



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

Bilan social 2018 relatif aux personnels du Centre national de gestion (CNG)

Depuis près de 12 ans, 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.

Le présent bilan social permet de visualiser, au travers de cet arrêt sur image renouvelé chaque année l'implication et le dynamisme au quotidien de ses agents que ne reflètent qu'imparfaitement les indicateurs de ce document. Le bilan social, support du dialogue social, demeure ainsi 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, l'expérimentation du télétravail s'est poursuivi tout au long de l'année 2018 et a montré une grande satisfaction de tous les acteurs se traduisant par une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. L'année 2019 sera l'occasion d'approfondir et de généraliser ces nouvelles modalités de travail. En effet, ce nouveau mode d'exercice est à présent ouvert aux agents dont les fonctions ne requièrent pas une présence constante dans l'établissement, à raison d'un ou deux jours maximum par semaine. Il concernera, en 2019, près de 40 % du personnel ;

- après un travail préparatoire approfondi mené depuis 2017 par un groupe de travail pluridisciplinaire et une enquête de perception des risques psycho-sociaux (RPS) réalisée la même année, la démarche s'est poursuivie en 2018 avec l'organisation de 25 entretiens individuels et 2 entretiens collectifs afin d'approfondir les premiers résultats issus du questionnaire. En lien avec le groupe projet RPS, le diagnostic complet a été présenté aux instances puis à l'ensemble du personnel. Le diagnostic et le plan de prévention ont été finalisés en juin 2018 avant d'être intégrés dans le document unique d'établissement des risques professionnels. Je me félicite de ce travail collectif et du constat partagé que le CNG garantit à ses personnels 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 légère baisse en 2018 avec 92 personnes formées (contre 103 en 2017). Alors que la volonté de proposer des formations au plus grand nombre demeure, ils illustrent cependant une charge de travail importante, rendant parfois plus difficile les départs en formation ;

- le turn-over de 9,3 %, est en légère baisse de 0,5 point par rapport à 2017. Il reste toutefois un point de vigilance. Couplé à une moyenne d'âge de 46,1 années, supérieure à celle de la fonction publique d'Etat, cela rend d'autant plus nécessaire de garantir la transmission des savoirs et des compétences.

L'année 2019 sera une année encore plus exigeante en raison du contexte de profonde transformation que connaissent les institutions sanitaires, sociales et médico-sociales. La stratégie du CNG s'inscrit par ailleurs dans le cadre du programme « action publique 2022 » de l'Etat et de la stratégie nationale de santé qui se traduiront notamment par des évolutions législatives et réglementaires et un impact sur les missions de l'établissement. Il s'y prépare au travers de sa stratégie de transformation numérique et de l'anticipation des changements organisationnels qui s'avéreront nécessaires. Le CNG poursuivra aussi la mise en œuvre de la feuille de route des orientations stratégiques figurant dans son 3ème contrat d'objectifs et de performance (COP) 2017-2019.

Par ailleurs, le CNG continuera résolument à prendre toute sa part dans le programme d'actions lié à 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 participe aux côtés de la DGOS et de la DGCS à la démarche de médiation nationale confiée à Edouard Couty et au comité des pairs qui lui est associé.

Dans ces temps de changement rapide et soutenu, je sais pouvoir compter sur l'ensemble des personnels de l'établissement et ne doute pas de leur mobilisation et de leur agilité pour porter nos ambitions partagées au service des professionnels que nous gérons et que nous accompagnons pour assurer la modernisation des ressources humaines qui nous sont confiées.

Notre réussite tient sans nul doute à la mobilisation de notre intelligence collective et à notre engagement solidaire dans la cause du service public. Que tous les personnels du CNG en soient chaleureusement remerciés.

La Directrice générale

Danielle TOUPILLIER

Sommaire

| | | |
|--|---|----|
| 1. | 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 | 9 |
| 1.1.3. | Le régime indemnitaire des agents relevant du CRPM du CNG : prime de « fonction » et de « résultats » (PFR) | 10 |
| 1.1.4. | La position d'affectation de certains personnels | 13 |
| 1.1.5. | Le recrutement d'agents saisonniers ou temporaires | 14 |
| 1.2. | Les modalités de recrutement au CNG | 14 |
| 1.2.1. | Une démarche volontariste de recrutement et de valorisation des métiers du CNG | 14 |
| 1.2.2. | Une priorité accordée aux personnels permanents fonctionnaires appartenant à la fonction publique d'Etat..... | 16 |
| 1.2.3. | Des personnels permanents contractuels aujourd'hui minoritaires (cf 1-1-1-2) | 16 |
| 1.2.4. | Un recours limité aux personnels non permanents, saisonniers ou temporaires | 16 |
| Au 31 décembre 2018, 1 agent recruté en contrat temporaire était encore en fonction au CNG. | | 17 |
| 1.3. | Les conditions générales d'emploi..... | 17 |
| 1.3.1. | Les effectifs..... | 18 |
| 1.3.1.1. | Les effectifs physiques et en ETP | 18 |
| 1.3.1.2. | La pyramide des âges, l'âge moyen et l'âge médian, par statut, catégorie d'emploi et genre..... | 20 |
| 1.3.2. | La durée et l'organisation du travail..... | 23 |
| 1.3.2.1. | La répartition des effectifs selon la durée du travail | 23 |
| 1.3.2.2. | La répartition des effectifs selon l'organisation du travail..... | 24 |
| 1.3.2.3. | La répartition des effectifs permanents selon la catégorie d'emploi et la structure d'exercice | 25 |
| 1.3.3. | Le compte épargne temps (CET)..... | 26 |
| 1.3.4. | Les congés et absences au travail | 27 |
| 1.3.4.1. | Les arrêts de maladie..... | 27 |
| 1.3.4.2. | Les accidents de travail et de trajet..... | 28 |
| 1.3.4.3. | Les congés de maternité et de paternité..... | 28 |
| 1.3.5. | Les mouvements de personnels..... | 28 |
| 1.3.5.1. | Les mouvements entrants..... | 29 |
| 1.3.5.2. | Les mouvements sortants | 31 |
| 1.3.5.3. | Les mobilités internes | 32 |
| 1.3.5.4. | Les emplois permanents vacants..... | 32 |
| 1.3.5.5. | Les suppressions de postes..... | 32 |
| 1.3.6. | Les caractéristiques des personnels recrutés en 2018 | 33 |
| 1.4. | L'accompagnement des carrières et des parcours professionnels..... | 33 |
| 1.4.1. | Le soutien et l'accompagnement..... | 34 |
| 1.4.2. | La poursuite de la mise en œuvre du PPCR..... | 34 |
| Le dispositif sera réactivé à compter du au 1 ^{er} janvier 2019. | | 34 |
| 1.4.3. | Les promotions et avancements des fonctionnaires détachés | 35 |
| 1.4.4. | Les promotions et avancements des personnels au sein du cadre de référence par métiers | 36 |
| 1.4.5. | La promotion interne (examens professionnels et concours interne) | 37 |
| 1.4.6. | L'accès à l'emploi titulaire par le biais de concours réservés | 37 |
| 2. | DEUXIEME PARTIE : L'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE | 39 |
| 2.1. | L'évolution générale de la masse salariale..... | 39 |
| 2.1.1. | La structure de la masse salariale selon le statut d'origine..... | 40 |
| 2.1.2. | Le volume et la part des cotisations patronales selon le statut d'origine | 41 |
| 2.1.3. | Répartition des salaires versés selon le statut d'origine..... | 41 |
| 3. | TROISIEME PARTIE : LA RESPONSABILITE SOCIETALE | 43 |
| 3.1. | L'égalité des chances..... | 43 |
| 3.1.1. | Une volonté affirmée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes..... | 43 |

| | | |
|----------|--|----|
| 3.1.2. | Le dialogue social et égalité professionnelle : une surreprésentation des femmes..... | 43 |
| 3.1.2.1. | Effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels | 44 |
| 3.1.2.2. | Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle | 45 |
| 3.1.2.3. | La prévention des violences sur le lieu de travail..... | 45 |
| 3.2. | L'amélioration des conditions de vie au travail | 45 |
| 3.2.1. | Les études ergonomiques concernant la conception, la correction, l'aménagement ou l'organisation des postes ou des systèmes de travail | 46 |
| 3.2.2. | La médecine de prévention au bénéfice des agents du CNG..... | 46 |
| 3.2.3. | La prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique en application de l'accord cadre du 22 octobre 2013..... | 46 |
| 3.3. | Les travailleurs en situation de handicap | 48 |
| 3.3.1. | Les principales actions mises en œuvre..... | 48 |
| 3.3.2. | La sensibilisation et l'information au sein de l'établissement..... | 49 |
| 3.4. | Bilan environnemental..... | 50 |
| 4.1. | Le plan de formation..... | 52 |
| 4.1.1. | La répartition des stagiaires par thèmes | 55 |
| 4.1.2. | Le profil des agents..... | 56 |
| 4.2. | Le recours au compte personnel d'activité (CPF)..... | 56 |
| 4.3. | Les dépenses de formation : évolution depuis 2010..... | 57 |
| 4.4. | La politique d'achat de formation..... | 58 |
| 4.5. | Les partenariats développés par le CNG..... | 58 |
| 5. | CINQUIEME PARTIE : LES CONDITIONS D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE VIE AU TRAVAIL | 60 |
| 5.1. | Le rapport annuel relatif à l'évaluation des risques professionnels | 60 |
| 5.2. | La prise en charge des différents risques identifiés | 60 |
| 5.3. | Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) | 61 |
| 5.4. | La santé au travail | 62 |
| 5.4.1. | La médecine de prévention | 62 |
| 5.4.2. | Les visites médicales d'embauche | 63 |
| 5.4.3. | La vaccination contre la grippe saisonnière | 63 |
| 5.5. | La mutuelle..... | 63 |
| 5.5.1. | La description du dispositif de protection sociale complémentaire et des garanties..... | 64 |
| 5.5.2. | La participation du CNG à ce dispositif | 65 |
| 6. | SIXIEME PARTIE : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL | 66 |
| 6.1. | Le dialogue social | 66 |
| 6.2. | Le comité technique d'établissement public (CTEP) | 66 |
| 6.3. | Les autres instances..... | 68 |
| 6.3.1. | Le comité de sélection..... | 68 |
| 6.3.2. | La commission consultative paritaire (CCP)..... | 68 |
| 6.4. | Les mouvements de grève | 69 |
| 7.1. | Les aides aux personnels en difficulté..... | 70 |
| 7.1.1. | Le recours exceptionnel à des prestations de service social..... | 70 |
| 7.1.2. | La Commission des aides à caractère social | 71 |
| 7.2. | Les prestations d'action sociale..... | 71 |
| 7.2.1. | Les aides à la famille..... | 71 |
| 7.2.2. | Les allocations pour événement familial ou professionnel | 72 |
| 7.2.3. | Les prestations de fin d'année à destination des personnels et de leurs enfants..... | 72 |
| 7.2.4. | Les allocations aux parents d'enfant handicapé..... | 72 |
| 7.3. | La restauration collective | 73 |
| 7.3.1. | La fréquentation du restaurant inter-entreprises..... | 73 |
| 7.3.2. | Le budget consacré à la restauration | 73 |
| 7.4. | La médiathèque | 74 |
| 8. | ANNEXE : TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC L'ARRÊTE DU 23 DECEMBRE 2013..... | 75 |

PREMIERE PARTIE

Les personnels du CNG

En 2018, l'effectif des emplois autorisés au CNG est de **114 ETP (équivalents temps plein)**, 2 emplois ayant été supprimés par rapport à 2017. Le nombre d'équivalents temps pleins travaillés (ETPT) autorisé est également de 114.

Au cours du temps, l'établissement a connu une baisse d'effectifs de 11 emplois entre 2013 et 2018 (-3 ETP en 2013, -3 ETP en 2014, -2 ETP en 2015 et -1 en 2016 et -2 en 2018). 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 2018, **109 personnes physiques** sont présentes dans l'établissement, dont 108 recrutées sur emplois permanents et 1 sur emploi temporaire (surcroît d'activité). Cet effectif représente **105,7 ETP (104,7 ETP hors emploi temporaire)**, soit un taux de saturation des emplois de 92,7%. Au 31 décembre 2017, le CNG bénéficiait de 113 personnes physiques sur emplois permanents et 4 agents temporaires, représentant 113,3 ETP. La baisse en ETP s'établit donc à 7,6 ETP.

Sur l'ensemble de l'année 2018, le CNG a compté en moyenne **111,8 ETPT** (personnels en équivalents temps plein travaillé, dont 110,8 emplois permanents et 1 emploi temporaire).

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% |
| 2018 | 114 | 105.7 | 92.7% |

Le taux de vacance de postes en 2018 (7,3%) a fortement augmenté par rapport à 2017 (2,3%). La moyenne annuelle (ETPT) a été affectée, dans son exécution, par des départs et une difficulté à recruter sur certains postes (comme par exemple sur le poste de chef de projet chargé du système d'information et du pilotage de la transformation numérique ou encore les postes de gestionnaires et du gestionnaire expert des procédures d'autorisation d'exercice.

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 2018.

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). 31 agents (29%) ne relèvent pas du CRPM en 2018.

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 sur contrat sont détachés pour une durée de 3 ans, renouvelable. On en recense 24 (23,4 ETP) au 31 décembre 2018, dont 3 fonctionnaires qui ont vu leur détachement renouvelé en 2018.

