



**Bilan social 2020
relatif aux personnels
du Centre national de
gestion
(CNG)**



Le mot de la Directrice générale du Centre National de Gestion

L'année 2020 du Centre national de gestion a été marquée de toute évidence par la crise sanitaire de la COVID-19 qui a impacté de manière majeure notre façon de travailler mais qui a également montré notre grande capacité d'adaptation.

Le bilan social de l'année 2020 illustre réellement la capacité du CNG à évoluer et à adapter son fonctionnement. Nous avons su, durant cette année particulière, à la fois assurer nos missions dans des conditions qui n'ont pas toujours été faciles, mais aussi conduire les travaux fondateurs pour notre avenir, avec la construction de notre contrat d'objectifs et de performance et de notre projet social. La crise nous a fait faire un bond en avant en matière de télétravail, permettant à tous les agents d'être complètement équipés très rapidement. Le télétravail a ainsi 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.

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 ont été prises à l'issue du Ségur de la santé, ont également eu une incidence sur nos missions. A titre d'exemple, nous avons-nous-mêmes animés à l'automne 2020 des groupes de travail pour décliner dans nos procédures certaines mesures des accords du Ségur pour le personnel médical, sur le concours national de praticien hospitalier (CNPH) ou encore sur la phase de recrutement. Par ailleurs, les professionnels gérés et tous nos partenaires ont exprimé des attentes à notre égard que nous avons pris le soin de traduire dans notre contrat d'objectifs et de performance (COP), avec l'appui des préconisations de la mission IGAS et des observations de la Cour des comptes. Notre projet social a été élaboré et sera le document fondateur du mieux travailler et du mieux vivre ensemble, de nos valeurs et de nos projets. Notre feuille de route 2021-2025 est à présent écrite, et validée par l'ensemble de nos instances et nous nous attacherons à la mettre en œuvre dans les années à venir.

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 gérés et ses partenaires. Je sais pouvoir compter sur les compétences de tous agents du CNG, leur force de proposition, leur mobilisation. Mais je sais aussi que nous devons également accompagner les agents du CNG pour leur donner les outils et les moyens de mener à bien leur mission. C'est le sens de notre projet social.

Je souhaite également remercier l'implication de tous les représentants du personnel, qu'il s'agisse du CHSCT, du CTE, du comité de sélection, de la Commission Consultative Paritaire, et de la commission des aides sociales. Le dialogue permanent que nous entretenons dans et hors les instances, et la qualité de nos échanges sont les garants du bon fonctionnement du CNG.

J'en remercie chacune et chacun chaleureusement

La Directrice générale

Eve PARIER

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	11
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 moins important de personnels fonctionnaires, de la fonction publique d'Etat, sur les emplois permanents.	13
1.2.3. Des personnels permanents contractuels aujourd'hui majoritaires (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	21
1.3.2.1. La répartition des effectifs selon la durée du travail	21
1.3.2.2. La répartition des effectifs selon l'organisation du travail	21
1.3.2.3. La répartition des effectifs permanents selon la catégorie d'emploi et la structure d'exercice	23
1.3.3. Le compte épargne temps (CET)	24
1.3.4. Les congés et absences au travail	25
1.3.4.1. Les arrêts de maladie	25
1.3.4.2. Les accidents de travail et de trajet	25
1.3.4.3. Les congés de maternité et de paternité	27
1.3.5. Les mouvements de personnels	27
1.3.5.1. Les mouvements entrants	28
1.3.5.2. Les mouvements	29
1.3.5.3. Les mobilités internes	31
1.3.5.4. Les emplois permanents vacants	31
1.3.5.5. Les suppressions de postes	31
1.3.6. Les caractéristiques des personnels recrutés en 2020	32
1.4. L'accompagnement des carrières et des parcours professionnels	32
1.4.1. Le soutien et l'accompagnement	33
1.4.2. La poursuite de la mise en œuvre du PPCR	33
1.4.3. Les promotions et avancements des fonctionnaires	33
1.4.4. Les promotions et avancements des personnels au sein du cadre de référence par métiers	34
1.4.5. La promotion interne (examens professionnels et concours interne)	35
2. DEUXIEME PARTIE : L'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE	36
2.1. L'évolution générale de la masse salariale	36
2.1.1. La structure de la masse salariale selon le statut d'origine	36
2.1.2. Le volume et la part des cotisations patronales selon le statut d'origine	37
2.1.3. Le coût moyen des salaires versés	37
3. TROISIEME PARTIE : LA RESPONSABILITE SOCIETALE	38
3.1. L'égalité des chances	38
3.1.1. Une volonté affirmée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	38
3.1.2. Le dialogue social et égalité professionnelle : une surreprésentation des femmes	38
3.1.2.1. L'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels	39
3.1.2.2. Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	39
3.1.2.3. La prévention des violences sur le lieu de travail	40
3.2. L'amélioration des conditions de vie au travail	40
3.2.1. Les études ergonomiques concernant la conception, la correction, l'aménagement ou l'organisation des postes ou des systèmes de travail	40

3.2.2.	La médecine de prévention au bénéfice des agents du CNG	41
3.2.3.	La prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique en application de l'accord cadre du 22 octobre 2013	42
3.3.	Les travailleurs en situation de handicap	42
3.3.1.	Les principales actions mises en œuvre	43
3.3.2.	La sensibilisation et l'information au sein de l'établissement	43
3.4.	Bilan environnemental	44
4.1.	Les actions de formation	46
4.1.1.	La répartition des stagiaires par thèmes	48
4.1.2.	Le profil des agents	49
4.2.	Le recours au compte personnel d'activité (CPF)	49
	Les dépenses de formation : évolution depuis 2010	50
4.3.	La politique d'achat de formation	50
4.4.	Les partenariats développés par le CNG	51
5.	CINQUIEME PARTIE : LES CONDITIONS D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE VIE AU TRAVAIL	52
5.1.	Le rapport annuel relatif à l'évaluation des risques professionnels	52
5.2.	La prise en charge des différents risques identifiés	52
5.3.	Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	53
5.4.	La santé au travail	55
5.4.1.	La médecine de prévention	55
1.1.1.	Les visites médicales d'embauche	56
1.1.2.	La vaccination contre la grippe saisonnière	56
1.2.	La mutuelle	56
1.2.1.	La description du dispositif de protection sociale complémentaire et des garanties	56
1.2.2.	La participation du CNG à ce dispositif	58
2.	SIXIEME PARTIE : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LE DIALOGUE SOCIAL	59
2.1.	Le dialogue social	59
2.2.	Le comité technique d'établissement public (CTEP)	59
2.3.	Les autres instances	60
2.3.1.	Le comité de sélection	60
2.3.2.	La commission consultative paritaire (CCP)	61
2.4.	Les mouvements de grève	62
3.1.	Les aides aux personnels en difficulté	63
3.1.1.	Le recours exceptionnel à des prestations de service social	63
3.1.2.	La Commission des aides à caractère social	63
3.2.	Les prestations d'action sociale	65
3.2.1.	Les aides à la famille	65
3.2.2.	Les allocations pour événement familial ou professionnel	65
3.2.3.	Les prestations de fin d'année à destination des personnels et de leurs enfants	65
3.2.4.	Les allocations aux parents d'enfant handicapé	65
3.3.	La restauration collective	65
3.3.1.	La fréquentation du restaurant inter-entreprises	66
3.3.2.	Le budget consacré à la restauration	66
3.4.	La médiathèque	66
4.	ANNEXE : TABLE DE CORRESPONDANCE AVEC L'ARRÊTE DU 23 DECEMBRE 2013	66

PREMIERE PARTIE

Les personnels du CNG

En 2020, l'effectif des emplois autorisés au CNG est de 109 ETP (équivalents temps plein). Le nombre d'équivalents temps pleins travaillés (ETPT) autorisé est également de 109.

Trois emplois ont été supprimés en 2020. L'établissement a ainsi connu une baisse de son plafond d'emplois de -16 emplois entre 2013 et 2020 (-3 ETP en 2013, -3 ETP en 2014, -2 ETP en 2015, -1 en 2016, -2 en 2018, -2 en 2019 et -3 en 2020). Ces évolutions ont été contraintes 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 2020, **105 personnes physiques** sont présentes dans l'établissement, dont **103 recrutées sur emplois permanents** et 2 sur emploi temporaires (au titre du surcroît d'activité). Cet effectif représente **101,8 ETP**, soit un taux de saturation des emplois de 93,39%. Au 31 décembre 2019, 105 personnes physiques étaient présentes sur emplois permanents et 2 agents temporaires, représentant 104,2 ETP. La baisse en ETP présent d'un exercice à l'autre s'établit donc à - 2,4 ETP.

Sur l'ensemble de l'année 2020, le CNG a compté en moyenne **103,22 ETPT** (personnels en équivalents temps plein travaillé, dont 101 emplois permanents et 2,2 emplois temporaires).

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

CNG			
Année	Plafond d'emplois autorisé	Nombre d'ETP au 31 12 de l'année	Taux d'exécution emplois réels/emplois autorisés
2009	109	102,2	93,8%
2010	115	106,5	92,6%
2011	120	118,1	98,4%
2012	125	116,3	93%
2013	122	117,2	96,1%
2014	119	116,1	97,6%
2015	117	113,6	97,1%
2016	116	112,1	96,6%
2017	116	113,3	97,7%
2018	114	105,7	92,7%
2019	112	104,2	93,0%
2020	109	101,8	93,4%

Le taux de vacance de postes en 2020 (6,6%) a baissé par rapport à 2019 (6,9%). 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 ETP) n'a été mobilisé financièrement que sur les 2 derniers mois de l'année 2020, à hauteur de 0,4 ETP suite à la création du poste Chef de projet « sécurisation juridique du CNG ».

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, 26 agents (25,2%) ne relèvent pas du CRPM en 2020 (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 27 (26,6 ETP) au 31 décembre 2020, dont 1 fonctionnaire qui a vu son détachement renouvelé en 2020.

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 2020, 38 agents, sur 56 contractuels d'origine non fonctionnaire, recrutés sur emplois permanents, bénéficient d'un CDI, soit 67,9%. 18 sont en CDD soit 32,1%.

- Le cadre général d'application du CRPM

Depuis la mise en place du CRPM, jusqu'en 2019 inclus, aucun agent contractuel n'avait été recruté directement sur un contrat à durée indéterminée. Les CDI avaient jusqu'alors toujours été précédés de CDD de trois ans au minimum. Puis devant la difficulté pour recruter un responsable des SI, le CGEFI a autorisé le CNG à recruter sur ce poste un candidat directement en CDI en application du plan d'actions pour la filière numérique et des systèmes d'information et de communication du 2 mai 2019 (DGAFP)

La possibilité de conclure des CDI pour les agents en fonction sur un CDD 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 58 agents contractuels (y compris les 2 agents sur emplois non permanents) employés au CNG au 31 décembre 2020, 65,5% bénéficient d'un CDI, 31,0% sont en CDD et 3,5% sont en contrat temporaire.

Depuis 2013, 71 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 5 ont quitté le CNG entre 2017 et 2020). En 2020, 5 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 au minimum.

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 dernière possibilité a été mise en œuvre compte-tenu des difficultés de recrutement observées notamment au cours de l'année 2020, en particulier pour les emplois en tension (secteur de l'informatique).

