



**Bilan social 2019
relatif aux personnels
du Centre national de
gestion
(CNG)**

Le mot de la Directrice générale du Centre National de Gestion

L'année 2019 marque une étape importante dans la vie du Centre national de gestion avec une évolution de sa gouvernance et le départ de sa fondatrice qui, avec les équipes, a créé et développé avec conviction et compétence le CNG tel qu'il est : disponible pour les professionnels gérés et attentif aux besoins et aux évolutions des institutions dans lesquelles ils exercent.

Je mesure depuis mon arrivée la tâche immense accomplie par tous les agents du CNG et l'importance de nos missions. Aujourd'hui plus que jamais, le CNG a la volonté d'accompagner les professionnels et les institutions de la fonction publique hospitalière.

La mise en œuvre des lois du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique et du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé et les décisions qui seront prises à l'issue du Ségur de la santé, ont et auront une incidence sur nos missions. Par ailleurs, les professionnels gérés et tous nos partenaires expriment des attentes à notre égard. Ces attentes seront concrétisées et déclinées dans le prochain COP, avec l'appui des préconisations de la mission IGAS. Nous nous préparons déjà à faire face aux perspectives d'évolution : la réorganisation des services informatiques pour mieux assurer la transition numérique, la création d'un pôle dédié aux études et à la qualité, l'élaboration d'un projet social fédérateur rassemblant nos projets et rappelant les valeurs que nous partageons. Ce sera le document fondateur du mieux travailler et du mieux vivre ensemble.

L'année 2019 a, par ailleurs, vu l'installation des nouveaux membres des instances représentatives du personnel issus des élections de décembre 2018. Je souhaite ici remercier l'implication de chacune et chacun des représentants du personnel, qu'il s'agisse du CHSCT, du CTE, de la CCP, de la commission de sélection et de la commission des aides sociales. Le dialogue permanent que nous entretenons et la qualité de nos échanges sont les garants du bon fonctionnement du CNG.

Le bilan social de l'année 2019 illustre enfin concrètement la capacité du CNG à évoluer et à adapter son fonctionnement. A titre d'exemple, je citerai le télétravail, qui, après deux années d'expérimentation, a été ouvert à tous les agents en 2019. Il concerne, en routine, aujourd'hui plus de 40% des effectifs qui bénéficient de ce dispositif une ou deux journées par semaine. Outre que le télétravail permet une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle, il a été un élément essentiel de la continuité de nos activités durant la crise sanitaire de 2020 en l'élargissant (sous forme de télétravail ou de travail à distance) à plus de 90% des agents. Je citerai également la capacité de tous les personnels à poursuivre leur activité dans les circonstances difficiles de décembre 2019 (grèves des transports en commun). La mobilisation de tous pour assurer nos missions a été remarquable.

Je sais pouvoir compter sur les compétences des agents du CNG, leur force de proposition, leur mobilisation.

Je les en remercie chaleureusement

La Directrice générale

Sommaire

PREMIERE PARTIE : Les personnels du CNG	5
1.1. Le cadre spécifique de la gestion des ressources humaines de l'établissement	6
1.1.1. La nature juridique des contrats proposés	6
1.1.1.1. Contrats à durée déterminée pour les fonctionnaires détachés	7
1.1.1.2. Contrats à durée déterminée ou indéterminée pour les agents contractuels sur emplois permanents	7
1.1.2. Le classement des agents permanents	8
1.1.3. Le régime indemnitaire des agents relevant du CRPM du CNG : prime de « fonction » et de « résultats » (PFR)	9
1.1.3.1. La part « fonction » de la PFR	9
1.1.3.2. La part « résultats » de la PFR	10
1.1.4. La position d'affectation de certains personnels	11
1.1.5. Le recrutement d'agents saisonniers ou temporaires	12
1.2. Les modalités de recrutement au CNG	12
1.2.1. Une démarche volontariste de recrutement et de valorisation des métiers du CNG	12
1.2.2. Un recrutement important de personnels fonctionnaires, dont la fonction publique d'Etat, sur les emplois permanents.	13
1.2.3. Des personnels permanents contractuels aujourd'hui minoritaires (cf 1-1-1-2)	14
1.2.4. Un recours maîtrisé aux personnels non permanents, saisonniers ou temporaires	14
1.3. Les conditions générales d'emploi	14
1.3.1. Les effectifs	15
1.3.1.1. Les effectifs physiques et en ETP	15
1.3.1.2. La pyramide des âges, l'âge moyen et l'âge médian, par statut, catégorie d'emploi et genre	18
1.3.2. La durée et l'organisation du travail	20
1.3.2.1. La répartition des effectifs selon la durée du travail	20
1.3.2.2. La répartition des effectifs selon l'organisation du travail	21
1.3.2.3. La répartition des effectifs permanents selon la catégorie d'emploi et la structure d'exercice	22
1.3.3. Le compte épargne temps (CET)	24
1.3.4. Les congés et absences au travail	24
1.3.4.1. Les arrêts de maladie	24
1.3.4.2. Les accidents de travail et de trajet	25
1.3.4.3. Les congés de maternité et de paternité	25
1.3.5. Les mouvements de personnels	26
1.3.5.1. Les mouvements entrants	26
1.3.5.2. Les mouvements	28
1.3.5.3. Les mobilités internes	30
1.3.5.4. Les emplois permanents vacants	30
1.3.5.5. Les suppressions de postes	30
1.3.6. Les caractéristiques des personnels recrutés en 2019	30
1.4. L'accompagnement des carrières et des parcours professionnels	31
1.4.1. Le soutien et l'accompagnement	31
1.4.2. La poursuite de la mise en œuvre du PPCR	31
1.4.3. Les promotions et avancements des fonctionnaires	32
1.4.4. Les promotions et avancements des personnels au sein du cadre de référence par métiers	32
1.4.5. La promotion interne (examens professionnels et concours interne)	33
DEUXIEME PARTIE : L'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE	34
2.1. L'évolution générale de la masse salariale	34
2.1.1. La structure de la masse salariale selon le statut d'origine	34
2.1.2. Le volume et la part des cotisations patronales selon le statut d'origine	35
2.1.3. Le coût moyen des salaires versés	35
TROISIEME PARTIE : LA RESPONSABILITE SOCIETALE	36
3.1. L'égalité des chances	36
3.1.1. Une volonté affirmée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	36
3.1.2. Le dialogue social et égalité professionnelle : une surreprésentation des femmes	36
3.1.2.1. L'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels	37
3.1.2.2. Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	37
3.1.2.3. La prévention des violences sur le lieu de travail	39
3.2. L'amélioration des conditions de vie au travail	39

3.2.1.	Les études ergonomiques concernant la conception, la correction, l'aménagement ou l'organisation des postes ou des systèmes de travail	39
3.2.2.	La médecine de prévention au bénéfice des agents du CNG	39
3.2.3.	La prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique en application de l'accord cadre du 22 octobre 2013	40
3.3.	Les travailleurs en situation de handicap	40
3.3.1.	Les principales actions mises en œuvre	41
3.3.2.	La sensibilisation et l'information au sein de l'établissement	41
3.4.	Bilan environnemental	42

QUATRIEME PARTIE : LA FORMATION 46

4.1.	Les actions de formation	44
4.1.1.	La répartition des stagiaires par thèmes	46
4.1.2.	Le profil des agents	47
4.2.	Le recours au compte personnel d'activité (CPF)	48
4.3.	Les dépenses de formation : évolution depuis 2010	48
4.4.	La politique d'achat de formation	49
4.5.	Les partenariats développés par le CNG	49

CINQUIEME PARTIE : LES CONDITIONS D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE VIE AU TRAVAIL 51

5.1.	Le rapport annuel relatif à l'évaluation des risques professionnels	51
5.2.	La prise en charge des différents risques identifiés	51
5.3.	Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	52
5.4.	La santé au travail	53
5.4.1.	La médecine de prévention	53
5.4.2.	Les visites médicales d'embauche	54
5.4.3.	La vaccination contre la grippe saisonnière	54
5.5.	La mutuelle	54
5.5.1.	La description du dispositif de protection sociale complémentaire et des garanties	54
5.5.2.	La participation du CNG à ce dispositif	55

SIXIEME PARTIE : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL 57

6.1.	Le dialogue social	57
6.2.	Le comité technique d'établissement public (CTEP)	57
6.3.	Les autres instances	58
6.3.1.	Le comité de sélection	58
6.3.2.	La commission consultative paritaire (CCP)	59
6.4.	Les mouvements de grève	60

SEPTIEME PARTIE : LA POLITIQUE SOCIALE

7.1.	Les aides aux personnels en difficulté	61
7.1.1.	Le recours exceptionnel à des prestations de service social	61
7.1.2.	La Commission des aides à caractère social	61
7.2.	Les prestations d'action sociale	63
7.2.1.	Les aides à la famille	63
7.2.2.	Les allocations pour événement familial ou professionnel	63
7.2.3.	Les prestations de fin d'année à destination des personnels et de leurs enfants	63
7.2.4.	Les allocations aux parents d'enfant handicapé	63
7.3.	La restauration collective	64
7.3.1.	La fréquentation du restaurant inter-entreprises	64
7.3.2.	Le budget consacré à la restauration	64
7.4.	La médiathèque	64

ANNEXE : TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC L'ARRÊTE DU 23 DECEMBRE 2013 65

PREMIERE PARTIE

Les personnels du CNG

En 2019, l'effectif des emplois autorisés au CNG est de 112 ETP (équivalents temps plein). Le nombre d'équivalents temps pleins travaillés (ETPT) autorisé est également de 112.

Deux emplois ont été supprimés en 2019. L'établissement a ainsi connu une baisse de son plafond d'emplois de -13 emplois entre 2013 et 2019 (-3 ETP en 2013, -3 ETP en 2014, -2 ETP en 2015, -1 en 2016, -2 en 2018 et -2 en 2019). Ces évolutions ont été exigeantes mais l'établissement a pu poursuivre 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 2019, **107 personnes physiques** sont présentes dans l'établissement, dont **105 recrutées sur emplois permanents** et 2 sur emploi temporaire (au titre du surcroît d'activité). Cet effectif représente **104,2 ETP**, soit un taux de saturation des emplois de 93,04%. Au 31 décembre 2018, 109 personnes physiques étaient présentes sur emplois permanents et 1 agent temporaire, représentant 105,7 ETP. La baisse en ETP présent d'un exercice à l'autre s'établit donc à -1,5 ETP.

Sur l'ensemble de l'année 2019, le CNG a compté en moyenne **105,9 ETPT** (personnels en équivalents temps plein travaillé, dont 103,1 emplois permanents et 2,8 emplois temporaires).

Le tableau ci-dessous retrace les taux d'exécution en ETP du plafond d'emplois depuis 2009.

Année	CNG		
	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%
2019	112	104,2	93,0%

Le taux de vacance de postes en 2019 (6,9%) a baissé par rapport à 2018 (7,3%). La moyenne annuelle en ETPT recouvre un turn-over assez élevé, couplé à une difficulté à recruter sur certains postes (comme par exemple sur les postes de responsable du système d'information et de gestionnaire expert des procédures d'autorisation d'exercice mais aussi, dans une moindre mesure les postes de gestionnaires RH).

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 2019, comme sur les exercices passés.

1.1. Le cadre spécifique de la gestion des ressources humaines de l'établissement

Le CNG a la particularité de disposer d'un cadre de référence par métiers (CRPM), véritable « statut » des agents du CNG, qui a été approuvé par son Conseil d'administration, lors de sa séance du 17 mars 2010. Il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2010. L'article 131 de **la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (Journal officiel du 13 mars)** précise, en son dernier alinéa, que le CNG « emploie également des agents contractuels de droit public avec lesquels il peut conclure des contrats à durée déterminée ou indéterminée. Le conseil d'administration délibère sur un règlement fixant les conditions de leur gestion administrative et financière. »

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

Le CRPM repose sur un classement des agents dans des catégories classées de 1 à 5.

