



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

# **Bilan social 2016 relatif aux personnels du Centre national de gestion (CNG)**

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

L'année 2016, neuvième année de fonctionnement du CNG, a constitué une année charnière. De nombreux projets stratégiques ont mobilisé l'ensemble des personnels du CNG particulièrement investis dans un contexte très contraint, tant en termes de moyens que de calendrier.

Même s'il ne résume pas l'intensité de nos activités en 2016, le plus emblématique projet dans sa transversalité a été la mise en œuvre pour la première année des épreuves classantes nationales en format informatisé (ECNI) qui constitue une première mondiale. Les différentes étapes de ce projet de modernisation numérique national et les enjeux associés ont amené l'établissement à être au cœur de l'actualité et à être confronté à une très importante pression institutionnelle, médiatique et sociale. La tension qui a traversé le CNG, car il s'agissait bien de cela, a eu des répercussions pour chacun et chacune d'entre nous et l'image de l'établissement aurait pu en pâtir durablement sans le succès final qui l'a accompagné.

Le chemin parcouru pour honorer toutes nos missions et tous nos engagements n'a été rendu possible que grâce à l'engagement, direct ou indirect, de « *Nous* » tous. Il a permis de montrer combien la dimension du dialogue et de l'action collective guidaient l'ensemble de nos réalisations. Mais il a également démontré l'immense solidarité qui anime les agents du CNG. C'est ce « *Nous* » qui a permis à l'établissement de relever les nombreux défis qui nous attendaient en 2016, comme les années précédentes.

Je tiens à ce titre à remercier à l'occasion du bilan social 2016 l'ensemble des personnels du CNG, dont les représentants du personnel, qui ont fait montre une nouvelle fois de leur grand dynamisme, de leur esprit créatif et de leur belle solidarité.

Les indicateurs sociaux présentés dans le bilan social ne peuvent le refléter parfaitement. Support du dialogue social, il reste une base de référence partagée, apportant à chacun des éléments objectifs indispensables à toute réflexion sur le volet humain de l'action quotidienne de l'établissement.

Malgré la baisse de nos effectifs en 2016, plusieurs séries de données témoignent de la dynamique positive qui a animé nos actions.

S'agissant de la cohésion et de la qualité de vie au travail, un groupe de travail représentatif de l'ensemble du CNG - basé sur le volontariat - a défini le cadre pour mener à bien en 2017 le diagnostic et définir le plan d'actions afin de mieux prendre en charge les risques psycho-sociaux au sein de l'établissement.

Le CNG poursuit par ailleurs son action en faveur des personnes en situation de handicap et recensait au 31 décembre 2016, 5 reconnaissances RQTH, soit 4,3% de l'effectif.

De même, il continue d'accompagner les souhaits d'évolution de ses agents et notamment les préparations aux concours de la fonction publique. C'est ainsi qu'en 2016, cinq agents ont eu recours au Droit Individuel à la Formation.

Certains indicateurs appellent cependant de notre part une grande vigilance. Avec un turn over de 9%, soit 2,9 points de plus qu'en 2015 (hors départ à la retraite) et une classe d'âge de plus de 60 ans (un peu plus élevée que les années précédentes), le CNG doit veiller à assurer la transmission des savoirs, des savoir-faire et des compétences. Il s'agit d'un enjeu majeur pour les mois et années à venir.

L'année 2017, qui sera la dixième année d'existence du CNG, s'ouvre sur de nouveaux projets, en lien notamment avec le 3<sup>ème</sup> contrat d'objectifs et de performance prévu pour les années 2017-2019.

Je sais pouvoir compter sur l'ensemble des personnels de l'établissement et assure chacune et chacun d'entre vous de ma profonde reconnaissance pour l'action exemplaire menée en 2016 et qui se poursuivra au cours des prochaines années avec le même esprit, le même enthousiasme, la même implication et la même efficacité dont vous avez toujours fait preuve depuis la création de l'établissement.

La Directrice générale  
Danielle TOUPILLIER

## Sommaire

<b>PREMIERE PARTIE : LES PERSONNELS DU CNG</b> .....	<b>6</b>
<b>1 - 1 - Le cadre spécifique de la gestion des ressources humaines de l'établissement</b> .....	<b>7</b>
1 - 1 - 1 La nature juridique des contrats proposés .....	7
1 - 1 - 1 - 1 Contrats à durée déterminée pour les fonctionnaires détachés .....	7
1 - 1 - 1 - 2 Contrats à durée déterminée ou indéterminée pour les agents contractuels sur emplois permanents .....	7
1 - 1 - 2 Le classement des agents permanents .....	8
1 - 1 - 3 Le régime indemnitaire des agents relevant du CRPM du CNG : prime de « fonction » et de « résultats » (PFR).....	9
1 - 1 - 3 - 1 La part « fonction » de la PFR .....	10
1 - 1 - 3 - 2 La part « résultats » de la PFR.....	10
1 - 1 - 4 La position d'affectation de certains personnels .....	11
1 - 1 - 5 Le recrutement d'agents saisonniers ou temporaires .....	12
<b>1 - 2 Les modalités de recrutement au CNG</b> .....	<b>13</b>
1 - 2 - 1 Une démarche volontariste de recrutement et de valorisation des métiers du CNG.....	13
1 - 2 - 2 Une priorité accordée aux personnels permanents fonctionnaires appartenant à la fonction publique d'Etat .....	14
1 - 2 - 3 Les personnels permanents contractuels (cf 1-1-1-2) : aujourd'hui majoritaires.....	14
1 - 2 - 4 Un recours limité aux personnels non permanents, saisonniers ou temporaires .....	15
<b>1 - 3 Les conditions générales d'emploi</b> .....	<b>15</b>
1 - 3 - 1 Les effectifs .....	16
1 - 3 - 1 - 1 Les effectifs physiques et en ETP .....	16
1 - 3 - 1 - 2 La pyramide des âges, l'âge moyen et l'âge médian, par statut, catégorie d'emploi et genre. ....	18
1 - 3 - 2 La durée et l'organisation du travail .....	21
1 - 3 - 2 - 1 La répartition des effectifs selon la durée du travail .....	21
1 - 3 - 2 - 2 La répartition des effectifs selon l'organisation du travail .....	22
1 - 3 - 2 - 3 La répartition des effectifs permanents selon la catégorie d'emploi et le département d'exercice .....	22
1 - 3 - 3 Le compte épargne temps (CET).....	23
1 - 3 - 4 Les congés et absences au travail.....	23
1 - 3 - 4 - 1 Les arrêts de maladie .....	23
1 - 3 - 4 - 2 Les accidents de travail et de trajet .....	24
1 - 3 - 4 - 3 Les congés de maternité et de paternité .....	25
1 - 3 - 5 Les mouvements de personnels .....	25
1 - 3 - 5 - 1 Les mouvements entrants .....	25
1 - 3 - 5 - 2 Les mouvements sortants.....	27
1 - 3 - 5 - 3 Les mobilités internes .....	29
1 - 3 - 5 - 4 Les emplois permanents vacants .....	29
1 - 3 - 5 - 5 Les suppressions de postes 2016 .....	29
1 - 3 - 6 Les caractéristiques des personnels recrutés en 2016.....	29
<b>1 - 4 L'accompagnement des carrières et des parcours professionnels</b> .....	<b>30</b>
1 - 4 - 1 Le soutien et l'accompagnement.....	30
1 - 4 - 2 Les promotions et avancements des fonctionnaires détachés.....	31
1 - 4 - 3 Les promotions et avancements des personnels au sein du cadre de référence par métiers .....	32
1 - 4 - 4 La promotion interne à l'initiative des agents (examens professionnels et concours interne).....	33
1 - 4 - 5 L'accès à l'emploi titulaire par le biais de concours réservés .....	33
<b>DEUXIEME PARTIE : L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE</b> .....	<b>35</b>
<b>2 - 1 L'évolution générale de la masse salariale</b> .....	<b>35</b>
2 - 1 - 1 La structure de la masse salariale selon le statut d'origine .....	35
2 - 1 - 2 Le volume et la part des cotisations patronales selon le statut d'origine.....	36
2 - 1 - 3 Répartition des salaires versés selon le statut d'origine.....	37
<b>TROISIEME PARTIE : LA RESPONSABILITE SOCIETALE</b> .....	<b>38</b>
<b>3 - 1 L'égalité des chances</b> .....	<b>38</b>
3 - 1 - 1 Une politique volontariste de diversité et d'insertion en direction des jeunes .....	38
3 - 1 - 2 Une volonté affirmée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	38
3 - 1 - 2 - 1 Dialogue social et égalité professionnelle : une surreprésentation des femmes .....	38
3 - 1 - 2 - 2 Effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels.....	39
3 - 1 - 2 - 3 Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle .....	39
3 - 1 - 2 - 4 La prévention des violences sur le lieu de travail .....	40

<b>3 – 2</b>	<b>L'amélioration des conditions de vie au travail .....</b>	<b>40</b>
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	La médecine de prévention au bénéfice des agents du CNG .....	41
3 – 2 – 3	La prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique - accord cadre du 22 octobre 2013 .....	41
<b>3 – 3</b>	<b>Les travailleurs en situation de handicap.....</b>	<b>42</b>
3 – 3 – 1	Les principales actions mises en œuvre .....	43
3 – 3 – 2	La sensibilisation et l'information au sein de l'établissement .....	43
<b>3 – 4</b>	<b>Bilan environnemental.....</b>	<b>44</b>
<b>QUATRIEME PARTIE : LA FORMATION .....</b>		<b>45</b>
4 - 1 -	Le plan de formation.....	46
4 – 1 – 1	La répartition des stagiaires par thèmes .....	49
4 – 1 – 2	Le profil des agents .....	49
4 – 2	Le recours au droit individuel à la formation (DIF) .....	50
4 – 3	Les dépenses de formation : évolution depuis 2010 .....	51
4 – 4	La politique d'achat de formation .....	52
4 – 5	Les partenariats développés par le CNG .....	52
<b>CINQUIEME PARTIE : LES CONDITIONS D'HYGIENE, DE SECURITE .....</b>		<b>54</b>
<b>ET DE VIE AU TRAVAIL.....</b>		<b>54</b>
5 – 1	Le rapport annuel relatif à l'évaluation des risques professionnels.....	54
5 – 2	La prise en charge des différents risques identifiés .....	54
5 – 3	Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	55
5 – 4	La santé au travail .....	55
5 – 4 – 1	La médecine de prévention .....	55
5 – 4 – 2	Les visites médicales d'embauche .....	56
5 – 4 – 3	La vaccination contre la grippe saisonnière .....	56
5 – 5	La mutuelle .....	56
5 – 5 – 1	Description du dispositif de protection sociale complémentaire et des garanties .....	56
5 – 5 – 2	Participation du CNG à ce dispositif .....	57
<b>SIXIEME PARTIE : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL.....</b>		<b>58</b>
6 – 1	Le dialogue social.....	58
6 – 2	Le comité technique d'établissement public (CTEP).....	58
6 – 3	Les autres instances .....	60
6 – 3 – 1	Le comité de sélection.....	60
6 – 3 – 2	La commission consultative paritaire (CCP).....	60
6 – 5	Les mouvements de grève .....	61
<b>SEPTIEME PARTIE : LA POLITIQUE SOCIALE.....</b>		<b>62</b>
7 – 1	Les aides aux personnels en difficulté .....	62
7 – 1 – 1	Le recours exceptionnel à des prestations de service social .....	62
7 – 1 – 2	La Commission des aides à caractère social .....	62
7 – 2	Les prestations d'action sociale .....	63
7 – 2 – 1	Les aides à la famille .....	63
7 – 2 – 2	Les allocations pour événement familial ou professionnel .....	63
7 – 2 – 3	Les prestations de fin d'année à destination des personnels et de leurs enfants .....	64
7 – 2 – 4	Les allocations aux parents d'enfant handicapé.....	64
7 – 3	La restauration collective.....	64
7 – 3 – 1	La fréquentation du restaurant inter-entreprises .....	64
7 – 3 – 2	Le budget consacré à la restauration .....	64
7 – 4	La médiathèque.....	65
<b>ANNEXE : TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC L'ARRÊTE DU 23 DECEMBRE 2013.....</b>		<b>66</b>

## PREMIERE PARTIE : LES PERSONNELS DU CNG

En 2016, l'effectif des emplois autorisés au CNG est de 116 ETP (équivalents temps plein), contre 117 en 2015. Le nombre d'équivalents temps pleins travaillés (ETPT) autorisé est également de 116 ETPT. Un emploi a été supprimé en 2016 en cohérence avec l'effort national demandé par le Gouvernement à l'ensemble de la sphère publique.

L'établissement a connu ainsi une baisse d'effectifs de 9 emplois en 4 ans (-3 ETP en 2013, -3 ETP en 2014, -2 ETP en 2015 et -1 en 2016). Il a donc poursuivi le développement de l'ensemble de ses missions et activités tout en veillant à maintenir une haute qualité de service malgré un contexte particulièrement exigeant.

Au mois de décembre 2016, 115 personnes physiques sont présentes dans l'établissement, dont 111 recrutées sur emplois permanents et 4 sur emploi temporaire. Cet effectif représente 112,1 ETP (108,1 ETP permanents -96,4%- et 4 ETP sur emplois temporaires -3,6%), soit un taux de saturation des emplois de 96,6%. Au 31 décembre 2015, le CNG comptait 115 personnes physiques sur emplois permanents et 4 agents temporaires, représentant 113,6 ETP.

Sur l'ensemble de l'année 2016, le CNG a compté en moyenne 111,5 ETPT (personnels en équivalents temps plein, dont 109,35 emplois permanents -98,1%- et 2,15 emplois temporaires -1,9%).

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%
2016	116	112,1	96,6%

Le taux de vacance de postes en 2016 (3,4%) a augmenté par rapport à 2015 (2,9%). La moyenne annuelle (ETPT) a été, en effet, affectée dans son exécution par huit mois de vacance de deux postes stratégiques (chef du bureau\* des ressources humaines et de la logistique et chef du bureau\* de gestion des directeurs d'hôpital et des directeurs de soins). Le cumul de ces vacances représente 1,4 ETPT. Il n'a, bien sûr, pas été possible de procéder à des recrutements temporaires sur des postes de management de ce niveau.

