie : LE RECRUTEMENT	<u>Page 16</u>
Troisième partie : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LA REMUNERATION	<u>Page 22</u>
Quatrième partie : LA FORMATION	<u>Page 28</u>
Cinquième partie : LES CONDITIONS DE TRAVAIL	<u>Page 33</u>
Sixième partie : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	<u>Page 39</u>
Septième partie : LE DIALOGUE SOCIAL	<u>Page 42</u>
Huitième partie : L'ACTION SOCIALE	<u>Page 45</u>
Neuvième partie : LA DISCIPLINE	<u>Page 49</u>
Annexes :	<u>Page 50</u>
Infographies présentant les chiffres clés de la fonction publique (source DGAFP)	
Annexe 1 du CRPM : Tableau de classement des familles de métiers en catégories et niveaux	
Liste des formations effectuées sur l'année 2025	

Introduction



Cadre réglementaire du Rapport Social Unique (RSU)

Le RSU a été institué dans la fonction publique par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, puis précisé par l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs. Son contenu et ses modalités sont encadrés par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 et l'arrêté du 10 décembre 2021, qui fixe la liste des indicateurs à renseigner.

Il remplace plusieurs rapports distincts (bilan social, égalité professionnelle, santé et sécurité au travail) et constitue un outil structurant du dialogue social, à produire annuellement pour chaque Comité Social d'Administration (CSA).

Le RSU regroupe ainsi les données sociales essentielles de l'établissement. Il constitue un support privilégié d'échange entre la direction et les représentants du personnel, en offrant une vision consolidée et thématique des politiques de gestion des ressources humaines.

Le présent rapport s'inscrit dans l'objectif de renforcement des informations mises à disposition des représentants du personnel dans le cadre de leurs missions. Il concourt à l'information éclairée des organisations syndicales appelées à rendre un avis dans le cadre des différentes instances.

Première partie

Les effectifs

1.1. Plafond d'emplois

1.1.1. Equivalents Temps Plein et Equivalents Temps Plein Travaillés

Le tableau des emplois sous plafond reste fixé à 118 ETPT pour 2025.

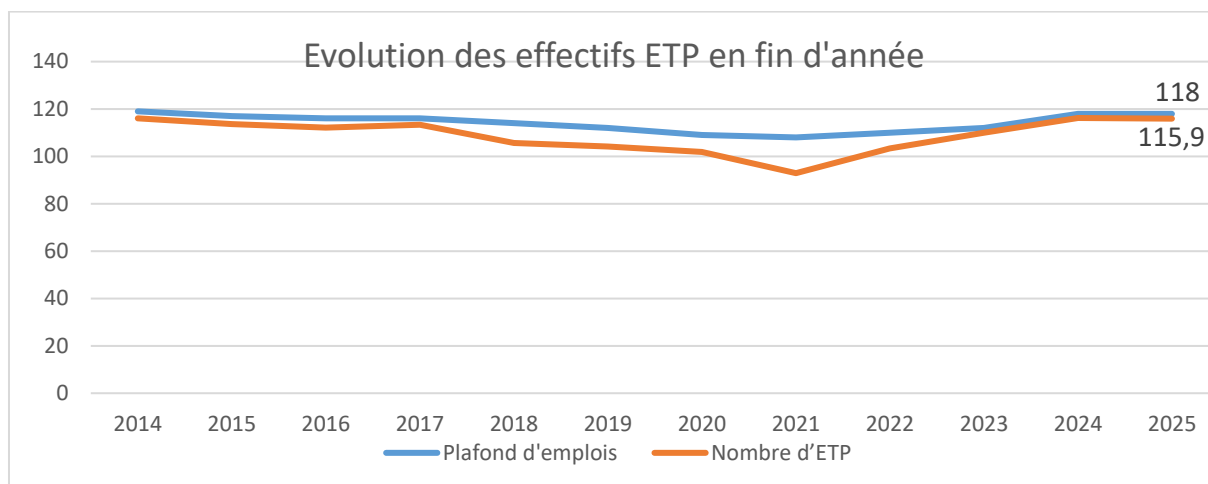
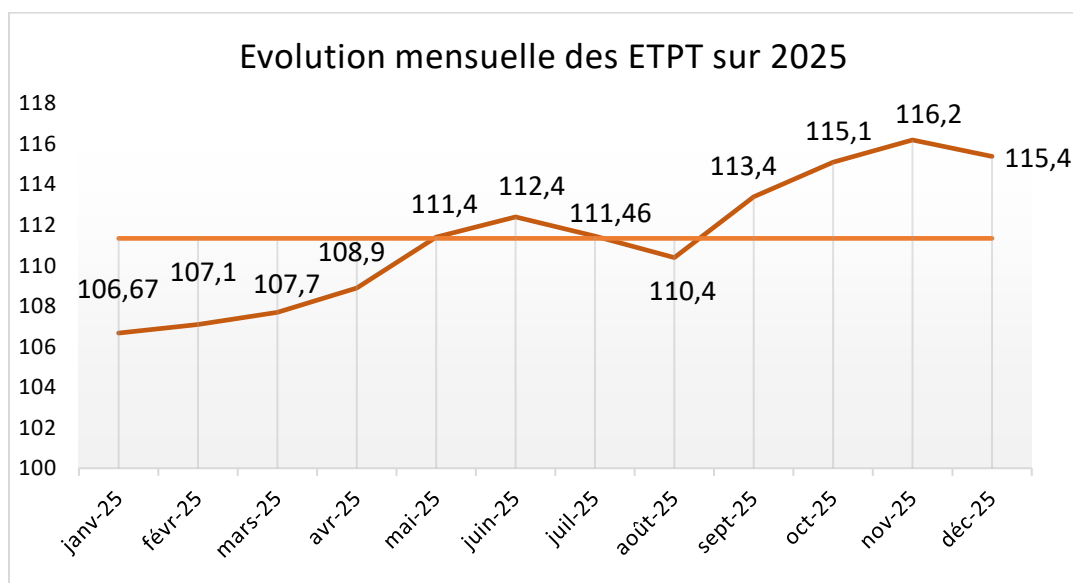
L'ETP ou effectif physique en Equivalent Temps plein correspond à une unité de décompte réalisée à une date donnée qui tient compte de la quotité de travail de l'agent. Par exemple, un agent à 80% au 31 décembre de l'année sera compté pour 0.8 ETP

L'ETP travaillé (ETPT) correspond à une unité de décompte proportionnelle à la quotité de travail de l'agent et à sa durée de présence sur l'année. A titre d'exemple : un agent, dont la quotité de travail est de 50% sur toute l'année, correspond à 0.5 ETPT ; de même un agent à temps plein mais présent 6 mois dans l'année correspond à 0.5 ETPT

Années	Plafond d'emplois	ETP (au 31/12)	ETPT
2014	119	116,1	115,9
2015	117	113,6	114,2
2016	116	112,1	111,5
2017	116	113,3	112,2
2018	114	105,7	111,8
2019	112	104,2	105,9
2020	109	101,8	103,2
2021	108	92,9	100,4
2022	110	103,4	97,4
2023	112	110	103,9
2024	118	116,2	105,3
2025	118	115,9	111,3

Evolution du taux d'exécution :

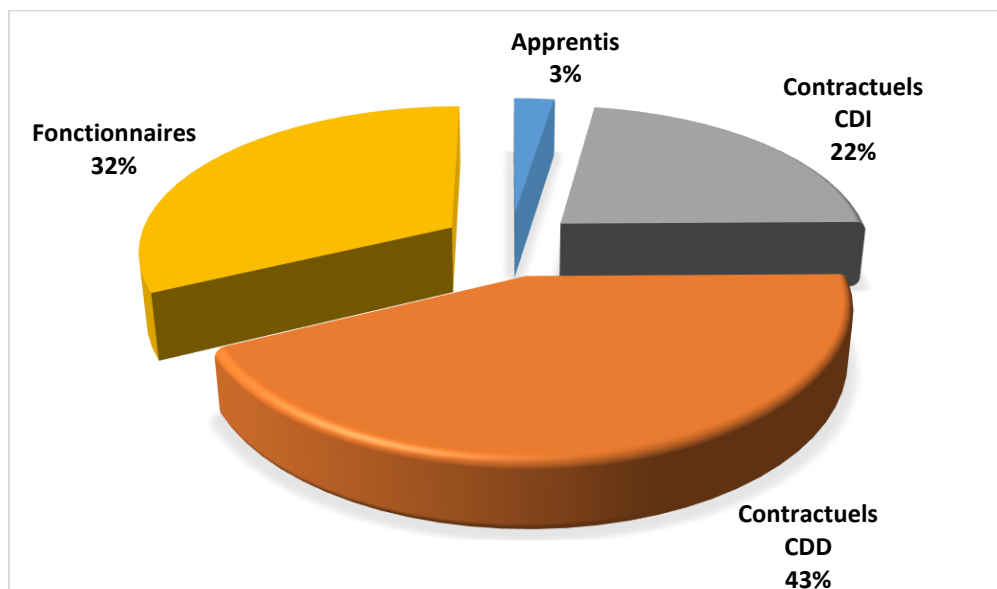
2025	2024	2023
94,36%	89.24%	92,76%

Evolution annuelle des effectifs en ETP au 31/12 :Evolution mensuelle des effectifs en ETPT sur l'année considérée :**1.1.2. Répartition des agents du CNG****1.1.2.1. Répartition par Statut**

Au 31 décembre 2025, le CNG comptabilise un effectif réel de 118 agents (plus 3 agents en contrat d'apprentissage soit 121 agents au total) représentant 115,9 Equivalents Temps Plein.

Répartition des effectifs par statut au 31/12/2025 (ensemble des effectifs / base : 121) :

A noter : les données ci-dessous relatives intègrent les agents en MAD, soit 7 agents présents, comptabilisés dans les effectifs des fonctionnaires.



79 agents relèvent d'une relation contractuelle avec le CNG, contre 39 qui relèvent d'un statut de fonctionnaire (agents affectés, détachés ou en MAD).

52 contractuels sont engagés en contrat à durée déterminée de droit public soit 43% des effectifs du CNG. 27 contractuels sont engagés en CDI soit 22 % des effectifs et les titulaires sont au nombre de 39 (32% des effectifs). Nous observons une certaine stabilité par rapport à l'année précédente.

La proportion des contractuels au CNG est plus importante que celle observée dans la Fonction Publique d'Etat (23%) selon les données publiées en 2023 par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP). Se reporter aux infographies en annexe (page 50).

Répartition par statut (effectif présent au 31/12/2025 hors apprentis / Base : 118) :

Type de statuts	2025	2025%	2024	2024%	2023
Contractuels CDD	52	44%	48	42%	39
Contractuels CDI	27	23%	28	25%	29
Fonctionnaires	39	33%	38	33%	37
Total général	118	100%	114	100%	105

Type de statuts	Nombre d'agents	%
Contractuel dans le CRPM	79	67%
Fonctionnaire FPE affecté	19	18%
Fonctionnaire détaché dans le CRPM	12	9%
Fonctionnaire MAD	7	4%
Détaché, Emploi Fonctionnel	1	1%
Total général	118	100%

1.1.2.2. Répartition par catégorie

Dans le cadre du plafond d'emplois de 118 ETPT au 31 décembre 2025, la répartition des emplois autorisés par catégorie est la suivante :

- emplois de type « catégorie A » = 64
- emplois de type « catégorie B » = 53
- emplois de type « catégorie C » = 1.

Sur l'année, les évolutions suivantes ont été apportées au Tableau des emplois (délibération soumise au CA du 10 mars 2025) :

- Pour la catégorie A : une évolution de +1, obtenue après les changements suivants :
Transformation d'un emploi de gestionnaire RH (B) en emploi de gestionnaire RH Expert (A). Cette évolution fait suite à la promotion d'un agent précédemment secrétaire administratif, qui a accédé au grade d'attaché d'administration de l'État. Un poste correspondant à son nouveau grade lui est ainsi attribué ;
Transformation d'un emploi de chargé d'études/mission (A) en emploi d'informaticien (A) Ce changement s'inscrit dans le cadre du recrutement d'un chef de projet système d'information BI. L'agent précédemment positionné sur ce poste occupait un emploi de chargé de mission.
- Pour la catégorie B, une évolution de -1 (voir ci-dessus, transformation d'un emploi de gestionnaire RH en gestionnaire RH expert)
- Pour la catégorie C, aucune évolution.

Evolution des effectifs par catégorie (effectif présent au 31/12/2025 hors apprentis / base : 118) :

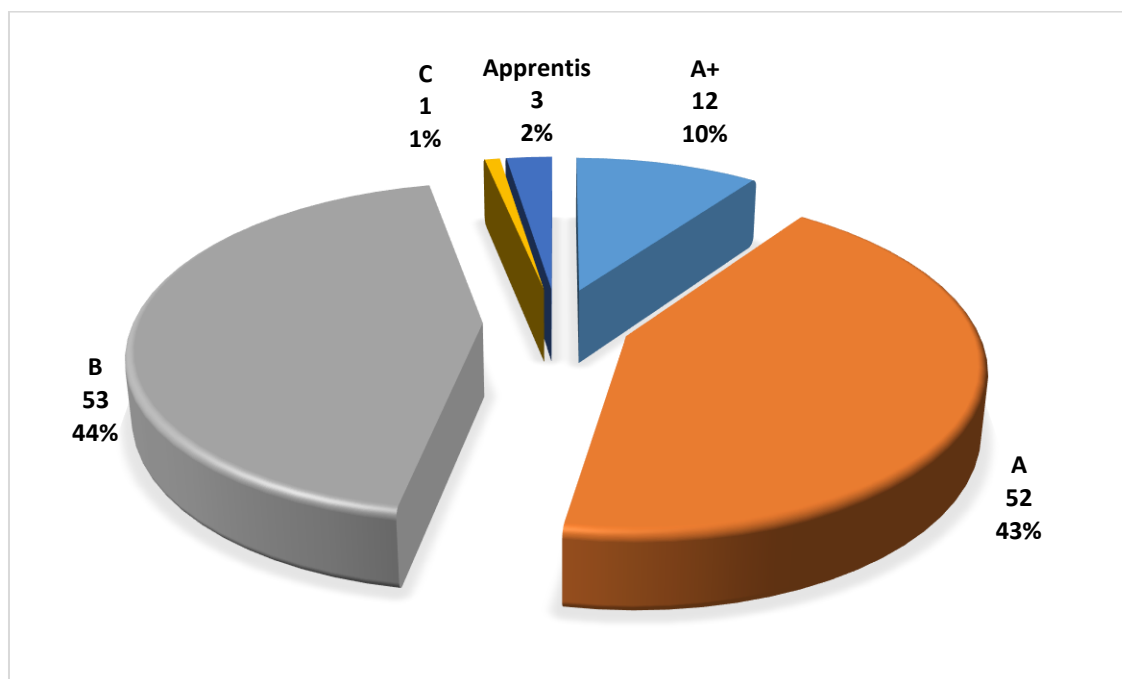
Type de statuts	2025	%	2024	2023
A+	12	10,2%	11	14
A	52	44,1%	49	40
B	53	44,9%	52	49
C	1	0,8%	2	2
Total général	118	100%	114	105

La population de catégorie B (essentiellement des professionnels occupant la fonction de gestionnaire) reste représentée dans les 3 départements métiers du CNG : département autorisations d'exercice, concours, coaching (DA2C), département de gestion des directeurs (DGD) et département de gestion des praticiens (DGPH).

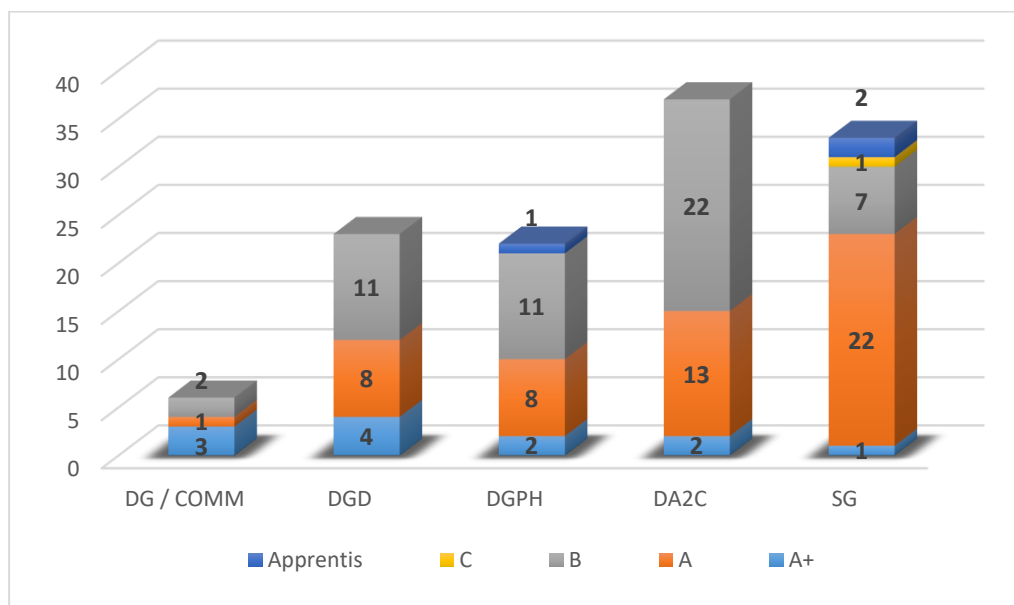
Les agents en catégorie A présentent une part relative plus importante de l'effectif du secrétariat général (SG), notamment en raison de la composition de l'effectif du bureau des systèmes d'informations (BSI) constitué majoritairement d'agents relevant de cette catégorie et rattaché depuis 2022 au SG.

