



Centre National de Gestion
des Praticiens Hospitaliers
et des Personnels de Direction de
la Fonction Publique Hospitalière

Bilan social 2015 relatif aux personnels du Centre national de gestion (CNG)

Le mot de la Directrice générale du Centre National de Gestion (CNG)

La gestion des ressources humaines représente un enjeu majeur dans le management d'un organisme public comme le CNG.

A ce titre, les indicateurs sociaux présentés dans son bilan social sont des données capitales pour permettre d'apprécier les aspects sociaux, économiques et démographiques relatifs à l'ensemble de son personnel.

Au-delà de l'obligation légale, le bilan social entend faire partager les éléments marquants relatifs aux ressources humaines, à travers les données qui concernent les femmes et les hommes qui travaillent chaque jour à l'accomplissement des missions du CNG. A ce titre, l'année 2015 est emblématique d'un contexte interne et externe exigeant où chacun a concouru avec énergie et engagement aux objectifs de service public fixés au CNG.

En premier lieu, il convient de saluer le lancement du système informatisé des ressources humaines internes ou rattachées au CNG (SIRH), qui s'est traduit par la mise en place opérationnelle de la gestion des carrières et de la paie. La réussite de ce projet informatique piloté par le département des affaires générales a renforcé la sécurisation des processus dans le cadre du contrôle interne. Par ailleurs, le module des entretiens d'évaluation en ligne a été intégralement déployé auprès de l'ensemble des managers et agents sur la base du référentiel de compétences du CNG.

L'établissement a également maintenu son engagement en faveur de la résorption de l'emploi précaire au sein de la fonction publique pour répondre à l'un des objectifs essentiels de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. D'une part, il poursuit la conclusion des contrats à durée indéterminée au profit de ses agents non titulaires, permettant de sécuriser leur situation professionnelle et de renforcer son attractivité. D'autre part, il continue d'encourager les agents contractuels qui remplissent les conditions à se présenter aux concours réservés organisés par le Ministère chargé de la santé en vue de leur titularisation. Parallèlement, le CNG poursuit activement et résolument auprès et avec l'appui des services compétents du ministère, sa démarche soutenue et reconnue en faveur de la promotion de grades et de corps au profit de ses personnels, fonctionnaires d'origine.

Dans le cadre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la démarche de prévention des risques psychosociaux en vue de l'élaboration du plan de prévention, en application de l'accord-cadre signé le 22 octobre 2013 par la Ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique, se poursuit dans une dynamique marquée par la concertation et la professionnalisation de ses acteurs grâce, notamment, aux formations dédiées assurées pour les membres du CHSCT, les participants à la démarche et une sensibilisation des managers aux risques psychosociaux.

Avec l'appui du Conseil d'administration et des représentants du personnel, le CNG s'est résolument engagé dans une politique de développement durable développant trois axes dans le cadre de la diversité et la responsabilité sociétale.

Si le bilan social 2015 s'inscrit dans le cadre des dispositions prévues par l'arrêté du 23 décembre 2013 qui détermine un socle commun d'indicateurs à renseigner de manière homogène pour l'ensemble de la Fonction publique, je souhaite qu'il permette également d'apprécier la réalité de la situation des personnels du CNG, du travail intense qu'il a effectué au quotidien en 2015, de la diversité comme de l'importance de la politique sociale développée en leur faveur.

Bien plus qu'un instantané, le bilan social, support du dialogue social, est une base de référence partagée apportant à chacun des éléments objectifs indispensables à toute réflexion sur le volet humain de l'action quotidienne du CNG.

La Directrice générale

Danielle TOUPIILLIER

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| Préambule lié à la mise en œuvre du SIRH en 2015..... | 5 |
| PREMIERE PARTIE : LES PERSONNELS DU CNG..... | 7 |
| 1 - 1 - Le cadre spécifique de la gestion des ressources humaines de l'établissement..... | 8 |
| 1 - 1 - 1 La nature juridique des contrats proposés | 8 |
| 1 - 1 - 1 - 1 Contrats à durée déterminée pour les fonctionnaires détachés | 8 |
| 1 - 1 - 1 - 2 Contrats à durée déterminée ou indéterminée pour les agents contractuels sur emplois permanents | 8 |
| 1 - 1 - 2 Le classement des agents permanents..... | 9 |
| 1 - 1 - 3 Le régime indemnitaire des agents relevant du CRPM du CNG : prime de « fonction » et de « résultats » (PFR) | 10 |
| 1 - 1 - 3 - 1 La part « fonction » de la PFR..... | 11 |
| 1 - 1 - 3 - 2 La part « résultats » de la PFR | 11 |
| 1 - 1 - 4 La position d'affectation de certains personnels..... | 12 |
| 1 - 1 - 5 Le recrutement d'agents saisonniers ou temporaires..... | 13 |
| 1 - 2 Les modalités de recrutement au CNG..... | 14 |
| 1 - 2 - 1 La démarche de recrutement et de valorisation pour développer l'attractivité des emplois au CNG | 14 |
| 1 - 2 - 2 Une priorité à accorder aux personnels permanents fonctionnaires appartenant à la fonction publique d'Etat | 15 |
| 1 - 2 - 3 Les personnels permanents contractuels (cf 1-1-1-2) | 16 |
| 1 - 2 - 4 Les personnels non permanents saisonniers ou temporaires | 16 |
| 1 - 3 Les conditions générales d'emploi..... | 17 |
| 1 - 3 - 1 Les effectifs | 17 |
| 1 - 3 - 1 - 1 Les effectifs physiques et en ETP | 17 |
| 1 - 3 - 1 - 2 La pyramide des âges, l'âge moyen et l'âge médian, par statut, catégorie d'emploi et genre | 19 |
| 1 - 3 - 2 La durée et l'organisation du travail..... | 22 |
| 1 - 3 - 2 - 1 La répartition des effectifs selon la durée du travail | 22 |
| 1 - 3 - 2 - 2 La répartition des effectifs selon l'organisation du travail | 23 |
| 1 - 3 - 2 - 3 La répartition des effectifs permanents selon la catégorie d'emploi et le département d'exercice | 23 |
| 1 - 3 - 3 Le compte épargne temps (CET) | 24 |
| 1 - 3 - 4 Les congés et absences au travail | 25 |
| 1 - 3 - 4 - 1 Les arrêts de maladie | 25 |
| 1 - 3 - 4 - 2 Les accidents de travail et de trajet | 26 |
| 1 - 3 - 4 - 3 Les congés de maternité et de paternité | 26 |
| 1 - 3 - 5 Les mouvements de personnels..... | 26 |
| 1 - 3 - 5 - 1 Les mouvements entrants | 27 |
| 1 - 3 - 5 - 2 Les mouvements sortants..... | 28 |
| 1 - 3 - 5 - 3 Les mobilités internes | 30 |
| 1 - 3 - 5 - 4 Les emplois permanents vacants | 30 |
| 1 - 3 - 5 - 5 Les suppressions de postes 2015 | 31 |
| 1 - 3 - 6 Les caractéristiques des personnels recrutés en 2015 | 31 |
| 1 - 4 L'accompagnement des carrières et des parcours professionnels..... | 32 |
| 1 - 4 - 1 Le soutien et l'accompagnement..... | 32 |
| 1 - 4 - 2 Les promotions et avancements des fonctionnaires détachés | 32 |
| 1 - 4 - 3 Les promotions et avancements des personnels au sein du cadre de référence par métiers | 34 |
| 1 - 4 - 4 La promotion interne à l'initiative des agents (examens professionnels et concours interne)..... | 34 |
| 1 - 4 - 5 L'accès à l'emploi titulaire par le biais de concours réservés | 35 |
| DEUXIEME PARTIE : L'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE..... | 36 |
| 2 - 1 L'évolution générale de la masse salariale | 36 |
| 2 - 1 - 1 La structure de la masse salariale selon le statut d'origine | 36 |
| 2 - 1 - 2 Le volume et la part des cotisations patronales selon le statut d'origine..... | 37 |
| TROISIEME PARTIE : LA RESPONSABILITE SOCIETALE..... | 39 |
| 3 - 1 L'égalité des chances..... | 39 |
| 3 - 1 - 1 Une politique volontariste de diversité et d'insertion en direction des jeunes | 39 |
| 3 - 1 - 2 Une volonté affirmée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 39 |
| 3 - 1 - 2 - 1 Dialogue social et égalité professionnelle : une surreprésentation des femmes | 40 |
| 3 - 1 - 2 - 2 L'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels | 40 |
| 3 - 1 - 2 - 3 La meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle | 41 |
| 3 - 1 - 2 - 4 La prévention des violences sur le lieu de travail | 41 |
| 3 - 2 L'amélioration des conditions de vie au travail..... | 41 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 3-2-1 | Les études ergonomiques concernant la conception, la correction, l'aménagement ou l'organisation des postes ou des systèmes de travail | 41 |
| 3-2-2 | Le lancement de la consultation pour renouveler la médecine de prévention au bénéfice des agents du CNG | 42 |
| 3-2-3 | La prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique en application de l'accord cadre du 22 octobre 2013 | 42 |
| 3-3 | Les travailleurs en situation de handicap | 43 |
| 3-3-1 | Les principales actions mises en œuvre | 43 |
| 3-3-2 | La sensibilisation et l'information au sein de l'établissement | 44 |
| 3-4 | Bilan environnemental | 45 |
| QUATRIEME PARTIE : LA FORMATION | | 46 |
| 4-1 | Le plan de formation | 47 |
| 4-1-1 | Les actions de formation développées | 47 |
| 4-1-2 | La répartition des formations par thèmes | 49 |
| 4-1-3 | La répartition des stagiaires par thèmes | 50 |
| 4-1-4 | Le profil des agents | 51 |
| 4-2 | Le recours au droit individuel à la formation (DIF) | 52 |
| 4-3 | Le recours à la validation des acquis de l'expérience professionnelle | 53 |
| 4-4 | Les dépenses de formation | 54 |
| 4-5 | La politique d'achat de formation | 55 |
| 4-6 | Les partenariats développés par le CNG | 55 |
| CINQUIEME PARTIE : LES CONDITIONS D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE VIE AU TRAVAIL..... | | 57 |
| 5-1 | Le rapport annuel relatif à l'évaluation des risques professionnels | 57 |
| 5-2 | La prise en charge des différents risques identifiés | 57 |
| 5-3 | Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) | 58 |
| 5-4 | La santé au travail | 59 |
| 5-4-1 | La médecine de prévention | 59 |
| 5-4-2 | Les visites médicales d'embauche | 60 |
| 5-4-3 | La vaccination contre la grippe saisonnière | 60 |
| 5-5 | La mutuelle | 60 |
| 5-5-1 | Description du dispositif de protection sociale complémentaire et des garanties | 60 |
| 5-5-2 | Participation du CNG à ce dispositif | 61 |
| SIXIEME PARTIE : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL | | 62 |
| 6-1 | Le dialogue social | 62 |
| 6-2 | Le comité technique d'établissement public (CTEP) | 62 |
| 6-3 | Les autres instances | 64 |
| 6-3-1 | Le comité de sélection | 64 |
| 6-3-2 | La commission consultative paritaire (CCP) | 64 |
| 6-5 | Les mouvements de grève | 65 |
| SEPTIEME PARTIE : LA POLITIQUE SOCIALE..... | | 66 |
| 7-1 | Les aides aux personnels en difficulté | 66 |
| 7-1-1 | Le recours exceptionnel à des prestations de service social | 66 |
| 7-1-2 | La Commission des aides à caractère social | 66 |
| 7-2 | Les prestations d'action sociale | 67 |
| 7-2-1 | Les aides à la famille | 67 |
| 7-2-2 | Les allocations pour événement familial ou professionnel | 67 |
| 7-2-3 | Les prestations de fin d'année à destination des personnels et de leurs enfants | 68 |
| 7-2-4 | Les allocations aux parents d'enfant handicapé | 68 |
| 7-3 | La restauration collective | 68 |
| 7-3-1 | La fréquentation du restaurant inter-entreprises | 68 |
| 7-3-2 | Le budget consacré à la restauration | 68 |
| 7-4 | La médiathèque | 69 |
| ANNEXE : TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC L'ARRÊTE DU 23 DECEMBRE 2013..... | | 70 |

Préambule lié à la mise en œuvre du SIRH en 2015

Le contrat d'objectifs et de performance 2014-2016 entre l'Etat et le Centre national de gestion (2ème COP), adopté par le Conseil d'administration en sa séance du 26 mars 2014, prévoit dans ses orientations stratégiques « d'amplifier un management par la qualité et d'optimiser la performance institutionnelle ».

Dans ce cadre, le CNG a déployé un système d'information des ressources humaines (SIRH) afin de faciliter sa gestion des ressources humaines et des rémunérations des professionnels dont il a la charge. Cet outil de traitement de données à caractère personnel est utilisé conjointement par l'unité de gestion des ressources humaines et des affaires générales et par l'unité finances (paie).

Il assure à la fois la gestion et la paie de 21 catégories d'agents, dont les personnels du CNG et les professionnels gérés et rémunérés par le CNG, originaires des 3 fonctions publiques et placés dans des positions statutaires très diversifiées, dont les praticiens et directeurs en ou hors recherche d'affectation ou en surnombre, les directeurs d'hôpital en congé spécial, les conseillers généraux des établissements de santé...

L'année 2015, première année de son fonctionnement, a consacré la réussite de ce système d'information décisionnel (SID) dans ses deux dimensions :

- **la gestion de carrière et la paie** sont, depuis le mois de janvier 2015, assurées via le SIRH, en synergie entre l'unité de gestion des ressources humaines et des affaires générales et l'unité finances (paie). Cette mission s'effectue selon un processus défini dans le cadre du contrôle interne et du management par la qualité.
- **la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)** s'est mise en place tout au long de l'année 2015. Elle s'est traduite par :
 - o La réalisation de **tableaux de bord de contrôle de gestion** mensuels pour chaque population gérée, garantissant un suivi fin de la gestion des ETP et ETPT en lien avec la masse salariale votée par le Conseil d'administration. Ces outils de pilotage sont transmis aux tutelles et au contrôle général économique et financier (CGEfi) et confortent la bonne utilisation de nos emplois et de nos crédits ;
 - o Le déploiement de **l'entretien d'évaluation en ligne**, outil collaboratif entre le manager et ses agents, mais également pierre angulaire de la politique de développement des compétences de l'établissement.

Les entretiens professionnels qui sont avant tout une occasion privilégiée d'échanges entre le manager et son agent constituent un pilier de la gestion des ressources humaines. Au cœur des démarches de GPEEC, ils contribuent à la collecte de données riches, précises et détaillées, sur les compétences de chacun, les souhaits d'évolution, les projets professionnels.

La **gestion des compétences** au CNG s'appuie dorénavant sur trois axes structurés :

- **Identifier les emplois et les compétences**, d'une part grâce au cadre de référence par métiers (CRPM), cadre spécifique de gestion des RH de l'établissement, mais également véritable cartographie des métiers, et d'autre part, grâce au référentiel de compétences intégré, via le SIRH, à partir du répertoire des emplois-types des administrations sanitaire, sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative, en lien avec les spécificités du CNG (par exemple le métier de conseiller développement) ;
- **Evaluer et mesurer la performance**, par un radar visuel de fixation et d'atteinte des objectifs et de mesure des compétences (connaissances, savoir-faire et savoir-être) ;
- **Former, accompagner et développer les ressources humaines de l'établissement**, par le recueil en temps réel des besoins de formation et l'alimentation du plan de formation, en lien avec les axes stratégiques du CNG.

Cette démarche innovante a été présentée lors d'un séminaire organisé par la plate-forme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines d'Île-de-France, le 29 mai 2015, sur le thème « De nouveaux outils pour gérer les compétences et les talents ».

Enfin, le **portail Agents** dédié à l'entretien professionnel en ligne donne accès à chaque personnel du CNG à ses informations personnelles, de façon entièrement sécurisée, à sa fiche de poste, à ses entretiens professionnels des années antérieures et au catalogue de formation notamment. Il a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL.

Pour les managers, ce portail permet d'avoir, en sus, une vision globale de son équipe, des métiers qui la composent et des compétences associées. Il est opérationnel pour piloter les entretiens professionnels, en lien avec les axes stratégiques de la structure, le plan de formation

Pour le CNG, cet outil est stratégique pour programmer les campagnes d'évaluation, structurer les entretiens et automatiser leur remontée auprès de l'unité de gestion des ressources humaines. L'établissement gagne en efficacité et en satisfaction des salariés. Un processus complet et intégré de gestion des entretiens individuels fait gagner un temps précieux et permet aux managers de mener les entretiens de manière professionnelle et constructive, en cohérence avec le plan de formation et la démarche de GPEEC.

Cette démarche de modernisation voulue par l'établissement dans son contrat d'objectifs et de performance a été présentée aux différentes instances de concertation sociale du CNG et soutenue par les représentants du personnel. La confiance renouvelée des acteurs sociaux dans ce projet ambitieux de modernisation de l'action publique est à souligner et nous souhaitons les en remercier.

Ainsi, la gestion modernisée des ressources humaines du CNG est :

- partagée entre les responsables de départements et d'unités, les personnels du CNG et les professionnels gérés à distance (CGES, professionnels en recherche d'affectation, en surnombre, directeurs d'hôpital en congé spécial...);
- interactive et personnalisée ;
- guidée par des processus dans le cadre du management par la qualité.

Avec ce système d'information décisionnel, le CNG dispose de l'outil d'une politique de GPEEC qui va de l'analyse de l'emploi et des compétences propres à chaque entité de travail du CNG (situation de chaque agent avec regroupement possible par unité), à l'analyse comparée des données nationales (interprétation de la situation globale et des mouvements), par exemple au travers du dialogue de gestion.

De façon concrète, l'outil trouvera une utilisation immédiate dans la démarche d'évaluation des risques, permettant le suivi automatisés des 4 indicateurs obligatoires du diagnostic des risques psychosociaux proposés par la DGAFP (le taux d'absentéisme pour raison de santé, le taux de rotation des agents, le taux de visite sur demande au médecin de prévention, le taux de violences sur agents).

Les informations chiffrées et graphiques présentés dans le bilan social 2015 proviennent des données extraites du SIRH.

PREMIERE PARTIE : LES PERSONNELS DU CNG

En 2015, l'effectif des emplois autorisés au CNG est de 117 ETP (équivalents temps plein), contre 119 en 2014. Le nombre d'équivalents temps pleins travaillés (ETPT) autorisé est également de 117 ETPT.

Deux emplois ont été supprimés en 2015 par rapport à 2014, suite aux arbitrages budgétaires et en cohérence avec l'effort national demandé par le Gouvernement à l'ensemble de la sphère publique.

L'établissement connaît ainsi une baisse d'effectifs de 8 emplois en 3 ans (-3 ETP en 2013, -3 ETP en 2014 et -2 ETP en 2015). C'est dans ce contexte social de tension sur ses effectifs que le CNG continue de développer l'ensemble de ses missions et activités, en veillant à maintenir une qualité de service dans des délais souvent courts impartis.

Au mois de décembre 2015, 117 personnes physiques sont présentes dans l'établissement, dont 115 recrutées sur emplois permanents et 2 sur un emploi temporaire. Cet effectif représente 113,6 ETP (111,6 ETP permanents et 2 ETP sur emplois temporaires), soit un taux de pourvoi des emplois de 97,6%. Au 31 décembre 2014, le CNG comptait 116 personnes physiques sur emplois permanents et 3 agents temporaires, représentant 116,1 ETP.

Sur l'ensemble de l'année 2015, le CNG a compté en moyenne 114,2 ETPT (personnels en équivalents temps plein, dont 110,9 emplois permanents et 3,3 emplois temporaires).

Le tableau ci-dessous précise le taux d'exécution du plafond d'emplois depuis 2009.

| CNG | | | |
|-------|----------------------------|-------------------------------------|--|
| Année | Plafond d'emplois autorisé | Effectifs réels au 31 12 de l'année | Taux d'exécution emplois réels/emplois autorisés |
| 2009 | 109 | 102,2 | 93,8% |
| 2010 | 115 | 106,5 | 92,6% |
| 2011 | 120 | 118,1 | 98,4% |
| 2012 | 125 | 116,3 | 93% |
| 2013 | 122 | 117,2 | 96,1% |
| 2014 | 119 | 116,1 | 97,6% |
| 2015 | 117 | 113,6 | 97,1% |

Le taux de vacance de postes en 2015 (2,9%) a légèrement augmenté par rapport à 2014 (2,4%).

1 - 1 - Le cadre spécifique de la gestion des ressources humaines de l'établissement

Un cadre de référence par métiers (CRPM), véritable « statut » des agents du CNG, 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. Il offre un cadre commun à l'ensemble de ses personnels ; qui se caractérisent par une grande diversité d'origine (contractuels, fonction publique d'Etat, Hospitalière ou Territoriale)

Néanmoins, 28 agents (23,9%) n'en relèvent pas. Le classement des agents permanents est précisé au 1-1-2.

1 - 1 - 1 La nature juridique des contrats proposés

A l'exception d'une part, du directeur général recruté sur un statut d'emploi et d'autre part, des fonctionnaires affectés ou mis à disposition, les personnels du CNG, fonctionnaires ou non fonctionnaires, sont recrutés sur contrat de droit public.

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

1 - 1 - 1 - 1 Contrats à durée déterminée pour les fonctionnaires détachés

Les fonctionnaires recrutés sont en principe détachés sur contrat pour une durée de 3 ans, renouvelable. On en recense 31 (30,4 ETP) en 2015, dont 7 fonctionnaires qui ont été renouvelés en 2014.

1 - 1 - 1 - 2 Contrats à durée déterminée ou indéterminée pour les agents contractuels sur emplois permanents

Les autres catégories de personnels sont recrutées sur contrat à durée déterminée également pour 3 ans au maximum, période renouvelable une fois ou sur la base d'un contrat à durée indéterminée. Ils sont tous régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat.

Au 31 décembre 2015, 36 agents bénéficient d'un CDI, sur 58 agents contractuels, soit 62,1 %.

Depuis la mise en place du CRPM, aucun agent contractuel n'a été recruté directement sur un contrat à durée indéterminée.

- Le cadre général

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.

La possibilité de conclure des CDI pour les agents en place s'apprécie sur la base de critères qui prennent en compte :

- la nécessité de souplesse et d'adaptabilité de l'organisation qui implique une évolution des affectations,
- la manière de servir,
- les compétences au regard du métier exercé.

Tout agent qui voit son contrat arriver à échéance est informé dans la mesure du possible et sous réserve de faisabilité entre 4 et 6 mois avant l'échéance de son contrat de la décision de la Direction Générale (reconduction CDD de 3 ans, CDI ou non renouvellement).

Depuis 2013, 52 agents ont bénéficié d'un CDI. Parmi eux, 13 ont été nommés fonctionnaires stagiaires au titre du concours réservé (dit « de la loi Sauvadet »), dans le corps des attachés d'administration ou des secrétaires administratifs.

En 2015, 4 agents non titulaires ont bénéficié d'une prolongation de leur contrat sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

Au 31 décembre 2015, compte tenu des mouvements et des titularisations, le nombre des agents en CDI est de 35. Il convient de noter que 5 agents qui étaient contractuels en début d'année ont été nommés fonctionnaires stagiaires, au titre du concours réservé (dit « de la loi Sauvadet »), dans le corps des attachés d'administration ou des secrétaires administratifs.

Ainsi, sur 58 agents contractuels employés au CNG au 31 décembre 2015, 60,3% bénéficient d'un CDI, 36,2% sont en CDD et 3,5% sont en contrat temporaire.