Il offre un cadre commun à une majorité de ses personnels qui se caractérisent par une grande diversité d'origine (fonctionnaires de l'Etat, de la Fonction Publique Hospitalière ou de la Fonction Publique Territoriale, contractuels).

Néanmoins, 30 agents (27,8%) ne relèvent pas du CRPM en 2019 (cf infra).

1.1.1. La nature juridique des contrats proposés

Les personnels du CNG, fonctionnaires ou non fonctionnaires, sont ainsi 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 au CNG ou mis à disposition de l'établissement.

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

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.

1.1.1.1. 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 31 (30,6 ETP) au 31 décembre 2019, dont 7 fonctionnaires qui ont vu leur détachement renouvelé en 2019.

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 2019, 32 agents, sur 51 contractuels d'origine non fonctionnaire, recrutés sur emplois permanents, bénéficient d'un CDI, soit 62,8 %. 19 sont en CDD soit 37,2%.

- Le cadre général d'application du CRPM

Depuis la mise en place du CRPM, jusqu'en 2019 inclus, aucun agent contractuel n'a été recruté directement sur un contrat à durée indéterminée. Les CDI ont jusqu'alors toujours été précédés de CDD de trois ans.

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 arriver 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.

Ainsi, sur 53 agents contractuels (y compris les 2 agents sur emplois non permanents) employés au CNG au 31 décembre 2019, 60,4% bénéficient d'un CDI, 35,8% sont en CDD et 3,8% sont en contrat temporaire.

Depuis 2013, 66 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 4 ont quitté le CNG entre 2017 et 2019). En 2019, 4 agents non fonctionnaires ont bénéficié d'une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée.

- 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 CDI sation n'est plus retenue systématiquement.

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 2019, en particulier pour les emplois en tension (secteur de l'informatique).

1.1.2. Le classement des agents permanents

Au 31 décembre 2019, on compte un effectif physique de **105 agents sur emplois permanents (102,7 ETP)**. Parmi eux :

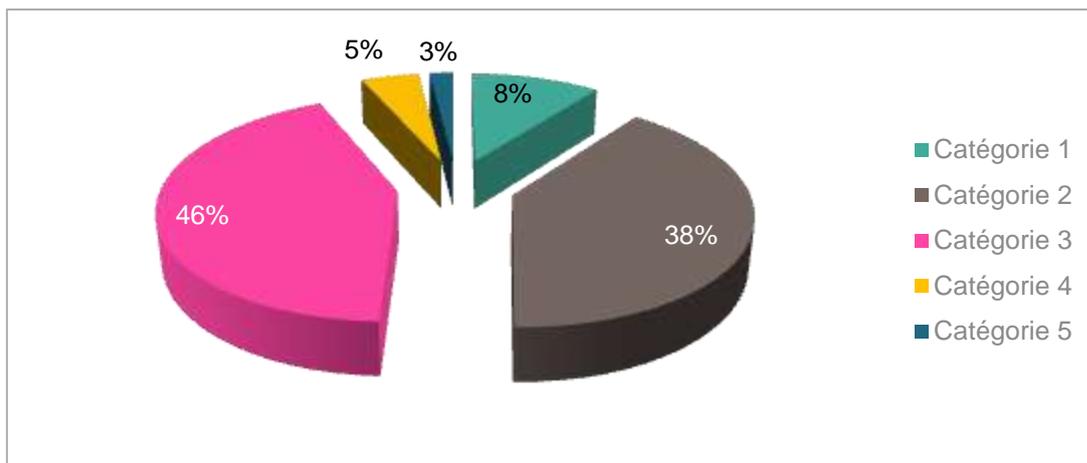
- 76 agents bénéficient du CRPM (soit 72,4%), dont **25 fonctionnaires détachés (24,8 ETP, soit 24,2%)** et **51 agents contractuels (48,7 ETP, soit 47,4%)** ;
- 5 fonctionnaires (**4,8 ETP**) ont opté pour un maintien de leur détachement hors du CRPM, soit 4,8% (il s'agit d'une situation en voie d'extinction, cette position n'ayant été possible qu'avant l'entrée en vigueur du CRPM) ;
- 4 fonctionnaires (**4 ETP**) sont mis à disposition et sont donc placés hors du CRPM, soit 3,8% ;
- 19 fonctionnaires (**17,9 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 18,1% ;
- 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 31/12/19

	1	2	3	4	5	Poste fonctionnel	Total
Contractuel dans le CRPM	2	23	20	4	2		51
Fonctionnaire détaché dans le CRPM	4	6	15				25
Fonctionnaire détaché hors du CRPM	1	1	3			1	6
Fonctionnaire MAD¹	4						4
Fonctionnaire affecté		10	8	1			19
Somme :	11	42	45	5	2	1	105

Répartition, par catégorie, des personnels ayant intégré le CRPM

¹ MAD = Mis à disposition



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.

22 agents présents en décembre 2019 perçoivent cette part de résultats dite « sociée » (contre 24 en 2018), soit 21,2% des agents attributaires d'une part résultats ou d'une part variable. Seule la rémunération statutaire d'origine (à l'exclusion de la part variable) est prise en compte dans l'attribution éventuelle de la part résultats dite « 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 2019, par rapport à la rémunération globale des agents par catégorie, cette part correspond en moyenne à :

Catégorie du CRPM	% de la rémunération globale *
1	35%
2	29%
3	27%
4	30%
5	23%
moyenne	29%

*Ces ratios prennent en compte la rémunération des personnels intégrés dans le CRPM pour une enveloppe de Part « fonction » de 671 133€.

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 2019 constitue le 9^{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	11%	2,48	21%	4,32
2	11%	2,92	13%	3,41
3-4-5	10%	2,98	11%	3,43
Moyenne	10%	2,92	13%	3,49

* 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 376 783€ hors part sociée.

La part résultats 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 « 3,49 » 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 2019, le CNG compte 19 agents placés en position d'affectation (versus 22 en 2018), soit 18,1% 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 le corps des adjoints administratifs, il est effectif depuis 2015 et a vocation à s'appliquer à la totalité des fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat.

Ce régime se compose d'une indemnité principale (IFSE) et d'un complément facultatif (CIA).

L'indemnité principale correspond à l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE). Elle est fondée sur un nombre limité de groupes auxquels se rattachent des fonctions selon une répartition déterminée 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 facultatif ne peut donc être versé dans le cadre du RIFSEEP, s'agissant des agents en position d'affectation.

Le CIA de l'année N est versé en début d'année N+1.

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 applique depuis 2016, les dispositions des instructions annuelles de la DRH des ministères sociaux relatives 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. Lors du premier

versement de l'IFSE aux agents concernés, ceux-ci ont conservé le montant équivalent correspondant aux primes versées antérieurement.

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

98,1 % des personnels employés au CNG sont des agents sur emplois permanents. Le taux de personnels non permanents se situe à moins de 1,9% en 2019 (soit un taux inférieur à 2018).

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 auprès des départements métiers 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 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 PEP, la BIEAC, et sur les réseaux tels que la FHF, l'AP-HP, l'APEC, Défense mobilité, Village de la justice notamment ;
- la réception des candidatures est effectuée par le bureau de gestion des ressources humaines qui analyse les CV et les lettres de motivation. Après un premier échange avec le département dans lequel l'emploi est à pourvoir, le département métier ou le bureau de gestion des RH reçoit en entretien entre 3 et 5 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 de candidats (en général 2 ou 3 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 ;
- il peut arriver que ces deux entretiens soient réalisés simultanément et conjointement avec les départements métiers.
- La décision finale, proposée par le DAG et le département métiers, est soumise au visa du contrôle général économique et financier (CGeFI) avant recrutement effectif.

En 2019, le CNG a poursuivi son action de :

- communication afin de faire connaître son identité employeur ;
- 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 dans le cadre du projet Défense mobilité, 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 (Village de la justice par exemple).

Enfin, le CNG a poursuivi en 2019 sa démarche concernant 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.

22 recrutements se sont concrétisés en 2019 (soit 4 de plus qu'en 2018) :

- 6 postes ont été pourvus directement pour une période de 3 ans ;
- 9 postes d'agents issus de la fonction publique (dont 3 agents ont bénéficié d'une reconversion de métiers en interne) ;
- 7 recrutements de personnels temporaires ont été effectués.

1.2.2. Un recrutement important de personnels fonctionnaires, dont la fonction publique d'Etat, sur les emplois permanents.

Sur les 105 personnels permanents en exercice, 51,4% sont des fonctionnaires titulaires (54 fonctionnaires), soit une proportion comparable à 2018 (51,9%), dont :

- 30 agents titulaires détachés sur contrat relevant de l'une des trois fonctions publiques (28,6%) ;
- 19 agents titulaires ou stagiaires affectés relevant de la fonction publique d'Etat (18,1%) ;
- 4 agents mis à disposition relevant de la fonction publique hospitalière (3,8%).

La directrice générale est, quant à elle, détachée de la fonction publique hospitalière sur un emploi fonctionnel (0,9%).

Sur les 15 recrutements permanents 2019, 3 emplois ont été pourvus par des fonctionnaires.

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

En 2019, sur un effectif de 105 agents permanents, le nombre de contractuels de droit public, pourvus par des contractuels issus du secteur public ou privé, est de 51 (48,6%) pour 54 fonctionnaires.

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

Il s'agit de 7 personnels contractuels sur l'année 2019 qui totalisent 28,5 mois d'activité, soit l'équivalent de 2,38 ETP et qui ont été recrutés pour une durée de 4 mois en moyenne. Ils étaient 6 en 2018 recruté pour une durée totale de 18,7 mois, soit 3,1 mois en moyenne.

Les remplacements pris en charge en 2019 ont été réparties entre les secteurs d'activité, de la manière suivante :

- 4 mois pour le département des affaires générales, correspondant à un surcroit d'activité dans le secteur des finances ;
- 4,5 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 directeurs correspondant au départ d'un agent,
- 7 mois pour le département des affaires générales, correspondant à un remplacement de congé maternité dans le secteur des affaires juridiques,
- 1 mois pour le département des affaires générales, correspondant à un surcroit d'activité dans le secteur des RH.

S'y ajoutent 2 agents recrutés en contrat temporaire et encore en fonction au CNG au 31 décembre 2019 (représentant 6 mois sur 2019).

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 2019, les personnels du CNG sont majoritairement composés de femmes au nombre de 76, soit 72,4% des personnels permanents présents au 31 décembre 2019. 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 prévus par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat introduit des indicateurs par genre permettant d'apprécier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont les données sont dorénavant intégrées au bilan social du CNG.

