

Rapport social unique 2023 Personnels du Centre national de gestion (CNG)

version au 22/10/2024

SOMMAIRE

Introduction	4
Première partie : LES EFFECTIFS	5
1.1. Plafond d'emplois	5
1.1.1. ETP et ETPT	5
1.1.2. Répartition des agents du CNG.....	6
1.1.2.1. Répartition par statut.....	6
1.1.2.2 Répartition par catégories des agents.....	7
1.1.2.3 Répartition par genre.....	8
1.1.2.4 Origine des effectifs.....	9
1.1.2.5 Répartition statutaire des effectifs attention mise en page	10
1.1.2.6 Pyramide des âges.....	11
1.2 Le cadre de référence par métier (CRPM)	13
Deuxième partie : LE RECRUTEMENT.....	15
2.2 Les enjeux du recrutement	16
2.3 Vers une marque employeur	16
2.4 Le processus de recrutement du CNG.....	16
2.5 Analyse par catégorie de personnel recruté.....	17
2.5.1 Les fonctionnaires recrutés sur un emploi permanent	17
2.5.2 Les contractuels recrutés sur un emploi permanent.....	18
2.5.3 Les contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent.....	18
2.5.4 Le personnel intérimaire.....	19
Troisième partie : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LA REMUNERATION	20
PARCOURS PROFESSIONNELS	20
3.1 Avancement de grade et promotion interne	20
3.1.1 L'avancement par grade	20
3.1.1.1 Fonctionnaires.....	20
3.1.1.2 Agents du CRPM	20
3.1.2 La promotion interne	21
3.2 La mobilité.....	21
3.2.1 Mobilité interne	21
3.2.2 Mobilité externe.....	21
3.3 La rémunération	21
3.3.1 La masse salariale du CNG	21
3.3.2 Répartition des rémunérations.....	23

Quatrième partie : LA FORMATION	25
4.1 Nombre d'agents formés et nombre de jours de formation	25
4.1.1 Indicateurs généraux.....	25
4.1.2 Actions de formation par genre	26
4.2 Le budget de la formation	27
4.3 Recours au Compte Personnel de Formation (CPF)	28
4.3.1 Gestion du CPF au CNG	28
4.3.2 L'utilisation du CPF en 2023	28
Cinquième partie : LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	29
5.1 Organisation et cycle de travail	29
5.2 Télétravail.....	29
5.3 Temps plein et temps partiel.....	30
5.4 Les congés (annuel et RTT)	30
5.5 Le CET	30
5.6 Les absences (raison de santé et hors raison de santé).....	31
Sixième partie : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	32
6.1 Les risques professionnels.....	32
6.2 Le dispositif RPS au CNG	33
6.3 La prévention au travail	33
6.3.1 Les acteurs de la prévention	33
6.3.2 Les actions de prévention.....	33
6.3.3 La vaccination contre la grippe saisonnière	34
6.3.4 La médecine de prévention.....	34
Septième partie : LE DIALOGUE SOCIAL	35
7.1 Comité Social d'Administration (CSA).....	35
7.2 Les moyens accordés aux organisations syndicales.....	38
7.2 Les négociations engagées	38
7.3 Les recours formés auprès des commissions paritaires	38
7.4 Grève	38
Huitième partie : L'ACTION SOCIALE	39
8.1 L'aide aux professionnels en difficulté ou en demande d'appui.....	39
8.2 Les prestations sociales	39
8.3 La restauration collective.....	39
8.4 La mutuelle	40
8.5 Les autres actions du CNG	40
8.6 L'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la politique relative aux situations de handicap.	40

Introduction

Le contenu du rapport social unique (RSU) résulte de la fusion des instances de dialogue social intervenue en 2019. Il a vocation à regrouper, pour chaque comité social d'administration (CSA), les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Le rapport social unique doit servir de support au dialogue social de l'établissement. Pour le CNG ce rapport a été constitué pour la première fois en 2023, portant sur les données 2022. Le présent rapport porte sur les données de l'année 2023. Il fait l'objet d'une consultation au CSA du 22 novembre 2024.

Le rapport de cette année s'est attaché à maintenir l'approche méthodologique retenue dans le rapport précédent afin de faciliter les comparaisons dans chaque thématique. La qualité de ce rapport mais aussi des prochains, implique une mobilisation importante des équipes du secrétariat général, notamment pour sécuriser la qualité des données RH compilées sur plusieurs années. Ce sujet s'inscrit dans un objectif transversal, au long court, de sécurisation des datas dont le CNG a la responsabilité, tant pour les corps gérés que les personnels de l'établissement.

L'année 2023 a constitué une année charnière, préparatoire à l'intégration de nouvelles missions dans chacun des départements du CNG. Elle a concomitamment connu une évolution de nos effectifs et de la structure d'emplois décrite dans ce rapport. Un travail doit être engagé en 2024 sur les dispositifs d'accueil, d'intégration, d'accompagnement et de formation des professionnels pour poursuivre les évolutions qui sont attendues de nos équipes

Première partie : LES EFFECTIFS

1.1. Plafond d'emplois

1.1.1. ETP et ETPT

A l'occasion du Conseil d'Administration du 6 décembre 2023 et à l'issue du dialogue de gestion 2023, le plafond d'emploi du CNG a pu être réévalué à 112 emplois sous plafond et à deux emplois supplémentaires hors plafond, pour mieux répondre aux besoins liés aux nouvelles missions confiées et à ceux liés à la préparation des élections professionnelles des praticiens hospitaliers. Les deux emplois accordés sous plafond ont été destinés à répondre à la montée en charge de la R2C.

Le CNG a par ailleurs sensiblement amélioré la saturation de son plafond d'emploi grâce à une politique de recrutement active, avec **103,9 ETP travaillés au 31 décembre 2023, contre 103,4 ETP au 31 décembre 2022**. L'enveloppe budgétaire relative à ces dépenses a été consommée à hauteur de 98,35%.

Ce résultat est lié à plusieurs dynamiques :

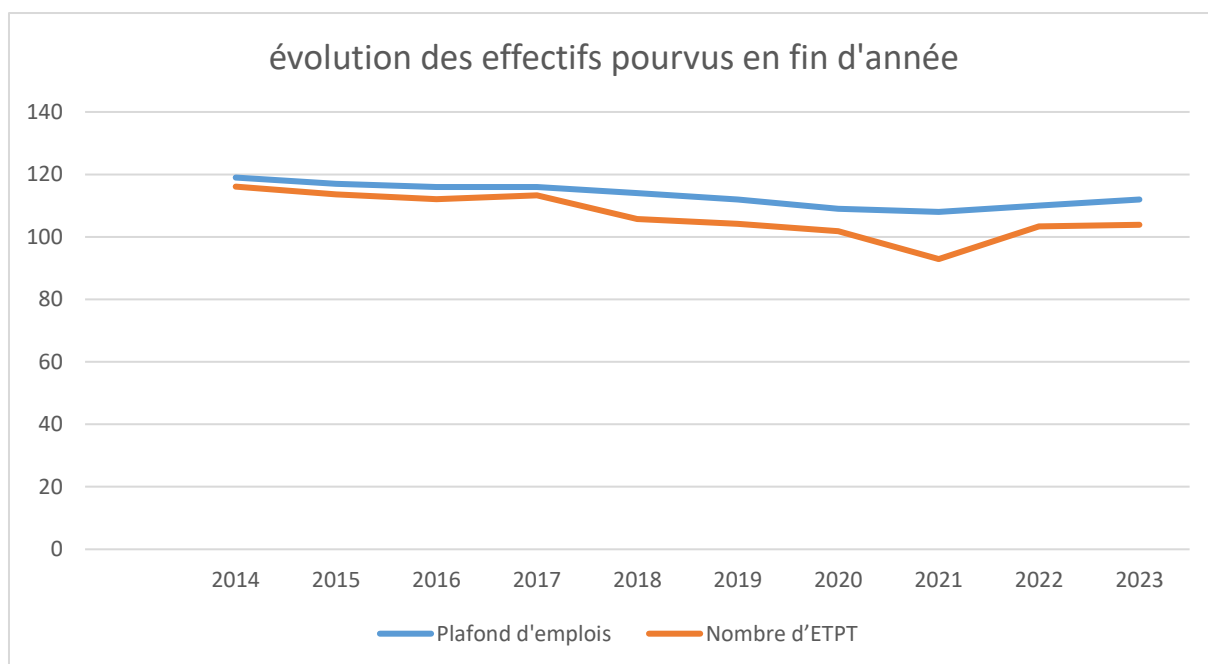
- Un turn-over qui demeure élevé (légèrement inférieur à 20%).
- Des délais de vacance par poste vacant estimés à 51,3 mois en tout, soit environ 4 mois en moyenne sur l'année 2023,
- Une hausse sensible de la masse salariale du fait du versement en décembre 2023 de l'indemnité de résidence pour les agents du CNG¹.

Le suivi des recrutements en lien avec les départements métier, a été poursuivi en 2023 (diversification des sources de publication des fiches de poste, création d'une page employeur sur Profil public et travail autour de la marque employeur).

Nombre d'ETP au 31 décembre

Année	Plafond d'emplois	Nombre d'ETPT	Taux d'exécution	ETP
2014	119	116,1	97,60%	
2015	117	113,6	97,10%	
2016	116	112,1	96,60%	
2017	116	113,3	97,70%	
2018	114	105,7	92,70%	
2019	112	104,2	93,00%	
2020	109	101,8	93,40%	
2021	108	92,9	86,10%	
2022	110	103,4	94%	
2023	112	103,9	92,76%	

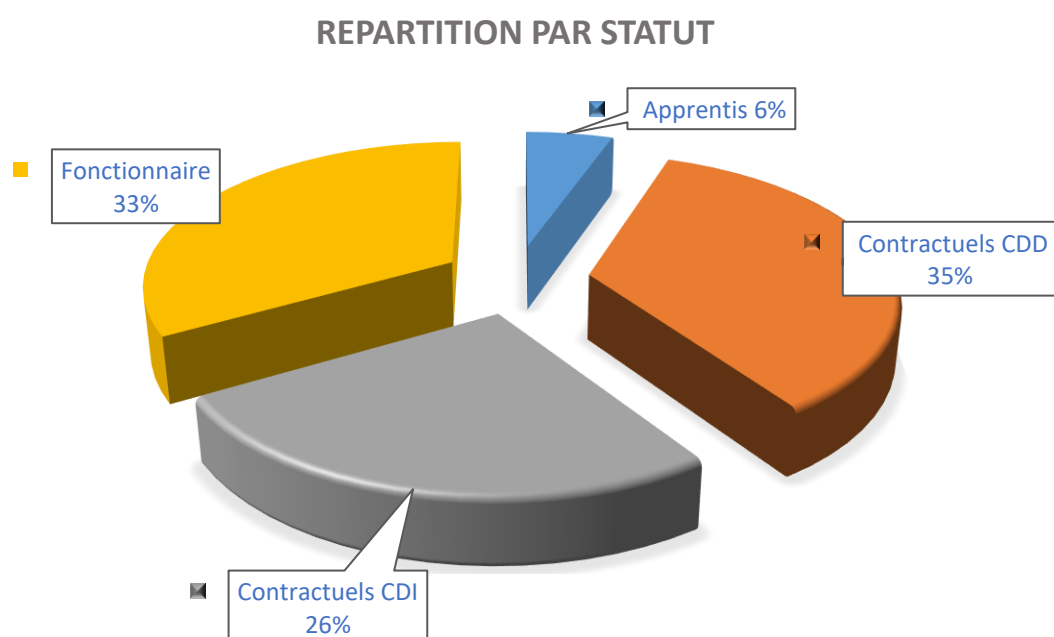
¹ Environ 200 000 euros ont ainsi été versés aux agents bénéficiaires dans le cadre d'une régularisation sur quatre ans.