1.1.2. Le classement des agents permanents

Au 31 décembre 2020, on compte un effectif physique de **103 agents sur emplois permanents** (99,8 ETP). Parmi eux :

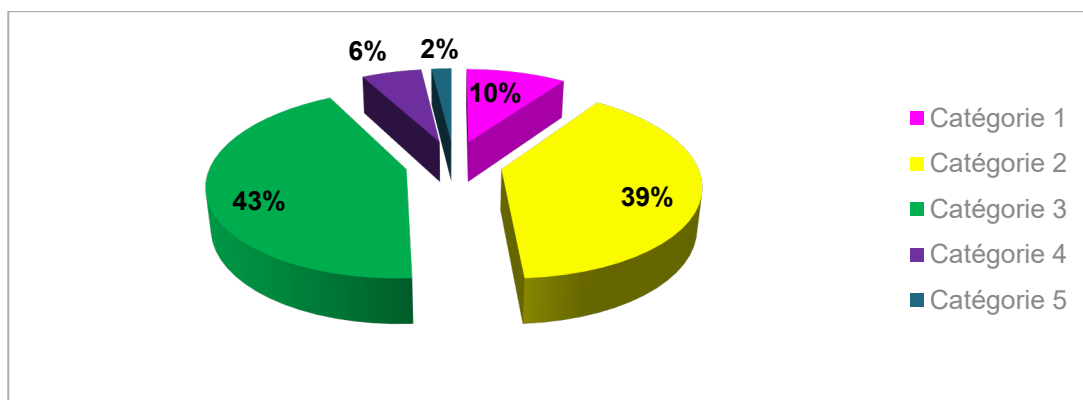
- 77 agents bénéficient du CRPM (soit 74,8%), dont **21** fonctionnaires détachés (**20,8** ETP, soit 20,8%) et **56** agents contractuels (**53,9** ETP, soit 54,0%) ;
- 4 fonctionnaires (**3,8** ETP) ont opté pour un maintien de leur détachement hors du CRPM, soit 3,8% (il s'agit d'une situation en voie d'extinction, cette position n'ayant été possible qu'avant l'entrée en vigueur du CRPM) ;
- 2 fonctionnaires (**2** ETP) sont mis à disposition et sont donc placés hors du CRPM, soit 2% ;
- 19 fonctionnaires (**18,3** ETP) sont en position d'affectation et donc placés hors du CRPM (ce nombre inclut 5 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 18,3% ;
- 1 fonctionnaire (**1** ETP), la directrice générale, est sur un emploi fonctionnel et ne relève donc pas du CRPM, soit 1%.

Effectifs permanents au 31/12/2020

Répartition, par catégorie des personnels ayant intégrés le CNG au 31/12/2020

	Poste fonctionnel	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4	Catégorie 5	Total
Contractuel dans le CRPM		3	24	24	3	2	56
Fonctionnaire détaché dans le CRPM		4	6	10	1		21
Fonctionnaire détaché hors du CRPM		1	1	2			4
Fonctionnaire MAD[1]		2					2
Fonctionnaire affecté	1		9	8	2		20
Somme :	1	10	40	44	6	2	103

Répartition, par catégorie,
des personnels ayant intégré le CRPM



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 4 fonctionnaires qui n'ont pas souhaité intégrer le CRPM. Cette attribution (dite part « variable ») tient compte des évolutions du régime indemnitaire du corps d'origine.

La part résultats peut comporter une composante dite « soclée » pour certains agents ayant fait l'objet d'un reclassement ou ayant été recrutés depuis la mise en œuvre du CRPM pour assurer notamment le maintien de leur rémunération de détachement, s'agissant des fonctionnaires ou de leur rémunération antérieure, pour les agents contractuels.

23 agents présents en décembre 2020 perçoivent cette part de résultats dite « soclée » (contre 22 en 2019), soit 27,7% des agents attributaires d'une part résultats ou d'une part variable. Seule la rémunération statutaire d'origine (à l'exclusion de la part variable) est prise en compte dans l'attribution éventuelle de la part résultats dite « soclée ».

1.1.3.1. La part « fonction » de la PFR

La part « fonction » de la PFR est modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une typologie et une cotation des emplois. Elle est stable et n'a vocation à évoluer que dans la mesure où un changement de métier est effectif.

Selon les catégories, elle représente une part de la rémunération globale sensiblement différente. En 2020, par rapport à la rémunération globale des agents par catégorie, cette part correspond en moyenne à :

Catégorie du CRPM	% de la rémunération globale *
-------------------	--------------------------------

1	25%
2	19%
3	19%
4	17%
5	15%
moyenne	20%

*Ces ratios prennent en compte la rémunération des personnels intégrés dans le CRPM pour une enveloppe de Part « fonction » de 771 266,44€ en 2020.

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 2020 constitue le 10^{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	23%	2,51	25%	3,33
2	13%	2,92	15%	3,35
3-4-5	11%	3,17	12%	3,35
Moyenne	12%	3,01	12%	3,35

* Le pourcentage présenté prend en compte la rémunération des personnels intégrés dans le cadre de référence par métiers du CNG, soit une enveloppe 2020 de part résultats liée à l'évaluation de 452 485,11€ 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 « 3,35 » 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 2020, le CNG compte 19 agents placés en position d'affectation (identique à 2019), soit 18,4% de l'effectif global du CNG.

Cette position statutaire d'activité diffère de celle du détachement. C'est la situation d'un agent affecté sur un emploi ne relevant pas de son administration d'origine. Le cadre réglementaire correspondant est fixé par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat, notamment en ce qui concerne les modalités de prise en charge administrative et financière et par la circulaire FP n° 2179 du 28 janvier 2009 relative à sa mise en œuvre.

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

Régime indemnitaire des agents en position d'affectation

En 2017, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) créé par le décret 2014-513 du 20 mai 2014 et précisé par une circulaire du 5 décembre 2014 a été déployé pour les corps des attachés, des secrétaires administratifs et des ingénieurs. Pour 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 (complément indemnitaire annuel ou 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 indemnitaire 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 1,9% en 2020 (soit un taux identique à 2019).

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, LinkedIn, 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.

- S'agissant des recrutements de membres du CODIR, les candidatures sont centralisées à la direction générale et les entretiens sont réalisés directement par la DGA et la DG. Ces dernières conduisent également des entretiens de candidats sur des postes stratégiques (chefferies de bureau par exemple).
- 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 2020, 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, le réseau LinkedIn, la plateforme d'emploi de la FHF, 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 poursuit en 2020 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.

17 recrutements se sont concrétisés en 2020 (soit 5 de moins qu'en 2019) :

- 10 postes ont été pourvus directement pour une période de 3 ans (dont 1 agent a bénéficié d'une reconversion de métiers en interne) ;
- 2 postes ont été pourvus en contrat à durée indéterminée (dont 1 agent a bénéficié d'une reconversion de métiers en interne) ;
- 6 postes d'agents issus de la fonction publique (dont 2 agents ont bénéficiés d'une reconversion de métiers en interne) ;
- 6 recrutements de personnels temporaires ont été effectués.

A noter que pour la 1^{ère} année, le CNG a recruté 2 apprentis (l'un en communication, l'autre en informatique) en 2020.

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

Sur les 103 personnels permanents en exercice en décembre 2020, 45,6% sont des fonctionnaires titulaires (47 fonctionnaires), soit une baisse de près de 6 points par rapport à 2019 (51,4%), dont :

- 25 agents titulaires détachés sur contrat relevant de l'une des trois fonctions publiques (24,3%) ;
- 19 agents titulaires ou stagiaires affectés relevant de la fonction publique d'Etat (18,4%) ;
- 2 agents mis à disposition relevant de la fonction publique hospitalière (1,9%).

La directrice générale est, quant à elle, détachée de la fonction publique hospitalière sur un emploi fonctionnel (1%).

Sur les 17 recrutements permanents 2020, 2 emplois ont été pourvus par des fonctionnaires.

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

En 2020, sur un effectif de 103 agents permanents, le nombre de contractuels de droit public, pourvus par des contractuels issus du secteur public ou privé, est de 56 (54,4%) pour 47 fonctionnaires.

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

Il s'agit de 6 personnels contractuels sur l'année 2020 qui totalisent 25,7 mois d'activité, soit l'équivalent de 2,27 ETP et qui ont été recrutés pour une durée de 4,28 mois en moyenne. Ils étaient 7 en 2019 recrutés pour une durée totale de 28,5 mois, soit 4 mois en moyenne.

Les remplacements pris en charge en 2020 ont été répartis entre les secteurs d'activité, de la manière suivante :

- 6 mois pour le département des affaires générales, correspondant à un surcroit d'activité dans le secteur des finances ;
- 1 mois en temps partagé pour le département concours, autorisation d'exercice, mobilité et développement professionnel et pour le département des affaires générales, qui répondent à un renfort sur le traitement des états de frais dans le logiciel de paie Cegid et dont le contrat se poursuit jusqu'au 30 avril 2021;
- 7,5 mois pour le département de gestion des directeurs à un surcroit d'activité dans le secteur de la gestion RH des directeurs d'hôpital et des directeurs des soins,
- 6 mois pour le département concours, autorisation d'exercice, mobilité et développement professionnel, correspondant à un remplacement de congé maternité dans le secteur du secrétariat du département
- 4 mois département concours, autorisation d'exercice, mobilité et développement professionnel, correspondant à un surcroit d'activité dans le secteur des concours médicaux,
- 1,2 mois sur 2020 pour le département de gestion des praticiens hospitaliers correspondant à un remplacement de congé maternité dans le secteur des procédures disciplinaires et insuffisances professionnelles, encore en fonction au CNG au 31 décembre 2020. Ce remplacement a perduré jusqu'au 22 mai 2021 ;

S'y ajoutent 2 apprentis recrutés à compter d'octobre et encore en fonction au CNG au 31 décembre 2020 (représentant 5,8 mois sur 2020).

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 2020, les personnels du CNG sont majoritairement composés de femmes au nombre de 78, soit 75,7% des personnels permanents présents au 31 décembre 2020. A titre de comparaison, la part des femmes représente 55,3 % au sein de la fonction publique d'Etat, 61,3% au sein de la fonction publique territoriale et 77,7% au sein de la fonction publique hospitalière.

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

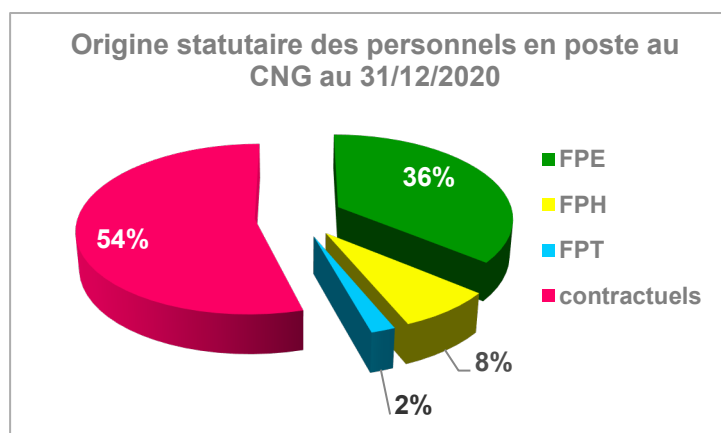
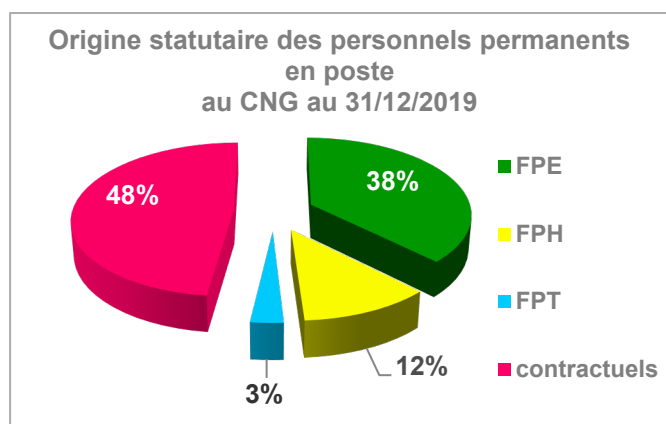
1.3.1. Les effectifs

1.3.1.1. Les effectifs physiques et en ETP

Le tableau ci-dessous retrace la répartition des effectifs (y compris postes temporaires), en personnes physiques et en ETP par statut d'origine, au 31 décembre 2020 :

Statut		Nb de personnes physiques	ETP au 31/12/2020	% par statut
Fonctionnaires	Fonctionnaires Etat affectés	19	18,3	
	Fonctionnaires détachés dans le CRPM	21	20,8	
	Fonctionnaires ayant opté pour un maintien de leur détachement hors du CRPM	4	3,8	
	Fonctionnaires mis à disposition	2	2	
	Statut d'Emploi fonctionnel (DG)	1	1	
	Sous-total	47	45,9	44,8%
Contractuels	CDI	38	36,5	
	CDD	18	17,4	
	Emploi temporaire	2	2	
	Sous-total	58	55,9	55,2%
TOTAL	105	101,8	100%	