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 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 2018, 32 agents, sur 52 contractuels d'origine non fonctionnaire, recrutés sur emplois permanents, bénéficient d'un CDI, soit 61,5 %. 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 la date d'échéance, soit de la transformation de son CDD en CDI, soit de la reconduction de son CDD de 3 ans, soit du non renouvellement de son CDD.

Au 31 décembre 2018, compte tenu des mouvements et des titularisations, le nombre d'agents en CDI est de 32.

Ainsi, sur 52 agents contractuels employés au CNG au 31 décembre 2018, 61,5% bénéficient d'un CDI, 36,6% sont en CDD et 1,9% sont en contrat temporaire.

Depuis 2013, 62 agents ont bénéficié d'un CDI. Parmi eux, 20 ont été par la suite nommés fonctionnaires au titre du concours réservé (dit « de la loi Sauvadet »), dans les corps des attachés d'administration, des secrétaires administratifs ou des ingénieurs des systèmes d'information et de communication (dont 2 ont quitté le CNG en 2017 et en 2018). En 2018, 3 agents non titulaires (5,8%) ont bénéficié d'une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée.

Ce mouvement s'est accéléré en 2018 puisque 6 agents, qui étaient contractuels en début d'année, ont été nommés fonctionnaires stagiaires, au titre du concours réservé (dit « de la loi Sauvadet »), dans les corps des attachés d'administration et des secrétaires administratifs.

- Le dispositif de CDI sur le long terme

La transformation des CDD en CDI s'est effectuée 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 2018 d'un passage en CDI.

Le CNG a cependant la possibilité réglementaire 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) ou dans le cas de métiers en tension. Cette possibilité n'a pas été, à ce stade, mise en œuvre mais peut s'avérer nécessaire pour l'avenir compte-tenu des difficultés de recrutement observées notamment au cours de l'année 2018.

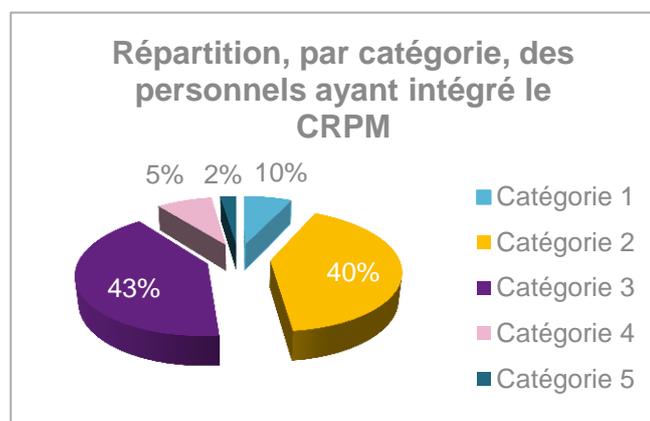
1.1.2. Le classement des agents permanents

Au 31 décembre 2018, on compte un effectif physique de **108 agents sur emplois permanents (104,7 ETP)** soit:

- 76 agents bénéficient du CRPM (soit 70,4%), dont **24** fonctionnaires détachés (**23,4 ETP**, soit 22,2%) et **52** agents contractuels (**50,6 ETP**, soit 48,2%) ;
- 5 fonctionnaires (**4,8 ETP**) ont opté pour un maintien de leur détachement hors du CRPM, soit 4,6% (il s'agit d'une situation en voie d'extinction) ;
- 4 fonctionnaires (**4 ETP**) sont mis à disposition et sont donc placés hors du CRPM, soit 3,7% ;
- 22 fonctionnaires (**20,9 ETP**) sont en position d'affectation et donc placés hors du CRPM (ce nombre inclut 6 agents admis en 2018 au bénéfice de l'examen professionnel de secrétaire administratif ou d'attaché d'administration au titre des concours réservés de la loi Sauvadet), soit 20,4% ;
- 1 fonctionnaire (**1 ETP**), la directrice générale, est sur un emploi fonctionnel et ne relève donc pas du CRPM, soit 0,9%.

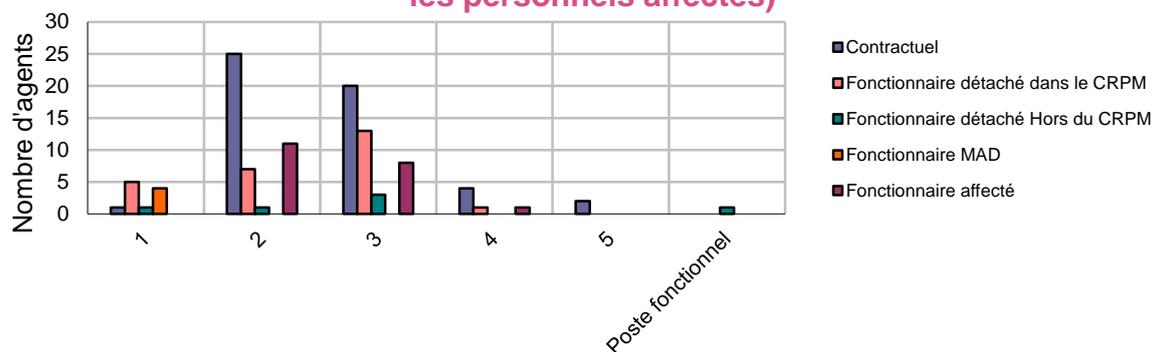
Effectifs permanents au 31/12/18 - Classement par catégorie du CRPM

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Poste fonctionnel | Total |
|---|----|----|----|---|---|-------------------|-------|
| Contractuel dans le CRPM | 1 | 25 | 20 | 4 | 2 | | 52 |
| Fonctionnaire détaché dans le CRPM | 5 | 6 | 13 | | | | 24 |
| Fonctionnaire détaché hors du CRPM | 1 | 1 | 3 | | | 1 | 6 |
| Fonctionnaire MAD¹ | 4 | | | | | | 4 |
| Fonctionnaire affecté | | 11 | 10 | 1 | | | 22 |
| Somme : | 11 | 43 | 46 | 5 | 2 | 1 | 108 |



¹ MAD = Mis à disposition

Catégorie CRPM (y compris les personnels ayant opté pour un maintien hors du cadre, les personnels mis à disposition et les personnels affectés)



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 5 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 « sociée » 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.

24 agents présents en décembre 2018 perçoivent cette part de résultats dite « sociée » (contre 30 en 2017), soit 27,9% des agents tributaires 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 « sociée ».

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 2018, 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 2018 constitue le 8^{ème} exercice de mise en œuvre et d'attribution de la part résultats.

| Catégorie du CRPM | % de PR (hors part sociée) par rapport à la rémunération globale | Nombre moyen de parts distribuées (hors part sociée) | % de PR (dont part sociée) par rapport à la rémunération globale | Nombre moyen de parts distribuées au titre de l'évaluation (dont part sociée) |
|-------------------|--|--|--|---|
| 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% | 3,24 |

* 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 399 215€.

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 « 3,24 » 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 2018, le CNG compte 22 agents placés en position d'affectation (contre 16 en 2017), soit 20,4% 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 charges et 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 les 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 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 versé 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. Depuis lors, le CIA de l'année N est versé en début d'année N+1.

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

99,1 % des personnels employés au CNG sont des agents sur emplois permanents. Le taux de personnels non permanents se situe à moins de 0,9% en 2018 (soit légèrement moins qu'en 2017).

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), l'APEC, Village de la justice... ;

- 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 si le nombre de candidats le permet ;
- 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 plus spécialisé 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 2018, 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 qui a pour conséquence 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), l'APHP 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 2018 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.

18 recrutements se sont concrétisés en 2018 (contre 25 en 2017) :

- 11 postes ont été pourvus directement pour une période de 3 ans ;
- 1 poste a été pourvu pour une période d'un an ;
- 6 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 108 personnels permanents en exercice, 51,9% sont des fonctionnaires titulaires (56 fonctionnaires), contre 46,9% en 2017, dont :

- 30 agents titulaires détachés sur contrat relevant de l'une des trois fonctions publiques (27,8%) ;
- 22 agents titulaires ou stagiaires affectés relevant de la fonction publique d'Etat (20,4%) ;
- 4 agents mis à disposition relevant de la fonction publique hospitalière ou de l'Etat (3,7%).

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, toutes fonctions publiques d'appartenance confondues, qui se portent candidats, et ce quel que soit l'emploi concerné.

Sur les 12 recrutements permanents 2018, 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 (recrutement direct en CDI, maintien du régime indemnitaire antérieur, 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 l'emploi de chef de projet chargé du système d'information et du pilotage de la transformation numérique, par exemple.

1.2.3. Des personnels permanents contractuels aujourd'hui minoritaires (cf 1-1-1-2)

En 2018, sur un effectif de 108 agents permanents, le nombre de contractuels de droit public, pourvus par des contractuels issus du secteur public ou privé, est de 52 (48,1%) pour 56 fonctionnaires (51,9%).

1.2.4. Un recours limité aux personnels non permanents, saisonniers ou temporaires

Il s'agit de 6 personnels contractuels sur l'année 2018 qui totalisent 12 mois d'activité, soit l'équivalent d'1 ETP et qui ont été recrutés pour une durée de 2 mois en moyenne. Ils étaient 11 en 2017, soit 3,8 ETP en moyenne recrutés pour une durée totale de 41,7 mois, soit 3,5 mois en moyenne.

Par rapport à 2017, le recours à ces remplacements temporaires a diminué ainsi que la durée de contrat. Ces remplacements sont liés pour une partie à un congé de maternité et un congé formation et à des accroissements d'activité ou à une mission spécifique à remplir. En 2017, 1452 jours de congés maternité/maladie avaient nécessité le recours à des contrats temporaires.

Les 12 mensualités de remplacement prises en charge en 2018 ont été réparties entre les secteurs d'activité, de la manière suivante :

- 2 mois pour la direction générale, correspondant au remplacement d'une assistante partie en formation, suite à sa réussite à un cycle préparatoire à un concours de catégorie A ;
- 2 mois pour le département des affaires générales, correspondant à un surcroît d'activité dans le secteur des finances ;
- 2 mois pour le département concours, autorisation d'exercice, mobilité et développement professionnel, qui répondent à plusieurs départs consécutifs ;
- 6 mois pour le département de gestion des praticiens hospitaliers correspondant à un agent en congé maternité.

Au 31 décembre 2018, 1 agent recruté en contrat temporaire était encore 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, il 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 2018, les personnels du CNG sont majoritairement composés de femmes au nombre de 77, soit 71,3% des emplois permanents. A titre de comparaison, la part des femmes représente 55,3 % au sein de la fonction publique d'Etat, 61,3% au sein de la fonction publique territoriale et 77,7% au sein de la fonction publique hospitalière.

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

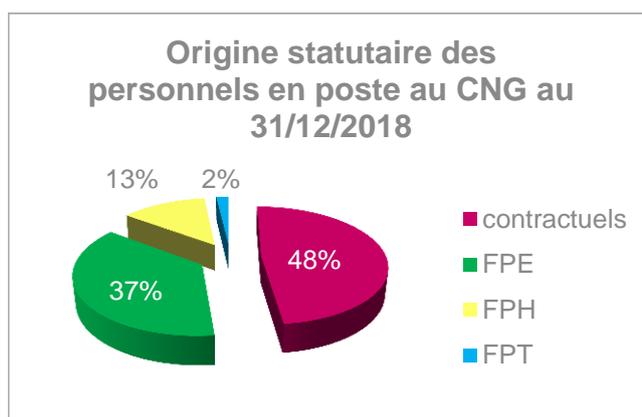
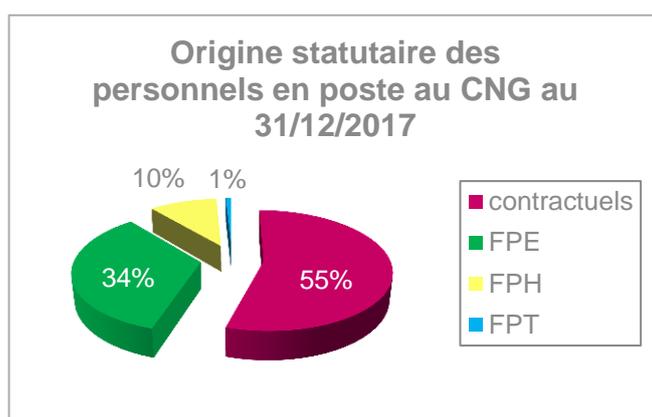
1.3.1. Les effectifs

1.3.1.1. Les effectifs physiques et en ETP

Le tableau ci-dessous retrace la répartition des effectifs, en personnes physiques et en ETP par statut d'origine, au 31 décembre 2018 :

| | Statut | Nb de personnes physiques | ETP au 31/12/2018 | % par statut |
|-----------------------|---|---------------------------|-------------------|--------------|
| Fonctionnaires | Fonctionnaires Etat affectés | 22 | 20,9 | |
| | Fonctionnaires détachés sur CRPM | 24 | 23,4 | |
| | Fonctionnaires ayant opté pour un maintien de leur détachement hors du CRPM | 5 | 4,8 | |
| | Fonctionnaires mis à disposition | 4 | 4 | |
| | Statut d'emploi (DG) | 1 | 1 | |
| | sous total | 56 | 54,1 | 51,4% |
| Contractuels | CDI | 32 | 30,6 | |
| | CDD | 20 | 20 | |
| | Emploi temporaire | 1 | 1 | |
| | sous total | 53 | 51,6 | 48,6% |
| TOTAL | | 109 | 105,7 | 100% |

ORIGINE STATUTAIRE DES PERSONNELS PERMANENTS



Les effectifs physiques des 56 titulaires et des 52 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