1.1.2. Répartition des agents du CNG

1.1.2.1. Répartition par statut

Au 31 décembre 2023, le CNG comptabilise un effectif réel de 111 agents, soit 107 ETP (104,1 ETPT sur décembre), dont 6 agents en contrat d'apprentissage.

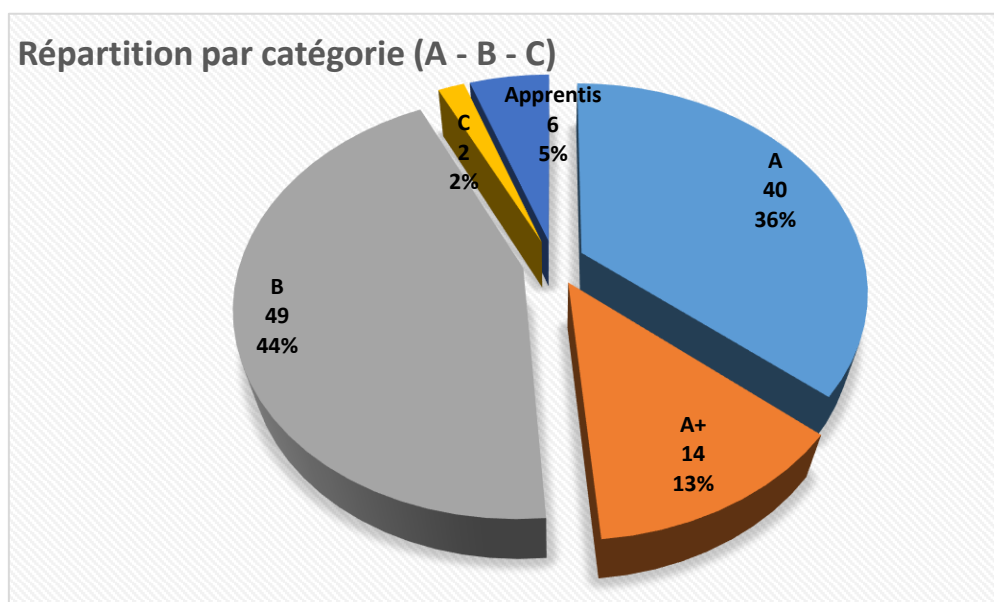


Type de statuts (1) ▼	nombre	%
Apprentis	6	5%
Contractuels CDD	39	35%
Contractuels CDI	29	26%
Fonctionnaire	37	33%
Total général	111	100%

A fin 2023, 74 agents relèvent d'une relation contractuelle avec le CNG, contre 37 qui relèvent d'un statut de fonctionnaire (agents affectés ou en MAD). Les contrats à durée déterminée de droit public concernent 35% des effectifs du CNG. Les contractuels en CDI représentent 26 % des effectifs¹ et les titulaires 33 % (contre 38% en 2022). Cette catégorie de professionnels est celle qui a connu le plus de variations entre 2022 et 2023 (à la baisse²).

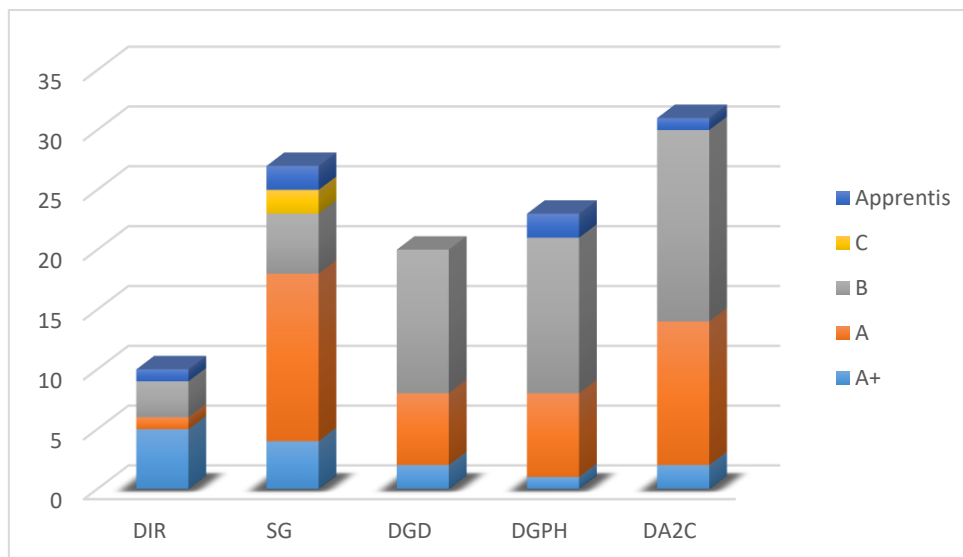
Type de statuts (2) ▼	nombre	%
Contractuel Dans le CRPM	68	61%
Droit privé	6	5%
Fonctionnaire affecté	18	16%
Fonctionnaire détaché dans le CRPM	13	12%
Fonctionnaire détaché hors du CRPM	3	3%
Fonctionnaire MAD	3	3%
Total général	111	100%

1.1.2.2 Répartition par catégories des agents



¹ La DGAFP évalue à 21% le nombre de contractuels dans la FPE : chiffres clefs 2023 : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport-annuel/cc-2023-web.pdf> (soit une évolution globale de 3,6% par an en moyenne entre 2011 et 2021)

² Notamment du fait des départs en retraite et des mobilités externes (voir partie relative aux entrées – sorties de personnels)



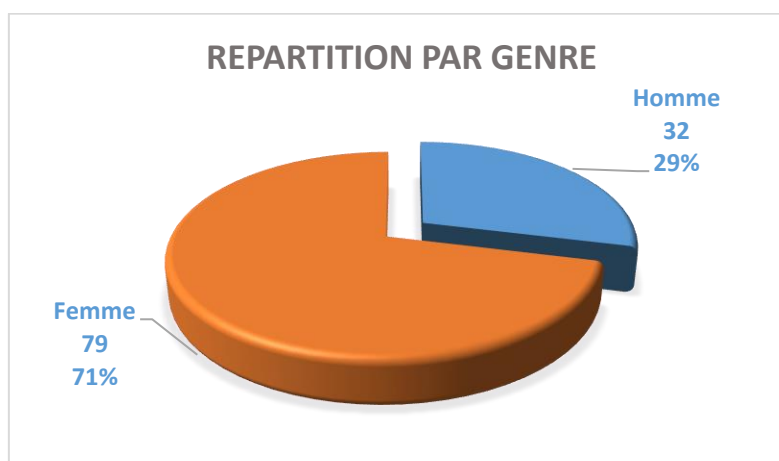
Le nombre d'agents en catégorie A est de 40 (contre 44 en 2022), 49 agents relèvent de la catégorie B (contre 44 en 2022).

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 plus importante au secrétariat général (SG), notamment en raison de la composition de l'effectif du bureau des systèmes d'information (BSI) constitué majoritairement d'agents de catégorie A, (rattaché depuis 2022 au SG). Les agents en catégorie C occupent deux postes aux affaires générales au sein du SG.

L'agence comptable constituée d'un agent de catégorie A + et le bureau de la communication et de la conduite du changement, composé de trois agents fin 2023, sont rattachés à la Direction Générale.

1.1.2.3 La répartition par genre

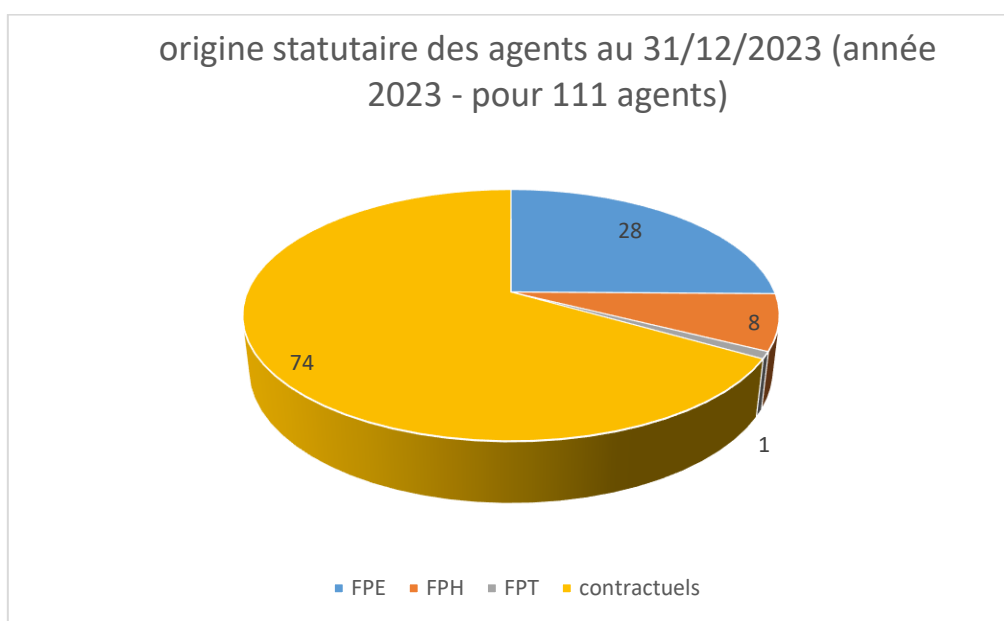
Les femmes représentent 71 % des effectifs de l'établissement (79 femmes et 32 hommes). Par rapport à 2022, la hausse des effectifs se traduit en fin d'année par une hausse du nombre de femmes salariées par le CNG (73 femmes en 2022)



Deux décrets du 5 décembre 2023 - Décret n° 2023-1136, Décret n° 2023-1137 - visent à mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans la fonction publique de l'État. Ces textes imposent la transparence à travers des indicateurs spécifiques¹. En tant qu'établissement public de l'État, le CNG est tenu de publier ces indicateurs ce qui a été réalisé pour l'année 2022² et pour l'année 2023³.

Le CNG promeut l'égalité professionnelle et est attentif à garantir les droits de tous les agents, sans discrimination, aux différents stades de leur carrière, et à les accompagner dans leur parcours professionnel, en favorisant autant que possible l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et à soutenir les actions en faveur de la diversité

1.1.2.4 Origine des effectifs



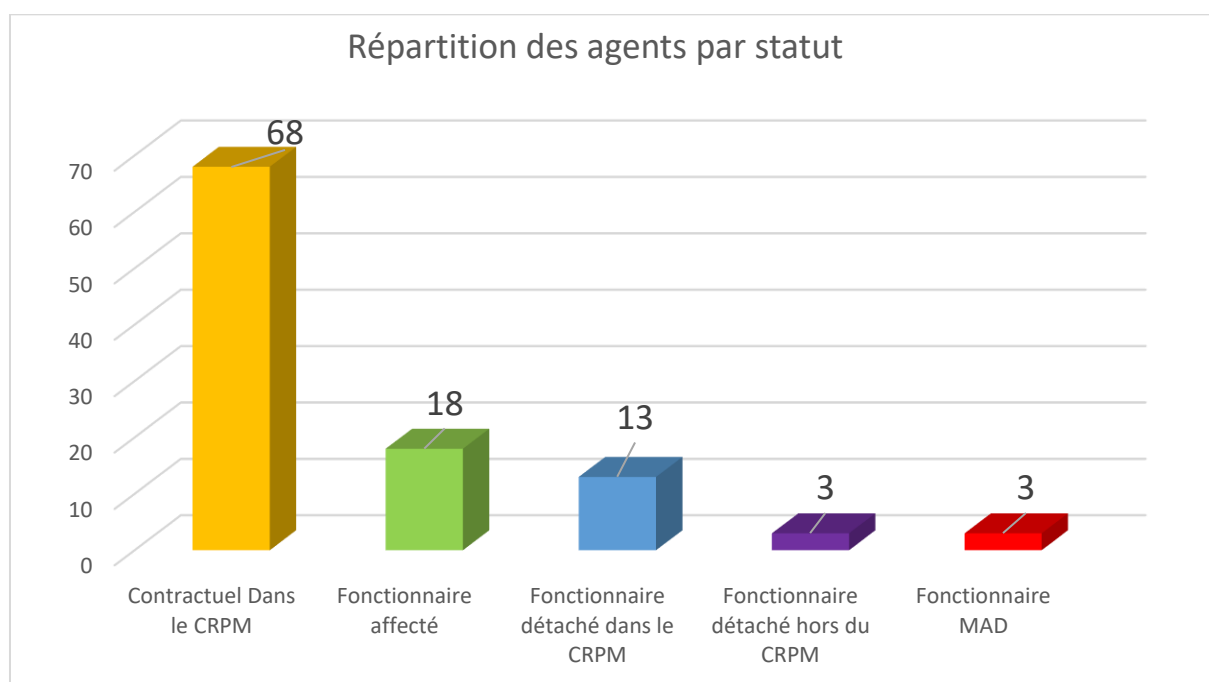
Hormis les contractuels, la majeure partie des personnels du CNG reste issue de la FPE (28 agents). Le poids relatif d'agents sous statut contractuel est en augmentation entre 2022 et 2023 (66% en 2023 contre 62% en 2022).

