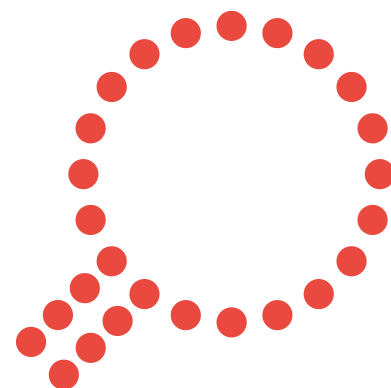




LA MAYENNE
Le Département

M'INFORMER

Rapport social unique 2020



JUILLET 2021



ÉDITORIAL

Mesdames, Messieurs,

Le rapport sur l'état de la collectivité, que nous appelions communément « bilan social » et qui vous était présenté tous les ans a été remplacé depuis le 1er janvier 2021 par le rapport social unique (RSU), conformément aux dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ce rapport est dit « unique » car il a vocation à rassembler l'ensemble des données relatives à la fois aux agents de notre collectivité, ainsi qu'à la mise en œuvre des politiques RH. Un décret n°2020-1494 du 30 novembre 2020 précise les thématiques qui doivent être abordées : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social ou encore la discipline.

Comme le bilan social 2019, outre les indicateurs liés aux agents départementaux, ce rapport présente des indicateurs liés aux agents du groupement d'intérêt public - maison départementale des personnes handicapées (GIP MDPH), agents passés sous contrats de droit public le 1er janvier 2021 et gérés depuis cette date par la direction des ressources humaines.

Ce rapport social 2020 présente une nouvelle augmentation du nombre d'agents sur postes permanents, celui-ci s'établissant désormais à 1229 agents, contre 1217 en 2019 et 1201 en 2018. On soulignera également une nouvelle augmentation de la part des agents contractuels dans l'effectif total. Avec 142 agents, soit 5 de plus qu'en 2019, ces derniers représentent 11,56% de l'effectif, contre 11,26% en 2019, 10,24% en 2018 et 7% en 2017.

Les données présentées dans ce rapport traduisent à la fois les évolutions du cadre juridique dans lequel se déploient les politiques RH, l'impact des politiques RH menées par le Conseil départemental ou encore le contexte sanitaire particulier de l'année 2020, marquée par la crise de la Covid-19.

Sur le premier point, on relèvera notamment l'évolution des modalités de calcul du taux d'emploi, qui n'intègre plus le recours aux ESAT et aux entreprises adaptées (le taux d'emploi direct s'établit ainsi à 5,35%, contre 5,05% en 2019 mais 6,85% de taux d'emploi légal, notion qui disparaît avec la réforme).

Sur le deuxième point, il faut notamment souligner la réduction progressive de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui constitue une résultante directe de la réforme du régime indemnitaire et de l'instauration du RIFSEEP le 1er janvier 2019.

Sur le troisième point, les données de la politique formation montrent une baisse sensible du nombre de formations dispensées en 2020, en raison notamment des deux confinements de mars et octobre.

Il faut en outre souligner une baisse du taux d'absentéisme, qui s'établit à 5,85%, après 4 années d'augmentation. Il est encore trop tôt pour évaluer s'il s'agit d'une évolution conjoncturelle, en partie liée aux confinements précités, ou d'une évolution durable, qui valoriserait tout le travail engagé en matière de santé et de sécurité au travail, notamment s'agissant de la prévention des risques psychosociaux.

On relèvera enfin que ce RSU s'enrichit une fois encore de nouveaux indicateurs genrés, dans l'objectif d'objectiver la situation des femmes et des hommes au sein de notre institution, et d'ajuster les politiques RH pour promouvoir l'égalité.

Bonne lecture

Olivier GRÉGOIRE

SOMMAIRE

L'EMPLOI PERMANENT	P. 6
> Répartition par situation administrative	p. 6
> Répartition en équivalent temps plein	p. 6
> Evolution de l'effectif permanent	p. 7
> Répartition par sexe	p. 7
> Répartition par direction	p. 8
> Répartition par filière	p. 9
> Répartition par catégorie	p. 11
> Répartition par âge	p. 21
> Répartition par dispositions statutaires	p. 27
> Les mises à disposition	p. 27
> Recrutements et mobilité	p. 28
> Les départs de la Collectivité	p. 31
L'EMPLOI NON PERMANENT	P. 34
> Répartition par statut	p. 34
> Répartition par sexe	p. 35
> Répartition par direction	p. 35
> Répartition par filière	p. 36
> Les contractuels recrutés en renfort ou pour des besoins occasionnels	p. 36
> Les apprentis	p. 38
> Les contrats d'accompagnement dans l'emploi	p. 39
> Les assistants familiaux	p. 40
> Les stagiaires	p. 41
LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP	P. 44
> Bilan 2020 du plan d'actions handicap	p. 44
> Répartition des effectifs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH)	p. 46
> Evolution du taux d'emploi	p. 47
LA FORMATION	P. 48
> Le nombre d'agents formés et de jours de formations	p. 48
> Données budgétaires relatives à la formation	p. 51
> Les types de formations dispensées	p. 52
LES RÉMUNÉRATIONS	P. 54
> La masse salariale	p. 55
> Les traitements indiciaires	p. 56
> Les primes et indemnités	p. 58
> La distribution des traitements et rémunérations	p. 60

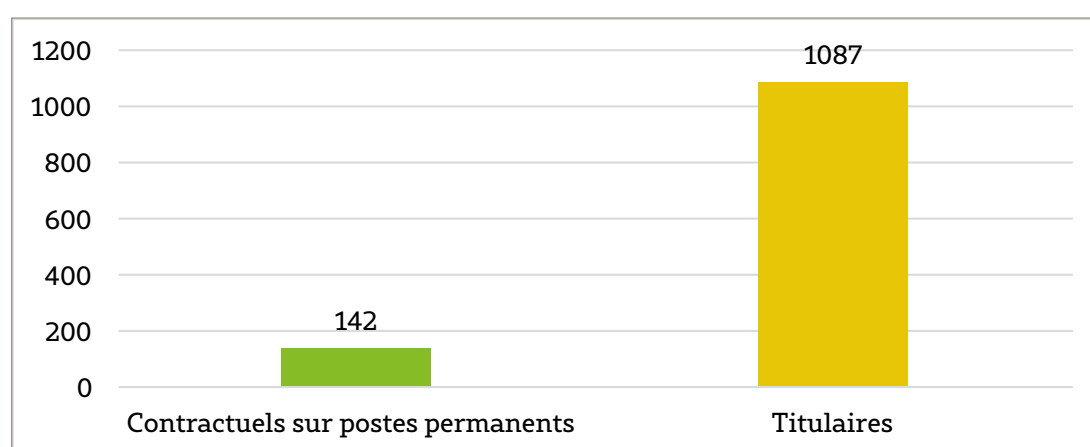
> La somme des dix plus hautes rémunérations	p. 61
> Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	p. 62
LA SANTÉ AU TRAVAIL	P. 66
> Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels	p. 66
> Les accidents du travail, maladies professionnelles ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions	p. 67
> Les acteurs de la prévention et leurs activités	p. 71
> Les commissions médicales	p.76
L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	P. 82
> Les cycles de travail	p. 82
> L'organisation du travail	p. 83
> Les quotités de temps de travail	p. 84
> Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	p. 89
> Les astreintes	p. 90
> Le télétravail	p. 91
> Les comptes épargne-temps	p. 93
> Les absences	p. 96
> Les jours de carence	p. 105
> Les restructurations et réorganisations de service	p.105
L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	P. 106
> La Protection sociale complémentaire en Prévoyance	p. 107
> Le CNAS	p. 115
> L'arbre de Noël des enfants du personnel	p. 116
> Les subventions repas	p. 116
> L'amicale du personnel	p.116
> L'association sportive la Mayenne	p.116
LE DIALOGUE SOCIAL	P. 118
> Les instances de dialogue social	p.118
> Les représentants du personnel	p.121
> Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	p. 122
> Les moyens de toutes natures effectivement accordés aux organisations syndicales	p. 123
> Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires	p. 123
> Les jours de grève	p. 123
LA DISCIPLINE	P. 126
> La nature des fautes disciplinaires	p. 126
> Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature	p. 126
GLOSSAIRE	P. 128

L'EMPLOI PERMANENT

L'effectif sur poste permanent rémunéré est de **1229 agents** au 31/12/2020. Il est constitué de l'ensemble des agents titulaires ou stagiaires* de la fonction publique et des contractuels sur postes permanents, quelle que soit la durée du contrat, nommés sur des postes créés par l'Assemblée délibérante.

A cet effectif, s'ajoutent 33 agents, dont 27 femmes et 2 hommes en contrat à durée indéterminée (CDI) et 4 femmes en contrat à durée déterminée (CDD) du Groupement d'intérêt public Maison départementale des personnes handicapées (GIP MDPH) de la Mayenne, quelle que soit la durée du contrat, sur des postes créés par la Commission exécutive du GIP MDPH.

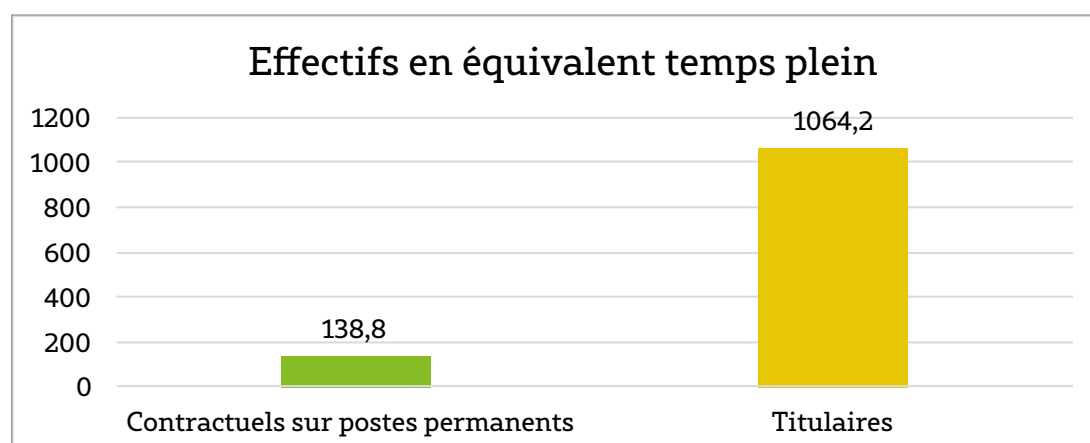
> Répartition par situation administrative



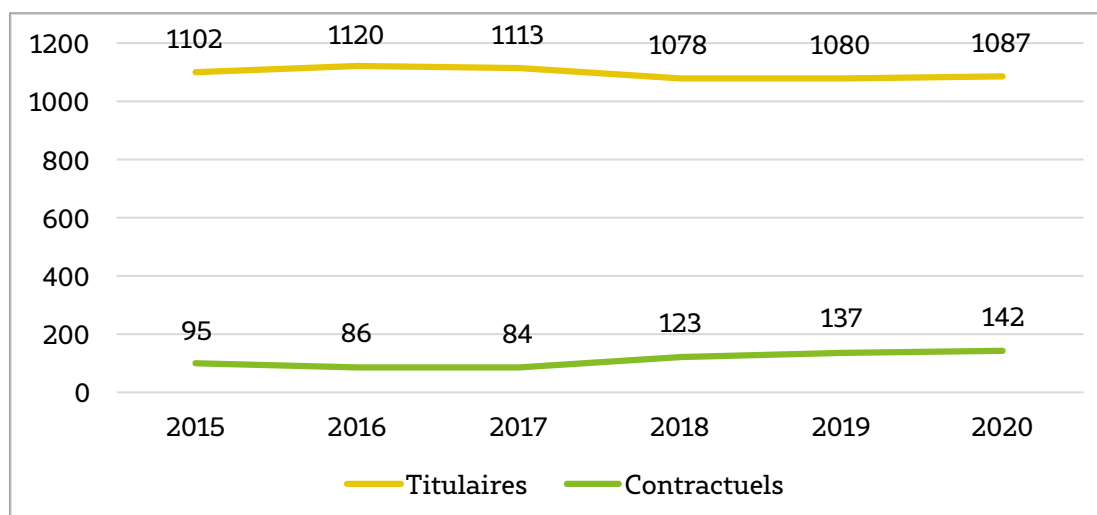
* Les données relatives aux stagiaires de la fonction publique sont incluses dans celles des titulaires.

Les agents titulaires représentent 88.44 % des effectifs (contre 88.74% en 2019).

> Répartition en équivalent temps plein



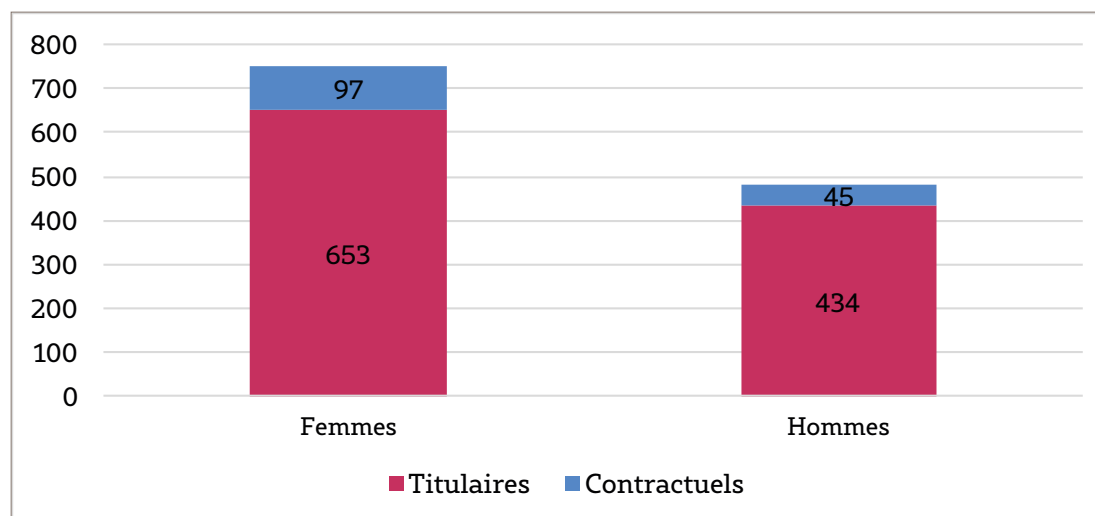
> Evolution de l'effectif permanent



Le nombre d'agents titulaires sur postes permanents a légèrement augmenté (+ 7) et le nombre d'agents contractuels a augmenté de 5 postes entre 2019 et 2020. L'augmentation globale est donc de 0.99%.

Le nombre d'agents GIP en CDI a quant à lui augmenté de 3,57% (29 agents en 2020 contre 28 agents en 2019) et celui des agents GIP en CDD est stationnaire.

> Répartition par sexe



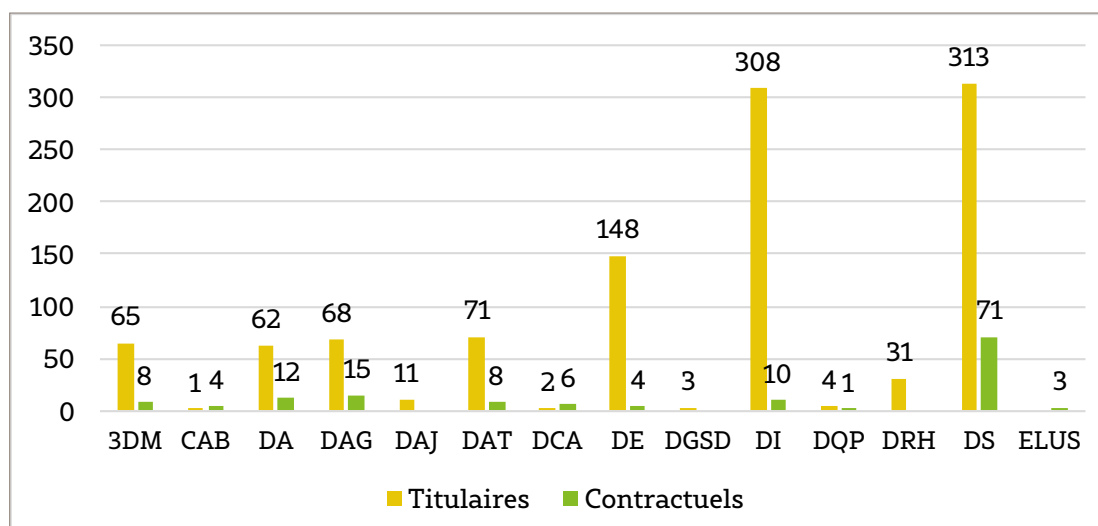
La collectivité compte dans ses effectifs 750 femmes (61.03 %) et 479 hommes (38.97 %). Cette répartition reste quasiment identique par rapport à celle de l'an dernier.

87% des femmes et 90% des hommes sont titulaires.

Il faut y ajouter 31 femmes agents GIP et 2 hommes agents GIP.