La catégorie C est représentée au sein du secrétariat général (poste aux affaires générales).

Répartition des effectifs par catégorie au 31/12/2025 (ensemble des effectifs / base : 121) :



Répartition des effectifs par catégorie et département au 31/12/2025 (ensemble des effectifs / base : 121) :



	A+	A	B	C	Apprentis	Total général
DG / COMM	25,0%	1,9%	3,8%			5,0%
SG	8,3%	42,3%	13,2%	100,0%	66,7%	27,3%
DGD	33,3%	15,4%	20,8%			19,0%
DGPH	16,7%	15,4%	20,8%		33,3%	18,2%
DA2C	16,7%	25,0%	41,5%			30,6%
Total général	12	52	53	1	3	121

1.1.2.3. Répartition par genre

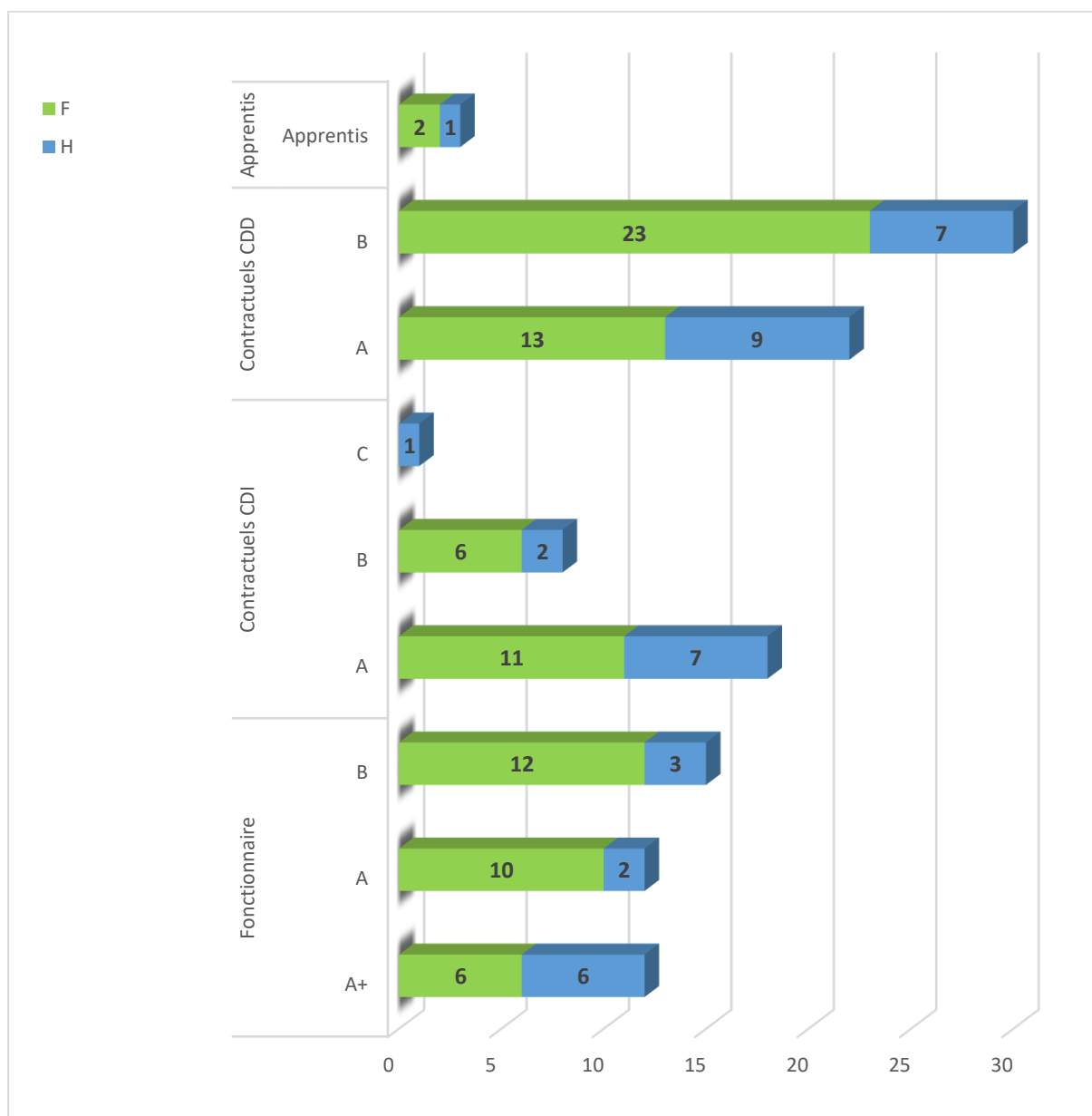
Les femmes représentent 68,6 % des effectifs de l'établissement (72,5% en 2024 et 71% en 2023).

Se reporter aux infographies en annexe : en 2023, la part des femmes dans la fonction publique est de 64% selon les données publiées par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Evolution des effectifs par sexe (effectif présent au 31/12/2025 / base : 121) :

Sexe	2025	%	2024	2023
Femmes	83	68,6%	87	79
Hommes	38	31,4%	33	32
Total	121	100%	120	111

Répartition des effectifs par catégorie, statut et sexe au 31/12/2025 (ensemble des effectifs / base : 121) :

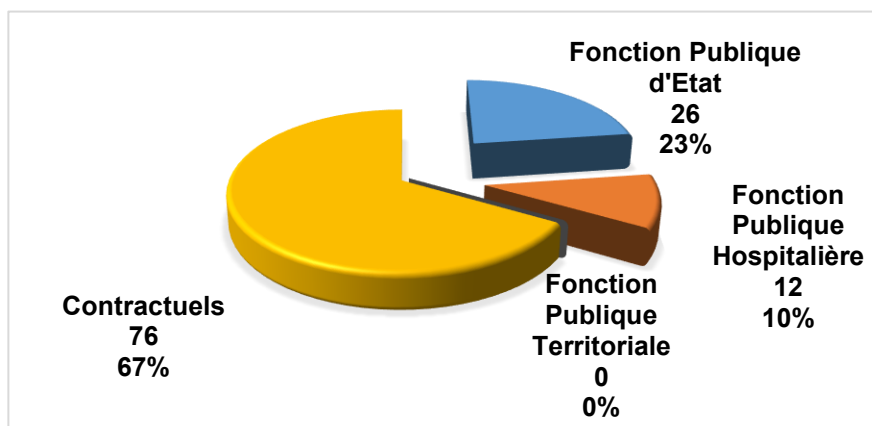


1.1.2.4. Origine des effectifs

Hormis les contractuels de droit public recrutés directement sur la base du décret du 17 janvier 1986, la majeure partie des personnels du CNG (26 agents) reste issue de la Fonction Publique d'Etat. Toutefois le poids relatif des agents issus de la FPE est stable : 23% de la population du CNG.

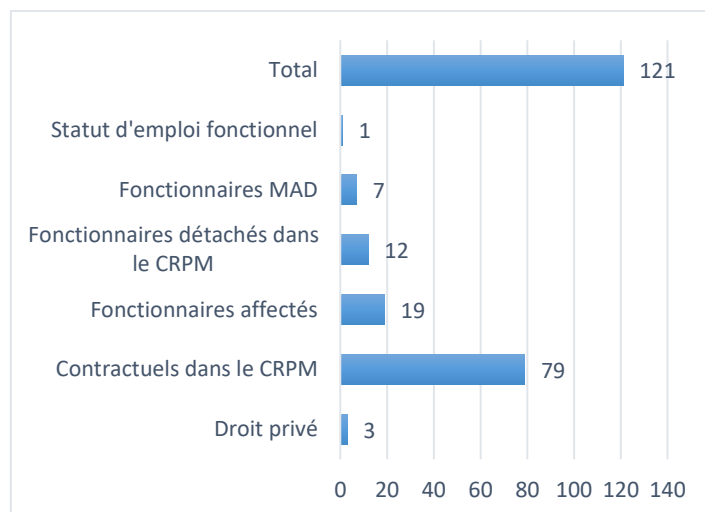
Le poids relatif d'agents sous statut contractuel représentant 67% de la population du CNG reste stable également (67% en 2024 et 66% en 2023).

Répartition des effectifs selon leur origine (effectif présent au 31/12/2025 hors apprentis / base : 118) :



1.1.2.5. Répartition statutaire des effectifs

Répartition statutaire des effectifs (ensemble des effectifs présents au 31/12/2025 / base : 121) :



Les contractuels représentent la majeure partie des effectifs, leur gestion relève du CRPM au même titre que les fonctionnaires détachés sur contrat dans le CRPM¹. Toute évolution à venir du CRPM concernerait donc ces deux catégories de professionnels. Hormis les agents recrutés directement sur contrat (décret du 17 janvier 1986²), la plupart des agents du CNG sont soit des fonctionnaires affectés (19 en 2025 contre 21

¹ Le CRPM repose sur un classement des agents dans des catégories classées de 1 à 5. Il offre un cadre commun à une majorité de ses personnels qui se caractérisent par une grande diversité d'origine (fonctionnaires de l'Etat, de la Fonction Publique Hospitalière ou de la Fonction Publique Territoriale, contractuels).

² Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

en 2024 et 18 en 2023), soit des fonctionnaires détachés (12 en 2025 contre 11 en 2024 et 16 en 2023), soit des fonctionnaires mis à disposition (7 en 2025 représentant 6,2 ETP et 5 en 2024).

Les fonctionnaires titulaires représentent 33% de l'effectif du CNG (effectif présent au 31/12/2025 hors apprentis). Cette proportion tend à se stabiliser (33% en 2024) après une tendance en diminution sur les trois années précédentes (35% % de fonctionnaires titulaires en 2023, 38% en 2022 et 41,5% en 2021).

Le tableau ci-dessous détaille le positionnement des personnels du CNG présents au 31 décembre de l'année considérée :

Statut	Personnes physiques	ETP	% ETP	Catégorie dans le CRPM				
				1	2	3	4	5
Fonctionnaires affectés	19	18,6	15,6%	0	8	10	0	0
Fonctionnaires détachés dans le CRPM	12	11,8	9,9%	4	3	5	0	0
Fonctionnaires mis à disposition	7	6,2	5,2%	7	0	0	0	0
Statut d'Emploi fonctionnel (DG)	1	1,0	0,8%	1	0	0	0	0
CDI	27	26,3	22,1%	0	20	5	1	1
CDD	52	52,0	43,7%	1	20	30	1	0
Emploi temporaire (apprentis)	3	3,0	2,5%	0	0	0	0	0
TOTAL	121	118,9	100%	13	51	50	2	1
Sous-total Fonctionnaires	39	37,6	31,6%	12	11	15	0	0
Sous-total Contractuels	82	81,3	68,4%	1	40	35	2	1
TOTAL	121	118,9	100%	13	51	50	2	1

Nombre de CDisations par transformation de CDD et CDI au cours de l'année :

Aucune CDisation n'est intervenue.

Répartition des effectifs des agents contractuels en CDD par ancienneté au 31/12/2025 (sur la base des effectifs présents à cette date soit 52 agents) :

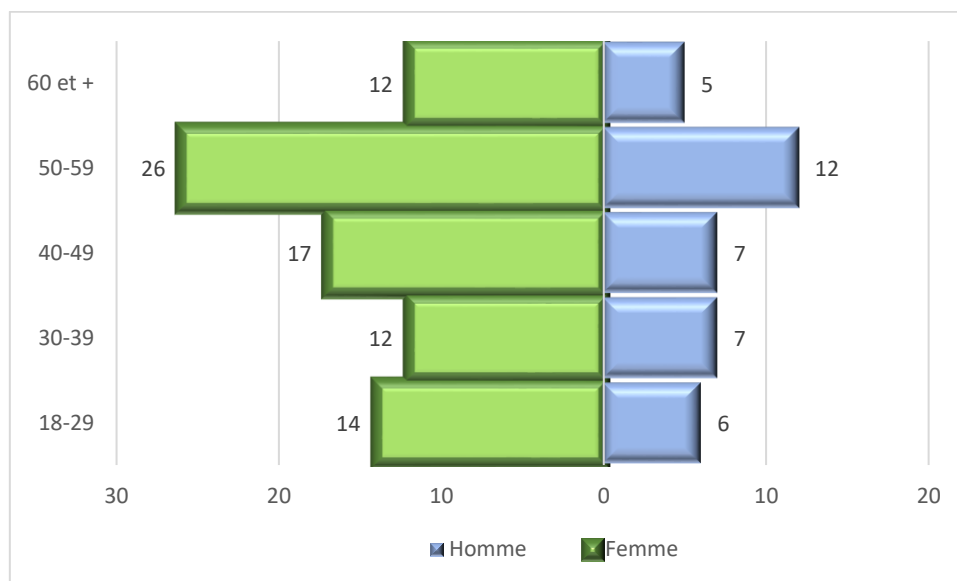
Ancienneté	<1 an	>1an <2ans	>2ans <3ans	>3ans <4ans	>4ans <5ans	>5ans <6ans
Nb d'agents	12	11	13	11	0	5

Nombre de stagiaires conventionnés accueillis au cours de l'année :

	2025	2024	2023
Stagiaires rémunérés	0	4	0
Stagiaires de la fonction publique en formation initiale	0	1	0
Total	0	5	0

1.2. Pyramide des âges

L'analyse figurant dans cette partie ne tient pas compte des effectifs apprentis.



Les tendances observées sur la pyramide des âges sur les années précédentes se confirment en 2025 :

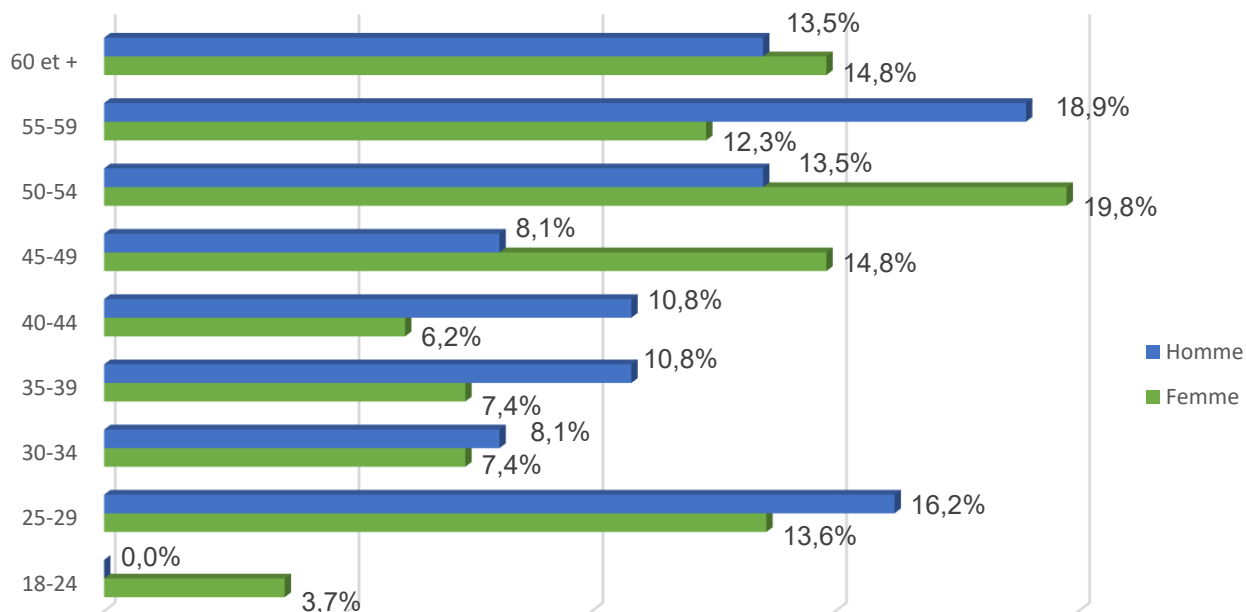
- **Vieillessement de la population** : les plus de 50 ans représentent la tranche d'âge majoritaire avec 46% de l'effectif (45% en 2024 et 41% en 2023) ;
- **Stabilité de la classe médiane 40 à 49 ans** avec 24 agents ; cette tranche d'âge représente 20% de l'effectif total (contre 20% en 2024 et 26 % en 2023) ;
- **Erosion de la tranche d'âge 30 à 39 ans** en effectifs et en poids avec 19 agents représentant 16% de l'effectif total (contre 23 soit 20% en 2024 et 19 soit 17% en 2023) ;
- **Progression des effectifs sur la tranche 18 à 29 ans** (3 agents supplémentaires par rapport à l'année précédente).

