



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

Bilan social 2017 relatif aux personnels du Centre national de gestion (CNG)

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

L'année 2017 a permis de fêter dignement l'anniversaire des 10 ans du CNG, nous invitant collectivement à faire un « arrêt sur image » pour d'une part, mesurer le chemin parcouru et, d'autre part, réinterroger le sens de nos valeurs. Cela a été l'occasion de rappeler que les valeurs fondatrices de l'établissement « moderniser, accompagner et soutenir » sont mises en œuvre avec conviction, responsabilité, éthique et bienveillance par tous les personnels du CNG au bénéfice des institutions et des professionnels gérés.

Une comparaison rapide des situations respectives de 2008 et 2017 permet de visualiser le chemin parcouru :

- lorsque le CNG produit son 1er bilan social au titre de l'année 2008, il compte alors 109 emplois autorisés en équivalent temps plein (ETP). 10 ans plus tard, le plafond d'emplois s'élève à 117 emplois autorisés en équivalent temps plein, soit un écart de seulement 8 ETP. Dans le même temps, le CNG s'est vu confier notamment la gestion des praticiens hospitaliers en 2009, des directeurs des soins, des contrats d'engagement de service public et des personnels hospitalo-universitaires en 2010 mettant en exergue les efforts continus d'optimisation de nos moyens ;
- la répartition homme/femme reste la même depuis l'origine, avec une forte représentation des femmes (73%), très caractéristique des métiers RH, fortement féminisés ;
- s'agissant des recrutements, quand en 2008 le CNG recrute 22 collaborateurs dans le cadre de la montée en charge de l'établissement, en 2017, les 25 agents recrutés le sont pour faire face à un turn-over important : mobilité, retraite... ;
- l'effort de formation a permis de maintenir le niveau général de compétences. En 2008, 0,9% de la masse salariale était dédié à la formation des personnels, 1,29% lui est consacré en 2017. Le CNG mène depuis sa création une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui a porté ses fruits. La professionnalisation du recrutement et le développement de la formation ont ainsi permis d'optimiser ses ressources humaines. Ces quelques chiffres en attestent.

C'est pourquoi, à l'occasion du bilan social 2017, je tiens à remercier l'ensemble des personnels du CNG pour leur implication et leur dynamisme au quotidien que ne reflètent qu'imparfaitement les indicateurs de ce document. Le bilan social, support du dialogue social, demeure néanmoins une base de référence partagée.

Parmi les chiffres et schémas illustrant le volet humain de l'action quotidienne de l'établissement, je souhaite mettre en exergue quelques points saillants :

- en lien étroit avec les représentants du personnel, une première expérimentation du télétravail a été menée au dernier trimestre 2017 et a montré une grande satisfaction de tous les acteurs se traduisant par une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. L'année 2018 sera l'occasion d'approfondir et de généraliser ces nouvelles modalités de travail ;

- après un travail préparatoire approfondi mené tout au long de l'année 2017 par un groupe de travail pluridisciplinaire, une enquête de perception des risques psycho-sociaux (RPS) a été réalisée. 82 personnes ont accepté de répondre au questionnaire élaboré, soit un taux de retour de 73,2%, ce qui est très positif. Je m'en félicite car la mise en place d'un plan d'actions adapté doit se baser sur un diagnostic partagé. La démarche va se poursuivre en 2018 avec l'organisation de 25 entretiens individuels et 3 entretiens collectifs afin d'approfondir les premiers résultats issus du questionnaire. L'enjeu sera ensuite d'élaborer un plan d'actions de prévention des RPS que je souhaite ambitieux et exemplaire afin de garantir aux personnels du CNG l'envie et la force d'entreprendre et d'agir au service des autres, dans l'intérêt général ;

- les chiffres clés de la formation au CNG sont en hausse en 2017 avec 103 personnes formées (contre 84 en 2016). Ils illustrent la volonté de proposer des formations ou des présentations au plus grand nombre. Ainsi, un agent au CNG a suivi en moyenne 5 jours de formation, contre 3,5 jours dans la fonction publique d'Etat ;

- comme l'an passé, le turn-over de 9,8 %, soit 0,8 point de plus qu'en 2016 constitue un point de vigilance. Couplé à une moyenne d'âge de 46,8 années, supérieure à celle de la fonction publique d'Etat, cela rend d'autant plus nécessaire de veiller à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

L'année 2018 sera une année exigeante en raison du contexte en forte évolution que connaissent les institutions sanitaires, sociales et médico-sociales. La stratégie du CNG s'inscrira par ailleurs dans le cadre du programme « action publique 2022 » de l'Etat. J'associerai l'ensemble des personnels à la réflexion afin qu'ils puissent apporter toute leur contribution à la transformation numérique et aux changements organisationnels qui pourraient s'avérer nécessaires et mener à bien la feuille de route des orientations stratégiques figurant dans le 3ème contrat d'objectifs et de performance (COP) 2017-2019.

Par ailleurs, le CNG prendra toute sa part dans la mise en œuvre de la stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail ainsi que dans la prévention des risques psycho-sociaux au bénéfice de ses agents et des professionnels gérés. A ce titre, il entend participer aux côtés de la DGOS à la démarche de médiation nationale confiée à Edouard Couty et au comité des pairs qui lui est associé.

Dans ces temps de changement profond, je sais pouvoir compter sur l'ensemble des personnels de l'établissement et ne doute pas de leur mobilisation pour porter nos ambitions partagées au service des autres car c'est ensemble que nous resterons forts et efficaces.

La Directrice générale

Danielle TOUPILLIER

Sommaire

PREMIERE PARTIE : LES PERSONNELS DU CNG.....	6
1 – 1 – Le cadre spécifique de la gestion des ressources humaines de l'établissement	7
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)	10
1 – 1 – 3 – 1 La part « fonction » de la PFR	10
1 – 1 – 3 – 2 La part « résultats » de la PFR	11
1 – 1 – 4 La position d'affectation de certains personnels	12
1 – 1 – 5 Le recrutement d'agents saisonniers ou temporaires	13
1 – 2 Les modalités de recrutement au CNG	13
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	15
1 – 2 – 3 Des personnels permanents contractuels (cf 1-1-1-2) aujourd'hui majoritaires	15
1 – 2 – 4 Un recours limité aux personnels non permanents, saisonniers ou temporaires	15
1 – 3 Les conditions générales d'emploi	16
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 la structure d'exercice	23
1 – 3 – 3 Le compte épargne temps (CET)	24
1 – 3 – 4 Les congés et absences au travail	24
1 – 3 – 4 – 1 Les arrêts de maladie	24
1 – 3 – 4 – 2 Les accidents de travail et de trajet	25
1 – 3 – 4 – 3 Les congés de maternité et de paternité	26
1 – 3 – 5 Les mouvements de personnels	26
1 – 3 – 5 – 1 Les mouvements entrants	26
1 – 3 – 5 – 2 Les mouvements sortants	28
1 – 3 – 5 – 3 Les mobilités internes	30
1 – 3 – 5 – 4 Les emplois permanents vacants	30
1 – 3 – 5 – 5 Les suppressions de postes	30
1 – 3 – 6 Les caractéristiques des personnels recrutés en 2017	30
1 – 4 L'accompagnement des carrières et des parcours professionnels	31
1 – 4 – 1 Le soutien et l'accompagnement	31
1 – 4 – 2 La poursuite de la mise en place du PPCR	31
1 – 4 – 3 Les promotions et avancements des fonctionnaires détachés	32
1 – 4 – 4 Les promotions et avancements des personnels au sein du cadre de référence par métiers	33
1 – 4 – 5 La promotion interne à l'initiative des agents (examens professionnels et concours interne)	34
1 – 4 – 6 L'accès à l'emploi titulaire par le biais de concours réservés	34
DEUXIEME PARTIE : L'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE	36
2 – 1 L'évolution générale de la masse salariale	36
2 – 1 – 1 La structure de la masse salariale selon le statut d'origine	36
2 – 1 – 2 Le volume et la part des cotisations patronales selon le statut d'origine	37
2 – 1 – 3 Répartition des salaires versés selon le statut d'origine	38
TROISIEME PARTIE : LA RESPONSABILITE SOCIETALE	39
3 – 1 L'égalité des chances	39
3 – 1 – 1 Une volonté affirmée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	39
3 – 1 – 2 – 1 Dialogue social et égalité professionnelle : une surreprésentation des femmes	39
3 – 1 – 2 – 2 Effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels	40
3 – 1 – 2 – 3 Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	40
3 – 1 – 2 – 4 La prévention des violences sur le lieu de travail	41

3 – 2	L'amélioration des conditions de vie au travail.....	41
3 – 2 – 1	Les études ergonomiques concernant la conception, la correction, l'aménagement ou l'organisation des postes ou des systèmes de travail.....	41
3 – 2 – 2	La médecine de prévention au bénéfice des agents du CNG.....	41
3 – 2 – 3	La prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique en application de l'accord cadre du 22 octobre 2013	42
3 – 3	Les travailleurs en situation de handicap.....	43
3 – 3 – 1	Les principales actions mises en œuvre	43
3 – 3 – 2	La sensibilisation et l'information au sein de l'établissement	44
3 – 4	Bilan environnemental.....	45
QUATRIEME PARTIE : LA FORMATION.....		46
4 - 1 -	Le plan de formation	47
4 – 1 - 1	La répartition des stagiaires par thèmes	50
4 – 1 – 2	Le profil des agents	51
4 – 2	Le recours au compte personnel d'activité (CPF)	52
4 – 3	Les dépenses de formation : évolution depuis 2010	53
4 – 4	La politique d'achat de formation.....	53
4 – 5	Les partenariats développés par le CNG	54
CINQUIEME PARTIE : LES CONDITIONS D'HYGIENE, DE SECURITE		55
ET DE VIE AU TRAVAIL.....		55
5 – 1	Le rapport annuel relatif à l'évaluation des risques professionnels	55
5 – 2	La prise en charge des différents risques identifiés	55
5 – 3	Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	56
5 – 4	La santé au travail	57
5 – 4 – 1	La médecine de prévention	57
5 – 4 – 2	Les visites médicales d'embauche	58
5 – 4 – 3	La vaccination contre la grippe saisonnière	58
5 – 5	La mutuelle	58
5 – 5 – 1	Description du dispositif de protection sociale complémentaire et des garanties	58
5 – 5 – 2	Participation du CNG à ce dispositif	60
SIXIEME PARTIE : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL		61
6 – 1	Le dialogue social	61
6 – 2	Le comité technique d'établissement public (CTEP)	61
6 – 3	Les autres instances.....	62
6 – 3 – 1	Le comité de sélection.....	63
6 – 3 – 2	La commission consultative paritaire (CCP).....	63
6 – 5	Les mouvements de grève	64
SEPTIEME PARTIE : LA POLITIQUE SOCIALE.....		65
7 – 1	Les aides aux personnels en difficulté.....	65
7 – 1 – 1	Le recours exceptionnel à des prestations de service social	65
7 – 1 – 2	La Commission des aides à caractère social	65
7 – 2	Les prestations d'action sociale.....	66
7 – 2 – 1	Les aides à la famille	66
7 – 2 – 2	Les allocations pour événement familial ou professionnel	66
7 – 2 – 3	Les prestations de fin d'année à destination des personnels et de leurs enfants	67
7 – 2 – 4	Les allocations aux parents d'enfant handicapé.....	67
7 – 3	La restauration collective.....	67
7 – 3 - 1	La fréquentation du restaurant inter-entreprises	67
7 – 3 - 2	Le budget consacré à la restauration	67
7 – 4	La médiathèque.....	68
ANNEXE : TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC L'ARRÊTE DU 23 DECEMBRE 2013.....		69

PREMIERE PARTIE : LES PERSONNELS DU CNG

En 2017, l'effectif des emplois autorisés au CNG est de 116 ETP (équivalents temps plein), comme en 2016. Le nombre d'équivalents temps pleins travaillés (ETPT) autorisé est également de 116 ETPT.

Au cours du temps, l'établissement a connu une baisse d'effectifs de 9 emplois entre 2013 et 2017 (-3 ETP en 2013, -3 ETP en 2014, -2 ETP en 2015 et -1 en 2016). Pour autant, il a 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 2017, 117 personnes physiques sont présentes dans l'établissement, dont 113 recrutées sur emplois permanents et 4 sur emplois temporaires. Cet effectif représente 113,3 ETP (109,7 ETP permanents et 3,6 ETP sur emplois temporaires), soit un taux de saturation des emplois de 97,7%. Au 31 décembre 2016, le CNG bénéficiait de 111 personnes physiques sur emplois permanents et 4 agents temporaires, représentant 112,1 ETP.

Sur l'ensemble de l'année 2017, le CNG a compté en moyenne 112,2 ETPT (personnels en équivalents temps plein, dont 108,7 emplois permanents et 3,5 emplois temporaires).

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

CNG			
Année	Plafond d'emplois autorisé	Nombre d'ETP 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%
2017	116	113,3	97,7%

Le taux de vacance de postes en 2017 (2,3%) a diminué par rapport à 2016 (3,4%). La moyenne annuelle (ETPT) a certes été affectée dans son exécution par un certain nombre de départs mais le CNG a eu recours à des renforts temporaires, quand cela était possible.

