

BILAN SOCIAL
communautés
TRAVAIL  **2015**
DIALOGUE SOCIAL  **AGENTS**
transversalité **ACTIONS COLLECTIVES**
ANALYSES **PROMOTIONS**  **INDICATEURS**
action sociale *compétences*
référence  **EFFECTIFS**
CONGÉS **Formation**  *prévention*
BUDGET **établissement**
AIDES  **ACTIVITÉS** **ACTEURS** *statut*
projets **MALADIES** *mobilité* **santé** 
 *règlement* **RISQUES** **ÉVOLUTIONS**

LE CEREMA

Le Cerema (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement)

est un établissement public à caractère administratif, sous tutelle des ministères en charge du développement durable, de l'urbanisme et des transports.

Doté d'un savoir-faire transversal, de compétences pluridisciplinaires et d'un fort potentiel d'innovation et de recherche, il apporte son concours à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques en matière d'aménagement, d'égalité des territoires et de développement durable. Acteur neutre et impartial, il développe des méthodes et outils opérationnels pour répondre, à toutes les échelles territoriales, aux besoins des collectivités locales et de l'État ainsi qu'à ceux des acteurs économiques ou associatifs. Il développe des relations étroites avec les collectivités territoriales qui sont présentes dans ses instances de gouvernance.

Implanté au cœur des territoires, le Cerema bénéficie d'une connaissance historique des problématiques et contextes locaux qui lui permet de proposer des solutions sur mesure aux acteurs des territoires et de mettre à leur disposition des interlocuteurs concernés, engagés et disponibles.

Véritable centre de ressources et d'expertises scientifiques et techniques interdisciplinaires, il assure la diffusion et la promotion des travaux et des études liés à ses activités par le biais de publications d'ouvrages, de formations et par l'organisation de journées techniques. Le Cerema participe aussi activement à de nombreuses rencontres au niveau national et international (colloques, conférences, séminaires, animations de réseaux...) et organise aussi ses propres événements.



POURQUOI UN BILAN SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT ?

La règle générale

Dans toute entreprise ou organisme, public ou privé dont l'effectif habituel est au moins de trois cents salariés, l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social.

Le Cerema, établissement public à caractère administratif

Pour les administrations et établissements publics, à chaque comité technique correspond la production d'un bilan social, sur un périmètre correspondant à sa compétence. Aussi, 12 bilans sociaux sont élaborés au sein du Cerema : un bilan social pour chaque direction technique ou territoriale et un bilan social d'établissement, chacun se rapportant au périmètre de sa direction de rattachement. Chacun des bilans témoigne ainsi des particularités de la communauté de travail concernée.

Tout bilan social est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques (cf. « article 34 »). Il présente également une liste imposée d'indicateurs.

Au niveau de chacune des directions techniques ou territoriales comme de l'établissement, il s'agit pour 2015, comme pour 2014, d'un exercice pragmatique.



ÉDITO

2015, premières analyses pour le Cerema

Bernard Larrourou
Directeur général

Voici le deuxième bilan social de l'histoire, encore courte, du Cerema.

Il est plus fourni en indicateurs que le bilan social précédent, répondant en cela aux observations émises sur le bilan social 2014. Les nouveaux indicateurs présentés ont pu être renseignés grâce à la mise en place par les équipes concernées de dispositifs de recueil spécifiques. Il manque cependant encore certains des indicateurs réglementaires du fait de l'absence de suivi harmonisé au sein de l'établissement dans certains domaines (notamment en matière de formation et de garanties minimales).

Les données 2015 sont inscrites dans la continuité des données 2014 chaque fois que cela a été possible, et des premiers éléments d'évolution sont présentés. Certaines de ces évolutions, on le sait déjà à la date de parution du présent bilan, témoignent d'une tendance qui se confirmera en 2016. D'autres n'en sont pas au stade d'être qualifiées de « tendances » et nécessitent cependant toute notre attention, soit pour être inversées ou modérées, soit pour être confortées.

Des interrogations et des inquiétudes sur l'avenir du Cerema se sont fait entendre en 2015. Sans nier les difficultés rencontrées par notre jeune organisme, une volonté de réussite collective a aussi été exprimée et largement partagée, notamment dans le premier projet stratégique de l'établissement. De nombreux chantiers démarrés en 2015 permettront à l'établissement de progresser dès 2016 dans le domaine de la connaissance de ses compétences, de l'amélioration de ses outils et de son fonctionnement, de la formation, de la prévention des risques professionnels (y compris les risques psychosociaux), de l'action sociale... et portent une perspective positive pour chacun des agents.

D'autres réflexions ont été lancées pour répondre aux interrogations et inquiétudes des agents et pour apporter des solutions concrètes: règlement intérieur du temps de travail, prévention des risques psychosociaux, sensibilisation managériale des encadrants... Ce sont autant d'éléments qui constitueront en 2016 le socle d'une démarche d'établissement autour du « travailler ensemble au Cerema » et qui se concrétiseront notamment par un engagement: « Ensemble pour la qualité de vie au travail » au Cerema.

Tous mes remerciements vont aux agents du Cerema pour leur implication quotidienne dans leur travail et leur engagement dans la poursuite de sa construction collective.

SOMMAIRE

- 2 Le Cerema**
- 2 Pourquoi un bilan social d'établissement ?**
- 3 2015, premières analyses pour le Cerema**

7 LES AGENTS DU CEREMA EN 2015 : photographie et évolution depuis 2014, premières analyses

- 8 Des données à l'échelle de l'établissement**
- 8 Organisation et sites**
- 10 Effectifs physiques**
 - 10 Répartition des effectifs physiques par genre
 - 10 Répartition des effectifs physiques par statut
 - 12 Répartition des effectifs physiques par catégorie
 - 14 Répartition des effectifs par âge
 - 15 Les travailleurs en situation de handicap
- 17 Mobilités**
 - 17 Arrivées et départs par catégorie statutaire
 - 18 Arrivées et départs par nature de mouvement
 - 20 Mouvements entre directions
 - 20 Postes publiés
 - 21 Titularisation des agents au titre de la loi du 12 mars 2012
- 22 Promotions et formation**
 - 22 Promotions
 - 23 Formation
- 25 Temps de travail**
 - 25 Cycles de travail
 - 26 Temps partiel
 - 28 Congés et disponibilités
 - 30 Compte épargne temps
 - 31 Écrêtage horaire
 - 31 Télétravail
- 32 Rémunérations**
 - 32 Rémunérations
 - 34 GIPA

35 Prévention, santé, sécurité

- 35 L'activité des acteurs de la prévention
- 36 La médecine de prévention
- 37 Focus sur des actions de prévention engagées à l'échelle de l'établissement ou dans les directions techniques et territoriales
- 38 Accidents du travail et maladies professionnelles
- 41 Indicateurs de référence des risques psychosociaux

42 Prestations d'action sociale : individuelles et collectives

- 42 Prestations individuelles
- 46 Actions collectives

48 Dialogue social

- 48 Représentant(e)s du personnel
- 49 Réunions des différentes instances et autres réunions à la demande de l'administration
- 51 Autres temps syndicaux
- 52 Dépenses liées à la mise en œuvre de l'accord relatif aux conditions d'exercice des droits syndicaux au sein du Cerema
- 53 Les sujets traités en comité technique d'établissement
- 53 Les jours non travaillés pour faits de grève

55 2015 : ORIENTATIONS ET PREMIÈRES CAPITALISATIONS

56 Des réflexions s'enclenchent, se poursuivent ou se concrétisent

- 56 Le projet stratégique et sa déclinaison
- 57 La stratégie d'implantation territoriale et stratégie immobilière
- 58 Les autres chantiers

59 L'organisation du travail évolue, les échanges se renforcent

- 59 Réseaux et transversalité
- 62 Outils
- 63 Dialogue
- 63 Autres lieux d'échanges

64 Les premiers constats et bilans sortent

- 64 Premiers bilans 2014
- 64 Retour sur l'activité des services

69 Annexes

- 70 Les textes de référence
- 71 Tableau des indicateurs du bilan social définis dans l'annexe de l'arrêté du 23 décembre 2013, appliqués au Cerema
- 79 Catalogue des données du bilan social 2015 Cerema
- 82 Tableaux récapitulatifs des données présentées
- 140 Table des sigles



Atelier lors des Entretiens du Cerema, Lyon



Pique-nique estival des agents du siège, Bron



Présence au Forum International des Transports, Leipzig



Atelier « postures, aménagement des postes de travail » proposé par le Clas, Merdrignac



Journée technique «Sécurité aux passages à niveau», Nancy



Le Cerema participe aux 10^{es} Rencontres Géosynthétiques, La Rochelle



Intervention d'urgence face à un risque de glissement de terrain au Lac du Chambon



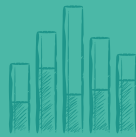
1



LES AGENTS DU CEREMA EN 2015:



photographie 
et évolution depuis 2014,
premières analyses



DES DONNÉES À L'ÉCHELLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Les données présentées dans ce bilan sont des données 2015 fournies à l'échelle de l'établissement. Les informations relatives à chacune des directions techniques ou territoriales sont présentées dans leur bilan social respectif.

Ces données sont éclairées de données 2014 pour celles qui étaient déjà présentes dans le premier bilan social de l'établissement. Le périmètre des données présentées dans le présent bilan est en effet élargi par rapport à celui du premier bilan social de l'établissement.

Il n'a pas été possible cette année de rapprocher les données Cerema de celles du MEEM-MLHD, ces dernières n'étant pas disponibles à la date de parution du bilan social du Cerema.

Les informations restituées dans ce bilan sont, comme pour le bilan social 2014, tout à la fois fonction de la disponibilité des données requises, de leur fiabilité et de leur degré de reproductibilité. Leur définition et leur origine sont précisées dans un catalogue de données présenté en annexe. Pour beaucoup d'entre elles, elles sont le résultat d'enquêtes manuelles.

En continuité avec la démarche mise en œuvre pour le bilan social 2014, une différenciation a été opérée parmi les données requises dans l'arrêté de novembre 2013 précité, entre celles qui étaient disponibles et celles qui devaient le cas échéant être adaptées¹ aux spécificités de l'établissement public Cerema. Celles qui n'étaient pas disponibles pour l'année 2015 ont été identifiées et les moyens sont mis en œuvre pour organiser et sécuriser leur recueil pour les bilans à venir. Parmi elles on note les données relatives à la durée du travail² et à la formation.

D'autres indicateurs, non réglementaires, ont été inscrits en raison de leur intérêt pour illustrer la situation ou l'action du Cerema et de ses agents.

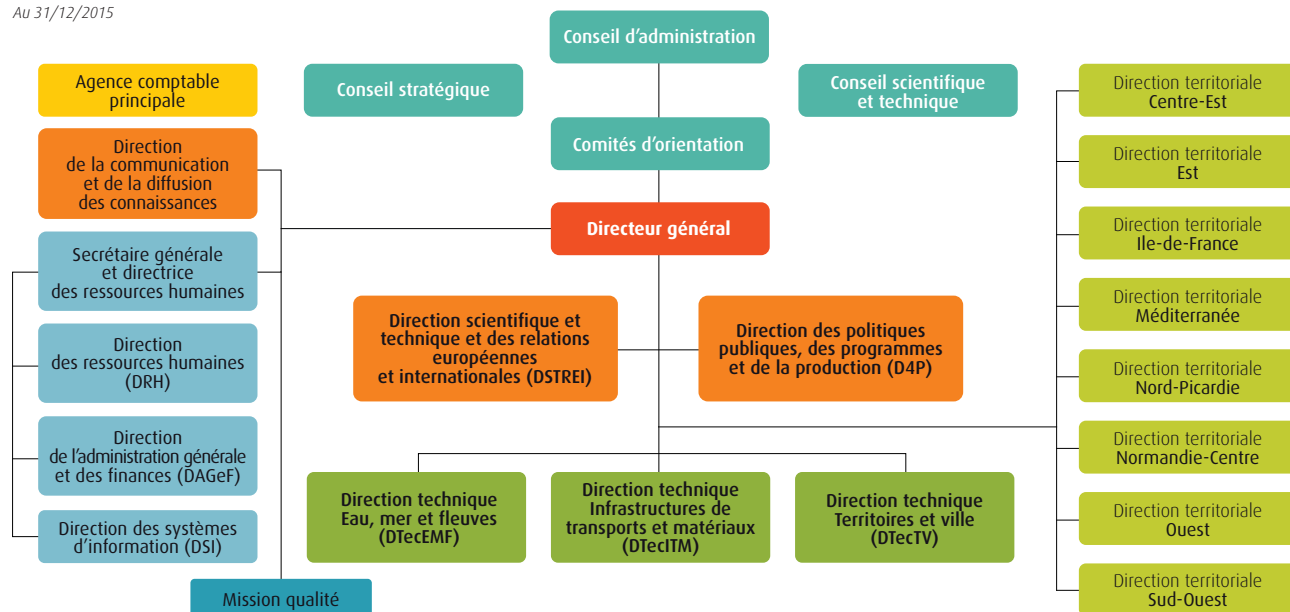
ORGANISATION ET SITES

Le Cerema est organisé en 11 directions techniques et territoriales et 1 siège (à Bron-69) répartis sur 30 sites. Son décret constitutif³ apporte des précisions sur les missions de l'établissement et sur les modalités de leur mise en œuvre.

Fin 2015, des décisions d'ajustement de l'organisation générale du Cerema et de son comité de direction ont été délibérées par le conseil d'administration. Elles ont notamment permis de prendre en compte l'évolution de l'organisation territoriale de l'État (évolution du périmètre des régions). Leur application a été effective en janvier 2016.

ORGANIGRAMME DU CEREMA⁴

Au 31/12/2015



¹ Par exemple :

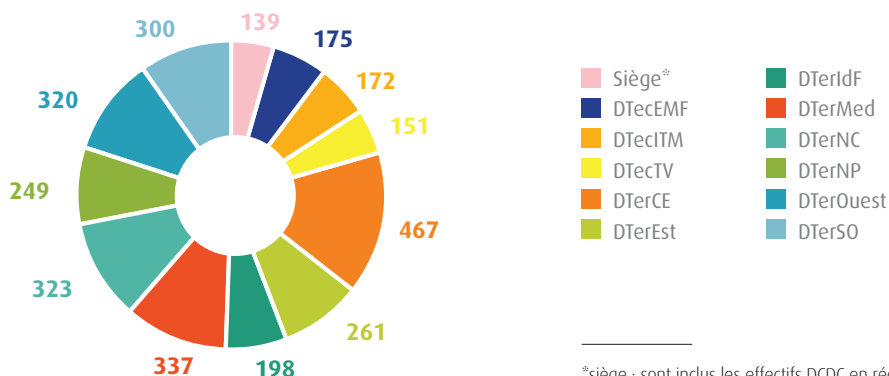
- catégories retenues en lieu et place de « A+, A, B, C » : « A, B, C, OPA » et ce pour toutes les données demandées par catégories ;
- typologies de statuts des agents retenues : titulaires (fonctionnaires), non titulaires hors CDD (CDI Medde, CDI Cerema et les « quasi statutaires » : PNT Setra, PSS Cete, RIN), contractuels à durée déterminée sur emplois permanents articles 4 et 6 de la loi de 84 et CDD sur emplois non permanents (vacataires, remplaçants : article 6 -quater, quinquies et sexies de la loi de 84 ; et missions temporaires article 4-2° type contrats doctoraux ou autres).

² Ces données sont présentes dans les bilans effectués par direction technique ou territoriale.

³ Décret n° 2013-1273 du 27 décembre 2013.

⁴ Le conseil scientifique et technique et le conseil stratégique n'étaient pas constitués au 31 décembre 2015.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PHYSIQUES PAR DIRECTION AU 31/12/2015⁵



*siège : sont inclus les effectifs DCDC en région.

CARTE DES IMPLANTATIONS DU CEREMA

NOS ZONES D'ACTION DROM-COM

Mayotte, La Réunion, Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna, Polynésie Française

(■ DIRECTION TERRITORIALE **MÉDITERRANÉE**)

Saint-Pierre-et-Miquelon, Guadeloupe, Martinique, Guyane

(■ DIRECTION TERRITORIALE **NORMANDIE-CENTRE**)

■ SIÈGE DU CEREMA À BRON

- direction générale
- secrétariat général
- direction des politiques publiques, des programmes et de la production
- direction scientifique et technique et des relations européennes et internationales
- direction de la communication et de la diffusion des connaissances
- direction des ressources humaines
- direction de l'administration générale et des finances
- direction des systèmes d'Information
- agence comptable principale
- mission qualité

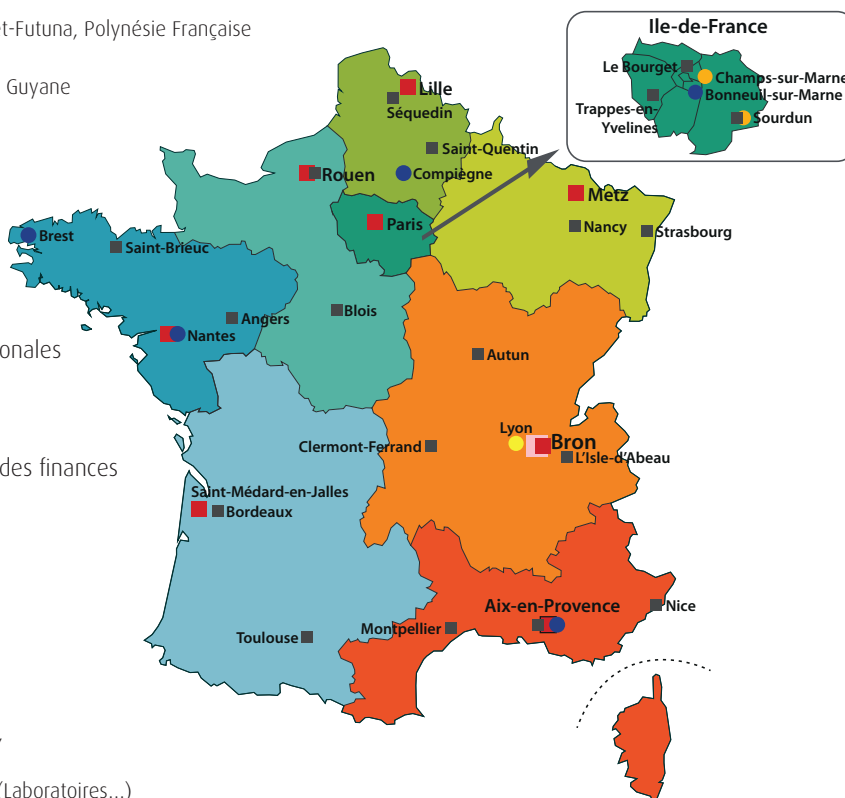
● DIRECTION TECHNIQUE **EAU, MER ET FLEUVES**

● DIRECTION TECHNIQUE **INFRASTRUCTURES DE TRANSPORT ET MATÉRIAUX**

● DIRECTION TECHNIQUE **TERRITOIRES ET VILLE**

■ DIRECTIONS TERRITORIALES : Centre-Est, Est, Île-de-France, Méditerranée, Normandie-Centre, Nord-Picardie, Ouest, Sud-Ouest

■ AUTRES SITES DES DIRECTIONS TERRITORIALES (Laboratoires...)



⁵ L'approche comparative 2014-2015 des variations d'effectifs de chacune des directions est détaillée dans chacun des bilans sociaux des directions techniques et territoriales.

EFFECTIFS PHYSIQUES⁶

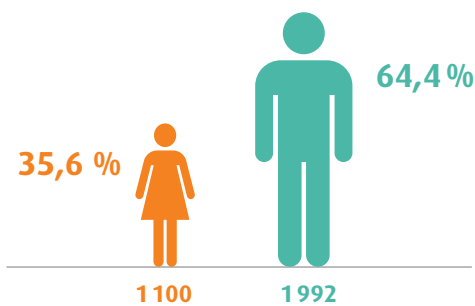
(AU 31/12/2015, SAUF MENTION CONTRAIRE)

La population du Cerema compte 3 092 agents au 31/12/2015 (hors CDD de courte durée de type « vacances »).

Les effectifs physiques ont diminué de 51 agents entre le 31/12/2014 et le 31/12/2015.



Répartition des effectifs physiques par genre



La part des femmes au sein de la population du Cerema a augmenté : elle est de 35,6 %

La part des femmes a augmenté de 0,3 %⁷ entre 2014 et 2015.



Répartition des effectifs physiques par statut

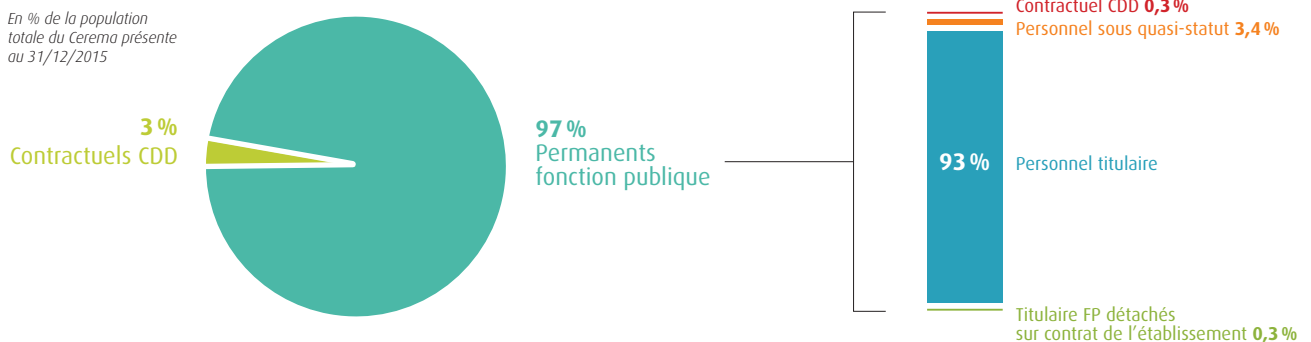
TOUS STATUTS (HORS STAGIAIRES)

Au sein du Cerema, fin 2015, 3 007 agents sont des permanents de la fonction publique et 85 agents sont sous contrat à durée limitée (hors vacances), soit moins de 3 % de la population totale.

3 007 agents permanents⁸ de la fonction publique

Répartition des effectifs physiques par statut

En % de la population totale du Cerema présente au 31/12/2015



Entre 2014 et 2015, la part des agents sous contrats à durée déterminée a légèrement augmenté au sein des effectifs totaux (en passant de 1,7 % à 2,7 %).

⁶ Y compris les effectifs hors plafond (4) et mis à disposition (MAD) (4).

⁷ Les « points » représentent les variations en valeur absolue de données exprimées en pourcentage d'un total. Par exemple, passer de 10 % à 20 % c'est augmenter de 10 points la part observée au sein d'un total mais c'est aussi dire que cette part a doublé au sein de ce même total.

⁸ Les permanents de la fonction publique regroupent au Cerema les personnels titulaires (et OPA), les personnels sous quasi-statut, et les agents contractuels bénéficiant d'un CDI.

Répartition des agents par statut et par genre



La part des agents en CDD dans la population totale du Cerema a augmenté de 1 point

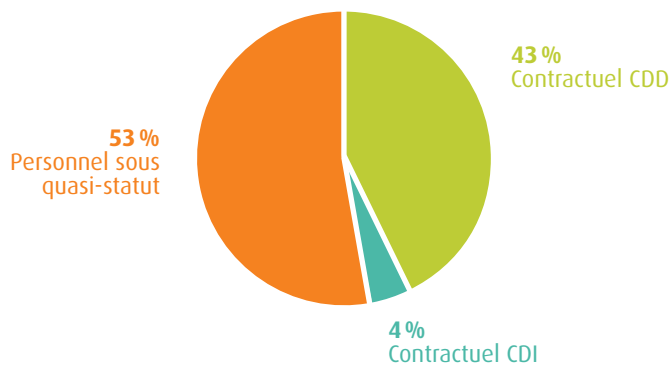
Si la part des femmes représentait 51 % des agents sous contrat à durée limitée au 31/12/2014, cette part s'établit à moins de 46 % fin 2015.

NON TITULAIRES FONCTION PUBLIQUE ET CONTRACTUELS CDD DE COURTE DURÉE DE TYPE « VACATIONS »

199 agents du Cerema ne relèvent pas du statut général des fonctionnaires soit 6,4 % des effectifs constatés au 31/12/2015.

Répartition des effectifs physiques non titulaires par « type » de contrat

En % des agents non titulaires de la fonction publique présents au Cerema au 31/12/2015



Stabilité des effectifs de la population non titulaire : baisse du nombre de permanents

Entre 2014 et 2015, la population non titulaire est restée stable (en effectifs physiques).

La part des personnels sous quasi-statut (PNT, PSS, RIN, etc.) a cependant diminué de 17 points du fait des départs à la retraite importants constatés pour ces populations (en passant de 70 % à 53 % de la population non titulaire).

La part des contractuels CDD dans cette même population a augmenté de 16 points (de 27 à 43 %).

57 % des agents non titulaires de la fonction publique restent des permanents (contre 73 % en 2014).

Vacations

213 agents ont été recrutés en 2015 sous contrat de courte durée de type « vacations ».

La durée moyenne du contrat (avec renouvellement sans coupure) est de 66 jours. Cela équivaut en moyenne à 44 agents sur une année complète (43,9 ETPT). Plus de la moitié des besoins correspondait à un accroissement temporaire d'activités (assimilables pour les ¾ à des tâches relevant de la catégorie C).

STAGIAIRES

En 2015, 281 stagiaires non fonctionnaires ont été accueillis au Cerema, dont 36,5 % de femmes.

La durée moyenne des stages est de 2,74 mois.

61 % ont reçu une gratification, pour un montant total s'élevant à 333 629 € soit 703 €/mois.

40 stagiaires fonctionnaires ont été accueillis, dont 22 % de femmes.

La durée moyenne des stages est d'environ 3 mois.

Les stagiaires ne sont pas décomptés du plafond d'emploi.

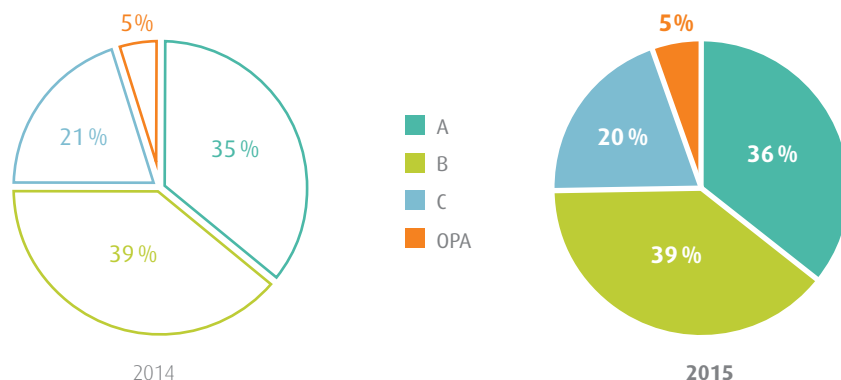
321 stagiaires en 2015



Répartition des effectifs physiques par catégorie

Répartition des effectifs physiques par catégorie statutaire

En % de la population totale du Cerema présente au 31/12/2014 et au 31/12/2015



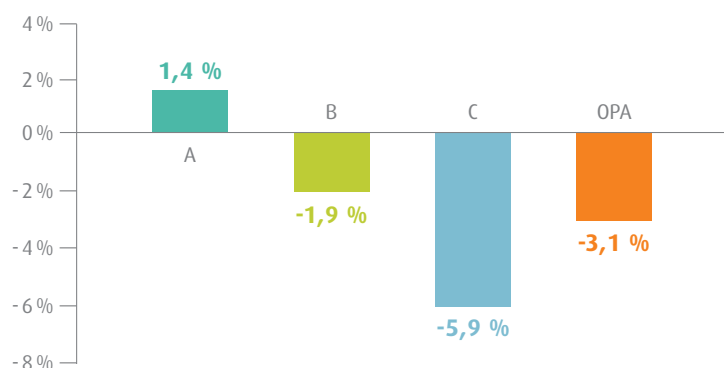
Les agents de catégories A et B sont majoritaires dans les effectifs du Cerema quand les agents de catégorie C et les OPA représentent, cumulés, environ le quart des effectifs.

Les parts des populations OPA et de catégorie B sont restées stables dans les effectifs totaux entre 2014 et 2015. La part de la population de catégorie A a augmenté pour passer de 35,1 % à 36,2 % quand celle des agents de catégorie C est passée de 20,5 % à 19,6 %.

Entre le 31/12/2014 et le 31/12/2015, la part des agents de catégorie C a diminué de 1 point et celle des agents de catégorie A a augmenté d'autant

Variation par catégorie du nombre d'agents observés au Cerema le 31/12/2014 puis le 31/12/2015

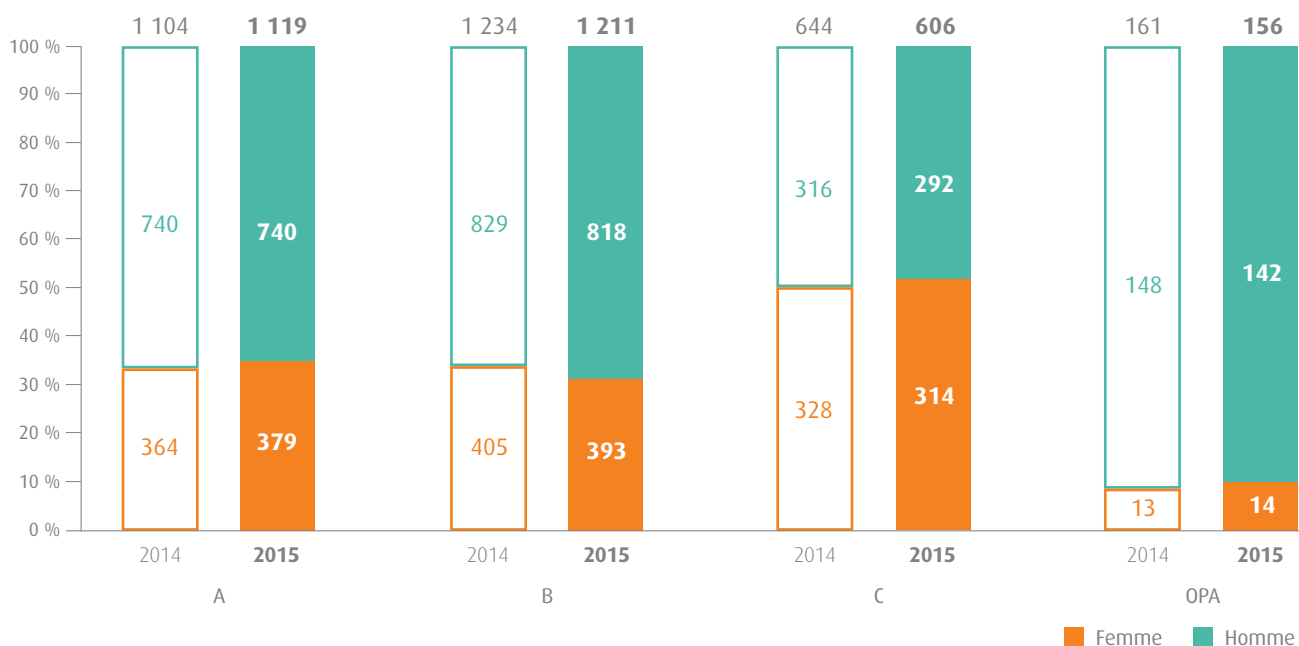
Exprimée en %



Les effectifs de catégorie C de sexe féminin représentent désormais près de 52 % de cette population (environ +1 point par rapport à 2014). Près de 34 % des agents de catégorie A sont des femmes (+1 point par rapport à 2014). 91 % des OPA sont des hommes (-1 point).

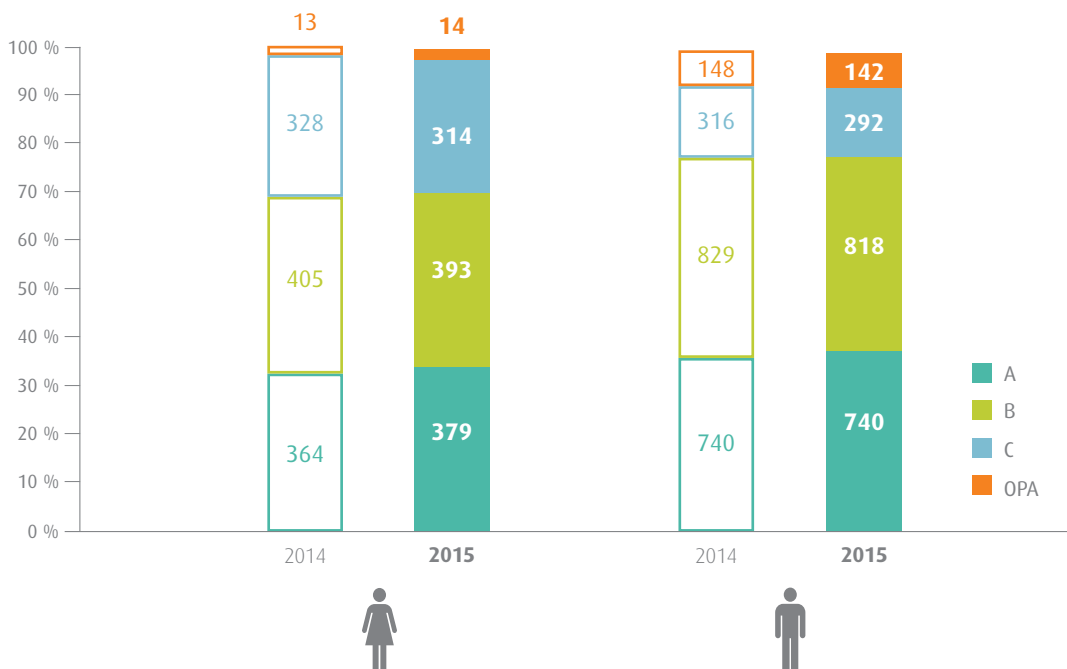
Répartition 2014 et 2015 des effectifs physiques par catégorie statutaire et par genre

En nombre d'agents et en % par genre



Répartition 2014 et 2015 des effectifs physiques par genre et par catégorie statutaire

En nombre d'agents et en % par catégorie



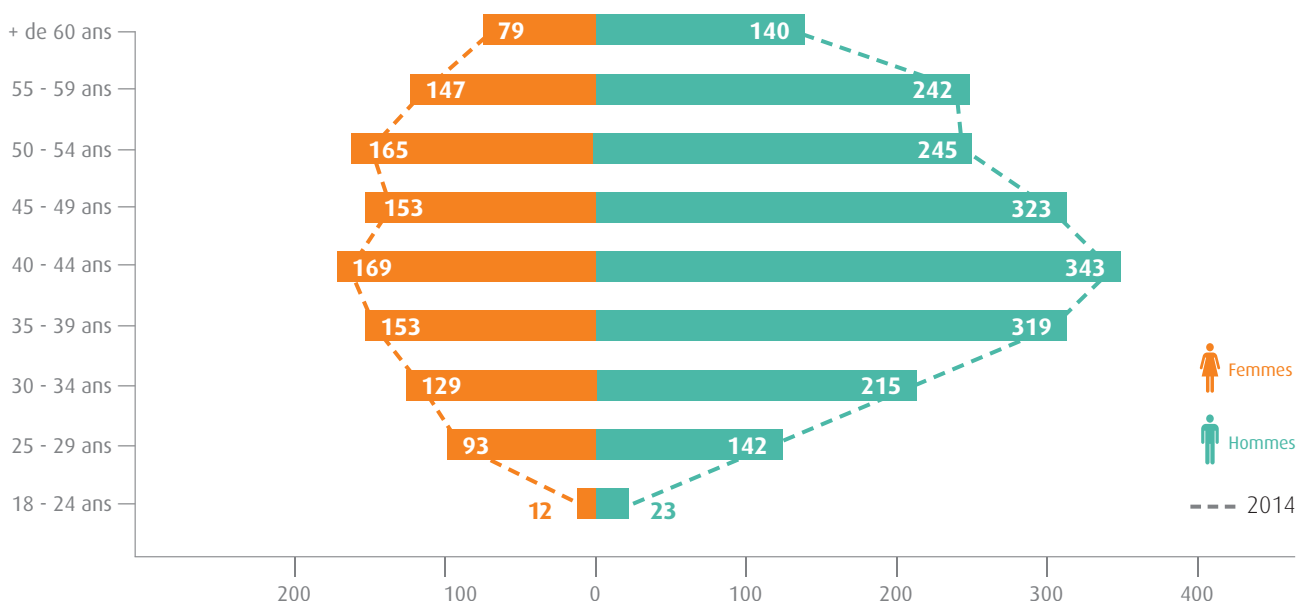
Au 31/12/2015, la répartition des agentes au sein des catégories statutaires est relativement homogène (hors OPA). En revanche, près de 80 % des hommes relèvent de la catégorie A ou B.



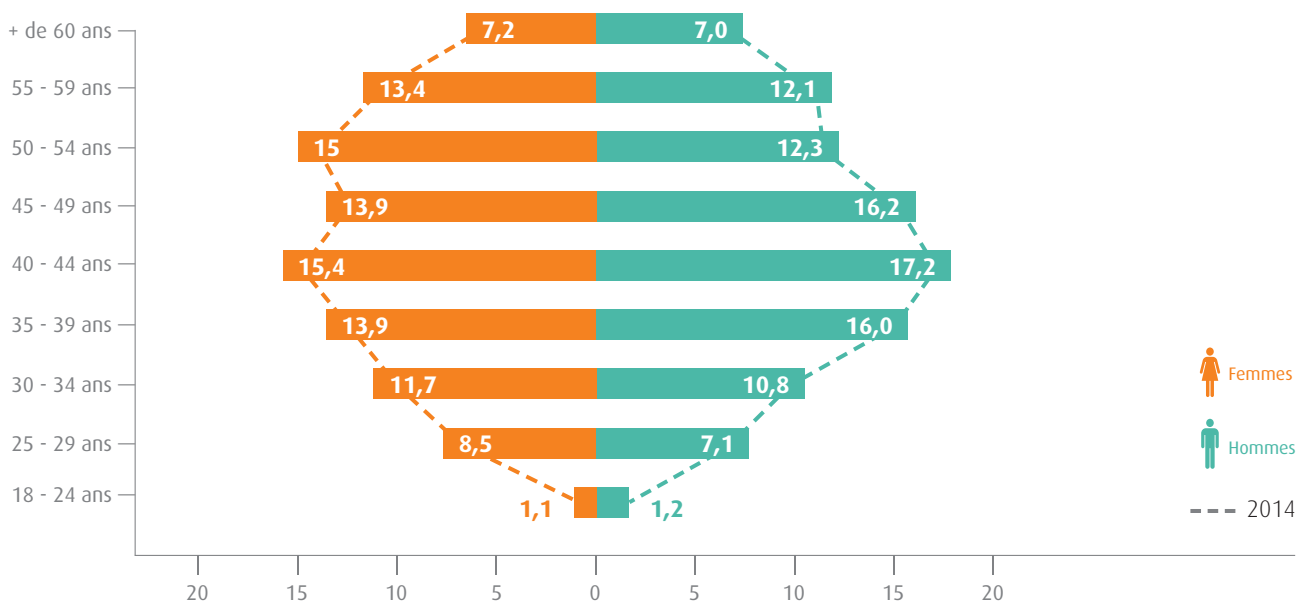
Répartition des effectifs par âge

L'âge moyen s'établit désormais à environ 44 ans et 2 mois et l'âge médian demeure à 44 ans.

