

# CISIRH

***Bilan social***

***2016***

SRH

# SOMMAIRE

<b>I.</b>	<b>EFFECTIFS.....</b>	<b>3</b>
1.1	CHIFFRES .....	3
1.2	EFFECTIFS PAR CATEGORIES ET PAR SEXE .....	3
1.3	EFFECTIFS PAR SEXE ET PAR STATUT .....	3
1.4	ÂGE MOYEN .....	4
1.5	EFFECTIFS EN FONCTION DE LA QUOTITE TRAVAILLEE .....	5
1.6	FLUX 2016 .....	5
1.7	ANCIENNETE DE PRESENCE AU CISIRH.....	6
1.8	MOBILITE INTERNE.....	6
<b>II.</b>	<b>GESTION ADMINISTRATIVE .....</b>	<b>7</b>
2.1	CONGE MATERNITE ET PATERNITE .....	7
2.2	CONGE BONIFIE .....	7
2.3	COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) .....	7
	<i>Abondement des CET.....</i>	<i>7</i>
	<i>Indemnisation au titre de 2016 .....</i>	<i>7</i>
	<i>Consommation au titre de 2016.....</i>	<i>7</i>
2.4	ARRETS DE TRAVAIL .....	7
2.5	ACCIDENTS DE TRAVAIL .....	8
2.6	ENFANT MALADE .....	8
<b>III.</b>	<b>CARRIERE .....</b>	<b>8</b>
3.1	CONCOURS.....	8
3.2	PROMOTION.....	8
<b>IV.</b>	<b>FORMATION .....</b>	<b>8</b>
4.1	SYNTHESE .....	8
4.2	REPARTITION DES JOURS-STAGIAIRES EN FONCTION DES TRANCHES D'AGE .....	9
4.3	NATURE DES FORMATIONS ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE .....	11
	<i>Thématiques des formations .....</i>	<i>11</i>
	<i>Le budget.....</i>	<i>11</i>
<b>V.</b>	<b>SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....</b>	<b>12</b>
5.1	VISITES MEDECIN DE PREVENTION .....	12
5.2	EXERCICES D'EVACUATION .....	12
5.3	ÉVALUATION DES ACTIONS CONDUITES EN SANTE SECURITE AU TRAVAIL .....	12
	<i>Le Document Unique de Recueil des Risques (DUERP) et le Plan Annuel de Prévention (PAP).....</i>	<i>12</i>
	<i>Les actions engagées du point de vue organisationnel .....</i>	<i>12</i>
	<i>Les actions engagées du point de vue des techniques collectives et individuelles .....</i>	<i>12</i>
	<i>Les actions engagées pour l'agent .....</i>	<i>13</i>
<b>VI.</b>	<b>ACTION SOCIALE .....</b>	<b>13</b>
6.1	ARBRE DE NOËL DU MINISTERE .....	13
6.2	PRETS IMMOBILIER ET DEMANDE DE LOGEMENT.....	13
<b>VII.</b>	<b>PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>13</b>

# I. EFFECTIFS

## 1.1 Chiffres

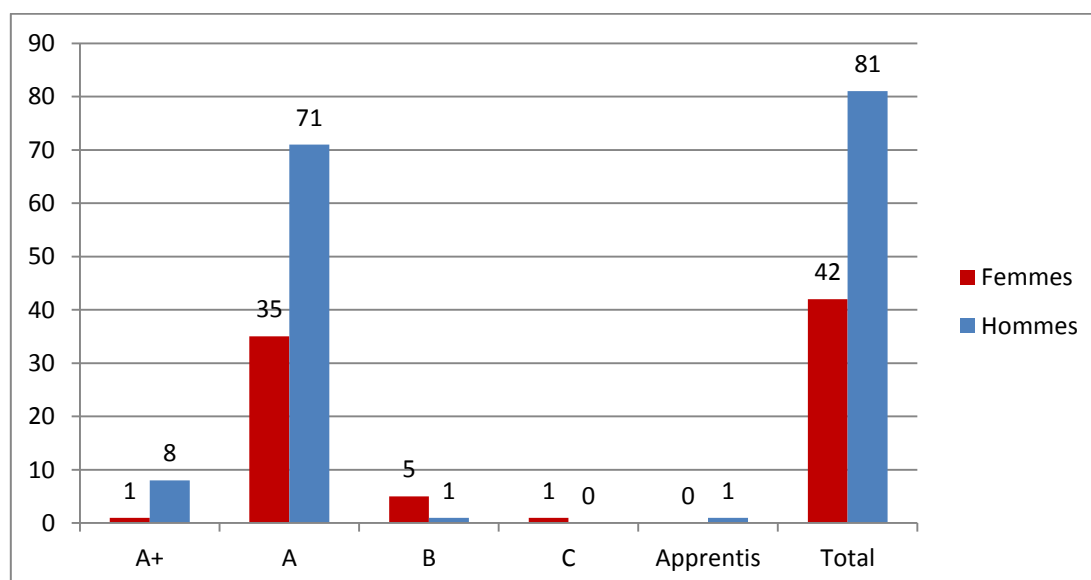
Au 31/12/2016, les effectifs en fonction (hors stagiaires et vacataires) s'établissent à 123 agents dont :