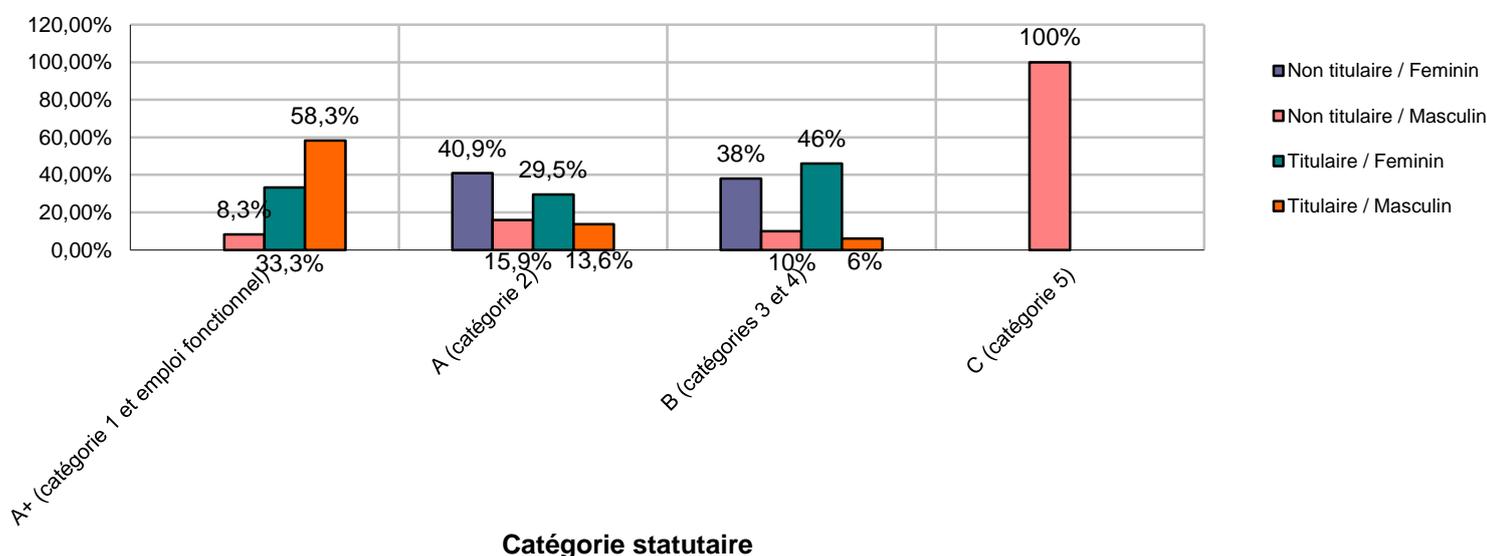
| | Féminin | | | | Masculin | | | | | Total Féminin | Total Masculin | Total |
|---|---------------|-----------|-----------------------|-----------------------|---------------|----------|-----------------------|-------------------|-----------------------|---------------|----------------|------------|
| | 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) | | | 4 | | 1 | | 3 | 4 | | 4 | 8 | 12 |
| A (catégorie 2) | 11 | 7 | 5 | 8 | 6 | 1 | 3 | | 3 | 31 | 13 | 44 |
| B (catégories 3 et 4) | 11 | 8 | 16 | 7 | 3 | 2 | 1 | | 2 | 42 | 8 | 50 |
| C (catégorie 5) | | | | | | 2 | | | | | 2 | 2 |
| Total général | 22 | 15 | 25 | 15 | 10 | 5 | 7 | 4 | 5 | 77 | 31 | 108 |

L'analyse par catégorie d'emploi montre que la proportion d'hommes est plus importante au sein de l'équipe de direction (66,7%), soit en catégorie 1 (A+), alors qu'elle est de 29,6% en catégorie 2 (A).

La proportion de femmes est, quant à elle, plus élevée dans les catégories d'emplois 3 et 4 (84%) que dans la catégorie 2 (70,5%). La direction générale de l'établissement est par ailleurs assurée par deux femmes.

Par contre, la catégorie 5 compte, pour sa part, 2 hommes (100%).

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



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

- 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,

Contractuels

- 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

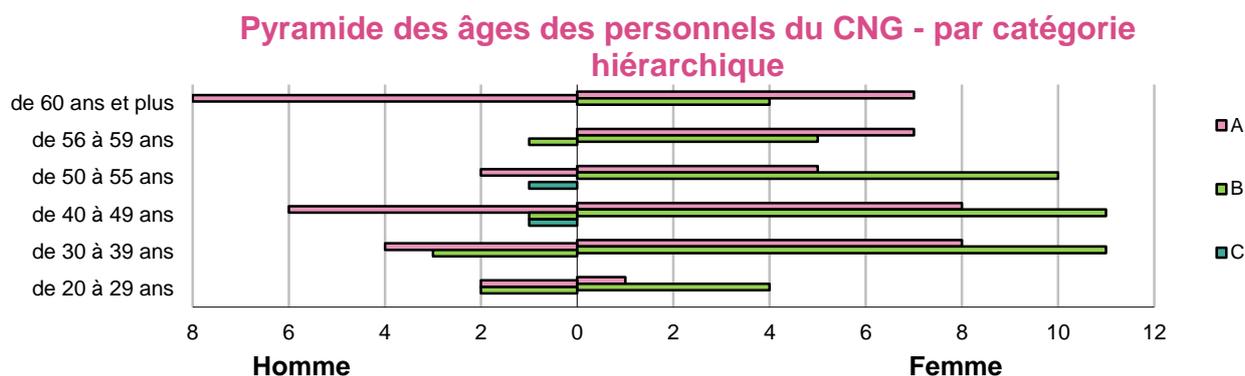
| | Féminin | | | | Masculin | | | | | Féminin | Masculin | Total |
|---|---------------|-----|-----------------------|-----------------------|---------------|-----|-----------------------|-------------------|-----------------------|---------|----------|-------|
| | Non titulaire | | Titulaire | | Non titulaire | | Titulaire | | | | | |
| | CDI | CDD | Fonctionnaire détaché | Fonctionnaire affecté | CDI | CDD | Fonctionnaire détaché | Fonctionnaire MAD | Fonctionnaire affecté | | | |
| A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel) | | | 4 | | 1 | | 3 | 4 | | 4 | 8 | 12 |
| A (catégorie 2) | 10 | 7 | 5 | 7,6 | 6 | 1 | 3 | | 3 | 29,6 | 13 | 42,6 |
| B (catégories 3 et 4) | 11 | 8 | 15,2 | 6,3 | 3 | 2 | 1 | | 2 | 40,5 | 8 | 48,5 |
| C (catégorie 5) | | | | | | 2 | | | | | 2 | 2 |
| Total général | 21 | 15 | 24,2 | 13,9 | 10 | 5 | 7 | 4 | 5 | 74,1 | 31 | 105,1 |

1.3.1.2. La pyramide des âges, l'âge moyen et l'âge médian, par statut, catégorie d'emploi et genre

La pyramide des âges du CNG est caractéristique des métiers RH fortement féminisés 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 2018, comme l'année 2017, 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 63 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)

| | Féminin | Masculin |
|-----------------------|-------------|-----------|
| Fonctionnaire détaché | 54,6 | 56 |
| Fonctionnaire MAD | | 57,5 |
| Fonctionnaire affecté | 43,9 | 38 |
| CDI | 47,2 | 42,8 |
| CDD | 39,1 | 35,7 |
| Total général | 46,2 | 46 |

L'âge moyen non pondéré des personnels du CNG en 2018 est de 46,1 ans, contre 46,8 ans en 2017. Il est quasiment identique pour les hommes et les femmes. Après plusieurs années de rapprochement avec la tendance observée au sein de la population française (41,2 ans – données provisoires de l'INSEE arrêtées fin 2016), il s'en écarte depuis 2017.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) précise dans son rapport annuel « Chiffres clés – 2017 »² 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 (37,4 ans), tandis que les fonctionnaires détachés ou mis à disposition sont plus âgés, respectivement 55,3 et 57,5 ans.

AGE MEDIAN NON PONDERE PAR STATUT (EN ANNEES)

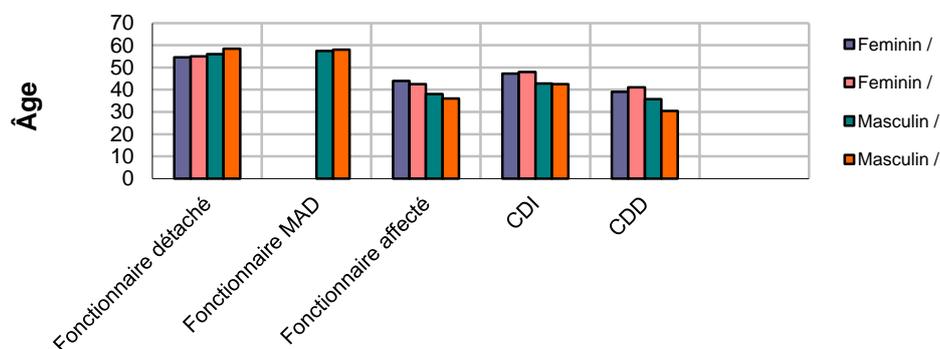
| | Féminin | Masculin |
|-----------------------|-------------|-------------|
| Fonctionnaire détaché | 55 | 58,5 |
| Fonctionnaire MAD | | 58 |
| Fonctionnaire affecté | 42,5 | 36 |
| CDI | 48 | 42,5 |
| CDD | 41 | 30,5 |
| Total général | 45,3 | 42,5 |

² http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/chiffres-cles_2016.pdf

En 2018, l'âge médian au CNG (43,9 ans) se situe à un niveau supérieur à celui de la population française (40,2 ans). Il s'élevait à 45,5 ans en 2017.

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 » et 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



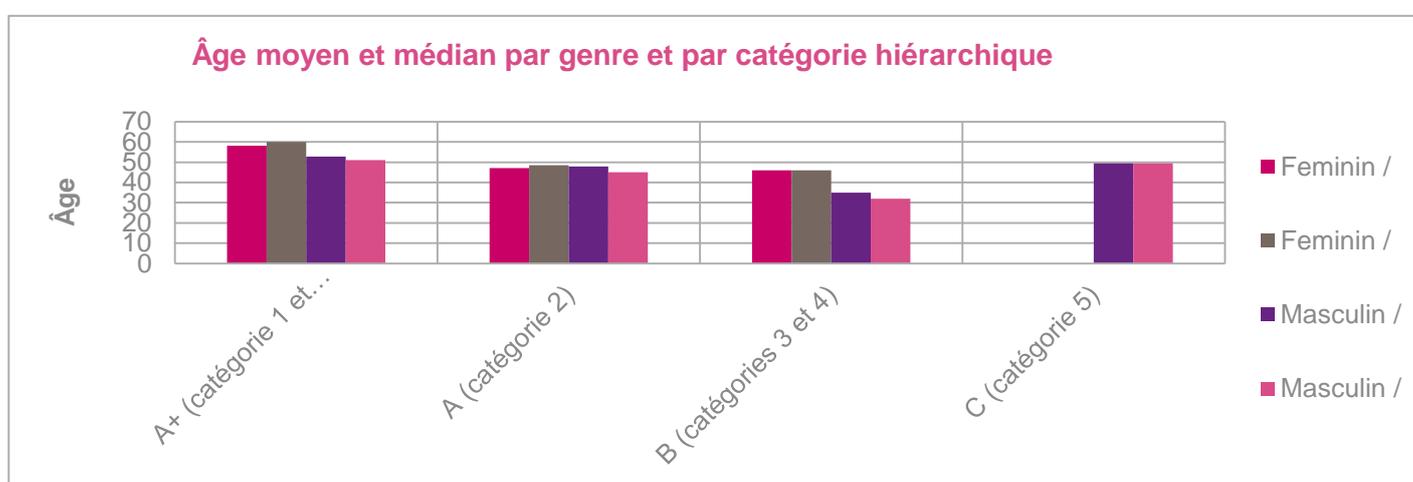
AGE MOYEN NON PONDERE PAR TYPE DE CATEGORIE HIERARCHIQUE (EN ANNEE)

| | Féminin | Masculin |
|--|-------------|-------------|
| A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel) | 58,2 | 52,7 |
| A (catégorie 2) | 47,1 | 47,9 |
| B (catégories 3 et 4) | 46 | 34,9 |
| C (catégorie 5) | | 49,5 |
| Total général | 50,4 | 46,2 |

Si l'on corrèle l'âge moyen à la catégorie d'emploi, l'âge moyen de l'encadrement supérieur (catégorie 1) 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 35 et 48 ans, alors que la catégorie 5, du fait de son faible effectif, est passée à 49,5 (contre 47,5 ans en 2016).

