



## BILAN SOCIAL 2014

# Le Cerema

**Le Cerema – « Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement »** – établissement public à caractère administratif a été créé<sup>1</sup> le 1<sup>er</sup> janvier 2014, de la fusion de 11 services de l'État: les huit CETE – centres techniques de l'équipement –, le Certu, le Cetmef et le Sétra. Il est placé sous la tutelle du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) et du ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité (MLETR).

L'établissement constitue un centre de ressources et d'expertises scientifiques et techniques interdisciplinaires apportant 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. Il intervient notamment dans les domaines de l'environnement, des transports et de leurs infrastructures, de la prévention des risques, de la sécurité routière et maritime, de la mer, de l'urbanisme, de la construction, de l'habitat et du logement, de l'énergie et du climat.



*Conférence du Cerema, Bron*



*Sondage carotté le long de la RN2*



*Agent du Cerema, Bron*

© Amand Bouissou - Meddim

1. Sa création est inscrite dans la loi n° 2013-431 du 28 mai 2013 qui fixe ses missions.



## L'ÉDITO

**Bernard Larrouturou**  
Directeur général du Cerema

# 2014 voici le Cerema

2014 a été l'année de création du Cerema.

Le Cerema, créé le 1<sup>er</sup> janvier, n'est pas parti de rien ; il a regroupé les personnels et les compétences, les sites, les partenaires, la reconnaissance et toute la riche histoire des huit centres d'études techniques de l'équipement et des trois services techniques centraux qui ont fusionné pour constituer ce nouvel établissement public. Ses missions fixées par la loi incluent en partie des orientations nouvelles qui le projettent vers l'ensemble des enjeux du développement durable des territoires.

La création de l'établissement avait été préparée en 2012 et 2013 par un travail orchestré de préfiguration de l'établissement qui avait permis aux équipes des onze services de commencer à se projeter vers un nouveau cadre et de renforcer les liens entre elles.

Mais il restait beaucoup à faire en 2014 pour « faire démarrer » le nouvel établissement. Une organisation s'est mise en place, avec trois directions techniques et huit directions territoriales, et un siège créé à partir de rien. De nouveaux outils sont mis en place, en nécessitant parfois, bien sûr, des adaptations progressives. Les activités et prestations antérieures se poursuivent dans une certaine continuité et le travail de préparation du premier projet stratégique se lance, dès le printemps 2014, en associant l'ensemble des personnels de l'établissement, et apporte les germes des premières inflexions.

Les équipes du Cerema se sont très fortement mobilisées pour les travaux – très conséquents – de démarrage de leur nouvel établissement. Cela a notamment été le cas sur tous les sujets pour lesquels le Cerema devait, dès le premier mois, voire les premiers jours, assurer ses responsabilités d'employeur : paye des agents, gestion du personnel, campagnes de mobilité de recrutement, mise en place du dialogue social, de l'action sociale, etc.

2014, une année de construction et de découvertes, de continuité et d'interrogations, de partage de valeurs et d'échanges de points de vue, de réflexions stratégiques, de construction collective et collégiale de nouveaux savoir-faire ensemble.



*2014, une année  
de construction  
et de découvertes,  
de continuité  
et d'interrogations,  
de partage de valeurs  
et d'échanges de points  
de vue, de réflexions  
stratégiques,  
de construction  
collective et collégiale  
de nouveaux savoir-faire  
ensemble.*





Sondages sur une plage



Réalisation de sondages

<b>2014 voici le Cerema</b>	<b>1</b>
<b>Pourquoi un bilan social d'établissement ?</b>	<b>5</b>
<b>PHOTOGRAPHIE 2014 DES AGENTS DU CEREMA</b>	<b>7</b>
<b>Organisation et sites</b>	<b>8</b>
<b>Dialogue social</b>	<b>10</b>
• Réunions des différentes instances	11
• Le comité technique d'établissement	13
<b>Effectifs physiques au 31/12/2014</b>	<b>14</b>
• Répartition des effectifs physiques par genre	14
• Répartition des effectifs physiques par statut	14
• Répartition des effectifs physiques par catégorie	16
• Répartition des agents par âge	18
• Part de travailleurs handicapés	19
<b>Arrivées et départs</b>	<b>20</b>
• Arrivées et départs par catégorie statutaire	20
• Arrivées et départs par nature de mouvement	21
<b>Promotions et formation</b>	<b>23</b>
• Promotions	23
• Formation continue	25
• Formation initiale statutaire	27
• Préparation aux examens et concours	27
<b>Temps de travail</b>	<b>28</b>
• Temps partiel	28
• Congés et disponibilités	31
• Compte épargne temps	32
<b>Rémunération</b>	<b>33</b>
<b>Prévention, santé, sécurité</b>	<b>36</b>
• L'activité des acteurs de la prévention	36
• La médecine de prévention	36

# SOMMAIRE

• Les actions engagées spécifiquement dans les directions techniques et territoriales	37
• Accidentologie et maladies professionnelles	38
• Indicateurs de référence des risques psychosociaux	43
<b>Prestations d'action sociale: individuelles et collectives</b>	<b>44</b>
• Aides individuelles	44
• Actions collectives	49
• Restauration collective	49
<b>DÉMARRAGE DU NOUVEL ÉTABLISSEMENT PUBLIC</b>	<b>51</b>
<b>Gérer et travailler à l'échelle du Cerema</b>	<b>53</b>
• Assurer la paye des agents affectés au Cerema	53
• Piloter les effectifs et la masse salariale	54
• Valoriser les compétences des agents du Cerema dans le cadre des exercices collectifs organisés au niveau ministériel	54
• S'approprier l'organisation de l'établissement	54
<b>Mettre en place de nouveaux outils</b>	<b>55</b>
• Mettre en place un outil budgétaire et comptable	55
• Mettre en place les outils de suivi de l'activité	56
• Préparer l'arrivée de Sinppa en fin d'année	56
• Communiquer en interne	56
<b>Construire le dialogue social et contribuer au lien social</b>	<b>57</b>
• Ouvrir et installer le cadre du dialogue social à l'échelle de l'établissement	57
• Assurer la continuité et installer un lieu de partage sur l'action sociale	58
• Animer le réseau de prévention santé, sécurité	59
<b>ANNEXES</b>	<b>61</b>
• Les textes de référence	61
• Tableau des indicateurs du bilan social définis dans l'annexe de l'arrêté du 23 décembre 2013, appliqués au Cerema	62
• Catalogue des données du bilan social 2014 Cerema	74
• Tableaux récapitulatifs des données présentées	82





# 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 300 salariés, l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social.

## LE CEREMA, ÉTABLISSEMENT PUBLIC À CARACTÈRE ADMINISTRATIF<sup>2</sup>

Pour les administrations et établissements publics, à chaque comité technique correspond la production d'un bilan social, sur un périmètre couvrant sa compétence.

Ainsi, 12 bilans sociaux doivent être 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 des directions de rattachement.

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 »<sup>3</sup>). Il présente également une liste imposée d'indicateurs<sup>4</sup>.

Jusqu'ici 8 services<sup>5</sup> élaboraient formellement un bilan social ; les autres présentaient en comité technique spécial de service (CTSS) des bilans en matière d'effectifs, de mouvements et des éléments budgétaires.

Les 11 directions techniques et territoriales du Cerema ont élaboré un bilan social 2014, dans la continuité des exercices précédents, se rapportant chacun au seul périmètre d'intervention de la direction technique ou territoriale et du comité technique local<sup>6</sup>. Chacun des bilans témoigne ainsi des particularités de la communauté de travail concernée.

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

Ce premier bilan social « Cerema » est structuré de la façon suivante :

- une photographie « 2014 » du panel d'agents publics que représente le Cerema s'appuyant sur la liste des indicateurs requis, annexée à l'arrêté du 23 décembre 2013 ;
- des éléments plus qualitatifs relevant des domaines listés à l'article 34 du décret relatif aux comités techniques dans les établissements publics de l'État.

Ces analyses sont éclairées par des événements locaux ou nationaux et illustrées de photographies prises par les personnels du Cerema.



Appareil de laboratoire pour tester  
l'adhérence de la peinture, Bron

2. Cf. articles 34, 35 et 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, en annexe.

3. Énumérées à l'article 34 du décret 2011-184 ; à noter que chaque CHSCT étant placé auprès d'un CT, les sujets relatifs à l'hygiène et la sécurité sont traités en totalité dans le bilan social ; de même pour les sujets relatifs à la formation notamment.

4. Fixée par un arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

5. Le Cetmef, le Cete Est et le Cete Sud Ouest n'en produisaient pas.

6. Autre dénomination pour le comité technique spécial de service ou CTSS.



# PHOTOGRAPHIE 2014 DES AGENTS DU CEREMA

## Des données à l'échelle de l'établissement



*Les données présentées dans ce bilan sont des données 2014 à l'échelle de l'établissement. Ce bilan ne fait ainsi pas apparaître de données antérieures à la création du Cerema.*



Les données présentées dans ce bilan sont des données 2014 à l'échelle de l'établissement. Ce bilan ne fait ainsi pas apparaître de données antérieures à la création du Cerema. En outre, les informations relatives à chacune des directions techniques ou territoriales sont présentées dans leurs bilans sociaux respectifs.

Dans certains cas<sup>7</sup>, les données ont pu être rapprochées de celles du MEDDE, à titre informatif.

Les informations restituées dans ce bilan sont 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.

Parmi les données requises dans l'arrêté de novembre 2013 précité, ont été différenciées celles qui étaient disponibles et celles qui devaient, le cas échéant, être adaptées<sup>8</sup> aux spécificités de l'établissement public Cerema. Celles qui n'étaient pas disponibles pour 2014 ont été identifiées, et les moyens s(er)ont 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 travail<sup>9</sup>.

D'autres indicateurs ont été retenus car ils présentent un intérêt pour illustrer la situation ou l'action du Cerema.

7. Notamment lorsque la définition des données présentées par le MEDDE a pu être clairement rapprochée de celle des données Cerema.

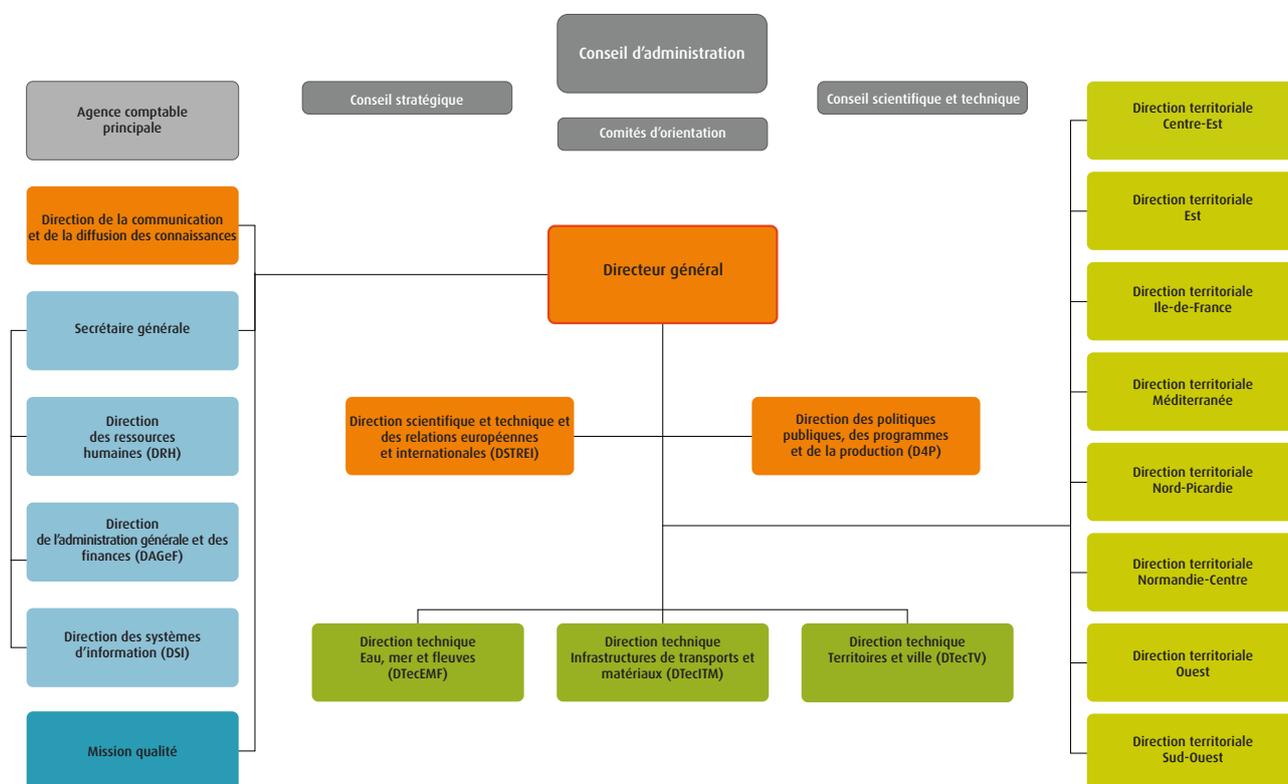
8. Par exemple : catégories retenues en lieu et place de « A+, A, B, C » : « A, B, C, OPA » et ce pour toutes les données demandées par catégories.

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 : articles 6-quater, quinquies et sexies de la loi de 84 ; et missions temporaires article 4-2° type contrats doctoraux ou autres).

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

# ORGANISATION ET SITES

## Organigramme du Cerema



Le Cerema est organisé en 11 directions techniques et territoriales et un siège (à Bron – 69) répartis sur 29 sites. Son décret constitutif<sup>10</sup> apporte des précisions sur les missions de l'établissement et sur les modalités de leur mise en œuvre.

Conformément à l'article 19 du décret 2013-273<sup>11</sup>, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, ont été affectés par arrêté au Cerema (et placés sous l'autorité de son directeur général), les fonctionnaires de l'État titulaires et stagiaires qui exerçaient des missions correspondant à celles de l'établissement, en fonction à cette date au sein :

- du centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques (CERTU) ;
- des centres d'études techniques de l'équipement de l'Est, de l'Ouest, Nord-Picardie, Normandie-Centre, de Lyon, Méditerranée et Sud-Ouest ;
- du centre d'études techniques maritimes et fluviales (CETMEF) ;
- de la direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Ile-de-France ;
- du service d'études sur les transports, les routes et leurs aménagements (SETRA).

Les fonctionnaires de l'État titulaires et stagiaires en activité ont conservé le bénéfice de leur statut et, le cas échéant, de leur emploi fonctionnel et restent régis par les dispositions statutaires applicables au corps auquel ils appartiennent.

Ce sont à ce titre 3 140 agents qui ont ainsi été intégrés au Cerema au 31 décembre 2013.

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

11. Pris en application de l'article 48 de la loi 2013-431 du 28 mai 2013.

## Implantation de nos directions sur le territoire

### 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)

### LÉGENDE

#### ■ 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

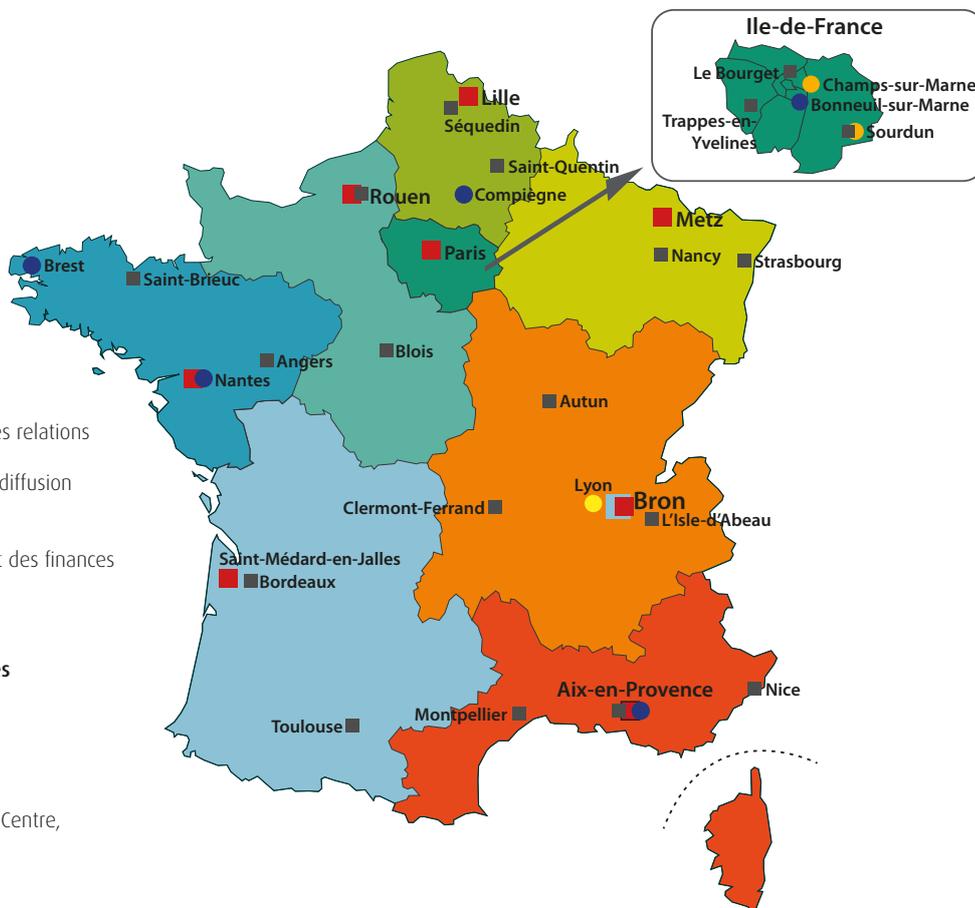
#### ● Direction technique Eau, mer et fleuves

#### ● Direction technique Infrastructures de transport et matériaux

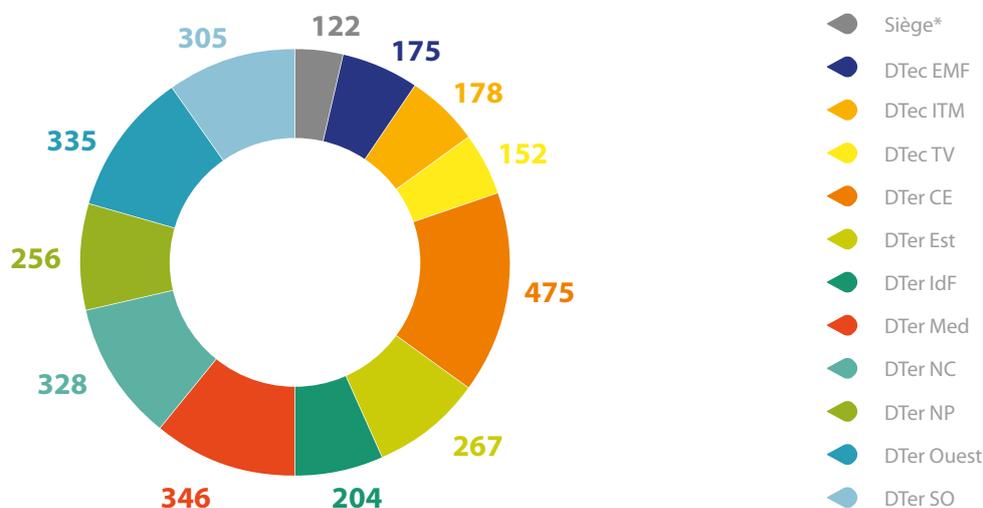
#### ● Direction technique Territoires et ville

■ Directions territoriales: Centre-Est, Est, Île-de-France, Méditerranée, Normandie-Centre, Nord-Picardie, Ouest, Sud-Ouest

■ Autres sites des directions territoriales (Laboratoires...)



## Répartition des effectifs par direction au 31/12/2014



\* Effectifs qui comprennent les services communication localisés dans les directions techniques et territoriales.

## DIALOGUE SOCIAL

Le cadre du dialogue social de l'établissement s'est construit dès le début 2014. Le comité technique d'établissement (CTE) est la première instance de l'établissement à s'être réunie, le 20 mars 2014. La cartographie des comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux de service (CTSS et CHSCTSS) auprès de chaque direction technique et direction territoriale a été validée à cette séance.

L'année 2014 a été marquée par les élections professionnelles du 4 décembre 2014 et par la signature d'un accord relatif aux conditions d'exercice des droits syndicaux au sein du Cerema entré en vigueur le 10 décembre 2014.





## RÉUNIONS DES DIFFÉRENTES INSTANCES

### Nombre de réunions formelles des instances en 2014

INSTANCES	NOMBRE DE RÉUNIONS
CHSCTSS	27
CTSS	22 <sup>12</sup>
<b>TOTAL INSTANCES LOCALES</b>	<b>49</b>
CHSCT - E	2
CTE	7 <sup>13</sup>
<b>TOTAL INSTANCES ÉTABLISSEMENT</b>	<b>9</b>



*Élections professionnelles,  
Saint-Médard-en-Jalles*



CHSCT

12. Dont 2 suite à reconvoction par défaut de quorum.

13. Dont 1 suite à reconvoction par défaut de quorum.

*Nombre de représentants du personnel et parité par instance*

INSTANCES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CHSCT - E	1	17	18
CHSCT local	32	112	144
CTE	3	16	19
CTSS	54	131	185
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>276</b>	<b>366</b>





## LE COMITÉ TECHNIQUE D'ÉTABLISSEMENT

En 2014, le comité technique d'établissement s'est réuni formellement à 7 reprises.

Son avis a été sollicité sur :

- le règlement intérieur du comité technique d'établissement,
- la mise en place des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux de service au sein du Cerema,
- le référentiel relatif à la répartition de la NBI au titre des 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> tranches du protocole Durafour au Cerema,
- la cartographie et le barème des instances locales,
- l'arrêté relatif aux missions et activités du conseil scientifique et technique du Cerema.

Des échanges ont également eu lieu sur d'autres sujets tels que :

- les modalités d'élection et de remplacement des représentants du personnel au conseil d'administration du Cerema, ainsi que le calendrier de travail pour la préparation des élections du 4 décembre 2014,
- la démarche et le calendrier de travail sur les moyens syndicaux, ainsi qu'un état des lieux en matière de droits et moyens syndicaux,
- les comités locaux d'action sociale,
- les effectifs du Cerema,
- les statuts particuliers des corps des chargés de recherche et des directeurs de recherche du développement durable,
- les conventions mises en place au démarrage du Cerema : conventions cadre, conventions dans les domaines du support,
- l'évolution des infrastructures informatiques, l'utilisation de l'outil SIGMA dans le cadre de la programmation,
- la démarche d'élaboration du projet stratégique.

**En 2014, le comité technique  
d'établissement s'est réuni formellement  
à 7 reprises**



Élections professionnelles, Metz



Dépouillement des élections  
professionnelles, Bron

## EFFECTIFS PHYSIQUES AU 31/12/2014

1 110 femmes  
et 2 033 hommes

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PHYSIQUES PAR GENRE

## Répartition des effectifs par genre

La population du Cerema compte 3 143 agents, 1 110 femmes et 2 033 hommes.



**35%**  
des effectifs du Cerema  
sont des femmes<sup>14</sup>



**65%**  
des effectifs du Cerema  
sont des hommes

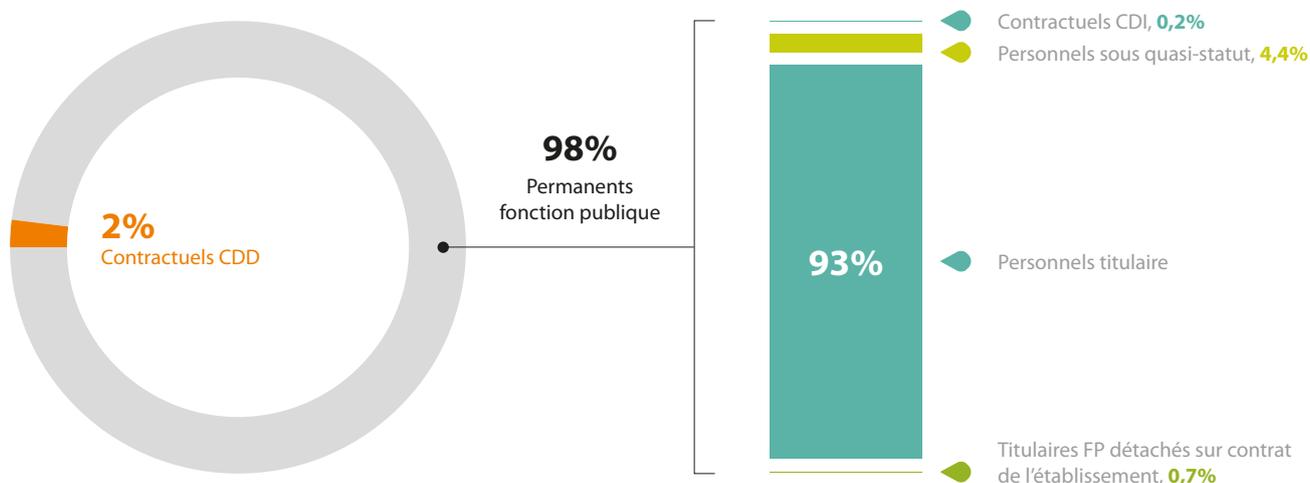


## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PHYSIQUES PAR STATUT

## Tous statuts

## Répartition des effectifs par statut et détail sur les permanents FP

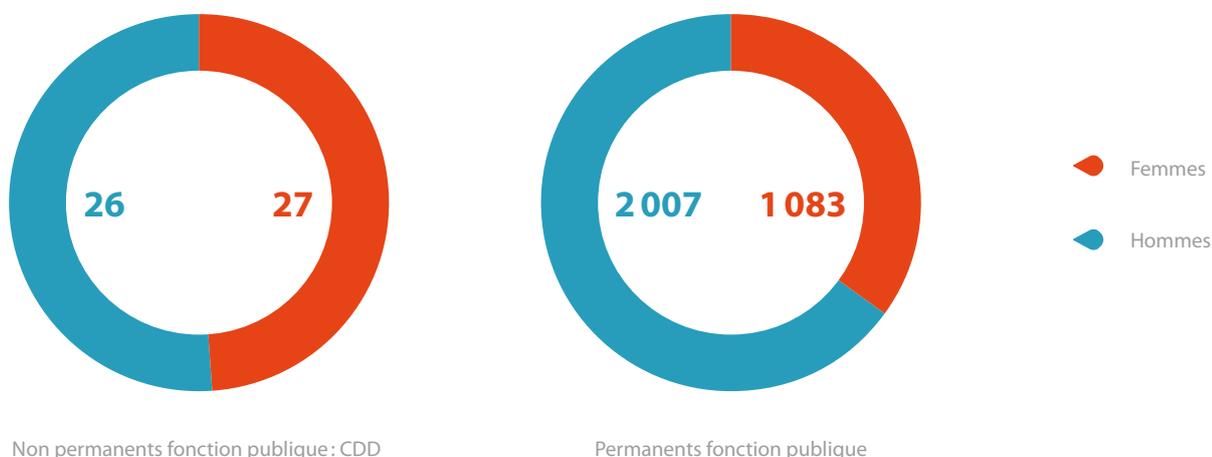
Plus de 98 % des agents du Cerema sont des permanents de la fonction publique. Moins de 2 % des effectifs du Cerema sont des agents non permanents de la fonction publique disposant de contrats de droit public à durée limitée.



14. Cette part est légèrement inférieure à celle observée au sein du MEDDE/MLETR (source bilan social 2013) qui l'établissait alors à 38,4%.

## Répartition des effectifs par statut et par genre

La part des femmes au sein des contrats à durée déterminée (CDD) est plus élevée que leur part dans les effectifs totaux (environ 51 %).



## Non titulaires fonction publique

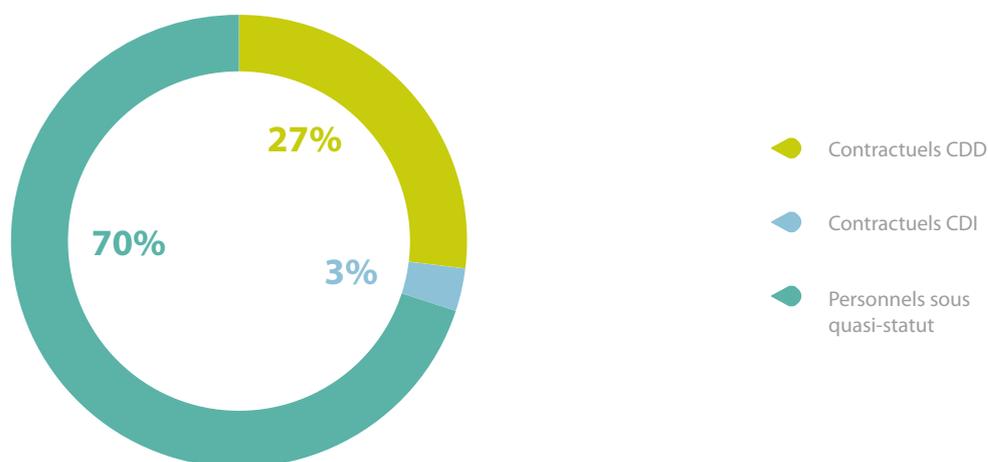
### Répartition des non titulaires fonction publique par statut

73 % des personnels non titulaires sont des agents permanents de la fonction publique (contrats à durée indéterminée – CDI et quasi-statut).

L'établissement a fait appel en 2014 à 226 vacataires distincts dont plus de la moitié était des femmes.

Cela a représenté environ 45 ETPT (l'ETPT, « équivalent temps plein travaillé », tient compte du temps de présence sur l'année).

On ne compte en 2014 aucun passage de CDD « Cerema » en CDI. Les passages de CDD « MEDDE » en CDI ont été effectués préalablement à l'intégration des agents au Cerema.

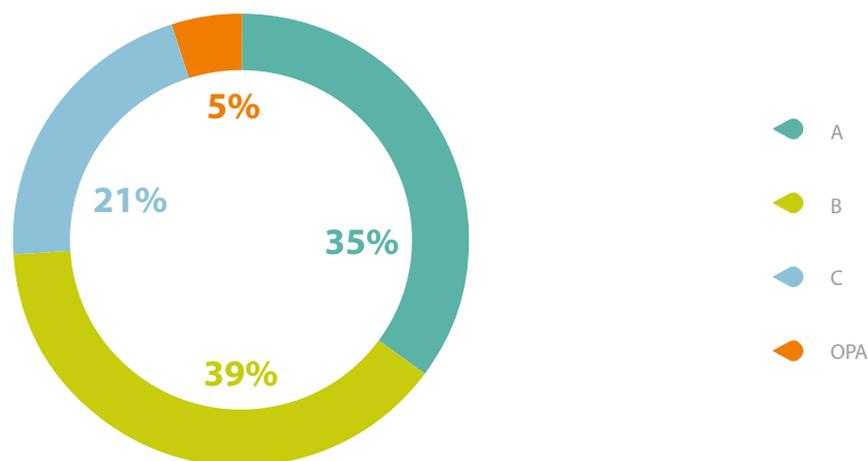




## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PHYSIQUES PAR CATÉGORIE

### Répartition des effectifs par catégorie

La population du Cerema compte 1 104 agents de catégorie A, 1 234 agents de catégorie B, 644 de catégorie C et 161 OPA. Cette distribution se distingue de celle observée au sein de ses ministères de tutelle<sup>15</sup>.

