

Rapport Social Unique

GRADeS Inéa Sant& Numérique Hauts-de-France

Code général de la fonction publique

Partie réglementaire : Article R113-1 à R292-4

Livre II : Exercice du droit syndical et du dialogue social (articles R211-1 à R292-4)

Titre III : Rapport social unique et base de données sociales (articles R231-1 à R232-8)

Les données mentionnées dans ce rapport valent pour l'année 2025 uniquement

Table des matières

I.	L'emploi	2
II.	Le recrutement	5
III.	Les parcours professionnels	8
IV.	Le formation	11
V.	Les rémunérations.....	13
VI.	La santé et sécurité au travail	17
VII.	L'organisation du travail et l'amélioration de la QVT	19
VIII.	L'action sociale et la protection sociale	25
IX.	Le dialogue sociale	26

I. L'emploi

A. Les effectifs physiques et équivalent temps plein

Détail des effectifs du GRADeS, arrêté au 31 décembre 2025 :

Agents employés par le GRADeS	72
Agents employés par le GRADeS (ETP)	70,6
Agents mis à disposition du GRADeS	2
Agents vacataires de la FP	1

Détail des effectifs par pôle :

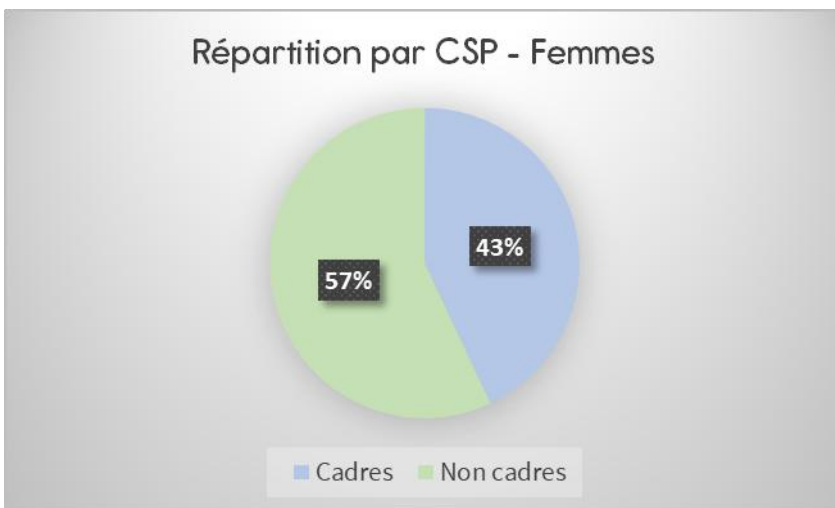
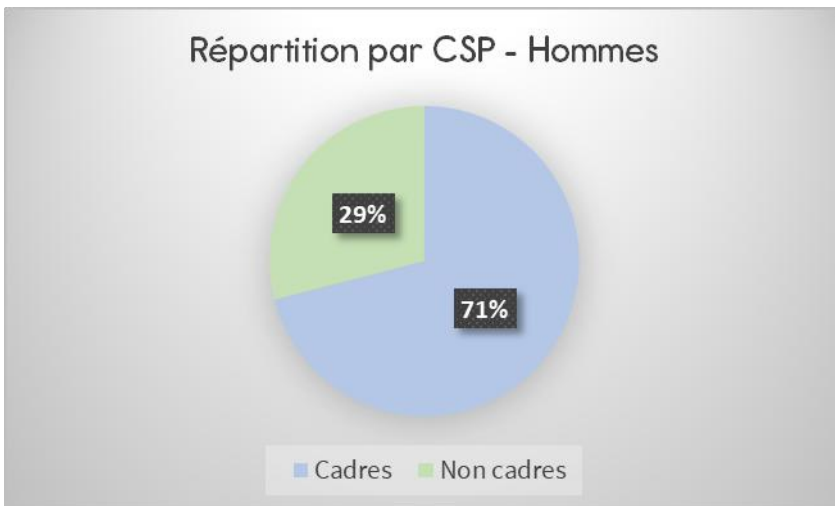
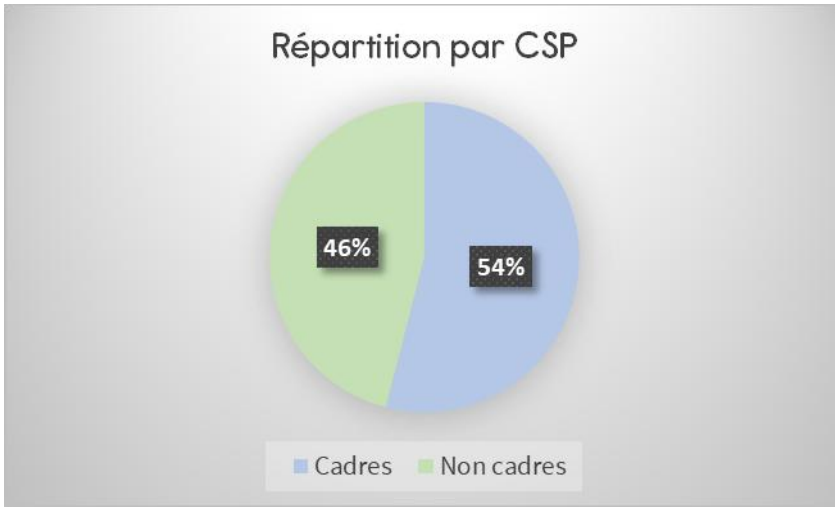
Accompagnement des acteurs	19
Administration générale	12 + 1 agent VAC
Développement des solutions	9
Direction de pôle (CODIR + COMEX)	8
Process & qualité	7
Socle services & référentiels	9 + 1 agent MAD
Traitement de l'information	8 + 1 agent MAD