ORIGINE STATUTAIRE DES PERSONNELS PERMANENTS



Les effectifs physiques permanents des 47 titulaires et des 56 agents non titulaires (sur emplois permanents) sont répartis par catégorie d'emploi (de type 1 équivalent à A+, de type 2 équivalent à A, de types 3 et 4 équivalents à B, de type 5 équivalent à C), et pour les non titulaires par type de contrat, conformément au tableau ci-dessous :

APPROCHE PERSONNES PHYSIQUES PAR GENRE POUR LES PERSONNELS PERMANENTS

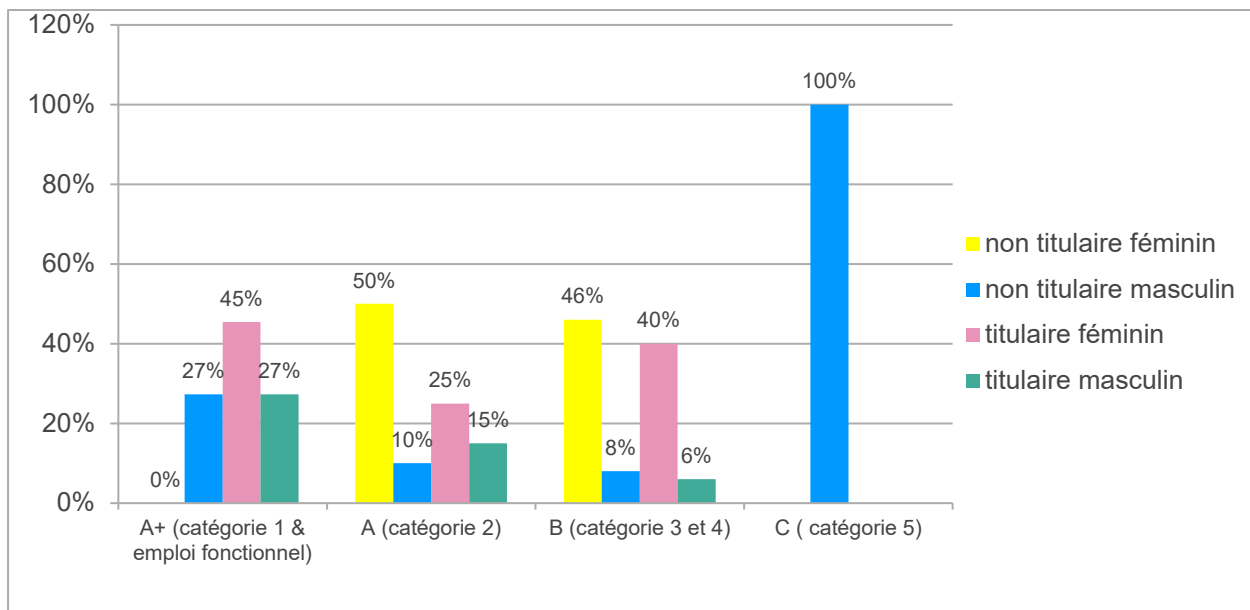
	Féminin				Masculin					Féminin	Masculin	Total
	Non Titulaire		Titulaire		Non Titulaire		Titulaire					
	CDI	CDD	Fonctionnaire détaché	Fonctionnaire affecté	CDI	CDD	Fonctionnaire détaché	Fonctionnaire MAD	Fonctionnaire affecté			
A+ (cat. 1 et emploi fonctionnel)			4	1	2	1	1	2		5	6	11
A (cat. 2)	14	6	4	6	4		3		3	30	10	40
B (cat. 3 et cat.4)	13	10	12	8	3	1	1		2	43	7	50
C (cat. 5)					2					0	2	2
Somme effectif / genre	27	16	20	15	11	2	5	2	5	78	25	103

L'analyse par catégorie d'emploi montre que la proportion d'hommes est légèrement plus importante au sein de l'équipe de direction (54,6%), soit en catégorie 1 (A+), alors qu'elle est de 25% 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 (86%) que dans la catégorie 2 (75%).

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 2 (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.

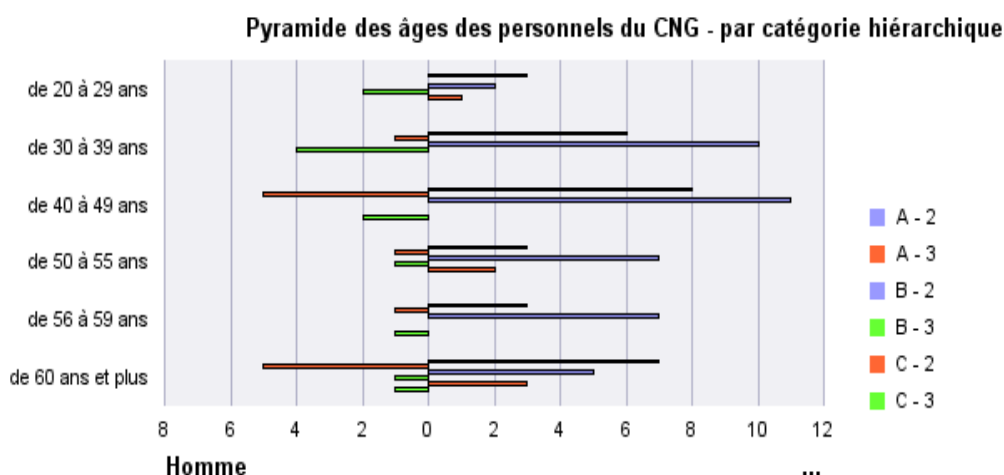
La répartition des ETP par genre confirme l'analyse présentée par personnes physiques :

	Féminin				Masculin					Féminin	Masculin	Total
	Non Titulaire		Titulaire		Non Titulaire		Titulaire					
	CDI	CDD	Fonctionnaire détaché	Fonctionnaire affecté	CDI	CDD	Fonctionnaire détaché	Fonctionnaire MAD	Fonctionnaire affecté			
A+ (cat. 1 et emploi fonctionnel)			4	1	2	0,4	1	2		5	5,4	10,4
A (cat. 2)	12,9	6	4	5,8	4		3		3	28,7	10	38,7
B (cat. 3 et cat.4)	12,6	10	11,6	7,5	3	1	1		2	41,7	7	48,7
C (cat. 5)					2					0	2	2
Somme :	25,5	16	19,6	14,3	11	1,4	5	2	5	75,4	24,4	99,8

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 60 et plus.

Après plusieurs années de rajeunissement de l'âge moyen, l'année 2020 confirme et 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 45,1 ans (entre 19 et 66 ans), alors que celle des collaborateurs sortants est de 49,6 ans (entre 24 et 65 ans). Ces mouvements confirment l'importance des tranches d'âge de 40 à 55 ans, très marquées au CNG.



AGE MOYEN NON PONDERE PAR STATUT (EN ANNEES)

Féminin Masculin

Fonctionnaire détaché	54	63,4
Fonctionnaire MAD		53
Fonctionnaire affecté	49,4	45,2
CDI	46,1	44,2
CDD	42,2	47
Total général	47,9	50,6

L'âge moyen non pondéré des personnels du CNG en 2020 progresse rapidement et s'établit à 49,4 ans, contre 47,7 ans en 2019. Il est de près de 3 points supérieur pour les hommes que pour 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 significativement depuis 2017 avec un écart de plus de 7,5 ans.

Les dernières données publiées fin 2018 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) précisent 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 (45 ans), tandis que les fonctionnaires détachés ou mis à disposition sont plus âgés, respectivement 58,7 et 53 ans.

AGE MEDIAN NON PONDERE PAR STATUT (EN ANNEES)

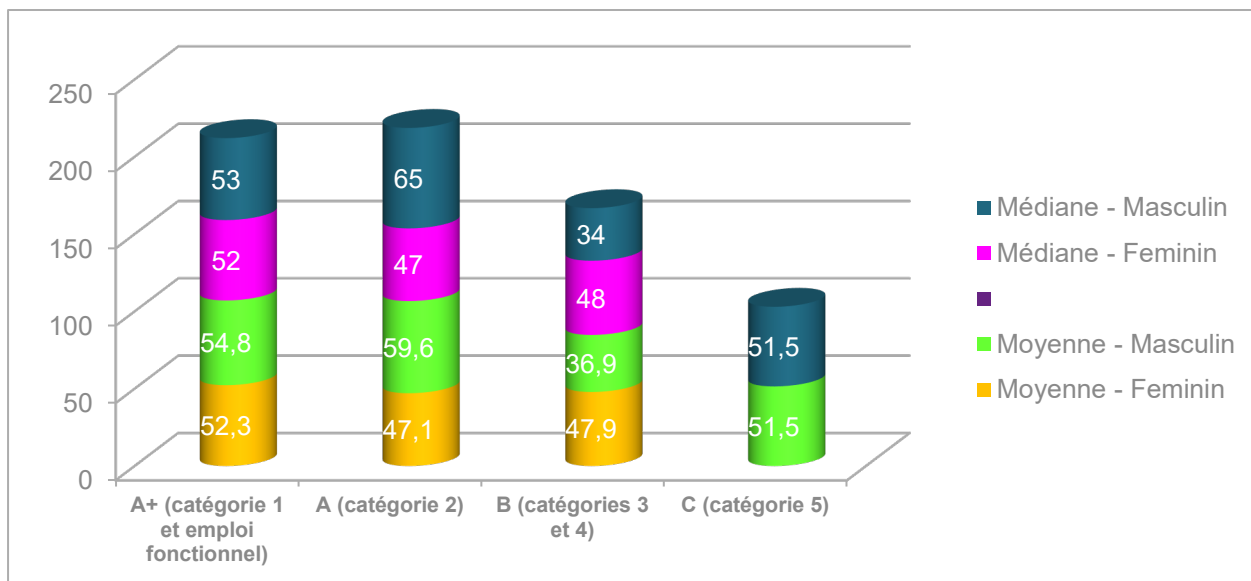
	Féminin	Masculin
Fonctionnaire détaché	55	65
Fonctionnaire MAD		53
Fonctionnaire affecté	52	40
CDI	45	44
CDD	43	47
Total général	48,5	47

En 2020, l'âge médian au CNG (47 ans) en progression rapide se situe à un niveau supérieur à celui de la population française (40,8 ans). Il s'élevait à 46,8 ans en 2019.

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, au service des professionnels gérés.

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. Le projet social prévoit des actions en ce sens.

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)	52,3	54,8
A (catégorie 2)	47,1	59,6
B (catégories 3 et 4)	47,9	36,9
C (catégorie 5)		51,5
Total général	49,1	50,7

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 51,5 ans d'âge moyen (contre 50,5 ans en 2019).

