

Rapport social unique 2021

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le



ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

Le Rapport social unique 2021 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 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le



ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

1. Organigramme de l'administration départementale	4
2. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	6
2.1 Description des agent·e·s	7
• Effectifs payés au 31/12/2021 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
2.2 Gestion des compétences	19
• 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
2.3 Formation	25
• Nombre de jours de formation	25
• Nombre d'agent·e·s formé·e·s	26
• Agent·e·s en reclassement professionnel	27
2.4 Politique du handicap	28
• Travailleur·euse·s handicapé·e·s	28
3. Politique salariale et gestion des carrières	29
3.1 Politique salariale	31
• 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	
3.2 Gestion des carrières et des parcours professionnels	35
• Promotion interne	35
• Avancement de grade	35
• Avancement d'échelon	36
• Titularisations	36

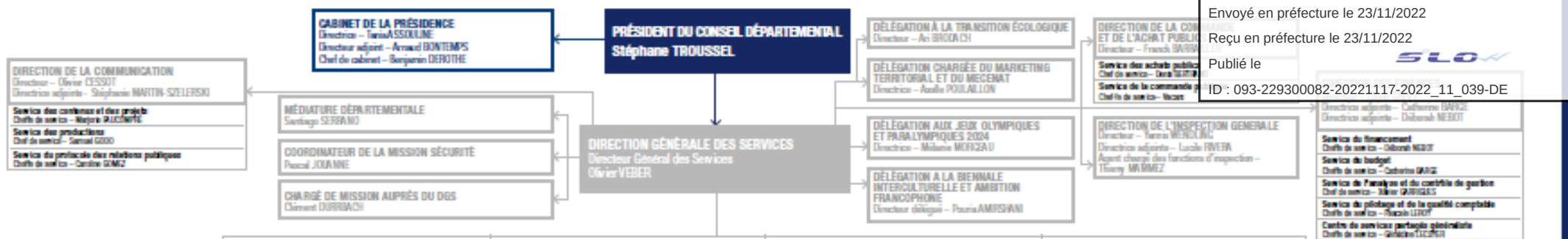
- Aménagement des quotités de temps partiel
- Retraite

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

4.1 Dialogue social et communication interne	41
• 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
4.2 Santé, conditions de travail	47
• Santé et conditions de travail	47
• CET et télétravail	48
• Absences pour raison de santé	49
• Accidents du travail	50
4.3 Actions sociales du personnel	51
• 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
4.4 Déplacement des agent.e.s	54
• Frais de déplacement	54
• Congés bonifiés	54
5. Synthèse Egalité Femme-Homme	55
• Femmes	56
• Hommes	57
• Analyse des données ressources humaines par sexe	58

Glossaire 61

1. Organigramme de l'administration départementale



PÔLE AMÉNAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLES
Directrice générale adjointe – Marion ALFARO

DIRECTION DU PROJET DE TRANSFORMATION DE L'ESPACE PUBLIC ET DU CADRE DE VIE
Directrice – Florence HANNAPE

DIRECTION DES TERRITOIRES, DE LA COOPÉRATION ET DES MOBILITÉS
Directeur – Pierre GILCONNET
Directeur adjoint – Charles Edouard LEROY
Directrice adjointe – Véronique LAVIGNE

Service des mobilités métropolitaines
Chef de service – Christine GILBERT LEROY

Service de développement et de la coopération territoriale
Chef de service – Vincent LAMIGRE

Service de la géomatique et de l'information géographique
Chef de service – Guillaume MICHARD

DIRECTION DE LA NATURE, DES ESPACES ET DE LA BIODIVERSITÉ
Directrice – Gaëlle STOLZENBACH
Directeur adjoint – Christophe SAUNAGE
Directrice déléguée – Brigitte AIGEL

Service des actions administratives et techniques
Chef de service – Jean-François VALLÉE

Service études, conseil et conseil
Chef de service – Marie MICHARD

Service des espaces naturels et des continuités écologiques
Chef de service – Gaëlle GILBERT LEROY

Service de parc Georges Valbon
Chef de service – David PRODIGE

Service de parc de Sceaux
Chef de service – Vincent GILLO

Service des parcs urbains
Chef de service – Sophie GILLO

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

Service des affaires générales
Chef de service – Benoît VERNIERE

Service des déplacements et du personnel routier
Chef de service – Marie BONFELS

Service des projets de transports
Chef de service – Sébastien BONNIN

Service des études et des travaux
Chef de service – Claire GILLO

Service territorial nord
Chef de service – Jacques GILLO

Service territorial sud
Chef de service – Vincent GILLO

DIRECTION DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT
Directrice – Estelle AMOUYAL
Directeur délégué aux partenariats et à l'innovation – Patrick DUPONT

Service des affaires financières et de la commande publique
Chef de service – Ilham MOURI

Service de la gestion des affaires
Chef de service – Jacques LEROY

Service de l'hygiène et de l'entretien des réseaux
Chef de service – Sophie GILLO

Service études et travaux
Chef de service – Florence CHOUET

Service de l'hygiène urbaine et de l'assainissement
Chef de service – François GILLO

Service aléas, qualité, usages et ressources
Chef de service – Monique GILLO

PÔLE SOLIDARITÉ
Directeur général adjoint – Benjamin VOISIN
Adjointe au DGA – Eva ROBERT
Responsables de l'insertion sociale des territoires – Emeline DE WAELE, Fabien D'ARNAUD, Thomas GAMBARDIELLA, Marie ROUAT

DIRECTION DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE
Directrice – Myriam BOUAL
Directeur adjoint – Amos NANTWATER
Directrice adjointe – Maria PASTOR
Directrice adjointe – Lucie GEBONE

Service de l'aide sociale à l'enfance
Chef de service – Lucie GEBONE

Service de la protection maternelle et infantile
Chef de service – Sophie GILLO

Service des crèches
Chef de service – Jean-Marc RENARD

DIRECTION DE L'AUTONOMIE
Directrice – Chloé COTTINEAU
Directrice adjointe – Elodie SEVEN

Service des affaires générales
Chef de service – Lucie GEBONE

Service des affaires générales
Chef de service – Lucie GEBONE

Service des affaires générales
Chef de service – Lucie GEBONE

DIRECTION DE LA PRÉVENTION ET DE L'ACTION SOCIALE
Directeur – Matthieu GEFRAIDS
Directrice adjointe – Vincent

Observatoire des violences faites aux femmes
Responsable – Emeline DE WAELE

Service social départemental
Chef de service – Florence HANNAPE

Service solidarité logement
Chef de service – Lucie GEBONE

Service de la prévention et des actions sociales
Chef de service – Vincent

Service des affaires générales
Chef de service – Lucie GEBONE

DIRECTION DE L'EMPLOI, DE L'INSERTION ET DE L'ATTRACTIVITÉ TERRITORIALE
Directrice – Anne-Sophie DASTÈGE
Directeur adjoint – Mathieu ALIOT
Directrice adjointe – Marion DUBAS
Directeur délégué en charge de l'attractivité du territoire – Jean-Luc PROFFERT

Service emploi et formation
Chef de service – Marie BONFELS

Service des économies nouvelles et initiatives
Chef de service – Marie BONFELS

Service de l'orientation et de l'accompagnement des publics
Chef de service – Marie BONFELS

Service des affaires générales
Chef de service – Lucie GEBONE

MISSION DE PRÉVENTION DES CONDUITES À RISQUES
Directeur – Thibault WILLETTE

MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES
Directrice – Chloé COTTINEAU
Directeur adjoint – Vincent

Service de l'insertion pour l'accès aux droits
Chef de service – Lucie GEBONE

Service d'évaluation des besoins de compensation du handicap
Chef de service – Anne GILLO

PÔLE SOCIÉTÉ ET CITOYENNETÉ
Directeur général adjoint – Robin MONNIER

DIRECTION DE L'ÉDUCATION ET DE LA JEUNESSE
Directrice – Aline GRANT
Directrice adjointe – Marianne FALADE
Directrice adjointe – Vincent
Directrice déléguée – Stéphanie BOUY SAKALI

Service du projet éducatif et de la jeunesse
Chef de service – Marianne FALADE

Service de la maîtrise d'ouvrage des collèges
Chef de service – Vincent

Service accueil, médiation et suivi des collèges
Chef de service – Vincent

Service des relations avec les collèges
Chef de service – Marianne FALADE

Service des affaires générales
Chef de service – Jean-Marc RENARD

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

Service culture art et territoire
Chef de service – Jonathan RUE-ALDORE

Service du sport et des loisirs
Chef de service – Aurélie GILLO

Service du patrimoine culturel
Chef de service – Vincent

Service des ressources transfrontalières
Chef de service – Virginie DEMOLLESTRE

DIRECTION DES SERVICES D'ARCHIVES
Directrice – Christine LANGE
Directrice adjointe – Agnès DUCOSTA

Service des publics et de la valorisation
Chef de service – Gaëlle GILLO

Service image, son et technologies de l'information
Chef de service – Julie GILLO

Service du traitement des fonds
Chef de service – Vincent

DÉLÉGATION À LA VIE ASSOCIATIVE ET À L'ÉDUCATION POPULAIRE
Déléguée – Sophie GILLO

DIRECTION EUROPE INTERNATIONALE
Directrice – Charlotte LEROY

Service international – Via le monde
Chef de service – Vincent

Service Europe
Chef de service – Pierre-André TIGES

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

DIRECTION DES BÂTIMENTS ET DE LA LOGISTIQUE
Directeur – François LACOUR
Directrice adjointe – Malina MORISAU

Service accueil et prestations de proximité
Chef de service – Guillaume GILLO

Service de l'ingénierie et de la maîtrise d'ouvrage
Chef de service – Vincent

Service des bâtiments départementaux
Chef de service – Vincent

Service imprimé, logistique et approvisionnement
Chef de service – Vincent

Service gestion des véhicules
Chef de service – Vincent

Service des affaires générales
Chef de service – Vincent

DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES, DE L'IMMOBILIER ET DES ASSEMBLÉES
Directeur – Gaëlle LEROY

Service juridique
Chef de service – Vincent

Service du patrimoine immobilier
Chef de service – Vincent

Service des assemblées
Chef de service – Vincent

DIRECTION DE L'INNOVATION NUMÉRIQUE ET DES SYSTÈMES D'INFORMATION
Directrice – Sophie MONTES
Directeur adjoint – François MAULÉSSI

Service des études, projets et développements informatiques
Chef de service – Vincent

Service de l'ingénierie des infrastructures
Chef de service – Vincent

Service des prestations de services aux utilisateurs
Chef de service – Vincent

PÔLE RESSOURCES HUMAINES ET MODERNISATION
Directrice générale adjointe – Gaëlle GALAND
Directrice adjointe pour le pilotage – Gaëlle GALAND

MISSION ÉGALITÉ DIVERSITE
Responsable – Juliette GILLO

MISSION TRANSFORMATION DE L'ADMINISTRATION
Responsable – Fanny GILLO

MISSION ÉTUDES ET PILOTAGE DE LA DONNÉE
Responsable – Grégoire GILLO

MISSION GESTION DES CONNAISSANCES
Responsable – Jérémy LABATUT-POUYLAU

MISSION INNOVATION TERRITORIALE
Responsable – Élodie SEVEN

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
Directeur – Jérôme VENCATCHELIUM
Directrice adjointe – Sophie BREVAIRE
Directrice adjointe – Catherine CRISTEL-DELEASSE

Service emploi et compétences
Chef de service – Arnaud BONTEMPS

Service de la gestion des carrières et des rémunérations
Chef de service – Catherine CRISTEL-DELEASSE

Service de la prévention, de la santé et de l'action sociale
Chef de service – Catherine CRISTEL-DELEASSE

Service des affaires générales
Chef de service – Laurent DECHANDON

Organigramme général des services du Département
Applicable en septembre 2022 – Source DRH

La version intranet de cet organigramme est actualisée régulièrement. Venez la consulter sur : eacteurs.ssd.fr/L-Organigramme

e-acteurs

seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT

2. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

2.1. Description des agent.e.s

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

Effectifs payés au 31/12/2021 en activité

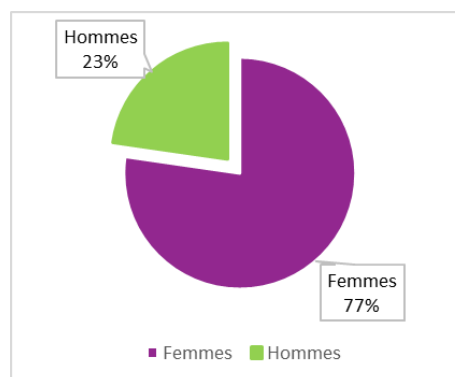
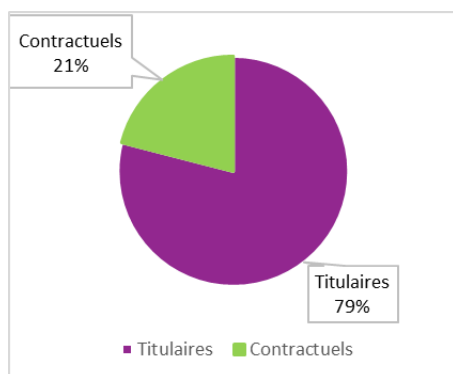
(hors vacataires et services civiques)

Baisse du nombre des titulaires dans l'effectif des agents sur emploi permanent et augmentation du nombre de contractuel.le.s.

Cette indicateur comptabilise les agent.e.s en position d'activité rémunéré.e.s au 31/12/2021.

	2020	2021		2021 Total
		Femme	Homme	
Titulaires	5768	4253	1356	5609
Contractuels permanents	1115	934	290	1224
Assistant Familial	506	489	23	512
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	80	93	8	101
Apprenti	123	104	43	147
Stagiaire gratifié	37	36	3	39
Contractuels en renfort et remplacement	269	195	70	265
Total	7898	6104	1793	7897

Les femmes représentent trois quarts des effectifs.



	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	4253	1356	5609
Contractuels permanents	934	290	1224
Renforts et remplacements	195	70	265
Total *	5382	1716	7098

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

Effectifs payés en activité par catégorie au 31/12/2021

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

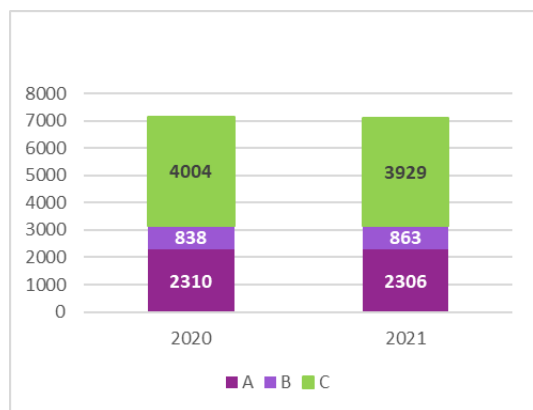
	2020		2021		Renforts et remplacement en 2021	
A	2310	32,6 %	2306	32,5 %	A	29 10,9%
B	838	11,8 %	863	12,2 %	B	63 23,8%
C	4004	56,5 %	3929	55,4 %	C	213 65,3%
Total	7084	100,0 %	7098	100,0 %	Total	265 100,00%

Pour l'ensemble des titulaires et contractuel.le.s, la catégorie C est la plus représentée (55.4%).