- Le dispositif de CDI sur le long terme

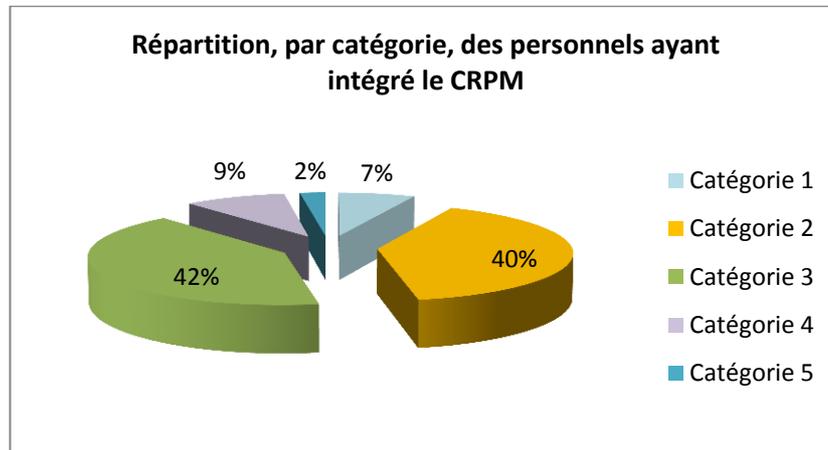
La transformation des CDD en CDI s'effectue actuellement au terme d'un premier contrat de trois ans. Le CNG a cependant la possibilité de proposer un CDI dès le recrutement, notamment dans le cas d'un contractuel qui en bénéficierait dans son établissement public précédent (portabilité du CDI).

Le CNG n'a pour l'instant pas mis en œuvre cette possibilité.

1 – 1 – 2 Le classement des agents permanents

Au 31 décembre 2015, on compte un effectif physique de **115 agents sur emplois permanents (111,6 ETP)** soit:

- 87 agents bénéficiant du CRPM (soit 75,7%), dont 31 fonctionnaires détachés (30,4 ETP, soit 27%) et 56 agents contractuels (54,1 ETP, soit 48,7%) ;
- 9 fonctionnaires (8,8 ETP) ont opté pour un maintien de leur détachement hors du CRPM, soit 7,8% ;
- 3 fonctionnaires (3 ETP) sont mis à disposition et sont donc hors du CRPM, soit 2,6% ;
- 15 fonctionnaires (14,3 ETP) sont en position d'affectation et donc hors du CRPM (ce nombre inclut les 12 agents (11,3 ETP) admis au bénéfice de l'examen professionnel de secrétaire administratif et d'attaché d'administration au titre des concours réservés de la loi Sauvadet), soit 13% ;
- 1 fonctionnaire (1 ETP), la directrice générale, est sur un emploi fonctionnel et ne relève donc pas du CRPM, soit 0,9%.



En fonction de l'emploi à pourvoir, le candidat doit détenir un diplôme dont le niveau varie selon la catégorie à laquelle appartient le métier auquel il postule. A défaut, il doit justifier d'une expérience professionnelle, d'un niveau et d'une durée d'exercice variable selon le métier.

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'elle 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 car elles sont peu représentatives de la capacité de l'intéressée à exercer les fonctions dans leur complexité et leur amplitude.
- 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.

1 – 1 – 3 Le régime indemnitaire des agents relevant du CRPM du CNG : prime de « fonction » et de « résultats » (PFR)

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 n° 2010-02 du 17 mars 2010.

Ce régime est composé :

- d'une part « fonction » tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une cotation des emplois, établie par la directrice générale du CNG et soumise au conseil d'administration ;
- d'une part « résultats » liée à l'évaluation. Cette part « résultats » est également attribuée aux 9 fonctionnaires qui n'ont pas souhaité intégrer le CRPM mais cette attribution (dite part « variable ») se fait dans un cadre qui 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 d'un reclassement ou qui ont été recrutés depuis la mise en œuvre du CRPM pour assurer notamment le maintien de leur rémunération de détachement s'agissant des fonctionnaires ou de leur rémunération antérieure pour les agents contractuels.

30 agents présents en décembre 2015 perçoivent cette part de résultats dite « soclée ». Ils sont 31 à en avoir perçue une en 2015 ; l'un d'entre eux a quitté l'établissement en cours d'année. Il convient de souligner que seule la rémunération statutaire de référence est prise en compte dans l'attribution éventuelle de la part résultats dite « soclée ». Les éléments variables de la rémunération qui correspondent à la spécificité de l'emploi occupé avant l'arrivée du fonctionnaire au CNG ne sont pas pris en compte.

1 – 1 – 3 – 1 La part « fonction » de la PFR

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 le métier lui-même connaît un changement.

Selon les catégories, elle représente une part de la rémunération globale sensiblement différente. En 2015, par rapport à la rémunération globale des agents par catégorie, cette part correspond en moyenne à :

| Catégorie du CRPM | % de la rémunération globale * |
|-------------------|--------------------------------|
| 1 | 22,3% |
| 2 | 22,7% |
| 3 | 21,1% |
| 4 | 15,4% |
| 5 | 16,8% |
| moyenne | 18,9% |

* Le pourcentage présenté prend en compte la rémunération des personnels intégrés dans le cadre de référence par métiers, hors rappel de rémunération, hors avantage familial et remboursement de transport, pour une enveloppe de 806 584,47 € de part « fonction ».

1 – 1 – 3 – 2 La part « résultats » de la PFR

La part « résultats » (PR) de la PFR est modulable de 0 à 6. Elle a été initiée en 2011. L'année 2015 est le cinquième exercice de mise en œuvre et d'attribution de la part résultats.

| Catégorie du CRPM | % de PR (hors part soclée) par rapport à la rémunération globale (le pourcentage correspond à la situation sur le mois de décembre 2015) | Nombre moyen de parts distribuées au titre de l'évaluation (hors part soclée) versée en 2015 | % de PR (dont part soclée) par rapport à la rémunération globale (le pourcentage correspond à la situation sur le mois de décembre 2015) | Nombre moyen de parts distribuées au titre de l'évaluation (dont part soclée) |
|-------------------|--|--|--|---|
| 1 | 11,7% | 1,77 | 18,1% | 3,21 |
| 2 | 8,3% | 2,18 | 10,6% | 2,60 |
| 3 | 7,7% | 2,36 | 9,4% | 2,94 |
| 4 | 7,6% | 3,18 | 10,3% | 3,94 |
| Moyenne | 8,3% | 2,32 | 10,87% | 2,92 |

* Le pourcentage présenté prend en compte la rémunération de l'ensemble des personnels rémunérés par le CNG, hors rappel de rémunération, hors avantage familial et remboursement de transport, soit une enveloppe de 500 103,60 € de part résultats et part variable liée à l'évaluation.

Elle est liée à l'évaluation de l'année précédente (N). A ce titre, elle est versée l'année suivante (N+1).

Ainsi, les nouveaux recrutés doivent attendre l'année qui suit leur première évaluation avant de se voir attribuer leur PR, tandis que les agents qui quittent l'établissement en reçoivent le solde l'année qui suit leur départ.

La prime de résultats fait l'objet d'une attribution annuelle. Le montant attribué par la directrice générale au titre de la part liée aux résultats individuels est appelé à évoluer chaque année, à la hausse ou à la baisse, sur proposition du supérieur hiérarchique de l'agent, en fonction notamment de l'appréciation du travail effectué, dans le cadre de la procédure d'évaluation.

En intégrant les composantes « soclées » (25,1 % de la PR totale), la Part « résultats » de la PFR représente « 2,92 » parts de PR par agent en moyenne.

En retirant la PR « soclée », la PR représente en moyenne 8,3% de la rémunération brute globale perçue par les agents en 2015, soit 2,32 parts.

Pour assurer l'égalité de traitement, uniformiser les règles et homogénéiser les pratiques entre le ministère chargé de la santé et le CNG, il est fait application des possibilités de modulation prévues par la circulaire relative aux modalités de répartition et d'attribution des éléments accessoires de rémunération des personnels d'inspection et des personnels administratifs, techniques et pédagogiques, qui est mise à jour et diffusée annuellement avec publication au *Bulletin Officiel Santé social*. Cette circulaire explicite les textes de référence relatifs aux régimes indemnitaires des différents corps relevant du ministère chargé de la santé.

Le système de modulation est mis en œuvre dans le respect du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés et de la circulaire n°BCRF 1031314C relative à l'application du décret susmentionné du 26 août 2010.

Dans le cadre du dialogue social, il a paru en effet nécessaire de clarifier les principes qui président au versement de la PR au CNG.

1 – 1 – 4 La position d'affectation de certains personnels

Au 31 décembre 2015, le CNG compte quinze agents du ministère chargé de la santé placés en position d'affectation (contre 10 en 2014). La progression s'explique notamment par la réussite de 5 agents aux concours réservés (dits de la loi « Sauvadet ») de catégorie A et B, dont la date de nomination en tant que fonctionnaires stagiaires est intervenue en 2015.

Cette position statutaire d'activité diffère de celle du détachement. C'est la situation d'un agent affecté sur un emploi ne relevant pas de son administration d'origine. Le cadre réglementaire correspondant est fixé par le décret n° 2008-278 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat, notamment en ce qui concerne les modalités de prise en charge administrative et financière et par la circulaire FP n° 2179 du 28 janvier 2009 relative à sa mise en œuvre.

Ainsi, le CNG verse à l'agent affecté son traitement principal, les indemnités auxquelles il peut prétendre du fait de son statut ainsi que les prestations auxquelles il a droit et prend en charge le remboursement des frais afférents à l'exercice de ses fonctions.

Le régime indemnitaire, encadré par la circulaire dite « Rémunérations accessoires », évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires relevant du ministère chargé de la santé.

Il convient de noter que les fonctionnaires stagiaires ne sont pas éligibles au dispositif de la PR. Cependant, le montant de la PR allouée antérieurement à leur nomination a été pris en compte dans leur rémunération pour la détermination de leur classement en cette qualité.

Une réforme du régime indemnitaire des fonctionnaires en position d'affectation est en cours de mise en œuvre.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) créé par le décret 2014-513 du 20 mai 2014 et précisé par une circulaire du 5 décembre 2014 est effectif en 2015 pour le corps des adjoints administratifs du ministère chargé de la santé. Il sera progressivement appliqué aux autres corps administratifs en 2016.

Ce nouveau régime se compose de deux parties, l'une versée mensuellement, l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) et l'autre versée annuellement, le complément indemnitaire annuel (CIA).

Ce nouveau régime est exclusif de tout autre régime. Aucun complément autre que le CIA ne pourra donc être versé après la mise en place du RIFSEEP.

1 – 1 – 5 Le recrutement d'agents saisonniers ou temporaires

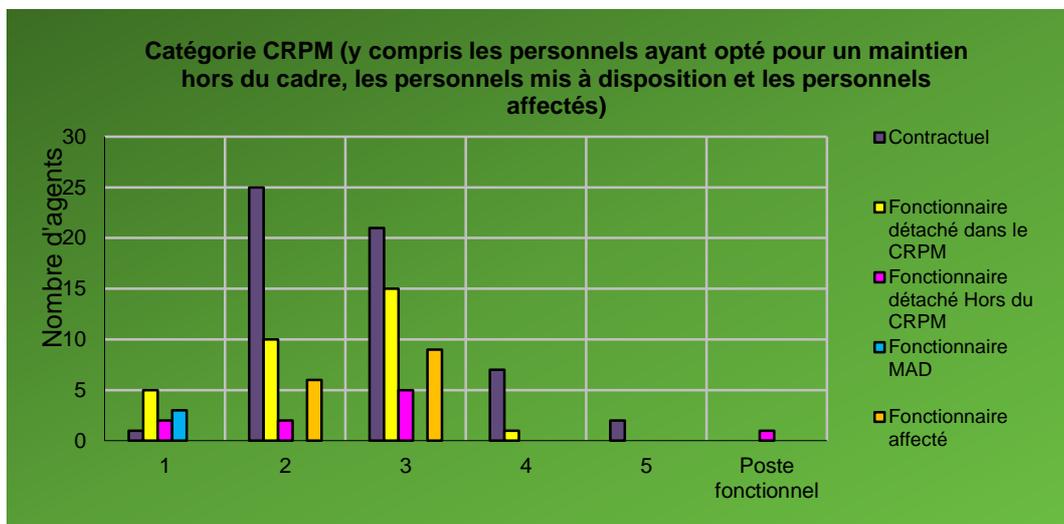
Les besoins en personnels saisonniers ou temporaires trouvent leur origine dans la nécessité de renforts ponctuels, soit pour aider à la prise en charge par le CNG d'une mission nouvelle, soit pour accompagner l'activité de certains départements du fait de l'absence momentanée de certains agents, soit pour faire face à un surcroît d'activité.

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

1 - 2 Les modalités de recrutement au CNG

98,3 % des personnels employés au CNG sont des agents permanents. Le taux de personnels non permanents se situe à 1,7% en 2015 (soit légèrement moins qu'en 2014).

Répartition des personnels dans les différentes catégories du CRPM selon leur statut d'origine



1 - 2 - 1 La démarche de recrutement et de valorisation pour développer l'attractivité des emplois au CNG

Le département des affaires générales a un rôle d'appui et de conseil lors de l'embauche de nouveaux collaborateurs.

Cette démarche se décompose en différentes étapes successives :

- l'identification du poste et des critères de l'emploi à pourvoir s'effectue en lien avec les départements recruteurs, dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) et dans le respect du schéma de référence des emplois, du plafond d'emplois et de la masse salariale du CNG ;
- la publication du poste est effectuée par l'unité de gestion des ressources humaines sur ses différents supports de diffusion, d'abord en diffusion interne au CNG puis à destination des agents du ministère chargé de la santé et sur la BIEP (BRIEP)... ;
- une première sélection de candidats est effectuée par l'unité de gestion des ressources humaines, après analyse détaillée des CV et lettres de motivation. Après un premier échange avec le département d'accueil de l'emploi à pourvoir, cette unité reçoit en entretien entre 5 à 6 candidats par poste ;
- l'unité de gestion des ressources humaines réalise, en binôme, les entretiens de premier niveau afin d'arrêter une liste restreinte (short-list) de candidats (en général, 3 à 4 candidats). Les entretiens portent sur l'analyse du parcours, les compétences développées, les aspirations professionnelles et les caractéristiques personnelles de chaque candidat. Des mises en situation et des cas pratiques peuvent également être proposés. Une vérification de la soutenabilité financière de la candidature est également réalisée afin d'éviter une sélection qui s'avérerait inopérante pour ce motif ;
- le département « recruteur » réalise, quant à lui, l'entretien opérationnel avec les candidats présélectionnés ;
- Après un dernier échange entre le département recruteur et l'unité de gestion des ressources humaines, préalable à la décision finale, la décision de recrutement est soumise au visa du CGEFi.

En 2015, le CNG a poursuivi et intensifié son action en vue de :

- communiquer sur ses missions et faire connaître son identité employeur lors d'échanges sur les bonnes pratiques en ressources humaines au travers notamment :
 - de participations au sein d'ateliers RH (ateliers d'échanges public-privé organisés par la DGAFP, l'École de la GRH, la plateforme interministérielle des ressources humaines, Markess international, Convictions RH...) sur des thèmes tels que l'évolution des systèmes d'information des ministères et opérateurs de l'Etat avec le numérique, l'impact des nouvelles technologies sur l'organisation du travail, les approches d'optimisation des processus dans le secteur public par le biais de la dématérialisation, de la réflexion sur les risques psycho-sociaux (RPS) et la qualité de vie au travail (QVT), la GPEEC au service des compétences, l'application du marketing aux ressources humaines .
 - présenter le SIRH à la demande de la plateforme interministérielle des ressources humaines d'Ile-de-France.
- maintenir son réseau de diffusion des offres en direction des fonctionnaires : réseau interministériel des conseillers mobilité-carrière, des centres interdépartementaux de gestion de la petite et de la grande couronne pour la fonction publique territoriale (FPT) et avec le ministère chargé de la Défense.

36,5% des métiers du CNG (gestionnaires RH, de carrière ou concours) nécessitent une identification précise des supports de publication (dont la BIEP et la bourse de l'emploi du CNFPT mais également à partir de sites plus spécialisés) et une explicitation des missions et activités de l'établissement.

En fonction du profil défini entre l'unité de gestion des ressources humaines et le département recruteur, certains supports de publication sont activés prioritairement.

Par ailleurs, certains métiers du CNG sont très spécifiques et extrêmement spécialisés, ce qui a pour effet de limiter certaines candidatures.

Enfin, le CNG a développé en 2015 une action spécifique afin de favoriser le recrutement de personnels ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH). Le CNG fait ainsi appel, en plus des actions mentionnées ci-dessus, à Cap-emploi. Cette structure assure une présélection de CV de personnes correspondant au profil recherché nous présente une liste restreinte de personnes en adéquation avec notre besoin. Ces personnes entrent ensuite dans notre processus de sélection de candidats.

6 recrutements sur des postes permanents se sont concrétisés en 2015 (contre 14 en 2014).

- deux postes pourvus l'ont été pour remplacer des agents ayant réussi des concours et qui, pendant leur période de stage ont pris un congé sans rémunération. Leur remplacement n'a pu être envisagé qu'avec des contractuels. Les personnels recrutés en vue de leur remplacement ont bénéficié d'un contrat de la durée du congé des titulaires du poste. A l'issue, lors de leur titularisation des stagiaires, les personnels remplaçants bénéficieront d'un contrat de 3 ans, si leur 1^{er} contrat donne satisfaction.
- deux postes ont été pourvus par des personnels qui ont fait l'objet d'un contrat temporaire dans le cadre d'un renfort lié à des absences ou des surcharges d'activité. Leur candidature a été analysée dans le cadre habituel des recrutements. Leur travail ayant donné, par ailleurs, satisfaction ont bénéficié d'un contrat CDD de 3 ans, sur un poste de même nature.
- deux postes ont été pourvus directement pour une période de 3 ans.

1 - 2 - 2 Une priorité à accorder aux personnels permanents fonctionnaires appartenant à la fonction publique d'Etat

Sur les 115 personnels permanents en exercice, 51,3% sont des fonctionnaires titulaires (59 fonctionnaires), contre 49,6% en 2014, dont :

- 40 agents titulaires détachés sur contrat, relevant de l'une des trois fonctions publiques (34,8%) ;
- 15 agents titulaires ou stagiaires affectés, relevant de la fonction publique d'Etat (13%) ;
- 3 agents mis à disposition relevant de la fonction publique hospitalière ou d'Etat (2,6%) ;
- la directrice générale est détachée sur un emploi fonctionnel (0,9%).

Il faut souligner la difficulté pour le CNG de privilégier des candidatures de titulaires sur ses postes vacants malgré ses engagements, compte tenu du nombre limité de fonctionnaires, toute fonction publique d'appartenance confondue, qui se portent candidats quel que soit l'emploi concerné.

Sur les deux postes qui pouvaient être pourvus par des fonctionnaires, 240 candidatures ont été reçues, 3 étaient fonctionnaires (1,25% des candidatures). Une fonctionnaire a été retenue mais elle s'est désistée compte tenu des contraintes d'exercice du poste. Ainsi, en 2015, aucun fonctionnaire n'a été recruté.

La faible attractivité de l'établissement pour les fonctionnaires peut s'expliquer par :

- des conditions de recrutement parfois plus favorables dans certaines structures publiques relevant du champ de la santé (maintien du régime indemnitaire, voire gain à l'embauche) ;
- un manque de visibilité pour certains fonctionnaires sur les conditions de leur réintégration dans leur administration d'origine au terme du détachement ;
- des profils spécifiques peu courants dans le vivier de la fonction publique.

1 – 2 – 3 Les personnels permanents contractuels (cf 1-1-1-2)

En 2015, sur un effectif de 115 agents permanents, le nombre des contractuels de droit public est de 56 (48,7%). Six contractuels ont été recrutés en 2015 sur des postes permanents.

1 – 2 – 4 Les personnels non permanents saisonniers ou temporaires

Il s'agit de 10 personnels contractuels sur l'année 2015, dont 2 saisonniers et 8 temporaires, qui totalisent 39,6 mois d'activité, soit l'équivalent de 3,3 agents en ETP, recrutés pour une durée de 4,7 mois en moyenne. Ils étaient 10 en 2014, recrutés pour une durée totale de 47,3 mois, soit pour 3,6 mois et 3,9 agent en ETP en moyenne.

Par rapport à 2014, on enregistre une baisse du recours à ces remplacements temporaires, avec une durée de contrat plus courte, liés essentiellement à des congés de maternité ou sans rémunération. En effet, 3 agents ont été en congé de maternité pour une durée totale de 336 jours, un congé de longue maladie fractionné d'une durée 146 jours, un temps partiel thérapeutique (un an à 50%), soit un équivalent de 180 jours pleins et 2 agents ont été placés, à leur demande, en congé sans rémunération pour une durée de 535 jours. Par ailleurs, un agent a demandé un congé formation (120 jours en 2015), soit au total 1317 jours d'absence, ce qui correspond à 3,7 ETP. Pour rappel, en 2014, on comptait 925 jours de congés divers.

Les 39,6 mensualités de remplacement prises en charge en 2015 ont été réparties entre les 4 départements du CNG, de la manière suivante :

- 18,5 mois pour le département des affaires générales, correspondant à un surcroît d'activité et à un congé sans rémunération ;
- 9 mois pour le département de gestion des praticiens hospitaliers, qui correspond à un agent en congé de maternité, à un congé formation ;
- 7 mois pour le département de gestion des directeurs correspondant à deux agents en congé maternité ;
- 5 mois pour le département concours, autorisations d'exercice, mobilité-développement professionnel.

Au 31 décembre 2015, deux agents recrutés en contrats temporaires étaient en fonction au CNG.

1 – 3 Les conditions générales d'emploi

L'égalité entre les femmes et les hommes participe d'une démarche intégrée s'inscrivant de façon systématique dans la politique de gestion des ressources humaines conduite par le CNG depuis sa création.

En 2015, les personnels du CNG sont majoritairement composés de femmes (71,3%).

L'établissement veille, à tous les niveaux, à ce que les actions qu'il mène contribuent à promouvoir l'égalité professionnelle, à garantir les droits des femmes et des hommes, aux différents stades de leur carrière, et à favoriser autant que possible l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

La directrice générale, la directrice générale adjointe et leurs équipes s'emploient à soutenir la diversité au CNG par :

- l'application du Cadre de référence par métiers et l'accompagnement des femmes et des hommes dans leur déroulement de « carrière » ;
- l'accès des agents publics, femmes et hommes, à la formation professionnelle afin de favoriser leur parcours professionnel ;
- une recherche d'équilibre et de meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatifs aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat introduit des indicateurs par genre permettant d'apprécier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont les données sont dorénavant intégrées au bilan social du CNG.