Le CNG compte toujours une minorité d'agents ayant moins de 30 ans sur l'année considérée avec 14% de la population totale du CNG (contre 15% en 2024 et 2023) ; pour autant celle-ci s'est densifiée depuis 2022 (9%).

Si dans l'ensemble de la fonction publique les agents de plus de 50 ans représentent 37 % des effectifs¹, ils représentent au CNG 46%.

¹ Rapport annuel DGAFP 2025 - [Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2023 | Le portail de la fonction publique](#)

Répartition par genre



	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et +
■ Homme	0,0%	16,2%	8,1%	10,8%	10,8%	8,1%	13,5%	18,9%	13,5%
■ Femme	3,7%	13,6%	7,4%	7,4%	6,2%	14,8%	19,8%	12,3%	14,8%

	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et +	Total
Homme	0	6	3	4	4	3	5	7	5	37
Femme	3	11	6	6	5	12	16	10	12	81
Total	3	17	9	10	9	15	21	17	17	118

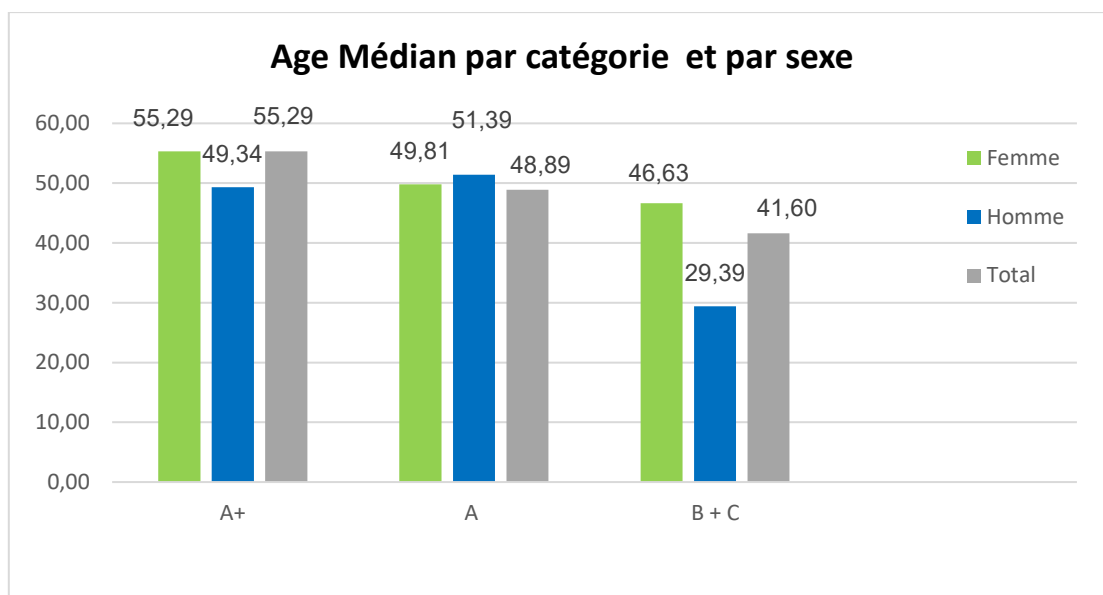
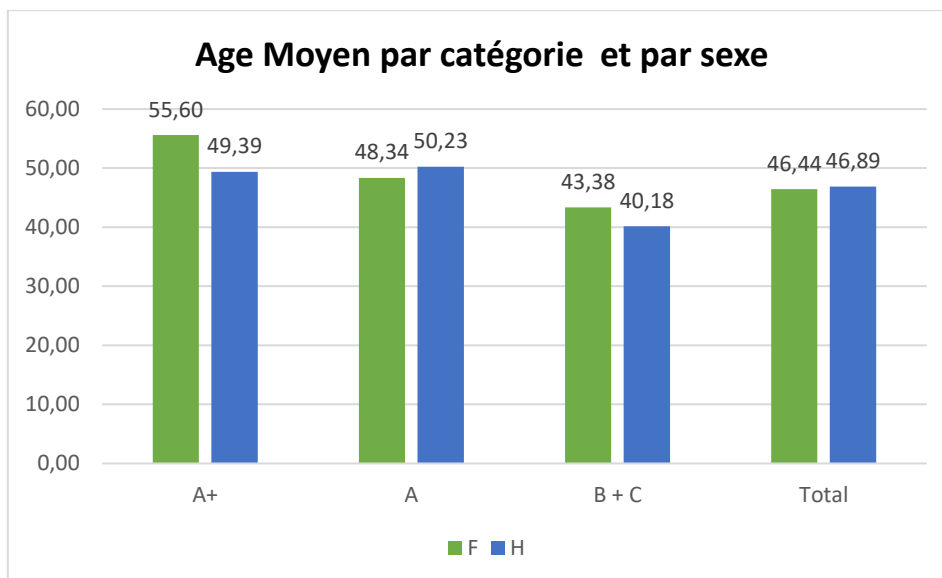
L'âge moyen des personnels du CNG s'établit à 46,58 ans (contre 44,77 ans en 2024 et 45,16 en 2023). Il apparaît supérieur à l'âge moyen des agents publics en général (44 ans en 2023).

En 2025, trois agents ont fait valoir leurs droits à retraite (un agent en 2024 et trois en 2023).

L'âge moyen des femmes au CNG s'élève à 46,44 ans (45,07 ans en 2024 et 43,97 ans en 2023). Celui des hommes est de 46,89 ans (47,75 ans en 2024 et 48,09 ans en 2023).

Il se distingue de l'âge médian qui divise la population en deux groupes numériquement égaux et se situe à 48,89 ans. L'âge médian pour les femmes se situe à 49,54 ans et pour les hommes, à 47,89 ans.

Se reporter aux infographies de la fonction publique figurant en annexe (page 51, pyramide des âges).



Pour le calcul de l'âge moyen et l'âge médian, les catégories B et C ont été regroupées compte tenu de l'effectif des agents relevant de la catégorie C (1 agent).



Calcul des âges moyens et médian : les calculs sont effectués sur la base de l'âge de chaque agent présent au 31 décembre de l'année considérée.

La formule de calcul suivante est appliquée :

$(31 \text{ décembre année } N - \text{date de naissance de l'agent}) / 365,2425$

1.3. Le cadre de référence par métier (CRPM)

À la suite de la délibération du conseil d'administration du 26 juin 2025, le cadre de référence par métiers (CRPM) a fait l'objet d'évolutions visant à l'adapter aux transformations des missions, à clarifier la structure des emplois et à assurer une meilleure cohérence avec le tableau des emplois.

Dans ce contexte, les modifications apportées s'inscrivent dans une démarche globale destinée à renforcer la lisibilité et le pilotage des ressources humaines au sein du Centre national de gestion.

S'agissant du cadre de référence par métiers, les évolutions portent tout d'abord sur les catégories 2 et 3. En catégorie 2, le métier de Responsable d'application est désormais intégré à la liste des métiers, conformément à la délibération du 3 décembre 2024 ayant acté la création de cet emploi à la suite de la transformation d'un poste de catégorie A existant. Par ailleurs, le métier de Gestionnaire comptable et budgétaire (A) est remplacé par celui de Contrôleur de gestion, traduisant une évolution des besoins en matière de pilotage et de suivi des activités.

En catégorie 3, et plus précisément au niveau 3-1, l'organisation des métiers est clarifiée avec l'introduction de deux nouveaux intitulés, à savoir Chargé de gestion comptable et budgétaire et Chargé du pilotage paie, en substitution de l'intitulé unique de gestionnaire comptable et budgétaire. Dans le même temps, le métier de gestionnaire comptable et budgétaire est renommé gestionnaire budgétaire, afin de mieux refléter la réalité des fonctions exercées. L'ensemble de ces ajustements est intégré à l'annexe 1 du CRPM, relative au tableau de classement des familles de métiers par catégories et niveaux.

En outre, la partie III-2 du CRPM, relative aux conditions d'avancement, fait l'objet d'une modification consistant en la suppression de la mention prévoyant l'avis préalable de la commission consultative paritaire. Cette évolution vise à mettre le cadre de référence en conformité avec les dispositions du décret n°2020-1426 du 20 novembre 2020 relatif aux commissions consultatives paritaires instituées auprès des administrations de l'État, lequel limite désormais leur champ d'intervention à certaines décisions individuelles défavorables. En conséquence, la commission consultative paritaire n'a plus vocation à être saisie pour les questions relatives à l'avancement des agents du Centre national de gestion.

Deuxième partie

Le recrutement

2.1 Le Turn over

Evolution du Turn over :

2025	19,63%
2024	28,8%
2023	19,44%



Le Turn over est obtenu de la manière suivante :

$$\frac{[(\text{Nombre de départs sur l'année en cours} + \text{le nombre d'arrivées}) / 2]}{\text{Effectif au 1er janvier de l'année en cours}} \times 100$$

Soit pour 2025 : $((18+24)/2)/107 \times 100$

L'année 2025 a été marquée par 18 départs et 24 arrivées (hors mouvements liés aux emplois été et aux alternants). 42 mouvements ont donc été constatés reposant sur un effectif de 39 personnes (dans la mesure où 3 personnes ont fait l'objet d'une arrivée et d'un départ sur la même année).

La répartition des mouvements impacte différemment les départements :

Départements	Effectif au 01/01	Entrées 2025	Sorties 2025	Turn over
DA2C	34	4	2	8,82%
DG	6	1	1	16,67%
DGD	21	8	6	33,33%
DGPH	19	4	4	21,05%
SG	27	7	5	22,22%
Total général	107	24	18	19,63%

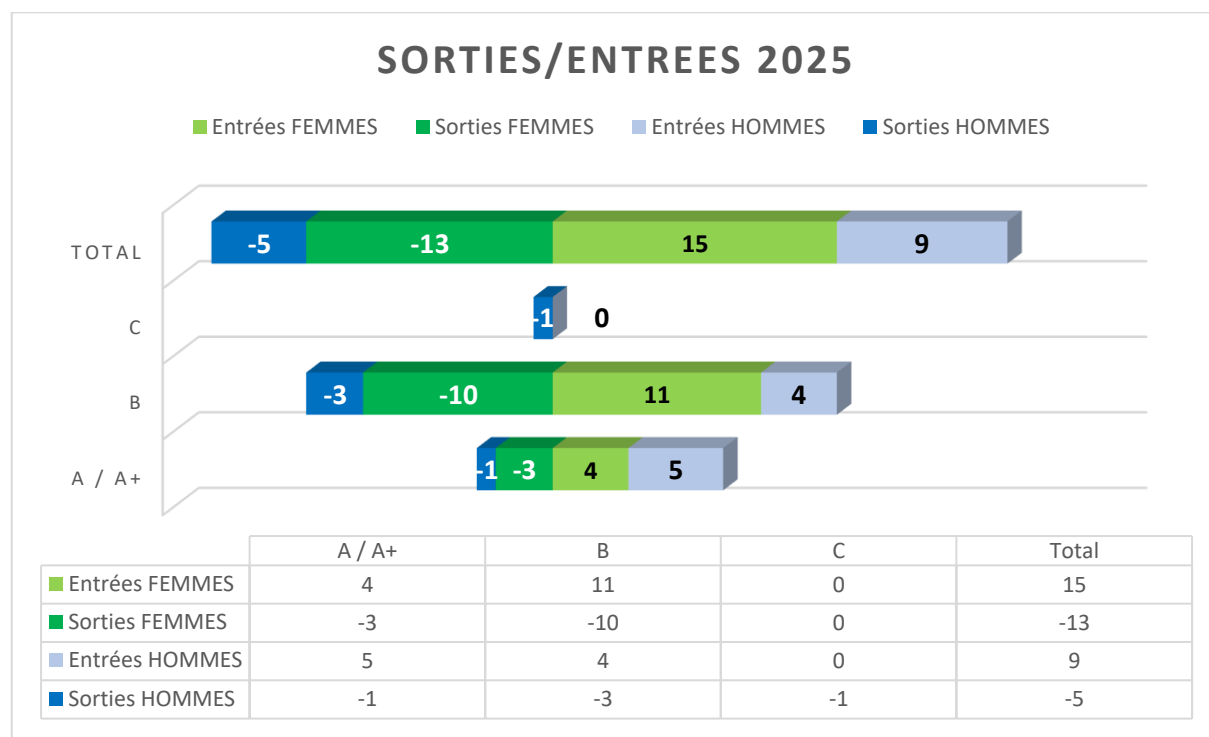
Répartition des départs par typologie :

	2025	2024	2023
Retraite	3	1	3
Rupture conventionnelle			2
Démission	6	8	8
Fin de période d'essai		9	2
Fin de contrat / détachement / MAD	6	3	4
Mobilité	1	2	1
Congé			1
Licenciement	2		
Total	18	23	21

Les fins de contrats / détachements ou périodes de mise à disposition enregistrent la plus forte progression.

Répartition des départs par départements et typologie :

Départements / typologie	Nombre de départs
DA2C	2
Retraite	2
DG	1
Fin de contrat /Détachement / MAD	1
DGD	6
Démission	4
Fin de contrat /Détachement / MAD	1
Licenciement	1
DGPH	4
Démission	1
Fin de contrat /Détachement / MAD	1
Fin de contrat /Détachement / MAD	2
SG	5
Démission	1
Fin de contrat /Détachement / MAD	2
Licenciement	1
Retraite	1
Total général	18

Répartition des mouvements par catégorie et sexe :

2.2 Indicateurs de recrutement

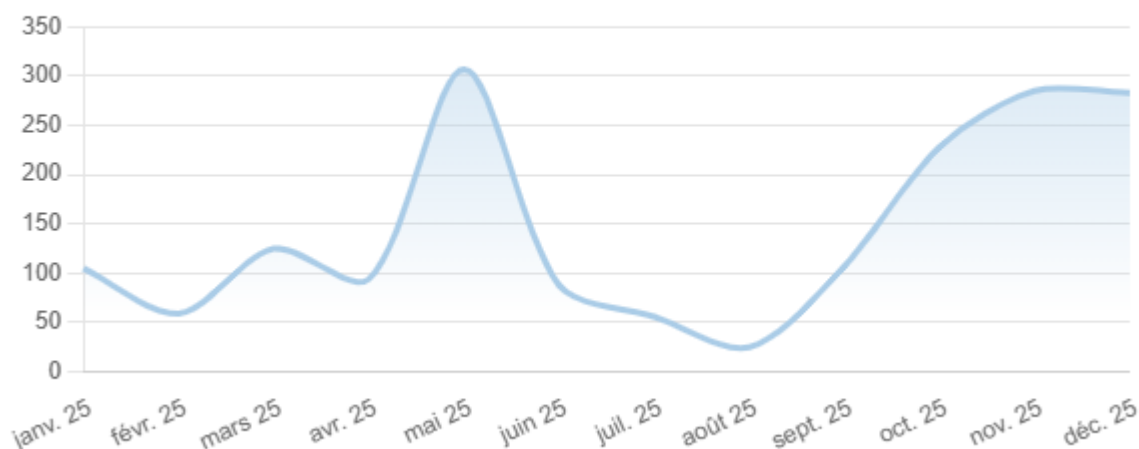
Données issues de l'ATS (Applicant Tracking System) Softy sur la période de janvier à décembre 2025

41 offres de postes ont été publiées sur l'année (incluant les offres de postes stagiaires et alternants) :

Numéro de l'offre	Intitulé de l'offre
187544	Chef de bureau Coaching-Développement professionnel - H/F
186083	Stagiaire Juriste Droit Contentieux administratif - H/F
177271	Gestionnaire de carrière - H/F
177227	Chargé de communication - H/F
177106	Gestionnaire de mobilité - H/F
177099	Gestionnaire de carrière - H/F
169509	Assistant(e) de direction - H/F
165575	Chef de projet - H/F
165569	Chef du bureau - H/F
163046	Apprenti technicien informatique - H/F
160920	Contrôleur de gestion - H/F
158662	Assistant Département de gestion, de développement et d'accompagnement de carrière des directeurs - H/F
157911	Gestionnaire de carrière - H/F
155357	Apprenti assistant(e) - H/F
155355	Gestionnaire paie / ADP - H/F
153731	Chargé de logistique - H/F
150403	Chef de projet systèmes d'information AMOA « LOGIMEDh, IA et autres applications » - H/F
149303	Gestionnaire - Assistant de direction - H/F
148361	Gestionnaire en ressources humaines H/F Gestion spécialisée CESP/HU - H/F
137000	Gestionnaire de carrière des Praticiens Hospitaliers - H/F
136737	Gestionnaire de carrière - H/F
136720	Chargé de communication / webmaster F/H - H/F
136662	Juriste - H/F
135757	Chef de projet systèmes d'information « BI, IA, applications métier » - H/F
135372	Chargée de communication et marketing digital en alternance - H/F
129170	Contrat d'apprentissage au secrétariat général et à l'agence comptable - H/F
127246	Intérimaire en renfort de l'équipe en charge de l'internat de médecine - H/F
126881	Gestionnaire de carrière - H/F
124617	Chef de projet informatique « concours médicaux » - H/F
120226	Gestionnaire des dispositifs d'accompagnement - H/F
120211	Gestionnaire des dispositifs d'accompagnement - H/F
116952	Chef de projet systèmes d'information - SI Concours - H/F
116211	Adjoint Responsable des systèmes d'information - H/F
116021	Gestionnaire administratif de concours - H/F
115826	Gestionnaire de carrière des Praticiens Hospitaliers - H/F
115555	Assistant ressources humaines - H/F
115471	Gestionnaire de carrière - ressources humaines - H/F
114917	Assistant juridique - H/F
114914	Gestionnaire-expert administratif en charge des commissions d'autorisation d'exercice - H/F
114625	Chef de projet système d'information - H/F
114143	Chargé de mission de développement RH - H/F

Nombre de visiteurs sur le site de recrutement du CNG Softy : 6361

1 762 Candidatures reçues sur les offres d'emploi



A titre de comparaison, en 2024 : 28 offres d'emploi ont été publiées, générant 3 349 consultations sur le site carrières et ont donné lieu à 1 331 candidatures (chiffres issus de l'ATS Softy sur la période mars à décembre 2024).

