

Envoyé en préfecture le 24/11/2023

Reçu en préfecture le 24/11/2023

Publié le

S²LOW

ID : 093-229300082-20231116-2023_11_032-DE

seine · saint · denis
LE DÉPARTEMENT

Rapport social unique 2022

Direction des Ressources Humaines – septembre 2023

Envoyé en préfecture le 24/11/2023

Reçu en préfecture le 24/11/2023

Publié le



ID : 093-229300082-20231116-2023_11_032-DE

Le Rapport social unique 2022 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

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 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 et services civiques	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	30
• Masse salariale	30
• Rémunération minimum mensuelle brute au Département	30
• Comparaison des rémunérations par genre et catégorie	31
• Comparaison des rémunérations par genre et statut	31
• Répartition par tranche de rémunération, par genre	32
• Montant moyen et part des primes dans les rémunérations	32
• Positionnement des femmes parmi les 100 premiers salaires	33
• Rémunérations, par déciles	33
3.2 Gestion des carrières et des parcours professionnels	35
• Promotion interne	35
• Avancement de grade	35
• Avancement d'échelon	36

- Titularisations
- Aménagement des quotités de temps partiel
- Retraite

37
38

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 de la formation spécialisée hygiène, sécurité et condition de travail 42
- Dossiers présentés au CT 43
- Dossiers présentés au CHSCT 44
- Répartition des crédits de temps annuel et résultats des élections pro 45
- Moyens humains et matériels affectés aux organisations syndicales 46

4.2 Santé, conditions de travail 47

- Santé et conditions de travail 47
- Harcèlement et discrimination 48
- CET et télétravail 49
- Absences pour raison de santé 50
- Accidents de service 51

4.3 Actions sociales du personnel 52

- Valorisation des services rendus 52
- Aides financières 52
- Accès aux loisirs et aux pratiques culturelles et sportives 53
- Prestations visant à l'amélioration de la qualité de vie professionnelle et personnelle 54
- Répartition des dépenses d'action sociale 54

4.4 Déplacement des agent-e-s 55

- Frais de déplacement 55
- Congés bonifiés 55

5. Synthèse Egalité Femme-Homme 56

- Femmes 57
- Hommes 58

6. Rapport situation comparée Femme-Homme 59

7. Rapport sur les lignes directrices de gestion 62

Glossaire 64

1. Organigramme de l'administration départementale

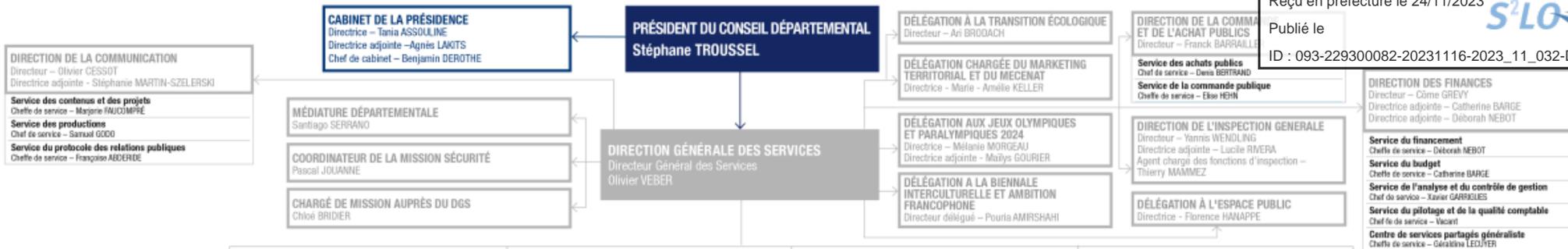
Envoyé en préfecture le 24/11/2023

Reçu en préfecture le 24/11/2023

Publié le



ID : 093-229300082-20231116-2023_11_032-DE



PÔLE AMÉNAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLES
Directrice générale adjointe – Marion ALFARO

DIRECTION DES TERRITOIRES, DE LA COOPÉRATION ET DES MOBILITÉS
Directeur – Pierre GACONNET
Directeur adjoint – Charles-Edouard LEROY
Directrice adjointe – Véronique LAUVINE

Service des mobilités métropolitaines
Chef de service – Charles-Edouard LEROY

Service du développement et de la coopération territoriale
Chef de service – Véronique LAUVINE

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

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

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

Service études, accueil et nature
Chef de service – Marie MOURADIAN

Service des espaces extérieurs et des continuités vertes
Chef de service – Alain ROULLOT

Service du parc Georges-Vaïban
Chef de service – Justine RIGAUD

Service du parc de Sausset
Chef de service – Vincent DIBAUD

Service des parcs urbains
Chef de service – Sophie GENU-SAED

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

Service des affaires générales
Chef de service – Romain NEAÏEN

Service des déplacements et du patrimoine routier
Chef de service – Marie BONFILS

Service des projets de transports
Chef de service – Stefan ROMANIN

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

Service territorial nord
Chef de service – Lamine NABALY

Service territorial sud
Chef de service – Vacant

DIRECTION DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT
Directrice – Estelle AMOUVAL
Directrice adjointe – Vacant
Directeur délégué aux partenariats et à l'innovation – Patrice DUPONT

Service des affaires financières et de la commande publique
Chef de service – Véronique MOUREY

Service de la gestion des effluents
Chef de service – Jocelyn LEROY

Service de l'exploitation et de l'entretien des réseaux
Chef de service – Sylvain DEDATE

Service études et travaux
Chef de service – Florence CHOQUET

Service de l'hydrologie urbaine et de l'environnement
Chef de service – François CHAUMIEUX

Service sécurité, qualité, usagers et ressources
Chef de service – Véronique DUCHEMIN

PÔLE SOLIDARITÉ
Directrice générale adjointe – Eve ROBERT
Directeur général adjoint – Stéphane CORBIN
Responsables de l'animation sociale des territoires – Emilie DEWAELE, Fabien CHARBULLE, Thomas GAMBARDIELLA, Marie ROUAT

DIRECTION DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE
Directrice – Myriam BOUALI
Directeur adjoint – Anne WAINTRATER
Directrice adjointe – Marie PASTOR
Directrice adjointe – Lucie DEBOVE

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

Service de la protection maternelle et infantile
Chef de service – Gyslaine MERLE

Service des crèches
Chef de service – Stéphanie GARREAU

Service des affaires générales
Chef de service – Gaëlle COURBAÏCH

DIRECTION DE L'AUTONOMIE
Directrice – Elodie Seven
Directrice adjointe – Vacant

Service des affaires générales
Chef de service – Vacant

Service parcours et prestations à domicile
Chef de service – Elsa VERGIER

Service de l'offre médico-sociale
Chef de service – Christelle GALLO

DIRECTION DE LA PRÉVENTION ET DE L'ACTION SOCIALE
Directeur – Matthieu GERAADS
Directrice adjointe – Flora AUTEFAGE

Observatoire des violences faites aux femmes
Responsable – Emeline RONAI

Service social départemental
Chef de service – Vacant

Service solidarité logement
Chef de service – Léonor CORTES

Service de la prévention et des actions sanitaires
Chef de service – Hadjiboum KADRI

Service des affaires générales
Chef de service – Quentin BLANG

DIRECTION DE L'EMPLOI, DE L'INSERTION ET DE L'ATTRACTIVITÉ TERRITORIALE
Directrice – Anne-Sophie CASTEIGT
Directeur adjoint – Mathieu ALESI
Directrice adjointe – Marion ZANTE
Directeur délégué en charge de l'attractivité du territoire – Jean-Luc PARISOT

Service emploi et formation
Chef de service – Bruno HENON

Service des économies nouvelles et solidaires
Chef de service – Marie-Pascale ERRÉAU

Service de l'orientation et de l'accompagnement des publics
Chef de service – Mylène GARGAR-LOYENET

Service des affaires générales
Chef de service – Olyane CEPEDA

MISSION DE PRÉVENTION DES CONDUITES À RISQUES
Directeur – Thibaud WILLETTTE

MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES
Directeurrice – Vacant
Directeur adjoint – Vincent MROUJ

Service de l'instruction pour l'accès aux droits
Chef de service – Camille SPRE

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

PÔLE SOCIÉTÉ ET CITOYENNETÉ
Directeur général adjoint – Robin MÜNNER

DIRECTION DE L'ÉDUCATION ET DE LA JEUNESSE
Directrice – Alice GIRALTE
Directeur adjoint – Matthias ROY
Directrice adjointe – Sylviane PETERS
Directrice déléguée – Saadia BOUY SAHAJI

Service du projet éducatif et de la jeunesse
Chef de service – Sophie HELENE

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

Service accueil restauration durable entretien des collèges
Chef de service – Lucile GAUTRON

Service des relations avec les collèges
Chef de service – Pierre MORANDINI

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

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

Service culture art et territoire
Chef de service – Jonathan RUC-HEDDGERO

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

Service du patrimoine culturel
Chef de service – Cécile LESTIÈRE

Service des ressources transversales
Chef de service – Virginie DEMEULLEMER

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

Service des publics et de la valorisation
Chef de service – Gaël NORMAND

Service image, son et technologies de l'information
Chef de service – Joël GLESE

Service du traitement des fonds
Chef de service – Françoise BURG-CHADAN

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

DIRECTION EUROPE INTERNATIONALE
Directrice – Charlotte LEPRI

Service international - Via le monde
Chef de service – Linda NALI

Service Europe
Chef de service – Pierre-Arnaud PAGES

PÔLE RESSOURCES ET MOYENS DES SERVICES
Directrice générale adjointe – Vacant

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

Service accueil et prestations de proximité
Chef de service – Bulbaumo QUENEL

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

Service des bâtiments départementaux
Chef de service – François DOQUET

Service imprimerie, logistique et approvisionnement
Chef de service – Lucie ETIENNE

Service gestion des véhicules
Chef de service – Jean-Jacques RWAL

Service des affaires générales
Chef de service – Vacant

DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES, DE L'IMMOBILIER ET DES ASSEMBLÉES
Directeur – Gaullier LEFORT
Directeur adjoint – Eskandar DAHOU

Service juridique
Chef de service – Janika KAOUACH

Service du patrimoine immobilier
Chef de service – Bruno COURTILLIER

Service des assemblées
Chef de service – Justine BAUDEL

DIRECTION DE L'INNOVATION NUMÉRIQUE ET DES SYSTÈMES D'INFORMATION
Directeur – Guillaume ORS
Directeur adjoint – Thomas EVERLEAU

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

Service de l'ingénierie des infrastructures
Chef de service – Thierry CAUCHETEUX

Service des prestations de services aux utilisateurs
Chef de service – Eric MEJANE

PÔLE RESSOURCES HUMAINES ET MODERNISATION
Directrice générale adjointe – Gaëlle GALAND
Directrice déléguée pour le changement du SIRH – Sophie MONTES

MISSION ÉGALITÉ DIVERSITÉ
Responsable – Juliette GRIFFOND

MISSION ETUDES ET PILOTAGE DE LA DONNÉE
Responsable – Grégoire GOUSSEFF

MISSION GESTION DES CONNAISSANCES
Responsable – Yannick LABATUT-POUYLLAU

DIRECTION DE L'INNOVATION ET DE LA TRANSFORMATION
Directrice – Pauline SCHAMING
Directrice adjointe – Béatrice LE GALL

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
Directrice – Deborah CRISTEL-DELESSE
Directeur adjoint – Loïc TANGUY
Directrice adjointe – Sophie BRETAGNE

Service emploi et compétences
Chef de service – Arnaud MALHERBE

Service de la gestion des carrières et des rémunérations
Chef de service – Loïc TANGUY

Service de la prévention, de la santé et de l'action sociale
Chef de service – Constance LEVRIER

Service des affaires générales
Chef de service – Laurent GERBOD

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

Organigramme général des services du Département
Applicable en juillet 2023 - Source DRH



2. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

2.1. Description des agent.e.s

Effectifs payés au 31/12/2022 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 de chaque année.

	2020	2021	2022		
			Femme	Homme	Total
Titulaires	5769	5609	4040	1307	5347
Contractuels permanents	1115	1224	1028	318	1346
Assistant Familial	506	512	477	27	504
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	80	101	76	13	89
Apprenti	123	147	120	51	171
Stagiaire gratifié	37	39	59	6	65
Contractuels en renfort et remplacement	269	265	233	82	315
Total	7898	7897	6033	1804	7837

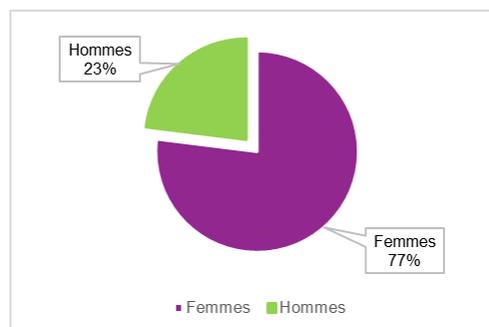
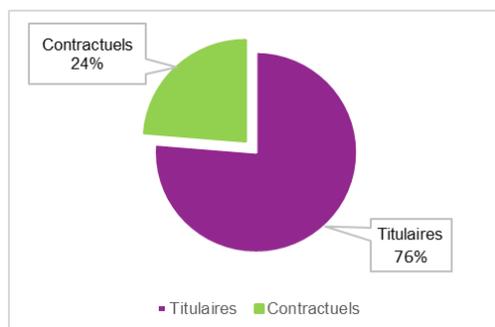
Le taux de contractuel.le.s permanent.e.s parmi les agent.e.s permanent.e.s est de 20% au Département.

A titre de comparaison, le CIG de la petite couronne affiche un taux de contractuel.le.s permanent.e.s à l'échelle du territoire de la petite couronne de 22%. Le département se place en-deçà.

Vacataires en 2022

	2020	2021	2022		
			Femmes	Hommes	Total
Vacataires	159	207	51	103	156

Il s'agit du nombre de vacataires rémunérés au moins un jour dans l'année 2022.



Les femmes représentent trois quarts des effectifs.

	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	4040	1307	5347
Contractuels permanents	1028	318	1346
Renforts et remplacements	233	82	315
Total*	5301	1707	7008

* Hors assistant.e.s familial.e.s, contrats d'accompagnement dans l'emploi, apprenti.e.s, stagiaires gratifiés, vacataires, collaborateur.rices.s de cabinets

Effectifs payés en activité par catégorie au 31/12/2022

	2020		2021		2022		Renforts et remplacement		
A	2310	32,6 %	2306	32,5%	2281	32,5%	A	39	12,1%
B	838	11,8 %	863	12,2%	1686	24,1%	B	70	22,2%
C	4004	56,5 %	3929	55,4%	3041	43,4%	C	207	65,7%
Total	7152	100 %	7098	100%	7008	100%	Total	315	100,00%

Pour l'ensemble des titulaires et contractuel.le.s, la catégorie C reste la plus représentée malgré une forte diminution liée au changement de catégorie des auxiliaires de puéricultures au 1^{er} janvier 2022.

Répartition par catégorie pour les personnels en 2022

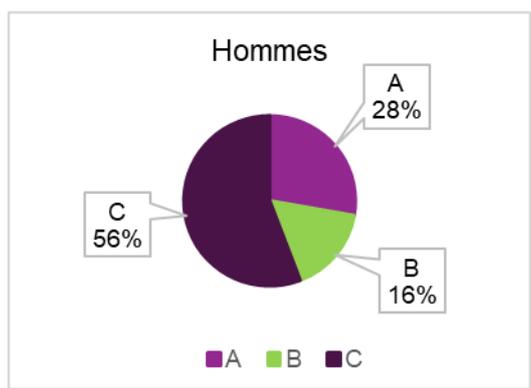
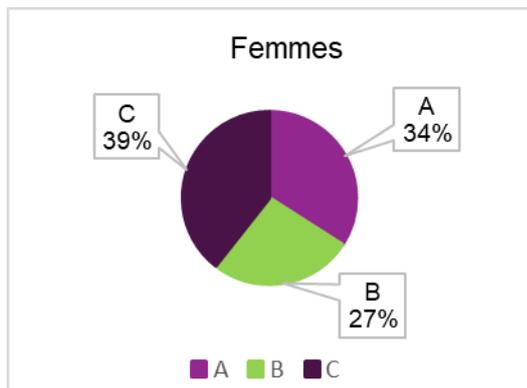
	Titulaires		Contractuels indiciaires	
A	1584	29,6 %	697	42,0 %
B	1245	23,3 %	441	26,6 %
C	2518	47,1 %	523	31,5 %
Total	5347	100%	1661	100%

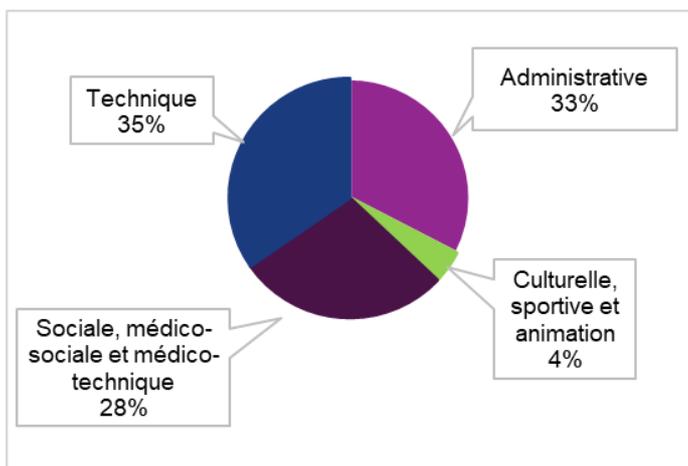
Nombre d'agent-e-s payé-e-s par catégorie



	Femmes		Hommes	
	Effectifs	% de Femmes/cat.	Effectifs	% de Hommes/cat.
A	1807	34,1 %	474	27,8 %
B	1405	26,5 %	281	16,5 %
C	2089	39,4 %	952	55,8 %
Total	5301	100,0 %	1707	100,0 %

Répartition par genre et par catégorie





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

	Femmes		Hommes		Total
	Effectifs	% de Femmes/cat.	Effectifs	% de Hommes/cat.	
Administrative	1902	35,9 %	385	22,6 %	2 287
Animation	170	3,2 %	3	0,2 %	173
Culturelle	45	0,8 %	90	5,3 %	135
Hors filière	0	0,0 %	0	0,0 %	0
Médico-sociale	1200	22,6 %	18	1,1 %	1 218
Médico-technique	15	0,3 %	0	0,0 %	15
Sociale	687	13,0 %	63	3,7 %	750
Sportive	1	0,0 %	2	0,1 %	3
Technique	1281	24,2 %	1146	67,1 %	2 427
Total	5301	100,0 %	1707	100,0 %	7 008

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, 84% de la filière administrative et 53% de la filière technique.

