

LE BILAN SOCIAL DEVIENT  
**LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)**



**RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021**  
portant sur les données 2020

# Le cadre réglementaire

« A partir des données contenues dans la base mentionnée à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, le rapport social unique prévu par l'article 9bis A de la loi du 13 juillet 1983 présente les éléments et données ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

1. Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
2. La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
3. La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap ».\*

\* Article 5 du décret précité.

# Précisions importantes pour la lecture du rapport social unique

- Les données chiffrées concernent l'année 2020.
- Les assistantes familiales et les agents du FEB sont exclus du périmètre.
- Certains domaines ont été impactés par la crise sanitaire. Ainsi, pour plusieurs indicateurs les chiffres ne sont pas représentatifs.
- Les données ont été extraites au 07.09.2021. Ainsi, les données saisies après cette date n'ont pas été prises en compte.
- Un outil a été créé par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et l'Association Nationale des Directeur et Directeurs adjoints des Centres de Gestion. Il reprend les données sociales déclinées selon 16 strates de collectivités ou d'établissements afin de dresser des comparaisons sur plusieurs thématiques.

La collectivité a fait le choix de se comparer aux autres Départements. Les indicateurs concernés par cette démarche seront identifiés par l'indication ci-contre :



# Sommaire

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 et l'article 9 bis A prévoient notamment la structure du Rapport Social Unique qui s'établit autour des thématiques ci-dessous.

1. L'emploi.
2. Le recrutement.
3. Les parcours professionnels.
4. La formation.
5. Les rémunérations.
6. La santé et la sécurité au travail.
7. L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.
8. L'action sociale et la protection sociale.
9. Le dialogue social.
10. La discipline.
11. L'état d'avancement des mesures du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
12. L'analyse du RSU.

# Lexique

- **ASSFAM** : ASSistante FAMiliale.
- **CREP** : Compte Rendu de l'Entretien Professionnel.
- **Emploi permanent** : Un emploi permanent correspond à une activité normale et habituelle de l'administration. Il peut être occupé par un titulaire ou un contractuel (articles 3-1, 3-2, 3-3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).
- **FEB** : Foyer Enfance Balade.
- **RSU** : Rapport Social Unique.
- **SIRH** : Système d'information de gestion des ressources humaines.
- **Contractuel non permanent** : Un agent contractuel non permanent est recruté de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

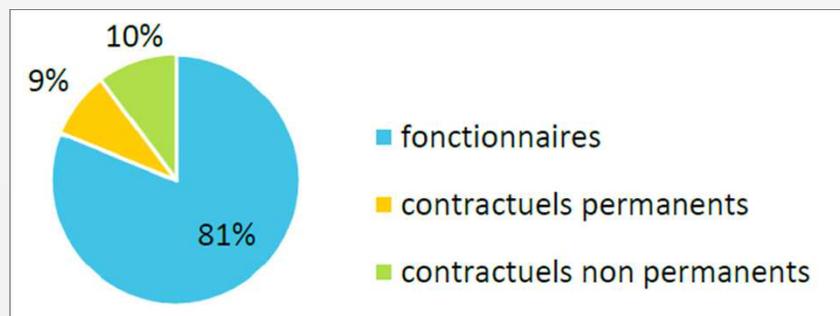
# 1. L'EMPLOI

## 1.1 L'effectif global.

Au 31 décembre 2020, 1328 agents étaient employés par la collectivité.

- 1077 fonctionnaires.
- 115 contractuels permanents.
- 136 contractuels non permanents.

Les fonctionnaires représentent 81 % de l'effectif global, les contractuels permanents 9% et les contractuels non permanents 10%.



# 1. L'EMPLOI

## 1.2 L'évolution de l'effectif global entre 2019 et 2020.

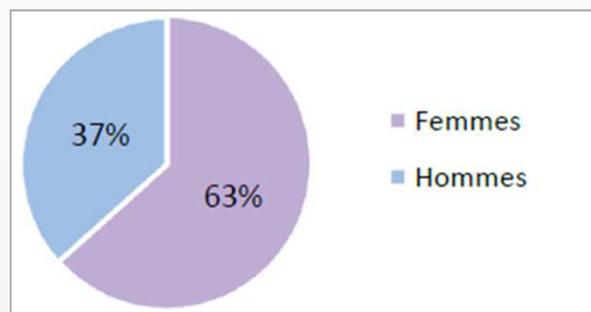
Le nombre de fonctionnaires a évolué de + 1,32%. L'évolution des contractuels permanents représente + 9,52% et celle des contractuels non permanents +15,25%. (Progression liée à la pandémie Covid-19).

### Evolution de l'effectif global



# 1. L'EMPLOI

## 1.3 La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre.



Au 31 décembre 2020, la collectivité employait **756 femmes** et **436 hommes** sur emploi permanent. Les femmes sont majoritaires au sein de la collectivité.



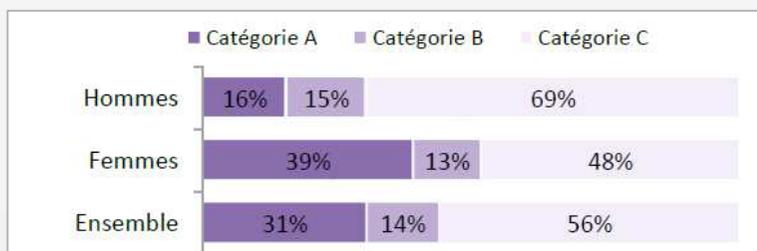
Le taux de féminisation des emplois permanents des Départements est de **66%**.

# 1. L'EMPLOI

## 1.4 La répartition des agents sur emploi permanent par genre, catégorie hiérarchique et filière.

La catégorie C est la plus représentée (**56%**) au sein de la collectivité, suivi de la catégorie A (**31%**) et de la catégorie B (**14%**).

Les filières médico-sociale (**95%**), administrative (**86%**) et culturelle (**75%**) sont constituées majoritairement de femmes. Quant à la filière technique (**35%**), elle est largement masculinisée.



Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	35%	65%
Culturelle	75%	25%
Sportive		
Médico-sociale	95%	5%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

# 1. L'EMPLOI

## 1.5 Les cadres d'emplois des agents sur emploi permanent majoritairement féminisés et masculinisés.

Les cadres d'emplois les plus féminisés appartiennent à la filière médico-sociale en catégorie A.

Les cadres d'emplois les plus masculinisés appartiennent à la filière technique, deux d'entre eux en catégorie C.

