

Rapport Social Unique 2024 relatif aux personnels du Centre national de gestion (CNG)



des compétences,
des communautés,
des carrières.

Centre National de Gestion
• Le Ponant B - 21 rue Leblanc
• 75737 Paris - Cedex 15
www.cng.sante.fr
profilpublic.fr/employeur/cng

SOMMAIRE

Introduction

Première partie : LES EFFECTIFS

1.1	Plafond d'emplois.....	5
1.1.1	Equivalents Temps Plein et Equivalents Temps Plein Travaillés	5
1.1.2	Répartition des agents du CNG	6
1.1.2.1	Répartition par Statut.....	6
1.1.2.2	Répartition par genre	9
1.1.2.3	Origine des effectifs.....	10
1.1.2.4	Répartition statutaire des effectifs	11
1.2	Pyramide des âges.....	12
1.3	Le cadre de référence par métiers (CRPM)	14

Deuxième partie : LE RECRUTEMENT

2.1	Le turn over	19
2.2	Les enjeux du recrutement	19
2.3	Vers une marque employeur.....	19
2.4	Le processus de recrutement du CNG	20
2.5	Analyse par catégorie de personnel recruté	20
2.5.1	Les fonctionnaires recrutés sur un emploi permanent.....	20
2.5.2	Les contractuels recrutés sur un emploi permanent	21
2.5.3	Les contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent	21
2.5.4	Le personnel intérimaire	21

Troisième partie : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LA REMUNERATION

3.1	Avancement de grade et promotion interne	22
3.1.1	L'avancement par grade.....	22
3.1.1.1	Fonctionnaires	22
3.1.1.2	Agents du CRPM	22
3.1.2	La promotion interne	23
3.2	La mobilité	23
3.2.1	Mobilité interne.....	23
3.2.2	Mobilité externe.....	23
3.3	La rémunération	24
3.3.1	La masse salariale du CNG.....	24
3.3.2	Répartition des rémunérations	25

Quatrième partie : LA FORMATION

4.1	Nombre d'agents formés et de jours de formation	29
4.1.1	Indicateurs généraux.....	29
4.1.2	L'Alternance / Apprentissage	30

4.2	Le budget de la formation	31
4.3	Le recours au Compte Personnel de Formation (CPF)	32
4.3.1	Gestion du CPF au CNG	32
4.3.2	L'utilisation du CPF sur l'année considérée.....	32

Cinquième partie : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1	Organisation et cycle de travail.....	33
5.2	Télétravail.....	33
5.3	Temps plein et temps partiel	34
5.4	Les congés (annuels et RTT)	35
5.5	Le Compte Epargne Temps.....	35
5.6	Les absences (raison de santé et hors raison de santé).....	36

Sixième partie : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

6.1	Les risques professionnels.....	38
6.2	Le dispositif de prévention des Risques Psycho Sociaux au CNG	38
6.3	La prévention au travail.....	39
6.3.1	La médecine de prévention.....	39
6.3.2	Les actions de prévention	40
6.3.3	Les acteurs de la prévention	39

Septième partie : LE DIALOGUE SOCIAL

7.1	Le Comité Social d'Administration (CSA)	41
7.2	Les moyens accordés aux organisations syndicales	45
7.3	Les négociations engagées	45
7.4	Les recours formés auprès des commissions paritaires	45
7.5	Grève	45

Huitième partie : L'ACTION SOCIALE

8.1	L'aide aux personnes en difficulté.....	46
8.2	Les prestations sociales.....	46
8.3	La restauration collective	46
8.4	La mutuelle.....	47
8.5	Les autres actions du CNG.....	47
8.6	L'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	48

Annexes :

Infographies présentant les chiffres clés de la fonction publique (source DGAFP)

Liste des formations effectuées sur l'année 2024

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.

Pour le Centre national de gestion (CNG), le RSU a été élaboré pour la première fois en 2023.

Cette nouvelle édition maintient l'approche méthodologique retenue les années précédentes afin de garantir la continuité dans l'analyse et de faciliter les comparaisons thématiques dans la durée. Ce travail de fond s'inscrit dans une démarche plus large de sécurisation et de valorisation des données, enjeu stratégique pour le CNG tant pour la gestion des corps relevant de sa compétence que pour les personnels de l'établissement.

L'année 2024 a été marquée sur le plan social par :

- La continuité des réunions de dialogue social en complément des instances de nature réglementaire
- Un séminaire à la cité universitaire associant l'ensemble des professionnels le 4 décembre 2024
- Le déploiement au printemps 2024 du management participatif dans chaque département
- Le début de la mise en place d'immersions extérieures pour les agents volontaires (« vis-ma-vie »)
- L'organisation des visites culturelles sous pilotage du service communication
- La re-création d'un bureau dédié aux RH au secrétariat général
- Le recrutement d'une responsable du développement RH au sein de ce bureau
- La production en routine de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹
- Une série de réunions internes dans le cadre du projet de relocalisation de l'établissement
- Un renforcement des opérations de vérification et de contrôle de la paye en recourant à un prestataire spécialisé
- Mise à jour des planchers indiciaires dans le CRPM pour alignement avec le reste de la FP

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.

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

Première partie

Les effectifs

1.1. Plafond d'emplois

1.1.1. Equivalents Temps Plein et Equivalents Temps Plein Travaillés

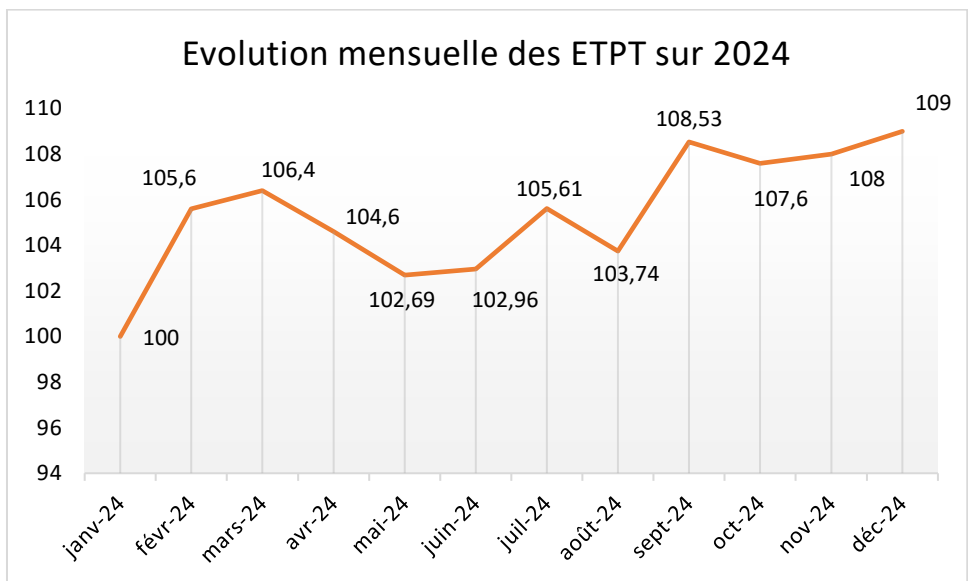
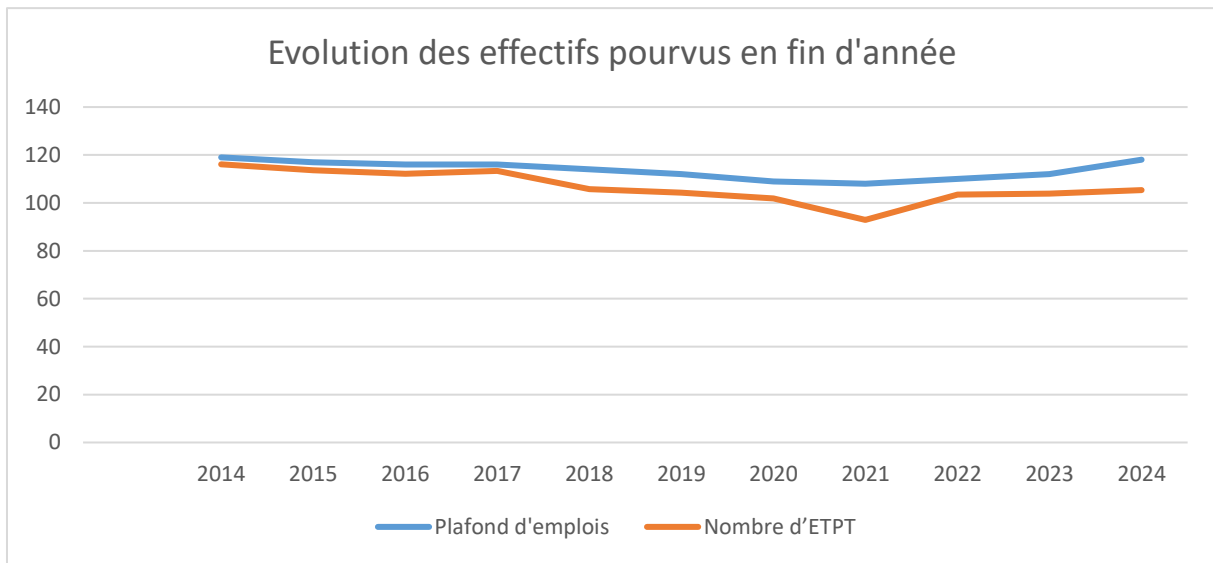
Le tableau des emplois sous plafond a été fixé à 118 ETPT pour 2024, auxquels s'ajoutent les deux emplois hors plafond pour les élections professionnelles des praticiens, avec un accord des tutelles pour les conserver hors plafond jusqu'à fin 2024. Ainsi par rapport à 2023, la réévaluation du plafond a été de 6 emplois

Les enjeux en matière de création d'emplois ont concerné : la mise en place du conseil médical national, le renforcement du DGPH pour accélérer le traitement des dossiers du secteur gérant le disciplinaire PH.

Malgré l'augmentation du nombre d'ETPT au 31 décembre 2024 avec **105.3 ETP travaillés** (contre 103.9 ETP travaillés au 31 décembre 2023 et 103.4 ETP au 31 décembre 2022), le taux d'exécution est en recul sur 2024 compte tenu de l'augmentation du plafond d'emplois (+5% par rapport à l'année précédente).

Année	Plafond d'emplois	Nombre d'ETPT ¹	Taux d'exécution
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	94,00%
2023	112	103,9	92,76%
2024	118	105.3	89.24%

¹ Les ETP travaillés sont des ETP exprimés en année pleine. 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



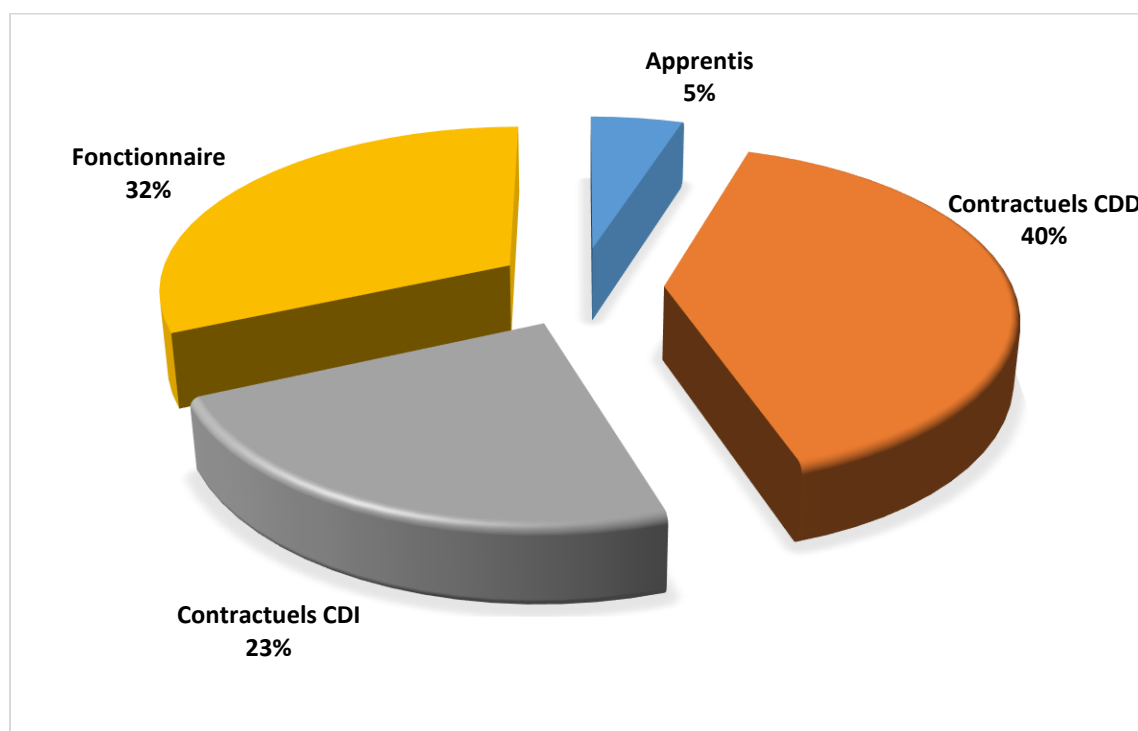
1.1.2. Répartition des agents du CNG

1.1.2.1. Répartition par Statut

Au 31 décembre 2024, le CNG comptabilise un effectif réel de 114 agents (plus 6 agents en contrat d'apprentissage soit 120 agents au total) représentant 116.2 Equivalents Temps Plein.

Cela représente une évolution positive de 9 agents par rapport à 2023 (105 agents + 6 apprentis au 31/12/2023).

Répartition des effectifs par statut au 31/12/2024 (ensemble des effectifs) :



76 agents fin 2024 relèvent d'une relation contractuelle avec le CNG, contre 38 qui relèvent d'un statut de fonctionnaire (agents affectés, détachés ou en MAD). Les contrats à durée déterminée de droit public concernent 40% des effectifs du CNG. Les contractuels en CDI représentent 23 % des effectifs et les titulaires 32 % (contre 38% en 2022 et 33% en 2023). Nous observons une certaine stabilité par rapport à 2023.