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

	Féminin	Masculin
A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	53	53
A (catégorie 2)	47	65
B (catégories 3 et 4)	48	34
C (catégorie 5)		51,5
Total général	48	52,3

1.3.2. La durée et l'organisation du travail

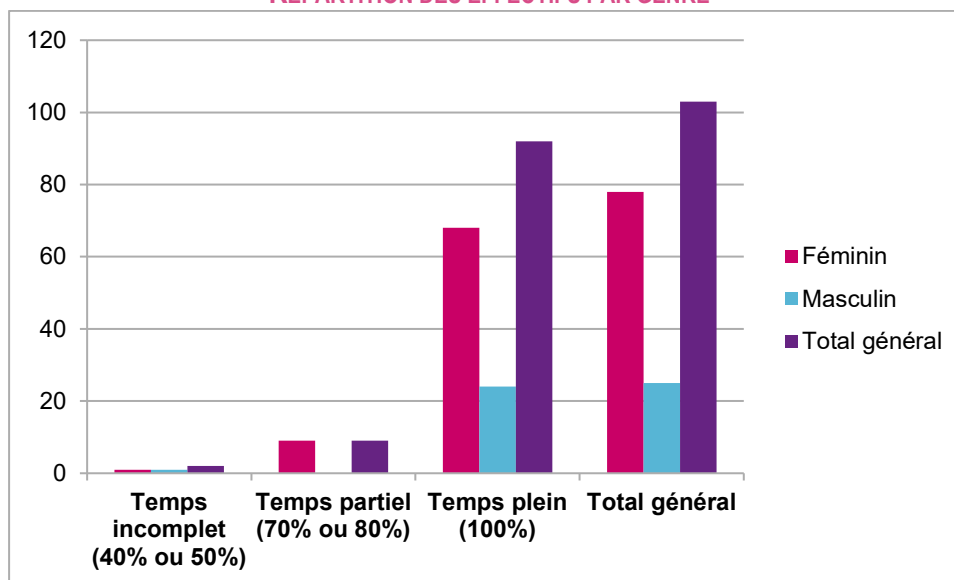
1.3.2.1. La répartition des effectifs selon la durée du travail

9 agents exercent à temps partiel au 31 décembre 2020, soit 8,7% de l'effectif. Il s'agit exclusivement de femmes travaillant majoritairement à 80% ou 70%. 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 (40%)	1	1	2
Temps partiel (50% à 80%)	9		9
Temps plein (100%)	68	24	92
Total général	78	25	103

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE



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

Par ailleurs, 2 agents sont à temps incomplet en 2020, soit 1,9% de l'effectif. La durée des contrats à temps incomplet est de 90%.

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 2020. Des dispositions ont été prises en ce sens notamment en ce qui concerne la maintenance des infrastructures.

Dix agents ont bénéficié d'un aménagement temporaire de leur poste de travail (« bureau distant ») entre 3 jours et 5 jours de télétravail 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.

Mis en œuvre en 2019, après deux phases d'expérimentation, le télétravail ne cesse de se développer au CNG d'année en année. Chaque année un plus grand nombre d'agents demande à bénéficier du télétravail.

Ainsi, le télétravail a tout d'abord bénéficié à 39 agents. Cette première année de mise en œuvre a fait l'objet d'une enquête, élaborée en collaboration avec les organisations syndicales puis présentées aux instances représentatives, qui s'est révélée très positive.

L'année 2020, marquée par la crise sanitaire, a fait du télétravail ou du travail à distance la règle d'organisation du travail, imposée par le gouvernement et généralisée dans les administrations. A cet effet, la quasi-totalité des agents du CNG a dû exercer ses missions en télétravail. Les agents dont les activités n'étaient pas télétravaillables ont été placés en autorisation spéciale d'absence notamment durant le premier confinement total du 16 mars 2020 au 22 mai 2020 au cours duquel le CNG était fermé. La pandémie COVID-19 a totalement bouleversé l'organisation du travail des agents du CNG, les relations professionnelles ainsi que les méthodes managériales. Ceci a eu pour conséquences une accélération de la généralisation du télétravail ou du travail à distance, rendue possible grâce à la volonté de la direction générale et au travail de l'équipe du service informatique ayant permis d'équiper dans des délais contraints tous les agents en équipements et matériels permettant ce travail distanciel .

Aussi, le télétravail s'est exercé, entre deux confinements, selon deux modalités en 2020 :

1. Le télétravail à raison de 2 jours ouvrés par semaine et 3 jours sur le site du CNG
Sauf pour les agents exerçant à temps partiel qui peuvent être présents moins de 3 jours par semaine mais avec une quotité de télétravail permettant de respecter la règle de 2 jours minimum sur site.

2. Le télétravail à raison d'1 jour ouvré par semaine et 4 jours sur le site du CNG
Sauf pour les agents exerçant à temps partiel qui peuvent être présents moins de 4 jours par semaine mais avec une quotité de télétravail permettant de respecter la règle de 2 jours minimum sur site (cf. tableau supra)

Le ou les jour(s) de télétravail est/sont fixe(s) avec possibilité de le(s) modifier à titre exceptionnel pour faciliter l'organisation des réunions. Ces demandes ponctuelles ont été moins utilisées avec le développement des réunions en visioconférence. Ils peuvent être consécutifs.

S'agissant des demandes de télétravail présentées au lancement de la campagne annuelle, soit hors confinements, elles ont quasi doublé en 2020. En effet, 74 demandes de télétravail, validées par la hiérarchie, ont été reçues à la DRH soit 68% des agents du CNG.

Par ailleurs, les nouvelles modalités de télétravail apportées par le décret N°2020-524 du 05 mai 2020 ont été présentées et approuvées par les membres du CTE et du CHSCT en septembre 2020. La campagne 2021 a donc été lancée en fin d'année 2020 tenant compte de ces nouvelles modalités de télétravail :

- 10 jours flottants à fixer dans l'année ;
- Un jour fixe télétravaillé ;
- Un jour fixe et 10 jours flottants.
- Deux jours fixes télétravaillés ;

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 2020.

Effectifs par département et par catégorie

2020												
Structure	Nb d'agents %		catégorie du CRPM et FP									
			1		2		3		4		5	
			nb	%	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
DAG	22	21,36%	2	1,94%	10	9,71%	6	5,83%	2	1,94%	2	1,94%
DCAEMDP	28	27,18%	2	1,94%	10	9,71%	15	14,56%	1	0,97%		
DGD	22	21,36%	2	1,94%	7	6,80%	12	11,65%	1	0,97%		
DGPH	17	16,50%	1	0,97%	6	5,83%	10	9,71%	0	0,00%		
DIR	14	13,59%	4	3,88%	7	6,80%	1	0,97%	2	1,94%		
TOTAL	103	100,00%	11	10,68%	40	38,83%	44	42,72%	6	5,83%	2	1,94%

2018													2019												
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	27	24,78%	1	1,84%	12	13,76%	7	5,50%	1	1,84%	2	1,84%	26	24,30%	1	0,93%	14	13,08%	8	7,48%	1	0,93%	2	1,84%	1,84%
DCAEMDP	27	24,77%	2	1,84%	14	10,08%	15	11,93%	1	0,92%			29	27,10%	2	1,87%	12	11,21%	14	13,08%	1	0,93%			
DGD	22	20,18%	2	1,84%	6	6,41%	13	11,01%	1	0,92%			22	20,56%	2	1,87%	6	5,61%	13	12,15%	1	0,93%			
DGPH	21	19,26%	2	1,84%	6	5,50%	11	10,08%	1	1,84%			20	18,69%	2	1,87%	6	5,61%	11	10,28%	1	0,93%			
DIR	12	11,01%	4	3,66%	4	4,59%	3	0,92%	0	1,84%			10	9,35%	5	4,67%	3	2,80%	2	1,87%	0	0,00%			
TOTAL	109	100,00%	11	11,02%	44	40,34%	43	39,44%	8	7,36%	2	1,84%	107	100,00%	12	11,21%	41	38,32%	48	44,86%	4	3,74%	2	1,84%	1,84%

Le tableau ci-dessus reflète la répartition des effectifs selon la catégorie d'emploi et la structure d'exercice en 2018 et 2019.

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 moins forte proportion de cadres et d'experts, relevant des catégories 1 et 2 du CRPM est observée au global. Cette proportion est inversée concernant la direction générale (DG) et le département des affaires générales (DAG) Ces catégories représentent 63,8% des effectifs de ces entités (identique en 2019) : 84,6% pour la DG et 54,5% pour le DAG. A l'inverse, les effectifs des trois autres départements comptent une majorité de personnels relevant des catégories 3 et 4 (41,7% en moyenne). (chiffres 2020)

Le taux d'encadrement supérieur et intermédiaire est de 25,2%.

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 26 personnes au total.

Le taux de « productifs directs » s'élève à 59,2%.

Cette appellation correspond aux 67 agents affectés à l'exercice des missions du CNG, dans les départements métiers du CNG, à savoir le département de gestion des directeurs (17 agents) et des praticiens hospitaliers (16 agents), dans le département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (19 agents), et partiellement, ceux du département des affaires générales (pôle chargé de la qualité du contrôle interne et des études statistiques : 2 agents ; finances : 4 agents ; ressources humaines : 2 agents ; affaires juridiques : 3 agents, ainsi que les agents placés sous la responsabilité de la direction générale dont : bureau des systèmes d'information : 3 agents ; cellule communication : 1 agent ; . En proportion, ce taux a diminué par rapport aux années précédentes du fait notamment des vacances d'emploi au 31/12/2020.

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

1.3.3. Le compte épargne temps (CET)

Sur un effectif de 103 personnes physiques, 83 disposent d'un CET, soit 80,6% de l'effectif, dont 51 ouverts en 2020.

Cette augmentation est principalement conjoncturelle (due à la période d'urgence sanitaire qui a bouleversé l'organisation du travail des équipes), et liée à l'application des dispositions temporaires COVID 19 relatives au compte épargne-temps en 2020 (arrêté du 11 mai 2020), afin de garantir aux agents le maintien de leurs jours de congés non pris, sans contrevenir à la règle de la prise d'un minimum de 20 jours de congés sur l'année.

A noter qu'en 2020, et à titre exceptionnel, le nombre de jours qui a pu être versé sur le compte épargne temps (CET), lorsqu'il comptait déjà 15 jours épargnés, a été fixé à 20 jours (au lieu de 10).

Le plafond annuel maximum de jours épargnés a également été porté à titre exceptionnel à 70 jours (au lieu de 60).

Ainsi, au 31 décembre 2020, le nombre de jours épargnés au titre des CET s'élève à 1 934 jours (hors CET historiques), versus 1 621,5 jours au 31 décembre 2019, soit 23,30 jours en moyenne

par agent disposant d'un CET (versus 18,22 en 2019). Les 83 agents titulaires d'un CET ont épargné 548,5 jours en 2020, soit 6,61 jours en moyenne par agent et par an (soit + 3,42 jours par rapport à 2019).

Parallèlement, 40 agents ont pris 18 jours de CET sous forme de congés en 2020. 5 jours ont été versés au titre de la RAFP et 77 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 en cas de mobilité entre les trois versants de la fonction publique ou vers le secteur privé, 3 nouveaux arrivants ont bénéficié de ce dispositif en 2020.

1.3.4. Les congés et absences au travail

1.3.4.1. Les arrêts de maladie

En 2020, 46 agents ont déclaré des congés de maladie pour une durée totale de 1 107 jours, soit 16 jours d'absence/plafond d'emplois en moyenne¹, ce qui correspond à **un taux d'absentéisme² de 2,9%** et à une durée moyenne d'absence³ de 24,1 jours en 2020, contre 29,7 jours en 2019 (soit une baisse de 5,6 jours). Néanmoins, cette durée moyenne cache une grande disparité avec un minimum de 1 jour et un maximum de 366 jours consécutifs.

Le nombre d'agents concernés par un congé maladie baisse de 4 unités avec une durée totale des jours d'absence en baisse de 378 jours. Cet écart important s'explique, entre autre, par le placement en congé disponibilité pour raison de santé d'un des deux agents placés en 2019 en congés de longue maladie et qui à fin 2020 n'avait pas encore repris son 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
2020	46	1 107 jours	16 jours	2,9%	24,1 jours
2019	50	1485 jours	13,6 jours	3,8%	29,7 jours
	-4 unités	- 378 jours	2,4 jours	-0,9 points	-5,6 jours

Aucune maladie professionnelle reconnue imputable au service n'a été recensée en 2020.

1.3.4.2. Les accidents de travail et de trajet

3 accidents de trajet ont été enregistrés en 2020 (contre 4 en 2019).

58 jours d'arrêt de travail cumulés liés à ces accidents sont constatés en 2020 (3 jours 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 se situe à 0,2%.

¹ Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées (1105)

² Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées/365 x100

³ Nombre de jours d'absence/nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé

Nombre d'accidents du travail au cours de l'année 2020 (taux de fréquence, nombre de maladies professionnelles, nombre d'allocations temporaires d'invalidité)

	Femme	Homme
Nombre d'accident du travail ou de trajet	3	0
Nombre d'accident du travail ou de trajet avec arrêt	3	0
Taux de fréquence (1)	1	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

1.3.4.3. Les congés de maternité et de paternité

3 agents ont bénéficié d'un congé de maternité pour une durée totale de 336 jours en 2020. Aucun agent n'a bénéficié d'un congé de paternité.

