



CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'EURE-ET-LOIR

Rapport Social Unique 2023

SOMMAIRE

	PAGES
INTRODUCTION.....	5
I - ANALYSE RÉTROSPECTIVE DES EFFECTIFS	6
1) Photographie générale des effectifs permanents	7
2) Les effectifs permanents par catégorie.....	8
3) Les effectifs permanents par filière.....	9
4) Les effectifs permanents par classe d'âge	10
5) Les autres personnels.....	11
II - ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR CARRIÈRE.....	12
A. LA CARRIÈRE ET LES POSITIONS STATUTAIRES PARTICULIÈRES	12
6) Les évolutions de carrière	13
7) Les positions statutaires particulières.....	14
B. LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS	15
8) Les départs définitifs et temporaires par motif	16
9) Les entrées et réintégration par motifs	17
10) Suivi de mobilité	19
11) Souhait de mobilité.....	20
12) Cellule maintien dans l'emploi.....	21
III - LES ABSENCES ET LE TEMPS DE TRAVAIL.....	22
A. LES ABSENCES (HORS CONGES)	22
13) Les absences au global	23
14) Les absences par motifs en jours.....	24
15) Les absences par motifs en nombre d'agents	25
16) Taux d'absentéisme	26
B. LE TEMPS DE TRAVAIL	27
17) Les types de temps.....	27
18) Les Autorisation spéciales d'absences (en jours).....	28
19) L'alimentation et la consommation du CET	29
20) Le solde du CET au 31/12.....	30
21) Le télétravail au 31/12.....	31

IV - ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	32
A. LE BILAN DE LA FORMATION EN 2023.....	32
22) Jours de formation et personnes formées	33
23) Formation par prestataire (nombre de jours)	34
V - ASSURER UN PILOTAGE ET UNE MEILLEURE MAITRISE DE LA MASSE SALARIALE.....	35
A. LES DÉPENSES EN RESSOURCES HUMAINES	35
24) Part des charges de personnel dans le budget de fonctionnement	35
25) Évolution de la masse salariale entre 2016 et 2023	36
B. ZOOM SUR LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS EN 2023.....	36
26) Structuration de la Masse Salariale (hors quotité de travail).....	37
27) Rémunération brute mensuelle moyenne.....	38
28) Heures supplémentaires payées	39
29) Heures supplémentaires saisies dans Horoquartz.....	40
VI - GARANTIR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	41
A. LA SECURITE AU TRAVAIL	41
Les principaux acteurs internes.....	41
Les principales actions	43
Les documents en hygiène et sécurité	45
Les équipements de protection individuelle	45
B. LA SANTE AU TRAVAIL	45
Les études de poste et les visites de service.....	47
C. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PSYCHOLOGIQUE DU PERSONNEL.....	48
3- LA POLITIQUE DE L'ACTION SOCIALE.....	48
Des aides et prestations diversifiées, un plus grand nombre d'agents bénéficiaires.....	49
30) Tickets restaurant – Remboursement transport – Prêt logement.....	51
31) Prévoyance Territoria.....	52
D. L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL	53
32) Travailleurs en situation de handicap	53
Une politique Handicap qui se veut inclusive.....	54
VII - ASSURER UN DIALOGUE RENOUVELÉ	56
33) Les partenaires sociaux	56
34) Les chantiers du dialogue social 2023.....	57
35) Les instances représentatives du personnel.....	58

INTRODUCTION

La réalisation du rapport social unique est l'occasion d'obtenir une vision détaillée des ressources humaines de notre Collectivité permettant de dresser un bilan RH de l'année passée en apportant notamment une vue d'ensemble des catégories de personnels et de leurs conditions de travail.

Mais, au-delà de la collecte d'indicateurs statistiques très variés, cette photographie doit permettre à la Collectivité de s'interroger sur les évolutions en cours, et dégager des enseignements pour envisager des perspectives d'actions à court et moyen terme en matière de ressources humaines. Le rapport social unique doit également permettre de favoriser le dialogue social.

Le rapport social unique 2023 se veut être un outil de partage et de dialogue social qui permet non seulement de disposer d'informations chiffrées et commentées mais aussi d'offrir une vision globale des ressources humaines, de s'interroger sur la politique suivie.

Le rapport social unique 2023 a été construit sur la même base que celui de 2022. Ainsi, le document est structuré autour d'un ensemble de fiches portant sur des sujets précis en mettant en avant des analyses croisées (par sexe, par catégorie et par statut).

Deux bases des effectifs sont utilisées pour le document :

- La photographie des effectifs au 31/12/2023 : cette base est utilisée notamment dans la présentation et la ventilation des effectifs ;
- Le film des évènements du 01/01/2023 au 31/12/2023 : cette base est utilisée pour toutes les fiches qui portent sur des éléments tout au long de l'année : absentéisme, formation, mobilité, rémunération, etc.

Les représentations graphiques utilisées dans le document sont :

- Les camemberts : ces derniers restituent l'information en termes de volume (nombre) et de fréquence (pourcentage) ;
- Les diagrammes en barre base 100% : ces derniers permettent de décomposer l'information en volume (nombre), en fréquence (pourcentage) et en répartition des variables d'analyses (sexe, statut, catégorie) ;
- Les courbes : ces dernières caractérisent l'évolution dans le temps des items analysés.

Les variables d'analyses (sexe, statut, catégorie) possèdent les mêmes codes couleurs afin de faciliter la lecture. Les diagrammes en barre base 100% permettent, entre autres, de rapidement identifier le caractère discriminant d'une variable (par exemple le sexe) lié à un item (par exemple le nombre de jours de formation).

I - ANALYSE RÉTROSPECTIVE DES EFFECTIFS

Quelques définitions

Les effectifs du Conseil départemental sont répartis selon 2 types d'emplois :

1° Les effectifs sur postes permanents

Comportent 2 catégories d'agents

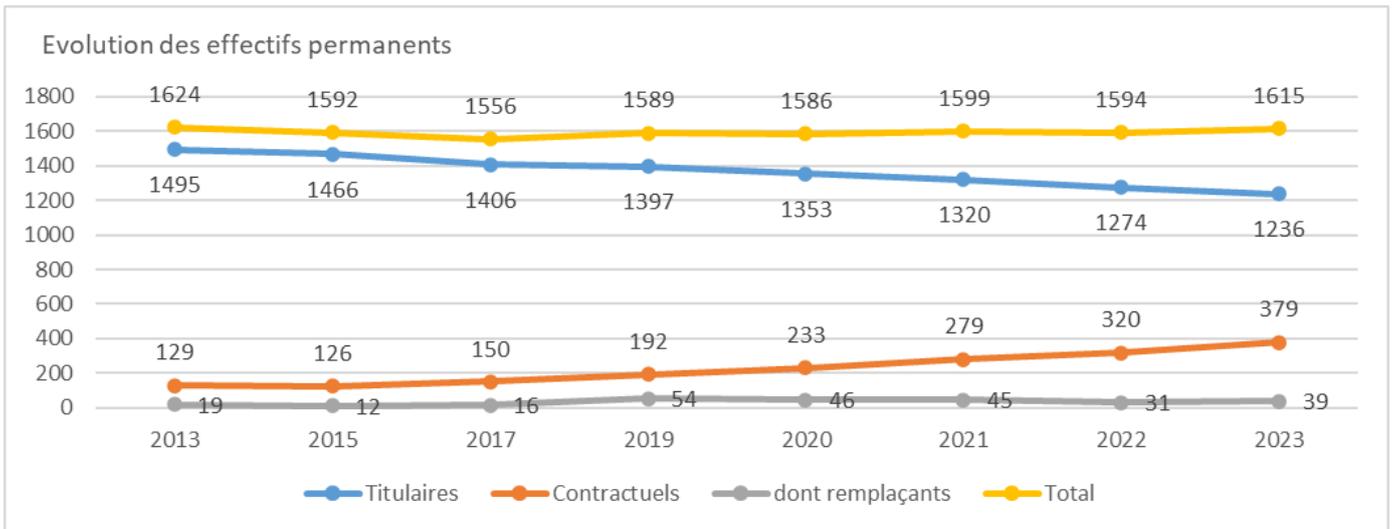
A/ Il s'agit d'agents occupant un poste qui a fait l'objet d'une délibération de l'Assemblée départementale. Les agents sont majoritairement fonctionnaires (titulaires, stagiaires, détachés d'une autre administration), ils peuvent également être contractuels (CDI, CDD de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, CDD recrutés pour faire face à l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, CDD sur poste vacant).

B/ Il s'agit des agents recrutés pour assurer le remplacement d'un agent de la 1^{ère} catégorie absent pour maladie, congé ... Pour les besoins de l'exercice, ces situations sont répertoriées dans les effectifs permanents.

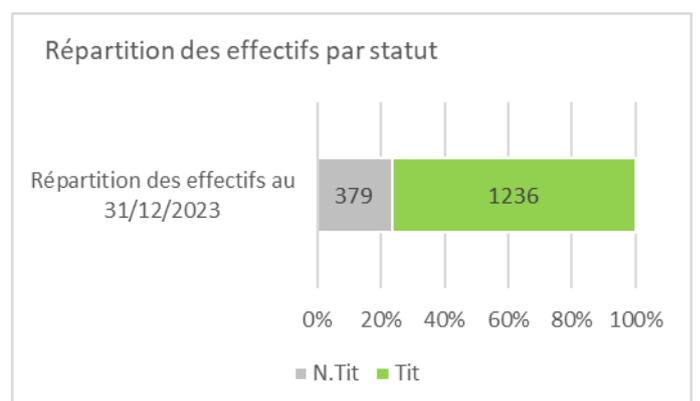
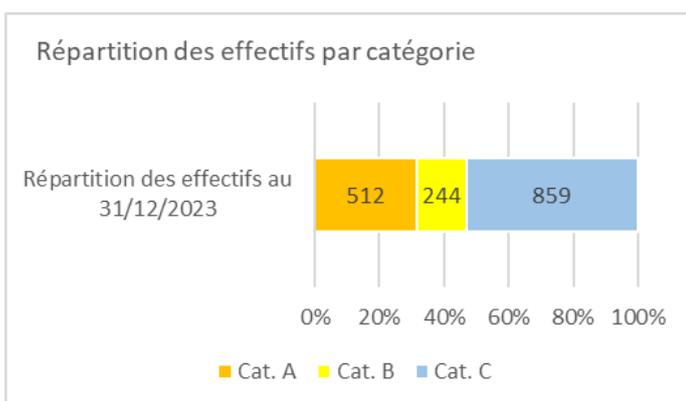
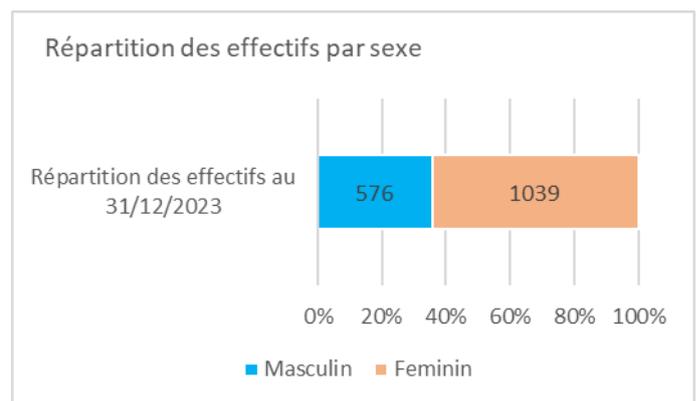
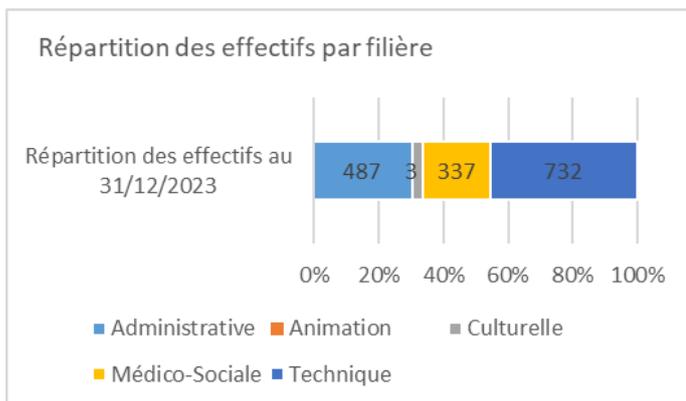
2° Les autres personnels

Il s'agit des groupes d'Élus, d'agents recrutés en renfort ou en emplois saisonniers, des apprentis, des contrats aidés et des collaborateurs de Cabinet.

1) Photographie générale des effectifs permanents

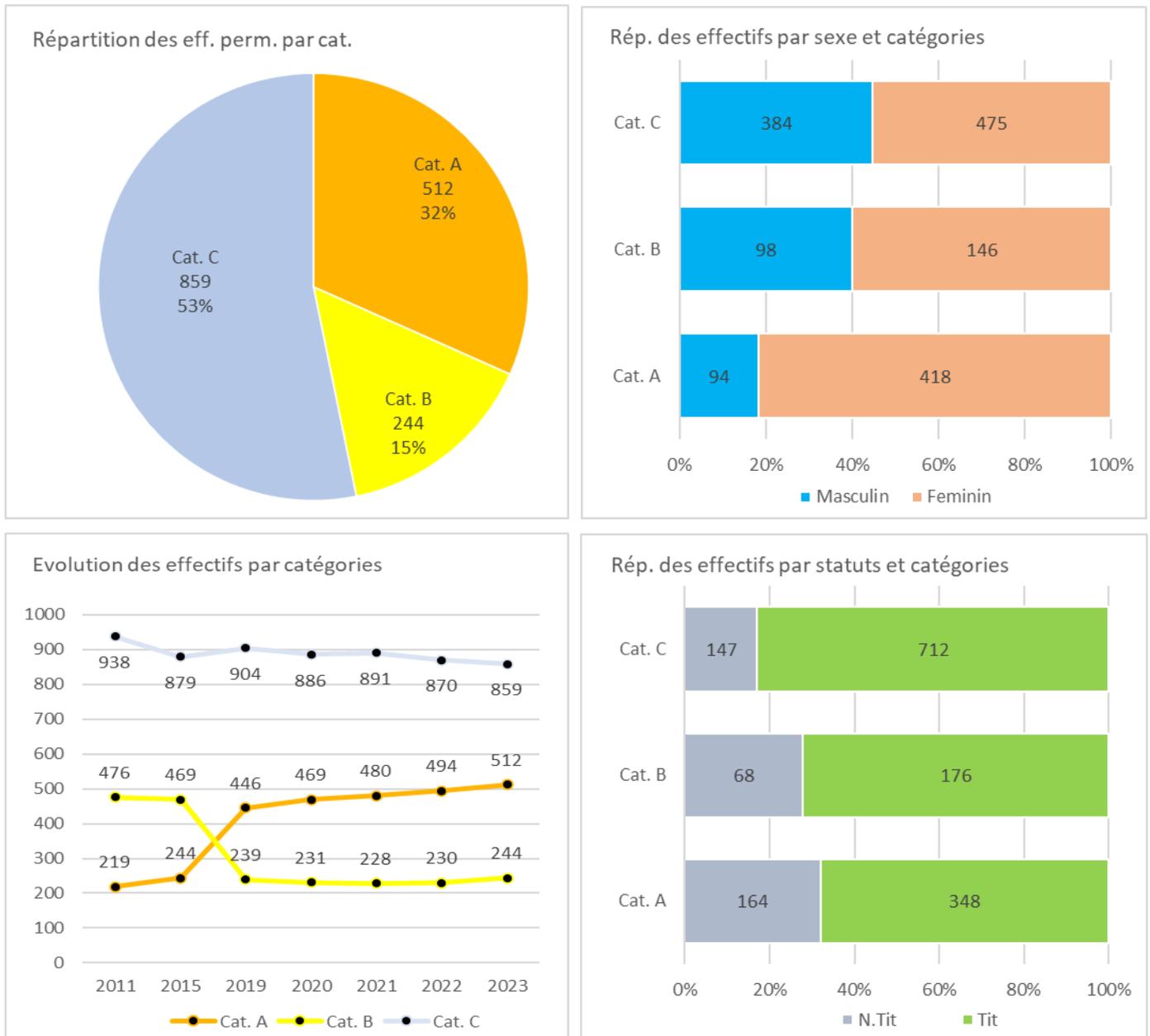


Les fonctionnaires ou les lauréats de concours du conseil départemental représentent **77% des effectifs** soit 1236 personnes au 31/12/2023. Les contractuels quant à eux représentent **23% des effectifs** soit 379 personnes au 31/12/2023.



Les graphiques ci-dessus présentent la ventilation des effectifs par les différentes variables d'analyse (filière, sexe, catégorie et statut) qui seront les fils conducteurs de l'analyse des items de ce bilan social. Les femmes représentent 64% des collaborateurs. Les catégories A, B, C représentent respectivement 32%, 15% et 53% des effectifs permanents. Enfin, les filières techniques, administrative, médico-sociales représentent 45%, 30% et 21% et des agents du département.

2) Les effectifs permanents par catégorie



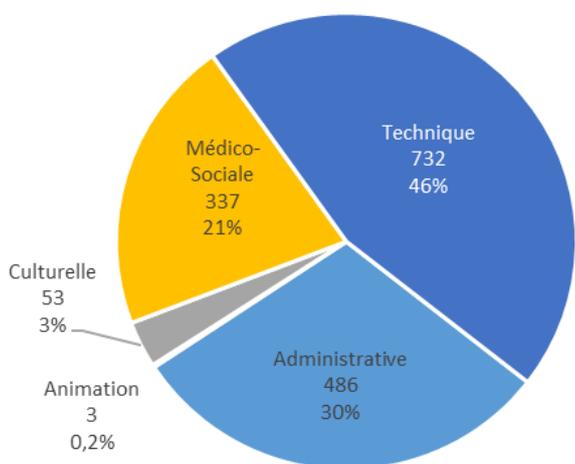
En 2019, on constate une forte évolution des effectifs permanents de la catégorie A et une forte baisse de la catégorie B. Cela est dû au changement statutaire du cadre d'emploi des Assistants Sociaux Educatifs (Passage de la catégorie B à A).

Pour 2023, les effectifs permanents de catégories C décroissent légèrement et ceux de catégories B augmentent. Cette tendance est visible depuis 2021 mais s'accroît en 2023. Les effectifs de catégories B, stabilisés sur la période 2020 – 2022, retrouvent des niveaux tels que ceux constatés en 2019.

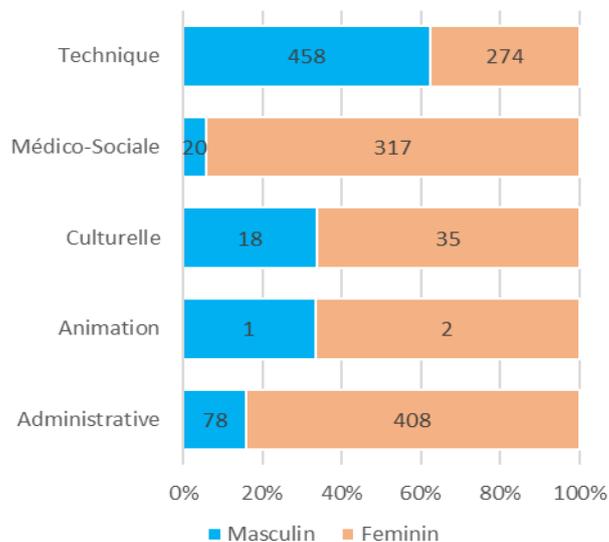
Les femmes représentent 82% des catégories A (principalement porté par les travailleurs médico-sociaux), 60% des catégories B et 55% des catégories C. Concernant les effectifs permanents par statut, les titulaires représentent la majorité des effectifs (77%). La proportion de contractuel chez les catégories A est légèrement supérieure à celle des catégories B et (32% des agents de catégorie A sont des contractuels contre 17% pour les agents de catégorie C).

3) Les effectifs permanents par filière

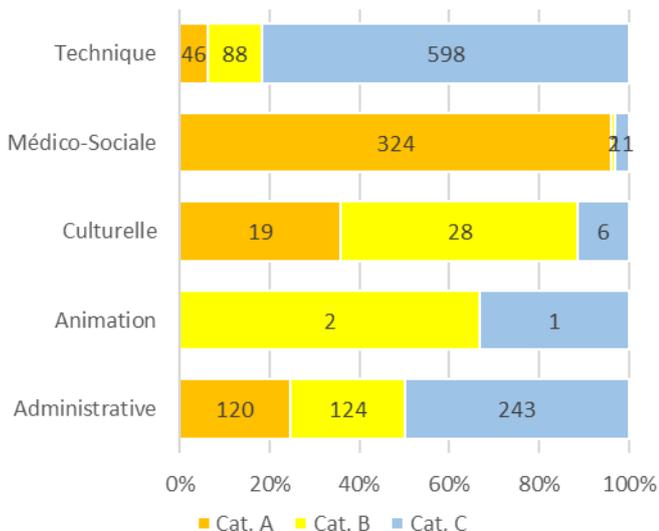
Répartition des effectifs par filière



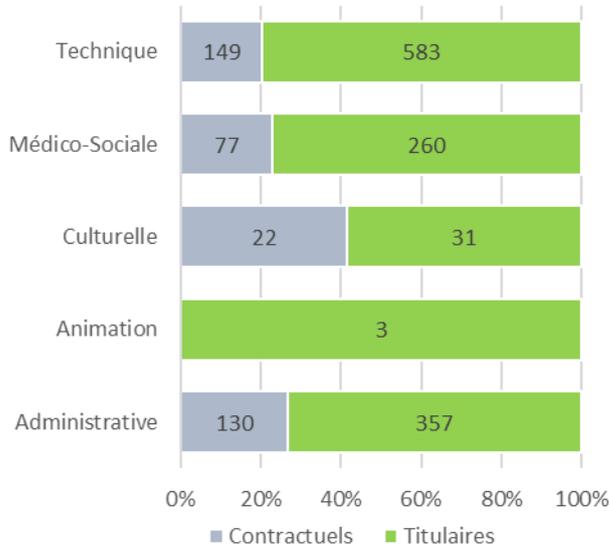
Répartition des âges par sexe



Répartition des catégories par filière



Répartition des effectifs par statut et filière



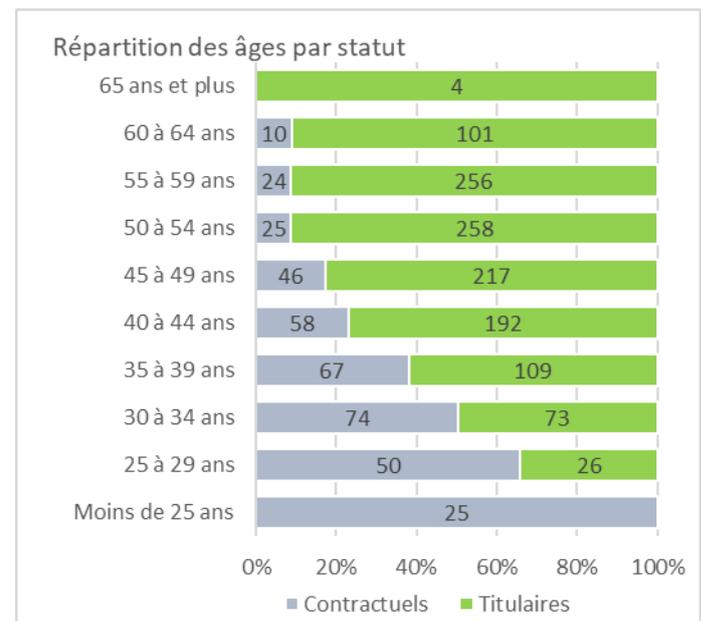
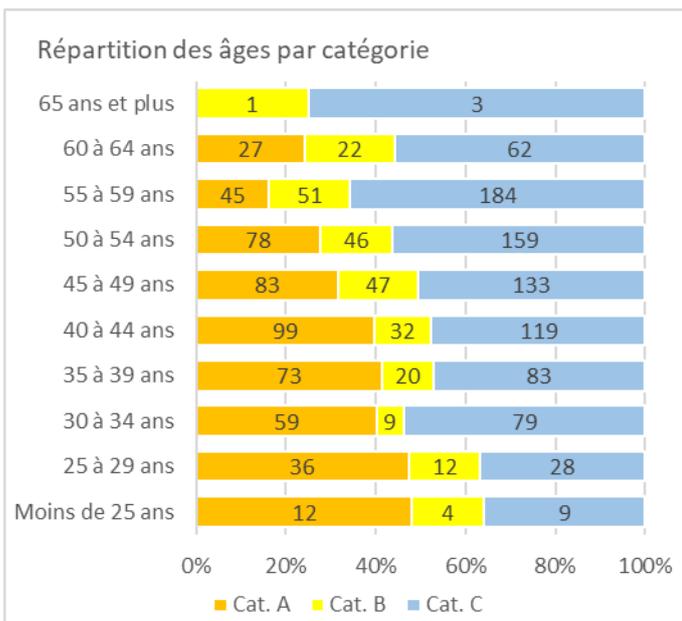
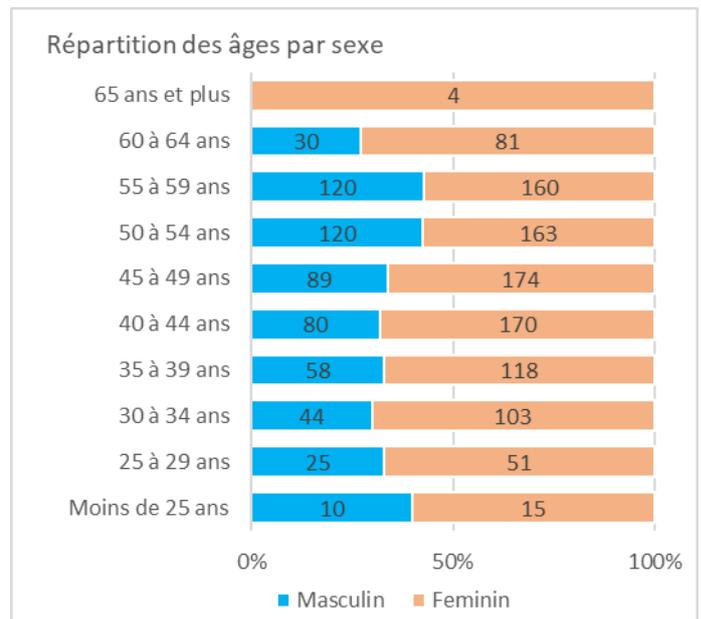
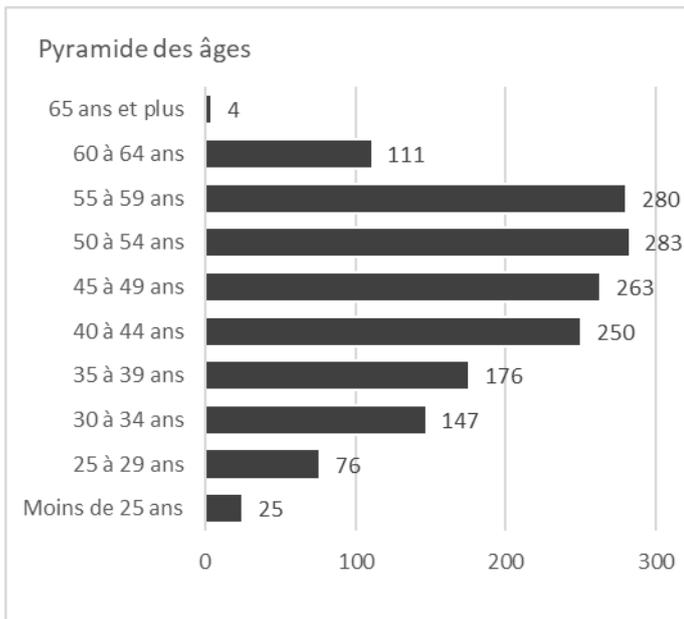
La filière **technique**, forte de 732 collaborateurs, représente près de la moitié des effectifs permanents de notre collectivité (46%). Cette filière est constituée d'hommes à 62% soit 458 personnes. Les catégories C représentent plus de 83% de la filière, soit 598 agents.

La filière **administrative** à un taux de féminisation de 85% soit 408 collaborateurs sur les 486. La répartition par catégorie est homogène avec 24% de Cat.A, 26% de Cat.B et 50% de Cat.C. Enfin, la filière possède un taux de fonctionnaire de 80% soit 357 agents.

La filière **médico-sociale** se caractérise par un taux de féminisation de 94% soit 317 personnes, une majorité de Catégories A (plus de 99%) et des contractuels qui représentent 23% de l'effectif soit 77 collaborateurs.

La filière animation ne représente que 3 agents territoriaux, principalement de catégorie B (66%) et exclusivement titulaires. La filière culturelle, forte de 53 agents, est portée par les catégories B (52%) et par les contractuels dont le taux est le plus important (41%).

4) Les effectifs permanents par classe d'âge



L'âge moyen des collaborateurs sur poste permanent au 31 décembre 2023 est de 47,1 ans.

A cette date, 7.1% de nos collaborateurs ont plus de 60 ans.