De même, le poste de conseiller médical (0,5 ETPT) n'a pas été pourvu sur l'ensemble de l'année 2016.

\*L'intitulé « chef d'unité » a été modifié pour devenir « chef de bureau » (cf délibération CA du 30/11/2016).

## **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<sup>er</sup> janvier 2010. Il offre un cadre commun à l'ensemble de ses personnels qui se caractérisent par une grande diversité d'origine (fonctionnaires de l'Etat, de l'Hospitalière ou de la Territoriale, contractuels) bien que 28 agents (25,2%) n'en relèvent pas. Le CRPM repose sur un classement des agents dans des catégories classées de 1 à 5.

### **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 27 (26,4 ETP) en 2016, dont 10 fonctionnaires (37%) qui ont été renouvelés en 2016.

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

Les autres catégories de personnels sont recrutées, soit sur contrat à durée déterminée également pour 3 ans au maximum, période renouvelable une fois, soit 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 2016, 33 agents, sur 56 agents contractuels sur emplois permanents, bénéficient d'un CDI, soit 58,9 %.

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 fonctions s'apprécie sur la base de critères qui prennent en compte :

- les impératifs de l'organisation,
- 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 entre 4 et 6 mois avant son échéance, soit de la transformation de son CDD en CDI, soit de la reconduction de son CDD de 3 ans, soit du non renouvellement de son CDD.

Depuis 2013, 54 agents ont bénéficié d'un CDI. Parmi eux, 15 ont été nommés, depuis lors, fonctionnaires au titre du concours réservé (dit « de la loi Sauvadet »), dans le corps des attachés d'administration, des secrétaires administratifs ou des ingénieurs des systèmes d'information et de communication. En 2016, seuls 2 agents non titulaires (3,7%) ont bénéficié d'une prolongation de leur contrat sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

Au 31 décembre 2016, compte tenu des mouvements et des titularisations, le nombre d'agents en CDI est de 33. Il convient de noter que 2 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, des secrétaires administratifs ou des ingénieurs des systèmes d'information et de communication.

Ainsi, sur 60 agents contractuels employés au CNG au 31 décembre 2016, 55% bénéficient d'un CDI, 38,3% sont en CDD et 6,7% sont en contrat temporaire.

- Le dispositif de CDI sur le long terme

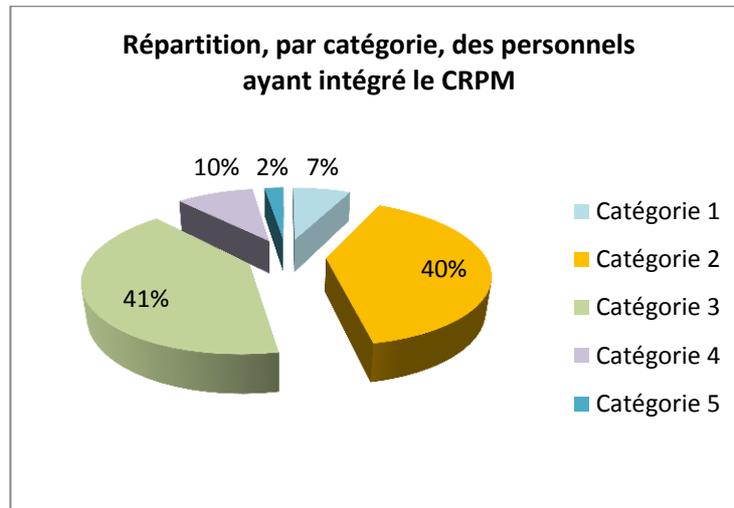
La transformation des CDD en CDI s'effectue actuellement au terme d'un premier contrat de 3 ans.

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). Cette possibilité n'a pas été, à ce stade, mise en œuvre.

## **1 – 1 – 2 Le classement des agents permanents**

Au 31 décembre 2016, on compte un effectif physique de **111 agents sur emplois permanents (108,1 ETP)** soit:

- 83 agents bénéficient du CRPM (soit 74,8%), dont 27 fonctionnaires détachés (26,4 ETP, soit 24,3%) et 56 agents contractuels (54,8 ETP, soit 50,4%) ;
- 9 fonctionnaires (8,8 ETP) ont opté pour un maintien de leur détachement hors du CRPM, soit 8,1% ;
- 3 fonctionnaires (3 ETP) sont mis à disposition et sont donc hors du CRPM, soit 2,7% ;
- 15 fonctionnaires (14,1 ETP) sont en position d'affectation et donc hors du CRPM (ce nombre inclut 11 agents (9,1 ETP) admis au bénéfice de l'examen professionnel de secrétaire administratif, d'ingénieurs des systèmes d'information et de communication et d'attaché d'administration au titre des concours réservés de la loi Sauvadet), soit 13,5% ;
- 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 du Conseil d'administration 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. 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 2016 perçoivent cette part de résultats dite « soclée ». Ils sont 31 à l'avoir perçue en 2016. 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 comptabilisés.

### 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 2016, par rapport à la rémunération globale des agents par catégorie, cette part correspond en moyenne à :

Catégorie du CRPM	% de la rémunération globale *
1	21,7%
2	22,2%
3	20,8%
4	16,5%
5	16,1%
moyenne	21,3%

\* 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 789 413,07 € 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. Initiée en 2011, l'année 2016 est le sixième 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 2016)	Nombre moyen de parts distribuées (hors part soclée) et versées en 2016	% de PR (dont part soclée) par rapport à la rémunération globale (le pourcentage correspond à la situation sur le mois de décembre 2016)	Nombre moyen de parts distribuées au titre de l'évaluation (dont part soclée)
1	7,62%	2	16,33%	3,44
2	7,2%	2,36	8,65%	2,82
3-4	12,85%	2,65	16,24%	3,2
<b>Moyenne</b>	<b>7,29%</b>	<b>2,57</b>	<b>10,08%</b>	<b>3,16</b>

\* 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 416 512,73 € de part résultats et part variable liée à l'évaluation. La catégorie 5 n'est pas mentionnée dans un souci de confidentialité.

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.

La Part « résultats » de la PFR représente « 3,16 » parts de PR par agent en moyenne.

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 publiée annuellement 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.

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

Au 31 décembre 2016, le CNG compte 15 agents relevant du ministère chargé de la santé placés en position d'affectation (comme 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° 2008-370 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.

#### ***Régime indemnitaire des agents en position d'affectation***

En 2016, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) créé par le décret 2014-513 du 20 mai 2014 et précisé par une circulaire du 5 décembre 2014 a été déployé pour les corps des attachés, des secrétaires administratifs et des ingénieurs.

Pour le corps des adjoints administratifs du ministère chargé de la santé, il est effectif depuis 2015. Il a vocation à s'appliquer à presque tous les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat d'ici le milieu de l'année 2017.

Ce nouveau régime se compose de deux primes cumulatives : une indemnité principale et un complément facultatif.

L'indemnité principale correspond à l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE). Elle est basée sur un nombre limité de groupes auxquels se rattachent des fonctions et selon une répartition faite sur des critères objectifs. Le versement est mensuel. S'agissant des groupes de fonctions, ils seront déterminés en 2017, après consultation du ministère chargé des Affaires Sociales et de la Santé et du Contrôle général économique et financier (CGEfi).

L'indemnité facultative est versée annuellement et correspond au complément indemnitaire annuel (CIA).

Ce régime indemnitaire est exclusif de tout autre régime. Aucun complément autre que le CIA ne peut donc être versé dans le cadre du RIFSEEP s'agissant des agents en position d'affectation.

#### ***Application en 2016 au CNG pour les agents en position d'affectation***

S'agissant des personnels relevant du ministère chargé de la santé, le CNG a appliqué les dispositions de l'instruction N°DRH/SD1G/SD2H/2016/311 du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein des ministères sociaux et à la campagne indemnitaire 2016. Il a procédé au versement de l'IFSE aux agents concernés en conservant un montant équivalent à celui qui correspondait aux primes versées antérieurement. Aucun CIA n'a été versé en 2016. Il devrait l'être au cours du premier semestre de l'année 2017.

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

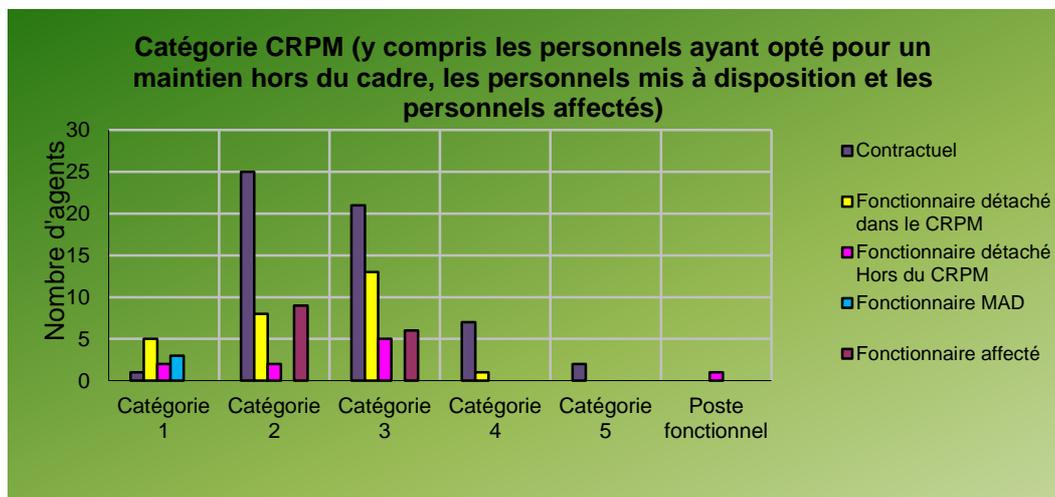
Les besoins en personnels saisonniers ou temporaires trouvent leur origine dans la nécessité de renforts ponctuels, soit pour aider à la prise en charge par le CNG d'une mission nouvelle, soit pour accompagner l'activité de certains départements du fait de l'absence momentanée d'agents, soit pour faire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

96,5 % des personnels employés au CNG sont des agents permanents. Le taux de personnels non permanents se situe à 3,5% en 2016 (soit légèrement plus qu'en 2015).

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



### 1 - 2 - 1 Une démarche volontariste de recrutement et de valorisation des métiers du CNG

Le département des affaires générales (bureau RH) 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 le bureau de gestion des ressources humaines sur ses différents supports de diffusion, d'abord en 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 le bureau de gestion des ressources humaines, après analyse détaillée des CV et lettres de motivation. Après un premier échange avec le département dans lequel l'emploi est à pourvoir, ce bureau reçoit en entretien entre 5 et 6 candidats par poste ;
- le bureau 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 ou 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 le bureau de gestion des ressources humaines, préalable à la décision finale, et après accord de la Direction générale, la décision de recrutement est soumise au visa du contrôle général économique et financier (CGEFI).

En 2016, le CNG a poursuivi son action de :

- communication afin de faire connaître son identité employeur lors d'échanges sur les bonnes pratiques en ressources humaines et certains métiers spécifiques du CNG, très spécialisés. En effet, la spécificité de certains métiers a pour effet de limiter les candidatures ;
- 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 le ministère de la Défense.

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

Enfin, le CNG a poursuivi en 2016 sa démarche visant à 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 pour le CNG une présélection de CV de candidats correspondant au profil recherché et présente une liste restreinte de personnes en adéquation avec le besoin. Ces personnes entrent ensuite dans le processus de sélection de candidats.

10 recrutements sur des postes permanents se sont concrétisés en 2016 (contre 6 en 2015) :

- 8 postes ont été pourvus directement pour une période de 3 ans ;
- pour la 1<sup>ère</sup> fois, 2 postes ont été pourvus par des fonctionnaires affectés.

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

Sur les 111 personnels permanents en exercice, 49,5% sont des fonctionnaires titulaires (55 fonctionnaires), contre 51,3% en 2015, dont :

- 36 agents titulaires détachés sur contrat, relevant de l'une des trois fonctions publiques (32,4%) ;
- 15 agents titulaires ou stagiaires affectés, relevant de la fonction publique d'Etat (13,5%) ;
- 3 agents mis à disposition relevant de la fonction publique hospitalière ou d'Etat (2,7%) ;
- la directrice générale est détachée sur un emploi fonctionnel (0,9%).

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

Sur 10 recrutements permanents, seuls 4 emplois ont été pourvus par des fonctionnaires de l'Etat.

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, comme le chef de Projet Web par exemple.

#### **1 - 2 - 3 Les personnels permanents contractuels (cf 1-1-1-2) : aujourd'hui majoritaires**

En 2016, sur un effectif de 111 agents permanents, le nombre des contractuels de droit public est de 56 (50,45%). 6 contractuels ont été recrutés en 2016 sur des postes permanents.

#### **1 – 2 – 4 Un recours limité aux personnels non permanents, saisonniers ou temporaires**

Il s'agit de 6 personnels contractuels sur l'année 2016, dont 1 saisonnier et 5 temporaires, qui totalisent 25,8 mois d'activité, soit l'équivalent de 2,15 agents en ETP, recrutés pour une durée de 3,2 mois en moyenne. Ils étaient 10 en 2015, recrutés pour une durée totale de 39,6 mois, soit 4,7 mois et 3,3 agents en ETP en moyenne.

Par rapport à 2015, le recours à ces remplacements temporaires diminue et la durée de contrat est plus courte. Ces remplacements sont liés pour moitié à des congés de maternité, maladie ou formations et pour l'autre moitié, à un accroissement d'activité.

Le total des absences pour congés maternité, maladie ou formations est de 730 jours, correspondant à 2 ETP. Pour rappel, en 2015, on comptait 1317 jours de congés divers ayant nécessité le recours à des contrats temporaires.

Les 25,8 mensualités de remplacement prises en charge en 2016 ont été réparties entre les 4 départements du CNG, de la manière suivante :

- 1,8 mois pour la direction générale, correspondant à un surcroît d'activité pour la cellule statistique ;
- 16 mois pour le département des affaires générales, correspondant à un surcroît d'activité et à un congé maternité ;
- 2 mois pour le département de gestion des praticiens hospitaliers, qui correspond à un agent en congé formation ;
- 6 mois pour le département de gestion des directeurs correspondant à un agent en congé maladie.

