



## **BILAN SOCIAL** 2016

# Préambule

## Pourquoi un bilan social d'établissement ?

### ► | LA RÈGLE GÉNÉRALE

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

### ► | LE CEREMA, ÉTABLISSEMENT PUBLIC À CARACTÈRE ADMINISTRATIF

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

Aussi, 12 bilans sociaux sont élaborés au sein du Cerema : un bilan social pour chaque direction technique ou territoriale et un bilan social d'établissement, chacun se rapportant au périmètre de sa direction de rattachement. Chacun des bilans témoigne ainsi des particularités de la communauté de travail concernée.

Tout bilan social est établi annuellement.

Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques (cf. « article 34 » rappelé en partie 3).

Il présente également une liste imposée d'indicateurs.

Au niveau de chacune des directions techniques ou territoriales comme de l'établissement, il s'agit pour 2016, comme pour les années précédentes, d'un exercice pragmatique.

### ► | DES DONNÉES À L'ÉCHELLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Les données présentées dans ce bilan sont des données 2016 fournies à l'échelle de l'établissement. Les informations relatives à chacune des directions techniques ou territoriales sont présentées dans leur bilan social respectif.

Ces données sont éclairées de données 2014 et 2015 pour celles qui étaient déjà présentes dans les premiers bilans sociaux de l'établissement.

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

Les informations restituées dans ce bilan sont, comme pour le bilan social 2014, tout à la fois fonction de la disponibilité des données requises, de leur fiabilité et de leur degré de reproductibilité. Leur définition et leur origine sont précisées dans un catalogue de données présenté en partie 3. Pour beaucoup d'entre elles, elles sont le résultat d'enquêtes manuelles.

En continuité avec la démarche mise en œuvre pour les précédents bilans sociaux, une différenciation a été opérée parmi les données requises dans l'arrêté de novembre 2013 précité, entre celles qui étaient disponibles et celles qui devaient le cas échéant être adaptées<sup>1</sup> aux spécificités de l'établissement public Cerema. Celles qui n'étaient pas encore disponibles pour l'année 2016 ont été identifiées et les moyens sont mis en œuvre pour organiser et sécuriser leur recueil pour les bilans à venir. Parmi elles, on note les données relatives à la durée du travail<sup>2</sup> et à la formation.

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

#### 1 Par exemple :

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

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

# Édito



**Bernard Larrouturou, directeur général**

## 2016, le troisième bilan social du Cerema

Voici le troisième bilan social du Cerema.

Les données présentées pour 2016 s'inscrivent en continuité des données 2015 et 2014 chaque fois que cela a été possible. Des éléments d'évolution sont présentés. Les indicateurs réglementaires en matière de formation et de garanties minimales manquent encore du fait de l'absence en 2016 de suivi harmonisé au sein de l'établissement. Ceux-ci seront présents dans le bilan social 2017.

L'établissement a progressé en 2016 dans l'amélioration de son fonctionnement et de ses outils, dans la prévention des risques professionnels (y compris les risques psychosociaux), et en matière d'action sociale... L'engagement: « Ensemble pour la qualité de

vie au travail au Cerema » a été pris par tous les comités de direction, l'outil Comete a été au rendez-vous pour la première cartographie des compétences collectives du Cerema, le règlement intérieur du temps de travail est entré en application le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la prévention des risques psychosociaux s'est concrétisée par des premières formations et le lancement de diagnostics, les actions de sensibilisation managériale des encadrants ont permis de bâtir une offre de formation managériale, les échanges sur les repères managériaux se sont enrichis tout au long de l'année.

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

# Sommaire

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>2</b>
Pourquoi un bilan social d'établissement? .....	2
La règle générale .....	2
Le Cerema, établissement public à caractère administratif .....	2
Des données à l'échelle de l'établissement .....	2
<b>ÉDITO</b> .....	<b>3</b>
2016, le troisième bilan social du Cerema .....	3
<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>4</b>

## PARTIE 1

### LES AGENT.E.S DU CEREMA EN 2016

p. 7

<b>1. Notre établissement</b> .....	<b>8</b>
L'expertise publique pour le développement durable des territoires .....	8
Organigramme .....	8
Un ancrage territorial fort .....	9
<b>2. Effectifs physiques</b> .....	<b>10</b>
Répartition des effectifs physiques par genre .....	10
Répartition des effectifs physiques par statut (permanents/non-permanents) .....	10
Répartition des effectifs non titulaires de la fonction publique .....	11
Répartition des effectifs physiques par catégorie .....	12
Répartition des effectifs par âge .....	14
Effectifs stagiaires .....	15
Les agent.e.s en situation de handicap .....	15
<b>3. Mobilités</b> .....	<b>18</b>
Départs et arrivées par catégorie statutaire .....	18
Arrivées et départs par nature de mouvement .....	19
Mouvements entre directions .....	20
Postes publiés .....	21
Titularisation des agent.e.s au titre de la loi du 12 mars 2012 .....	21
<b>4. Promotions et formations</b> .....	<b>22</b>
Promotions .....	22
Formation .....	26
Concours .....	27
<b>5. Temps de travail</b> .....	<b>28</b>
Cycles de travail .....	28
Temps partiel .....	28
Congés et disponibilités .....	31
Compte épargne temps .....	33
Ecrêtage horaire .....	34
Télétravail .....	34
<b>6. Rémunérations</b> .....	<b>35</b>
Données générales de rémunérations .....	35
GIPA .....	36
<b>7. Prévention, santé, sécurité</b> .....	<b>38</b>
L'activité des acteurs de la prévention .....	38
Participation aux réunions des CHSCTSS .....	38
Formation des représentant.e.s du personnel dans le domaine de la prévention .....	39
La médecine de prévention .....	39
Retour sur deux démarches phares menées en 2016 .....	40
Les dépenses dans le domaine de la prévention .....	41
La formation dans le domaine de la prévention .....	41

Accidentologie et maladies professionnelles .....	42
Indicateurs de référence des risques psychosociaux .....	45
<b>8. Prestations individuelles d'action sociale .....</b>	<b>46</b>
<b>9. Le dialogue social .....</b>	<b>50</b>
Représentant.e.s du personnel .....	50
Réunions des différentes instances et autres réunions à la demande de l'administration .....	51
Autres temps syndicaux .....	54
Les sujets traités en comité technique d'établissement .....	54
Les jours non travaillés pour faits de grève .....	55

---

## PARTIE 2

---

### TRAVAILLER ENSEMBLE AU CEREMA

p. 57

La qualité de vie au travail .....	58
Les journées de sensibilisation managériale des encadrants .....	58
Les repères managériaux .....	58
Le règlement intérieur du temps de travail .....	59
L'action sociale et la Commission d'Orientation Pour l'Action Sociale (COPAS) .....	59
Première remise des Prix du Cerema .....	60

---

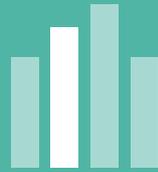
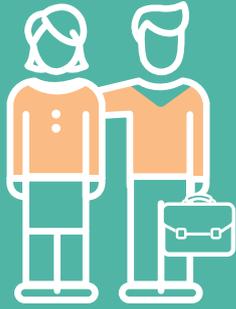
## PARTIE 3

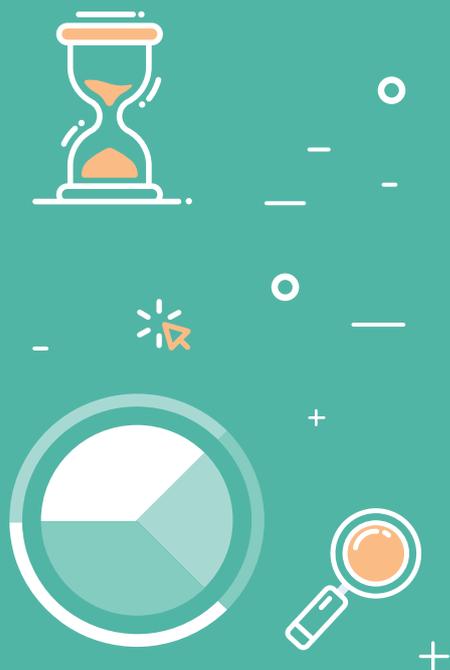
---

### LES DONNÉES DU BILAN SOCIAL

p. 63

<b>1. Les textes de référence .....</b>	<b>64</b>
<b>2. Tableau des indicateurs du bilan social définis dans l'annexe de l'arrêté du 23 décembre 2013, appliqués au Cerema .....</b>	<b>65</b>
<b>3. Catalogue des données du bilan social 2016 du Cerema .....</b>	<b>72</b>
<b>4. Tableaux de données .....</b>	<b>75</b>





# 1.

# LES AGENT.E.S DU CEREMA EN 2016

photographie et évolution depuis 2014

# I. Notre établissement



## L'expertise publique pour le développement durable des territoires

Établissement public à caractère administratif créé en 2014, sous tutelle des ministères chargés du développement durable, des transports et de l'urbanisme, le Cerema capitalise une somme d'expertises unique en France. Doté d'un savoir-faire transversal, de compétences pluridisciplinaires et d'un fort potentiel d'innovation et de recherche, il accompagne les territoires pour la réalisation de leurs projets dans 9 champs d'action complémentaires :



Aménagement et développement des territoires



Ville et stratégies urbaines



Transition énergétique et climat



Environnement et ressources naturelles



Mobilité et transport



Infrastructures de transport



Prévention des risques



Bien-être et réduction des nuisances



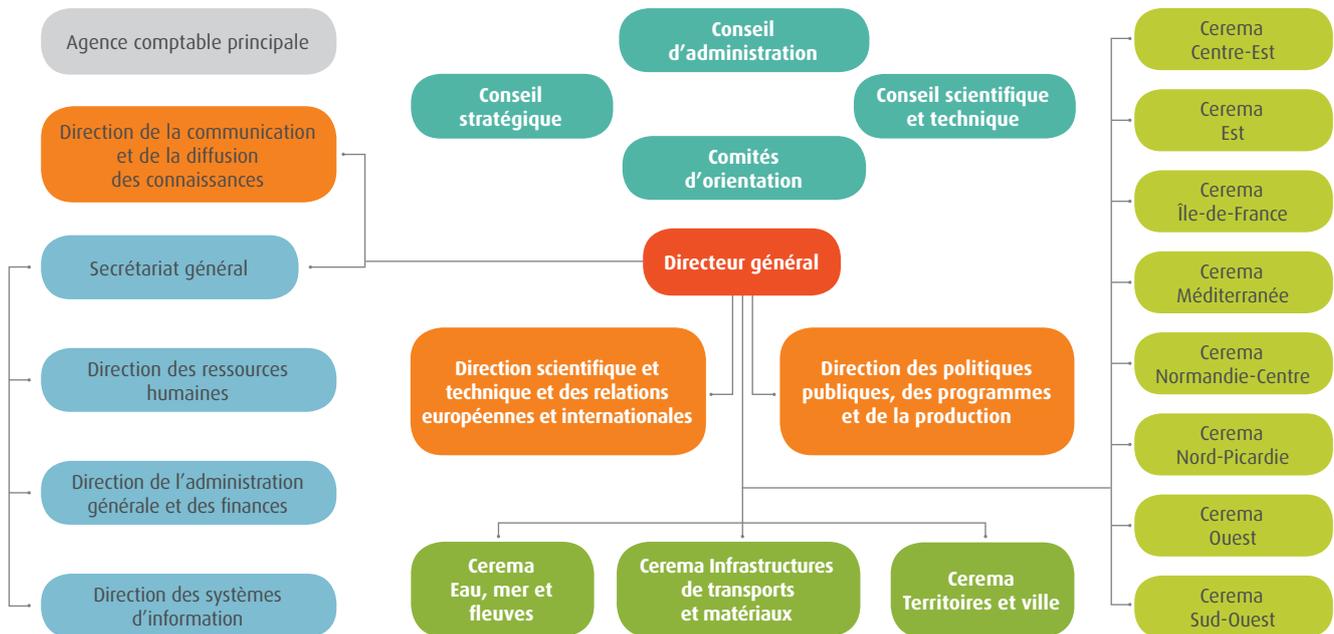
Habitat et bâtiment

Acteur neutre et impartial, il développe des méthodes et outils opérationnels pour répondre, à toutes les échelles territoriales, aux besoins des collectivités locales ainsi qu'à ceux des acteurs économiques ou associatifs. Quelle que soit la taille de leurs projets, il leur propose un large panel de prestations :

- expertise et ingénierie, évaluation, méthodologie,
- essais et contrôles, recherche et développement, certification, normalisation.



## Organigramme





## Un ancrage territorial fort

Implanté au cœur des territoires, le Cerema bénéficie d'une connaissance historique des

problématiques et contextes locaux. Cette proximité lui permet de proposer des solutions sur mesure aux acteurs des territoires et de mettre à leur disposition des interlocuteurs concernés, engagés et disponibles. Ses trois directions techniques peuvent aussi être mobilisées sur des projets thématiques spécifiques.

### ► | CARTE DES IMPLANTATIONS DU CEREMA

#### NOS ZONES D'ACTION DROM-COM

- Mayotte, La Réunion, Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna, Polynésie Française (Cerema Méditerranée ■)
- Saint-Pierre-et-Miquelon, Guadeloupe, Martinique, Guyane (Cerema Normandie-Centre ■)

#### LÉGENDE

##### ■ Siège du Cerema

- 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

##### ■ Sièges des directions techniques

- Cerema Infrastructures de transport et matériaux
- Cerema Eau, mer et fleuves
- Cerema Territoires et ville

##### ● ● Autres sites des directions techniques

##### ■ Sièges des directions territoriales

- Cerema Centre-Est
- Cerema Est
- Cerema Ile-de-France
- Cerema Méditerranée
- Cerema Normandie-Centre
- Cerema Nord-Picardie
- Cerema Ouest
- Cerema Sud-Ouest

- Autres sites des directions territoriales
- ~ Limites des régions



3 Le Bourget, Bonneuil-sur-Marne, Nice

### ► | SCHÉMA PLURIANNUEL DE LA STRATÉGIE IMMOBILIÈRE

Dans le cadre de sa démarche de préparation du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), le conseil d'administration, au cours de sa séance du 29 avril 2016, a arrêté une première liste d'opérations<sup>3</sup> à réaliser d'ici à fin 2018 et approuvé des orientations concernant les sites ou les opérations pour lesquels différentes études complémentaires étaient nécessaires. Sont concernés notamment les sites de Metz, Bordeaux et Saint-Médard-en-Jalles. Ces études permettront de statuer sur l'inscription de ces projets au SPSI

notamment en fonction de leur équilibre financier mais aussi de leur articulation avec chaque schéma directeur immobilier régional. Ce dernier, lancé à l'initiative du Préfet de Région, doit permettre d'identifier l'ensemble des « offres et demandes » immobilières pour tous les services déconcentrés et opérateurs de l'État. La réalisation des premières opérations est prévue en 2017. Un dispositif d'accompagnement et de pilotage de ces opérations s'est mis en place au second semestre 2016 dans chacun des sites concernés ainsi qu'à l'échelle de l'établissement.

## 2. Effectifs physiques<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Y compris les effectifs hors plafond (4) et mis à disposition, MAD (4).

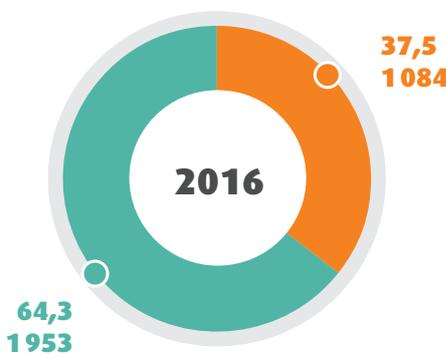
La population du Cerema compte **3 037 agent.e.s** au 31/12/2016 (hors CDD de courte durée de type « vacances »).

Les effectifs physiques ont diminué de 55 agent.e.s entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016. Il s'agit de la conséquence de la réalisation du schéma d'emplois inscrit pour le Cerema en Loi de Finances 2016. Les effectifs physiques ont ainsi baissé de **1,8 %** entre 2015 et 2016.



### Répartition des effectifs physiques par genre

■ Hommes  
■ Femmes



La part des femmes a très légèrement augmenté (0,1 point<sup>5</sup> entre 2015 et 2016).

<sup>5</sup> Les « points » représentent les variations en valeur absolue de données exprimées en pourcentage d'un total. Par exemple, passer de 10 % à 20 % c'est augmenter de 10 points la part observée au sein d'un total mais c'est aussi dire que cette part a doublé au sein de ce même total.

(en nombre et en % de la population totale du Cerema présente au 31/12/2016)

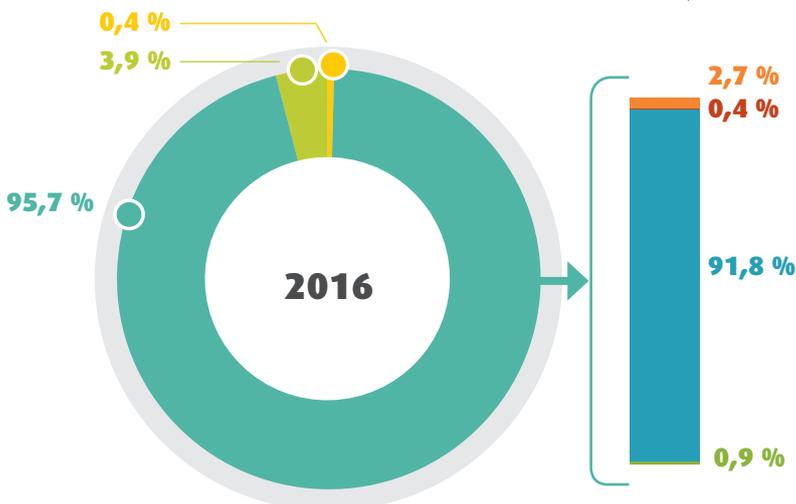


### Répartition des effectifs physiques par statut (permanents/non-permanents)

► | **TOUS STATUTS (HORS STAGIAIRES)**

Au sein du Cerema, fin 2016, 2 907 agent.e.s sont des permanent.e.s de la fonction publique et 130 des non permanent.e.s: 118 agent.e.s sont sous contrat à durée déterminée (moins

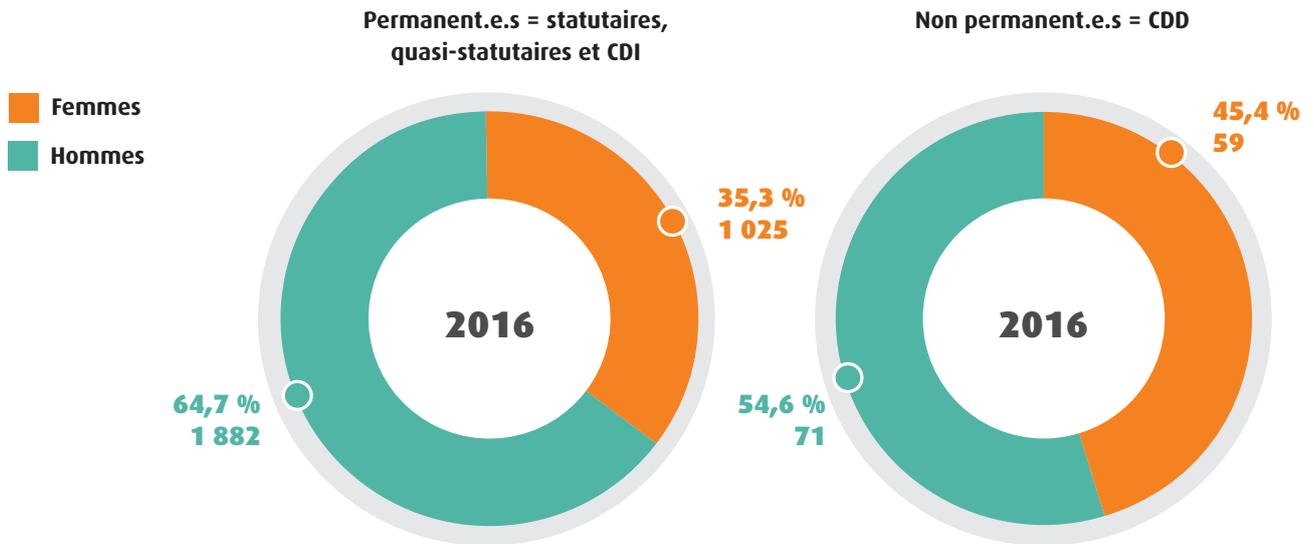
de 4 % des effectifs) et 12 bénéficient d'un contrat d'apprentissage. La part des personnels du Cerema en contrat à durée déterminée représente, hors contrat d'apprentissage, 3,9 % des effectifs fin 2016.



■ Apprenti  
■ Contractuel CDD  
■ Personnel sous-quasi-statut  
■ Contractuel CDI  
■ Personnel Titulaire  
■ Titulaire FP détaché sur contrat de l'établissement

(en % de la population totale du Cerema présente au 31/12/2016)

► | RÉPARTITION EN NOMBRE ET PAR GENRE DES AGENT.E.S PERMANENT.E.S ET DES AGENT.E.S NON PERMANENT.E.S DE LA FONCTION PUBLIQUE

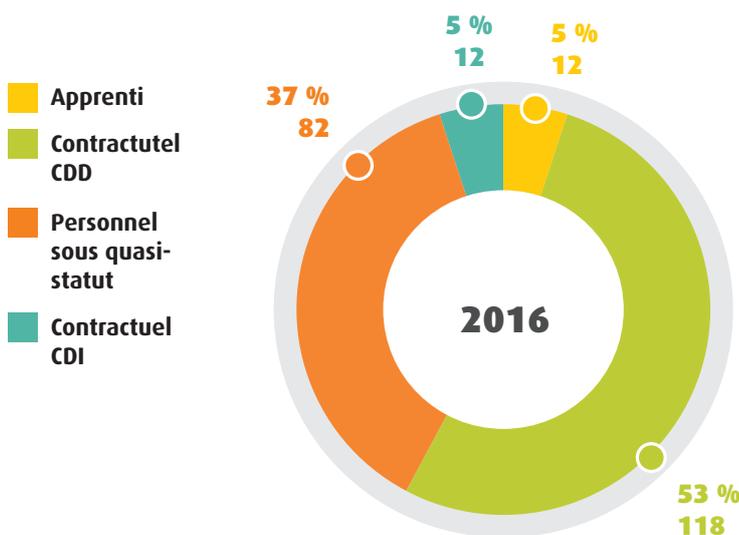


Répartition des effectifs non titulaires de la fonction publique

La population non titulaire de la fonction publique s'élevé à 224 agent.e.s au 31/12/2016, soit 7,4 % des effectifs.

**Répartition des effectifs physiques non titulaires par « type » de contrat**  
(en % des agent.e.s non titulaires de la fonction publique présents au Cerema au 31/12/2016)

Les personnels sous quasi-statut ne représentent fin 2016 plus que 37 % des effectifs non titulaires de la fonction publique du Cerema. En effet, 21 agent.e.s. PNT, PSS etc, sont partis à la retraite en 2016 soit 20 % des effectifs observés fin 2015. Les CDD forment plus de la moitié de la population non titulaire. 12 contrats d'apprentissage ont été signés en 2016.



► | VACATIONS

176 personnes ont été recrutées en 2016 sur le fondement de l'article 6 sexies de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée par la Loi du 12 mars 2012 (type « vacations »). Il s'agissait de répondre à des besoins temporaires qu'ils soient saisonniers ou relatifs à un accroissement de l'activité.

En moyenne annualisée, leur présence dans l'établissement équivalait environ à 34 agent.e.s à temps complet (33,8 ETPT).

► | L'APPRENTISSAGE AU CEREMA

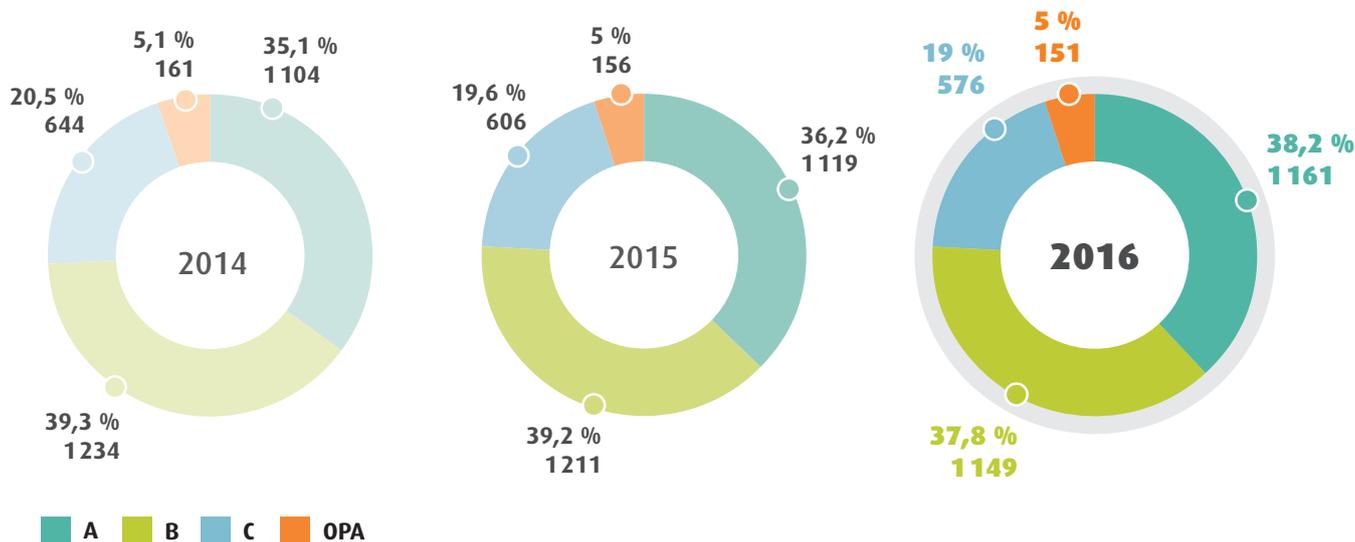
Le Cerema a mis en œuvre, à titre expérimental en 2016, le dispositif de l'apprentissage au sein de 8 de ses directions techniques et territoriales. Douze apprenti.e.s, âgé.e.s de 17 à 25 ans, ont été recruté.e.s par cette voie, visant un niveau de qualification allant du bac professionnel au diplôme d'ingénieur. Leur engagement varie selon les formations d'une durée d'un à trois ans.



## Répartition des effectifs physiques par catégorie

### Répartition des effectifs physiques par catégorie statutaire

(en % de la population totale du Cerema présente au 31/12/2014, au 31/12/2015 et au 31/12/2016)

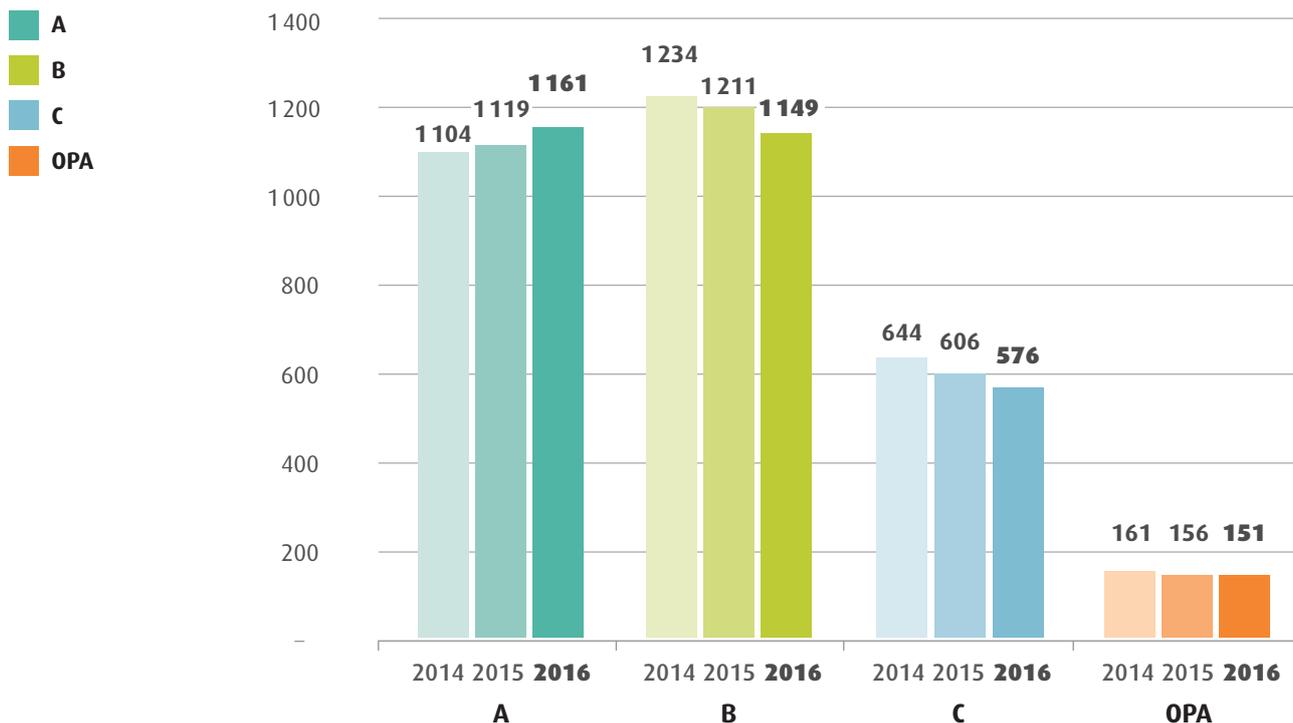


Fin 2016, les personnels de catégorie A et B représentent respectivement environ 38 % des effectifs physiques de l'établissement. Les agent.e.s relevant de la catégorie C représentent 19 % et les OPA 5 %. Si la part

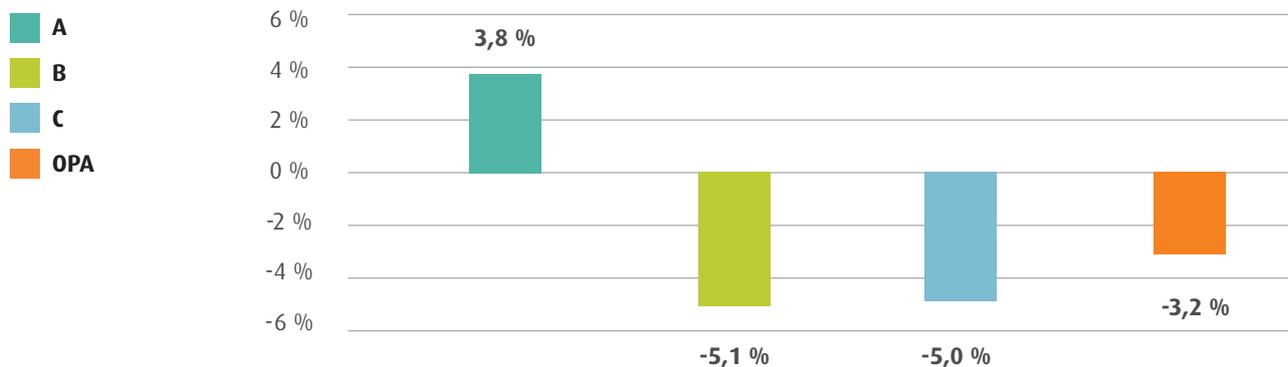
relative de cette dernière catégorie est stable, la part des agent.e.s de catégorie A augmente de 2 points en un an quand celle des B et de C diminue respectivement de 1,4 point et de 0,6 point.

### Répartition de 2014 à 2016 des effectifs physiques par catégorie statutaire

(en nombre d'agent.e.s)



**Variation par catégorie du nombre d'agent.e.s au Cerema le 31/12/2015 puis le 31/12/2016**  
(variation exprimée en % de la population d'agents de la catégorie considérée)



Il convient de rattacher ces évolutions à la baisse de 1,8 % des effectifs totaux et aux changements de catégorie liés aux promotions, concours ou examens professionnels :

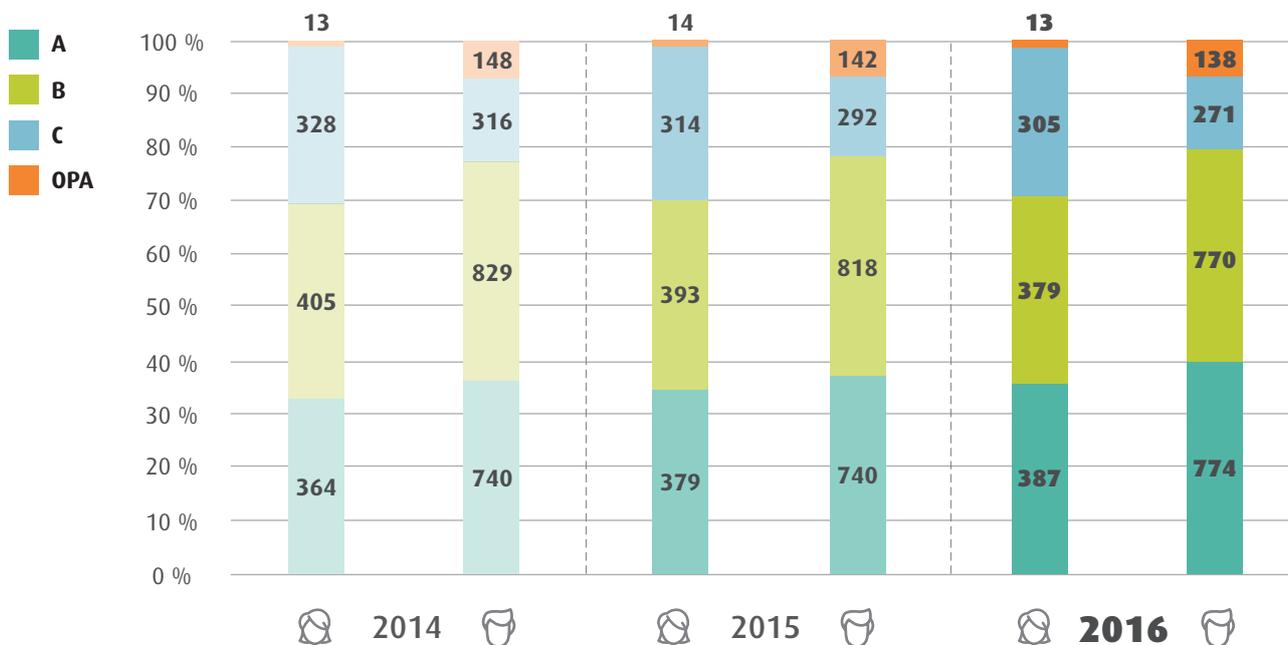
- 29 agent.e.s de catégorie C devenu.e.s B (dont 22 issu.e.s du plan de requalification, 4 par liste d'aptitude classique et 3 par

examens professionnels)

- 5 agent.e.s de cat. B devenu.e.s A (dont 2 par liste d'aptitude classique et 3 par examens professionnels)

Ces dernières données ne tiennent compte que des agent.e.s promu.e.s en 2016 et encore présent.e.s au Cerema au 31/12/2016.

**Répartition depuis 2014 des effectifs physiques par genre et par catégorie statutaire**  
(en nombre d'agent.e.s)

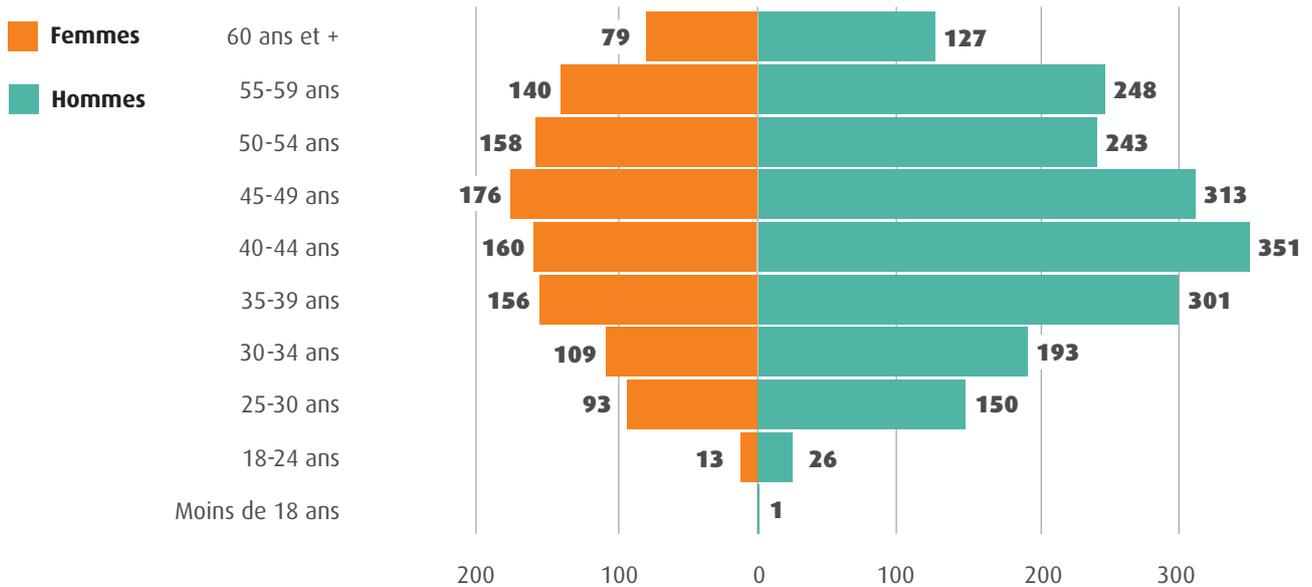




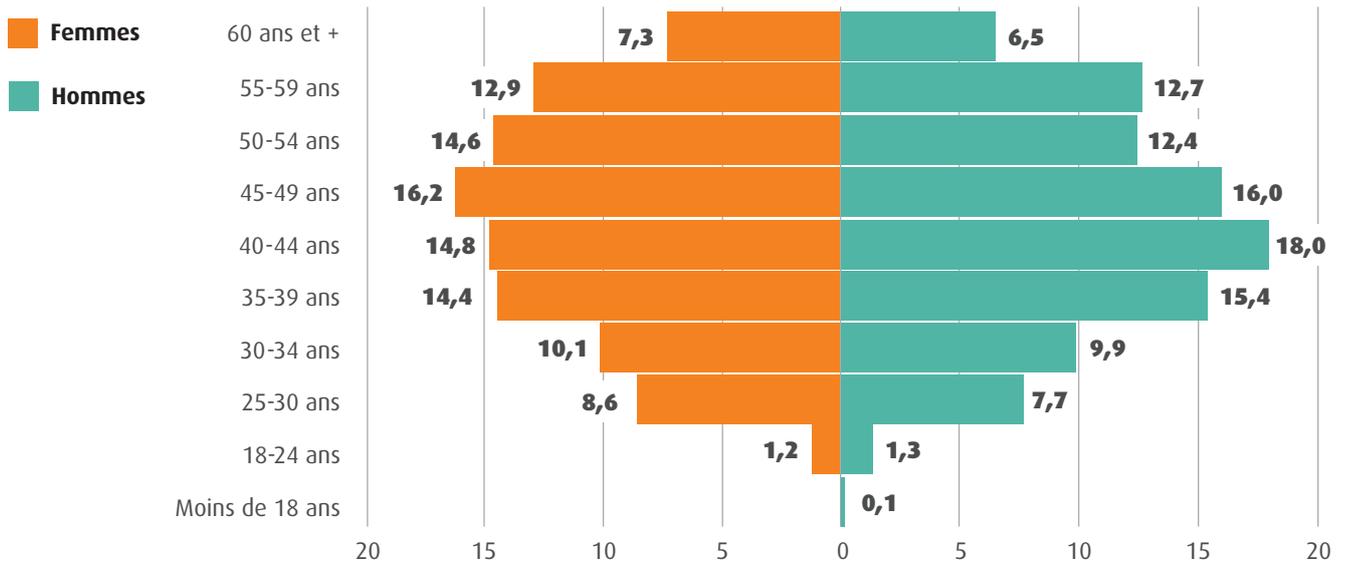
## Répartition des effectifs par âge

L'âge moyen s'établit désormais à environ 44 ans et 4 mois (en légère augmentation y/c par genre).  
L'âge médian demeure à 44 ans.

**Pyramide des âges exprimée en effectifs physiques par genre présents au Cerema le 31/12/2016**



**Pyramide des âges exprimée en % des effectifs physiques par genre présents au Cerema le 31/12/2016**



On observe entre 2015 et 2016 une diminution de la part des plus de 60 ans (6,8 % des effectifs au 31/12/2016 contre plus de 7 % fin 2015).

En revanche, les agent.e.s de moins de 30 ans sont plus nombreux (9,3 % des effectifs fin 2016 contre 8,7 % au 31/12/2015).



## Effectifs stagiaires

Le nombre de stagiaires non fonctionnaires accueilli.e.s au Cerema en 2016 est en baisse par rapport à 2015 : 260 stagiaires dont 32,3 % de femmes, contre 281 en 2015.

La durée moyenne des stages est stable : 2,73 mois en 2016.

64,6 % des stagiaires non fonctionnaires ont reçu une gratification pour un montant total s'élevant à 335 159,61 €, stable par rapport au montant versé en 2015.

59 stagiaires fonctionnaires ont été accueilli.e.s, dont 30,5 % de femmes. La part des femmes est en hausse en 2016.

La durée moyenne des stages reste relativement stable en 2016 : 3,5 mois contre 3 mois en 2015.

Pour mémoire, les stagiaires ne sont pas décompté.e.s du plafond d'emplois.

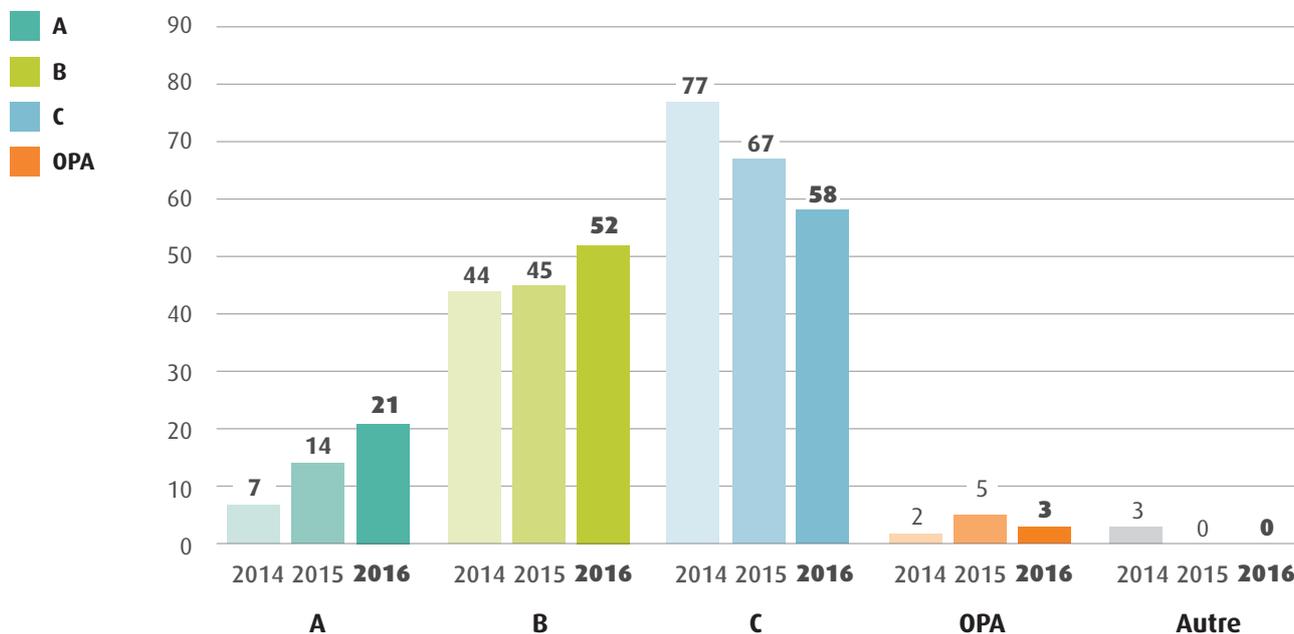


## Les agent.e.s en situation de handicap

134 agents du Cerema sont bénéficiaires au 1<sup>er</sup> janvier 2016 de l'obligation d'emploi, ce qui représente 4,37 % de l'effectif du Cerema<sup>6</sup>.

