

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

*SLOW*

ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

**seine · saint · denis**  
LE DÉPARTEMENT

# Rapport social unique 2020

Pôle Ressources Humaines et Modernisation – septembre 2021

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le



ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

Le Rapport social unique 2020 a été réalisé sans l'intervention du système d'information décisionnel par la Mission pilotage et contrôle de gestion RH de la Direction des Ressources Humaines (DRH)

# Sommaire

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le



ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

<b>1. Organigramme de l'administration départementale</b>	<b>4</b>
<b>2. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Description des agent-e-s</b>	<b>7</b>
• Effectifs payés au 31/12/2020 en activité	7
• Effectifs payés en activité par catégorie	8
• Effectifs payés en activité par filière	9
• Effectifs payés en activité par direction	10
• Effectifs payés en activité par cadre d'emploi	13
• Eléments démographiques	16
• Ancienneté	18
• Lieux de résidence	18
<b>2.2 Gestion des compétences</b>	<b>19</b>
• Emplois supérieurs	19
• Apprentissage	19
• Stagiaires	20
• Renforts et remplacements (moyenne sur l'année)	20
• Contrats aidés	21
• Assistant-e-s familiale-e-s	21
• Entrées et sorties (mouvements de personnel)	22
• Agent-e-s en position autre que celle d'activité	24
<b>2.3 Formation</b>	<b>25</b>
• Nombre de jours de formation	25
• Nombre d'agent-e-s formé-e-s	26
• Agent-e-s en reclassement professionnel	27
<b>2.4 Politique du handicap</b>	<b>28</b>
• Travailleur-euse-s handicapé-e-s	28
<b>3. Politique salariale et gestion des carrières</b>	<b>29</b>
<b>3.1 Politique salariale</b>	<b>31</b>
• Masse salariale	30
• Rémunération minimum mensuelle brute au Département	30
• Comparaison des rémunérations par sexe et catégorie	31
• Comparaison des rémunérations par sexe et statut	31
• Répartition par tranche de rémunération, par sexe et par catégorie	32
• Montant moyen et part des primes dans les rémunérations	32
• Positionnement des femmes parmi les 100 premiers salaires	33
• Rémunérations, par déciles	
<b>3.2 Gestion des carrières et des parcours professionnels</b>	<b>35</b>
• Promotion interne	35
• Avancement de grade	35
• Avancement d'échelon	36
• Titularisations	36

- Aménagement des quotités de temps partiel
- Retraite

## 4. Conditions de travail, dialogue social, santé et action sociale 40

<b>4.1 Dialogue social et communication interne</b>	<b>41</b>
• Liste des membres représentant.e.s du personnel et des représentant.e.s de la Collectivité	41
• Liste des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au Département	42
• Dossiers présentés au CT	43
• Dossiers présentés au CHSCT	44
• Répartition des crédits de temps annuel et résultats des élections CDOS	45
• Moyens humains et matériels affectés aux organisations syndicales	46
<b>4.2 Santé, conditions de travail</b>	<b>47</b>
• Santé et conditions de travail	47
• CET et télétravail	48
• Absences pour raison de santé	48
• Accidents du travail	50
<b>4.3 Actions sociales du personnel</b>	<b>51</b>
• Valorisation des services rendus	51
• Aides financières	51
• Accès aux loisirs et aux pratiques culturelles et sportives	52
• Prestations visant à l'amélioration de la qualité de vie professionnelle et personnelle	53
• Répartition des dépenses d'action sociale	53
<b>4.4 Déplacement des agent-e-s</b>	<b>54</b>
• Frais de déplacement	54
• Congés bonifiés	54
<b>5. Synthèse ressources humaines par sexe</b>	<b>55</b>
• Femmes	56
• Hommes	57
<b>Glossaire</b>	<b>58</b>

# 1. Organigramme de l'administration départementale

**CABINET DE LA PRÉSIDENTE**  
Directrice – Tania ASSOULINE  
Directeur adjoint – Arnaud BONTEMPS  
Chef de cabinet – Benjamin DEROITHE

**PRÉSIDENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL**  
Stéphane TROUSSEL

**DÉLÉGATION À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE**  
Directeur – Ari BRODACH


**DÉLÉGATION CHARGÉE DU MARKETING TERRITORIAL ET DU MECENAT**  
Directrice – Axelle POULAILLON

**DÉLÉGATION AUX JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES 2024**  
Directrice – Mélanie MORGEAU

**DIRECTION DE LA COMMANDE ET DE L'ACHAT PUBLIC**  
Directeur – Fabien LEPETIT

**Service des achats publics**  
Chef de service – Denis BERTRAND  
**Service de la commande publique**  
Chef de service – Abdelhakem LAIB

**DIRECTION DE L'INSPECTION GÉNÉRALE**  
Directeur – Yannis WENDLING  
Directrice adjointe – Lucile RIVERA  
Agent chargé des fonctions d'inspection – Thierry MAMMEZ

Envoyé en préfecture le 17/12/2021  
Reçu en préfecture le 17/12/2021  
Affiché le   
ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

**DIRECTION DES FINANCES**  
Directeur – Côme GREVY  
Directrice adjointe – Catherine BARGE  
Directrice adjointe – Deborah NEBOT

**Service du financement**  
Chef de service – Deborah NEBOT  
**Service du budget**  
Chef de service – Catherine BARGE  
**Service de l'analyse et du contrôle de gestion**  
Chef de service – Xavier GARRIGUES  
**Service du pilotage et de la qualité comptable**  
Chef de service – Pascale LEROY  
**Centre de services partagés généraliste**  
Chef de service – Géraldine LECUYER

**DIRECTION DE LA COMMUNICATION**  
Directeur – Olivier CESSOT  
Directrice adjointe – Stéphanie MARTIN-SZELERSKI  
**Service des contenus et des projets**  
Cheffe de service – Marjorie FAUCOMPRÉ  
**Service des productions**  
Chef de service – Samuel GODO  
**Service du protocole des relations publiques**  
Cheffe de service – Caroline GOMEZ

**MÉDIATURE DÉPARTEMENTALE**  
Santiago SERRANO

**COORDINATEUR DE LA MISSION SÉCURITÉ**  
Pascal JOUANNE

**CHARGÉ DE MISSION AUPRÈS DU DGS**  
Clément DURRBACH

**DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES**  
Directeur Général des Services  
Olivier VEBER

**PÔLE AMÉNAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLES**  
Directrice générale adjointe – Marion ALFARO

**DIRECTRICE DU PROJET DE TRANSFORMATION DE L'ESPACE PUBLIC ET DU CADRE DE VIE**  
Florence HANNAPE

**DIRECTION DES TERRITOIRES, DE LA COOPÉRATION ET DES MOBILITÉS**  
Directeur – Pierre GACONNET  
Directeur adjoint – Charles-Edouard LEROY  
Directeur-riche adjoint-e – Vacant

**Service des mobilités métropolitaines**  
Chef de service – Charles-Edouard LEROY  
**Service du développement et de la coopération territoriale**  
Chef de service – Vacant  
**Service de la géomatique et de l'information géographique**  
Chef de service – Guillaume MOCCAND

**DIRECTION DE LA NATURE, DES PAYSAGES ET DE LA BIODIVERSITÉ**  
Directrice – Gaëlle STOTZENBACH  
Directeur adjoint – Christophe SAUVAGE  
Directrice déléguée – Brigitte ABEL

**Service des actions administratives et techniques**  
Chef de service – Jean-François GIBERT  
**Service études, accueil et nature**  
Cheffe de service – Marthe MOURADIAN  
**Service des espaces extérieurs et des continuités vertes**  
Cheffe de service – Estelle BEAUCHEMIN  
**Service du parc Georges-Valbon**  
Chef de service – Benoît PINSSEAU  
**Service du parc du Sausset**  
Chef de service – Vincent GIBAUD  
**Service des parcs urbains**  
Cheffe de service – Sophie GENU-SAED

**DIRECTION DE LA VOIRIE ET DES DÉPLACEMENTS**  
Directeur – Edouard BEDEL  
Directeur adjoint – Benoît VERNIERE

**Service des affaires générales**  
Chef de service – Romain NEVANEN  
**Service des déplacements et du patrimoine routier**  
Chef de service – Vacant  
**Service des projets de transports**  
Chef de service – Stéphen ROMANGIN  
**Service des études et des travaux**  
Chef de service – Vacant  
**Service territorial nord**  
Chef de service – Lamine NIABALY  
**Service territorial sud**  
Chef de service – Yves ROCHER

**DIRECTION DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT**  
Directeur – Patrice DUPONT  
Directrice adjointe – Estelle AMOUYAL

**Service des affaires financières et de la commande publique**  
Cheffe de service – Véronique MOUREY  
**Service de la gestion des effluents**  
Chef de service – Jocelyn LEROY  
**Service de l'exploitation et de l'entretien des réseaux**  
Cheffe de service – Sylvie DECADE  
**Service études et travaux**  
Cheffe de service – Florence CHOQUET  
**Service de l'hydrologie urbaine et de l'environnement**  
Chef de service – François CHAUMEAU  
**Service sécurité, qualité, usagers et ressources**  
Cheffe de service – Véronique DUCHEMIN

**PÔLE SOLIDARITÉ**  
Directeur général adjoint – Benjamin VOISIN  
Adjoint-e au DGA – Vacant

**DIRECTION DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE**  
Directeur – Pierre STECKER  
Directeur-riche adjoint-e – Vacant  
Directrice adjointe – Daphnée BOGO

**Service de l'aide sociale à l'enfance**  
Cheffe de service – Lucile DEBOVE  
**Service de la protection maternelle et infantile**  
Cheffe de service – Roselyne MASSON  
**Service des crèches**  
Cheffe de service – Stéphanie GARREAU  
**Service des affaires générales**  
Cheffe de service – Marion ZANTE

**DIRECTION DE LA POPULATION ÂGÉE ET DES PERSONNES HANDICAPÉES**  
Directrice – Clotilde COTTINEAU  
Directrice adjointe – Elodie SEVEN

**Service des affaires générales**  
Chef de service – Vacant  
**Service de la population âgée**  
Cheffe de service – Elsa VERGIER  
**Service des personnes handicapées**  
Cheffe de service – Christelle GALLO

**DIRECTION DE LA PRÉVENTION ET DE L'ACTION SOCIALE**  
Directeur – Matthieu GÉRAADS  
Directeur-riche adjoint-e – Vacant

**Observatoire des violences faites aux femmes**  
Responsable – Ernestine RONAI  
**Service social départemental**  
Cheffe de service – Flora AUTEFAGE  
**Service solidarité logement**  
Cheffe de service – Léonor CORTES  
**Service de la prévention et des actions sanitaires**  
Cheffe de service – Marie PASTOR  
**Service des affaires générales**  
Cheffe de service – Odile LE FAOU

**DIRECTION DE L'EMPLOI, DE L'INSERTION ET DE L'ATTRACTIVITÉ TERRITORIALE**  
Directrice – Anne-Sophie CASTEIGT  
Directeur adjoint – Jean-Luc PARISOT  
Directrice adjointe – Manon DAUBAS

**Service emploi et formation**  
Chef de service – Bruno HENON  
**Service des économies nouvelles et solidaires**  
Cheffe de service – Marie-Pascale ERRIEAU  
**Service de l'orientation et de la mobilisation des publics**  
Chef de service – Vacant  
**Service des affaires générales**  
Cheffe de service – Oriane CEPPEDE

**MISSION DE PRÉVENTION DES CONDUITES À RISQUES**  
Directeur – Thibaud WILLETTE

**MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES**  
Directrice – Clotilde DURAND  
Directrice adjointe – Blandine FRANÇOIS

**Service de l'instruction pour l'accès aux droits**  
Cheffe de service – Camille SPIRE  
**Service d'évaluation des besoins de compensation du handicap**  
Cheffe de service – Pascale BARINCOU

**PÔLE SOCIÉTÉ ET CITOYENNETÉ**  
Directeur général adjoint – Robin MONNIER

**DIRECTION DE L'ÉDUCATION ET DE LA JEUNESSE**  
Directrice – Alice GIRALTÉ  
Directrice adjointe – Marianne FALAIZE  
Directeur adjoint – Frédéric CORRIOL  
Directrice déléguée – Saadia BOUY SAHALI

**Service du projet éducatif et de la jeunesse**  
Cheffe de service – Mailsy GOURIER  
**Service de la maîtrise d'ouvrage des collèges**  
Cheffe de service – Frédéric CORRIOL  
**Service accueil restauration durable entretien des collèges**  
Cheffe de service – Samira OUARDI  
**Service des relations avec les collèges**  
Chef de service – Mathias ROY  
**Service des affaires générales**  
Chef de service – Vacant

**DIRECTION DE LA CULTURE, DU PATRIMOINE, DU SPORT ET DES LOISIRS**  
Directeur – David RAYNAL  
Directeur adjoint – Samir ABDELLATIF

**Service culture art et territoire**  
Chef de service – Jonathan RUIZ-HUIDOBRO  
**Service du sport et des loisirs**  
Cheffe de service – Aurélie GAUTIER  
**Service du patrimoine culturel**  
Chef de service – Vacant  
**Service des ressources transversales**  
Cheffe de service – Virginie DEMEULEMESTER

**DIRECTION DES SERVICES D'ARCHIVES**  
Directrice – Christine LANGÉ  
Directeur-riche adjoint-e – Vacant

**Service des publics et de la valorisation**  
Cheffe de service – Gaël NORMAND  
**Service image, son et technologies de l'information**  
Chef de service – Joël CLESSE  
**Service du traitement des fonds**  
Cheffe de service – Agnès DACOSTA

**DÉLÉGATION À LA VIE ASSOCIATIVE ET À L'ÉDUCATION POPULAIRE**  
Déléguée – Sophie QUARTIER-PICQUART

**DIRECTION EUROPE INTERNATIONALE**  
Directeur – Pouria AMIRSHAHI

**Service international - Via le monde**  
Cheffe de service – Magali FRICAUDET  
**Service Europe**  
Chef de service – Pierre-Arnaud PAGES

**PÔLE RESSOURCES ET MOYENS DES SERVICES**  
Directeur général adjoint – Laurent DECHANDON

**Secrétariat général ressources**  
Secrétaire général ressources – Christian BADIER  
Secrétaire générale adjointe ressources – Jocelyne CRESPO

**SECRETARIAT GÉNÉRAL**  
Secrétaire général – Vacant  
Secrétaire général adjoint – Julien BECKER

**Service des assemblées**  
Cheffe de service – Murielle REYNAUD

**DIRECTION DES BÂTIMENTS ET DE LA LOGISTIQUE**  
Directeur – François LACOUR  
Directrice adjointe – Mélanie FOIX

**Service accueil et prestations de proximités**  
Chef de service – Guillaume QUESNEL  
**Service de l'ingénierie et de la maîtrise d'ouvrage**  
Chef de service – Olivier DEROSAIS  
**Service des bâtiments départementaux**  
Cheffe de service – Yolanda CARVALHO  
**Service imprimerie, logistique et approvisionnement**  
Cheffe de service – Carine ETIENNE  
**Service gestion des véhicules**  
Chef de service – Jean-Jacques RIVAL

**DIRECTION DES AFFAIRES DOMANIALES ET JURIDIQUES**  
Directeur – Gautier LEFORT

**Service juridique**  
Cheffe de service – Jamila KAOUACHI  
**Service du patrimoine**  
Chef de service – Bruno COURTILLIER

**DIRECTION DE L'INNOVATION NUMÉRIQUE ET DES SYSTÈMES D'INFORMATION**  
Directrice – Sophie MONTIES  
Directeur adjoint – François MADJLESSI

**Service des études, projets et développements informatiques**  
Chef de service – Pierre BONORA  
**Service de l'ingénierie des infrastructures**  
Chef de service – Thierry CAUCHETEUR  
**Service des prestations de services aux utilisateurs**  
Chef de service – Eric MEJANE

**PÔLE RESSOURCES HUMAINES ET MODERNISATION**  
Directrice générale adjointe – Gaëlle GALAND  
Directeur-riche délégué-e pour le pilotage – Gilles ALFONSI

**MISSION ÉGALITÉ DIVERSITÉ**  
Responsable – Juliette GRIFFOND

**MISSION TRANSFORMATION DE L'ADMINISTRATION**  
Responsable – Fanny DUMONT

**MISSION ETUDES ET PILOTAGE DE LA DONNÉE**  
Responsable – Grégoire GOUSSEFF

**MISSION GESTION DES CONNAISSANCES**  
Responsable – Yannick LABATUT-POUYLLAU

**MISSION INNOVATION TERRITORIALE**  
Responsable – Béatrice LE GALL

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**  
Directeur – Jérémie VENGATACHELLUM  
Directrice adjointe – Sophie BRETAGNE

**Service emploi et compétences**  
Chef de service – Arnaud MALHERBE  
**Service de la gestion des carrières et des rémunérations**  
Chef de service – Vacant  
**Service de la prévention, de la santé et de l'action sociale**  
Cheffe de service – Pascale LEFEBVRE  
**Service des affaires générales**  
Chef de service – Laurent GERBOUD

**Organigramme général des services du Département**

Applicable en novembre 2021 - Source DRH

La version intranet de cet organigramme est réactualisée régulièrement. Venez la consulter sur : [eacteur.ssd.fr/-L-organigramme](http://eacteur.ssd.fr/-L-organigramme)



## **2. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

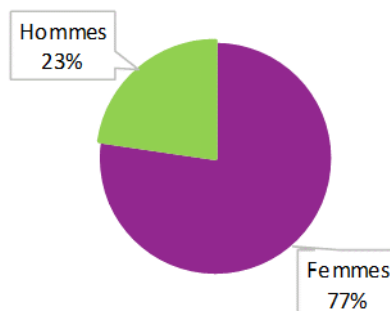
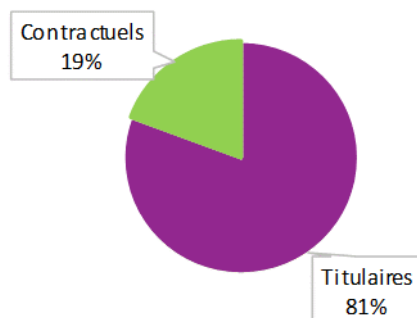
## 2.1. Description des agent.e.s

### Effectifs payés au 31/12/2020 en activité

(hors vacataires et services civiques)

Baisse du nombre des titulaires dans l'effectif des agent.e sur emploi permanent et augmentation du nombre de contractuel.le.s. Cet indicateur comptabilise les agent.e.s en position d'activité rémunéré.e.s au 31/12/2020 et a fait l'objet d'une évolution par rapport aux années précédentes

	2019	2020		2020
		Femme	Homme	Total
<b>Titulaires</b>	<b>5972</b>	4374	1394	<b>5768</b>
<b>Contractuels permanents</b>	<b>916</b>	841	274	<b>1115</b>
<b>Assistant Familial</b>	<b>522</b>	487	19	<b>506</b>
<b>Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)</b>	<b>68</b>	74	6	<b>80</b>
<b>Apprenti</b>	<b>115</b>	81	42	<b>123</b>
<b>Stagiaire gratifié</b>	<b>38</b>	34	3	<b>37</b>
<b>Contractuels en renfort et remplacement</b>	<b>214</b>	217	52	<b>269</b>
<b>Total</b>	<b>7848</b>	<b>6108</b>	<b>1790</b>	<b>7898</b>



Les femmes représentent trois quarts des effectifs.

