

Rapport social unique
2022
relatif aux personnels du Centre
national de gestion (CNG)

SOMMAIRE

1.1.	Plafond d'emplois.....	4
1.1.1.	ETP et ETPT	4
1.1.2.	Répartition des agents du CNG	5
1.1.2.1.	Répartition par Statut.....	5
1.1.2.2.	La répartition par genre	6
1.1.2.3.	Origine des effectifs.....	7
1.1.2.4.	Répartition statutaire des effectifs.....	8
1.1.2.5.	Pyramide des âges.....	9
1.2.	Le cadre de référence par métiers (CRPM)	11
	Deuxième partie : LE RECRUTEMENT.....	
2.1	Les enjeux du recrutement.....	14
2.2	Vers une marque employeur.....	14
2.3	Le processus de recrutement du CNG.....	14
2.4	Les fonctionnaires recrutés sur un emploi permanent	15
2.5	Les contractuels recrutés sur un emploi permanent	15
2.6	Les contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent	16
2.7	Le personnel intérimaire	16
	Troisième partie : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LA REMUNERATION	
	PARCOURS PROFESSIONNELS	
3.1	Avancement de grade et promotion interne	18
3.1.1	L'avancement par grade.....	18
3.1.1.1	Fonctionnaires.....	18
3.1.1.2	Agents du CRPM	18
3.1.2	La promotion interne	19
3.2	La mobilité	19
3.2.1	Mobilité interne.....	20
3.2.2	Mobilité externe.....	20
3.3	La rémunération	20
3.3.1	La masse salariale du CNG.....	20
3.3.2	Répartition des rémunérations	21
	Quatrième partie : LA FORMATION.....	
4.1	Nombre d'agents formés et de jours de formation	23
4.1.1	Indicateurs généraux.....	23
4.1.2	Actions de formation par genre	24
4.1.3	Actions de formation par thème	25

4.2	Le budget de la formation	26
4.2.1	Indicateurs généraux	26
4.2.2	Répartition du budget exécuté par thème	27
4.3	Recours au Compte Personnel de Formation (CPF)	27
4.3.1	Gestion du CPF au CNG	27
4.3.2	L'utilisation du CPF en 2022	28
Cinquième partie : LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....		
5.1	Organisation et cycle de travail	29
5.2	Télétravail	29
5.3	Temps plein et temps partiel.....	30
5.4	Les congés (annuel et RTT).....	31
5.5	Le CET	31
5.6	Les absences (raison de santé et hors raison de santé)	31
Sixième partie : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL		
6.1	Les risques professionnels.....	32
6.2	Le dispositif RPS au CNG.....	33
6.3	La prévention au travail.....	33
6.3.1	Les acteurs de la prévention	33
6.3.2	L'instance de prévention	34
6.3.3	Les actions de prévention.....	35
6.3.4	La vaccination contre la grippe saisonnière	35
6.3.5	La médecine de prévention.....	36
Septième partie : LE DIALOGUE SOCIAL.....		
7.1	Le comité technique d'établissement public (CTE)	37
7.2	Les moyens accordés aux organisations syndicales	39
7.3	Les négociations engagées	39
7.4	Les recours formés auprès des commissions paritaires.....	39
7.5	Grève	39
7.6	Les élections professionnelles internes au CNG de décembre 2022	39
Huitième partie : L'ACTION SOCIALE		
8.1	L'aide aux personnes en difficulté.....	41
8.2	Les prestations sociales	41
8.3	La restauration collective	41
8.4	La mutuelle	42
8.5	Les autres actions du CNG.....	42
8.6	L'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	42

1.1. Plafond d'emplois

1.1.1. ETP et ETPT

En 2022, lors de la présentation d'un budget rectificatif au conseil d'administration de juillet, le plafond des emplois a été révisé et est passé de 108 à **110 ETP** (équivalents temps plein) et ETPT (plafond d'équivalents temps plein travaillé), constituant la première phase de prise en compte de l'arbitrage interministériel favorable à l'octroi de 4 ETP pour la mise en œuvre de la réforme du 2^{ème} cycle des études médicales.

Le CNG a par ailleurs amélioré la saturation de son plafond d'emploi à travers une politique de recrutement active, avec **103,4 ETP** au **31 décembre 2022** (plus 10,5 ETP par rapport à fin 2021).

L'année 2022 est également marquée par le meilleur **taux d'exécution** depuis 2017 de l'enveloppe du personnel à **94%**.

Ce résultat est d'autant plus appréciable dans un contexte de turnover important et de tension accrue sur le marché de l'emploi.

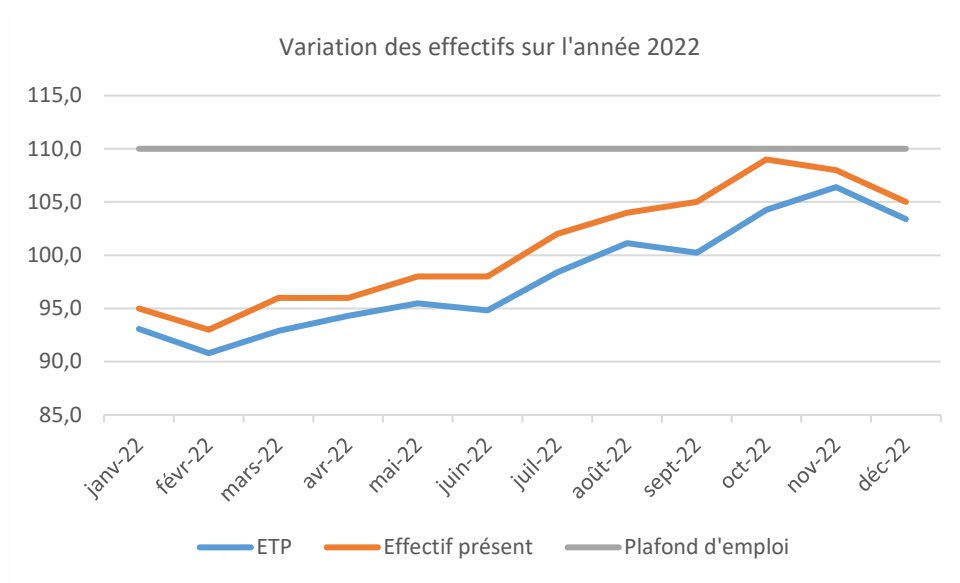
Le suivi resserré des recrutements avec la Direction générale et les départements métiers, ainsi que les moyens consentis sur ce terrain, ont porté leurs fruits (diversification des sources de publication des fiches de poste, création d'une page employeur sur Profil public et travail autour de la marque employeur, recrutement d'intérimaire).

Nombre d'ETP au 31 décembre

Année	Plafond d'emplois	Nombre d'ETP	Taux d'exécution
2014	119	116,1	97,60%
2015	117	113,6	97,10%
2016	116	112,1	96,60%
2017	116	113,3	97,70%
2018	114	105,7	92,70%
2019	112	104,2	93,00%
2020	109	101,8	93,40%
2021	108	92,9	86,10%
2022	110	103,4	94%

Mécaniquement, le taux de vacance de postes en 2022 (6%) a fortement diminué par rapport à 2021 (13,9%).

En 2022, le CNG a compté en moyenne **98,04 ETPT**, dont 95,6 emplois permanents et 2,4 emplois temporaires.

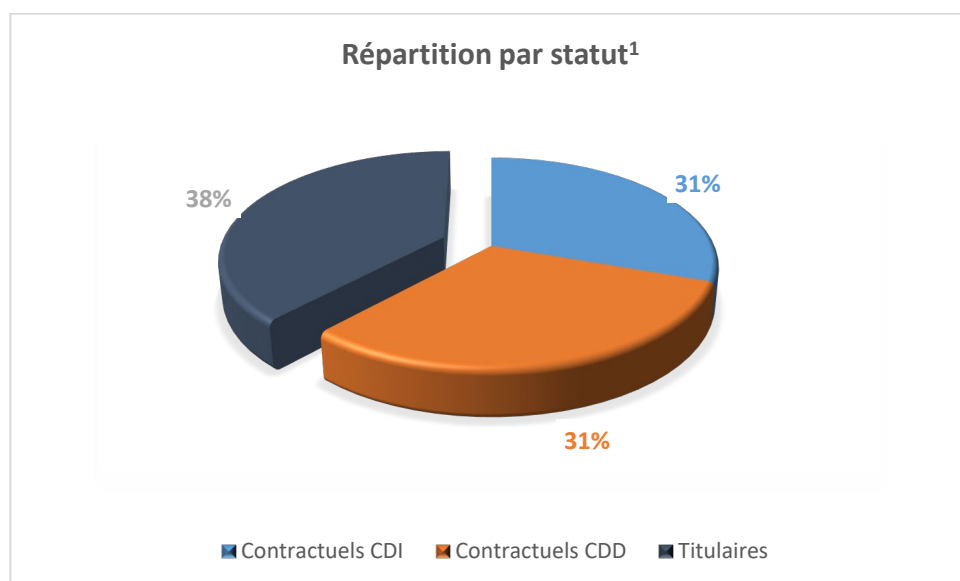


1.1.2. Répartition des agents du CNG

1.1.2.1. Répartition par Statut

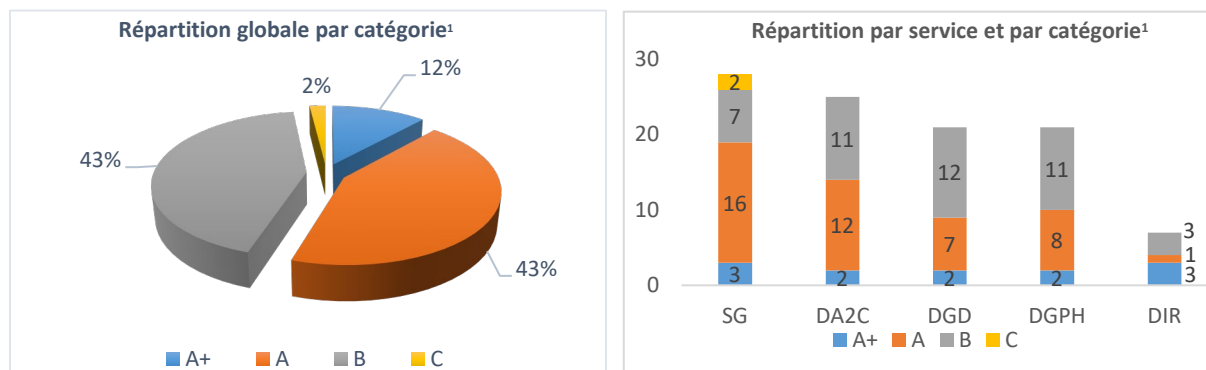
Au 31 décembre 2022, le CNG comptabilise un effectif réel de 105 agents, représentant 103,40 ETP (104,72 ETPT sur décembre), dont :

- **102 agents sur un emploi permanent** (contre 99 agents en 2021)
- **3 agents sur un emploi temporaire.**



¹ Effectif physique présent au 31/12 sur un emploi permanent

Les contrats à durée déterminée de droit public concernent 31% des effectifs du CNG (contre 18% en 2021). Les contractuels en CDI représentent 31 % des effectifs et les titulaires 38 %.



Le nombre d'agents en catégorie A est de 44, de même que les agents de catégorie B.