Répartition par catégorie pour les personnels en 2021

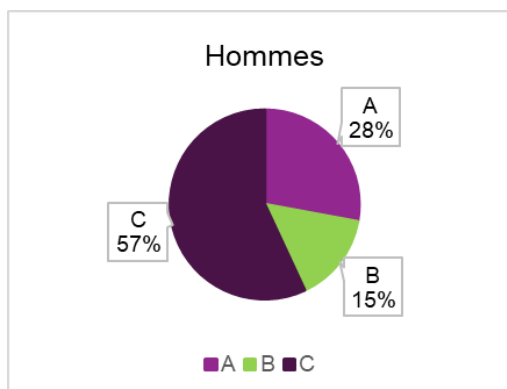
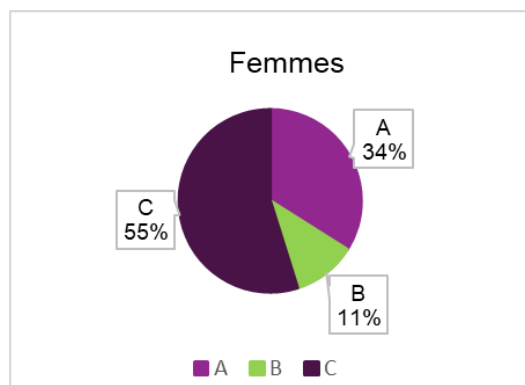
	Titulaires		Contractuels indiciaires	
A	1665	29,7 %	641	43,0 %
B	583	10,4 %	280	18,8 %
C	3361	59,9 %	568	38,1 %
Total	5609	100,0 %	1489	100,0 %

Nombre d'agent·e·s payé·e·s par catégorie



	Femmes		Hommes	
	Effectifs	% de Femmes/cat.	Effectifs	% de Hommes/cat.
A	1827	33,9 %	479	27,9 %
B	603	11,2 %	260	15,2 %
C	2952	54,8 %	977	56,9 %
Total	5382	100,0 %	1716	100,0 %

Répartition par sexe et par catégorie



Effectifs payés en activité par filière au 31/12/2021

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

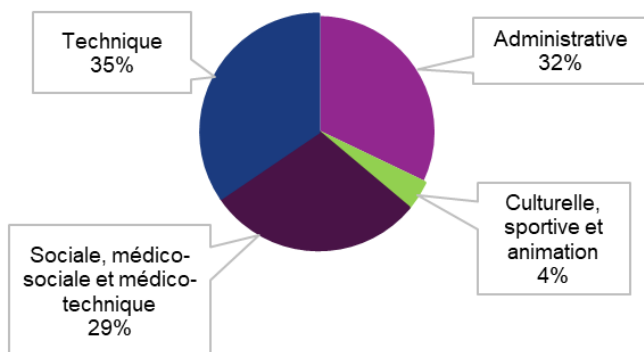
Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-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	1911	35,5 %	368	21,4 %	2 279	32,1 %
Animation	164	3,0 %	2	0,1 %	166	2,3 %
Culturelle	33	0,6 %	80	4,7 %	113	1,6 %
Hors filière	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Médico-sociale	1287	23,9 %	24	1,4 %	1 311	18,5 %
Médico-technique	3	0,1 %	0	0,0 %	3	0,0 %
Sociale	707	13,1 %	66	3,8 %	773	10,9 %
Sportive	0	0,0 %	6	0,3 %	6	0,1 %
Technique	1277	23,7 %	1170	68,2 %	2 447	34,5 %
Total	5382	100,0 %	1716	100,0 %	7 098	100,0 %

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 52% de la filière technique.

Répartition par direction et par sexe

	Total	Femmes		Hommes	
		Effectifs	% de Femmes	Effectifs	% de Hommes
AUTRE	12	9	75,0 %	3	25,0 %
DADJ	38	24	63,2 %	14	36,8 %
DBL	234	108	46,2 %	126	53,8 %
DCAP	24	18	75,0 %	6	25,0 %
DCPSL	136	61	44,9 %	75	55,1 %
DEA	240	67	27,9 %	173	72,1 %
DEF	2427	2273	93,7 %	154	6,3 %
DEI	19	12	63,2 %	7	36,8 %
DEIAT	88	65	73,9 %	23	26,1 %
DEJ	1626	1112	68,4 %	514	31,6 %
DG	9	3	33,3 %	6	66,7 %
DINSI	129	38	29,5 %	91	70,5 %
DIRCOM	53	35	66,0 %	18	34,0 %
DIRFI	66	46	69,7 %	20	30,3 %
DJOP	6	3	50,0 %	3	50,0 %
DMTM	6	4	66,7 %	2	33,3 %
DNPB	160	54	33,8 %	106	66,3 %
DPAPH	216	190	88,0 %	26	12,0 %
DPAS	732	649	88,7 %	83	11,3 %
DRH	320	272	85,0 %	48	15,0 %
DSA	33	17	51,5 %	16	48,5 %
DTCM	50	31	62,0 %	19	38,0 %
DTE	6	2	33,3 %	4	66,7 %
DVD	174	67	38,5 %	107	61,5 %
IG	18	7	38,9 %	11	61,1 %
MDPH	131	109	83,2 %	22	16,8 %
MEDI	5	4	80,0 %	1	20,0 %
MEPD	7	4	57,1 %	3	42,9 %
MGC	16	16	100,0 %	0	0,0 %
MIT	6	5	83,3 %	1	16,7 %
MMPCR	16	11	68,8 %	5	31,3 %
MTA	3	3	100,0 %	0	0,0 %
POLE PADD	1	1	100,0 %	0	0,0 %
POLE PRHM	2	1	50,0 %	1	50,0 %
POLE PRMS	1	0	0,0 %	1	100,0 %
POLE PSC	1	0	0,0 %	1	100,0 %
POLE PSOL	1	0	0,0 %	1	100,0 %
SECRETARIAT GENERAL	55	40	72,7 %	15	27,3 %
SGR	31	21	67,7 %	10	32,3 %
Total	7098	5382	75,8 %	1716	24,2 %

* L'effectif des services et Directions de la DRH inclut les agents en décharge syndicale à 100% et les agents mis à disposition du CDOS

Répartition par direction et par statut

	Total	Contractuels		Titulaires	
		Effectifs	% de Contractuels/ cat.	Effectifs	% de Titulaires/cat.
AUTRE	12	2	16,7 %	10	83,3 %
DADJ	38	12	31,6 %	26	68,4 %
DBL	234	21	9,0 %	213	91,0 %
DCAP	24	10	41,7 %	14	58,3 %
DCPSL	136	21	15,4 %	115	84,6 %
DEA	240	39	16,3 %	201	83,8 %
DEF	2427	468	19,3 %	1959	80,7 %
DEI	19	9	47,4 %	10	52,6 %
DEIAT	88	21	23,9 %	67	76,1 %
DEJ	1627	343	21,1 %	1284	78,9 %
DG	9	3	33,3 %	6	66,7 %
DINSI	128	39	30,5 %	89	69,5 %
DIRCOM	53	20	37,7 %	33	62,3 %
DIRFI	66	20	30,3 %	46	69,7 %
DJOP	6	4	66,7 %	2	33,3 %
DMTM	6	6	100,0 %	0	0,0 %
DNPB	160	14	8,8 %	146	91,3 %
DPAPH	216	44	20,4 %	172	79,6 %
DPAS	732	221	30,2 %	511	69,8 %
DRH	320	69	21,6 %	251	78,4 %
DSA	33	4	12,1 %	29	87,9 %
DTCM	50	11	22,0 %	39	78,0 %
DTE	6	4	66,7 %	2	33,3 %
DVD	174	30	17,2 %	144	82,8 %
IG	18	9	50,0 %	9	50,0 %
MDPH	131	21	16,0 %	110	84,0 %
MEDI	5	3	60,0 %	2	40,0 %
MEPD	7	4	57,1 %	3	42,9 %
MGC	16	0	0,0 %	16	100,0 %
MIT	6	2	33,3 %	4	66,7 %
MMPCR	16	5	31,3 %	11	68,8 %
MTA	3	0	0,0 %	3	100,0 %
POLE PADD	1	0	0,0 %	1	100,0 %
POLE PRHM	2	0	0,0 %	2	100,0 %
POLE PRMS	1	0	0,0 %	1	100,0 %
POLE PSC	1	0	0,0 %	1	100,0 %
POLE PSOL	1	0	0,0 %	1	100,0 %
SECRETARIAT GENERAL	55	7	12,7 %	48	87,3 %
SGR	31	3	9,7 %	28	90,3 %
Total	7098	1489	21,0 %	5609	79,0 %

Répartition par direction et par catégorie

	Total	% de l'effectif total	A	B	C
AUTRE	12	0,2 %	7	2	3
DADJ	38	0,5 %	25	6	7
DBL	234	3,3 %	34	40	160
DCAP	24	0,3 %	18	3	3
DCPSL	136	1,9 %	56	22	58
DEA	240	3,4 %	71	46	123
DEF	2427	34,2 %	934	203	1290
DEI	19	0,3 %	15	3	1
DEIAT	88	1,2 %	41	20	27
DEJ	1626	22,9 %	82	55	1489
DG	9	0,1 %	8	0	1
DINSI	129	1,8 %	64	46	19
DIRCOM	53	0,7 %	29	11	13
DIRFI	66	0,9 %	39	9	18
DJOP	6	0,1 %	5	0	1
DMTM	6	0,1 %	6	0	0
DNPB	160	2,3 %	32	28	100
DPAPH	216	3,0 %	81	17	118
DPAS	732	10,3 %	419	163	150
DRH	320	4,5 %	100	86	134
DSA	33	0,5 %	17	7	9
DTCM	50	0,7 %	32	6	12
DTE	6	0,1 %	6	0	0
DVD	174	2,5 %	62	45	67
IG	18	0,3 %	15	3	0
MDPH	131	1,8 %	45	15	71
MEDI	5	0,1 %	4	0	1
MEPD	7	0,1 %	7	0	0
MGC	16	0,2 %	11	0	5
MIT	6	0,1 %	4	1	1
MMPCR	16	0,2 %	5	9	2
MTA	3	0,0 %	3	0	0
POLE PADD	1	0,0 %	1	0	0
POLE PRHM	2	0,0 %	2	0	0
POLE PRMS	1	0,0 %	1	0	0
POLE PSC	1	0,0 %	1	0	0
POLE PSOL	1	0,0 %	1	0	0
SECRETARIAT GENERAL	55	0,8 %	14	8	33
SGR	31	0,4 %	9	9	13
Total	7098	100,0 %	2306	863	3929

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 : 57%

Répartition par cadre d'emplois et par sexe

	Total	Femmes		Hommes		Moyenne d'âge
		Effectifs	% de Femmes	Effectifs	% de Hommes	
Adjointes administratifs territoriaux	888	807	90,9 %	81	9,1 %	48
Adjointes techniques territoriaux	464	131	28,2 %	333	71,8 %	46
Adjointes territoriales tech. des établissements d'enseignement	1374	996	72,5 %	378	27,5 %	51
Adjointes territoriales d'animation	164	163	99,4 %	1	0,6 %	36
Adjointes territoriales du patrimoine	79	13	16,5 %	66	83,5 %	47
Administrateurs territoriaux	43	24	55,8 %	19	44,2 %	40
Agents de maîtrise territoriaux	116	5	4,3 %	111	95,7 %	52
Agents Sociaux Territoriaux	5	5	100,0 %	0	0,0 %	53
Animateurs territoriaux	2	1	50,0 %	1	50,0 %	46
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	4	2	50,0 %	2	50,0 %	44
Assistants territoriaux socio-éducatifs (Catégorie A)	578	522	90,3 %	56	9,7 %	43
Attachés territoriaux	704	515	73,2 %	189	26,8 %	44
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	22	11	50,0 %	11	50,0 %	50
Auxiliaires de puériculture territoriaux	837	831	99,3 %	6	0,7 %	44
Auxiliaires de soins territoriaux	1	1	100,0 %	0	0,0 %	-
Bibliothécaires territoriaux	6	6	100,0 %	0	0,0 %	55
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	32	32	100,0 %	0	0,0 %	55
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	20	16	80,0 %	4	20,0 %	51
Conservateurs territoriaux du patrimoine	2	1	50,0 %	1	50,0 %	52
Directeur général adjoint des services des départements	5	2	40,0 %	3	60,0 %	43
Directeur général des services des départements	1	0	0,0 %	1	100,0 %	-
Educateurs territoriaux de jeunes enfants (Catégorie A)	168	162	96,4 %	6	3,6 %	47
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	5	0	0,0 %	5	100,0 %	47
Infirmiers territoriaux	5	5	100,0 %	0	0,0 %	45
Infirmiers territoriaux en soins généraux	54	51	94,4 %	3	5,6 %	45
Ingénieurs en chef territoriaux	43	11	25,6 %	32	74,4 %	55
Ingénieurs territoriaux 2016	246	107	43,5 %	139	56,5 %	45
Médecins territoriaux	119	111	93,3 %	8	6,7 %	53
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	2	2	100,0 %	0	0,0 %	42
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	1	0	0,0 %	1	100,0 %	-
Personnel Non Titulaire Technique	0	0	0,0 %	0	0,0 %	-
Psychologues territoriaux	98	91	92,9 %	7	7,1 %	48
Puéricultrices territoriales décret 2014-923	122	122	100,0 %	0	0,0 %	46
Rédacteurs territoriaux	638	563	88,2 %	75	11,8 %	46
Sages-femmes territoriales	43	43	100,0 %	0	0,0 %	47
Techniciens paramédicaux territoriaux	3	3	100,0 %	0	0,0 %	27
Techniciens territoriaux	204	27	13,2 %	177	86,8 %	45
Total	7098	5382	75,8 %	1716	24,2 %	46

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

Moyenne d'âge par cadre d'emplois

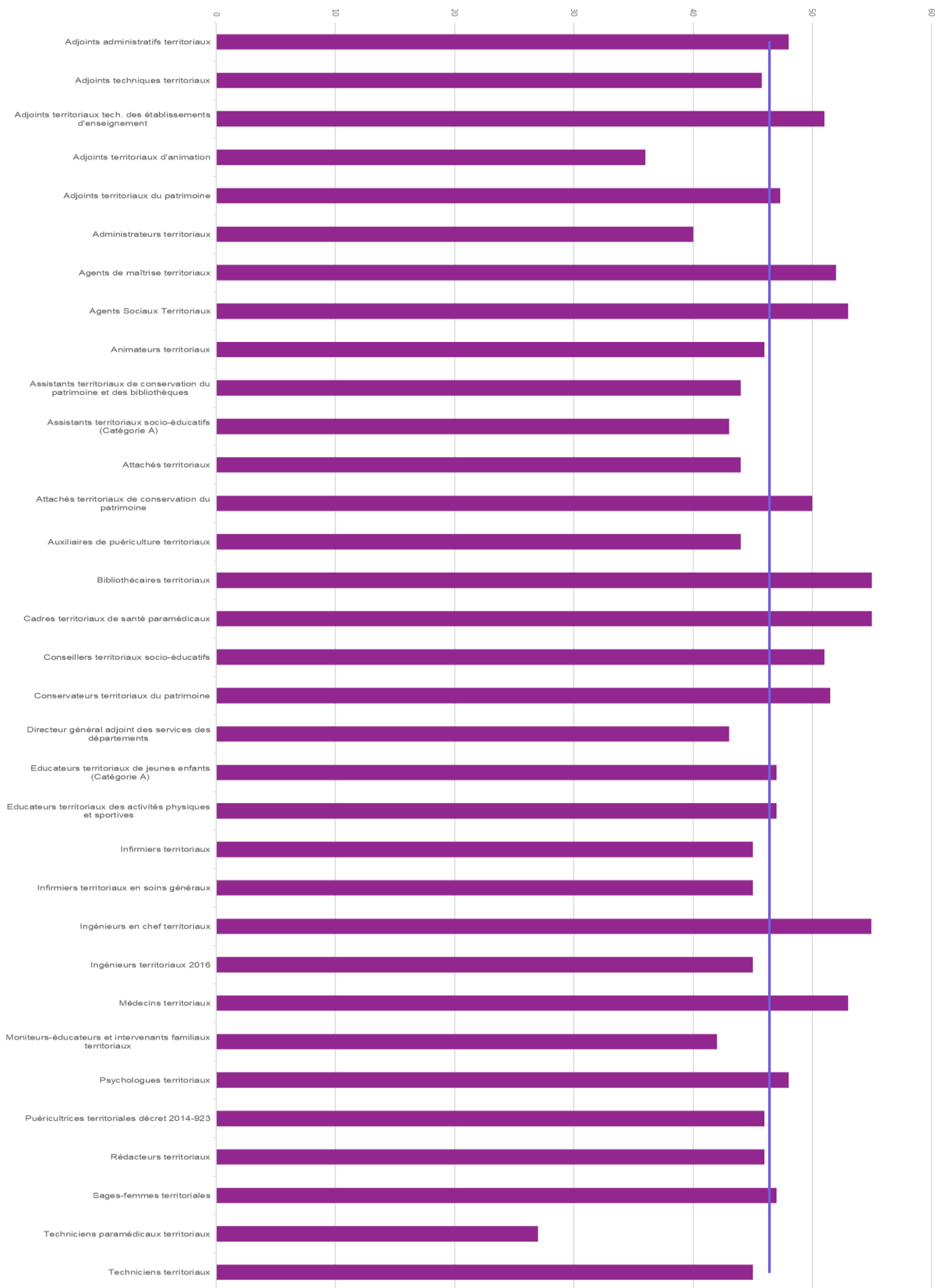
Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE



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

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLOK

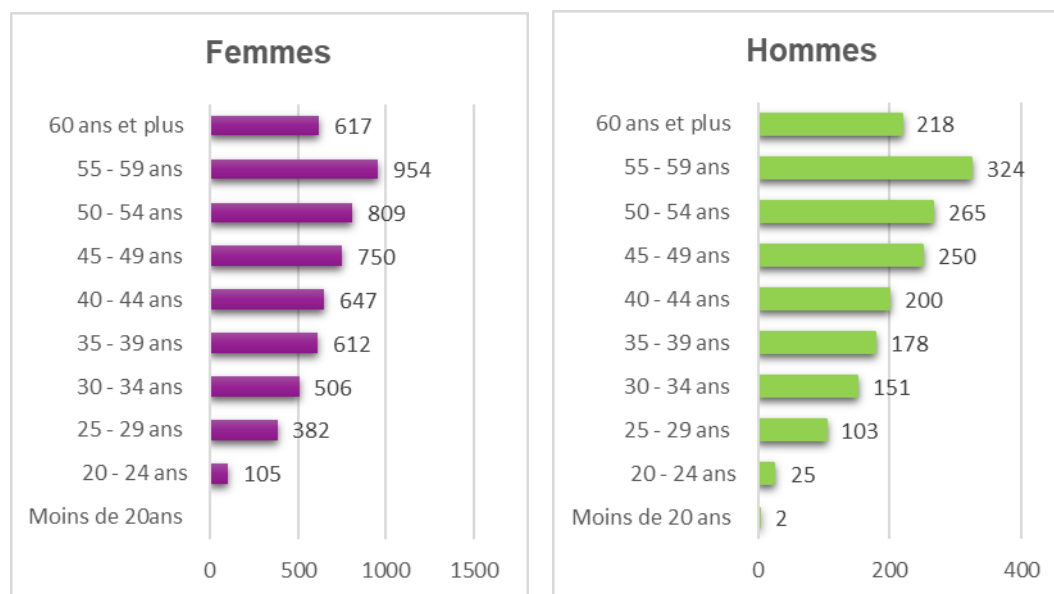
ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