Les proportions Femmes-Hommes demeurent stables d'année en année.

Répartition par direction et par genre

	Total	Femmes		Hommes	
		Effectifs	% de Femmes	Effectifs	% de Hommes
AUTRE	17	13	76,5 %	4	23,5 %
DAJIA	86	62	72,1 %	24	27,9 %
DBL	261	120	46,0 %	141	54,0 %
DCAP	27	18	66,7 %	9	33,3 %
DCPSL	141	71	50,4 %	70	49,6 %
DEA	227	63	27,8 %	164	72,2 %
DEF/ASE	526	460	87,5 %	66	12,5 %
DEF/CRECHES	1032	990	95,9 %	42	4,1 %
DEF/DIRECTION	8	7	87,5 %	1	12,5 %
DEF/PMI	661	651	98,5 %	10	1,5 %
DEF/SAG	100	75	75,0 %	25	25,0 %
DEI	17	11	64,7 %	6	35,3 %
DEIAT	90	67	74,4 %	23	25,6 %
DEJ/Central	279	107	38,4 %	172	61,6 %
DEJ/Extérieur	1357	1017	74,9 %	340	25,1 %
DG	15	8	53,3 %	7	46,7 %
DINSI	122	33	27,0 %	89	73,0 %
DIRCOM	49	30	61,2 %	19	38,8 %
DIRFI	76	52	68,4 %	24	31,6 %
DJOP	8	4	50,0 %	4	50,0 %
DMTM	5	4	80,0 %	1	20,0 %
DNPB	167	60	35,9 %	107	64,1 %
DA	216	186	86,1 %	30	13,9 %
DPAS/DIRECTION	14	10	71,4 %	4	28,6 %
DPAS/SAG	47	37	78,7 %	10	21,3 %
DPAS/SPAS	72	56	77,8 %	16	22,2 %
DPAS/SSD	578	532	92,0 %	46	8,0 %
DPAS/SSL	35	33	94,3 %	2	5,7 %
DRH	298	248	83,2 %	50	16,8 %
DSA	36	17	47,2 %	19	52,8 %
DTCM	50	32	64,0 %	18	36,0 %
DTE	5	1	4,0 %	4	80,0 %
DVD	164	58	35,4 %	106	64,6 %
INSPECTION GENERALE	20	9	45,0 %	11	55,0 %
MDPH	131	107	81,7 %	24	18,3 %
MEDI	7	6	85,7 %	1	14,3 %
MEPD	9	4	44,4 %	5	55,6 %
MGC	16	16	100,0 %	0	0,0 %
MIT	4	3	75,0 %	1	25,0 %
MMPCR	16	10	62,5 %	6	37,5 %
MTA	6	5	83,3 %	1	16,7 %
POLE ADD	3	3	100,0 %	0	0,0 %
POLE RHM	2	2	100,0 %	0	0,0 %
POLE RMS	1	0	0,0 %	1	100,0 %
POLE SC	2	0	0,0 %	2	100,0 %
POLE SOL	5	3	60,0 %	2	40,0 %
Total	7008	5301	75,6 %	1707	24,4 %

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

Répartition par direction et par statut

	Total	Contractuels		Titulaires	
		Effectifs	% de Contractuels	Effectifs	% de Titulaires
AUTRE	17	5	29,4 %	12	70,6 %
DAJIA	86	22	25,6 %	64	74,4 %
DBL	261	42	16,1 %	219	83,9 %
DCAP	27	15	55,6 %	12	44,4 %
DCPSL	141	34	24,1 %	107	75,9 %
DEA	227	38	16,7 %	189	83,3 %
DEF/ASE	526	175	33,3 %	351	66,7 %
DEF/CRECHES	1032	206	20,0 %	826	80,0 %
DEF/DIRECTION	8	3	37,5 %	5	62,5 %
DEF/PMI	661	68	10,3 %	593	89,7 %
DEF/SAG	100	26	26,0 %	74	74,0 %
DEI	17	11	64,7 %	6	35,3 %
DEIAT	90	25	27,8 %	65	72,2 %
DEJ/Central	279	52	18,6 %	227	81,4 %
DEJ/Extérieur	1357	319	23,5 %	1038	76,5 %
DG	15	5	33,3 %	10	66,7 %
DINSI	122	38	31,1 %	84	68,9 %
DIRCOM	49	20	40,8 %	29	59,2 %
DIRFI	76	23	30,3 %	53	69,7 %
DJOP	8	5	62,5 %	3	37,5 %
DMTM	5	5	100,0 %	0	0,0 %
DNPB	167	22	13,2 %	145	86,8 %
DA	216	47	21,8 %	169	78,2 %
DPAS/DIRECTION	14	11	78,6 %	3	21,4 %
DPAS/SAG	47	18	20,0 %	29	61,7 %
DPAS/SPAS	72	20	208,0 %	52	72,2 %
DPAS/SSD	578	208	36,0 %	370	64,0 %
DPAS/SSL	35	10	28,6 %	25	71,4 %
DRH	298	76	25,5 %	222	74,5 %
DSA	36	6	16,7 %	30	83,3 %
DTCM	50	11	22,0 %	39	78,0 %
DTE	5	3	60,0 %	2	40,0 %
DVD	164	30	18,3 %	134	81,7 %
Inspection générale	20	11	55,0 %	9	45,0 %
MDPH	131	24	18,3 %	107	81,7 %
MEDI	7	5	71,4 %	2	28,6 %
MEPD	9	6	66,7 %	3	33,3 %
MGC	16	0	0,0 %	16	100,0 %
MIT	4	2	50,0 %	2	50,0 %
MMPCR	16	5	31,3 %	11	68,8 %
MTA	6	3	50,0 %	3	50,0 %
POLE ADD	3	2	66,7 %	1	33,3 %
POLE RHM	2	1	50,0 %	1	50,0 %
POLE RMS	1	0	0,0 %	1	100,0 %
POLE SC	2	1	50,0 %	1	50,0 %
POLE SOL	5	2	40,0 %	3	60,0 %
Total	7008	1661	23,7 %	5347	76,3 %

Répartition par direction et par catégorie

	Total	% de l'effectif total	A	B	C
AUTRE	17	0,2 %	7	2	8
DAJIA	86	1,2 %	38	13	35
DBL	261	3,7 %	40	46	175
DCAP	27	0,4 %	21	3	3
DCPSL	141	2,0 %	61	33	47
DEA	227	3,2 %	69	42	116
DEF/ASE	526	7,5 %	325	162	39
DEF/CRECHES	1032	14,7 %	160	550	322
DEF/DIRECTION	8	0,1 %	5	2	1
DEF/PMI	661	9,4 %	368	255	38
DEF/SAG	100	1,4 %	22	26	52
DEI	17	0,2 %	15	1	1
DEIAT	90	1,3 %	47	17	26
DEJ/Central	279	4,0 %	85	44	150
DEJ/Extérieur	1357	19,4 %	2	6	1349
DG	15	0,2 %	9	3	3
DINSI	122	1,7 %	56	51	15
DIRCOM	49	0,7 %	28	11	10
DIRFI	76	1,1 %	39	11	26
DJOP	8	0,1 %	7	0	1
DMTM	5	0,1 %	5	0	0
DNPB	167	2,4 %	32	30	105
DA	216	3,1 %	79	21	116
DPAS/DIRECTION	14	0,2 %	11	2	1
DPAS/SAG	47	0,7 %	20	13	14
DPAS/SPAS	72	1,0 %	39	19	14
DPAS/SSD	578	8,2 %	334	146	98
DPAS/SSL	35	0,5 %	15	4	16
DRH	298	4,3 %	101	90	107
DSA	36	0,5 %	17	10	9
DTCM	50	0,7 %	34	5	11
DTE	5	0,1 %	5	0	0
DVD	164	2,3 %	61	43	60
INSPECTION GENERALE	20	0,3 %	19	0	1
MDPH	131	1,9 %	50	17	64
MEDI	7	0,1 %	6	0	1
MEPD	9	0,1 %	9	0	0
MGC	16	0,2 %	10	0	6
MIT	4	0,1 %	4	0	0
MMPCR	16	0,2 %	7	8	1
MTA	6	0,1 %	6	0	0
POLE ADD	3	0,0 %	3	0	0
POLE RHM	2	0,0 %	2	0	0
POLE RMS	1	0,0 %	1	0	0
POLE SC	2	0,0 %	2	0	0
POLE SOL	5	0,1 %	5	0	0
Total	7008	100,0 %	2281	1686	3041

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.



Répartition par cadre d'emplois et par genre

	Total	Femmes		Hommes		Moyenne d'âge
		Effectifs	% de Femmes	Effectifs	% de Hommes	
Adjoints administratifs territoriaux	849	768	90,5 %	81	9,5 %	48
Adjoints techniques territoriaux	455	126	27,7 %	329	72,3 %	46
Adjoints territoriaux tech. des établissements d'enseignement	1365	999	73,2 %	366	26,8 %	52
Adjoints territoriaux d'animation	167	166	99,4 %	1	0,6 %	38
Adjoints territoriaux du patrimoine	84	17	20,2 %	67	79,8 %	46
Administrateurs territoriaux	43	24	55,8 %	19	44,2 %	41
Agents de maîtrise territoriaux	115	7	6,1 %	108	93,9 %	53
Agents Sociaux Territoriaux	5	5	100,0 %	0	0,0 %	51
Animateurs territoriaux	5	3	60,0 %	2	40,0 %	42
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	20	9	45,0 %	11	55,0 %	32
Assistants territoriaux socio-éducatifs	563	506	89,9 %	57	10,1 %	44
Attachés territoriaux	728	527	72,4 %	201	27,6 %	43
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	22	13	59,1 %	9	40,9 %	52
Auxiliaires de puériculture territoriaux	787	781	99,2 %	6	0,8 %	45
Auxiliaires de soins territoriaux	2	2	100,0 %	0	0,0 %	36
Bibliothécaires territoriaux	7	6	85,7 %	1	14,3 %	56
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	38	38	100,0 %	0	0,0 %	53
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	18	17	94,4 %	1	5,6 %	54
Conservateurs territoriaux du patrimoine	3	1	33,3 %	2	66,7 %	53
Directeur général adjoint des services des départements	5	3	60,0 %	2	40,0 %	43
Directeur général des services des départements	1	0	0,0 %	1	100,0 %	-
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	162	157	96,9 %	5	3,1 %	47
Educateurs territoriaux des APS	3	1	33,3 %	2	66,7 %	40
Infirmiers territoriaux	3	3	100,0 %	0	0,0 %	45
Infirmiers territoriaux en soins généraux	48	47	97,9 %	1	2,1 %	45
Ingénieurs en chef territoriaux	42	12	28,6 %	30	71,4 %	56
Ingénieurs territoriaux	245	111	45,3 %	134	54,7 %	46
Médecins territoriaux	99	93	93,9 %	6	6,1 %	54
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	2	2	100,0 %	0	0,0 %	43
Pédoc, Ergoth, Psychomot, Orthopt, Tec lab, Manip élctr radiol, Prep pharmaH, Diét	15	15	100,0 %	0	0,0 %	41
Psychologues territoriaux	93	88	94,6 %	5	5,4 %	49
Puéricultrices territoriales	105	105	100,0 %	0	0,0 %	47
Rédacteurs territoriaux	661	580	87,7 %	81	12,3 %	46
Sages-femmes territoriales	43	43	100,0 %	0	0,0 %	48
Techniciens territoriaux	205	26	12,7 %	179	87,3 %	46
Total	7008	5301	75,6 %	1707	24,4 %	47

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

Moyenne d'âge par cadre d'emplois

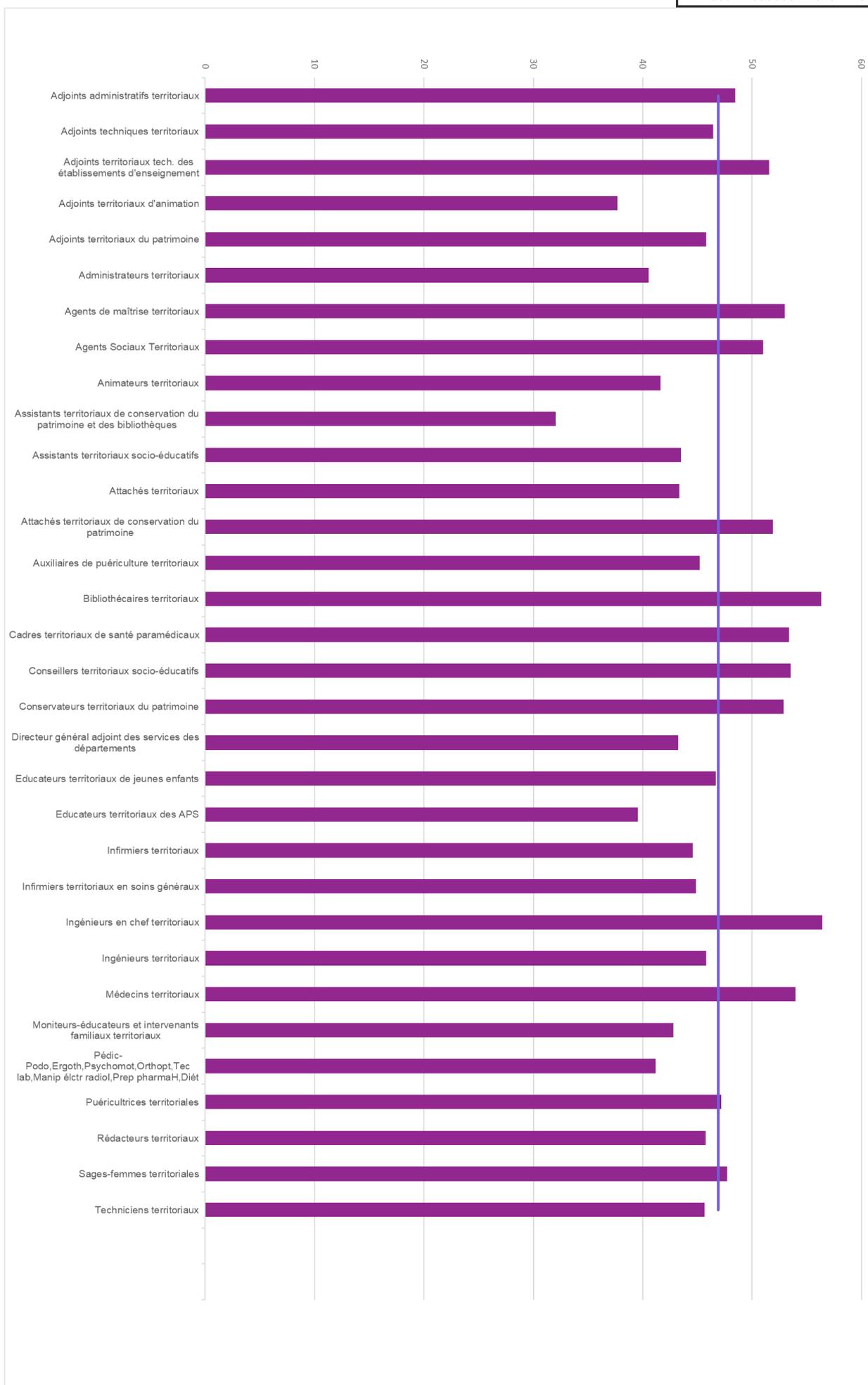
Envoyé en préfecture le 24/11/2023

Reçu en préfecture le 24/11/2023

Publié le



ID : 093-229300082-20231116-2023_11_032-DE



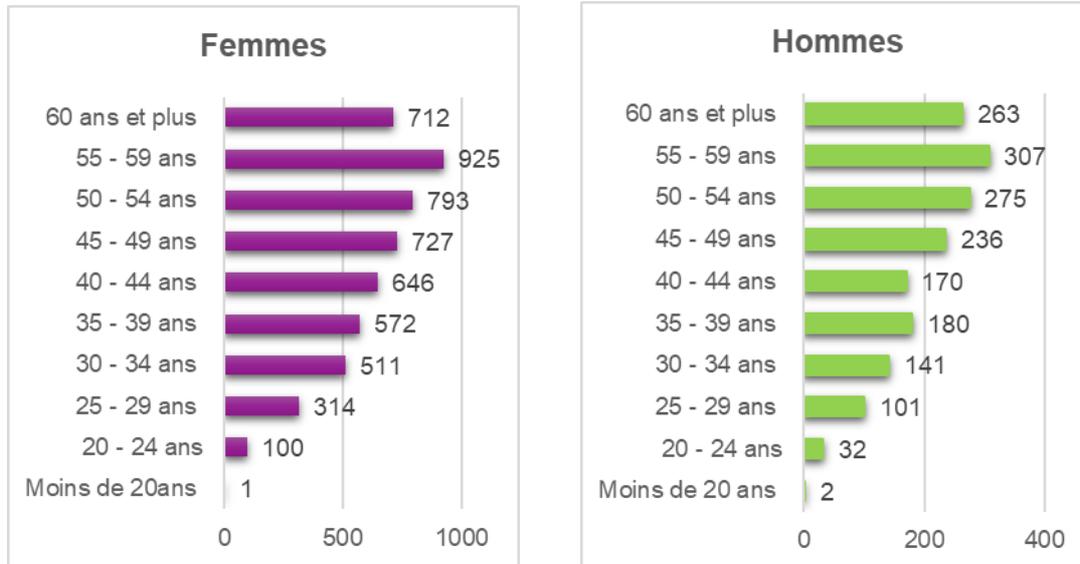
Répartition des temps pleins et temps partiels par genre et directions