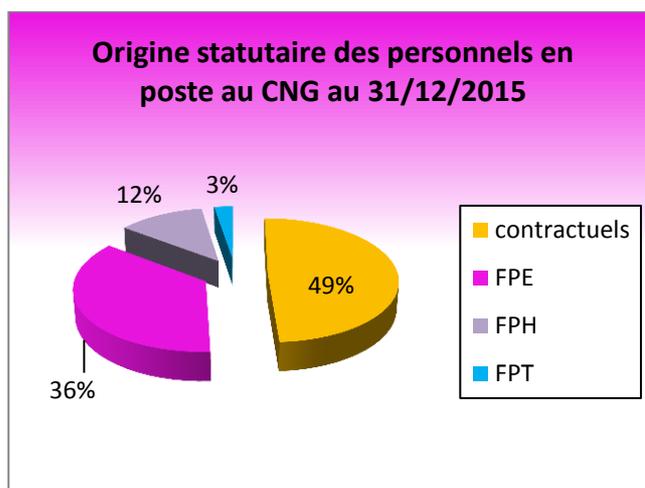
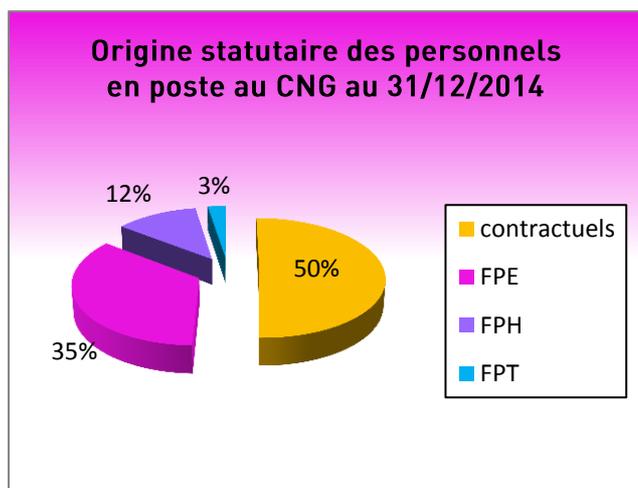
1 – 3 – 1 Les effectifs

1 – 3 – 1 – 1 Les effectifs physiques et en ETP

Le tableau ci-dessous retrace la répartition des effectifs, en personnes physiques et en ETP par statut d'origine, au 31 décembre 2015 :

| | Statut | Nb de personnes physiques | ETP au 31/12/2015 | % par statut |
|-----------------------|---|----------------------------------|--------------------------|---------------------|
| Fonctionnaires | Fonctionnaires Etat affectés | 15 | 14,3 | |
| | Fonctionnaires détachés sur CRPM | 31 | 30,4 | |
| | Fonctionnaires ayant opté pour un maintien de leur détachement hors du CRPM | 9 | 8,8 | |
| | Fonctionnaires mis à disposition | 3 | 3 | |
| | Statut d'emploi (DG) | 1 | 1 | |
| | sous total | | 59 | 57,5 |
| Contractuels | CDI | 35 | 33,6 | |
| | CDD | 21 | 20,5 | |
| | Emplois temporaires | 2 | 2 | |
| | sous total | | 58 | 56,1 |
| TOTAL | | 117 | 113,6 | |

ORIGINE STATUTAIRE DES PERSONNELS



Les effectifs physiques des 59 titulaires et des 56 agents non titulaires (sur emplois permanents) sont répartis par catégorie d'emploi (de type 1 équivalente à A+, de type 2 équivalente à A, de types 3 et 4 équivalente à B, de type 5 équivalente à C), et pour les non titulaires par type de contrat :

APPROCHE PERSONNES PHYSIQUES PAR GENRE

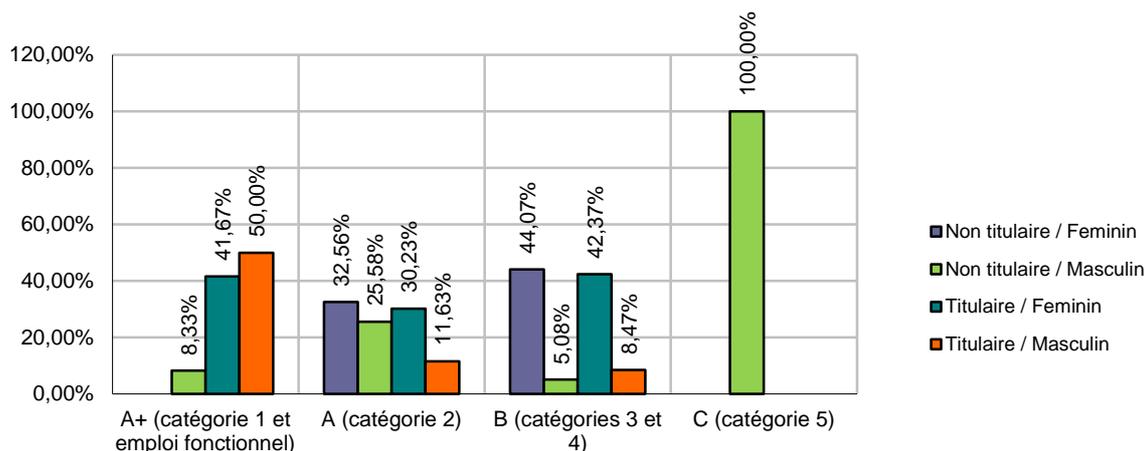
| | Feminin | | | | Masculin | | | | | Feminin | Masculin | Total : |
|--|---------------|-----------|-----------------------|-----------------------|---------------|----------|-----------------------|-------------------|-----------------------|-----------|-----------|------------|
| | Non titulaire | | Titulaire | | Non titulaire | | Titulaire | | | | | |
| | CDI | CDD | Fonctionnaire détaché | Fonctionnaire affecté | CDI | CDD | Fonctionnaire détaché | Fonctionnaire MAD | Fonctionnaire affecté | | | |
| A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel) | | | 5 | | 1 | | 3 | 3 | | 5 | 7 | 12 |
| A (catégorie 2) | 12 | 2 | 9 | 4 | 7 | 4 | 3 | | 2 | 27 | 16 | 43 |
| B (catégories 3 et 4) | 14 | 11 | 19 | 6 | 1 | 2 | 2 | | 3 | 50 | 8 | 58 |
| C (catégorie 5) | | | | | | 2 | | | | | 2 | 2 |
| Total général : | 26 | 13 | 33 | 10 | 9 | 8 | 8 | 3 | 5 | 82 | 33 | 115 |

L'analyse par catégorie d'emploi montre que la proportion d'hommes est plus importante au sein de l'équipe de direction (soit 58,3%), en catégorie 1 (A+).

La proportion de femmes est, quant à elle, plus élevée dans les catégories d'emplois 3 et 4 (86,2%) que dans la catégorie 2 (62,8%). La direction générale de l'établissement est par ailleurs assurée par deux femmes.

La catégorie 5 compte, pour sa part, 2 hommes.

% d'hommes et de femmes par catégorie hiérarchique et par statut (personnes physiques)



Cette représentation graphique met en exergue des différences statutaires par genre :

- Les fonctionnaires titulaires femmes, se répartissent dans toutes les catégories (sauf la 5) et sont majoritaires en catégories 3 et 4,
- Les fonctionnaires titulaires hommes, sont quant à eux majoritaires en catégorie 1 et présents, dans une moindre mesure, en catégories 2, 3 et 4.
- Les agents non titulaires femmes, se répartissent de manière égale dans les catégories 2 (équivalent A) et 3 et 4 (équivalent B),
- Les agents non titulaires hommes, sont présents pour leur part dans les 5 catégories d'emploi, sachant que la catégorie 5 (équivalent C) est occupée uniquement par des hommes.

La répartition des ETP par genre confirme l'analyse présentée par personnes physiques :

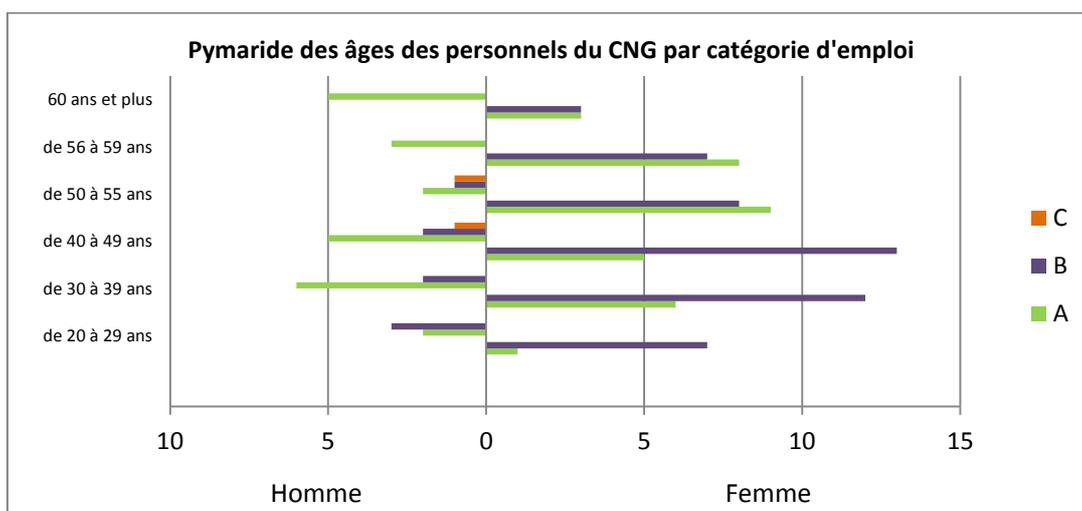
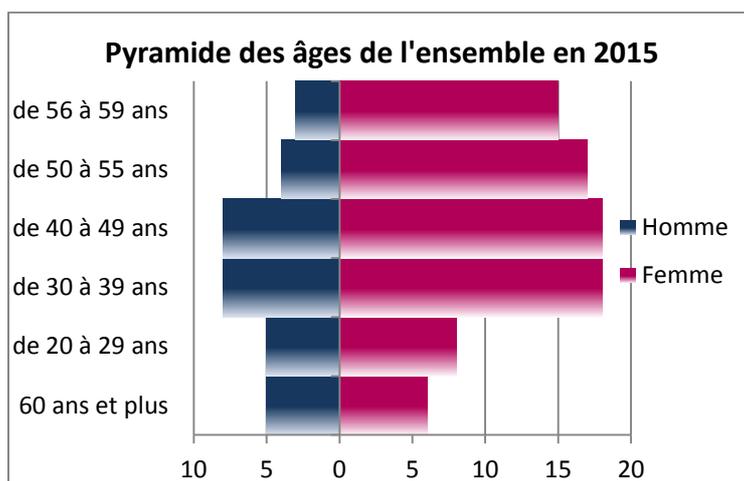
APPROCHE ETP PAR GENRE

| | Feminin | | | | Masculin | | | | | Feminin | Masculin | Total : |
|--|---------------|------|-----------------------|-----------------------|---------------|-----|-----------------------|-------------------|-----------------------|---------|----------|---------|
| | Non titulaire | | Titulaire | | Non titulaire | | Titulaire | | | | | |
| | CDI | CDD | Fonctionnaire détaché | Fonctionnaire affecté | CDI | CDD | Fonctionnaire détaché | Fonctionnaire MAD | Fonctionnaire affecté | | | |
| A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel) | | | 5 | | 1 | | 3 | 3 | | 5 | 7 | 12 |
| A (catégorie 2) | 11 | 2 | 9 | 3,8 | 7 | 4 | 3 | | 2 | 25,8 | 16 | 41,8 |
| B (catégories 3 et 4) | 13,6 | 10,5 | 18,2 | 5,5 | 1 | 2 | 2 | | 3 | 47,8 | 8 | 55,8 |
| C (catégorie 5) | | | | | | 2 | | | | | 2 | 2 |
| Total général : | 24,6 | 12,5 | 32,2 | 9,3 | 9 | 8 | 8 | 3 | 5 | 78,6 | 33 | 111,6 |

1 – 3 – 1 – 2 La pyramide des âges, l'âge moyen et l'âge médian, par statut, catégorie d'emploi et genre.

Avec 43,8 ans d'âge moyen (contre 44,1 en 2014), la pyramide des âges en 2015 s'est un peu déformée vers le sommet. Cet âge moyen est non pondéré et correspond à la moyenne des âges atteints au 31 décembre de l'année.

Cette légère distorsion est liée aux mouvements avec une moyenne d'âge des collaborateurs entrants de 32 ans (entre 24 et 53 ans) et une moyenne d'âge des collaborateurs sortants de 41,5 ans (entre 32 et 68 ans). Ces mouvements renforcent les tranches d'âge de 30 à 55 ans) déjà très marquées au CNG et ralentissent la tendance au rajeunissement constatée les années précédentes.



AGE MOYEN NON PONDERE PAR STATUT (EN ANNEES)

| | Femme | Homme | Total : |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Fonctionnaire détaché | 53,2 | 53,4 | 53,3 |
| Fonctionnaire MAD | | 56,7 | 56,7 |
| Fonctionnaire affecté | 39 | 38,4 | 38,7 |
| CDI | 42 | 39,7 | 40,9 |
| CDD | 34,5 | 37,3 | 35,9 |
| | | | |
| Total général : | 42,2 | 45,1 | 43,8 |

L'âge moyen non pondéré des personnels du CNG est de 43,8 ans. Il est un peu plus élevé pour les hommes que pour les femmes ; il tend à se rapprocher de la tendance observée au sein de la population française (40,9 ans – données provisoires de l'INSEE arrêtées fin 2015)¹, contre 44,1 ans en 2014. Il convient de noter qu'entre 1992 et 2005, l'âge moyen est passé de 42,0 à 43,5 ans pour les fonctionnaires titulaires de la fonction publique de l'État².

¹ http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=NATnon02147

² <http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-statistiques-9>

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) précise dans son rapport annuel « Chiffres clés – 2015 »³ et que l'âge moyen « en années » au sein de la fonction publique d'Etat est de 42,8 ans. Le CNG se situe au-dessus de cette moyenne.

Les agents contractuels recrutés en CDD sont en revanche plus jeunes que la moyenne d'âge globale (35,9 ans) tandis que les fonctionnaires détachés ou mis à disposition sont plus âgés, respectivement 53,3 et 56,7 ans.

AGE MEDIAN NON PONDERE PAR STATUT (EN ANNEES)

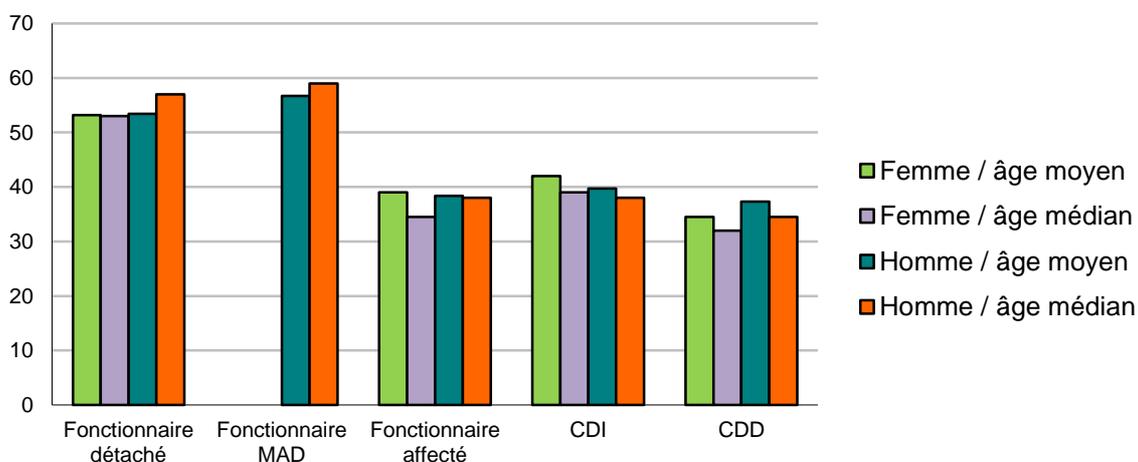
| | Femme | Homme | Total : |
|------------------------|-------------|-----------|-----------|
| Fonctionnaire détaché | 53 | 57 | 55 |
| Fonctionnaire MAD | | 59 | 59 |
| Fonctionnaire affecté | 34,5 | 38 | 36,3 |
| CDI | 39 | 38 | 38,5 |
| CDD | 32 | 34,5 | 33,3 |
| Total général : | 36,8 | 38 | 38 |

L'âge médian (38 ans) se situe à un niveau inférieur à celui de la population française (40 ans), alors qu'il s'élevait à 39 ans en 2014.

La tendance à un rajeunissement des personnels du CNG, constatée les années précédentes, se confirme en 2015. Elle est liée notamment liées aux mouvements des personnels. Un des enjeux de l'établissement pour les années à venir est d'organiser le transfert de compétences et de savoir-faire, de partager la culture et les valeurs du CNG. Cela se traduit par des actions en direction des nouveaux arrivants (politique d'intégration), des formations communes et la pratique professionnelle du travail en binôme.

AGE MOYEN NON PONDERE ET MEDIAN PAR GENRE ET PAR STATUT

Âge moyen et médian par genre et par statut



³ http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2015/chiffres_cles_2015.pdf

AGE MOYEN NON PONDERE PAR TYPE DE CATEGORIE HIERARCHIQUE (EN ANNEE)

| | Femme | Homme | Total : |
|---|-------------|-------------|-------------|
| A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel) | 58,8 | 51,1 | 55 |
| A (catégorie 2) | 47,3 | 43,9 | 45,6 |
| B (catégories 3 et 4) | 41,9 | 36,3 | 39,1 |
| Total général (y compris la catégorie C) : | 49,3 | 44,5 | 46,5 |

Si l'on corrèle l'âge moyen à la catégorie d'emploi, on observe que l'âge moyen de l'encadrement supérieur est plus élevé que celui des catégories 2, 3, 4 et 5. En effet, les catégories 2, 3 et 4 enregistrent un âge moyen compris entre 39 et 46 ans, alors que la catégorie 5, du fait du remplacement des agents est passée à 46 (contre 38 ans en 2014).

AGE MOYEN NON PONDERE MEDIAN PAR TYPE DE CATEGORIE HIERARCHIQUE (EN ANNEE)

| | Femme | homme | Total : |
|---|-----------|-----------|-------------|
| A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel) | 60 | 51 | 55,5 |
| A (catégorie 2) | 51 | 41,5 | 46,3 |
| B (catégories 3 et 4) | 43 | 34,5 | 38,8 |
| Total général (y compris la catégorie C) : | 51 | 44 | 46,5 |

1 – 3 – 2 La durée et l'organisation du travail

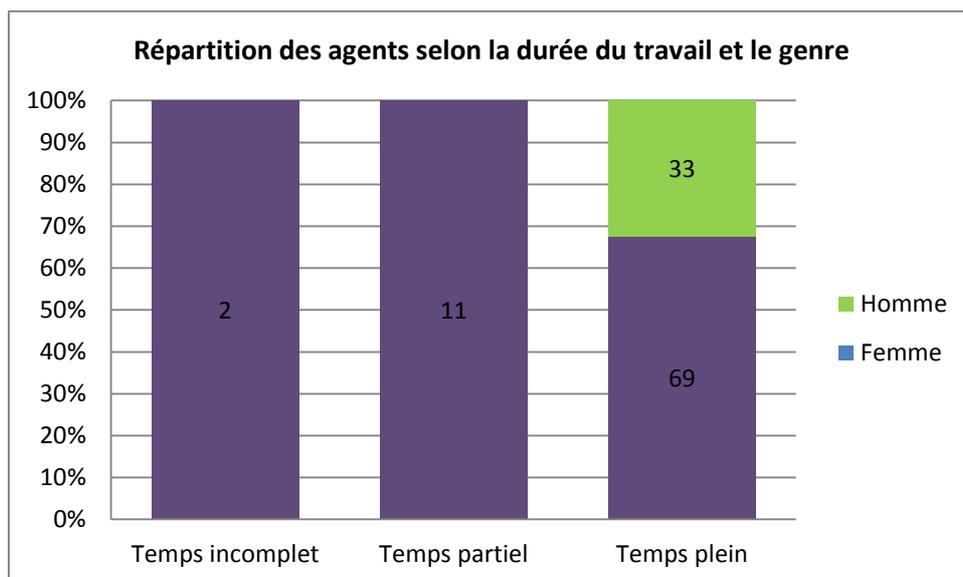
1 – 3 – 2 -1 La répartition des effectifs selon la durée du travail

11 agents exercent à temps partiel en 2015 (3 en moins qu'en 2014), soit 9,6% de l'effectif. Il s'agit exclusivement de femmes travaillant à 80%.

REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL

| | Femme | Homme | Total général : |
|------------------------|-----------|-----------|-----------------|
| Temps incomplet | 2 | | 2 |
| Temps partiel | 11 | | 11 |
| Temps plein | 69 | 33 | 102 |
| Total général : | 82 | 33 | 115 |

Il convient de souligner que dans l'ensemble des trois fonctions publiques, 23,6 % des femmes sont à temps partiel, contre 5 % des hommes⁴. Le CNG se situe en deçà de cette moyenne nationale.



2 personnels sont à temps incomplet (1 agent de moins qu'en 2014), soit 1,7% de l'effectif. La durée des contrats à temps incomplet est de 70%.

1 – 3 – 2 – 2 La répartition des effectifs selon l'organisation du travail

Aucun agent du CNG n'a été amené à intervenir en dehors des horaires habituels en 2015. Des dispositions ont été prises en ce sens notamment en ce qui concerne la maintenance des infrastructures.

Un agent a bénéficié d'un aménagement temporaire de son poste de travail (« bureau distant ») le mercredi pour raisons médicales à la demande du médecin de prévention.

Aucun agent ne travaille de nuit, ni sur la base d'horaires variables au CNG.

1 – 3 – 2 – 3 La répartition des effectifs permanents selon la catégorie d'emploi et le département d'exercice

Le tableau suivant reflète l'évolution de la répartition des effectifs, par structure et par catégorie, entre 2014 et 2015.

| Structure | 2016 | | | | | | | | | | | 2017 | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------------|----------------|----------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|----------|--------------|----------|--------------|------------|----------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|----------|--------------|----------|--------------|
| | Nbre agents | | Catégorie CRPM | | | | | | | | | Nbre agents | | Catégorie CRPM | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | 5 | | | | | | | | | | |
| DG | 11 | 9,91% | 4 | 3,60% | 5 | 4,50% | 2 | 1,80% | | 0,00% | 0,00% | 11 | 9,73% | 4 | 3,54% | 5 | 4,42% | 2 | 1,77% | | 0,00% | | | |
| DAG | 26 | 23,42% | 2 | 1,80% | 13 | 11,71% | 7 | 6,31% | 2 | 1,80% | 2 | 1,81% | 28 | 24,78% | 2 | 1,77% | 16 | 14,16% | 6 | 5,31% | 2 | 1,77% | 2 | 1,77% |
| DCAEMDP | 30 | 27,03% | 2 | 1,80% | 12 | 10,81% | 14 | 12,61% | 2 | 1,80% | | 0,00% | 30 | 26,55% | 2 | 1,77% | 12 | 10,62% | 14 | 12,39% | 2 | 1,77% | | |
| DGD | 23 | 20,72% | 2 | 1,80% | 7 | 6,31% | 12 | 10,81% | 2 | 1,80% | | 0,00% | 23 | 20,35% | 2 | 1,77% | 7 | 6,19% | 12 | 10,62% | 2 | 1,77% | | |
| DGPH | 21 | 18,92% | 2 | 1,80% | 6 | 5,41% | 11 | 9,91% | 2 | 1,80% | | 0,00% | 21 | 18,58% | 2 | 1,77% | 6 | 5,31% | 11 | 9,73% | 2 | 1,77% | | |
| Total | 111 | 100,00% | 12 | 10,81% | 43 | 38,74% | 46 | 41,44% | 8 | 7,21% | 2 | 1,81% | 113 | 100,00% | 12 | 10,62% | 46 | 40,71% | 45 | 39,82% | 8 | 7,08% | 2 | 1,77% |

⁴ http://www.fonction-publique.gov.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2015/chiffres_cles_2015.pdf

A l'analyse de ces données, 2 tendances majeures se dégagent :

- une grande stabilité dans la structure catégorielle des emplois du CNG.

Ce résultat traduit la volonté affirmée de la direction générale d'assurer une répartition équilibrée des emplois et des qualifications au sein des départements. Il est également lié à la nature même des métiers exercés au CNG. En effet, il s'agit principalement de métiers de gestionnaires en ressources humaines et en concours ainsi que d'encadrement et d'expertise.

- la direction générale (DG) et le département des affaires générales (DAG) ont une forte proportion de cadres et d'experts relevant des catégories 1 et 2 du CRPM. Ces catégories représentent 64,1% des effectifs de ces entités : 80% pour la DG et 58,6% pour le DAG. A contrario, les effectifs des autres départements comptent une majorité de personnels relevant des catégories 3 et 4 (60,8% en moyenne).

Le taux d'encadrement supérieur et intermédiaire est de 16,5%.

L'encadrement est constitué de la directrice générale, de la directrice générale adjointe, des chefs de département, de leurs adjoints et des chefs d'unité, soit 19 personnes au total. Ce taux est relativement stable (légère variation à la hausse en fonction de l'effectif présent au 31/12/2015).

Ce taux d'encadrement ne prend pas en compte les adjoints aux chefs d'unité qui sont au nombre de 4.