La population de catégorie B est très représentée dans les 3 départements métiers du CNG : département autorisations d'exercice, concours, coaching (DA2C), département de gestion des directeurs (DGD) et département de gestion des praticiens (DGPH).

Les agents en catégorie A présentent une part plus importante au secrétariat général (SG), notamment en raison du bureau des systèmes d'informations (BSI) qui est constitué majoritairement d'agents de catégorie A, et qui est rattaché depuis 2022 au SG.

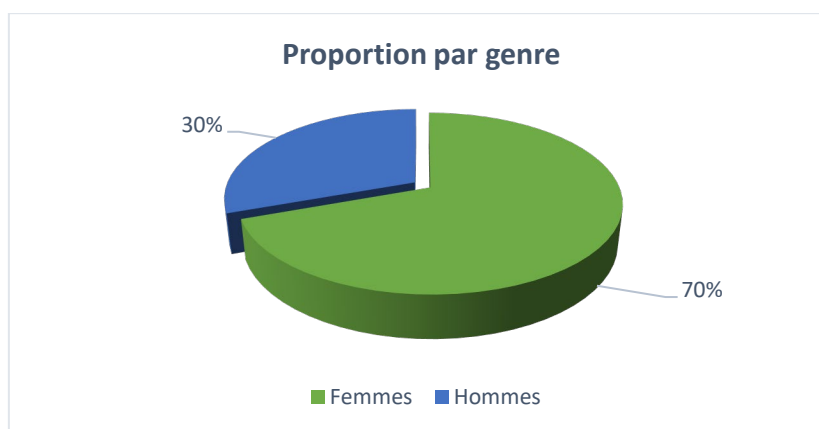
Les agents en catégorie C occupent deux postes aux affaires générales au sein du SG.

L'agence comptable constituée d'un agent de catégorie A + et le bureau de la communication et de la conduite du changement, composé de trois agents, sont rattachés à la Direction Générale.

1.1.2.2. La répartition par genre

Les femmes représentent 69,5% des effectifs de l'établissement (73 femmes et 32 hommes).

A titre de comparaison, la part des femmes représente 62% au sein de la fonction publique en général, 56 % dans la fonction publique d'Etat (FPE), et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) ².



¹ Effectif physique présent au 31/12 sur un emploi permanent

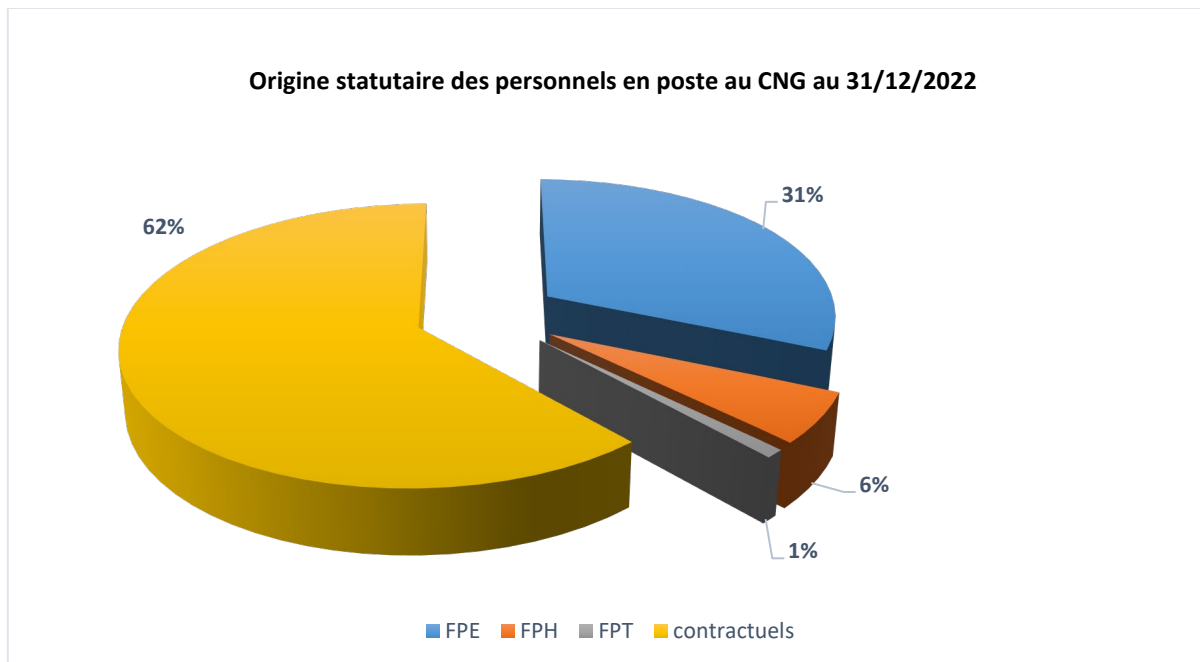
² Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP

L'égalité de traitement des carrières et des rémunérations entre les femmes et les hommes est une composante constitutive de la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement. La composition du CODIR par exemple met en évidence une majorité de femme 7 sur un effectif de 12.

Le CNG promeut l'égalité professionnelle et est attentif à garantir les droits de tous les agents, sans discrimination, aux différents stades de leur carrière, et à les accompagner dans leur parcours professionnel, en favorisant autant que possible l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et à soutenir les actions en faveur de la diversité.

Les indicateurs par genre permettant d'apprécier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sont intégrés au rapport social unique du CNG, conformément à la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

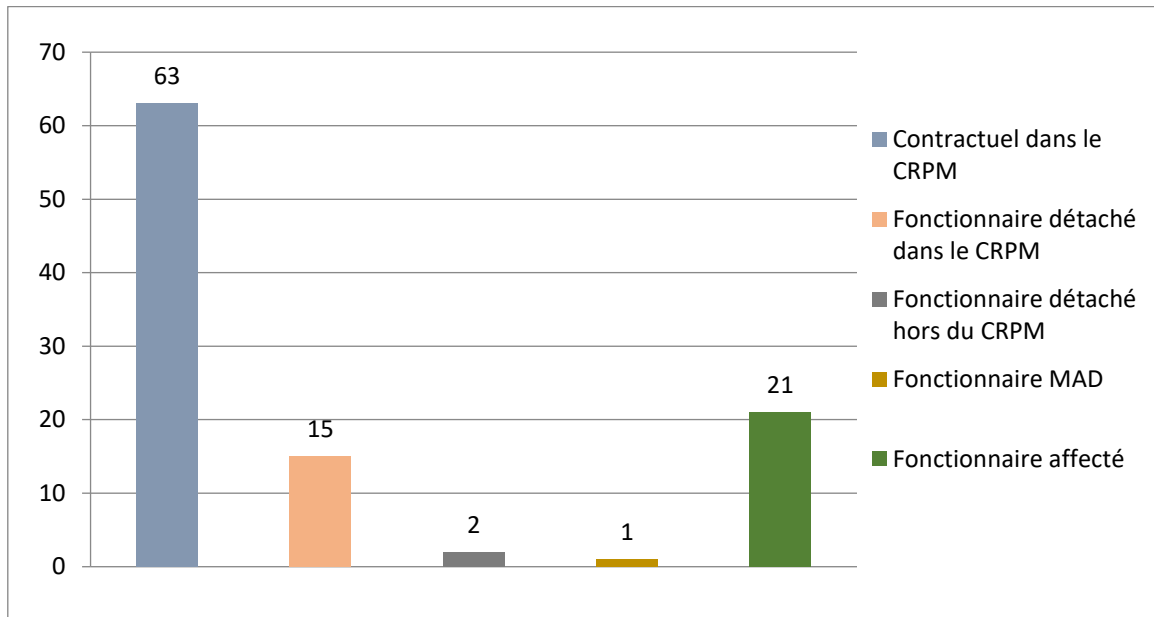
1.1.2.3. Origine des effectifs



Hormis les contractuels, la majeure partie des personnels du CNG (32 agents) est issue de la FPE.

On dénombre 6 agents issus de la FPH.

1.1.2.4. Répartition statutaire des effectifs



Les contractuels représentent la majeure partie des effectifs.

Hormis ces derniers, la plupart des agents du CNG sont soit des fonctionnaires affectés (21) soit des fonctionnaires détachés (15).

Sur les 102 personnels permanents en exercice au 31 décembre 2022, 38 % sont des fonctionnaires titulaires (39 fonctionnaires), soit une baisse de 3,5 points par rapport à 2021 (41,5%), dont :

- **17 agents titulaires détachés** sur contrat relevant de l'une des trois fonctions publiques ;
- **21 agents** titulaires ou stagiaires **affectés** relevant de la fonction publique d'Etat ;
- **1 agent mis à disposition** relevant de la fonction publique hospitalière ;

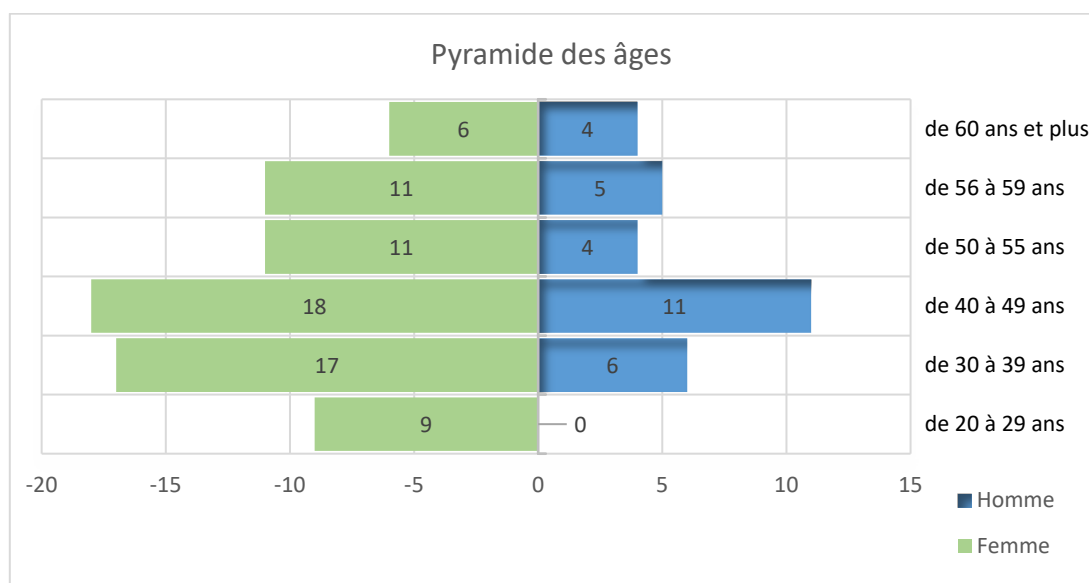
Le CRPM repose sur un classement des agents dans des catégories classées de 1 à 5.

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).