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	0	5	0,0%	0	3	0,00%
DADJ	0	24	0,0%	0	14	0,00%
DBL	13	95	12,0%	0	126	0,00%
DCAP	1	17	5,6%	0	6	0,00%
DCPSL	1	60	1,6%	1	74	1,33%
DEA	7	60	10,4%	1	172	0,58%
DEF	221	2051	9,7%	2	152	1,30%
DEI	0	12	0,0%	0	7	0,00%
DEIAT	4	61	6,2%	0	23	0,00%
DEJ	24	1088	2,2%	3	511	0,58%
DG	0	3	0,0%	0	6	0,00%
DINSI	1	37	2,6%	0	91	0,00%
DIRCOM	3	32	8,6%	2	16	11,11%
DIRFI	3	43	6,5%	1	19	5,00%
DJOP	0	3	0,0%	0	3	0,00%
DMTM	0	4	0,0%	0	2	0,00%
DNPB	1	53	1,9%	3	103	2,83%
DPAPH	13	177	6,8%	0	26	0,00%
DPAS	51	598	7,9%	0	83	0,00%
DRH	12	260	4,4%	1	47	2,08%
DSA	1	16	5,9%	2	14	12,50%
DTCM	4	27	12,9%	0	19	0,00%
DTE	0	2	0,0%	0	4	0,00%
DVD	3	64	4,5%	0	107	0,00%
IG	3	4	42,9%	1	10	0,57%
MDPH	12	97	11,0%	0	22	0,00%
MEDI	1	3	25,0%	0	1	0,00%
MEPD	0	4	0,0%	0	3	0,00%
MGC	1	15	6,3%			
MIT	0	5	0,0%	0	1	0,00%
MMPCR	1	10	9,1%	0	5	0,00%
MTA	0	3	0,0%			
POLE PADD	0	1	0,0%			
POLE PRHM	0	1	0,0%	0	1	0,00%
POLE PRMS				0	1	0,00%
POLE PSC				0	1	0,00%
POLE PSOL				0	1	0,00%
SECRETARIAT GENERAL	4	36	10,0%	1	14	6,67%
SGR	2	19	9,5%	0	10	
Total	387	4990	7,20%	18	1698	1,05%

*Temps plein = temps plein + temps partiel thérapeutique

L'âge moyen des agent.e.s (titulaires et contractuel.le.s est le même qu'en 2020, soit 46 ans et 4 mois).

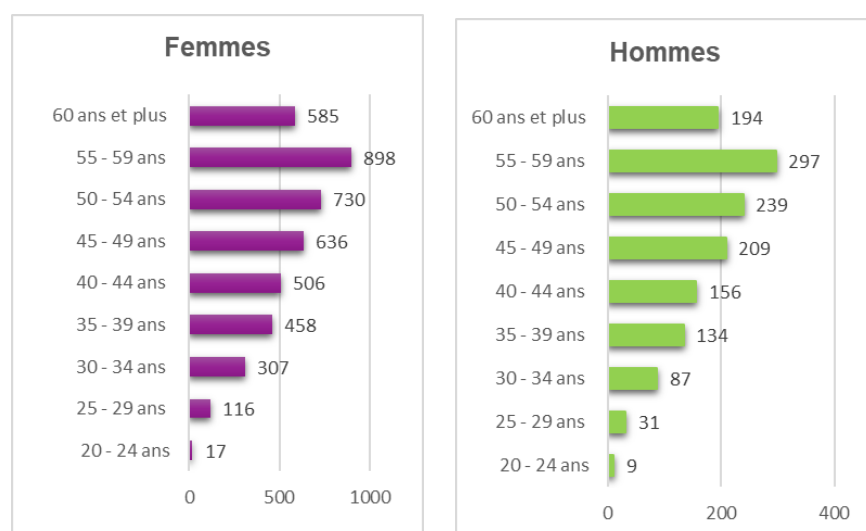
Pyramide des âges des agent.e.s



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

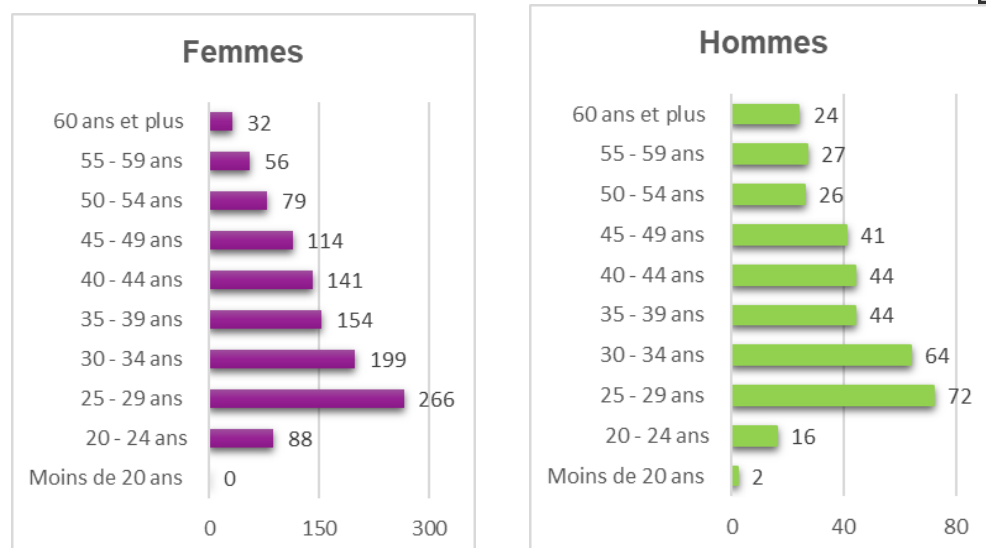
	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agents ayant atteint 50 ans	3267	3268	3204	3187
%des effectifs payés	45,5 %	45,4 %	44,7 %	44,8 %

Pyramide des âges des titulaires



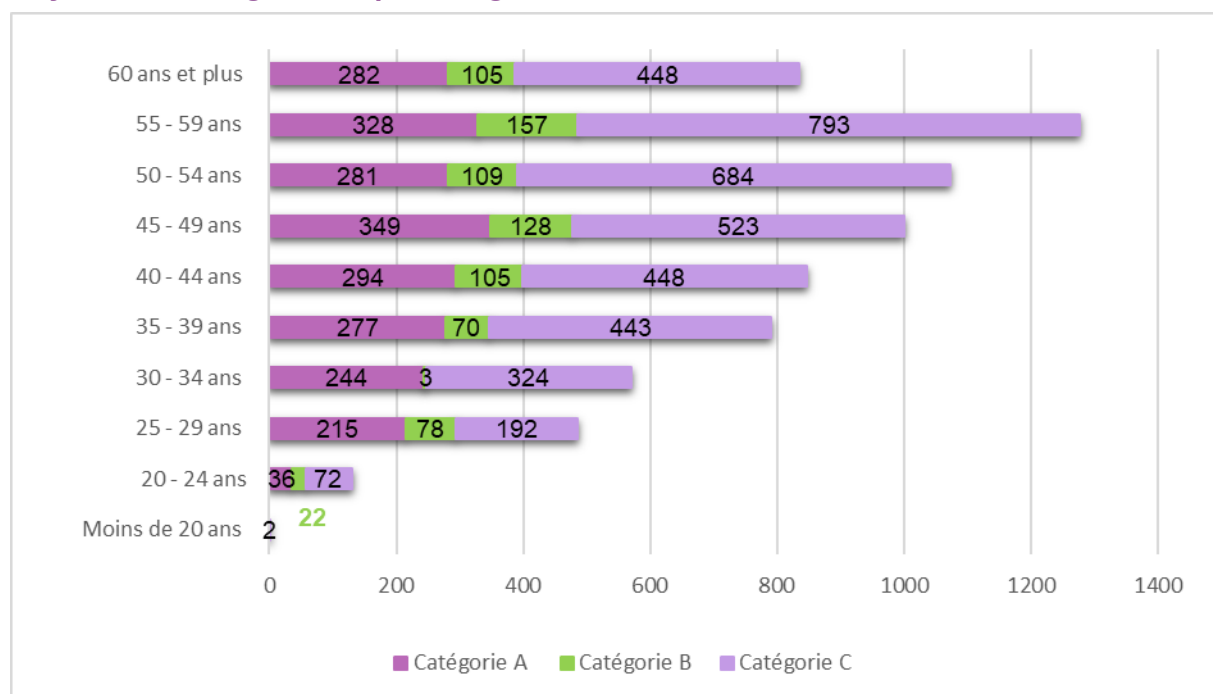
L'âge moyen des titulaires est de 48 ans et 8 mois contre 48 ans et 5 mois en 2020

Pyramide des âges des non-titulaires

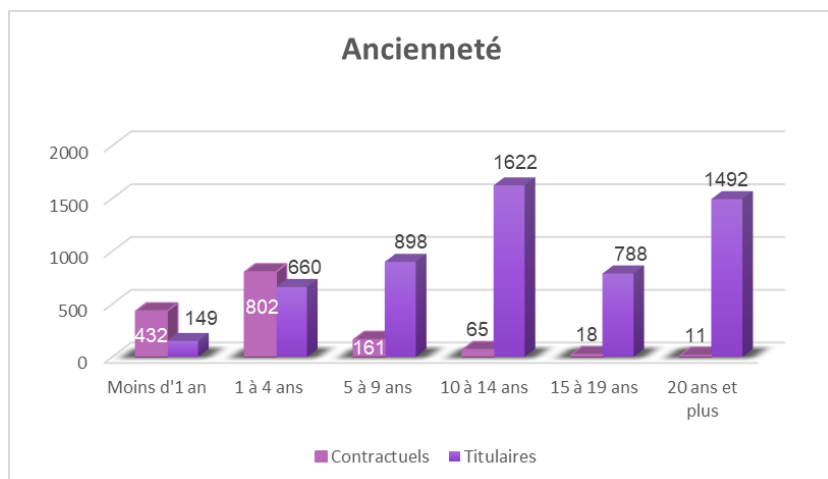


La moyenne d'âge des non-titulaires est de 37,5 ans

Pyramide des agent·e·s par catégorie



Ancienneté des agent.e.s en activité au 31/12/2021



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

Ancienneté des agent.e.s par sexe et catégorie

	A	B	C
Femmes	12 ans	16 ans	13 ans
Hommes	11 ans	12 ans	15 ans
Moyenne	12 ans	15 ans	13 ans

Lieux de résidence des agent.e.s

Recodage lieu de résidence	Nombre d'agents	Pourcentage
Seine-saint-denis	4529	63,8 %
Seine-et-marne	728	10,3 %
Paris	493	6,9 %
Val-d'oise	585	8,2 %
Val-de-marne	258	3,6 %
Hauts-de-seine	134	1,9 %
Essonne	50	0,7 %
Yvelines	39	0,5 %
Hors Ile-de-France	282	4,0 %
Total	7098	100,0 %

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

2.2 Gestion des compétences

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

Emplois supérieurs

	2020				2021			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	% de Femmes/grade	Effectifs	% de Hommes/grade	Effectifs	% de Femmes/grade	Effectifs	% de Hommes/grade
Administrateur	24	57,1 %	22	36,7 %	24	63,2 %	19	33,9 %
Conservateur du patrimoine	1	2,4 %	1	1,7 %	1	2,6 %	1	1,8 %
Direction générale	3	7,1 %	4	6,7 %	2	5,3 %	4	7,1 %
Ingénieur en chef	14	33,3 %	33	55,0 %	11	28,9 %	32	57,1 %
Total	42	100,0 %	60	100,0 %	38	100,0 %	56	100,0 %

Ces emplois correspondent à la définition donnée par le CNFPT des emplois dits "supérieurs".

Apprenti.e.s

	2020	2021		
		Femmes	Hommes	Total
Apprenti.e.s	123	104	43	147

Il s'agit du nombre d'apprenti.e.s au 31/12/2021
Sur l'ensemble de l'année 264 apprenti.e.s ont été rémunéré.e.s au moins une fois.

Stagiaires gratifiés

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.

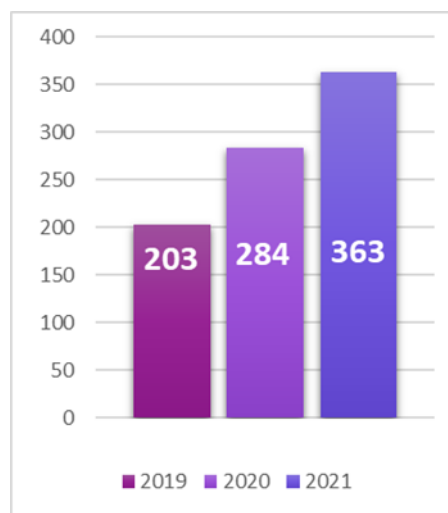
Nombre de personnes ayant effectué un stage au cours de l'année 2021		
Type de Directions	2020	2021
Autres types de directions	22	38
Directions sociales	72	107
Directions techniques	8	13
Total	102	158

Service civique

Aucun.e volontaire n'ont été recensés au 31/12/2021. Toutefois, 150 jeunes ont été embauché.e.s via notre convention avec Unis-cité. Un nouvel agrément a été déposés en 2022.

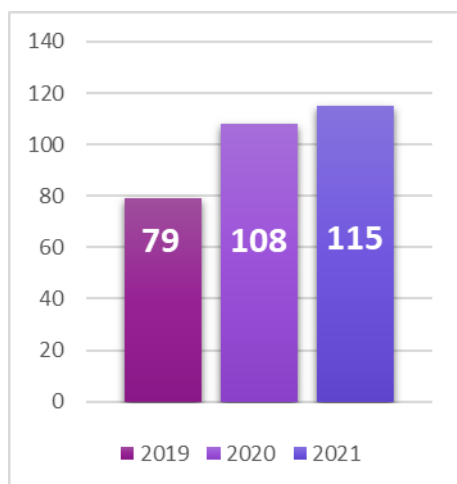
Renforts et remplacements (moyenne sur l'année)

Evolution du nombre de renforts et de remplacements



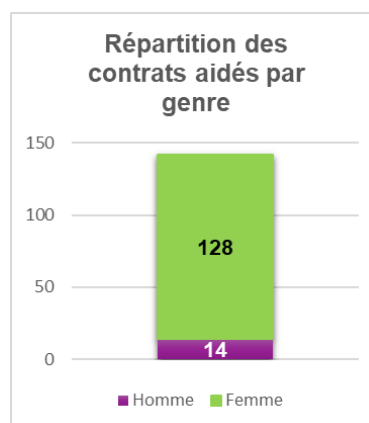
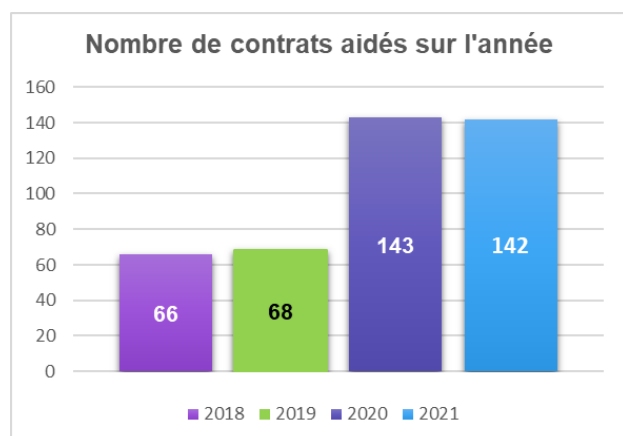
Le nombre moyen de renforts sur l'année 2021 est plus élevé que les années précédentes. Ceci s'explique par le recrutement de renforts pour les centres de vaccination (Stade-de-France compris)