### Cadres d'emplois féminisés

Psychologues	100%
Puéricultrices	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%
Assistants socio-éducatifs	94%
Rédacteurs	94%

### Cadres d'emplois masculinisés

Agents de maîtrise	97%
Techniciens	92%
Adjointes techniques	77%
Ingénieurs en chef	75%
Ingénieurs	65%

*\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

# 1. L'EMPLOI

## 1.6 Le taux de féminisation des agents sur emploi permanent par catégorie hiérarchique.

La part des femmes est toujours supérieure, quelle que soit la catégorie d'emploi, à celle des hommes. Ce phénomène est particulièrement marqué en catégorie A.

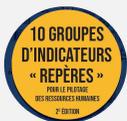
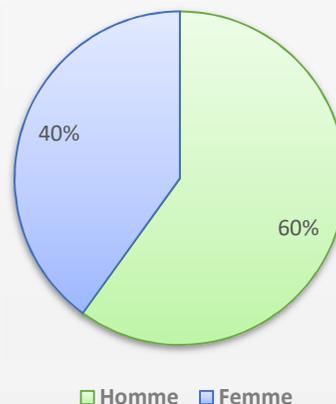
<b>Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :</b>	Catégorie A	81%
	Catégorie B	60%
	Catégorie C	55%

# 1. L'EMPLOI

## 1.7 La part des femmes et des hommes parmi les agents sur emploi fonctionnel.

La part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel est de **40%**, un taux supérieur à la moyenne des départements.

Part des femmes et des hommes  
parmi les agents sur emploi fonctionnel

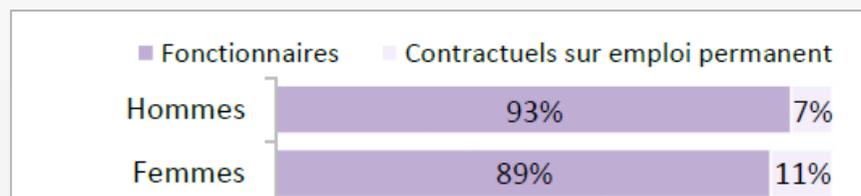


La part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel des Départements est de **30%**.

# 1. L'EMPLOI

## 1.8 La répartition des agents contractuels sur emploi permanent par genre.

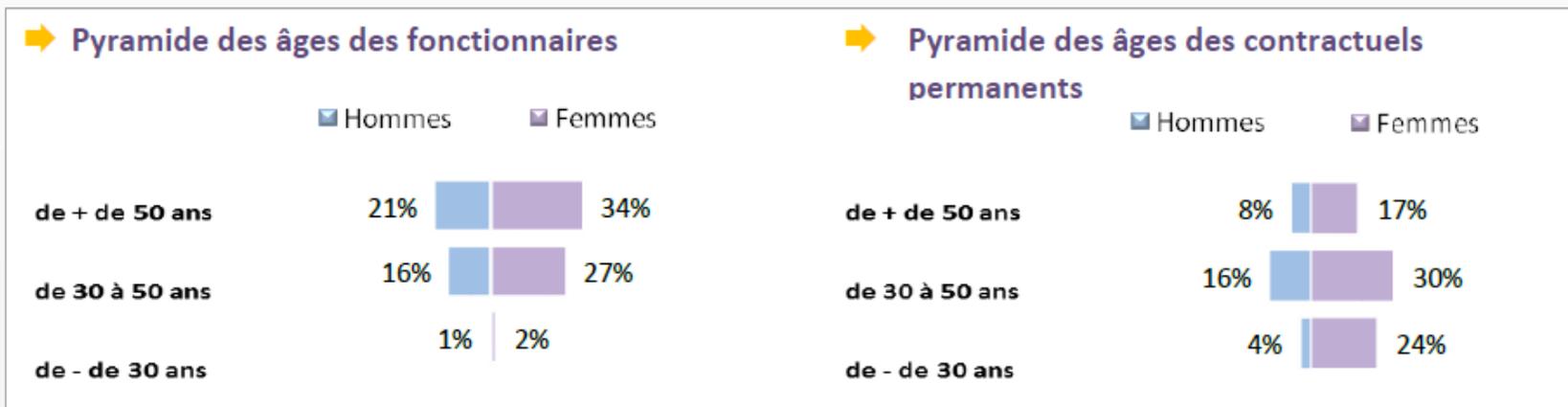
Sur l'effectif global des agents sur emploi permanent, **11%** des femmes sont contractuelles sur emploi permanent contre **7%** des hommes.



**Pour les 115 contractuels sur emploi permanent :**  
72 % des contractuels permanents sont des femmes et 28 % des hommes.

# 1. L'EMPLOI

## 1.9 La pyramide des âges des agents sur emploi permanent.



L'âge des contractuels permanents est moins élevé que celui des fonctionnaires.

# 1. L'EMPLOI

## 1.10 L'âge moyen des agents sur emploi permanent.

L'âge moyen des agents sur emploi permanent a augmenté de 2019 à 2020 de + 1,56%.

2019	2020
48,6	49,36



L'âge moyen des agents permanents des Départements est de 47 ans et 10 mois.

# 1. L'EMPLOI

## 1.11 L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires dans la Fonction Publique Territoriale (FPT).

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires au sens de la première mise en paiement est de 61,5 ans\* dans la FPT.

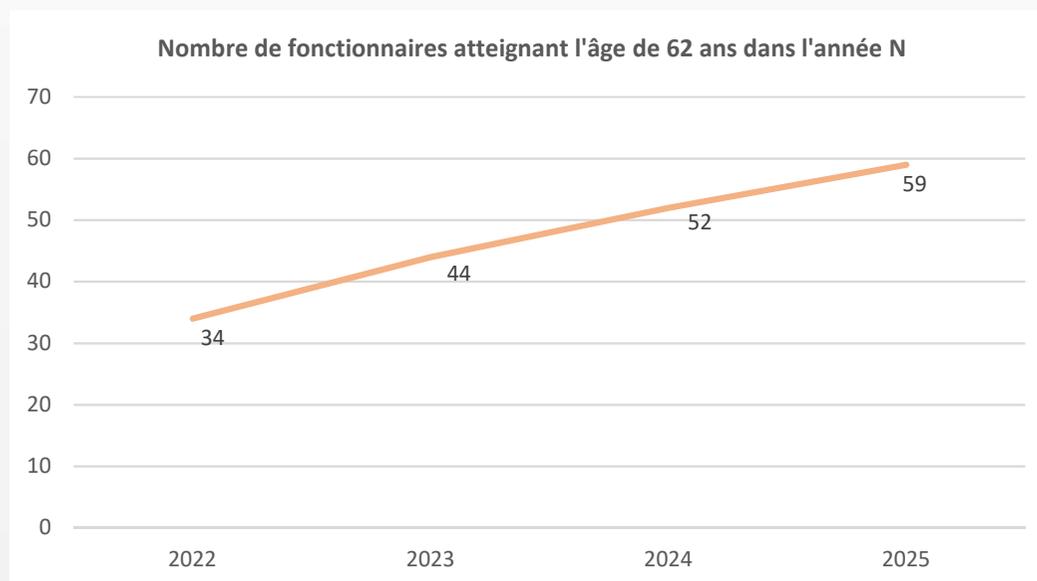
*\* Source : [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr) - Faits et chiffres – édition 2020 « Les départs à la retraite dans la fonction publique », du fait des différents dispositifs de départ anticipé.*

# 1. L'EMPLOI

## 1.12 Le nombre de fonctionnaires atteignant l'âge de 62 ans dans l'année N.

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires au sein de notre collectivité tend vers **62 ans et 7 mois**.