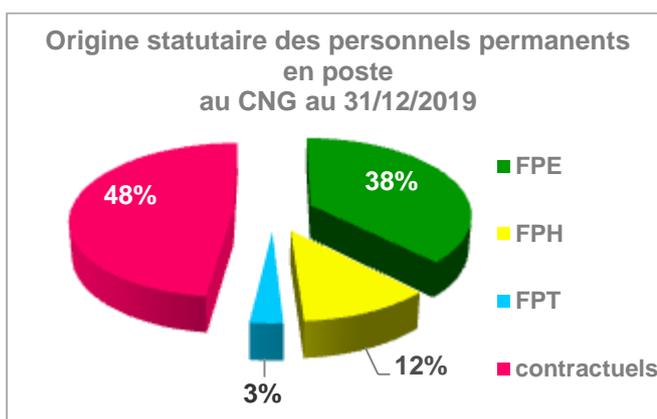
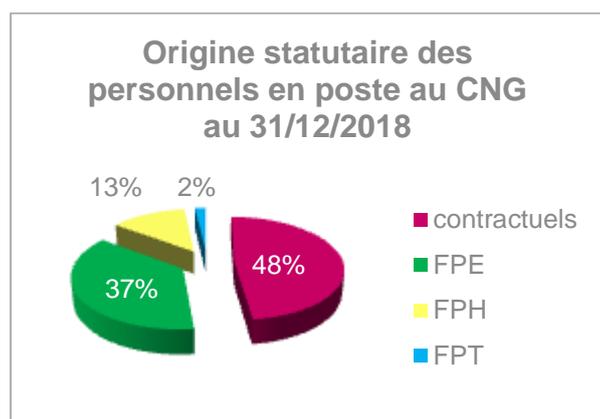
1.3.1. Les effectifs

1.3.1.1. Les effectifs physiques et en ETP

Le tableau ci-dessous retrace la répartition des effectifs (y compris postes temporaires), en personnes physiques et en ETP par statut d'origine, au 31 décembre 2019 :

	Statut	Nb de personnes physiques	ETP au 31/12/2019	% par statut
Fonctionnaires	Fonctionnaires Etat affectés	19	17,9	
	Fonctionnaires détachés sur CRPM	25	24,8	
	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		54	52,5
Contractuels	CDI	32	30,7	
	CDD	19	18	
	Emploi temporaire	2	1,5	
	sous total	53	49,2	49,5%
TOTAL		107	104,2	100%

ORIGINE STATUTAIRE DES PERSONNELS PERMANENTS



Les effectifs physiques permanents des 54 titulaires et des 51 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

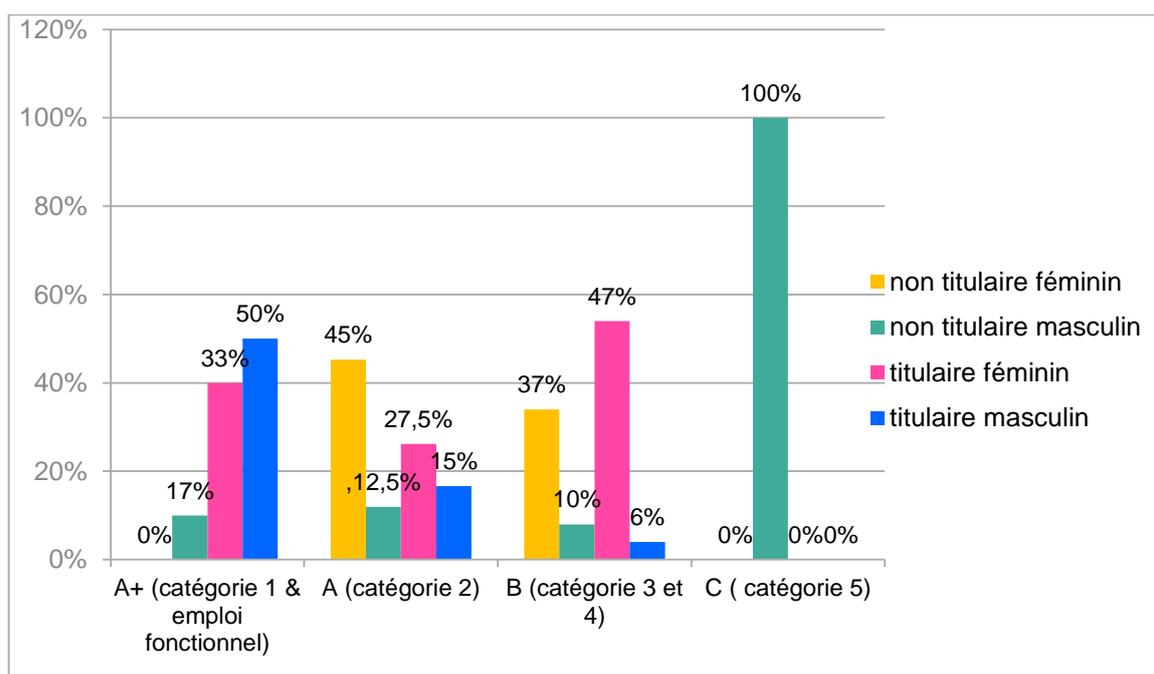
	Féminin				Masculin					Total Féminin	Total Masculin	Total
	Non titulaire		Titulaire		Non titulaire		Titulaire					
	CDI	CDD	Fonctionnaire détaché	Fonctionnaire affecté	CDI	CDD	Fonctionnaire détaché	Fonctionnaire MAD	Fonctionnaire affecté			
A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)			4		2		2	4		4	8	12
A (catégorie 2)	11	7	3	8	4	1	4		2	29	11	40
B (catégories 3 et 4)	10	9	17	7	3	2	1		2	43	8	51
C (catégorie 5)					2					0	2	2
Total général	21	16	24	15	11	3	7	4	4	76	29	105

L'analyse par catégorie d'emploi montre que la proportion d'hommes est plus importante au sein de l'équipe de direction (66%), soit en catégorie 1 (A+), alors qu'elle est de 27,5% en catégorie 2 (A). La direction générale de l'établissement est assurée par deux femmes.

La proportion de femmes est, quant à elle, plus élevée dans les catégories d'emplois 3 et 4 (84%) que dans la catégorie 2 (72,5%).

La catégorie 5 compte 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 hommes se répartissent dans toutes les catégories et sont majoritaires uniquement dans la catégorie 1 par rapport aux femmes non titulaires. Ces dernières sont majoritaires dans les catégories 2 (équivalent A), 3 et 4 (équivalents B) et ne sont pas présentes en catégorie 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

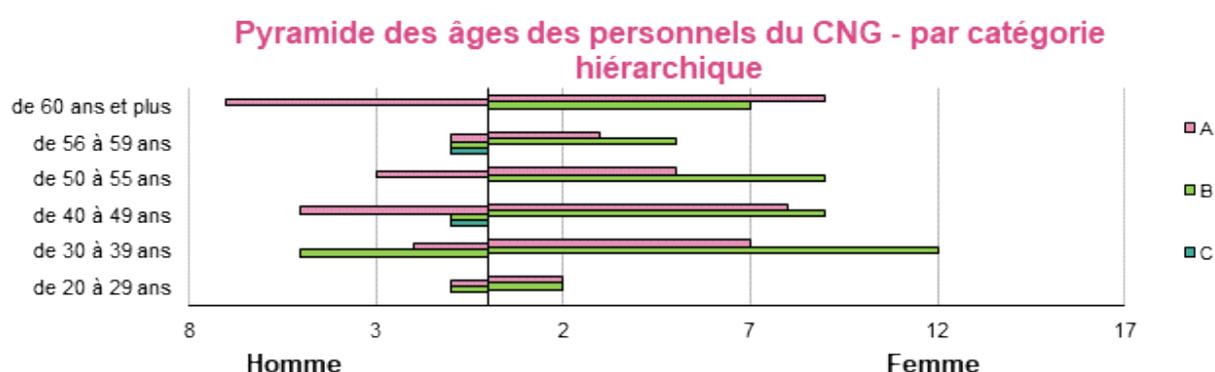
Approche ETP par genre pour les personnels permanents

	féminin				masculin					Féminin	Masculin	Total au 31/12/2019
	Non Titulaire		titulaire		Non Titulaire		titulaire					
	CDI	CDD	Fonctionnaire détaché	Fonctionnaire affecté	CDI	CDD	Fonctionnaire détaché	Fonctionnaire MAD	Fonctionnaire affecté			
A+ (cat. 1 et emploi fonctionnel)			4		1		2	4		4	7	11
A (cat. 2)	9,9	7	3	7,6	5	1	4		2	27,5	12	39,5
B (cat. 3 et cat.4)	9,8	6,5	17,6	8,3	3	2	1		2	42,2	8	50,2
C (cat. 5)					2					0	2	2
Somme :	19,7	13,5	24,6	15,9	11	3	7	4	4	73,7	29	102,7

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

La pyramide des âges du CNG est caractéristique des **métiers 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 2019, comme l'année 2018, poursuit l'inversion de cette tendance en raison des mouvements enregistrés. En effet, la moyenne d'âge des collaborateurs entrants est assez élevée et s'établit à 41 ans (entre 27 et 60 ans), alors que celle des collaborateurs sortants est de 46,1 ans (entre 28 et 67 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	52,9	56,3
Fonctionnaire MAD		58,5
Fonctionnaire affecté	47,3	39,8
CDI	49,1	47,9
CDD	39,7	29,8
Total général	47,6	47,8

L'âge moyen non pondéré des personnels du CNG en 2019 progresse rapidement et s'établit à 47,7 ans, contre 46,1 ans en 2018. 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 (41,8 ans – données provisoires de l'INSEE arrêtées fin 2019), il s'en écarte sensiblement depuis 2017 avec un écart de près de 6 ans.

Les dernières données publiées fin 2018 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) précise que l'âge moyen « en années » au sein de la fonction publique d'Etat est de 42,4 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 (39,8 ans), tandis que les fonctionnaires détachés ou mis à disposition sont plus âgés, respectivement 55 et 58,5 ans.

AGE MEDIAN NON PONDERE PAR STATUT (EN ANNEES)

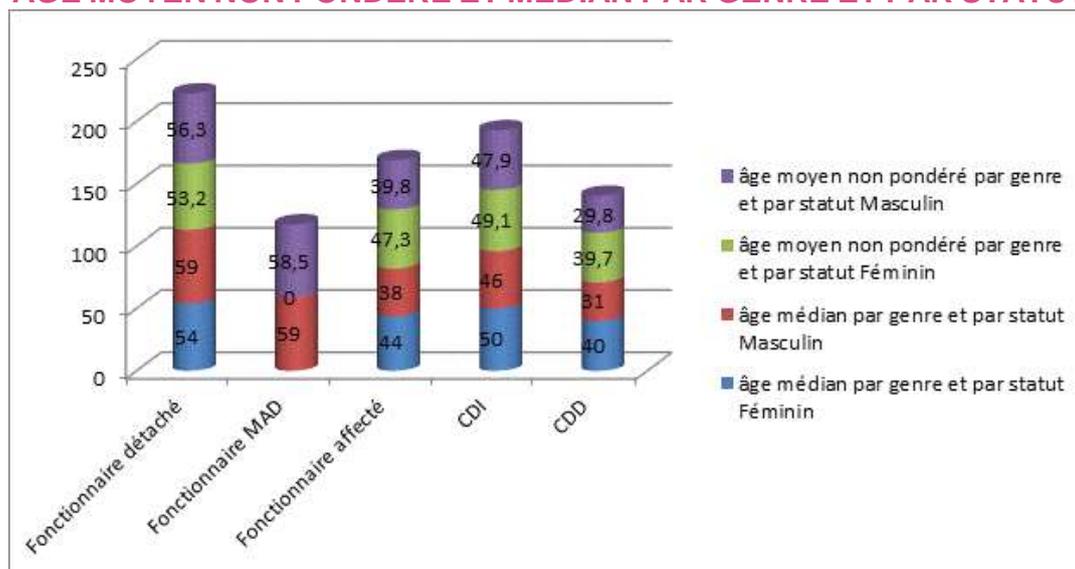
	Féminin	Masculin
Fonctionnaire détaché	54	59
Fonctionnaire MAD		59
Fonctionnaire affecté	44	38
CDI	50	46
CDD	40	31
Total général	47	46,6

En 2019, l'âge médian au CNG (46,8 ans) en progression rapide se situe à un niveau supérieur à celui de la population française (40,8 ans). Il s'élevait à 43,9 ans en 2018.

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), de fidélisation des personnels, 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)	54,2	52,1
A (catégorie 2)	47,5	51,7
B (catégories 3 et 4)	46,9	36,9
C (catégorie 5)		50,5
Total général	49,5	47,8

Si l'on corrèle l'âge moyen à la catégorie d'emploi, plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus l'âge moyen l'est également. Cette forte corrélation est logique et très classique dans la fonction publique. A noter cependant que la catégorie 5, du fait de son faible effectif, est passée à 50,5 ans d'âge moyen (contre 49,5 ans en 2018).