> Répartition par direction

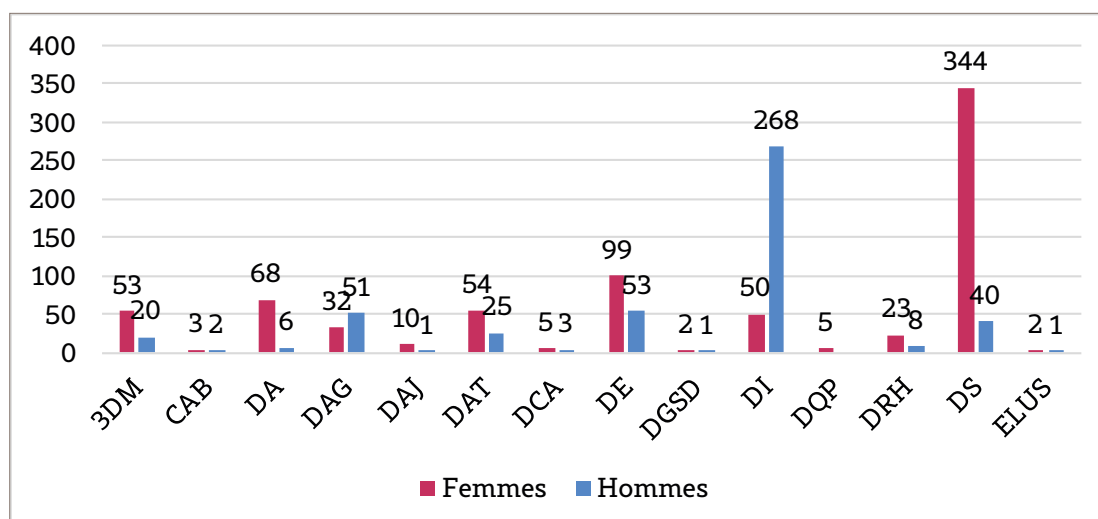
• Par statut



La Direction de la solidarité, la Direction des infrastructures et la Direction de l'enseignement totalisent à elles seules 854 agents, soit 69.49 % des effectifs du Département (31.24 % pour la Direction de la solidarité, 25.87 % pour la Direction des infrastructures et 12.37 % pour la Direction de l'enseignement).

C'est à la Direction de la solidarité que les agents contractuels sont proportionnellement les plus nombreux puisqu'ils représentent 18,4% des 384 agents. Réciproquement, les directions qui comptent le plus de titulaires sont la DGS, la DAJ et la DRH (100%), suivies de la Direction des infrastructures avec 97% de titulaires parmi ses 318 agents.

• Par sexe



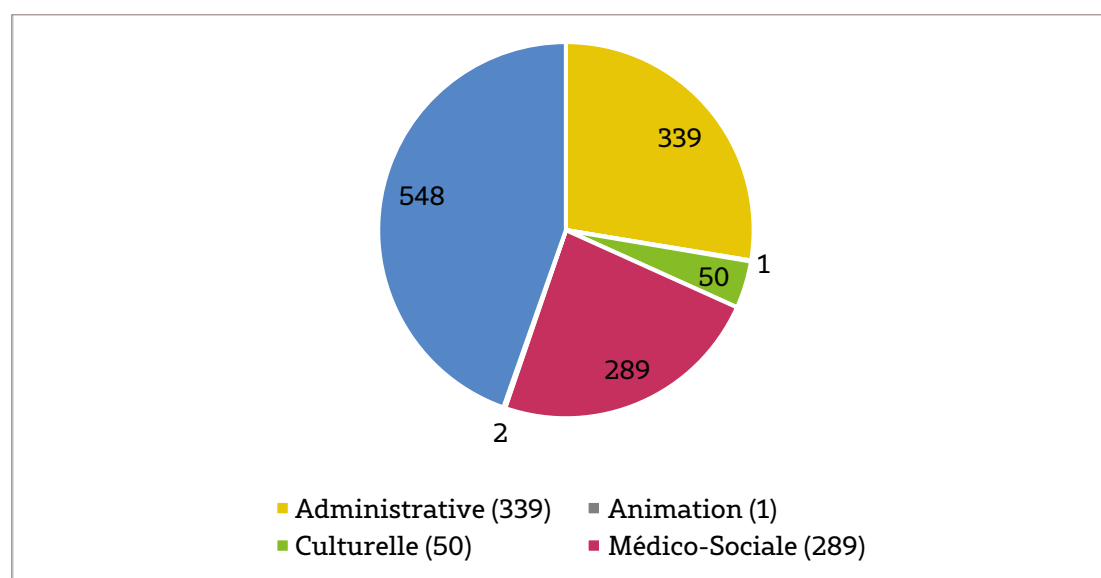
La Direction de la solidarité compte 45.87 % des femmes de l'Institution. Au sein de cette direction, les femmes représentent 89,6% des effectifs. Ces dernières exercent les métiers d'assistantes de service social, de puéricultrices, d'éducatrices spécialisées, de conseillères en économie sociale et familiale, de maîtresses de maison...

Les femmes sont également bien représentées au sein de la Direction de l'autonomie où elles représentent 91,9% des effectifs ou à la Direction des affaires juridiques, où elles représentent 90,9% des effectifs.

55.94 % des hommes sont affectés à la Direction des infrastructures. Au sein de cette direction, les hommes représentent 84,2% des effectifs. Ces derniers exercent les missions d'agents d'exploitation de la route, de chefs d'équipe, de responsables de gestion de la route ou encore d'agents spécialisés en agencement intérieur ou en espaces extérieurs, de projeteurs routiers ou bâtiments, de techniciens bâtiments...

Les hommes sont également bien représentés au sein de la Direction de l'administration générale où ils représentent 61,4% des effectifs.

> Répartition par filière

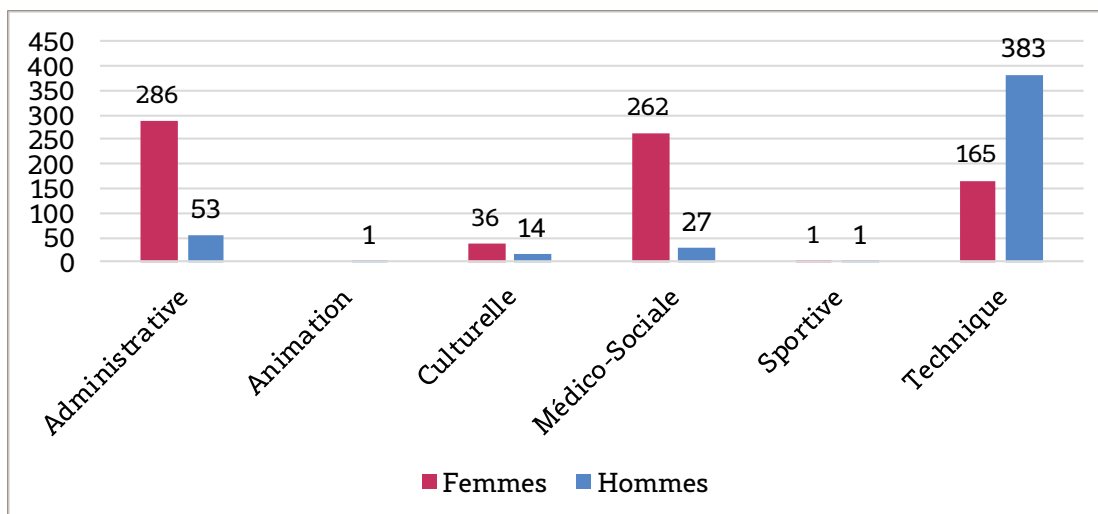


Filière	Effectif permanent	Taux
Administrative	339	27,58 %
Animation	1	0,08 %
Culturelle	50	4,07 %
Médico-sociale	289	23,52 %
Sportive	2	0,16 %
Technique	548	44,59 %
Total général	1 229	100,00 %

La filière technique reste prédominante au sein du Département en 2020 avec 548 agents, soit 44,59% des effectifs, notamment dans les collèges et dans les agences techniques départementales de la Direction des routes et de la rivière. Les filières administratives puis médico-sociale sont les deuxième et troisième filières les plus représentées, avec respectivement 339 et 289 agents, soit 27,58% et 23,52% des effectifs.

Concernant les agents GIP, la filière administrative représente 60,6 % des effectifs, regroupant les postes d'agents d'accueil spécialisés, d'instructeurs des allocations individuelles de solidarité, d'assistants administratifs, de gestionnaires administratifs et de chefs de services. La filière médico-sociale représente 39,4 % des effectifs, regroupant les postes de médecins, d'évaluatrices des besoins médico-sociaux ou encore d'ergothérapeutes.

• Par sexe



Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	286	53	339
Animation	0	1	1
Culturelle	36	14	50
Médico-sociale	262	27	289
Sportive	1	1	2
Technique	165	383	548
Total général	750	479	1229

Les femmes représentent respectivement 90,6% et 84,4% des effectifs des filières médico-sociale et administrative. Elles sont beaucoup moins représentées dans la filière technique où elles représentent 43% des effectifs.

Ainsi, 38,13% des femmes relèvent de la filière administrative quand 79,96% des hommes relèvent de la filière technique.

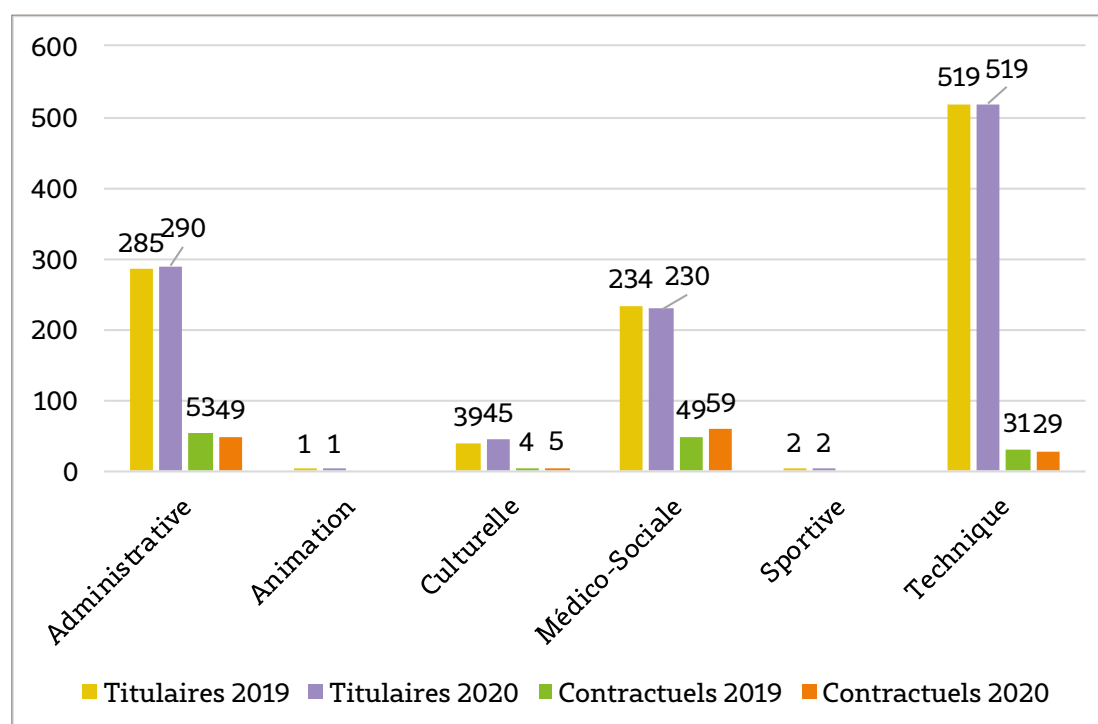
• Évolution par filière

Filière	Titulaires		Contractuels	
	2019	2020	2019	2020
Administrative	285	290	53	49
Animation	1	1	0	0
Culturelle	39	45	4	5
Médico-sociale	234	230	49	59
Sportive	2	2	0	0
Technique	519	519	31	29
Total général	1080	1087	137	142

Les effectifs par filière restent globalement stables.

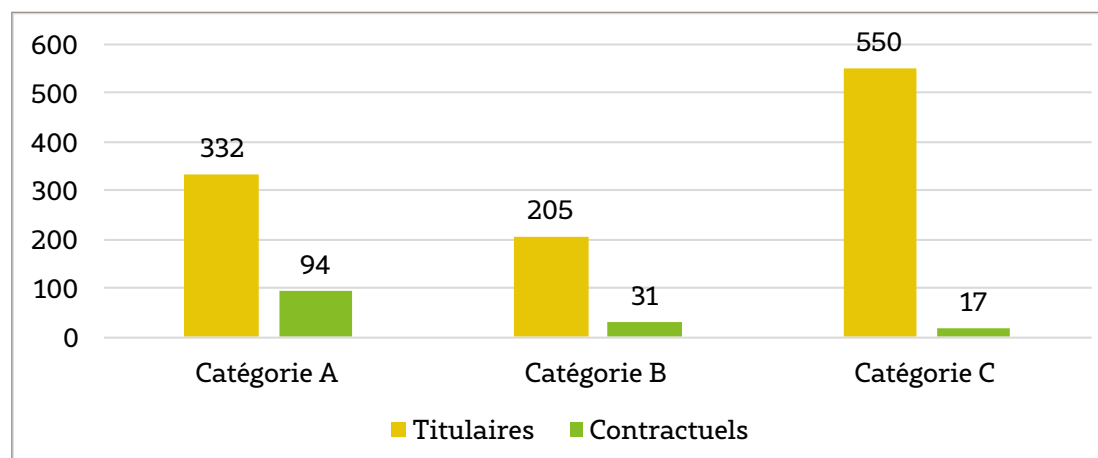
Il est cependant noté une augmentation des effectifs de la filière culturelle. Celle-ci est liée à l'intégration dans les effectifs départementaux, le 1^{er} janvier 2020, des 7 agents du Musée Robert Tatin de Cossé-le-Vivien, dans le cadre de la départementalisation du musée. Ces agents sont en charge de la valorisation, de l'animation et de la gestion du musée.

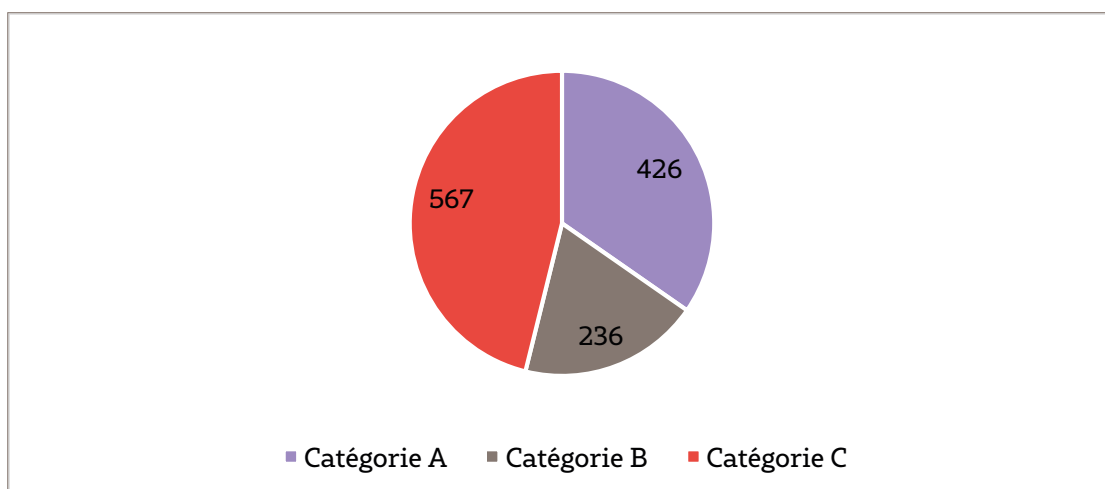
Pour le GIP, il est à noter un poste supplémentaire dans les effectifs en CDI pour la catégorie médico-sociale et un poste en CDD de la filière médico-sociale a été transformé en 2020 en un poste dans la filière administrative.



Entre 2019 et 2020, l'augmentation de la part des contractuels au sein de la filière médico-sociale a été forte (+20,4%).

> Répartition par catégorie





La catégorie C représente 46,14 % des effectifs permanents, suivie de la catégorie A (34,66 %) puis de la catégorie B (19,20 %).

Les effectifs par catégorie restent stables en 2020 :

Catégorie	2019	2020
Catégorie A	34,19%	34,66%
Catégorie B	19,39%	19,20%
Catégorie C	46,43%	46,14%

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	106	100	133	339
Animation	0	1	0	1
Culturelle	13	17	20	50
Médico-sociale	259	18	12	289
Sportive	1	1	0	2
Technique	47	99	402	548
Total général	426	236	567	1229

Les agents de catégorie C relèvent de la filière technique pour 70,90 % d'entre eux (cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement et des adjoints techniques notamment). Au sein de la filière technique, les agents de catégorie C représentent 73,35% des effectifs.

Les agents de la catégorie B relèvent de la filière technique à 41,95 % et de la filière administrative à 42,37 %.

Les agents de la catégorie A relèvent de la filière médico-sociale à 60,80 % (cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs notamment) puis de la filière administrative à 24,88%. Au sein de la filière médico-sociale, les agents de catégorie A représentent 89,6% des effectifs.

Les agents du GIP sont répartis de la façon suivante :

- 16 agents non-cadres ;
- 17 agents cadres.