	Femmes	Hommes	Total
<b>Titulaires</b>	4374	1394	<b>5768</b>
<b>Contractuels permanents</b>	841	274	<b>1115</b>
<b>Renforts et remplacements</b>	217	52	<b>269</b>
<b>Total *</b>	<b>5432</b>	<b>1720</b>	<b>7152</b>

\* Hors assistants familiaux, contrats d'accompagnement dans l'emploi, apprentis, stagiaires gratifiés, vacataires, collaborateurs de cabinets.



## Effectifs payés en activité par catégorie au 31/12/2020

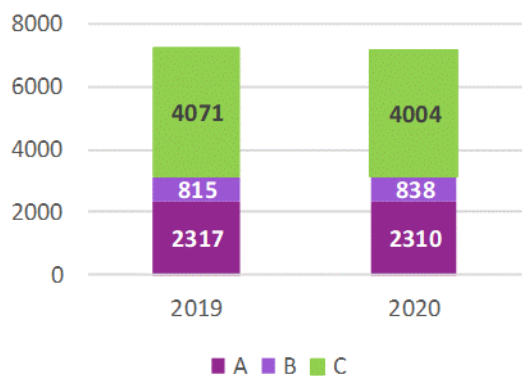
	2019		2020		Renforts et remplacement en 2020	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
A	2276	32,1 %	2310	32,3 %	32	11,9%
B	804	11,3 %	838	11,7 %	34	12,6%
C	4004	56,5 %	4004	56,0 %	203	75,5%
<b>Total</b>	<b>7084</b>	<b>100,0 %</b>	<b>7152</b>	<b>100,0 %</b>	<b>269</b>	<b>100,00%</b>

Pour l'ensemble des titulaires et contractuel.le.s, la catégorie C est la plus représentée (56,0%).

### Répartition par catégorie pour les personnels permanents en 2020

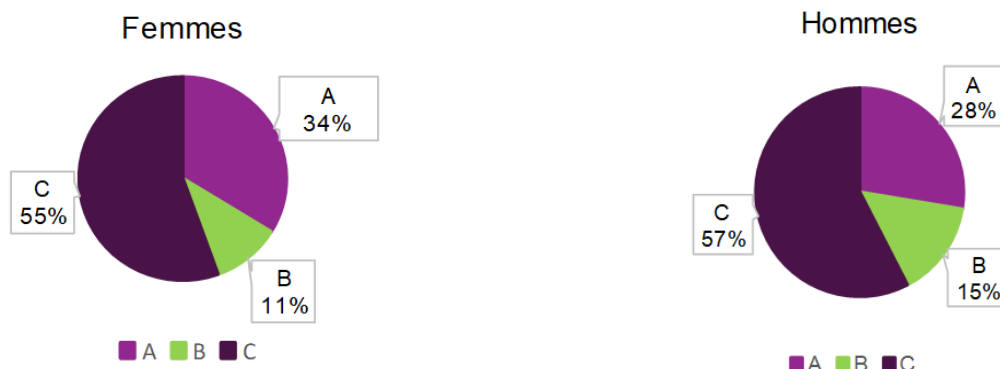
	Titulaires		Contractuels permanents	
	Effectifs	%	Effectifs	%
A	1762	30,5 %	516	46,3 %
B	608	10,5 %	196	17,6 %
C	3398	58,9 %	403	36,1 %
<b>Total</b>	<b>5768</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1115</b>	<b>100,0 %</b>

### Nombre d'agent-e-s payé-e-s par catégorie



	Femmes		Hommes	
	Effectifs	% de Femmes/cat.	Effectifs	% de Hommes/cat.
A	1835	33,8 %	475	27,6 %
B	583	10,7 %	255	14,8 %
C	3014	55,5 %	990	57,6 %
<b>Total :</b>	<b>5432</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1720</b>	<b>100,0 %</b>

### Répartition par sexe et par catégorie



Le passage en catégorie A des éducateurs de jeunes enfants, des éducateurs spécialisés et des assistant.e.s de service socio-éducatif a accru la représentation des femmes en catégorie A.

## Effectifs payés en activité par filière au 31/12/2020

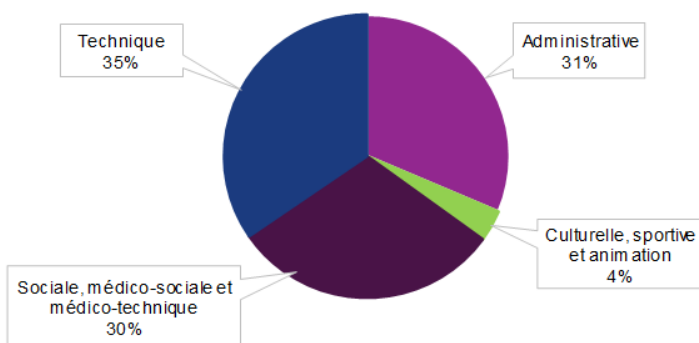
Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE



Les 3 grandes filières de la fonction publique territoriale administrative, technique et médicosociale représentent 85 % du personnel départemental.

	Femmes		Hommes		Total	% de la filière dans l'effectif
	Effectifs	% de Femmes/cat.	Effectifs	% de Hommes/cat.		
Administrative	1882	34,6 %	365	21,2 %	2 247	31,4 %
Animation	127	2,3 %	5	0,3 %	132	1,8 %
Culturelle	32	0,6 %	85	4,9 %	117	1,6 %
Hors filière						
Médico-sociale	1354	24,9 %	27	1,6 %	1 381	19,3 %
Médico-technique	4	0,1 %	0		4	0,1 %
Sociale	722	13,3 %	70	4,1 %	792	11,1 %
Sportive			7	0,4 %	7	0,1 %
Technique	1311	24,1 %	1161	67,5 %	2 472	34,6 %
<b>Total</b>	<b>5432</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1720</b>	<b>100,0 %</b>	<b>7 152</b>	<b>100,0 %</b>

Les proportions d'hommes et de femmes sont fortement polarisées selon les filières. Les femmes représentent 96% de l'effectif des filières sociale, médico-sociale et médico-technique, près de 84% de la filière administrative et 53% de la filière technique.

Répartition par direction et par sexe

	Total	Femmes		Hommes	
		Effectifs	% de Femmes	Effectifs	% de Hommes
AUTRE	3	1	33,3 %	2	66,7 %
DADJ	38	26	68,4 %	12	31,6 %
DBL	234	107	45,7 %	127	54,3 %
DCAP	25	16	64,0 %	9	36,0 %
DCPSL	147	65	44,2 %	82	55,8 %
DEA	239	65	27,2 %	174	72,8 %
DEF	2502	2340	93,5 %	162	6,5 %
DEI	18	12	66,7 %	6	33,3 %
DEIAT	90	71	78,9 %	19	21,1 %
DEJ	1660	1136	68,4 %	524	31,6 %
DG	9	2	22,2 %	7	77,8 %
DINSI	121	41	33,9 %	80	66,1 %
DIRCOM	52	34	65,4 %	18	34,6 %
DIRFI	60	48	80,0 %	12	20,0 %
DJOP	6	3	50,0 %	3	50,0 %
DMTM	5	4	80,0 %	1	20,0 %
DNPB	159	50	31,4 %	109	68,6 %
DPAPH	219	187	85,4 %	32	14,6 %
DPAS	719	641	89,2 %	78	10,8 %
DRH	294	245	83,3 %	49	16,7 %
DSA	36	19	52,8 %	17	47,2 %
DTCM	53	33	62,3 %	20	37,7 %
DTE	6	3	50,0 %	3	50,0 %
DVD	166	65	39,2 %	101	60,8 %
IG	17	7	41,2 %	10	58,8 %
MDPH	117	99	84,6 %	18	15,4 %
MEDI	4	3	75,0 %	1	25,0 %
MEPD	2	1	50,0 %	1	50,0 %
MGC	16	16	100,0 %		0,0 %
MIT	5	4	80,0 %	1	20,0 %
MMPCR	19	12	63,2 %	7	36,8 %
MTA	1	1	100,0 %		0,0 %
POLE PADD	1	1	100,0 %		0,0 %
POLE PRHM	4	3	75,0 %	1	25,0 %
POLE PRMS	1		0,0 %	1	100,0 %
POLE PSC	4	3	75,0 %	1	25,0 %
POLE PSOL	5	4	80,0 %	1	20,0 %
SECRETARIAT GENERAL	63	44	69,8 %	19	30,2 %
SGR	32	20	62,5 %	12	37,5 %
<b>Total</b>	<b>7152</b>	<b>5432</b>	<b>76,0 %</b>	<b>1720</b>	<b>24,0 %</b>

\* L'effectif des services et directions de la DRH inclut les agents en décharge syndicale et les agents mis à disposition du CDOS.

## Répartition par direction et par statut

	Total	Contractuels		Titulaires	
		Effectifs	% de Contractuelss/cat.	Effectifs	% de Titulairess/cat.
AUTRE	3	1	50,0 %	2	100,0 %
DADJ	38	7	18,4 %	31	81,6 %
DBL	234	15	6,4 %	219	93,6 %
DCAP	25	9	36,0 %	16	64,0 %
DCPSL	147	26	17,7 %	121	82,3 %
DEA	239	37	15,5 %	202	84,5 %
DEF	2502	468	18,7 %	2034	81,3 %
DEI	18	9	50,0 %	9	50,0 %
DEIAT	90	22	24,4 %	68	75,6 %
DEJ	1660	357	21,5 %	1303	78,5 %
DG	9	3	33,3 %	6	66,7 %
DINSI	121	26	21,5 %	95	78,5 %
DIRCOM	52	20	38,5 %	32	61,5 %
DIRFI	60	14	23,3 %	46	76,7 %
DJOP	6	3	50,0 %	3	50,0 %
DMTM	5	5	100,0 %		
DNPB	159	8	5,0 %	151	95,0 %
DPAPH	219	31	14,2 %	188	85,8 %
DPAS	719	172	23,9 %	547	76,1 %
DRH	294	65	22,1 %	229	77,9 %
DSA	36	4	11,1 %	32	88,9 %
DTCM	53	10	18,9 %	43	81,1 %
DTE	6	2	33,3 %	4	66,7 %
DVD	166	25	15,1 %	141	84,9 %
IG	17	9	52,9 %	8	47,1 %
MDPH	117	13	11,1 %	104	88,9 %
MEDI	4	3	75,0 %	1	25,0 %
MEPD	2			2	100,0 %
MGC	16			16	100,0 %
MIT	5	2	40,0 %	3	60,0 %
MMPCR	19	7	36,8 %	12	63,2 %
MTA	1			1	100,0 %
POLE PADD	1			1	100,0 %
POLE PRHM	4			4	100,0 %
POLE PRMS	1			1	100,0 %
POLE PSC	4	1	25,0 %	3	75,0 %
POLE PSOL	5			5	100,0 %
SECRETARIAT GENERAL	63	7	11,1 %	56	88,9 %
SGR	32	3	9,4 %	29	90,6 %
<b>Total</b>	<b>7152</b>	<b>1384</b>	<b>19,4 %</b>	<b>5768</b>	<b>80,7 %</b>

Les contractuels permanents et non permanents représentent environ 20% de l'effectif, en constante augmentation.

## Répartition par direction et par catégorie

	Total	% de l'effectif total	A	B	C
AUTRE	3	0,0 %	0	1	2
DADJ	38	0,5 %	24	6	8
DBL	234	3,3 %	33	42	159
DCAP	25	0,3 %	19	3	3
DCPSL	147	2,1 %	63	24	60
DEA	239	3,3 %	63	52	124
DEF	2502	35,0 %	959	213	1330
DEI	18	0,3 %	15	2	1
DEIAT	90	1,3 %	44	17	29
DEJ	1660	23,2 %	73	57	1530
DG	9	0,1 %	9	0	0
DINSI	121	1,7 %	67	32	22
DIRCOM	52	0,7 %	29	9	14
DIRFI	60	0,8 %	31	8	21
DJOP	6	0,1 %	5	0	1
DMTM	5	0,1 %	5	0	0
DNPB	159	2,2 %	28	27	104
DPAPH	219	3,1 %	82	17	120
DPAS	719	10,1 %	435	135	149
DRH	294	4,1 %	94	86	114
DSA	36	0,5 %	19	7	10
DTCM	53	0,7 %	35	6	12
DTE	6	0,1 %	6	0	0
DVD	166	2,3 %	58	44	64
IG	17	0,2 %	14	3	0
MDPH	117	1,6 %	36	13	68
MEDI	4	0,1 %	3	0	1
MEPD	2	0,0 %	2	0	0
MGC	16	0,2 %	11	0	5
MIT	5	0,1 %	4	1	0
MMPCR	19	0,3 %	5	11	3
MTA	1	0,0 %	1	0	0
POLE PADD	1	0,0 %	1	0	0
POLE PRHM	4	0,1 %	3	1	0
POLE PRMS	1	0,0 %	1	0	0
POLE PSC	4	0,1 %	4	0	0
POLE PSOL	5	0,1 %	5	0	0
SECRETARIAT GENERAL	63	0,9 %	15	10	38
SGR	32	0,4 %	9	11	12
<b>Total</b>	<b>7152</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2310</b>	<b>838</b>	<b>4004</b>

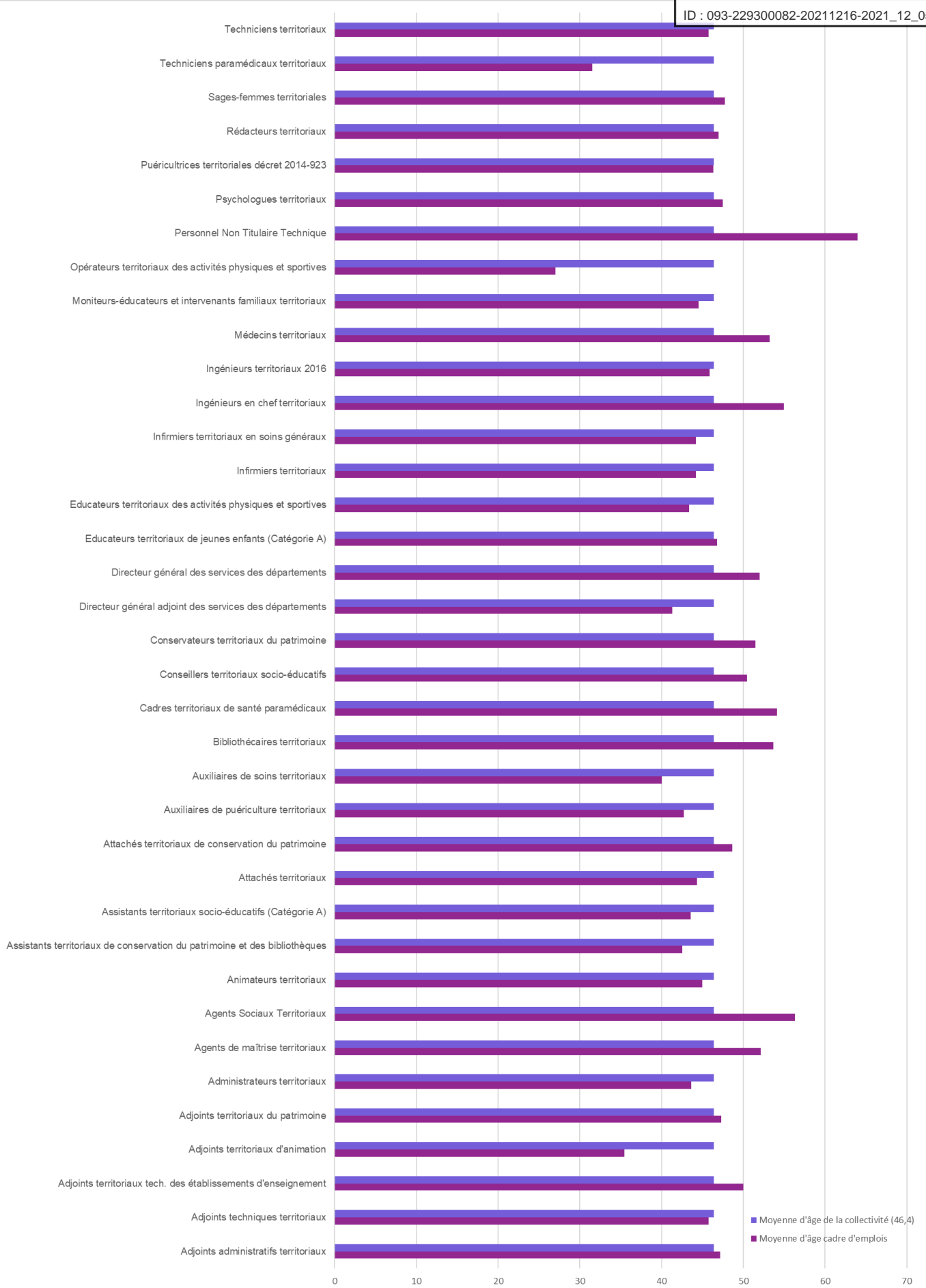
Les directions de la jeunesse et de l'éducation, le service des crèches, la PMI et l'aide sociale à l'enfance représentent plus de la moitié des effectifs : 58,2%