### Répartition 2014, 2015 et 2016 des effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie

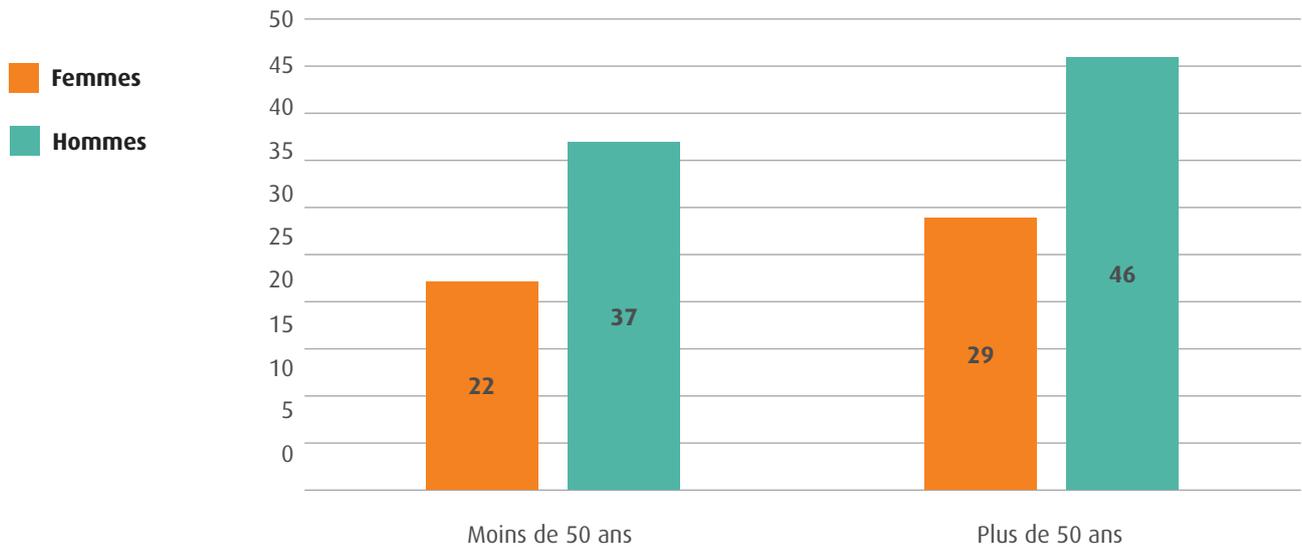
**6** L'effectif des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'apprécie réglementairement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.



La répartition des effectifs physiques de cette population par catégorie entre 2014 et 2016 est caractérisée par une augmentation pour

les bénéficiaires de catégorie A et de catégorie B et par une diminution des bénéficiaires de catégorie C chaque année.

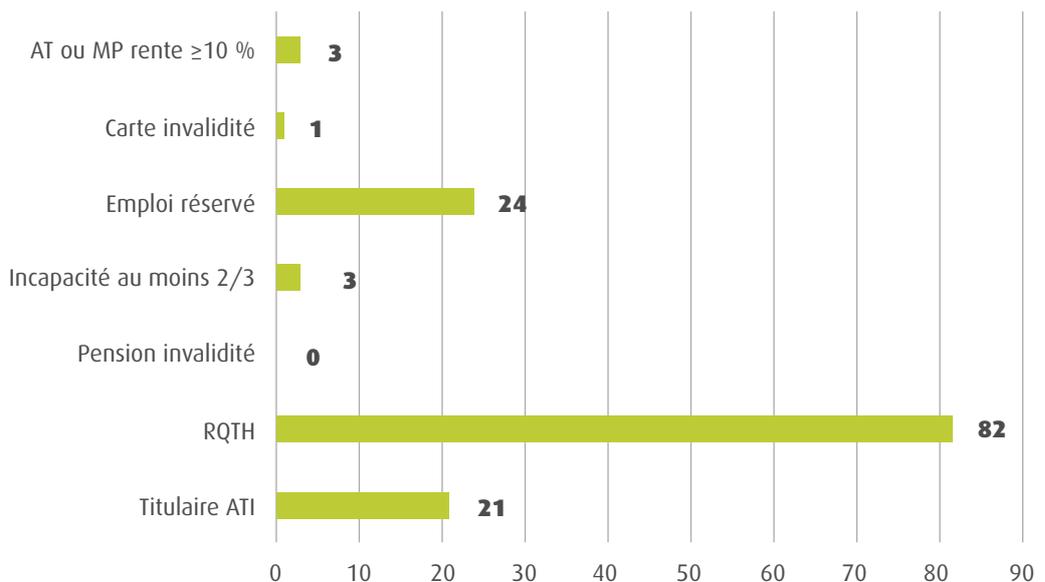
Répartition des effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par âge et par genre



62 % des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont des hommes.  
 56 % des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont plus de 50 ans.  
 La répartition des bénéficiaires par nature du titre

souligne une prépondérance, comme les années précédentes, des personnes reconnues en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Répartition des bénéficiaires par nature du titre en 2016



## ► | LE SUIVI DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

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

Au titre de l'année 2016, le nombre d'emplois déclaré est de 134 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), soit un taux d'emploi direct de 4,37 %.

Le montant total des dépenses déductibles s'élève à 316 681,71 €. Le taux d'emploi

légal déclaré est de 4,97 %. Ce taux est en augmentation mais ne s'avère toujours pas satisfaisant car il reste en deçà des 6 % obligatoires.

Pour 2016, le Cerema a versé une contribution de 183 721 €, soit une diminution de 11,5 % par rapport à 2015. Cela s'explique d'une part par la diminution des effectifs physiques et d'autre part par la stabilité du nombre de BOE déclaré. Ainsi le nombre légal de BOE à atteindre pour l'établissement passe de 188 à 184.

	2016	2015	Évolution
Effectifs physiques au 01/01	3 067	3 147	-2,54
Nombre de BOE à atteindre	184	188	-2,13
Nombre de BOE employés	134	131	2,29
Taux d'emploi direct	4,37	4,17	4,80
Taux d'emploi légal	4,97	4,83	2,90
Montant de la contribution	183 721	207 711	-11,55

## ► | LES CONDITIONS DE VIE DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

	2016			2015		
	Adaptation ou aménagement poste de travail	Amélioration des conditions de vie	Total	Adaptation ou aménagement poste de travail	Amélioration des conditions de vie	Total
Nombre de dossiers déposés	2	1	3	6	4	10
Montant total des aides sollicitées (en €)	3 188 €	884 €	4 072 €	6 858 €	12 234 €	19 092 €
Montant moyen des aides sollicitées (en €)	1 594 €	884 €	1 357 €	1 143 €	3 058 €	1 909 €
Nombre de dossiers payés par FIPH	2	1	3	2	2	4
Moyenne délai traitement FIPH (en jours)	97	40	68,5	106	36	54

Le nombre de dossiers en 2016 est inférieur à celui de 2015. Toutefois, l'année 2015 avait été la première année de dépôt des dossiers sur la plateforme spécifique du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIPH). Par conséquent, les dossiers en attente de 2014

avaient été rattrapés en 2015.

La saisine du FIPH n'est pas encore systématique par les directions. Toutefois, le Cerema a également sollicité le fonds en 2016 pour la constitution de son réseau de correspondants handicap pour un montant de 3 930 €.

# 3. Mobilités



## Départs et arrivées par catégorie statutaire

257 arrivées (dont 42 % de femmes) et 312 départs (dont 40 % de femmes) ont été comptabilisés au Cerema en 2016. Ces mouvements restent comparables en

volume à ceux observés en 2015 (même s'ils ont chacun augmenté de l'ordre de 2 à 3 % avec 6 arrivées et 10 départs de plus en 2016 qu'en 2015).

### Représentation graphique par genre des départs et arrivées observés au Cerema entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016

(en effectifs physiques et par catégorie statutaire)

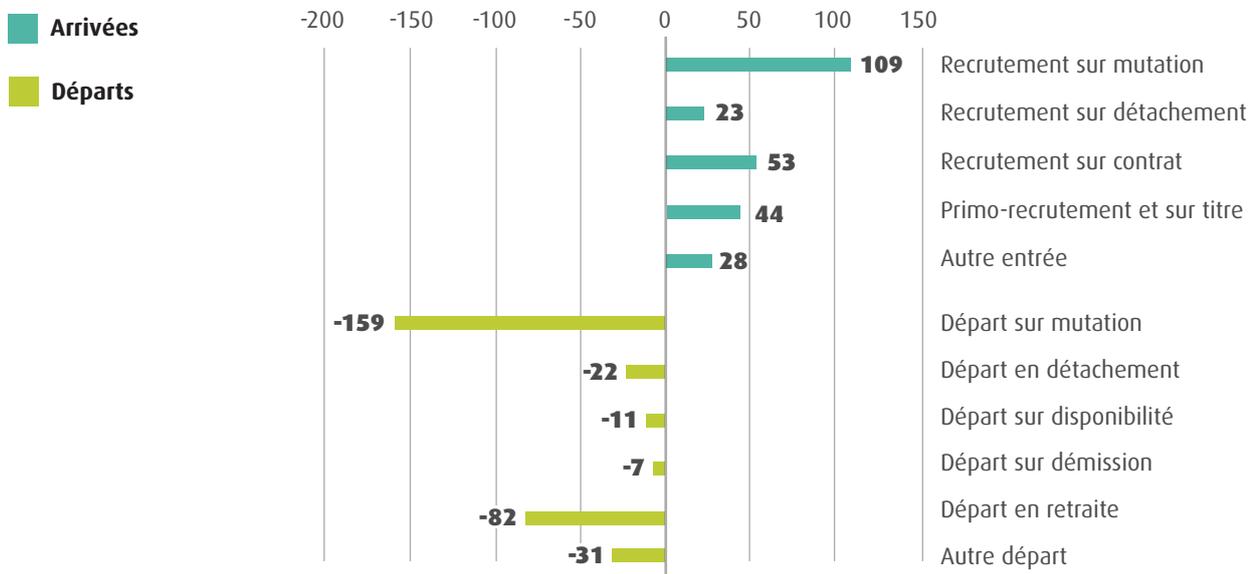




## Arrivées et départs par nature de mouvement

### Représentation graphique par nature de mouvement des arrivées et départs observés au Cerema entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016

(en effectifs physiques)



Une forte diminution des départs à la retraite est observée entre 2015 et 2016 (- 23 %). Cette diminution est liée au PPCR<sup>7</sup> et au report de certains départs sur 2017. Près de 50 % des départs ont concerné des agent.e.s relevant de la catégorie B.

132 arrivées résultent de mutations ou détachements entrants (cela représente 83 %

du volume observé en 2015). Le nombre de départs par mutation est en augmentation de 27 %.

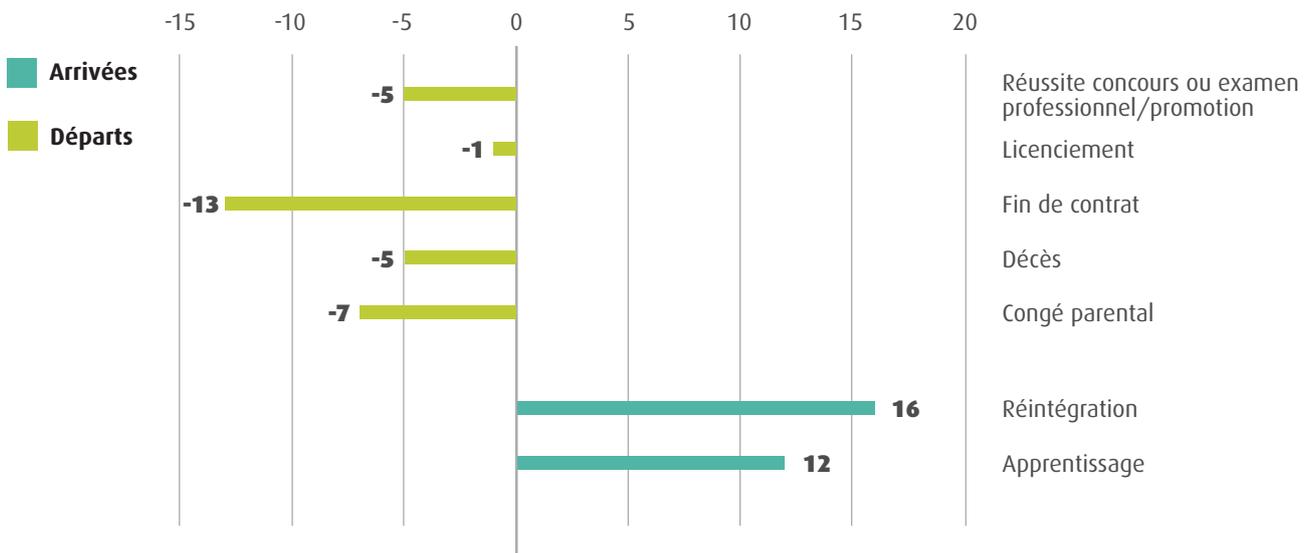
Sur les 53 recrutements par contrats (volume comparable à 2015), près de 20 % concernaient le pourvoi temporaire d'une vacance d'un emploi publié au titre des cycles de mobilité ou le remplacement momentané d'un agent.

<sup>7</sup> Protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

### Primo-recrutements et recrutements sur titres

Motif	Nombre
Concours	14
ITPE 4 <sup>e</sup> année	9
Recrutement en sortie d'école des AUE	1
Recrutement en sortie d'école des ITPE	5
Recrutement en sortie d'école des TS	5
Recrutement sur titre des Ingénieurs des Travaux Publics de l'État	8
TSPDD alternance	2
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>

**Autres motifs d'arrivées et de départs: représentation graphique par motifs des "autres" arrivées ou départs observés au Cerema entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016**  
(en effectifs physiques)



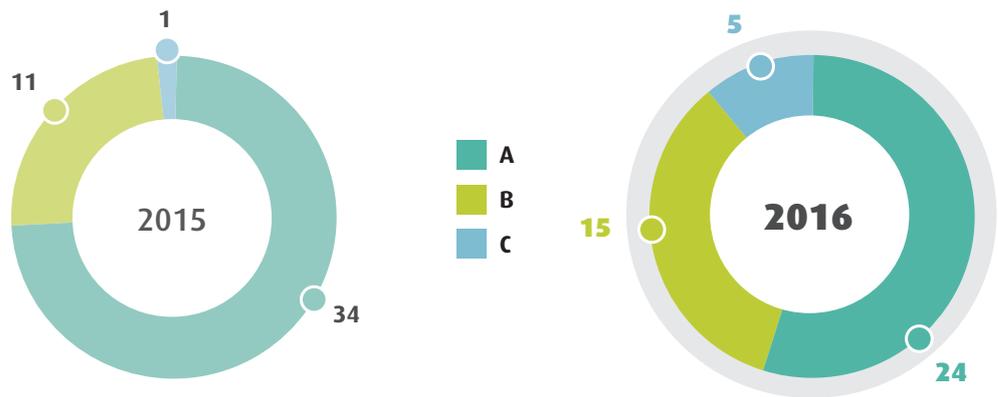
Parmi les 13 fins de contrat, 3 concernaient des effectifs « hors plafond », sur financements fléchés. 5 concernaient des contrats répondant à un besoin temporaire (vacances d'emplois ou remplacement momentané).

Le nombre de réintégrations augmente sensiblement. Pour la première année, le Cerema s'est inscrit dans le dispositif de l'apprentissage en proposant 12 contrats.



**Mouvements entre directions**

**Répartition (en nombre et par catégorie) des mouvements entre directions observés en 2015 et 2016**



44 mouvements entre directions ont été observés en 2016. Environ 41 % ont concerné des femmes. Plus de 45 % ont concerné des agent.e.s

relevant de la catégorie C ou B. Ces mouvements concernaient, pour plus des 3/4, les agent.e.s de catégorie A en 2015.



## Postes publiés

Nombre de cycles de mobilité	14
Nombre de publications (dont BIEP)	838
Nombre de postes pourvus (dont BIEP)	263
Nombre de postes publiés sur la BIEP	89
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP	41

Le nombre de publications de postes gérées par les services des ressources humaines est en hausse par rapport à 2015 (+ 12,5 %) mais reste inférieur au nombre de publications réalisées en 2014.

Le taux général de recrutements reste relativement stable tout en accusant une légère baisse : 31,5 % en 2016 contre 33 % en 2015. La part des postes publiés à la BIEP a augmenté

(de près de 3 %) tout comme la part des recrutements consécutifs à cette publication : 15,6 % en 2016 contre 13,8 % en 2015.

Le taux de recrutements consécutifs à la publication des postes à la BIEP a quant à lui diminué : 46 % en 2016, contre 58 % en 2015 et 55 % en 2014. Cette diminution s'explique notamment par la difficulté à recruter sur des postes relevant de la catégorie B.



## Titularisation des agent.e.s au titre de la loi du 12 mars 2012

Les 3 agents, sur les 10 éligibles en 2016, en ayant fait la demande, ont été titularisés au titre de la loi du 12 mars 2012.

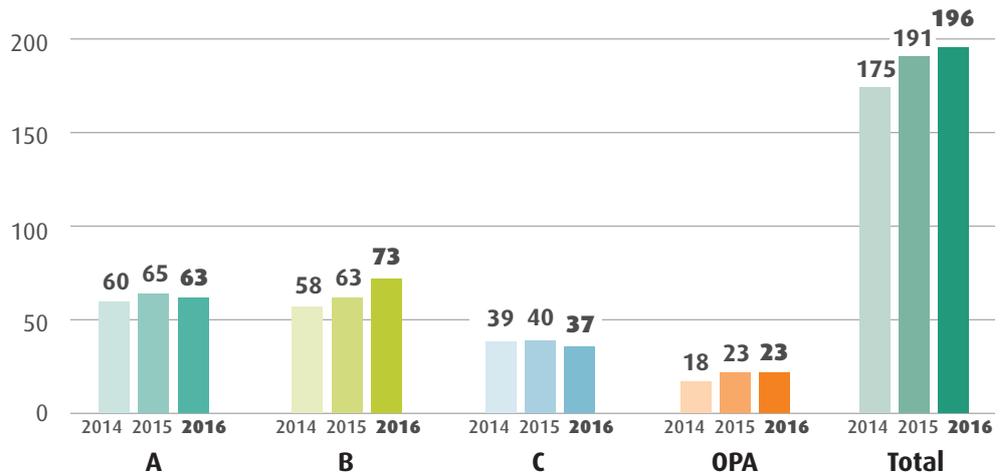
# 4. Promotions et formations



## Promotions

Évolution du nombre de promotions par catégorie entre 2014 et 2016

- A
- B
- C
- OPA

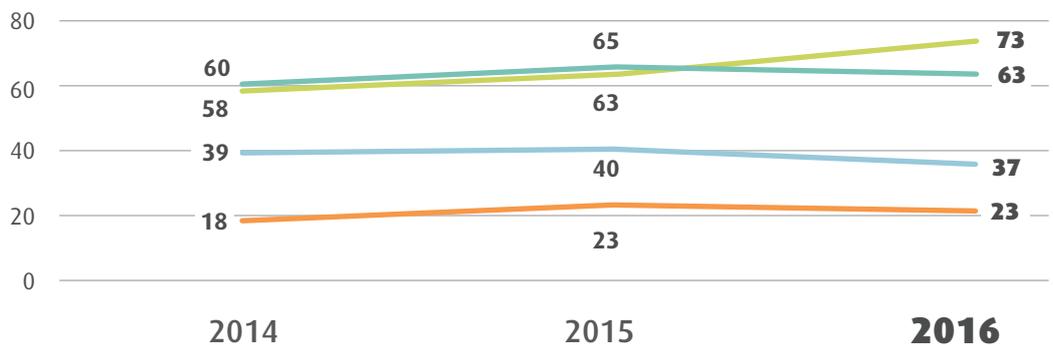


Depuis 2014, la tendance de hausse, constatée en 2015, s’est poursuivie. Le nombre de promotions a augmenté de 12 % depuis la création du Cerema. En 2016, le nombre d’agent.e.s promu.e.s

représente près de 6,4 % des effectifs physiques moyens observés soit une progression de près d’un quart de point par rapport à 2015 et de trois quarts de point par rapport aux effectifs moyens observés en 2014.

Évolution du nombre de promotions par catégorie entre 2014 et 2016

- A
- B
- C
- OPA



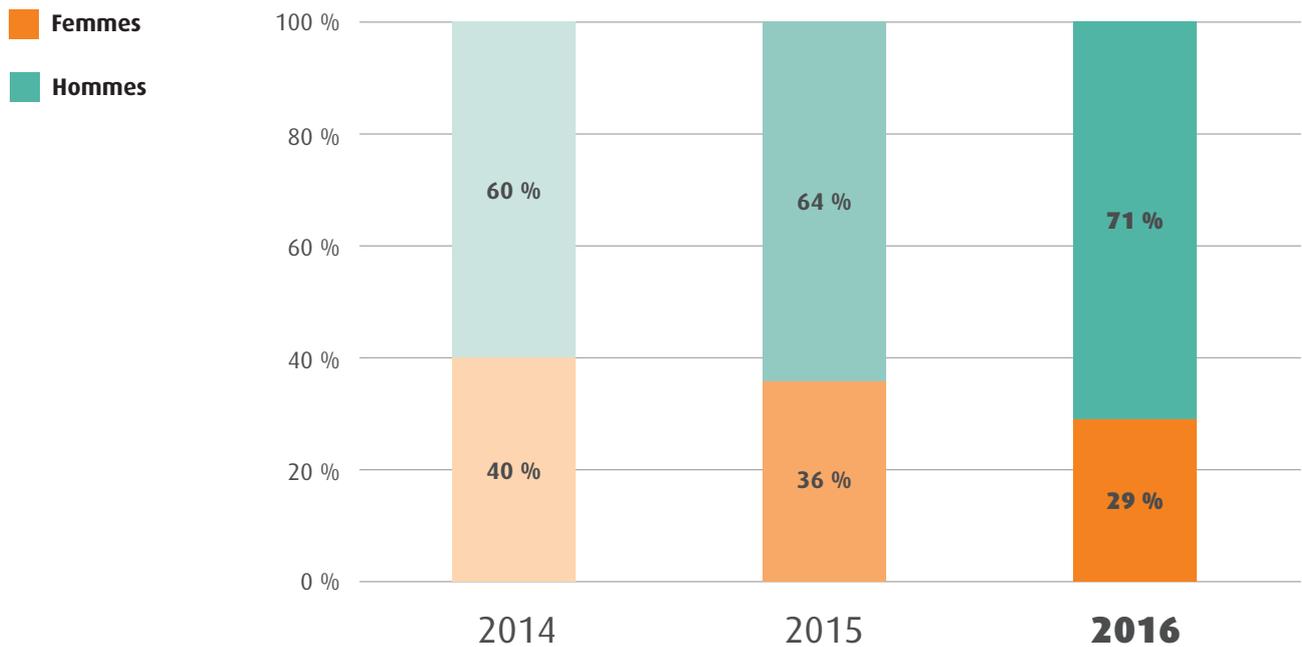
L’évolution générale est à nuancer selon les catégories d’agent.e.s. En 2016, le nombre de promotions progresse de plus de 6 % pour la catégorie B. Cette hausse est l’effet de la mise en œuvre, pour la première année, du plan ministériel de requalification pour le

passage de la catégorie C à B. Au sein de la catégorie C, le nombre de promotions diminue de 7.5 % en lien avec la baisse des taux de promotion fixés par arrêté ministériel (entre 2 et 5 points selon les grades en 2016) et l’évolution observée des effectifs de la catégorie.

## Répartition de 2014 à 2016 des promu.e.s par modalité, par catégorie et par genre

			Concours et examens professionnels	Promotions « au choix »	Total
<b>2016</b>	Femmes	A	4	7	11
		B	9	15	24
		C	1	20	21
		OPA	0	1	1
	Hommes	A	10	42	52
		B	14	35	49
		C	1	15	16
		OPA	4	18	22
2015	Femmes	A	4	16	20
		B	20	6	26
		C	2	19	21
		OPA	0	2	2
	Hommes	A	5	40	45
		B	12	25	37
		C	1	18	19
		OPA	4	17	21
2014	Femmes	A	5	19	24
		B	5	13	18
		C	0	26	26
		OPA	0	2	2
	Hommes	A	6	30	36
		B	17	23	40
		C	0	13	13
		OPA	0	16	16
<b>Total 2016</b>	Femmes	14	43	57	
	Hommes	29	110	139	
	<b>Total</b>	43	153	196	
Total 2015	Femmes	26	43	69	
	Hommes	22	100	122	
	<b>Total</b>	48	143	191	
Total 2014	Femmes	10	60	70	
	Hommes	23	82	105	
	<b>Total</b>	33	142	175	

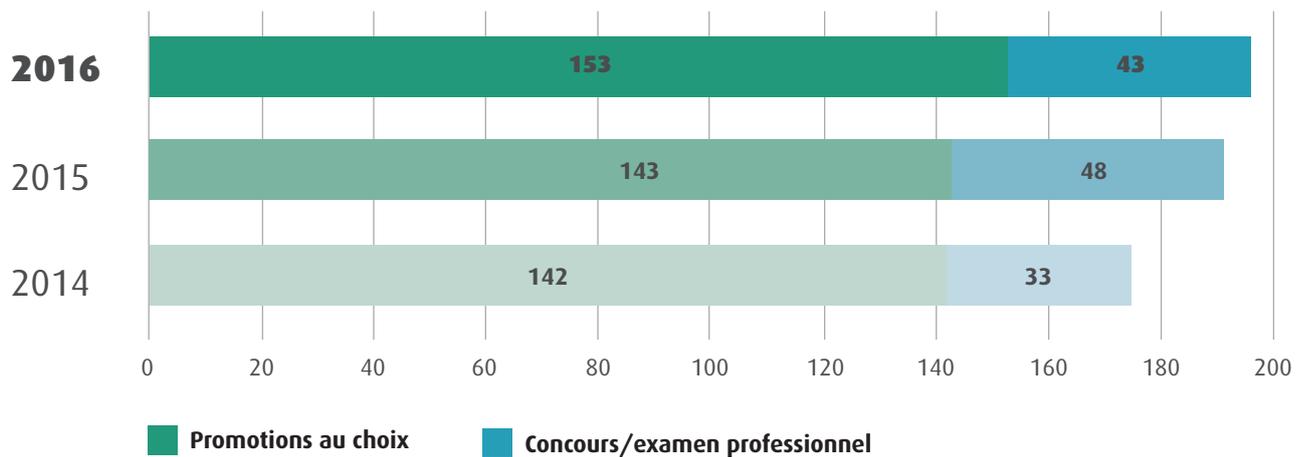
### Évolution de la répartition des promotions par genre entre 2014 et 2016



En 2016, l'évolution des promotions par genre est marquée par une diminution de la part des femmes. Elle baisse de 7 points par rapport à 2015 et 11 points depuis 2014.

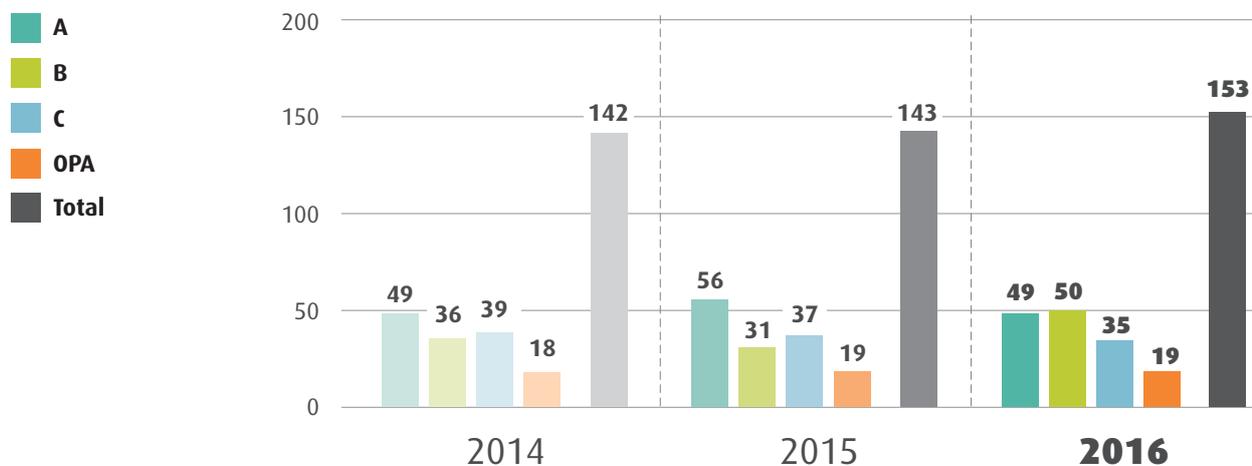
Cette diminution concerne surtout la catégorie A où le nombre de promotions des femmes chute de 45 %. Parallèlement, elle augmente de plus de 15 % pour les hommes.

### Évolution du nombre de promotions par modalité entre 2014 et 2016

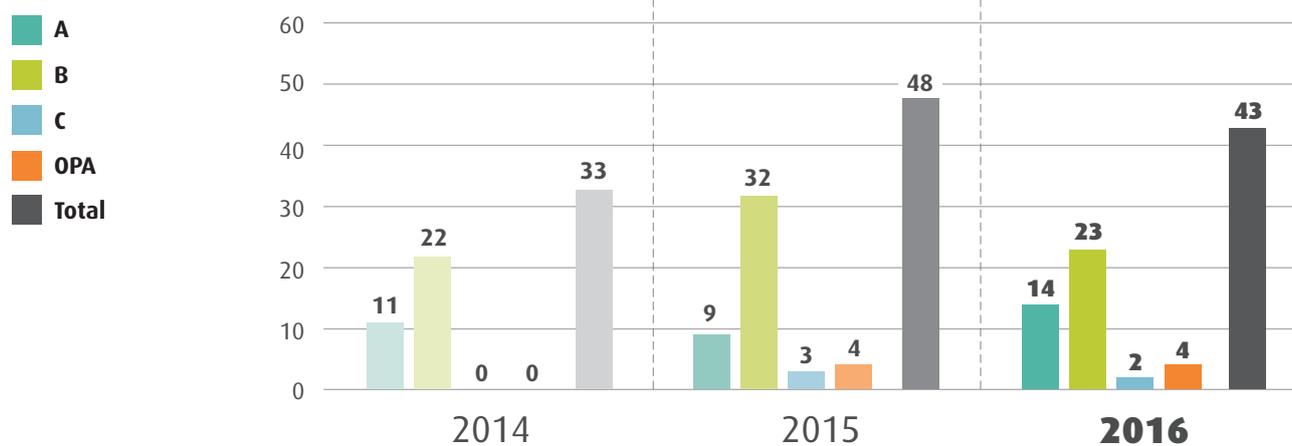


Le nombre d'agent.e.s promu.e.s par la voie des promotions « au choix » (liste d'aptitude, tableau d'avancement et détachement sur emploi fonctionnel) a augmenté de près de 6 % en 2016. La part des promotions par concours et examens professionnels a diminué de près de 4 points par rapport à 2015.

## Évolution du nombre de promotions au choix par catégorie entre 2014 et 2016



## Évolution du nombre de promotions par concours et examen professionnel selon la catégorie entre 2014 et 2016



Pour la catégorie A, en 2016 la hausse importante (55 %) du nombre de promotions par examen professionnel et concours interne compense en partie la diminution du nombre de promotions au choix (12,5 %).

Pour la catégorie B, le nombre de promu.e.s par concours et examen professionnel, équivalent à celui de 2014, diminue de près de 28 %

par rapport à 2015. En parallèle, le nombre de promotions au choix progresse de plus de 61 %. Cette forte hausse est liée à la mise en œuvre, en 2016, de la première année du plan de requalification au sein des MEEM-MLHD des agent.e.s de catégorie C pour accéder à la catégorie B.



## Formation

En 2016, 13 990 jours ont été consacrés à la formation, toutes catégories confondues. Cela représente une moyenne de 4,7 jours par agent.e (ratio calculé sur la base des ETPT en moyenne annualisée).

Ce ratio est en légère augmentation par rapport aux années précédentes.

Pendant l'année 2016, un travail de définition et d'harmonisation des indicateurs de suivi des actions de formation a été mené entre toutes les directions afin de disposer pour l'année 2017 d'indicateurs communs à l'ensemble de l'établissement.

### ► | FORMATION CONTINUE

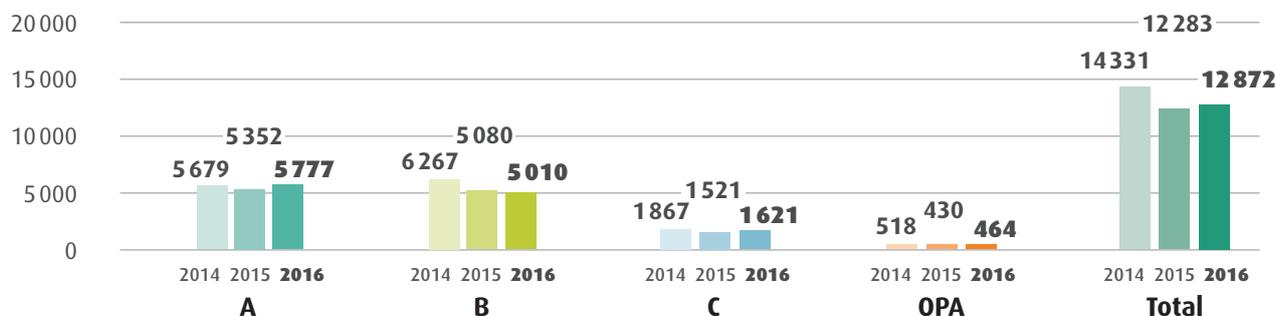
La formation continue des agent.e.s a représenté 12 872 jours en 2016.

2 449 personnes ont bénéficié d'au moins une journée de formation continue, ce qui représente un taux de 80 % calculé par rapport à l'effectif physique moyen de 2016 (3 054 agent.e.s).

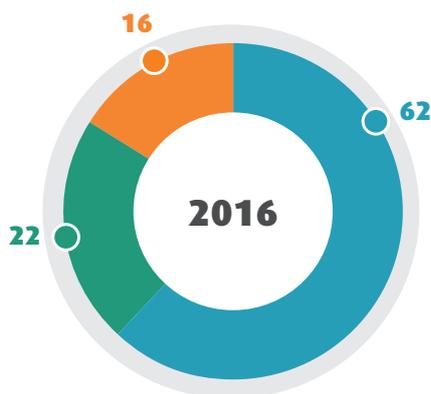
Le nombre de jours de formation est en légère augmentation par rapport à l'année 2015.

Le nombre de jours de formation pour les agent.e.s des catégories B et C est stable entre 2015 et 2016 malgré une diminution des effectifs au niveau de l'établissement.

### Nombre de jours de formation continue par catégorie



### Répartition des stagiaires par type d'action suivie



- T1: adaptation au poste de travail
- T2: adaptation évolution des métiers
- T3: développement des qualifications

Les actions de formation continue concernent pour une large majorité l'adaptation immédiate au poste de travail ou à l'environnement professionnel direct. Viennent ensuite, pour près d'un quart, des formations permettant d'approfondir sa culture professionnelle ou élargir ses compétences. Les actions de formation concernant l'évolution prévisible des métiers représentent 16 % de la formation continue.

### ► | FORMATION INITIALE STATUTAIRE

21 agent.e.s ont suivi en 2016 une formation statutaire après changement de corps, examen professionnel ou concours, ce qui a représenté au total 364 jours de formation.

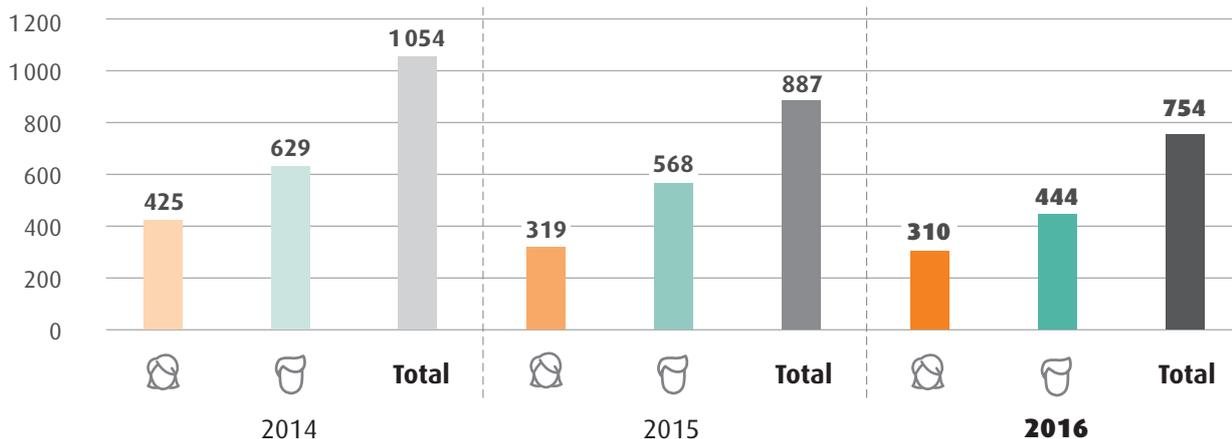
Par rapport à 2015, davantage d'hommes que de femmes ont bénéficié de ces formations (13 hommes pour 8 femmes), en cohérence avec la situation des arrivées au Cerema.

► | **PRÉPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS**

281 agent.e.s ont pu suivre au moins une journée de formation aux examens et concours. Au total, ce sont 754 journées qui ont été utilisées pour ces préparations. Plus de la moitié de ces journées concerne des agent.e.s de catégorie B, et en majorité

des hommes (pour cependant moins de 60 % des jours concernés alors que les hommes représentaient près de 65 % des effectifs fin 2016). Les agent.e.s relevant de la catégorie C représentent 28 % des personnes ayant suivi des formations, avec, pour cette catégorie, légèrement plus de femmes que d'hommes.

**Jours de formation examens et concours**



Le nombre de jours de formation est en diminution depuis deux ans. Ce constat n'est pas propre à l'établissement<sup>8</sup>. Ce phénomène concerne plus les agent.e.s de catégorie B et, dans une moindre mesure, ceux de catégorie C. Cette baisse est à mettre en lien avec les baisses d'effectifs de ces catégories d'agent.e.s depuis 2014.

► | **COÛT DE LA FORMATION**

La dépense consacrée à l'action de formation au Cerema s'est élevée, pour 2016, à près de 1,58 M€ dont 1,55 M€ pour la formation continue. Le coût de la formation est en augmentation de plus de 20 % depuis l'année précédente. Il comprend les dépenses de déplacement et les achats de formation. En sont exclues la rémunération des formateurs et formatrices internes et la formation dispensée dans les CVRH, non facturée au Cerema.

<sup>8</sup> Source : Conseil de perfectionnement du CMVRH de mars 2017



**Concours**

Le Cerema a organisé en 2016 des concours et examens professionnels internes pour les OPA :

Concours/examens	Contremaître (1 poste)	Technicien principal (4 postes)
Nombre d'inscrit.e.s	2	4
Nombre de président.e.s	2	4
<b>Nombre de lauréat.e.s</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Part des femmes dans les jurys	50 %	40 %
Part des présidentes de jury	100 %	75 %

# 5. Temps de travail 9



## Cycles de travail

9 Toutes les données sont au 31 décembre 2016.

5 cycles permanents de travail étaient utilisés en 2016 par les agents du Cerema: 4bis, 3bis, 2bis, 2 et le forfait jour.

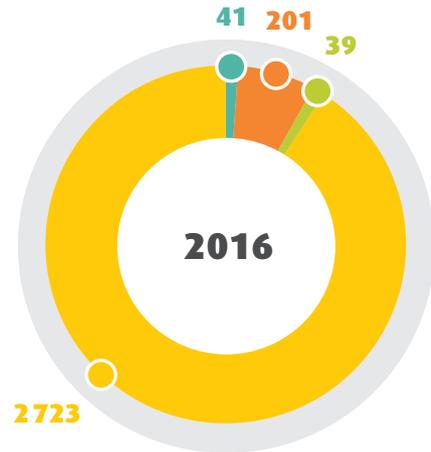
Les 4 cycles les plus utilisés sont présentés dans le graphique ci-contre (4 agents étaient en cycle 2).

Les agents du Cerema organisent leur travail pour 98,6 % sur des cycles à horaire variable.

Près de 91 % des agents sont en cycle 4bis.

Une partie d'entre eux est amenée à travailler pendant certaines périodes selon des cycles occasionnels de travail sans qu'il ait été possible de les dénombrer pour l'année 2016.

La part des agents dans chacun des cycles est globalement restée stable entre 2015 et 2016.



- Nombre d'agents en forfait jour
- Nombre d'agents en modalité 2bis
- Nombre d'agents en modalité 3bis
- Nombre d'agents en modalité 4bis

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



## Temps partiel

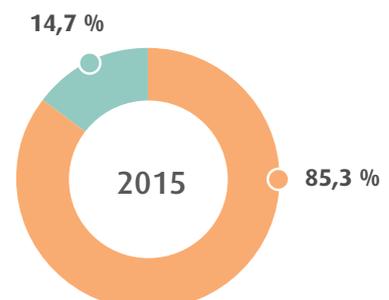
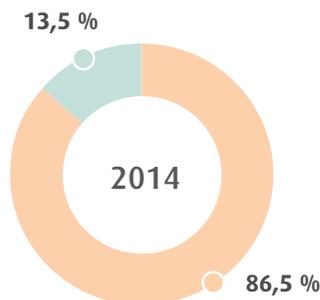
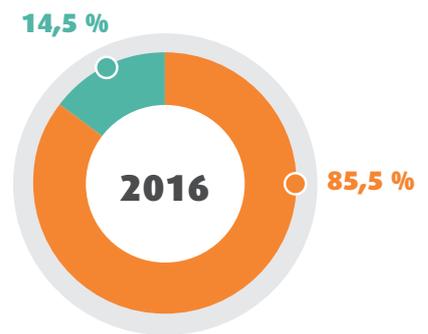
### ► | DONNÉES SUR L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS

Le nombre d'agent.e.s à temps partiel a légèrement diminué en un an pour s'établir à 441 fin 2016 (- 2,9 %). La part de ces agent.e.s dans la population totale recule de 0,2 point.