Le nombre de fonctionnaires atteignant l'âge de 62 ans augmente significativement entre 2021 et 2025, passant de 34 agents à 59 agents.



# 1. L'EMPLOI

## 1.13 La projection des départs en retraite des agents sur emploi permanent dans les 3 ans à venir.

Dans les 3 ans à venir (de 2022 à 2024), 130 agents pourraient potentiellement partir à la retraite.

Ainsi, la part des départs à la retraite à 3 ans pourrait être de 10,90%\* de l'effectif des fonctionnaires si on se réfère à l'âge moyen de 62 ans et 7 mois.



La part de projection des départs en retraite des agents sur emploi permanent dans les 3 ans à venir est de 15,6 % pour les Départements.

\* Formule de calcul :  $(130/1192)*100$

# 1. L'EMPLOI

## 1.14 La nomenclature des métiers.

Une nomenclature des métiers exercés au sein de la collectivité a été créée en 2017. Cet outil permet de recenser les postes exercés au sein de la collectivité. Il reste évolutif (suppressions/ajouts de missions, transferts de compétences...).

A ce jour, la nomenclature comprend 5 familles, 30 métiers et 297 intitulés de poste.

# 1. L'EMPLOI

## 1.15 Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) par statut.

Fonctionnaires + contractuels permanents	Contractuels non permanents
90	4

Au 31.12.2020, 94 agents sont en situation de handicap.

La part des BOETH au sein de la collectivité est de **6,92%**.



La part moyenne des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est de **7,8%** pour les Départements.

## 2. LE RECRUTEMENT

### 2.1 Les principaux modes d'arrivée des agents sur emploi permanent.

Dans l'année 2020, **95** agents sont arrivés au sein de la collectivité.  
Plus de la moitié des agents ont été recrutés pour assurer des remplacements.

Remplacements (contractuels)	56%
Arrivées de contractuels	16%
Voie de mutation	12%
Voie de détachement	9%
Recrutement direct	4%

# 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

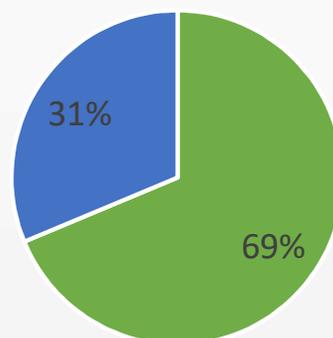
## 3.1 Les principaux modes de départ des agents permanents.

Dans l'année 2020, **76** agents sont partis de la collectivité.  
La majorité de ces départs (**54%**) ont été choisis par les agents.

Fin de contrats remplaçants	37%
Départ à la retraite	33%
Démission	9%
Détachement	8%
Congé parental	4%

## 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

### 3.2 Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes sur emploi permanent qui ont bénéficié d'une promotion interne.



■ Hommes ■ Femmes

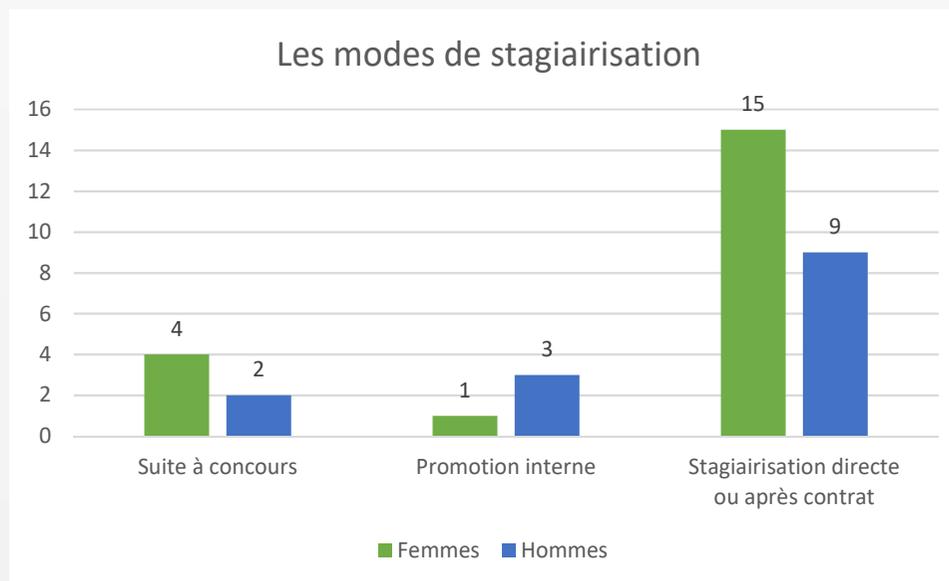
**11 hommes** ont bénéficié d'une promotion interne (8 agents de maîtrise, 1 rédacteur, 1 technicien, 1 ingénieur).