¹ Les indicateurs par genre permettant d'apprécier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sont intégrés au rapport social unique du CNG, conformément à la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

² 79/100 en 2022

³ 64/100 en 2023 (turn-over plus net chez les femmes que les hommes).

1.1.2.5 Répartition statutaire des effectifs



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 (18 en 2023, contre 21 en 2022) soit des fonctionnaires détachés (16 en 2023, contre 15 en 2022).

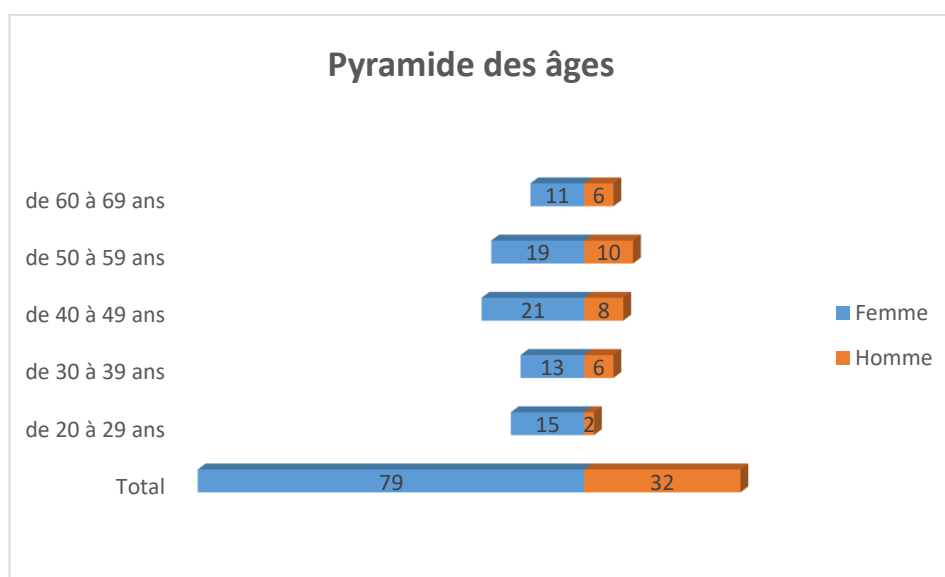
Sur les 111 personnels permanents en exercice au 31 décembre 2023 (102 au 31/12/2022), 35% sont des fonctionnaires titulaires. Cette évolution à la baisse peut être considérée sur trois ans, avec 38 % de fonctionnaires titulaires en 2022 (contre 41,5% en 2021). Le tableau ci-dessous détaille le positionnement des personnels du CNG présents au 31/12/2023 :

¹ Le CRPM repose sur un classement des agents dans des catégories classées de 1 à 5. Il visait à offrir 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

Statut	Personnes physiques	ETP	% ETP	Catégorie dans le CRPM				
				1	2	3	4	5
Fonctionnaires affectés	18	17,6	16,36%	1	7	10	0	0
Fonctionnaires détachés dans le CRPM	13	9,8	9,11%	5	4	3	0	0
Fonctionnaires détachés hors du CRPM	2	2,8	2,60%	0	1	1	0	0
Fonctionnaires mis à disposition	3	3	2,79%	3	0	0	0	0
Statut d'Emploi fonctionnel (DG)	1	1	0,93%	1	0	0	0	0
CDI	29	28,4	26,39%	3	31	27	5	2
CDD	39	39	36,25%					
Emploi temporaire (apprentis)	6	6	5,58%	0	2	4	0	0
Total	111	107,6	100%	13	45	45	5	2
Sous-total Fonctionnaires	37	34,2	31,78%	10	12	14	0	0
Sous-total Contractuels	74	73,4	68,22%	3	33	31	5	2
TOTAL	<u>111</u>	<u>107,6</u>	100,00%	<u>13</u>	<u>45</u>	<u>45</u>	<u>5</u>	<u>2</u>

1.1.2.6 Pyramide des âges¹



Entre 2022 et 2023 l'évolution des effectifs est marquée à la fois par :

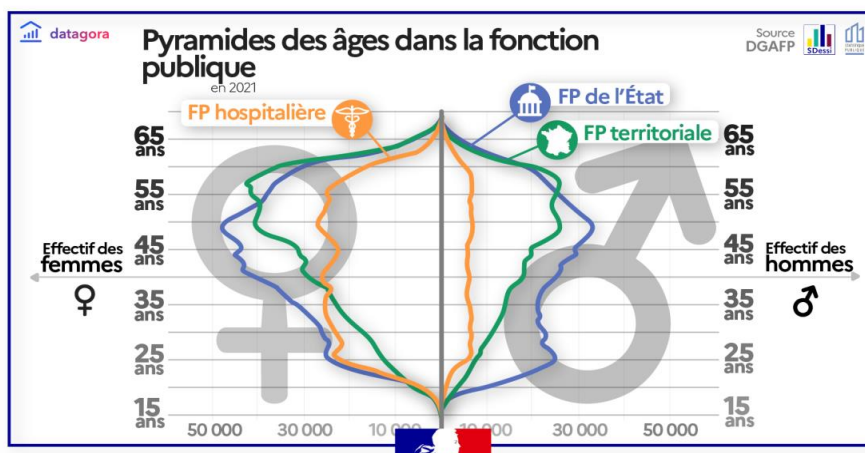
- une tendance légère au vieillissement (+ 5 agents de plus de 50 ans),
- une tendance à l'érosion des classes médianes (- 4 agents pour la tranche [30 – 39 ans]),
- un rajeunissement des effectifs les plus jeunes (+8 agents pour la tranche [20 – 29 agents]).

Si le CNG compte toujours une minorité d'agents ayant moins de 29 ans (soit 15%), celle-ci s'est densifiée depuis 2022 (9%). La tranche majoritaire regroupe les agents compris entre 40 et 60 ans (52%). Si dans l'ensemble de la fonction publique les agents de plus de 50 ans représentent 36 % des effectifs², ils représentent au CNG 41%.

¹ Effectif physique présent au 31/12 sur un emploi permanent

² Rapport annuel DGAFP 2023 - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport-annuel/cc-2023-web.pdf>

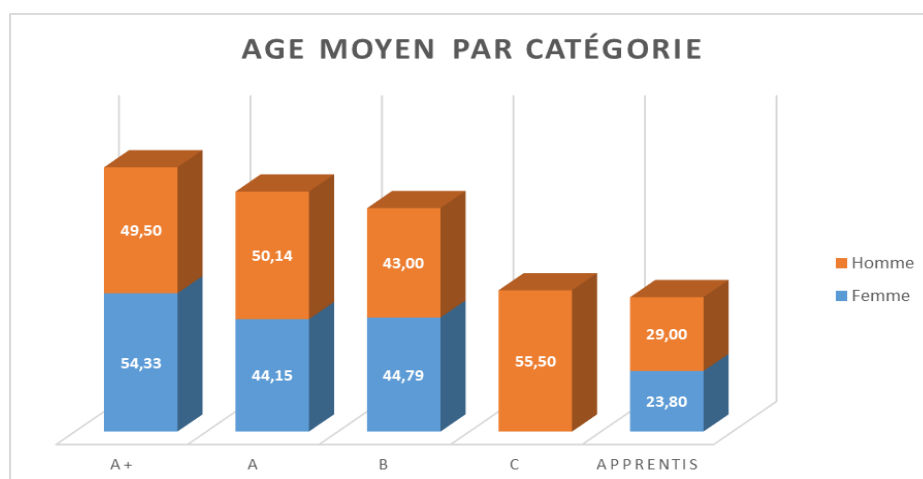
Situation des agents dans les trois versants de la fonction publique au regard de leur âge :



L'âge moyen des personnels du CNG en 2023 s'établit à 45,16 ans (contre 46,9 ans en 2022). Il apparaît supérieur à l'âge moyen des agents publics en général (44 ans en 2023)¹. En 2023, trois agents ont fait valoir leurs droits à retraite.

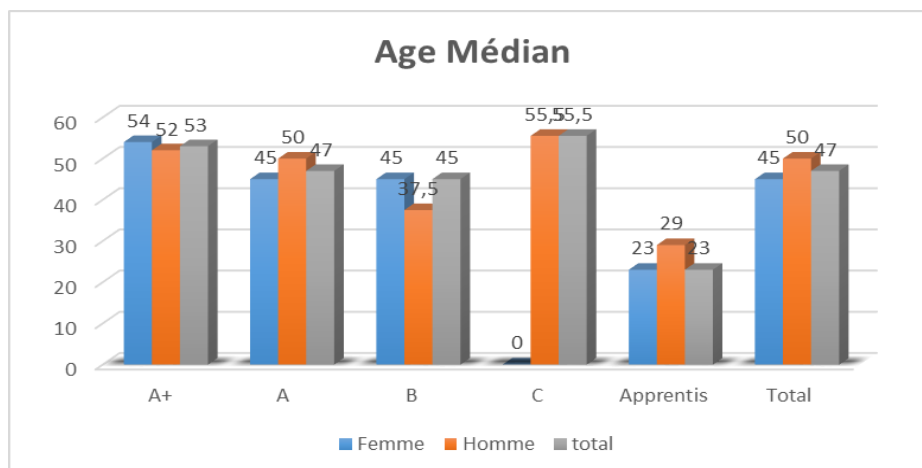
L'âge moyen féminin au CNG s'élève à 43,97 ans. Celui des hommes est de 48,09 ans. Il se distingue de l'âge médian qui donne une idée de la position intermédiaire d'un groupe (F/H) entre l'agent dont l'âge est le plus élevé et celui dont l'âge est le moins élevé (ci-dessous).

La médiane pour les femmes correspond à 45 ans, contre 49,5 ans pour les hommes. Cet écart assez net a notamment comme conséquence la majoration de la masse salariale pour les hommes au regard de leur poids relatif dans la structure des effectifs du CNG



En 2023 l'âge médian des agents du CNG se rajeunit pour atteindre 50 ans.

