

Rapport social unique
2021
relatif aux personnels du Centre
national de gestion (CNG)

Le mot de la Directrice générale du CNG

Marquée par les contraintes sanitaires, nécessaires à la sécurité de tous, 2021 a été une année de défis auxquels le CNG a su faire face en créant notamment de nouvelles manières de communiquer, mais aussi en s'adaptant à une organisation de travail à distance.

Notre projet social, construit avec les équipes du CNG, impulse une nouvelle dynamique pour trouver et inventer ensemble des pistes vers des organisations de travail plus efficaces qui conjuguent efficacité, bien-être au travail et vie privée.

Nos lignes d'actions visent à attirer, fidéliser, et développer l'autonomie de nos collaborateurs, avec une politique de qualité de vie. Ce projet social engage notre établissement dans une démarche de responsabilité sociétale, qui n'est somme toute pas si éloignée des préoccupations des professionnels que nous accompagnons depuis la création du CNG.

Surtout, ces actions concrètes doivent permettre aux collaborateurs du CNG de disposer des outils et des conditions de travail leur permettant d'assurer au mieux leurs missions.

Nos préoccupations ne trouveront pas de solution globale et unique, mais se résoudront par des petits pas qui créeront les grandes avancées. Cette voie est celle que nous avons choisie d'emprunter en menant de grands changements par de petites améliorations.

Le Rapport Social Unique de 2021 décline pour le CNG le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 et permet une grille de lecture transversale du contexte social de l'établissement. La base de données sociales complétera ce dispositif fin 2022.

Le dialogue social régulier et constructif ainsi que la mobilisation de nos agents sont autant d'indices qui me font croire que les démarches entreprises et les choix opérés vont dans le sens de notre contrat d'objectifs et de performance : un service toujours plus efficace pour les professionnels que nous accompagnons.

Eve PARIER

SOMMAIRE

Première partie : L'EMPLOI	6
1.1. Plafond d'emploi	6
1.1.1. ETP et ETPT	6
1.1.2. Répartition des agents du CNG	7
1.2. Démographie.....	9
Deuxième partie : LE RECRUTEMENT	11
2.1 Enjeux du recrutement.....	11
2.2 Vers une marque employeur.....	11
2.3 Le processus de recrutement du CNG.....	12
2.4 Le cadre de référence par métiers (CRPM).....	13
2.5 Fonctionnaires recrutés sur un emploi permanent.....	15
2.6 Contractuels recrutés sur un emploi permanent.....	15
2.7 Contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent.....	16
Troisième partie : PARCOURS PROFESSIONNELS	17
3.1 Photographie des personnels du CNG.....	17
3.1.1 Origine des effectifs.....	17
3.2 Avancement de grade et promotion interne	18
3.2.1 L'avancement par grade.....	18
3.2.1.1 Fonctionnaires	18
3.2.1.2 Agents du CRPM	19
3.2.2 La promotion interne	20
3.3 La mobilité	20
3.3.1 Mobilité interne.....	21
3.3.2 Mobilité externe.....	21
Quatrième partie : LA FORMATION.....	22
4.1 Nombre d'agents formés et de jours de formation	22
4.1.1 Indicateurs généraux.....	22
4.1.2 Actions de formation par genre	23
4.1.3 Actions de formation par thèmes.....	24
4.2 Le budget de la formation	25
4.2.1 Indicateurs généraux.....	25

4.2.2	Répartition du budget exécuté par thème.....	25
4.3	Recours au Compte Personnel de Formation (CPF)	26
4.3.1	Gestion du CPF au CNG	26
4.3.2	L'utilisation du CPF en 2021	26
Cinquième partie : REMUNERATION		27
5.1	Masse salariale globale	27
5.2	Répartition des rémunérations	27
Sixième partie : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....		30
6.1	Risques professionnels	30
6.2	Dispositif de signalement	31
6.3	La prévention au travail.....	31
6.3.1	Acteurs de la prévention	31
6.3.2	Instance de prévention.....	32
6.3.3	Actions de prévention	33
6.3.4	La vaccination contre la grippe saisonnière	33
6.3.5	La médecine de prévention.....	34
Septième partie : ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL.....		35
7.1	Organisation et cycle de travail.....	35
7.2	Télétravail	35
7.2.1	Durant la crise sanitaire.....	36
7.2.2	Protocole de télétravail hors crise sanitaire.....	36
7.3	Temps plein et temps partiel.....	37
7.4	Congés (annuel RTT).....	37
7.5	CET.....	38
7.6	Absences (raison de santé et hors raison de santé).....	38
Huitième partie : ACTION SOCIALE.....		39
8.1	Aide aux personnes en difficulté	39
8.2	Les prestations d'action sociale.....	39
8.3	Restauration collective	39
8.4	La mutuelle	40
8.5	Autre action du CNG.....	40
Neuvième partie : DIALOGUE SOCIAL		41
9.1	Organismes consultatifs	41
9.1.1	Le comité technique d'établissement public (CTE)	41
9.1.2	Moyens accordés aux organisations syndicales.....	42
9.1.3	Négociations engagées.....	42

9.1.4	Les recours formés auprès des commissions paritaires.....	42
9.1.5	Grève	42
Dixième partie : RESPONSABILITE SOCIETALE		43
10.1	Egalité des chances et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	43
10.2	Qualité de Vie au Travail (QVT)	43
10.3	Amélioration des conditions de vie au travail	44
10.4	Bilan environnemental	45

Première partie : L'EMPLOI

1.1. Plafond d'emploi

1.1.1. ETP et ETPT

Depuis 2012, pour répondre à la demande de son ministère de tutelle, malgré une activité en croissance, en lien de nouvelles missions confiées, le CNG a régulièrement réduit son plafond d'emploi (à l'exception de l'année 2017) présentant ainsi une réduction de 17 emplois.

En 2021, le plafond des emplois a été fixé à **108 ETP** (équivalents temps plein) et ETPT (plafond d'équivalents temps plein travaillé)

Par rapport à 2020, une diminution d'un seul ETP a été demandé en 2021, sans remise en cause de la poursuite du développement de l'ensemble des missions et des activités du CNG.

Il a également été constaté une baisse de 8,86 ETP présents au 31 décembre 2021 (92,94 ETP) par rapport aux ETP présents au 31 décembre 2020 (101,8 ETP)

L'année 2021 est marquée par le plus faible taux d'exécution en la matière de ces 8 dernières années soit 86,10 % s'expliquant notamment par un contexte de turnover important et de tension du marché de l'emploi. Malgré un pilotage hebdomadaire des recrutements avec la Direction générale, ces circonstances induisant de réelles difficultés à recruter, ont contribué à ce résultat qui ne peut être que perfectible.

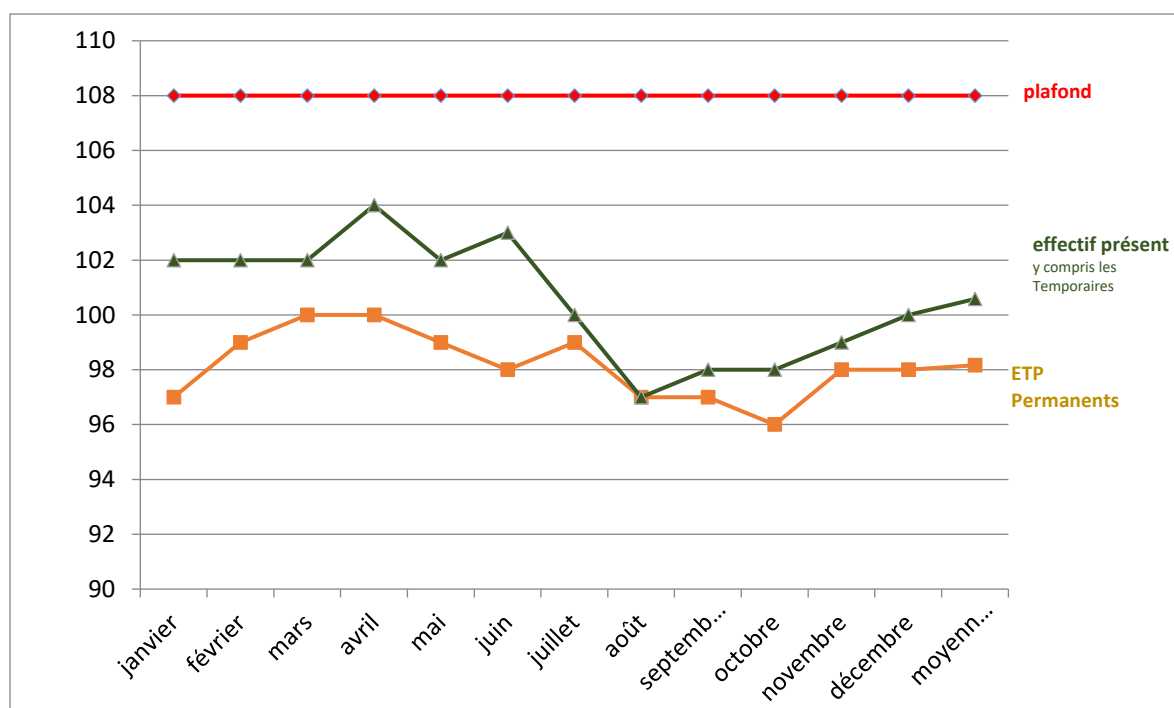
Nombre d'ETP au 31 décembre

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	92,94	86.10%

Mécaniquement, le taux de vacance de postes en 2021 (13,9%) a augmenté par rapport à 2020 (6,6%)

Sur les mois de cette année, **le CNG a compté en moyenne 98,4 ETPT**, dont 96,8 emplois permanents et 1,6 emplois temporaires.