- contractuels : 76
- titulaires : 46
- apprentis : 1

Les titulaires sont originaires de la plupart des ministères avec une très forte représentation des ministères économiques et financiers.

## 1.2 Effectifs par catégories et par sexe

Les agents de catégorie A sont très largement majoritaires au sein du CISIRH.

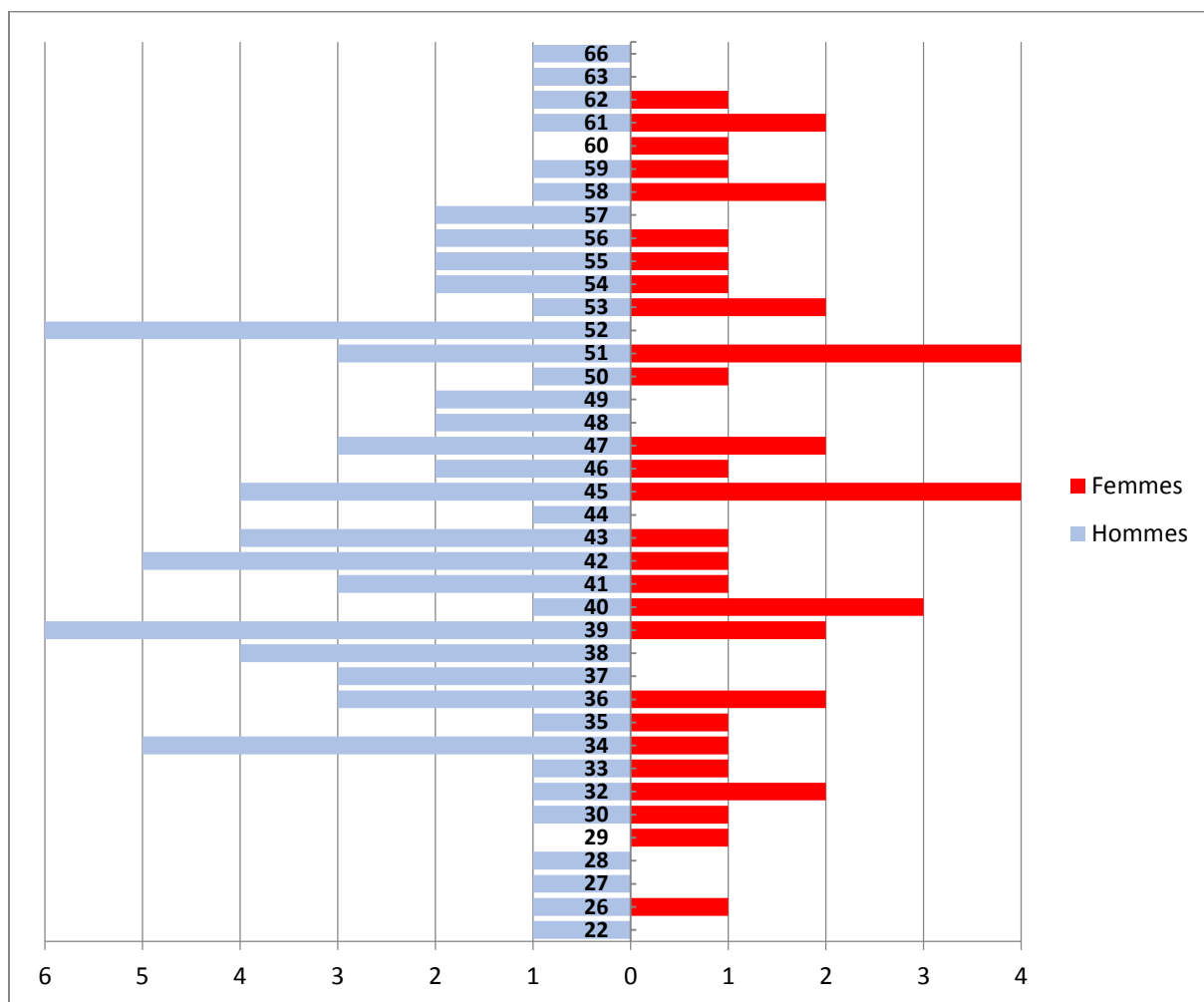


## 1.3 Effectifs par sexe et par statut

	Total	Total (%)	Titulaires		Contractuels	