Au 31 décembre 2016, trois 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 2016, les personnels du CNG sont majoritairement composés de femmes (68,5%).

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 :

- accompagner les personnels, femmes et hommes dans leur déroulement de « carrière » ;
- favoriser l'accès des personnels, femmes et hommes et quel que soit leur statut, à la formation afin de favoriser leur parcours professionnel ;
- respecter l'équilibre et le meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- soutenir les actions en faveur de la diversité.

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 relatif 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.

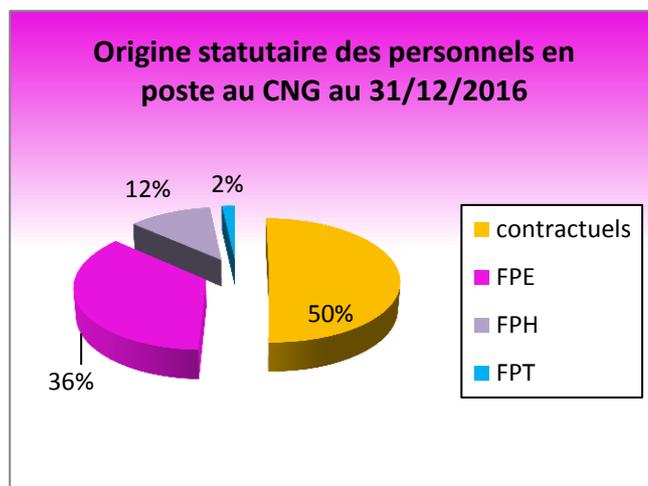
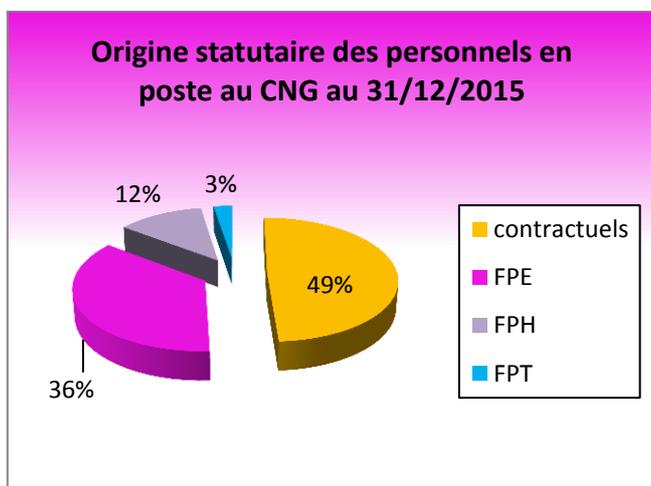
### 1 – 3 – 1 Les effectifs

#### 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 2016 :

	Statut	Nb de personnes physiques	ETP au 31/12/2016	% par statut
Fonctionnaires	Fonctionnaires Etat affectés	15	14,1	
	Fonctionnaires détachés sur CRPM	27	26,4	
	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	
	<b>sous total</b>	<b>55</b>	<b>53,30</b>	<b>47,8%</b>
Contractuels	CDI	33	31,8	
	CDD	23	23	
	Emplois temporaires	4	4	
	<b>sous total</b>	<b>60</b>	<b>58,8</b>	<b>52,2%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>115</b>	<b>112,1</b>	

#### ORIGINE STATUTAIRE DES PERSONNELS



Les effectifs physiques des 55 titulaires et des 56 agents non titulaires (sur emplois permanents) sont répartis par catégorie d'emploi (de type 1 équivalent à A+, de type 2 équivalent à A, de types 3 et 4 équivalents à B, de type 5 équivalent à C), et pour les non titulaires par type de contrat :

## APPROCHE PERSONNES PHYSIQUES PAR GENRE

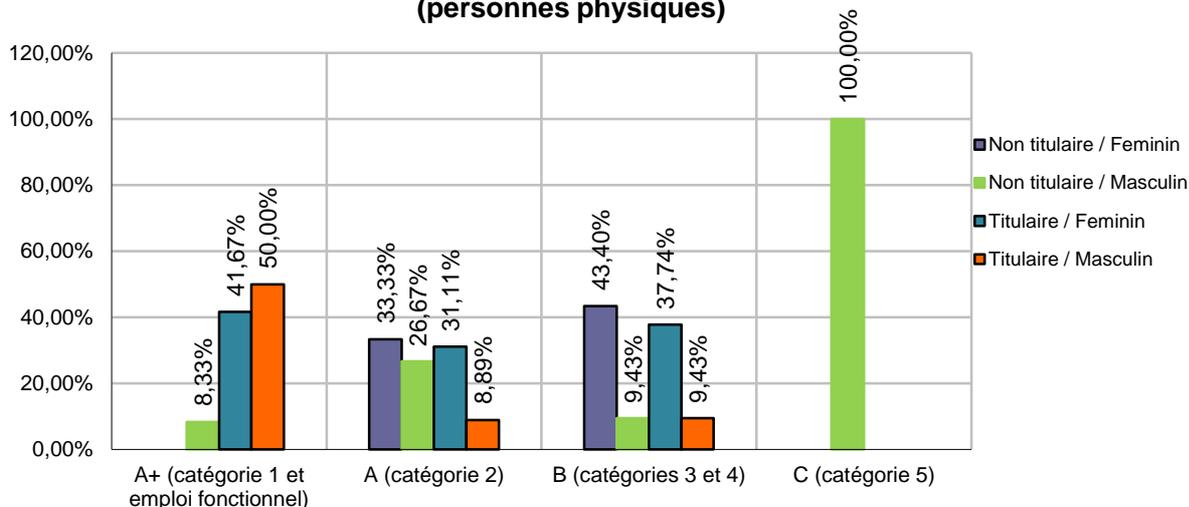
	Feminin				Masculin					Feminin	Masculin	Total :
	Non titulaire		Titulaire		Non titulaire		Titulaire					
	CDI	CDD	Fonctionnaire détaché	Fonctionnaire affecté	CDI	CDD	Fonctionnaire détaché	Fonctionnaire MAD	Fonctionnaire affecté			
A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)			5		1		3	3		5	7	12
A (catégorie 2)	11	3	7	7	7	5	3		1	28	16	44
B (catégories 3 et 4)	14	9	17	3	1	4	2		3	43	10	53
C (catégorie 5)						2				0	2	2
<b>Total général :</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>76</b>	<b>35</b>	<b>111</b>

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%), soit en catégorie 1 (A+).

La proportion de femmes est, quant à elle, plus élevée dans les catégories d'emplois 3 et 4 (81,1%) que dans la catégorie 2 (63,6%). La direction générale de l'établissement est par ailleurs assurée par deux femmes.

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

**% de femmes et d'hommes 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 (voir tableau),
- 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), 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 :

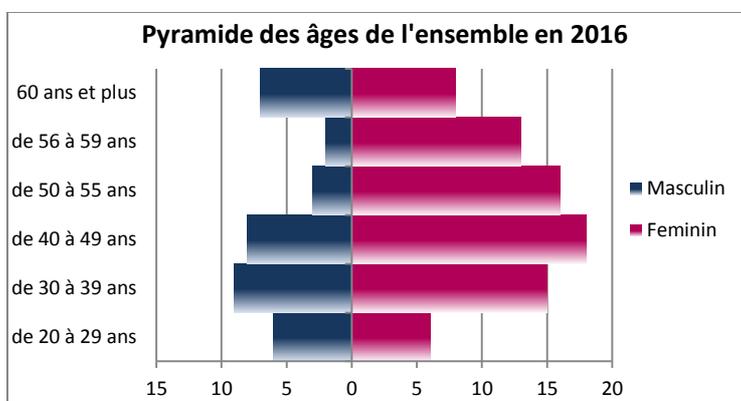
**APPROCHE ETP PAR GENRE**

	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)	10,2	3	7	6,6	6	5	3		2	26,8	16	42,8
B (catégories 3 et 4)	13,6	9	16,2	2,5	1	4	2		3	41,3	10	51,3
C (catégorie 5)						2				0	2	2
Total général :	23,8	12	28,2	9,1	8	11	8	3	5	73,1	35	108,1

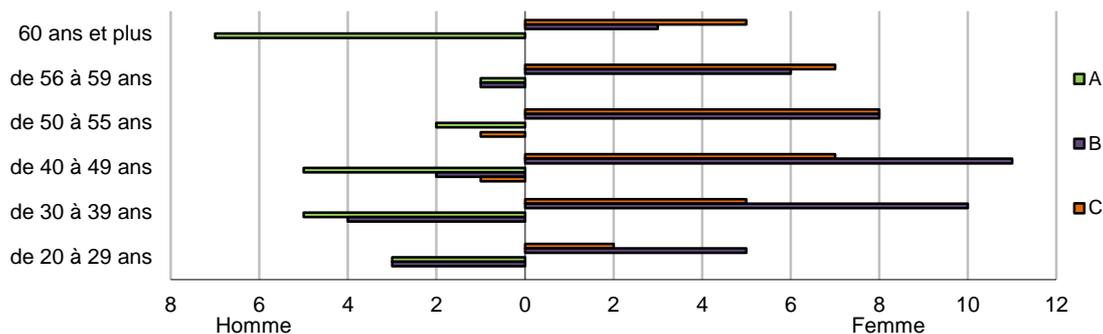
**1 – 3 – 1 – 2 La pyramide des âges, l'âge moyen et l'âge médian, par statut, catégorie d'emploi et genre.**

La pyramide des âges du CNG est caractéristique des métiers RH fortement féminisés. Si l'on écarte cette distorsion, la pyramide des âges fait apparaître une tranche d'âge de 40 à 49 ans, majoritaire, et une autre tranche d'âge correspondant aux plus de 60 ans.

Comme observé les années précédentes, les mouvements 2016 confirment le faible rajeunissement du personnel du CNG. Ainsi, la moyenne d'âge des collaborateurs entrants est de 40 ans (entre 26 et 59 ans) et la moyenne d'âge des collaborateurs sortants de 44,4 ans (entre 28 et 67 ans). Ces mouvements renforcent les tranches d'âge de 30 à 55 ans, déjà très marquées au CNG.



### Pyramide des âges des personnels du CNG - par catégorie hiérarchique



### AGE MOYEN NON PONDERE PAR STATUT (EN ANNEES)

	Feminin / âge moyen	Masculin / âge moyen
Fonctionnaire détaché	54	53,1
Fonctionnaire MAD		57,7
Fonctionnaire affecté	43,8	38
CDI	42,3	40,6
CDD	35,8	34,8
<b>Total général :</b>	<b>44</b>	<b>44,8</b>

L'âge moyen non pondéré des personnels du CNG est de 44,5 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 (41,2 ans – données provisoires de l'INSEE arrêtées fin 2016)<sup>1</sup>, contre 43,8 ans en 2015. 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'État<sup>2</sup>.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) précise dans son rapport annuel « Chiffres clés – 2016 »<sup>3</sup> que l'âge moyen « en années » au sein de la fonction publique d'Etat est de 42,9 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 (35,3 ans) tandis que les fonctionnaires détachés ou mis à disposition sont plus âgés, respectivement 53,6 et 57,7 ans.

### AGE MEDIAN NON PONDERE PAR STATUT (EN ANNEES)

	Feminin	Masculin	Total :
Fonctionnaire détaché	53	56	<b>54,5</b>
Fonctionnaire MAD		60	<b>60</b>
Fonctionnaire affecté	43	37	<b>40</b>
CDI	40	39,5	<b>39,8</b>
CDD	31	29	<b>30</b>
<b>Total général :</b>	<b>41,5</b>	<b>39,5</b>	<b>40</b>

<sup>1</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381476>

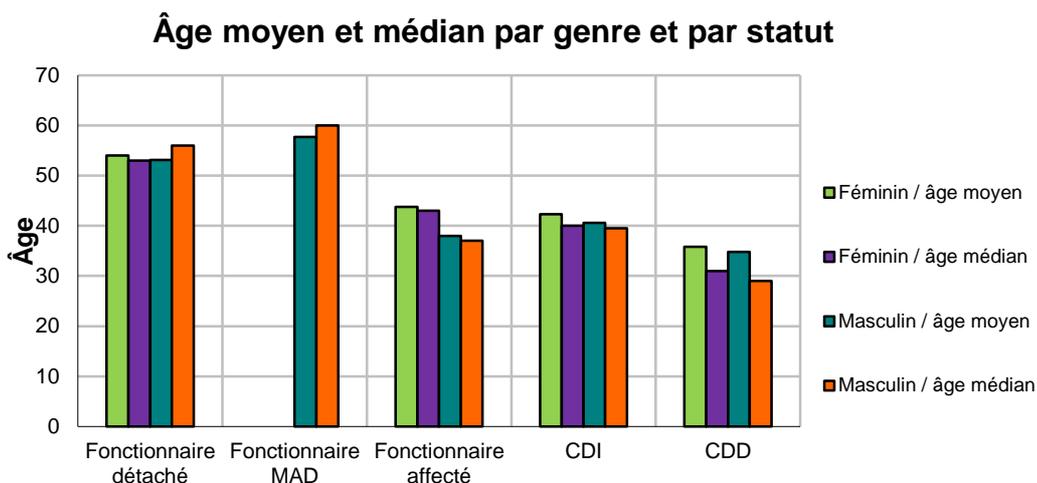
<sup>2</sup> <http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-statistiques-9>

<sup>3</sup> [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres\\_cles/pdf/chiffres-cles\\_2016.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/chiffres-cles_2016.pdf)

L'âge médian (40 ans) se situe à un niveau sensiblement identique à celui de la population française (40,2 ans), alors qu'il s'élevait à 38 ans en 2015.

Un des enjeux de l'établissement pour les années à venir est d'organiser le transfert de savoirs, de savoir-faire et de compétences ainsi que la mise en partage de la culture et des valeurs du CNG. Cela se traduit par des actions en direction des nouveaux arrivants (politique d'intégration), des formations communes et la pratique du travail en binôme.