La proportion des contractuels est comparable avec celle observée dans la Fonction Publique d'Etat 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.

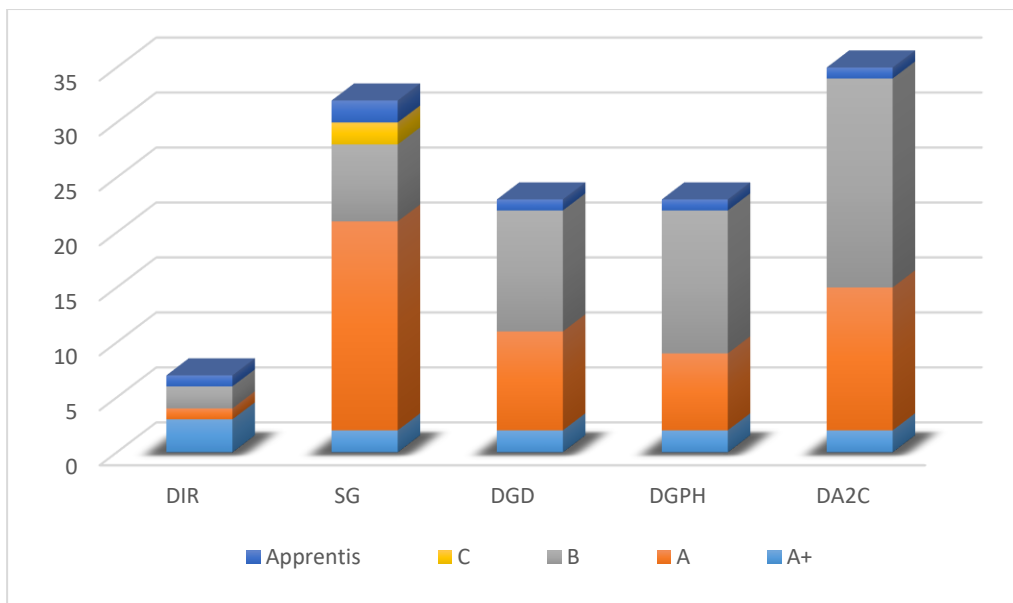
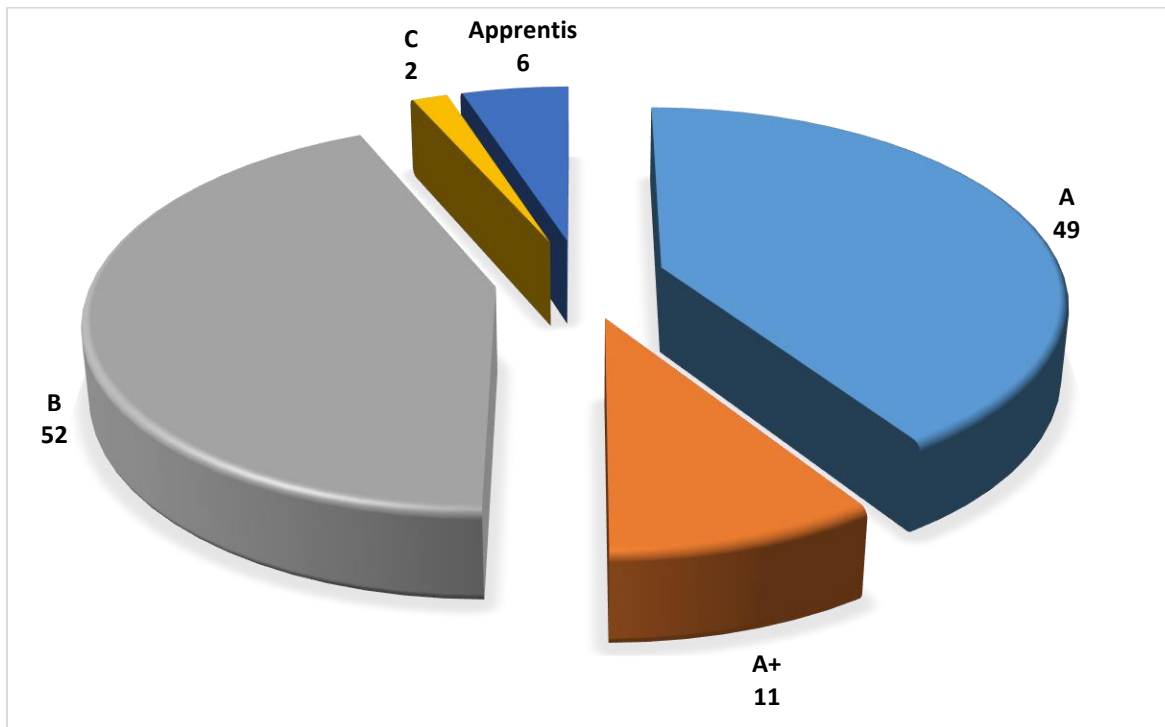
Répartition par statut (effectif présent au 31/12/2024 hors apprentis) :

Type de statuts	Nombre	%
Contractuels CDD	48	42%
Contractuels CDI	28	25%
Fonctionnaires	38	33%
Total général	114	100%

Type de statuts	Nombre	%
Contractuel dans le CRPM	76	67%
Fonctionnaire FPE affecté	21	18%
Fonctionnaire détaché dans le CRPM	6	5%
Fonctionnaire détaché hors du CRPM*	5	4%
Fonctionnaire MAD	5	4%
Détaché, Emploi Fonctionnel	1	1%
Total général	114	100%

* : il s'agit des fonctionnaires détachés sur arrêté

La répartition par catégories des agents apparait comme suit en 2024 :



	A+	A	B	C	Apprentis	Total général
DIR	27,3%	2,0%	3,8%		16,7%	5,8%
SG	18,2%	38,8%	13,5%	100,0%	33,3%	26,7%
DGD	18,2%	18,4%	21,2%		16,7%	19,2%
DGPH	18,2%	14,3%	25,0%		16,7%	19,2%
DA2C	18,2%	26,5%	36,5%		16,7%	29,2%
Total général	11	49	52	2	6	120

Le nombre d'agents en catégorie A est de 49 (représentant 41% de la population globale contre 36% en 2023) ; 52 agents relèvent de la catégorie B (soit 43% de l'effectif total contre 44% en 2023). Avec 11 agents, la catégorie A+ est passée de 13% en 2023 à 9% en 2024.

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'informations (BSI) constitué majoritairement d'agents relevant de cette catégorie et 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 (deux agents plus une personne en alternance au 31/12/2024) sont rattachés à la Direction Générale.

Sur 2023 / 2024, les évolutions suivantes ont été apportées au Tableau des emplois (Délibérations soumises au CA du 6 décembre 2023 et du 28 juin 2024) :

- Pour la catégorie A, une création et une suppression, conduisant à des transformations, avec une évolution de +1 (suppression de l'emploi de chef de projet SI et pilotage de la transformation numérique de catégorie A, rattaché au secrétariat général et devenu vacant / création d'un emploi d'adjoint à la cheffe de bureau des systèmes d'information rattaché au secrétariat général, de catégorie A)
- Pour la catégorie B, une évolution de -1 et + 6 (suppression d'un poste d'assistant au SG et création de 6 postes de gestionnaires RH ;
- Pour la catégorie C, aucune évolution.

Le plafond d'emplois passe ainsi de 112 ETPT au 31 décembre 2023 à 118 au 31 décembre 2024, contre 110 au 31 décembre 2022. La structure densifie donc ses postes budgétaires disponibles.

La répartition des emplois autorisés par catégorie est restée inchangée :

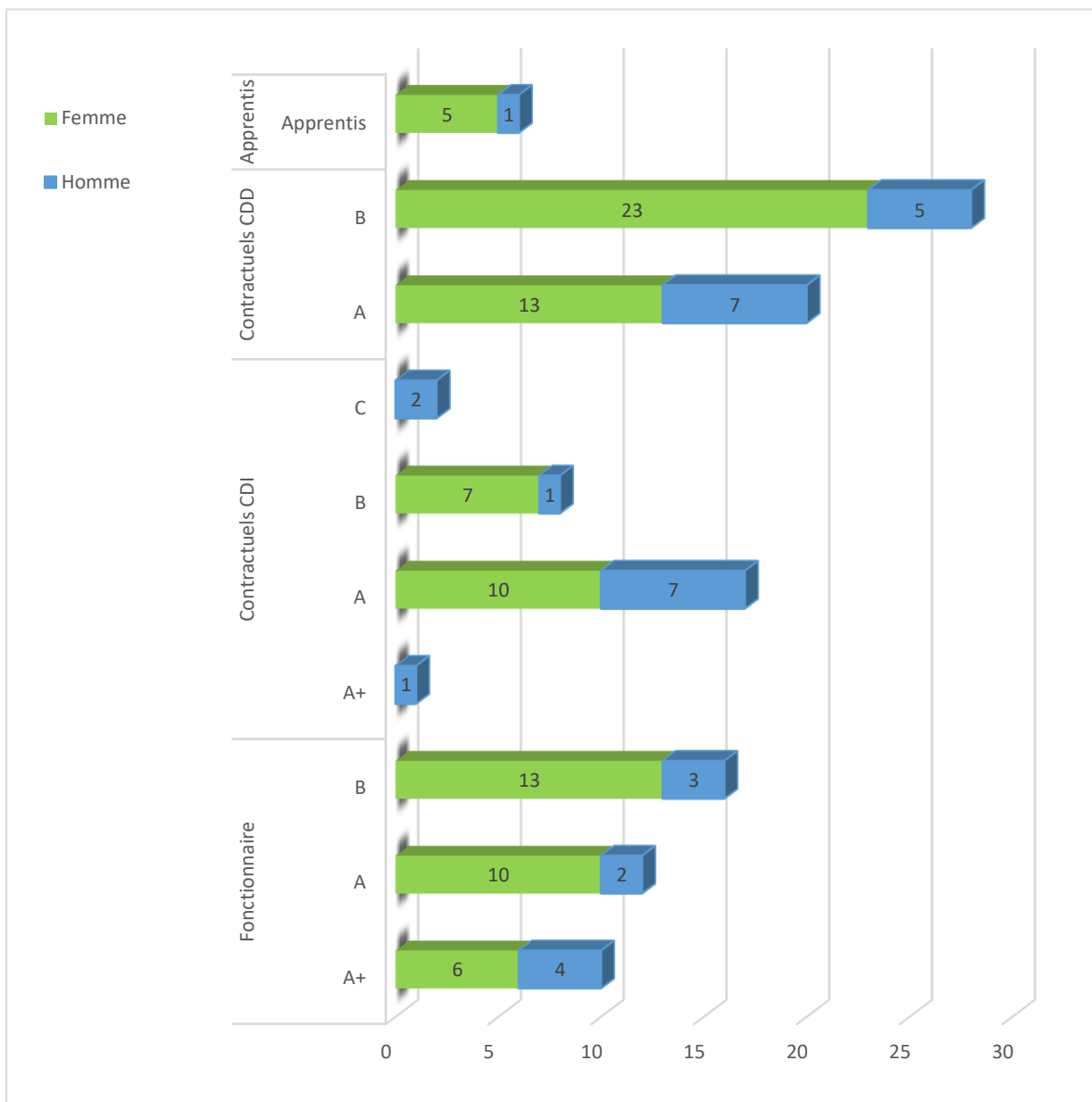
- emplois de type « catégorie A » = 62
- emplois de type « catégorie B » = 54
- emplois de type « catégorie C » = 2.

1.1.2.2. Répartition par genre

Les femmes représentent 72.5 % des effectifs de l'établissement (71% en 2023).

La hausse des effectifs se traduit en fin d'année par une augmentation du nombre de femmes salariées par le CNG qui sont au nombre de 87 au 31/12/2024 (73 femmes en 2022, 79 en 2023)

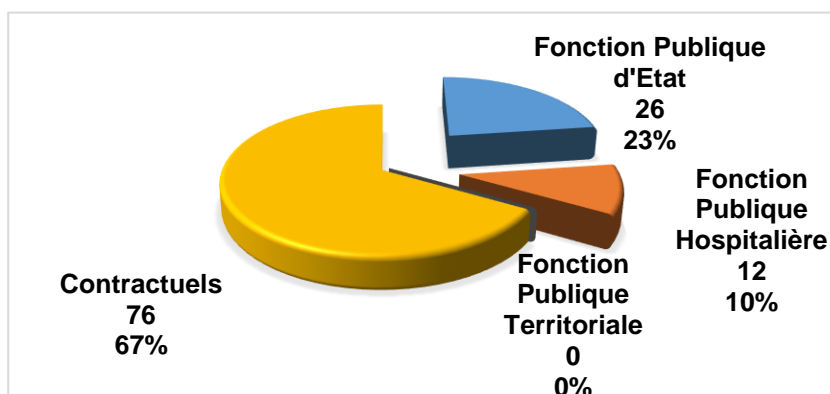
Se reporter aux infographies en annexe : en 2022, la part des femmes dans la fonction publique est de 63% selon les données publiées par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).



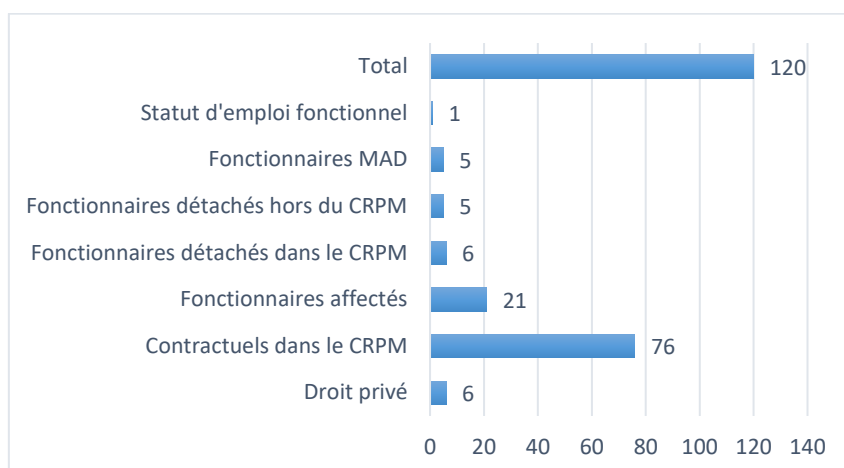
1.1.2.3. Origine des effectifs

Hormis les contractuels, 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 en légère diminution : 23% de la population du CNG en 2024 contre 25% en 2023. Le poids relatif d'agents sous statut contractuel représentant 67% de la population du CNG reste stable après une augmentation entre 2022 et 2023 (66% en 2023 contre 62% en 2022).