Le tableau ci-dessous détaille le positionnement des personnels du CNG présents au 31/12/2022 :

Statut	Personnes physiques	ETP	% ETP	Catégorie				
				1	2	3	4	5
Fonctionnaires FPE affectés	21	20,6	19,92%	2	8	11	0	0
Fonctionnaires détachés dans le CRPM	15	15	14,51%	6	3	6	0	0
Fonctionnaires détachés hors du CRPM	2	1,8	1,74%	0	1	1	0	0
Fonctionnaires mis à disposition	1	1	0,97%	1	0	0	0	0
Statut d'Emploi fonctionnel (DG)	0	0	0,00%	0	0	0	0	0
CDI	31	30	29,01%	3	32	21	5	2
CDD	32	32	30,95%					
Emploi temporaire	3	3	2,90%	0	2	1	0	0
Sous-total Fonctionnaires	39	38,4	37,14%	9	12	18	0	0
Sous-total Contractuels	66	65	62,86%	3	32	21	5	2
TOTAL	105	103,4¹	100,00%	12	44	39	5	2

1.1.2.5. Pyramide des âges²



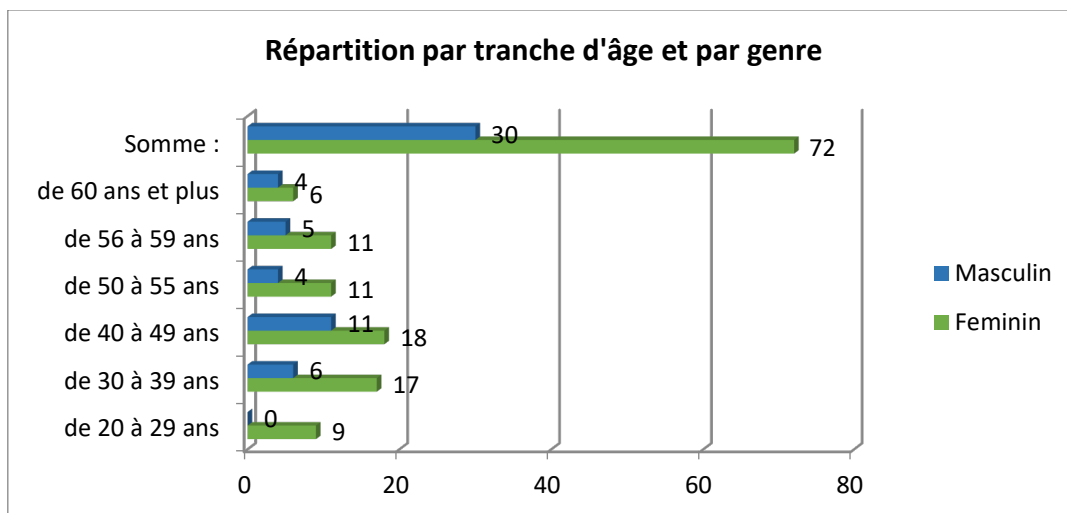
Le CNG est composé d'une minorité d'agents ayant moins de 29 ans (soit 9%). Au sommet de la pyramide des âges, la part d'agent de plus de 60 ans est sensiblement équivalente, et représente 10 %.

¹ Prise en compte des ETP des 105 agents présents au 31/12 (-1.3 ETP par rapport au 107 agents ayant travaillé en décembre 2022 : 2 agents ont vu leur contrat interrompu avant le 31/12)

² Effectif physique présent au 31/12 sur un emploi permanent

La pyramide des âges du CNG fait apparaître une **tranche d'âge majoritaire de 40 à 49 ans**, suivie par la tranche d'âge des 30 à 39 ans.

Ainsi, la majorité des agents (51 %), ont entre 30 et 49 ans. La structure de la pyramide des âges du CNG permet d'assurer une continuité d'activité avec une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pouvant être planifiée dans les années à venir.



L'âge moyen non pondéré¹ des personnels du CNG en 2022 s'établit à **46,9 ans** (idem qu'en 2021). Il reste supérieur à l'âge moyen des agents publics en général (43,7 ans) et des agents publics d'Etat (42,9 ans).

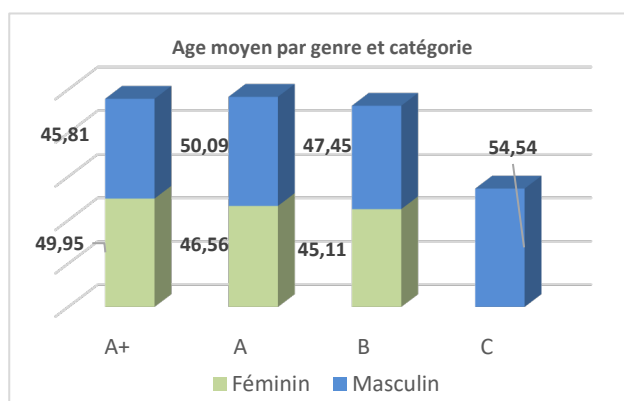
Ce rajeunissement des personnels du CNG depuis 2020/2021 rompt avec la tendance observée depuis 2017. Cette tendance se retrouve par ailleurs dans les tranches d'âge les plus représentées au sein du CNG. En effet, la tranche des 30-39 ans est maintenant la deuxième tranche la plus représentée au CNG (23 personnes), après les 40-49 ans (au nombre de 29). En 2020, cette deuxième position était occupée par la tranche des 60 ans et plus.

En 2022, 2 agents sont partis à la retraite.

L'âge moyen féminin au CNG s'élève à 46 ans (contre 43,6 ans pour la population française féminine).

Celui des hommes est de 49 ans (à comparer avec l'âge moyen de 40,8 ans pour la population française masculine).

	Âge moyen par catégorie		Âge médian par catégorie	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
A	49,95	45,81	50,45	48,53
A	46,56	50,09	46,89	49,71
B	45,11	47,45	47,14	49,62
C	NA	54,54	NA	54,54
Total général	46,01	49,09	47,40	49,66



¹ C'est-à-dire sans tenir compte de l'importance proportionnelle de telle ou telle tranche d'âge.

1.2. Le cadre de référence par métiers (CRPM)

Le CNG dispose d'un cadre de référence par métiers (CRPM), constituant les règles statutaires des agents, 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.

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.

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,
- 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.

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. 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 ;

- D'une part « résultats » (PR) liée à l'évaluation. Cette part « résultats » est également attribuée aux 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 résultat peut comporter une composante dite « sociée » pour certains agents ayant fait l'objet d'un reclassement ou ayant été recrutés depuis la mise en œuvre du CRPM pour assurer notamment le maintien de leur rémunération de détachement, s'agissant des fonctionnaires ou de leur rémunération antérieure, pour les agents contractuels.

Le constat d'un turn-over relativement important depuis 2019, d'un manque d'attractivité lié au niveau de rémunération, et la difficulté à accompagner les parcours professionnels des agents, a conduit la direction générale à s'interroger sur cet outil de gestion des ressources humaines, dans un contexte d'accroissement d'activité notamment par les nouvelles missions confiées au CNG par sa tutelle. Ce travail de refonte du CRPM, initié en 2021, est en voie de finalisation, soutenu par la DGOS et le CGEFI, avant saisine de la DGAFP.

Par ailleurs en 2022, les revalorisations successives du SMIC, ont conduit à un tassement de la grille de rémunération du CNG. En effet, par un effet mécanique, les positions relatives au traitement de base initialement rémunérées en deçà du SMIC, ont été harmonisées selon les instructions des ministères, et après accord du CGEFI, avec pour résultat un traitement de base identique sur les premières positions des catégories 3, 4 et 5.

Le travail de refonte du CRPM prend ainsi tout son sens.

Deuxième partie : LE RECRUTEMENT

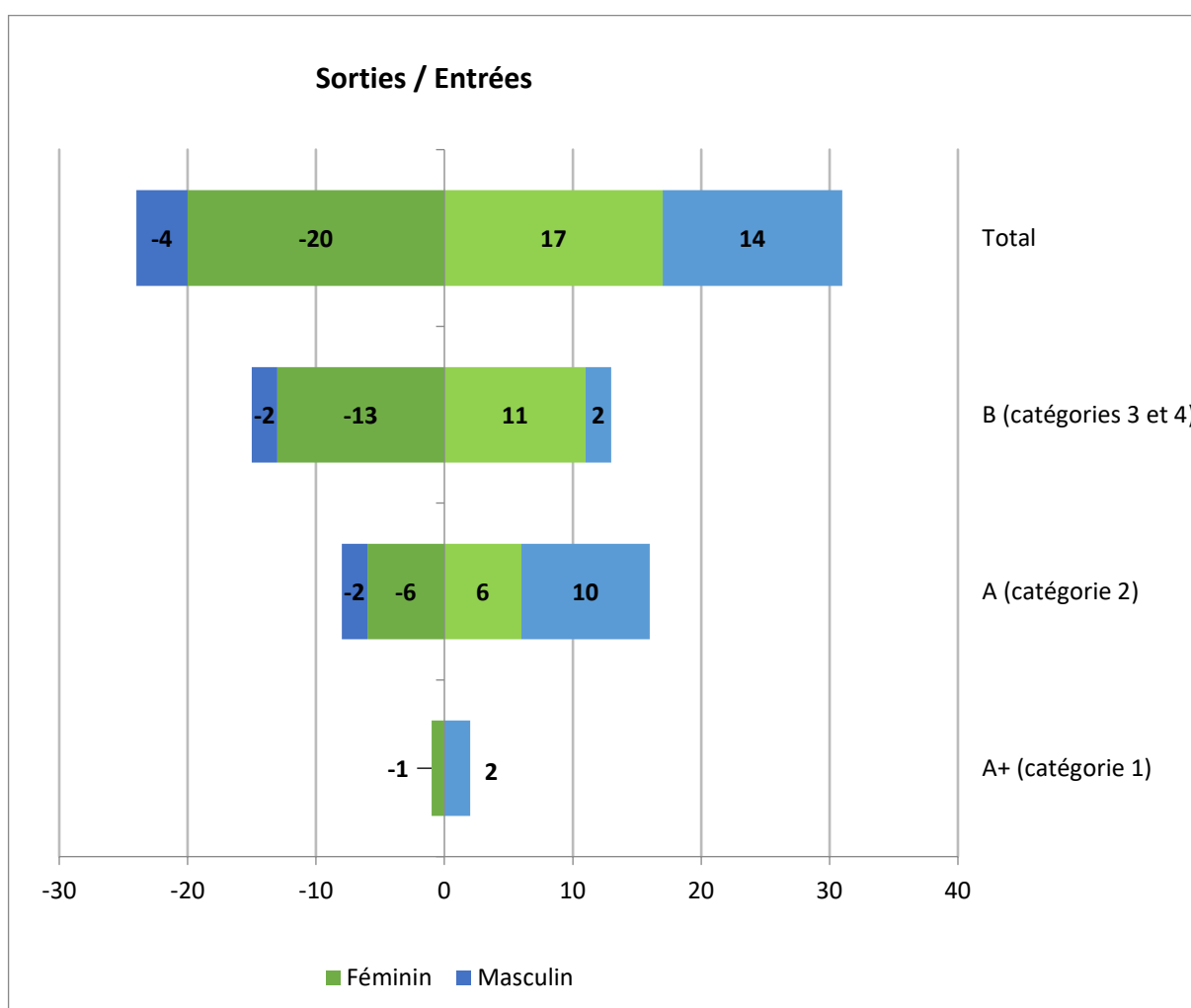
Plus de 97 % des personnels employés occupent des emplois dits permanents. Le taux de personnels non permanents se situe à 2,8% en 2022 (comparable aux 2% de 2021).

Le turnover est de 24.5 % en 2022, en hausse par rapport à 2021 (17,3%) : 24¹ départs durant l'année X 100 / effectif moyen de 98 ETPT.

Ce taux élevé est plurifactoriel : départs à la retraite (2), démissions (8), fin de période d'essai (6), fin de contrat (9), mobilité (3), congés (2).