L'absentéisme global est en baisse en 2020 et représente 2,9 %, tous congés de maladie confondus. Cette baisse est liée à un très long arrêt qui a été placé en disponibilité d'office pour raisons de santé et n'a plus été comptabilisé dans les congés maladie.

Il reste 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'arrivées	Nb de sorties
DAG	A (catégorie 2)	Cat 2. Niv2.	2	3
	B (catégories 3 et 4)	Cat 3.	1	1
	B (catégories 3 et 4)	Cat 4.	1	1
DCAEMDP	A (catégorie 2)	Cat 2. Niv1.	1	2
	A (catégorie 2)	Cat 2. Niv2	0	2
	B (catégories 3 et 4)	Cat 3.	3	3
DGD	B (catégories 3 et 4)	Cat 3.	0	2
	B (catégories 3 et 4)	Cat 4.	0	1
DGPH	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. Niv2	1	1
	B (catégories 3 et 4)	Cat 3.	3	3
	B (catégories 3 et 4)	Cat 4.	0	1
DIR	A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	Cat 1. Niv1.	1	1
	A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	Cat 1. Niv2.	1	1
	A (catégorie 2)	Cat 2. Niv1.	1	0
	B (catégories 3 et 4)	Cat 3.	1	1
		Total :	17	25

Sur les 103 agents permanents en fonction au 31 décembre 2020, 20 personnels sont présents depuis la mise en place du CNG en 2007, soit 21,4% de l'effectif de l'établissement en fin d'année 2020. Sur ces 20 personnes, 16 sont fonctionnaires (80 %), dont certains le sont devenus par le biais du dispositif dit Loi « Sauvadet ».

1.3.5.1. Les mouvements entrants

Les 17 entrées (hors saisonniers ou temporaires) effectuées en 2020 concernent majoritairement des agents recrutés directement sur contrat (15) pour une durée de 3 ans (originaires du secteur public ou du secteur privé), et 2 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 17 agents, le CNG a recruté :

- 14 femmes, dont 2 sur emploi de type catégorie A+ (catégorie 1 du CRPM), 6 sur emploi de type catégorie A (catégorie 2 du CRPM), 6 sur emploi de type catégorie B (catégories 3 et 4 du CRPM), soit 82,4% des nouvelles entrées ;
- 3 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), aucun sur un emploi de type catégorie B (catégorie 3 du CRPM), soit 17,6% des nouvelles entrées.

	Féminin	Masculin	TOTAL
A+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	2	1	3
A (catégorie 2)	6	2	8
B (catégories 3 et 4)	6	0	6
	14	3	17

Ces 17 recrutements sur emplois permanents se répartissent au sein des départements comme suit :

- ▶ **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) : 4 agents**
 - 1 Chef de bureau appartenant à la catégorie 2.1
 - 3 gestionnaires concours, autorisation d'exercice et mobilité-développement professionnel appartenant à la catégorie 3.
- ▶ **Département des affaires générales (DAG) : 3 agents**
 - 1 juriste appartenant à la catégorie 2.2,
 - 1 statisticien-démographe appartenant à la catégorie 2.2,
 - 1 assistante appartenant à la catégorie 4.
- ▶ **Département de gestion des directeurs (DGD) : 1 agent**
 - 1 assistante appartenant à la catégorie 4
- ▶ **Département de gestion des praticiens hospitaliers (DGPH) : 5 agents**
 - 1 cheffe de département appartenant à la catégorie 1.2
 - 1 gestionnaire RH (A) appartenant à la catégorie 2.2
 - 3 gestionnaire RH (B) appartenant à la catégorie 3
- ▶ **Direction générale (DIR) : 4 agents**
 - 1 directrice générale adjointe appartenant à la catégorie 1.1,
 - 1 chef de projet appartenant à la catégorie 1.2
 - 1 responsable du bureau des SI appartenant à la catégorie 2.1
 - 1 assistante de direction appartenant à la catégorie 3.

Hors mobilité interne, le délai moyen de primo-recrutement est de 4 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 11 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

Pour la première fois, en 2020, un recrutement de contractuel est intervenu directement 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, notamment pour certains métiers nécessitant des compétences spécifiques ;

- 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 a recruté pour la première fois en 2020 deux apprentis en alternance entre leur université et les bureaux. L'un au sein du bureau des systèmes d'information pour 12 mois et l'autre auprès de la cellule de communication pour 24 mois.

1.3.5.2. Les mouvements

20 agents ont quitté le CNG en 2020 et 5 agents ont bénéficié d'une mobilité interne, soit un mouvement concernant 25 postes. Le nombre est nettement plus important que les années passées.

Pour mémoire, les mouvements sortants d'agents s'élevaient à 19 en 2019, 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 :

- 4 démissions d'agents contractuels,
- 3 départs à la fin de la période d'essai,
- 6 fins de détachement,
- 6 mutations dont 5 en interne,
- 6 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+	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3	3
A	2	1	0	0	0	1	1	0	1	2	4	4	8
B	1	0	1	2	4		5	0	1	0	12	2	14
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	1	1	2	4	2	6	0	2	4	16	9	25

Le taux de départ (hors mobilité interne) par rapport à l'effectif physique permanent (103) s'élève à 19,4% en 2020, avec un doublement des départs à la retraite par rapport à 2019.

En 2020, 20 % de ces départs correspondent à des démissions, versus 23,8% en 2019. 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 2020, les 25 départs de poste enregistrés, dont 5 par mobilité interne, (3 de catégorie 1, 8 de catégorie 2, 10 de catégorie 3 et 3 de catégorie 4), se répartissent comme suit :

- ▶ **Département des affaires générales (DAG) : 5 agents**
 - 1 Statisticien- démographe appartenant à la catégorie 2 par suite de sa demande de mutation (agents affectés) ;
 - 1 juriste appartenant à la catégorie 2 à la suite de la réussite à un concours ;
 - 1 chargée de mission appartenant à la catégorie 2 par suite de sa démission ;
 - 1 technicien chargé des applicatifs RH appartenant à la catégorie 3 par suite de sa fin de contrat ;
 - 1 assistante appartenant à la catégorie 4 par suite de sa demande de mobilité interne (agents affectés).
- ▶ **Département concours, autorisation d'exercice, mobilité-développement professionnel (DCAEMDP) : 7 agents**
 - 2 chefs de bureau appartenant à la catégorie 2, à la suite de leur demande de placement en retraite ;
 - 1 chargé d'étude et 1 gestionnaire RH appartenant à la catégorie 2, à la suite respectivement d'une démission pour l'un et d'une demande de fin de détachement pour l'autre ;
 - 2 gestionnaires RH des concours et des autorisations d'exercice appartenant à la catégorie 3, à la suite de la fin de contrat pour l'un et d'une demande de fin de détachement pour l'autre ;
 - 1 gestionnaire RH des concours appartenant à la catégorie 3 par suite de sa demande de placement en retraite.
- ▶ **Département de gestion des directeurs (DGD) : 4 agents**
 - 3 gestionnaires RH appartenant à la catégorie 3, par suite d'une mobilité interne pour 2 d'entre eux, et pour 1 par suite de sa demande de fin de détachement ;
 - 1 assistante appartenant à la catégorie 4, par suite de sa démission.
- ▶ **Département de gestion des praticiens hospitaliers (DGPH) : 7 agents**

- ▶ - 1 chef du département de gestion des praticiens hospitaliers appartenant à la catégorie 1, à la suite de sa demande de départ en retraite (agent en mise à disposition) ;
- ▶ - 1 adjoint au chef du département de gestion des praticiens hospitaliers appartenant à la catégorie 1, par suite de sa demande de fin de détachement ;
- ▶ - 1 chargé de mission – expert appartenant à la catégorie 2, à la suite de sa demande de placement en retraite (agent affecté) ;
 - 3 gestionnaires RH appartenant à la catégorie 3, par suite de leur demande de mobilité interne (pour 2) et d'une fin de contrat (1) ;
 - 1 assistante appartenant à la catégorie 4, par suite de sa mobilité interne et de son changement de catégorie ;
- ▶ **Direction générale (DIR) : 2 agents**
 - ▶ - 1 conseiller technique appartenant à la catégorie 1, à la suite de sa demande de départ en retraite (agent en mise à disposition) ;
 - 1 assistante appartenant à la catégorie 4, par suite de sa demande de fin de détachement.

En 2020, en sus de ces départs et mobilité interne, 1 des 7 agents temporaires a été recruté sur un emploi permanent et 4 agents sont partis à l'issue de leur contrat.
2 agents temporaires sont encore présents à la fin de l'année 2020.

Le turn-over est de 24,5 % en 2020⁴ soit près de 5 points de plus qu'en 2019.

1.3.5.3. Les mobilités internes

Quatre agents ont bénéficié d'une mobilité interne en 2020 correspondant à une promotion. Ces mobilités internes concernent :

- 2 postes gestionnaires RH (B) de catégorie 3 passant à des postes de catégorie 2.2, respectivement pour l'un à un poste de gestionnaire RH (A) et pour l'autre à un poste de chargé de mission-expert RH (A) ;
- et 2 assistantes de département de catégorie 4 passant à des postes de catégorie 3, respectivement pour un poste d'assistante de direction pour l'une et de gestionnaire RH (B) pour l'autre.

1.3.5.4. Les emplois permanents vacants

Avec 101,8 ETP permanents pourvus (sur 109 autorisés), 6 postes permanents étaient vacants au 31 décembre 2020, le différentiel correspondant à des rompus de temps partiel (0,9) et de temps incomplet (1,4) utilisés pour des recrutements temporaires ou saisonniers :

- ▶ un adjoint au chef de département, de catégorie 1, au sein du DGPH ;
- ▶ un poste de chef de projet informatique au sein de la DIR – BSI– transformation du poste de technicien chargé des applicatifs RH redéployé, venant du DAG
- ▶ un poste de chargé d'études de catégorie 2, au sein du DCAEMDP ;
- ▶ un poste de gestionnaire RH, de catégorie 2, au sein du DCAEMDP ;
- ▶ un poste de gestionnaire RH de catégorie 3, au sein du DGD ;
- ▶ un poste de d'assistante, de catégorie 4, au sein du DGPH ;

1.3.5.5. Les suppressions de postes

⁴ 25 départs durant l'année * 100) / effectif moyen de 103,2 ETPT⁴,

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 3 ETP en 2020, portant le nombre de ses emplois autorisés à 109 ETP.

1.3.6. Les caractéristiques des personnels recrutés en 2020

Parmi les 17 agents recrutés en 2020 (dont 4 mobilités internes), 12 sont des contractuels, 3 sont détachés de la FP dans le CRPM et 2 sont affectés (cf. 1-2-1).

- **L'âge**

L'âge moyen des personnels recrutés en 2020 est de 46 ans, contre 41 ans en 2019. Le CNG a recruté des personnels dont la moyenne d'âge est plus basse que la moyenne de l'ensemble de ses personnels (49,3 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 en 2020, 23,5% sont des hommes (contre 27% en 2019) et 76,5% 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 2020, aucun entretien de carrière n'a été demandé et deux 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 2020 est marquée par la poursuite de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique.

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

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

En 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.

En 2020, 4 agents ont bénéficié d'un rééchelonnement indiciaire dans leur carrière secondaire (3,8%). Cette année marque l'achèvement de l'application de ce dispositif.

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, 24 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2020, soit 52,17 % des agents, fonctionnaires détachés, affectés ou mis à disposition au CNG, contre 9 agents en 2019.

- **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+	Directeur d'hôpital Classe exceptionnelle	0	0	1	1
A	Attaché d'administration hors classe	0		1	1
A	Attaché d'administration classe normale	10	1	0	0
B	Secrétaire principale des affaires étrangères	0	0	0	0
	Secrétaire de classe exceptionnelle	6	0	0	0
	Technicien en recherche et formation	1	0	0	0
	Assistant médico administratif de classe supérieure	0	0	0	0
	Adjoint des cadres hospitaliers de classe exceptionnelle	2	1	0	0
C	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe (administration centrale, territoriale et hospitalière)	1	0	0	0
	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe (administration centrale, territoriale et hospitalière)	0	0	0	0
TOTAL		20	2	2	2

En 2020, 7 agents (31,8%) sur 22 promouvables ont fait l'objet d'une proposition de promotion et 4 ont été promus.