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

| | Féminin | Masculin |
|--|-------------|-------------|
| A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel) | 60 | 51 |
| A (catégorie 2) | 48,5 | 45 |
| B (catégories 3 et 4) | 46 | 32 |
| C (catégorie 5) | | 49,5 |
| Total général | 48,5 | 47,3 |



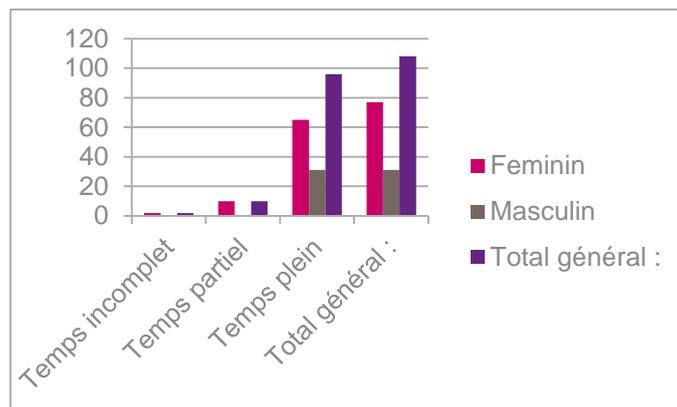
1.3.2. La durée et l'organisation du travail

1.3.2.1. La répartition des effectifs selon la durée du travail

10 agents exercent à temps partiel au 31 décembre 2018, soit 9,3% 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 (70%) | 2 | | 2 |
| Temps partiel (50% ou 80%) | 10 | | 10 |
| Temps plein (100%) | 65 | 31 | 96 |
| Total général | 77 | 31 | 108 |



Il convient de souligner que dans l'ensemble des trois fonctions publiques, 23,6 % des femmes sont à temps partiel, contre 5 % des hommes³.

2 personnels sont à temps incomplet en 2018 (situation identique à 2017), 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 2018. Des dispositions ont été prises en ce sens notamment en ce qui concerne la maintenance des infrastructures.

Quatre agents ont bénéficié d'un aménagement temporaire de leur 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

Le décret du 11 février 2016 a permis de donner une impulsion à la mise en place du télétravail au sein de la fonction publique. Le CNG s'est inscrit avec volontarisme dans cette démarche comme le prévoit l'un des sous-objectifs du Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) 2017-2019.

Dans ce cadre, une première expérimentation du télétravail a été menée en 2017. Cinq agents volontaires, tirés au sort, travaillant au sein de quatre départements différents et de la direction générale, ont pu expérimenter le télétravail. Afin de valider cette première expérimentation jugée très positive selon le bilan réalisé en fin de test, il a été acté en CHSCT fin décembre 2017 qu'une nouvelle expérimentation serait menée sur un nombre plus important de télétravailleurs avant d'envisager sa généralisation.

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

Ainsi, une nouvelle expérimentation s'est mise en place, au printemps 2018. Le contingent d'expérimentateurs a été porté de 5 à 10 (1 à 3 agents par département et 1 pour la direction générale). A l'instar de la première expérimentation, les personnels ont été tirés au sort, mais cette fois parmi l'ensemble des personnels du CNG, à l'exclusion des cinq premiers expérimentateurs et de la directrice générale. Cette deuxième expérience a confirmé que le télétravail était une modalité de travail qui était rendu possible au CNG notamment grâce la politique de dématérialisation engagée. Les deux expérimentations ont notamment permis de valider l'intérêt et les apports du télétravail dans l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle et sa faisabilité au CNG.

Fort de ce constat positif sur la qualité de vie au travail et sur la prévention des risques psycho-sociaux, il a été possible de construire collectivement la mise en œuvre de la généralisation, à compter du 1er trimestre 2019, sur demande des agents et accord de leur hiérarchie.

1.3.2.3. La répartition des effectifs permanents selon la catégorie d'emploi et la structure d'exercice

Le tableau suivant reflète la répartition des effectifs, par structure et par catégorie, au 31 décembre 2018.

Effectifs par département

| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Nb d'agents | % |
|--------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|----------|--------------|----------|--------------|-------------|----------------|
| | nb | % | nb | % | nb | % | nb | % | nb | % | | |
| DAG | 2 | 1,84% | 15 | 13,76% | 6 | 5,50% | 2 | 1,84% | 2 | 1,84% | 27 | 24,78% |
| DCAEMDP | 2 | 1,84% | 11 | 10,08% | 13 | 11,93% | 1 | 0,92% | | | 27 | 24,77% |
| DGD | 2 | 1,84% | 7 | 6,41% | 12 | 11,01% | 1 | 0,92% | | | 22 | 20,18% |
| DGPH | 2 | 1,84% | 6 | 5,50% | 11 | 10,08% | 2 | 1,84% | | | 21 | 19,26% |
| DIR | 4 | 3,66% | 5 | 4,59% | 1 | 0,92% | 2 | 1,84% | | | 12 | 11,01% |
| TOTAL | 12 | 11,02% | 44 | 40,34% | 43 | 39,44% | 8 | 7,36% | 2 | 1,84% | 109 | 100,00% |

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

Le tableau ci-dessus reflète la répartition des effectifs selon la catégorie d'emploi et la structure d'exercice en 2016 et 2017.

A l'analyse des données de ces trois années, 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 66,7% des effectifs de ces entités : 75% pour la DG et 63% pour le DAG. A l'inverse, les effectifs des autres départements comptent une majorité de personnels relevant des catégories 3 et 4 (57,1% en moyenne).

Le taux d'encadrement supérieur et intermédiaire est de 17,5%.

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 (17,5%). Ce taux est stable.

Le taux de « productifs directs » s'élève à 74,3%.

Cette appellation correspond aux 81 agents affectés à l'exercice des missions du CNG, à savoir les agents exerçant dans les départements de gestion des directeurs (22 agents) et des praticiens hospitaliers (21 agents), dans le département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (27 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 31/12/2018.

Les autres agents (DG : 12 agents et DAG : 19 agents), sont considérés comme exerçant des fonctions support.

1.3.3. Le compte épargne temps (CET)

Sur un effectif de 109 personnes physiques, 75 disposent d'un CET, soit 68,8% de l'effectif, dont 12 ouverts en 2018.

Au 31 décembre 2018, le nombre de jours épargnés au titre des CET s'élève à 1 632 jours (contre 1 601 jours au 31 décembre 2017), soit 21,8 jours en moyenne par agent disposant d'un CET (contre 25,4 en 2017). Les 75 agents titulaires d'un CET ont épargné 250 jours en 2018, soit 3,6 jours en moyenne par agent et par an (soit -2,5

jours par rapport à 2017).

Parallèlement, 23 agents ont pris 124 jours de CET sous forme de congés en 2018. 17 jours ont été versés au titre de la RAFP et 68 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 2018, 47 agents ont déclaré des congés de maladie pour une durée totale de 729 jours, soit 6,7 jours d'absence en moyenne⁴, ce qui correspond à un taux d'absentéisme⁵ de 1,8% et à une durée moyenne d'absence⁶ de 15,5 jours en 2018, contre 21,3 jours en 2017 (soit une diminution de 5,8 jours). Néanmoins, cette durée moyenne cache une grande disparité avec un minimum de 1 jour et un maximum de 71 jours consécutifs.

Par rapport à 2017, le nombre d'agents concernés par un congé maladie diminue de 15 unités et la durée totale des jours d'absence diminue de 593 jours. Cet écart important s'explique, entre autre, par le départ d'un agent qui était en congés de maladie ordinaire pendant 365 jours en 2017 et la fin d'un temps partiel thérapeutique fractionné. Le taux d'absentéisme se réduit globalement de 1,3 point.

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 |
|------|-------------|--------------|--|--------------------|--|
| 2018 | 47 | 729 jours | 6,7 jours | 1,8% | 15,5 jours |
| 2017 | 62 | 1 322 jours | 11,3 jours | 3,1% | 21,3 jours |
| | -15 unités | - 593 jours | -4,6 jours | -1,3 point | -5,8 jours |

Toutefois, en 2017, en déduisant du total des jours d'arrêt de maladie (1322), ceux générés par des congés de longue maladie ou de maladie ordinaire supérieurs à 90 jours (528), 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 était alors de 6,8, soit un taux d'absentéisme en congé de maladie ordinaire de plus courte durée de 1,9%, soit un taux quasiment équivalent à celui constaté en 2018.

Aucune maladie professionnelle reconnue imputable au service n'a été recensée en 2018.

⁴ Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées (109)

⁵ Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées/365 x100

⁶ Nombre de jours d'absence/nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé

1.3.4.2. Les accidents de travail et de trajet

2 accidents de trajet ont été enregistrés en 2018 (contre 1 en 2017).

22 jours d'arrêt de travail cumulés liés à ces accidents sont constatés en 2018 (3 jours en 2017, 160 en 2016, aucun en 2015, 27 jours en 2014, 285 jours en 2013), portant le taux d'absentéisme moyen à 0,06 % (contre 0 % en 2017).

- Nombre d'accidents du travail au cours de l'année 2018 (taux de fréquence, nombre de maladies professionnelles, nombre d'allocations temporaires d'invalidité)
- Nombre d'accidents du travail au cours de l'année 2018 (taux de fréquence, nombre de maladies professionnelles, nombre d'allocations temporaires d'invalidité)

| | Femme | Homme |
|---|-------|-------|
| Nombre d'accident du travail ou de trajet | 1 | 1 |
| Nombre d'accident du travail ou de trajet avec arrêt | 1 | 1 |
| Taux de fréquence (1) | 1 | 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 2018 et représente 1,8 %, tous congés de maladie confondus.

A titre de comparaison, le taux d'absentéisme correspondant est de 4,1% dans la fonction publique d'Etat.

1.3.4.3. Les congés de maternité et de paternité

Trois agents ont bénéficié d'un congé de maternité pour une durée totale de 283 jours en 2018.

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 lié à la famille.

1.3.5. Les mouvements de personnels

En 2018, le nombre de départs de personnels du CNG (10) est en légère baisse (-1) par rapport à 2017 (11).

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

| Département pour MOUVEMENT E/S | Catégorie statutaire | Catégorie/Niveau | Nb d'arrivées | Nb de sorties |
|--------------------------------|--|------------------|---------------|---------------|
| DAG | A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel) | Cat 1. Niv3. | 1 | |
| | A (catégorie 2) | Cat 2. Niv1. | 1 | 1 |
| | B (catégories 3 et 4) | Cat 3. | 1 | |
| DCAEMDP | A (catégorie 2) | Cat 2. Niv2. | | 1 |
| | B (catégories 3 et 4) | Cat 3. | 4 | 4 |
| DGD | A (catégorie 2) | Cat 2. Niv2. | 1 | 1 |
| | B (catégories 3 et 4) | Cat 3. | 3 | 2 |
| DGPH | B (catégories 3 et 4) | Cat 4. | 1 | |
| DIR | A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel) | Cat 1. Niv2. | | 1 |
| | | Total | 12 | 10 |

Sur les 108 agents permanents en fonction au 31 décembre 2018, 31 personnels sont présents depuis la mise en place du CNG en 2007, soit 28,7% de l'effectif de l'établissement en fin d'année 2018. Sur ces 31 personnes, 24 sont fonctionnaires (77,4 %), dont certains par le biais du dispositif dit Loi « Sauvadet ».

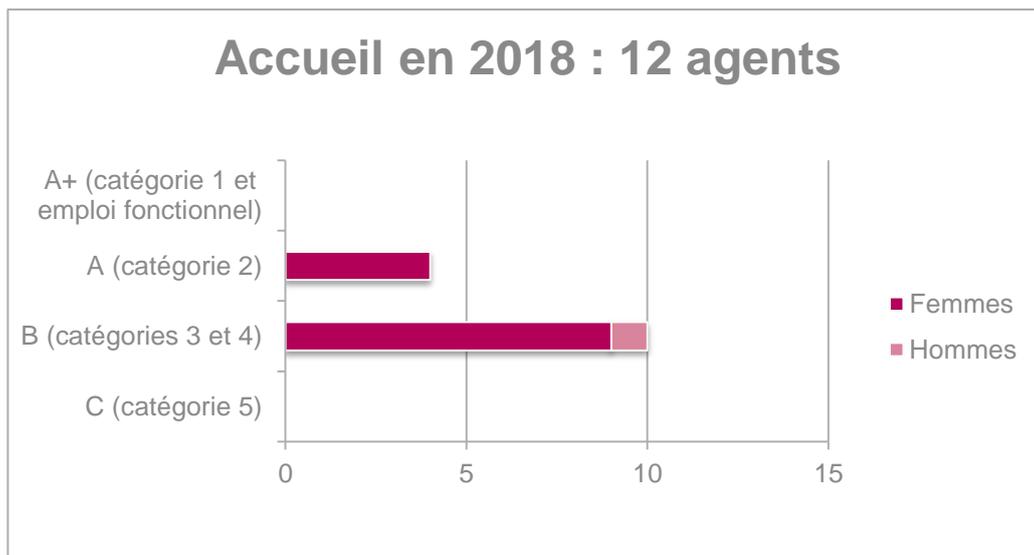
1.3.5.1. Les mouvements entrants

Les 12 recrutements (hors saisonniers ou temporaires) effectués en 2018 concernent des agents recrutés directement sur contrat, dont 11 pour une durée de 3 ans et 1 pour une durée d'un an (originaires du secteur public ou du secteur privé).