Pyramide des âges exprimée en effectifs physiques présents au Cerema le 31/12/2015



Pyramide des âges exprimée en % des effectifs physiques présents au Cerema le 31/12/2015



La répartition des femmes par classe d'âge est plus homogène que celle des hommes. L'âge moyen a diminué de plus de 2 mois entre 2014 et 2015, même si l'effectif des 18-24 ans a baissé (passant de 37 à 35). La part des effectifs ayant plus de 60 ans au Cerema a diminué de près de 1,5 point entre 2014 et 2015. Ceci est dû aux nombreux départs à la retraite observés en 2015.

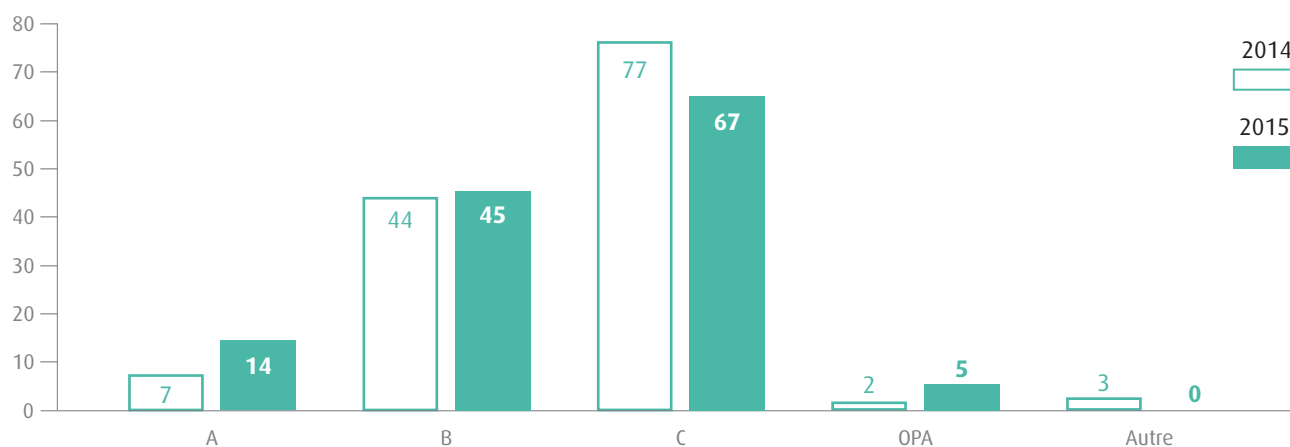
La population rajeunit



Les travailleurs en situation de handicap

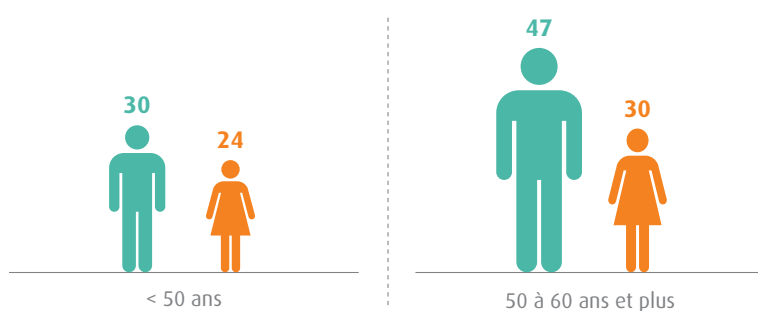
131 agents du Cerema sont bénéficiaires au 1^{er} janvier 2015 de l'obligation d'emploi, ce qui représente 4,16 % de l'effectif du Cerema⁹.

Répartition 2014 et 2015 des effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie



L'évolution de la répartition des effectifs physiques de cette population par catégorie entre 2014 et 2015 est caractérisée par une forte augmentation des bénéficiaires de catégorie A (de 100 %) et par une diminution de 13 % des bénéficiaires de catégorie C.

Répartition des effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par âge et par genre

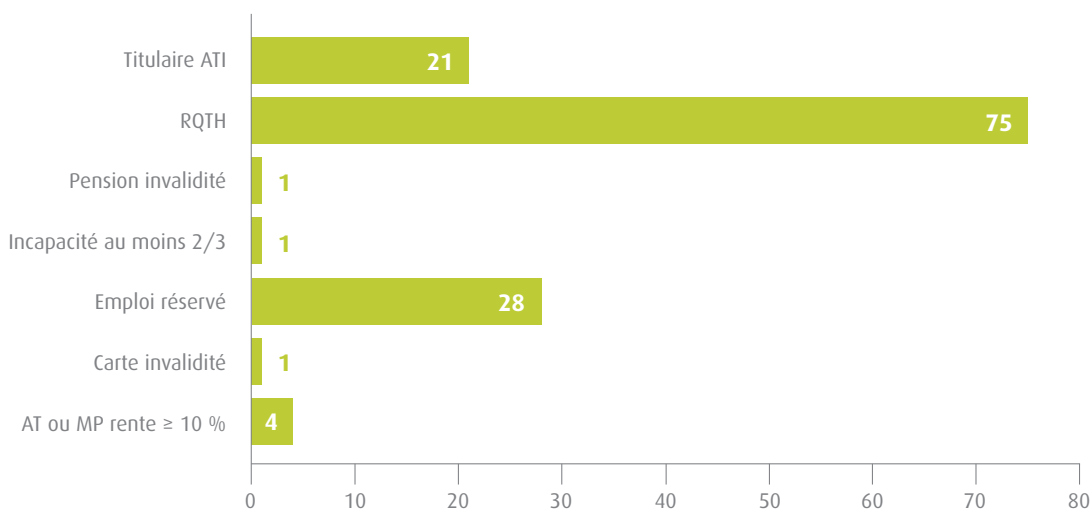


59 % des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont des hommes.
59 % des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont plus de 50 ans.

4,16 % des agents du Cerema sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi

⁹ L'effectif des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'apprécie réglementairement au 1^{er} janvier de l'année.

La répartition des bénéficiaires par nature du titre¹⁰ qui les concerne souligne une prépondérance des personnes reconnues en qualité de travailleurs handicapés (RQTH). Cette RQTH est délivrée par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) pour une durée limitée. Les bénéficiaires doivent renouveler le titre au moins six mois avant chaque échéance pour éviter toute rupture de leur droit.



LE SUIVI DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Le Cerema, en tant qu'employeur public de plus de 20 salariés, est soumis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, à temps plein ou temps partiel, d'au moins 6 % de son effectif total.

Au titre de l'année 2014, 118 agents étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit un taux d'emploi direct rectifié¹¹ de 3,75 %. Les dépenses liées aux aménagements nécessaires à l'accueil de ces agents ouvrent droit à des déductions; elles se sont élevées à 377 398 €. Le taux d'emploi légal¹² révisé s'est élevé à 4,45 %.

Le Cerema doit verser, sous réserve de consolidation d'assiette, au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIPH), pour compenser l'écart entre le taux d'emploi légal et le taux fixé à 6 %, une contribution financière de 274 571,13 €¹³.

Au titre de l'année 2015, en vue d'améliorer le recueil et la fiabilité des données, une base de données détaillée a été constituée. Elle permet d'assurer un suivi individuel de chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi et d'anticiper la mise à jour de leur situation. Une extraction à partir de l'outil comptable a permis d'identifier plus finement les dépenses liées au handicap et de demander a priori tous les justificatifs correspondants.

Pour 2015, le nombre d'emplois déclaré est de 131 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit un taux d'emploi direct de 4,16 %. Le montant total des dépenses déductibles s'élève à 360 147 €. Le taux d'emploi légal déclaré est de 4,83 %. La contribution versée par le Cerema est de 207 711 €.

Même si le taux d'emploi légal est en augmentation en 2015, l'accueil de personnes porteuses d'un handicap est encore insuffisant; des actions seront mises en œuvre en 2016 pour le développer.

Développer
l'accueil d'agents
bénéficiaires de
l'obligation d'emploi

Des éléments complémentaires à la suite de la première partie et en partie 2 de ce bilan

¹⁰ La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est fixée par le Code du travail.

- ATI = allocation temporaire d'invalidité.
- RQTH = reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés.
- Emplois réservés: au sens des articles L.394 à L.396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- AT ou MP = Accident du travail ou Maladie Professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaire d'une rente.

¹¹ Le taux d'emploi direct est le taux d'emploi de travailleurs handicapés. Il correspond au nombre de BOE sur l'effectif total.

¹² Le taux d'emploi légal prend en compte les travailleurs handicapés (nombre de BOE) et les dépenses ouvrant droit à des unités déductibles. Il correspond au nombre de BOE additionné aux unités déductibles sur l'effectif total.

¹³ Ces chiffres tiennent compte du contrôle qui a été réalisé en novembre 2015 et qui a conduit à revoir à la baisse le nombre de bénéficiaires effectifs (qui avait été initialement déclaré pour 133) ainsi que celui des dépenses déductibles (initialement déclarées: 403 790 €), un certain nombre de justificatifs n'ayant pas été conformes ou des situations ne répondant pas aux conditions fixées à l'occasion de ce premier exercice.

MOBILITÉS

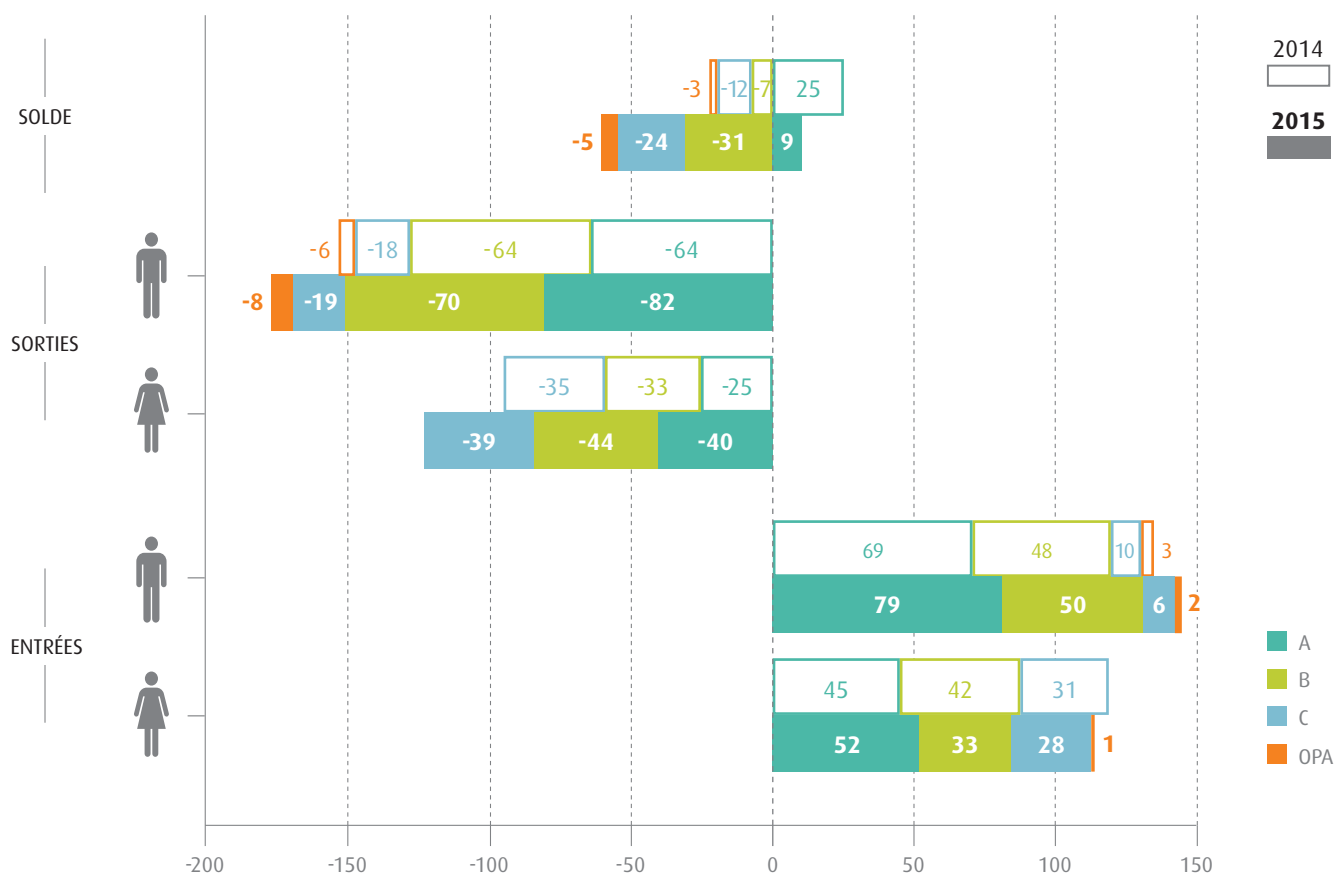


Arrivées et départs par catégorie statutaire

251 entrées ont été observées au Cerema en 2015; plus de 45 % concernent des femmes.
302 sorties ont été observées; moins de 41 % concernent des femmes.

Représentation graphique par genre des arrivées et départs observés au Cerema entre le 31/12/2014 et le 31/12/2015

En effectifs physiques et par catégorie statutaire



Les sorties ont augmenté de 23 % entre 2014 et 2015 (+57 agents).

Les effectifs de catégorie A augmentent (+1,4 % en 2015 après une progression de 2,3 % en 2014).

Le solde entre les entrées et sorties des femmes est de -9 quand celui pour les hommes s'établit à -42.

Les mouvements sont donc en faveur d'un repyramidage au bénéfice de la catégorie A et d'une amélioration de la parité.

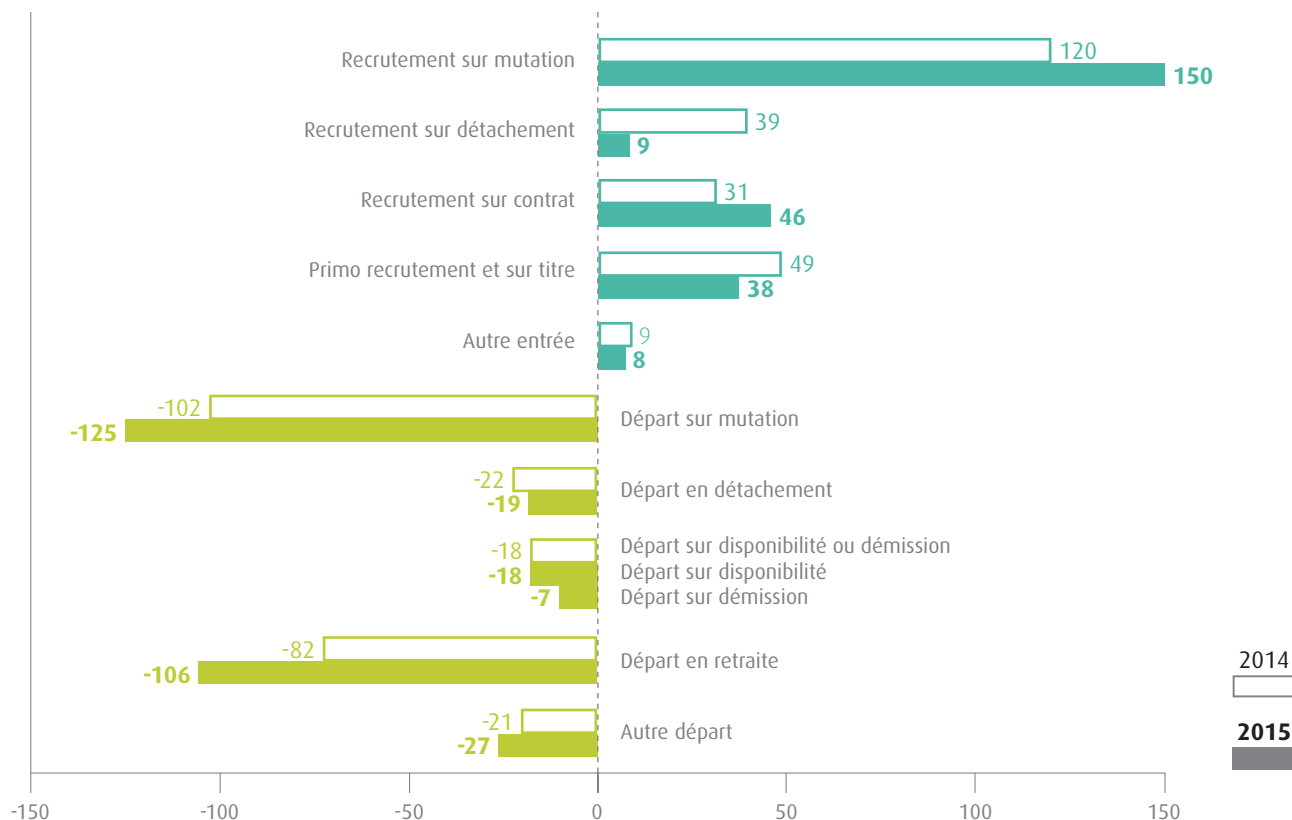
Les promotions modifient la répartition finale par catégorie au 31/12/2015 et modèrent la diminution des effectifs de la catégorie B tout en accentuant la baisse du nombre d'agents de catégorie C.



Arrivées et départs par nature de mouvement

Représentation graphique par nature de mouvements des arrivées et départs observés au Cerema entre le 31/12/2014 et le 31/12/2015

En effectifs physiques



MUTATIONS ET DÉPARTS EN RETRAITE

Les entrées par mutation représentent plus de 60 % des arrivées en 2015.

Les départs par mutation représentent 41 % des départs en 2015, les départs en retraite 35 %.

Le solde des entrées/sorties par voie de mutation est positif.

L'arrivée d'agents par voie de détachement ou de recrutement sur contrat a permis en 2015 de compenser le solde négatif résultant des départs par mutations et retraites mis au regard des arrivées par mutations et des primo recrutements.

Près de 68 % des départs à la retraite ont concerné les populations de catégories B et C alors qu'elles représentaient au 31/12/2014 moins de 60 % des effectifs du Cerema.

En 2015, les départs en retraite représentent 35 % des départs d'agents et le solde positif des entrées-sorties par mutation est plus accentué qu'en 2014

RECRUTEMENTS SUR CONTRAT

Entre 2014 et 2015, le nombre d'agents recrutés en CDD a augmenté (+15 agents).

Le nombre de bourses de thèse a augmenté (6 contre 5 en 2014) tout comme le nombre de CDD rémunérés sur financements spécifiques (hors plafond : 4 contre 3 en 2014).

Enfin, 12 agents en CDD type « vacances » ont vu leur contrat évoluer en 2015 pour des CDD « classiques », moins précaires (il y en avait eu 2 en 2014).

PRIMO RECRUTEMENTS ET RECRUTEMENTS SUR TITRES

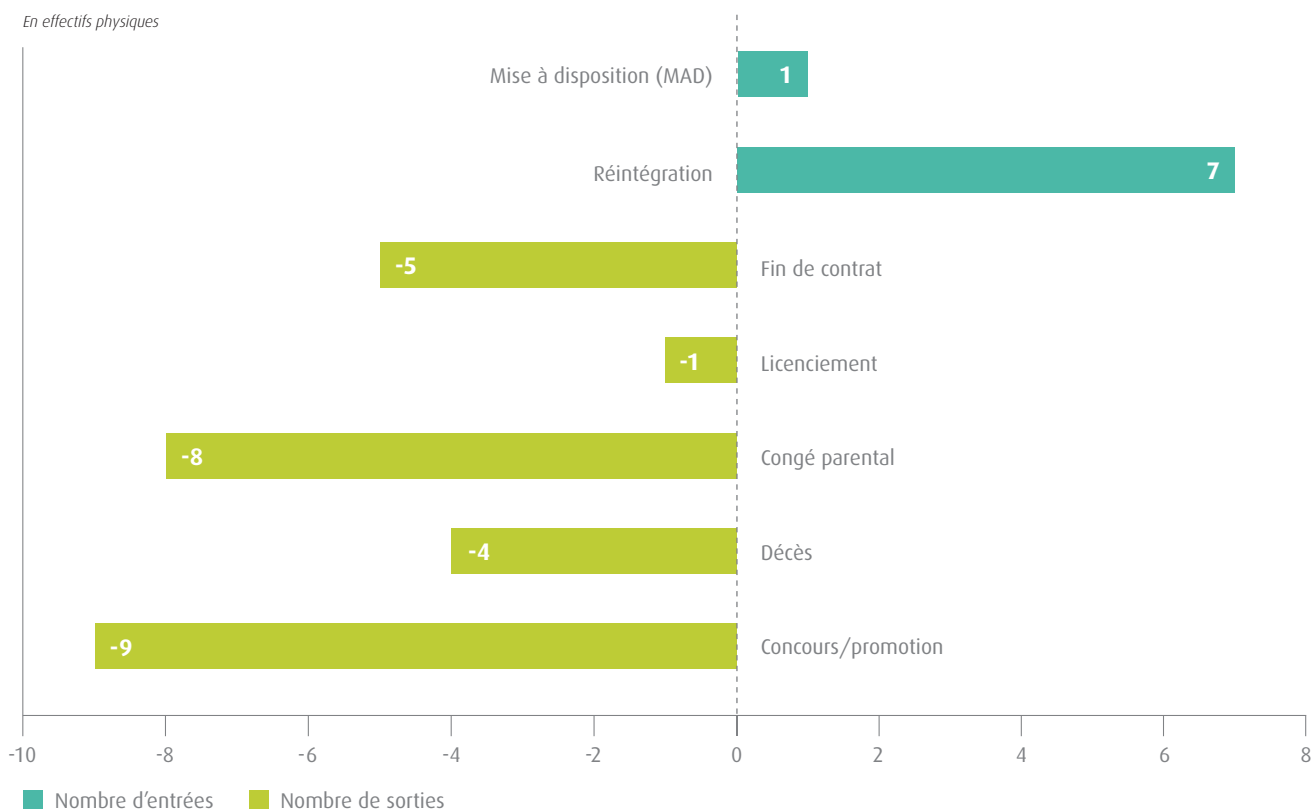
Nature d'exercice	Effectifs entrants 2015
Concours externe ETST	1
ITPE 4a	6
ITPE sur titre	10
Sortie d'école IPEF	1
Sortie d'école ITPE	7
Sortie d'école TSPDD	9
TSPDD alternance	3
TOTAL	37

Le nombre de primo recrutements et de recrutements sur titres en 2015 est inférieur à celui de 2014 : il a baissé de 22 %.

AUTRES MOTIFS D'ARRIVÉES ET DE DÉPARTS

Représentation graphique par motif des autres arrivées ou départs observés au Cerema entre le 31/12/2014 et le 31/12/2015

En effectifs physiques



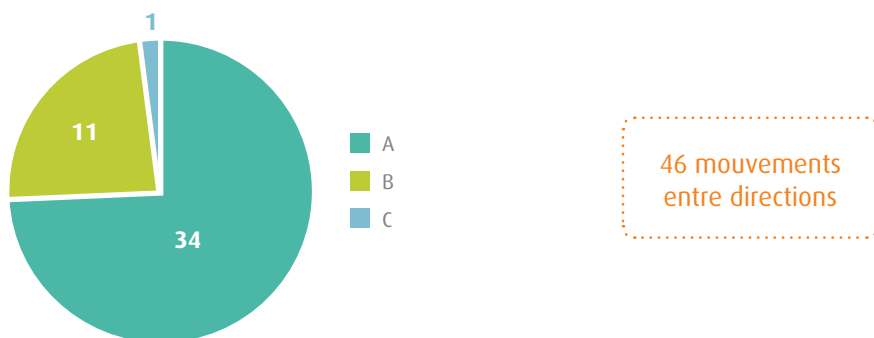
Parmi les 5 fins de contrat, 3 concernaient des effectifs hors plafond rémunérés *via* un projet spécifique à durée limitée dans le temps ; en outre un agent sous plafond n'a pas souhaité renouveler son contrat à l'échéance de celui-ci et le dernier concernait un CDD de 6 mois.

Le licenciement concerne un agent sous quasi-statut, pour inaptitude physique.



Mouvements entre directions¹⁴

Répartition par catégorie des mouvements entre directions observés en 2015



46 mouvements entre directions ont été observés en 2015, près des 3/4 concernant des agents relevant de la catégorie A. La moitié des mouvements « internes Cerema » concerne des femmes.



Postes publiés

Nombre de cycles de mobilité	14
Nombre de publications (dont Biep)	745
Nombre de postes pourvus (dont Biep)	247
Nombre de postes publiés sur la Biep	59
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la Biep	34

Biep : bourse interministérielle de l'emploi public

Le nombre de cycles reste stable et important, générant une forte activité des services de ressources humaines avec, notamment, 745 publications de postes à gérer.

Davantage d'éléments en partie 2 de ce bilan

Le taux général de recrutement est de 33 %.

Entre 2014 et 2015, le nombre total de publications de postes a diminué de 20,2 %.

La part des postes publiés Biep a augmenté sensiblement tout comme le taux de recrutements consécutifs à ces publications : 58 % en 2015 contre 55 % en 2014.

Cela traduit le développement de la mobilité interministérielle et interfonction publique.






La part des postes publiés sur la Biep est de 7,9 %, en augmentation par rapport à 2014 (elle était de 7 %).

La part des recrutements consécutifs à une publication sur la Biep est de 13,8 %.

¹⁴ Nouvelle donnée en 2015.



Titularisation des agents au titre de la loi du 12 mars 2012¹⁵

	A		B		C		OPA		Total
									
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	1	2	1	4	1	0	0	0	9
Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire	0	1	0	3	0	0	0	0	4

4 agents, sur 9 éligibles, ont été titularisés au titre de la loi du 12 mars 2012. Ce sont tous des hommes. En 2014, 2 agents étaient éligibles; aucun d'eux n'avait souhaité bénéficier d'une titularisation à ce titre.

N.B.:

- Il n'y a pas eu d'apprentis recrutés au Cerema en 2015. Cette démarche sera proposée en 2016 dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique dédiée.
- Il n'y a pas eu non plus d'agents recrutés à travers un dispositif d'emplois aidés.

¹⁵ Loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dite Loi Sauvadet et aussi Loi de déprécarisation, 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.

PROMOTIONS ET FORMATION¹⁶

En 2015, le Cerema a organisé ses premiers concours pour les OPA. Les « autres » exercices de promotion se sont déroulés dans la continuité de l'année 2014, au rythme fixé par les ministères gestionnaires des corps concernés : 73 exercices de promotion ont ainsi été animés par les agents de la direction des ressources humaines et des services ressources humaines des directions techniques et territoriales.

 **Davantage d'éléments en partie 2 de ce bilan**























Promotions

Évolution du nombre de promotions rapporté aux effectifs du Cerema entre 2014 et 2015

	A		B		C		OPA		Total	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Nombre de promotions	60	65	58	63	39	40	18	23	175	191
Part des promotions en %	34,4	34	33,1	33,0	22,3	20,9	10,3	12,0	100	100
Effectifs du Cerema	1 104	1 119	1 234	1 211	644	606	161	156	3 143	3 092
Part des effectifs en %	35,1	36,2	39,3	39,2	20,5	19,6	5,1	5,0	100	100
Ratio promus/effectifs en %	5,4	5,8	4,7	5,2	6,1	6,6	11,2	14,7	5,6	6,2

Répartition 2014 et 2015 des promus par modalité, par catégorie et par genre

	A				B				C				OPA				Total			
	2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015		2014		2015	
																				
Concours	5	2	0	1	7	1	8	16	0	0	0	0	0	0	4	0	12	3	17	19
Examen professionnel	1	3	5	3	10	4	4	4	0	0	1	2	0	0	0	0	11	7	5	7
Liste d'aptitude et tableau d'avancement	26	18	35	15	23	13	25	6	13	26	18	19	16	2	17	2	78	59	95	42
Emploi fonctionnel	4	1	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5	1
TOTAL	36	24	45	20	40	18	37	26	13	26	19	21	16	2	21	2	105	70	122	69

En 2015, 191 agents ont été promus soit près de 6 % des agents du Cerema.

Le nombre de promus est en hausse de 9,1 % par rapport à celui de 2014.

Cette hausse concerne toutes les catégories, en particulier les OPA qui connaissent la plus forte augmentation (+27 %).

Cette dernière augmentation s'explique notamment par l'organisation en 2015 des premiers « concours Cerema » à destination des populations d'OPA, seuls concours dont la décision d'organisation revient au Cerema.

En 2015, le nombre des promus a augmenté pour toutes les catégories de personnel

¹⁶ Il n'a pas été possible de fournir certains éléments 2014 et 2015 sur la formation donnée (dispensée) par les agents du Cerema ; ils sont prévus pour le bilan social 2016.

Nombre de promus par modalités et catégories

	A		B		C		OPA		Total	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Concours/examen professionnel	11	9	22	32	0	3	0	4	33	48
Liste d'aptitude / tableau d'avancement sur emploi fonctionnel (promotions « au choix »)	49	56	36	31	39	37	18	19	142	143
TOTAL	60	65	58	63	39	40	18	23	175	191

Le nombre de promus par concours et examens professionnels est en forte augmentation (45 %).

Cette augmentation concerne les agents de catégorie B, C et les OPA.

Le nombre de promotions au choix est resté stable par rapport à 2014, avec 143 agents promus en 2015, dans un contexte d'évolution à la baisse des effectifs. Le nombre de promus « au choix » relevant des catégories B et C diminue cependant de 9,3 % quand les effectifs physiques de ces catégories ont diminué de 3,3 % entre fin 2014 et fin 2015.

En ce qui concerne la catégorie B, la part des femmes promues a augmenté entre 2014 et 2015. Ce n'est pas le cas pour les autres catégories.



Formation

En 2015, 13 721 jours ont été consacrés à la formation, toutes catégories confondues, soit une moyenne de 4,5 jours par agent (le ratio est calculé sur la base des ETP en moyenne annualisée)¹⁷.

En 2014, ce ratio était de 4,6 jours de formation par agent.

Les agents ont continué à bénéficier d'une offre proposée par leur direction technique ou territoriale d'appartenance. En complément, des actions de niveau national et ouvertes à l'ensemble des agents de l'établissement ont été mises en œuvre (formation continue et préparation aux examens et concours).

Ces actions ont concerné 175 agents pour 217 journées de formation suivies.

Le suivi des actions de formation n'était pas encore, en 2015, harmonisé à l'échelle de l'établissement.

Aussi, certaines données n'ont pu être consolidées et inscrites au présent bilan, notamment la répartition des journées de formation par typologie¹⁸.

4,5 jours de formation par agent en moyenne

FORMATION CONTINUE

12 383 journées de formation continue ont été suivies en 2015 et ont concerné 2 327 agents.

68,6 % des agents au moins présents un jour en 2015 ont bénéficié, au minimum, d'une journée de formation continue. Ce taux est de 74,5 % calculé par rapport à l'effectif physique moyen mensuel observé en 2015 (= 3 123 agents).

Le nombre de jours de formation continue apparaît en diminution de 13 % par rapport à 2014.

¹⁷ Soit une moyenne de 4,4 jours/agent si le ratio est calculé sur la base des effectifs au 31/12/2015.

¹⁸ On distingue trois typologies de formation :

- les formations de type T1 permettent l'adaptation immédiate au poste de travail ;
- les formations de type T2 permettent d'anticiper l'évolution prévisible des métiers ;
- les formations de type T3 sont relatives au développement des qualifications ou à l'acquisition de nouvelles qualifications.

Nombre de jours de formation continue par catégorie

	A	B	C	OPA	Total
2014	5 679	6 267	1 867	518	14 331
2015	5 352	5 080	1 521	430	12 383

Part des agents, au sein de chaque catégorie, ayant bénéficié d'au moins une journée de formation

A	B	C	OPA
79,7 %	74,6 %	72,1 %	60,9 %

Rapporté à l'effectif de chaque catégorie au 31 décembre 2015

Il y a plus d'hommes de catégorie C qui se forment que de femmes, comparativement aux effectifs de leur catégorie, comme en 2014. En revanche, pour les autres catégories, il y a plus de femmes qui se forment, la tendance étant accentuée par rapport à 2014.

68,6 % des agents (présents au moins un jour au Cerema) ont bénéficié d'au moins une journée de formation continue en 2015

FORMATION INITIALE STATUTAIRE

En 2015, 451 jours de formation initiale statutaire ont été dispensés, répartis entre 32 agents :

- 19 agents après concours externe (9 de catégorie A, 10 de catégorie B),
 - 13 agents après changement de corps au choix ou sur examen professionnel (5 de catégorie A, 6 de catégorie B et 2 de catégorie C).
- Il y a proportionnellement plus de femmes qui ont bénéficié de ces formations que d'hommes, en comparaison avec leur part dans les effectifs du Cerema et dans les promotions.


En 2014, 114 agents (102 A et 12 B), avaient suivi une formation après réussite à un concours externe. 39 agents (12 A et 27 B dont 96 % d'hommes), avaient suivi une formation après changement de corps au choix ou sur examen professionnel. Le nombre de jours de formation correspondants n'avait pas été recensé. L'involution flagrante (de 159 à 32), entre 2014 et 2015, du nombre d'agents bénéficiaires de ces formations ne s'explique pas. Des analyses précises sont conduites en 2016 sur les modalités de suivi de ces formations au sein de l'établissement afin de les harmoniser pour disposer fin 2016 d'une situation exacte de cette activité.

PRÉPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS

289 agents du Cerema ont eu accès à au moins une journée de formation pour la préparation aux examens et concours, ce qui représente 887 jours de formation au total. Ces journées concernent en majorité des agents de catégorie B et, pour un quart d'entre elles, des agents de catégorie C. La prédominance des agents de catégorie B s'est accentuée par rapport à 2014.

Le nombre de jours pour ces formations apparaît être en baisse de 15,8 % par rapport à 2014.

Répartition 2014 et 2015 du nombre d'agents formés par catégorie et par genre

	A		B		C		OPA		Total
									
2014	44,5	61	213	401	167	167	0	0	1 054
Total	105,5		614		334		0		
%	10 %		58 %		32 %		0 %		100 %
2015	19	58	201	363	99	119	0	28	887
Total	77		564		218		28		
%	9 %		63,5 %		24,5 %		3 %		100 %

COÛT

Les dépenses totales de formation au Cerema s'élevèrent en 2015 à près de 1,30 M€ dont 1,16 M€ pour la formation continue. Les dépenses de formation continue sont en augmentation de 12,6 % par rapport à 2014. Elles comprennent les dépenses de déplacement et les achats de formation; en sont exclues la rémunération des formateurs internes et la formation CVRH (non facturée au Cerema)¹⁹.

ORGANISATION DE COMMISSIONS ET CONCOURS

Le Cerema a organisé deux types de concours en 2015, OPA et ETST.

	OPA	ETST
Nombre de lauréats de concours internes	3	11
Nombre de présents	12	86
Nombre d'inscrits	14	145
Part des femmes dans les jurys de concours	40 %	42 %
Part des présidentes de jury dans les concours	33 %	20 %

2 types de concours organisés en 2015 par le Cerema

La décision d'organisation du concours ETST relève du MEEM et non du Cerema, contrairement au concours OPA.

En 2015 le Cerema a donc organisé, de sa propre initiative, 1 concours pour les OPA (dont l'arrêté d'ouverture a été pris par le Cerema), et 1 concours ETST (dont l'arrêté d'ouverture a été pris par le MEEM).

 **Davantage d'éléments en partie 2 de ce bilan**

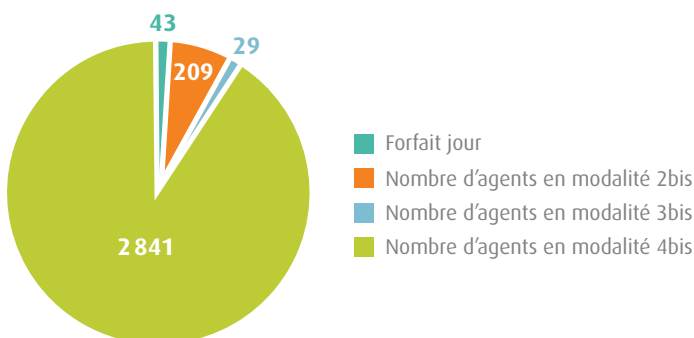
TEMPS DE TRAVAIL²⁰



Cycles de travail

Le graphique ci-dessous présente les cycles permanents en vigueur actuellement au Cerema²¹.

Effectifs des agents dans chacun des 4 cycles de travail permanents les plus utilisés au Cerema



Les agents du Cerema organisent leur travail pour 98,4 % sur des cycles à horaire variable. Près de 91 % des agents sont en cycle 4bis. Une partie d'entre eux est amenée à travailler pendant certaines périodes selon des cycles occasionnels de travail sans qu'il ait été possible de les dénombrer pour l'année 2015.

98,4 % des agents sont en horaire variable

¹⁹ Il n'a pas été possible pour 2015 de différencier ces dépenses par catégorie.

²⁰ Toutes les données sont au 31 décembre 2015.

²¹ À l'exception des 6 agents en modalité 2 - cycle à horaire fixe, et des 2 agents en cycle saisonnier.



Temps partiel

DONNÉES SUR L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS

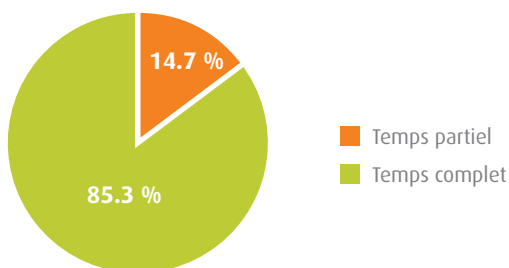
2 995,1 équivalents temps plein (ETP) ont été recensés au 31/12/2015 au Cerema. En moyenne annualisée 2015, nous décomptons 3 028 équivalents temps plein travaillés (ETPT) ce qui correspondrait à 3 028 agents exerçant leur activité à temps plein sur une année complète (auxquels s'ajoute l'équivalent de 44 agents en CDD de courte durée de type « vacances »).

454 agents travaillaient à temps partiel au 31/12/2015.