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



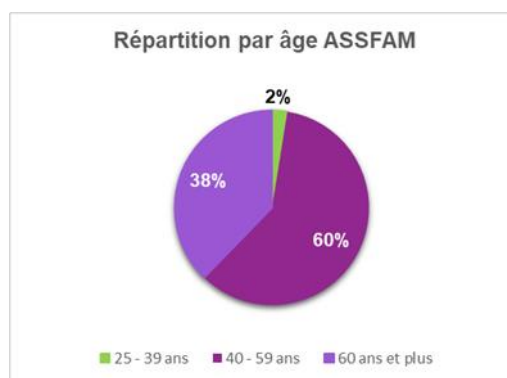
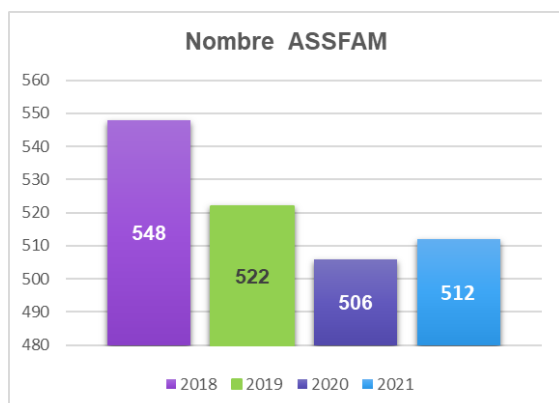
En moyenne mensuelle sur l'année 2021, le nombre de renforts et remplacements est en hausse par rapport à 2020. L'augmentation est due au recours plus important au personnel remplaçant et renfort au cours de l'année pour la tenue des centres de vaccinations

Les contrats aidés sur l'année 2021



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 31/12/2021



Au 31 décembre 2021 nous comptabilisons 489 femmes et 23 hommes. Au total, 632 assistant.e.s familial.e.s ont travaillé au moins un jour dans l'année. Ils.elles ont accueilli 1579 enfants en 2021. Le nombre de places au 31/12 est de 1349 pour 1152 enfants accueillis

Agents entrés* en 2021 et toujours présents au 31/12/2021

Motif d'entrée		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%
Concours	Femme	31	88,6 %	77	81,9 %
	Homme	4	11,4 %	17	18,1 %
Total Concours		35	100,0 %	94	100,0 %
Contrat	Femme	378	76,3 %	485	71,9 %
	Homme	101	23,7 %	190	28,1 %
Total Contrat		479	100,0 %	675	100,0 %
Détachement	Femme	46	85,5 %	61	88,4 %
	Homme	6	14,5 %	8	11,6 %
Total Détachement		52	100,0 %	69	100,0 %
Mutation	Femme	37	64,3 %	49	72,1 %
	Homme	21	35,7 %	19	27,9 %
Total Mutation		58	100,0 %	68	100,0 %
Recrutement direct	Femme	30	63,6 %	55	64,7 %
	Homme	21	36,4 %	30	35,3 %
Total Recrutement direct		51	100,0 %	85	100,0 %
Réintégration**	Femme	58	76,6 %	85	85,9 %
	Homme	5	23,4 %	14	14,1 %
Total Réintégration**		63	100,0 %	99	100,0 %
Total		738	100,0 %	1090	100,0 %

Nous pouvons constater une forte augmentation du nombre de recrutements d'agent.e.s encore présent.e.s au 31/12 avec + 352 recrutements par rapport à 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.

Sorties définitives tout au long de l'année 2021

Motif de sortie		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%
Autre cas	Femme	17	85,0 %	5	62,5 %
	Homme	3	15,0 %	3	37,5 %
Total Autre cas		20	100,0 %	8	100,0 %
Décès	Femme	10	71,4 %	7	58,3 %
	Homme	4	28,6 %	5	41,7 %
Total Décès		14	100,0 %	12	100,0 %
Démission	Femme	73	74,5 %	116	73,9 %
	Homme	25	25,5 %	41	26,1 %
Total Démission		98	100,0 %	157	100,0 %
Fin de contrat	Femme	47	78,3 %	42	22,5 %
	Homme	13	21,7 %	145	77,5 %
Total Fin de contrat		60	100,0 %	187	100,0 %
Licenciement	Femme	4	57,1 %	4	100,0 %
	Homme	3	42,9 %	0	0,0 %
Total Licenciement / Révocation		7	100,0 %	4	100,0 %
Mutation	Femme	72	72,7 %	106	80,9 %
	Homme	27	27,3 %	25	19,1 %
Total Mutation		99	100,0 %	131	100,0 %
Réintégration administration d'origine	Femme	21	72,4 %	35	85,4 %
	Homme	8	27,6 %	6	14,6 %
Total Réintégration administration d'origine		29	100,0 %	41	100,0 %
Retraite	Femme	187	83,9 %	171	75,3 %
	Homme	36	16,1 %	56	24,7 %
Total Retraite		223	100,0 %	227	100,0 %
Total		550	100,0 %	767	100,0 %

Le nombre de sorties définitives est en hausse par rapport à 2020.

Ceci s'explique par l'augmentation du nombre de fin de contrat (liée aux renforts Stade de France)

Agent.e.s* en position autre que celle d'activité au 31/12/2021 (positions particulières)

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

Motif de sortie		2020		2021	
		Effectif	%	Effectif	%
Congé parental	Femme	42	97,7%	51	96,2 %
	Homme	1	2,3%	2	3,8 %
Total Congé parental		43	100,0%	53	100%
Détachement	Femme	48	81,4%	76	61,8 %
	Homme	11	18,6%	18	14,6 %
Total Détachement		59	100,0%	123	100%
Disponibilité	Femme	16	20,5%	74	72,5 %
	Homme	62	79,5%	28	27,5 %
Total Disponibilité		78	100,0%	102	100%
Total		180	100,0%	278	100%

En position temporaire (détachement, disponibilité, congé parental, congé de présence parentale, mise à disposition auprès d'une autre structure) au 31/12/2021.

Ne concerne que les fonctionnaires et contractuel.e.s permanents (congé parental)

Le nombre de sortie temporaire a augmenté par rapport à l'année 2021. Ceci s'explique notamment par le fait que l'année 2020 ne fut pas une année propice à la mobilité.

2.3. Formation des agent.e.s

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

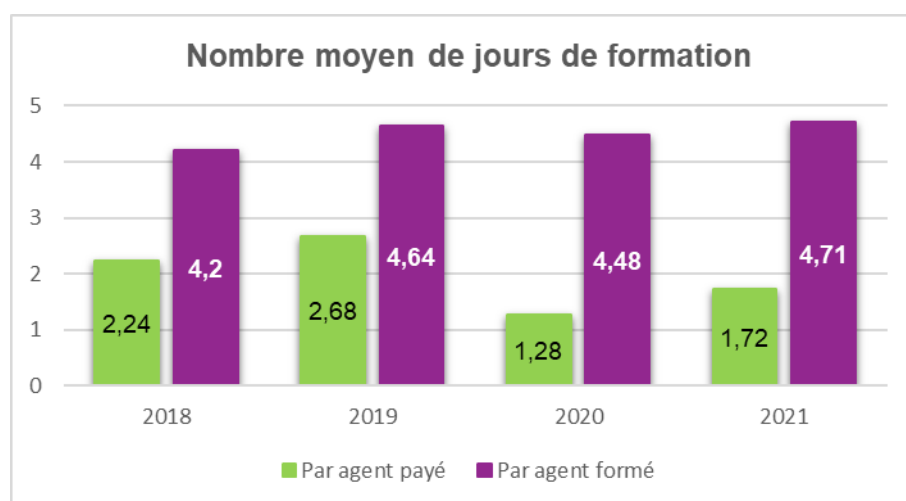
Nombre de jours de formation

	2018	2019	2020	2021
Nombre de jours de formation	16 499	19 332	9 151	12 188
Nombre moyen de jours de formation par agent payé	2,24	2,68	1,28	1,72
Nombre d'agents formés dans l'année	3 927	4 166	2 041	2 586
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	4,20	4,64	4,48	4,71

*Comprend fonctionnaires, contractuels sur emplois permanents et non permanents (hors ASSFAM pour l'année 2021)

Catégorie	Nombre de jours de formation*	Nombre moyen de jours de formation par agent.e payé.e.s
A	4 580	1,99
B	2 941	3,41
C	4 458	1,13

*Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent

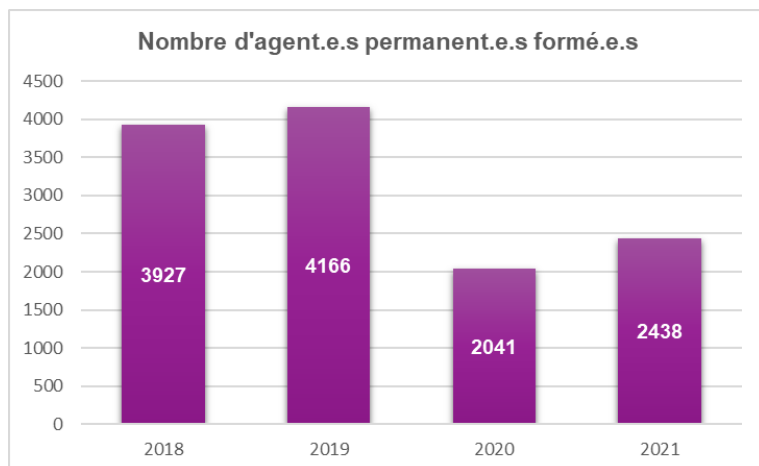


Le nombre de jours de formation réaugmente en 2021 malgré la tenue de formation en demi-jauge par le CNFPT pendant une bonne partie de l'année de référence.

Le nombre de jours moyen de formation par agent.e formé.e réaugmente en 2021 et dépasse même celui de 2019.

Nombres d'agent.e.s formé.e.s

Taux de formation



Le nombre d'agent.e.s permanent.e.s formé.e.s et le taux de formation augmentent par rapport à 2020. En revanche, ils n'atteignent pas le niveau constaté en 2019.

Ceci s'explique par le fait que de nombreuses formations CNPFT sont encore en demi-jauge

	2018	2019	2020	2021
Taux de formation	53,4%	57,8%	28,5%	34,3%

Répartition par catégorie, organisme et type de formation

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	740	178	918
B	485	109	594
C	578	348	926
Total	1 803	635	2 438

*Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

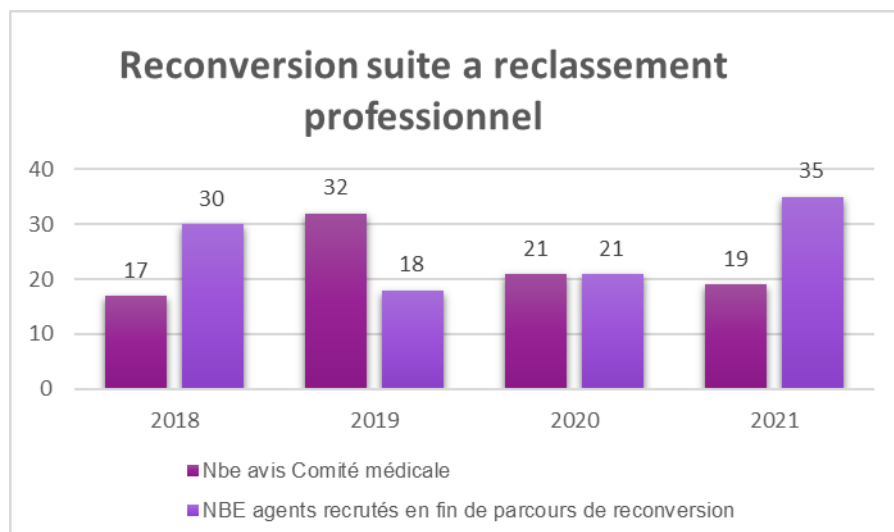
Organisme	2019	2020	2021
Autres organismes que CNPFT	5 747	4 394	3 412
CNPFT	9 636	3 834	6 784
Collectivité	3 949	666	1 783
Total	19 332	8 894	11 979

*Jours de formation dispensés pour les agent.e.s permanent.e.s présent.e.s au 31/12

Formation	2019	2020	2021
Formation de perfectionnement	9 642	2 275	4 762
Formation obligatoire	6 006	3 177	5 152
Formation personnelle	1 175	3 162	4
Préparation concours et examen	2 509	280	2 060
Total	19 332	8 894	11 979

*Jours de formation dispensés pour les agent.e.s permanent.e.s présent.e.s au 31/12

Dépenses de formation	2019	2020	2021
CNPFT cotisation	2 733 572	1 587 731	1 865 996
CNPFT hors cotisation	0	0	0
Collectivité et autres organisme	595 896	463 819	797 872
Total	3 329 468	2 051 550	2 663 869



2021 : 35 agents recrutés, dont 4 agents ayant signé une PPR* (mis en place à partir de mars 2021)

*Période Préparatoire au Reclassement

2.4. Politique du handicap

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

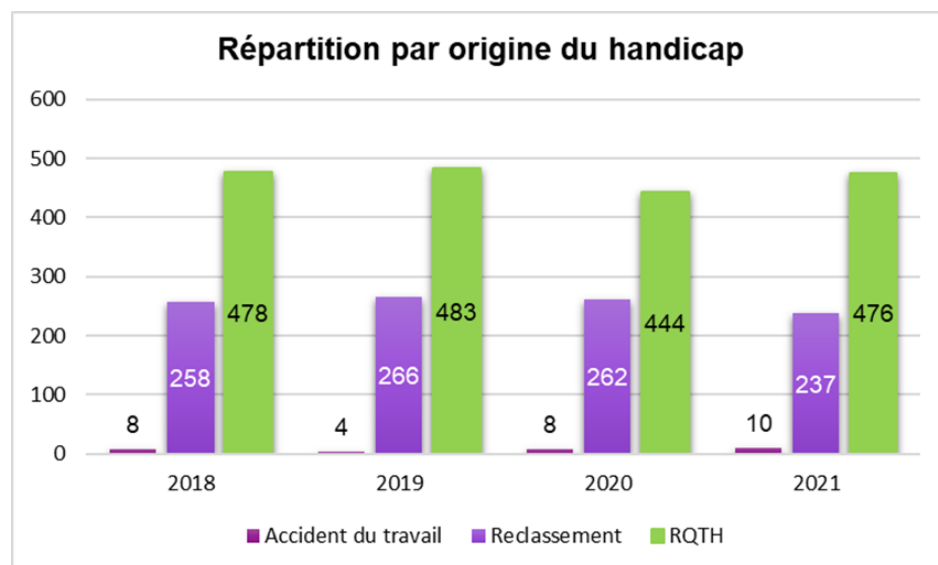
Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

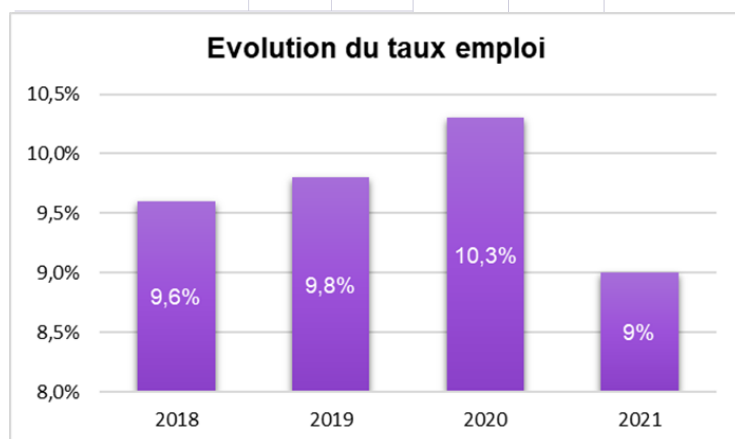
Travailleur.euse.s handicapé.e.s

En 2021, le Département employait 723 personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12



Répartition bénéficiaires obligation emploi par catégorie	2018	2019	2020	2021
A	46	48	76	92
B	137	132	99	103
C	557	566	534	520
H - Apprenti	4	7	7	8
Total	744	753	716	723

Répartition bénéficiaires obligation d'emploi par statut	2018	2019	2020	2021
Apprenti	4	7	7	8
Contractuel indiciaire	20	27	21	36
Fonctionnaire	720	719	688	679
Total	744	753	716	723



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. Ce taux légal évolue chaque année, en 2021 il est de 9%.