#### AGE MOYEN NON PONDERE ET MEDIAN PAR GENRE ET PAR STATUT



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

	Feminin	Masculin	Total :
A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	57	50,6	<b>53,8</b>
A (catégorie 2)	47,7	42,8	<b>45,2</b>
B (catégories 3 et 4)	44,6	36,3	<b>40,4</b>
C (catégorie 5)	-	47,5	<b>47,5</b>
<b>Total général :</b>	<b>49,7</b>	<b>44,3</b>	<b>46,6</b>

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 40 et 46 ans, alors que la catégorie 5, du fait du remplacement des agents est passée à 47,5 (contre 46 ans en 2015).

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

	Feminin	Masculin	Total :
A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	58,5	48	<b>53,3</b>
A (catégorie 2)	52	39	<b>45,5</b>
B (catégories 3 et 4)	48	32	<b>40</b>
C (catégorie 5)		47,5	<b>47,5</b>
Total général :	<b>52</b>	<b>43,3</b>	<b>48</b>

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

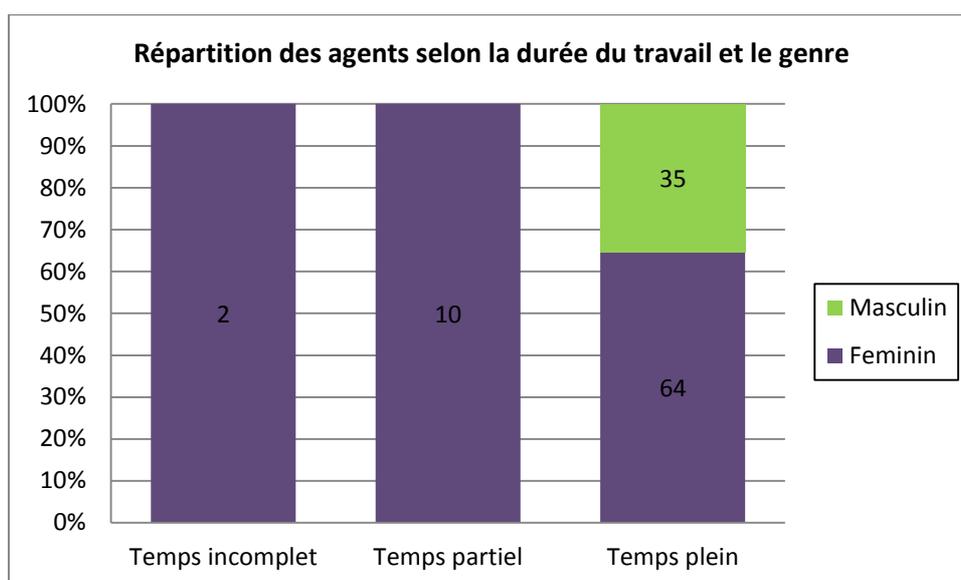
#### 1 – 3 – 2 -1 La répartition des effectifs selon la durée du travail

10 agents exercent à temps partiel en 2016 (1 de moins qu'en 2015), soit 9,0% de l'effectif. Il s'agit exclusivement de femmes travaillant à 80% ou 50%.

#### REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL

	Feminin	Masculin	Total général :
Temps incomplet	2		<b>2</b>
Temps partiel	10		<b>10</b>
Temps plein	64	35	<b>99</b>
Total général :	<b>76</b>	<b>35</b>	<b>111</b>

Il convient de souligner que dans l'ensemble des trois fonctions publiques, 23,6 % des femmes sont à temps partiel, contre 5 % des hommes<sup>4</sup>.



<sup>4</sup> [http://www.fonction-publique.gov.fr/files/files/statistiques/rapports\\_annuels/2015/chiffres\\_cles\\_2015.pdf](http://www.fonction-publique.gov.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2015/chiffres_cles_2015.pdf)

2 personnels sont à temps incomplet (situation identique à 2015), soit 1,8% 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 2016. 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.

### 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 2015 et 2016.

Structure	2015											2016												
	Nbre agents		Catégorie CRPM									Nbre agents		Catégorie CRPM										
			1	2	3	4	5	1	2	3	4			5										
DG	10	8,70%	4	3,48%	4	3,48%	2	1,74%		0,00%		0,00%	11	9,91%	4	3,60%	5	4,50%	2	1,80%		0,00%		0,00%
DAG	29	25,22%	2	1,74%	15	13,04%	8	6,96%	2	1,74%	2	1,74%	26	23,42%	2	1,80%	13	11,71%	7	6,31%	2	1,80%	2	1,80%
DCAEMDP	31	26,96%	2	1,74%	12	10,43%	15	13,04%	2	1,74%		0,00%	30	27,03%	2	1,80%	12	10,81%	14	12,61%	2	1,80%		0,00%
DGD	23	20,00%	2	1,74%	6	5,22%	13	11,30%	2	1,74%		0,00%	23	20,72%	2	1,80%	7	6,31%	12	10,81%	2	1,80%		0,00%
DGPH	22	19,13%	2	1,74%	6	5,22%	12	10,43%	2	1,74%		0,00%	21	18,92%	2	1,80%	6	5,41%	11	9,91%	2	1,80%		0,00%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>10,43%</b>	<b>43</b>	<b>37,39%</b>	<b>50</b>	<b>43,48%</b>	<b>8</b>	<b>6,96%</b>	<b>2</b>	<b>1,74%</b>	<b>111</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>10,81%</b>	<b>43</b>	<b>38,74%</b>	<b>46</b>	<b>41,44%</b>	<b>8</b>	<b>7,21%</b>	<b>2</b>	<b>1,80%</b>

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

- une grande stabilité dans la structure catégorielle des emplois du CNG qui 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 ;
- une forte proportion de cadres et d'experts, relevant des catégories 1 et 2 du CRPM, rattachés à la direction générale (DG) et au département des affaires générales (DAG). Ces catégories représentent 64,9% des effectifs de ces entités : 81,8% pour la DG et 57,7% pour le DAG. A contrario, les effectifs des autres départements comptent une majorité de personnels relevant des catégories 3 et 4 (58,1% en moyenne).

Le taux d'encadrement supérieur et intermédiaire est de 17,1%.

L'encadrement est constitué de la directrice générale, de la directrice générale adjointe, des chefs de département, de leurs adjoints et des chefs de bureau, soit 19 personnes au total. Ce taux est relativement stable (légère variation à la hausse en fonction de l'effectif présent au 31/12/2016).

Le taux de « productifs directs » s'élève à 76,6%.

Cette appellation correspond aux 85 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 (21 agents), dans le département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (30 agents), partiellement, ceux du département des affaires générales (bureau des systèmes informatiques : 3 agents - finances : 3 agents - ressources humaines : 1 agent - affaires juridiques : 1 agent), ainsi que les statisticiens-démographes sous la responsabilité de la direction générale (3 agents). En proportion, ce taux a diminué par rapport aux années précédentes. Cela s'explique notamment par des emplois vacants dans cette population au 31/12/2016.

Les autres agents, représentant 23,4% de l'effectif ETP (DG : 8 agents et DAG : 18 agents), sont considérés comme exerçant des fonctions support.

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

61 personnels physiques disposent d'un CET, soit 54,9% de l'effectif, dont 6 ouverts en 2016.

Au 31 décembre 2016, le nombre de jours épargnés au titre des CET s'élève à 1366 jours (contre 1 417 jours au 31 décembre 2015), soit 22,4 jours en moyenne par agent (contre 20,8 en 2015). Les 61 agents titulaires d'un CET ont épargné 301 jours en 2016, soit 4,9 en moyenne par agent et par an (soit -0,9 jour par rapport à 2015).

Parallèlement, 11 agents ont pris, en 2016, 52,5 jours de CET sous forme de congés. 23 jours ont été versés au titre de la RAFP et 36 jours ont fait l'objet d'une monétisation.

### **1 – 3 – 4 Les congés et absences au travail**

#### **1 – 3 – 4 - 1 Les arrêts de maladie**

En 2016, 55 agents ont déclaré des congés de maladie pour une durée totale de 1 370 jours, soit 11,9 jours d'absence en moyenne<sup>5</sup>, ce qui correspond à un taux d'absentéisme<sup>6</sup> de 3,26% et à une durée moyenne d'absence<sup>7</sup> de 24,9 jours. Néanmoins, cette durée moyenne cache une grande disparité avec un minimum de 1 jour et un maximum de 351 jours consécutifs (pour un congé de longue maladie).

Par rapport à 2015, le nombre d'agents concernés par un congé maladie diminue de 6 unités et la durée totale des jours d'absence augmente de 3,2 jours. Le taux d'absentéisme augmente globalement de 0,35 point.

La durée moyenne d'absence pour maladie augmente également de 4,5 jours, passant ainsi de 20,4 jours à 24,9 jours :

---

<sup>5</sup> Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées (115)

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

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

#### 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
<b>2016</b>	<b>55</b>	<b>1370 jours</b>	<b>11,9 jours</b>	<b>3,26%</b>	<b>24,9 jours</b>
2015	61	1244 jours	10,6 jours	2,91%	20,4 jours
	- 6 unités	+ 126 jours	+1,3 jour	+0,35 point	+ 4,5 jours

Toutefois, en déduisant du total de ces jours d'arrêt de maladie (1370), ceux générés par les congés de longue maladie ou de grave maladie (427), il résulte que 53 agents ont bénéficié de congés de maladie ordinaire (hors CLM) pour une durée totale de 943 jours. Avec 115 personnes physiques employées, le nombre moyen de jours d'absence par agent est de 8,4, soit un taux d'absentéisme de 2,3%.

#### CONGES ORDINAIRES 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 par agent concerné
<b>2016</b>	<b>53</b>	<b>943 jours</b>	<b>8,4 jours</b>	<b>2,3%</b>	<b>17,8 jours</b>
2015	60	985 jours	8,4 jours	2,3%	14,9 jours
	-7 unités	-42 jours	-0,4 jour	+ 0 point	+2,9 jours

Il convient de noter que 92 jours de congés pour raison de santé ont été rémunérés à demi-traitement et 64 jours enregistrés sans versement de traitement.

Aucune maladie professionnelle reconnue imputable au service n'a été recensée en 2016.

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

3 accidents de service ou de travail ont été enregistrés en 2016 (contre 5 en 2015). Il s'agit, pour deux d'entre eux, d'un accident de trajet, contre 5 en 2015.

160 jours d'arrêt de travail cumulés liés à un accident sont à constater en 2016 (aucun en 2015, 27 jours en 2014, 285 jours en 2013), portant le taux d'absentéisme moyen à 0,4% (contre 0 % en 2015).

- Nombre d'accidents du travail au cours de l'année 2016 (taux de fréquence, nombre de maladies professionnelles, nombre d'allocations temporaires d'invalidité)

	Femme	Homme
Nombre d'accident du travail ou de trajet	3	0
Nombre d'accident du travail ou de trajet avec arrêt	3	0
Taux de fréquence (1)	1,79	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 augmentation et représente 3,74 %, 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

Un agent a bénéficié d'un congé de maternité pour une durée totale de 100 jours, répartis sur 2015 et 2016. Un agent 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 au titre du congé parental, d'adoption ou de tout autre congé liés à la famille.

### 1 – 3 – 5 Les mouvements de personnels

En 2016, le nombre de départs de personnels du CNG est en nette hausse (+3) par rapport à 2015.

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

Département	Type de catégorie	Catégorie du CRPM	Entrées	Sorties
DIR	A	1.1	1	1
		2.2	1	
DGD	A	2.1	1	1
	B	3	3	4
DAG	A	2.1	1	1
		2.2		1
	B	3		2
DCAEMDP	B	3	1	1
DGPH	A	2.2	1	1
	B	3	1	1
Total			10	12

Sur les 111 agents permanents en fonction au 31 décembre 2016, 33 personnels sont présents depuis la mise en place du CNG en 2007, soit 29,7% de l'effectif de l'établissement en fin d'année 2016 (contre environ 48,6% de l'effectif en fonction à la fin de l'année 2007). Ainsi, avec une ancienneté dans leurs fonctions de 9 ans, près de 30% des agents s'engagent dans la durée et participent ainsi à la transmission de leurs savoirs et de leur savoir-faire.

#### 1 – 3 – 5 – 1 Les mouvements entrants

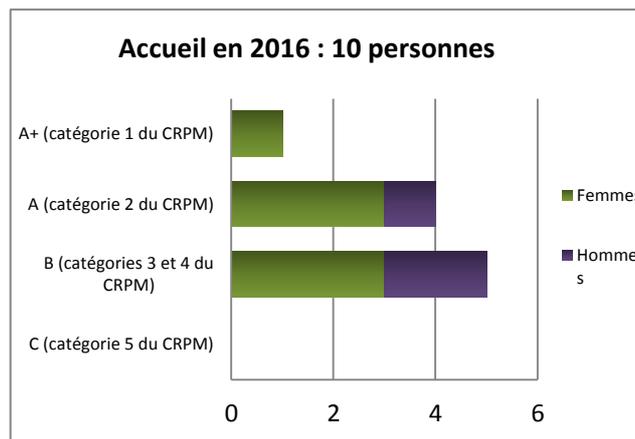
Les 10 recrutements (hors saisonniers ou temporaires) effectués en 2016 concernent 6 agents recrutés directement sur contrat de 3 ans (originaires du secteur public ou du secteur privé).

Parmi ces 6 contractuels, le CNG a recruté :

- 3 femmes, dont 1 agent sur emploi de type catégorie A (catégorie 2 du CRPM), 2 sur emploi de type catégorie B (catégorie 3 du CRPM), soit la moitié des nouveaux arrivants ;
- 3 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), soit la moitié des nouveaux recrutés.