Variation des effectifs sur l'année 2021



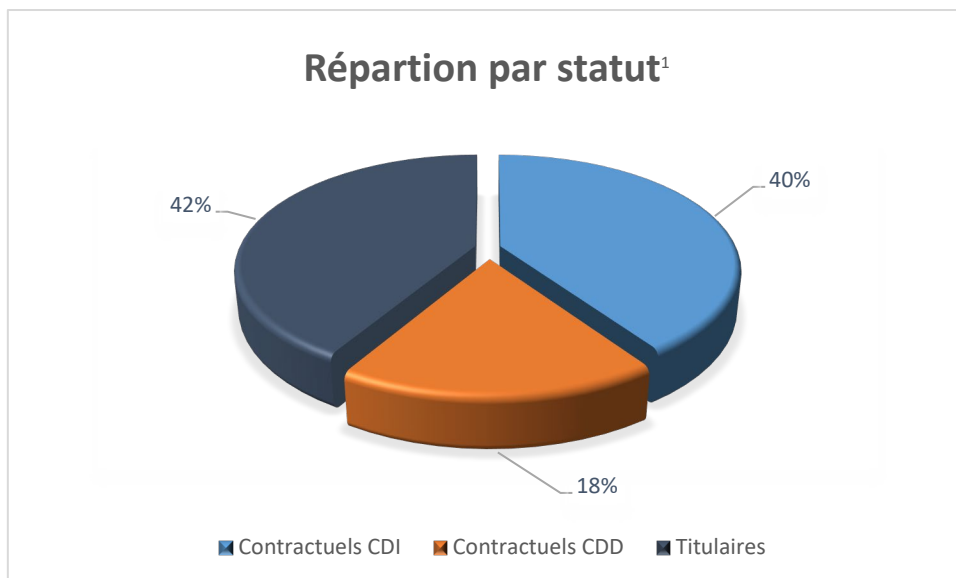
1.1.2. Répartition des agents du CNG

Au 31 décembre 2021, le CNG compte un effectif réel de 101 agents, représentant 92,94 ETP, dont :

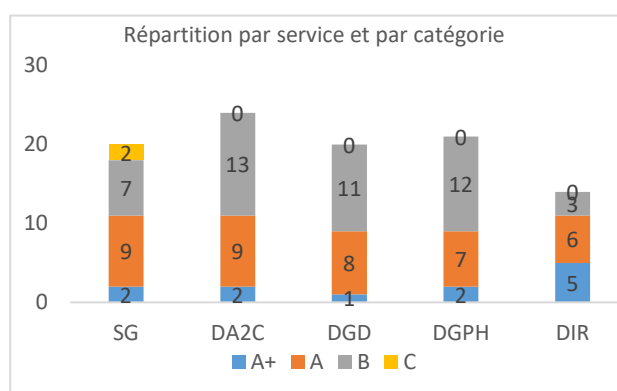
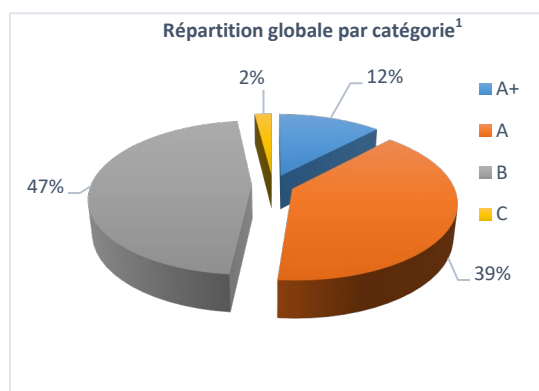
- **99 agents sur un emploi permanent** (vs 101 en 2020)
- **2 agents sur un emploi temporaire**

Une proportion plus importante de femmes se distingue soit 79% des effectifs (78 femmes et 21 hommes) et s'inscrit dans une répartition similaire au sein de la fonction publique hospitalière (FPH), versant le plus féminisé de la fonction publique. La part des femmes représente 62% au sein de la fonction publique en général¹, 56 % dans la fonction publique d'Etat (FPE) et 78 % dans la FPH

¹ Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP



Les contrats à durée déterminée de droit public représentent 18% des personnels du CNG (contre 32% en 2020). Les contractuels en CDI et les titulaires sont à des niveaux d'effectifs presque identiques présentant respectivement 40 et 41 agents.

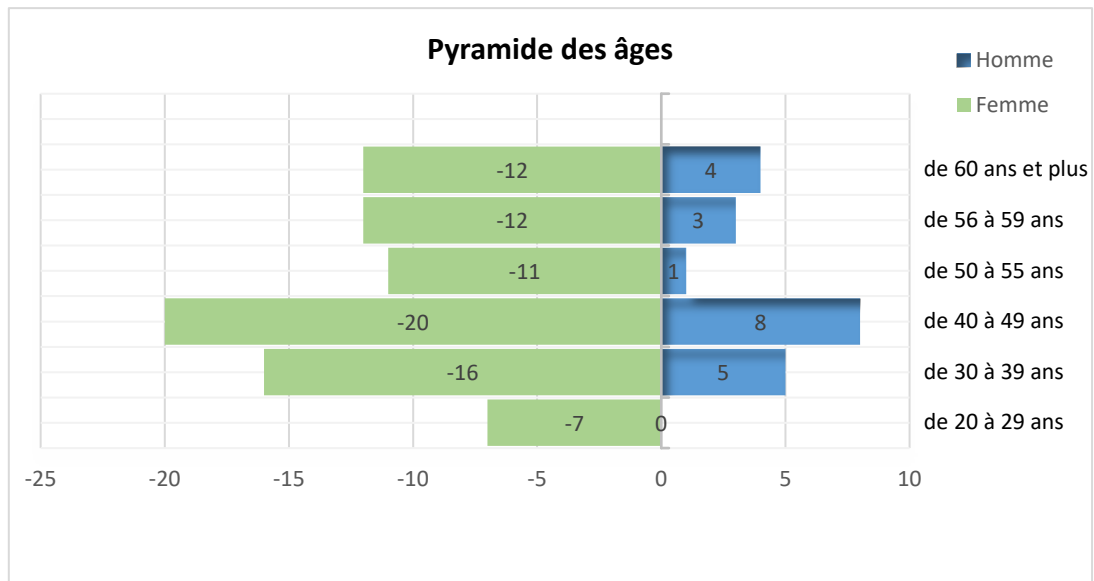


Les agents en catégorie B constituent la population la plus représentée au sein de l'établissement et concentrée dans les 3 départements métiers du CNG : département autorisations d'exercice, concours, coaching (DA2C), le département de gestion des directeurs (DGD) et le département de gestion des praticiens (DGPH). Les agents en catégories A et A+ sont répartis de manière équivalente (entre 9 et 11 agents) entre le secrétariat général (SG), les 3 départements métiers et la direction générale (DIR).

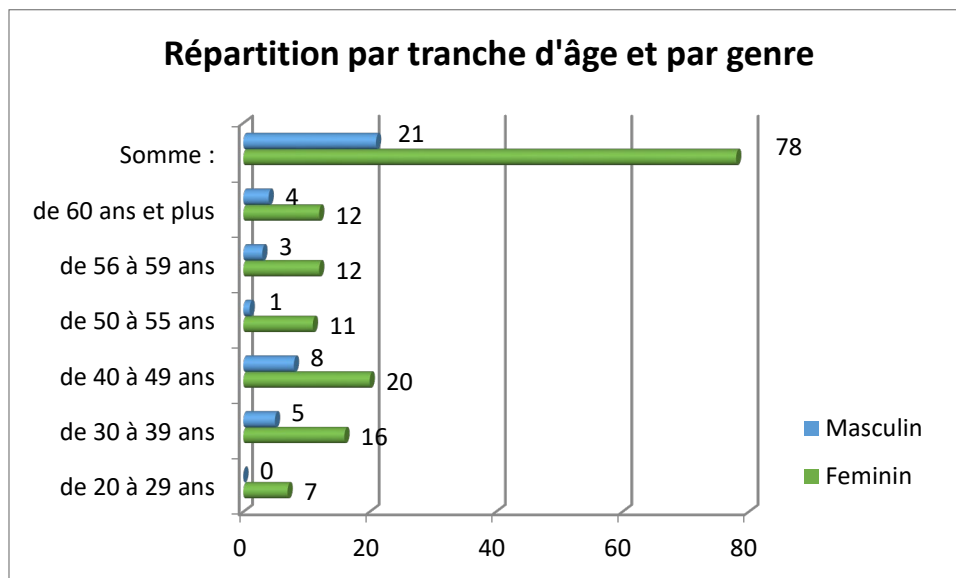
Les agents en catégorie en C occupent les deux et uniques postes de cette catégorie au Secrétariat Général.

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

1.2. Démographie



Le CNG est composé d'une minorité d'agent ayant moins de 29 ans (soit 7%) avec en contraste une part d'agent de plus de 60 ans, présentant plus de son double soit 16 %. La majorité des agents, ayant entre 30 et 49 ans soit 61 %, permet d'assurer une continuité d'activité avec une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pouvant être planifiée dans les années à venir.



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

L'âge moyen non pondéré¹ des personnels du CNG en 2021 s'établit à 46,9 ans, contre 49,4 ans en 2020. Il est encore supérieur à l'âge moyen des agents publics en général (43,7 ans) et des agents publics d'Etat (42,9 ans).

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

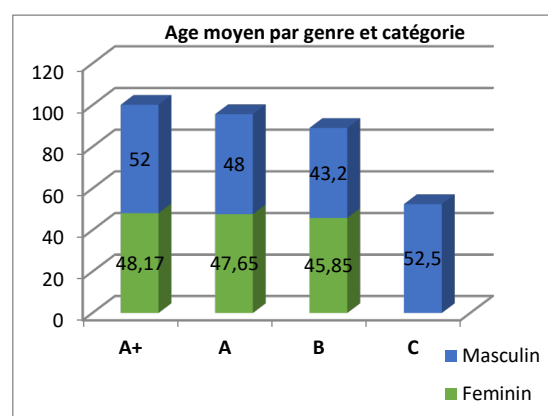
Ce rajeunissement des personnels du CNG sur l'année 2021 rompt avec la tendance observée depuis 2017. Cette tendance se retrouve par ailleurs dans les tranches d'âge les plus représentées au sein du CNG. En effet, la tranche des 30-39 ans est maintenant la deuxième tranche la plus représentée au CNG (21 personnes) après les 40-49 ans (au nombre de 28). En 2020, cette deuxième position était occupée par la tranche des 60 ans et plus.