Répartition par cadre d'emplois et par sexe

	Total	Femmes		Hommes		Moyenne d'âge
		Effectifs	% de Femmes	Effectifs	% de Hommes	
Adjoints administratifs territoriaux	902	818	90,7 %	84	9,3 %	47
Adjoints techniques territoriaux	471	139	29,5 %	332	70,5 %	46
d'enseignement	1418	1029	72,6 %	389	27,4 %	50
Adjoints territoriaux d'animation	127	125	98,4 %	2	1,6 %	35
Adjoints territoriaux du patrimoine	82	11	13,4 %	71	86,6 %	47
Administrateurs territoriaux	44	23	52,3 %	21	47,7 %	44
Agents de maîtrise territoriaux	109	4	3,7 %	105	96,3 %	52
Agents Sociaux Territoriaux	6	6	100,0 %	0	0,0 %	56
Animateurs territoriaux	5	2	40,0 %	3	60,0 %	45
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	4	2	50,0 %	2	50,0 %	43
Assistants territoriaux socio-éducatifs (Catégorie A)	594	534	89,9 %	60	10,1 %	44
Attachés territoriaux	683	497	72,8 %	186	27,2 %	44
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	23	12	52,2 %	11	47,8 %	49
Auxiliaires de puériculture territoriaux	890	884	99,3 %	6	0,7 %	43
Auxiliaires de soins territoriaux	1	1	100,0 %	0	0,0 %	
Bibliothécaires territoriaux	6	6	100,0 %	0	0,0 %	54
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	35	35	100,0 %	0	0,0 %	54
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	21	17	81,0 %	4	19,0 %	50
Conservateurs territoriaux du patrimoine	2	1	50,0 %	1	50,0 %	52
Directeur général adjoint des services des départements	6	3	50,0 %	3	50,0 %	41
Directeur général des services des départements	1	0	0,0 %	1	100,0 %	--
Educateurs territoriaux de jeunes enfants (Catégorie A)	167	161	96,4 %	6	3,6 %	47
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	6	0	0,0 %	6	100,0 %	43
Infirmiers territoriaux	5	5	100,0 %	0	0,0 %	44
Infirmiers territoriaux en soins généraux	47	45	95,7 %	2	4,3 %	44
Ingénieurs en chef territoriaux	47	14	29,8 %	33	70,2 %	55
Ingénieurs territoriaux 2016	227	100	44,1 %	127	55,9 %	46
Médecins territoriaux	138	127	92,0 %	11	8,0 %	53
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	4	4	100,0 %	0	0,0 %	45
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	1	0	0,0 %	1	100,0 %	--
Personnel Non Titulaire Technique	1	0	0,0 %	1	100,0 %	--
Psychologues territoriaux	101	93	92,1 %	8	7,9 %	47
Puéricultrices territoriales décret 2014-923	121	121	100,0 %	0	0,0 %	46
Rédacteurs territoriaux	611	541	88,5 %	70	11,5 %	47
Sages-femmes territoriales	43	43	100,0 %	0	0,0 %	48
Techniciens paramédicaux territoriaux	4	4	100,0 %	0	0,0 %	32
Techniciens territoriaux	199	25	12,6 %	174	87,4 %	46
<b>Total</b>	<b>7152</b>	<b>5432</b>	<b>76,0 %</b>	<b>1720</b>	<b>24,0 %</b>	<b>48</b>

\*Les moyennes d'âges pour les cadres d'emplois à effectif 1 ont été anonymisées

## Moyenne d'âge par cadre d'emplois



## Répartition des temps pleins et temps partiels par genre et cadre d'emplois

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le



ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

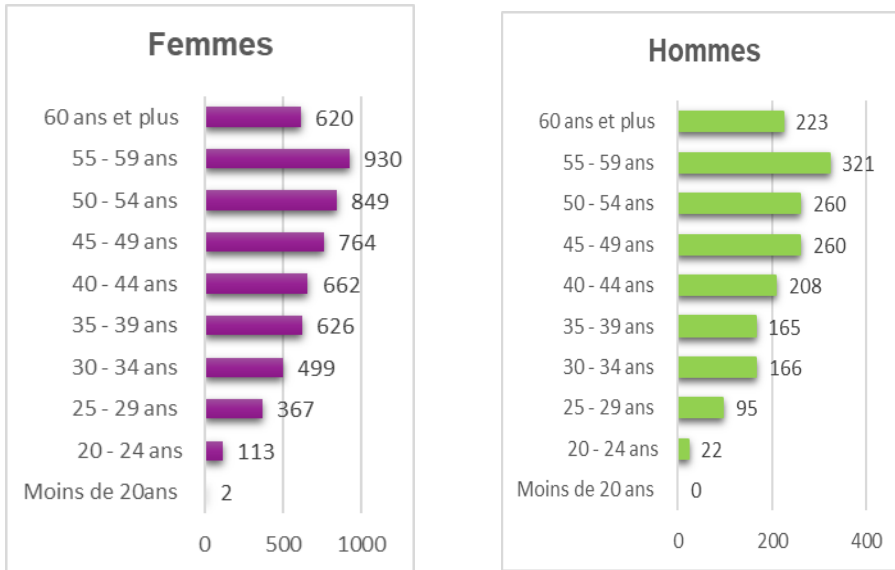
Répartition des temps pleins et temps partiels par genre	Femme		Part des temps partiels chez les Femmes	Homme		Part des temps partiels chez les Hommes
	Temps partiel	*Temps plein		Temps partiel	*Temps plein	
AUTRE		1			2	
DADJ	1	25	3,8%		12	
DBL	15	92	14,0%		127	
DCAP	1	15	6,3%		9	
DCPSL	3	62	4,6%		82	
DEA	7	58	10,8%	1	173	0,57%
DEF	238	2102	10,2%	4	158	2,47%
DEI		12			6	
DEIAT	7	64	9,9%		19	
DEJ	29	1107	2,6%	3	521	0,57%
DG		2			7	
DINSI	1	40	2,4%		80	
DIRCOM	5	29	14,7%	2	16	11,11%
DIRFI	3	45	6,3%	2	10	16,67%
DJOP	0	3		1	2	33,33%
DMTM		4			1	
DNPB	3	47	6,0%	4	105	3,67%
DPAPH	17	170	9,1%		32	
DPAS	67	574	10,5%		78	
DRH	18	227	7,3%		49	
DSA	1	18	5,3%		16	
DTCM	4	29	12,1%	1	20	4,76%
DTE	1	2	33,3%		3	
DVD	3	62	4,6%		100	
IG	1	6	14,3%	1	9	0,57%
MDPH	10	89	10,1%	1	18	5,26%
MEDI		3			1	
MEPD		1			1	
MGC	1	15	6,3%		0	
MIT		4	0,0%		1	
MMPCR	1	11	8,3%		7	
MTA		1			0	
POLE PADD		1			0	
POLE PRHM		3			1	
POLE PRMS		0			1	
POLE PSC		3			1	
POLE PSOL		4			1	
SECRETARIAT GENERAL	4	40	9,1%	1	18	5,26%
SGR	3	17	15,0%		12	
<b>Total</b>	<b>444</b>	<b>4988</b>	<b>8,17%</b>	<b>21</b>	<b>1699</b>	<b>1,22%</b>



## Eléments démographiques des agent.e.s en activité au 31/12/2020

L'âge moyen des agent.e.s du département (titulaires et contractuel.le.s) est de 46 ans et 4 mois en 2020, contre 47 ans et 6 mois en 2019.

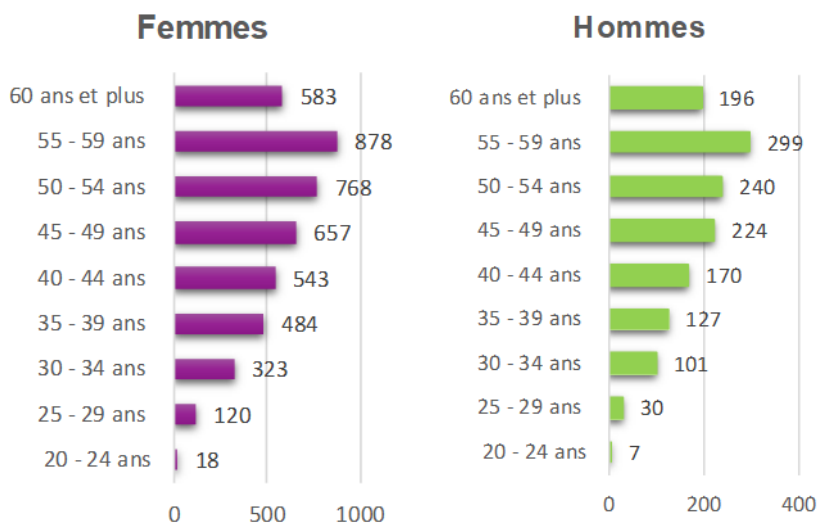
### Pyramide des âges des agent.e.s



La tranche d'âge la plus représentée est celle des 55/ 59 ans.

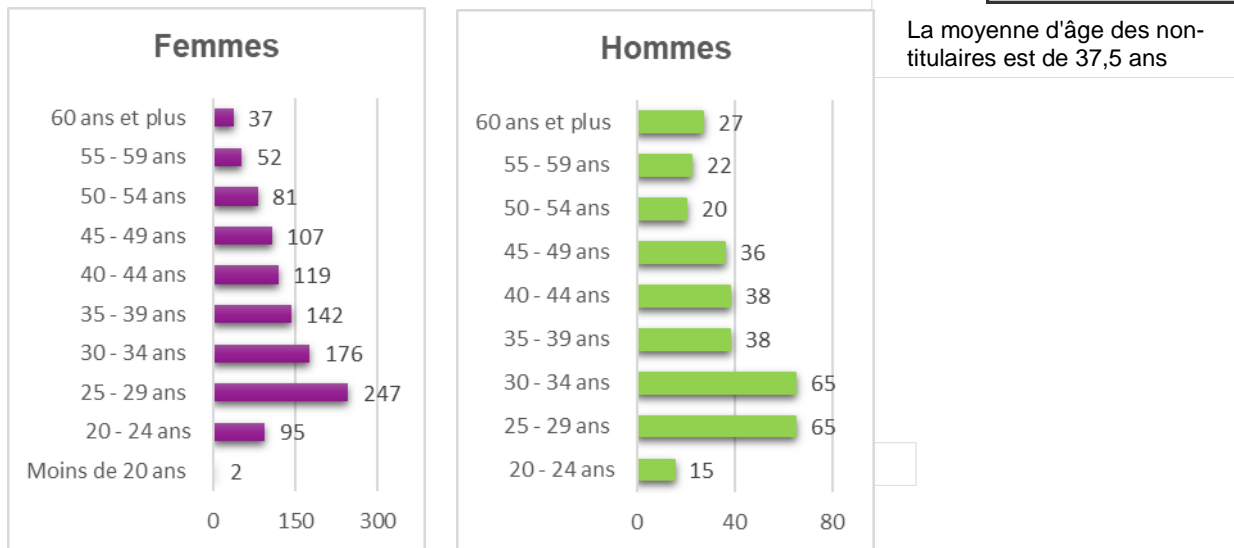
	2017	2018	2019	2020
<b>Nombre d'agents ayant atteint 50 ans</b>	3218	3267	3268	3204
<b>% des effectifs payés</b>	46,0 %	45,5 %	45,4 %	44,7 %

### Pyramide des âges des titulaires

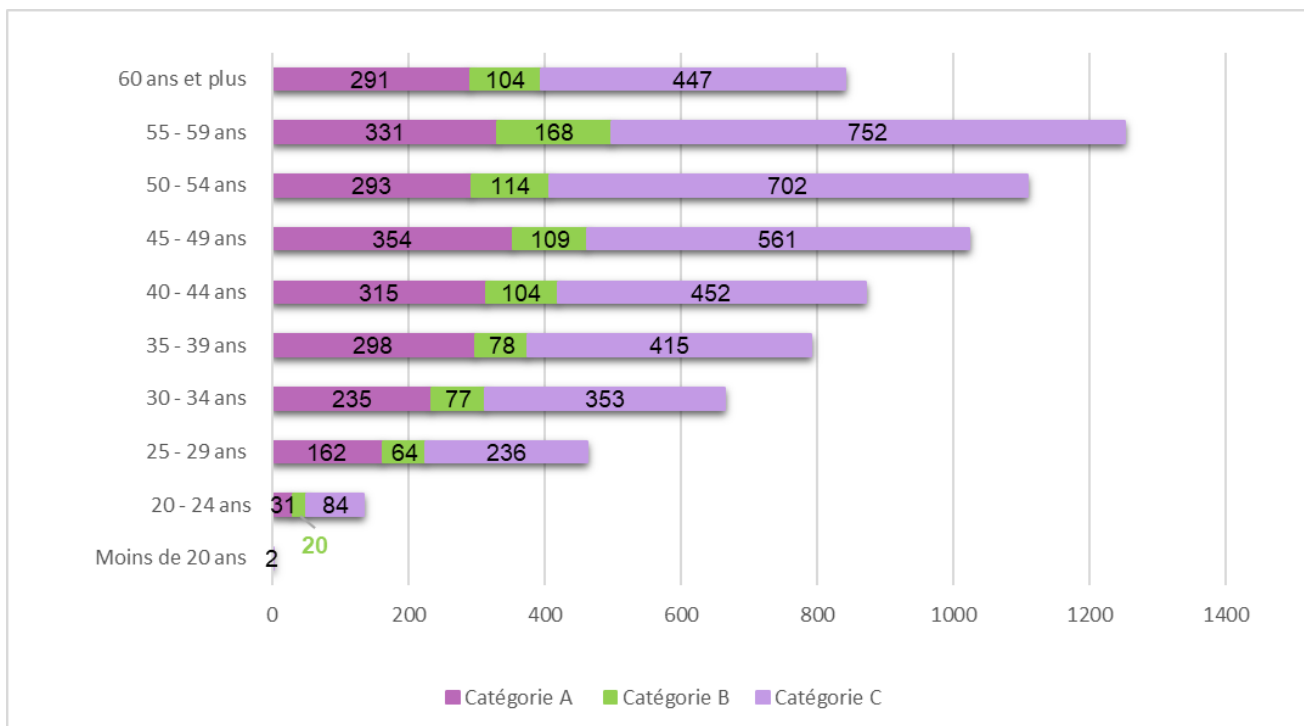


L'âge moyen des titulaires est de 48 ans et 5 mois

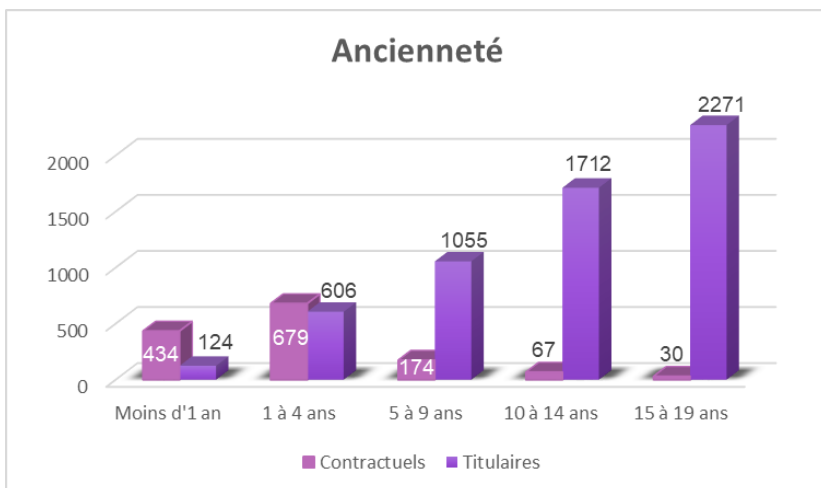
## Pyramide des âges des non-titulaires



## Pyramide des agent-e-s par catégorie



## Ancienneté des agent.e.s en activité au 31/12/2020



L'ancienneté moyenne des agent.e.s est de 13 ans.

## Ancienneté des agent.e.s par sexe et catégorie

	A	B	C
<b>Femmes</b>	12 ans	17 ans	13 ans
<b>Hommes</b>	12 ans	12 ans	12 ans
<b>Moyenne</b>	12 ans	16 ans	13 ans

## Lieux de résidence des agent.e.s

Recodage lieu de résidence	Nombre d'agents	Pourcentage
Seine-saint-denis	4594	64,2 %
Seine-et-marne	721	10,1 %
Paris	498	7,0 %
Val-d'oise	571	8,0 %
Val-de-marne	270	3,8 %
Hauts-de-seine	142	2,0 %
Essonne	48	0,7 %
Yvelines	31	0,4 %
Hors Ile-de-France	277	3,9 %
<b>Total</b>	<b>7152</b>	<b>100,0 %</b>

64 % des agent.e.s résident en Seine-Saint-Denis.

## 2.2 Gestion des compétences

### Emplois supérieurs

	2019				2020			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	% de Femmes/grade	Effectifs	% de Hommes/grade	Effectifs	% de Femmes/grade	Effectifs	% de Hommes/grade
Administrateur	18	51,4 %	25	39,7 %	24	57,1 %	22	36,7 %
Conservateur du patrimoine	1	2,9 %	1	1,6 %	1	2,4 %	1	1,7 %
Direction générale	3	8,6 %	4	6,3 %	3	7,1 %	4	6,7 %
Ingénieur en chef	13	37,1 %	33	52,4 %	14	33,3 %	33	55,0 %
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0 %</b>	<b>63</b>	<b>100,0 %</b>	<b>42</b>	<b>100,0 %</b>	<b>60</b>	<b>100,0 %</b>

### Apprenti.e.s

	2019	2020		2020
		Femme	Homme	Total
Apprenti	115	81	42	123

## Stagiaires

L'accueil des stagiaires répond à 2 objectifs, la découverte du monde du travail et la présence de jeunes en cours de professionnalisation dans la Collectivité.  
Ne sont recensés que les stagiaires gratifiés.