**5 femmes** ont bénéficié d'une promotion interne (3 agents de maîtrise, 1 rédacteur, 1 attaché).

## 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

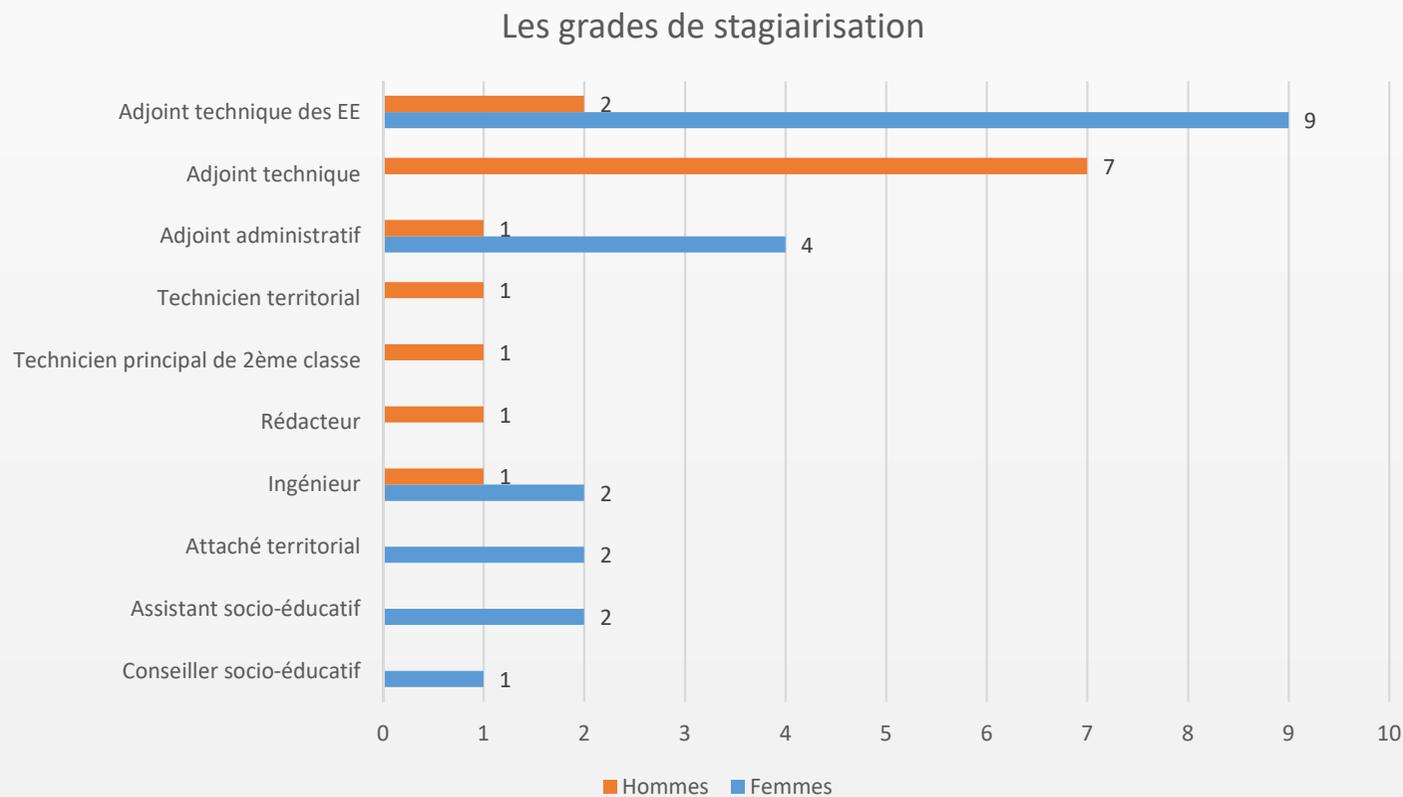
### 3.3 Le nombre d'agents qui ont été nommés stagiaire par genre et les différents modes de stagiairisation.

20 femmes et 14 hommes ont été nommés stagiaires en 2020.



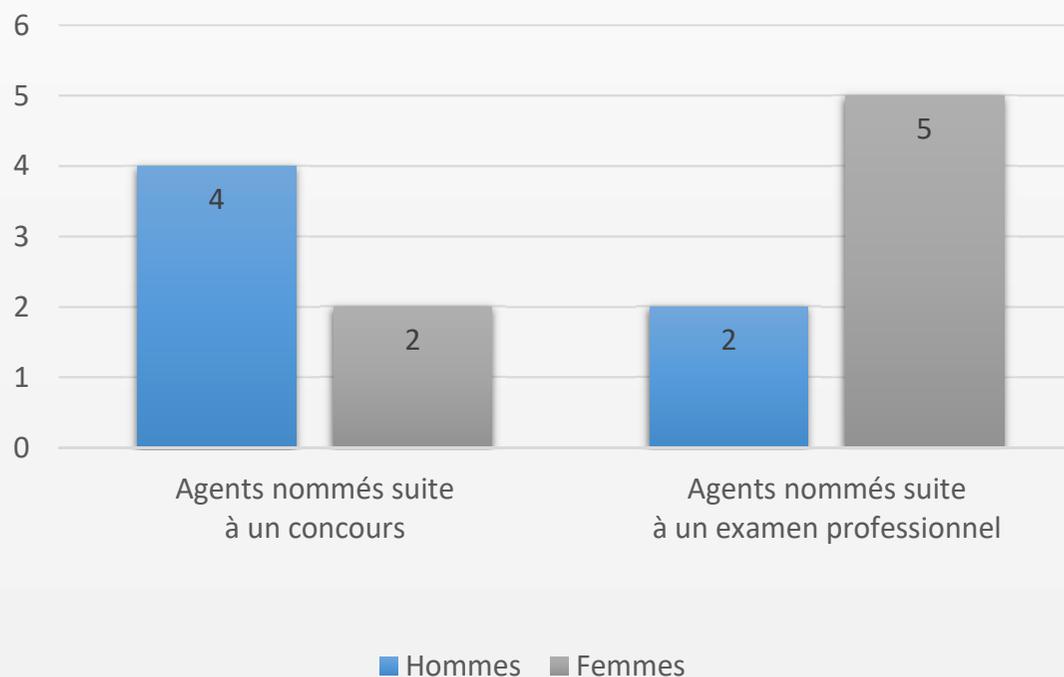
# 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

## 3.4 Les grades de stagiairisation des agents concernés.



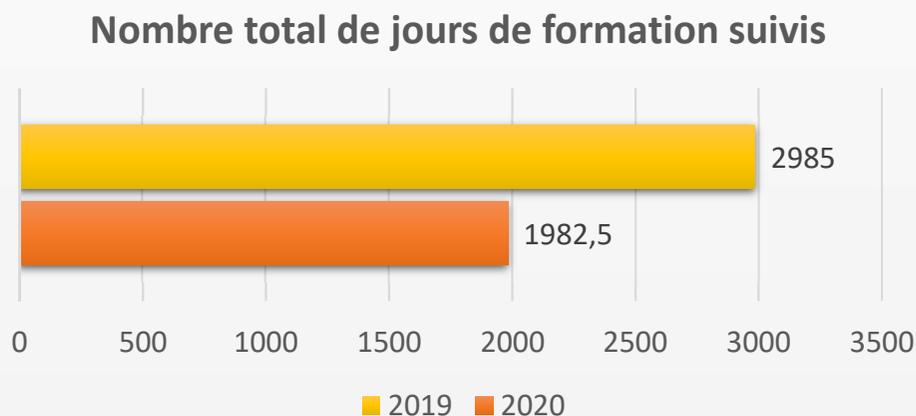
# 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