• Répartition de la catégorie A

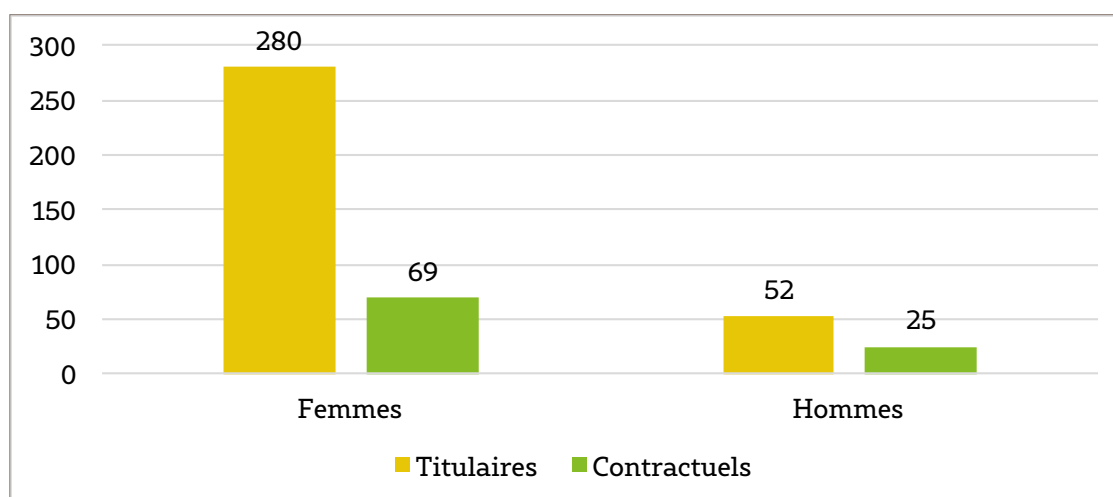
• Répartition par sexe



Sexe	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Féminin	280	69	349	81,92%
Masculin	52	25	77	18,08%
Total	332	94	426	100 %

81,92 % des agents de catégorie A sont des femmes.

77,93 % de ces agents sont titulaires. C'est la catégorie où la part des titulaires est la plus faible.

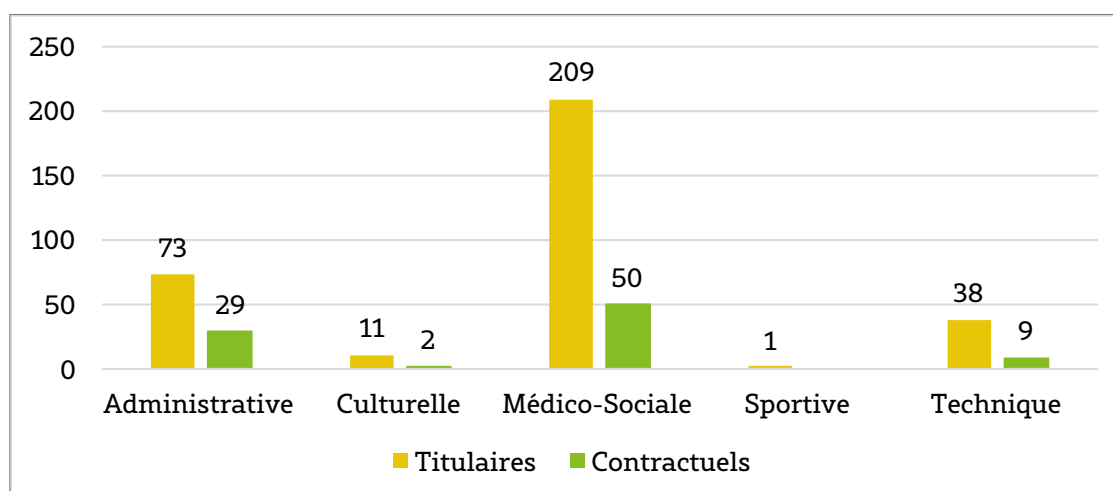


• Répartition par filière

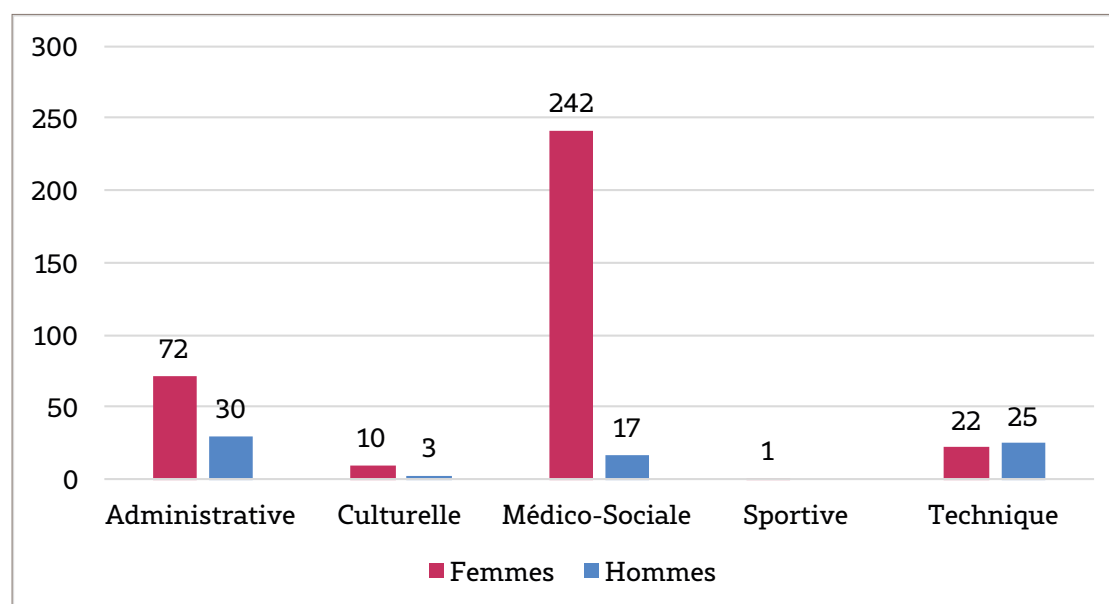
Filière	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Administrative	73	29	102	24,17%
Animation	0	0	0	0 %
Culturelle	11	2	13	3,08%
Médico-sociale	209	50	259	61,37%
Sportive	1	0	1	0,24 %
Technique	38	9	47	11,14%
Total	332	90	422	100 %

61,37% des agents de catégorie A relèvent de la filière médico-sociale.

A ces 422 agents de catégorie, il convient d'ajouter 4 collaborateurs de cabinet.



En catégorie A, c'est au sein de la filière administrative, avec **28,4% des effectifs**, que les contractuels sont les plus représentés. Ils représentent par ailleurs **19,3% des effectifs** de la médico-sociale.



En catégorie A, c'est au sein de la filière médico-sociale, avec 93,4% des effectifs, que les femmes sont les plus représentées.

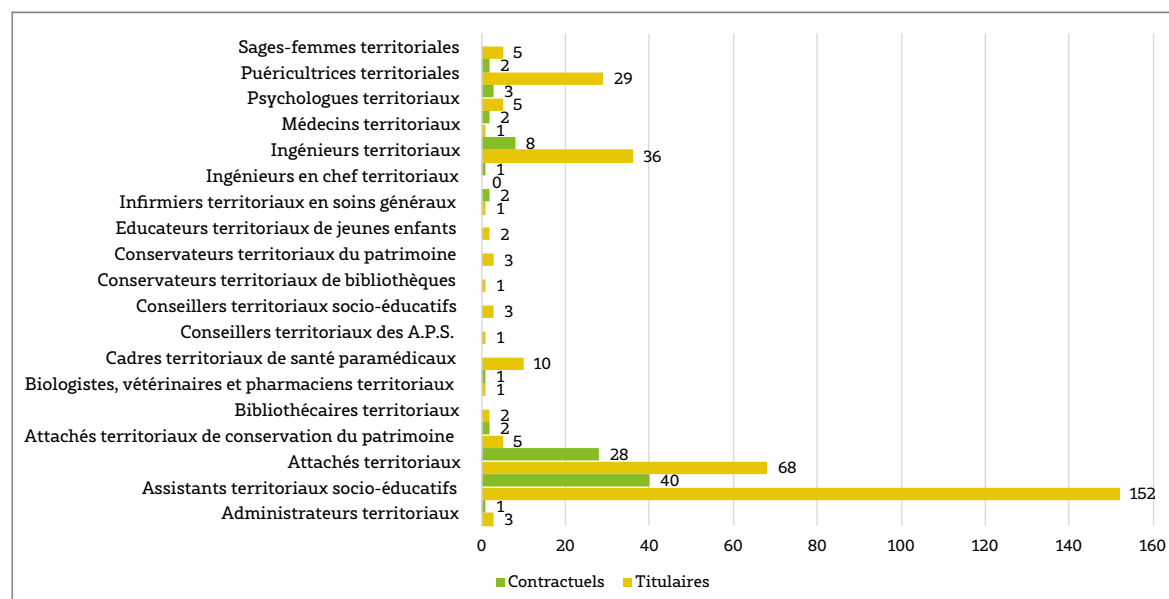
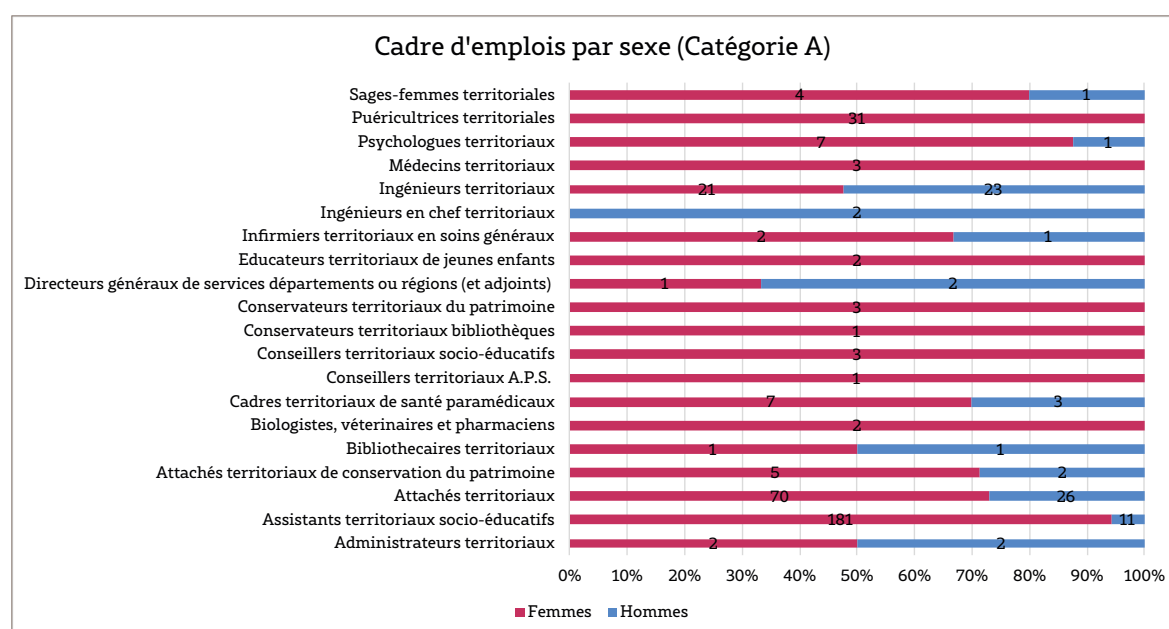
• Répartition par cadre d'emplois et par sexe

Cadres d'emplois	279 Titulaires			Contractuels			Total	Taux
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
Administrateurs territoriaux	1	2	3	1	0	1	4	0,95%
Assistants territoriaux socio-éducatifs	142	10	152	39	1	40	192	45,82%
Attachés territoriaux	55	13	68	15	13	28	96	22,91%
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	4	1	5	1	1	2	7	1,67%
Bibliothécaires territoriaux	1	1	2	0	0	0	2	0,48%
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux	1	0	1	1	0	1	2	0,48%
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	7	3	10	0	0	0	10	2,39%
Conseillers territoriaux des A.P.S.	1	0	1	0	0	0	1	0,24%
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	3	0	3	0	0	0	3	0,72%
Conservateurs territoriaux de bibliothèques	1	0	1	0	0	0	1	0,24%
Conservateurs territoriaux du patrimoine	3	0	3	0	0	0	3	0,72%
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	2	0	2	0	0	0	2	0,48%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	0	1	1	2	0	2	3	0,72%
Ingénieurs en chef territoriaux	0	1	1	0	1	1	2	0,48%
Ingénieurs territoriaux	20	16	36	1	7	8	44	10,50%
Médecins territoriaux	1	0	1	2	0	2	3	0,72%
Psychologues territoriaux	4	1	5	3	0	3	8	1,91%
Puéricultrices territoriales	29	0	29	2	0	2	31	7,40%
Sages-femmes territoriales	4	1	5	0	0	0	5	1,19%
Total général	279	50	329	67	23	90	419	100%

A ces 419 agents de catégorie A, il faut y rajouter 4 collaborateurs de cabinet contractuels, 1 Directeur général des services titulaire, et 2 Directeurs généraux adjoints titulaires, soit 422 agents au total.

Les cadres d'emplois de la catégorie A les plus représentés sont ceux des assistants territoriaux socio-éducatifs (45.82 %) suivis des attachés territoriaux (22.91 %) et des ingénieurs territoriaux (10.50 %).

S'agissant de la répartition femmes/hommes au sein des cadres d'emplois, conformément à l'analyse constatée pour l'ensemble de l'institution, les femmes sont les plus représentées dans les cadres d'emplois des filières médico-sociale et administrative (elles représentent ainsi 100% des puéricultrices, 80% des sages-femmes ou 72,9% des attachés territoriaux). On note une légère sous-représentation des femmes au sein du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux avec 47,7% de femmes.



On relèvera que c'est dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux que la part des contractuels est la plus élevée puisque ces derniers y représentent 29,16% des effectifs. Le cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs arrive en seconde position avec 20,8% de contractuels.

- Répartition de la catégorie B

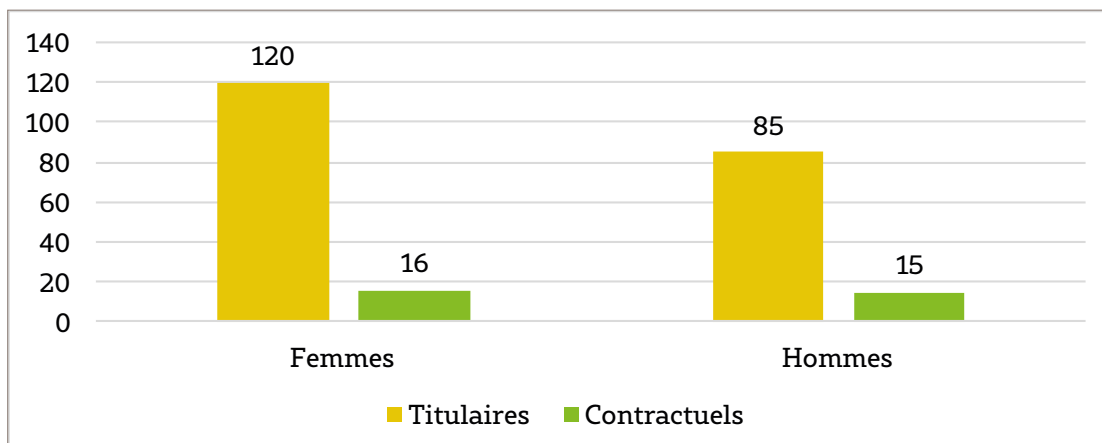
- Répartition par sexe



Sexe	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Féminin	120	16	136	57,62 %
Masculin	85	15	100	42,38 %
Total	205	31	236	100,00%

57.62 % des agents de catégorie B sont des femmes.

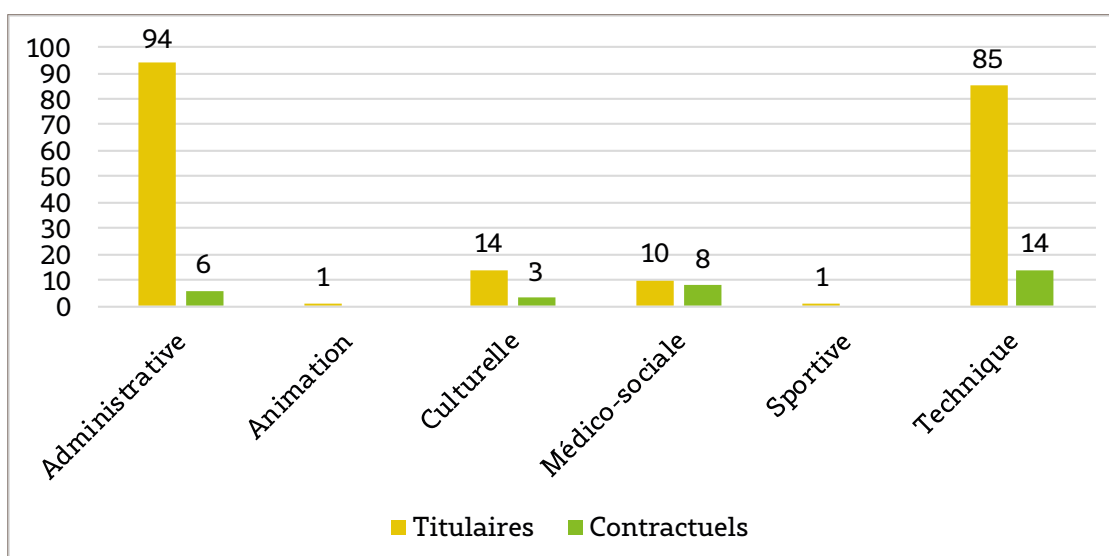
86,86% des agents de catégorie B sont titulaires.