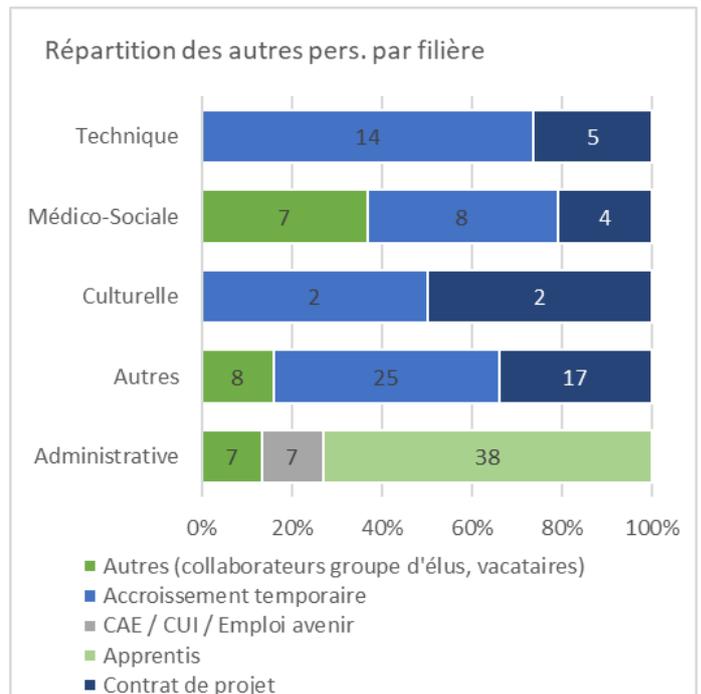
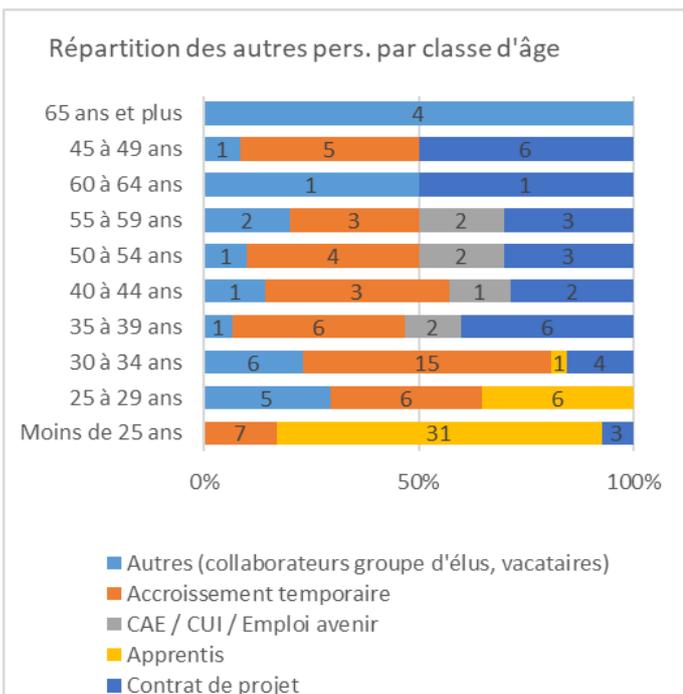
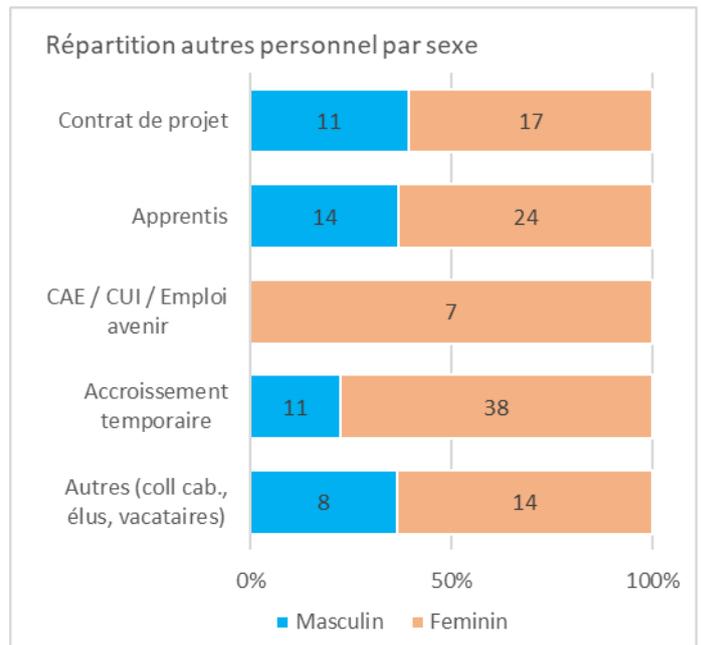
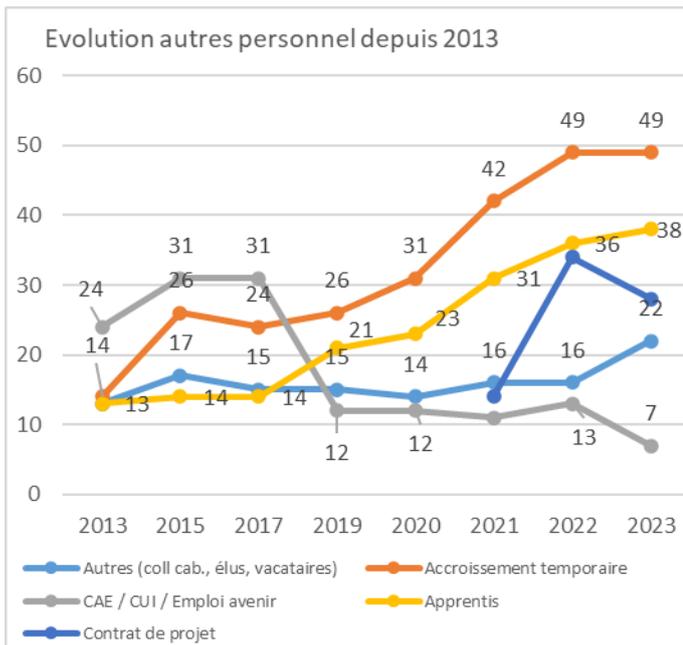
Le taux de féminisation par classe d'âge est relativement homogène. Le taux de féminisation des collaborateurs de plus de 60 ans est de 73%, cela représente 81 situations.

Les catégories A sont particulièrement présentes sur les classes d'âges inférieures à 40 ans où elles constituent plus de 42% de l'effectif total.

Les catégories C représentent près de 60% des situations pour les classes d'âges de plus de 50 ans.

Les contractuels sont de moins en moins présent en fonction de l'âge des collaborateurs, ils représentent même 100% des moins de 25 ans soit 25 situations.

5) Les autres personnels



Globalement, le recours à l'apprentissage augmente et celui des contrats aidés se stabilise. Les données représentent une situation au dernier jour de l'année et ne reflètent donc pas le recours au contrat aidé tout au long de l'année 2023. En effet, tous les contrats ayant pris fin avant le 31/12 ne sont pas recensés dans ce décompte. Le recours aux contractuels non permanent se stabilise notamment concernant les accroissements temporaires.

Les femmes sont globalement bien représentées dans l'ensemble des typologies des autres personnels avec un minima de 63% pour les apprentis (ce qui est du même ordre de grandeur que la représentativité des femmes au global qui pour rappel est de 64%).

Les contrats spécifiques (CUI, emplois d'avenir) sont concentrés dans la tranche de 35 à 59 ans.

II - ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR CARRIÈRE

A. LA CARRIÈRE ET LES POSITIONS STATUTAIRES PARTICULIÈRES

Le Conseil départemental détermine les ratios d'avancement d'un certain nombre de grades de ses collaborateurs depuis 2007, année de promulgation de la loi n° 2007-209 du 19/02/2007 relative à la Fonction Publique Territoriale.

Avant 2007, le nombre d'avancements possible était fixé par des quotas définis pour chaque cadre d'emplois.

RAPPEL DES RATIOS D'AVANCEMENT DE GRADE DEFINIS PAR LE DÉPARTEMENT

1° Application des ratios suivants :

- 35 % pour la catégorie C,
- 25 % pour la catégorie B,
- 25 % pour la catégorie A.

Application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur jusqu'à 0,49 et d'arrondi à l'entier supérieur à partir de 0,50.

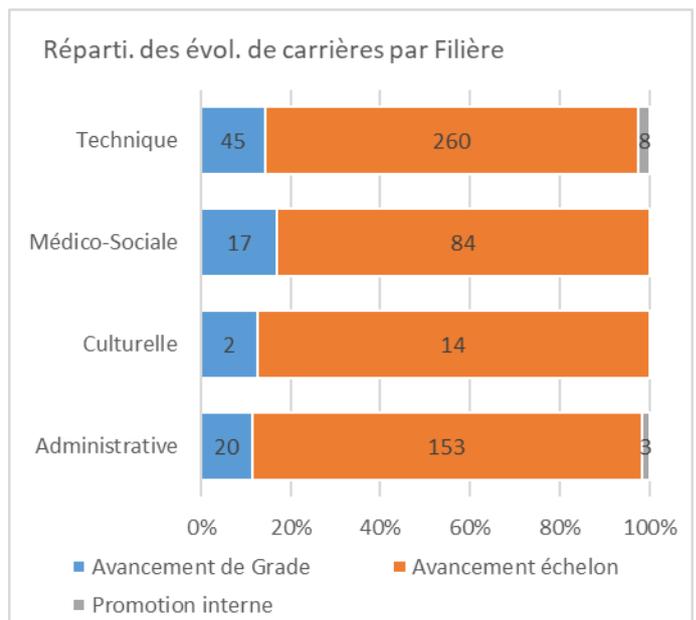
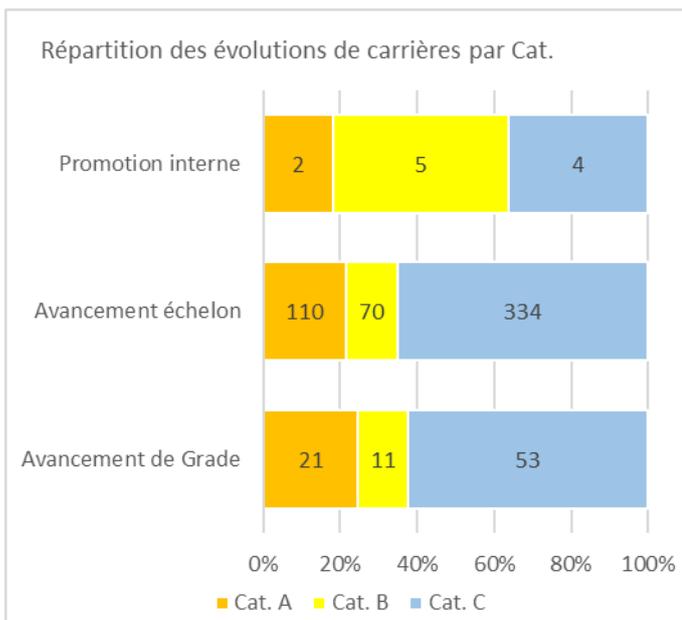
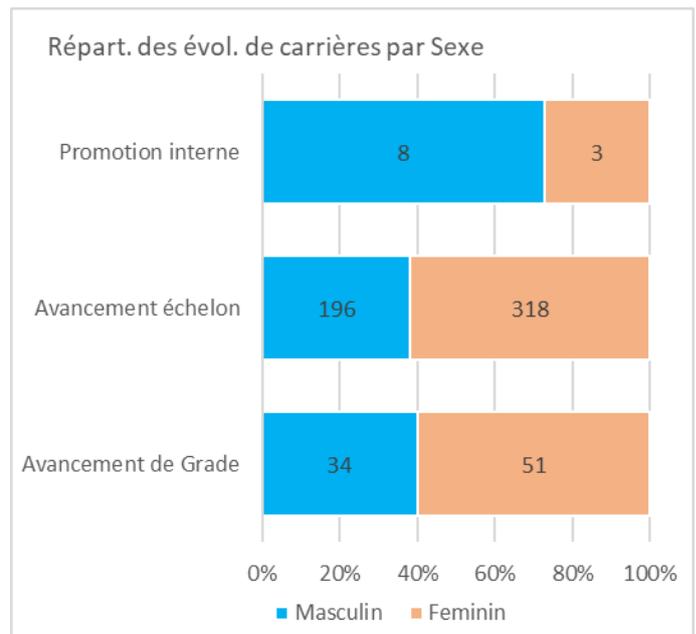
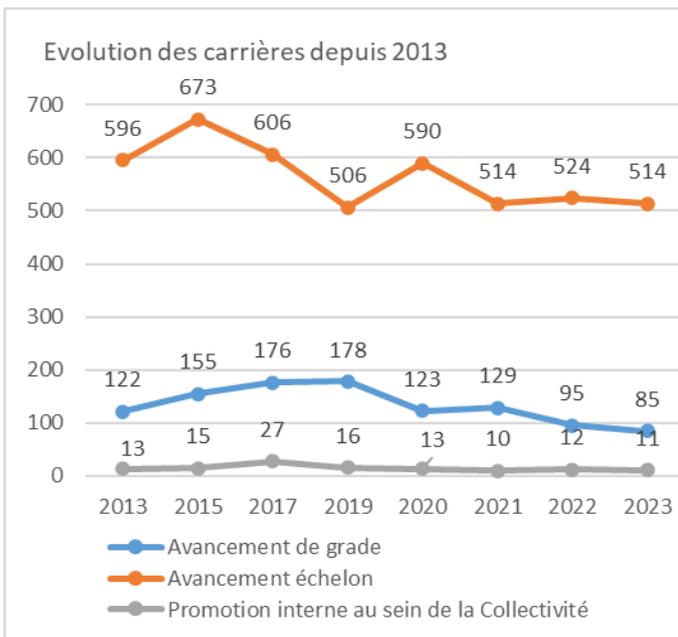
2° Application des règles du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 modifié portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 25 qui prévoit que le nombre total de nominations aux deuxièmes et troisièmes grades d'avancement, par la voie de l'examen professionnel ou la voie d'avancement au choix ne peut être inférieur au quart du nombre total des nominations.

Pour le Conseil départemental d'Eure-et-Loir, sont concernés les cadres d'emplois de rédacteurs, de techniciens, d'animateurs et d'assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

3° Application d'un ratio de 100 % pour les avancements liés à la réussite préalable d'un examen professionnel quelle que soit la catégorie.

4° Instauration d'un principe de fraction restant reportable d'une année à l'autre pour les avancements de grade en catégorie A lorsqu'il n'y a qu'1 ou 2 agents promouvables.

6) Les évolutions de carrière



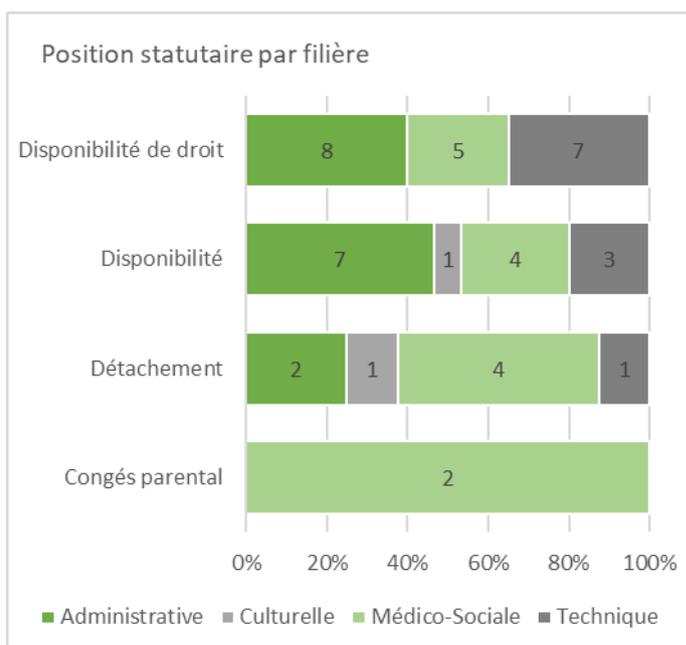
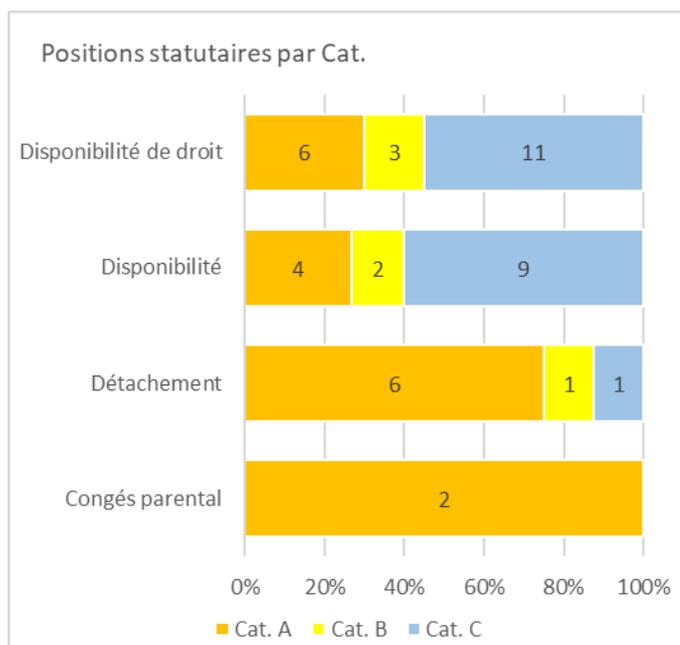
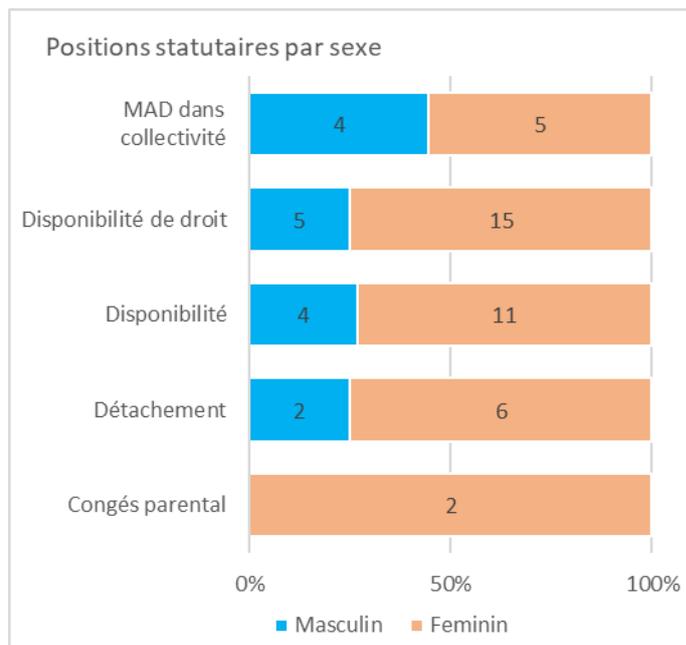
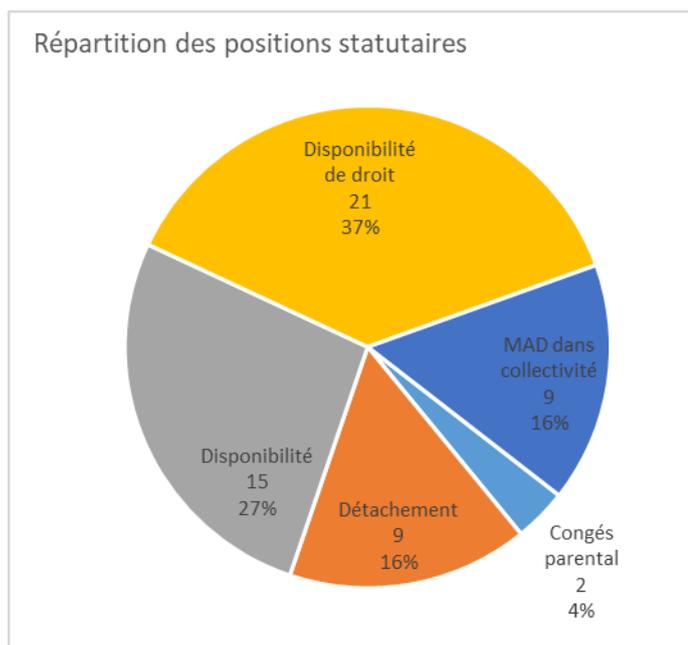
En 2023, les avancements d'échelon ont légèrement baissé pour revenir au même niveau que deux ans plus tôt. Les avancements de grade ont eux aussi diminués.

Les femmes représentent 60% des avancements de grade. L'avancement d'échelon à une répartition homme / femme équivalente à celle des effectifs globaux de la collectivité.

Concernant la promotion interne, les catégories C représentent 36% des situations soit 4 promotions sur un total de 11. La filière technique a bénéficié cette année d'une part plus importante d'avancement de grade que les autres filières.

Globalement, les évolutions de carrières sont principalement portées par les avancements d'échelons. Ces derniers sont relativement homogènes d'une filière à une autre. Malgré la diminution du nombre de titulaires, le nombre d'avancement d'échelon reste stable dans le temps. Cela démontre un renouvellement par des entrants plutôt jeune et n'ayant pas atteint l'échelon sommital.

7) Les positions statutaires particulières



La position statutaire particulière dominante est la disponibilité de droit. En effet, elle représente 37% des situations particulières. Arrivent ensuite les disponibilités sur autorisation, les détachements et enfin les mises à disposition partagent le reste des parts.

Ce sont principalement les catégories C qui ont recours aux disponibilités (de droit et sur autorisation). Ils représentent plus de 55% des situations soit 11 personnes pour les disponibilités de droit et 9 personnes pour les disponibilités sur autorisations.

Enfin, ce sont principalement au sein des filières administrative et médico-sociale que l'on retrouve ces disponibilités sur autorisation. Les disponibilités de droit sont particulièrement présentes sur la filière technique.

Les agents mis à disposition ne disposent pas de catégories ni de filières, ainsi, ils sortent de l'analyse de la ventilation de l'indicateur sur ces deux items.

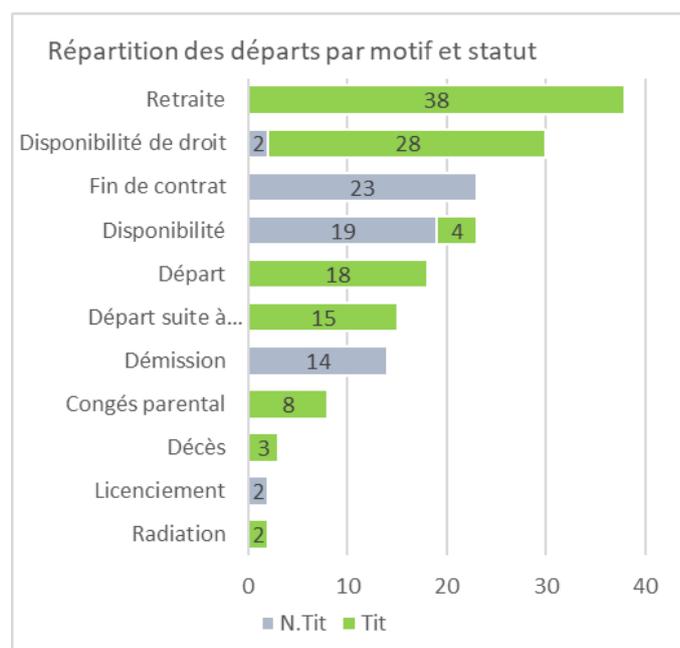
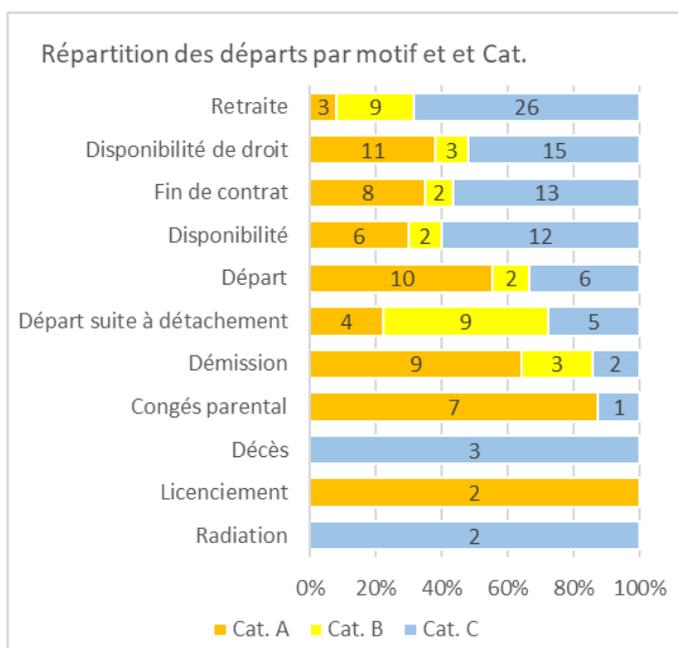
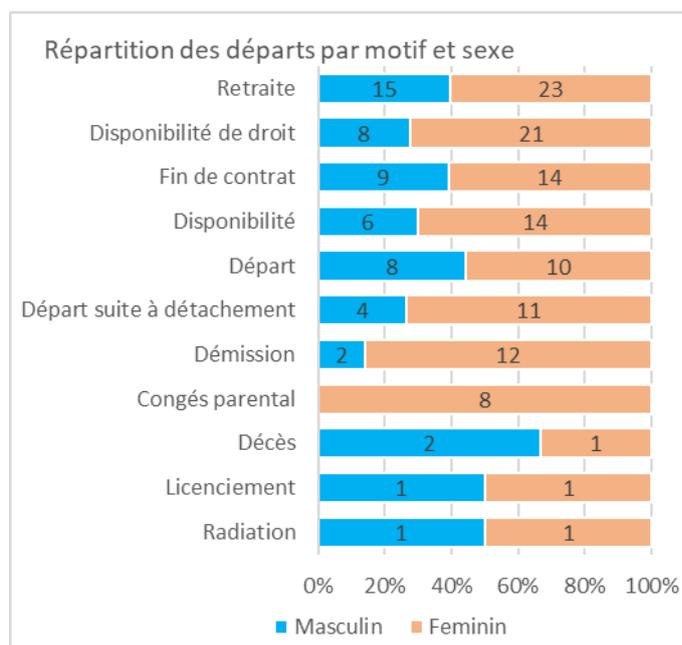
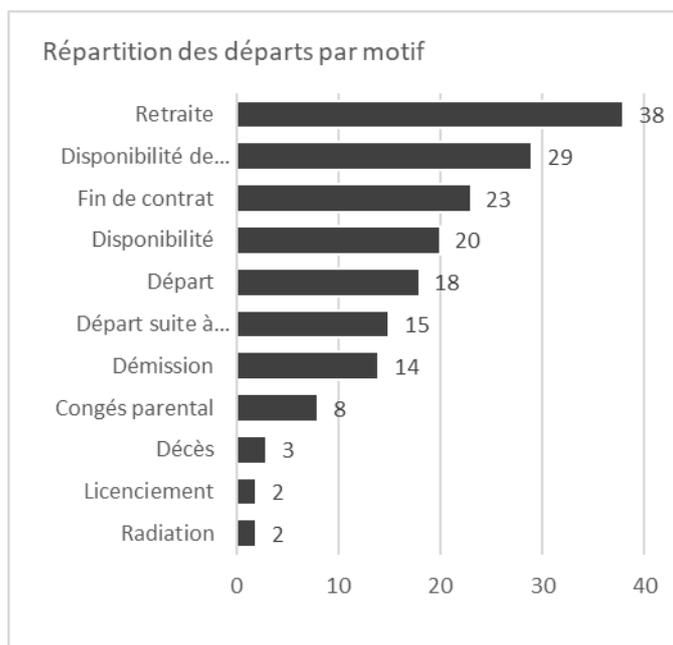
B. LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

Les mouvements de personnels représentent toutes les entrées ou réintégrations, tous les départs (qu'ils soient définitifs ou temporaires) et enfin toutes les mobilités internes. Ces éléments influent sur la physionomie des effectifs actifs permanents, à savoir les collaborateurs opérationnels. Afin d'avoir une bonne lisibilité des résultats, des regroupements de motif statutaire sont réalisés. Voici la table de regroupements utilisée :

Recrut.rempl. Maladie	Remplacement	Entrée
Recrut.rempl.Maternité	Remplacement	Entrée
Recrut.rempl.Tps partiel	Remplacement	Entrée
Réintég. congé parental	Réintégration	Entrée
Réintég. détachement	Réintégration	Entrée
Réintég. disponibilité	Réintégration	Entrée
Réintég. mise à dispo.	Réintégration	Entrée
Réintég. Mi-temps thérap.	Réintégration	Entrée
Besoin occasionnel	Recrutement	Entrée
Besoin saisonnier	Recrutement	Entrée
Recrutement suite à Concours	Recrutement	Entrée
Détachement Fonction Publique de L'Etat	Recrutement	Entrée
Détachement Fonction Publique Hospital.	Recrutement	Entrée
Entrée Directe (Recrutement sur poste permanent)	Recrutement	Entrée
Mutation	Recrutement	Entrée
Dispo convenance personne	Disponibilité	Sortie
Dispo Création entreprise	Disponibilité de droit	Sortie
Dispo d'office maladie	Disponibilité de droit	Sortie
Dispo élever un enfant	Disponibilité de droit	Sortie
Dispo Suivre un conjoint	Disponibilité de droit	Sortie
Congés parental	Congés parental	Sortie
Décédé(e)	Sortie définitive	Sortie
Démission	Sortie définitive	Sortie
Détachement	Sortie définitive	Sortie
Fin de Contrat	Sortie définitive	Sortie
Fin de Détache. dans votre Coll.	Sortie définitive	Sortie
Intégration autre coll suite détachement	Sortie définitive	Sortie
Licenciement	Sortie définitive	Sortie
Mutation	Sortie définitive	Sortie
Radiation	Sortie définitive	Sortie
Retraité(e)	Sortie définitive	Sortie

La mobilité interne est le changement d'affectation d'un agent dans la Collectivité par un changement de poste et/ou de service. La mobilité interne est généralement l'aboutissement d'un souhait personnel d'évolution professionnelle, mais elle peut également résulter d'une nécessité de service (restructuration, redéploiement) ou d'un reclassement pour raison de santé.