Ce taux reflète le contexte de forte tension sur le marché du travail induisant une certaine volatilité des personnels recrutés. A cet égard une part significative des fins de période d'essai l'a été à l'initiative de l'agent (50%). Le phénomène est amplifié par l'arrivée des échéances et les non-renouvellement des contrats à durée déterminée, d'une durée de trois ans en règle générale

31 recrutements sur des emplois permanents se sont concrétisés en 2022 (contre 12 en 2021) alors que 24 départs se sont matérialisés, dont un tiers de démissions.



¹ Une évolution interne est comptabilisée dans ce chiffre

2.1 Les enjeux du recrutement

Le contexte social et économique, le turnover, et l'accroissement des missions du CNG, ont placé le recrutement au cœur des priorités du Secrétariat général sur 2022.

La structuration à l'été 2022 du Secrétariat général s'est inscrite dans une volonté de renforcer les fonctions support et asseoir leur transversalité au service de l'ensemble du CNG, de valoriser les métiers du CNG et de moderniser la politique de recrutement du CNG.

A ce titre, le CNG a entamé un travail sur son attractivité, afin de s'entourer de nouveaux talents. L'attractivité du CNG passe par différentes composantes : une identité employeur clairement définie, une politique de rémunération attrayante¹ (cf. infra partie 2.2). Il s'agit par ailleurs de fidéliser les nouvelles recrues.

2.2 Vers une marque employeur

Au plan interministériel, et sous l'égide de la DGAFP, un plan d'action a été lancé afin de promouvoir la marque « État employeur »².

Il s'agit de synthétiser, sous la forme d'un dénominateur commun partagé par les ministères, l'architecture et les éléments constitutifs d'un socle identitaire transversal de l'État employeur, qui regroupe :

- Les missions du service public, les valeurs, le sens du service public, la qualité du service rendu à l'utilisateur, les trajectoires professionnelles au sein de la fonction publique ;
- La formalisation de la « promesse employeur », en valorisant les leviers d'attractivité des emplois publics, à travers la qualité de vie au travail, l'action sociale, les nouvelles formes de travail, l'environnement professionnel, la diversité et l'accès à la formation notamment ;
- Les modes de communication sur les services, les métiers et les carrières possibles au sein de la fonction publique.

En septembre 2022, à la faveur d'un séminaire, les agents se mobilisés en groupe de travail afin d'identifier les leviers d'attractivité du CNG et ainsi participer à la construction de la page employeur du CNG sur le site profil public.

Le bureau de la communication et de la conduite du changement œuvre de concert avec le Secrétariat général à la valorisation de la marque employeur du CNG.

2.3 Le processus de recrutement du CNG

Le secrétariat général assure le pilotage du processus de recrutement qu'il centralise, et apporte par ailleurs son appui et ses conseils auprès des départements métiers dans le cadre de la mise en œuvre de ce processus (élaboration de la fiche de poste, sélection des candidatures, conduite d'entretiens, choix final de l'agent, niveaux de rémunération etc.).

Cette démarche se décompose en différentes étapes successives :

- En lien avec les chefferies de département, un travail est réalisé sur l'identification du besoin et les critères de l'emploi à pourvoir, dans le respect du schéma de référence des emplois, du plafond d'emplois et de la masse salariale du CNG. Il donne lieu à l'élaboration d'une fiche de poste ;

¹ Le CNG travaille à la refonte de son cadre d'emploi et souhaite moderniser/toilettier son système de rémunération cf. infra

² In Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2020

- Le bureau des ressources effectue la publication du poste en interne au CNG, puis à travers différents vecteurs externes au ministère de la santé, sur la PEP, la BIEAC, l'APEC, INDEED, LinkedIn, Profil public, ainsi que vers le réseau (FHF, AP-HP, etc.);
- Les candidatures sont réceptionnées et analysées, avec un premier filtre RH pour proposer aux départements métiers un ensemble de candidatures (en général 2 ou 3 candidats). Les entretiens réalisés par les RH 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 faisabilité financière de la candidature est enfin réalisée afin d'éviter une sélection qui s'avérerait inopérante pour ce motif ;
- Le département recruteur réalise un entretien plus spécialisé et métier avec les candidats présélectionnés ;
- S'agissant des recrutements de membres du CODIR, les candidatures sont centralisées à la direction générale et les entretiens sont réalisés par la DG et la DGA. Elles réalisent également un entretien pour le recrutement de candidats sur des postes de chef de projets SI et les postes d'encadrement ;
- La candidature retenue par le CNG est soumise au visa du contrôle général économique et financier (CGEFI) avant recrutement effectif.

Le CNG poursuit sa démarche concernant le recrutement de personnels ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH voir infra). 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. A cet égard le CNG a recruté 3 agents titulaires d'une RQTH en 2022.

2.4 Les fonctionnaires recrutés sur un emploi permanent

Sur les 31 recrutements permanents en 2022, 4 emplois ont été pourvus par des fonctionnaires.

Ces effectifs se répartissent comme suit :

- Répartition homme/femme : Il s'agit de 2 femmes et de 2 hommes ;
- Affectation : 1 agent a intégré le secrétariat général, un autre a intégré le DGPH, le troisième le DGD, et le dernier la direction générale ;
- Statut : tous sont issus de la FPE ;
- Catégorie : les fonctionnaires recrutés se répartissent ainsi : 2 agents sont sur des fonctions relevant de la catégorie A+, un sur des fonctions de catégorie A, et le dernier sur des fonctions de catégorie B.

2.5 Les contractuels recrutés sur un emploi permanent

Sur les 31 recrutements permanents en 2022, 27 emplois ont été pourvus par des contractuels.

Ces effectifs se répartissent comme suit :

- Répartition homme/femme : 15 femmes et 12 hommes ;
- Affectation : 8 agents au secrétariat général, 8 agents au DA2C, 6 au DGD, et 5 au DGPH

- Catégorie : les personnels contractuels recrutés sont au nombre de 15 agents de catégorie A et 12 agents de catégorie B.

La moyenne d'âge des agents qui ont intégré le CNG en 2022 est de 41 ans, quand celle des personnels sortants s'élève à 44 ans.

Depuis le mois de janvier 2020, la DGAFP a lancé un plan d'action interministériel visant le renforcement et la professionnalisation de la fonction recrutement. Il s'agit d'accompagner les évolutions portées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui facilite notamment le recrutement par la voie contractuelle. Ce développement du recours au contrat induit une gestion plus individualisée des recrutements et l'acquisition de nouveaux savoir-faire dans les directions des ressources humaines de la fonction publique.

Avec 62% de contractuels, le CNG se situe au-dessus de la moyenne nationale (FPE : 18.8%). La proportion CDI/CDD de contractuels au niveau national est de 54.4 % de CDI et 46.6% de CDD¹, alors qu'au CNG 49.2% des contractuels sont en CDI et 50,8% en CDD.

Le CNG applique les règles de portabilité du CDI et le propose notamment dans le cadre des métiers dits en tension s'agissant du numérique pour faciliter les recrutements et la mobilité entre établissements publics.

Malgré cette possibilité, il convient de noter des difficultés de recrutement en particulier pour les emplois en tension, notamment dans le secteur de la gestion de projets autour des systèmes d'information.

2.6 Les contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent

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 responsabilité n'est pas le même. En revanche, ils ne bénéficient pas de la part « résultats ».

Au 31 décembre le CNG comptait 3 personnes agents temporaires dans ses effectifs et 2,4 ETP en moyenne dans un emploi non permanent durant l'année.

2.7 Le personnel intérimaire

Le CNG a eu essentiellement recours au contrat d'intérim dans le cadre de l'instruction des dossiers relatifs à la procédure transitoire de régularisation des praticiens à diplôme hors Union européenne dite « stock », compte tenu d'un afflux massif de dossiers et de délais contraints pour les traiter.

¹ Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.

Ainsi entre septembre 2022 et décembre 2022, 6 intérimaires représentant 1,4 ETP ont travaillé sur ces dossiers.

La gestion opérationnelle de ces effectifs a été dévolue au bureau des autorisations d'exercice et sa gestion administrative et financière au secrétariat général.

Le cout total du personnel intérimaire s'est élevé à un montant de 129 810,25 € en 2022.

Troisième partie : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LA REMUNERATION

3.1 Avancement de grade et promotion interne

3.1.1 L'avancement par grade

3.1.1.1 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 grades d'origine est pris en compte dans la rémunération versée par le CNG.

- **Avancements d'échelon**

Outre les dispositions du PPCR, 9 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2022, soit 23 % des agents, fonctionnaires détachés, affectés ou mis à disposition au CNG. Leur nombre était de 11 en 2021.

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

En 2022, il y a eu 3 agents promus sur 4 promouvables dans leur corps et grade d'origine ayant fait l'objet d'une proposition du CNG en application des nouvelles règles de gestion.

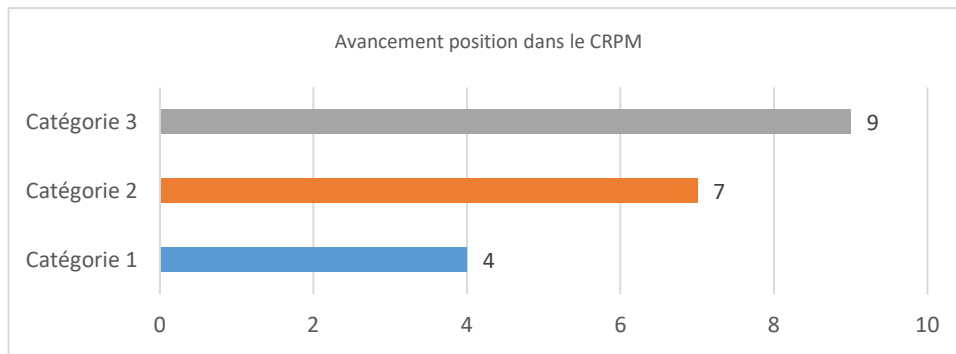
En 2021, il n'y avait pas eu d'agent promuable et donc promu.

3.1.1.2 Agents du CRPM

- **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.

20 agents ont bénéficié en 2022 d'un avancement de position automatique, soit 31,7% de l'effectif concerné, contre 21 agents en 2021 (28,4% de l'effectif concerné). En 2022, aucun agent n'était éligible à une position exceptionnelle



- **Changements de catégorie**

En 2022, un agent a bénéficié d'un changement de métier au sein du CRPM, contre deux en 2021 : 1 gestionnaire RH (Cat.3) au sein du département de gestion des praticiens hospitaliers, nommé dans le même département, gestionnaire expert RH (Cat. 2.2) au 1^{er} mai 2022.

3.1.2 La promotion interne

Les agents du CNG, qui réunissent les conditions de service requises selon le corps ou grade postulé, peuvent se présenter à des examens professionnels ou des concours internes. Le bénéfice de ces examens ou concours peut être subordonné à une mobilité effective.

En 2022, il n'y a pas eu d'inscrit aux examens professionnels ou aux concours internes.

3.2 La mobilité

L'article L511-4 du code général de la fonction publique consacre le droit au départ en mobilité pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques. La mobilité à la demande de l'agent correspond à différentes positions : détachement, mise à disposition, intégration directe, position normale d'activité pour les fonctionnaires de l'État, mise en disponibilité ou placement en position hors cadre, et congé de mobilité.