Ce phénomène de rajeunissement des personnels du CNG est pour partie lié au départ en retraite de 7 agents. La corrélation avec l'effet de Noria¹ sera évoquée infra (partie rémunération).

L'âge moyen féminin au CNG s'élève à 46,7 (contre 43,6 ans pour la population française féminine).

Celui des hommes est de 48 (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+ (catégorie 1 et emploi fonctionnel)	48,17	52	48,5	53
A (catégorie 2)	47,65	48	50	45,5
B (catégories 3 et 4)	45,85	43,2	47	37
C (catégorie 5)	NA	52,5	NA	52,5
Total général	47,22	48,93	48,5	49



L'égalité de traitement des carrières et des rémunérations entre les femmes et les hommes est un axe majeur de la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement.

Le CNG contribue à promouvoir l'égalité professionnelle, à garantir les droits de tous les agents, sans discrimination, 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.

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 L'effet de noria désigne la mesure de l'économie obtenue par une entreprise lors du remplacement de salariés âgés par des salariés plus jeunes, à effectif constant

Deuxième partie : LE RECRUTEMENT

98 % des personnels employés occupent des emplois dits permanents. Le taux de personnels non permanents se situe à 2% en 2021 (équivalent à 2020 1,9%)

Le turnover est de 17.3 % en baisse par rapport à 2020 (19,4%) : 17 départs durant l'année X 100 / effectif moyen de 98,4 ETPT

Pour autant, ce taux relativement élevé est plurifactoriel : départs à la retraite (7), contexte de forte tension sur le marché du travail induisant une certaine volatilité des personnels recrutés, arrivée des échéances et non-renouvellement de certains contrats à durée déterminée.

2.1 Enjeux du recrutement

Le contexte social et économique, lié au COVID, le faible nombre de candidats disposant de compétences en SI, ainsi que le turnover relativement important du CNG, ont placé le recrutement au cœur des priorités de l'établissement.

Aussi, la création du secrétariat général s'inscrit dans une volonté de renforcer les fonctions support, de valorisation des métiers du CNG et de moderniser la politique de recrutement du CNG.

A ce titre, le CNG a entamé une réflexion 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 2.4, la mise en exergue d'une qualité de vie au travail reconnue (cf. infra partie 10.2)....Il s'agit par ailleurs de mieux 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.

Le service communication œuvre à l'affirmation d'une marque employeur. L'année 2021 a été l'occasion de créer un groupe de travail, comprenant un agent de chaque département, chargé d'identifier 7 valeurs qui caractérisent le CNG. Par la suite, les personnels du CNG ont été sollicités pour choisir 3 valeurs phares qui leur sont chères et qui sont aujourd'hui les fondations de la Charte des valeurs du CNG : **humain, engagement, accompagnement**.

Par ailleurs un travail a été initié pour la création d'une page employeur sur le site Place de l'emploi public afin de présenter le CNG en tant qu'employeur pour les postes à pourvoir en son sein.

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

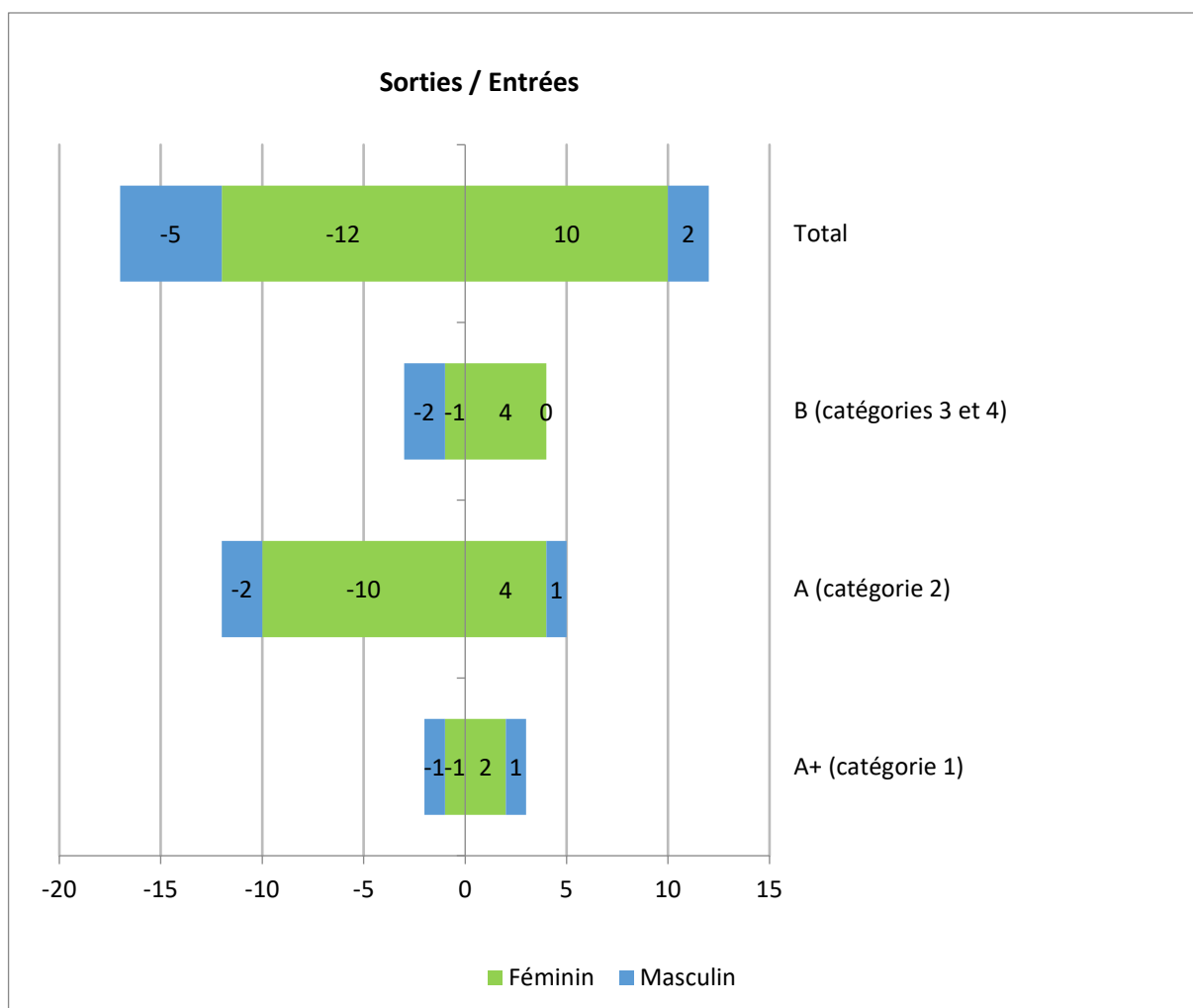
2.3 Le processus de recrutement du CNG

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 du processus (élaboration de la fiche de poste, sélection des candidatures, conduite des entretiens, choix final de l'agent, etc.).

Cette démarche se décompose en différentes étapes successives :

- L'identification du besoin 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. Il donne lieu à l'élaboration d'une fiche de poste
- la publication du poste est effectuée par le bureau des ressources sur ses différents supports de diffusion, en interne au CNG , à destination des agents du ministère chargé de la santé, sur la PEP, la BIEAC, l'APEC, INDEED, LinkedIn, ainsi que vers le réseau (FHF, AP-HP etc.);
- la réception des candidatures est effectuée par le bureau des ressources qui analyse les CV et les lettres de motivation en regard de la fiche de poste, et effectue un premier filtre pour proposer au département métier un ensemble de candidatures.;
- le bureau des ressources réalise, en binôme, les entretiens de premier niveau afin d'arrêter une liste courte 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 ;
- 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 des chefs 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). 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.



12 recrutements se sont concrétisés en 2021 (soit 5 de moins qu'en 2020) alors que 17 départs se sont matérialisés dont 7 départs en retraite.

2.4 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.

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

Le constat d'un turn-over relativement important depuis 2019, d'un manque d'attractivité sur les aspects des rémunérations, et de la difficulté à accompagner les parcours professionnels des agents, a conduit la direction générale à s'interroger sur ce principal outil de gestion des ressources humaines, dans un contexte par ailleurs de nouvelles missions confiées au CNG. Ce travail de refonte du CRPM est actuellement en cours en lien avec la DGOS.

2.5 Fonctionnaires recrutés sur un emploi permanent

Sur les 12 recrutements permanents en 2021, 4 emplois ont été pourvus par des fonctionnaires.

Ces effectifs se répartissent comme suit :

- Homme/Femme : Il s'agit de 3 femmes et d'un homme
- Service : 2 agents ont intégré le DGD, un autre a intégré le DGPH et le dernier la direction générale
- Statut : 1 agent est issu de la FPH, et 3 de la FPE
- Catégorie : tous les fonctionnaires recrutés sont de catégorie A ou A+.

2.6 Contractuels recrutés sur un emploi permanent

Sur les 12 recrutements permanents en 2021, 8 emplois ont été pourvus par des contractuels.

Ces effectifs se répartissent comme suit :

- Homme/Femme : 7 femmes et d'un homme
- Service : 2 agents au SG, 2 au DGD et 4 au DGPH
- Catégorie : les personnels contractuels recrutés sont au nombre de 4 agents de la catégorie A ou A+ et 4 agents de catégorie B.

La moyenne d'âge des agents qui ont intégré le CNG en 2021 est de 34 ans quand celle des personnels sortants s'élève à plus de 50 ans. Cette donnée est à rapprocher du phénomène de rajeunissement des effectifs précédemment évoqué.

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 58% de contractuels, le CNG se situe au-dessus de la moyenne nationale (FPE : 18.8%). En revanche la proportion CDI/CDD de contractuels au niveau national est de 54.4 % CDI et 46.6% CDD¹ alors qu'au CNG 69% des contractuels sont en CDI.