Pour rappel, le recrutement, des candidatures retenues est soumis au visa du Contrôle Général Économique et Financier (CGEFI), garantissant ainsi la conformité des procédures et le respect du plafond d'emplois.

2.3 Analyse par catégorie de personnel recruté

Répartition des entrées par statut, catégorie et sexe :

Statut	Femmes			Hommes			Total 2025		
	Cat B	Cat A A+	Total	Cat B	Cat A A+	Total	Cat B	Cat A A+	Total
Contractuel CDD	7	3	10	4	1	5	11	4	15
Contractuel CDI	0	1	1	0	2	2	0	3	3
Titulaire	4	0	4	0	0	0	4	0	4
Titulaire MAD	0	0	0	0	2	2	0	2	2
Total	11	4	15	4	5	9	15	9	24

2.3.1 Les fonctionnaires recrutés sur un emploi permanent

6 recrutements de titulaires ont été effectués en 2025 sur un emploi permanent.

Ces effectifs se répartissent comme suit :

- Répartition homme/femme : Il s'agit de 4 femmes et de 2 hommes ;

- Affectation : 1 agent a intégré la direction générale / communication, 3 le DGD et 2 le DGPH
- Statut : 2 sont issus de la FPH et 4 de la FPE ; 2 sont mis à disposition et 4 sont affectés ou détachés
- Catégorie : 2 agents relèvent de la catégorie A+ et 4 de la catégorie B.

2.3.2 Les contractuels recrutés sur un emploi permanent

Sur les 14 recrutements permanents en 2024, 11 emplois ont été pourvus en Contrat à Durée Déterminée et 3 en Contrat à Durée Indéterminée

Ces effectifs se répartissent comme suit :

- Répartition homme/femme : 8 femmes et 6 hommes ;
- Affectation : 7 agents ont intégré le secrétariat général, 4 le DGD, 2 le DA2C et 1 le DGPH
- Catégorie : 7 agents relèvent de la catégorie A et 7 agents de la catégorie B.

Le CNG applique les règles de portabilité du CDI dans le cadre des métiers dits en tension (métiers du numérique) pour faciliter les recrutements et la mobilité entre établissements publics.

2.3.3 Les contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent

Sur 2025, quatre agents contractuels ont été recrutés sur des emplois non permanents relevant de la catégorie B.

Deux agents ont été affectés au DGD (renfort lié à la préparation des concours) ; un agent au DGPH (renfort sur la gestion des dossiers) et un au DA2C (renfort sur la gestion des dossiers).

Également, un agent a été recruté sur un emploi temporaire d'été (au DGPH).

Par ailleurs, huit apprentis sont présents sur l'année 2025 : trois alternants ont débuté leur contrat en 2025 (un au DGPH et deux au SG) et cinq sont sortis des effectifs (fins de contrat).

2.3.4 Le personnel intérimaire

Le CNG a eu recours au personnel temporaire à hauteur de trois intérimaires :

- une personne en intérim présente 12 semaines et affectée à la Direction générale
- deux personnes en intérim présentes respectivement 6 et 8 semaines et affectées au DA2C

Le volume horaire annuel en intérim représente 868 heures soit 0.6 ETP ramené à l'année.

En 2025, le coût total du personnel intérimaire s'est élevé à un montant de 57 906 euros (dont 30 190 euros réglés au titre de factures de 2024).

Evolution du coût de l'intérim

2025	58 KEuros
2024	37 KEuros
2023	282 KEuros

2.4 Vers une marque employeur

Dans la continuité des actions engagées antérieurement, le CNG a poursuivi en 2025 la mise en œuvre d’initiatives visant à renforcer son attractivité et à faciliter l’intégration des nouveaux agents, en lien avec le bureau chargé de la communication et de la conduite du changement.

À ce titre, les actions suivantes ont été menées :

- Participation à des salons professionnels de référence dans les secteurs de la santé et du service public, notamment SantExpo organisé par la Fédération hospitalière de France (présence sur stand et participation aux conférences) ainsi que le salon « Choisir le service public ». Ces événements ont mobilisé des agents du CNG pour assurer la représentation et l’animation des stands ;
- Organisation de dispositifs d’accueil des nouveaux recrutés, sous la forme de temps d’échanges dédiés : quatre sessions ont été tenues en 2025, réunissant 40 participants ;
- Mise en place d’un dispositif d’immersion professionnelle (« Aller vers »), ayant permis à dix agents volontaires de réaliser une immersion de deux jours en établissement hospitalier, incluant une découverte des fonctions administratives et des activités de soins. Ce dispositif est reconduit sur 2026 ;
- Organisation de temps collectifs à destination de l’encadrement et de l’ensemble des collaborateurs, avec la tenue de deux séminaires en 2025 (séminaire du comité de direction élargi en octobre et séminaire réunissant l’ensemble des agents en décembre).

Troisième partie

La promotion professionnelle et la rémunération

3.1 Avancement de grade et promotion interne

Répartition des mesures d'avancement par statut, catégorie et sexe :

Statuts / catégories	Mesures d'avancement		
	F	H	Total
CONTRACTUEL CDD	7	3	10
A	3	1	4
B	4	2	6
CONTRACTUEL CDI	2	3	5
A	1	2	3
B	1	1	2
TITULAIRE	13	4	17
A	6	3	9
B	7	1	8
Total	22	10	32

3.1.1 L'avancement par grade

3.1.1.1 Fonctionnaires

Pour les fonctionnaires détachés ayant opté pour un détachement dans le CRPM, ou qui intègrent ce dernier pendant la durée de leur exercice au CNG, les avancements sont effectués conformément aux dispositions fixées dans ce cadre.

Les avancements obtenus dans leur corps d'origine pendant cette période servent de base pour déterminer le niveau de leurs cotisations au régime de retraite (pension civile ou CNRACL), mais ne sont pas automatiquement pris en compte dans leur rémunération (traitement et PFR) au CNG. C'est le principe de la double carrière. Pour les fonctionnaires détachés qui n'ont pas opté pour leur détachement dans le CRPM, ou les fonctionnaires affectés, le déroulement de carrière dans les corps et grades d'origine est pris en compte dans la rémunération versée par le CNG.

- **Avancements d'échelon**

Outre les dispositions du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) 12 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon (fonctionnaires détachés, affectés ou mis à disposition au CNG). Ils étaient 10 en 2024, 13 en 2023 et 9 en 2022.

- **Promotions de grade et/ou de corps**

Trois agents ont bénéficié d'une promotion de grade sur les 14 agents promouvables.

Sur les années précédentes, les promotions ont concerné : 1 agent en 2024, 1 en 2023 et 3 en 2022.

3.1.1.2 Agents contractuels

- **Avancements de position**

Pour les agents recrutés dans le cadre de référence par métier, les avancements s'effectuent automatiquement sur l'ensemble des positions figurant dans le CRPM.

En 2025, 15 agents ont bénéficié d'un avancement de position automatique.
Ils étaient 17 en 2024, 16 en 2023, 20 en 2022.

- **Changements de catégorie et/ou métier**

Deux agents ont bénéficié d'un changement catégorie et/ou de métier au sein du CRPM : évolution vers un poste d'adjoint Chef de bureau Catégorie A au DGD et Chef de projet Catégorie A au DGPH (en 2024, deux changements étaient intervenus ; un en 2023)

3.1.2 La promotion interne

Les agents du CNG, qui réunissent les conditions de service requises selon le corps ou grade postulé, peuvent se présenter à des examens professionnels ou des concours internes. Le bénéfice de ces examens ou concours peut être subordonné à une mobilité effective.

En 2025, tout comme 2023 et 2024, il n'y a pas eu d'inscrit aux examens professionnels ou aux concours internes organisés par une administration de l'Etat.

3.2 La mobilité

L'article L511-4 du code général de la fonction publique consacre le droit au départ en mobilité pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques. La mobilité à la demande de l'agent peut s'effectuer sur différentes positions : détachement, mise à disposition, intégration directe, position normale d'activité pour les fonctionnaires de l'État, mise en disponibilité ou placement en position hors cadre et congé de mobilité.

3.1.3 Mobilité interne

Pour répondre aux besoins en compétences du CNG et aux souhaits d'évolution des professionnels, deux types de mobilité internes existent, les changements de métier et les changements de département et/ou de bureau.

Sur 2025, deux agents ont changé de poste et de métier.

Sur 2024, deux agents ont changé de poste et de métier.

Sur 2023 il y avait eu un changement de métier et deux mobilités internes.

3.1.4 Mobilité externe

La mobilité externe au CNG concerne les fonctionnaires entrant et sortant. En 2025, deux mobilités externes ont été mises en œuvre (deux en 2024 et une en 2023).

3.3 La rémunération

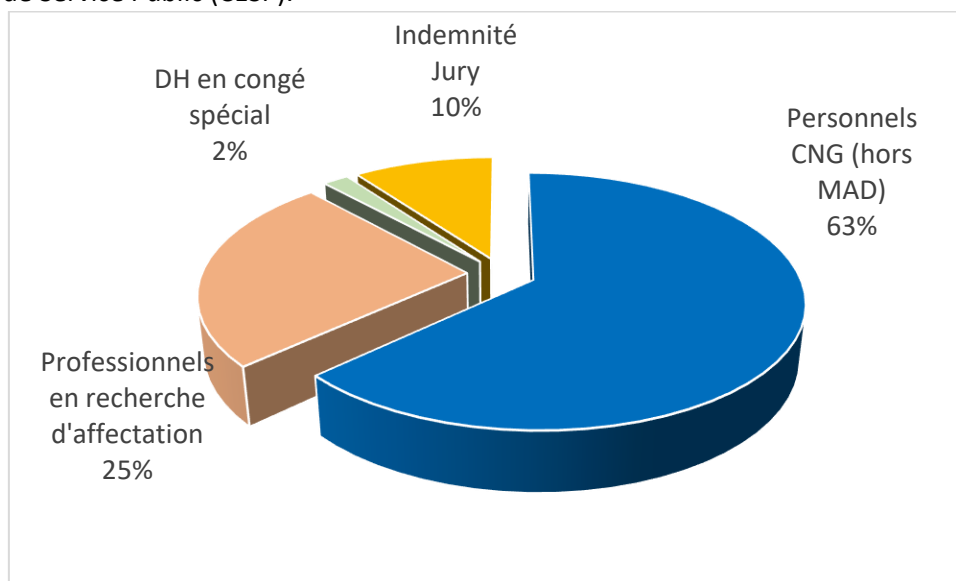
3.1.5 La masse salariale du CNG

	BI 2025	BR 2025	CF 2025	%
Emplois permanents (hors MAD)	9 212 840	9 080 000	9 142 353	101%
Professionnels en recherche d'affectation	4 000 000	4 000 000	3 622 409	91%
Directeur en congé spécial	265 000	265 000	264 755	100%
Indemnité Jury	1 200 000	1 200 000	1 450 811	121%
Total	14 677 840	14 545 000	14 480 328	100%

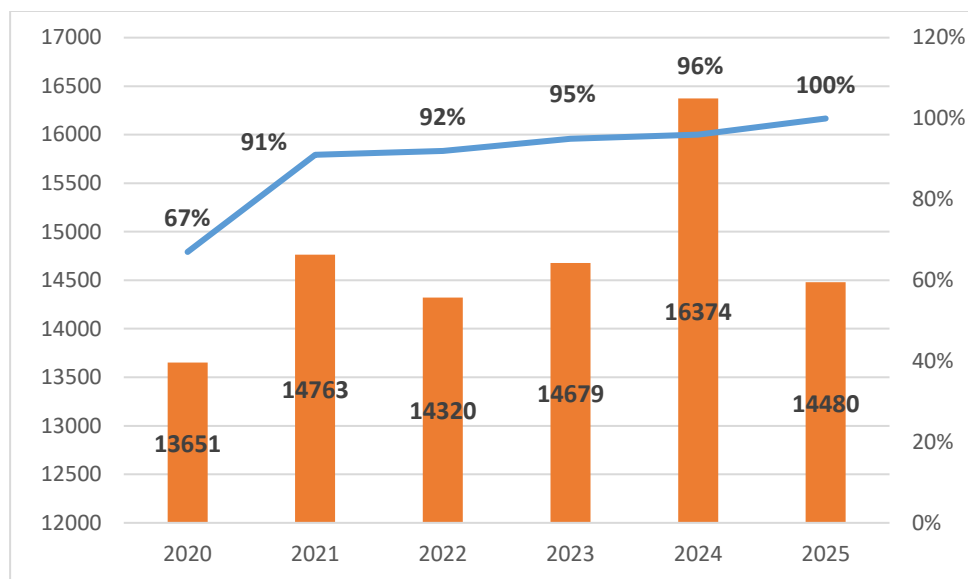
L'exécution des dépenses de masse salariale concernant le personnel du CNG est satisfaisante et s'établit à 100,69% en 2025.

Charges de personnel au 31/12/2025 :

Le périmètre analysé ci-dessous concerne les agents de droit public, donc hors apprentis et ayant travaillé une partie au moins de l'année (dont agents recrutés sous statut temporaire). Il exclut par ailleurs les agents recrutés en MAD (soit 7 agents au 31/12/2025) ainsi que les Contrats d'Engagement et de Service Public (CESP).



La masse salariale des personnels du CNG (hors MAD) s'élève à un montant de 9 142 353 euros (contre 8 347 819 euros en 2024 ; 9 001 635 euros en 2023 et 8 481 820 euros en 2022), pour un montant budgété de 9 080 000 euros, soit un taux d'exécution de 101% (95% en 2024 ; 98.35% en 2023 ; 108 % en 2022).

Montant des charges de personnel (masse salariale en KEuros) et taux d'exécution du budget personnel en % :**Montant des prestations sociales :**

Le montant des prestations sociales s'élève à 154 757 euros (149 868 euros en 2024 et 66 133 euros en 2023) et se répartit ainsi :

- Allocations d'aide au retour à l'emploi - ARE : 85 102 euros ;
- Œuvres sociales servies aux agents du CNG : 69 655 euros, dont 57 789 euros au titre de la restauration.

La variation du montant des prestations sociales versées depuis 2023 est essentiellement liée à la hausse des allocations au retour à l'emploi (77 378 euros en 2024 et 5622 euros en 2023)

3.1.6 Répartition des rémunérations**Masse salariale annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées :**

La dépense de masse salariale correspondant aux 10 rémunérations les plus élevées versée sur l'année 2025 est de 1 649 162 euros.

Le panel est constitué de 6 femmes et 4 hommes.

Les dépenses comprennent les rémunérations brutes ainsi que les cotisations sociales associées.