¹ Rapport annuel DGAFP 2023



1.2 Le cadre de référence par métier (CRPM)

Le CNG dispose d'un cadre de référence par métier (CRPM), constituant la base des règles statutaires des agents. Il a été approuvé par son Conseil d'Administration, lors de sa séance du 17 mars 2010. Il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2010. L'article 131 de **la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (Journal officiel du 13 mars)** précise, en son dernier alinéa, que le CNG « *emploie également des agents contractuels de droit public avec lesquels il peut conclure des contrats à durée déterminée ou indéterminée. Le conseil d'administration délibère sur un règlement fixant les conditions de leur gestion administrative et financière.* »

La délibération n° 2012-09 adoptée par le Conseil d'Administration en sa séance du 10 décembre 2012 a modifié la délibération n° 2010-02 du 17 mars 2010 instaurant le CRPM pour tenir compte de ces nouvelles dispositions.

Le CRPM repose sur un classement des emplois dans des catégories classées de 1 à 5. Ces catégories renvoient chacune à des grilles indiciaires.

Les personnels du CNG, fonctionnaires ou non fonctionnaires, sont ainsi recrutés sur contrat de droit public, à l'exception d'une part, de la directrice générale recrutée sur un statut d'emploi et d'autre part, des fonctionnaires affectés au CNG ou mis à disposition de l'établissement.

Les personnels recrutés sur contrat sont positionnés dans le CRPM en fonction du métier qu'ils exercent dans l'établissement.

Pour la détermination de sa rémunération principale, l'agent est positionné dans le CRPM :

- les agents non titulaires sont classés sur une position déterminée en fonction de la durée de leur expérience professionnelle antérieure. Celle-ci est reprise à 100%, dès lors qu'elle a été acquise dans un métier de même niveau que celui sur lequel l'agent postule et à 50 %, lorsqu'il est d'un niveau inférieur. Les expériences de courte durée (moins de 3 mois) ou d'une ancienneté fragmentée ne sont généralement pas prises en compte ;
- les fonctionnaires sont classés sur une position garantissant une rémunération égale ou immédiatement supérieure au traitement correspondant à l'indice nouveau majoré (INM) détenu au moment de leur recrutement.

L'ancienneté dans la position prend effet au jour du recrutement.

Le régime indemnitaire appliqué aux agents ayant intégré le CRPM, est la prime de fonction et de résultats (PFR) dont les montants plafonds ont été fixés par la délibération du Conseil d'Administration n° 2010-02 du 17 mars 2010.

Ce régime est composé :

- D'une part « fonction » (PF) tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une cotation des emplois, faisant l'objet d'une délibération du Conseil d'administration. La part « fonction » de la PFR est modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une typologie et une cotation des emplois. Elle est stable et n'a vocation à évoluer que dans la mesure où un changement de métier est effectif ;
- D'une part « résultats » (PR) liée à l'évaluation. Cette part « résultats » est également attribuée aux fonctionnaires qui n'ont pas souhaité intégrer le CRPM. Cette attribution (dite part « variable ») tient compte des évolutions du régime indemnitaire du corps d'origine.

La part résultats peut comporter une composante dite « soclée » pour certains agents ayant fait l'objet notamment d'un reclassement ou ayant été recrutés depuis la mise en œuvre du CRPM, ce pour assurer le maintien de leur rémunération antérieure, s'agissant des fonctionnaires comme des agents contractuels.

Le constat d'un turn-over relativement important depuis 2019, d'un manque d'attractivité lié au niveau de rémunération notamment pour les agents en début de carrière, les faibles marges de manœuvre pour valoriser les agents via le régime indemnitaire et la difficulté à accompagner les parcours professionnels des agents, a conduit la direction générale à s'interroger sur cette grille spécifique au CNG, qui s'adapte mal aux enjeux d'attractivité qui sont les nôtres. La discussion sur la refonte du CRPM, initiée en 2021, a fait l'objet depuis et en particulier en 2023, de plusieurs échanges entre la DGAFP et la DGOS, celle-ci pilotant ces travaux de refonte. L'évolution du CRPM fait partie du programme de travail du COP du CNG 2020-2025¹.

¹ Dans : « OBJECTIF 4.2 - ADAPTER LE FONCTIONNEMENT INTERNE POUR OPTIMISER LA PERFORMANCE DU CNG »

Deuxième partie : LE RECRUTEMENT

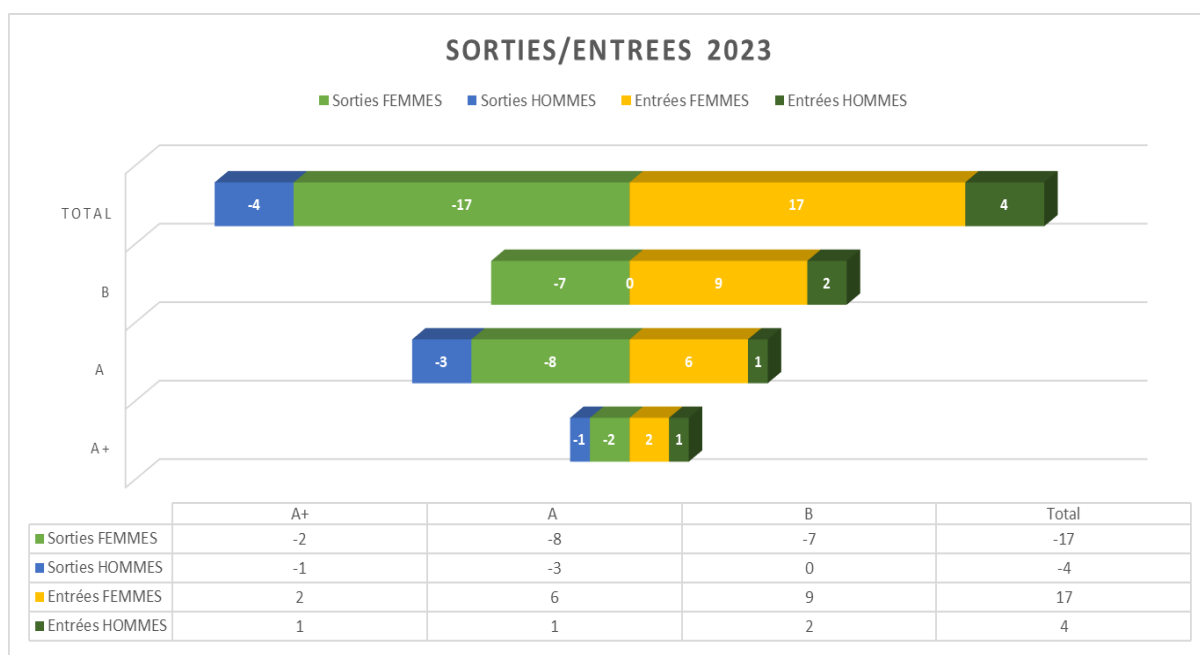
2.1 Le turn over

Le turnover est de 19,44 % en 2023, en hausse par rapport à 2022 (17,3%), calculé comme suit : $[21^1 \text{ départs et 21 arrivées} / \text{effectif total 108 au 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2023.}]$

Ce taux élevé est plurifactoriel : départs à la retraite (3), démissions (8), fin de période d'essai (2), fin de contrat (4), mobilité (1), congés mobilité (1), ruptures conventionnelles (2).

Ce taux reflète le contexte de forte tension sur le marché du travail induisant une certaine volatilité instabilité ? des personnels recrutés. A cet égard, une part significative des fins de période d'essai a été à initialisée par l'agent lui-même (50%). Le phénomène est amplifié par l'arrivée des échéances et les non-renouvellement des contrats à durée déterminée, d'une durée de trois ans en règle générale.

Les 21 recrutements de l'année ont été réalisés sur des emplois permanents (contre 31 en 2021 et 2022 ?) alors que 21 départs sont intervenus comme en 2022, par un tiers de démissions.



¹ $[(\text{Nombre de départs au cours de l'année N} + \text{Nombre d'arrivées au cours de l'année N})/2] / \text{Effectif au 1er janvier de l'année N}$

2.2 Les enjeux du recrutement

Le contexte social et économique, le turnover, et l'accroissement des missions du CNG, ont placé le recrutement au cœur des priorités du Secrétariat Général en 2023.

La structuration du Secrétariat Général s'est inscrite dans une volonté de renforcer les fonctions support, d'asseoir leur transversalité au service de l'ensemble, de valoriser les métiers et de moderniser la politique de recrutement du CNG. Cet objectif se matérialisera fin 2024 avec la mise en place progressive d'un bureau dédié à la fonction RH.

Dans ce cadre, le CNG a entamé un travail sur son attractivité, afin de mieux structurer ses viviers de recrutement et d'être plus visible sur le marché de l'emploi public. Ces travaux se concrétisent principalement en 2024 avec la mise en place d'un site employeur (<https://cng-recrutement.softy.pro/offres>) et d'un ATS¹ (en l'occurrence l'application SOFTY qui constitue un outil de gestion de candidatures qui accompagne les recruteurs dans l'ensemble du processus de recrutement, de la réception des CV jusqu'à la sélection du candidat final).

2.3 Vers une marque employeur

Au plan interministériel et sous l'égide de la DGAFP, un plan d'action a été lancé afin de promouvoir la marque « État employeur ».

Il s'agit de synthétiser, sous la forme d'un dénominateur commun partagé par les ministères, l'architecture et les éléments constitutifs d'un socle identitaire transversal de l'État employeur, qui regroupe :

- Les missions du service public, les valeurs, le sens du service public, la qualité du service rendu à l'utilisateur, les trajectoires professionnelles au sein de la fonction publique ;
- La formalisation de la « promesse employeur », en valorisant les leviers d'attractivité des emplois publics, à travers la qualité de vie au travail, l'action sociale, les nouvelles formes de travail, l'environnement professionnel, la diversité et l'accès à la formation notamment ;
- Les modes de communication sur les services, les métiers et les carrières possibles au sein de la fonction publique.

Le bureau de la communication et de la conduite du changement œuvre de concert avec le Secrétariat général à la valorisation de la marque employeur du CNG.

Dès 2023 plusieurs actions ont ainsi pu être mises en œuvre² :

- 2 Visites culturelles³
- Mise en place d'un kit d'accueil pour les nouveaux arrivants
- Petits déjeuners d'accueil pour les nouveaux arrivants
- 2 séminaires (septembre et décembre 2024)

2.4 Le processus de recrutement du CNG

Le Secrétariat Général assure le pilotage du processus de recrutement qu'il centralise, et apporte par ailleurs son appui et ses conseils auprès des départements métiers dans le cadre de la mise en œuvre de ce processus (élaboration de la fiche de poste, sélection des candidatures, conduite d'entretiens, choix final de l'agent, niveaux de rémunération etc.).

¹ Applicant Tracking System

² Complétées en 2024 par la mise en place du management participatif

³ et 6 supplémentaires à fin octobre 2024

Cette démarche se décompose en différentes étapes successives :

- En lien avec les chefferies de département, un travail est réalisé sur l'identification du besoin et les critères de l'emploi à pourvoir, dans le respect du schéma de référence des emplois, du plafond d'emplois et de la masse salariale du CNG. Il donne lieu à l'élaboration d'une fiche de poste ;
- Le bureau des ressources et le bureau communication effectuent la publication du poste en interne (via son site internet et steep) puis à travers différents vecteurs externes au Ministère de la Santé et de la Prévention, notamment Choisir le service public, l'APEC, INDEED, LinkedIn, Profil public¹, ainsi que vers un réseau identifié (FHF, AP-HP, etc.), de manière adaptée aux fiches de postes diffusées ;
- En 2023 les candidatures étaient réceptionnées et analysées, avec un premier filtre RH pour proposer aux départements métier un ensemble de candidatures (en général 2 ou 3 candidats), puis le département recruteur réalisait un entretien avec les candidats présélectionnés². Cette procédure a été revue en 2024 pour donner aux départements la possibilité d'être en contact directement en lien avec les candidats en réceptionnant leur directement leurs candidatures.
- La candidature retenue par le CNG reste soumise au visa du contrôle général économique et financier (CGEFI) avant recrutement effectif.