Le nombre d'agents à temps partiel a augmenté entre 2014 et 2015 (+29 agents). Ils représentent 14,7 % des effectifs totaux contre 13,5 % fin 2014.

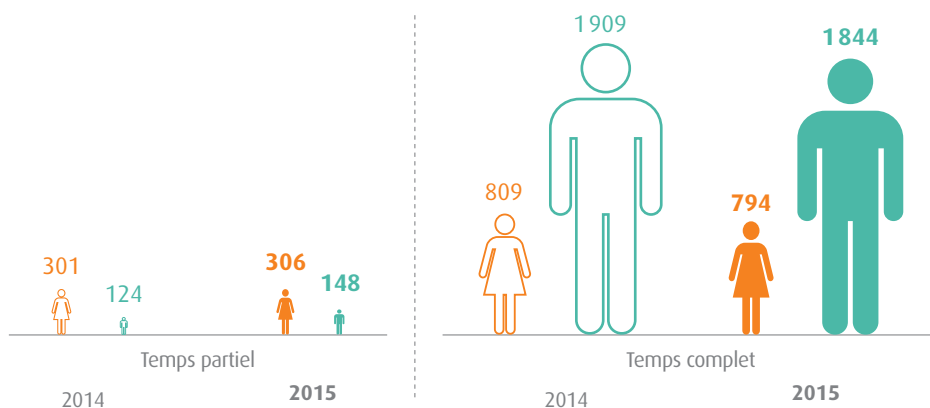
Répartition des effectifs physiques par temps de travail

En % de la population totale du Cerema présente au 31/12/2015



La part des agents à temps partiel au sein des effectifs totaux a augmenté de plus d'un point

Répartition en 2014 et en 2015 des effectifs physiques par genre et par temps de travail



Sur les 29 agents supplémentaires à temps partiel, 24 sont des hommes. La part des hommes dans les effectifs à temps partiel a augmenté pour atteindre 32,6 % des effectifs concernés fin 2015.

Plus du quart des femmes travaille à temps partiel (27,8 %); seulement 7,4 % des hommes sont dans cette situation.

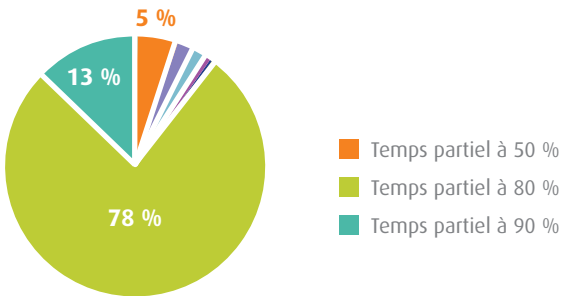
1/3 des agents à temps partiel sont des hommes

DONNÉES CONCERNANT LES EFFECTIFS À TEMPS PARTIEL

352 agents à temps partiel sont à 80 % et 60 agents sont à 90 %. Ces deux quotités représentent 91 % des temps partiels observés fin 2015, donnée comparable à 2014.

Représentation des principaux temps partiels observés

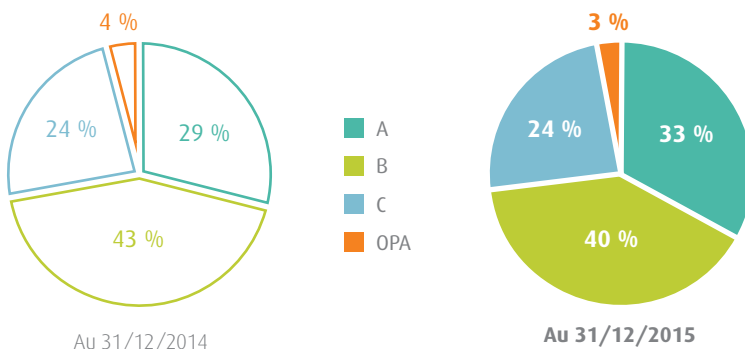
En % de la population à temps partiel dénombrée au Cerema le 31/12/2015



Alors qu'ils représentent un peu moins de 20 % des effectifs du Cerema, près du quart des agents à temps partiel relève de la catégorie C. Cette part est stable entre 2014 et 2015. L'augmentation de la représentativité des agents de catégorie A dans les effectifs à temps partiel est plus marquée (+4 points) que l'augmentation de la part des effectifs de catégorie A dans les effectifs totaux (pour rappel +1 point, cf. *supra*).

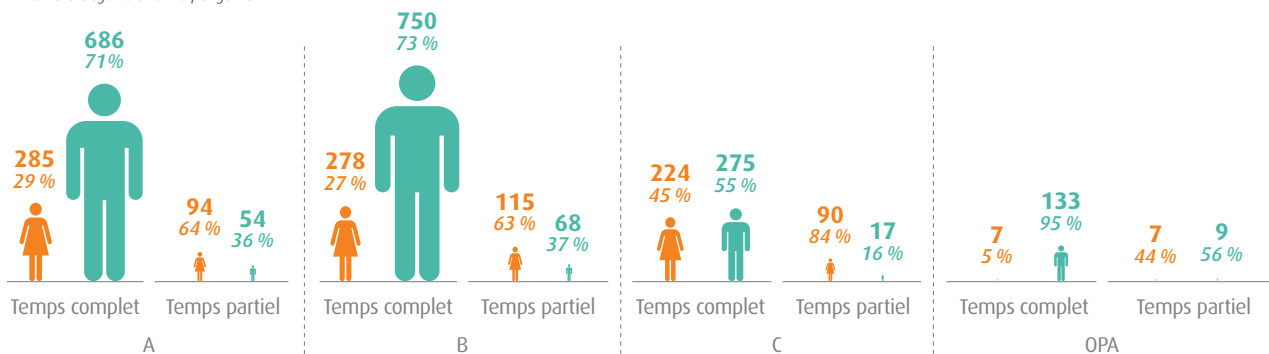
Représentation des temps partiels observés par catégorie statutaire

En % de la population à temps partiel



Répartition des effectifs physiques par catégorie statutaire, par temps de travail et par genre

En nombre d'agents et en % par genre



Si près de 84 % des agents de catégorie C à temps partiel sont des femmes, tout comme en 2014, cette part est d'environ 63 % pour les catégories B et A, en diminution par rapport à 2014. En effet, entre 2014 et 2015, la part relative des hommes dans les effectifs à temps partiel augmente sensiblement sur les catégories A (+3,5 points) et B (+6 points).

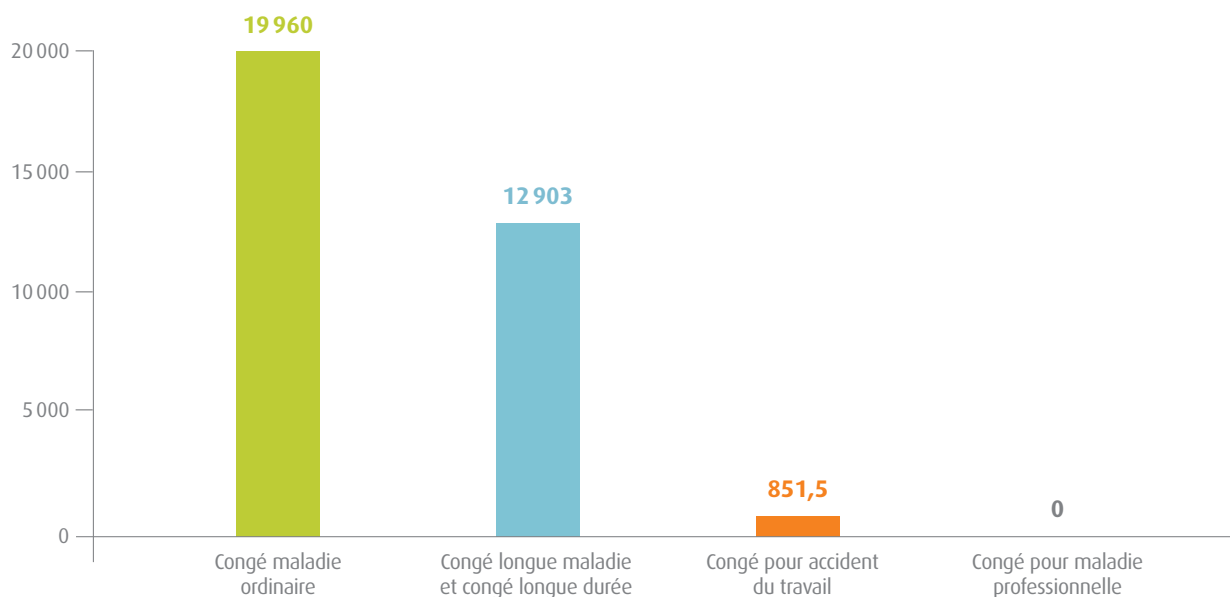


Congés et disponibilités²²

LES CONGÉS MALADIE

Répartition du nombre de jours de congé maladie par typologie de congés

En jours

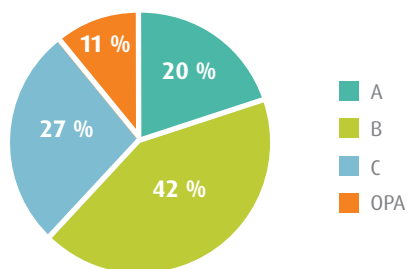


On dénombre, en 2015, 19 960 jours de congé pour maladie ordinaire, soit une moyenne de 6,46 jours de congé pour maladie ordinaire par agent.

Aucun congé pour maladie professionnelle n'est à déplorer ; les congés pour accident du travail représentent 851,5 jours. Ils sont analysés dans la partie « prévention, santé, sécurité » de ce bilan.

Environ 6 jours et demi de congé maladie ordinaire par agent

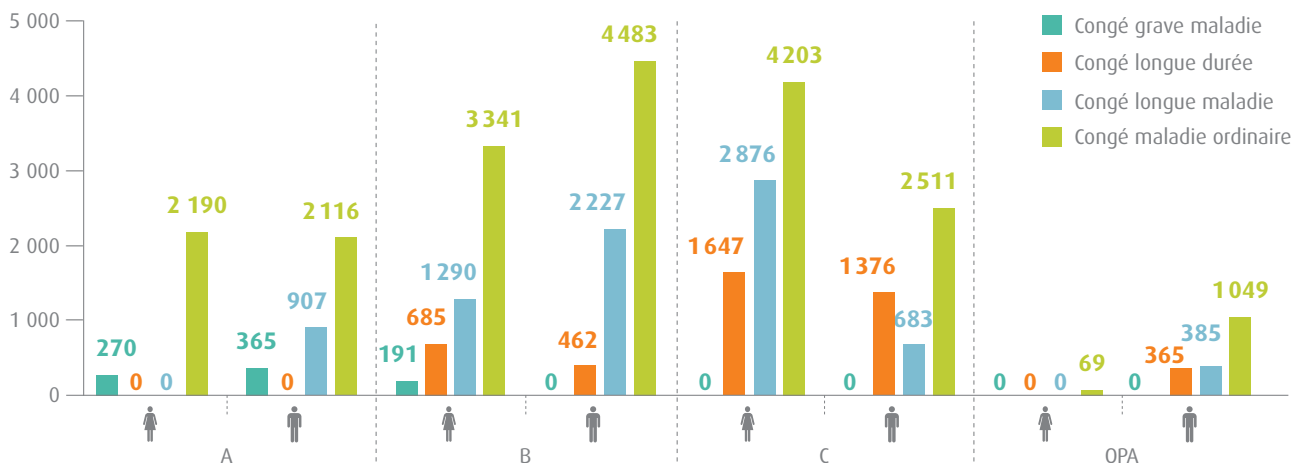
Répartition du nombre de jours de congé maladie par catégorie



Un plus grand nombre de jours de congé maladie est relevé pour les agents de catégorie B, rapportés à leur effectif total, que pour les autres catégories d'agents.

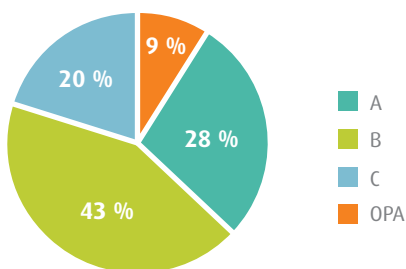
²² Les chiffres 2015 concernant les congés bonifiés, issus de ReHucit, n'ont pu être collectés.

Répartition du nombre de jours de congé maladie par typologie de congés, par genre et par catégorie



On constate que la répartition des jours de congé maladie entre les hommes et les femmes ne suit pas la répartition de ceux-ci par catégorie. Il y a une plus grande proportion de congés longue maladie ou longue durée chez les femmes de catégorie C ; il n'y en a pas chez les femmes de catégorie A ou OPA.

Répartition du nombre d'agents en congé maladie par catégorie

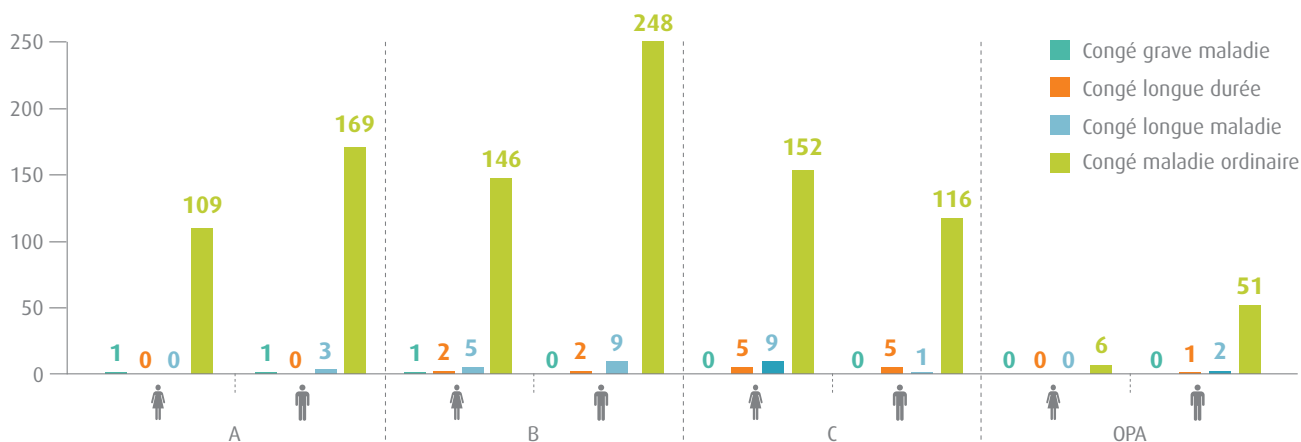


Les arrêts maladie touchent en premier lieu les agents de catégorie B

Les agents de catégorie C cumulent plus de jours d'arrêt maladie par agent que ceux des autres catégories

On constate que les agents de catégorie A cumulent moins de jours d'arrêt maladie que les agents des autres catégories (environ 20,5 jours par agent). Les agents de catégorie C quant à eux sont ceux qui en cumulent le plus, c'est-à-dire environ 46 jours par agent.

Répartition du nombre d'agents en congé maladie par typologie, par genre et par catégorie



Il y a une part plus importante de la population féminine du Cerema sujette à arrêt maladie que de la population masculine, sauf pour les catégories C et OPA.

LES CONGÉS POUR ARRIVÉE D'UN ENFANT

Les congés spécifiques à l'arrivée d'un enfant (congés maternité, paternité, adoption...) ont représenté 6 079 jours en 2015, dont 85,5 % sont des congés maternité (38 femmes) et 6,6 % sont des congés paternité (29 hommes). Ces chiffres sont en baisse de 12,8 % par rapport à 2014 pour le nombre de jours, de 33 % pour le nombre d'agents ayant été en congé maternité et de 45 % pour le nombre d'agents ayant été en congé paternité.

LE CONGÉ PARENTAL

13 femmes étaient en position de congé parental, pour un total de 3 485 jours. Le nombre d'agents a augmenté d'une unité ; le nombre de jours a lui doublé, dû à des démarrages de périodes de congés réparties différemment dans l'année.

LE CONGÉ FORMATION

11 agents étaient en position de congé formation (continue ou fractionnée ou ENTPE) correspondant à 2 873 jours, en forte augmentation par rapport à 2014, dont un quart de femmes (moitié hommes-femmes en 2014). La diversité des périodes et des durées des formations explique a priori cette variation.

LES DISPONIBILITÉS

51 agents dont 34 % de femmes étaient en 2015 en position de disponibilité pour convenance personnelle ou pour raisons familiales (pour un total de 14 288 jours). Leur nombre a un peu plus que doublé par rapport à 2014 (ils étaient 24) ; le nombre de jours correspondant a plus que triplé (facteur 3,3). En outre, 184 agents sont en position de détachement.



Compte épargne temps

Tous les agents permanents de l'établissement²³ peuvent disposer d'un CET.

	A		B		C		OPA		Total
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET	251	490	228	494	170	142	8	77	1 860
Nombre d'agents ayant ouvert un CET	38	48	23	31	18	12	0	6	176
Nombre d'agents ayant utilisé des jours de CET	64	98	62	121	48	43	4	24	464
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre	345	671	347	700	260	233	14	117	2 687
Nombre de jours de CET déposés dans l'année	1 602	3 662	1 443	3 628	935	1 016	48	470	12 804
Nombre de jours de CET indemnisés	290	1 189	177	1 135	77	220	10	76	3 174
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	458	737	402	756	226	307	25	121	3 032
Nombre de jours de congé non pris et non versés au CET ("perdus")	42	84	89	50	26	67	0	28	386

²³ Il s'agit des agents du Cerema à l'exception des agents en CDD de moins d'un an (14 en 2015), hors vacataires et stagiaires.

Près de 87 % des agents présents au 31/12/2015 disposaient d'un CET (87,3 % des agents éligibles au dispositif).

60,4 % des agents (éligibles au dispositif et présents au 31/12/2015) ont déposé des jours de CET en 2015 ;
17,3 % des agents disposant d'un CET au 31/12/2015 ont utilisé des jours.

Les agents ayant déposé des jours sur leur CET ont en moyenne déposé près de 7 jours.
Les agents ayant utilisé des jours de CET ont en moyenne utilisé 4 jours et demi.

Le nombre d'agents ayant ouvert un CET a diminué de 12,4 %, passant de 201 à 176 entre 2014 et 2015.
Le nombre d'agents ayant déposé des jours de CET a augmenté de près de 21 %, passant de 1 538 à 1 860.
Le nombre de jours de CET utilisés dans l'année a diminué de 39 %, passant de 4 224 à 3 032.
Le nombre de jours de congé non pris et non versés au CET a diminué, passant de 830 à 386 entre 2014 et 2015.

Le nombre d'agents ayant déposé des jours de CET a augmenté de 21 %



Écrêtage horaire

Les données émanent de 10 directions et du siège, représentant 2 830 agents.

1 835 agents ont été écrêtés au moins une fois (base mensuelle) en cours d'année, soit 59,3 % des agents.

Les hommes et les femmes sont écrêtés dans des proportions semblables : l'écrêtage est supérieur de quelques points (4) à leur part de l'effectif total pour les agents de catégorie A, à l'inverse des agents de catégorie B pour lesquels il est inférieur de quelques points.

En l'absence d'un outil commun à l'ensemble de l'établissement, il n'est pas possible de fournir d'éléments plus précis ni d'analyses dans ce domaine à l'échelle de l'établissement.



Télétravail

En 2015, 30 agents pratiquent le travail déporté dont 25 à la direction technique Infrastructures de transport et matériaux, sur la base d'une convention avec la structure d'accueil et la hiérarchie.

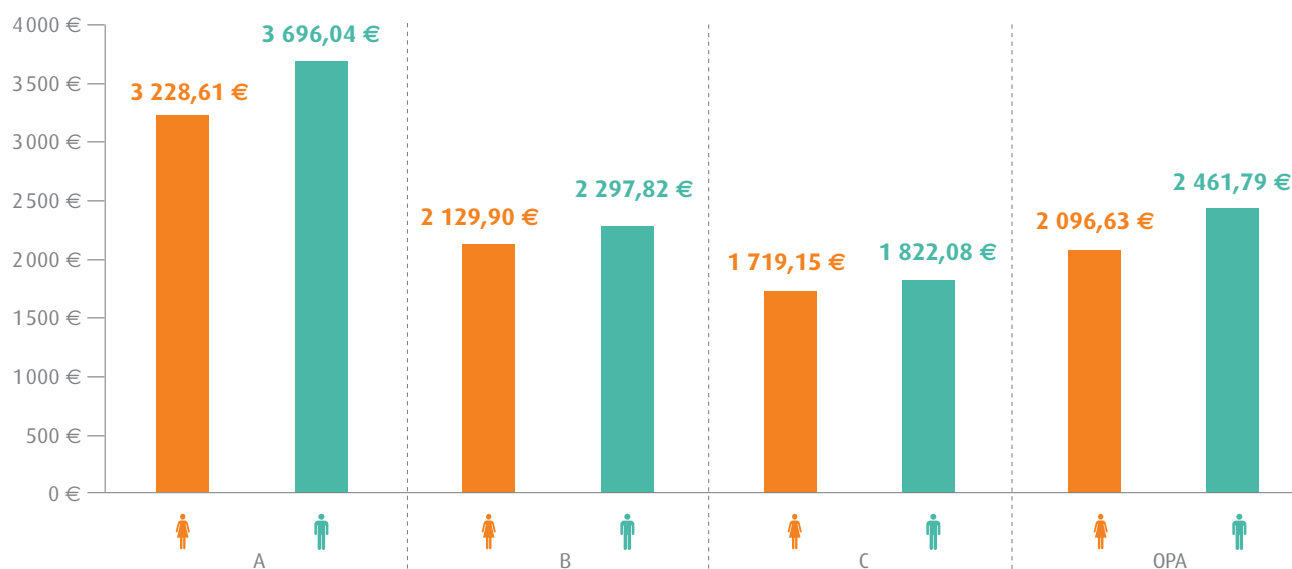
RÉMUNÉRATIONS



Rémunérations

Rémunération mensuelle nette moyenne constatée en 2015

Par catégorie statutaire et par genre



Toutes les catégories ont vu leur rémunération nette augmenter entre 2014 et 2015, jusqu'à plus de 2 % pour les agents de catégorie C et ce malgré l'augmentation des cotisations salariales liées aux pensions civiles de retraite. Le rythme de la gestion des avancements d'échelons par la DRH du MEEM bouleverse ces équilibres (important rattrapage dans la production des arrêtés). La revalorisation des grilles indiciaires des agents de catégorie C intervenue courant 2015 explique également, en partie, ce phénomène.

Augmentation de la rémunération nette observée pour toutes les catégories

Les écarts de rémunération nette entre les femmes et les hommes ont diminué sur la catégorie A entre 2014 et 2015 en passant de 14 à 12,6 %. Ils ont augmenté sur les autres catégories jusqu'à 1 point pour la catégorie C. L'exercice du temps partiel explique pour beaucoup ces variations (cf. partie concernée).

Les écarts de rémunération nette observés s'expliquent essentiellement par :

- l'âge moyen des agents par catégorie. Par exemple, en 2015, la moyenne d'âge des femmes de catégorie A est de 40 ans et 7 mois quand celle des hommes est supérieure de plus de 2 ans (cet élément influe sur le traitement au vu de la prise en compte de l'ancienneté dans les grilles indiciaires de la FP). L'écart est également important sur les OPA car la population de sexe féminin est peu représentée (moins de 9 %) avec un âge moyen de près de 9 ans inférieur à celui observé pour les hommes ;
- pour les catégories B et C, l'écart s'explique davantage par la prise en compte des temps partiels, lesquels impactent les rémunérations nettes. Près de 30 % des femmes relevant de ces catégories sont à temps partiel quand seulement environ 8 % des hommes de catégorie B et moins de 6 % des hommes de catégorie C sont dans cette situation.

La masse salariale du Cerema a augmenté en 2015 ; elle est d'environ 206 millions d'euros

La masse salariale de l'établissement s'est élevée à 206 399 924 € en 2015.

Elle a augmenté de 0,94 % entre 2014 et 2015, essentiellement du fait de la régularisation opérée par la DRH du MEEM des retards de gestion concernant les changements d'échelons de certains corps.

Répartition entre les primes / indemnités et les autres éléments de rémunération brute

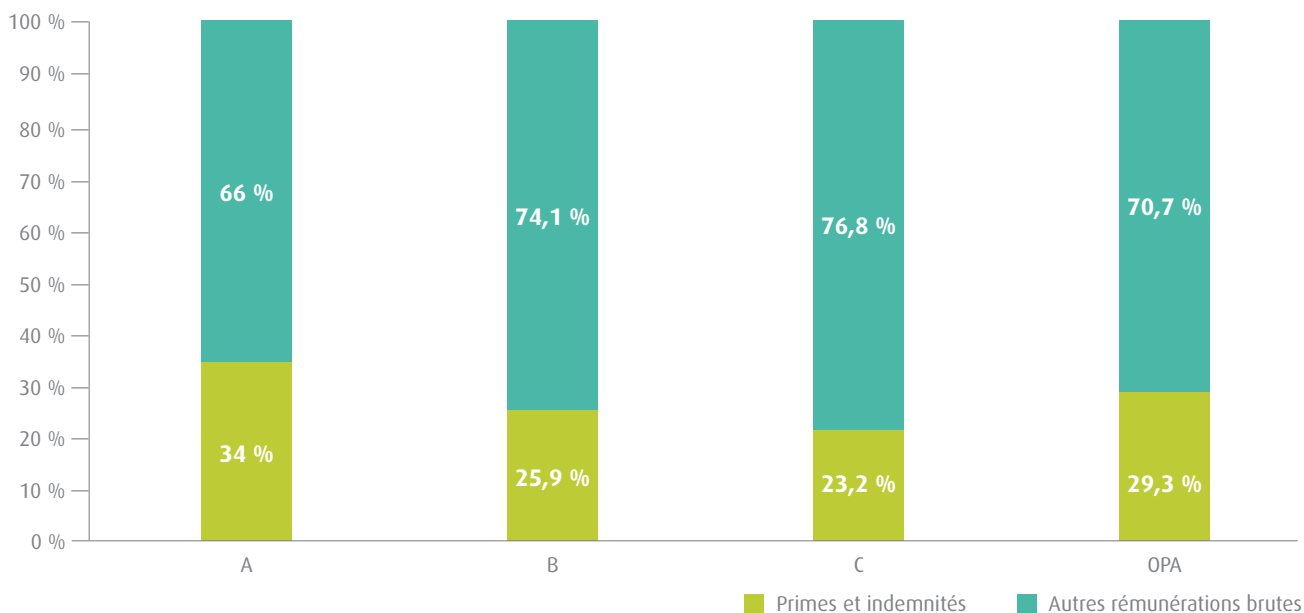
En € et en % de la rémunération brute des agents du Cerema



La part relative des primes et indemnités au sein de la rémunération brute totale des agents a très légèrement diminué entre 2014 et 2015. Ceci s'explique par le fait que si, en valeur absolue, le montant des primes augmente entre les deux années, il augmente moins vite que le traitement brut qui, lui, a été fortement impacté par les rappels d'échelons opérés par la DRH du MEEM.

Le montant des primes et indemnités a augmenté de plus de 0,9 % entre 2014 et 2015

Répartition entre les primes / indemnités et les autres éléments de rémunération brute par catégorie



La part des primes et indemnités peut atteindre 34 % de la rémunération brute pour les agents de catégorie A. Cette part est située en dessous de 30 % pour les autres catégories et les OPA.

Les mesures indiciaires intervenues courant 2015 concernant les catégories B et C ont augmenté le traitement brut de ces agents entraînant une baisse entre les deux années de la part indemnitaire dans leur rémunération brute totale. Seuls les OPA voient la part des primes et indemnités augmenter au sein de leur rémunération brute.

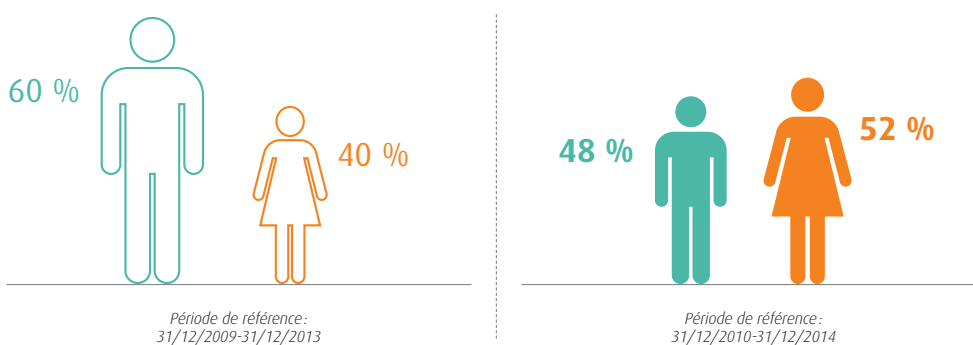


GIPA²⁴

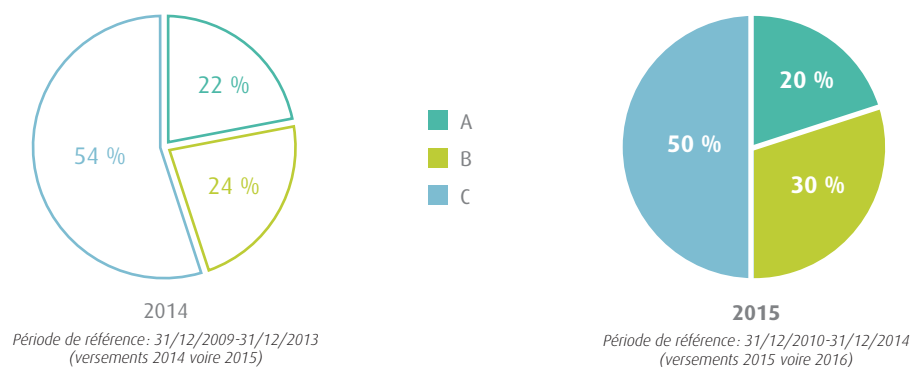
221 agents ont bénéficié, en 2015, de la GIPA au titre de la période de référence allant du 31/12/2010 au 31/12/2014 soit un peu plus de 7 % des effectifs totaux arrêtés au 31/12/2015 et en majorité des hommes.

Pour 2015, plus de la moitié des agents ayant bénéficié de la GIPA sont des femmes ; cette part a augmenté de près de 12 points depuis 2014 (40 % en 2014).

Répartition du montant de GIPA versée par genre



Répartition du montant de GIPA versée par catégorie statutaire



Le nombre de bénéficiaires de la GIPA a baissé de 57 % entre 2014 et 2015. En effet, les mesures catégorielles intervenues courant 2014 (première revalorisation de la grille des agents de catégorie C) ainsi que les rattrapages de gestion (concernant les avancements d'échelons) ont entraîné la diminution du nombre de situations où le seuil de déclenchement de la GIPA était atteint.

²⁴ Instaurée en 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

PRÉVENTION, SANTÉ, SÉCURITÉ²⁵



L'activité des acteurs de la prévention²⁶

L'activité des acteurs de la prévention s'est accrue en 2015. L'augmentation du nombre de réunions des CHSCT entre 2014 et 2015 est un exemple de signe positif de montée en puissance de l'installation de ces instances.

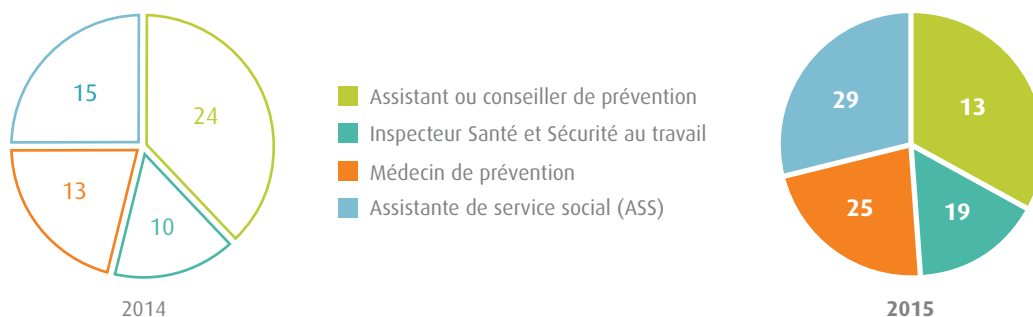
 **Davantage d'éléments en partie 2 de ce bilan et dans le BDHS**

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DES CHSCTSS

La participation des acteurs de la prévention aux 35 réunions des CHSCTSS s'est accrue en 2015 sur l'ensemble des directions techniques et territoriales (elle est passée de 62 à 86 participants acteurs de la prévention aux séances de CHSCTSS, soit une hausse de 39 %, quand le nombre de séances de CHSCTSS est passé de 27 à 35, soit une hausse de 30 %).

Fréquentation 2014 et 2015 des réunions de CHSCTSS, cumulée par typologie d'acteurs

Nombre cumulé sur l'année d'individus de chacune des typologies ayant participé aux séances de CHSCTSS



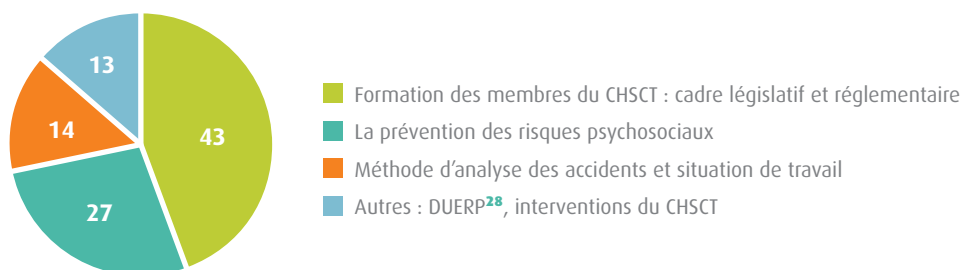
²⁵ Un bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du Cerema en 2015 a été présenté au CHSCT d'établissement (conformément à l'article 61 du décret de 82 modifié). Les éléments chiffrés présentés ci-après sont extraits de ce bilan. Ce bilan est disponible sur le site intranet du Cerema.

²⁶ Cf. également la partie sur les instances et les représentant(e)s du personnel.

FORMATION DES REPRÉSENTANT(E)S DU PERSONNEL DANS LE DOMAINE DE LA PRÉVENTION

107 représentant(e)s du personnel²⁷ ont suivi des formations dans le domaine de la prévention. Dans le cadre de la poursuite des actions menées en vue de la professionnalisation des membres de CHSCTSS, les directions techniques et territoriales ont proposé aux représentant(e)s du personnel des formations dans le domaine de la réglementation. Une partie de ces formations a été dispensée par les inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) du réseau. Des formations concernant des domaines plus spécifiques (document unique, risques psychosociaux, analyse des accidents du travail...) ont également été programmées.

Nombre de représentant(e)s du personnel formés dans le domaine de la prévention, par typologie de formation



La médecine de prévention

Les missions de la médecine de prévention consistent à prendre en compte les risques et la santé des agents, en rapport avec leur activité et leur environnement professionnel; elles se déclinent en deux domaines d'activité:

- la surveillance médicale des agents: visites périodiques obligatoires (quinquennales, spécifiques ou particulières);
- l'action sur le milieu professionnel (tiers-temps) qui compte notamment le conseil à l'employeur, l'adaptation de postes de travail et la participation aux instances du CHSCT.

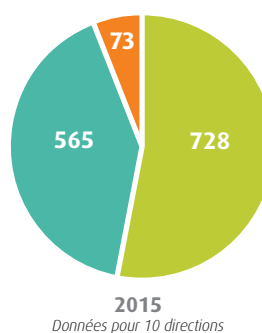
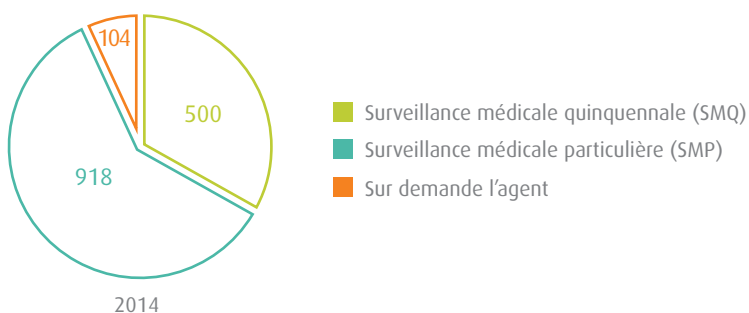
Les directions techniques et territoriales du Cerema ont eu recours en 2015 à un service de médecine de prévention (20 médecins de prévention) dans les conditions suivantes:

- 9 médecins de prévention contractuels de l'État dans le cadre de la convention entre le MEEM-MLHD et le Cerema en date du 18 mars 2014;
- 9 médecins de prévention via une adhésion à des services de santé au travail du secteur privé;
- 2 médecins de prévention avec un contrat entre le médecin et le Cerema.

Au 31/12/2015, 4 sites du Cerema (Nantes, Paris, Tomblaine et Grand Quevilly) sont sans médecin de prévention suite à des départs au cours de l'année 2015.

En 2016, des actions à mener pour que tous les agents bénéficient des services de la médecine de prévention

Répartition des visites médicales par type de surveillance



²⁷ Doublons possibles.

²⁸ Document unique d'évaluation des risques professionnels.

En 2015, 1394 visites médicales²⁹ ont été réalisées (hors Cerema Sud Ouest). Leur nombre a baissé de 8,4 % par rapport à 2014. Le nombre de visites de surveillance quinquennale a cependant augmenté de près de 50 % quand les visites de surveillance particulière ont diminué de 38 %.

Les SMQ représentent 52 % des visites, suivies de 40 % pour les SMP et de 8 % pour les visites à la demande des agents (un agent a pu être reçu à plusieurs reprises).

Le nombre de visites médicales particulières a baissé

Focus sur des actions de prévention engagées à l'échelle de l'établissement ou dans les directions techniques et territoriales

Plusieurs démarches de prévention ont été engagées par l'établissement et concernent l'ensemble des directions techniques et territoriales :

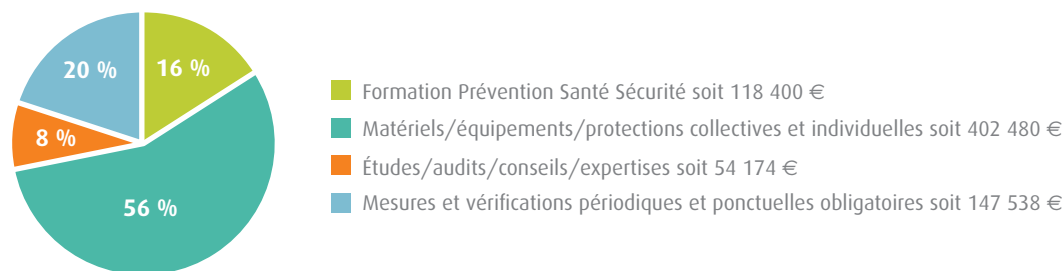
- l'élaboration de fiches de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels ;
- la mise en place d'une procédure spécifique de la prévention du risque électrique ;
- le démarrage du chantier relatif à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- le lancement d'une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS).