Répartition des effectifs selon leur origine (effectif présent au 31/12/2024 hors apprentis) :



1.1.2.4. 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 (21 en 2024 contre 18 en 2023 et 21 en 2022) soit des fonctionnaires détachés (11 en 2024 contre 16 en 2023 et 15 en 2022), soit des fonctionnaires mis à disposition (5 en 2024).

Sur les 114 personnels permanents en exercice au 31 décembre 2024 (111 au 31/12/2023 et 102 au 31/12/2022), 33% sont des fonctionnaires titulaires.

Cette évolution à la baisse se confirme sur les trois dernières années, avec 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 31/12/2024 :

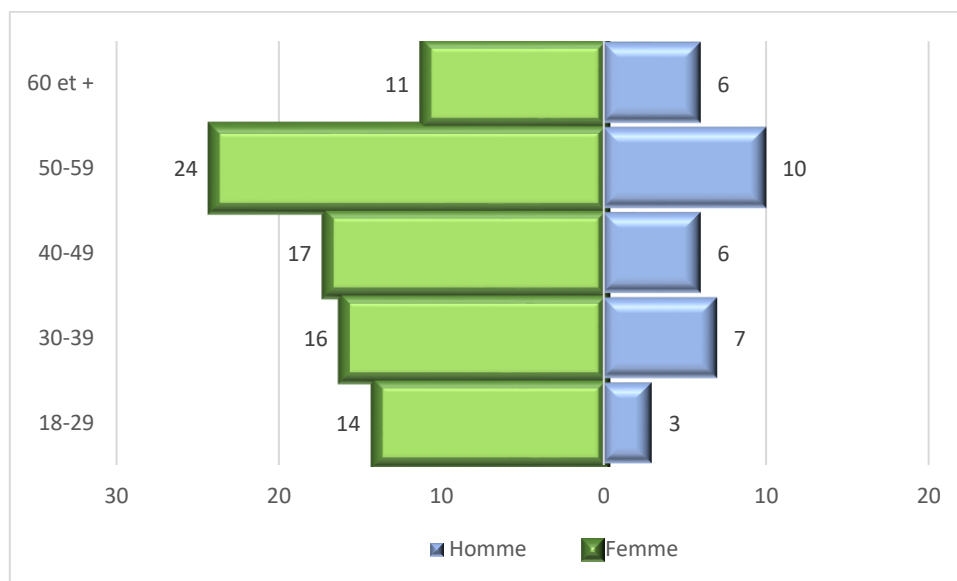
Statut	Personnes physiques	ETP	% ETP	Catégorie dans le CRPM				
				1	2	3	4	5
Fonctionnaires affectés	21	19,8	17,04%	0	9	12	0	0
Fonctionnaires détachés dans le CRPM	6	5,8	4,99%	4	0	2	0	0
Fonctionnaires détachés hors du CRPM	5	5	4,30%	0	2	3	0	0
Fonctionnaires mis à disposition	5	5	4,30%	5	0	0	0	0
Statut d'Emploi fonctionnel (DG)	1	1	0,86%	1	0	0	0	0
CDI	28	26,6	22,89%	3	35	32	4	2
CDD	48	47	40,45%					
Emploi temporaire (apprentis)	6	6	5,16%	0	1	5	0	0
TOTAL	120	116,2	100%	13	47	54	4	2
Sous-total Fonctionnaires	38	36,6	31,50%	10	11	17	0	0
Sous-total Contractuels	82	79,6	68,50%	3	36	37	4	2
TOTAL	120	116,2	100,00%	13	47	54	4	2

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

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 entre 2022 et 2023 se confirment sur 2024 :

- **Vieillessement de la population** : les plus de 50 ans représentant 45% de la population du CNG contre 41% sur l'exercice précédent
- **Erosion de la classe médiane 40 à 49 ans** avec 23 agents soit 7 de moins par rapport à 2023 ; cette tranche d'âge représente 20% de l'effectif total contre 26 % en 2023
- **Progression de la tranche d'âge 30 à 29 ans** en effectifs et en poids (23 agents soit 20% en 2024 contre 19 soit 17% en 2023 soit une augmentation
- Une **stabilité des effectifs sur la tranche 18 à 29 ans**

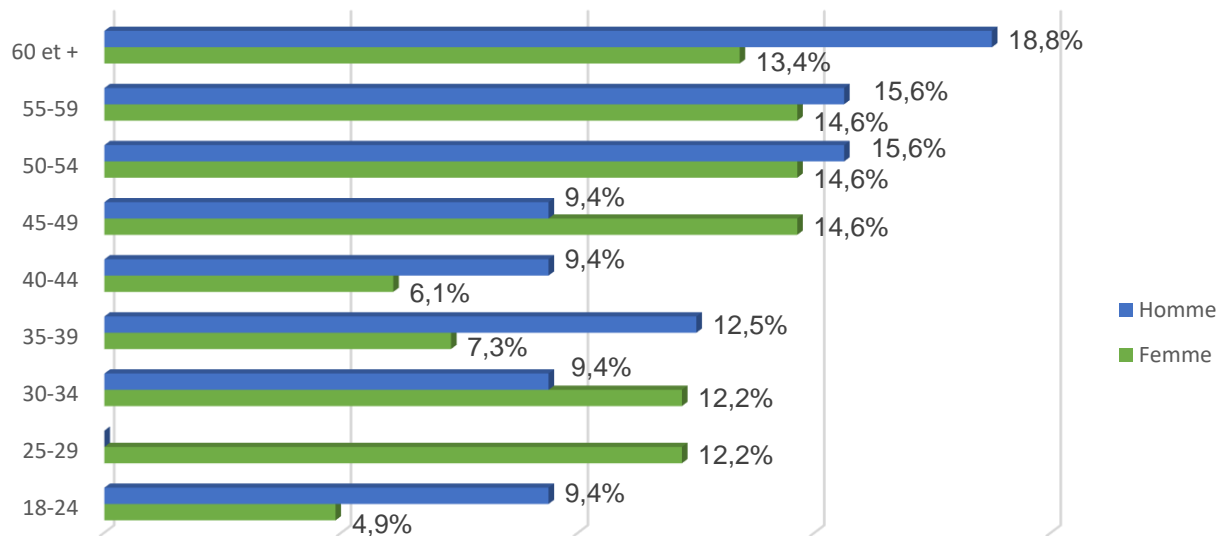
Le CNG compte toujours une minorité d'agents ayant moins de 29 ans en 2024 (soit 15% comme en 2023) ; pour autant celle-ci s'est densifiée depuis 2022 (9%).

La tranche majoritaire demeure celle des agents compris entre 50 et 59 ans (30% de l'effectif et 26% en 2023).

Si dans l'ensemble de la fonction publique les agents de plus de 50 ans représentent 36 % des effectifs¹, ils représentent au CNG 45%.

¹ Rapport annuel DGAFP 2023 - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport-annuel/cc-2023-web.pdf>

Répartition par genre



	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et +	Total
■ Homme	9,4%	0,0%	9,4%	12,5%	9,4%	9,4%	15,6%	15,6%	18,8%	100%
■ Femme	4,9%	12,2%	12,2%	7,3%	6,1%	14,6%	14,6%	14,6%	13,4%	100%

	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et +	Total général
Homme	3	0	3	4	3	3	5	5	6	32
Femme	4	10	10	6	5	12	12	12	11	82
Total général	7	10	13	10	8	15	17	17	17	114

L'âge moyen des personnels du CNG en 2024 s'établit à 44.77 ans (contre 45.16 en 2023 et 46.9 ans en 2022).

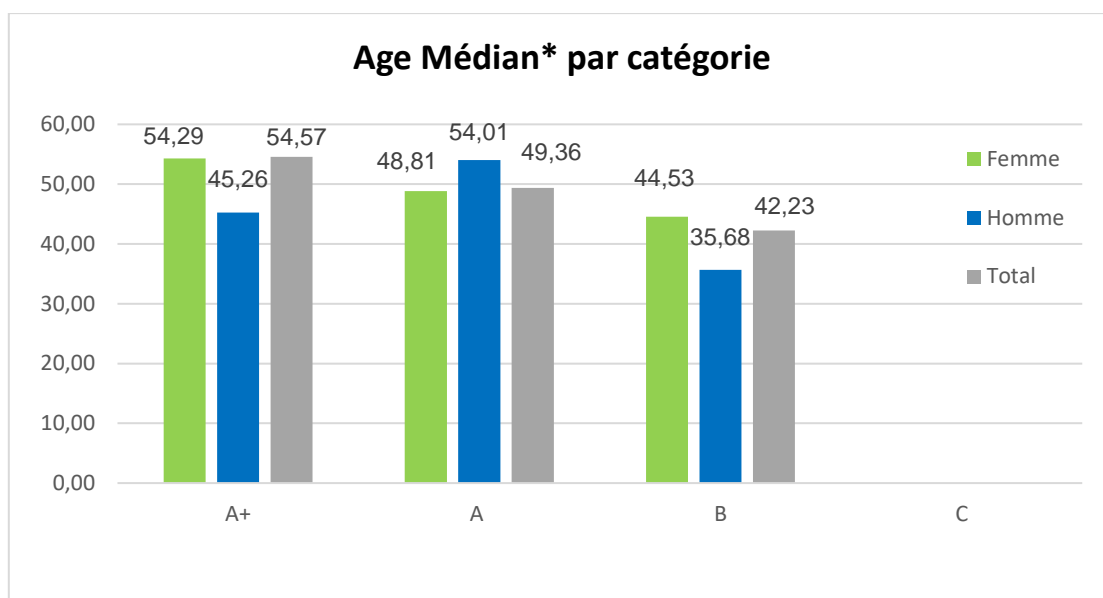
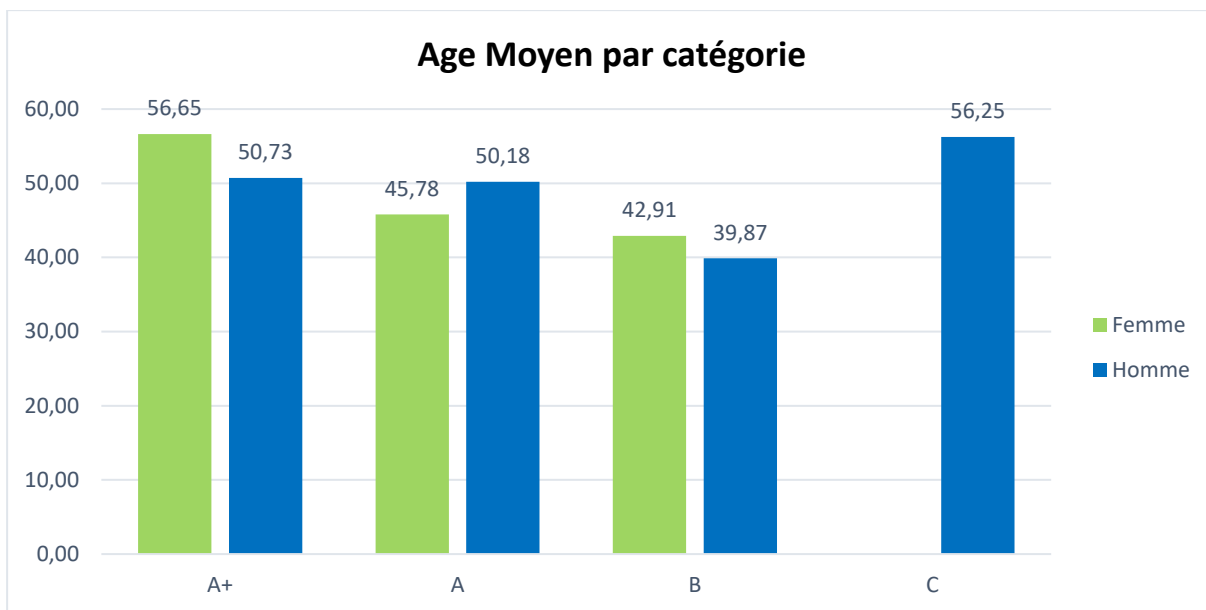
Il apparait supérieur à l'âge moyen des agents publics en général (44 ans en 2023)¹. En 2023, trois agents ont fait valoir leurs droits à retraite et un agent en 2024.

L'âge moyen des femmes au CNG s'élève à 45.07 ans. Celui des hommes est de 47.75 ans. En 2023, les âges moyens respectifs étaient de 43.97 et 48.09 ans

Il se distingue de l'âge médian qui divise la population en deux groupes numériquement égaux et se situe à 47.79 ans en 2024.

Se reporter aux infographies de la fonction publique figurant en annexe.

¹ Rapport annuel DGAFP 2023



*L'âge médian de la catégorie C n'est pas calculé compte tenu de l'effectif des agents relevant de cette catégorie (2 agents).

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)

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 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 » (dite part « variable ») est également attribuée aux fonctionnaires qui n'ont pas souhaité intégrer le CRPM.