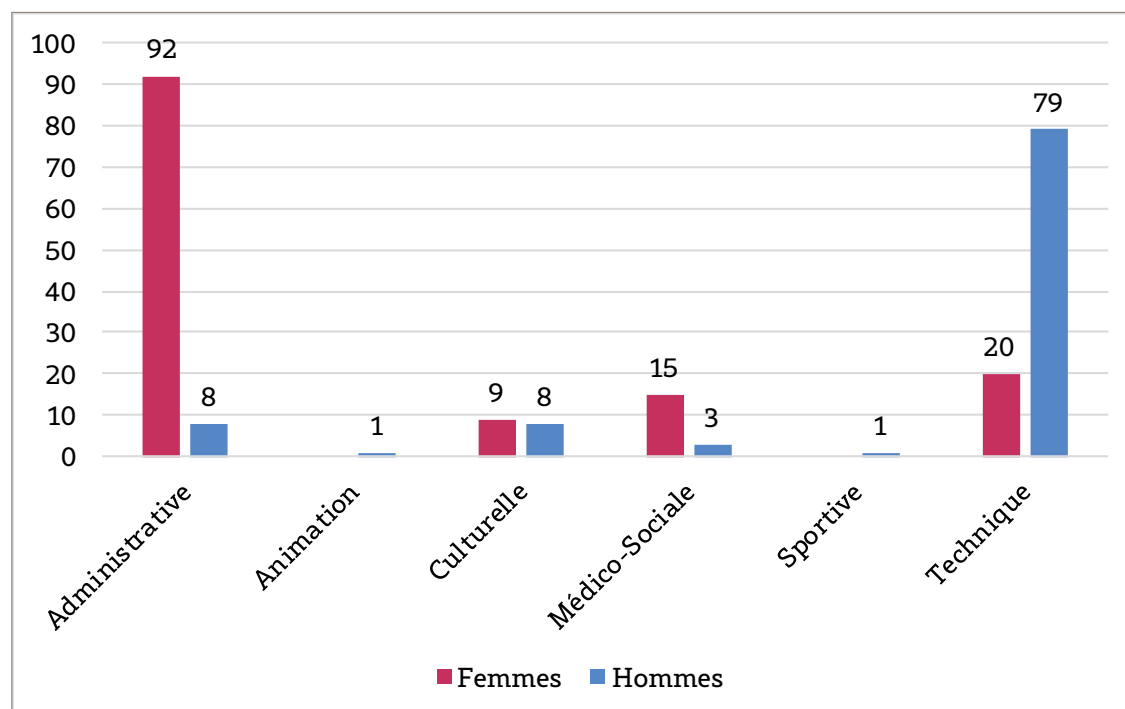
Au sein de la catégorie B, les contractuels sont proportionnellement plus représentés parmi les hommes : ils comptent ainsi 15% des effectifs masculins.

- Répartition par filière

Filière	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Administrative	94	6	100	42,37%
Animation	1	0	1	0,42 %
Culturelle	14	3	17	7,20 %
Médico-sociale	10	8	18	7,63%
Sportive	1	0	1	0,42 %
Technique	85	14	99	41,95 %
Total	205	31	236	100,00 %



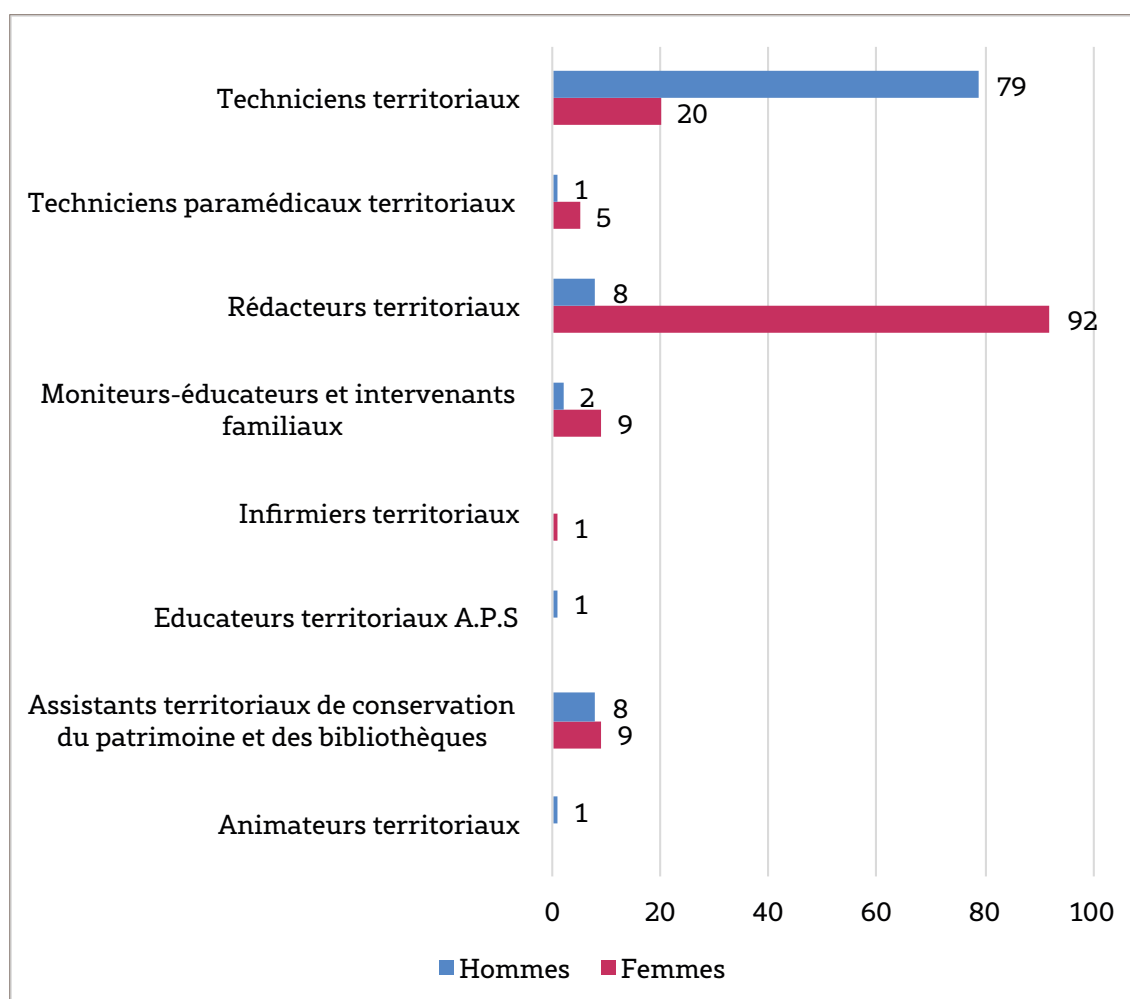
En catégorie B, c'est au sein de la filière médico-sociale que la part des contractuels est la plus importante puisqu'ils représentent **80% des effectifs** de la filière.



Au sein de la catégorie B, c'est dans la filière administrative que les femmes sont le plus représentées avec 92% des effectifs de la filière. Réciproquement, c'est dans la filière technique que les hommes sont les plus représentés avec 79,8% des effectifs de la filière.

• Répartition par cadre d'emplois et par sexe

Cadres d'emplois	279 Titulaires			Contractuels			Total	Taux
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
Animateurs territoriaux	0	1	1	0	0	0	1	0,42%
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	7	7	14	2	1	3	17	7,20%
Infirmiers territoriaux	1	0	1	0	0	0	1	0,42%
Educateurs territoriaux A.P.S	0	1	1	0	0	0	1	0,42%
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	2	1	3	7	1	8	11	4,66%
Rédacteurs territoriaux	87	7	94	5	1	6	100	42,38%
Techniciens paramédicaux territoriaux	5	1	6	0	0	0	6	2,55%
Techniciens territoriaux	18	67	85	2	12	14	99	41,95%
Techniciens territoriaux	3	0	3	0	0	0	3	0,72%
Total	120	85	205	16	15	31	236	100%



Les cadres d'emplois les plus représentés au sein de la catégorie B sont ceux des rédacteurs territoriaux (42.38 %) suivis de près par les techniciens territoriaux (41.95 %). Au sein de ce premier cadre d'emplois, les femmes représentent 92% des effectifs et au sein du second, les hommes représentent 79,8% des effectifs.

En catégorie B, c'est au sein du cadre d'emplois des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux que les contractuels sont les plus représentés avec 72,7% des effectifs du cadre d'emplois, suivi par le cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques avec 17,6% des effectifs du cadre d'emplois.

• Répartition de la catégorie C

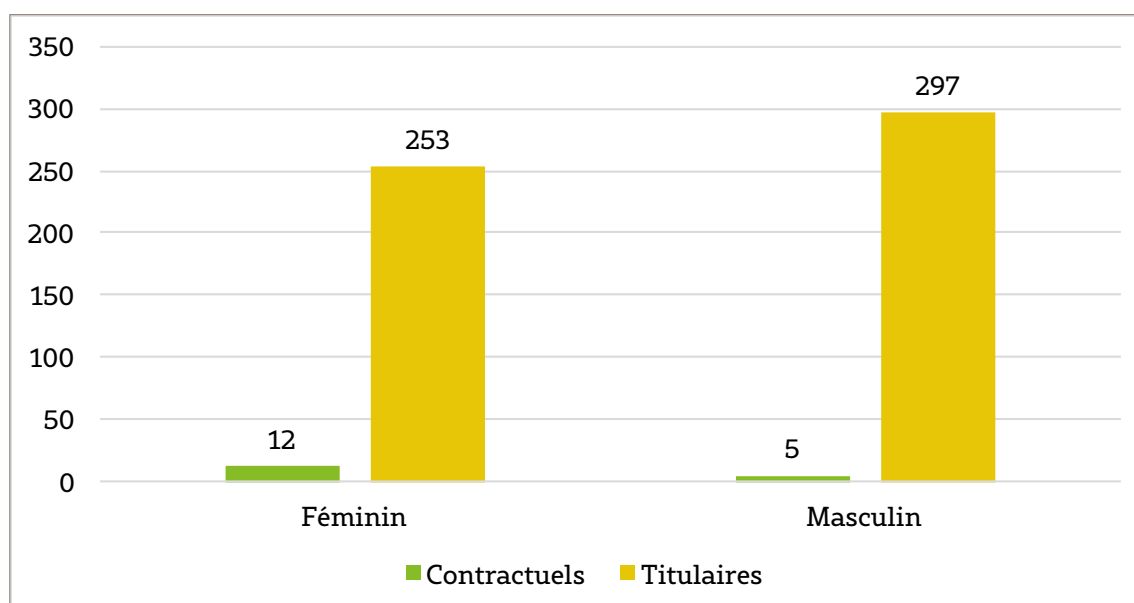
• Répartition par sexe



Sexe	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Féminin	253	12	265	46,74%
Masculin	297	5	302	53,26%
Total	550	17	567	100%

53.26 % des agents de catégorie C sont des hommes.

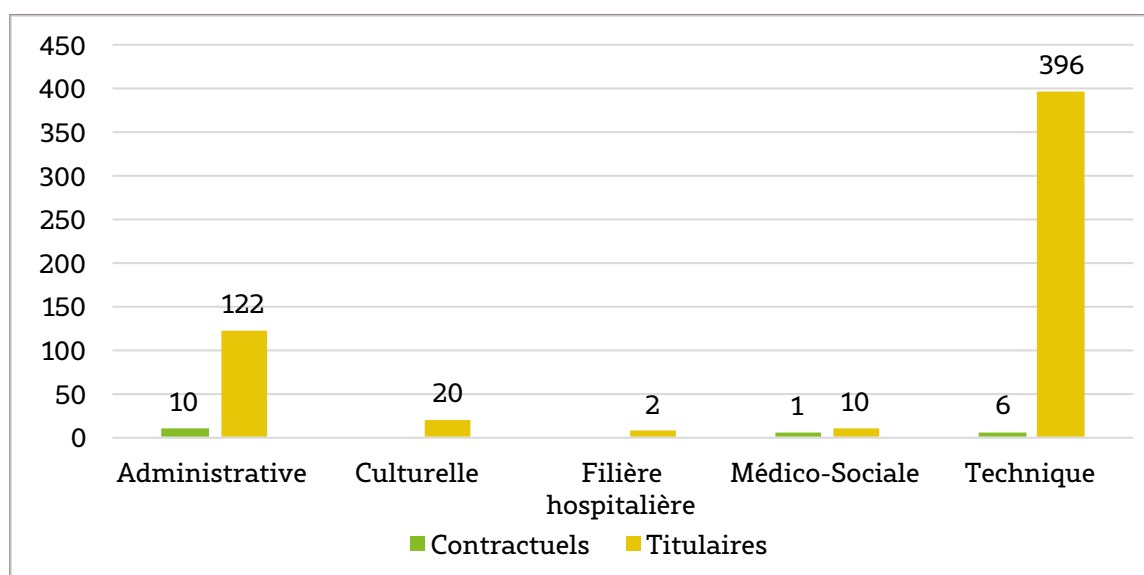
97% des agents de catégorie C sont titulaires. C'est la catégorie au sein de laquelle la part des titulaires est la plus élevée.



En catégorie C, les contractuels sont plus nombreux parmi les femmes que les hommes.

• Répartition par filière

Filière	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Administrative	122	10	132	23,28%
Culturelle	20	0	20	3,53%
Filière hospitalière	2	0	2	0,35 %
Médico-sociale	10	1	11	1,94%
Technique	396	6	402	70,90%
Total	550	17	567	100 %

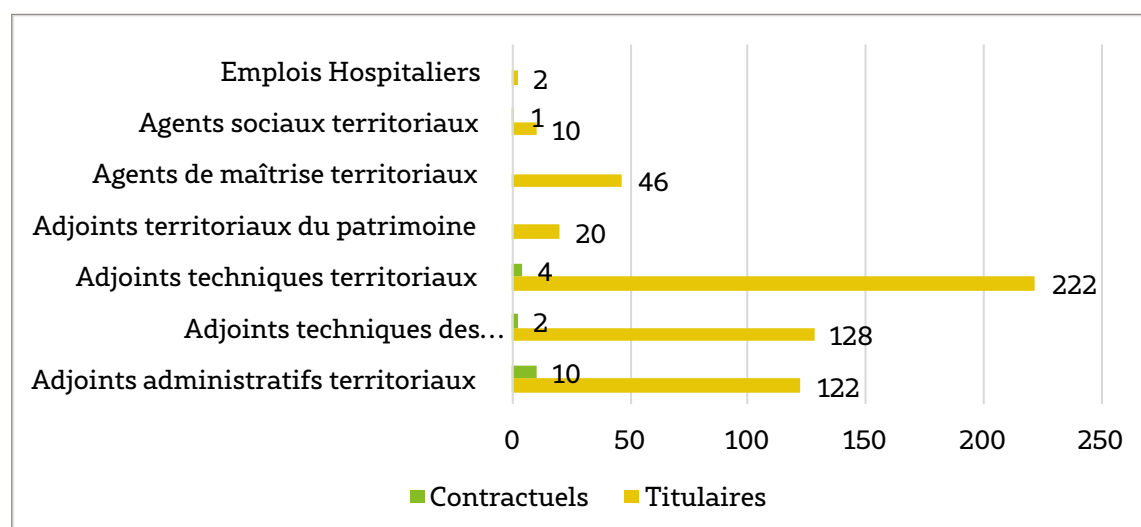


C'est au sein de la filière administrative que la part des contractuels est la plus forte en catégorie C.

• Répartition par cadre d'emploi et par sexe

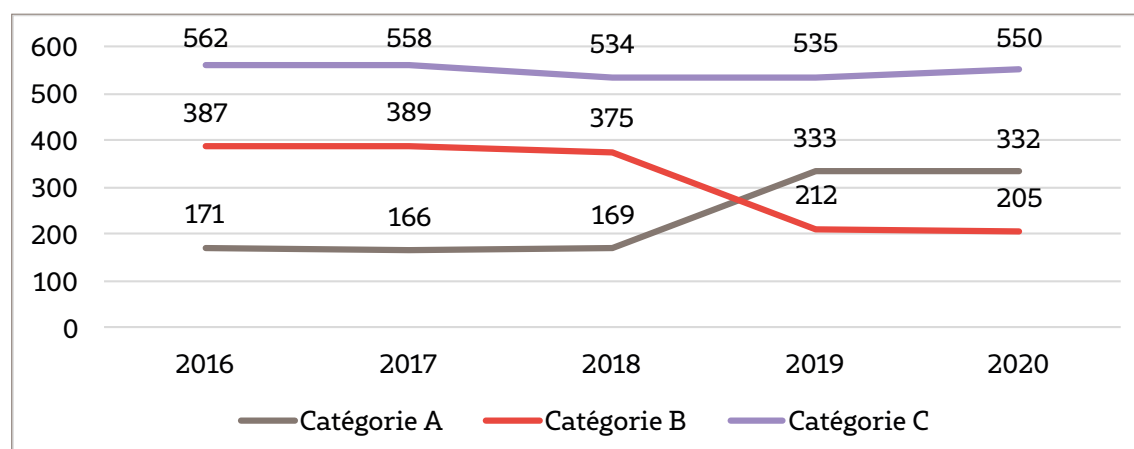
Cadres d'emplois	279 Titulaires			Contractuels			Total	Taux
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
Adjoints administratifs territoriaux	110	12	122	9	1	10	132	23,28%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement territoriaux	91	37	128	1	1	2	130	22,93%
Adjoints techniques territoriaux	28	194	222	1	3	4	226	39,86%
Adjoints territoriaux du patrimoine	17	3	20	0	0	0	20	3,53%
Agents de maîtrise territoriaux	2	44	46	0	0	0	46	8,11%
Agents sociaux territoriaux	3	7	10	1	0	1	11	1,94%
Emplois Hospitaliers	2	0	2	0	0	0	2	0,35%
Total	253	297	550	12	5	17	567	100%

Les cadres d'emplois les plus représentés au sein de la catégorie C sont les cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux, avec 226 agents, soit 39,86% des effectifs du cadre d'emplois, suivi par le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux avec 132 agents, soit 23,28% des effectifs et le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.