### Répartition des effectifs physiques par temps de travail

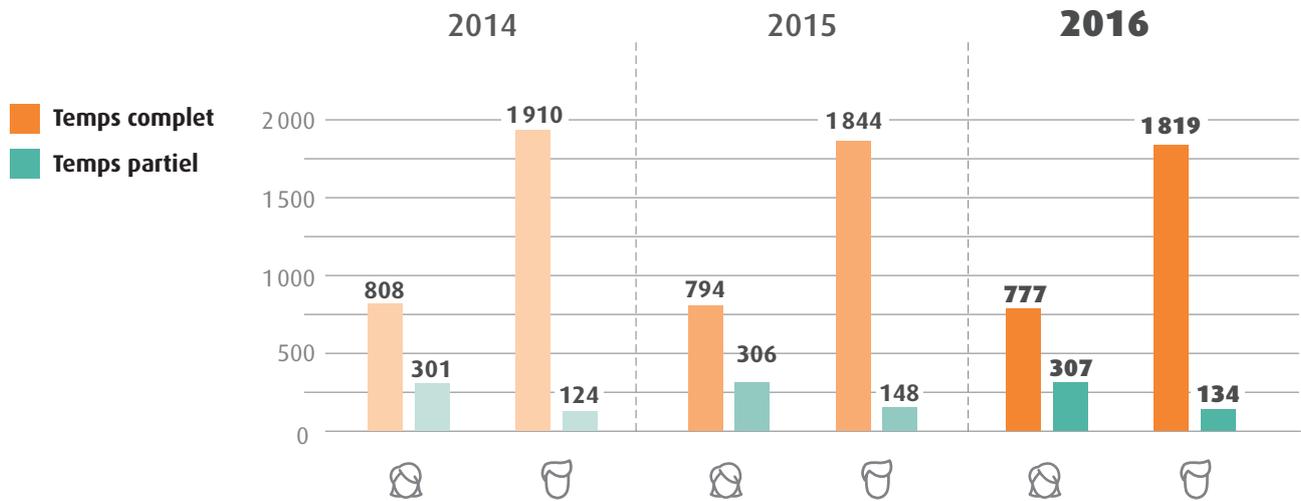
(en % de la population totale du Cerema présente au 31/12 depuis 2014)

- Temps complet
- Temps partiel



**Répartition de 2014 à 2016 des effectifs physiques par genre et par temps de travail**

(en nombre d'agent.e.s et en % par temps de travail)



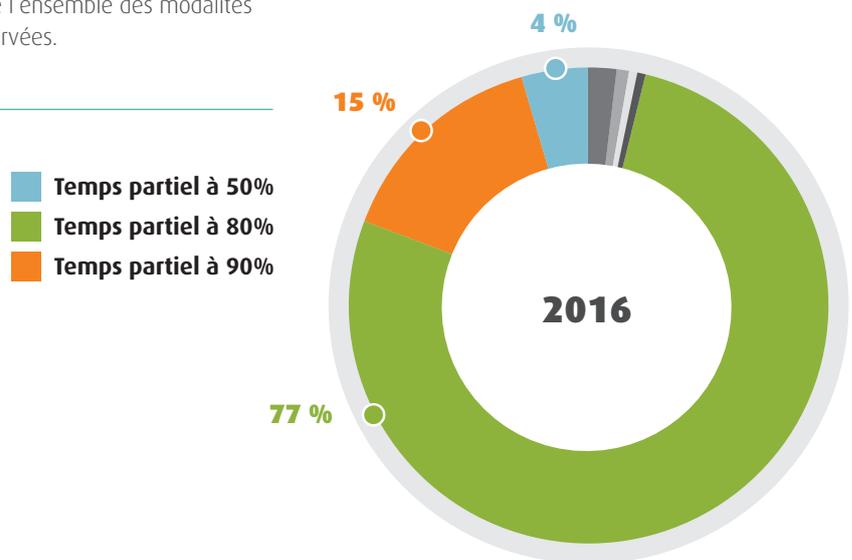
Près de 70 % des temps partiels observés fin 2016 sont exercés par des femmes. Cette part est en augmentation depuis 2015 (elle s'établissait à 67,4 % fin 2015). 27,7 % des femmes sont à

temps partiel (valeur plutôt stable depuis 2015 : - 0,1 point). 6,6 % des hommes sont concernés soit une baisse de 0,8 point.

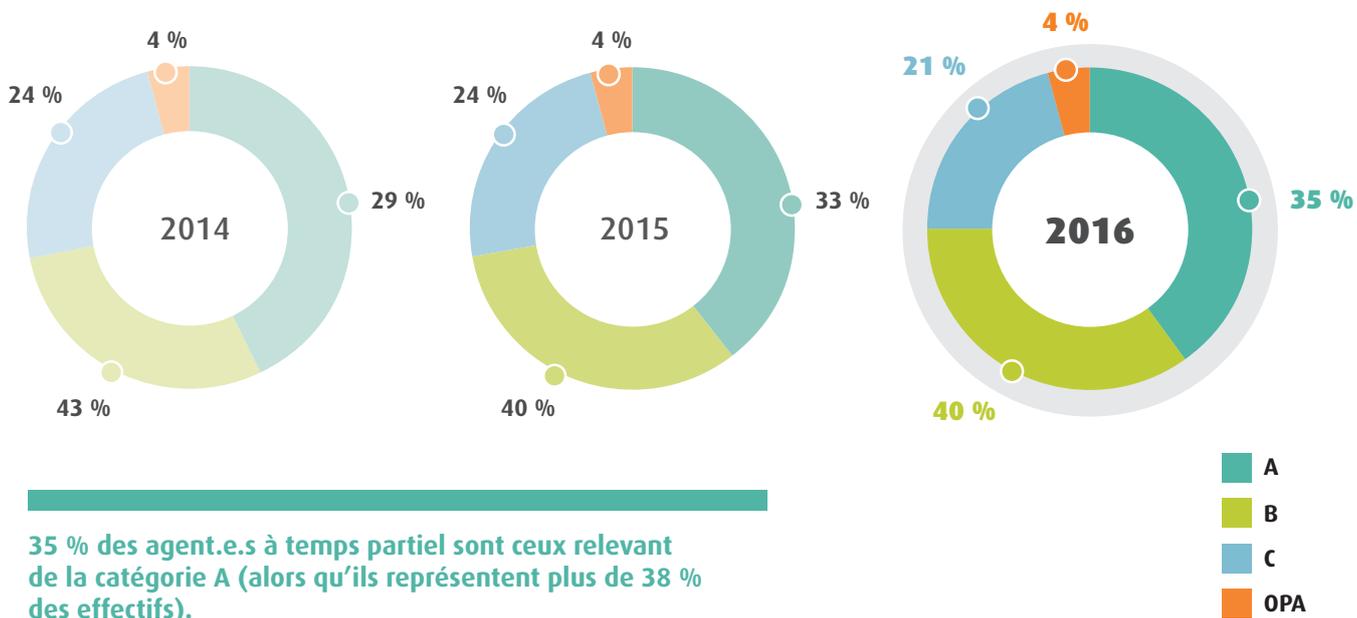
**► | DONNÉES CONCERNANT LES EFFECTIFS À TEMPS PARTIEL**

Au 31/12/2016, 15 % des temps partiels recensés étaient à hauteur de 90 % (65 agent.e.s). Cette part a augmenté de 2 points en un an. Cumulés, les temps partiels à 80 et 90 % représentent 92 % de l'ensemble des modalités de temps partiel observées.

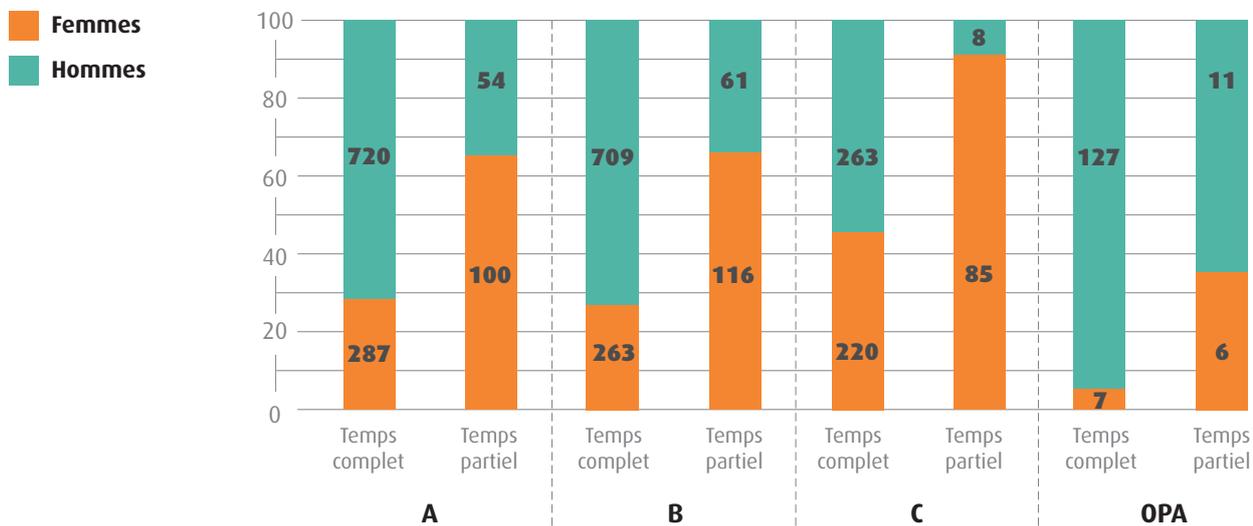
**Représentation des principaux temps-partiels observés**  
(en % de la population à temp partiel dénombrée au Cerema le 31/12/2016)



**Représentation des temps partiels observés par catégorie statutaire, évolution 2014-2016**  
 (données exprimées en % du total des agent.e.s à temps partiel fin 2016)



**Répartition des effectifs physiques par temps de travail, par genre et par catégorie statutaire**  
 (en nombre d'agent.e.s et en % par genre)





## Congés et disponibilités

### ► | LES CONGÉS MALADIE

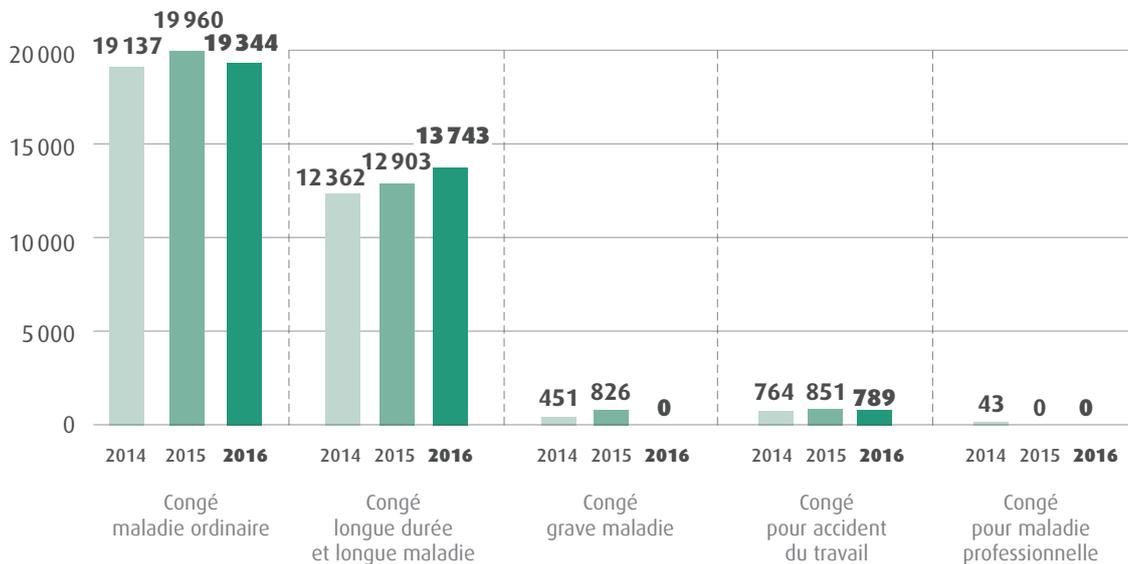
Le nombre total de jours de congé maladie (hors accident du travail et maladie professionnelle) est de 33 087 jours en 2016 ; il a baissé depuis 2015 (où il était de 33 689). Rapporté à l'effectif total, il est resté stable et égal à 8,9 jours par agent.

On a dénombré, en 2016, 19 344 jours de congé pour maladie ordinaire, soit une moyenne

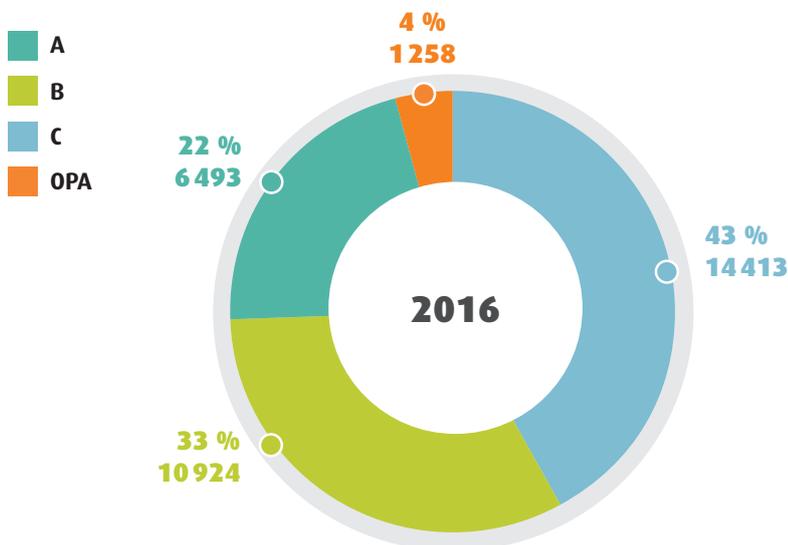
de 6,37 jours de congé pour maladie ordinaire par agent, représentant une baisse de 0,1 point par rapport à 2015. Aucun congé pour grave maladie n'est à déplorer.

Les congés pour accident du travail ont représenté 425 jours, soit la moitié de ceux recensés en 2015 ; aucun congé pour maladie professionnelle n'est à déplorer. Ces éléments sont analysés dans la partie « prévention, santé, sécurité » de ce bilan.

### Répartition du nombre de jours de congé maladie par typologie de congés et par année

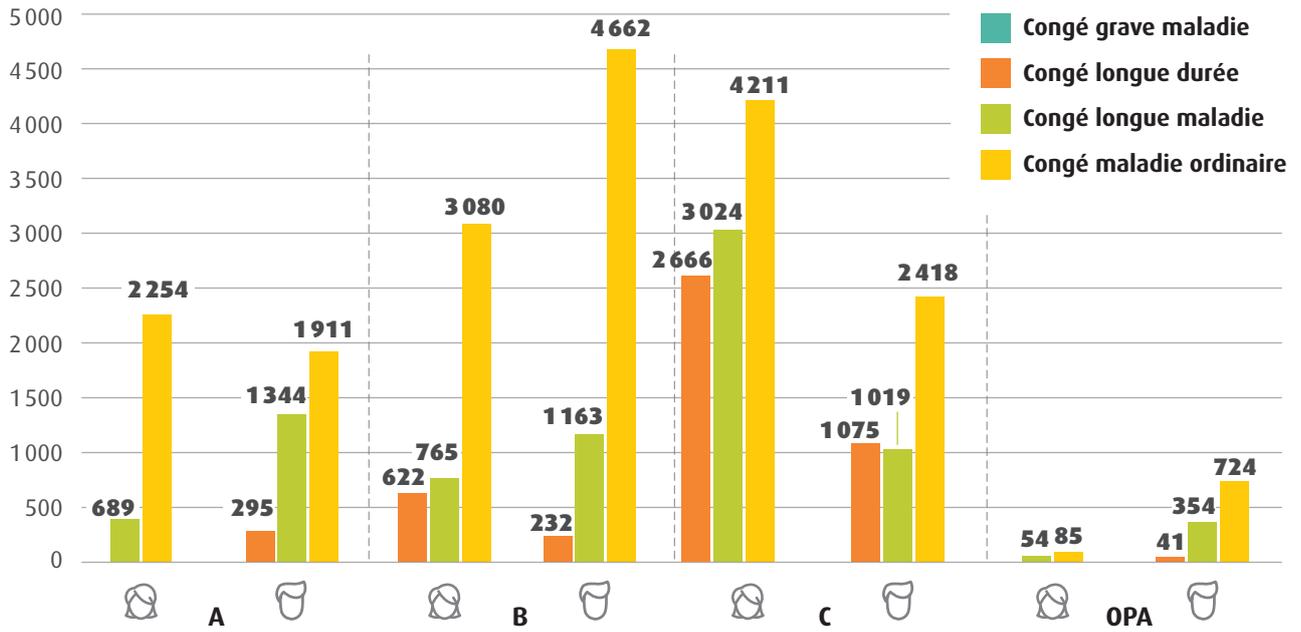


### Répartition du nombre de jours de congé maladie par catégorie



La part du nombre de jours de congé maladie des OPA réduit de 7 points, celle des agents de catégorie B de 9 points, celle des agents de catégorie A reste stable quand celle des agents de catégorie C augmente de 16 points. Rapportés à leur effectif total, un plus grand nombre de jours de congé maladie est relevé pour les agents de catégorie C que pour les autres catégories d'agents. En 2015, ce sont les agents de catégorie B qui étaient dans cette situation.

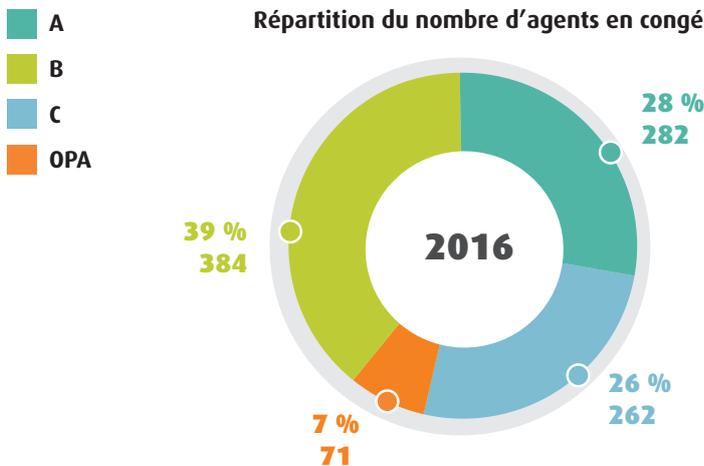
Répartition du nombre de jours de congé maladie par typologie de congés, par genre et par catégorie



On constate que la répartition des jours de congé maladie entre les hommes et les femmes ne suit pas la répartition de ceux-ci par catégorie.

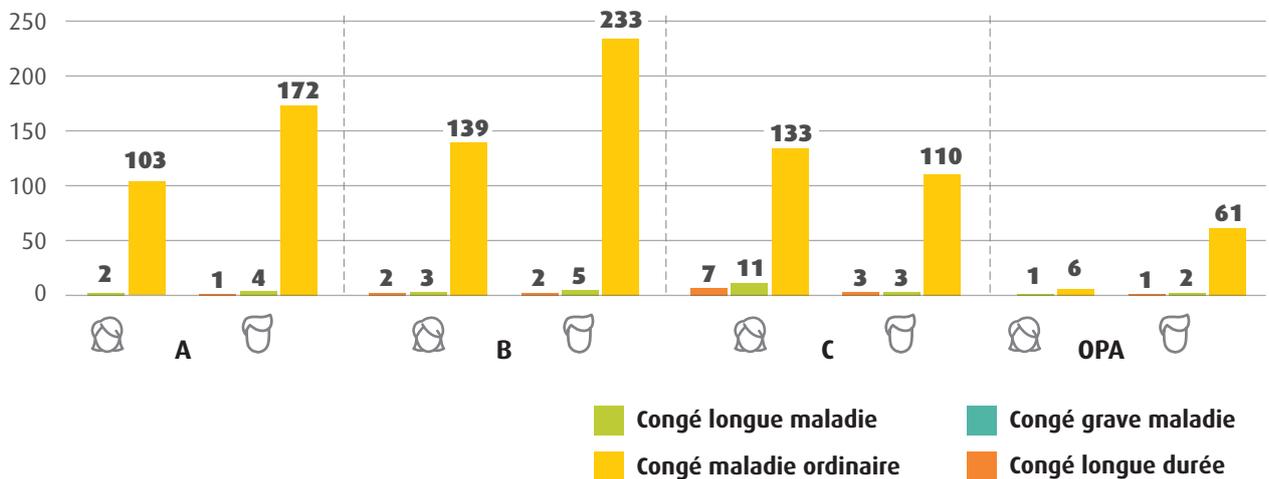
La proportion de congés longue maladie ou longue durée est plus importante chez les femmes de catégorie C, comme en 2015.

Répartition du nombre d'agents en congé maladie par catégorie



On constate que les OPA cumulent moins de jours d'arrêt maladie que les agents des autres catégories (environ 18 jours par agent). Les agents de catégorie C quant à eux sont ceux qui en cumulent le plus, comme en 2015: environ 55 jours par agent, chiffre en augmentation de 9 points par rapport à 2016.

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



Il y a une part plus importante de la population féminine du Cerema sujette à arrêt maladie que de la population masculine ramenée aux effectifs de chaque catégorie, et spécialement pour les agent.e.s de catégorie C.

### ► | LES CONGÉS POUR ARRIVÉE D'UN ENFANT

Les congés spécifiques à l'arrivée d'un enfant (congés maternité, paternité, adoption...) ont représenté 6 343 jours en 2016, dont 85,5 % sont des congés maternité (56 femmes) et 6,6 % sont des congés paternité (45 hommes). Ces chiffres sont en hausse de 4,5 % par rapport à 2015 quant au nombre de jours et en hausse de l'ordre de 50 % quant au nombre d'agents concernés.

### ► | LE CONGÉ PARENTAL

18 agent.e.s dont 1 homme étaient en position de congé parental, pour un total de 3 399 jours. Le nombre d'agents a augmenté de 5 unités ; le nombre de jours a légèrement baissé, dû a priori à des démarrages de périodes de congés réparties différemment dans l'année.

### ► | LE CONGÉ FORMATION

13 agents étaient en position de congé formation (continue ou fractionnée ou ENTPE), soit 2 de plus qu'en 2015 et 2014, correspondant à 2 441 jours de formation (en baisse de 15 points par rapport à 2015). La proportion de femmes reste la même par rapport à 2015 (un quart de femmes).

### ► | LES DISPONIBILITÉS

39 agent.e.s dont 34 % de femmes étaient en 2016 en position de disponibilité pour convenance personnelle ou pour raisons familiales (pour un total de 9 015 jours). Leur nombre a baissé par rapport à 2015 (ils étaient 51 et comptabilisaient 14 288 jours) tout en restant supérieur au nombre 2014 (ils étaient alors 24). Le taux de femmes en disponibilité augmente depuis 2014 (22 % puis 29 % puis 33 %).

En outre, 154 agents sont en position de détachement, ce qui représente une baisse de 16,3 points par rapport à 2015.

La proportion d'agent.e.s en position de disponibilité ou détachement a diminué entre 2015 et 2016.



## Compte épargne temps

Tous.les agent.e.s permanents de l'établissement<sup>10</sup> peuvent disposer d'un CET.

**10** Il s'agit des agents du Cerema à l'exception des agents en CDD de moins d'un an et des agents en CDD conclus pour une durée de 3 ans qui au 31/12/2015 ne remplissaient pas les conditions d'ancienneté pour ouvrir un CET (soit 43 agent.e.s en 2015 et 46 en 2016 ; en 2015 seuls les agents en CDD de moins d'un an avaient été comptabilisés, le chiffre annoncé était donc de 14 au lieu de 43), hors vacataires et stagiaires.

	2016								Total
	A		B		C		OPA		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET	243	506	245	493	159	146	4	81	1 877
Nombre d'agents ayant ouvert un CET	19	39	18	30	17	6	0	4	133
Nombre d'agents ayant utilisés des jours de CET	84	149	75	146	68	52	2	31	607
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre	337	677	332	680	253	222	7	110	2 618
Nombre de jours de CET déposés dans l'année	1 565	3 764	1 364	3 585	960	1 044	40	521	12 841
Nombre de jours de CET indemnisés	328	1 603	241	1 323	100	272	2	42	3 911
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	402	879	408	1 015	392	356	8	118	3 576
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET ("perdus")	6	27	25	14	1	59	0	30	161

86,2 % des agent.e.s présents au 31/12/2016 disposaient d'un CET (87,4 % des agents éligibles au dispositif). Ces chiffres témoignent d'une légère baisse par rapport à 2015, où les valeurs étaient respectivement de 86,9 % et 88,1 %. 62,7 % des agent.e.s (éligibles au dispositif et présents au 31/12/2016) ont déposé des jours de CET en 2016 (en hausse d'1,7 point par rapport à 2015); 23,2 % des agent.e.s disposant d'un CET au 31/12/2016 ont utilisé des jours (en hausse de 5 points par rapport à 2015). En 2016, les agent.e.s ayant déposé des jours sur leur CET ont en moyenne déposé près de 7 jours (6,84 jours), comme en 2015 (6,88 jours). Les agent.e.s ayant utilisé des jours de CET ont en moyenne utilisé 5,9 jours, chiffre en baisse par rapport à 2015 où la moyenne était de 6,5 jours. Le nombre d'agent.e.s ayant ouvert un CET

continue de baisser, passant de 201 à 176 entre 2014 et 2015, et à 133 en 2016. Ce constat est à rapprocher du fait que le taux d'agent.e.s disposant d'un CET n'a cessé d'augmenter. Le nombre d'agent.e.s ayant déposé des jours de CET est resté quasiment stable (il a augmenté de moins de 1 %), passant de 1860 à 1877. Le nombre de jours de CET utilisés dans l'année après avoir diminué de 39 % en 2015 a augmenté de 18 % en 2016. Le nombre de jours de congé non pris et non versés au CET a continué à baisser, passant de 830 à 386 et à 161 entre 2014 et 2016. Ils concernent essentiellement les femmes de catégorie B. Les agent.e.s de catégorie C et les OPA sont moins nombreux à disposer d'un CET, et parmi eux surtout les femmes OPA.



## Écrêtage horaire

Les données émanent de 10 directions et du siège, représentant 2841 agents. 1798 agent.e.s ont été écrêtés au moins une fois (base mensuelle) en cours d'année; ils étaient 1835 en 2015. Cela représente cependant 63 % des agent.e.s, en hausse de 4 points par rapport à 2015. Cette augmentation concerne les agent.e.s de catégorie A, hommes et femmes. Les hommes et les femmes sont écrêtés dans des

proportions semblables; l'écrêtage est supérieur de quelques points (4) à leur part de l'effectif total pour les agent.e.s de catégorie A, à l'inverse des agent.e.s des catégories B et C pour lesquels il est inférieur de quelques points. En l'absence d'un outil commun à l'ensemble de l'établissement, il n'est pas possible de fournir d'éléments plus précis ni d'analyses dans ce domaine à l'échelle de l'établissement.



## Télétravail

En 2016, 29 agent.e.s pratiquent le travail déporté dont 25 à la direction technique Infrastructures de transport et matériaux, sur la base d'une

convention avec la structure d'accueil et la hiérarchie. Ce chiffre est en baisse d'une unité par rapport à 2015.

# 6. Rémunérations



## Données générales de rémunérations

La rémunération nette moyenne est en augmentation entre 2015 et 2016 pour chacune des catégories statutaires, y compris par genre. Pour les agent.e.s relevant des catégories B et C cette augmentation est d'environ 2 % (pour les femmes et pour les hommes). L'augmentation est davantage prononcée pour la population des OPA (4 % pour les hommes; le nombre de femmes est trop faible pour que l'augmentation ait un sens). Si l'augmentation de la rémunération moyenne pour les hommes rattachés à la catégorie A est comparable aux agents des catégories B et C (2,5 %), cette rémunération moyenne augmente de près de 5 % pour les femmes de cette catégorie.

Cependant, compte tenu notamment de la répartition des temps partiels observés (cf. supra), il continue d'exister, en 2016, un écart de rémunération nette moyenne entre les femmes et les hommes. Cet écart diminue cependant sur la plupart des catégories (sauf C) et notamment

de 2 points sur la catégorie A pour s'établir, en 2016, à 10,6 %.

Les augmentations de la rémunération nette en 2016 sont pour beaucoup la conséquence de l'augmentation du point d'indice décidée courant 2016 (+ 0,6 % à compter du 1er juillet 2016). Les mesures d'accélération de gestion de la DRH du MEEEM dans la prise des arrêtés d'avancements d'échelons impactent également l'évolution de cette rémunération. Enfin, mais plus à la marge, s'exprime ici la mise en œuvre de la première tranche du PPCR<sup>11</sup> (mesure primes / points pour la catégorie B).

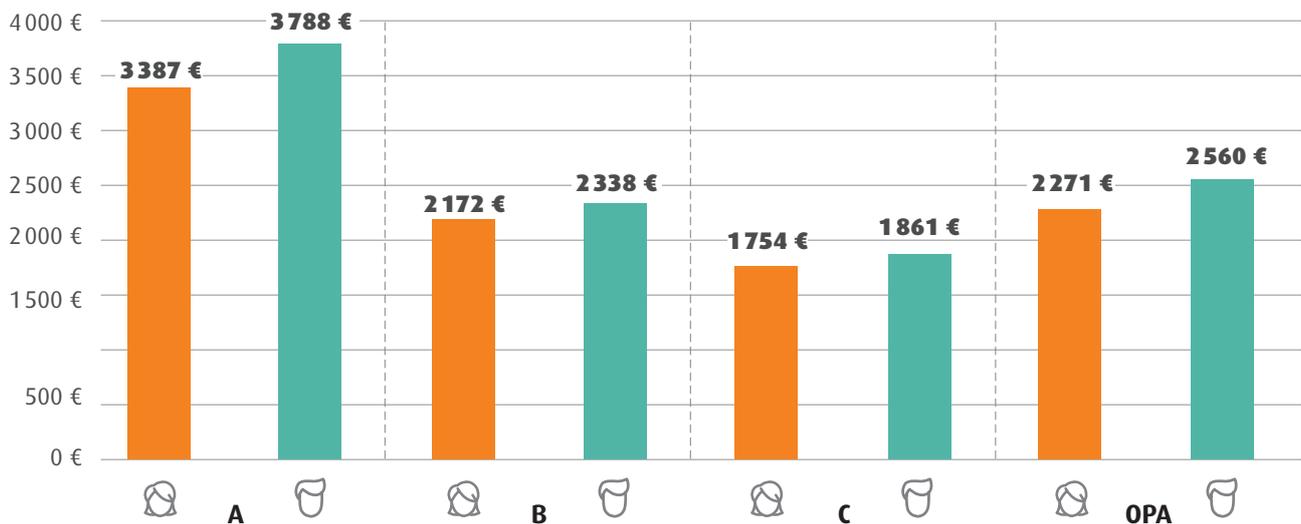
La masse salariale de l'établissement s'est élevée en AE=CP<sup>12</sup> à 205 326 410 € en 2016.

La diminution de cette dernière entre 2015 et 2016, liée à la réalisation du schéma d'emplois, a été en partie neutralisée par les mesures générales et catégorielles décrites plus haut pour s'établir finalement à - 0,5 %.

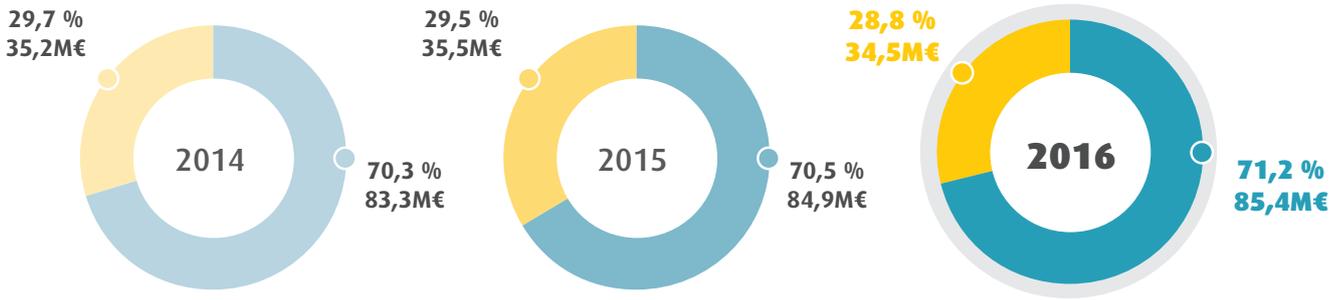
**11** Protocole Parcours, Carrières et Rémunérations

**12** Définition liée à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP). En dépenses de personnel, les autorisations d'engagement (AE) sont égales aux crédits de paiement (CP).

**Rémunération mensuelle nette moyenne constatée au Cerema en 2016**  
(par catégorie statutaire et par genre)



**Répartition entre les primes / indemnités et les autres éléments de rémunérations brutes**  
(en montants et % de la rémunération brute des agent.e.s du Cerema en 2016)



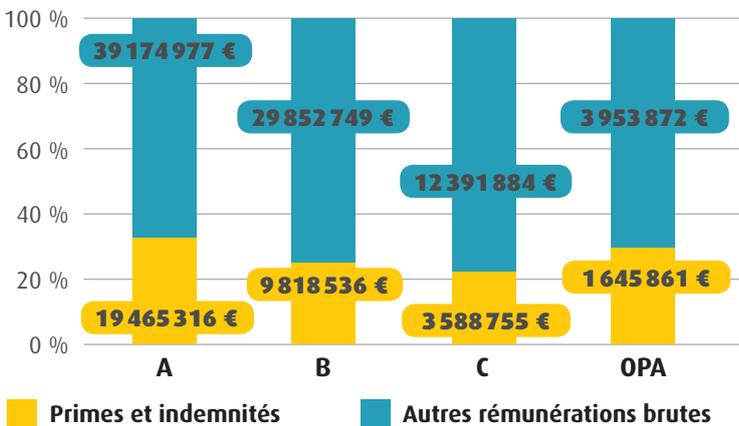
- Primes et indemnités
- Autres rémunérations brutes

Le montant ainsi que la part relative dédiés aux primes et indemnités au sein de la rémunération brute ont diminué entre 2015 et 2016. Cette diminution est logique, comme tenu de la baisse du nombre d'agent.e.s ainsi que de la mesure

primes / points du PPCR décrite plus haut. Cette seule mesure a entraîné une diminution « mécanique » du montant des primes des agent.e.s de catégorie B d'environ 300 k€ (réinjectés en traitement brut indiciaire).

**Répartition 2016 de la rémunération brute par catégorie**

(en % par type de rémunération)



- Primes et indemnités
- Autres rémunérations brutes



**GIPA<sup>13</sup>**

38 agent.e.s du Cerema ont bénéficié de la GIPA sur la période de référence allant du 31/12/2011 au 31/12/2015. Les diverses revalorisations des grilles indiciaires des agent.e.s de catégorie C voire B, intervenues entre 2014 et 2015, participent pour beaucoup à la baisse observée du nombre de bénéficiaires. Ainsi et compte tenu du mode de calcul réglementaire retenu pour cet élément de la rémunération, ce sont désormais majoritairement les agent.e.s relevant de la catégorie A (et ayant atteint l'indice sommital de leur grade) qui tendent à émarger à la GIPA (près de 58 %).

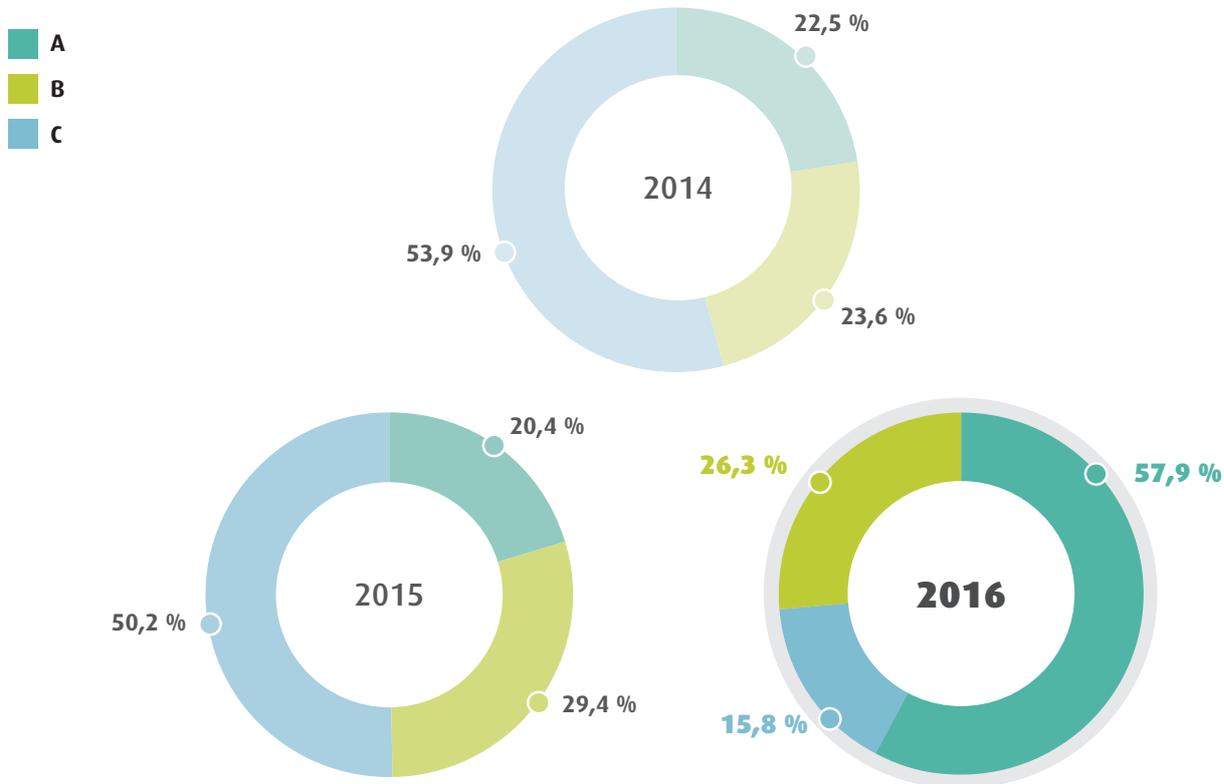
Si l'on observe une diminution sur l'ensemble des catégories (A, B et C) de la part des primes et indemnités entre 2015 et 2016, elle est davantage marquée sur la population de catégorie B puisqu'un transfert s'est exercé en 2016 au profit de l'indiciaire (- 1,2 point). Globalement, augmenter les traitements indiciaires (revalorisation du point d'indice, mesures PPCR, etc...) comme constaté en 2016 tend (et tendra dans les prochaines années) à faire diminuer la part de l'indemnitaire.

Globalement et au vu des mesures générales et catégorielles en cours, le déclenchement de la GIPA devrait diminuer encore pour les années à venir.

**13** 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.e 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.e 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.e concerné.e.

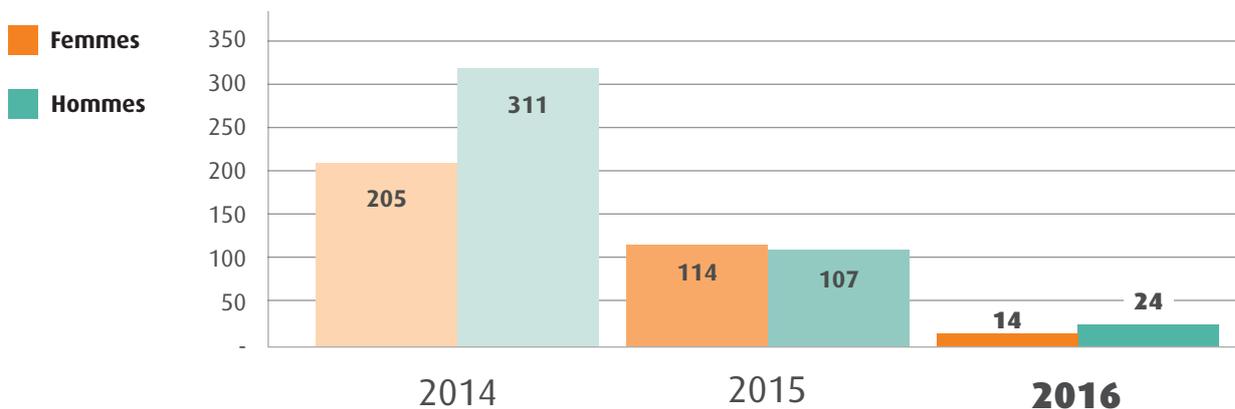
### Répartition des bénéficiaires de la GIPA par catégorie statutaire

(en % des agent.e.s concerné.e.s depuis 2014)



### Répartition des bénéficiaires de la GIPA par genre

(en nombre d'agent.e.s bénéficiaires entre 2014 et 2016)



37 % des bénéficiaires de la GIPA au titre de la période de référence retenue pour 2016 étaient des femmes.

# 7. Prévention, santé, sécurité



## L'activité des acteurs de la prévention

Ces éléments sont extraits du BDHS 2016 de l'établissement, à consulter sur l'intranet.

En 2016, la prévention des risques professionnels continue à se structurer et à se consolider à l'échelle du Cerema. La mobilisation des acteurs et actrices de la prévention se renforce et contribue à la construction d'une politique de prévention (cadre harmonisé d'évaluation des risques professionnels, dispositif de prévention des risques psychosociaux, engagement pour la qualité de vie au travail, programme pluriannuel 2016-2018 de prévention, etc) tout en répondant aux besoins quotidiens pour garantir la santé et la

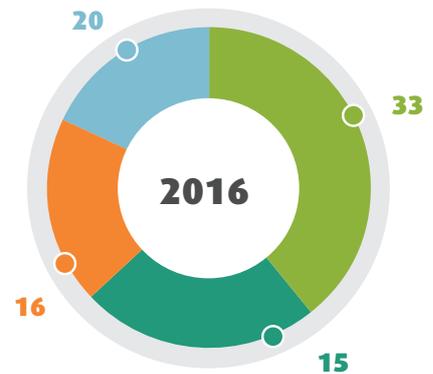
sécurité des agent.e.s dans leurs activités. Les acteurs et actrices de la chaîne de prévention ont un rôle essentiel à jouer dans l'amélioration des conditions de travail qui a été rappelé via un renforcement des dispositifs de communication (rubrique intranet, affiches, plaquettes, ...). Un renforcement du dispositif d'accompagnement des agent.e.s et des équipes par l'intervention possible de deux nouveaux intervenant.e.s : psychologues, médiateurs et médiatrices, a été engagé pour mise en œuvre en 2017.