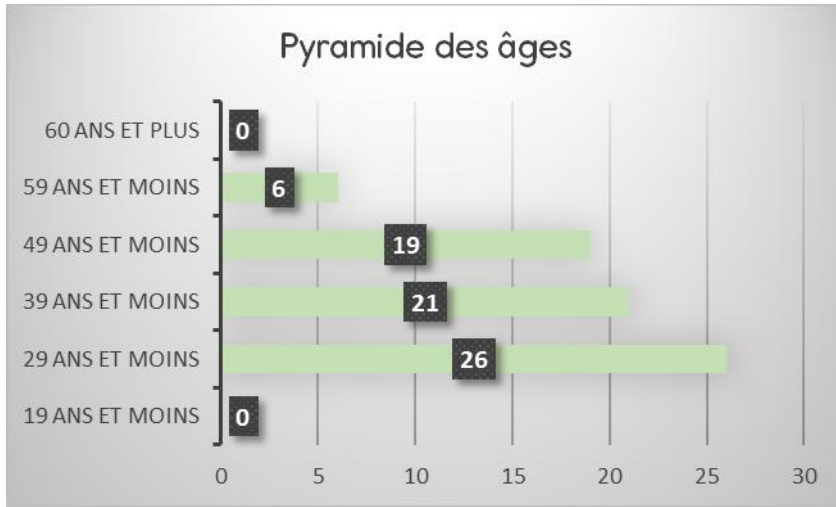
B. Les caractéristiques et la répartition des effectifs

Ces données sont comptabilisées hors agents MAD et agents vacataires de la Fonction Publique.

Répartition des effectifs sous différents critères :







II. Le recrutement

A. Offres d'emploi, embauches et taux de rotation

Détail des publications d'offres d'emploi par pôle en 2025 et leur résultat :

- ▶ **Accompagnement des acteurs**
 - Chargé(e) d'accompagnement territorial – CDD / Pourvu - embauche en 2026
 - Chargé(e) d'accompagnement territorial – CDD / Pourvu - embauche en 2026
 - Chef(fe) de projet(s) Junior – CDI / Pourvu en interne
- ▶ **Administration générale**
 - Assistant(e) de direction – CDD / Pourvu
 - Chargé(e) de mission aux affaires juridique – CDD / Pourvu
- ▶ **Développement des solutions**
 - Chef(fe) de projet(s) Sénior – CDI / Pourvu
 - Chef(fe) de projet(s) Sénior – CDI / Pourvu - embauche en 2026
 - Chef(fe) de projet(s) Junior – CDI / Pourvu
 - Chef(fe) de projet(s) Junior – CDI / Non pourvu
- ▶ **Direction de pôle**
 - Directeur(trice) de pôle – CDI / Pourvu en interne
- ▶ **Socle services et référentiels**
 - Administrateur(trice) Système – CDI / Pourvu - embauche en 2026
 - Ingénieur Intégrateur(trice) – CDI / Pourvu
- ▶ **Process et qualité**
 - Chef(e) de projet(s) en Cybersécurité – CDI / Non pourvu
- ▶ **Traitement de l'information**
 - Data Analyst – CDI / Pourvu
 - Data Analyst/Epidémiologiste – CDI / Pourvu
 - Data Engineer – CDI / Pourvu
 - Chercheur en Ingénierie de Modélisation et d'Analyse – CDD / Pourvu

Calcul du taux de rotation des effectifs (turnover) sur la base de 9 recrutements et 6 sorties en 2025 :

$$((9+6) / 2) / 72 = 0,104166 * 100 = 10,41\%$$

Le taux de rotation est de 10,41% au titre de l'année 2025, à titre indicatif, le taux moyen en France en 2024 est de 15,50%.

B. Le recrutement de fonctionnaire

Aucun recrutement de fonctionnaire comptabilisé au cours de l'année 2025.

C. Le recrutement pour pourvoir des postes d'encadrement supérieur

Un recrutement est comptabilisé à ce titre pour l'année 2025, il s'agit du recrutement d'un Directeur de pôle.

D. Les cas de recours à des contractuels

L'ensemble des embauches de l'année ont fait l'objet d'un recours à des contractuels de la Fonction Publique d'Etat.