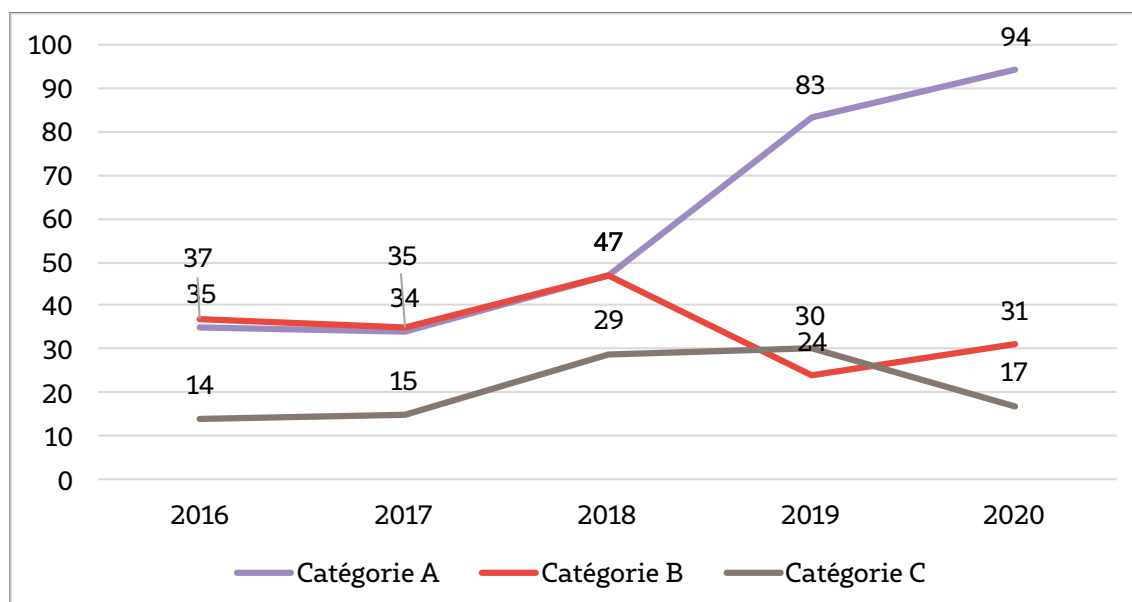
En catégorie C, c'est au sein du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux que les contractuels sont les plus représentés avec 7,5% des effectifs du cadre d'emplois.

• Evolution par catégorie des agents titulaires



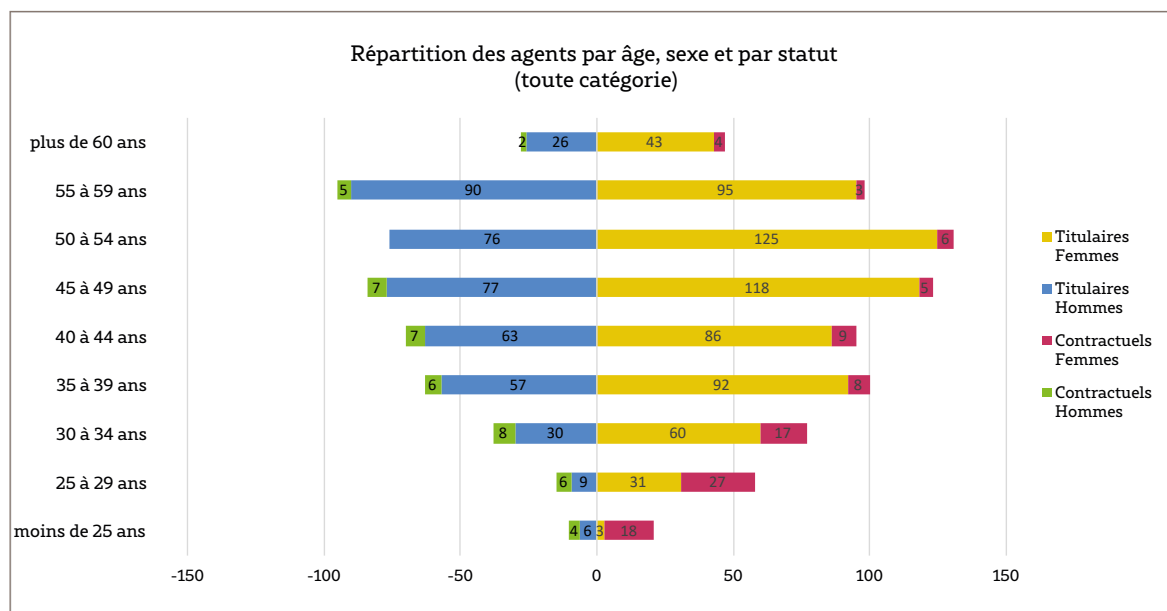
Seule la catégorie C a vu son effectif augmenter entre 2019 et 2020 avec 2,8% d'augmentation de ses effectifs. La catégorie B est en baisse de 3,4%. Les effectifs de la catégorie A sont stables.

• **Evolution par catégorie des agents contractuels**



Le nombre d'agents contractuels a cru de 11 agents en catégorie A, soit 13,2%.

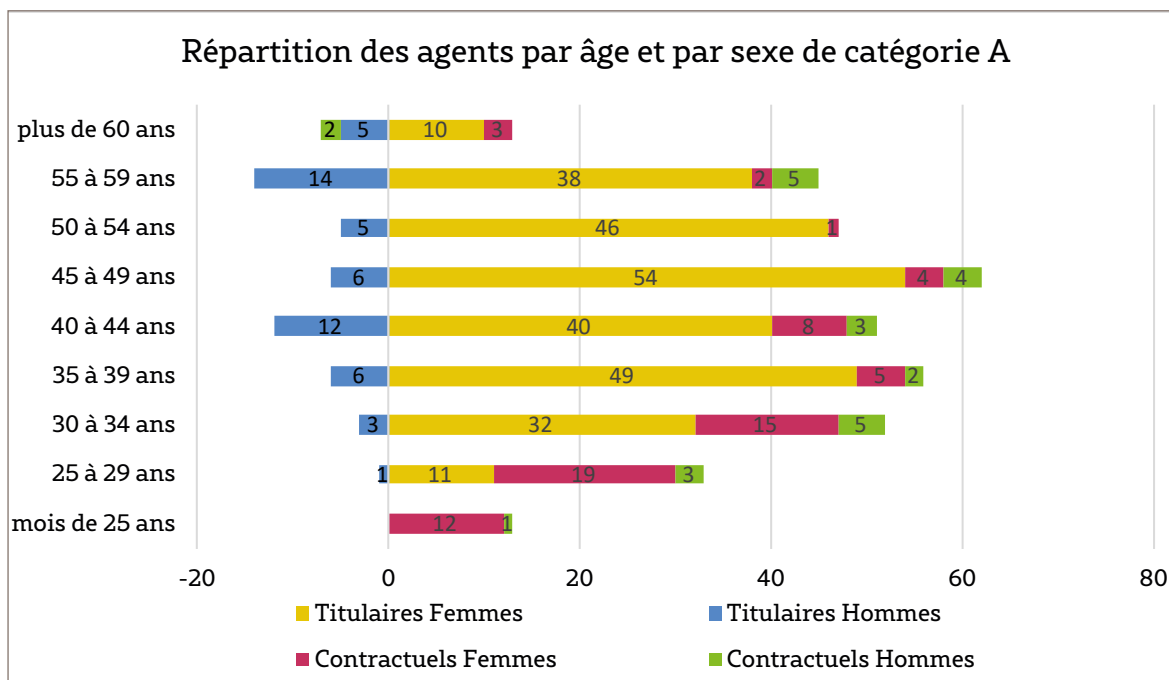
> **Répartition par âge**



L'âge moyen des 1 229 agents sur postes permanents est de 45.14 ans, identique à 2019. Il est de 43.36 ans pour les femmes et 46.33 ans pour les hommes.

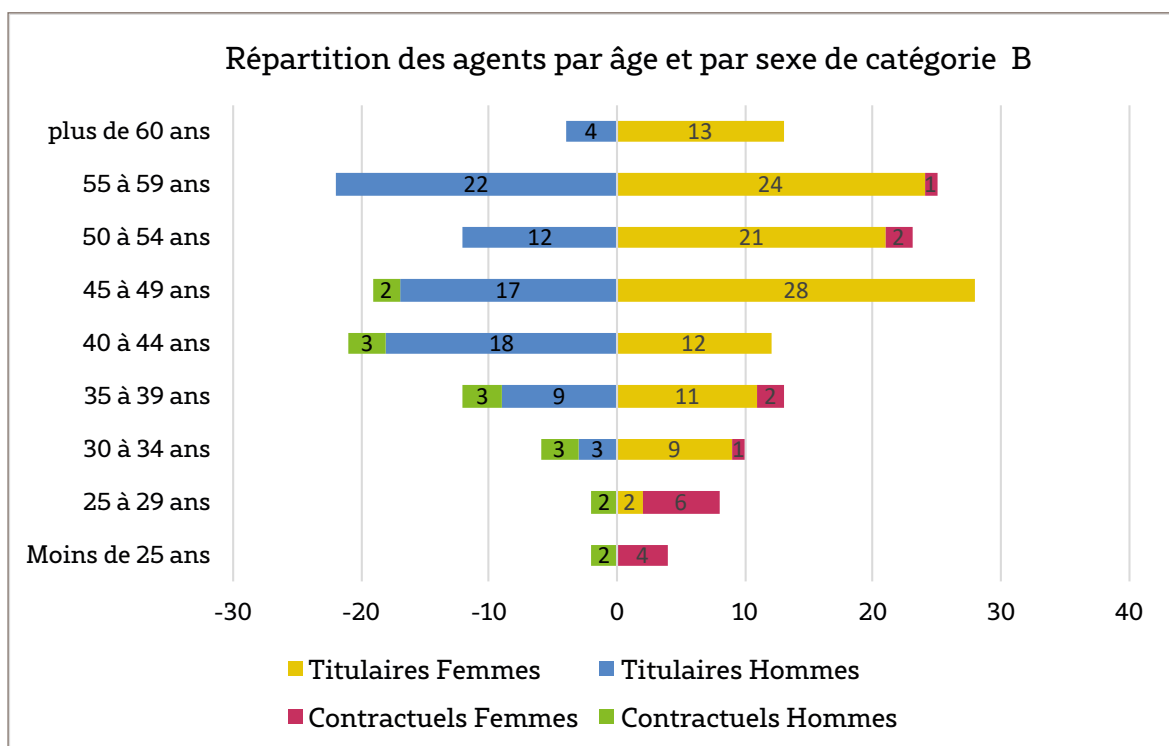
Quant au agents du GIP, l'âge moyen des 33 agents est de 36 ans.

• Répartition par catégorie

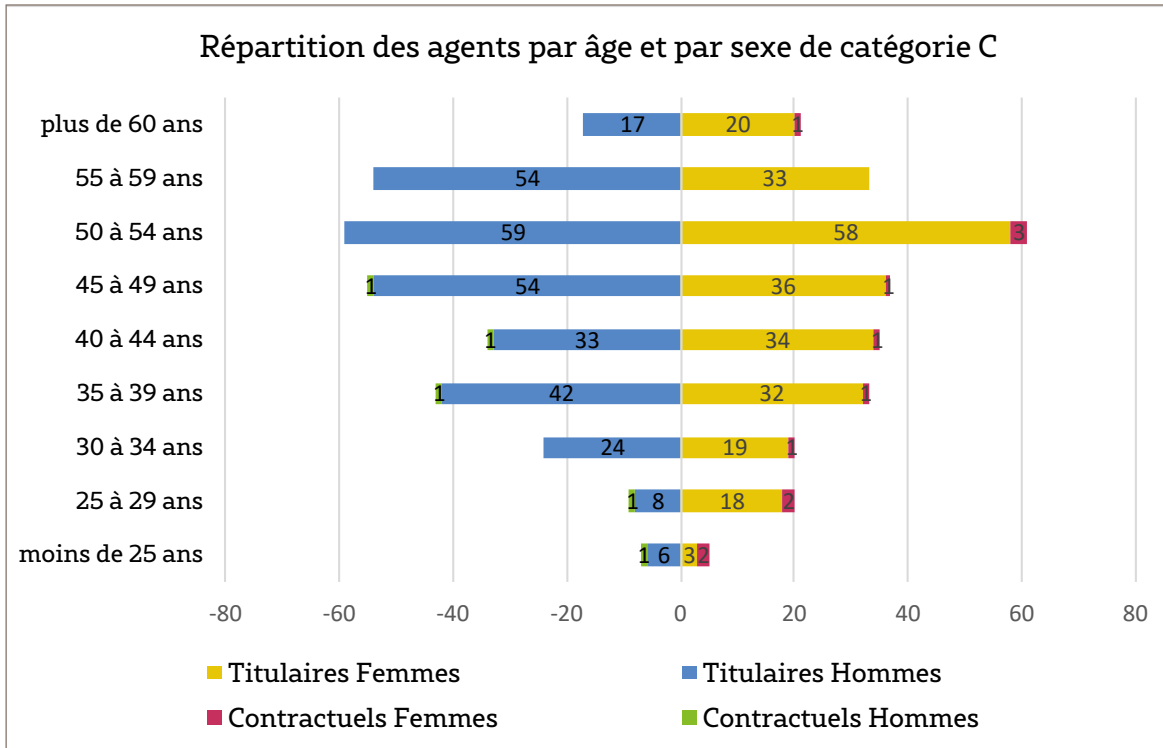


L'âge moyen des 426 agents de catégorie A est de 43.25 ans, contre 43.40 ans en 2019.

Il est de 42.58 ans pour les femmes de catégorie A et 46.28 ans pour les hommes de catégorie A.

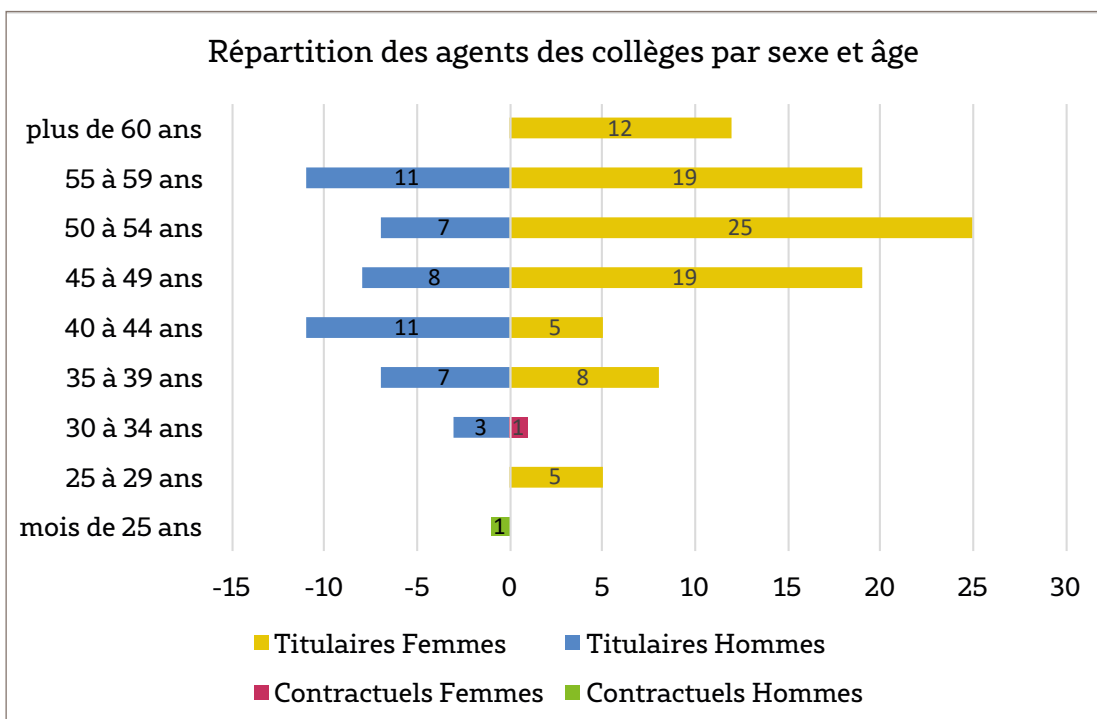


L'âge moyen des 236 agents de la catégorie B est de 46.60 ans contre 47.12 ans en 2019. Il est de 46.64 ans pour les femmes et 46.55 ans pour les hommes.