3. Politique salariale et gestion des carrières

3.1. Politique salariale

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

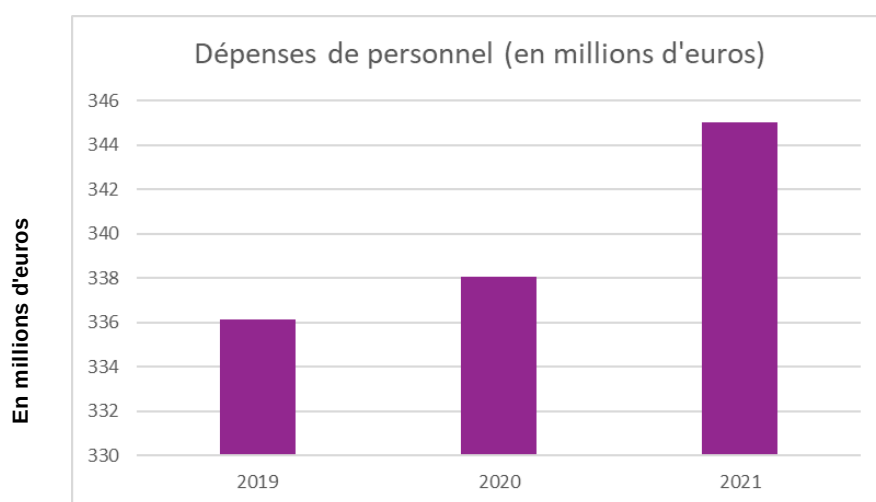
SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

Masse salariale*

	2019	2020	2021
Dépenses de personnel (en millions d'euros)	336,15	338,054	345,004
Evolution de la masse salariale		0,6%	2,1%

Mise à jour de cet indicateur pour correspondre au périmètre de la Direction des finances renseigné dans le PAPB de la Collectivité



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

En €	2018	2019	2020	2021
Montant de la rémunération minimum mensuelle brute au Département	1879	1884	1908	1953
Montant mensuel du SMIC	1498	1521	1539	1589
Ecart de revenu en %	25,4 %	23,9 %	24,0 %	22,9 %

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

Le montant de la rémunération minimum mensuelle brute au Département a augmenté en 2021 suite à une évolution du SMIC.

Comparaison des rémunérations par sexe et catégorie

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

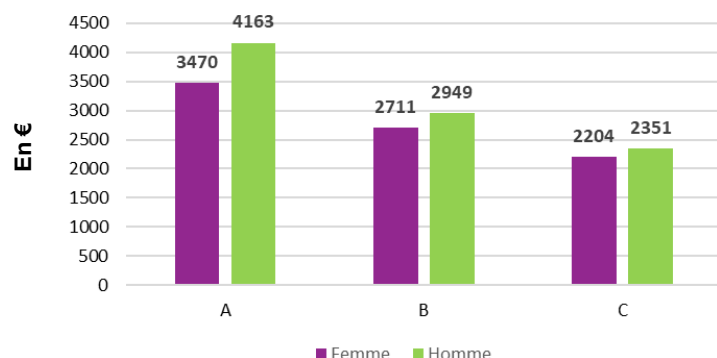
Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

Comparaison des rémunérations brutes moyennes mensuelles par catégorie en 2021



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 2 763€ (toutes catégories et sexes confondus). Il est en baisse par rapport à l'année dernière mais ceci s'explique par le fait qu'en 2020 une prime exceptionnelle COVID a été versée à de nombreux.euses agent.e.s.

En 2020, selon l'Insee le salaire brut moyen en ETP était de 2 492€ dans la fonction publique territoriale.

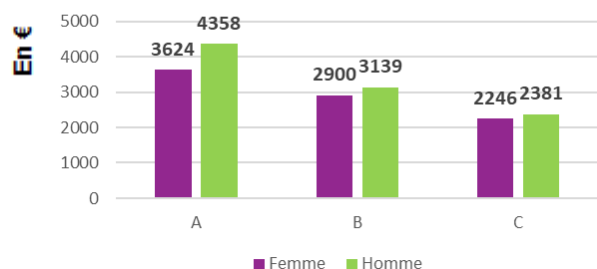
En €, par mois	Femme	Homme	Ensemble
A	3470	4163	3615
B	2711	2949	2782
C	2204	2351	2241
Ensemble	2699	2960	2763

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

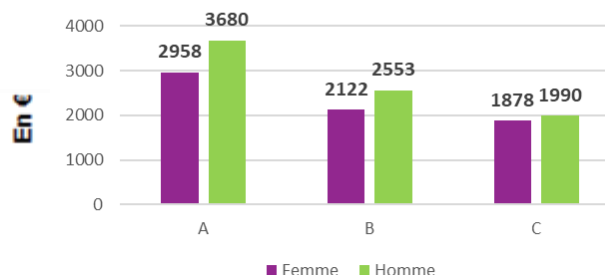
Le salaire moyen masculin est supérieur de 7% à la moyenne départementale.

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 permanents

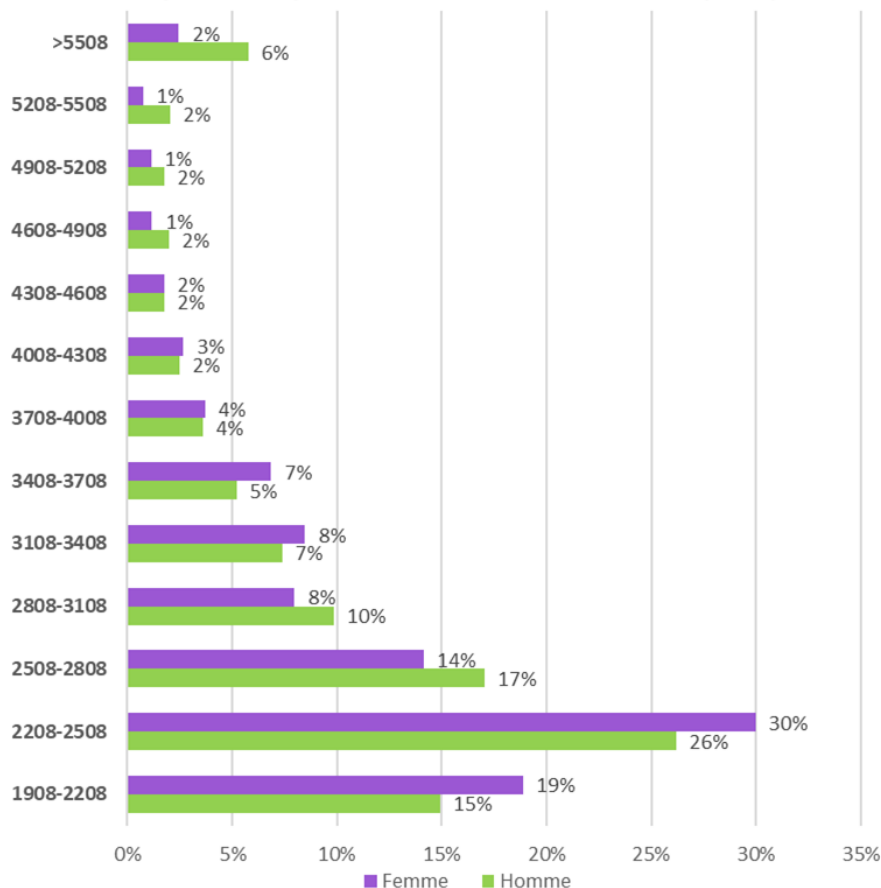


En €, par mois	Fonctionnaire	Contractuels permanents	Ensemble
Femme	2754	2432	2699
Homme	2962	2954	2960
Ensemble	2804	2561	2763

La rémunération moyenne mensuelle brute des fonctionnaires est supérieure de 9% à celle des contractuels permanents.

A noter que les rémunérations brutes moyennes ont pu diminuer par rapport à 2020 suite au fait que la prime exceptionnelle Covid est venue majorer les moyennes de l'année passée

Répartition par tranche de rémunération (en €)



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	
Femme	871,09	24%	588,03	21%	407,14	18%	583,11	21%
Homme	1415,11	31%	785,26	26%	471,74	19%	764,64	25%
Ensemble	988,96	26%	651,65	22%	424,92	18%	630,72	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 (26%).

Positionnement des femmes parmi les salaires les plus élevés

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

Rang des femmes parmi les 50 rémunérations les plus élevées.

Rang	2019	2020	2021
1ère femme	5ème	5ème	5ème
2ème femme	9ème	7ème	6ème
3ème femme	14ème	9ème	7ème
4ème femme	15ème	10ème	8ème
5ème femme	16ème	11ème	10ème
6ème femme	17ème	12ème	12ème
7ème femme	18ème	15ème	13ème
8ème femme	19ème	16ème	18ème
9ème femme	20ème	19ème	23ème
10ème femme	24ème	22ème	25ème

On compte 42% (+2 points par rapport à 2020) de femmes parmi les 50 rémunérations les plus élevées et 55% (+7 points par rapport à 2020) de femmes parmi les 100 rémunérations les plus élevées.

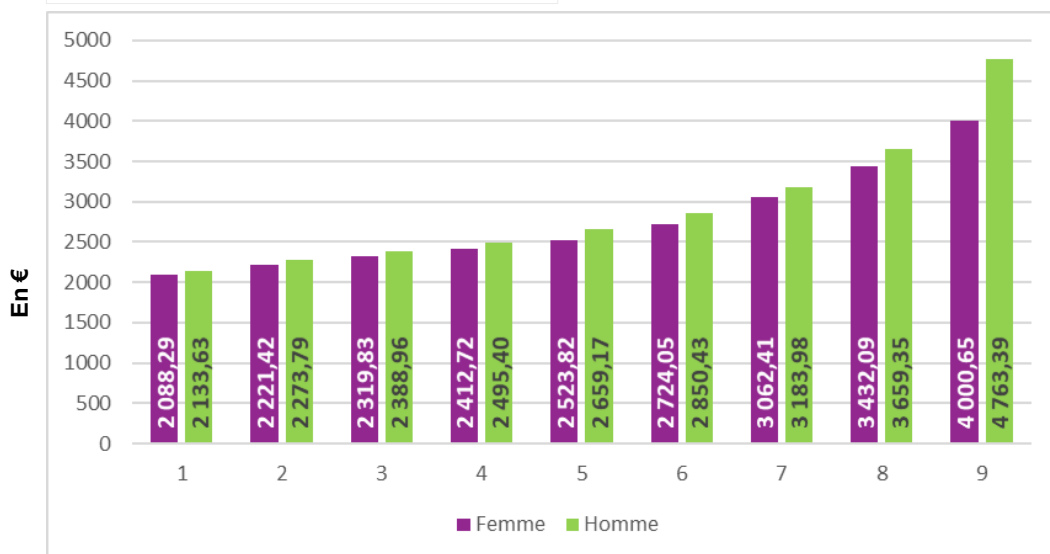
Rémunérations par décile

Le calcul est effectué sur la base d'un 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 2559€.

Décile	Femme	Homme	Ensemble
1	2 088 €	2 134 €	2 099 €
2	2 221 €	2 274 €	2 233 €
3	2 320 €	2 389 €	2 339 €
4	2 413 €	2 491 €	2 434 €
5	2 524 €	2 495 €	2 559 €
6	2 724 €	2 850 €	3 097 €
7	3 062 €	3 184 €	3 468 €
8	3 432 €	3 659 €	3 468 €
9	4 001 €	4 763 €	4 148 €

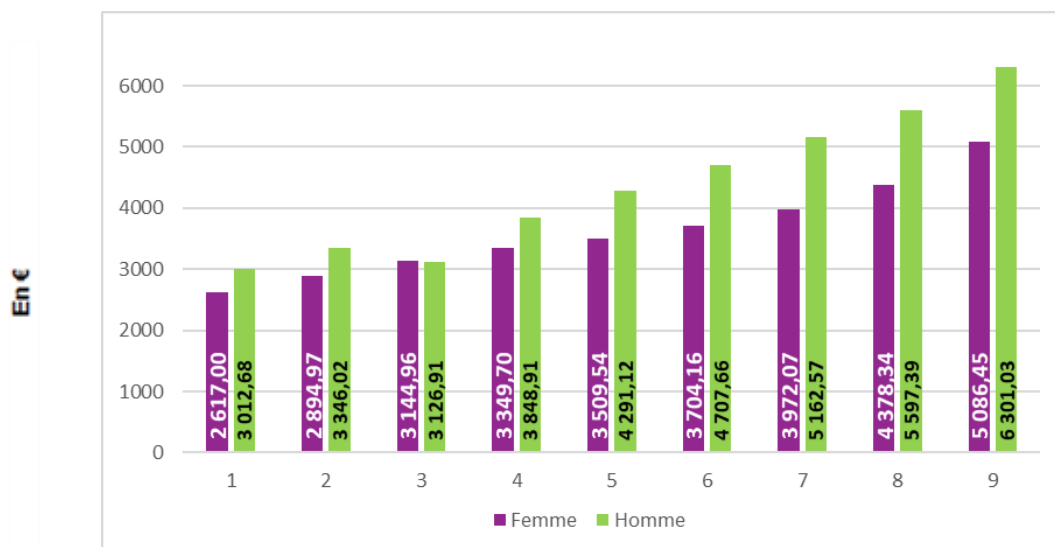
Le rapport entre le 1er et le 9ème décile est de 1,92 pour les femmes contre 2,23 pour les hommes.

Répartition des déciles par sexe en 2021

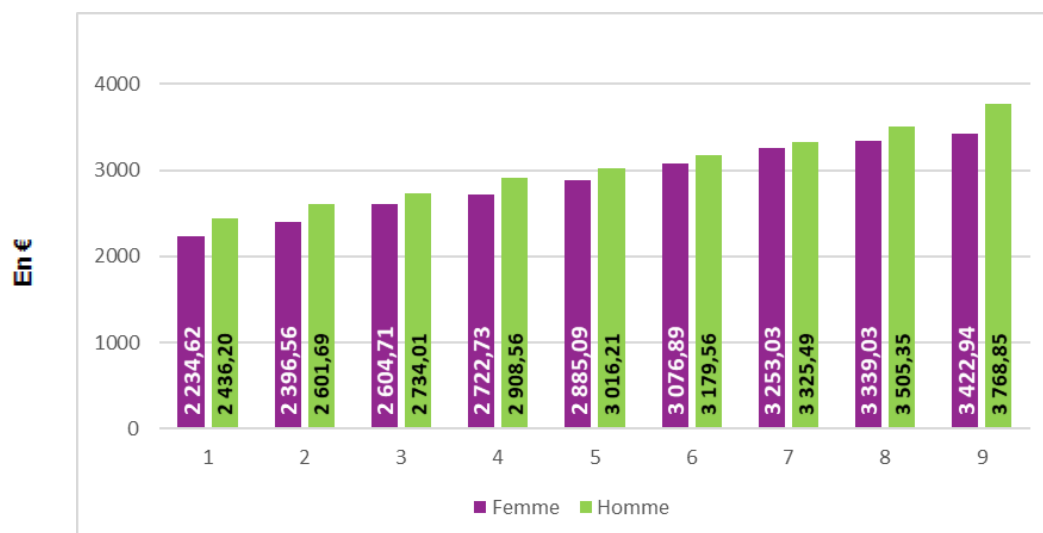


Comparaison des déciles par sexe et par catégorie

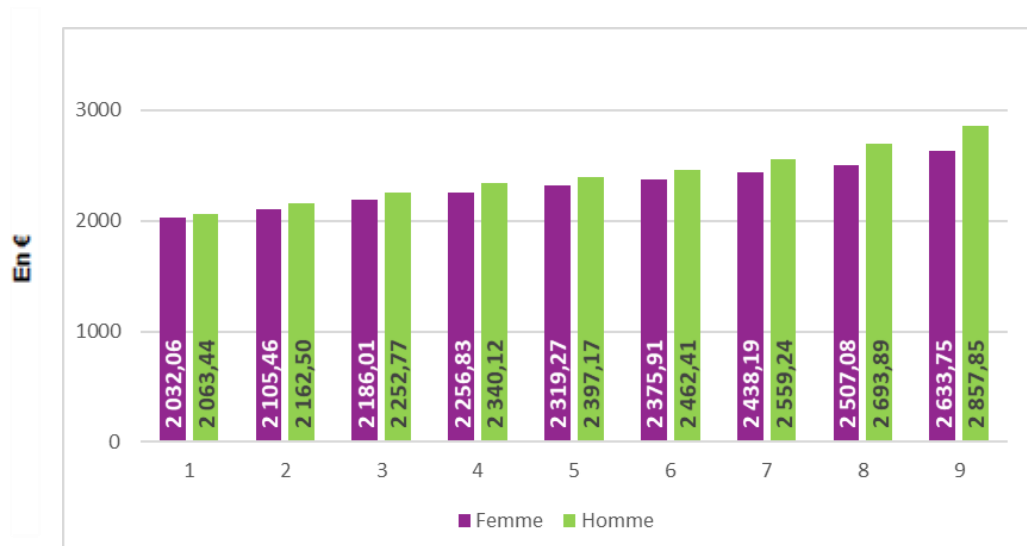
Comparaison des déciles des agents de catégorie A en 2021



Comparaison des déciles des agents de catégorie B en 2021



Comparaison des déciles des agents de catégorie C en 2021



3.2. Gestion des carrières et des parcours professionnels

Promotion interne

		Femme			Homme		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
A	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	0	0	397	0	0	138
	Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	0	0	14	0	0	2
B	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	232	649	0	30	394	0
	Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	8	6	0		3	0
C	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne		644	709	6	398	419
	Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude		2	2	2	15	12
Total des promouvables		581	1293	1106	134	792	557
Total des inscrits sur liste d'aptitude		18	8	16	6	18	12

28 agent.e.s ont été inscrit.e.s sur liste d'aptitude en 2021 contre 26 en 2020

Détail de la promotion interne en 2021			Femme	Homme	Total
A	Attachés	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	390	135	525
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	14	2	16
	Conservateurs du patrimoine	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	4	3	7
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	0	0	0
	Conservateurs de bibliothèques	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	3	0	3
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	0	0	0
B	Animateurs	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	0	0	0
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	0	0	0
C	Agents de maîtrise territoriaux	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	709	419	1128
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	2	10	12
Total des promouvables			1106	557	1663
Total des inscrits sur liste d'aptitude			16	12	28

Avancement de grade

		2021		Ensemble
		Femme	Homme	
A	Nombre d'agents promouvables au titre de l'avancement de grade	338	50	388
	Nombre d'agents inscrits sur le tableau d'avancement	167	22	189
B	Nombre d'agents promouvables au titre de l'avancement de grade	145	36	181
	Nombre d'agents inscrits sur le tableau d'avancement	39	14	53
C	Nombre d'agents promouvables au titre de l'avancement de grade	373	102	475
	Nombre d'agents inscrits sur le tableau d'avancement	152	44	196
Total des promouvables		856	188	1044
Total des inscrits sur liste d'aptitude		358	80	438
Ratio promus/promouvables au total		41,8 %	42,6 %	42,0 %

438 agent.e.s ont été inscrit.e.s sur les tableaux d'avancements en 2021.