Le CNG poursuit sa démarche concernant le recrutement de personnels ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH, voir infra). Le CNG fait ainsi appel, en plus des actions mentionnées ci-dessus, à Cap-emploi. Cette structure assure pour le compte du CNG une présélection de CV de candidats atteints de handicap correspondant au profil recherché et présente une liste restreinte de personnes en adéquation avec le besoin³. Ces personnes entrent ensuite dans le processus de sélection des candidats.

Enfin le CNG a mis en place fin 2023, en cas de départ d'un agent (pour des raisons autre que la retraite, le licenciement ou la rupture conventionnelle), une proposition de prise de contact avec le service RH pour mieux connaître les motifs ayant conduit à cette décision. Cet entretien de départ, confidentiel, reste optionnel et simplement proposé aux agents.

2.5 Analyse par catégorie de personnel recruté

2.5.1 Les fonctionnaires recrutés sur un emploi permanent

20 recrutements ont été effectués en 2023 sur emploi permanent (et un hors plafond des emplois donc sur emploi non permanent). Ces postes ont été pourvus par trois fonctionnaires.

Ces effectifs se répartissent comme suit :

- *Répartition homme/femme : Il s'agit de 3 femmes et de 1 homme ;*
- *Affectation : 1 agent a intégré la direction générale, un le secrétariat général, le troisième a intégré le DGD, et le quatrième le DGPH.*

¹ (fin : 2024)

² S'agissant des recrutements de membres du CODIR, les candidatures sont centralisées à la direction générale et les entretiens sont réalisés par la DG et la DGA. Elles réalisent également un entretien pour le recrutement de candidats sur des postes de chef de projets SI et les postes d'encadrement ;

³ En 2023 le CNG respecte l'obligation de recrutement de 6% de personnels en situation de handicap.

- *Statut : trois sont issus de la FPH et un de la FPE*
- *Catégorie : les fonctionnaires recrutés se répartissent ainsi : 3 agents relèvent de la catégorie A+, un sur de la catégorie A.*

2.5.2 Les contractuels recrutés sur un emploi permanent

Sur les 20 recrutements permanents en 2023, 16 emplois ont été pourvus par des contractuels.

Ces effectifs se répartissent comme suit :

- *Répartition homme/femme : 14 femmes et 2 hommes ;*
- *Affectation : 1 agent au secrétariat général, 5 agents au DA2C, 5 au DGD, et 6 au DGPH*
- *Catégorie : les personnels contractuels recrutés sont au nombre de 6 agents de catégorie A et 10 agents de catégorie B.*

Le CNG applique les règles de portabilité du CDI et le propose notamment dans le cadre des métiers dits en tension (métiers du numérique notamment) pour faciliter les recrutements et la mobilité entre établissements publics. Nous tenons à souligner que le soutien du CGEFI pour pouvoir appliquer ces règles au recrutement sur ces métiers, constitue un appui important.

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

Dans le cadre des élections professionnelles des médecins¹ organisées en 2024, des recrutements ont pu être autorisés dès 2023. Un agent contractuel (cat A) recruté hors plafond des emplois et une apprentie ont ainsi fait l'objet d'un recrutement au dernier trimestre 2023. Par ailleurs, les besoins en personnels saisonniers ou temporaires demeurent conséquents au CNG pour faire face aux besoins RH pendant les congés d'été, mais aussi pour aider à la prise en charge d'une mission nouvelle sans adjonction de moyens supplémentaires ou accordés avec retard par rapport au délai de mise en œuvre, accompagner l'activité de certains départements du fait de l'absence momentanée d'agents, faire face à un surcroît d'activité ou résorber du retard ou une difficulté...

La rémunération globale des agents temporaires est composée de la rémunération principale à laquelle s'ajoute la « part fonction » afférente au métier dont le remplacement temporaire est autorisé, le cas échéant modifié à la baisse, si le niveau effectif de responsabilité n'est pas le même. En revanche, ces professionnels ne bénéficient pas de la part « résultats ».

En 2023, 14 agents temporaires (hors renfort pour les élections professionnelles) ont assuré une activité pour le compte du CNG. Au 31 décembre 2023 le CNG comptait 3,5 ETP en moyenne dans un emploi non permanent durant l'année et encore une salariée effectivement présente sous statut temporaire.

¹ Instances CNG : CD et CSN + CSPM + sièges au CA du CNG

2.5.4 Le personnel intérimaire

Le CNG a eu recours à des contrats d'intérim pour 11 personnes physiques qui sont intervenues en renfort (avec des durées de missions variables selon les affectations au sein du CNG). L'affectation de ces effectifs a été dévolue au bureau des autorisations d'exercice au sein du DA2C et à la marge au secrétariat général. Trois personnes ont pu être recrutées in fine via ce canal.

Le coût total du personnel intérimaire s'est élevé à un montant de 282 164 €¹ en 2023. La hausse du recours à l'intérim découle de l'autorisation des tutelles à résorber dans les meilleurs délais les situations individuelles relatives aux professionnels sous statut PADHUE. L'accroissement d'activité du bureau des autorisations d'exercice se pérennisant, une notification à la hausse des moyens humains qui y sont consacrés (+6ETP) a été faite fin 2023 (pour 2024).

¹ 129 K€ en 2022

Troisième partie : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LA REMUNERATION

3.1 Avancement de grade et promotion interne

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) 13¹ agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2023, (fonctionnaires détachés, affectés ou mis à disposition au CNG).

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

En 2023, un agent a été promu sur les 9 pouvant être promus par le CNG².

3.1.1.2 Agents du CRPM

- **Avancements de position**

Pour les agents recrutés dans le cadre de référence par métiers, les avancements s'effectuent automatiquement sur l'ensemble des positions figurant dans le CRPM. 16 agents ont bénéficié d'un avancement de position automatique en 2023, contre 20 agents en 2022 et 21 agents en 2021.

- **Changements de catégorie**

En 2023, un agent a bénéficié d'un changement de métier au sein du CRPM (secrétariat général)

¹ 9 en 2022

² SACE : 1/6 - SACS : 0/3. Pour mémoire en 2022, il y a eu 3 agents promus sur 4 promouvables dans leur corps et grade d'origine. En 2021, il n'y avait pas eu d'agent promuable et donc promu.

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 2023, 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.

L'accompagnement des carrières se traduit de façon opérationnelle par un entretien avec le chargé du développement RH au sein du secrétariat général¹ et tout agent souhaitant dresser un bilan de son parcours professionnel ou qui envisage une mobilité interne ou externe. L'initiative de l'entretien est prise, soit par l'agent, soit par son supérieur hiérarchique pour l'aider dans l'évolution de sa carrière.

3.2.1 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. En 2023, un agent a changé de métier (et de catégorie dans le CRPM) et deux mobilités internes ont été organisées (dont une apprentie) du DGPH au SG.

3.2.2 Mobilité externe

La mobilité externe au CNG concerne les fonctionnaires entrant et sortant. En 2023 seule une mobilité externe a été mise en œuvre (départ).

3.3 La rémunération

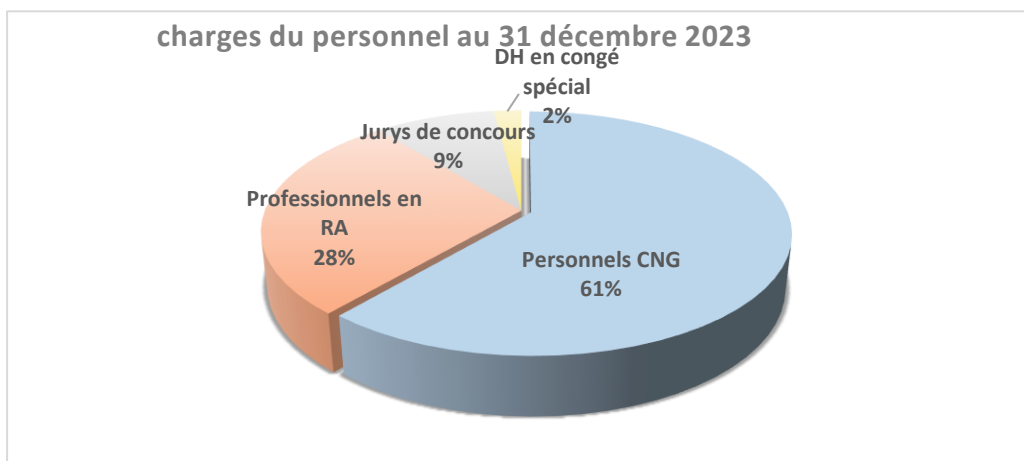
3.3.1 La masse salariale du CNG

Le périmètre analysé ci-dessous concerne les agents de droit public, donc hors apprentis et ayant travaillé une partie au moins de l'année 2023 (dont agents recrutés sous statut temporaire). Il exclut par ailleurs les agents recrutés en MAD (soit 3 agents au 31/12/2023) ainsi que les indemnités de jury et de CESP.

La masse salariale du CNG analysée ci-dessous (9 001 635 €) porte sur la masse salariale des agents du CNG directement payé par celui-ci. Le CNG appliqué en 2023 deux mesures salariales nationales importantes :

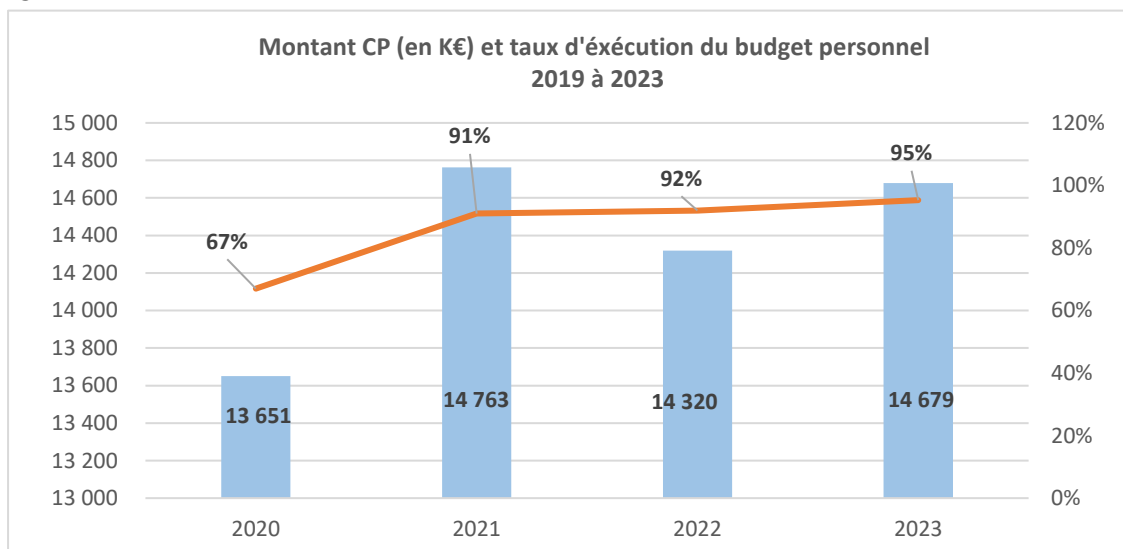
- ➔ 1,5 % d'augmentation générale du point d'indice dès juillet 2023,
- ➔ Puis attribution de 5 points d'indice à tous les agents, à partir de janvier 2024, soit environ 25 euros de plus par mois par agent

¹ Et depuis 2024 relevant du bureau des RH



La masse salariale du CNG en 2023 s'élève à un montant de 9 001 635 € hors MAD (contre 8 481 820 € en 2022), pour un montant budgété de 9 152 605 €, soit un taux d'exécution de 98,35% (108 % en 2022, 96,54 % en 2021, 90,26% en 2020, 93,69% en 2019, et 97,39% en 2018).