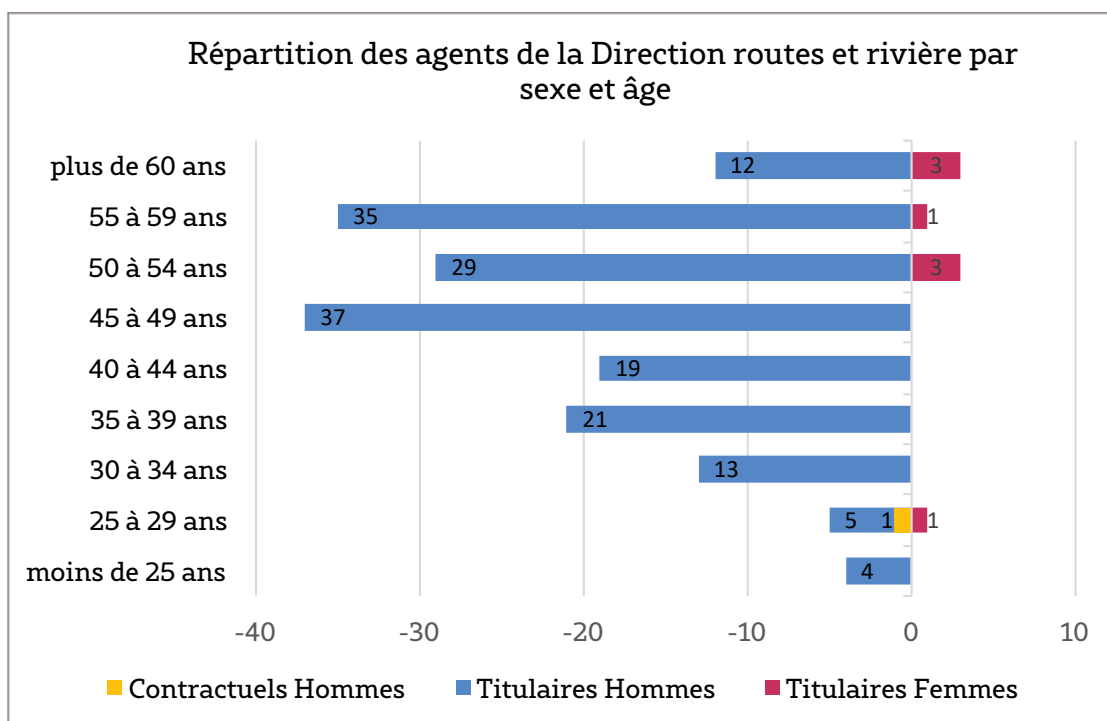
L'âge moyen des 567 agents de catégorie C est de 45.96 ans contre 45.60 ans en 2019, 45.6 ans pour les femmes et 46.27 ans pour les hommes.

• Focus sur les collèges



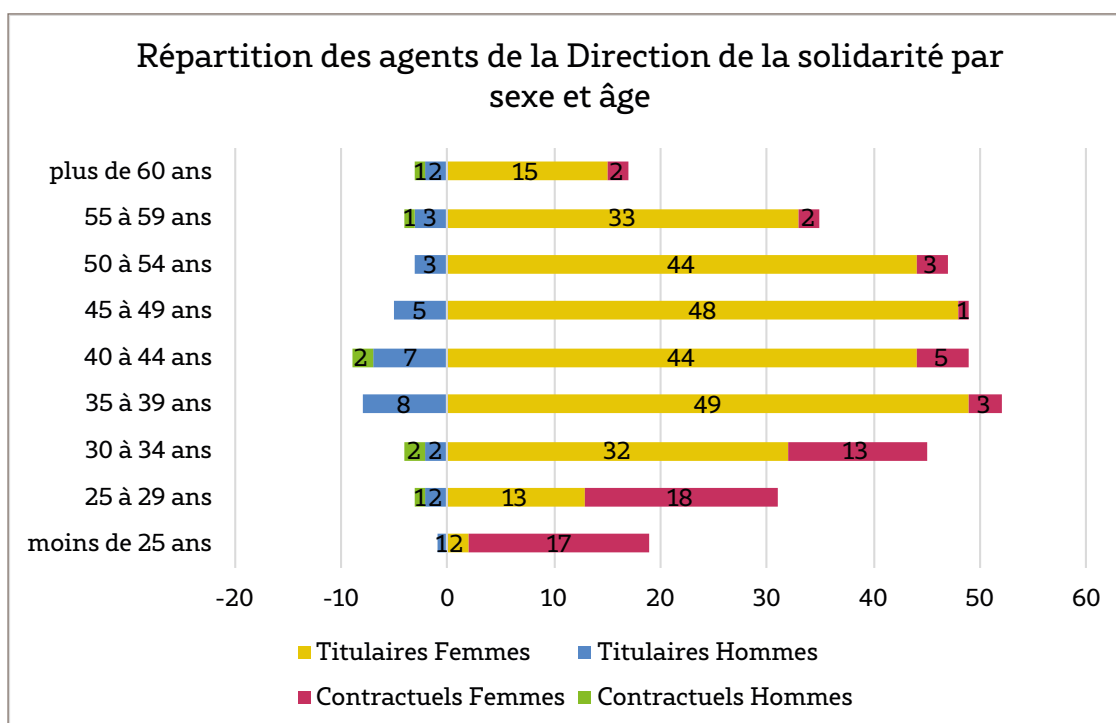
L'âge moyen des 142 agents des collèges est de 48.60 ans (contre 47.92 ans en 2019), 49.93 ans pour les femmes et 46 ans pour les hommes.

● **Focus sur la Direction routes et rivière**



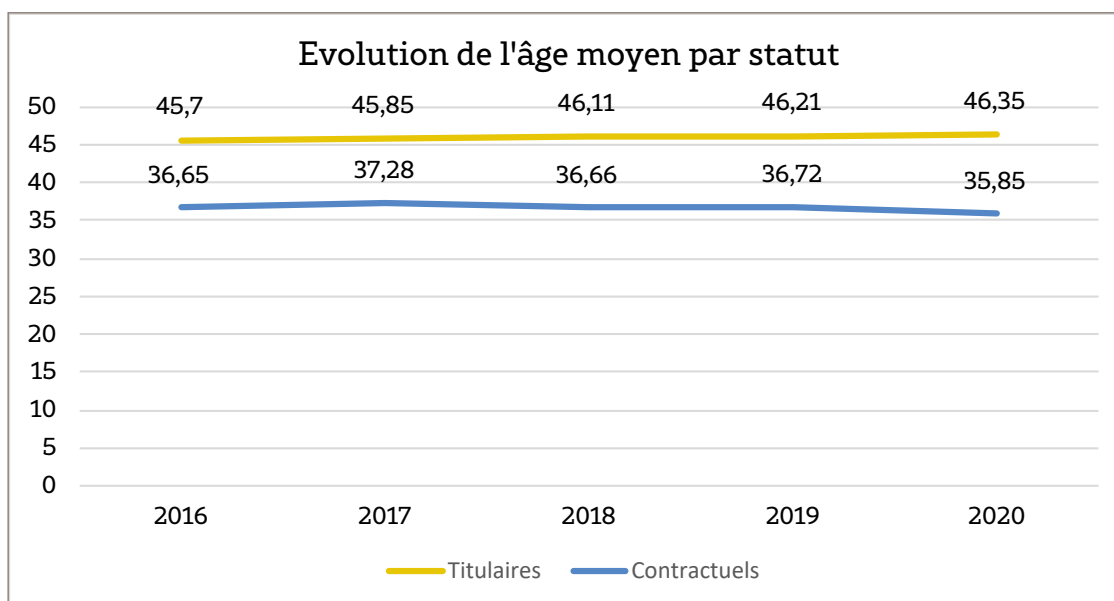
L'âge moyen des 184 agents d'exploitation et éclusiers de la Direction routes et rivière est de 47 ans (contre 46.41 ans en 2019).

● **Focus sur la Direction de la solidarité**

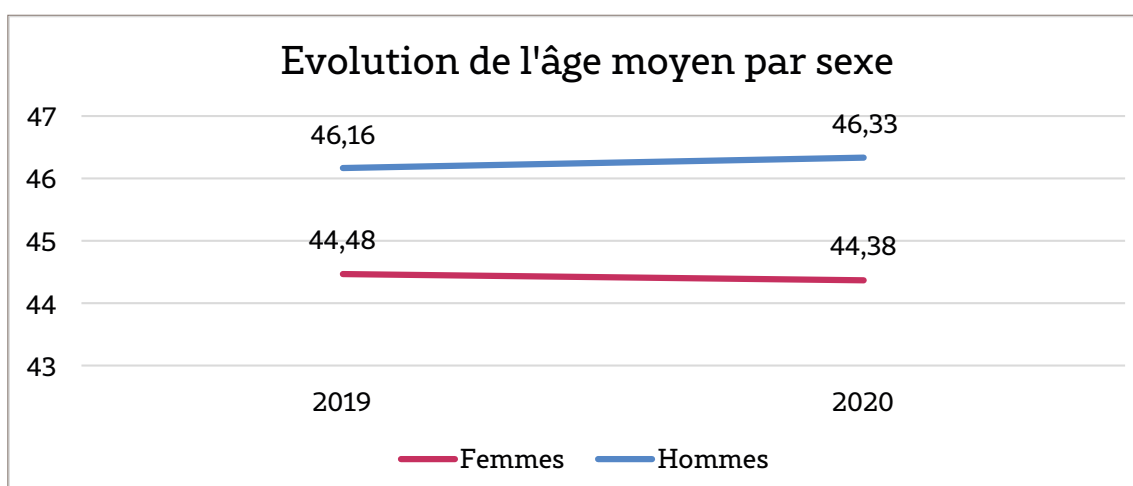
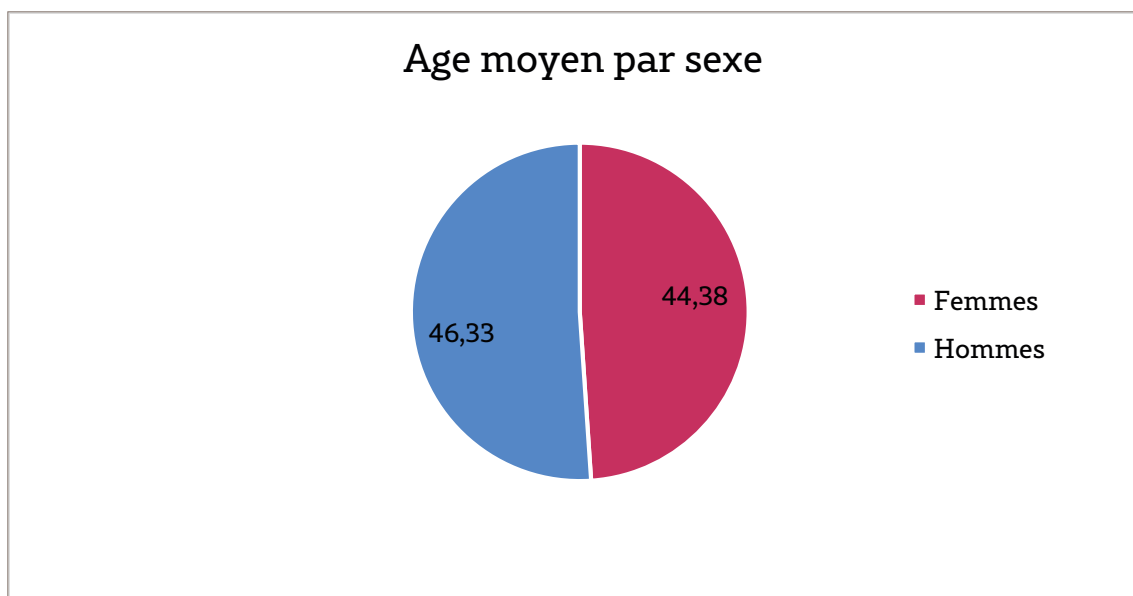


L'âge moyen des 384 agents de la Direction de la solidarité est de 42.18 ans (contre 42,34 ans en 2019).

• **Évolution de l'âge moyen**

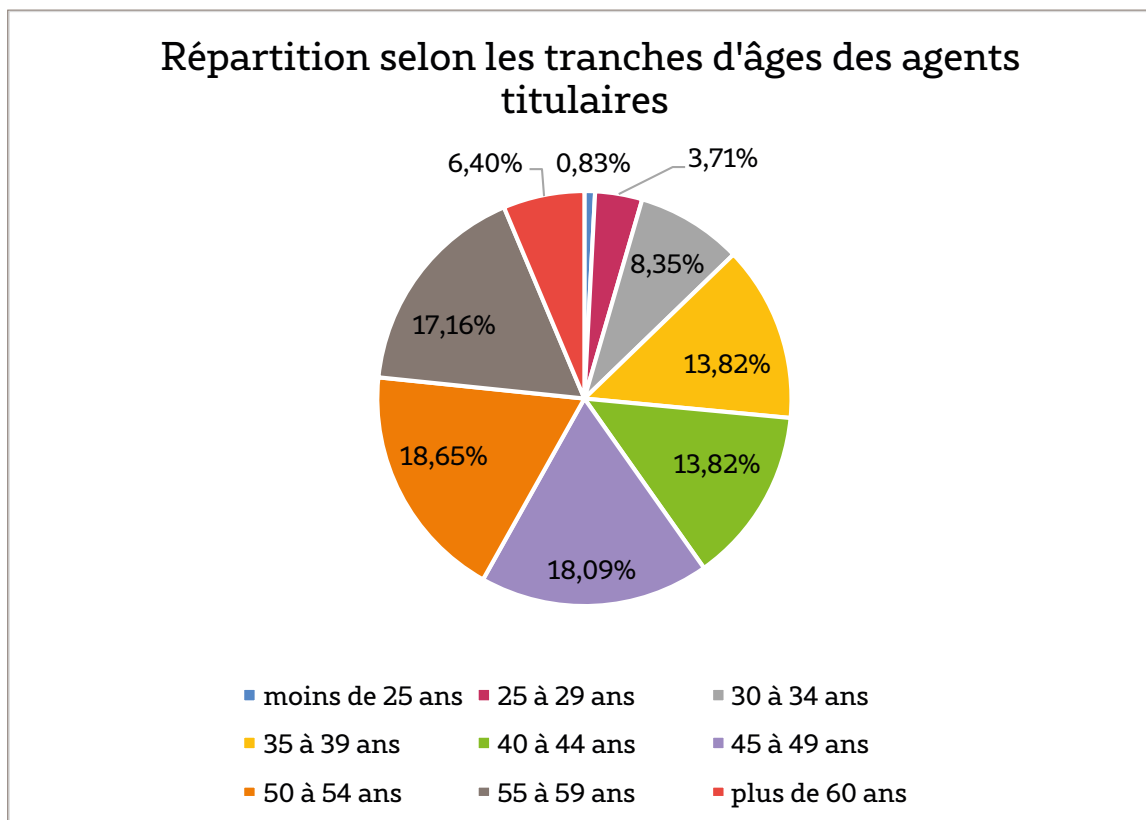


L'âge moyen des agents titulaires a très légèrement augmenté pour s'établir à 46,35 ans et celui des agents contractuels, significativement plus faible, a baissé à 35,85 ans.

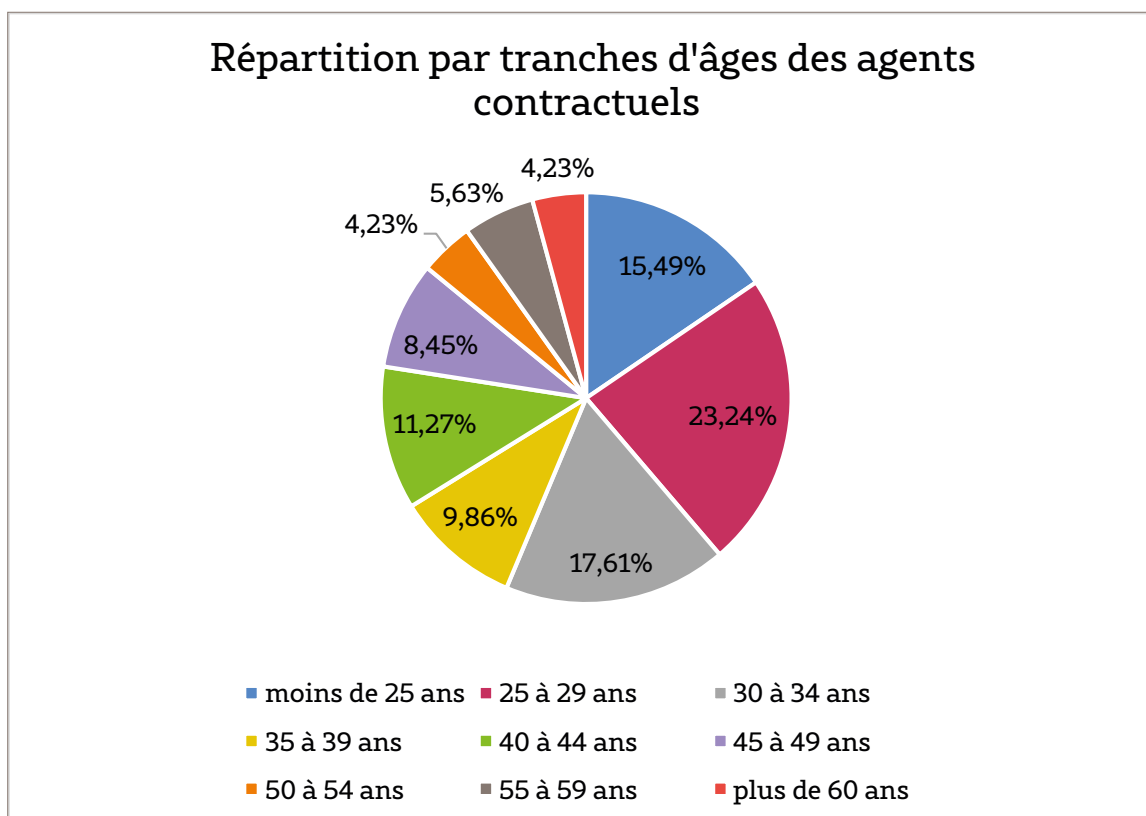


L'âge moyen des hommes a légèrement augmenté et celui des femmes a légèrement baissé.