			Nombre	%	Nombre	%
Femmes	42	34%	22	18%	20	16%
Hommes	81	66%	24	20%	57	46%
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>37%</b>	<b>77</b>	<b>63%</b>

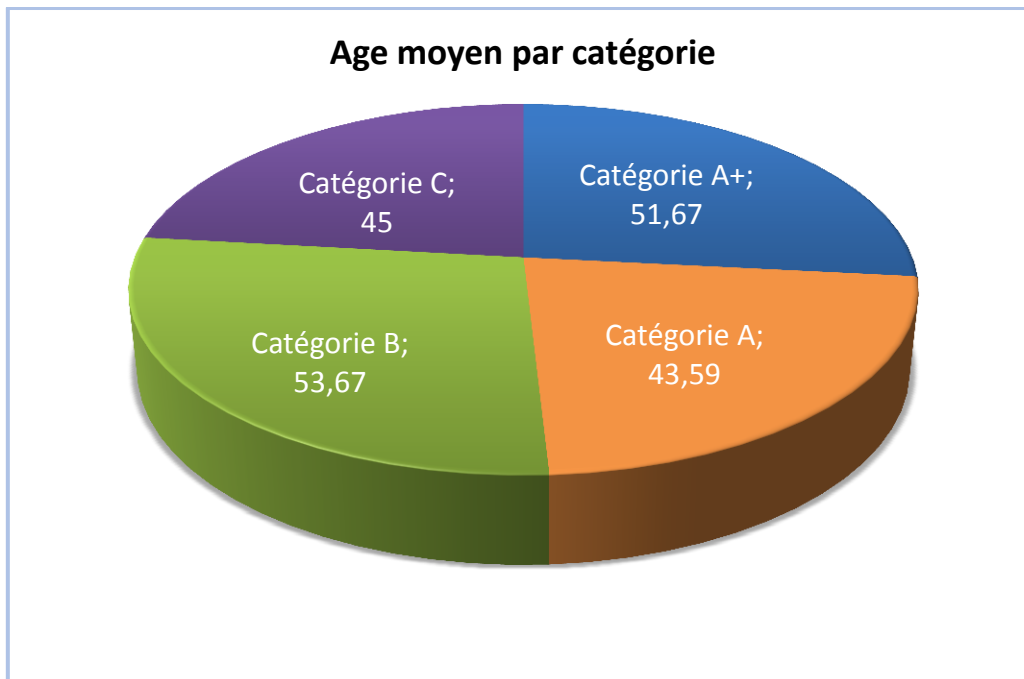
Le personnel du CISIRH est majoritairement masculin (66% d'hommes et 34% de femmes). Cette tendance est plus particulièrement marquée parmi les contractuels (46% d'hommes pour 16% de femmes).