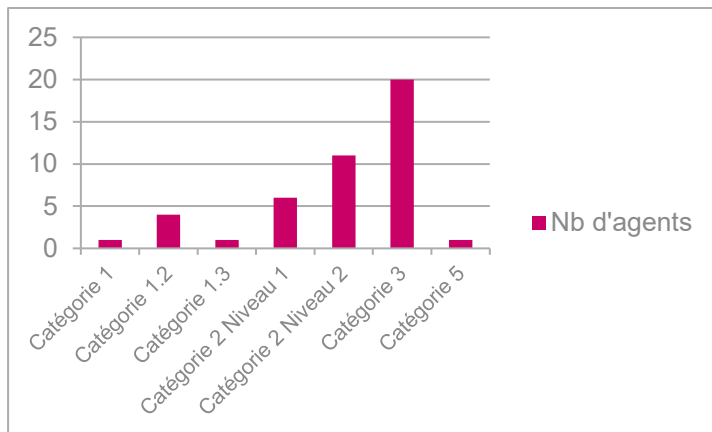
1.4.4. Les promotions et avancements des personnels au sein du cadre de référence par métiers

- **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.

44 agents ont bénéficié en 2020 d'un avancement de position automatique, soit 42,72% de l'effectif concerné, contre 22 agents en 2019.

Libellé grade	Nb d'agents
Catégorie 1	1
Catégorie 1.2	4
Catégorie 1.3	1
Catégorie 2 Niveau 1	6



Catégorie 2 Niveau 2	11
Catégorie 3	20
Catégorie 5	1
total	44

- **Changements de catégorie**

En 2020, trois agents ont bénéficié d'un changement de métier au sein du CRPM :

- 1 gestionnaire RH (Cat.3) au sein du département de gestion des directeurs, nommée dans le même département, chargée de mission experte RH (Cat. 2.2) au 1^{er} janvier 2020 ;
- 1 gestionnaire RH (Cat. 3), au sein du département de gestion des praticiens hospitaliers, nommée dans le même département, Gestionnaire RH (A) – (Cat. 2.2) au 1^{er} septembre 2020 ;
- 1 assistante (Cat.4) au sein du département de gestion des praticiens hospitalier, nommée dans le même département, gestionnaire RH (B) – (Cat.3) au 15 octobre 2020.

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 2020 (attachés d'administration et secrétaires administratifs).

En 2020, aucun agent n'a été lauréat du concours interne de secrétaire administratif.

Le candidat admissible n'a pas été admis au concours interne d'attaché. Aucun agent ne s'est présenté au principalat d'attaché d'administration de l'Etat.

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 2020 s'élève à **7 464 760 € (contre 7 893 939 € en 2019)**, pour un crédit prévisionnel de **8 192 000 €** soit un taux d'exécution de 90,26% en 2020, 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 **7 394 326 €**. 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 2020 s'élève à 65 429 € et se répartit ainsi :

- Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) : 7 820 €
- Œuvres sociales servies aux agents du CNG : 57 609 €, dont 41 693 € 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 2020 se répartit en :

- 45% au titre des fonctionnaires de l'Etat, hospitaliers et territoriaux contre 49,5% en 2019, pour un total de 3 392 370,00€ ;
- 55% au titre des agents non titulaires contre 50,5% en 2019, pour un total de 4 072 390€.

2.1.2. Le volume et la part des cotisations patronales selon le statut d'origine

Selon l'origine statutaire des agents, l'assiette et le taux des charges patronales ne sont pas les mêmes. Pour cette raison, la part relative des charges patronales dans la masse salariale globale est en moyenne de 35,5% en 2020.

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

- 19% pour les personnels titulaires de l'Etat détachés sur contrat ;
- 33% pour les personnels titulaires des fonctions publiques hospitalière et territoriale détachés sur contrat ;
- 57% pour les personnels non titulaires recrutés directement sur contrat.

Cette dispersion est plus particulièrement imputable à la diminution du nombre d'agents affectés. Le taux de pension civile est fixé à 56%, alors que le taux patronal de la CNRACL pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux n'est que de 34 % 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 2020, de 72 222 €, pour un effectif moyen de 103,2 ETPT, soit une baisse de 1339 € (-1,85 %) par rapport à 2019.

Le salaire moyen pour 2020 est, quant à lui, de 3881 € bruts mensuels, contre 3310 € bruts en 2019 (Cette hausse s'explique par le recrutement d'agents seniors et l'arrivée d'un chef de département remplaçant un agent mis à disposition).

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 2020 par catégorie est la suivante :

Equivalent catégories A et A+	Equivalent catégorie B
4 315 €	2 243 €

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 2020 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. 4 groupes de travail ont élaboré pour chaque thématique un plan d'action qui constitue le point d'ancrage du futur projet social.

Aussi, les thématiques de ces groupes de travail sont axés sur :

- Des parcours professionnels qui doivent être attractifs et valorisants,
- Le développement d'une politique des ressources humaines permettant de sécuriser la qualité des productions et des process du CNG,
- la promotion de la qualité de vie au travail garantissant la santé et la sécurité des agents du CNG,
- la responsabilité sociétale du CNG.

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 (75,7%), 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, un seul homme siégeait au CTE en tant que titulaire parmi les 6 représentants.

A noter l'élection du représentant du personnel au sein du Conseil d'administration qui a eu lieu le 26 novembre 2020.

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 AU 31 DECEMBRE 2020

	Femme	Homme	TOTAL
DG	1		1
DGA	1		1
Chefs de département	2	2	4
Adjoint chef de département	1	1	2
TOTAL	5	3	8
	62,5%	37,5%	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 2020, aucun agent du CNG n'a bénéficié d'un congé de paternité.

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

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

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

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

L'année 2020, marquée par la crise sanitaire a été celle de la généralisation du télétravail. En effet, entre le 16 mars 2020 et le 22 mai 2020 les agents du CNG ont été comme quasi toute la France confinés sans pouvoir, sauf exception dérogatoire, se rendre au CNG. Le télétravail s'est donc imposé à tous, sauf pour les agents dont les tâches n'étaient pas télétravaillables et qui ont été placés en autorisations spéciales d'absence.

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 2020.

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 2020, ces études ont concerné **quatre agents dans deux bureaux**.

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. Il est procédé régulièrement 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 a 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 2019 : sept actions ont été réalisées, huit sont en cours et une reste à mener.

L'année 2020 n'a pas été propice à la réalisation de réunions de travail et de suivi sur cette thématique qui reste toutefois une préoccupation importante pour la direction.

Le CNG a ainsi élaboré un projet social comportant un axe visant à développer une politique qualité de vie au travail (QVT). Plusieurs actions sont prévues visant à élaborer une définition partagée de la QVT au CNG, à mettre en place un baromètre social suivi régulièrement, et à mener une réflexion sur la mise en place d'un système de signalements des événements indésirables (recueil, traitement, suivi, notamment s'agissant des risques psycho-sociaux).

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 deuxième fois en 2020, le CNG n'a pas eu à verser à ce titre de contribution 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 2020, 6 agents bénéficiant de la reconnaissance RQTH, soit 5,8% 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 écolabels ;
- 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 contrat d'objectifs et de performance que le CNG a signé avec sa tutelle ;
- **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 :

L'organisation des sessions de formations en 2020 a été fortement perturbée en raison de la crise sanitaire. Dans un premier temps, beaucoup de formations ont été reportées puis souvent annulées.

Dans un second temps, les prestataires ont proposées des sessions en distanciel qui ont permis aux agents du CNG de continuer à bénéficier d'une offre de formation.

Indicateurs	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de personnes formées	43	121	104	94	87	84	103	92	60	49
Nombre de stagiaires ⁵	74	399	291	180	179	184	235	205	97	79
Nombre moyen de formations par personne formée	1,7	3,3	2,8	2	2	2,2	2,3	2,22	1,61	1.6
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	33
Nombre de jours de formation	90	634	656	390,5	416,5	400	390,5	306,5	230	190
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	3.88

⁵ Les stagiaires sont des personnes qui ont suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de formations suivies.

47.6 % des 107 personnes ayant travaillé au CNG au cours de l'année 2020 (agents temporaires inclus) ont suivi une formation en 2020. 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.

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 2020, un agent a suivi en moyenne 3.8 jours de formations (hors formations statutaires).

Plusieurs types de formations ont été réalisés en 2020 :

- 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,

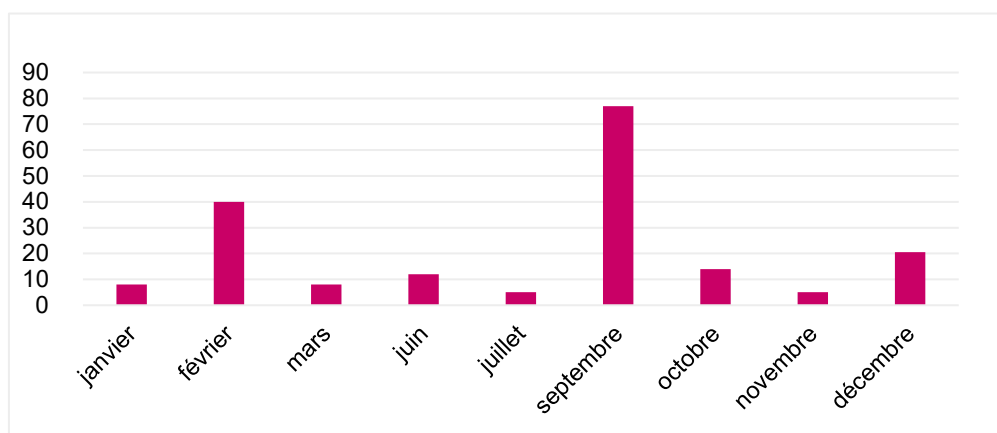
4.1. Les actions de formation

Les actions de formation réalisées (33) sont détaillées ci-dessous par thèmes :

ACTIONS DE FORMATION	Nombre de Stagiaires
Accompagnement à l'évolution professionnelle	22
conseiller mobilité carrière 1	9
conseiller mobilité carrière 2	1
être télétravailleur	5
évaluer et sélectionner les archives électroniques	1
introduction à l'archivage électronique	1
préparation concours TA	1
formation à l'outil cegid	1
techniques rédactionnelles	1
maitrise du temps et gestion des priorités	1
gérer les immobilisations de l'état	1
Développement individuel et professionnel	1
bilan de compétences	1
Hygiène et sécurité	2
SST Initial	2
Informatique	4
logiciel Orhis congés	4
Management	9
28ème journée de l'ADH	1
outil Golden	1
manager des agents en télétravail	7
Ressources Humaines et efficacité professionnelle	28
bilan de compétences	1
congés maladie des agents publics	6
cursus de responsable RH	1
lâcher prise et prendre du recul	1

mieux communiquer pour mieux coopérer	1
entretien d'évaluation	2
l'essentiel en gestion des ressources humaines	1
préparer et mener un entretien de recrutement	1
communication non verbale	7
Réalisation de la N4DS sur site	1
Saisir les éléments variables de paie et expert paie	5
module formation	1
Techniques de communication	12
coaching de santé	3
la pratique narrative	1
ludocepts, le feel de la coopération, neurosciences et créativité	1
la nouvelle hypnose	2
l'art de mettre du vivant dans les distanciels	5
Techniques juridiques	1
statut et gestion des enseignants chercheurs	1
Total général	79