8) Les départs définitifs et temporaires par motif

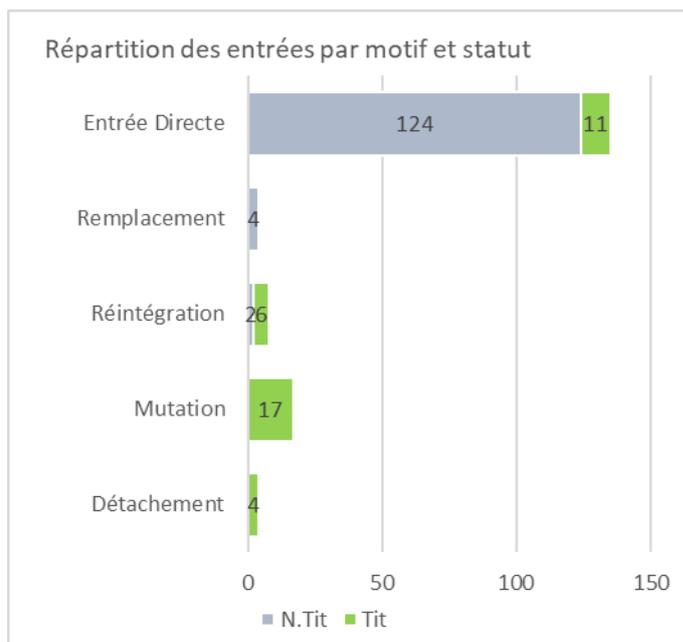
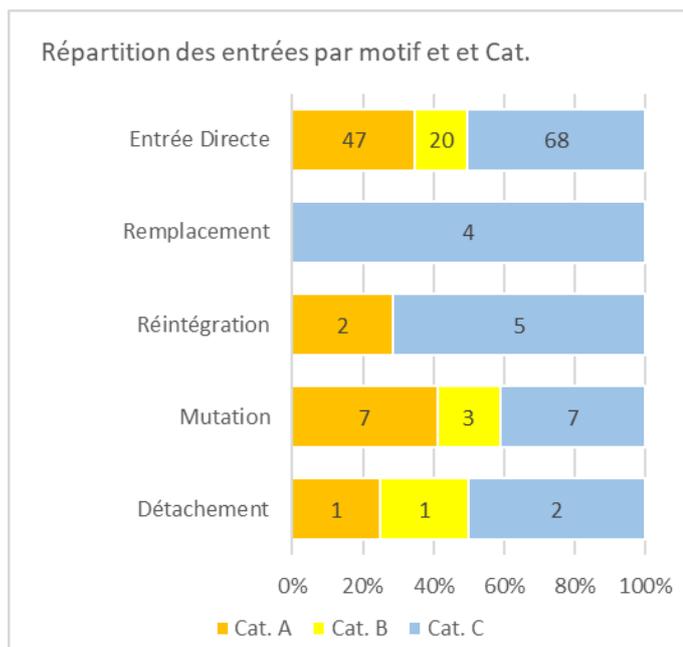
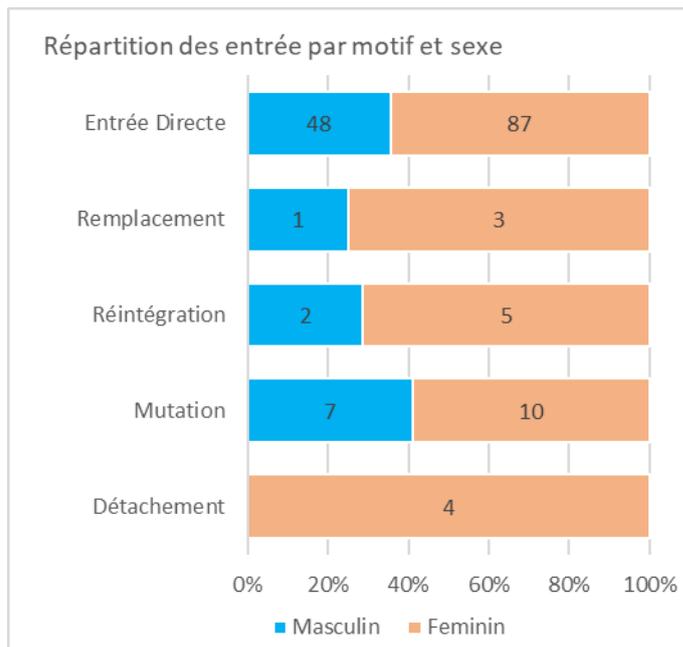
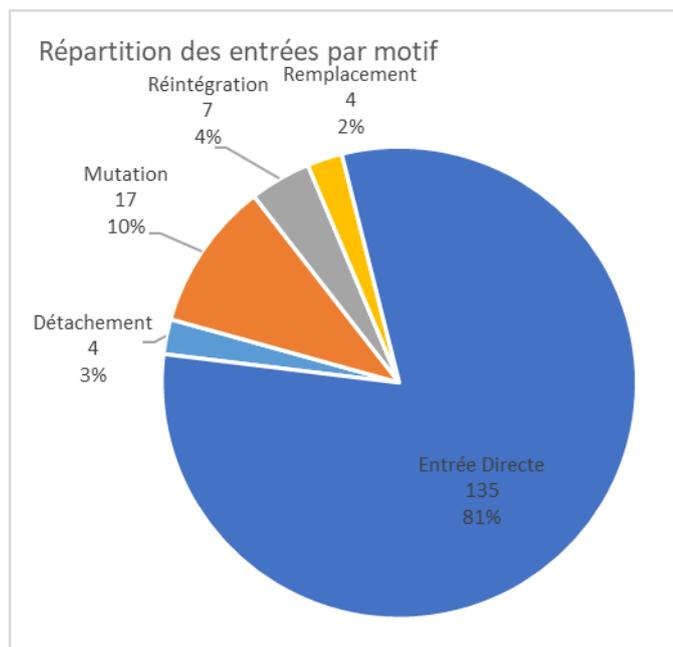


Les retraites représentent 22% des départs avec 38 départs en 2023. Ce taux diminue légèrement par rapport à ceux de 2022 et 2021 qui étaient respectivement de 27,3% et 26,8%. Les retraites concernent les catégories C à hauteur de 68% des situations, les catégories A et les catégories B à hauteur de respectivement de 8% et 24%.

Les demandes de disponibilité sur autorisation représentent 20 situations en 2023. 30% de ces situations concernent des hommes. Les agents de catégories A représentent 30% de ces disponibilités sur autorisations. La demande de congés parental est principalement portée par des agents de catégorie A (87%).

Certains événements de départs, comme les fins de contrat, les démissions et les licenciements ne concernent que les contractuels.

9) Les entrées et réintégration par motifs



Le recrutement de type entrée directe, qui correspond au recrutement des titulaires et des contractuels pour pourvoir des postes vacants, intervient en première position avec 135 collaborateurs recrutés, soit 80% des situations. Sur ce type d'entrée, les femmes représentent 64% des recrutements.

Les femmes représentent 75% des recrutements pour remplacement d'un collaborateur en congés maternité ou en congés maladie. Indépendamment du sexe, ces remplacements sont réalisés uniquement sur des postes de catégories C en 2023.

La mutation représente des situations spécifiques de recrutement d'un titulaire issu d'une collectivité ou d'un établissement différent du conseil départemental d'Eure-et-Loir. Cette mutation est portée par les agents de catégorie A à hauteur de 41% et par les agents de catégorie C pour 41% des situations.

Accompagnement des mobilités

La mission d'accompagnement à la mobilité a pour objectifs :

- D'encourager la mobilité interne en cohérence avec les besoins en compétences de la Collectivité à court, moyen et long terme ;
- D'accompagner les agents en souhait ou situation de mobilité interne (lié à un changement organisationnel ou à l'évolution des métiers) ;
- D'accompagner les agents dans leurs projets de mobilité externe auprès d'autres employeurs ;
- De conseiller les directions du Département en termes d'organisation et de mobilité : anticiper les changements et les préparer.

La mobilité interne doit prendre une place prépondérante dans le mode de recrutement afin de favoriser les carrières des agents. Dans la plupart des recrutements, la mobilité interne devient le moyen prioritaire de pourvoir les postes vacants.

A noter que chaque année, lors de l'entretien d'évaluation professionnel, l'agent est invité à indiquer ses souhaits de mobilité intra ou extra institutionnelle. Cette formalisation permet à l'agent d'échanger avec son manager et permet à la Direction des Relations Humaines d'identifier les agents susceptibles d'exercer une mobilité et leurs compétences transposables. Chaque agent en ayant manifesté le souhait est contacté par la mission d'accompagnement à la mobilité pour échanger sur son projet professionnel. En fonction de ses souhaits et besoins, un plan d'actions personnalisé est défini pour l'aider à concrétiser son projet.

Plus généralement, la mission d'accompagnement à la mobilité et les services de la Direction des relations humaines ont pour rôle, en collaboration avec les autres directions de la Collectivité, d'anticiper les changements organisationnels (tant au niveau de la pratique professionnelle qu'au niveau de la structuration des services), de mettre en adéquation les moyens humains avec les besoins de la Collectivité et d'accompagner individuellement les agents dans ces changements. Elle identifie, entre autres, les métiers à fort renouvellement d'effectifs, les métiers en tension ou les métiers à forte évolution de compétences pour définir les orientations, les besoins en compétences, les formations à proposer.

La cellule maintien dans l'emploi

Cette dernière a été mise en place en mai 2012 au sein de de la Direction des relations humaines. L'action menée par cette cellule permet de mobiliser l'ensemble des compétences de la Direction des relations humaines autour de situations individuelles présentant des difficultés de « maintien dans l'emploi » suite à des restrictions médicales ou des situations de travail dégradées.

Se pencher collectivement sur la question du « maintien dans l'emploi » permet, à la fois, d'anticiper l'apparition d'inaptitude et de résoudre des cas précis d'inaptitude. Cette cellule travaille en lien étroit avec les services de la Collectivité, les médecins de prévention, le service accompagnement du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH 28) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans le fonction publique (FIPHFP).

Le but de cette cellule est de mobiliser l'ensemble des services de la DRH autour des situations complexes pour accompagner les agents :

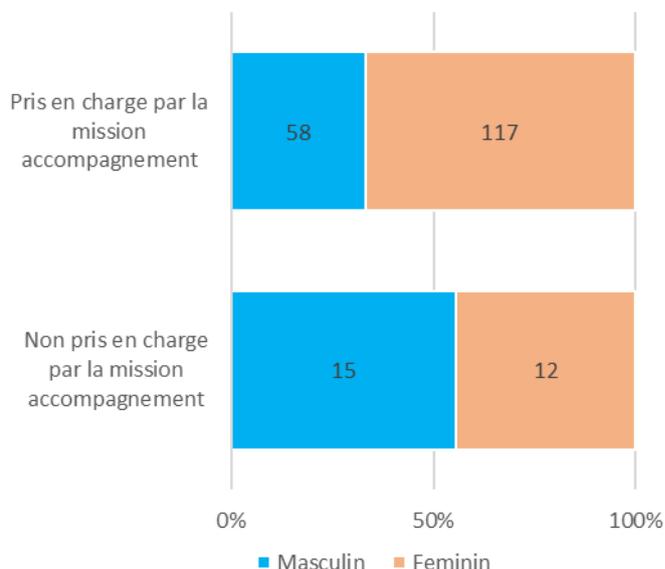
- Aménagement de poste suite à des restrictions médicales ;
- Reclassement suite à une inaptitude définitive à la fonction ;
- Situations dégradées nécessitant une mobilité (relations interpersonnelles, conflictuelles, mal-être, souffrance au travail).

10) Suivi de mobilité

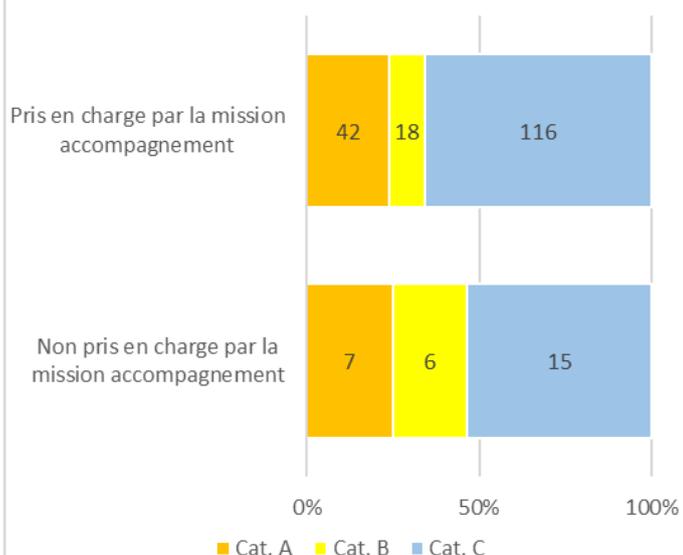
Mobilité par type de suivi



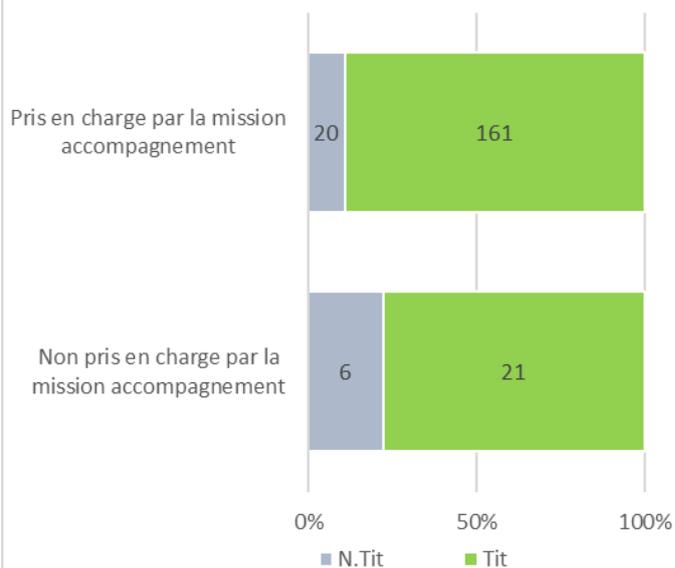
Suivi de mobilité par sexe



Suivi de mobilité par cat..



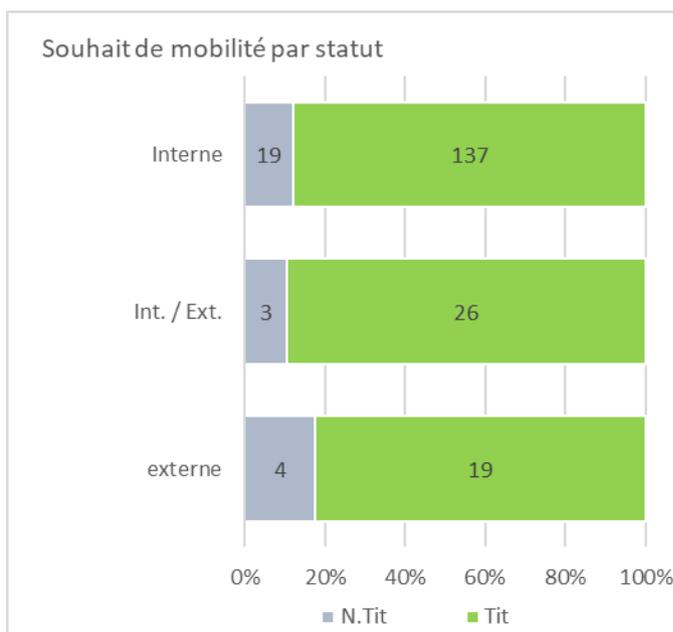
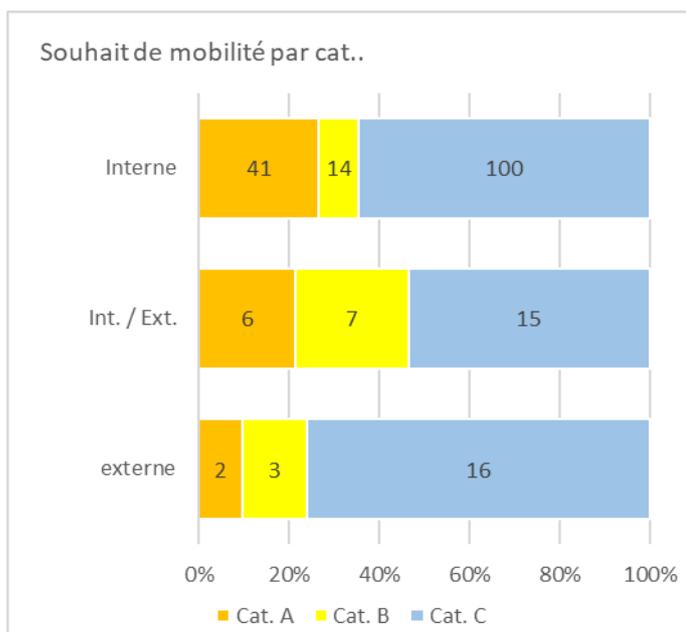
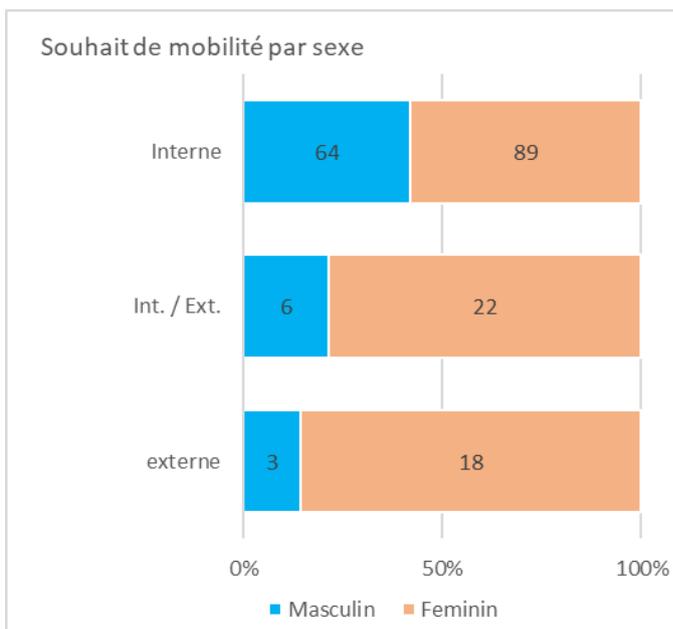
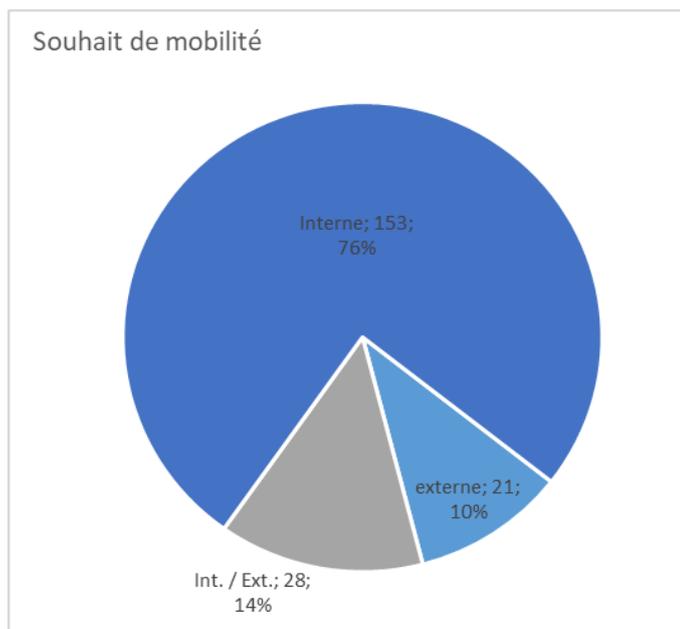
Suivi de mobilité par statut



L'immense majorité des mobilités est suivie par la mission accompagnement des mobilités, soit près de 87% des mobilités (réalisées ou souhaitées). Les hommes et les femmes ont recours à la mission accompagnement dans les mêmes proportions que celle des effectifs. Le peu de mobilité non pris en charge par les services (27) concernent majoritairement les hommes (55%). Les catégories A et B ont moins largement recours à un suivi personnalisé par rapport aux catégories C. Enfin, les contractuels ont bien moins recours à la mission accompagnement à la mobilité par rapport aux titulaires.

De manière générale, les mobilités concernent principalement les titulaires, et ces derniers sollicitent la collectivité dans les mêmes ordres de grandeur que leur poids dans les effectifs, que ce soit au niveau du sexe ou de la catégorie.

11) Souhait de mobilité



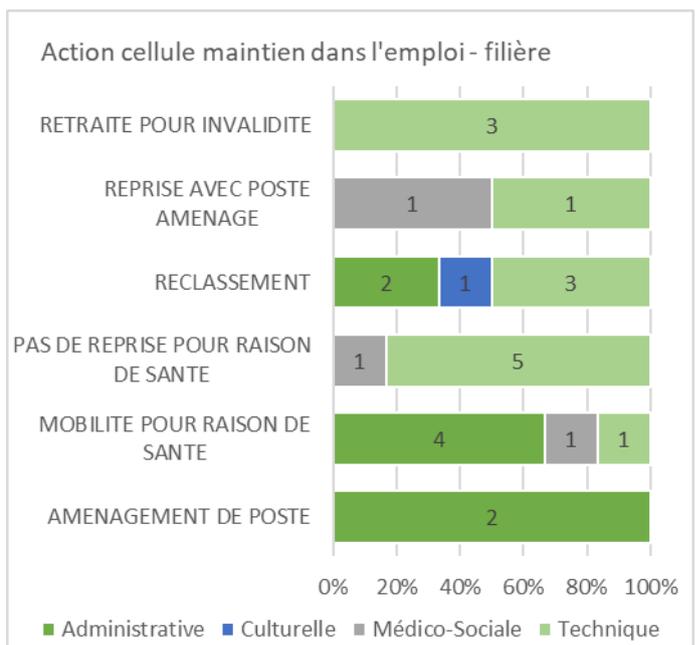
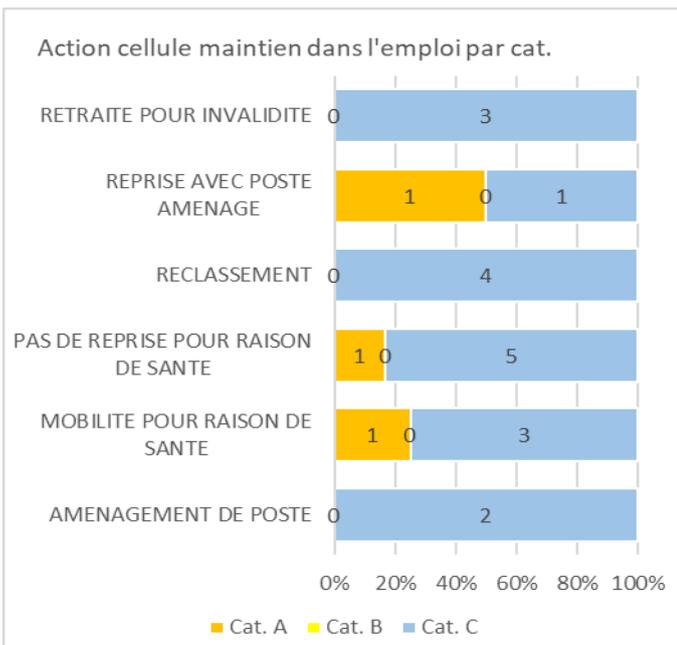
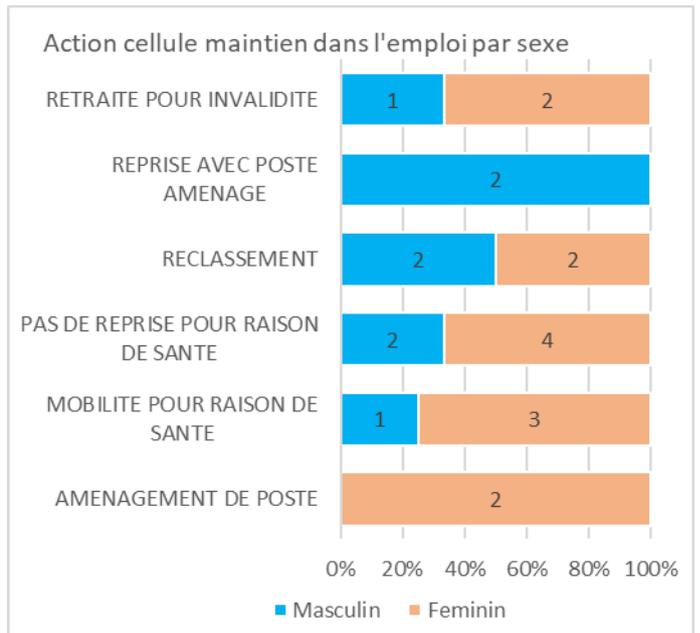
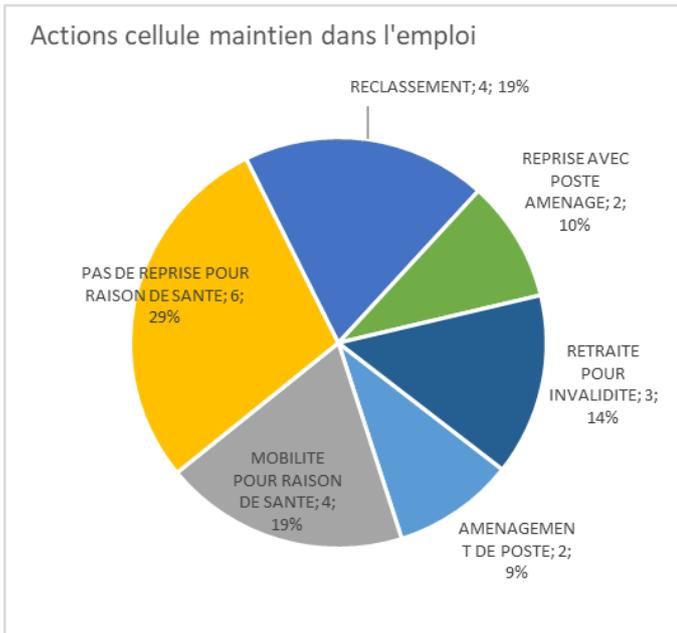
Depuis 2016, les souhaits de mobilité émis par les agents concernent principalement des mobilités exclusivement internes, ils représentent plus de 75% des situations. Ainsi, même si la mission accompagnement peut réaliser de l'aide à la mobilité externe, ce type de suivi est marginal (10% des cas).

La mobilité interne intéresse dans les mêmes proportions les hommes et les femmes et la mobilité externe intéresse majoritairement les femmes.

Les catégories A semblent moins intéressés par des mobilités externes que les catégories C. Enfin, les non-titulaires sont sous représentés en termes d'accompagnement à la mobilité même si ce chiffre stagne par rapport à 2022.

Le peu de recours à la mobilité externe démontre une volonté d'évoluer dans ses missions professionnelles sans changer d'organisation professionnelle. Les souhaits de départs (21 situations en 2023) concernent en majorité les femmes de catégories C.

12) Cellule maintien dans l'emploi



21 prises en charge de la cellule de maintien dans l'emploi sont à décompter au titre de 2023. Ce chiffre stagne par rapport à l'année précédente où 22 prises en charge ont été recensées. Elles sont de nature assez hétérogène. En premier lieu nous trouvons la non reprise pour raison de santé avec 29% puis le reclassement et la mobilité pour des raisons de santé avec 19% des cas traités. Ces trois thématiques représentent plus de deux tiers des prises en charges. Viennent ensuite les retraites pour invalidités. Ce sont principalement des femmes qui sont prises en charge.

En 2023, aucun agent de catégorie B n'a été pris en charge par la cellule. Ces dernières concernent principalement les agents de catégorie C, plutôt issus de la filière administrative.