Parmi ces 12 contractuels, le CNG a recruté :

- 8 femmes, dont 1 sur emploi de type catégorie A (catégorie 2 du CRPM), 7 sur emploi de type catégorie B (catégories 3 et 4 du CRPM), soit 66,7% des nouveaux arrivants ;
- 4 hommes, dont 2 sur un emploi de type catégorie A (catégories 1 et 2 du CRPM), 2 sur un emploi de type catégorie B (catégorie 3 du CRPM), 33,3% des nouveaux recrutés.

| | Féminin | Masculin | TOTAL |
|--|----------|----------|-----------|
| A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel) | | 1 | 1 |
| A (catégorie 2) | 1 | 1 | 2 |
| B (catégories 3 et 4) | 7 | 2 | 9 |
| | 8 | 4 | 12 |



Ces 12 recrutements sur emplois permanents se répartissent au sein des départements comme suit :

- ▶ **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) : 4 agents**
 - * 4 gestionnaires concours, autorisation d'exercice et mobilité-développement professionnel appartenant à la catégorie 3.
- ▶ **Département des affaires générales (DAG) : 3 agents**
 - * 1 adjoint au chef de département appartenant à la catégorie 1.3,
 - * 1 chef de bureau finances appartenant à la catégorie 2.1,
 - * 1 gestionnaire comptable et budgétaire, fondé de pouvoir, appartenant à la catégorie 3.
- ▶ **Département de gestion des directeurs (DGD) : 4 agents**
 - * 3 gestionnaires RH appartenant à la catégorie 3,
 - * 1 agent appartenant à la catégorie 2.2.
- ▶ **Département de gestion des praticiens hospitaliers (DGPH) : 1 agent**
 - * 1 assistante appartenant à la catégorie 4.

Le délai moyen de primo-recrutement est de 3 mois en moyenne, soit un délai plus resserré qu'en 2017.

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 et 7 mois.

L'attractivité reste limitée

Le nombre de candidatures par poste vacant publié varie de quelques dizaines selon les postes à pourvoir.

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 pas recruté d'apprenti en 2018.

1.3.5.2. Les mouvements sortants

10 agents ont souhaité quitter le CNG en 2018, contre 11 en 2017, 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 :

- 4 démissions d'agents contractuels, dont deux CDI,
- 2 départs à la fin d'un contrat,
- 1 fin de détachement,
- 1 mutation,
- 2 départs à la retraite.

| | Démission | | Fin de Contrat | | Fin de Détache. dans votre Coll. | | Mutation autre Commune | | Retraité(e) | | TOTAL | | TOTAL |
|-------|-----------|----------|----------------|----------|----------------------------------|----------|------------------------|----------|-------------|----------|---------|----------|-------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| A | | | | | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| B | 4 | | 1 | 1 | | | | | | | 5 | 1 | 6 |
| C | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 4 | | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | 7 | 3 | 10 |

- o Des motifs de départs variés

Le taux de départ par rapport à l'effectif s'élève à 9,3% en 2018, contre 9,7% en 2017, 10,8 en 2016, 7% en 2015, et 14,5 % en 2014. 40 % de ces départs correspondent à des démissions en 2018, contre 72,7% en 2017.

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

En 2018, les 10 départs enregistrés (1 de catégorie 1, 3 de catégorie 2 et 6 de catégorie 3) se répartissent comme suit :

- ▶ **Département des affaires générales (DAG) : 2 agents :**
 - *1 adjoint au chef du département des affaires générales appartenant à la catégorie 1, par suite de sa réussite à un concours national de catégorie A+.
 - *1 cheffe de bureau finances/agent comptable, par suite des difficultés relevées dans son exercice professionnel.
- ▶ **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) : 5 agents :**
 - *4 gestionnaires de concours appartenant à la catégorie 3, 1 pour démission (pour raisons personnelles), 2 réussites à un concours ;
 - *1 gestionnaire expert appartenant à la catégorie 2, pour départ à la retraite.
- ▶ **Département de gestion des directeurs (DGD) : 3 agents :**
 - *1 gestionnaire RH type catégorie A appartenant à la catégorie 2, pour démission (pour raisons personnelles)
 - *2 gestionnaires RH appartenant à la catégorie 3, par suite à sa réussite à un concours externe pour l'une, pour fin de contrat pour l'autre.

En 2018, en sus de ces 10 départs, sur les 7 agents temporaires, 3 ont été recrutés sur des emplois permanents, 3 agents sont partis à l'issue de leur contrat et 1 est encore présente à la fin de l'année.

Le turn-over est de 8,9 % en 2018 (10 départs durant l'année * 100) /effectif moyen de 111,8 ETPT), soit 0,5 point de moins qu'en 2017.

1.3.5.3. Les mobilités internes

Un agent a bénéficié d'une mobilité interne en 2018 (aucun en 2017), sur un poste de gestionnaire expert à la fonction de conseiller mobilité-développement (coach).

1.3.5.4. Les emplois permanents vacants

Avec 105,7 ETP permanents pourvus (sur 114 autorisés), 5,5 postes permanents étaient vacants au 31 décembre 2018, 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) à la DG ;
- ▶ un poste de gestionnaire expert, de catégorie 2, au sein du DCAEMDP ;
- ▶ un poste de responsable du système d'information, de catégorie 2, au sein du DAG ;
- ▶ un poste de gestionnaire RH, de catégorie 3, au sein du DGD ;
- ▶ deux postes de gestionnaires 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 vu ses effectifs baisser à nouveau de 2 ETP, portant le nombre de ses emplois autorisés à 114 ETP en 2018.

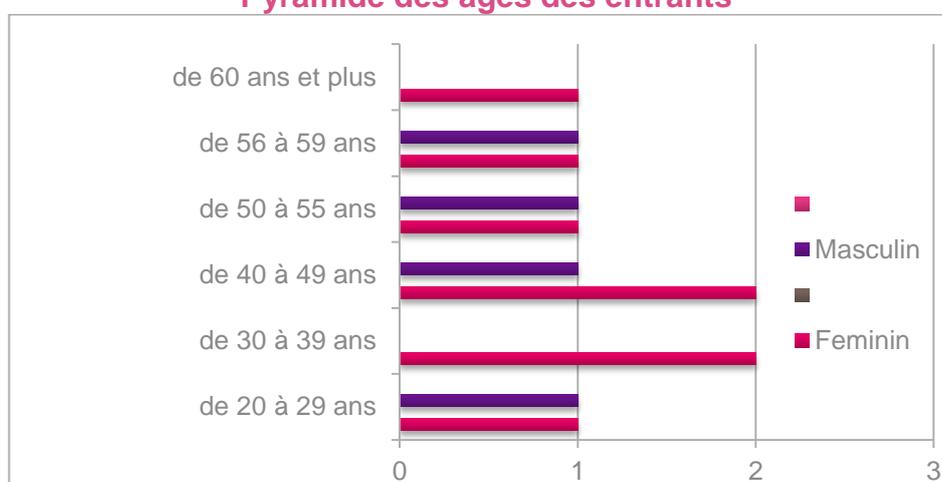
1.3.6. Les caractéristiques des personnels recrutés en 2018

Sur les 12 agents recrutés en 2018, 11 sont des contractuels et 1 est en MAD (cf 1-2-1).

- **L'âge**

L'âge moyen des personnels recrutés en 2018 est de 43,8 ans, contre 36 ans en 2017. Le CNG a recruté des personnels dont la moyenne d'âge est sensiblement plus basse que la moyenne de l'ensemble de ses personnels (46,1 ans), sachant que les 5 tranches d'âge sont concernées.

Pyramide des âges des entrants



- **La répartition par genre**

Parmi les nouveaux recrutés, 33,3% sont des hommes (contre 7,1% en 2017) et 66,7% 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 2018, un entretien de carrière a été demandé.

1.4.2. La poursuite de la mise en œuvre du PPCR

Pour les fonctionnaires en activité ou en détachement au CNG, l'année 2018 est marquée par la suspension de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique.

Ce 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, il s'est élargi aux personnels de catégorie C et A.

En 2017, 40 agents (34,2%) de l'effectif physique ont ainsi été reclassés, 7 agents ont bénéficié d'un rééchelonnement indiciaire (6%) et 3 agents, soit 2,6%, (attachés FPH et agent du ministère des finances) ont été reclassés.

Le dispositif sera réactivé à compter du 1^{er} janvier 2019.

1.4.3. Les promotions et avancements des fonctionnaires détachés

Pour les fonctionnaires détachés ayant opté pour un détachement dans le CRPM ou qui intègrent ce dernier pendant la durée de leur exercice au CNG, les avancements sont effectués conformément aux dispositions fixées dans ce cadre. Les avancements obtenus dans leur corps d'origine pendant cette période servent à déterminer la base de leurs cotisations au régime de retraite (pension civile ou CNRACL) mais ne sont pas automatiquement 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 détachement 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, 8 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2018, soit 14,3 % des agents, fonctionnaires détachés, affectés ou mis à disposition au CNG (7,4 % de l'ensemble des agents du CNG), contre 7 agents en 2017.

- **Promotions de grade**

8 agents (contre 9 en 2017), soit 7,4% de l'effectif global, ont été inscrits aux tableaux d'avancement 2018, conformément à la répartition suivante :

Fonction publique de l'Etat (4) :

- attaché d'administration hors classe : 1
- secrétaire administratif de classe exceptionnelle : 2
- secrétaire principal des affaires étrangères : 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

- **Promotions de corps**

En 2018, 4 agents, soit 3,7% de l'effectif global, 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 |
| A | Attaché d'administration hors classe | 2 | 1 | 0 | 0 |
| B | Secrétaire principale des affaires étrangères | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | Secrétaire de classe exceptionnelle | 3 | 1 | 0 | 0 |
| | Assistant médico administratif de classe supérieure | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | Adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure | 2 | 1 | | |
| C | Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe (administration centrale, territoriale et hospitalière) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe (administration centrale, territoriale et hospitalière) | 0 | 0 | 1 | 0 |
| TOTAL | | 9 | 3 | 2 | 0 |

En 2018, 11 agents (45,8%) sur 24 promouvables ont fait l'objet d'une proposition de promotion. 2 agents ont été promus à l'issue des commissions administratives paritaires de leur administration d'origine, soit 18,2 % des agents proposés.

En 2017, 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.

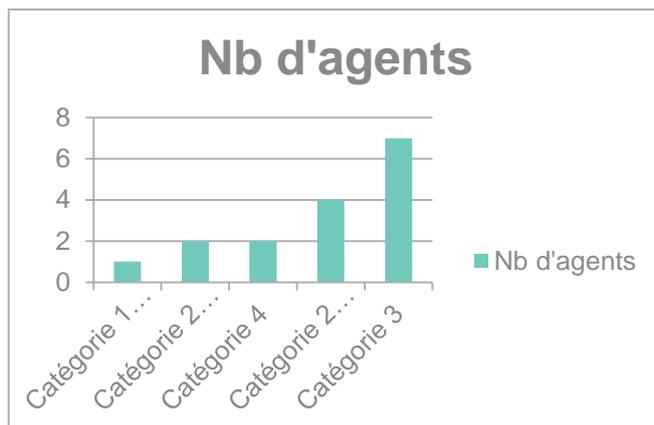
En comité de sélection, l'administration centrale souligne régulièrement la qualité des dossiers présentés par le CNG, tant au regard du parcours professionnel des agents que de leur mérite et des compétences acquises.

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.

16 agents ont bénéficié en 2018 d'un avancement de position, soit 21% de l'effectif concerné, contre 28 agents en 2017.



| Libellé grade | Nb d'agents |
|----------------------|-------------|
| Catégorie 1 Niveau 3 | 1 |
| Catégorie 2 Niveau 1 | 2 |
| Catégorie 4 | 2 |
| Catégorie 2 Niveau 2 | 4 |
| Catégorie 3 | 7 |
| Total | 16 |

- **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.

Deux agents ont bénéficié en 2018 d'un changement de métier, correspondant à un changement de niveau sans changement de catégorie pour l'une et à un changement de catégorie pour l'autre (cf 1- 3- 5- 3).

1.4.5. La promotion interne (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 2018 (attachés d'administration et secrétaires administratifs).

En 2018, 1 agent a été lauréat du concours interne de secrétaire administratif. Aucun des deux candidats admissibles n'a été admis au concours interne d'attaché d'administration. Il en va de même pour les candidats à l'examen professionnel d'attaché principal.

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 a pris fin le 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, 11 agents restaient éligibles en 2017 (1 agent de catégorie C, qui entretemps, a quitté le CNG suite à sa réussite à un concours externe) : 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 et admis aux concours ou examens en vue de leur titularisation**

Le ministère chargé de la santé n'avait 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.

Ainsi, 4 agents se sont présentés au concours de titularisation d'attaché d'administration en 2018. 3 d'entre eux ont été reçus et sont aujourd'hui stagiaires du ministère en charge de la santé.

S'agissant du concours de titularisation dans le corps des secrétaires administratifs, 4 agents se sont présentés, dont 3 ont été reçus.

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.

DEUXIEME PARTIE

Evolution masse salariale

2.1. L'évolution générale de la masse salariale

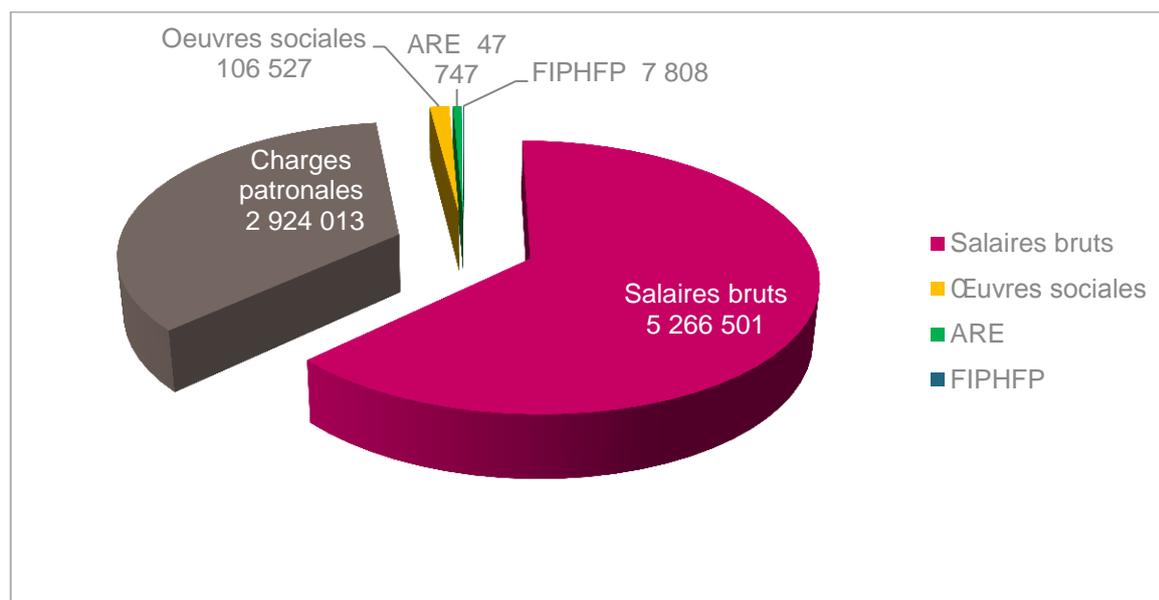
La masse salariale correspond à l'ensemble des salaires bruts des agents, aux charges patronales y afférentes, aux allocations de retour à l'emploi et aux prestations à caractère social.