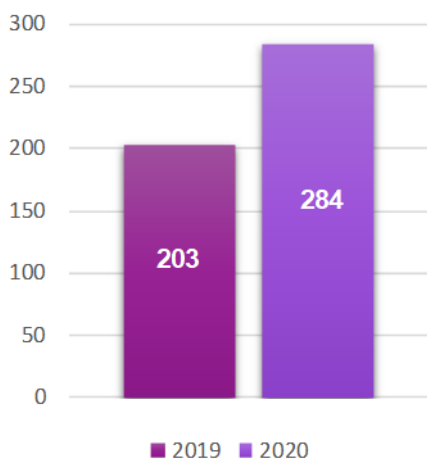
Nombre de personnes ayant effectué un stage	
Type de Direction	2020
Autres types de directions	22
Directions sociales	72
Directions techniques	8
<b>Total</b>	<b>102</b>

## Service civique

Aucun.e volontaire n'ont été recensés au 31/12/2020. Toutefois, 100 jeunes ont été embauché.e.s via notre convention avec Unis-cité. Un nouvel agrément va être déposé pour 2022

## Renforts et remplacements (moyenne sur l'année)

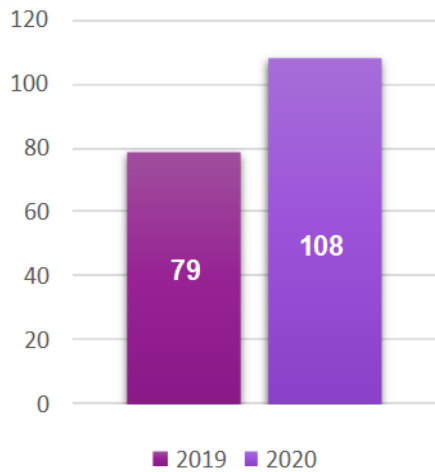
### Evolution du nombre de renforts et de remplacements



\*Données au 31/12/2019  
& 31/12/2020

Le nombre moyen mensuel d'agents est en hausse par rapport à 2019.

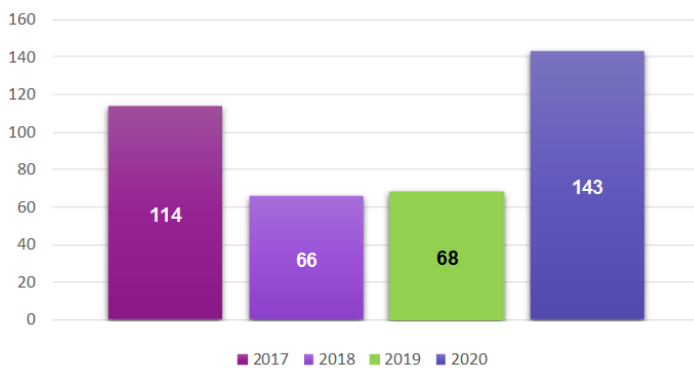
## Zoom sur les renforts et les remplacements dans les collèges (nombre d'agents)



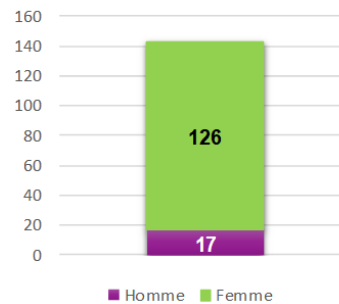
En moyenne mensuelle sur l'année 2020, le nombre de renforts et remplacements est en hausse par rapport à 2019. L'augmentation est due au recours plus important au personnel remplaçant et renfort au cours de l'année 2020 pour le protocole sanitaire Covid encore présent.e.s au 31/12/2020.

## Les contrats aidés sur l'année 2020

Nombre de contrats aidés



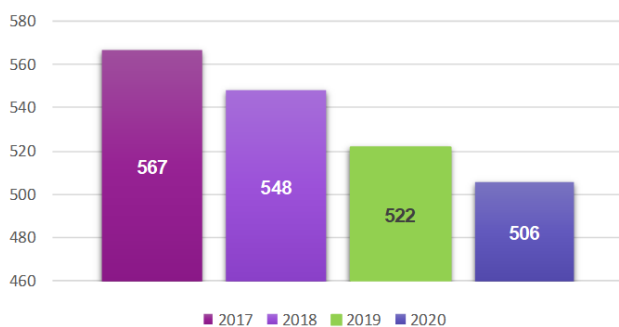
Répartition des contrats aidés par sexe



Les personnes recrutées en contrat aidé sont affectées dans les collèges. Depuis janvier 2018, les CAE s'inscrivent dans le nouveau dispositif parcours emploi et compétences (PEC). Parmi les ATTEE recrutés sur emploi permanent, la majorité étaient en CAE.

## Assistant.e.s familial.e.s au 31/12/2020

Nombre ASSFAM



Au 31 décembre 2020 nous comptabilisons 487 femmes et 19 hommes. Au total, 561 assistant.e.s familial.e.s ont travaillé au moins un jours dans l'année. Ils.elles ont accueilli 1274 enfants en 2020 (source Iodas)

La rémunération brute mensuelle moyenne est de 3 474,98€ (indemnité attente comprise).

## Mouvements du personnel (entrées et sorties)

## Agents entrés\* en 2020 et toujours présents au 31/12/2020

Motif d'entrée		2019		2020	
		Effectif	%	Effectif	%
Concours	Femme	6	100,0 %	31	88,6 %
	Homme			4	11,4 %
<b>Total Concours</b>		<b>6</b>	<b>100,0 %</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
Contrat	Femme	354	76,3 %	378	78,9 %
	Homme	110	23,7 %	101	21,1 %
<b>Total Contrat</b>		<b>464</b>	<b>100,0 %</b>	<b>479</b>	<b>100%</b>
Détachement	Femme	47	85,5 %	46	88,5 %
	Homme	8	14,5 %	6	11,5 %
<b>Total Détachement</b>		<b>55</b>	<b>100,0 %</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>
Mutation	Femme	63	64,3 %	37	63,8 %
	Homme	35	35,7 %	21	36,2 %
<b>Total Mutation</b>		<b>98</b>	<b>100,0 %</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>
Recrutement direct	Femme	7	63,6 %	30	58,8 %
	Homme	4	36,4 %	21	41,2 %
<b>Total Recrutement direct</b>		<b>11</b>	<b>100,0 %</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>
Réintégration**	Femme	72	76,6 %	58	92,1 %
	Homme	22	23,4 %	5	7,9 %
<b>Total Réintégration**</b>		<b>94</b>	<b>100,0 %</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>		<b>728</b>	<b>100,0 %</b>	<b>738</b>	<b>100,0 %</b>

On constate une augmentation du nombre d'entrées de fonctionnaires par voie de concours avec plus 29 agents en 2020.

\* compris contractuels permanents, en renforts ou remplacements et fonctionnaires

\*\* Réintégration après congé parental, congé de présence parentale, disponibilité, congé sans rémunération, détachement auprès d'une autre structure.

Motif de sortie		2019		2020	
		Effectif	%	Effectif	%
Autre cas	Femme	1	50,0 %	17	85,0 %
	Homme	1	50,0 %	3	15,0 %
<b>Total Abandon de poste</b>		<b>2</b>	<b>100,0 %</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
Décès	Femme	5	55,6 %	10	71,4 %
	Homme	4	44,4 %	4	28,6 %
<b>Total Décès</b>		<b>9</b>	<b>100,0 %</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>
Démission	Femme	82	76,6 %	73	74,5 %
	Homme	25	23,4 %	25	25,5 %
<b>Total Démission</b>		<b>107</b>	<b>100,0 %</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>
Fin de contrat	Femme	149	76,0 %	47	78,3 %
	Homme	47	24,0 %	13	21,7 %
<b>Total Fin de contrat</b>		<b>196</b>	<b>100,0 %</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>
Licenciement	Femme	4	44,4 %	4	57,1 %
	Homme	5	55,6 %	3	42,9 %
<b>Total Licenciement / Révocation</b>		<b>9</b>	<b>100,0 %</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
Mutation	Femme	88	82,2 %	72	72,7 %
	Homme	19	17,8 %	27	27,3 %
<b>Total Mutation</b>		<b>107</b>	<b>100,0 %</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>
Réintégration administration d'origine	Femme	28	93,3 %	21	72,4 %
	Homme	2	6,7 %	8	27,6 %
<b>Total Réintégration administration d'origine</b>		<b>30</b>	<b>100,0 %</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>
Retraite	Femme	164	72,6 %	187	83,9 %
	Homme	62	27,4 %	36	16,1 %
<b>Total Retraite</b>		<b>226</b>	<b>100,0 %</b>	<b>223</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>		<b>677</b>	<b>100,0 %</b>	<b>550</b>	<b>100%</b>

Le nombre de sorties définitives est en baisse par rapport à 2019. Les mutations et les départs à la retraite constituent les motifs principaux des sorties.

\* autre cas (abandon de poste, révocation, perte de nationalité, etc..)

\*\* comprend fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent



**Agent.e.s\* en position autre que celle d'activité au 31/12/2020 (positions particulières)**

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le



ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

Motif de sortie		2020	
		Effectif	%
Congé parental	Femme	42	97,7 %
	Homme	1	2,3 %
<b>Total Congé parental</b>		<b>43</b>	<b>100%</b>
Détachement	Femme	48	81,4 %
	Homme	11	18,6 %
<b>Total Détachement</b>		<b>59</b>	<b>100%</b>
Disponibilité	Femme	16	20,5 %
	Homme	62	79,5 %
<b>Total Disponibilité</b>		<b>78</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>		<b>180</b>	<b>100%</b>

En position temporaire (détachement, disponibilité, congé parental, congé de présence parentale, mise à disposition auprès d'une autre structure) au 31/12/2020.  
Ne concerne que les fonctionnaires et contractuel.le.s permanents (congé parental)

Plus de la moitié des sorties temporaires sont des disponibilités qui concernent les femmes à 80%

## 2.3. Formation des agent.e.s

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

SLOM

ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

### Nombre de jours de formation

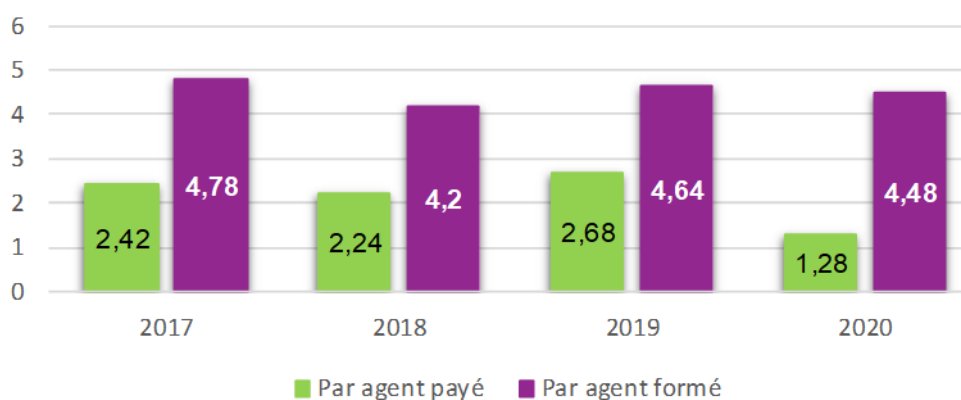
	2017	2018	2019	2020
Nombre de jours de formation	17 575	16 499	19 332	9 151
Nombre moyen de jours de formation par agent payé	2,41	2,24	2,68	1,28
Nombre d'agents formés dans l'année	3 678	3 927	4 166	2 041
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	4,78	4,20	4,64	4,48

\*Comprend fonctionnaires, contractuels sur emplois permanents et non permanents

Catégorie	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation par agent payé
A	2 930	1,29
B	682	0,85
C	5 282	1,39

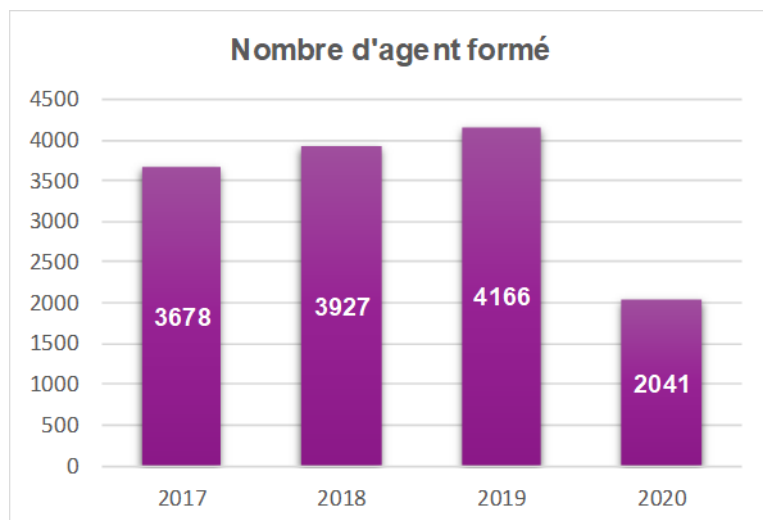
Une très forte baisse du nombre de jours de formation est constatée du fait de la pandémie de la Covid-19. Ceci parce que de nombreuses formations ont été annulées par le Centre national de la fonction publique territoriale et par une offre en distanciel peu développée. Nous pouvons toutefois constater que le nombre moyen de jours de formation par agent formé demeure relativement stable.

### Nombre moyen de jours de formation



## Nombres d'agent.e.s formé.e.s

### Taux de formation



	2017	2018	2019	2020
<b>Taux de formation</b>	50,6%	53,4%	57,8%	28,5%

### Répartition par catégorie

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	497	113	610
B	135	87	222
C	656	321	977
<b>Total</b>	<b>1 288</b>	<b>521</b>	<b>1 809</b>

\*Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

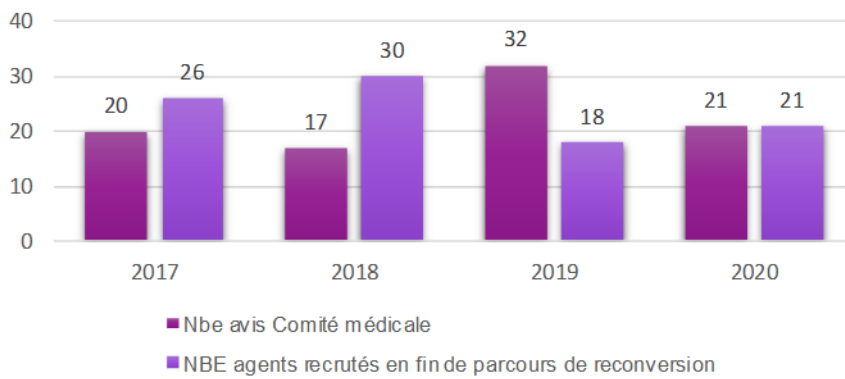
Organisme	2019	2020
Autres organismes que CNFPT	5 747	4 394
CNFPT	9 636	3 834
Collectivité	3 949	666
<b>Total</b>	<b>19 332</b>	<b>8 894</b>

\*Jours de formation dispensés

Formation	2019	2020
Formation de perfectionnement	9 642	2 275
Formation obligatoire	6 006	3 177
Formation personnelle	1 175	3 162
Préparation concours et examen	2 509	280
<b>Total</b>	<b>19 332</b>	<b>8 894</b>

Dépenses de formation	2019	2020
CNFPT cotisation	2 733 572	1 587 731
CNFPT hors cotisation	0	0
Collectivité et autres organismes	595 896	463 819
<b>Total</b>	<b>3 329 468</b>	<b>2 051 550</b>

## Reconversion suite a reclassement professionnel



En 2020, 42 agents ont été accompagnés dans leurs parcours de mobilités vers des secondes parties de carrières (32 nouvelles entrées et 10 situations anciennes).

## 2.4. Politique du handicap

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

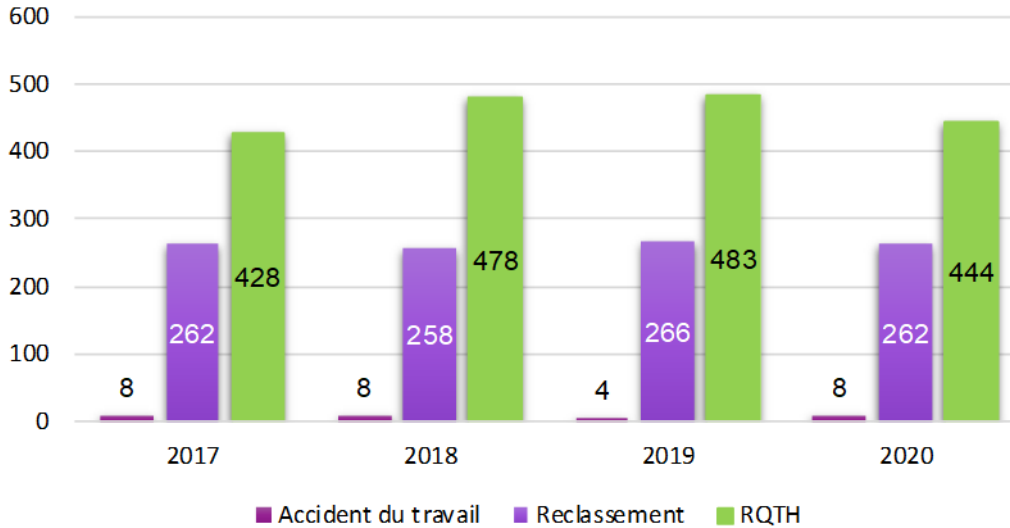
SLO

ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

### Travailleur.euse.s handicapé.e.s

En 2020, le Département employait 709 personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le taux d'emploi, 10,3%, est en constante augmentation.