Moyenne, médiane et écart type des rémunérations brutes annuelles :

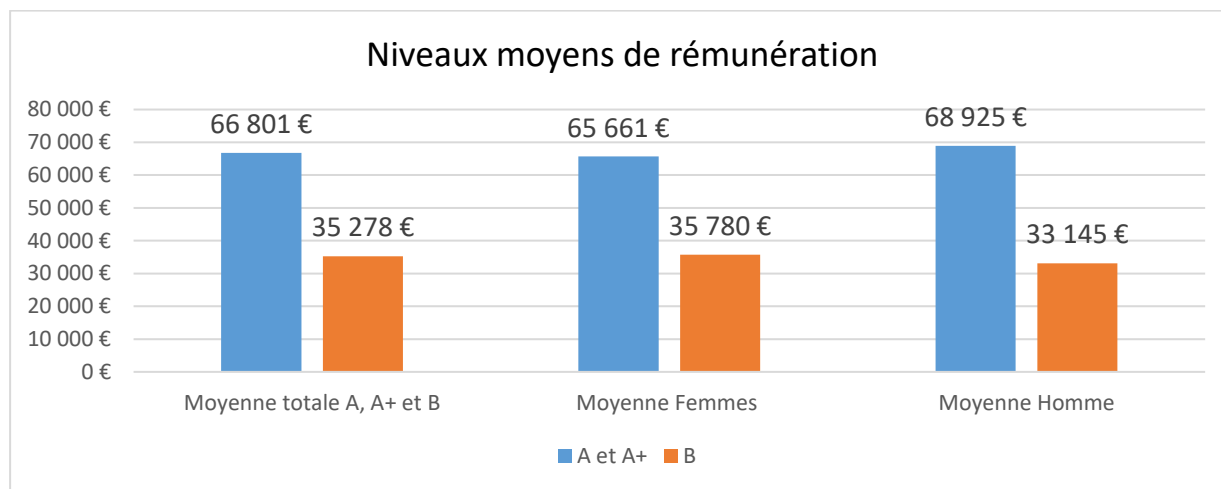
Sur la base de 128 agents rémunérés et présents sur l'année 2025 (hors apprentis et agents mis à disposition), en tenant compte d'une rémunération reconstituée en équivalent temps plein sur une année complète¹ :

	2025	2024	2023
Moyenne des rémunérations brutes	50 926 €	50 627 €	53 800 €
Rémunération médiane	43 626 €	42 417 €	43 664 €
Ecart type	24 388 €	24 611 €	26 658 €

¹ Données années antérieures : la moyenne des rémunérations brutes versées en 2022 représentait un montant de 45 060,20 € ; la médiane un montant de 37 833 € et l'écart type un montant de 20 091 €.

Moyennes des rémunérations brutes annuelles par catégories et par sexe :

(base : ensemble de l'effectif présent et rémunéré en 2025 hors apprentis et agents mis à disposition / 128 agents)



		Moyenne totale	Moyenne Femmes	Moyenne Homme
2025	A et A+	66 801 €	65 661 €	68 925 €
	A+	126 255 €	-	-
	A	61 676 €	59 795 €	65 248 €
	B	35 278 €	35 780 €	33 145 €
	C	-	-	-
2024	A et A+	65 613 €	63 496 €	69 624 €
	A+	118 492 €	136 958 €	100 027 €
	A	59 138 €	56 818 €	63 924 €
	B	35 255 €	35 460 €	34 299 €
2023	A et A+	68 987 €	65 909 €	73 860 €
	B	35 507 €	36 776 €	29 021 €

Aucune moyenne n'est présentée pour les effectifs inférieurs à 5, ceux-ci étant insuffisants pour garantir la robustesse statistique des résultats.

Moyennes des rémunérations brutes annuelles par tranches d'âge et par sexe :

(base : ensemble de l'effectif présent et rémunéré en 2025 hors agents mis à disposition / 131 agents)

Hommes			Femmes		
Tranches d'âge	Moyennes rémunération	Effectif	Moyennes rémunération	Effectif	Total
18-29	32 109 €	8	36 300 €	17	34 959 €
30-39	60 882 €	7	36 623 €	18	43 415 €
40-49	55 634 €	6	46 686 €	20	48 751 €
50-59	59 977 €	12	54 094 €	23	56 111 €
60-75	-	4	68 726 €	16	69 121 €
Total	54 054 €	37	48 445 €	94	50 177 €

Aucune moyenne n'est présentée pour les effectifs inférieurs à 5, ceux-ci étant insuffisants pour garantir la robustesse statistique des résultats.

Le salaire moyen masculin atteint 54 578 euros (55 276 € en 2024 65 607 € en 2023) quand celui des femmes s'élève à 48 445 euros (46 531 € en 2024 et 49 956 € en 2023).

Moyennes des rémunérations brutes annuelles par catégorie, statut et par sexe :

(base : ensemble de l'effectif présent et rémunéré en 2025 hors agents mis à disposition / 131 agents)

Catégories / statuts	Hommes		Femmes		Total
	Moyennes rémunération	Effectif	Moyennes rémunération	Effectif	
A	65 248 €	20	59 795 €	38	61 676 €
Contractuels CDD	60 857 €	8	50 807 €	15	54 303 €
Contractuels CDI	64 902 €	10	72 091 €	12	68 823 €
Fonctionnaire	-	2	58 639 €	11	62 624 €
A+	-	2	-	3	126 255 €
Fonctionnaire	-	2	-	3	126 255 €
Apprentis	-	1	-	2	-
Apprentis	-	1	-	2	-
B	34 761 €	12	35 780 €	51	35 586 €
Contractuels CDD	30 803 €	9	33 166 €	28	32 591 €
Contractuels CDI	-	0	42 561 €	7	42 561 €
Fonctionnaire	-	3	37 389 €	16	38 849 €
C	-	2	-	0	-
Contractuels CDI	-	2	-	0	-
Total	54 578 €	37	48 445 €	94	50 177 €

Aucune moyenne n'est présentée pour les effectifs inférieurs à 5, ceux-ci étant insuffisants pour garantir la robustesse statistique des résultats.

En 2025 les agents contractuels représentent 66% de la masse salariale pour 69% des effectifs rémunérés (en 2024, les % respectifs étaient de 63 et 67%)¹.

La comparaison des rémunérations brutes annuelles moyennes par statuts, toutes catégories confondues, met en évidence un écart notable en faveur des fonctionnaires (59 014 euros) par rapport aux contractuels (47 638 euros) ; cet écart s'explique en grande partie par un effet de structure, les agents de catégorie A+ étant exclusivement des fonctionnaires.

La comparaison des rémunérations brutes annuelles moyennes par catégorie fait apparaître des écarts plus marqués sur les catégories A et A+ qui regroupent des métiers très différents : gestionnaire expert, juriste, chefs de départements, direction générale.

La catégorie B regroupe l'essentiel des effectifs du CNG (près de 50%) avec un personnel majoritairement féminin (51 femmes et 12 hommes).

¹ Données années antérieures : en 2023 les contractuels représentaient 60% de la masse salariale pour 67% des effectifs. En 2022, les contractuels représentaient 54,5% de la masse salariale pour 62% des effectifs.

Quatrième partie

La formation

Le plan de développement des compétences (anciennement plan de formation) s'inscrit dans le cadre de la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. En complément, pour la fonction publique, le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 précise les modalités de la formation et de l'accompagnement personnalisé des agents publics, afin de favoriser leur évolution professionnelle et leur adaptation aux besoins des services.

Le plan de développement des compétences distingue deux types d'actions :

Les formations obligatoires, qui sont imposées par la réglementation pour exercer certaines fonctions ou activités. Ces formations incluent :

- Les actions visant à l'adaptation des agents à l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, telles que définies par [l'article L 6321-1 du Code du travail](#) (par exemple, la formation au numérique) ;
- Les actions nécessaires pour garantir la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des agents, conformément à [l'article L 4121-1 du Code du travail](#).

Les formations non obligatoires, mises en place à l'initiative de l'employeur, qui visent à développer des compétences supplémentaires et soutenir la progression professionnelle des agents.

Pour le CNG, les formations non obligatoires sont organisées autour de plusieurs axes stratégiques, conformément à la note d'orientations pluriannuelles de formation, soumise à l'avis du CSA le 29 février 2024. Ces axes sont les suivants :

- Axe 1 : Développer une relation de qualité avec les usagers
- Axe 2 : Efficacité professionnelle
- Axe 3 : Management
- Axe 4 : Développement personnel
- Axe 5 : Qualité de Vie au Travail (QVT) - Santé et Sécurité au travail

Le plan de développement des compétences est un outil stratégique essentiel, visant à garantir à l'employeur les compétences nécessaires pour faire face aux évolutions économiques, technologiques et environnementales de son secteur. Il comprend diverses actions : formations, validation des acquis de l'expérience (VAE), bilans de compétences, et autres initiatives permettant la montée en compétences des agents.

La formation des agents du Centre National de Gestion (CNG) s'inscrit au cœur des missions de service public. Elle vise à accompagner chaque agent dans sa prise de poste comme tout au long de sa carrière, afin de sécuriser l'exercice de ses responsabilités et de renforcer la qualité du service rendu

4.1 Nombre d'agents formés et nombre de jours de formation

4.1.1 Indicateurs généraux

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Nb de personnes formées	65	39	40	49	59	49	60	92	103	84
Nb de stagiaires	85	41	67	75	105	79	97	205	235	184
Nb moyen de formation par personne formée	1,30	1,05	1,7	1,5	1,8	1,6	1,6	2,2	2,3	2,2
Nb d'actions de formation	35	19	42	28	54	33	47	68	59	60
Nb de jours de formation	215	105,5	109	133,5	204	190	230	360,5	390,5	400
Nb moyen de jours de formation par stagiaire	2,53	2,57	2,79	2,72	3,45	3,88	3,83	3,33	3,79	4,76



Définitions :

- ☑ Nombre de personnes formées : nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année. Un agent ayant suivi plusieurs formations n'est comptabilisé qu'une seule fois.
- ☑ Nombre de stagiaires : total des participations à des actions de formation. Un agent ayant suivi plusieurs formations au cours de l'année est comptabilisé autant de fois qu'il a participé à des sessions.
- ☑ Nombre moyen de formations par personne formée : nombre de stagiaires divisé par le nombre de personnes formées.
- ☑ Action de formation : toute session de formation, qu'elle soit organisée en inter-entreprises (regroupant des participants de différentes structures) ou en intra-entreprise (réservée aux agents du CNG).

Le taux de réalisation du plan de formation en 2025 est de **89.5 % (85 stagiaires ayant suivi une formation sur 95 prévus)**.

Le bilan du réalisé 2025 se caractérise par :

- ⇒ Le report sur 2026 des formations liées à l'axe 5 QVT Santé et sécurité au travail. Ces formations corrélées notamment au déménagement du CNG dans les nouveaux locaux n'ont pu être effectuées sur la fin d'année, la date d'arrivée dans les nouveaux locaux ayant été décalée au 2 novembre. Ces formations sont inscrites au plan 2026 (notamment les formations habilitation électriques et sécurité incendie)
- ⇒ Le report des formations bureautiques Excel (elles n'ont pu être réalisées fin 2025 comme prévu et ont été programmées sur le premier trimestre 2026)
- ⇒ La réalisation de formations individuelles sur les thématiques juridiques et règles de gestion ou techniques spécifiques aux métiers
- ⇒ La mise en œuvre de plusieurs actions de formation en intra répondant à un besoin de formation collective émise par les départements ou à un regroupement de demandes individuelles exprimées. Elles ont notamment porté sur :
 - Le statut de la fonction publique hospitalière (DGD)
 - L'accueil téléphonique (DGPH)

- La gestion des échanges avec un public hostile (DA2C)
 - Le renforcement des compétences en synthèse écrite (DA2C / DGD)
 - La paye et gestion administrative (SG)
 - Le conseil en évolution professionnelle (DGD)
- ⇒ Une amélioration de l'indicateur relatif au nombre de personnes n'ayant pas effectué de formation sur les 3 dernières années : 22 agents avaient pu être identifiés avant la mise en œuvre du plan de formation ; ce chiffre passe à 11 après exécution du plan de formation.

Actions de formation par départements :

Départements	Durée en heures	Durée en jours	Nombre de stagiaires	Coût pédagogique en Eur TTC
DA2C	323	46	19	11 410
DG	154	22	4	11 670
DGD	328	47	23	10 370
DGPH	217	31	15	4 808
SG	488	69	24	35 203
Total général	1510	215	85	73 461

Sur la base de l'effectif présent au 31 décembre de l'année considérée 56% des agents* ont suivi une formation en 2024 (ce pourcentage était de 32% en 2024 et 36,04 % en 2023)

* : Les stagiaires ayant effectué plusieurs formations sont comptabilisés une seule fois.

Actions de formation par catégorie et sexe :

Catégorie / Sexe	Durée en heures	Durée en jours	Nombre de stagiaires	Coût pédagogique en Eur TTC
A+	343	49	6	24 100
F	168	24	4	10 260
H	175	25	2	13 840
A	435	62,5	30	29 053
F	202	29	17	12 410
H	233	33,5	13	16 643
B	732	103,5	49	20 307
F	571	81,5	38	17 199
H	161	22	11	3 109
Total	1510	215	85	73 461

Répartition des stagiaires par genre : 69% sont des femmes (51% en 2024 et 67% en 2023) et 31% sont des hommes (49% en 2024 et 33% en 2023).

Ramené à l'effectif au 31 décembre de l'année considérée : 71% des femmes ont bénéficié d'une formation (59/83) et 68% des hommes (26/38).

En annexe figure la liste des formations effectuées sur l'année 2025.

4.1.2 L'alternance / Apprentissage

Au total, 8 apprentis ont été accueillis sur 2025 par le CNG (même tendance qu'en 2024) : 5 contrats ont pris fin sur l'année et trois nouveaux contrats ont été conclus.

7 alternants ont été présents sur l'année 2024 et 5 en 2023.

La politique de recours à l'apprentissage est au cœur de la stratégie sociale du CNG, et financée par le budget dédié à la formation. En accueillant chaque année des apprentis, le CNG affirme sa volonté de participer activement à la formation des professionnels de demain par la transmission des savoir-faire. Cet engagement traduit notre responsabilité sociale en tant qu'acteur du service public en contribuant à l'insertion professionnelle des jeunes.

En tant qu'établissement public à caractère administratif, le CNG ne bénéficie pas de prise en charge des opérateurs de compétences (OPCO) et prend en charge les frais pédagogiques des établissements scolaires des alternants.

Ainsi, seuls des contrats d'apprentissage peuvent être conclus par le CNG à l'exclusion des contrats de professionnalisation.

Les crédits dédiés à l'apprentissage frais d'inscription des apprentis aux écoles) ont représenté :

2025	51 189 euros
2024	52 766 euros
2023	19 352 euros

Pour rappel les salaires versés aux apprentis ne sont pas comptabilisés dans le budget formation mais dans la masse salariale.

4.2 Le budget consacré aux actions de formation

La consommation budgétaire intervient au niveau suivant (hors dépenses relatives aux contrats d'apprentissages en cours) :

Enveloppe globale de formation (crédits effectivement consommés au titre des actions de formation)

2025	84 178 euros
2024	45 707 euros
2023	67 910 euros

Sur 2025 la consommation budgétaire tient compte également du règlement de factures correspondant à des formations réalisées en 2024 voire 2023 (10 029 euros soit 7% des dépenses) ainsi que des frais de missions (688 euros).

En revanche la consommation budgétaire n'intègre pas certaines factures correspondant à des formations réalisées en fin d'année 2025 après la clôture des comptes ou non finalisées sur 2025, et dont le règlement a été décalé sur 2026 (3 formations pour un coût de 5460 euros).

Ainsi la consommation budgétaire ne reflète pas l'exactitude des formations réalisées sur l'année 2026.

Le coût moyen de formation par stagiaire est de 864 euros (calcul effectué sur le coût pédagogique des formations réalisées en 2025, divisé par le nombre de stagiaires soit 73 461 euros / 85)

Le budget total (alternance + formations) a été consommé à plus de 96,7%

Soit : [51 189 + 84 178] / 140 000 euros

4.3 Le recours au Compte Personnel de Formation (CPF)

4.3.1 Gestion du CPF au CNG

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est accessible depuis le 1er janvier 2017 à l'ensemble des agents publics civils, qu'ils soient titulaires ou contractuels, en contrat à durée déterminée ou indéterminée. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, prise en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Le CPF permet aux agents d'acquérir des droits à la formation tout au long de leur carrière, sous forme d'un crédit d'heures. Ces heures sont mobilisables à l'initiative de l'agent, exclusivement dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, tel que : une mobilité professionnelle, une promotion ou évolution de poste, ou une reconversion.

Les actions de formation éligibles doivent viser l'obtention :

- d'un diplôme,
- d'un titre professionnel,
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- ou le développement de compétences en lien direct avec le projet professionnel.

Le Centre National de Gestion (CNG) peut assurer une prise en charge des frais pédagogiques, dans la limite d'un plafond réglementaire.