La masse salariale effective du CNG en 2018 est de 8 362 595 €, pour un crédit prévisionnel de 8 586 945 €, soit un taux d'exécution de 97,37 % en 2018 (95,25% en 2017). A cette masse salariale s'ajoute l'impact financier des 4 personnels mis à disposition, pour un total de 695 300 €, ce qui porte le montant global de la masse salariale tous statuts confondus, à **9 057 895 €** (comptes 62, 63, 64)

Hors prestations sociales, accidents du travail, cotisation au FIPHFP et allocations de retour à l'emploi, la masse salariale est de 8 190 514 €. 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 2018 s'élève à 162 082 € et se répartit ainsi :

- Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) : 47 747 €
- FIPHFP : 7 808 €
- Œuvres sociales servies aux agents du CNG : 106 527 €
dont 71 847 € au titre de la restauration collective

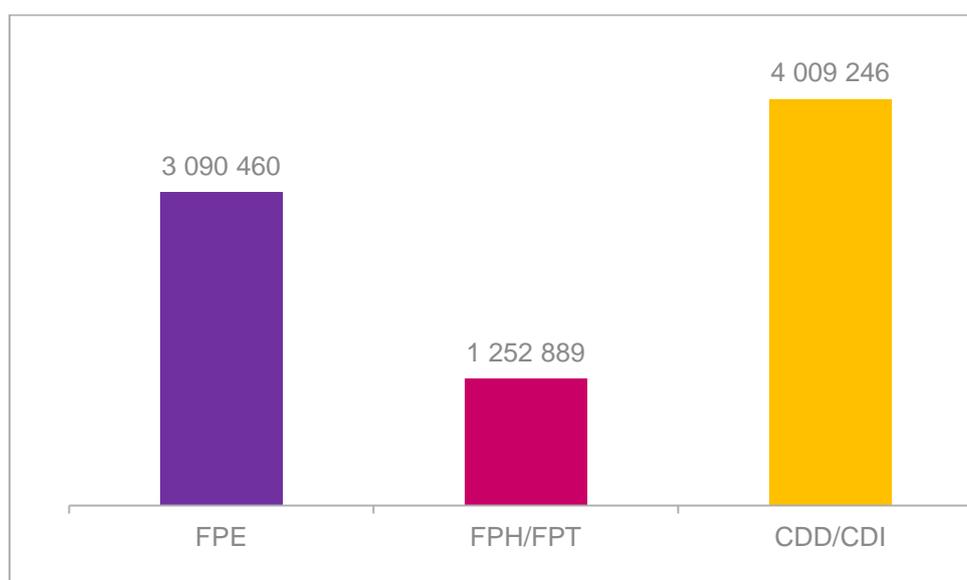


2.1.1. La structure de la masse salariale selon le statut d'origine

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 | Masse salariale 2018 | Part 2018 |
|---|----------------------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------------------|--------------|
| Fonctionnaires d'ETAT | 3 482 098 | 43,71% | 3 216 476 | 41,39% | 3 458 888 | 43% | 3 090 460 | 37% |
| Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux | 1 101 316 | 13,83% | 1 015 689 | 13,07% | 1 013 534 | 12,6% | 1 252 889 | 15% |
| Non titulaires | 3 382 565 | 42,46% | 3 538 979 | 45,54% | 3 571 503 | 44,4% | 4 009 246 | 48% |
| Masse salariale CNG | 7 965 979 | | 7 771 144 | | 8 043 925 | | 8 352 595 | |



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 2018.

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 2018, 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 % auxquels s'ajoutent les taxes sur les rémunérations. 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 | Montant 2018 | Part 2018 |
|---|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|------------------|--------------|
| Fonctionnaires de l'Etat détachés | 3 482 098,31 | | 3 216 476,44 | | 3 458 888 | | 3 030 490 | |
| dont BRUT | 2 062 460,27 | 59,23% | 1 821 490,61 | 56,63% | 2 006 155 | 58% | 1 757 684 | 58% |
| dont CHARGES | 1 419 638,04 | 40,77% | 1 394 985,83 | 43,37% | 1 452 733 | 42% | 1 272 806 | 42% |
| Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux | 1 101 315,98 | | 1 015 688,50 | | 1 013 534 | | 1 228 577 | |
| dont BRUT | 771 982,97 | 70,10% | 685 488,17 | 67,48% | 711 501 | 70,2% | 862 461 | 70,2% |
| dont CHARGES | 329 333,01 | 29,90% | 330 200,33 | 32,51% | 302 033 | 29,8% | 366 116 | 29,8% |
| Non titulaires recrutés sur contrat | 3 382 564,72 | | 3 538 978,91 | | 3 571 503 | | 3 931 447 | |
| dont BRUT | 2 313 679,87 | 68,40% | 2 386 333,48 | 67,43% | 2 414 336 | 67,6% | 2 657 658 | 67,6% |
| dont CHARGES | 1 068 884,85 | 31,60% | 1 152 645,43 | 32,57% | 1 157 167 | 32,4% | 1 273 788 | 32,4% |

| | | | | | | | | |
|---|--------------|--------|--------------|--------|-----------|-------|-----------|-------|
| TOTAL MASSE SALARIALE hors prestations sociales | 7 965 979,01 | | 7 771 143,86 | | 8 043 925 | | 8 190 514 | |
| dont BRUT | 5 148 123,11 | 64,63% | 4 893 312,26 | 62,97% | 5 131 992 | 63,8% | 5 225 548 | 63,8% |
| dont CHARGES | 2 817 855,90 | 35,37% | 2 877 831,60 | 37,03% | 2 911 933 | 36,2% | 2 964 966 | 36,2% |

| | | | | |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Année | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| ETPT moyen | 113,6 | 112,1 | 113,3 | 111,8 |
| Coût moyen TOUS STATUTS CONFONDUS | 70 123 | 69 323 | 70 997 | 73 260 |

Le coût moyen annuel brut correspond au rapport entre la masse salariale annuelle et l'effectif moyen annuel. Il est, en 2018, de 73 260 €, pour un effectif moyen de 111,8 ETP, soit une hausse de 3,18% par rapport à 2016.

Le salaire moyen pour 2018 est, quant à lui, de 3 825€ bruts mensuels, contre 3 637€ bruts 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 |
|-------------------------------|------------------------|
| 4 434 € | 2 056 € |

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

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 2018 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. Le 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 (71,3%), 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 |

**REPRESENTATIVITE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DU CTE, SUITE AUX
ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 6 DECEMBRE 2018**

Des élections professionnelles communes aux trois fonctions publiques ont eu lieu le jeudi 6 décembre 2018, en vue de la désignation des représentants des personnels au sein des différentes instances statutaires. S'agissant du CNG, ces élections concernaient la commission consultative paritaire (CCP) et le comité technique d'établissement public (CTE).

Une liste commune CFDT/CFTC s'est présentée. La répartition femmes/hommes était la suivante : 9 femmes, 3 hommes. Les six sièges de représentants titulaires ont ainsi été attribués :

- ▶ CFDT : 1 siège
- ▶ CFTC : 5 sièges

| CTE | Titulaires | | Suppléants | | Total | |
|--------------|------------|----------|------------|----------|-----------|----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| CFDT/CFTC | 5 | 1 | 5 | 1 | 10 | 2 |
| TOTAL | 5 | 1 | 1 | 1 | 10 | 2 |

3.1.2.1. L'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels

Aucune inégalité salariale entre les femmes et les hommes n'est 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% |

3.1.2.2. 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 2018, un agent du CNG a bénéficié d'un congé de paternité.

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

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

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

- Expérimentation sur le télétravail

La généralisation du télétravail sera effective en 2019 selon des modalités discutées avec les partenaires sociaux (cf **1-3-2-2**).

3.1.2.3. 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, l'inspecteur santé et sécurité au travail et l'assistante 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 2018.

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, comme les années précédentes. Elles ont conduit à modifier les espaces de travail de plusieurs collaborateurs. En 2018, trois études ont été commandées.

Ces études sont réalisées en concertation avec les agents et la logisticienne du CNG. Le diagnostic ergonomique porte tant sur l'activité de travail que sur son analyse (notamment travail sur écran, mise à disposition de matériel dédié à l'activité, désencombrement des espaces de travail, adaptation du mobilier pour aménager les espaces de travail).

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 des équipements (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 2018.

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 de l'état, 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 son initiative qui a établi un prédiagnostic et encadré la suite de la démarche. Un groupe de travail a ainsi 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 s'est poursuivie en 2018 avec l'organisation de 25 entretiens individuels et 2 entretiens collectifs afin d'approfondir les premiers résultats issus du questionnaire présentés en janvier au groupe projet RPS. L'exploitation des résultats a été réalisée exclusivement par le cabinet conseil garantissant l'anonymat absolu sur les réponses apportées.

En lien avec le groupe projet RPS, le diagnostic complet a été présenté aux instances puis à l'ensemble du personnel.

Le diagnostic et le plan de prévention ont été finalisés en juin 2018 avant d'être intégrés dans le document unique des risques professionnels de l'établissement.

Une cheffe de projet chargée du suivi du plan d'actions RPS a été désignée en octobre 2018, le groupe projet continuant à assurer le suivi de la démarche RPS. Son rôle consiste à évaluer les effets du plan d'actions, à travers la mise en place d'un système de veille fondé sur un ensemble d'indicateurs considérés comme révélateurs de RPS.

Pour un suivi efficace de ces indicateurs, il a été proposé au groupe projet de :

- réaliser une évaluation annuelle de ces indicateurs,
- réaliser, si nécessaire, une évaluation détaillée (par département par exemple)
- insérer des éléments de compréhension qualitatifs dans l'analyse de ces indicateurs (par exemple, expliciter les causes des visites avec le médecin de prévention par grande catégorie, dans le cadre de son rapport annuel),
- autant que possible, comparer les données avec des données nationales ou des données de structures comparables.

L'objectif de cette démarche n'étant pas de refaire chaque année un diagnostic détaillé de la situation, mais de pouvoir identifier rapidement si la situation est globalement stable, meilleure ou dégradée.

Le modèle qui a été retenu pour communiquer auprès du personnel est celui d'une note de communication annuelle qui présentera les avancées majeures du plan d'actions, et qui permettra de mettre en avant le travail réalisé (nombre de réunions de suivi par exemple), ainsi que les innovations mises en oeuvre.

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 2018, le CNG a versé à ce titre une contribution de 7 808 euros (contre 7 686,24 euros en 2017). Cette hausse s'explique par le fait que la déclaration se fait sur l'effectif 2017.

3.3.1. Les principales actions mises en oeuvre

Afin de faciliter le recrutement et la réussite professionnelle des personnes en situation de handicap, les principales actions mises en oeuvre 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 versants de la fonction publique.

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

publique (FIPHFP). Elle appuie les employeurs des trois fonctions publiques dans leurs démarches de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

A 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 pour 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 2018, 6 reconnaissances RQTH, soit 5,6% de l'effectif physique.

Une action de sensibilisation a été mise en œuvre en fin d'année 2018 se traduisant par une pièce de théâtre interactive. Au vu du succès rencontré auprès des agents du CNG, l'initiative pourrait être reconduite en 2019.

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.

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 2018. 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 professionnels.

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 | 2018 |
|--|------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------|------|------------------------------|-------|
| Nombre de personnes formées | 43 | 121 | 104 | 94 | 87 | 84 | 103 | 92 |
| Nombre de stagiaires ⁷ | 74 | 399 | 291 | 180 | 179 | 184 | 235 | 205 |
| Nombre moyen de formations par personne formée | 1,7 | 3,3 | 2,8 | 2 | 2 | 2,2 | 2,3 | 2,22 |
| Nombre d'actions de formation | 33 | 103 dont 46 différentes | 95 dont 85 différentes | 64 dont 59 différentes | 61 | 60 | 59 dont 54 différentes | 68 |
| Nombre de jours de formation | 90 | 634 | 656 | 390,5 | 416,5 | 400 | 390,5 | 306,5 |
| Nombre moyen de jours de formation par personne formée | 2,09 | 5,23 | 5,4 | 4,15 | 4,9 | 4,76 | 3,8 | 3,33 |

Les chiffres clés de la formation sont en baisse en 2018 par rapport à ceux de 2017, tant pour le nombre de personnes formées que pour le nombre moyen de jours de formation par agent.