Le lancement de ces travaux a contribué à réunir des premiers éléments d'une future politique de prévention au Cerema, encore à construire.

On constate en outre une augmentation de plus de 12 % du nombre d'agents formés à la prévention des risques professionnels : en 2014, 1002 agents avaient été formés ; ils sont 1123 agents en 2015.

**Le nombre d'agents formés à la prévention des risques professionnels a augmenté.
Fin 2015, 36 % des agents du Cerema sont formés dans ce domaine**

Répartition des dépenses dans le domaine de la prévention (TTC)



Les actions de prévention menées en 2015 ont représenté un budget de 722 593 €.

Comme l'année précédente, la majeure partie des dépenses concerne la protection physique des agents. Elle prend en compte la protection immédiate sur le poste de travail.

En 2014 ces dépenses s'élevaient à 679 356 €. On constate donc une augmentation entre 2014 et 2015 de plus de 6 %.

²⁹ Dont 28 auxquelles aucun type de surveillance n'a été associé.

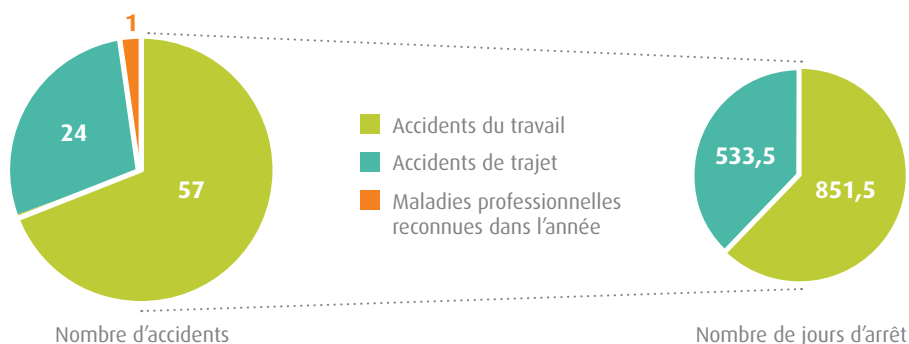


Accidents du travail et maladies professionnelles

Pour rappel :

- un accident du travail survient lorsque l'agent est sous l'autorité de son employeur pendant le temps et sur le lieu de travail. Les accidents de mission, qui surviennent lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles, sont inclus dans les accidents du travail ;
- un accident de trajet (domicile-travail) survient lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile ou le lieu de restauration ;
- une maladie professionnelle : il s'agit d'une maladie contractée au cours de l'activité professionnelle, répertoriée et reconnue comme telle par une commission de réforme.

Répartition du nombre d'accidents du travail, de trajet et de maladies professionnelles et du nombre de jours d'arrêt associés



En 2015, on comptabilise 1385 jours d'arrêt soit une augmentation de 14,2 % par rapport à 2014.

61,5 % sont dus à des accidents du travail et 38,5 % sont dus à des accidents de trajet.

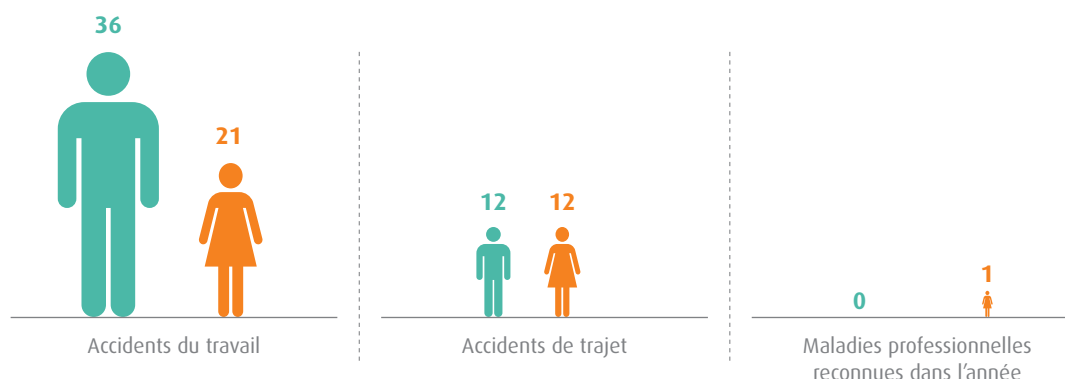
La durée moyenne d'un arrêt, tous types d'accidents confondus, est de 17 jours.

Cette augmentation du nombre de jours d'arrêt peut s'expliquer par le fait que 3 accidents (dont 2 non consolidés au 31/12/2015 et dont un accident de trajet), totalisent à eux seuls 648 jours d'arrêt, soit 46 % des jours d'arrêt.

En outre, on constate qu'un accident de trajet génère en moyenne plus de jours d'arrêt qu'un accident du travail.

Une maladie professionnelle a été reconnue en 2015, de la famille « 57B », nommée « coude » dans la typologie du Code de la sécurité sociale. En 2014, 4 maladies professionnelles avaient été reconnues, générant 43 jours d'arrêt.

Nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles reconnues dans l'année par genre



Le nombre d'accidents du travail a augmenté d'environ 16 % en 2015. Cette augmentation concerne exclusivement les femmes pour lesquelles le nombre d'accidents du travail est passé de 12 accidents en 2014 à 21 en 2015.

Pour les accidents de trajet la répartition est équilibrée entre les hommes et les femmes, tout comme en 2014.

ACCIDENTS DU TRAVAIL



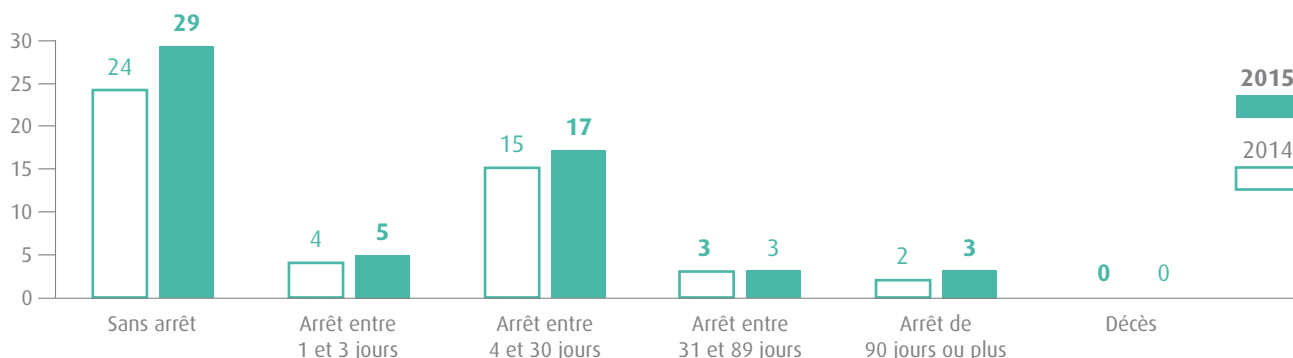
En 2015, on recense 57 accidents du travail; ce chiffre représente une augmentation de 9 accidents du travail par rapport à 2014. Sur les 3 092 agents du Cerema, 1,81 % des hommes a été concerné par des accidents du travail et 1,91 % des femmes.

En prenant comme référence la moyenne annuelle des effectifs physiques, soit 3 123 agents dont 1 108 femmes et 2 015 hommes; 1,79 % des hommes a été concerné par des accidents du travail et 1,90 % des femmes.

La répartition des accidents du travail par genre est de 63 % pour les hommes et 37 % pour les femmes; elle est de même ordre que la répartition hommes-femmes au sein du Cerema.

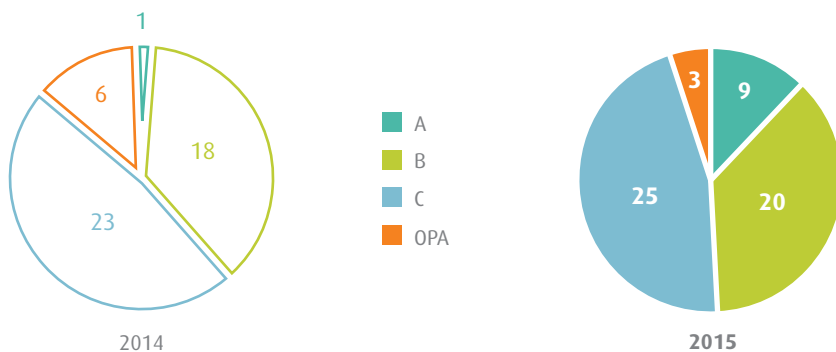
+ 9 accidents du travail

Répartition des accidents du travail par tranche de jours d'arrêt



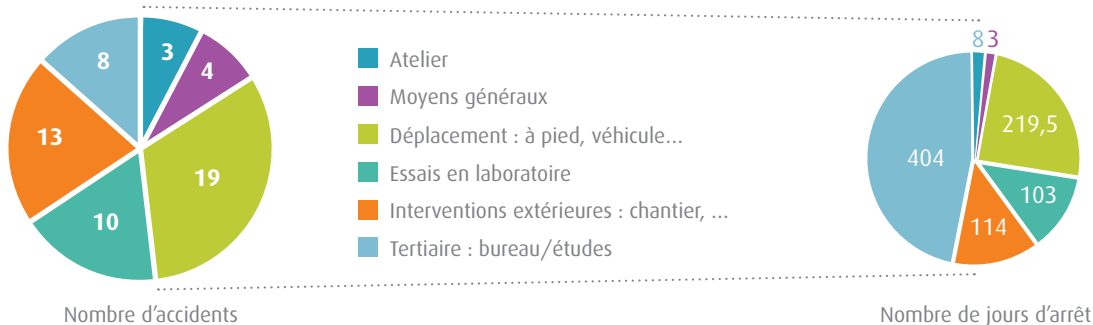
Comme en 2014, 50 % des accidents du travail ne génèrent pas d'arrêt.

Répartition des accidents du travail par catégorie



Les agents de catégorie C sont les plus touchés par les accidents de travail, suivis des agents de catégorie B. Cette donnée est similaire à l'année précédente : 43 % des accidents du travail concernent des agents de catégorie C et 35 % des agents de catégorie B.

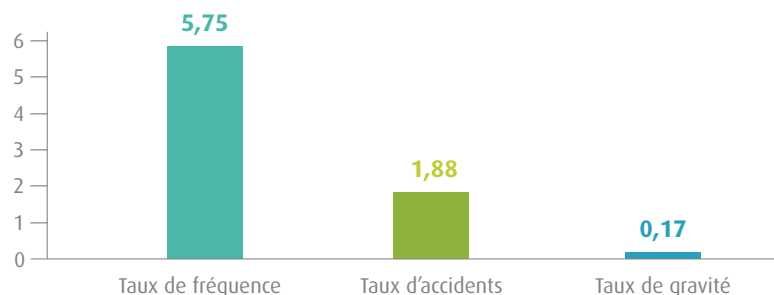
Répartition des accidents du travail et des jours d'arrêt associés par activité lors de l'accident



33 % des accidents du travail sont liés à des déplacements (piéton, véhicule...); ils génèrent de l'ordre de 12 % des jours d'arrêt. 23 % sont liés à des interventions extérieures (chantier, inspection...). En revanche l'activité « tertiaire » représente 14 % des accidents du travail et génère 47 % des jours d'arrêt dus aux accidents du travail (851,5 jours).

Taux de fréquence, d'accident et de gravité en 2015

Données non comparables à celle du bilan 2014 (méthode de calcul différente)

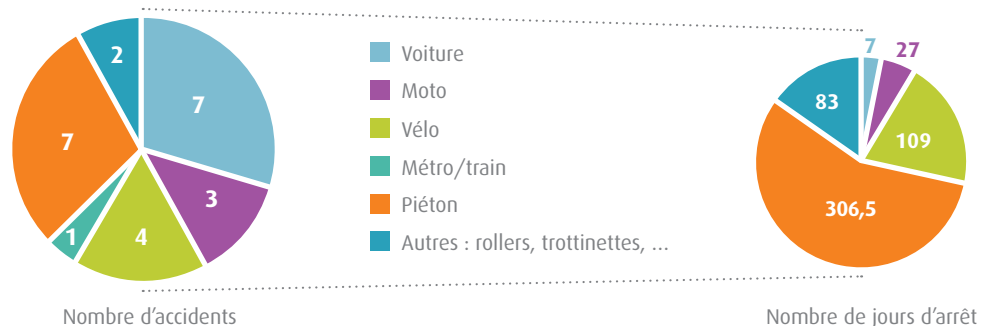


- Le taux de fréquence représente le nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures payées.
- Le taux d'accident représente le nombre d'accidents pour 100 agents.
- Le taux de gravité représente le nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées.

En 2015, l'équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) est égal à 3 028,1. La base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum.

ACCIDENTS DE TRAJET

Répartition des accidents de trajet et des jours d'arrêt par mode de déplacement lors de l'accident



Sur 24 accidents de trajet, la moitié a été suivie d'un arrêt de travail. La moitié de ces accidents concerne des femmes. Il y a autant d'accidents de trajet en lien avec un déplacement en voiture que d'accidents de trajet en lien avec des déplacements piétons ; ils représentent chacun 29 % des accidents. Le mode de déplacement piéton génère 57 % des jours d'arrêt de la totalité des accidents de trajet (533,5 jours), suivi par le mode de déplacement vélo (20 %). Le nombre d'accidents de trajet est resté stable entre 2014 et 2015. Le nombre de jours d'arrêt de travail associés a quant à lui diminué.



Indicateurs de référence des risques psychosociaux

	Nombre de jours d'arrêt		Taux	
	2015	2014	2015	2014
Taux d'absentéisme				
Congés pour maladie ordinaire	19 960	19 755,5	6,45	6,3
Congés longue maladie et congés longue durée	12 903	12 928	4,17	4,11
Congés pour accident du travail	851,5	764	0,27	0,24
Congés pour maladie professionnelle	0	43	0	0,017
TOTAL	33 714,5	33 490,5	10,9	10,7
Taux de rotation des agents			8,9 %	7,9 %
Taux de visite sur demande au médecin de prévention			2,4 %	3,30 %
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel			0	1

La valeur des indicateurs réglementaires en matière de risques psychosociaux a augmenté pour 2 d'entre eux : le taux de rotation des agents (+ 1 point) et le taux d'absentéisme (+ 0,2 point). Ces indicateurs seront l'objet d'un suivi particulier et des indicateurs complémentaires seront également proposés en 2016 dans le cadre des suites données au chantier de lancement d'une démarche de prévention des risques psychosociaux au Cerema (les conclusions ont été présentées en avril 2016).

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE : INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Après une année 2014 de maintien du niveau des prestations, notamment individuelles, l'action sociale au sein de l'établissement se structure et se consolide.

 **Davantage d'éléments en partie 2 de ce bilan.**



Prestations individuelles

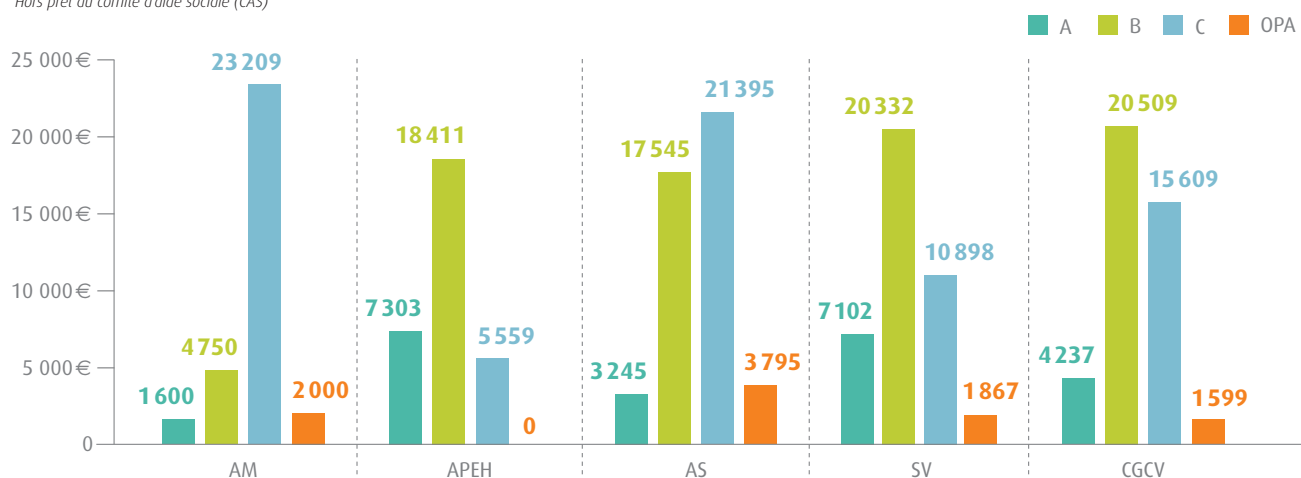
En 2015, 358 agents, soit près de 12 % de l'effectif du Cerema, ont bénéficié d'au moins une prestation individuelle d'action sociale, correspondant à 577 dossiers et plus de 190 000 € de montant d'aides versées. Par rapport à 2014, le montant total des aides a augmenté de 39 %.

En 2015, 12 % des agents ont bénéficié d'aides individuelles

PAR TYPE DE PRESTATION

Montant des aides versées par catégorie et par type de prestations

Hors prêt du comité d'aide sociale (CAS)



Hormis l'allocation aux parents d'enfant handicapé (APEH), les prestations individuelles sont soumises à condition de ressources.

Au total, le montant versé aux personnels de catégorie C est le plus élevé pour les aides matérielles (AM) et les aides à la scolarité (AS).

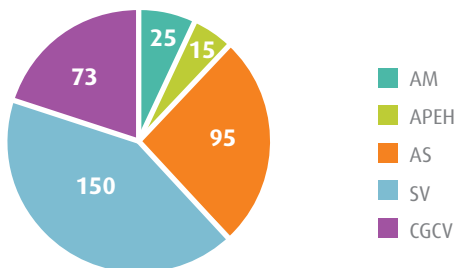
Sur 32 dossiers d'aide matérielle examinés en commission, 26 ont fait l'objet d'un accord, 5 ont été refusés (moyenne économique journalière trop haute), et un réorienté.

Les catégories B bénéficient en premier lieu des subventions séjours vacances (SV) y compris séjours CGCV et de l'APEH puis en second lieu, des aides à la scolarité pour des montants conséquents.

172 agents étaient bénéficiaires des prestations hors CGCV en 2014, contre 285 en 2015.

Plus de 190 000 € d'aides individuelles versées, en hausse de 39 % par rapport à 2014

Nombre de bénéficiaires par type de prestation



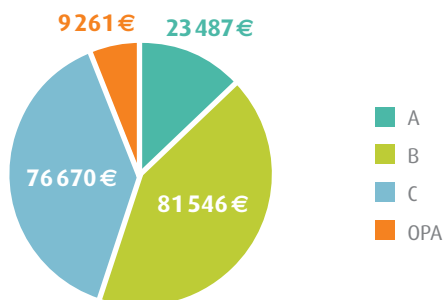
Comme en 2014, ce sont les bénéficiaires d'aides relatives aux séjours vacances (CGCV et Cerema) qui sont les plus nombreux.

Les séjours vacances demeurent la prestation la plus demandée

PAR CATÉGORIE

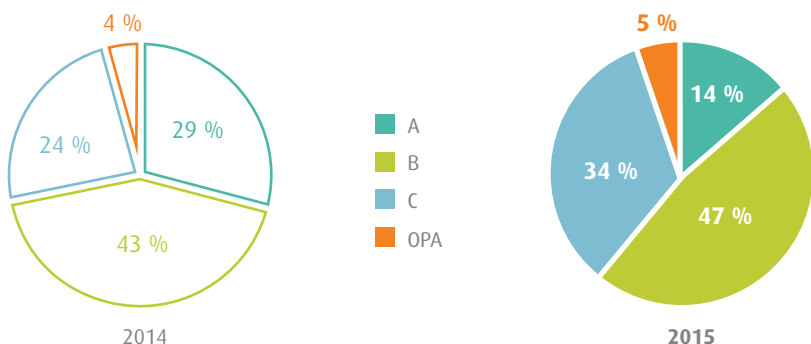
Répartition du montant total des aides par catégorie

Hors prêt du comité d'aide sociale (CAS)



Les prestations bénéficient majoritairement aux personnels de catégories B et C ; le montant total des aides accordées aux personnels de catégorie B est plus élevé que celui accordé à chacune des autres catégories.

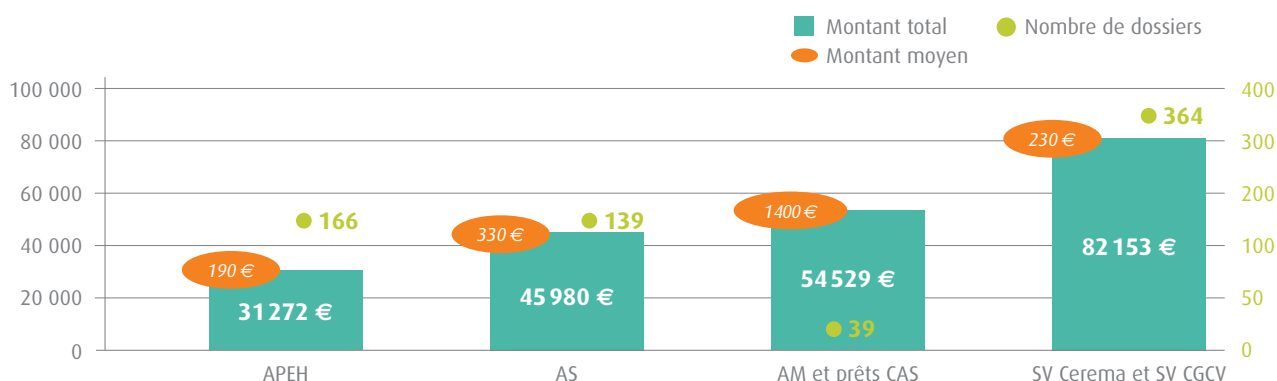
Répartition du nombre de dossiers par catégorie



47 % des dossiers concernent des agents de catégorie B, devant les agents de catégorie C. Par rapport à 2014, la part de dossiers concernant des agents de catégorie A a diminué de 15 points au profit essentiellement des agents de catégorie C dont la part de dossiers a augmenté de 10 points. Le nombre total de dossiers passe de 263 à 459 en 2015 (et 577 en comptant les dossiers CGCV non gérés par le Cerema).

PAR MONTANTS ALLOUÉS

Montant total, nombre de dossiers et montant moyen par prestation



Le montant moyen des aides varie de 190 € à 330 € par dossier sauf pour les aides financières (aides matérielles et prêts à 0 % du CAS) pour lesquelles il s'élève à 1 400 €.

Les prêts CAS représentent 13 dossiers sur les 39 dossiers d'aides financières traités au cours de l'année 2015 pour un montant de 22 700 €. Le montant moyen des aides matérielles (1 200 €) tend à se rapprocher du montant moyen des prêts à taux zéro (1 700 €).

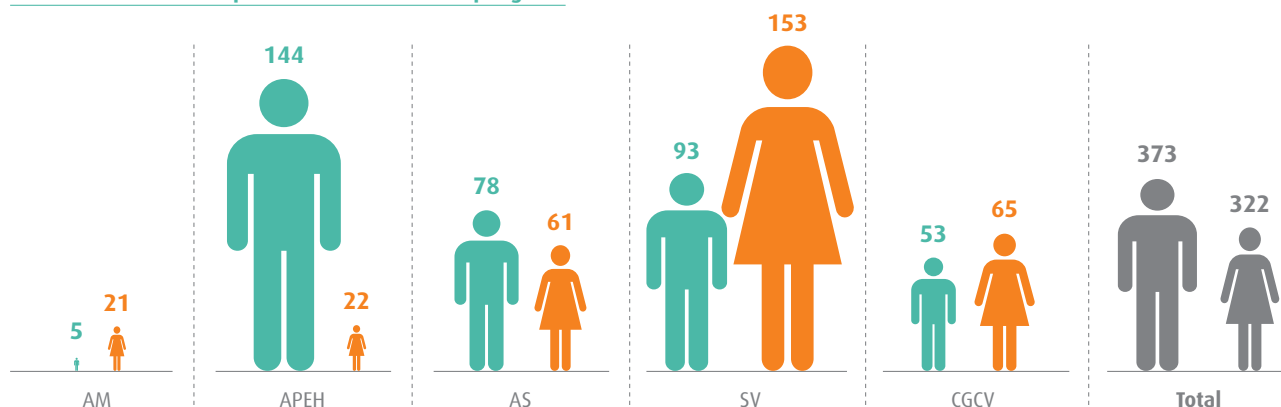
1/3 des dossiers séjours vacances sont des dossiers séjours vacances du CGCV soit 118 dossiers sur 364, alors que le montant de la subvention séjours vacances est pratiquement équivalent entre les dossiers séjours vacances Cerema (40 198 €) et séjours vacances CGCV (41 954 €).

Contrairement aux séjours vacances CGCV, les séjours vacances Cerema sont des séjours majoritairement sans hébergement.

Le réseau associatif gère, comparativement au Cerema, moins de dossiers en nombre mais les montants sont plus élevés.

PAR GENRE

Nombre de dossiers de prestations individuelles par genre



La répartition du nombre de bénéficiaires hommes et femmes est de même ordre pour l'ensemble des prestations individuelles, hormis pour les aides matérielles et l'APEH.

Les femmes sollicitent plus souvent que les hommes des aides matérielles. À l'inverse, les hommes perçoivent majoritairement l'APEH. Pour obtenir l'APEH, une seule demande est déposée, sous réserve de fournir régulièrement les justificatifs à jour.

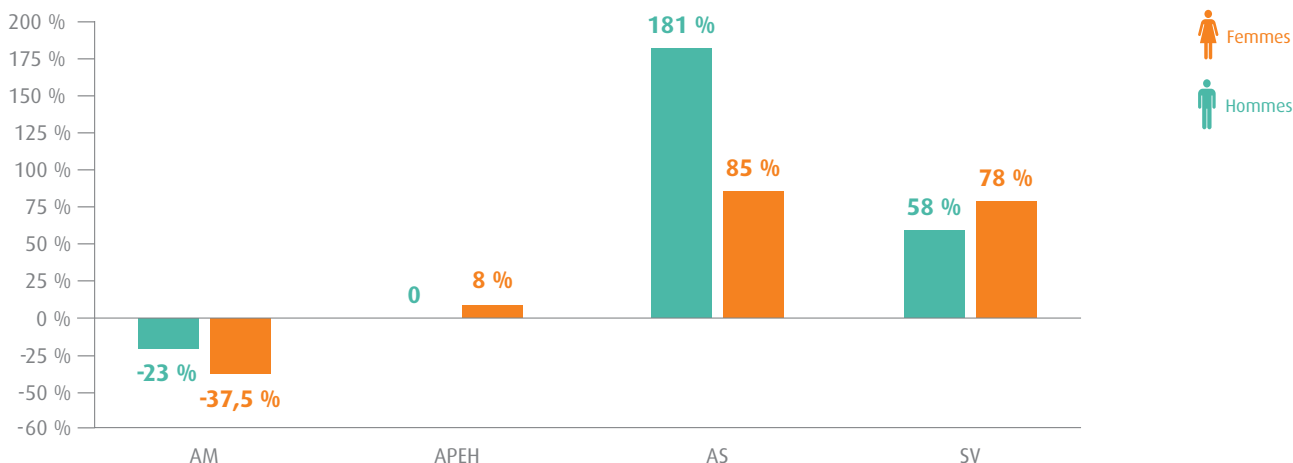
Pour les séjours vacances, le nombre de dossiers est 1,6 fois plus important que le nombre de bénéficiaires.

Certains bénéficiaires sollicitent plusieurs types d'aides complémentaires.

Les bénéficiaires femmes représentent 17 % de l'effectif des femmes alors que du côté des hommes, ils pèsent 8 % de l'effectif des hommes.

Évolution du nombre de bénéficiaires par genre

Hors CAS et hors CGCV



Les aides matérielles ont été moins sollicitées en 2015 qu'en 2014.

En revanche, l'évolution du nombre de bénéficiaires d'aide à la scolarité et des dossiers séjours vacances est manifeste.

Cette évolution peut s'expliquer par la mise à disposition des formulaires de demande et de fiches explicatives, ainsi que par la publication d'articles dédiés sur l'intranet du Cerema.

Le montant des aides à la scolarité a évolué de 15 620 € à 45 980 € ce qui représente la plus grande évolution parmi les différents types d'aides.

En 2015, la possibilité de cumuler les critères d'éloignement, de domiciliation séparée et de résidence, a eu pour effet d'augmenter le montant des aides accordées.

Le montant versé pour les aides à la scolarité a triplé en 2014 et 2015

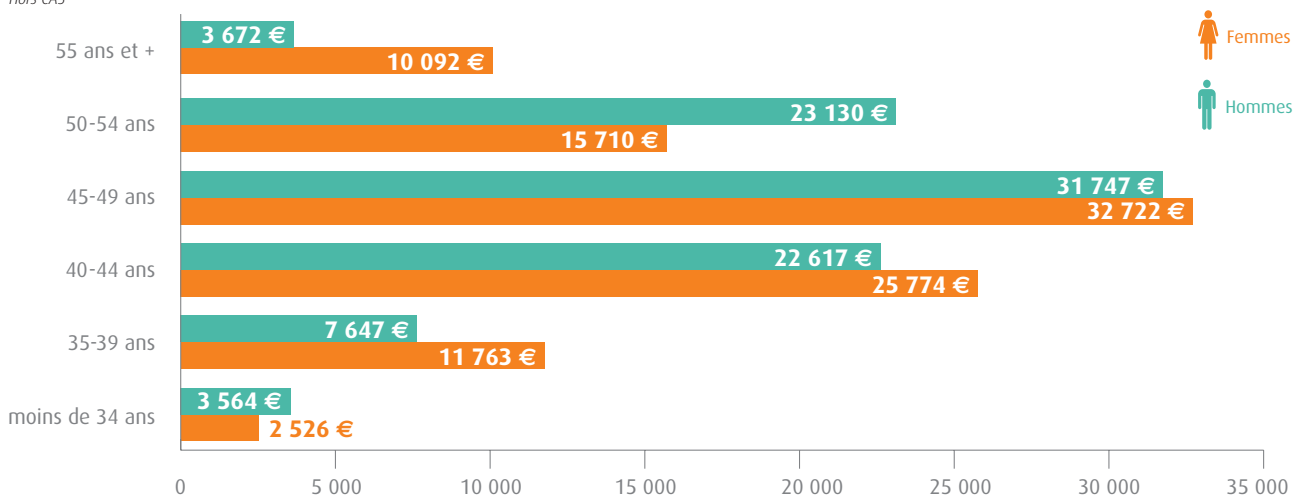
PAR ÂGE

Les agents de plus de 55 ans et ceux de moins de 34 ans ne bénéficient que peu de prestations individuelles. En effet, le montant des aides versées est fortement affecté par les prestations au profit des enfants dont l'âge se situe en moyenne entre 6 et 17 ans. Les tranches extrêmes des bénéficiaires sont naturellement peu concernées du fait de l'âge des enfants, trop bas ou trop élevé.

De ce fait, ce sont les 40-50 ans qui reçoivent majoritairement des aides individuelles.

Montant des aides versées pour les prestations individuelles par genre et par tranche d'âge

Hors CAS



LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Le Cerema intervient pour améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap. La typologie des dossiers déposés auprès du FIPH concernant l'aménagement ou l'adaptation de poste ainsi que l'appareillage individuel est caractérisé comme suit :

	Adaptation ou aménagement du poste de travail	Amélioration des conditions de vie	Total
Nombre de dossiers déposés	6	4	10
Montant total des aides sollicitées (€)	6 858	12 234	19 092
Montant moyen des aides sollicitées (€)	1 143	3 058	1 909
Nombre de dossiers payés par le FIPH	2	2	4
Moyenne du délai de traitement par le FIPH (en jours)	106	36	54

Le Cerema a déposé pour la première fois en 2015 des demandes de financement auprès du FIPH sur la plateforme dédiée. Avec la mise en place d'un réseau de correspondants handicap, le nombre de dossiers déposés pourrait évoluer de manière positive.



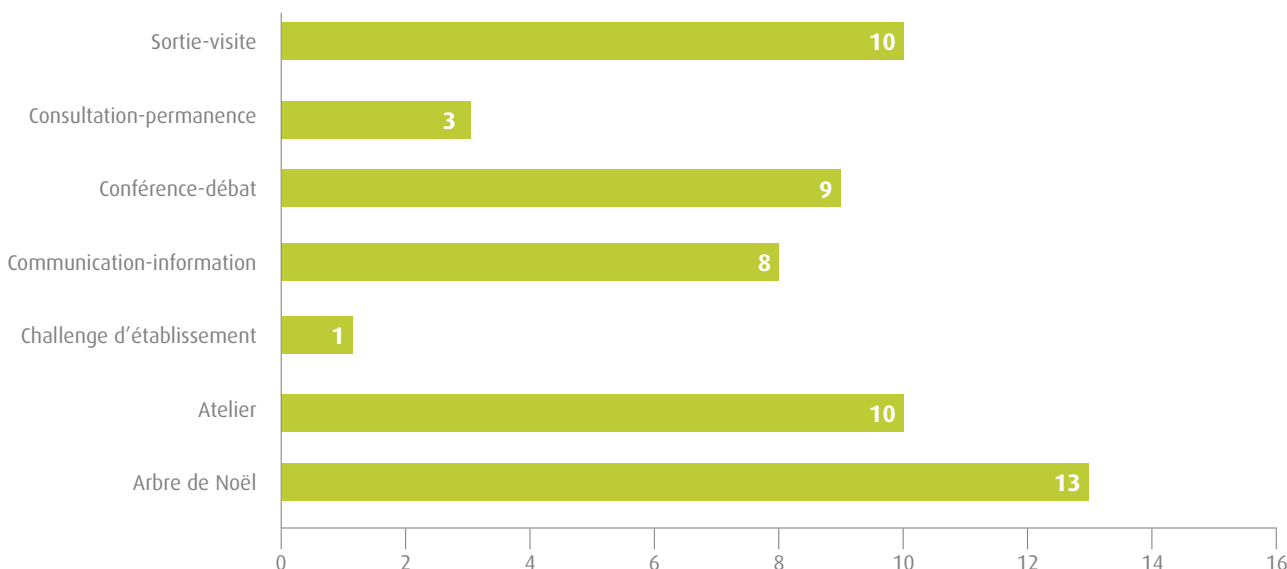
Actions collectives

ACTIONS COLLECTIVES LOCALES

Les actions conduites par les CLAS (comités locaux d'action sociale) sont classifiées selon 7 items validés par la COPAS et figurant sur le graphe ci-dessous. D'une façon générale, tous les CLAS organisent un arbre de Noël par site. Ils ont la volonté de proposer un large panel d'actions collectives. Les items « consultation-permanence » et « challenge d'établissement » restent marginaux.

Nombre d'actions organisées par typologie

Diagramme établi sur la base des réponses de 7 directions



LA RESTAURATION COLLECTIVE

Obtenir des données comparables complètes fiables et consolidées relatives à la restauration collective n'est à ce jour pas possible ; en particulier car les données correspondant au montant de la subvention repas d'1,22 € versée annuellement par le Cerema ainsi que le nombre de repas des bénéficiaires de cette subvention n'existent pas partout.

En effet, la diversité des situations locales et des modalités d'accès à une restauration, ainsi que la pluralité des logiciels de gestion des restaurants, conduisent à l'hétérogénéité des données susceptibles d'être fournies.

Un suivi régulier est à mettre en place au niveau de chaque direction pour rendre compte annuellement de cette activité à l'échelle de l'établissement.

LES ASSOCIATIONS

Le partenariat avec le tissu associatif a été renforcé par la signature de conventions spécifiques avec le CGCV, la FNASCE et le CAS pour 4 ans.

- Le **CGCV** : une convention a été signée le 2 novembre 2015, pour une durée de quatre ans, elle prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015. Elle a pour objet de permettre aux personnels du Cerema de bénéficier d'une offre de séjours de vacances pour les enfants de 6 à 20 ans à un tarif réduit.
- La **FNASCE** : une convention a été signée le 25 novembre 2015, pour une durée de quatre ans, elle prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015. Elle a pour objet de définir les conditions et modalités du partenariat permettant aux personnels de bénéficier de l'ensemble des activités offertes par la FNASCE et les ASCE locales.
- Le **CAS** : une convention a été signée le 23 septembre 2015. Elle a pour objet la délégation au CAS de la gestion administrative et financière des prêts sans intérêts (prêt social, prêt d'installation et prêt de décohabitation sous condition de ressource).

3 conventions de partenariat signées

DIALOGUE SOCIAL

Après 2014, année de mise en place des instances du dialogue social et d'élections³⁰, l'année 2015 a été une année de consolidation du dialogue social notamment par l'application de l'accord relatif aux conditions d'exercice des droits syndicaux au sein du Cerema.













Le bilan social 2015 fait état de nouvelles données relatives notamment à la commission administrative paritaire des adjoint(e)s administratif(tive)s des administrations de l'État (CAP AAAE) et à la commission consultative des ouvriers des parcs et ateliers (CCOPA) ainsi qu'au suivi de l'accord sus cité.

 **Davantage d'éléments en partie 2 de ce bilan.**



Représentant(e)s du personnel

Au 31 décembre 2015, les agents du Cerema disposent de 389 représentant(e)s au sein des instances suivantes :

	CTE		CHSCTE		CAP AAAE		CCOPA		CTSS		CHSCTSS	
												
2015³¹	5	15	5	13	10	2	0	6	53	115	41	124
Total	20		18		12		6		168		165	
2014	3	16	1	17	Non renseigné	Non renseigné	Non renseigné	Non renseigné	54	131	Non renseigné	Non renseigné
Total	19		18		Non renseigné		Non renseigné		185		Non renseigné	

Au 31 décembre 2015, les organisations syndicales ont également 14 représentant(e)s auprès du directeur général (dont 4 femmes).

Le nombre de représentant(e)s du personnel dans les instances locales a sensiblement diminué entre 2014 et 2015 suite à la nouvelle cartographie définie en 2014 en concertation avec les représentant(e)s du personnel et applicable à compter du 4 décembre 2014 : 168 membres en 2015 contre 185 dans les CTSS³².

En parallèle, le pourcentage de femmes dans les instances a augmenté, plus ou moins sensiblement : de 15 à 25 % en comité technique d'établissement et de 29 à 31 % dans les comités techniques locaux, ainsi que de 5,5 à 28 % en CHSCTE et de 22 à 25 % dans les CHSCT locaux.