Répartition des temps pleins et temps partiels par genre	Femme		Part des temps partiels chez les Femmes	Homme		Part des temps partiels chez les Hommes
	Temps partiel	Temps plein*		Temps partiel	Temps plein*	
AUTRE	1	12	7,69%	1	3	25,00%
DAJIA	2	60	3,23%	0	24	0,00%
DBL	10	110	8,33%	0	141	0,00%
DCAP	2	16	11,11%	0	9	0,00%
DCPSL	1	70	1,41%	0	70	0,00%
DEA	6	57	9,52%	2	162	1,22%
DEF/ASE	27	433	5,87%	0	66	0,00%
DEF/CRECHES	101	889	10,20%	0	42	0,00%
DEF/DIRECTION	0	7	0,00%	0	1	0,00%
DEF/PMI	66	585	10,14%	1	9	10,00%
DEF/SAG	9	66	12,00%	1	24	4,00%
DEI	0	11	0,00%	0	6	0,00%
DEIAT	4	63	5,97%	0	23	0,00%
DEJ/Central	4	103	3,74%	0	172	0,00%
DEJ/Extérieur	19	998	1,87%	3	337	0,88%
DG	1	7	12,50%	0	7	0,00%
DINSI	1	32	3,03%	0	89	0,00%
DIRCOM	2	28	6,67%	2	17	10,53%
DIRFI	3	49	5,77%	1	23	4,17%
DJOP	0	4	0,00%	0	4	0,00%
DMTM	0	4	0,00%	1	0	100,00%
DNPB	1	59	1,67%	3	104	2,80%
DA	9	177	4,84%	1	29	3,33%
DPAS/DIRECTION	0	10	0,00%	0	4	0,00%
DPAS/SAG	0	37	0,00%	0	10	0,00%
DPAS/SPAS	4	52	7,14%	1	15	6,25%
DPAS/SSD	44	488	8,27%	0	46	0,00%
DPAS/SSL	0	33	0,00%	0	2	0,00%
DRH	12	236	4,84%	1	49	2,00%
DSA	1	16	5,88%	2	17	10,53%
DTCM	3	29	9,38%	0	18	0,00%
DTE	0	1	0,00%	0	4	0,00%
DVD	2	56	3,45%	0	106	0,00%
INSPECTION GENERALE	1	8	11,11%	1	10	9,09%
MDPH	13	94	12,15%	0	24	0,00%
MEDI	1	5	16,67%	0	1	0,00%
MEPD	0	4	0,00%	0	5	0,00%
MGC	1	15	6,25%	0	0	-
MIT	0	3	0,00%	0	1	0,00%
MMPCR	2	8	20,00%	0	6	0,00%
MTA	0	5	0,00%	0	1	0,00%
POLE ADD	0	3	0,00%	0	0	-
POLE RHM	0	2	0,00%	0	0	-
POLE RMS	0	0	-	0	1	0,00%
POLE SC	0	0	-	0	2	0,00%
POLE SOL	0	3	0,00%	0	2	0,00%
Total	353	4948	6,66%	21	1686	1,23%

*Temps plein = temps plein + temps partiel thérapeutique

L'âge moyen des agent.e.s du Département est de 46 ans et 9 mois en 2022

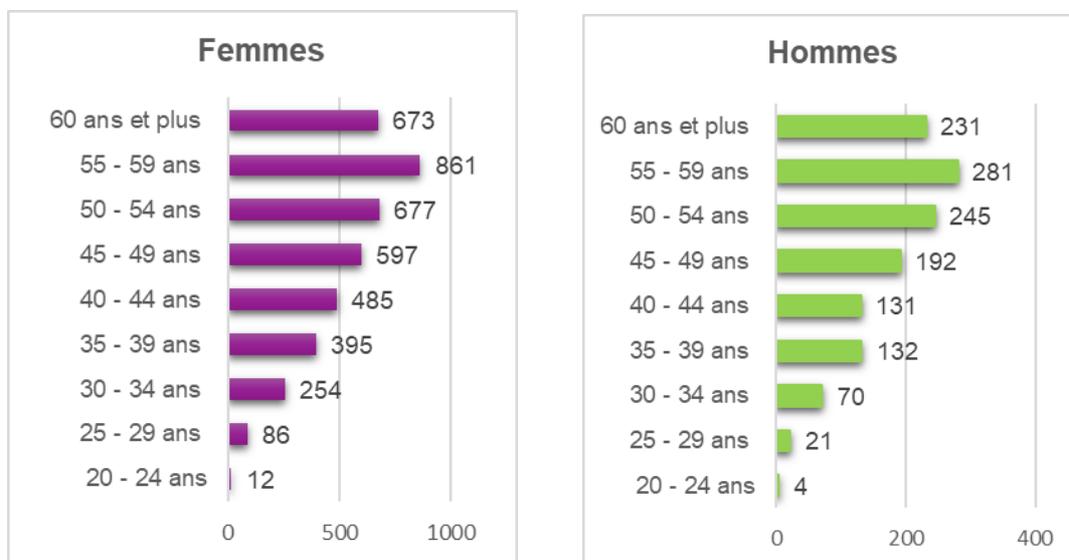
Pyramide des âges des agent.e-s



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

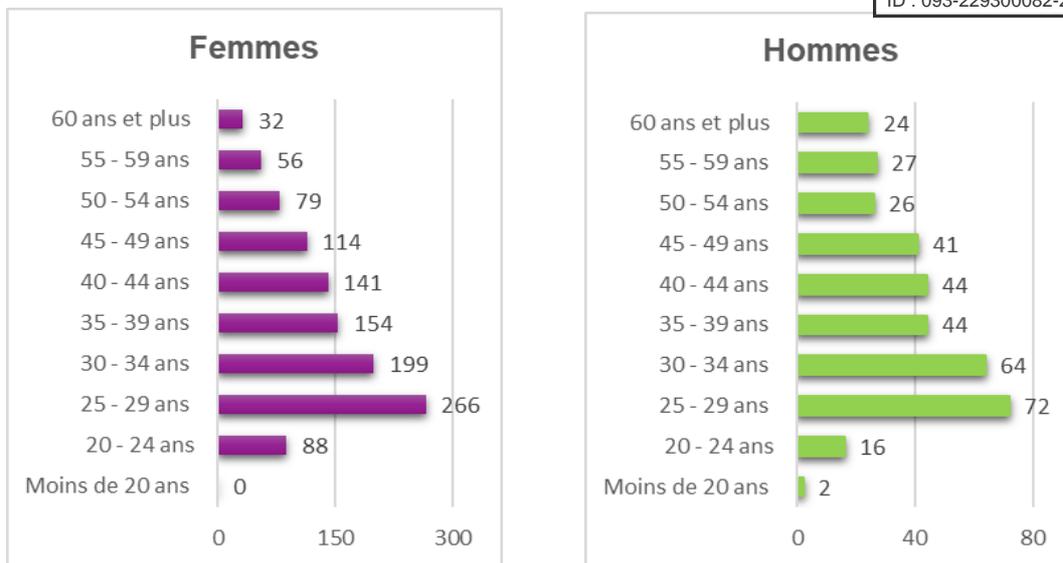
	2020	2021	2022
Nombre d'agents ayant atteint 50 ans	3204	3187	3275
% des effectifs payés	44,7 %	44,8 %	44,9 %

Pyramide des âges des titulaires



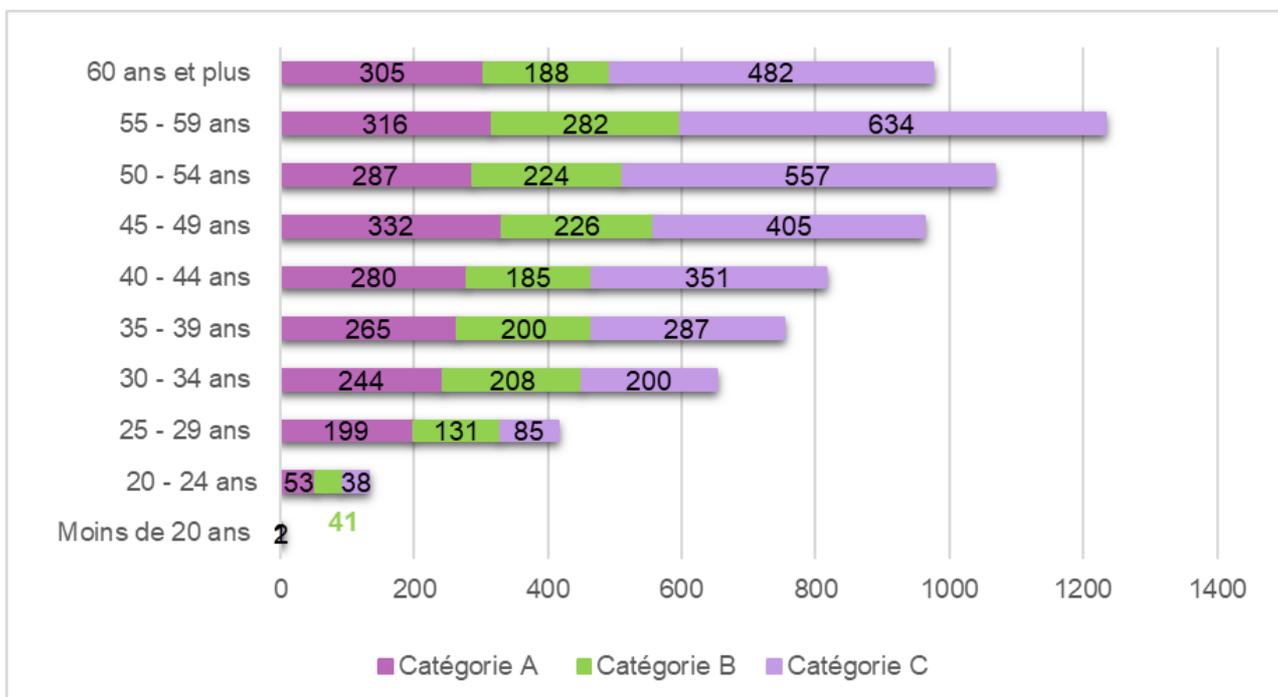
L'âge moyen des titulaires est de 49 ans et 6 mois

Pyramide des âges des non-titulaires

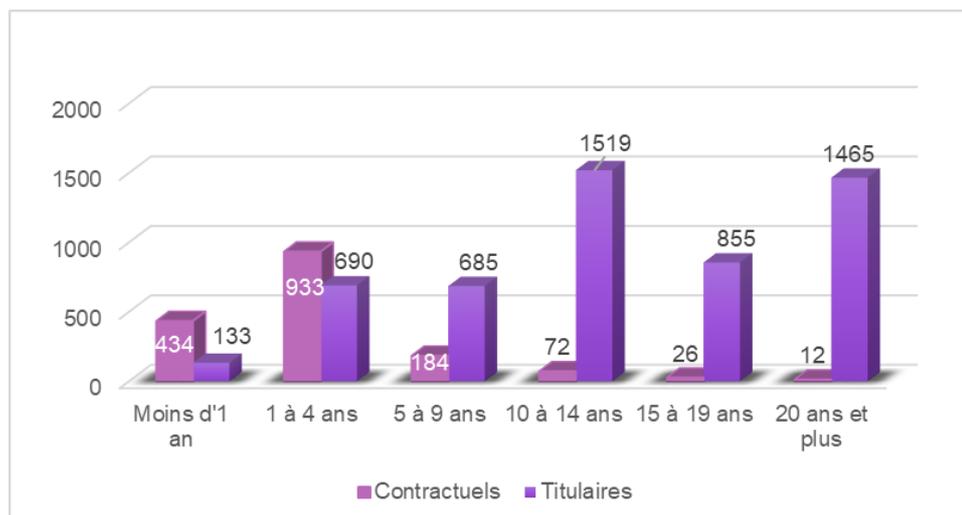


La moyenne d'âge des non-titulaires est de 38,2 ans

Pyramide des agent-e-s par catégorie



Ancienneté des agent.e.s en activité au 31/12/2022



L'ancienneté moyenne des agent.e.s est de 12 ans.

Ancienneté moyenne des agent.e.s par et catégorie

	A	B	C
Femmes	11 ans	14 ans	12 ans
Hommes	11 ans	11 ans	13 ans
Moyenne	11 ans	14 ans	12 ans

Lieux de résidence des agent.e.s

Recodage lieu de résidence	Nombre d'agent.e.s	Pourcentage	% Catégorie A	% Catégorie B	% Catégorie C
Seine-Saint-Denis	4513	64,4 %	48,14 %	65,30 %	76,09 %
Seine-et-Marne	724	10,3 %	11,14 %	12,10 %	8,75 %
Paris	493	7,0 %	16,75 %	3,50 %	1,71 %
Val-d'Oise	534	7,6 %	8,55 %	9,91 %	5,66 %
Val-de-Marne	241	3,4 %	5,96 %	3,20 %	1,68 %
Hauts-de-Seine	122	1,7 %	3,55 %	0,89 %	0,85 %
Essonne	51	0,7 %	1,10 %	0,36 %	0,66 %
Yvelines	44	0,6 %	1,14 %	0,42 %	0,36 %
Hors Ile-de-France	286	4,1 %	3,68 %	4,33 %	4,24 %
Total	7008	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

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

2.2 Gestion des compétences

Emplois supérieurs

	2020		2021				2022			
	Effectifs	% /grade	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
			Effectifs	% de Femmes/grade	Effectifs	% de Hommes/grade	Effectifs	% de Femmes/grade	Effectifs	% de Hommes/grade
Administrateur	46	45,1%	24	63,2%	19	33,9%	24	60,0%	19	34,5%
Conservateur du patrimoine	2	2,0%	1	2,6%	1	1,8%	1	2,5%	2	3,6%
Direction générale	7	6,9%	2	5,3%	4	7,1%	3	7,5%	4	7,3%
Ingénieur en chef	47	46,1%	11	28,9%	32	57,1%	12	30,0%	30	54,5%
Total	102	100,0%	38	100,0%	56	100,0%	40	100,0%	55	100,0%

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

Apprenti.e.s

	2020	2021	2022		
			Femmes	Hommes	Total
Apprenti.e.s	123	147	51	120	171

Il s'agit du nombre d'apprenti.e.s au 31/12 de l'année.

Sur l'ensemble de l'année 254 apprenti.e.s ont été rémunéré.e.s au moins une fois. Cette augmentation reflète la volonté du Conseil départemental de développer sa stratégie de pré-recrutement.

Stagiaires gratifiés

L'accueil des stagiaires répond à deux 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.

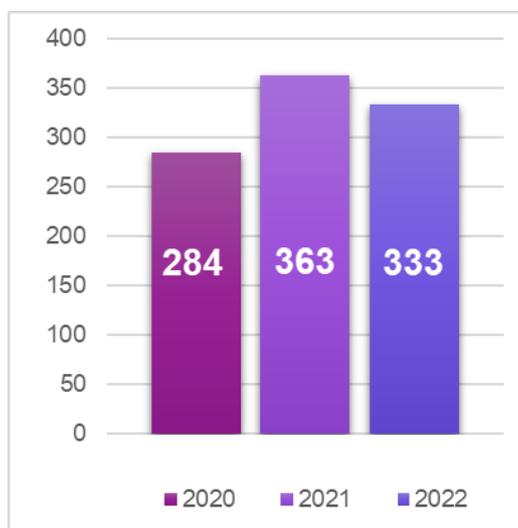
Nombre de personnes ayant effectuée un stage au cours des années			
Type de Directions	2020	2021	2022
Directions sociales	22	38	22
Directions techniques	72	107	121
Autres types de directions	8	13	12
Total	102	158	155

Service civique

Deux volontaires sont recensé.e.s au 31/12/2022 via le nouvel agrément déposé par le Département en 2022. Sur l'année ce sont 5 jeunes accueilli.e.s dont 3 embauché.e.s à l'issue de leur service civique en tant qu'apprenti.e.s ou contractuel.le.s. Par ailleurs, 60 jeunes ont été embauché.e.s via notre convention avec Unis-cité. A compter des années 2023/2024, il y aura internalisation de la gestion des services civiques.

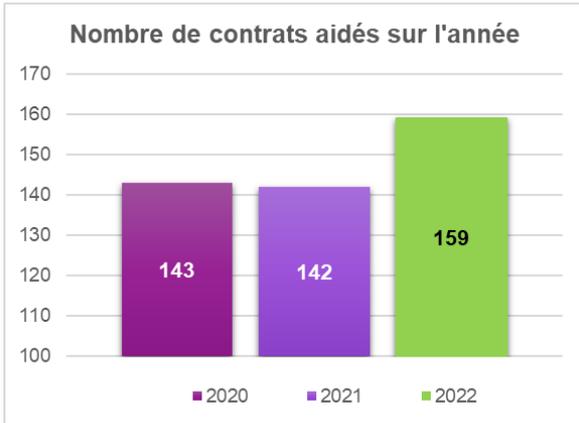
Renforts et remplacements (moyenne sur l'année)

Evolution du nombre de renforts et de remplacements



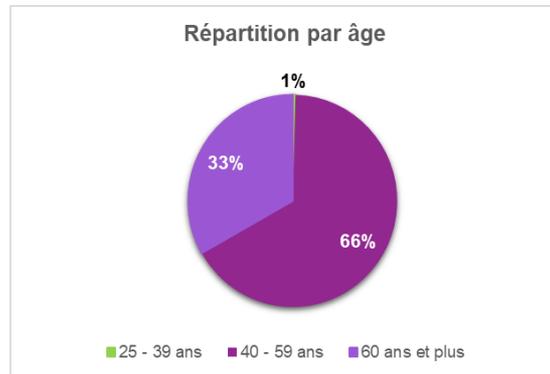
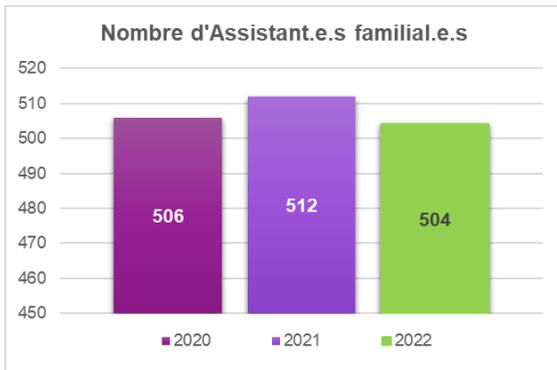
Le nombre moyen de renforts sur l'année 2022 a légèrement baissé par rapport à 2021. Cela s'explique par le fait que de nombreux renforts avaient été recrutés en 2021 pour les centres de vaccination (Stade-de-France compris).
Le nombre moyen de renfort demeurent toutefois plus élevé qu'en 2020 et 2019 (203 en 2019).