Il est à noter que le poste de conseiller médical (0,5 ETPT) n'a pas été mobilisé financièrement sur l'ensemble de l'année 2017.

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

Un cadre de référence par métiers (CRPM), véritable « statut » des agents du CNG, a été approuvé par son Conseil d'administration, lors de sa séance du 17 mars 2010. Il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2010. Le CRPM repose sur un classement des agents dans des catégories classées de 1 à 5.

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 la Fonction publique Hospitalière ou de la Fonction publique Territoriale, contractuels). 28 agents (24,7%) ne relèvent pas du CRPM.

1 - 1 - 1 La nature juridique des contrats proposés

Les personnels du CNG, fonctionnaires ou non fonctionnaires, sont recrutés sur contrat de droit public, à 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 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 25 (24,4 ETP) en 2017, dont 3 fonctionnaires (12%) qui ont vu leur détachement renouvelé en 2017.

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 modifié relatif aux agents contractuels de l'Etat.

Au 31 décembre 2017, 36 agents, sur 60 contractuels recrutés sur emplois permanents, bénéficient d'un CDI, soit 60 %. Depuis la mise en place du CRPM, aucun agent contractuel n'a été recruté directement sur un contrat à durée indéterminée.

- Le cadre général

L'article 131 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (*Journal officiel* du 13 mars) précise, en son dernier alinéa, que le CNG « emploie également des agents contractuels de droit public avec lesquels il peut conclure des contrats à durée déterminée ou indéterminée. Le conseil d'administration délibère sur un règlement fixant les conditions de leur gestion administrative et financière. »

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

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

- les impératifs de l'organisation,
- la manière de servir de l'agent,
- les compétences au regard de l'adéquation métier/compétences.

Tout agent, qui voit son contrat arrivé à échéance, est informé dans la mesure du possible entre 4 et 6 mois avant, 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, 59 agents ont bénéficié d'un CDI. Parmi eux, 17 ont été nommés 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 2017, 5 agents non titulaires (4,4%) ont bénéficié d'une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée.

Au 31 décembre 2017, compte tenu des mouvements et des titularisations, le nombre d'agents en CDI est de 36. Il convient de noter qu'un agent, qui était contractuel en début d'année, a été nommé fonctionnaire stagiaire, 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 64 agents contractuels employés au CNG au 31 décembre 2017, 56,3% bénéficient d'un CDI, 37,5% sont en CDD et 6,2% sont en contrat temporaire.

- Le dispositif de CDI sur le long terme

La transformation des CDD en CDI s'est effectué jusqu'à maintenant au terme d'un premier contrat de 3 ans. En raison des contraintes liées à l'emploi dans le secteur public et en particulier au CNG, la CDIisation n'est plus retenue systématiquement. Seules les personnes sur des emplois dits « critiques » ont bénéficié en 2017 d'un passage en CDI.

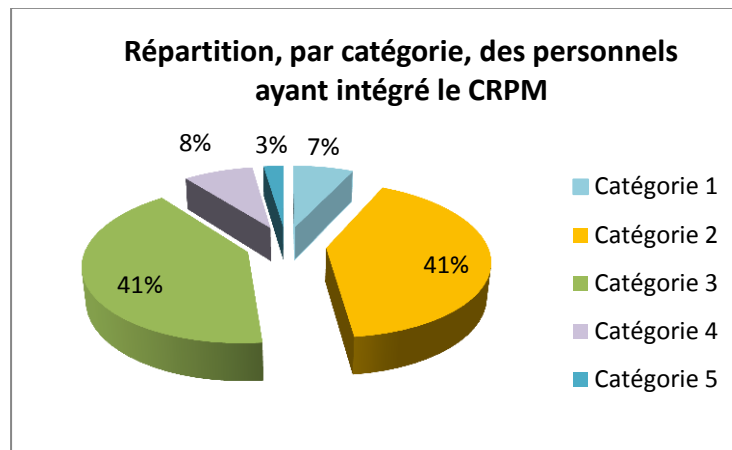
Le CNG a cependant la possibilité de proposer un CDI dès le recrutement, notamment dans le cas d'un contractuel qui en bénéficierait dans son établissement public précédent (portabilité du CDI). Cette possibilité n'a pas été, à ce stade, mise en œuvre.

1 – 1 – 2 Le classement des agents permanents

Au 31 décembre 2017, on compte un effectif physique de **113 agents sur emplois permanents (109,7 ETP)** soit:

- 85 agents bénéficient du CRPM (soit 75,2% de l'effectif physique), dont 25 fonctionnaires détachés (24,4 ETP, soit 22,2%) et 60 agents contractuels (57,6 ETP, soit 52,5%) ;
- 8 fonctionnaires (8,8 ETP) ont opté pour un maintien de leur détachement hors du CRPM, soit 7,1% ;

- 3 fonctionnaires (3 ETP) sont mis à disposition et sont donc placés hors du CRPM, soit 2,6% ;
- 16 fonctionnaires (14,9 ETP) sont en position d'affectation et donc placés hors du CRPM (ce nombre inclut 11 agents (9,9 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 14,2% ;
- 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'intéressé(e) 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 » (PF) tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une cotation des emplois, faisant l'objet d'une délibération du Conseil d'administration ;
- d'une part « résultats » (PR) liée à l'évaluation. Cette part « résultats » est également attribuée aux 8 fonctionnaires qui n'ont pas souhaité intégrer le CRPM. Cette attribution (dite part « variable ») tient compte des évolutions du régime indemnitaire du corps d'origine.

La part résultats peut comporter une composante dite « soclée » pour certains agents ayant fait l'objet d'un reclassement ou ayant 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 2017 perçoivent cette part de résultats dite « soclée » (contre 31 en 2016), soit 32,3% des agents attributaires d'une part résultats ou d'une part variable. Seule la rémunération statutaire d'origine (à l'exclusion de la part variable) est prise en compte dans l'attribution éventuelle de la part résultats dite « soclée ».

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 un changement de métier est effectif.

Selon les catégories, elle représente une part de la rémunération globale sensiblement différente. En 2017, par rapport à la rémunération globale des agents par catégorie, cette part correspond en moyenne à :

Catégorie du CRPM	% de la rémunération globale *
1	22,1%
2	22,7%
3	19,4%
4	15,7%
5	15,4%
moyenne	20,5%

* Ces ratios prennent en compte la rémunération des personnels intégrés dans le CRPM pour une enveloppe de Part « fonction » de 765 578 €.

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 2017 constitue le 7^{ème} 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	Nombre moyen de parts distribuées (hors part soclée)	% de PR (dont part soclée) par rapport à la rémunération globale	Nombre moyen de parts distribuées au titre de l'évaluation (dont part soclée)
1	12,9%	2,11	18,2%	3,72
2	10,7%	2,30	12,1%	2,69
3-4-5	11,6%	2,86	13%	3,35
Moyenne	11,4%	2,59	13%	3,12

* Le pourcentage présenté prend en compte la rémunération des personnels intégrés dans le cadre de référence par métiers du CNG, soit une enveloppe de part résultats liée à l'évaluation de 414 497€.

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 en moyenne « 3,12 » parts de PR par agent.

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 du 22 mars 2011 relative à l'application du décret susmentionné du 26 août 2010.

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

Au 31 décembre 2017, le CNG compte 16 agents relevant du ministère chargé de la santé placés en position d'affectation (contre 15 en 2016), soit 14,2% de l'effectif global du CNG.

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 2017, 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, il est effectif depuis 2015 et a vocation à s'appliquer à la quasi-totalité des fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat.

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 basée sur des critères objectifs. Son versement est mensuel. Le complément facultatif est versée annuellement (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 depuis 2016 pour les agents en position d'affectation au CNG

S'agissant des personnels relevant du ministère chargé de la santé, le CNG a appliqué, pour la campagne indemnitaire 2016, 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. Il a procédé au versement de l'IFSE aux agents concernés en conservant un montant équivalent à celui qui correspondait aux primes versées antérieurement. Le CIA 2016 a été versé en début d'année 2017.

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

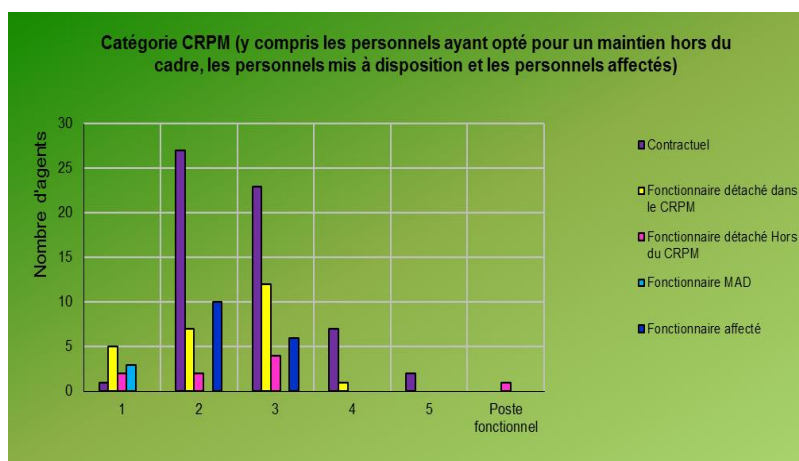
Les besoins en personnels saisonniers ou temporaires trouvent leur origine dans la nécessité de renforts ponctuels, soit pour aider à la prise en charge par le CNG d'une mission nouvelle, soit pour accompagner l'activité de certains départements du fait de l'absence momentanée d'agents, soit pour faire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

96,6 % des personnels employés au CNG sont des agents permanents. Le taux de personnels non permanents se situe à 3,4% en 2017 (soit légèrement moins qu'en 2016).

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 2017, 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. 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, et certaines universités parisiennes ou écoles.

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 2017 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 compte du 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 des candidats.

25 recrutements se sont concrétisés en 2017 (contre 10 en 2016) :

- 13 postes ont été pourvus directement pour une période de 3 ans ;
- 1 poste a été pourvu pour une période d'un an, en remplacement d'un congé mobilité ;
- 11 recrutements de personnels temporaires ont été effectués.

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

Sur les 113 personnels permanents en exercice, 46,9% sont des fonctionnaires titulaires (53 fonctionnaires), contre 49,5% en 2016, dont :

- 33 agents titulaires détachés sur contrat relevant de l'une des trois fonctions publiques (29,2%) ;
- 16 agents titulaires ou stagiaires affectés relevant de la fonction publique d'Etat (14,2%) ;
- 3 agents mis à disposition relevant de la fonction publique hospitalière ou de l'Etat (2,6%).

La directrice générale est, quant à elle, détachée sur un emploi fonctionnel (0,9%).

Il faut souligner la difficulté pour le CNG, depuis plusieurs années et 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 les 14 recrutements permanents, aucun emploi n'a été pourvu 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 d'autres structures publiques (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 Des personnels permanents contractuels aujourd'hui majoritaires (cf 1-1-1-2)

En 2017, sur un effectif de 113 agents permanents, le nombre de contractuels de droit public est de 60 (53,1%). La totalité des recrutements sur postes permanents a été pourvue par des contractuels.

1 - 2 - 4 Un recours limité aux personnels non permanents, saisonniers ou temporaires

Il s'agit de 11 personnels contractuels sur l'année 2017, dont 3 saisonniers et 9 temporaires, qui totalisent 41,7 mois d'activité, soit l'équivalent de 3,8 ETP, recrutés pour une durée de 3,5 mois en moyenne. Ils étaient 6 en 2016, soit 2,15 ETP en moyenne recrutés pour une durée totale de 25,8 mois, soit 3,2 mois.

Par rapport à 2016, le recours à ces remplacements temporaires a augmenté ainsi que la durée de contrat. Ces remplacements sont liés pour une partie à des congés de maternité et de maladie (1452 jours, soit l'équivalent de 4,1 ETP) et pour l'autre partie, à un accroissement d'activité ou à une mission spécifique à remplir. En 2016, 730 jours de congés maternité/maladie avaient nécessité le recours à des contrats temporaires.

Les 41,7 mensualités de remplacement prises en charge en 2017 ont été réparties entre les secteurs d'activité, de la manière suivante :

- 1,2 mois pour la direction générale, correspondant à un surcroît d'activité pour la cellule statistiques ;
- 11,5 mois pour le département des affaires générales, correspondant à un surcroît d'activité et à un congé maternité ;
- 18 mois pour le département concours, autorisation d'exercice, mobilité et développement professionnel, qui correspond à un congé maternité et à un surcroît d'activité ;
- 11 mois pour le département de gestion des directeurs correspondant à un agent en congé maladie.

Au 31 décembre 2017, quatre 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 contribue à promouvoir l'égalité professionnelle, à garantir les droits des femmes et des hommes aux différents stades de leur carrière, à les accompagner dans leur parcours professionnel, à favoriser autant que possible l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et à soutenir les actions en faveur de la diversité.

En 2017, les personnels du CNG sont majoritairement composés de femmes au nombre de 82, soit 72,6% des emplois permanents. A titre de comparaison, la part des femmes représente 55 % au sein de la fonction publique d'Etat, 61,3% au sein de la fonction publique territoriale et 77,6% au sein de la fonction publique hospitalière.