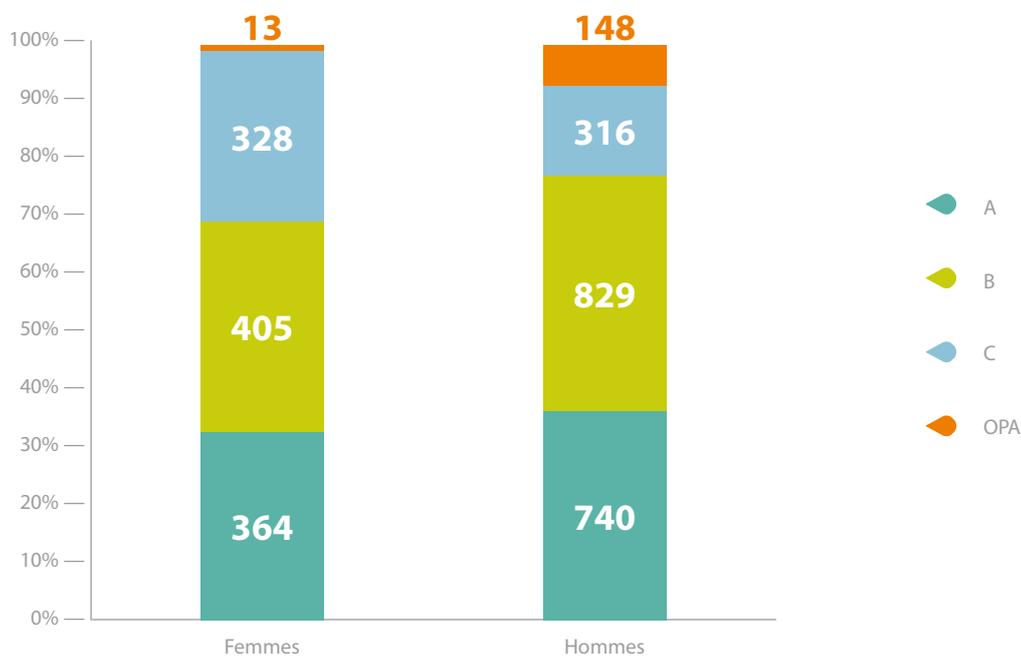


### Répartition des effectifs par catégorie et par genre (en % et en nombre d'agents)



15. La part des effectifs de catégorie A au Cerema est de plus de 12 points supérieure à celle du MEDDE/MLETR, celle des agents de catégorie B de près de 8 points supérieure quand les parts cumulées des agents de catégorie C et OPA sont d'environ 20 points inférieures à celles observées à l'échelle MEDDE/MLETR.

## Répartition des effectifs par genre et par catégorie (en % et en nombre d'agents)



*Près de 33 % des agents de catégorie A et de catégorie B sont des femmes. 51 % des agents de catégorie C sont des femmes*



*Étude de la position des armatures et mesures d'enrobage, Mont-de-Marsan*



*Prélèvement de sédiments, île de Ré*



*Renforcement d'une cavité naturelle appelée « Grotte de la Fuite », Charente*

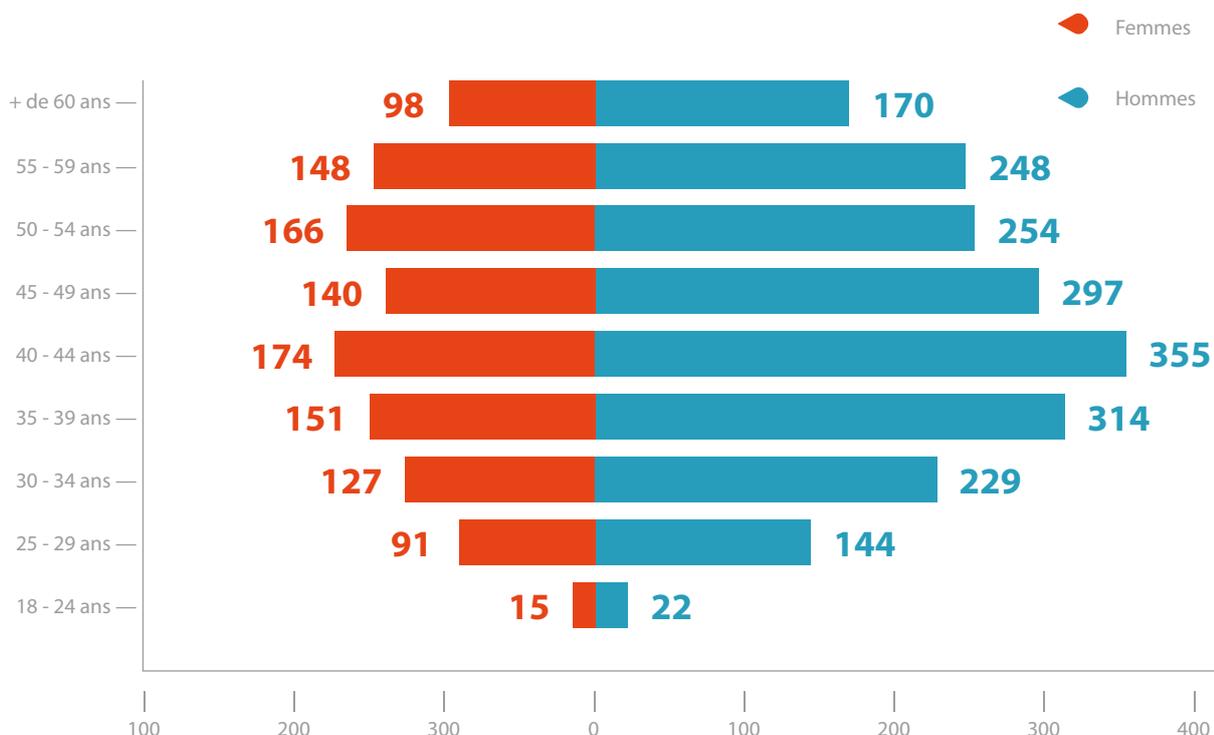


## RÉPARTITION DES AGENTS PAR ÂGE

*L'âge moyen observé au Cerema est de 44 ans et 5 mois (l'âge médian est de 44 ans)*

### Pyramide des âges globale des effectifs du Cerema par genre

L'âge moyen observé au Cerema est de 44 ans et 5 mois (l'âge médian est de 44 ans)<sup>16</sup>.  
Il existe une décorrélation entre le niveau statutaire et l'âge des agents.  
La moyenne d'âge des femmes et des hommes est sensiblement la même.

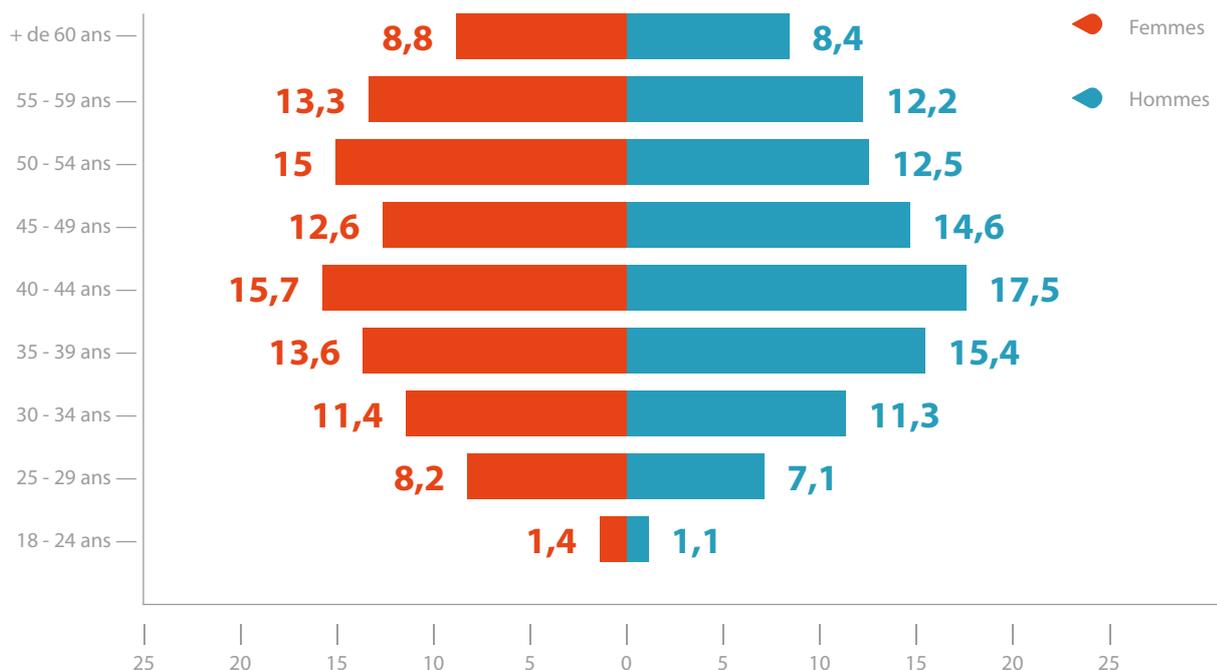


### Pyramide des âges globale du Cerema en % des effectifs par genre

La forme plutôt « ballon de rugby » de notre pyramide évoque un équilibre entre les classes d'âge.  
La population très jeune, ayant moins de 25 ans, est cependant peu représentée.  
Les agents ayant entre 25 et 44 ans représentent plus de la moitié des effectifs de l'établissement.  
La part des agents de 60 ans et plus représente environ 8,5 % des effectifs du Cerema fin 2014.  
L'âge moyen de départ à la retraite est de 61 ans et 9 mois en 2014 au Cerema.

*Un équilibre entre les classes d'âge*

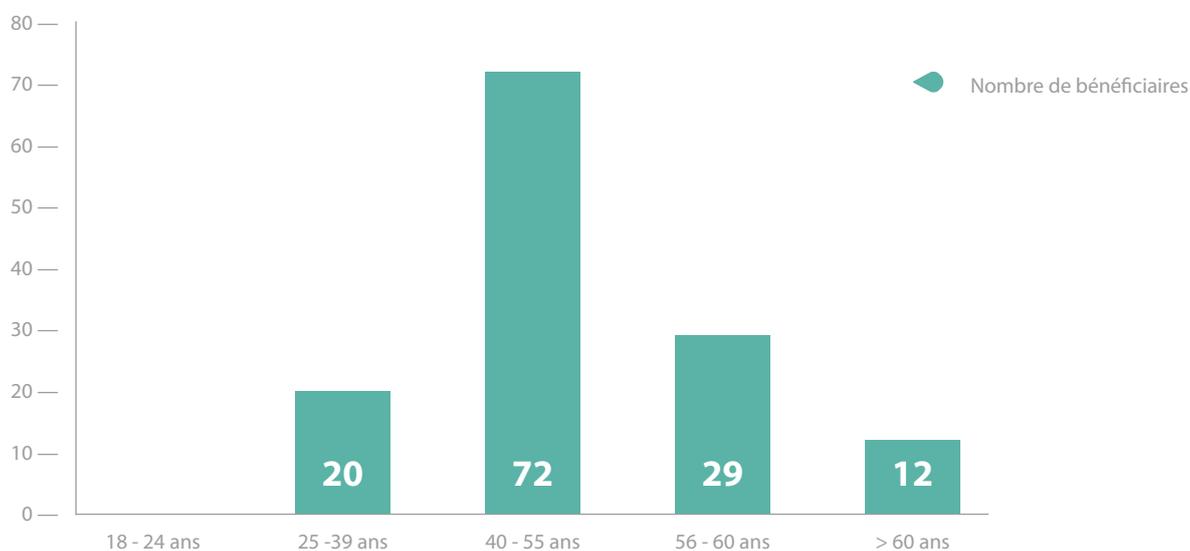
16. Rapportés aux données globales MEDDE/MLETR (BS 2013), la moyenne d'âge du Cerema est de près de 3 ans inférieure et l'âge médian au Cerema près de 5 ans inférieur à l'âge médian MEDDE/MLETR (2013).



## EFFECTIF DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier 2014 est de 133 personnes (53 femmes et 80 hommes) pour un objectif de 188 personnes.

### Répartition par tranche d'âge des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi



## ARRIVÉES ET DÉPARTS



## ARRIVÉES ET DÉPARTS PAR CATÉGORIE STATUTAIRE

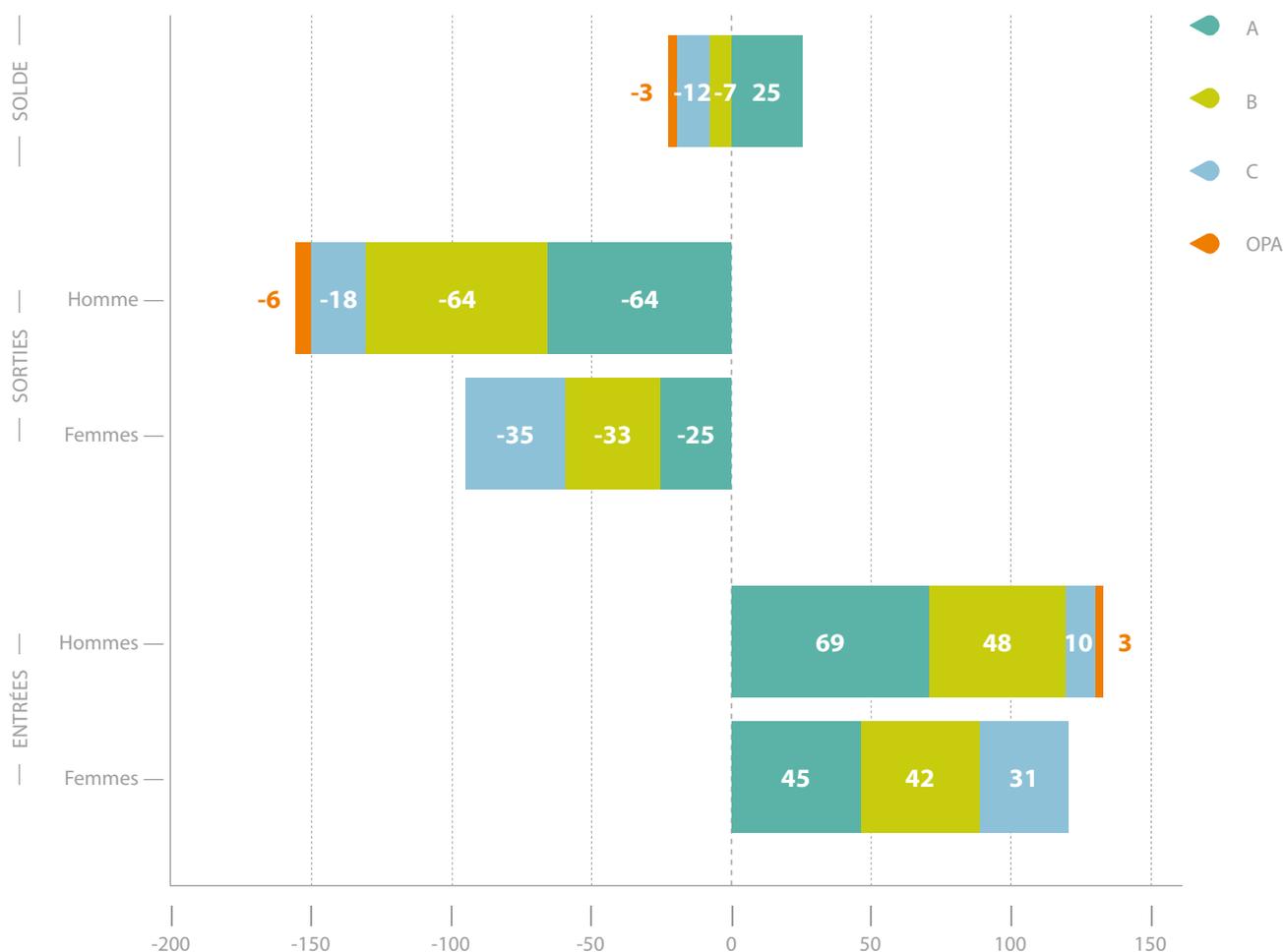
*Répartition des entrées et des sorties 2014 par catégorie*<sup>17</sup>

Le nombre total d'arrivées au Cerema en 2014 a été de 248 dont 118 femmes et 130 hommes.

Le nombre total de départs du Cerema en 2014 a été de 245 dont 93 femmes et 152 hommes.

Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 31 décembre 2014 :

- la population de catégorie A a augmenté de 2,3 %,
- la population de catégorie B a diminué de 0,6 %,
- les populations de catégorie C et les OPA ont diminué chacune de 1,8 %.

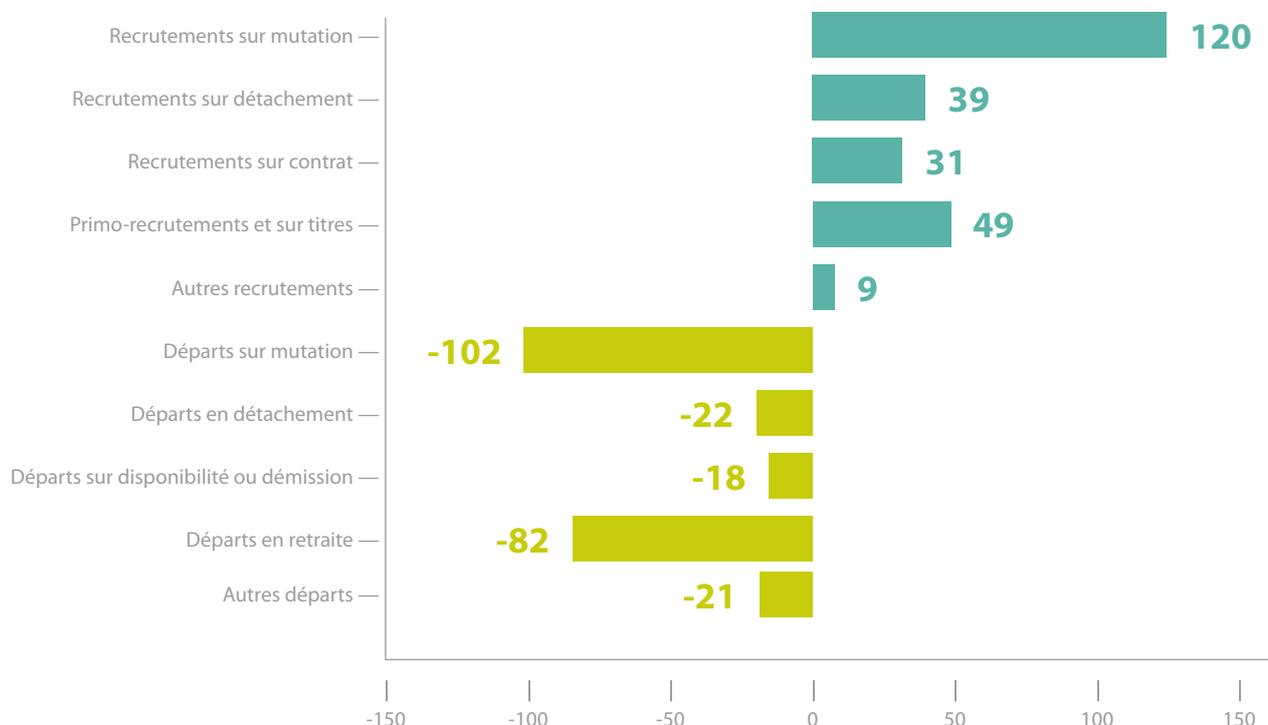


17. Hors vacataires.



## ARRIVÉES ET DÉPARTS PAR NATURE DE MOUVEMENT

### Synthèse des flux 2014 par nature de mouvement



### Primo-recrutements et recrutés sur titre

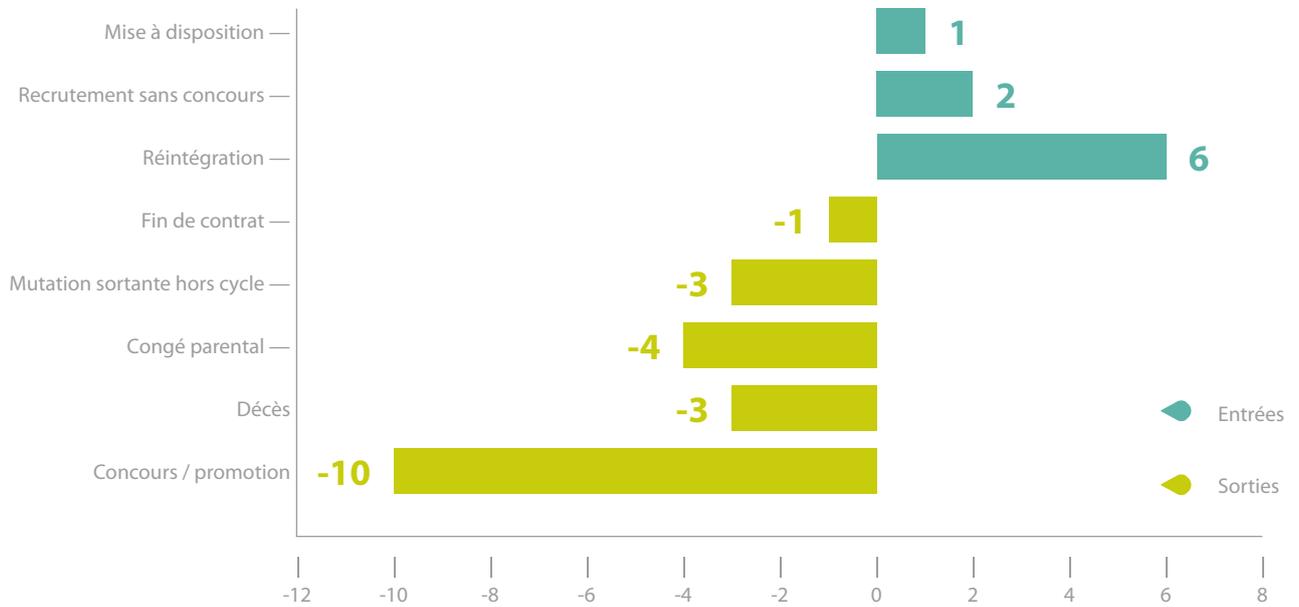
Les arrivées par mutation représentent près de la moitié de l'ensemble des arrivées observées en 2014. Les primo-recrutements et sur titres viennent ensuite ; ils sont répartis ainsi :

MOTIFS DE RECRUTEMENT	EFFECTIFS
Concours externe	1
ITPE 4a 2014	7
ITPE sur titre 2013	9
Sortie d'école AUE 2014	1
Sortie d'école ITPE 2014	9
Sortie d'école TSPDD 2014	13
TSPDD alternance 2014	9
<b>Total</b>	<b>49</b>

*Les arrivées par mutation représentent près de la moitié de l'ensemble des arrivées observées en 2014*

31 contrats de droit public ont été signés dont 5 correspondaient à des bourses de thèses.

## Détail des autres motifs d'arrivées et départs



Les départs en retraite représentent le tiers des départs. 2 démissions ont été observées et 16 départs en disponibilité.

*Les départs en retraite  
représentent  
le tiers des départs*



*Contrôle de la pose de filets,  
île de la Réunion*



*Arrivée d'un agent  
sur le site de Bron*



*Investigations géotechniques  
dans une cavité*

## PROMOTIONS ET FORMATION<sup>18</sup>



### PROMOTIONS

*175 agents, soit 5,6 %  
des agents du Cerema,  
ont été promus au titre  
de l'année 2014*

#### Nombre de promus en 2014 par modalités de promotion, catégorie et genre

175 agents, soit 5,6 % des agents du Cerema, ont été promus au titre de l'année 2014 : 137 par liste d'aptitude, 18 par examen professionnel, 15 par concours et 5 ont été détachés sur un emploi fonctionnel. 60 agents de la catégorie A, 58 de catégorie B, 39 de catégorie C et 18 OPA sont concernés.

MODALITÉS DE PROMOTION	GENRE	A	B	C	OPA	TOTAL
Concours 2013	Femme	0	0	0	1	1
Concours 2013	Homme	1	2	0	1	4
Concours 2013	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
Concours 2014	Femme	2	1	0	0	3
Concours 2014	Homme	5	7	0	0	12
Concours 2014	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
Emploi fonctionnel 2013	Femme	1	0	0	0	1
Emploi fonctionnel 2013	Homme	4	0	0	0	4
Emploi fonctionnel 2013	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Emploi fonctionnel 2014	Femme	1	0	0	0	1
Emploi fonctionnel 2014	Homme	4	0	0	0	4
Emploi fonctionnel 2014	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Examen pro 2013	Femme	3	4	0	0	7
Examen pro 2013	Homme	2	9	0	1	12
Examen pro 2013	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
Examen pro 2014	Femme	3	4	0	0	7
Examen pro 2014	Homme	1	10	0	0	11
Examen pro 2014	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
Promotion liste d'aptitude / tableau d'avancement 2013	Femme	14	15	17	0	46
Promotion liste d'aptitude / tableau d'avancement 2013	Homme	16	30	14	12	72
Promotion liste d'aptitude / tableau d'avancement 2013	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>45</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>118</b>
Promotion liste d'aptitude / tableau d'avancement 2014	Femme	18	13	26	2	59
Promotion liste d'aptitude / tableau d'avancement 2014	Homme	26	23	13	16	78
Promotion liste d'aptitude / tableau d'avancement 2014	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>18</b>	<b>137</b>

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

*Ratio du nombre de promotions rapporté aux effectifs du Cerema*

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>OPA</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Nombre de promotions</b>	60	58	39	18	<b>175</b>
<b>Part des promotions</b>	34,3 %	33,1 %	22,3 %	10,3 %	<b>100 %</b>
<b>Effectifs Cerema</b>	1104	1234	644	161	<b>3143</b>
<b>Part des effectifs</b>	35,1 %	39,3 %	20,5 %	5,1 %	<b>100 %</b>
<b>Ratio</b>	<b>0,99</b>	<b>0,84</b>	<b>1,09</b>	<b>2,01</b>	

*Nombre total de promotions en 2014*

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>OPA</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Femmes</b>	24	18	26	1	<b>69</b>
<b>Hommes</b>	36	40	13	17	<b>106</b>

*Concours national de chasse-neige, Blois*



## FORMATION CONTINUE

On dénombre 14 340 jours de formation reçue par les agents du Cerema en 2014, soit une moyenne de 4,6 jours de formation par agent du Cerema.

De façon générale, les agents de catégorie C se forment moins que ceux des autres catégories.

En outre, il y a plus d'hommes de catégorie C qui se forment que de femmes, comparativement aux effectifs de leur catégorie. En revanche, pour les autres catégories, le nombre de jours de formation est également réparti entre les hommes et les femmes.

Les formations de type T1 concernent plus les agents de catégorie B tandis que celles de type T3 concernent plus les agents de catégorie A.

La répartition du nombre de jours de formation, par catégorie et par type de formation, est indiquée page suivante.

Les définitions retenues des actions de formation sont réglementaires et issues du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ou de la circulaire d'application (DGAFP) du décret en date du 19 décembre 2007. Sont identifiées, en matière de formation continue: les actions d'adaptation immédiate au poste de travail (T1), les actions de formation répondant à l'évolution prévisible des métiers (T2), le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (T3). La formation statutaire et la préparation aux examens et concours sont comptabilisées en sus.

*On dénombre 14 340 jours de formation reçue par les agents du Cerema en 2014, soit une moyenne de 4,6 jours de formation par agent du Cerema*



*Journée interne des agents d'Ile-de-France, Le Bourget*

*Nombre de jours de formation continue par typologie de formation, genre et catégorie*

	GENRE	A	B	C	OPA	TOTAL
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T1	Femme	952,55	1291,55	490	40,5	<b>2774,6</b>
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T1	Homme	1900	2478,85	714	281,25	<b>5374,1</b>
<b>Total T1</b>		<b>2852,55</b>	<b>3770,4</b>	<b>1204</b>	<b>321,75</b>	<b>8148,7</b>
		<b>35 %</b>	<b>46 %</b>	<b>15 %</b>	<b>4 %</b>	<b>100 %</b>
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T2	Femme	297	236,23	84,8	0	<b>618,03</b>
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T2	Homme	651,37	648,26	135,3	28,5	<b>1463,43</b>
<b>Total T2</b>		<b>948,37</b>	<b>884,49</b>	<b>220,1</b>	<b>28,5</b>	<b>2081,46</b>
		<b>46 %</b>	<b>42 %</b>	<b>11 %</b>	<b>1 %</b>	<b>100 %</b>
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T3	Femme	588,92	533,79	140,76	4	<b>1267,47</b>
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T3	Homme	1291,5	1081,85	304,42	165,5	<b>2843,27</b>
<b>Total T3</b>		<b>1880,42</b>	<b>1615,64</b>	<b>445,18</b>	<b>169,5</b>	<b>4110,74</b>
		<b>46 %</b>	<b>42 %</b>	<b>11 %</b>	<b>1 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Nombre de jours</b>		<b>5681,34</b>	<b>6270,53</b>	<b>1869,28</b>	<b>519,75</b>	<b>14340,9</b>
<b>Nombre de jours de formation par agent total</b>		<b>5,1</b>	<b>5,1</b>	<b>2,9</b>	<b>3,2</b>	<b>4,6</b>
	Femme	5,1	5,1	2,2	3,4	<b>4,2</b>
	Homme	5,2	5,1	3,7	3,2	<b>4,8</b>

Les dépenses de formation continue au Cerema en 2014 se sont élevées à 1,03 million d'euros. Ce chiffre comprend 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)<sup>19</sup>.

*Les dépenses de formation continue au Cerema en 2014 se sont élevées à 1,03 million d'euros*

19. Il n'a pas été possible pour 2014 de différencier ces dépenses par catégorie et par genre.



## FORMATION INITIALE STATUTAIRE

En 2014, 114 agents (A et B), dont 89 % de A, ont suivi une formation après réussite à un concours externe, et 39 agents (A et B), dont 69 % de B (qui étaient à 96 % des hommes), ont suivi une formation après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.



## PRÉPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS

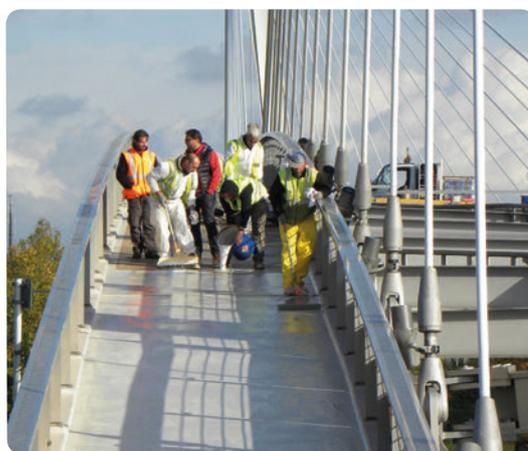
En 2014, 1 054 jours de préparation aux examens et concours ont été suivis par des agents du Cerema, appartenant en grande majorité aux catégories B et C.

### Formation aux examens et concours

	GENRE	A	B	C	OPA	TOTAL
Nombre de jours de formation aux examens et concours	Femme	44,5	213,3	167	0	<b>424,8</b>
Nombre de jours de formation aux examens et concours	Homme	61	401,6	167	0	<b>629,6</b>
<b>Total</b>		<b>105,5</b>	<b>614,9</b>	<b>334</b>	<b>0</b>	<b>1 054,4</b>
<i>Ratio</i>		<b>10 %</b>	<b>58 %</b>	<b>32 %</b>	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>



*Intervention du Cerema sur le pont d'Aquitaine*



*Intervention du groupe Ouvrages d'Art du laboratoire de Nancy*

# TEMPS DE TRAVAIL<sup>20</sup>



## TEMPS PARTIEL

*13,5 % des agents travaillent fin 2014 à temps partiel*

### Données sur l'ensemble des effectifs

#### Répartition des agents selon leur quotité de travail

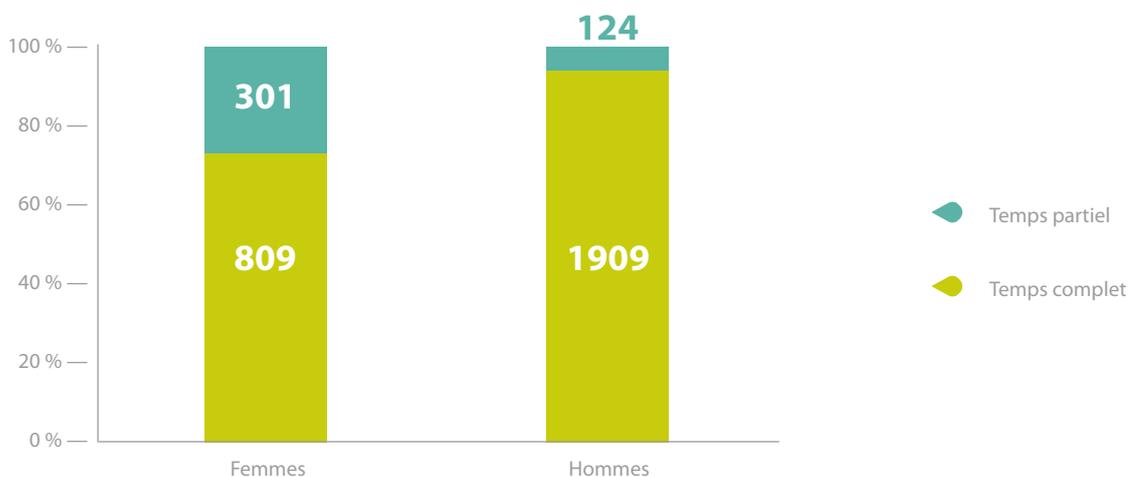
425 agents du Cerema, soit 13,5 % des agents, travaillent fin 2014 à temps partiel<sup>21</sup>. Le Cerema compte donc au total 3 051,5 ETP.