4.3.2 Utilisation du CPF sur l'année considérée

En 2025, un agent a mobilisé son CPF (aucun recours au CPF en 2024 et 2023).

Cinquième partie

Les conditions de travail

5.1 Organisation et cycle de travail

Le règlement intérieur du CNG fixe l'organisation du travail. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38h30 (7h42 par jour) sur une plage horaire de 9h à 17h30. La journée de travail comporte une pause méridienne de 48 minutes comprise entre 11h30 et 14h30 (décomptée du temps de travail effectif).

	Horaires de service théoriques	Tolérance retenue
Heure de début	9H00	8H30 - 9H30
Heure de fin	17H30	17H00 - 18H00

Travail de nuit et astreinte :

Il n'existe aucun travailleur de nuit au CNG, ni d'agents soumis aux astreintes.

5.2 Télétravail

Un total de 7 221 jours de télétravail a été posé sur 2025 par les agents du CNG présents au 31/12.

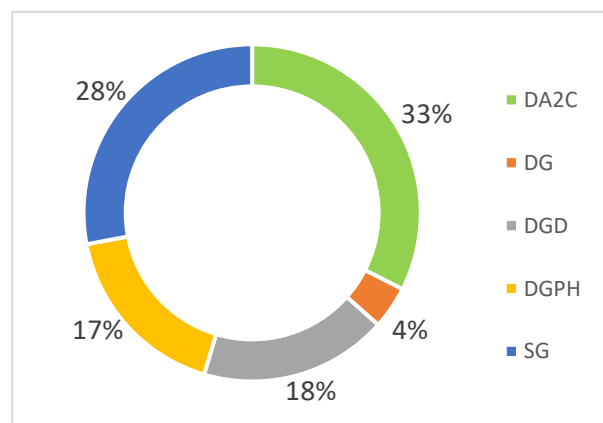
La pratique du télétravail est généralisée à l'ensemble des départements et a concerné 111 agents soit 94% de la population (sur un effectif présent de 118 agents au 31/12/2025).

La quasi-totalité des emplois du CNG sont télétravaillables à l'exception des emplois d'agent polyvalent et d'assistante de direction.

L'année 2025 a par ailleurs été marquée par une pratique du télétravail généralisée (sauf exceptions) liée à l'indisponibilité des locaux dans le cadre du déménagement.

Répartition des effectifs et jours de télétravail par départements :

	Effectifs télétravailleurs	Nombre de jours de télétravail posés
DA2C	36	2345
DG	5	295,5
DGD	21	1302,5
DGPH	22	1257,5
SG	27	2020,5
Total	111	7221



Répartition des effectifs et jours de télétravail par statut et sexe :

78 femmes ont effectué 5088.5 jours de télétravail

33 hommes ont effectué 2132.5 jours de télétravail

Statut	Femmes		Hommes		Total 2025	
	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre
Contractuel CDD	2278,5	35	938,5	14	3217	49
Contractuel CDI	1232	18	662,5	9	1894,5	27
Titulaire	1531,5	24	453,5	7	1985	31
Titulaire MAD	46,5	1	78	3	124,5	4
Total	5088,5	78	2132,5	33	7221	111

Télétravail pour raison médical :

17 salariés pratiquent le travail pour raison médicale sur l'année 2025.

Pour rappel, la mise en place du télétravail est encadrée par un protocole d'accord, négocié avec les organisations syndicales ainsi qu'un guide pratique du télétravail élaboré en 2022. Cet accord permet différents modes d'organisation :

- Le télétravail de 2 jours ouvrés par semaine et 3 jours sur le site du CNG ;
- Le télétravail de 1 jour ouvré par semaine et 4 jours sur le site du CNG ;
- Le télétravail de 18 jours flottants utilisables durant l'année ;
- Le télétravail de 1 jour fixe par semaine et 18 jours flottants utilisables durant l'année ;
- Le télétravail de 2 jours fixes par semaine et 18 jours flottants utilisables durant l'année ;
- Pour les agents nouvellement recrutés, le télétravail est possible sous la forme de 3 jours mensuels flottants utilisables chaque mois durant une période dite d'intégration fixée à 3 mois à compter de la prise de fonction.

Une indemnité forfaitaire de télétravail¹ a été mise en place conformément au décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats et à l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret no 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

Le montant global des indemnités de télétravail versées par le CNG s'est élevé à un montant de 18 617,76 euros.

Evolution du télétravail (jours posés et indemnités :

Années	Nombre de jours posés	Montant indemnités
2025	7 221	18 617,76
2024	5 715	15 760.80
2023	5 952	17 141,91

¹ L'indemnité représentant depuis le 1^{er} janvier 2023 un montant forfaitaire unitaire de 2.88 euros est plafonnée à 98 jours de télétravail par agent et par année civile

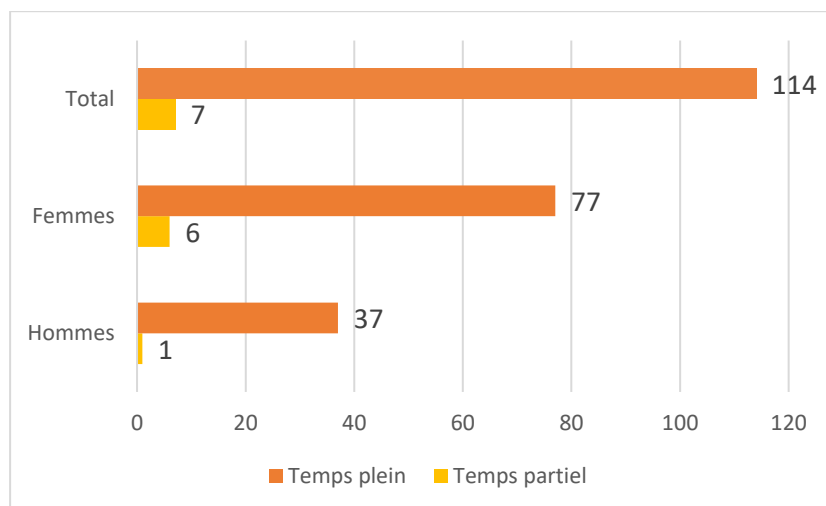
5.3 Temps plein et temps partiel

5,8% de l'effectif présent au 31/12/2025 hors alternants est à temps partiel (soit une légère diminution par rapport à 2024 : 7% et 2023 : 8,1%).

L'effectif à temps partiel représente soit 7 personnes au total :

- une personne est à 20%, une à 70% et cinq à 80% ;
- quatre relèvent de la catégorie A/A+ et trois de la catégorie B.

Répartition de l'effectif temps partiel / temps plein par sexe :



	Temps partiel	Temps plein
Hommes	1	37
Femmes	6	77
Total	7	114

5.4 Les heures excédentaires

En 2025, les heures excédentaires ont concerné 12 agents.

Répartition des heures excédentaires par sexe et catégorie :

Sexe / Catégorie	Nombre d'heures excédentaires
F	334,75
B	334,75
H	175,5
B et C	175,5
Total	510,25

5.5 Les congés (annuels et RTT)

Les agents bénéficient de 25 jours de congés annuels au prorata de la durée des service accomplis durant l'année pour les agents recrutés ou partis en cours d'année et les agents à temps partiel, et de 20 jours de RTT (dont 1 jour de solidarité décompté).

5.6 Le Compte Epargne Temps

Au 31/12/2025, 62 agents disposent d'un CET, soit 52% de l'effectif hors alternants.

Evolution du nombre de jours épargnés en CET et moyenne de jours en CET (par agent détenteur d'un CET) au 31 décembre de l'année considérée :

2025	1718 jours	27,3 jours en moyenne / agent
2024	1776 jours	30 jours en moyenne / agent
2023	1861 jours	28,2 jours en moyenne / agent

46 femmes ont un CET représentant 1142 jours au total

17 hommes ont un CET représentant 576,5 jours au total

Flux liés au CET sur l'année considérée :

85,5 jours de congés CET ont été posés par 17 agents (présents au 31/12) ; ces jours viennent en déduction des soldes. 194 jours ont été placés sur le CET par 25 agents.

Monétisation des jours de CET :

Années	Nombre de jours	Valeur de la Monétisation	Nombre d'agents
2025	33	3600	3
2024	25	2700	2
2023	142,5	13 275	13

Répartition des jours monétisés par catégorie et sexe :

Catégorie / Sexe	Nombre de jours monétisés
A	6
H	6
B	27
F	12
H	15
Total	33

5.7 Les absences (raison de santé et hors raison de santé)

En 2025, 27 agents ont déclaré des congés de maladie ordinaire (contre 34 en 2024 et 36 en 2023 et 41 en 2022), soit 44 arrêts au total et 652 jours de maladie ordinaire (852 en 2024 et 923 en 2023).

Evolution du taux d'absentéisme¹ :

2025	2.17%
2024	4.37%
2023	4%

¹ Calcul du taux d'absentéisme :

Taux d'absentéisme = (Nombre de jours calendaires d'absence / (effectifs ETPT de l'année considérée × 365)) × 100

Le tableau ci-après précise l'absentéisme par typologies d'absences :

	Nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme
Congés de maladie ordinaire	652	1,61%
Congé de longue maladie	-	-
Congé de longue durée	-	-
Accident de travail	-	-
Total maladie / AT	652	1,61%
Congés maternité (<i>incluant congés pathologique et post accouchement</i>)	207	0,51%
Total maladie / AT / maternité	859	2,23%
Congé paternité	22	0,05%
Total global absences	881	2,17%

Les tableaux ci-après présentent une répartition du nombre d'arrêts pour congés de maladie ordinaire par agent (de 1 à 4 arrêts sur l'année civile) et du nombre de jours par arrêts (de 1 jour à 152 jours consécutifs) :

Nombre d'agents	Nombres d'arrêts par agents
13 agents	1 arrêt
12 agents	2 arrêts
1 agent	3 arrêts
1 agent	4 arrêts

Durée des arrêts	Total Nombre d'arrêts	Dont nb arrêts agents en cat A	Dont nb arrêts agents en cat B/C
De 1 à 3 jours	13 arrêts	4 arrêts	9 arrêts
De 4 à 10 jours	16 arrêts	8 arrêts	8 arrêts
De 11 à 30 jours	9 arrêts	4 arrêts	4 arrêts
De 31 jours à 50 jours	5 arrêts	1 arrêt	4 arrêts
De 51 jours à 89 jours	0 arrêts		
90 jours et +	2 arrêts		2 arrêts
Total	44 arrêts	17 arrêts	27 arrêts

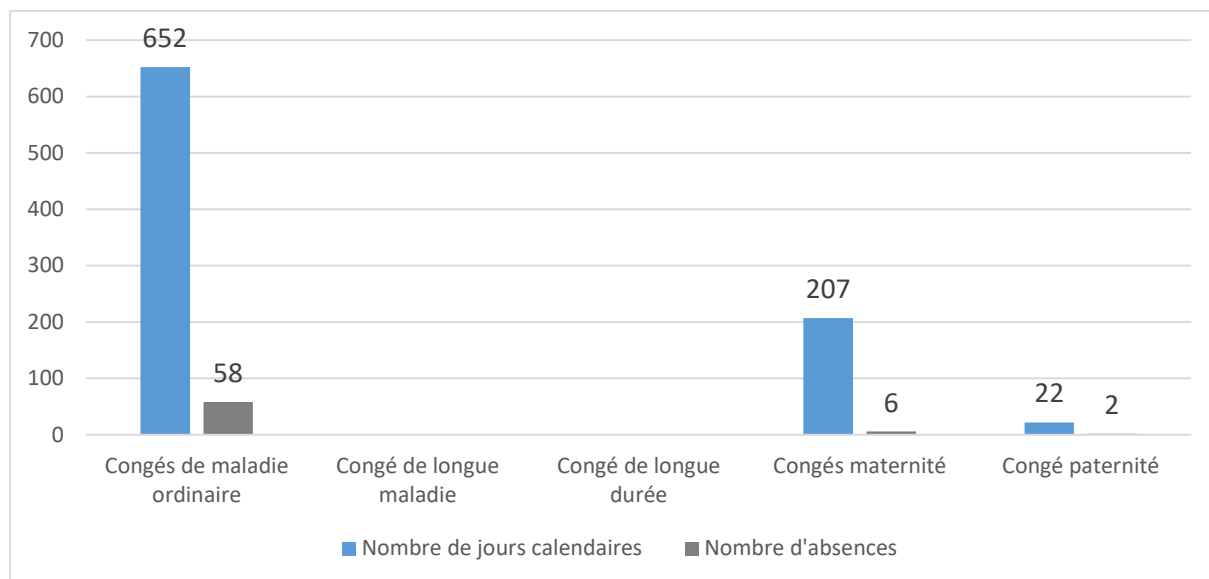
Aucun congés longue maladie et congés de longue durée sur 2025. Par comparaison, en 2024, deux congés longue maladie et un congé de longue durée étaient survenus, représentant 475 jours d'absence.

Aucune absence liée à un accident de travail ou de trajet n'est intervenue sur 2025.

Enfin, sur 2025, trois congés maternités sont survenus pour une durée de 207 jours au total (incluant la durée des absences liées à la maternité : congé maternité, congé pathologique et congé post accouchement). En 2024, 4 congés maternité étaient intervenus représentant 363 jours d'absence.

Le cumul des absences pour maladie, accident de travail, maternité et paternité représentent 881 jours (1733 jours sur 2024.)

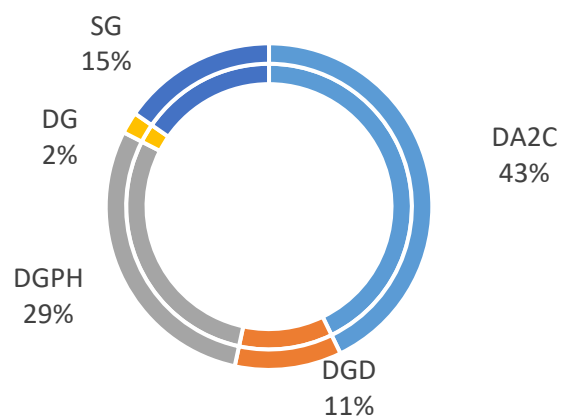
Le graphique suivant présente la répartition des absences par typologies : nombre de jours calendaires et nombre d'événements.



Répartition des absences pour congés de maladie ordinaire par département :

Le graphique ci-après présente la répartition en % du nombre de jours d'absence pour congés de maladie ordinaire par départements.

	Nombre d'agents en CMO	Nombre de jours CMO	%
DA2C	9	279	43%
DGD	6	69	11%
DGPH	7	190	29%
DG	1	14	2%
SG	4	100	15%
Total	27	652	100%



Répartition des absences pour congés de maladie ordinaire par sexe et catégorie :

Sexe / catégorie	Nombre d'agents en CMO	Nombre de jours CMO
F	21	474
A	7	112
B	14	362
H	6	178
A	3	68
B et C	3	110
Total	27	652

Sixième partie

La santé et la sécurité au travail

6.1 Les risques professionnels

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été remis à jour suite à l'emménagement dans les nouveaux locaux du CNG.

Ce document recense l'ensemble des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents afin d'identifier et prioriser les actions de prévention à mettre en œuvre.

Liste des risques identifiés :

Activité physique : Postures sédentaires / Troubles musculosquelettiques (TMS), Lombalgies
Activité physique : Postures contraignantes, Manutentions manuelles de charges
Activité physique : Travail sur écran
Chutes de hauteur
Chutes de plain-pied
Déplacements / Risques routiers
Exposition aux Agents Biologiques (bactéries, champignons, virus, parasites ...)
Risque pandémique
Bruit
Qualité de l'air intérieur
Ambiances thermiques
Ambiances lumineuses (éclairage)
Risques Electriques
Incendie
Risques liés à l'Organisation du travail : Télétravail
Risques liés à l'Organisation du travail : Travail isolé
Risques liés à l'Organisation du travail : Travail en espace partagé
Risques liés à l'Organisation du travail : Interventions d'entreprises extérieures (co-activité)
Risques liés à la conception et l'utilisation de Machines et équipements de travail
Risques de heurts, de cognements
Risques Psychosociaux

La démarche d'identification et d'évaluation des risque professionnels a conduit à mettre à jour le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

Par ailleurs un dispositif de soutien psychologique mis en place par les Ministères sociaux est accessible aux agents du CNG (cellule de psychologues joignables 24heures/24 et 7jours/7).

	2025	2024	2023
Déclaration d'accidents du travail (avec et sans arrêt) :	0	0	1
Déclaration d'accidents de trajets (avec et sans arrêt) :	5	0	0
Déclaration de maladies professionnelles :	0	0	0

Signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 135-6 du CGFP¹ : aucun

Suicides et tentatives de suicide : aucun

Signalement d'un danger grave et imminent et évocation du droit de retrait : un signalement a été effectué.