Contrats aidés sur l'année 2022



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. Dans une logique d'insertion, le nombre de CAE-PEC augmentent chaque année.

Assistant.e.s familial.e.s au 31/12/2022



Au 31 décembre 2022 nous comptabilisons 477 femmes et 27 hommes. Au total, 568 assistante.e.s familial.e.s a ont travaillés au moins un jour dans l'année.

Le nombre d'enfants accueillis par les Assistants familiaux en 2022 : 1068

Mouvements du personnel (entrées et sorties)

Agent.e.s entré.e.s en 2022 et toujours présent.e.s au 31/12 de l'année

Motif d'entrée	Genre	2020		2021		2022	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Concours	Femme	31	88,6%	77	81,9 %	49	72,1%
	Homme	4	11,4%	17	18,1 %	19	27,9%
Total Concours		35	100,0%	94	100,0 %	68	100,0%
Contrat	Femme	378	78,9%	485	71,9 %	556	74,4%
	Homme	101	21,1%	190	28,1 %	191	25,6%
Total Contrat		479	100,0%	675	100,0 %	747	100,0%
Détachement	Femme	46	88,5%	61	88,4 %	30	90,9%
	Homme	6	11,5%	8	11,6 %	3	9,1%
Total Détachement		52	100,0%	69	100,0 %	33	100,0%
Mutation	Femme	37	63,8%	49	72,1 %	28	29,8%
	Homme	21	36,2%	19	27,9 %	66	70,2%
Total Mutation		58	100,0%	68	100,0 %	94	100,0%
Recrutement direct	Femme	30	58,8%	55	64,7 %	32	74,4%
	Homme	21	41,2%	30	35,3 %	11	25,6%
Total Recrutement direct		51	100,0%	85	100,0 %	43	100,0%
Réintégration**	Femme	58	92,1%	85	85,9 %	69	80,2%
	Homme	5	7,9%	14	14,1 %	17	19,8%
Total Réintégration		63	100,0%	99	100,0 %	86	100,0%
Total		738	100,0%	1090	100,0 %	1071	100,0%

Nous pouvons constater une stabilisation du nombre recrutements d'agent.e.s encore présent.e.s au 31/12.

* 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 2022

Envoyé en préfecture le 24/11/2023

Reçu en préfecture le 24/11/2023

Publié le



ID : 093-229300082-20231116-2023_11_032-DE

Motif d'entrée	Genre	2020		2021		2022	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Autre cas	Femme	17	85,0%	5	62,5 %	3	37,5%
	Homme	3	15,0%	3	37,5 %	5	62,5%
Total Autres cas		20	100,0%	8	100,0 %	8	100,0%
Décès	Femme	10	71,4%	7	58,3 %	10	58,8%
	Homme	4	28,6%	5	41,7 %	7	41,2%
Total Décès		14	100,0%	12	100,0 %	17	100,0%
Démission	Femme	73	74,5%	116	73,9 %	125	74,0%
	Homme	25	25,5%	41	26,1 %	44	26,0%
Total Démission		98	100,0%	157	100,0 %	169	100,0%
Fin de contrat	Femme	47	78,3%	42	22,5 %	98	70,0%
	Homme	13	21,7%	145	77,5 %	42	30,0%
Total Fin de contrat		60	100,0%	187	100,0 %	140	100,0%
Licenciement	Femme	4	57,1%	4	100,0 %	1	100,0%
	Homme	3	42,9%	0	0,0 %	0	0,0%
Total Licenciement		7	100,0%	4	100,0 %	1	100,0%
Mutation	Femme	72	72,7%	106	80,9 %	25	19,4%
	Homme	27	27,3%	25	19,1 %	104	80,6%
Total Mutation		99	100,0%	131	100,0 %	129	100,0%
Réintégration administration d'origine	Femme	21	72,4%	35	85,4 %	45	90,0%
	Homme	8	27,6%	6	14,6 %	5	10,0%
Total Réintégration		29	100,0%	41	100,0 %	50	100,0%
Retraite	Femme	187	83,9%	171	75,3 %	210	79,2%
	Homme	36	16,1%	56	24,7 %	55	20,8%
Total Retraite		223	100,0%	227	100,0 %	265	100,0%
Total		550	100,0%	767	100,0 %	779	100,0%

Le nombre de sorties définitives est en hausse par rapport à 2021.

Ceci s'explique par l'augmentation du nombre de départs en retraite sur l'année 2022.

A noter que le nombre de départ pour fin de contrat est en diminution puisque l'année 2021 était marqué par beaucoup de départs pour ce motif suite au plan de rebond.

Motif de sortie temporaire	Genre	2020		2021		2022	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Congé parental	Femme	42	97,7%	51	96,2 %	49	98,0%
	Homme	1	2,3%	2	3,8 %	1	2,0%
Total Congé parental		43	100,0%	53	100,0 %	50	100,0%
Détachement	Femme	48	81,4%	76	61,8 %	62	82,7%
	Homme	11	18,6%	18	14,6 %	13	17,3%
Total Détachement		59	100,0%	123	100,0 %	75	100,0%
Disponibilité	Femme	16	20,5%	74	72,5 %	69	77,5%
	Homme	62	79,5%	28	27,5 %	20	22,5%
Total Disponibilité		78	100,0%	102	100,0 %	89	100,0%
Total		180	100,0%	278	100,0 %	214	100,0%

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

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

Le nombre de sortie temporaire a diminué par rapport à l'année 2021.

L'année 2020 n'était pas une année propice à la mobilité.

2.3. Formation des agent.e.s

Envoyé en préfecture le 24/11/2023

Reçu en préfecture le 24/11/2023

Publié le



ID : 093-229300082-20231116-2023_11_032-DE

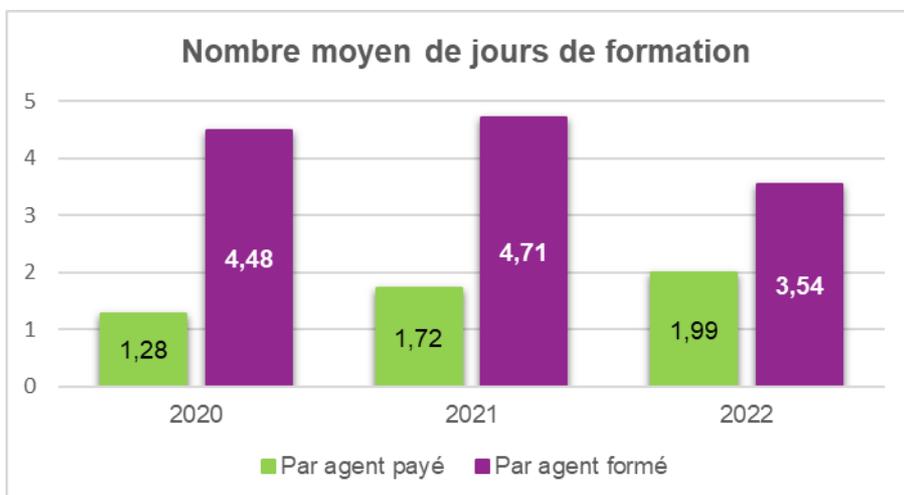
Nombre de jours de formation

	2020	2021	2022
Nombre de jours de formation	9 151	12 188	13 956
Nombre moyen de jours de formation par agent.e payé.e	1,28	1,72	1,99
Nombre d'agent.e.s formé.e.s dans l'année	2 041	2 586	3 941
Nombre moyen de jours de formation par agent.e formé.e	4,48	4,71	3,54

*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	6 272	2,75
B	2 853	1,69
C	4 411	1,45

*Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent



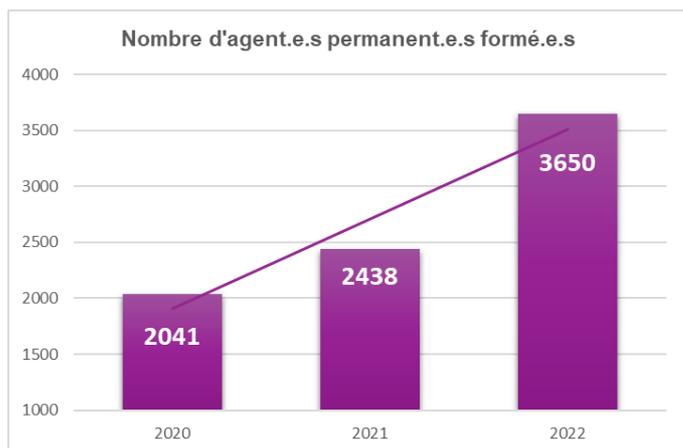
Le nombre de jours de formation augmente à nouveau en 2022 ainsi que le nombre d'agent.e.s formé.e.s (+1 354).

Il est constaté une augmentation du nombre moyen de jours de formation par agent.e.s payé.e.s.

En revanche, le nombre moyen de jours de formation par agent.e.s formé.e.s diminue légèrement du fait de session de formation plus courtes mais plus nombreuses.

Nombres d'agent.e.s formé.e.s

Taux de formation



	2020	2021	2022
Taux de formation	28,5%	34,3%	52,1%

Le nombre d'agent.e.s permanent.e.s formé.e.s et le taux de formation augmentent par rapport à 2021.

En revanche, ils n'atteignent pas le niveau constaté en 2019 (taux de formation de 57,8%).

Répartition par catégorie, organisme et type de formation

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	1087	274	1 361
B	691	177	868
C	905	516	1 421
Total	2 683	967	3 650

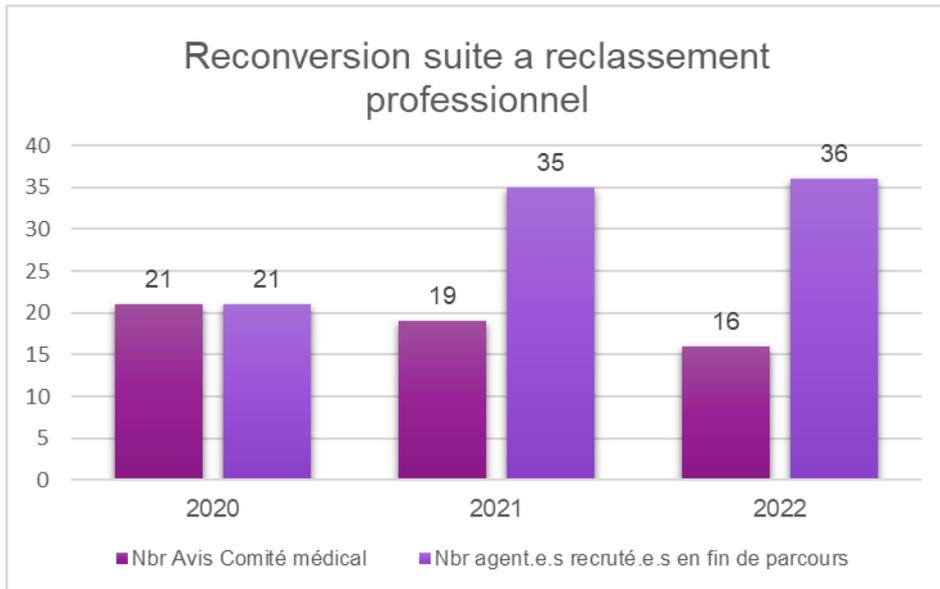
*Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Organisme	2020	2021	2022
Autres organismes que CNFPT	4 394	3 412	7 410
CNFPT	3 834	6 784	3 994
Collectivité	666	1 783	2 132
Total	8 894	11 979	13 536

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

Type de formation	2020	2021	2022
Formation de perfectionnement	2 275	4 762	4752
Formation obligatoire	3 177	5 152	6881
Formation personnelle	3 162	4	0
Préparation concours et examen	280	2 060	1903
Total	8 894	11 979	13 536

Dépenses de formation	2020	2021	2022
CNFPT cotisation	1 587 731 €	1 865 996 €	1 902 894 €
CNFPT hors cotisation	- €	- €	- €
Collectivité et autres organismes	463 819 €	797 872 €	941 512 €
Total	2 051 550 €	2 663 869 €	2 844 406 €



En 2022, 52 agent.e.s ont été accompagné.e.s dans leur parcours de mobilités vers des secondes partie de carrières (32 nouvelles entrées et 20 situations anciennes)

2.4. Politique du handicap

Envoyé en préfecture le 24/11/2023

Reçu en préfecture le 24/11/2023

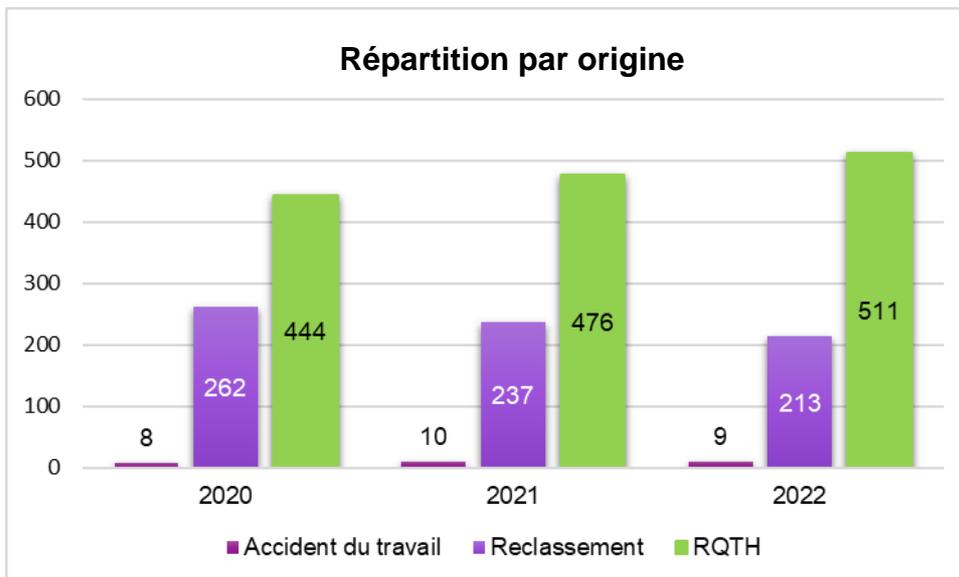
Publié le



ID : 093-229300082-20231116-2023_11_032-DE

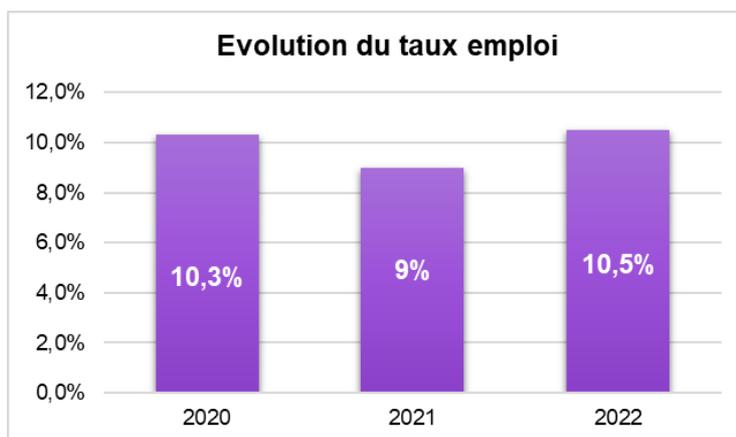
Travailleur.euse.s handicapé.e.s

En 2022, le Département employait 733 personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12 (+10 par rapport à l'année passée).



Répartition bénéficiaires obligation emploi par catégorie	2020	2021	2022
A	76	92	84
B	99	103	140
C	534	520	499
H - Apprenti	7	8	10
Total	716	723	733

Répartition bénéficiaires obligation d'emploi par statut	2020	2021	2022
Apprenti.e	7	8	10
Contractuel.le indiciaire	21	36	46
Fonctionnaire	688	679	677
Total	716	723	733



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 2022 au Département il est de 10,5%.

3. Politique salariale et gestion des carrières

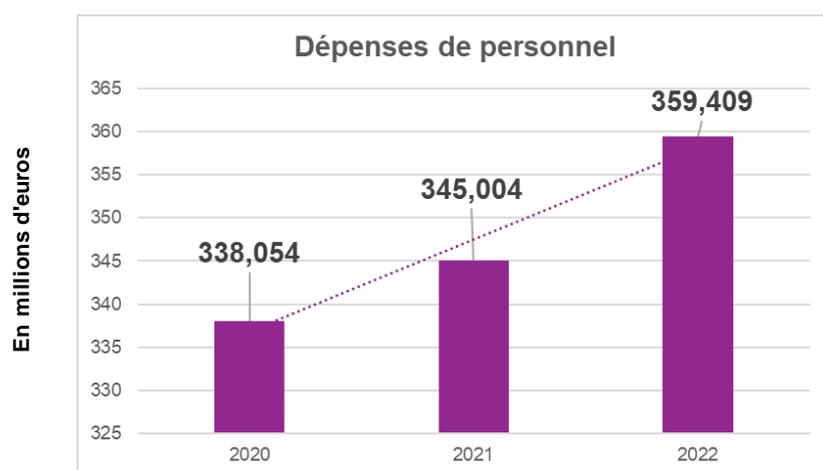
3.1. Politique salariale

Masse salariale du budget principal

	2020	2021	2022
Dépenses de personnel (en millions d'euros)	338,054	345,004	359,409
Evolution de la masse salariale	0,6%	2,1%	4,2%

La Masse salariale de la Collectivité connaît une évolution positive depuis plusieurs années.

En 2022, cette dernière a été fortement augmentée afin de financer les mesures réglementaires ayant un impact sur l'année en cours. Cette évolution a aussi permis de mettre en place des mesures départementales pour la rémunération des agent.e.s : telles que l'extension du CTI (complément de traitement indiciaire) sous forme de RIFSEEP aux agent.e.s non éligibles.