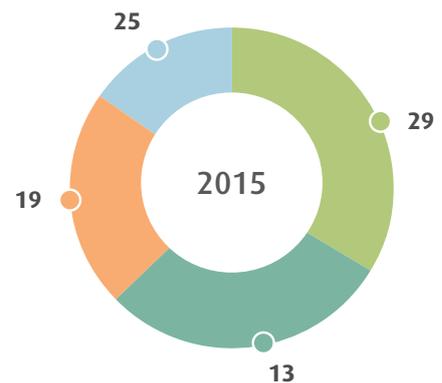
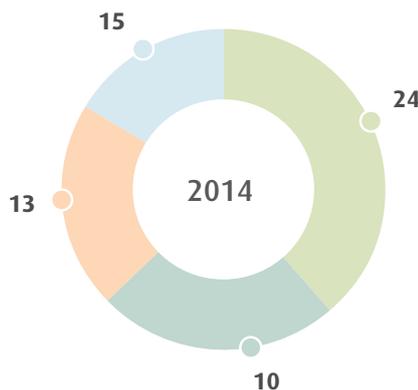
## Participation aux réunions des CHSCTSS

Le nombre de réunions des CHSCTSS a augmenté de 12 % entre 2015 et 2016, passant de 35 à 39 réunions. Le taux de participation des assistant.e.s ou conseiller.ère.s de prévention ainsi que des inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail s'est accru pour la troisième année consécutive. Ces constats apparaissent comme le signe d'une amélioration de fonctionnement de ces instances et favorisent un dialogue social de qualité.

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



- Assistant ou conseiller de prévention
- Inspecteur Santé et Sécurité au Travail
- Médecin de prévention
- Assistante de service social (ASS)

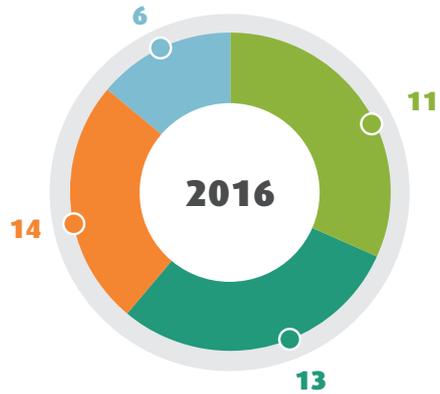
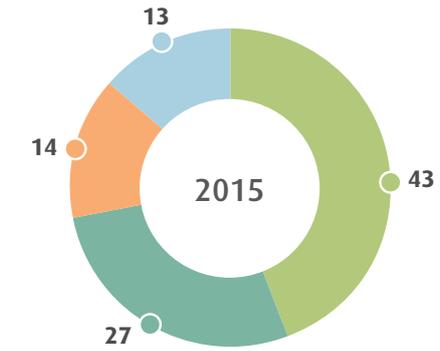




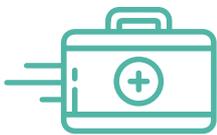
## Formation des représentant.e.s du personnel dans le domaine de la prévention

En 2016, 39 représentant.e.s du personnel ont été formé.e.s dans le domaine de la prévention, ce qui constitue une baisse de 20 % par rapport à 2015. Dans le cadre d'un mandat de 4 ans des membres du CHSCT, il apparaît cohérent que la formation relative à la prise de poste des nouveaux membres soit en diminution. D'autant que cette formation avait fait l'objet en 2015 d'une offre de formation du Cerema dédiée, à l'attention des membres des CHSCT. Concernant le champ de la prévention des risques psychosociaux, ce ralentissement peut s'expliquer par l'attente d'une offre de formation proposée à l'échelle de l'établissement, qui s'est concrétisée en décembre 2016.

Par ailleurs deux sessions de formation à l'analyse des accidents du travail ont été ouvertes aux membres de CHSCT, totalisant 14 représentant.e.s du personnel sur les 20 participant.e.s.



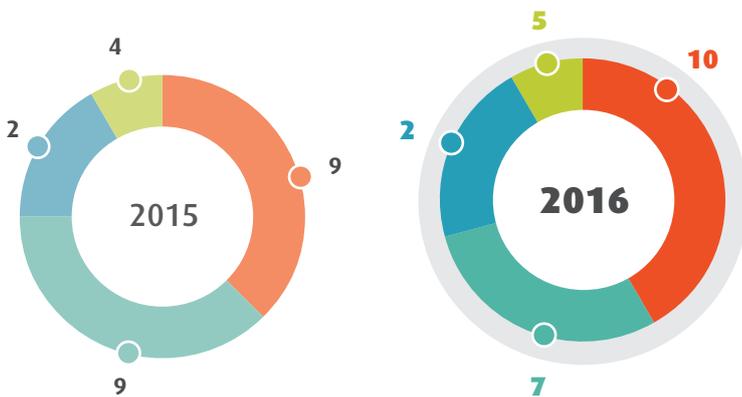
- Formation des membres du CHSCT : cadre législatif et réglementaire
- La prévention des risques psychosociaux
- Méthode d'analyse des accidents et situations de travail
- Autres : interventions du CHSCT, DUERP



## La médecine de prévention

La ou le médecin de prévention est chargé.e de prévenir toute altération de la santé physique et mentale des agent.e.s du fait de leur travail, tout au long de leur parcours professionnel.

### Répartition des services de médecine de prévention par type d'adhésion au 31/12/2016



Ses missions sont de trois ordres :

- une mission de conseil sur l'adaptation des conditions de travail ainsi que sur la mise en place des moyens de prévention ;
- une action sur le milieu professionnel dans le cadre du tiers-temps telles que la visite des locaux professionnels, l'étude des postes et des ambiances de travail ou encore l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- une surveillance médicale personnalisée de l'agent.e visant à vérifier, dans la durée, la compatibilité entre le poste de travail et son état de santé tout au long de sa carrière.

- Convention ministérielle
- Contrat Cerema
- Aucune
- Service Santé au travail (secteur privé)

On constate une évolution dans l'organisation des services de médecine de prévention avec une diminution des adhésions à des services de santé au travail du secteur privé, et une augmentation du recours aux prestations de la médecine de prévention dans le cadre de la convention ministérielle entre le MEEM-MLHD et le Cerema et de l'absence de tout conventionnement (et donc

de médecin de prévention).

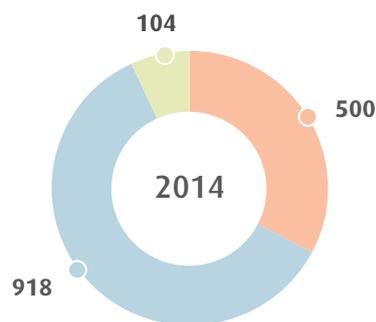
Au 31/12/2016 la couverture médicale des agent.e.s du Cerema est assurée pour environ 80 % de la population. 5 sites (Le Grand Quevilly, Metz, Tomblaine, Sourduin et Paris) sont, au 31/12/2016, sans médecin de prévention suite à des départs auxquels s'ajoutent des difficultés pour adhérer à de nouveaux services de santé.

**14** Ce bilan ne fait pas apparaître les visites de reprise (après maladie, accident du travail, maternité...), les visites de prise de poste ou encore les visites à la demande du médecin ou de l'administration.

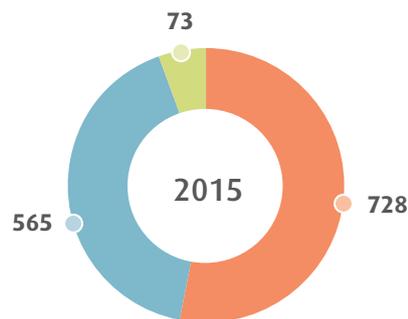
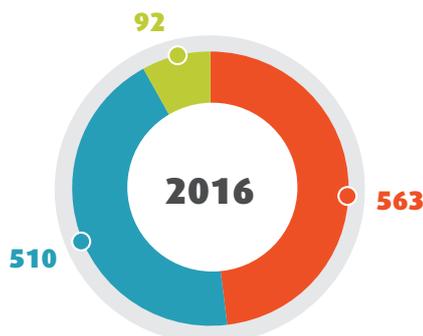
En 2016, 1 165 visites médicales de suivi médico-professionnel individuel<sup>14</sup> ont été réalisées ce qui représente une baisse de 8,3 % par rapport à 2015. 48 % des visites concernent des surveillances médicales quinquennales (SMP dites ordinaires), 44 % des surveillances médicales particulières (postes de travail à risques, personnes présentant un handicap (RQTH), femmes enceintes) et 8 % des visites à la demande des agent.e.s.

Les 510 visites pour surveillance médicale particulière concernent à 92 % des agent.e.s occupant des postes exposés à certains risques professionnels (dits postes à risques).

**Répartition des visites médicales par type de surveillance**



- Surveillances médicales quinquennales (SMQ)
- Surveillances médicales particulières (SMP)
- Sur demande de l'agent



**Retour sur deux démarches phares menées en 2016**

**► | L'ENGAGEMENT POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

L'une des 6 orientations de l'engagement pour la qualité de vie au travail au Cerema porte sur la prévention des risques psychosociaux. Cette dernière s'inscrit dans un cadre réglementaire, et s'appuie sur des évaluations de ces risques, sur des actions de formation et sur un dispositif renforcé d'accompagnement des agents et des équipes soutenus par des actions de communication et des supports dédiés. Un guide méthodologique pour conduire une démarche de prévention des risques psychosociaux a notamment été élaboré en 2016 et diffusé aux directions début 2017.

**15** Retrouvez-le sur l'intranet du Cerema dans la rubrique « prévention santé sécurité »

**► | LE PROGRAMME D' ACTIONS PLURIANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Le premier programme d'actions pluriannuel (2016-2018) de prévention des risques professionnels du Cerema a été présenté pour avis au CHSCT-E du 20 septembre 2016. Il recense les actions présentant une dimension commune et transversale aux 11 directions techniques et territoriales. Les actions relevant du périmètre opérationnel des directions n'y figurent pas. Il sera révisé et présenté a minima annuellement au CHSCT-E<sup>15</sup>.

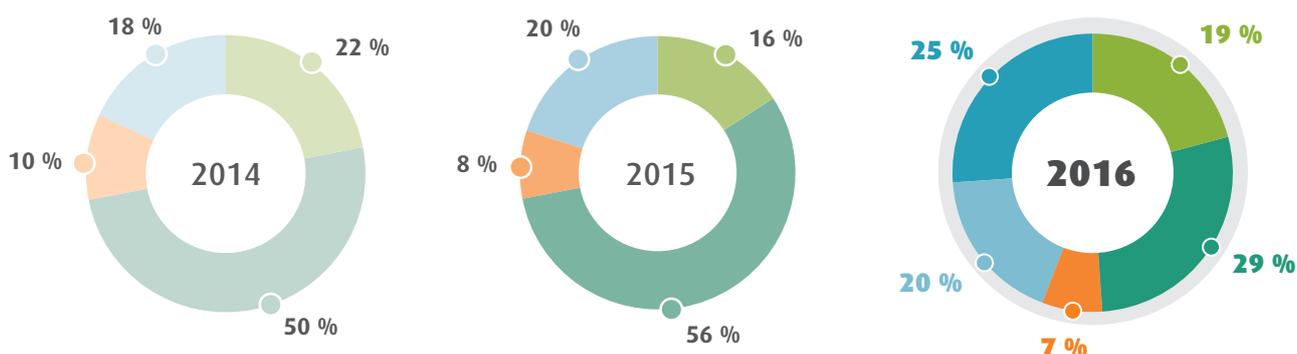


## Les dépenses dans le domaine de la prévention

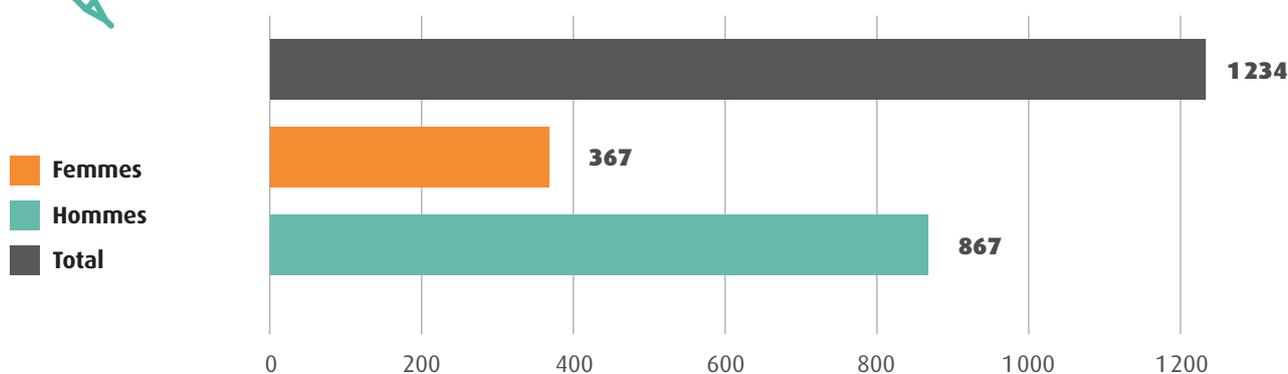
Au titre de l'année 2016 les actions de prévention menées ont représenté un budget de 1 004 053 € soit une hausse respective de 28 % et 32,3 % en comparaison de 2015 (722 593 €) et 2014 (679 356 €). Une nouvelle catégorie a été ajoutée en 2016. Elle correspond aux dépenses des travaux en lien avec la prévention ; celles-ci peuvent comprendre une partie des dépenses associées auparavant à d'autres catégories. Elle représente un quart des dépenses et peut expliquer en partie la diminution de 56 % à 29 % des dépenses relatives à l'achat des équipements et des protections collectives et individuelles. Les autres dépenses sont stables et ont une répartition similaire aux années antérieures.

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

- **Formations Prévention Santé Sécurité soit 190 288 € en 2016**
- **Matériels/équipements/protections collectives et individuelles soit 295 248 € en 2016**
- **Études/audits/conseils/expertises soit 71 389 €**
- **Mesures et vérifications périodiques et ponctuelles obligatoires soit 201 572 € en 2016**
- **Travaux en lien avec la prévention (actions de désamiantage, accessibilité PMR...) soit 245 556 € en 2016**



## La formation dans le domaine de la prévention



Au total 1 234 agent.e.s ont suivi en 2016 une formation dans le domaine de la prévention des risques professionnels, ce qui représente environ 40,4 % des effectifs physiques moyens constatés au Cerema cette année.

Pour la troisième année consécutive, on constate une augmentation de 9 % par rapport à l'année précédente (1 123 agent.e.s en 2015 et 1 002 agent.e.s en 2014).



## Accidentologie et maladies professionnelles<sup>16</sup>

### 16 Pour rappel :

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

674 jours d'arrêt ont été recensés au titre des accidents (du travail et de trajet) survenus en 2016 soit une diminution de moitié par rapport à l'année passée. Cependant, en 2015, 2 accidents avaient généré à eux seuls 558 jours d'arrêt (entraînant une nette augmentation).

La répartition de ces jours d'arrêt est la suivante : 63 % dus aux accidents du travail et 37 % dus aux accidents de trajet. Ces pourcentages sont similaires à l'année antérieure.

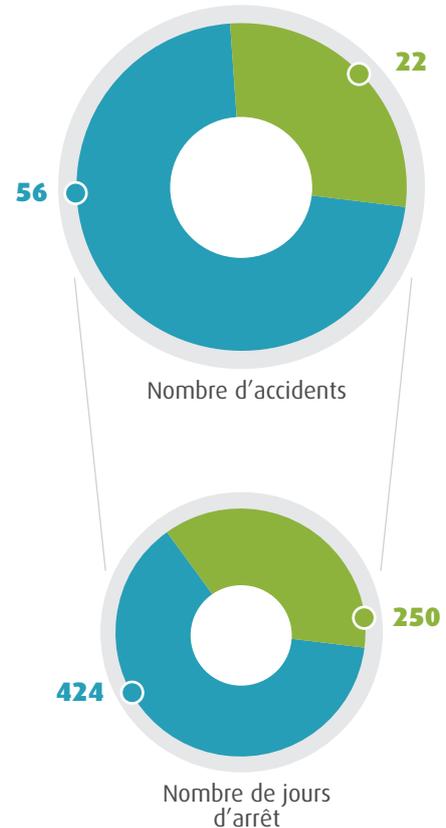
En 2016, la durée moyenne d'un arrêt pour un accident est de 8,6 jours (pour rappel elle était de 17 jours en 2015).

En regard de ces données, on observe un reliquat de 365 jours d'arrêt sur 2016 suite à un accident du travail survenu en 2015, ce qui conduit à un total de 1 039 jours d'arrêt en 2016 dus à des accidents. Néanmoins ce reliquat n'est pas comptabilisé dans les analyses suivantes étant donné qu'elles portent sur les accidents survenus en 2016.

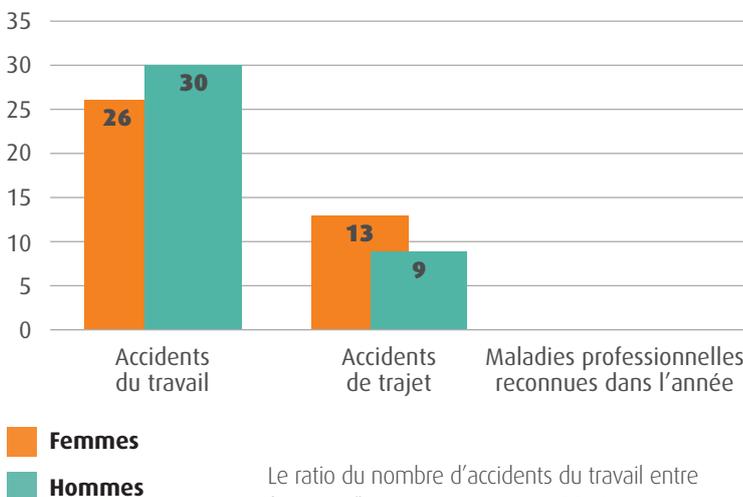
Aucune maladie professionnelle n'a été reconnue en 2016. Cependant une maladie professionnelle a été déclarée en novembre 2016; elle devrait être reconnue par la commission de réforme en 2017.

- Accidents du travail
- Accidents de trajet
- Maladies professionnelle reconnues dans l'année

### Répartition du nombre d'accidents du travail, de trajet et de maladies professionnelles reconnues dans l'année et du nombre de jours d'arrêt associés



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



Le ratio du nombre d'accidents du travail entre femmes/hommes constaté en 2016 est, en %, de 46/54 comparé à 37/63 en 2015 et 25/75 en 2014.

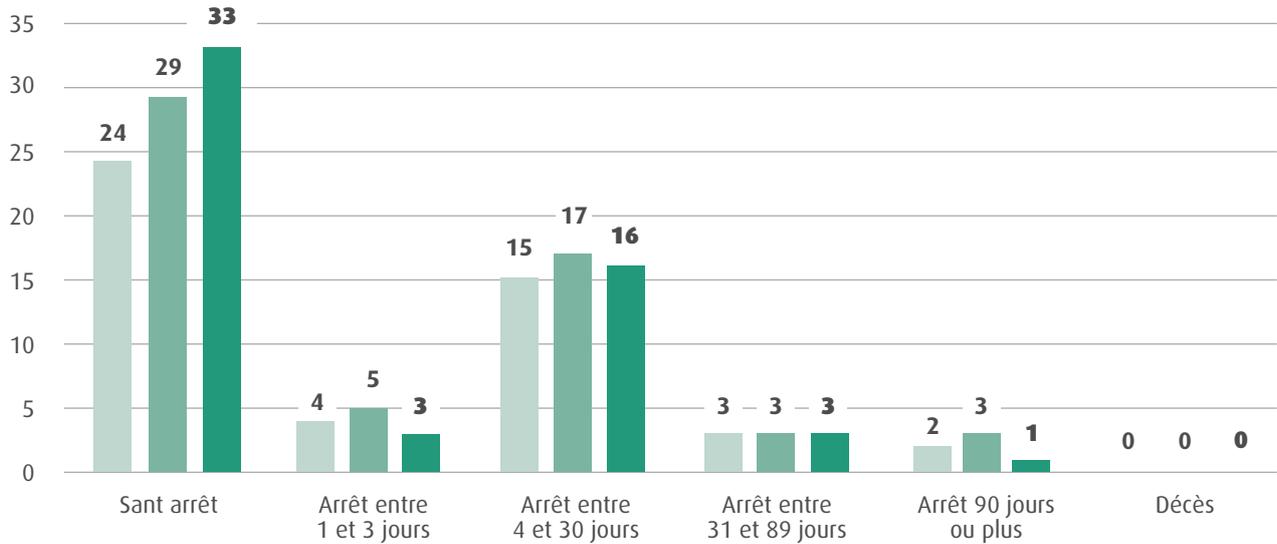
Pour les accidents du travail, la répartition du nombre de jours d'arrêt par genre est également équilibrée puisqu'il est de 229 jours pour les femmes et de 195 jours pour les hommes. Le nombre d'accident de trajet reste stable pour les femmes (12 en 2015). Chez les hommes on observe une baisse de 25 % entre 2015 et 2016.

### ► | ACCIDENTS DU TRAVAIL

En 2016, 56 accidents du travail ont été recensés, ce qui représente une stabilité par rapport à 2015 (-1 accident).

La répartition des accidents du travail par direction ne révèle pas d'évolution particulière sur une vision à trois ans. Sur l'effectif physique moyen par genre de 2016 (1 091 agentes et 1 963 agents), 2,38 % des femmes et 1,53 % des hommes ont été concernés par des accidents du travail.

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

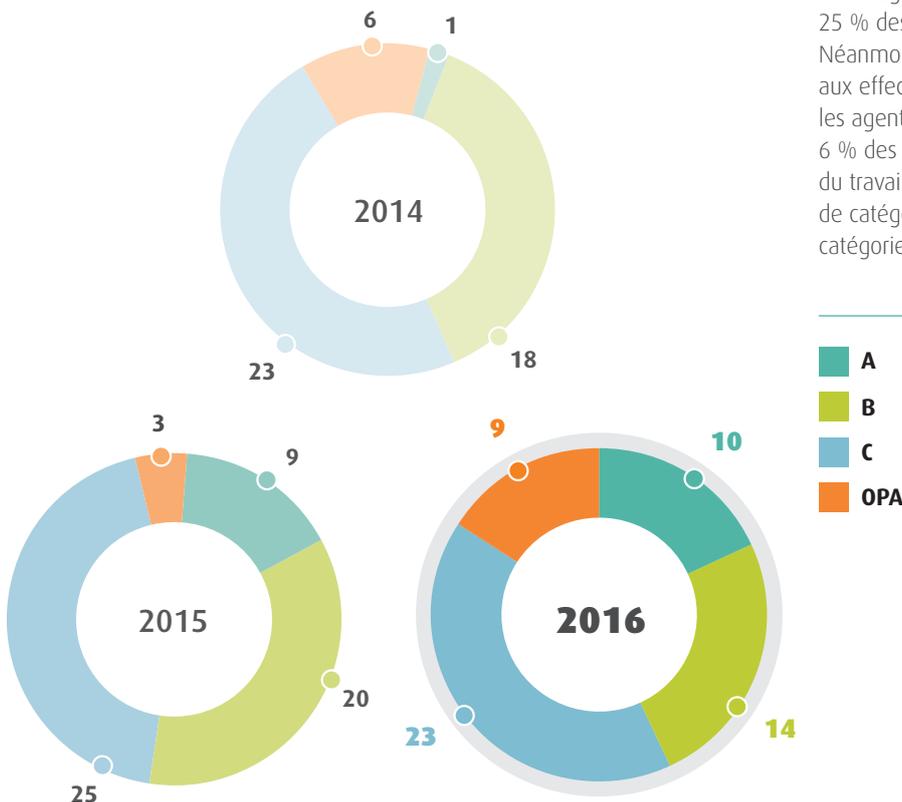


- 2016
- 2015
- 2014

Sur trois années consécutives on constate une augmentation des accidents du travail sans arrêt de travail. En 2016, ils représentaient 59 % du total des accidents du travail (50 % en 2014,

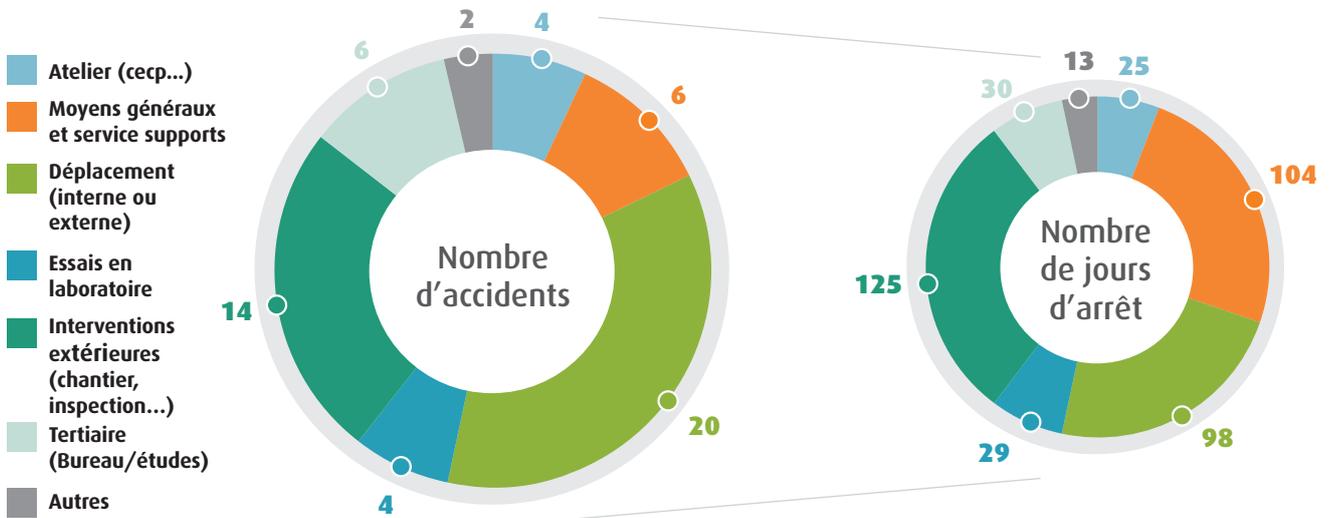
puis 51 % en 2015). Les autres tranches de jours d'arrêt montrent une certaine constance d'une année à l'autre.

Répartition des accidents du travail par catégorie



Comme en 2014 et 2015, les agent.e.s de catégorie C sont les plus touché.e.s par les accidents du travail, suivi.e.s des agent.e.s de catégorie B, portant respectivement 41 % et 25 % des accidents du travail. Néanmoins, lorsque ces données sont rapportées aux effectifs totaux par catégorie, on constate que les agent.e.s OPA sont les plus touché.e.s (environ 6 % des agent.e.s OPA ont subi un accident du travail en 2016, contre 4 % des agent.e.s de catégorie C et 1,23 % de celles ou ceux de catégorie B).

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

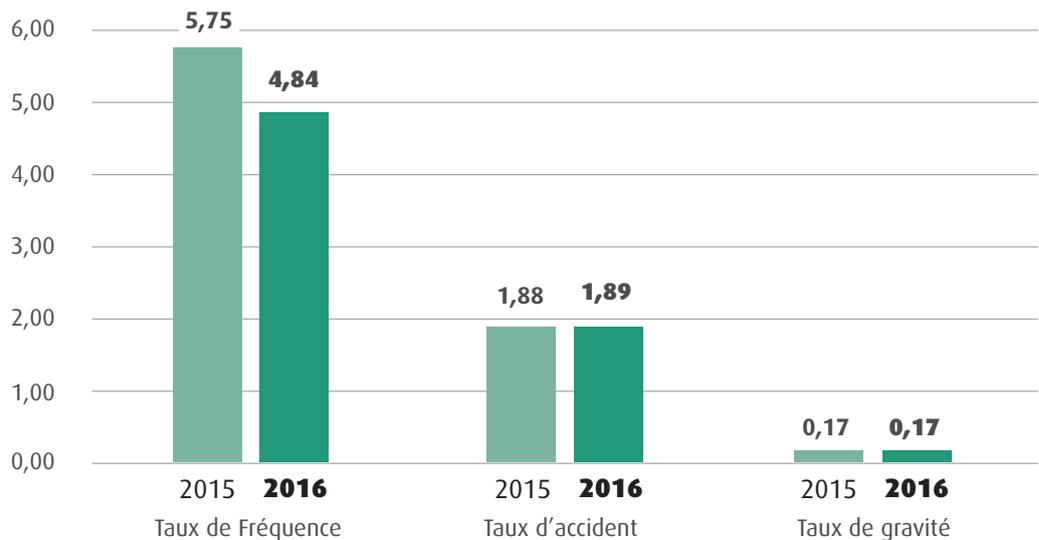


Les déplacements dans le cadre du travail (piéton, véhicule, interne ou externe au site) sont en lien avec 36 % des accidents du travail, soit une hausse de 3 points par rapport à 2015. 25 % sont liés à des interventions extérieures (chantier, inspection...). Ces données sont

proches de celles de 2015. Ce sont cependant les interventions extérieures qui génèrent le plus de jours d'arrêt (29 %) en 2016, suivies des « moyens généraux et services supports » (24,5 %). Les déplacements se trouvent en 3<sup>e</sup> position avec 23 %.

**17 Pour rappel :**  
 - le taux de fréquence représente le nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures payées;  
 - le taux d'accident représente le nombre d'accidents pour 100 agents;  
 - le taux de gravité représente le nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées.

Taux de fréquence, d'accident et de gravité<sup>17</sup>



**En 2016 on observe une diminution d'un point du taux de fréquence. En revanche, les taux d'accident et de gravité sont équivalents entre 2015 et 2016.**

Pour répondre à la formule de calcul du taux de gravité, les jours d'arrêt liés au reliquat de l'accident survenu en 2015 (soit 365 jours) ont été pris en compte.

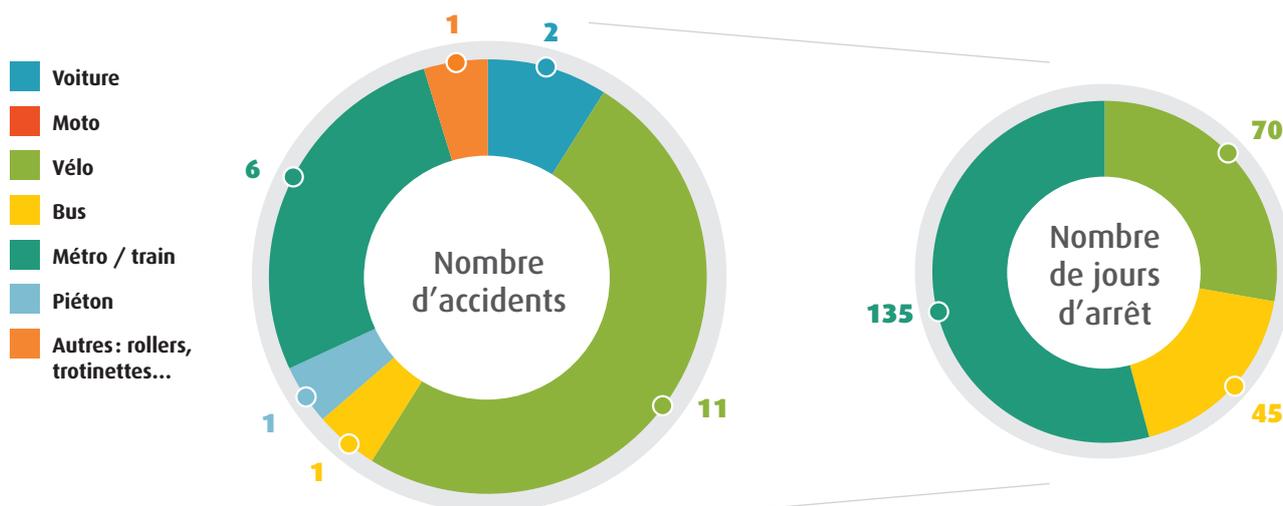
► | **ACCIDENTS DE TRAJET**

41 % des accidents de trajet sont sans arrêt de travail avec une répartition femmes-hommes semblable (4 contre 5). Concernant les 13 accidents de trajet avec arrêt de travail les femmes sont plus touchées que les hommes (9 contre 4).

Le nombre de jours d'arrêt pour les accidents

de trajet a fortement diminué. Il est passé de 533,5 jours d'arrêt en 2015 à 250 jours d'arrêt en 2016, soit une baisse de moitié. 50 % des accidents de trajet sont en lien avec un déplacement en vélo ; et 27 % en lien avec des déplacements piétons qui génèrent 54 % des jours d'arrêt des accidents de trajet.

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



**Indicateurs de référence des risques psychosociaux**

		Nombre de jours d'arrêts			Taux		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016
Taux d'absentéisme pour raisons de santé	Congés pour maladie ordinaire	19137	19960	19344	6,09	6,45	6,37
	Congés longue maladie et congés longue durée, et congés grave maladie*	12813	13729	13743	4,08	4,44	4,52
	Congés pour accident du travail	764	851,5	789**	0,24	0,27	0,26
	Congés pour maladie professionnelle	43	0	0	0,014	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>32757</b>	<b>34540,5</b>	<b>33876</b>	<b>10,34</b>	<b>11,16</b>	<b>11,15</b>
Taux de rotation des agent.e.s					7,9 %	8,9 %	9,3 %
Taux de visite sur demande au médecin de prévention					3,3 %	2,4 %	3,1 %
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel					1	0	0

\*Les congés « grave maladie » sont une dénomination spécifique aux congés maladie des agents PNT ; ils avaient été oubliés dans le décompte en 2015 et 2014.  
 \*\*prend en compte le reliquat de 365 jours d'arrêt liés à un accident survenu en 2015.

# 8. Prestations individuelles d'action sociale

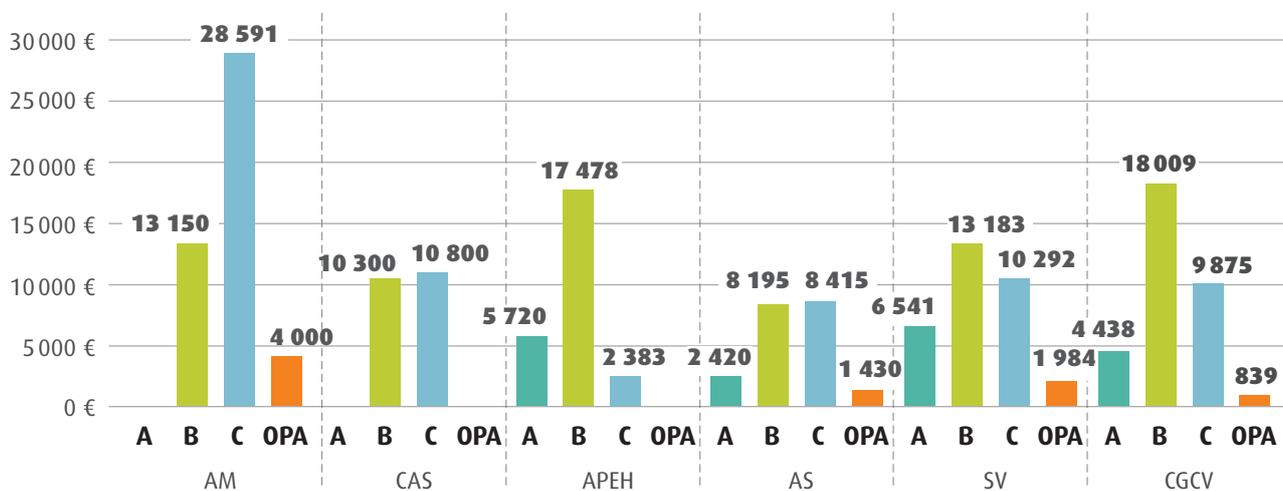
L'année 2015 peut être considérée comme l'année de référence en matière de prestations d'action sociale individuelles. Le nombre total de dossiers, de bénéficiaires et le montant des prestations sont significatifs.

2014 est à considérer comme une année de structuration et de mise en place. Il est ainsi plus pertinent et cohérent de comparer les données de 2016 à celles de 2015, excepté pour les dossiers handicap.

En 2016, 287 agent.e.s, soit plus de 9 % de l'effectif du Cerema, ont bénéficié d'au moins une prestation individuelle d'action sociale, correspondant à 565 dossiers et plus de 178 000 € de montant d'aides versées.

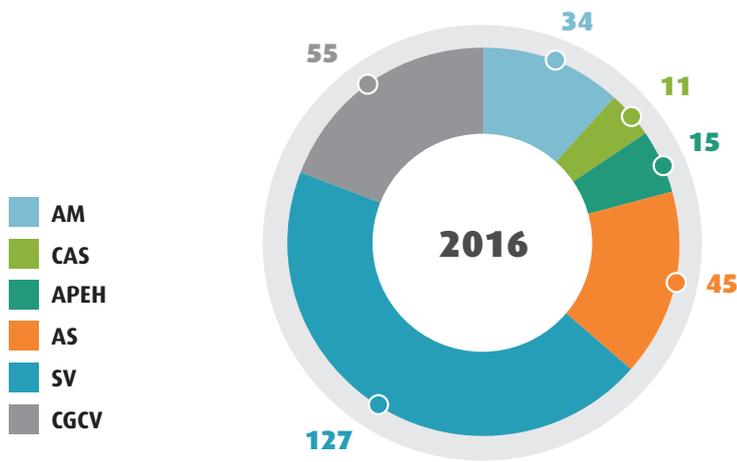
Pour 2016, les données du Comité d'Aide Sociale (CAS) sont incluses dans toutes les analyses.

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



Les personnels de catégorie C, du fait du critère de ressources relatif aux aides financières, remplissent davantage les conditions d'octroi des aides matérielles (AM) et des prêts à taux zéro du CAS. Le nombre de dossiers est de ce fait plus important, ce qui génère un montant des aides versées plus élevé. Comme en 2015, les agent.e.s de catégorie B bénéficient en premier lieu des subventions

séjours vacances (SV) Cerema et CGCV puis en second lieu de l'Allocation aux parents d'enfants handicapés (APEH) et des aides à la scolarité (AS) pour des montants conséquents. Au total, toutes prestations confondues, plus de 178 000 € ont été versés en 2016 soit une diminution par rapport à 2015 où le montant total des prestations était de 214 000 €.



### Nombre de bénéficiaires par type de prestation

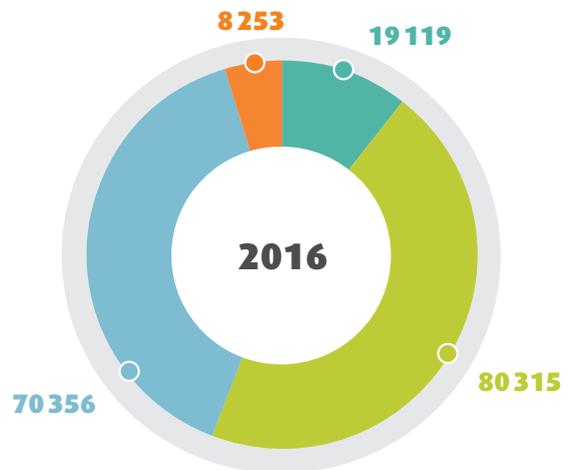
Au total, 287 agent.e.s ont bénéficié d'au moins un type de prestation d'action sociale. Comme les années précédentes, ce sont les bénéficiaires d'aides relatives aux séjours vacances (CGCV et Cerema) qui sont les plus nombreux.

Le nombre de bénéficiaires d'aide à la scolarité a diminué de moitié par rapport à 2015. Toutefois, en 2015, des dossiers complémentaires pour un même bénéficiaire avaient été déposés du fait de l'évolution des critères d'attribution de cette aide en cours d'année.

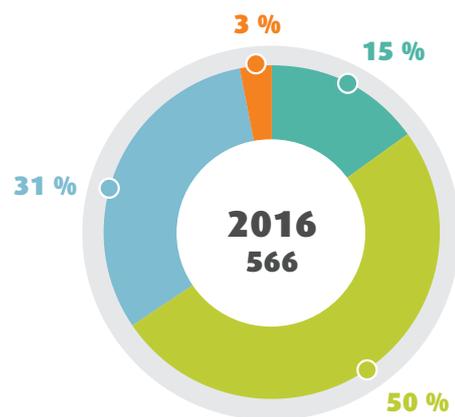
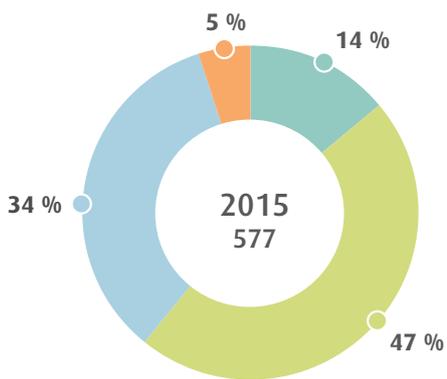
### Répartition du montant total des aides par catégorie

Hormis les APEH, l'ensemble des prestations d'aides individuelles est attribué en fonction du quotient familial. Ainsi, les prestations bénéficient majoritairement aux personnels de catégories B et C. Le montant total des aides accordées aux personnels de catégorie B est, comme en 2015, plus élevé que celui accordé à chacune des autres catégories.

- A
- B
- C
- OPA



### Répartition du nombre de dossiers par catégorie



En 2016, le nombre de dossiers est stable par rapport à 2015. Il varie de 577 en 2015 à 565 en 2016. La moitié du nombre de dossiers de prestations d'action sociale concerne les agent.e.s de catégorie B.