III - LES ABSENCES ET LE TEMPS DE TRAVAIL

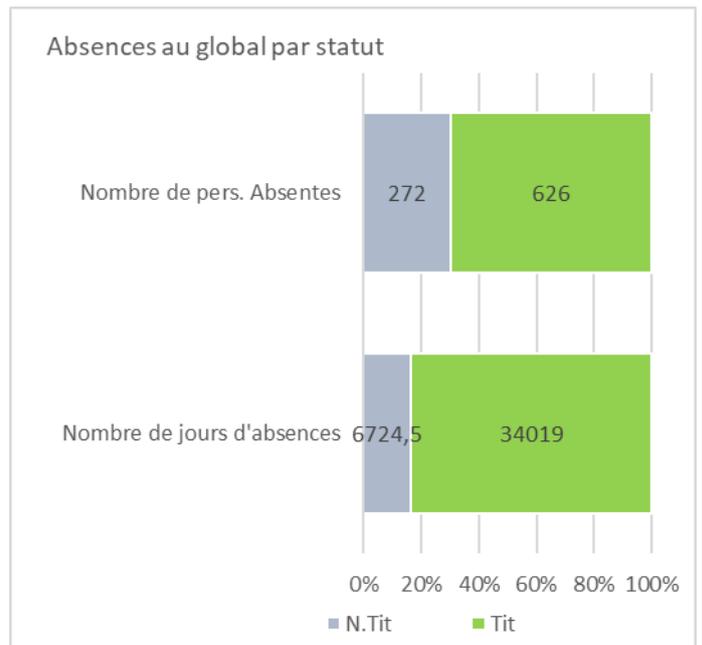
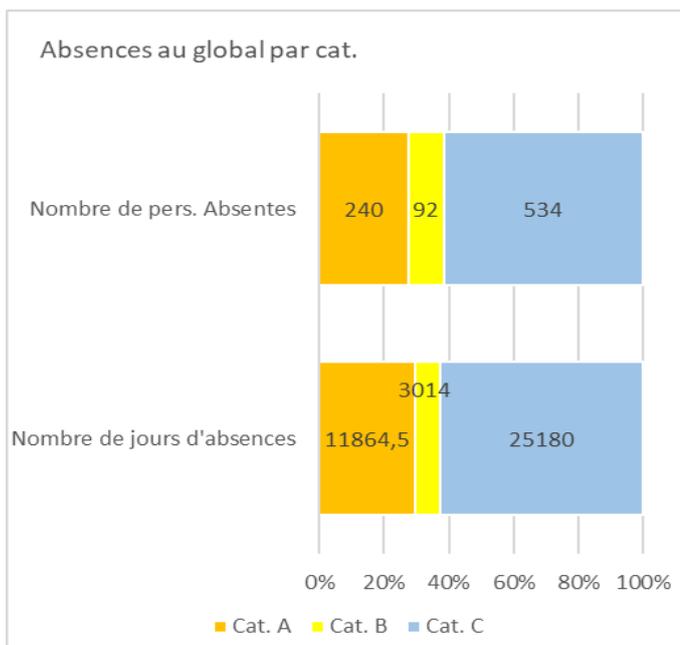
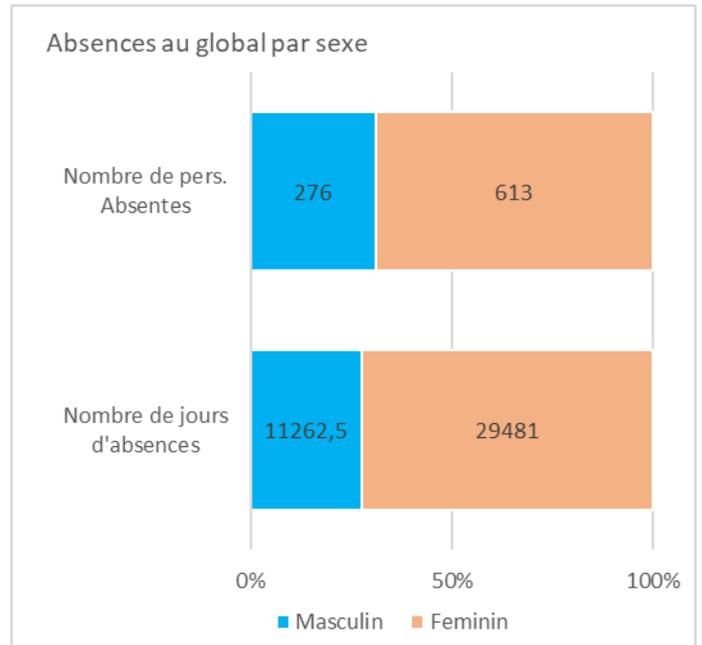
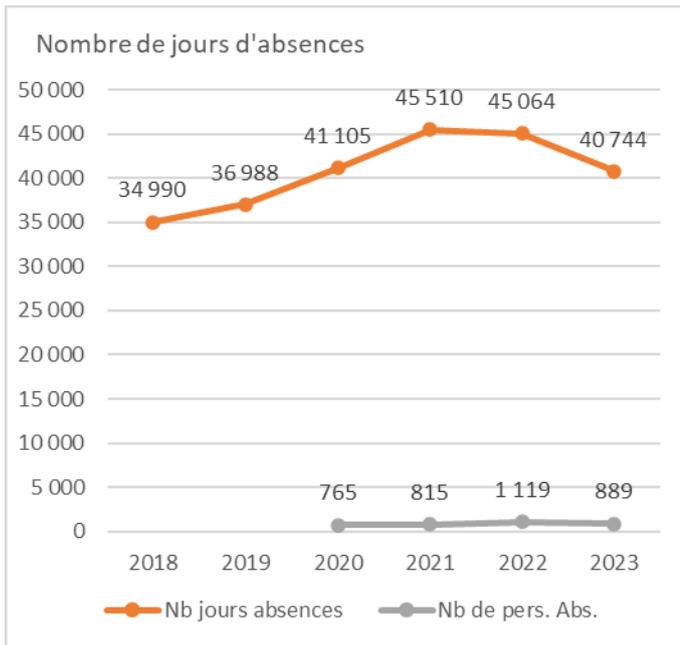
A. LES ABSENCES (HORS CONGES)

Il est important de noter que les typologies d'absence peuvent varier en fonction du sexe : les femmes sont concernées par les congés maternités et les hommes le sont par les congés paternités. Les congés maternités étant plus longs que les congés paternités, il est difficile de comparer, dans l'absentéisme global celui des femmes et des hommes car le périmètre analytique, par nature, n'est pas le même.

Dans un souci de lisibilité des résultats, des regroupements par typologie d'absences sont opérés. Ces regroupements sont issus des pratiques de gestion constatées dans les organisations professionnelles publiques comme privées :

Libellé arrêt	Motif
Accident de trajet	Acc. Trav. Trajet
Accident du Travail	Acc. Trav. Service
Congé pater accueil enfant	Paternité
Longue Maladie	Longue maladie
Longue maladie fractionnée	Longue maladie
Maintien en demi traitement	Longue maladie
Maladie de longue durée	Maladie Longue durée, grave maladie
Maladie Grave	Maladie Longue durée, grave maladie
Maladie Ordinaire	Maladie ordinaire
Maladie Professionnelle	Maladie professionnelle
Maternité 1er ou 2ème enfant	Maternité - Patho
Maternité 3ème enfant et +	Maternité - Patho
Maternité jumeaux	Maternité - Patho
Maternité repos supplémentaire	Maternité - Patho
Maternité-couche pathologique	Maternité - Patho

13) Les absences au global

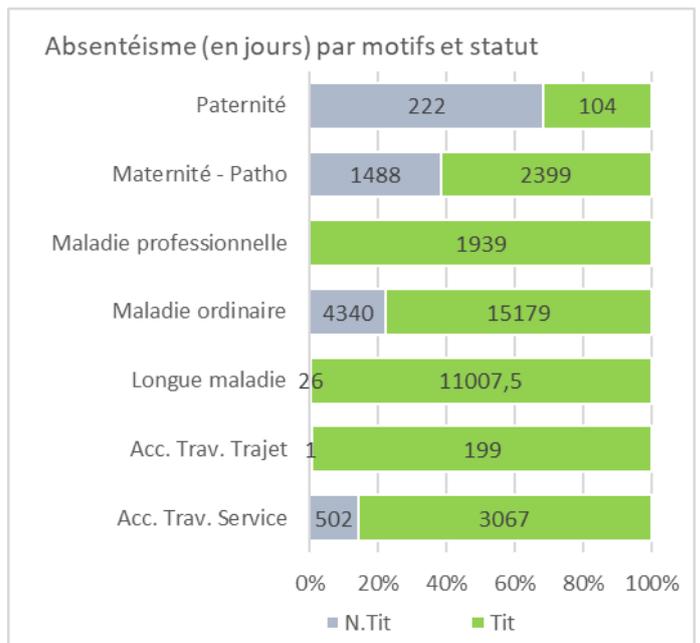
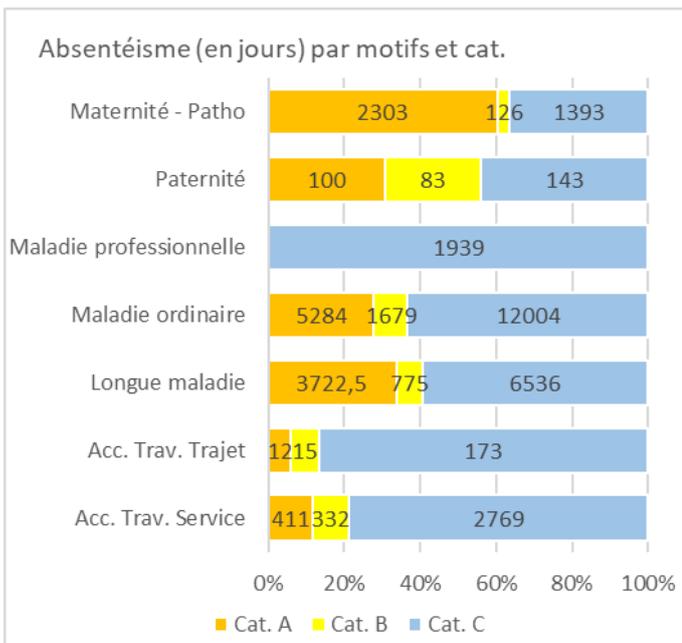
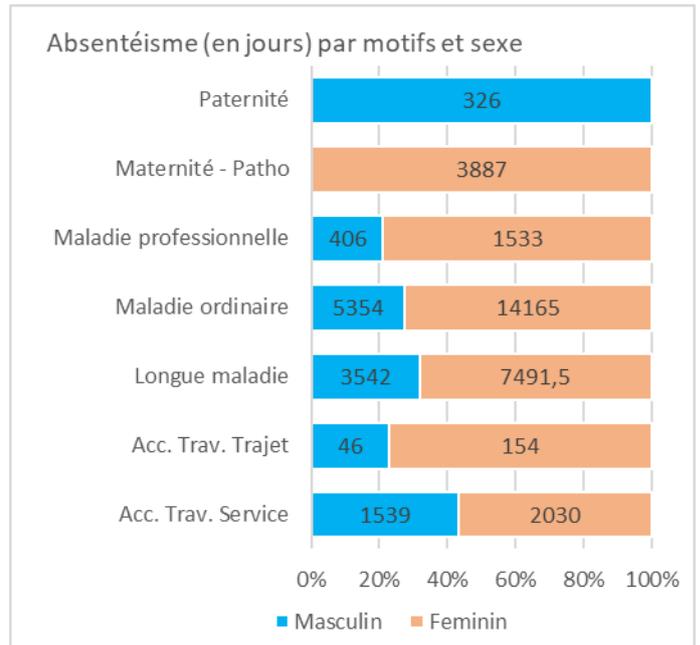
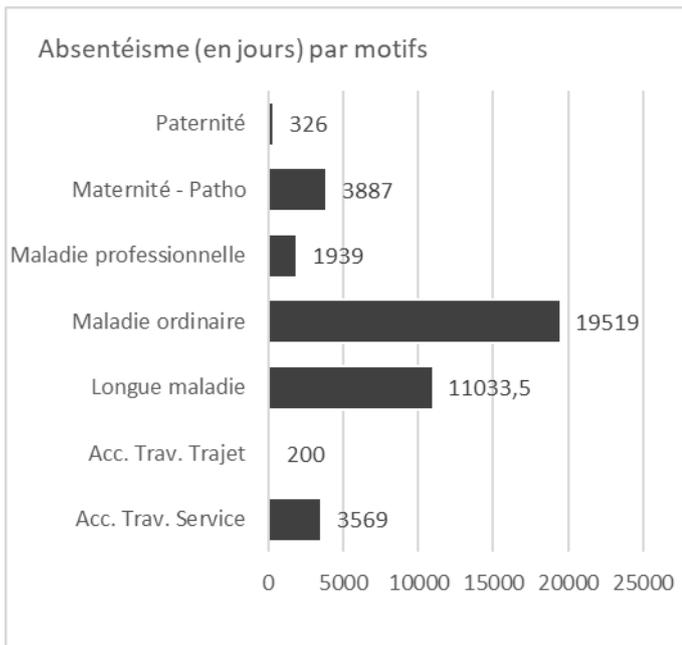


Le nombre de jours d'absence, suite à une croissance, a décliné en 2023 avec près de 40.000 jours d'absence soit un niveau inférieur à 2022. La durée moyenne des absences par sexe est relativement homogène et s'établit à 41 jours par an pour les hommes et 48 jours pour les femmes.

Les durées moyennes d'arrêts sont de 49 jours pour les catégories A, 33 jours pour les catégories B et 47 jours pour les catégories C. Concernant le statut, la durée moyenne des arrêts des contractuels est moins importante que celle des titulaires (25 jours contre 54 pour les titulaires).

Les durées moyennes ne permettent pas de brosser un portrait pertinent de l'absentéisme car derrière ces chiffres se cache une pluralité de cause, identifiable notamment au travers de la typologie de l'absentéisme.

14) Les absences par motifs en jours

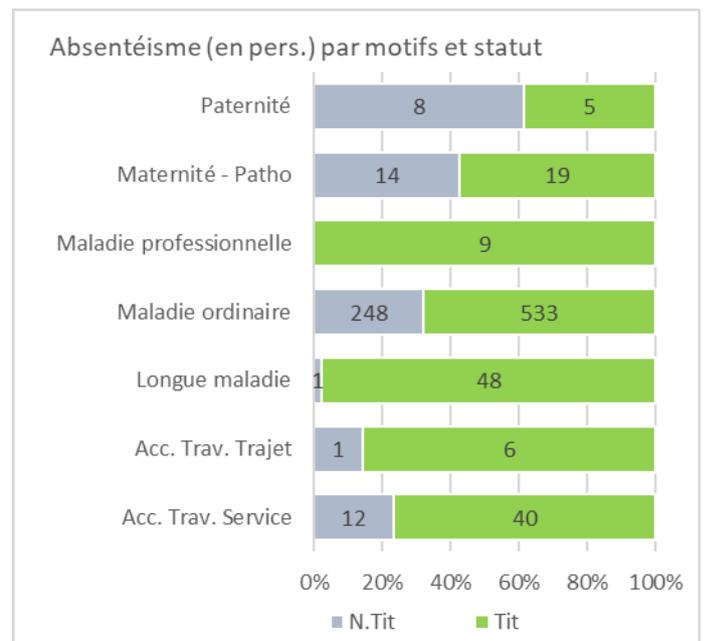
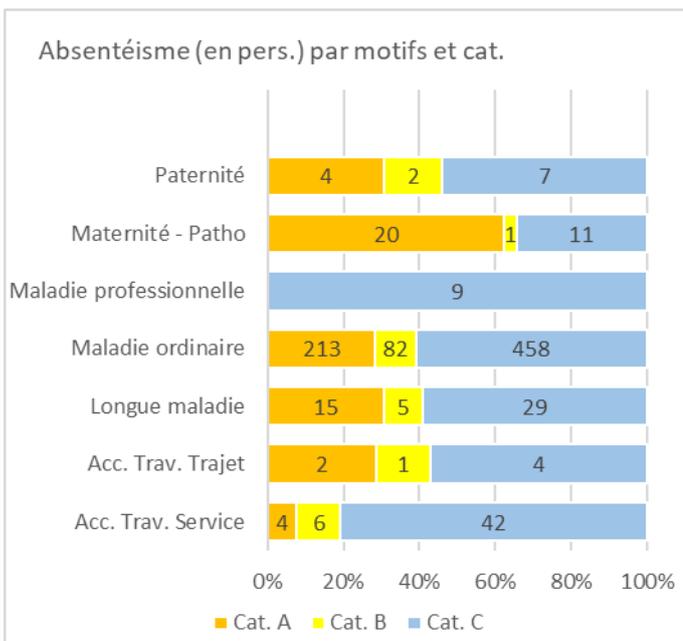
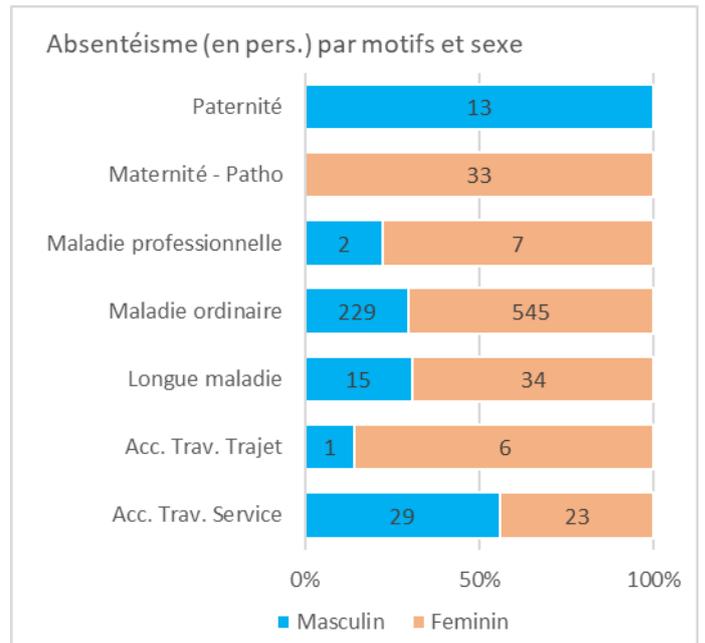
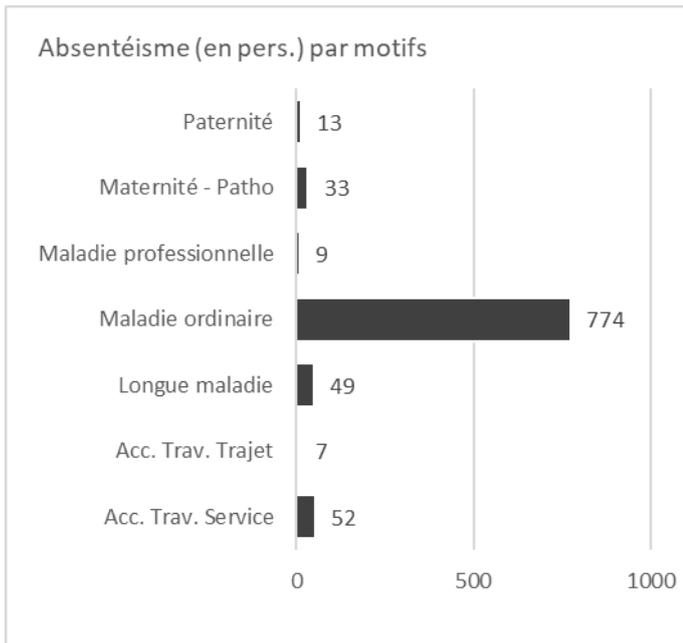


La maladie ordinaire représente le premier motif d'absence. Les longues maladies et les congés maternités arrivent en deuxième et troisième position.

Les femmes représentent près de 75% des jours d'arrêts pour la maladie ordinaire, la maladie professionnelle ou encore certains accidents du travail. Cela résulte de certains arrêts de longue durée qui tirent vers le haut ces statistiques.

Les congés maternités sont portés par les femmes, contractuels. Cela résulte de la structuration des effectifs où les contractuels sont surreprésentés avant 35 ans et les femmes majoritairement présentes au sein des catégories A, notamment dans la filière médico-sociale. Les catégories B sont globalement moins absentes au titre de la maladie ordinaire que les autres catégories.

15) Les absences par motifs en nombre d'agents

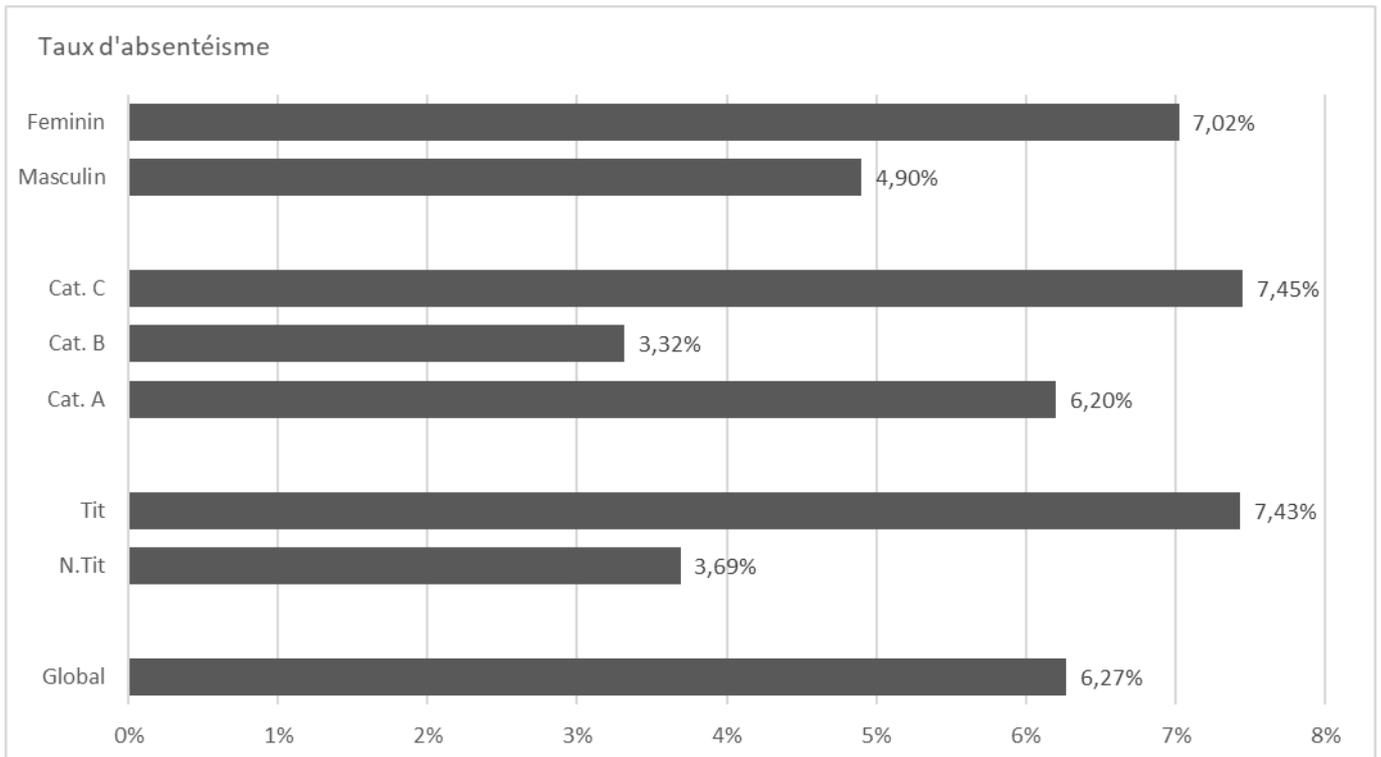


889 personnes ont eu un arrêt au cours de l'année 2023. Le motif le plus répandu est la maladie ordinaire. En 2023, 774 agents ont été arrêtés au moins 1 jour au titre d'un arrêt maladie, soit un peu plus de 48% de l'effectif global.

Les agents de catégories C sont globalement surreprésentés dans la plupart des arrêts de travail, sauf pour les congés maternités. A l'inverse, les agents de catégories B sont globalement sous représentés.

Les arrêts maladie aux durées importantes (longue maladie, maladie professionnelle, accident de travail) concernent principalement les titulaires. La maladie ordinaire concerne les contractuels à hauteur de 32% des situations, soit une sur représentativité par rapport à leur poids dans les effectifs de 23%.

16) Taux d'absentéisme



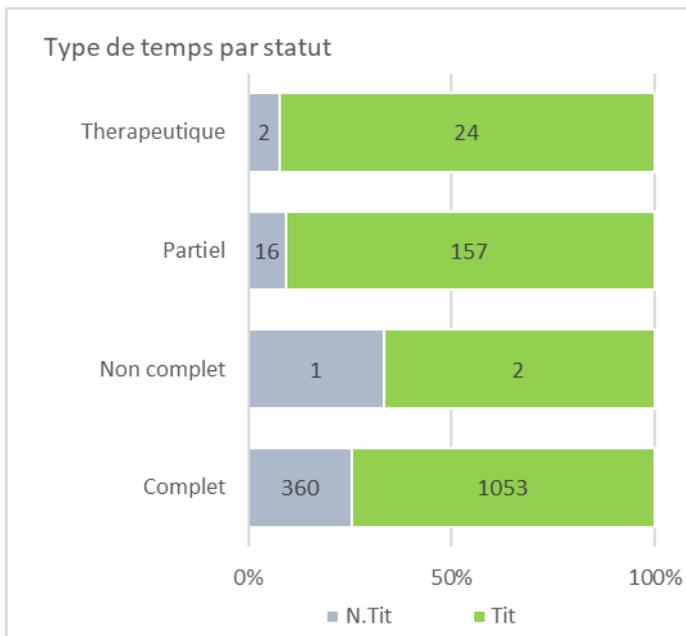
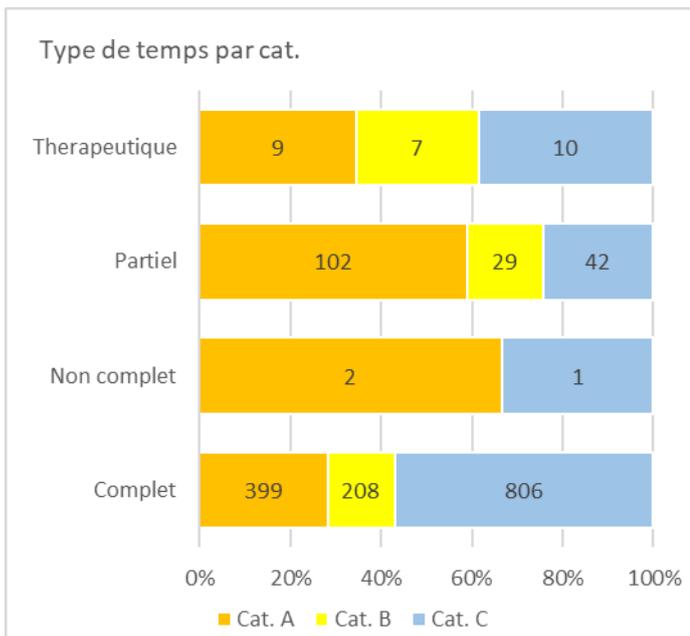
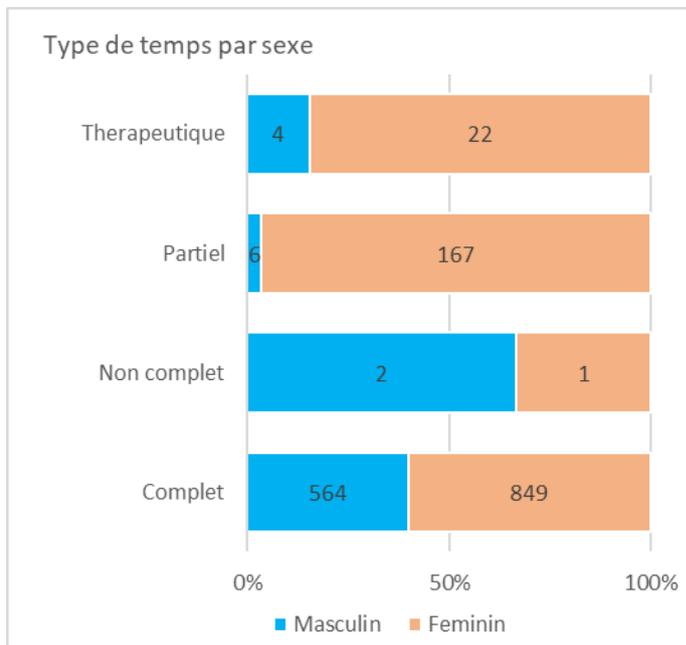
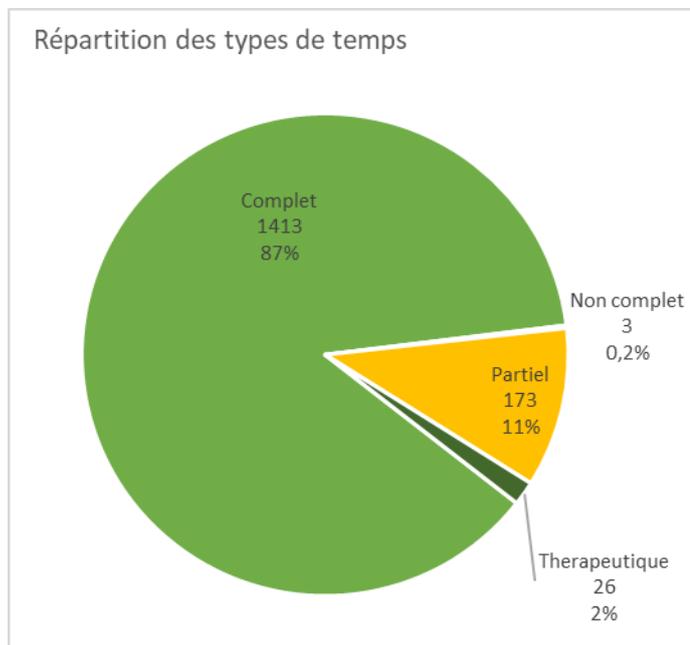
Le taux d'absentéisme en 2023 est de 6,27%. Ce taux est calculé en divisant le nombre de jours calendaires d'absences sur la période par l'ETP moyen annuel multiplié par le nombre de jours calendaires.

Globalement, les catégories B sont moins absentes que les catégories A et que les catégories C. Ceci s'explique entre autres par le nombre moins important de catégorie B et donc le fait que les arrêts de longues durées pèsent moins dans l'absentéisme global. Les catégories C sont les effectifs les plus absents de la collectivité avec près de 7,45% de jours d'absences, cela s'explique par la typologie des absences (longue maladie, accident du travail) dont les arrêts sont de longue durée.

En moyenne les femmes sont absentes 25 jours calendaires par an, et les hommes 17 jours. Cette différence résulte principalement des absences pour congés maternité. Lorsque l'on extrait l'absentéisme pour congés maternité, le taux d'absentéisme des femmes se stabilise à 6,10% soit 22 jours calendaires.