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

Le CNG a 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 dits en tension s'agissant du numérique.

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

2.7 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.

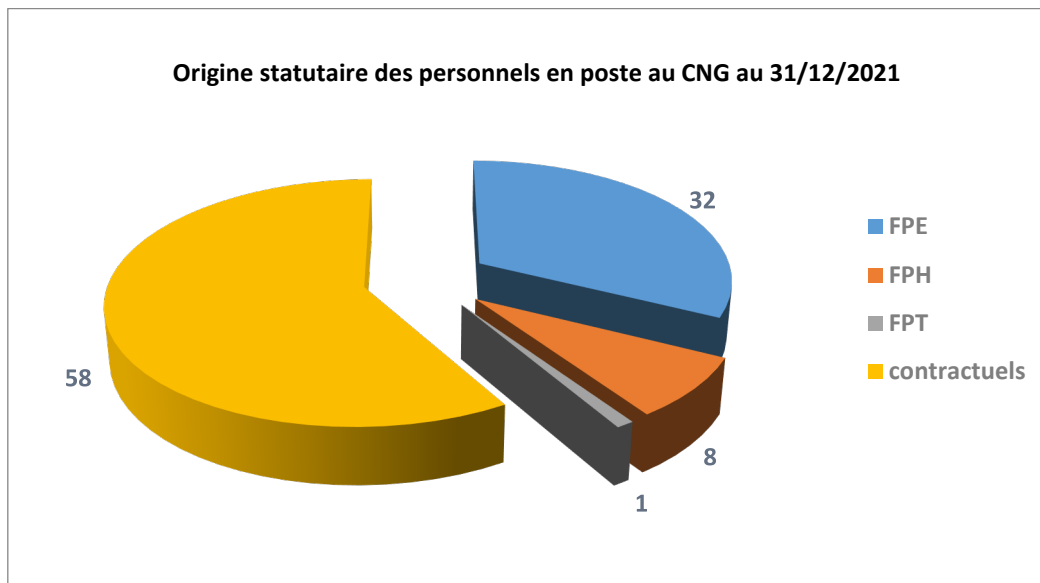
La rémunération globale des agents temporaires est composée de la rémunération principale à laquelle s'ajoute la « part fonction » afférente au métier au titre duquel le remplacement temporaire est autorisé, le cas échéant modifié à la baisse si le niveau effectif de responsabilité n'est pas le même. En revanche, ils ne bénéficient pas de la part « résultats ».

Au 31 décembre le CNG comptait 2 personnes agents temporaires dans ses effectifs et 1,6 ETP en moyenne dans un emploi non permanent durant l'année.

Troisième partie : PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Photographie des personnels du CNG

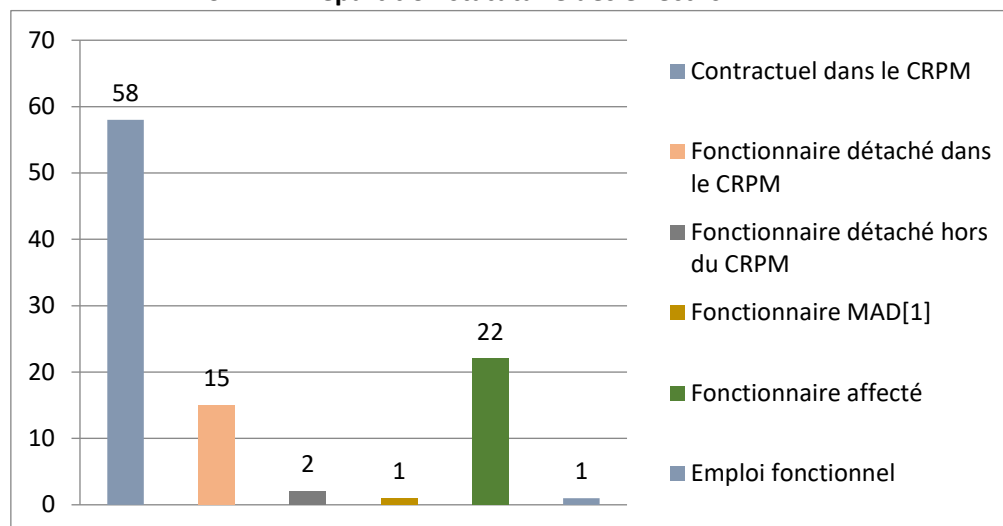
3.1.1 Origine des effectifs



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

On dénombre 8 agents issus de la FPH.

3.1.2 Répartition statutaire des effectifs



Outre les contractuels, la plupart des agents du CNG sont soit des fonctionnaires affectés (22) soit des fonctionnaires détachés (17).

Sur les 99 personnels permanents en exercice au 31 décembre 2021, 41,5 % sont des fonctionnaires titulaires (41 fonctionnaires), soit une baisse de 4,1 points par rapport à 2020 (45,6%), dont :

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

La **directrice générale** est, quant à elle, **détachée** de la fonction publique hospitalière **sur un emploi fonctionnel**.

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.

Statut	Personnes physiques	ETP	% ETP	Catégorie				
				1	2	3	4	5
Fonctionnaires Etat affectés	22	21,14	22,75%	1	10	11	0	0
Fonctionnaires détachés dans le CRPM	15	14,25	15,33%	5	2	7	1	0
Fonctionnaires détachés hors du CRPM	2	1,80	1,94%	0	1	1	0	0
Fonctionnaires mis à disposition	1	1,00	1,08%	1	0	0	0	0
Statut d'Emploi fonctionnel (DG)	1	1,00	1,08%	1	0	0	0	0
CDI	40	37,08	39,90%	4	26	22	4	2
CDD	18	15,67	16,86%					
Emploi temporaire	2	1,00	1,08%					
Sous-total Fonctionnaires	41	39,19	42,17%	8	13	19	1	0
Sous-total Contractuels	60	53,75	57,83%	4	26	22	4	2
TOTAL	101	92,94	100,00%	12	39	41	5	2

3.2 Avancement de grade et promotion interne

3.2.1 L'avancement par grade

3.2.1.1 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, 11 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2021, soit 11,11 % des agents, fonctionnaires détachés, affectés ou mis à disposition au CNG. Leur nombre était de 24 en 2020 (52,17% de l'effectif concerné).

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

En 2021 il n'y a pas eu d'agents promouvables au choix dans leur corps et grade d'origine ayant fait l'objet d'une proposition du CNG en application des nouvelles règles de gestion.

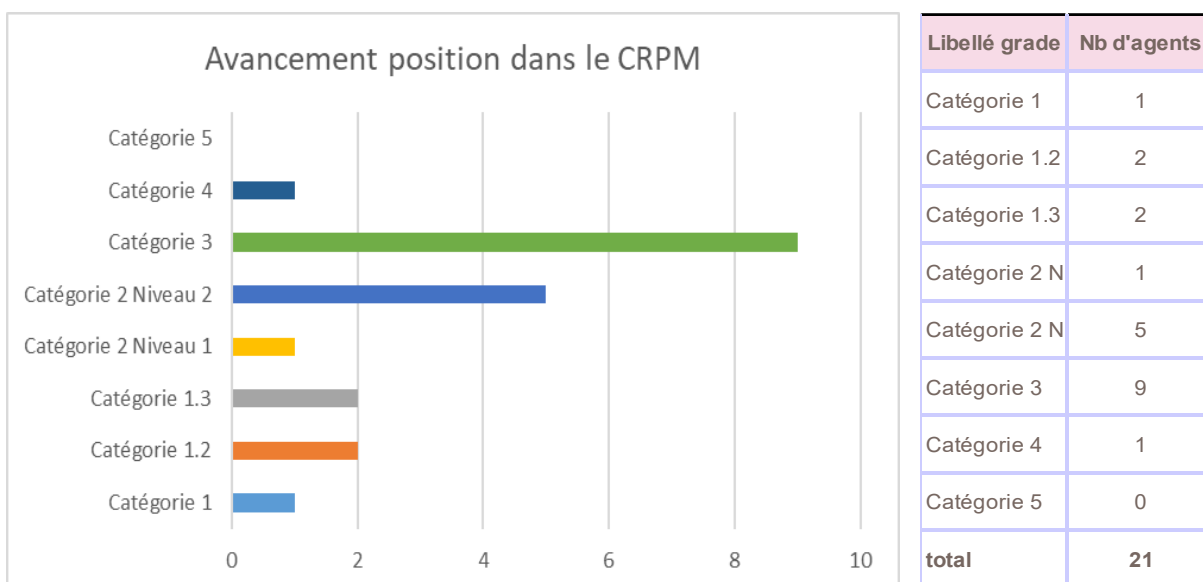
Alors qu'en 2020, 7 agents (31,8%) sur 22 promouvables ont fait l'objet d'une proposition de promotion et 4 ont été promus.

3.2.1.2 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.

21 agents ont bénéficié en 2021 d'un avancement de position automatique, soit 28,38% de l'effectif concerné, contre 44 agents en 2020 (42,72% de l'effectif concerné).



- **Changements de catégorie**

En 2021, deux agents ont bénéficié d'un changement de métier au sein du CRPM, contre trois en 2020 :

- 1 gestionnaire RH (Cat.3) au sein du département des concours d'autorisation d'exercice de mobilité et de développement professionnel, nommé dans le même département, chargé de mission experte RH (Cat. 2.2) au 1^{er} mai 2021 ;
- 1 adjoint au chef de département de gestion des praticiens hospitaliers (Cat. 1.3), au sein du département de gestion des praticiens hospitaliers, nommé dans le même département, Chef de département – (Cat. 1.2) au 1^{er} juillet 2021.

3.2.2 La promotion 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.

En 2021, 2 inscrits à l'examen professionnel d'attaché d'administration et aucun lauréat. Un agent s'est inscrit à l'examen professionnel de secrétaire administratif classe Exceptionnelle. Il n'y a pas eu de lauréat.