Pour rappel :

Il est possible de recruter des agents contractuels pour répondre à des besoins permanents de l'administration dans les six cas suivants :

- ▶ Sur l'ensemble des emplois permanents au sein des établissements publics de l'État, à l'exception des emplois pourvus par les personnels de la recherche (1° de l'article L. 332-1 du CGFP) ;
- ▶ Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (1° de l'article L. 332-2 du CGFP). Ces recrutements sont réservés à des types d'emplois qui ne correspondent pas à des fonctions classiques de l'administration pour lesquelles existent déjà des corps de fonctionnaires ;
- ▶ Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (2° de l'article L. 332-2 du CGFP), notamment :
 - Lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
 - Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue d'un certain délai lors de la procédure de recrutement.

- ▶ Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires (3° de l'article L. 332-2 du CGFP). Cela concerne les recrutements sur les métiers pour lesquels une période de formation donnant lieu à titularisation n'est pas requise ;
- ▶ Pour répondre à un besoin permanent dont les fonctions impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % (article L. 332-3 du CGFP) ;
- ▶ Pour remplacer de manière momentanée un fonctionnaire ou un agent contractuel absent (article L. 332-6 du CGFP) ou pour faire face à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-7 du CGFP).

E. L'apprentissage

Le GRADeS a employé 5 apprentis au cours de l'année sur les postes suivants :

- ▶ Apprenti(e) en Cybersécurité – 2
- ▶ Apprenti(e) en Ressources Humaines – 1
- ▶ Apprenti(e) Architecte Technique – 1
- ▶ Apprenti(e) en Design Graphique - 1

La proportion des apprentis au sein de la structure est de 6,00%.

F. Les stagiaires

Le GRADeS a accueilli un stagiaire au cours de l'année pour une durée totale de 3 mois et 15 jours.

G. Les contrats aidés

Aucun recrutement effectué avec un dispositif de contrat aidé au cours de l'année.

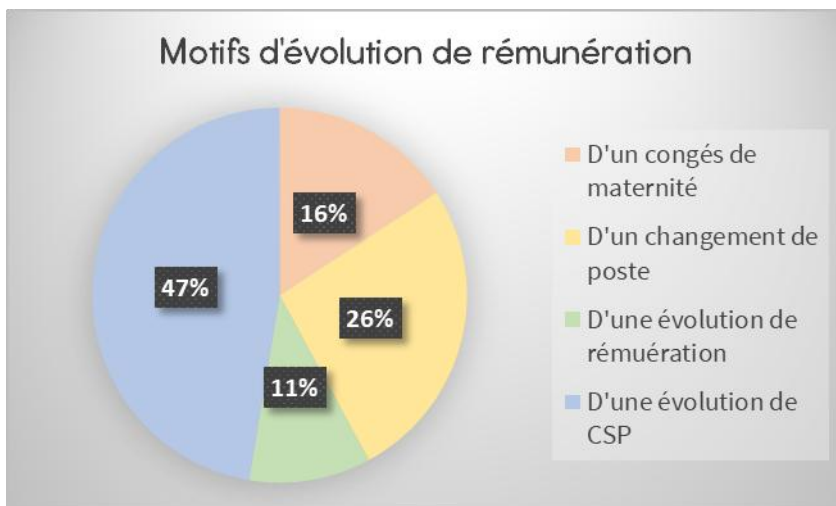
III. Les parcours professionnels

A. Les mutations et les mobilités, avancement de grades et promotions internes

Détail des évolutions de rémunération et/ou poste en 2025 :

- ▶ Un total de 18 évolutions de rémunération
- ▶ Une enveloppe globale de 86 056,00€ annuel
- ▶ Une moyenne de 5169,77€ brut/an sur l'ensemble des agents concernés
- ▶ Une hausse moyenne de 11,61% % de la rémunération sur l'ensemble des agents concernés.

Sur l'ensemble des évolution présentés, elles interviennent à la suite :



Au titre de l'année 2025, 3 contrats d'alternance ont évolués pour suivre la concordance du barème légal de rémunération des apprentis.

B. Les mises à disposition

Le GRADeS a eu recours à deux agents mis à disposition par le CHU de Lille et le CHU de Boulogne sur Mer.

Un agent employé par le GRADeS est mis à disposition auprès de Santé Publique France à hauteur de 60% de sa quotité de travail.

C. Les examens professionnels

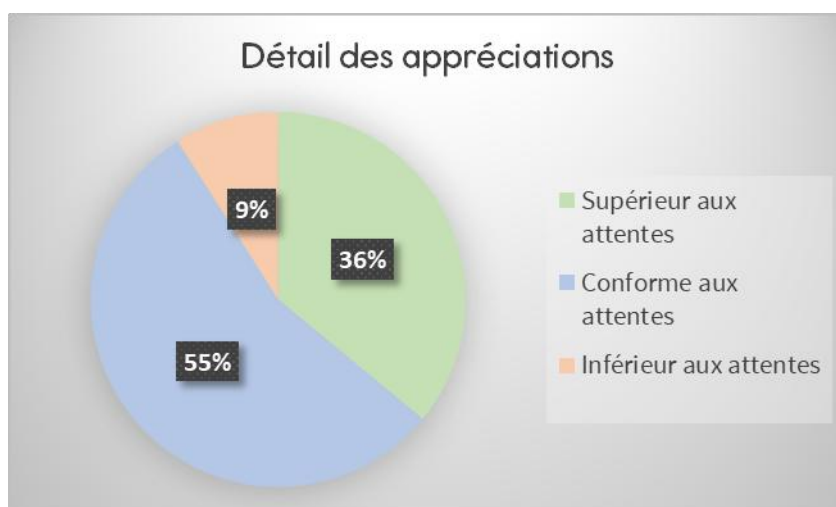
Le GRADeS a organisé une campagne d'entretien annuel d'évaluation au cours de l'année qui se matérialise par un moment d'échange avec le manager d'un collaborateur. Cet entretien est consigné dans un formulaire et conservé par l'agent, son manager et le service des Ressources Humaines.