• Répartition par tranches d'âges

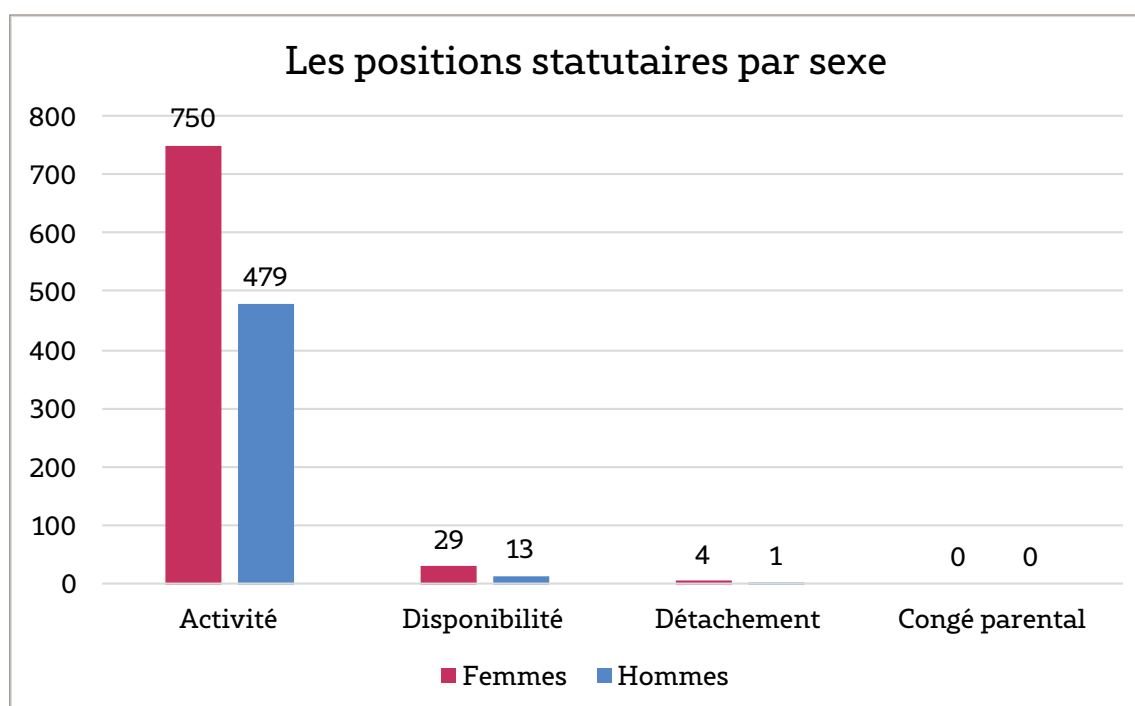


60,30 % des agents titulaires ont plus de 45 ans.



77,47 % des agents contractuels ont moins de 44 ans.

> Répartition par position statutaire



29 femmes et 13 hommes sont en disponibilité. Au 31 décembre 2020, aucun agent n'était en congé parental.

> Les mises à disposition

Au 31 décembre 2020, 30 agents sont mis à disposition de structures partenaires selon les modalités suivantes :

- 12 agents sont partiellement ou totalement mis à disposition de l'Agence technique départementale eau pour exercer des missions de direction, direction adjointe, d'assistance à maîtrise d'ouvrage ou de gestion administrative, comptable ou budgétaire, pour des quotités variant de 20 à 100 % ;
- 3 agents sont mis à disposition de Mayenne ingénierie pour exercer des missions de direction, de gestion comptable et budgétaire et d'assistance administrative, pour des quotités variant de 10 à 50% ;
- 6 agents sont mis à disposition du Syndicat mixte Mayenne Très Haut Débit pour exercer des missions de directeur, de chef de projet réseaux et infrastructures de télécommunication, de conseiller technique, de technicien réseaux et infrastructures de télécommunication, de gestion comptable et budgétaire et de gestion administrative, pour une quotité de 90 % ;
- 2 agents sont mis à disposition de Mayenne Culture pour exercer des fonctions de chargé de mission politiques culturelles et de gestion administrative, pour une quotité de 100 % ;
- 2 agents sont mis à disposition de la Région Pays-de-la Loire dans le cadre de la délégation de la compétence transport adapté, pour exercer des missions de gestion administrative, pour une quotité de 100% ;
- 1 agent est mis à disposition de la Direction départementale de la sécurité publique/Groupement de gendarmerie pour exercer des missions d'intervenant social pour une quotité de 100 % ;

- 1 agent est mis à disposition du Centre médical Henri Dunant pour exercer des fonctions d'assistant de direction pour une quotité de 100 % ;
- 1 agent est mis à disposition du syndicat CGT pour une quotité de 50% ;
- 1 agent est partiellement mis à disposition de l'Établissement public foncier local pour y exercer des missions de direction pour une quotité de 20 % ;
- 1 agent est mis à disposition de la Préfecture de la Mayenne pour exercer des fonctions de chargé de mission Deux roues motorisées pour une quotité égale à une journée par mois.

> Recrutements et mobilité

Au sein de la Direction des ressources humaines, le service recrutement et accompagnement (SRA) a pour mission de mettre en œuvre la politique de recrutement au profit de l'ensemble des directions du Département, pour leurs besoins permanents, comme ponctuels, et de piloter les effectifs. L'accompagnement des projets professionnels, notamment dans le cadre de la mobilité interne, est également un enjeu important du SRA en lien plus particulièrement avec le service conditions de travail et relations sociales et le service formation, évaluation et GPEC.

Le service recrutement et accompagnement est composé de :

- 4,5 postes de gestionnaires recrutement et accompagnement (2,5 postes en charge des emplois permanents, 2 postes en charge des emplois non permanents) ;
- 1 poste de chargé de recrutement et accompagnement ;
- 1 poste de chef de service recrutement et accompagnement.

• Les recrutements proposés

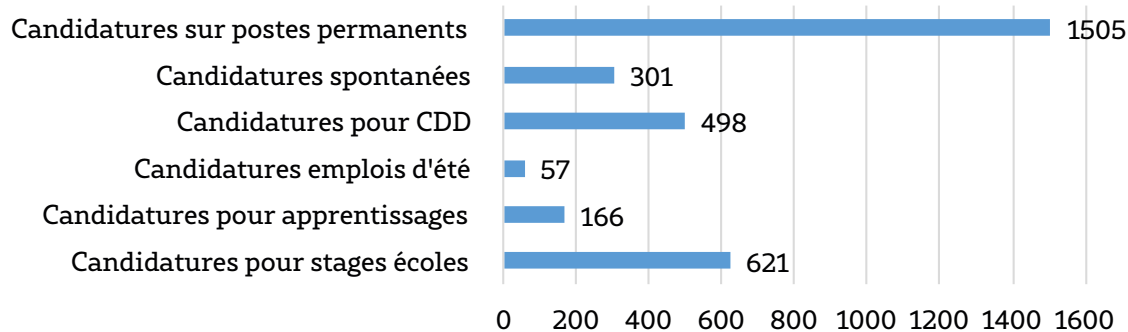
En 2020, 112 publicités ont été lancées, différents profils de poste ont donc été proposés. Voici le détail par filière :

- **Toutes filières** : Chef de service, chef de service adjoint, responsable d'unité
- **Filière administrative** : Gestionnaire administratif, assistant de direction, gestionnaire enfance
- **Filière sociale** : Référent éducatif, assistant de service social, éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale, responsable d'unité avec prise en charge directe, responsable territorial projet pour l'enfant, responsable territorial d'action sociale de proximité, responsable territorial d'insertion, référent parcours d'insertion
- **Filière technique** : projeteur routier, technicien études routières, agent d'exploitation, chef d'équipe, agent polyvalent d'entretien et de restauration, cuisinier, second de cuisine

• Les candidatures reçues

Sur les 3148 candidatures reçues, 47,81 % de ces candidatures concernaient des postes permanents et 19,73% des stages écoles.

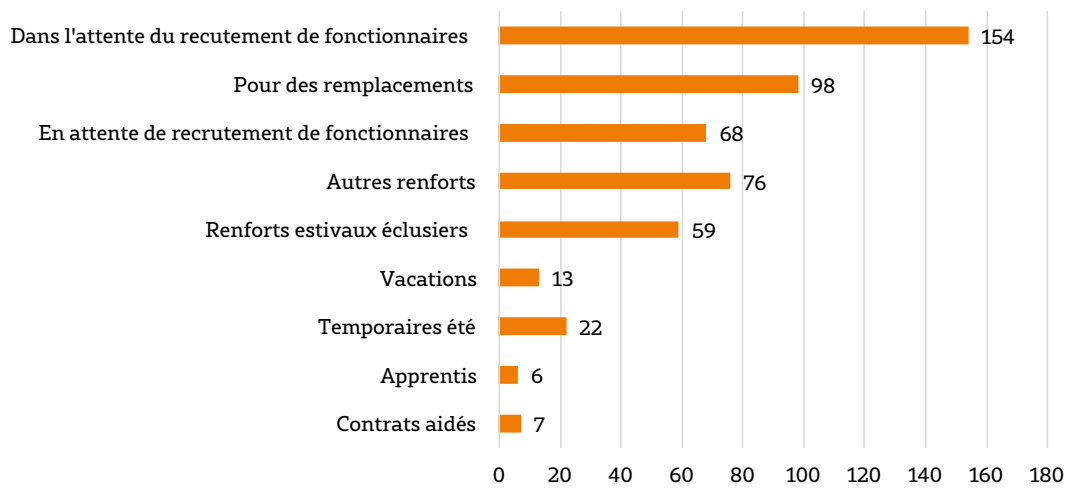
Candidatures reçues



• Les recrutements réalisés sur 2020

Il y a eu 503 recrutements réalisés en 2020, dont 30,62% sur des postes permanents et 19,48% pour effectuer des remplacements.

Recrutements réalisés

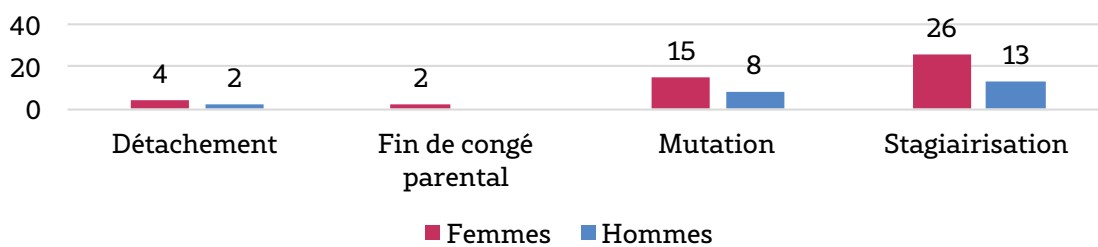


• Les arrivées d'agents titulaires

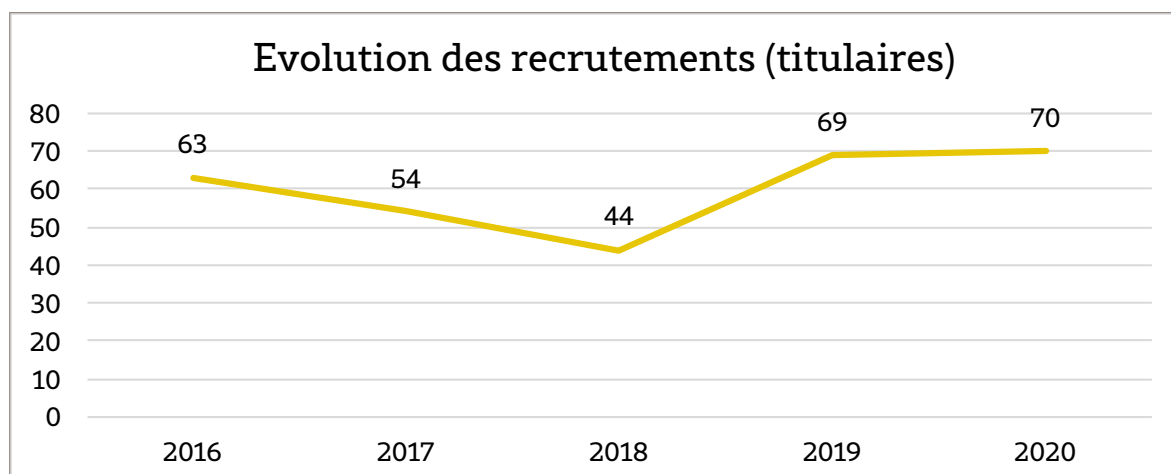
Au 31/12/2020, la Collectivité accueillait 70 nouveaux agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires (contre 69 en 2019), dont 47 femmes et 23 hommes.



Intégration d'agents titulaires dans les effectifs départementaux (70)



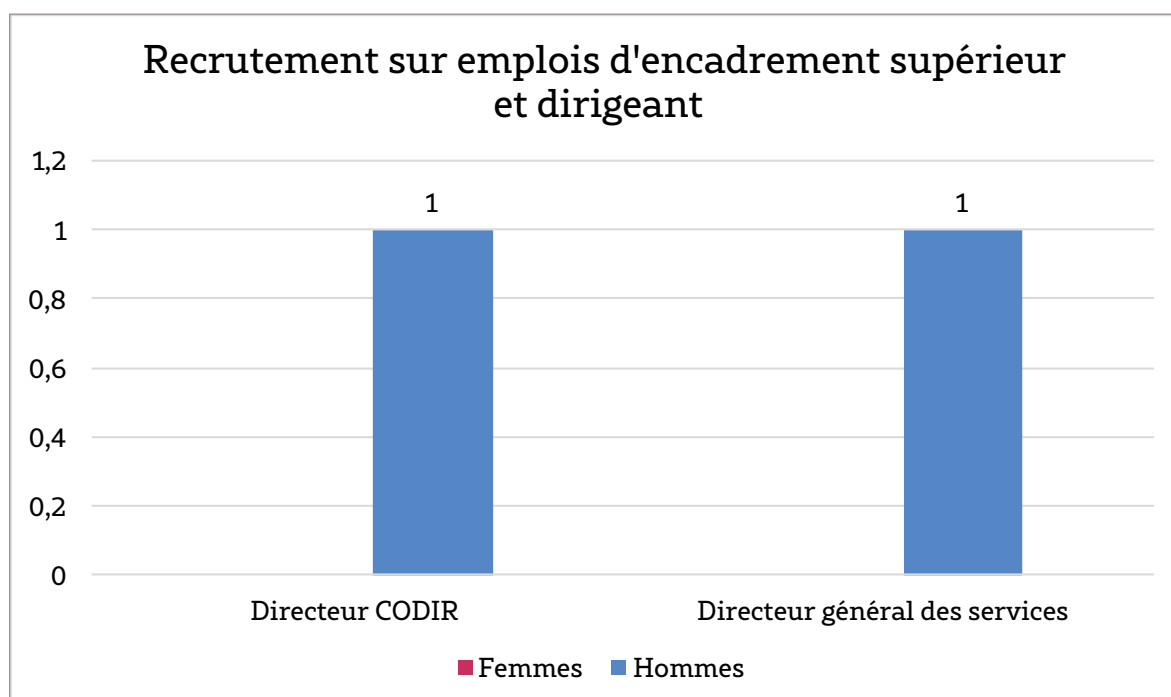
Sur ces 70 agents, 23 ont été recrutés par mutation et 39 suite à la réussite à un concours de la fonction publique territoriale.



Le nombre de recrutement de fonctionnaires reste stable par rapport à 2019 et se situe à un niveau élevé.