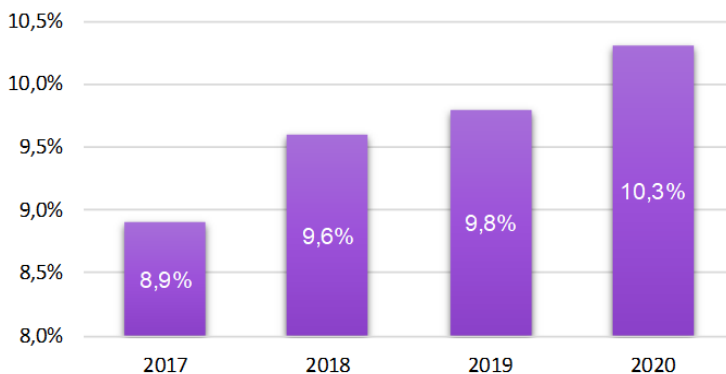
#### Répartition par origine du handicap



Répartition bénéficiaires obligation emploi par catégorie	2018	2019	2020
A	46	48	76
B	137	132	99
C	557	566	534
H - Apprenti	4	7	7
<b>Total</b>	<b>744</b>	<b>753</b>	<b>716</b>

Répartition bénéficiaires obligation d'emploi par statut	2018	2019	2020
Apprenti	4	7	7
Contractuel indiciaire	20	27	21
Fonctionnaire	720	719	688
<b>Total</b>	<b>744</b>	<b>753</b>	<b>716</b>

#### Evolution du taux emploi



13 personnes relevant de l'obligation d'emploi ont été recrutées en 2020 (9 postes sur des postes vacants, 4 au titre de l'apprentissage).

Pour mémoire, la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fixe l'obligation d'emploi à 6% de l'effectif total des salariés.

### **3. Politique salariale et gestion des carrières**

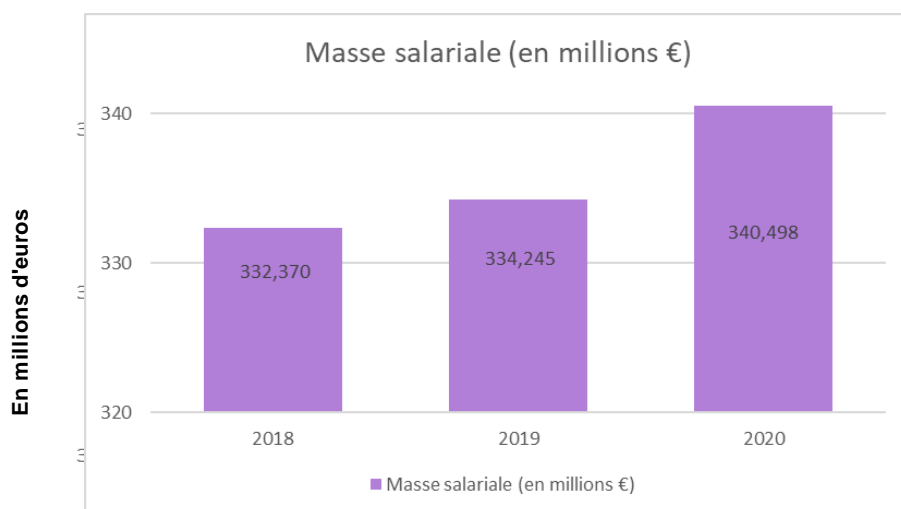
## 3.1. Politique salariale

### Masse salariale\*

	2018	2019	2020
Evolution masse salariale	0,50%	0,56%	1,87%

\* Tous budgets confondus, hors assistants familiaux.

L'évolution de la masse salariale entre 2019 et 2020 est due au besoin découlant du plan de rebond et du bel été solidaire.



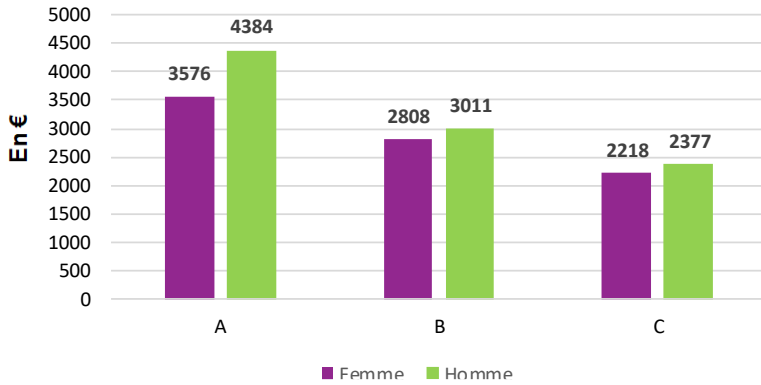
### Rémunération minimum mensuelle brute au Département (1er échelon ATTEE)

En €	2017	2018	2019	2020
<b>Montant de la rémunération minimum mensuelle brute au Département</b>	1879	1879	1884	1908
<b>Montant mensuel du SMIC</b>	1480	1498	1521	1539
<b>Ecart de revenu en %</b>	26,9 %	25,4 %	23,9 %	24,0 %

La rémunération minimum représente le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le régime indemnitaire du grade pour un agent permanent travaillant à temps plein.

## Comparaison des rémunérations par sexe et catégorie

Comparaison des rémunérations brutes moyennes mensuelles par catégorie en 2020



Les rémunérations brutes moyennes sont calculées sur la base des agent-e-s permanent-e-s, quel que soit le temps de travail.

La rémunération brute mensuelle moyenne au Département est de 2814€ (toutes catégories et sexes confondus).

En 2019, selon l'Insee le salaire brut moyen en ETP était de 2 456€ dans la fonction publique territoriale.

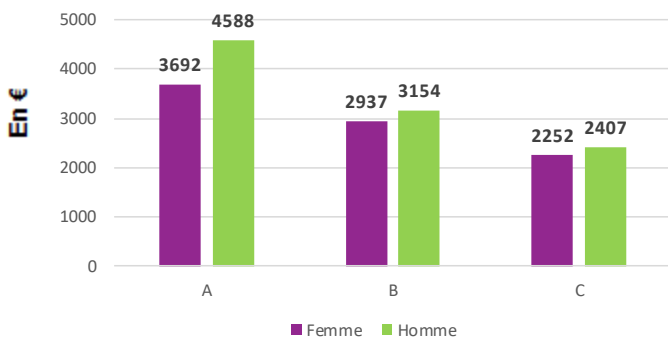
Le salaire moyen féminin est inférieur de 2,5% à la moyenne départementale.

Le salaire moyen masculin est supérieur de 7% à la moyenne départementale.

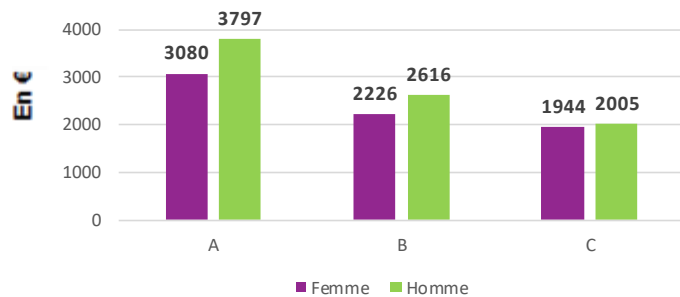
En €, par mois	Femme	Homme	Ensemble
<b>A</b>	3576	4384	3742
<b>B</b>	2808	3011	2869
<b>C</b>	2218	2377	2258
<b>Ensemble</b>	2746	3028	2814

## Comparaison des rémunérations par sexe et statut

Comparaison des rémunérations brutes moyennes mensuelles par catégorie pour les titulaires



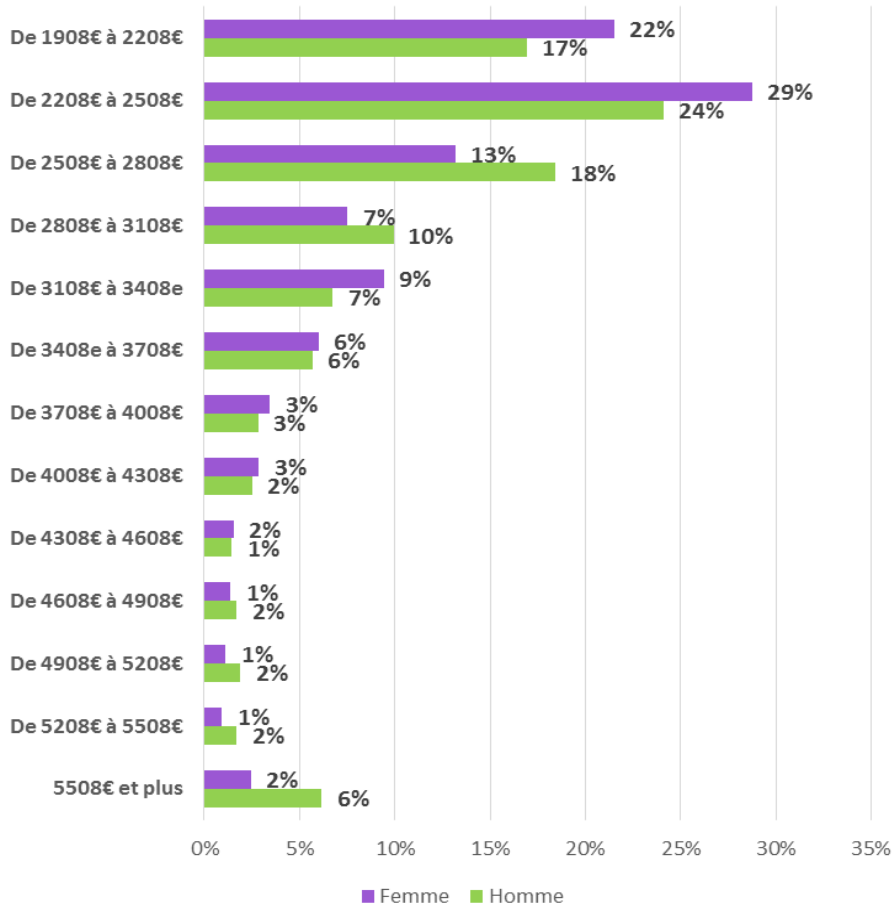
Comparaison des rémunérations brutes moyennes mensuelles par catégorie pour les contractuels



En €, par mois	Fonctionnaire	Contractuel indiciaire	Ensemble
<b>Femme</b>	2790	2483	2746
<b>Homme</b>	3032	3003	3028
<b>Ensemble</b>	2848	2612	2814



## Répartition des agent.e.s par tranche de rémunération et par sexe



Il s'agit des rémunérations brutes mensuelles des agent.e.s permanent.e.s présent.e.s depuis le début de l'année 2020, quel que soit leur temps de travail.

## Montant moyen et part des primes dans la rémunération, par sexe et catégorie

En €, en moyenne mensuelle	A		B		C		Ensemble	
	Montant	Part (%)	Montant	Part (%)	Montant	Part (%)	Montant	Part (%)
<b>Femme</b>	837,22	23%	575,76	21%	392,95	18%	564,65	21%
<b>Homme</b>	1381	31%	780,92	26%	467,38	20%	767,12	25%
<b>Ensemble</b>	949,04	25%	636,62	22%	411,57	18%	613,41	22%

Le calcul des parts est déterminé sur la base de la rémunération des agent.e.s sur emploi permanent travaillant à temps plein qui comprend le traitement de base et la totalité des primes liées aux grades et de la NBI, hors charges, hors cotisations.

La part des primes sur la rémunération brute des agents représente en moyenne 22%. Elle est supérieure pour les hommes (25%) et pour les agent.e.s de catégories A (25%).

## Positionnement des femmes parmi les salaires les plus élevés

### Rang des femmes parmi les 50 rémunérations les plus élevées.

Rang	2018	2019	2020
1ère femme	5ème	5ème	5ème
2ème femme	8ème	9ème	7ème
3ème femme	12ème	14ème	9ème
4ème femme	14ème	15ème	10ème
5ème femme	17ème	16ème	11ème
6ème femme	18ème	17ème	12ème
7ème femme	19ème	18ème	15ème
8ème femme	22ème	19ème	16ème
9ème femme	24ème	20ème	19ème
10ème femme	26ème	24ème	22ème

On compte 40 % de femmes parmi les 50 rémunérations les plus élevées et 48 % de femmes parmi les 100 rémunérations les plus élevées.

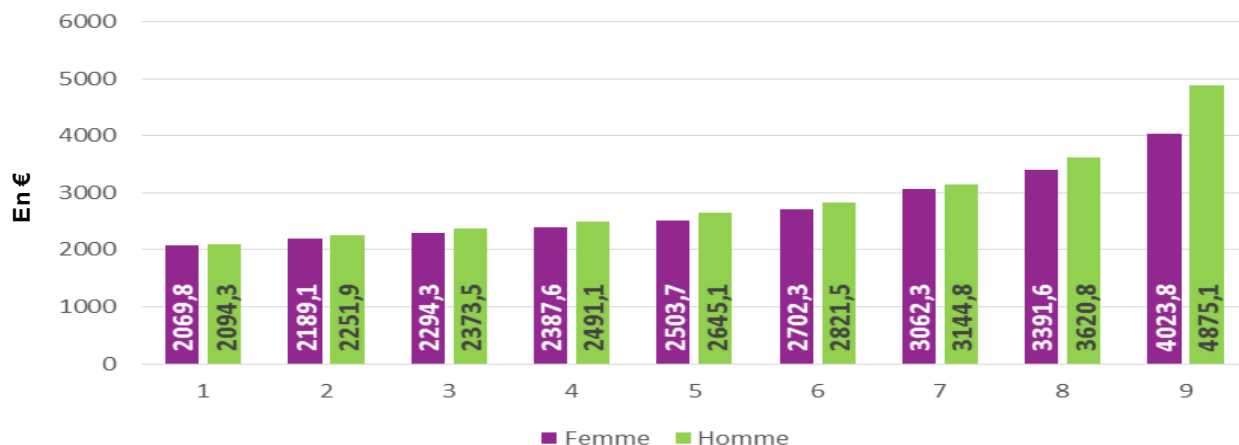
## Rémunérations par décile

Le calcul est effectué sur la base d'un.e agent.e à temps plein travaillant toute l'année. On distribue la population en 10 tranches égales triées par ordre croissant des salaires bruts. Les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales. Le salaire médian est de 2541€.

Décile	Femme	Homme	Ensemble
1	2 070 €	2 094 €	2 078 €
2	2 189 €	2 252 €	2 205 €
3	2 294 €	2 373 €	2 313 €
4	2 388 €	2 491 €	2 412 €
5	2 504 €	2 645 €	2 541 €
6	2 702 €	2 821 €	2 740 €
7	3 062 €	3 145 €	3 086 €
8	3 392 €	3 621 €	3 437 €
9	4 024 €	4 875 €	4 159 €

Le rapport entre le 1er et le 9ème décile est de 1,94 pour les femmes contre 2,33 pour les hommes.

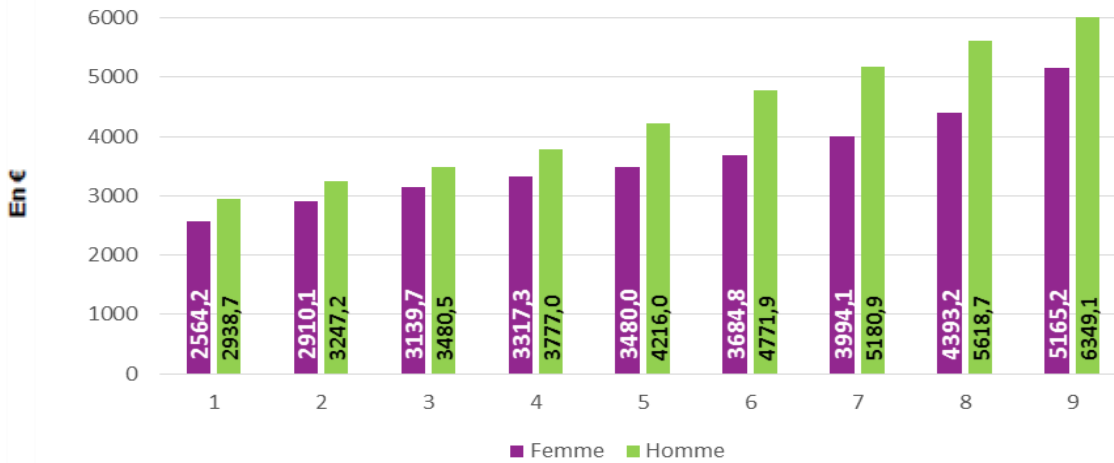
### Répartition des déciles par sexe en 2020



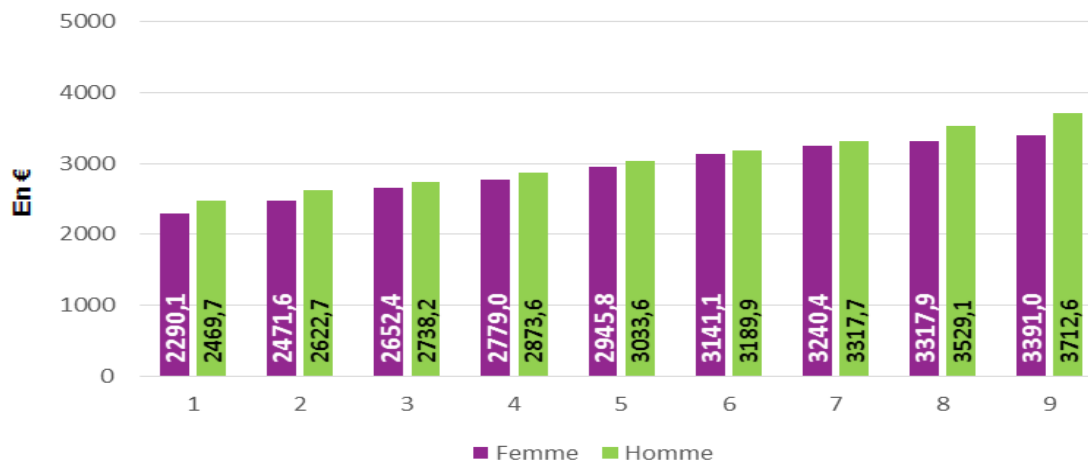
Le rapport entre la rémunération des 10% des agent-e-s qui ont les rémunérations les plus importantes (9ème décile, soit 4 159 € ou plus) et celle du 1er décile (2 078 € ou moins) est de 2,15.