#### Répartition du temps de travail par genre

27,1 % des femmes travaillent à temps partiel et 6,1 % des hommes. Près de 71 % des agents à temps partiel sont des femmes.

*27,1 % des femmes travaillent à temps partiel et 6,1 % des hommes*



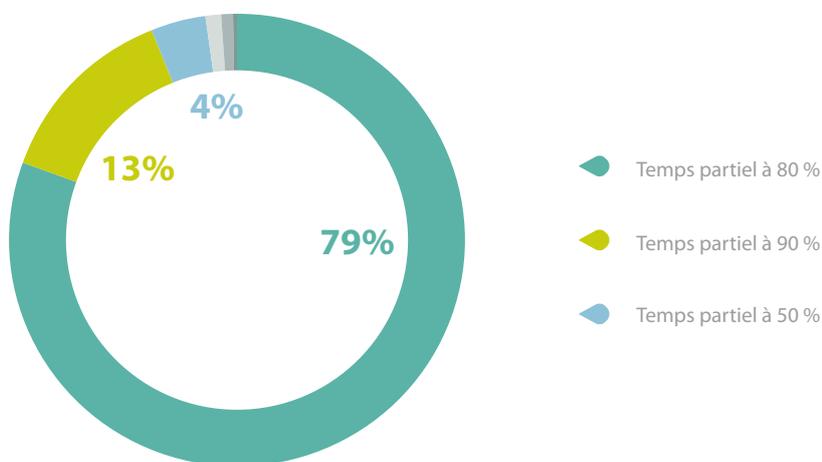
20. Toutes les données sont au 31 décembre 2014.

21. Attention, il n'a pas été possible d'isoler les temps partiels choisis au vu des données disponibles pour l'année 2014.

## Données concernant les effectifs à temps partiel

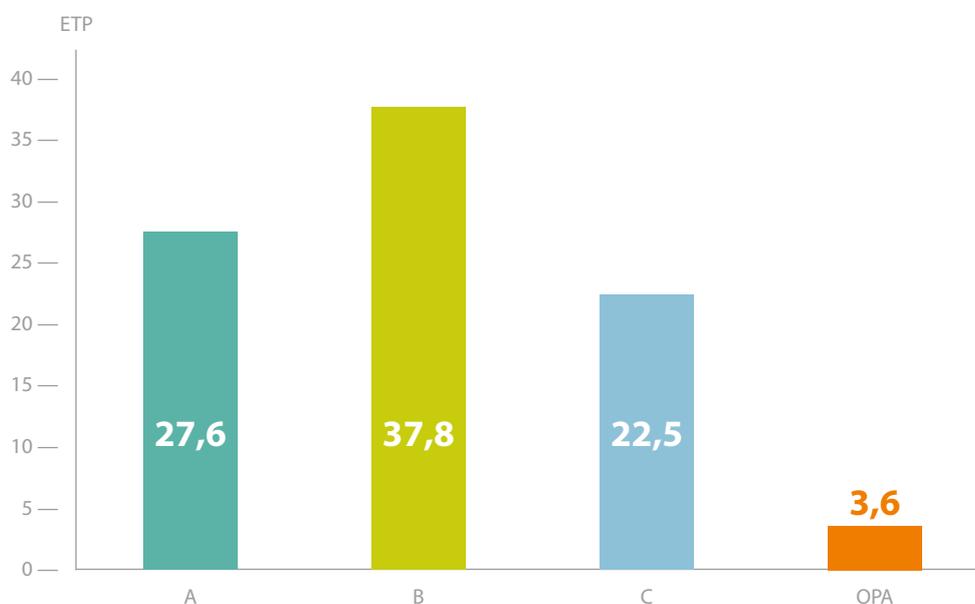
### Répartition des principales quotités de temps partiel observées au Cerema

335 agents à temps partiel sont à 80 % et 54 sont à 90 %. Ils représentent ensemble 92 % des agents à temps partiels.

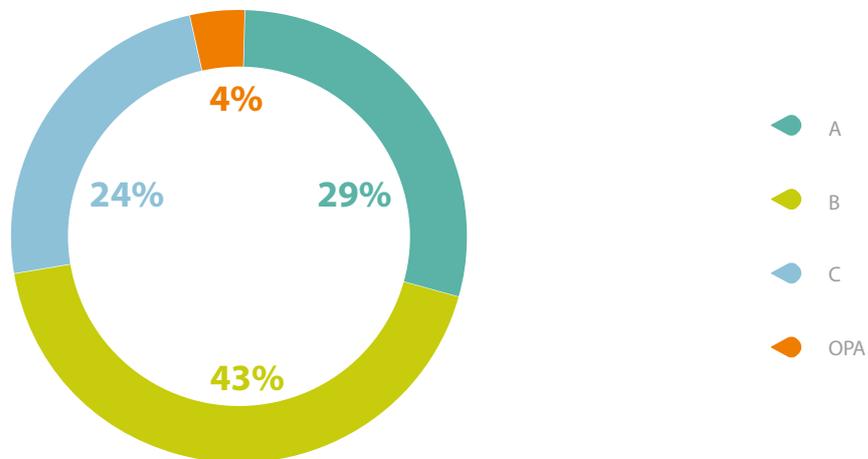


### Identification par catégorie de ce que représentent, en ETP, les temps partiels

Au total les temps partiels représentent, au 31 décembre 2014, 91,5 ETP au sein du Cerema dont plus de 41 % concernent les agents de catégorie B.

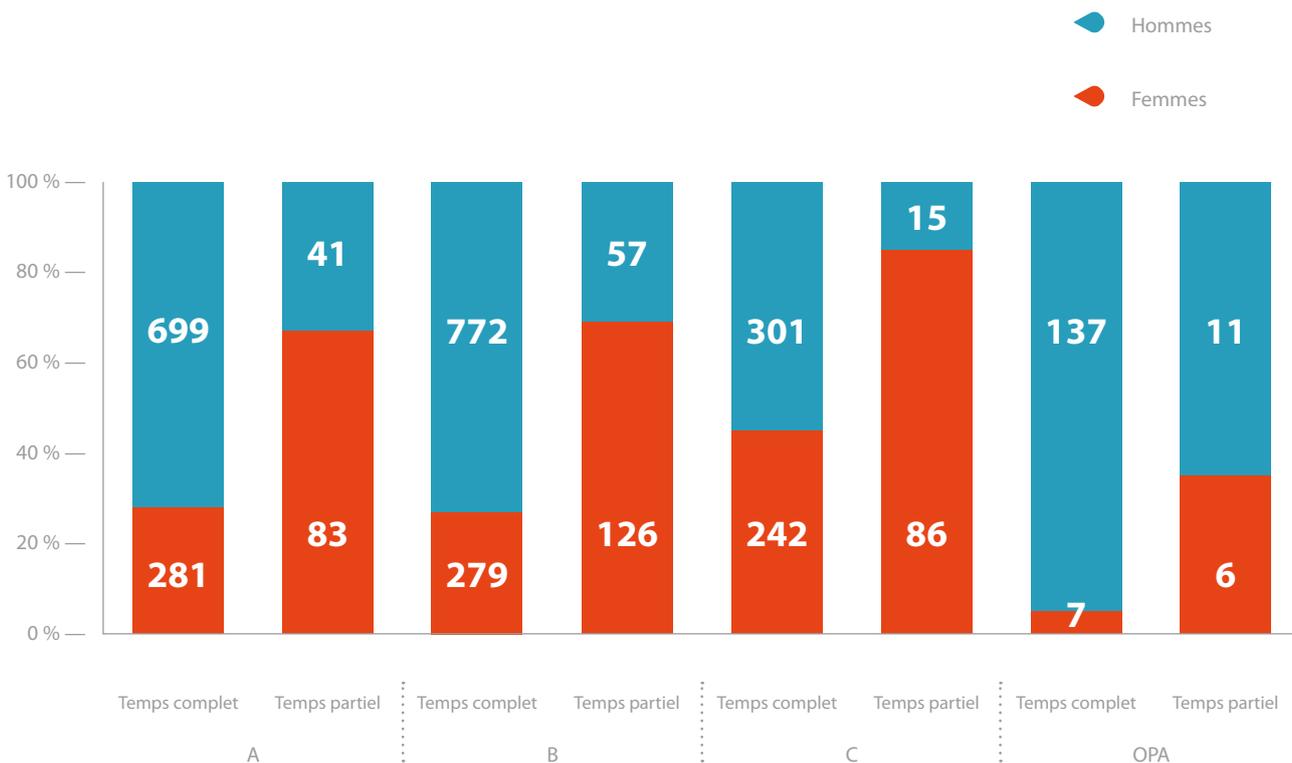


### Répartition des temps partiels selon les catégories



### Répartition des quotités par catégorie et par genre

Plus de **85 % des agents de catégorie C à temps partiel sont des femmes**. Ce pourcentage descend à 69 % pour les temps partiels des agents féminins de catégorie B puis à 67 % pour les agents de catégorie A. La faible population OPA de genre féminin rend peu pertinent l'indicateur sur cette population.





## CONGÉS ET DISPONIBILITÉS EN 2014

### Les congés pour arrivée d'un enfant

Les congés spécifiques à l'arrivée d'un enfant (congés maternité, paternité, adoption...) ont représenté 6 974 jours, dont 82,8 % sont des congés maternité (57 femmes) et 8,4 % sont des congés paternité (53 hommes).

#### *Congés spécifiques à l'arrivée d'un enfant*

MOTIF DU CONGÉ		A	B	C	OPA	TOTAL
<b>Congé de paternité naissance simple</b>	Nombre d'agents	21	25	5	2	<b>53</b>
<b>Congé pour maternité</b>	Nombre d'agents	27	22	7	1	<b>57</b>
<b>Congé de paternité naissance simple</b>	Nombre de jours	232	275	55	22	<b>584</b>
<b>Congé pour maternité</b>	Nombre de jours	2745	2324	594	112	<b>5775</b>

### Le congé parental

12 femmes ont été en position de congé parental, pour un total de 1 733 jours.

### Le congé formation

11 agents ont été en position de congé formation (continue ou fractionnée ou entpe), correspondant à 1 580 jours.

### Les disponibilités

15 agents ont été en position de disponibilité pour convenance personnelle dont 20 % de femmes (2 984 jours), et 8 pour raisons familiales (1 271 jours).

### Les congés bonifiés

En 2014, 446 jours de congés bonifiés ont été pris, répartis également entre agents de catégories C et B.



## COMPTE ÉPARGNE TEMPS

*49 % des agents du Cerema ont déposé des jours sur leur CET*

1 538 agents, soit 49 % des agents du Cerema, ont déposé des jours sur leur CET en 2014 dont 943 hommes (soit 61 %). Ce dépôt est le fait d'agents de toutes catégories dans des proportions correspondant à leur répartition au sein des effectifs du Cerema.

4 223,5 jours de CET ont été utilisés (congrés) au cours de l'année 2014.

829,5 jours de congés n'ont ni été pris ni été versés à un CET. 40 % de ces jours concernent des agents de catégories B, 31 % des agents de catégorie A, 25 % des agents de catégorie C et 3,8 % les OPA.

### Nombre total d'agents ayant ouvert un CET en 2014

NOMBRE TOTAL D'AGENTS AYANT OUVERT UN CET EN 2014	GENRE	A	B	C	OPA	TOTAL
	Femme	40	62	29	7	<b>138</b>
	Homme	19	20	24	0	<b>63</b>
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>82</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>201</b>

*4 223,5 jours de CET ont été utilisés au cours de l'année 2014*



Accueil de la journée technique « Simulation dynamique », Paris



Reprofilage d'une chaussée, Sélestat



Utilisation du véhicule POMAR (porteur multi-outils d'analyse routière)

## RÉMUNÉRATION

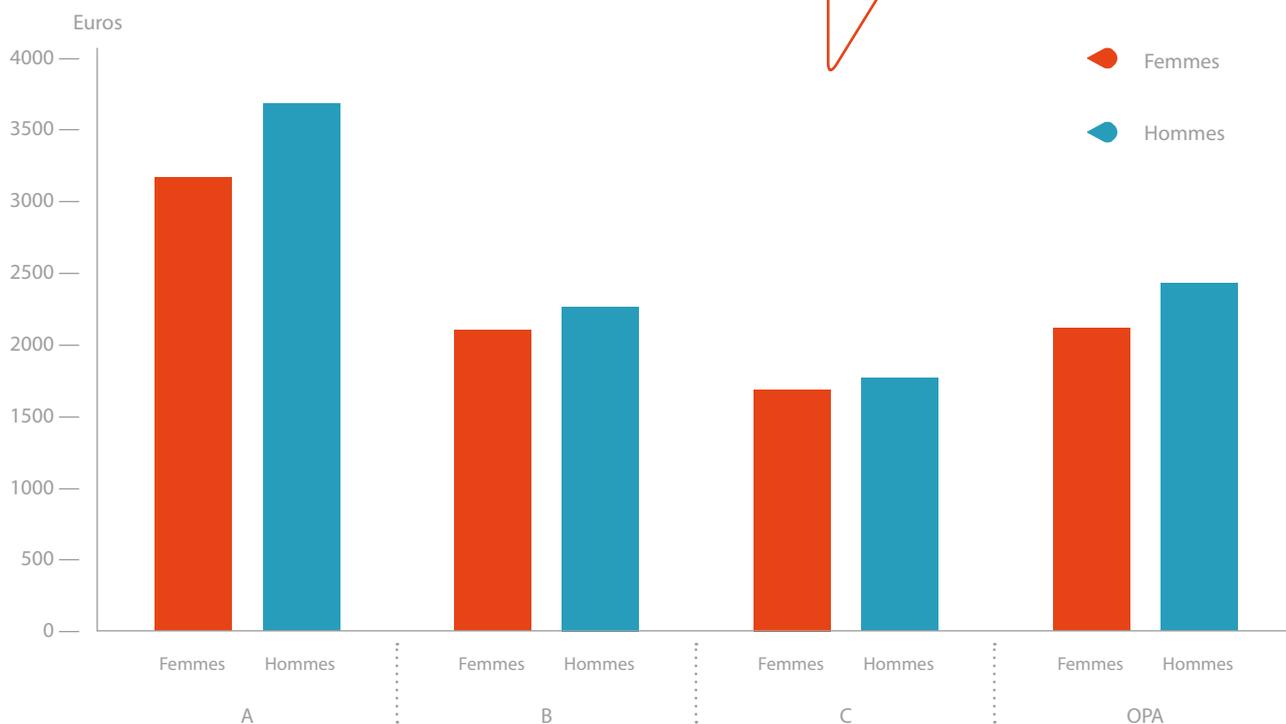
### Rémunérations nettes moyennes mensuelles observées en 2014 par genre (hors vacataires)

Concernant les rémunérations nettes mensuelles moyennes, les écarts entre hommes et femmes tendent à augmenter avec la catégorie. L'écart moyen mensuel hommes/femmes atteint près de 14 % pour les agents de catégorie A (ainsi que pour les OPA<sup>22</sup>). L'interprétation de cet écart doit prendre en compte l'impact des temps partiels (27,1 % des femmes travaillent à temps partiel et 6,1 % des hommes) et le fait que la moyenne d'âge des femmes de catégorie A au Cerema est inférieure à celle des hommes de la même catégorie de près de 3 points.

En 2014, la masse salariale<sup>23</sup> de l'établissement s'est élevée à 204 469 166 €.

*L'écart moyen mensuel hommes/femmes atteint près de 14 % pour les agents de catégorie A (ainsi que pour les OPA)*

*En 2014, la masse salariale de l'établissement s'est élevée à 204 469 166 €*



22. Le statut d'OPA rassemble des agents assurant des fonctions de différents niveaux : d'ouvrier qualifié à technicien principal.

23. La masse salariale comprend les rémunérations brutes versées aux agents et les cotisations patronales afférentes, ainsi que les différentes prestations sociales non versées au travers des rémunérations et la taxe sur les salaires.

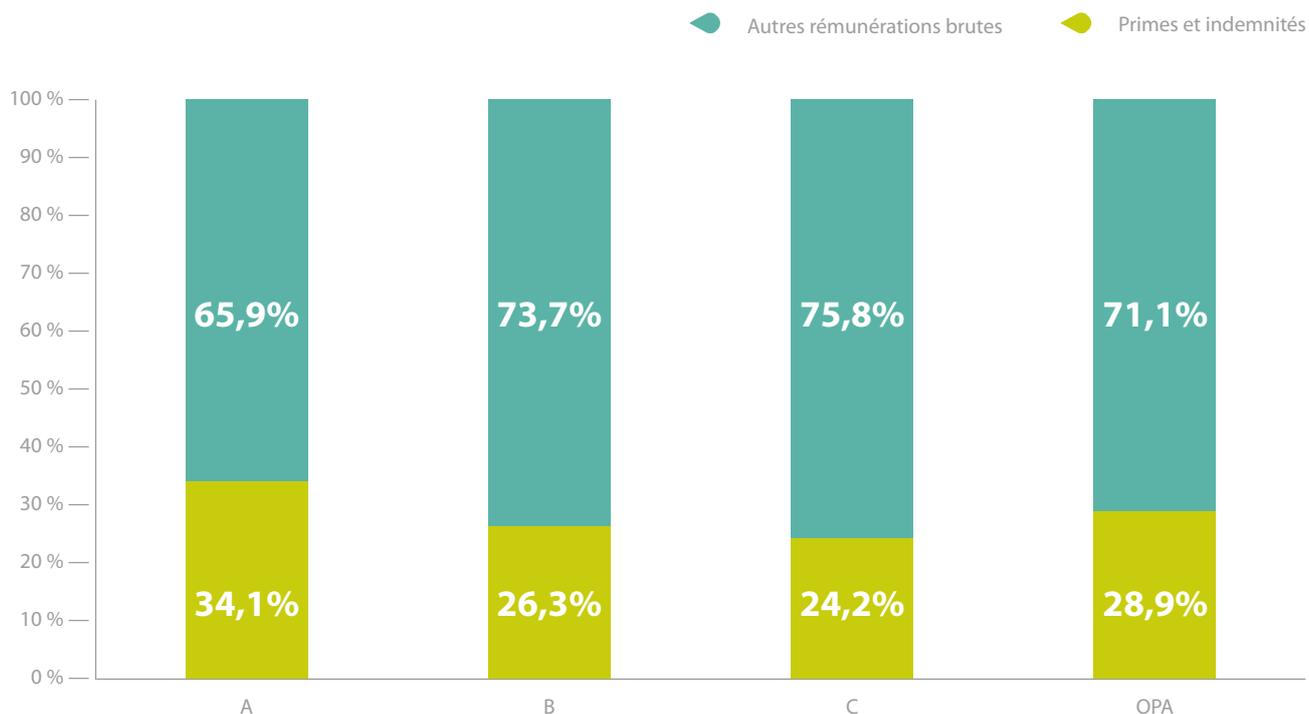
### Répartition de la rémunération brute des agents en 2014 (hors vacataires)

En moyenne, la part des primes et indemnités brutes (incluant le SFT, supplément familial de traitement, et l'indemnité de résidence) représente près de 30 % de l'ensemble de la rémunération brute des agents en 2014.



### Répartition de la rémunération brute par catégorie en 2014 (hors vacataires)

La part des primes et indemnités représente plus de 34 % de la rémunération brute moyenne pour les catégories A.



## Répartition des bénéficiaires de la GIPA par genre

516 agents du Cerema ont bénéficié de la GIPA<sup>24</sup> au titre de la période de référence allant du 31/12/2009 au 31/12/2013 soit plus de 16 % des effectifs arrêtés au 31/12/2014. 40 % de ces bénéficiaires ont été des femmes<sup>25</sup>.

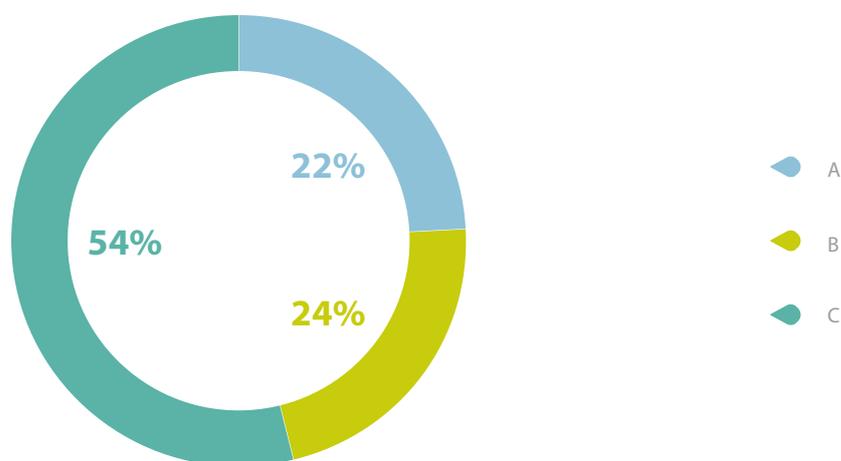


**40%**  
des agents du Cerema  
à avoir bénéficié de la GIPA  
sont des femmes



**60%**  
des agents du Cerema  
à avoir bénéficié de la GIPA  
sont des hommes

## Répartition des bénéficiaires de la GIPA par catégorie<sup>26</sup>



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.

25. La part observée au sein du MEDDE/MLETR (source bilan social 2013) est de 35,6 % pour les femmes et de 64,4 % pour les hommes.

26. La part observée au sein du MEDDE/MLETR (source bilan social 2013) est de 81,7 % pour les agents de catégorie C, 14,7 % pour les agents de catégorie B et de 3,6 % pour les agents de catégorie A, à rapprocher de la répartition des effectifs présentée en page 16.

# PRÉVENTION, SANTÉ, SÉCURITÉ<sup>27</sup>

*En 2014, 2 réunions  
du CHSCTE se sont tenues  
et 27 réunions de CHSCTSS*



## L'ACTIVITÉ DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

Le Cerema comprend un CHSCT d'établissement (CHSCTE) et onze CHSCT spéciaux de service (CHSCTSS).

Cette année de transition a nécessité une forte implication des acteurs de la prévention : membres des CHSCT, assistants et conseillers de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail, représentants du personnel, direction des ressources humaines et secrétariats généraux des directions techniques et territoriales. Le maintien du fonctionnement des CHSCTSS en 2014<sup>28</sup> a permis d'assurer une activité dans le domaine de la prévention et la continuité des actions engagées antérieurement à la création de l'établissement.

En 2014, 2 réunions du CHSCTE se sont tenues et 27 réunions de CHSCTSS.



## LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

L'activité de la médecine de prévention en 2014 s'est prioritairement orientée vers la surveillance médicale des agents.

Les directions techniques et territoriales du Cerema ont recours à un service de médecine de prévention (23 médecins) dans les conditions suivantes :

- médecins de prévention contractuels de l'État dans le cadre de la convention entre le MEDDE et le Cerema en date du 18 mars 2014 (pour 14 médecins) ;
- adhésion à des services de santé au travail du secteur privé (pour 7 médecins) ;
- contrat entre le Cerema et un médecin (pour 2 médecins - CDI/CDD)

Un site ne dispose pas de médecin de prévention.



### En termes de surveillance médicale il existe<sup>29</sup> :

- la surveillance Médicale Quinquennale (SMQ) il s'agit de la surveillance pour les agents en général, notamment les agents du tertiaire ;
- la surveillance Médicale Spécifique ou Particulière (SMS / SMP) ; il s'agit de la surveillance à l'égard :
  - des personnes handicapées ;
  - des femmes enceintes ;
  - des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
  - des agents occupant des postes exposants à certains risques professionnels
  - et des agents souffrant de pathologies particulières.
- la surveillance à la demande de l'agent ; il s'agit de la surveillance pour les agents qui souhaitent en bénéficier.

27. Un bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail en 2014 du Cerema a été présenté au CHSCT d'établissement (conformément à l'article 61 du décret de 82 modifié) le 25 juin 2015. Il s'agissait du premier bilan sur ces sujets réalisé sur le périmètre de l'établissement. Les éléments chiffrés présentés ci-après sont issus de ce bilan.

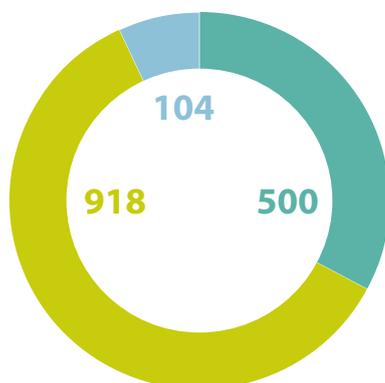
28. Prévu par l'article 50 de la loi n° 2013-431 du 28 mai 2013, et par l'article 18 du décret 2013-1273 du 27 décembre 2013 pris en son application.

29. D'après les articles 22, 24 et 24-1 du décret du 28 mai 1982 sus-cité.

## Répartition des visites médicales selon le type de surveillance

1 522 visites ont été assurées, ainsi réparties:

**1 522 visites  
ont été assurées**



- ◆ SMQ
- ◆ SMS / SMP
- ◆ Sur demande de l'agent



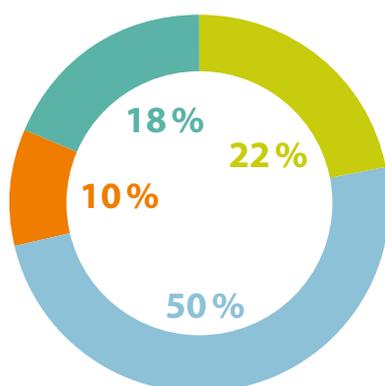
## LES ACTIONS ENGAGÉES SPÉCIFIQUEMENT DANS LES DIRECTIONS TECHNIQUES ET TERRITORIALES

Plusieurs démarches de prévention ont été engagées, parmi lesquelles la réalisation ou l'actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, la mise en œuvre et le suivi du programme de prévention, la prise en compte de la co-activité avec l'élaboration d'un plan de prévention, ou encore le maintien et l'analyse des registres obligatoires.

En 2014, 1 002 agents ont été formés dans un domaine en lien avec la prévention santé-sécurité. 22 % du budget global dédié à la prévention est consacré à des formations dans le domaine de prévention. Une part significative est donnée à la formation « secourisme » et au recyclage des habilitations électriques suite à la nouvelle norme NFC 18-510.

## Répartition par type de dépenses liées à la prévention

**1 002 agents ont été  
formés dans  
un domaine en lien  
avec la prévention  
santé-sécurité**



- ◆ Formations Préventions Santé Sécurité soit **149 918 €**
- ◆ Matériels / équipements / protections collectives et individuelles soit **336 679 €**
- ◆ Études / audits / conseils / expertises soit **66 916 €**
- ◆ Mesures et vérifications périodiques et ponctuelles obligatoires soit **125 843 €**

**Total = 679 356 €**



## ACCIDENTOLOGIE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

### Accidents et maladies :

**Accident du travail :** il 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.

**Accident de trajet :** il survient lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile, ou le lieu de restauration, à l'heure normale.

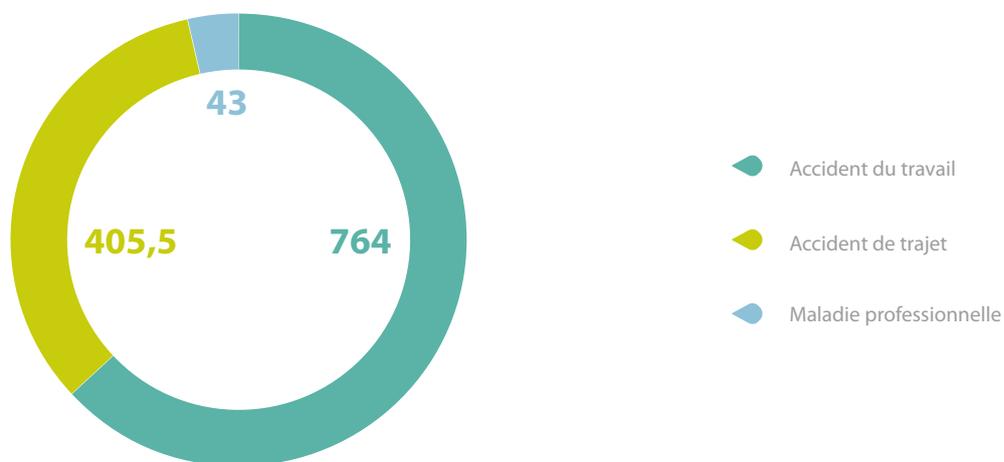
**Maladie professionnelle :** maladie contractée au cours de l'activité professionnelle, et reconnue comme telle par une commission de réforme.

### Nombre d'accidents du travail, de trajet ou de maladies professionnelles reconnues en 2014

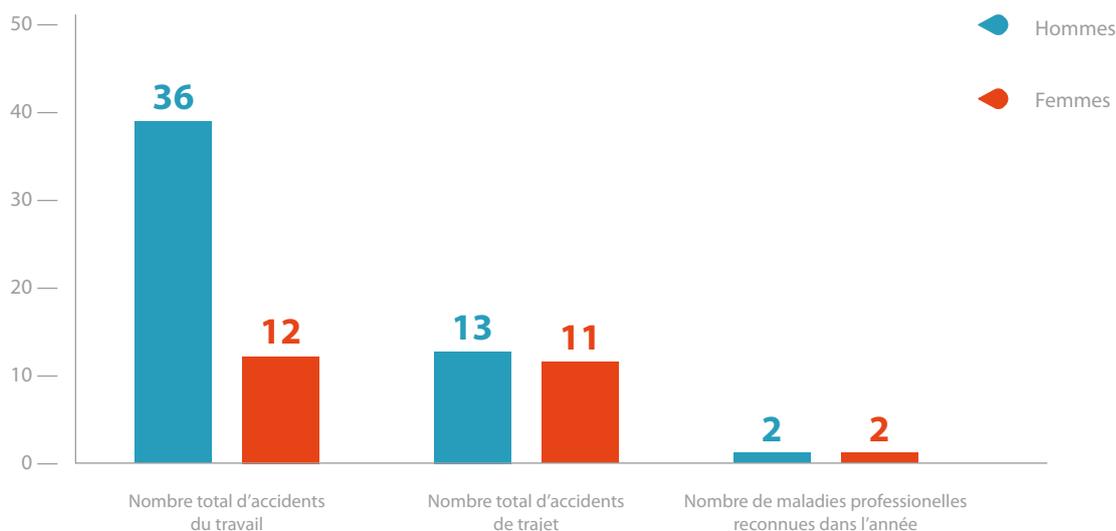
En 2014, on dénombre 1 212,5 jours d'arrêt.



## Nombre de jours d'arrêt dû à des accidents du travail, de trajet ou à des maladies professionnelles reconnues en 2014



## Nombre d'accidents du travail, de trajet et de maladies professionnelles par genre



La durée moyenne d'un arrêt pour les accidents du travail et de trajet est de 16,25 jours/accident.