Le taux de « productifs directs » s'élève à 75,7%.

En proportion, ce taux a diminué par rapport aux années précédentes. Cela s'explique notamment par des emplois vacants dans cette population au 31/12/2015.

Il s'agit des 90 agents affectés à l'exercice des missions du CNG, à savoir les agents exerçant dans les départements de gestion des directeurs (23 agents) et de gestion des praticiens hospitaliers (22 agents), dans le département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (31 agents) et partiellement, ceux du département des affaires générales (unité des systèmes informatiques : 3 agents ; des finances : 3 agents ; des ressources humaines : 1 agent ; des affaires juridiques : 1 agent ETP), ainsi que les statisticiens-démographes (3 agents).

Les autres agents, représentant 24,3% de l'effectif ETP (DG : 7 agents et DAG : 21 agents), sont considérés comme exerçant des fonctions support.

1 – 3 – 3 Le compte épargne temps (CET)

68 personnels physiques disposent d'un CET au CNG, soit 59,1% de l'effectif, dont 13 ouverts en 2015.

Au 31 décembre 2015, le nombre de jours épargnés au titre des CET s'élève à 1417 jours (contre 1 286 jours au 31 décembre 2014), soit 20,8 jours en moyenne par agent (contre 23,8 en 2014).

Les 68 agents titulaires d'un CET, ont épargné 392 jours en 2015, soit 5,8 en moyenne par agent et par an (soit + 1,4 jours par rapport à 2014).

Parallèlement, 6 agents ont pris 44 jours de CET sous forme de congés ; 15 jours ont été versés au titre de la RAFP et 9 agents ont demandé le paiement de jours de congés à hauteur de 138 jours.

2 agents disposent d'un CET ouvert dans une autre fonction publique pour un nombre de jours épargnés de 28,5. Enfin, aucun jour de congé non pris et non versé au CET n'a été recensé.

1 – 3 – 4 Les congés et absences au travail

1 – 3 – 4 - 1 Les arrêts de maladie

En 2015, 61 agents ont déclaré des congés de maladie pour une durée totale de 1244 jours, soit 10,6 jours d'absence par an et par agent en moyenne⁵, ce qui correspond à un taux d'absentéisme⁶ de 2,9% et à une durée moyenne d'absence⁷ de 20,4 jours. Néanmoins, cette durée moyenne cache une grande disparité avec un minimum de 1 jour et un maximum de 95 jours consécutifs (pour un congé de longue maladie).

Par rapport à 2014, le nombre d'agents concernés par un congé augmente de 3 unités et la durée totale des jours d'absence augmente de 34 jours. Le taux d'absentéisme augmente globalement de 0,2 point. En revanche, la durée moyenne d'absence pour maladie diminue de 0,5 jour, passant de 20,9 jours à 20,4 jours :

CONGES DE MALADIE (CONGE MALADIE ORDINAIRE, CLM, CLD, CONGE DE GRAVE MALADIE)

| | Nb d'agents | Durée totale | Nb de jours d'absence par agent en moyenne | Taux d'absentéisme | Durée moyenne d'absence par agent concerné |
|-------------|-------------|-------------------|--|--------------------|--|
| 2015 | 61 | 1244 jours | 10,6 jours | 2,91% | 20,4 jours |
| 2014 | 58 | 1210 jours | 10,2 jours | 2,74% | 20,9 jours |
| | + 3 unités | +34 jours | +0,4 jour | +0,17 point | - 0,5 jour |

Toutefois, en déduisant du total de ces jours d'arrêt de maladie (1244), ceux générés par les congés de longue maladie ou de grave maladie (259), il résulte que 60 agents ont bénéficié de congés de maladie ordinaire (hors CLM) pour une durée totale de 985 jours. Avec 117 personnes physiques employées,, le nombre moyen d'absence par agent est de 8,4 jours, soit un taux d'absentéisme de 2,3%.

CONGES DE MALADIE (HORS CLM ET CONGE DE GRAVE MALADIE)

| | Nb d'agents | Durée totale | Nb de jours d'absence par agent en moyenne | Taux d'absentéisme | Durée moyenne d'absence |
|-------------|-------------|------------------|--|--------------------|-------------------------|
| 2015 | 60 | 985 jours | 8,4 jours | 2,3% | 14,9 jours |
| 2014 | 56 | 891 jours | 7,4 jours | 2% | 7,8 jours |
| | +4 unités | +94 jours | +1 jour | + 0,3 point | +7,1 jours |

Il convient de noter que parmi les jours, 34 jours de congés pour raison de santé ont été rémunérés à demi traitement et 91 jours sans traitement.

Aucune maladie professionnelle reconnue imputable au service n'a été recensée en 2015.

⁵ Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées (117)

⁶ Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées/365 x100

⁷ Nombre de jours d'absence/nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé

1 – 3 – 4 – 2 Les accidents de travail et de trajet

3 accidents de service ou de travail ont été enregistrés en 2015 (contre 5 en 2014). Il s'agit, pour deux d'entre eux, d'un accident de trajet, contre 5 en 2014.

Aucun jour d'arrêt de travail lié à un accident n'est à constater en 2015 soit une diminution de -100% en 2015 (27 jours en 2014, 285 jours en 2013), portant le taux d'absentéisme moyen à 0,00% (contre 0,06% en 2014).

- Nombre d'accidents du travail au cours de l'année 2015 (taux de fréquence, nombre de maladies professionnelles, nombre d'allocations temporaires d'invalidité)

| | Femme | Homme |
|---|-------|-------|
| Nombre d'accident du travail ou de trajet | 2 | 1 |
| Nombre d'accident du travail ou de trajet avec arrêt | 0 | 0 |
| Taux de fréquence (1) | 0 | 0 |
| Nombre de maladie professionnelle | 0 | 0 |
| Nombre d'allocation temporaires pour invalidité (ATI) | 0 | 0 |

(1) Taux de fréquence (TF) = (nb des accidents avec arrêt/heures travaillées) x 1 000 000

L'absentéisme global est en légère diminution et représente 2,91 %, tous congés de maladie confondus.

A titre de comparaison, le taux d'absentéisme correspondant est de 3,9% dans la fonction publique d'Etat (source DARES – période 2003-2011).

1 – 3 – 4 – 3 Les congés de maternité et de paternité

En 2015, trois agents ont bénéficié d'un congé de maternité pour une durée totale de 336 jours, soit une durée moyenne d'absence de 112 jours par agent. Leur durée s'est déroulée uniquement sur l'année 2015. Aucun agent n'a demandé à bénéficier d'un congé de paternité.

Par ailleurs, aucun agent n'a bénéficié de congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille.

1 – 3 – 5 Les mouvements de personnels

En 2015, on observe un nombre de départs de personnels du CNG en baisse par rapport à 2014.

Tableau des entrées et des sorties par département et par type de catégorie:

| Département | Type de catégorie | Catégorie du CRPM | Entrées | Sorties |
|-------------|-------------------|-------------------|---------|---------|
| DIR | A | 1.2 | | 1 |
| | | 2.2 | 1 | 1 |
| DGD | B | 3 | | 1 |
| DAG | A | 2.2 | 1 | |
| | B | 3 | 1 | |
| | C | 5 | 1 | 1 |
| DCAEMDP | B | 3 | 2 | 4 |
| DGPH | - | - | 0 | 0 |
| Total | | | 6 | 8 |

Sur les 115 agents permanents en fonction au 31 décembre 2015, 34 personnels sont présents depuis la mise en place du CNG en 2007, soit 29,6% de l'effectif de l'établissement en fin d'année 2015 (contre environ 48,6% de l'effectif en fonction à la fin de l'année 2007).

Avec une ancienneté dans leurs fonctions de 8 ans, près de 30% des agents s'engagent dans la durée et participent à la transmission de leur savoir-faire aux nouveaux recrutés et à la poursuite des missions confiées à l'établissement.

1 – 3 – 5 – 1 Les mouvements entrants

Les 6 recrutements (hors saisonniers ou temporaires) effectués en 2015 concernent :

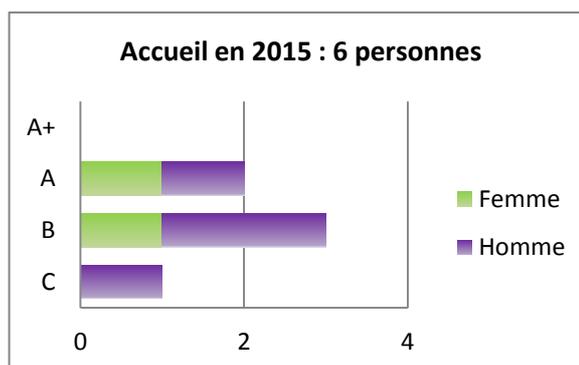
- 6 agents recrutés directement sur contrat de 3 ans ou suite à un premier contrat temporaire (originaires du secteur public ou du secteur privé).

Parmi les 6 contractuels, le CNG a recruté :

- 2 femmes, dont 1 agent sur emploi de type catégorie A (catégorie 2 du CRPM), 1 sur emploi de type catégorie B (catégorie 3 du CRPM), soit 1/3 des nouveaux arrivants ;
- 4 hommes, dont 1 agent sur emploi de type catégorie A (catégorie 2 du CRPM), 2 sur emplois de type catégorie B (catégorie 3 du CRPM) et 1 sur emploi de type catégorie C (catégorie 5 du CRPM), soit 2/3 des nouveaux recrutés.

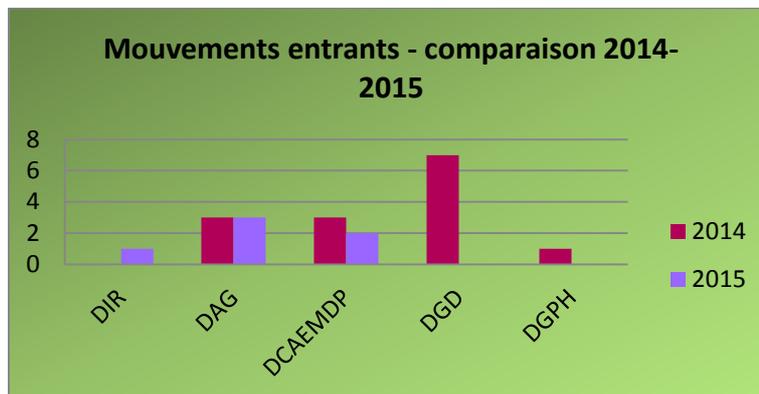
Aucun fonctionnaire n'a été recruté en 2015 :

| Emplois de type catégorie | Femme | Homme | Total |
|-------------------------------|----------|----------|----------|
| A+ (catégorie 1 du CRPM) | | | |
| A (catégorie 2 du CRPM) | 1 | 1 | 2 |
| B (catégories 3 et 4 du CRPM) | 1 | 2 | 3 |
| C (catégorie 5 du CRPM) | | 1 | 1 |
| Total | 2 | 4 | 6 |



Ces 6 recrutements sur des emplois permanents se répartissent au sein des départements comme suit :

- **Direction générale (DIR) :**
 - * 1 chargé de communication
- **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) :**
 - * 2 gestionnaires concours et autorisation d'exercice appartenant à la catégorie 3, correspondant à des remplacements.
- **Département des affaires générales (DAG) :** 3 agents
 - * 1 gestionnaire comptable et budgétaire appartenant à la catégorie 2.2 ;
 - * 1 assistant juridique appartenant à la catégorie 3 ;
 - * 1 agent polyvalent/chauffeur appartenant à la catégorie 5.



Le délai moyen de recrutement est de 3,3 mois en moyenne (comme en 2014).

Il traduit le temps s'écoulant entre la demande effectuée par une des structures internes du CNG (qui entraîne une publication du poste dans des délais très courts) et l'entrée en fonction du candidat retenu sur le poste concerné.

Les personnes déjà en contrat au CNG qui ont été renouvelé sur un poste permanent ne sont pas prises en compte pour l'établissement de ce délai. Par ailleurs, il cache une grande disparité puisque celui-ci s'échelonne entre 2 mois et 8 mois.

L'attractivité

Le nombre de candidatures par poste vacant publié varie d'une dizaine à plus d'une centaine sur certains types d'emplois.

Outre les freins à l'attractivité identifiés en paragraphe 1-2-2, certains éléments constituent des limitations au recrutement tels que :

- la nature du contrat : aucun recrutement de contractuel n'est jusqu'ici intervenu sous la forme d'un CDI. A poste équivalent, la nature du contrat apparaît comme un déterminant pour le recrutement, sachant que d'autres établissements publics existants proposent un CDI dès l'embauche ;
- la localisation de l'activité. Certains postes nécessitent que les agents soient localisés une partie de l'année sur les sites de concours, qui peuvent représenter une difficulté lorsqu'ils sont en banlieue parisienne pour les personnels éloignés de ces sites ;
- le niveau de rémunération considéré comme insuffisant, notamment pour des postes à forte technicité ou pour des fonctionnaires expérimentés.

Il convient de préciser que le CNG n'a recruté ni apprenti, ni agent sur un emploi aidé en 2015.

1 – 3 – 5 – 2 Les mouvements sortants

8 agents ont souhaité quitter le CNG en 2015, contre 17 en 2014, 10 en 2013, 8 en 2012, 15 en 2011.

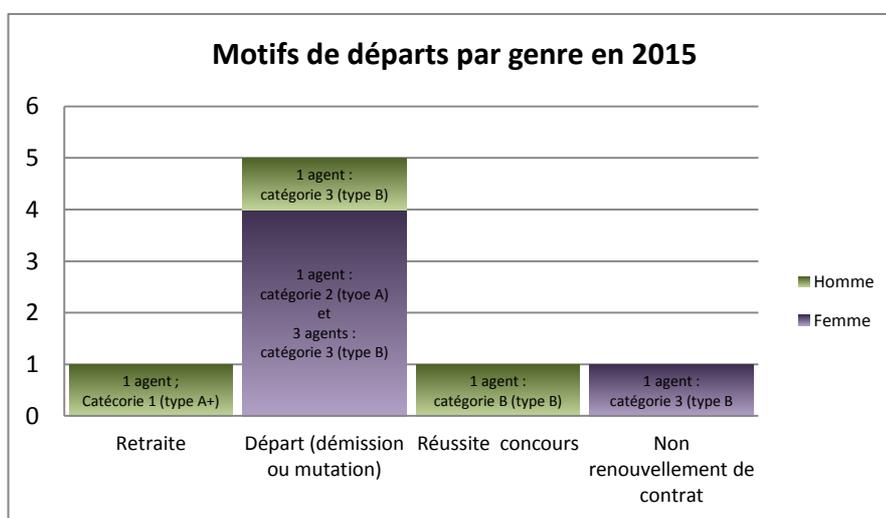
Ils se répartissent conformément aux motifs suivants :

- 1 départ à la retraite (fonctionnaires) ;
- 5 démissions, dont 2 fonctionnaires qui ont souhaité mettre fin à leur détachement (réintégration dans leur ministère ou organisme d'origine), 1 fonctionnaire qui a pris une disponibilité pour suivre son conjoint, et 2 contractuels qui ont également suivi leur conjoint ;
- 1 départs de contractuel ayant réussi un concours ;
- 1 non renouvellement de contrat.

- Répartition des départs par type de circonstance et par catégorie d'emploi

- Des motifs de départs variés

| | Retraite | | Départ (démission ou mutation) | | Réussite concours | | Non renouvellement de contrat | |
|----------------------------------|----------|----------|--------------------------------|----------|-------------------|----------|-------------------------------|----------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| A+ | | 1 | | | | | | |
| A | | | 1 | | | | | |
| B | | | 3 | 1 | | 1 | 1 | |
| C | | | | | | | | |
| Total par motif de départ | 0 | 1 | 4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |

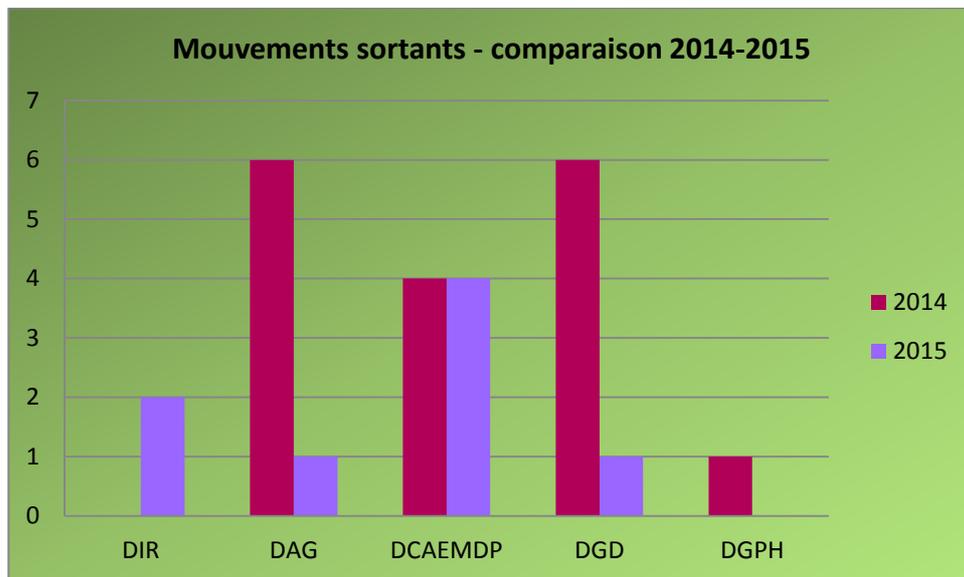


Le taux de départ par rapport à l'effectif s'élève à 7%, contre 14,5 % en 2014 ; 62,5 % de ces départs correspondent à des démissions, contre 59% en 2014.

- Des départs définitifs par catégorie d'emploi et par département

En 2015, sur les 8 départs enregistrés :

- **Direction générale (DIR) : 2 agents dont :**
 - * 1 agent appartenant à la catégorie 1 : conseiller médical
 - * 1 agent appartenant à la catégorie 2 : chargé de communication
- **Département des affaires générales (DAG) : 1 agent :**
 - * 1 agent appartenant à la catégorie 5 : agent polyvalent-coursier
- **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) : 4 agents, dont :**
 - * 1 webmestre appartenant à la catégorie 3,
 - * 3 gestionnaires de concours ou d'autorisation d'exercice appartenant à la catégorie 3.
- **Département de gestion des directeurs (DGD) : 1 agent :**
 - * 1 gestionnaire RH appartenant à la catégorie 3.



- Départs temporaires d'agents permanents

Parmi ces 8 sorties, il y a eu 1 départ temporaire d'un agent appartenant à la catégorie 3 (Type B), suite à leur réussite à un concours. Un congé sans rémunération a été octroyé pendant la durée de son stage dans le corps d'accueil de fonctionnaire, pour une période de 12 mois. A l'issue de son stage et sous réserve de sa titularisation, il sera mis fin à son contrat avec le CNG.

- Des départs temporaires d'agents non titulaires

En 2015, en sus de ces 8 départs, 3 femmes ont bénéficié d'un congé maternité pour une durée totale de 336 jours, soit 112 jours en moyenne par agent. Un congé sans rémunération a été autorisé également pour une durée de 360 jours, dont 225 jours en 2015. Enfin, un congé de formation a été accordé pour une durée de 180 jours, dont 120 en 2015.

- Des départs à la retraite d'agents titulaires

En 2015, un agent titulaire a été admis à la retraite.

Le turn over est de 6,1% ((7 départs durant l'année * 100) / effectif moyen de 114,2 ETPT), soit 5,7 points de moins qu'en 2014 (hors départ à la retraite).

1 – 3 – 5 – 3 Les mobilités internes

1 agent a pu, dans le cadre d'une candidature à un poste vacant, bénéficier d'une mobilité interne :

- Un gestionnaire RH (type catégorie A) devenu, depuis le 4 octobre 2015, adjoint du chef de l'unité de gestion des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ;

2 personnels avaient pu bénéficier d'une mobilité interne en 2014. Le même nombre en avait bénéficié en 2013.

1 – 3 – 5 – 4 Les emplois permanents vacants

Avec 113,6 ETP pourvus (sur 117 autorisés), 3 postes permanents étaient vacants au 31 décembre 2015, le différentiel correspondant à des rompus de temps partiel (2,8) et de temps incomplet (0,1) utilisés pour des recrutements temporaires ou saisonniers :

- un poste de gestionnaire RH, de catégorie 3, au sein du DGD ;
- un poste d'assistante, de catégorie 4, au sein du DGPH.;

1 – 3 – 5 – 5 Les suppressions de postes 2015

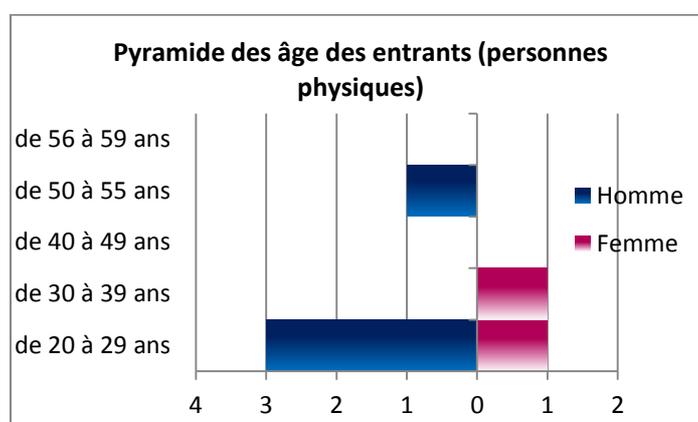
Dans le cadre des arbitrages budgétaires pour le PLF 2016 et en cohérence avec l'effort national demandé à l'ensemble de la sphère publique par le Gouvernement pour contribuer au redressement des comptes publics au service du redressement du pays dans la justice, les emplois autorisés en 2015 pour le CNG ont été ramenés à 117 ETP, soit, une suppression de 2 postes en 2015.

1 – 3 – 6 Les caractéristiques des personnels recrutés en 2015

Les six personnels recrutés en 2015 au CNG sont exclusivement des contractuels (cf 1-2-1)

- **L'âge**

L'âge moyen des personnels recrutés en 2015 est de 32 ans, contre 36 ans en 2014. Seuls 3 tranches d'âge sont représentées ; le CNG a recruté des personnels dont la moyenne d'âge est sensiblement plus basse que la moyenne de l'ensemble de ses personnels (41,4 ans).



- **La répartition par genre**

Parmi les nouveaux recrutés, 2/3 sont des hommes (contre 25% en 2014) et 1/3 des femmes.

1 – 4 L’accompagnement des carrières et des parcours professionnels

La politique du CNG est autant d'attirer de nouveaux talents que de fidéliser les personnels déjà intégrés dans l'établissement par une politique basée sur la reconnaissance des compétences. Au quotidien, le département des affaires générales s'emploie à mettre en œuvre les actions nécessaires, en assurant :

- un appui au recrutement auprès des départements concernés ;
- un travail permanent sur le vivier des candidatures reçues ;
- un suivi individualisé des agents, y compris de ceux qui bénéficient d'un contrat de saisonnier ou temporaire et qui peuvent alimenter le vivier de candidats potentiels ;
- l'accompagnement des carrières afin d'offrir à chaque agent qui le souhaite la possibilité d'un parcours professionnel adapté ;
- des opportunités d'épanouissement et d'évolution offertes aux agents (planification de carrière, postes ouverts à la promotion interne, formation et développement, recherche d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, politique d'égalité des chances, etc.).

1 – 4 – 1 Le soutien et l'accompagnement

L'accompagnement des carrières se traduit de façon opérationnelle par un entretien confidentiel avec tout agent souhaitant faire le point sur son parcours professionnel ou qui envisage une mobilité interne ou externe. Ce temps d'échange sur le projet professionnel, mené par l'unité de gestion des ressources humaines qui a une compétence spécifique de conseiller « mobilité carrière », peut conduire à un entretien de carrière pour les agents titulaires ou non titulaires exerçant depuis 5 ans dans la fonction publique, pour leur apporter des conseils ou un appui pour la rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, d'une préparation à un entretien de recrutement, ou les orienter vers des formations adaptées au projet envisagé.