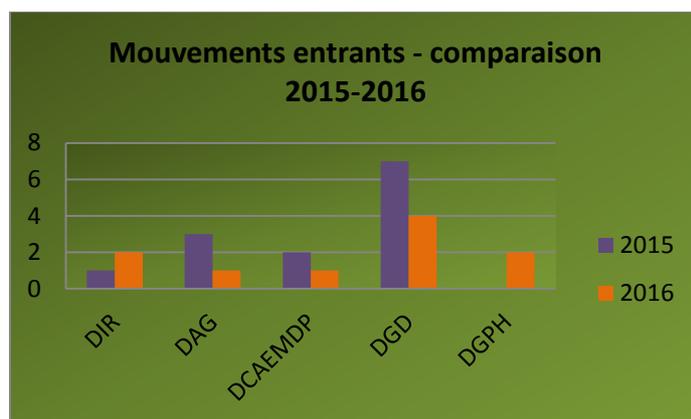
#### 4 fonctionnaires ont été recrutés en 2016 : 2 détachements et 2 affectations

Emplois de type catégorie	Femme	Homme	Total
A+ (catégorie 1 du CRPM)	1		1
A (catégorie 2 du CRPM)	3	1	4
B (catégories 3 et 4 du CRPM)	3	2	5
C (catégorie 5 du CRPM)			
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>



Ces 10 recrutements sur emplois permanents se répartissent au sein des départements comme suit :

- **Direction générale (DIR) :**
  - \* 1 directrice générale adjointe
  - \* 1 chef de projet WEB (correspondant à une transformation d'emploi)
- **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) :**
  - \* 1 gestionnaire concours et autorisation d'exercice appartenant à la catégorie 3.
- **Département des affaires générales (DAG) :** 1 agent
  - \* 1 chef d'unité appartenant à la catégorie 2.1.
- **Département de gestion des directeurs (DGD) :**
  - \* 1 chef d'unité appartenant à la catégorie 2.1.
  - \* 3 gestionnaires RH appartenant à la catégorie 3.
- **Département de gestion des praticiens hospitaliers (DGPH) :**
  - \* 1 gestionnaire RH appartenant à la catégorie 2.2.
  - \* 1 gestionnaire RH appartenant à la catégorie 3.



Le délai moyen de recrutement est de 4,8 mois en moyenne, plus long qu'en 2015.

Il traduit le délai 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. Pour autant, ce délai révèle une grande disparité puisqu'il s'échelonne entre 3 mois et 8 mois. Les personnes déjà en contrat au CNG, renouvelées sur un poste permanent, ne sont pas prises en compte pour l'établissement de ce délai.

## 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 précédemment, figurent :

- 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 d'organisation des 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.

Le CNG n'a recruté ni apprenti, ni agent sur emploi aidé en 2016.

### 1 – 3 – 5 – 2 Les mouvements sortants

12 agents ont souhaité quitter le CNG en 2016, contre 8 en 2015, 17 en 2014, 10 en 2013, 8 en 2012, 15 en 2011.

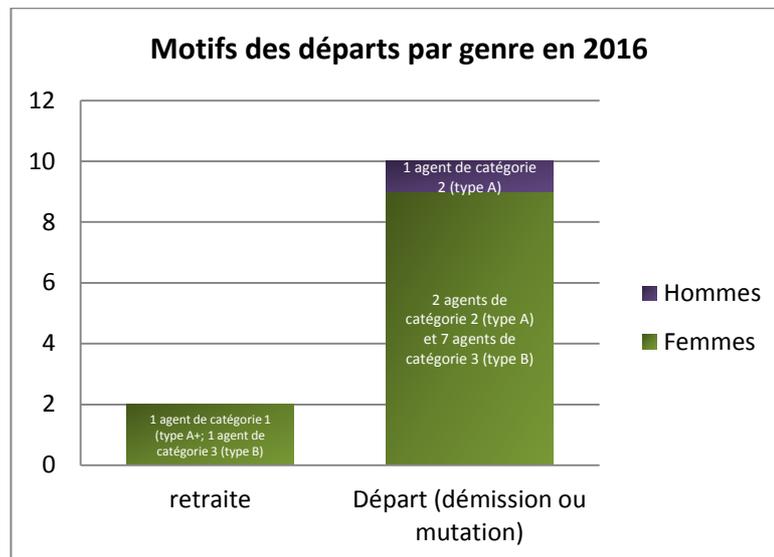
Ils se répartissent selon les motifs suivants :

- 2 départs à la retraite (fonctionnaires) ;
- 10 démissions, dont 6 fonctionnaires qui ont souhaité mettre fin à leur détachement (réintégration dans leur ministère ou organisme d'origine) et 4 contractuels qui ont mis fin à leur contrat dont un CDI.

- 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			2	1				
B	1		7					
C								
<b>Total par motif de départ</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

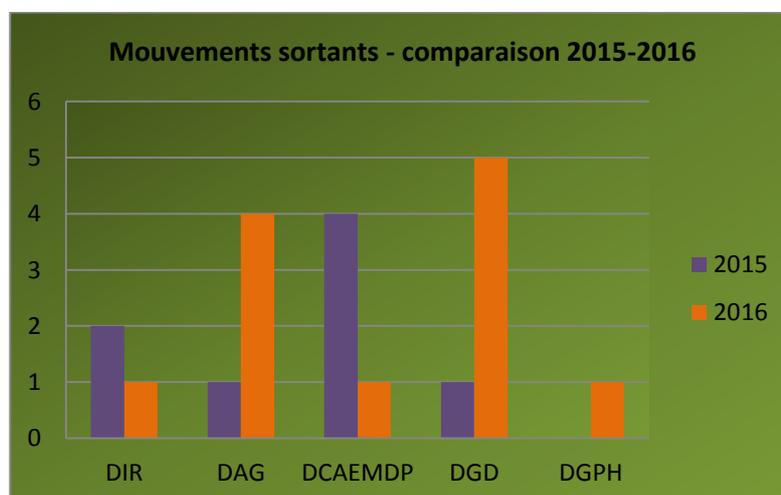


Le taux de départ par rapport à l'effectif s'élève à 10,8%, contre 7% en 2015, et 14,5 % en 2014 ; 83,3 % de ces départs correspondent à des démissions, contre 62,5% en 2015.

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

En 2016, sur les 12 départs enregistrés :

- **Direction générale (DIR) :**
  - \* 1 agent appartenant à la catégorie 1 : directrice générale adjointe
- **Département des affaires générales (DAG) :** 4 agents, dont :
  - \* 2 agents appartenant à la catégorie 2 : 1 chef d'unité et un juriste
  - \* 2 agents appartenant à la catégorie 3 : 1 gestionnaire RH et 1 assistante juridique
- **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) :**
  - \* 1 gestionnaire de concours appartenant à la catégorie 3.
- **Département de gestion des directeurs (DGD) :** 5 agents :
  - \* 1 agent appartenant à la catégorie 2 : 1 chef d'unité
  - \* 4 gestionnaires RH appartenant à la catégorie 3.
- **Département de gestion des praticiens hospitaliers (DGPH) :**
  - \* 1 gestionnaire RH appartenant à la catégorie 3.



- Des départs temporaires d'agents non titulaires

En 2016, en sus de ces 12 départs, un congé de formation a été accordé pour une durée de 180 jours, dont 59 répartis sur l'année 2016.

- Des départs à la retraite d'agents titulaires

En 2016, deux agents titulaires ont été admis à la retraite.

**Le turn-over est de 9% (10 départs durant l'année \* 100) /effectif moyen de 111,5 ETPT), soit 2,9 points de plus qu'en 2015 (hors départ à la retraite).**

### **1 – 3 – 5 – 3 Les mobilités internes**

2 agents ont pu, dans le cadre d'une candidature à un poste vacant, bénéficier d'une mobilité interne :

- Un gestionnaire RH (type catégorie A) a changé de département et de fonctions au sein de la même catégorie,
- Un gestionnaire RH (type catégorie B) a changé de département et de fonctions au sein de la même catégorie.

1 personne avait pu bénéficier d'une mobilité interne en 2015, comme en 2016.

### **1 – 3 – 5 – 4 Les emplois permanents vacants**

Avec 108,1 ETP pourvus (sur 116 autorisés), 5 postes permanents étaient vacants au 31 décembre 2016, 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 conseiller médical à temps incomplet (0,5 ETP)
- un poste de chef de bureau, de catégorie 2.1 au sein du DAG ;
- un poste de juriste, de catégorie 2.2 au sein du DAG ;
- deux postes de gestionnaire RH, de catégorie 3, au sein du DGD ;
- un poste de gestionnaire RH, de catégorie 3, au sein du DCAEMDP ;

### **1 – 3 – 5 – 5 Les suppressions de postes 2016**

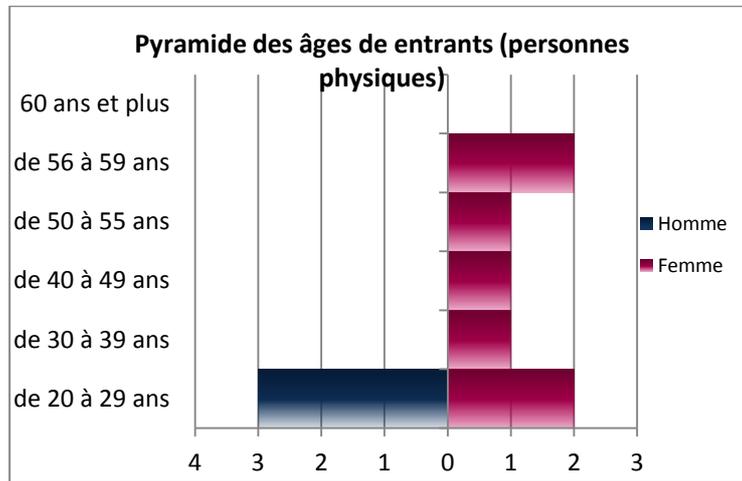
En cohérence avec l'effort national demandé à l'ensemble de la sphère publique par le Gouvernement pour contribuer au redressement des comptes publics, les emplois autorisés en 2016 ont été ramenés à 116 ETP correspondant à 1 nouvelle suppression d'emploi.

### **1 – 3 – 6 Les caractéristiques des personnels recrutés en 2016**

Parmi les personnels recrutés en 2016 au CNG, 4 sont fonctionnaires, 6 contractuels (cf 1-2-1)

- **L'âge**

L'âge moyen des personnels recrutés en 2016 est de 40 ans, contre 32 ans en 2015. 5 tranches d'âge sont représentées ; le CNG a recruté des personnels dont la moyenne d'âge est sensiblement équivalente à la moyenne de l'ensemble de ses personnels (44,5 ans).



- **La répartition par genre**

Parmi les nouveaux recrutés, environ 1/3 sont des hommes (contre 2/3 en 2015) et 2/3 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 des actions adaptées, 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 ;
- un 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 dresser un bilan de son parcours professionnel ou qui envisage une mobilité interne ou externe. Ce temps d'échange sur le projet professionnel, mené par le bureau 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 conseils et appui à 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 2016, un agent a bénéficié d'un entretien de carrière et d'un accompagnement dédié à son projet professionnel (questionnement sur son orientation).

## 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 ce cadre. Les avancements obtenus dans leur corps d'origine pendant cette période servent à déterminer la base de leurs cotisations au régime de retraite (pension civile ou CNRACL) 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**

22 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 40 % des agents, fonctionnaires détachés, affectés ou mis à disposition au CNG (19,8 % de l'ensemble des agents du CNG), contre 25 agents en 2015.

- **Promotions de grade**

Après avis des chefs de département, la directrice générale a proposé l'inscription de 11 agents (contre 8 en 2015), soit 9,9 % de l'effectif, aux tableaux d'avancement 2016 ci-après:

Fonction publique de l'Etat (5) :

- secrétaire principale des affaires étrangères : 1
- Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe : 1
- secrétaire administratif de classe exceptionnelle : 2
- adjoint administratif principal 1ère classe : 1

Fonction publique hospitalière (5) :

- Ingénieur hospitalier en chef : 1
- adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure : 2
- assistant médico administratif de classe supérieure : 1
- adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe : 1

Fonction publique territoriale (1) :

- adjoint administratif territorial principal 2<sup>ème</sup> classe : 1

- **Promotions de corps :**

Après avis des chefs de département, la directrice générale a proposé l'inscription de 4 agents, soit 3,6% de l'effectif, sur la liste d'aptitude pour l'accès aux corps ci-après :

Fonction publique de l'Etat (4) :

- attaché d'administration centrale : 2
- secrétaire administratif : 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
	Ingénieur hospitalier en chef			1	0
A	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale hors classe	1	1		
B	Secrétaire principale des affaires étrangères	1	1		
	Secrétaire de classe exceptionnelle	2	1		
	Secrétaire de classe supérieure	0	0		
	Assistant médico administratif de classe supérieure	1	0		
	Adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure	2	0		
C	Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe (administration centrale, territoriale et hospitalière)	1	0	0	0
	Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe (administration centrale, territoriale et hospitalière)	2	0	2	1

15 agents ont fait l'objet d'une proposition de promotion - sur 16 promouvables-. 4 agents ont été promus à l'issue des commissions administratives paritaires de leur administration d'origine, soit 26,7 % des agents proposés.

En 2015, sur les 11 propositions de promotion de grade et de corps formulées, 4 agents avaient été promus à l'issue des commissions administratives paritaires de leur administration d'origine, soit 36,4 % des agents proposés.

Ce taux de promotion constitue un encouragement à la mobilité professionnelle fortement soutenue par le CNG et les autres administrations de rattachement.

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.

28 agents ont bénéficié en 2016 d'un avancement de position, soit 32,2% de l'effectif concerné, contre 25 agents en 2015.

- **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.

Aucun agent n'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 5,1%

#### **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 2016, 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 (attachés d'administration 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.

La prolongation du dispositif prévu par la Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a élargi le dispositif de titularisation aux contractuels en poste jusqu'au 31 mars 2013. Ce dispositif prend fin au 31 décembre 2018.

- **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 et de la santé, 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 de 2012, 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 secrétaire administratif en 2013 et 2014, de 6 agents admis au concours réservé d'attaché en 2014, 2015 et 2016 et d'1 agent dans le corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication du ministère de l'intérieur, 10 agents restent éligibles en 2017 : 6 dans un corps de catégorie A, 2 dans un corps de catégorie B et 2 dans un corps de catégorie C. Ce chiffre tient compte de la prolongation du dispositif.

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

Le ministère chargé de la santé n'a pas ouvert, en 2016, de concours pour l'accès aux corps des attachés, des secrétaires administratifs et des adjoints administratifs. Aucune formation préparatoire n'a donc eu lieu en 2016.