## 3.5 Le nombre d'agents sur emploi permanent nommés suite à un concours ou examen professionnel par genre.



## 4. LA FORMATION

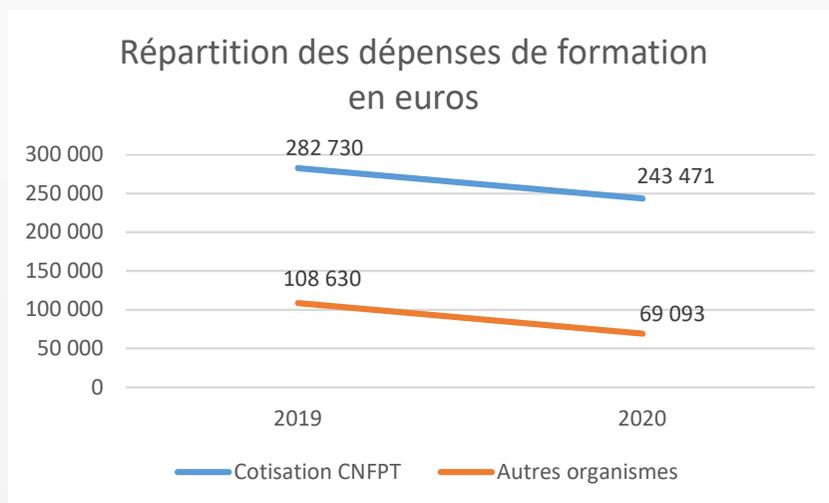
### 4.1 Le nombre total de jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent.



Le nombre total de jours de formation suivis a diminué entre 2019 et 2020 : de nombreuses formations ont été annulées en raison de la crise sanitaire.

## 4. LA FORMATION

### 4.2 La répartition des dépenses de formation euros.



En raison des annulations induites par la crise sanitaire, les dépenses de formation concernant les « autres organismes » ont diminué.

De plus, le CNFPT a manifesté sa solidarité envers les collectivités territoriales frappées par la crise sanitaire : la collectivité n'a pas versé les cotisations obligatoires des collectivités territoriales pour les mois de novembre et décembre 2020.

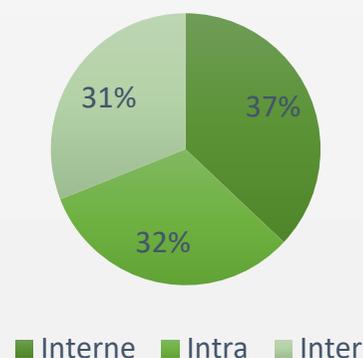
## 4. LA FORMATION

### 4.3 La répartition en pourcentage des jours de formation par typologie.

La formation en **inter** se déroule dans les locaux de l'organisme de formation qui peut regrouper des agents de différentes collectivités au sein d'une même session.

La formation en **intra** est une session organisée avec des agents appartenant à la même collectivité. Elle peut avoir lieu au sein des locaux de la collectivité ou dans ceux de l'organisme de formation.

La formation en **interne** est une formation organisée par la collectivité au bénéfice d'un ou plusieurs agents.

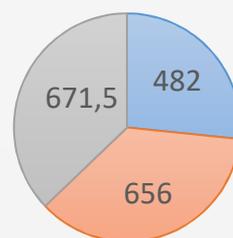


## 4. LA FORMATION

### 4.4 La répartition des jours de formation par organisme.

La plupart des formations se déroulent au sein de la collectivité.

La répartition des jours de formation par organisme

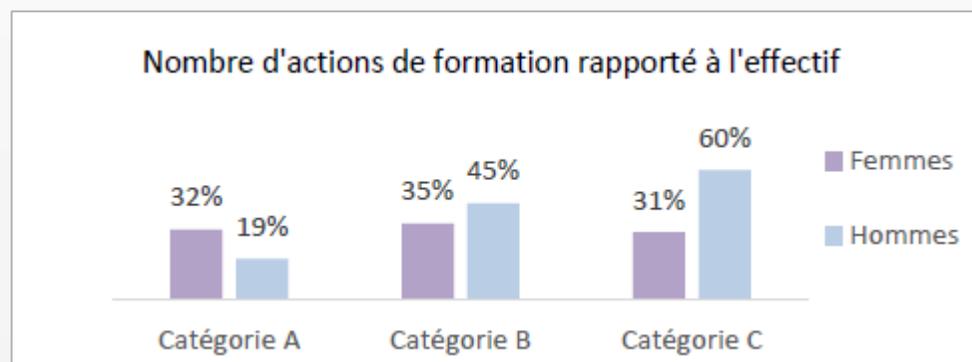


■ CNFPT ■ Autres organismes ■ Conseil départemental

## 4. LA FORMATION

### 4.4 Les départs en formation des agents permanents.

468 agents sont partis en formation, soit un taux de départ en formation de **39%**.

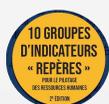


La taux moyen de départ en formation des agents permanents est de **59%** pour les Départements.

## 4. LA FORMATION

### 4.5 Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent.

En moyenne, les agents sur emploi permanent effectuent **1,5 jour** de formation par an.



Pour les Départements, le nombre moyen de jours de formation par agent atteint **2,6 jours**.

# 5. LES RÉMUNÉRATIONS

## 5.1 La part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement.

Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au CA 2020	Charges de personnel inscrits au CA 2020	Ratio charges du personnel en %
367 525 185,76 €	63 632 999,25 €	17%

Les dépenses de personnel ont augmenté entre 2019 et 2020.

2019	2020
61 976 791 €	63 632 999,25 €



La part moyenne des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement est de 20% pour les Départements.

# 5. LES RÉMUNÉRATIONS

## 5.2 Les rémunérations annuelles brutes moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie, filière et genre.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	53 140 €	46 948 €	30 959 €	32 806 €	26 769 €	26 036 €
Technique	62 404 €	56 711 €	38 587 €	39 375 €	27 483 €	24 918 €
Culturelle	54 718 €	50 967 €	26 496 €	31 138 €	-	-
Sociale	38 375 €	37 730 €	-	31 964 €	-	-

Les rémunérations ci-dessus ne sont pas décorellées de la quotité de travail.

# 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## 6.1 Le nombre d'accidents du travail déclarés en 2020 et le nombre de jours d'arrêts.

Durant l'année 2020, **40** accidents du travail ont été déclarés, soit **998** jours d'absence.

	Femmes	Hommes
Nombre d'accidents du travail déclarés en 2020	<b>19</b>	<b>21</b>
Nombre de jours d'arrêts	<b>330</b>	<b>668</b>

# 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## 6.2 Le nombre d'agents en accident du travail en 2020 et le nombre de jours d'arrêts.