Hors prestations sociales et allocations de retour à l'emploi, la masse salariale s'élève à 8 415 687 €¹.



Le montant des prestations sociales pour l'année 2023 s'élève à 66 133 € et se répartit ainsi :

- Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) : 5 622 €
- Œuvres sociales servies aux agents du CNG : 60 511 €, dont 50 936 € au titre de la restauration

La masse salariale du CNG a été pilotée dans un contexte délicat de turn-over élevé, ce qui rend d'autant plus appréciable le taux d'exécution constaté fin 2023 (effet notable de la hausse de la masse salariale suite au paiement de l'indemnité de résidence en décembre 2023 aux agents sous contrat du CNG).

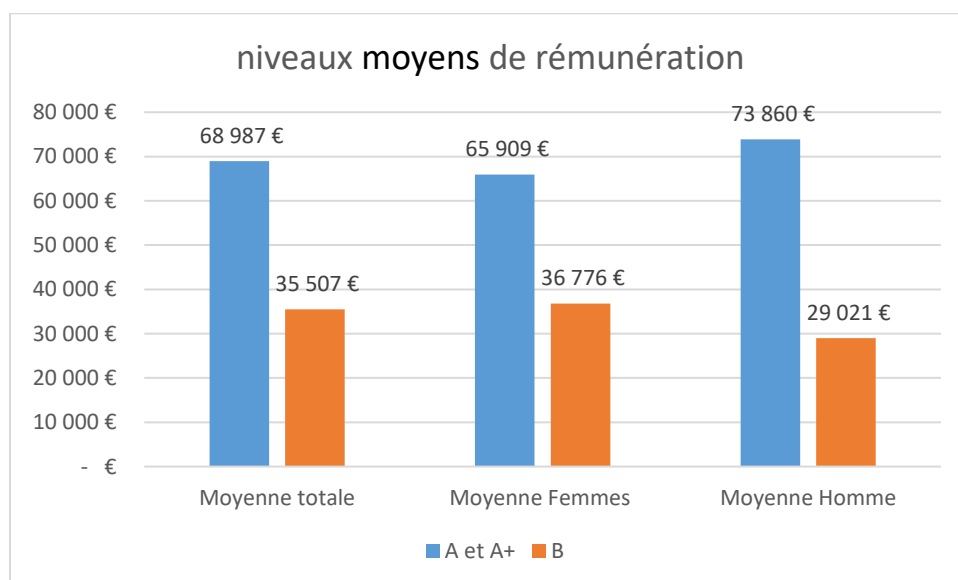
¹ Montant auquel il convient d'ajouter le montant des mises à disposition, l'ARE et les œuvres sociales pour obtenir la masse salariale effective.

La moyenne des rémunérations brutes versées sur l'année 2023 pour les agents du CNG s'élève à 53 800¹ €. La médiane s'élève à 43 664 €². L'écart type 2023 est de 26 658 euros. La dernière étude l'INSEE connue (données 2020) met en avant que le salaire net moyen est de 2 640 euros dans la fonction publique de l'État (FPE), soit sur 12 mois 31 680 euros³. Ce montant est mensuellement de 3 001 euros bruts en 2021 pour les trois versants de la fonction publique selon la DGAFP (« Les rémunérations dans la fonction publique en 2021⁴ ») pour 4 483 euros au CNG (structure d'emploi majoritairement composée d'agents de catégorie A ou B, à la différence du reste de la fonction publique⁵).

3.3.2 Répartition des rémunérations

En 2023 les contractuels représentent 60 % de la masse salariale (pour 67 % des effectifs rémunérés)⁶. 26 agents ont pu être recrutés en 2026 : contractuels et fonctionnaires, sur emplois permanents ou non permanents⁷. Dans cet ensemble il convient de distinguer :

- 9 recrutements en catégorie A⁸
- 17 Recrutements en catégorie B



¹ Pour 117 agents.

² Pour mémoire la moyenne des rémunérations brutes versées en décembre 2022 pour les agents s'élevaient à un montant de 45 060,20 € ; la médiane s'élève à un montant de 37 833 € et l'écart type à un montant de 20 091 €.

³ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456917?sommaire=7456956#>

⁴ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-remunerations-dans-la-fonction-publique-en-2021>

⁵ 33% d'agents fonctionnaires en catégorie C, pour les trois versants de la fonction publique

⁶ 2022 : les contractuels représentaient 54,5% de la masse salariale (pour 62% des effectifs). 2021 : les contractuels représentaient 74% de la masse salariale

⁷ Dont deux agents ayant eu un renouvellement de contrat

⁸ (contre 15 en 2022)

		Moyenne totale	Moyenne Femmes	Moyenne Homme
2023	A et A+	68 987 €	65 909 €	73 860 €
	B	35 507 €	36 776 €	29 021 €
2022	A et A+	58 134 €	59 739 €	55 653 €
	B	29 880 €	30 730 €	30 960 €

Le salaire moyen brut annuel s'élève en 2023 à 53 800 €¹ (contre 52 538 € en 2022)².

Le salaire moyen masculin atteint 65 607 € quand celui des femmes s'élève à un montant de 49 956 €. Pour autant, l'analyse des rémunérations par genre ne montre pas d'écart significatif **à compétences et anciennetés égales** entre hommes et femmes. En effet, le métier de gestionnaire qui compose la majeure partie des effectifs du CNG demeure très féminisé quand les postes d'encadrement, moins nombreux, sont plus paritaires. De cet état de fait, il découle que le salaire moyen féminin est sensiblement plus bas que le salaire moyen masculin.

La comparaison, toutes catégories confondues, des rémunérations moyennes laisse apparaître un niveau de rémunération sensiblement plus élevé pour les fonctionnaires que pour les contractuels (26% d'écart). Cette différence notable s'explique notamment par l'absence de fonctionnaires sur des fonctions de remplacements ou renforts ponctuels moins rémunérés.

Les catégories A et A+ regroupent des métiers très différents : gestionnaire expert, juriste, chefs de départements, direction générale.

La catégorie B qui regroupe l'essentiel des effectifs du CNG fait désormais apparaître un écart non neutre entre les rémunérations des personnels féminins et des personnels masculins (soit 9 personnes, dont aucune sur des fonctions d'encadrement). Cette catégorie est probablement à privilégier dans le cadre des travaux à venir sur l'évolution des grilles indiciaires qui se rattachent au CRPM (catégorie 3 notamment).

La catégorie C n'est pas mentionnée dans un souci de confidentialité car elle concerne deux agents facilement identifiables.

A poste, expérience et statut équivalents, la différence de rémunération entre agents ayant eu des parcours similaires n'est pas sensible (par exemple pour des postes d'encadrement où la comparaison est possible) et relève des choix de carrières ou de l'application de dispositions statutaires qui s'imposent aux employeurs publics.

¹ Et à 54 174 euros sans prise en compte des deux agents de catégorie C

² Pour les personnels présents du 1^{er} janvier au 31 décembre

Quatrième partie : LA FORMATION

L'enjeu de la formation est d'autant plus fort que, dans le cadre d'une fonction publique de carrière, l'administration est assujettie à une exigence d'efficacité et de performance. En ce sens, le plan de formation est un outil de la stratégie de gestion des ressources humaines.

L'article 1er du décret du 15 octobre 2007 énonce : « L'objet de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat est de les habiliter à exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière, en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service ».

La formation doit favoriser le développement professionnel des agents, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles. La formation professionnelle concourt également à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes.

La formation est aussi un levier important pour encadrer les évolutions stratégiques et techniques de l'institution.

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

4.1.1 Indicateurs généraux

Indicateurs	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de personnes formées	87	84	103	92	60	49	59	49	40
Nombre de stagiaires	179	184	235	205	97	79	105	75	67
Nombre moyen de formations par personne formée	2,1	2,2	2,3	2,2	1,6	1,6	1,8	1,5	1,7
Nombre d'actions de formation	61	60	59	68	47	33	54	28	42
Nombre de jours de formation	416,5	400	390,5	306,5	230	190	204	133,5	109
Nombre moyen de jours de formation par personne formée	4,79	4,76	3,79	3,33	3,83	3,88	3,45	2,72	2,79

Les données ci-dessus mettent en évidence une évolution du recours à la formation en 2023.

Ainsi, sur l'effectif du personnel permanent et temporaire au 31/12/2023 de 111 personnes, 36,04 % du personnel du CNG a bénéficié d'au moins une formation sur l'année, contre 46.67% en 2022. Le nombre d'agents formés est en diminution de 10 points, soit -21,7 % entre 2023 et 2022. Ce taux était de -21% entre 2022 et 2021.

Par contre, le nombre d'actions de formation a légèrement augmenté. Il pourrait être déduit que durant l'année 2023, il y a eu plus d'actions de formations qu'en 2022 mais dans l'ensemble plus courtes.

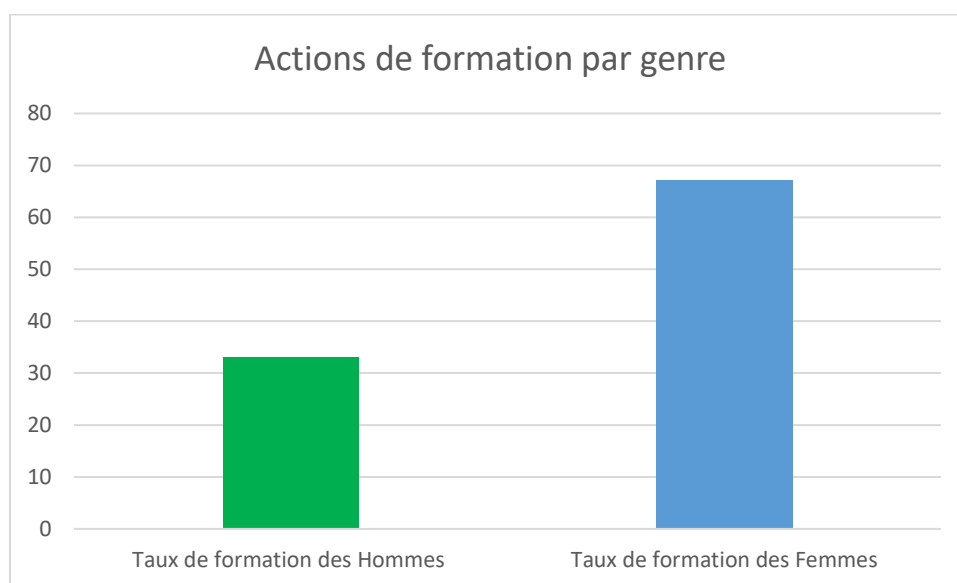
Cette évolution des actions de formation est possiblement à mettre en regard à l'important renouvellement des équipes en 2023, avec 21 nouveaux collaborateurs et le départ de 21 autres qui a dû amener des actions de formation-intégration assez brèves.

Elle atteste quoi qu'il en soit de la nécessité de pouvoir proposer à l'ensemble des agents des actions de formation ciblées et élaborées au regard des besoins de formation du CNG, à travers un plan de formation. Ceci constitue l'une des priorités du CNG pour l'année 2024.

La formation continue évolue pour mieux tenir compte des besoins des services et de l'évolution des modes d'acquisition des connaissances par les agents (apprentissage avec leurs collègues, importance des réseaux sociaux professionnels, internet et formation à distance).

	SG	DGPH	DA2C	DGD	DG
Part d'agents ayant suivi au moins une formation	21%	26%	48%	27%	33%
Nombre moyen de formations par personne formée	1,3	1,7	3,8	1,8	1,3

4.1.2 Actions de formation par genre



Le taux d'accès à la formation représente 67 % pour les femmes. Ce taux est à relier à la part importante des femmes dans les effectifs du CNG, (71% de femmes et 29% d'hommes)

Il est à noter que le recours à des contrats en apprentissage au sein du CNG se développe avec l'embauche de 2 apprentis au SG.