La part résultats peut comporter une composante dite « soclée » pour certains agents ayant fait l'objet d'un reclassement ou ayant été recrutés depuis la mise en œuvre du CRPM, ce pour assurer le maintien de leur rémunération de détachement, s'agissant des fonctionnaires ou de leur rémunération antérieure, pour les 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, 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 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 **28.8 %** soit une hausse par rapport aux deux exercices précédents (19.44 % en 2023 et 17.3% en 2022)



Le Turn over est obtenu de la manière suivante :

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

Soit pour 2024 : $((23+34)/2)/99 \times 100$

L'année 2024 a été marquée par 34 arrivées et 23 départs

57 mouvements ont donc été constatés reposant sur un effectif de 49 personnes (dans la mesure où 8 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 2024	Sorties 2024	Turn over
DA2C	30	6	2	13,3%
DG	7	0	1	7,1%
DGD	18	10	6	44,4%
DGPH	17	10	8	52,9%
SG	27	8	6	25,9%
Total général	99	34	23	28,8%

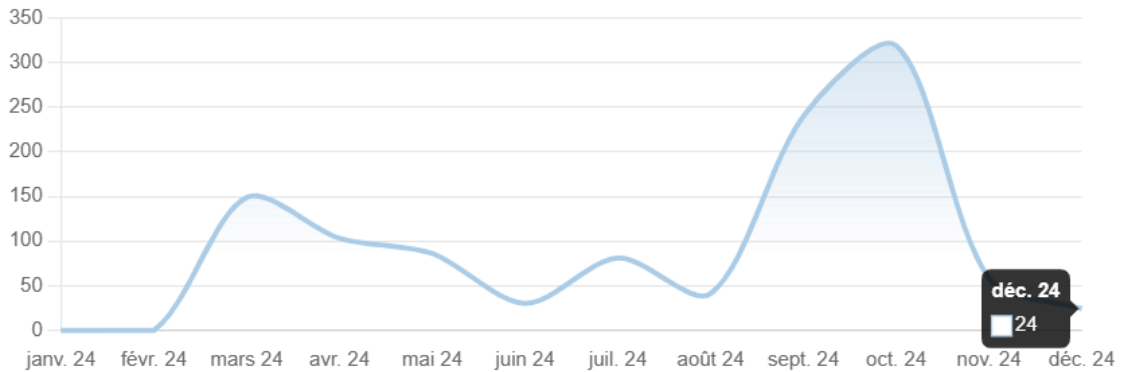
Départs par typologies :

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

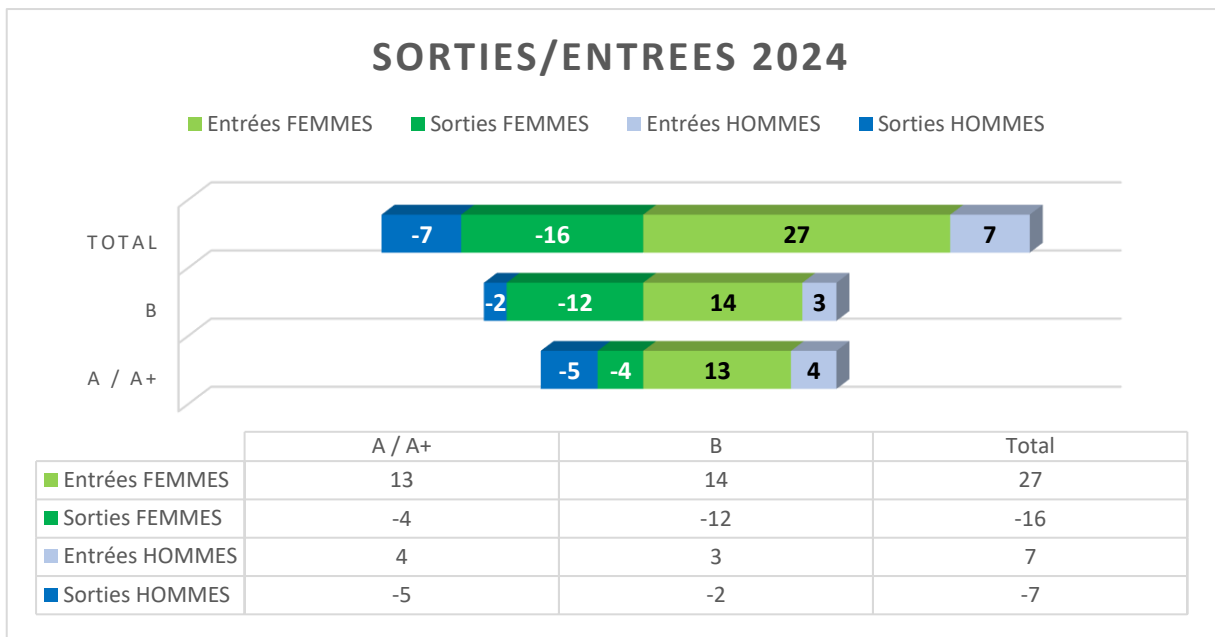
Les départs en cours de période d'essai (à l'initiative des agents) enregistrent la plus forte progression.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette augmentation :

- Une diffusion large des fiches de poste via Softy (ATS du CNG) qui implique en retour de nombreuses candidatures pouvant comprendre des profils dont l'adéquation aux missions est insuffisante, ainsi qu'un risque de « saturation » des recruteurs face à un logiciel qui par conception favorise la quantité mais qui implique une forte mobilisation des managers pour trier de manière qualitative les candidatures (voir précisions ci-dessous).



- Une réflexion à poursuivre au niveau des recruteurs sur les attentes même se rattachant aux postes ouverts à la vacance (pour éviter les candidatures sous ou sur calibrées).
- Une volatilité accrue sur le marché de l'emploi avec un taux de chômage globalement bas en 2024 (7,4%) qui peut favoriser les changements rapides de postes.



2.2 Les enjeux du recrutement

En 2024, dans un contexte social et économique marqué par une tension sur le marché de l'emploi public, une mobilité accrue des agents et un élargissement progressif des missions confiées au CNG, le recrutement s'est imposé comme l'une des priorités majeures du Secrétariat général.

Afin de renforcer les fonctions support et de structurer une gestion RH plus proactive, une réorganisation interne a été amorcée, qui aboutira fin 2024 à la création d'un bureau dédié aux ressources humaines.

Un travail sur l'attractivité de l'établissement a également été engagé, reposant sur une meilleure visibilité des offres, l'optimisation des canaux de diffusion et la valorisation des métiers.

Ainsi, sur 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).

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 ».

Des actions destinées à promouvoir la marque employeur et/ou favoriser l'intégration des nouveaux agents ont été ainsi déclinées au sein du CNG. Ces actions se sont poursuivies sur 2024, en lien avec le Bureau chargé de la communication et de la conduite du changement :

- Amélioration de la visibilité du CNG par la présence sur les salons professionnels référents dans le domaine de la santé et du service publique : SantExpo organisé par la Fédération Hospitalière de France (tenue d'un stand pendant 3 jours et participation aux conférences) ; Choisir le service public (tenue d'un stand pendant 1 journée). Sur les deux salons, des agents du CNG ont été mobilisés pour animer le stand ;
- Petits déjeuners des nouveaux recrutés : 3 ont été organisés en 2024 regroupant 30 participants ;
- Préparation des sessions d'immersion ("Aller vers") => trois sessions tests auront lieu pour permettre aux agents volontaires d'effectuer une immersion en hôpital sur deux jours (1 jour en service administratif et 1 jour en service de soins) ; l'objectif étant de déployer plus largement cette initiative sur 2025 ;
- Organisation de deux séminaires encadrement : 2 en 2024 (en septembre, séminaire du CODIR élargi et en décembre, séminaire de tous les collaborateurs) ;
- Planification des visites culturelles sur 2024 : 7 visites réalisées pour 250 participants ;
- Mise en place du management participatif en 2024.

2.4 Le processus de recrutement du CNG

Le Secrétariat Général pilote l'ensemble du processus de recrutement, en lien avec les départements métier.

Ce processus se déroule en plusieurs étapes clés :

- Identification du besoin : En lien avec les chefferies de département, un travail préalable est mené pour définir le poste à pourvoir, en cohérence avec le référentiel des emplois, le plafond d'emplois et la masse salariale. Une fiche de poste est alors élaborée.
- Diffusion de l'offre : Le poste est publié en interne (site internet et Steeple), puis sur différents canaux externes : Choisir le service public, APEC, Indeed, LinkedIn, Profil Public, ainsi qu'auprès de réseaux professionnels (FHF, AP-HP, etc.). En 2024, le SG a fait le choix d'utiliser l'application Softy. Il s'agit d'un logiciel de gestion des candidatures (ATS – Applicant Tracking System) permettant de diffuser les offres d'emploi sur des canaux multiples, centraliser les candidatures et faciliter le suivi du processus de recrutement.
- Réception et analyse des candidatures : depuis 2024 cette étape est effectuée directement par les départements favorisant une réactivité accrue dans les interactions avec les candidats.
- Validation finale : Le choix du candidat retenu par le CNG est soumis au visa du Contrôle Général Économique et Financier (CGEFI) avant recrutement effectif.

2.5 Analyse par catégorie de personnel recruté

Catégories	DA2C	DGD	DGPH	SG	Total
CONTRACTUEL CRPM CDD	2	7	6	3	18
CONTRACTUEL CRPM CDI		2		3	5
FONCTIONNAIRE HOSPITALIER DETACHE		1			1
FONCTIONNAIRE FPH DETACHE				2	2
FONCTIONNAIRE FPE AFFECTE	4	1	1		6
FONCTIONNAIRE FPH MAD		1	1		2
Total	6	12	8	8	34

2.5.1 Les fonctionnaires recrutés sur un emploi permanent

11 recrutements ont été effectués en 2024 sur un emploi permanent (et un hors plafond des emplois donc sur emploi non permanent).

Ces effectifs se répartissent comme suit :

- Répartition homme/femme : Il s'agit de 10 femmes et de 1 homme ;
- Affectation : 2 agents ont intégré le secrétariat général, 1 le DGD, 4 le DA2C et 4 le DGPH
- Statut : 5 sont issus de la FPH et 6 de la FPE (2 sont mis à disposition et 9 sont affectés ou détachés)
- Catégorie : 1 agent relève de la catégorie A+, 7 de la catégorie A et 3 de la catégorie B.

2.5.2 Les contractuels recrutés sur un emploi permanent

Sur les 23 recrutements permanents en 2024, 18 emplois ont été pourvus en Contrat à durée déterminée et 5 en Contrat à durée indéterminée

Ces effectifs se répartissent comme suit :

- Répartition homme/femme : 17 femmes et 6 hommes ;
- Affectation : 6 agents ont intégré le secrétariat général, 9 le DGD, 2 le DA2C et 6 le DGPH
- Catégorie : les personnels contractuels recrutés sont au nombre de 9 agents de catégorie A et 14 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.

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

Sur 2024 trois agents ont été recrutés dans le cadre d'un renfort saisonnier pour faire face aux congés pendant la période estivale. Ils ont été affectés au DGPH et DGD.

Par ailleurs, six apprentis sont présents sur l'année 2024 (plus un contrat qui a pris fin au 31/01/2024), trois sur un contrat de deux ans et trois sur un contrat d'un an. Sur 2024, trois alternants ont débuté leur contrat et deux sont sortis des effectifs (fins de contrat).

2.5.4 Le personnel intérimaire

Le CNG a eu recours au personnel temporaire à hauteur deux intérimaires présents sur le dernier quadrimestre. Les personnels recrutés en intérim ont été affecté au DGPH et au DA2C.

Le volume horaire annuel en intérim représente 817 heures soit 0.5 ETP ramené à l'année.

Le coût total du personnel intérimaire s'est élevé à un montant de 37 128 euros (il représentait 282 KEuros en 2023 et 129 KEuros en 2022). Le volume des recours à l'intérim était exceptionnel sur 2023 en raison notamment d'un surcroît d'activité visant à régulariser les situations individuelles relatives aux professionnels sous statut PADHUE.

Troisième partie

La promotion professionnelle et la rémunération

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) 10 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2024, (fonctionnaires détachés, affectés ou mis à disposition au CNG. En 2023, 13 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon et 9 en 2022.

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

En 2024, un agent a bénéficié d'une promotion de grade sur les « promouvables » ayant fait l'objet d'une proposition du CNG¹.

Pour mémoire en 2023, il y a eu 1 agent promu sur 9 promouvables dans leur corps et grade d'origine ; en 2022, 3 agents ont été promus sur 4 promouvables et en 2021, il n'y a pas eu d'agent promuable et donc promu.

3.1.1.2 Agents du CRPM

- **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 2024, 17 agents ont bénéficié d'un avancement de position automatique (ils étaient 16 en 2023, 20 en 2022 et 21 en 2021).

¹ Personnels administratifs de catégories B et C :

SA classe exceptionnelle : 1 promotion sur 5 / SA classe supérieure : 0 promotion sur 4

- **Changements de catégorie**

En 2024, deux agents ont bénéficié d'un changement de métier et de catégorie au sein du CRPM : poste de gestionnaire RH catégorie B au sein du DGD et poste de chef de pôle catégorie A au sein du SG (en 2023, un changement de catégorie était intervenu)

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 2024, tout comme 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 général 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.

3.1.3 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 2024, deux agents ont changé de poste et de métier (et de catégorie dans le CRPM).

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 2024, deux mobilités externes ont été mises en œuvre (une en 2023).