L'entretien est composé des thématiques suivantes :

- ▶ Un bilan sur le poste actuel de l'agent ;
- ▶ Un bilan global sur l'année écoulée ;
- ▶ Une évaluation de l'atteinte des objectifs fixés pour l'année ;
- ▶ Une évaluation des compétences attendues pour un poste donné ;
- ▶ Une section liée à la formation ;
- ▶ Une section liée à l'évolution de poste/rémunération ;
- ▶ Une section qui traite des objectifs proposés pour l'année suivante ;
- ▶ Une section dédiée à la prévention ;
- ▶ Une conclusion.

Au total, 67 entretiens ont été réalisés au titre de l'année 2024.

Détail des appréciations finales des managers sur le bilan global des agents évalués :



Une seconde campagne d'Entretien Annuel d'Evaluation a été organisée fin 2025 sur l'évaluation de l'année en cours.

D. Les départ ou cessation de fonction selon le motif

Il est enregistré 6 départs au titre de l'année 2025 pour les motifs suivants :

Démission	2
Licenciement	1
Echéance de contrat	2
Rupture conventionnelle	1

IV. La formation

Les données communiquées sur le chapitre de la formation valent pour les plans de formation 2024 et 2025 appliqués en cours d'année ou déjà planifiés en 2026.

A. Les agents en formation initiale et continue

Aucun agent concerné par ce point, à l'exception des apprentis.

B. Les dépenses liées à la formation

Détail des montants des plans de formation en cours de déploiement :

- ▶ PLF 2024 – 76 443,00€
- ▶ PLF 2025 – 90 000,00 €

Les montants alloués aux formations sont estimés en fonction d'un pourcentage de la masse salariale globale.

C. Les types de formations dispensées

Détail des grands axes de formations :

Accompagner le travail à distance	2 sessions
Accompagner les montées en compétences	12 sessions
Conformité avec la réglementation	1 session
Perfectionner l'utilisation des outils	4 sessions
Prévenir les RPS	2 sessions
Sécuriser les compétences techniques	6 sessions
Sécuriser nos contractualisations	2 sessions
Standardiser nos méthodes de travail	4 sessions

D. Le nombre et la durée des formations

PLF 2024	19 formations	271 heures	63 agents ayant bénéficiés d'au moins une formation
PLF 2025	14 formations	206,5 heures	46 agents ayant bénéficiés d'au moins une formation

E. Les décisions prises sur les demandes de formations

Détail des sources des formations :

Demande du pôle	40%
Demande des agents	18%
Demande RH	24%
Demande conjointe (agents & RH)	18%

V. Les rémunérations

A. La masse salariale

La masse salariale présentée ci-dessous correspond au total des rémunérations réelles brutes et des primes versées hors cotisations patronales.

Total des rémunérations = 3 335 862,41 €

Total des primes et indemnités = 64 862,00€ + 8361,00€ + 14 892,48€ = 88 115,48,00€

Masse salariale globale : 3 423 977,81€

B. Les primes et indemnités

1. La prime de performance

Une prime de performance a été attribuée aux agents en fonction de l'atteinte de leurs objectifs de l'année. La prime versée en 2025 correspond aux résultats des objectifs de l'année 2024. Cette prime correspond à un maximum de 3,00% du salaire brut annuel d'un agent rapporté au pourcentage d'atteinte de l'ensemble des objectifs.

Exemple : Salaire brut annuel d'un(e) agent(e) à 30 000,00€ avec une atteinte des objectifs fixés à 50%.

La prime de performance est égale à $((30\,000\text{€} \times 0,03) \times 0,5) = 450,00\text{€}$

Le montant total des primes distribuées en 2025 s'élève à 64 862,00€ repartis entre 57 agents.

2. Les primes exceptionnelles

Le total des primes exceptionnelles versées s'élève à 8361,00€ brut au titre de l'année 2025.

3. L'indemnité de télétravail

Le montant de l'indemnité de télétravail calculé au titre de l'année 2025 est de 2,88€ par journée télétravaillée dans la limite de 88 jours par an.

Un total de 66 agents a été indemnisé au titre de la période de septembre 2024 à août 2025. Le montant total des indemnités versée s'élève à 14 892,48€.

L'ensemble des indemnités ont été versées au cours du versement des salaires du mois de septembre 2025.

C. La distribution des traitements

Le GRADeS se conforme au calendrier de paiement de la Fonction Publique pour le versement des traitements et rémunérations.