Un accident ou maladie a donné lieu à une reconnaissance d'invalidité permanente en 2014, pour une femme, et aucune invalidité temporaire n'a été reconnue.

## Accidents du travail

Sur les 3 143 agents du Cerema, 1,77 % des hommes a été concerné par des accidents du travail contre 1,08 % de femmes.

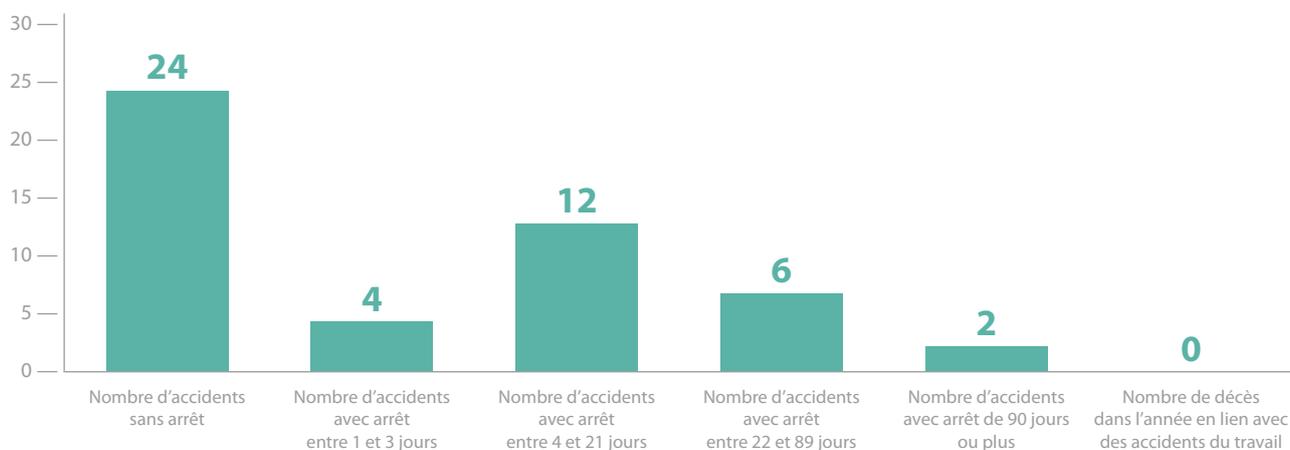


**25%**  
des accidents du travail  
concernent des femmes



**75%**  
des accidents du travail  
concernent des hommes

### Part des accidents du travail en fonction des tranches de jours d'arrêt en 2014



Intervention sur le pont d'Aquitaine

*En 2014, 50 % des accidents du travail sont sans arrêt de travail*

## Taux de fréquence, d'accident et de gravité

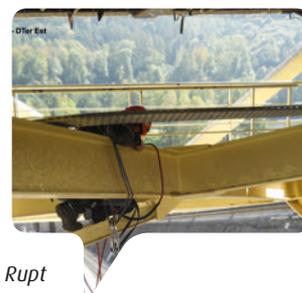
Le Taux de Fréquence (TF) représente le nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures payées.  
 $\text{Taux de Fréquence} = \text{Nombre d'accidents du travail avec arrêt survenus en 2014} \times 10^6 / \text{Nombre total d'agents} \times 1\,607$

Le Taux d'Accident (TA) représente le nombre d'accidents avec arrêt pour 100 agents.  
 $\text{Taux d'Accident} = \text{Nombre d'accidents survenus en 2014} \times 100 / \text{Nombre total d'agents}$

Le Taux de Gravité (TG) représente le nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées.  
 $\text{Taux de Gravité} = \text{Nombre de jours d'arrêt de travail liés aux accidents du travail de 2014} \times 10^3 / \text{Nombre total d'agents} \times 1\,607$

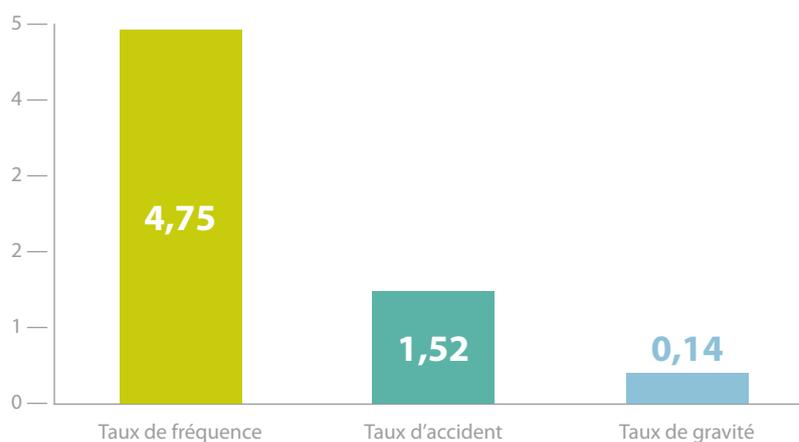


Équipement de laboratoire, Bron



Pose d'un haut mat, Rupt

## Taux de fréquence, d'accident et de gravité pour les accidents du travail



## Accidents de trajet

Sur 24 accidents de trajet, 16 ont été suivis d'un arrêt de travail soit les deux tiers des accidents de trajet.

## Maladies professionnelles

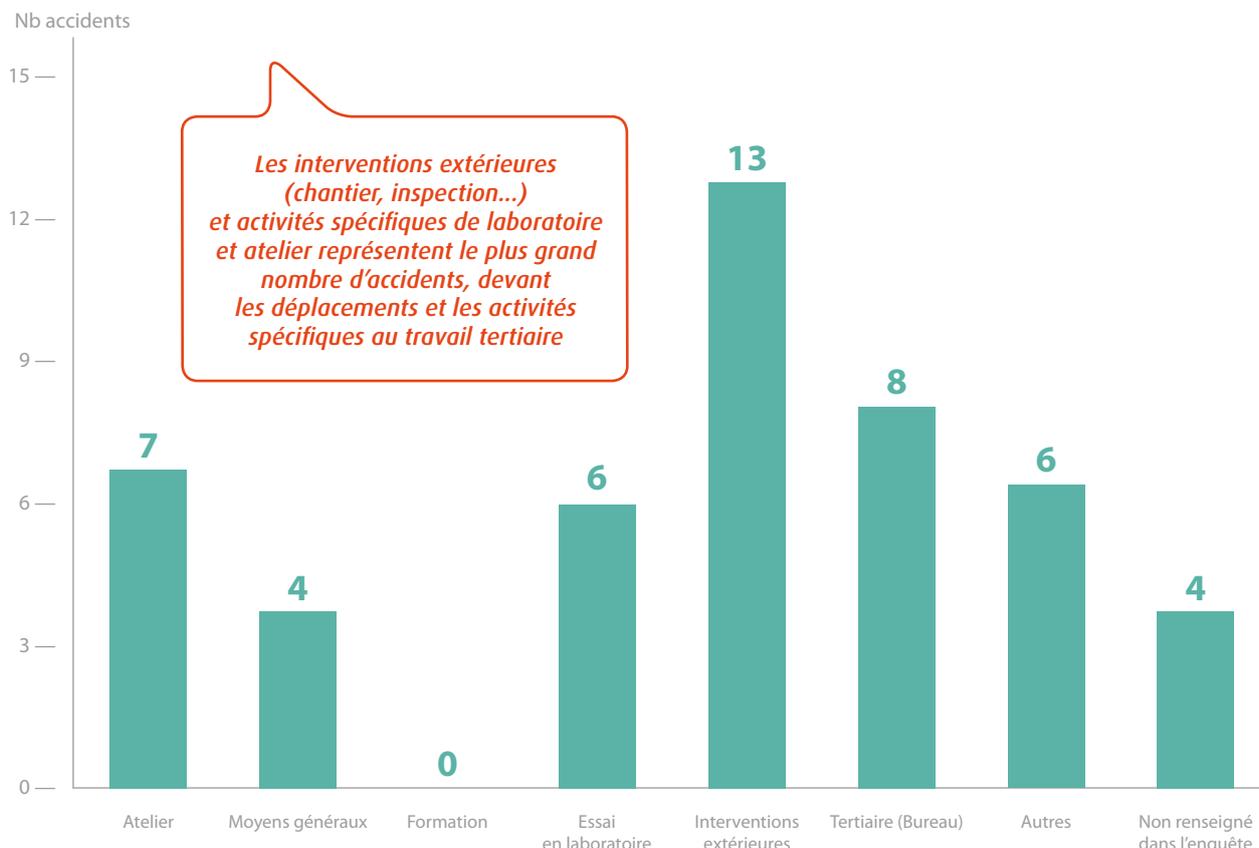
4 maladies professionnelles ont été reconnues en 2014. Elles ont représenté 43 jours d'arrêt de travail.  
75 % de ces maladies professionnelles font référence à des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).

## Analyse des accidents du travail

### *Nombre d'accidents du travail en 2014 en fonction de l'activité lors de l'accident*

Les interventions extérieures (chantier, inspection...) et activités spécifiques de laboratoire et atelier représentent le plus grand nombre d'accidents, devant les déplacements et les activités spécifiques au travail tertiaire.  
En revanche, le nombre de jours d'arrêt de travail est plus important dans les activités spécifiques au travail tertiaire (≈ 31 %), suivis des tâches d'entretien et de maintenance des bâtiments (≈ 27,5 %).  
Les tâches à risques accrus (intervention falaise, travaux en hauteur, intervention en milieu hyperbare...) ne comptent pas d'accidents du travail.

Les chutes de plain-pied représentent le principal risque d'accidentologie, suivi du risque routier.



La part « Autres » représente majoritairement des activités de déplacement (piéton, véhicule...).



## INDICATEURS DE RÉFÉRENCE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

### Indicateurs de référence des risques psychosociaux<sup>30</sup>

	CATÉGORIE	NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT	TAUX
<b>Taux d'absentéisme pour raison de santé</b>	Congés pour maladie ordinaire	19 755,5	<b>6,3</b>
	Congés longue maladie et congés longue durée	12 928	<b>4,11</b>
	Congés pour accidents du travail	1 169,5	<b>0,37</b>
	Congés pour maladie professionnelle	43	<b>0,017</b>
	<b>Total</b>	<b>33 896</b>	<b>10,8</b>
<b>Taux de rotation des agents</b>			<b>7,90 %</b>
<b>Taux de visite sur demande au médecin de prévention</b>			<b>3,30 %</b>
<b>Nombre d'actes de violence physique envers le personnel</b>	Acte de violence physique envers le personnel émanant des usagers, sans arrêt de travail		<b>1</b>

Le taux de rotation<sup>31</sup> global s'élève pour l'année 2014 à 7,9 %.

Sa répartition par genre est la suivante :

- 9,6 % pour les agents de genre féminin,
- 6,9 % pour les agents de genre masculin.

*Le taux de rotation global s'élève pour l'année 2014 à 7,9 %*



Essai d'eau, Catenoy

30. Cf. Circulaire du Premier ministre en date du 20 mars 2014 sur la mise en oeuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

31. Le taux de rotation est la somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisée par 2, rapportée à l'effectif moyen de l'année.

# PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE : INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille, dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, et à les aider à faire face à des situations difficiles. Elle se positionne à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.



## AIDES INDIVIDUELLES

Les prestations d'action sociale individuelles relèvent de la mise en œuvre de la politique sociale des ministères de tutelle par l'établissement. Elles se traduisent par des subventions versées à l'agent après qu'il en a fait la demande.

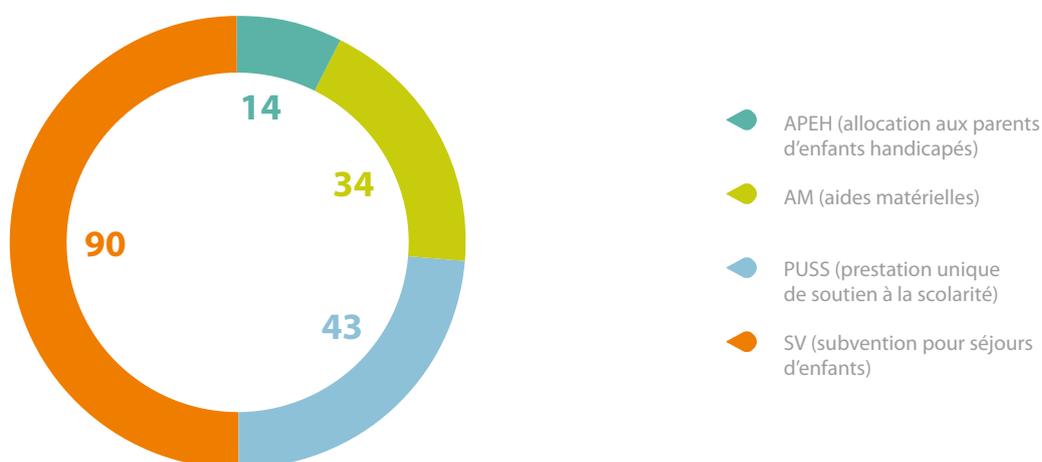
Au total, 181 personnes ont bénéficié en 2014 des prestations individuelles Cerema d'action sociale, soit 5,8 % du personnel.

### Par type de prestation

#### Nombre de personnes bénéficiant des prestations individuelles Cerema d'action sociale

L'allocation aux parents d'enfants handicapés (APEH), la prestation unique de soutien à la scolarité (PUSS) et la subvention pour séjours d'enfants (SV) sont des prestations à destination des enfants du personnel. Les aides matérielles (AM) sont à destination des agents.

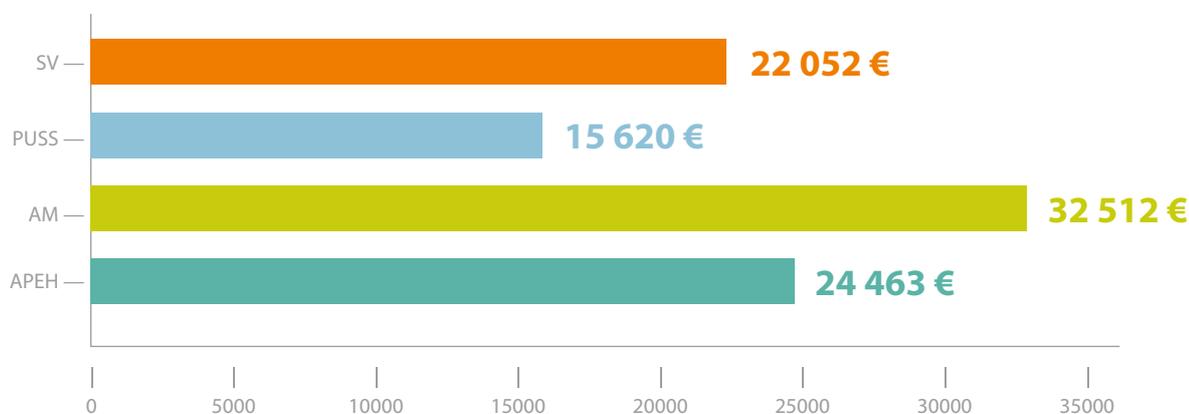
Les subventions séjours d'enfants sont les prestations les plus sollicitées – les critères pour y accéder sont moins restrictifs – et concernent la plupart des familles avec enfants. Tout au long de l'année, sont proposés des types de séjours et des modalités de prise en charge variés (séjour dans le cadre éducatif, centre de loisirs sans hébergement, séjour labellisé Gîte de France...).



## Par montants alloués

### Montant des aides versées par type de prestations

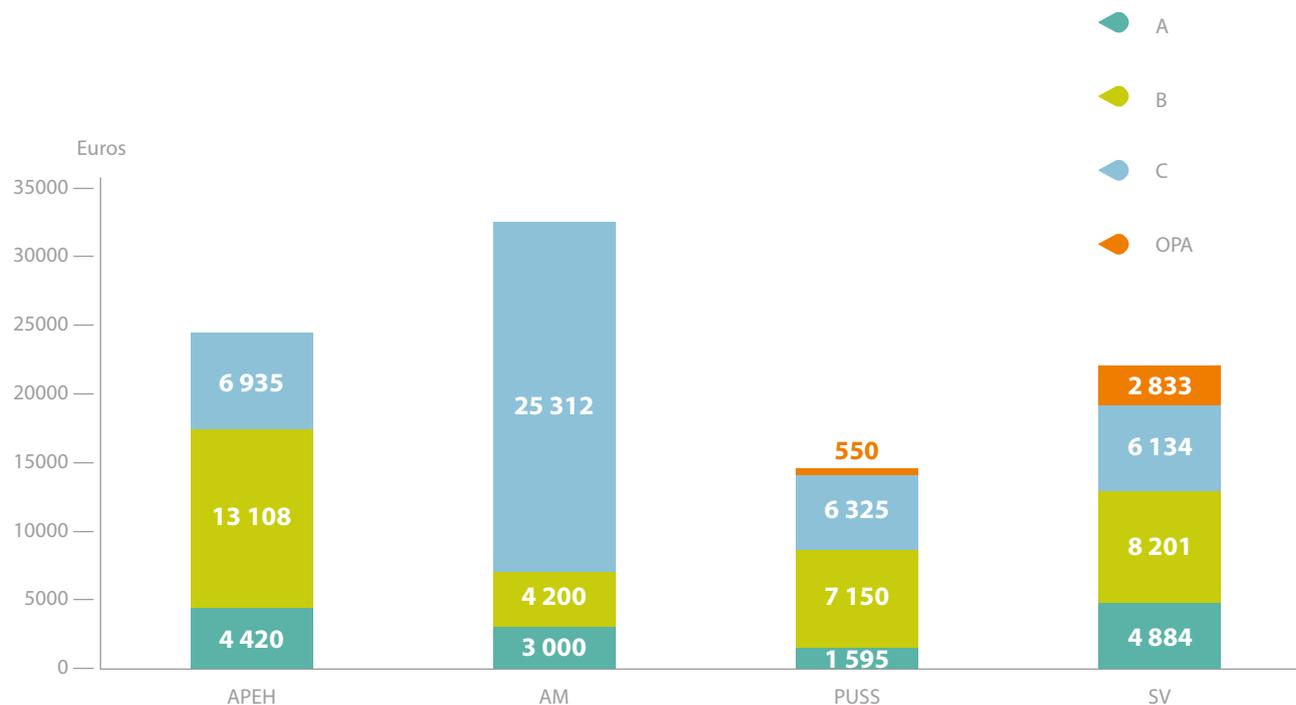
En terme de montants alloués, les aides matérielles représentent le premier poste d'aides individuelles, avec 32 512 € versés en 2014.



## Par catégorie

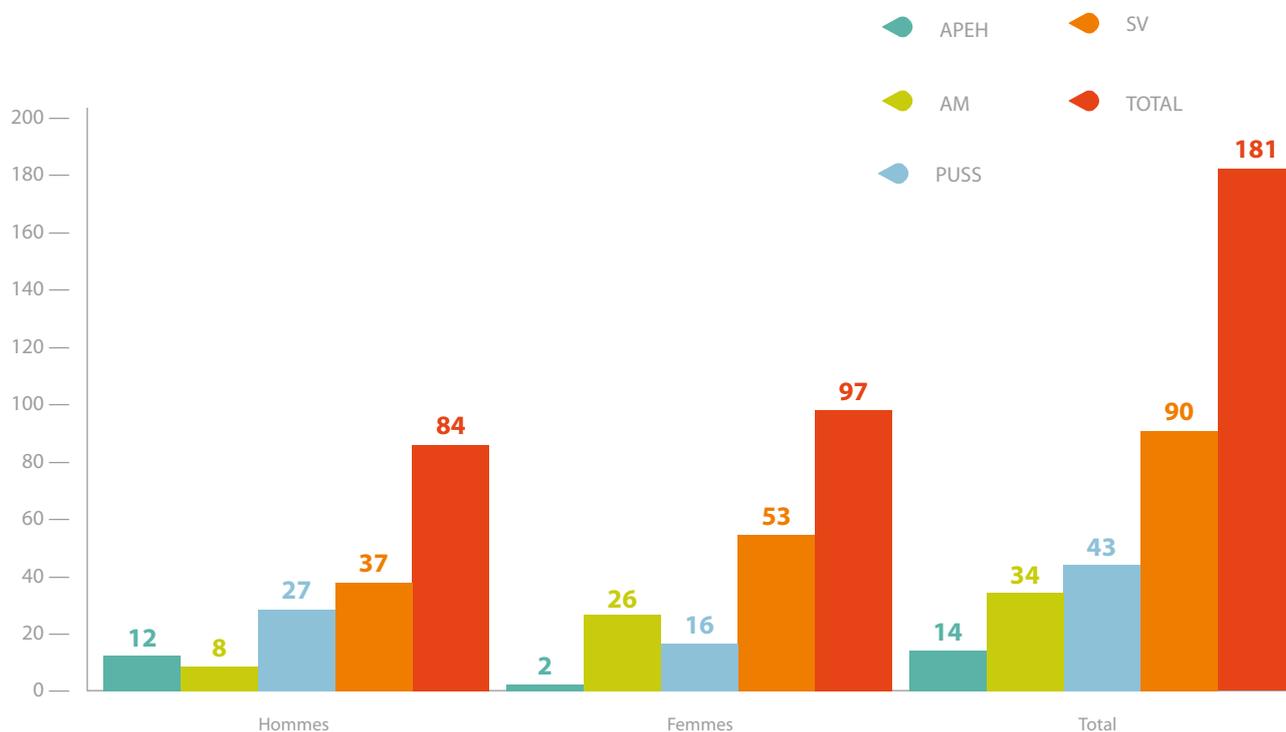
### Montant des aides versées par catégorie et par type de prestations (en euros)

Les aides matérielles sont accordées majoritairement aux agents de catégorie C.



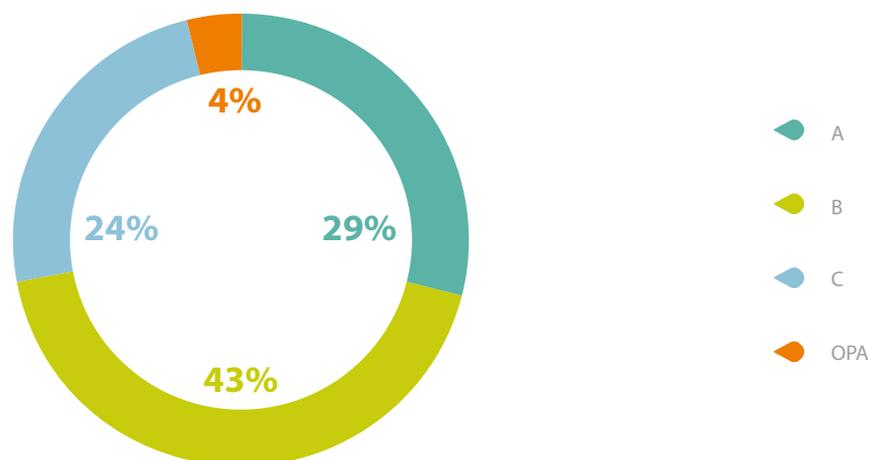
## Par genre

### Répartition des prestations individuelles par genre (nombre de bénéficiaires)



### Répartition des prestations individuelles par genre (nombre de dossiers)

Un bénéficiaire peut déposer plusieurs dossiers pour des types de prestations différentes, ce qui explique que le nombre total de dossiers (263) est supérieur au nombre de bénéficiaires (181).  
Il n'existe pas de différences significatives entre hommes et femmes.



## Aides complémentaires

Les prêts du Comité d'aide sociale (CAS) et les aides aux séjours du Comité de Gestion des Centres de Vacances (CGCV) viennent compléter le dispositif d'aides individuelles du Cerema dans les proportions suivantes :

### **Montant des aides versées par type de prestations, séjours CGCV et prêts CAS inclus**

Depuis début 2014, le Cerema passe en effet des conventions avec le CAS et le CGCV pour assurer la continuité des prestations d'action sociale apportées aux agents du Cerema et leur garantir les mêmes conditions d'accès que celles accordées aux agents du MEDDE par ces associations.

À ce titre, le Cerema finance chacun de ces derniers respectivement à hauteur du montant des prêts accordés et en fonction du montant des prestations séjours vacances souscrites par les agents.

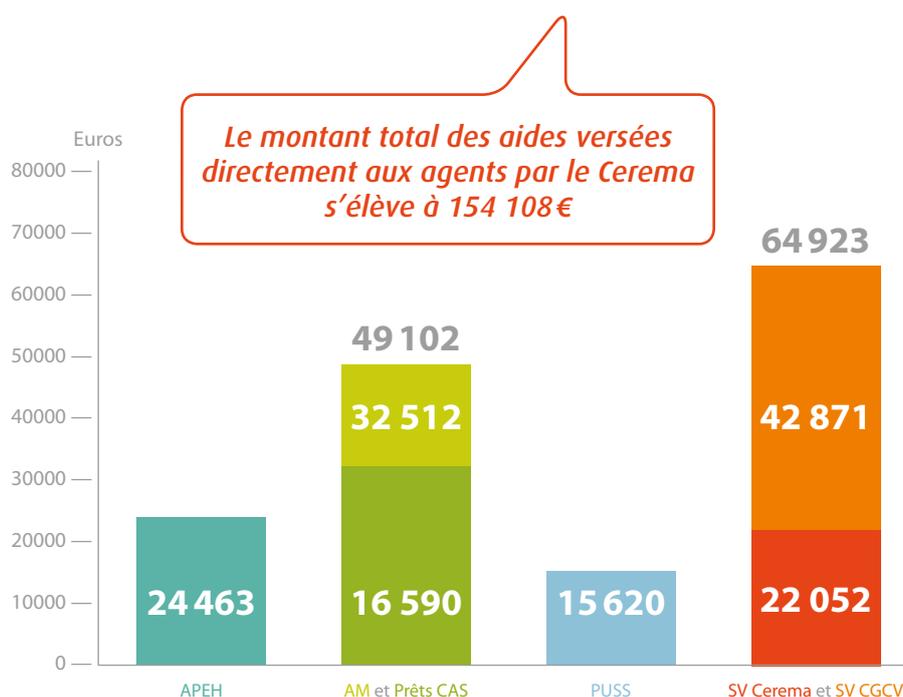
Le Cerema alloue par ailleurs une subvention annuelle de fonctionnement à chacune de ces associations.

Les demandes d'aides matérielles (secours aux agents et leurs familles) et les prêts CAS font l'objet d'une instruction par les services sociaux du Cerema et d'une décision rendue, pour chacune d'entre elles, par une commission dédiée.

Ainsi, si l'on intègre le montant versé par le Cerema au CGCV, au titre des séjours vacances CGCV, au montant des séjours vacances directement remboursé aux agents par le Cerema, la somme versée aux agents passe de 22 052 € à 64 923 €. De même, si l'on intègre le montant des prêts CAS au montant des aides matérielles, la somme versée aux agents par le Cerema s'élève de 32 512 € à 49 102 €.

Pour l'année 2014, le montant total des aides versées directement aux agents par le Cerema, toutes catégories confondues, s'élève donc à 94 647 €, et à 154 108 € en incluant les prêts CAS et les aides aux séjours CGCV.

Le ratio entre le montant total des aides et l'effectif total au sein du Cerema est de 30,17 € (aides directement versées aux agents) et de 49,13 € en incluant les prêts CAS et les aides aux séjours CGCV.

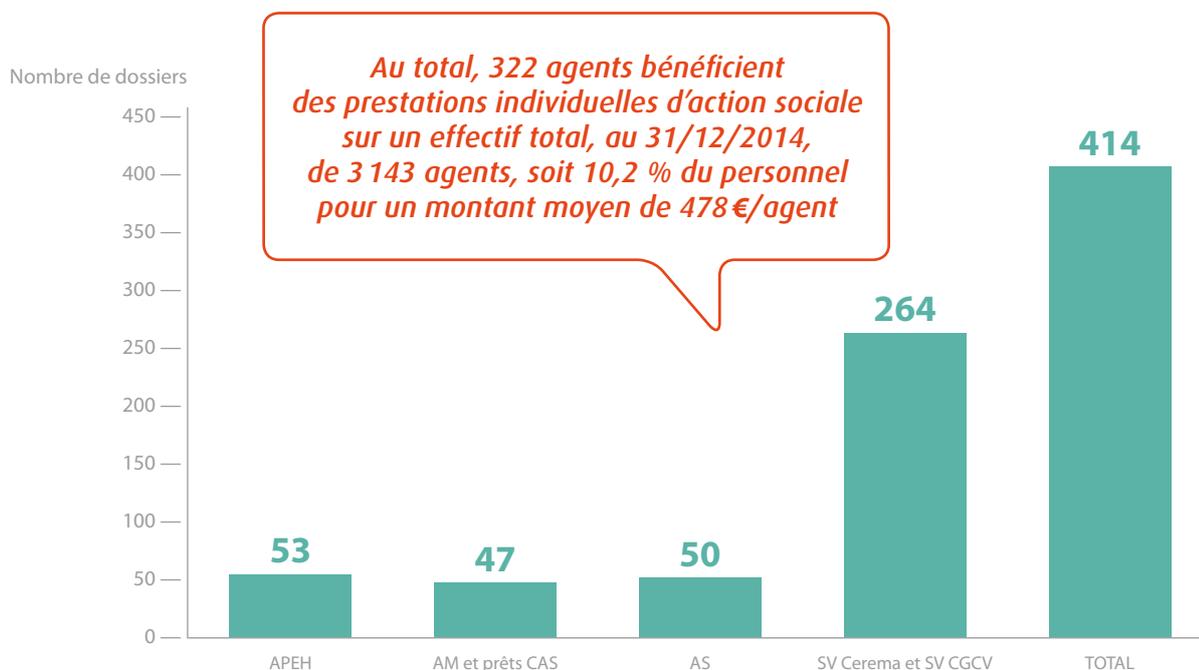


### Répartition des prestations d'action sociale, prêts CAS et séjours vacances CGCV inclus (nombre de dossiers)

Ont été traités :

- 125 dossiers séjours vacances Cerema et 139 dossiers séjours vacances CGCV ;
- 35 dossiers d'aides matérielles et 12 prêts CAS.

Au total, 322 agents bénéficient des prestations individuelles d'action sociale sur un effectif total, au 31/12/2014, de 3 143 agents, soit 10,2 % du personnel pour un montant moyen de 478 €/agent





## ACTIONS COLLECTIVES

Les actions sociales collectives sont définies, gérées et portées localement par les Comités locaux d'action sociale (CLAS). En 2014, le Cerema comptait 10 Comités locaux d'action sociale, par reconduction des comités préexistants.

### Arbre de Noël

Le Cerema alloue à chaque direction territoriale et technique un montant de 40 €/enfant (âgé de moins de 13 ans) pour organiser un « arbre de Noël », et au total un montant de l'ordre de 70 000 €.

### Actions collectives locales

En 2014, les CLAS ont proposé des actions collectives destinées à renforcer le lien social sur des thèmes variés : spectacles, ateliers qualité de vie au travail, conférences et débats sur la nutrition, mieux être au travail ou encore l'apprentissage de langues étrangères.