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 2022, un entretien de carrière a été demandé qui n'a pas débouché sur un bilan de compétence.

3.2.1 Mobilité interne

Pour répondre aux besoins en compétences du CNG et aux souhaits d'évolution des agents, deux types de mobilités internes existent, les mobilités de métier et les mobilités de bureau.

En 2022, un agent a changé de métier (et de catégorie dans le CRPM). Aucun agent n'a changé de bureau.

3.2.2 Mobilité externe

La mobilité externe au CNG concerne les fonctionnaires entrants et sortants.

En 2022, 5 fonctionnaires ont été concernés par la mobilité externe :

- 2 congés disponibilité ;
- 2 mutations ;
- 1 fin de détachement.

3.3 La rémunération

3.3.1 La masse salariale du CNG

La masse salariale du CNG en 2022 s'élève à un montant de **8 481 820 € hors MAD** (contre 7 579 013 € en 2021), pour un montant budgété de **7 818 393 €**, soit un taux d'exécution de 108 % en 2022, 96,54 % en 2021, 90,26% en 2020, 93,69% en 2019, et 97,39% en 2018.

Hors prestations sociales et allocations de retour à l'emploi, la masse salariale s'élève à **8 350 282 €¹**.

Le montant des prestations sociales pour l'année 2022 s'élève à 131 537 € et se répartit ainsi :

- Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) : 23 242,27 €;
- Œuvres sociales servies aux agents du CNG : 108 295 €, dont 96 505 € au titre de la restauration collective.

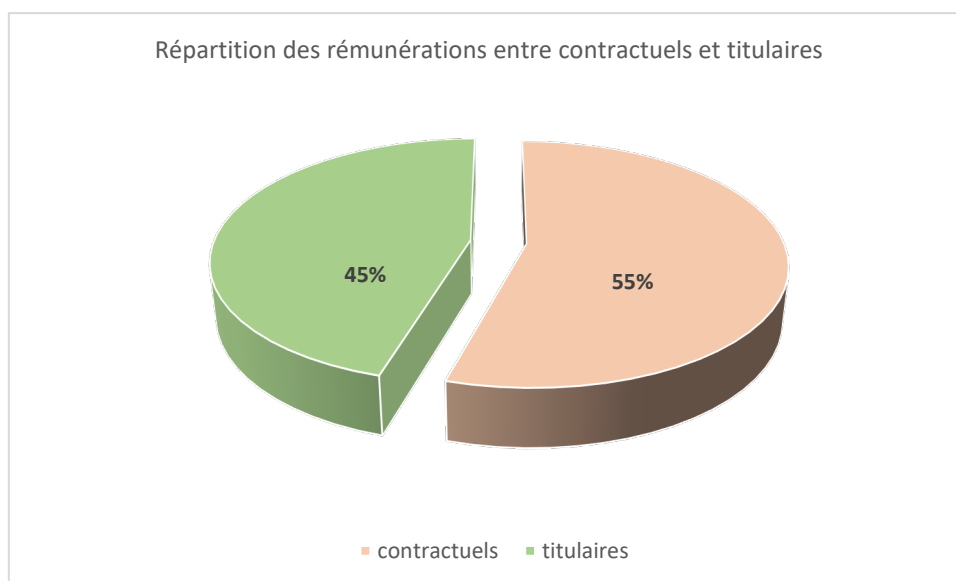
La masse salariale du CNG a été pilotée dans un contexte délicat de turn-over élevé, ce qui rend d'autant plus appréciable le taux d'exécution constaté.

Le coût moyen en matière de rémunération et de charges sociales par agent, tous statuts confondus, s'élève à un montant de 80 230 €.

La moyenne des rémunérations brutes versées en décembre 2022 pour les agents s'élève à un montant de 45 060,20 € ; la médiane s'élève à un montant de 37 833 € et l'écart type à un montant de 20 091 €.

¹ Montant auquel il convient d'ajouter le montant des mises à disposition, l'ARE et les œuvres sociales pour obtenir la masse salariale effective.

3.3.2 Répartition des rémunérations



Les contractuels, qui représentent 62% des effectifs, occupent des postes de catégorie A et B, présentant ainsi 54.5 % de la masse salariale.

A titre de comparaison, les contractuels représentaient 74 % de la masse salariale en 2021.

Le CNG a embauché 15 agents contractuels en catégorie A en 2022. Les contractuels ne représentent pas pour autant un surcout dans la mesure où les charges sociales patronales afférentes à leurs salaires sont inférieures aux charges patronales relatives aux salaires des titulaires.

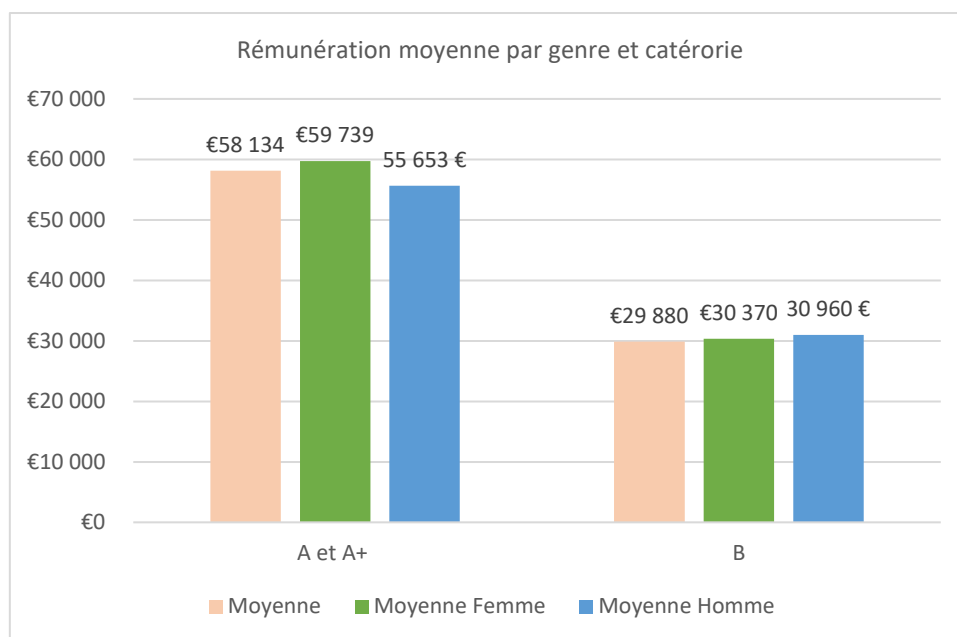
Par exemple, en 2022, les traitements des fonctionnaires en détachement étaient grevés de 52 % de charges patronales en moyenne contre en moyenne 48 % pour les contractuels et 71% pour les personnels affectés.

La rémunération étant largement corrélée aux catégories au sein de la fonction publique, il est intéressant de s'intéresser à la répartition des genres par catégorie.

Une analyse plus fine par catégorie d'emploi montre une quasi parité au sein de l'équipe de direction soit en catégorie 1 (A+), alors que la proportion de femmes est de 63% en catégorie 2 (A), 91% en catégorie 3 et 4 (B).

La catégorie 5 (C) compte 2 hommes.

L'effet de Noria lié au départ de deux agents partis en retraite est à relativiser car, le rajeunissement général des effectifs engendre bien une baisse de la masse salariale mais, dans un même temps, les avancements, les revalorisations du SMIC et du point d'indice de 3,5% au 1^{er} juillet, le recrutement d'agents de catégorie A et A+, participent à l'augmentation de la masse salariale.



Le salaire moyen brut annuel s'élève à un montant de 52 538 €¹. Le salaire moyen masculin atteint 61 750 € quand celui des femmes s'élève à un montant de 49 829€. Pour autant, l'analyse des rémunérations par genre ne montre pas d'écart significatif à **compétences et anciennetés égales** entre hommes et femmes. En effet, le métier de gestionnaire qui compose la majeure partie des effectifs du CNG est très féminisé (40 femmes pour 4 hommes) quand les postes à encadrement sont davantage paritaires. De cet état de fait, il découle que le salaire moyen féminin est sensiblement plus bas que le salaire moyen masculin. L'étude du salaire moyen par catégorie (graphique ci-dessus) se montre plus fine pour comparer les rémunérations entre les genres.

La catégorie B est relativement homogène du point de vue des rémunérations, en raison d'une nette majorité de gestionnaires RH et d'un minorité d'assistantes.

Les rémunérations moyennes féminine et masculine sont sensiblement équivalentes. Il est à noter que les titulaires sont en moyenne sensiblement plus rémunérés que les contractuels au sein de la catégorie B (38 232 € pour un titulaire contre 33 755 € pour un contractuel).

Les catégories A et A+ regroupent des métiers très différents : gestionnaire expert, juriste, chefs de départements, direction générale.

La catégorie C n'est pas mentionnée dans un souci de confidentialité car elle concerne deux agents identifiables.

A poste, expérience et statut égaux, la différence de rémunération n'est pas sensible (par exemple pour des postes de chef(fe) de bureau ou de département où la comparaison est possible).

¹ Pour les personnels présents du 1^{er} janvier au 31 décembre

Quatrième partie : LA FORMATION

L'enjeu de la formation est d'autant plus fort que, dans le cadre d'une fonction publique de carrière, **l'administration est assujettie à une exigence d'efficacité et de performance**. En ce sens, le plan de formation est un outil de la stratégie de gestion des ressources humaines.

L'article 1er du décret du 15 octobre 2007 énonce : « **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.

La formation doit favoriser le développement professionnel des agents, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles. La formation professionnelle concourt également à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes.

4.1 Nombre d'agents formés et de jours de formation

4.1.1 Indicateurs généraux

Indicateurs	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de personnes formées	87	84	103	92	60	49	59	49
Nombre de stagiaires	179	184	235	205	97	79	105	75
Nombre moyen de formations par personne formée	2,1	2,2	2,3	2,2	1,6	1,6	1,8	1,5
Nombre d'actions de formation	61	60	59	68	47	33	54	28
Nombre de jours de formation	416,5	400	390,5	306,5	230	190	204	133,5
Nombre moyen de jours de formation par personne formée	4,79	4,76	3,79	3,33	3,83	3,88	3,45	2,72

Les données ci-dessus mettent en évidence une diminution du recours à la formation en 2022.

Ainsi, sur l'effectif du personnel permanent et temporaire au 31/12/2022 de 105 personnes, 46,67% du personnel du CNG a bénéficié d'au moins une formation sur l'année, contre 58,42% en 2021.

Le nombre d'agents formés est en diminution, soit -21% entre 2021 et 2022. Ce taux était de -9,33% entre 2019 et 2021.

Le nombre moyen de jours de formation par agent formé est en diminution en 2022, avec un taux de variation entre 2022 et 2021 de - 11,08%.

Le nombre d'actions de formation a également diminué.

Cette inflexion tient notamment à l'important renouvellement des équipes en 2022, avec plus de 30 nouveaux collaborateurs et le départ de 24 autres.

Elle atteste quoi qu'il en soit de la nécessité de pouvoir proposer à l'ensemble des agents des actions de formation ciblées et élaborées au regard des besoins de formation du CNG, à travers un plan de formation. Ceci constitue l'une des priorités du CNG pour l'année 2023.

Par ailleurs, la formation continue évolue pour mieux tenir compte des besoins des services et de l'évolution des modes d'acquisition des connaissances par les agents (apprentissage avec leurs collègues, importance des réseaux sociaux professionnels, internet et formation à distance).