Cette année, les versements sont intervenus aux dates suivantes :

- ▶ Janvier 2025 = 03/02/2025
- ▶ Février 2025 = 28/02/2025
- ▶ Mars 2025 = 27/03/2025
- ▶ Avril 2025 = 28/04/2025
- ▶ Mai 2025 = 28/05/2025
- ▶ Juin 2025 = 26/06/2025
- ▶ Juillet 2025 = 29/07/2025
- ▶ Août 2025 = 27/08/2025
- ▶ Septembre 2025 = 26/09/2025
- ▶ Octobre 2025 = 29/10/2025
- ▶ Novembre 2025 = 26/11/2025
- ▶ Décembre 2025 = 22/12/2025

Les versements de janvier et février n'ont pas pu être versés conformément au calendrier de paie. Ces échéances ont été retardées en raison de la refonte du système de paie et du changement de prestataire externe (cabinet d'expert-comptable).

D. La somme des dix plus hautes rémunérations

Les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Le GRADeS n'entre pas dans ce champ d'application et n'est donc pas soumis à publication.

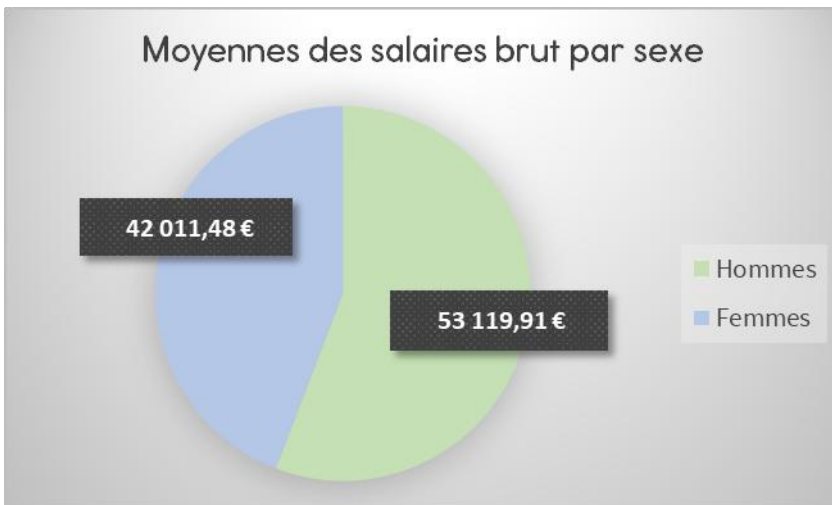
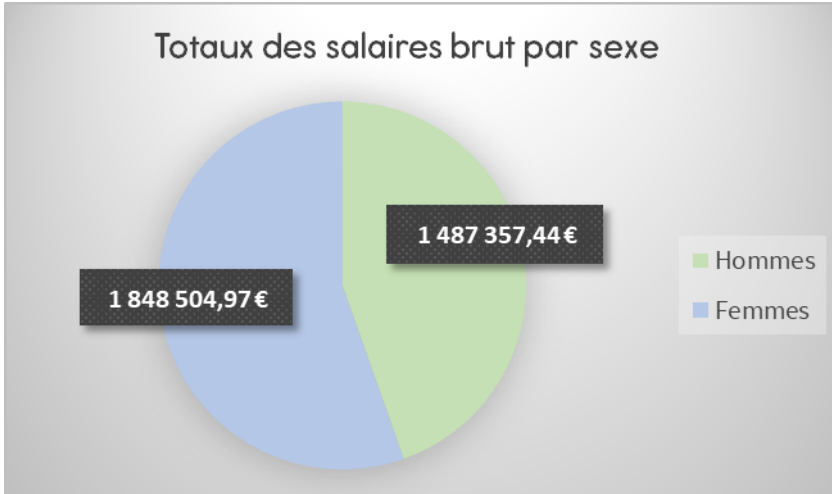
E. Les écarts de rémunération

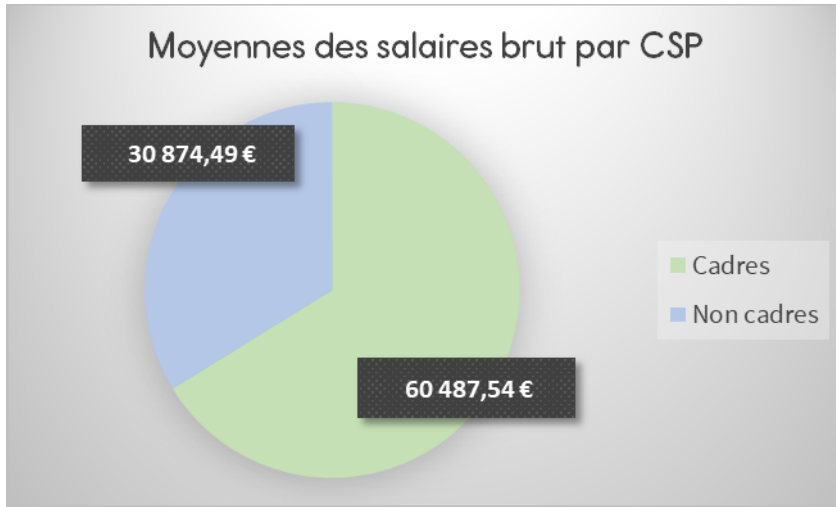
Les données sont calculées en fonction des salaires théoriques perçus par les agents (après reconstitution de la rémunération à temps plein).