## Comparaison des déciles par sexe et par catégorie

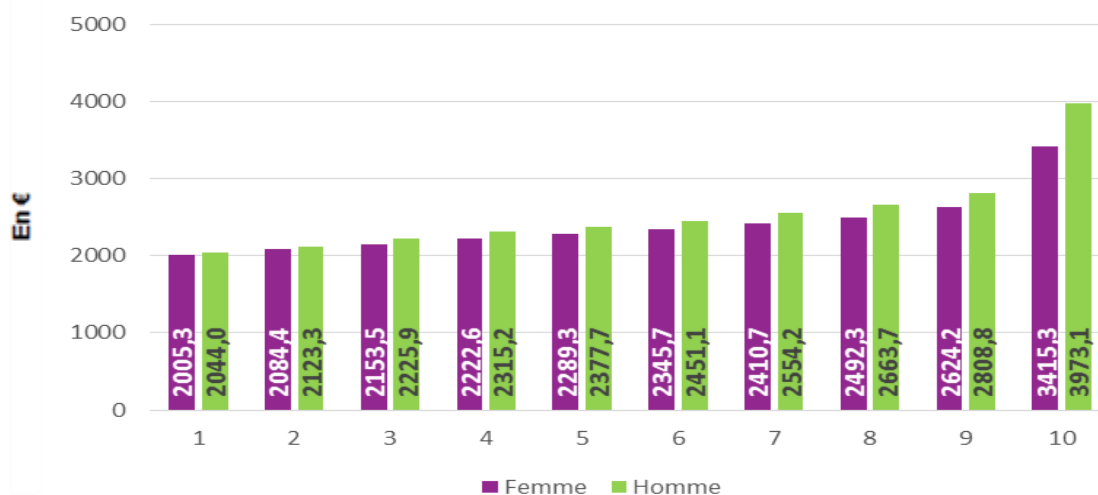
Comparaison des déciles des agents de catégorie A en 2020



Comparaison des déciles des agents de catégorie B en 2020



Comparaison des déciles des agents de catégorie C en 2020



## 3.2. Gestion des carrières et des parcours professionnels

### Promotion interne

		Femme			Homme		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
B	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	82	232	649	418	30	394
	Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	5	8	6	3		3
C	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	383		644	646	6	398
	Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	3		2	25	2	15
<b>Total des promouvables</b>		<b>1400</b>	<b>581</b>	<b>1293</b>	<b>1240</b>	<b>134</b>	<b>792</b>
<b>Total des inscrits sur liste d'aptitude</b>		<b>19</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>18</b>

Le nombre d'inscriptions sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne en 2020 est de 26 (8 femmes, 18 hommes). Cette masculinisation est due à la promotion interne d'agent de maîtrise, essentiellement masculine.

#### Détail de la promotion interne en 2020

			Femme	Homme	Total
B	Techniciens territoriaux	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	380	364	744
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	0	2	2
	Rédacteurs	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	269	30	299
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	6	1	7
C	Agents de maîtrise territoriaux	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	644	398	1042
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	2	15	17
<b>Total des promouvables</b>			<b>1293</b>	<b>792</b>	<b>2085</b>
<b>Total des inscrits sur liste d'aptitude</b>			<b>8</b>	<b>18</b>	<b>26</b>

### Avancement de grade

		2020	2020	Ensemble
		Femme	Homme	
A	Nombre d'agents promouvables au titre de l'avancement de grade	513	58	571
	Nombre d'agents inscrits sur le tableau d'avancement	174	19	193
B	Nombre d'agents promouvables au titre de l'avancement de grade			0
	Nombre d'agents inscrits sur le tableau d'avancement	0	0	0
C	Nombre d'agents promouvables au titre de l'avancement de grade	523	149	672
	Nombre d'agents inscrits sur le tableau d'avancement	268	83	351
<b>Total des promouvables</b>		<b>1036</b>	<b>207</b>	<b>1243</b>
<b>Total des inscrits sur liste d'aptitude</b>		<b>442</b>	<b>102</b>	<b>544</b>
<b>Ratio promus/promouvables au total</b>		<b>42,7 %</b>	<b>49,3 %</b>	<b>43,8 %</b>

544 agents ont été inscrits sur les tableaux d'avancements en 2020.

## Avancement d'échelon

### Nombre d'avancements d'échelon

	2019		2020		2020
	Femme	Homme	Femme	Homme	Ensemble
A	558	136	584	143	727
B	160	75	206	73	279
C	1063	352	1209	420	1629
<b>Total</b>	<b>1781</b>	<b>563</b>	<b>1999</b>	<b>636</b>	<b>2635</b>

### % d'avancement

	2019		2020		2020
	Femme	Homme	Femme	Homme	Ensemble
A	30,5 %	28,0 %	32,2 %	30,8 %	31,9 %
B	27,8 %	31,4 %	37,0 %	29,6 %	34,7 %
C	34,8 %	34,7 %	42,5 %	43,9 %	42,9 %
<b>Total</b>	<b>32,6 %</b>	<b>32,4 %</b>	<b>38,3 %</b>	<b>38,1 %</b>	<b>38,3 %</b>

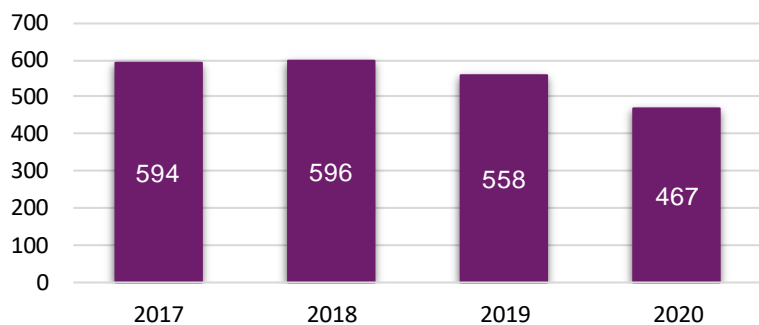
Sur l'année 2020 nous comptabilisons donc 3397 évolutions de carrières.

Au total, 2 616 agent.e.s ont bénéficié au moins d'une évolution de carrière (un.e agent.e pouvant avoir eu un avancement d'échelon et de grade dans la même année)

## Titularisations

En nombre d'agents	2019		2019	2020		2020
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
A	36	13	49	66	8	74
B	28	9	37	11	5	16
C	32	11	43	100	28	128
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>33</b>	<b>129</b>	<b>177</b>	<b>41</b>	<b>218</b>

## Temps partiel



### Nombre d'agent-e-s à temps partiel\*

Temps de travail	2017	2018	2019	2020
90 %	121	121	122	116
80 %	425	431	389	309
70 %	7	10	10	7
60 %	13	12	14	9
50 %	28	22	23	26
<b>Total</b>	<b>594</b>	<b>596</b>	<b>558</b>	<b>467</b>

\*Agents présents dans les effectifs au 31/12/2020  
 \*\* Comprend fonctionnaires, contractuels permanents et non permanents  
 \*\*\* Hors temps partiels thérapeutiques

	Femme	Homme	Total
Part des temps partiels	95,5 %	4,5 %	100 %

\*Hors temps partiels thérapeutiques considéré par le CIG comme un temps plein.

### Nombre d'agent-e-s à temps partiel par sexe selon la quotité

Temps de travail	Femme	Homme	Total
90 %	113	3	116
80 %	294	15	309
70 %	7	0	7
60 %	8	1	9
50 %	24	2	26
<b>Total</b>	<b>446</b>	<b>21</b>	<b>467</b>

### Nombre d'agent-e-s à temps partiel par statut selon la quotité

Temps de travail	Contractuels	Titulaires	Total
90 %	5	111	116
80 %	28	281	309
70 %	2	5	7
60 %	1	8	9
50 %	10	16	26
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>421</b>	<b>467</b>

## Nombre d'agent-e-s à temps partiel par catégorie et par sexe selon la

	A			B			C		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
90 %	46	2	48	16	1	17	51	0	51
80 %	107	7	114	31	2	33	156	6	162
70 %	2	0	2	0	0	0	5	0	5
60 %	2	0	2	0	0	0	6	1	7
50 %	11	1	12	1	0	1	12	1	13
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>10</b>	<b>178</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>51</b>	<b>230</b>	<b>8</b>	<b>238</b>

## Retraite

L'âge légal minimum pour partir à la retraite est de 62 ans.



Le nombre de départs a diminué de 3 par rapport à 2019. Toutefois, nous pouvons constater une tendance confirmée à l'augmentation du nombre de départ par rapport à 2017 et 2018. Sont comptabilisés les départs en retraite des fonctionnaires et des contractuel.e.s permanent.e.s.

En 2020 nous comptons en plus de ces départs, 29 départs en retraite d'assistant.e.s familial.e.s

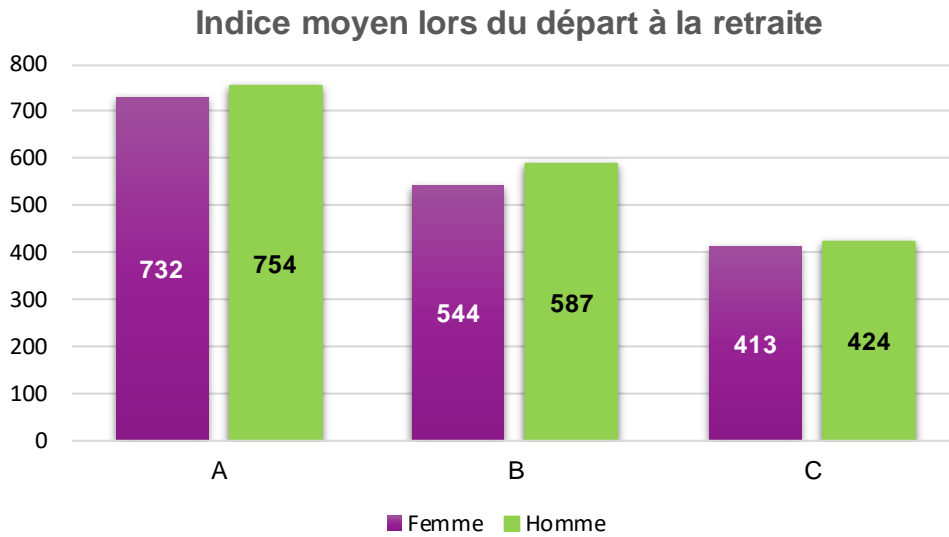
## Départs à la retraite (détail)

		2017	2018	2019	2020	Répartition en 2020
<b>A l'âge légal</b>	Femme	14	15	16	57	90,5 %
	Homme	5	3	2	6	9,5 %
	<b>Ensemble</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>63</b>	<b>100 %</b>
<b>Après l'âge légal</b>	Femme	72	85	97	89	83,2 %
	Homme	32	33	43	18	16,8 %
	<b>Ensemble</b>	<b>104</b>	<b>118</b>	<b>140</b>	<b>107</b>	<b>100 %</b>
<b>Avant l'âge légal</b>	Femme	53	32	50	41	77,4 %
	Homme	15	15	18	12	22,6 %
	<b>Ensemble</b>	<b>68</b>	<b>47</b>	<b>68</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>
<b>Total</b>		<b>191</b>	<b>183</b>	<b>226</b>	<b>223</b>	100 %

Le pourcentage de départs après l'âge légal est en baisse, 48% contre 61,8% en 2019. Les agent.e.s sont parti.e.s en moyenne plus tôt que les années précédentes.

L'âge moyen de départ est de 62 ans et 4 mois.

## Indice majoré moyen lors des départs à la retraite par sexe et par catégorie



## Nombre d'agents ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et encore en activité

		2017	2018	2019	2020
<b>Femme</b>	<b>Nombre d'agents</b>	260	264	297	280
	<b>Part des effectifs payés</b>	4,7 %	4,8 %	5,4 %	5,2 %
<b>Homme</b>	<b>Nombre d'agents</b>	88	98	96	109
	<b>Part des effectifs payés</b>	5,0 %	5,7 %	5,5 %	6,3 %
<b>Ensemble</b>	<b>Nombre d'agents</b>	348	362	393	389
	<b>Part des effectifs payés</b>	4,8%	5,0%	5,5%	5,4%

\*Agents présents dans les effectifs au 31/12/2020

\*\* Comprend fonctionnaires, contractuel.le.s permanent.e.s et non permanent.e.s



Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

The logo for SLOW, consisting of the word "SLOW" in a stylized, italicized font with a blue-to-purple gradient.

ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

## **4. Conditions de travail, dialogue social, santé et action social**

## 4.1. Dialogue social et communication interne

### Liste des représentant.e.s du personnel et des représentant.e.s de la collectivité en 2020

REPRESENTANT-E-S DU PERSONNEL	REPRESENTANT-E-S DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS
TITULAIRES	TITULAIRES
<p>Mme CHABAN Mervat Mme GILA Valérie Mme AIROUCHE Sonia Mme RICHARD Annie M. FONTE Julien Mme BAILLY Christine Mme MARION Delphine M GOBERT Gonzague Mme LOSBAR Francine Mme HAMED Lilla Mme MOREAU Annette M. PATRUNO Sabino Mme CORBANI Corinne M. GUESNON Nicolas M. RUTIN Patrice</p>	<p>M. VEBER Olivier Mme GALAND Gaëlle M. VENCATACHELLUM Jérémie Mme PILETTE Alice M. MOLOSSI Frédéric Mme LAROCHE Florence M. CONSTANT Emanuel Mme THIBAUT Magalie M. BERREDINE Belaïde Mme CAPANEMA Silvia M. LAPORTE Pierre Mme ALFARO Marion M. MONNIER Robin M. VOISIN Benjamin M. DECHANDON Laurent</p>
SUPPLEANT-E-S	SUPPLEANT-E-S
<p>Mme BRAHNA Keltoum Mme PREVOST Lucile M. BENLAFKIH Khaled M. MADAD Idir Mme LETRAIT Sylvia Mme ADOUANE Abia M. CAMPO Jean-Marc Mme TROTTET Chantal M. PACOR Jean-Marc Mme ALPHONSE Michelle M. NDOYE Chimère Mme SAVARY Arima M. ZRINSKI Johaan Mme FAVIEZ-DEMAREZ Ludivine Mme PERES Annie-France</p>	<p>Mme FLAMARION Flora Mme RIVERA Lucile Mme DENIS Frédérique M. HANOTIN Mathieu M. FOURCADE Michel Mme DELLAC Dominique Mme SENDROS-PONS Daphné Mme LE GALL Béatrice M. BDEL Edouard Mme SARTHOU Florence M. MALHERBE Arnaud Mme GIRALTE Alice M. LEFORT Gautier Mme MONTIES Sophies</p>

## Liste des membres du Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions

REPRESENTANT-E-S DU PERSONNEL	REPRESENTANT-E-S DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS
TITULAIRES	TITULAIRES
M. HAMADACHE Boualem	M. VEBER Olivier
M. MADADI Mohand -Idir	Mme GALAND Gaëlle
Mme AIROUCHE Sonia	M. LAPORTE Pierre
M. BENLAFKIH Khaled	Mme LAROCHE Florence
Mme COMON Emmanuelle	Mme CAPANEMA Silvia
M. AIT OUKLI Meddj	M. MOLOSSI Frédéric
M. BENKERRI Brahim	M. MONNIER Robin
Mme LABBE Christine	M. VOISIN Benjamin
Mme LAUTHELIER Nadine	Mme DOURNES Anne-Sophie
Mme VITRE Martine	M. FREMIOT Alexandre
SUPPLEANT-E-S	SUPPLEANT-E-S
Mme MANADI Saliha	M. VENCATACHELLUM Jérémie
M. IGNAM Frédéric	M. PILETTE Alice
Mme FLANDRE Sophie	M. SADI Abdel
M. CAMPO Jean-Marc	Mme ATTIA Dominique
Mme MARIN-SONILHAC Bénédicte	Mme DIALLO Yacine
Mme ALEXANDRE Nathalie	Mme GIRALTE Alice
M. QUARREZ Jean-Basptiste	Mme DENIS Frédérique
Mme ALBUFERA Béatrice	M. GIRAUD Daniel
Mme LUCCIN-AKINDOU Viviane	M. LACOUR François
Mme PREAU Maryline	M. SEIGNOLLES Jean-Renaud

Ont été examinés :

- 5 dossiers de réorganisations (évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels) :
  - La réorganisation de la Direction de l'innovation numérique et des systèmes d'information ;
  - Les évolutions d'organisation de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ;
  - La réorganisation de la Direction de l'Education et de la Jeunesse (DEJ) ;
  - La réorganisation de la Direction de l'Enfance et de la Famille (DEF) ;
  - Le transfert d'activité du COSEC à la ville de Livry-Gargan.
  
- 3 dossiers relatifs aux orientations en matière d'emplois, d'effectifs, de compétences :
  - La mise à jour de la délibération-cadre sur les métiers en tension ;
  - Les évolutions du dispositif de recrutement sur les métiers en tension ;
  - Le tableau des emplois et les emplois saisonniers.
  
- 2 dossiers relatifs à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle :
  - Le rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - Le bilan de la Politique de lutte contre les discriminations et promotion de la diversité.
  
- 1 dossier relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire :
  - Les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle dans le cadre de l'épidémie de Covid 19.
  
- 2 dossiers relatifs aux lignes directrice de gestion :
  - Les lignes directrices de gestion du département de la Seine-Saint-Denis ;
  - Les lignes directrices de gestion du CIG de la petite couronne.
  