Montant total, nombre de dossiers et montant moyen par prestation

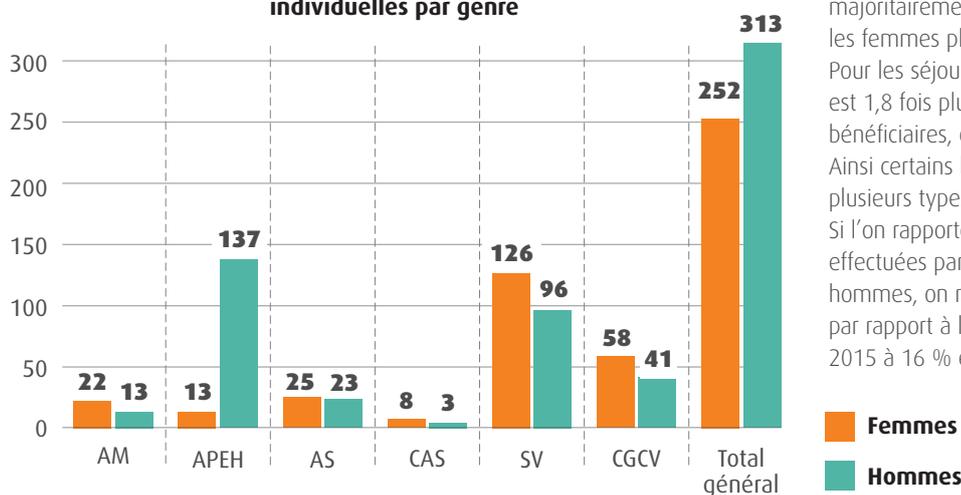


- Montant total
- Nombre de dossiers
- Montant moyen

Le montant moyen des aides varie de 144 € à 426 € sauf pour les aides financières (aides matérielles et prêts à 0 % du CAS) pour lesquelles il s'élève de 1 000 € à 2 000 €. Même si le nombre de dossiers d'aides financières évolue de 39 à 46 entre 2015 et 2016, le montant moyen des aides financières reste stable autour de 1 400 €. Le montant moyen d'un prêt en 2016 pour le Cerema est de 1 920 € contre 1 880 € pour l'ensemble des prêts du CAS. Le prêt le plus demandé est le prêt d'installation (7) contre 2 prêts sociaux et 2 prêts décohabitation. Les situations d'impayés représentent pour le CAS

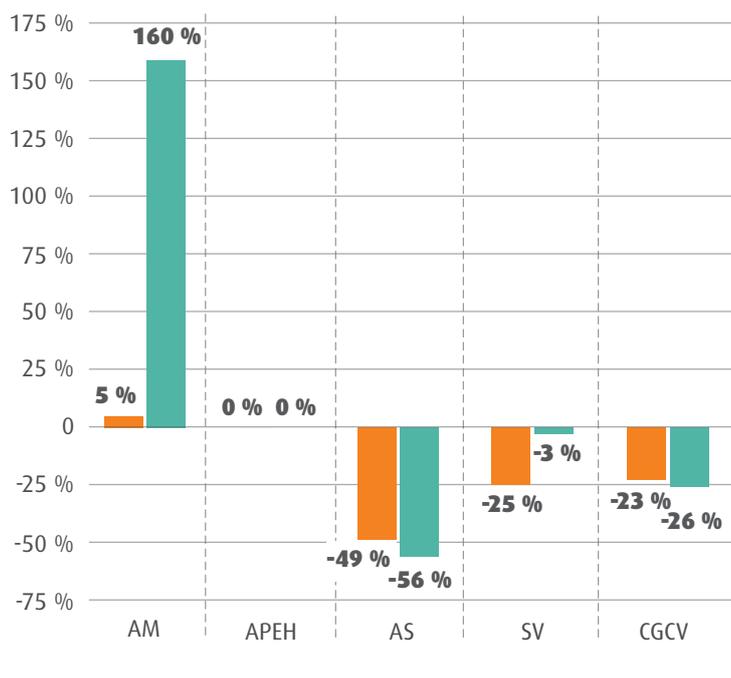
5 % des dossiers. Il n'y a pas de situations d'impayés pour les dossiers Cerema. En 2016, les prêts aux agent.e.s du Cerema ont représenté 3 % du total des prêts du CAS. Peu de prêts sociaux sont sollicités par le Cerema et ce malgré l'évolution des plafonds de 2 000 à 2 500 € avec une possibilité pour les situations exceptionnelles de porter ce plafond à 3 000 €. Comme en 2015, le réseau associatif gère, comparativement au Cerema, moins de dossiers en nombre mais les montants sont plus élevés. Le nombre total de dossiers passe de 695 en 2015 à 565 en 2016 soit une diminution de 130 dossiers.

Nombre de dossiers de prestations individuelles par genre



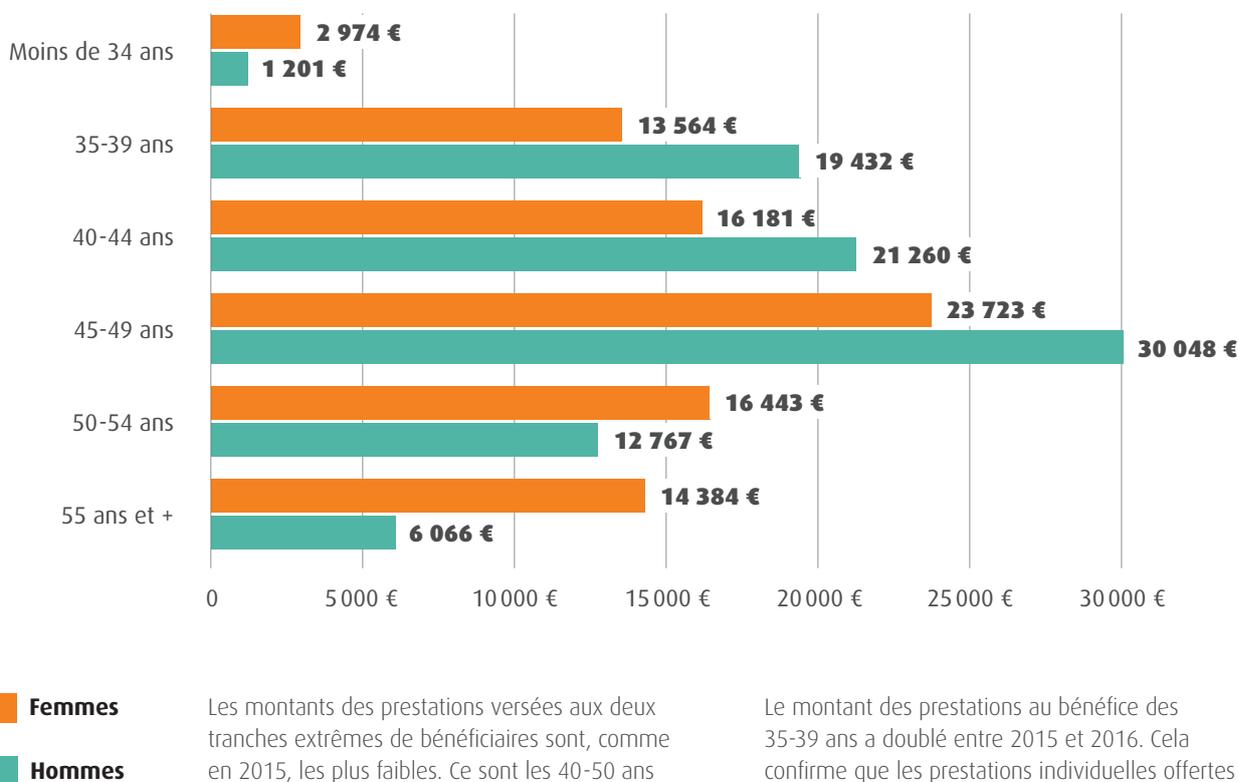
Comme en 2015, les hommes déposent majoritairement les dossiers relatifs à l'APEH et les femmes plutôt les autres types de prestations. Pour les séjours vacances, le nombre de dossiers est 1,8 fois plus important que le nombre de bénéficiaires, en 2015 ce ratio était de 1,6 fois. Ainsi certains bénéficiaires sollicitent toujours plusieurs types d'aides complémentaires. Si l'on rapporte les demandes de prestations effectuées par les hommes sur l'effectif total des hommes, on note une augmentation de 8 points par rapport à l'année précédente (de 8 % en 2015 à 16 % en 2016).

### Évolution du nombre de bénéficiaires par genre



Globalement entre 2015 et 2016, le nombre de bénéficiaires diminue sauf pour les aides matérielles et notamment pour les hommes. Le nombre de bénéficiaires de l'APEH est équivalent depuis 3 ans. Le nombre de bénéficiaires de l'aide à la scolarité est en recul mais on constate un report de dépôt de dossiers en début d'année 2017. Un premier bilan des prestations individuelles d'action sociale au titre de l'année 2016 a été présenté en Commission d'Orientation pour l'Action Sociale (COPAS). Il est constaté des différences, parfois importantes, entre le nombre de dossiers et le montant des prestations individuelles au sein de l'établissement. A ce titre, la COPAS a émis une orientation en faveur d'actions d'information et de sensibilisation des agent.e.s sur leur droit à prestations d'action sociale.

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



Les montants des prestations versées aux deux tranches extrêmes de bénéficiaires sont, comme en 2015, les plus faibles. Ce sont les 40-50 ans qui perçoivent le plus de prestations.

Le montant des prestations au bénéfice des 35-39 ans a doublé entre 2015 et 2016. Cela confirme que les prestations individuelles offertes sont corrélées à la composition familiale.

# 9. Le dialogue social

En 2016, le nombre de réunions de dialogue social, déjà important en 2015, s'est accru de manière sensible, tout comme le nombre de jours consacrés à ces réunions et le nombre de participant.e.s à celles-ci. Cette augmentation s'explique, en partie, par l'élaboration du règlement intérieur du temps de travail de l'établissement (RITT) initiée en fin d'année 2015. L'accord relatif aux conditions d'exercice des droits syndicaux est entré en 2016 dans

sa deuxième année d'application. Certaines données peuvent faire l'objet d'une comparaison ou donner lieu à l'observation d'évolutions. L'année est également marquée par un nombre important de journées de mobilisation, ayant notamment porté sur le gel du point d'indice et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri » : 112 journées au total, soit 5 fois plus qu'en 2015 et 3 fois plus qu'en 2014.



## Représentant.e.s du personnel

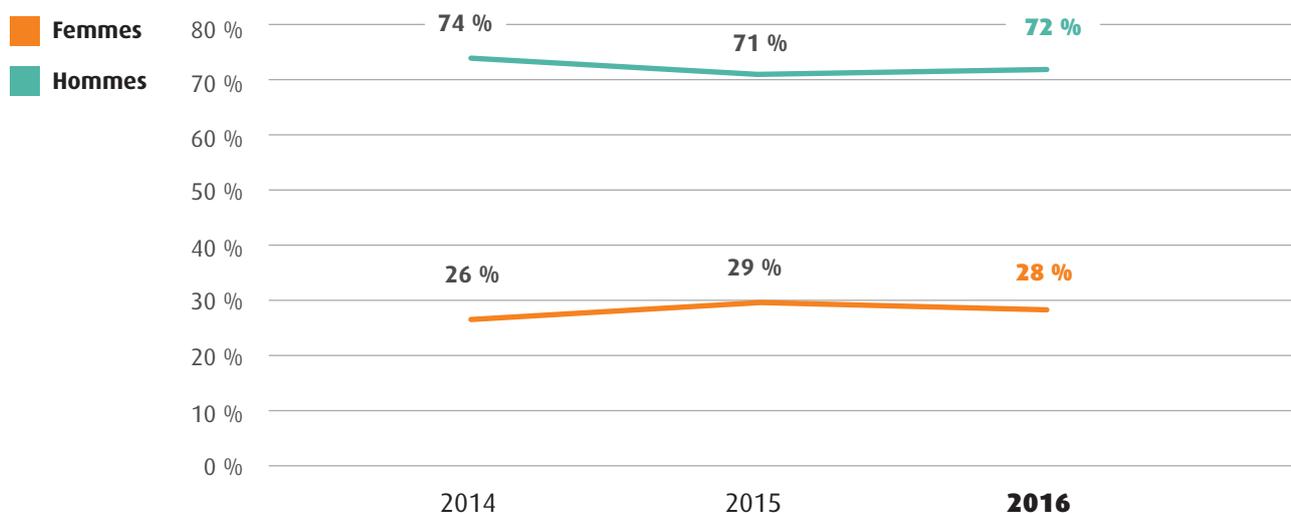
Au 31 décembre 2016, les agent.e.s disposaient de 379 représentant.e.s du personnel au sein des instances suivantes :

	CTE		CHSCTE		CAP AAAE		CCOPA		CTSS		CHSCTSS		TOTAL	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>2016</b>	4	16	4	14	11	1	0	6	50	115	38	120	107	272
	20		18		12		6		165		158		379	
<b>2015</b>	5	15	5	13	10	2	0	6	53	115	41	124	114	275
	20		18		12		6		168		165		389	
<b>2014</b>	3	16	1	17	-	-	-	-	54	131	-	-	58	164
	19		18		-		-		185		-		222	

Au 31 décembre 2015, les représentant.e.s étaient au nombre 389. Cette diminution s'explique notamment par les mouvements de personnel : le départ de représentant.e.s du personnel dans les instances locales, comités techniques spéciaux de service (CTSS) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux de service (CHSCTSS) n'a pas toujours donné lieu à remplacement la même année. Certains sièges sont restés vacants. L'éloignement relatif des dernières élections, qui remontent au 4 décembre

2014, constitue un autre facteur d'explication. Parallèlement, une légère diminution de la part des femmes dans les instances est constatée, sans que celle-ci ne redescende toutefois en dessous du niveau de 2014. Au 31 décembre 2016, et en application de l'accord relatif aux conditions d'exercice des droits syndicaux au Cerema, les organisations syndicales avaient également 16 représentant.e.s auprès de la direction du Cerema (14 représentant.e.s fin 2015).

## Évolution de la répartition par genre dans les instances



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

Tandis que le nombre de réunions des CHSCTSS est resté stable, celui des CTSS a augmenté de manière sensible, de près de 46 % entre 2015 et 2016. Cela s'explique notamment par l'organisation de réunions spécifiques dédiées au débat sur le règlement intérieur du temps de travail (RITT), puis au vote sur la déclinaison locale de ce RITT.

Toutes instances locales confondues, le nombre de réunions tenues a augmenté de près de 30 % durant cette même période.

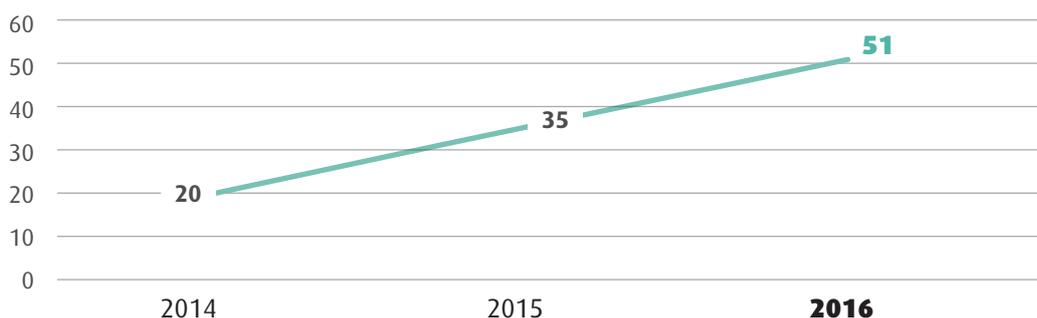
Au niveau établissement, le nombre de réunions formelles se stabilise.

Le nombre de réunions du comité technique d'établissement (CTE) s'établit exactement à la moyenne triennale de 8 réunions par an, observée de 2014 à 2016. Deux réunions du CTE ont fait l'objet de reconvoqueries suite à vote unanime défavorable, sur les sujets de l'apprentissage et de l'immobilier. Le CTE n'a fait l'objet d'aucune reconvoqueries suite à non atteinte du quorum.

### Réunions formelles des instances

	Au niveau établissement					Au niveau local		
	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	Sous-total	CHSCTSS	CTSS	Sous-total
2016	8	4	3	4	19	39	51	90
2015	9	4	3	3	19	35	35	70
2014	7	2	0	0	9	27	20	47

## Évolution du nombre de réunions de CTSS de 2014 à 2016 :



## Réunions de travail ou de concertation convoquées par l'administration

	Au niveau établissement						Au niveau local	
	CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	REUNIONS DE TRAVAIL	TOTAL	CHSCTSS	CTSS
<b>2016</b>	0	0	0	3	17	20	-	39
<b>2015</b>	2	0	0	1	16	19	11	85
<b>2014</b>	2	0	0	0	-	2	0	0

## Nombre total de réunions et nombres de jours correspondants

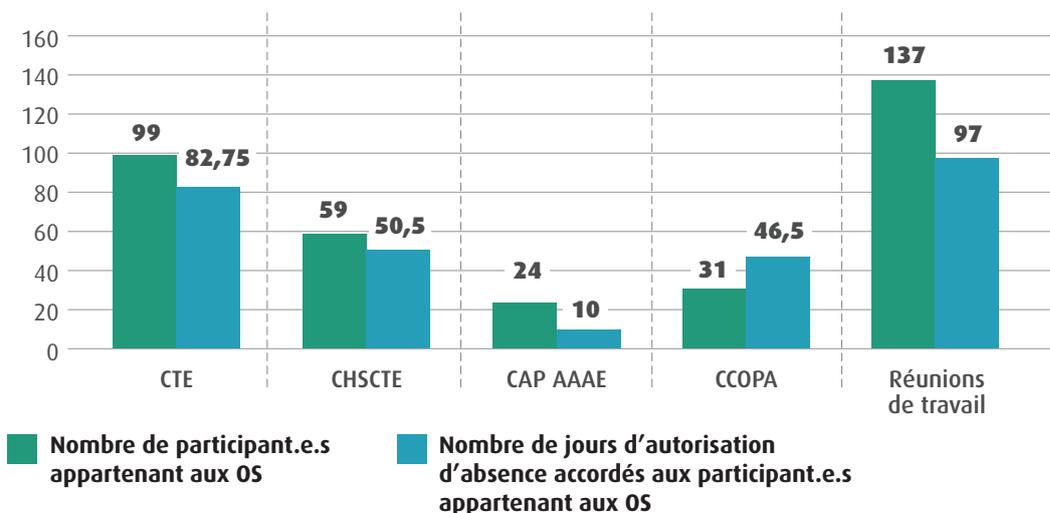
		Au niveau établissement						Au niveau local	
		CTE	CHSCTE	CAP AAAE	CCOPA	REUNIONS DE TRAVAIL	TOTAL	CHSCTSS	CTSS
<b>2016</b>	Nombre de réunions	8	4	3	7	17	39	39	51
	Durée de réunion en jours	6	3,5	1,25	3,5	11,5	25,75	-	-
<b>2015</b>	Nombre de réunions	11	4	3	4	16	38	35	35
	Durée de réunion en jours	8,5	3	1,5	2	9	24	-	-
<b>2014</b>	Nombre de réunions	9	2	0	0	-	11	27	20
	Durée de réunion en jours	0	0	0	0	-	0	-	-

La participation à l'ensemble des réunions tenues à l'échelle de l'établissement a légèrement augmenté entre 2015 et 2016. Elle s'établit de la manière suivante :

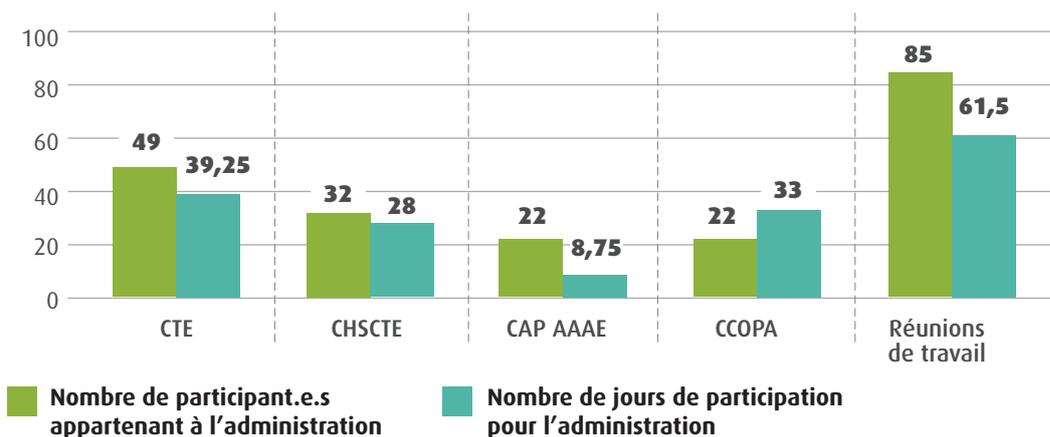
- pour l'administration, le temps passé en nombre de jours s'élève à 170,5 jours pour 210 participant.e.s; 161,5 jours avaient été consacrés en 2015, pour 241 participant.e.s;
- pour les organisations syndicales, il est passé de 232,5 à 286,75 jours. Le nombre de participant.e.s a augmenté de 333 à 350.

Cette augmentation s'explique notamment par la tenue de la concertation sur l'élaboration du RITT : ces réunions ont rassemblé beaucoup de participant.e.s des représentant.e.s du personnel et se sont souvent tenues sur une journée. Le taux de participation des représentant.e.s du personnel aux réunions liées aux instances, sur la base du nombre de suppléant.e.s et titulaires, est de 53,8 % pour le CTE, 79,2 % pour le CHSCTE, 63,9 % pour la CAP AAAE et 70,8 % pour la CCOPA.

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



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

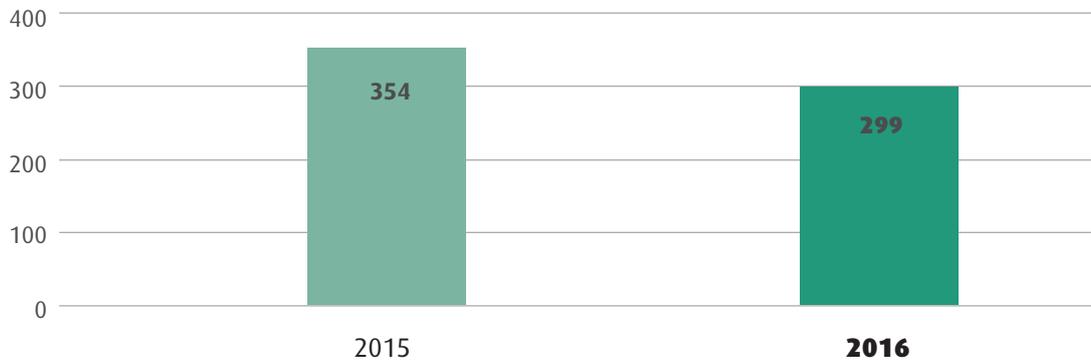


La participation aux groupes de travail de l'administration est de l'ordre de 5 agent.e.s par réunion : elle est sensiblement inférieure à celle des représentant.e.s du personnel qui s'établit à 8 agent.e.s par réunion. En 2015, cette dernière participation était du même ordre et s'établissait environ à 7.



## Autres temps syndicaux

### Réunions d'un organisme directeur ou congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982



Le nombre de jours d'autorisation spéciale d'absence pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou un congrès d'un syndicat a légèrement diminué en 2016. En 2015, année suivant directement les élections de fin 2014, certains congrès avaient été élargis à de nouveaux et nouvelles élu.e.s, non membres des organismes directeurs.

#### – Décharges d'activité de service (DAS)<sup>19</sup> :

Le nombre d'ETP de crédit de temps syndical utilisé sous forme de DAS a augmenté entre 2015 et 2016 ; il est passé de 6,8 à 8,2. Au vu des évolutions en cours d'année et des taux de décharges effectifs, cela correspond à 92,8 mois de décharges répartis entre 11 agent.e.s.

**18** Ces coupons correspondent à des activités d'ordre syndical réalisées par des agent.e.s, représentant.e.s du personnel ou non. Ils sont délivrés par les organisations syndicales.

#### ► | CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

– **Coupons<sup>18</sup>** : 328 coupons, correspondant à 0,79 ETP de crédit de temps syndical, ont été effectivement recensés. En 2015, 324 coupons avaient été comptabilisés. Le nombre reste quasiment stable sur les deux années.

**19** L'agent.e en décharge d'activité de service (DAS) est autorisé.e à se consacrer exclusivement à une activité d'ordre syndical pendant le temps dévolu à sa DAS. La DAS vient en sus des autres dispositifs réglementaires (par exemple réunions à initiative de l'administration et temps de préparation). Elle peut s'exercer à temps partiel, selon une quotité définie ou à temps plein. L'attribution d'une DAS fait l'objet d'une autorisation ministérielle, sur demande d'une organisation syndicale.



## Les sujets traités en comité technique d'établissement

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

- règlement intérieur du temps de travail : point d'étape sur la concertation, puis vote formel en septembre ;
- cartographie des compétences collectives : lancement de la campagne 2016 puis bilan, en fin d'année ;
- la stratégie d'implantation territoriale et la stratégie immobilière 2016-2020 du Cerema ;
- projet d'arrêté désignant les opérations de restructuration de service ouvrant droit

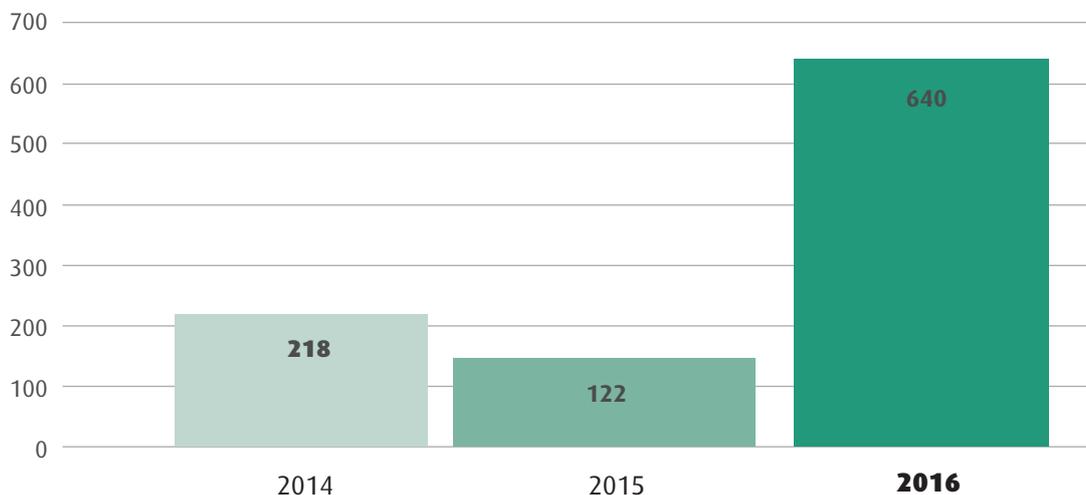
au versement de certaines indemnités aux agent.e.s du Cerema ;

- l'apprentissage au Cerema ;
- premier panorama de la formation au Cerema ;
- les effectifs, présentés au rythme des mobilités et des présentations devant le contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) ;
- la charte de management : premiers échanges ;
- information sur les recrutements de directeurs et directrices du développement des relations avec les client.e.s et partenaires ;
- le bilan social 2015 de l'établissement.



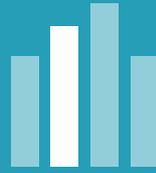
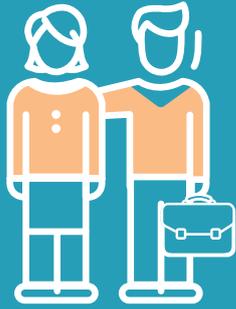
## Les jours non travaillés pour faits de grève

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



2016 a vu un nombre important de journées de mobilisation, ayant notamment porté sur le gel du point d'indice et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel, dite « loi El Khomri » : 112 journées au total, contre 6 en 2015 et 15 en 2014, pour rappel.

À noter toutefois que le nombre de jours non travaillés rapporté aux journées de mobilisation a diminué : il est passé de 20,3 en 2015 à 5,7 en 2016.







---

## La qualité de vie au travail

---

La direction du Cerema avait ouvert en septembre 2015, dans le contexte de la construction de l'établissement, un chantier sur la prévention des risques psychosociaux. Parmi les préconisations du cabinet prestataire de la démarche, figurait une invitation à poursuivre la réflexion et l'action dans le cadre élargi d'un engagement en matière de qualité de vie au travail, tout à la fois support et concrétisation de la mise en œuvre du projet stratégique. Cette préconisation a conduit à la signature, le 28/09/2016, de l'engagement pour la qualité de vie au travail au Cerema, pris par l'ensemble des membres du comité de direction de l'établissement ainsi que par les comités de direction des directions techniques et territoriales. Son élaboration s'est faite de façon concertée et a été débattue au CHSCTE. C'est un engagement à créer les conditions pour bien travailler ensemble au Cerema. Il porte des orientations qui ont vocation à s'incarner à l'échelle de chacune des directions techniques ou territoriales et des directions du siège, dans des démarches locales. Six orientations sont mises en exergue :

- la prévention des risques psychosociaux ;
- la clarification du qui fait quoi (organisation, décision) ;
- la systématisation d'espaces d'échanges sur le travail ;
- l'apport de repères managériaux forts ;
- le suivi de la mise en œuvre de l'engagement ;
- la reconnaissance de la contribution des agent.e.s à cet engagement.

Aujourd'hui prioritaires à l'échelle de l'établissement, ces orientations ne sont pas exclusives d'autres initiatives en faveur de la qualité de vie au travail au Cerema. Chaque direction technique et territoriale, chaque collectif, a pu s'en saisir et démarrer leur appropriation.



---

## Les journées de sensibilisation managériale des encadrants

---

Sur les deux premiers mois de l'année 2016, 43 journées de sensibilisation managériale des cadres du Cerema ont été organisées dans toutes les directions. Ces journées avaient pour finalités d'échanger sur les principes de fonctionnement et les valeurs qui caractérisent le Cerema, d'identifier la valeur ajoutée de l'encadrant dans l'organisation et de recueillir les attentes des participant.e.s, notamment en matière de formation.

Au total, 483 cadres ont pu se rencontrer et s'exprimer. L'ensemble des éléments recueillis a permis d'alimenter le projet de « charte de management » - devenue « repères managériaux » - de l'établissement, et d'identifier des actions de formation managériale à mettre en œuvre.



---

## Les repères managériaux

---

Les agent.e.s en position de responsabilité managériale avaient exprimé dès 2015 leur besoin de disposer de repères managériaux, communs et partagés, afin de les guider dans l'exercice de leur fonction, qu'elles ou qu'ils soient en position de management

hiérarchique ou fonctionnel. L'année 2016 a permis de conduire une réflexion sur le sujet associant un nombre croissant de managers et managé.e.s, devenu.e.s pour ceux qui le souhaitaient des ambassadeurs et ambassadrices du sujet auprès des comités de direction de leur direction technique, territoriale ou du siège. Un premier projet de repères managériaux a ainsi été élaboré et discuté à l'automne 2016 au sein des comités de direction locaux. Le message-clé est de proposer des repères communs et connus de tous, managers et managé.e.s, dont chacun.e puisse se saisir à l'aune de son expérience et de ses connaissances, en s'inscrivant dans une démarche de progrès accompagnée par l'établissement, à tous niveaux. Rendez-vous en 2017 pour l'aboutissement de cette réflexion qui se poursuit au niveau du comité de direction de l'établissement et l'engagement dans l'appropriation de ces repères !



## Le règlement intérieur du temps de travail

En 2016, l'élaboration du règlement intérieur du temps de travail (« RITT ») et de l'outil de gestion du temps de travail afférent (« système d'information du temps de travail » ou « SITT ») a donné lieu à de nombreux travaux et à des échanges réguliers avec les secrétaires généraux et le comité de direction du Cerema et avec les organisations syndicales.

La phase de concertation, engagée en 2015, s'est poursuivie avec la participation active et continue des organisations syndicales et de l'administration. Cinq réunions se sont ainsi tenues, sur la base d'une « version 0 » du projet de RITT, de janvier à mai et ont permis d'aboutir à une « version 1 » présentée pour débat en comité technique d'établissement en juin 2016, puis dans les 11 directions

techniques et territoriales, pendant l'été. Ces débats ont permis l'élaboration de la « version 2 » présentée pour avis en CHSCT d'établissement et en comité technique d'établissement en septembre 2016. Les réflexions conduisant à l'élaboration des compléments par direction se sont déroulées à l'automne 2016.

Les travaux sur l'élaboration du SITT ont commencé à l'automne, une fois le prestataire retenu, en association avec des secrétaires généraux, des responsables RH et des gestionnaires locaux de plusieurs directions techniques et territoriales.

Un comité de suivi de la mise en œuvre du RITT s'est également constitué à l'automne, associant des représentant.e.s du siège et de certaines organisations syndicales.

Le SITT et le RITT sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.



## L'action sociale et la Commission d'Orientation Pour l'Action Sociale (COPAS)

La COPAS, créée et composée en 2015, s'est réunie 5 fois au cours de l'année 2016. Elle contribue aux orientations et à la mise en œuvre, au sein de l'établissement, de l'action sociale à destination des agent.e.s actifs et retraités et de leurs ayants droit, dans le cadre de la politique d'action sociale de nos ministères de tutelle. Ses deux premières réunions ont permis de préciser son fonctionnement et ses modalités de travail dans un règlement intérieur adopté à l'unanimité.

Les réunions suivantes ont été consacrées à la présentation de ses membres et de leurs activités, ce qui a notamment permis de nourrir

le débat autour des programmes d'actions collectives, des prestations individuelles et de la formation des acteurs de l'action sociale. Pour que chacun des acteurs et actrices puisse mieux appréhender son rôle et ses missions mieux organiser son action, la COPAS a validé

un parcours de professionnalisation décliné en 3 modules de formation. Elle a également travaillé sur la rédaction d'un cadre de référence qui permettra de disposer de repères, d'une définition de l'action sociale et de partager des pratiques communes.



## Première remise des Prix du Cerema

Les Prix du Cerema 2015 sont décernés à des équipes du Cerema portant des contributions collectives remarquables, quels que soient le domaine et le type d'activité, ayant donné lieu à des travaux collectifs et à des résultats marquants.

La première cérémonie de remise des Prix du Cerema 2015 s'est déroulée le 22/03/2016 au Palais Hirsch à Lyon et a rassemblé

120 personnes, membres des équipes lauréates et invités. Cette matinée a été l'occasion de féliciter les équipes des 8 projets lauréats qui ont été distingués en 2015, parmi 37 dossiers proposés répartis en 4 catégories :

Dans la catégorie « contribution à la construction du Cerema » :

- l'application web GEPI (une application destinée aux laboratoires du Cerema pour la gestion de leur parc d'instruments de mesure);
- la première paye des agents du Cerema;
- la vitrine pour les actions énergie-climat du Cerema sur son site internet.

Dans la catégorie « innovation » :

- l'étude des systèmes de protection contre les submersions marines.

Dans la catégorie « partenariat » :

- l'évaluation en situation réelle d'un capteur du nombre d'occupants d'un véhicule développé avec la société Xerox.

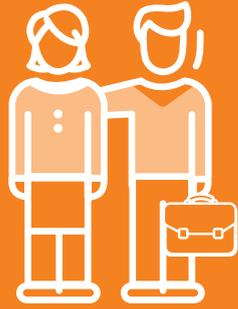
Dans la catégorie « rayonnement du Cerema » :

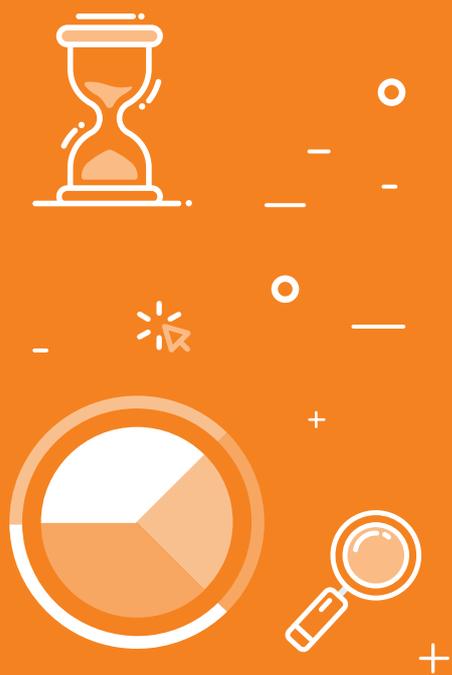
- le réseau enquêtes déplacements, qui accompagne les territoires dans la connaissance de la mobilité quotidienne de leurs habitants;
- l'indicateur national de l'érosion côtière;
- la gestion de crise lors de glissements de terrain.

**« Dès les premiers mois du Cerema a émergé l'idée des « Prix du Cerema » pour marquer la reconnaissance de notre établissement à des équipes dont l'engagement dans l'accomplissement de nos missions est exemplaire. Les valeurs qui président à ces prix ont amené à récompenser des projets collectifs et non individuels, et des réalisations concrètes plutôt que des idées ou des intentions, et dans tous nos domaines d'activité. Organiser une cérémonie pour la remise de ces prix nous donne une belle occasion d'exprimer notre fierté de nos missions et de nos métiers, et de dire notre reconnaissance aux équipes primées et, à travers elles, à tous les agents du Cerema. [...] ».**

Extrait du discours prononcé par Bernard Larrourou à l'occasion de la cérémonie de remise des Prix du Cerema 2015.







# 3.

## LES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2016

# I. Les textes de référence

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

« Les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés. Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnels, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34. »

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

1° À l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;  
2° À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;  
3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;  
4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;  
5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;  
6° À la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;

7° À l'insertion professionnelle ;  
8° À l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;  
9° À l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

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

Les comités techniques sont également consultés sur la participation de l'Etat 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.

## 2. Tableau des indicateurs du bilan social définis dans l'annexe de l'arrêté du 23 décembre 2013<sup>21</sup>, appliqués au Cerema

**21** 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.

### ► | PÉRIMÈTRE TEMPOREL DES DONNÉES PRÉSENTÉES, SELON LE CAS :

- sur la période du 01/01/2016 au 31/12/2016,
- À la date du 31/12/2016.

### ► | GRILLE DE LECTURE :

- Différentes précisions sont apportées sur des indicateurs, elles signifient :
  - > (1) Le symbole \* signifie 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.
  - > Les lignes colorées en mauve correspondent à des données qu'il n'a pas été possible de recueillir et dont l'objet nécessite d'être précisé.
  - > Les lignes colorées en jaune correspondent à des données ou indicateurs qu'il n'a pas été

possible de recueillir pour 2016 et qu'il devrait être possible à priori de fournir pour le bilan social 2017.

- Toutes les données sont par genre.
- La déclinaison suivante est retenue : A, B,C,OPA; et ce pour toutes les données demandées par catégories.
- La déclinaison suivante est retenue, qui comporte 4 types :
  - > titulaires (fonctionnaires),
  - > non titulaires hors CDD (CDI MEDDE, CDI Cerema et les "quasi statutaires": PNT Setra, PSS Cete, RIN),
  - > contractuels à durée déterminée articles 4 et 6 de la loi de 84 (sur emplois permanents donc),
  - > et CDD sur emplois non permanents (vacataires, remplaçants : articles 6 -quater, quinquies et sexies de la loi de 84; et missions temporaires article 4-2° type contrats doctoraux ou autres).

Annexe arrêté du 23 décembre 2013		Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
<b>A</b>	<b>INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux</b>		
<b>1° Conditions générales d'emploi.</b>			
<b>A) Effectifs.</b>			
	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'Etat et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat.	A, B, C, OPA	2014
	Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Idem	2014
<b>B) Durée et organisation du travail.</b>			
	Répartition des effectifs selon la durée du travail : - temps complet ; - temps partiel.	Au 31/12/2015 selon la quotité du temps de travail, avec les quotités pour le temps partiel. Hors cycles non permanents.	2014
<b>C) Comptes épargne-temps.</b>			
	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.		2014
<b>D) Embauches et départs.</b>			
		Sont retenus les libellés des flux entrants et sortants, tels que présentés au CTE.	
	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat).	Selon les 4 types retenus ci-dessus	2014
	Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère).		2014
	Nombre d'apprentis recrutés dans l'année.		2014
	Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé.		2014
	Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance :	Selon les 4 types retenus.	2014
	- 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,		2014
	- concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ;		2014
	- départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ;		2014
	- départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congé pour événements familiaux supérieurs à six mois ;		2014
	- départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congé pour événements familiaux supérieurs à six mois.		2014
	Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).		
<b>E) Positionnement.</b>			
	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.	Définitions à préciser au préalable.	
	Flux annuels de primonominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)* (1).	Définitions à préciser au préalable.	
	Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).		2014

Annexe arrêté du 23 décembre 2013		Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
<b>F) Promotions.</b>			
	Répartition des agents promouvables par grade; répartition des agents promus par grade; durée moyenne entre deux promotions.	1. Promotions OPA 2014. 2. Et, pour les autres: <u>Listes d'aptitude, tableau d'avancement: population de promouvables/proposables et de promus:</u> - pour chacun des exercices lancés en année N, la population promouvable était, - sur cette année N, il y a eu tant de promus sur tel exercice ou tel autre. <u>Sur les concours et les examens professionnels:</u> population de réussites et donc d'admis en année N (connus), lauréats en année N, par type de concours et examens. Sauf: durée moyenne entre deux promotions, non disponible.	2014
	Promotion de corps: concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade: pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante / mobilité sortante).	Cf. Ci-dessus. Sauf: part des agents en mobilité parmi les agents promus et part des promus sur le nombre de promouvables: non disponible.	2014
	Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.	Partiel en 2015; pour OPA.	2014 pour partie
	Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.		2014
<b>2° Rémunérations* (1).</b>			
	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C); rémunérations par décile.		2014
	Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).		2014
<b>3° Formation.</b>			
	Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale statutaire* (1) et de jours de formation professionnelle continue (T1, T2, T3).		2014
	Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.		2014
<b>4° Conditions de travail.</b>			
	Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail); nombre de maladies professionnelles; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).		2014
<b>5° Congés.</b>			
	Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.		2014
	Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois: congé parental, adoption et autres congés liés à la famille; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle); suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés.	Sauf suivi des entretiens.	2014
	Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.		

<b>Annexe arrêté du 23 décembre 2013</b>		Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
<b>6° Organisation du temps de travail.</b>			
<b>A) Organisation.</b>			
	Nombre d'agents couverts par une charte du temps.		
	Nombre d'agents en télétravail.		2014
<b>B) Temps partiel.</b>			
	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).		
<b>C) Services de proximité.</b>			
	Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).	Sauf aides interministérielles (places en crèches, aides au logement etc.) et restauration collective.	2014 pour partie, 2015 pour partie, 2016 pour partie
<b>B</b>	<b>AUTRES INDICATEURS (à renseigner en ETP en l'absence de mention contraire)</b>		
<b>1° Plafond d'emplois.</b>			
	Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT* (1).		
<b>2° Pyramide des âges.</b>			
	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie statutaire (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD).	18-24 ans puis de 5 en 5.	2014
<b>3° Répertoire des métiers.</b>			
	Existence d'un répertoire ministériel des métiers et, si oui, date de dernière mise à jour* (1).		
<b>4° Agents non titulaires.</b>			
	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.	Selon les 4 types ci-dessus.	2014
	Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.		2014
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.		2014
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.		2014
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.		2014
	Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A, B, C).		2014
<b>5° Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées.</b>			
	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.		2014
	Évolution du taux d'emploi sur trois ans.		