La rémunération moyenne annuelle brute par agent est de 46 914,89€ ou de 40 195,38 € avec exclusion des membres du Comité de Direction.

Le salaire médian par agent est de 42 955,50€.

Données sur les écarts de rémunération :





En moyenne, l'écart de rémunération entre les populations d'hommes et de femmes est de 11 108,43 €, soit une différence de 26,44% en faveur des hommes.

Avec exclusion des membres du Comité de Direction, l'écart de rémunération entre les populations d'hommes et de femmes est de 1114,51€, soit une différence de 2.79% en faveur des hommes.

VI. La santé et la sécurité au travail

A. La nature des risques professionnels

Sur l'ensemble des risques professionnels recensés dans le DUERP du GRADES, les différentes natures identifiées sont les suivantes (classées par unité de travail) :

Unité de travail sédentaire	<ul style="list-style-type: none"> ○ Risques liés aux déplacements professionnels ○ Risques liés aux déplacements professionnels en transport en commun ○ Risques liés au télétravail ○ Risques liés aux ambiances thermiques ○ Risques liés au travail en salle des serveurs pour le personnel informatique ○ Risques et nuisances liés au bruit ○ Risques de chute ○ Risques liés à la charge physique ○ Risques liés au travail sur écran ○ Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets ○ Risques liés à l'électricité ○ Risque d'incendie ○ Risque de troubles musculosquelettiques
Unité de travail mobile	<ul style="list-style-type: none"> ○ Risques liés aux déplacements professionnels en voiture ○ Risques liés aux déplacements professionnels en transport en commun ○ Déplacements dans des établissements de santé ○ Risques liés au télétravail ○ Risques liés aux ambiances thermiques ○ Risques et nuisances liés au bruit ○ Risques de chute ○ Risques liés au travail sur écran ○ Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets ○ Risques liés à l'électricité ○ Risque d'incendie ○ Risque de troubles musculosquelettiques
Risques psychosociaux (communs)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conciliation vie personnelle et vie professionnelle ○ Risques liés aux exigences au travail ○ Risques liés au télétravail ○ Risques liés au management ○ Burn-out ○ Harcèlement

B. Le nombre et la nature des ATMP

Au cours de l'année 2025, un seul accident de travail, n'ayant pas engendré d'arrêt de travail est recensé par le GRADeS. Ce dernier est lié à la nature de risque suivante : Déplacement professionnel en voiture.

C. Le nombre d'arrêt de travail imputable au service

Aucun arrêt de travail n'est imputable au service en 2025.

D. Le nombre et la nature des signalements enregistrés

Aucun signalement enregistré au registre de sécurité en 2025.

E. Les instances de la prévention et leurs activités

Une désignation des référents laïcité, déontologue et égalité a été initiée au cours de l'année 2025. Les agents concernés prendront leur fonction au cours de l'année 2026.

F. Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

Le GRADeS mets à disposition de l'ensemble de ses agents le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels via le SIRH « LUCCA ».

G. La mise en œuvre des actions de préventions

Liste des actions mises en œuvre au sein du GRADeS :

- ▶ 57 agents sont formés aux risques incendies et à la manipulation des extincteurs ;
- ▶ 8 agents sont formés aux gestes de premiers secours et ont la qualité de Sauveteur Secouriste au Travail (SST).

VII. L'organisation du travail et l'amélioration de la QVT

A. Les cycles et quotités de travail

Trois cycles de travail existent au sein du GRADES :

- ▶ 35h00 hebdomadaires du lundi au vendredi
- ▶ 39h00 hebdomadaires du lundi au vendredi
- ▶ Forfait 210 jours

Certains agents bénéficient de contrat à temps partiel pour des motifs liés à la parentalité ou pour convenance personnelle.

Les temps partiels thérapeutiques sont exclus de ce calcul.

Détail du nombre de contrats à temps partiel :

Quotité de 90%	2
Quotité de 80%	6
Quotité de 70%	0
Quotité de 60%	0
Quotité de 50%	0

B. L'organisation du travail

1. Les agents embauchés sous une convention de forfait jour

Les agents au forfait ne sont pas soumis à des horaires de travail fixes. Ils accomplissent leurs fonctions en 210 jours par année de service.

Les agents ont l'obligation de déclarer sur le SIRH de l'entreprise une feuille de temps qui mentionnent les éléments suivants :

- Les journées réellement travaillées
- L'octroi d'une pause déjeuner de 30 minutes
- L'octroi d'un repos de 11H00 entre les deux journées de travail effectives
- L'octroi d'un repos de 35H00 entre deux cycles hebdomadaires de travail

2. Les agents embauchés sous un contrat horaires

Les agents embauchés sous la forme d'un contrat horaire respectent un système d'horaires variables composé de plages libres et de plages fixes.