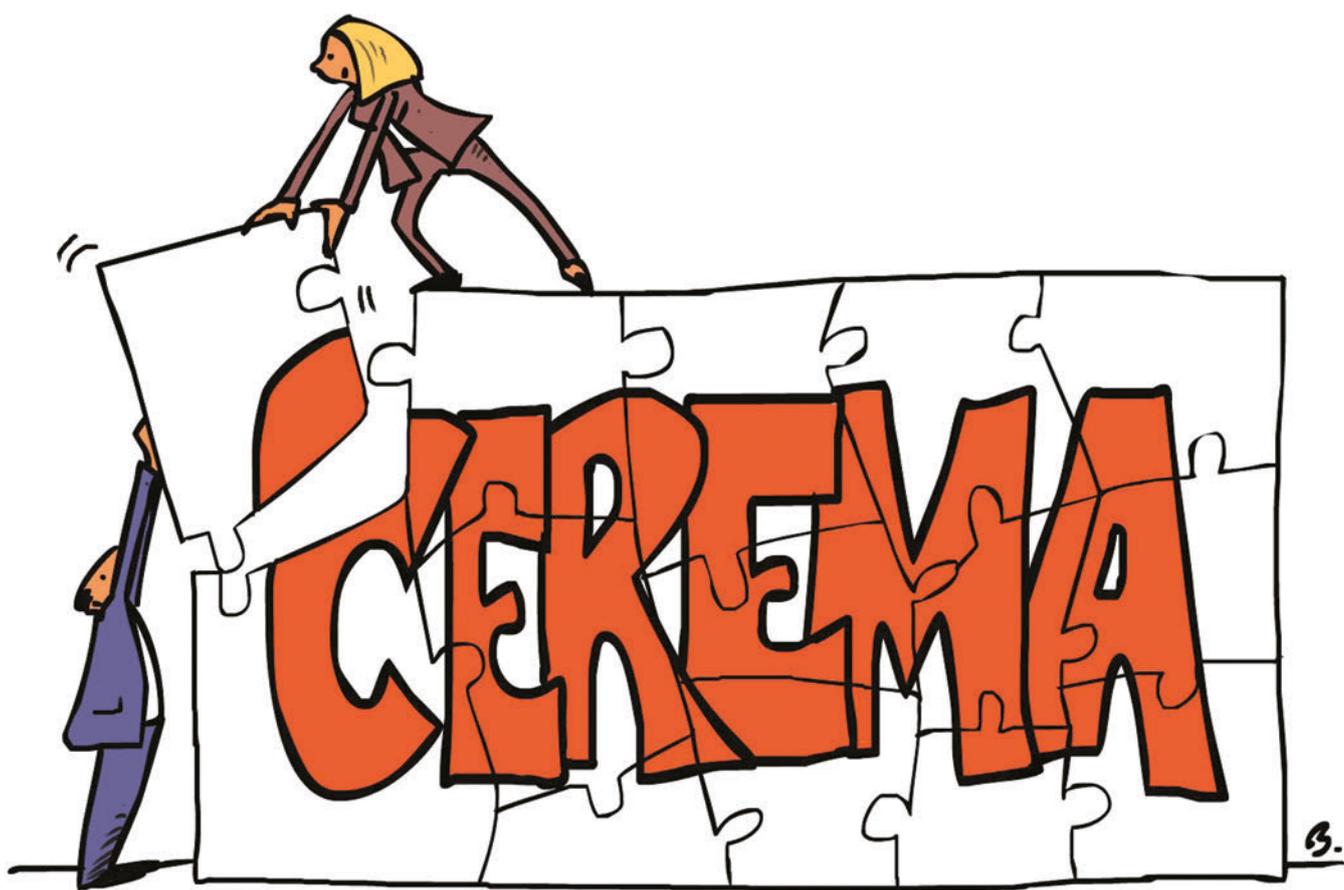
### Associations

Les séjours du CGCV ont concerné 88 familles dont 129 enfants qui ont participé à 139 séjours. La durée moyenne d'un séjour en 2014 est de 16 jours.



## RESTAURATION COLLECTIVE

Près de 1 084 agents ont fréquenté un restaurant collectif de l'établissement au moins 10 fois par an, pour environ 224 000 repas en 2014. La restauration collective représente pour le Cerema une dépense d'environ 880 000 € incluant entre 18 % et 20 % de prestation interministérielle correspondant à l'abattement apporté par le Cerema au prix du repas pris par l'agent dont l'indice nouveau majoré est inférieur à 466.



# DÉMARRAGE DU NOUVEL ÉTABLISSEMENT PUBLIC

Voici quelques jalons de l'année 2014, extraits de la e-lettre du Cerema, née en février 2014 de l'importance de partager au sein de l'établissement des informations sur son fonctionnement, ses actualités, ses équipes et leurs activités.



*Un démarrage  
particulièrement  
réussi grâce au travail  
considérable accompli  
par les équipes des  
directions techniques  
et territoriales  
et du siège*



## **Le démarrage de l'établissement, février 2014**

« Un démarrage particulièrement réussi grâce au travail considérable accompli par les équipes des directions techniques et territoriales et du siège. Je cite quelques exemples variés : des véhicules assurés dès le 2 janvier, la réalisation de la paye de janvier, des sites internet et intranet aux couleurs du Cerema fonctionnant dès le début de l'année, le démarrage de l'outil de gestion financière et comptable mi-janvier, avec mise en place le 15 janvier des crédits nécessaires au démarrage de la gestion, l'accréditation Cofrac des laboratoires signée mi-janvier, etc. Je ne dis pas qu'il n'y a pas eu de difficulté, mais l'ampleur du travail réalisé et la réussite du démarrage méritent d'être saluées. Et je pourrais parler aussi de la finalisation de notre « programme d'activité 2014 », dont le document de synthèse sera diffusé dans les prochains jours. »

## **Le lancement de la démarche d'élaboration du premier projet stratégique du Cerema, avril 2014**

« Chacun sent, je crois, l'importance de clarifier et affirmer la stratégie de notre établissement, et chacun pressent aussi l'importance de réussir en tant que telle la démarche de préparation de ce projet stratégique, pour qu'elle soit riche et ouverte sur l'extérieur, et qu'elle ouvre de vrais espaces de réflexion et de construction partagée au sein du Cerema. »

## **La programmation 2014, juillet 2014**

« La qualité des débats sur des points importants comme le programme 2014 – avec des félicitations marquées de plusieurs membres du conseil d'administration sur le fait que nous disposons déjà d'un tel document de présentation de nos activités – ou le budget du Cerema, ont permis de constater toute l'implication et l'intérêt que prennent déjà l'ensemble des membres du conseil d'administration à la vie de notre établissement. »

**> Suite**

#### **Des réseaux en mouvement, octobre 2014**

« Après les acteurs de la recherche, suivis par les personnels des équipes chargées des moyens informatiques et des systèmes d'information, c'est au tour des responsables de département ayant des fonctions de laboratoire puis des chargées de communication de s'être rassemblés pour un séminaire. Ces moments de réflexion sur nos métiers, d'échange d'expériences, mais également de convivialité, permettent de mieux se connaître. C'est à travers eux notamment que se bâtissent de nouvelles relations de travail, qui participent de notre efficience et de la cohérence de notre action. »

#### **Programmation et Sinppa, octobre 2014**

« L'actualité, c'est bien évidemment la démarche d'élaboration du projet stratégique du Cerema, et je tiens tout particulièrement à adresser mes remerciements à toutes celles et ceux qui se sont impliqués dans les groupes de travail. Leur excellent travail a été présenté le 3 octobre dernier aux membres du conseil d'administration et du comité de direction, afin de recueillir leurs réactions et leurs premières contributions. Je souhaite que ces travaux fassent l'objet d'une concertation en profondeur dans chaque direction et j'invite tous les agents à participer activement aux réunions organisées au cours de ce mois d'octobre.

L'autre chantier important de ce dernier trimestre est le lancement de la programmation de l'activité 2015. Pour ce faire, un nouvel outil : Sinppa, accessible à tous pour une programmation partagée, a été élaboré par les équipes de la direction des systèmes d'information et de la D4P. »

#### **Élections et dialogue social, décembre 2014**

« Deux événements importants concernant le dialogue social et l'activité syndicale au sein du Cerema sont à mentionner : les élections du 4 décembre – les premières de l'histoire du Cerema, auxquelles vous avez été très nombreux à participer – et la signature d'un accord avec les organisations syndicales nationales sur l'exercice des droits syndicaux au Cerema.

Je ne voudrais pas terminer cet éditorial sans vous dire tous mes remerciements pour ce que nous avons accompli ensemble cette année. »

## GÉRER ET TRAVAILLER À L'ÉCHELLE DU CEREMA

L'entité Cerema a pris progressivement sa mesure par la réalisation d'actes concrets qui ont nécessité de connaître précisément le périmètre de l'établissement.



### ASSURER LA PAYE DES AGENTS AFFECTÉS AU CEREMA

La prise en charge de la paye du Cerema a nécessité au préalable de changer de service gestionnaire de paye et de comptable assignataire, et d'effectuer une bascule budgétaire (passage du budget général de l'État au budget de l'établissement). 4 vagues de « reprise de payes » ont été nécessaires (entre juillet 2013 et janvier 2014).

Une très forte implication de tous les acteurs au Cerema et au MEDDE/MELTR a permis son aboutissement.

Près de 8000 mouvements de paye pour le mois de janvier 2014; moins de 1 % des agents rémunérés sur acompte en janvier 2014 (27 agents, la régularisation ayant été effectuée dès la paye de février 2014); plus de 3 135 bulletins de salaire édités pour la paye de janvier 2014.

*Près de 8000 mouvements  
de paye pour le mois  
de janvier 2014*





## PILOTER LES EFFECTIFS ET LA MASSE SALARIALE

Piloter les effectifs et la masse salariale nécessite de disposer de données précises et régulièrement à jour sur la population des agents (effectifs, carrières) du Cerema et constitue le corollaire de l'autonomie accordée à l'établissement. En l'absence d'outil pré-existant suffisamment performant, une base a été construite en interne courant 2014 ; elle est alimentée par enquêtes auprès des directions. Ses données sont complétées et consolidées mensuellement à partir d'éléments financiers émanant de la DRFIP Rhône-Alpes. L'établissement dispose ainsi, grâce à la réactivité des directions, d'une base de données fiable et dynamique par sa mise à jour mensuelle. L'ensemble permet de produire l'essentiel des documents relatifs au pilotage des effectifs et de la masse salariale à l'occasion des différents rendez-vous sur le sujet : notamment le dialogue social interne et le contrôle budgétaire et comptable ministériel, et également de contribuer à renseigner ce bilan social.

La masse salariale a été exécutée en 2014 à plus de 99,9 % de l'enveloppe de crédits ouverts.

*La masse salariale a été exécutée en 2014 à plus de 99,9 % de l'enveloppe de crédits ouverts*



## VALORISER LES COMPÉTENCES DES AGENTS DU CEREMA DANS LE CADRE DES EXERCICES COLLECTIFS ORGANISÉS AU NIVEAU MINISTÉRIEL

Assurer cette valorisation a nécessité, en premier lieu, d'intégrer le rythme de ces exercices ou cycles (de mobilité ou indemnitaires), l'établissement recensant 90 grades différents dont 20 relevant d'autres ministères que le MEDDE/MELTR, parmi les 5 catégories en présence. En second lieu, elle a nécessité de bâtir un processus de préparation de ces exercices, collégial et harmonisé à l'échelle de l'établissement. Garantir aux agents la même chance de promotion qu'avant la création du Cerema, maximiser leurs chances de promotion, et assurer des exercices indemnitaires collectifs identiques à ceux de leurs administrations d'origine ont été les 3 objectifs clés de cette démarche.



## S'APPROPRIER L'ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Des nouveaux modes de travail en réseau s'organisent en matière d'activités notamment autour de la programmation (référént CPT, responsable de ligne de programmation...). Les agents du « support » sont très vite mobilisés en réseaux pour assurer le démarrage effectif de l'établissement.

La relation avec les autres établissements publics se concrétise dans des partenariats et des conventions.

Les nombreux groupes de travail créés et réunis pour réfléchir sur le projet stratégique, la programmation, le suivi d'activité... constituent un élément marquant de l'année 2014. L'année est marquée aussi par le besoin de créer une culture partagée d'établissement et la volonté de mobiliser tous les agents en faveur d'objectifs communs associant les différents sites et métiers du Cerema.

Une consultation des personnels sur leurs attentes vis-à-vis de la création de l'établissement a été lancée dès 2013 et en décembre 2014. Les résultats ont été partagés avec tous les agents.

# METTRE EN PLACE DE NOUVEAUX OUTILS



## METTRE EN PLACE UN OUTIL BUDGÉTAIRE ET COMPTABLE

Mettre en place un outil budgétaire et comptable était indispensable dès janvier 2014 afin de porter le premier budget de l'établissement, ses recettes et ses dépenses. L'outil de gestion BFC (pour Budget, Finances, Comptabilité) est entré en production le 2 janvier 2014.

Un accompagnement des agents à son utilisation (formation aux fondamentaux d'un établissement public national, aux règles de la comptabilité publique pour les nouveaux agents, apprentissage des référentiels financiers Cerema...) a été assuré.

Le cadre général de l'organisation budgétaire et financière de l'établissement a été précisé par la définition de référentiels et nomenclatures de référence.

Un club des utilisateurs a été constitué et fait remonter les besoins, suggestions, pratiques... ; un comité de pilotage les prend en compte. Des évolutions ont été proposées dès le 2<sup>e</sup> semestre 2014 avec la mise en place d'un module pour le suivi des conventions sur des crédits affectés et d'un autre module pour le suivi des marchés.

BFC est l'outil de gestion budgétaire et comptable pour les 200 utilisateurs des services du Cerema. On compte 15 382 fournisseurs et 6 441 clients. Pour 2014, 56 647 actes ont été enregistrés (47 458 mandats et 9 189 titres).

*On compte  
15 382 fournisseurs  
et 6 441 clients*



*Observation des dégâts suite à un séisme, ville de L'Aquila, Italie*

*Descente de la passerelle EPSILON au pied d'une pile du viaduc du Lignon*



© Annaud Bouissou - Meddm



*Diagnostic sur une falaise crayeuse, Rouen*



## METTRE EN PLACE LES OUTILS DE SUIVI DE L'ACTIVITÉ

Des outils de suivi d'activité avaient été développés dans les onze services, dont les données ont été reprises dans un nouveau système dit Sigma – système d'information pour la gestion multi-acteurs de l'activité. Sigma, lancé en janvier 2014, est l'un des premiers outils fédérateurs du Cerema et commun à l'ensemble des agents du Cerema en charge de la production. Il évolue déjà courant 2014 : nouveaux référentiels, nouvelles fonctionnalités, nouveaux champs à renseigner... Son périmètre s'est étoffé au fur et à mesure des développements.



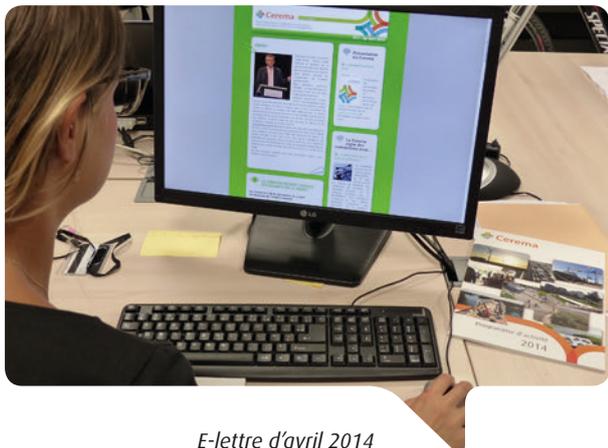
## PRÉPARER L'ARRIVÉE DE SINPPA EN FIN D'ANNÉE

Sinppa (système d'information pour la préparation du programme d'activité), application mise en production en septembre 2014, est le support de l'élaboration du programme d'activité. Il résulte notamment des demandes formulées lors des retours d'expérience de la programmation 2014.



## COMMUNIQUER EN INTERNE

Après la création du logo en octobre 2013, l'ouverture du site intranet du Cerema, permettant de partager les informations (le « BO du Cerema » notamment) marque une étape et concrétise ce partage entre les directions techniques, territoriales et le siège. Il est le dépositaire des délibérations, des décisions, des pratiques, des organisations, des actualités de toutes les directions. La 1<sup>re</sup> e-lettre du Cerema sort en février 2014.



*E-lettre d'avril 2014*



*Premier programme d'activité du Cerema*

## CONSTRUIRE LE DIALOGUE SOCIAL ET CONTRIBUER AU LIEN SOCIAL



### OUVRIR ET INSTALLER LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL À L'ÉCHELLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Ouvert dès février 2014, il s'est concrétisé - après la mise en place du comité technique d'établissement et la définition de son mode de fonctionnement - notamment par la création du cadre local de dialogue social auprès de chaque direction technique et direction territoriale.

En 2014, deux ensembles d'élections ont été mis en œuvre par le Cerema : d'une part les élections générales du 4 décembre 2014, concernant les instances de tous les services et opérateurs du MEDDE, d'autre part les élections nécessaires à l'installation de la CCOPA, le 19 juin, sous la seule égide du Cerema.

Ces chantiers ont contribué à mettre en œuvre les principes de concertation avec les organisations syndicales, à se confronter à la réalité de la dispersion des sites d'implantation de l'établissement, à la multiplicité des agents, à se professionnaliser en matière d'élections (bureaux de vote, kits de vote, scrutins...).

Près de 100 000 bulletins de vote ont été réalisés. Le taux de participation aux élections du 4 décembre 2014 a été supérieur à 80 %, ce qui constitue une réussite collective.

*Près de 100 000 bulletins de vote ont été réalisés. Le taux de participation aux élections du 4 décembre 2014 a été supérieur à 80 %, ce qui constitue une réussite collective*



*Présentation de la démarche stratégique, Nancy*



*Équipe Cerema pour la course La Parisienne, pour la lutte contre le cancer du sein*



*Tournoi de football inter-sites, Nancy*

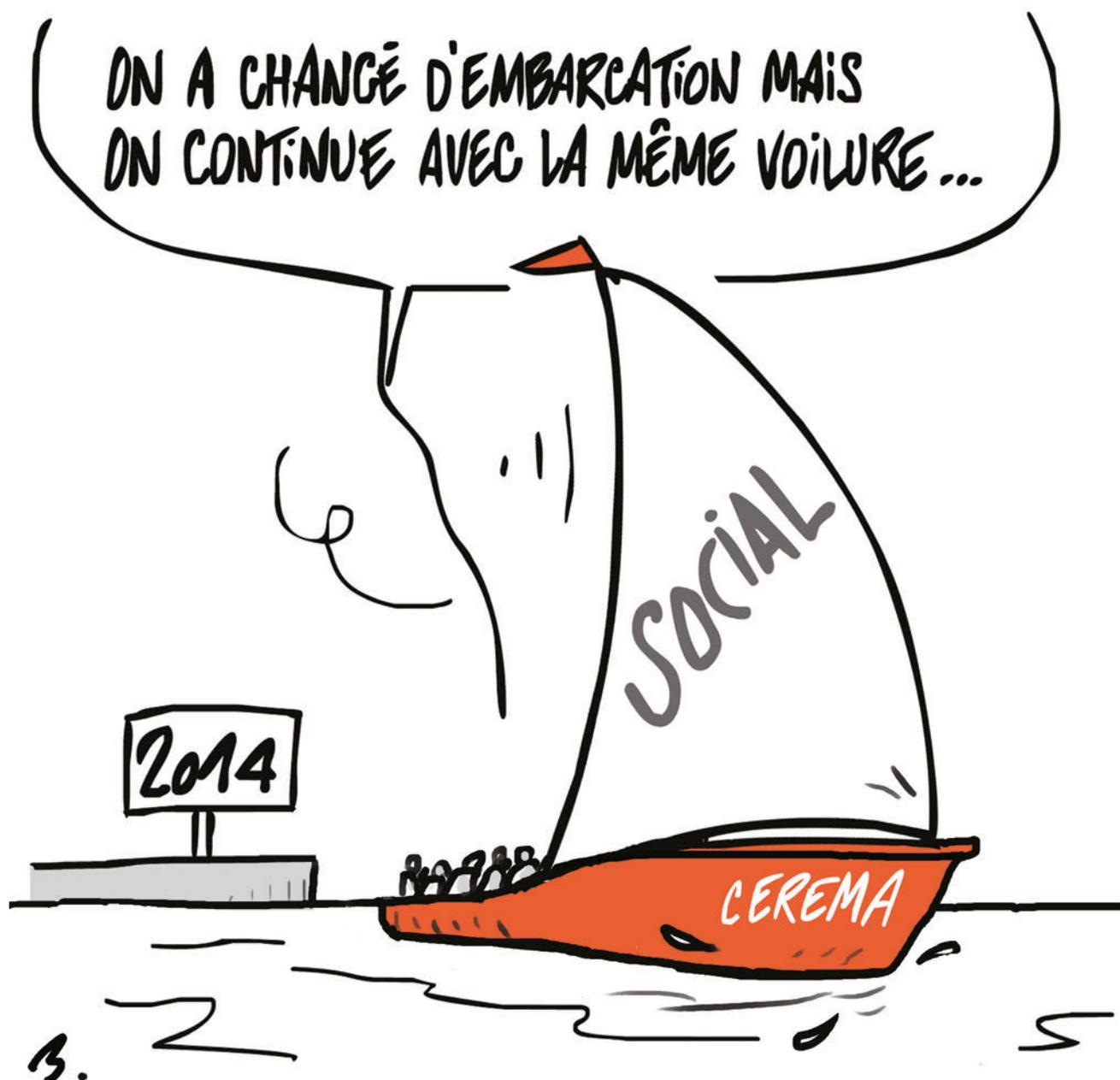


## ASSURER LA CONTINUITÉ ET INSTALLER UN LIEU DE PARTAGE SUR L'ACTION SOCIALE

La priorité a été de traiter et payer les demandes de prestations individuelles effectuées en 2013 ; 263 dossiers ont été analysés et payés début 2014 par le Cerema.

À cette occasion, des outils ont été construits (tableaux, formulaires, modèles) visant notamment à améliorer le suivi des prestations individuelles à l'échelle de l'établissement.

Au cours de l'année, des réseaux des présidents de CLAS et des gestionnaires RH ont été créés. Avec les services RH, il a facilité l'échange et le suivi des dossiers individuels. Avec les présidents de CLAS, ce réseau a permis d'initier un partage sur les actions collectives programmées et réalisées autour de la mission sociale des CLAS.





## ANIMER LE RÉSEAU DE PRÉVENTION SANTÉ, SÉCURITÉ

Apportant un appui au réseau de prévention préexistant, l'objectif a été de conduire un travail en équipe sur des sujets communs aux directions techniques et territoriales, en s'appuyant sur les retours d'expérience et les remontées d'informations locales.

En 2014 des groupes de travail dédiés ont proposé en particulier la réalisation de fiches d'exposition aux risques professionnels (permettant d'assurer dès la création du Cerema la traçabilité des expositions) et un point sur la situation générale des habilitations électriques dans les directions techniques et territoriales. Une instruction relative à la prévention du risque amiante dans le cadre d'interventions sur les enrobés bitumineux de chaussées au sein de l'établissement a été publiée le 14 octobre 2014.



*Équipements pour la prévention du risque amiante portés lors d'une intervention de carottage sur enrobés amiantés*



*Détails capteurs*

PASSIONNANT CE QU'ON APPREND  
SUR LE CEREMA !...



## 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 personnel, 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 2013<sup>26</sup>, APPLIQUÉS AU CEREMA

## Périmètre temporel des données présentées, selon le cas :

- sur la période du 01/01/2014 au 31/12/2014
- à la date du 31/12/2014

## Grille de lecture :

Différentes précisions sont apportées sur des indicateurs, elles signifient :

- (1) : que l'indicateur relève du niveau central, comme par exemple le plafond ministériel d'emploi. Dans ce cas, l'indicateur est néanmoins rappelé dans le bilan social de niveau local comme élément de mise en perspective.

## ANNEXE ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2013

### A - INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEVANT APPARAÎTRE DANS LES BILANS SOCIAUX

#### 1° CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI (TOUTES LES DONNÉES SONT PAR GENRE)

##### a) Effectifs

Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'État et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat).

Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

##### b) Durée et organisation du travail

Répartition des effectifs selon la durée du travail :

- temps complet ;
- temps partiel.

##### c) Comptes épargne-temps

Nombre total d'agents ayant ouvert un CET.

Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année.

Nombre de jours de CET utilisés dans l'année.

Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET.

##### d) Embauches et départs

Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat).

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).

26. 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.

- (2) : qu'il n'a pas été possible de recueillir les données pour 2014 et dont l'objet nécessite d'être précisé.
- (3) : qu'il n'a pas été possible de recueillir les données ou les indicateurs pour 2014 et qu'il devrait être possible a priori de les fournir pour le bilan social 2015.

**Définitions :**

- Le terme « catégorie » utilisé dans les analyses renvoie à la catégorie statutaire ou hiérarchique dans laquelle sont classés les emplois de fonctionnaire. Elle se décline en 4 catégories : A, B, C, OPA.
- Le terme « permanent » utilisé dans les analyses désigne les emplois permanents. Ils regroupent les emplois titulaires (fonctionnaires), les emplois non titulaires hors CDD (CDI MEDDE, CDI Cerema), les quasi-statutaires (PNT Setra, PSS Cete, RIN).
- Le terme « non permanent » utilisé dans les analyses désigne les emplois non permanents. Cette classe regroupe les emplois contractuels à durée déterminée (articles 4 et 6 de la loi de 84), les vacataires, les remplaçants stipulés par les articles 6-quater, quinquies et sexies de la loi de 84, et les missions temporaires stipulées par l'article 4-2° type contrats ou autres.

**OBSERVATIONS (DÉFINITIONS, DISPONIBILITÉS, OUTILS...)**

**ANNÉE DE DÉMARRAGE  
DE RENSEIGNEMENT**

OBSERVATIONS (DÉFINITIONS, DISPONIBILITÉS, OUTILS...)	ANNÉE DE DÉMARRAGE DE RENSEIGNEMENT
A, B, C, OPA	2014
Idem	2014
Au 31/12/2014, selon la quotité du temps de travail, avec les quotités pour le temps partiel	2014
Hors cycles non permanents	2014
	2014
	2014
Sont retenus les libellés des flux entrants et sortants, tels que présentés au CTE	
Selon les 4 types retenus A, B, C, OPA	2014
	2014

> Suite

**ANNEXE ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2013**

Nombre d'apprentis recrutés dans l'année.

Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aide.

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, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;
- départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.

Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année <sup>(1)</sup> ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives). <sup>(1)</sup>

**e) Positionnement**

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants. <sup>(2)</sup>

Flux annuels de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012) <sup>(1) (2)</sup>.

Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).

**f) Promotions**

Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions.

- 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).

Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.

Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.

**2° RÉMUNÉRATION <sup>(1)</sup>**

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile.

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).

## OBSERVATIONS (DÉFINITIONS, DISPONIBILITÉS, OUTILS...)

ANNÉE DE DÉMARRAGE  
DE RENSEIGNEMENT

2014

2014

Selon les 4 types retenus

2014

2014

2014

2014

2014

2014

**Définitions à préciser au préalable****Définitions à préciser au préalable**

2014

• Promotions OPA 2014

• 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

2014

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

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

Partiel en 2014 ; pour OPA ; en 2015 pour les autres catégories

2014

2014

2014

2014

&gt; Suite

**ANNEXE ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2013****3° FORMATION**

Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire<sup>(1)</sup> et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3).

Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.

**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).

**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.

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.

Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.<sup>(2)</sup>

**6° ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL****a) Organisation**

Nombre d'agents couverts par une charte du temps.<sup>(2)</sup>

Nombre d'agents en télétravail.

**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<sup>(1)</sup> (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).

**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 ETPT<sup>(1)</sup>

**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).

**3° RÉPERTOIRE DES MÉTIERS**

Existence d'un répertoire ministériel des métiers et, si oui, date de dernière mise à jour<sup>(1)</sup>

OBSERVATIONS (DÉFINITIONS, DISPONIBILITÉS, OUTILS...)

ANNÉE DE DÉMARRAGE  
DE RENSEIGNEMENT

2014

2014

2014

2014

Sauf suivi des entretiens

2014

2014

Sauf aides interministérielles (places en crèches, aides au logement etc...)

2014 pour  
partie

18-24 et de 5 en 5

2014

[> Suite](#)

## ANNEXE ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2013

### 4° AGENTS NON TITULAIRES

Nombre d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante :

- agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ;
- agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins.

Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.

Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.

Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.

Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.

Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C).

### 5° BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.

Evolution du taux d'emploi sur trois ans.

### 6° TUTELLE DES MINISTÈRES SUR LEURS OPÉRATEURS <sup>(1)</sup>

Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. <sup>(1)</sup>

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. <sup>(1)</sup>

### 7° FLUX ENTRANTS PAR GENRE, PAR CATÉGORIE, PAR CORPS, PAR VOIE D'ACCÈS

Voir rapport de situation comparée.

### 8° FLUX SORTANTS PAR GENRE, PAR CATÉGORIE ET PAR CIRCONSTANCE

Voir rapport de situation comparée.

### 9° AVANCEMENTS PAR GENRE

Voir rapport de situation comparée.

### 10° MOBILITÉ

Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.

Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.

### 11° RÉMUNÉRATIONS

Masse salariale en euros <sup>(1)</sup> : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme.

Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.

## OBSERVATIONS (DÉFINITIONS, DISPONIBILITÉS, OUTILS...)

ANNÉE DE DÉMARRAGE  
DE RENSEIGNEMENT*Selon les 4 types retenus*

2014

2014

2014

2014

2014

2014

2014

2014

2014

Pour 2016

2014

2014

2014

GIPA droits acquis au 31 décembre 2013

2014

[> Suite](#)

**ANNEXE ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2013****12° TEMPS DE TRAVAIL**

Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées rapporté au nombre total d'agents. <sup>(3)</sup>

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.

Nombre de décès imputables au service.

Nombre d'accidents du travail.

Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).

Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.

Coût de la formation des membres des CHSCT. <sup>(3)</sup>

Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours. <sup>(3)</sup>

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.

Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.

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).

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.

**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).

**15° FORMATION****a) Formation continue**

Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).

Coût de la formation par catégorie et par genre.

Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie. <sup>(2)</sup>

## OBSERVATIONS (DÉFINITIONS, DISPONIBILITÉS, OUTILS...)

ANNÉE DE DÉMARRAGE  
DE RENSEIGNEMENT

Données 2014 non agrégeables

Pour 2016

2014

2014

2014

Décisions administratives prises entre le 1<sup>er</sup> janvier  
et le 31 décembre 2014, en matière de maladies et d'accidents

2014

2014

Non disponible pour 2014

Pour 2015

Non disponible pour 2014

Pour 2015

2014

2014

2014

2014

2014

2014

2014

2014

2014

2014

Sauf par genre et par catégorie ; seul le coût total a été recueilli

2014

Non disponible

&gt; Suite

**ANNEXE ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2013****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.

**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<sup>(1)</sup>.

Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).

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.

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.<sup>(3)</sup>

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.<sup>(3)</sup>

**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.<sup>(3)</sup>

**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).<sup>(3)</sup>

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).<sup>(3)</sup>

**d) Autres**

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).<sup>(3)</sup>

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

Nombre et nature des accords négociés.

**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).

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.

## OBSERVATIONS (DÉFINITIONS, DISPONIBILITÉS, OUTILS...)

ANNÉE DE DÉMARRAGE  
DE RENSEIGNEMENT

2014

2014

2014

2014

2014

2014

2014

2014

Non disponible en 2014

Pour 2015

Non disponible en 2014

à partir  
de 2015

2014

2014

Sauf CESU, places en crèches, garde d'enfants : données non accessibles au Cerema  
Aides collectives et individuelles relevant même pour partie du Cerema

2014

Idem

2014

# CATALOGUE DES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2014 CEREMA

L'absence de « libellé tableau » indique que les données et le tableau correspondants sont in extenso dans le corps du bilan.