3.3 La rémunération

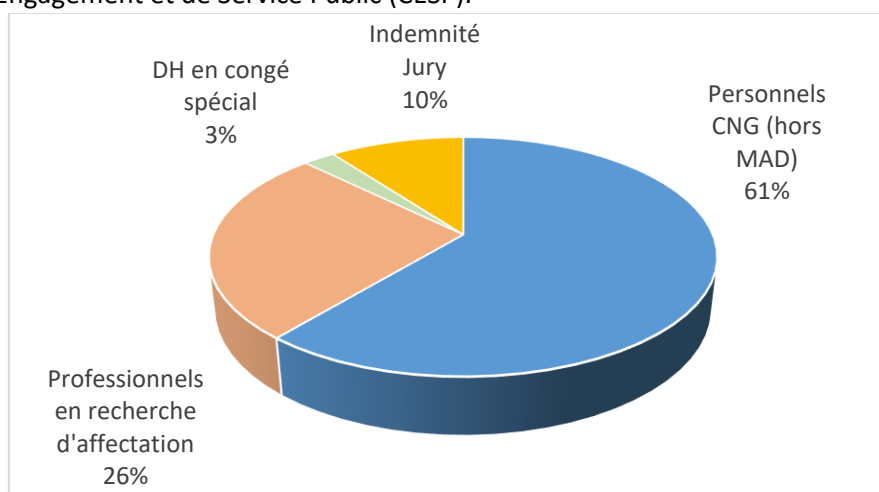
3.1.5 La masse salariale du CNG

	BI 2024 (AE=CP)	CF 2024 (AE=CP)	%
Emplois permanents (hors MAD)	8 828 208	8 347 819	95%
Professionnels en recherche d'affectation	3 900 000	3 597 698	92%
Directeur en congé spécial	265 892	331 197	125%
Indemnité Jury	1 200 000	1 397 107	116%
total	14 194 100	13 673 821	96%

L'exécution des dépenses de masse salariale concernant le personnel du CNG est satisfaisante et s'établit à 94,56% en 2024.

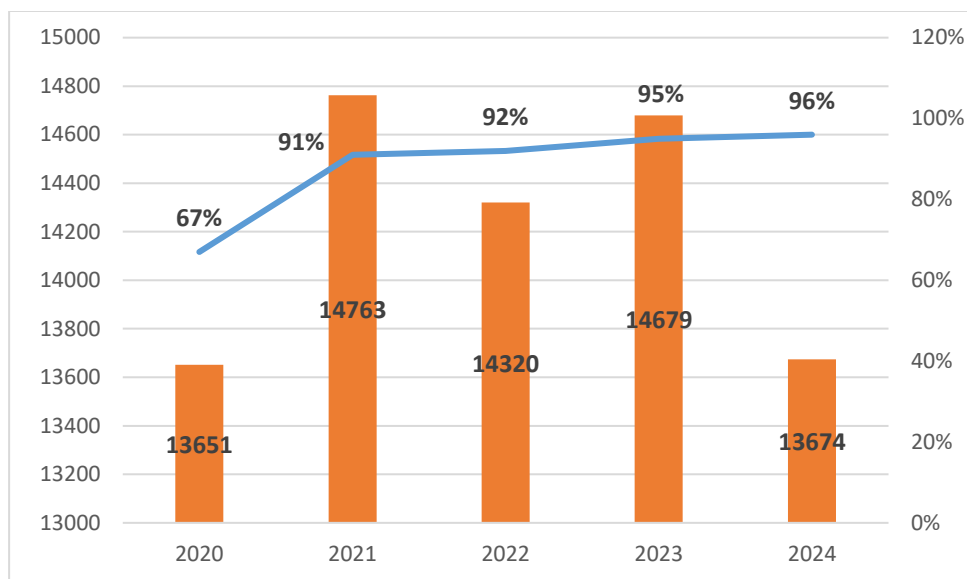
Charges de personnel au 31/12/2024 :

Le périmètre analysé ci-dessous concerne les agents de droit public, donc hors apprentis et ayant travaillé une partie au moins de l'année 2024 (dont agents recrutés sous statut temporaire). Il exclut par ailleurs les agents recrutés en MAD (soit 5 agents au 31/12/2024) 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 8 347 819 euros de hors MAD en 2024 (contre 9 001 635 € en 2023 et 8 481 820 € en 2022), pour un montant budgété de 8 828 208 euros, soit un taux d'exécution de 95 % (98.35% 108 % en 2022, 96,54 % en 2021, 90,26% en 2020, 93,69% en 2019, et 97,39% en 2018).

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 pour l'année 2024 s'élève à 149 868 euros (66 133 € en 2023) et se répartit ainsi :

- Allocations d'aide au retour à l'emploi - ARE : 77 378 euros ;
- Œuvres sociales servies aux agents du CNG : 72 490 euros, dont 52 590 euros au titre de la restauration.

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

3.1.6 Répartition des rémunérations

Sur la base de 114 agents rémunérés et présents au 31 décembre de l'année, en tenant compte d'une rémunération reconstituée en équivalent temps plein sur une année complète¹ :

- La moyenne des rémunérations brutes s'élève à 48 908 euros et 50 627 euros en excluant les alternants (53 800 € en 2023)
- Le salaire médian est de 40 484 euros et 42 417 en excluant les alternants (43 664 € en 2023)
- L'écart type est de 25 049 euros et 24 611 en excluant les alternants (26 658 € en 2023).

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 euros². Ce montant est mensuellement de 3 001 euros bruts en 2021 pour la DGAFP (« Les rémunérations dans la fonction publique en 2021³ ») pour 4076 euros au CNG (structure d'emplois majoritairement composée d'agents de catégorie A ou B, à la différence du reste de la fonction publique⁴)

¹ 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 €.

² <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456917?sommaire=7456956#>

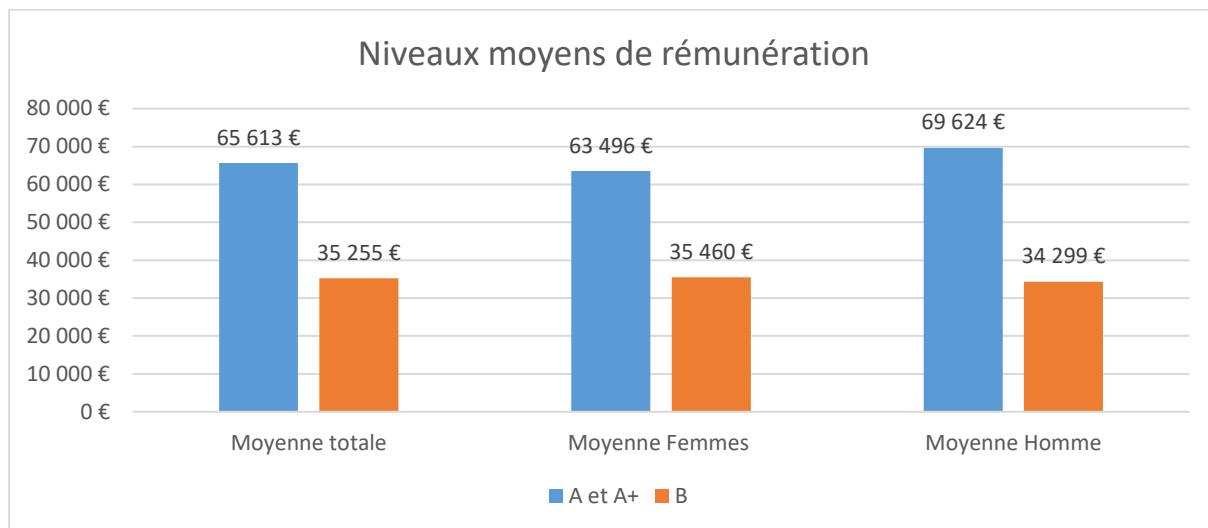
³ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-remunerations-dans-la-fonction-publique-en-2021>

⁴ 33% d'agents fonctionnaires en catégorie C, pour les trois versants de la fonction publique.

La variation des moyennes de rémunération entre 2024 et 2023 peut résulter de divers facteurs :

- Le turn-over avec le renouvellement des effectifs (avec 26 agents contractuels et fonctionnaires hors MAD recrutés sur 2024 et présent à l'effectif au 31 décembre de l'année) : avec une moyenne de rémunération brute à 45 438 euros les situant en deçà de la moyenne de l'ensemble
- L'impact des régularisations des primes de résidences sur 2023 qui a impacté ponctuellement les salaires (83 salariés impactés par une régularisation moyenne de 2 352 euros bruts)

En 2024 les contractuels représentent 63 % de la masse salariale pour 67 % des effectifs rémunérés (en 2023 les % respectifs étaient de 60% et 67%)¹.



		Moyenne totale	Moyenne Femmes	Moyenne Homme
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 €
2022	A et A+	58 134 €	59 739 €	55 653 €
	B	29 880 €	30 730 €	30 960 €

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

Le salaire moyen masculin atteint 55276 euros (65 607 € en 2023) quand celui des femmes s'élève à 46531 euros (49 956 € en 2023).

En 2024, la comparaison des rémunérations brutes annuelles moyennes, tous statuts confondus, met en évidence un écart notable en faveur des fonctionnaires (57 238 euros), par rapport aux contractuels

¹ 2022 : les contractuels représentaient 54,5% de la masse salariale (pour 62% des effectifs). 2021 : les contractuels représentaient 74% de la masse salariale

(45 965 euros, hors alternants), ce différentiel s'expliquant notamment par la présence plus marquée de fonctionnaires en catégories A+ et A.

L'analyse des moyennes de rémunération 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 (43 femmes et 9 hommes).

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) est essentielle pour garantir une gestion optimale des praticiens hospitaliers et des corps de direction. Développer les compétences de ces agents leur permet non seulement de répondre efficacement aux enjeux de leurs missions, mais aussi d'innover pour améliorer les parcours professionnels des praticiens hospitaliers et des directeurs. Cette démarche contribue directement à améliorer la qualité des services rendus aux usagers, en réponse à des attentes de plus en plus exigeantes.

Par ailleurs, face à l'évolution constante des réglementations et des technologies dans le secteur de la santé, la formation continue se révèle indispensable. Elle permet ainsi aux agents de s'adapter aux nouveaux défis, de renforcer la performance et l'efficacité des établissements de santé et, in fine, d'assurer un service public de santé de qualité, plus réactif et à la hauteur des besoins contemporains.

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

4.1.1 Indicateurs généraux

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de personnes formées	87	84	103	92	60	49	59	49	40	39
Nombre de stagiaires	179	184	235	205	97	79	105	75	67	41
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	1.05
Nombre d'actions de formation	61	60	59	68	47	33	54	28	42	19
Nombre de jours de formation	416.5	400	390.5	360.5	230	190	204	133.5	109	105.5
Nombre moyen de jours de formation par personnes formées	4.79	4.76	3.79	3.33	3.83	3.88	3.45	2.72	2.79	2.57

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 2024 est de **51 % (41 stagiaires ayant suivi une formation sur 80 prévus)**.

Plusieurs facteurs ont influé sur la réalisation du plan de formation 2024 :

- **Vacance du poste** de responsable formation ;
- **Réorganisation du processus de paie** : Les travaux engagés avec le cabinet EY sur la réingénierie des procédures de paie ont conduit à une externalisation partielle du processus. En conséquence, la formation prévue pour les agents concernés n'a pas été organisée ;
- **Formation à l'exécution budgétaire et aux dépenses** : Une action collective a été menée sur ce thème, réunissant 11 agents ;

- **Report de la formation à l'accueil téléphonique** : Prévues dans l'axe 1, ces formations ont été reprogrammées au 3^e trimestre 2025, au bénéfice du département DGPH ;
- **Formations sur Excel** : Une session de niveau intermédiaire a été dispensée (10 agents formés), complétée par une session de niveau débutant (1 stagiaire) ;
- **Formations obligatoires reportées** : Les actions de recyclage concernant l'évacuation des locaux et les habilitations électriques n'ont pas été mises en œuvre. Elles sont intégrées au plan 2025 dans le cadre du projet de relocalisation et seront adaptées aux nouveaux locaux ;
- **Formations individuelles spécialisées** : Plusieurs actions ciblées ont été menées sur des thématiques juridiques ou relatives aux règles de gestion propres à certains métiers ;
- **Action de formation "Management" (Axe 3)** : Réalisée en 2024, cette formation sera prise en compte sur le budget de 2025 ;
- **Développement professionnel (Axe 4)** : Les dépenses sur cet axe sont marquées par le coût unitaire élevé de certaines formations (bilan de compétences, coaching).

Actions de formation par départements :

	SG	DGPH	DA2C	DGD	DG	TOTAL
Part d'agents ayant suivi une formation*	44% (14/32)	30% (7/23)	23% (8/35)	23% (5/22)	63% (5/8)	32% (39/120)
Nombre de journées de formation	29.5	9	44	13	10	105.5

*Un agent ayant suivi plusieurs formations n'est comptabilisé qu'une seule fois.

Sur la base de l'effectif présent au 31 décembre de l'année considérée 32% des agents ont suivi une formation en 2024 (ce pourcentage était de 36,04 % en 2023 et 46.67% en 2022)

Actions de formation par genre :

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

Ramené à l'effectif au 31 décembre de l'année considérée : 23% des femmes ont bénéficié d'une formation (20/87) et 58% des hommes (19/33).

En annexe figure la liste des formations effectuées sur l'année 2024.

4.1.2 L'alternance / Apprentissage

6 alternants ont été présents sur l'année 2024 (plus un contrat d'alternance ayant pris fin le 31/01/2024 soit 7 alternants au total). Ce chiffre est à comparer à 5 alternants accueillis 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 :

2022	3 948 euros
2023	19 352 euros
2024	52 766 euros

En 2024 deux factures ont été réglées au titre de cursus en alternance sur 2022/2023 (15 134 euros), ce qui explique, avec la hausse du nombre d'apprentis accueillis, l'augmentation de l'enveloppe consacrée au financement de l'alternance entre 2023 et 2024.

En revanche, le règlement d'une facture alternance 2023/2024 a été reportée sur 2025

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

4.2 Le budget de la formation

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

Enveloppe globale de formation (crédits effectivement consommés)

2021	39 873 euros
2022	31 570 euros
2023	67 910 euros
2024	45 707 euros

Sur 2024 la consommation budgétaire tient compte du règlement de factures correspondant à des formations réalisées en 2023 (21 672 euros ; 47% des dépenses) et du règlement de factures correspondant aux formations mises en œuvre sur 2024 (24 035 euros ; 52% des dépenses).

En revanche la consommation budgétaire n'intègre pas certaines factures de formations 2024 dont le règlement a été décalé sur 2025. Ainsi la consommation budgétaire ne reflète pas l'exactitude des formations réalisées sur l'année.