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévus 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

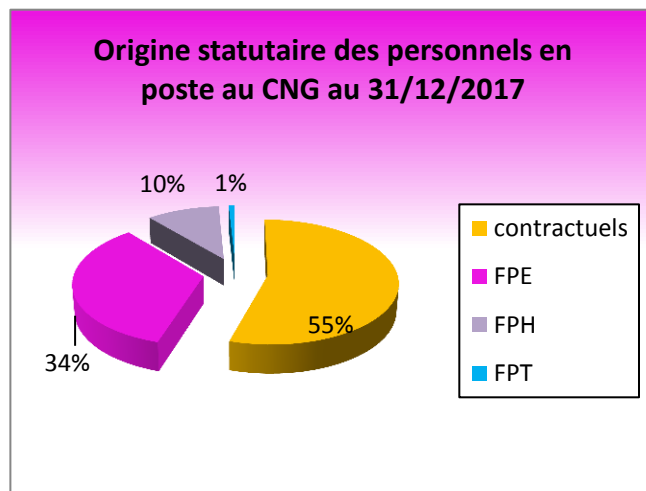
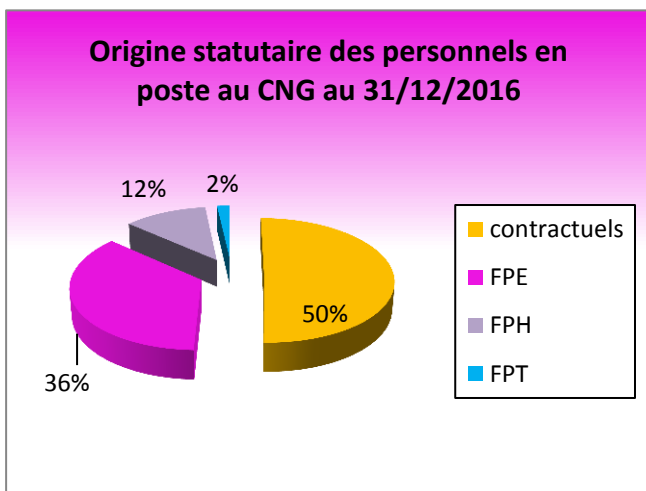
1 – 3 – 1 – 1 Les effectifs physiques et en ETP

Le tableau ci-dessous retrace la répartition des effectifs, en personnes physiques et en ETP par statut d'origine, au 31 décembre 2017 :

	Statut	Nb de personnes physiques	ETP au 31/12/2017	% par statut
Fonctionnaires	Fonctionnaires Etat affectés	16	14,9	
	Fonctionnaires détachés sur CRPM	25	24,4	
	Fonctionnaires ayant opté pour un maintien de leur détachement hors du CRPM	8	7,8	
	Fonctionnaires mis à disposition	3	3	

	Statut d'emploi (DG)	1	1	
	sous total	53	51,10	45,1%
Contractuels	CDI	36	34,6	
	CDD	24	24	
	Emplois temporaires	4	3,6	
	sous total	64	62,2	54,9%
TOTAL		117	113,3	

ORIGINE STATUTAIRE DES PERSONNELS PERMANENTS



Les effectifs physiques des 53 titulaires et des 60 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, conformément au tableau ci-dessous :

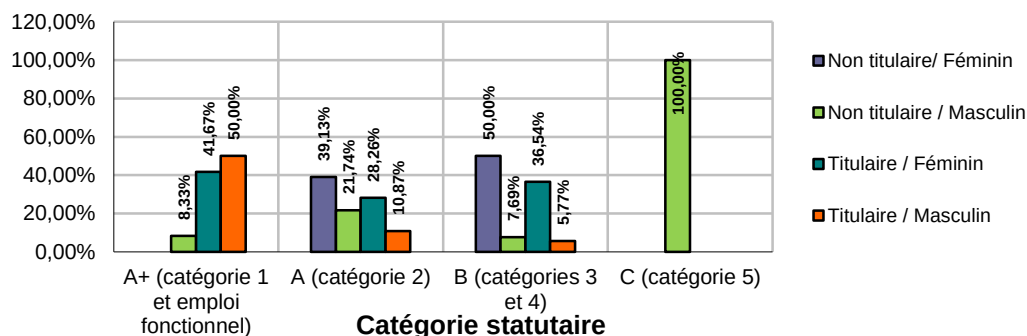
APPROCHE PERSONNES PHYSIQUES PAR GENRE POUR LES PERSONNELS PERMANENTS

	Féminin				Masculin					Féminin	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	6	6	8	7	3	3		2	31	15	46
B (catégories 3 et 4)	16	10	16	4	1	3	1		2	46	7	53
C (catégorie 5)						2				0	2	2
Total général :	27	16	27	12	9	8	7	3	4	82	31	113

L'analyse par catégorie d'emploi montre que la proportion d'hommes est plus importante au sein de l'équipe de direction (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 (86,8%) que dans la catégorie 2 (67,4%). La direction générale de l'établissement est par ailleurs assurée par deux femmes. La catégorie 5 compte, pour sa part, 2 hommes.

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



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

- les fonctionnaires titulaires femmes se répartissent dans toutes les catégories d'emploi (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 (équivalents B) et ne sont pas présentes en catégories 1 et 5,
- 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 :

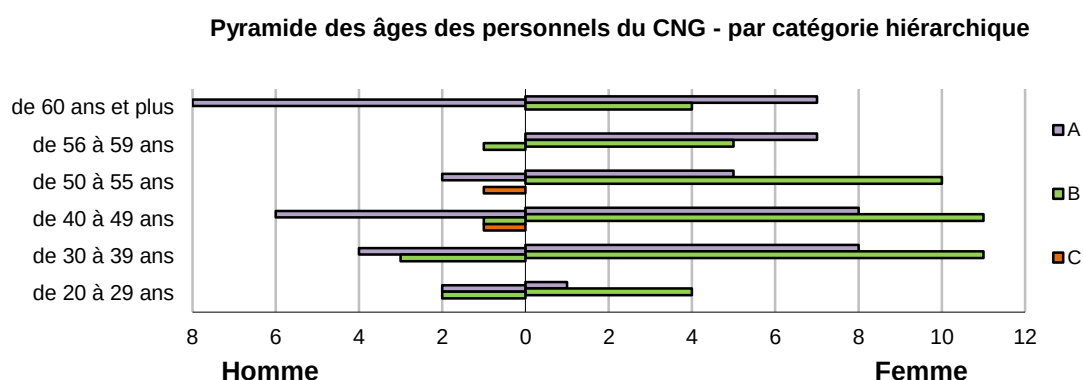
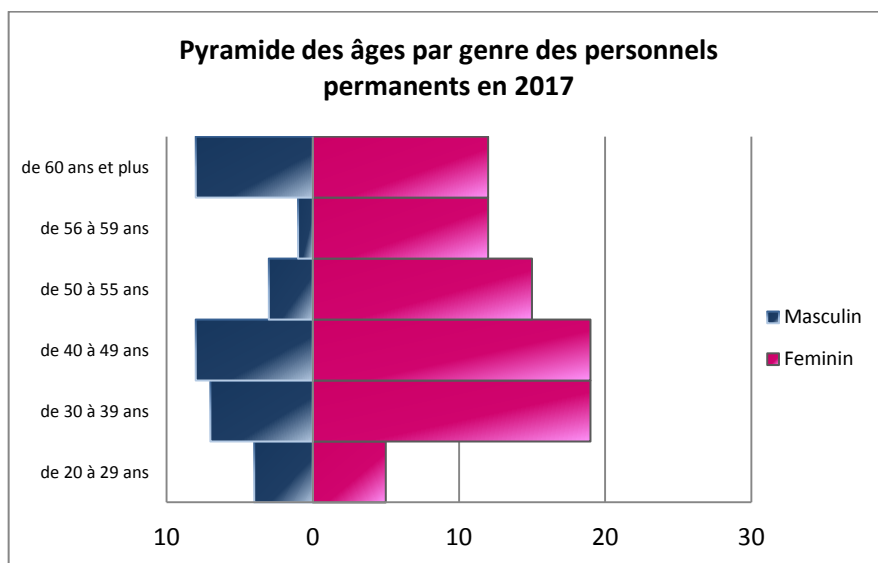
APPROCHE ETP PAR GENRE POUR LES PERSONNELS PERMANENTS

	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	6	6	7,6	7	3	3		2	29,6	15	44,6
B (catégories 3 et 4)	15,6	10	15,2	3,3	1	3	1		2	44,1	7	51,1
C (catégorie 5)						2				0	2	2
Total général :	25,6	16	26,2	10,9	9	8	7	3	4	78,7	31	109,7

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 et fait apparaître une tranche d'âge majoritaire de 40 à 49 ans, suivie par la tranche d'âge des 30 à 39 ans.

Après plusieurs années de rajeunissement de l'âge moyen, l'année 2017, comme l'année 2016, montre une inversion de cette tendance en raison des mouvements enregistrés. En effet, la moyenne d'âge des collaborateurs entrants est de 36 ans (entre 26 et 53 ans), alors que celle des collaborateurs sortants est de 32,6 ans (entre 26 et 47 ans). Ces mouvements confirment l'importance des tranches d'âge de 30 à 55 ans, très marquées au CNG.



AGE MOYEN NON PONDERE PAR STATUT (EN ANNEES)

	Feminin	Masculin
Fonctionnaire détaché	56,5	57
Fonctionnaire MAD		58,7
Fonctionnaire affecté	45,5	38,3
CDI	44,4	40,8
CDD	36,3	39,5

L'âge moyen non pondéré des personnels du CNG en 2017 est de 46,8 ans, contre 44,5 ans en 2016. Il est un peu plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Après plusieurs années de rapprochement de la tendance observée au sein de la population française (41,2 ans – données provisoires de l'INSEE arrêtées fin 2016), il s'en écarte à nouveau.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) précise dans son rapport annuel « Chiffres clés – 2016 »¹ 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 (37,9 ans), tandis que les fonctionnaires détachés ou mis à disposition sont plus âgés, respectivement 56,8 et 58,7 ans.

AGE MEDIAN NON PONDERE PAR STATUT (EN ANNEES)

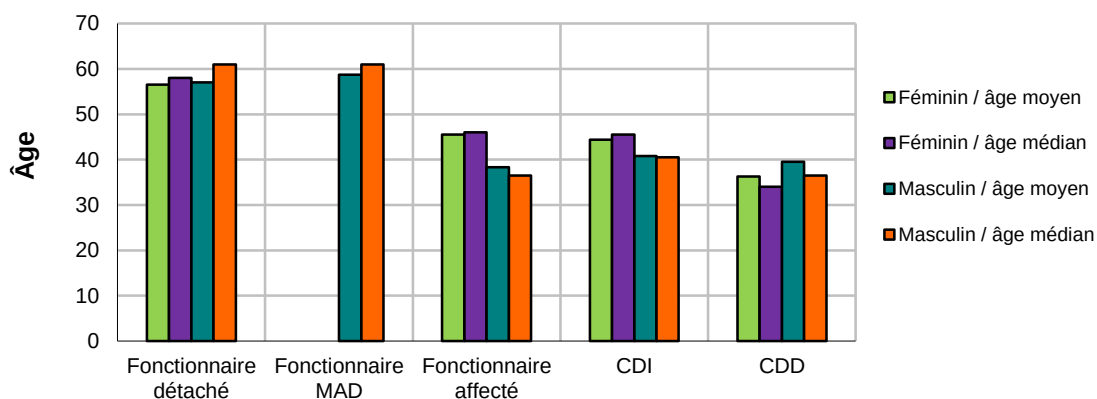
	Feminin	Masculin	Total
Fonctionnaire détaché	58	61	59,5
Fonctionnaire MAD		61	61
Fonctionnaire affecté	46	36,5	41,3
CDI	45,5	40,5	43
CDD	34	36,5	35,3

En 2017 l'âge médian au CNG (45,5 ans) se situe à un niveau supérieur à celui de la population française (40,2 ans), alors qu'il s'élevait à 40 ans en 2016.

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 « service public et ressources humaines » ainsi que de ses valeurs. Cela se traduit d'une part, par des actions en direction des nouveaux arrivants (politique d'intégration), des formations communes et la pratique du travail en binôme, et d'autre part, par le management par la qualité qui permet d'identifier, de formaliser les processus et de les faire pleinement partager.

AGE MOYEN NON PONDERE ET MEDIAN PAR GENRE ET PAR STATUT

Âge moyen et médian par genre et par statut



¹ http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/chiffres-cles_2016.pdf

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

	Feminin	Masculin	Total
A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	58	51,6	54,8
A (catégorie 2)	47	45,9	46,5
B (catégories 3 et 4)	46,5	36,1	41,3
C (catégorie 5)		48,5	48,5

Si l'on corrèle l'âge moyen à la catégorie d'emploi, 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 41 et 46 ans, alors que la catégorie 5, du fait du faible effectif présent, est passée à 48,5 (contre 47,5 ans en 2016).

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

	Feminin	Masculin	Total
A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	59,5	49	54,3
A (catégorie 2)	48	43	45,5
B (catégories 3 et 4)	49	31	40
C (catégorie 5)		48,5	48,5

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

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

12 agents exercent à temps partiel en 2017 (2 de plus qu'en 2016), soit 10,6% de l'effectif. Il s'agit exclusivement de femmes travaillant majoritairement à 80% ou 50%.

REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL

	Féminin	Masculin	Total général
Temps incomplet	2		2
Temps partiel	12		12
Temps plein	68	31	99
Total général	82	31	113

Il convient de souligner que dans l'ensemble des trois fonctions publiques, 23,6 % des femmes sont à temps partiel, contre 5 % des hommes².

2 personnels sont à temps incomplet (situation identique à 2016), 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

Les horaires décalés

Aucun agent du CNG n'a été amené à intervenir en dehors des horaires habituels en 2017. 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 ») un jour par semaine pour raisons médicales, à la demande du médecin de prévention.

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

L'expérimentation du télétravail

La Direction générale avec le département des affaires générales du CNG ont engagé, en fin d'année 2016, un dialogue avec les représentants du personnel sur les modalités d'application du télétravail qui ont fait l'objet d'une présentation au CHSCT lors de sa séance du 8 décembre 2016. L'ensemble des membres du CHSCT ont émis un avis favorable au lancement d'une expérimentation du télétravail, dès 2017.

Le mode d'organisation de l'expérimentation retenu par la Direction générale a été le suivant :

- l'expérimentation a concerné cinq agents, candidats au télétravail, désignés par tirage au sort (1 par département + 1 pour la direction générale) ;
- l'expérimentation s'est déroulée sur une durée de 3 mois de travail effectif ;
- une convention individuelle de télétravail à domicile a été signée par les cinq agents expérimentateurs et leur hiérarchie avant le lancement de l'expérimentation ;
- un suivi détaillé de l'activité sur les jours réalisés en télétravail a été effectuée par les agents expérimentateurs afin d'évaluer et d'objectiver la pertinence du dispositif et identifier les éventuelles difficultés rencontrées dans son application.

Pendant la phase d'expérimentation, le nombre de jours de télétravail hebdomadaire était provisoirement limité à un, sans possibilité d'échanger le jour de temps partiel par un jour « télétravaillé ».

L'expérimentation a commencé le 15 septembre 2017. Le calendrier de mise en œuvre a été établi par chaque département en fonction de ses nécessités de service pour prendre en compte notamment les périodes de vacances/absences des agents expérimentateurs.

² http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2015/chiffres_cles_2015.pdf

La durée du test étant fixée à 3 mois de travail effectif, l'expérimentation s'est poursuivie jusqu'au 15 janvier 2018.

Une réunion intermédiaire a eu lieu en novembre avec les agents expérimentateurs pour faire le point sur la mise en œuvre du test.

Lors du CHSCT du 19 décembre 2017, il a été décidé de procéder à une seconde vague d'expérimentation du télétravail portant sur 14 agents, tirés au sort parmi l'ensemble des personnels, à l'exclusion des 5 premiers expérimentateurs, sur une durée de 3 mois au minimum à compter du 1^{er} mars 2018. Cette seconde phase devant se mettre en place suite à l'évaluation de la première.

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

Le tableau suivant reflète l'évolution de la répartition des effectifs, par structure et par catégorie, entre 2016 et 2017.

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

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

- une grande stabilité dans la structure catégorielle des emplois du CNG lié à la nature même des missions et métiers exercés. En effet, il s'agit principalement de métiers de gestionnaires en ressources humaines et concours ainsi que d'encadrement et d'expertise ;
- une forte proportion de cadres et d'experts, relevant des catégories 1 et 2 du CRPM, sont rattachés à la direction générale (DG) et au département des affaires générales (DAG). Ces catégories représentent 51,3% des effectifs de ces entités : 81,8% pour la DG et 64,3% pour le DAG. A l'inverse, 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 16,8%.

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 baisse en fonction de l'effectif présent au 31/12/2017).

Le taux de « productifs directs » s'élève à 75,2%.
--

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 des praticiens hospitaliers (21 agents), dans le département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (30 agents), et partiellement, ceux du département des affaires générales (bureau des systèmes informatiques : 3 agents ; finances : 2 agents ; ressources humaines : 1 agent ; affaires juridiques : 2 agents), 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 en lien notamment avec des vacances d'emploi au 31/12/2017.

Les autres agents (DG : 8 agents et DAG : 18 agents), sont considérés comme exerçant des fonctions support.

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

Sur un effectif de 117 personnes physiques, 63 disposent d'un CET, soit 53,9% de l'effectif, dont 5 ouverts en 2017.

Au 31 décembre 2017, le nombre de jours épargnés au titre des CET s'élève à 1 601 jours (contre 1 366 jours au 31 décembre 2016), soit 25,4 jours en moyenne par agent (contre 22,4 en 2016). Les 63 agents titulaires d'un CET ont épargné 381 jours en 2017, soit 6,1 jours en moyenne par agent et par an (soit +1,2 jour par rapport à 2016).

Parallèlement, 5 agents ont pris 25,5 jours de CET sous forme de congés en 2017. 26 jours ont été versés au titre de la RAFP et 20 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 2017, 62 agents ont déclaré des congés de maladie pour une durée totale de 1 322 jours, soit 11,3 jours d'absence en moyenne³, ce qui correspond à un taux d'absentéisme⁴ de 3,1% et à une durée moyenne d'absence⁵ de 21,3 jours, contre 24,9 jours en 2016 (soit une diminution de 3,6 jours). Néanmoins, cette durée moyenne cache une grande disparité avec un minimum de 1 jour et un maximum de 365 jours consécutifs.

Par rapport à 2016, le nombre d'agents concernés par un congé maladie augmente de 7 unités et la durée totale des jours d'absence diminue de 48 jours. Le taux d'absentéisme se réduit globalement de 0,25 point.

³ Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées (117)

⁴ Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées/365 x100

⁵ 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
2017	62	1322 jours	11,3 jours	3,1%	21,3 jours
2016	55	1370 jours	11,9 jours	3,26%	24,9 jours
	+7 unités	- 48 jours	-0,6 jour	-0,25 point	-3,6 jours

Toutefois, en déduisant du total de ces jours d'arrêt de maladie (1322), ceux générés par les congés de longue maladie ou de maladie ordinaire supérieurs à 90 jours (528), il apparaît que 59 agents ont bénéficié de congés de maladie ordinaire pour une durée totale de 794 jours. Avec 117 personnes physiques employées, le nombre moyen de jours d'absence par agent est alors de 6,8, soit un taux d'absentéisme en congé de maladie ordinaire de plus courte durée de 1,9%.

CONGES ORDINAIRES DE MALADIE (HORS CLM ET CONGE SUPERIEUR OU EGAL A 90 JOURS CONSECUTIFS)

	Nb d'agents	Durée totale	Nb de jours d'absence par agent en moyenne	Taux d'absentéisme	Durée moyenne d'absence par agent concerné
2017	59	794 jours	6,8 jours	1,9%	13,5 jours
2016	53	943 jours	8,4 jours	2,3%	17,8 jours
	+ 6 unités	-149 jours	-1,6 jour	-0,4 point	-4,3 jours

Il convient de noter que 251 jours de congés pour raison de santé ont été rémunérés à demi-traitement et 185 jours enregistrés sans versement de traitement. Aucune maladie professionnelle reconnue imputable au service n'a été recensée en 2017.

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

1 accident de service ou de travail a été enregistré en 2017 (contre 3 en 2016). Il s'agit d'un accident de trajet, contre 2 en 2016.

3 jours d'arrêt de travail cumulés liés à cet accident sont constatés en 2017 (160 jours en 2016, aucun en 2015, 27 jours en 2014, 285 jours en 2013), ramenant le taux d'absentéisme moyen à 0,02 % (contre 0,4 % en 2016).

- Nombre d'accidents du travail au cours de l'année 2017 (taux de fréquence, nombre de maladies professionnelles, nombre d'allocations temporaires d'invalidité)

	Femme	Homme
Nombre d'accident du travail ou de trajet	1	0
Nombre d'accident du travail ou de trajet avec arrêt	1	0
Taux de fréquence (1)	5,5	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 diminution en 2017 et représente 3,1 %, 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

Deux agents ont bénéficié d'un congé de maternité pour une durée totale de 130 jours en 2017.

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 2017, le nombre de départs de personnels du CNG (11) est en légère baisse (-1) par rapport à 2016.

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

Département	Type de catégorie	Catégorie du CRPM	Entrées	Sorties
DGD	A	2.2	1	1
	B	3	7	5
DAG	A	2.2	3	1
	B	3	1	2
DCAEMDP	B	3	1	1
DGPH	B	3	1	1
TOTAL			14	11

Sur les 113 agents permanents en fonction au 31 décembre 2017, 32 personnels sont présents depuis la mise en place du CNG en 2007, soit 28,3% de l'effectif de l'établissement en fin d'année 2017. Sur ces 32 personnes, 26 sont fonctionnaires (81,3 %), dont certains par le biais du dispositif dite Loi « Sauvadet ».

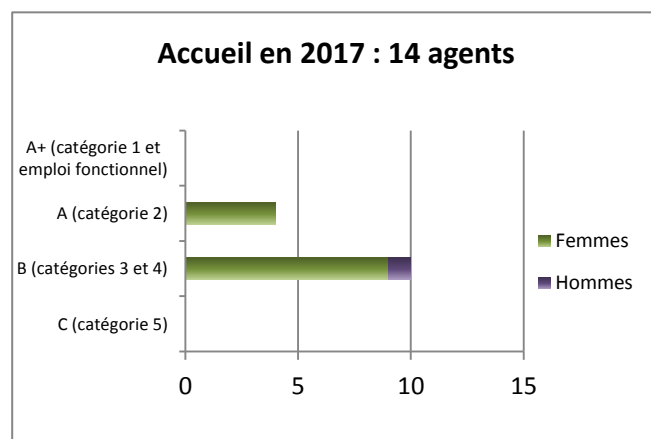
1 – 3 – 5 – 1 Les mouvements entrants

Les 14 recrutements (hors saisonniers ou temporaires) effectués en 2017 concernent des agents recrutés directement sur contrat, dont 13 pour une durée de 3 ans et 1 pour une durée d'un an, en remplacement d'1 agent en position de congé mobilité, (originaires du secteur public ou du secteur privé).

Parmi ces 14 contractuels, le CNG a recruté :

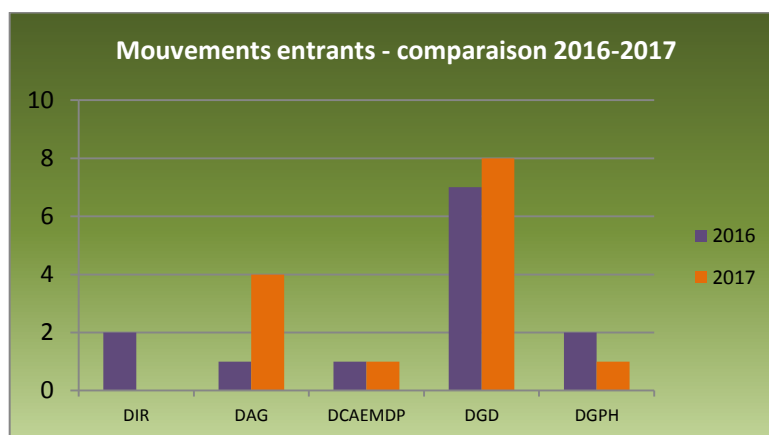
- 13 femmes, dont 4 agents sur emploi de type catégorie A (catégorie 2 du CRPM), 9 sur emploi de type catégorie B (catégorie 3 du CRPM), soit 92,9% des nouveaux arrivants ;
- 1 homme sur un emploi de type catégorie B (catégorie 3 du CRPM), 7,1% des nouveaux recrutés.

Emplois de type catégorie	Femme	Homme	Total
A+ (catégorie 1 du CRPM)			
A (catégorie 2 du CRPM)	4		4
B (catégories 3 et 4 du CRPM)	9	1	10
C (catégorie 5 du CRPM)			
Total	13	1	14



Ces 14 recrutements sur emplois permanents (dont 4 de catégorie 2 et 10 de catégorie 3) se répartissent au sein des départements comme suit :

- **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) : 1 agent**
 - * 1 gestionnaire concours et autorisation d'exercice appartenant à la catégorie 3.
- **Département des affaires générales (DAG) : 4 agents**
 - * 1 Juriste polyvalent appartenant à la catégorie 2.2,
 - * 2 chargés de mission appartenant à la catégorie 2.2,
 - * 1 gestionnaire comptable et budgétaire appartenant à la catégorie 3.
- **Département de gestion des directeurs (DGD) : 8 agents**
 - * 1 gestionnaire RH appartenant à la catégorie 2.2,
 - * 7 gestionnaires RH appartenant à la catégorie 3.
- **Département de gestion des praticiens hospitaliers (DGPH) : 1 agent**
 - * 1 gestionnaire RH appartenant à la catégorie 3.



Le délai moyen de primo-recrutement est de 3,4 mois en moyenne, pour un délai de 4,8 mois en 2016.

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 1 mois et 11 mois.

L'attractivité reste limitée

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 proposent un CDI dès l'embauche ;
- la localisation de l'activité. Certains postes nécessitent que les agents soient délocalisés une partie de l'année sur les sites d'organisation des concours notamment, ce qui peut représenter une difficulté pour les personnels dont le domicile est éloigné 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 2017.