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

	Féminin	Masculin
A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	57,5	52
A (catégorie 2)	50,5	55
B (catégories 3 et 4)	48	32,5
C (catégorie 5)		50,5
Total général	49	47

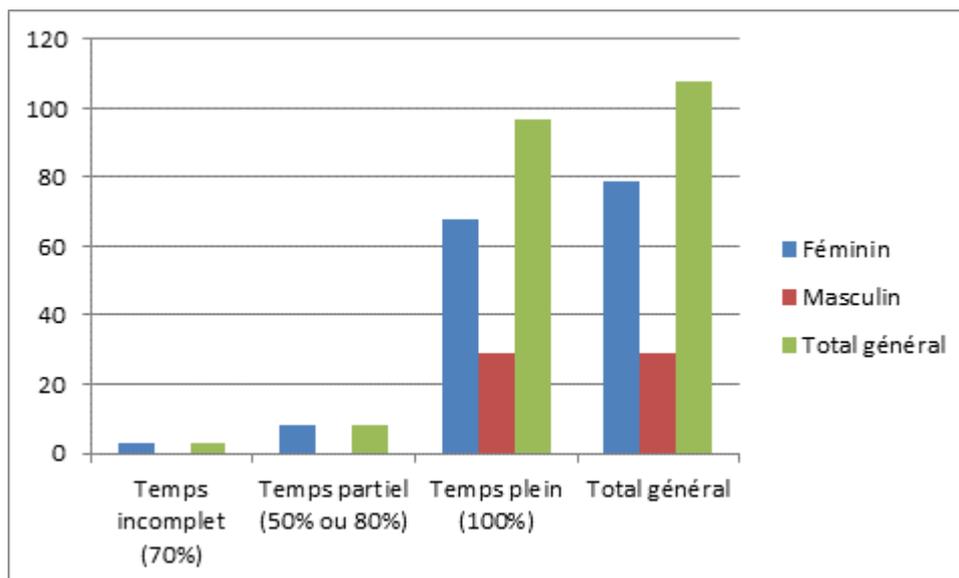
1.3.2. La durée et l'organisation du travail

1.3.2.1. La répartition des effectifs selon la durée du travail

8 agents exercent à temps partiel au 31 décembre 2019, soit 7,6% de l'effectif. Il s'agit exclusivement de femmes travaillant majoritairement à 80% ou 50%. Ce chiffre est sensiblement inférieur à la moyenne dans la fonction publique (cf infra).

REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL

	Féminin	Masculin	Total général
Temps incomplet (70%)	3		3
Temps partiel (50% ou 80%)	8		8
Temps plein (100%)	68	26	94
Total général	79	26	105



Il convient de souligner que dans l'ensemble des trois fonctions publiques, les derniers chiffres parus sur ce sujet (2017 mais données de 2015) montrent que 23,1 % des femmes sont à temps partiel, contre 5,3 % des hommes.

3 personnels sont à temps incomplet en 2019 (soit un agent de plus par rapport à 2018), soit 2,8% 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 2019. 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.

La mise en œuvre 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 prévoyait l'un des sous-objectifs du Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) 2017-2018.

Dans ce cadre, une première expérimentation du télétravail a été menée en 2017 concernant 5 agents, élargie à 10 agents en 2018.

Les résultats positifs de ces expérimentations ont permis de généraliser la possibilité de bénéficier du télétravail en 2019, grâce notamment à un travail important des équipes de l'USI pour l'équipement du personnel en matériel informatique adapté.

La mise en œuvre du télétravail s'est appuyée sur une note de service adressée à tous les agents ainsi qu'un protocole spécifique, comme le prévoit la réglementation.

Ainsi, en 2019, 39 agents ont bénéficié du télétravail un jour par semaine avec un début de télétravail compris entre le 9 et le 24 mai 2019.

Le CNG a effectué fin 2019 un bilan quantitatif et qualitatif élaboré en collaboration avec les organisations syndicales. Un questionnaire a été adressé à l'ensemble des agents, l'un destiné aux agents télétravailleurs, l'autre aux collègues des télétravailleurs et le troisième destiné aux managers.

Le bilan complet qui s'est révélé très positif a été présenté aux instances représentatives du personnel.

La campagne du télétravail pour l'année 2020 a été lancée en novembre 2019. Tous les télétravailleurs de 2019 ont renouvelé leur demande et 13 nouvelles demandes ont été reçues par le bureau des ressources humaines.

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 2019.

Effectifs par département

	1		2		3		4		5		Nb d'agents	%
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%		
DAG	1	0,93%	12	11,11%	7	6,48%	1	0,93%	2	1,85%	23	21,90%
DCAEMDP	2	1,85%	14	12,96%	12	11,11%	1	0,93%			29	27,62%
DGD	2	1,85%	6	5,56%	13	12,04%	1	0,93%			22	20,95%
DGPH	2	1,85%	6	5,56%	11	10,19%	1	0,93%			20	19,05%
DIR	4	3,70%	4	3,70%	3	2,78%	0	0,00%			11	10,48%
TOTAL	11	10,19%	42	38,89%	46	42,59%	4	3,70%	2	1,85%	105	100,00%

		2017										2018												
Structure	Nb d'agents %		catégorie du CRPM										Nb d'agents %		catégorie du CRPM									
			1		2		3		4		5				1		2		3		4		5	
			nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%			nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
DAG	28	24,78%	2	1,77%	16	14,16%	6	5,31%	2	1,77%	2	1,77%	27	24,78%	1	1,84%	12	13,76%	7	5,50%	1	1,84%	2	1,84%
DCAEMDP	30	26,55%	2	1,77%	12	10,62%	14	12,30%	2	1,77%	0	0,00%	27	24,77%	2	1,84%	14	10,08%	15	11,93%	1	0,92%		
DGD	23	20,35%	2	1,77%	7	6,19%	12	10,62%	2	1,77%	0	0,00%	22	20,18%	2	1,84%	6	6,41%	13	11,01%	1	0,92%		
DGPH	21	18,58%	2	1,77%	6	5,31%	11	9,73%	2	1,77%	0	0,00%	21	19,26%	2	1,84%	6	5,50%	11	10,08%	1	1,84%		
DIR	11	9,73%	4	3,54%	5	4,42%	2	1,77%	0	0,00%	0	0,00%	12	11,01%	4	3,66%	4	4,59%	3	0,92%	0	1,84%		
TOTAL	113	100%	12	10,62%	46	40,71%	45	39,82%	8	7,08%	2	1,77%	109	100,00%	11	11,02%	44	40,34%	43	39,44%	8	7,36%	2	1,84%

Le tableau ci-dessus reflète la répartition des effectifs selon la catégorie d'emploi et la structure d'exercice en 2017 et 2018.

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), au département des affaires générales (DAG) et au département des concours, autorisations d'exercice et développement professionnel. Ces catégories représentent 62,8% des effectifs de ces entités : 73% pour la DG et 56% pour le DAG, 55% pour le DCAEMDP. A l'inverse, les effectifs des deux autres départements comptent une majorité de personnels relevant des catégories 3 et 4 (62% en moyenne). (chiffres 2019)

Le taux d'encadrement supérieur et intermédiaire est de 20,9%.

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 22 personnes au total.

Le taux de « productifs directs » s'élève à 65,7%.

Cette appellation correspond aux 70 agents affectés à l'exercice des missions du CNG, à savoir les agents exerçant dans les départements métiers du CNG, à savoir le département de gestion des directeurs (16 agents) et des praticiens hospitaliers (16 agents), dans le département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (22 agents), et partiellement, ceux du département des affaires générales (bureau des systèmes informatiques : 4 agents ; finances : 5 agents ; ressources humaines : 2 agents ; 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 du fait notamment des vacances d'emploi au 31/12/2019.

Les autres agents (DG : 5 agents et DAG : 9 agents), sont considérés comme exerçant des fonctions support.

1.3.3. Le compte épargne temps (CET)

Sur un effectif de 105 personnes physiques, 89 disposent d'un CET, soit 84,76% de l'effectif, dont 8 ouverts en 2019.

Au 31 décembre 2019, le nombre de jours épargnés au titre des CET s'élève à 1 621,5 jours (hors CET historiques), versus 1 601 jours au 31 décembre 2018, soit 18,22 jours en moyenne par agent disposant d'un CET (versus 21,8 en 2018). Les 89 agents titulaires d'un CET ont épargné 284 jours en 2019, soit 3,19 jours en moyenne par agent et par an (soit -0,5 jours par rapport à 2018).

Parallèlement, 10 agents ont pris 33,5 jours de CET sous forme de congés en 2019. 7 jours ont été versés au titre de la RAFP et 32 jours ont fait l'objet d'une monétisation.

Par ailleurs, le décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 ayant organisé le transfert des droits épargnés sur un compte épargne-temps (Cet) en cas de mobilité entre les trois versants de la fonction publique ou vers le secteur privé, 4 nouveaux arrivants ont bénéficié de ce dispositif en 2019.

1.3.4. Les congés et absences au travail

1.3.4.1. Les arrêts de maladie

En 2019, 50 agents ont déclaré des congés de maladie pour une durée totale de 1485 jours, soit 13,8 jours d'absence/plafond d'emplois en moyenne², ce qui correspond à un **taux d'absentéisme³ de 3,8%** et à une durée moyenne d'absence⁴ de 29,7 jours en 2019, contre 15,5 jours en 2018 (soit une augmentation de 14,2 jours). Néanmoins, cette durée moyenne cache une grande disparité avec un minimum de 1 jour et un maximum de 365 jours consécutifs.

Le nombre d'agents concernés par un congé maladie augmente de 3 unités avec une durée totale des jours d'absence en augmentation de 756 jours. Cet écart important s'explique, entre autre, par les congés de maladie ordinaire de durée très longue pour 2 agents (entre 265 et 365 jours) et qui à fin 2019 n'ont pas encore repris leur poste.

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
2019	50	1 485 jours	13,8 jours	3,8%	29,7 jours
2018	47	729 jours	6,7 jours	1,8%	15,5 jours
	+3 unités	+ 756 jours	7,1 jours	+2 points	+14,2 jours

² Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées (107)

³ Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées/365 x100

⁴ Nombre de jours d'absence/nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé

Aucune maladie professionnelle reconnue imputable au service n'a été recensée en 2019.

1.3.4.2. Les accidents de travail et de trajet

4 accidents de trajet ont été enregistrés en 2019 (contre 2 en 2018).

3 jours d'arrêt de travail cumulés liés à ces accidents sont constatés en 2019 (22 jours en 2018, 3 jours en 2017, 160 en 2016, aucun en 2015, 27 jours en 2014, 285 jours en 2013). Le taux d'absentéisme moyen lié aux accidents de travail ou de trajet est ainsi très proche de 0%.

1.3.4.3. Les congés de maternité et de paternité

4 agents ont bénéficié d'un congé de maternité pour une durée totale de 475 jours en 2019.
1 agent a bénéficié d'un congé de paternité.

Nombre d'accidents du travail au cours de l'année 2019 (taux de fréquence, nombre de maladies professionnelles, nombre d'allocations temporaires d'invalidité)

	Femme	Homme
Nombre d'accident du travail ou de trajet	2	1
Nombre d'accident du travail ou de trajet avec arrêt	1	0
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 progression en 2019 et représente 3,7 %, tous congés de maladie confondus. Cette progression est liée à deux très longs arrêts.

Il reste néanmoins inférieur au taux d'absentéisme dans la fonction publique d'Etat qui s'établit en moyenne à 4,1%.

1.3.5. Les mouvements de personnels

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

Département pour MOUVEMENT E/S	Catégorie statutaire	Catégorie/Niveau	Nb d'arrivée	Nb de sorties
DAG	A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	Cat 1. Niv2.	1	1
	A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	Cat 1. Niv3.	0	1
	A (catégorie 2)	Cat 2. Niv1.	1	1
	A (catégorie 2)	Cat 2. Niv2.	2	2
	B (catégories 3 et 4)	Cat 3.	1	2
DCAEMDP	A (catégorie 2)	Cat 2. Niv2.	3	1
	B (catégories 3 et 4)	Cat 3.	2	1
DGD	A (catégorie 2)	Cat 2. Niv1.	1	1
	A (catégorie 2)	Cat 2. Niv2.	0	1
	B (catégories 3 et 4)	Cat 3.	1	1
DGPH	B (catégories 3 et 4)	Cat 3.	0	2
	B (catégories 3 et 4)	Cat 4.	1	2
DIR	A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	Emploi fonctionnel	1	1
	A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	Cat 1. Niv1.	0	1
	A (catégorie 2)	Cat 2. Niv2.	0	2
	B (catégories 3 et 4)	Cat 3.	1	1
		Total :	15	21

Sur les 105 agents permanents en fonction au 31 décembre 2019, 28 personnels sont présents depuis la mise en place du CNG en 2007, soit 26,6% de l'effectif de l'établissement en fin d'année 2019. Sur ces 28 personnes, 24 sont fonctionnaires (85,7 %), dont certains le sont devenus par le biais du dispositif dit Loi « Sauvadet ».