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.

En 2015, aucun agent n'a bénéficié d'un entretien de carrière.

Deux agents ont bénéficié d'un accompagnement dédié à leur projet professionnel (projet d'évolution professionnelle qui a débouché sur un congé de formation, démarche de mobilité).

1 – 4 – 2 Les promotions et avancements des fonctionnaires détachés

Pour les fonctionnaires détachés ayant opté pour le CRPM ou qui intègrent ce dernier pendant la durée de leur exercice au CNG, les avancements sont effectués conformément aux dispositions fixées dans le CRPM. Les avancements obtenus dans leur corps d'origine pendant cette période servent à déterminer la base de leurs cotisations au régime de retraite (CNRACL ou pension civile) mais ne sont pas pris en compte dans la rémunération (traitement et PFR) qu'ils perçoivent au CNG. C'est le principe de la double carrière.

Pour les fonctionnaires détachés qui n'ont pas opté pour leur intégration dans le CRPM, ou les fonctionnaires affectés, le déroulement de carrière dans les corps et grade d'origine est pris en compte dans la rémunération versée par le CNG.

- **Avancements d'échelon**

25 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 42,4 % des agents fonctionnaires détachés, affectés ou mis à disposition au CNG (21,7 % de l'ensemble des agents du CNG), contre 23 agents en 2014.

- **Promotions de grade**

Après avis des chefs de département, la directrice générale a proposé l'inscription de 8 agents (comme en 2014), soit 7 % de l'effectif, aux tableaux d'avancement ci-après:

Fonction publique de l'Etat (5) :

- attaché d'administration hors classe : 2
- inspecteur principal hors classe : 1
- secrétaire administratif de classe exceptionnelle : 1
- adjoint administratif principal 1ère classe : 1

Fonction publique hospitalière (2) :

- adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure : 1
- assistant médico administratif de classe supérieure : 1

Fonction publique territoriale (1) :

- adjoint administratif territorial principal 2^{ème} classe : 1

Il convient de rappeler que le volume de ces propositions tient compte de la diminution du nombre de fonctionnaires en exercice et remplissant les conditions pour une promotion de grade.

Le CNG poursuit activement et résolument sa démarche soutenue et reconnue de promotion de grades et de corps au profit de ses personnels, toutes fonctions publiques confondues.

- **Promotions de corps :**

Après avis des chefs de département, la directrice générale a proposé l'inscription de 3 agents, soit 2,1% de l'effectif, sur la liste d'aptitude pour l'accès aux corps ci-après :

Fonction publique de l'Etat (3) :

- attaché d'administration centrale : 1
- secrétaire administrative : 2

Le tableau ci-dessous récapitule le nombre d'agents promouvables au choix dans leur corps et grade d'origine.

| Promotion de grade au choix | | Femme | | Homme | |
|-----------------------------|--|-------------|--------|-------------|--------|
| | | promouvable | promus | promouvable | promus |
| A | Attachés d'administration hors classe (administration centrale et hospitaliers) | 3 | 2 | | |
| | Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe | 1 | 0 | | |
| B | Secrétaires de classe exceptionnelle | 8 | 1 | | |
| | Secrétaires de classe supérieure | 0 | 0 | | |
| | Assistants médico administratif de classe supérieure | 1 | 0 | | |
| | Adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure | 1 | 1 | | |
| C | Adjoint administratif principale 1 ^{ère} classe (administration centrale, territoriale et hospitalière) | 1 | 0 | | |
| | Adjoint administratif principale 2 ^{ème} classe (administration centrale, territoriale et hospitalière) | 1 | 0 | 1 | 0 |

17 agents étaient promouvables. Le CNG a présenté 11 propositions de promotion de grade et de corps. **4 agents ont été promus** à l'issue des commissions administratives paritaires de leur administration d'origine, soit 36,36 % des agents proposés.

En 2014, sur les 9 propositions de promotion de grade et de corps formulées, 5 agents avaient été retenus, soit 55,5 % des agents proposés.

Ce taux de promotion constitue un encouragement à la mobilité professionnelle fortement soutenue par le CNG et les administrations d'origine auxquelles il convient d'adresser les remerciements de l'établissement et particulièrement à la Direction des ressources humaines du ministère chargé de la santé.

En comité de sélection, l'administration centrale souligne régulièrement la qualité des dossiers présentés par le CNG, tant au regard du parcours professionnel des agents que de leur mérite et de leur grand sens du service public.

1 – 4 – 3 Les promotions et avancements des personnels au sein du cadre de référence par métiers

- **Avancements de position**

Pour les agents ayant opté pour le cadre de référence par métiers, les avancements s'effectuent automatiquement sur l'ensemble des positions figurant dans le CRPM. Toutefois, l'accès aux positions exceptionnelles s'effectue, après avis de la commission consultative paritaire (CCP) s'agissant de l'accès à la première position exceptionnelle et, sur proposition du comité de sélection et après avis de la CCP, pour l'accès à la seconde position exceptionnelle.

25 agents ont bénéficié en 2015 d'un avancement de position, soit 28,7% de l'effectif concerné, contre 40 agents en 2014.

- **Changements de catégorie**

Le cadre de référence par métiers prévoit, sous certaines conditions, des possibilités de changement de catégorie et/ou de niveau sur proposition du comité de sélection et après avis de la CCP.

Un agent a bénéficié d'un changement de métier (cf 1 – 3 – 5 – 3), correspondant à un changement de niveau sans changement de catégorie.

Le ratio global d'avancements de grade et d'échelon dans les corps ou emplois d'origine ainsi que de changements de position ou de changements de métier dans le CRPM est de 47,8% (nombre d'avancements annuels = 50/effectifs du personnel = 115, avec les mises à disposition et emploi fonctionnel).

1 – 4 – 4 La promotion interne à l'initiative des agents (examens professionnels et concours interne)

Les agents du CNG qui réunissent les conditions de services 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 2015, aucun agent n'a été lauréat d'un examen professionnel.

Il convient de noter que 2 concours internes ont été organisés par le Ministère chargé de la Santé en 2015 (Inspecteur des affaires sanitaires et sociales et Secrétaires administratifs).

1 – 4 – 5 L'accès à l'emploi titulaire par le biais de concours réservés

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, dite « loi Sauvadet », a prévu l'ouverture de concours réservés pour les contractuels réunissant des conditions précises de services publics effectifs.

Ce dispositif qui devrait prendre fin au 31 décembre 2016 a cependant fait l'objet d'un amendement dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires afin d'élargir le dispositif de titularisation aux contractuels en poste jusqu'au 31 mars 2013.

- **Les corps ouverts à la titularisation au CNG**

Le ministère chargé de la santé, de la cohésion, de la jeunesse et des sports a, par décret en Conseil d'Etat n°2012-631 du 3 mai 2012, fixé la liste des corps ouverts aux recrutements réservés en vertu de l'article 7 de la loi du 12 mars 2012.

Le décret précise les corps ouverts à la titularisation au CNG, notamment attaché d'administration relevant des affaires sociales, inspecteur de l'action sanitaire et sociale, secrétaire administratif, adjoint administratif.

- **Les agents éligibles à la titularisation au CNG**

Lors du vote de la loi, 26 agents étaient éligibles à une titularisation : 12 dans un corps de catégorie A, 11 dans un corps de catégorie B et 3 dans un corps de catégorie C.

Suite à la réussite de 8 agents au concours de secrétaires administratifs en 2013 et 2014 et de 5 agents admis au concours réservé d'attaché en 2014 et 2015, 12 agents restent éligibles en 2016 : 8 dans un corps de catégorie A, 2 dans un corps de catégorie B et 2 dans un corps de catégorie C. Ce chiffre ne tient pas compte de l'éventuelle prolongation du dispositif.

- **Les agents inscrits aux concours ou examens en vue de leur titularisation**

Le ministère chargé de la santé a ouvert, en 2015, les concours pour l'accès aux corps des attachés, des secrétaires administratifs et des adjoints administratifs.

Sur 10 agents du CNG éligibles à une titularisation dans un corps de catégorie A, 3 se sont inscrits aux concours et ont bénéficié d'une formation préparatoire.

Le CNG reste très vigilant sur les publications d'ouverture de concours réservés pour apporter une information régulière et rapide aux personnels concernés.

- **Les agents admis aux concours ou examens de titularisation**

La liste des agents admis au concours réservé d'attaché d'administration a été publiée en début d'année 2015. Sur 4 agents du CNG qui se sont présentés aux épreuves, trois ont été reçus, soit 75% de réussite. Ils ont été nommés fonctionnaires stagiaires.

La liste des agents admis au concours réservé des secrétaires administratifs a été publiée en début d'année 2015. Les 2 agents du CNG qui se sont présentés aux épreuves ont été reçus, soit 100% de réussite. Ils ont été nommés fonctionnaires stagiaires.

1 autre agent est admissible au concours réservé d'attaché d'administration et passe l'admission en 2016.

DEUXIEME PARTIE : L'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

2 – 1 L'évolution générale de la masse salariale

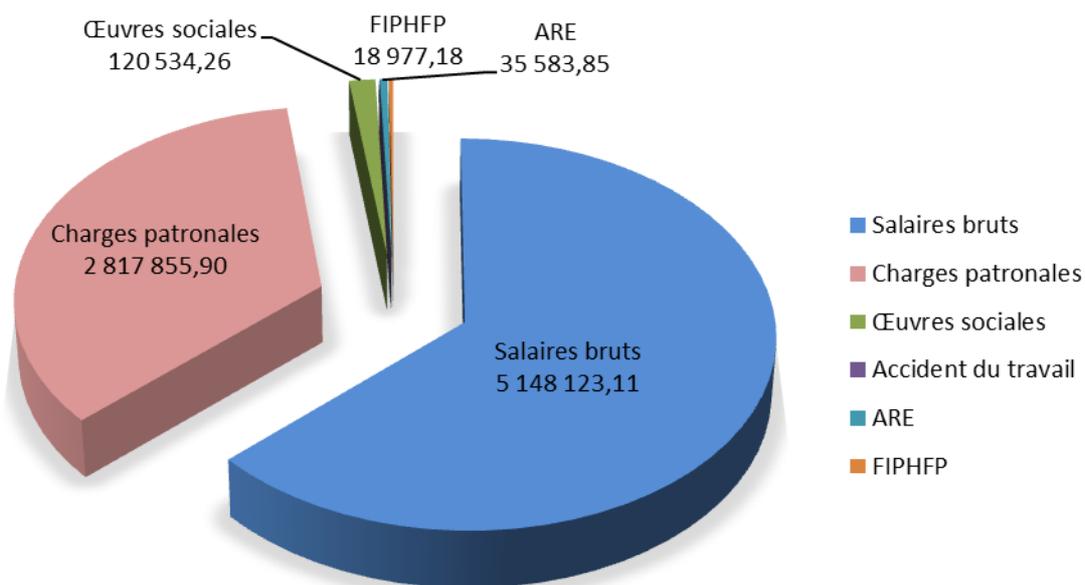
La masse salariale correspond à l'ensemble des salaires bruts des agents, aux charges patronales y afférentes, aux allocations de retour à l'emploi (1 personne au chômage au 31 décembre 2015 avec une moyenne sur l'année de 3) et aux prestations à caractère social.

La masse salariale effective du CNG en 2015 est de 8 086 513,27 €, pour un crédit prévisionnel de 8 186 590 €, soit un taux d'exécution de 98,78%, contre un pourcentage de 98,02% en 2014.

Hors prestations sociales, accidents du travail, cotisation au FIPHFP et allocations de retour à l'emploi, la masse salariale est de 7 935 338,22 €. Il convient de noter que le CNG n'a aucun agent bénéficiaire de la GIPA dans ses personnels en propre.

Le montant de ces prestations pour l'année 2015 s'élève à 175 095,29 € et se répartit ainsi :

| | |
|---|--------------|
| Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) : | 35 583,85 € |
| FIPHFP : | 18 977,18 € |
| Accidents du travail : | 0,00 € |
| Œuvres sociales servies aux agents du CNG : | 120 534,26 € |
| dont 72 783,69 € au titre de la restauration collective | |

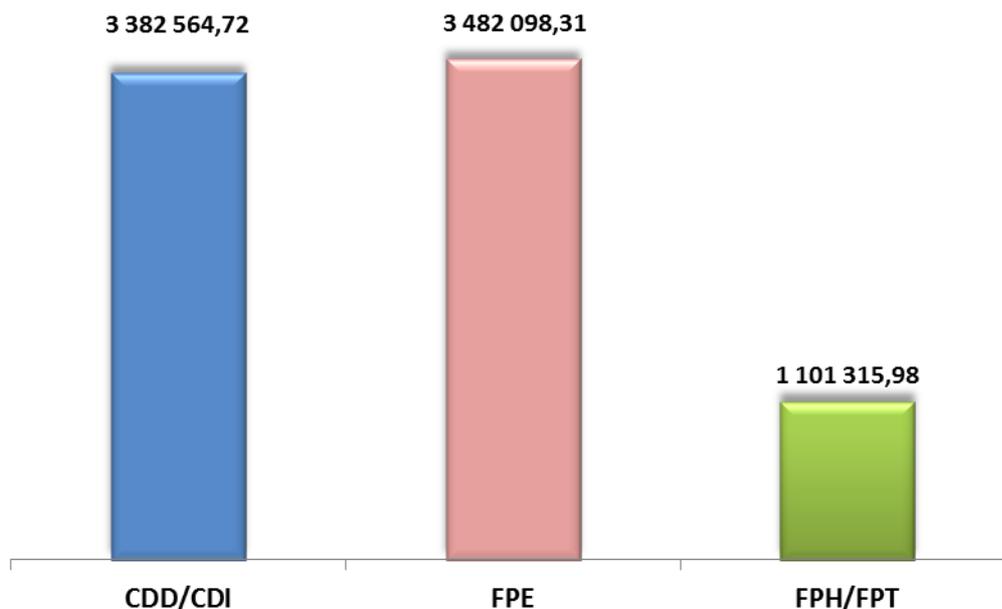


2 – 1 – 1 La structure de la masse salariale selon le statut d'origine

La masse salariale est ventilée en fonction de l'origine statutaire des agents, cette origine permettant de définir le profil de cotisations et de charges applicables. Trois catégories de personnels coexistent au sein de l'établissement :

- fonctionnaires de l'Etat (dont le régime de retraite est celui des pensions civiles),
- fonctionnaires hospitaliers et territoriaux (dont le régime de retraite est la CNRACL),
- agents non titulaires (dont le régime de retraite est celui du régime général et de l'IRCANTEC).

| Statut d'origine Hors prestations sociales | Masse salariale 2013 | Part 2013 | Masse salariale 2014 | Part 2014 | Masse salariale 2015 | Part 2015 |
|---|-------------------------|--------------|-------------------------|--------------|-------------------------|--------------|
| Fonctionnaires d'ETAT | 3 195 031,00 | 38,92% | 3 319 443,02 | 39,71% | 3 482 098,31 | 43,71% |
| Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux | 1 462 638,49 | 17,82% | 1 686 006,77 | 20,17% | 1 101 315,98 | 13,83% |
| Non titulaires | 3 550 668,56 | 43,26% | 3 354 253,94 | 40,12% | 3 382 564,72 | 42,46% |
| Masse salariale CNG | 8 208 338,05 | | 8 359 703,73 | | 7 965 979,01 | |



Les tendances observées concernant la masse salariale ne coïncident pas forcément avec les flux d'entrée et de sortie car la date d'effet des recrutements et des départs a nécessairement un impact sur la masse salariale.

2 – 1 – 2 Le volume et la part des cotisations patronales selon le statut d'origine

Selon l'origine statutaire des agents, l'assiette et le taux des charges patronales ne sont pas les mêmes. Pour cette raison, la part relative des charges patronales dans la masse salariale globale est en moyenne de 35,37% en 2015. Elle se répartit en moyenne selon l'origine statutaire des personnels de la manière suivante :

- 40,77% pour les personnels titulaires de l'Etat détachés sur contrat ;
- 29,90% pour les personnels titulaires des fonctions publiques hospitalière et territoriale détachés sur contrat ;
- 31,60% pour les personnels non titulaires recrutés directement sur contrat.

Cette dispersion est plus particulièrement imputable aux taux de cotisations de retraite, plus élevés pour la fonction publique de l'Etat.

En 2015, le taux de pension civile est fixé 74,28%, alors que le taux patronal de la CNRACL pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux n'est que de 30,50 %. Il est rappelé que ces taux s'appliquent à des assiettes différentes.

| Masse salariale : brut et charges patronales | Montant 2013 | Part 2013 | Montant 2014 | Part 2014 | Montant 2015 | Part 2015 |
|--|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
|--|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|

| | | | | | | |
|-----------------------------------|--------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|
| Fonctionnaires de l'Etat détachés | 3 195 031,00 | | 3 319 443,02 | | 3 482 098,31 | |
| dont BRUT | 1 915 973,90 | 59,97% | 1 970 347,78 | 59,36% | 2 062 460,27 | 59,23% |
| dont CHARGES | 1 279 057,10 | 40,03% | 1 349 095,24 | 40,64% | 1 419 638,04 | 40,77% |

| | | | | | | |
|---|--------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|
| Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux | 1 462 638,49 | | 1 686 006,77 | | 1 101 315,98 | |
| dont BRUT | 1 042 202,20 | 71,25% | 1 211 168,53 | 71,84% | 771 982,97 | 70,10% |
| dont CHARGES | 420 436,29 | 28,75% | 474 838,24 | 28,16% | 329 333,01 | 29,90% |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|--------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|
| Non titulaires recrutés sur contrat | 3 550 668,56 | | 3 354 253,94 | | 3 382 564,72 | |
| dont BRUT | 2 424 103,87 | 68,27% | 2 285 160,77 | 68,13% | 2 313 679,87 | 68,40% |
| dont CHARGES | 1 126 564,69 | 31,73% | 1 069 093,17 | 31,87% | 1 068 884,85 | 31,60% |

| | | | | | | |
|---|--------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|
| TOTAL MASSE SALARIALE hors prestations sociales | 8 208 338,05 | | 8 359 703,73 | | 7 965 979,01 | |
| dont BRUT | 5 382 279,97 | 65,57% | 5 466 677,08 | 65,39% | 5 148 123,11 | 64,63% |
| dont CHARGES | 2 826 058,08 | 34,43% | 2 893 026,65 | 34,61% | 2 817 855,90 | 35,37% |

| | | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| ETPT moyen | 116,3 | 115,9 | 113,6 |
| Coût moyen TOUS STATUTS CONFONDUS | 70 579,00 | 72 128,59 | 70 123,05 |

Le coût moyen annuel brut correspond au rapport entre la masse salariale annuelle et l'effectif moyen annuel.

Le coût moyen annuel brut d'un agent en 2015 est de 70 123,05 €, pour un effectif moyen de 113,6 ETPT, soit une baisse de 0,03% par rapport à 2014.

Le salaire moyen pour 2015 est de 3 776,50 € brut, contre 3 930,60 € brut en 2014 (-3,92 %). Ce montant moyen comprend les salaires moyens de l'ensemble des agents rémunérés par le CNG (toutes catégories confondues).

La rémunération brute mensuelle moyenne 2015 par catégorie est la suivante :

| Equivalent catégories A et A+ | Equivalent catégorie B |
|-------------------------------|------------------------|
| 5 074,35 € | 2 546,61 € |

La catégorie C n'est pas mentionnée dans un souci de confidentialité car elle ne concerne qu'un trop faible nombre d'agents.

TROISIEME PARTIE : LA RESPONSABILITE SOCIETALE

La responsabilité sociétale de l'établissement vise à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans son quotidien. Il s'agit, autrement dit, de la contribution du CNG aux enjeux du développement durable.

Très investi dans sa volonté de participer aux politiques nationales de responsabilité sociale, le CNG souhaite progresser dans ce domaine en développant des projets concrets relatifs à la dynamisation et à la sécurisation des parcours professionnels, à l'égalité des chances, à la parité, à la diversité, à l'insertion professionnelle, à la lutte contre les discriminations (cf. projet de partenariat avec un établissement du réseau « Ambitions réussites »), à la prévention des risques professionnels et psychosociaux, aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité et en sensibilisant l'unité en charge du recrutement à l'insertion des personnels handicapés.

Outre cette valorisation de la diversité, le CNG a poursuivi en 2015 ses actions, traduisant des engagements forts.

3 – 1 L'égalité des chances

3 – 1 – 1 Une politique volontariste de diversité et d'insertion en direction des jeunes

Le CNG s'est engagé depuis 2013 en faveur de l'égalité des chances en concluant avec le lycée Camille Claudel de Mantes-la-Ville (78), une convention de partenariat signée le 16 décembre.

Etablissement public de l'Etat, le CNG entend ainsi apporter sa contribution à la politique de diversité et d'insertion des jeunes. Pour soutenir cette démarche et après avoir sélectionné les élèves en décembre 2014, il a accueilli, pendant 2 mois, en janvier et en juin 2015, trois lycéens du Lycée Camille Claudel de Mantes-la-Ville.

Cette action s'inscrit dans le cadre de la politique nationale d'éducation en faveur de l'égalité des chances à travers le programme « ECLAIR » (Programme des écoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite) dont l'objectif est de favoriser la progression des élèves, le développement de leur ambition scolaire et professionnelle et l'instauration d'un climat scolaire apaisé propice aux apprentissages.

Dans cette perspective, le CNG en charge d'une mission nationale de gestion des ressources humaines de la fonction publique hospitalière, a accueilli ces stagiaires dans ses différents départements afin de leur permettre d'acquérir une expérience pratique des métiers de la Fonction publique au sein d'une administration. Ces stages s'inscrivent dans un cursus pédagogique et ont débouché sur un emploi saisonnier d'un mois durant l'été 2015, pour deux stagiaires, au sein du CNG.

Le CNG et le lycée Camille Claudel ont mis en place un partenariat fondé sur une logique d'intérêts partagés et d'engagements réciproques. Ce dispositif se poursuivra en 2016.

3 – 1 – 2 Une volonté affirmée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Outre les données détaillées précisées au paragraphe 1 – 3 – 1, il convient de souligner qu'il n'existe au CNG aucune discrimination entre les femmes et les hommes dans le domaine des rémunérations ou dans celui des parcours professionnels.

3 – 1 – 2 – 1 Dialogue social et égalité professionnelle : une surreprésentation des femmes

Le CNG a intégré dans son bilan social, présenté au sein de ses instances de dialogue social, un rapport de situation comparée dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Compte tenu de la forte représentation des femmes au sein de sa structure (74,3%), l'établissement est attentif aussi bien à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'au maintien de la diversité en veillant à équilibrer le ratio hommes / femmes.

En 2015, suite à des démissions et à un départ, la répartition femmes/hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social a légèrement évolué depuis les élections. Il est à l'image de la féminisation des personnels de l'établissement (100% des représentants du personnel siégeant au CTE sont des femmes, 75% au CHSCT). Aucun représentant homme n'est titulaire.

REPRESENTATIVITE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DU CTE, SUITE AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 4 DECEMBRE 2014

| CTE | Titulaires | | Suppléants | | Total | |
|----------------|------------|----------|------------|----------|-----------|----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| CFDT-SUD- UNSA | 3 | 0 | 3 | 0 | 6 | 0 |
| CFTC | 3 | 0 | 3 | 0 | 6 | 0 |
| Total | 6 | 0 | 6 | 0 | 12 | 0 |

REPRESENTATIVITE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DU CHSCT, SUITE AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 4 DECEMBRE 2014

| CHSCT | Titulaires | | Suppléants | | Total | |
|--------------|------------|----------|------------|----------|----------|----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| CFTC | 3 | 0 | 2 | 1 | 5 | 1 |
| CFDT | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| SUD | 2 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| Total | 6 | 0 | 3 | 3 | 9 | 3 |

3 – 1 – 2 – 2 L'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels

Aucune inégalité salariale entre les femmes et les hommes n'est à déplorer au CNG.