3.3 La mobilité

L'article 14 bis de la loi du 13 juillet 1983 (modifiée par la loi du 3 août 2009) 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 2021, aucun entretien de carrière n'a été demandé et trois bilans de compétences ont été financés.

3.3.1 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 2021, cinq agents ont changé de métier (dont deux ont changé de catégorie dans le CRPM), et six agents ont changé de bureau.

3.3.2 Mobilité externe

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

En 2021, deux fonctionnaires ont été concernés par la mobilité externe, une fin de détachement et un congé de disponibilité.

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

Les données ci-dessus mettent en évidence une nette diminution liée plus particulièrement à la crise sanitaire, du recours à la formation en 2020. Considérant 2020 comme une année exceptionnelle, il est plus opportun de comparer 2021 à 2019 où les données sont plus cohérentes

Ainsi, sur l'effectif du personnel permanent et temporaire au 31/12/2021 de 101 personnes, 58,42% du personnel du CNG a bénéficié d'au moins une formation sur l'année, contre 47,6% en 2020 (augmentation de plus de 10 points) et 56% en 2019.

Le nombre de personnes formées est en augmentation avec un taux de variation de + 20,41% entre 2020 et 2021. Ce taux est de -1,6% entre 2019 et 2021 soit en très légère baisse.

Le nombre moyen de jours de formation par personne formée est en diminution en 2021, avec un taux de variation entre 2020 et 2021 de – 11,08%. Entre 2019 et 2021, ce taux est de -9,92%.

Le nombre moyen de formations par personne formée entre 2020 et 2021 a augmenté avec un taux de variation de + 12,5%.

¹ Les stagiaires sont les personnes qui ont suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de formations suivies.

Le nombre d'actions de formation a augmenté de 63,64% (33 en 2020 puis 54 en 2021) et de 14,89% entre 2019 et 2021 ce qui confirme bien une volonté de développer les compétences des agents par le biais de la formation au CNG.

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 par les pairs, importance des réseaux sociaux professionnels, internet et formation à distance).

Ainsi, il a été mis en place un accompagnement de l'agent dès son arrivée au CNG sous forme de parrainage et un développement des formations en distanciel. En 2021, le taux de stagiaires ayant effectué une formation en distanciel est de 42,86%.

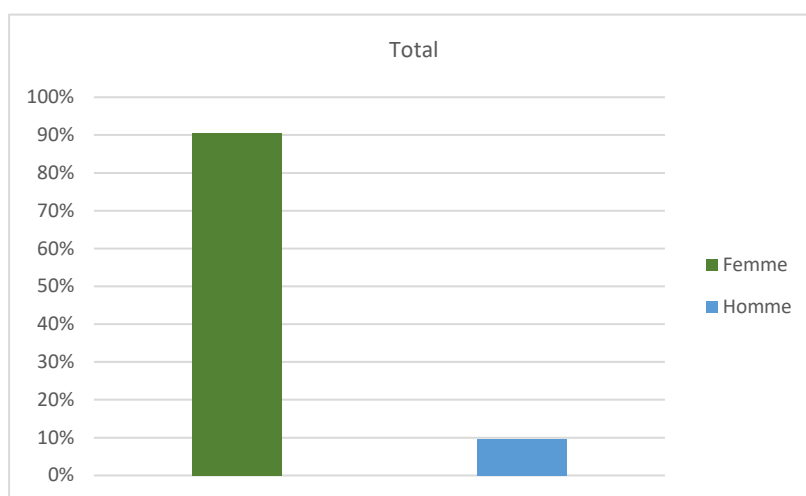
	DAG (SG)	DGPH	DCAEMDP	DGD	DG
Part d'agents ayant suivi au moins une formation	46%	30%	30%	26%	22%
Nombre moyen de formations par personne formée	1,50	1,22	1,92	2,23	1,85
Nombre de jours de formation moyen par agent	3,67	1,78	4,58	4,62	2,19

La part d'agents ayant suivi au moins une formation en 2021 est la plus importante (46%) au SG.

Cette forte proportion est à rapprocher notamment de la volonté de développer l'expertise au sein du bureau des ressources du CNG.

Le nombre moyen de formations par personne formée est le plus important au DGD (2,23). C'est aussi au sein de ce département que le nombre de jours de formation moyen par agent est le plus marqué en 2021.

4.1.2 Actions de formation par genre



Le taux d'accès à la formation représente 90% 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	%
A +		
Femme	2	1,9%
Homme	1	1%
A		
Femme	44	41,9%
Homme	5	4,8%
B		
Femme	47	44,8%
Homme	2	1,9%
Apprentis		
Femme	2	1,9%
Homme	2	1,9%
Total	105	100%

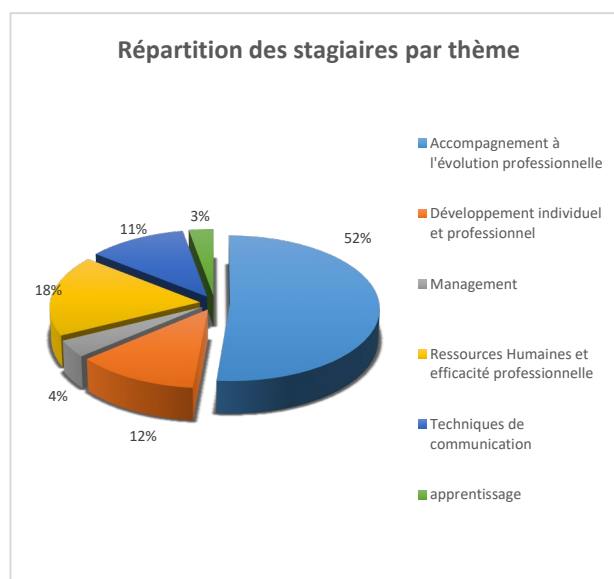
Ce sont les agents féminins de catégorie B qui ont davantage bénéficié de formations en 2021 avec un taux de 44,8%.

4.1.3 Actions de formation par thèmes

Le tableau ci-dessous confirme la volonté du CNG de développer en priorité la professionnalisation des agents.

Ainsi l'accompagnement à l'évolution professionnelle des agents est de 51% en 2021 contre 28% en 2020 et le développement individuel et professionnel s'est développé (12% en 2021 contre 1% en 2020).

ACTIONS DE FORMATION	Nombre d'agents en formation	%
Accompagnement à l'évolution professionnelle	54	51%
Développement individuel et professionnel	13	12%
Management	4	4%
Ressources Humaines et efficacité professionnelle	19	18%
Techniques de communication	12	11%
Apprentissage	3	3%
Total général	105	100%



Dans les trois versants de la fonction publique, la loi aligne les conditions de rémunération des apprentis du secteur public sur celles du secteur privé, et par ailleurs un dispositif spécifique d'accès à la fonction publique est prévu pour les apprentis en situation de handicap qui pourront être titularisés à l'issue de leur contrat sans avoir à passer par la voie des concours.

Une ligne est dédiée à l'apprentissage au CNG en 2021 du fait du recrutement de 2 apprentis fin 2020. Cette dynamique de recours à l'alternance se poursuit depuis.

4.2 Le budget de la formation

4.2.1 Indicateurs généraux

Le budget exécuté en **2021 est de 137 309 €** sur un budget prévisionnel de **150 000 €**, soit un taux d'exécution de 91,54%. A titre de comparaison, les budgets formation 2019 et 2020 s'élevaient à un montant respectif de 132 000 € et 142 000 €. Au budget exécuté s'ajoute une formation réalisée en 2020 pour un montant de 600 euros, ce qui amène l'exécution du budget à un montant total de **137 909 euros**. En 2020, le budget exécuté était de 58 289,60 €, et de 85 951 € en 2019, ce qui démontre une priorisation de la formation dans la politique des ressources humaines. Le coût moyen d'un stagiaire est de 1307,70 TTC € en 2021.

Le prix de revient moyen d'une journée de formation est de 673,08 TTC €.

4.2.2 Répartition du budget exécuté par thème

Thèmes/ Actions de formation	Dépenses au 31/12/2021 en €	Dépenses au 31/12/2021 en %
Accompagnement à l'évolution professionnelle	47 953	34,92%
Apprentissage	22 688	16,52%
Développement individuel et professionnel	17 016	12,39%
Management	4 118	2,99%
Ressources humaines et efficacité professionnelle	32 750	23,85%
Techniques de communication	12 784	9,31%
Total général	137 309	100%

Plus de la moitié du budget de la formation se concentre sur 2 thématiques :

- L'accompagnement à l'évolution professionnelle
- Les ressources humaines et l'efficacité professionnelle.

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, est un élément essentiel du développement d'une nouvelle dynamique de formation des agents du CNG. Dans cette perspective, les lignes directrices de la mise en place d'un véritable plan de formation des agents du CNG ont été posées en 2021, avec l'objectif d'une mise en œuvre sur 2022.

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 2021

En 2021, un agent a utilisé son CPF dans le cadre de la préparation à un concours administratif. Ainsi, 30 heures du CPF de l'agent ont été mobilisées sur son temps de travail.

Cinquième partie : REMUNERATION

5.1 Masse salariale globale

La masse salariale du CNG en 2021 s'élève à **7 579 013 € (contre 7 464 760 € en 2020)**, pour un crédit prévisionnel de **7 850 462 €** soit un taux d'exécution de **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 **7 379 771 €¹**.

Le montant des prestations sociales pour l'année 2021 s'élève à 92 131 € et se répartit ainsi :

- Allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) : 32 000 €
- Œuvres sociales servies aux agents du CNG : 60 131 €, dont 53 000 € au titre de la restauration collective.