## 1.4 Âge moyen



L'âge moyen du personnel est de 44,2 ans réparti comme suit :

	Age moyen				Age médian
	Titulaires		Contractuels		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A+	57,2	56	41		51,67
Catégorie A	43,22	46,73	43,61	41,5	43,59
Catégorie B	43	56			53,67
Catégorie C		45			45



### 1.5 Effectifs en fonction de la quotité travaillée

119 personnes travaillent à temps complet soit 96,7% de l'effectif

- 4 temps partiel à 80% soit 3,25% de la population du CISIRH

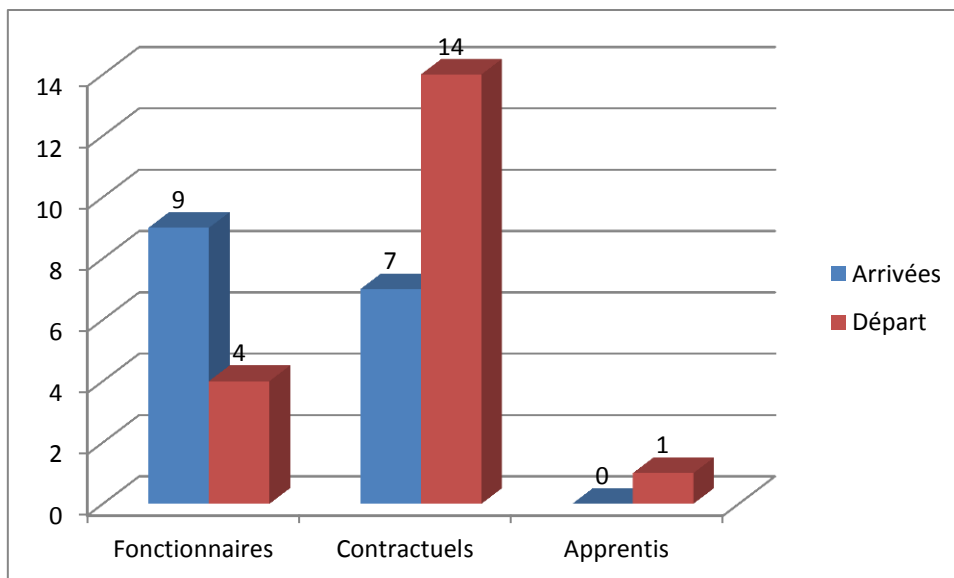
Les personnels à temps partiel se composent de 3 femmes dont la moyenne d'âge est de 51 ans et d'un homme dont la moyenne d'âge est de 55 ans.

### 1.6 Flux 2016

Au titre de 2016, 16 personnes ont intégré le CISIRH et 19 personnes ont quitté le Centre.

Les arrivées et les départs se répartissent comme suit.

	Arrivées	Départs
<b>Hommes</b>	12	10
<b>Femmes</b>	4	9
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>19</b>



### 1.7 Ancienneté de présence au CISIRH

Date arrivée	Années ancienneté	Effectif	Hommes	Femmes	Fonctionnaires	Contractuels
2008	8	5	3	2	4	1
2009	7	7	4	3	2	5
2010	6	12	7	5	5	7
2011	5	20	15	5	6	14
2012	4	34	22	12	9	25
2013	3	7	3	4	2	5
2014	2	1	1	0	0	1
2015	1	21	14	7	9	12
2016	0	16	12	4	9	7
<b>Totaux</b>		<b>123</b>	<b>81</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>77</b>

### 1.8 Mobilité interne

Au titre de l'année 2016, le CISIRH a enregistré 4 mobilités internes.

## **II. GESTION ADMINISTRATIVE**

### **2.1 Congé maternité et paternité**

2 femmes ont bénéficié d'un congé de maternité et 4 hommes ont bénéficié d'un congé de paternité au titre de l'année 2016.

### **2.2 Congé bonifié**

Aucun agent n'a bénéficié d'un congé bonifié en 2016.

### **2.3 Compte épargne temps (CET)**

110 CET (historiques ou pérennes) sont actifs au 31 décembre 2016, alimentés à hauteur de 1786,50 jours, soit une moyenne de 16,24 jours par CET.

#### **Abondement des CET**

- 6 personnes ont ouvert un CET au titre de l'année 2016.
- 595 jours ont été épargnés (ou transférés suite à mutation) sur les CET existants ou ouverts au titre de l'année 2016.

#### **Indemnisation au titre de 2016**

17 personnes (14 hommes et 3 femmes) ont demandé une indemnisation pour un total de 168 jours soit une moyenne de 9,88 jours.