Avancement d'échelon

Nombre d'avancements d'échelon

	2020		2021		2021
	Femme	Homme	Femme	Homme	Ensemble
A	584	143	548	148	696
B	206	73	146	71	217
C	1209	420	1100	331	1431
Total	1999	636	1794	550	2344

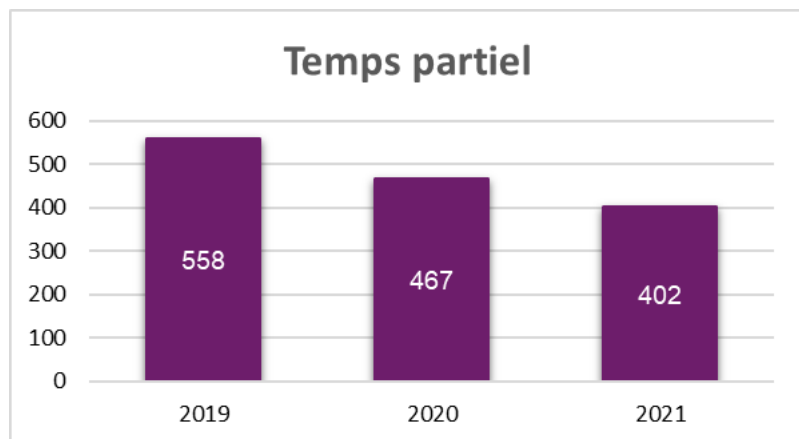
% d'avancement

	2020		2021		2021
	Femme	Homme	Femme	Homme	Ensemble
A	32,2 %	30,8 %	30,0 %	30,9 %	30,2 %
B	37,0 %	29,6 %	24,2 %	27,3 %	25,1 %
C	42,5 %	43,9 %	37,3 %	33,9 %	36,4 %
Total	38,3 %	38,1 %	33,3 %	32,1 %	33,0 %

Sur l'année 2021 nous comptabilisons donc 2782 évolutions de carrières (hors promotion interne).

Titularisations

En nombre d'agents	2020		2020	2021		2021
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
A	66	8	74	18	5	23
B	11	5	16	13	4	17
C	100	28	128	55	26	81
Total	177	41	218	86	35	121



Nombre d'agent·e·s à temps partiel*

Temps de travail	2019	2020	2021
90 %	122	116	92
80 %	389	309	272
70 %	10	7	9
60 %	14	9	9
50 %	23	26	20
Total	558	467	402

*Agents présents dans les effectifs au 31/12/2021

** Comprend fonctionnaires, contractuels permanents et non permanents

*** Hors temps partiels thérapeutiques

	Femme	Homme	Total
Part des temps partiels	93,0 %	7,0 %	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 %	90	2	92
80 %	257	15	272
70 %	9	0	9
60 %	9	0	9
50 %	19	1	20
Total	384	18	402

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

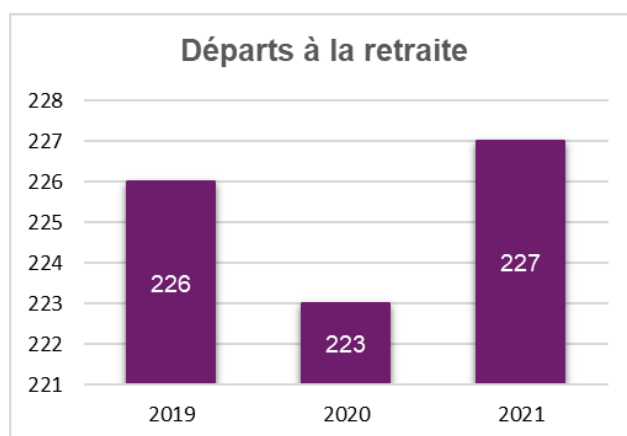
Temps de travail	Contractuels	Titulaires	Total
90 %	2	90	92
80 %	27	245	272
70 %	2	7	9
60 %		9	9
50 %	13	7	20
Total	44	358	402

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 %	39	2	41	7	0	7	46	1	47
80 %	82	7	89	33	1	34	142	7	149
70 %	4	0	4	0	0	0	5	0	5
60 %	2	0	2	0	0	0	7	0	7
50 %	13	0	13	1	0	1	3	0	3
Total	140	9	149	41	1	42	203	8	211

Retraite

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



Le nombre de départs a augmenté par rapport aux deux années précédentes

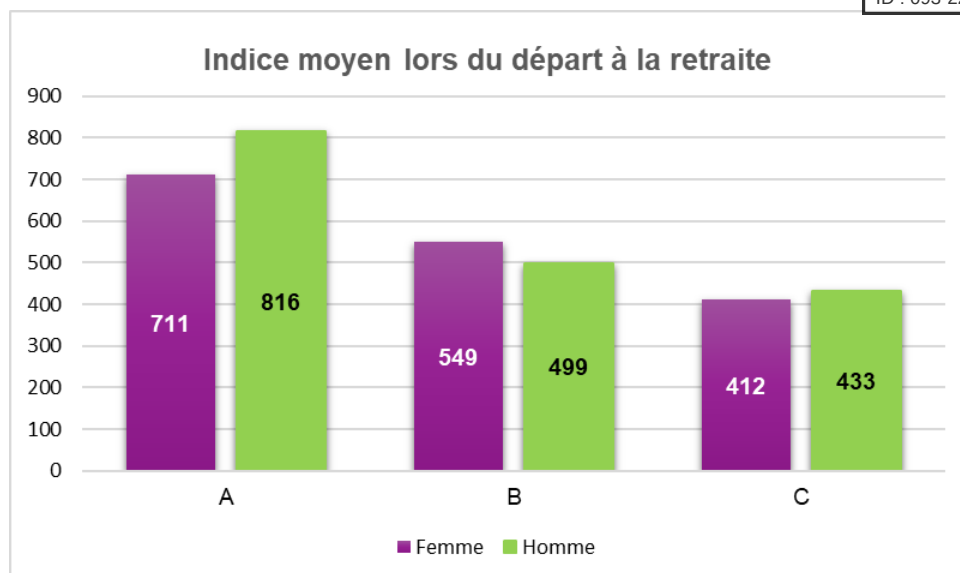
Départs à la retraite (détail)

		2019	2020	2021	Répartition en 2021
A l'âge légal	Femme	16	57	53	77,9 %
	Homme	2	6	15	22,1 %
	Ensemble	18	63	68	100,0 %
Après l'âge légal	Femme	97	89	93	76,2 %
	Homme	43	18	29	23,8 %
	Ensemble	140	107	122	100,0 %
Avant l'âge légal	Femme	50	41	25	67,6 %
	Homme	18	12	12	32,4 %
	Ensemble	68	53	37	100,0 %
Total		226	223	227	100,0 %

Le pourcentage de départs après l'âge légal est en augmentation par rapport à 2020 avec 54% contre 48%.

L'âge moyen de départ est de 63 ans et 7 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

		2019	2020	2021
Femme	Nombre d'agents	297	280	317
	Part des effectifs payés	5,4 %	5,2 %	5,9 %
Homme	Nombre d'agents	96	109	130
	Part des effectifs payés	5,5 %	6,3 %	7,6 %
Ensemble	Nombre d'agents	393	389	447
	Part des effectifs payés	5,5%	5,4%	6,3%

*Agents présents dans les effectifs au 31/12/2021

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

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 2021

REPRESENTANT-E-S DU PERSONNEL CT Avant les élections professionnelles
TITULAIRES
- Mme Mervat CHABAN - Mme Valérie GILA - Mme Sonia AIROUCHE - Mme Annie RICHARD - M. Julien FONTE - Mme Christine BAILLY - Mme Delphine MARION - M. Gonzague GOBERT - Mme Francine LOSBAR - Mme Lila HAMED - Mme Annette MOREAU - M. Sabino PATRUNO - Mme Corinne CORBANI - M. Nicolas GUESNON - M. Patrice RUTIN
SUPPLEANT-E-S
- Mme Keltoum BRAHNA - Mme Lucile PREVOST - M. Khaled BENLAFKIH - M. Idir MADADI - Mme Sylvia LETRAIT - Mme Abia ADOUANE - M. Jean-Marc CAMPO - Mme Chantal TROTET - M. Jean-Marc PACOR - Mme Michelle ALPHONSE - M. Chimère NDOYE - Mme Arima SAVARY - M. Johann ZRINSKI - Mme Ludivine FAVIEZ-DEMAREZ - Mme Annie-France PERES

REPRESENTANT-E-S DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS Avant élections professionnelles
TITULAIRES
- M. Frédéric MOLOSSI - Mme Florence LAROCHE - M. Emmanuel CONSTANT - Mme Magalie THIBAUT - M. Belaïde BEDREDDINE - Mme Silvia CAPANEMA - M. Pierre LAPORTE - M. Olivier VEBER - Mme Gaëlle GALAND - Mme Marion ALFARO - M. Robin MONNIER - M. Benjamin VOISIN - M. Laurent DECHANDON - Mme Alice PILETTE - M. Jérémie VENCATACHELLUM
SUPPLEANT-E-S
- Mme Frédérique DENIS - M. Mathieu HANOTIN - M. Michel FOURCADE - M. Abdel SADI - Mme Dominique DELLAC - Mme Daphné SENDROS-POUS - Mme Béatrice LE GALL - M. Edouard BEDEL - Mme Flora FLAMARION - Mme Sophie BRETAGNE - M. Arnaud MALHERBE - Mme Lucile RIVERA - Mme Alice GIRALTE - M. Gautier LEFORT - Mme Sophie MONTIES

REPRESENTANT-E-S DU PERSONNEL CT Après les élections professionnelles
TITULAIRES
- Mme Keltoum BRAHNA - Mme Valérie GILA - Mme Sonia AIROUCHE - Mme Annie RICHARD - M. Julien FONTE - Mme Christine BAILLY - Mme Delphine MARION - M. Gonzague GOBERT - Mme Francine LOSBAR - Mme Lila HAMED - Mme Annette MOREAU - M. Sabino PATRUNO - Mme Corinne CORBANI - M. Nicolas GUESNON - M. Patrice RUTIN
SUPPLEANT-E-S
- M. Boualem HAMADACHE - Mme Lucile PREVOST - M. Khaled BENLAFKIH - M. Idir MADADI - Mme Sylvia LETRAIT - Mme Abia ADOUANE - M. Jean-Marc CAMPO - Mme Chantal TROTET - M. Jean-Marc PACOR - Mme Michelle ALPHONSE - M. Chimère NDOYE - Mme Arima SAVARY - M. Johann ZRINSKI - Mme Ludivine FAVIEZ-DEMAREZ - Mme Annie-France PERES

REPRESENTANT-E-S DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS Après élections professionnelles
TITULAIRES
- M. Frédéric MOLOSSI - Mme Magalie THIBAUT - M. Corentin DUPREY - Mme Florence LAROCHE - M. Pierre LAPORTE - Mme Émilie LECROQ - Mme Élodie GIRARDET - M. Olivier VEBER - Mme Gaëlle GALAND - Mme Marion ALFARO - M. Robin MONNIER - M. Benjamin VOISIN - M. Laurent DECHANDON - Mme Sophie BRETAGNE - M. Jérémie VENCATACHELLUM
SUPPLEANT-E-S
- Mme Oriane FILHOL - M. Belaïde BEDREDDINE - Mme Zainaba SAID ANZUM - M. Emmanuel CONSTANT - Mme Silvia CAPANEMA - M. Mathieu MONOT - M. Mélissa YOUSSEUF - Mme Béatrice LE GALL - M. Edouard BEDEL - Mme Ève ROBERT - Mme Déborah CRISTEL-DELESSE - Mme Lucile RIVERA - Mme Alice GIRALTE - M. Gautier LEFORT - Mme Sophie MONTIES

REPRESENTANT-E-S DU PERSONNEL CHSCT Avant élections départementales
TITULAIRES
- M. Boualem HAMADACHE - M. Khaled BENLAFKIH - M. Mohand-Idir MADADI - M. Frédéric IGNAM - Mme Emmanuelle COMON - Mme Chantal TROTET - M. Meddi AIT OUAKLI - M. Jean-Baptiste QUARREZ-BOULANGER - Mme Christine LABBE - Mme Nadine LAUTHELIER
SUPPLEANT-E-S
- Mme Saliha MANADI - M. Marc SAILLARD - Mme Cynthia TAVERNIER - M. Jean-Marc CAMPO - Mme Bénédicte MARIN-SONILHAC - Mme Martine VITRE - Mme Béatrice ALBUFERA - Mme Maryline PREAU - Mme Viviane LUCCIN-AKINDOU - M. Jean Luc BOUAZIZ

REPRESENTANT-E-S DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS CHSCT Avant élections départementales
TITULAIRES
- M. Frédéric MOLOSSI - Mme Florence LAROCHE - M. Pierre LAPORTE - Mme Silvia CAPANEMA - M. Olivier VEBER - M. Robin MONNIER - Mme Gaëlle GALAND - M. Benjamin VOISIN - M. Marion ALFARO - Mme Laurent DECHANDON
SUPPLEANT-E-S
- Mme Frédérique DENIS - M. Daniel GUIRAUD - M. Abdel SADI - Mme Dominique ATTIA - M. Jérémie VENCATACHELLUM - Mme Alice GIRALTE - M. François LACOUR - Mme Sophie BRETAGNE - Mme Alice PILETTE - Mme Yacine DIALLO

REPRESENTANT-E-S DU PERSONNEL CHSCT Après élections départementales
TITULAIRES
- M. Boualem HAMADACHE - M. Mohand-Idir MADADI - M. Frédéric IGNAM - M. Khaled BENLAFKIH - Mme Emmanuelle COMON - Mme Chantal TROTET - M. Meddi AIT OUAKLI - M. Jean-Luc BOUAZIZ - Mme Christine LABBE - Mme Carinne JUSTE
SUPPLEANT-E-S
- Mme Saliha MANADI - M. Marc SAILLARD - Mme Cynthia TAVERNIER - M. Jean-Marc CAMPO - Mme Bénédicte MARIN-SONILHAC - Mme Martine VITRE - M. James RASOAMAHENINA - M. Jean-Baptiste QUARREZ - Mme Viviane LUCCIN-AKINDOU - Mme Maryline PREAU

REPRESENTANT-E-S DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS CHSCT Après élections départementales
TITULAIRES
- M. Frédéric MOLOSSI - Mme Magalie THIBAUT - M. Pierre LAPORTE - Mme Elodie GIRARDET - M. Olivier VEBER - M. Robin MONNIER - M. Benjamin VOISIN - Mme Laurent DECHANDON - M. Marion ALFARO - Mme Gaëlle GALAND
SUPPLEANT-E-S
- M. Corentin DUPREY - Mme Silvia CAPANEMA - Mme Emilie LECROQ - M. Belaïde BEDREDDINE - Mme Zaïnaba SAID ANZUM - Mme Mélissa YOUSSEF - M. Jérémie VENCATACHELLUM - M. François LACOUR - Mme Alice GIRALTE - Mme Sophie BRETAGNE

Ont été examinés :

- 7 approbations de procès-verbal (pour avis)
- 9 dossiers relatifs à des réorganisations :
 - Le bilan de la réorganisation de la Direction de la culture, du patrimoine, du sport et des loisirs (DCPSL) et évolutions d'organisation (pour avis) ;
 - Le bilan de l'Inspection générale (IG) et évolutions d'organisation (pour avis) ;
 - Le bilan de la réorganisation de la Direction de la nature, des paysages et de la biodiversité (DNPB) (pour information) ;
 - Le bilan de l'évolution d'organisation de la Direction des ressources humaines (DRH) et ajustements (pour avis) ;
 - Le bilan et les ajustements d'organisation de la Direction de la prévention et de l'action sociale (DPAS) concernant le Service social départemental (SSD) et le Service prévention et actions sanitaires (SPAS) (pour avis) ;
 - Le bilan de la réorganisation de la Direction des finances (DIRFI) et la modernisation de la fonction comptable (pour avis) ;
 - Le bilan de la Direction de la communication (DIRCOM) et évolutions d'organisation (pour avis) ;
 - La transformation de la Direction de la population âgée et des personnes handicapées (DPAPH) en Direction de l'autonomie (pour avis) ;
 - Ajustements d'organisation de la nouvelle Médiature départementale (pour avis).
- 2 dossiers relatifs aux orientations en matière d'emplois, d'effectifs, de compétences :
 - Le tableau des emplois et emplois saisonniers (pour avis) ;
 - Les évolutions du dispositif du recrutement sur les métiers en tension (pour avis).
- 6 dossiers relatifs à la formation, à l'insertion, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité professionnelle :
 - Le plan de développement des compétences 2021-2022 (pour avis) ;
 - Le bilan du plan de formation 2019-2020 (pour information) ;
 - Les évolutions liées aux critères et à la procédure d'avancement de grade (pour avis) ;
 - Point d'étape sur la situation des agents contractuels (pour information) ;
 - Le bilan de la politique de lutte contre les discriminations et promotion de la diversité (pour information) ;
 - Le bilan des engagements pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis (pour information).
- 2 dossiers relatifs aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire :
 - L'indemnité de télétravail (pour avis) ;
 - La présentation du budget de la Collectivité (pour information en séance conjointe).
- 1 dossier relatif à l'état de la Collectivité :
 - Le rapport social unique (pour avis).
- 2 dossiers relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services :
 - La fermeture des services les jours de pont pour l'année 2021 (pour avis) ;
 - Le point d'étape de la modernisation de la fonction comptable (pour information).