Les deux nouvelles instances ont des compositions aux parités atypiques par rapport aux précédentes : la CAP AAE est composée à 83 % de femmes, la CCOPA à 100 % d'hommes.

³⁰ Les élections professionnelles du 4 décembre 2014 organisées par l'établissement.

³¹ Des doublons sont possibles.

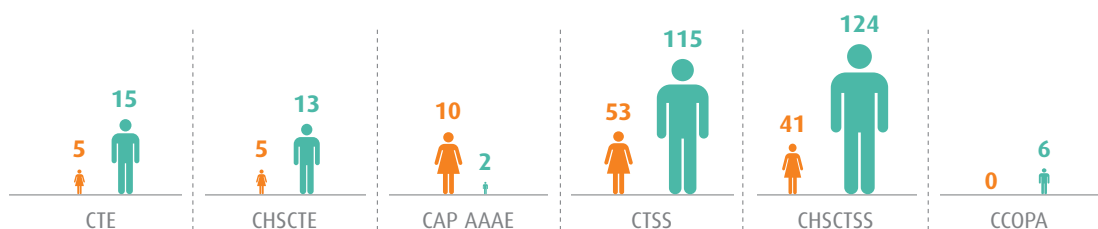
³² Pour les CHSCTSS, la donnée n'était pas disponible et ne figurait pas dans le bilan social 2014 ; il n'y a donc pas d'évolution à constater.

Répartition des représentant(e)s du personnel par genre



389 représentant(e)s du personnel,
30 % de femmes

En % de l'ensemble des représentant(e)s, toutes instances confondues



Réunions des différentes instances et autres réunions à la demande de l'administration

RÉUNIONS FORMELLES DES INSTANCES

	Au niveau établissement				TOTAL	Au niveau local	
	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA		CTSS	CHSCTSS
Nombre de réunions formelles en 2015	9³³	4	3	3	19	35³⁴	35
Nombre de réunions formelles en 2014	7 ³⁵	2	-	-	9	22 ³⁶	27

En 2015, aucune instance nationale n'a fait l'objet d'une nouvelle convocation pour défaut de quorum. Le nombre de réunions formelles du comité technique d'établissement a progressé d'un tiers : il est passé de 7 à 9, sachant qu'en 2014, 2 réunions avaient été reconvoquées et en 2015 une réunion a été reconvoquée.

Le nombre de réunions formelles du CHSCTE a doublé, dépassant le minimum réglementaire de trois réunions annuelles.

La fréquence des séances du CTE a été en 2015 d'une séance tous les mois et demi

³³ Dont 1 suite à reconvoication suite à vote unanime défavorable.

³⁴ Dont 1 suite à reconvoication par défaut de quorum.

³⁵ Dont 1 suite à reconvoication par défaut de quorum et 1 suite à vote unanime défavorable.

³⁶ Dont 2 suite à reconvoication par défaut de quorum.

RÉUNIONS DE TRAVAIL OU DE CONCERTATION CONVOQUÉES PAR L'ADMINISTRATION

	Au niveau établissement					TOTAL	Au niveau local	
	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	RÉUNIONS DE TRAVAIL		CTSS	CHSCTSS
Nombre de réunions informelles en 2015	2	0	0	1	16	19	85	Non renseigné

PARTICIPATION DES REPRÉSENTANT(E)S DU PERSONNEL ET DE L'ADMINISTRATION

Le nombre total de réunions de dialogue social, formelles ou informelles, tenues, et leur durée totale en nombre de jours sont précisés ci-après :

	Au niveau établissement					TOTAL	Au niveau local	
	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	RÉUNIONS DE TRAVAIL		CTSS	CHSCTSS
Nombre de réunions en 2015	11	4	3	4	16	38	120	Non renseigné
Durée de réunion en jours	8,5	3	1,5	2		15	Non renseigné	Non renseigné

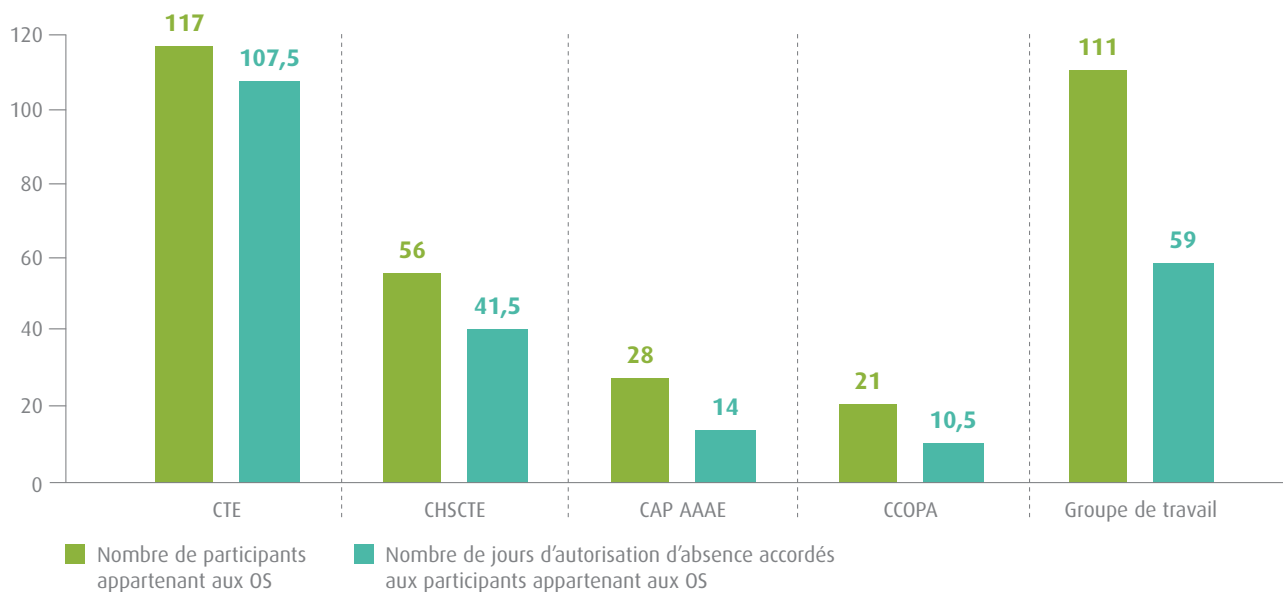
La participation à ces réunions tenues à l'échelle de l'établissement est la suivante :

- pour l'administration, le temps passé en nombre de jours s'élève à 161,5 jours pour 241 participants ;
- pour les organisations syndicales, il s'élève à 232,5 jours pour 333 participants.

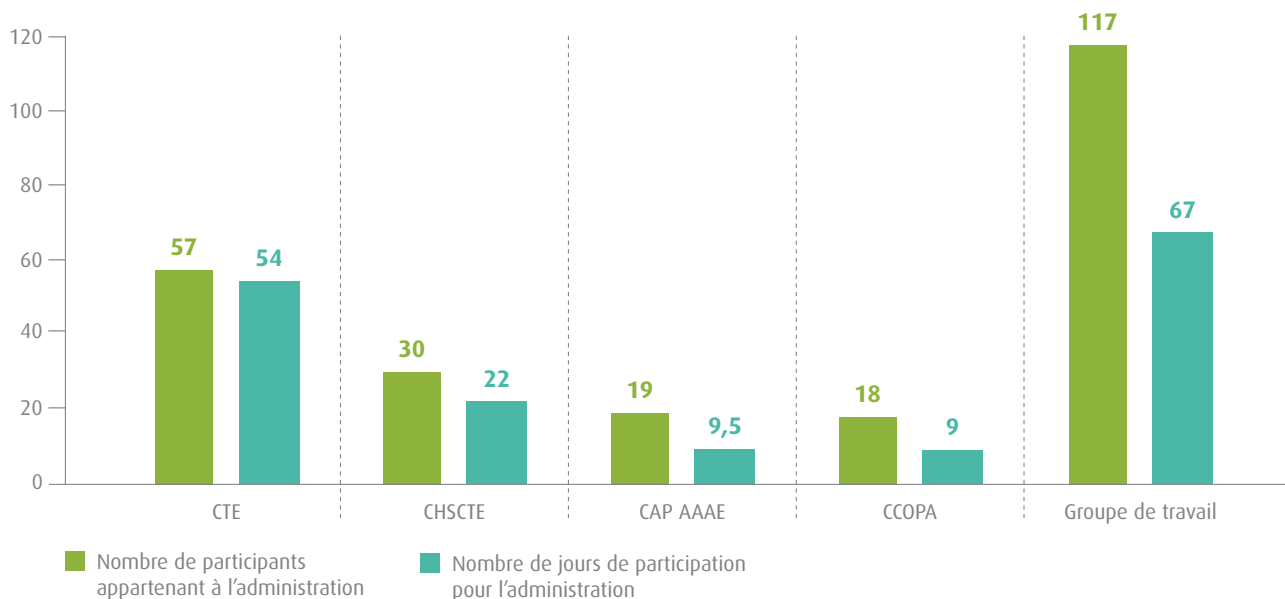
232,5 jours ont été consacrés par les organisations syndicales aux réunions organisées par l'administration à l'échelle de l'établissement

Le taux de participation des représentant(e)s du personnel aux réunions liées aux instances, sur la base du nombre de suppléants et titulaires, est de 53 % pour le CTE, de 78 % pour le CHSCTE et de 87,5 % pour la CCOPA.

Participation des représentant(e)s du personnel par type d'instance ou groupe de travail



Participation de l'administration par type d'instance ou groupe de travail



La participation aux groupes de travail de l'administration et des représentants du personnel est du même ordre, de 7 par réunion. La participation aux séances du CTE et du CHSCTE de l'administration est en moyenne deux fois moins importante que celle des représentants du personnel.



Autres temps syndicaux

RÉUNIONS D'UN ORGANISME DIRECTEUR OU CONGRÈS D'UN SYNDICAT EN APPLICATION DE L'ARTICLE 13 DU DÉCRET DU 28 MAI 1982

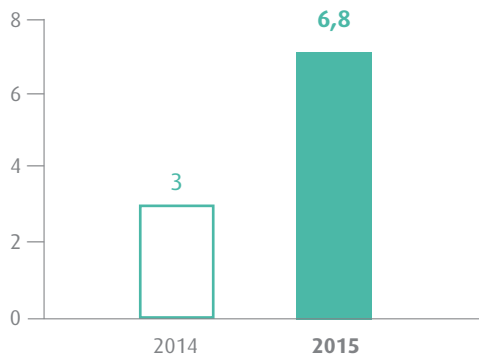
357 jours d'autorisation spéciale d'absence pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou un congrès d'un syndicat ont été accordés, soit 1,7 ETP.

CRÉDIT TEMPS SYNDICAL

Coupons : On constate que 324 coupons correspondant à 0,78 ETP de crédit de temps syndical ont été effectivement utilisés (décharges + crédit d'heures). Ces coupons correspondent à des activités d'ordre syndical réalisées par des agents, représentants du personnel ou non. Ils sont délivrés par les organisations syndicales.

Décharges d'activité de service (DAS) : Le nombre d'ETP de crédit de temps syndical utilisé sous forme de DAS a plus que doublé entre 2014 et 2015 ; il est passé de 3 à 6,8. Au vu des évolutions en cours d'année et des taux de décharge effectifs, cela correspond à 56,1 mois de décharges répartis entre 10 agents.

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)



Ce nombre, cumulé avec celui du nombre d'ETP de crédit de temps syndical effectivement utilisé sous forme de crédit d'heures, représente l'équivalent de près de 8 agents travaillant à 100 % sur une année pleine (7,58).

En 2015, 7,58 ETP de crédit de temps syndical ont été utilisés dont environ 90 % correspondent à des décharges d'activité de service



Dépenses liées à la mise en œuvre de l'accord relatif aux conditions d'exercice des droits syndicaux au sein du Cerema

Les dispositions suivantes de l'accord sus-cité ont fait l'objet d'une évaluation financière au titre de l'année 2015:

- La mise à disposition de moyens généraux de fonctionnement à l'attention :
 - des représentant(e)s des organisations syndicales auprès de la direction du Cerema (partie II de l'accord);
 - des représentant(e)s du personnel dans les instances d'établissement (partie III);
 - et des permanents syndicaux (partie VI).
 Elle représente 44 851 €, correspondant principalement à la dotation d'un ordinateur portable et d'un téléphone portable de type smartphone pour les membres des instances d'établissement et permanents syndicaux, et d'un abonnement de train « fréquence France entière » pour ces mêmes agents ainsi que pour les représentant(e)s des organisations syndicales auprès de la direction du Cerema.
- La prise en charge des frais de déplacement pour la participation à des réunions autres que celles répondant à une convocation de l'administration (parties I-C, II et V) représente 27 191 €. Elle concerne essentiellement (pour 26 644 €) la participation de 143 agents à des congrès ou réunions des organismes directeurs.



Les sujets traités en comité technique d'établissement

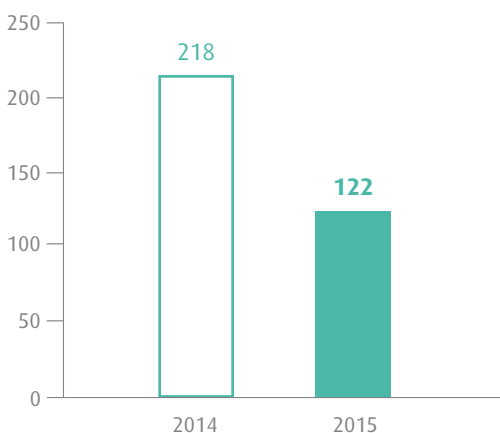
Les principaux sujets qui ont été inscrits à l'ordre du jour des séances du comité technique d'établissement en 2015 sont les suivants :

- le règlement intérieur du CTE, la mise en place d'un agenda de travail du CTE;
- les attributions des comités techniques spéciaux de service concernant les réorganisations internes aux directions techniques et territoriales;
- des projets de décisions concernant l'organisation du Cerema et de certaines directions du siège, projet de délibération du conseil d'administration relative à l'organisation générale du Cerema et de son comité de direction, pour avis;
- le projet stratégique (objet de 2 échanges informels et d'un avis) puis les chantiers 2015 de déclinaison du projet stratégique et la mise en œuvre du projet stratégique (le chantier cartographie des compétences collectives notamment);
- la démarche de travail sur le schéma directeur immobilier, puis des éléments de démarche et de calendrier concernant la stratégie immobilière du Cerema et enfin la stratégie d'implantation territoriale et stratégie immobilière 2016-2020 du Cerema (version 0);
- les effectifs, présentés au rythme des cycles de mobilité;
- en matière d'action sociale : un point d'avancement du chantier « restauration collective », les orientations pour l'action sociale au Cerema et le projet de décision de création de la Copas;
- concernant le règlement intérieur du temps de travail du Cerema : la démarche de travail pour porter le chantier relatif au règlement intérieur cadre commun, un point d'avancement du chantier pour info et un débat sur le dispositif de concertation;
- en matière de systèmes d'information : l'analyse des résultats de l'enquête sur les outils bureautiques, le projet « réseau du Cerema »;
- en matière de formation : la sensibilisation managériale des encadrants, chantier et programme;
- la revalorisation des barèmes de remboursement des frais de déplacement;
- les résultats de la consultation des personnels;
- Sigma et son utilisation;
- le bilan social 2014 de l'établissement.



Les jours non travaillés pour faits de grève

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local



En 2015, 20 agents du Cerema ne travaillent pas un jour de mot d'ordre de grève, contre moins de 15 en 2014

La diminution importante du nombre de jours non travaillés pour faits de grève est notamment à relier à la baisse en 2015 du nombre de jours de mouvement social : 15 en 2014 (dont 8 jours en mai 2014) contre 6 en 2015. En revanche le ratio du nombre de jours non travaillés par jour de grève a augmenté : il est passé de 14,5 en 2014 à 20,3 en 2015. En moyenne, en 2015, à chaque jour de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local, 20 agents du Cerema n'ont pas travaillé.



Séminaire du groupe Editions, Sourdon



Atelier «Addictions» proposé par le Clas, Merdrignac



Réunion du Codir, Sourdon



Conférence de Christian Després sur l'histoire du Setra, Bron



Stand institutionnel du Cerema lors des Entretiens du Cerema, Lyon



Atelier de sensibilisation au handicap, Lille



Séminaire des cadres dirigeants, Paris

2

2015 :

ORIENTATIONS
ET PREMIÈRES
CAPITALISATIONS



L'année 2014 avait été l'année des « premières fois » dans les domaines clés de la création de l'établissement (budget, paie, programmation, élections professionnelles notamment) et celle de la construction des premiers éléments d'une culture « Cerema » (communication, premiers réseaux d'établissement par exemple).

L'année 2015 a été l'année de la concrétisation des orientations de l'établissement, des premières capitalisations en matière d'organisation, de procédures et d'outils, et de nouvelles « premières fois ».

À nouveau les agents et équipes du Cerema se sont investis tout spécialement dans ce travail de construction et de consolidation de l'établissement. Qu'ils en soient spécialement remerciés ici.

DES RÉFLEXIONS S'ENCLENCHENT, SE POURSUIVENT OU SE CONCRÉTISENT



Le projet stratégique et sa déclinaison

LE PROJET STRATÉGIQUE³⁷

Le projet stratégique 2015-2020 du Cerema a été finalisé au 1^{er} trimestre 2015 et approuvé par le conseil d'administration dans sa séance du 29 avril 2015, dans la continuité des réflexions menées en 2014. Sa diffusion et sa mise en œuvre ont été enclenchées en s'appuyant sur les comités de direction des directions techniques, des directions territoriales et des directions du siège de l'établissement.

Le projet stratégique, attendu par les agents, a fourni un cap à l'établissement. Sa déclinaison représente un chantier à part entière qui a démarré dès l'été 2015 et se poursuit en 2016. Cette réflexion mobilise chacune des directions. Certaines actions à l'échelle de l'établissement et inscrites comme prioritaires ont été mises en route dès le printemps 2015; notamment celles présentées ci-après.

LE PLAN D'AFFAIRES

Les travaux d'élaboration du plan d'affaires de l'établissement ont fortement mobilisé les équipes du Cerema en 2015. Ils ont consisté en la mise en place de sept groupes de travail concomitants sur des thématiques complémentaires : outils juridiques pour les partenariats, définition de l'offre, gestion des appels d'offres, gestion des grands comptes, organisation de la fonction commerciale, programmation et suivi des activités pour tiers et modèle économique des activités de diffusion des connaissances.

La réflexion a impliqué au total plusieurs centaines d'agents de toutes les directions. Cette mobilisation permettra d'être au rendez-vous au printemps 2016 et de disposer alors du premier plan d'affaires d'un établissement public à caractère administratif.

Le plan d'affaires a vocation à orienter l'activité du Cerema à destination de ses clients et partenaires pour les cinq prochaines années; actualisable, il fera partie des documents de pilotage stratégique de l'établissement.

Il sera le support de la professionnalisation de l'activité « commerciale » à l'échelle du Cerema.

LA CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES COLLECTIVES DU CEREMA, LA DÉMARCHÉ 4C

La démarche de cartographie des compétences collectives du Cerema, « 4C », a été lancée au mois d'avril 2015.

Elle s'appuie sur deux principes clés définis en groupes de travail : l'apport des communautés-métier à la démarche et l'accès pour tous aux informations. La mobilisation de l'ensemble du Cerema s'est développée avec l'appui d'un réseau de référents dans les 11 directions et au siège et du réseau des directeurs/directrices adjoint(e)s, afin d'être en mesure de lancer début 2016 la première campagne de cartographie des compétences collectives du Cerema.

Les agents concernés dans un premier temps sont les 2 300 agents qui déclarent leurs activités dans Sigma. Un second temps de travail est prévu en 2016 pour que la démarche soit étendue à tous les agents du Cerema.

³⁷ Disponible sur l'intranet et le site internet du Cerema.

La « 4C » est composée de l'ensemble des compétences collectives du Cerema, décrites par les communautés-métier, et de l'ensemble des contributions à ces compétences collectives déclarées par ses agents. Elle permet donc d'avoir une vision des compétences du Cerema et des agents sur lesquels celles-ci reposent, et ainsi d'être en capacité de les mobiliser sur les actions et les projets entrepris par l'établissement et d'identifier les actions nécessaires à leur développement.

À la fin de l'année 2015 des coordinateurs de l'animation des communautés-métier (CACM) ont été nommés et les premières nomenclatures de compétences collectives par communautés-métier ont été fournies. L'animation métier existait déjà auparavant sous la forme de groupes thématiques métier.

Ce chantier se concrétisera pleinement en 2016.

LA PROGRAMMATION

La programmation 2015 a été préparée dans la continuité de l'année précédente. Des journées d'échanges entre les membres du comité de programmation thématique (CPT) ont été organisées par la direction des ressources humaines (DRH) et la direction des politiques publiques, des programmes et de la production (D4P) au mois de septembre 2015. Ce retour d'expérience a contribué à l'amélioration du dispositif de programmation du Cerema. L'application Sinppa³⁸ a évolué sur la base de l'expérience de l'exercice précédent et de manière cohérente avec le dispositif de programmation 2016.

La stratégie d'implantation territoriale et stratégie immobilière

Le Cerema, dans la perspective de l'élaboration, à la demande de l'État, de son schéma prévisionnel de stratégie immobilière (SPSI), a choisi d'enclencher une réflexion sur sa stratégie d'implantation territoriale en s'appuyant sur son projet stratégique. Une première version de cette « stratégie d'implantation territoriale et stratégie immobilière³⁹ » a été adressée à tous les agents le 20 novembre 2015, en amont d'une discussion programmée en séance de son conseil d'administration du 27 novembre 2015. Faute de temps, le débat a été reporté en février 2016. En revanche, les échanges, discussions et suggestions d'évolution du projet ont eu lieu dès novembre 2015 dans les directions techniques et territoriales et au sein des instances d'établissement (CHSCTE et CTE). La réflexion se poursuit en 2016. Elle a déjà suscité en 2015 de nombreux débats et interrogations de la part des agents et des équipes.



Petit déjeuner diététique proposé par le Clas, Metz



Réunion de travail, Bron

³⁸ Système d'information pour la préparation du programme d'activité du Cerema.

³⁹ Cette stratégie s'affranchit du rapport dit « Berteaud » présentant « analyse et propositions concernant la stratégie immobilière du Cerema » produit à la demande du MEEM à l'été 2015 et diffusé aux agents du Cerema à l'automne 2015.



Les autres chantiers

D'autres chantiers ont démarré en 2015, dans des domaines abordés par le projet stratégique et directement en lien avec les modalités de travail au sein du Cerema : règlement intérieur du temps de travail commun, document unique d'évaluation des risques, fiches harmonisées d'exposition aux risques, lancement d'une démarche de prévention des risques psychosociaux, sensibilisation managériale des encadrants, groupes défis recherche innovation, formations organisées à l'échelle de l'établissement (CHSCT notamment), GBCP (Gestion Budgétaire et Comptable Publique)...

D'autres, démarrés en 2014, ont poursuivi leurs travaux, comme celui sur la gestion des véhicules.

Ces chantiers ont impliqué des agents des différentes directions de l'établissement, via des groupes projet, groupes de travail ou réseaux constitués (secrétaires généraux ou assistants et conseillers prévention par exemple). Ils ont été l'objet d'informations ou de débats en comité de direction et au sein des instances d'établissement (CHSCTE ou CTE) et d'une forte mobilisation de la part des agents impliqués et des membres des organisations syndicales y participant le cas échéant.

Ils se poursuivent en 2016. Vous trouverez ci-après des précisions sur trois d'entre eux.

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU TEMPS DE TRAVAIL DU CEREMA

Les travaux ont été menés dans un premier temps par un groupe de travail informel dont l'objectif était de documenter les thématiques relatives au temps de travail : état des lieux de l'existant au sein du Cerema et de la réglementation en vigueur, analyses et propositions pour le Cerema. Ces travaux se sont déroulés d'avril à octobre 2015.

Une phase de concertation s'est ensuite engagée avec des représentant(e)s des organisations syndicales dans un cadre spécifique dédié au projet qui avait été débattu en séance du CTE le 29 septembre 2015. En support de cette concertation, une « version 0 » du règlement intérieur a été rédigée suite aux travaux menés dans la phase précédente. Initiée en décembre 2015, la concertation se poursuit en 2016. L'objectif est de disposer d'un règlement intérieur du temps de travail à l'échelle de l'établissement, commun à tous les agents, d'application au 1^{er} janvier 2017. Il sera complété par chaque direction pour ce qui lui est spécifique (horaires par exemple).

Les principes présidant à son élaboration sont la responsabilisation et la confiance, le respect de la réglementation et l'égalité de traitement. La mobilisation des participants a été forte et les échanges constructifs.

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Le document unique est le document « socle » de la prévention, recensant l'ensemble des risques professionnels.

Il était donc important d'harmoniser les différents documents uniques existants au sein des directions techniques et territoriales et d'actualiser les modalités d'évaluation des risques professionnels à l'échelle de l'établissement.

À ce titre, une démarche préparatoire a été initiée au printemps 2015 dans l'objectif de déployer un cadre harmonisé d'évaluation des risques professionnels au sein du Cerema.

Cette démarche vise à permettre :

- de réaliser un inventaire homogène des risques existants au sein des directions techniques et territoriales, en adoptant une cotation et une grille d'évaluation communes ;
- de disposer d'un document de référence cohérent en matière de prévention à l'échelle de l'établissement ;
- de construire un programme d'actions adapté et cohérent, à la fois au niveau local et au niveau national (actions transversales).

Un groupe de travail dédié, composé de représentant(e)s du personnel, d'agents des directions techniques et territoriales et des acteurs de la prévention, a été constitué.

Le projet de cadre harmonisé sera présenté au second semestre 2016.

LANCEMENT D'UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La direction du Cerema a également engagé en septembre 2015 une réflexion sur le lancement d'une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) à l'échelle de l'établissement. Cette mission a été confiée à un cabinet extérieur qui est intervenu sous l'égide d'un groupe projet rassemblant des représentant(e)s du personnel en CHSCTE, des représentant(e)s des organisations syndicales et des directions techniques et territoriales, et des professionnel(elle)s de la prévention.

La méthodologie retenue a été débattue en séance du CHSCTE du 13 octobre 2015 ; elle comprenait 3 phases :

- une phase préparatoire pour analyser le contexte et le fonctionnement du Cerema ;
- une phase pour affiner les hypothèses de travail par des entretiens individuels et collectifs avec des agents des 11 directions techniques et territoriales ;
- une phase de validation du prédiagnostic et de proposition méthodologique pour la suite.

Les deux premières phases ont été menées en 2015. La troisième, initiée en décembre 2015 sera finalisée au premier trimestre 2016. En 2015, une cinquantaine d'agents des 11 directions et du siège ont ainsi été entendus par le cabinet.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ÉVOLUE, LES ÉCHANGES SE RENFORCENT



Réseaux et transversalité

En 2015, les réseaux se renforcent et de nouveaux se créent; les articulations se trouvent. On compte maintenant les réseaux « RH », formation, Europe et international, et celui des directeurs/directrices adjoint(e)s. Les communautés-métier sont officialisées. Les intervenants en matière d'action sociale articulent leurs actions. Les réseaux constitués: communication, système d'information, prévention, secrétaires généraux... se renforcent. En outre, l'organisation des concours, la réflexion sur les éditions ainsi que les chantiers pré-cités contribuent à développer la transversalité, au-delà de celle pratiquée au quotidien par les équipes dans le cadre de la mise en œuvre de la programmation.

LES COMMUNAUTÉS-MÉTIER

Activées en 2013 lors de la préfiguration du Cerema, prenant appui sur les animations « sectorielles » qui existaient dans le RST, réseau scientifique et technique du ministère, les communautés-métier se sont installées officiellement dans l'établissement en novembre 2015 avec pour premier objectif d'élaborer la cartographie des compétences du Cerema. Tout agent du Cerema a vocation, à terme, à rejoindre au moins une communauté-métier, à y contribuer et à bénéficier de ses actions.

Les communautés-métier sont destinées à constituer un marqueur fort de la culture de l'établissement:

- en contribuant au développement des compétences;
- en entretenant des collectifs d'échange et d'émulation;
- en accueillant les nouveaux arrivants et en créant des liens entre ses membres;
- en facilitant le partage et la capitalisation des connaissances;
- et en participant aux réflexions à moyen et long terme de l'établissement.



Intervention d'urgence face à un risque de glissement de terrain au Lac du Chambon



Journée technique «Dispositifs de retenue», Nancy

LE RÉSEAU DES DIRECTEURS/DIRECTRICES ADJOINT(E)S

Le réseau des directeurs/directrices adjoint(e)s a été créé au cours de l'année 2015. Il constitue un lieu d'échanges et d'information entre les directions et de propositions dans le domaine du pilotage de l'activité. Il se réunit tous les mois.

Ce réseau est animé par la direction des politiques publiques, des programmes et de la production (D4P) avec l'appui de la direction scientifique et technique et relations européennes et internationales (DSTREI) et la direction de l'administration générale et des finances (DAGeF).

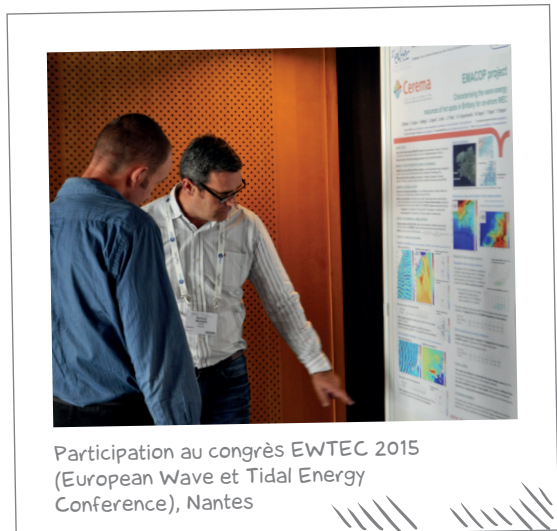
Le réseau des correspondants innovation et recherche (CIR) se réunit au moins trois fois par an pour échanger sur la structuration des activités d'innovation et de recherche, les actions en cours en la matière, les appels à projets, les alliances de recherche, etc. Chaque correspondant joue le rôle de relais entre sa direction et le reste du Cerema.

LE RÉSEAU DES CORRESPONDANTS INNOVATION ET RECHERCHE

Le réseau des correspondants innovation et recherche (CIR) se réunit au moins trois fois par an pour échanger sur la structuration des activités d'innovation et de recherche, les actions en cours en la matière, les appels à projets, les alliances de recherche, etc. Chaque correspondant joue le rôle de relais entre sa direction et le reste du Cerema.



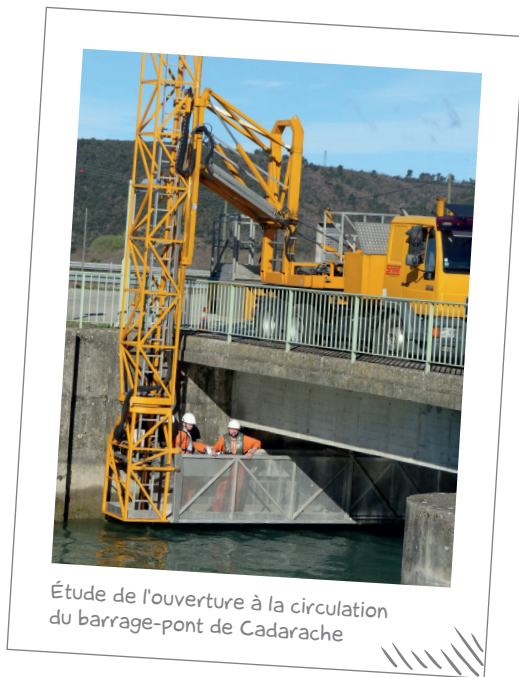
Présentation de la démarche «4C»
et de l'outil Comete, Bron



Participation au congrès EWTEC 2015
(European Wave et Tidal Energy
Conference), Nantes



Séminaire du réseau des chargés de
communication, Aix-en-Provence



Étude de l'ouverture à la circulation
du barrage-pont de Cadarache

LE RÉSEAU DES CORRESPONDANTS EUROPE ET INTERNATIONAL

Le réseau des correspondants Europe et international (CEI) fonctionne sur une base similaire au précédent. Ses membres sont les relais pour diffuser de l'information sur les guichets européens, les appels en cours, les projets soumis ou en cours de soumission et pour organiser l'évaluation des propositions de choix en matière de projets de parangonnage international ou pour réaliser le suivi des missions à l'étranger des agents de l'établissement, ou encore pour planifier des formations dans les directions. Ces deux réseaux sont animés par la direction scientifique et technique et des relations européennes et internationales (DSTREI).

LE RÉSEAU « RH »

Il s'agit d'un nouveau réseau, mis en place en septembre 2015, il rassemble les responsables des services ressources humaines des directions techniques et territoriales. Il s'est réuni deux fois en 2015 ; pour les années à venir, 5 réunions par an sont prévues. Les sujets évoqués sont liés à l'actualité des ressources humaines ou à des thèmes que les responsables RH souhaitent évoquer, notamment pour faciliter le partage des informations et développer la transversalité, la capacité à travailler ensemble et la mise en commun des moyens de travail.

Ce réseau est animé par la direction des ressources humaines (DRH).

LE RÉSEAU FORMATION

Ce réseau a lui aussi été lancé en septembre 2015, répondant à une forte attente des chargés de formation et des responsables RH. Il réunit les chargés de formation.

Sa première réunion a permis à chacun de mesurer la diversité des stratégies et des organisations en présence ; il a permis surtout de se connaître, de partager les actions menées et les pratiques ainsi que des éléments techniques tels que des cahiers des charges de formation.

Un objectif d'harmonisation en 2016 du suivi des formations a été posé.

LE RÉSEAU DE PRÉVENTION

Les assistants et conseillers de prévention (AP/CP) ont un rôle essentiel à jouer dans la mise en œuvre des actions de prévention dans les directions techniques et territoriales. Ils ont participé de facto aux groupes de travail organisés en collaboration avec d'autres acteurs de la prévention : membres des CHSCT, inspecteurs SST, médecins de prévention.

Le réseau de prévention s'est réuni deux fois en 2015 pour traiter les sujets suivants :

- élaboration d'une procédure « habilitation électrique » ;
- déploiement et évaluation du dispositif des fiches de prévention des expositions ;
- cadre harmonisé d'évaluation des risques professionnels ;
- lancement de projets : co-activité, gestion des AT.

Ce réseau est animé par le service « prévention santé sécurité » de la DRH.

L'ACTION SOCIALE

En 2015, l'action sociale se structure et se consolide à l'échelle du Cerema.

Des réflexions ont été engagées pour constituer un maillage des réseaux d'acteurs :

- réseau du service social qui regroupe les 19 Assistantes de Service Social (ASS) des 11 directions et la conseillère technique de service social ; afin de favoriser les échanges et d'outiller les ASS dans le contexte de l'établissement ;
- réseau des correspondants handicap, dont l'objectif est de développer une politique en faveur de l'accueil et de l'insertion des personnes handicapées au sein du Cerema qui engage chaque direction technique et territoriale ainsi que le siège ;
- réseau des Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS), pour mettre en place des tableaux de bord de suivi des actions et mieux appréhender les besoins des agents dans le domaine de l'action sociale ;
- réseau des gestionnaires RH de manière à homogénéiser les pratiques de gestion et d'instruction des demandes de prestations par la mise en place entre autres d'un référentiel des aides et l'élaboration d'outils d'aide à la gestion des dossiers.

L'enrichissement de la rubrique action sociale sur l'intranet par une sous rubrique « prestations individuelles » a permis de mettre à disposition de tous des fiches explicatives par prestations avec les formulaires de demande correspondants.

Une sous rubrique « conventions » a été créée pour informer des partenariats établis avec le tissu associatif.



Outils

L'année 2015 a permis de formaliser les premiers retours d'expérience sur des outils déployés en 2014 et d'assurer leur amélioration : Sigma⁴⁰ notamment, Sinppa également, avec en sus l'arrivée d'un support de préprogrammation Reprog. De nouveaux outils ont été développés en appui à des démarches en cours, tel Comete en appui à la démarche 4C. D'autres ont été proposés en appui à des procédures mises en place dans le cadre des suivis nécessaires au fonctionnement de l'établissement : tel Best pour suivre les équipements et matériels, GFD pour déclarer et assurer l'indemnisation des frais de déplacement des agents en mission.

SIGMA

Après une année de calage et de développement de Sigma et des processus associés (2014), l'année 2015 était placée sous le signe de l'amélioration de l'ergonomie de l'application et de consolidation et exploitation des données de la base. Ainsi, Sigma a évolué notablement via la création de nombreux tableaux de bord automatisés (« rapports » dans l'application) et permet ainsi de :

- mieux suivre l'activité du Cerema ;
- rendre compte aux agents de leur propre activité ;
- fiabiliser les données et les consolider.

Les agents semblent se familiariser avec l'application et se l'approprier.

COMETE (COMPÉTENCES – MÉTIERS – TECHNIQUES)

En septembre 2015, la DRH, la D4P et la DSI ont lancé la fabrication de la nouvelle application Comete, « Compétences – métiers – techniques », livrée début 2016 pour la première campagne de cartographie des compétences. Comete est destiné à devenir un outil quotidien et convivial pour tous les agents du Cerema qui l'utiliseront notamment pour s'inscrire dans les communautés-métier et identifier leurs « pairs », les autres agents du Cerema qui ont le même type d'activité, en vue de mener des projets ensemble ou de trouver des soutiens.

GFD (GESTION DES FRAIS DE DÉPLACEMENT)

L'usage du logiciel utilisé par 7 des 11 directions techniques et territoriales pour gérer leurs frais de déplacements arrivant à son terme en 2015, un nouvel outil de gestion des frais de déplacements (GFD) a été retenu. En parallèle, un état des besoins a été partagé à partir des pratiques en vigueur dans les 11 directions, en matière de procédure et de suivi des déplacements des agents, des dépenses engagées et des remboursements afférents.

Il a été choisi d'utiliser un unique outil dans l'ensemble du Cerema. Déployé en trois vagues à partir de juin 2015, il induit une harmonisation de certaines pratiques et des suivis des déplacements. Il permet en outre l'amélioration de la gestion financière des frais de déplacement grâce à un interfaçage avec l'outil budgétaire et comptable BFC.

Un groupe projet opérationnel composé de 12 agents des services des secrétariats généraux et services financiers a été chargé de l'analyse des besoins. Un groupe de recettage de 10 membres parmi les futurs agents en charge de la gestion des frais de déplacement a testé l'outil. Un groupe de formateurs internes et assistants de premier niveau (15 agents) a formé les utilisateurs de l'outil.

Le pilotage du projet a été assuré par la DAGeF et la DSI.