1 titulaire a demandé le versement de jours à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

#### **Consommation au titre de 2016**

36 personnes ont utilisé leur CET sous forme de congés pour un total de 185,5 jours :

- 22 hommes pour 130,5 jours
- 14 femmes pour 55 jours

### **2.4 Arrêts de travail**

Au titre de l'année 2016, le nombre de jours d'arrêt concernent 58 personnes sur un effectif de 123 agents (47,15%) pour un total de 1135 jours, soit une moyenne de 19,56 jours d'arrêt par personne.

Abstraction faite des arrêts supérieurs à 50 jours (496 jours, 3 personnes), des congés maternités, couches pathologiques et des accidents de travail, la moyenne s'établit à 5,32 jours d'arrêt par personne pour les 120 personnes restantes.

Le nombre de jours d'arrêt pour congé de longue maladie concerne 1 personne pour un total de 274 jours.

## 2.5 Accidents de travail

En 2016, 1 agent a été victime d'un accident de trajet (soit un total de 5 jours d'arrêt de travail).

## 2.6 Enfant malade

Au titre de l'année 2016, le nombre de jours d'autorisation d'absence pour soigner ou assurer la garde d'un enfant malade représente un total de 126,5 jours.

# III. CARRIERE

## 3.1 Concours

- 2 lauréats au concours spécial dit « loi Sauvadet » ;
- 1 titularisation au concours spécial dit « loi Sauvadet » DGFIP avec prise de fonction à la DGFIP ;
- 7 CDI en 2016 : 2 femmes et 5 hommes.

## 3.2 Promotion

1 promotion au grade d'attaché hors classe.

# IV. FORMATION

## 4.1 Synthèse

76 % de la population de la structure représentant un effectif de 122 agents, a suivi au moins une formation durant l'année (soit 89 agents formés).

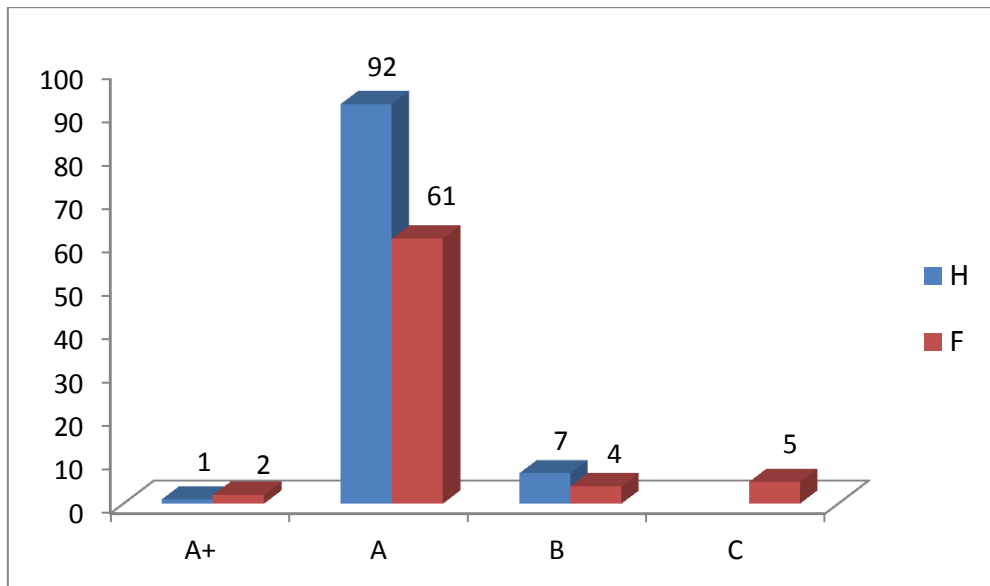
Un agent a suivi en moyenne 4,78 jours de formation en 2016, chiffre en augmentation par rapport à l'année antérieure (4,56 en 2015).

La durée moyenne d'une session au cours de l'année 2016 a été de 2,47 jours (ce chiffre était de 2 jours en 2015).

Au total, 172 stagiaires ont suivi 426 jours-stagiaires. Ces chiffres intègrent la participation de certains agents à plusieurs formations.