1.3.5.1. Les mouvements entrants

Les 15 entrées (hors saisonniers ou temporaires) effectués en 2019 concernent majoritairement des agents recrutés directement sur contrat (10) pour une durée de 3 ans (originaires du secteur public ou du secteur privé), et 5 agents en position d'affectation ou fonctionnelle ou de mise à disposition. Il convient de rappeler que dans les entrées/sorties, figurent les mobilités internes.

Parmi ces 15 agents, le CNG a recruté :

11 femmes, dont 1 sur emploi de type catégorie A+ (catégorie 1 du CRPM), 5 sur emploi de type catégorie A (catégorie 2 du CRPM), 5 sur emploi de type catégorie B (catégories 3 et 4 du CRPM), soit 73% des nouvelles entrées ;

- 4 hommes, dont 1 sur emploi de type catégorie A+ (catégorie 1 du CRPM), 2 sur un emploi de type catégorie A (catégories 2 du CRPM), 1 sur un emploi de type catégorie B (catégorie 3 du CRPM), soit 27% des nouvelles entrées.

	Féminin	Masculin	TOTAL
A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	1	1	2
A (catégorie 2)	5	2	7
B (catégories 3 et 4)	5	1	6
	11	4	15

Ces 15 recrutements sur emplois permanents se répartissent au sein des départements comme suit :

- ▶ **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) : 5 agents**
 - 1 gestionnaires RH appartenant à la catégorie 2.2,
 - 2 chargés d'études appartenant à la catégorie 2.2,
 - 2 gestionnaires concours, autorisation d'exercice et mobilité-développement professionnel appartenant à la catégorie 3.

- ▶ **Département des affaires générales (DAG) : 5 agents**
 - 1 chef de Département appartenant à la catégorie 1.2,
 - 1 chef de bureau RH et AG appartenant à la catégorie 2.1,
 - 1 chargé de mission – Expert RH appartenant à la catégorie 2.1,
 - 1 juriste appartenant à la catégorie 2.2,
 - 1 gestionnaire comptable et budgétaire appartenant à la catégorie 3.

- ▶ **Département de gestion des directeurs (DGD) : 2 agents**
 - 1 chef de bureau appartenant à la catégorie 2.1,
 - 1 gestionnaire RH appartenant à la catégorie 3.

- ▶ **Département de gestion des praticiens hospitaliers (DGPH) : 1 agent**
 - 1 assistante appartenant à la catégorie 4.

- ▶ **Direction générale (DIR) : 2 agents**
 - 1 directrice générale appartenant à la catégorie 1,
 - 1 assistante de direction appartenant à la catégorie 3.

Hors mobilité interne, le délai moyen de primo-recrutement est de 3 mois en moyenne, mais les délais peuvent être plus longs pour le recrutement de postes à profil spécifiques (informaticien par exemple).

Ce délai exprime la durée 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. Cependant, ce délai révèle une grande disparité puisqu'il s'échelonne entre 1 et 7 mois.

Le nombre de candidatures par poste vacant publié varie de 1 à quelques dizaines selon les postes à pourvoir.

Certains freins à l'attractivité ont été identifiés :

- 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 constitue un déterminant majeur 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
Il s'agit notamment des postes à forte technicité ou du recrutement de fonctionnaires expérimentés.

Le CNG n'a pas recruté d'apprenti en 2019.

1.3.5.2. Les mouvements

19 agents ont quitté le CNG en 2019 et 2 agents ont bénéficié d'une mobilité interne, soit un mouvement concernant 21 postes. Le nombre est nettement plus important que les années passées.

Pour mémoire, les mouvements sortants d'agents s'élevaient à 10 en 2018, 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 de poste se répartissent comme suit :

- 5 démissions d'agents contractuels, dont un CDI,
- 3 départs à la fin d'un contrat,
- 2 fins de détachement,
- 8 mutations dont 2 en interne,
- 3 départs à la retraite.

	Démission		Fin de Contrat		Fin de Détachement		Mutation yc interne		Retraité(e)		TOTAL		TOTAL
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
A	1	1	1	2	1		2	1	2	1	7	5	12
B	2	1			1		5				8	1	9
C													
Total	3	2	1	2	2	0	7	1	2	1	15	6	21

Le taux de départ (hors mobilité interne) par rapport à l'effectif physique permanent (105) s'élève à 17,1% en 2019,

En 2019, 23,8 % de ces départs correspondent à des démissions, versus 40% en 2018. La comparaison entre les deux exercices est toutefois délicate en raison des valeurs faibles en valeur absolue.

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

En 2019, les 21 départs de poste enregistrés, dont 2 par mobilité interne, (4 de catégorie 1, 8 de catégorie 2, 7 de catégorie 3 et 2 de catégorie 4) se répartissent comme suit :

- ▶ **Département des affaires générales (DAG) : 7 agents**
 - 1 chef du département des affaires générales appartenant à la catégorie 1, à la suite de sa demande de départ en retraite ;
 - 1 adjoint au chef du département des affaires générales appartenant à la catégorie 1, par suite de son changement de métier au sein du CNG ;
 - 1 cheffe de bureau RH et Affaires Générales, appartenant à la catégorie 2, par suite de sa demande de mutation (agent affecté) ;
 - 1 adjointe à la cheffe de bureau RH & AG, appartenant à la catégorie 2, par suite de sa demande de mutation (agent affecté) ;
 - 2 gestionnaires (RH et Comptable et budgétaire), l'un au bureau des RH et l'autre au bureau des Finances, appartenant à la catégorie 2, par suite de leur demande de mutation (agents affectés) ;
 - 1 juriste du département des affaires générales, appartenant à la catégorie 2, par suite de sa démission (agent détaché sur contrat).

- ▶ **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) : 2 agents**
 - 1 chargé d'études appartenant à la catégorie 2, à la suite de la réussite à un concours ;
 - 1 gestionnaire des concours médicaux appartenant à la catégorie 3, à la suite de la réussite à un concours.

- ▶ **Département de gestion des directeurs (DGD) : 3 agents**
 - 1 cheffe du bureau de gestion des directeurs appartenant à la catégorie 2, par suite de sa demande de départ en retraite ;
 - 1 adjoint à la cheffe de bureau appartenant à la catégorie 2, par suite à son changement de métier ;
 - 1 gestionnaire RH appartenant à la catégorie 3, par suite de sa démission.

- ▶ **Département de gestion des praticiens hospitaliers (DGPH) : 5 agents**
 - 3 gestionnaires RH appartenant à la catégorie 3, par suite de leur demande de mutation (pour 2) et d'une démission (1) ;
 - 1 assistante appartenant à la catégorie 4, par suite de sa demande de placement en retraite ;
 - 1 assistante appartenant à la catégorie 4, par suite de sa démission.

- ▶ **Direction générale (DIR) : 4 agents**
 - 1 directrice générale appartenant à la catégorie 1, par suite de sa demande de fin de détachement (préalable à un départ en retraite) ;
 - 1 adjointe de la directrice générale appartenant à la catégorie 1, par suite de sa demande de départ en retraite ;
 - 1 chef de projet Web, appartenant à la catégorie 2.2, par suite de sa fin de contrat ;
 - 1 statisticien, appartenant à la catégorie 2, par suite de sa demande de mutation.

En 2019, en sus de ces départs et mobilité interne, aucun des 6 agents temporaires n'a été recruté sur un emploi permanent et 5 agents sont partis à l'issue de leur contrat.

Un agent temporaire est encore présent à la fin de l'année 2019.

Le turn-over est de 19,8 % en 2019⁵ soit 10 points de plus qu'en 2018.

⁵ 21 départs durant l'année * 100) / effectif moyen de 105,9 ETPT⁵,

1.3.5.3. Les mobilités internes

Deux agents ont bénéficié d'une mobilité interne en 2019 correspondant par ailleurs, dans les deux cas, à une promotion. Ces mobilités internes concernent un poste de chef de département et un poste de chef de bureau.

1.3.5.4. Les emplois permanents vacants

Avec 104,2 ETP permanents pourvus (sur 112 autorisés), 5 postes permanents étaient vacants au 31 décembre 2019, le différentiel correspondant à des rompus de temps partiel (1,9) et de temps incomplet (0,9) utilisés pour des recrutements temporaires ou saisonniers :

- ▶ un poste de conseiller médical à temps incomplet (0,5 ETP) à la DG ;
- ▶ un poste de statisticien, de catégorie 2 à la DG ;
- ▶ 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 DCAEMDP ;
- ▶ un poste de d'assistante, de catégorie 4, au sein du DGD ;

1.3.5.5. Les suppressions de postes

Dans le cadre de la 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 de nouveau de 2 ETP en 2019, portant le nombre de ses emplois autorisés à 112 ETP.

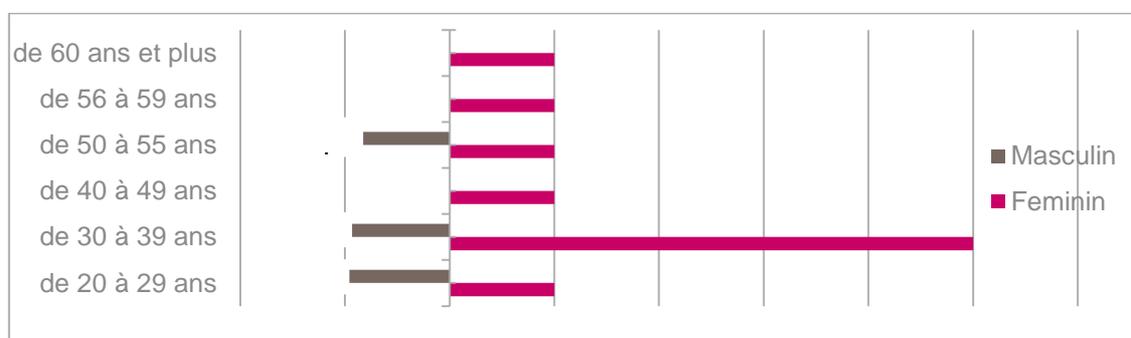
1.3.6. Les caractéristiques des personnels recrutés en 2019

Parmi les 15 agents recrutés en 2019 (dont 2 mobilités internes), 6 sont des contractuels, 5 sont détachés de la FP dans le CRPM, 1 est mis à disposition et 3 sont affectés (*cf.* 1-2-1).

• L'âge

L'âge moyen des personnels recrutés en 2019 est de 41 ans, contre 43,8 ans en 2018. Le CNG a recruté des personnels dont la moyenne d'âge est plus basse que la moyenne de l'ensemble de ses personnels (47,7 ans), sachant que les 5 tranches d'âge sont concernées essentiellement pour les femmes.

Pyramide des âges des entrants (hors mobilité interne)



• La répartition par genre

Parmi les nouveaux recrutés, 27% sont des hommes (contre 33,3% en 2018) et 73% 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 : postes ouverts à la promotion interne, formation et développement, recherche d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle notamment par le télétravail.

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 dispose en son sein d'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 2019, un entretien de carrière a été demandé et trois bilans de compétences ont été financés.

1.4.2. La poursuite de la mise en œuvre du PPCR

Pour les fonctionnaires en activité ou en détachement au CNG, l'année 2019 est marquée par la réactivation de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique, après une période de suspension d'un an en 2018 (suspension au niveau national pour rappel).

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 2019, 42 agents (38,9%) de l'effectif physique ont ainsi été reclassés, 19 agents ont bénéficié d'un rééchelonnement indiciaire (17,6%) et 1 agent, soit 0,9%, (attaché FPH) a été reclassé.