Selon les directions, l'impact de la mise en œuvre de GFD sur les organisations locales est hétérogène ; dans certaines directions elle a nécessité de revoir la répartition des tâches au sein des collectifs.

En 2014, on notait 13 399 ordres de mission individuels engendrant autant d'états de frais et 1 182 ordres de mission permanents au niveau du Cerema.

⁴⁰ Système d'information et de gestion multi acteurs.



Dialogue

En matière de dialogue, l'année 2015 a vu se concrétiser des demandes ou décisions effectuées en 2014.

PREMIÈRE ANNÉE D'APPLICATION DE L'ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS D'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX AU SEIN DU CEREMA

L'année 2015 a été la première année de mise en œuvre de l'accord signé le 10 décembre 2014. Cet accord attribue aux organisations syndicales représentatives au Cerema, toutes signataires de l'accord, des moyens supplémentaires par rapport à ceux prévus par la réglementation en vigueur. Ces moyens concernent surtout d'une part, la prise en charge de frais de déplacements pour des réunions à initiative syndicale : 5 congrès ou réunions d'organismes directeurs, 4 déplacements entre sites d'une même direction technique ou territoriale pour participer à des assemblées générales ou à des heures mensuelles d'information, 15 déplacements de représentant(e)s auprès du DG par an et par organisation syndicale. Ils concernent également la mise à disposition de moyens de fonctionnement : un ordinateur portable, un smartphone et un abonnement fréquence pour les permanents syndicaux et représentant(e)s dans les instances nationales.

Ces dispositions ont été mises en œuvre par chaque direction technique et territoriale avec un suivi par le service du dialogue social (DRH) via une enquête trimestrielle. La première année de mise en œuvre a démontré la nécessité d'une appropriation des termes réglementaires (congrès, assemblée générale, heures mensuelles d'information) et de ceux prévus par l'accord (« représentants auprès du DG » par exemple) : cette appropriation a été croissante tout au long de l'année. Un certain nombre de directions a mis en place des procédures pour transmettre ces informations au siège : l'amélioration du suivi est croissante et permet de garantir l'applicabilité des dispositions prévues par l'accord.

L'INGÉNIERIE SOCIALE - LA COPAS

La Commission d'Orientation pour l'Action Sociale (COPAS) a été créée le 15 juillet 2015 après débat en CTE, et composée le 9 novembre 2015. Elle comporte 21 membres dont les 10 présidents de CLAS, 4 représentant(e)s du personnel et 5 personnels du siège et des directions techniques et territoriales. Elle compte également d'autres acteurs de l'action sociale telles que la présidente de la FNASCE et la conseillère technique de service social référente pour le Cerema. Elle est destinée à contribuer aux orientations et à la mise en œuvre, au sein de l'établissement, de l'action sociale à destination des agents actifs et retraités et de leurs ayants droit, dans le cadre de la politique d'action sociale de ses ministères de tutelle.

DES NOUVELLES COMMISSIONS : CCOPA, CAP AAAE

Deux commissions ont été mises en place et mobilisent représentant(e)s de l'administration (siège et directions techniques et territoriales) et représentant(e)s du personnel.

La CCOPA s'est réunie trois fois en 2015 en réunion formelle et une fois en amont de manière informelle. L'implication des représentant(e)s du personnel est forte et se traduit par un taux de participation particulièrement élevé (89 %).

La CAP des adjoint(e)s administratif(tive)s des administrations de l'État s'est réunie formellement trois fois ; le taux de participation des représentant(e)s du personnel est également élevé (78 %).

Ces commissions s'inscrivent dans les procédures administratives habituelles de promotion et de mobilité des agents publics de l'État.



Autres lieux d'échanges

Des temps d'échanges et de partages conviviaux (rendez-vous mensuels, journées de direction, visites, repas...) ont été organisés par les directions techniques, territoriales, dans la continuité de leurs pratiques antérieures, et se sont développés au sein du siège.

LES PREMIERS CONSTATS ET BILANS SORTENT



Premiers bilans 2014⁴¹

L'année 2015 a été celle de la parution des premiers bilans à l'échelle de l'établissement, concernant l'année 2014 : bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (BDHS), bilan social, rapport d'activité notamment. Ils sont parus au second semestre 2015 et sont des documents fondateurs, témoignant chacun dans leur domaine de la première année d'activité du Cerema. Ils font référence.

La réalisation du BDHS est une obligation réglementaire annuelle⁴²; celui-ci a été présenté pour débat au CHSCTE le 23 juin 2015 puis pour avis dans la séance du 13 octobre 2015.

Il donne une photographie de la situation de la santé, de la sécurité et de la prévention à l'échelle de l'établissement.

Il se structure en plusieurs volets, comprenant :

- l'activité des instances et des acteurs de la prévention ;
- le recensement des actions et démarches en lien avec la prévention ;
- l'analyse des données d'accidentologie.

Le bilan social est également une obligation réglementaire annuelle (cf. précisions en introduction du présent bilan). Il a été l'objet d'un débat en CTE le 29 septembre 2015.

Le rapport d'activité vient compléter le bilan financier et comptable réglementaire de l'établissement. Il a été présenté au conseil d'administration du Cerema le 27 novembre 2015.



Retour sur l'activité des services

Au-delà des chiffres de la première partie de ce bilan et des éclairages fournis sur des démarches et chantiers spécifiques menés en 2015, voici quelques compléments sur l'activité voire le quotidien des services gérant ces domaines, et quelques indicateurs de leur activité.

PRÉVENTION, SANTÉ, SÉCURITÉ

Outre l'animation du réseau et des chantiers déjà cités, zoom sur deux sujets phares de l'année 2015 :

Les fiches de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels

Le Cerema a engagé dès le début de l'année 2015 la prise en compte, à l'échelle de l'établissement, de l'exposition des agents à certains facteurs de risques professionnels : pénibilité, agents chimiques dangereux, amiante, hyperbarie et rayonnements ionisants. Ces expositions sont matérialisées dans des fiches individuelles qui visent à assurer la traçabilité de l'exposition des agents et à vérifier que les mesures de prévention organisationnelles, collectives et individuelles sont en adéquation avec les expositions mesurées. L'année 2015 a permis de recenser l'exposition des agents en 2014, en phase avec la création du Cerema. La démarche se poursuit en 2016.

Dispositif spécifique de la prévention du risque électrique

La norme sur l'habilitation électrique (NF C 18-510) a conduit le réseau des assistants et conseillers de prévention du Cerema à élaborer, sous l'égide du service prévention, santé, sécurité (PSS), une procédure harmonisée d'habilitation électrique des agents du Cerema. Une note de la DRH, du 14 avril 2015, a été diffusée dans ce sens à l'ensemble des directions techniques et territoriales. L'articulation des différents travaux a pour objectif de bâtir en 2016 une politique de prévention à l'échelle de l'établissement.

⁴¹ Ils sont tous disponibles sur le site intranet du Cerema.

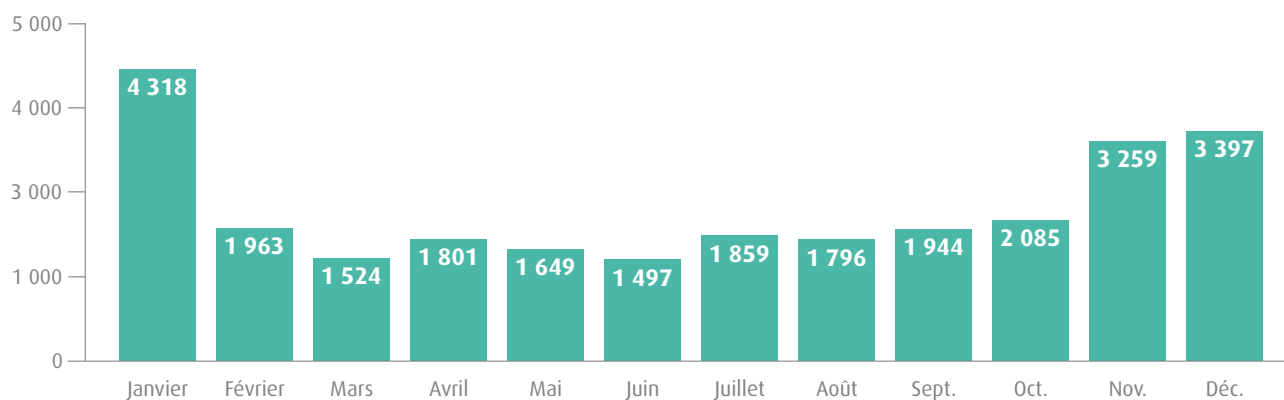
⁴² Art. 61 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié.

LA PAIE

En 2015, 27 092 mouvements de paie ont été passés en préparation de la paie de 3 912 agents; ce chiffre est en augmentation par rapport à 2014 (25 576 mouvements pour 3 930 agents).

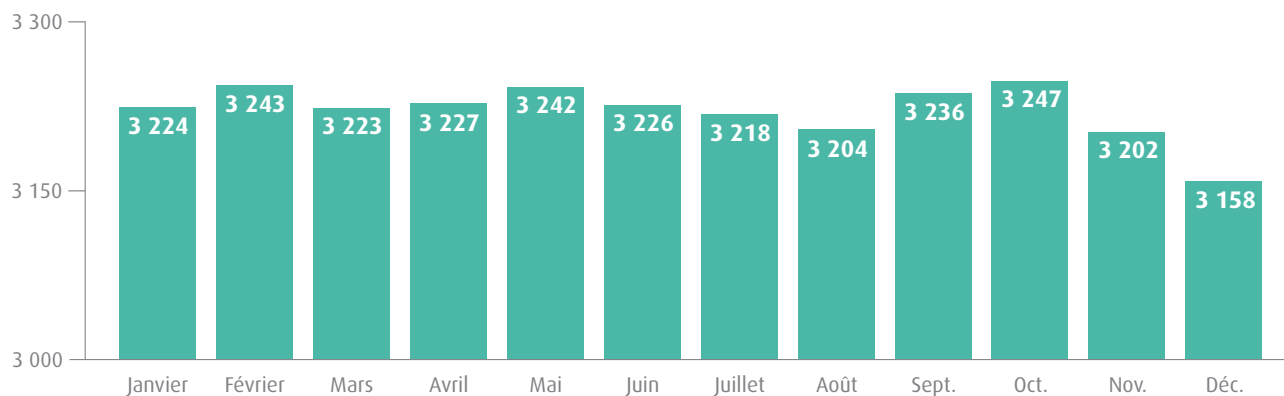
Nombre de mouvements passés en 2015 en préparation de la paie des agents

TOTAL 27 092



Nombre d'agents distincts rémunérés au cours de l'année 2015

TOTAL 3 912



MOBILITÉS ET PROMOTIONS

Concours

L'organisation des concours OPA (internes) et ETST (externes) a nécessité la mise en place d'une organisation spécifique.

Pour les concours OPA, les étapes suivantes se sont succédé: recensement des besoins, concertation avec les directions techniques et territoriales, calibrage du type de concours avec les organisations syndicales, passage en CCOPA, choix des épreuves et des sujets, organisation des épreuves, constitution des jurys, gestion des candidatures, et en parallèle, formation préalable pour les candidats, production des documents administratifs afférents (décisions d'organisation, avis, dossiers d'inscription, décisions avec procès-verbaux des jurys)...

Il aura fallu une année pour mener à bien les 3 concours, chacun correspondant à un type de poste spécifique.

Pour les concours ETST, les étapes ont été sensiblement les mêmes à la limite près des décisions administratives et des formations préalables assurées par le MEEM. 11 concours ont été organisés sur une durée de 7 mois.

Promotions

73 exercices de promotion ont été menés; 354 dossiers ont été constitués à cette occasion. Le Cerema effectue sa propre harmonisation sauf celle des catégories A+ qui est assurée par le MEEM. Les agents appartenant à des corps non gérés par le MEEM ou le MAAF (ministère de l'Intérieur ou de la Défense notamment) bénéficient d'un suivi spécifique. Pour chaque exercice les actions suivantes se sont succédé: réception des notes des ministères qui lancent les campagnes de promotions avec chacune leur planning imposé, envoi aux directions techniques et territoriales assorties d'un cadrage Cerema, réception de leurs propositions, vérification de la complétude des éléments fournis et élaboration d'une grille d'analyse, lecture des dossiers, proposition de classement, validation en commission d'harmonisation, transmission des propositions à l'avis de la CAP concernée...

Un retour d'expérience est assuré en réunion des secrétaires généraux et directement, au cas par cas, auprès des responsables RH concerné(e)s.

Régime indemnitaire

Pour la première fois, l'exercice indemnitaire a été réalisé à l'échelle de l'établissement; il a concerné plus de 2000 agents.

Mobilité

14 cycles de mobilité ont été traités; ils ont représenté en 2015: l'ouverture de 806 postes de catégories A et B, 120 postes de catégorie C et 37 postes d'OPA.

Comme pour les promotions, une procédure est enclenchée pour chaque cycle à réception de la note ministérielle ad hoc concernant la publication des postes: élaboration de la note de gestion par le siège à destination des directions techniques et territoriales, arbitrage interne à chacune d'elles et saisie dans l'outil Mobilité, cadrage par le comité de direction du Cerema, validation des saisies par le siège, publication de la liste. Ensuite, c'est la phase de réception des candidatures, de gestion du flux de « PM104 » (tous arrivent au siège depuis mi 2015), anticipation des situations et échanges en CAP, préparation des séances et des dossiers de CAP.

Ce sont des processus continus.

Des outils ont été construits pour améliorer la qualité des services fournis et notamment gagner en précision. Les dossiers élaborés par les directions techniques et territoriales ont gagné en qualité, celle-ci étant homogène aujourd'hui entre les directions.



Stand du Cerema aux Rencontres nationales du transport public, Lyon



Intervention du Cerema aux Assises du port du futur, Safer seas, Brest



Participation au congrès EWTEC 2015 (European Wave et Tidal Energy Conference), Nantes

COMMUNICATION

En 2015, la Direction de la communication et de la diffusion des connaissances (DCDC) s'est appuyée sur le projet stratégique du Cerema pour proposer une stratégie de communication en déclinaison de ce dernier. La direction fonctionne en réseau avec une équipe au siège et des agents présents au sein des différentes directions sur le territoire.

En 2015, les relations presse ont été particulièrement développées, ce qui s'est traduit par près de 1 200 mentions du Cerema dans la presse écrite, 927 sur des supports web, ainsi que par des reportages télévision et radio pour lesquels des agents du Cerema ont été interviewés. Ceux-ci ont porté sur des sujets souvent d'actualité comme le glissement de terrain au lac du Chambon ou la position à tenir par rapport aux arbres plantés en bord de route.

Les bases du futur site internet unique du Cerema ont également été posées au cours de l'année 2015.

Par ailleurs, dans l'optique de diffuser un maximum les connaissances et compétences du Cerema, 89 ouvrages et études ont été publiés par les trois départements éditions. Des centaines de milliers de téléchargements de documents gratuits ont été recensés sur les boutiques en ligne de l'établissement.

Enfin, 2015 a été l'année du lancement des premiers Prix du Cerema. Ceux-ci ont permis de valoriser le travail collectif d'agents aux compétences très diversifiées au travers de 37 candidatures. Les prix ont été remis en mars 2016.



Journée métiers «Carottages», Blois



Séminaire des cadres dirigeants, Paris



Accueil des nouveaux arrivants, Bron



Forum des cadres, Nancy



Conseil d'administration
du 30 mars 2015, Bron



Présentation du projet stratégique,
Nancy



Tournoi de foot intersites, Liverdun



Opération «1 arbre pour le climat»,
Sourdun



Participation aux Rencontres nationales
de l'ingénierie publique, Toulouse



Participation à la 7^{ème} édition
des Ecoterritoriales, Vannes



Présence du Cerema au Congrès mondial
de la route, Séoul

3

ANNEXES



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

L'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État dispose que :

« Les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés.

Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnels, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34. »

L'article 34 du même décret dispose que « les compétences des comités techniques sont relatives :

1° À l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;

2° À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;

3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;

4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;

5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;

6° À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;

7° À l'insertion professionnelle ;

8° À l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;

9° À l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

Les comités techniques sont également consultés sur la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels définie par le décret du 19 septembre 2007 susvisé.

Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information des comités techniques. »

L'article 35 dispose notamment :

« Les comités techniques sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés. »

Un arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011.

TABLEAU DES INDICATEURS DU BILAN SOCIAL DÉFINIS DANS L'ANNEXE DE L'ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2013⁴², APPLIQUÉS AU CEREMA

PÉRIMÈTRE TEMPOREL DES DONNÉES PRÉSENTÉES, SELON LE CAS :

- Sur la période du 01/01/2015 au 31/12/2015.
- À la date du 31/12/2015.

GRILLE DE LECTURE :

- Différentes précisions sont apportées sur des indicateurs, elles signifient :
 - **Le symbole * (*)** signifie que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.
 - **Les lignes colorées en bleu** correspondent à des données qu'il n'a pas été possible de recueillir pour 2015 et dont l'objet nécessite d'être précisé.
 - **Les lignes colorées en jaune** correspondent à des données ou indicateurs qu'il n'a pas été possible de recueillir pour 2015 et qu'il devrait être possible a priori de fournir pour le bilan social 2016.
- Toutes les données sont par genre.
- La déclinaison suivante est retenue : A, B, C, OPA ; et ce pour toutes les données demandées par catégories.
- La déclinaison suivante est retenue, qui comporte 4 types :
 - titulaires (fonctionnaires),
 - non titulaires hors CDD (CDI MEDDE, CDI Cerema et les « quasi statutaires » : PNT Setra, PSS Cete, RIN),
 - contractuels à durée déterminée articles 4 et 6 de la loi de 84 (sur emplois permanents donc),
 - et CDD sur emplois non permanents (vacataires, remplaçants : articles 6 -quater, quinquies et sexies de la loi de 84 ; et missions temporaires article 4-2° type contrats doctoraux ou autres).

Annexe arrêté du 23 décembre 2013		Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
A	INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEVANT APPARAÎTRE DANS LES BILANS SOCIAUX		
1° Conditions générales d'emploi			
a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat	A, B, C, OPA	2014
	Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Idem	2014
b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : - temps complet ; - temps partiel.	Au 31/12/2015 selon la quotité du temps de travail, avec les quotités pour le temps partiel	2014
		Hors cycles non permanents	

⁴² Fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

TABLEAU DES INDICATEURS DU BILAN SOCIAL
ANNEXES

Annexe arrêté du 23 décembre 2013		Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
c) Comptes épargne-temps	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET		
	Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année		2014
	Nombre de jours de CET utilisés dans l'année		
	Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET		
d) Embauches et départs		Sont retenus les libellés des flux entrants et sortants, tels que présentés au CTE	
	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat)	Selon les 4 types retenus ci-dessus	2014
	Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère)		2014
	Nombre d'apprentis recrutés dans l'année		2014
	Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé		2014
	Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : - départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, - concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ; - départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; - départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congé pour événements familiaux supérieurs à six mois ; - départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congé pour événements familiaux supérieurs à six mois.	Selon les 4 types retenus	2014
Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x* ⁽¹⁾ ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives)			
e) Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	Définitions à préciser au préalable	
	Flux annuels de primo nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)* ⁽¹⁾	Définitions à préciser au préalable	
	Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)		2014

Annexe arrêté du 23 décembre 2013		Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
f) Promotions	Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions	1. Promotions OPA 2014 2. Et, pour les autres : Listes d'aptitude, tableau d'avancement : population de promouvables/proposables et de promus : - pour chacun des exercices lancés en 2014, la population promouvable était, - sur cette année 2014, il y a eu tant de promus sur tel exercice ou tel autre. Sur les concours et les examens professionnels : population de réussites et donc d'admis en 2014 (connus), lauréats en 2014, par type de concours et examens Sauf : durée moyenne entre deux promotions, non disponible	2014
	Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante / mobilité sortante)	Cf. ci-dessus Sauf : part des agents en mobilité parmi les agents promus et part des promus sur le nombre de promouvables : non disponible en 2014	2014
	Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle	Partiel en 2015 ; pour OPA	2014 pour partie
	Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels		2014
	2° Rémunérations* (1)		
Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile		2014	
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)		2014	
3° Formation			
Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1, T2, T3)		2014	
Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps		2014	

Annexe arrêté du 23 décembre 2013		Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
4° Conditions de travail			
	Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)		2014
5° Congés			
	Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques		2014
	Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	Sauf suivi des entretiens	2014
	Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental		
6° Organisation du temps de travail			
a) Organisation	Nombre d'agents couverts par une charte du temps		
	Nombre d'agents en télétravail		2014
b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)		
	Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)		
c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* ⁽¹⁾ (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	sauf aides interministérielles (places en crèches, aides au logement etc.) et restauration collective	2014 pour partie, 2015 pour partie
B	AUTRES INDICATEURS (à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)		
1° Plafond d'emplois			
	Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en EIPT ^{*(1)}		
2° Pyramide des âges			
	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie statutaire (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD)	18-24 ans puis de 5 en 5	2014
3° Répertoire des métiers			
	Existence d'un répertoire ministériel des métiers et, si oui, date de dernière mise à jour* ⁽¹⁾		

Annexe arrêté du 23 décembre 2013	Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
4° Agents non titulaires		
<p>Nombre d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; - Agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins <hr/> <p>Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet</p> <hr/> <p>Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année</p> <hr/> <p>Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012</p> <hr/> <p>Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation</p> <hr/> <p>Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A, B, C)</p>	<p>Selon les 4 types ci-dessus</p>	<p>2014</p>
5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées		
<p>Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps</p>		<p>2014</p>
<p>Evolution du taux d'emploi sur trois ans</p>		<p>pour 2016</p>
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1)		
<p>Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires</p> <hr/> <p>Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels</p>		
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès		
<p>Voir rapport de situation comparée</p>		
8° Flux sortants par genre, par catégorie et par circonstance		
<p>Voir rapport de situation comparée</p>		
9° Avancements par genre		
<p>Voir rapport de situation comparée</p>		
10° Mobilité		
<p>Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure</p>		<p>2014</p>
<p>Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP</p>		<p>2014</p>

Annexe arrêté du 23 décembre 2013	Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
11° Rémunérations		
Masse salariale en euros* ⁽¹⁾ : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme		2014
Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	GIPA droits acquis au 31 décembre 2013	2014
12° Temps de travail		
Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées rapporté au nombre total d'agents	Données 2015 non complètes et non agrégeables	Pour 2016 ; essai 2015
Informations relatives au temps partiel, par genre : voir rapport de situation comparée		
Compte épargne temps : voir rapport de situation comparée		
13° Risques professionnels		
Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service		2014
Nombre de décès imputables au service		2014
Nombre d'accidents du travail		2014
Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire)	Décisions administratives prises entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2014, en matière de maladies et d'accidents	2014
Taux de couverture des agents par un médecin de prévention		2014
Coût de la formation des membres des CHSCT	Non disponible	pour 2016
Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours	Disponible pour partie	2015 pour partie
Nombre de jours d'arrêt pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle		2014
Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents		2014
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail)		2014
Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année		2014

Annexe arrêté du 23 décembre 2013		Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
14° Absences au travail			
	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : - maladie ordinaire ; - longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; - congé de longue durée ; - accident du travail imputable au service ; - maladie professionnelle ; - disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions)		2014
15° Formation			
a) Formation continue	Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3)		2014
	Coût de la formation par catégorie et par genre	Sauf par genre	2014
	Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie	Non disponible	
b) Formation initiale statutaire	Il s'agit des agents qui restent rémunérés par le Cerema pendant leur formation		
	Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par genre : - après un concours externe ; - après un concours interne ; - après un troisième concours ; - après changement de corps au choix ou sur examen professionnel		2014
16° Relations professionnelles			
a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié)	Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire* (1)		
	Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP)		2014
	Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP)		2014
	Nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel		2014
	Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982	Non disponible en 2014	2015
	Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation	Non disponible en 2014	2015

TABLEAU DES INDICATEURS DU BILAN SOCIAL
ANNEXES

Annexe arrêté du 23 décembre 2013		Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié)	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982	Non disponible en 2014	2015
c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n°82-447 modifié)	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	Non disponible en 2014	2015
	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	Non disponible en 2014	2015
d) Autres	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année)	Non disponible en 2015	Pour 2016
	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local		2014
	Nombre et nature des accords négociés		2014
17° Action sociale			
	Exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III ET V)	Sauf CESU, places en crèches, garde d'enfants : données non accessibles au Cerema. Aides collectives et individuelles relevant même pour partie du Cerema	2014, 2015 pour partie
	Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.	Idem	Idem

CATALOGUE DES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2015 CEREMA

Référence à l'arrêté de 2013	Données ou indicateurs présentés	Origine des données	Unité de mesure
A1 - a	Répartition des effectifs par statut	Bdd Effectif	nb agents
A1 - a	Plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT	Bdd Effectif	ETPT
A1 - a	Répartition des effectifs par statut en ETP	Bdd Effectif	ETP
A1 - a	Répartition des effectifs par statut et par catégorie	Bdd Effectif	nb agents
A1 - a	Répartition des effectifs par statut et par catégorie en ETP	Bdd Effectif	ETP
A1 - a	Analyse des âges par catégorie	Bdd Effectif	âge
A1 - a	Analyse des âges par catégorie et par statut	Bdd Effectif	âge
A1 - b	Répartition des effectifs selon la durée du travail	Bdd Effectif	nb agents
A1 - b	Répartition des effectifs selon la durée du travail par catégorie	Bdd Effectif	nb agents
A1 - b	Répartition des effectifs selon la durée du travail par catégorie (détail par quotité)	Bdd Effectif	nb agents
A1 - b	Répartition des effectifs selon la durée du travail par statut	Bdd Effectif	nb agents
A1 - b	Répartition des effectifs selon la durée du travail par statut (détail par quotité)	Bdd Effectif	nb agents
A1 - c	Indicateurs relatifs au compte épargne temps (CET)	Enquête directions	nb agents-jours
A1 - d	Solde des arrivées et départs par genre	Bdd Effectif	nb agents
A1 - d	Solde des arrivées et départs par catégorie	Bdd Effectif	nb agents
A1 - d	Répartition des arrivées par catégorie	Bdd Effectif	nb agents
A1 - d	Répartition des départs par catégorie	Bdd Effectif	nb agents
A1 - d	Répartition des arrivées par nature d'exercice	Bdd Effectif	nb agents
A1 - d	Répartition des départs par nature d'exercice	Bdd Effectif	nb agents
A1 - d	Répartition des arrivées par catégorie et par nature d'exercice	Bdd Effectif	nb agents
A1 - d	Répartition des départs par catégorie et par nature d'exercice	Bdd Effectif	nb agents
A1 - d	Autres motifs arrivées départs	Bdd Effectif	nb agents
A1 - d	CDD de courte durée de type « vacances »	Bdd Effectif	nb agents et ETPT
A1 - d	Stagiaire	Enquête directions	/
A1 - f	Promotions au choix	Enquête directions	nb agents
A1 - f	Promotion par examen professionnel ou concours	Enquête directions	nb agents
A1 - f	Organisation des concours	Enquête directions	nb agents
A2	Moyennes des rémunérations nettes mensuelles par catégorie	Ka	euros
A2	Part des primes dans la rémunération	Ka	%
B2	Pyramide des âges globale en effectifs physiques	Bdd Effectif	nb agents
B2	Pyramide des âges globale en % des effectifs physiques	Bdd Effectif	%
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie A en effectifs physiques	Bdd Effectif	nb agents
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie A en % des effectifs physiques	Bdd Effectif	%
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie B en effectifs physiques	Bdd Effectif	nb agents
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie B en % des effectifs physiques	Bdd Effectif	%
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie C en effectifs physiques	Bdd Effectif	nb agents

Référence à l'arrêté de 2013	Données ou indicateurs présentés	Origine des données	Unité de mesure
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie C en % des effectifs physiques	Bdd Effectif	%
B2	Pyramide des âges des OPA en effectifs physiques	Bdd Effectif	nb agents
B2	Pyramide des âges des OPA en % des effectifs physiques	Bdd Effectif	%
B4	Titularisation des agents	Enquête directions	nb agents
B5	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)	Enquête directions	nb agents
B5	Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	Enquête directions	euros
B5	Conversion du montant des dépenses en unités déductibles	Enquête directions	/
B5	Répartition des BOE par tranche d'âge	Enquête directions	nb agents
B5	Répartition des BOE par genre et tranche d'âge	Enquête directions	nb agents
B5	Répartition des BOE par nature du titre et par catégorie	Enquête directions	nb agents
B10	Mobilité interne à l'établissement	Bdd Effectif	nb agents
B10	Mobilité externe à l'établissement	Gestion opérationnelle	/
B10	Recrutement en primo-affectation	Gestion opérationnelle	nb postes
B10	Ratio BIEP	Gestion opérationnelle	/
B11	Répartition des rémunérations mensuelles par décile	Ka	euros
B11	Bénéficiaires de la GIPA au titre de la période de référence	Ka	nb agents
B12	Télétravail	Enquête directions	nb agents
B12	Agents écrêtés au cours de l'année (base mensuelle)	Enquête directions	nb agents
B12	Cycle de travail	Enquête directions	nb agents
B13	Répartition des accidents et maladies professionnelles	Enquête directions	/
B13	Répartition des accidents du travail par catégorie	Enquête directions	nb agents
B13	Détails des accidents du travail et de trajet	Enquête directions	/
B13	Nombre d'accidents de trajet par mode de déplacement lors de l'accident	Enquête directions	nb accidents
B13	Répartition des accidents selon les jours d'arrêt	Enquête directions	nb accidents
B13	Répartition des jours d'arrêt dû à des accidents du travail, à des accidents de trajet et à des maladies professionnelles	Enquête directions	nb accidents
B13	Indicateurs de prévention	Enquête directions	/
B13	Nombre de visites relatives à la surveillance médicale	Enquête directions	nb visites
B13	Répartition de la dépense en prévention	Enquête directions	euros
B13	Taux relatifs aux accidents du travail	Enquête directions	/
B13	Répartition des accidents du travail selon l'activité lors de l'accident	Enquête directions	nb accidents
B13	Participation des acteurs de la prévention en réunions CHSCT	Enquête directions	/
B13	Nombre de représentants du personnel des CHSCTSS formés à la prévention par thématique	Enquête directions	nb agents
B13	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel émanant du personnel	Enquête directions	nb actes
B13	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel émanant des usagers	Enquête directions	nb actes
B13	Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité	Enquête directions	nb actes
B13	Taux de rotation des agents	Rehucit	/

Référence à l'arrêté de 2013	Données ou indicateurs présentés	Origine des données	Unité de mesure
B14	Répartition des jours d'absence par motif	Rehucit	nb jours
B14	Nombre de jours de congé maladie par catégorie et par genre	Rehucit	nb jours
B14	Nombre d'agents en congé maladie par catégorie et par genre	Rehucit	nb agents
B14	Nombre de jours de congé relatif aux enfants	Rehucit	nb jours
B14	Nombre d'agents concernés par des congés relatifs aux enfants	Rehucit	nb agents
B14	Nombre d'agents en position administrative autre que PNA	Rehucit	nb agents
B14	Nombre de jours en position administrative autre que PNA	Rehucit	nb jours
B15	Formation continue	Enquête directions	nb agents-jours
B15	Formation initiale statutaire	Enquête directions	nb agents-jours
B15	Formation pour la préparation aux examens et concours (PEC)	Enquête directions	nb agents-jours
B15	Coût de la formation	Enquête directions	euros
B16 - a	Répartition par genre des représentants du personnel par type d'instance	Enquête directions	nb agents
B16 - a	Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type d'instance	Enquête directions	nb réunions
B16 - a	Nombre de reconvoctions rendues nécessaires par type d'instance	Enquête directions	nb reconvoctions
B16 - a	Participation par type d'instance	Enquête directions	nb agents-jours
B16 - a	Réunions de travail ou de négociation convoquées par l'administration	Enquête directions	nb agents-jours
B16 - b	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982	Enquête directions	nb jours
B16 - c	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	Enquête directions	ETP
B16 - c	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	Enquête directions	ETP
B16 - d	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface en m ² estimée)	Enquête directions	nb locaux-m ²
B16 - d	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	Enquête directions	nb jours
B17	Montant des aides versées par catégorie et par type de prestations	Gestion opérationnelle	euros
B17	Nombre de bénéficiaires des prestations individuelles par genre	Gestion opérationnelle	nb agents
B17	Nombre de dossiers de prestations individuelles par genre	Gestion opérationnelle	nb dossiers
B17	Montant des aides versées par type de prestations (prêts CAS et SV CGCV inclus)	Enquête directions	euros
B17	Nombre de dossiers de prestations d'action sociale (prêts CAS et SV CGCV inclus)	Enquête directions	nb dossiers
B17	Nombre de dossiers par tranche d'âge et par genre (hors CAS)	Enquête directions	nb dossiers
B17	Montant des aides versées par genre et par tranche d'âge hors prêts CAS et hors SV CGCV	Enquête directions	euros
B17	Montant des aides versées par genre et par tranche d'âge hors prêts CAS	Enquête directions	euros
B17	Part du nombre de dossiers par catégorie et par type de prestations	Enquête directions	%

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DES DONNÉES PRÉSENTÉES

Répartition des effectifs par statut

2015				
Statut 1	Statut 2	Statut 3	Femmes	% par statut
Non Permanent FP	CDD FP	Contractuel CDD	39	45,9 %
	Total		39	45,9 %
	% total nombre d'agents par genre			3,5 %
Permanent FP	Non titulaire FP hors CDD	Contractuel CDI	5	55,6 %
		Personnel sous statut	42	40,0 %
		Personnel titulaire	996	34,7 %
	Titulaire FP	Titulaires FP détachés sur contrat de l'établissement	18	72,0 %
		Total		1 061
	% total nombre d'agents par genre			96,5 %
TOTAL			1 110	35,6 %

2014				
Statut 1	Statut 2	Statut 3	Femmes	% par statut
Non Permanent FP	CDD FP	Contractuel CDD	27	50,9 %
	Total		27	50,9 %
	% total nombre d'agents par genre			2,4 %
Permanent FP	Non titulaire FP hors CDD	Contractuel CDI	2	33,3 %
		Personnel sous statut	50	36,0 %
		Personnel titulaire	1015	34,7 %
	Titulaire FP	Titulaire FP détaché sur contrat de l'établissement	16	69,6 %
		Total		1 083
	% total nombre d'agents par genre			97,6 %
TOTAL			1 110	35,3 %

Plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT

2015	
Emplois hors CDD de courte durée de type « vacances »	3 098
CDD de courte durée de type « vacation »	54
TOTAL	3 152

Hommes	% par statut	Total effectif par statut	% du statut sur l'effectif total
46	54,1 %	85	2,7 %
46	54,1 %	85	2,7 %
2,3 %			
4	44,4 %	9	0,3 %
63	60,0 %	105	3,4 %
1 872	65,3 %	2 868	92,8 %
7	28,0 %	25	0,8 %
1 946	64,7 %	3 007	97,3 %
97,7 %			
1 992	64,4 %	3 092	100,0 %

Hommes	% par statut	Total effectif par statut	% du statut sur l'effectif total
26	49,1 %	53	1,7 %
26	49,1 %	53	1,7 %
1,3 %			
4	66,7 %	6	0,2 %
89	64,0 %	139	4,4 %
1907	65,3 %	2 922	93,0 %
7	30,4 %	23	0,7 %
2 007	65,0 %	3 090	98,3 %
98,7 %			
2 033	64,7 %	3 143	100,0 %

2014	
Emplois hors vacataires	3 101
Vacataires	54
TOTAL	3 155

Répartition des effectifs par statut en ETP

2015						
Statut 1	Statut 2	Statut 3	Femmes ETP au 31/12/2015	Hommes ETP au 31/12/2015	Total des ETP ETP au 31/12/2015	Total des ETPT annualisés en 2015
Non Permanent FP	Non Permanent FP	Contractuel CDD	38,70	46,00	84,70	65,83
		Contractuel CDI	3,50	3,40	6,90	6,83
	Non titulaire FP hors CDD	Personnel sous statut	36,00	59,20	95,20	108,78
Permanent FP		Personnel titulaire	937,60	1 845,80	2 783,40	2 822,14
	Titulaire FP	Titulaires FP détachés sur contrat de l'établissement	17,90	7,00	24,90	24,43
TOTAL			1 033,70	1 961,40	2 995,10	3 028,01

Répartition des effectifs par statut et par catégorie

2015							
Catégorie	Statut 2	Femmes	% par statut	Hommes	% par statut	Total effectif par statut	% du statut sur l'effectif total
A	CDD FP	23	40,4 %	34	59,6 %	57	1,8 %
	Non titulaire FP hors CDD	12	30,0 %	28	70,0 %	40	1,3 %
	Titulaire FP	344	33,7 %	678	66,3 %	1 022	33,1 %
	Total	379	33,9 %	740	66,1 %	1 119	36,2 %
% total nombre d'agents par genre		34,5 %		37,1 %			
B	CDD FP	12	50,0 %	12	50,0 %	24	0,8 %
	Non titulaire FP hors CDD	26	40,0 %	39	60,0 %	65	2,1 %
	Titulaire FP	355	31,6 %	767	68,4 %	1 122	36,3 %
	Total	393	32,5 %	818	67,5 %	1 211	39,2 %
% total nombre d'agents par genre		35,7 %		41,1 %			
C	CDD FP	4	100,0 %	0	0,0 %	4	0,1 %
	Non titulaire FP hors CDD	9	100,0 %	0	0,0 %	9	0,3 %
	Titulaire FP	301	50,8 %	292	49,2 %	593	19,2 %
	Total	314	51,8 %	292	48,2 %	606	19,6 %
% total nombre d'agents par genre		28,5 %		14,7 %			
OPA	Titulaire FP	14	9,0 %	142	91,0 %	156	5,0 %
	Total	14	9,0 %	142	91,0 %	156	5,0 %
% total nombre d'agents par genre		1,3 %		7,1 %			
TOTAL		1 100	35,6 %	1 992	64,4 %	3 092	100,0 %

2014					
Statut 1	Statut 2	Statut 3	Femmes	Hommes	Total des ETP
Non Permanent FP	CDD FP	Contractuel CDD	25,6	25,4	51
	Non titulaire FP hors CDD	Contractuel CDI	1,5	4	5,5
		Personnel sous statut	46,1	84,5	130,6
Permanent FP	Titulaire FP	Personnel titulaire	958,2	1 883,3	2 841,5
		Titulaire FP détaché sur contrat de l'établissement	15,9	7	22,9
TOTAL			1 047,3	2 004,2	3 051,5