## Liste des analyses

RUBRIQUE	LIBELLÉ TABLEAU
A1 - a	Répartition des effectifs par statut
A1 - a	Répartition des effectifs par statut en ETP
A1 - a	Répartition des effectifs par statut et par catégorie
A1 - a	Répartition des effectifs par statut et par catégorie en ETP
A1 - a	Analyse des âges par catégorie
A1 - a	Analyse des âges par catégorie et par statut
A1 - b	Répartition des effectifs selon la durée du travail
A1 - b	Répartition des effectifs selon la durée du travail par catégorie
A1 - b	Répartition des effectifs selon la durée du travail par catégorie (détail par quotité)
A1 - b	Répartition des effectifs selon la durée du travail par statut
A1 - b	Répartition des effectifs selon la durée du travail par statut (détail par quotité)
A1 - b	Répartition des agents en temps partiel par catégorie en ETP
A1 - c	Analyse sur les comptes épargne-temps (CET)
A1 - c	
A1 - c	
A1 - c	
A1 - d	Solde des arrivées et départs
A1 - d	Solde des arrivées et départs par catégorie
A1 - d	Répartition des arrivées par catégorie
A1 - d	Répartition des départs par catégorie
A1 - d	Répartition des arrivées par nature d'exercice
A1 - d	Répartition des départs par nature d'exercice
A1 - d	Répartition des arrivées par catégorie et par nature d'exercice
A1 - d	Répartition des départs par catégorie et par nature d'exercice
A1 - d	Autres motifs arrivées départs
A1 - d	Répartition des vacataires par mois
A1 - f	Analyse des promotions et concours

<b>LIBELLÉ ANALYSE</b>	<b>ORIGINE DES DONNÉES</b>	<b>UNITÉ DE MESURE</b>
Répartition des effectifs par statut	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des effectifs par statut en ETP	Bdd Effectif	ETP
Répartition des effectifs par statut et par catégorie	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des effectifs par statut et par catégorie en ETP	Bdd Effectif	ETP
Analyse des âges par catégorie	Bdd Effectif	âge
Analyse des âges par catégorie et par statut	Bdd Effectif	âge
Répartition des effectifs selon la durée du travail	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des effectifs selon la durée du travail par catégorie	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des effectifs selon la durée du travail par catégorie (détail par quotité)	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des effectifs selon la durée du travail par statut	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des effectifs selon la durée du travail par statut (détail par quotité)	Bdd Effectif	nb agents
Temps partiel par catégorie	Bdd Effectif	ETP
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET en 2014	Enquête	nb agents
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année 2014	Enquête	nb agents
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	Enquête	nb jours
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET	Enquête	nb jours
Solde des arrivées et départs	Bdd Effectif	nb agents
Solde des arrivées et départs par catégorie	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des arrivées par catégorie	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des départs par catégorie	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des arrivées par nature d'exercice	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des départs par nature d'exercice	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des arrivées par catégorie et par nature d'exercice	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des départs par catégorie et par nature d'exercice	Bdd Effectif	nb agents
Autres motifs arrivées départs	Bdd Effectif	nb agents
Répartition des vacataires par mois	Bdd Effectif	nb vacataires
Concours 2013	Enquête	nb agents

&gt; Suite

RUBRIQUE	LIBELLÉ TABLEAU
A1 - f	
A2	Moyenne des rémunérations nettes mensuelles par catégorie
A2	Part des primes dans la rémunération
B2	Pyramide des âges globale en effectifs physiques
B2	Pyramide des âges globale en % des effectifs physiques
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie A en effectifs physiques
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie A en % des effectifs physiques
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie B en effectifs physiques
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie B en % des effectifs physiques
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie C en effectifs physiques
B2	Pyramide des âges des agents de catégorie C en % des effectifs physiques
B2	Pyramide des âges des OPA en effectifs physiques
B2	Pyramide des âges des OPA en % des effectifs physiques
B4	Titularisation des agents
B5	Titularisation des agents
B4	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
B4	
B10	Analyse sur les recrutements
B10	
B10	
B10	
B11	Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par décile
B11	Bénéficiaires de la GIPA au titre de la période de référence pour 2014 : 31/12/2009-31/12/2013 (versements 2014 voire 2015)
B13	Taux de rotation des agents
B13	Analyse des actes de violence physique envers le personnel
B13	
B13	

<b>LIBELLÉ ANALYSE</b>	<b>ORIGINE DES DONNÉES</b>	<b>UNITÉ DE MESURE</b>
Concours 2014	Enquête	nb agents
Emploi fonctionnel 2013	Enquête	nb agents
Emploi fonctionnel 2014	Enquête	nb agents
Examen pro 2013	Enquête	nb agents
Examen pro 2014	Enquête	nb agents
Promotion liste d'aptitude / tableau d'avancement année 2013	Enquête	nb agents
Promotion liste d'aptitude / tableau d'avancement année 2014	Enquête	nb agents
Moyenne des rémunérations nettes mensuelles par catégorie	Bdd Rémunération	euros
Part des primes dans la rémunération	Bdd Rémunération	%
Pyramide des âges globale en effectifs physiques	Bdd Effectif	nb agents
Pyramide des âges globale en % des effectifs physiques	Bdd Effectif	%
Pyramide des âges des agents de catégorie A en effectifs physiques	Bdd Effectif	nb agents
Pyramide des âges des agents de catégorie A en % des effectifs physiques	Bdd Effectif	%
Pyramide des âges des agents de catégorie B en effectifs physiques	Bdd Effectif	nb agents
Pyramide des âges des agents de catégorie B en % des effectifs physiques	Bdd Effectif	%
Pyramide des âges des agents de catégorie C en effectifs physiques	Bdd Effectif	nb agents
Pyramide des âges des agents de catégorie C en % des effectifs physiques	Bdd Effectif	%
Pyramide des âges des OPA en effectifs physiques	Bdd Effectif	nb agents
Pyramide des âges des OPA en % des effectifs physiques	Bdd Effectif	%
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	Enquête	nb agents
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	Enquête	nb agents
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés	Enquête	nb candidats
Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire	Enquête	nb agents
Nombre de publications BIEP en 2014	Enquête	nb postes publiés
Recrutements (en 2014/2015) suite à publication BIEP en 2014	Enquête	nb recrutements
Nombre de postes publiés sur les cycles de mobilité en 2014 (2014-09, 2015-01 et 2015-05)	Enquête	nb postes publiés
Ratio postes publiés BIEP / postes publiés cycles de mobilité en 2014	Enquête	ratio en %
Rémunération par décile	Bdd Rémunération	euros
Bénéficiaires de la GIPA au titre de la période de référence pour 2014 : 31/12/2009-31/12/2013 (versements 2014 voire 2015)	Bdd Rémunération	nb agents
Taux de rotation des agents	GRH Rehucit	nb jours CMO tranche 1&2
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant du personnel, avec arrêt de travail	Enquête	nb actes
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant du personnel, sans arrêt de travail	Enquête	nb actes
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant des usagers avec arrêt de travail	Enquête	nb actes

&gt; Suite

RUBRIQUE	LIBELLÉ TABLEAU
B13	
B13	Analyse sur l'invalidité
B13	
B13	Répartition des accidents par cause
B13	Analyse des accident du travail et de trajet
B13	
B13	Répartition des jours d'arrêt pour les accidents du travail
B13	Répartition des jours d'arrêt dus à des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles
B13	Analyse de la prévention
B13	
B13	
B13	Répartition des visites pour surveillance médicale
B13	Analyse de la dépense en prévention
B13	Taux de fréquence, d'accident et de gravité pour les accidents du travail
B13	Répartition des accidents selon l'activité lors de l'accident
B14	Répartition typologique des jours de congés
B14	
B14	
B14	
B14	Ratio des jours de congés ramenés à l'effectif total
B14	
B14	
B14	Répartition des agents concernés par les congés "enfant"
B14	Répartition des jours pris pour les congés "enfant"
B14	Répartition des agents concernés par les autres types d'absences
B14	Répartition des jours pris pour les autres types d'absences
B15 - a	Répartition par catégorie des jours de formation professionnelle continue
B15 - a	
B15 - a	
B15 - a	Répartition par catégorie des jours de préparation aux examens et concours
B15 - a	Coût de la formation
B15 - b	Répartition des agents ayant suivi une formation initiale

<b>LIBELLÉ ANALYSE</b>	<b>ORIGINE DES DONNÉES</b>	<b>UNITÉ DE MESURE</b>
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant des usagers sans arrêt de travail	Enquête	nb actes
Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente	Enquête	nb accidents
Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire	Enquête	nb accidents
Nombre d'accidents par genre	Enquête	nb accidents
Nombre total d'accidents du travail et d'accidents de trajet en 2014	Enquête	nb accidents
Nombre total de jours d'arrêt dû à des accidents du travail et à des accidents de trajet	Enquête	nb jours
Répartition des jours d'arrêt pour les accidents du travail	Enquête	nb jours
Répartition des jours d'arrêt dû à des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles	Enquête	nb jours
Nombre de sites avec médecine	Enquête	nb sites
Nombre de visites pour surveillance médicale	Enquête	nb visites
Nombre d'agents formés dans le domaine de la prévention	Enquête	nb agents
Dépense en prévention	Enquête	euros
Répartition des visites pour surveillance médicale	Enquête	nb visites
Analyse de la dépense en prévention	Enquête	euros et %
Taux de fréquence, d'accident et de gravité pour les accidents du travail	Enquête	taux
Répartition des accidents selon l'activité lors de l'accident	Enquête	nb accidents
Nombre de jour de congés maladie ordinaire	GRH Rehucit	nb jours
Congés longue maladie et congés longue durée	GRH Rehucit	nb jours
Congés pour accidents du travail	Enquête	nb jours
Congés pour maladie professionnelle	Enquête	nb jours
Taux du nombre de jours de congés maladie ordinaire	GRH Rehucit	%
Taux de congés longue maladie et congés longue durée	GRH Rehucit	%
Taux de congés pour accidents du travail	Enquête	%
Taux de congés pour maladie professionnelle	Enquête	%
Nombre d'agents concernés par les congés "enfant"	GRH Rehucit	nb agents
Nombre de jours pris pour les congés "enfant"	GRH Rehucit	nb jours
Nombre d'agents concernés par les autres types d'absences	GRH Rehucit	nb agents
Nombre de jours pris pour les autres types d'absences	GRH Rehucit	nb jours
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T1	Enquête	nb jours
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T2	Enquête	nb jours
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T3	Enquête	nb jours
Nombre de jours de préparation aux examens et concours	Enquête	nb jours
Coût de la formation	Enquête	euros
Formation initiale statutaire après un concours externe	Enquête	nb agents

&gt; Suite

RUBRIQUE	LIBELLÉ TABLEAU
B15 - b	
B15 - b	
B15 - b	
B16 - a	Analyse des instances
B16 - a	
B16 - a	
B16 - a	
B16 - a	Répartition du nombre de représentants du personnel par instance
B16 - a	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local
B16 - a	Nombre et nature des accords négociés
B17	Montant des aides versées par catégorie et par type de prestations
B17	Nombre de bénéficiaires des prestations individuelles par genre
B17	Nombre de dossiers de prestations individuelles par genre
B17	Montant des aides versées par type de prestations (prêts CAS et SV CGCV inclus)
B17	Prestations d'action sociale (prêts CAS et SV CGCV inclus)

<b>LIBELLÉ ANALYSE</b>	<b>ORIGINE DES DONNÉES</b>	<b>UNITÉ DE MESURE</b>
Formation initiale statutaire après un concours interne	Enquête	nb agents
Formation initiale statutaire après un troisième concours	Enquête	nb agents
Formation initiale statutaire après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	Enquête	nb agents
Nombre de reconvoctions rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum	Enquête	nb accidents
Nombre de reconvoctions rendues nécessaires à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	Enquête	nb accidents
Nombre de réunions	Enquête	nb reconvoctions
Nombre de réunions formelles	Enquête	nb réunions
Nombre de réunions informelles	Enquête	nb réunions
Nombre de représentants du personnel	Enquête	nb personnes
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	nb jours
Nombre et nature des accords négociés	Enquête	nb accords
Montant des aides versées par catégorie et par type de prestations	Gestion	euros
Nombre de bénéficiaires des prestations individuelles par genre	Gestion	nb bénéficiaires
Nombre de dossiers de prestations individuelles par genre	Gestion	nb dossiers
Montant des aides versées par type de prestations (prêts CAS et SV CGCV inclus)	Enquête	euros
Prestations d'action sociale (prêts CAS et SV CGCV inclus)	Enquête	nb dossiers

# TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DES DONNÉES PRÉSENTÉES

## Répartition des effectifs par statut

STATUT 1	STATUT 2	STATUT 3	FEMMES	% PAR STATUT
Non permanent FP	CDD FP	Contractuel CDD	27	50,9 %
	<b>TOTAL</b>		<b>27</b>	<b>50,9 %</b>
	% d'agents par genre		2,4 %	
Permanent FP	Non titulaire FP hors CDD	Contractuel CDI	2	33,3 %
		Personnel sous statut	50	36,0 %
	Titulaire FP	Personnel titulaire	1 015	34,7 %
		Titulaire FP détaché sur contrat de l'établissement	16	69,6 %
	<b>TOTAL</b>		<b>1 083</b>	<b>35,0 %</b>
% d'agents par genre		97,6 %		
<b>TOTAL</b>			<b>1 110</b>	<b>35,3 %</b>

## Répartition des effectifs par statut en ETP

STATUT 1	STATUT 2	STATUT 3	FEMMES	HOMMES	TOTAL DES ETP
Non permanent FP	CDD FP	Contractuel CDD	25,6	25,4	<b>51</b>
Permanent FP	Non titulaire FP hors CDD	Contractuel CDI	1,5	4	<b>5,5</b>
		Personnel sous statut	46,1	84,5	<b>130,6</b>
	Titulaire FP	Personnel titulaire	958,2	1 883,3	<b>2 841,5</b>
		Titulaire FP détaché sur contrat de l'établissement	15,9	7	<b>22,9</b>
<b>TOTAL</b>			<b>1 047,3</b>	<b>2 004,2</b>	<b>3 051,5</b>

HOMMES	% PAR STATUT	TOTAL EFFECTIF PAR STATUT	% DU STATUT SUR L'EFFECTIF TOTAL
26	49,1 %	53	1,7 %
<b>26</b>	<b>49,1 %</b>	<b>53</b>	<b>1,7 %</b>
1,3 %			
4	66,7 %	6	0,2 %
89	64,0 %	139	4,4 %
1 907	65,3 %	2 922	93,0 %
7	30,4 %	23	0,7 %
<b>2 007</b>	<b>65,0 %</b>	<b>3 090</b>	<b>98,3 %</b>
98,7 %			
<b>2 033</b>	<b>64,7 %</b>	<b>3 143</b>	<b>100 %</b>

### Plafond d'emplois autorisés en ETP (B1)

STATUT	TOTAL
Emplois hors vacataires	3 101
Vacataires	54
<b>TOTAL</b>	<b>3 155</b>

*Répartition des effectifs par statut et par catégorie*

CATÉGORIE	STATUT 2	FEMMES	% PAR STATUT
A	CDD FP	15	39,5 %
	Non titulaire FP hors CDD	12	23,1 %
	Titulaire FP	337	33,2 %
	<b>TOTAL</b>	<b>364</b>	<b>33,0 %</b>
	<i>% d'agents par genre</i>	<i>32,8 %</i>	
B	CDD FP	10	76,9 %
	Non titulaire FP hors CDD	31	37,3 %
	Titulaire FP	364	32,0 %
	<b>TOTAL</b>	<b>405</b>	<b>32,8 %</b>
	<i>% d'agents par genre</i>	<i>36,5 %</i>	
C	CDD FP	2	100,0 %
	Non titulaire FP hors CDD	9	90,0 %
	Titulaire FP	317	50,2 %
	<b>TOTAL</b>	<b>328</b>	<b>50,9 %</b>
	<i>% d'agents par genre</i>	<i>29,5 %</i>	
OPA	Titulaire FP	13	8,1 %
	<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>8,1 %</b>
	<i>% d'agents par genre</i>	<i>1,2 %</i>	
<b>TOTAL</b>		<b>1 110</b>	<b>35,3 %</b>

*Répartition des effectifs par statut et par catégorie en ETP*

CATÉGORIE	STATUT 2
A	CDD FP
	Non titulaire FP hors CDD
	Titulaire FP
	<b>TOTAL</b>
B	CDD FP
	Non titulaire FP hors CDD
	Titulaire FP
	<b>TOTAL</b>
C	CDD FP
	Non titulaire FP hors CDD
	Titulaire FP
	<b>TOTAL</b>
OPA	Titulaire FP
	<b>TOTAL</b>
<b>TOTAL</b>	

HOMMES	% PAR STATUT	TOTAL EFFECTIF PAR STATUT	% DU STATUT SUR L'EFFECTIF TOTAL
23	60,5 %	38	1,2 %
40	76,9 %	52	1,7 %
677	66,8 %	1 014	32,3 %
<b>740</b>	<b>67,0 %</b>	<b>1 104</b>	<b>35,1 %</b>
<b>36,4 %</b>			
3	23,1 %	13	0,4 %
52	62,7 %	83	2,6 %
774	68,0 %	1 138	36,2 %
<b>829</b>	<b>67,2 %</b>	<b>1 234</b>	<b>39,3 %</b>
<b>40,8 %</b>			
0	0,0 %	2	0,1 %
1	10,0 %	10	0,3 %
315	49,8 %	632	20,1 %
<b>316</b>	<b>49,1 %</b>	<b>644</b>	<b>20,5 %</b>
<b>15,5 %</b>			
148	91,9 %	161	5,1 %
<b>148</b>	<b>91,9 %</b>	<b>161</b>	<b>5,1 %</b>
<b>7,3 %</b>			
<b>2 033</b>	<b>64,7 %</b>	<b>3 143</b>	<b>100 %</b>

FEMMES	HOMMES	TOTAL DES ETP
14	22,4	36,4
11,8	37,4	49,2
320,8	670	990,8
<b>346,6</b>	<b>729,8</b>	<b>1 076,4</b>
9,6	3	12,6
27,8	50,1	77,9
341,4	764,3	1 105,7
<b>378,8</b>	<b>817,4</b>	<b>1 196,2</b>
2	0	2
8	1	9
300,4	310,1	610,5
<b>310,4</b>	<b>311,1</b>	<b>621,5</b>
11,5	145,9	157,4
11,5	145,9	157,4
<b>1 047,3</b>	<b>2 004,2</b>	<b>3 051,5</b>

*Analyse des âges par catégorie*

CATÉGORIE	HOMMES			
	ÂGE MIN	ÂGE MAX	ÂGE MOYEN	ÂGE MÉDIAN
A	23,0	65,0	43,2	43,0
B	22,0	65,0	44,3	44,0
C	24,0	65,0	45,3	45,0
OPA	29,0	62,0	47,4	49,0
<b>TOTAL</b>	<b>22,0</b>	<b>65,0</b>	<b>44,3</b>	<b>44,0</b>

*Analyse des âges par catégorie et par statut*

CATÉGORIE	STATUT 2	HOMMES			
		ÂGE MIN	ÂGE MAX	ÂGE MOYEN	ÂGE 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
	<b>TOTAL</b>	<b>23,0</b>	<b>65,0</b>	<b>43,2</b>	<b>43,0</b>
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
	<b>TOTAL</b>	<b>22,0</b>	<b>65,0</b>	<b>44,3</b>	<b>44,0</b>
C	CDD FP	0	0	0	0
	Non titulaire FP hors CDD	59,0	59,0	59,0	59,0
	Titulaire FP	24,0	65,0	45,3	45,0
	<b>TOTAL</b>	<b>24,0</b>	<b>65,0</b>	<b>45,3</b>	<b>45,0</b>
OPA	Titulaire FP	29,0	62,0	47,4	49,0
	<b>TOTAL</b>	<b>29,0</b>	<b>62,0</b>	<b>47,4</b>	<b>49,0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>22,0</b>	<b>65,0</b>	<b>44,3</b>	<b>44,0</b>

FEMMES				TOTAL			
ÂGE MIN	ÂGE MAX	ÂGE MOYEN	ÂGE MÉDIAN	ÂGE MIN	ÂGE MAX	ÂGE MOYEN	ÂGE MÉDIAN
23,0	65,0	40,4	39,0	23,0	65,0	42,3	42,0
22,0	67,0	44,3	44,0	22,0	67,0	44,3	44,0
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
<b>22,0</b>	<b>67,0</b>	<b>44,6</b>	<b>44,0</b>	<b>22,0</b>	<b>67,0</b>	<b>44,4</b>	<b>44,0</b>

FEMMES				TOTAL			
ÂGE MIN	ÂGE MAX	ÂGE MOYEN	ÂGE MÉDIAN	ÂGE MIN	ÂGE MAX	ÂGE MOYEN	ÂGE 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
<b>22,0</b>	<b>67,0</b>	<b>44,6</b>	<b>44,0</b>	<b>22,0</b>	<b>67,0</b>	<b>44,4</b>	<b>44,0</b>

## Répartition des effectifs selon la durée du travail

DURÉE DE TRAVAIL	QUOTITÉ	FEMMES	% PAR QUOTITÉ DE TRAVAIL	HOMMES
Temps complet	1	809	29,8 %	1 909
	<b>TOTAL</b>	<b>809</b>	<b>29,8 %</b>	<b>1 909</b>
	<i>% d'agents par durée de travail</i>	<i>72,9 %</i>		<i>93,9 %</i>
Temps partiel	0,2	1*	100,0 %	0
	0,4	1*	50,0 %	1
	0,5	13	76,5 %	4
	0,6	5	62,5 %	3
	0,7	7	87,5 %	1
	0,8	233	69,6 %	102
	0,9	41	75,9 %	13
	<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>70,8 %</b>	<b>124</b>
	<i>% d'agents par durée de travail</i>	<i>27,1 %</i>		<i>6,1 %</i>
<b>TOTAL</b>		<b>1 110</b>	<b>35,3 %</b>	<b>2 033</b>

\*Médecins du travail.

## Répartition des effectifs selon la durée du travail par catégorie

CATÉGORIE	DURÉE DE TRAVAIL	FEMMES
A	Temps complet	281
	Temps partiel	83
	<b>TOTAL</b>	<b>364</b>
	<i>% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre</i>	<i>22,8 %</i>
B	Temps complet	279
	Temps partiel	126
	<b>TOTAL</b>	<b>405</b>
	<i>% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre</i>	<i>31,1 %</i>
C	Temps complet	242
	Temps partiel	86
	<b>TOTAL</b>	<b>328</b>
	<i>% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre</i>	<i>26,2 %</i>
OPA	Temps complet	7
	Temps partiel	6
	<b>TOTAL</b>	<b>13</b>
	<i>% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre</i>	<i>46,2 %</i>
<b>TOTAL</b>		<b>1 110</b>

% PAR QUOTITÉ DE TRAVAIL	TOTAL EFFECTIFS PAR DURÉE DE TRAVAIL	% TOTAL DURÉE DE TRAVAIL SUR EFFECTIF GLOBAL
70,2 %	2 718	86,48 %
<b>70,2 %</b>	<b>2 718</b>	<b>86,5 %</b>
0,0 %	1	0,03 %
50,0 %	2	0,06 %
23,5 %	17	0,54 %
37,5 %	8	0,25 %
12,5 %	8	0,25 %
30,4 %	335	10,66 %
24,1 %	54	1,72 %
<b>29,2 %</b>	<b>425</b>	<b>13,5 %</b>
<b>64,7 %</b>	<b>3 143</b>	<b>100 %</b>

HOMMES	TOTAL PAR DURÉE DE TRAVAIL	% D'AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR CATÉGORIE
699	980	
41	124	
<b>740</b>	<b>1 104</b>	<b>11,2 %</b>
<b>5,5 %</b>		
772	1 051	
57	183	
<b>829</b>	<b>1 234</b>	<b>14,8 %</b>
<b>6,9 %</b>		
301	543	
15	101	
<b>316</b>	<b>644</b>	<b>15,7 %</b>
<b>4,7 %</b>		
137	144	
11	17	
<b>148</b>	<b>161</b>	<b>10,6 %</b>
<b>7,4 %</b>		
<b>2 033</b>	<b>3 143</b>	<b>13,5 %</b>

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

CATÉGORIE	DURÉE DE TRAVAIL	QUOTITÉ			
A	Temps complet	1			
		<b>TOTAL</b>			
	Temps partiel	<i>% d'agents par durée de travail</i>	0,2		
			0,4		
			0,5		
			0,6		
			0,7		
			0,8		
			0,9		
			<b>TOTAL</b>		
			<i>% d'agents par durée de travail</i>		
			<b>TOTAL</b>		
		B	Temps complet	1	
				<b>TOTAL</b>	
Temps partiel	<i>% d'agents par durée de travail</i>		0,5		
			0,6		
			0,7		
			0,8		
			0,9		
			<b>TOTAL</b>		
			<i>% d'agents par durée de travail</i>		
			<b>TOTAL</b>		
	C		Temps complet	1	
				Total	
			Temps partiel	<i>% d'agents par durée de travail</i>	0,4
					0,5
		0,7			
		0,8			
		0,9			
		<b>TOTAL</b>			
		<i>% d'agents par durée de travail</i>			
		<b>TOTAL</b>			

FEMMES	HOMMES	TOTAL EFFECTIFS PAR DURÉE DE TRAVAIL
281	699	980
<b>281</b>	<b>699</b>	<b>980</b>
77,2 %	94,5 %	
1	0	1
0	1	1
4	1	5
0	2	2
0	1	1
68	34	102
10	2	12
<b>83</b>	<b>41</b>	<b>124</b>
22,8 %	5,5 %	
<b>364</b>	<b>740</b>	<b>1 104</b>
279	772	1 051
<b>279</b>	<b>772</b>	<b>1 051</b>
68,9 %	93,1 %	
4	3	7
5	1	6
5	0	5
95	44	139
17	9	26
<b>126</b>	<b>57</b>	<b>183</b>
31,1 %	6,9 %	
<b>405</b>	<b>829</b>	<b>1 234</b>
242	301	543
242	301	543
73,8 %	95,3 %	
1	0	1
4	0	4
2	0	2
65	14	79
14	1	15
<b>86</b>	<b>15</b>	<b>101</b>
26,2 %	4,7 %	
<b>328</b>	<b>316</b>	<b>644</b>

&gt; Suite

> Répartition des effectifs selon la durée du travail par statut

CATÉGORIE	DURÉE DE TRAVAIL	QUOTITÉ
OPA	Temps complet	1
	<b>TOTAL</b>	
	% d'agents par durée de travail	
		0,5
	Temps partiel	0,8
		0,9
<b>TOTAL</b>		
% d'agents par durée de travail		
<b>TOTAL</b>		
<b>TOTAL</b>		

Répartition des effectifs selon la durée du travail par statut

STATUT 2	DURÉE DE TRAVAIL
CDD FP	Temps complet
	Temps partiel
	<b>TOTAL PAR STATUT 2</b>
Non titulaire FP hors CDD	Temps complet
	Temps partiel
	<b>TOTAL PAR STATUT 2</b>
Titulaire FP	Temps complet
	Temps partiel
	<b>TOTAL PAR STATUT 2</b>
<b>TOTAL</b>	

FEMMES	HOMMES	TOTAL EFFECTIFS PAR DURÉE DE TRAVAIL
7	137	144
<b>7</b>	<b>137</b>	<b>144</b>
53,8 %	92,6 %	
1	0	1
5	10	15
0	1	1
<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>
46,2 %	7,4 %	
<b>13</b>	<b>148</b>	<b>161</b>
<b>1 110</b>	<b>2 033</b>	<b>3 143</b>

FEMMES	HOMMES	TOTAL PAR DURÉE DE TRAVAIL
23	25	48
4	1	5
27	26	53
35	78	113
17	15	32
52	93	145
751	1 806	2 557
280	108	388
1 031	1 914	2 945
<b>1 110</b>	<b>2 033</b>	<b>3 143</b>

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

STATUT 2	DURÉE DE TRAVAIL	QUOTITÉ
CDD FP	Temps complet	1
		<b>TOTAL PAR DURÉE DE TRAVAIL</b>
	Temps partiel	0,2
		0,4
		0,7
		0,8
		0,9
		<b>TOTAL PAR DURÉE DE TRAVAIL</b>
		<b>TOTAL PAR STATUT 2</b>
		Non titulaire FP hors CDD
<b>TOTAL PAR DURÉE DE TRAVAIL</b>		
Temps partiel	0,4	
	0,5	
	0,6	
	0,7	
	0,8	
	<b>TOTAL PAR DURÉE DE TRAVAIL</b>	
	<b>TOTAL PAR STATUT 2</b>	
	Titulaire FP	
<b>TOTAL PAR DURÉE DE TRAVAIL</b>		
Temps partiel		0,5
		0,6
		0,7
		0,8
		0,9
		<b>TOTAL PAR DURÉE DE TRAVAIL</b>
		<b>TOTAL PAR STATUT 2</b>
		<b>TOTAL</b>

*Répartition des agents en temps partiel par catégorie en ETP*

CATÉGORIE	TEMPS PARTIEL EN ETP
A	27,6
B	37,8
C	22,5
OPA	3,6

FEMMES	HOMMES	TOTAL PAR DURÉE DE TRAVAIL
23	25	48
<b>23</b>	<b>25</b>	<b>48</b>
1	0	1
0	1	1
1	0	1
1	0	1
1	0	1
<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>27</b>	<b>26</b>	<b>53</b>
35	78	113
<b>35</b>	<b>78</b>	<b>113</b>
1	0	1
1	1	2
1	1	2
1	0	1
13	13	26
<b>17</b>	<b>15</b>	<b>32</b>
<b>52</b>	<b>93</b>	<b>145</b>
751	1806	2557
<b>751</b>	<b>1806</b>	<b>2557</b>
12	3	15
4	2	6
5	1	6
219	89	308
40	13	53
<b>280</b>	<b>108</b>	<b>388</b>
1031	1914	2945
<b>1110</b>	<b>2033</b>	<b>3143</b>

*Analyse sur les comptes épargne-temps (CET)*

ANALYSE	GENRE	A
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2014	Femme	40
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2014	Homme	19
<b>TOTAL</b>		<b>59</b>
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année 2014	Femme	200
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année 2014	Homme	391
<b>TOTAL</b>		<b>591</b>
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	Femme	416
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	Homme	928
<b>TOTAL</b>		<b>1 344</b>
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET	Femme	81
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET	Homme	179,5
<b>TOTAL</b>		<b>260,5</b>

*Solde des arrivées et départs par genre*

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Total des arrivées	118	130	248
Total des départs	93	152	245
<b>SOLDE</b>	<b>25</b>	<b>-22</b>	<b>3</b>

*Solde des arrivées et départs par catégorie*

CATÉGORIE	TOTAL DES ARRIVÉES	TOTAL DES DÉPARTS	SOLDE
A	114	89	25
B	90	97	-7
C	41	53	-12
OPA	3	6	-3
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>245</b>	<b>3</b>

<b>B</b>	<b>C</b>	<b>OPA</b>	<b>TOTAL</b>
62	29	7	<b>138</b>
20	24	0	<b>63</b>
<b>82</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>201</b>
246	147	2	<b>595</b>
367	121	64	<b>943</b>
<b>613</b>	<b>268</b>	<b>66</b>	<b>1 538</b>
485,5	350,5	1	<b>1 253</b>
168	483	191,5	<b>2 970,5</b>
<b>1 853,5</b>	<b>833,5</b>	<b>192,5</b>	<b>4 223,5</b>
95	70	0	<b>246</b>
234,5	137,5	32	<b>583,5</b>
<b>329,5</b>	<b>207,5</b>	<b>32</b>	<b>829,5</b>

### *Répartition des arrivées par catégorie*

<b>CATÉGORIE</b>	<b>FEMMES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>A</b>	45	69	<b>114</b>
<b>B</b>	42	48	<b>90</b>
<b>C</b>	31	10	<b>41</b>
<b>OPA</b>	0	3	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>130</b>	<b>248</b>

### *Répartition des départs par catégorie*

<b>CATÉGORIE</b>	<b>FEMMES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>A</b>	25	64	<b>89</b>
<b>B</b>	33	64	<b>97</b>
<b>C</b>	35	18	<b>53</b>
<b>OPA</b>	0	6	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>152</b>	<b>245</b>

*Répartition des arrivées par nature d'exercice*

ARRIVÉES PAR NATURE D'EXERCICE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Autres recrutements	5	4	9
Primo-recrutements et sur titre	18	31	49
Recrutements sur contrat	17	14	31
Recrutements sur détachement	27	12	39
Recrutements sur mutation	51	69	120
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>130</b>	<b>248</b>