1.4.3. Les promotions et avancements des fonctionnaires

Pour les fonctionnaires détachés ayant opté pour un détachement dans le CRPM ou qui intègrent ce dernier pendant la durée de leur exercice au CNG, les avancements sont effectués conformément aux dispositions fixées dans ce cadre. Les avancements obtenus dans leur corps d'origine pendant cette période servent 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, 9 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2019, soit 16,6 % des agents, fonctionnaires détachés, affectés ou mis à disposition au CNG, contre 8 agents en 2018.

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

Le tableau ci-dessous récapitule le nombre d'agents promouvables au choix dans leur corps et grade d'origine ayant fait l'objet d'une proposition du CNG :

Promotion de grade au choix proposée par le CNG		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

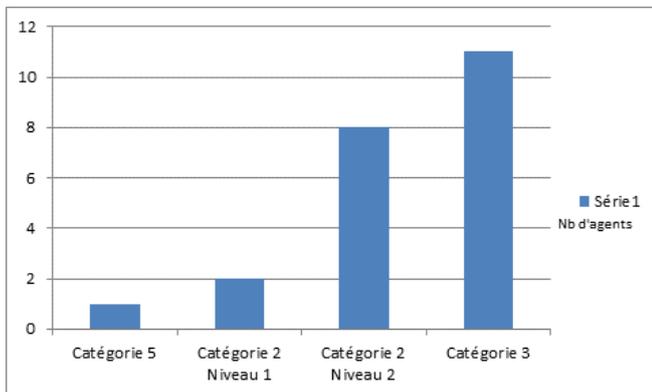
En 2019, 11 agents (45,8%) sur 24 promouvables ont fait l'objet d'une proposition de promotion. 3 agents ont été promus à l'issue des commissions administratives paritaires de leur administration d'origine, soit 27% des agents proposés.

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.

22 agents ont bénéficié en 2019 d'un avancement de position, soit 28,9% de l'effectif concerné, contre 16 agents en 2018.



Libellé grade	Nb d'agents
Catégorie 5	1
Catégorie 2 Niveau 1	2
Catégorie 2 Niveau 2	8
Catégorie 3	11
total	22

- **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.

En 2019, aucun agent n'a bénéficié d'un changement de métier au sein du CRPM.

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 2019 (attachés d'administration et secrétaires administratifs).

En 2019, 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.

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** directement rattachés au CNG, 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 2019 s'élève à **7 893 939 € (contre 8 362 595 € en 2018)**, pour un crédit prévisionnel de 8 425 164 €, soit un taux d'exécution de 93,69% en 2019, contre 97,39% en 2018.

Hors prestations sociales et allocations de retour à l'emploi, la masse salariale s'élève à 7 790 194 €. 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 2019 s'élève à 103 745 € et se répartit ainsi :

- Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) : 38 494 €
- Œuvres sociales servies aux agents du CNG : 65 251, dont 54 194 € au titre de la restauration collective.

La masse salariale du CNG a été pilotée dans un contexte de turn-over élevé, ce qui rend d'autant plus appréciable le taux d'exécution constaté.

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).

La masse salariale 2019 se répartit en :

- 49,5% au titre des fonctionnaires de l'Etat, hospitaliers et territoriaux contre 52% en 2018, pour un total de 3 910 658 € ;
- 50,5% au titre des agents non titulaires contre 48% en 2018, pour un total de 3 983 282 €.

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 2019.

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

- 47% pour les personnels titulaires de l'Etat détachés sur contrat ;
- 10% pour les personnels titulaires des fonctions publiques hospitalière et territoriale détachés sur contrat ;
- 43% 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. 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. Le coût moyen des salaires versés

Le coût moyen annuel brut correspond au rapport entre la masse salariale annuelle (hors prestation sociale) et l'effectif moyen annuel. Il est, en 2019, de 73 561 €, pour un effectif moyen de 105,9 ETPT, soit une légère hausse de 300 € (+0,4 %) par rapport à 2018.

Le salaire moyen pour 2019 est, quant à lui, de 3 310€ bruts mensuels, contre 3 825€ bruts en 2018 (Cette baisse s'explique par la suppression d'un poste d'encadrement supérieur, le changement de cheffe du bureau au DGD et la vacance du poste de RSI durant toute l'année 2019).

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 2019 par catégorie est la suivante :

Equivalent catégories A et A+	Equivalent catégorie B
4 367 €	2 321 €

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

TROISIEME PARTIE

La responsabilité sociétale

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.

Le CNG a poursuivi en 2019 son action 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 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 (72,4%), 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. Ainsi, à l'issue des élections des instances représentatives du personnel de décembre 2018, 1 homme siégeait au CTE en tant que titulaire parmi les 6 représentants.

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
Adjoint chef de département	1	2	3
TOTAL	4	5	9
	45%	55%	100%

3.1.2.2. Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Le CNG développe une politique volontariste depuis plusieurs années sur cet aspect et s'engage à :

- Faire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique, un droit qui soit effectivement mis en œuvre par les intéressés.

En 2019, 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.

- Généraliser à tous les agents la possibilité de demander à bénéficier du télétravail

L'année 2019 a été celle de la généralisation pour tous les agents du télétravail a été effective en 2019, selon des modalités discutées avec les partenaires sociaux. En 2019, 39 agents du CNG étaient en télétravail une journée par semaine.

Les dates de début du télétravail se sont échelonnées entre le 9 et le 24 mai 2019.

Un bilan annuel du télétravail a été réalisé. Il a été mené en collaboration avec les organisations syndicales. Pour ce faire, des questionnaires spécifiques, élaborés en concertation avec les représentants des organisations syndicales, ont été adressés en octobre 2019 aux agents du CNG destinés aux télétravailleurs, à leurs managers et aux collègues de télétravailleurs. Ce bilan s'est révélé très positif puisque :

97,1% des télétravailleurs répondants considèrent que les tâches définies dans le protocole de télétravail étaient adaptées et 58,8% d'entre eux pensent que la liste des tâches effectuées en télétravail pourrait être élargie.

69,7% d'entre eux considèrent que les missions sont plus faciles à remplir en télétravail. 100% déclarent éprouver moins de stress et 88,2 % une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

97 % souhaitent renouveler leur demande de télétravail.

100% des managers répondants considèrent que les objectifs et activités définis dans les protocoles ont été mis en œuvre sans difficulté. 94,1% des répondants n'ont pas mis en place de suivi spécifique pour les dossiers traités en télétravail. 41,2% des répondants estiment que le télétravail a eu un impact favorable sur le travail de leurs collaborateurs télétravailleurs.

100% des répondants considère que la mise en place du télétravail a été bénéfique pour l'agent et le collectif de travail.

32,6 % des collègues de télétravailleurs répondants déclarent que le télétravail de leur collègue a eu un impact sur leur propre activité, en terme positif (meilleure concentration dans un bureau seul notamment) ou en termes d'ajustement des tâches (plus d'appels téléphoniques ou plus d'impressions de documents).

71,4% des collègues de télétravailleurs répondants souhaitent effectuer une demande de télétravail.

Le bilan de la mise en place du télétravail au CNG est donc particulièrement positif. C'est le résultat du travail important mené en amont et en concertation avec les organisations syndicales, notamment dans la phase d'expérimentation.

Cela a permis de lancer au dernier trimestre 2019, la campagne 2020 de recueil des demandes de télétravail et d'élargir à 2 jours par semaine le nombre de jours pouvant être télétravaillés.

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 2019.

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.

En 2019, ces études ont concerné **sept agents dans quatre bureaux**.

- Trois bureaux ont été réaménagés avec pour l'un d'entre eux l'achat de nouveaux mobilier,
- Deux agents nouvellement arrivés ont bénéficié de conseils en gestes et postures.

Ces études sont réalisées en concertation avec les agents et la logicienne 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 reste très attentif à l'amélioration des espaces de travail. Le CNG procède 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 2019.

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 en 2016. Un comité de pilotage a été constitué à son initiative qui a établi un pré-diagnostic et encadré la suite de la démarche. Un diagnostic complet a été réalisé en décembre 2017 et présenté aux instances en 2018.

Une cheffe de projet chargée du suivi du plan d'actions RPS en lien avec le groupe projet a été désignée.

Le groupe de suivi du plan d'actions RPS s'est réuni à 4 reprises en 2019. Un outil de suivi du plan d'actions été présenté au groupe projet qui permet de classer les actions par niveau de priorité.

Cet outil de pilotage de suivi des actions permet de faire un point sur l'avancée des actions lors de chaque réunion du groupe de travail. Des réunions de travail et de suivi sont par ailleurs organisées par la cheffe de projet avec les différents pilotes pour permettre le suivi des actions d'une part et avec la cheffe de bureau des RHAG d'autre part.

Pour mémoire, les 3 axes du plan de prévention portent sur :

- Optimiser le fonctionnement organisationnel
- Développer l'accompagnement du personnel
- Favoriser et optimiser la transversalité et la cohésion du personnel.

Un état d'avancement du plan d'actions a été présenté au CHSCT du 1er octobre : sept actions ont été réalisées, huit sont en cours et une reste à mener.

Par ailleurs, une communication sous la forme d'une newsletter a été adressée aux agents le 9 juillet 2019 complétée par une affiche, apposée dans les locaux du CNG, précisant les interlocuteurs concernant la prévention des RPS.

Enfin, à la suite du départ de certains membres du groupe de suivi, un appel à candidatures a été lancé afin de compléter le groupe. Quatre personnes ont ainsi intégré le groupe.

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 son effectif total, 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 dans la fonction publique (FIPHFP), 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.

Pour la première fois 2019, le CNG n'a pas eu à verser à ce titre de contribution (versus 7 808 euros en 2018) car le taux de 6% (en tenant compte de l'arrondi) de travailleurs en situation de handicap a été atteint au sein du CNG.

3.3.1. Les principales actions mises en œuvre

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

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

Enfin, 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.

Le livret d'accueil du CNG a été actualisé en 2019 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.

Le CNG recense, au 31 décembre 2019, 6 agents bénéficiant de la reconnaissance RQTH, soit 5,7% de l'effectif physique.

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 grammes de CO2 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. Le CNG contribue, ainsi, à renforcer sa politique sociale favorisant l'insertion de personnes cumulant des difficultés sociales et professionnelles.

En outre, le CNG a équipé les blocs sanitaires de chaque étage de détecteurs de présence permettant ainsi de commander l'éclairage de façon optimale, réduisant ainsi les coûts énergétiques.

QUATRIEME PARTIE

La formation

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique 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 construit chaque année son plan de formation.

Il est construit en s'appuyant sur :

- **les axes stratégiques** de formation arrêtés par l'établissement, en cohérence avec le COP 2017-2019 ;
- **les besoins de formation des agents**, exprimés lors de l'entretien d'évaluation.

Ainsi, contribuent à la construction du plan annuel de formation, 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.

Ce plan 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	2019
Nombre de personnes formées	43	121	104	94	87	84	103	92	60
Nombre de stagiaires ⁶	74	399	291	180	179	184	235	205	97
Nombre moyen de formations par personne formée	1,7	3,3	2,8	2	2	2,2	2,3	2,22	1,61
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	47
Nombre de jours de formation	90	634	656	390,5	416,5	400	390,5	306,5	230
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	3,83

56 % des 107 personnes ayant travaillé au CNG en 2019 (agents temporaires inclus) ont suivi une formation en 2019. Cependant, on peut noter que le nombre d'agents formés est en baisse depuis 2013, malgré un pic en 2017 lié à la préparation des concours prévus dans le cadre de la loi dite « Sauvadet ». Cela s'explique en partie par la baisse des effectifs du CNG.

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

Il convient également de souligner que la politique de compagnonnage des nouveaux arrivants conduit ces derniers à privilégier la prise de poste au contact direct de leurs collègues et au sein de leur département d'affectation.

En revanche, le nombre de jours moyen de formation par agent formé est en hausse significative par rapport à 2018.

A titre de comparaison, alors que, dans la fonction publique, un agent suit en moyenne 3,5 jours de formation professionnelle (hors formations statutaires) par an, au CNG en 2019, un agent a suivi en moyenne 2,15 jours de formations (hors formations statutaires).