Sur 2024, le coût moyen de formation par stagiaire est de 761 euros (calcul effectué sur le coût pédagogique des formations réalisées en 2024, incluant le report de facturation sur 2025 divisé par le nombre de stagiaires soit 31219 euros / 41)

Le budget total (alternance + formations) a été consommé à plus de 98% ($(52766+45707) / 100\ 000$ 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 2024, aucun agent n'a utilisé son CPF dans le cadre de la préparation à un concours administratif ou à une formation (idem 2023). En conséquence, aucune heure n'a été mobilisée sur le temps de travail.

Cinquième partie

Les conditions de travail

L'année 2024 s'inscrit dans la continuité des dynamiques observées en 2023, confirmant une stabilisation des conditions de travail après les bouleversements liés à la crise sanitaire de 2020 à 2022. La généralisation du travail à distance amorcée durant cette période s'est durablement ancrée, consacrant le modèle hybride comme nouvelle norme d'organisation. Cette évolution structurelle des modalités de travail a entraîné des ajustements profonds en matière de gestion des ressources humaines, de qualité de vie au travail et de pratiques managériales, nécessitant une adaptation continue des organisations pour répondre aux attentes des collaborateurs tout en maintenant la performance collective.

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

5.2 Télétravail

Un total de 5 715 jours de télétravail a été posé sur 2024 par les agents du CNG présents au 31/12 (au total sur l'année 6 630.5 jours de télétravail ont été posés incluant les agents partis en cours d'année).

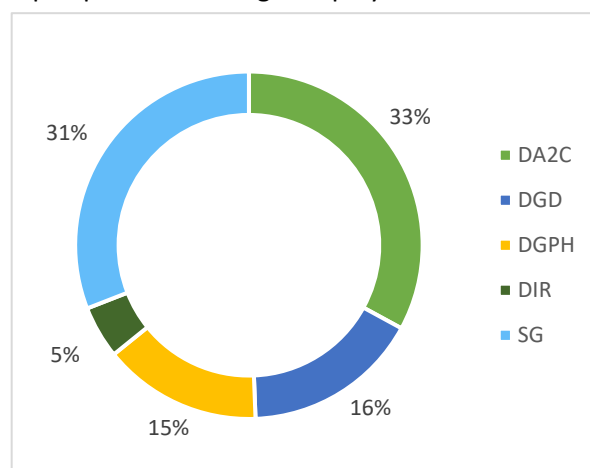
La pratique du télétravail est généralisée à l'ensemble des départements et a concerné 76 agents soit 63.3% de la population (sur un effectif présent de 120 agents au 31/12/2024). En incluant les agents ayant quitté le CNG en 2024, le télétravail a concerné 103 personnes. La quasi-totalité des emplois du CNG sont télétravaillables à l'exception des emplois occupés par les deux agents polyvalents et les assistantes de direction.

54 femmes ont effectué 4030 jours de télétravail

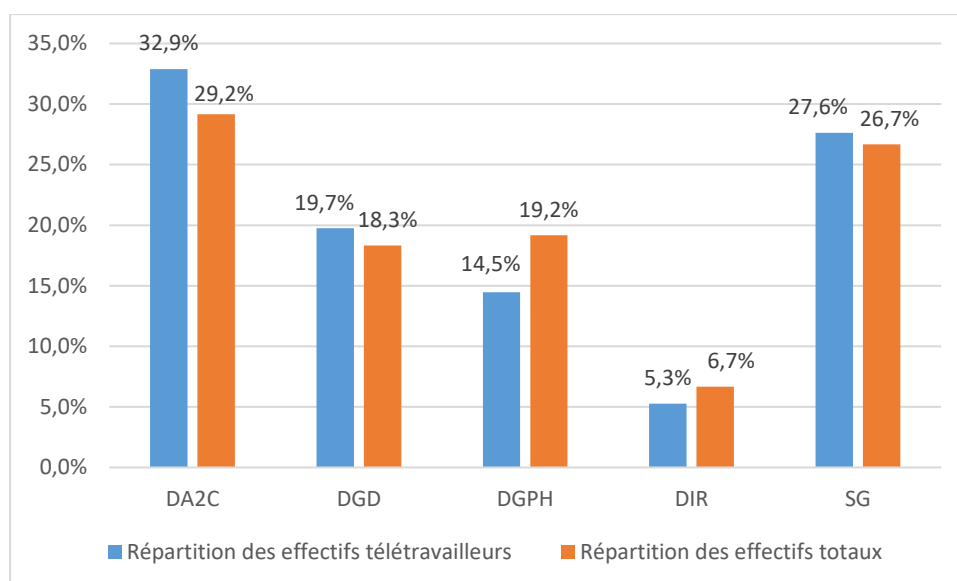
22 hommes ont effectué 1685.5 jours de télétravail

Répartition des jours de télétravail par départements :

	Effectifs télétravailleurs	Nombre de jours télétravail posés
DA2C	25	1 883
DGD	15	941
DGPH	11	846
DIR	4	280
SG	21	1 767
Total	76	5715



Répartition des effectifs télétravailleurs par départements :



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.

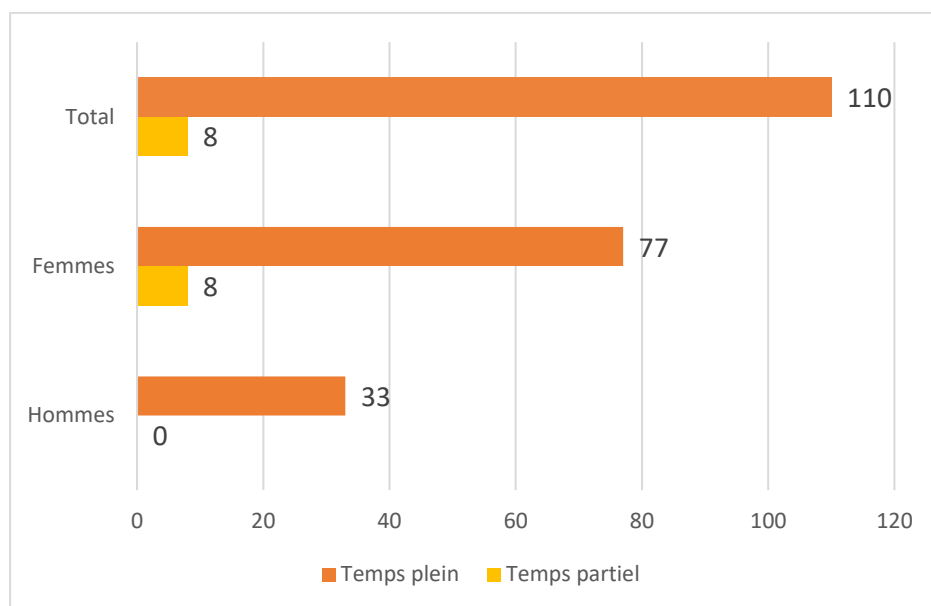
En 2024, le montant global des indemnités de télétravail versées par le CNG s'est élevé à un montant de 15 760.80 euros (17 141.91 euros en 2023).

5.3 Temps plein et temps partiel

7 % de l'effectif présent au 31/12/2024 hors alternants est à temps partiel (relative stabilité par rapport à 2023 : 8.1%) ; soit 8 personnes au total (deux sont à 70% et 6 à 80% ; quatre relèvent de la catégorie A et quatre de la catégorie B).

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

Le graphique ci-après présente une répartition de l'effectif temps partiel / temps plein ; hommes / femmes :



	Temps partiel	Temps plein
Hommes	0	33
Femmes	8	77
Total	8	110

5.4 Les congés (annuels et RTT)

Les agents bénéficient de 25 jours de congés annuels au prorata de la durée des services 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 Compte Epargne Temps

Au 31/12/2024, 62 agents disposent d'un CET, soit 54% de l'effectif hors alternants.

Evolution du nombre de jours épargnés en CET au 31 décembre de l'année considérée :

2024	1776 jours	17.6 jours en moyenne / agent
2023	1861 jours	16.7 jours en moyenne / agent
2022	1544 jours	28.2 jours en moyenne / agent

19 hommes ont un CET représentant 588.5 jours au total

43 femmes ont un CET représentant 1187.5 jours au total

Flux liés au CET sur l'année 2024 :

143.5 jours de congés CET ont été posés par 15 agents (présents au 31/12) ; ces jours viennent en déduction des soldes

197 jours ont été placés sur le CET par 26 agents.

25 jours de CET ont été monétisés au titre de l'année 2024 représentant 2700 euros pour deux agents (par comparaison, au titre de 2023, 142.5 jours ont été monétisés pour un montant de 13 275 euros).

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

En 2024, 34 agents ont déclaré des congés de maladie ordinaire (contre 36 en 2023 et 41 en 2022), soit 76 arrêts au total et 852 jours de maladie ordinaire (923 en 2023).

Le taux d'absentéisme¹ est de 4.37% en 2024 (contre 4% en 2023 et 4.69 % en 2022).

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

Congés de maladie ordinaire	852	2,21%
Congé de longue maladie	340	0,88%
Congé de longue durée	135	0,35%
Accident de travail	-	-
Total maladie / AT	1 327	3,45%
Congés maternité (<i>incluant congés pathologique et post accouchement</i>)	353	0,92%
Total maladie / AT / maternité	1 680	4,37%
Congé paternité	53	0,14%
Total global absences	1 733	4,51%

Les tableaux ci-après présentent une répartition du nombre d'arrêts pour congés de maladie ordinaire par agent (de 1 à 6 arrêts sur l'année civile) et du nombre de jours par arrêts (de 1 jour à 140 jours consécutifs) :

Nombre d'agents	Nombres d'arrêts par agents
14 agents	1 arrêt
11 agents	2 arrêts
2 agents	3 arrêts
4 agents	4 arrêts
3 agents	6 arrêts

Nombre d'arrêts	Durée des arrêts
22 arrêts	De 1 à 3 jours
31 arrêts	De 4 à 10 jours
20 arrêts	De 11 à 30 jours
1 arrêts	De 31 jours à 50 jours
0 arrêts	De 51 jours à 89 jours
2 arrêts	90 jours et +

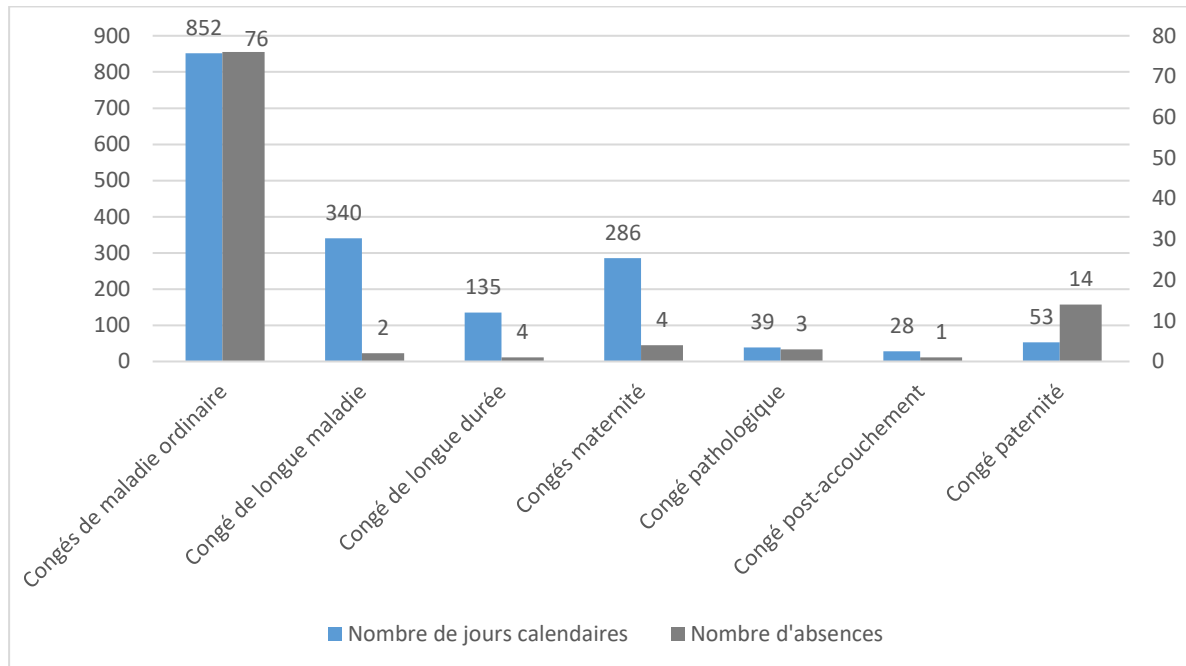
2 congés longue maladie et 1 congés de longue durée sont survenus sur 2024, représentant 475 jours d'absence (753 en 2023).

Enfin, 4 congés maternité sont intervenus pour une durée de 363 jours au total sur l'année 2024 (incluant la durée totale des absences liées à la maternité : congé maternité, congé pathologique et congé post accouchement).