1 – 3 – 5 – 2 Les mouvements sortants

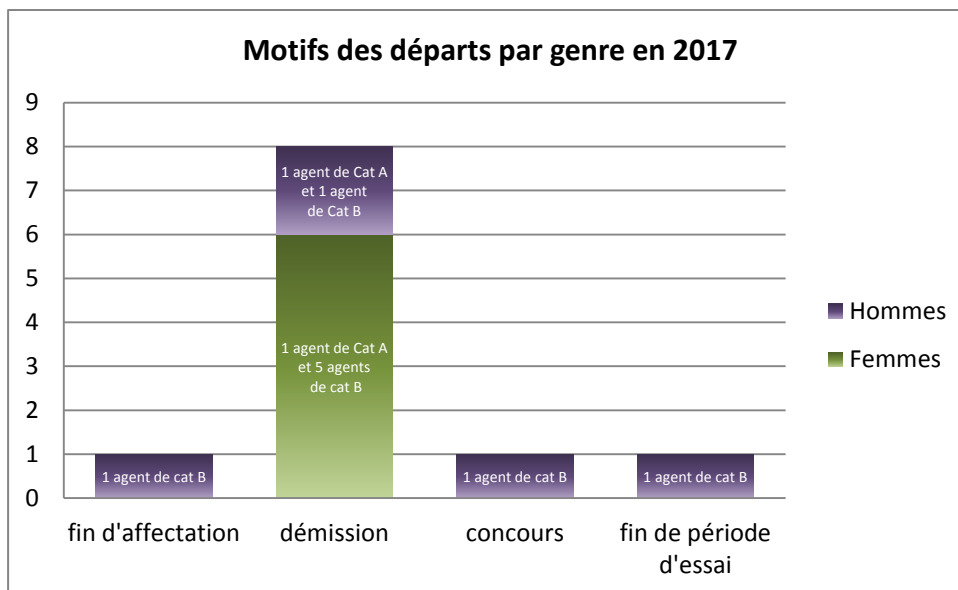
11 agents ont souhaité quitter le CNG en 2017, contre 12 en 2016, 8 en 2015, 17 en 2014, 10 en 2013, 8 en 2012 et 15 en 2011.

Les motifs de départ se répartissent comme suit :

- 8 démissions d'agents contractuels, dont un CDI,
- 1 départ à la fin d'une période d'essai,
- 1 fin d'affectation (mutation vers une ARS),
- 1 réussite à un concours interne (ministère chargé de la santé),

○ Des motifs de départs variés

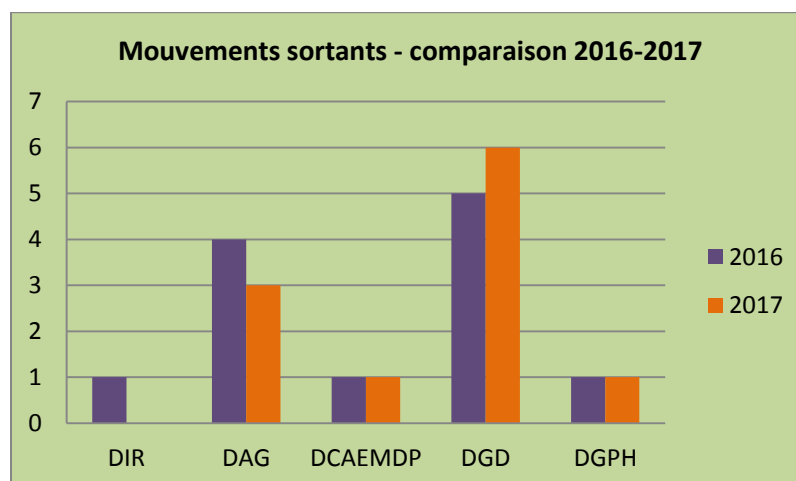
	Fin d'affectation		Départ (démission ou mutation)		Réussite concours		Fin de période d'essai	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A+								
A			1	1				
B		1	5	1		1		1
C								
Total par motif de départ		1	6	2	0	1	0	1



Le taux de départ par rapport à l'effectif s'élève à 9,7% en 2017, contre 10,8 en 2016, 7% en 2015, et 14,5 % en 2014. 72,7 % de ces départs correspondent à des démissions en 2017, contre 83,3% en 2016.

○ Des départs définitifs par catégorie d'emploi et par département
En 2017, les 11 départs enregistrés (2 de catégorie 2 et 9 de catégorie 3) se répartissent comme suit :

- **Département des affaires générales (DAG) : 3 agents, dont :**
 - * 1 chargé de mission « applicatifs » appartenant à la catégorie 2
 - * 2 gestionnaires comptable et budgétaire appartenant à la catégorie 3
- **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) : 1 agent :**
 - * 1 gestionnaire de concours appartenant à la catégorie 3
- **Département de gestion des directeurs (DGD) : 6 agents :**
 - * 1 gestionnaire RH type catégorie A appartenant à la catégorie 2
 - * 5 gestionnaires RH appartenant à la catégorie 3
- **Département de gestion des praticiens hospitaliers (DGPH) : 1 agent :**
 - * 1 gestionnaire RH appartenant à la catégorie 3.



En 2017, en sus de ces 11 départs, sur les 11 agents temporaires, 4 ont été recrutés sur des emplois permanents, 3 agents sont partis à l'issue de leur contrat et 4 sont encore présents à la fin de l'année.

Le turn-over est de 9,8 % (11 départs durant l'année * 100) /effectif moyen de 112,2 ETPT), soit 0,8 point de plus qu'en 2016.

1 – 3 – 5 – 3 Les mobilités internes

Aucun agent n'a bénéficié d'une mobilité interne en 2017 (2 en 2016).

1 – 3 – 5 – 4 Les emplois permanents vacants

Avec 109,7 ETP permanents pourvus (sur 116 autorisés), 3,5 postes permanents étaient vacants au 31 décembre 2017, le différentiel correspondant à des rompus de temps partiel (2,7) 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 gestionnaire comptable et budgétaire, de catégorie 3 au sein du DAG ;
- un poste 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

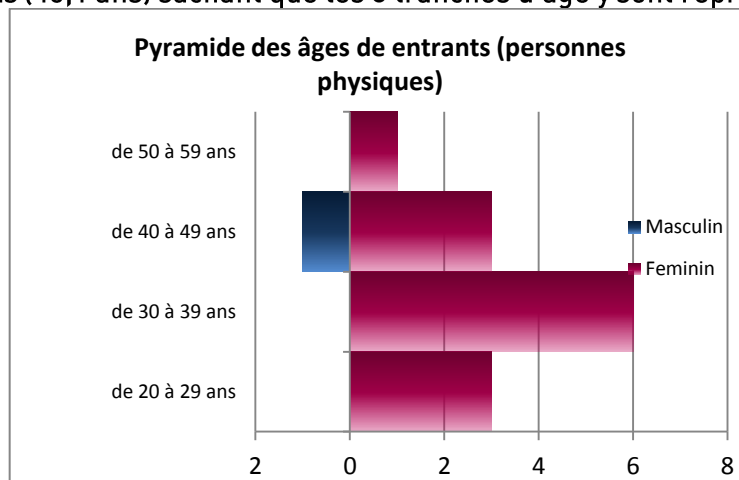
Après plusieurs années de contribution à l'effort national demandé à l'ensemble de la sphère publique par le Gouvernement pour le redressement des comptes publics, le CNG a bénéficié en 2017 d'un maintien du nombre de ses emplois autorisés, soit 116 ETP.

1 – 3 – 6 Les caractéristiques des personnels recrutés en 2017

Les 14 agents recrutés en 2017 sont des contractuels (cf 1-2-1).

• L'âge

L'âge moyen des personnels recrutés en 2017 est de 36 ans (40 ans en 2016). Le CNG a recruté des personnels dont la moyenne d'âge est sensiblement plus basse que la moyenne de ses personnels (46,1 ans) sachant que les 5 tranches d'âge y sont représentées.



- **La répartition par genre**

Parmi les nouveaux recrutés, 7,1% sont des hommes (contre 33,33% en 2016) et 92,9% 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 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 et choisi ;
- 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 conseil 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 2017, aucun entretien de carrière n'a été demandé.

1 – 4 – 2 La poursuite de la mise en place du PPCR

Pour les fonctionnaires en activité ou en détachement au CNG, l'année 2017 est marquée par la poursuite de la mise en place du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique.

Le dispositif prévoit notamment une mesure dite du "transfert primes/points", un réaménagement en conséquence des grilles de rémunération des corps de fonctionnaires et une règle de cadencement unique d'avancement d'échelon.

En 2016, les agents de catégorie B ont été les premiers à bénéficier de ce dispositif. En 2017, le dispositif s'est élargi aux personnels de catégorie C et A.

En 2017, 40 agents (34,2%) de l'effectif physique ont ainsi été repositionnés dans le corps d'origine dans un nouvel échelon, 7 agents ont bénéficié d'un rééchelonnement indiciaire (6%) et 3 agents, soit 2,6%, (attachés FPH et agent du ministère des finances) sont en attente de repositionnement.

1 – 4 – 3 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**

Outre les dispositions du PPCR, 7 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2017, soit 13,2 % des agents, fonctionnaires détachés, affectés ou mis à disposition au CNG (6,2 % de l'ensemble des agents du CNG), contre 22 agents en 2016.

- **Promotions de grade**

9 agents (contre 11 en 2016), soit 8 % de l'effectif, ont été inscrits aux tableaux d'avancement 2017, conformément à la répartition suivante :

Fonction publique de l'Etat (4) :

- secrétaire administratif de classe exceptionnelle : 2
- secrétaire principale des affaires étrangères : 1
- adjoint administratif principal 1ère classe : 1

Fonction publique hospitalière (4) :

- Ingénieur hospitalier en chef : 1
- adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure : 2
- assistant médico administratif de classe supérieure : 1

Fonction publique territoriale (1) :

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

- **Promotions de corps**

En 2017, 4 agents, soit 3,6% de l'effectif, ont été inscrits 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		Femmes		Hommes	
		promouvable	promus	promouvable	promus
A	Ingénieur hospitalier en chef			1	0
B	Secrétaire principale des affaires étrangères	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 ^{ère} classe (administration centrale, territoriale et hospitalière)	1	1	0	0
	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe (administration centrale, territoriale et hospitalière)	0	0	1	1
TOTAL		7	2	2	1

En 2017, 13 agents (48,2%) sur 27 promouvables ont fait l'objet d'une proposition de promotion. 3 agents ont été promus à l'issue des commissions administratives paritaires de leur administration d'origine, soit 23,1 % des agents proposés.

En 2016, sur les 15 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 26,7 % des agents proposés.

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 des compétences acquises.

1 – 4 – 4 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 2017 d'un avancement de position, soit 32,9% de l'effectif concerné, contre 25 agents en 2016.

- **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 en 2017 d'un changement de métier, correspondant à un changement de niveau sans changement de catégorie (cf 1– 3– 5– 3).

Le ratio global d'avancements de grade (9) et d'échelon (7) dans les corps ou emplois d'origine et de promotions de corps (3), ainsi que de changements de position (28) ou de changements de métier dans le CRPM est de 40,7%.

1 – 4 – 5 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.

2 concours internes ont été organisés par le Ministère chargé de la Santé en 2017 (attachés d'administration et secrétaires administratifs).

En 2017, 1 agent a été lauréat du concours interne de secrétaire administratif.

1 – 4 – 6 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.

Ce 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 15 agents, dont 8 agents au concours de secrétaire administratif en 2013 et 2014, 6 agents admis au concours réservé d'attaché en 2014, 2015 et 2016 et 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 2017, de concours pour l'accès aux corps des attachés, des secrétaires administratifs et des adjoints administratifs. Une formation préparatoire a néanmoins eu lieu, afin de préparer les agents concernés aux concours ouverts en 2018.

Le CNG reste très vigilant sur les publications d'ouverture des concours réservés afin de pouvoir apporter une information régulière et rapide aux personnels intéressés.

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

Malgré l'absence de concours au ministère chargé de la santé, un agent contractuel accueilli en 2017 au CNG et relevant précédemment du ministère de la transition écologique et solidaire s'est présenté aux épreuves du corps des attachés de son ministère d'origine et a été retenu. Il a été nommé fonctionnaire stagiaire.