Ce modèle journalier se décompose comme suit :

07h00 – 09h30	09h30 – 12h00	12h00 – 14h00	14h00 – 16h30	16h30 – 21h00
Plage libre	Plage fixe	Plage libre	Plage fixe	Plage libre

La journée de travail ne peut commencer avant 07h00 du matin et prendre fin après 21h00, sauf en de rares exceptions. En cas de dépassement de ces plages horaires, une compensation financière est prévue par la réglementation de la Fonction Publique d’Etat.

Les agents ont l’obligation de déclarer sur le SIRH de l’entreprise une feuille de temps qui mentionnent les heures réalisées chaque jour dans le respect des plages horaires imposées par le GRADeS.

C. Les heures supplémentaires et complémentaires rémunérées

Aucune heure supplémentaire et complémentaire rémunérées en 2025.

D. Les interventions hors temps de travail

Détail des interventions par services en 2025 :

Service	Journées de permanences	Heures effectives de travail	Nombres d’agents concernés
Accompagnement des acteurs	0	0h00	X
Administration générale	0	0h00	X
Développement des solutions	7 jours	2h00	2
Socles Services et Référentiel	15 jours	0h00	4
Process et Qualité	0	0h00	X
Traitement de l’information	7 jours	14h00	1

E. Le télétravail et le travail à distance

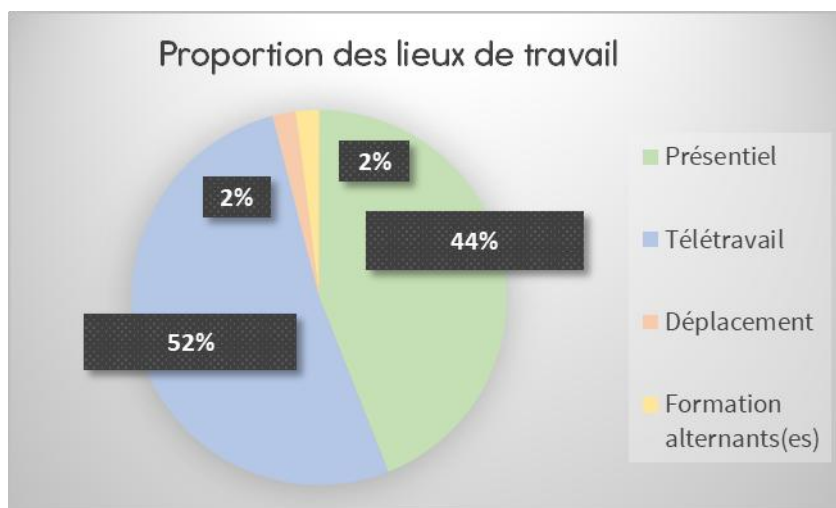
Sauf exception liée à la fonction qu’occupe un agent imposant un travail en présentiel, les agents du GRADeS peuvent bénéficier d’un maximum de 3 jours de télétravail par semaine. Chaque pôle s’accorde sur une journée de travail en présentiel commune pour l’ensemble de l’équipe, la seconde journée de présentiel est au choix de l’agent sous réserve d’acceptation par son manager.

Toute demande de télétravail peut être effectuée après un minimum de trois mois d’ancienneté. La demande est faite auprès du manager de l’agent, qui peut l’accepter, la refuser ou la moduler.

Le télétravail s’inscrit comme une possibilité pour un agent d’exercer ses fonctions à son domicile, il ne s’agit en aucun cas d’une obligation imposée par la direction du GRADeS. La mise en place d’un rythme de télétravail peut être révoquée à tout moment par la direction sous réserve d’un respect d’un préavis d’un mois.

Les agents ont l’obligation de renseigner leur lieu de travail sur le SIRH Lucca dans le module « Office ».

Détail de la proportion des lieux de travail en 2025 :



Le taux de journées où le lieu de travail n’est pas renseigné s’élève à 11%.

Avec la prise en compte de ces données, les taux d’occupations annuels moyens des locaux sont les suivants :

AMIENS	25%
Journées de surbooking en 2025	5
LOOS	28%
Journées de surbooking en 2025	1

F. L'existence de chartes et accord relatifs au télétravail

Liste des documents relatif au temps de travail et au télétravail ainsi que les sujets qu'ils abordent :

- Charte relative au télétravail
 - Champs d'application (Eligibilité, quotité, dérogations...)
 - Modalités de mise en œuvre (Procédure et formalisation)
 - Dispositions spécifiques au télétravail occasionnel ou en cas de force majeure
 - Lieu de télétravail et conformité des locaux
 - Modalité de régulation de la charge de travail
 - Equipements liés au télétravail
 - Remboursements des frais et dépenses
 - Droits et obligations des télétravailleurs
 - Suivi du télétravail

- Charte de droit à la déconnexion
 - Affirmation du droit à la déconnexion
 - Définition & objectifs de la charte
 - Modalités d'exercice du droit à la déconnexion
 - Modalités mises en œuvre par le GRADeS
 - Suivi du droit à la déconnexion

G. Le droit à jour de congés

L'agent bénéficie d'un nombre de jours de congés conformément au décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat. La durée des congés annuels est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de service.