Cette politique de recours à l'apprentissage constitue un aspect de la stratégie sociale du CNG. Elle est financée par le budget dédié à la formation. Le coût de l'apprentissage représente 19 352 € en 2023, soit quasiment 20% du budget de formation.

	2022	2023
Salaire des apprentis	<i>Non comptabilisé dans le budget formation mais dans la masse salariale</i>	<i>Non comptabilisé dans le budget formation mais dans la masse salariale</i>
Frais d'inscription des apprentis aux écoles	3 948 euros	19 352 euros

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.

4.2 Le budget de la formation

Le budget exécuté en **2023 est 67 910 €** sur un budget prévisionnel de **100 000 €**, soit un taux d'exécution de 68 %. Les crédits non utilisés, soit 32 090 euros, ont été utilisés pour :

- Procéder au paiement d'un certain nombre de frais demandés par les centres de formations pour les apprentis salariés par le CNG
- Prendre en partie en charge des actions ponctuelles individuelles pouvant par leur nature être assimilées à des actions de formation (développement personnel, accompagnement individuel)

Compte financier	2021	2022	2023
Enveloppe globale de formation (crédits effectivement consommés) – données en euros	39 873 euros	31 570 euros	67 910 euros

Le prix de revient moyen d'une journée de formation est de 570 € contre 394 € en **2022** (hors frais de scolarité lié au contrat d'alternance).

Le budget formation a été dévolu principalement à 2 thématiques :

- L'apprentissage
- Le développement individuel et professionnel.

La signature du COP en 2020-2025, qui fixe pour les 5 années à venir de nouveaux axes de travail du CNG et les grandes orientations de la politique des ressources humaines des professionnels qu'il accompagne, ainsi que le projet social sont des éléments essentiels du développement d'une nouvelle dynamique de formation des agents du CNG. Dans cette perspective, un véritable plan de formation des agents du CNG doit être mis en œuvre en 2024.

4.3 Recours au Compte Personnel de Formation (CPF)

4.3.1 Gestion du CPF au CNG

Depuis le 1er janvier 2017, le compte personnel de formation permet à l'ensemble des agents publics civils, titulaires et contractuels - quelle que soit la nature de leur contrat, à durée indéterminée ou déterminée - d'acquérir des droits à formation tout au long de leur carrière professionnelle.

Ces droits, qui se sont substitués au 1er janvier 2017 à ceux acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF), prennent la forme d'heures qui peuvent être mobilisées pour suivre une ou plusieurs formation(s) à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle, et en obtenir le financement.

Le compte personnel de formation, peut être mobilisé à l'initiative de l'agent pour la préparation et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Le projet doit s'inscrire exclusivement dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

L'utilisation du CPF se traduit, d'une part, par un crédit d'heures pouvant être mobilisé afin de suivre une action de formation visant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnel ou le développement de compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle, et d'autre part, par une prise en charge par le CNG des frais pédagogiques, prise en charge plafonnée.

4.3.2 L'utilisation du CPF en 2023

En 2023, aucun agent n'a utilisé son CPF dans le cadre de la préparation à un concours administratif ou à une formation.

Cinquième partie : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'année 2023 est caractérisée par une situation de travail revenant à la normale, après la période de crise sanitaire et ses répercussions entre 2020 et 2022.

La généralisation du travail à distance, depuis cette crise sanitaire, a fortement modifié les conditions de travail le travail hybride s'étant généralisé

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.

5.2 Télétravail

En 2023, la pratique du télétravail semble avoir trouvé un rythme de croisière avec des outils informatiques efficaces.

Seuls les deux agents polyvalents et les assistantes de direction ne peuvent bénéficier de télétravail au CNG.

Ce plébiscite du télétravail par les agents du CNG est encadré par protocole d'accord, négocié avec les organisations syndicales, puis décliné entre chaque agent télétravailleur et le CNG. Un guide pratique du télétravail a été élaboré en 2022.

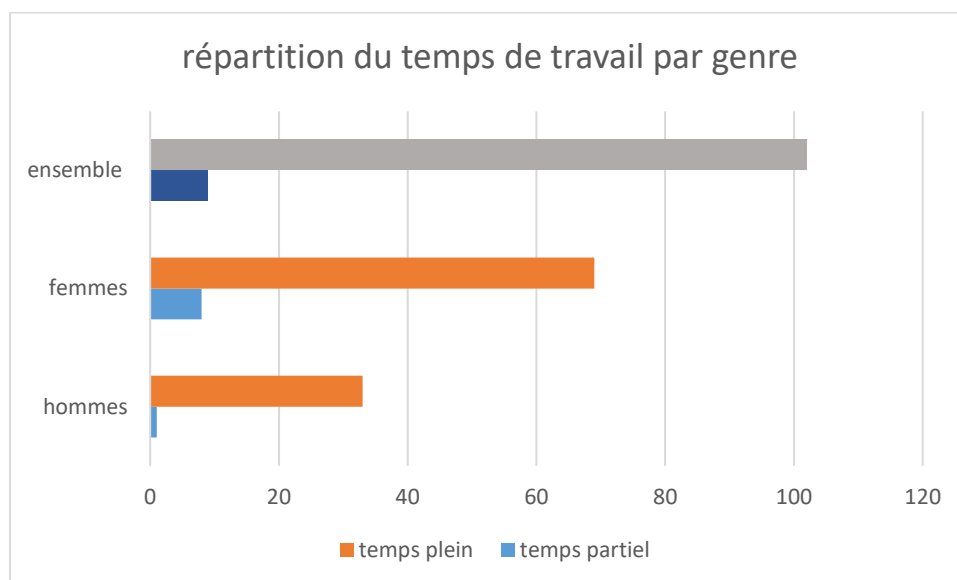
Cet accord permet différents modes d'organisation :

- 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.

Précisons qu'une indemnité forfaitaire de télétravail 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

Une indemnité de 2,88€ par jour télé travaillé est ainsi comptabilisée depuis 2023 dans la limite du plafond de 253,44€/an ¹. En 2023, le montant global des indemnités de télétravail versé par le CNG s'est élevé à un montant de 17 141.91€.

5.3 Temps plein et temps partiel



	temps partiel	temps plein
hommes	1	33
femmes	8	69
ensemble	9	102

5.4 Les congés (annuel 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).

5.5 Le CET

Sur un effectif de 111 personnes physiques, 66 disposent d'un CET, soit 73% de l'effectif.

Ainsi, au 31 décembre 2023, le nombre de jours épargnés au titre des CET s'élève à 1861 jours (hors CET historiques), versus 1544 jours au 31 décembre 2022, soit 16,7 jours en moyenne par agent disposant d'un CET (versus 28.2 en 2022).

142.5 jours ont fait l'objet d'une monétisation pour un montant de 13 275 € (4860 € en 2022).

Une provision de 93 600 euros est prévue dans le budget 2023.

¹ L'arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats prévoit une augmentation de 15% du forfait de 2,50 €. A compter du 1er janvier 2023, il est porté à 2,88 € par journée de télétravail effectuée

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

En 2023, 36 agents ont déclaré des congés de maladie ordinaire (contre 41 agents en 2022), soit 928 jours de maladie ordinaire, ce qui correspond à un taux d'absentéisme¹ de 4%² (contre 4.69 % en 2022).

Néanmoins, cette durée moyenne cache une grande disparité avec un minimum de 1 jours et un maximum de 366 jours consécutifs (congés longue maladie).

Le nombre d'agents concernés par un congé maladie est en augmentation mais reste dans la moyenne nationale.

1 congé de maladie et 1 congé de longue durée sont à dénombrer, soit 726 jours en 2023

Enfin, 4 congés maternité sont intervenus pour une durée de 251 jours au total.

¹ Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées*360 x100

² A titre de comparaison le taux d'absentéisme s'établit autour de 4% dans la fonction publique comme dans le secteur privé

Sixième partie : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

6.1 Les risques professionnels

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique traduit l'ambition d'un renforcement du dialogue social sur des nouveaux objets, parmi lesquels la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines. La loi du 6 août est venue confirmer un certain nombre d'objectifs pour l'employeur notamment en matière de sécurité et d'évaluation des risques professionnels.

A cette fin, il doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel.

L'élaboration du document unique a deux objectifs :

- Pérenniser la santé et la sécurité des travailleurs ;
- Améliorer les conditions de travail dans un établissement.

Les risques principaux évoqués par le personnel du CNG ont porté, en lien notamment avec la crise sanitaire et le recours au télétravail, sur :

- L'ergonomie du poste de travail ;
- Le travail sur écran et informatique ;
- La manutention ;
- Les chutes ;
- L'ambiance lumineuse ;
- Le bruit.

Le plan d'actions corrélatif est constitué de mesures qui peuvent être envisagées de façon collective et systématique, tel que :

- Proposition de matériel ergonomique (écran, fauteuil, souris, casque de téléphone, goulottes cache-câble) ;
- Vérification de tous les luminaires avec changements des néons défectueux et équipement de lampadaires si besoin ;
- Désencombrement des bureaux et des lieux de stockage, des bureaux, des couloirs.

La libération de la classotech au 4^{ème} étage et plus largement la dématérialisation des archives papier a contribué en 2023 à réduire le risque d'accidents de travail par la manipulation de certains dossiers, parfois lourds et en hauteur, pour les gestionnaires appelés à les utiliser.

Concernant les risques psychosociaux (RPS), définis comme des risques pour la santé mentale et physique dont les déterminants sont à rechercher notamment dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail, le CNG s'est engagé dès la fin 2016 dans une démarche de prévention des RPS dans un cadre volontariste de promotion de la santé au travail.

6.2 Le dispositif RPS au CNG

Un protocole d'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013 par la Ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique avec huit organisations syndicales et l'ensemble des employeurs de l'état, territoriaux et hospitaliers.

La direction générale du CNG a entamé, comme le prévoit la réglementation, une démarche de diagnostic des RPS au sein de l'établissement en 2016. Un comité de pilotage a été constitué à son initiative qui a établi un pré-diagnostic et encadré la suite de la démarche. Un diagnostic complet a été réalisé en décembre 2017 et présenté aux instances en 2018.

Pour mémoire, les 3 axes du plan de prévention sont les suivants :

- Optimiser le fonctionnement organisationnel ;
- Développer l'accompagnement du personnel ;
- Favoriser et optimiser la transversalité et la cohésion du personnel.

Le CNG a élaboré en 2020 une première version de son projet social, comportant un axe visant à développer une politique qualité de vie au travail (QVT). Plusieurs actions sont prévues visant notamment à élaborer une définition partagée de la QVT au CNG, et à mener une réflexion sur la mise en place d'un système de signalements des difficultés d'exercice (recueil, traitement, suivi, notamment s'agissant des risques psycho-sociaux).

6.3 La prévention au travail

6.3.1 Les acteurs de la prévention

Les acteurs de la prévention dans les effectifs du CNG sont :

- Les guides file, chargés notamment d'ouvrir la marche lors d'une évacuation, sont au nombre de 6
- Les serres file, chargés notamment de fermer la marche lors d'une évacuation, sont au nombre de 6
- Les sauveteurs secouristes du travail (ancien brevet de secouriste) au nombre de 2 agents au 31/12/2023.

6.3.2 Les actions de prévention

Un certain nombre d'actions de prévention ont été menées en 2023 : recours au télétravail, amélioration des conditions de travail (proposition de fauteuils ergonomiques pour éviter les troubles musculo squelettiques, double écran d'ordinateur, etc.), facilitation de la vaccination durant les horaires de travail (les agents désireux de se faire vacciner ont ainsi eu la faculté de s'absenter sur les heures de travail).

Concernant encore le recours au télétravail, sa mise en place pour motif thérapeutique a été mise en œuvre en 2023 pour 4 agents.