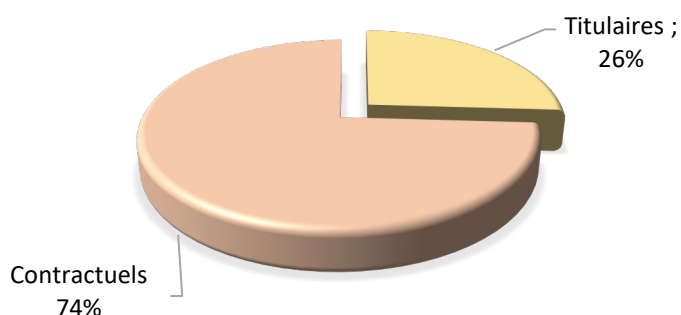
La masse salariale du CNG a été pilotée dans un contexte de turn-over élevé, ce qui rend d'autant plus appréciable le taux d'exécution constaté.

Le cout moyen en matière de rémunération et de charges sociales par agent, tous statuts confondus, s'élève à 76 555 €.

La moyenne des rémunérations brutes versées en 2021 pour des agents en temps plein est de 47 650 € ; la médiane s'élève à 39 500 € et l'écart type à 22 995 €.

5.2 Répartition des rémunérations

Répartition de la masse salariale entre titulaires et contractuels



Les contractuels, qui représentent 58% des effectifs, regroupent des postes d'experts ou des postes à responsabilité managériale présentant ainsi 74% de la masse salariale.

A titre de comparaison, les contractuels représentaient 55 % de la masse salariale en 2020.

Le CNG a ainsi embauché 4 contractuels de catégorie A ou A+ en 2021.

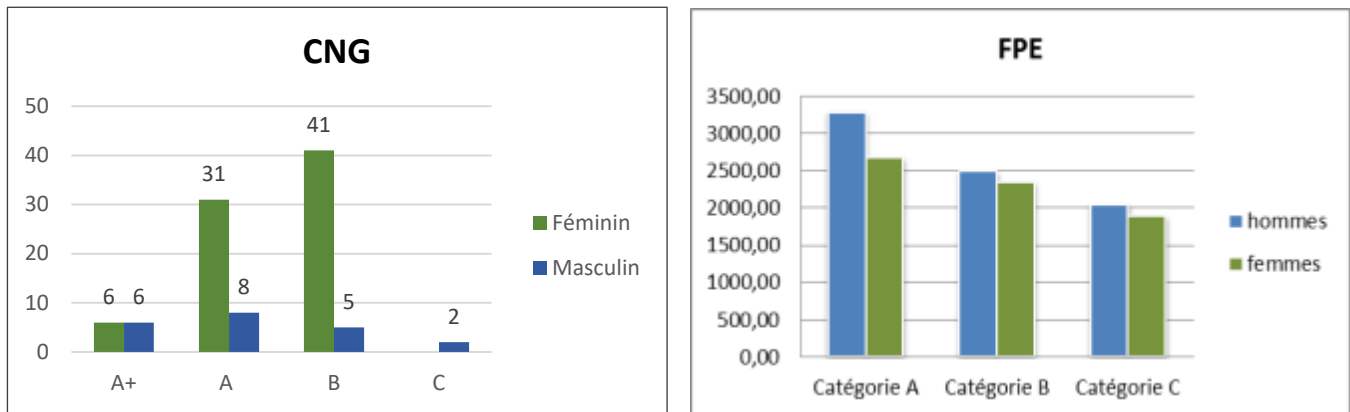
Les contractuels ne représentent pas pour autant un surcout systématique dans la mesure où les charges sociales patronales afférentes à leurs salaires ne sont pas toujours supérieures aux charges

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.

patronales relatives aux salaires des titulaires. Par exemple, les détachés de la FPE ont des charges sociales patronales de 54 % contre 45 % pour les contractuels.

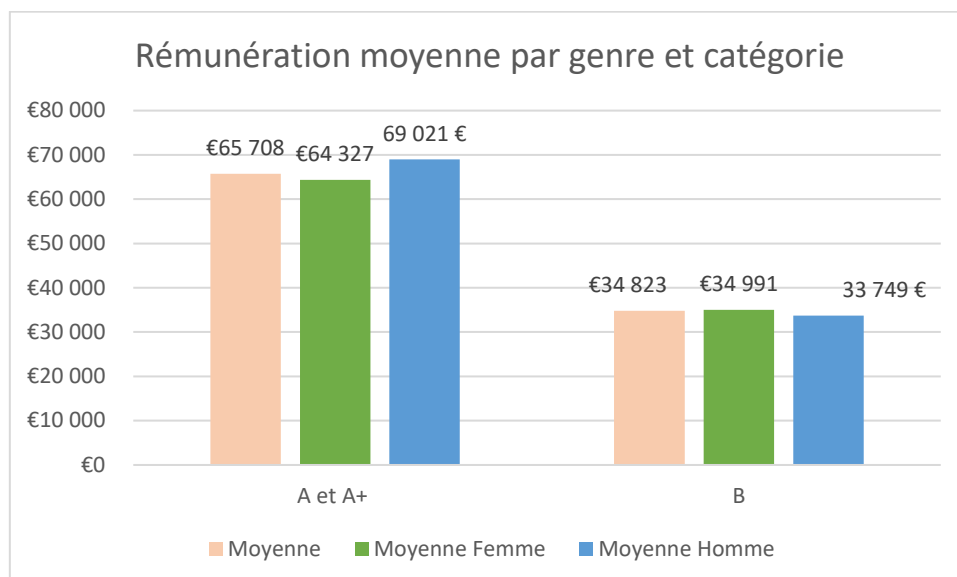
La rémunération étant largement corrélée aux catégories au sein de la fonction publique, il est intéressant de s'intéresser à la répartition des genres par catégorie.

Répartition des effectifs par catégorie et par genre¹



L'analyse plus fine par catégorie d'emploi concernant le CNG montre une parité au sein de l'équipe de direction soit en catégorie 1 (A+), alors que la proportion de femmes est de 79% en catégorie 2 (A), 89% en catégorie 3 et 4 (B)

La catégorie 5 (C) compte 2 hommes.



¹ Ministère de l'action et des comptes publics, DGAFP, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique in Rapport d'information sur le projet de loi de transformation de la fonction publique*

Le salaire moyen brut annuel s'élève à 47 650 €. Le salaire masculin atteint 51 336 € quand celui des femmes s'élève à un montant de 46 542€. Pour autant, l'analyse des rémunérations par genre ne montre pas d'écart significatif à **compétences égales** entre hommes et femmes. En effet, le métier de gestionnaire qui compose la majeure partie des effectifs du CNG est très féminisé 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 malgré le fait qu'elle regroupe différents métiers et notamment des postes largement féminisés (assistantes, gestionnaire).

La rémunération moyenne féminine y est légèrement supérieure à la moyenne masculine. Il est à noter que les titulaires sont en moyenne sensiblement plus rémunérés que les contractuels au sein de la catégorie B.

Les catégories A et A+ regroupent des métiers très différents : gestionnaire expert, juriste, chefs de départements, direction générale. Les femmes sont en moyenne moins rémunérées que les hommes. Toutefois, elles occupent les positions « extrêmes » alors que les hommes forment une catégorie plus homogène ; homogénéité qui se retrouve dans les rémunérations des hommes.

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

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).

6.1 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 Dispositif de signalement

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 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 2021.

En 2021, un agent a été nommé assistant de prévention des RPS.

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 ainsi élaboré un 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 événements indésirables (recueil, traitement, suivi, notamment s'agissant des risques psychosociaux). 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

Cet alignement progressif sur ce qui est la norme au sein du secteur privé permettra d'alimenter l'attractivité du CNG pour les nouveaux collaborateurs.

6.3 La prévention au travail

6.3.1 Acteurs de la prévention

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

- Les guides file au nombre de 6
- Les serres file, au nombre de 8
- Les sauveteurs secouristes du travail (ancien brevet de secouriste) au nombre de 10 agents au 31/12/2021

Il y a un référent par étage.

6.3.2 Instance de prévention

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est l'instance de prévention du CNG en matière de santé 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 2021.

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

Séance du 9 mars 2021– Ordre du jour

1. **Procès-verbal de la séance du CHSCT du 8 et du 25 septembre (approbation)**
2. **Hygiène et Sécurité**
 - Organisation du travail en période actuelle de pandémie (information)
 - Point sécurité et premiers secours (information)
3. **Conditions de travail**
 - Présentation du projet social du CNG (avis),
 - Projet de transformation du Département des affaires générales en secrétariat général (information),
 - Point concernant l'attribution des primes 2020 (information),
 - Point sur les demandes de télétravail (information),
 - Point sur la restauration (information).
4. **Suivi des actions du CHSCT**
5. **Questions diverses.**

Séance du 1 er juillet 2021 – Ordre du jour

1. **Procès-verbal de la séance du CHSCT du 15 mars 2021 (approbation)**
2. **Hygiène et Sécurité**

Point d'actualité sur l'organisation du Centre national de gestion durant la période de déconfinement (information).
3. **Conditions de travail**
 - Présentation du bilan social 2020 (approbation) ;
 - Point d'étape de la mise en œuvre du projet social du Centre national de gestion (information)
 - Point RH - perspectives d'évolution de l'organisation du Centre national de Gestion (information)
 - Suivi des actions des derniers CHSCT (information)
4. **Questions diverses.**

Séance du 9 novembre 2021– Ordre du jour

1. **Procès-verbal de la séance du CHSCT du 1er juillet 2021 (approbation)**
2. **Hygiène et Sécurité**
 - Point d'actualité sur l'organisation du Centre national de gestion (information)
 - Registre d'hygiène et de sécurité, des dangers graves et imminents, des véhicules (information)
 - Suivi des actions des derniers CHSCT (information)
 - Conditions de travail
 - Protocole de télétravail et calendrier de la campagne pour l'année 2022 (avis)
 - Rapport annuel 2020 du médecin de prévention (information)
 - Modifications de l'organisation interne (information)
 - Campagne d'évaluation pour l'année 2021 (information)
 - Mise en place du comité social unique – Calendrier et méthode de travail (information)
 - Désignation du secrétaire de séance et du secrétaire adjoint pour l'année 2022 et planification des dates de séances pour l'année 2022
3. **Démarche de RSE**
 - Installation de bornes électriques dans le parking du CNG pour les véhicules électriques
4. **Les jours de fermeture du CNG pour 2022 (information)**
5. **Questions diverses**

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

6.3.3 Actions de prévention

Un certain nombre d'actions de prévention ont été menées en 2021 en lien plus particulièrement avec la pandémie, 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 2021 pour un agent.