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 2018, un agent du CNG a suivi en moyenne 3,3 jours de formations (hors formations statutaires), soit un volume de jours de formation très proche.

Plusieurs types de formations ont été mobilisés en 2018 :

- 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 2018, 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 formation 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.

⁶ Les stagiaires sont des personnes qui ont suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de formations suivies.

Le plan de formation est donc décliné annuellement dans le cadre d'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 proposées 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.

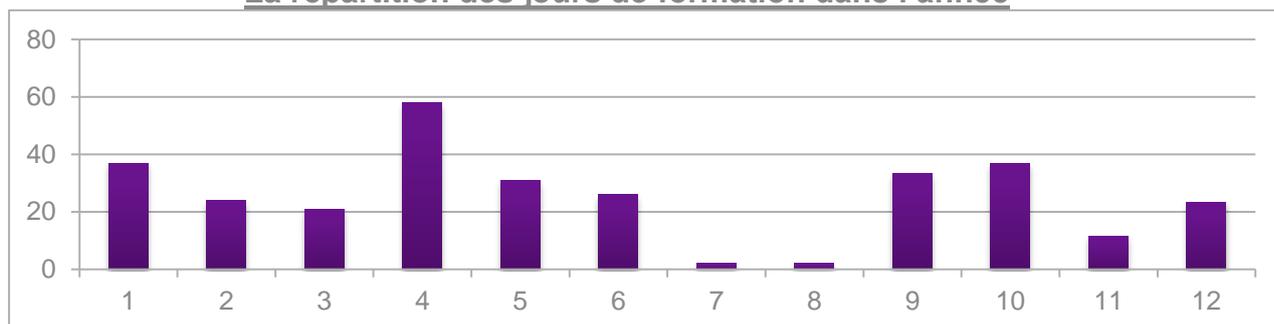
En 2018, 92 agents ont suivi des formations, soit 77,31 % des 119 personnes ayant travaillé au CNG en 2018 (agents temporaires inclus).

Les actions développées (68) sont détaillée ci-dessous par thèmes :

| ACTIONS DE FORMATION | Nombre de stagiaires |
|---|-----------------------------|
| Accompagnement à l'évolution professionnelle | 73 |
| Bilan de compétences | 2 |
| Communiquer avec efficacité en contrôle de gestion | 1 |
| Congrès national des AAH | 2 |
| Conseiller mobilité carrière | 1 |
| Entretien d'évaluation pour les nouveaux arrivants | 11 |
| Initiation au contrôle de gestion | 1 |
| Organisation territoriale de l'Etat | 2 |
| Préparation aux concours DH et D3S en e-learning et présentiel | 1 |
| Préparation dossier RAEP concours « Sauvadet » catégories A | 4 |
| Préparation dossier RAEP concours « Sauvadet » catégories B | 4 |
| Préparation oral concours « Sauvadet » A | 4 |
| Préparation ORAL concours « Sauvadet » catégories B | 4 |
| Rencontre annuelle des correspondants archives des opérateurs nationaux et grands corps de l'Etat | 1 |
| Réussir son départ à la retraite | 5 |
| Tableaux de bord | 1 |
| Télétravail | 29 |
| Bureautique | 3 |
| Excel initiation | 1 |
| Excel niveau II | 1 |
| Pack excel/word/power point | 1 |
| Comptabilité | 4 |
| Exécution du budget dans les services de l'état AE/CP | 3 |
| Sensibilisation au contrôle interne | 1 |
| Hygiène et sécurité | 18 |
| Assistant de prévention | 1 |
| Guide et serre file | 6 |
| Habilitation HO | 1 |
| MAC SST | 5 |
| Manipulation d'extincteur | 5 |
| Informatique | 32 |
| Formation personnel de direction (Sneg) sur site | 5 |
| Formation initiale (Sneg) sur site | 3 |

| | |
|---|------------|
| Formation perfectionnement (Sneg) sur site | 8 |
| Gérer un projet informatique, perfectionnement | 1 |
| Internet et la sécurité | 1 |
| Présentation du nouveau logiciel voyageur | 11 |
| QlikSense designer | 2 |
| QlikSense Developer | 1 |
| Management | 17 |
| Gestion de crise | 1 |
| Télétravail | 15 |
| XXVI èmes journées de l'ADH | 1 |
| Ressources humaines et efficacité professionnelle | 27 |
| 7 minutes pour convaincre | 1 |
| Congés maladie dans la fonction publique | 5 |
| Formation certifiante STRONG | 1 |
| Gérer les émotions dans un contexte professionnel | 1 |
| Gérer les personnalités difficiles | 1 |
| Gérer son stress | 2 |
| Gérer son stress efficacement et pour longtemps | 1 |
| Modernisation de l'action publique | 2 |
| Réussir son départ à la retraite | 3 |
| Savoir gérer son temps | 1 |
| Télétravail | 8 |
| Travailler avec des personnalités difficiles | 1 |
| Technique de communication / conseil en développement | 16 |
| Au cœur de l'appréciative inquiry | 1 |
| Chemins de sociocratie pour vivre l'intelligence collective | 1 |
| Coaching d'équipe : les fondamentaux | 1 |
| Elaboration d'une vision partagée | 1 |
| Etat de l'art du coaching | 3 |
| Formation personnalisée à la théorie systémique | 1 |
| Hypnose Ericksonienne Niveau II | 1 |
| Hypnose Ericksonienne module II et III | 1 |
| Master class ericksoniennes | 2 |
| Présence générative et leadership | 3 |
| Questions puissantes et poétiques | 1 |
| Techniques administratives Juridique | 15 |
| Contentieux administratif rédaction de mémoire | 1 |
| Droit hospitalier | 1 |
| Inaptitude, invalidité et reclassement | 1 |
| Initiation au droit administratif | 5 |
| Le statut des fonctionnaires | 4 |
| Les bases du droit administratif | 1 |
| Panorama du droit et du contentieux dans la fonction publique | 2 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 205 |

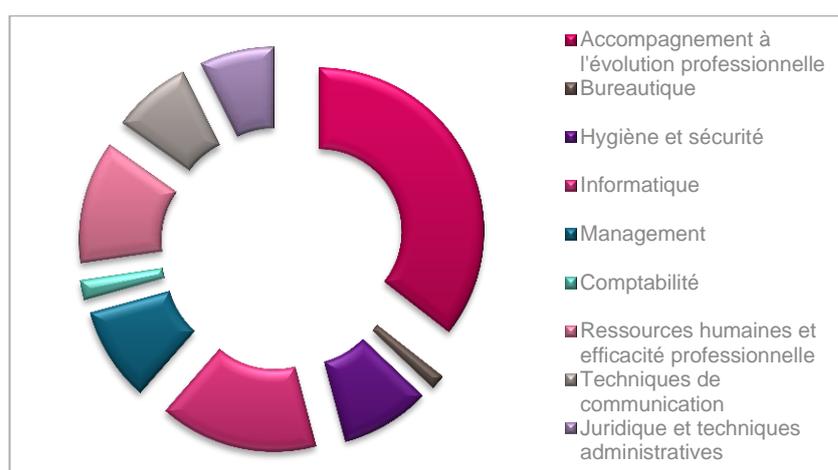
La répartition des jours de formation dans l'année



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.

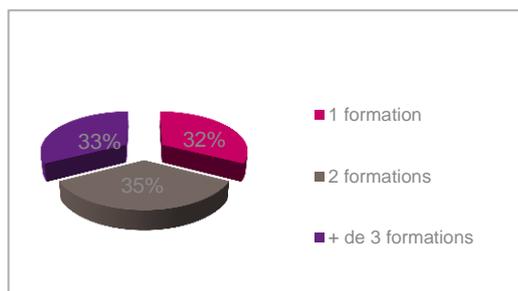
| Actions de formations | nombre de stagiaires | % |
|---|----------------------|------------|
| Accompagnement à l'évolution professionnelle | 73 | 35,61 |
| Bureautique | 3 | 1,46 |
| Hygiène et sécurité | 18 | 8,78 |
| Informatique | 32 | 15,61 |
| Management | 19 | 9,27 |
| Comptabilité | 4 | 1,95 |
| Ressources humaines et efficacité professionnelle | 25 | 12,20 |
| Techniques de communication | 16 | 7,80 |
| Juridique et techniques administratives | 15 | 7,32 |
| Total général | 205 | 100 |



Les actions de formation ont bénéficié à 92 agents du CNG, soit **77,31 %** du personnel formé⁸.

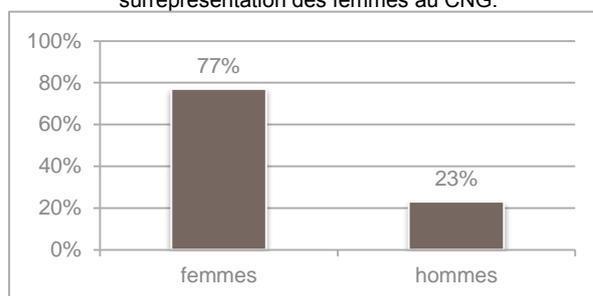
⁸ Base : 119 agents, soit tous les agents ayant travaillé au CNG en 2018 (agents temporaires inclus)

La répartition par nombre de formations suivies



Taux d'accès par sexe

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



4.1.2. Le profil des agents

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

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

| Catégorie | Nombre d'agents | % |
|--------------|-----------------|----------------|
| A+ | 15 | 7,32% |
| F | 6 | 2,93% |
| H | 9 | 4,39% |
| A | 101 | 49,27 % |
| F | 72 | 35,12% |
| H | 29 | 14,15% |
| B | 86 | 41,95 % |
| F | 80 | 39,02% |
| H | 6 | 2,93% |
| C | | |
| H | 3 | 1,46% |
| TOTAL | 205 | 100 % |

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

| | DAG | DGPH | DCAEMDP | DGD | DIR |
|--|------|-------|---------|------|------|
| Part d'agents ayant suivi au moins une formation | 92 % | 100 % | 27 % | 88 % | 80 % |
| Nombre moyen de formations par personne formée | 2.38 | 2.05 | 2.2 | 2.05 | 2.7 |
| Nombre de jours de formation moyen par agent | 2.3 | 2.6 | 5 | 2.4 | 4.6 |

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 donc devenus des droits au 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 2018, 15 agents ont eu recours au CPF, totalisant 444 heures, soit 74 jours d'absence, soit près 5 jours par agent (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 » | 8 | 201 | 25 |
| Préparation aux examens et concours | 7 | 243 | 35 |

| | Nombre d'agents | Nombre d'heures utilisées |
|--------------------|-----------------|---------------------------|
| Direction Générale | 3 | 57 |
| DAG | 2 | 48 |
| DCAEMDP | 4 | 177 |
| DGD | 2 | 96 |
| DGPH | 4 | 66 |
| Total | 15 | 444 |

Le recours au CPF a augmenté en 2018 car, d'une part, 8 personnes sont éligibles au dispositif des concours réservés et d'autre part, 7 agents inscrits dans un processus de concours ou d'examens professionnels ont utilisé des heures relevant du CPF.

4.3. Les dépenses de formation : évolution depuis 2010

| Actions de formation | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | % |
|---|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| Accueil et secrétariat | - | - | 3 992,80 | 1 110,00 | - | 2 200,00 | - | - | - | |
| Bureautique | - | | 53 175,84 | 11 393,04 | 1256,00 | 6 440,00 | 10 028,00 | 6 979,00 | 2 038 | 2,02 |
| 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 | 15 584 | 15,43 |
| 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 | 23 177 | 22,95 |
| Hygiène et Sécurité | - | 2 339,00 | 16 563,88 | 5 831,70 | 2637,00 | 13 324,80 | 15 227,00 | 5 167,20 | 5 820 | 5,76 |
| Informatique | 28 569,55 | 7 964,00 | 7 502,98 | - | 28 548,00 | 14 892,00 | 2 220,00 | 3 396,00 | 11 028 | 10,92 |
| 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 | 15 181 | 15,03 |
| Management | 3 450,00 | 2 604,00 | 10318,80 | 14 130,54 | 15 429,00 | 14 847,20 | 11 783,80 | 10 470,00 | 2 781 | 2,75 |
| Ressources humaines et efficacité professionnelle | | | 30 330,00 | 18 874,89 | 23 141,00 | 15 297,72 | 14 592,00 | 22 867,12 | 22 839 | 22,62 |
| Développement durable | | | | | | | 1 064,40 | - | - | |
| Comptabilité-finances | - | 300,00 | - | 2 655,12 | 10012,00 | 1 196,00 | 7 193,00 | - | 2 520 | 2,50 |
| Total général | 50 220 | 46 000 | 155 672 | 136 584 | 121 089 | 111 617 | 111 994 | 103 714 | 100 968 | 100 |

4.4. La politique d'achat de formation

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

Les achats de formation 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 25 000 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 25 000 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 2018, le CNG a maintenu ses partenariats avec le Ministère chargé de la santé, l'Institut de gestion publique et du développement économique (IGPDE) et la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines d'Ile-de-France (PFRH).

- **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 2018, ce sont exclusivement des formations à la préparation aux concours qui ont été suivies.

- **l'Institut de gestion publique et du développement économique (IGPDE)**

Opérateur majeur de la formation permanente des agents en poste dans l'administration centrale des ministères économiques et financiers, il ouvre ses formations aux agents des autres ministères dans les domaines cœur de cible des missions de Bercy.

- **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 et s'y maintient.