<b>Annexe arrêté du 23 décembre 2013</b>		Observations (définitions, disponibilités, outils...)	Année de démarrage de renseignement
<b>6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs* (1).</b>			
	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires.		
	Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.		
<b>7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès.</b>			
	Voir rapport de situation comparée.		
<b>8° Flux sortants par genre, par catégorie et par circonstance.</b>			
	Voir rapport de situation comparée.		
<b>9° Avancements par genre.</b>			
	Voir rapport de situation comparée.		
<b>10° Mobilité.</b>			
	Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.		2014
	Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.		2014
<b>11° Rémunérations.</b>			
	Masse salariale en euros* (1) : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme.		2014
	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	GIPA droits acquis au 31 décembre de l'année N-1.	2014
<b>12° Temps de travail.</b>			
	Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées rapporté au nombre total d'agents.	Données 2015 et 2016 non complètes et non agrégeables.	Pour 2017 Essais en 2016 et 2015
	Informations relatives au temps partiel, par genre : voir rapport de situation comparée.		
	Compte épargne temps : voir rapport de situation comparée.		
<b>13° Risques professionnels.</b>			
	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service.		2014
	Nombre de décès imputables au service.		2014
	Nombre d'accidents du travail.		2014
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).	Décisions administratives prises entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année N, en matière de maladies et d'accidents.	2014
	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.		2014
	Coût de la formation des membres des CHSCT.	Non disponible.	Pour 2017
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours.	Disponible pour partie.	2015 pour partie, 2016 pour partie

<b>Annexe arrêté du 23 décembre 2013</b>		<b>Observations (définitions, disponibilités, outils...)</b>	<b>Année de démarrage de renseignement</b>
	Nombre de jours d'arrêt pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.		2014
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.		
	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).		2014
	Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.		
<b>14° Absences au travail.</b>			
	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants :		2014
	- maladie ordinaire ;		2014
	- longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ;		2014
	- congé de longue durée ;		2014
	- accident du travail imputable au service ;		
	- maladie professionnelle ;		
	- disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions).		2014
<b>15° Formation.</b>			
<b>A) Formation continue.</b>			
	Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).		2014
	Coût de la formation par catégorie et par genre.	Sauf par genre	2014
	Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie.	Non disponible	
	<b>B) Formation initiale statutaire.</b>	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 :		2014
	- après un concours externe ;		2014
	- après un concours interne ;		2014
	- après un troisième concours ;		2014
	- après changement de corps au choix ou sur examen professionnel.		2014
<b>16° Relations professionnelles.</b>			
<b>A) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié).</b>			
	Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire* (1).		
	Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).		2014

<b>Annexe arrêté du 23 décembre 2013</b>		<b>Observations (définitions, disponibilités, outils...)</b>	<b>Année de démarrage de renseignement</b>
	Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).		2014
	Nombre de reconvoques du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.		2014
	Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.	Non disponible en 2014.	2015
	Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.	Non disponible en 2014.	2015
<b>B) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié).</b>			
	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.	Non disponible en 2014.	2015
<b>C) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n°82-447 modifié).</b>			
	Nombre d'etp de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures).	Non disponible en 2014.	2015
	Nombre d'etp de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).	Non disponible en 2014.	2015
<b>D) Autres.</b>			
	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).	Non disponible en 2014.	2015
	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.		2014
	Nombre et nature des accords négociés.		2014
<b>17° Action sociale.</b>			
	Exécution n - 1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) Et de dépenses (titres II, III et V).	Sauf CESU, places en crèches, garde d'enfants : données non accessibles au Cerema. Aides collectives et individuelles relevant même pour partie du Cerema.	2014, 2015, 2016 pour partie
	Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.	Idem	Idem

## 3. Catalogue des données du bilan social 2016

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

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

	Données ou indicateurs présentés	Origine des données	Unité de mesure
<b>B13</b>	Taux de rotation des agents	Rehucit	-
<b>B14</b>	Répartition des jours d'absence par motif	Rehucit	nb jours
<b>B14</b>	Nombre de jours de congé maladie par catégorie et par genre	Rehucit	nb jours
<b>B14</b>	Nombre d'agents en congé maladie par catégorie et par genre	Rehucit	nb agents
<b>B14</b>	Nombre de jours de congé relatif aux enfants	Rehucit	nb jours
<b>B14</b>	Nombre d'agents concernés par des congés relatifs aux enfants	Rehucit	nb agents
<b>B14</b>	Nombre d'agents en position administrative autre que PNA	Rehucit	nb agents
<b>B14</b>	Nombre de jours en position administrative autre que PNA	Rehucit	nb jours
<b>B15</b>	Formation continue	Enquête directions	nb agents-jours
<b>B15</b>	Formation initiale statutaire	Enquête directions	nb agents-jours
<b>B15</b>	Formation pour la préparation aux examens et concours (PEC)	Enquête directions	nb agents-jours
<b>B15</b>	Coût de la formation	Enquête directions	€uros
<b>B16 - a</b>	Répartition par genre des représentants du personnel par type d'instance	Enquête directions	nb agents
<b>B16 - a</b>	Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type d'instance	Enquête directions	nb réunions
<b>B16 - a</b>	Nombre de reconvoctions rendues nécessaires par type d'instance	Enquête directions	nb reconvoctions
<b>B16 - a</b>	Participation par type d'instance	Enquête directions	nb agents-jours
<b>B16 - a</b>	Réunions de travail ou de négociation convoquées par l'administration	Enquête directions	nb agents-jours
<b>B16 - b</b>	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982	Enquête directions	nb jours
<b>B16 - c</b>	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	Enquête directions	etp
<b>B16 - c</b>	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)	Enquête directions	etp
<b>B16 - d</b>	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface en m <sup>2</sup> estimée)	Enquête directions	nb locaux-m2
<b>B16 - d</b>	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	Enquête directions	nb jours
<b>B17</b>	Montant des aides versées par catégorie et par type de prestations	Gestion opérationnelle	€uros
<b>B17</b>	Nombre de bénéficiaires des prestations individuelles par genre	Gestion opérationnelle	nb agents
<b>B17</b>	Nombre de dossiers de prestations individuelles par genre	Gestion opérationnelle	nb dossiers
<b>B17</b>	Montant des aides versées par type de prestations (prêts CAS et SV CGCV inclus)	Enquête directions	€uros
<b>B17</b>	Nombre de dossiers de prestations d'action sociale (prêts CAS et SV CGCV inclus)	Enquête directions	nb dossiers
<b>B17</b>	Nombre de dossiers par tranche d'âge et par genre (hors CAS)	Enquête directions	nb dossiers
<b>B17</b>	Montant des aides versées par organisme instructeur	Enquête directions	€uros
<b>B17</b>	Montant des aides versées par genre et par tranche d'âge hors prêts CAS	Enquête directions	€uros
<b>B17</b>	Part du nombre de dossiers par catégorie et par type de prestations	Enquête directions	%
<b>A1 - d</b>	Apprentissage	Enquête directions	nb apprentis
<b>B6</b>	Évolution du taux d'emploi sur 3 ans		

## 4. Tableau de données

### Plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT

▶   A1 - a	2016	2015	2014
Emplois hors CDD de courte durée de type « vacances »	2 989	3 098	3 101
CDD de courte durée de type « vacances »	35	54	54

## Répartition des effectifs par statut

A1 - a			2016						2015	
Statut 1	Statut 2	Statut 3	Femmes	% par statut	Hommes	% par statut	Total effectif par statut	% du statut sur l'effectif total	Femmes	% par statut
Non Permanent FP	CDD FP	Contractuel CDD	55	46,6 %	63	53,4 %	118	3,9 %	39	45,9 %
	Contrat d'apprentissage	Contrat d'apprentissage	4	33,3 %	8	66,7 %	12	0,4 %	0	0,0 %
	Total			59	45,4 %	71	54,6 %	130	4,3 %	39
% total nombre d'agents par genre			5,4 %		3,6 %				3,5 %	
Permanent FP	Non Titulaire FP Hors CDD	Contractuel CDI	6	50,0 %	6	50,0 %	12	0,4 %	5	55,6 %
		Personnel sous statut	31	37,8 %	51	62,2 %	82	2,7 %	42	40,0 %
	Titulaire FP	Personnel Titulaire	969	34,8 %	1818	65,2 %	2787	91,8 %	996	34,7 %
		Titulaires FP détachés sur contrat de l'établissement	19	73,1 %	7	26,9 %	26	0,9 %	18	72,0 %
	Total			1025	35,3 %	1882	64,7 %	2907	95,7 %	1061
% total nombre d'agents par genre			94,6 %		96,4 %				96,5 %	
TOTAL			1084	35,7 %	1953	64,3 %	3037	100,0 %	1100	35,6 %

## Répartition des effectifs par statut en ETP

A1 - a			2016 (ETP au 31/12/2015)			
Statut 1	Statut 2	Statut 3	Femmes ETP	Hommes ETP	Total des ETP	Total des ETP annualisés en 2016
Non Permanent FP	CDD FP	Contractuel CDD	53,90	63,00	116,90	105,56
	Contrat d'apprentissage	Contrat d'apprentissage	4,00	8,00	12,00	3,57
Permanent FP	Non Titulaire FP Hors CDD	Contractuel CDI	4,30	5,40	9,70	8,87
		Personnel sous statut	26,40	47,40	73,80	81,02
	Titulaire FP	Personnel Titulaire	912,00	1794,20	2706,20	2734,37
		Titulaires FP détachés sur contrat de l'établissement	18,80	7,00	25,80	24,38
TOTAL			1019,40	1925,00	2944,40	2957,76

2015				2014					
Hommes	% par statut	Total effectif par statut	% du statut sur l'effectif total	Femmes	% par statut	Hommes	% par statut	Total effectif par statut	% du statut sur l'effectif total
46	54,1 %	85	2,7 %	26	49,1 %	27	50,9 %	53	1,7 %
0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
<b>46</b>	<b>54,1 %</b>	<b>85</b>	<b>2,7 %</b>	<b>26</b>	<b>49,1 %</b>	<b>27</b>	<b>50,9 %</b>	<b>53</b>	<b>1,7 %</b>
2,3 %				2,3 %		1,3 %			
4	44,4 %	9	0,3 %	2	33,3 %	4	66,7 %	6	0,2 %
63	60,0 %	105	3,4 %	50	36,0 %	89	64,0 %	139	4,4 %
1872	65,3 %	2868	92,8 %	1015	34,7 %	1907	65,3 %	2922	93,0 %
7	28,0 %	25	0,8 %	16	69,6 %	7	30,4 %	23	0,7 %
<b>1946</b>	<b>64,7 %</b>	<b>3007</b>	<b>97,3 %</b>	<b>1083</b>	<b>35,0 %</b>	<b>2007</b>	<b>65,0 %</b>	<b>3090</b>	<b>98,3 %</b>
97,7 %				97,7 %		98,7 %			
<b>1992</b>	<b>64,4 %</b>	<b>3092</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1109</b>	<b>35,3 %</b>	<b>2034</b>	<b>64,7 %</b>	<b>3143</b>	<b>100,0 %</b>

2015 (ETP au 31/12/2015)				2014 (ETP au 31/12/2014)			
Femmes	Hommes	Total des ETP	Total des ETP annualisés en 2015	Femmes	Hommes	Total des ETP	Total des ETP annualisés en 2014
38,70	46,00	84,70	65,83	24,60	26,40	51,00	33,49
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3,50	3,40	6,90	6,83	1,50	4,00	5,50	5,57
36,00	59,20	95,20	108,78	46,10	84,50	130,60	141,63
937,60	1845,80	2783,40	2822,14	958,20	1883,30	2847,50	2852,19
17,90	7,00	24,90	24,43	15,90	7,00	22,90	13,30
<b>1033,70</b>	<b>1961,40</b>	<b>2995,10</b>	<b>3028,01</b>	<b>1046,30</b>	<b>2005,20</b>	<b>3051,50</b>	<b>3046,18</b>

## Répartition des effectifs par statut et par catégorie

►   A1 - a		2016						2015	
Catégorie	Statut 2	Femmes	% par statut	Hommes	% par statut	Total effectif par statut	% du statut sur l'effectif total	Femmes	% par statut
<b>A</b>	CDD FP	27	37,5 %	45	62,5 %	72	2,4 %	23	40,4 %
	Non Titulaire FP Hors CDD	10	26,3 %	28	73,7 %	38	1,3 %	12	30,0 %
	Titulaire FP	350	33,3 %	701	66,7 %	1051	34,6 %	344	33,7 %
	<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>33,3 %</b>	<b>774</b>	<b>66,7 %</b>	<b>1161</b>	<b>38,2 %</b>	<b>379</b>	<b>33,9 %</b>
% total nombre d'agents par genre		35,7 %	-	39,6 %	-	-	-	34,5 %	-
<b>B</b>	CDD FP	22	56,4 %	17	43,6 %	39	1,3 %	12	50,0 %
	Non Titulaire FP Hors CDD	19	39,6 %	29	60,4 %	48	1,6 %	26	40,0 %
	Titulaire FP	338	31,8 %	724	68,2 %	1062	35,0 %	355	31,6 %
	<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>33,0 %</b>	<b>770</b>	<b>67,0 %</b>	<b>1149</b>	<b>37,8 %</b>	<b>393</b>	<b>32,5 %</b>
% total nombre d'agents par genre		35,0 %	-	39,4 %	-	-	-	35,7 %	-
<b>C</b>	CDD FP	6	85,7 %	1	14,3 %	7	0,2 %	4	100,0 %
	Contrat d'apprentissage	4	33,3 %	8	66,7 %	12	0,4 %	0	0,0 %
	Non Titulaire FP Hors CDD	8	100,0 %	0	0,0 %	8	0,3 %	9	100,0 %
	Titulaire FP	287	52,3 %	262	47,7 %	549	18,1 %	301	50,8 %
	<b>Total</b>	<b>305</b>	<b>53,0 %</b>	<b>271</b>	<b>47,0 %</b>	<b>576</b>	<b>19,0 %</b>	<b>314</b>	<b>51,8 %</b>
% total nombre d'agents par genre		28,1 %	-	13,9 %	-	-	-	28,5 %	-
<b>OPA</b>	Titulaire FP	13	8,6 %	138	91,4 %	151	5,0 %	14	9,0 %
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>8,6 %</b>	<b>138</b>	<b>91,4 %</b>	<b>151</b>	<b>5,0 %</b>	<b>14</b>	<b>9,0 %</b>
% total nombre d'agents par genre		1,2 %	-	7,1 %	-	-	-	1,3 %	-
<b>TOTAL</b>		<b>1084</b>	<b>35,7 %</b>	<b>1953</b>	<b>64,3 %</b>	<b>3037</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1100</b>	<b>35,6 %</b>

2015				2014					
Hommes	% par statut	Total effectif par statut	% du statut sur l'effectif total	Femmes	% par statut	Hommes	% par statut	Total effectif par statut	% du statut sur l'effectif total
34	59,6 %	57	1,8 %	14	36,8 %	24	63,2 %	38	1,2 %
28	70,0 %	40	1,3 %	12	23,1 %	40	76,9 %	52	1,7 %
678	66,3 %	1022	33,1 %	337	33,2 %	677	66,8 %	1014	32,3 %
<b>740</b>	<b>66,1 %</b>	<b>1119</b>	<b>36,2 %</b>	<b>363</b>	<b>32,9 %</b>	<b>741</b>	<b>67,1 %</b>	<b>1104</b>	<b>35,1 %</b>
37,1 %	-	-	-	32,7 %	-	36,4 %	-	-	-
12	50,0 %	24	0,8 %	10	76,9 %	3	23,1 %	13	0,4 %
39	60,0 %	65	2,1 %	31	37,3 %	52	62,7 %	83	2,6 %
767	68,4 %	1122	36,3 %	364	32,0 %	774	68,0 %	1138	36,2 %
<b>818</b>	<b>67,5 %</b>	<b>1211</b>	<b>39,2 %</b>	<b>405</b>	<b>32,8 %</b>	<b>829</b>	<b>67,2 %</b>	<b>1234</b>	<b>39,3 %</b>
41,1 %	-	-	-	36,5 %	-	40,8 %	-	-	-
0	0,0 %	4	0,1 %	2	100,0 %	0	0,0 %	2	0,1 %
0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
0	0,0 %	9	0,3 %	9	90,0 %	1	10,0 %	10	0,3 %
292	49,2 %	593	19,2 %	317	50,2 %	315	49,8 %	632	20,1 %
<b>292</b>	<b>48,2 %</b>	<b>606</b>	<b>19,6 %</b>	<b>328</b>	<b>50,9 %</b>	<b>316</b>	<b>49,1 %</b>	<b>644</b>	<b>20,5 %</b>
14,7 %	-	-	-	29,6 %	-	15,5 %	-	-	-
142	91,0 %	156	5,0 %	13	8,1 %	148	91,9 %	161	5,1 %
<b>142</b>	<b>91,0 %</b>	<b>156</b>	<b>5,0 %</b>	<b>13</b>	<b>8,1 %</b>	<b>148</b>	<b>91,9 %</b>	<b>161</b>	<b>5,1 %</b>
7,1 %	-	-	-	1,2 %	-	7,3 %	-	-	-
<b>1992</b>	<b>64,4 %</b>	<b>3092</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1109</b>	<b>35,3 %</b>	<b>2034</b>	<b>64,7 %</b>	<b>3143</b>	<b>100,0 %</b>

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

► | A1 - a

		2016 (ETP au 31/12/2016)		
Catégorie	Statut 2	Femmes	Hommes	Total des ETP
A	CDD FP	26,00	45,00	71,00
	Non Titulaire FP Hors CDD	8,80	25,70	34,50
	Titulaire FP	330,80	691,90	1 022,70
	<b>Total</b>	<b>365,60</b>	<b>762,60</b>	<b>1 128,20</b>
B	CDD FP	21,90	17,00	38,90
	Non Titulaire FP Hors CDD	15,10	27,10	42,20
	Titulaire FP	317,40	713,40	1 030,80
	<b>Total</b>	<b>354,40</b>	<b>757,50</b>	<b>1 111,90</b>
C	CDD FP	6,00	1,00	7,00
	Contrat d'apprentissage	4,00	8,00	12,00
	Non Titulaire FP Hors CDD	6,80	-	6,80
	Titulaire FP	270,80	260,60	531,40
	<b>Total</b>	<b>287,60</b>	<b>269,60</b>	<b>557,20</b>
OPA	Titulaire FP	11,80	135,30	147,10
	<b>Total</b>	<b>11,80</b>	<b>135,30</b>	<b>147,10</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1 019,40</b>	<b>1 925,00</b>	<b>2 944,40</b>

## Analyse des âges par catégorie

► | A1 - a

		Catégorie	Femmes			
			Âge min	Âge max	Âge moyen	Âge médian
2016	A		23,0	66,0	40,8	39,0
	B		23,0	65,0	44,5	44,0
	C		22,0	64,0	49,2	51,0
	OPA		29,0	52,0	39,8	39,0
	<b>TOTAL</b>		<b>22,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,4</b>	<b>44,0</b>
2015	A		23,0	65,0	40,4	39,0
	B		23,0	64,0	44,2	44,0
	C		24,0	64,0	49,2	51,0
	OPA		28,0	51,0	38,9	38,5
	<b>TOTAL</b>		<b>23,0</b>	<b>65,0</b>	<b>44,3</b>	<b>44,0</b>
2014	A		23,0	64,0	40,0	38,0
	B		22,0	66,0	43,9	43,0
	C		23,0	64,0	49,3	51,0
	OPA		27,0	50,0	38,6	38,0
	<b>TOTAL</b>		<b>22,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,2</b>	<b>44,0</b>

2015 (ETP au 31/12/2015)			2014 (ETP au 31/12/2014)		
Femmes	Hommes	Total des ETP	Femmes	Hommes	Total des ETP
22,80	34,00	56,80	13,00	23,40	36,40
9,90	25,90	35,80	11,80	37,40	49,20
325,30	668,20	993,50	320,80	670,00	990,80
<b>358,00</b>	<b>728,10</b>	<b>1 086,10</b>	<b>345,60</b>	<b>730,80</b>	<b>1 076,40</b>
11,90	12,00	23,90	9,60	3,00	12,60
21,60	36,70	58,30	27,80	50,10	77,90
334,30	755,80	1 090,10	341,40	764,30	1 105,70
<b>367,80</b>	<b>804,50</b>	<b>1 172,30</b>	<b>378,80</b>	<b>817,40</b>	<b>1 196,20</b>
4,00	-	4,00	2,00	-	2,00
-	-	-	-	-	-
8,00	-	8,00	8,00	1,00	9,00
283,60	288,50	572,10	300,40	310,10	610,50
<b>295,60</b>	<b>288,50</b>	<b>584,10</b>	<b>310,40</b>	<b>311,10</b>	<b>621,50</b>
12,30	140,30	152,60	11,50	145,90	157,40
12,30	140,30	152,60	11,50	145,90	157,40
<b>1 033,70</b>	<b>1 961,40</b>	<b>2 995,10</b>	<b>1 046,30</b>	<b>2 005,20</b>	<b>3 051,50</b>

Hommes				Total			
Âge min	Âge max	Âge moyen	Âge médian	Âge min	Âge max	Âge moyen	Âge médian
22,0	65,0	43,0	43,0	22,0	66,0	42,2	42,0
22,0	65,0	44,7	45,0	22,0	65,0	44,6	44,0
17,0	65,0	44,4	45,0	17,0	65,0	47,0	47,5
27,0	60,0	47,8	49,0	27,0	60,0	47,1	48,0
<b>17,0</b>	<b>65,0</b>	<b>44,2</b>	<b>44,0</b>	<b>17,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,3</b>	<b>44,0</b>
22,0	64,0	42,8	43,0	22,0	65,0	42,0	42,0
21,0	66,0	44,0	44,0	21,0	66,0	44,1	44,0
24,0	65,0	45,2	45,0	24,0	65,0	47,3	48,0
30,0	62,0	47,6	48,0	28,0	62,0	46,8	47,0
<b>21,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,0</b>	<b>44,0</b>	<b>21,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,1</b>	<b>44,0</b>
22,0	65,0	42,8	43,0	22,0	65,0	41,8	41,0
21,0	65,0	43,9	43,0	21,0	66,0	43,9	43,0
23,0	64,0	44,8	44,5	23,0	64,0	47,1	48,0
28,0	61,0	47,0	48,0	27,0	61,0	46,4	47,0
<b>21,0</b>	<b>65,0</b>	<b>43,9</b>	<b>43,0</b>	<b>21,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,0</b>	<b>44,0</b>

## Analyse des âges par catégorie et par statut

## ► | A1 - a

	Catégorie	Statut 2	Femmes				
			Âge min	Âge max	Âge moyen	Âge médian	
2016	A	CDD FP	24,0	60,0	38,3	32,0	
		Non Titulaire FP Hors CDD	39,0	64,0	56,1	59,5	
		Titulaire FP	23,0	66,0	40,5	39,0	
		<b>Total</b>	<b>23,0</b>	<b>66,0</b>	<b>40,8</b>	<b>39,0</b>	
	B	CDD FP	23,0	59,0	37,3	30,5	
		Non Titulaire FP Hors CDD	50,0	65,0	58,8	61,0	
		Titulaire FP	24,0	65,0	44,2	44,0	
		<b>Total</b>	<b>23,0</b>	<b>65,0</b>	<b>44,5</b>	<b>44,0</b>	
	C	CDD FP	25,0	53,0	35,7	33,0	
		Contrat d'apprentissage	22,0	23,0	22,3	22,0	
		Non Titulaire FP Hors CDD	43,0	63,0	57,3	58,5	
		Titulaire FP	25,0	64,0	49,6	51,0	
		<b>Total</b>	<b>22,0</b>	<b>64,0</b>	<b>49,2</b>	<b>51,0</b>	
	OPA	Titulaire FP	29,0	52,0	39,8	39,0	
		<b>Total</b>	<b>29,0</b>	<b>52,0</b>	<b>39,8</b>	<b>39,0</b>	
	<b>TOTAL</b>			<b>22,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,4</b>	<b>44,0</b>
2015	A	CDD FP	23,0	58,0	37,0	31,0	
		Non Titulaire FP Hors CDD	38,0	63,0	55,8	59,0	
		Titulaire FP	23,0	65,0	40,1	38,0	
		<b>Total</b>	<b>23,0</b>	<b>65,0</b>	<b>40,4</b>	<b>39,0</b>	
	B	CDD FP	24,0	58,0	39,2	31,5	
		Non Titulaire FP Hors CDD	49,0	64,0	59,0	60,0	
		Titulaire FP	23,0	64,0	43,3	43,0	
		<b>Total</b>	<b>23,0</b>	<b>64,0</b>	<b>44,2</b>	<b>44,0</b>	
	C	CDD FP	24,0	44,0	34,8	35,5	
		Non Titulaire FP Hors CDD	42,0	62,0	56,9	59,0	
		Titulaire FP	24,0	64,0	49,2	51,0	
		<b>Total</b>	<b>24,0</b>	<b>64,0</b>	<b>49,2</b>	<b>51,0</b>	
	OPA	Titulaire FP	28,0	51,0	38,9	38,5	
		<b>Total</b>	<b>28,0</b>	<b>51,0</b>	<b>38,9</b>	<b>38,5</b>	
	<b>TOTAL</b>			<b>23,0</b>	<b>65,0</b>	<b>44,3</b>	<b>44,0</b>
	2014	A	CDD FP	25,0	58,0	39,2	39,0
Non Titulaire FP Hors CDD			37,0	64,0	55,5	58,5	
Titulaire FP			23,0	64,0	39,5	38,0	
<b>Total</b>			<b>23,0</b>	<b>64,0</b>	<b>40,0</b>	<b>38,0</b>	
B		CDD FP	23,0	57,0	41,1	40,5	
		Non Titulaire FP Hors CDD	51,0	63,0	58,8	59,0	
		Titulaire FP	22,0	66,0	42,7	42,0	
		<b>Total</b>	<b>22,0</b>	<b>66,0</b>	<b>43,9</b>	<b>43,0</b>	
C		CDD FP	42,0	43,0	42,5	42,5	
		Non Titulaire FP Hors CDD	41,0	61,0	55,9	58,0	
		Titulaire FP	23,0	64,0	49,2	51,0	
		<b>Total</b>	<b>23,0</b>	<b>64,0</b>	<b>49,3</b>	<b>51,0</b>	
OPA		Titulaire FP	27,0	50,0	38,6	38,0	
		<b>Total</b>	<b>27,0</b>	<b>50,0</b>	<b>38,6</b>	<b>38,0</b>	
<b>TOTAL</b>			<b>22,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,2</b>	<b>44,0</b>	

Hommes				Total			
Âge min	Âge max	Âge moyen	Âge médian	Âge min	Âge max	Âge moyen	Âge médian
22,0	58,0	32,5	30,0	22,0	60,0	34,7	30,0
36,0	65,0	58,5	60,0	36,0	65,0	57,9	60,0
23,0	65,0	43,0	43,0	23,0	66,0	42,2	42,0
<b>22,0</b>	<b>65,0</b>	<b>43,0</b>	<b>43,0</b>	<b>22,0</b>	<b>66,0</b>	<b>42,2</b>	<b>42,0</b>
26,0	60,0	36,5	34,5	23,0	60,0	37,0	32,5
53,0	65,0	58,9	59,0	50,0	65,0	58,9	59,0
22,0	65,0	44,3	44,0	22,0	65,0	44,3	44,0
<b>22,0</b>	<b>65,0</b>	<b>44,7</b>	<b>45,0</b>	<b>22,0</b>	<b>65,0</b>	<b>44,6</b>	<b>44,0</b>
24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	53,0	34,0	30,0
17,0	26,0	20,5	20,5	17,0	26,0	21,1	21,5
-	-	-	-	43,0	63,0	57,3	58,5
21,0	65,0	45,2	46,0	21,0	65,0	47,5	48,0
<b>17,0</b>	<b>65,0</b>	<b>44,4</b>	<b>45,0</b>	<b>17,0</b>	<b>65,0</b>	<b>47,0</b>	<b>47,5</b>
27,0	60,0	47,8	49,0	27,0	60,0	47,1	48,0
<b>27,0</b>	<b>60,0</b>	<b>47,8</b>	<b>49,0</b>	<b>27,0</b>	<b>60,0</b>	<b>47,1</b>	<b>48,0</b>
<b>17,0</b>	<b>65,0</b>	<b>44,2</b>	<b>44,0</b>	<b>17,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,3</b>	<b>44,0</b>
23,0	59,0	34,6	30,0	23,0	59,0	35,5	31,0
35,0	64,0	58,0	60,0	35,0	64,0	57,3	59,0
22,0	64,0	42,6	43,0	22,0	65,0	41,7	42,0
<b>22,0</b>	<b>64,0</b>	<b>42,8</b>	<b>43,0</b>	<b>22,0</b>	<b>65,0</b>	<b>42,0</b>	<b>42,0</b>
25,0	41,0	31,8	32,0	24,0	58,0	35,5	32,0
52,0	64,0	58,8	60,0	49,0	64,0	58,8	60,0
21,0	66,0	43,5	43,0	21,0	66,0	43,4	43,0
<b>21,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,0</b>	<b>44,0</b>	<b>21,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,1</b>	<b>44,0</b>
-	-	-	-	24,0	44,0	34,8	35,5
-	-	-	-	42,0	62,0	56,9	59,0
24,0	65,0	45,2	45,0	24,0	65,0	47,2	48,0
<b>24,0</b>	<b>65,0</b>	<b>45,2</b>	<b>45,0</b>	<b>24,0</b>	<b>65,0</b>	<b>47,3</b>	<b>48,0</b>
30,0	62,0	47,6	48,0	28,0	62,0	46,8	47,0
<b>30,0</b>	<b>62,0</b>	<b>47,6</b>	<b>48,0</b>	<b>28,0</b>	<b>62,0</b>	<b>46,8</b>	<b>47,0</b>
<b>21,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,0</b>	<b>44,0</b>	<b>21,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,1</b>	<b>44,0</b>
22,0	58,0	36,9	33,5	22,0	58,0	37,8	34,5
34,0	64,0	58,7	60,0	34,0	64,0	57,9	60,0
22,0	65,0	42,0	42,0	22,0	65,0	41,2	41,0
<b>22,0</b>	<b>65,0</b>	<b>42,8</b>	<b>43,0</b>	<b>22,0</b>	<b>65,0</b>	<b>41,8</b>	<b>41,0</b>
26,0	37,0	31,7	32,0	23,0	57,0	38,9	37,0
51,0	63,0	58,3	59,0	51,0	63,0	58,5	59,0
21,0	65,0	43,0	43,0	21,0	66,0	42,9	42,5
<b>21,0</b>	<b>65,0</b>	<b>43,9</b>	<b>43,0</b>	<b>21,0</b>	<b>66,0</b>	<b>43,9</b>	<b>43,0</b>
-	-	-	-	42,0	43,0	42,5	42,5
59,0	59,0	59,0	59,0	41,0	61,0	56,2	58,5
23,0	64,0	44,8	44,0	23,0	64,0	47,0	48,0
<b>23,0</b>	<b>64,0</b>	<b>44,8</b>	<b>44,5</b>	<b>23,0</b>	<b>64,0</b>	<b>47,1</b>	<b>48,0</b>
28,0	61,0	47,0	48,0	27,0	61,0	46,4	47,0
<b>28,0</b>	<b>61,0</b>	<b>47,0</b>	<b>48,0</b>	<b>27,0</b>	<b>61,0</b>	<b>46,4</b>	<b>47,0</b>
<b>21,0</b>	<b>65,0</b>	<b>43,9</b>	<b>43,0</b>	<b>21,0</b>	<b>66,0</b>	<b>44,0</b>	<b>44,0</b>

## Répartition des effectifs selon la durée du travail

►   A1 - b		2016						2015	
Durée de travail	Quotité	Femmes	% par quotité de travail	Hommes	% par quotité de travail	Total effectifs par durée de travail	% total durée de travail sur effectif global	Femmes	% par quotité de travail
Temps complet	1	777	29,9 %	1819	70,1 %	2596	85,48 %	794	30,1 %
	<b>Total</b>	<b>777</b>	<b>29,9 %</b>	<b>1819</b>	<b>70,1 %</b>	<b>2596</b>	<b>85,48 %</b>	<b>794</b>	<b>30,1 %</b>
	% d'agents par durée de travail	71,7 %	-	93,1 %	-	-	-	72,2 %	-
Temps partiel	0,2	2	100,0 %	0	0,0 %	2	0,07 %	2	100,0 %
	0,4	1	50,0 %	1	50,0 %	2	0,07 %	1	50,0 %
	0,5	13	68,4 %	6	31,6 %	19	0,63 %	15	68,2 %
	0,6	6	66,7 %	3	33,3 %	9	0,30 %	7	77,8 %
	0,7	3	75,0 %	1	25,0 %	4	0,13 %	6	85,7 %
	0,8	234	68,8 %	106	31,2 %	340	11,20 %	235	66,8 %
	0,9	48	73,8 %	17	26,2 %	65	2,14 %	40	66,7 %
	<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>69,6 %</b>	<b>134</b>	<b>30,4 %</b>	<b>441</b>	<b>14,52 %</b>	<b>306</b>	<b>67,4 %</b>
% d'agents par durée de travail	28,3 %	-	6,9 %	-	-	-	27,8 %	-	
<b>TOTAL</b>		<b>1084</b>	<b>35,7 %</b>	<b>1953</b>	<b>64,3 %</b>	<b>3037</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1100</b>	<b>35,6 %</b>

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

►   A1 - b		2016				2015
Catégorie	Durée de travail	Femmes	Hommes	Total par durée de travail	% des agents à temps partiel par catégorie	Femmes
<b>A</b>	Temps complet	287	720	1007	-	285
	Temps partiel	100	54	154	-	94
	<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>774</b>	<b>1161</b>	<b>13,3 %</b>	<b>379</b>
% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre		25,8 %	7,0 %	-	-	24,8 %
<b>B</b>	Temps complet	263	709	972	-	278
	Temps partiel	116	61	177	-	115
	<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>770</b>	<b>1149</b>	<b>15,4 %</b>	<b>393</b>
% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre		30,6 %	7,9 %	-	-	29,3 %
<b>C</b>	Temps complet	220	263	483	-	224
	Temps partiel	85	8	93	-	90
	<b>Total</b>	<b>305</b>	<b>271</b>	<b>576</b>	<b>16,1 %</b>	<b>314</b>
% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre		27,9 %	3,0 %	-	-	28,7 %
<b>OPA</b>	Temps complet	7	127	134	-	7
	Temps partiel	6	11	17	-	7
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>138</b>	<b>151</b>	<b>11,3 %</b>	<b>14</b>
% d'agents à temps partiel par catégorie et par genre		46,2 %	8,0 %	-	-	50,0 %
<b>TOTAL</b>		<b>1084</b>	<b>1953</b>	<b>3037</b>	<b>14,5 %</b>	<b>1100</b>

2015				2014					
Hommes	% par quotité de travail	Total effectifs par durée de travail	% total durée de travail sur effectif global	Femmes	% par quotité de travail	Hommes	% par quotité de travail	Total effectifs par durée de travail	% total durée de travail sur effectif global
1 844	69,9 %	2 638	85,32 %	808	29,7 %	1 910	70,3 %	2 718	86,48 %
<b>1 844</b>	<b>69,9 %</b>	<b>2 638</b>	<b>85,32 %</b>	<b>808</b>	<b>29,7 %</b>	<b>1 910</b>	<b>70,3 %</b>	<b>2 718</b>	<b>86,48 %</b>
92,6 %	-	-	-	72,9 %	-	93,9 %	-	-	-
0	0,0 %	2	0,06 %	1	100,0 %	0	0,0 %	1	0,03 %
1	50,0 %	2	0,06 %	1	50,0 %	1	50,0 %	2	0,06 %
7	31,8 %	22	0,71 %	13	76,5 %	4	23,5 %	17	0,54 %
2	22,2 %	9	0,29 %	5	62,5 %	3	37,5 %	8	0,25 %
1	14,3 %	7	0,23 %	7	87,5 %	1	12,5 %	8	0,25 %
117	33,2 %	352	11,38 %	233	69,6 %	102	30,4 %	335	10,66 %
20	33,3 %	60	1,94 %	41	75,9 %	13	24,1 %	54	1,72 %
<b>148</b>	<b>32,6 %</b>	<b>454</b>	<b>14,68 %</b>	<b>301</b>	<b>70,8 %</b>	<b>124</b>	<b>29,2 %</b>	<b>425</b>	<b>13,52 %</b>
7,4 %	-	-	-	27,1 %	-	6,1 %	-	-	-
<b>1 992</b>	<b>64,4 %</b>	<b>3 092</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1 109</b>	<b>35,3 %</b>	<b>2 034</b>	<b>64,7 %</b>	<b>3 143</b>	<b>100,0 %</b>

2015			2014			
Hommes	Total par durée de travail	% des agents à temps partiel par catégorie	Femmes	Hommes	Total par durée de travail	% des agents à temps partiel par catégorie
686	971	-	280	700	980	-
54	148	-	83	41	124	-
<b>740</b>	<b>1 119</b>	<b>13,2 %</b>	<b>363</b>	<b>741</b>	<b>1 104</b>	<b>11,2 %</b>
7,3 %	-	-	22,9 %	5,5 %	-	-
750	1 028	-	279	772	1 051	-
68	183	-	126	57	183	-
<b>818</b>	<b>1 211</b>	<b>15,1 %</b>	<b>405</b>	<b>829</b>	<b>1 234</b>	<b>14,8 %</b>
8,3 %	-	-	31,1 %	6,9 %	-	-
275	499	-	242	301	543	-
17	107	-	86	15	101	-
<b>292</b>	<b>606</b>	<b>17,7 %</b>	<b>328</b>	<b>316</b>	<b>644</b>	<b>15,7 %</b>
5,8 %	-	-	26,2 %	4,7 %	-	-
133	140	-	7	137	144	-
9	16	-	6	11	17	-
<b>142</b>	<b>156</b>	<b>10,3 %</b>	<b>13</b>	<b>148</b>	<b>161</b>	<b>10,6 %</b>
6,3 %	-	-	46,2 %	7,4 %	-	-
<b>1 992</b>	<b>3 092</b>	<b>14,7 %</b>	<b>1 109</b>	<b>2 034</b>	<b>3 143</b>	<b>13,5 %</b>

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

A1 - b			2016		
Catégorie	Durée de travail	Quotité	Femmes	Hommes	Total effectifs
A	Temps complet	1	287	720	1 007
		<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>720</b>	<b>1 007</b>
	% d'agents par durée de travail		74,2 %	93,0 %	-
	Temps partiel	0,2	2	0	2
		0,4	0	1	1
		0,5	6	2	8
		0,6	2	1	3
		0,7	0	1	1
		0,8	70	42	112
		0,9	20	7	27
		<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>54i</b>	<b>154</b>
% d'agents par durée de travail		25,8 %	7,0 %	-	
<b>Total</b>		<b>387</b>	<b>774</b>	<b>1 161</b>	
B	Temps complet	1	263	709	972
		<b>Total</b>	<b>263</b>	<b>709</b>	<b>972</b>
	% d'agents par durée de travail		69,4 %	92,1 %	-
	Temps partiel	0,5	3	2	5
		0,6	3	2	5
		0,7	2	0	2
		0,8	95	50	145
		0,9	13	7	20
		<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>61</b>	<b>177</b>
	% d'agents par durée de travail		30,6 %	7,9 %	-
	<b>Total</b>		<b>379</b>	<b>770</b>	<b>1 149</b>
C	Temps complet	1	220	263	483
		<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>263</b>	<b>483</b>
	% d'agents par durée de travail		72,1 %	97,0 %	-
	Temps partiel	0,4	1	0	1
		0,5	4	0	4
		0,6	1	0	1
		0,7	1	0	1
		0,8	63	6	69
		0,9	15	2	17
		<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>8</b>	<b>93</b>
	% d'agents par durée de travail		27,9 %	3,0 %	-
<b>Total</b>		<b>305</b>	<b>271</b>	<b>576</b>	
OPA	Temps complet	1	7	127	134
		<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>127</b>	<b>134</b>
	% d'agents par durée de travail		53,8 %	92,0 %	-
	Temps partiel	0,5	0	2	2
		0,8	6	8	14
		0,9	0	1	1
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	
% d'agents par durée de travail		46,2 %	8,0 %	-	
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>138</b>	<b>151</b>	
<b>TOTAL</b>			<b>1 084</b>	<b>1 953</b>	<b>3 037</b>

## (détail par quotité)

2015			2014		
Femmes	Hommes	Total effectifs	Femmes	Hommes	Total effectifs
285	686	971	280	700	980
<b>285</b>	<b>686</b>	<b>971</b>	<b>280</b>	<b>700</b>	<b>980</b>
75,2 %	92,7 %	-	77,1 %	94,5 %	-
2	0	2	1	0	1
0	1	1	0	1	1
6	3	9	4	1	5
1	1	2	0	2	2
0	1	1	0	1	1
75	43	118	68	34	102
10	5	15	10	2	12
<b>94</b>	<b>54</b>	<b>148</b>	<b>83</b>	<b>41</b>	<b>124</b>
24,8 %	7,3 %	-	22,9 %	5,5 %	-
<b>379</b>	<b>740</b>	<b>1 119</b>	<b>363</b>	<b>741</b>	<b>1 104</b>
278	750	1 028	279	772	1 051
<b>278</b>	<b>750</b>	<b>1 028</b>	<b>279</b>	<b>772</b>	<b>1 051</b>
70,7 %	91,7 %	-	68,9 %	93,1 %	-
4	3	7	4	3	7
6	1	7	5	1	6
3	0	3	5	0	5
87	52	139	95	44	139
15	12	27	17	9	26
<b>115</b>	<b>68</b>	<b>183</b>	<b>126</b>	<b>57</b>	<b>183</b>
29,3 %	8,3 %	-	31,1 %	6,9 %	-
<b>393</b>	<b>818</b>	<b>1 211</b>	<b>405</b>	<b>829</b>	<b>1 234</b>
224	275	499	242	301	543
<b>224</b>	<b>275</b>	<b>499</b>	<b>242</b>	<b>301</b>	<b>543</b>
71,3 %	94,2 %	-	73,8 %	95,3 %	-
1	0	1	1	0	1
4	1	5	4	0	4
0	0	0	0	0	0
3	0	3	2	0	2
67	14	81	65	14	79
15	2	17	14	1	15
<b>90</b>	<b>17</b>	<b>107</b>	<b>86</b>	<b>15</b>	<b>101</b>
28,7 %	5,8 %	-	26,2 %	4,7 %	-
<b>314</b>	<b>292</b>	<b>606</b>	<b>328</b>	<b>316</b>	<b>644</b>
7	133	140	7	137	144
<b>7</b>	<b>133</b>	<b>140</b>	<b>7</b>	<b>137</b>	<b>144</b>
50,0 %	93,7 %	-	53,8 %	92,6 %	-
1	0	1	1	0	1
6	8	14	5	10	15
0	1	1	0	1	1
<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>
50,0 %	6,3 %	-	46,2 %	7,4 %	-
<b>14</b>	<b>142</b>	<b>156</b>	<b>13</b>	<b>148</b>	<b>161</b>
<b>1 100</b>	<b>1 992</b>	<b>3 092</b>	<b>1 109</b>	<b>2 034</b>	<b>3 143</b>