¹ Calcul du taux d'absentéisme :

Taux d'absentéisme = (Nombre de jours calendaires d'absence / (Nombre total d'agents × 365)) × 100

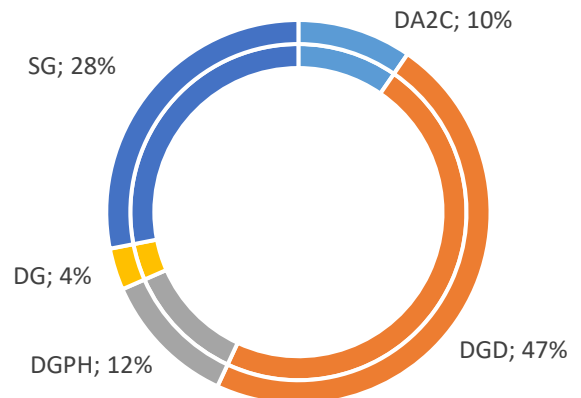
Le cumul des absences pour maladie ordinaire, congés de longue durée, congés de longue maladie représentent 1327 jours sur 2024. Le graphique suivant présente la répartition des absences par typologies : nombre de jours calendaires et nombre d'événements



Répartition des absences 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	% jours CMO
DA2C	9	82	10%
DGD	8	403	47%
DGPH	6	98	12%
DG	1	30	4%
SG	10	239	28%
Total	34	852	100%



Répartition des absences pour congés de maladie ordinaire par sexe :

	Nombre d'agents en CMO	Nombre de jours CMO
F	24	647
H	10	205
Total	34	852

Sixième partie

La santé et la sécurité au travail

6.1 Les risques professionnels

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique réaffirme les obligations des employeurs publics en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans ce cadre, chaque employeur doit élaborer et tenir à jour un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document recense l'ensemble des risques auxquels peuvent être exposés les agents, et poursuit deux objectifs essentiels :

- Assurer la santé et la sécurité des agents ;
- Contribuer à l'amélioration continue des conditions de travail.

Les risques identifiés au CNG portent sur :

- L'ergonomie des postes de travail ;
- Le travail prolongé sur écran ;
- La manutention ;
- Les risques de chutes liés aux déplacements ;
- L'ambiance lumineuse ;
- Le niveau sonore (bruit).

Les risques psychosociaux (RPS) font également l'objet d'une attention particulière.

L'année 2024 n'a pas fait ressortir d'évolutions majeures en termes d'actualisation des risques identifiés. Le DUERP devra par ailleurs être revu dès la fin 2025 en intégrant les impacts de la relocalisation sur les conditions de travail.

Pour répondre à ces risques, le plan d'actions défini plan intégrant des mesures préventives et correctives a été poursuivi sur 2024 :

- Mise à disposition de matériel ergonomique adapté (notamment, fauteuils ergonomiques, équipement de doubles écrans ...) ;
- Vérification de l'éclairage ;
- Désencombrement des bureaux, couloirs et espaces de stockage.

6.2 Le dispositif de prévention des Risques Psycho Sociaux 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 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.

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

Types de visites	Nombre
Suivi de carrière¹	1
Visite de mi-carrière	1
Visite d'Information et de Prévention	66
Embauche	63
Visite périodique	3
Visite à la demande	8
Employeur	2
Médecin du travail	4
Agent	2
Visite de reprise	2
Maladie non-professionnelle	1
Maternité	1
Total général	77

¹ 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 45^{ème} anniversaire). Cf. Article L4624-2-2 du Code du Travail

Au cours de ces visites 11 préconisations médicales ont été formulées concernant 9 agents (10 prescriptions de télétravail et un aménagement ergonomique du poste de travail).

Par ailleurs 62 visites ont fait l'objet d'une annulation : 22 par le service de santé, 19 par l'employeur et 17 RDV n'ont pas été honorés par les agents.

6.3.2 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 du Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail (notamment les articles R.4227-28 à R.4227-39 et R.4224-15 à R.4224-16), le CNG s'appuie sur plusieurs agents formés et désignés pour assurer des missions de prévention et d'intervention en cas d'urgence.

Les effectifs mobilisés sont les suivants : 6 guides-file et 6 serres-file, chargés de sécuriser l'évacuation des locaux.

Le maintien et la montée en compétence de ces acteurs sont essentiels pour garantir une réponse rapide et efficace en cas de situation d'urgence, et participent pleinement à la démarche globale de prévention des risques professionnels portée par le CNG.

Une analyse approfondie devra être menée afin d'identifier les compétences requises pour la configuration des futurs locaux, notamment en matière de prévention et de sécurité incendie. Par ailleurs, une évaluation des différents intervenants mobilisés dans les dispositifs de secours à personnes devra également être réalisée.

6.3.3 Les actions de prévention

La vaccination contre la grippe saisonnière est proposée chaque année depuis 2010. En 2024, les agents volontaires ont pu se rendre en cabinet d'infirmier libéral pour se faire vacciner. Des facilités ont été accordées en permettant aux agents de s'absenter sur leurs horaires de travail.

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 CSA s'est réuni à 4 reprises en 2024 : le 29 février, le 21 juin (report de la séance du 22 mars), le 28 novembre et le 20 décembre 2024 (suite avis unanimement négatif de la séance du 28 novembre 2024).

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

Ordre du jour

Séance du 29 février 2024

1. **Procès-verbal de la séance du CSA du 28 novembre 2023 ;**
2. **Budget, emploi et action sociale**
 - 2.1 Compte financier 2023 – (information)
 - 2.2 Tableau des emplois 2024 – (information)
 - 2.3 Bilan des dispositifs de mesures sociales 2023 – (information)
3. **Personnel**
 - 3.1 Projet de plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les conditions prévues à l'article 1er du décret du 4 mai 2020 – (information)
 - 3.2 Document d'orientation en matière de formation (approbation) et projet de plan de formation 2024 (information)
 - 3.3 Note sur la gestion des heures supplémentaires (information)
 - 3.4 Protocole télétravail (information)
 - 3.5 Note sur les aménagements horaires (information)
4. **Questions diverses**
 - 4.1 Perspectives sur la réorganisation des locaux du CNG (information)
 - 4.2 Note sur la continuité de service pendant les congés annuels 2024 (information)

Ordre du jour

Séance du 2 juillet 2024

- 1. Procès-verbal de la séance du CSA du 28 novembre 2024 (report séance du 22 mars 2024)**
- 2. Procès-verbal de la séance du CSA du 22 mars 2024**
- 3. Budget, emploi et action sociale**
 - 3.1** Point financier au 31 mai 2024 – (information)
 - 3.2** Tableau des emplois 2024 – (information)
- 4. Personnel**
 - 4.1** Réorganisation du DGD – (information)
 - 4.2** Plan de formation 2024 – (approbation)
 - 4.3** Avancement du projet de relocalisation du CNG (information)
 - 4.4** Etat d'avancement des processus paye et RH (information)
- 5. Questions diverses**

Ordre du jour

Séance du 28 novembre 2024

- 1. Remarques générales et d'actualité**
- 2. Présentation du rapport social unique 2023 – approbation**
- 3. Point sur le repyramidage des grilles de catégories A et B du CRPM - approbation**
- 4. Présentation du rapport du service de santé au travail (2023), sous réserve – approbation**
- 5. Point sur le projet de relocalisation du CNG – information**
- 6. Point sur le projet de réorganisation des secteurs finances et RH (secrétariat général) – information**
- 7. Présentation de l'index égalité entre les femmes et les hommes au CNG - information**
- 8. Point sur les fermetures du CNG en 2025 (jours fériés) - information**
- 9. Questions diverses**

Ordre du jour

Séance du 20 décembre 2024

- 1. Présentation du rapport social unique 2023 – approbation**

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.

7.3 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.

7.4 Les recours formés auprès des commissions paritaires

NA

7.5 Grève

NA

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 a été servie pour un montant de 2 196 euros en 2024 au bénéfice de deux agents (2739 € 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 750 euros et concerne 4 agents en 2024 (1 400 € en 2023).

Enfin, précisons la possibilité pour les agents de contacter/rencontrer l'assistant social des ministères sociaux.

8.2 Les prestations sociales

Elles se décomposent comme suit sur l'année 2024 :

- Le CNG a participé à hauteur de 5600 euros aux frais de garde sur l'exercice 2023/24 (2385 € en 2023) ; cette participation concerne cinq agents ;
- 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 (37 bénéficiaires dont 22 enfants) ;
- Des chèques cadeau pour les enfants sont remis en fin d'année : 53 enfants d'agents du CNG ont bénéficié de chèques cadeaux pour un montant de 2500 euros à l'occasion des fêtes de fin d'année (3809 € en 2023)
- Cadeaux pour le personnel pour un montant de 5980 euros pour 115 bénéficiaires (5000 € en 2023).

8.3 La restauration collective

Les agents du CNG ont accès à une offre de restauration auprès de deux RIE ainsi qu'à une prestation de commandes de plats livrés sur le lieu de travail.

Le CNG « subventionne » une partie du coût du repas des agents.). La prise en charge varie selon la rémunération de l'agent. 5 tranches sont ainsi définies.

Le tableau ci-dessous détaille le dispositif :

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 > 5344.73 €	70%	0%	0

La subvention versée par la CNG au titre de la restauration collective représente 52 590 euros pour 2024 (50 936 € en 2023 et 77 036.89 € en 2022).

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 au titre de la mutuelle des agents s'est élevée à un montant de 12 105 euros en 2024 (13 215 € en 2023).

A compter du 1^{er} janvier 2026 la protection sociale complémentaire des agents du CNG évoluera avec la mise en place d'une complémentaire santé obligatoire. Ce nouveau contrat collectif viendra compléter les remboursements de l'assurance maladie. Au terme d'une procédure de marché public, le partenariat MGAS (Mutuelle Générale des Affaires Sociales) / MGEN a été choisi pour gérer le dispositif de Protection Sociale Complémentaire. Le CNG prendra en charge 50% de la cotisation d'équilibre de l'offre de base.

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

Inclusion des personnes en situation de handicap

Le Centre national de gestion poursuit son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, tant à travers sa politique de recrutement que dans ses procédures de passation de marchés.

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, affirme ainsi sa volonté de favoriser une politique inclusive et ouverte, traduite concrètement par la composition de ses effectifs.

En 2024, avec un taux d'emploi direct de 7,02 %, le CNG a pleinement satisfait à son obligation d'emploi et n'a donc pas eu à verser de contribution au FIPHFP, comme cela avait déjà été le cas en 2023.

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.

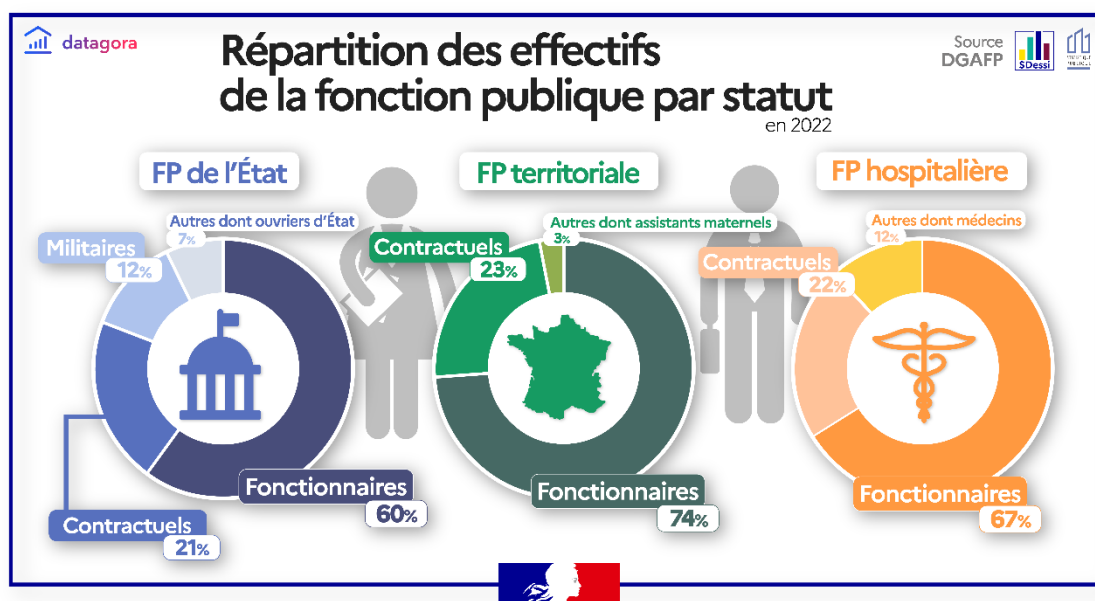
Compte tenu de la forte représentation des femmes au sein de sa structure (72.5 %), l'établissement est attentif à une représentation équilibrée entre femmes et hommes, ainsi qu'à la promotion de l'égalité professionnelle.