Le tableau suivant détaille la répartition entre les femmes et les hommes des emplois supérieurs du CNG.

EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS

| | Femme | Homme |
|------------------------------|----------|----------|
| DG | 1 | |
| DGA | 1 | |
| Chefs de département | 1 | 3 |
| Adjoints chef de département | 1 | 3 |
| Total | 4 | 6 |

3 – 1 – 2 – 3 La meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

- Faire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique, un droit

En 2015, aucun agent du CNG, n'a souhaité bénéficier d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant.

- Mieux informer les agents sur les règles applicables et sur les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Le CNG répond favorablement aux demandes de travail à temps partiel destinées à encourager une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. (cf. *supra* 1-3-2-1).

Il assure enfin la transparence des règles applicables en matière de temps partiel auprès de ses nouveaux collaborateurs, dès leur recrutement. Le livret d'accueil du CNG porte témoignage de cet objectif partagé.

3 – 1 – 2 – 4 La prévention des violences sur le lieu de travail

La Direction générale, les membres du CHSCT ainsi que le médecin et l'assistant de prévention y sont extrêmement vigilants. Cet axe figure dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (fiche-risque sur l'organisation du travail, à la charge mentale et aux agressions).

Le CHSCT n'a eu à constater aucun acte de violence dans le cadre du travail au sein de l'établissement en 2015.

3 – 2 L'amélioration des conditions de vie au travail

L'amélioration des conditions de vie au travail est un thème majeur de la politique de santé au travail.

Ainsi, en lien avec la médecine de prévention, trois axes ont été mis en œuvre au CNG :

3 – 2 – 1 Les études ergonomiques concernant la conception, la correction, l'aménagement ou l'organisation des postes ou des systèmes de travail

Des études ergonomiques concernant la conception, la correction, l'aménagement ou l'organisation des postes ou des systèmes de travail ont été réalisées pour les postes de travail les années précédentes. Elles ont conduit à modifier les espaces de travail de plusieurs collaborateurs.

Lorsqu'elles sont réalisées, elles sont établies en concertation avec les agents et la logisticienne du CNG et, bien sûr, au regard des possibilités budgétaires de l'établissement. Le diagnostic ergonomique porte tant sur l'activité de travail que sur son analyse (notamment travail sur écran, mise à disposition de matériel dédié à l'activité, désencombrement des espaces de travail, adaptation du mobilier (bureaux, armoires) pour aménager les espaces de travail).

Il convient de souligner que le CNG s'attache à suivre, dans la mesure du possible, les préconisations du rapport de l'ergonome dont il se félicite du concours.

En 2015, aucune étude n'a été commandée, toutefois, le CNG demeure soucieux de l'amélioration des espaces de travail et il est procédé au renouvellement des mobiliers en tant que de besoin et dans un cadre de gestion pluriannuelle du matériel (bureau, chaise et autres meubles).

3 – 2 – 2 Le lancement de la consultation pour renouveler la médecine de prévention au bénéfice des agents du CNG

Le Service Interentreprises de Santé au Travail Centre Médical de la Bourse assure depuis le 1^{er} septembre 2009 la surveillance médicale préventive des agents du CNG. Le renouvellement de la convention a été signé en 2015. Elle a été renouvelée pour 3 ans à compter du 31 août 2015.

La médecine de prévention étant assimilée par le code des marchés publics à une prestation de service relevant de l'article 30 du code des marchés publics, le CNG doit procéder à une consultation selon des formalités adaptées, pour le renouveler de la prestation.

Les organismes sollicités ont le statut d'associations à but non lucratif. Dans les courriers transmis, il leur a été rappelé l'obligation de garantir un niveau équivalent à celui requis pour le fonctionnement des services de prévention conformément au décret susmentionné.

3 – 2 – 3 La prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique en application de l'accord cadre du 22 octobre 2013

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 territoriaux et hospitaliers.

Ce protocole porte une volonté commune de développer dans les trois versants de la fonction publique une nouvelle politique de prévention des risques professionnels. Il vise à intégrer durablement la prise en compte des RPS au même titre que les autres risques professionnels dans les politiques de prévention puis d'aller, à terme, vers des mesures plus larges d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Chaque employeur doit réaliser, au niveau local, un diagnostic partagé des facteurs de risques psychosociaux, conduisant à leur identification. Il doit être présenté et débattu au sein du CHSCT, après association en amont de ce dernier. Le diagnostic est intégré dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'apport des membres du CHSCT est un facteur-clef de réussite de la démarche qui a été initiée de façon concertée et collaborative dès la séance du 21 mai 2014. Par ailleurs, lors de la séance du 7 octobre, le médecin de prévention et l'Inspectrice Santé et sécurité au Travail ont présenté la méthodologie qui était retenue.

De façon opérationnelle, l'accord prévoit l'élaboration par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des RPS à compter de 2015.

La direction générale du CNG a entamé, comme le prévoit la réglementation, une démarche de diagnostic des RPS au sein de l'établissement. Ainsi plusieurs actions ont été mise en place en 2015 :

- des actions de communication en directions de :
 - des représentants du personnel, dans le cadre du dialogue social du dispositif prévu par l'accord relatif aux risques psychosociaux (RPS) et de ses modalités de mise en œuvre au CNG,
 - du CHS-CT comprenant une présentation de la démarche envisagée au CNG - en concertation avec la représentante désignée par le CHS-CT pour conduire le projet.
- la constitution d'un comité de pilotage chargé de préparer la phase de pré -diagnostic et d'assurer le suivi de la mission. Il est composé des membres suivants :

- Un responsable projet en charge de la coordination avec, en appui, un représentant de chaque organisation syndicale représentée au CHS-CT.
- Des référents « administration » désignés par la Direction Générale : l'adjoint au chef du département des affaires générales, et la cheffe de l'unité de gestion des ressources humaines.
- la constitution d'un groupe de travail qui a pour mission de :
 - de déterminer des indicateurs de diagnostic définitifs pour objectiver la situation au CNG dans le domaine des RPS ;
 - de proposer une méthode pour réaliser le diagnostic définitif,
 - de déterminer un calendrier.
 -
- des actions de formation auprès des membres du CHSCT, des managers et des participants au groupe de travail

En 2016, les réunions des groupes de travail devraient amener à réaliser le diagnostic définitif et déterminer le plan d'actions.

3 – 3 Les travailleurs en situation de handicap

Dans le cadre de son premier Contrat d'objectifs et de performance (COP) 2010-2013, le CNG a poursuivi son objectif d'engager des actions dans une démarche de développement durable.

Conformément aux dispositions de l'article L. 5212-2 du code du travail, il est tenu d'employer, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, 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 (FDIPH) 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. En 2015, le CNG a versé à ce titre une contribution de 18 977,48 euros (contre 18 860 euros en 2014).

3 – 3 – 1 Les principales actions mises en œuvre

Afin de faciliter le recrutement et la réussite professionnelle des personnes en situation de handicapées, les principales actions mises en œuvre par le CNG s'inscrivent dans :

- la recherche de candidats et l'embauche : Ainsi la mention suivante est apposée sur les fiches de poste proposées : « *Le CNG est engagé en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations. Ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap. Outre les éventuelles adaptations du poste de travail, l'établissement garantit une gestion confidentielle du dossier de l'agent.* » Régulièrement, des fiches de postes sont également transmises à Cap Emploi.
- l'accueil et l'intégration : avec l'appui du médecin de prévention, le CNG s'engage, si besoin, à adapter sans délai le poste de travail (casque, écran d'ordinateur adapté ou clavier en braille...). Il a développé une capacité d'accueil et d'intégration des agents présentant une déficience, même s'ils ne bénéficient pas de la reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé « RQTH ». Les membres du CHSCT et l'assistant de prévention seront tenus régulièrement informés des aménagements dans ce domaine ;
- l'identification au sein du CNG d'un correspondant « Handicap », intégré dans le réseau des correspondants handicap des trois fonctions publiques.

Le correspondant Handicap du CNG participe à la démarche « Handi-Pacte fonction publique Ile-de-France », mise en place début 2014 à l'initiative de la Préfecture d'Ile-de-France et du Fonds pour

l'Insertion des Personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Elle appuie les employeurs des trois fonctions publiques dans leurs démarches de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. A ce titre, il a rencontré en mars 2015 le correspondant handicap du Château de Versailles qui a été recommandé par la FIPHFP pour la démarche innovante mise en place.

A la demande du CNG, le ministère chargé de la santé, qui bénéficie d'une labellisation AFNOR sur la diversité, a intégré deux représentants du CNG dans son réseau afin de partager avec le CNG les démarches entreprises.

Ainsi le CNG a participé à l'action organisée par la préfecture d'Île-de-France dans le cadre de la semaine de la diversité et du handicap organisée en novembre 2015.

3 – 3 – 2 La sensibilisation et l'information au sein de l'établissement

Dans un souci de sensibiliser l'ensemble de son personnel, le CNG a planifié plusieurs actions fin 2015 –début 2016 :

- **Jeudi 19 novembre 2015 de 9h15 à 16h30** : Partager son métier et les valeurs du CNG avec la participation des départements du CNG : faire découvrir son métier au sein de la fonction publique à un professionnel en situation de handicap
- **Lundi 30 novembre 2015 de 15h à 17h (salle CA)** : Conférence d'ouverture par la direction générale suivie d'une intervention de Mme Marie-Sophie DESAULLE, vice-présidente du Conseil d'administration
- **Mardi 1er décembre 2015 de 14h30 à 16h30 (salle CA)** : Sensibilisation à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes / formation Diversité assurée par la DRH du ministère chargé de la santé (Arnaud SEGUIN) – Mission diversité et égalité des chances
- **Vendredi 4 décembre 2015 de 9h30 à 12h30 (salle CA)** : Accompagner dans la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : une permanence d'accueil sans rendez-vous de notre assistante sociale du personnel
- **Jeudi 14 janvier 2016 de 14h30 à 16h30 (salle 226)** : Le rôle de Cap emploi, du recrutement à l'intégration des nouveaux collaborateurs
- **Jeudi 4 février 2016 de 11h00 à 15h00 (salle 226)** : Mieux comprendre le handicap : changer de regard via un « *serious game* ».

Un feuillet spécifique a également été élaboré dans le souci d'apporter aux agents des informations sur les avantages de la reconnaissance de la qualification de travailleur en situation de handicap, à savoir :

- le suivi individualisé assuré par l'unité des ressources humaines et le médecin de prévention ou l'assistante sociale afin d'identifier et de pallier toute difficulté éventuelle ;
- les aides du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- l'aménagement individualisé d'horaires susceptible de faciliter l'exercice des fonctions ou le maintien dans l'emploi (uniquement si la nature du handicap l'exige et sous réserve de l'accord préalable de l'employeur).

Le livret d'accueil du CNG a été actualisé pour informer, de façon concrète et plus largement les personnels et les nouveaux collaborateurs de l'engagement du CNG dans ce domaine.

Par ailleurs, il précise la démarche volontaire et personnelle à entreprendre pour faire reconnaître le statut de travailleur en situation de handicap auprès de la Commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées.

L'appui de l'assistante sociale du personnel du CNG est particulièrement précieux pour l'aide à la constitution du dossier.

En 2014, le CNG avait recensé pour la 1^{ère} fois, la déclaration d'un agent ayant obtenu une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Le CNG recense, en 2015, 3 reconnaissances RQTH, soit 2.6% de l'effectif.

3 – 4 Bilan environnemental

L'obligation de présenter un bilan social et environnemental pour les entreprises de plus de 500 salariés, y compris dans les établissements publics, suite au « Grenelle 2 » de l'environnement, ne s'applique pas au CNG.

Pour autant, conformément à la circulaire du 3 décembre 2008 relative à l'exemplarité de l'Etat au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics, plusieurs données témoignent de l'attitude écoresponsable de l'établissement, qui recourt à :

- l'implantation d'appareils multifonctions en substitution aux imprimantes locales ;
- une entreprise de nettoyage qui utilise des produits écolabels ;
- des véhicules respectant le taux d'émission de pollution (émission de 130 gCO2 par Km au maximum) ;
- l'utilisation de papier exclusivement écoresponsable ;
- des formations et sensibilisation à l'éco conduite ;
- des achats socialement responsables par l'intégration quasi systématique de critères de choix dans les procédures de marchés publics favorisant les offres qui ont une politique d'insertion des personnes éloignées de l'emploi et des personnes handicapées ;
- des actions innovantes comme la dématérialisation des copies pour les corrections des concours administratifs.

De même, pour faire suite à une réflexion engagée en 2014 sur le tri sélectif, le CNG a conclu, en 2015, un contrat avec l'entreprise publique LA POSTE (dispositif RECY'GO) en vue de réduire son impact écologique, avec un objectif « 100% responsable ». Ce dispositif a été présenté préalablement pour information au conseil d'administration du 25 juin 2015 puis pour avis en CHS-CT du 24 septembre 2015

Il a été introduit en 5 étapes successives :

- 1 L'ensemble du matériel a été fourni avec un kit de lancement/communication pour sensibiliser les agents au moment du démarrage ;
- 2 Les papiers et les cartons sont collectés directement dans les locaux lors de la tournée du facteur. Il assure également la pose des étiquettes et le flashage des contenants ;
- 3 Les papiers et cartons ainsi collectés sont acheminés, quasiment sans générer de CO2 supplémentaire jusqu'à Nouvelle Attitude, filiale de La Poste et Société d'insertion, spécialisée dans le tri et le recyclage du papier ou un partenaire de l'Economie Sociale et Solidaire ;
- 4 Les papiers et cartons sont triés par des personnes en insertion, pour leur permettre ainsi un retour à un emploi durable ;
- 5 Les papiers et cartons sont exclusivement livrés à des papetiers recycleurs situés en France.

La Poste favorisant par ce projet l'insertion de personnes cumulant des difficultés sociales et professionnelles, le CNG va par ailleurs contribuer à renforcer sa politique sociale. En outre, le CNG a équipé les blocs sanitaires de chaque étage de détecteurs de présence permettant ainsi de commander l'éclairage de façon optimale, réduisant ainsi les coûts énergétiques.

QUATRIEME PARTIE : LA FORMATION

La réforme de la formation professionnelle dans la fonction publique mise en œuvre par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique et la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale indique, dans son article 1er que « *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. Elle doit favoriser le développement professionnel de ces fonctionnaires, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles. Elle concourt à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et facilite la progression des moins qualifiés.* »

C'est dans cet esprit que le plan de formation 2015 du CNG a été construit.

Le plan de formation constitue un document-pivot du dispositif de formation professionnelle, découlant de la stratégie de développement des ressources humaines du CNG.

Il est construit en s'appuyant sur:

- Les axes stratégiques de formation arrêtés par la direction générale ;
- Les besoins de formation des agents, exprimés lors de l'entretien d'évaluation.

C'est un outil structurant, en cohérence avec le Contrat d'objectifs et de performance de l'établissement et associe tout à la fois la Direction générale et l'équipe de direction, les managers et les agents eux-mêmes qui expriment leurs besoins de formation lors de l'entretien d'évaluation.

Il accompagne les intervenants et bénéficiaires dans:

- l'adaptation à la prise de poste, y compris pour les nouveaux arrivants ;
- la professionnalisation des métiers et l'individualisation des parcours.

Pour accéder aux formations dont ils ont besoin, les agents peuvent disposer d'une offre variée et complémentaire :

- l'offre interministérielle,
- les formations collectives et individuelles proposées par le CNG.

| Indicateurs | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|-------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|
| Nombre de personnes formées | 43 | 121 | 104 | 94 | 87 |
| Nombre de stagiaires ⁸ | 74 | 399 | 291 | 180 | 179 |
| Nombre moyen de formations par personne formée | 1,7 | 3,3 | 2,8 | 2 | 2 |
| Nombre d'actions de formation | 33 | 103 dont 46 différentes | 95 dont 85 différentes | 64 dont 59 différentes | 61 formations différentes |
| Nombre de jours de formation | 90 | 634 | 656 | 390,5 | 416,5 |
| Nombre moyen de jours de formation par personne formée | 2,09 | 5,23 | 5,4 | 4,15 | 4,9 |

⁸ Les stagiaires sont des personnes qui ont suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de formations suivies.

Les chiffres -clés de la formation au CNG en 2015 sont comparables à ceux de 2014. On observe une légère diminution du nombre de personnels formés. Cela est dû à la diminution des demandes nouvelles de formation.

Afin de donner quelques éléments de comparaison avec d'autres fonctions publiques, on peut souligner certaines données-clés émanant du Ministère de la Fonction Publique datant de 2012⁹.

Dans la Fonction Publique de l'État, un agent a suivi en moyenne 3,5 jours de formation professionnelle (hors formations statutaires). Au sein des ministères sociaux, ce chiffre est de 3,8.

Par comparaison, un agent du CNG suit en moyenne 4,8 jours de formation (hors formations statutaires) en 2015.

En 2015, l'accent a été porté sur plusieurs types de formations :

- les formations métiers consistant à accroître la technicité des agents ;
- les formations aux risques psychosociaux conformément au protocole relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique ;
- Les formations à l'accompagnement à l'évolution professionnelle. Il s'agit notamment des préparations aux concours et examens professionnels ;
- Les formations d'intégration des nouveaux arrivants. En effet, en 2015, le CNG a formalisé et individualisé un parcours de prise de poste en organisant des formations de découverte de l'établissement, en plus des formations déjà existantes (statut des trois fonctions publiques, entretien d'évaluation, base du droit administratif). L'objectif est de permettre aux participants de prendre connaissance de leur environnement de travail au-delà de leur poste, de découvrir le CNG, ses missions, sa place et son rôle dans le monde de la santé.

4 - 1 - Le plan de formation

Le plan de formation proposé aux personnels est pluriannuel.

Ce choix a été dicté par la volonté de piloter les actions de formation selon une stratégie d'établissement à moyen terme, en cohérence avec son Contrat d'objectifs et de performance 2014-2016 (2^{ème} COP).

Le plan de formation est donc décliné annuellement par un programme d'actions afin de mettre le dispositif opérationnel en adéquation et au service de la stratégie développée par le CNG.

Aussi, les actions de formation déclinées répondent tant aux axes stratégiques de formation adoptées par la direction générale et l'équipe de direction qu'aux souhaits de formation exprimés par les agents.

4 - 1 - 1 - Les actions de formation développées

En 2015, 87 agents ont suivi des formations, soit 74% des 117 personnes présentes au CNG au 31 décembre 2015 (agents temporaires inclus).

On recense 61 actions de formation différentes.

Les actions développées sont détaillées ci-après :

⁹ http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2014/pdf/RA_2014_THEME_7.pdf

| Actions de formations | Nombre de stagiaires |
|--|-----------------------------|
| Accueil et secrétariat | 7 |
| Devenir un professionnel de l'accueil et un expert des relations à l'utilisateur | 7 |
| Comptabilité/finance | 14 |
| Assurer le suivi administratif et financier de vos marchés | 1 |
| Contrôle de gestion dans le secteur public | 1 |
| Gestion budgétaire par AE/CP | 12 |
| Développement durable | 1 |
| Construisez votre stratégie "responsabilité sociale" grâce à votre diagnostic et priorisez vos actions | 1 |
| Hygiène et sécurité | 31 |
| Maintien et actualisation des connaissances du sauveteur secouriste du travail | 6 |
| Manipulation d'extincteur | 4 |
| Premiers secours avec défibrillateur | 6 |
| Préparation à l'habilitation électrique HO/BO | 1 |
| Risques psycho-sociaux pour les membres du CHSCT | 7 |
| Risques psycho-sociaux: diagnostic, plan d'actions et suivi | 2 |
| Risques psycho-sociaux pour les managers | 4 |
| Sauveteur secouriste du travail | 1 |
| Informatique | 9 |
| 4 D | 1 |
| Concerto | 1 |
| Indesign | 1 |
| SAS Entreprise Guide: utilisation de l'interface | 2 |
| SAS Entreprise Guide: utilisation de l'interface + analyse statistique | 1 |
| Webintelligence XI- niveau 1 (BO) | 3 |
| Juridique et techniques administratives | 15 |
| Rédaction administrative niveau 1 | 7 |
| Statut des 3 fonctions publiques | 8 |
| Management | 15 |
| CNFPT: Retour sur expériences des anciennes promotions- administrateur territorial | 1 |
| Conduite de projet | 8 |
| Encadrer une équipe pour la première fois | 1 |
| Gérer une équipe | 1 |
| Golden | 1 |
| Management- golden | 1 |
| Négociation raisonnée | 1 |
| XXIIIème journée de l'association des directeurs d'hôpital "Manager dans l'espace" | 1 |
| Ressources humaines et efficacité professionnelle | 38 |
| Chasser définitivement les fautes de ses écrits | 1 |
| Entretien d'évaluation pour les évalués | 6 |
| Formation accompagnement professionnel et approche sensorielle | 1 |
| Journée découverte du CNG | 11 |
| Programmation neuro-linguistique | 1 |
| Repérer les hauts potentiels | 11 |
| Réussir ses recrutements | 1 |
| Tableaux de bord | 5 |

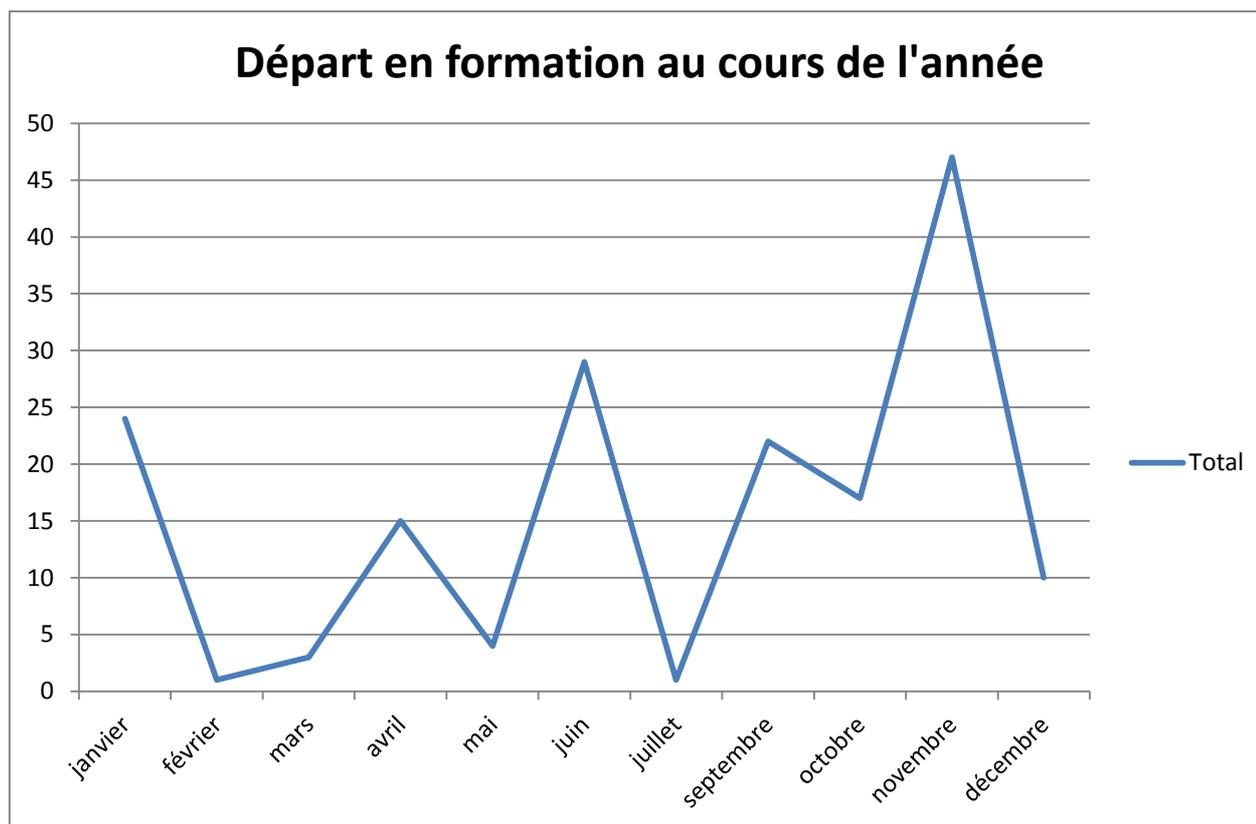
| | |
|---|------------|
| Technicien PNL | 1 |
| Techniques de communication | 8 |
| Apprendre les bases de la communication non violente | 1 |
| Approche narrative du conflit | 1 |
| Co-développement professionnel | 1 |
| Communication ericksonnienne | 2 |
| Initiation à l'approche narrative | 1 |
| Médiatraining | 1 |
| Travailler avec des personnes difficiles | 1 |
| Bureautique | 26 |
| Excel initiation | 1 |
| Excel initiation | 5 |
| Excel perfectionnement | 6 |
| Outlook | 10 |
| Word perfectionnement | 4 |
| Autres | 15 |
| Archivage électronique | 1 |
| Diplôme de psychologue du travail | 1 |
| Lecture rapide | 2 |
| Licence en ressources humaines | 1 |
| Master Coaching et accompagnement de la transformation des organisations publiques | 1 |
| Master contrôle de gestion/audit | 1 |
| Pratique de l'analyse financière | 1 |
| Préparation à l'épreuve unique à l'examen professionnalisé pour l'accès au corps des secrétaires administratifs | 2 |
| Préparation au concours interne à l'entrée à l'Ecole Nationale d'administration | 1 |
| Préparation au concours réservé d'attaché d'administration de l'état | 1 |
| Prise de parole en public | 3 |
| Total général | 179 |