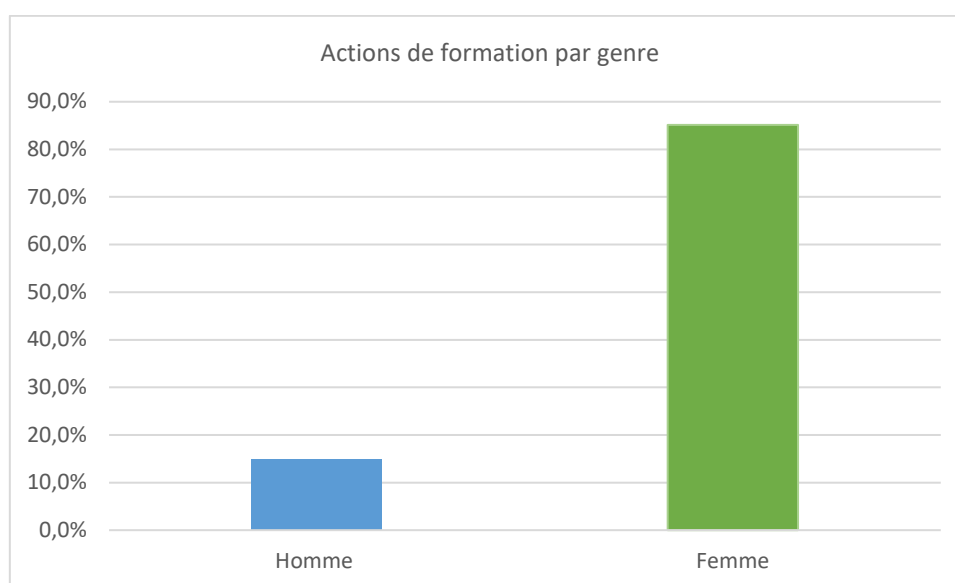
	SG	DGPH	DA2C	DGD	DG
Part d'agents ayant suivi au moins une formation	41%	35%	72%	32%	50%
Nombre moyen de formations par personne formée	1,5	1,3	1,6	1,4	2,5
Nombre de jours de formation moyen par agent	1,9	1,7	4,2	1,4	3,4

La part d'agents ayant suivi au moins une formation en 2022 est la plus importante au DA2C.

Cette forte proportion est à rapprocher des formations collectives qui ont été suivies par le département.

Le nombre moyen de formations par personne formée est le plus important à la direction générale (2,5). C'est aussi au sein de ce département que le nombre de jours de formation moyen par agent est le plus marqué en 2022.

4.1.2 Actions de formation par genre



Le taux d'accès à la formation représente 85% pour les femmes. Ce taux est à relier à la part importante des femmes dans les effectifs du CNG.

Accès à la formation par catégorie et par genre

Catégorie / Genre	Nombre d'agents en formation	Pourcentage général (accès à la formation)	Effectif au 31/12	Pourcentage par catégorie
A +				
Femme	4	5,33%	5	80,00%
Homme	0	0,00%	7	0,00%
A				
Femme	24	32,00%	28	85,71%
Homme	8	10,67%	16	50,00%
B				
Femme	35	46,67%	40	87,50%
Homme	1	1,33%	4	25,00%
C				
Femme	0	0,00%	0	
Homme	2	2,67%	2	100,00%
Apprentis				
Femme	1	1,33%	3	33,33%
Homme		0,00%	1	0,00%
Total	75	100%	106	71%

Ce sont les agents féminins de catégorie B qui, en nombre, ont davantage bénéficié de formations en 2022 avec un taux de 46,67%.

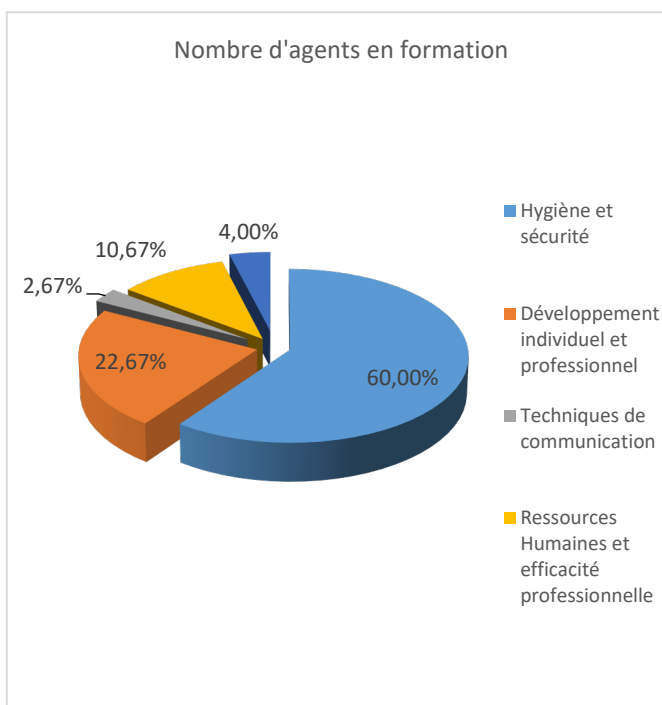
4.1.3 Actions de formation par thème

Le tableau ci-dessous retrace les actions de formation plébiscitées en 2022, d'abord sur le thème de l'hygiène et de la sécurité, puis sur celui du développement individuel et professionnel des agents.

Il est à noter qu'une formation collective sur le thème de l'hygiène et la sécurité, ayant pour objet la gestion du stress, s'est tenue en milieu d'année 2022.

Cette action de formation est à rapprocher des actions de prévention en matière de risques psychosociaux.

Actions de Formation	Nombre d'agents en formation	%
Hygiène et sécurité	45	60,00%
Développement individuel et professionnel	17	22,67%
Techniques de communication	2	2,67%
Ressources Humaines et efficacité professionnelle	8	10,67%
Accompagnement à l'évolution professionnelle	3	4,00%
Total général	75	100%



Il est à noter que le recours à des contrats en apprentissage au sein du CNG se développe avec l'embauche de 4 apprentis répartis au DA2C, au DGPH, au SG et à la direction générale.

Cette politique de recours à l'apprentissage est au cœur de la stratégie sociale du CNG, et financée par le budget dédié à la formation. Le coût de l'apprentissage représente 40 336€ en 2022.

En tant qu'établissement public à caractère administratif, le CNG ne bénéficie pas de prise en charge des opérateurs de compétences (OPCO) et prend en charge les frais pédagogiques des établissements scolaires des alternants.

Ainsi, seuls des contrats d'apprentissage peuvent être conclus par le CNG à l'exclusion des contrats de professionnalisation.

4.2 Le budget de la formation

4.2.1 Indicateurs généraux

Le budget exécuté en **2022 est de 92 964 €** sur un budget prévisionnel de **150 000 €**, soit un taux d'exécution de 62 %.

Le prix de revient moyen d'une journée de formation est de 394 € contre 673,08 € en 2021 (hors frais de scolarité lié au contrat d'alternance).

4.2.2 Répartition du budget exécuté par thème

Thèmes/ Actions de formation	Dépenses au 31/12/2022 en €	Dépenses au 31/12/2022 en %
Accompagnement à l'évolution professionnelle	5 233	5,63%
Apprentissage	40 336	43,39%
Développement individuel et professionnel	28 051	30,17%
Hygiène et sécurité	7 984	8,59%
Ressources humaines et efficacité professionnelle	9 243	9,94%
Techniques de communication	2 117	2,28%
Total général	92 964	100%

Le budget formation a été dévolu principalement à 2 thématiques :

- L'apprentissage
- Le développement individuel et professionnel.

La signature d'un nouveau COP en 2021, qui fixe pour les 5 années à venir de nouveaux axes de travail pour le CNG et les grandes orientations de la politique des ressources humaines des professionnels qu'il accompagne, ainsi que le projet social sont des éléments essentiels du développement d'une nouvelle dynamique de formation des agents du CNG. Dans cette perspective, un véritable plan de formation des agents du CNG doit être mis en œuvre en 2023.

4.3 Recours au Compte Personnel de Formation (CPF)

4.3.1 Gestion du CPF au CNG

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.

4.3.2 L'utilisation du CPF en 2022

En 2022, aucun agent n'a utilisé son CPF dans le cadre de la préparation à un concours administratif ou à une formation. En conséquence, aucune heure n'a été mobilisée sur le temps de travail.

L'année 2022 a été marquée par la sortie de la crise sanitaire consécutive à la pandémie de Covid-19. La généralisation du travail à distance a fortement modifié les conditions habituelles de travail des agents.

5.1 Organisation et cycle de travail

Le règlement intérieur du CNG fixe l'organisation du travail. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38h30 (7h42 par jour) sur une plage horaire de 9h à 17h30.

5.2 Télétravail

Durant la période complexe de crise sanitaire, le télétravail s'est affirmé comme une réelle mesure de prévention du risque épidémique et d'organisation de la fonction publique afin de continuer à assurer ses missions de service public. Le code général de la fonction publique a intégré le télétravail à son article L 430-1 ; les décrets du 5 mai 2020 et du 21 décembre 2021 ont quant à eux élargi les modalités de recours et assoupli les règles d'organisation du télétravail. Pour le CNG, le télétravail permet aussi d'accompagner l'évolution des organisations du travail en lien notamment avec la politique de dématérialisation/numérisation des process de travail qui est engagée dans l'établissement et constitue une priorité de son COP 2021-2025.

En effet, des difficultés matérielles d'accès aux documents sont apparues, surtout lors du premier confinement, en lien avec l'absence de numérisation des dossiers, compliquant le travail à distance. Progressivement, la situation s'est améliorée avec la mise en place d'une meilleure organisation du travail (numérisation accrue, nouvelle répartition des tâches, planification des absences, etc.)

Par ailleurs, le CNG disposait jusqu'alors d'un outil de connexion à distance vétuste qui n'était au demeurant plus maintenu par le ministère. L'établissement a de ce fait activement travaillé avec la direction du numérique du ministère pour migrer ses infrastructures vers des modalités plus modernes et sécurisées, dans un calendrier extrêmement contraint de mise en place d'un nouveau VPN à compter du dernier trimestre 2021. L'ancien système a pris fin au 19 novembre 2021, et l'opération de migration des messageries vers le nouveau système et de bascule sur un nouvel annuaire s'est poursuivie entre novembre 2021 et avril 2022. Ces opérations ont impacté de manière assez conséquente l'équipe des systèmes d'information.

En 2022, la pratique du télétravail semble avoir trouvé un rythme de croisière avec des outils informatiques efficaces malgré parfois d'inévitables coupures de connexion.

64 agents sur les 70 ayant répondu à l'enquête de 2021 ont souhaité télétravailler ou continuer à télétravailler hors la période de crise sanitaire.

Ce plébiscite autour du télétravail par les agents du CNG a trouvé écho au travers d'un protocole d'accord, négocié avec les organisations syndicales, puis conclu entre chaque agent télétravailleur et le CNG. Un guide pratique a été élaboré.