### Répartition des stagiaires par catégories et genres au 1<sup>er</sup> janvier 2016



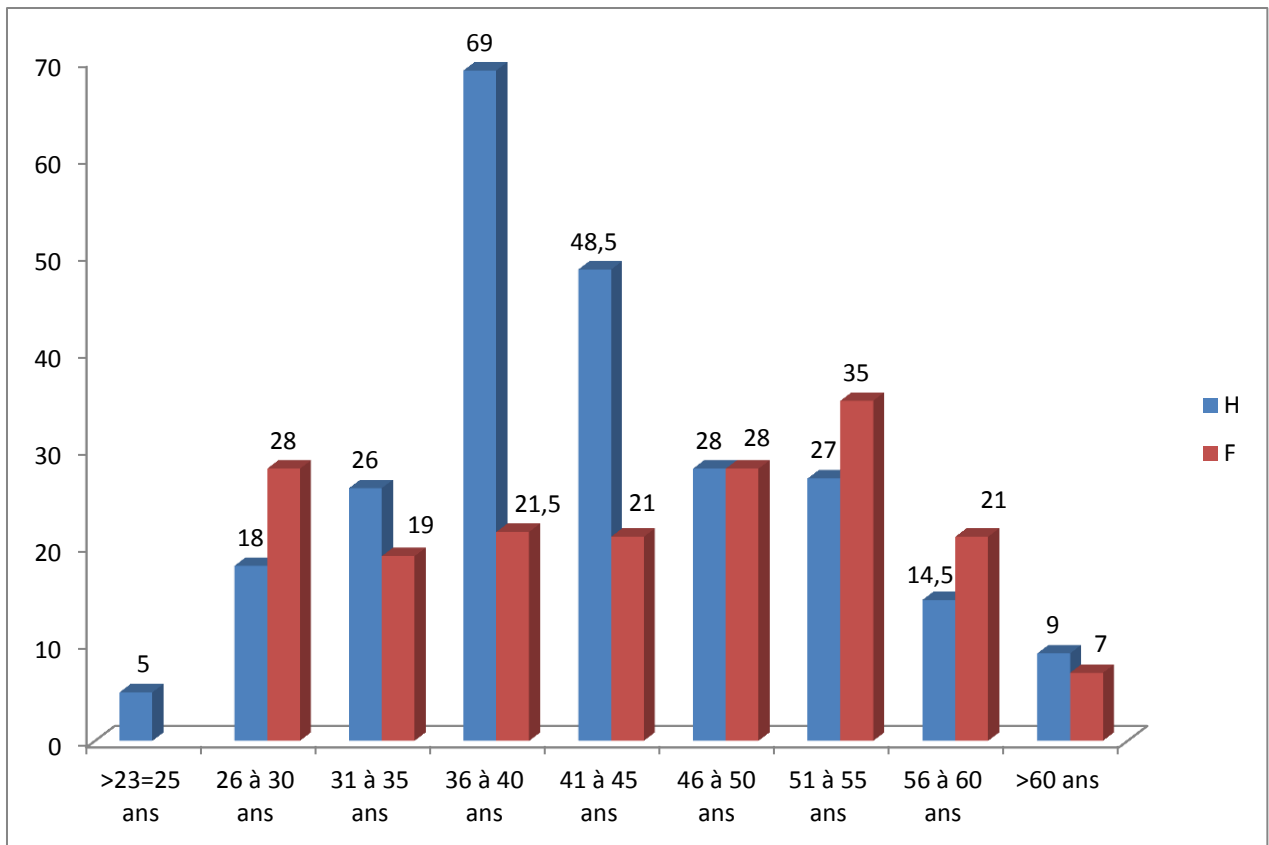
Ces données attestent qu'il n'y a pas de sous-représentation des agents de catégories C et B parmi les stagiaires compte tenu de la population du CISIRH.

La population des stagiaires est composée de 42% de femmes et de 58% d'hommes. L'effectif de la structure à cette même date se répartit comme suit : 39 % de femmes et 61 % d'hommes.

A noter, qu'en moyenne, 48% des stagiaires sont des femmes (celles-ci représentent 39% des effectifs du CISIRH).