4 – 1 – 2 La répartition des formations par thèmes

La formation est répartie en différents domaines qui correspondent à la politique d'achat de formation. (cf. *infra* 4-3).

| Actions de formations | Nombre de formation |
|---|---------------------|
| Accueil et secrétariat | 1 |
| Comptabilité/finance | 3 |
| Développement durable | 1 |
| Hygiène et sécurité | 8 |
| Informatique | 6 |
| Juridique et techniques administratives | 2 |
| Management | 8 |
| Ressources humaines et efficacité professionnelle | 9 |
| Techniques de communication | 7 |
| Bureautique | 5 |
| Accompagnement à l'évolution professionnelle | 11 |
| Total général | 61 |

La répartition dans l'année



4 – 1 - 3 La répartition des stagiaires par thèmes

Le tableau ci-dessous confirme la stratégie affirmée de l'établissement de consolider les compétences techniques des agents et de les accompagner dans leur évolution professionnelle.

| Actions de formations | Nombre de stagiaires | Pourcentage |
|---|----------------------|-------------|
| Accueil et secrétariat | 7 | 3,9 |
| Comptabilité/finance | 14 | 7,8 |
| Développement durable | 1 | 0,6 |
| Hygiène et sécurité | 31 | 17,3 |
| Informatique | 9 | 5,0 |
| Juridique et techniques administratives | 15 | 8,4 |
| Management | 15 | 8,4 |
| Ressources humaines et efficacité professionnelle | 38 | 21,2 |
| Techniques de communication | 8 | 4,5 |
| Bureautique | 26 | 14,5 |
| Accompagnement à l'évolution professionnelle | 15 | 8,4 |
| Total général | 179 | 100 |

La répartition par nombre de formations suivies

Le nombre de formations suivies par agent se décline de la manière suivante :

- 40 agents ont suivi 1 action de formation ;
- 26 agents, 2 ;
- 6 agents, 3 ;
- 15 agents, plus de 3 formations

Les 15 agents qui ont effectué plus de 3 formations sont les nouveaux arrivants, qui ont suivi le programme d'intégration qui leur est destiné.

4 – 1 - 4 Le profil des agents

Les actions de formation ont bénéficié à 87 agents du CNG, soit **74%** du personnel formé.

Les tableaux ci-dessous présentent le profil des agents formés, par sexe, catégorie, et département.

TAUX D'ACCES PAR SEXE

| | Part des stagiaires | Part total au CNG au 31/12/2015 |
|----------------------|---------------------|---------------------------------|
| Femme | 74,9 | 71,8 |
| Homme | 25,1 | 28,2 |
| Total général | 100 | 100 |

La parité hommes-femmes est respectée en matière de formation.

TAUX D'ACCES PAR TYPE DE CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR GENRE

| Emplois de type catégorie | Part des stagiaires | Part totale au CNG au 31 décembre 2015 |
|---------------------------|---------------------|--|
| A+ | 6,70% | 10,26 |
| F | 1,68% | 4,27 |
| H | 5,03% | 5,98 |
| | 35,20% | 36,75 |
| A | | |
| F | 26,26% | 23,08 |
| H | 8,94% | 13,68 |
| B | 52,51% | 51,28 |
| F | 46,93% | 44,44 |
| H | 5,59% | 6,84 |
| C | 5,59% | 1,71 |
| F | - | - |
| | 5,59% | |
| H | | 1,71 |
| Total général | 100,00% | 100,00% |

Nombre de jours de formations par catégorie :

| Catégories | Nombre de jours de formation |
|----------------------|------------------------------|
| A+ | 56,5 |
| A | 165,5 |
| B | 182,5 |
| C | 12 |
| Total général | 416,5 |

L'égalité par rapport aux catégories est respectée concernant les formations. Seule la catégorie C a été surreprésentée dans la mesure où il s'agit de deux nouveaux arrivants qui ont suivi le parcours « nouveaux arrivants ».

| | DAG | DGPH | DCAEMDP | DGD | DIR |
|---|-----|------|---------|-----|-----|
| Part d'agents ayant suivi au moins une formation | 97% | 65% | 57% | 84% | 60% |
| Nombre moyen de formations par agent | 2,4 | 0,8 | 1,1 | 1,8 | 1 |
| Nombre de jours de formation moyen par agent | 5 | 1,5 | 3 | 3,1 | 6,3 |

Les différences de volume de formation entre les différents départements s'expliquent par le nombre de demandes. Au DAG, tous les agents ont demandé au moins une formation en 2015. Dans les autres départements, il y a eu très peu de demande. Par exemple, au sein du département de gestion des directeurs, seuls 12 personnes sur 24 ont fait une demande.

4 – 2 Le recours au droit individuel à la formation (DIF)

En 2015, 3 agents ont eu recours au DIF, totalisant 96 heures.

| Motifs de recours au DIF | Nombre d'agents | Nombre d'heures utilisées | Nombre moyen d'heures utilisées par agent |
|---|-----------------|---------------------------|---|
| Préparation aux examens et concours | 2 | 60 | 30 |
| Développement et acquisition de compétences | 1 | 36 | 36 |
| Total | 3 | 96 | 32 |

Cela représente 16 jours d'absence, une journée de formation étant décomptée 6 heures.

| Départements | Nombre d'agents | Nombre d'heures utilisées |
|--------------|-----------------|---------------------------|
| Direction | 1 | 36 |
| DAG | 1 | 42 |
| DCAEMDP | | |
| DGD | 1 | 18 |
| DGPH | | |
| Total | 3 | 96 |

Le recours au DIF a été réduit dans la mesure où les agents le mobilisent en priorité pour des formations statutaires. Les formations statutaires ont concerné seulement 3 agents en 2015, le stock des éligibles au concours Sauvadet s'étant considérablement réduit depuis la publication de la loi en 2012.

4 – 3 Le recours à la validation des acquis de l'expérience professionnelle

La validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) est un droit individuel pour toute personne engagée dans la vie active qui permet la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP), à condition que ceux-ci soient inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Tout agent titulaire et non titulaire peut en bénéficier.

Pour accéder à la VAE, il faut avoir exercé pendant au moins trois ans, de façon continue ou non, une activité professionnelle salariée ou non, ou une activité bénévole (sociale, associative...). Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre recherché.

Pour suivre des actions de formation en vue d'une VAE, les agents peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un congé pour VAE, éventuellement fractionnable, qui ne peut excéder annuellement et par validation 24 heures de temps de service.

Aucun agent du CNG n'a sollicité un tel congé en 2015.

Les règles d'octroi et de refus du congé pour VAE suivent les règles en vigueur pour les congés annuels.

La gestionnaire en charge de la formation du CNG peut apporter un premier conseil aux agents : recevabilité de la demande, analyse, notamment pour identifier si la VAE est la réponse adaptée au besoin de l'agent, puis identification du titre et de l'organisme de certification (universités, organismes de formation, chambre consulaire ou de commerce).

S'agissant d'une démarche individuelle de VAE, le CNG ne prend pas en charge le financement de ce dispositif.

Exceptionnellement, dans le cas d'une VAE s'inscrivant dans une démarche de développement des compétences portée par le CNG, la prise en charge de tout ou partie des frais afférents peut être envisagée, sous réserve de la disponibilité des crédits. Lorsqu'une action de VAE est financée par le CNG, une convention est obligatoirement conclue entre l'établissement, l'agent et l'organisme (ou chacun des organismes) qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat.

4 – 4 Les dépenses de formation

L'évolution des coûts de formation depuis 2010

| Actions de formation | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Accueil et secrétariat | - | - | 3 992,80 | 1 100,00 | - | 2 200,00 |
| Bureautique | - | | 53 175,84 | 11 393,04 | 1256,00 | 6 440,00 |
| Techniques de communication | 15 482,91 | 24 954,00 | 22 576,30 | 18 862,20 | 16932,00 | 16 989,33 |
| Accompagnement à l'évolution professionnelle | 2 000,00 | 3 960,00 | - | 20 097,00 | 1795,00 | 13 948,30 |
| Hygiène et Sécurité | - | 2 339,00 | 16 563,88 | 5 831,70 | 2637,00 | 13 324,8 |
| Informatique | 28 569,55 | 7 964,00 | 7 502,98 | - | 28548,00 | 14 892,00 |
| Juridique et technique administrative | 717,60 | 3 879,00 | 11 212,20 | 33 605,00 | 21339,00 | 12 482,00 |
| Management | 3 450,00 | 2 604,00 | 10318,80 | 14 130,54 | 15429,00 | 14 847,20 |
| Ressources humaines et efficacité professionnelle | | | 30 330,00 | 18 874,89 | 23141,00 | 15 297,72 |
| Comptabilité-finances | - | 300,00 | - | 2 655,12 | 10012,00 | 1 196,00 |
| Total général | 50 220,06 | 46 000,00 | 155 672,80 | 136 584,35 | 121 089,00 | 111 617,35 |

Avec un budget prévisionnel estimé à 145 600 €, on peut considérer que la prévision a été consommée à 76,66%.

4 – 5 La politique d'achat de formation

Le code des marchés publics offre une grande souplesse aux achats de formations. Une simple mise en concurrence entre trois prestataires est possible, quel que soit le montant de ces achats.

Aussi une nomenclature a été établie en lien avec le CEGFi :

- Domaine juridique et techniques administratives
- Bureautique
- Hygiène et sécurité
- Informatique
- Technique de communication
- Comptabilité/ Finances
- Accueil et secrétariat
- Accompagnement à l'évolution professionnelle
- Management
- Ressources humaines
- Langues

Pour toutes les actions de formations, les achats de formations se font désormais selon un regroupement par seuil établi en amont.

Aussi, il a été décidé que chaque action de formation appartenant à une catégorie dont l'ensemble dépasse le seuil prévu de 20 000 € pour une année donne lieu à un avis de publicité et à une procédure adaptée ou formalisée. Le dossier est soumis au visa du CEGFi.

Par ailleurs, toutes les formations groupées fixé pour un montant inférieur à 20 000 € sur l'année civile donnent lieu à une mise en concurrence auprès :

- d'au moins 3 prestataires entre 4 000 euros et 20 000 € ;
- d'au moins 2 prestataires si le montant est inférieur à 4 000 €.

4 – 6 Les partenariats développés par le CNG

En 2015, le CNG a maintenu ces partenariats avec la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines d'Ile-de-France (PFRH), le Ministère chargé de la Santé, l'école de la modernisation de l'Etat -DGAFP (l'IGPDE) et l'institut de formation de l'environnement (IFORE).

- **Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines d'Ile-de-France (PFRH)**

La direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) a mis en place des plateformes interministérielles afin de mutualiser les formations entre les administrations centrales. Le CNG a intégré, ce dispositif, proposé gratuitement en 2012.

- **Le Ministère chargé de la Santé**

Les responsables de formation du ministère chargé de la santé informent systématiquement le CNG des formations qu'ils organisent et pour lesquelles ils proposent quelques places aux établissements rattachés à ce ministère. Ces formations sont accessibles gratuitement aux agents du CNG. En 2015, ce sont exclusivement des formations à la préparation de concours qui ont été suivies.

- **L'école de la modernisation de l'Etat -DGAFP (l'IGPDE)**

Un partenariat avec l'Ecole de la modernisation de l'Etat permet au CNG de bénéficier de formations managériales réputées pour leur grande qualité et dispensées par cet organisme.

- **L'institut de formation de l'environnement (IFORE)**

Le partenariat du CNG avec l'IFORE date de 2012. Il vise à répondre aux objectifs fixés dans la circulaire du 3 décembre 2008 en matière de développement durable. Aussi, toutes les formations en développement durable suivies par les agents du CNG, sont organisées par l'IFORE. Les formations sont offertes gratuitement (ex : les achats publics responsables).

CINQUIEME PARTIE : LES CONDITIONS D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE VIE AU TRAVAIL

En matière d'hygiène, de sécurité et conditions de travail, ce sont les dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique qui s'appliquent au CNG.

Le dialogue social dans l'établissement s'organise notamment depuis 2012 dans le cadre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) régi par le décret susvisé, au sein duquel seuls les représentants du personnel ont le droit de vote. L'arrêté ministériel en date du 1^{er} mars 2012 qui crée le CHSCT du CNG a été publié au *Journal officiel* du 8 mars 2012.

5 – 1 Le rapport annuel relatif à l'évaluation des risques professionnels

Conformément au décret du 5 novembre 2001, l'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés.

A cette fin, il doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques (DUER) 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.

Le rapport annuel 2015 relatif à l'évaluation des risques professionnels au CNG a été présenté lors du CHSCT du 3 décembre 2015. Les points les plus importants sont repris ci-dessous.

5 – 2 La prise en charge des différents risques identifiés

Elle se poursuit sur la base des 15 fiches « risques » réalisées en 2010 et 2013, puis régulièrement actualisées. Elles ont été classées en fonction de la gravité des risques liés :

- à l'organisation du travail, à la charge mentale et aux agressions ;
- à l'ergonomie des postes de travail ;
- aux déplacements routiers dans le cadre de l'activité professionnelle ;
- aux chutes de plain-pied ;
- à l'électricité ;
- aux risques infectieux, parasite et allergique et au manque d'hygiène ;
- au travail sur écran ;
- à la manutention ;
- à l'incendie ;
- aux produits chimiques ;
- aux machines et outils ;
- à l'intervention d'entreprises extérieures ;
- à l'ambiance lumineuse ;
- à l'ambiance climatique ;
- au bruit.

Ont été déterminés l'ensemble des actions de prévention déjà mises en œuvre ainsi que les mesures de prévention les plus appropriées pour réduire ou supprimer (dans toute la mesure du possible) le(s) risque(s). Chaque année, le rapport annuel d'évaluation des risques professionnels mesure l'évolution de la mise en œuvre de ce plan d'actions.

5 – 3 Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT s'est réuni 3 fois : les 2 avril, 24 septembre et 3 décembre 2015. Une visite des locaux a eu lieu le 19 mai et le 27 novembre 2015 par l'ensemble des membres du CHSCT.

Il a eu à connaître des sujets suivants :

Séance du 2 avril 2015

- Procès-verbal de la séance du 27 novembre 2014 (**approbation**)
- Médecine de prévention :
 - o Médecine de prévention : consultation d'organismes assurant la médecine préventive – projet de convention avec le Centre médical de la bourse pour la médecine de prévention (avis)
 - o Rapport annuel 2014 du médecin de prévention (information)
- Santé et sécurité au travail (information) :
 - o Mise en œuvre des actions de formation « hygiène et sécurité »
 - o Rappel des décisions prises concernant l'application de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013 par le ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, qui donne obligation pour chaque employeur public d'élaborer un plan d'évaluation et de prévention d'ici 2015
- Hygiène et Sécurité (**information**) :
 - o Procédure d'alerte de l'accueil :
 - Point sur la sécurité incendie : Actualisation de la liste des guides et serre files - procédure d'évacuation
 - Point sur la prestation de ménage de l'UGAP
 - Point sur le suivi des actions suite à la visite des locaux du 27/11/2014
- Point relatif aux registres d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules (**information**)
- Questions diverses

Séance du 24 septembre 2015

- Procès-verbal de la séance du 2 avril 2015 (**approbation**)
- Actions entreprises par le CNG dans le cadre de la diversité et de la responsabilité sociétale (**avis**)
- Médecine de prévention :
 - o Mise à jour de la fiche d'établissement (**avis**)
 - o Convention avec le Centre médical de la bourse pour la médecine de prévention (**information**)
- Point relatif aux locaux (avis) : Projet d'aménagement du 3^{ème} étage (**avis**)
- Santé et sécurité au travail (**avis et information**) :
- Point sur l'état d'avancement des travaux du groupe de travail relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) (**avis**)
- Information sur les mesures de prévention mises en œuvre au regard des fortes chaleurs (**information**)
- Procédure d'alerte de l'accueil (**information**)
- Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2014 (**information**)
- Point relatif à la restauration (**information**)
- Information sur la mise en œuvre du système d'information des ressources humaines au CNG – point d'étape après 18 mois de projet (**information**)

- Information sur la mise en place du contingent annuel d'autorisations d'absence permettant l'exercice des missions des membres du CHSCT **(information)**
- Point relatif aux registres d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules **(information)**
- Questions diverses

Séance du 3 décembre 2015

- Procès-verbal de la séance du 24 septembre 2015 **(approbation)**
- Projet de modification du règlement intérieur du CHSCT relatif à la mise en place du contingent annuel d'autorisations d'absence permettant l'exercice des missions des membres du CHSCT **(avis)**
- Santé et sécurité au travail **(avis et information)** :
 - o Mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels **(avis)**
 - o Point sur l'état d'avancement des travaux du groupe de travail relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) **(avis)**
 - o Compte-rendu de la visite des locaux, organisée le 3 décembre 2015 au matin **(information)**
 - o Présentation des rapports de vérification des installations électriques et des systèmes de sécurité incendie au titre de l'année 2015 **(information)**
- Point relatif aux registres d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules **(information)**
- Questions diverses

5 – 4 La santé au travail

5 – 4 – 1 La médecine de prévention

L'article 10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit que les conditions d'agrément des services de médecine du travail auxquels les administrations et établissements publics peuvent faire appel seront précisées par arrêté interministériel.

En l'absence d'arrêté, et conformément à l'accord donné par son conseil d'administration en 2009, le CNG a passé convention avec le Service Interentreprises de Santé au Travail-Centre Médical de la Bourse (SIST-CMB) pour une durée de 3 ans.

La convention relative à la surveillance médicale des agents du Centre National de Gestion (CNG) conclue avec le SIST-CMB a été renouvelée en 2012 puis en 2015.

La convention signée a pris en compte les missions attendues par un service de médecine de prévention au sens du décret susmentionné, avec l'association de compétences pluridisciplinaires du pôle prévention du CMB.

Ainsi, en fonction de la problématique en cause et du souhait du CNG ainsi que de l'avis du médecin, le SIST-CMB met à disposition une psychologue du travail, un ergonomiste, une conseillère en prévention des risques professionnels et un juriste en droit social.

Aucune action de ce type n'a été mise en œuvre en 2015.

Le prix des prestations était fixé à 85 € HT par agent et par an. Il n'y a pas de droit d'entrée. Les interventions du pôle prévention sont comprises dans cette prestation globale dans la limite de 12 jours maximum par an.

Au 31 décembre 2015, 70 visites ont été réalisées dans le cadre de la médecine de prévention.

La surveillance médicale dite « visite systématique » est prévue tous les 2 ans. 36 visites relèvent de ce suivi ou, pour quelques d'entre elles, de contrôle renforcé (tous les ans), soit 31.3% de l'effectif. 13 consultations relèvent des visites d'embauches (temporaire ou permanents), 9 des reprises après congés maternités ou maladie).

En 2014, le nombre de visites était également de 70, soit 59,8% de l'effectif.

Par ailleurs, il convient de noter que 5 demandes de visite spontanée au médecin de prévention ont été recensées en 2015 et 7 à la demande de l'employeur.

5 – 4 – 2 Les visites médicales d'embauche

11 visites médicales d'embauche correspondant aux recrutements (permanents et temporaires) ainsi que 5 visites liées à l'intégration dans un corps de fonctionnaires ont été réalisés durant l'année 2015.

5 – 4 – 3 La vaccination contre la grippe saisonnière

La vaccination contre la grippe saisonnière a été assurée, comme chaque année depuis 2010. En 2015, elle a été réalisée au bénéfice des agents qui le souhaitent par une infirmière diplômée qui s'est rendue au CNG, le 22 octobre 2015.

Au total, 16 agents (contre 11 en 2014) ont bénéficié de la vaccination en 2015, soit 13,9% de l'effectif physique au 31 décembre 2015.

5 – 5 La mutuelle

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

5 – 5 – 1 Description du dispositif de protection sociale complémentaire et des garanties

Ce dispositif de protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance) est individuel et facultatif, chaque agent est donc libre d'y adhérer ou non.

Il est à noter que les prestations sont ouvertes exclusivement aux agents de droit public (fonctionnaires, contractuels et détachés, à l'exclusion des agents mis à disposition) ainsi qu'aux retraités et ayants-droit des agents ou des retraités décédés.

L'adhésion mutuelle est sans sélection médicale pour la partie santé et, pour la première année, pour la partie prévoyance.

L'offre de protection sociale complémentaire comprend les garanties de frais de santé couplées de manière indissociable avec la couverture des risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité, le décès et la dépendance.

La MGAS propose les 4 formules de garanties « frais de santé » (dites mutuelle) suivantes :

- « PREMI Santé » assure l'essentiel en matière de couverture de frais de santé de base en remboursant les actes les plus courants. Elle comprend le remboursement du ticket modérateur, la prise en charge hospitalière et un volet prévention dont le forfait arrêt du tabac ;
- « VITA Santé » comprend notamment outre les prises en charge de la première formule, un volet prévention dentaire, un remboursement complémentaire des médicaments à vignette bleue, le remboursement des vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale, un forfait pour les lentilles de contact non prises en charge par la Sécurité sociale, un forfait pour une chambre particulière en court séjour et maternité et des prestations de médecines nouvelles, telles que l'ostéopathie ou l'acupuncture ;
- « MULTI Santé » comprend notamment, outre les prises en charge des deux premières formules, les dépassements d'honoraires (pas de prise en charge hors parcours de soin coordonné), des forfaits optique et dentaire plus avantageux et le remboursement complémentaire complet des médicaments à vignette bleue ;
- « MULTIMAX Santé » comprend également une participation élargie aux dépassements d'honoraires et le remboursement de prestations de confort, c'est-à-dire non prises en charge par la sécurité sociale, telles que le forfait télévision et chambre individuelle en cas d'hospitalisation, consultation d'un psychologue ou encore péridurale.

Quant à la Mutuelle Intérieure et l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF) qui assureront la partie dite « prévoyance » obligatoire, elles proposent 3 niveaux de garanties (« Bases » qui se divise en moins de 35 ans et 35 ans et plus ; « PLUS » qui permet le maintien à 100% du salaire net hors primes en cas d'arrêt de travail ; « MAX » qui permet le maintien à 100% du salaire net hors primes et tout ou partie des primes, et renforce les garantie Décès, Invalidité et Dépendance) comprenant :

- Une garantie « maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire totale de travail » ;
- Une garantie « décès, invalidité permanente absolue (IPA) par le versement d'un capital ;
- Une garantie « dépendance » ;
- Une garantie « solidarité enfants orphelins handicapés ».