En 2020, **64** agents sont placés en accident du travail pour un total de **7828** jours.

	Femmes	Hommes
Nombre d'agents en accident du travail en 2020	<b>39</b>	<b>25</b>
Nombre de jours d'arrêts	<b>5696</b>	<b>2132</b>

La moyenne est de 146,05 jours d'arrêt par accident du travail pour les **femmes**.

La moyenne est de 85,28 jours d'arrêt par accident du travail pour les **hommes**.

# 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## 6.3 Les agents affectés à la prévention en 2020.

Assistants de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	29
Conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	3
Médecins de prévention	1
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention)	109

En 2020, **142** agents sont affectés à la prévention.

# 6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## 6.4 Les actions liées à la prévention dans l'année 2020.

	Montant en euros (arrondi à l'euro supérieur)	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation dans le cadre des habilitations.	20 238 €	1 101	273
Dépenses correspondantes aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention	1 016 790 €		

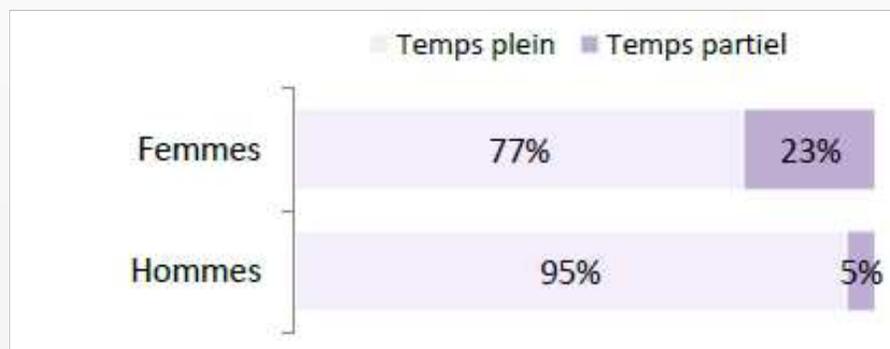
Les dépenses liées à la prévention COVID 19 sont estimées à **1 003 446,88 €**.

Les dépenses mobilier et matériel de bureaux liées à un aménagement du poste de travail représentent **4 369,57 €**.

Les indemnités d'enseignement en hygiène et sécurité atteignent **8 973,29 €**.

## 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### 7.1 La répartition des agents sur emploi permanent à temps plein ou à temps partiel par genre.



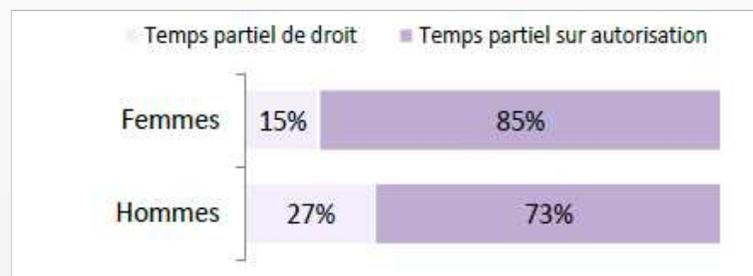
**23%** des femmes exercent leur fonction à temps partiel contre **5%** des hommes.



La part des femmes à temps partiel est de **20 %** pour les Départements.

## 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### 7.2 La répartition des agents sur emploi permanent à temps partiel (sur autorisation ou de droit) par genre.



**85% des femmes** bénéficient d'un temps partiel sur autorisation.

**73% des hommes** bénéficient d'un temps partiel sur autorisation.

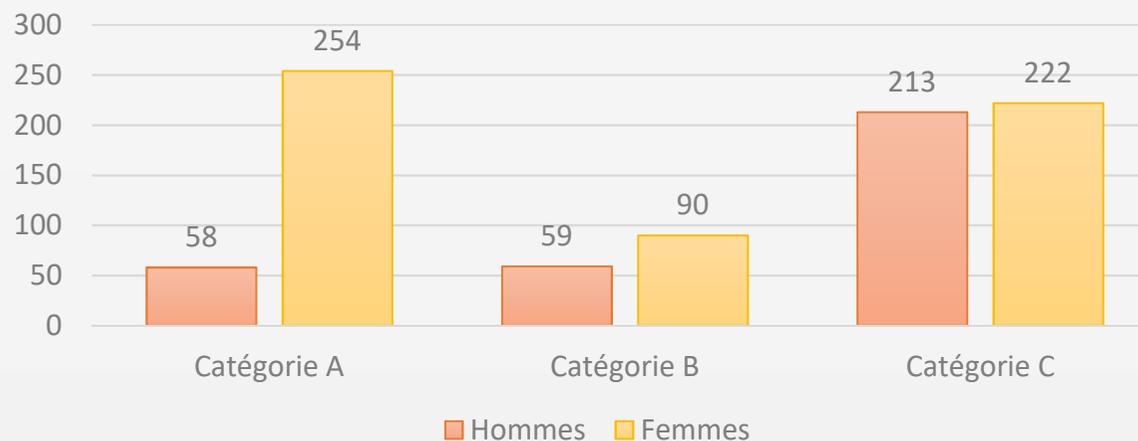
Cependant, 27% des hommes sont placés en temps partiel de droit contre 15 % de femmes.

## 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### 7.3 Le nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31.12.2020.

896 agents disposent d'un CET au sein de la collectivité.

Le nombre d'agents ayant un CET au  
31.12.2020

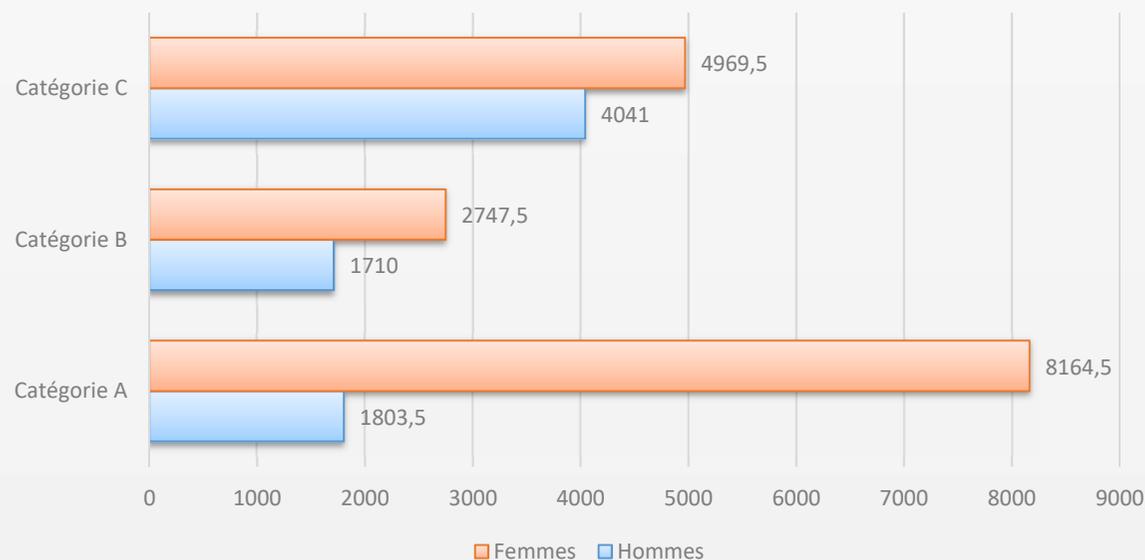


## 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### 7.2 Le nombre de jours de CET accumulés au 31/12/2020.

23436 jours sont épargnés sur le CET des 896 agents.