6.2 La prévention au travail

6.2.1 La médecine de prévention

Le Service Interentreprises de Santé au Travail -ACMS- assure, depuis Le 1^{er} janvier 2023, la surveillance médicale préventive des agents du CNG avec une convention pour 3 ans. L'emménagement dans les nouveaux locaux a entraîné un changement de centre de rattachement (Issy les Moulineaux).

Sur l'année 2025, 39 visites d'information et de prévention ont été réalisées (contre 77 en 2024 et 23 en 2023). Ces consultations se répartissent de la manière suivante :

Types de visites	Nombre
Visite d'Information et de Prévention	17
Embauche	16
Visite périodique	1
Visite à la demande	19
Employeur	5
Médecin du travail	10
Salarié/Agent	4
Visite de reprise	2
Maladie non-professionnelle	2
Visite de pré-reprise	1
Salarié/Agent	1
Total général	39

Aucune visite n'a été organisée dans le cadre du suivi de carrière (il s'agit notamment des visites de mi-carrière et des visites de fin de carrière²).

¹ Il s'agit des signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation

² La visite médicale de mi carrière est une visite de prévention organisée dans l'année civile où le salarié atteint l'âge de 45 ans au plus tard (ou dans les deux années précédant le 45ème anniversaire). La visite médicale de fin de carrière est organisée pour les travailleurs bénéficiant ayant bénéficié d'un suivi médical renforcé au cours de leur carrière professionnelle avant leur départ à la retraite.

Au cours de ces visites 17 préconisations médicales ont été formulées concernant 14 agents (15 préconisations d'aménagements horaires pouvant inclure du télétravail, une préconisation d'aménagement ergonomique du poste de travail et une préconisation de reclassement professionnel.

Reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions : aucun reclassement au cours de l'année.

6.2.2 Les acteurs de la prévention

Les membres élus représentant le personnel au sein du Conseil Social d'Administration ont pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels, protection de la santé physique et mentale des agents et à l'amélioration des conditions de travail.

Par ailleurs, conformément aux obligations prévues par le Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, notamment les articles R.4227-28 à R.4227-39 relatifs à la prévention incendie et à l'évacuation, ainsi que les articles R.4224-15 et R.4224-16 relatifs aux premiers secours, le CNG s'appuie sur plusieurs agents formés et dûment désignés afin d'assurer des missions de prévention et d'intervention en situation d'urgence.

À ce titre, sont identifiés :

- 11 guides-files et serres-files, chargés d'organiser et de sécuriser l'évacuation des locaux ;
- une assistante de prévention, participant à la mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels ;
- un responsable sécurité, en charge de la coordination des dispositifs de sécurité.

Septième partie

Le dialogue social

Le dialogue social s'opère avec les organisations syndicales représentatives au sein du CNG et les représentants du personnel.

7.1 Le Comité Social d'Administration (CSA)

Le comité social d'administration (CSA) est l'instance chargée de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail. Il examine notamment les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Le CSA s'est réuni à sept reprises en 2025 : le 11 février, le 6 mars (séance extraordinaire), le 29 avril, le 19 mai (suite avis unanimement négatif de la séance du 29 avril 2025), le 20 juin, le 23 juin 2025 (Séance de reconvoction suite à l'absence de quorum lors de la séance du 20 juin 2025), le 20 novembre 2025.

Les ordres du jour de ces réunions sont détaillés ci-dessous :

Date de la séance	Points à l'ordre du jour
11 février 2025	1) Avis sur le projet de relocalisation du CNG
6 mars 2025 (CSA extraordinaire)	Information et traitement d'un danger grave et imminent déposé le 28 février 2025
29 avril 2025	1) Approbation du procès-verbal du CSA extraordinaire du 06 mars 2025 2) Approbation du plan de formation de l'année 2025 3) Approbation du projet de réorganisation des secteurs chargés des Ressources Humaines et des Finances, Affaires générales (Secrétariat général) 4) Approbation du projet de réorganisation du Département chargé de la Gestion des Praticiens Hospitaliers (DGPH) 5) Questions diverses
19 mai 2025 (suite avis unanimement négatif de la séance du 29 avril 2025)	1) Approbation du projet de réorganisation du Département chargé de la Gestion des Praticiens Hospitaliers (DGPH)
20 juin 2025 (absence de quorum)	1) Approbation des procès-verbaux : a. CSA supplémentaire du 11 février 2025 b. CSA extraordinaire du 06 mars 2025

	2) Présentation du rapport social unique 2024 – approbation 3) Présentation du rapport du service de santé au travail (2024) – approbation 4) Information sur la tarification de la restauration collective dans le cadre de la relocalisation 5) Revue de la liste des représentants du personnel siégeant dans les instances du CNG (CSA et CCP) suite aux départs de certains d’entre eux 6) Questions diverses
23 juin 2025 (Séance de reconvoction suite à l’absence de quorum lors de la séance du 20/06/2025)	1) Approbation des procès-verbaux : a. CSA supplémentaire du 11 février 2025 b. CSA extraordinaire du 06 mars 2025 2) Présentation du rapport social unique 2024 – approbation 3) Présentation du rapport du service de santé au travail (2024) – approbation 4) Information sur la tarification de la restauration collective dans le cadre de la relocalisation 5) Revue de la liste des représentants du personnel siégeant dans les instances du CNG (CSA et CCP) suite aux départs de certains d’entre eux 6) Questions diverses
20 novembre 2025	1) Approbation des procès-verbaux : Séance extraordinaire du 06 mars 2025 Séance ordinaire du 29 avril 2025 Séance du 19 mai 2025 (vote unanimement négatif) Séance de reconvoction du 23 juin 2025 (suite à l’absence de quorum du 26 juin 2025) 2) Modalités de mise à jour du DUERP du CNG dans les nouveaux locaux (information) 3) Point d’information sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CNG (données résultats 2024) 1 4) Programmation des travaux du CSA pour 2026 5) Question générale sur les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaires 6) Questions diverses

7.2 La représentativité syndicale

Deux organisations syndicales sont représentatives au niveau du CNG :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA).

Répartition des sièges titulaires obtenus par organisation syndicale suite aux élections du 8 décembre 2022 (les représentants du personnel titulaires ont un nombre égal de suppléants) :

	CFDT	UNSA	Total
CSA	1	4	5

Moyens mis à disposition des organisation syndicales :

Les organisations syndicales disposent d'un local sur site qui leur est réservé (bureau au 4^{ème} étage), et d'heures de délégation sur leur temps de travail, qui restent cependant à préciser avec elles.

7.3 Les négociations engagées

Le dialogue social repose notamment sur des échanges formalisés lors de réunions dédiées (réunions de dialogue social ou groupes techniques), organisées à rythme régulier. Sur 2025, 10 réunions à ce titre ont eu lieu (le 9 janvier, le 13 février, le 7 mars, le 6 mai, le 20 mai, le 3 juin, le 22 juillet, le 16 septembre, le 9 octobre, le 13 novembre).

Par ailleurs :

Aucune demande n'a été formulée par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon l'article 8 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Aucun accord n'a été conclu et signé majoritairement au cours de l'année au sens de l'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

7.4 Les recours formés auprès des commissions paritaires

Aucun recours n'a été formé sur l'année considérée.

7.5 Grève

Nombre de dates recensées pour faits de grève sur l'année considérée : 6 jours.

Huitième partie

L'action sociale

8.1 L'aide aux personnes en difficulté

L'aide aux personnes en difficulté est constituée de deux dispositifs, l'allocation enfant handicapé et l'aide sociale exceptionnelle :

- L'allocation enfant handicapé
- L'aide aux personnes en difficulté, qui a vocation à aider les agents du CNG victime d'un accident de la vie.

Evolution des montants versés au titre de l'aide aux personnes en difficulté :

	2025		2024		2023	
	Montants	Nbre de bénéficiaires	Montants	Nbre de bénéficiaires	Montants	Nbre de bénéficiaires
Allocation enfant handicapé	4 392 Eur	2	2 196 Eur	2	2 739 Eur	
Aide aux personnes en difficulté	2 000 Eur	2	750 Eur	4	1 400 Eur	

La commission des aides s'est réunie à trois reprises sur 2025 (23 janvier, 19 février, 3 septembre).

8.2 Les prestations sociales

Elles se décomposent comme suit sur l'année 2025 :

- Participation du CNG aux frais de garde des enfants : 3 760 euros (5 600 euros sur l'exercice 2023/24 et 2 385 euros en 2023). Cette participation concerne quatre agents ;
- Spectacle de Noël pour les enfants des agents (de 3 à 11 ans) organisé par le ministère pour un coût de 720 euros (17 enfants et 13 adultes bénéficiaires) ;
- Chèques cadeau pour les enfants du personnel (enfants âgés de 16 ans au plus) : 55 enfants ont bénéficié de chèques cadeaux pour un montant de 2 600 euros à l'occasion des fêtes de fin d'année (2 560 euros en 2024 et 3 809 euros en 2023) ;
- Chèques cadeaux pour le personnel pour un montant de 4 840 euros pour 121 bénéficiaires à l'occasion des fêtes de fin d'année (les années précédentes des coffrets cadeaux avaient été offerts représentant 5 980 euros en 2024 et 5 000 euros en 2023).

8.3 La restauration collective

Une offre de restauration est à la disposition de salariés du CNG :

- Dans les anciens locaux : accès à deux RIE ainsi qu'à une prestation de commandes de plats livrés sur le lieu de travail.
- Depuis l'emménagement dans les nouveaux locaux : accès à un RIE ainsi qu'à une offre cafétéria.

A noter : la convention avec le RIE de la préfecture sur le site du Ponant est toujours en vigueur laissant une alternative complémentaire de restauration aux salariés.

Le CNG « subventionne » une partie du coût du repas des agents. La prise en charge varie selon la rémunération de l'agent. Cinq tranches sont ainsi définies. A noter : dans le cadre de son installation dans les nouveaux locaux, le CNG a pris en charge, à titre exceptionnel et temporaire, l'intégralité des frais d'admission (droits d'entrée) pour les mois de novembre et décembre 2025 ; cette prise en charge temporaire a été autorisée par une délibération du conseil d'administration.

Le tableau ci-dessous détaille les modalités de subventionnement :

Tranches de rémunération brute mensuelle (hors SFT)	Taux subventionné sur le droit d'entrée	Taux subventionné sur les denrées	Plafond subvention denrées (Euros)
CNG GROUPE 1 SALARIE < = 2358.04 €	100%	30%	1,03
CNG GROUPE 2 SALARIE > 2358.04 € < = 3383.24 €	100%	25%	0,82
CNG GROUPE 3 SALARIE > 3383.24 € < = 4408.50 €	90%	15%	0,51
CNG GROUPE 4 SALARIE > 4408.50 € < = 5433.73 €	80%	0%	0
CNG GROUPE 5 SALARIE > 5433.73 €	70%	0%	0

Evolution de la subvention versée par le CNG au titre de la restauration collective :

2025	57 789 euros
2024	52 590 euros
2023	50 936 euros

8.4 La mutuelle

Depuis le 1^{er} janvier 2022, dans la Fonction Publique d'État, une participation employeur de 15 euros brut par mois est versée à tous les agents ayant souscrit une complémentaire santé solidaire et responsable. Les agents du CNG bénéficient de ces dispositions. La participation employeur du CNG au titre de la mutuelle des agents s'est élevée à un montant de 13 950 euros en 2025 (12 105 euros en 2024 et 13 215 euros en 2023).

Par ailleurs, la réforme de la Protection Sociale Complémentaire a été initiée par la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la Fonction publique et précisée par l'ordonnance adoptée en Conseil des ministres le 17 février 2021. Elle a pour but de rendre obligatoire la participation des employeurs

publics à la complémentaire santé des agents et contractuels de la Fonction publique à hauteur de 50% au minimum. A ce titre, depuis le 1^{er} janvier 2026, un nouveau contrat collectif santé obligatoire a été mis en place par le Ministère de la Santé, des Solidarités et du Travail. La MGAS a été retenue pour assurer la gestion de ce nouveau dispositif.

En parallèle, depuis le 1^{er} janvier 2026, un contrat collectif de prévoyance à adhésion facultative est proposé aux agents afin de compléter l'indemnisation versée, par l'administration employeur et éventuellement par la CPAM, en cas de maladie, d'invalidité ou de décès. Ce contrat prévoit une participation employeur à hauteur de 7 euros par mois.

8.5 L'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

8.5.1 Inclusion des personnes en situation de handicap

Conformément aux dispositions de l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique (anciennement article L. 323-2 du code du travail pour le secteur privé), les employeurs publics sont tenus d'employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap au sein de leurs effectifs, à temps plein ou à temps partiel. Sont concernés les bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis à l'article L. 131-8 du CGFP, en référence à l'article L. 5212-13 du code du travail.

À défaut de satisfaire cette obligation, l'établissement est redevable d'une contribution annuelle au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) créé par la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Le CNG, signataire de la charte des employeurs publics en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, poursuit son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

En 2025 le CNG a pleinement satisfait à son obligation d'emploi et n'a donc pas eu à verser de contribution au FIPHFP.

Evolution des taux d'emplois direct de personnes en situation de handicap :

2025	5,22%
2024	7,02%
2023	7,92%

Répartition des personnes en situation de handicap par sexe, statut et catégorie :

Nombre d'agents	
Femmes	6
Catégories B	6
CONTRACTUEL CDD	2
CONTRACTUEL CDI	1
Fonctionnaire	3
Hommes	0
Total	6

Répartition des personnes en situation de handicap par sexe et tranches d'âge :

Nombre d'agents	
Femmes	6
30-39	1
40-49	2
50-59	1
60-75	2
Hommes	0
Total général	6

8.5.2 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Cette question est notamment traitée dans le cadre de l'index égalité¹ qui s'impose désormais aux employeurs publics.

Compte tenu de la forte représentation des femmes au sein de sa structure (68,6 % en 2025), l'établissement est attentif à une représentation équilibrée entre femmes et hommes, ainsi qu'à la promotion de l'égalité professionnelle.

¹ Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Neuvième partie

La discipline

8.6 Sanctions disciplinaires

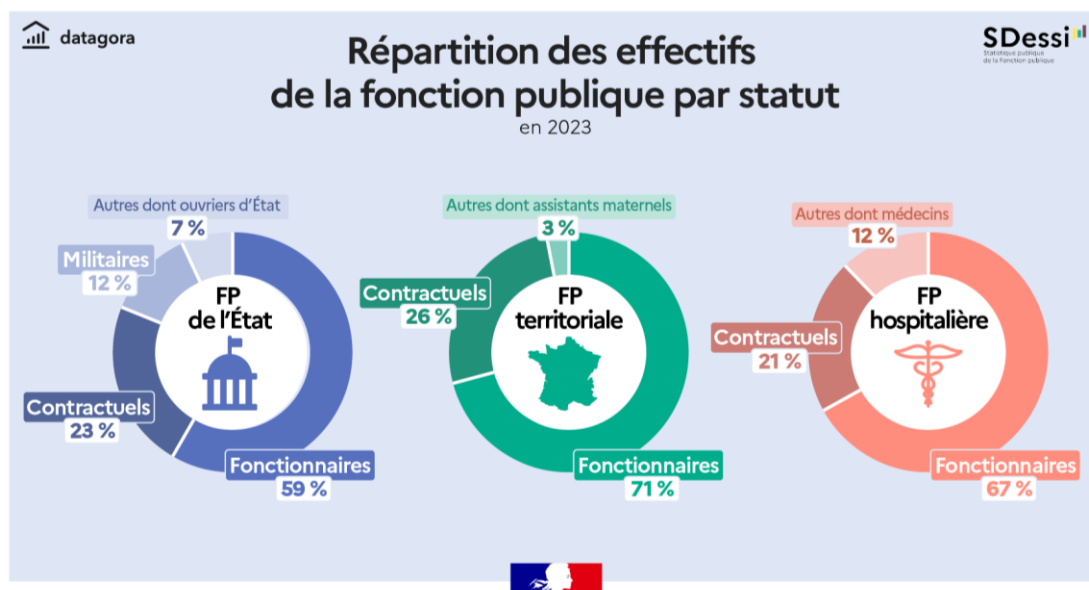
Deux sanctions disciplinaires sont intervenues sur 2025. Elles ont été prononcées en Commission Consultative Paritaire (CCP) des 18 décembre 2024 et 6 mai 2025.