- 6 dossiers relatifs à l'organisation et fonctionnement des services :
  - La fermeture des services les jours de pont pour l'année 2020 ;
  - Le plan de continuité d'activité et les conditions de reprise de l'activité (crise sanitaire) ;
  - Le bilan de la reprise d'activité post-confinement ;
  - Le règlement intérieur de la collectivité ;
  - Le bilan du BAF ;
  - Le bilan de l'expérimentation du télétravail et sa généralisation.
  
- 1 dossier relatif à l'état de la Collectivité
  - Le rapport sur l'état de la Collectivité (REC).
  
- 2 dossiers relatifs au dialogue social
  - Les modalités d'organisation du dialogue social ;
  - Les modalités d'organisation des élections du CDOS.
  
- 3 réunions d'information du CT se sont tenues au cours de l'année 2020 :
  - Le bilan de la création de la Délégation au Marketing Territoriale et au Mécénat ;
  - Le bilan de la Direction des services d'archives (DSA) ;
  - Le point d'étape de la mise en œuvre de la réorganisation de la Direction de la nature, des paysages et de la biodiversité (DNPB).
  
- 2 sujets ont été considérés comme relevant d'ajustements d'organisation (présentation en secrétariat permanent) :
  - Les évolutions d'organisation de la Médiature départementale,
  - Les évolutions d'organisation de la MDPH.

23 dossiers présentés : 8 pour avis, 14 pour informations et 1 lié au DGI

Les points suivants ont été examinés :

- 3 dossiers relatifs à l'organisation et au fonctionnement du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :
  - La désignation du Secrétaire du Comité (Monsieur Khaled Benlafkih) ;
  - L'approbation du procès-verbal du 18 octobre 2019 et 28 février 2020 (pour avis) ;
  - L'approbation du procès-verbal du 5 mai, 18 mai et 12 juin 2020 (pour avis).
- 4 dossiers relatifs à l'examen du suivi de la santé et de la sécurité au travail :
  - Le plan d'actions suite à l'évaluation des risques professionnels des agents du Service du courrier (pour avis) ;
  - Le plan d'actions suite à l'évaluation des risques professionnels des agents de la Direction des finances (pour avis) ;
  - Le plan d'actions suite à l'évaluation des risques professionnels des agents de la Direction du service des archives (pour avis) ;
  - Le bilan de l'expérimentation du télétravail et sa généralisation (pour information).
- 2 dossiers se rapportant à l'organisation d'actions de prévention des risques professionnels :
  - Le suivi du programme pluriannuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PPRACT) (pour information) ;
  - Le rapport annuel faisant état du bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (pour avis).
- 2 dossiers relatifs aux situations de risques particuliers :
  - Le plan d'action lié au risque amiante : point d'avancement (volet SPSAS) (pour information) ;
  - Le point de situation du « plan canicule » (pour information).
- 2 dossiers relatifs aux actions de formation :
  - Le bilan 2019 du plan de formation transversal de la Collectivité en santé et sécurité au travail (pour information) ;
  - Le plan 2021-2022 de développement des compétences en santé et sécurité au travail (pour avis).
- 2 dossiers se rapportant au dispositif de lutte contre les discriminations :
  - Le point d'étape sur le dispositif « alerte discrimination et la permanence d'écoute des agent.e.s victimes de violences sexuelles et conjugales (pour information) ;
  - Le bilan de la politique de lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité (pour information).
- 6 dossiers relatifs au suivi de la période de crise sanitaire
  - Les modalités d'organisation du dialogue social (pour information) ;
  - Les conditions du plan de continuité d'activité (pour information) ;
  - La présentation des fiches – métiers (pour avis) ;
  - Les conditions de reprise d'activité (pour information) ;
  - Le point d'étape sur les conditions de reprise d'activité (pour information) ;
  - Les conditions d'activité en période de confinement « allégé » (pour information).
- 1 dossier relatif suite à un danger grave et imminent
  - Les modalités d'organisation du travail (télétravail) en période de crise sanitaire ;
- 1 dossier relatif à la présentation des orientations budgétaires de la Collectivité
  - Le budget 2019 a fait l'objet d'une présentation pour information en séance (commune avec le CT) du CHSCT du 17 janvier 2020.

Listes	Crédit de temps 2018
<b>SUD</b>	2277
<b>SYNPER</b>	213
<b>FSU</b>	11252
<b>UNSA</b>	2600
<b>CFDT</b>	2667
<b>FO</b>	2088
<b>CGT</b>	9518
<b>Total</b>	30614

	2011	2016	2020
<b>Nombre d'inscrits</b>	8557	7906	7787
<b>Nombre de votants</b>	2496	2744	1619
<b>Nombre de votes à l'urne</b>	919	1169	468
<b>Nombre de votes par correspondance</b>	1654	1664	1209
<b>Nombre de votes par correspondance non-conformes</b>	77	89	59
<b>Nombre de votes par correspondance conformes</b>	1577	1575	1150
<b>Nombre de votes blancs et nuls</b>	41	55	35
<b>Nombre de suffrages exprimés</b>	2455	2689	1584
<b>Taux de participation en %</b>	29,2	34,7	20,8

Listes	voix obtenues	%	Sièges obtenus
<b>FSU</b>	474	29,9%	<b>5</b>
<b>CFDT</b>	229	14,5%	<b>2</b>
<b>CGT</b>	530	33,5%	<b>6</b>
<b>SUD</b>	175	11,0%	<b>2</b>
<b>UNSA</b>	176	11,1%	<b>2</b>

<b>Local syndical</b>	Les locaux syndicaux se situent au 6 <sup>ème</sup> étage de l'immeuble Erik Satie. Ils sont répartis au regard des résultats aux élections professionnelles.	
<b>Réunions d'information</b>	Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions d'information pendant les heures de service à raison d'une heure par mois et par direction ou structure (crèche, circonscription...).	
<b>Affichage et distribution de documents</b>	Des panneaux syndicaux sont prévus sur l'ensemble des sites afin de permettre l'affichage des documents syndicaux. Les organisations syndicales ont la possibilité d'envoyer 10 messages en diffusion générale et d'écrire aux agents abonnés à leurs diffusions.	
<b>Autorisations d'absence pour les réunions d'organismes directeurs d'un niveau national ou international</b>	Les agents membres des organismes directeurs peuvent disposer de 20 jours d'autorisation d'absence, au regard de la représentativité de leur organisation syndicale.	
<b>Crédit de temps syndical</b>	<b>Autorisation d'absence pour les réunions d'organismes directeurs au niveau de la collectivité</b>	Les agents peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence qui seront imputées sur le crédit de temps syndical.
	<b>Décharges d'activité de service</b>	Les agents peuvent bénéficier de décharges permanentes d'activité de service, accordées pour l'année civile après avis de l'autorité hiérarchique de l'agent.

## 4.2. Santé, conditions de travail

### Santé et conditions de travail

#### Visites médicales

	2018	2019	2020
Visites médicales d'embauche	98	153	96
Visites médicales de reprise ou de pré-reprise	199	281	138
Visites médicales occasionnelles à la demande de l'agent	414	485	499
Visites médicales systématiques	465	689	512
<b>Total des visites</b>	<b>1176</b>	<b>1608</b>	<b>1245</b>

En plus de ces visites médicales, la médecine préventive a pu opérer 1406 entretiens téléphoniques et 133 vaccinations en 2020

#### Accompagnement des agents

	2018	2019	2020
Nombre d'agents suivis par les assistantes sociales de la DRH	218	371	347
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	
Nombre d'agents suivis par les psychologues du travail de la DRH	323	328	

Concernant le suivi opéré par les assistantes sociales : légère baisse du nombre d'agent.e.s reçu.e.s du fait du distanciel. En revanche le nombre d'entretien reste stable : 1063 entretiens en 2020 et 1074 en 2019.

Concernant le suivi opéré par les psychologues du travail : stabilité du nombre d'agents reçus avec une augmentation du suivi : 958 entretiens en 2020 et 854 en 2019

#### Interventions d'une conseillère en économie sociale et familiale

Une conseillère en économie sociale et familiale est mise à disposition par le CIG de la petite couronne. Elle intervient auprès des agents 4 jours par semaine, pour la constitution des dossiers de surendettement, de prêt sociaux et le conseil budgétaire. Elle effectue également un travail d'orientation vers les partenaires internes et externes.



## CET et télétravail

### Comptes épargne temps

		2018		2019		2020	
		F	H	F	H	F	H
A	Nombre de CET ouverts	52	12	36	16	82	66
	Nombre de jours sur les CET	14285	6895	14614	6515	16503	6566
	Nombre de jours utilisés sur les CET	1078	407,5	461	234	83	73
B	Nombre de CET ouverts	36	8	18	4	64	34
	Nombre de jours sur les CET	8136	3580	9721	3454	11526	3589
	Nombre de jours utilisés sur les CET	927,5	344	369,5	131	56	7
C	Nombre de CET ouverts	89	10	42	12	213	43
	Nombre de jours sur les CET	17202	5096	17952	5018	22423	5124
	Nombre de jours utilisés sur les CET	1054	234	821,5	90,5	116	53

### Télétravail

Les données 2020 de télétravail ne sont pas disponibles et non comparables avec 2019.

Au plus fort de la crise sanitaire c'est environ 2500 agent.e.s télétravailleur.euse.s

Nombre d'agents	2019						Total 2019	
	A		B		C		F	H
	F	H	F	H	F	H		
Télétravail	107	43	34	12	18	1	159	56

### Absences pour raison de santé

	Femmes*	Hommes	Total
Taux d'absence global	7,74 %	5,07 %	7,10 %
Dont Taux d'absence pour maladie ordinaire	4,07 %	2,58 %	3,71 %

Taux d'absence global tout motif : 8,14% contre 9,71% en 2019

Le taux d'absence pour maladie ordinaire et accident du travail (trajet + service) est de 4,61%

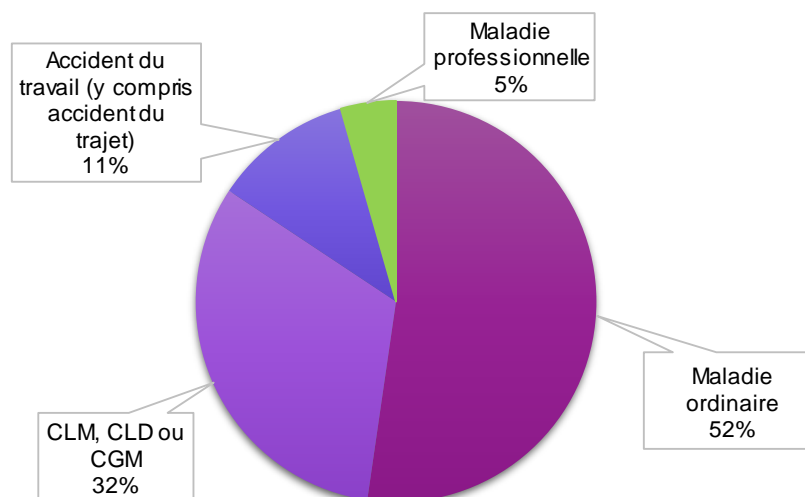
## Nombre de jours d'absences pour raisons de santé

	2019		Total 2019	2020		Total 2020
	Femme	Homme		Femme	Homme	
Maladie ordinaire	92 082	17 816	109 898	80 720	16 168	96 888
CLM, CLD ou CGM	59 091	10 669	69 760	48 342	10 972	59 314
Accident du travail (y compris accident du trajet)	20 959	4 380	25 339	16 807	4 029	20 836
Maladie professionnelle	5 090	581	5 671	7 554	673	8 227
Maternité	24 693		24 693	23 889	0	23 889
Paternité		249	249	0	286	286
<b>Total</b>	<b>201 915</b>	<b>33 695</b>	<b>235 610</b>	<b>177 312</b>	<b>32 128</b>	<b>209 440</b>
<i>Sous-total maladie</i>	<i>177 222</i>	<i>33 446</i>	<i>210 668</i>	<i>153 423</i>	<i>31 842</i>	<i>185 265</i>
<i>Sous-total parentalité</i>	<i>24 693</i>	<i>249</i>	<i>24 942</i>	<i>23 889</i>	<i>286</i>	<i>24 175</i>

Le nombre de jours d'absence a diminué entre 2019 et 2020 du fait de la crise sanitaire de la Covid-19. En effet, les confinements à répétition ont eu un impact sur l'exposition au risque d'absence.

	Femme	Homme	Ensemble
Accident de trajet	27	7	34
Accident de travail	140	45	185
Maladie professionnelle	36	3	39
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>55</b>	<b>258</b>

## Répartition des absences en jours pour raison de santé (hors parentalité) en 2020



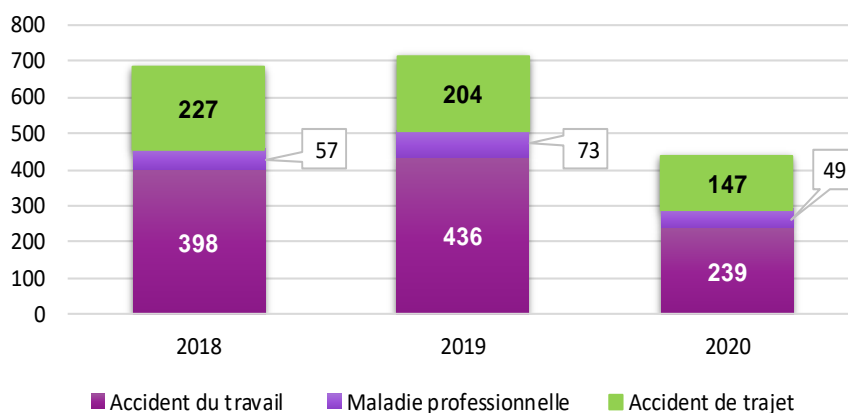
La répartition des maladies reste inchangée par rapport aux années passées. La maladie ordinaire représente comme les années précédentes la majorité des absences en jours pour raison de santé.

## Nombre moyen de jours d'arrêt

	2019	2020
Par agent payé, tous motifs confondus	32,71	25,90
Par agent arrêté, tous motifs confondus	53,40	47,44
Par agent payé en maladie ordinaire	15,26	13,55
Par agent arrêté au moins une fois en maladie ordinaire	28,11	24,81

## Accidents du travail

### Nombre de déclarations d'accident du travail et maladie professionnelle



## Taux de déclaration d'accident du travail et maladie professionnelle

	2018	2019	2020
<b>Total des déclarations tous motifs confondus</b>	682	713	435
<b>Nombre d'agents payés 2</b>	7185	7203	7152
<b>Taux de déclaration tous motifs confondus</b>	9%	9,9 %	6,1%
<b>Taux de déclaration accident du travail</b>	6%	6,1 %	3,3%
<b>Taux de déclaration accident de trajet</b>	3%	2,8 %	2,1%
<b>Taux de déclaration maladie professionnelle</b>	1%	1,0 %	0,7%

### 4.3. Action sociale du personnel

#### Valorisation des services rendus par les agent.e.s (médaillé.e.s et retraité.e.s)

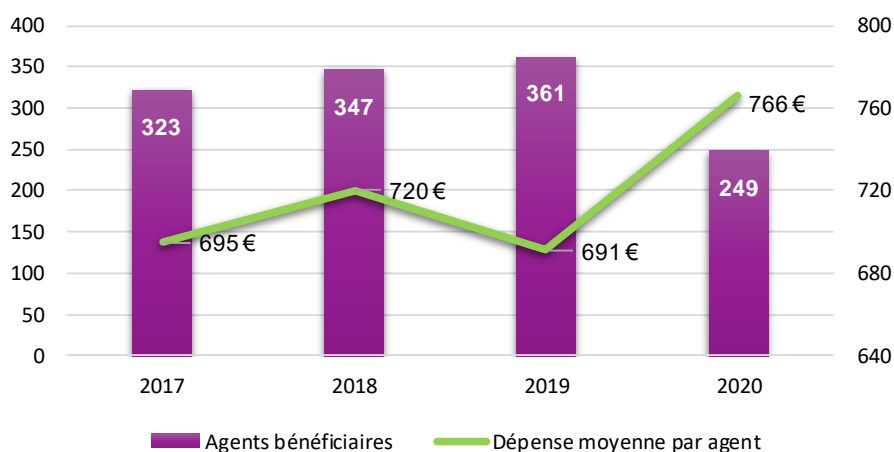
	2017	2018	2019	2020
Nombre d'agents partant à la retraite ayant bénéficié d'une réception et d'un cadeau	85	86	114	145
Nombre de médaillés	335	368	339	131

	2020	
	Femme	Homme
Nombre d'agents partant à la retraite ayant bénéficié d'une réception et d'un cadeau	123	22
Nombre de médaillés	93	38

Il s'agit de rendre un hommage institutionnel officiel aux agents médaillés et retraités ainsi qu'aux cadres quittant la Collectivité.

#### Aides financières : subventions et allocations aux agent.e.s (garde d'enfants, prêts...)

En M€	2017	2018	2019	2020
Montant des aides financières et des allocations	0,224	0,250	0,250	0,191



Les dépenses d'allocations représentent 70% des aides financières. Elles sont constituées des allocations enfants et jeunes adultes porteurs de handicap et des allocations pour frais de garde d'enfant de moins de trois ans.

## Les chèques vacances

L'objectif de la prestation est de promouvoir et de faciliter l'accès aux loisirs et aux vacances du personnel par l'apport d'une participation financière du Département.