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

▶   A1 - b		2016		
Statut 2	Temps de travail	Femmes	Hommes	Total par durée de travail
CDD FP	Temps complet	52	63	<b>115</b>
	Temps partiel	3	0	<b>3</b>
	<b>Total par statut 2</b>	<b>55</b>	<b>63</b>	<b>118</b>
Contrat d'apprentissage	Temps complet	4	8	<b>12</b>
	<b>Total par statut 2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
Non Titulaire FP Hors CDD	Temps complet	17	39	<b>56</b>
	Temps partiel	20	18	<b>38</b>
	<b>Total par statut 2</b>	<b>37</b>	<b>57</b>	<b>94</b>
Titulaire FP	Temps complet	704	1709	<b>2413</b>
	Temps partiel	284	116	<b>400</b>
	<b>Total par statut 2</b>	<b>988</b>	<b>1825</b>	<b>2813</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1084</b>	<b>1953</b>	<b>3037</b>

2015			2014		
Femmes	Hommes	Total par durée de travail	Femmes	Hommes	Total par durée de travail
37	46	83	22	26	48
2	0	2	4	1	5
<b>39</b>	<b>46</b>	<b>85</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>53</b>
0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
27	48	75	35	78	113
20	19	39	17	15	32
<b>47</b>	<b>67</b>	<b>114</b>	<b>52</b>	<b>93</b>	<b>145</b>
730	1750	2480	751	1806	2557
284	129	413	280	108	388
<b>1014</b>	<b>1879</b>	<b>2893</b>	<b>1031</b>	<b>1914</b>	<b>2945</b>
<b>1100</b>	<b>1992</b>	<b>3092</b>	<b>1109</b>	<b>2034</b>	<b>3143</b>

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

			2016		
Statut 2	Temps de travail	Quotité	Femmes	Hommes	Total par durée de travail
CDD FP	Temps complet	1	52	63	115
		Total par durée de travail	52	63	115
	Temps partiel	0,2	1	0	1
		0,4	0	0	0
		0,7	0	0	0
		0,8	1	0	1
		0,9	1	0	1
		Total par durée de travail	3	0	3
	Total par statut 2			55	63
Contrat d'apprentissage	Temps complet	1	4	8	12
		Total par durée de travail	4	8	12
	Total par statut 2			4	8
Non Titulaire FP Hors CDD	Temps complet	1	17	39	56
		Total par durée de travail	17	39	56
	Temps partiel	0,2	1	0	1
		0,4	1	1	2
		0,5	0	1	1
		0,6	1	0	1
		0,7	1	0	1
		0,8	16	15	31
		0,9	0	1	1
		Total par durée de travail	20	18	38
Total par statut 2			37	57	94
Titulaire FP	Temps complet	1	704	1709	2 413
		Total par durée de travail	704	1709	2 413
	Temps partiel	0,5	13	5	18
		0,6	5	3	8
		0,7	2	1	3
		0,8	217	91	308
		0,9	47	16	63
		Total par durée de travail	284	116	400
Total par statut 2			988	1 825	2 813
TOTAL			1 084	1 953	3 037

## (détail par quotité)

2015			2014		
Femmes	Hommes	Total par durée de travail	Femmes	Hommes	Total par durée de travail
37	46	83	22	26	48
<b>37</b>	<b>46</b>	<b>83</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>48</b>
0	0	0	1	0	1
0	0	0	0	1	1
0	0	0	1	0	1
1	0	1	1	0	1
1	0	1	1	0	1
<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>39</b>	<b>46</b>	<b>85</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>53</b>
0	0	0	0	0	0
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
27	48	75	35	78	113
<b>27</b>	<b>48</b>	<b>75</b>	<b>35</b>	<b>78</b>	<b>113</b>
2	0	2	0	0	0
1	1	2	1	0	1
2	1	3	1	1	2
1	0	1	1	1	2
1	0	1	1	0	1
13	16	29	13	13	26
0	1	1	0	0	0
<b>20</b>	<b>19</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>32</b>
<b>47</b>	<b>67</b>	<b>114</b>	<b>52</b>	<b>93</b>	<b>145</b>
730	1750	2480	751	1806	2557
<b>730</b>	<b>1750</b>	<b>2480</b>	<b>751</b>	<b>1806</b>	<b>2557</b>
13	6	19	12	3	15
6	2	8	4	2	6
5	1	6	5	1	6
221	101	322	219	89	308
39	19	58	40	13	53
<b>284</b>	<b>129</b>	<b>413</b>	<b>280</b>	<b>108</b>	<b>388</b>
<b>1014</b>	<b>1879</b>	<b>2893</b>	<b>1031</b>	<b>1914</b>	<b>2945</b>
<b>1100</b>	<b>1992</b>	<b>3092</b>	<b>1109</b>	<b>2034</b>	<b>3143</b>

## Indicateurs relatifs au compte épargne temps (CET)

► | **A1 - c**

	2016								Total
	A		B		C		OPA		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET	243	506	245	493	159	146	4	81	1877
Nombre d'agents ayant ouvert un CET	19	39	18	30	17	6	0	4	133
Nombre d'agents ayant utilisés des jours de CET	84	149	75	146	68	52	2	31	607
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31 décembre	337	677	332	680	253	222	7	110	2618
Nombre de jours de CET déposés dans l'année	1565	3764	1364	3585	960	1044	40	521	12841
Nombre de jours de CET indemnisés	328	1603	241	1323	100	272	2	42	3911
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	402	879	408	1015	392	356	8	118	3576
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET (« perdus »)	6	27	25	14	1	59	0	30	161

## Solde des arrivées et départs par genre

► | **A1 - d**

	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Total des arrivées	109	148	257	114	137	251	117	131	248
Total des départs	125	187	312	123	179	302	93	152	245
<b>Solde</b>	<b>-16</b>	<b>-39</b>	<b>-55</b>	<b>-9</b>	<b>-42</b>	<b>-51</b>	<b>24</b>	<b>-21</b>	<b>3</b>

## Solde des arrivées et départs par catégorie

► | **A1 - d**

Catégorie	2016			2015			2014		
	Total des arrivées	Total des départs	Solde	Total des arrivées	Total des départs	Solde	Total des arrivées	Total des départs	Solde
<b>A</b>	135	101	34	131	122	9	114	89	25
<b>B</b>	64	148	-84	83	114	-31	90	97	-7
<b>C</b>	51	51	0	34	58	-24	41	53	-12
<b>OPA</b>	7	12	-5	3	8	-5	3	6	-3
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>312</b>	<b>-55</b>	<b>251</b>	<b>302</b>	<b>-51</b>	<b>248</b>	<b>245</b>	<b>3</b>

## Répartition des arrivées par catégorie

► | **A1 - d**

Catégorie	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	46	89	135	52	79	131	44	70	114
<b>B</b>	34	30	64	33	50	83	42	48	90
<b>C</b>	29	22	51	28	6	34	31	10	41
<b>OPA</b>	0	7	7	1	2	3	0	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>148</b>	<b>257</b>	<b>114</b>	<b>137</b>	<b>251</b>	<b>117</b>	<b>131</b>	<b>248</b>

2015									2014								
A		B		C		OPA		Total	A		B		C		OPA		Total
F	H	F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H	F	H	
251	490	228	494	170	142	8	77	1860	200	391	246	367	147	121	2	64	1538
38	48	23	31	18	12	0	6	176	40	19	62	20	29	24	7	0	201
64	98	62	121	48	43	4	24	464	-	-	-	-	-	-	-	-	-
345	671	347	700	260	233	14	117	2687	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1602	3662	1443	3628	935	1016	48	470	12804	-	-	-	-	-	-	-	-	-
290	1189	177	1135	77	220	10	76	3174	-	-	-	-	-	-	-	-	-
458	737	402	756	226	307	25	121	3032	416	928	486	1368	351	483	1	192	4224
42	84	89	50	26	67	0	28	386	81	180	95	235	70	138	0	32	830

## Répartition des départs par catégorie

Catégorie	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	39	62	101	40	82	122	25	64	89
B	53	95	148	44	70	114	33	64	97
C	32	19	51	39	19	58	35	18	53
OPA	1	11	12	0	8	8	0	6	6
TOTAL	125	187	312	123	179	302	93	152	245

## Répartition des arrivées par nature d'exercice

A1 - d	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Autre entrée	14	14	28	6	2	8	5	4	9
Primo- recrutements et sur titres	12	32	44	12	26	38	18	31	49
Recrutement sur contrat	24	29	53	18	28	46	16	15	31
Recrutement sur détachement	16	7	23	6	3	9	27	12	39
Recrutement sur mutation	43	66	109	72	78	150	51	69	120
TOTAL	109	148	257	114	137	251	117	131	248

## Répartition des départs par nature d'exercice

A1 - d	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Autre départ	15	16	31	12	15	27	8	10	18
Départ en détachement	7	15	22	11	8	19	9	13	22
Départ en retraite	31	51	82	41	65	106	29	53	82
Départ sur disponibilité ou démission	9	9	18	7	18	25	4	14	18
Départ sur mutation	63	96	159	52	73	125	43	62	105
TOTAL	125	187	312	123	179	302	93	152	245

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

A1 - d		2016				2015
Catégorie	Nature d'exercice	Femmes	Hommes	Total	% du total des corps sur effectif global	Femmes
<b>A</b>	Autre entrée	6	4	10	3,9 %	2
	Primo-recrutements et sur titres	9	14	23	8,9 %	8
	Recrutement sur contrat	5	19	24	9,3 %	12
	Recrutement sur détachement	4	3	7	2,7 %	4
	Recrutement sur mutation	22	49	71	27,6 %	26
	<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>89</b>	<b>135</b>	<b>52,5 %</b>
% d'agents au sein du genre		42,2 %	60,1 %	-	-	45,6 %
<b>B</b>	Autre entrée	4	1	5	1,9 %	1
	Primo-recrutements et sur titres	2	5	7	2,7 %	4
	Recrutement sur contrat	12	9	21	8,2 %	4
	Recrutement sur détachement	4	1	5	1,9 %	0
	Recrutement sur mutation	12	14	26	10,1 %	24
	<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>30</b>	<b>64</b>	<b>24,9 %</b>
% d'agents au sein du genre		31,2 %	20,3 %	-	-	28,9 %
<b>C</b>	Autre entrée	4	9	13	5,1 %	3
	Primo-recrutements et sur titres	1	9	10	3,9 %	0
	Recrutement sur contrat	7	1	8	3,1 %	2
	Recrutement sur détachement	8	3	11	4,3 %	2
	Recrutement sur mutation	9	0	9	3,5 %	21
	<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>22</b>	<b>51</b>	<b>19,8 %</b>
% d'agents au sein du genre		26,6 %	14,9 %	-	-	24,6 %
<b>OPA</b>	Autre entrée	0	0	0	0,0 %	0
	Primo-recrutements et sur titres	0	4	4	1,6 %	0
	Recrutement sur mutation	0	3	3	1,2 %	1
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2,7 %</b>	<b>1</b>
% d'agents au sein du genre		0,0 %	4,7 %	-	-	0,9 %
<b>TOTAL</b>		<b>109</b>	<b>148</b>	<b>257</b>	<b>100,0 %</b>	<b>114</b>
% d'agents sur nombre d'arrivées		42,4 %	57,6 %	-	-	45,4 %

2015			2014			
Hommes	Total	% du total des corps sur effectif global	Femmes	Hommes	Total	% du total des corps sur effectif global
2	4	1,6 %	0	2	2	0,8 %
17	25	10,0 %	9	17	26	10,5 %
18	30	12,0 %	9	12	21	8,5 %
1	5	2,0 %	7	4	11	4,4 %
41	67	26,7 %	19	35	54	21,8 %
<b>79</b>	<b>131</b>	<b>52,2 %</b>	<b>44</b>	<b>70</b>	<b>114</b>	<b>46,0 %</b>
57,7 %	-	-	37,6 %	53,4 %	-	-
0	1	0,4 %	3	0	3	1,2 %
8	12	4,8 %	9	13	22	8,9 %
10	14	5,6 %	5	3	8	3,2 %
1	1	0,4 %	11	1	12	4,8 %
31	55	21,9 %	14	31	45	18,1 %
<b>50</b>	<b>83</b>	<b>33,1 %</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>90</b>	<b>36,3 %</b>
36,5 %	-	-	35,9 %	36,6 %	-	-
0	3	1,2 %	2	1	3	1,2 %
1	1	0,4 %	0	1	1	0,4 %
0	2	0,8 %	2	0	2	0,8 %
1	3	1,2 %	9	7	16	6,5 %
4	25	10,0 %	18	1	19	7,7 %
<b>6</b>	<b>34</b>	<b>13,5 %</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>41</b>	<b>16,5 %</b>
4,4 %	-	-	26,5 %	7,6 %	-	-
0	0	0,0 %	0	1	1	0,4 %
0	0	0,0 %	0	0	0	0,0 %
2	3	1,2 %	0	2	2	0,8 %
<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1,2 %</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1,2 %</b>
1,5 %	-	-	0,0 %	2,3 %	-	-
<b>137</b>	<b>251</b>	<b>100,0 %</b>	<b>117</b>	<b>131</b>	<b>248</b>	<b>100,0 %</b>
54,6 %	-	-	47,2 %	52,8 %	-	-

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

### ► | A1 - d

		2016			
Catégorie	Nature d'exercice	Femmes	Hommes	Total	% du total des corps sur effectif global
<b>A</b>	Autre départ	5	6	11	3,5 %
	Départ en détachement	2	8	10	3,2 %
	Départ en retraite	5	11	16	5,1 %
	Départ sur disponibilité ou démission	2	4	6	1,9 %
	Départ sur mutation	25	33	58	18,6 %
	<b>Total</b>		39	62	101
% d'agents au sein du genre		31,2 %	33,2 %	-	-
<b>B</b>	Autre départ	7	4	11	3,5 %
	Départ en détachement	4	4	8	2,6 %
	Départ en retraite	14	26	40	12,8 %
	Départ sur disponibilité ou démission	3	3	6	1,9 %
	Départ sur mutation	25	58	83	26,6 %
	<b>Total</b>		53	95	148
% d'agents au sein du genre		42,4 %	50,8 %	-	-
<b>C</b>	Autre départ	3	4	7	2,2 %
	Départ en détachement	1	3	4	1,3 %
	Départ en retraite	12	6	18	5,8 %
	Départ sur disponibilité ou démission	3	2	5	1,6 %
	Départ sur mutation	13	4	17	5,4 %
	<b>Total</b>		32	19	51
% d'agents au sein du genre		25,6 %	10,2 %	-	-
<b>OPA</b>	Autre départ	0	2	2	0,6 %
	Départ en retraite	0	8	8	2,6 %
	Départ sur disponibilité ou démission	1	0	1	0,3 %
	Départ sur mutation	0	1	1	0,3 %
	<b>Total</b>		1	11	12
% d'agents au sein du genre		0,8 %	5,9 %	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>125</b>	<b>187</b>	<b>312</b>	<b>100,0 %</b>
% d'agents sur nombre de départs		40,1 %	59,9 %	-	-

2015				2014			
Femmes	Hommes	Total	% du total des corps sur effectif global	Femmes	Hommes	Total	% du total des corps sur effectif global
7	7	14	4,6 %	1	3	4	1,6 %
5	7	12	4,0 %	3	8	11	4,5 %
6	23	29	9,6 %	1	15	16	6,5 %
3	9	12	4,0 %	2	7	9	3,7 %
19	36	55	18,2 %	18	31	49	20,0 %
<b>40</b>	<b>82</b>	<b>122</b>	<b>40,4 %</b>	<b>25</b>	<b>64</b>	<b>89</b>	<b>36,3 %</b>
32,5 %	45,8 %	-	-	26,9 %	42,1 %	-	-
1	5	6	2,0 %	5	5	10	4,1 %
4	1	5	1,7 %	3	4	7	2,9 %
15	28	43	14,2 %	10	25	35	14,3 %
2	5	7	2,3 %	1	4	5	2,0 %
22	31	53	17,5 %	14	26	40	16,3 %
<b>44</b>	<b>70</b>	<b>114</b>	<b>37,7 %</b>	<b>33</b>	<b>64</b>	<b>97</b>	<b>39,6 %</b>
35,8 %	39,1 %	-	-	35,5 %	42,1 %	-	-
4	3	7	2,3 %	2	2	4	1,6 %
2	0	2	0,7 %	3	1	4	1,6 %
20	9	29	9,6 %	18	9	27	11,0 %
2	3	5	1,7 %	1	2	3	1,2 %
11	4	15	5,0 %	11	4	15	6,1 %
<b>39</b>	<b>19</b>	<b>58</b>	<b>19,2 %</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>53</b>	<b>21,6 %</b>
31,7 %	10,6 %	-	-	37,6 %	11,8 %	-	-
0	0	0	0,0 %	0	0	0	0,0 %
0	5	5	1,7 %	0	4	4	1,6 %
0	1	1	0,3 %	0	1	1	0,4 %
0	2	2	0,7 %	0	1	1	0,4 %
<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2,6 %</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2,4 %</b>
0,0 %	4,5 %	-	-	0,0 %	3,9 %	-	-
<b>123</b>	<b>179</b>	<b>302</b>	<b>100,0 %</b>	<b>93</b>	<b>152</b>	<b>245</b>	<b>100,0 %</b>
40,7 %	59,3 %	-	-	38,0 %	62,0 %	-	-

## Autres motifs arrivées départs

	2016		2015		2014	
	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Nombre d'entrées	Nombre de sorties
▶   A1 - d						
MAD	-	-	1	-	1	-
Recrutement sans concours	-	-	-	-	2	-
Réintégration	16	-	7	-	6	-
Fin de contrat	-	13	-	5	-	1
Licenciement	-	1	-	1	-	-
Congé parental	-	7	-	8	-	4
Décès	-	5	-	4	-	3
Concours/promotion	-	5	-	8	-	10
Mutation sortante hors cycle	-	4	-	5	-	3

## CDD de courte durée de type « vacances »

▶   A1 - d	Effectif	ETPT annualisés par direction
<b>2016</b>	171	33,78
<b>2015</b>	213	43,86

## Stagiaires

▶   A1 - d			Montant total des gratifications versées aux stagiaires	Nombre de mois stagiaire effectués	Nombre de stagiaires accueillis	Nombre de stagiaires ayant reçu une gratification
<b>2016</b>	Fonctionnaire	Femmes	3 175,20 €	57,93	18	1
		Hommes	3 528,00 €	151,17	41	1
		<b>Total</b>	<b>6 703,20 €</b>	<b>209,10</b>	<b>59</b>	<b>2</b>
	Non Fonctionnaire	Femmes	118 322,85 €	246,11	84	55
		Hommes	216 836,76 €	462,84	176	113
		<b>Total</b>	<b>335 159,61 €</b>	<b>708,95</b>	<b>260</b>	<b>168</b>
<b>2015</b>	Fonctionnaire	Femmes	0,00 €	27,00	11	0
		Hommes	0,00 €	95,00	29	0
		<b>Total</b>	<b>0,00 €</b>	<b>122,00</b>	<b>40</b>	<b>0</b>
	Non Fonctionnaire	Femmes	118 690,00 €	281,00	100	62
		Hommes	214 939,00 €	489,00	181	111
		<b>Total</b>	<b>333 629,00 €</b>	<b>770,00</b>	<b>281</b>	<b>173</b>

## Promotions aux choix

►   A1 - f		2016			2015			2014		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Concours	A	-	-	-	-	-	-	2	5	7
	B	-	-	-	-	-	-	1	7	8
	C	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	OPA	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Emploi fonctionnel	A	-	-	-	-	-	-	1	4	5
	B	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	C	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	OPA	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Examen professionnel	A	-	-	-	-	-	-	3	1	4
	B	-	-	-	-	-	-	4	10	14
	C	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	OPA	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Liste d'aptitude et tableau d'avancement	A	-	-	-	-	-	-	18	26	44
	B	-	-	-	-	-	-	13	23	36
	C	-	-	-	-	-	-	26	13	39
	OPA	-	-	-	-	-	-	2	16	18
Nombre d'agents promus sur emploi fonctionnel	A	1	10	11	1	5	6	-	-	-
	B	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	C	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	OPA	-	-	-	0	0	0	-	-	-
Nombre d'agents promus sur liste d'aptitude ou tableau d'avancement	A	6	32	38	15	35	50	-	-	-
	B	15	35	50	6	25	31	-	-	-
	C	19	14	33	19	18	37	-	-	-
	OPA	1	18	19	2	17	19	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>42</b>	<b>109</b>	<b>151</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>143</b>	<b>70</b>	<b>105</b>	<b>175</b>

## Promotion par examen professionnel ou concours

►   A1 - f			Nombre d'agents ayant réussi un concours	Nombre d'agents promus sur examen professionnel	Total
<b>2016</b>	<b>A</b>	Femmes	1	3	4
		Hommes	7	3	10
	<b>B</b>	Femmes	6	3	9
		Hommes	8	6	14
	<b>C</b>	Femmes	0	2	2
		Hommes	0	2	2
	<b>OPA</b>	Femmes	0	0	0
		Hommes	1	3	4
<b>Total</b>			<b>23</b>	<b>22</b>	<b>45</b>
<b>2015</b>	<b>A</b>	Femmes	1	3	4
		Hommes	0	5	5
	<b>B</b>	Femmes	16	4	20
		Hommes	8	4	12
	<b>C</b>	Femmes	0	2	2
		Hommes	0	1	1
	<b>OPA</b>	Femmes	0	0	0
		Hommes	4	0	4
<b>Total</b>			<b>29</b>	<b>19</b>	<b>48</b>

## Organisation des concours

►   A1 - f	2016		2015	
	OPA	ETST	OPA	ETST
Nombre de lauréats de concours internes	4	0	3	11
Nombre de présents	6	0	12	86
Nombre d'inscrits	6	0	14	145
Part des femmes dans les jurys de concours	43 %	0 %	40 %	42 %
Part des présidentes de jury dans les concours	75 %	0 %	33 %	20 %

## Part des primes dans la rémunération

►   A2		2016			2015
		Rémunération brute annuelle	Primes et indemnités annuelles	Part des primes et indemnités au sein de la rémunération brute	Rémunération brute annuelle
<b>A</b>	Femmes	18 089 472 €	5 662 112 €	31,3 %	17 508 270 €
	Hommes	40 520 822 €	13 773 204 €	34,0 %	39 355 400 €
	<b>Total</b>	<b>58 610 293 €</b>	<b>19 435 316 €</b>	<b>33,2 %</b>	<b>56 863 670 €</b>
<b>B</b>	Femmes	12 278 562 €	2 833 621 €	23,1 %	12 753 518 €
	Hommes	27 392 724 €	6 984 915 €	25,5 %	28 376 700 €
	<b>Total</b>	<b>39 671 286 €</b>	<b>9 818 536 €</b>	<b>24,7 %</b>	<b>41 130 218 €</b>
<b>C</b>	Femmes	8 061 377 €	1 727 686 €	21,4 %	8 364 556 €
	Hommes	7 919 262 €	1 861 069 €	23,5 %	8 375 432 €
	<b>Total</b>	<b>15 980 638 €</b>	<b>3 588 755 €</b>	<b>22,5 %</b>	<b>16 739 988 €</b>
<b>OPA</b>	Femmes	446 941 €	107 580 €	24,1 %	407 848 €
	Hommes	5 152 792 €	1 538 282 €	29,9 %	5 285 851 €
	<b>Total</b>	<b>5 599 733 €</b>	<b>1 645 861 €</b>	<b>29,4 %</b>	<b>5 693 699 €</b>
<b>TOTAL</b>		<b>119 861 951 €</b>	<b>34 488 469 €</b>	<b>28,8 %</b>	<b>120 427 575 €</b>

## Moyennes des rémunérations nettes mensuelles

►   A2		2016			2015			2014		
		Total	Écart moyen mensuel F/H		Total	Écart moyen mensuel F/H		Total	Écart moyen mensuel F/H	
			en €	en %		en €	en %		en €	en %
A	Femmes	3 386,81 €	401,65 €	10,6 %	3 228,61 €	467,43 €	12,6 %	3 179,20 €	518,09 €	14,0 %
	Hommes	3 788,46 €			3 696,04 €			3 697,29 €		
	Moyenne	3 636,93 €	-	3 538,51 €	-	3 529,70 €	-			
B	Femmes	2 171,87 €	165,96 €	7,1 %	2 129,90 €	167,92 €	7,3 %	2 110,80 €	162,61 €	7,2 %
	Hommes	2 337,83 €			2 297,82 €			2 273,41 €		
	Moyenne	2 283,90 €	-	2 243,03 €	-	2 219,90 €	-			
C	Femmes	1 754,06 €	107,41 €	5,8 %	1 719,15 €	102,93 €	5,6 %	1 692,87 €	82,14 €	4,6 %
	Hommes	1 861,47 €			1 822,08 €			1 775,01 €		
	Moyenne	1 805,73 €	-	1 769,41 €	-	1 732,58 €	-			
OPA	Femmes	2 270,85 €	288,83 €	11,3 %	2 096,63 €	365,16 €	14,8 %	2 125,65 €	311,21 €	12,8 %
	Hommes	2 559,68 €			2 461,79 €			2 436,86 €		
	Total	2 533,97 €	-	2 431,31 €	-	2 412,64 €	-			

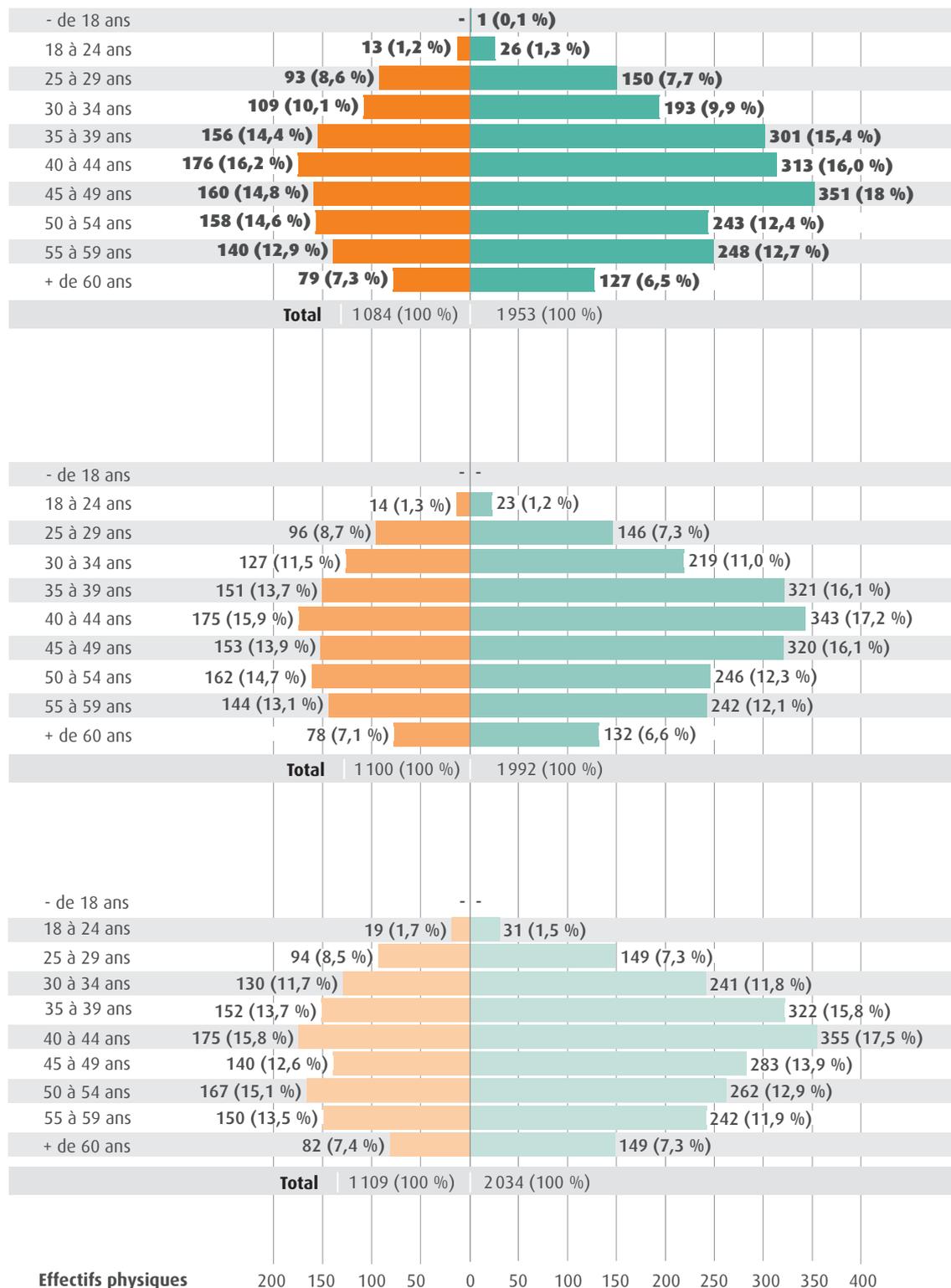
2015		2014		
Primes et indemnités annuelles	Part des primes et indemnités au sein de la rémunération brute	Rémunération brute annuelle	Primes et indemnités annuelles	Part des primes et indemnités au sein de la rémunération brute
5 696 184 €	32,5 %	16 014 535 €	5 216 887 €	32,6 %
13 622 987 €	34,6 %	38 989 680 €	13 520 989 €	34,7 %
<b>19 319 171 €</b>	<b>34,0 %</b>	<b>55 004 215 €</b>	<b>18 737 876 €</b>	<b>34,1 %</b>
3 100 987 €	24,3 %	12 372 785 €	3 095 277 €	25,0 %
7 567 012 €	26,7 %	28 288 550 €	7 586 516 €	26,8 %
<b>10 667 998 €</b>	<b>25,9 %</b>	<b>40 661 335 €</b>	<b>10 681 793 €</b>	<b>26,3 %</b>
1 837 204 €	22,0 %	8 385 335 €	1 945 184 €	23,2 %
2 039 555 €	24,4 %	8 507 796 €	2 137 475 €	25,1 %
<b>3 876 760 €</b>	<b>23,2 %</b>	<b>16 893 131 €</b>	<b>4 082 659 €</b>	<b>24,2 %</b>
99 676 €	24,4 %	411 060 €	97 544 €	23,7 %
1 570 926 €	29,7 %	5 516 977 €	1 614 557 €	29,3 %
<b>1 670 603 €</b>	<b>29,3 %</b>	<b>5 928 037 €</b>	<b>1 712 101 €</b>	<b>28,9 %</b>
<b>35 534 531 €</b>	<b>29,5 %</b>	<b>118 486 718 €</b>	<b>35 214 427 €</b>	<b>29,7 %</b>

## Pyramide des âges

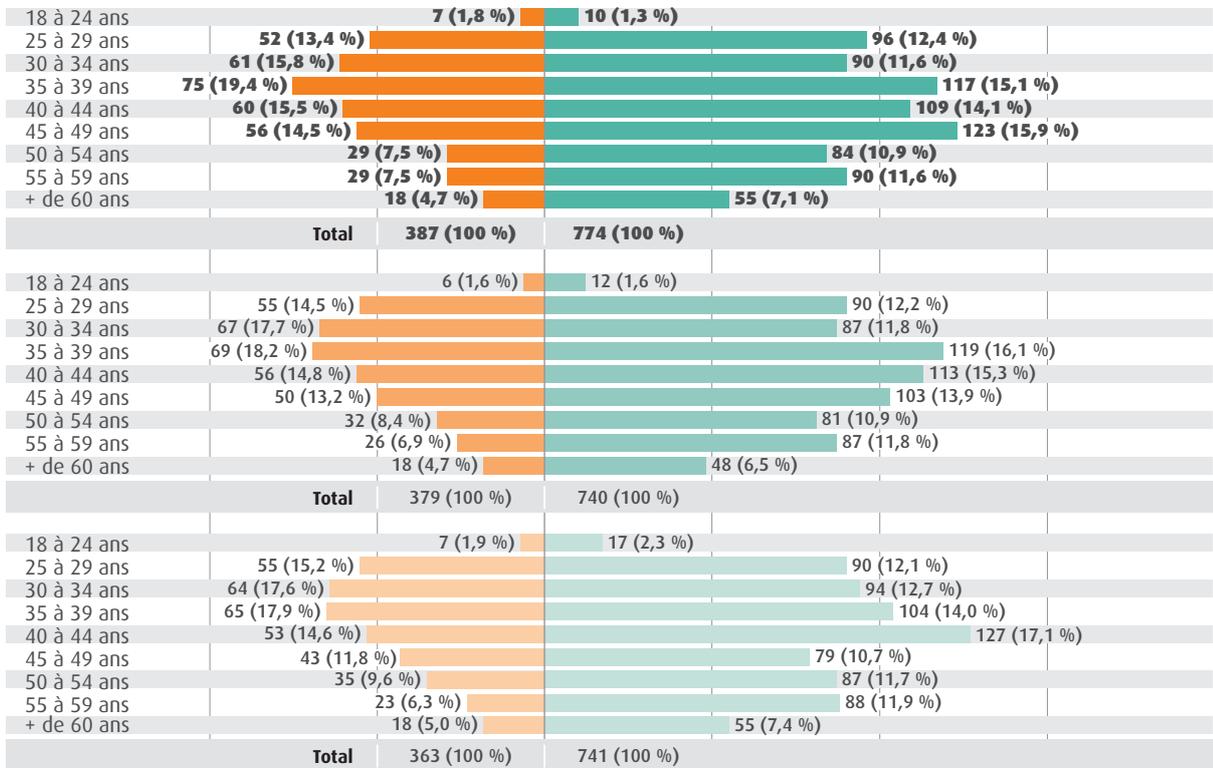
### Pyramides des âges globale

► | B2

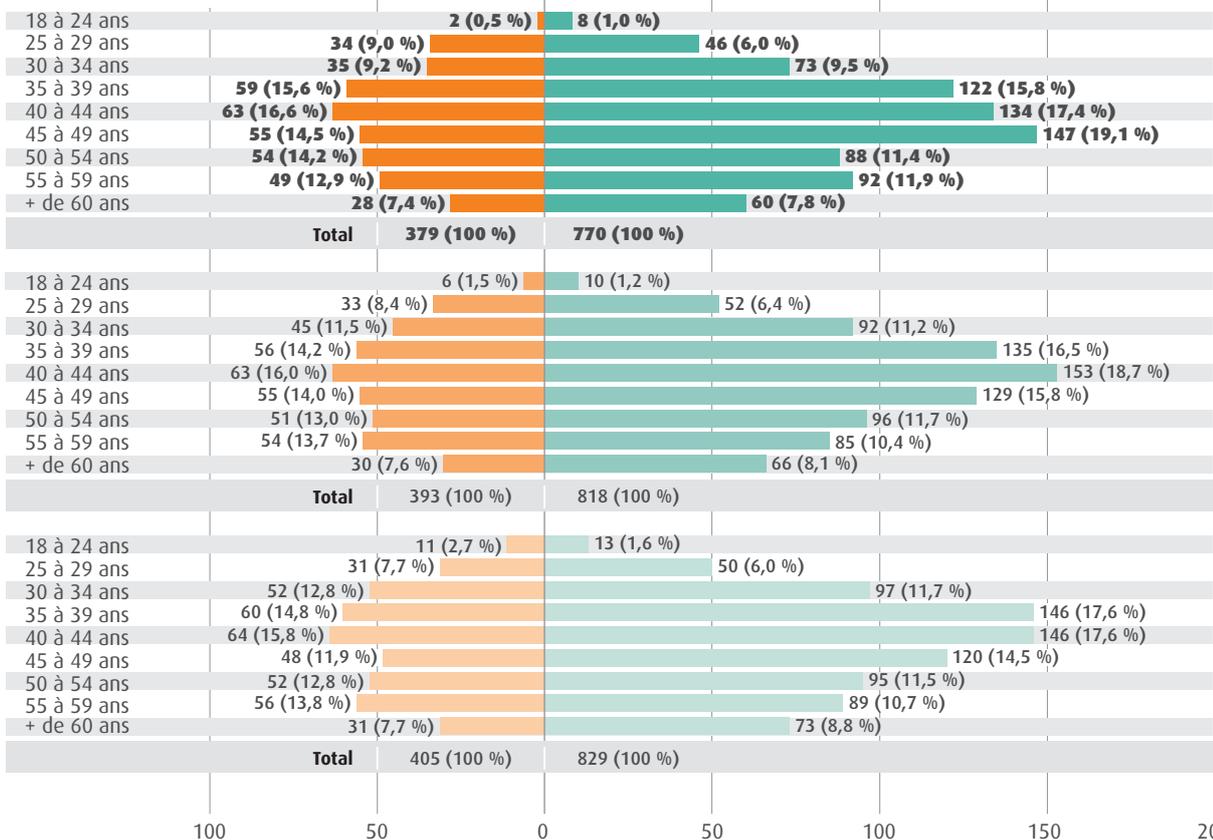
■ Femmes  
■ Hommes



**des agents de catégorie A**



**des agents de catégorie B**

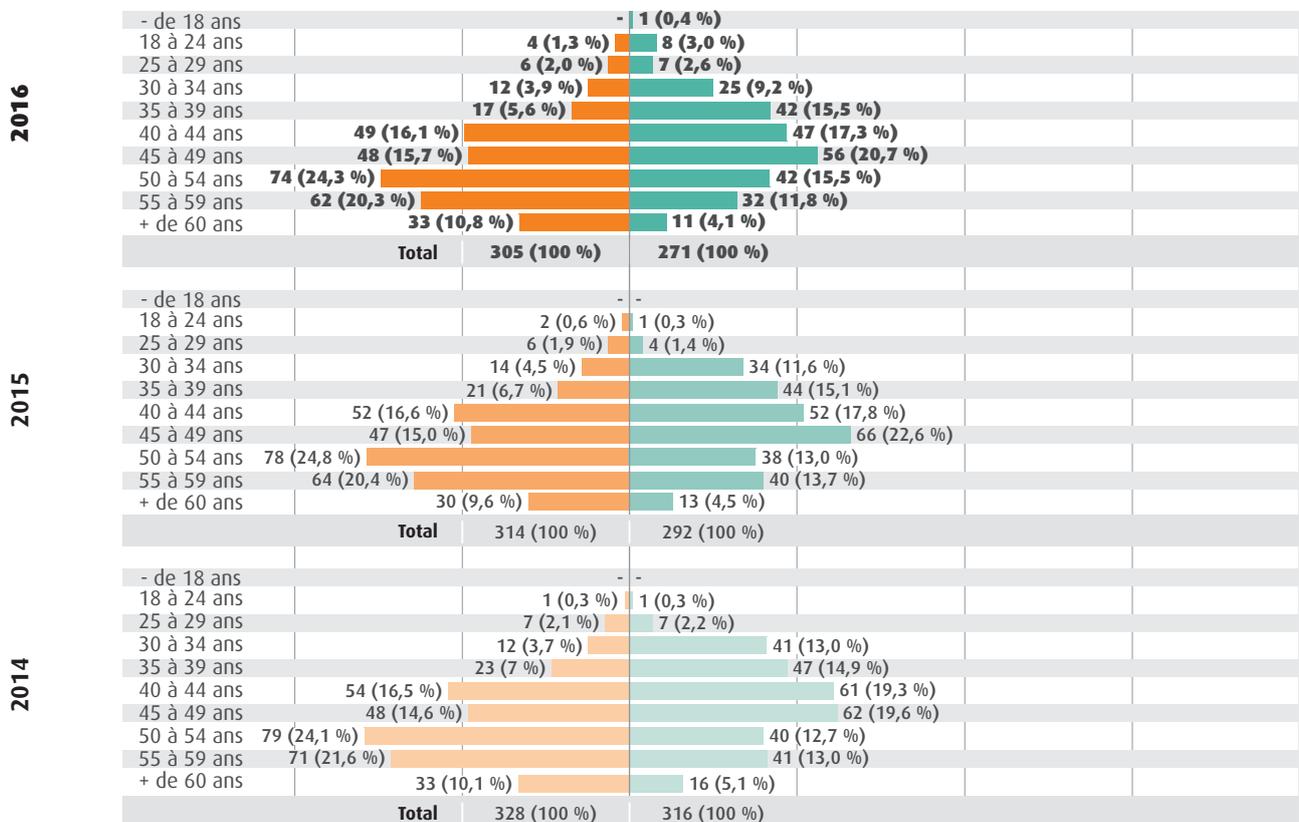


## Pyramide des âges

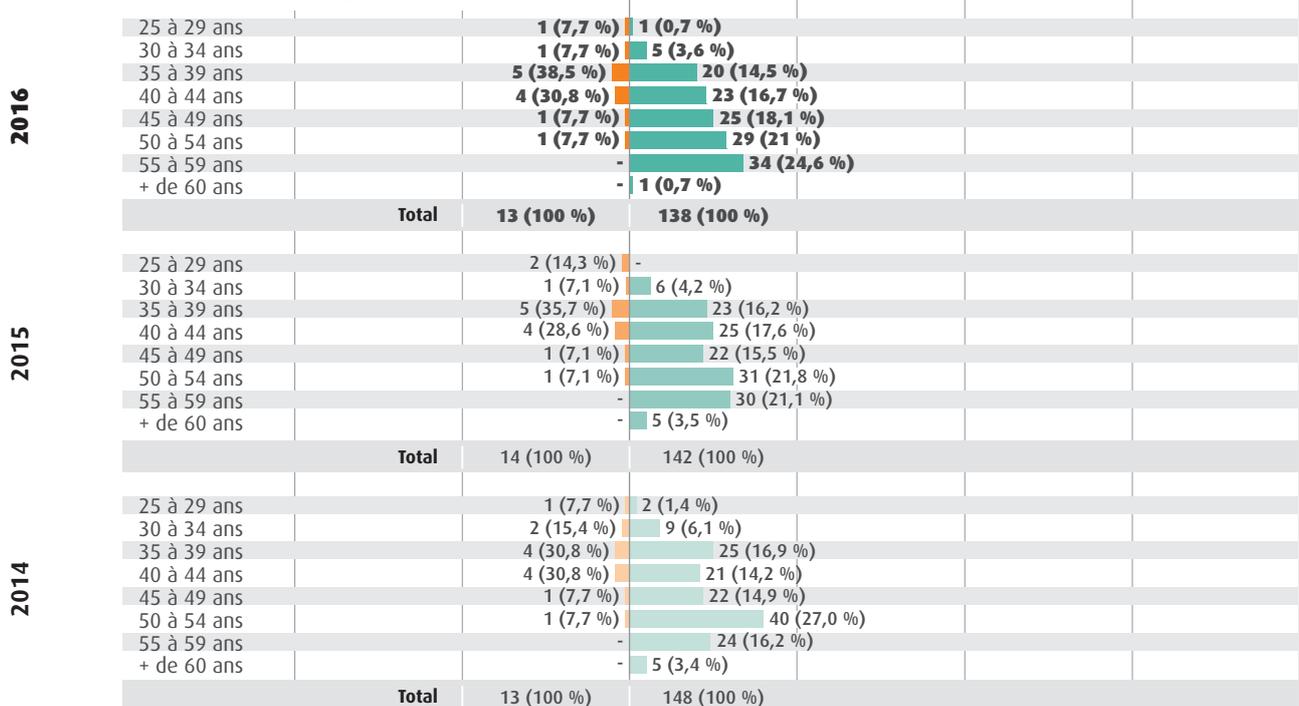
► | B2

■ Femmes  
■ Hommes

### des agents de catégorie C



### des agents de catégorie OPA



Effectifs physiques

100

50

0

50

100

150

200

## Titularisation des agents

### ► | B4

		Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation			Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012			Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>2016</b>	<b>A</b>	0	0	0	2	1	3	0	3	3
	<b>B</b>	0	0	0	4	1	5	0	0	0
	<b>C</b>	0	0	0	2	0	2	0	0	0
	<b>OPA</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	0	0	0	8	2	10	0	3	3
<b>2015</b>	<b>A</b>	0	0	0	1	2	3	0	1	1
	<b>B</b>	0	0	0	1	4	5	0	3	3
	<b>C</b>	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	<b>OPA</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	0	0	0	3	6	9	0	4	4
<b>2014</b>	<b>A</b>	0	0	0	1	1	2	0	0	0
	<b>B</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>C</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>OPA</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	0	0	0	1	1	2	0	0	0

## Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

### ► | B5

	2016	2015	2014
Nombre BOE employé (déclaré)	134	131	133
Nombre légal de BOE à atteindre	184	188	188
Taux d'emploi direct	4,37	4,16	4,23

## Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

### ► | B5

	2016	2015	2014
Dépenses de sous traitance	313 562 €	342 835 €	333 223 €
Dépenses liées à l'insertion professionnelle	3 119 €	17 314 €	70 568 €
<b>TOTAL</b>	<b>316 682 €</b>	<b>360 149 €</b>	<b>403 791 €</b>

## Conversion du montant des dépenses en unités déductibles

►   B5	2016	2015	2014
Montant de la contribution	183 721 €	207 711 €	180 011 €
Taux d'emploi légal	4,97	4,83	4,95
Unités déductibles	18,34	21	23
Unités manquantes	31,67	36	31

## Répartition des BOE par tranche d'âge

►   B5	2016	2015	2014
< 25 ans	0	0	0
26 à 40 ans	14	9	20
41 à 55 ans	78	76	72
> 55 ans	42	46	41
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>131</b>	<b>133</b>

## Répartition des BOE par genre et tranche d'âge

►   B5	2016			2015		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
< 50 ans	22	37	59	24	30	54
50 à 60 et +	29	46	75	30	47	77
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>83</b>	<b>134</b>	<b>54</b>	<b>77</b>	<b>131</b>

## Répartition des BOE par nature du titre et par catégorie

►   B5	2016					2015				
	A	B	C	OPA	Total	A	B	C	OPA	Total
Carte invalidité	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
Emploi réservé	0	13	11	0	24	0	16	12	0	28
Incapacité au moins 2/3	0	2	1	0	3	0	1	0	0	1
Maladie professionnelle ou accident de travail	0	2	1	0	3	0	3	1	0	4
Pension invalidité	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
RQTH	16	29	34	3	82	11	20	41	3	75
Titulaire ATI	4	4	11	2	21	2	4	13	2	21
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>134</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>67</b>	<b>5</b>	<b>131</b>

## Mobilité interne à l'établissement

		A		B				C		Total
		Personnel Titulaire	% d'agents par genre	Personnel Titulaire	% d'agents par genre	Titulaires FP détachés sur contrat de l'établissement	% d'agents par genre	Personnel Titulaire	% d'agents par genre	
<b>2016</b>	Femmes	11	61,1 %	3	16,7 %	1	5,6 %	3	16,7 %	18
	% par statut	45,8 %	-	21,4 %	-	100,0 %	-	60,0 %	-	40,9 %
	Hommes	13	50,0 %	11	42,3 %	0	0,0 %	2	7,7 %	26
	% par statut	54,2 %	-	78,6 %	-	0,0 %	-	40,0 %	-	59,1 %
Total effectif par statut		24	-	14	-	1	-	5	-	44
% du statut sur l'effectif total		54,5 %	-	31,8 %	-	2,3 %	-	11,4 %	-	100,0
<b>2015</b>	Femmes	17	73,9 %	6	26,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %	23
	% par statut	50,0 %	-	54,5 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	50,0 %
	Hommes	17	73,9 %	5	21,7 %	0	0,0 %	1	4,3 %	23
	% par statut	50,0 %	-	45,5 %	-	0,0 %	-	100,0 %	-	50,0 %
Total effectif par statut		34	-	11	-	0	-	1	-	46
% du statut sur l'effectif total		73,9 %	-	23,9 %	-	0,0 %	-	2,2 %	-	100,0 %

## Mobilité externe à l'établissement

	2016	2015
Nombre de cycles de mobilité	14	14
Nombre de publications (dont BIEP)	838	745
Nombre de postes pourvus (dont BIEP)	263	247
Nombre de postes publiés sur la BIEP	89	59
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP	41	34

## Recrutement en primo-affectation

►   B10	2016	2015
Postes ouverts en sortie d'école IPEF	0	1
Postes ouverts en sortie d'école ITPE	5	7
Postes ouverts en sortie d'école ITPE 4A	5	6
Postes ouverts au recrutement sur titres ITPE	6	10
Postes ouverts en sortie d'école TSPDD	5	9
Postes ouverts en alternance TSPDD	2	3

## Ratio BIEP

►   B10	2016	2015
Part de postes publiés sur la BIEP	10,6 %	7,9 %
Part de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP	15,6 %	13,8 %

## Répartition des rémunérations mensuelles par décile

►   B11	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Population totale	Femmes	Hommes	Population totale	Femmes	Hommes	Population totale
Décile 01	1 610,11 €	1 585,94 €	1 598,14 €	1 557,05 €	1 584,79 €	1 571,39 €	1 563,05 €	1 563,18 €	1 563,12 €
Décile 02	1 881,15 €	1 879,22 €	1 880,18 €	1 842,54 €	1 849,53 €	1 845,80 €	1 818,63 €	1 825,66 €	1 822,15 €
Décile 03	2 027,83 €	2 027,02 €	2 027,36 €	1 984,98 €	1 990,49 €	1 988,50 €	1 966,86 €	1 961,68 €	1 963,76 €
Décile 04	2 176,28 €	2 187,10 €	2 183,69 €	2 125,03 €	2 138,26 €	2 133,64 €	2 115,82 €	2 121,61 €	2 119,81 €
Décile 05	2 374,60 €	2 373,65 €	2 373,95 €	2 318,71 €	2 309,24 €	2 312,63 €	2 303,77 €	2 301,00 €	2 302,03 €
Décile 06	2 591,65 €	2 587,86 €	2 589,12 €	2 512,39 €	2 504,42 €	2 506,91 €	2 498,09 €	2 501,28 €	2 500,21 €
Décile 07	2 824,21 €	2 830,80 €	2 828,74 €	2 726,00 €	2 728,25 €	2 727,55 €	2 719,67 €	2 721,57 €	2 721,01 €
Décile 08	3 133,95 €	3 128,49 €	3 130,28 €	3 015,20 €	3 033,51 €	3 027,86 €	3 000,36 €	3 016,86 €	3 011,41 €
Décile 09	3 708,99 €	3 666,64 €	3 679,35 €	3 516,94 €	3 530,93 €	3 526,55 €	3 499,67 €	3 473,70 €	3 481,56 €
Décile 10	5 045,51 €	5 504,95 €	5 381,47 €	4 876,89 €	5 229,47 €	5 138,90 €	4 822,32 €	5 145,13 €	5 078,08 €

## Bénéficiaires de la GIPA au titre de la période de référence

### ► | B11

Catégorie	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	4	18	22	10	35	45	28	88	116
<b>B</b>	5	5	10	25	40	65	33	89	122
<b>C</b>	5	1	6	79	32	111	144	134	278
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>114</b>	<b>107</b>	<b>221</b>	<b>205</b>	<b>311</b>	<b>516</b>

## Télétravail

### ► | B12

		2016			2015		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents en télétravail	<b>A</b>	1	0	1	0	0	0
	<b>B</b>	0	0	0	0	0	0
	<b>C</b>	0	0	0	0	0	0
	<b>OPA</b>	0	0	0	0	0	0
Nombre d'agents en travail déporté	<b>A</b>	6	19	25	8	19	27
	<b>B</b>	0	3	3	0	3	3
	<b>C</b>	0	0	0	0	0	0
	<b>OPA</b>	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>30</b>

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

### ► | B12

		2016		2015	
		Nombre d'agents dont la présence annuelle a été inférieure à 1607 h	Nombre d'agents écrêtés au cours de l'année (base mensuelle)	Pourcentage d'agents écrêtés au cours de l'année (base mensuelle)	
<b>A</b>	Femmes	72	288	16,0%	13,0%
	Hommes	93	534	29,7%	27,3%
<b>B</b>	Femmes	61	199	11,1%	12,9%
	Hommes	108	433	24,1%	24,6%
<b>C</b>	Femmes	44	135	7,5%	9,2%
	Hommes	22	126	7,0%	8,6%
<b>OPA</b>	Femmes	1	8	0,4%	0,4%
	Hommes	14	75	4,2%	4,0%
<b>Total</b>		<b>415</b>	<b>1798</b>	<b>100,0%</b>	<b>100 %</b>

## Cycle de travail

### ► | B12

Nombre d'agents		2016					
		Femmes				Hommes	
		A	B	C	OPA	A	B
Cycle annuel	En cycle saisonnier	0	0	0	0	0	0
	En forfait jour	9	0	0	0	32	0
Cycle hebdomadaire à horaire fixe	En modalité 1	0	0	0	0	0	0
	En modalité 2	0	0	0	0	0	0
	En modalité 3	0	0	0	0	0	0
	En modalité 4	0	0	0	0	0	0
Cycle hebdomadaire à horaire variable	En modalité 1bis	0	0	0	0	0	0
	En modalité 2bis	21	31	30	2	44	30
	En modalité 3bis	2	9	11	0	3	7
	En modalité 4bis	345	340	258	11	693	718

## Répartition des accidents et maladies professionnelles

### ► | B13

Type	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Accident de trajet	13	9	22	12	12	24	11	13	24
Accident du travail	26	30	56	21	36	57	12	36	48
Maladie professionnelle	0	0	0	1	0	1	2	2	4
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>78</b>	<b>34</b>	<b>48</b>	<b>82</b>	<b>25</b>	<b>51</b>	<b>76</b>

## Répartition des accidents du travail par catégorie

### ► | B13

Catégorie	2016			2015		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	6	4	10	1	8	9
<b>B</b>	8	6	14	10	10	20
<b>C</b>	12	11	23	10	15	25
<b>OPA</b>	0	9	9	0	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>57</b>

2016		Total	2015								Total
Hommes			Femmes				Hommes				
C	OPA		A	B	C	OPA	A	B	C	OPA	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
0	0	41	11	0	1	0	31	0	0	0	43
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	4	0	0	0	0	0	0	6	0	6
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	21	201	20	36	27	2	51	35	16	22	209
5	2	39	3	5	10	0	2	5	3	1	29
244	114	2 723	349	347	275	12	696	769	277	116	2 841

## Détail des accidents du travail et de trajet

►   B13	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'accidents	39	39	78	34	48	82	23	49	72
Nombre de jours d'arrêt	371	303	674	919	466	1 385	336	833,5	1 169,5

## Nombre d'accidents de trajet

par mode de déplacement lors de l'accident

►   B13	2016			2015		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Voiture	0	2	2	3	4	7
Moto	0	0	0	0	3	3
Vélo	7	4	11	2	2	4
Bus	0	1	1	0	0	0
Méto / train	1	0	1	1	0	1
Piéton	5	1	6	5	2	7
Autres : rollers, trotinettes	0	1	1	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

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

►   B13	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Sans arrêt	15	18	33	12	17	29	8	16	24
Avec arrêt entre 1 et 3 jours	2	1	3	2	3	5	1	3	4
Avec arrêt entre 4 et 30 jours	7	9	16	5	12	17	1	14	15
Avec arrêt entre 31 et 89 jours	1	2	3	0	3	3	2	1	3
Avec arrêt de 90 jours ou plus	1	0	1	2	1	3	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>57</b>	<b>13</b>	<b>35</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

►   B13	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Accident de trajet	142,0	108,0	250,0	430,0	103,5	533,5	48,0	358,0	406,0
Accident du travail	229,0	195,0	424,0	489,0	362,5	851,5	288,0	476,0	764,0
Maladie professionnelle	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	43,0	0,0	43,0
<b>TOTAL</b>	<b>371,0</b>	<b>303,0</b>	<b>674,0</b>	<b>919,0</b>	<b>466,0</b>	<b>1385,0</b>	<b>379,0</b>	<b>834,0</b>	<b>1213,0</b>

\* hors reliquat de 365 jours d'arrêt sur 2016 suite à un accident du travail survenu en 2015

## Indicateurs de prévention

►   B13	2016	2015	2014
Nombre de visites pour surveillance médicale	1165	1394	1522
Nombre de sites sans médecin de prévention	5	4	1
Nombre d'agents formés dans le domaine de la prévention	1234	1123	1002
Dépense en prévention	931012	722593	679356

## Nombre de visites relatives à la surveillance médicale

►   B13	2016	2015	2014
Sur demande de l'agent	92	73	104
Surveillance médicale quinquennale	563	728	500
Surveillance médicale spécifique ou particulière	510	565	918
<b>TOTAL</b>	<b>1 165</b>	<b>1 366</b>	<b>1 522</b>

## Répartition de la dépense en prévention

►   B13	2016		2015		2014	
	Montant	en %	Montant	en %	Montant	en %
Études / audits / conseils / expertises	71 389 €	7 %	54 174 €	8 %	66 916 €	10 %
Formations prévention santé sécurité (PSS)	190 288 €	21 %	118 400 €	16 %	149 918 €	22 %
Matériels / équipements / protections collectives et individuelles	295 248 €	28 %	402 480 €	56 %	336 679 €	50 %
Mesures et vérifications périodiques et ponctuelles obligatoires	201 572 €	18 %	147 538 €	20 %	125 843 €	19 %
Travaux en lien avec la prévention (actions de désamiantage, accessibilité PMR,...)	245 556 €	27 %	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>931 012 €</b>	<b>100 %</b>	<b>722 592 €</b>	<b>100 %</b>	<b>679 356 €</b>	<b>100 %</b>

## Taux relatifs aux accidents du travail

►   B13	2016	2015	2014
Taux d'accident	1,89	1,88	1,52
Taux de fréquence	4,84	5,75	4,75
Taux de gravité	0,17	0,14	0,14

## Répartition des accidents du travail selon l'activité lors de l'accident (en nb d'accidents)

►   B13	2016	2015	2014
Ateliers	4	3	7
Autres	2	0	6
Déplacement (piéton, véhicule)	20	19	-
Essais en laboratoire	4	10	6
Interventions extérieures (chantiers, inspections)	14	13	13
Moyens généraux	6	4	4
Sans objet	-	-	4
Tertiaire (bureau/études)	6	8	8
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>48</b>

## Participation des acteurs de la prévention en réunions CHSCT

►   B13	2016		2015	
	CHSCTSS	CHSCTE	CHSCTSS	CHSCTE
Nombre de CHSCT tenus	39	4	35	4
Assistant ou conseiller de prévention	33	4	29	4
Inspecteur santé et sécurité au travail	15	3	13	2
Médecin de prévention	16	1	19	0
Assistante des services sociaux (ASS)	20	2	25	2

## Nombre de représentants du personnel des CHSCTSS formés à la prévention par thématique

►   B13	2016	2015
Formation des membres du CHSCT : cadre législatif et réglementaire	11	43
La prévention des risques psychosociaux	13	27
Méthode d'analyse des accidents et situations de travail	14	14
Autres : DUERP, interventions du CHSCT	6	13

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

▶   B13	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

▶   B13	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	1	1

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

▶   B13	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Invalidité permanente	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Invalidité temporaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Taux de rotation des agents

▶   B13	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général
A - Moyenne des effectifs	1 091,2	1 963,0	3 054,2	1 108,3	2 014,6	3 122,916	1 101,2	2 038,7	3 139,834
B - Total des arrivées + départs par genre / 2	117,0	167,5	284,5	118,5	158,0	276,5	105,5	141,0	246,5
Taux de rotation par genre = (B / A) * 100	10,7 %	8,5 %	9,3 %	10,7 %	7,8 %	8,9 %	9,6 %	6,9 %	7,9 %

## Répartition des jours d'absence par motif

►   B14	2016		2015		2014	
	Nombre jours	Ration / Effectif total	Nombre jours	Ration / Effectif total	Nombre jours	Ration / Effectif total
Congé maladie ordinaire	19 343,5	6,37	19 959,5	6,46	19 136,5	6,09
Congé longue maladie et congé longue durée	13 743	4,53	12 903	4,17	12 362	3,93
Congé pour accident du travail	424	0,14	851,5	0,28	764	0,24
Congé pour maladie professionnelle	0	0,0	0	0,0	43	0,01

## Nombre de jours de congé maladie par catégorie et par genre

## ► | B14

Nature du congé maladie	Catégorie	2016			2015			2014		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Congé grave maladie	A	0	0	0	270	365	635	0	362	362
	B	0	0	0	191	0	191	89	0	89
	Total	0	0	0	461	365	826	89	362	451
Congé longue durée	A	0	295	295	0	0	0	0	0	0
	B	622	632	1 254	685	462	1 147	471	608	1 079
	C	2 666	1 075	3 741	1 647	1 376	3 023	2 692	2 012	4 704
	OPA	0	41	41	0	365	365	0	460	460
	Total	3 288	2 043	5 331	2 332	2 203	4 535	3 163	3 080	6 243
Congé longue maladie	A	689	1 344	2 033	0	907	907	510	184	694
	B	765	1 163	1 928	1 290	2 227	3 517	983	1 597	2 580
	C	3 024	1 019	4 043	2 876	683	3 559	1 830	1 015	2 845
	OPA	54	354	408	0	385	385	0	0	0
	Total	4 532	3 880	8 412	4 166	4 202	8 368	3 323	2 796	6 119
Congé maladie ordinaire	A	2 254	1 911	4 165	2 190	2 115	4 305	1 870	2 213	4 083
	B	3 080	4 662	7 742	3 341	4 483	7 823	3 879	3 552	7 431
	C	4 211	2 418	6 629	4 203	2 511	6 714	4 085	2 793	6 877
	OPA	85	724	809	69	1 049	1 118	50	696	746
	Total	9 629	9 715	19 344	9 802	10 158	19 960	9 883	9 254	19 137

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

### ► | B14

Nature du congé maladie	Catégorie	2016			2015			2014		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Congé grave maladie	A	0	0	0	1	1	2	0	1	1
	B	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	Total	0	0	0	2	1	3	1	1	2
Congé longue durée	A	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	B	2	2	4	2	2	4	3	2	5
	C	7	3	10	5	5	10	11	7	18
	OPA	0	1	1	0	1	1	0	2	2
	Total	9	7	16	7	8	15	14	11	25
Congé longue maladie	A	2	4	6	0	3	3	2	1	3
	B	3	5	8	5	9	14	4	7	11
	C	11	3	14	9	1	10	8	6	14
	OPA	1	2	3	0	2	2	0	0	0
	Total	17	14	31	14	15	29	14	14	28
Congé maladie ordinaire	A	103	172	275	109	169	278	97	162	259
	B	139	233	372	146	248	394	139	248	387
	C	133	110	243	152	116	268	155	121	276
	OPA	6	61	67	6	51	57	3	56	59
	Total	381	576	957	413	584	997	394	587	981

## Nombre de jours de congé relatif aux enfants

### ► | B14

Nature du congé	Catégorie	2016			2015			2014		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adoption moins de 2 enfants	A	0	0	0	69	0	69	70	0	70
	B	0	0	0	20	0	20	51	0	51
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	89	0	89	121	0	121
Congé de paternité - naissance simple	A	0	176	176	0	172	172	0	232	232
	B	0	204	204	0	176	176	0	275	275
	C	0	71	71	0	33	33	0	55	55
	OPA	0	33	33	0	22	22	0	22	22
	Total	0	484	484	0	403	403	0	584	584
Congé pour maternité	A	3 598	0	3 598	3 278	0	3 278	2 745	0	2 745
	B	1 655	0	1 655	1 087	0	1 087	2 324	0	2 324
	C	324	0	324	710	0	710	594	0	594
	OPA	0	0	0	113	0	113	112	0	112
	Total	5 577	0	5 577	5 188	0	5 188	5 775	0	5 775
Congé solidarité familiale	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0	0	42	0	42
	C	0	0	0	21	0	21	0	0	0
	OPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	21	0	21	42	0	42
Couche pathologique	A	32	0	32	57	0	57	106	0	106
	B	42	0	42	15	0	15	87	0	87
	C	0	0	0	14	0	14	0	0	0
	OPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	74	0	74	86	0	86	193	0	193
Grossesse pathologique	A	109	0	109	139	0	139	132	0	132
	B	85	0	85	81	0	81	85	0	85
	C	14	0	14	61	0	61	28	0	28
	OPA	0	0	0	0	0	0	14	0	14
	Total	208	0	208	281	0	281	259	0	259

## Nombre d'agents concernés par des congés relatifs aux enfants

### ► | B14

Nature du congé	Catégorie	2016			2015			2014		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adoption moins de 2 enfants	A	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	B	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	2	0	2	2	0	2
Congé de paternité - naissance simple	A	0	16	16	0	13	13	0	21	21
	B	0	19	19	0	12	12	0	25	25
	C	0	7	7	0	3	3	0	5	5
	OPA	0	3	3	0	2	2	0	2	2
	Total	0	45	45	0	30	30	0	53	53
Congé pour maternité	A	37	0	37	25	0	25	27	0	27
	B	16	0	16	10	0	10	22	0	22
	C	3	0	3	1	0	1	7	0	7
	OPA	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	Total	56	0	56	37	0	37	57	0	57
Congé solidarité familiale	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	C	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	OPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Couche pathologique	A	1	0	1	2	0	2	5	0	5
	B	2	0	2	1	0	1	3	0	3
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	3	0	3	3	0	3	8	0	8
Grossesse pathologique	A	10	0	10	9	0	9	10	0	10
	B	4	0	4	4	0	4	8	0	8
	C	1	0	1	1	0	1	2	0	2
	OPA	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Total	15	0	15	14	0	14	21	0	21

## Nombre d'agents en position administrative autre que PNA

### ► | B14

Position	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cessation anticipée d'activité	0	3	3	2	9	11	0	1	1
Congé bonifié	0	0	0	0	0	0	3	5	8
Congé formation	4	9	13	3	8	11	4	7	11
Congé parental	17	1	18	13	0	13	12	0	12
Détachement	48	106	154	69	115	184	0	0	0
Disponibilité	13	26	39	15	36	51	4	14	18
Disponibilité pour raison familiale	0	0	0	0	0	0	5	3	8
Mise à disposition	0	3	3	0	2	2	2	3	5
Permanence syndicale	3	2	5	0	3	3	0	0	0
Prolongation	1	1	2	4	2	6	3	3	6

## Nombre de jours en position administrative autre que PNA

### ► | B14

Position	2016			2015			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cessation anticipée d'activité	0	1098	1098	730	3195	3925	0	275	275
Congé bonifié	0	0	0	0	0	0	143	303	446
Congé formation	690	1751	2441	822	2051	2873	559	1022	1581
Congé parental	3217	182	3399	3485	0	3485	1733	0	1733
Détachement	13986	33715	47701	20761	35935	56696	0	0	0
Disponibilité	2487	6528	9015	4024	10264	14288	208	2476	2684
Disponibilité pour raison familiale	0	0	0	0	0	0	616	655	1271
Mise à disposition	0	838	838	0	382	382	729	757	1486
Permanence syndicale	977	457	1434	0	791	791	0	0	0
Prolongation	366	121	487	718	423	1141	549	325	874

## Formation continue

►   B15		2016			2015			2014		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 journée de formation continue	<b>A</b>	366,00	669,00	1 035,00	321,00	571,00	892,00	-	-	-
	<b>B</b>	307,00	597,00	904,00	292,00	611,00	903,00	-	-	-
	<b>C</b>	198,00	209,00	407,00	210,00	227,00	437,00	-	-	-
	<b>OPA</b>	13,00	90,00	103,00	10,00	85,00	95,00	-	-	-
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T1	<b>A</b>	1 357,07	2 121,00	3 478,07	1 113,00	1 695,00	2 808,00	952,55	1 900,00	2 852,55
	<b>B</b>	1 053,80	1 951,67	3 005,47	1 221,00	1 997,00	3 218,00	1 291,55	2 478,85	3 770,40
	<b>C</b>	509,16	620,70	1 129,86	293,00	687,00	980,00	490,00	714,00	1 204,00
	<b>OPA</b>	41,30	265,50	306,80	20,00	256,00	276,00	40,50	281,25	321,75
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T2	<b>A</b>	302,03	679,53	981,56	298,00	805,00	1 103,00	297,00	651,37	948,37
	<b>B</b>	290,50	570,42	860,92	257,00	641,00	898,00	236,23	648,26	884,49
	<b>C</b>	78,10	89,50	167,60	114,00	148,00	262,00	84,80	135,30	220,10
	<b>OPA</b>	25,50	31,60	57,10	20,00	74,00	94,00	0,00	28,50	28,50
Nombre de jours de formation professionnelle continue : T3	<b>A</b>	500,71	816,73	1 317,44	450,00	991,00	1 441,00	588,92	1 291,50	1 880,42
	<b>B</b>	400,60	742,92	1 143,52	345,00	619,00	964,00	533,79	1 081,85	1 615,64
	<b>C</b>	123,96	199,50	323,46	164,00	115,00	279,00	140,76	304,42	445,18
	<b>OPA</b>	14,50	86,00	100,50	12,00	48,00	60,00	4,00	165,50	169,50

## Formation initiale statutaire

►   B15		2016			2015			2014		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents en formation initiale après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	A	1	0	1	3	2	5	12	0	12
	B	2	2	4	1	5	6	1	26	27
	C	0	0	0	0	2	2	0	0	0
	OPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'agents en formation initiale après un concours externe	A	4	8	12	3	6	9	36	66	102
	B	1	1	2	5	5	10	4	8	12
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'agents en formation initiale après un concours interne	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	2	2	0	0	0	1	0	1
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'agents en formation initiale après un troisième concours	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	OPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total de jours de formation initiale statutaire	A	44	84	128	79	96	175	-	-	-
	B	57	179	236	116	150	266	-	-	-
	C	-	-	-	0	10	10	-	-	-
	OPA	-	-	-	0	0	0	-	-	-

## Formation pour la préparation aux examens et concours (PEC)

►   B15	Catégorie	2016			2015			2014		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins une journée de formation aux examens et concours	A	11	19	30	9	17	26	-	-	-
	B	62	105	167	55	104	159	-	-	-
	C	43	36	79	43	50	93	-	-	-
	OPA	0	5	5	0	11	11	-	-	-
Nombre de jours de formation aux examens et concours	A	37	68,5	105,5	19	58	77	44,5	61	105,5
	B	143	288,8	431,8	201	363	564	213,3	401,6	614,9
	C	130,2	79,5	209,7	99	119	218	167	167	334
	OPA	0	7	7	0	28	28	0	0	0

## Coût de la formation

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

B15		Coût de la formation professionnelle continue	Coût de la formation initiale statutaire	Coût de la formation pour la préparation aux examens et concours (PEC)
2016	A	689 496,14	3 879,27	5 179,09
	B	610 195,39	184,04	12 286,54
	C	183 967,86	97,34	5 808,02
	OPA	66 672,74	39,55	205,90
	Total	1 550 332,12	4 200,20	23 479,54
2015	A	584 663,00	283,00	65 651,00
	B	432 616,00	522,00	66 977,00
	C	102 477,00	0,00	2 675,00
	OPA	40 340,00	0,00	1 294,00
	Total	1 160 096,00	805,00	136 597,00

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

B16 - a		CAP AAAE	CCOPA	CHSCTE	CHSCTSS	CTE	CTSS
2016	Femmes	11	0	4	38	4	50
	Hommes	1	6	14	120	16	115
2015	Femmes	10	0	5	41	5	53
	Hommes	2	6	13	124	15	115
2014	Femmes	0	0	1	0	3	54
	Hommes	0	0	17	0	16	131

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

B16 - a		CAP AAAE	CCOPA	CHSCTE	CHSCTSS	CTE	CTSS
2016	Durée de réunion en jours	1,25	3,5	3,5	-	6	-
	Nombre de réunions formelles	3	4	4	39	8	51
	Nombre de réunions informelles	0	3	0	-	0	39
2015	Durée de réunion en jours	1,5	2	3	0	8,5	0
	Nombre de réunions formelles	3	3	4	35	9	35
	Nombre de réunions informelles	0	1	0	11	2	85
2014	Durée de réunion en jours	0	0	0	0	0	0
	Nombre de réunions formelles	0	0	2	27	7	20
	Nombre de réunions informelles	0	0	0	0	2	0

## Nombre de reconvoctions rendues nécessaires par type d'instance

### ► | B16 - a

		CAP AAAE	CCOPA	CHSCTE	CHSCTSS	CTE	CTSS
<b>2016</b>	Reconvoctions suite à un défaut de quorum	0	0	0	-	0	1
	Reconvoctions suite à un vote défavorable unanime	0	0	0	-	2	6
<b>2015</b>	Reconvoctions suite à un défaut de quorum	0	0	0	0	0	1
	Reconvoctions suite à un vote défavorable unanime	0	0	0	0	2	4
<b>2014</b>	Reconvoctions suite à un défaut de quorum	0	0	0	0	1	2
	Reconvoctions suite à un vote défavorable unanime	0	0	0	0	0	0

## Participation par type d'instance

### ► | B16 - a

		CAP AAAE	CCOPA	CHSCTE	CHSCTSS	CTE	CTSS
<b>2016</b>	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés aux participants appartenant aux OS	10	46,5	50,5	-	82,75	-
	Nombre de jours de participation pour l'administration	8,75	33	28	-	39,25	-
	Nombre de participants appartenant à l'administration	22	22	32	-	49	-
	Nombre de participants appartenant aux OS	24	31	59	-	99	-
<b>2015</b>	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés aux participants appartenant aux OS	14	10,5	41,5	0	107,5	0
	Nombre de jours de participation pour l'administration	9,5	9	22	0	54	0
	Nombre de participants appartenant à l'administration	19	18	30	0	57	0
	Nombre de participants appartenant aux OS	28	21	56	0	117	0

## Réunions de travail ou de négociation convoquées par l'administration

### ► | B16 - a

	<b>2016</b>	<b>2015</b>
Durée de réunion en jours	11,5	9
Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés aux participants appartenant aux OS	97	59
Nombre de jours de participation pour l'administration	61,5	67
Nombre de participants appartenant à l'administration	85	117
Nombre de participants appartenant aux OS	137	111
Nombre de réunions	17	16

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

### ► | B16 - b

	2016		2015	
	Nombre	ETP	Nombre	ETP
Cerema Eau, mer et fleuves	0	0	15	0,07
Cerema Infrastructures de transport et matériaux	20	0,10	19	0,09
Cerema Territoires et ville	15	0,07	23	0,11
Cerema Centre-Est	102	0,49	84	0,40
Cerema Est	25	0,12	30	0,14
Cerema Ile-de-France	9	0,04	9	0,04
Cerema Méditerranée	33	0,16	37	0,18
Cerema Normandie-Centre	35	0,17	35	0,17
Cerema Nord-Picardie	30	0,14	30	0,14
Cerema Ouest	19	0,09	37	0,18
Cerema Sud-Ouest	7	0,03	31	0,15
Cerema Siège	4	0,02	4	0,02
<b>TOTAL</b>	<b>299</b>	<b>1,44</b>	<b>354</b>	<b>1,70</b>

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

### ► | B16 - c

Direction	2016		2015	
	Nombre de 1/2 journées	ETP	Nombre de 1/2 journées	ETP
Cerema Eau, mer et fleuves	17	0,04	0	0,00
Cerema Infrastructures de transport - et matériaux	0	0,00	0	0,00
Cerema Territoires et ville	0	0,00	0	0,00
Cerema Centre-Est	164	0,39	140	0,34
Cerema Est	11	0,03	19	0,05
Cerema Ile-de-France	0	0,00	0	0,00
Cerema Méditerranée	114	0,27	120	0,29
Cerema Normandie-Centre	3	0,01	9	0,02
Cerema Nord-Picardie	4	0,01	0	0,00
Cerema Ouest	13	0,03	0	0,00
Cerema Sud-Ouest	2	0,01	12	0,03
Cerema Siège	0	0,00	24	0,06
<b>TOTAL</b>	<b>328</b>	<b>0,79</b>	<b>324</b>	<b>0,78</b>

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

### ► | B16 - c

Organisation syndicale	2016	2015	2014
	ETP	ETP	ETP
CFDT	0	1	1
CGT	2,2	1,8	1
FO	1	1	-
UNSA	5	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>8,2</b>	<b>6,8</b>	<b>3</b>

## Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface en m<sup>2</sup> estimée)

### ► | B16 - d

Direction	2016					
	Nb de locaux	Surface 1	Surface 2	Surface 3	Surface 4	Surface totale
Cerema Eau, mer et fleuves	2	12,8	9	-	-	21,8
Cerema Infrastructures de transport et matériaux	2	17	17	-	-	34
Cerema Territoires et ville	1	11,55	-	-	-	11,55
Cerema Centre-Est et Cerema Siège	4	23	16,93	21,18	24,22	85,33
Cerema Est	2	22	11	-	-	33
Cerema Ile-de-France	3	16,5	14,5	14,6	-	45,6
Cerema Méditerranée	4	10	10	14,47	11	45,47
Cerema Normandie-Centre	2	33	12	-	-	45
Cerema Nord-Picardie	2	12	12	-	-	24
Cerema Ouest	3	49	24	22	-	95
Cerema Sud-Ouest	1	30	-	-	-	30
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>470,75</b>

## 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 - d	2016	2015	2014
Nombre de jours non travaillés	640	122	218

2015					
Nb de locaux	Surface 1	Surface 2	Surface 3	Surface 4	Surface totale
2	12,8	9	-	-	21,8
2	17	17	-	-	34
1	11,55	-	-	-	11,55
4	23	16,93	21,18	24,22	85,33
2	22	11	-	-	33
3	16,5	14,5	14,6	-	45,6
4	10	10	14,47	11	45,47
2	33	12	-	-	45
2	12	12	-	-	24
3	49	24	22	-	95
1	30	-	-	-	30
<b>26</b>	-	-	-	-	<b>470,75</b>

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

### ► | B17

		AM	APEH	AS	CGCV	SV	TOTAL
<b>2016</b>	<b>A</b>	0,00 €	5 720,04 €	2 420,00 €	4 438,44 €	6 540,98 €	19 119,46 €
	<b>B</b>	13 150,00 €	17 477,90 €	8 195,00 €	18 009,22 €	13 183,03 €	70 015,15 €
	<b>C</b>	28 590,69 €	2 383,35 €	8 415,00 €	9 875,24 €	10 291,80 €	59 556,08 €
	<b>OPA</b>	4 000,00 €	0,00 €	1 430,00 €	839,44 €	1 984,01 €	8 253,45 €
<b>2015</b>	<b>A</b>	1 600,00 €	7 302,92 €	3 245,00 €	4 236,82 €	7 102,29 €	23 487,03 €
	<b>B</b>	4 750,00 €	18 410,74 €	17 545,00 €	20 508,52 €	20 331,65 €	81 545,91 €
	<b>C</b>	23 208,94 €	5 558,57 €	21 395,00 €	15 609,48 €	10 897,83 €	76 669,82 €
	<b>OPA</b>	2 000,00 €	0,00 €	3 795,00 €	1 599,40 €	1 866,55 €	9 260,95 €
<b>2014</b>	<b>A</b>	3 000,00 €	4 419,89 €	1 595,00 €	-	4 884,52 €	13 899,41 €
	<b>B</b>	4 200,00 €	13 108,24 €	7 150,00 €	-	8 200,73 €	32 658,97 €
	<b>C</b>	25 312,23 €	6 935,17 €	6 325,00 €	-	6 133,78 €	44 706,18 €
	<b>OPA</b>	0,00 €	0,00 €	550,00 €	-	2 833,16 €	3 383,16 €

## Nombre de bénéficiaires des prestations individuelles par genre

### ► | B17

		AM	APEH	AS	CGCV	SV	TOTAL
<b>2016</b>	<b>Femmes</b>	21	1	20	25	52	119
	<b>Hommes</b>	13	13	22	17	8	123
	<b>Total</b>	34	14	42	42	110	242
<b>2015</b>	<b>Femmes</b>	20	2	45	39	84	190
	<b>Hommes</b>	5	13	50	34	66	168
	<b>Total</b>	25	15	95	73	150	358
<b>2014</b>	<b>Femmes</b>	26	2	16	-	53	97
	<b>Hommes</b>	8	12	27	-	37	84
	<b>Total</b>	34	14	43	-	90	181

## Nombre de dossiers de prestations individuelles par genre

### ► | B17

		AM	APEH	AS	CGCV	SV	TOTAL
<b>2016</b>	<b>Femmes</b>	22	13	25	58	126	244
	<b>Hommes</b>	13	137	23	41	96	310
	<b>Total</b>	35	150	48	99	222	554
<b>2015</b>	<b>Femmes</b>	21	22	61	65	153	322
	<b>Hommes</b>	5	144	78	53	93	373
	<b>Total</b>	26	166	139	118	246	695
<b>2014</b>	<b>Femmes</b>	27	8	19	-	82	136
	<b>Hommes</b>	8	45	31	-	43	127
	<b>Total</b>	35	53	50	-	125	263

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

▶   B17	2016	2015	2014
	Montant	Montant	Montant
AM	45 740,69 €	31 558,94 €	49 102,23 €
APEH	25 581,29 €	31 272,23 €	24 463,30 €
AS	20 460,00 €	45 980,00 €	15 620,00 €
CGCV	33 162,34 €	41 954,22 €	-
SV	31 999,82 €	40 198,32 €	64 923,19 €
Prêts CAS	21 100,00 €	22 700,00 €	-

## Nombre de dossiers de prestations d'action sociale

▶   B17	2016	2015	2014
AM	35	26	35
APEH	150	166	53
AS	48	139	50
CGCV	99	118	139
SV	222	246	125
Prêts CAS	11	13	12
<b>TOTAL</b>	<b>565</b>	<b>708</b>	<b>414</b>

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

▶   B17	2016		2015	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 34 ans	9	5	14	16
35-39 ans	52	54	36	60
40-44 ans	62	108	102	115
45-49 ans	76	94	92	106
50-54 ans	29	41	71	51
55 et +	16	8	8	19
<b>TOTAL</b>	<b>244</b>	<b>310</b>	<b>323</b>	<b>367</b>

## Montant des aides versées par organisme instructeur

		2016		2015		Total	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
►   B17	Cerema	Moins de 34 ans	1 269,90 €	1 201,23 €	3 564,00 €	2 525,53 €	8 560,66 €
		35-39 ans	8 355,64 €	14 343,04 €	6 043,86 €	10 702,83 €	39 445,37 €
		40-44 ans	10 253,33 €	20 559,16 €	16 815,78 €	23 785,82 €	71 414,09 €
		45-49 ans	16 716,12 €	18 914,94 €	25 344,52 €	19 350,94 €	80 326,52 €
		50-54 ans	7 054,26 €	8 738,25 €	14 785,53 €	12 901,57 €	43 479,61 €
		55 et +	10 884,44 €	5 491,49 €	3 672,00 €	9 517,00 €	29 564,93 €
		<b>Total</b>	<b>54 533,69 €</b>	<b>69 248,11 €</b>	<b>70 225,69 €</b>	<b>78 783,69 €</b>	<b>272 791,18 €</b>
Comité d'Aides Sociales	moins de 34 ans	1 500,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1 500,00 €	
	35-39 ans	3 800,00 €	3 650,00 €	0,00 €	0,00 €	7 450,00 €	
	40-44 ans	2 150,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2 150,00 €	
	45-49 ans	0,00 €	2 000,00 €	0,00 €	0,00 €	2 000,00 €	
	50-54 ans	4 500,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4 500,00 €	
	55 et +	3 500,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3 500,00 €	
	<b>Total</b>	<b>15 450,00 €</b>	<b>5 650,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>21 100,00 €</b>	
SV CGCV	moins de 34 ans	204,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	204,00 €	
	35-39 ans	1 408,26 €	1 439,44 €	1 603,38 €	1 060,64 €	5 511,72 €	
	40-44 ans	3 777,36 €	700,78 €	5 801,46 €	1 988,52 €	12 268,12 €	
	45-49 ans	7 006,88 €	9 133,06 €	6 402,80 €	13 370,76 €	35 913,50 €	
	50-54 ans	4 888,96 €	4 029,20 €	8 344,10 €	2 808,16 €	20 070,42 €	
	55 et +	0,00 €	574,40 €	0,00 €	574,70 €	1 149,10 €	
	<b>Total</b>	<b>17 285,46 €</b>	<b>15 876,88 €</b>	<b>22 151,74 €</b>	<b>19 802,78 €</b>	<b>75 116,86 €</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>87 269,15 €</b>	<b>90 774,99 €</b>	<b>92 377,43 €</b>	<b>98 586,47 €</b>	<b>369 008,04 €</b>		

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

► | B17

Prestation	2016					2015				
	A	B	C	OPA	Total	A	B	C	OPA	Total
AM	0,0 %	18,1 %	4,5 %	1,8 %	24,4 %	0,3 %	0,6 %	2,7 %	0,1 %	3,7 %
APEH	2,2 %	2,5 %	0,5 %	2,9 %	8,1 %	5,3 %	14,0 %	4,6 %	0,0 %	23,9 %
AS	3,8 %	0,0 %	5,6 %	9,0 %	18,4 %	1,0 %	7,9 %	9,1 %	2,0 %	20,0 %
SV	0,4 %	0,5 %	18,2 %	5,4 %	24,5 %	4,9 %	16,8 %	11,7 %	2,0 %	35,4 %
CGCV	6,5 %	3,1 %	14,4 %	0,5 %	24,5 %	2,2 %	8,1 %	6,3 %	0,4 %	17,0 %
<b>Total</b>	<b>12,8 %</b>	<b>24,2 %</b>	<b>43,3 %</b>	<b>19,7 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>13,7 %</b>	<b>47,3 %</b>	<b>34,4 %</b>	<b>4,6 %</b>	<b>100,0 %</b>

## Apprentissage

▶   A1 - d	2016		
	Femmes	Hommes	Total
A	3	2	5
B	1	6	7
C	-	-	-
OPA	-	-	-

## Évolution du taux d'emploi sur 3 ans

	2016		2015		2014	
	Taux	Évolution	Taux	Évolution	Taux	Évolution
Taux d'emploi direct	4,37 %	4,80 %	4,17 %	-	-	-
Taux d'emploi légal	4,97 %	2,90 %	4,83 %	-	-	-

# Table des sigles

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

---





Cité des Mobilités - 25, avenue François Mitterrand  
CS 92 803 - F-696774 Bron Cedex  
Tél: +33 (0)4 72 14 30 30

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