2014							
Catégorie	Statut 2	Femmes	% par statut	Hommes	% par statut	Total effectif par statut	% du statut sur l'effectif total
A	CDD FP	15	39,5 %	23	60,5 %	38	1,2 %
	Non Titulaire FP hors CDD	12	23,1 %	40	76,9 %	52	1,7 %
	Titulaire FP	337	33,2 %	677	66,8 %	1 014	32,3 %
	Total	364	33,0 %	740	67,0 %	1 104	35,1 %
% total nombre d'agents par genre		32,8 %		36,4 %			
B	CDD FP	10	76,9 %	3	23,1 %	13	0,4 %
	Non Titulaire FP hors CDD	31	37,3 %	52	62,7 %	83	2,6 %
	Titulaire FP	364	32,0 %	774	68,0 %	1 138	36,2 %
	Total	405	32,8 %	829	67,2 %	1 234	39,3 %
% total nombre d'agents par genre		36,5 %		40,8 %			
C	CDD FP	2	100,0 %	0	0,0 %	2	0,1 %
	Non Titulaire FP hors CDD	9	90,0 %	1	10,0 %	10	0,3 %
	Titulaire FP	317	50,2 %	315	49,8 %	632	20,1 %
	Total	328	50,9 %	316	49,1 %	644	20,5 %
% total nombre d'agents par genre		29,5 %		15,5 %			
OPA	Titulaire FP	13	8,1 %	148	91,9 %	161	5,1 %
	Total	13	8,1 %	148	91,9 %	161	5,1 %
% total nombre d'agents par genre		1,2 %		7,3 %			
TOTAL		1 110	35,3 %	2 033	64,7 %	3 143	100,0 %

Répartition des effectifs par statut et par catégorie en ETP

2015				
Catégorie	Statut 2	Femmes ETP au 31/12/2015	Hommes ETP au 31/12/2015	Total des ETP ETP au 31/12/2015
A	CDD FP	22,80	34,00	56,80
	Non titulaire FP hors CDD	9,90	25,90	35,80
	Titulaire FP	325,30	668,20	993,50
	Total	358,00	728,10	1 086,10
B	CDD FP	11,90	12,00	23,90
	Non titulaire FP hors CDD	21,60	36,70	58,30
	Titulaire FP	334,30	755,80	1 090,10
	Total	367,80	804,50	1 172,30
C	CDD FP	4,00	-	4,00
	Non titulaire FP hors CDD	8,00	-	8,00
	Titulaire FP	283,60	288,50	572,10
	Total	295,60	288,50	584,10
OPA	Titulaire FP	12,30	140,30	152,60
	Total	12,30	140,30	152,60
TOTAL		1 033,70	1 961,40	2 995,10

Analyse des âges par catégorie

2015					
Catégorie	Hommes				Age min
	Age min	Age max	Age moyen	Age médian	
A	23,0	64,0	42,9	43,0	23,0
B	22,0	66,0	44,2	44,0	23,0
C	24,0	65,0	45,4	45,0	24,0
OPA	30,0	63,0	47,8	48,0	28,0
TOTAL	22,0	66,0	44,1	44,0	23,0

2014					
Catégorie	Hommes				Age min
	Age min	Age max	Age moyen	Age médian	
A	23,0	65,0	43,2	43,0	23,0
B	22,0	65,0	44,3	44,0	22,0
C	24,0	65,0	45,3	45,0	24,0
OPA	29,0	62,0	47,4	49,0	27,0
TOTAL	22,0	65,0	44,3	44,0	22,0

2014				
Catégorie	Statut 2	Femmes ETP au 31/12/2014	Hommes ETP au 31/12/2014	Total des ETP ETP au 31/12/2014
A	CDD FP	14	22,4	36,4
	Non titulaire FP hors CDD	11,8	37,4	49,2
	Titulaire FP	320,8	670	990,8
	Total	346,6	729,8	1 076,4
B	CDD FP	9,6	3	12,6
	Non titulaire FP hors CDD	27,8	50,1	77,9
	Titulaire FP	341,4	764,3	1 105,7
	Total	378,8	817,4	1 196,2
C	CDD FP	2	0	2
	Non titulaire FP hors CDD	8	1	9
	Titulaire FP	300,4	310,1	610,5
	Total	310,4	311,1	621,5
OPA	Titulaire FP	11,5	145,9	157,4
	Total	11,5	145,9	157,4
TOTAL		1 047,3	2 004,2	3 051,5

Femmes			Total			
Age max	Age moyen	Age médian	Age min	Age max	Age moyen	Age médian
66,0	40,6	39,0	23,0	66,0	42,1	42,0
65,0	44,4	44,0	22,0	66,0	44,3	44,0
65,0	49,4	51,0	24,0	65,0	47,5	48,0
51,0	38,9	38,5	28,0	63,0	47,0	47,5
66,0	44,4	44,0	22,0	66,0	44,2	44,0

Femmes			Total			
Age max	Age moyen	Age médian	Age min	Age max	Age moyen	Age médian
65,0	40,4	39,0	23,0	65,0	42,3	42,0
67,0	44,3	44,0	22,0	67,0	44,3	44,0
65,0	49,8	51,0	24,0	65,0	47,6	48,0
51,0	39,1	39,0	27,0	62,0	46,8	47,0
67,0	44,6	44,0	22,0	67,0	44,4	44,0

Analyse des âges par catégorie et par statut

2015					
Catégorie	Statut 2	Hommes			
		Age min	Age max	Age moyen	Age médian
A	CDD FP	23,0	59,0	34,7	30,5
	Non titulaire FP hors CDD	35,0	64,0	58,1	60,0
	Titulaire FP	23,0	64,0	42,7	43,0
	Total	23,0	64,0	42,9	43,0
B	CDD FP	25,0	41,0	31,9	32,0
	Non titulaire FP hors CDD	52,0	64,0	59,0	60,0
	Titulaire FP	22,0	66,0	43,6	43,0
	Total	22,0	66,0	44,2	44,0
C	CDD FP	-	-	-	-
	Non titulaire FP hors CDD	-	-	-	-
	Titulaire FP	24,0	65,0	45,4	45,0
	Total	24,0	65,0	45,4	45,0
OPA	Titulaire FP	30,0	63,0	47,8	48,0
	Total	30,0	63,0	47,8	48,0
TOTAL		22,0	66,0	44,1	44,0

2014					
Catégorie	Statut 2	Hommes			
		Age min	Age max	Age moyen	Age médian
A	CDD FP	23,0	58,0	37,9	34,0
	Non titulaire FP hors CDD	35,0	65,0	59,1	60,0
	Titulaire FP	23,0	65,0	42,5	43,0
	Total	23,0	65,0	43,2	43,0
B	CDD FP	27,0	37,0	32,3	33,0
	Non titulaire FP hors CDD	51,0	64,0	58,8	60,0
	Titulaire FP	22,0	65,0	43,4	43,0
	Total	22,0	65,0	44,3	44,0
C	CDD FP	-	-	-	-
	Non titulaire FP hors CDD	59,0	59,0	59,0	59,0
	Titulaire FP	24,0	65,0	45,3	45,0
	Total	24,0	65,0	45,3	45,0
OPA	Titulaire FP	29,0	62,0	47,4	49,0
	Total	29,0	62,0	47,4	49,0
TOTAL		22,0	65,0	44,3	44,0

Femmes				Total			
Age min	Age max	Age moyen	Age médian	Age min	Age max	Age moyen	Age médian
23,0	58,0	37,2	32,0	23,0	59,0	35,7	31,0
38,0	63,0	55,8	59,0	35,0	64,0	57,4	59,0
23,0	66,0	40,2	39,0	23,0	66,0	41,9	42,0
23,0	66,0	40,6	39,0	23,0	66,0	42,1	42,0
24,0	58,0	39,3	32,0	24,0	58,0	35,6	32,0
49,0	65,0	59,2	61,0	49,0	65,0	59,1	60,0
23,0	64,0	43,4	43,0	22,0	66,0	43,6	43,0
23,0	65,0	44,4	44,0	22,0	66,0	44,3	44,0
24,0	44,0	35,0	36,0	24,0	44,0	35,0	36,0
42,0	62,0	57,0	59,0	42,0	62,0	57,0	59,0
25,0	65,0	49,4	51,0	24,0	65,0	47,4	48,0
24,0	65,0	49,4	51,0	24,0	65,0	47,5	48,0
28,0	51,0	38,9	38,5	28,0	63,0	47,0	47,5
28,0	51,0	38,9	38,5	28,0	63,0	47,0	47,5
23,0	66,0	44,4	44,0	22,0	66,0	44,2	44,0

Femmes				Total			
Age min	Age max	Age moyen	Age médian	Age min	Age max	Age moyen	Age médian
25,0	58,0	38,7	39,0	23,0	58,0	38,2	34,5
37,0	65,0	55,8	59,0	35,0	65,0	58,3	60,0
23,0	65,0	39,9	38,0	23,0	65,0	41,6	41,0
23,0	65,0	40,4	39,0	23,0	65,0	42,3	42,0
23,0	58,0	41,4	41,0	23,0	58,0	39,3	37,0
51,0	64,0	59,3	60,0	51,0	64,0	59,0	60,0
22,0	67,0	43,1	43,0	22,0	67,0	43,3	43,0
22,0	67,0	44,3	44,0	22,0	67,0	44,3	44,0
42,0	43,0	42,5	42,5	42,0	43,0	42,5	42,5
41,0	61,0	56,1	58,0	41,0	61,0	56,4	58,5
24,0	65,0	49,6	51,0	24,0	65,0	47,5	48,0
24,0	65,0	49,8	51,0	24,0	65,0	47,6	48,0
27,0	51,0	39,1	39,0	27,0	62,0	46,8	47,0
27,0	51,0	39,1	39,0	27,0	62,0	46,8	47,0
22,0	67,0	44,6	44,0	22,0	67,0	44,4	44,0

Répartition des effectifs selon la durée du travail

2015							
Durée de travail	Quotité	Femmes	% par quotité de travail	Hommes	% par quotité de travail	Total effectifs par durée de travail	% total durée de travail sur effectif global
Temps complet	1	794	30,1 %	1 844	69,9 %	2 638	85,32 %
	Total	794	30,1 %	1 844	69,9 %	2 638	85,32 %
	% d'agents par durée de travail	72,2 %		92,6 %			
Temps partiel	0,2	2	100,0 %	0	0,0 %	2	0,06 %
	0,4	1	50,0 %	1	50,0 %	2	0,06 %
	0,5	15	68,2 %	7	31,8 %	22	0,71 %
	0,6	7	77,8 %	2	22,2 %	9	0,29 %
	0,7	6	85,7 %	1	14,3 %	7	0,23 %
	0,8	235	66,8 %	117	33,2 %	352	11,38 %
	0,9	40	66,7 %	20	33,3 %	60	1,94 %
	Total	306	67,4 %	148	32,6 %	454	14,68 %
% d'agents par durée de travail	27,8 %		7,4 %				
TOTAL		1 100	35,6 %	1 992	64,4 %	3 092	100,0 %

Répartition des effectifs selon la durée du travail par catégorie

2015						
Catégorie	Durée du travail	Femmes	Hommes	Total par durée de travail	% des agents à temps partiel par catégorie	
A	Temps complet	285	686	971		
	Temps partiel	94	54	148		
	Total	379	740	1 119	13,2 %	
	% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre	24,8 %		7,3 %		
B	Temps complet	278	750	1 028		
	Temps partiel	115	68	183		
	Total	393	818	1 211	15,1 %	
	% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre	29,3 %		8,3 %		
C	Temps complet	224	275	499		
	Temps partiel	90	17	107		
	Total	314	292	606	17,7 %	
	% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre	28,7 %		5,8 %		
OPA	Temps complet	7	133	140		
	Temps partiel	7	9	16		
	Total	14	142	156	10,3 %	
	% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre	50,0 %		6,3 %		
TOTAL		1 100	1 992	3 092	14,7 %	

2014							
Durée de travail	Quotité	Femmes	% par quotité de travail	Hommes	% par quotité de travail	Total effectifs par durée de travail	% total durée de travail sur effectif global
Temps complet	1	809	29,8 %	1 909	70,2 %	2 718	86,48 %
	Total	809	29,8 %	1 909	70,2 %	2 718	86,48 %
	% d'agents par durée de travail	72,9 %		93,9 %			
Temps partiel	0,2	1	100,0 %	0	0,0 %	1	0,03 %
	0,4	1	50,0 %	1	50,0 %	2	0,06 %
	0,5	13	76,5 %	4	23,5 %	17	0,54 %
	0,6	5	62,5 %	3	37,5 %	8	0,25 %
	0,7	7	87,5 %	1	12,5 %	8	0,25 %
	0,8	233	69,6 %	102	30,4 %	335	10,66 %
	0,9	41	75,9 %	13	24,1 %	54	1,72 %
	Total	301	70,8 %	124	29,2 %	425	13,52 %
% d'agents par durée de travail	27,1 %		6,1 %				
TOTAL		1 110	35,3 %	2 033	64,7 %	3 143	100,0 %

2014						
Catégorie	Durée du travail	Femmes	Hommes	Total par durée de travail	% des agents à temps partiel par catégorie	
A	Temps complet	281	699	980		
	Temps partiel	83	41	124		
	Total	364	740	1 104		11,2 %
	% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre	22,8 %	5,5 %			
B	Temps complet	279	772	1 051		
	Temps partiel	126	57	183		
	Total	405	829	1 234		14,8 %
	% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre	31,1 %	6,9 %			
C	Temps complet	242	301	543		
	Temps partiel	86	15	101		
	Total	328	316	644		15,7 %
	% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre	26,2 %	4,7 %			
OPA	Temps complet	7	137	144		
	Temps partiel	6	11	17		
	Total	13	148	161		10,6 %
	% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre	46,2 %	7,4 %			
TOTAL		1 110	2 033	3 143		13,5 %

Répartition des effectifs selon la durée du travail par catégorie (détail par quotité)

2015						
Catégorie	Durée de travail	Quotité	Femmes	Hommes	Total effectifs par durée de travail	
A	Temps complet	1	285	686	971	
		Total	285	686	971	
	% d'agents par durée de travail			75,2 %	92,7 %	
	Temps partiel	0,2	2	0	2	
		0,4	0	1	1	
		0,5	6	3	9	
		0,6	1	1	2	
		0,7	0	1	1	
		0,8	75	43	118	
		0,9	10	5	15	
	Total	94	54	148		
% d'agents par durée de travail			24,8 %	7,3 %		
Total	379	740	1 119			
B	Temps complet	1	278	750	1 028	
		Total	278	750	1 028	
	% d'agents par durée de travail			70,7 %	91,7 %	
	Temps partiel	0,5	4	3	7	
		0,6	6	1	7	
		0,7	3	0	3	
		0,8	87	52	139	
		0,9	15	12	27	
	Total	115	68	183		
	% d'agents par durée de travail			29,3 %	8,3 %	
	Total	393	818	1 211		
C	Temps complet	1	224	275	499	
		Total	224	275	499	
	% d'agents par durée de travail			71,3 %	94,2 %	
	Temps partiel	0,4	1	0	1	
		0,5	4	1	5	
		0,7	3	0	3	
		0,8	67	14	81	
		0,9	15	2	17	
	Total	90	17	107		
	% d'agents par durée de travail			28,7 %	5,8 %	
	Total	314	292	606		
OPA	Temps complet	1	7	133	140	
		Total	7	133	140	
	% d'agents par durée de travail			50,0 %	93,7 %	
	Temps partiel	0,5	1	0	1	
		0,8	6	8	14	
		0,9	0	1	1	
Total	7	9	16			
% d'agents par durée de travail			50,0 %	6,3 %		
Total	14	142	156			
TOTAL			1 100	1 992	3 092	

2014

Catégorie	Durée de travail	Quotité	Femmes	Hommes	Total effectifs par durée de travail
A	Temps complet	1	281	699	980
		Total	281	699	980
	% d'agents par durée de travail		77,2 %	94,5 %	
	Temps partiel	0,2	1	0	1
		0,4	0	1	1
		0,5	4	1	5
		0,6	0	2	2
		0,7	0	1	1
		0,8	68	34	102
		0,9	10	2	12
Total	83	41	124		
% d'agents par durée de travail		22,8 %	5,5 %		
Total		364	740	1 104	
B	Temps complet	1	279	772	1 051
		Total	279	772	1 051
	% d'agents par durée de travail		68,9 %	93,1 %	
	Temps partiel	0,5	4	3	7
		0,6	5	1	6
		0,7	5	0	5
		0,8	95	44	139
		0,9	17	9	26
	Total	126	57	183	
	% d'agents par durée de travail		31,1 %	6,9 %	
Total		405	829	1 234	
C	Temps complet	1	242	301	543
		Total	242	301	543
	% d'agents par durée de travail		73,8 %	95,3 %	
	Temps partiel	0,4	1	0	1
		0,5	4	0	4
		0,7	2	0	2
		0,8	65	14	79
		0,9	14	1	15
	Total	86	15	101	
	% d'agents par durée de travail		26,2 %	4,7 %	
Total		328	316	644	
OPA	Temps complet	1	7	137	144
		Total	7	137	144
	% d'agents par durée de travail		53,8 %	92,6 %	
	Temps partiel	0,5	1	0	1
		0,8	5	10	15
		0,9	0	1	1
	Total	6	11	17	
% d'agents par durée de travail		46,2 %	7,4 %		
Total		13	148	161	
TOTAL			1 110	2 033	3 143

Répartition des effectifs selon la durée du travail par statut

2015				
Statut 2	Durée de travail	Femmes	Hommes	Total par durée de travail
CDD FP	Temps complet	37	46	83
	Temps partiel	2	0	2
	Total par statut 2	39	46	85
Non titulaire FP hors CDD	Temps complet	27	48	74
	Temps partiel	20	19	40
	Total par statut 2	47	67	114
Titulaire FP	Temps complet	730	1 750	2 480
	Temps partiel	284	129	413
	Total par statut 2	1 014	1 879	2 893
TOTAL		1 100	1 992	3 092

Répartition des effectifs selon la durée du travail par statut (détail par quotité)

2015					
Statut 2	Durée de travail	Quotité	Femmes	Hommes	Total par durée de travail
CDD FP	Temps complet	1	37	46	83
		Total par durée de travail	37	46	83
	Temps partiel	0,8	1	0	1
		0,9	1	0	1
		Total par durée de travail	2	0	2
		Total par statut 2	39	46	85
Non titulaire FP hors CDD	Temps complet	1	27	48	75
		Total par durée de travail	27	48	75
	Temps partiel	0,2	2	0	2
		0,4	1	1	2
		0,5	2	1	3
		0,6	1	0	1
		0,7	1	0	1
		0,8	13	16	29
		0,9	0	1	1
		Total par durée de travail	20	19	39
		Total par statut 2	47	67	114
Titulaire FP	Temps complet	1	730	1 750	2 480
		Total par durée de travail	730	1 750	2 480
	Temps partiel	0,5	13	6	19
		0,6	6	2	8
		0,7	5	1	6
		0,8	221	101	322
		0,9	39	19	58
		Total par durée de travail	284	129	413
Total par statut 2	1 014	1 879	2 893		
TOTAL		1 100	1 992	3 092	

2014				
Statut 2	Durée de travail	Femmes	Hommes	Total par durée de travail
CDD FP	Temps complet	23	25	48
	Temps partiel	4	1	5
	Total par statut 2	27	26	53
Non titulaire FP hors CDD	Temps complet	35	78	113
	Temps partiel	17	15	32
	Total par statut 2	52	93	145
Titulaire FP	Temps complet	751	1 806	2 557
	Temps partiel	280	108	388
	Total par statut 2	1 031	1 914	2 945
TOTAL		1 110	2 033	3 143

2014						
Statut 2	Durée de travail	Quotité	Femmes	Hommes	Total par durée de travail	
CDD FP	Temps complet	1	23	25	48	
		Total par durée de travail	23	25	48	
	Temps partiel	0,2	1	0	1	
		0,4	0	1	1	
		0,7	1	0	1	
		0,8	1	0	1	
		0,9	1	0	1	
		Total par durée de travail	4	1	5	
		Total par statut 2		27	26	53
		Non titulaire FP hors CDD	Temps complet	1	35	78
Total par durée de travail	35			78	113	
Temps partiel	0,4		1	0	1	
	0,5		1	1	2	
	0,6		1	1	2	
	0,7		1	0	1	
	0,8		13	13	26	
	Total par durée de travail		17	15	32	
	Total par statut 2			52	93	145
	Titulaire FP		Temps complet	1	751	1 806
Total par durée de travail		751		1 806	2 557	
Temps partiel		0,5	12	3	15	
		0,6	4	2	6	
		0,7	5	1	6	
		0,8	219	89	308	
		0,9	40	13	53	
		Total par durée de travail	280	108	388	
		Total par statut 2		1 031	1 914	2 945
		TOTAL		1 110	2 033	3 143

Indicateurs relatifs au compte épargne temps (CET)

2015									
	A		B		C		OPA		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET	251	490	228	494	170	142	8	77	1 860
Nombre d'agents ayant ouvert un CET	38	48	23	31	18	12	0	6	176
Nombre d'agents ayant utilisés des jours de CET	64	98	62	121	48	43	4	24	464
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre	345	671	347	700	260	233	14	117	2 687
Nombre de jours de CET déposés dans l'année	1 602	3 662	1 443	3 628	935	1 016	48	470	12 804
Nombre de jours de CET indemnisés	290	1 189	177	1 135	77	220	10	76	3 174
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	458	737	402	756	226	307	25	121	3 032
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET ("perdus")	42	84	89	50	26	67	0	28	386

Solde des arrivées et départs par genre

2015					
	Femmes		Hommes		Total
Total des arrivées	114		137		251
Total des départs	123		179		302
Solde	-9		-42		-51

Solde des arrivées et départs par catégorie

2015			
Catégorie	Total des arrivées	Total des départs	Solde
A	131	122	9
B	83	114	-31
C	34	58	-24
OPA	3	8	-5
TOTAL	251	302	-51

2014									
	A		B		C		OPA		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	40	19	62	20	29	24	7	0	201
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	200	391	246	367	147	121	2	64	1 538
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	416	928	486	1 368	351	483	1	192	4 224
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET	81	180	95	235	70	138	0	32	830

2014			
	Femmes	Hommes	Total
Total des arrivées	118	130	248
Total des départs	93	152	245
Solde	25	-22	3

2014			
Catégorie	Total des arrivées	Total des départs	Solde
A	114	89	25
B	90	97	-7
C	41	53	-12
OPA	3	6	-3
TOTAL	248	245	3

Répartition des arrivées par catégorie

2015			
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	52	79	131
B	33	50	83
C	28	6	34
OPA	1	2	3
TOTAL	114	137	251

Répartition des départs par catégorie

2015			
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	40	82	122
B	44	70	114
C	39	19	58
OPA	0	8	8
TOTAL	123	179	302

Répartition des arrivées par nature d'exercice

2015			
Arrivées par nature d'exercice	Femmes	Hommes	Total
Autre recrutement	6	2	8
Primo-recrutement et sur titre	12	26	38
Recrutement sur contrat	18	28	46
Recrutement sur détachement	6	3	9
Recrutement sur mutation	72	78	150
TOTAL	114	137	251

Répartition des départs par nature d'exercice

2015			
Départs par nature d'exercice	Femmes	Hommes	Total
Autre départ	12	15	27
Départ en détachement	11	8	19
Départ en retraite	41	65	106
Départ sur disponibilité ou démission	7	18	25
Départ sur mutation	52	73	125
TOTAL	123	179	302

2014			
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	45	69	114
B	42	48	90
C	31	10	41
OPA	0	3	3
TOTAL	118	130	248

2014			
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	25	64	89
B	33	64	97
C	35	18	53
OPA	0	6	6
TOTAL	93	152	245

2014			
Arrivées par nature d'exercice	Femmes	Hommes	Total
Autre recrutement	5	4	9
Primo-recrutement et sur titre	18	31	49
Recrutement sur contrat	17	14	31
Recrutement sur détachement	27	12	39
Recrutement sur mutation	51	69	120
TOTAL	118	130	248

2014			
Départs par nature d'exercice	Femmes	Hommes	Total
Autre départ	9	12	21
Départ en détachement	9	13	22
Départ en retraite	29	53	82
Départ sur disponibilité ou démission	4	14	18
Départ sur mutation	42	60	102
TOTAL	93	152	245

Répartition des arrivées par catégorie et par nature d'exercice

2015					
Catégorie	Nature d'exercice	Femmes	Hommes	Total	% du total des corps sur effectif global
A	Autre entrée	2	2	4	1,6 %
	Primo-recrutement et sur titre	8	17	25	10,0 %
	Recrutement sur contrat	12	18	30	12,0 %
	Recrutement sur détachement	4	1	5	2,0 %
	Recrutement sur mutation	26	41	67	26,7 %
	Total		52	79	131
% d'agents au sein du genre		45,6 %	57,7 %		
B	Autre entrée	1	0	1	0,4 %
	Primo-recrutement et sur titre	4	8	12	4,8 %
	Recrutement sur contrat	4	10	14	5,6 %
	Recrutement sur détachement	0	1	1	0,4 %
	Recrutement sur mutation	24	31	55	21,9 %
	Total		33	50	83
% d'agents au sein du genre		28,9 %	36,5 %		
C	Autre entrée	3	0	3	1,2 %
	Primo-recrutement et sur titre	0	1	1	0,4 %
	Recrutement sur contrat	2	0	2	0,8 %
	Recrutement sur détachement	2	1	3	1,2 %
	Recrutement sur mutation	21	4	25	10,0 %
	Total		28	6	34
% d'agents au sein du genre		24,6 %	4,4 %		
OPA	Recrutement sur mutation	1	2	3	1,2 %
	Total	1	2	3	1,2 %
% d'agents au sein du genre		0,9 %	1,5 %		
TOTAL		114	137	251	100,0 %
% d'agents sur nombre d'arrivées		45,4 %	54,6 %		

2014					
Catégorie	Nature d'exercice	Femmes	Hommes	Total	% du total des corps sur effectif global
A	Autre recrutements	0	2	2	0,8 %
	Primo-recrutement et sur titre	9	17	26	10,5 %
	Recrutement sur contrat	10	11	21	8,5 %
	Recrutement sur détachement	7	4	11	4,4 %
	Recrutement sur mutation	19	35	54	21,8 %
	Total		45	69	114
% d'agents au sein du genre		38,1 %	53,1 %		
B	Autre recrutement	3	0	3	1,2 %
	Primo-recrutement et sur titre	9	13	22	8,9 %
	Recrutement sur contrat	5	3	8	3,2 %
	Recrutement sur détachement	11	1	12	4,8 %
	Recrutement sur mutation	14	31	45	18,1 %
	Total		42	48	90
% d'agents au sein du genre		35,6 %	36,9 %		
C	Autre recrutement	2	1	3	1,2 %
	Primo-recrutement et sur titre	0	1	1	0,4 %
	Recrutement sur contrat	2	0	2	0,8 %
	Recrutement sur détachement	9	7	16	6,5 %
	Recrutement sur mutation	18	1	19	7,7 %
	Total		31	10	41
% d'agents au sein du genre		26,3 %	7,7 %		
OPA	Autre recrutement	0	1	1	0,4 %
	Recrutement sur mutation	0	2	2	0,8 %
	Total	0	3	3	1,2 %
% d'agents au sein du genre		0,0 %	2,3 %		
TOTAL		118	130	248	100,0 %
% d'agents au sein du genre		47,6 %	52,4 %		

Répartition des départs par catégorie et par nature d'exercice

2015					
Catégorie	Nature d'exercice	Femmes	Hommes	Total	% du total des corps sur effectif global
A	Autre départ	7	7	14	4,6 %
	Départ en détachement	5	7	12	4,0 %
	Départ en retraite	6	23	29	9,6 %
	Départ sur disponibilité ou démission	3	9	12	4,0 %
	Départ sur mutation	19	36	55	18,2 %
	Total		40	82	122
% d'agents au sein du genre		32,5 %	45,8 %		
B	Autre départ	1	5	6	2,0 %
	Départ en détachement	4	1	5	1,7 %
	Départ en retraite	15	28	43	14,2 %
	Départ sur disponibilité ou démission	2	5	7	2,3 %
	Départ sur mutation	22	31	53	17,5 %
	Total		44	70	114
% d'agents au sein du genre		35,8 %	39,1 %		
C	Autre départ	4	3	7	2,3 %
	Départ en détachement	2	0	2	0,7 %
	Départ en retraite	20	9	29	9,6 %
	Départ sur disponibilité ou démission	2	3	5	1,7 %
	Départ sur mutation	11	4	15	5,0 %
	Total		39	19	58
% d'agents au sein du genre		31,7 %	10,6 %		
OPA	Départ en retraite	0	5	5	1,7 %
	Départ sur disponibilité ou démission	0	1	1	0,3 %
	Départ sur mutation	0	2	2	0,7 %
	Total		0	8	8
% d'agents au sein du genre		0,0 %	4,5 %		
TOTAL		123	179	302	100,0 %
% d'agents sur nombre de départs		40,7 %	59,3 %		

Autres motifs arrivées départs

2015		
Motifs	Nombre d'entrées	Nombre de sorties
Mise à disposition (MAD)	1	-
Réintégration	7	-
Fin de contrat	-	5
Licenciement	-	1
Congé parental	-	8
Décès	-	4
Concours/promotion	-	9

2014					
Catégorie	Nature d'exercice	Femmes	Hommes	Total	% du total des corps sur effectif global
A	Autre départ	2	4	6	2,4 %
	Départ en détachement	3	8	11	4,5 %
	Départ en retraite	1	15	16	6,5 %
	Départ sur disponibilité ou démission	2	7	9	3,7 %
	Départ sur mutation	17	30	47	19,2 %
	Total		25	64	89
% d'agents au sein du genre		26,9 %	42,1 %		
B	Autre départ	5	5	10	4,1 %
	Départ en détachement	3	4	7	2,9 %
	Départ en retraite	10	25	35	14,3 %
	Départ sur disponibilité ou démission	1	4	5	2,0 %
	Départ sur mutation	14	26	40	16,3 %
	Total		33	64	97
% d'agents au sein du genre		35,5 %	42,1 %		
C	Autre départ	2	2	4	1,6 %
	Départ en détachement	3	1	4	1,6 %
	Départ en retraite	18	9	27	11,0 %
	Départ sur disponibilité ou démission	1	2	3	1,2 %
	Départ sur mutation	11	4	15	6,1 %
	Total		35	18	53
% d'agents au sein du genre		37,6 %	11,8 %		
OPA	Autre départ	0	1	1	0,4 %
	Départ en retraite	0	4	4	1,6 %
	Départ sur disponibilité ou démission	0	1	1	0,4 %
	Total		0	6	6
% d'agents au sein du genre		0,0 %	3,9 %		
TOTAL		93	152	245	100,0 %
% d'agents sur nombre de départs		38,0 %	62,0 %		

2014		
Motifs	Nombre d'entrées	Nombre de sorties
Mise à disposition (MAD)	1	-
Recrutement sans concours	2	-
Réintégration	6	-
Fin de contrat	-	1
Congé parental	-	4
Décès	-	3
Concours/promotion	-	10
Mutation sortante hors cycle	-	3

CDD de courte durée de type «vacations»

2015		
Année	2015	
	Effectif	ETPT annualisés par direction
TOTAL	213	43,86

Stagiaire

2015						
	Fonctionnaire			Non Fonctionnaire		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Montant total des gratifications versées aux stagiaires	0,00	0,00 €	0,00 €	118 690,00 €	214 939,00 €	333 629,00 €
Nombre de mois stagiaire effectués	27	95	122	281	489	770
Nombre de stagiaires accueillis	11	29	40	100	181	281
Nombre de stagiaires ayant reçu une gratification	0	0	0	62	111	173

Promotions au choix

2015									
	A		B		C		OPA		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre d'agents promus sur liste d'aptitude ou tableau d'avancement	15	35	6	25	19	18	2	17	137
Nombre d'agents promus sur emploi fonctionnel en 2015	1	5	0	0	0	0	0	0	6
TOTAL	16	40	6	25	19	18	2	17	143

2014									
Type de promotion	A		B		C		OPA		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Concours	2	5	1	7	0	0	0	0	15
Examen professionnel	3	1	4	10	0	0	0	0	18
Liste d'aptitude et tableau d'avancement	18	26	13	23	26	13	2	16	137
Emploi fonctionnel	1	4	0	0	0	0	0	0	5
TOTAL	24	36	18	40	26	13	2	16	175

Promotion par examen professionnel ou concours

2015									
	A		B		C		OPA		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre d'agents promus sur examen professionnel en 2015	3	5	4	4	2	1	0	0	19
Nombre d'agents ayant réussi un concours en 2015	1	0	16	8	0	0	0	4	26
TOTAL	4	5	20	12	2	1	-	4	45

Organisation des concours

2015		
	OPA	ETST
Nombre de lauréats de concours internes	3	11
Nombre de présents	12	86
Nombre d'inscrits	14	145
Part des femmes dans les jurys de concours	40 %	42 %
Part des présidentes de jury dans les concours	33 %	20 %

Moyennes des rémunérations nettes mensuelles par catégorie

2015				
Catégorie	Genre	Total	Écart moyen mensuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en %
A	Femme	3 228,61 €	467,43 €	12,6 %
	Homme	3 696,04 €		
Total A		3 538,51 €		
B	Femme	2 129,90 €	167,92 €	7,3 %
	Homme	2 297,82 €		
Total B		2 243,03 €		
C	Femme	1 719,15 €	102,93 €	5,6 %
	Homme	1 822,08 €		
Total C		1 769,41 €		
OPA	Femme	2 096,63 €	365,16 €	14,8 %
	Homme	2 461,79 €		
Total OPA		2 431,31 €		

Part des primes dans la rémunération

2015				
Catégorie	Genre	Rémunération brute annuelle	Primes et indemnités annuelle €	Part des primes et indemnités au sein de la rémunération brute
A	Femme	17 508 271 €	5 696 184 €	32,5 %
	Homme	39 355 399 €	13 622 987 €	34,6 %
Total A		56 863 670 €	19 319 171 €	34,0 %
B	Femme	12 753 518 €	3 100 987 €	24,3 %
	Homme	28 376 700 €	7 567 012 €	26,7 %
Total B		41 130 219 €	10 667 998 €	25,9 %
C	Femme	8 364 556 €	1 837 204 €	22,0 %
	Homme	8 375 432 €	2 039 555 €	24,4 %
Total C		16 739 988 €	3 876 760 €	23,2 %
OPA	Femme	407 848 €	99 676 €	24,4 %
	Homme	5 285 850 €	1 570 926 €	29,7 %
Total OPA		5 693 699 €	1 670 603 €	29,3 %
TOTAL GÉNÉRAL		120 427 575 €	35 534 531 €	29,5 %

2014				
Catégorie	Genre	Total	Écart moyen mensuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en %
A	Femme	3 179,20 €	518,09 €	14,0 %
	Homme	3 697,29 €		
Total A		3 529,70 €		
B	Femme	2 110,80 €	162,61 €	7,2 %
	Homme	2 273,41 €		
Total B		2 219,90 €		
C	Femme	1 692,87 €	82,14 €	4,6 %
	Homme	1 775,01 €		
Total C		1 732,58 €		
OPA	Femme	2 125,65 €	311,21 €	12,8 %
	Homme	2 436,86 €		
Total OPA		2 412,64 €		

2014				
Catégorie	Genre	Rémunération brute annuelle	Primes et indemnités annuelle €	Part des primes et indemnités au sein de la rémunération brute
A	Femme	16 014 535 €	5 216 886 €	32,6 %
	Homme	38 989 680 €	13 520 989 €	34,7 %
Total A		55 004 215 €	18 737 876 €	34,1 %
B	Femme	12 372 785 €	3 095 277 €	25,0 %
	Homme	28 288 550 €	7 586 516 €	26,8 %
Total B		40 661 335 €	10 681 793 €	26,3 %
C	Femme	8 385 334 €	1 945 184 €	23,2 %
	Homme	8 507 796 €	2 137 474 €	25,1 %
Total C		16 893 130 €	4 082 659 €	24,2 %
OPA	Femme	411 060 €	97 544 €	23,7 %
	Homme	5 516 977 €	1 614 557 €	29,3 %
Total OPA		5 928 037 €	1 712 101 €	28,9 %
TOTAL GÉNÉRAL		118 486 718 €	35 214 428 €	29,7 %

Pyramide des âges globale en effectifs physiques

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	23	12
25-30 ans	142	93
30-34 ans	215	129
35-39 ans	319	153
40-44 ans	343	169
45-49 ans	323	153
50-54 ans	245	165
55-59 ans	242	147
plus de 60 ans	140	79
TOTAL	1 992	1 100

2014		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	22	15
25-30 ans	144	91
30-34 ans	229	127
35-39 ans	314	151
40-44 ans	355	174
45-49 ans	297	140
50-54 ans	254	166
55-59 ans	248	148
plus de 60 ans	170	98
TOTAL	2 033	1 110

Pyramide des âges globale en % des effectifs physiques

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	1,2 %	1,1 %
25-29 ans	7,1 %	8,5 %
30-34 ans	10,8 %	11,7 %
35-39 ans	16,0 %	13,9 %
40-44 ans	17,2 %	15,4 %
45-49 ans	16,2 %	13,9 %
50-54 ans	12,3 %	15,0 %
55-59 ans	12,1 %	13,4 %
plus de 60 ans	7,0 %	7,2 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %

2014		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	1,1 %	1,4 %
25-30 ans	7,1 %	8,2 %
30-34 ans	11,3 %	11,4 %
35-39 ans	15,4 %	13,6 %
40-44 ans	17,5 %	15,7 %
45-49 ans	14,6 %	12,6 %
50-54 ans	12,5 %	15,0 %
55-59 ans	12,2 %	13,3 %
plus de 60 ans	8,4 %	8,8 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %

Pyramide des âges des agents de catégorie A en effectifs physiques

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	12	6
25-30 ans	86	53
30-34 ans	87	67
35-39 ans	119	71
40-44 ans	112	54
45-49 ans	106	50
50-54 ans	81	33
55-59 ans	86	27
plus de 60 ans	51	18
TOTAL	740	379

2014		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	10	5
25-30 ans	87	55
30-34 ans	92	64
35-39 ans	107	66
40-44 ans	123	53
45-49 ans	87	42
50-54 ans	86	32
55-59 ans	86	29
plus de 60 ans	62	18
TOTAL	740	364

Pyramide des âges des agents de catégorie A en % des effectifs physiques

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	1,6 %	1,6 %
25-30 ans	11,6 %	14,0 %
30-34 ans	11,8 %	17,7 %
35-39 ans	16,1 %	18,7 %
40-44 ans	15,1 %	14,2 %
45-49 ans	14,3 %	13,2 %
50-54 ans	10,9 %	8,7 %
55-59 ans	11,6 %	7,1 %
plus de 60 ans	6,9 %	4,7 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %

2014		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	1,4 %	1,4 %
25-30 ans	11,8 %	15,1 %
30-34 ans	12,4 %	17,6 %
35-39 ans	14,5 %	18,1 %
40-44 ans	16,6 %	14,6 %
45-49 ans	11,8 %	11,5 %
50-54 ans	11,6 %	8,8 %
55-59 ans	11,6 %	8,0 %
plus de 60 ans	8,4 %	4,9 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %

Pyramide des âges des agents de catégorie B en effectifs physiques

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	10	5
25-30 ans	52	32
30-34 ans	90	46
35-39 ans	133	56
40-44 ans	152	63
45-49 ans	130	53
50-54 ans	97	54
55-59 ans	85	54
plus de 60 ans	69	30
TOTAL	818	393

2014		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	11	9
25-30 ans	49	29
30-34 ans	94	50
35-39 ans	137	60
40-44 ans	150	65
45-49 ans	123	50
50-54 ans	93	53
55-59 ans	87	50
plus de 60 ans	85	39
TOTAL	829	405

Pyramide des âges des agents de catégorie B en % des effectifs physiques

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	1,2 %	1,3 %
25-30 ans	6,4 %	8,1 %
30-34 ans	11,0 %	11,7 %
35-39 ans	16,3 %	14,2 %
40-44 ans	18,6 %	16,0 %
45-49 ans	15,9 %	13,5 %
50-54 ans	11,9 %	13,7 %
55-59 ans	10,4 %	13,7 %
plus de 60 ans	8,4 %	7,6 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %

2014		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	1,3 %	2,2 %
25-30 ans	5,9 %	7,2 %
30-34 ans	11,3 %	12,3 %
35-39 ans	16,5 %	14,8 %
40-44 ans	18,1 %	16,0 %
45-49 ans	14,8 %	12,3 %
50-54 ans	11,2 %	13,1 %
55-59 ans	10,5 %	12,3 %
plus de 60 ans	10,3 %	9,6 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %

Pyramide des âges des agents de catégorie C en effectifs physiques

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	1	1
25-30 ans	4	6
30-34 ans	33	15
35-39 ans	43	21
40-44 ans	54	48
45-49 ans	65	49
50-54 ans	38	77
55-59 ans	40	66
plus de 60 ans	14	31
TOTAL	292	314

2014		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	1	1
25-30 ans	6	6
30-34 ans	36	12
35-39 ans	48	20
40-44 ans	58	52
45-49 ans	65	47
50-54 ans	39	80
55-59 ans	45	69
plus de 60 ans	18	41
TOTAL	316	328

Pyramide des âges des agents de catégorie C en % des effectifs physiques

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	0,3 %	0,3 %
25-30 ans	1,4 %	1,9 %
30-34 ans	11,3 %	4,8 %
35-39 ans	14,7 %	6,7 %
40-44 ans	18,5 %	15,3 %
45-49 ans	22,3 %	15,6 %
50-54 ans	13,0 %	24,5 %
55-59 ans	13,7 %	21,0 %
plus de 60 ans	4,8 %	9,9 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %

2014		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
18-24 ans	0,3 %	0,3 %
25-30 ans	1,9 %	1,8 %
30-34 ans	11,4 %	3,7 %
35-39 ans	15,2 %	6,1 %
40-44 ans	18,4 %	15,9 %
45-49 ans	20,6 %	14,3 %
50-54 ans	12,3 %	24,4 %
55-59 ans	14,2 %	21,0 %
plus de 60 ans	5,7 %	12,5 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %

Pyramide des âges des OPA en effectifs physiques

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
25-30 ans	0	2
30-34 ans	5	1
35-39 ans	24	5
40-44 ans	25	4
45-49 ans	22	1
50-54 ans	29	1
55-59 ans	31	0
plus de 60 ans	6	0
TOTAL	142	14

2014		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
25-30 ans	2	1
30-34 ans	7	1
35-39 ans	22	5
40-44 ans	24	4
45-49 ans	22	1
50-54 ans	36	1
55-59 ans	30	0
plus de 60 ans	5	0
TOTAL	148	13

Pyramide des âges des OPA en % en effectifs physiques

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
25-30 ans	0,0 %	14,3 %
30-34 ans	3,5 %	7,1 %
35-39 ans	16,9 %	35,7 %
40-44 ans	17,6 %	28,6 %
45-49 ans	15,5 %	7,1 %
50-54 ans	20,4 %	7,1 %
55-59 ans	21,8 %	0,0 %
plus de 60 ans	4,2 %	0,0 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %

2014		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
25-30 ans	1,4 %	7,7 %
30-34 ans	4,7 %	7,7 %
35-39 ans	14,9 %	38,5 %
40-44 ans	16,2 %	30,8 %
45-49 ans	14,9 %	7,7 %
50-54 ans	24,3 %	7,7 %
55-59 ans	20,3 %	0,0 %
plus de 60 ans	3,4 %	0,0 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %

Titularisation des agents

2015									
	A		B		C		OPA		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	1	2	1	4	1	0	0	0	9
Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire	0	1	0	3	0	0	0	0	4

2014									
	A		B		C		OPA		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	1	1	0	0	0	0	0	0	2
Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

2015	
Nombre légal de BOE à atteindre	188
Nombre BOE employé (déclaré)	131
Taux d'emploi direct	4,16

2014	
Nombre légal de BOE à atteindre	188
Nombre BOE employé (déclaré)	133
Taux d'emploi direct	4,23

Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

2015	
Dépenses de sous traitance	342 835 €
Dépenses liées à l'insertion professionnelle	17 314 €
TOTAL	360 148 €

2014	
Dépenses de sous traitance	333 223 €
Dépenses liées à l'insertion professionnelle	70 568 €
TOTAL	403 791 €

Conversion du montant des dépenses en unités déductibles

2015	
Unités déductibles	21
Taux d'emploi légal	4,83
Unités manquantes	36
Montant de la contribution	207 711 €

2014	
Unités déductibles	23
Taux d'emploi légal	4,95
Unités manquantes	31
Montant de la contribution	180 011 €

Répartition des BOE par tranche d'âge

2015	
< 25 ans	0
26 à 40 ans	9
41 à 55 ans	76
> 55 ans	46
TOTAL	131

2014	
< 25 ans	0
26 à 40 ans	20
41 à 55 ANS	72
> 55 ans	41
TOTAL	133

Répartition des BOE par genre et tranche d'âge

2015			
	Hommes	Femmes	Total
< 50 ans	30	24	54
50 à 60 et +	47	30	77
TOTAL	77	54	131

Répartition des BOE par nature du titre et par catégorie

2015					
	A	B	C	OPA	Total
Maladie professionnelle ou accident de travail	0	3	1	0	4
Carte invalidité	1	0	0	0	1
Emploi réservé	0	16	12	0	28
Incapacité au moins 2/3	0	1	0	0	1
Pension invalidité	0	1	0	0	1
RQTH	11	20	41	3	75
Titulaire ATI	2	4	13	2	21
TOTAL	14	45	67	5	131

2014	
Maladie professionnelle ou accident de travail	14
Carte invalidité	2
Emploi réservé	25
Incapacité au moins 2/3	2
Pension invalidité	0
RQTH	74
Titulaire ATI	16
TOTAL	133

Mobilité interne à l'établissement

2015							
Catégorie	Statut 2	Femmes	% par statut	Hommes	% par statut	Total effectif par statut	% du statut sur l'effectif total
A	Titulaire FP	17	50,0 %	17	50,0 %	34	74,0 %
% d'agents par genre		73,9 %		73,9 %			
B	Titulaire FP	6	54,5 %	5	45,5 %	11	24,0 %
% d'agents par genre		26,1 %		21,7 %			
C	Titulaire FP	0	0,0 %	1	100,0 %	1	2,0 %
% d'agents par genre		0,0 %		4,3 %			
TOTAL		23	50,0 %	23	50,0 %	46	100,0 %

Mobilité externe à l'établissement

2015	
	Total
Nombre de cycles de mobilité	14
Nombre de publications (dont BIEP)	745
Nombre de postes pourvus (dont BIEP)	247
Nombre de postes publiés sur la BIEP	59
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP	34

Recrutement en primo-affectation

2015	
	Total
Nombre de postes ouverts en sortie d'école IPEF	1
Nombre de postes ouverts en sortie d'école ITPE	7
Nombre de postes ouverts au recrutement sur titre ITPE	10
Nombre de postes ouverts en sortie d'école TSPDD	9
Nombre de postes ouverts en alternance TSPDD	3

Ratio BIEP

2015	
Part de postes publiés sur la BIEP	7,9 %
Part de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP	13,8 %

Répartition des rémunérations mensuelles par décile

2015			
Décile	Rémunération mensuelle moyenne		
	Femme	Homme	Population totale
Décile 01	1 557,05 €	1 584,79 €	1 571,39 €
Décile 02	1 842,54 €	1 849,53 €	1 845,80 €
Décile 03	1 984,98 €	1 990,49 €	1 988,50 €
Décile 04	2 125,03 €	2 138,26 €	2 133,64 €
Décile 05	2 318,70 €	2 309,24 €	2 312,63 €
Décile 06	2 512,39 €	2 504,42 €	2 506,91 €
Décile 07	2 726,00 €	2 728,25 €	2 727,55 €
Décile 08	3 015,20 €	3 033,51 €	3 027,86 €
Décile 09	3 516,94 €	3 530,93 €	3 526,55 €
Décile 10	4 876,89 €	5 229,47 €	5 138,90 €

2014			
Décile	Rémunération mensuelle moyenne		
	Femme	Homme	Population totale
Décile 01	1 563,05 €	1 563,18 €	1 563,12 €
Décile 02	1 818,63 €	1 825,66 €	1 822,15 €
Décile 03	1 966,86 €	1 961,68 €	1 963,76 €
Décile 04	2 115,82 €	2 121,61 €	2 119,81 €
Décile 05	2 303,77 €	2 301,00 €	2 302,03 €
Décile 06	2 498,09 €	2 501,28 €	2 500,21 €
Décile 07	2 719,67 €	2 721,56 €	2 721,01 €
Décile 08	3 000,36 €	3 016,86 €	3 011,41 €
Décile 09	3 499,67 €	3 473,70 €	3 481,56 €
Décile 10	4 822,32 €	5 145,13 €	5 078,08 €

Bénéficiaires de la GIPA au titre de la période de référence

Période de référence pour 2015 :
31/12/2010-31/12/2014 (versements 2015 voire 2016)

2015			
Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
A	10	35	45
B	25	40	65
C	79	32	111
TOTAL GÉNÉRAL	114	107	221

Période de référence pour 2014 :
31/12/2009-31/12/2013 (versements 2014 voire 2015)

2014			
Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
A	28	88	116
B	33	89	122
C	144	134	278
TOTAL GÉNÉRAL	205	311	516

Télétravail

2015										
	A		B		C		OPA		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Nombre d'agents en télétravail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'agents en travail déporté	8	19	0	3	0	0	0	0	0	30
TOTAL	8	19	0	3	0	0	0	0	0	30

Agents écrêtés au cours de l'année (base mensuelle)

2015									
A		B		C		OPA		Total	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
13,0 %	27,3 %	12,9 %	24,6 %	9,2 %	8,6 %	0,4 %	4,0 %	100,0 %	

Cycle de travail

2015			
	Modalité	A	
		Femmes	Hommes
Cycle annuel	Cycle saisonnier	0	0
	Forfait jour	11	31
Cycle hebdomadaire à horaire fixe	Nombre d'agents en modalité 1	0	0
	Nombre d'agents en modalité 2	0	0
	Nombre d'agents en modalité 3	0	0
	Nombre d'agents en modalité 4	0	0
Cycle hebdomadaire à horaire variable	Nombre d'agents en modalité 1bis	0	0
	Nombre d'agents en modalité 2bis	20	51
	Nombre d'agents en modalité 3bis	3	2
	Nombre d'agents en modalité 4bis	349	696

Répartition des accidents et maladies professionnelles

2015			
Type	Femme	Homme	Total
Accident de trajet	12	12	24
Accident du travail	21	36	57
Maladie professionnelle	1	0	0
Décès	0	0	0
TOTAL	34	48	82

2014			
Type	Femme	Homme	Total
Accident de trajet	11	13	24
Accident du travail	12	36	48
Maladie professionnelle	2	2	4
TOTAL	25	51	76

Répartition des accidents du travail par catégorie

2015			
Catégorie	Femme	Homme	Total
A	1	8	9
B	10	10	20
C	10	15	25
OPA	0	3	3
TOTAL	21	36	57

Détails des accidents du travail et de trajet

2015			
Catégorie	Femme	Homme	Total
Nombre d'accidents	34	48	82
Nombre de jours d'arrêt	919	466	1 385

2014			
Catégorie	Femme	Homme	Total
Nombre d'accidents	23	49	72
Nombre de jours d'arrêt	336	833,5	1 170

B		C		OPA		Total
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
0	0	0	2	0	0	2
0	0	1	0	0	0	43
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	6	0	0	6
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
36	35	27	16	2	22	209
5	5	10	3	0	1	29
347	769	275	277	12	116	2 841

Nombre d'accidents de trajet par mode de déplacement lors de l'accident

2015			
Mode de déplacement	Femme	Homme	Total
Voiture	3	4	7
Moto	0	3	3
Vélo	2	2	4
Bus	0	0	0
Métro / train	1	0	1
Piéton	5	2	7
Autres : rollers, trottinettes...	1	1	2
TOTAL	12	12	24

Répartition des accidents selon les jours d'arrêt

2015			
Nombre d'accidents	Femme	Homme	Total
Sans arrêt	12	17	29
Avec arrêt entre 1 et 3 jours	2	3	5
Avec arrêt entre 4 et 30 jours	5	12	17
Avec arrêt entre 31 et 89 jours	0	3	3
Avec arrêt de 90 jours ou plus	2	1	3
TOTAL	21	36	57

2014			
Nombre d'accidents	Femme	Homme	Total
Sans arrêt	8	16	24
Avec arrêt entre 1 et 3 jours	1	3	4
Avec arrêt entre 4 et 30 jours	1	14	15
Avec arrêt entre 31 et 89 jours	2	1	3
Avec arrêt de 90 jours ou plus	1	1	2
TOTAL	12	36	48

Répartition des jours d'arrêt dûs à des accidents du travail, à des accidents de trajet et à des maladies professionnelles

2015			
	Femme	Homme	Total
Accident de trajet	430,0	103,5	533,5
Accident du travail	489,0	362,5	851,5
Maladie professionnelle	0,0	0,0	0,0
TOTAL	919,0	466,0	1 385,0

Indicateurs de prévention

2015	
Nombre de sites sans médecin de prévention	4
Nombre de visites pour surveillance médicale	1 394
Nombre d'agents formés dans le domaine de la prévention	1 123
Dépense en prévention	722 593 €

Nombre de visites relatives à la surveillance médicale

2015	
Sur demande de l'agent	73
Surveillance médicale quinquennale	728
Surveillance médicale spécifique ou particulière	565
TOTAL	1 366

Répartition de la dépense en prévention

2015		
	Montant	En %
Études / audits / conseils / expertises	54 174 €	8 %
Formations prévention santé sécurité (PSS)	118 400 €	16 %
Matériels / équipements / protections collectives et individuelles	402 480 €	56 %
Mesures et vérifications périodiques et ponctuelles obligatoires	147 538 €	20 %
TOTAL	722 593 €	100 %

Taux relatifs aux accidents du travail

2015	
	Taux
Taux d'accident	1,88
Taux de fréquence	5,75
Taux de gravité	0,14

2014			
	Femme	Homme	Total
Accident de trajet	48	358	406
Accident du travail	288	476	764
Maladie professionnelle	43	0	43
TOTAL	379	834	1 213

2014	
Nombre de sites sans médecin de prévention	1
Nombre de visites pour surveillance médicale	1 522
Nombre d'agents formés dans le domaine de la prévention	1 002
Dépense en prévention	679 356 €

2014	
Sur demande de l'agent	104
Surveillance médicale quinquennale	500
Surveillance médicale spécifique ou particulière	918
TOTAL	1 522

2014		
	Montant	En %
Études / audits / conseils / expertises	66 916 €	10 %
Formations prévention santé sécurité (PSS)	149 918 €	22 %
Matériels / équipements / protections collectives et individuelles	336 679 €	50 %
Mesures et vérifications périodiques et ponctuelles obligatoires	125 843 €	19 %
TOTAL	679 356 €	100 %

2014	
	Taux
Taux d'accident	1,52
Taux de fréquence	4,75
Taux de gravité	0,14

Répartition des accidents du travail selon l'activité lors de l'accident

2015	
	Nb accidents
Ateliers	3
Autres	0
Déplacement (piéton, véhicule...)	19
Essais en laboratoire	10
Interventions extérieures (chantiers, inspections...)	13
Moyens généraux	4
Tertiaire (bureau/études)	8
TOTAL	57

2014	
	Nb accidents
Ateliers	7
Autres	6
Essais en laboratoire	6
Formations	0
Interventions extérieures	13
Moyens généraux	4
Sans objet	4
Tertiaire (bureau)	8

Participation des acteurs de la prévention en réunions CHSCT

2015		
	CHSCTSS	CHSCTE
Nombre de CHSCT tenus	35	4
Assistant ou conseiller de prévention	29	4
Inspecteur santé et sécurité au travail	13	2
Médecin de prévention	19	0
Assistante des services sociaux (ASS)	25	2

Nombre de représentants du personnel des CHSCT-SS formés à la prévention par thématique

2015	
Formation des membres du CHSCT : cadre législatif et réglementaire	43
La prévention des risques psychosociaux	27
Méthode d'analyse des accidents et situations de travail	14
Autres : DUERP, interventions du CHSCT	13

Nombre d'actes de violence physique envers le personnel émanant du personnel

2015			
	Femme	Homme	Total
Avec arrêt de travail	0	0	0
Sans arrêt de travail	0	0	0

2014			
	Femme	Homme	Total
Avec arrêt de travail	0	0	0
Sans arrêt de travail	0	0	0

Nombre d'actes de violence physique envers le personnel émanant des usagers

2015			
Analyse	Femme	Homme	Total
Avec arrêt de travail	0	0	0
Sans arrêt de travail	0	0	0

2014			
Analyse	Femme	Homme	Total
Avec arrêt de travail	0	0	0
Sans arrêt de travail	0	1	1

Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité

2015			
Analyse	Femme	Homme	Total
Invalidité permanente	0	0	0
Invalidité temporaire	0	0	0

2014			
Analyse	Femme	Homme	Total
Invalidité permanente	1	0	1
Invalidité temporaire	0	0	0

Taux de rotation des agents

2015			
Position	Femme	Homme	Total
A Moyenne des effectifs	1 108,3	2 014,6	3 123,0
B Total des arrivées + départs par genre / 2	118,5	158,0	276,5
Taux de rotation par genre = (B / A)*100	10,7 %	7,8 %	8,9 %

2014			
Position	Femme	Homme	Total
A Moyenne des effectifs	1 101,2	2 038,7	3 139,8
B Total des arrivées + départs par genre / 2	105,5	141,0	246,5
Taux de rotation par genre = (B / A)*100	9,6 %	6,9 %	7,9 %

Répartition des jours d'absence par motif

2015		
Motif	Nombre jours	Ratio/Effectif total
Congé maladie ordinaire	19 960	6,46
Congé longue maladie et congé longue durée	12 903	4,17
Congé pour accident du travail	851,5	0,28
Congé pour maladie professionnelle	0	0,00

Nombre de jours de congé maladie par catégorie et par genre

2015				
Nature du congé maladie	A		B	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Congé grave maladie	270	365	191	0
Congé longue durée	0	0	685	462
Congé longue maladie	0	907	1 290	2 227
Congé maladie ordinaire	2 190	2 116	3 341	4 483

Nombre d'agents en congé maladie par catégorie et par genre

2015				
Nature du congé maladie	A		B	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Congé grave maladie	1	1	1	0
Congé longue durée	0	0	2	2
Congé longue maladie	0	3	5	9
Congé maladie ordinaire	109	169	146	248

2014		
Motif	Nombre jours	Ratio/Effectif total
Congé maladie ordinaire	19 756	6,30
Congé longue maladie et congé longue durée	12 928	4,11
Congé pour accidents du travail	764	0,24
Congé pour maladie professionnelle	43	0,02

C		OPA		Total
Femme	Homme	Femme	Homme	
0	0	0	0	826
1 647	1 376	0	365	4 535
2 876	683	0	385	8 368
4 203	2 511	69	1 049	19 960

C		OPA		Total
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
0	0	0	0	3
5	5	0	1	15
9	1	0	2	29
152	116	6	51	997

Nombre de jours de congé relatif aux enfants

2015				
Nature du congé	A		B	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Adoption moins de 2 enfants	69	0	20	0
Congé de paternité - naissance simple	0	172	0	176
Congé pour maternité	3 278	0	1 087	0
Congé solidarité familiale	0	0	0	0
Couche pathologique	57	0	15	0
Grossesse pathologique	139	0	81	0

2014				
Nature du congé	A		B	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Adoption moins de 2 enfants	70	0	51	0
Congé de paternité - naissance simple	0	232	0	275
Congé pour maternité	2 745	0	2 324	0
Congé solidarité familiale	0	0	42	0
Couche pathologique	106	0	87	0
Grossesse pathologique	132	0	85	0
Congé parental	390	0	696	0

Nombre d'agents concernés par des congés relatifs aux enfants

2015				
Nature du congé	A		B	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Adoption moins de 2 enfants	1	0	1	0
Congé de paternité - naissance simple	0	13	0	12
Congé pour maternité	25	0	10	0
Congé solidarité familiale	0	0	0	0
Couche pathologique	2	0	1	0
Grossesse pathologique	9	0	4	0

2014				
Nature du congé	A		B	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Adoption moins de 2 enfants	1	0	1	0
Congé de paternité - naissance simple	0	21	0	25
Congé pour maternité	27	0	22	0
Congé solidarité familiale	0	0	1	0
Couche pathologique	5	0	3	0
Grossesse pathologique	10	0	8	0
Congé parental	3	0	4	0

C		OPA		Total
Femme	Homme	Femme	Homme	
0	0	0	0	89
0	33	0	22	403
710	0	113	0	5 188
21	0	0	0	21
14	0	0	0	86
61	0	0	0	281

C		OPA		Total
Femme	Homme	Femme	Homme	
0	0	0	0	121
0	55	0	22	584
594	0	112	0	5 775
0	0	0	0	42
0	0	0	0	193
28	0	14	0	259
647	0	0	0	1 733

C		OPA		Total
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
0	0	0	0	2
0	3	0	2	30
1	0	1	0	37
1	0	0	0	1
0	0	0	0	3
1	0	0	0	14

C		OPA		Total
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
0	0	0	0	2
0	5	0	2	53
7	0	1	0	57
0	0	0	0	1
0	0	0	0	8
2	0	1	0	21
5	0	0	0	12

Nombre d'agents en position administrative autre que PNA

2015			
Position	Femme	Homme	Total
Cessation anticipée d'activité	2	9	11
Congé formation	3	8	11
Congé parental	13	0	13
Détachement	69	115	184
Disponibilité	15	36	51
Mise à disposition	0	2	2
Permanence syndicale	0	3	3
Prolongation	4	2	6

Nombre de jours en position administrative autre que PNA

2015			
Position	Femme	Homme	Total
Cessation anticipée d'activité	730	3 195	3 925
Congé formation	822	2 051	2 873
Congé parental	3 485	0	3 485
Détachement	20 761	35 935	56 696
Disponibilité	4 024	10 264	14 288
Mise à disposition	0	382	382
Permanence syndicale	0	791	791
Prolongation	718	423	1 141

2014			
Position	Femme	Homme	Total
Cessation anticipée d'activité	0	1	1
Congé formation	4	7	11
Disponibilité	4	14	18
Disponibilité pour raison familiale	5	3	8
Mise à disposition	2	3	5
Congé bonifié	3	5	8
Prolongation	3	3	6

2014			
Position	Femme	Homme	Total
Cessation anticipée d'activité	0	275	275
Congé formation	559	1 022	1 581
Disponibilité	208	2 476	2 684
Disponibilité pour raison familiale	616	655	1 271
Mise à disposition	729	757	1 486
Congé bonifié	143	303	446
Prolongation	549	325	874

Formation continue

2015				
	A		B	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 journée de formation continue	321	571	292	611
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T1	1 113	1 695	1 221	1 997
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T2	298	805	257	641
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T3	450	991	345	619

2014				
	A		B	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 journée de formation continue				
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T1	952,55	1 900,00	1 291,55	2 478,85
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T2	297,00	651,37	236,23	648,26
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T3	588,92	1 291,50	533,79	1 081,85

Formation initiale statutaire

2015				
	A		B	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents en formation initiale après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	3	2	1	5
Nombre d'agents en formation initiale après un concours externe	3	6	5	5
Nombre d'agents en formation initiale après un concours interne	0	0	0	0
Nombre d'agents en formation initiale après un troisième concours	0	0	0	0
Nombre de jours de formation initiale statutaire	79	96	116	150

2014				
	A		B	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents en formation initiale statutaire après un concours externe	36	66	4	8
Nombre d'agents en formation initiale statutaire après un concours interne	0	0	1	0
Nombre d'agents en formation initiale statutaire après un troisième concours	0	0	0	0
Nombre d'agents en formation initiale statutaire après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	12	0	1	26

C		OPA		Total
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
210	227	10	85	2 327
293	687	20	256	7 282
114	148	20	74	2 357
164	115	12	48	2 744

C		OPA		Total
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
490,00	714,00	40,50	281,25	8 148,70
84,80	135,30	0,00	28,50	2 081,46
140,76	304,42	4,00	165,50	4 110,74

C		OPA		Total
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
0	2	0	0	13
0	0	0	0	19
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	10	0	0	451

C		OPA		Total
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
0	0	0	0	114
0	0	0	0	1
0	0	0	0	0
0	0	0	0	39

Formation pour la préparation aux examens et concours (PEC)

2015				
	A		B	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins une journée de formation aux examens et concours	9	17	55	104
Nombre de jours de formation aux examens et concours	19	58	201	363

2014				
	A		B	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre de jours de formation aux examens et concours	44,5	61	213,3	401,6

Coût de la formation

En 2014 le coût total de la formation s'élevait à 1 030 552,18 €

2015					
	A	B	C	OPA	Total
Formation continue	584 663,00	432 616,00	102 477,00	40 340,00	1 160 096,00
Formation initiale statutaire	283,00	522,00	0,00	0,00	805,00
Formation pour la préparation aux examens et concours (PEC)	65 651,00	66 977,00	2 675,00	1 294,00	136 597,00

Répartition par genre des représentants du personnel par type d'instance

2015						
	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	CTSS	CHSCTSS
Homme	15	13	2	6	115	124
Femme	5	5	10	0	53	41

C		OPA		Total
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
43	50	0	11	289
99	119	0	28	887

C		OPA		Total
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
167	167	0	0	1 054,4

2014						
	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	CTSS	CHSCTSS
Homme	16	17	0	0	131	0
Femme	3	1	0	0	54	0

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type d'instance

2015						
	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	CTSS	CHSCTSS
Nombre de réunions formelles	9	4	3	3	35*	35
Nombre de réunions informelles	2	0	0	1	85**	11***
Durée de réunion en jours	8,5	3	1,5	2	0	0

* 35 CTSS convoqués, 33 se sont tenus

** intitulées réunions « informelles », « direction/OS », « concertation » ou « SG/OS » selon les directions

*** dont visites de sites et commissions de site

2014						
	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	CTSS	CHSCTSS
Nombre de réunions formelles	7	2	0	0	20	27
Nombre de réunions informelles	2	0	0	0	0	0
Durée de réunion en jours	0	0	0	0	0	0

Nombre de reconvoctions rendues nécessaires par type d'instance

2015						
Genre	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	CTSS	CHSCTSS
Reconvoctions suite à un défaut de quorum	0	0	0	0	1	0
Reconvoctions suite à un vote défavorable unanime	2	0	0	0	4	0

2014						
	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	CTSS	CHSCTSS
Reconvoctions suite à un défaut de quorum	1	0	0	0	2	0
Reconvoctions suite à un vote défavorable unanime	0	0	0	0	0	0

Participation par type d'instance

2015						
	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	CTSS	CHSCTSS
Nombre de participants appartenant aux OS	117	56	28	21	0	0
Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés aux participants appartenant aux OS	107,5	41,5	14	10,5	0	0
Nombre de participants appartenant à l'administration	57	30	19	18	0	0
Nombre de jours de participation pour l'administration	54	22	9,5	9	0	0

Réunions de travail ou de négociation convoquées par l'administration

2015	
Nombre de réunions	16
Durée de réunion en jours	9
Nombre de participants appartenant aux OS	111
Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés aux participants appartenant aux OS	59
Nombre de participants appartenant à l'administration	117
Nombre de jours de participation pour l'administration	67

Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982

2015		
Direction	Nombre	ETP
Cerema Eau, mer et fleuves	15	0,07
Cerema Infrastructures de transport et matériaux	19	0,09
Cerema Territoires et ville	23	0,11
Cerema Centre-Est	84	0,40
Cerema Est	30	0,14
Cerema Ile-de-France	9	0,04
Cerema Méditerranée	37	0,18
Cerema Normandie-Centre	35	0,17
Cerema Nord-Picardie	30	0,14
Cerema Ouest	37	0,18
Cerema Sud-Ouest	31	0,15
Cerema Siège	4	0,02
TOTAL	354	1,70

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)

2015		
Direction	Nombre de 1/2 journées	ETP
Cerema Eau, mer et fleuves	0	0,00
Cerema Infrastructures de transport et matériaux	0	0,00
Cerema Territoires et ville	0	0,00
Cerema Centre-Est	140	0,34
Cerema Est	19	0,05
Cerema Ile-de-France	0	0,00
Cerema Méditerranée	120	0,29
Cerema Normandie-Centre	9	0,02
Cerema Nord-Picardie	0	0,00
Cerema Ouest	0	0,00
Cerema Sud-Ouest	12	0,03
Cerema Siège	24	0,06
TOTAL	324,00	0,78

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)

2015	
Organisation syndicale	ETP
CGT	1,8
FO	1
CFDT	1
UNSA	3
TOTAL	6,8

2014	
Organisation syndicale	ETP
CGT	1
FO	-
CFDT	1
UNSA	1
TOTAL	3

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface en m² estimée)

2015						
Direction	Nb de locaux	Surface 1	Surface 2	Surface 3	SURFACE 4	Surface totale
Cerema Eau, mer et fleuves	2	12,8	9	-	-	21,8
Cerema Infrastructures de transport et matériaux	2	17	17	-	-	34
Cerema Territoires et ville	1	11,55	-	-	-	11,55
Cerema Centre-Est et Cerema Siège	4	23	16,93	21,18	24,22	85,33
Cerema Est	2	22	11	-	-	33
Cerema Ile-de-France	3	16,5	14,5	14,6	-	45,6
Cerema Méditerranée	4	10	10	14,47	11	45,47
Cerema Normandie-Centre	2	33	12	-	-	45
Cerema Nord-Picardie	2	12	12	-	-	24
Cerema Ouest	3	49	24	22	-	95
Cerema Sud-Ouest	1	30	-	-	-	30
TOTAL	26	-	-	-	-	470,75

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

2015	
Nombre de jours non travaillés	122

2014	
Nombre de jours non travaillés	218

Montant des aides versées par catégorie et par type de prestations

2015				
Prestation	A	B	C	OPA
AM	1 600,00 €	4 750,00 €	23 208,94 €	2 000,00 €
APEH	7 302,92 €	18 410,74 €	5 558,57 €	0,00 €
AS	3 245,00 €	17 545,00 €	21 395,00 €	3 795,00 €
SV	7 102,29 €	20 331,65 €	10 897,83 €	1 866,55 €
CGCV	4 236,82 €	20 508,52 €	15 609,48 €	1 599,40 €
TOTAL	23 487,03 €	81 545,91 €	76 669,82 €	9 260,95 €

Nombre de bénéficiaires des prestations individuelles par genre

2015			
Prestation	Femmes	Hommes	Total
AM	20	5	25
APEH	2	13	15
AS	45	50	95
SV	84	66	150
CGCV	39	34	73
TOTAL	190	168	358

Nombre de dossiers de prestations individuelles par genre

2015			
Prestation	Femmes	Hommes	Total
AM	21	5	26
APEH	22	144	166
AS	61	78	139
SV	153	93	246
CGCV	65	53	118
TOTAL	322	373	577

Montant des aides versées par type de prestations (prêts CAS et SV CGCV inclus)

2015		
Prestation	Montant Cerema	Montant Association
AM et Prêts CAS	31 558,94 €	22 700,00 €
APEH	31 272,23 €	-
AS	45 980,00 €	-
SV et CGCV	40 198,32 €	41 954,22 €

2014				
Prestation	A	B	C	OPA
AM	3 000,00 €	4 200,00 €	25 312,23 €	0,00 €
APEH	4 419,89 €	13 108,24 €	6 935,17 €	0,00 €
AS	1 595,00 €	7 150,00 €	6 325,00 €	550,00 €
SV	4 884,52 €	8 200,73 €	6 133,78 €	2 833,16 €
TOTAL	13 899,41 €	32 658,97 €	44 706,18 €	3 383,16 €

2014			
Prestation	Femmes	Hommes	Total
AM	26	8	34
APEH	2	12	14
AS	16	27	43
SV	53	37	90
TOTAL	97	84	172

2014			
Prestation	Femmes	Hommes	Total
AM	27	8	35
APEH	8	45	53
AS	19	31	50
SV	82	43	125
TOTAL	136	127	263

2014	
Prestation	Montant
AM et Prêts CAS	49 102,23 €
APEH	24 463,30 €
AS	15 620,00 €
SV Cerema et séjour vacances CGCV	64 923,19 €

Nombre de dossiers de prestations d'action sociale (prêts CAS et SV CGCV inclus)

2015		
Prestation	Nb dossier	Nb dossier association
AM et Prêts CAS	26	13
APEH	166	-
AS	139	-
SV et CGCV	246	118
TOTAL	577	131

2014	
Prestation	Nb dossier
AM et Prêts CAS	47
APEH	53
AS	50
SV et CGCV	264
TOTAL	414

Nombre de dossiers par tranche d'âge et par genre (hors CAS)

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
moins de 34 ans	16	14
35-39 ans	60	36
40-44 ans	115	102
45-49 ans	106	92
50-54 ans	51	71
55 et +	19	8
TOTAL	367	323

Montant des aides versées par genre et par tranche d'âge hors prêts CAS et hors SV CGCV

2015		
Tranche d'âge	Hommes	Femmes
moins de 34 ans	2 525,53 €	3 564,00 €
35-39 ans	10 702,83 €	6 043,86 €
40-44 ans	23 785,82 €	16 815,78 €
45-49 ans	19 350,94 €	25 344,52 €
50-54 ans	12 901,57 €	14 785,53 €
55 et +	9 517,00 €	3 672,00 €
TOTAL	78 783,69 €	70 225,69 €

Montant des aides versées par genre et par tranche d'âge hors prêts CAS

2015			
Tranche d'âge	Hommes	Femmes	
moins de 34 ans	2 525,53 €	3 563,81 €	6 089,34 €
35-39 ans	11 763,47 €	7 647,24 €	19 410,71 €
40-44 ans	25 774,34 €	22 617,24 €	48 391,58 €
45-49 ans	32 721,70 €	31 747,32 €	64 469,02 €
50-54 ans	15 709,73 €	23 129,63 €	38 839,36 €
55 et +	10 091,70 €	3 672,00 €	13 763,70 €
TOTAL	98 586,47 €	92 377,24 €	190 963,71 €

Part du nombre de dossiers par catégorie et par type de prestations

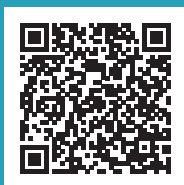
2015				
Prestation	A	B	C	OPA
AM	0,3 %	0,6 %	2,7 %	0,1 %
APEH	5,3 %	14,0 %	4,6 %	0,0 %
AS	1,0 %	7,9 %	9,1 %	2,0 %
SV	4,9 %	16,8 %	11,7 %	2,0 %
CGCV	2,2 %	8,1 %	6,3 %	0,4 %
TOTAL	13,7 %	47,3 %	34,4 %	4,6 %

TABLE DES SIGLES

AM	Aide matérielle
APEH	Aide aux parents d'enfant handicapé
AS	Aide à la scolarité
ASS	Assistante de service social
AT	Accident de travail
Biep	Bourse interministérielle de l'emploi public
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
CAP AAAE	Commission administrative paritaire des adjoints administratifs des administrations de l'État
CAS	Comité d'aide sociale
CCOPA	Commission consultative des ouvriers des parcs et ateliers
CDD FP	Contrat à durée déterminée de la fonction publique
CET	Comptes épargne-temps
CGCV	Centre de gestion des centres de vacances
CHSCTE	Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail d'établissement
CHSCTSS	Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail spécifique des services
CTE	Comité technique d'établissement
CTSS	Comité technique spécifique des services
ETST	Expert technique des services techniques
FIPH	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées
FNASCE	Fédération nationale des associations sportive culturelle et d'entraide
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
MEEM	Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer
MP	Maladie professionnelle
Non titulaire FP hors CDD	Non titulaire de la fonction publique hors contrat à durée déterminée
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OS	Organisation Syndicale
PNA	Position Normale d'Activité
PSS	Prévention santé sécurité
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SV	Séjour vacances
Titulaire FP	Titulaire fonction publique
TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable

Message de l'équipe projet

Ce bilan constitue avec le rapport d'activité une présentation de l'établissement à destination de ses agents, de leurs représentant(e)s et de ses partenaires. Nous avons cherché, avec ce 2^e bilan social, à répondre à vos demandes de disposer de plus de données. En terme de livrable, nous avons souhaité un document toujours aussi précis et fourni que possible quant à son contenu et qui présente une bonne lisibilité. Une version courte de ce bilan (« Aperçu du bilan social 2015 ») est disponible sous format Web.



Vous êtes invités à faire part de vos remarques de fond et forme à l'adresse suivante :
<http://enqueteur.cerema.fr/index.php?sid=95866&newtest=Y&lang=fr>

ONT CONTRIBUÉ À CE BILAN SOCIAL

- les secrétaires généraux des 11 directions techniques et territoriales, ainsi que leurs équipes ;
- les services de la DRH, la D4P, la DSTREI, la DAGeF, la DSI, la DCDC et les équipes communication locales et le SG.

Ce bilan a été débattu en séances du comité technique d'établissement le 17 juin 2016 et le 12 juillet 2016.



HOMMAGE

Hervé Baudry devait illustrer le bilan social 2015 de l'établissement comme il l'avait fait en 2014. Il est décédé le 4 juin 2016.

L'équipe projet n'a pas souhaité faire appel à un autre illustrateur. Le Cerema lui rend hommage en publiant ce dessin de l'édition 2014.



Cité des Mobilités - 25, avenue François Mitterrand
CS 92 803 - F-69674 Bron Cedex
Tél : +33 (0)4 72 14 30 30

www.cerema.fr