B. LE TEMPS DE TRAVAIL

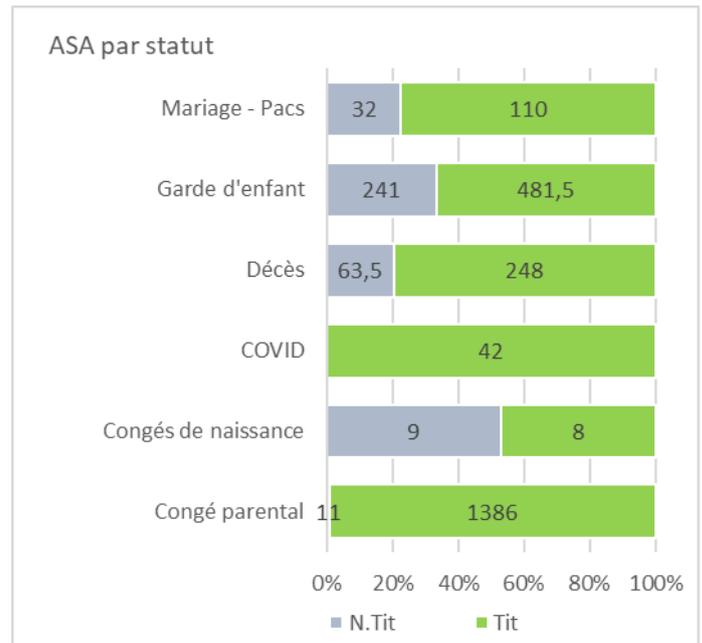
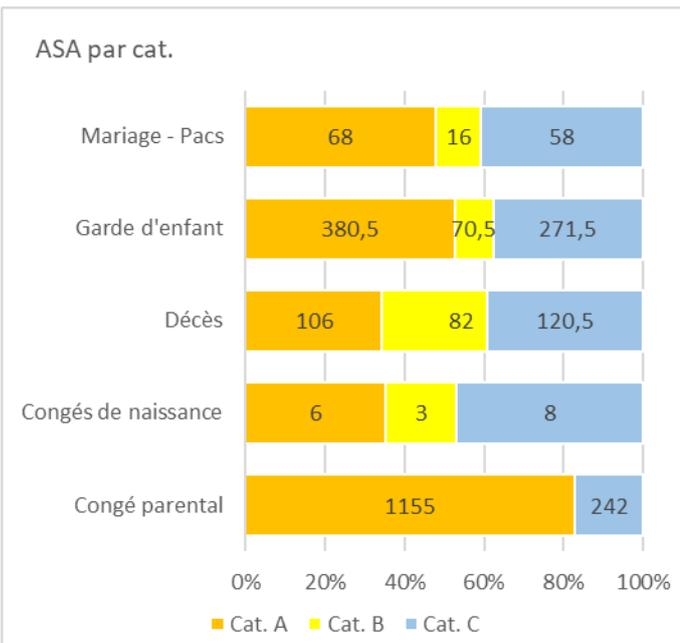
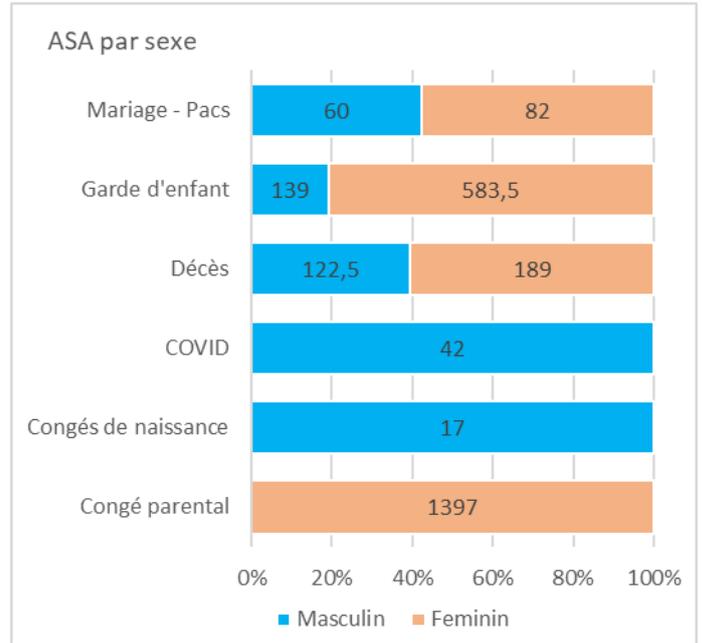
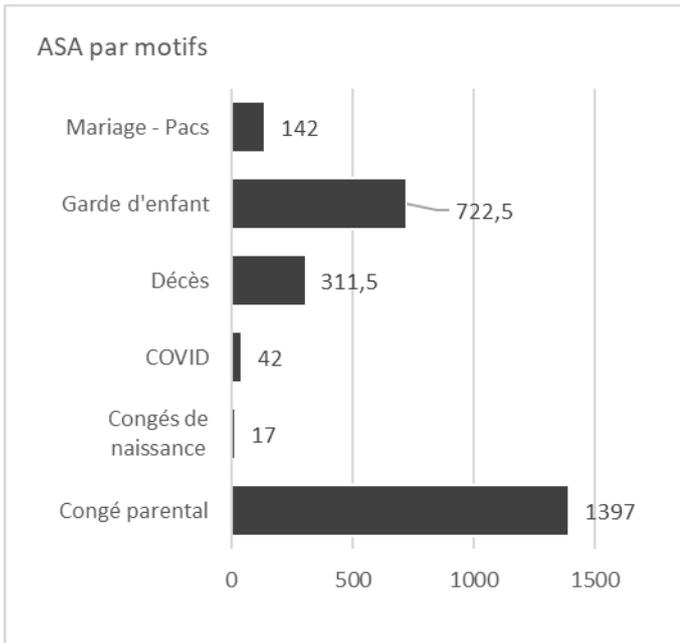
17) Les types de temps



Au 31 décembre 2023, 11% des agents travaillaient à temps partiel soit 173 personnes. Ce temps partiel concerne les femmes dans 97% des situations soit 167 personnes. 58% des bénéficiaires du temps partiel sont des agents de catégorie A soit 102 personnes et les titulaires représentent 157 situations soit 90% des cas. Les catégories C ont peu recours au temps partiel et les catégories B l'utilisent dans des proportions similaires à leur représentativité. Le temps partiel, bien qu'important, diminue chaque année, à titre d'information, il était de 187 situations en 2021.

Le mi-temps thérapeutique, concerne plutôt les femmes (85%), de catégorie A (35%), titulaires (92%).

18) Les Autorisation spéciales d'absences (en jours)



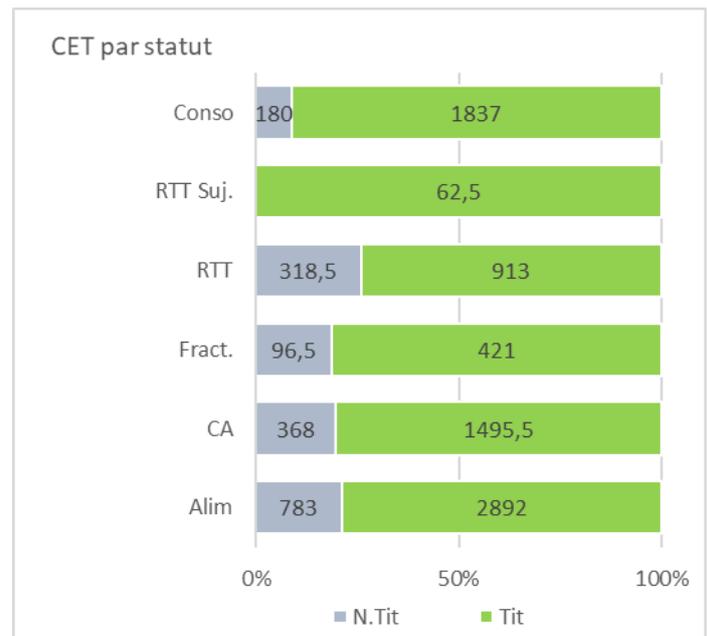
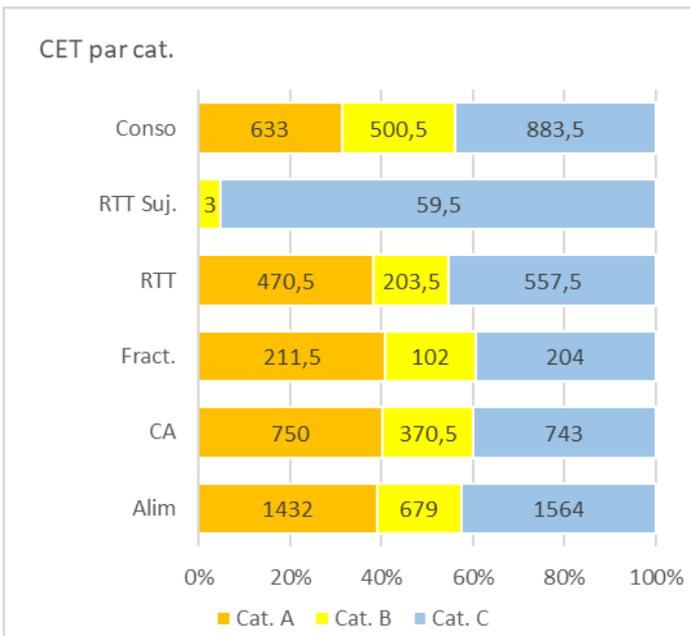
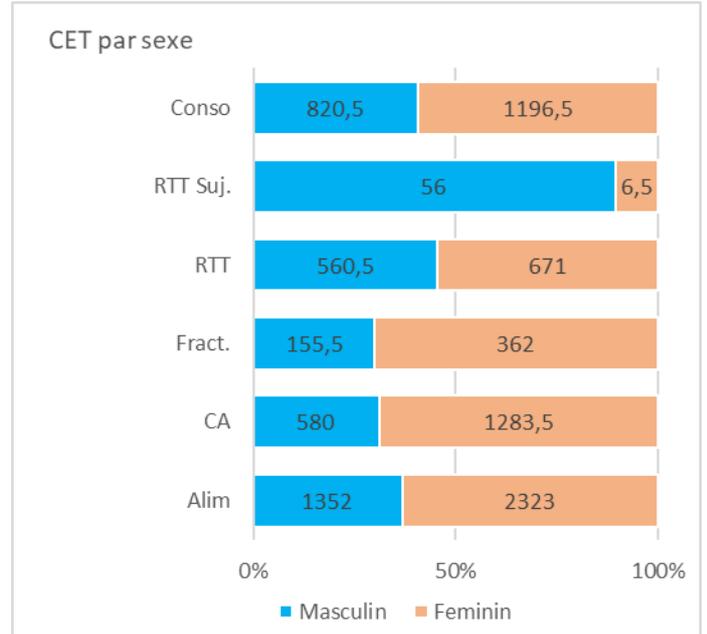
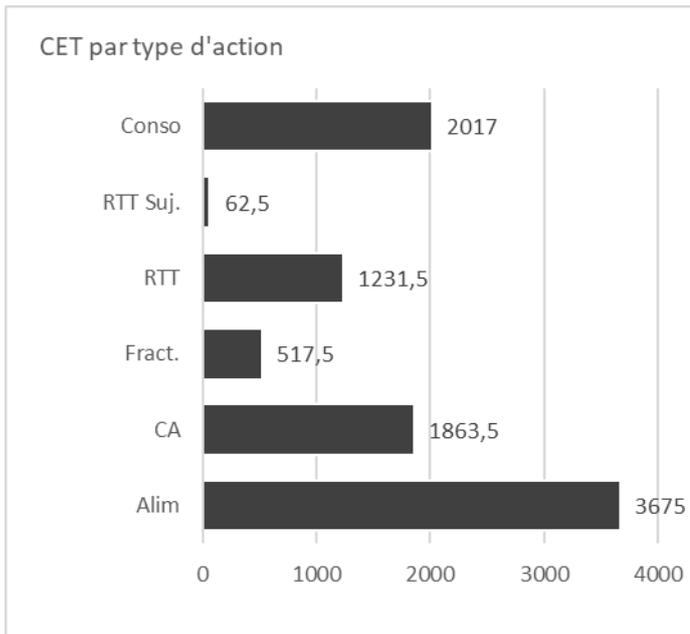
Après un niveau exceptionnellement haut en 2021 avec plus de 3300 jours d'ASA (lié au COVID), ces dernières se sont stabilisées depuis 2022 autour de 2600-2700 jours par ans.

En cette année 2023, les ASA sont principalement réalisées au titre du congé parental. 1397 jours soit 53% des ASA dans leur globalité. Viennent ensuite la garde d'enfants et les ASA pour cause de décès, ou de mariage – PACS. Le nombre de jours d'ASA pour les mariages et les PACS augmente de plus de 60% cette année par rapport aux niveaux de 2022 et de 2021 (+50 jours).

Les ASA garde d'enfant sont utilisées par les femmes dans 81 % des situations soit 583 jours en 2023. Ce chiffre est stabilisé depuis 2020.

De manière générale, les catégories A ont plus recours aux ASA que les catégories B et C.

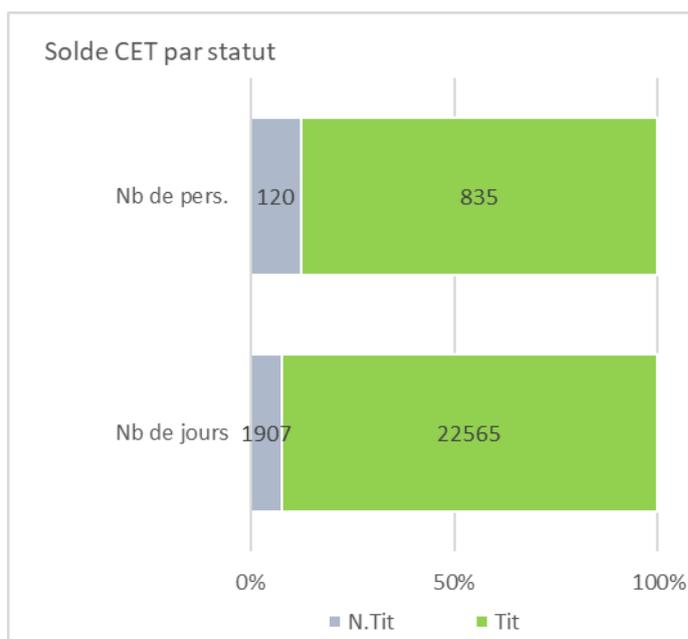
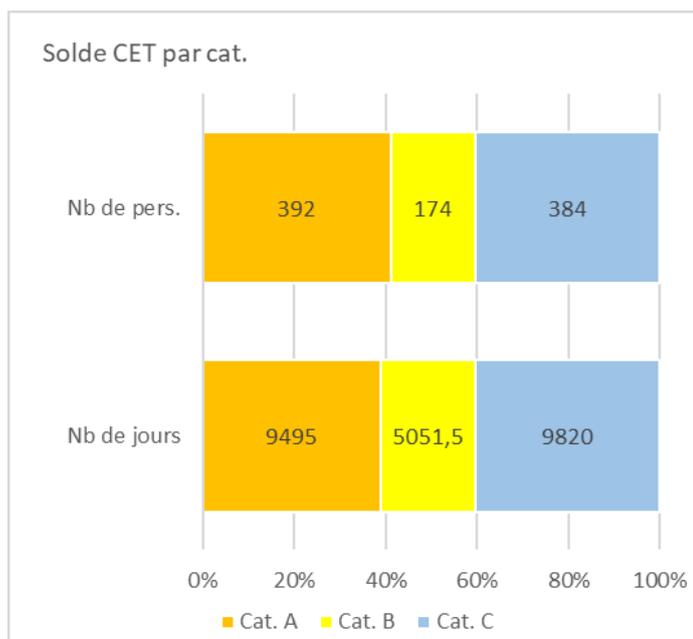
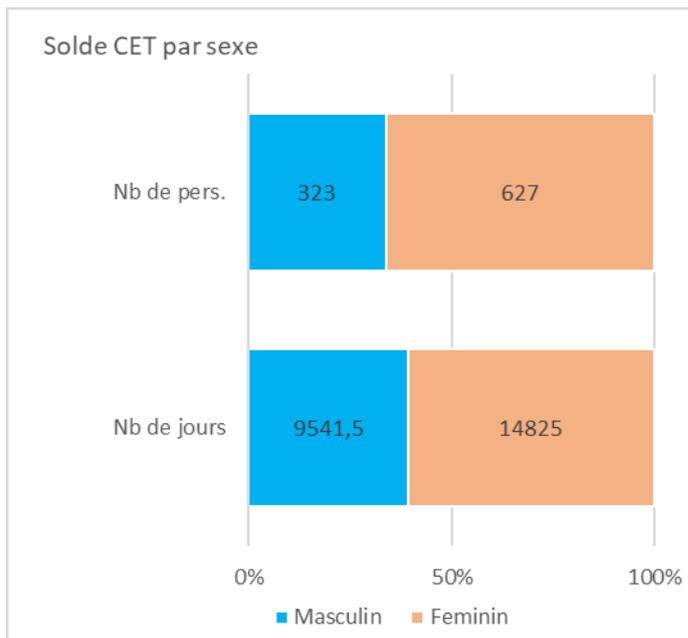
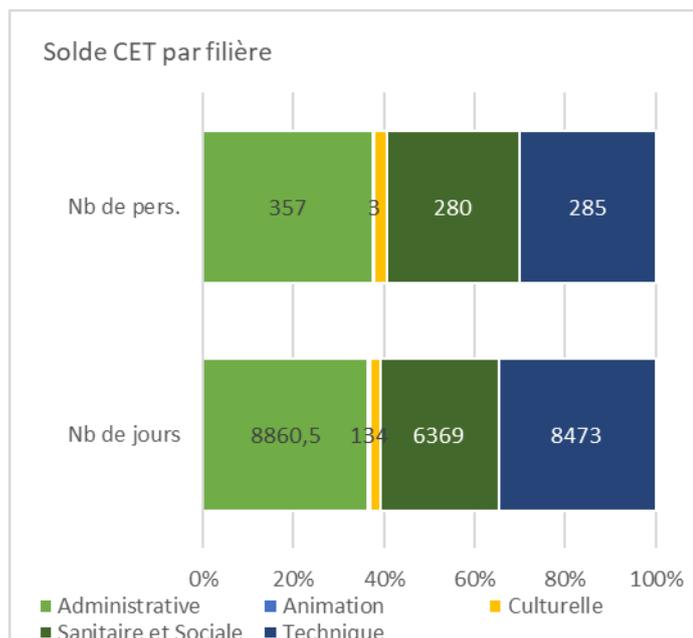
19) L'alimentation et la consommation du CET



En 2023, la consommation s'est élevée à 2017 jours et l'alimentation quant à elle est de 3675. Cette alimentation se réalise via différents types de congés (RTT, Congés Annuels, etc.), elle augmente de près de 20% par rapport à 2022 (3095 jours alimentés soit plus de 650 jours supplémentaires). Les alimentations en jours du CET sont supérieures aux jours consommés au cours de cette année 2023. Il en résulte une augmentation du « stock » de jours de CET pour l'ensemble des bénéficiaires. Les agents épargnent 82% plus de jours qu'ils n'en consomment. Les catégories A sont globalement plus bénéficiaires et utilisatrices du CET que les autres catégories.

La mise en place de la monétisation du CET en 2024 a pu inciter les agents à épargner des congés afin de se les faire rémunérer.

20) Le solde du CET au 31/12

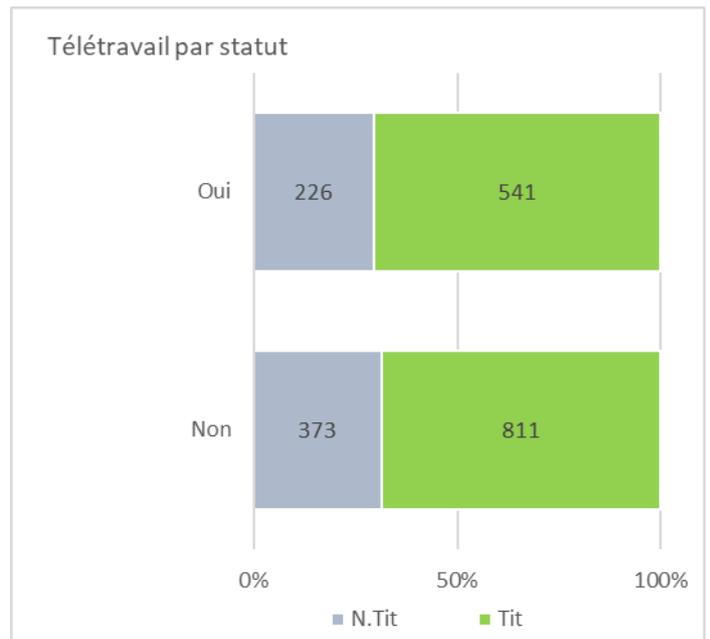
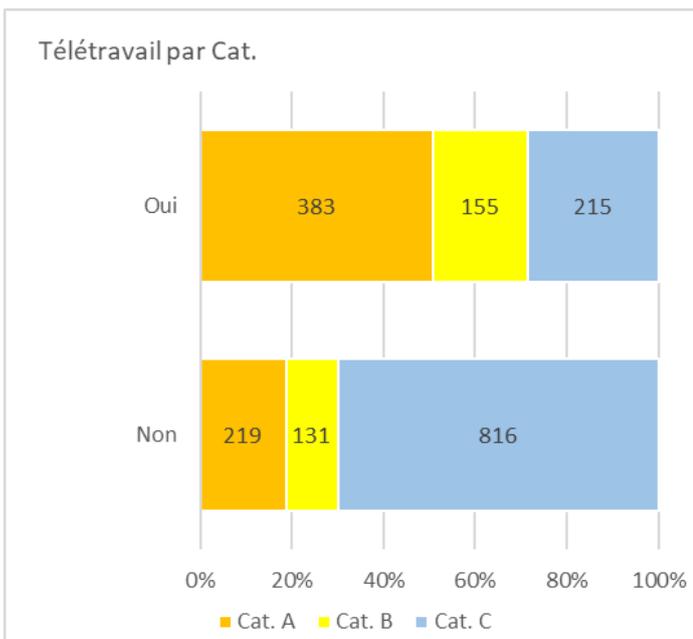
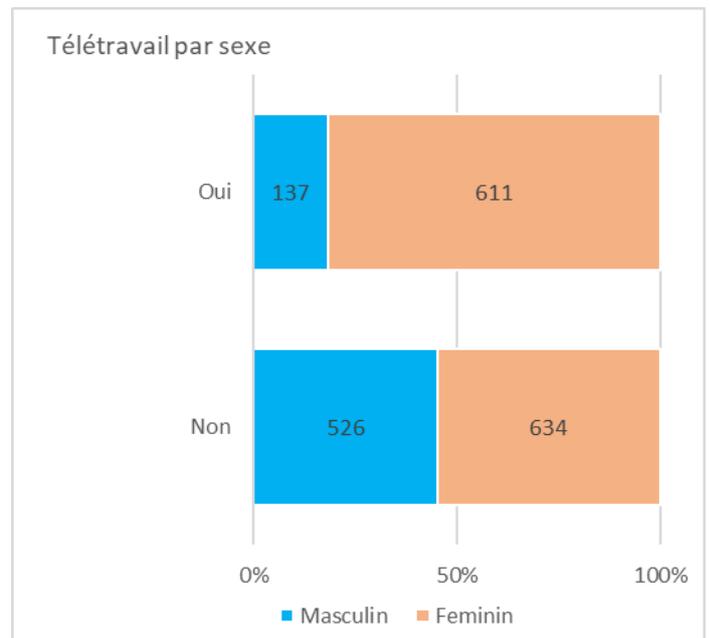
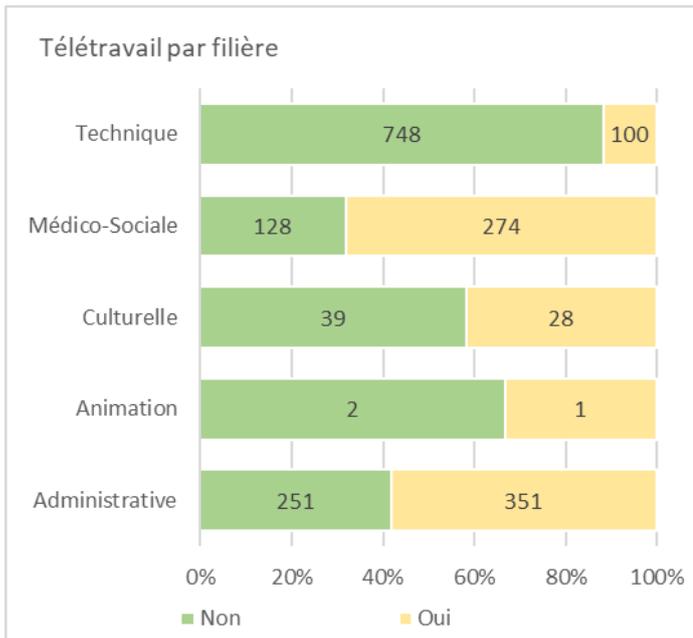


La filière technique est celle qui dispose du plus grand nombre de jours par agent au 31/12/2023 (29 jours par agent), exception faite de la filière animation (44 jours par agents).

La proportion femmes / hommes du solde CET est la même que celle des effectifs. Pour autant, le nombre de jours moyen pour les hommes est plus important que pour les femmes (respectivement 29 et 23 jours). Le nombre de jours moyen est homogène par catégorie (24 jours par les A, 29 jours pour les B et 25 jours pour les agents de catégorie C).

Les contractuels ont accès, dans une moindre mesure, au CET. Pour rappel, afin de pouvoir prétendre à un CET il faut avoir au moins un an d'ancienneté dans la collectivité. Dans l'ensemble, les contractuels ont moins de jours en moyenne dans le solde au 31/12/2023 que les titulaires.

21) Le télétravail au 31/12



En 2023, 748 collaborateurs ont une autorisation de télétravail, soit 41% de l'effectif permanent. Le télétravail concerne plus spécifiquement les femmes, elles représentent 81% des situations soit 611 personnes.

Les catégories A, qui concernent 383 situations, constituent 51% des télétravailleurs.

Enfin, le télétravail concerne aussi bien les contractuels que les titulaires.

IV - ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

A. LE BILAN DE LA FORMATION EN 2023

Le contexte et les enjeux du plan de formation

Le Conseil départemental, comme toute collectivité, fait face à un environnement en perpétuelle évolution :

- Les usagers-citoyens manifestent une exigence accrue en termes d'écoute, de proximité et de qualité de service ;
- Les départs à la retraite de nombreuses catégories d'agents modifient la gestion prévisionnelle des ressources humaines ;
- Les évolutions des politiques publiques, comme les changements fréquents de réglementation, doivent être rapidement intégrées par la Collectivité.

Par conséquent, le service public départemental doit en permanence adapter ses missions et ses services. Pour répondre à cet objectif, la Collectivité doit disposer de personnels qualifiés et formés. La formation est un des outils de la gestion des ressources humaines. Elle permet d'acquérir, maintenir, développer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public. Elle contribue à la qualité du service rendu à l'utilisateur. Le plan de formation doit permettre à la Collectivité d'assurer une gestion anticipée de ses ressources humaines en permettant d'ajuster les écarts entre les compétences requises pour assurer les missions de service public et les compétences mobilisées par les services et les agents.

Pour la Collectivité, le plan de formation :

- permet de disposer en permanence des compétences nécessaires à la réalisation de ses missions et projets afin d'adapter et d'améliorer le service public local, en prenant en compte les différentes évolutions qui ont une influence sur les missions et les activités des agents ;
- permet de rendre plus efficaces les différentes actions de formation en les programmant et en établissant des priorités entre elles ;
- contribue à rendre plus lisible l'engagement en interne de la Collectivité dans ce domaine ;
- peut faciliter la prise en compte de ses demandes de formation, en particulier auprès du CNFPT.

Pour les agents, le plan de formation :

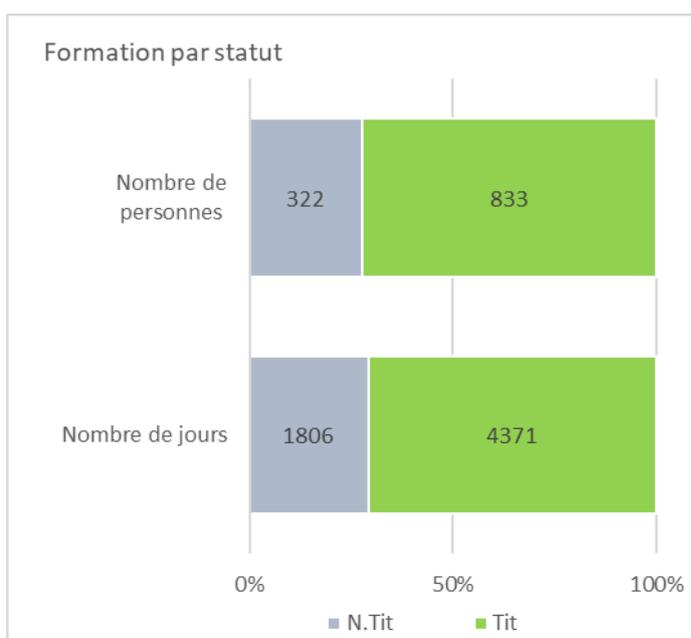
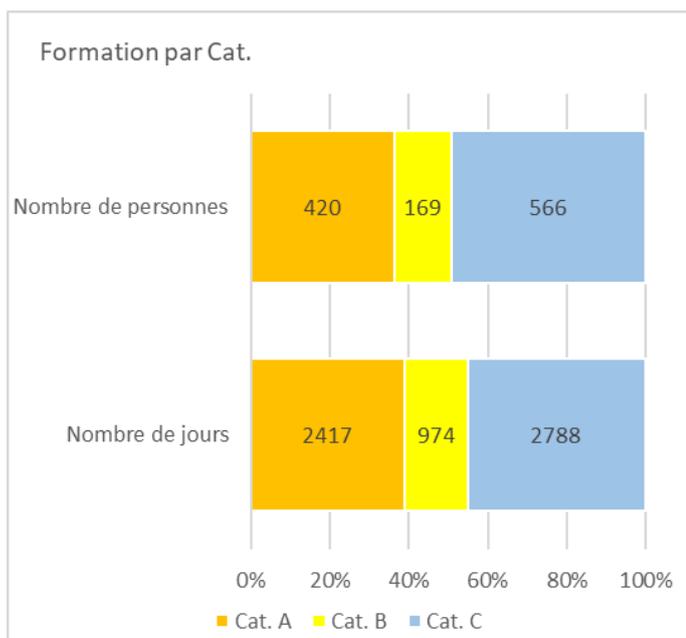
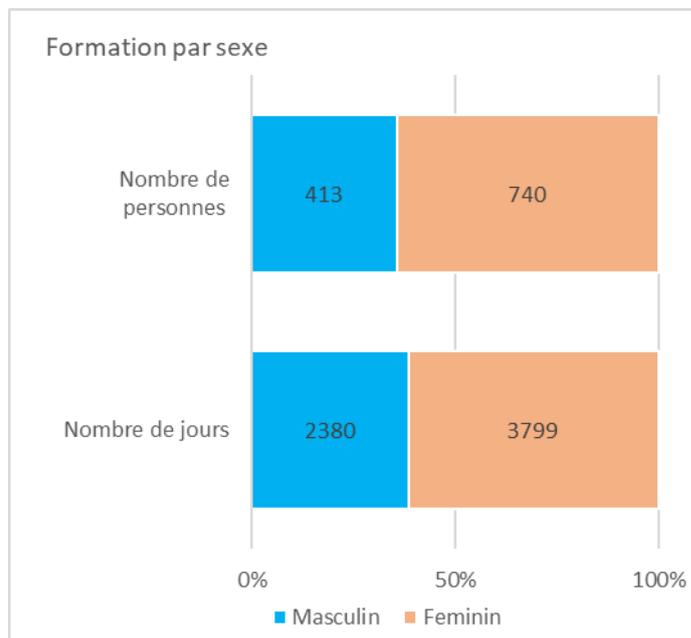
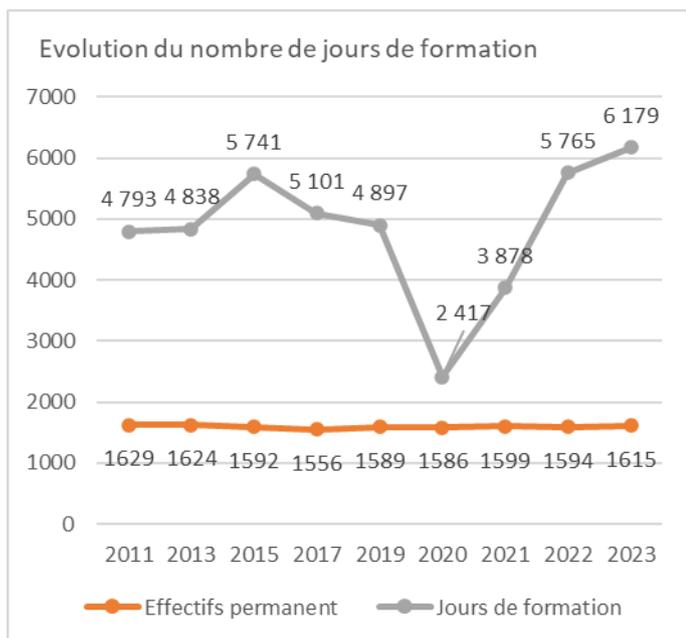
- constitue le cadre dans lequel les besoins de formation liés à l'exercice de leur métier sont pris en compte ;
- contribue à l'évolution professionnelle et à la motivation des agents ainsi qu'à la réalisation de leurs projets.