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

En €	2020	2021	2022
Montant de la rémunération minimum mensuelle brute au Département	1908	1953	2021
Montant mensuel du SMIC	1539	1589	1679
Ecart de revenu en %	24,0 %	22,9 %	20,3 %

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

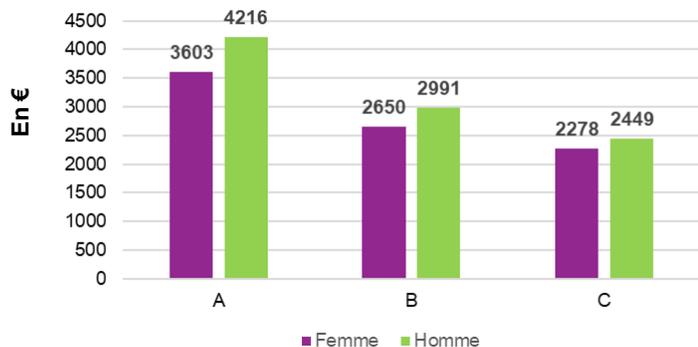
Le montant de la rémunération minimum mensuelle brute au Département a augmenté en 2022 suite aux évolutions du SMIC successives plaçant ainsi la rémunération brute à 2 021€ se décomposant de la manière suivante :

Traitement indiciaire : 1 707,21
 Indemnité de résidence : 51,22
 Régime indemnitaire : 262,09

Comparaison des rémunérations par genre et catégorie



Comparaison des rémunérations brutes moyennes mensuelles par catégorie en 2022



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 2 873€ (toutes catégories et sexes confondus). Elle est en augmentation par rapport à l'année dernière suite aux différentes mesures réglementaires et mesures volontaristes du Département.

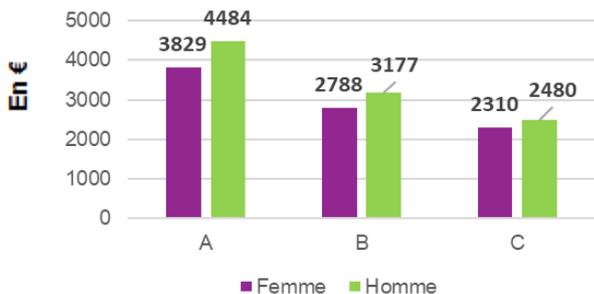
La rémunération brute mensuelle moyenne des femmes de catégorie B a légèrement diminué par rapport à l'année passée du fait de l'intégration des auxiliaires de puériculture dans cette catégorie.

En €, par mois	Femme	Homme	Ensemble
A	3 603	4 216	3 731
B	2 650	2 991	2 716
C	2 278	2 449	2 326
Ensemble	2 818	3 046	2 873

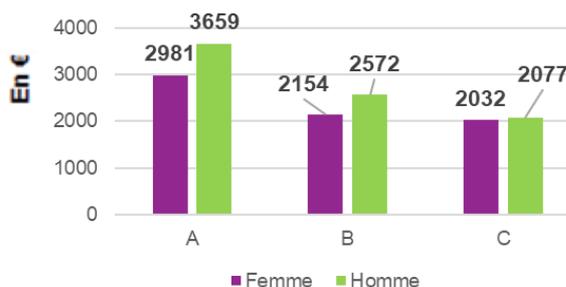
Le salaire moyen féminin est inférieur de 1,9% à la moyenne départementale.
 Le salaire moyen masculin est supérieur de 5,7% à la moyenne départementale.

Comparaison des rémunérations par genre et statut

Comparaison des rémunérations brutes moyennes mensuelles par catégorie pour les titulaires



Comparaison des rémunérations brutes moyennes mensuelles par catégorie pour les contractuel.le.s permanent.e.s



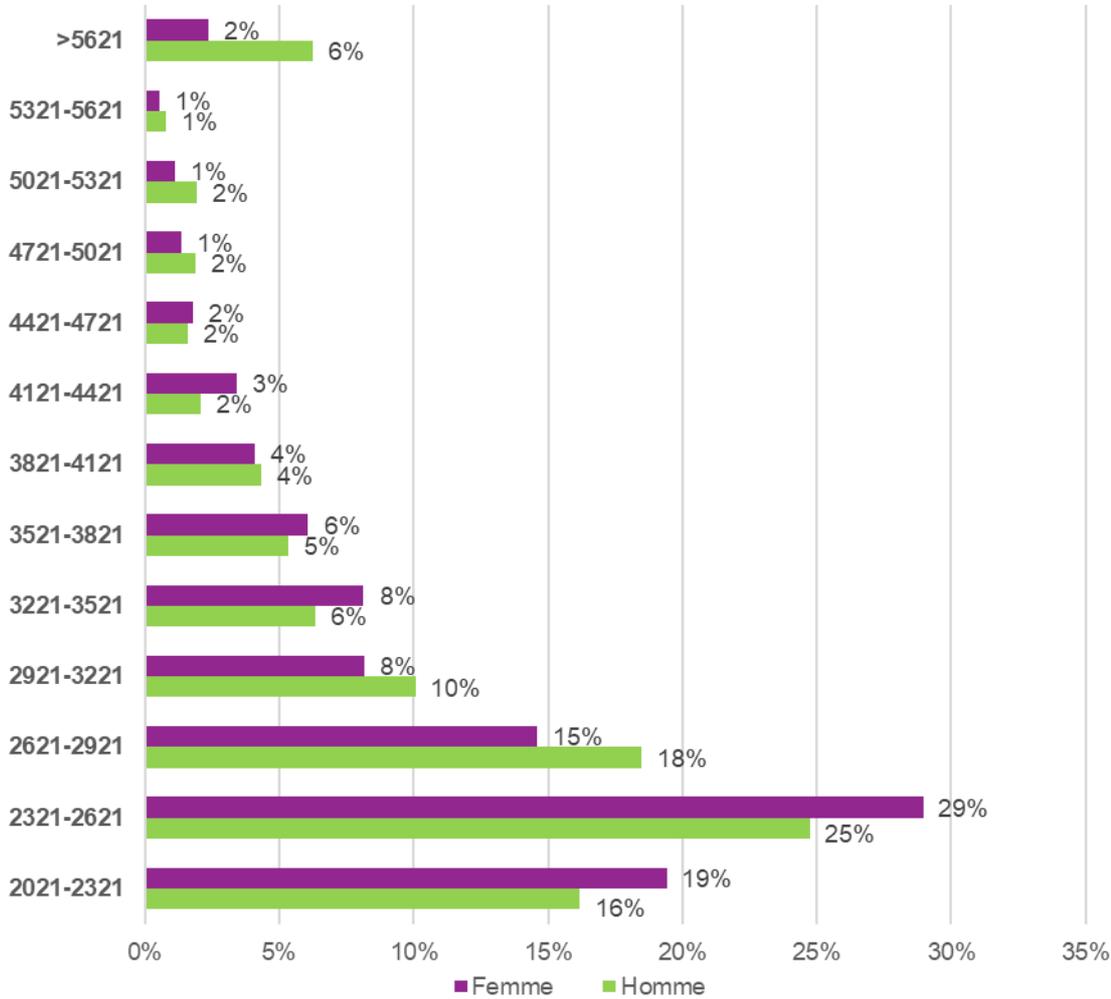
En €, par mois	Fonctionnaire	Contractuel.le.s permanent.e.s	Ensemble
Femme	2885	2529	2818
Homme	3052	3017	3046
Ensemble	2926	2644	2873

La rémunération moyenne mensuelle brute des fonctionnaires est supérieure de 9,6% à celle des contractuel.le.s permanent.e.s.

A noter que les rémunérations brutes moyennes ont augmentées par rapport à 2021 du fait des mesures sectorielles relatives à la rémunération.

Répartition des agent.e.s par tranche de rémunération et par genre

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 2022 à temps plein.

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

En €, en moyenne mensuelle	A		B		C		Ensemble	
	Montant	Part (%)	Montant	Part (%)	Montant	Part (%)	Montant	Part (%)
Femme	899,62	24%	553,49	20%	420,71	17%	603,51	21%
Homme	1404,57	31%	787,67	25%	478,64	19%	774,02	25%
Ensemble	1011,48	25%	612,32	22%	437,57	18%	648,31	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 agent.e.s représente en moyenne 22%. Elle est supérieure pour les hommes (25%) et pour les agent.e.s de catégories A (25%).

Il convient de noter que cette part a quelques peu diminuée en 2022 du fait des augmentations successives du SMIC et des mesures réglementaires, venant augmenter la part indiciaire des agent.e.s.

Positionnement des femmes parmi les salaires les plus élevés



Rang des femmes parmi les 50 rémunérations les plus élevées.

Rang	2020	2021	2022
1ère femme	5ème	5ème	4ème
2ème femme	7ème	6ème	6ème
3ème femme	9ème	7ème	7ème
4ème femme	10ème	8ème	8ème
5ème femme	11ème	10ème	11ème
6ème femme	12ème	12ème	14ème
7ème femme	15ème	13ème	16ème
8ème femme	16ème	18ème	18ème
9ème femme	19ème	23ème	21ème
10ème femme	22ème	25ème	24ème

On compte 46% (+4 points par rapport à 2021) de femmes parmi les 50 rémunérations les plus élevées et 52% (-3 points par rapport à 2021) de femmes parmi les 100 rémunérations les plus élevées.

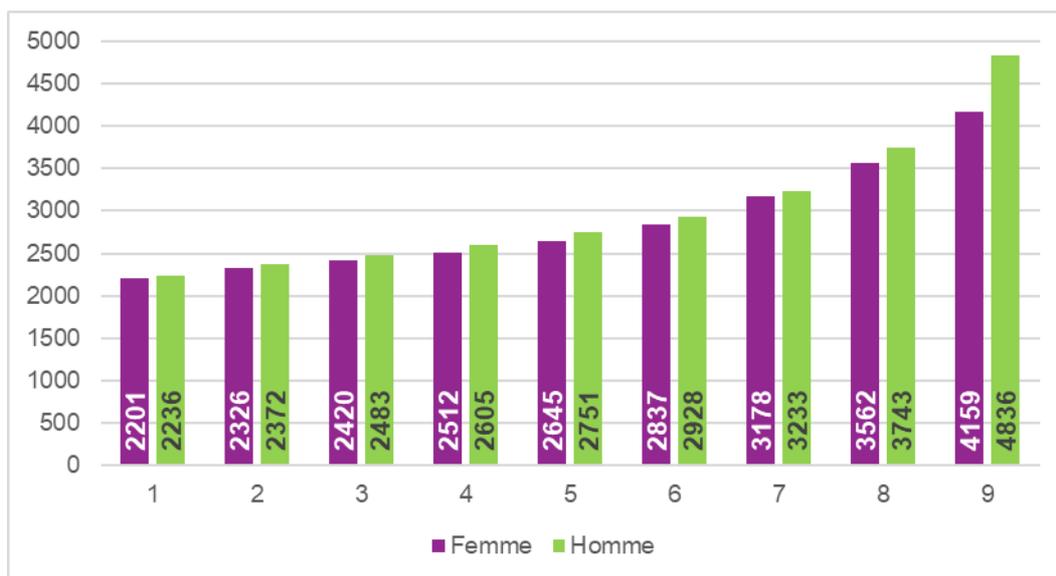
Rémunérations par décile

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 2679€ (+120€ par rapport à 2021).

Décile	Femme	Homme	Ensemble
1	2 201 €	2 236 €	2 210 €
2	2 326 €	2 372 €	2 336 €
3	2 420 €	2 483 €	2 439 €
4	2 512 €	2 491 €	2 536 €
5	2 645 €	2 605 €	2 679 €
6	2 837 €	2 928 €	3 200 €
7	3 178 €	3 233 €	3 607 €
8	3 562 €	3 743 €	3 607 €
9	4 159 €	4 836 €	4 272 €

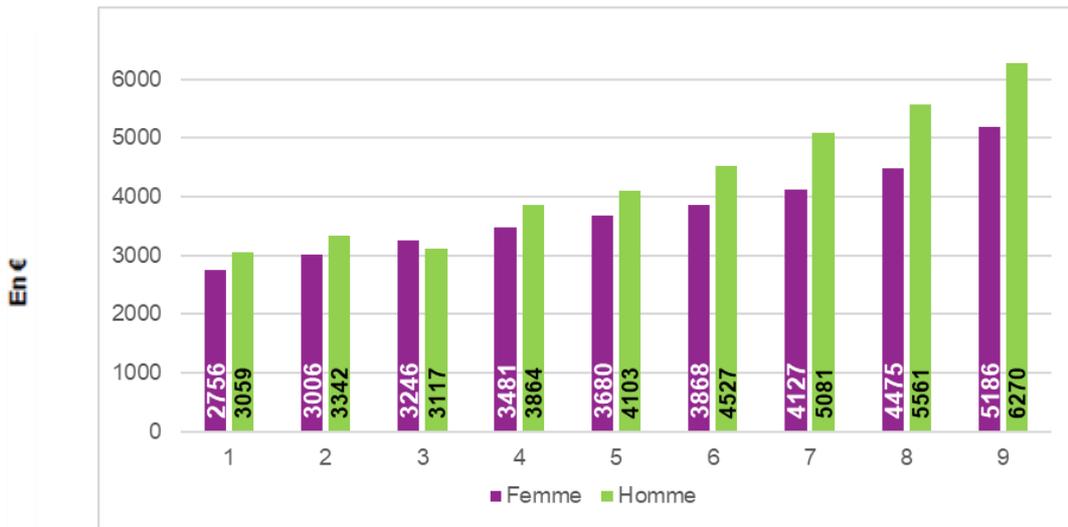
Le rapport entre le 1er et le 9ème décile est de 1,89 (1,92 en 2021) pour les femmes contre 2,16 (2,23 en 2021) pour les hommes. Cette variation est notamment le fruit du « tassement » des grilles indiciaires suite aux augmentations successives du SMIC.

Répartition des déciles par genre en 2022

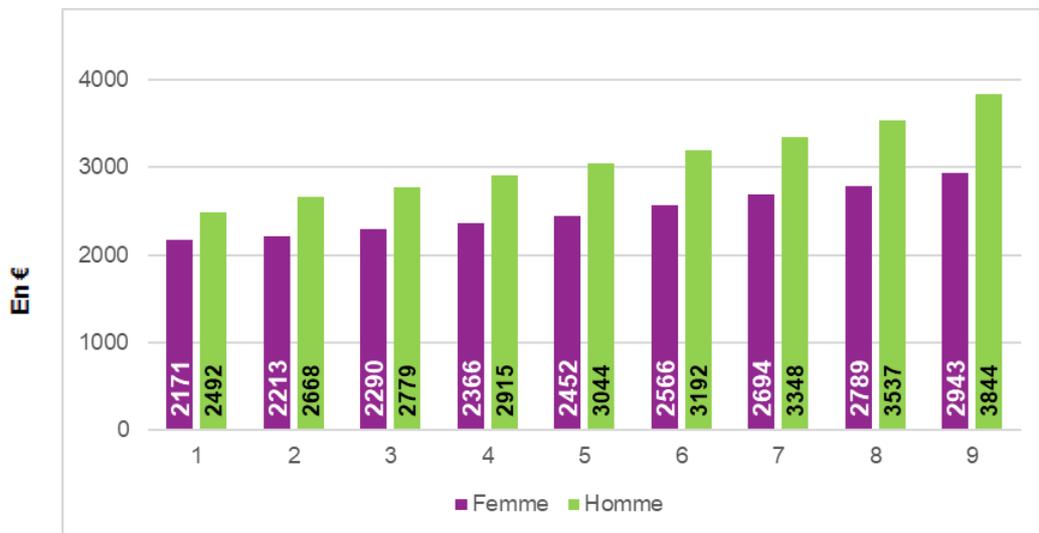


Comparaison des déciles par genre et par catégorie

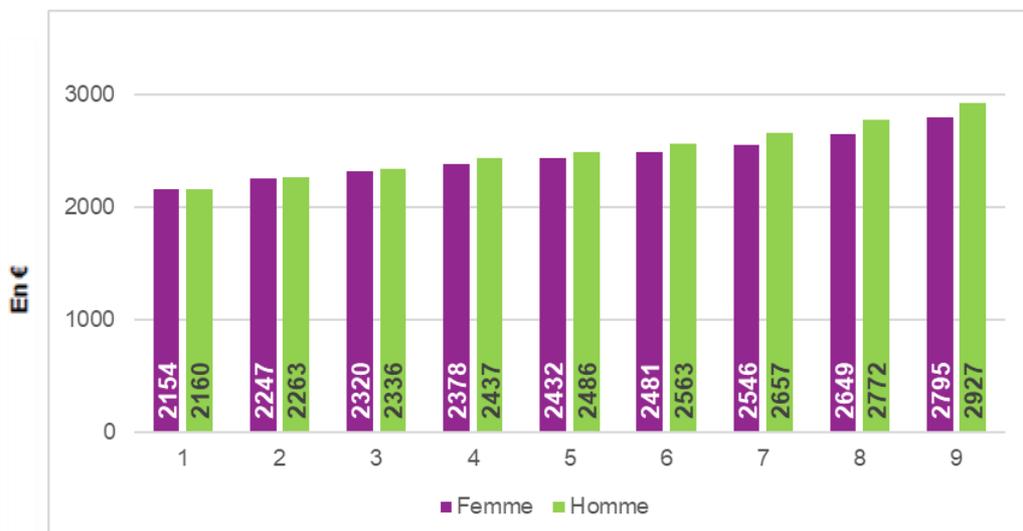
Comparaison des déciles des agent.e.s de catégorie A en 2022



Comparaison des déciles des agent.e.s de catégorie B en 2022



Comparaison des déciles des agents de catégorie C en 2022



3.2. Gestion des carrières et des parcours professionnels

Promotion interne

		Femme			Homme		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
A	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	0	397	7	0	138	61
	Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	0	14	5	0	2	6
B	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	649	0	568	394	0	333
	Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	6	0	6	3	0	4
C	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	644	709	0	398	419	0
	Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	2	2	0	15	12	0
Total des promouvables		1293	1106	575	792	557	394
Total des inscrits sur liste d'aptitude		8	16	11	18	12	10

22 agent.e.s ont été inscrit.e.s sur liste d'aptitude en 2022 contre 28 agent.e.s 2021 et 26 en 2020

Détail de la promotion interne en 2022

			Femme	Homme	Total
A	Bibliothécaires	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	0	3	3
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	0	0	0
	Conseillers des APS	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	0	0	0
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	0	0	0
	Ingénieurs	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	7	58	65
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	5	6	11
B	Rédacteurs	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	237	24	261
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	6	1	7
B	Techniciens	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	331	309	640
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	0	3	3
C	Aucun cadre d'emplois en C au titre de l'année 2022	Nombre d'agents promouvables au titre de la promotion interne	0	0	0
		Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	0	0	0
Total des promouvables			575	394	969
Total des inscrits sur liste d'aptitude			11	10	21

Avancement de grade

		2020		2021		2022		Ensemble
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
A	Nombre d'agent.e.s promouvables au titre de l'avancement de grade	513	58	338	50	213	33	246
	Nombre d'agent.e.s inscrit.e.s sur le tableau d'avancement	174	19	167	22	136	22	158
B	Nombre d'agent.e.s promouvables au titre de l'avancement de grade	0	0	145	36	229	32	261
	Nombre d'agent.e.s inscrit.e.s sur le tableau d'avancement	0	0	39	14	88	0	88
C	Nombre d'agent.e.s promouvables au titre de l'avancement de grade	523	149	373	102	213	112	325
	Nombre d'agent.e.s inscrit.e.s sur le tableau d'avancement	268	83	152	44	158	99	257
Total des promouvables		1036	207	856	188	655	177	832
Total des inscrits sur liste d'aptitude		442	102	358	80	383	122	505
Ratio promus/promouvables au total		42,7 %	49,3 %	41,8 %	42,6 %	58,5 %	68,9 %	60,7 %

505 agent.e.s ont été inscrit.e.s sur les tableaux d'avancements en 2022 contre 438 en 2021.