#### 4.2 Répartition des jours-stagiaires en fonction des tranches d'âge

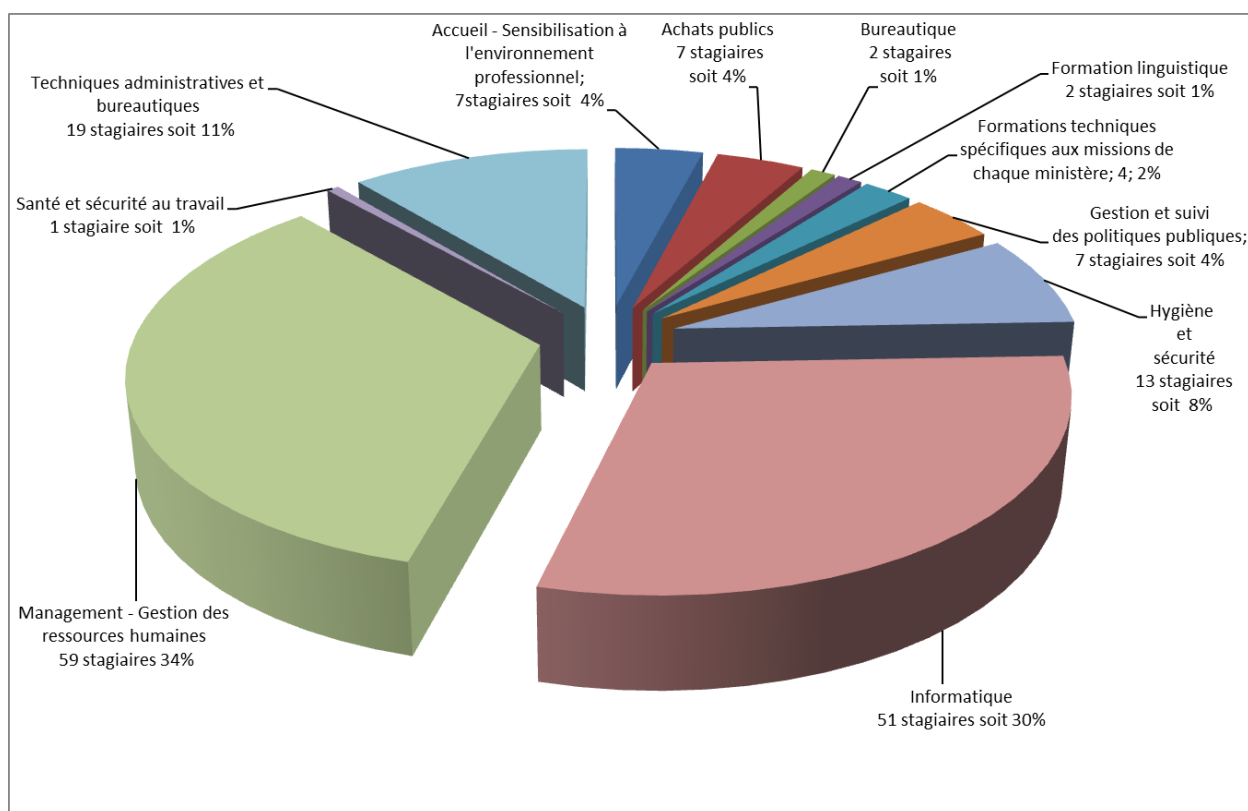
La répartition des jours-stagiaires en fonction des tranches d'âge se présente comme suit.



Ce graphique illustre qu'il n'y aucune discrimination liée à l'âge concernant l'accès à la formation.

## 4.3 Nature des formations et les moyens mis en œuvre

### Thématiques des formations



Ce graphique atteste que 34% des stagiaires ont suivi une formation sur des thèmes liés aux ressources humaines et au management. Ces deux thématiques représentent 40% des jours-stagiaires.

Par ailleurs, les thèmes liés à l'informatique et la bureautique représentent 31% des stagiaires et 34% des jours-stagiaires.

### Le budget

Deux catégories de formation peuvent être définies :

- les formations organisées via les prestataires extérieurs dont :
  - formations techniques dans le cadre de la convention avec la DGFIP ;
  - formations techniques commandées auprès de prestataires extérieurs ;
  - formations HR Access/SOPRA
- les formations organisées via l'IGPDE.