La charte et le règlement de formation définissent la politique que la Collectivité entend mettre en œuvre à l'égard des agents départementaux en matière de formation. Il appartient à la Collectivité de favoriser le maintien et le développement des compétences de ses agents.

A cet effet, des parcours de formation sont élaborés. Ils déclinent les formations obligatoires pour exercer des métiers et les formations complémentaires nécessaires pour ce faire.

Une dizaine de parcours ont déjà été définis tel que celui des agents d'exploitation des routes. Ainsi tout nouvel agent sur les routes bénéficie du cursus post recrutement, de formation à la conduite d'engin de chantier, de signalisation. Les formations ainsi définies sont mises en œuvre avec le CNFPT ou par l'intermédiaire des formateurs internes ou de prestataires externes.

22) Jours de formation et personnes formées

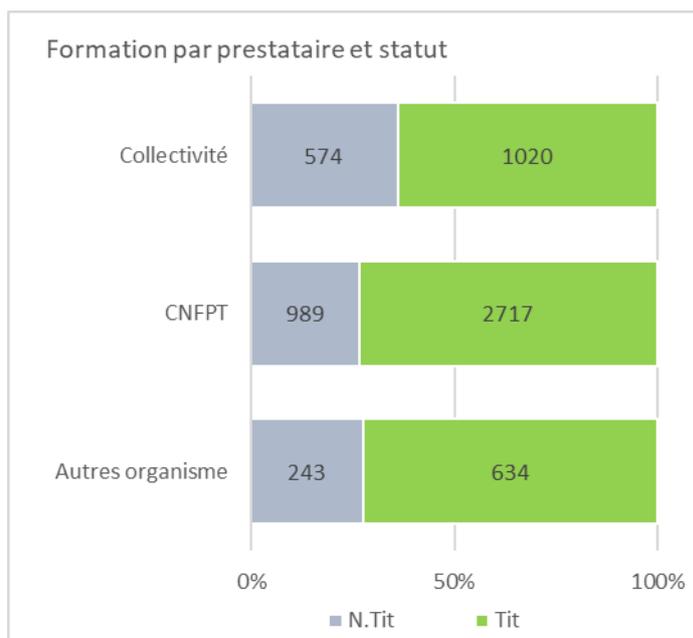
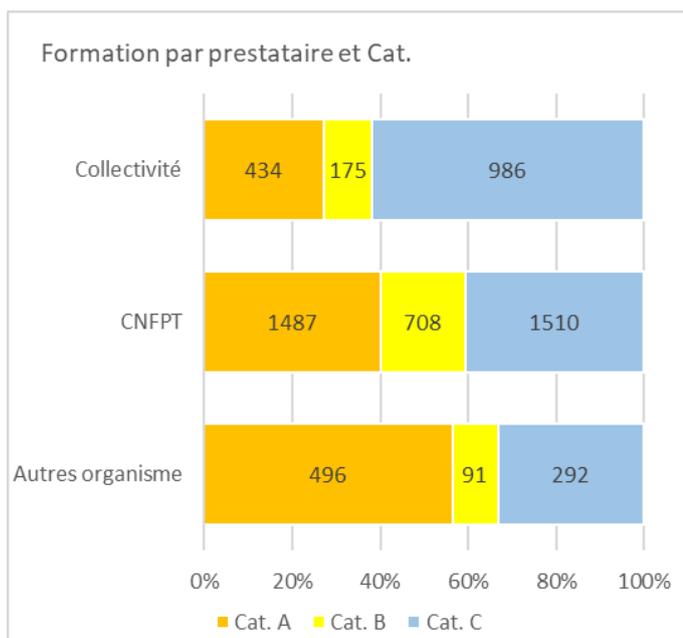
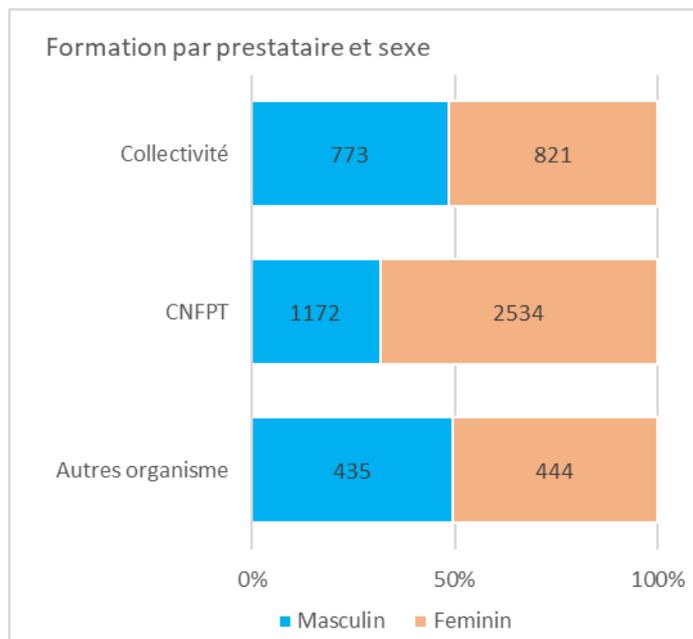
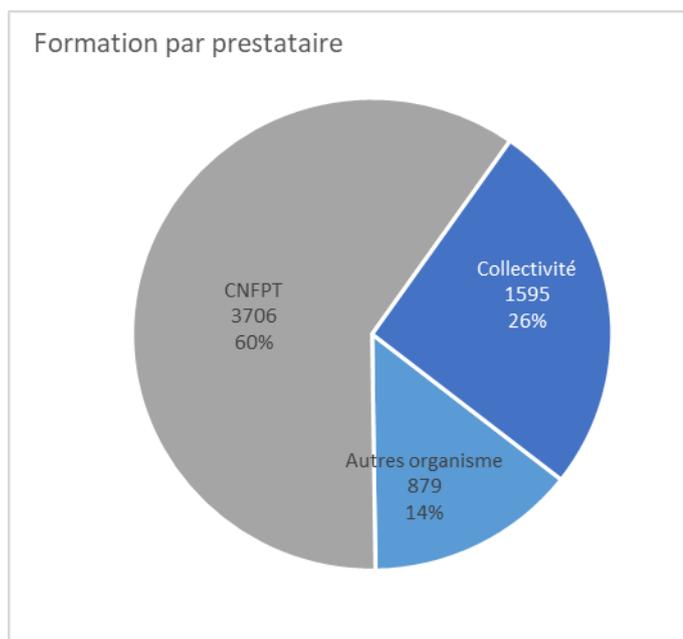


Après une baisse du nombre de jours de formation lié au COVID, le nombre de jours de formation en 2023 est le plus important depuis 2011.

La répartition femme - homme des jours et personnes formées montre une homogénéité des résultats avec la répartition globale des effectifs. De plus, les ratios en nombre de jours et en personnes étant les mêmes, les durées moyennes de formation sont donc similaires pour les femmes et les hommes.

Les catégories B vont légèrement plus souvent en formation mais ces formations sont moins longues que pour les autres catégories. Enfin, concernant le statut, les durées de formations moyennes sont les mêmes pour les titulaires et les non titulaires, et le ratio jours et personnes est le même que la répartition globale des effectifs.

23) Formation par prestataire (nombre de jours)



En 2023, le CNFPT devient le principal pourvoyeur de formation : 60% des jours de formations sont réalisés par l'organisme. Viennent ensuite les formations dispensées par la collectivité (26%) et par d'autres organisme (14%).

Les femmes ont plus recours aux formations proposées par le CNFPT. Pour les formations dispensées par la collectivité ou par les organismes, la parité de 50% par sexe montre une sur-représentativité des hommes.

Les formations des catégories A sont plus importantes auprès du CNFPT qu'auprès d'autres organismes ou des formations internes au sein de la collectivité. A l'inverse, les catégories C sont les principaux bénéficiaires des formations internes.

Les contractuels ont globalement moins recours aux formations organisées par le CNFPT et d'autres organismes mais bénéficient d'une part importante des formations internes (36%)

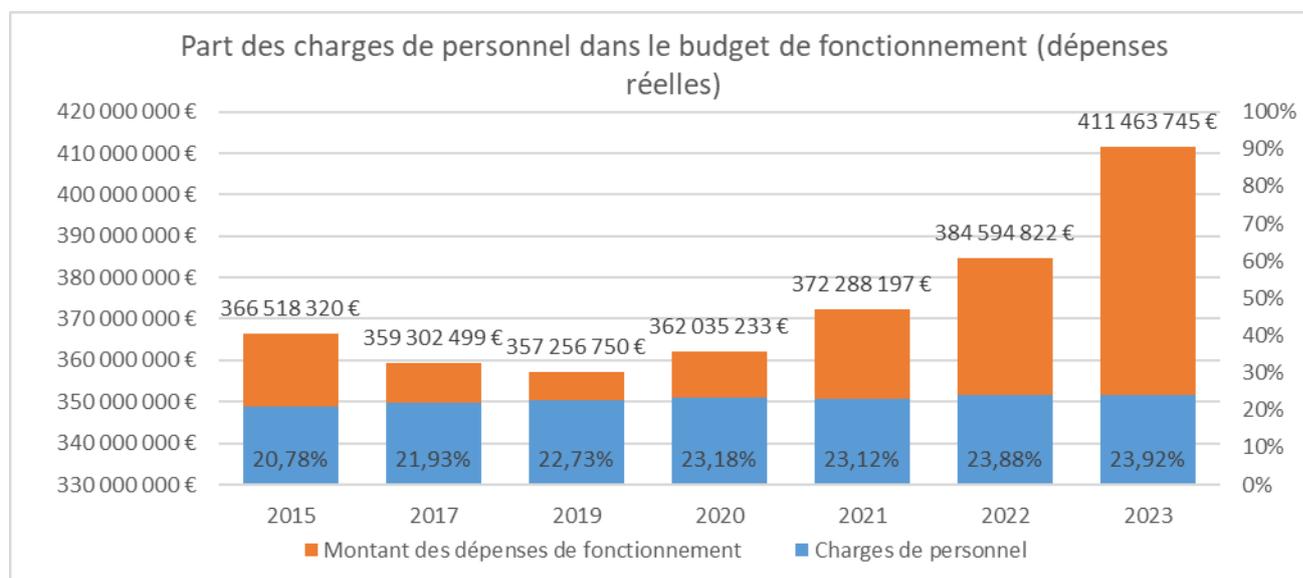
V - ASSURER UN PILOTAGE ET UNE MEILLEURE MAITRISE DE LA MASSE SALARIALE

A. LES DÉPENSES EN RESSOURCES HUMAINES

La masse salariale est le volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les crédits de rémunérations : traitements, indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

24) Part des charges de personnel dans le budget de fonctionnement

	Charges de personnel	Montant des dépenses de fonctionnement	%
2015	76 129 505 €	366 518 320 €	20,77%
2017	78 790 505 €	359 302 499 €	21,93%
2019	81 212 950 €	357 256 750 €	22,73%
2020	83 932 129 €	362 035 233 €	23,18%
2021	86 056 238 €	372 288 197 €	23,12%
2022	91 846 386 €	384 594 822 €	23,88%
2023	98 406 968 €	411 463 745 €	23,92%



La part de la charge de personnel dans le budget de fonctionnement se stabilise en 2021 et augmente légèrement en 2022. Cela résulte d'une augmentation plus importante des charges de personnel que l'augmentation des dépenses de fonctionnement.

Ces augmentations sont principalement imputables aux différentes mesures de revalorisation salariales telle que l'augmentation du point d'indice, l'augmentation des planchers indiciaires, la mise en place du Ségur pour les professionnels médico-sociales et la révision des grilles des catégories C.

Les charges de personnels augmentent moins vite en 2023 que les dépenses réelles de fonctionnement.

25) Évolution de la masse salariale entre 2016 et 2023

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des dépenses et des recettes (base : comptes administratifs) selon la définition de la masse salariale de la M57 (hors frais de déplacements, mais incluant les dépenses liées à l'action sociale et aux titres restaurants).

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Masse salariale budget principal	66 633 523 €	66 780 675 €	67 841 680 €	71 474 704 €	72 674 030 €	73 675 913 €	78 117 102 €	82 857 220 €

L'année 2019 a connu une augmentation budgétaire notamment liée à la mise en place du RIFSEEP en année pleine et à l'augmentation des effectifs permanents de par l'intégration partielle des agents du PARC. Outre ces aspects, les facteurs exogènes (augmentation de charges diverses, glissement vieillesse technicité, reclassements indiciaires, PPCR, augmentation du SMIC) expliquent également cette hausse.

B. ZOOM SUR LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS EN 2023

Quelques définitions

La rémunération de chaque agent est composée d'une rémunération principale, d'indemnités et de primes et éventuellement du supplément familial de traitement.

La rémunération principale des fonctionnaires est calculée par référence à un indice. La rémunération brute est le produit de l'indice majoré multiplié par la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

La valeur du point indiciaire est fixée par décret pour l'ensemble de la Fonction publique. Au 31/12/2023, la valeur annuelle de 100 points indiciaires était de **5 907.34 €**.

Les indemnités et primes sont des accessoires de traitement versées aux agents fonctionnaires et contractuels. Elles sont différentes selon la filière des agents. Elles sont fixées statutairement et sont liées, soit à l'emploi, soit à l'exercice de certaines fonctions, activités ou responsabilités.

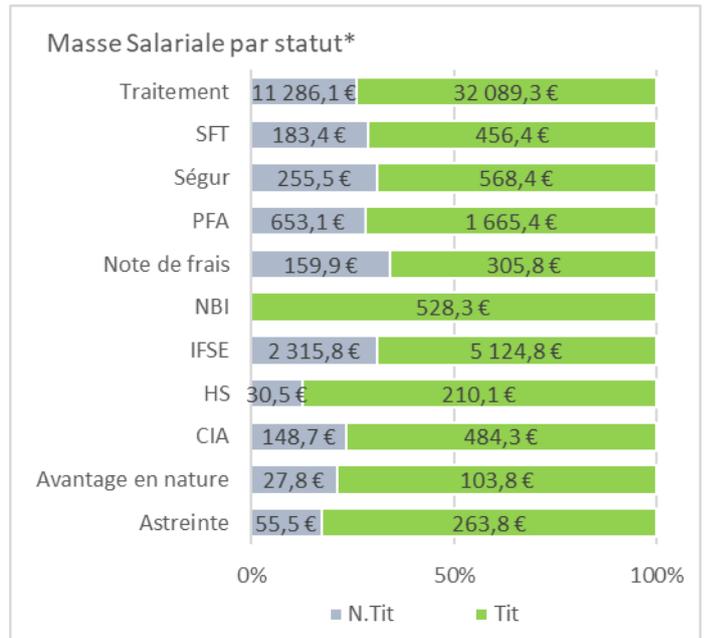
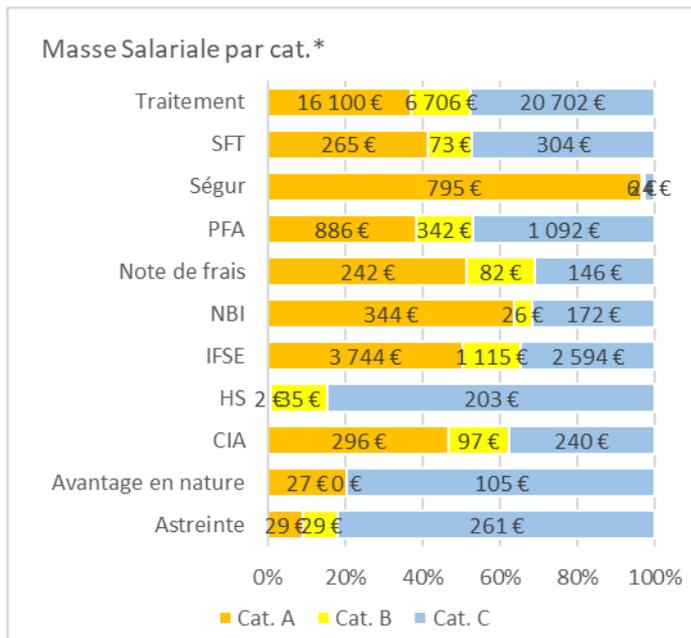
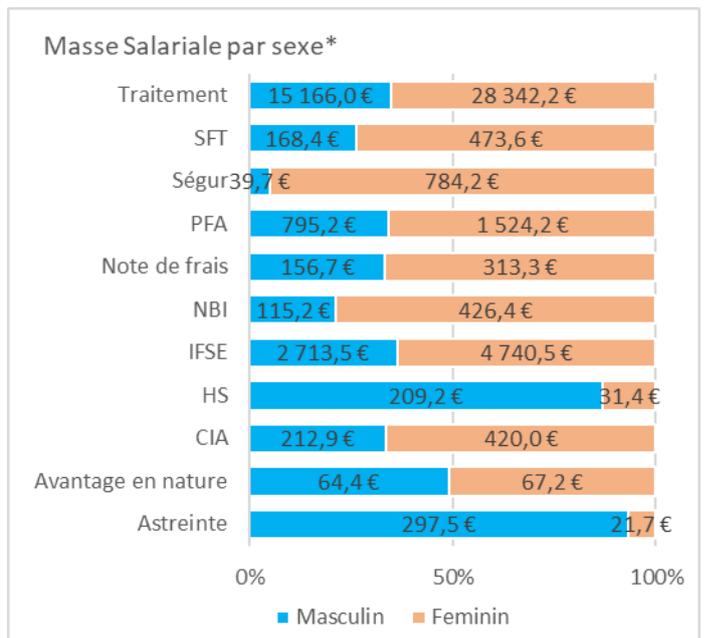
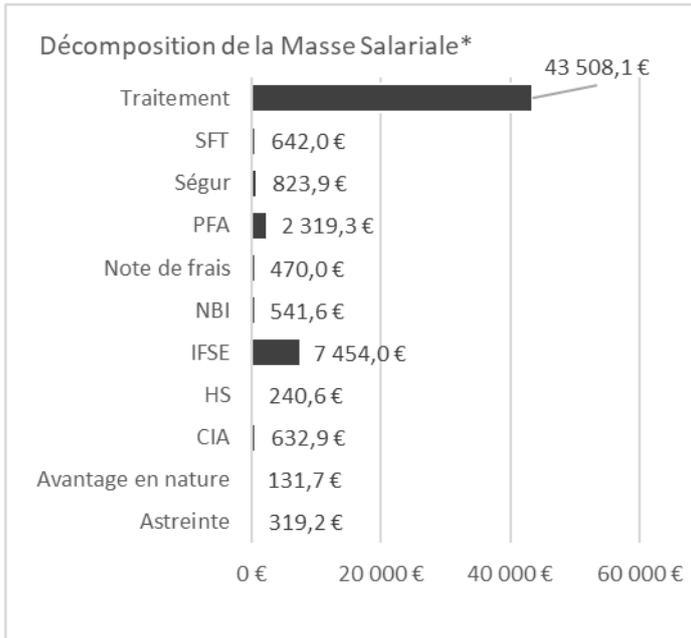
La nouvelle bonification indiciaire (NBI) a été instituée par la loi du 18 Janvier 1991 ; elle est attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière dans des conditions fixées par décret. Les agents non titulaires ne peuvent pas bénéficier de la NBI. Elle se distingue des autres primes par des caractéristiques particulières :

- elle est liée à l'exercice des fonctions, sous réserve de remplir certaines conditions statutaires ;
- elle n'est pas cumulable avec une autre bonification indiciaire ;
- elle est proportionnelle à la quotité de travail ;
- elle est prise en compte dans le calcul de la retraite.

Le complément de traitement indiciaire (CTI) représente une prime de 49 points d'indice accordée aux professionnels médico-sociale en lien avec les usagers.

Le supplément familial de traitement (SFT) comporte une part fixe dépendant du nombre d'enfants et une part proportionnelle liée à l'indice de rémunération de l'agent.

26) Structuration de la Masse Salariale (hors quotité de travail)

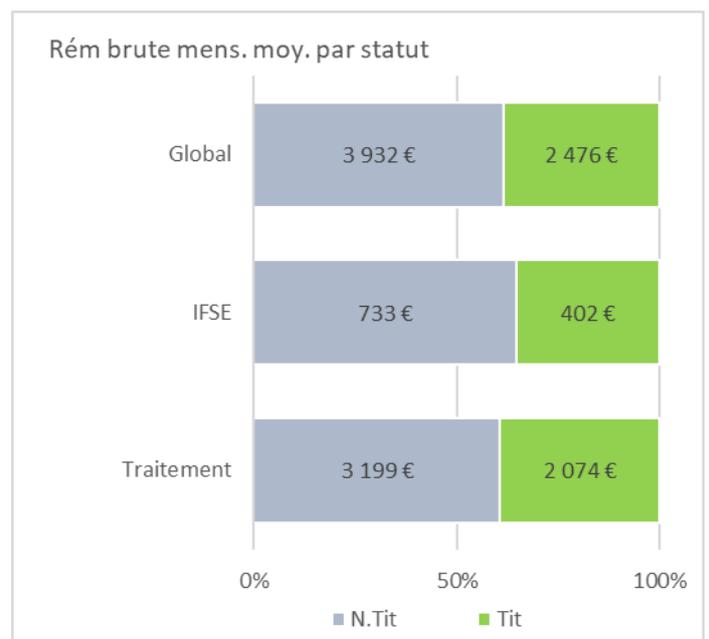
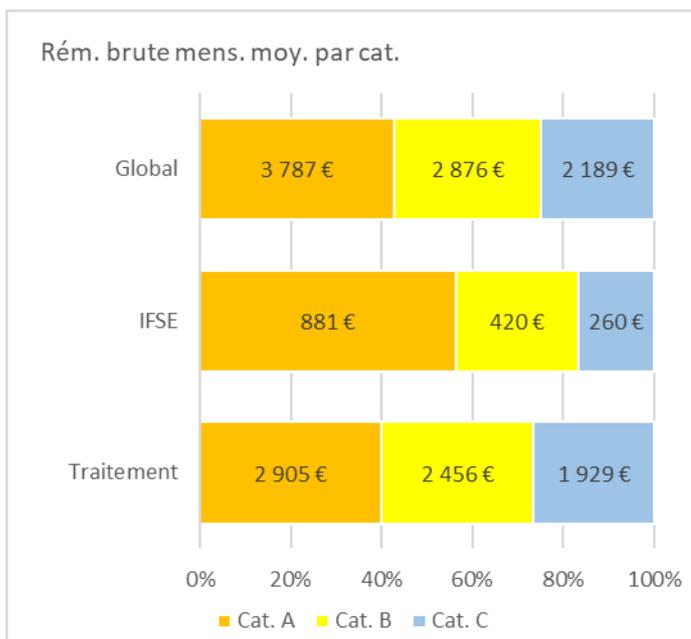
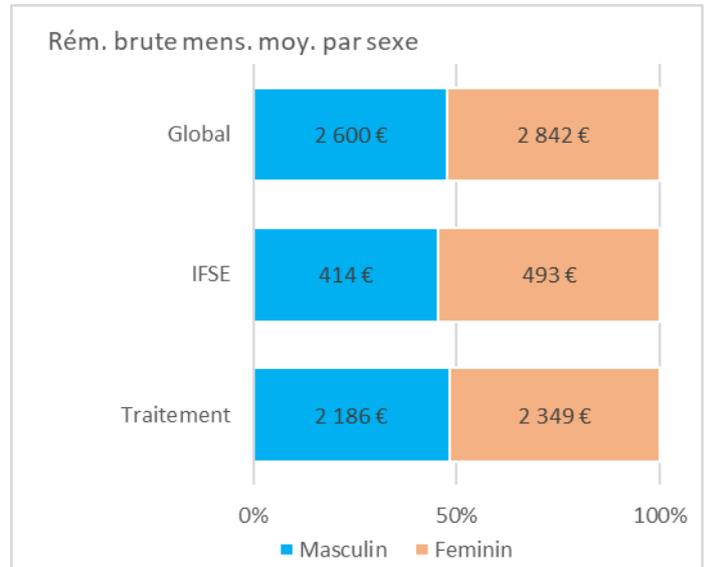
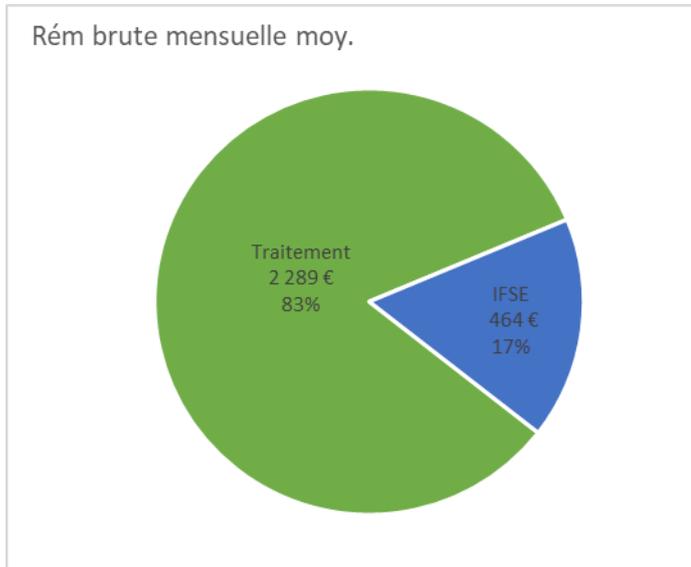


*les chiffres des graphiques précédents sont exprimés en k€ : 1k€ = 1.000€

Le traitement représente le principal poste de dépense de la Masse Salariale. Viennent ensuite l'IFSE et la PFA (primes de fin d'année). Il est normal que ces éléments constituent le trio de tête car l'ensemble des agents du département en bénéficie.

Les femmes bénéficient plus de la NBI, du Séгур et du SFT. A l'inverse, les heures supplémentaires et les astreintes sont attribuées dans la plupart des cas à des hommes. La plupart des éléments de rémunération restent dans les mêmes ordres de grandeur que la répartition des effectifs, le sexe n'est donc pas discriminant dans la masse salariale.