H. Les comptes épargne-temps

Détail et statistiques des comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre 2025 au sein du GRADES :

Nombre de CET ouvert	30
Nombre total de journées épargnées	288
Moyenne de journées épargnées par compte	9,6
Nombre total en catégorie A	169,5
Nombre total en catégorie B	118,5
Coût potentiel en catégorie A (brut)	25 425,00€
Coût potentiel en catégorie B (brut)	11 850,00€
Coût potentiel global (brut)	37 275,00€

I. Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs

Détail et statistiques des absences liées à des raisons de santé :

Nombres d'arrêts de travail (initiaux et prolongations)	Durée totale (exprimée en jours calendaires)	Durée totale (exprimée en journées travaillées)
88	1152	812

Arrêts de travail	47
Prolongations d'arrêt de travail	41

Moyenne par agent (calendaire)	Moyenne par agent (réelle)
16	11,27

Durée moyenne des arrêts (calendaire)	Durée moyenne des arrêts (réelle)
13,09	9,23

Déclarant réel	Durée moyenne	Durée moyenne réelle
25	46,08	32,48

Calcul des taux d'absentéisme avec exclusion des arrêts de plus de deux mois :

- ▶ Durée totale exprimée en jours calendaires : 626
- ▶ Durée totale exprimée en journées travaillées : 450
- ▶ Moyenne par agents (calendaire) : 8,69
- ▶ Moyenne par agent (réelle) : 6,25

Les autres absences (maternité, paternité, événement familiaux...) représentent un pool de 254 jours (réel) d'absence, soit une moyenne de 3,5 par agent.

J. Les jours de carence

Un total de 47 journées de carence ont été appliquées.

Le coût total estimé est de 6124,99€ (Coûts journalier moyen de 130,31*47 jours).

K. Les restructurations et réorganisations de service

Une réorganisation de service a été menée au sein du pôle « Administration Générale » avec la mise en place de middle management qui concerne 3 collaborateurs (1 manager, 2 managés).

Aucune autre restructuration/réorganisation n'est recensée en 2025.

VIII. L'action sociale et la protection sociale

Au titre de l'année 2025, un total de 23 700,00€ a été engagé dans la mise en place d'un comité d'entreprise externalisé. Dans cette enveloppe, il est compris l'abonnement à la structure HELLO CSE et un crédit de 300,00€ par agent sous la forme d'un chèque culture à condition que l'agent bénéficiaire ne soit plus en période d'essai au moment du versement.

La Protection Sociale Complémentaire a été appliquée aux agents en ayant fait la demande. Le montant annuel maximum par agents est fixé à 180,00€.

Une carte cadeau a été distribuée en décembre 2025 à tous les agents présents avant décembre au sein du GRADeS.

IX. Le dialogue social

A. Les instances représentatives du personnel

Deux instances représentatives sont présentes au sein du GRADeS :

- ▶ Le Comité Social d'Administration (CSA)
- ▶ La Commission Consultative Paritaire (CCP)

B. Les représentants du personnel

Liste des représentants au CSA :

Représentants de l'administration	
BOIRON Pierre	Directeur Général
TARIS Marie	Secrétaire Générale
Représentants du personnel	
<i>Nom et prénom de l'agent</i>	<i>Fonction</i>
OLIVIER Julien	Titulaire
DRICI Djamel	Titulaire
CLEMENT Sabrina	Titulaire
MASION Elen	Titulaire
BOURDREL Amélie	Suppléante
PONCHY Marion	Suppléante
DOP Charline	Suppléante
JEROME Julien	Suppléant

Liste des représentants à la CCP :

Représentants de l'administration	
BOIRON Pierre	Directeur Général
TARIS Marie	Secrétaire Générale
SOUFFLET Cédric	Directeur de pôle - Suppléant
LAINÉ Magali	Directrice de pôle - Suppléante
Représentants du personnel	
CLEMENT Sabrina	Titulaire
LEVASSEUR Sylvie	Titulaire
GRONDIN Nicolas	Suppléant
FERLIN Elise	Suppléante

C. Le nombre de réunions et jours d'ASA et crédit de temps alloué

Le CSA s'est réuni à 10 reprises au cours de l'année 2025.

Un pool de 75 jours a été alloué aux membres du CSA au titre des ASA 16 répartis à la convenance des élus, la consommation totale s'élève à 23,50 jours.

Les ASA 13 ont été accordés à chaque demande émise par les élus pour un total de 7 jours.

D. Les moyens de toutes natures accordés aux organisations syndicales

Les représentants du personnel ont à leur disposition les moyens suivants :

- ▶ Une adresse électronique afin de communiquer auprès des agents au nom du CSA, mais aussi afin de contacter la direction.
- ▶ Un espace de stockage dédié sur le SharePoint.
- ▶ L'utilisation de salles de réunion sans limitation à condition d'avoir réservé au préalable.

E. Les négociations engagées et les accords signés

Une négociation a été engagée sur les sujets suivants :

- ▶ Demande d'octroi d'un congé de déménagement ;
- ▶ Demande d'octroi d'un congé pour le décès des grands-parents ;
- ▶ Demande de réévaluation de la prise en charge employeur au titre de la mutuelle obligatoire d'entreprise.

F. Les jours de grèves

Aucune journée de grève comptabilisée au titre de l'année 2025.