DEUXIEME PARTIE : L'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

2 – 1 L'évolution générale de la masse salariale

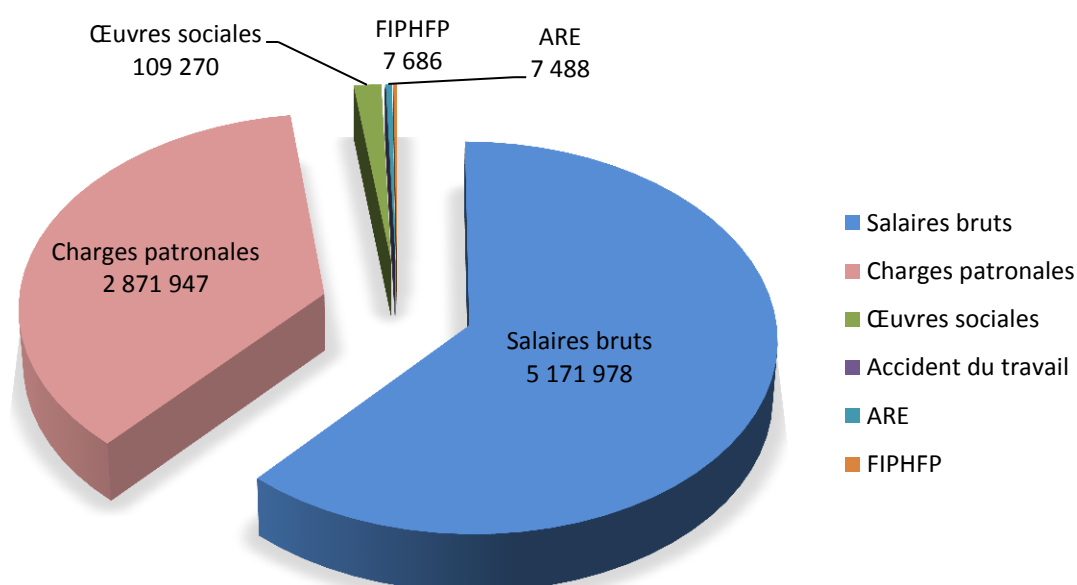
La masse salariale correspond à l'ensemble des salaires bruts des agents, aux charges patronales y afférentes, aux allocations de retour à l'emploi et aux prestations à caractère social.

La masse salariale effective du CNG en 2017 est de 8 168 369 €, pour un crédit prévisionnel de 8 575 436 €, soit un taux d'exécution de 95,25% en 2017 (93,33% en 2016).

Hors prestations sociales, accidents du travail, cotisation au FIPHFP et allocations de retour à l'emploi, la masse salariale est de 8 043 925 €. 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 2017 s'élève à 124 444 € et se répartit ainsi :

Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) :	7 488 €
FIPHFP :	7 686 €
Œuvres sociales servies aux agents du CNG :	109 270 €
dont 72 679 € au titre de la restauration collective	

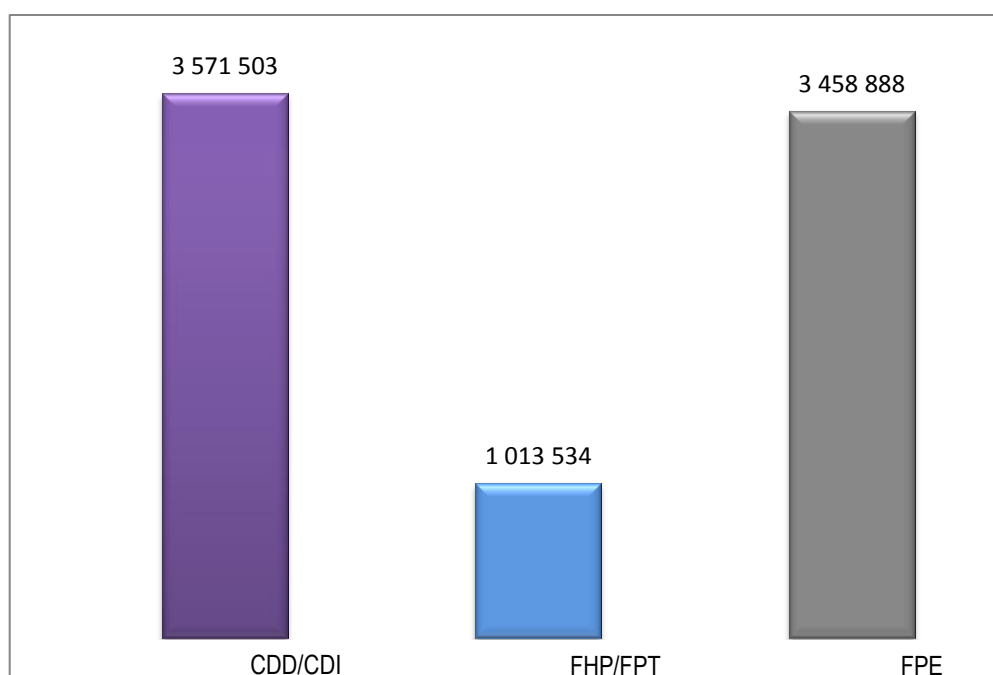


2 – 1 – 1 La structure de la masse salariale selon le statut d'origine

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 2015	Part 2015	Masse salariale 2016	Part 2016	Masse salariale 2017	Part 2017
Fonctionnaires d'ETAT	3 482 098,31	43.71%	3 216 476,44	41,39%	3 458 888	43%
Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux	1 101 315,98	13,83%	1 015 688,50	13,07%	1 013 534	12,6%
Non titulaires	3 382 564,72	42,46%	3 538 978,91	45,54%	3 571 503	44,4%
Masse salariale CNG	7 965 979,01		7 771 143,86		8 043 925	



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 36,2% en 2017.

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

- 42% pour les personnels titulaires de l'Etat détachés sur contrat ;
- 29,8% pour les personnels titulaires des fonctions publiques hospitalière et territoriale détachés sur contrat ;
- 32,4% 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 2017, le taux de pension civile est fixé à 74,28% alors que le taux patronal de la CNRACL pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux n'est que de 30,65 %. 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 2015	Part 2015	Montant 2016	Part 2016	Montant 2017	Part 2017
Fonctionnaires de l'Etat détachés	3 482 098,31		3 216 476,44		3 458 888	
dont BRUT	2 062 460,27	59,23%	1 821 490,61	56,63%	2 006 155	58%
dont CHARGES	1 419 638,04	40,77%	1 394 985,83	43,37%	1 452 733	42%
Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux	1 101 315,98		1 015 688,50		1 013 534	
dont BRUT	771 982,97	70,10%	685 488,17	67,48%	711 501	70,2%
dont CHARGES	329 333,01	29,90%	330 200,33	32,51%	302 033	29,8%
Non titulaires recrutés sur contrat	3 382 564,72		3 538 978,91		3 571 503	
dont BRUT	2 313 679,87	68,40%	2 386 333,48	67,43%	2 414 336	67,6%
dont CHARGES	1 068 884,85	31,60%	1 152 645,43	32,57%	1 157 167	32,4%
TOTAL MASSE SALARIALE hors prestations sociales	7 965 979,01		7 771 143,86		8 043 925	
dont BRUT	5 148 123,11	64,63%	4 893 312,26	62,97%	5 131 992	63,8%
dont CHARGES	2 817 855,90	35,37%	2 877 831,60	37,03%	2 911 933	36,2%
Année	2015	2016		2017		
ETPT moyen	113,6	112,10		113,3		
Coût moyen TOUS STATUTS CONFONDUS	70 123	69 323		70 997		

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 2017 est de 70 997 €, pour un effectif moyen de 113,3 ETP, soit une hausse de 2,4% par rapport à 2016.

Le salaire moyen pour 2017 est de 3 774€ brut mensuel, contre 3 637€ brut en 2016 (+3,8 %). 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 2017 par catégorie est la suivante :

Equivalent catégories A et A+	Equivalent catégorie B
4 433 €	2 055 €

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

Très investi dans sa participation à la politique nationale de responsabilité sociétale, le CNG a poursuivi en 2017 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 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'aucune discrimination entre les femmes et les hommes n'existe au CNG 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 à 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 (72,6%), 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
Total	6	0	6	0	12	0

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

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

3 – 1 – 2 – 2 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	TOTAL
DG	1		1
DGA	1		1
Chefs de département	1	3	4
Adjoints chef de département	1	3	4
Total	4	6	10
	40%	60%	100%

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 2017, aucun agent du CNG n'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.

- Expérimentation sur le télétravail

L'expérimentation du télétravail va se poursuivre en 2018 sous de nouvelles modalités (cf 1-3-2-2).

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

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). La Direction générale, les membres du CHSCT ainsi que le médecin et l'assistant de prévention y sont extrêmement vigilants.

Le CHSCT n'a eu à constater aucun acte de violence dans le cadre du travail au sein de l'établissement en 2017.

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 :

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. Elles ont conduit à modifier les espaces de travail de plusieurs collaborateurs. En 2017, une étude a été commandée.

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).

Le CNG s'attache à suivre, dans la mesure du possible, les préconisations du rapport de l'ergonome dont il se félicite du concours et reste attentif à l'amélioration des espaces de travail. 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^{er} 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. Ainsi, chaque employeur doit réaliser, au niveau local, un diagnostic partagé des facteurs de risques psychosociaux, conduisant à leur identification qui doit être présenté et débattu au sein du CHSCT pour être intégré dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. L'accord prévoit également 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. Un comité de pilotage a été constitué à l'initiative de la Direction Générale.

Ce comité de pilotage a établi un prédiagnostic et encadré la suite de la démarche. Il 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 bureau de gestion des ressources humaines et des affaires générales.

Un groupe de travail a ensuite été constitué sur la base du volontariat, avec un souhait d'assurer la meilleure représentativité possible de l'établissement. Il associe, outre le COPIL, des agents volontaires, 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 eu pour mission d'identifier des indicateurs supplémentaires, proposer des méthodes pour réaliser le diagnostic définitif et déterminer un calendrier. Il a rédigé un cahier des charges visant à sélectionner un prestataire chargé de la réalisation du plan d'évaluation et de prévention des RPS.

Ainsi, la démarche entreprise par le cabinet conseil choisi par la Direction générale, suite à cette consultation, comporte un diagnostic de la situation à partir d'une enquête de perception des RPS. Les personnels du CNG ont été invités à répondre en décembre 2017 à un questionnaire élaboré par le groupe projet RPS : 82 personnes ont répondu, soit un taux de retour de 73,2%.

La démarche va se poursuivre en 2018 avec l'organisation de 25 entretiens individuels et 3 entretiens collectifs afin d'approfondir les premiers résultats issus du questionnaire présentés en janvier au groupe projet RPS. L'exploitation des résultats est réalisée exclusivement par le cabinet conseil garantissant l'anonymat absolu sur les réponses apportées.

Les entretiens individuels et collectifs, réalisés par le prestataire, auront lieu sur le temps de travail, en février 2018, sur la base d'un tirage au sort des participants effectué également par le prestataire. Les trois entretiens collectifs se dérouleront concomitamment aux entretiens individuels et réuniront de 3 à 10 personnes : un groupe sera constitué d'encadrants de proximité et deux autres d'agents non encadrants des différents départements dans lesquels l'équilibre homme/femme sera respecté.

A l'issue des entretiens, le cabinet réalisera un diagnostic intégrant l'ensemble des données collectées dont l'enjeu est d'élaborer un plan d'actions de prévention des RPS.

En lien avec le groupe projet RPS, le diagnostic complet sera présenté aux instances puis à l'ensemble du personnel, autour de la 2ème quinzaine de mars 2018. Le diagnostic et le plan de prévention devraient être finalisés en juin 2018 avant d'être intégrés dans le document unique d'établissement des risques professionnels.

3 – 3 Les travailleurs en situation de handicap

Conformément aux dispositions de l'article L. 5212-2 du code du travail, le CNG est tenu d'employer, dans la proportion de 6 % de 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 2017, le CNG a versé à ce titre une contribution de 7 686,24 euros (contre 15 325,25 euros en 2016). Cette baisse s'explique par le recrutement de personnels en situation de handicap en 2017, mais également par la reconnaissance de cette situation pour des agents déjà en fonction. Des campagnes de communication ont en effet été menées en direction des personnels, valorisant la prise en charge des personnes 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 handicap, 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 sont 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.

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

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

Un feuillet spécifique a 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 le bureau 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^{ère} fois, la déclaration d'un agent ayant obtenu une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Le CNG recense, au 31 décembre 2017, 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 ecolabels ;
- des véhicules respectant le taux d'émission de pollution (émission de 130 gCO2 par Km au maximum) ;
- l'utilisation de papier exclusivement écoresponsable ;
- 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 2017. Le CNG va, ainsi, contribuer à renforcer sa politique sociale favorisant 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 2017. 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 son troisième Contrat d'objectifs et de performance de l'établissement (2017-2019), 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	2017
Nombre de personnes formées	43	121	104	94	87	84	103
Nombre de stagiaires ⁶	74	399	291	180	179	184	235
Nombre moyen de formations par personne formée	1,7	3,3	2,8	2	2	2,2	2,3
Nombre d'actions de formation	33	103 dont 46 différentes	95 dont 85 différentes	64 dont 59 différentes	61 formations différentes	60	59 dont 54 différentes
Nombre de jours de formation	90	634	656	390,5	416,5	400	390,5
Nombre moyen de jours de formation par personne formée	2,09	5,23	5,4	4,15	4,9	4,76	3,8

⁶ 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 sont en hausse en 2017 par rapport à ceux de 2016. Le nombre de personnels formés a augmenté, notamment en raison de formations ou de présentations proposées au plus grand nombre (la réforme du 3^{ème} cycle des études médicales (2 sessions) et l'ouverture et le partage des données publiques (2 sessions)).

Afin de donner quelques éléments de comparaison, il convient de noter que dans la Fonction publique de l'État, un agent a suivi en moyenne 3,5 jours de formation professionnelle (hors formations statutaires). Par comparaison en 2017, un agent du CNG a suivi en moyenne 3,8 jours de formations (hors formations statutaires), comme au sein des ministères sociaux.