L'effort de formation représente un coût correspondant à 1 % de la masse salariale de la structure.

## **V. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

### **5.1 Visites médecin de prévention**

Tout contractuel recruté a passé une visite médicale conformément à la législation. 7 visites ont été effectuées dans le cadre des embauches.

- 20 agents ont bénéficié d'une visite médicale dans le cadre du plan quinquennal de suivi.
- 2 agents ont bénéficié d'une visite médicale annuelle dans le cadre d'une surveillance particulière.
- 2 agents ont passé la visite à la suite de congés maternité.

### **5.2 Exercices d'évacuation**

Deux exercices d'évacuation ont eu lieu en 2016. L'ensemble du personnel a évacué les locaux dans un temps considéré comme bon par les personnels supervisant l'exercice.

### **5.3 Évaluation des actions conduites en sante sécurité au travail**

#### **Le Document Unique de Recueil des Risques (DUERP) et le Plan Annuel de Prévention (PAP)**

Le Document Unique de Recueil des Risques, ainsi que le Plan Annuel de Prévention ont été revus afin de prendre en compte :

- les remarques du groupe de prévention du CISIRH qui s'est réuni le 25 novembre 2016 ;
- Les remarques et compléments du GT DUERP/PAP qui s'est réuni le 9 décembre 2016 ;
- les recommandations issues de l'étude d'impact GESTE ;
- les signalements et recommandations inscrits dans le compte rendu de la visite du site effectuée les 12 et 13 novembre 2014 par l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail ;
- l'actualisation des risques identifiés dans le DUERP de la campagne 2015-2016 en tenant compte, des actions de prévention réalisées, de l'évolution des effectifs, des nouvelles missions et des nouveaux modes de fonctionnement du CISIRH.

#### **Les actions engagées du point de vue organisationnel**

- mise en œuvre de la GPRH : phase 1 en cours de réalisation par la construction d'un référentiel des compétences et des fonctions ;
- mise en place d'entretiens RH ;
- planification du nettoyage du hall d'accueil aux heures creuses de passage.

#### **Les actions engagées du point de vue des techniques collectives et individuelles**

- mises sous goulottes des câbles informatiques ou par fixation sous les bureaux ;
- mise en place d'un obstacle fixe sous l'escalier de secours dans la cour, empêchant tout contact avec la structure métallique ;
- les BAES manquants ou défectueux ont été positionnés ou remplacés ;

- vérification du bon fonctionnement des halogènes sur la passerelle du 5<sup>e</sup> étage du bâtiment A ;
- les jointures du revêtement des passerelles ont été recollées ;
- les interrupteurs qui grésillent sont remplacés au fur et à mesure des signalements au 82000 ;
- affectation supplémentaire d'un agent de prévention et de sécurité à l'entrée du bâtiment ;
- réaménagement de la salle de restauration collective du 5<sup>e</sup> étage du bâtiment A pour plus de places assises.

#### **Les actions engagées pour l'agent**

- valorisation et diffusion, auprès des agents, des événements marquants et des activités du CISIRH via la lettre d'information, les regards croisés, Copil métier, ... ;
- mise en œuvre et diffusion de fiches de bonnes pratiques ;
- formation et présentation des gestes de premiers secours ;
- sensibilisation des nouveaux arrivants à la santé sécurité au travail et visite du bâtiment ;
- campagnes d'affichage (escaliers – ouverture des portes) ;
- diffusion des fiches de postes vacants via l'intranet du CISIRH ;
- création du portail CISIRH et ouverture sur le réseau social LinkedIn ;
- rappels des bonnes pratiques en matière de santé sécurité au travail via la lettre d'information interne ;
- gestion de la relation avec les sociétés prestataires de services : mise en place d'une réunion semestrielle – rédaction du plan de prévention des sociétés prestataires.

## **VI. ACTION SOCIALE**

### **6.1 Arbre de Noël du ministère**

Au titre de l'année 2016, 92 enfants (52 agents) ont bénéficié de chèques cadeaux et 104 places de cirque ont été distribuées (38 agents).

### **6.2 Prêts immobilier et demande de logement**

Demande de logement : 2 dont un a obtenu satisfaction.

## **VII. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Un agent bénéficie d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.