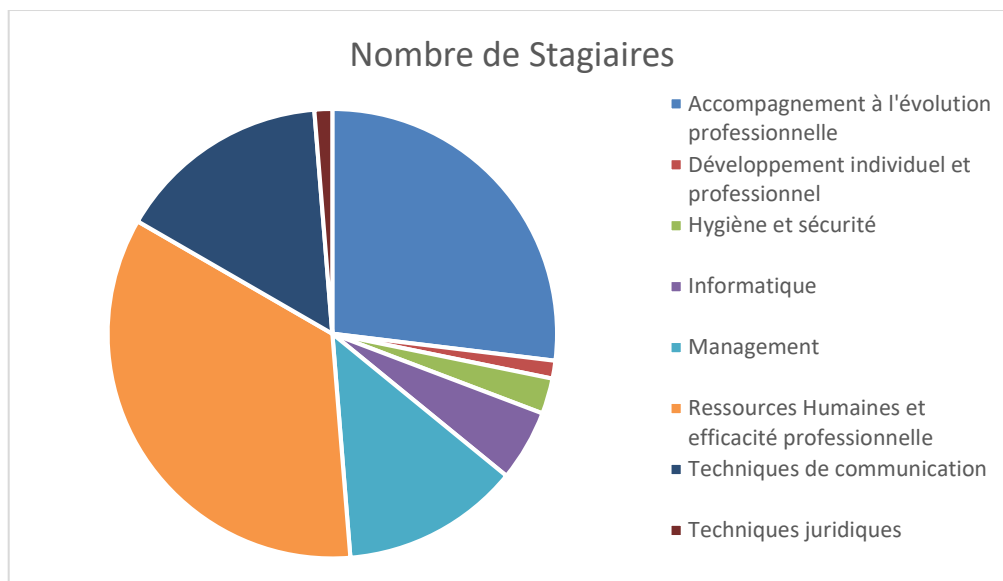
La répartition des jours de formation dans l'année



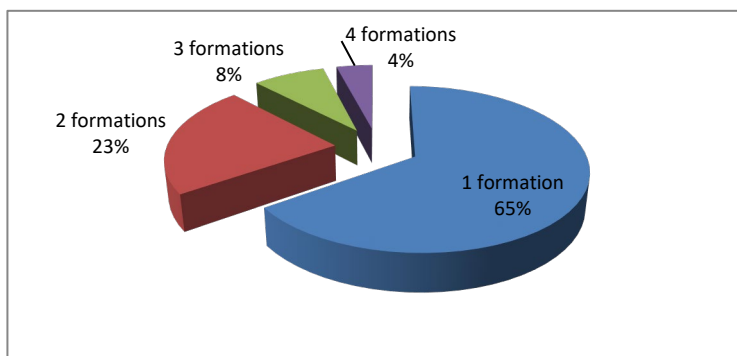
4.1.1. La répartition des stagiaires par thèmes

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 FORMATION	Nombre de Stagiaires	%
Accompagnement à l'évolution professionnelle	22	28%
Développement individuel et professionnel	1	1%
Hygiène et sécurité	2	3%
Informatique	4	5%
Management	9	11%
Ressources Humaines et efficacité professionnelle	28	35%
Techniques de communication	12	15%
Techniques juridiques	1	1%
Total général	79	100%

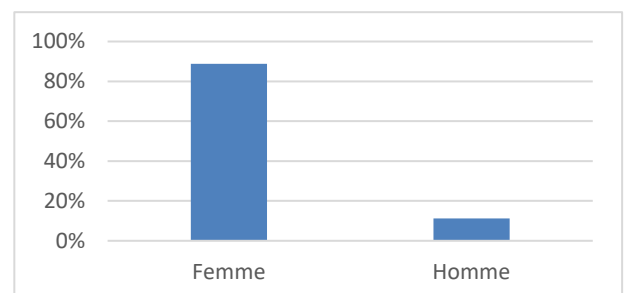


La répartition par nombre de formations suivies



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/genre	Nbre de stagiaires	%
A+		
Femme	3	5,0%
Homme	1	1,3%
A		
Femme	30	37,5%
Homme	5	6,3%
B		
Femme	37	46,3%
Homme	3	3,8%
Total général	79	100,0%

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	42%	27%	25%	24%	13%
Nombre moyen de formations par personne formée	2,09	1,63	1,70	1,50	1,13
Nombre de jours de formation moyen par agent	3,67	5,38	5,00	4,54	1,19

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

Le compte personnel de formation, permet depuis le 1er janvier 2017 à l'ensemble des agents publics civils, titulaires et contractuels - quelle que soit la nature de leur contrat, à durée indéterminée ou déterminée, d'acquérir des droits à formation tout au long de leur carrière professionnelle.

Ces droits, qui se sont substitués au 1er janvier 2017 à ceux acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF), prennent la forme d'heures qui peuvent être mobilisées pour suivre une ou plusieurs formation(s) à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle, et en obtenir le financement.

Le compte personnel de formation, peut être mobilisé à l'initiative de l'agent pour la préparation et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Le projet doit s'inscrire exclusivement dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

L'utilisation du CPF se traduit, d'une part, par un crédit d'heures pouvant être mobilisé afin de suivre une action de formation visant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnel ou le développement de compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet

d'évolution professionnelle, et d'autre part, par une prise en charge par le CNG des frais pédagogiques, prise en charge plafonnée.

En 2020, une campagne de recensement des demandes de mobilisation du CPF des agents du CNG a été organisée au cours du 2ème trimestre 2020.

Un comité de validation mise en place afin de donner un avis sur les demandes de mobilisation du CPF s'est réuni en août, a donné un avis favorable à la prise en charge d'un dossier sur les trois présentés.

Motifs de recours au CPF (ex DIF)	Nombre d'agents	montant du financement	Nombre moyen d'heures utilisées par agent
Préparation à un diplôme	1	1 600	0

Les dépenses de formation : évolution depuis 2010

Actions de formation	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	%
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	-	-
Techniques de communication	15 482	24 954	22 576	18 862	16 932	16 989	13 794	15 354	15 584	16 876	8 925,40	26,7%
Accompagnement à l'évolution professionnelle	2 000,00	3 960,00	-	20 097	1795	13 948	17 944	19 139	23 177	25 025	12 340,20	23,3%
Hygiène et Sécurité	-	2 339,00	16 563	5 831	2637	13 324	15 227	5 167	5 820	2 296	710	6,7%
Informatique	28 569	7 964,00	7 502	-	28 548	14 892	2 220	3 396	11 028	3 000	600	3,3%
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	-	-%
Management	3 450	2 604,00	10318	14 130	15 429	14 847	11 783	10 470	2 781	0	3 550	10 %
Ressources humaines et efficacité professionnelle			30 330	18 874	23 141	15 297	14 592	22 867	22 839	23 730	23 283,60	26,7%
Développement durable							1 064	-	-	0	3 480,	3,3 %
Comptabilité-finances	-	300,00	-	2 655	10012	1 196	7 193	-	2 520	5 475	-	-
Total général	50 220	46 000	155 672	136 584	121 089	111 617	111 994	103 714	100 968	85 951	58 289,60	100

4.3. 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.

4.4. Les partenariats développés par le CNG

En 2020, 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 2020, 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 DUERP a fait l'objet de points à différents CHSCT durant l'année 2020 :

- Point d'étape sur la mise à jour du DUERP lors du CHSCT du 6 janvier 2020
- Présentation du DUERP actualisé lors de la séance du CHSCT du 10 mars 2020.
- Présentation de l'actualisation du DUERP pour tenir compte de la crise sanitaire de la COVID-19 lors du CHSCT du 22 juin 2020 (les éléments avaient été abordés lors du CHSCT extraordinaire du 6 mai 2020).

Les points les plus importants du DUERP sont repris infra.

5.2. La prise en charge des différents risques identifiés

Le DUERP présenté en 2020 a été enrichi de la totalité des mesures décidées par le CNG dans le cadre de la crise sanitaire liée à la COVID-19. Ces mesures ont été présentées au cours d'un CHSCT extraordinaire du 6 mai 2020.

Elles ont été élaborées en tenant compte des préconisations contenues dans les différents guides publiés par les ministères. Le CNG a également pris en compte les recommandations émises par le service de santé au travail.

L'ensemble de ces recommandations a été diffusé aux agents du CNG et, pour partie, affiché dans les locaux.

Lors de l'actualisation du DUERP, il a été choisi d'utiliser une approche par unité de travail et les risques cités infra sont évalués pour chacune des unités de travail déterminées.

Les 10 unités de travail identifiées en 2019 ont été maintenues en 2020 :

- archiviste,
- assistantes,
- agents polyvalents,
- conseillers en développement,
- encadrants,

- gestionnaires « sédentaires »,
- gestionnaires « mobiles »,
- informaticiens,
- logisticienne
- statisticiens.

L'assistante de prévention et la cheffe du BRHAG ont rencontré 21 agents du CNG représentant ces unités de travail. Ces entretiens ont eu lieu dans le bureau des agents de façon générale. Quelques entretiens collectifs rassemblant plusieurs agents d'une même unité ont été menés.

Pour mémoire, les risques retenus sont les risques liés à l'ergonomie des postes de travail ; aux déplacements professionnels ; aux chutes de plain-pied ; aux chutes de hauteur ; à l'électricité ; aux risques infectieux, parasites et allergiques et au manque d'hygiène ; au travail sur écran et au travail informatique ; à la manutention ; à l'incendie ; aux produits chimiques ; aux machines et outils ; à l'ambiance lumineuse ; à l'ambiance climatique ; au bruit.

Une catégorie « autres risques » a été ajoutée pour prendre en compte des difficultés exprimées par les agents rencontrés et qui ne correspondaient pas aux catégories déterminées.

Par ailleurs, 3 lieux de travail ont été retenus : le site du CNG lui-même, les sites extérieurs et le domicile puisque de nombreux agents du CNG télé travaillent.

Le programme annuel de prévention pour 2020 reprend les propositions qui peuvent être faites de façon à éviter les risques identifiés ou y remédier le cas échéant.

Ce programme fait l'objet d'un document de programmation mis en place avec la logisticienne.

Les risques principaux évoqués par le personnel du CNG portent sur :

- L'ergonomie du poste de travail,
- Le travail sur écran et informatique,
- La manutention,
- Les chutes,
- L'ambiance lumineuse,
- Le bruit.

Le plan d'actions est constitué de mesures qui peuvent être envisagées de façon collective et systématique, à titre d'exemple :

- proposition de matériel ergonomique à tous (écran, fauteuil, souris ergonomique, casque téléphone, goulottes cache-câble),
- vérification de tous les luminaires avec changements des néons défectueux et équipement de lampadaires si besoin,
- désencombrement des bureaux et des lieux de stockage, des bureaux, des couloirs.

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

Le CHSCT a été régulièrement convoqué 5 fois: les 6 janvier, 10 mars, 22 juin, 25 septembre et 8 décembre 2020. Tous les documents nécessaires ont été transmis. Une séance extraordinaire a eu lieu le 6 mai 2020, dans le cadre de la crise sanitaire de la COVID-19.

Le CHSCT a eu à connaître des sujets suivants :

Séance du 6 janvier 2020

- 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**)
- Information sur le contrôle de la Cour des comptes sur les comptes et la gestion du CNG pour les exercices 2013 à 2019 (**information**)
- Questions diverses.

Séance du 10 mars 2020

- Procès-verbal de la séance du 6 janvier 2020 (**approbation**) ;
- Hygiène et sécurité
 - ✓ Présentation du DUERP actualisé – document de présentation - (**approbation**) ;
 - ✓ Retour sur l'exercice incendie du 3 décembre 2019 (**information**) ;
 - ✓ Suites de la visite du 3ème étage par des membres du CHSCT le 16 octobre 2019 – compte rendu de visite - (**information**) ;
 - ✓ Point suite à l'incident à l'accueil survenu le 28 janvier 2020 (**information**).
- Conditions de travail
 - ✓ Présentation de l'analyse du bilan de mise en œuvre du télétravail – rapport de présentation – (**information**)
 - ✓ Information sur le projet social – rapport de présentation – (**information**)
- Questions diverses.

Séance du 6 mai 2020 (séance extraordinaire)

- Organisation des activités des agents du CNG à partir du 11 mai (télétravail, travail en présentiel, pourcentage d'agents présents simultanément...)
- Préparation des modalités pratiques de reprise au niveau des locaux du CNG (adaptation des locaux, moyens mis à disposition, gestes barrières...)