Plusieurs types de formations ont été mobilisés en 2017 :

- les formations métiers consistant à accroître la technicité des agents,
- 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 2017, le CNG a renouvelé le parcours d'intégration des nouveaux arrivants en leur proposant des formations facilitant leur prise de poste (statut des trois fonctions publiques, entretien d'évaluation, rédaction administrative). 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 domaine sanitaire, social et médico-social. 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 optimale de poste.

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 3^{ème} Contrat d'objectifs et de performance 2017-2019.

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 définis par la direction générale et l'équipe de direction qu'aux souhaits de formation exprimés par les agents.

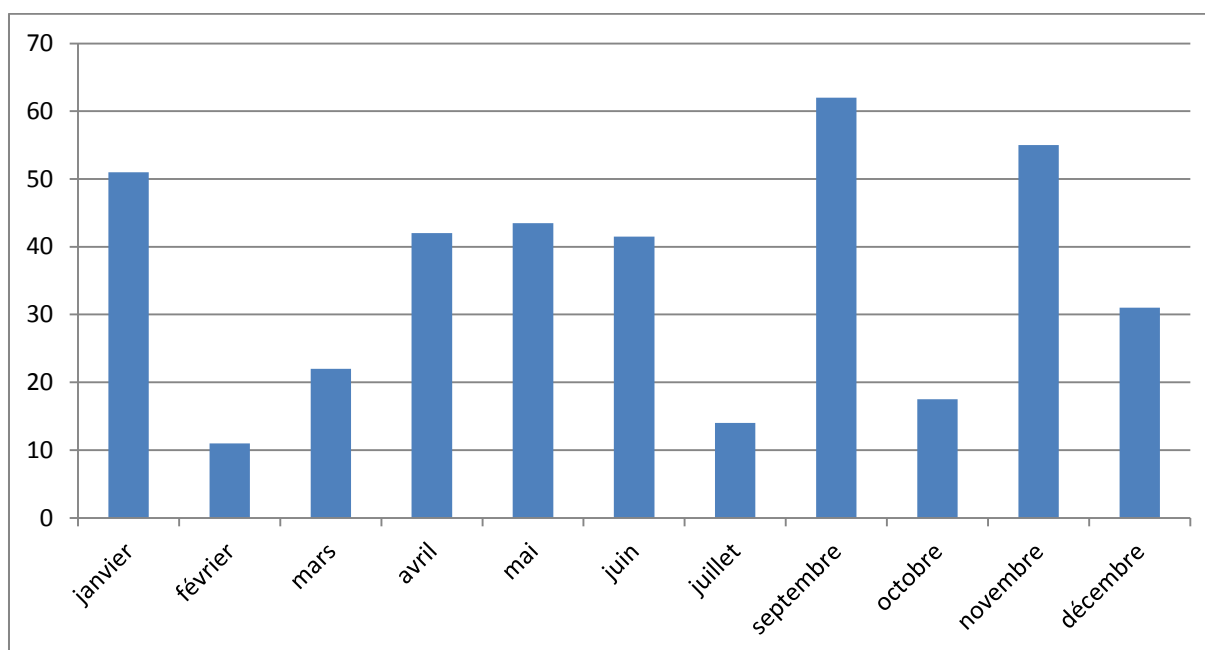
En 2017, 103 agents ont suivi des formations, soit 83,06 % des 124 personnes ayant travaillé au CNG en 2017 (agents temporaires inclus).

Les actions développées (59) sont détaillées ci-après par thèmes :

Actions de formations	Nombre de stagiaires
Accompagnement à l'évolution professionnelle	30
Bilan de compétences (2)	2
Cycle de conférences d'actualités destiné aux agents inscrits à des concours ou examens	3
Journée d'accueil des nouveaux arrivants	10
Préparation au concours SACN	1
Préparation aux concours DH et D3S en e-learning et présentiel	1
Préparation à l'épreuve écrite concours Sauvadet Catégories A	4
Préparation au concours d'AAE	1
Préparation aux concours DH et D3S en e-learning	2
Cursus mobilité carrière niveau I	2
Journée d'étude télétravail	1
Préparation à l'examen professionnel d'AAE	3
Bureautique	12
Excel mise à niveau	4
Excel perfectionnement	4
Perfectionnement cartes et données	3
Gagner du temps et s'organiser avec Outlook	1
Hygiène et sécurité	30
Equipiers guide et serre-file	11
Initiation premier secours	5
Recyclage SST (2)	13
SST	1
Informatique	2
BO Webintelligence XI3 niveau 1	1
Cybercriminalité	1
Management	46
Ouvrir et partager des données publiques (2)	25
Séminaire Fonctions Supports	21
Ressources humaines et efficacité professionnelle	54
Accident, maladie et reclassement dans la Fonction publique hospitalière	1
Accident, maladies professionnelles	1
Approfondir l'utilisation du Golden	1
Bien mener un entretien de recrutement	1
Certification MBTI	1
Découverte du « Golden »	1
Entretien annuel d'évaluation	8
Gagner en sérénité émotionnelle, apprendre à se ressourcer	1
Gérer les émotions dans un contexte professionnel	1
Gérer les personnalités difficiles	1
Les points clés de la formation	1
Se perfectionner à l'entretien de recrutement : entraînement intensif	1
Temps partiel thérapeutique	1
Réforme du 3ème cycle des études médicales (2)	31
Retraite des agents dans la Fonction publique	1
Retraite pour invalidité et départ anticipé au titre du handicap	1
Maîtriser les leviers d'une communication efficace avec les acteurs de l'entreprise	1

Technique de communication	7
Coaching d'équipe : les fondamentaux	1
Coaching en intelligence collective	1
Entrepreneurs de la nouvelle génération : les 5 clés du succès authentique pour la nouvelle génération d'entrepreneurs	3
Formation de base à l'hypnose	1
Brises glaces et cohésion de groupe	1
Techniques administratives et juridiques	54
Droit communautaire : cursus des études médicales en Europe, conditions minimales de formation, libre circulation (en référence avec la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles) »	11
Légistique, sécurisation des actes administratifs	6
Rédaction notes administrative niveau I	5
Rédaction notes administrative niveau II	10
Rédaction notes administrative niveau III	5
Statut des 3 fonctions publiques niveau débutant (2)	11
Statut des 3 fonctions publiques niveau confirmé	6
Total général	235

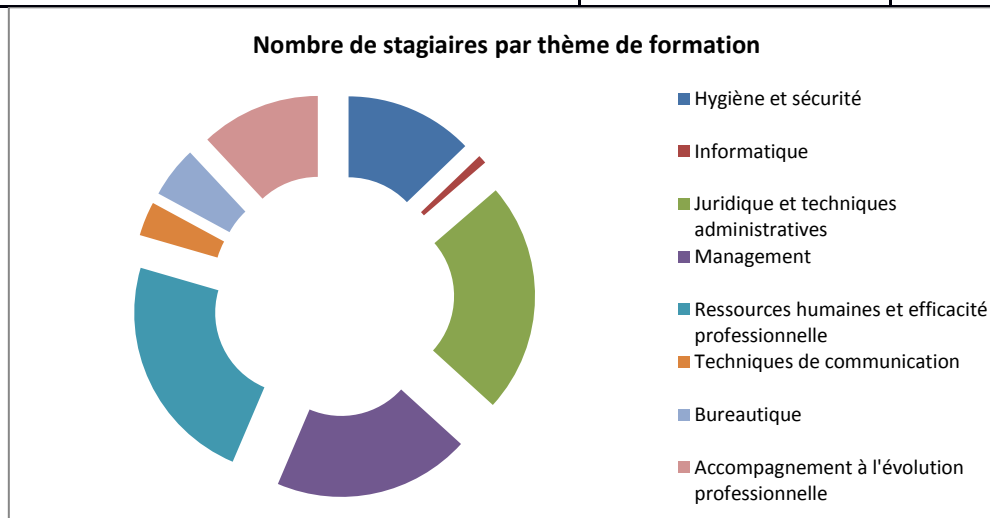
La répartition des jours de formation dans l'année



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
Accompagnement à l'évolution professionnelle	30	12,77
Bureautique	12	5,11
Hygiène et sécurité	30	12,77
Informatique	2	0,85
Management	46	19,57
Ressources humaines et efficacité professionnelle	54	22,98
Techniques de communication	7	2,98
Juridique et techniques administratives	54	22,98
Total général	235	100



La répartition par nombre de formations suivies

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

- 32 agents ont suivi 1 action de formation
- 32 agents, 2
- 25 agents, 3
- 14 agents, plus de 3 formations.

4 – 1 - 2 Le profil des agents

Les actions de formation ont bénéficié à 103 agents du CNG, soit **88 %** du personnel formé⁷.

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

TAUX D'ACCES PAR SEXE

	Part des stagiaires (%)
Femme	71%
Homme	29%
Total général	100%

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

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

catégorie	catégorie CRPM	genre	nombre de stagiaires	part stagiaires
A+			21	8.94 %
		F	9	3.82 %
	1.1		3	1.27 %
	1.2		3	1.27 %
	1.3		2	0.85 %
	Emploi fonct.		1	0.43 %
		H	12	5.10 %
	1.2		6	2.55%
	1.3		6	2.55%
A			94	40 %
		F	59	25.10 %
	2.1		17	7.23 %
	2.2		42	17.87 %
		H	35	14.89 %
	2.1		11	4.68 %
	2.2		24	10.21 %
B			116	49.36 %
		F	98	41.70 %
	3		82	34.89 %
	4		12	5.11 %
	Emploi temporaire		4	1.70 %
		H	18	7.66 %
	3		17	7.23 %
	Emploi temporaire		1	0.43 %
C	5	H	4	1.7 %
Total général				100 %

L'égalité par rapport aux catégories est respectée concernant les formations.

⁷ Base : 124 agents, soit tous les agents ayant travaillé au CNG en 2017, (agents temporaires inclus)

	DAG	DGPH	DCAEMDP	DGD	DIR
Part d'agents ayant suivi au moins une formation	97 %	67 %	93 %	74 %	91 %
Nombre moyen de formations par agent	2.42	1.79	2.21	2.21	2.7
Nombre de jours de formation moyen par agent	3.9	2.8	4.3	3.8	3.6

4 – 2 Le recours au compte personnel d'activité (CPF)

Le droit individuel à la formation n'existe plus. Les droits acquis au 31 décembre 2016 sont devenus des droits CPF depuis le 1^{er} janvier 2017.

Les droits acquis au titre du CPF sont plafonnés à cent cinquante heures. Un agent à temps complet acquiert vingt-quatre heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent-vingt heures, puis douze heures par année de travail jusqu'à la limite de 150 heures.

En 2017, 5 agents ont eu recours au CPF, totalisant 291 heures soit 48,5 jours d'absence (1 jour = 6h).

Motifs de recours au CPF (ex DIF)	Nombre d'agents	Nombre d'heures utilisées	Nombre moyen d'heures utilisées par agent
Préparation aux concours réservés « Sauvadet »	2	150	75
Préparation aux examens et concours	3	141	47

Départements	Nombre d'agents	Nombre d'heures utilisées
Direction Générale	2	114
DAG	1	57
DCAEMDP	-	-
DGD	-	-
DGPH	2	120
Total	5	291

Le recours au CPF/DIF a augmenté en 2017 car, d'une part, 8 personnes sont éligibles au dispositif des concours réservés et d'autre part, 3 agents inscrits dans un processus de concours ou d'examens professionnels ont utilisé des heures relevant du CPF/DIF.

4 – 3 Les dépenses de formation : évolution depuis 2010

Actions de formation	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017 [%]
Accueil et secrétariat	-	-	3 992,80	1 110,00	-	2 200,00	-	-	0
Bureautique	-		53 175,84	11 393,04	1256,00	6 440,00	10 028,00	6 979,00	6,73
Techniques de communication	15 482,91	24 954,00	22 576,30	18 862,20	16 932,00	16 989,33	13 794,20	15 354,00	14,80
Accompagnement à l'évolution professionnelle	2 000,00	3 960,00	-	20 097,00	1795,00	13 948,30	17 944,40	19 139,00	18,45
Hygiène et Sécurité	-	2 339,00	16 563,88	5 831,70	2637,00	13 324,80	15 227,00	5 167,20	4,98
Informatique	28 569,55	7 964,00	7 502,98	-	28 548,00	14 892,00	2 220,00	3 396,00	3,27
Juridique et technique administrative	717,60	3 879,00	11 212,20	33 605,00	21 339,00	12 482,00	18 148,00	20 342,40	19,61
Management	3 450,00	2 604,00	10318,80	14 130,54	15 429,00	14 847,20	11 783,80	10 470,00	10,09
Ressources humaines et efficacité professionnelle			30 330,00	18 874,89	23 141,00	15 297,72	14 592,00	22 867,12	22,05
Développement durable							1 064,40	-	0
Comptabilité-finances	-	300,00	-	2 655,12	10012,00	1 196,00	7 193,00	-	0
Total général	50 220,06	46 000,00	155 672,80	136 584,35	121 089,00	111 617,35	111 994,80	103 714,72	100

Rappel : le budget prévisionnel s'établissait à 137 000 €.