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 2018 relatif à l'évaluation des risques professionnels au CNG a été présenté lors du CHSCT du 13 décembre 2018. 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, étaient jusqu'à présent régulièrement actualisées. Elles étaient 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, parasites et allergiques 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 constituaient le document unique d'évaluation des risques professionnels du CNG et intégraient le plan de prévention, dont la mise à jour est annuelle.

En 2018, la présentation du DUERP a évolué. Celui-ci est établi dorénavant, non plus sous la forme de fiches « risques », mais par unité de travail.

Par ailleurs, les préconisations du groupe de travail sur la prévention des RPS ont été intégrées au DUERP, 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 psychosociaux. Pour cette raison, les « risques liés à l'organisation du travail, à la charge mentale, aux agressions et aux comportements addictifs » ont été retirés du DUERP original 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 4 juin, 20 septembre et 13 décembre 2018. Une visite des locaux a eu lieu le 20 septembre 2018 par l'ensemble des membres du CHSCT.

Il a eu à connaître les sujets suivants :

Séance du 4 juin 2018

- Procès-verbal de la séance du 19 décembre 2017 (**approbation**)
- Médecine de prévention : rapport annuel 2017 du médecin de prévention (**information**)
- Registres d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules - (**information**).
- Etat d'avancement des travaux du groupe de travail relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) – *rapport de présentation* – Intervention du cabinet conseil - (**information**)
- Expérimentation 2018 du télétravail au CNG – *rapport de présentation* – (**information**).
- Suivi des actions du dernier CHSCT - (**Information**)
- Questions diverses

Séance du 20 septembre 2018

- Procès-verbal de la séance du 4 juin 2018 (**approbation**)
- Médecine de prévention : projet de convention avec le CMB (**avis**)
- Expérimentation 2018 du télétravail au CNG – *projet de note de service* – (**avis**).
- Questions diverses

Séance du 13 décembre 2018

- Procès-verbal de la séance du 20 septembre 2018 (**approbation**)
- Désignation du secrétaire de séance pour l'année 2019 / planification des dates de séances pour l'année 2019
- Mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels – *rapport de présentation - (avis)* ;
- Présentation des rapports de vérification des systèmes de sécurité incendie au titre de l'année 2018 – *rapport de présentation - (information)* ;
- Registres d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules - **(information)**.
- Etat d'avancement des travaux du groupe de travail relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) – *rapport de présentation - (information)* ;
- Expérimentation 2018 du télétravail au CNG : bilan de la 2^{ème} expérimentation– *rapport de présentation – (information)*.
- 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 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.

Trois actions de ce type ont été mises en œuvre en 2018, en faveur de l'ergonomie des postes de travail.

Le prix des prestations est fixé à 95 € 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 2018, 58 visites ont été réalisées dans le cadre de la médecine de prévention.

La surveillance médicale dite « visite périodique » est prévue tous les 5 ans. 35 visites (47 en 2017 pour 35,6% de l'effectif) relèvent de ce suivi ou, pour certaines d'entre elles, de contrôle renforcé (tous les ans), soit 32,4% de l'effectif. En 2018, 12 consultations relèvent des visites d'embauche (temporaires ou permanents), et 5 des reprises après congés de maternité ou de maladie.

Par ailleurs, 4 visites ont été conduites, dont 1 à la demande de l'employeur, 1 du médecin de prévention et 2 de l'agent. En outre, une visite de pré reprise a été organisée.

Aucune demande de visite spontanée au médecin de prévention n'a été recensée en 2018.

5.4.2. Les visites médicales d'embauche

12 visites médicales d'embauche correspondant aux recrutements (permanents et temporaires) ainsi que 6 visites liées à l'intégration dans un corps de fonctionnaires ont été réalisées durant l'année 2018.

5.4.3. La vaccination contre la grippe saisonnière

La vaccination contre la grippe saisonnière a été assurée comme chaque année depuis 2010. En 2018, elle a été réalisée au bénéfice des agents qui le souhaitent par une infirmière diplômée qui s'est rendue au CNG le 8 novembre 2018, au profit d'agents se faisant régulièrement vacciner. Les primo-vaccinés ont bénéficié cette année de la vaccination par l'infirmière, en raison de l'élargissement de leur champs de compétences.

Au total, 21 agents (contre 24 en 2017) ont bénéficié de la vaccination, soit 19,3% de l'effectif physique au 31 décembre 2018.

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. La description du dispositif de protection sociale complémentaire et des garanties

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

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

L'adhésion mutuelle est sans sélection médicale pour la partie santé.

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

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

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

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

- une garantie « maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire totale de travail » ;

- une garantie « décès, invalidité permanente absolue (IPA) par le versement d'un capital » ;
- une garantie « dépendance » ;
- une garantie « solidarité enfants orphelins handicapés ».

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

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

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

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

5.5.2. La participation du CNG à ce dispositif

En 2018, aucun agent n'adhéré à la mutuelle. Le CNG a versé 34 568,07 € au titre de la participation à l'adhésion mutuelle, pour une moyenne de 9 agents adhérents dans l'année.

6.1. Le dialogue social

Le dialogue social avec les organisations syndicales représentées au CNG (CFDT et CFTC) et les représentants du personnel au sein des instances paritaires est resté dense en 2018 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 2017 ;
- la prolongation du dispositif de résorption de l'emploi précaire dit « Sauvadet » ;
- le télétravail ;
- l'information des dispositions budgétaires pour l'année 2018 ;
- les jours de fermeture du CNG à l'occasion de certains ponts 2018...

Deux réunions « Dialogue social » ont marqué l'année 2018. Elles se sont tenues les 8 février et 7 septembre 2018.

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, avec une qualité et une richesse des échanges à souligner.

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 3 reprises : les 22 février, 22 juin et 16 novembre 2018. Il a eu à connaître des sujets suivants :

Séance du 22 février 2018

- Procès-verbal de la séance du 3 juillet 2017 (**approbation**) ;
- Procès-verbal de la séance du 14 novembre 2017 ;
- Bilan social 2017 relatif aux personnels du CNG - *rapport de présentation* - (**avis**) ;
- Jours de fermeture du CNG en 2018- (**avis**) ;
- Point d'étape sur l'enquête RPS (**information**) ;
- Point d'étape sur l'expérimentation du télétravail (**information**) ;
- Questions diverses.

Séance du 22 juin 2018

- Procès-verbal de la séance du 22 février 2018 (**approbation**) ;
- Procès-verbal de la séance du 14 novembre 2017 (**approbation**) ;
- Modification de l'organisation interne du CNG - *rapport de présentation* - (**avis**) ;
- Point d'étape sur l'expérimentation du télétravail- (**information**) ;
- Etat d'avancement des travaux du groupe de travail relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) – (**information**) ;
- Rapport d'activité 2017 ;
- Commission consultative paritaire du CNG – *rapport de présentation et projet de délibération n°2018-13* - (**approbation**) ;
- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 29 juin 2011 relatif à la création du CTE du CNG – *rapport de présentation et projet d'arrêté ministériel* - (**information**) ;
- Questions diverses.

Séance du 16 novembre 2018

- Procès-verbal de la séance du 22 février 2018 (**approbation**) ;
- Procès-verbal de la séance du 22 juin 2018 (**approbation**) ;
- Contrat d'objectifs et de performance entre l'Etat et le CNG (COP)- 2017-2019 - Bilan à 18 mois de mise en œuvre - (**information**) ;
- **Emplois et budget :**
 - Décision Modificative N°1 au Budget Initial 2018, relative à la régularisation comptable de l'exercice 2017 – *rapport de présentation et projet de délibération n°2018-11 du conseil d'administration* - (**information**) et affectation du résultat 2017 – rapport de présentation et projet de délibération n°2018-12 (**information**) ;
 - Tableau des emplois 2019 du CNG - *rapport de présentation et projet de délibération n°2018-13 du conseil d'administration* - (**avis**) ;
 - Orientations générales 2019-2022 et budget Initial 2019 – *rapport de présentation et projet de délibération n° 2018-14 du conseil d'administration* – (**information**) ;
 - Modification de l'organisation générale et du cadre de référence par métiers du Centre national de gestion pour prendre en compte la création de l'emploi de chef de projet chargé du système d'information et du pilotage de la transformation numérique - *rapport de présentation et projet de délibération n° 2018-15 du conseil d'administration modifiant la délibération n°2010-06 du 28 avril 2010 portant organisation générale du CNG* - (**avis**) ;
 - Association des personnels du CNG – demande de subvention 2019 – *rapport de présentation et projet de délibération n°2018 -16 du conseil d'administration*- (**avis**) ;
- **Personnels :**
 - Généralisation du télétravail à compter du 1^{er} janvier 2019 – *rapport de présentation* - (**avis**) ;
 - Plan de formation : mise en œuvre du Compte personnel de formation (CPF) – *rapport de présentation* - (**avis**) ;
 - Jours de fermeture du CNG en 2019- *rapport de présentation* - (**avis**) ;
 - Mise en place d'un marché voyageur – *rapport de présentation* - (**information**) ;
 - Point sur l'organisation par le CNG des élections professionnelles 2018 – *rapport de présentation* – (**information**) ;
- Questions diverses.

6.3. Les autres instances

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

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

6.3.1. Le comité de sélection

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

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

Deux séances ont été organisées en 2018 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 ;⁹
- 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.

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

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

Deux séances ont été organisées en 2018 sur ces sujets.

6.4. Les mouvements de grève

Plusieurs préavis de grève ont été déposés en 2018 dans la Fonction publique représentant une dizaine de jours de mobilisation.

Aucun agent du CNG n'a participé à ces mouvements.

⁹ Cf. article I alinéa 2 du cadre de référence par métiers

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 a renouvelé 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 du Ministère chargé de la santé a eu lieu le 3 décembre 2018 afin de repréciser 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. Trois aides ont été accordées en 2018 pour un montant de 150,00€, 1 350 € et 1 050 €.

| | 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 € |
| 2018 | 2 550 € | De 150 € à 1 050 € | 850 € |

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 2018, à 3 347,6€ (contre 2 612 € en 2017), soit une augmentation de 28,1%, et se répartit en aides au séjour et garde d'enfant :

- ▶ 9 agents (soit 8,3% 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 247,9 € 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 558,16 € 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.

4 agents ont perçu cette allocation en 2018, contre 8 agents en 2017, soit 2 départs à la retraite et 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 2018, 53 enfants du personnel du CNG sont concernés par cette prestation pour un coût total de 2 620,4 €, soit un coût moyen de 49,44 € (contre 57,40 € en 2017) correspondant à :

- ▶ 40 enfants âgés de moins de 11 ans en 2018 (contre 35 en 2017) ;
- ▶ 16 enfants de 12 à 16 ans en 2018 (contre 15 en 2017).

Le 12 décembre 2018, 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 2018, 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, comme en 2017.

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 2018, le CNG a versé, au titre de l'allocation au parent d'enfant handicapé, la somme de 5 086,20 €. Elle concerne 3 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 2018, le CNG totalise 12 701 passages en « caisse » sur 253 jours soit, en moyenne, 50 repas par jour, ce qui représente une stabilité de fréquentation par rapport à 2017.

7.3.2. Le budget consacré à la restauration

Les dépenses en matière de restauration collective représentent 71 846,64 € pour l'année 2018, sur 11 mois, contre 72 679,35 € en 2017. 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 égal à 2 343,98 €, la prise en charge est de 30% dans la limite de 1€,
- entre 2 343,98€ et 3 363,06€, elle est de 25% dans la limite de 0,80€,
- entre 3 363,07€ et 4 382,21€, elle est de 15% dans la limite de 0,50€,
- 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 2018, comme en 2017, 10 agents du CNG ont été recensés comme lecteurs et ont ainsi pu bénéficier de 225 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 2018 |
|--|--------------------------------------|--|--|
| 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. | 1-3-3 |
| | | 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. | |
| | 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 | |

| | | | |
|--|--|--|---------|
| | | <p>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).</p> <p>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).</p> <p>Nombre d'apprentis recrutés dans l'année.</p> <p>Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé.</p> | 1-2 |
| | | <p>Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive; - départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; - départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ; | 1-3-5-2 |

| | | | |
|--|-----------------------|--|----------------|
| | | – 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. | |
| | | 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 | 1-3-4-2 |

| | | | |
|---|---------------------------|--|---------|
| | | (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. | |
| | | Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental. | 3-1-2-3 |
| 6° Organisation du temps de travail. | a) Organisation. | Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail. | - |
| | b) Temps partiel. | Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). | 1-3-2-1 |
| | | Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). | 1-3-2-1 |
| | c) Services de proximité. | Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.). | 7-2-1 |

| AUTRES INDICATEURS | | Référence dans le bilan social |
|--|--|---------------------------------------|
| 1° Plafond d'emplois | Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT (1) | Première partie 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 écartées rapporté au nombre total d'agents. | - |
| | Informations relatives au temps partiel, par genre : voir Rapport de situation comparée. | 1-3-2-1 |
| | Compte épargne temps : voir Rapport de situation comparée. | 1-3-3 |
| 13° Risques professionnels | Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service. | 1-3-4-1 |
| | Nombre de décès imputables au service. | 0 |
| | Nombre d'accidents du travail. | 1-3-4-2 |
| | Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire). | - |
| | Taux de couverture des agents par un médecin de prévention. | |
| | Coût de la formation des membres | 4-3 |

| | | |
|--|---|-------------------------|
| | des CHSCT. | |
| | 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° | 6 ^{ème} partie |

| | | |
|---------------------------|---|---|
| | 82-447 modifié). d) Autres | |
| 17° Action sociale | Exécution $n - 1$ 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 |