Le nombre de jours de CET accumulés au 31/12/2020





## 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### 7.3 Explications des différentes méthodes de calcul et des notes de lecture.

**Le taux d'absentéisme** : Nombre de jours d'absence \* 100 / (nombre d'agents au 31/12/2020\* 365).

*Exemple : Si le taux d'absentéisme est de 3,84%, cela signifie que pour 100 agents, près de 4 agents ont été absents toute l'année.*

**Le taux d'exposition** : Le nombre d'agents absents \* 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020

*Exemple : Si le taux d'exposition est de 40%, cela signifie que 40 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.*

**Le taux de fréquence** : Nombre d'arrêts \* 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020.

*Exemple : Si le taux de fréquence est de 20%, cela signifie que pour 100 agents présents au 31 décembre de l'année N, on dénombre 20 arrêts sur l'année (soit 0,2 arrêt par agent).*

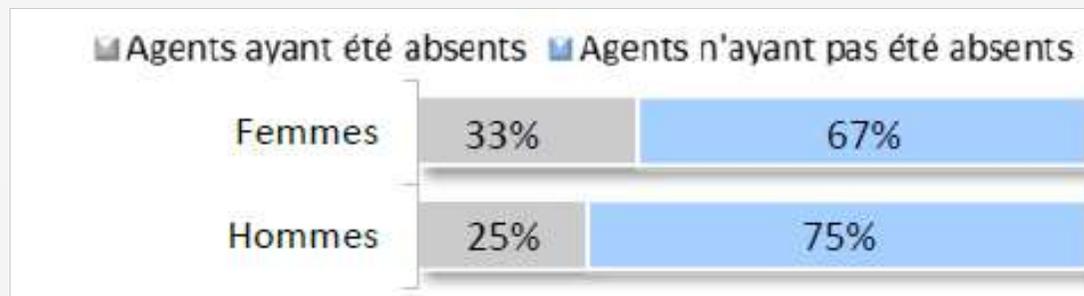
**L'indice de gravité** : Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts.

*Exemple : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.*

## 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### 7.4 Le pourcentage des hommes et des femmes absents pour maladie ordinaire.

En 2020, **25%** d'hommes et **33%** de femmes sont absents pour maladie ordinaire.



## 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### 7.5 Les chiffres clés de la maladie ordinaire des agents sur emploi permanent.

- ▶ Taux d'absentéisme : **3,19 %**<sup>1</sup>
- ▶ Taux d'exposition : **30,62 %**<sup>2</sup>
- ▶ Taux de fréquence : **44,04 %**<sup>3</sup>
- ▶ L'indice de gravité : **27 jours**<sup>4</sup>



Le taux d'exposition à la maladie ordinaire des agents sur emploi permanent est de **41%** pour les Départements.



Le taux de fréquence à la maladie ordinaire des agents sur emploi permanent est de **79%** pour les Départements.



L'indice de gravité des arrêts pour maladie ordinaire des agents sur emploi permanent est de **15,9 jours** pour les Départements.

*Taux d'absentéisme*<sup>1</sup> :  $13\,916 * 100 / (1192 * 365)$   
*Taux d'exposition*<sup>2</sup> :  $365 * 100 / 1192$

*Taux de fréquence*<sup>3</sup> :  $525 * 100 / 1192$   
*L'indice de gravité*<sup>4</sup> :  $13\,916 / 525$

## 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### 7.6 La longue maladie, la disponibilité d'office et maladie de longue durée des fonctionnaires.

- ▶ Taux d'absentéisme : **3,27%**<sup>1</sup>
- ▶ Taux d'exposition : **4,09%**<sup>2</sup>
- ▶ Taux de fréquence : **6,13%**<sup>3</sup>
- ▶ L'indice de gravité : **195 jours**<sup>4</sup>



Le taux d'exposition à la longue maladie, disponibilité d'office et maladie de longue durée des agents sur emploi permanent est de **2,1%** pour les Départements.



Le taux de fréquence à la longue maladie, disponibilité d'office et maladie de longue durée des agents sur emploi permanent est de **6%** pour les Départements.



L'indice de gravité des arrêts pour longue maladie, disponibilité d'office et maladie de longue durée des agents sur emploi permanent est de **84,3 jours** pour les Départements.

*Taux d'absentéisme*<sup>1</sup> :  $12\ 846 * 100 / (1077 * 365)$   
*Taux d'exposition*<sup>2</sup> :  $44 * 100 / 1077$

*Taux de fréquence*<sup>3</sup> :  $66 * 100 / 1077$   
*L'indice de gravité*<sup>4</sup> :  $12\ 846 / 66$

## 7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### 7.7 L'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre<sup>1</sup>).

	Jours moyens d'absence global	Taux d'absentéisme global (nombre de jours d'absence/(nombre total d'agents*365))
Fonctionnaires	33,34	9,13 %
Contractuels permanents	8,32	2,28%

Le taux d'absentéisme global des fonctionnaires et contractuels permanents est de **8,47%**.

<sup>1</sup> Les absences pour « autres raisons » correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation les absences pour motif syndical ou de représentation.

## 8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

### 8.1 La répartition du budget d'action sociale par typologie d'action.

L'action sociale en faveur du personnel a fait l'objet d'une refonte qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. La pandémie a engendré une suspension ponctuelle des titres restaurant.