Les agents ont ainsi le choix entre 12 combinaisons possibles, les 4 garanties « mutuelle » se combinant avec les 3 « prévoyance ».

Par ailleurs, il est proposé 3 offres complémentaires facultatives dites de « renfort prévoyance » : garantie « renfort décès », garantie « renfort ITT-incapacité temporaire totale de travail », garantie « rente d'éducation » et garantie « rente conjoint ».

Le montant de l'adhésion dépend des garanties choisies, de la rémunération et de l'âge de l'agent.

Les agents peuvent adhérer à la mutuelle sans majoration de cotisation, durant la première année de mise en œuvre de la convention.

5 – 5 – 2 Participation du CNG à ce dispositif

En 2015 14 agents sont adhérents à la mutuelle.

Une participation de 96 € par agent a été versée au vu de la liste des agents qui ont adhéré à la MGAS, soit un total de 1 344€.

SIXIEME PARTIE : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

6 – 1 Le dialogue social

Le dialogue social avec les organisations syndicales représentées au CNG (SUD, CFDT-UNSA et CFTC) et les représentants du personnel au sein des instances paritaires est resté dense sur des sujets variés en 2015.

En tout, 5 réunions « Dialogue social » ont ponctué l'année avec les représentants du personnel. Elles se sont tenues les 5 février, 9 mars, 28 mai, 7 juillet et 30 novembre 2015.

Les principaux thèmes de discussion ont porté sur :

- l'information sur la part « résultats » liée à l'évaluation 2014 ;
- l'information sur la situation des droits individuels à la formation (DIF) ;
- l'information sur les CDIisation ;
- l'information sur la position d'affectation de certains fonctionnaires au CNG ;
- l'information sur la nouvelle réglementation concernant la transmission des arrêts de travail ;
- l'information sur les modalités de mise en œuvre au CNG de l'accord relatif aux risques psychosociaux (RPS) ;
- la réalisation du livret « Partir en formation » ;
- la restauration collective ;
- la constitution d'une association des personnels du CNG ;
- l'information concernant le nouveau régime applicable aux fonctionnaires affectés, le RIFSEEP.

Par ailleurs, dans le cadre du déploiement du SIRH, le CNG a présenté régulièrement l'état d'avancement du projet, tant aux organisations syndicales qu'au sein des instances de dialogue social.

Ainsi, un point d'information a été apporté sur de le déroulement, pour le département des affaires générales, de l'entretien d'évaluation dématérialisé, en phase test pour 2014 et de l'élargissement aux autres entités du CNG en 2015 ;

Les réunions, organisées par le DAG, enregistrent la présence continue des représentants du personnel dont la disponibilité et l'investissement sans faille contribuent au climat de confiance qui fonde le dialogue social au sein du CNG, marqué par la qualité et la richesse des échanges.

6 – 2 Le comité technique d'établissement public (CTEP)

La composition du comité technique d'établissement public (CTEP), régi par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, n'est plus paritaire et seuls les représentants du personnel prennent désormais part aux votes.

Le comité s'est réuni 3 fois : les 19 mars, 19 juin et 27 octobre 2015.

Il a eu à connaître des sujets suivants :

Séance du 19 mars 2015

- Procès-verbal de la séance du 18 mars 2014 (**approbation**) ;
- Procès-verbal de la séance extraordinaire du 26 juin 2014 (**approbation**) ;
- Procès-verbal de la séance du 24 octobre 2014 - (**approbation**) ;
- Bilan social 2014 relatif aux personnels du CNG - rapport de présentation - (**avis**) ;
- Cadre de référence par métiers des personnels du CNG : II-2- Périodes d'essai (rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration modifiant la délibération n°2010-02 du 17 mars 2010 modifiée) - (**avis**).

Séance du 19 juin 2015

- Procès-verbal de la séance du 19 mars 2015 (**approbation**) ;
- Rapport d'activité 2014 du CNG – rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2015-05 - (**avis**) ;
- Contrat d'objectifs et de performance entre l'Etat et le CNG – (COP) - (2014-2016)- Bilan de la première année de mise en œuvre et projets d'avenants – rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2015-06 - (**avis**) ;
- Cadre de référence par métiers des personnels du CNG : projet de modification suite à une transformation d'emploi - rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2015-08 (**avis**) ;
- Frais de déplacement - Conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par certains déplacements temporaires – rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2015-09 modifiant la délibération n°2007-08 modifiée prise pour l'application au CNG du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 (**avis**) ;
- Point sur les actions entreprises par le CNG dans le cadre de la diversité et la responsabilité sociétale – rapport de présentation - (**avis**) ;
- Questions diverses.

Séance du 27 octobre 2015

- Procès-verbal de la séance du 19 mars 2015 (**approbation**);
- Tableau des emplois du CNG pour 2016 - rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n° 2015-121 - (**avis**);
- Création d'une association des personnels du CNG - Subvention versée par l'établissement
- Rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n° 2015-131 - (**avis**) ;
- Orientations générales et budget 2016 du CNG : bilan 2015 et perspectives 2016
- Rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2015-10) - (**information**);
- Missions et activités du CNG :
- Point sur l'organisation des épreuves- tests des 7-11décembre2015 dans le cadre de l'informatisation des ECN - rapport de présentation (**information**);
- Signature par le CNG de la charte des employeurs de la Fonction publique en faveur des personnes en situation de handicap en Ile-de-France - (rapport de présentation) - (**information**).

6 – 3 Les autres instances

Le cadre de référence par métiers des personnels du CNG, adopté par délibération n°2010-02 du 17 mars 2010 du conseil d'administration, s'articule autour de l'identification de familles de métiers, classées en cinq catégories. Chaque catégorie comporte un, deux ou trois niveaux, eux-mêmes subdivisés en un nombre variable de positions.

Le cadre précise le rôle du comité de sélection et de la commission consultative paritaire dans la gestion des personnels du CNG.

6 – 3 – 1 Le comité de sélection

Créé par décision de la directrice générale du 9 mai 2011, le comité de sélection est chargé d'émettre une proposition sur :

- l'accès aux dernières positions exceptionnelles des métiers classés dans les catégories 2 à 5, définies par le cadre de référence par métiers ;
- les nominations dans un métier appartenant à une catégorie supérieure à celle du métier d'origine, dans les conditions définies par le même cadre de référence ;
- les nominations dans un métier appartenant à un niveau supérieur à celui du métier d'origine, au sein de la même catégorie.

Une séance a été organisée, le 27 août 2015. L'ordre du jour en était le suivant :

Séance du 27 août 2015

- Examen d'un dossier de changement de métier (proposition)
- Questions diverses

6 – 3 – 2 La commission consultative paritaire (CCP)

La commission consultative paritaire est obligatoirement créée dans les administrations et les établissements publics qui emploient des contractuels. A l'instar des commissions administratives paritaires (CAP) existantes pour les corps de fonctionnaires, cette instance a vocation à traiter des questions individuelles relatives aux contractuels.

Ainsi, la commission consultative paritaire est obligatoirement consultée sur :

- les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;
- l'accès aux positions exceptionnelles des métiers classés dans les catégories 2 à 5, définies par le cadre de référence par métiers ;
- les nominations dans un métier appartenant à une catégorie supérieure à celle du métier d'origine, dans les conditions définies par le même cadre de référence ;
- les nominations dans un métier appartenant à un niveau supérieur à celui du métier d'origine, au sein de la même catégorie ;¹⁰
- les modalités et les critères de l'évaluation individuelle ;
- les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical suite au décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant l'article 45 de décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

¹⁰ Cf. article I alinéa 2 du cadre de référence par métiers

Elle est en outre consultée, à la demande des agents concernés, sur les questions d'ordre individuel relatives aux :

- contestations de l'évaluation ;
- contestations des changements d'affectation ;
- refus de congés pour formation syndicale ;
- refus de congés pour raisons familiales, pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise, prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986 susvisé ;
- refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation et refus de congé formation ;
- refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
- contestations de la prime de « fonction » et de « résultats » prévue par le cadre de référence susvisé, en ce qui concerne le montant de la part liée aux résultats.

Deux séances ont été organisées, les 31 mars et 15 septembre 2014. L'ordre du jour en était le suivant :

Séance du 31 mars 2015

- Procès-verbal de la séance du 26 juin 2014 (**approbation**)
- Consultation dans le cadre d'un projet de décision individuelle relative au non-renouvellement du contrat d'un agent du CNG investi d'un mandat syndical (**avis**)
- Questions diverses

Séance du 15 septembre 2015

- Procès-verbal de la séance du 30 décembre 2014 (**approbation**)
 - Procès-verbal de la séance du 31 mars 2015 (**approbation**)
- Assemblée restreinte aux représentants du collège de la catégorie 1 et 2 :
- Information sur un dossier de changement de métier
 - Examen d'un dossier de contestation de la part résultat (**avis**)
- Assemblée restreinte aux représentants du collège de la catégorie 3, 4 et 5 :
- Examen d'un dossier de contestation de la part résultat (**avis**)
 - Examen d'un dossier de contestation de la part résultat (**avis**)
- Assemblée plénière :
- Restitution des éléments statistiques de la part résultats 2014 versée en 2015 (**information**)
 - Questions diverses

6 – 5 Les mouvements de grève

Un préavis de grève a été déposé le 9 avril 2015 dans la Fonction publique représentant 1 jour de mobilisation.

Un agent du CNG a participé à cet arrêt de travail.

SEPTIEME PARTIE : LA POLITIQUE SOCIALE

La politique d'action sociale menée par le CNG a concerné les domaines suivants :

- les aides aux personnels en difficulté
- les prestations d'action sociale
- la restauration collective
- la médiathèque

7 – 1 Les aides aux personnels en difficulté

7 – 1 – 1 Le recours exceptionnel à des prestations de service social

Fin 2012, une convention de prestation de service social du travail a été conclue avec le Ministère de la Santé, pour un an à compter du 1er janvier 2013, renouvelable annuellement par tacite reconduction, sur une durée de cinq ans.

En contrepartie, le CNG verse un montant forfaitaire de 2 800€, calculé à partir des moyennes nationales, en considérant que 12 à 15% des agents font appel aux services d'une assistante de service social. La participation s'effectue sur la base de 200€ par agent pour une prévision de 14 agents.

Une réunion de travail avec la conseillère technique en travail social et l'assistante sociale du Ministère chargé de la santé a eu lieu le 6 juin 2014 afin de préciser leurs modalités d'intervention au CNG. La prestation proposée concerne la prise en charge d'intervention psychosociale par une assistante de service social et une conseillère en économie sociale et familiale incluant :

- une approche diagnostic, basée sur une relation d'aide, se traduisant par un accompagnement personnalisé psychologique et social prenant en compte l'agent concerné dans sa situation de rupture (entretiens, disponibilité téléphonique...),
- une mission de médiation auprès des acteurs appartenant à l'environnement de l'agent concerné en réponse à ses difficultés rencontrées auprès de l'institutionnel (services sociaux spécialisés, services médicaux, administratifs...),
- un bilan des actions évaluant l'efficacité des solutions apportées, réalisé à la fin de la convention.

Les permanences sont assurées sur le site du Ministère de la Santé, avenue Duquesne et sont ouvertes, sur rendez-vous, aux agents du CNG.

7- 1- 2 La Commission des aides à caractère social

Au CNG, l'assistante sociale a, par ailleurs, un rôle important au sein de la commission des aides à caractère social, instance qui permet d'accorder une aide financière (non remboursable) à des agents confrontés à des difficultés financières.

La commission s'est réunie deux fois en 2015, soit une fois de moins qu'en 2014.

Au cours de ces réunions, l'assistante sociale a présenté 2 demandes d'aides (1 agent contractuel et 1 fonctionnaire), contre 4 en 2014. 2 aides pour un montant global de 1 706€ (4 850€ en 2014) ont été attribuées à 2 bénéficiaires différents, soit un montant moyen de 853,25€ par agent (contre 1 212,50€ en 2014), sachant que le montant maximal de l'aide autorisée est fixé à 1 350 € par an et par agent.

Sur 2 aides attribuées, en concertation avec l'assistante sociale, 1 aide a été versée à tiers (créancier de l'agent) et 1 versée entre un paiement à tiers et une aide directe à l'agent.

Aucune aide d'urgence n'a été sollicitée en 2015 comme en 2014.

Les aides accordées : motifs des demandes et montant

A l'origine des difficultés financières, on retrouve en 2015 des motifs identiques à l'année précédente :

- l'endettement, la précarisation financière ;
- les difficultés familiales ou personnelles conduisant certains agents à l'isolement.

| | Montant global des aides accordées | Montant individuel des aides accordées | Montant moyen par agent |
|------|------------------------------------|--|-------------------------|
| 2010 | 11 947 € | de 950 à 1350 € | 1 086 € |
| 2011 | 5 698 € | de 458 à 1350 € | 1 139.60 € |
| 2012 | 4 019 € | de 248,46 à 1350 € | 1 339 € |
| 2013 | 3 650€ | de 950€ à 1350€ | 1 216€ |
| 2014 | 4 850€ | de 1 000€ à 1 350€ | 1 212,50€ |
| 2015 | 1 706€ | De 576€ à 1 130€ | 853,25€ |

Les aides accordées dans le cadre de la Commission des aides du CNG constituent un soutien important mais insuffisant sans accompagnement social global. L'assistante sociale est intervenue auprès d'organismes sociaux (CCAS, bailleurs sociaux) ou auprès de la commission de surendettement pour mettre en place le suivi des situations les plus critiques.

7 – 2 Les prestations d'action sociale

7- 2 – 1 Les aides à la famille

Le montant des aides à la famille s'élève, en 2015, à 2 458,12 € (contre 1 305,17€ en 2014), soit 88,34% d'augmentation, et se répartit en aides au séjour et garde d'enfant.

Cette forte augmentation provient d'un nombre de bénéficiaires plus élevé.

- 6 agents (soit 5,2% de l'effectif) ont reçu une participation à une location ou à un séjour de vacances (colonie, séjour linguistique) pour leur(s) enfant(s) ou pour leur famille, pour un montant moyen de 264,62 € par agent et par an.
- 3 agents (soit 2,6% de l'effectif) ont reçu la prestation pour garde d'enfant, pour un montant moyen de 291,14€ par agent et par an.

7 – 2 – 2 Les allocations pour événement familial ou professionnel

Elles sont versées aux personnels dans le cadre d'évènements familiaux ou professionnels : mariage, PACS, naissance, retraite, décès. Le montant de cette allocation forfaitaire est de 150 euros.

9 agents ont perçu cette allocation en 2015, contre 12 en 2014 (soit 7,8 % de l'effectif), dont 1 agent au titre du mariage, 3 au titre d'une naissance, 5 au titre d'un décès.

7- 2 – 3 Les prestations de fin d'année à destination des personnels et de leurs enfants

Comme les années précédentes, les agents ont bénéficié de chèques cadeaux d'une valeur de 40 € par enfant âgé de 0 à 11 ans et d'un chèque d'une valeur de 60 €, par enfant de 12 à 16 ans.

En 2015, 48 enfants du personnel du CNG sont concernés par cette prestation, pour un coût total de 2 140€, soit un coût moyen de 44,58 € (contre 45,83 € en 2014) :

- 37 enfants âgés de moins de 11 ans (contre 34 en 2014).
- 11 enfants de 12 à 16 ans (contre 14 en 2014).

Le 9 décembre 2015, les enfants des personnels du CNG âgés de 3 à 11 ans, accompagnés de l'un de leurs parents, ont assisté à un spectacle de Noël (au Cirque Phénix) organisé par le Ministère chargé de la Santé. En 2015, 17 enfants ont bénéficié de ce spectacle, pour un coût de 484,60 € (spectacle et goûters) à la charge du CNG, soit un coût moyen de 28,51 € par enfant, contre 29,09 € en 2014.

Par ailleurs, le CNG a salué l'engagement et la performance de ses personnels en leur offrant un coffret gourmand, à l'occasion des fêtes de Noël.

7 – 2 – 4 Les allocations aux parents d'enfant handicapé

En 2015, le CNG a versé au titre de l'allocation au parent d'enfant handicapé la somme de 7626,72 €. Elle concerne 4 agents et est versée mensuellement pour un montant forfaitaire de 158,89 €.

7 – 3 La restauration collective

7 – 3- 1 La fréquentation du restaurant inter-entreprises

En 2015, le CNG totalise 11 362 passages en « caisse » sur 250 jours soit, en moyenne, 45,45 repas par jour, ce qui représente une augmentation de 6,5 % par rapport à 2014.

Ce chiffre comprend l'ensemble des utilisateurs (agents du CNG et visiteurs extérieurs).

A la différence de l'année 2014, le restaurant inter-entreprises est resté ouvert durant les fêtes de Noël.

7 – 3 -2 Le budget consacré à la restauration

Les dépenses en matière de restauration collective représentent 72 783,63 € pour l'année 2015, contre 57 826,50 € en 2014,

Le CNG participe en effet aux frais de restauration au titre des œuvres sociales sur la base de deux subventions :

- a) Une subvention sur les droits d'admission

Le droit d'entrée est pris en charge en totalité par le CNG pour les agents qui ont une rémunération brute inférieure à 3343€ ; pour les autres, le taux de subvention varie selon la rémunération :

- entre 3343€ et 4356,07€ : la prise en charge est de 90% sur le droit d'entrée,
- entre 4356,07€ et 5369,11€ : 80%,
- supérieur à 5369,11€ : 70%

b) Une subvention sur les denrées

Le taux de subvention du CNG sur les denrées varie selon la rémunération de l'agent :

- inférieur ou égal à 2330€ : la prise en charge est de 30% dans la limite de 1€,
- entre 2331€ et 3343€ : elle est de 25% dans la limite de 0,80€,
- entre 3344€ et 4356,07€ : elle est de 15% dans la limite de 0,50€,
- supérieur à 4353,08 : pas de subvention

7 – 4 La médiathèque

Le CNG a passé une convention avec l'Hôpital Européen Georges Pompidou (Assistance Publique – Hôpitaux de Paris) pour permettre à ses personnels de bénéficier gratuitement de l'accès à la médiathèque de l'hôpital. Les agents peuvent y emprunter des livres, des CD et DVD.

En 2015, 12 agents du CNG ont été recensés comme lecteurs et ont ainsi pu bénéficier de 92 prêts.

ANNEXE : TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC L'ARRÊTE DU 23 DECEMBRE 2013

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat. Dans un souci de suivi, une table de correspondance est présentée ci-après.

| INDICATEURS | | | Référence des articles ans le bilan social 2014 |
|--|--|--|--|
| 1° Conditions générales d'emploi. | <i>a) Effectifs.</i> | Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat. | 1-1-2 |
| | | Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). | 1-3-1-2 |
| | <i>b) Durée et organisation du travail.</i> | Répartition des effectifs selon la durée du travail : - temps complet ; - temps partiel. | 1-3-2-1 |
| | | Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition). | 1-3-2-2 |
| | <i>c) Comptes épargne-temps</i> | Nombre total d'agents ayant ouvert un CET. Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année. Nombre de jours de CET utilisés dans l'année. Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET. | 1-3-3 |
| <i>d) Embauches et départs.</i> | Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat). Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère). Nombre d'apprentis recrutés dans l'année. Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé. | 1-2 | |

| | | | |
|--|--------------------|---|----------------|
| | | <p>Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ; - départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; - départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ; - départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois. | 1-3-5-2 |
| | | Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives). | 1-3-5-2 |
| | e) Positionnement. | Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants. | 1-3-1-1 |
| | | Flux annuels de primo nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)* (1). | |
| | | Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis). | 1-4-4 et 1-4-5 |
| | f) Promotions. | Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions. | 1-4-2 et 1-4-3 |
| | | <p>Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude.</p> <p>Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix.</p> <p>Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité</p> | 1-4-2 et 1-4-3 |

| | | | |
|---|------------------|--|--------------------------------------|
| | | entrante/mobilité sortante). | |
| | | Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle. | - |
| | | Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels. | - |
| 2° Rémunérations* (1). | | Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile. | Deuxième partie (en brut uniquement) |
| | | Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). | Deuxième partie et 1-1-3 |
| 3° Formation. | | Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3). | 4-1-4 |
| | | Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps. | 4-1-1 |
| 4° Conditions de travail. | | Nombre d'accidents de travail au cours de l'année <i>n</i> (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI). | 1-3-4-2 |
| 5° Congés. | | Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques. | 1-3-4-3 |
| | | Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés. | 1-3-4-2 |
| | | Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental. | 3-1-2-3 |
| 6° Organisation du temps de travail. | a) Organisation. | Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail. | - |

| | | | |
|--|---------------------------|--|---------|
| | b) Temps partiel. | Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). | 1-3-2-1 |
| | | Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). | 1-3-2-1 |
| | c) Services de proximité. | Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.). | 7-2-1 |

| AUTRES INDICATEURS | | Référence dans le bilan social |
|---|---|--------------------------------|
| 1° Plafond d'emplois | Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT (1) | Première partie 119 ETPT |
| 2° Pyramide des âges | Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie statutaire (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD). | 1-3-6-3 |
| 3° Répertoire des métiers | Existence d'un répertoire ministériel des métiers et, si oui, date de dernière mise à jour* (1) | 1-1 |
| 4° Agents non titulaires | Nombre d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante : - agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; - agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins. Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet. | 1-2 1-3-1-1 |
| | Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année. | 1-1-1-2 |
| | Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012. | 1-4-5 |
| | Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation. | 1-4-5 |
| | Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C). | 1-4-5 |
| 5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées | Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps. | 3-3 |
| | Evolution du taux d'emploi sur trois ans. | 3-3 |
| 6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1) | Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. | - |
| | Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels. | - |
| 7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès | Voir rapport de situation comparée. | 1-3-6-3 |

| | | |
|---|--|-----------------|
| 8° Flux sortants par genre, par catégorie et par circonstance | Voir rapport de situation comparée. | 1-3-5-2 |
| 9° Avancements par genre | Voir rapport de situation comparée. | 1-4-2 |
| 10° Mobilité | Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure. | 1-3-5-1 |
| | Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP. | 1-3-5-1 |
| 11° Rémunérations | Masse salariale en euros* (1) : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme. | Deuxième partie |
| | Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre. | Deuxième partie |
| 12° Temps de travail | Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrites rapporté au nombre total d'agents. | - |
| | Informations relatives au temps partiel, par genre : voir Rapport de situation comparée. | 1-3-2-1 |
| | Compte épargne temps : voir Rapport de situation comparée. | 1-3-3 |
| 13° Risques professionnels | Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service. | 1-3-4-1 |
| | Nombre de décès imputables au service. | 0 |
| | Nombre d'accidents du travail. | 1-3-4-2 |
| | Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire). | - |
| | Taux de couverture des agents par un médecin de prévention. | |
| | Coût de la formation des membres des CHSCT. | 4-3 |
| | Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours. | - |
| | Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle. | 1-3-4-1 |
| | Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents. | 5-4-1 |
| | Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail). | 3-1-2-4 |
| Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année. | 1-3-5-2 | |
| 14° Absences au travail | Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : - maladie ordinaire ; - longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; - congé de longue durée ; - accident du travail imputable au service ; - maladie professionnelle ; - disponibilité d'office (état de santé | 1-3-4 |

| | | |
|---------------------------------------|--|---|
| | incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions). | |
| 15° Formation | a) Formation continue. | 4 ^{ème} partie |
| | b) Formation initiale statutaire. | - |
| 16° Relations professionnelles | a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n°82-447 modifié). | 6 ^{ème} partie |
| | b) Congrès et organismes | |
| | c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n°82-447 modifié). | |
| | d) Autres | |
| 17° Action sociale | Exécution <i>n</i> - 1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V). | 7 ^{ème} partie (pas en AE et CP) |
| | Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe. | 7 ^{ème} partie |