Le CNG reste très vigilant sur les publications d'ouverture des concours réservés afin de pouvoir 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 2016. Un agent du CNG s'est présenté aux épreuves et a été retenu. Un autre agent s'est présenté aux épreuves du concours des ingénieurs des systèmes d'information et de communication du ministère de l'intérieur et a été également reçu, soit 100% de réussite. Ils ont été nommés fonctionnaires stagiaires.

Aucun agent du CNG ne s'est présenté en 2016 aux épreuves ouvertes pour l'accès au corps des secrétaires administratifs.

## DEUXIEME PARTIE : L'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

### 2 – 1 L'évolution générale de la masse salariale

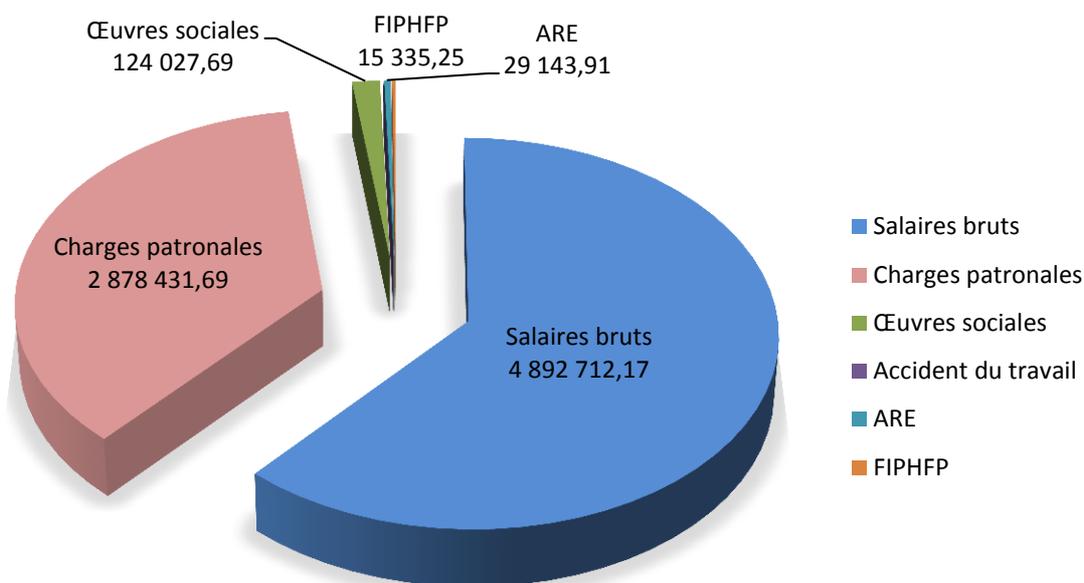
La masse salariale correspond à l'ensemble des salaires bruts des agents, aux charges patronales y afférentes, aux allocations de retour à l'emploi et aux prestations à caractère social.

La masse salariale effective du CNG en 2016 est de 7 939 650,71 €, pour un crédit prévisionnel de 8 507 140 €, soit un taux d'exécution de 93,33% en 2016, contre un pourcentage de 98,78% en 2015.

Hors prestations sociales, accidents du travail, cotisation au FIPHFP et allocations de retour à l'emploi, la masse salariale est de 7 771 143,86 €. 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 2016 s'élève à 168 506,85 € et se répartit ainsi :

Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) :	29 143,91 €
FIPHFP :	15 335,25 €
Œuvres sociales servies aux agents du CNG :	124 027,69 €
dont 79 675,75 € au titre de la restauration collective	

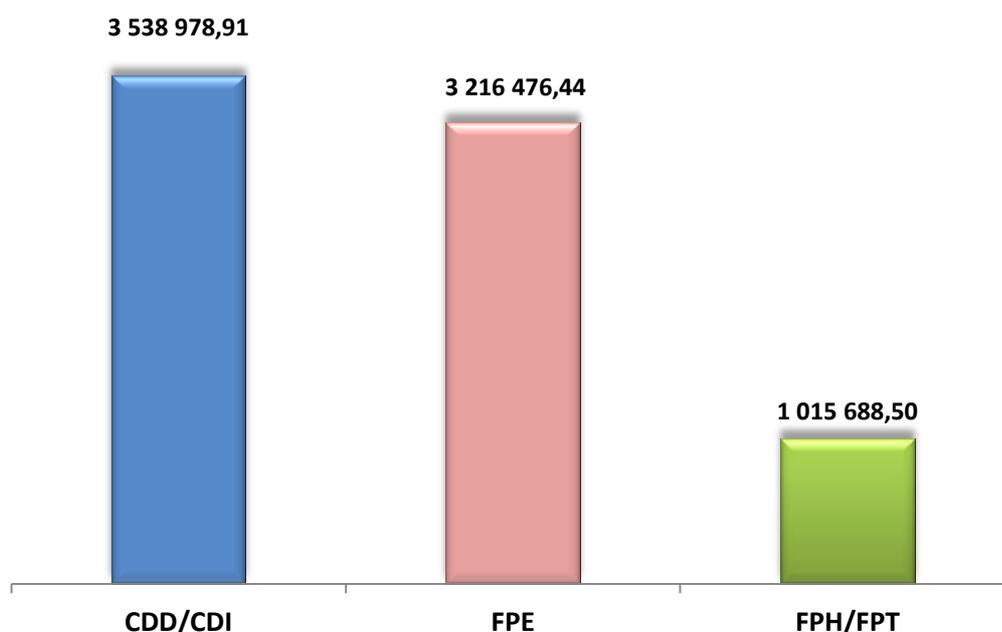


#### 2 – 1 – 1 La structure de la masse salariale selon le statut d'origine

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 2014	Part 2014	Masse salariale 2015	Part 2015	Masse salariale 2016	Part 2016
Fonctionnaires d'ETAT	3 319 443,02	39,71%	3 482 098,31	43,71%	3 216 476,44	41,39%
Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux	1 686 006,77	20,17%	1 101 315,98	13,83%	1 015 688,50	13,07%
Non titulaires	3 354 253,94	40,12%	3 382 564,72	42,46%	3 538 978,91	45,54%
<b>Masse salariale CNG</b>	<b>8 359 703,73</b>		<b>7 965 979,01</b>		<b>7 771 143,86</b>	



## 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 37,04% en 2016.

Elle se répartit selon l'origine statutaire des personnels de la manière suivante :

- 43,37% pour les personnels titulaires de l'Etat détachés sur contrat ;
- 32,51% pour les personnels titulaires des fonctions publiques hospitalière et territoriale détachés sur contrat ;
- 32,57% 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 2016, 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 30,60 %. Il est rappelé que ces taux s'appliquent à des assiettes différentes.

## 2 – 1 – 3 Répartition des salaires versés selon le statut d'origine

MASSE SALARIALE	Montant 2014	Part 2014	Montant 2015	Part 2015	Montant 2016	Part 2016
Fonctionnaires de l'Etat détachés	3 319 443,02		3 482 098,31		3 216 476,44	
dont BRUT	1 970 347,78	59,36%	2 062 460,27	59,23%	1 821 490,61	56,63%
dont CHARGES	1 349 095,24	40,64%	1 419 638,04	40,77%	1 394 985,83	43,37%
Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux	1 686 006,77		1 101 315,98		1 015 688,50	
dont BRUT	1 211 168,53	71,84%	771 982,97	70,10%	685 488,17	67,48%
dont CHARGES	474 838,24	28,16%	329 333,01	29,90%	330 200,33	32,51%
Non titulaires recrutés sur contrat	3 354 253,94		3 382 564,72		3 538 978,91	
dont BRUT	2 285 160,77	68,13%	2 313 679,87	68,40%	2 386 333,48	67,43%
dont CHARGES	1 069 093,17	31,87%	1 068 884,85	31,60%	1 152 645,43	32,57%
TOTAL MASSE SALARIALE hors prestations sociales	8 359 703,73		7 965 979,01		7 771 143,86	
dont BRUT	5 466 677,08	65,39%	5 148 123,11	64,63%	4 893 312,26	62,97%
dont CHARGES	2 893 026,65	34,61%	2 817 855,90	35,37%	2 877 831,60	37,03%
ETPT moyen	115,9		113,6		112,10	
Coût moyen TOUS STATUTS CONFONDUS	72 128,59		70 123,05		69 323,32	

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 2016 est de 69 323,32 €, pour un effectif moyen de 112,1 ETPT, soit une baisse de 1,14% par rapport à 2015.

Le salaire moyen pour 2016 est de 3 637,61 € brut, contre 3 776,50 € brut en 2015 (-3,68 %). Ce montant moyen est basé sur les salaires moyens de l'ensemble des agents rémunérés par le CNG (toutes catégories confondues).

La rémunération brute mensuelle moyenne 2016 par catégorie est la suivante :

Equivalent catégories A et A+	Equivalent catégorie B
4 655,85 €	2 553,46 €

La catégorie C n'est pas mentionnée dans un souci de confidentialité car elle concerne un très petit nombre d'agents.

## TROISIEME PARTIE : LA RESPONSABILITE SOCIETALE

La responsabilité sociale 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 participation à la politique nationale de responsabilité sociale, le CNG a poursuivi en 2016 son action volontariste en développant des projets concrets relatifs à la dynamisation et à la sécurisation des parcours professionnels, à l'insertion professionnelle notamment celle des personnes handicapées, à la parité, à l'égalité des chances, à la lutte contre les discriminations, à la diversité, à la prévention des risques professionnels et psychosociaux, aux conditions de travail, et à l'hygiène et à la sécurité.

### **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 fondée sur une logique d'intérêts partagés et d'engagements réciproques.

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, 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.

Le CNG a ainsi accueilli ces stagiaires dans les différents départements afin de leur permettre d'acquérir une expérience pratique des métiers de la Fonction publique au sein d'une administration. Ces stages ont débouché sur un emploi saisonnier d'un mois durant les étés 2015 et 2016, au sein du CNG.

Le projet devrait être reconduit en 2017 en partenariat avec un lycée d'un autre département d'Ile de France.

#### **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 (68,5%), l'établissement est attentif à une représentation équilibrée entre femmes et hommes ainsi qu'à la promotion de l'égalité professionnelle.

La répartition femmes/hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social 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
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>

**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
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

**3 – 1 – 2 - 2 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 observée.

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

**EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS**

	Femme	Homme
DG	1	
DGA	1	
Chefs de département	1	3
Adjoints chef de département	1	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

**3 – 1 – 2 - 3 Une 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 2016, un agent du CNG a bénéficié d'un congé de paternité.

- 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 d'activité à 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.

- Lancer une réflexion sur le télétravail

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail, pris en application de l'article 133 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, prévoit que chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure.

S'agissant du CNG, la Direction générale et le département des affaires générales ont engagé en fin d'année 2016 un dialogue avec les représentants du personnel sur les modalités d'application à venir du télétravail. Les représentants du personnel, à cette occasion, ont exprimé le souhait de réaliser un sondage non anonyme pour évaluer le nombre d'agents susceptibles d'être intéressés par le télétravail.

Par ailleurs, dans une volonté d'information et de sensibilisation des agents, la note de service du 29 avril 2016 relative au protocole d'accord sur le télétravail au sein des Ministères Sociaux et le protocole type associé, ont été diffusés à l'ensemble des personnels du CNG. Cette note et le protocole associé – qui ne sont pas applicables au CNG – font suite aux nouvelles dispositions issues du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail.

Dans la continuité des réflexions menées avec les partenaires sociaux, il a été décidé qu'une expérimentation du télétravail serait réalisée courant 2017, avant sa mise en œuvre, en s'appuyant sur les résultats du sondage lancé début 2017.

### **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 2016.

### **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, les années précédentes, pour les postes de travail. Elles ont conduit à modifier les espaces de travail de plusieurs collaborateurs. En 2016, deux études ont été commandées.

Ces études sont réalisées en concertation avec les agents et la logisticienne du CNG. 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 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.

Par ailleurs, le CNG demeure soucieux de l'amélioration des espaces de travail et il est procédé au renouvellement des mobiliers en tant que de besoin dans un cadre de gestion pluriannuelle du matériel (bureaux, chaises et autres meubles).

### **3 – 2 – 2 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<sup>er</sup> septembre 2009 la surveillance médicale préventive des agents du CNG. La convention a été renouvelée pour 3 ans à compter du 31 août 2015.

### **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.

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

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 mises en place en 2015 qui se sont poursuivies pendant l'année 2016.

Outre des actions de communication et de formation en direction des représentants du personnel et du CHS-CT en 2015, la Direction générale – en lien avec le CHSCT – a constitué un comité de pilotage qui a établi un pré -diagnostic et encadré la suite de la démarche.

Ce comité de pilotage est composé :

- d'un responsable projet en charge de la coordination avec, en appui, un représentant de chaque organisation syndicale représentée au CHS-CT ;
- de deux 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 et des affaires générales.

Un groupe de travail, comprenant le comité de pilotage composé d'un responsable de projet et de deux 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 et des affaires générales), a été constitué sur la base du volontariat, avec un souhait d'assurer la meilleure représentativité possible de l'établissement. Il associe l'inspecteur santé et sécurité au travail et le médecin de prévention pour l'accompagner dans sa démarche. La psychologue du travail et l'assistant de prévention peuvent également assister aux réunions.

Ce groupe de travail a pour mission d'identifier des indicateurs supplémentaires, proposer des méthodes pour réaliser le diagnostic définitif et déterminer un calendrier. Il doit rédiger un cahier des charges sur les actions à mener qui sera validé par la Direction Générale et sera présenté au CHS-CT. Il permettra de passer à l'étape suivante de consultation afin de sélectionner une prestation d'appui à la réalisation du plan d'évaluation et de prévention des RPS qui sera intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels.

Afin de formaliser ce cahier des charges, le groupe de travail a élaboré un questionnaire mettant en exergue les points les plus pertinents au regard du contexte, des métiers et missions du CNG et la nature des enjeux liés aux RPS au sein de l'établissement.