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 2021, 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, 19 agents (contre 36 en 2020) ont bénéficié de la vaccination, soit 19% de l'effectif physique au 31 décembre 2021.

6.3.5 La médecine de prévention

Le Service Interentreprises de Santé au Travail -Centre Médical de la Bourse- assure, 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.

49 visites d'information et de prévention ont été réalisées en 2021. Voici le détail de ces consultations :

- 4 visites d'embauche ;
- 9 visites périodiques ;
- 5 visites de reprises suite à maladie ;
- 3 visites de pré reprise.
- 28 visites à la demande : 9 à l'initiative du médecin du travail, 1 à l'initiative du CNG et 18 à l'initiative des agents.

Comme il l'a été dit à plusieurs reprises déjà, l'année 2021 a été marquée par 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.

7.1 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-17h30.

7.2 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 décret du 5 mai 2020 a ainsi 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.

Parallèlement, l'établissement a eu à cœur d'accompagner ses agents en professionnalisant la pratique du télétravail.

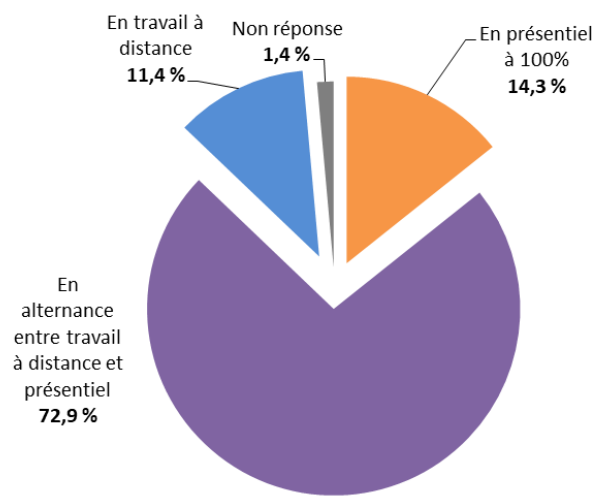
Les télétravailleurs ont ainsi reçu une fiche sur l'ergonomie du poste de travail à la maison et une hotline a été mise en place sur les éventuels problèmes informatiques.

Les chefs de bureau/département ont été accompagnés dans le management à distance via des formations et la diffusion de bonnes pratiques.

7.2.1 Durant la crise sanitaire

La crise sanitaire a provoqué une accélération de la généralisation du télétravail ou du travail à distance, rendue possible grâce à la volonté de la direction générale, à l'implication des managers, et au travail de l'équipe du service informatique qui a permis d'équiper dans des délais contraints tous les agents en équipements et matériels permettant ce travail en distanciel. La pandémie COVID-19 a de ce fait totalement bouleversé l'organisation du travail des agents, les relations professionnelles, mais également les méthodes de management.

- ✓ Près de 15 % des agents étaient en présentiel à 100 %, pour la majorité des agents non encadrants (90 %)¹.
- ✓ 11,4 % étaient en travail distant à 100 %.
- ✓ Parmi les 51 agents en alternance entre travail à distance et présentiel, près de 40 % télétravaillaient 4 jours par semaine.



Les agents ont su s'adapter au contexte particulier de la crise sanitaire, ce que l'enquête interne réalisée auprès des agents a pu confirmer : malgré des difficultés d'organisation lors de la mise en place du télétravail, de déconnexion numérique, de sentiment parfois d'isolement du fait d'une diminution des échanges, les agents ont globalement démontré une forte capacité à plus d'autonomie et de responsabilité, et ont trouvé un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle.

7.2.2 Protocole de télétravail hors crise sanitaire

64 agents sur les 70 ayant répondu à cette enquête 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, conclu entre l'agent télétravailleur et le CNG pour une durée d'un an renouvelable. Un guide pratique a été élaboré.

Cet accord offre différentes formules :

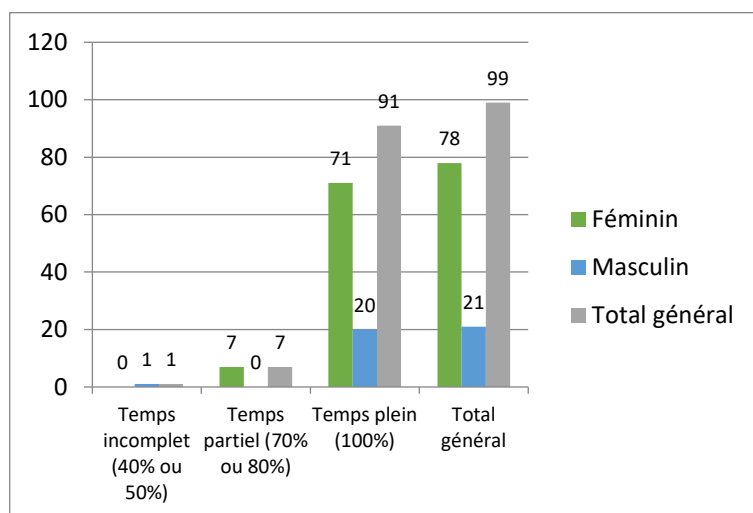
¹ les périodes de la crise sanitaire où les consignes ministérielles incitaient à une organisation de plus de 3 jours de télétravail

- 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 2022.

7.3 Temps plein et temps partiel



	Temps partiel (40% ou 50%)	Temps partiel (70% ou 80%)	Temps plein (100%)	Total général
Féminin	0	7	71	78
Masculin	1	0	20	21
Total général	1	7	91	99

Les agents à temps partiels à 70% ou 80% et à temps incomplets sont au nombre de 8 au total. Sur ces huit personnes, 7 sont des femmes.

7.4 Congés (annuel 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 service accomplis durant l'année pour les agents recrutés ou partis en cours d'année et les agents à temps partiel.

7.5 CET

Sur un effectif de 99 personnes physiques, 79 disposent d'un CET, soit 80% de l'effectif.

Ainsi, au 31 décembre 2021, le nombre de jours épargnés au titre des CET s'élève à 1544 jours (hors CET historiques), versus 1934 jours au 31 décembre 2020, soit 19,54 jours en moyenne par agent disposant d'un CET (versus 23,30 en 2020). Les 79 agents titulaires d'un CET ont épargné 548,5 jours en 2021, soit 7,6 jours en moyenne par agent et par an (soit + 1 jours par rapport à 2020).

40 jours ont fait l'objet d'une monétisation pour un montant 9190€ (10766 en 2020).

7.6 Absences (raison de santé et hors raison de santé)

En 2021, 29 agents ont déclaré des congés de maladie pour une durée totale de 1081 jours (contre 46 agents pour 1107 jours en 2020), soit 10,75 jours d'absence/plafond d'emplois en moyenne¹, ce qui correspond à un taux d'absentéisme² de 2,95 %³ (contre 2,9% en 2020) et à une durée moyenne d'absence⁴ de 37,2 jours en 2021.

Néanmoins, cette durée moyenne cache une grande disparité avec un minimum de 2 jours et un maximum de 115 jours consécutifs.

Le nombre d'agents concernés par un congé maladie diminue de 19 unités avec une durée totale des jours d'absence en baisse de 26 jours.

2 congés maternité ont été pris pour une durée de 134 jours au total.

¹ Nombre de jours d'absence/nombre moyen mensuel de personnes physiques employées (100,58)

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

Huitième partie : ACTION SOCIALE

8.1 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 3174,21 € en 2021 ;
- 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 2150€.

Enfin, précisons les permanences tenues par l'assistante sociale dans les locaux du CNG à raison d'une permanence par mois.

8.2 Les prestations d'action sociale

Elles se décomposent comme suit :

- Garde d'enfant : une régularisation va être opérée pour 1 agent sur l'exercice 2022 en ce qui concerne la participation du CNG 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 ;
- Chèques cadeau pour les enfants : 53 enfants des agents du CNG ont bénéficié de chèques cadeaux pour un montant de 2500€ à l'occasion des fêtes de fin d'année.

L'enveloppe dédiée aux cadeaux des agents du CNG s'est élevée à un montant de 5453,70 € en 2021

8.3 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 (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%

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 bénéficieront 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.

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 Autre action 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.

Une salle de convivialité a été aménagée en 2021 avec l'implication des agents dans le choix de la décoration. Cette initiative est issue du projet social du CNG.

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

Neuvième partie : DIALOGUE SOCIAL

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

9.1 Organismes consultatifs

9.1.1 Le comité technique d'établissement public (CTE)

Le CTE s'est réuni à 3 reprises en 2021 : les 4 mars, 25 juin et le 14 novembre 2021. Les ordres du jour de ces réunions sont détaillés ci-dessous.

Ordre du jour de la séance du 4 mars

1. **Procès-verbal de la séance du 12 novembre 2020 - (approbation)**
2. **Organisation du CNG, emplois et budget**
 - Contrat d'objectifs et de performance 2021-2025 - rapport de présentation et projet de délibération – (*avis*),
 - Instauration d'un référent déontologue au CNG – rapport de présentation et projet de délibération - (*avis*),
 - Présentation du projet social - (*avis*),
 - Projet de transformation du Département des affaires générales en secrétariat général
3. **Personnels**
 - Point concernant l'organisation du travail en période actuelle de pandémie
 - Bilan de l'attribution des primes de l'année 2020 - (information),
 - Campagne d'évaluation pour l'année 2020 - (information),
 - Point sur les demandes de télétravail - (information).
 - Questions diverses.