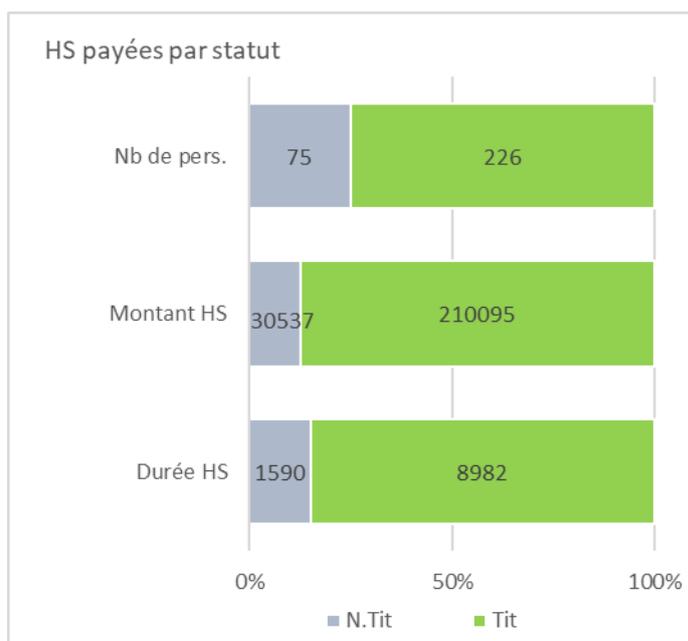
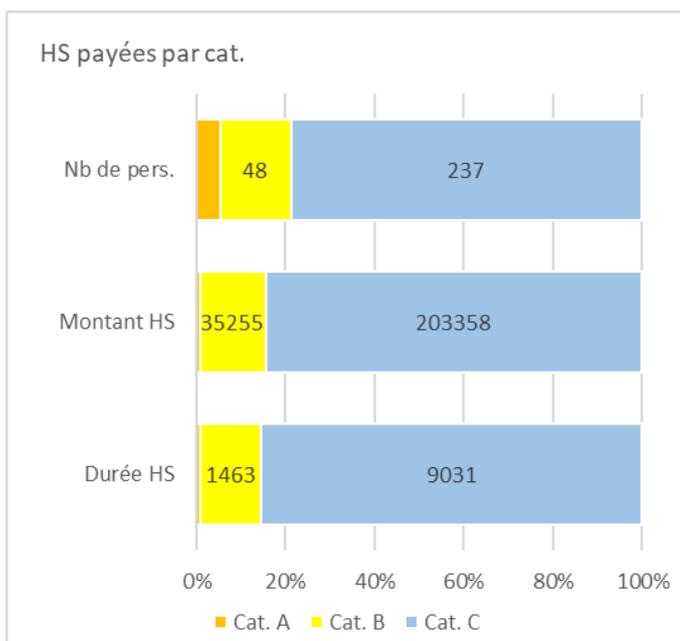
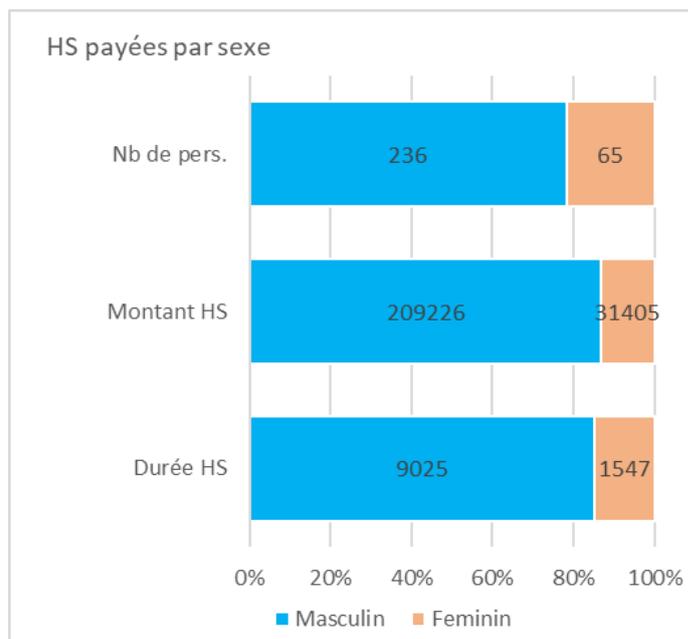
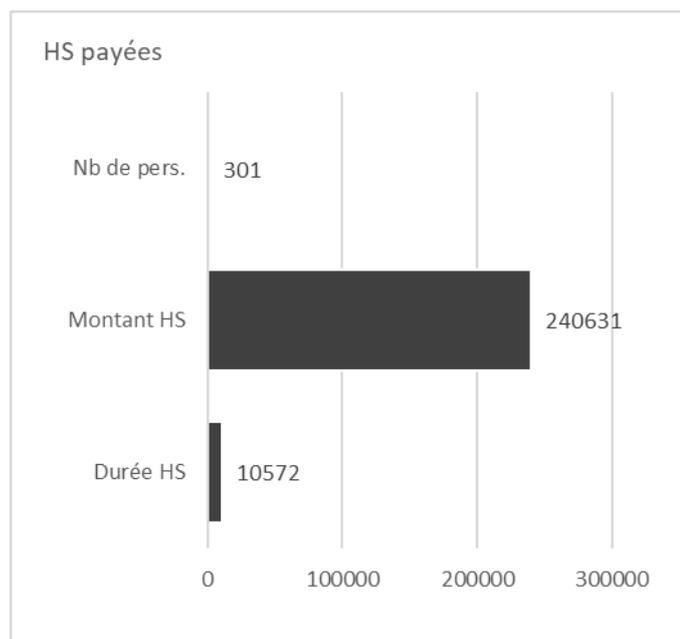
27) Rémunération brute mensuelle moyenne



La rémunération brute mensuelle moyenne s'intéresse exclusivement au traitement indiciaire (TI) et à l'indemnité de sujétion et d'expertise (IFSE) sachant que ces deux éléments sont communs à l'ensemble des agents départementaux. Afin de lisser les aspects temps de travail, ces rémunérations sont exprimées sur une base de 100%.

Les femmes gagnent légèrement plus que les hommes : 162€ brut de plus par mois soit 7,42% de plus. Cet écart est principalement lié au traitement qui est légèrement plus important que pour les hommes, ainsi que par le Ségur, attribué dans le secteur social majoritairement féminin. Les catégories A ont une part d'IFSE dans leur rémunération globale plus importante que les catégories B et C.

28) Heures supplémentaires payées

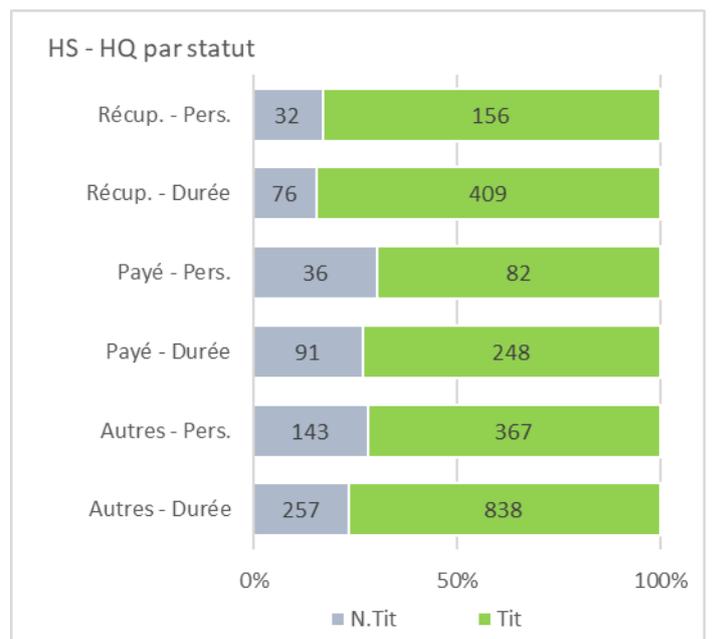
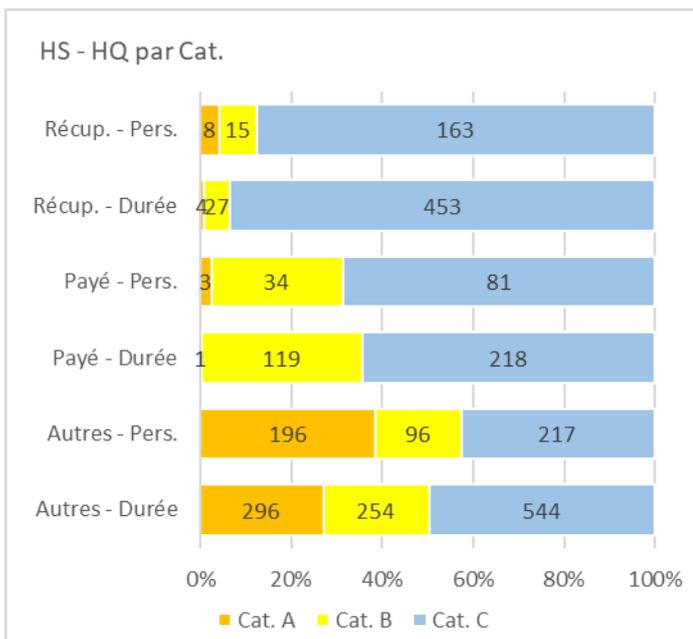
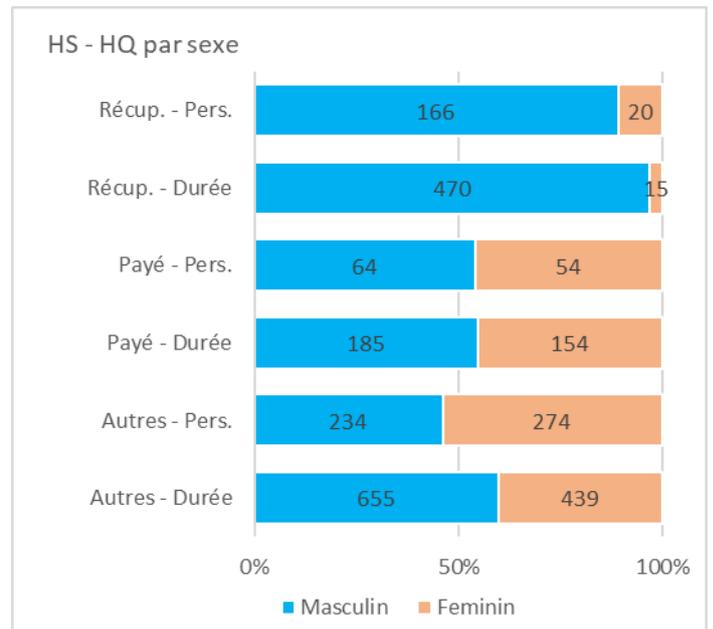
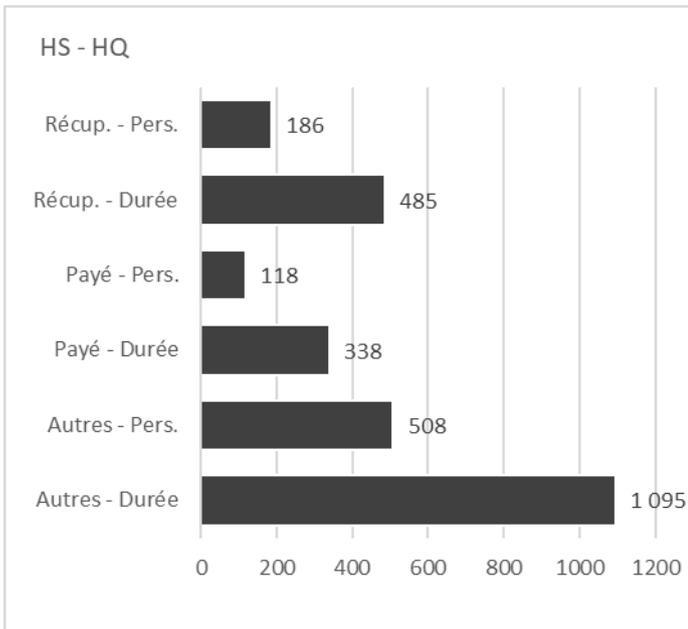


Au cours de l'année 2023, 10 572 heures supplémentaires ont été rémunérées pour un montant de 240.631€. Elles ont concerné 301 personnes soit une moyenne de 799€ brute par an pour 35h supplémentaires (plus de 23€ brut par heure supplémentaire).

Les HS concernent principalement les hommes, de catégorie C, titulaires.

Lorsque les hommes réalisent des HS, ils en réalisent en moyenne plus que les femmes sur une année complète. De plus, ces dernières sont mieux rémunérées que pour les femmes.

29) Heures supplémentaires saisies dans Horoquartz



Les HS - HQ (Heures supplémentaires et Heures complémentaires) sont assez équitablement mises en œuvre entre les hommes et les femmes puisque les femmes représentent 49% des bénéficiaires. En termes d'utilisation des heures supplémentaires, les hommes ont plus largement recours à la récupération et les femmes à la rémunération de ces HS – HQ. En moyenne, les titulaires réalisent plus d'heures supplémentaires que les contractuels même si la part des bénéficiaires est globalement indexée sur la répartition des effectifs par statut. Les heures supplémentaires saisies dans horoquartz concernent principalement les agents de catégorie C.

VI - GARANTIR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

A. LA SECURITE AU TRAVAIL

La Fonction publique connaît des mutations profondes tant dans ses missions que dans ses organisations. Des changements nombreux sont conduits à tous les niveaux : évolution des missions, réorganisations territoriales, réorganisations internes, révolution numérique... Ces changements ont un effet direct sur le travail des agents et les relations professionnelles.

Les questions relatives à l'amélioration des conditions de travail et plus globalement à la qualité de vie au travail sont des sujets cruciaux dans cette période de mutation profonde de la fonction publique, incluse dans une société elle-même en profonde transformation.

Assurer la protection de la santé et la sécurité des personnes et des biens constitue une priorité du Conseil départemental. La politique de prévention poursuit plusieurs objectifs : préserver la santé des agents, améliorer les conditions de travail, réduire l'impact des accidents de service et des maladies professionnelles. Ces dernières années, le Département a intensifié sa politique globale de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Les principaux acteurs internes

Les acteurs de la politique de prévention sont nombreux au sein de la Collectivité.

L'autorité territoriale, représentée par le Président du Conseil départemental, est « chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité », article 2-1 du décret n°85-603 modifié.

LA FSSCT, a pour mission de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à disposition de l'autorité territoriale et placés sous sa responsabilité par une entreprise extérieure,
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, d'intégrer les travailleurs handicapés,
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le pôle hygiène et sécurité du Service qualité de vie au travail met en œuvre la politique du Conseil départemental dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité : participation à titre principal, à la définition, à la mise en œuvre et au suivi d'une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Formalisation des outils et des procédures dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

La collectivité est dotée de 2 conseillers de prévention, une conseillère sociale du personnel et d'un psychologue du travail.

Les conseillers en prévention assistent et conseillent l'autorité territoriale et les services dans la définition, la mise en place et le suivi d'une politique de gestion et de prévention des risques professionnels, de sécurité et de santé au travail. Ils interviennent sur demande des services,

des agents ou de la médecine professionnelle. Ils établissent régulièrement des comptes rendus.

La conseillère sociale contribue à la mise en œuvre de la politique sociale de la collectivité (aspect de la vie privée des agents, maintien dans l'emploi, handicap, addiction, ...).

Le psychologue du travail participe à la politique de prévention des risques professionnels. Son action a pour but la préservation de la santé psychique des agents et l'amélioration des conditions de travail. Il assure des missions de conseil, d'accompagnement, de diagnostic et de sensibilisation, tant au niveau organisationnel, que collectif ou individuel, dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et afin de promouvoir le collectif de travail.

Les managers doivent assurer la protection, la sécurité de leurs collaborateurs et veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité. Ils jouent un rôle primordial dans la prévention des risques professionnels au quotidien.

Les agents, garants de leur sécurité et de celle de leurs collègues, sont également des acteurs de la prévention. Ils sont exposés aux risques professionnels rencontrés dans le cadre de leurs activités. L'article L230-3 du code du travail indique « qu'il incombe à chaque agent de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que celles des autres personnes concernées du fait de ses actes et de ses omissions de travail ».

Les correspondants hygiène et sécurité : compte tenu de la taille du Conseil départemental et de la répartition des services sur près de 90 sites, le Département a souhaité mettre en place progressivement un réseau de correspondants en hygiène et sécurité. Ces correspondants sont des relais de diffusion d'information auprès du pôle hygiène et sécurité, des responsables hiérarchiques et des agents, sur toutes les questions relatives à l'hygiène et la sécurité.

Au 31 décembre 2023, la Collectivité disposait de 69 correspondants hygiène et sécurité. Lors de rencontres régulières, ils remontent de l'information concernant les problématiques hygiène et sécurité rencontrées dans les services. Ils peuvent comme les autres agents de la Collectivité formuler leurs remarques et observations sur le registre santé, sécurité au travail.

L'agent chargé des fonctions d'inspection et d'hygiène et de sécurité (ACFI)

L'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) est un nouvel acteur de prévention qui contribue à l'amélioration des conditions de travail au sein des collectivités. Il a pour mission de contrôler les règles définies en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de proposer :

- toute mesure visant à améliorer l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels,
- des mesures immédiates en cas d'urgence.

Le Conseil départemental a choisi de conventionner depuis le 1er mars 2016 avec le centre de gestion pour permettre la réalisation de cette mission. Cette convention a été mise à jour en 2019.

Agents affectés à la prévention au 31 décembre 2023

Assistants et conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	3
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI) en interne *	0
Médecins de prévention en interne	0
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention ...)	69

() Il s'agit des agents auxquels la Collectivité a confié une mission en matière de prévention ou de sécurité même si ces agents ne sont pas affectés à temps plein sur des missions de ce type
Références : articles 4 et 5 du décret du 10 juin 1985*

Les principales actions

L'évaluation des risques professionnels

Zoom réglementaire

L'évaluation des risques est une obligation des employeurs inscrite par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 par transposition de la directive n°89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989. Elle a été codifiée dans l'article L4121-3 du code du travail.

Pour les risques qui ne peuvent être évités, les employeurs ont l'obligation :

- d'identifier les dangers par unité de travail (UT),
- d'évaluer les dommages à la santé et à la sécurité des agents de ces dangers afin de proposer des mesures de prévention adéquates.

Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001, portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, précise que l'évaluation doit être transcrite dans un document unique mis à jour régulièrement.

Le document unique comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et une hiérarchisation de ces risques. Ils doivent permettre à la Collectivité de définir un programme d'actions préventives et correctrices en matière d'hygiène et de sécurité.

Le document unique est en cours de refonte et de mise à jour.

Il sera la base du programme de prévention qui sera établi pour les prochaines années.

Il aura pour objectif :

- de déterminer les actions prioritaires à mener au niveau du Département,
- de présenter les actions qui pourront avoir un impact sur les conditions de travail et amélioreront la prévention,

- de réfléchir à la mise en œuvre de ces actions et inciter à une conduite de projet participative, impliquant la FSSCT.

La démarche de prévention des « risques psychosociaux » (RPS)

Depuis 2019, avec l'arrivée du psychologue du travail, la démarche de prévention a été réinterrogée. L'avancement des plans d'actions définis a été réalisé, une méthode participative et collaborative a été envisagée et se met en place avec des pilotes actualisés en raison de mobilité sur certains postes.

Les visites de site de la FSSCT

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Visites de sites	4	8	8	6	7	0*	1	5	4

Depuis 2012, le Conseil départemental propose aux membres du FSSCT des visites pour mieux connaître les sites du Département et pour améliorer les conditions de travail, de sécurité et de santé des agents. Chaque visite est basée sur l'observation des lieux de travail et l'échange avec les agents et l'encadrement. L'élaboration du dossier préparatoire à la visite est un travail conjoint du service visité, de la direction de l'immobilier et des facilités et de la Direction des relations humaines. Un rapport contenant les points de vigilance constatés et les propositions d'améliorations est présenté en instance. Un plan d'actions est élaboré et fait systématiquement l'objet d'un suivi. Ces visites participent par ailleurs à renforcer le dialogue social et sont source d'échange et de rapprochement avec les représentants du personnel dans l'appréhension des problématiques.

Les visites ACFI

Le Département a révisé la convention mise en place en 2019. Les visites donnent lieu à la rédaction de rapport et au suivi de plans d'actions. Ce dernier est impactant en termes de charge de travail pour la Direction de l'immobilier et des facilités, pour le service qualité de vie au travail et pour le service visité. Les pratiques sont interrogées sur un aspect réglementaire et il en découle un travail important de rédactions de procédures et d'actions à mutualiser sur plusieurs services.

En 2023, 4 visites ACFI ont pu être planifiées.

Le suivi des sensibilisations à l'utilisation des produits chimiques dans les collèges

Le pôle hygiène et sécurité intervient en amont ou en aval des sensibilisations réalisées par la formatrice interne en hygiène et sécurité.

Dans le cadre des sensibilisations dans les collèges, la formatrice transmet les FDS (Fiches de Données de Sécurité) et FT (Fiches Techniques) des produits utilisés au service prévention, sécurité et santé au travail. Ces documents sont transmis au médecin de prévention pour analyse puis ils sont archivés et classés. Il a été demandé aux gestionnaires des établissements de les actualiser chaque année ou à chaque projet d'achat d'un nouveau produit et de transmettre ces nouveaux documents au médecin de prévention référent du site. Cette action est toujours en cours.

Les documents en hygiène et sécurité

Procédures d'utilisation des registres Santé Sécurité au Travail (SST) et Danger Grave et Imminent (DGI)

Les registres sont en place dans la Collectivité conformément au décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié.

Le registre Santé et Sécurité au Travail (SST) est destiné à recueillir les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il doit être accessible à tous et aux usagers.

Tout agent qui considère qu'une situation de travail comporte un danger grave et imminent doit en informer son manager et consigner cette situation dans **le registre Danger Grave et Imminent (DGI)**.

Chaque registre est accompagné d'une procédure d'utilisation. Elle permet de définir les termes employés et les différentes étapes à suivre pour le traitement des observations. Ces procédures ont été présentées au Comité Hygiène et Sécurité (CHS) comme toutes les observations mentionnées dans ces registres.

Des documents pour sensibiliser les agents aux différents risques professionnels

Différents documents ont été communiqués aux agents pour les sensibiliser à certains risques professionnels depuis 2018 et sont consultables sur le site Intranet dans la rubrique QVT.

Les équipements de protection individuelle

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont destinés à protéger l'agent contre un ou plusieurs risques. Leur utilisation est réalisée en complément des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques.

Ils sont définis par le Code du travail comme des « dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité ». A titre d'exemples, on peut citer les casques de protection, les bouchons d'oreilles, les lunettes de protection, les gants, les chaussures de sécurité, les appareils de protection respiratoires... L'évaluation des risques permet de déterminer les EPI nécessaires à la protection des agents.

La Collectivité a conclu, par le biais d'APPROLYS, un marché public comportant plusieurs lots et qui permet d'acheter ces équipements.

B. LA SANTE AU TRAVAIL

Les agents bénéficient d'un examen médical périodique qui peut être plus fréquent pour les agents nécessitant une surveillance renforcée (travailleurs handicapés, les agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée...). Des autorisations d'absence sont accordées aux agents pour permettre de se rendre à ces examens médicaux.

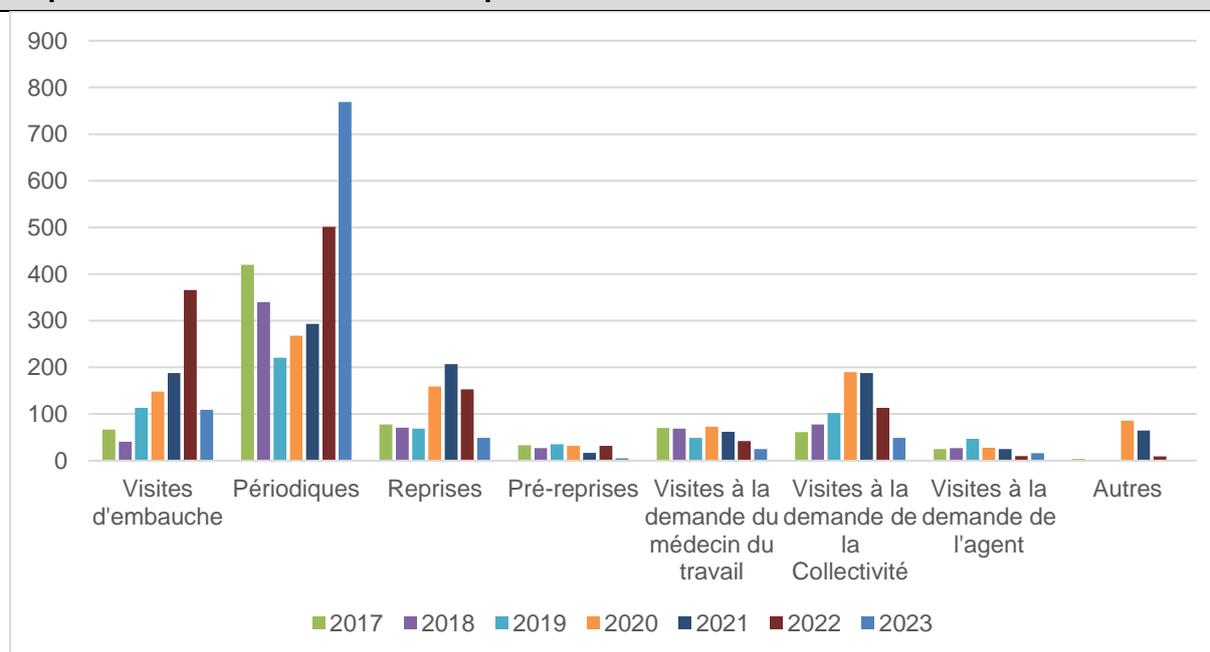
Total des visites médicales effectuées par les médecins du travail

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Visites annuelles	758	655	636	984	1045	1226	1022

Nature des visites

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Visites d'embauche	67	41	113	148	188	366	109
Périodiques	420	340	221	268	293	501	769
Reprises	78	71	69	159	207	153	49
Pré-reprises	33	27	35	32	17	32	5
Visites à la demande du médecin du travail	70	69	49	73	62	42	25
Visites à la demande de la Collectivité	61	78	102	190	188	113	49
Visites à la demande de l'agent	25	27	47	28	25	10	16
Autres	4	2	0	86	65	9	0

Répartition des visites médicales par nature



Au cours des visites médicales, le médecin informe l'agent sur sa santé et lui délivre (ainsi qu'à l'autorité territoriale) un avis appréciant son aptitude médicale au poste de travail sur lequel il est affecté. A cette occasion, le médecin de prévention peut être amené à préconiser des aménagements, des changements de poste ou des améliorations des conditions de travail, formuler une demande de reclassement et émettre des avis d'inaptitude totale ou partielle.

L'augmentation des demandes d'avis par la Collectivité correspond à une volonté pour le Département de mener une politique plus dynamique de gestion des aménagements de poste, des reclassements et de façon générale du maintien dans l'emploi.

Détail des avis émis

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Apte	375	138	118	670	993	1177	959
Apte avec restrictions ou aménagements	56	24	34	287	36	34	52
Inapte temporaire	7			0	0	0	2
Inapte au poste, apte à un autre	1		1	1	0	0	4
Inapte à tous postes	1			0	1	1	2
Autres (dont pas de fiche d'aptitude délivrée)	318		483	26	15	14	3

L'environnement du travail et l'ergonomie conditionnent fortement la santé au travail. Agir sur les postes et l'organisation du travail permet de prévenir l'apparition de troubles de santé ou de maintenir à leur poste, par des adaptations les agents connaissant des difficultés.

L'aménagement de poste et de certaines tâches permet à l'agent une reprise d'activité sur les mêmes fonctions, tout en tenant compte de son état de santé et des préconisations médicales. La prévention et l'adaptation des postes sont à considérer comme prioritaires par rapport à tout reclassement.

Le vieillissement de la population employée et la pénibilité de certains métiers à forte dominante technique contribuent à l'augmentation des restrictions médicales.

Les études de poste et les visites de service

Les études de postes individuelles et/ou collectives :

Les études de postes sont un moyen de connaître et d'analyser la situation professionnelle des travailleurs en intégrant l'état de santé de ce dernier. Elles peuvent aboutir à **l'amélioration des conditions de travail de l'agent en personnalisant le poste ou en intégrant des outils ergonomiques**. Elles peuvent être réalisées pour tous les agents par les conseillers de prévention du CD28, ponctuellement par le médecin de prévention ou par le service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (CAPEMPLOI) pour les personnes ayant une RQTH.

Elles permettent d'examiner de manière approfondie l'ambiance de travail (bruit, éclairage, température...) les mouvements et positions imposées par le poste, la cadence, le poids physique, les machines utilisées, en résumé toutes les composantes physiques du poste et parfois la charge mentale associée.

En 2023, 60 études de poste ont été réalisées.

C. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PSYCHOLOGIQUE DU PERSONNEL

1- La conseillère sociale du personnel

Rattachée au service Qualité de Vie au Travail, elle intervient directement à son bureau, au domicile des agents, sur leur lieu de travail et plus rarement dans les lieux de soins.

Elle est aussi amenée à accompagner les intervenants extérieurs dans un rôle de coordination des interventions, comme le médecin de prévention ou encore l'ergonome du Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH). A ce titre, elle aide à l'élaboration des dossiers de demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Maison départementale de l'autonomie (MDA) et accompagne les agents pour leur acquisition d'appareillages.

200 agents ont rencontré la conseillère sociale du personnel sur l'année 2023

L'activité du service reste stable, et ce depuis 2020.

L'identification du service social du personnel comme une ressource pour les agents continue de contribuer à la prise en charge de situations.

2- Le psychologue du travail :

Rattaché au service de la qualité de vie au travail à la Direction des Relations Humaines, le psychologue du travail est un acteur privilégié de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels dont psychosociaux

Durant l'année 2023, 88 agents ont bénéficié d'un accompagnement par le psychologue du travail. Le nombre d'agents est en progression par rapport aux années 2021 et 2020.

En outre, en 2023, 2 interventions collectives ont été réalisées. Ces interventions se concentraient sur le pôle solidarités.

3- LA POLITIQUE DE L'ACTION SOCIALE

En 2012, le Conseil départemental s'est saisi des évolutions réglementaires en la matière pour redéfinir le contour de sa politique d'action sociale. Les partenaires sociaux ont ainsi été associés étroitement à la réflexion. Un dialogue constructif a prévalu tout le long de la démarche qui a permis de proposer aux agents, dès le 1^{er} janvier 2013, une nouvelle politique d'action sociale qui poursuit deux objectifs directeurs : d'une part **assurer aux collaborateurs un accès égal pour l'ensemble des prestations**, d'autre part **assurer la protection des agents dans les situations les plus difficiles**.

Des aides et prestations diversifiées, un plus grand nombre d'agents bénéficiaires

Adhésion au Comité national d'action sociale (CNAS)

Au 1^{er} janvier 2013, le Département a décidé d'adhérer au CNAS afin d'assurer un accès égal pour l'ensemble de ses collaborateurs (agents titulaires et non titulaires, présents au-delà de 6 mois) aux prestations d'action sociale et de faciliter l'accès du plus grand nombre à des prestations beaucoup plus diversifiées et ce, à toutes les étapes de la vie.