L'année 2017 verra la finalisation du projet et l'intégration du volet RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

### **3 – 3 Les travailleurs en situation de handicap**

Depuis 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 2016, le CNG a versé à ce titre une contribution de 15 325,25 euros (contre 18 977,48 euros en 2015). Cette baisse s'explique par le recrutement de personnels en situation de handicap en 2016, mais également par la reconnaissance de cette situation pour les agents en fonctions. Des campagnes de communication ont en effet été menées en direction des agents du CNG, valorisant la prise en charge des personnels en situation de handicap, (voir ci-dessous).

### 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 leur 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.

Une rencontre avec l'assistante sociale a été proposée à l'ensemble des personnels du CNG afin de les sensibiliser sur la démarche de reconnaissance du handicap. Dans ce sens une plaquette d'information a été également diffusée avec le bulletin de paie du mois de février 2016.

A la demande du CNG, le ministère chargé de la santé, titulaire du label diversité, a intégré deux représentants du CNG dans son réseau afin de partager les démarches entreprises.

### 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 dont certaines qui se sont déroulées début 2016 :

- **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 la constitution du dossier.

En 2014, le CNG avait recensé pour la 1<sup>ère</sup> fois, la déclaration d'un agent ayant obtenu une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

**Le CNG recense, au 31 décembre 2016, 5 reconnaissances RQTH, soit 4,3% 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 éléments 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 gCO<sub>2</sub> 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 conduite sur le tri sélectif, le CNG a conclu en décembre 2015 un contrat avec l'entreprise publique LA POSTE (dispositif RECY'GO) en vue de réduire son impact écologique, avec un objectif « 100% responsable ». Le contrat a été reconduit en décembre 2016. Le CNG va, ainsi, contribuer à renforcer sa politique sociale, la Poste, favorisant par ce projet, l'insertion de personnes cumulant des difficultés sociales et professionnelles.

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 CNG a construit le plan de formation 2016. Il constitue un document-pivot du dispositif de formation professionnelle, découlant de la stratégie de développement des ressources humaines propres à l'établissement.

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, qui associe tout à la fois la Direction générale et l'équipe de direction, les managers et les agents eux-mêmes dans l'expression de 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.

### Quelques indicateurs :

Indicateurs	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de personnes formées	43	121	104	94	87	84
Nombre de stagiaires <sup>8</sup>	74	399	291	180	179	184
Nombre moyen de formations par personne formée	1,7	3,3	2,8	2	2	2,2
Nombre d'actions de formation	33	103 dont 46 différentes	95 dont 85 différentes	64 dont 59 différentes	61 formations différentes	60
Nombre de jours de formation	90	634	656	390,5	416,5	400
Nombre moyen de jours de formation par personne formée	2,09	5,23	5,4	4,15	4,9	4,76

<sup>8</sup> 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 2016 sont quasiment comparables à ceux de 2015 malgré une légère diminution du nombre de personnels formés due à la baisse des demandes de formation. En effet, avec une absence quasi-totale de formation entre la création du CNG et 2011 inclus, beaucoup de demandes s'étaient accumulées qui sont à ce jour satisfaites. Peu de demandes sont aujourd'hui en attente.

Afin de donner quelques éléments de comparaison : 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 a suivi en moyenne 5 jours de formation (hors formations statutaires) en 2016.

En 2016, plusieurs types de formations ont été mobilisés :

- 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 2016, le CNG a souhaité formaliser et individualiser un parcours de prise de poste en organisant des formations de découverte du CNG, 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 comprendre le CNG, ses missions, sa place et son rôle dans le monde de la santé. A l'issue de cette journée de découverte, un formulaire de recensement des besoins individuels en formations est transmis aux nouveaux arrivants afin qu'ils indiquent les formations dont ils auraient besoin pour une prise de poste optimum.

#### **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<sup>ème</sup> 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.

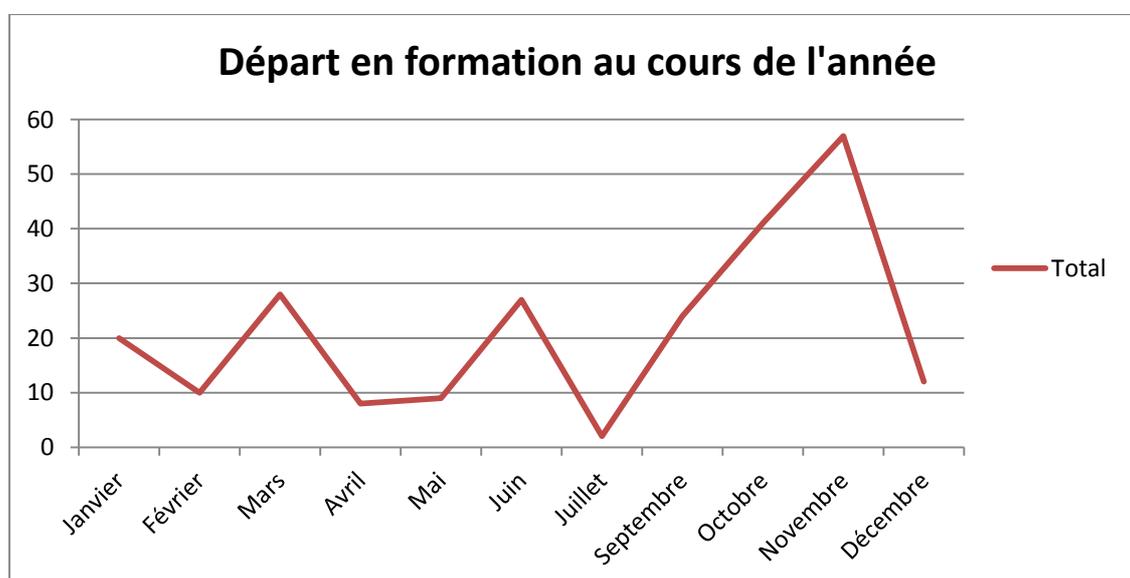
En 2016, 84 agents ont suivi des formations, soit 73% des 115 personnes présentes au CNG au 31 décembre 2016 (agents temporaires inclus).

Les actions développées (60) sont détaillées ci-après par thèmes :

<b>Actions de formations</b>	<b>Nombre de stagiaires</b>
<b>Comptabilité/finance (6)</b>	<b>6</b>
Contrôle de gestion dans la Fonction publique	1
Formation à la comptabilité - niveau avancé	1
La programmation et le pilotage des crédits en AE:CP	1
Module en ligne- contrôle de gestion dans la fonction publique	1
Module en ligne-La transition numérique dans les services publics : levier de performance ?	1
Paye dans la fonction publique	1
<b>Développement durable (1 session)</b>	<b>1</b>
Achat éco-responsable	1
<b>Hygiène et sécurité (7)</b>	<b>39</b>
Plan de prévention, permis de feu	3
Exercice d'évacuation pour les membres du CHSCT	5
Prévention des risques psycho-sociaux	1
Risques psycho-sociaux: diagnostic, plan d'actions et suivi groupe de travail	4
Risques psycho-sociaux pour les managers	13
Sauveteur secouriste du travail	4
Prévention et secours civique niveau 1	9
<b>Informatique (1)</b>	<b>3</b>
Qlik Sense LOGIMED	3
<b>Juridique et techniques administratives (7)</b>	<b>44</b>
Légistique-sécurisation des actes administratifs	10
Statut des 3 fonctions publiques	17
Statut des 3 fonctions publiques pour les nouveaux arrivants	5
Droits publics : les fondamentaux	1
Initiation aux marchés publics	7
La prévention et la gestion par l'administration du contentieux de fonction publique : quelles possibilités ?	2
Réforme de la fonction publique	2
<b>Management (7)</b>	<b>14</b>
Manager une équipe au quotidien	1
Fondamentaux d'équipe	1
Formateur occasionnel : concevoir et animer ses formations	1
Golden	1
Management- golden	1
Management d'équipe	1
Réseaux sociaux	8
<b>Ressources humaines et efficacité professionnelle (8)</b>	<b>25</b>
Entretien d'évaluation	10
De la faute à la sanction disciplinaire	1
Journée découverte du CNG	8
Retraite dans la fonction publique	1
Risques psycho-sociaux	2
Organiser ses priorités et gestion du temps	1
Fondamentaux de la PNL	1

Se réconcilier avec l'orthographe	1
<b>Techniques de communication (8)</b>	<b>10</b>
Formation leadership- Modélisation symbolique et clean leadership/ leadership, influence positive et intelligence collective	1
Conduite de groupe	1
Les bases de l'hypnose Ericksonnienne	1
Maitre PNL	1
Communication Ericksonnienne	2
Leadership Influence positive et intelligence collective	1
Participation à des ateliers mis en place par les conseillers développement	1
Le voyage du héros	2
<b>Bureautique (7)</b>	<b>24</b>
Excel initiation	1
Excel perfectionnement	6
Outlook	2
Word perfectionnement	6
Power point initiation	3
Power point perfectionnement	3
Tableaux croisés dynamique	3
<b>Accompagnement à l'évolution professionnelle (8)</b>	<b>18</b>
Bilan de compétences	1
Cycle de conférence au Ministère	3
Lecture rapide	1
Préparation au concours DH et D3S	1
Préparation au concours de secrétaire administratif	1
Structurer ses idées avec la carte mentale	1
Visionning	1
Pilotage des dispositifs d'accompagnement	9
<b>Total général</b>	<b>184</b>

### La répartition dans l'année



#### 4 – 1 - 1 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
Comptabilité/finance	6	3,26
Développement durable	1	0,54
Hygiène et sécurité	39	21,20
Informatique	3	1,63
Juridique et techniques administratives	44	23,91
Management	14	7,60
Ressources humaines et efficacité professionnelle	25	13,60
Techniques de communication	10	5,43
Bureautique	24	13,04
Accompagnement à l'évolution professionnelle	18	9,79
Total général	184	100

#### La répartition par nombre de formations suivies

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

- 33 agents ont suivi 1 action de formation
- 22 agents, 2
- 16 agents, 3
- 13 agents, plus de 3 formations.

#### 4 – 1 - 2 Le profil des agents

Les actions de formation ont bénéficié à 84 agents du CNG, soit **70 %** du personnel formé<sup>9</sup>.

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

#### TAUX D'ACCES PAR SEXE

Genre	Part des stagiaires
Femme	70
Homme	30
Total général	100

La parité hommes-femmes est respectée en matière de formation, en regard de la surreprésentation des femmes au sein du CNG.

<sup>9</sup> Base : 115 agents, soit tous les agents ayant travaillé au CNG en 2016, (agents temporaires inclus)

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

Emplois de type catégorie	Part des stagiaires
<b>A+</b>	<b>15,22 %</b>
F	5,98 %
H	9,24 %
<b>A</b>	<b>43,48 %</b>
F	29,35 %
H	14,13 %
<b>B</b>	<b>39,13 %</b>
F	30,43 %
H	8,70 %
<b>C</b>	<b>2,17 %</b>
F	-
H	2,17 %
<b>Total général</b>	<b>100,00%</b>

L'égalité par rapport aux catégories est respectée concernant les formations. La part légèrement supérieure des catégories A et A+ s'explique par des formations plus longues (au moins 13 formations de plus de 3 jours).

	DAG	DGPH	DCAEMDP	DGD	DIR
<b>Part d'agents ayant suivi au moins une formation</b>	80 %	70 %	72 %	76 %	91 %
<b>Nombre moyen de formations par agent</b>	2,09	3,14	2,24	1,63	1,90
<b>Nombre de jours de formation moyen par agent</b>	4,37	7,46	5,48	3	3,2

L'écart entre le volume des formations réalisées par département s'explique par la variation de demandes correspondantes. Au DGPH, 14 agents ont bénéficié d'une formation en 2016 dont 6 ont suivi au moins 3 formations.

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

En 2016, 5 agents ont eu recours au DIF, totalisant 148 heures soit 16 jours d'absence (1 jour=6h).

Motifs de recours au DIF		Nombre d'agents	Nombre d'heures utilisées	Nombre moyen d'heures utilisées par agent
Préparation aux examens et concours		4	114	31
Développement et acquisition de compétences		1	34	36
Total		5	148	
Départements	Nombre d'agents	Nombre d'heures utilisées		
Direction Générale	2	49		
DAG	1	36		
DCAEMDP	0	0		
DGD	1	36		
DGPH	1	27		
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>148</b>		

Le recours au DIF a été réduit dans la mesure où les personnels le mobilisent en priorité pour des formations statutaires. Les formations statutaires ont concerné seulement 3 personnes en 2016, le nombre de personnels éligibles au concours Sauvadet s'étant considérablement réduits depuis la loi en 2012.

#### 4 – 3 Les dépenses de formation : évolution depuis 2010

Actions de formation	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Accueil et secrétariat	-	-	3 992,80	1 110,00	-	2 200,00	-
Bureautique	-		53 175,84	11 393,04	1 256,00	6 440,00	10 028,00
Techniques de communication	15 482,91	24 954,00	22 576,30	18 862,20	16 932,00	16 989,33	13 794,20
Accompagnement à l'évolution professionnelle	2 000,00	3 960,00	-	20 097,00	1 795,00	13 948,30	17 944,40
Hygiène et Sécurité	-	2 339,00	16 563,88	5 831,70	2 637,00	13 324,80	15 227,00
Informatique	28 569,55	7 964,00	7 502,98	-	28 548,00	14 892,00	2 220,00
Juridique et technique administrative	717,60	3 879,00	11 212,20	33 605,00	21 339,00	12 482,00	18 148,00
Management	3 450,00	2 604,00	10 318,80	14 130,54	15 429,00	14 847,20	11 783,80
Ressources humaines et efficacité professionnelle			30 330,00	18 874,89	23 141,00	15 297,72	14 592,00

Développement durable							1 064,40
Comptabilité-finances	-	300,00	-	2 655,12	10012,00	1 196,00	7 193,00
<b>Total général</b>	<b>50 220,06</b>	<b>46 000,00</b>	<b>155 672,80</b>	<b>136 584,35</b>	<b>121 089,00</b>	<b>111 617,35</b>	<b>111 994,80</b>

#### 4 – 4 La politique d'achat de formation

La réglementation portant sur les marchés publics permet de procéder aux achats de formations selon une procédure adaptée.