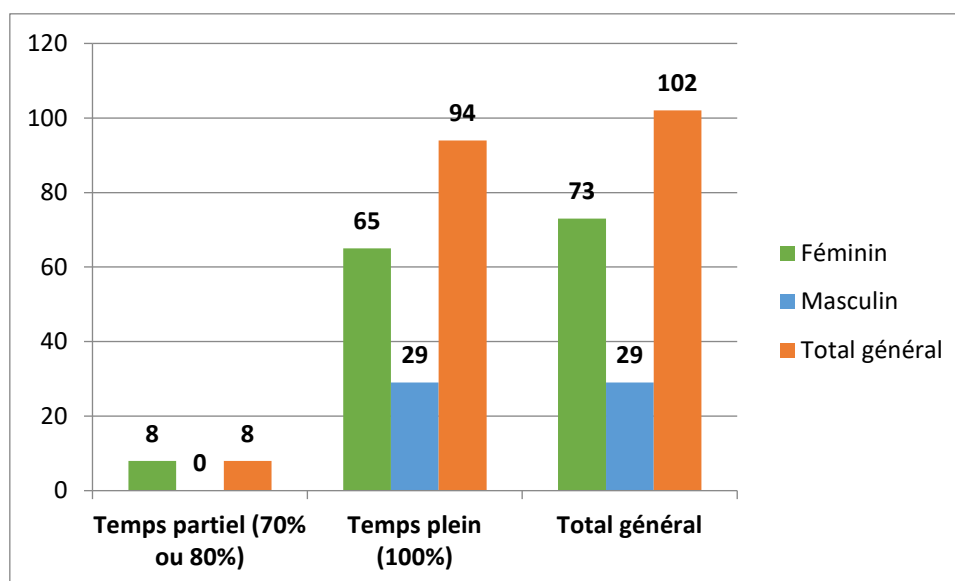
Cet accord offre différentes formules :

- Le télétravail à raison de 2 jours ouvrés par semaine et 3 jours sur le site du CNG ;
- Le télétravail à raison de 1 jour ouvré par semaine et 4 jours sur le site du CNG ;
- Le télétravail sous la forme de 18 jours flottants utilisables durant l'année ;
- Le télétravail sous la forme de 1 jour fixe par semaine et 18 jours flottants utilisables durant l'année ;
- Le télétravail sous la forme de 2 jours fixes par semaine et 18 jours flottants utilisables durant l'année ;
- Pour les agents nouvellement recrutés, le télétravail sous la forme de 3 jours mensuels flottants utilisables chaque mois durant une période dite d'intégration fixée à 3 mois à compter de la prise de fonction.

Précisons qu'une indemnité forfaitaire de télétravail a été mise en place conformément au décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats et à l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret no 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Une indemnité de 2,5€ par jour télétravaillé est ainsi comptabilisée depuis septembre 2021 dans la limite du plafond de 220€/an et versée au premier trimestre de 2022¹. En 2022, le montant global des indemnités de télétravail versé par le CNG s'est élevé à un montant de 11 153 €.

5.3 Temps plein et temps partiel



Les agents à temps partiels à 70% ou 80% sont au nombre de 8 au total. Ces huit personnes sont toutes des femmes.

¹ L'arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats prévoit une augmentation de 15% du forfait de 2,50 €. A compter du 1er janvier 2023, il est porté à 2,88 € par journée de télétravail effectuée

5.4 Les congés (annuel et RTT)

Les agents bénéficient de 20 jours de RTT (dont 1 jour de solidarité décompté) et de 25 jours de congés annuels au prorata de la durée des services accomplis durant l'année pour les agents recrutés ou partis en cours d'année et les agents à temps partiel.

5.5 Le CET

Sur un effectif de 102 personnes physiques, 75 disposent d'un CET, soit 74% de l'effectif.

Ainsi, au 31 décembre 2022, le nombre de jours épargnés au titre des CET s'élève à 1861 jours (hors CET historiques), versus 1544 jours au 31 décembre 2021, soit 24,81 jours en moyenne par agent disposant d'un CET (versus 19,54 en 2021). Les 75 agents titulaires d'un CET ont épargné 228,5 jours en 2022, soit 3 jours en moyenne par agent et par an. Dans les faits, 37 agents sur 75 ont épargné sur leur CET.

51 jours ont fait l'objet d'une monétisation pour un montant de 4860 € (9190 € en 2021).

5.6 Les absences (raison de santé et hors raison de santé)

En 2022, 43 agents ont déclaré des congés de maladie pour une durée totale de 1496 jours (contre 29 agents pour 1081 jours en 2021), soit 15,25 jours d'absence/plafond d'emplois en moyenne¹, ce qui correspond à un taux d'absentéisme² de 4,18%³ (contre 2,95 % en 2021) et à une durée moyenne d'absence⁴ de 17,20 jours en 2022.

Néanmoins, cette durée moyenne cache une grande disparité avec un minimum de 2 jours et un maximum de 360 jours consécutifs (congés longue maladie).

Le nombre d'agents concernés par un congé maladie est en augmentation mais reste dans la moyenne nationale.

2 congés longue maladie sont à dénombrer.

Enfin, 4 congés maternité sont intervenus pour une durée de 516 jours au total.

¹ Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées (98,04)

² Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées*360 x100

³ A titre de comparaison le taux d'absentéisme s'établit autour de 4% dans la fonction publique comme dans le secteur privé

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

6.1 Les 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.

Les risques principaux évoqués par le personnel du CNG ont porté, en lien notamment avec la crise sanitaire et le recours au télétravail, 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 corrélatif est constitué de mesures qui peuvent être envisagées de façon collective et systématique, tel que :

- Proposition de matériel ergonomique (écran, fauteuil, souris, casque de 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.

Concernant les risques psychosociaux (RPS), définis comme des risques pour la santé mentale et physique dont les déterminants sont à rechercher notamment dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail, le CNG s'est engagé dès la fin 2016 dans une démarche de prévention des RPS dans un cadre volontariste de promotion de la santé au travail.

Une attention particulière est portée aux signalements qui peuvent être remontés en lien avec des manifestations de stress au travail, ou d'épuisement professionnel.

La reconnaissance au travail et la qualité des rapports sociaux constituent sans nul doute des facteurs de prévention des RPS. Le CNG a toutefois par ailleurs mis en place des dispositifs spécifiques.

6.2 Le dispositif RPS au CNG

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 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 assistante de prévention a été désignée et par le groupe projet.

Pour mémoire, les 3 axes du plan de prévention sont les suivants :

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

Le CNG a élaboré en 2020 une première version de son projet social, comportant un axe visant à développer une politique qualité de vie au travail (QVT). Plusieurs actions sont prévues visant notamment à élaborer une définition partagée de la QVT au CNG, et à mener une réflexion sur la mise en place d'un système de signalements des difficultés d'exercice (recueil, traitement, suivi, notamment s'agissant des risques psycho-sociaux). Cette réflexion visant à mettre en place un véritable dispositif de signalement doit aboutir en 2023/2024. Par ailleurs, le secrétariat général, les RH et la direction générale sont à l'écoute des agents et des aménagements de travail qui s'avèreraient nécessaires.

6.3 La prévention au travail

6.3.1 Les acteurs de la prévention

Les acteurs de la prévention dans les effectifs du CNG sont :

- Les guides file, chargés notamment d'ouvrir la marche lors d'une évacuation, sont au nombre de 5
- Les serres file, chargés notamment de fermer la marche lors d'une évacuation, sont au nombre de 7;
- Les sauveteurs secouristes du travail (ancien brevet de secouriste) au nombre de 8 agents au 31/12/2022.

Il y a au moins un acteur de prévention par étage.

6.3.2 L'instance de prévention

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) était, jusqu'aux dernières élections professionnelles de décembre 2022, l'instance de prévention du CNG en matière de santé et de sécurité au travail.

Le CHSCT est une instance consultative mise en place à la suite de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique. Il est chargé d'émettre des avis et de faire des propositions pour améliorer la protection de la santé, de la sécurité et les conditions de travail des agents.

Le CHSCT s'est réuni à 3 reprises en 2022.

Les ordres du jour de ces réunions sont détaillés ci-dessous :

Séance du 8 mars 2022– Ordre du jour

1. Procès-verbal de la séance du CHSCT du 9 novembre 2021 (approbation)
2. Hygiène et sécurité
 - 2.1 Organisation du travail en période actuelle de pandémie (information)
 - 2.2 Point sécurité et premiers secours (information)
3. Conditions de travail
 - 3.1 Point sur les demandes de télétravail (information)
 - 3.2 Médecine du travail (information)
4. Suivi des actions du CHSCT
5. Questions diverses

Séance du 29 juin 2022– Ordre du jour

1. Procès-verbal de la séance du CHSCT du 8 mars 2022 (*approbation*)
2. Hygiène et Sécurité (point sécurité et premiers secours)
3. Conditions de travail
 - 3.1 Rapport social unique 2021 relatif aux personnels du CNG (*avis*) ;
 - 3.2 Point télétravail
 - 3.3 Point Bilan Carbone et plan de mobilité
 - 3.4 Suivi des actions du CHSCT (*information*)
4. Questions diverses.

Séance du 24 novembre 2022

1. Procès-verbal de la séance du CHSCT du 22 juin 2022 (approbation)
2. Hygiène et Sécurité
 - 2.1 Registre d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules (information)
 - 2.2 Suivi des actions des derniers CHSCT (information)
3. Conditions de travail
 - 3.1 Rapport annuel 2021 du médecin de prévention (information)
 - 3.2 Campagne d'évaluation pour l'année 2022 (information)
4. Les jours de fermeture du CNG pour 2023 (information)
5. Point sur les recrutements (information)
6. Questions diverses

Le CHSCT est par ailleurs un organe incontournable du dialogue social qui sera évoqué infra.

6.3.3 Les actions de prévention

Un certain nombre d'actions de prévention ont été menées en 2022 en lien plus particulièrement avec la pandémie (dans une moindre mesure que l'année précédente), recours renforcé au télétravail, amélioration des conditions de travail à domicile (proposition de fauteuils ergonomiques pour éviter les troubles musculo squelettiques, double écran d'ordinateur, etc.), facilitation de la vaccination durant les horaires de travail (les agents désireux de se faire vacciner ont ainsi eu la faculté de s'absenter sur les heures de travail).

Concernant encore le recours au télétravail, sa mise en place pour motif thérapeutique a été mise en œuvre en 2022 pour 5 agents.

De manière plus générale, et concernant le travail sur site, il est régulièrement recouru à un ergonomiste pour l'aménagement des espaces de travail.

Ajoutons la mise en place et la maintenance des défibrillateurs installés à chaque étage.

6.3.4 La vaccination contre la grippe saisonnière

La vaccination contre la grippe saisonnière a été assurée comme chaque année depuis 2010. En 2022, 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.

Au total, 29 agents (contre 19 en 2021) ont bénéficié de la vaccination, soit 28,4% de l'effectif physique au 31 décembre 2022.

6.3.5 La médecine de prévention

Le Service Interentreprises de Santé au Travail -Centre Médical de la Bourse- assurait, depuis le 1er septembre 2009, la surveillance médicale préventive des agents du CNG. La convention a été renouvelée pour 3 ans à compter du 31 août 2019. Cette convention arrivant à échéance, un marché a été passé durant l'été 2022 et l'ACMS a remporté le marché pour 3 années. Les prestations du nouveau Service Interentreprises de Santé au Travail seront mises en place à compter de 2023

29 visites d'information et de prévention ont été réalisées en 2022. Voici le détail de ces consultations :

- 18 visites d'embauche ;
- 1 visite périodique ;
- 5 visites de reprises suite à maladie ;
- 5 visites à la demande.