*Répartition des départs par nature d'exercice*

DÉPARTS PAR NATURE D'EXERCICE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Autres départs	9	12	21
Départs en détachement	9	13	22
Départs en retraite	29	53	82
Départs sur disponibilité ou démission	4	14	18
Départs sur mutation	42	60	102
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>152</b>	<b>245</b>

### Répartition des arrivées par catégorie et par nature d'exercice

CATÉGORIE	NATURE D'EXERCICE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% DU TOTAL DES CORPS SUR EFFECTIF GLOBAL
A	Autres recrutements	0	2	2	0,8 %
	Primo-recrutements et sur titre	9	17	26	10,5 %
	Recrutements sur contrat	10	11	21	8,5 %
	Recrutements sur détachement	7	4	11	4,4 %
	Recrutements sur mutation	19	35	54	21,8 %
	<b>TOTAL</b>		<b>45</b>	<b>69</b>	<b>114</b>
<b>% d'agents au sein du genre</b>		<b>38,1 %</b>	<b>53,1 %</b>		
B	Autres recrutements	3	0	3	1,2 %
	Primo-recrutements et sur titre	9	13	22	8,9 %
	Recrutements sur contrat	5	3	8	3,2 %
	Recrutements sur détachement	11	1	12	4,8 %
	Recrutements sur mutation	14	31	45	18,1 %
	<b>TOTAL</b>		<b>42</b>	<b>48</b>	<b>90</b>
<b>% d'agents au sein du genre</b>		<b>35,6 %</b>	<b>36,9 %</b>		
C	Autres recrutements	2	1	3	1,2 %
	Primo-recrutements et sur titre	0	1	1	0,4 %
	Recrutements sur contrat	2	0	2	0,8 %
	Recrutements sur détachement	9	7	16	6,5 %
	Recrutements sur mutation	18	1	19	7,7 %
	<b>TOTAL</b>		<b>31</b>	<b>10</b>	<b>41</b>
<b>% d'agents au sein du genre</b>		<b>26,3 %</b>	<b>7,7 %</b>		
OPA	Autres recrutements	0	1	1	0,4 %
	Recrutements sur mutation	0	2	2	0,8 %
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1,2 %</b>
<b>% d'agents au sein du genre</b>		<b>0,0 %</b>	<b>2,3 %</b>		
<b>TOTAL</b>		<b>118</b>	<b>130</b>	<b>248</b>	<b>100 %</b>
<b>% d'agents sur nombre d'arrivées</b>		<b>47,6 %</b>	<b>52,4 %</b>		

*Répartition des départs par catégorie et par nature d'exercice*

CATÉGORIE	NATURE D'EXERCICE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% DU TOTAL DES CORPS SUR EFFECTIF GLOBAL
<b>A</b>	Autres départs	2	4	6	2,4 %
	Départs en détachement	3	8	11	4,5 %
	Départs en retraite	1	15	16	6,5 %
	Départs sur disponibilité ou démission	2	7	9	3,7 %
	Départs sur mutation	17	30	47	19,2 %
	<b>TOTAL</b>		<b>25</b>	<b>64</b>	<b>89</b>
<i>% d'agents au sein du genre</i>		<i>26,9 %</i>	<i>42,1 %</i>		
<b>B</b>	Autres départs	5	5	10	4,1 %
	Départs en détachement	3	4	7	2,9 %
	Départs en retraite	10	25	35	14,3 %
	Départs sur disponibilité ou démission	1	4	5	2,0 %
	Départs sur mutation	14	26	40	16,3 %
	<b>TOTAL</b>		<b>33</b>	<b>64</b>	<b>97</b>
<i>% d'agents au sein du genre</i>		<i>35,5 %</i>	<i>42,1 %</i>		
<b>C</b>	Autres départs	2	2	4	1,6 %
	Départs en détachement	3	1	4	1,6 %
	Départs en retraite	18	9	27	11,0 %
	Départs sur disponibilité ou démission	1	2	3	1,2 %
	Départs sur mutation	11	4	15	6,1 %
	<b>TOTAL</b>		<b>35</b>	<b>18</b>	<b>53</b>
<i>% d'agents au sein du genre</i>		<i>37,6 %</i>	<i>11,8 %</i>		
<b>OPA</b>	Autres départs	0	1	1	0,4 %
	Départs en retraite	0	4	4	1,6 %
	Départs sur disponibilité ou démission	0	1	1	0,4 %
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2,4 %</b>
<i>% d'agents au sein du genre</i>		<i>0,0 %</i>	<i>3,9 %</i>		
<b>TOTAL</b>		<b>93</b>	<b>152</b>	<b>245</b>	<b>100 %</b>
<i>% d'agents sur nombre de départs</i>		<i>38 %</i>	<i>62 %</i>		

**Autres motifs arrivées départs**

MOTIFS	NOMBRE D'ENTRÉES	NOMBRE DE SORTIES
Mise à disposition (MAD)	1	
Recrutement sans concours	2	
Réintégration	6	
Fin de contrat		1
Mutation sortante hors cycle		3
Congé parental		4
Décès		3
Concours/promotion		10
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>21</b>

*Répartition des vacataires par mois (pour chaque mois considéré, nombre de vacataires présents au Cerema)*

STATUT 1	STATUT 2	MOIS	FEMMES	% DES FEMMES VACATAIRES
Non permanent FP	CDD mission temporaire	Janvier	4	57,1 %
		Février	15	75,0 %
		Mars	24	75,0 %
		Avril	31	72,1 %
		Mai	34	75,6 %
		Juin	33	57,9 %
		Juillet	42	49,4 %
		Août	38	45,8 %
		Septembre	47	50,0 %
		Octobre	55	50,9 %
		Novembre	57	58,2 %
		Décembre	41	60,3 %
<b>NOMBRE TOTAL DE VACATAIRES SUR L'ANNÉE</b>			<b>114</b>	<b>50,4 %</b>

<b>HOMMES</b>	<b>% DES HOMMES VACATAIRES</b>	<b>TOTAL DE VACATAIRES</b>	<b>% DES VACATAIRES SUR L'EFFECTIF GLOBAL ANNUEL DE VACATAIRES</b>
3	42,9 %	7	3,1 %
5	25,0 %	20	8,8 %
8	25,0 %	32	14,2 %
12	27,9 %	43	19,0 %
11	24,4 %	45	19,9 %
24	42,1 %	57	25,2 %
43	50,6 %	85	37,6 %
45	54,2 %	83	36,7 %
47	50,0 %	94	41,6 %
53	49,1 %	108	47,8 %
41	41,8 %	98	43,4 %
27	39,7 %	68	30,1 %
<b>112</b>	<b>49,6 %</b>	<b>226</b>	<b>100 %</b>

*Analyse des promotions et concours*

ANALYSE	GENRE	CATÉGORIE				TOTAL
		A	B	C	OPA	
Concours 2013	Femme	0	0	0	1	1
Concours 2013	Homme	1	2	0	1	4
<b>CONCOURS 2013</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
Concours 2014	Femme	2	1	0	0	3
Concours 2014	Homme	5	7	0	0	12
<b>CONCOURS 2014</b>	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
Emploi fonctionnel 2013	Femme	1	0	0	0	1
Emploi fonctionnel 2013	Homme	4	0	0	0	4
<b>EMPLOI FONCTIONNEL 2013</b>	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Emploi fonctionnel 2014	Femme	1	0	0	0	1
Emploi fonctionnel 2014	Homme	4	0	0	0	4
<b>EMPLOI FONCTIONNEL 2014</b>	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Examen pro 2013	Femme	3	4	0	0	7
Examen pro 2013	Homme	2	9	0	1	12
<b>EXAMEN PRO 2013</b>	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
Examen pro 2014	Femme	3	4	0	0	7
Examen pro 2014	Homme	1	10	0	0	11
<b>EXAMEN PRO 2014</b>	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
Promotion liste d'aptitude/tableau d'avancement année 2013	Femme	14	15	17	0	46
Promotion liste d'aptitude/tableau d'avancement année 2013	Homme	16	30	14	12	72
<b>PROMOTION LISTE D'APTITUDE/TABLEAU D'AVANCEMENT ANNÉE 2013</b>	<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>45</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>118</b>
Promotion liste d'aptitude/tableau d'avancement année 2014	Femme	18	13	26	2	59
Promotion liste d'aptitude/tableau d'avancement année 2014	Homme	26	23	13	16	78
<b>PROMOTION LISTE D'APTITUDE/TABLEAU D'AVANCEMENT ANNÉE 2014</b>	<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>18</b>	<b>137</b>

### Moyenne des rémunérations nettes mensuelles par catégorie

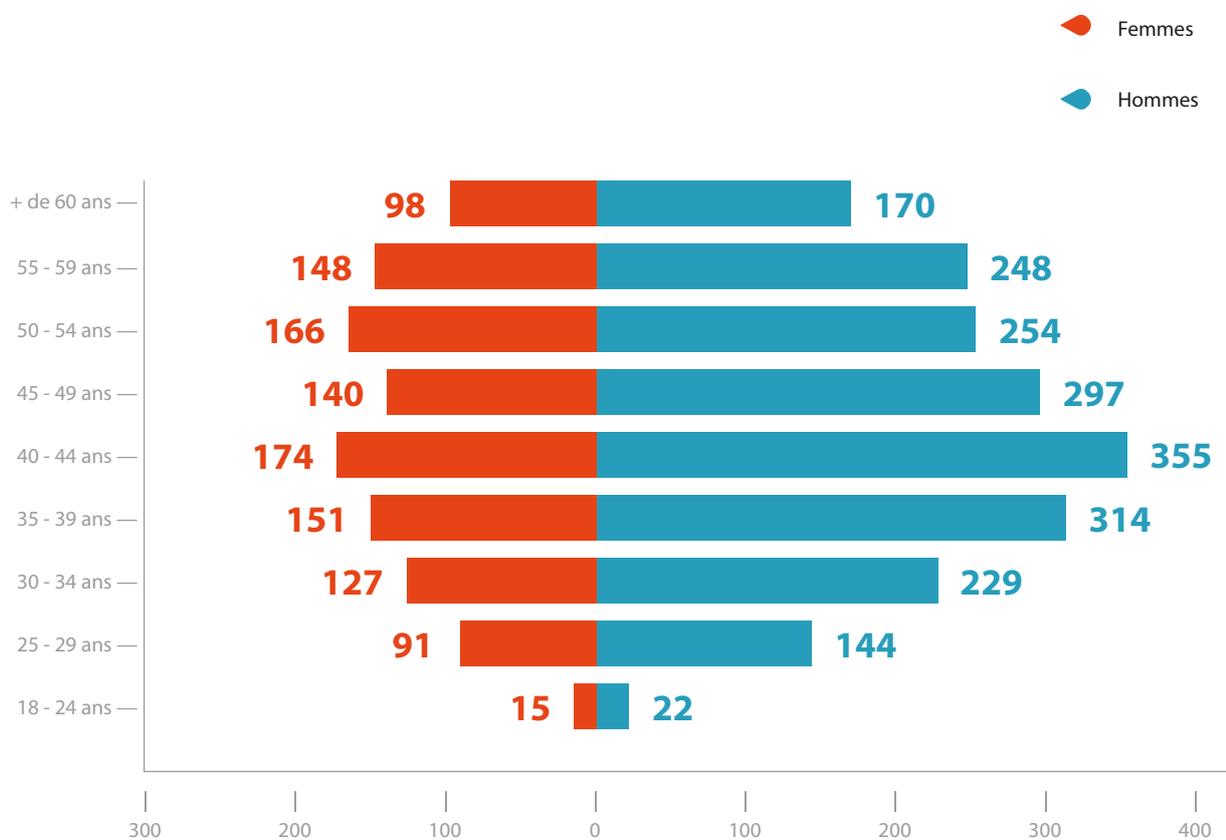
CATÉGORIE	GENRE	TOTAL	ECART MOYEN MENSUEL F/H EN €	ECART MOYEN MENSUEL F/H EN %
A	Femmes	3 179,20 €	518,09 €	14,0 %
	Hommes	3 697,29 €		
<b>TOTAL A</b>		<b>3 529,70 €</b>		
B	Femmes	2 110,80 €	162,61 €	7,2 %
	Hommes	2 273,41 €		
<b>TOTAL B</b>		<b>2 219,90 €</b>		
C	Femmes	1 692,87 €	82,14 €	4,6 %
	Hommes	1 775,01 €		
<b>TOTAL C</b>		<b>1 732,58 €</b>		
OPA	Femmes	2 125,65 €	311,21 €	12,8 %
	Hommes	2 436,86 €		
<b>TOTAL OPA</b>		<b>2 412,64 €</b>		

### Part des primes dans la rémunération

CATÉGORIE	GENRE	RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE	PRIMES ET INDEMNITÉS ANNUELLES	PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS AU SEIN DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE
A	Femmes	16 014 535 €	5 216 886 €	32,6 %
	Hommes	38 989 680 €	13 520 989 €	34,7 %
<b>TOTAL A</b>		<b>55 004 215 €</b>	<b>18 737 876 €</b>	<b>34,1 %</b>
B	Femmes	12 372 785 €	3 095 277 €	25,0 %
	Hommes	28 288 550 €	7 586 516 €	26,8 %
<b>TOTAL B</b>		<b>40 661 335 €</b>	<b>10 681 793 €</b>	<b>26,3 %</b>
C	Femmes	8 385 334 €	1 945 184 €	23,2 %
	Hommes	8 507 796 €	2 137 474 €	25,1 %
<b>TOTAL C</b>		<b>16 893 130 €</b>	<b>4 082 659 €</b>	<b>24,2 %</b>
OPA	Femmes	411 060 €	97 544 €	23,7 %
	Hommes	5 516 977 €	1 614 557 €	29,3 %
<b>TOTAL OPA</b>		<b>5 928 037 €</b>	<b>1 712 101 €</b>	<b>28,9 %</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>118 486 718 €</b>	<b>35 214 428 €</b>	<b>29,7 %</b>

*Pyramide des âges globale en effectifs physiques*

TRANCHE D'ÂGE	HOMMES	FEMMES
18-24 ans	22	15
25-29 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
<b>TOTAL</b>	<b>2 033</b>	<b>1 110</b>

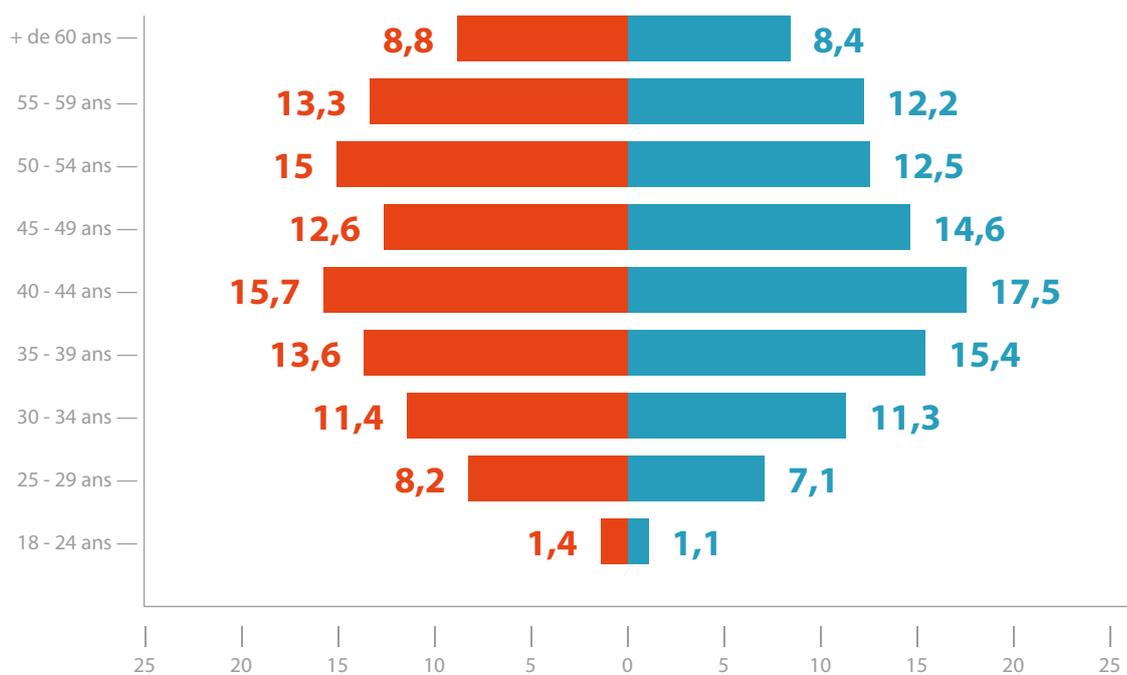


### Pyramide des âges globale en % des effectifs physiques

TRANCHE D'ÂGE	HOMMES	FEMMES
18-24 ans	1,1	1,4
25-29 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
55-59 ans	12,2	13,3
plus de 60 ans	8,4	8,8

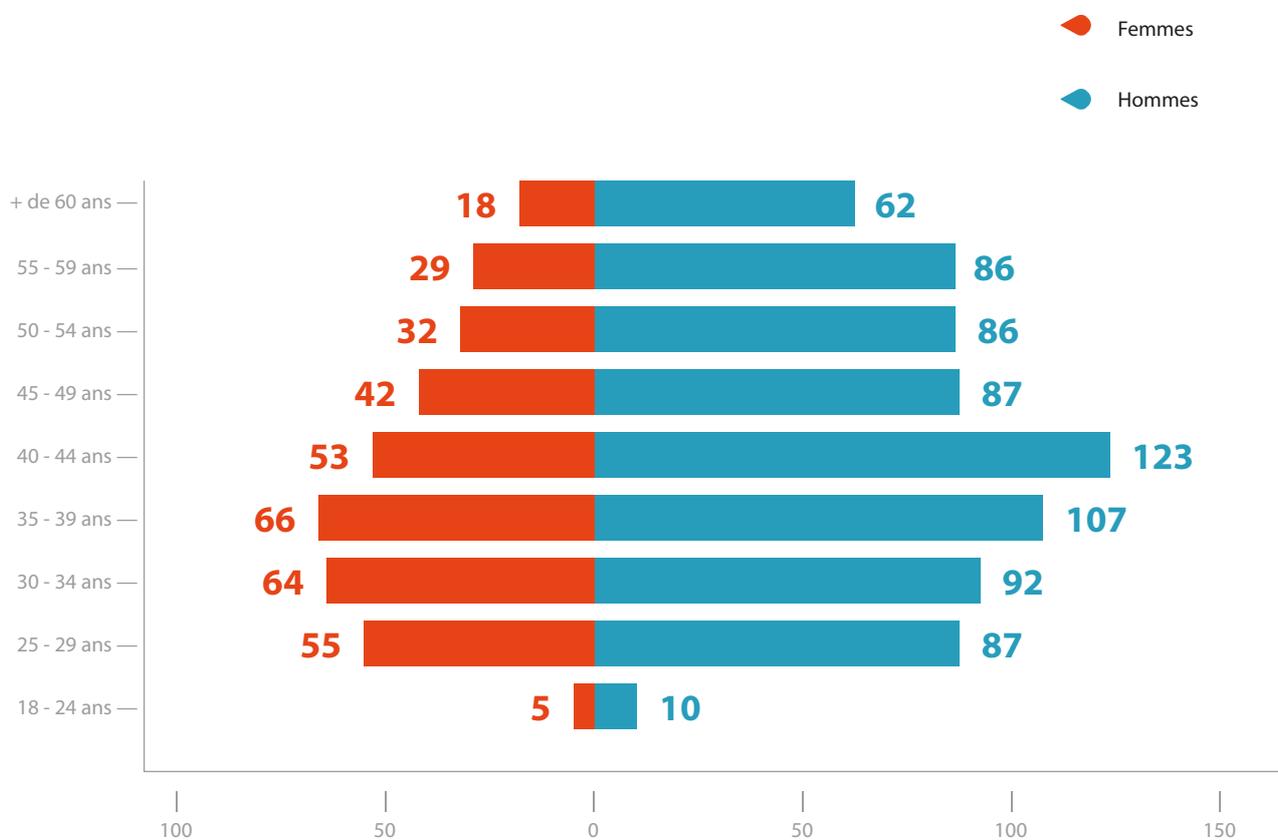
● Femmes

● Hommes



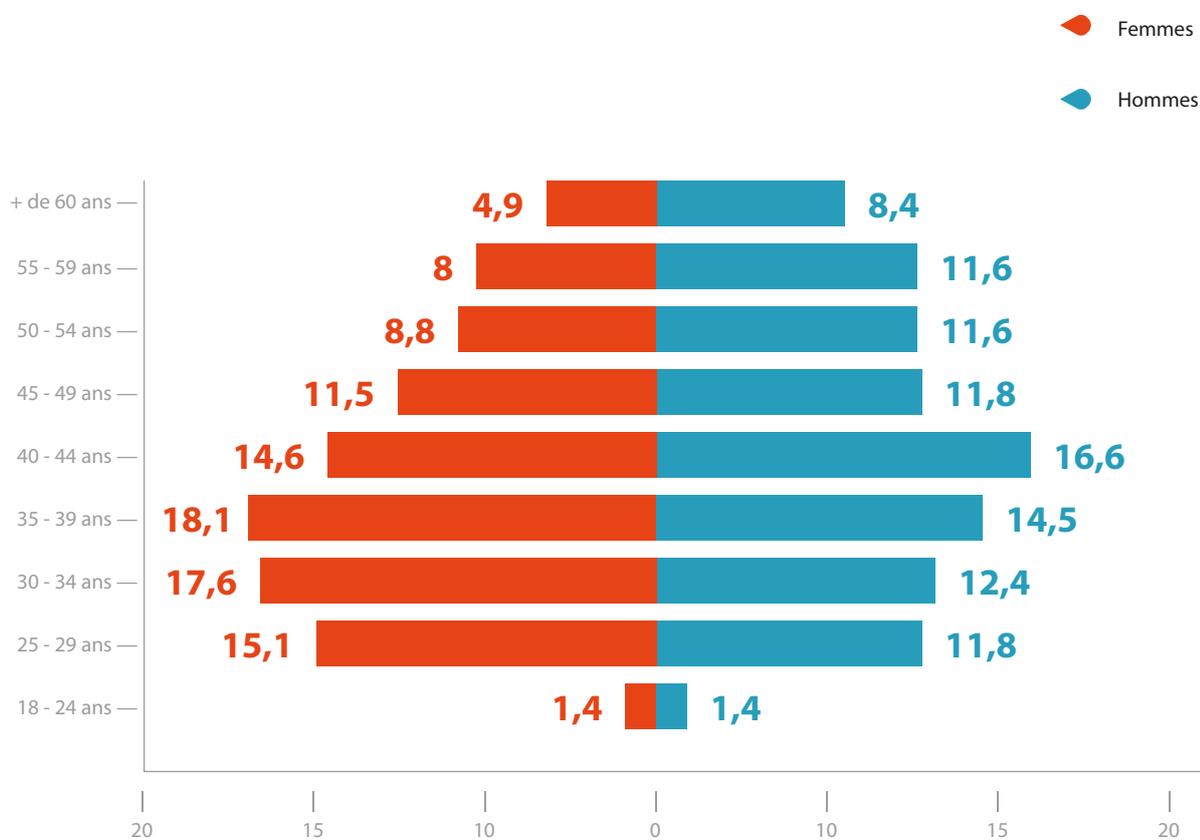
*Pyramide des âges des agents de catégorie A en effectifs physiques*

TRANCHE D'ÂGE	HOMMES	FEMMES
18-24 ans	10	5
25-29 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
<b>TOTAL</b>	<b>740</b>	<b>364</b>



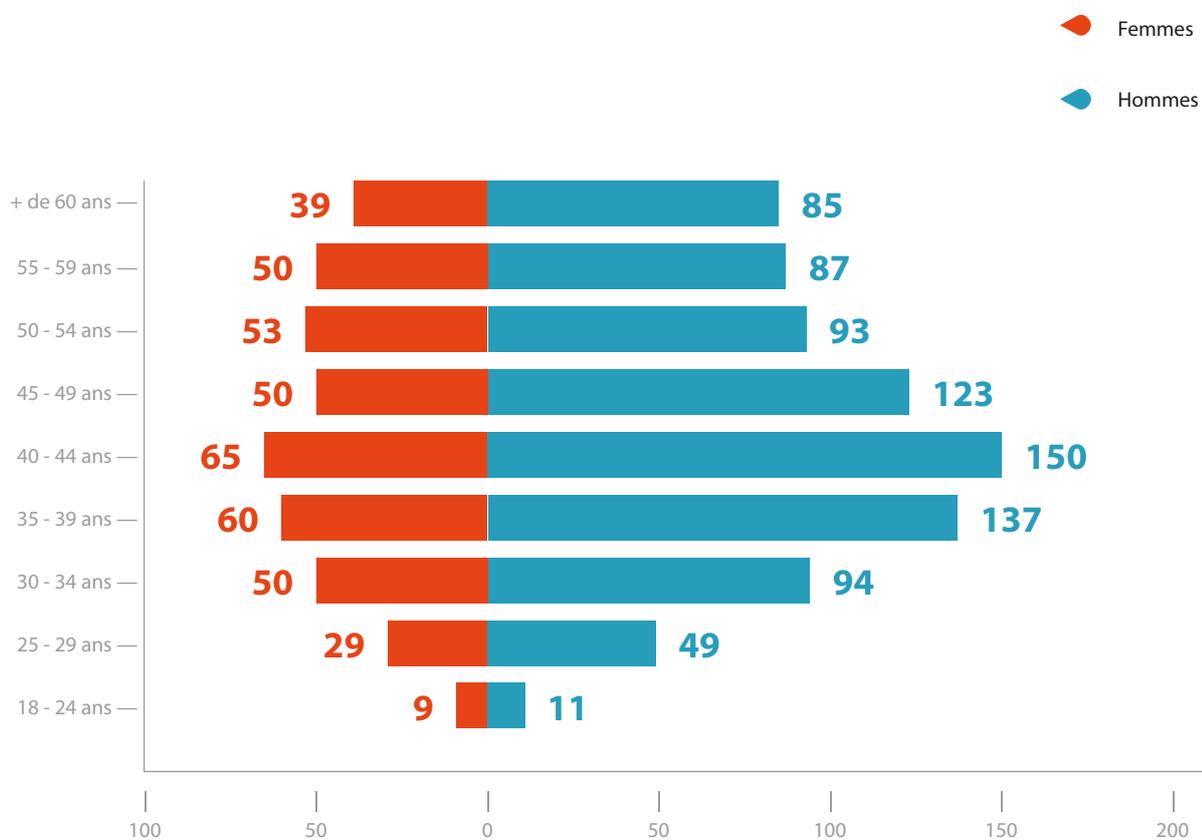
### Pyramide des âges des agents de catégorie A en % des effectifs physiques

TRANCHE D'ÂGE	HOMMES	FEMMES
18-24 ans	1,4	1,4
25-29 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



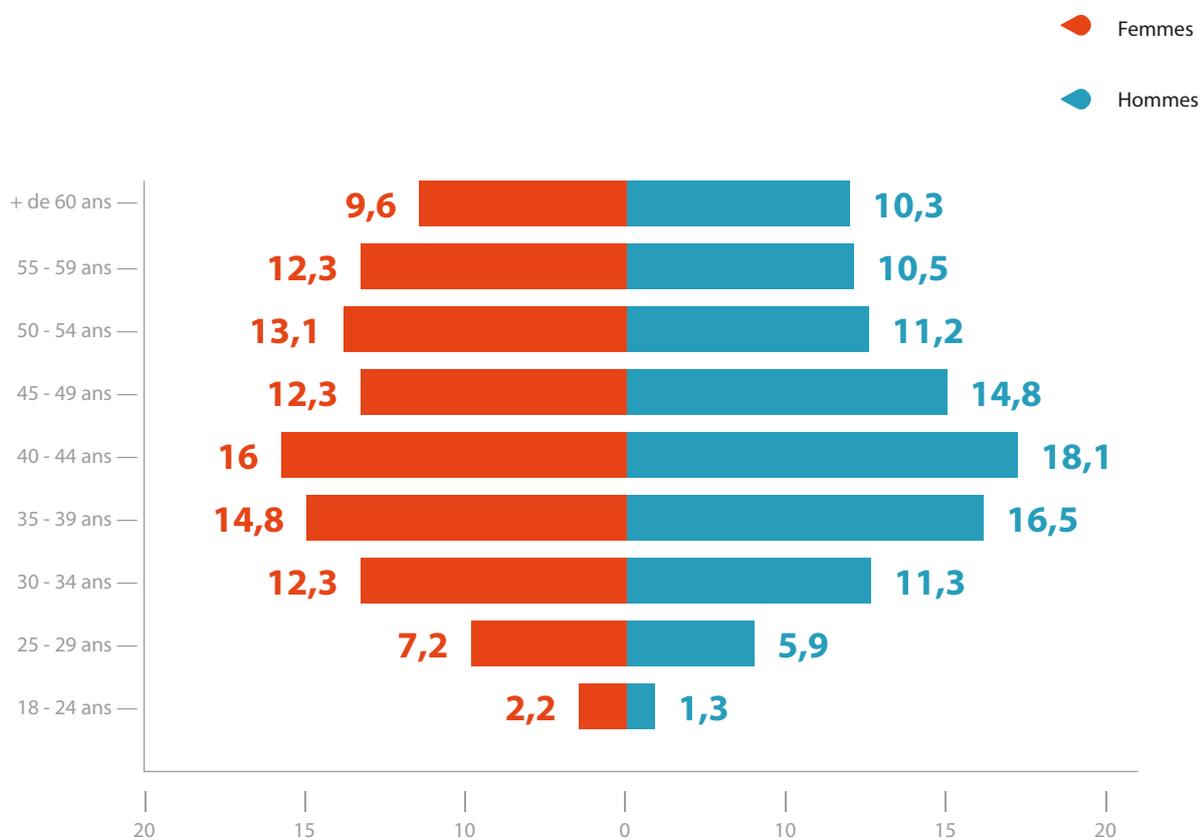
*Pyramide des âges des agents de catégorie B en effectifs physiques*

TRANCHE D'ÂGE	HOMMES	FEMMES
18-24 ans	11	9
25-29 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
<b>TOTAL</b>	<b>829</b>	<b>405</b>