Avancement d'échelon

Nombre d'avancements d'échelon

	2020		2021		2022		Ensemble
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
A	584	143	548	148	536	131	667
B	206	73	146	71	445	70	515
C	1209	420	1100	331	821	388	1209
Total	1999	636	1794	550	1802	589	2391

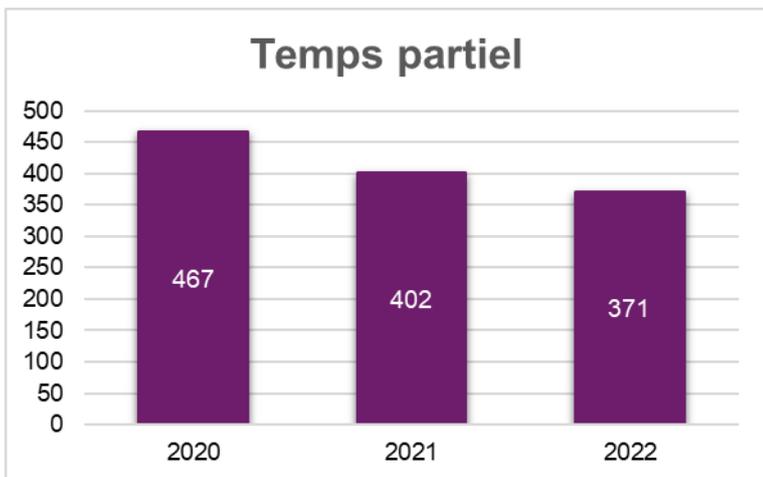
% d'avancement

	2020			2021			2022		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
A	32,2%	28,0%	31,9%	30,0%	30,9%	30,2%	30,1%	28,4%	29,7%
B	27,8%	31,4%	34,7%	24,2%	27,3%	25,1%	32,8%	27,1%	31,9%
C	34,8%	34,7%	42,9%	37,3%	33,9%	36,4%	42,6%	42,9%	42,7%
Total	32,6%	32,4%	38,3%	33,3%	32,1%	33,0%	35,6%	36,2%	35,7%

Sur l'année 2022 nous comptabilisons donc 2 894 évolutions de carrières (hors promotion interne).

Titularisations

En nombre d'agent.e.s	2020			2021			2022		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
A	66	8	74	18	5	23	30	4	34
B	11	5	16	13	4	17	32	6	38
C	100	28	128	55	26	81	66	35	101
Total	177	41	218	86	35	121	128	45	173



Nombre d'agent-e-s à temps partiel*

Temps de travail	2020	2021	2022
90 %	116	92	73
80 %	309	272	259
70 %	7	9	9
60 %	9	9	12
50 %	26	20	18
Total	467	402	371

*Agent.e.s présent.e.s dans les effectifs au 31/12
 ** Comprend fonctionnaires, contractuel.le.s permanent.e.s et non permanent.e.s
 *** Hors temps partiels thérapeutiques

	Femme	Homme	Total
Part des temps partiels	94,3 %	5,7 %	100 %

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

Nombre d'agent.e.s à temps partiel par genre selon la quotité

Temps de travail	Femme	Homme	Total
90 %	71	2	73
80 %	243	16	259
70 %	9	0	9
60 %	11	1	12
50 %	16	2	18
Total	350	21	371

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

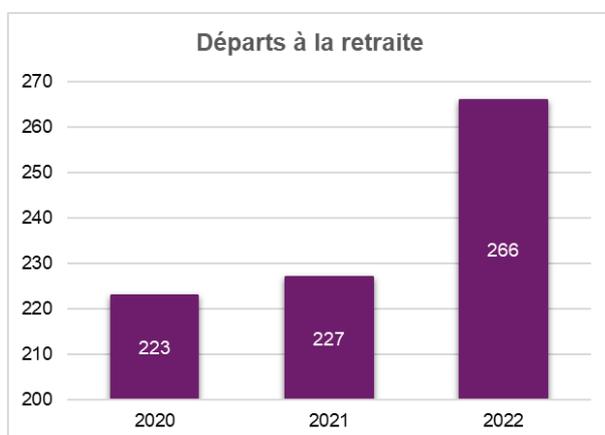
Temps de travail	Contractuel.le. s	Titulaires	Total
90 %	4	69	73
80 %	27	232	259
70 %	1	8	9
60 %	3	9	12
50 %	10	8	18
Total	45	326	371

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

	A			B			C		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
90 %	34	2	36	20	0	20	17	0	17
80 %	68	7	75	91	2	93	84	7	91
70 %	3	0	3	1	0	1	5	0	5
60 %	4	1	5	6	0	6	1	0	1
50 %	13	2	15	2	0	2	1	0	1
Total	122	12	134	120	2	122	108	7	115

Retraite

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



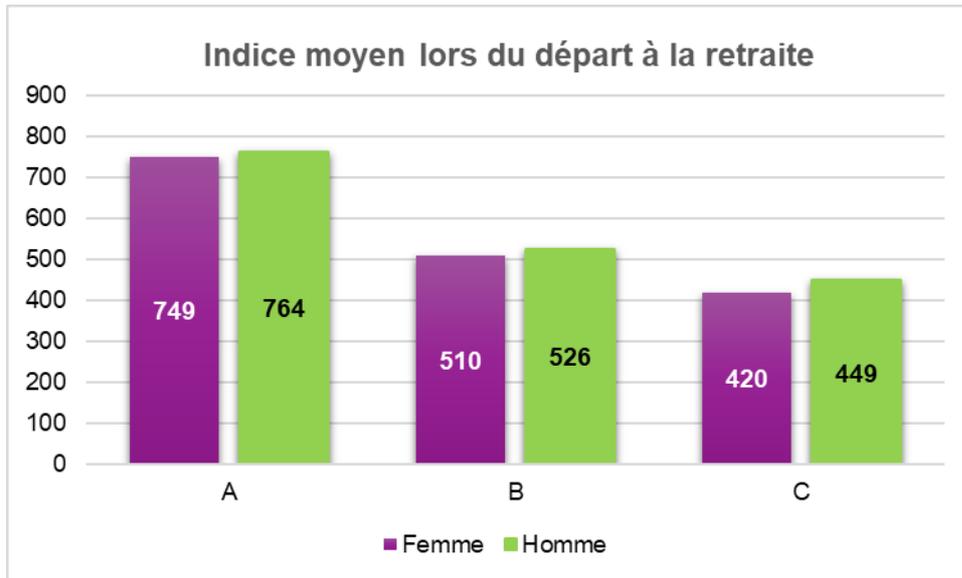
Le nombre de départs a augmenté par rapport aux deux années précédentes.
Précision : ne sont pas comptés les agents ayant une retraite au 01/01 de l'année

Départs à la retraite (détail)

		2020	2021	2022	Répartition en 2022
A l'âge légal	Femme	57	53	71	84,5 %
	Homme	6	15	13	15,5 %
	Ensemble	63	68	84	100,0 %
Après l'âge légal	Femme	89	93	91	75,8 %
	Homme	18	29	29	24,2 %
	Ensemble	107	122	120	100,0 %
Avant l'âge légal	Femme	41	25	48	77,4 %
	Homme	12	12	14	22,6 %
	Ensemble	53	37	62	100,0 %
Total		223	227	266	100,0 %

Le pourcentage de départs après l'âge légal est en diminution par rapport à 2021 avec 45% contre 54%.
L'âge moyen de départ est de 63 ans et 4 mois.

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



Nombre d'agent.e.s ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et encore en activité

		2020	2021	2022
Femme	Nombre d'agent.e.s	280	317	301
	Part des effectifs payés	5,2 %	5,9 %	5,7 %
Homme	Nombre d'agent.e.s	109	130	134
	Part des effectifs payés	6,3 %	7,6 %	7,9 %
Ensemble	Nombre d'agent.e.s	389	447	435
	Part des effectifs payés	5,4%	6,3%	6,2%

*Agent.e.s présent.e.s dans les effectifs au 31/12

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

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

4.1. Dialogue social et communication interne

Liste des représentant.e.s du personnel et des représentant.e.s de la collectivité en 2022

REPRESENTANT.E.S DE LA COLLECTIVITE (Après les élections professionnelles)
TITULAIRES
<ul style="list-style-type: none"> - M. Frédéric MOLOSSI - Mme Florence LAROCHE - Mme Emilie LECROQ - M. Pierre LAPORTE - Mme Elodie GIRARDET - M. Corentin DUPREY - Mme Magalie THIBAUT - M. Olivier VEBER - M. Robin MONNIER - Mme Eve ROBERT - M. Stéphane CORBIN - Mme Marion ALFARO - Mme Gaëlle GALAND - Mme Déborah CRISTEL-DELESSE - Mme Sophie BRETAGNE
SUPPLEANT.E.S
<ul style="list-style-type: none"> - Mme Oriane FILHOL - M. Belaïde BEDREDDINE - Mme Zaïnaba SAID ANZUM - M. Emmanuel CONSTANT - Mme Silvia CAPANEMA - M. Mathieu MONOT - Mme Mélissa YOUSOUF - Mme. Béatrice LEGALL - M. Edouard BEDEL - M. Pierre GACONNET - M. Arnaud MALHERBE - M. Yannis WENDLING - Mme Alice GIRALTE - M. Gautier LEFORT - M. Matthieu GERAADS

REPRESENTANT.E.S DU PERSONNEL CST (Après les élections professionnelles)
TITULAIRES
<ul style="list-style-type: none"> - Mme Chantal TROTTET - UNSA - M. Gonzague GOBERT - UNSA - Mme Mervat CHABAN - SUD - Mme Arima SAVARY - CGT - Mme Ludivine FAVIEZ-DEMAREZ - CGT - Mme Corinne CORBANI - CGT - M. Sabino PATRUNO - CGT - M. Patrice RUTIN - CGT - M. Meddi AIT OUKLI - CFDT - Mme Valérie GILA - FSU - M. Khaled BENLAFKIH - FSU - Mme Annie RICHARD - FSU - M. Idir MADADI - FSU - Mme Christine BAILLY - FSU - Mme Lilla HAMED - FO
SUPPLEANT.E.S
<ul style="list-style-type: none"> - Mme Finou GOMIS - UNSA - M. Jean-Luc CORSETTI - UNSA - M. Boualem HAMADACHE - SUD - Mme Christine LABBE - CGT - Mme Carinne JUSTE - CGT - M. Jean-Luc BOUAZIZ - CGT - Mme Annie-France PERES - CGT - M. Johann ZRINSKI - CGT - Mme Francine LOSBAR - CFDT - M. Frédéric IGNAM - FSU - Mme Abla ADOUANE - FSU - Mme Emmanuelle COMON - FSU - Mme Bénédicte SONILHAC-MARIN - FSU - Mme Hayet KHEROUA - FSU - M. Sunny RIVALAIN - FO

Liste des membres de la formation spécialisée Hygiène, de sécurité et des conditions de travail

**REPRESENTANT.E.S DE LA COLLECTIVITE
(Après les élections professionnelles)****TITULAIRES**

- M. Frédéric MOLOSSI
- Mme Magalie THIBAUT
- M. Pierre LAPORTE
- Mme Elodie GIRARDET
- Mme Emilie LECROQ
- M. Olivier VEBER
- M. Robin MONNIER
- Mme Eve ROBERT
- M. Stéphane CORBIN
- Mme Marion ALFARO
- Mme Gaëlle GALAND
- Mme Déborah CRISTEL-DELESSE
- Mme Sophie BRETAGNE
- M. François LACOUR
- M. Arnaud MALHERBE

SUPPLEANT.E.S

- M. Corentin DUPREY
- Mme Silvia CAPANEMA
- M. Belaïde BEDREDDINE
- Mme Zaïnaba SAID ANZUM
- Mme Mélissa YOUSOUF
- M. Matthieu GERAADS
- M. Edouard BEDEL
- M. Ari BRODACH
- Mme Gaëlle STOTZENBACH
- Mme Estelle AMOUYAL
- Mme Alice GIRALTE
- Mme Charlotte LEPRI
- M. David RAYNAL
- M. Gautier LEFORT
- M. Yannis WENDLING

**REPRESENTANT.E.S DU PERSONNEL
(Après les élections professionnelles)****TITULAIRES**

- M. Jean Luc CORSETTI - UNSA
- M. Gonzague GOBERT - UNSA
- Mme Mervat CHABAN - SUD
- M. Meddi AIT OUAkli - CFDT
- Mme. Lilla HAMED - FO
- Mme Valérie GILA - FSU
- M. Khaled BENLAFKIH - FSU
- M. Idir MADADI - FSU
- M. Frédéric IGNAM - FSU
- Mme Emmanuelle COMON - FSU
- Mme Christine LABBE - CGT
- Mme Carinne JUSTE - CGT
- M. Jean Luc BOUAZIZ - CGT
- Mme Ludivine FAVIEZ DEMAREZ - CGT
- M. Johann ZRINSKI - CGT

SUPPLEANT.E.S

- Mme Chantal TROTTET - UNSA
- Mme Finou GOMIS - UNSA
- M. Boualem HAMADACHE - SUD
- Mme Rachida SELMET - CFDT
- Mme Michelle ALPHONSE - FO
- Mme Sonia AIROUCHE - FSU
- M. Hakim AMGHAR - FSU
- Mme Cynthia TAVERNIER - FSU
- Mme Clarisse SAINT-FELIX - FSU
- M. Jean- Marc CAMPO - FSU
- M. André BARAGLIOLI - CGT
- Mme Maryline PREAU - CGT
- M. Yvel LUEXIER - CGT
- M. Djimadoum M'BATEL - CGT
- M. Nasser BADAQUI - CGT

Ont été examinés :

- 5 approbations de procès-verbal (pour avis)
- 12 dossiers relatifs à des réorganisations :
 - Le bilan de la Direction des Bâtiments et de la Logistique (DBL) et évolutions d'organisation (pour avis) ;
 - La fusion de la Direction des affaires domaniales et juridiques (DADJ) et du Secrétariat Général (SG) (pour avis) ;
 - Le bilan de la Direction de l'innovation numérique et des systèmes d'information (DINSI) et ajustements d'organisation (pour avis) ;
 - Le bilan de la Direction de l'emploi, de l'insertion et de l'attractivité territoriale (DEIAT) et ajustements d'organisation (pour avis) ;
 - Le bilan de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et évolutions d'organisation (pour avis) ;
 - Le bilan de la Direction de l'enfance et la jeunesse (DEA) et ajustements d'organisation (pour avis) ;
 - Réorganisation de la Direction de la commande et de l'achat public (DCAP) (pour avis) ;
 - Bilan et redimensionnement de la Mission études et pilotage de la donnée (MEPD) (pour avis) ;
 - Ajustements organisationnels liés au plan d'actions en faveur du travail social (pour avis) ;
 - Ajustements du périmètre du service des crèches (pour avis) ;
 - Création d'une délégation à l'espace public (DEP) (pour avis) ;
 - Création de la Délégation à la biennale interculturelle et ambition francophone (pour avis) ;
- 4 dossiers relatifs aux orientations en matière d'emplois, d'effectifs, de compétences et conditions de travail :
 - Le tableau des emplois et emplois saisonniers (pour avis) ;
 - La mise à jour de la délibération cadre sur les métiers en tension (pour avis) ;
 - Règlement du temps de travail des agents du Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis à compter du 1er janvier 2023 (pour avis) ;
 - Mise en œuvre de la loi 3DS - détachement des directeur-ice-s des foyers publics de protection de l'enfance dans la fonction publique territoriale (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 d'actions égalité professionnelle et le plan d'actions diversité et lutte contre les discriminations (pour information)
 - Mesures pour la valorisation, l'attractivité et l'équité des métiers du Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis (pour avis) ; La situation des contractuels au Département de la Seine-Saint-Denis (pour avis) ;
 - 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 (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).
- 1 dossier relatif à l'état de la Collectivité :
 - Le rapport social unique (pour avis).
- 6 dossiers relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services :
 - La fermeture des services les jours de pont pour l'année 2022 (pour avis) ;
 - Modernisation de la fonction comptable : troisième étape (pour avis) ;
 - Reprise de la circonscription de service social (CSS) et de la protection maternelle et infantile (PMI) de la Ville de Saint-Ouen par le Département de la Seine-Saint-Denis (pour avis) ;
 - Les impacts du redéploiement du Secrétariat général ressources (SGR) sur le Pôle Ressources et Moyens de Service (PRMS) (pour avis) ;
 - La délibération relative à la composition du CST (élections professionnelles) (pour avis) ;
 - Les élections professionnelles : vote électroniques (pour avis) ;

14 dossiers présentés : 12 pour avis, 2 pour informations

Les points suivants ont été examinés :

- 4 dossiers liés au fonctionnement du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
 - Approbation du procès-verbal du CHSCT du 15 octobre 2021 (pour avis) ;
 - Approbation du procès-verbal du CHSCT du 26 novembre 2021 (pour avis) ;
 - Approbation du procès-verbal du CHSCT du 11 mars 2022 (pour avis) ;
 - Approbation du procès-verbal du CHSCT du 15 avril 2022 (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 professionnels des agents de la Direction de la voirie et des déplacements (DVD) (pour avis) ;
 - Suivi de la situation de la Médecine préventive et professionnelle (pour information) ;
 - La démarche d'évaluations des risques professionnels au service des crèches (pour avis)
- 3 dossiers se rapportant à l'organisation d'actions de prévention des risques professionnels :
 - Le rapport annuel 2021 faisant état du bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (pour avis) ;
 - Présentation Programme pluriannuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (pour avis) ;
 - Actualisation de la délibération sur les Equipements de protection individuelle (EPI) (pour avis) ;
- 1 dossier relatif aux situations de risques particuliers :
 - Livret accueil-sécurité (pour avis) ;
- 2 dossiers relatifs à la réforme du temps de travail
 - Règlement du temps de travail des agents du Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis à compter du 1er janvier 2023 (pour avis en séance conjointe) ;
 - Mesures pour la valorisation, l'attractivité et l'équité des métiers du Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis (pour avis en séance conjointe) ;
- 1 dossier relatif à la présentation des orientations budgétaires de la Collectivité
 - La présentation du budget de la Collectivité (Pour information en séance conjointe).