Septième partie : LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social s'opère avec les organisations syndicales représentatives au sein du CNG et les représentants du personnel.

7.1 Le comité technique d'établissement public (CTE)

Le CTE s'est réuni à 4 reprises en 2022 : le 1^{er} mars, le 22 juin, le 1^{er} septembre, et le 15 novembre 2022.

Les ordres du jour de ces réunions sont détaillés ci-dessous :

Ordre du jour de la séance du 1^{er} mars 2022

1. **Procès-verbal de la séance du 4 novembre 2021 - (approbation)**
2. **Organisation du CNG, emplois et budget**
 - 2.1 Compte financier 2021 : rapports de l'ordonnateur et de l'agent comptable - affectation du résultat 2021 - projet de délibération n° 2022-01 (*information*)
 - 2.2 Présentation des évolutions budgétaires de 2022 (*information*) et projet de délibération n° 2022-02 (*Approbation*)
 - 2.3 Schéma Directeur des Systèmes d'information (V3) - Projet de délibération n° 2022 - 03- (*information*)
 - 2.4 Rapport d'activité du CNG 2021 – (*information*)
 - 2.5 Contrôle interne général (dont CICBF) : bilan 2021 et plan d'actions 2022 - note de présentation - (*information*)
3. **Personnels**
 - 3.1 Point concernant l'organisation du travail en période actuelle de pandémie –
 - 3.2 Bilan de l'attribution des primes de l'année 2021 - (*information*)
 - 3.3 Campagne d'évaluation pour l'année 2021 - (*information*)
 - 3.4 Point sur les demandes de télétravail - (*information*)
 - 3.5 Point sur la promotion des agents - (*information*)
 - 3.6 Point sur les élections professionnelles
4. **Questions diverses**

Ordre du jour de la séance du 22 juin 2022

1. **Procès-verbal de la séance du 1^{er} mars 2022 - (approbation)**
2. **Organisation du CNG, emplois, budget**
 - 2.1 Point financier – Bilan au 1er juin 2022 (information) ;
 - 2.2 Budget rectificatif n°1 au budget initial de 2022 présenté au CA du 19 novembre 2021- Projet de délibération n° 2022-03 (information) ;
 - 2.3 Programme de travail et bilan du COP 2021-2025 – Propositions d’amendements au COP 2021-2025 (avis) ;
 - 2.4 Politique de Sécurité du Système d’information – Projet de délibération n° 2022-05 (avis)
3. **Personnels**
 - 3.1 Rapport social unique 2021 relatif aux personnels du CNG (avis) ;
 - 3.2 Point RH (campagne d’évaluation 2021, recrutements, primes, promotion) (information)
 - 3.3 Point sur les élections professionnelles
4. **Questions diverses**

Ordre du jour de la séance du 1^{er} septembre 2022

1. **Procès-verbal de la séance du 22 juin 2022 - (approbation)**
2. **Organisation des élections professionnelles du 1er au 8 décembre 2022**
 - 2.1 Calendrier électoral CSA et CCP (*information*) ;
 - 2.2 Projet de décision relatif aux élections 2022 par voie électronique à la CCP et au CSA du CNG (*avis*) ;
3. **Questions diverses**

Ordre du jour de la séance du 15 novembre 2022

1. **Procès-verbal de la séance du 1er septembre 2022 - (approbation)**
2. **Organisation du CNG, emplois, budget**
 - 2.1 Orientations budgétaires 2023 et budget initial 2023 – rapport de présentation et projet de délibération (*information*) ;
 - 2.2 Tableau des emplois 2023 – rapport de présentation et projet de délibération
 - 2.3 Elections professionnelles internes 2022 – Projet de décision relative à la procédure de tirage au sort organisée en vue de la désignation des représentants du personnel à la commission consultative paritaire du CNG (*avis*)
 - 2.4 Association des personnels du CNG - Demande de subvention 2023 – Rapport de présentation et projet de délibération - (*avis*)
3. **Personnels**
 - 3.1 Jours de fermeture du CNG – rapport de présentation (*avis*) ;
 - 3.2 Campagne d’évaluation pour l’année 2022 (*information*)
 - 3.3 Point sur les recrutements

7.2 Les moyens accordés aux organisations syndicales

Les organisations syndicales disposent d'un local sur site au CNG qui leur est réservé, et d'heures de délégation sur leur temps de travail, qui restent cependant à préciser avec elles.

7.3 Les négociations engagées

Les négociations engagées ont essentiellement concerné le télétravail.

Le dialogue social est régulièrement nourri par des échanges informels, ainsi que formalisés lors des réunions de dialogue social programmée toutes les 5 semaines.

7.4 Les recours formés auprès des commissions paritaires

NA

7.5 Grève

NA

7.6 Les élections professionnelles internes au CNG de décembre 2022

Une partie du dialogue social de la fin d'année 2022 s'est concentré sur l'organisation des élections professionnelles interne du CNG pour le scrutin du 8 décembre 2022.

La loi de transformation de la Fonction publique et le décret sur le comité social d'administration n°2020-1427 du 20 novembre 2020 ont en effet opéré la fusion des CTE et CHSCT dans une instance unique pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail : le Comité social d'administration (CSA).

Les élections professionnelles internes au CNG, visant à élire les représentants du personnel au Comité Social d'Administration (fusion des CTE et CHSCT), ainsi qu'à la Commission consultative paritaire se sont tenues du 1er au 8 décembre 2022.

Pour la première fois, ces élections se sont déroulées par vote électronique. Pour ce faire, le CNG a fait appel à la société VOXALY du groupe Dicaposte qui présente toutes les garanties de sécurité et de confidentialité demandées par la CNIL. Les élections au CSA sont intervenues sur sigle, avec une candidature commune CFDT-UNSA.

Les élections à la CCP sont intervenues sur liste pour le Collège des 1^{ère}s et 2^{ème}e catégories. Toutefois, en l'absence de liste de candidats déposée pour le collège des 3^{ème}e, 4^{ème}e et 5^{ème}e catégories de la CCP, la désignation des représentants est intervenue par voie de tirage au sort parmi les agents du CNG ayant la qualité d'éligible audit collège de la CCP.

A l'issue des scrutins :

- 5 titulaires (un représentant CFDT et 5 représentants UNSA) et 5 suppléants (idem) ont été élus pour siéger au CSA
- 6 titulaires et 6 suppléants pour siéger à la CCP.

Ces élections ont représenté un véritable enjeu de démocratie sociale interne. Afin de maintenir la qualité du dialogue social au sein du CNG, il était important que chacun des agents se mobilise.

Ainsi, 64% des agents ont participé aux élections professionnelles pour le CSA et 77% pour la CCP.

Huitième partie : L'ACTION SOCIALE

8.1 L'aide aux personnes en difficulté

L'aide aux personnes en difficulté est constituée de 2 dispositifs : l'allocation enfant handicapé et l'aide sociale exceptionnelle :

- L'allocation enfant handicapé a été servie pour un montant de 1 340,32€ en 2022 ;
- L'aide aux personnes en difficulté, qui a vocation à aider les agents du CNG victime d'un accident de la vie, a été servie pour un montant de 1 650,00€.

Enfin, précisons la possibilité pour les agents de contacter/rencontrer l'assistant social des ministères sociaux.

8.2 Les prestations sociales

Elles se décomposent comme suit :

- Garde d'enfant : sur l'exercice 2022 le CNG a participé à hauteur de 1 540 € aux frais de garde ;
- Un spectacle pour les enfants des agents est offert par le ministère pour les enfants de 3 à 11 ans à l'occasion de Noël ;
- Des chèques cadeau pour les enfants sont remis en fin d'année : 65 enfants des agents du CNG ont bénéficié de chèques cadeaux pour un montant de 2960€ à l'occasion des fêtes de fin d'année.
- Cadeaux pour le personnel pour un montant de 1 500 €.

8.3 La restauration collective

Les agents du CNG bénéficient d'un restaurant inter entreprise (RIE). Le CNG « subventionne » une partie du coût du repas des agents.

Cette subvention, loin d'être anecdotique (77 036,89 € en 2022 vs 53 000 € en 2021), varie selon la rémunération de l'agent. 5 tranches sont ainsi définies. Le tableau ci-dessous détaille le dispositif :

Tranches de rémunération (brute mensuelle, hors SFT)	barème 2021	Taux subventionné sur le droit d'entrée	Taux subventionné sur les denrées
<= 2 358,04 €	1	100%	30%
> 2 358,04€ <= 3 383,24 €	2	100%	25%
>3 383,24 € <= 4 408,50 €	3	90%	15%
> 4 408,50€ <= 5 433,73 €	4	80%	0%
>5 433,73 €	5	70%	0%

On note une augmentation de 45,35% du montant de la subvention versée par le CNG au titre de la restauration collective. Cette augmentation est à lire dans un contexte inflationniste, en particulier dans le secteur alimentaire, le prestataire ayant répercuté dans ses prix l'augmentation de celui des denrées alimentaires.

8.4 La mutuelle

Par délibération n°2012-09 du 10 décembre 2012, le CNG a adhéré à la convention de référencement conclue entre la Mutuelle générale des affaires sociales (MGAS) et les ministères chargés des affaires sociales afin de participer au financement de la protection sociale de ses agents.

Les agents du CNG bénéficient à compter du 1er janvier 2022 d'un forfait mensuel de 15€ correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de protection complémentaire. En vertu du décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat. La participation du CNG s'est élevée à un montant de 11 580 € en 2022 au titre de la mutuelle des agents.

L'accord interministériel du 26 janvier 2022 prévoit une seconde étape au 1er janvier 2024. A cette date le CNG participera à hauteur de 50% du cout de la mutuelle.

8.5 Les autres actions du CNG

D'autres actions impulsées par le CNG peuvent être citées : l'accès à la salle de sport du ministère à un tarif préférentiel, l'accès à la médiathèque de l'hôpital européen Georges Pompidou, la contribution au financement de l'association « Bougez avec le CNG » qui moyennant une cotisation de 15 € donne accès à des prix préférentiels pour des sorties culturelles ou sportives.

Enfin, citons les actions du service communication qui a à cœur de développer l'esprit d'équipe autour d'évènements ponctuels rassemblant le personnel.

8.6 L'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le CNG poursuit sa démarche concernant le handicap au travers de sa politique de recrutement ou de passation de marchés.

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.

Précisons que le CNG est signataire de la charte des employeurs de la fonction publique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette politique d'ouverture en faveur des personnes en situation de handicap se matérialise concrètement dans les personnels du CNG.

C'est ainsi que pour la cinquième année, en 2022, le CNG n'a pas eu à verser à ce titre de contribution, car le taux de travailleurs en situation de handicap a atteint 7,62% au 31/12/2022.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est traditionnellement classée dans la responsabilité sociétale.

Cette question a été traitée au fil de ce document de par sa dimension très transversale.

En conclusion, il convient de souligner que le CNG est particulièrement attentif au respect de la non-discrimination entre les femmes et les hommes, particulièrement dans les domaines de la représentation, de la rémunération, de la formation, ou dans celui des parcours professionnels.

Compte tenu de la forte représentation des femmes au sein de sa structure (70 %), l'établissement est attentif à une représentation équilibrée entre femmes et hommes, ainsi qu'à la promotion de l'égalité professionnelle.

* * *