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

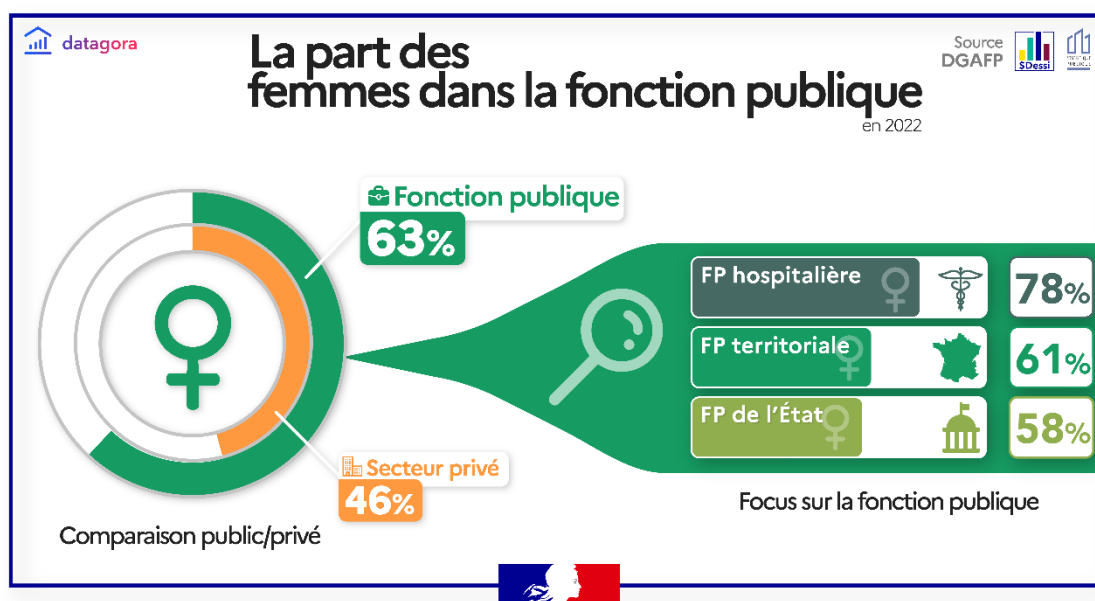
ANNEXES

Source : direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
 Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023 (publiée le 15/12/2023)
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport-annuel/infographies.zip>

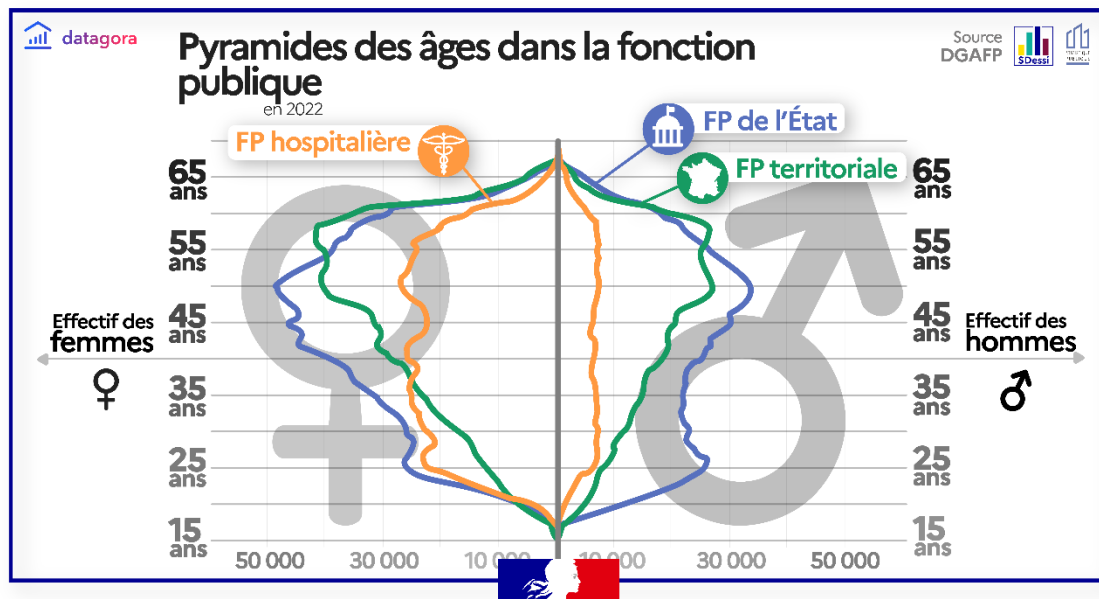
1.1.2.1 - Répartition par statut



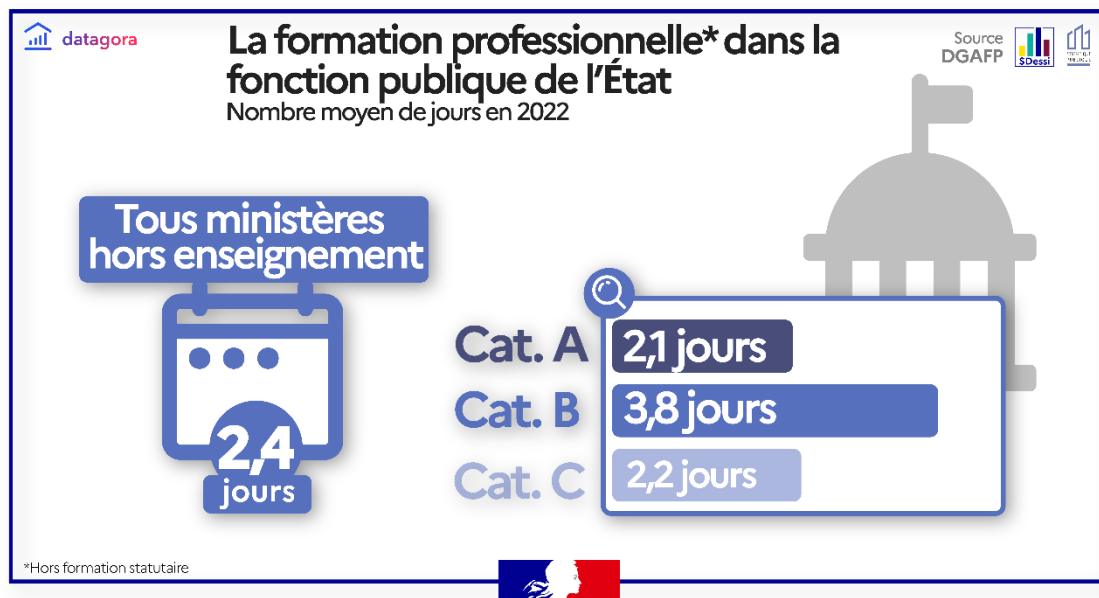
1.1.2.2 - Répartition par genre



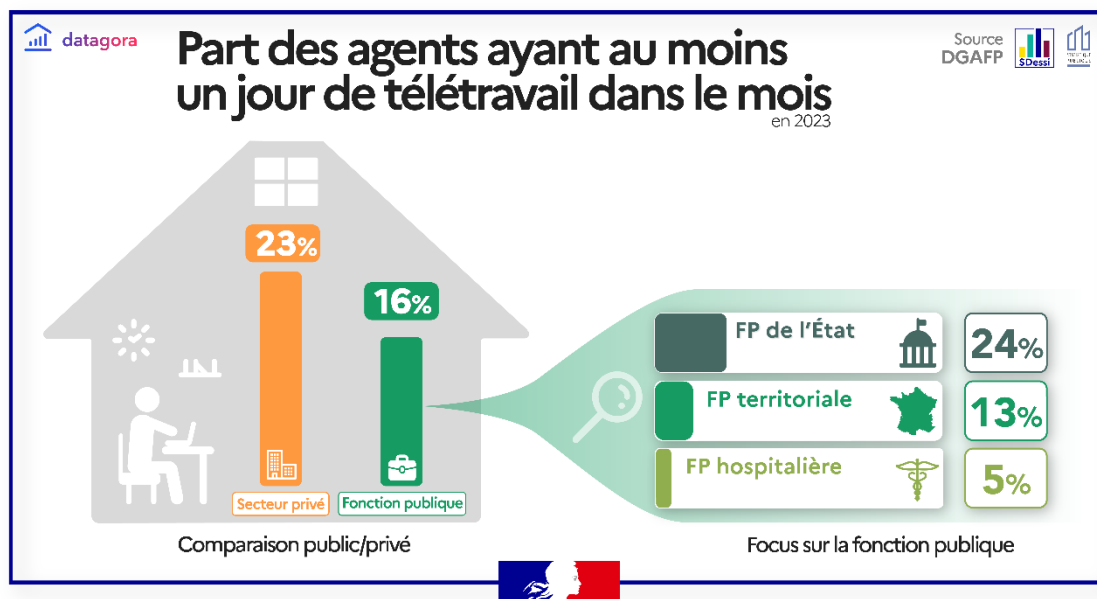
1.1.2.4 – Pyramide des âges



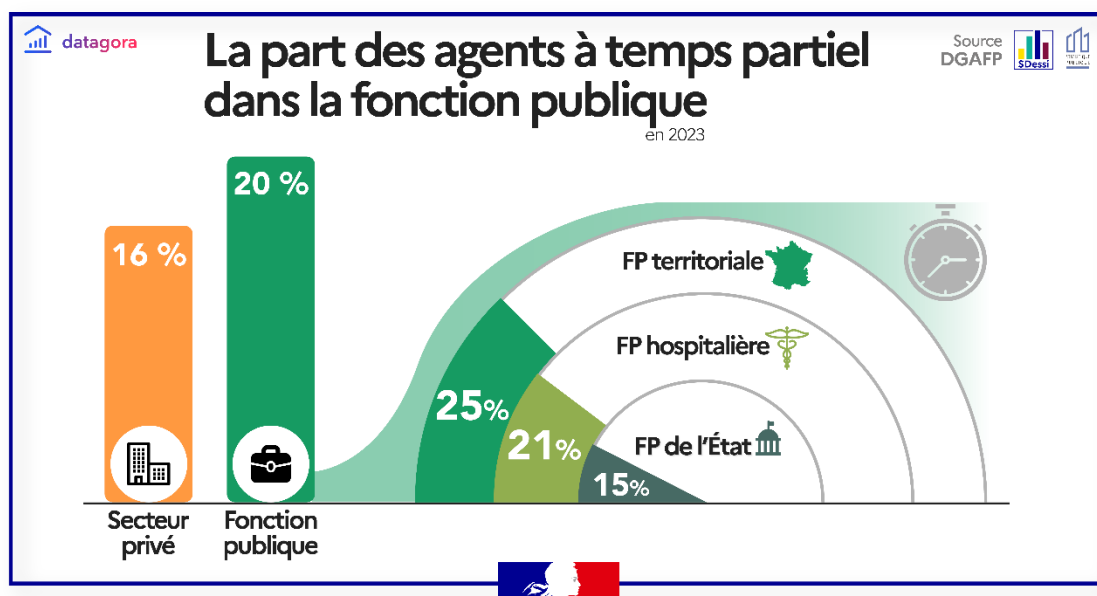
4.1 – Nombre d'agents formés et de jours de formation



5.2 – Télétravail



5.3 – Temps plein et temps partiel



4.1 – Liste des formations effectuées sur l'année 2024 :

(Une ligne par stagiaire)

Intitulé Stage	Modalités	Prestataire / Organisme	Déptmpt Stagiaire	Sexe	Cat.	Cout réalisé	Durée Jours	Durée Heures
Exécution budgétaire / Dépenses	Collective	Admilia Elap	DGD	F	B	284 €	2	14
Exécution budgétaire / Dépenses	Collective	Admilia Elap	SG	H	A	284 €	2	14
Exécution budgétaire / Dépenses	Collective	Admilia Elap	SG	F	B	284 €	2	14
Exécution budgétaire / Dépenses	Collective	Admilia Elap	SG	F	A	284 €	2	14
Exécution budgétaire / Dépenses	Collective	Admilia Elap	SG	F	A	284 €	2	14
Exécution budgétaire / Dépenses	Collective	Admilia Elap	SG	H	A	284 €	2	14
Exécution budgétaire / Dépenses	Collective	Admilia Elap	SG	F	B	284 €	2	14
Exécution budgétaire / Dépenses	Collective	Admilia Elap	DGPH	H	A	284 €	2	14
Exécution budgétaire / Dépenses	Collective	Admilia Elap	SG	F	A	284 €	2	14
Exécution budgétaire / Dépenses	Collective	Admilia Elap	SG	H	A	284 €	2	14
Exécution budgétaire / Dépenses	Collective	Admilia Elap	DG	F	B	284 €	2	14
Les fondamentaux des marchés publics	Individuelle	IGPDE	SG	H	A	828 €	2	14
Excel Niveau Intermédiaire (intra)	Collective	CEGOS	SG	F	B	228 €	2	14
Excel Niveau Intermédiaire (intra)	Collective	CEGOS	DGD	F	A	228 €	2	14
Excel Niveau Intermédiaire (intra)	Collective	CEGOS	DA2C	F	B	228 €	2	14
Excel Niveau Intermédiaire (intra)	Collective	CEGOS	SG	F	Apprenti	228 €	2	14
Excel Niveau Intermédiaire (intra)	Collective	CEGOS	SG	F	B	228 €	2	14
Excel Niveau Intermédiaire (intra)	Collective	CEGOS	DG	F	B	228 €	2	14
Excel Niveau Intermédiaire (intra)	Collective	CEGOS	DA2C	F	A	228 €	2	14
Excel Niveau Intermédiaire (intra)	Collective	CEGOS	SG	F	B	228 €	2	14
Excel Niveau Intermédiaire (intra)	Collective	CEGOS	DA2C	H	B	228 €	2	14
Excel Niveau Intermédiaire (intra)	Collective	CEGOS	DA2C	F	B	228 €	2	14
Bilan de compétence	Individuelle	AE2S RH Conseil	DA2C	F	B	2 000 €	24	8
Préparation individuelle à l'oral de l'examen professionnel	Individuelle	ARCC	SG	H	B	320 €	2	0,5
Excel débutant	Individuelle	CEGOS	DGD	F	B	560 €	2	14
L'hôpital en 7D	Individuelle	ADH	DG	F	A+	800 €	1	7
L'hôpital en 7D	Individuelle	ADH	DA2C	H	A+		1	7
DPO - Data protection officer (en distanciel)	Individuelle	CEGOS	DGD	H	A	2 046 €	5	35
Piloter le processus de paye	Individuelle	CEGOS	SG	F	B	583 €	1	5
Formation EKSAE RSU	Individuelle	EKSAE	SG	H	A	702 €	0,5	3,5
Intelligence relationnelle	Individuelle	CAMPUS MANAGERIAL	DG	F	B	0 €	2	14
Coaching	Individuelle	Danièle Eozenou Conseil	DA2C	F	A	10 800 €	9	20
Rencontres droit et santé 2024	Individuelle	LEH	DGPH	F	A	810 €	1	6
Rencontres droit et santé 2024	Individuelle	LEH	DGPH	F	A	810 €	1	6
Journée experte Sécuriser votre procédure disciplinaire	Individuelle	LEH	DGPH	F	A	779 €	1	7
Journée experte Sécuriser votre procédure disciplinaire	Individuelle	LEH	DGPH	F	A	779 €	1	7
Formation la nouvelle hypnose, seconde année, Hypnose et intuition	Individuelle	AFNH Olivier PERROT	DA2C	F	B	350 €	2	15
La Process Com	Individuelle	Cegos	DG	H	A+	1 325 €	3	21
Gestion de projet les fondamentaux	Individuelle	CEGOS	DGPH	H	B	985 €	2	14
4e journée nationale RH médicale de territoire	Individuelle	CNEH	DGPH	F	A+	750 €	1	7
Les rencontres de la Santé	Individuelle	FHF	DGD	F	A	595 €	2	14

En gris : formations réalisées en 2024 mais coûts imputés au budget 2025