Ordre du jour de la séance du 25 juin 2021

1. **Procès-verbal de la séance du 4 mars 2021 - (approbation)**
2. **Organisation du CNG, emplois, budget**
 - Fonctionnement du CNG pendant la période de déconfinement (organisation interne) (information) ;
 - Présentation du rapport d'activité 2020 (information) ;
 - Contrat d'Objectifs et de Performance 2021-2025 avec ses indicateurs (COP V2) – projet de délibération n° 2021-15 - (*avis*) ;
 - Schéma Directeur des Systèmes d'information (V1) - Projet de délibération n° 2021-16 – (*avis*) ; 2.5 Points d'étape sur la mise en œuvre du projet social (information).
 - Association des personnels du CNG - Demande de subvention pluriannuelle - Projet de délibération n° 2021-17 - (*avis*)
3. **Personnels**
 - Présentation du bilan social 2020 (*avis*) ;
 - Point RH (recrutements, primes) (information)
4. **Questions diverses**

Ordre du jour de la séance du 4 novembre 2021

1. **Procès-verbal de la séance du 25 juin 2021 - (approbation)**
2. **Organisation du CNG, emplois, budget**
 - Fonctionnement du CNG (organisation interne) (information) ;
 - Orientations budgétaires 2022 et budget initial 2022 – rapport de présentation et projet de délibération (information) ;
 - Tableau des emplois 2022 – rapport de présentation et projet de délibération (avis) ;
 - Modifications de l'organisation interne du Centre National de Gestion – rapport de présentation et projet de délibération (avis)
 - Schéma Directeur des Systèmes d'information (V2) - Projet de délibération n°2021-20 – (avis) ;
 - Mise en place du comité social unique – Calendrier et méthode de travail (information)
 - Association des personnels du CNG - Demande de subvention 2022 – Rapport de présentation et projet de délibération n° 2021-22 - (avis)
3. **Personnels**
 - Jours de fermeture du CNG – rapport de présentation (avis) ;
 - Protocole de télétravail et calendrier de la campagne pour l'année 2022 (avis)
 - Campagne d'évaluation pour l'année 2021 (information)
4. **Démarche de RSE**
 - Installation de bornes électriques dans le parking du CNG pour les véhicules électriques
5. **Questions diverses**

Le dialogue social se renforce depuis plusieurs années avec la perspective en 2022 de temps de rencontres mensuelles, indépendamment de la tenue réglementaire des instances.

9.1.2 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.

9.1.3 Négociations engagées

Les négociations engagées ont essentiellement concerné le télétravail.

9.1.4 Les recours formés auprès des commissions paritaires

NA

9.1.5 Grève

NA

10.1 Egalité des chances et 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 quatrième année, en 2021, 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. Précisons que le taux d'emploi de personnes en situation de handicap hors arrondi est de 5,5%.

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.

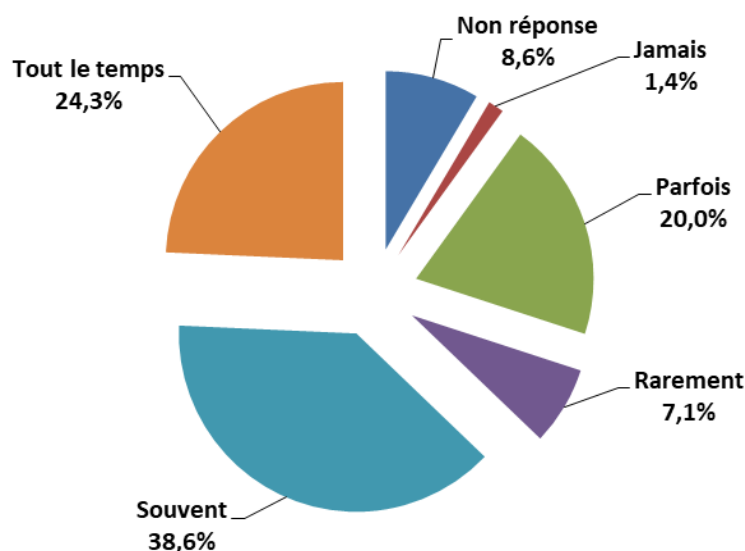
Compte tenu de la forte représentation des femmes au sein de sa structure (79 %), l'établissement est attentif à une représentation équilibrée entre femmes et hommes ainsi qu'à la promotion de l'égalité professionnelle.

10.2 Qualité de Vie au Travail (QVT)

Un questionnaire a été adressé le 26 mars 2021 à l'ensemble des agents du CNG (emplois permanents et non permanents) soit **104 agents présents à cette période** (26 mars – 15 avril 2021). Il était composé de 26 questions. 67% des agents y ont répondu.

De manière générale, **les agents déclarent arriver à plutôt bien concilier vie personnelle et travail** (60 %). Chez les encadrants, ce taux monte à 70 %, il est de 58 % chez les non encadrants.

Plus de 60% des agents se sentent utiles dans l'exercice de leurs fonctions.



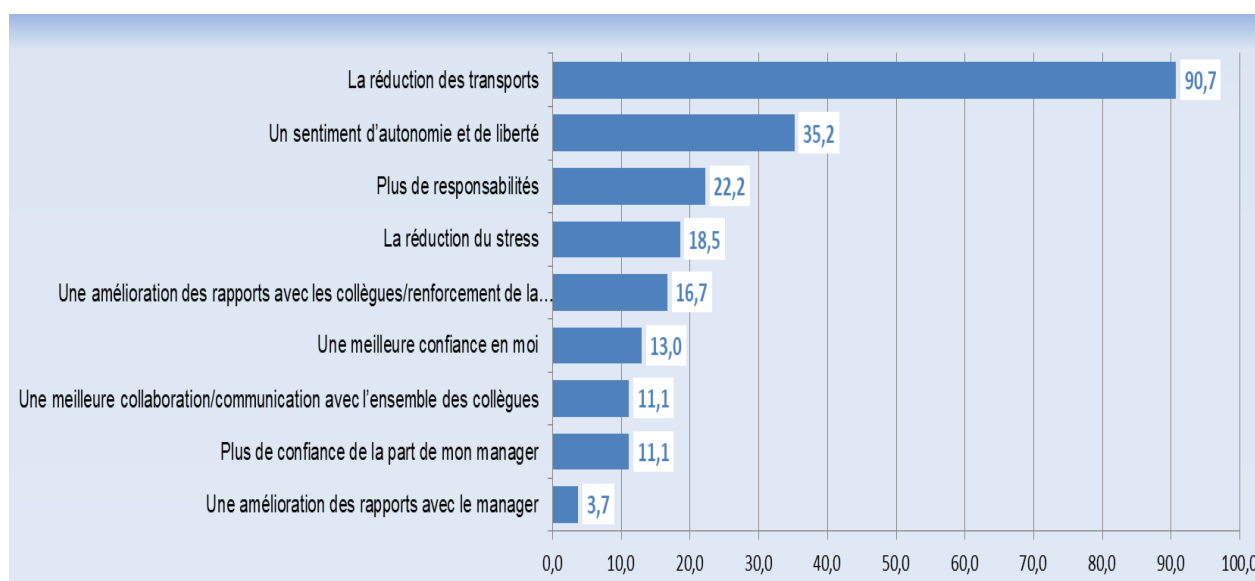
10.3 Amélioration des conditions de vie au travail

Le groupe de travail relatif à la qualité de vie au travail (QVT) précédemment évoqué a proposé un certain nombre de pistes, afin d'améliorer la qualité de vie au travail, dont :

- Une charte relative à la déconnexion ;
- L'évaluation régulière par le manager de la charge de travail au sein du bureau/département afin de mettre en place des actions et de détecter des situations susceptibles d'entraîner des risques psycho-sociaux (burn out, arrêt, fatigue intense etc...) ;
- Une attention plus particulière du manager aux agents qui reprennent suite à un arrêt ;
- Une information régulière des agents sur la possibilité de prendre contact avec la médecine de prévention ainsi qu'avec les assistantes sociales ;
- La mise à disposition d'un matériel informatique adéquat pour les télétravailleurs (écran supplémentaire, clavier/souris sans fil) ;
- Le renforcement de la mise en place d'outils collaboratifs plus performants et l'ouverture au plus grand nombre de ceux-ci ;
- La mise en place de la numérisation des dossiers pour faciliter le cœur de métier ;
- L'incitation par les chefs de départements à leurs agents à aller aux moments de convivialité institutionnels organisés sur le temps de travail ;
- La mise en place d'une charte des valeurs et la partager ;
- Rappeler aux agents le droit constant (protection fonctionnelle + harcèlement, agissement sexiste, etc.) ;
- Le maintien du dispositif de signalement propre au CNG, sa formalisation et son encadrement ;

Un certain nombre de ces pistes de travail ont été lancées. 77% des agents du CNG déclarent que les nombreux changements au travail ont révélé des éléments positifs et notamment en ce qui concerne la réduction du temps de transport pour venir travailler grâce au télétravail.

Éléments positifs révélés par les changements au travail



10.4 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 du CNG, qui recourt à :

- L'implantation d'appareils multifonctions en substitution aux imprimantes locales ;
- Une entreprise de nettoyage qui utilise des produits ecolabels ;
- Un véhicule respectant le taux d'émission de pollution (émission de 130 grammes de CO₂ par Km au maximum) ;
- 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.

Depuis 2019, le recours à la reprographie diminue. Le CNG privilégie en lieu et place l'utilisation de moyens numériques notamment pour la tenue des réunions avec les instances.

Enfin, le CNG a mis en place le forfait mobilités durables à destination des agents qui se déplacent à vélo ou en covoiturage pour venir au CNG afin d'encourager le recours à des transports plus propres.

Cette disposition, prévue au décret n°2020-543 et à l'arrêté du 9 mai 2020, est entrée en vigueur le 10 mai 2020. Elle consiste en un versement d'un montant de 200 € en l'année N+1, à condition d'utiliser au minimum 100 jour par an un des modes de transport précités.

Le versement du forfait « mobilités durables » est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports.

Pour compléter ce dispositif, le CNG met à disposition des agents qui souhaitent venir en vélo un box sécurisé et privatif depuis 2021. A cet égard, la mise en place de bornes électriques dans le parking pour recharger les voitures électriques est en cours d'étude pour permettre aux agents d'utiliser ce type de véhicules.