Séance du 22 juin 2020

- Procès-verbal de la séance du CHSCT du 10 mars 2020 (**approbation**)
Procès-verbal de la séance du CHSCT extraordinaire du 6 mai 2020 (**approbation**)
- Hygiène et Sécurité
 - ✓ Présentation du document unique d'évaluation des risques professionnels intégrant les risques liés à la crise sanitaire – **rapport de présentation (approbation)**
 - ✓ Point d'actualité sur la reprise de l'activité sur le site du CNG (**information**)
- Conditions de travail
 - ✓ Point télétravail (**information**)
 - ✓ Point d'étape de l'élaboration du projet social du CNG (**information**)
- Suivi des actions des derniers CHSCT (**information**)
- Questions diverses.

Séance du 25 septembre 2020

- Procès-verbal de la séance du CHSCT du 22 juin 2020 (*approbation*)
- Election du secrétaire du CHSCT, en remplacement de Madame Danielle COUSSY de MONTELLA démissionnaire
- Conditions de travail
 - ✓ Rapport annuel 2019 du médecin de prévention (*information*) ;
 - ✓ Proposition d'expérimentation du comité social unique (*information*) ;
 - ✓ Organisation de l'élection du représentant du personnel au Conseil d'administration de l'établissement (*information*) ;
 - ✓ Mise en place du décret 2016-151 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en place du télétravail dans la Fonction Publique et dans la magistrature (*avis*) ;
 - ✓ Point d'étape de l'élaboration du projet social du CNG (*information*).
- Hygiène et sécurité
 - ✓ Suivi des actions des derniers CHSCT (*information*) ;
 - ✓ Registre d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules (*information*) ;
- Questions diverses.

Séance du 8 décembre 2020

- Procès-verbal de la séance du CHSCT du 22 juin 2020 (*approbation*).
- Election du secrétaire du CHSCT.
- Désignation du secrétaire de séance et du secrétaire adjoint pour l'année 2021 et planification des dates de séances pour l'année 2021.
- Information sur l'absence de candidature pour les fonctions d'assistant de prévention.
- Conditions de travail
 - ✓ Modifications de l'organisation interne du Centre national de gestion (*avis*) ;
 - ✓ Point d'avancement sur l'élaboration du projet social du CNG (*information*) ;
 - ✓ Travaux d'installation d'une salle de convivialité et d'un garage à vélos (*avis*) ;
 - ✓ Organisation du CNG durant la période de confinement (*information*) ;
 - ✓ Campagne d'évaluation pour l'année 2020 (*information*).
- Jours de fermeture du CNG de l'année 2021 (*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.

Quatre 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.

49 visites en 2020 (23 en 2019 pour 21,1% de l'effectif) relèvent de ce suivi ou, pour certaines d'entre elles, de contrôle renforcé (tous les ans), soit 49,8% de l'effectif.

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

18 demandes de visite spontanée au médecin de prévention ont été recensées en 2020.

1.1.1. Les visites médicales d'embauche

En 2020, 14 visites d'embauche ont été effectuées.

1.1.2. La vaccination contre la grippe saisonnière

La vaccination contre la grippe saisonnière a été assurée comme chaque année depuis 2010. En 2020, elle a été réalisée au bénéfice des agents qui le souhaitent par une infirmière diplômée en cabinet libéral auprès duquel les agents ont eu à se rendre. 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, 36 agents (contre 19 en 2019) ont bénéficié de la vaccination, soit 35% de l'effectif physique au 31 décembre 2020.

1.2. 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.

1.2.1. 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 Intériale 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.

1.2.2. La participation du CNG à ce dispositif

En 2020, 2 nouveaux agents ont adhérés à la mutuelle.

SIXIEME PARTIE

Les relations professionnelles et le dialogue social

2.1. 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.

2.2. Le comité technique d'établissement public (CTEP)

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

Le comité s'est réuni à 4 reprises : les 27 février, 29 juin, 22 septembre et 12 novembre 2020. Il a eu à connaître des sujets suivants :

Séance du 27 février 2020

- Procès-verbal de la séance du 25 juin 2019 (**approbation**) ;
- Organisation du CNG, emplois et budget : Information sur le projet social ;
- Personnels
 - ✓ Bilan de la mise en œuvre du télétravail –rapport de présentation (**information**)
 - ✓ Bilan quantitatif des évolutions de parts résultats - rapport de présentation (**information**)
- Questions diverses.

Séance du 29 juin 2020

- Procès-verbal de la séance du 27 février 2020 - (**approbation**)
- Organisation du CNG
 - Présentation du rapport d'activité 2019 (**information**) ;
 - Fonctionnement du CNG pendant la période d'urgence liée à l'épidémie de Covid-19 (organisation interne et exercice des missions) (**information**) ;
 - Points d'étape sur l'élaboration du COP (information) et du projet social (**information**).
- Personnels
 - Présentation du bilan social 2019 (avis) ;
- Présentation du document unique d'évaluation des risques professionnels remis à jour (**avis**) ;
- Questions diverses.

Séance du 22 septembre 2020

- Procès-verbal de la séance du 29 juin 2020 (approbation)
- Election du secrétaire du CTE en remplacement de Monsieur Jean Paul HURTAUD, en congé avant sa retraite.
- Organisation du CNG
 - ✓ Fonctionnement du CNG durant la période de circulation active du virus sur une partie du territoire (organisation interne et exercice des missions) (**information**) ;
 - ✓ Rapport IGAS d'évaluation du CNG et contrôle de la Cour des Comptes (**information**) ;

- ✓ Points d'étape sur l'élaboration du COP et du projet social (**information**) ;
- ✓ Proposition d'expérimentation du comité social unique (**information**).
- Personnels
 - ✓ Mise en place du décret 2016-151 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en place du télétravail dans la Fonction Publique et dans la magistrature (**avis**) ;
 - ✓ Organisation de l'élection du représentant du personnel au Conseil d'administration de l'établissement (**information**).
- Questions diverses

Séance du 12 novembre 2020

- Procès-verbal de la séance du 22 septembre 2020 - (**approbation**) ;
 - ✓ Election du secrétaire du CTE
- Organisation du CNG, emplois et budget
 - ✓ Orientations générales 2021 et budget initial 2021 - rapport de présentation et projet de délibération - (**information**) ;
 - ✓ Tableau des emplois 2021 - rapport de présentation (**avis**) ;
 - ✓ Modifications de l'organisation interne du Centre national de gestion - rapport de présentation et projet de délibération - (**avis**) ;
 - ✓ Association des personnels du CNG - demande de subvention 2021 - rapport de présentation et projet de délibération - (**avis**) ;
 - ✓ Mise en place du forfait mobilités durables –rapport de présentation et projet de délibération – (**avis**)
- Personnels
 - ✓ Jours de fermeture du CNG en 2021 - rapport de présentation - (**avis**) ;
 - ✓ Point concernant l'élection des représentants du personnel au Conseil d'Administration - (**information**) ;
- Point concernant la mise en place de la période de confinement du 30 octobre au 1er décembre – (**information**) ;
- Point concernant l'élaboration du projet social - (**information**) ;
- Campagne de télétravail pour l'année 2021 - (**information**) ;
- Campagne d'évaluation pour l'année 2020 - (**information**) ;
- Questions diverses.

2.3. 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.

2.3.1. 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 a été organisées en 2020 sur ces sujets.

2.3.2. 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 2020 dans le cadre de nominations dans un métier appartenant à une catégorie supérieure à celle du métier d'origine.

2.4. 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.

Aucun agent du CNG ne s'est déclaré gréviste en 2020.

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

3.1. Les aides aux personnels en difficulté

3.1.1. 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 diagnostique, 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. Compte tenu du contexte sanitaire, les permanences se sont déroulées en visioconférence.

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

3.1.2. 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. 7 aides à caractère social ont été accordées en 2020.

Montant global des	Montant individuel	Montant moyen par
--------------------	--------------------	-------------------

	aides accordées	des aides accordées	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 €
2020	1875 €	De 150 € à 715 €	268 €

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 complexes.

3.2. Les prestations d'action sociale

3.2.1. Les aides à la famille

Le montant des aides à la famille s'élève, en 2020, à 1 696,17 € (contre 1 515,34 € en 2019), soit une hausse de 10,7%, et se répartit en aides au séjour et garde d'enfant. Cela a concerné 4 agents en 2020.

3.2.2. 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.

7 agents ont perçu cette allocation en 2020 qui concernaient 2 départs à la retraite, 2 naissances et 3 décès.

3.2.3. 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.

Compte tenu de la période de crise sanitaire, le spectacle de Noël organisé par le Ministère chargé de la Santé, n'a pas pu se tenir. Il a été, en conséquence, décidé d'attribuer une compensation aux parents dont les enfants éligibles au spectacle par un complément de chèque cadeaux d'une valeur de 20 € supplémentaire.

En 2020, 41 enfants du personnel du CNG ont bénéficié de cette prestation pour un coût total de 2 355 €, soit un coût moyen de 57,44 € (contre 44,58 € en 2019) correspondant à :

- ▶ 28 enfants âgés de 0 à 11 ans en 2020 (contre 37 en 2019) ;
- ▶ 13 enfants de 12 à 16 ans en 2020 (contre 11 en 2019).

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.

3.2.4. Les allocations aux parents d'enfant handicapé

En 2020, le CNG a versé, au titre de l'allocation aux parents d'enfant handicapé, la somme de 4 861,59 €. Elle concerne 3 agents et est versée mensuellement pour un montant forfaitaire de 165,02 €, au titre de l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans, et de 132,61 €, 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.

3.3. La restauration collective

3.3.1. La fréquentation du restaurant inter-entreprises

En 2020, le CNG totalise 4996 passages en « caisse » sur 239 jours soit, en moyenne, 21 repas par jour, ce qui représente une baisse de fréquentation significative par rapport à 2019, liée notamment à la fermeture du restaurant inter-entreprises du Ponant durant la période du 1^{er} confinement sanitaire (2 mois), à la reprise progressive du travail en présentiel sur site des agents et à la fermeture du restaurant durant la période des congés estivaux et de Noël.

A noter que, les agents du CNG continuent de bénéficier de la prestation Food Chéri (commande de repas via une application). Enfin, une offre alternative a été recherchée auprès du restaurant inter-administratif de la Préfecture d'Ile de France, pour pallier notamment les fermetures estivales du RIE du Ponant et est proposée aux agents du CNG depuis septembre 2020.

3.3.2. Le budget consacré à la restauration

Les dépenses en matière de restauration collective représentent 41 692,80 € pour l'année 2020, sur 10 mois, contre 56 443 € en 2019 (sur 10 mois). La baisse est notamment due à la 1^{ère} période de confinement durant la crise sanitaire entre mi-mars et mi-mai. Le CNG participe en effet aux frais de restauration au titre des œuvres sociales sur la base de deux subventions :

a) Une subvention sur les droits d'admission

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

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

b) Une subvention sur les denrées

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

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

3.4. La médiathèque

Le CNG a passé une convention avec l'Hôpital Européen Georges Pompidou (Assistance Publique – Hôpitaux de Paris) pour remettre à son personnel de bénéficiaire gratuit accès à la médiathèque de l'hôpital. Les agents peuvent y emprunter des livres, des CD et DVD.

**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. Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année. Nombre de jours de CET utilisés dans l'année. Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET.	1-3-3
		d) Embauches et départs.	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés,

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

		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° Rémunération s* (1).		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie	Deuxième partie (en brut uniquement)

		hiérarchique (A+, A, B, C) rémunérations par décile.	
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Deuxième partie et 1-1-3
3° Formation.		Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3).	4-1-2
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	4-1
4° Conditions de travail.		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année <i>n</i> (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).	1-3-4-2
5° Congés.		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.	1-3-4-3
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés.	1-3-4-2
		Nombre et types d'actions	

		menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.	3-1-2-3
6° Organisation du temps de travail.	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 109 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 (garde d'enfants, CESU, places en	7 ^{ème} partie (AE = CP)

	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