18 dossiers présentés : 10 pour avis, 8 pour informations

Les points suivants ont été examinés :

- 2 dossiers liés au fonctionnement du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
 - Approbation de PV (13/11/2020 : séance ordinaire, 13/11/2020 : séance extraordinaire et 14/12/2020), (pour avis) ;
 - Approbation de PV (12/02/2021 et 26/03/2021), (pour avis).
- 3 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 psychosociaux des agents du Service de l'aide sociale à l'enfance (pour avis) ;
 - Plan d'actions suite à l'évaluation des risques psychosociaux au service des crèches (Pour avis) ;
 - Plan d'actions suite à l'évaluation des risques de l'équipe mobile espaces verts et écologie urbaine (Pour avis).
- 4 dossiers se rapportant à l'organisation d'actions de prévention des risques professionnels :
 - Le rapport annuel 2020 faisant état du bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (pour avis) ;
 - Le bilan AT/MP 2019 (pour information) ;
 - L'état d'avancement du document unique d'évaluation des risques (DUER) (pour information) ;
 - Mise à jour du Programme Pluriannuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail (PPPRACT) (pour avis).
- 3 dossiers relatifs aux situations de risques particuliers :
 - Le plan d'actions lié au risque canicule (pour avis) ;
 - Le point de suivi du plan d'actions lié au risque amiante (volet batimentaire) – (pour information) ;
 - Livret accueil-sécurité.
- 2 dossiers relatifs au suivi de la période de crise sanitaire
 - Le point de suivi sur les modalités de gestion de la crise sanitaire au sein du Conseil départementale de la Seine-Saint-Denis (pour information) ;
 - Retour d'expérience sur la crise sanitaire (pour information).
- 1 dossier relatif à la présentation des orientations budgétaires de la Collectivité
 - La présentation du budget de la Collectivité (Pour information en séance conjointe).
- 2 dossiers relatifs au sujet de la discrimination
 - Ajustement de la cellule alerte discrimination (Pour avis) ;
 - Le bilan de la politique de lutte contre les discriminations (Pour information).
- 2 dossiers se rapportant au dispositif d'amélioration du maintien dans l'emploi
 - Conventionnement 2022-2024 FIPHFP (Pour avis) ;
 - Bilan du Conventionnement 2019-2021 FIPHFP (Pour information).

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

Local syndical		Les locaux syndicaux se situent au 6 ^{ème} étage de l'immeuble Erik Satie. Ils sont répartis au regard des résultats aux élections professionnelles.
Réunions d'information		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...).
Affichage et distribution de documents		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.
Autorisations d'absence pour les réunions d'organismes directeurs d'un niveau national ou international		Les agents membres des organismes directeurs peuvent disposer de 20 jours d'autorisation d'absence, au regard de la représentativité de leur organisation syndicale.
Crédit de temps syndical	Autorisation d'absence pour les réunions d'organismes directeurs au niveau de la collectivité	Les agents peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence qui seront imputées sur le crédit de temps syndical.
	Décharges d'activité de service	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

	2019	2020	2021
Visites médicales d'embauche	153	96	ND
Visites médicales de reprise ou de pré-reprise	281	138	ND
Visites médicales occasionnelles à la demande de l'agent	485	499	ND
Visites médicales systématiques	689	512	ND
Total des visites	1608	1245	1153

En l'absence de responsable de la médecine professionnelle et préventive, nous ne pouvons disposer d'une ventilation fiable du nombre de visites.

A ce nombre de visite global s'ajoute 2489 surveillances médicales particulières

Accompagnement des agents

	2019	2020	2021
Nombre d'agents suivis par les assistantes sociales de la DRH	371	347	351
	2019	2020	2021
Nombre d'agents suivis par les psychologues du travail de la DRH	323	328	330

Concernant le suivi opéré par les assistantes sociales : légère augmentation du nombre d'agent.e.s reçu.e.s.

Concernant le suivi opéré par les psychologues du travail : légère augmentation du nombre d'agent.e.s reçu.e.s

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 des agent.e.s encore présent.e.s au 31/12

		2019		2020		2021	
		F	H	F	H	F	H
A	Nombre de CET ouverts	36	16	82	66	139	39
	Nombre de jours sur les CET	14614	6515	16503	6566	21319	7333
	Nombre de jours utilisés sur les CET	461	234	83	73	1305	354
B	Nombre de CET ouverts	18	4	64	34	40	17
	Nombre de jours sur les CET	9721	3454	11526	3589	6871	3102
	Nombre de jours utilisés sur les CET	369,5	131	56	7	232	43
C	Nombre de CET ouverts	42	12	213	43	158	70
	Nombre de jours sur les CET	17952	5018	22423	5124	21017	6143
	Nombre de jours utilisés sur les CET	821,5	90,5	116	53	951	210

Télétravail

Au 31/12/2021, nous recensons 1846 agent.e.s télétravailleur.euse.s (en 2019 nous en avions 215).

Sur ces 1846 agent.e.s, 897 télétravaillent 1 jour par semaine et 949 télétravaillent 2 jours par semaine.

A noter que pour des raisons liées aux données médicales, les agent.e.s télétravaillant 3 jours sont comptabilisé.e.s pour 2 jours.

	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FILIERE ADMINISTRATIVE	132	37	32	347	282	371
FILIERE TECHNIQUE	120	104	38	102	20	0
FILIERE CULTURELLE	8	2	3	15	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	5	0	0	118	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	2	0	0	72	3	12
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	3	4	12
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	1	0	0	0	1
TOTAL	267	144	73	657	309	396

Absences pour raison de santé des agent.e.s encore présent.e.s au 31/12

	Femmes*	Hommes*	Total
Taux d'absence global	9,89 %	6,25 %	9,02 %
Dont Taux d'absence pour maladie ordinaire	4,09 %	2,59 %	3,73 %

*Hors maternité et paternité

Taux global tout motif : 9,02% contre 8,14% en 2020 et 9,71% en 2019

Le taux d'absence pour maladie ordinaire et accident du travail (trajet + service) est de 4,61% et est constant par rapport à 2020

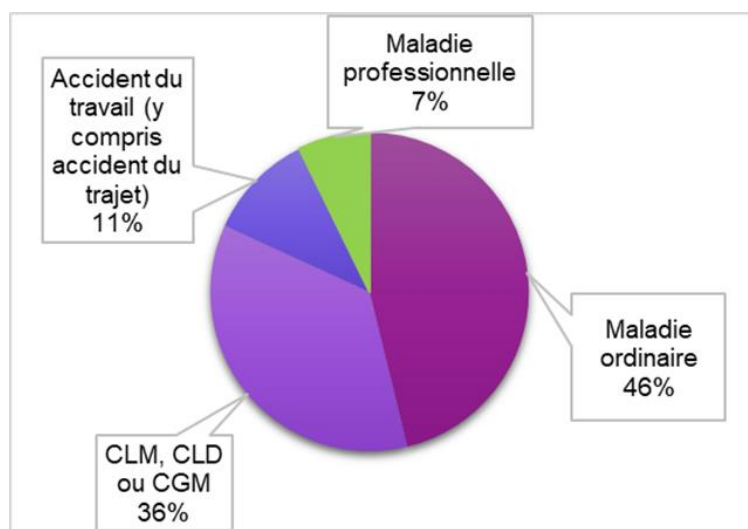
Nombre de jours d'absences pour raisons de santé des agent.e.s présent.e.s au 31/12

	Total 2019	2020		Total 2020	2021		Total 2021
		Femme	Homme		Femme	Homme	
Maladie ordinaire	109 898	80 720	16 168	96 888	83 916	16 803	100 719
CLM, CLD ou CGM	69 760	48 342	10 972	59 314	62 677	15 023	77 700
Accident du travail (y compris accident du trajet)	25 339	16 807	4 029	20 836	20 658	3 130	23 788
Maladie professionnelle	5 671	7 554	673	8 227	13 745	2 072	15 817
Maternité	24 693	23 889	0	23 889	20 595	0	20 595
Paternité	249	0	286	286	0	441	441
Total	235 610	177 312	32 128	209 440	201 591	37 469	239 060
<i>Sous-total maladie</i>	<i>210 668</i>	<i>153 423</i>	<i>31 842</i>	<i>185 265</i>	<i>180 996</i>	<i>37 028</i>	<i>218 024</i>
<i>Sous-total parentalité</i>	<i>24 942</i>	<i>23 889</i>	<i>286</i>	<i>24 175</i>	<i>20 595</i>	<i>441</i>	<i>21 036</i>

Le nombre de jours d'absences pour raison de santé retrouve un niveau élevé et vient dépasser l'année 2019.

A l'inverse, le nombre de jours d'arrêts pour parentalité (maternité et paternité) est en baisse en 2021 (-3139 jours)

Répartition des absences en jours pour raison de santé (hors parentalité) en 2021



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	2021
Par agent payé, tous motifs confondus	32,71	25,90	31,79
Par agent arrêté, tous motifs confondus	53,40	47,44	42,58
Par agent payé en maladie ordinaire	15,26	13,55	13,60
Par agent arrêté au moins une fois en maladie ordinaire	28,11	24,81	18,22

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

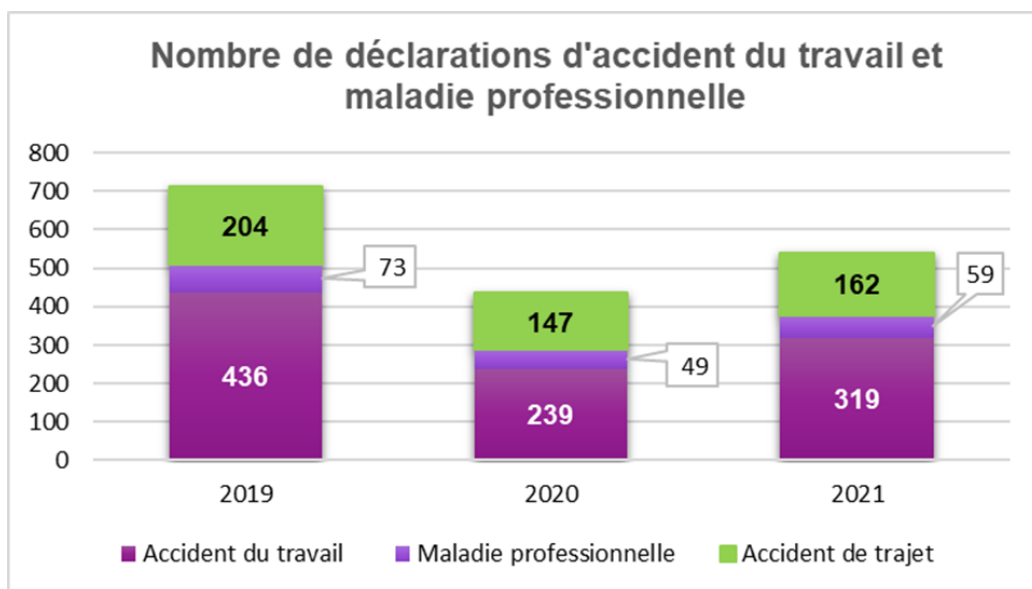
Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

Accidents du travail



Nombre d'agent.e.s arrêté.e.s au moins une fois encore présent.e.s au 31/12

	Femme	Homme	Ensemble
Accident de trajet	29	5	34
Accident de travail	213	39	252
Maladie professionnelle	67	9	76
Total	309	53	362

Taux de déclaration d'accident du travail et maladie professionnelle

	2019	2020	2021
Total des déclarations tous motifs confondus	713	435	540
Taux de déclaration tous motifs confondus	9,9%	6,1 %	5,9%
Taux de déclaration accident du travail	6,1%	3,3 %	4,3%
Taux de déclaration accident de trajet	2,8%	2,1 %	2,2%
Taux de déclaration maladie professionnelle	1,0%	0,7 %	0,8%

4.3. Action sociale du personnel

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

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

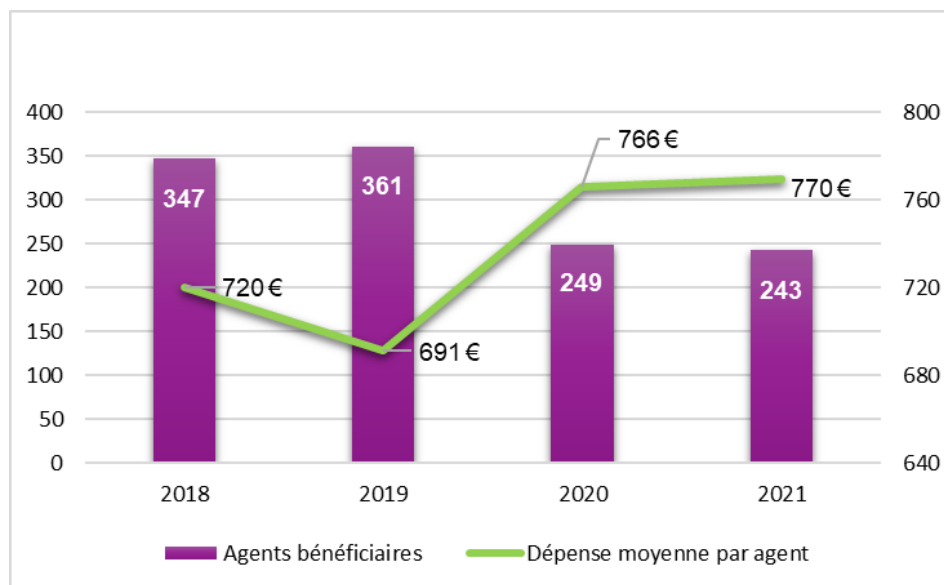
	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agents partant à la retraite ayant bénéficié d'une réception et d'un cadeau	86	114	145	197
Nombre de médaillés	368	339	131	333

	2021	
	Femme	Homme
Nombre d'agents partant à la retraite ayant bénéficié d'une réception et d'un cadeau	147	50
Nombre de médaillés	248	85

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€	2018	2019	2020	2021
Montant des aides financières et des allocations	0,250	0,250	0,191	0,187



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.