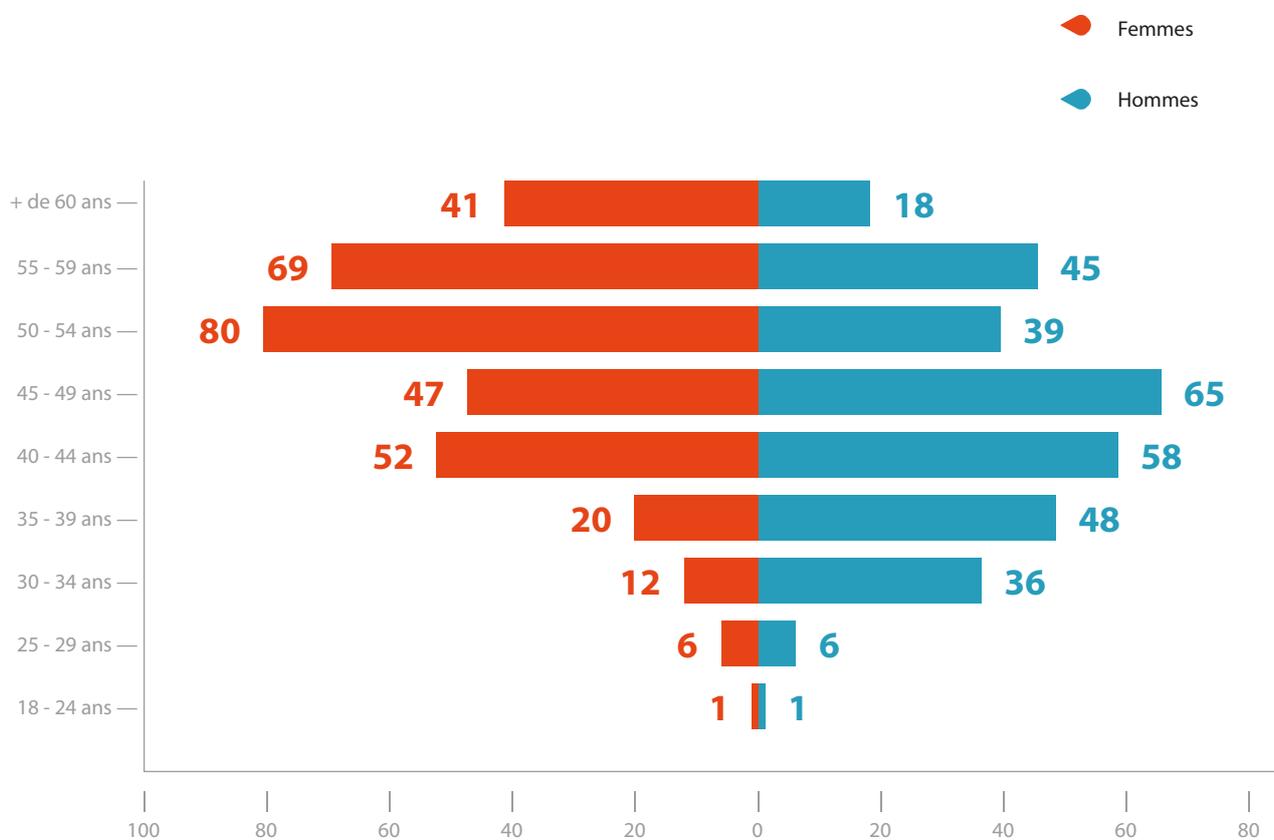
### Pyramide des âges des agents de catégorie B en % des effectifs physiques

TRANCHE D'ÂGE	HOMMES	FEMMES
18-24 ans	1,3	2,2
25-29 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



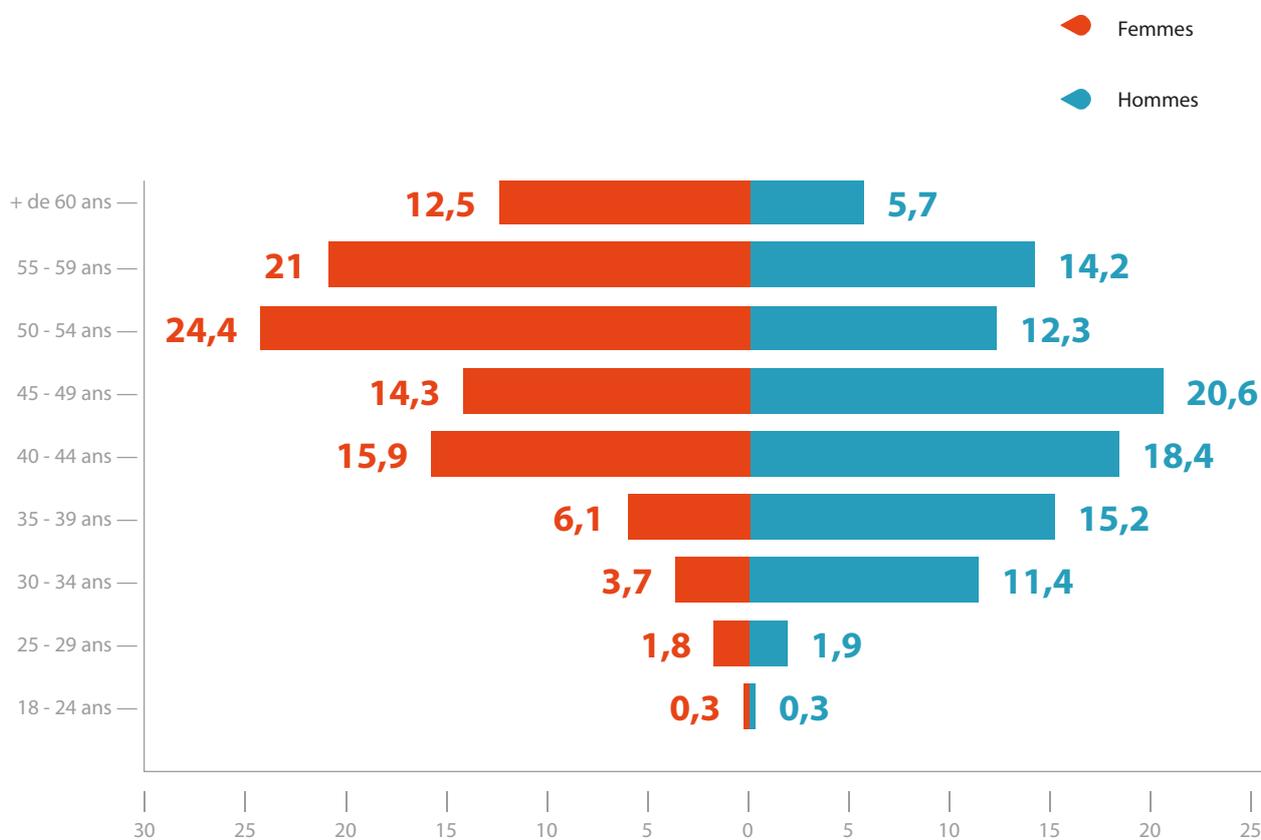
*Pyramide des âges des agents de catégorie C en effectifs physiques*

TRANCHE D'ÂGE	HOMMES	FEMMES
18-24 ans	1	1
25-29 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
<b>TOTAL</b>	<b>316</b>	<b>328</b>



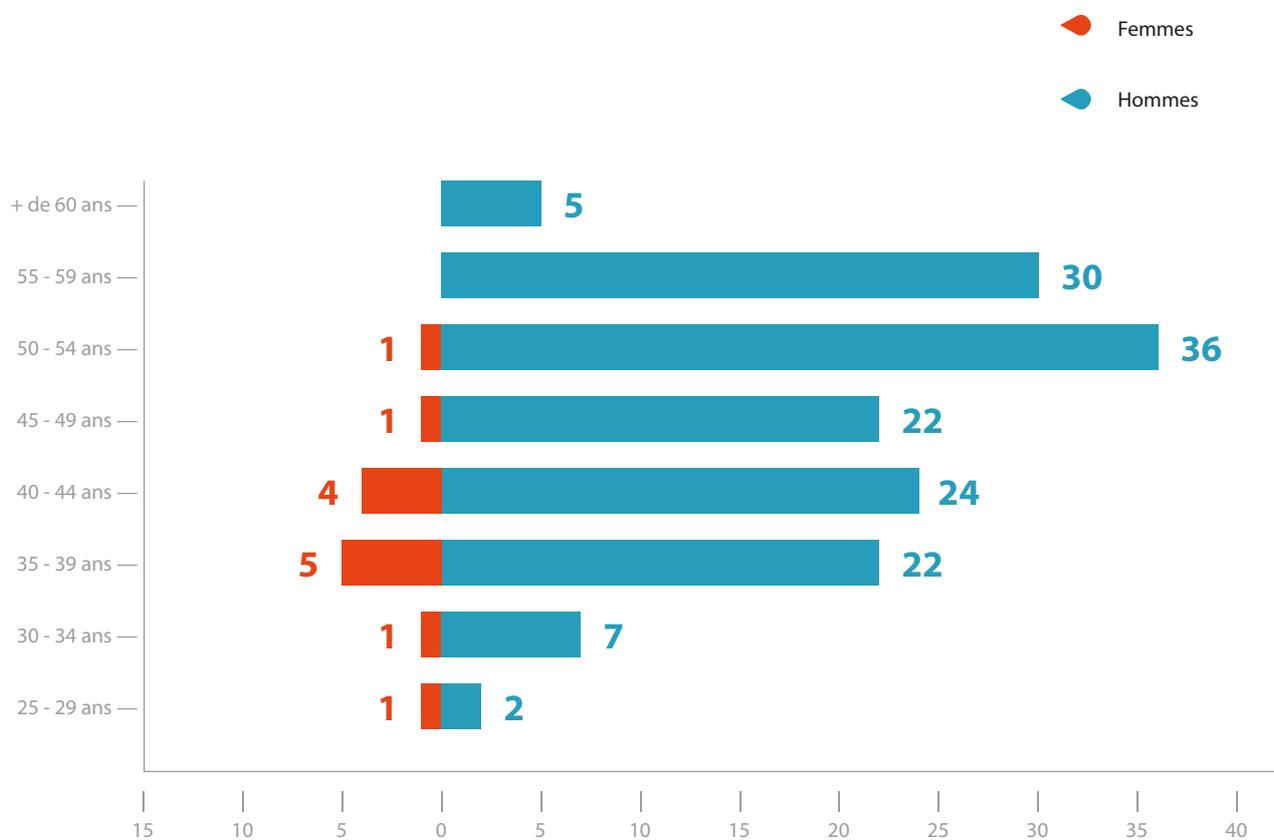
### Pyramide des âges des agents de catégorie C en % des effectifs physiques

TRANCHE D'ÂGE	HOMMES	FEMMES
18-24 ans	0,3	0,3
25-29 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



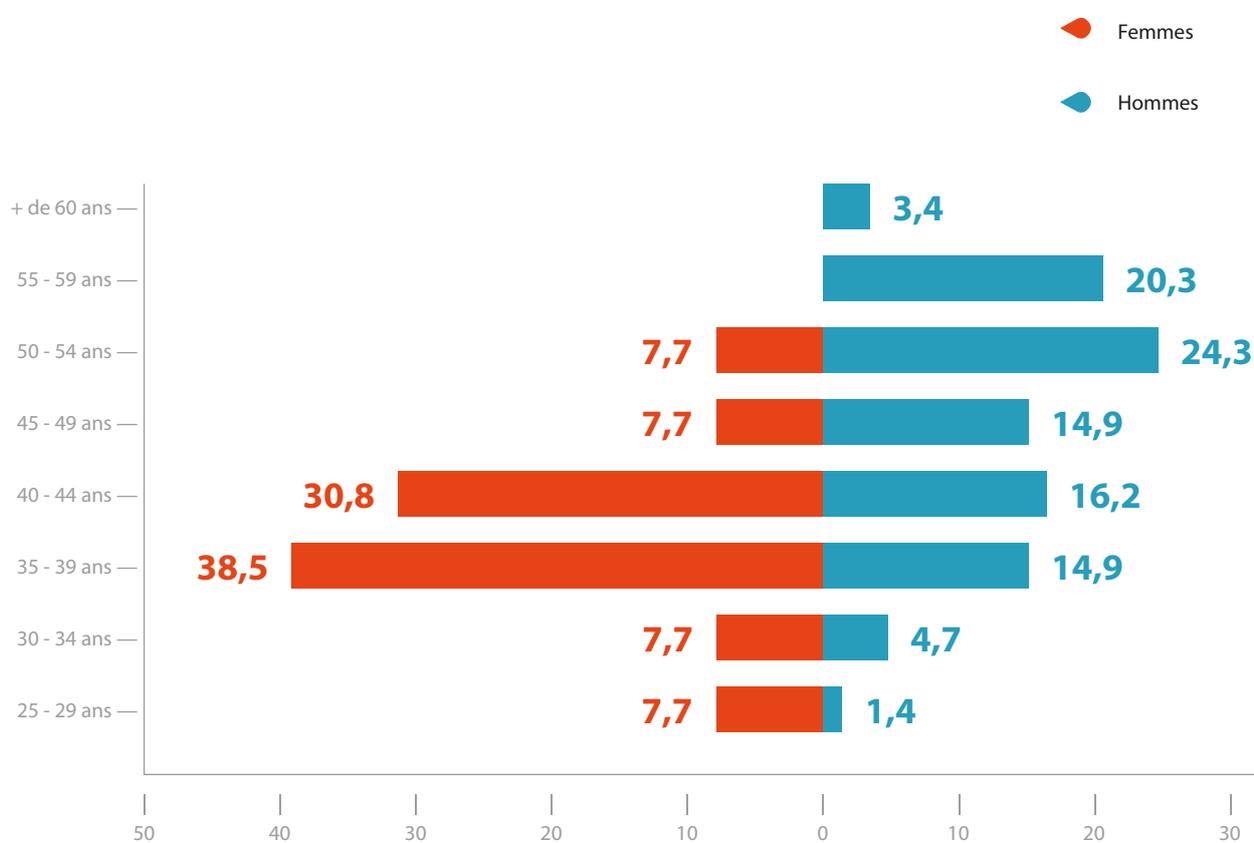
*Pyramide des âges des OPA en effectifs physiques*

TRANCHE D'ÂGE	HOMMES	FEMMES
25-29 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	
plus de 60 ans	5	
<b>TOTAL</b>	<b>148</b>	<b>13</b>



### Pyramide des âges des OPA en % des effectifs physiques

TRANCHE D'ÂGE	HOMMES	FEMMES
25-29 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



**Titularisation des agents**

ANALYSE	GENRE	CATÉGORIE				TOTAL
		A	B	C	OPA	
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	Femme	1	0	0	0	1
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012	Homme	1	0	0	0	1
<b>NOMBRE TOTAL D'AGENTS ÉLIGIBLES À LA TITULARISATION AU TITRE DE LA LOI DU 12 MARS 2012</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation	Femme	0	0	0	0	0
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation	Homme	0	0	0	0	0
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation						0
Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire	Femme	0	0	0	0	0
Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire	Homme	0	0	0	0	0
<b>RÉPARTITION DES TITULARISATIONS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE STATUTAIRE</b>	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

TRANCHE D'ÂGE	EFFECTIF
< 18 ans	0
18-24 ans	0
25-39 ans	20
40-55 ans	72
56-60 ans	29
> 60 ans	12

**Analyse sur les recrutements**

ANALYSE	A	B
Nombre de publications BIEP en 2014	35	32
Recrutements (en 2014/2015) suite à publication BIEP en 2014	20	17
Nombre de postes publiés sur les cycles de mobilité en 2014 (2014-09, 2015-01 et 2015-05)	472	462
Ratio postes publiés BIEP / postes publiés cycles de mobilité en 2014	7	7

### Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par décile

DÉCILE	RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE		
	FEMMES	HOMMES	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 pour 2014 : 31/12/2009-31/12/2013 (versements 2014 voire 2015)

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL GÉNÉRAL
A	28	88	116
B	33	89	122
C	144	134	278
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>205</b>	<b>311</b>	<b>516</b>

### Taux de rotation des agents

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR MOIS ET GENRE	FEMMES	HOMMES	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
<b>TAUX DE ROTATION PAR GENRE = (B / A)*100</b>	<b>9,6 %</b>	<b>6,9 %</b>	<b>7,9 %</b>

*Analyse des actes de violence physique envers le personnel*

ANALYSE	GENRE	NB ACTES
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant du personnel, avec arrêt de travail	Femme	0
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant du personnel, avec arrêt de travail	Homme	0
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant du personnel, sans arrêt de travail	Femme	0
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant du personnel, sans arrêt de travail	Homme	0
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant des usagers avec arrêt de travail	Femme	0
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant des usagers avec arrêt de travail	Homme	0
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant des usagers sans arrêt de travail	Femme	0
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel, émanant des usagers sans arrêt de travail	Homme	1

*Analyse sur l'invalidité*

ANALYSE	GENRE	NB ACTES
Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente	Femme	1
Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente	Homme	0
Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire	Femme	0
Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire	Homme	0

*Répartition des accidents par cause*

CAUSE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Accident de trajet	11	13	24
Accident du travail	12	36	48
Maladie professionnelle	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>51</b>	<b>76</b>

### Analyse des accidents du travail et de trajet

ITEM	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Nombre total d'accidents du travail et d'accidents de trajet en 2014	23	49	<b>72,00</b>
Nombre total de jours d'arrêt dû à des accidents du travail et à des accidents de trajet	336	833,5	<b>1 169,50</b>

### Répartition des jours d'arrêt pour les accidents du travail

ITEM	NOMBRE
Nombre d'accidents avec arrêt de 90 jours ou plus	2
Nombre d'accidents avec arrêt entre 1 et 3 jours	4
Nombre d'accidents avec arrêt entre 4 et 21 jours	12
Nombre d'accidents avec arrêt entre 22 et 89 jours	6
Nombre d'accidents sans arrêt	24
Nombre de décès dans l'année en lien avec des accidents du travail	0
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>

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

ITEM	NOMBRE
Accident de trajet	405,5
Accident du travail	764
Maladie professionnelle	43
<b>TOTAL</b>	<b>1 212,5</b>

### Analyse de la prévention

ITEM	NOMBRE
Nombre de sites avec médecine	32
Nombre de visites pour surveillance médicale	1 522
Nombre d'agents formés dans le domaine de la prévention	1 015
Dépense en prévention	679 356,00 €

*Répartition des visites pour surveillance médicale*

ITEM	NB VISITES
Sur demande de l'agent	104
Surveillance médicale quinquennale	500
Surveillance médicale spécifique ou particulière	918
<b>TOTAL</b>	<b>1 522</b>

*Analyse de la dépense en prévention*

ITEM	MONTANT	EN %
Études/audits/conseils/expertises	66 916,00 €	10 %
Formations Prévention Santé Sécurité	149 918,00 €	22 %
Matériels/équipements/protections collectives et individuelles	336 679,00 €	50 %
Mesures et vérifications périodiques et ponctuelles obligatoires	125 843,00 €	19 %
<b>TOTAL</b>	<b>679 356,00 €</b>	<b>100 %</b>

*Taux de fréquence, d'accident et de gravité pour les accidents du travail*

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

### Répartition des accidents selon l'activité lors de l'accident

ITEM	NB ACCIDENTS
Ateliers	7
Autres	6
Essais en laboratoire	6
Formations	0
Interventions extérieures	13
Moyens généraux	4
Sans objet	4
Tertiaire (bureau)	8

### Répartition typologique des jours de congés

ANALYSE	NB JOURS
Nombre de jours de congés maladie ordinaire	19 755,5
Congés longue maladie et congés longue durée	12 928
Congés pour accidents du travail	1 169,5
Congés pour maladie professionnelle	43

### Ratio des jours de congés ramenés à l'effectif total

ANALYSE	% (EFF TOTAL)	VALEUR MEDDE 2013
Taux du nombre de jours de congés maladie ordinaire	6,30 %	6,60 %
Taux de congés longue maladie et congés longue durée	4,11 %	4,80 %
Taux de congés pour accidents du travail	0,37 %	0,58 %
Taux de congés pour maladie professionnelle	0,02 %	-

*Répartition des agents concernés par les congés « enfant »*

CONGÉ	GENRE	A	B	C	OPA	TOTAL
Adoption moins de 2 enfants	Femme	1	1	0	0	2
Congé de paternité - naissance simple	Homme	21	25	5	2	53
Congé pour maternité	Femme	27	22	7	1	57
Congé solidarité familiale	Femme	0	1	0	0	1
Couche pathologique	Femme	5	3	0	0	8
Grossesse pathologique	Femme	10	8	2	1	21
Congé parental	Femme	3	4	5	0	12

*Répartition des jours pris pour les congés « enfant »*

CONGÉ	GENRE	A	B	C	OPA	TOTAL
Adoption moins de 2 enfants	Femme	70	51	0	0	121
Congé de paternité - naissance simple	Homme	232	275	55	22	584
Congé pour maternité	Femme	2745	2324	594	112	5775
Congé solidarité familiale	Femme	0	42	0	0	42
Couche pathologique	Femme	106	87	0	0	193
Grossesse pathologique	Femme	132	85	28	14	259
Congé parental	Femme	390	696	647	0	1733

### Répartition des agents concernés par les autres types d'absences

ABSENCE	GENRE	CATÉGORIE				TOTAL
		A	B	C	OPA	
Cessation activité	Homme	0	0	0	1	1
<b>CESSATION ACTIVITÉ</b>	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Congé formation	Femme	1	2	1	0	4
Congé formation	Homme	1	5	0	1	7
<b>CONGÉ FORMATION</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
Disponibilité	Femme	2	2	0	0	4
Disponibilité	Homme	5	6	3	0	14
<b>DISPONIBILITÉ</b>	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
Disponibilité pour raison familiale	Femme	2	2	1	0	5
Disponibilité pour raison familiale	Homme	2	1	0	0	3
<b>DISPONIBILITÉ POUR RAISON FAMILIALE</b>	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
Mise à disposition	Femme	0	1	1	0	2
Mise à disposition	Homme	3	0	0	0	3
<b>MISE À DISPOSITION</b>	<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Prolongation	Femme	0	2	1	0	3
Prolongation	Homme	1	2	0	0	3
<b>PROLONGATION</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
Congé bonifié	Femme	0	0	3	0	3
Congé bonifié	Homme	0	4	1	0	5
<b>CONGÉ BONIFIÉ</b>	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

*Répartition des jours pris pour les autres types d'absences*

ABSENCE	GENRE	CATÉGORIE				TOTAL
		A	B	C	OPA	
Cessation activité	Homme	0	0	0	275	275
<b>CESSATION ACTIVITÉ</b>	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>275</b>	<b>275</b>
Congé formation	Femme	242	288	29	0	559
Congé formation	Homme	118	817	0	87	1 022
<b>CONGÉ FORMATION</b>	<b>TOTAL</b>	<b>360</b>	<b>1 105</b>	<b>29</b>	<b>87</b>	<b>1 581</b>
Disponibilité	Femme	179	329	0	0	508
Disponibilité	Homme	792	1 151	533	0	2 476
<b>DISPONIBILITÉ</b>	<b>TOTAL</b>	<b>971</b>	<b>1 480</b>	<b>533</b>	<b>0</b>	<b>2 984</b>
Disponibilité pour raison familiale	Femme	123	371	122	0	616
Disponibilité pour raison familiale	Homme	516	139	0	0	655
<b>DISPONIBILITÉ POUR RAISON FAMILIALE</b>	<b>TOTAL</b>	<b>639</b>	<b>510</b>	<b>122</b>	<b>0</b>	<b>1 271</b>
Mise à disposition	Femme	0	365	364	0	729
Mise à disposition	Homme	757	0	0	0	757
<b>MISE À DISPOSITION</b>	<b>TOTAL</b>	<b>757</b>	<b>365</b>	<b>364</b>	<b>0</b>	<b>1 486</b>
Prolongation	Femme	0	427	122	0	549
Prolongation	Homme	111	214	0	0	325
<b>PROLONGATION</b>	<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>641</b>	<b>122</b>	<b>0</b>	<b>874</b>
Congé bonifié	Femme	0	0	143	0	143
Congé bonifié	Homme	0	240	63	0	303
<b>CONGÉ BONIFIÉ</b>	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>240</b>	<b>206</b>	<b>0</b>	<b>446</b>

### Répartition par catégorie des jours de formation professionnelle continue

TYPE DE FORMATION	ANALYSE	GENRE	CATÉGORIE				TOTAL
			A	B	C	OPA	
Formation continue	Nombre de jours de formation professionnelle continue : T1	Femme	953	1 292	490	41	2 775
Formation continue	Nombre de jours de formation professionnelle continue : T1	Homme	1 900	2 479	714	281	5 374
<b>FORMATION CONTINUE</b>	<b>TOTAL</b>		<b>2 853</b>	<b>3 770</b>	<b>1 204</b>	<b>322</b>	<b>8 149</b>
Formation continue	Nombre de jours de formation professionnelle continue : T2	Femme	297	236	85	0	618
Formation continue	Nombre de jours de formation professionnelle continue : T2	Homme	651	648	135	29	1 463
<b>FORMATION CONTINUE</b>	<b>TOTAL</b>		<b>948</b>	<b>884</b>	<b>220</b>	<b>29</b>	<b>2 081</b>
Formation continue	Nombre de jours de formation professionnelle continue : T3	Femme	589	534	141	4	1 267
Formation continue	Nombre de jours de formation professionnelle continue : T3	Homme	1 292	1 082	304	166	2 843
<b>FORMATION CONTINUE</b>	<b>TOTAL</b>		<b>1 880</b>	<b>1 616</b>	<b>445</b>	<b>170</b>	<b>4 111</b>

### Répartition par catégorie des jours de préparation aux examens et concours

TYPE DE FORMATION	ANALYSE	GENRE	CATÉGORIE				TOTAL
			A	B	C	OPA	
Formation continue	Nombre de jours de préparation aux examens et concours	Femme	45	213	167	0	425
Formation continue	Nombre de jours de préparation aux examens et concours	Homme	61	402	167	0	630
<b>FORMATION CONTINUE</b>	<b>TOTAL</b>		<b>106</b>	<b>615</b>	<b>334</b>	<b>0</b>	<b>1 054</b>

### Coût de la formation

TYPE DE FORMATION	ANALYSE	EUROS
Formation continue	Coût de la formation	1 030 552,18 €
<b>FORMATION CONTINUE</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1 030 552,18 €</b>

*Répartition des agents ayant suivi une formation initiale*

TYPE DE FORMATION	ANALYSE	GENRE	CATÉGORIE				TOTAL
			A	B	C	OPA	
Formation initiale statutaire	Formation initiale statutaire après un concours externe	Femme	36	4	0	0	40
Formation initiale statutaire	Formation initiale statutaire après un concours externe	Homme	66	8	0	0	74
<b>FORMATION INITIALE STATUTAIRE</b>	<b>TOTAL</b>		<b>102</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>114</b>
Formation initiale statutaire	Formation initiale statutaire après un concours interne	Femme	0	1	0	0	1
Formation initiale statutaire	Formation initiale statutaire après un concours interne	Homme	0	0	0	0	0
<b>FORMATION INITIALE STATUTAIRE</b>	<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Formation initiale statutaire	Formation initiale statutaire après un troisième concours	Femme	0	0	0	0	0
Formation initiale statutaire	Formation initiale statutaire après un troisième concours	Homme	0	0	0	0	0
<b>FORMATION INITIALE STATUTAIRE</b>	<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Formation initiale statutaire	Formation initiale statutaire après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	Femme	12	1	0	0	13
Formation initiale statutaire	Formation initiale statutaire après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	Homme	0	26	0	0	26
<b>FORMATION INITIALE STATUTAIRE</b>	<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>

### Analyse par instance

TYPE D'ANALYSE	ANALYSE	INSTANCE	NB
Nombre de reconvoctions	Nombre de reconvoctions rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum	CHSCT	0
Nombre de reconvoctions	Nombre de reconvoctions rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum	CHSCT local	0
Nombre de reconvoctions	Nombre de reconvoctions rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum	CTE	1
Nombre de reconvoctions	Nombre de reconvoctions rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum	CTSS	2
<b>NOMBRE DE RECONVOICATIONS</b>	<b>TOTAL</b>		<b>3</b>
Nombre de reconvoctions	Nombre de reconvoctions rendues nécessaires à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	CHSCT	0
Nombre de reconvoctions	Nombre de reconvoctions rendues nécessaires à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	CHSCT local	0
Nombre de reconvoctions	Nombre de reconvoctions rendues nécessaires à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	CTE	0
Nombre de reconvoctions	Nombre de reconvoctions rendues nécessaires à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	CTSS	0
<b>NOMBRE DE RECONVOICATIONS</b>	<b>TOTAL</b>		<b>0</b>
<b>NOMBRE DE RECONVOICATIONS</b>	<b>TOTAL</b>		<b>3</b>
Nombre de réunions	Nombre de réunions	CHSCT local	27
Nombre de réunions	Nombre de réunions	CTSS	22
<b>NOMBRE DE RÉUNIONS</b>	<b>TOTAL</b>		<b>49</b>
Nombre de réunions	Nombre de réunions formelles	CHSCT	2
Nombre de réunions	Nombre de réunions formelles	CTE	7
<b>NOMBRE DE RÉUNIONS</b>	<b>TOTAL</b>		<b>9</b>
Nombre de réunions	Nombre de réunions informelles	CHSCT	0
Nombre de réunions	Nombre de réunions informelles	CTE	2
<b>NOMBRE DE RÉUNIONS</b>	<b>TOTAL</b>		<b>2</b>
<b>NOMBRE DE RÉUNIONS</b>	<b>TOTAL</b>		<b>64</b>

*Répartition du nombre de représentants du personnel par instance*

INSTANCE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CHSCT	1	17	18
CHSCT local	32	112	144
CTE	3	16	19
CTSS	54	131	181

*Nombre d'accords et de jours de grèves*

ANALYSE	NB
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	218
Nombre et nature des accords négociés	1

*Montant des aides versées par catégorie et par type de prestations*

PRESTATION	A	B	C	OPA
AM	3 000	4 200	25 312,23	0
APEH	4 419,89	13 108,24	6 935,17	0
AS	1 595	7 150	6 325	550
SV	4 884,52	8 200,73	6 133,78	2 833,16

*Nombre de bénéficiaires des prestations individuelles par genre*

PRESTATION	FEMMES	HOMMES	TOTAL
AM	26	8	34
APEH	2	12	14
AS	16	27	43
SV	53	37	90
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>84</b>	<b>172</b>

### Nombre de dossiers de prestations individuelles par genre

PRESTATION	FEMMES	HOMMES	TOTAL
AM	27	8	35
APEH	8	45	53
AS	19	31	50
SV	82	43	125
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>127</b>	<b>263</b>

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

PRESTATION	MONTANT
AM et Prêts CAS	49 102,23 €
APEH	24 463,30 €
AS	15 620,00 €
SV Cerema et SV CGCV	64 923,19 €

### Prestations d'action sociale (prêts CAS et SV CGCV inclus)

PRESTATION	NB DOSSIERS
AM et Prêts CAS	47
APEH	53
AS	50
SV Cerema et SV CGCV	264
<b>TOTAL</b>	<b>414</b>

#### À noter :

- Il n'y a pas eu d'apprentis recrutés au Cerema en 2014, ni de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé.
- Aucun concours ou examen n'a été organisé par l'établissement en 2014 ; un concours est prévu pour 2015 pour les OPA.
- Au total sur l'ensemble de l'établissement seuls 2 agents (catégorie A, un homme et une femme) étaient éligibles en 2014 à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012. Aucun ne s'est inscrit à un concours ou examen de titularisation.
- Télétravail : 2 agents sont en situation de travail en partie à domicile, pour raison de santé. 21 pratiquent le travail déporté (Direction technique Infrastructures de transport et matériaux), avec convention de la structure d'accueil et de la hiérarchie.
- Il n'a pas été possible de fournir des éléments 2014 concernant les heures travaillées et écartées. Les outils et paramétrages en place dans les onze directions n'étant pas identiques, les données recensées ne pouvaient donc pas être agrégées.
- Il n'y a pas eu de mobilité liée aux promotions pour les OPA en 2014 ; il s'agit de promotions sur place.
- Un accident a donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente en 2014.





### Message de l'équipe projet:

Ce bilan social constitue avec le rapport d'activité une présentation de l'établissement à destination de ses agents, de leurs représentants et de ses partenaires. En terme de livrable, nous avons souhaité un document à la fois précis et fourni quant à son contenu, et agréable à consulter.

Vous êtes invités à faire part de vos remarques de fond et forme sur l'intranet du Cerema (intra.cerema.i2).

### Ont contribué à ce bilan social:

Les secrétaires généraux des 11 directions techniques et territoriales ainsi que leurs équipes, et les directions du siège (DCDC et DRH notamment).

Ce bilan a été débattu en séance du comité technique d'établissement le 29 septembre 2015.



*Flashez moi pour découvrir  
le bilan social en ligne*



### Légendes des photos de couverture

- 1 - Restaurant administratif, Bron
- 2 - Essais thermiques sur un bâtiment
- 3 - Journée technique ouvrages hydrauliques et continuité piscicole, Nancy
- 4 - Mesures de déflexion
- 5 - Essai de fatigue d'enrobés
- 6 - Agents du Cerema, Lille
- 7 - Bureau d'étude mécanique, Centre d'Études et de Construction de Prototypes (CECP)
- 8 - Inspection de tourelles, Corse





Centre d'études et d'expertise sur les risques,  
l'environnement, la mobilité et l'aménagement

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](http://www.cerema.fr)