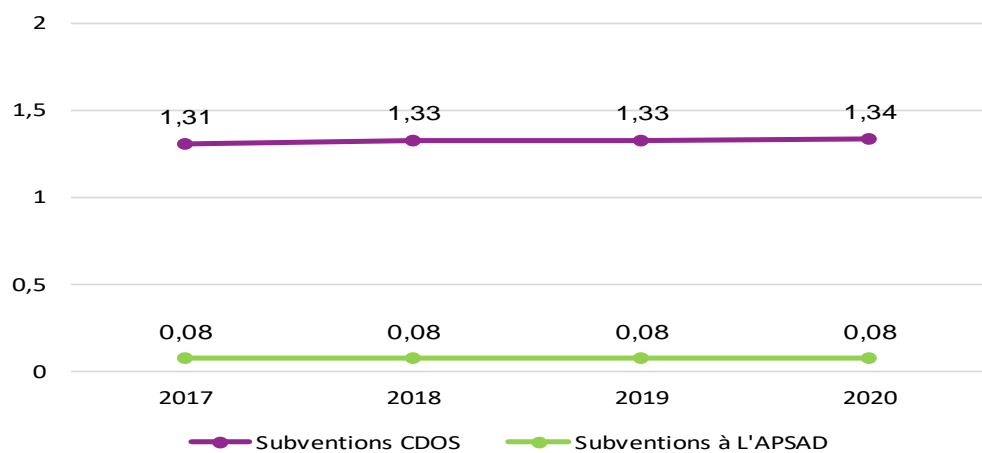
	2017	2018	2019	2020	Evolution 2019 - 2020
Chèques vacances - contrats reconduits	321	307	308	255	-17,2 %
Chèques vacances - nouveaux contrats souscrits	186	180	183	75	-59,0 %
<b>Total des contrats souscrits</b>	<b>507</b>	<b>487</b>	<b>491</b>	<b>330</b>	<b>-32,8 %</b>
Participation départementale à l'épargne et autres frais (en M€)	0,09	0,09	0,09	0,09	14,7 %

	2020		Total
	Femme	Homme	
Chèques vacances - contrats reconduits	214	41	255
Chèques vacances - nouveaux contrats souscrits	62	13	75
<b>Total des contrats souscrits</b>	<b>276</b>	<b>54</b>	<b>330</b>

Le chèque vacances conforte son rôle social auprès des agents départementaux. La prestation intéresse toujours toutes les catégories d'agents mais en majorité les agent.e.s de catégorie C notamment celles et ceux affecté.e.s à la DEJ.

## Les relations avec les associations du personnel

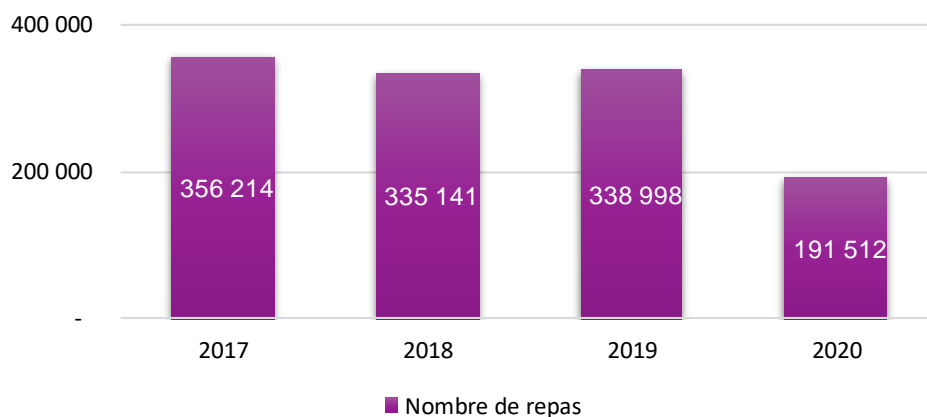
Les relations développées avec les associations du personnel, le CDOS et l'APSAD, visent à promouvoir les activités de loisirs, culturelles et sportives des agent.e.s du Département. Le Bureau de l'action sociale veille à la mise en œuvre des moyens nécessaires au bon déroulement des activités de ces associations.



La participation financière du Département au CDOS 1 341 642 euros en 2020.

**Prestations visant à l'amélioration de la qualité de vie professionnelle et personnelle de l'agent.e (restauration, protection sociale complémentaire, logement)**

**Restauration des agents**



**Mutuelles santé / prévoyance**

	2017	2018	2019	2020
<b>Nombre d'agents couverts</b>	2423	2648	3704	2850

Les orientations adoptées le 2 février 2017 ont conduit à instaurer une répartition plus solidaire. La participation du Département a été revalorisée pour les indices les plus bas et supprimée pour les indices élevés. 3 405 agent.e-s ont bénéficié d'une participation (2 125 contrats en santé et 1 280 contrat en prévoyance).

**Répartition des dépenses d'action sociale au Département**

En millions d'euros	2017	2018	2019	2020	Part en 2020
<b>Restauration</b>	2,636	2,673	2,639	2,217	50,3 %
<b>Subventions au CDOS</b>	1,309	1,325	1,331	1,342	30,4 %
<b>Participation aux mutuelles santé / prévoyance</b>	0,361	0,371	0,446	0,488	11,1 %
<b>Montant des aides financières et des allocations</b>	0,224	0,250	0,250	0,191	4,3 %
<b>Subvention à l'APSAD</b>	0,078	0,078	0,079	0,08	1,8 %
<b>Participation aux chèques vacances</b>	0,090	0,090	0,090	0,09	2,0 %
<b>Total des dépenses</b>	4,698	4,787	4,835	4,407	100,0 %

Le tableau ci-dessus n'intègre pas la participation de l'employeur aux frais de transport. 1 313 985€ a été alloué au remboursement des titres de transports.

## 4.4 Déplacement des agent.e.s

### Frais de déplacement

En millions d'euros	2017	2018	2019	2020
Montant des frais de déplacement (y compris agents de la DEA)	0,30655	0,270345	0,2927	0,765
Evolution des dépenses de frais de déplacement	-100,0 %	-11,8 %	8,3 %	61,7 %
Montant des frais de déplacement / agent payé	43 €	38 €	41 €	96 €
Part des frais de déplacement dans la masse salariale	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %

### Congés bonifiés

En millions d'euros	2017	2018	2019	2020
Montant des congés bonifiés (y compris agents de la DEA)	0,6724	0,36	0,401	0,519

En 2020, 386 billets d'avion ont été pris en charge.

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le

The logo for SLOW, consisting of the word "SLOW" in a stylized, italicized font with a blue-to-purple gradient.

ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

## 5. Synthèse ressources humaines par sexe



## Répartition des agentes féminines

5 432 agentes féminines, soit 75,9 % des fonctionnaires et contractuelles départementales.

	Effectifs	%	
<b>Répartition par statut</b>			
Titulaire	4 374	80,5 %	
Contractuel indiciaire	1 058	19,5 %	
<b>Répartition par catégorie</b>			
A	1 835	33,8 %	
B	583	10,7 %	
C	3 014	55,5 %	
<b>Répartition par filière</b>			
Administrative	1 882	34,6 %	
Culturelle, sportive et animation	159	2,9 %	
Sociale, médico-sociale, médico-technique	2 080	38,3 %	
Technique	1 311	24,1 %	
<b>Répartition dans les 5 principaux services</b>			
Crèches	1 112	20,5 %	
Collèges	967	17,8 %	
Service de la protection maternelle et infantile	706	13,0 %	
Service social départemental	505	9,3 %	
Service de l'aide sociale à l'enfance	499	9,2 %	
<b>Répartition dans les 5 principaux cadres d'emploi</b>			
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	(Catégorie C)	1 029	18,9 %
Auxiliaires de puériculture territoriaux	(Catégorie C)	884	16,3 %
Adjoints administratifs territoriaux	(Catégorie C)	818	15,1 %
Rédacteurs territoriaux	(Catégorie B)	541	10,0 %
Assistants territoriaux socio-éducatifs	(Catégorie A)	534	9,8 %
<b>Répartition par motif des agentes arrêtées au moins une fois pour raison médicale</b>			
Accident du travail (y compris accident du trajet)	16 807	9,5%	
CLM ou CLD	48 342	27,3%	
Maladie ordinaire	80 720	45,5%	
Maladie professionnelle	7 554	13,5%	
Maternité	23 889	4,3%	
<b>Autres</b>			
Agentes à temps partiel	444	8,2 %	
Agentes ayant été formées	1288	23,7 %	
Agentes occupant un emploi de direction	25	0,5 %	
Agentes occupant un emploi supérieur	42	0,8 %	
Agentes bénéficiaires de l'obligation d'emploi	74	1,4 %	

## Répartition des agents masculins

1 720 agentes masculines, soit 24 % des fonctionnaires et contractuels départementaux.

	Effectifs	%	
<b>Répartition par statut</b>			
Titulaire	1 394	81,0 %	
Contractuel indiciaire	326	19,0 %	
<b>Répartition par catégorie</b>			
A	475	27,6 %	
B	255	14,8 %	
C	990	57,6 %	
<b>Répartition par filière</b>			
Administrative	365	21,2 %	
Culturelle, sportive et animation	97	5,6 %	
Sociale, médico-sociale, médico-technique	97	5,6 %	
Technique	1 161	67,5 %	
<b>Répartition dans les 5 principaux services</b>			
Collèges	363	21,1 %	
Direction de l'eau et de l'assainissement	173	10,1 %	
Direction des Bâtiments et de la logistique	126	7,3 %	
Direction de la nature, des paysages et de la biodiversité	109	6,3 %	
Direction de la voirie et des déplacements	101	5,9 %	
<b>Répartition dans les 5 principaux cadres d'emploi</b>			
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	(Catégorie C)	389	22,6 %
Adjoints techniques territoriaux	(Catégorie C)	332	19,3 %
Attachés territoriaux	(Catégorie A)	186	10,8 %
Techniciens territoriaux	(Catégorie B)	174	10,1 %
Ingénieurs territoriaux 2016	(Catégorie A)	127	7,4 %
<b>Répartition par motif des agents arrêtés au moins une fois pour raison médicale</b>			
Accident du travail (y compris accident du trajet)	4 029	12,5%	
CLM ou CLD	10 972	34,2%	
Maladie ordinaire	16 168	50,3%	
Maladie professionnelle	673	2,1%	
Paternité	286	0,9%	
<b>Autres</b>			
Agents à temps partiel	21	1,2 %	
Agents ayant été formés	521	30,3 %	
Agents occupant un emploi de direction	20	1,2 %	
Agents occupant un emploi supérieur	60	3,5 %	
Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	6	0,3 %	

Sur 25 directeur.rices 15 sont des hommes soit 60%, nous constatons que l'agente masculine a davantage accès aux postes de directions

Envoyé en préfecture le 17/12/2021

Reçu en préfecture le 17/12/2021

Affiché le



ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

# Glossaire

<b>Absence pour raison de santé</b>	Sont pris en compte les motifs d'absence suivants : maladie ordinaire, longuemaladie, maladie de longue durée et grave maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, congé d'adoption et congé de paternité.
<b>Accident de travail</b>	Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait, ou à l'occasion, du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un employeur.
<b>Accident de trajet</b>	Accident subi par un agent sur le trajet, aller ou retour, entre sa résidence habituelle et son lieu de travail ou entre son lieu de travail et le lieu où il prend ses repas.
<b>Assistant-e familial-e</b>	Personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs à son domicile. Exerce sa profession après avoir été agréée à cet effet par le Président du Conseil départemental. L'ensemble des personnes résidant à son domicile constitue une famille d'accueil.
<b>Avancement d'échelon</b>	L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation du traitement indiciaire (ou traitement de base)
<b>Avancement de grade</b>	L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.
<b>Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)</b>	Personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ; victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% ; titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ; anciens militaires titulaire d'une pension d'invalidité ; sapeurs pompiers volontaires victime d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ; titulaires de la carte d'invalidité ; bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé ; personnes reclassés ; bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité et anciens emplois réservés.
<b>Cadre d'emplois</b>	Regroupement des fonctionnaires territoriaux soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois.
<b>Charge nette de l'action sociale</b>	La charge nette est calculée comme suit : (dépenses de fonctionnement directes + dépenses indirectes) – (recettes de fonctionnement + recettes d'investissement).
<b>Commissions administratives paritaires (CAP)</b>	Instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique. Elles sont composées en nombre égal des représentants des collectivités territoriales et des représentants du personnel. Les CAP sont consultées sur les décisions individuelles pouvant modifier la carrière de l'agent-e (détachement entrant, disponibilité, titularisation, avancement de grade ou promotion de corps, discipline ...).

**Commissions consultatives  
paritaires (CCP)**

Instances de représentation des personnels contractuels (licenciements)  
CCP sont consultées sur les décisions les concernant (licenciements)  
postérieurement à la période d'essai, discipline, reclassement ) elles peuvent être  
saisies à leur demande (EPA, télétravail, temps partiel, formation).

**Comité d'hygiène, de sécurité  
et des conditions de travail  
(CHSCT)**

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité du personnel. Il est consulté pour avis sur les projets de l'administration ayant une incidence sur les conditions de santé, de sécurité ou de travail. Le bilan sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail annuels lui sont soumis. Il est composé de 20 membres répartis en deux collèges qui comporte dix membres titulaires et dix membres suppléants chacun.

- le collège des représentant-e-s du personnel,
- le collège des représentant-e-s de la Collectivité.

**Comité technique (CT)**

Le Comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Y sont examinées notamment les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

**Décile**

Si on ordonne une distribution des salaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.  
Ainsi, le premier décile (noté D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ; le neuvième décile (noté D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires. Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires. (Source : Insee)

**Détachement**

Position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois et exerçant dans une autre fonction publique. Il ne perçoit plus de rémunération de son administration d'origine mais continue de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il a la possibilité d'être réintégré de plein droit dans sa administration.

**Disponibilité**

Position du fonctionnaire qui cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite et ne perçoit aucune rémunération de son administration. Il peut être réintégré de plein droit sous certaines conditions.

**Effectifs permanents**

Ensemble des agent-e-s affecté-e-s sur un emploi budgétaire créé par délibération du Conseil départemental.

**Effectifs payés**

Ensemble des agent-e-s payé-e-s au 31 décembre de l'année.


**Emploi**

Un emploi est créé par délibération du Conseil départemental. C'est un acte juridique qui autorise le recrutement et le paiement d'un salaire.

<b>Entrées</b>	Nombre d'agent-e-s entré-e-s dans l'année, encore p recruté-e-s par : - contrat (sauf CAE, emploi d'avenir, apprentissage familiaux, vacations) - concours - détachement d'une autre administration - mutation - recrutement direct
<b>Equivalent temps plein (ETP)</b>	Egal à l'effectif physique multiplié par la quotité de travail. Mesure de la capacité de travail.
<b>Entretien professionnel annuel (EPA)</b>	L'entretien professionnel annuel est un moment d'échange entre l'agent-e et le responsable hiérarchique. Il donne lieu à un compte rendu sur la valeur professionnelle, le bilan, les objectifs et l'évolution professionnelle pris en compte dans l'avancement et la promotion.
<b>Filière</b>	Regroupe les cadres d'emplois par secteur d'activité
<b>Fonction</b>	Une fonction est un regroupement de postes de travail aux activités et compétences communes ou proches.
<b>Masse salariale</b>	Ensemble des éléments constitutifs des rémunérations et des charges patronales versées intégrant l'ensemble des traitements, primes et heures supplémentaires.
<b>Mobilité interne</b>	Changement de poste à l'intérieur de la Collectivité.
<b>Mutation</b>	Externe. Concerne les fonctionnaires titulaires de la Collectivité. La mutation n'est possible qu'au sein de la même fonction publique. Se traduit par un changement de collectivité ou d'établissement.
<b>Nouvelle bonification indiciaire (NBI)</b>	Attribution de points d'indice qui s'ajoutent au traitement indiciaire. La NBI est attribuée aux titulaires, stagiaires et contractuel-e-s travailleurs-euses handicapé-e-s qui occupent un poste dans des les quartiers prioritaire de la politique de la ville ou qui exercent certaines fonctions (technicité, encadrement, responsabilité). Les conditions d'attribution et son versement sont régis par décrets.
<b>Poste</b>	Un poste est une capacité de travail nécessaire à l'activité d'une direction ou d'un service.
<b>Promotion interne</b>	Réservée aux fonctionnaires en position d'activité, ou de détachement, qui remplissent les conditions fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois. Au vu de la valeur professionnelle et de la capacité à occuper des fonctions dans un cadre d'emplois supérieur. La nomination des fonctionnaires peut s'opérer après examen professionnel ou après avis de la commission administrative paritaire compétente.
<b>Recrutement</b>	Externe, embauche d'un agent-e en dehors de la Collectivité.
<b>Reclassement professionnel</b>	Après avis du Comité médical. Sont concernés les agent-s de droit public. Le reclassement peut s'opérer par détachement dans un cadre d'emplois différent du cadre d'emplois d'origine.
<b>Régime indemnitaire</b> Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ( <b>RIFSEEP</b> )	Indemnités attribuées en complément du traitement indiciaire de base. Régi par les textes législatifs et réglementaires en vigueur mis en oeuvre par délibération du Conseil départemental à compter de janvier 2018, s'applique à l'ensemble des cadres d'emplois au fur et à mesure de la parution des arrêtés pour la fonction publique de l'Etat.

**Renfort**

Recrutement d'un agent non titulaire pour faire face à un besoin saisonnier.

Envoyé en préfecture le 17/12/2021  
Reçu en préfecture le 17/12/2021  
Affiché le   
ID : 093-229300082-20211216-2021\_12\_052-DE

**Sorties définitives**

Nombre d'agent-e-s (hors assistant-e-s familial-e-s, CAE emplois d'avenirs, apprentissage, stages gratifiés) ayant quitté le Département dans l'année pour motif de mutation, radiation, fin de détachement au Département, fin de contrat (y compris les agents ayant eu une interruption de contrat dans l'année et réembauchés dans l'année), démission, retraite, décès, abandon de poste, licenciement.

**Sorties temporaires**

Nombre d'agent-e-s (hors assistant-e-s familial-e-s, CAE emplois d'avenir, apprentissage, stages gratifiés) ayant quitté leur activité au Département dans l'année ou antérieurement, par voie de détachement auprès d'une autre collectivité ou structure, de mise en disponibilité, de congé parental, de congé de présence parentale, de mise à disposition auprès d'une autre collectivité ou structure.

**Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle en faisant reconnaître son expérience professionnelle et les compétences développées dans son activité.