Plusieurs types de formations ont été réalisés en 2019 :

- 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 2019, le CNG a renouvelé le parcours d'intégration des nouveaux arrivants en leurs proposant des formations facilitant leurs 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.

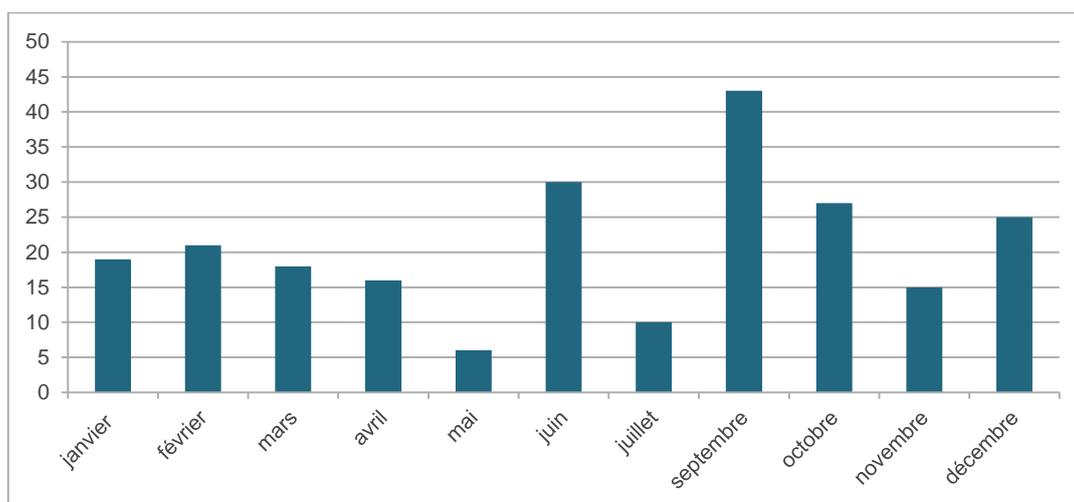
4.1. Les actions de formation

Les actions de formation réalisées (47) sont détaillées ci-dessous par thèmes :

ACTIONS DE FORMATION	Nombre de stagiaires
Accompagnement à l'évolution professionnelle	32
Bilan de compétences	3
Colloque : les femmes et la retraite	1
Conseiller mobilité carrière 1	1
Cumul d'activité dans la fonction publique	2
Eléments variables de paie	6
Formation des nouveaux membres du CHSCT	8
La gestion des fonctionnaires de l'Etat	1
Paie niveau expert	6
Préparation à distance AAE	1
Préparation à distance de l'épreuve d'admissibilité SACN	1
Préparation concours interne magistrat TA	1
Rencontre annuelle des grands corps et opérateurs de l'Etat	1
Bureautique	2
Excel niveau débutant	1
Excel niveau intermédiaire	1
Comptabilité	2
La déclaration sociale nominative	1
Maitriser les opérations de clôture	1
Hygiène et sécurité	11

MAC SST	2
recyclage SST	9
Informatique	2
Le numérique : opportunités et risques	1
QlikSense create visualisations	1
Ressources humaines et efficacité professionnelle	19
Décoder la communication non verbale	6
Elaborer la paie de vos agents	2
Lâcher prise et prendre du recul	1
Les fondamentaux de la gestion RH	1
Les fondamentaux du management de projet	1
Manager la qualité de vie au travail dans la fonction publique	1
Parcours assistante RH	1
Piloter, organiser et suivre le travail de son équipe	4
Réussir son entretien d'évaluation	1
Travailler sa voix pour s'affirmer à l'oral	1
Technique de communication / conseil en développement	15
Accompagner avec la cohérence cardiaque	2
Activer les talents avec les neurosciences	1
Apporter de la créativité dans le monde professionnel	2
Coaching de santé	2
Formation personnalisé au coaching systémique	1
Formation Golden	1
Ingénieur en mentorat	2
Le corps dans les pratiques narratives	1
Le feel de la coopération	1
Masterclass, pratiques narratives	1
Mieux comprendre le stress dans les situations d'accompagnement	1
Techniques administratives et formation juridique	14
Droit administratif initiation	2
Droit administratif perfectionnement	6
Légistique, sécurisation des actes administratifs	2
Légistique, sécurisation des actes administratifs	1
Rédaction administrative perfectionnement	3
TOTAL GÉNÉRAL	97

La répartition des jours de formation dans l'année



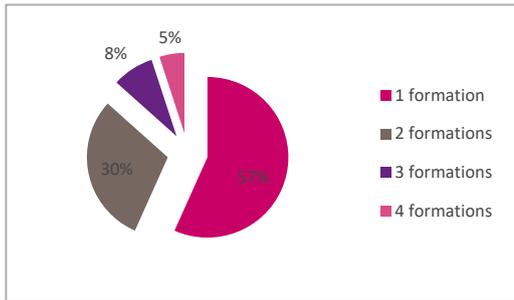
4.1.1. La répartition des stagiaires par thèmes

Le tableau ci-dessous confirme la volonté 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	38	39,18 %
Bureautique	2	2,06 %
Hygiène et sécurité	11	11,35 %
Informatique	2	2,06 %
Comptabilité	2	2,06 %
Ressources humaines et efficacité professionnelle	13	13,4 %
Techniques de communication	15	15,46 %
Juridique et techniques administratives	14	14,43 %
Total général	97	100 %

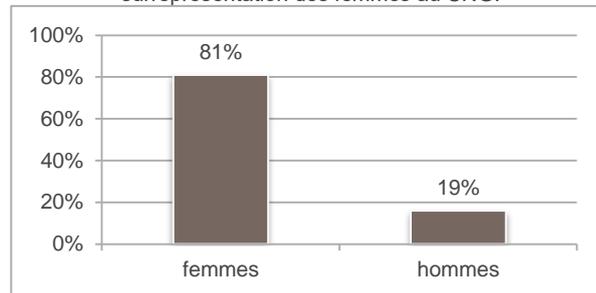


La répartition par nombre de formations suivies



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 stagiaires formés, par sexe, catégorie, et département.

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

Catégorie	Nombre de stagiaires	%
A+	0	-
A	51	52,58 %
Femme	41	42,27 %
Homme	10	10,31 %
B	44	45,36 %
Femme	40	41,24 %
Homme	4	4,12 %
C	2	2,06 %
Homme	2	
TOTAL	97	100 %

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

	DAG	DGPH	DCAEMDP	DGD	DIR
Part d'agents ayant suivi au moins une formation	58 %	35 %	58 %	42 %	23 %
Nombre moyen de formations par personne formée	1.52	1.63	1.72	1.6	1.67
Nombre de jours de formation moyen par agent	4.38	3.63	3.5	3.5	3.67

4.2. Le recours au compte personnel d'activité (CPF)

Rappel : Le CPF a remplacé le DIF (droit individuel à la formation). Les droits acquis au titre du CPF sont plafonnés à cent cinquante heures par agent. 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 2019, 4 agents ont mobilisé leur CPF, pour un total de 84heures, représentant 14 jours d'absence (1 jour = 6 heures de formation).

Motifs de recours au CPF (ex DIF)	Nombre d'agents	Nombre d'heures utilisées	Nombre moyen d'heures utilisées par agent
Formation	1	6	6
Préparation aux examens et concours	2	54	27
Préparation à un diplôme	1	24	24

	Nombre d'agents	Nombre d'heures utilisées
Direction Générale	0	0
DAG	1	24
DCAEMDP	1	6
DGD	0	0
DGPH	2	54
Total	4	74

Le recours au CPF a diminué en 2019, le dispositif « Sauvadet » n'étant plus activé et seules 2 personnes ont activé le CPF afin de préparer un concours ou un examen.

4.3. Les dépenses de formation : évolution depuis 2010

Actions de formation	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	%
Accueil et secrétariat	-	-	3 992	1 110	-	2 200	-	-	-	-	-
Bureautique	-	-	53 175	11 393	1256	6 440	10 028	6 979	2 038	1 546	1,80%
Techniques de communication	15 482	24 954	22 576	18 862	16 932	16 989	13 794	15 354	15 584	16 876	19,63%
Accompagnement à l'évolution professionnelle	2 000,00	3 960,00	-	20 097	1795	13 948	17 944	19 139	23 177	25 025	29,12%
Hygiène et Sécurité	-	2 339,00	16 563	5 831	2637	13 324	15 227	5 167	5 820	2 296	2,67%
Informatique	28 569	7 964,00	7 502	-	28 548	14 892	2 220	3 396	11 028	3 000	3,49%
Juridique et technique administrative	717,60	3 879,00	11 212	33 605	21 339	12 482	18 148	20 342	15 181	8 000	9,31%
Management	3 450	2 604,00	10318	14 130	15 429	14 847	11 783	10 470	2 781	0	
Ressources humaines et efficacité professionnelle			30 330	18 874	23 141	15 297	14 592	22 867	22 839	23 730	27,61%
Développement durable							1 064	-	-	0	
Comptabilité-finances	-	300,00	-	2 655	10012	1 196	7 193	-	2 520	5 475	6,37%

Total général	50 220	46 000	155 672	136 584	121 089	111 617	111 994	103 714	100 968	85 951	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 2019, 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 2019, 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 relatif à l'évaluation des risques professionnels au CNG était à l'ordre du jour du CHSCT du 16 décembre 2019. Les documents ont été transmis aux membres du CHSCT.

En raison des mouvements de grèves dans les transports en commun d'Ile de France durant le mois de décembre, ce CHSCT n'a pas pu se tenir et a été reporté au 6 janvier 2020.

Les points les plus importants du DUERP sont repris infra.

5.2. La prise en charge des différents risques identifiés

Jusqu'en 2019, le document unique d'évaluation des risques professionnels du CNG était constitué de 15 fiches « risques » mises à jour annuellement.

Les risques identifiés concernaient :

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

Durant l'année 2019, l'assistante de prévention et la cheffe de bureau des ressources humaines ont mis en œuvre l'évolution de la présentation du DUERP, telle qu'elle avait été présentée et validée en instances.

L'approche choisie est une approche par unité de travail et les risques cités supra sont évalués pour chacune des unités de travail déterminées.

10 unités de travail ont été considérées :

- archiviste,
- assistantes,
- agents polyvalents,
- conseillers en développement,
- encadrants,
- gestionnaires « sédentaires »,
- gestionnaires « mobiles »,
- informaticiens,
- logisticienne
- statisticiens.

21 agents du CNG, représentants de chaque unité de travail, ont rencontré l'assistante de prévention et la cheffe de bureau des ressources humaines au cours d'entretiens collectifs ou individuels.

Les principaux risques évoqués sont liés à l'ergonomie du poste de travail, au travail sur écran, à la manutention et au port de charges, en raison des lacunes en matière de numérisation des dossiers notamment, aux chutes dues à l'encombrement des bureaux et couloirs, à l'ambiance lumineuse.

Un plan d'actions 2020 a été élaboré comprenant notamment des propositions de remédiation, faciles à mettre en œuvre et susceptibles d'être systématisées, à titre d'exemple, la généralisation des équipements ergonomiques.

Par ailleurs, les préconisations du groupe de travail sur la prévention des RPS ont été intégrées au DUERP, en application du plan d'évaluation et de prévention des risques psycho-sociaux propre au CNG. Pour cette raison, les « risques liés à l'organisation du travail, à la charge mentale, aux agressions et aux comportements addictifs » sont dorénavant traités dans le cadre du plan de prévention des RPS.

5.3. Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT a été régulièrement convoqué 3 fois : les 26 mars, 1er octobre et 16 décembre 2019. Tous les documents nécessaires ont été transmis.

La séance du 16 décembre n'a pas pu se tenir et a été reporté au 6 janvier 2020.

Par ailleurs, une visite des locaux, en l'occurrence, le 3ème étage, a été effectuée le 16 octobre.