Répartition des crédits de temps annuel (2022 avant élection professionnelle) et résultat des élections professionnelles

Listes	Crédit de temps 2022 avant élection pro
UNSA	2600
SUD	2277
CGT	9518
CFDT	2667
FSU	11252
FO	2088
SYNPER	213
Total	30614

Résultat des élections professionnelles 2022

	UNSA	SUD	CGT	CFDT	FSU	FO
Nombre de voix	276	236	766	263	761	244
%	10,84	9,27	30,09	10,33	29,89	9,58
Nombre de sièges	4	2	10	2	10	2

Rappel des résultats des élections professionnelles 2018 (CT et CHSCT)

	UNSA	SUD	CGT	CFDT	FSU	FO
Nombre de voix	259	206	724	270	841	175
%	10,32	8,21	28,84	10,76	33,51	6,97
Nombre de sièges	2	2	8	2	10	1

Moyens humains et matériels affectés aux organisations
syndicales

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, discrimination, conditions de travail, absences

Santé et conditions de travail

Visites médicales

	2020	2021	2022
Visites médicales d'embauche	96	ND	86
Visites médicales de reprise ou de pré-reprise	138	ND	63
Visites médicales occasionnelles à la demande de l'agent.e	499	ND	264
Visites médicales à la demande de l'employeur ou du médecin	ND	ND	87
Visites médicales de suivi	ND	ND	37
Visites médicales systématiques	512	ND	29
Sous-total des visites	1245	1153	572
Visites chez un médecin agréé			478
Total des visites			1050

La médecine préventive est assurée aujourd'hui par des médecins vacataires, en raison des fortes tensions de recrutement, ce qui explique une diminution du nombre de visites médicales.

Accompagnement des agent.e.s

	2020	2021	2022
Nombre d'agent.e.s suivi.e.s par les assistantes sociales de la DRH	347	351	358
	2020	2021	2022
Nombre d'agent.e.s suivi.e.s par les psychologues du travail de la DRH	328	330	323

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 diminution 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 agent.e.s 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.

Concernant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, la cellule d'écoute dédiée a été sollicitée à 5 reprises en 2022.

Le harcèlement moral n'est pour l'heure pas quantifiable, l'inspection générale, la MEDI et la DRH travaillent sur ce sujet pour 2024.

Concernant les actes de violence : en 2022, ont été recensés 66 signalements ayant entraînés 300 entretiens organisés avec les psychologues de l'IAPR.

Concernant les discriminations : 40 actes ont été recensés par la Cellule Alerte Discrimination. Les actes recensés portent principalement sur les origines, suivi des opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

CET et télétravail

Comptes épargne temps des agent.e.s encore présent.e.s au 31/12

		2020		2021		2022	
		F	H	F	H	F	H
A	Nombre de CET ouverts	82	66	139	39	119	22
	Nombre de jours sur les CET	16503	6566	21319	7333	26934	10185
	Nombre de jours utilisés sur les CET	83	73	1305	354	1529	856
B	Nombre de CET ouverts	64	34	40	17	70	6
	Nombre de jours sur les CET	11526	3589	6871	3102	15318	5157
	Nombre de jours utilisés sur les CET	56	7	232	43	973	502
C	Nombre de CET ouverts	213	43	158	70	75	36
	Nombre de jours sur les CET	22423	5124	21017	6143	26603	7939
	Nombre de jours utilisés sur les CET	116	53	951	210	1150	853

A noter que les informations renseignées pour les comptes-épargne temps sont celles qui concernent les agent.e.s encore présent.e.s au 31/12 de l'année.

Télétravail

Au 31/12/2022, nous recensons 2155 agent.e.s télétravailleur.euse.s (au 31/12/2021 nous en avions 1846).

Sur ces 2155 agent.e.s, 1309 télétravaillent 1 jour par semaine et 846 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	154	40	38	396	329	419
FILIERE TECHNIQUE	129	113	39	107	20	8
FILIERE CULTURELLE	9	2	3	13	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	15	0	0	211	1	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	2	0	0	88	9	1
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	6	1	0
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	1	0
TOTAL	309	156	80	821	361	428

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

	Femmes	Hommes	Total
Taux d'absence global*	9,84 %	5,39 %	8,65 %
Dont Taux d'absence pour maladie ordinaire	4,74 %	2,45 %	4,13 %

*Hors maternité et paternité

Taux global tout motif : 8,65% contre 9,02% en 2021 et 8,14% en 2020.

Le taux d'absence pour maladie ordinaire et accident du travail (trajet + service) est de 5,12% et a augmenté par rapport à 2021 (4,61%).

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

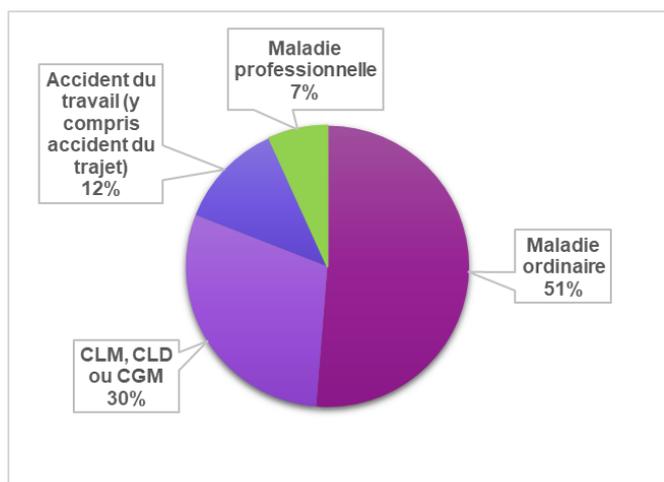
	Total 2020	2021		Total 2021	2022		Total 2022
		Femme	Homme		Femme	Homme	
Maladie ordinaire	96 888	83 916	16 803	100 719	93 006	17 560	110 566
CLM, CLD ou CGM	59 314	62 677	15 023	77 700	53 635	10 355	63 990
Accident du travail (y compris accident du trajet)	20 658	20 658	3 130	23 788	20 557	5 959	26 516
Maladie professionnelle	8 227	13 745	2 072	15 817	13 163	1 385	14 548
Maternité	23 889	20 595	0	20 595	20 876	0	20 876
Paternité	286	0	441	441	0	671	671
Total	209 262	201 591	37 469	239 060	201 237	35 930	237 167
<i>Sous-total maladie</i>	<i>185 087</i>	<i>180 996</i>	<i>37 028</i>	<i>218 024</i>	<i>180 361</i>	<i>35 259</i>	<i>215 620</i>
<i>Sous-total parentalité</i>	<i>24 175</i>	<i>20 595</i>	<i>441</i>	<i>21 036</i>	<i>20 876</i>	<i>671</i>	<i>21 547</i>

Le nombre de jours d'absences pour raison de santé demeure à un niveau élevé. Le nombre de jours pour maladie ordinaire augmente de +9,78%.

Cette même augmentation est constatée à l'échelle nationale. Les statistiques nationales démontrent un lien direct avec l'après Covid.

De son côté, le nombre de jours d'arrêtés pour parentalité demeure stable vis-à-vis de l'année 2021 après une baisse constatée en 2020.

Répartition des absences en jours pour raison de santé (hors parentalité) en 2022

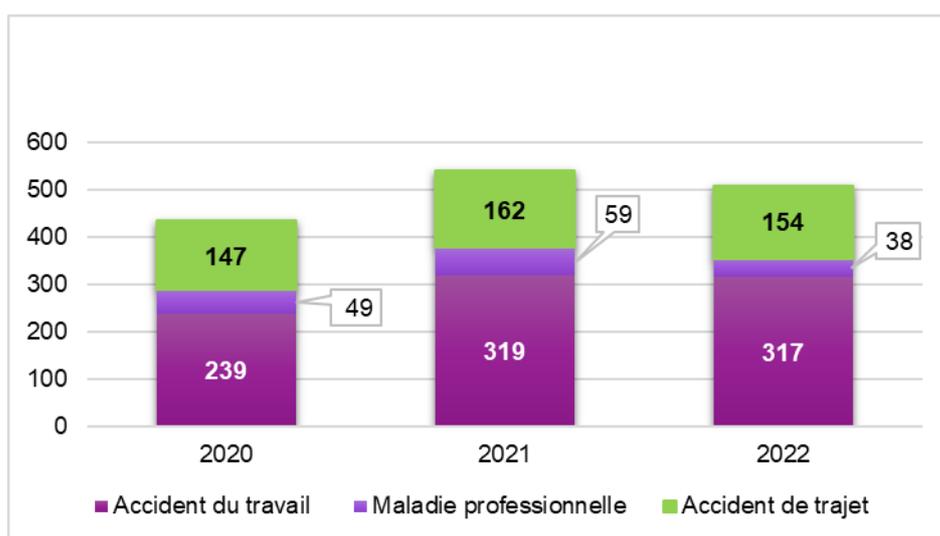


La répartition des maladies reste inchangée par rapport aux années passées. La maladie ordinaire représente comme les années précédentes la majorité des absences en jours pour raison de santé.

Nombre moyen de jours d'arrêt

	2020	2021	2022
Par agent.e payé.e, tous motifs confondus	25,90	31,79	31,57
Par agent.e arrêté.e, tous motifs confondus	47,44	42,58	35,27
Par agent.e payé.e en maladie ordinaire	13,55	13,60	15,08
Par agent.e arrêté.e au moins une fois en maladie ordinaire	24,81	18,22	16,84

Accidents de service et maladie professionnelle



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	18	11	29
Accident de travail	176	50	226
Maladie professionnelle	50	3	53
Total	244	64	308

Taux de déclaration d'accident de service et maladie professionnelle

	2020	2021	2022
Total des déclarations tous motifs confondus	435	540	509
Taux de déclaration tous motifs confondus	6,1 %	5,9%	6,9%
Taux de déclaration accident du travail	3,3 %	4,3%	4,3%
Taux de déclaration accident de trajet	2,1 %	2,2%	2,1%
Taux de déclaration maladie professionnelle	0,7 %	0,8%	0,5%

4.3. Action sociale du personnel

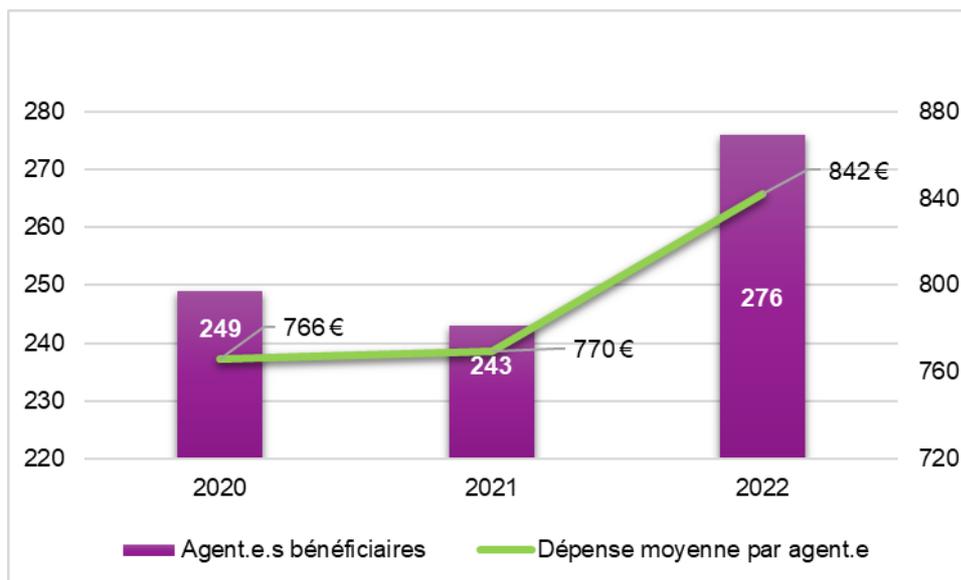
Valorisation des services rendus par les agent.e.s (médaillé.e.s et retraité.e.s)

	2020	2021	2022
Nombre d'agent.e.s partant à la retraite ayant bénéficié.e.s d'une réception et d'un cadeau	145	197	230
Nombre de médaillés	131	133	650

	2022	
	Femme	Homme
Nombre d'agent.e.s partant à la retraite ayant bénéficié.e.s d'une réception et d'un cadeau	186	44
Nombre de médaillés	488	162

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

En M€	2020	2021	2022
Montant des aides financières et des allocations	0,191	0,187	0,233



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.

La dépense moyenne par agent.e est en augmentation sur l'année 2022 suite au contexte économique inflationniste.

Le nombre de bénéficiaires se répartit de la façon suivante : cat A = 71 bénéficiaires ; cat B = 36 bénéficiaires ; cat C = 169 bénéficiaires

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.

	2020	2021	2022	Evolution 2021 - 2022
Chèques vacances - contrats reconduits	255	204	205	0,5 %
Chèques vacances - nouveaux contrats souscrits	75	115	148	28,7 %
Total des contrats souscrits	330	319	353	10,7 %
Participation départementale à l'épargne et autres frais (en M€)	0,09	0,09	0,09	

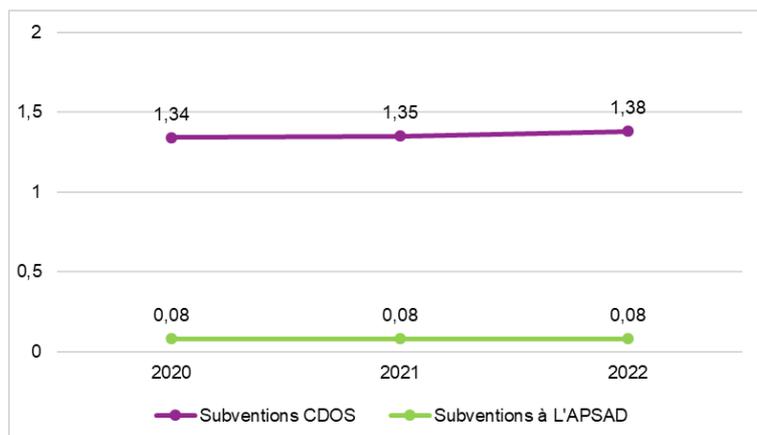
	2022		Total
	Femme	Homme	
Chèques vacances - contrats reconduits	174	31	205
Chèques vacances - nouveaux contrats souscrits	123	25	148
Total des contrats souscrits	297	56	353

Le chèque vacances conforte son rôle social auprès des agents départementaux.

La prestation intéresse toujours toutes les catégories d'agent.e.s 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

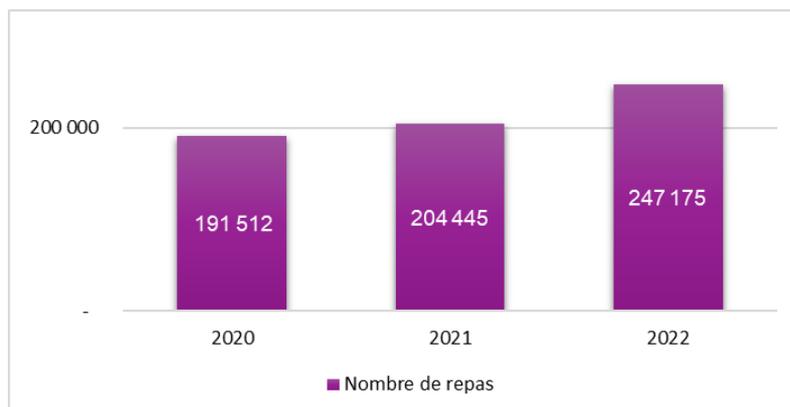
Les relations développées avec les associations du personnel, le CDOS et l'APSAD, visent à promouvoir les activités de loisirs, culturelles et sportives des agent.e.s du Département. Le Bureau de l'action sociale veille à la mise en œuvre des moyens nécessaires au bon déroulement des activités de ces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



La participation financière du Département au CDOS en 2022 est de 1,38M€ et augmente d'année en année.

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

Restauration des agent.e.s



Mutuelles santé / prévoyance

	2020	2021	2022
Nombre de bénéficiaires	3405	3504	3398

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. Le nombre de bénéficiaires se répartit de la façon suivante : cat. A = 809 bénéficiaires ; B = 942 bénéficiaires ; C = 1541 bénéficiaires ; Hors catégorie = 106 bénéficiaires

Répartition des dépenses d'action sociale au Département

<i>En millions d'euros</i>	2020	2021	2022	Part en 2022
Restauration	2,217	2,333	2,011	46,9 %
Subventions au CDOS	1,342	1,352	1,383	32,3 %
Participation aux mutuelles santé / prévoyance	0,488	0,541	0,51	11,9 %
Montant des aides financières et des allocations	0,191	0,187	0,233	5,4 %
Subvention à l'APSAD	0,080	0,080	0,081	1,9 %
Participation aux chèques vacances	0,090	0,059	0,068	1,6 %
Total des dépenses	4,407	4,552	4,286	100,0 %

Le tableau ci-dessus n'intègre pas la participation de l'employeur aux frais de transport. 1 429 280 € a été alloué au remboursement des titres de transports.