Le CNAS propose un panel d'une cinquantaine de prestations ouvertes à tous tant au niveau de la solidarité que des loisirs et de la culture réparties selon 4 grandes catégories :

- *les aides à la famille versées par exemple à l'occasion d'événements familiaux ou pour les enfants ou pour tenir compte de situations difficiles (décès, secours, handicap, assistance sociale, prêt social) ;*
- *les aides versées dans le cadre de la vie professionnelle (déménagement, médaille, départ à la retraite...);*
- *les prêts à taux bonifié dans les domaines du logement et de l'équipement ;*
- *les vacances-loisirs-culture.*

Nombre d'agents bénéficiaires	Cotisations	Prestations directes	Taux de retour financier	Total de prestations indirectes	Total des prestations (directes et indirectes)	Taux de retour global
2019 1837 agents	380 259 €	361 085 €	95 %	75 458 €	436 543 €	115 %
2020 1988 agents	409 655 €	314 682 €	77 %	56 387 €	371 069 €	91 %
2021 2024 agents	416 580 €	408 282 €	98 %	29 898 €	438 180 €	105 %
2022 2047 agents	421 880 €	461 054 €	109 %	33 686 €	494 740 €	117 %
2023 2072 agents	426 402 €	483 687 €	113 %	31 176 €	514 863 €	120 %

(Données CNAS au 31/12/2023 - le taux de retour global en 2023 est de 92,52% au niveau national et de 120 % au niveau du Conseil départemental 28)

Le taux de retour global progresse régulièrement.
(La baisse de 2020 étant liée à la pandémie).

Année	Taux de retour global
2015	93 %
2016	96 %
2017	113 %
2018	128 %
2019	115 %
2020	91 %
2021	105 %
2022	117 %
2023	120 %

2023 :

Catégorie administrative	Cat A	Cat B	Cat C	autres	Total
Avec au moins une prestation	262	346	628	155	1391
Sans prestation	97	88	388	108	681
Total	359	434	1016	263	2072
Taux Utilisateurs	73 %	80%	62 %	59 %	67 %

(Données CNAS au 31/12/2023)

Le taux d'utilisateurs global a augmenté en 2023 soit 67 % contre 63 % en 2022.

Catégorie administrative	Cat A	Cat B	Cat C	Autres	Total
Aides non soumises à condition de ressources	453	584	946	186	2169
Aides soumises à condition de ressources	316	393	567	82	1358
Avantages au quotidien	22	85	76	36	219
Billetterie	856	1005	1073	255	3189
Chèque emploi service universel (CESU)	113	108	52	17	290
Chèques lire/disque/culture	33	40	32	16	121
Forfait sport	99	115	161	17	392
Plan Epargne Chèques Vacances (PECV)	65	101	214	32	412
Prêts CNAS	0	0	0	0	0
Prêts Sous-Traités	5	12	17	0	34
Séjours	64	81	12	17	174
Nb d'agents ayant au moins une prestation	2026	2524	3150	658	8358

(Données CNAS au 31/12/2023)

Prestation pour gardes d'enfant et prestation accueil de loisirs

En raison de l'adoption d'un nouveau règlement de temps de travail en juin 2017 et sensible aux conséquences financières que cela pourrait avoir pour le personnel, le Conseil départemental a décidé de compléter le dispositif des prestations versées par le CNAS, auquel le Département adhère, par deux nouvelles prestations :

Gardes d'enfant de – de 3 ans

Nombre de bénéficiaires : 45 agents pour l'année 2023

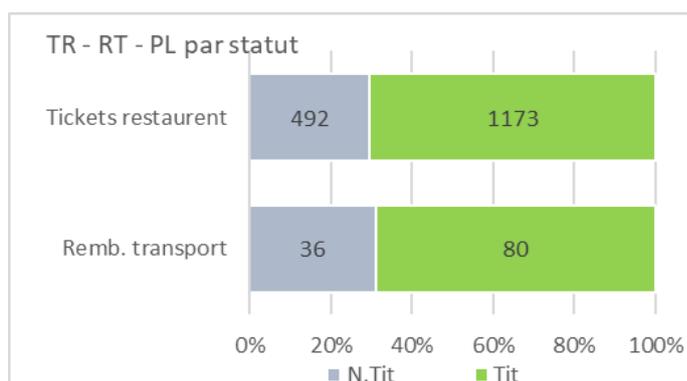
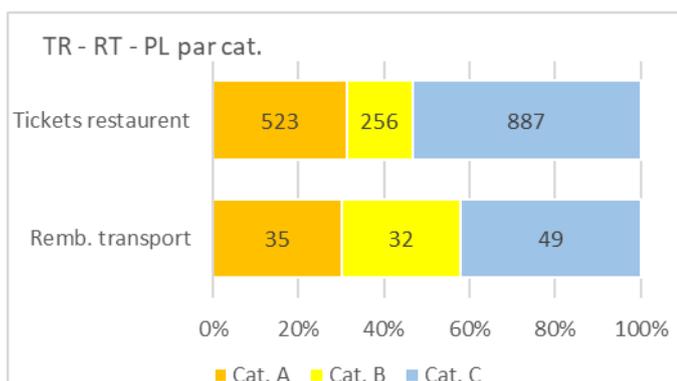
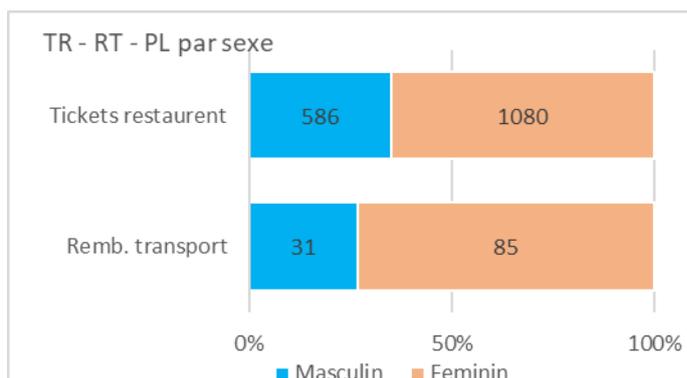
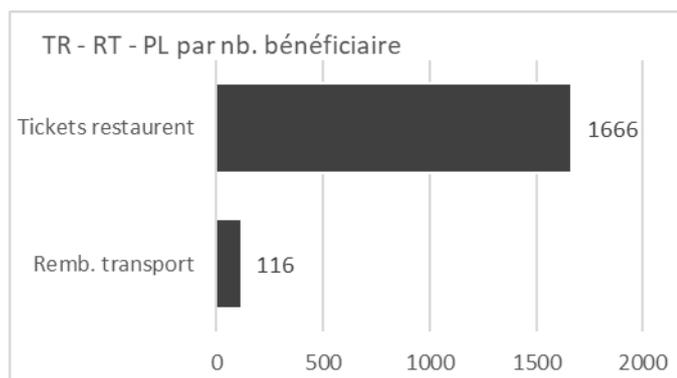
Montant de la dépense pour le Conseil départemental pour l'année 2023 : 5 700 €

Accueil de loisirs

Nombre de bénéficiaires : 67 agents

Montant de la dépense pour le Conseil départemental pour l'année 2023 : 8 271 €

30) Tickets restaurant – Remboursement transport – Prêt logement

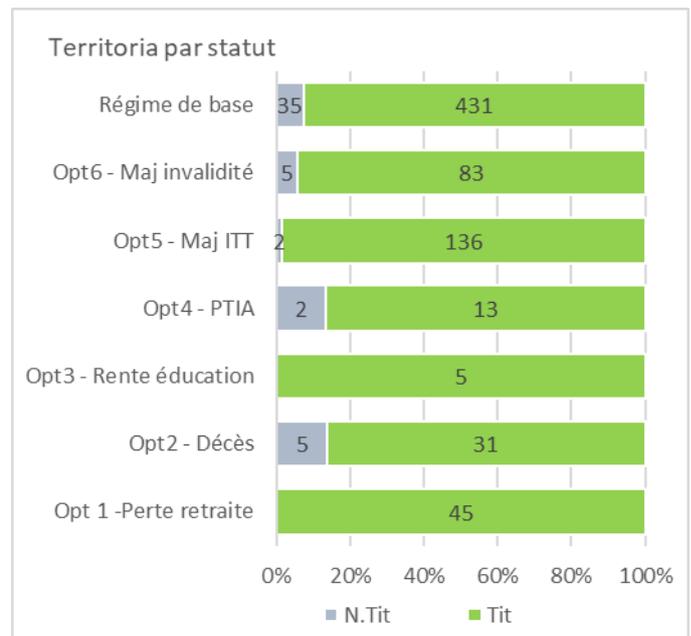
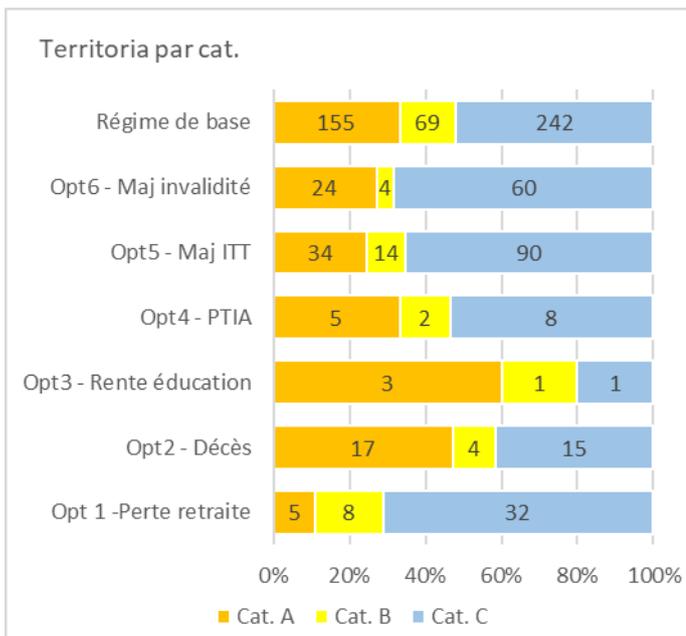
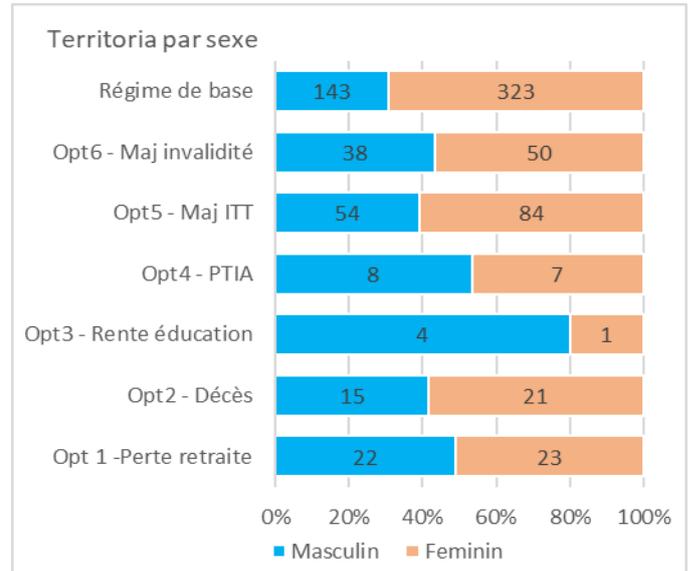
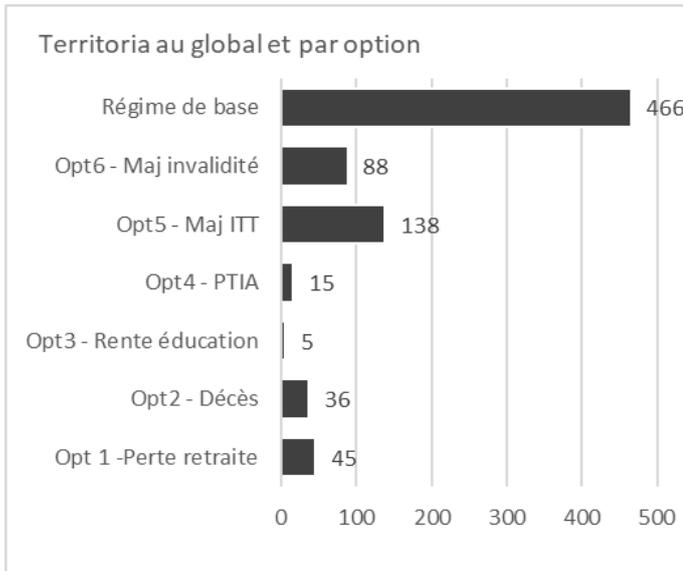


Les tickets restaurant sont largement utilisés par les agents du département.

Les remboursements de transport concernent aussi bien la prise en charge du remboursement partiel des frais de transport public (abonnement transport en commun) que le remboursement des frais liés à l'utilisation du vélo.

73% des situations de remboursement des titres de transport concerne des femmes. Les tickets restaurant sont répartis de manière homogène par rapport à la structure des effectifs.

31) Prévoyance Territoria



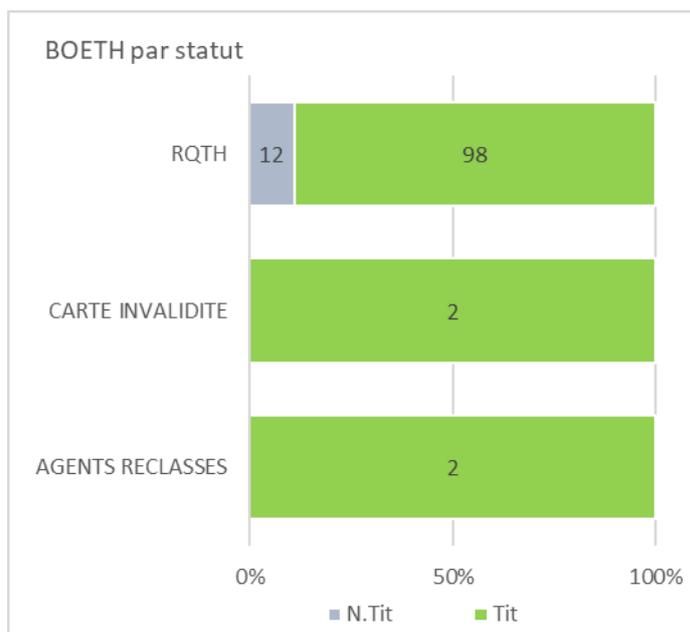
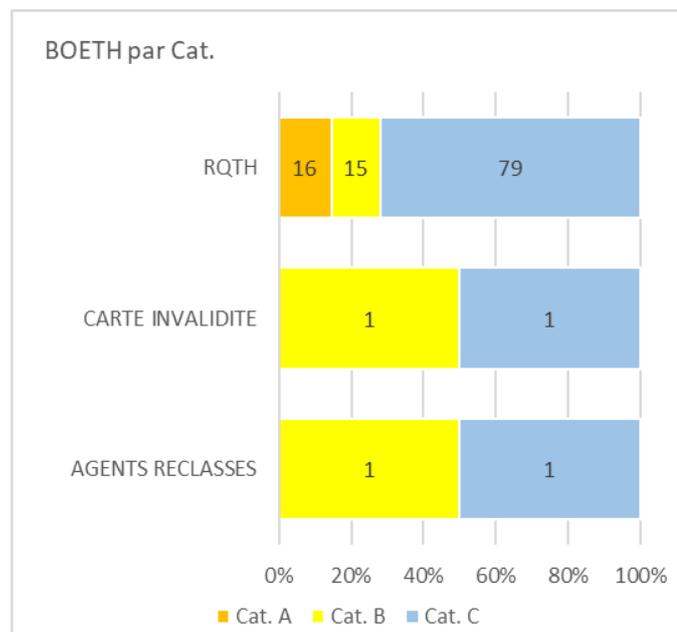
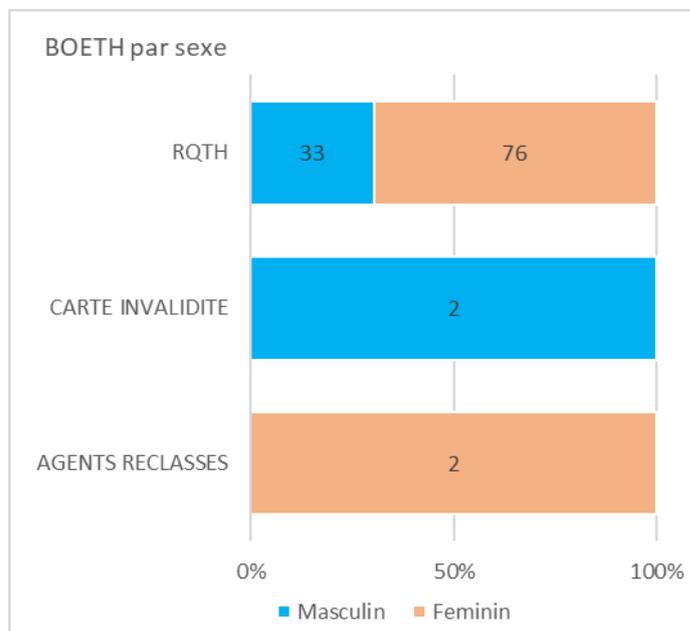
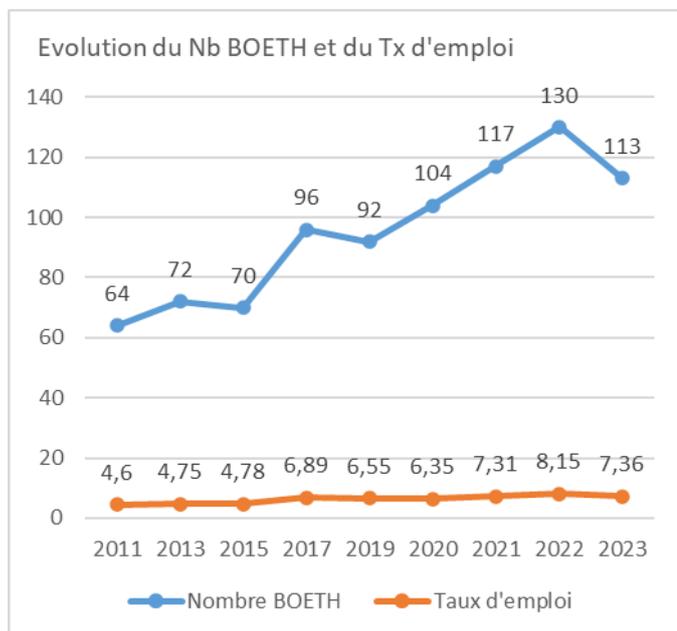
La prévoyance Territoria, dispositif facultatif pour le moment, compte 466 adhérents sur l'année 2023. Les options les plus souscrites sont l'option 5 (Maj ITT) et 6 (Maj Invalidité). L'option 3 est globalement très peu utilisée.

Alors que la souscription à Territoria pour les femmes et les hommes est homogène avec la répartition des effectifs, les hommes ont recours aux options dans au moins 40% des cas. Concernant les options retraite, rente éducation et PTIA, ils représentent à minima 50% des souscriptions.

Les catégories C ont globalement plus recours aux options que les catégories A et les catégories B. Sur l'option retraite les catégories C représentent près de 70% des souscriptions.

D. L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

32) Travailleurs en situation de handicap



*Le taux d'emploi légal correspond au pourcentage obtenu entre le nombre total d'agents de la Collectivité et le nombre d'agents en situation de handicap.

Un agent ayant une RQTH et une autre attestation sera comptabilisé comme RQTH. Le nombre de travailleurs en situation de handicap a légèrement diminué en 2023 passant de 130 à 113. La répartition homme / femme des agents RQTH est la même que la répartition des effectifs. Globalement, les BOETH sont des catégories C dans 77% des cas. Les non-titulaires représentent 10% des agent ayant une RQTH.

Conventionnement avec le FIPHFP

Afin de poursuivre son engagement et son action en faveur des personnes en situation de handicap, en 2019, le département a conventionné avec le FIPHFP pour 3 ans à hauteur de 371 000€. Cette convention couvre la période du 1^{er} juin 2019 au 31 décembre 2023 (une prolongation de durée ayant été autorisée par la FIPHFP). L'année 2023 a été consacrée également à travaillé sur un projet de renouvellement de convention partenariale avec le FIPHFP.

Les axes retenus pour développer la politique handicap sont :

- Définir la structuration et le pilotage de la politique handicap pour assurer un portage durable
- Mettre en place une politique de recrutement de personnes handicapées pro-active
- Renforcer les actions de maintien dans l'emploi et l'anticipation dans le traitement des situations
- Changer les regards sur le handicap pour accompagner la mise en œuvre de la politique handicap.

Dans ce cadre, un travail important de sensibilisation est mené par le Service prévention, sécurité et santé au travail et particulièrement par la conseillère sociale du personnel pour encourager les agents, en fonction de leur situation, à déposer un dossier de RQTH auprès de la MDA.

Prestations « Handicap »

Afin d'accroître le taux d'emploi des personnes avec un handicap, le Département a créé **une nouvelle prestation d'action sociale spécifique pour l'aide à la vie quotidienne des agents handicapés**.

Depuis 2016, cette nouvelle prestation est versée chaque année aux travailleurs handicapés pour faciliter leur quotidien compte tenu du fait que la plupart des agents en situation de handicap sont assujettis à des contraintes particulières dans la vie quotidienne.

Pour rappel, le montant annuel de la prestation est de :

- 1^{ère} tranche d'imposition : impôt compris entre 0 et 1 000 € : 200 € bruts par an ;
- 2^{ème} tranche d'imposition : impôt compris entre 1 001 et 1 800 € : 180 € bruts par an ;
- 3^{ème} tranche d'imposition : impôt au-delà de 1 800 € : 150 € bruts par an.

Nombre de personnes bénéficiaires en 2023 : 95 agents (52 en 2022) pour un montant total de 16 842 €.

Complément prestations « enfants handicapés :

Etant donné que les prestations handicap offertes par le CNAS sont d'un montant inférieur à ce que la Collectivité versait aux parents d'enfants handicapés, le Département a souhaité maintenir le niveau de prestations alloué avant la refonte. Une allocation différentielle est par conséquent versée mensuellement en complément de l'allocation attribuée par le CNAS.

Nombre de personnes bénéficiaires pour l'année 2023 :29 agents (pour 30 enfants concernés) Montant de la dépense pour le Conseil départemental pour l'année 2023 : 51 038.99 €

Collaboration avec le secteur protégé

Le Conseil départemental depuis de nombreuses années collabore avec le secteur protégé pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Présentation de l'ESAT* « hors les murs »

* établissements et services d'aide par le travail

L'ESAT « hors les murs » est une structure gérée par l'Association départementale des pupilles de l'enseignement public (ADPEP 28) qui a ouvert en septembre 2004. Dotée d'une capacité de 24 places, elle permet à des travailleurs en situation de handicap d'intégrer des équipes ATTEE en collège. Les 24 postes sont répartis entre une vingtaine de collèges du département pour une année d'immersion.

Le Conseil départemental soutient ce dispositif à hauteur de 180 000 € par an en complément d'un financement du fonds social européen du même montant. En parallèle, l'accueil de ces stagiaires implique un investissement au quotidien des agents du Département.

Les autres recours au secteur protégé

Chaque année, plusieurs directions du Conseil départemental ont recours aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou à des structures employant des personnes en situation de handicap :

- ESAT « Ateliers des portes du Perche » à La Loupe pour la collecte et la valorisation du papier et du carton des services du Conseil départemental ;
- ESAT « Vers l'autonomie » à Chartres pour la collecte des papiers et des cartons sur le site de l'esplanade Martial Taugourdeau ainsi que la collecte des gobelets des sites chartrains ;
- Diffusion d'affiches par l'association « Itinéraires ».

Cette collaboration, qui induit des dépenses à hauteur de **186 400€**, contribue à l'insertion des personnes en situation de handicap.

Soutien à l'Association des Personnels du Département d'Eure et Loir renouvelé

L'APDEL agit depuis 25 ans pour proposer des services et animations de qualité à l'ensemble des agents. Chaque année, elle continue à organiser l'arbre de Noël et la Journée du Département et perçoit à ce titre une subvention du Conseil départemental (95 000 € en 2023).

VII - ASSURER UN DIALOGUE RENOUVELÉ

33) Les partenaires sociaux

La représentativité des organisations syndicales

Le 8 décembre 2022, les agents ont élu pour 4 ans leurs représentants aux Commissions administratives paritaires (CAP), Commissions consultatives paritaires (CCP) et au Comité social territorial (CST).

Ces instances de concertation interviennent dans de nombreux domaines : organisation et fonctionnement de services, gestion des carrières, protection de la santé et sécurité au travail des agents... Les représentants du personnel défendent les intérêts des agents dans le cadre de ces instances. Ils jouent également un rôle d'accompagnement individuel auprès de tout agent qui en exprime le besoin.

Ces instances représentatives du personnel ont subi de profondes mutations par suite de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

- Les attributions des CAP sont recentrées sur l'examen des décisions défavorables aux agents.
- Les CT et les CHSCT sont réorganisés sur les modèles de la réforme adoptée en septembre 2017 dans le secteur privé. Ils sont fusionnés en une instance unique : le comité social territorial.
- La loi prévoit la création, au niveau des comités sociaux, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (FSSCT).
- Les comités sociaux auront à connaître de nombreuses questions notamment :
 - Le fonctionnement et l'organisation des services,
 - L'accessibilité des services et la qualité des services rendus,
 - L'égalité professionnelle,
 - La protection de la santé, de l'hygiène et la sécurité des agents,
 - Les orientations stratégiques sur les politiques des ressources humaines,
 - Les lignes directrices de gestion en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agents.

Répartition du nombre de représentants par organisation syndicale et par instance

	FSU	CFDT	CGT	UNSA
CAP A	3	2	0	0
CAP B	2	1	0	1
CAP C	2	1	2	2
CCP	2	3	0	0
CST	3	2	1	2

Les modalités d'exercice du droit syndical

A l'issue des élections professionnelles de 2022, une négociation a été entamée afin de définir les modalités d'exercice du droit syndical. A l'issue de 4 réunions entre la Collectivité et toutes les organisations syndicales, un protocole d'accord a été signé par tous les participants à ces négociations le 1^{ER} décembre 2023.

Ce protocole d'exercice du droit syndical marque la volonté de développer un dialogue social permanent avec les représentants du personnel et les représentants des organisations syndicales. La négociation a permis de doter les organisations syndicales de moyens allant au-delà des obligations légales notamment :

- La réservation des salles de réunion via OPENGST
- La mise à disposition d'un téléphone portable pour chaque organisation syndicale
- Le développement de l'accès aux technologies de l'information et de la communication

Les mouvements de grève en 2023

Cessations collectives et concertées du travail en jours	En 2023
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	816
- sur mot d'ordre national	816
- sur mot d'ordre local	0
- non précisé, autres	0

Nature des revendications en 2023 :

- Réforme des retraites CET
- Hausse du pouvoir d'achat
- Rémunération de la fonction publique
- Egalité entre les femmes et les hommes
- Transition écologique sociale

34) Les chantiers du dialogue social 2023

- Egalité Femme/Homme
- Télétravail
- Temps de travail
- Plan canicule
- Handicap
- Convention SDIS
- Viabilités hivernales et estivales
- Monétisation du CET

Ces chantiers permettent d'ancrer durablement le projet de modernisation de la Collectivité et constituent des avancées visibles et significatives pour les agents départementaux.

35) Les instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel sont des instances consultatives composées de représentants des personnels élus et de représentants de l'administration nommés par le Président du Conseil départemental.

• **Le Comité social Territorial (CST) en 2023**

Le CST, issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), est une instance consultative qui a pour but d'associer le personnel à l'organisation et au fonctionnement des services (organisation de la Collectivité et conditions générales de fonctionnement, suppressions d'emplois, modernisation des méthodes et techniques de travail...). 8 réunions ont eu lieu en 2023.

Les principaux dossiers examinés en 2023 ont concerné les domaines suivants :

- Ajustements organisationnels et des effectifs
- Nomination du référent égalité professionnelle H/F
- Mise à jour du règlement intérieur
- Ratio avancement de grade
- Mise en place du plan de promotion interne des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Création d'une équipe « Ressources », Pôle Solidarités
- Mise à jour du DOVH
- Modification du règlement du temps de travail
- Modification de la participation employeur à la prévoyance et à la protection sociale complémentaire

• **Les Commissions administratives paritaires (CAP) et les Commissions consultatives paritaires (CCP) en 2023**

La CAP a pour but d'associer le personnel aux questions d'ordre individuel relatives à la gestion de carrière des agents départementaux titulaires : l'évaluation professionnelle, les refus de titularisation, les mises à disposition, les reclassements pour inaptitude physique. En va de même pour les agents contractuels lors des CCP.

3 CAP et 0 CCP ont eu lieu en 2023.

• **La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) en 2023**

La F3SCT, une formation spécialisée au sein du CST, a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, la sécurité des agents au travail, la protection de la santé physique et la protection de la santé mentale.

La F3SCT s'est réuni 4 fois en 2023.

Les réunions CHSCT

	2013	2014	2015	2016	2017	2019	2020	2021	2022
Nombre de CHSCT	6	4	4	4	5	6	7	6	4

Les réunions F3SCT

	2023
Nombre de F3SCT	4

Les principaux dossiers examinés portent sur les thématiques suivantes :

- Programmations des projets d'investissements des différentes directions
- Programme de prévention 2023
- Visites F3SCT
- Point sur les situations préoccupantes des différents sites
- Informations sur les fiches SST
- Rapport d'activité 2022 de la Conseillère Sociale et du psychologue du travail
- Déménagement EMT
- Point d'avancement du plan d'action Assistantes Familiales
- Gestion des défibrillateurs sur les sites du département

• Les réunions mensuelles avec les organisations syndicales :

Afin de renforcer les échanges avec les partenaires sociaux, 2023 a vu la poursuite de rencontres mensuelles entre la Direction et les Organisations syndicales. Ces rendez-vous sont l'occasion d'échanger sur les différentes problématiques en dehors du cadre et du calendrier fixé par les institutions officielles. Au cours de l'année 2023, 8 réunions mensuelles se sont tenues.