ANNEXES

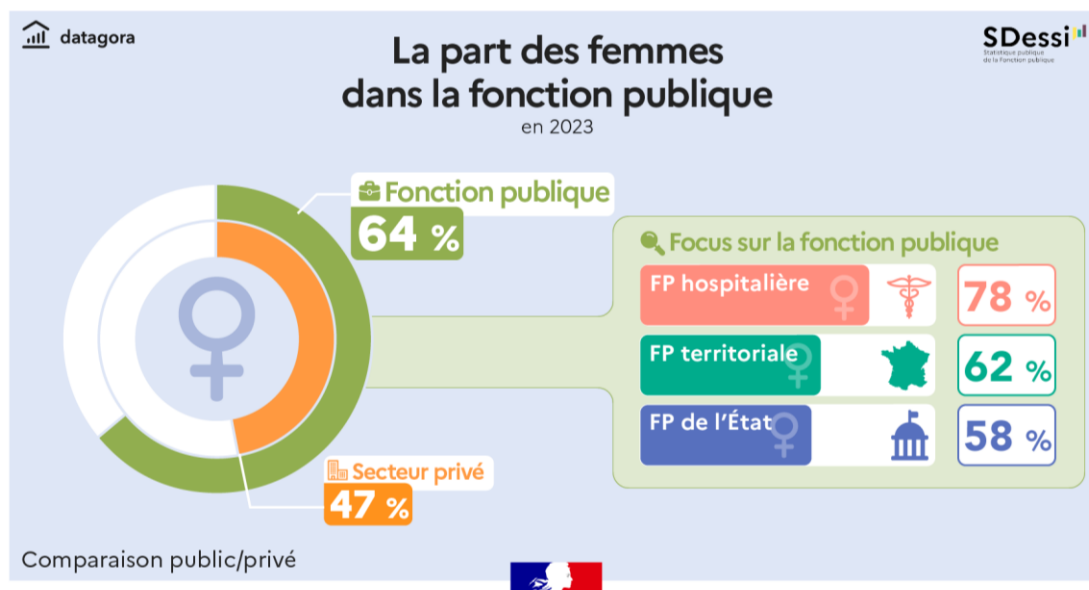
Source : direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2025 (publiée le 23/10/2025)

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport-annuel/infographies_raefp_2025.zip

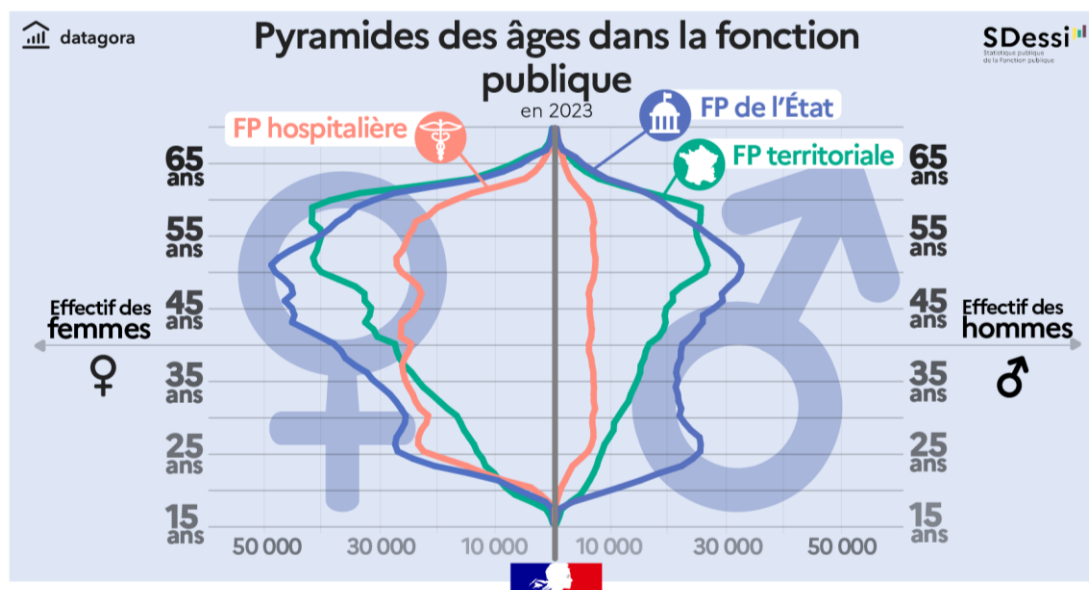
1.1.2.1 - Répartition par statut



1.1.2.2 - Répartition par genre



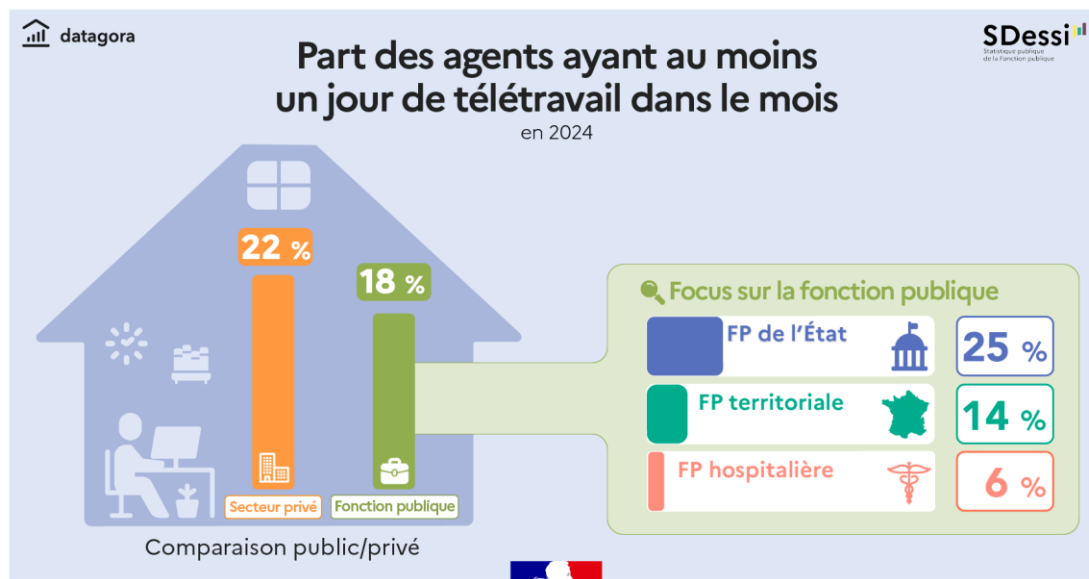
1.1.2.4 – Pyramide des âges



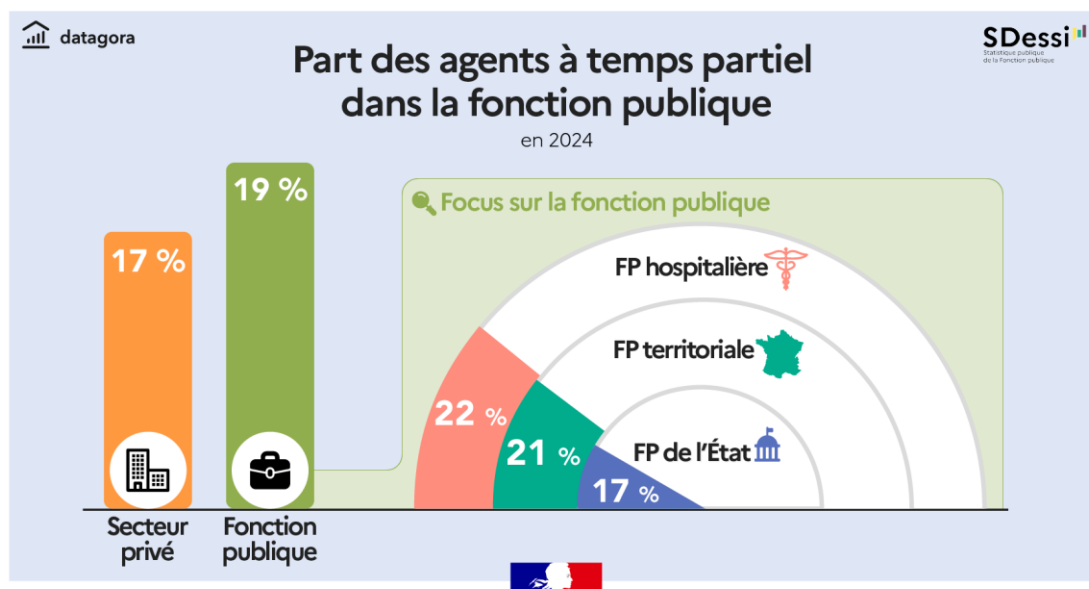
4.1 – Nombre d'agents formés et de jours de formation



5.2 – Télétravail



5.3 – Temps plein et temps partiel



1.3 – Annexe 1 du CRPM :

Annexe 1 : Tableau de classement des familles de métiers en catégories et niveaux

Niveaux d'emplois	Emplois
<u>Catégorie 1</u>	
Niveau 1	Directeur Général adjoint
Niveau 2	Chef de département Conseiller technique, conseiller médical
Niveau 3	Adjoint au chef de département Chef de pôle chargé de la qualité, du contrôle interne, du contrôle de gestion et des études statistiques
<u>Catégorie 2</u>	
Niveau 1	Chef de bureau Conseiller développement Responsable du système d'information
Niveau 2	Adjoint au chef de bureau Responsable affaires générales Chargé de mission / études Contrôleur de gestion Gestionnaire ressources humaines (A) Juriste Informaticien (chef de projet, infrastructure, chef de projet web) Responsable d'application Responsable communication Statisticien-démographe
<u>Catégorie 3</u>	Chargé de gestion comptable et budgétaire Chargé du pilotage paie Assistant de direction Gestionnaire budgétaire Gestionnaire ressources humaines (B) Logisticien Technicien informatique
<u>Catégorie 4</u>	Assistant
<u>Catégorie 5</u>	Agent polyvalent / Chauffeur

4.1 – Liste des formations effectuées sur l’année 2025 :

(Une ligne par stagiaire)

Intitulé Stage	Modalités	Prestataire / Organisme	Déptmpt Stagiaire	Sexe	Cat.	Cout réalisé	Durée Jours	Durée Heures
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	F	B	338,76	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	H	B	338,77	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	F	B	338,77	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	F	B	338,77	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	H	B	338,77	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	F	B	338,77	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	F	B	338,77	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	F	B	338,77	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	F	B	338,77	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	F	A	338,77	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	F	A	338,77	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	F	A	338,77	2	14
Accueil téléphonique	INTRA	GERESO	DGPH	F	B	338,77	2	14
Animer des groupes de codéveloppement professionnel et managérial		CECODEV	DA2C	H	A	2500,00	6	42
Certification Golden Personnalité Profiler		KRESKO SOLUTIONS	DA2C	H	A	2500,00	5	35,5
Comprendre le système et les politiques de santé		SCIENCES PO	DG	F	A	2450,00	2	14
Comptabilité budgétaire : Budget initial et rectificatif, Dépenses, Recettes		ELAP	SG	F	B	1920,00	2	14
Concevoir et animer un programme de mentorat		LE PATIO FORMATION	DA2C	F	A	895,00	3	21
Contrôle Interne Budgétaire des Organismes Publics		IGPDE	SG	H	A	422,00	1	7
Ecoute active / Outils de psychologie et techniques d'écoute		COMUNDI	DGD	F	A	1560,00	1	7
EKSAE SIRH : Gérer les dossiers administratifs, la maladie et générer un bulletin de paye	INTRA	EKSAE	SG	F	B	750,00	3,5	24,5
EKSAE SIRH : Gérer les dossiers administratifs, la maladie et générer un bulletin de paye	INTRA	EKSAE	SG	F	B	750,00	3,5	24,5
EKSAE SIRH : Gérer les dossiers administratifs, la maladie et générer un bulletin de paye	INTRA	EKSAE	SG	F	B	750,00	3,5	24,5
EKSAE SIRH : Gérer les dossiers administratifs, la maladie et générer un bulletin de paye	INTRA	EKSAE	SG	H	A	750,00	3,5	24,5
Fondamentaux du Contrôle interne Budgétaire et Comptable CIB 8900		IGPDE	SG	H	A	0,00	1	7
Fondamentaux du management		CAMPUS MANAGERIAL	DGD	F	A	0,00		
Fondamentaux du management		CAMPUS MANAGERIAL	SG	H	A	0,00	4	26

Formation QlikSense et Talend EOS-BI		ACCENTURE / OCTO TECHNOLOGY	SG	H	A	4950,00	3	21
Gérer les échanges avec un public hostile	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	393,60	2	14
Gérer les échanges avec un public hostile	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	393,60	2	14
Gérer les échanges avec un public hostile	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	393,60	2	14
Gérer les échanges avec un public hostile	INTRA	CEGOS	SG	H	A	393,60	2	14
Gérer les échanges avec un public hostile	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	393,60	2	14
Gérer les échanges avec un public hostile	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	393,60	2	14
Gérer les échanges avec un public hostile	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	393,60	2	14
Gérer les échanges avec un public hostile	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	393,60	2	14
Gérer les échanges avec un public hostile	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	393,60	2	14
GitLab CI/CD, maîtriser la gestion du cycle de vie de vos développements logiciels de l'intégration continue au déploiement continu		ORSYS	SG	H	A	1509,84	3	21
Homologation de la sécurité - Référentiel Général de Sécurité (RGS) 2.0		CEGOS	SG	H	A	1384,80	2	14
Hôpital Parcours plus Energies		EHESP	SG	H	A+	12800,00	21	147
Intelligence artificielle générative, de ChatGPT à MultiGPT		ORSYS	SG	F	A	1386,72	2	14
Intelligence relationnelle		CAMPUS MANAGERIAL	DGD	H	B	0,00	2	14
Intelligence relationnelle		CAMPUS MANAGERIAL	DGD	F	A	0,00	2	14
Introduction à la sécurité informatique		ORSYS	SG	H	B	628,56	1	14
Le conseil en évolution professionnelle	INTRA	CNEH	DGD	F	A+	1040,00	4	28
Le conseil en évolution professionnelle	INTRA	CNEH	DGD	H	A+	1040,00	4	28
Le conseil en évolution professionnelle	INTRA	CNEH	DG	F	A+	1040,00	4	28
Le conseil en évolution professionnelle	INTRA	CNEH	DGD	F	B	1040,00	4	28
Le conseil en évolution professionnelle	INTRA	CNEH	DG	F	A+	1040,00	4	28
Leadership du chef de projet		CEGOS	SG	H	A	1051,20	2	14
Les IJSS Maladie Maternité Paternité AT		CEGAPE	SG	F	B	750,00	1	7
Les Rencontres Rh de la santé 2025		FEDERATION HOSPITALIERE DE FRANCE	DGD	F	A	470,00	1	7
Médiation des relations professionnelles en établissement public de santé, social, médico-social		EHESP	DG	F	A+	7140,00	12	84
Participer à une équipe projet		CAMPUS MANAGERIAL	DGD	F	A	0,00	1	6
Piloter une équipe projet (niveau avancé)		CAMPUS MANAGERIAL	SG	H	B	0,00	2	14
Positionnement DSI et refonte du schéma directeur		ORSYS	SG	F	A	1289,52	2	14
Préparation en ligne concours INSP		IGPDE	SG	H	A	467,00		
PRINCE2® 7th Edition, Foundation, certification		ORSYS	DGPH	H	B	0,00	3	21

R initiation		CEPE ENSAE ENSAI	SG	F	A	910,00	2	14
R initiation		CEPE ENSAE ENSAI	SG	F	A	910,00	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	295,80	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DGD	F	B	295,80	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DGD	F	B	295,80	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	295,80	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DGD	F	B	295,80	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	295,80	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	295,80	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DA2C	H	B	295,80	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DGD	H	B	295,80	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	295,80	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	295,80	2	14
Renforcer ses compétences en synthèse écrite	INTRA	CEGOS	DA2C	F	B	295,80	2	14
Salon Viva Tech		VIVATECH	SG	H	A	715,00	1	7
Salon Viva Tech		VIVATECH	SG	F	A	715,00	1	7
Statut de la fonction publique hospitalière	INTRA	GERESO	DGD	F	B	403,60	2	14
Statut de la fonction publique hospitalière	INTRA	GERESO	DGD	F	B	403,64	2	14
Statut de la fonction publique hospitalière	INTRA	GERESO	DGD	F	A	403,64	2	14
Statut de la fonction publique hospitalière	INTRA	GERESO	DGD	F	B	403,64	2	14
Statut de la fonction publique hospitalière	INTRA	GERESO	DGD	F	B	403,64	2	14
Statut de la fonction publique hospitalière	INTRA	GERESO	DGD	H	B	403,64	2	14
Statut de la fonction publique hospitalière	INTRA	GERESO	DGD	F	A	403,64	2	14
Statut de la fonction publique hospitalière	INTRA	GERESO	DGD	H	B	403,64	2	14
Statut de la fonction publique hospitalière	INTRA	GERESO	DGD	H	B	403,64	2	14
Statut de la fonction publique hospitalière	INTRA	GERESO	DGD	F	B	403,64	2	14



Centre National de Gestion
86 Rue Henry Farman
92130 Issy-les-Moulineaux
www.cng.sante.fr