4.4 Déplacement des agent.e.s

Frais de déplacement

<i>En millions d'euros</i>	2020	2021	2022
Montant des frais de déplacement (y compris agent.e.s de la DEA)	0,765	0,940	0,464
Evolution des dépenses de frais de déplacement	61,7 %	18,6 %	-50,6 %
Montant des frais de déplacement / agent.e payé.e	96 €	127 €	63 €
Part des frais de déplacement dans la masse salariale	0,04 %	0,3 %	0,1 %

Congés bonifiés

<i>En millions d'euros</i>	2020	2021	2022
Montant des congés bonifiés (y compris agent.e.s de la DEA)	0,519	0,526	0,371

En 2022, 324 billets ont été commandés contre 471 en 2021 et 386 en 2020. Le coût moyen du billet est de 1 147€.

5. Synthèse Égalité Femme-Homme

Répartition des agentes féminines

5 301 agentes féminines, soit 76 % des fonctionnaires et contractuelles départementales.

	Effectifs	%
Répartition par statut		
Titulaire	4 040	76,2 %
Contractuelle indiciaire	1 261	23,8 %
Répartition par catégorie		
A	1 807	34,1 %
B	1 405	26,5 %
C	2 089	39,4 %
Répartition par filière		
Administrative	1 902	35,9 %
Culturelle, sportive et animation	216	4,1 %
Sociale, médico-sociale, médico-technique	1 902	35,9 %
Technique	1 281	24,2 %
Répartition dans les 5 principaux services		
Crèches	990	18,7 %
Collèges	961	18,1 %
Service de la protection maternelle et infantile	651	12,3 %
Service social départemental	532	10,0 %
Service de l'aide sociale à l'enfance	460	8,7 %
Répartition dans les 5 principaux cadres d'emploi		
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	(Catégorie C) 999	18,8 %
Auxiliaires de puériculture territoriaux	(Catégorie B) 781	14,7 %
Adjoints administratifs territoriaux	(Catégorie C) 768	14,5 %
Rédacteurs territoriaux	(Catégorie B) 580	10,9 %
Assistants territoriaux socio-éducatifs	(Catégorie A) 506	9,5 %
Attachés territoriaux	(Catégorie A) 527	9,9 %
Répartition du nombre de jours d'arrêts par motif		
Accident du travail (y compris accident du trajet)	20 557	9,6 %
CLM ou CLD	53 635	25,1 %
Maladie ordinaire	93 006	43,5 %
Maladie professionnelle	13 163	6,2 %
Maternité	20 876	9,8 %
Autres		
Agentes à temps partiel	353	6,7 %
Agentes ayant été formées	2 683	50,6 %
Agentes occupant un emploi de direction	56	1,1 %
Agentes occupant un emploi supérieur	40	0,8 %
Agentes bénéficiaires de l'obligation d'emploi	639	12,1 %

Répartition des agents masculins

1 707 agents masculins, soit 24 % des fonctionnaires et contractuels départementaux.

	Effectifs	%	
Répartition par statut			
Titulaire	1 307	76,6 %	
Contractuel indiciaire	400	23,4 %	
Répartition par catégorie			
A	474	27,8 %	
B	281	16,5 %	
C	952	55,8 %	
Répartition par filière			
Administrative	385	22,6 %	
Culturelle, sportive et animation	95	5,6 %	
Sociale, médico-sociale, médico-technique	81	4,7 %	
Technique	1 146	67,1 %	
Répartition dans les 5 principaux services			
Collèges	243	14,2 %	
Direction de l'eau et de l'assainissement	164	9,6 %	
Direction des Bâtiments et de la logistique	141	8,3 %	
Direction de la nature, des paysages et de la biodiversité	107	6,3 %	
Direction de la voirie et des déplacements	106	6,2 %	
Répartition dans les 5 principaux cadres d'emploi			
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	(Catégorie C)	366	21,4 %
Adjoints techniques territoriaux	(Catégorie C)	329	19,3 %
Attachés territoriaux	(Catégorie A)	201	11,8 %
Techniciens territoriaux	(Catégorie B)	179	10,5 %
Ingénieurs territoriaux 2016	(Catégorie A)	134	7,9 %
Répartition du nombre de jours d'arrêts par motif			
Accident du travail (y compris accident du trajet)	5 959	15,2 %	
CLM ou CLD	10 355	26,4 %	
Maladie ordinaire	17 560	44,7 %	
Maladie professionnelle	1 385	3,5 %	
Paternité	671	1,7 %	
Autres			
Agents à temps partiel	21	1,2 %	
Agents ayant été formés	967	56,6 %	
Agents occupant un emploi de direction	27	1,6 %	
Agents occupant un emploi supérieur	55	3,2 %	
Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	84	4,9 %	

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 2022 confirme dans l'ensemble les constats dégagés dans le dernier rapport social unique réalisé à partir des données de l'année 2021, 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 très largement féminin, surtout dans les catégories A et B

Les agent-es départementaux-ales sur emplois permanents sont majoritairement des femmes : avec 5 301 femmes et 1 707 hommes, les femmes représentent les trois quarts des effectifs du Département (76 %). Cette proportion est stable par rapport à 2021.

La présence des femmes demeure à peu près équivalente parmi les titulaires (75,6 %) et parmi les contractuel-les permanent-es (76,4 %).

Au sein de chaque catégorie, la répartition genrée est la suivante :

- 79,2 % des agent-es de catégorie A sont des femmes contre 20,8 % d'hommes (stable par rapport à 2021)
- 83,3 % des agent-es de catégorie B sont des femmes contre 16,7 % d'hommes. Soit une importante variation par rapport à 2021 : les femmes représentaient alors 69 % des agent-es de catégorie B.
- 68,7 % des agent-es de catégorie C sont des femmes contre 31,3 % d'hommes. Soit une importante variation par rapport à 2021 : les femmes représentaient alors 75,1 % des agent-es de catégorie B.

La bascule qui s'est opérée entre les catégories C et B s'explique par le passage des auxiliaires de puériculture de la catégorie C à la catégorie B (plus de 750 agent-es ; 99,5 % de femmes).

2. Mixité : des disparités selon les filières et les directions qui demeurent très marquées

Les proportions d'hommes et de femmes demeurent fortement polarisées selon les filières. Les femmes représentent ainsi 96 % de l'effectif des filières sociale, médico-sociale et médico-technique, 84 % de la filière administrative ; elles ne représentent que 53 % des agent-es de la filière technique (un point de plus qu'en 2021).

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

- 93,8 % 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 89,3 % (88,7 % en 2021) de la Direction de la Protection et Action Sociale (DPAS) sont des femmes.
- A l'inverse, elles ne représentent que 35,9 % (33,8 % en 2021) 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 27,8 % des effectifs de la Direction des Eaux et Assainissement (DEA).

La mixité des cadres d'emplois est légèrement à la hausse. Les cadres d'emplois mixtes, c'est-à-dire ceux comportant au moins 25 % d'hommes ou de femmes, regroupent en 2021 41,9 % des agent-es, soit un point de plus qu'en 2020.

Cette proportion augmente si l'on considère les directions : 47,7 % des agent-es travaillent dans des directions mixtes (45,6 % en 2020).

Au Département, les directions dites "techniques" – où l'on observe traditionnellement une sur-représentation des hommes – sont considérées comme mixtes (ex. DINSI). En revanche, dans les directions dites "sociales", où les femmes sont sur-représentées, les hommes demeurent extrêmement minoritaires (ex. DEF/crèches : 95,9 % de femmes). 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 : une répartition genrée par voie d'accès plus équilibrée

En 2022, on observe une stabilisation de nombre de recrutement : 1 071 postes ont été pourvus (agent.es encore présent.es au 31/12). Les femmes représentent 71,3 % des nouvelles recrues (en recul par rapport à 2020 : les femmes représentaient alors 74,5 % des recrutements).

En 2021, les femmes étaient particulièrement présentes parmi les recrues sur concours (81,9 % de femmes) ; en revanche elles n'étaient que 71,9 % parmi les nouveaux.elles agent.es sous contrat. En 2022, la répartition est plus équilibrée, les femmes représentant 72,1 % des entrées par concours et 74,4 % des recrutements sous contrat (747 personnes).

A noter : la part des femmes parmi les agent-es recruté-es par concours (68 personnes) a baissé de 10 points en un an.

4. Taux de formation : un écart qui se creuse en défaveur des femmes

En 2022, 50,6 % des femmes ont bénéficié d'au moins une journée de formation, contre 56,6 % des hommes.

Ainsi, si le taux de formation au sein du Département a fortement augmenté (il était de 34,3 % en 2020), l'écart entre les agentes et les agents demeure significatif (6 points en défaveur des femmes). Alors qu'il avait tendance à baisser l'année dernière, il retrouve en 2022 son niveau de 2020.

La MEDI lance au dernier trimestre 2023 une étude relative à l'accès à la formation au sein de la collectivité ; il sera étudié au regard de trois critères : le genre, l'âge et l'origine.

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

- La promotion interne

Comme les années précédentes, la promotion interne bénéficie plus souvent aux hommes. Les femmes représentent 59,3 % des promouvables en 2022 mais seulement 52 % des agent-es inscrit-es sur la liste d'aptitude (11 femmes et 10 hommes). Le ratio promus/promouvables demeure favorable aux hommes, avec un écart relativement stable : 2,5 % pour les hommes ; 1,9 % pour les femmes.

- L'avancement de grade

En ce qui concerne l'avancement de grade, l'écart entre le ratio promus/promouvables des femmes et celui des hommes, presque à l'équilibre en 2021, se creuse fortement. Ainsi parmi l'ensemble de agentes promouvables, 58,3 % des femmes ont obtenu un avancement de grade quand 68,4 % des hommes ont été promus, soit un écart de 10 points.

- Les postes de direction et d'encadrement

Les femmes restent sous-représentées dans les postes de direction et d'encadrement.

Alors qu'elles représentent plus des 3/4 de l'effectif global du Département, elles sont, au début de l'année 2023, seulement 68 % à exercer des responsabilités d'encadrement (en hausse toutefois de 1,8 point par rapport à 2021).

Il demeure avéré que plus on monte dans l'organigramme, plus le taux de féminisation diminue, même si les chiffres sont globalement à la hausse. On observe par ailleurs, de manière constante, que quand elles exercent des fonctions d'encadrement, les femmes le font beaucoup plus souvent en qualité d'adjointes.

Les femmes représentent ainsi :

- 45,8 % des directeur-rices / 65,4 % des directeur-rices adjoint-es
- 50,8 % des chef-fes de service / 79,5 % des chef-fes de service adjoint-es
- 63,4 % des chef-fes de bureau / 81 % des chef-fes de bureau adjoint-es

En 2021, le taux de féminisation des chef-fes de service était de 52,1 % ; en légère baisse donc cette année (50,8 %). En revanche la proportion de femmes directrices progresse nettement passant de 37,5 % à 45,8 %.

6. Rémunération : un écart global légèrement moins défavorable aux femmes

En 2022, le salaire moyen des femmes est inférieur de 1,9 % à la moyenne départementale, alors que la rémunération (brute en équivalent temps plein) des hommes excède de 5,7 % la moyenne départementale. La différence s'est donc réduite puisqu'en 2021 ces écarts étaient respectivement de 2 % et 7 %.

En 2022, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 7,5 %, en baisse de presque 2 points par rapport à l'année précédente.

A noter : La rémunération brute mensuelle moyenne des femmes de catégorie B a légèrement diminuée par rapport à l'année passée du fait de l'intégration des auxiliaires de puériculture dans cette catégorie.

Si l'on considère les rémunérations les plus élevées, la situation demeure très inégalitaire ; la part des femmes progresse légèrement dans le top 50 des salaires les plus élevés mais se dégrade dans le top 100, interrompant ainsi la progression constatée l'année précédente. On compte 46 % (+4 points par rapport à 2021) de femmes parmi les 50 rémunérations les plus élevées et 52 % (-3 points par rapport à 2021) de femmes parmi les 100 rémunérations les plus élevées.

La première femme apparaît au 4ème rang parmi les rémunérations les plus élevées.

7. Temps partiel : un taux de recours en baisse, une surreprésentation toujours massive des femmes

En 2022, si le recours au temps partiel continue de diminuer, les femmes représentent toujours une écrasante majorité des agent-es concernées (94,3 %).

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

Au 31 décembre 2022, nous recensons 2 155 agent.e.s télétravailleur.euses (ils et elles étaient 1 846 en 2021) : 1610 femmes et 545 hommes. Les hommes et les femmes recourent au télétravail à peu près dans les mêmes proportions (hommes : 30,2 % / femmes : 26,7 %).

Le bilan pour l'année 2022 atteste de l'action du Département en faveur d'un plus grand accès à l'avancement de grade malgré la réduction progressive des viviers de promouvables causée par des évolutions réglementaires.

1. Un assèchement progressif du vivier de promouvables

Le vivier des agent.e.s départementaux.ales promouvables à l'avancement de grade s'est progressivement asséché depuis 2020.

Avec la fusion des deux premiers grades d'un certain nombre de cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale opérée dans le cadre de la mise en œuvre du Ségur de la Santé, les possibilités d'accès à l'avancement de grade se sont mécaniquement réduites.

En 2022, 832 agent.e.s étaient promouvables à l'avancement de grade, contre 1044 en 2021 et 1243 en 2020.

En outre, la suppression d'un grade d'avancement à compter du 1^{er} janvier 2021 dans les deux cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants réduit de 45% le nombre d'agent.e.s promouvables dans ces cadres d'emplois entre 2020 (409) et 2022 (230).

En ce qui concerne les différentes catégories, le vivier des agent.e.s promouvables à l'avancement de grade est le suivant :

- 246 agent.e.s de catégorie A étaient promouvables en 2022 contre 388 en 2021 ;
- 261 agent.e.s de catégorie B étaient promouvables en 2022 contre 181 en 2021 ;
- 325 agent.e.s de catégorie C étaient promouvables en 2022 contre 475 en 2021.

Le passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture à compter du 1^{er} janvier 2022 a logiquement accru le nombre d'agent.e.s de catégorie B promouvables à l'avancement de grade la même année. Il a en contrepartie réduit le nombre d'agent.e.s de catégorie C promouvables en 2022.

2. La promotion interne : des possibilités d'accès limitées par des quotas

Les possibilités d'accès à la promotion interne sont numériquement limitées par des quotas réglementaires qui diffèrent selon les cadres d'emplois.

969 agent.e.s départementaux.ales étaient promouvables à la promotion interne en 2022 ; ils étaient 1663 en 2021.

Toutefois, 21 agent.e.s ont été inscrits sur liste d'aptitude en 2022 (soit un taux de promus promouvables de 2%), contre seulement 28 en 2021 (soit un taux de promus par rapport au nombre de promouvables de 1,7%).

Ces inscriptions sur liste d'aptitudes se répartissent ainsi entre les cadres d'emplois :

- 11 agent.e.s au titre de la promotion interne au cadre d'emplois des ingénieurs, sur 65 agent.e.s promouvables (soit un taux de promus par rapport au nombre de promouvables de 17%) ;
- 7 agent.e.s au titre de la promotion interne au cadre d'emplois des rédacteurs, sur 261 agent.e.s promouvables (soit un taux de promus par rapport au nombre de promouvables de 2,7%) ;
- 3 agent.e.s au titre de la promotion interne au cadre d'emplois des techniciens, sur 640 agent.e.s promouvables (soit un ratio de promus par rapport au nombre de promouvables de 0,5%).

Aucune inscription sur liste d'aptitude concernant les cadres d'emplois des bibliothécaires et des conseillers des activités physiques et sportives n'a été possible en 2022 en raison des quotas fixés par les dispositions réglementaires. Les agent.e.s de catégorie C n'ont pu bénéficier d'une promotion interne en raison de l'absence d'organisation par le Centre Interdépartemental de Gestion d'une session de promotion interne au cadre d'emplois d'agent de maîtrise en 2022.

Au Département, le nombre d'agent.e.s proposé.e.s pour inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne tient compte des effectifs et des promouvables des directions ainsi que du ratio femmes – hommes par cadre d'emplois.

3. L'avancement de grade : un ratio promus / promouvables en forte augmentation

En 2022, sur 832 agent.e.s promouvables, 503 agent.e.s ont bénéficié d'un avancement de grade, soit un ratio promus / promouvables de 60,5%.

Ce ratio promus / promouvables est en forte augmentation par rapport à 2021 (42,2%) et à 2020 (46%).

Cette évolution s'explique par la suspension à titre exceptionnel de l'application de la condition de mobilité pour la campagne d'avancement de grade 2022. En effet, 257 agents promus au titre de cette campagne ont alors bénéficié de la suspension de la condition de mobilité, ce qui représente :

- 30,9 % de l'ensemble des agents promouvables ;
- 51,1 % de l'ensemble des agents promus.

Sur les 503 agents promus en 2022 :

- 108 agent.e.s relèvent du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, soit 21,5 % de l'ensemble des agent.e.s promus, contre 11% en 2021 ;
- 89 agent.e.s relèvent du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture, soit 17,7 % de l'ensemble des agent.e.s, contre 13% en 2021.

De même, 66 % des agents promouvables relevant cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants n'auraient alors pu être proposés sans la suspension à titre exceptionnel de la condition de mobilité.

Envoyé en préfecture le 24/11/2023

Reçu en préfecture le 24/11/2023

Publié le



ID : 093-229300082-20231116-2023_11_032-DE

Glossaire

Absence pour raison de santé	Sont pris en compte les motifs d'absence suivants : maladie ordinaire, longuemaladie, maladie de longue durée et grave maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, congé d'adoption et congé de paternité.
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 (licenciements) CCP sont consultées sur les décisions les concernant (licenciements postérieurement à la période d'essai, discipline, reclassement) elles peuvent être saisies à leur demande (EPA, télétravail, temps partiel, formation).

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

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

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

Comité technique (CT)

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

Décile

Si on ordonne une distribution des salaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

Ainsi, le premier décile (noté D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ; le neuvième décile (noté D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires. Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires. (Source : Insee)

Détachement

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

Disponibilité

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

Effectifs permanents

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

Effectifs payés

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

Emploi

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

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.

Sorties définitives

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

Sorties temporaires

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

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

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