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 dès 4 000 euros.

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 2017, 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).

- **La 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 2017, ce sont exclusivement des formations à la préparation aux 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 (arrêté du 1^{er} mars 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.

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 professionnels (DUERP) qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel.

L'élaboration du document unique a deux objectifs :

- pérenniser la santé et la sécurité des travailleurs,
- améliorer les conditions de travail dans un établissement.

Le rapport annuel 2017 relatif à l'évaluation des risques professionnels au CNG a été présenté lors du CHSCT du 19 décembre 2017. Les points les plus importants sont repris ci-dessous.

5 – 2 La prise en charge des différents risques identifiés

15 fiches « risques », réalisées en 2010 et 2013, sont régulièrement actualisées. Elles sont 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.

Ces fiches constituent le document unique d'évaluation des risques professionnels du CNG et intègrent le plan de prévention, dont la mise à jour est annuelle.

A partir de 2018, la présentation du DUERP va évoluer. Il sera établi, non plus sous la forme de fiches « risques », mais par unité de travail.

Lors de la prochaine mise à jour de ce document, seront intégrées les préconisations du groupe de travail sur la prévention des RPS, en application de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique qui donne obligation à chaque employeur public d'élaborer un plan d'évaluation et de prévention des risques psycho-sociaux. Pour cette raison, les « risques liés à l'organisation du travail, à la charge mentale, aux agressions et aux comportements addictifs » seront retirés du DUERP pour être réintégrés dans le plan de prévention des RPS.

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

Le CHSCT s'est réuni 3 fois : les 21 mars, 15 juin et 19 décembre 2017. Une visite des locaux a eu lieu le 21 mars 2017 par l'ensemble des membres du CHSCT.

Il a eu à connaître les sujets suivants :

Séance du 21 mars 2017

- Procès-verbal de la séance du 8 décembre 2016 (approbation) ;
- Relevé de décision du CHSCT du 8 décembre 2016 - suivi des actions – **(information)** ;
- Travaux 2017 – rapport de présentation - **(avis)** ;
- Conditions de travail – Expérimentation 2017 du télétravail au CNG – rapport de présentation – annexes – **(avis)** ;
- Registres d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules - **(information)** ;
- Questions diverses.

Séance du 15 juin 2017

- Procès-verbal de la séance du 21 mars 2017 **(approbation)** ;
- Conditions de travail :
 - o Projet de réaménagement de locaux – rapport de présentation – **(avis)** ;
 - o Etat d'avancement des travaux du groupe de travail relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) – rapport de présentation – **(information)** ;
 - o Expérimentation 2017 du télétravail au CNG – rapport de présentation - **(information)** ;
- Médecine de prévention : rapport annuel 2016 du médecin de prévention **(information)** ;
- Relevé de décision du CHSCT du 21 mars 2017 – suivi des actions – **(information)** ;
- Registres d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules **(information)** ;
- Questions diverses.

Séance du 19 décembre 2017

- Procès-verbal de la séance du 15 juin 2017 (*approbation*) ;
- Désignation du secrétaire de séance pour l'année 2018 ;
- 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 2017 – rapport de présentation – (information) ;
 - o Audit restauration – document joint en annexe – (information) ;
 - o Point sur les places de parking – rapport de présentation – (information) ;
 - o Registres d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules – (information).
- 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)* ;
 - o Expérimentation 2017 du télétravail au CNG – *rapport de présentation - (information)* ;
 - o Suivi des actions des derniers CHSCT - (*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 2015 et devra être renouvelée en 2018.

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, en tant que de besoin, une psychologue du travail, un ergonome, une conseillère en prévention des risques professionnels et un juriste en droit social.

Une action de ce type a été mise en œuvre en 2017, 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 2017, 75 visites ont été réalisées dans le cadre de la médecine de prévention.

La surveillance médicale dite « visite systématique » est prévue tous les 2 ans. 47 visites (41 en 2016 pour 35,6% de l'effectif) 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), et 8 des reprises après congés de maternité ou de maladie.

Par ailleurs, 4 visites ont été conduites dont 3 à la demande de l'employeur. En outre, une visite de pré reprise a été organisée.

Aucune demande de visite spontanée au médecin de prévention n'a été recensée en 2017.

5 – 4 – 2 Les visites médicales d'embauche

15 visites médicales d'embauche correspondant aux recrutements (permanents et temporaires) ainsi qu'1 visite liée à l'intégration dans un corps de fonctionnaires ont été réalisées durant l'année 2017.

5 – 4 – 3 La vaccination contre la grippe saisonnière

La vaccination contre la grippe saisonnière a été assurée comme chaque année depuis 2010. En 2017, elle a été réalisée au bénéfice des agents qui le souhaitent par :

1. une infirmière diplômée qui s'est rendue au CNG le 6 novembre 2017, pour les agents se faisant régulièrement vacciner ;
2. par un médecin de ville, qui s'est rendu au CNG le 13 novembre 2017, pour les primo-vaccinés.

Au total, 24 agents (contre 20 en 2016) ont bénéficié de la vaccination, soit 20,5% de l'effectif physique au 31 décembre 2017.

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 Intériale 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 2017, 18 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 1 728€.

SIXIEME PARTIE : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL

6 – 1 Le dialogue social

Le dialogue social avec les organisations syndicales représentées au CNG (SUD, CFDT-UNSA et CFTC) et les représentants du personnel au sein des instances paritaires est resté dense en 2017 sur des sujets variés. Les principaux thèmes de discussion ont porté sur :

- l'information sur les modalités de mise en œuvre au CNG de l'accord relatif aux risques psychosociaux (RPS) ;
- l'information sur la part « résultats » liée à l'évaluation 2016 ;
- l'information sur le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) des fonctionnaires en position d'affectation au CNG et notamment sur le complément indemnitaire annuel ;
- la prolongation du dispositif de résorption de l'emploi précaire dit « Sauvadet » ;
- le télétravail ;
- l'information des dispositions budgétaires pour l'année 2018 ;
- la perspective de fermeture du CNG à l'occasion de certains ponts 2018.

Trois réunions « Dialogue social » ont ponctué l'année 2017. Elles se sont tenues les 17 janvier, 2 mars et 19 septembre 2017.

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 21 février, 27 mars, 26 juin et 14 novembre 2017. Il a eu à connaître des sujets suivants :

Séance du 21 février 2017

- Procès-verbal de la séance du 22 novembre 2016 (**approbation**) ;
- Bilan social 2016 relatif aux personnels du CNG - *rapport de présentation - (avis)*
- Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) entre l'Etat et le CNG 2017-2019 - *rapport de présentation - (avis)* ;
- Questions diverses.

Séance extraordinaire du 27 mars 2017

- Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) entre l'Etat et le CNG 2017-2019 – Actions et indicateurs - *(avis)* ;
- Questions diverses.

Séance du 26 juin 2017

- Compte-rendu des séances précédentes :
 - o séance du 21 février 2017 *(approbation)* ;
 - o séance du 27 mars 2017 *(approbation)*.
- Contrat d'objectifs et de performance 2014-2016 : bilan définitif de la mise en œuvre – rapport de présentation et projet de délibération du Conseil d'administration n°2017-05 - *(avis)* ;
- Rapport d'activité 2016 du CNG – rapport de présentation et projet de délibération du Conseil d'administration n°2017- 06 - *(avis)*.
- Questions diverses.

Séance du 14 novembre 2017

- Procès-verbal de la séance du 26 juin 2017 *(approbation)* ;
- Tableau des emplois 2018 du CNG - rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n° 2017-12 - *(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°2017-14 modifiant la délibération n°2010-06 du 28 avril 2010 portant organisation générale du CNG - *(avis)* ;
 - o Association des personnels du CNG - demande de subvention à l'établissement pour 2018 - rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2017-15 - *(avis)* ;
 - o Conditions dérogatoires de règlement des frais de déplacement de certains agents du CNG et des CGES - rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2017-16 - *(avis)* ;
 - o Fonction de référent déontologue au CNG et modification du règlement intérieur - rapport de présentation et projet de délibération du conseil d'administration n°2017-17 relatif à la fonction de référent déontologue au Centre national de gestion et modifiant le règlement intérieur – *(avis)*.
- Orientations générales du budget 2018 du CNG - rapport de présentation - *(information)* ;
- Les 10 ans du CNG : présentation des événements organisés du 29 novembre au 1er décembre 2017 *(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 nécessaire en 2017 sur ces sujets.

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 ;⁸
- 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.

⁸ 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 nécessaire en 2017 sur ces sujets.

6 – 5 Les mouvements de grève

Plusieurs préavis de grève ont été déposés en 2017 dans la Fonction publique représentant une dizaine de jours de mobilisation.

Un agent du CNG a 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. Très satisfait du service apporté par le ministère, le CNG souhaite renouveler celle-ci en 2018.

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. Une seule aide a été accordée en 2017 pour un montant de 150,00€.

	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€
2017	150 €	150 €	150 €

Les aides accordées dans le cadre de la Commission des aides constituent un soutien important mais insuffisant sans accompagnement social global. Ainsi, 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 2017, à 2 612€ (contre 1340,262€ en 2016), soit un accès très limité à ces prestations, et se répartit en aides au séjour et garde d'enfant :

- 4 agents (soit 3,6% 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 268,75 € par agent et par an ;
- 2 agents (soit 1,8% de l'effectif) ont reçu la prestation pour garde d'enfant, pour un montant moyen de 768,59€ 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.

8 agents ont perçu cette allocation en 2017, contre 11 agents en 2016 (2 départs à la retraite, 4 décès, 2 naissances).

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 2017, 50 enfants du personnel du CNG sont concernés par cette prestation pour un coût total de 2 370 €, soit un coût moyen de 57,40 € (contre 44,08 € en 2016) correspondant à :

- 35 enfants âgés de moins de 11 ans en 2017 (contre 33 en 2016) ;
- 15 enfants de 12 à 16 ans en 2017 (contre 12 en 2016).

Le 13 décembre 2017, 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 2017, 16 enfants ont bénéficié de ce spectacle, pour un coût de 572,80 € (spectacle et goûters) à la charge du CNG, soit un coût moyen de 35,80 € par enfant, contre 28,94 € en 2016.

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

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

En 2017, le CNG a versé, au titre de l'allocation au parent d'enfant handicapé, la somme de 7 355,81€ Elle concerne 4 agents et est versée mensuellement pour un montant forfaitaire de 159,24 €, 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 2017, le CNG totalise 11 811 passages en « caisse » sur 230 jours soit, en moyenne, 51 repas par jour, ce qui représente une stabilité de fréquentation par rapport à 2016.

7 – 3 – 2 Le budget consacré à la restauration

Les dépenses en matière de restauration collective représentent 72 679,35 € pour l'année 2017, sur 11 mois, contre 79 366,86 € en 2016. 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 :

- inférieure ou égale 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€,
- supérieure à 4 382,21, il n'y a aucune prise en charge.

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 2017, comme en 2016, 10 agents du CNG ont été recensés comme lecteurs et ont ainsi pu bénéficier de 215 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 2017
1° Conditions générales d'emploi.	a) 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
	b) 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
	c) 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
	d) 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 :	

		- départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive; - départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; - départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ; - départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.	1-3-5-2
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).	1-3-5-2
	e) Positionnement.	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.	1-3-1-1
		Flux annuels de primo nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)* (1).	
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).	1-4-4 et 1-4-5
	f) Promotions.	Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions.	1-4-2 et 1-4-3
		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
3° Formation.		Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3).	4-1-2
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	4-1
4° Conditions de travail.		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année <i>n</i> (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).	1-3-4-2
5° Congés.		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.	1-3-4-3
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés.	1-3-4-2
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.	3-1-2-3
6° Organisation du temps de travail.	<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
	Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C).	1-4-5
5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.	3-3
	Evolution du taux d'emploi sur trois ans.	3-3
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1)	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires.	-
	Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.	-
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	1-3-6-3
8° Flux sortants par genre, par catégorie et par circonstance	Voir rapport de situation comparée.	1-3-5-2
9° Avancements par genre	Voir rapport de situation comparée.	1-4-2
10° Mobilité	Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.	1-3-5-1
	Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.	1-3-5-1

11° Rémunérations	Masse salariale en euros* (1) : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme.	Deuxième partie
	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	Deuxième partie
12° Temps de travail	Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrites rapporté au nombre total d'agents.	-
	Informations relatives au temps partiel, par genre : voir Rapport de situation comparée.	1-3-2-1
	Compte épargne temps : voir Rapport de situation comparée.	1-3-3
13° Risques professionnels	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service.	1-3-4-1
	Nombre de décès imputables au service.	0
	Nombre d'accidents du travail.	1-3-4-2
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).	-
	Coût de la formation des membres des CHSCT.	4-3
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours.	-
	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.	1-3-4-1
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.	5-4-1
	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).	3-1-2-4
	Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.	1-3-5-2
14° Absences au travail	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : - maladie ordinaire ; - longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; - congé de longue durée ; - accident du travail imputable au service ; - maladie professionnelle ; - disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	1-3-4
15° Formation	a) Formation continue	4 ^{ème} partie
	b) Formation initiale statutaire.	-

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