Le CHSCT a eu à connaître des sujets suivants :

Séance du 26 mars 2019

- Procès-verbal de la séance du 13 décembre 2018 (**approbation**)
- Médecine de prévention : rapport annuel 2018 du médecin de prévention (**information**)
- Inspection santé et sécurité au travail : rapport de l'inspecteur santé et sécurité au travail (**information**)
- Registres d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules (**Information**)
- Suivi des actions du dernier CHSCT - (**information**)

- Questions diverses

Séance du 1er octobre 2019

- Procès-verbal de la séance du 26 mars 2019 (**approbation**)
- Hygiène et Sécurité
- Registres d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules - (**information**).
- Conditions de travail
 - Etat d'avancement des travaux du groupe de travail relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) – *rapport de présentation* - (**information**) ;
 - Point d'étape sur la mise en place du télétravail au CNG – *rapport de présentation* – (**information**) ;
 - Point d'étape concernant le dossier de la restauration - (**information**).
- Suivi des actions du dernier CHSCT - (**information**)
- Questions diverses

Séance du 16 décembre 2019 (séance reportée au 6 janvier 2020, les membres du CHSCT ont eu connaissance des documents en décembre)

- Procès-verbal de la séance du 1er octobre 2019. (**approbation**)
- Désignation du secrétaire de séance et du secrétaire adjoint pour l'année 2020 et planification des dates de séances pour l'année 2020.
- Hygiène et Sécurité
 - Point d'étape sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels *rapport de présentation*. (**information**)
- Conditions de travail
 - Modifications de l'organisation interne du CNG. (**information**)
 - Bilan de la mise en place du télétravail - *rapport de présentation*. (**information**).
 - Elaboration du projet social du CNG (**information**)
- Jours de fermeture du CNG de l'année 2020. (**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 2019.

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, une assistante sociale et/ou un juriste en droit social.

Sept actions ont été mises en œuvre 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.

La surveillance médicale dite « visite périodique » est prévue tous les 5 ans.

23 visites (35 en 2018 pour 32,1% de l'effectif) relèvent de ce suivi ou, pour certaines d'entre elles, de contrôle renforcé (tous les ans), soit 21,1% de l'effectif.

2 consultations concernaient des reprises après congés de maternité ou de maladie.

Aucune demande de visite spontanée au médecin de prévention n'a été recensée en 2019.

5.4.2. Les visites médicales d'embauche

En 2019, 15 visites d'embauche ont été effectuées.

5.4.3. La vaccination contre la grippe saisonnière

La vaccination contre la grippe saisonnière a été assurée comme chaque année depuis 2010. En 2019, elle a été réalisée au bénéfice des agents qui le souhaitent par une infirmière diplômée qui s'est rendue au CNG le 17 novembre 2019, 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 champ de compétences.

Au total, 19 agents (contre 21 en 2018) ont bénéficié de la vaccination, soit 17,7% de l'effectif physique au 31 décembre 2019.

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 assurent la partie dite « prévoyance », 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 ».

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 pouvaient 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 2019, aucun nouvel 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 permanent.

La participation active et régulière des représentants du personnel aux réunions ou aux groupes de travail organisés 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 1^{er} mars, 25 juin et 19 novembre 2019. Il a eu à connaître des sujets suivants :

Séance du 1^{er} mars 2019

- Procès-verbal de la séance du 22 juin 2018 (**approbation**) ;
- Bilan social 2018 relatif aux personnels du CNG - *rapport de présentation* - (**avis**) ;
- Mise en œuvre du dispositif de protection des données à caractère personnel – rapport de présentation (**information**) ;
- Orientation de la stratégie des systèmes d'information et de la transformation numérique – rapport de présentation (**information**) ;
- Questions diverses.

Séance du 25 juin 2019

- Procès-verbal de la séance du 1er mars 2019 (**approbation**) ;
- Modifications de l'organisation générale du Centre national de gestion - *rapport de présentation* (**avis**) ;
- Etat d'avancement des travaux du groupe de travail relatif à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) – suivi du plan d'actions (**information**) ;
- Point d'étape sur la mise en place du télétravail – *rapport de présentation* - (**information**) ;
- Rapport d'activité 2018 – *rapport de présentation* – (**information**) ;
- Bilan du COP 2017-2019 – rapport de présentation – (**information**) ;
- Questions diverses.

Séance du 19 novembre 2019

- Procès-verbal de la séance du 25 juin 2019 - (approbation) ;
- **Organisation du CNG, emplois et budget**
 - Modifications de l'organisation interne du Centre national de gestion et du cadre de référence par métiers du centre national de gestion - rapport de présentation et projets de délibération n° 2019-03 et n°2019-04 - (avis) ;
 - Tableau des emplois 2020 - rapport de présentation et projet de délibération n° 2019-05 - (avis) ;
 - Orientations générales 2020-2022 et budget initial 2020 - rapport de présentation et projet de délibération n° 2019-06 - (information) ;
 - Association des personnels du CNG - demande de subvention 2020 - rapport de présentation et projet de délibération n° 2019-07 - (avis) ;
 - Frais de déplacement - rapport de présentation et projet de délibération n° 2019-08 - (avis) ;
- **Personnels**
 - Jours de fermeture du CNG en 2020 - rapport de présentation - (avis) ;
 - Eléments du bilan de la mise en œuvre du télétravail au CNG - (information) ;
 - Campagne d'évaluation pour l'année 2019 - (information).

6.3. Les autres instances

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

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

6.3.1. Le comité de sélection

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

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

Deux séances ont été organisées en 2019 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 ;
- 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 2019 sur ces sujets.

6.4. Les mouvements de grève

Plusieurs préavis de grève nationaux ont été déposés en 2019 dans la Fonction publique.

L'un d'entre eux a duré plusieurs semaines en décembre 2019 et début janvier 2020 et a fortement perturbé les transports publics.

Le CNG a adapté ses modalités de travail, en privilégiant les horaires décalés, le télétravail et le travail à distance afin de permettre à ceux qui étaient empêchés de se rendre sur site de poursuivre leur activité.

Deux agents du CNG se sont déclarés grévistes durant ce mouvement de grève.

SEPTIEME PARTIE

La politique sociale

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

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

7.1. Les aides aux personnels en difficulté

7.1.1. Le recours exceptionnel à des prestations de service social

Depuis fin 2012, une convention de prestation de service social du travail est conclue avec le Ministère de la Santé. Très satisfait du service apporté par le ministère, le CNG a renouvelé celle-ci en 2019.

En contrepartie, le CNG verse un montant forfaitaire de 2 800€/an, 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 annuelle s'effectue sur la base de 200€ par agent pour une prévision de 14 agents.*

La prestation proposée concerne la prise en charge d'intervention psychosociale par une assistante de service social et, si besoin 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 étaient historiquement assurées sur le site du Ministère de la Santé, avenue Duquesne et ouvertes, sur rendez-vous, aux agents du CNG.

En septembre 2019, le CNG a accueilli une nouvelle assistante sociale qui a mis en place des permanences mensuelles sur site en plus des possibilités déjà offertes. Deux permanences se sont tenues en 2019.

En outre, l'assistante sociale assiste régulièrement aux CHCST.

7.1.2. La Commission des aides à caractère social

Au CNG, l'assistante sociale a, par ailleurs, un rôle important au sein de la commission des aides à caractère social, instance qui permet d'accorder une aide financière (non remboursable) à des agents confrontés à des difficultés financières. Une seule aide à caractère social (seule demande) a été accordée en 2019.

	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 €
2019	933,20 €	933,20 €	933,20 €

Les aides accordées dans le cadre de la Commission des aides constituent un soutien important mais insuffisant sans accompagnement social global. Aussi, l'assistante sociale est en mesure d'intervenir auprès d'organismes sociaux (CCAS, bailleurs sociaux) ou auprès des commissions départementales 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 2019, à 1515,34 € (contre 3 347,60€ en 2018), soit une baisse de 54,7%, et se répartit en aides au séjour et garde d'enfant. Cela a concerné 4 agents en 2019.

7.2.2. Les allocations pour événement familial ou professionnel

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

8 agents ont perçu cette allocation en 2019 qui concernaient 2 départs à la retraite, 2 mariages, 3 naissances et 1 décès.

7.2.3. Les prestations de fin d'année à destination des personnels et de leurs enfants

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

En 2019, 48 enfants du personnel du CNG ont bénéficié de cette prestation pour un coût total de 2 140 €, soit un coût moyen de 44,58 € (contre 49,44 € en 2018) correspondant à :

- ▶ 37 enfants âgés de moins de 11 ans en 2019 (contre 40 en 2018) ;
- ▶ 11 enfants de 12 à 16 ans en 2019 (contre 16 en 2018).

Le 4 décembre 2019, 29 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.

Par ailleurs, comme chaque année, le CNG a salué l'engagement et le professionnalisme de ses personnels en leur offrant un présent à l'occasion des fêtes de fin d'année.

7.2.4. Les allocations aux parents d'enfant handicapé

En 2019, le CNG a versé, au titre de l'allocation au parent d'enfant handicapé, la somme de 5 958,39 €. Elle concerne 3 agents et est versée mensuellement pour un montant forfaitaire de 163,42 €, au titre de l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans, et de 131,81€, 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 2019, le CNG totalise 9 595 passages en « caisse » sur 304 jours soit, en moyenne, 31 repas par jour, ce qui représente une baisse de fréquentation par rapport à 2018, lié notamment aux travaux de mise aux normes du restaurant qui ont duré deux mois et entraîné la fermeture du restaurant inter-entreprises du Ponant.

Durant cette période de travaux, les agents du CNG ont pu bénéficier de la prestation Food Chéri (commande de repas via une application) et de la présence quotidienne d'un Food Truck.

7.3.2. Le budget consacré à la restauration

Les dépenses en matière de restauration collective représentent 56 443 € pour l'année 2019, sur 10 mois, contre 71 846,64 € en 2018 (sur 11 mois). Le CNG participe en effet aux frais de restauration au titre des œuvres sociales sur la base de deux subventions :

a) Une subvention sur les droits d'admission

Le droit d'entrée est pris en charge en totalité par le CNG pour les agents qui ont une rémunération brute inférieure à 3 363,06 €. Pour les autres agents, le taux de subvention varie selon la rémunération :

- entre 3 363,06 € et 4 382,21€, la prise en charge est de 90% du droit d'entrée,
- entre 4 382,22€ et 5 401,32€, 80%,
- supérieur à 5 401,32€, 70%.

b) Une subvention sur les denrées

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

- inférieure ou égale à 2 343,98 €, la prise en charge est de 30% dans la limite de 1€,
- entre 2 343,98€ et 3 363,06€, elle est de 25% dans la limite de 0,80€,
- entre 3 363,07€ et 4 382,21€, elle est de 15% dans la limite de 0,50€,
- supérieure à 4 382,21, il n'y a aucune prise en charge.

7.4. La médiathèque

Le CNG a passé une convention avec l'Hôpital Européen Georges Pompidou (Assistance Publique – Hôpitaux de Paris) pour permettre à ses personnels de bénéficier gratuitement de l'accès à la médiathèque de l'hôpital. Les agents peuvent y emprunter des livres, des CD et DVD. 10 agents du CNG ont été recensés comme lecteurs en 2019.

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 2019
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 voie, personnels handicapés,		

		<p>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 ; - départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé 	1-3-5-2

		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 (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés	1-3-4-2

		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.	3-1-2-2
	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 112 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).	0
	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.	100%
	Coût de la formation des membres des CHSCT.	4-3
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours.	-

	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.	1-3-4-1
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.	5-4-1
	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).	3-1-2-4
	Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.	1-3-5-2
14° Absences au travail	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : – maladie ordinaire ; – longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; – congé de longue durée ; – accident du travail imputable au service ; – maladie professionnelle ; – disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).	1-3-4
15° Formation	a) Formation continue	4 ^{ème} partie
	b) Formation initiale statutaire.	-
16° Relations professionnelles	a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié). b) Congrès et organismes c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié). d) Autres	6 ^{ème} partie
17° Action sociale	Exécution $n - 1$ en AE et CP et ventilation par nature de prestation	7 ^{ème} partie (AE = CP)

	(garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V).	
	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