Les achats de formations sont regroupés sur la base de la nomenclature établie en lien avec le contrôle général économique et financier :

- 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.

Dans ce cadre, chaque action de formation appartenant à une catégorie dont l'ensemble dépasse le seuil prévu de 20 000 euros pour une année donne lieu à un avis de publicité et à une procédure adaptée ou formalisée. Le dossier est soumis au visa du CGEFI.

Toutes les formations, appartenant à un regroupement fixé à moins de 20 000 euros, donnent lieu à une mise en concurrence auprès :

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

#### 4 – 5 Les partenariats développés par le CNG

En 2016, le CNG a maintenu ses 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 2016, 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 l'IGPDE.

- **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 et dispensées à titre gracieux (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<sup>er</sup> 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 2016 relatif à l'évaluation des risques professionnels au CNG a été présenté lors du CHSCT du 8 décembre 2016. 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, 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 ensuite 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)

Contrairement aux années précédentes, en 2016, du fait d'un contexte de vacances de poste au bureau RH, il n'a été possible d'organiser qu'un seul CHSCT, contre 3 séances annuelles organisées habituellement. Le CHSCT s'est réuni le 8 décembre 2016.

Il a eu à connaître les sujets suivants :

#### Séance du 8 décembre 2016

- Procès-verbal de la séance du 3 décembre 2015 (*approbation*) ;
- Bilan des travaux 2016 et programme de travaux 2017 – rapport de présentation - (*avis*) ;
- Conditions de travail
  - o Etat d'avancement des travaux du groupe de travail relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) – rapport de présentation - (information) et définition des orientations pour le cahier des charges - (*avis*) ;
  - o Mise en place du WiFi au sein des locaux du CNG – rapport de présentation (*avis*) ;
  - o Expérimentation 2017 sur la mise en œuvre du télétravail au CNG – rapport de présentation – (*avis*) ;
  - o Médecine de prévention: Rapport annuel 2015 du médecin de prévention - (*information*).
- Hygiène et Sécurité
  - o Mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels – rapport de présentation - (*avis*) ;
  - o Présentation des rapports de vérification des systèmes de sécurité incendie au titre de l'année 2016 – rapport de présentation - (*information*) ;
  - o Suivi des actions liées à la visite des locaux du 3 décembre 2015 – rapport de présentation - (*information*) ;
  - o 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 SIST-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 ergonome, une conseillère en prévention des risques professionnels et un juriste en droit social.

Deux actions de ce type ont été mises en œuvre en 2016, en faveur de l'ergonomie des postes de travail.

Le prix des prestations est 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 2016, 41 visites ont été réalisées dans le cadre de la médecine de prévention.

La surveillance médicale dite « visite systématique » est prévue tous les 2 ans. 20 visites relèvent de ce suivi ou, pour certaines d'entre elles, de contrôle renforcé (tous les ans), soit 48,9% de l'effectif. 15 consultations relèvent des visites d'embauche (temporaires ou permanents), 4 des reprises après congés maternité ou maladie.

En 2015, le nombre de visites était de 70, soit 59,8% de l'effectif. 2 demandes de visite spontanée au médecin de prévention ont été recensées en 2016.

#### **5 – 4 – 2 Les visites médicales d'embauche**

14 visites médicales d'embauche correspondant aux recrutements (permanents et temporaires) ainsi que 2 visites liées à l'intégration dans un corps de fonctionnaires ont été réalisées durant l'année 2016.

#### **5 – 4 – 3 La vaccination contre la grippe saisonnière**

La vaccination contre la grippe saisonnière a été assurée comme chaque année depuis 2010. En 2016, elle a été réalisée au bénéfice des agents qui le souhaitaient par une infirmière diplômée qui s'est rendue au CNG le 7 novembre 2016.

Au total, 20 agents (contre 16 en 2015) ont bénéficié de la vaccination, soit 13,9% de l'effectif physique au 31 décembre 2016.

#### **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.

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, tels 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 divisent 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 garanties « 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 2016, 12 agents ont adhéré à la mutuelle.

Une participation de 96 € par agent a été versée au vu de la liste des agents adhérents, soit un total de 1 152€.

## 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 très dense en 2016 sur des sujets variés. Les principaux thèmes de discussion ont porté sur :

- l'information sur la part « résultats » liée à l'évaluation 2015 ;
- l'information sur le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) des fonctionnaires en position d'affectation au CNG ;
- l'information sur les modalités de mise en œuvre au CNG de l'accord relatif aux risques psychosociaux (RPS);
- la prolongation du dispositif de résorption de l'emploi précaire dit « Sauvadet » ;
- le télétravail ;
- les nouvelles missions du CNG et les perspectives pour 2017.

Deux réunions « Dialogue social » et une réunion spécifique concernant les agents affectés ont ponctué l'année. Elles se sont tenues les 13 mai, 15 novembre et 12 décembre 2016.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire pour les fonctionnaires affectés, un point d'information spécifique sur les modalités de classement dans les groupes des métiers du CNG a été organisé.

La participation active et régulière des représentants du personnel aux réunions organisées par le Département des Affaires Générales doit être particulièrement soulignée. Leur disponibilité et leur investissement contribuent au climat de confiance qui fonde le dialogue social au sein de l'établissement, 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 à 4 reprises : les 19 février, 2 mai, 7 août et 22 novembre 2016. Il a eu à connaître des sujets suivants :

#### Séance du 19 février 2016

- Procès-verbal de la séance du 19 juin 2015 (**approbation**) ;
- Bilan social 2015 relatif aux personnels du CNG - rapport de présentation - (**avis**) ;
- Point sur l'organisation des Epreuves classantes nationales en médecine informatisées (ECNi) - rapport de présentation – (**information**) ;
- Questions diverses.

### Séance extraordinaire du 2 mai 2016

- Point unique : Projet d'ordonnance et projet de décret relatifs à la prise en charge de la rémunération des directeurs d'hôpital et des personnels médicaux titulaires mis à disposition des inspections générales interministérielles et relatif à l'abrogation des dispositions portant sur les conseillers généraux des établissements de santé modifiant le décret n° 2007-704 du 4 mai 2007 relatif à l'organisation et au fonctionnement du CNG *(avis)*.

### Séance du 8 juillet 2016

- Procès-verbal de la séance du 19 février 2016 *(approbation)*;
- Procès-verbal de la séance du 2 mai 2016 *(approbation)*;
- Rapport d'activité 2015 du CNG - synthèse du rapport d'activité et projet de délibération du conseil d'administration n°2016-03 - *(avis)* ;
- Contrat d'objectifs et de performance entre l'Etat et le CNG - (COP - (2014-2016)- Bilan de la deuxième année de mise en œuvre - rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2016-04 - *(avis)* ;
- Missions et activités du CNG :
  - o Point sur le projet d'application informatique de suivi de l'ensemble des effectifs et des postes médicaux dit« LOGIMED » - (rapport de présentation) *(information)*;
  - o Plan d'accompagnement des praticiens hospitaliers et des directeurs de la fonction publique hospitalière à la mise en œuvre des Groupements Hospitaliers de Territoires (GHT) - [rapport de présentation] - *(information)* ;
- Questions diverses.

### Séance du 22 novembre 2016

- Procès-verbal de la séance du 8 juillet 2016 *(approbation)* ;
- Tableau des emplois 2017 du CNG - rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2016-10 - *(avis)* ;
- Personnels :
  - o Modification de l'organisation générale du Centre national de gestion - rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2016-13 modifiant la délibération n°2010-06 du 28 avril 2010 portant organisation générale du CNG - *(avis)* ;
  - o Modification du cadre de référence par métiers du Centre national de gestion - rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2016-14 - *(avis)* ;
  - o Association des personnels du CNG- demande de subvention à l'établissement pour 2017- rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2016-15 - *(avis)* ;
  - o Conditions et modalités de règlement des frais de déplacement occasionnés par les déplacements temporaires de certains personnels du CNG - rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2016-16 modifiant la délibération n°2007-08 modifiée du 13 décembre 2007 - *(avis)* ;
  - o Modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au CNG - rapport de présentation - *(information)*.
- Orientations générales du budget 2017 du CNG - rapport de présentation - *(information)*.
- Contrat d'Objectifs et de Performance entre l'Etat et le CNG (COP 2017-2019) : calendrier et méthode - rapport de présentation - *(information)*.
- Questions diverses.

## **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.

Aucune séance n'a été organisée en 2016.

### **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 ;<sup>10</sup>
- 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.

---

<sup>10</sup> 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.

Aucune séance n'a été organisée en 2016.

## **6 – 5 Les mouvements de grève**

Plusieurs préavis de grève ont été déposés en 2016 dans la Fonction publique représentant 63 jours de mobilisation.

Deux agents du CNG ont participé à ces mouvements, représentant 3 jours de retenue.

## 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 (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 trois fois en 2016, soit une fois de plus qu'en 2015.

Au cours de ces réunions, l'assistante sociale a présenté 3 demandes d'aides (3 agents contractuels), contre 2 en 2015. 3 aides pour un montant global de 3 521€ (1 706 € en 2015) ont été attribuées à 3 bénéficiaires différents, soit un montant moyen de 1 173,67 € par agent (contre 853,25 € en 2015), sachant que le montant maximal de l'aide autorisée est fixé à 1 350 € par an et par agent.

Sur 3 aides attribuées en concertation avec l'assistante sociale, 2 aides ont été versées pour un paiement à tiers et une aide directe à l'agent. Une aide d'urgence a été sollicitée en 2016 contre aucune en 2015.

### Les aides accordées : motifs des demandes et montant

A l'origine des difficultés financières, on retrouve en 2016 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€
2016	3 721€	De 200€ à 1 350€	930,35€

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 2016, à 1 340,26 € (contre 2 458,12€ en 2015), soit une diminution de 48,48%, et se répartit en aides au séjour et garde d'enfant.

- 5 agents (soit 4,35% 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 268,08 € par agent et par an.
- 3 agents (soit 2,61% de l'effectif) ont reçu la prestation pour garde d'enfant, pour un montant moyen de 297,33€ 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.

11 agents ont perçu cette allocation en 2016, contre 9 en 2015 (soit 9,57 % de l'effectif), dont 1 agent au titre du mariage, 3 au titre d'une naissance, 5 au titre d'un décès, 2 au titre de départs à la retraite.

### **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 2016, 45 enfants du personnel du CNG sont concernés par cette prestation, pour un coût total de 2020€, soit un coût moyen de 44,08€ (contre 44,58 € en 2015) :

- 33 enfants âgés de moins de 11 ans (contre 37 en 2015).
- 12 enfants de 12 à 16 ans (contre 11 en 2015).

Le 30 novembre 2016, 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 organisé par le Ministère chargé de la Santé. En 2016, 14 enfants ont bénéficié de ce spectacle, pour un coût de 405,20 € (spectacle et goûters) à la charge du CNG, soit un coût moyen de 28,94 € par enfant, contre 28,51 € en 2015.

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

### **7 - 2 - 4 Les allocations aux parents d'enfant handicapé**

En 2016, le CNG a versé, au titre de l'allocation au parent d'enfant handicapé, la somme de 7515,63 €. Elle concerne 4 agents et est versée mensuellement pour un montant forfaitaire de 158,89 €, au titre de l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans, et de 121,86€, au titre l'allocation spéciale pour enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans.

### **7 - 3 La restauration collective**

#### **7 - 3- 1 La fréquentation du restaurant inter-entreprises**

En 2016, le CNG totalise 12 908 passages en « caisse » sur 250 jours soit, en moyenne, 51,63 repas par jour, ce qui représente une augmentation de 13,6 % par rapport à 2015. Ce chiffre comprend l'ensemble des utilisateurs (agents du CNG et visiteurs extérieurs).

#### **7 - 3 - 2 Le budget consacré à la restauration**

Les dépenses en matière de restauration collective représentent 79 366,86 € pour l'année 2016, contre 72 783,63 € en 2015,

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 3 363,06 €. Pour les autres agents, le taux de subvention varie selon la rémunération :

- entre 3 363,06 € et 4 382,21€ : la prise en charge est de 90% du droit d'entrée,
- entre 4 382,22€ et 5 401,32€ : 80%,

- supérieur à 5 401,32€ : 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 2 343,98 € : la prise en charge est de 30% dans la limite de 1€,
- entre 2 343,98€ et 3 363,06€ : elle est de 25% dans la limite de 0,80€,
- entre 3 363,07€ et 4 382,21€ : elle est de 15% dans la limite de 0,50€,
- supérieur à 4 382,21 : 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 2016, 10 agents du CNG ont été recensés comme lecteurs et ont ainsi pu bénéficier de 234 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 dans le bilan social 2016
<b>1° Conditions générales d'emploi.</b>	<i>a)</i> Effectifs.	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)</i> Durée et organisation du travail.	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)</i> Comptes épargne-temps.	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)</i> Embauches et départs.	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	
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance :	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ;</li> <li>- départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;</li> <li>- 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.</li> </ul>	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
		Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant ; répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante).	1-4-2 et 1-4-3
		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

<b>3° Formation.</b>		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).	4-1-2
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	4-1
<b>4° Conditions de travail.</b>		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
<b>5° Congés.</b>		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
<b>6° Organisation du temps de travail.</b>	<i>a)</i> Organisation.	Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail.	-
	<i>b)</i> 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
	<i>c)</i> 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 116 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
5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C).	1-4-5
	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.	3-3
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1)	Evolution du taux d'emploi sur trois ans.	3-3
	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires.	-
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès	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.	-
	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
<b>12° Temps de travail</b>	Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées 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
<b>13° Risques professionnels</b>	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
<b>14° Absences au travail</b>	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 incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	1-3-4
<b>15° Formation</b>	a) Formation continue.	4 <sup>ème</sup> partie
	b) Formation initiale statutaire.	-

<b>16° Relations professionnelles</b>	a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n°82-447 modifié). b) Congrès et organismes c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n°82-447 modifié). d) Autres	6 <sup>ème</sup> partie
<b>17° Action sociale</b>	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 <sup>ème</sup> partie (pas en AE et CP)
	Nombre de bénéficiaires par type de prestation et le cas échéant, répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.	7 <sup>ème</sup> partie