Domaine d'intervention de l'action sociale en faveur du personnel	Mandaté CA 2020 en €
Les aides pour les enfants	15 519 €
Allocation mensuelle enfant en situation de handicap (janvier et février 2020)	4 575 €
Chèques vacances (frais de gestion + factures)	93 832 €
Titres restaurant + Frais de fonctionnement du restaurant inter administratif (RIA)	581 113 €
Les différents prêts (d'honneur, étudiant/aprenti, permis de conduire, travaux)	224 001 €
Secours exceptionnels	9 246 €
Cartes cadeaux (rentrée scolaire, évènements familiaux)	4 539 €
Participation employeur trajet travail domicile	4 080 €
Noel des enfants	15 444 €
<b>TOTAL Action sociale</b>	<b>952 349 €</b>

## 8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

### 8.2 La part des agents bénéficiant d'une participation employeur pour les contrats de santé ou prévoyance.

Au 31.12.2020, **366** agents bénéficiaient d'une participation employeur pour leur contrat de santé contre **245** agents pour leur contrat de prévoyance.

Contrat santé	Contrat prévoyance
366	245

La part des agents bénéficiant d'une participation employeur pour leur contrat de santé s'élève à 27 %.



Pour les Départements, la part moyenne est estimée à 21%.

La part des agents bénéficiant d'une participation employeur pour leur contrat de prévoyance s'élève à 18%.



Pour les Départements, cette part est estimée à 38%.

# 9. LE DIALOGUE SOCIAL

## 9.1 Le nombre de dossiers présentés en CT/CHSCT en 2020.

Au sein de la collectivité, le dialogue social existe à travers plusieurs instances paritaires et groupes de travail.

17 dossiers ont été présentés au Comité Technique (CT) pour l'année 2020.

39 points ont été abordés en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) pour l'année 2020.

# 10.LA DISCIPLINE

## 10.1 Le nombre et l'origine des sanctions prononcées en 2020

	Femmes	Hommes
Titulaire	1	2
Stagiaire	0	1

4 agents ont fait l'objet d'une sanction en 2020.

L'origine des sanctions : manquement aux sujétions du service, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière.

## 11. L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 1 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Objectif n°1 : affiner le diagnostic sur l'égalité femme/ homme pour mieux repérer et le cas échéant mieux comprendre les écarts de rémunération au sein de la collectivité.

Échéance fixée : avril 2022

Statut : **en cours**

Objectif n°2 : prise en compte de la parité dans les décisions d'avancements de grade et de promotion professionnelle.

Échéance fixée : automne 2021

Statut : **en cours**

## 11. L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois dans la collectivité.

Objectif n°1 : amener les managers à réfléchir sur les questions d'égalité professionnelle et leur impact sur les pratiques managériales.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **en cours**

Objectif n°2 : garantir la non discrimination dans le processus de recrutement.

Échéance fixée : janvier 2022

Statut : **en cours**

Objectif n°3 : tendre vers un objectif de parité dans les métiers de l'encadrement supérieur.

Échéance fixée : 2023

Statut : **non amorcé**

Néanmoins, dans le cadre des extractions en cours de construction, cet aspect est pris en compte pour une évaluation dans le cadre du bilan du plan.

## 11. L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Objectif n°1 : inscrire la thématique équilibre vie professionnelle/ vie privée dans la charte du télétravail.

Échéance fixée : mai 2022

Statut : **amorcé**

Objectif n°2 : informer le personnel des règles et des effets en termes de carrière dans leur choix en matière de congés familiaux et temps partiel.

Échéance fixée : janvier 2023

Statut : **amorcé**

Objectif n°3 : mesurer les interdépendances entre sphère professionnelle et privée.

Échéance fixée : janvier 2023

Statut : **en cours**

L'objectif pourrait être en partie réalisé en avril 2022.

## 11. L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Objectif n°1 : mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements des agents qui s'estiment victimes de violence, discriminations ou harcèlement.

Échéance fixée : 2021

Statut : **présentation au CHSCT du 22 mars 2022**

Objectif n°2 : déployer une communication visant à sensibiliser sur les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **réalisé et en cours**

## 11. L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Axe 5 : Développer une culture interne de l'égalité femme-homme.

Objectif n°1 : favoriser une communication publique sans stéréotype de genre.

Échéance fixée : juin 2021

Statut : **réalisé**

Objectif n°2 : déployer une campagne de communication autour du droit des femmes.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **réalisé et en cours**

Objectif n°3 : promouvoir la mixité des métiers.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **amorcé**

## 11. L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 6 : Consolider la place du référent égalité professionnelle au sein de la collectivité.

Objectif n°1 : communiquer sur le rôle et les missions du référent égalité professionnelle auprès des agents départementaux.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **amorcé**

Objectif n°2 : assurer la coordination et la mise en œuvre des actions déclinées dans le plan d'action.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **en cours**

Objectif n°3 : proposer le soutien du référent égalité professionnelle dans le déploiement des actions en faveur de l'égalité femme- homme sur le territoire.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **amorcé**

## 12. L'ANALYSE DU RSU

La crise sanitaire a impacté l'ensemble de la gestion des Ressources Humaines ; dont notamment :

- formations annulées, annulation partielle des cotisations CNFPT 2020,
- suspension des titres restaurant, diminution des prestations,
- impact sur les arrêts de travail remplacés par des autorisations spéciales d'absence,
- nombre de contractuels pris en renfort (non permanents) en augmentation afin de soutenir les équipes en place, mais aussi pour permettre de ne pas laisser de postes vacants du fait de l'impossibilité d'organiser des jurys,
- hausse de demandes d'ouverture de compte épargne temps (CET). Ainsi, les agents ont transféré un nombre plus élevé de jours de congés non pris sur leur CET.

Certains chiffres du présent RSU ne sont pas le reflet d'une activité normale, ce qui empêche les comparaisons pertinentes avec les années précédentes.

## 12. L'ANALYSE DU RSU

Compte tenu des délais impartis (l'accès à l'application dédiée au RSU n'a permis de saisir les données des 1512 agents qu'à compter du 11 juin) la ventilation par direction, service ou métier n'a pu être réalisée, limitant fortement la présente analyse. De plus, les rémunérations annuelles brutes renseignées dans le RSU n'ont pas été ramenées en équivalent temps complet pour les agents à temps partiel.

Le taux de féminisation des emplois est élevé au sein de la collectivité (63% de femmes et 37% d'hommes).

La population est vieillissante, 55% des fonctionnaires ont plus de 50 ans, ainsi les départs à la retraite seront de plus en plus nombreux, générant une rotation à venir des effectifs de plus en plus importante.

Le nombre de fonctionnaires et de contractuels permanents a augmenté entre 2019 et 2020. Ce qui s'explique par des créations de poste effectuées en 2019, mais aussi par une augmentation du nombre de contrats de remplacement liés à la crise sanitaire.

La crise a également un impact certain sur le nombre de contractuels pris en renfort (non permanents), pour soutenir les équipes en place et pour faire face aux vacances de poste du fait de l'impossibilité d'organiser des jurys.