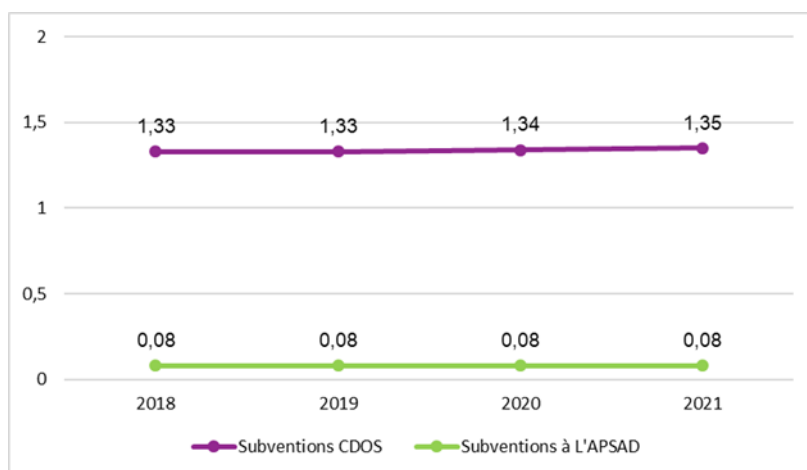
	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020 - 2021
Chèques vacances - contrats reconduits	307	308	255	204	-20,0 %
Chèques vacances - nouveaux contrats souscrits	180	183	75	115	53,3 %
Total des contrats souscrits	487	491	330	319	-3,3 %
Participation départementale à l'épargne et autres frais (en M€)	0,09	0,09	0,09	0,09	

	2021		Total
	Femme	Homme	
Chèques vacances - contrats reconduits	189	15	204
Chèques vacances - nouveaux contrats souscrits	82	33	115
Total des contrats souscrits	271	48	319

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 1 351 272 euros en 2021.
Un montant de 32 000€ a été alloué pour les enfants placés en famille d'accueil au service de l'ASE

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

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

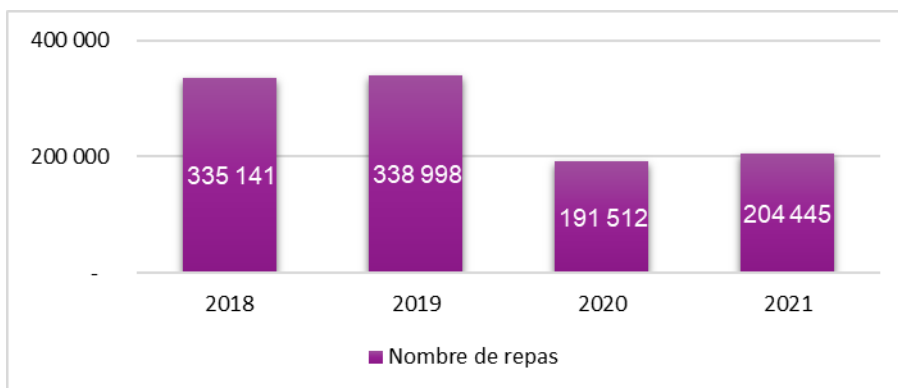
Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

Restauration des agents



Mutuelles santé / prévoyance

	2018	2019	2020	2021
Nombre de bénéficiaires	2648	374	3405	3504

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. 3 504 agent.e-s ont bénéficié d'une participation (2 190 contrats en santé et 1 314 contrats en prévoyance).

Répartition des dépenses d'action sociale au Département

En millions d'euros	2018	2019	2020	2021	Part en 2021
Restauration	2,673	2,639	2,217	2,333	51,3 %
Subventions au CDOS	1,325	1,331	1,342	1,352	29,7 %
Participation aux mutuelles santé / prévoyance	0,371	0,446	0,488	0,541	11,9 %
Montant des aides financières et des allocations	0,250	0,250	0,191	0,187	4,1 %
Subvention à l'APSAD	0,078	0,079	0,080	0,080	1,8 %
Participation aux chèques vacances	0,090	0,090	0,090	0,059	1,3 %
Total des dépenses	4,787	4,835	4,407	4,552	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	2019	2020	2021
Montant des frais de déplacement (y compris agents de la DEA)	0,293	0,765	0,940
Evolution des dépenses de frais de déplacement	8,3 %	61,7 %	18,6 %
Montant des frais de déplacement / agent payé	41 €	96 €	127 €
Part des frais de déplacement dans la masse salariale	0,1 %	0,04 %	0,3 %

Congés bonifiés

En millions d'euros	2019	2020	2021
Montant des congés bonifiés (y compris agents de la DEA)	0,401	0,519	0,526

En 2021, 471 billets ont été commandés contre 386 en 2020. Le coût moyen du billet est de 1 118€.

5. Synthèse Egalité Femme-Homme

Répartition des agentes féminines

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

5 382 agentes féminines, soit 76 % des fonctionnaires et contractuelles départementales.

	Effectifs	%
Répartition par statut		
Titulaire	4 253	79,0 %
Contractuel indiciaire	1 129	21,0 %
Répartition par catégorie		
A	1 827	33,9 %
B	603	11,2 %
C	2 952	54,8 %
Répartition par filière		
Administrative	1 911	35,5 %
Culturelle, sportive et animation	197	3,7 %
Sociale, médico-sociale, médico-technique	1 997	37,1 %
Technique	1 277	23,7 %
Répartition dans les 5 principaux services		
Crèches	1 062	19,7 %
Collèges	1 009	18,7 %
Service de la protection maternelle et infantile	673	12,5 %
Service social départemental	510	9,5 %
Service de l'aide sociale à l'enfance	458	8,5 %
Répartition dans les 5 principaux cadres d'emploi		
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	(Catégorie C) 996	18,5 %
Auxiliaires de puériculture territoriaux	(Catégorie C) 831	15,4 %
Adjoints administratifs territoriaux	(Catégorie C) 807	15,0 %
Rédacteurs territoriaux	(Catégorie B) 563	10,5 %
Assistants territoriaux socio-éducatifs	(Catégorie A) 522	9,7 %
Attachés territoriaux	(Catégorie A) 515	9,6 %
Répartition par motif des agentes arrêtées au moins une fois pour raison médicale		
Accident du travail (y compris accident du trajet)	20 658	10,2 %
CLM ou CLD	62 677	31,1 %
Maladie ordinaire	83 916	41,6 %
Maladie professionnelle	13 745	6,8 %
Maternité	20 595	10,2 %
Autres		
Agentes à temps partiel	387	7,2 %
Agentes ayant été formées	1 803	33,5 %
Agentes occupant un emploi de direction	51	0,9 %
Agentes occupant un emploi supérieur	38	0,7 %
Agentes bénéficiaires de l'obligation d'emploi	618	11,5 %

Répartition des agents masculins

Envoyé en préfecture le 23/11/2022

Reçu en préfecture le 23/11/2022

Publié le

SLO

ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

1 716 agents masculins, soit 24 % des fonctionnaires et contractuels départementaux.

	Effectifs	%
Répartition par statut		
Titulaire	1 356	79,0 %
Contractuel indiciaire	360	21,0 %
Répartition par catégorie		
A	479	27,9 %
B	260	15,2 %
C	977	56,9 %
Répartition par filière		
Administrative	368	21,4 %
Culturelle, sportive et animation	88	5,1 %
Sociale, médico-sociale, médico-technique	90	5,2 %
Technique	1 170	68,2 %
Répartition dans les 5 principaux services		
Collèges	363	18,9 %
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	6,2 %
Direction de la voirie et des déplacements	101	6,2 %
Répartition dans les 5 principaux cadres d'emploi		
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (Catégorie C)	378	22,0 %
Adjoints techniques territoriaux (Catégorie C)	333	19,4 %
Attachés territoriaux (Catégorie A)	189	11,0 %
Techniciens territoriaux (Catégorie B)	177	10,3 %
Ingénieurs territoriaux 2016 (Catégorie A)	139	8,1 %
Répartition par motif des agents arrêtés au moins une fois pour raison médicale		
Accident du travail (y compris accident du trajet)	3 130	8,4 %
CLM ou CLD	15 023	40,1 %
Maladie ordinaire	16 803	42,8 %
Maladie professionnelle	2 072	5,5 %
Paternité	441	1,1 %
Autres		
Agents à temps partiel	18	1,0 %
Agents ayant été formés	635	37,0 %
Agents occupant un emploi de direction	32	1,9 %
Agents occupant un emploi supérieur	56	3,3 %
Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	98	5,7 %

Depuis 2016, le bilan social a été enrichi de nombreuses données genrées. Leur analyse annuelle permet d'avoir une vision globale des enjeux d'égalité en matière de ressources humaines, de mesurer les progrès réalisés par le Département en tant qu'employeur et d'identifier les points restant à améliorer.

Le diagnostic pour l'année 2021 confirme dans l'ensemble les constats dégagés dans le dernier rapport de situation comparée publié en 2020 à partir des données de l'année 2019, faisant apparaître deux axes de travail prioritaires : l'action en faveur d'une plus grande mixité des filières et l'amélioration de l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et de direction.

1. Un effectif départemental très largement féminin

Les agent·e·s départementaux·ales sur emplois permanents sont majoritairement des femmes : avec 5 187 femmes et 1 646 hommes, les femmes représentent les trois quarts des effectifs du Département (76 %). Cette proportion est stable par rapport à 2019.

Il faut noter qu'en ajoutant à ce chiffre les assistant·e·s familiaux·ales, les contrats d'accompagnement dans l'emploi, les apprenti·e·s et les stagiaires gratifié·e·s, la proportion de femmes atteint 77,4 %.

La présence des femmes est à peu près équivalente parmi les titulaires (75,8 %) et parmi les contractuel·le·s permanent·e·s (76,3 %). Il existait un écart de 3 points il y a deux ans ; les femmes représentaient alors 73 % des contractuel·le·s permanent·e·s.

Parmi les différentes catégories, la répartition genrée est la suivante :

- 79,2 % des agent·e·s de catégorie A sont des femmes contre 20,8 % d'hommes.
- 69 % des agent·e·s de catégorie B sont des femmes contre 31 % d'hommes.
- 75,1 % des agent·e·s de catégorie C sont des femmes contre 24,9 % d'hommes.

Le passage en catégorie A des éducateurs de jeunes enfants, des éducateurs spécialisés et des assistant·e·s de service socio-éducatif a accru à partir de 2020 la représentation des femmes en catégorie A. Elles représentaient 75,3 % de l'effectif en 2019 contre 79,2 % en 2021.

2. La mixité : de fortes disparités selon les filières et les directions

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 ; elles constituent près de 84 % de la filière administrative.

Mais les femmes ne représentent que 52 % des agent·e·s la filière technique.

Ces disparités dans les filières se répercutent ainsi dans les directions :

- 93,7 % du personnel de la Direction de l'Enfance et de la Famille (DEF) – incluant le service de Protection Maternelle Infantile (PMI) ou encore le service des crèches – et 88,7 % de la Direction de la Protection et Action Sociale sont des femmes (DPAS).
- A l'inverse, elles ne représentent que 33,8 % des effectifs de la Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité (DNPB) – ce chiffre est toutefois en hausse constante depuis 2018 – et 27,9 % des effectifs de la Direction des Eaux et Assainissement (DEA).

La mixité des cadres d'emplois semble avoir légèrement reculé. Les cadres d'emplois mixtes, c'est à dire ceux comportant au moins 25 % d'hommes ou de femmes, regroupent 45,6 % des agent·e·s, contre 46 % en 2019. Cette proportion augmente si l'on considère les directions : 45,6 % des agent·e·s travaillent dans des directions mixtes.

Au Département, les directions dites "techniques" – où l'on observe traditionnellement une sur-représentation des hommes – sont considérées comme mixtes. En revanche, dans les directions dites "sociales", où les femmes sont sur-représentées, les hommes demeurent extrêmement minoritaires. On constate de nouveau que, si les efforts en matière de féminisation des métiers portent progressivement leurs fruits, la nécessité de faire aussi progresser la mixité sur les métiers traditionnellement exercés par des femmes reste très prégnante.

3. Recrutement des agents et agentes : des modes d'accès différenciés

En 2021, 1 090 postes ont été pourvus (en forte augmentation par rapport à 2020) dont 74,5 % par des femmes (stable). Les femmes sont particulièrement présentes parmi les recrues sur concours (81,9 % de femmes) ; en revanche elles ne sont que 71,9 % parmi les nouveaux.elles agent.e.s sous contrat.

4. Un taux de formation légèrement plus faible pour les femmes

En 2021, le taux de formation est de 34,3 % : 33,5 % des femmes ont bénéficié d'au moins une journée de formation contre 37 % des hommes, soit un écart de 3,5 points (en baisse par rapport à 2019 – l'écart était alors de 4,4 points – et par rapport à 2020 : 6,6 points d'écart).

5. Déroulement de carrière : des inégalités persistent dans l'accès aux fonctions supérieures

- La promotion interne

Les observations faites les années précédentes restent valables, même si l'écart se réduit par rapport à l'année dernière. Bien que les femmes représentent 66,5 % des promouvables (1 106 femmes pour 557 hommes promouvables), la promotion interne bénéficie plus souvent aux hommes. En 2021, 16 femmes ont été inscrites sur la liste d'aptitude et 12 hommes : le ratio promus-promouvables est donc favorable aux hommes (2,15 % pour les hommes contre 1,45 % pour les femmes).

- L'avancement de grade

En revanche, en ce qui concerne l'avancement de grade, les ratios promus/promouvables s'équilibrent cette année, alors qu'environ 7 points séparaient les hommes et les femmes les années précédentes. En 2021, le ratio promus/promouvables est de 41,8 % pour les femmes et de 42,6 % pour les hommes.

- Les postes de direction et d'encadrement

Les femmes restent sous-représentées sur les postes de direction et d'encadrement. Alors qu'elles représentent plus des deux tiers des effectifs globaux du Département, elles sont seulement 66,2 % à exercer des fonctions de direction ou d'encadrement. Par ailleurs, plus on monte dans l'organigramme, plus elles se font rare. Ainsi, en 2021, sur 24 directeur·rice·s, 9 seulement sont des femmes soit 37,5 % de l'effectif. Par ailleurs, il se vérifie cette année encore que, quand elles exercent des fonctions d'encadrement, les femmes le font beaucoup plus souvent en qualité d'adjointes.

Cette année, la présence des femmes est relativement stable sur les postes de directeur·trice, de directeur·trice adjoint·e et de chef·fe de service, mais elle connaît une nette augmentation sur les postes de chef·fe de service adjoint·e.

La répartition des femmes sur ces postes est la suivante :

- 52,11 % des chef·fe·s de service (2019 : 47,8 %)
- 79,07 % des chef·fe·s de service adjoint·e·s (2019 : 65,2 %)
- 37,5% des directeur·trice·s (2019 : 38,5 %)
- 65,52 % des directeur·trice·s adjoint·e·s (2019 : 65 %)

Enfin, la ventilation hommes-femmes sur les postes d'encadrement confirme les enjeux en terme de mixité dans certaines filières : 100 % des postes de direction de crèche et de centre de PMI sont occupés par des femmes. Les hommes encadrants exercent, dans ces structures, plutôt des fonctions d'adjoint.

6. Des écarts de rémunération stables mais persistants

Les salaires moyens féminins sont inférieurs de 2 % à la moyenne départementale et les salaires moyens masculins sont supérieurs de 7 % à la moyenne départementale. On note un écart global de rémunération entre les hommes et les femmes de 9,4 %, en légère baisse. Ce chiffre baisse d'un point si l'on neutralise l'effet du temps partiel, auquel ont beaucoup plus recours les femmes.

Les inégalités décrites précédemment, en termes de filières, de catégories, d'occupation des postes d'encadrement et des évolutions de carrière liées à des événements personnels se traduisent en termes de rémunération.

Si l'on considère les rémunérations les plus élevées, la situation demeure très inégalitaire ; la part des femmes progresse toutefois légèrement. On compte 42 % (+2 points par rapport à 2020) de femmes parmi les 50 rémunérations les plus élevées et 55 % (+7 points par rapport à 2020) de femmes parmi les 100 rémunérations les plus élevées. La première femme est 5^{ème} rang parmi les rémunérations les plus élevées.

La MEDI, la MEPD et la DRH conduisent actuellement une étude inédite sur les inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité dont les premiers résultats seront publiés en 2023.

7. Un faible effet du genre sur le recours au télétravail

Au 31 décembre 2021, nous recensons 1 846 agent.e.s télétravailleur.euse.s (ils et elles étaient 215 en 2019) : 1 362 femmes et 484 hommes. Les hommes et les femmes recourent au télétravail à peu près dans les mêmes proportions

Glossaire

Absence pour raison de santé	Sont pris en compte les motifs d'absence suivants : maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, congé d'adoption et congé de paternité.
Accident de travail	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.
Accident de trajet	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.
Assistant·e· familial·e	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.
Avancement d'échelon	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)
Avancement de grade	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.
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)	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.
Cadre d'emplois	Regroupement des fonctionnaires territoriaux soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois.
Charge nette de l'action sociale	La charge nette est calculée comme suit : (dépenses de fonctionnement directes + dépenses indirectes) – (recettes de fonctionnement + recettes d'investissement).
Commissions administratives paritaires (CAP)	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 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.

Entrées	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
Equivalent temps plein (ETP)	Egal à l'effectif physique multiplié par la quotité de travail. Mesure de la capacité de travail.
Entretien professionnel annuel (EPA)	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.
Filière	Regroupe les cadres d'emplois par secteur d'activité
Fonction	Une fonction est un regroupement de postes de travail aux activités et compétences communes ou proches.
Masse salariale	Ensemble des éléments constitutifs des rémunérations et des charges patronales versées intégrant l'ensemble des traitements, primes et heures supplémentaires.
Mobilité interne	Changement de poste à l'intérieur de la Collectivité.
Mutation	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.
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	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.
Poste	Un poste est une capacité de travail nécessaire à l'activité d'une direction ou d'un service.
Promotion interne	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.
Recrutement	Externe, embauche d'un agent·e en dehors de la Collectivité.
Reclassement professionnel	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.
Régime indemnitaire Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)	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 23/11/2022
Reçu en préfecture le 23/11/2022
Publié le
ID : 093-229300082-20221117-2022_11_039-DE

Sorties définitives

Nombre d'agent·e·s (hors assistant·e·s familial·e·s, CAE emplois d'avenir, 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.