La mise en place et la maintenance de défibrillateurs a pu être mise en œuvre.

Les relations avec le service de santé au travail n'ont pas été suffisamment soutenues au cours de l'année 2023 pour permettre une action de pro-active de détection des risques or des échanges constants entre ce service et l'employeur sont indispensable pour mettre en mouvement une politique de détection et de prévention des risques efficace.

6.3.3 La vaccination contre la grippe saisonnière

La vaccination contre la grippe saisonnière a été assurée comme chaque année depuis 2010. En 2023, elle a été réalisée au bénéfice des agents qui le souhaitent par une infirmière diplômée en cabinet libéral auprès duquel les agents ont eu à se rendre.

6.3.4 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.

23 visites d'information et de prévention ont été réalisées en 2023. Voici le détail de ces consultations :

- 12 visites d'embauche ;
- 2 visites suite à maternité ;
- 6 visites de reprises suite à maladie ;
- 2 visites à la demande de la médecine du travail
- 1 visite à la demande de l'employeur

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 Comité Social d'Administration (CSA)

Le CSA s'est réuni à 4 reprises en 2023 : le 28 Février, le 14 mars, le 20 juin, et le 14 Novembre 2023.

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

Ordre du jour de la séance du 28 Février 2023

1. **Procès-verbal de la séance du CTE du 15 novembre 2022 et du CHSCT du 24 novembre 2022 - (approbation)**
2. **Organisation du CNG, emplois et budget**
 - 2.1 Compte financier 2022 : rapports de l'ordonnateur et de l'agent comptable - affectation du résultat 2022 - projet de délibération – Chiffres clés 2022
(*information*)
 - 2.2 Contrôle interne général (dont CICBF) : bilan 2022 et plan d'actions 2023- note de présentation – (avis)
 - 2.3 Schéma Directeur des Systèmes d'information (V4) - Projet de délibération
(*information*)
 - 2.4 Frais de déplacement- rapport de présentation et projet de délibération –
(*information*)Rapport d'activité du CNG 2021 – (*information*)
 - 2.5 Modifications du cadre de reference par métiers du centre national de gestion –
rapport de presentation et projet de délibération – (avis)

Ordre du jour de la séance du 14 Mars 2023

1. Procès-verbal de la séance du CTE du 15 novembre 2022 - (approbation)

2. Organisation du CNG, emplois et budget

- 1.1 Compte financier 2022 : rapports de l'ordonnateur et de l'agent comptable- affectation du résultat 2022- projet de délibération- Chiffres clés 2022 (information)
- 1.2 *(Sous reserve) Budget rectificatif n°1 au budget initial de 2023 présenté au CA du 1er décembre 2022- Projet de deliberation n°2023-02 (avis)*
- 1.3 Contrôle interne general (don't CICBF): bilan 2022 et plan d'actions 2023 – note de presentation – (avis)
- 1.4 Schéma Directeur des Systèmes d'Information (V4° -Projet de deliberation – (information)
- 1.5 Frais de déplacement – rapport de presentation et de deliberation – (information)
- 1.6 Modification du cadre de reference par métier du centre national de gestion – rapport de presentation et projet de deliberation – (avis)

3. Personnels

- 3.1 Bilan de l'attribution des primes de l'année 2022- (information)
- 3.2 Campagne d'évaluation pour l'année 2022 – (information)
- 3.3 Suite des elections professionnelles – (information)

4. Questions diverses

Ordre du jour de la séance du 20 juin 2023

1. Procès-verbal du CSA du 14 mars 2023 - (approbation)

2. Budget, emploi et formation

- 2.1 Point financier –Bilan au 1^{er} juin 2023 (information)
- 2.2 Points comptables soumis au CA du 6 juillet 2023 (information) :
 - Apurement des dossiers anciens ayant une incidence en comptabilité générale – Projet de délibération n°2023-05
 - Amortissement des immobilisations – Projet de délibération n°2023-06
 - Seuil de comptabilisation de biens, répondant aux critères de l'immobilisation, en charges – Projet de délibération n°2023 – 07
- 2.3 PR : retour sur la dernière campagne (minima/ maxima/ moyenne par catégorie) (information)
- 2.4 Programme de travail et bilan du COP 2021- 2025 (information)
- 2.5 Rapport social unique 2022 relatif aux personnels du CNG (avis)
- 2.6 Rapport d'activité (avis)
- 2.7 Plan de formation (en fonction de l'état d'avancement des travaux : Point d'avancement pour information ou Projet de plan de formation pour avis)
- 2.8 Etat d'avancement des travaux de refonte du CRPM (information)

3. Conditions de travail, hygiène et sécurité

- 3.1 Télétravail (demande des organisations syndicales de passage à 3 jours)
- 3.2 Point registre sécurité et premiers secours (information)
- 3.3 Point médecine de prévention des risques (information)
- 3.4 Point sur la restauration collective (demande des organisations syndicales de revalorisation de la subvention)
- 3.5 Point sur les locaux et l'aménagement de l'espace

4. Questions diverses

- 4.1 Point sur les élections des représentants du personnel au conseil d'administration (information)

Ordre du jour de la séance du 28 novembre 2023

1. **Procès- verbal de la séance du CSA du 14 mars 2023 ;** report de la séance du 20 juin 2023 (approbation)
2. **Procès- verbal de la séance du CSA du 20 juin 2023 –** (approbation)
3. **Budget, emploi et action sociale**
 - 3.1 Echange sur les documents soumis au CA du 6 Décembre 2023 :
 - Situation budgétaire et financière au 30 septembre 2023 et budget rectificatif n°1 (information)
 - Orientations budgétaires pluriannuelles et budget initial 2024 (information)
 - Tableau des emplois 2024 – rapport de présentation (information)
 - 3.2 Réorganisation du département de gestion des directeurs (information)
 - 3.3 Subvention 2024 pour l'association « Bougez avec le CNG » - (information)
 - 3.4 Versement, au titre des prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune, de l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (information)
 - 3.5 Campagne d'évaluation pour l'année 2023
 - 3.6 Perspectives sur la réorganisation des locaux du CNG (information)
4. **Questions diverses**
 - 4.1 Echange sur l'étude d'image du CNG (information)
 - 4.2 Récupération des HS (information)

7.2 Les moyens accordés aux organisations syndicales

Les organisations syndicales disposent d'un local sur site au CNG qui leur est réservé, et d'heures de délégation sur leur temps de travail, qui restent cependant à préciser avec elles. Il est à noter qu'à ce jour le décompte formalisé du temps syndical n'est pas mis en jour au CNG. Ce décompte constitue un des objectifs du bureau chargé des RH en 2025.

7.2 Les négociations engagées

Le dialogue social est régulièrement nourri par des échanges informels, ainsi que formalisés lors des réunions de dialogue social programmées toutes les 5 semaines.

7.3 Les recours formés auprès des commissions paritaires

NA

7.4 Grève

NA

Huitième partie : L'ACTION SOCIALE

8.1 L'aide aux professionnels en difficulté ou en demande d'appui

L'aide aux personnes en difficulté est constituée de 2 dispositifs : l'allocation enfant handicapé et l'aide sociale exceptionnelle :

- L'allocation enfant handicapé a été servie pour un montant de 2 739 € en 2023
- L'aide aux personnes en difficulté, qui a vocation à aider les agents du CNG victime d'un accident de la vie, a été servie pour un montant de 1 400 €.

Enfin, précisons la possibilité pour les agents de contacter/rencontrer l'assistant social des ministères sociaux (poste vacant en partie en 2023).

8.2 Les prestations sociales

Elles se décomposent comme suit :

- Garde d'enfant : sur l'exercice 2023, le CNG a participé à hauteur de 2 385 € aux frais de garde ;
- Un spectacle pour les enfants des agents est offert par le ministère pour les enfants de 3 à 11 ans à l'occasion de Noël ;
- Des chèques cadeau pour les enfants sont remis en fin d'année : 46 enfants des agents du CNG ont bénéficié de chèques cadeaux pour un montant de 3989 € à l'occasion des fêtes de fin d'année.
- Cadeaux pour le personnel pour un montant de 5000 €.

8.3 La restauration collective

Les agents du CNG bénéficient d'un restaurant inter entreprise (RIE).

Le CNG « subventionne » une partie du coût du repas des agents. Cette subvention, loin d'être anecdotique (50 936 € en 2023 vs 77 036.89 € en 2022), varie selon la rémunération de l'agent. 5 tranches sont ainsi définies depuis 2021. Le tableau ci-dessous détaille le dispositif :

Tranches de rémunération (brute mensuelle, hors SFT)	barème 2021	Taux subventionné sur le droit d'entrée	Taux subventionné sur les denrées
<= 2 358,04 €	1	100%	30%
> 2 358,04€ <= 3 383,24 €	2	100%	25%
>3 383,24 € <= 4 408,50 €	3	90%	15%
> 4 408,50€ <= 5 433,73 €	4	80%	0%
>5 433,73 €	5	70%	0%

8.4 La mutuelle

Par délibération n°2012-09 du 10 décembre 2012, le CNG a adhéré à la convention de référencement conclue entre la Mutuelle générale des affaires sociales (MGAS) et les ministères chargés des affaires sociales afin de participer au financement de la protection sociale de ses agents.

Les agents du CNG bénéficient à compter du 1er janvier 2022 d'un forfait mensuel de 15€ correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de protection complémentaire. En vertu du décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat. La participation du CNG s'est élevée à un montant de 13 215 € en 2023 au titre de la mutuelle des agents.

L'accord interministériel du 26 janvier 2022 prévoit une seconde étape à compter du 1er janvier 2026 (au plus tard). Cette phase est précédée d'une négociation portée par le secrétariat général des ministères sociaux pour le compte des opérateurs (dont le CNG). Si le mandat a été donné au SGMAS pour négocier avec les mutuelles référencées pour le compte du CNG en 2024, les travaux préparatoires ont commencé à l'automne 2023 et se poursuivent en 2024.

8.5 Les autres actions du CNG

D'autres actions impulsées par le CNG peuvent être citées : l'accès à la salle de sport du ministère à un tarif préférentiel, l'accès à la médiathèque de l'hôpital européen Georges Pompidou, la contribution au financement de l'association « Bougez avec le CNG » qui moyennant une cotisation de 15 € donne accès à des prix préférentiels pour des sorties culturelles ou sportives.

Enfin, citons les actions du service communication qui a à cœur de développer l'esprit d'équipe autour d'événements ponctuels rassemblant le personnel.

8.6 L'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la politique relative aux situations de handicap.

Le CNG poursuit sa démarche concernant le handicap au travers de sa politique de recrutement ou de passation de marchés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 5212-2 du code du travail, le CNG est tenu d'employer, dans la proportion de 6 % de son effectif total, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs en situation de handicap, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du même code. A défaut, il doit verser au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés dans la fonction publique (FIPHFP), prévu à l'article L. 5214-1 dudit code, une contribution annuelle correspondant à la non-réalisation de l'obligation qui lui incombe en tant qu'employeur.

Précisons que le CNG est signataire de la charte des employeurs de la fonction publique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette politique d'ouverture en faveur des personnes en situation de handicap se matérialise concrètement dans les personnels du CNG.

En 2023 le CNG n'a pas eu à verser la contribution au FIPHFP.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est traditionnellement classée dans la responsabilité sociétale. Cette question a été traitée au fil de ce document de par sa dimension très transversale et par ailleurs dans le cadre de l'index égalité¹ qui s'impose désormais aux employeurs publics

En conclusion, il convient de souligner que le CNG est particulièrement attentif au respect de la non-discrimination entre les femmes et les hommes, particulièrement dans les domaines de la représentation, de la rémunération, de la formation, ou dans celui des parcours professionnels.

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