- **Les recrutements pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant**

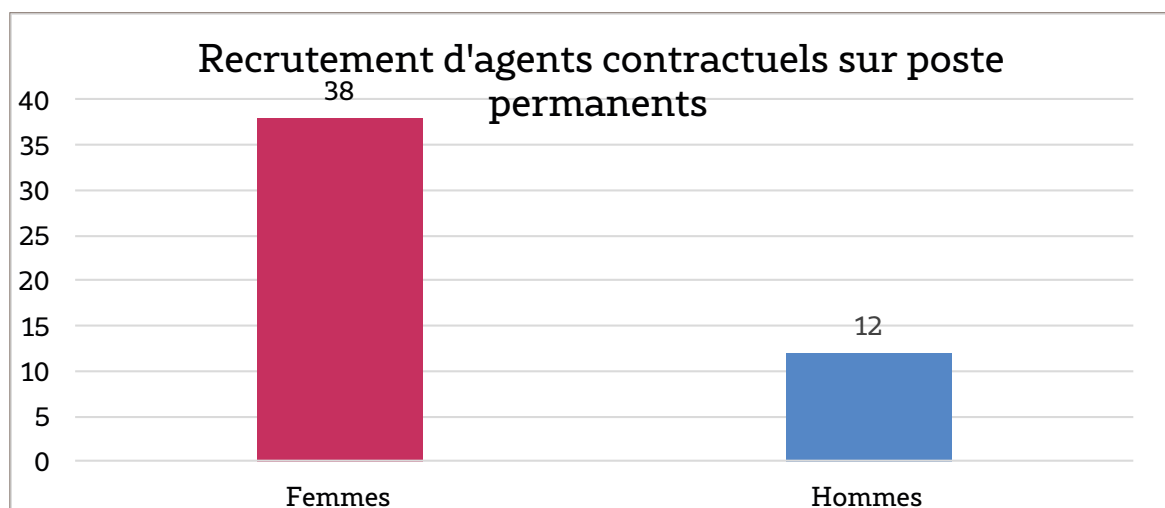
En 2020, ont été recrutés un directeur général des services et un directeur CODIR.



2 hommes ont été recrutés en 2020 au sein du comité de Direction générale : le directeur général des services et le directeur du développement durable et de la mobilité.

- **Les arrivées d'agents contractuels**

En 2020, 50 agents contractuels sur postes permanents ont été recrutés contre 60 en 2019.



38 femmes et 12 hommes ont été recrutés sur postes non permanents en 2020.

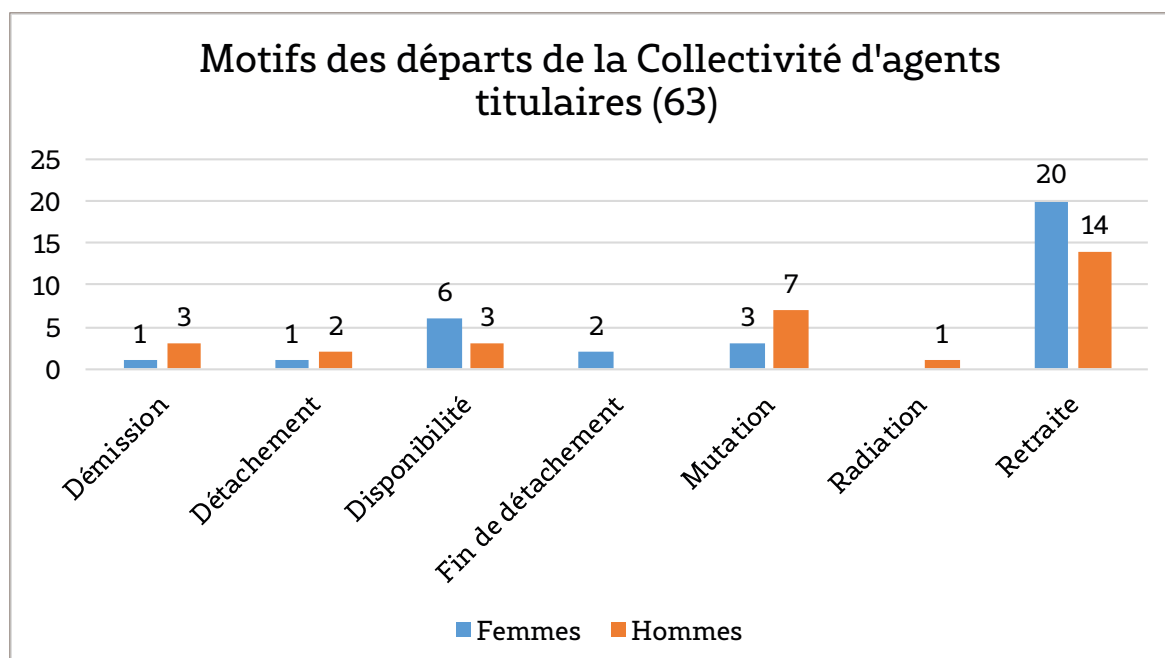
Il convient d'y ajouter le recrutement de 5 agents par le GIP MDPH, dont 2 agents en CDI et 3 agents en CDD. Il s'agit uniquement des agents de sexe féminin. En parallèle, 3 agents sont partis du GIP.

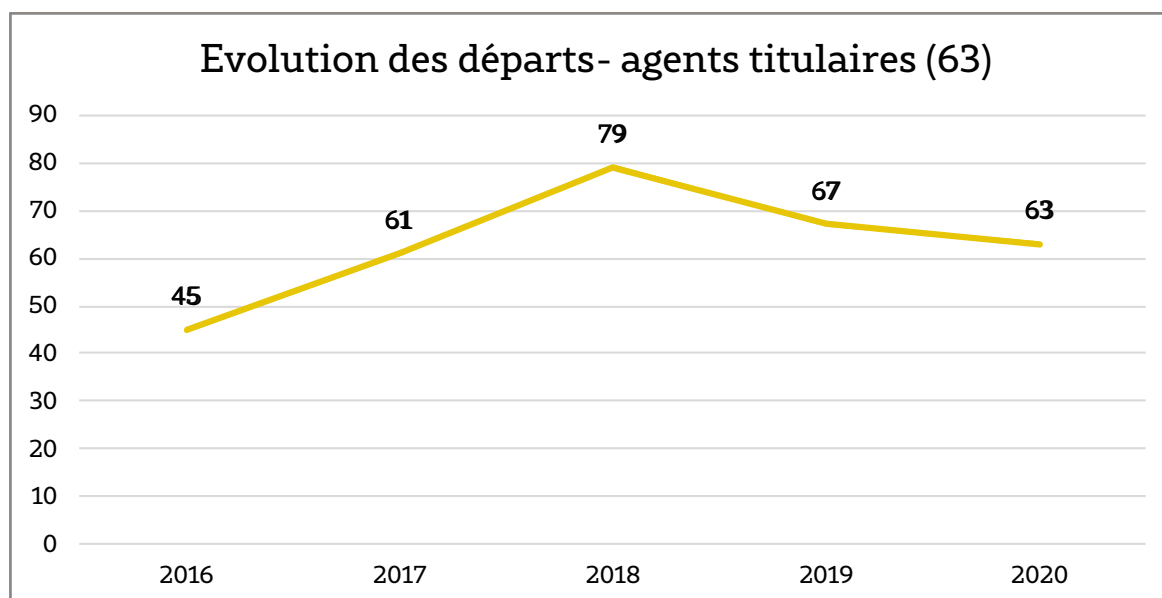
> Les départs de la collectivité

• Les départs d'agents titulaires

63 agents titulaires ont quitté de la Collectivité (contre 67 en 2019), le départ en retraite étant le motif majoritaire.

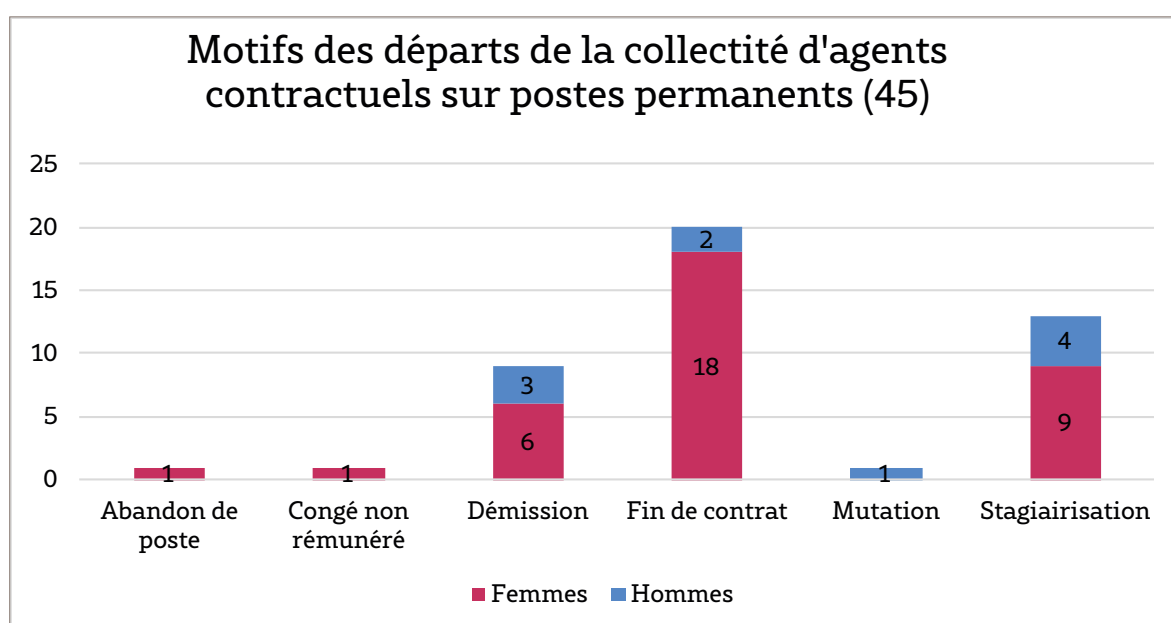
En 2020, 34 agents sont partis en retraite (35 en 2019).





Après une augmentation des départs d'agents titulaires entre 2016 et 2018, on constate une baisse de ces derniers depuis deux ans.

• Les départs d'agents contractuels



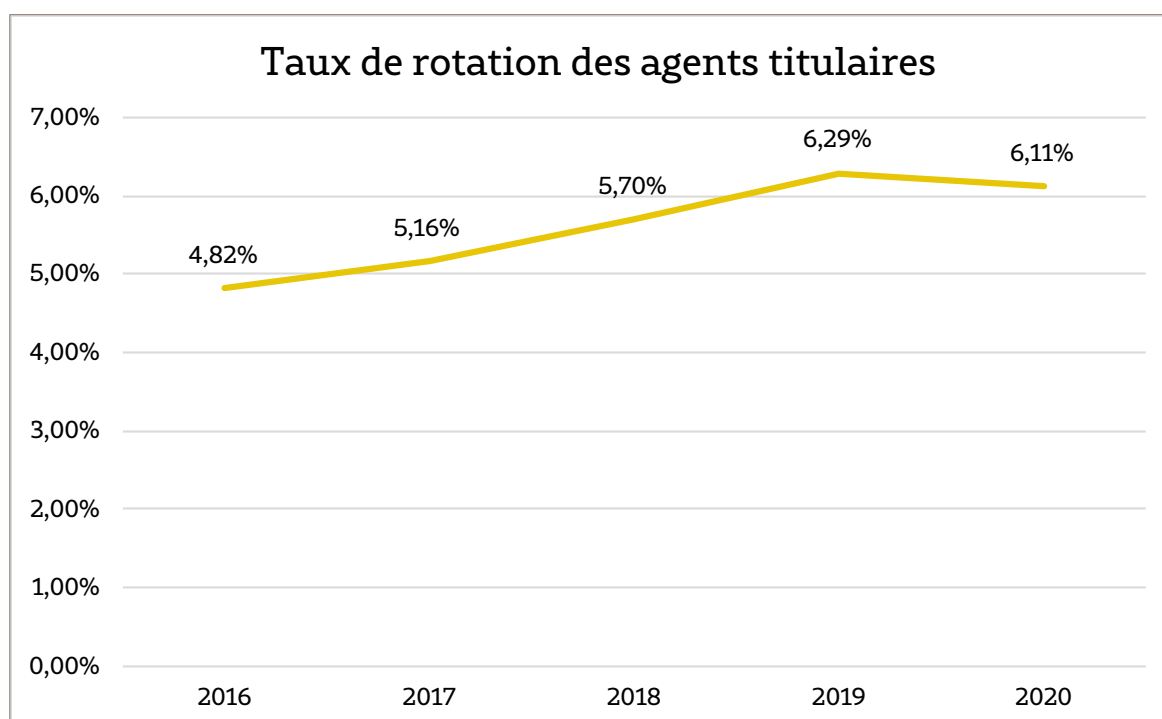
45 agents contractuels sur postes permanents ont quitté la collectivité en 2020.

• Taux de rotation

Le taux de rotation* des agents titulaires est ainsi de 6,11 % en 2020 contre 6.29% en 2019.

Le taux de rotation des agents sur postes permanents est de 9,27% en 2020 contre 9,94% en 2019.

*Taux de rotation = $\frac{\text{nombre des départs} + \text{nombre des arrivées}}{\text{Effectif}} \times 100$

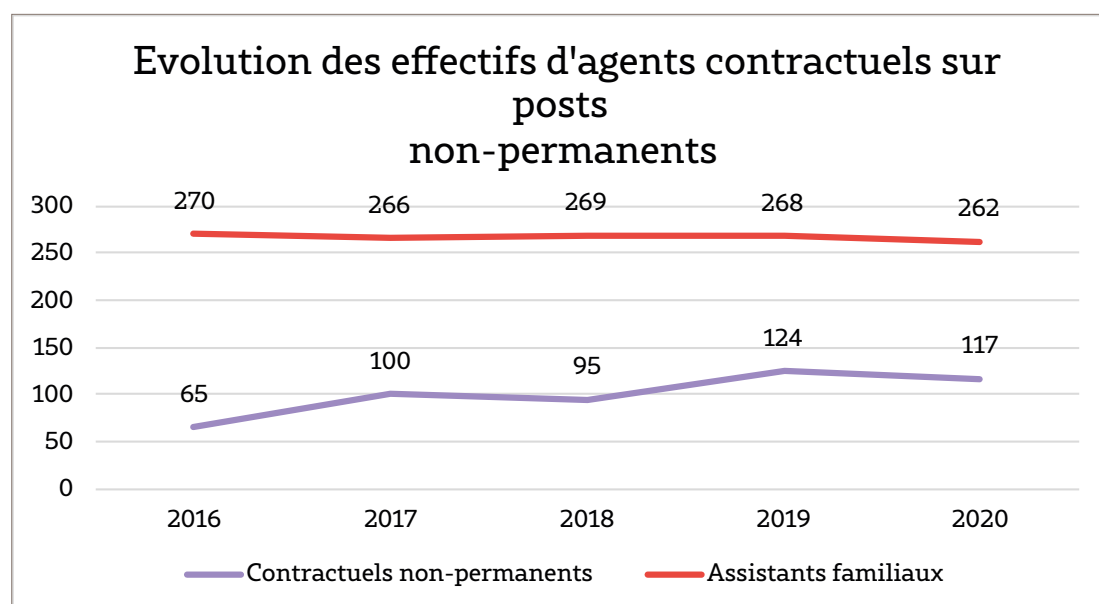
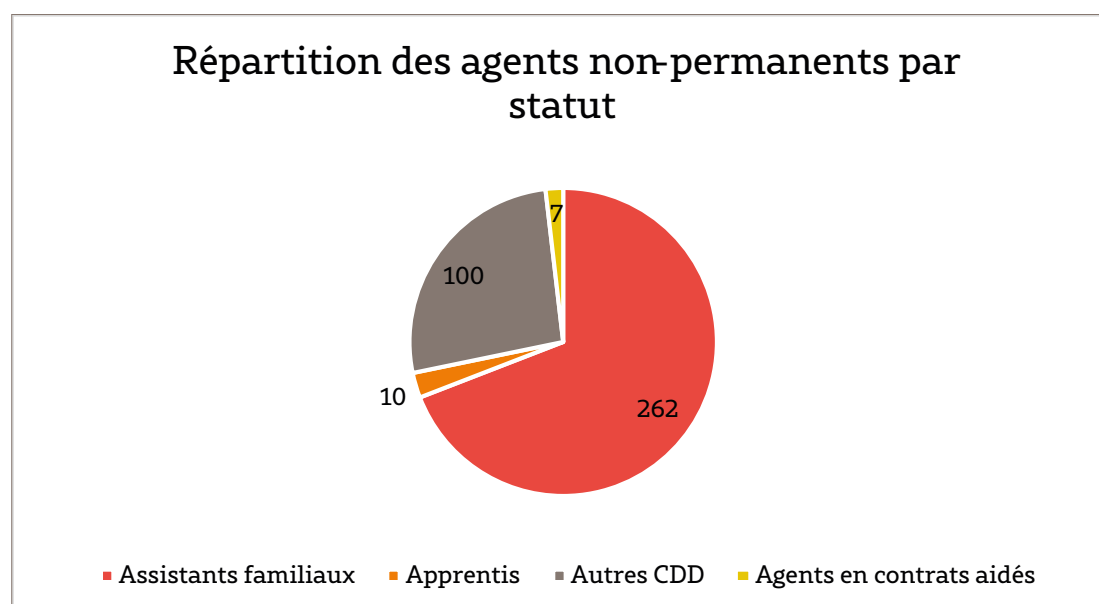


Après trois années d'augmentation, le taux de rotation baisse en 2020 pour s'établir à 6,11%.

L'EMPLOI NON PERMANENT

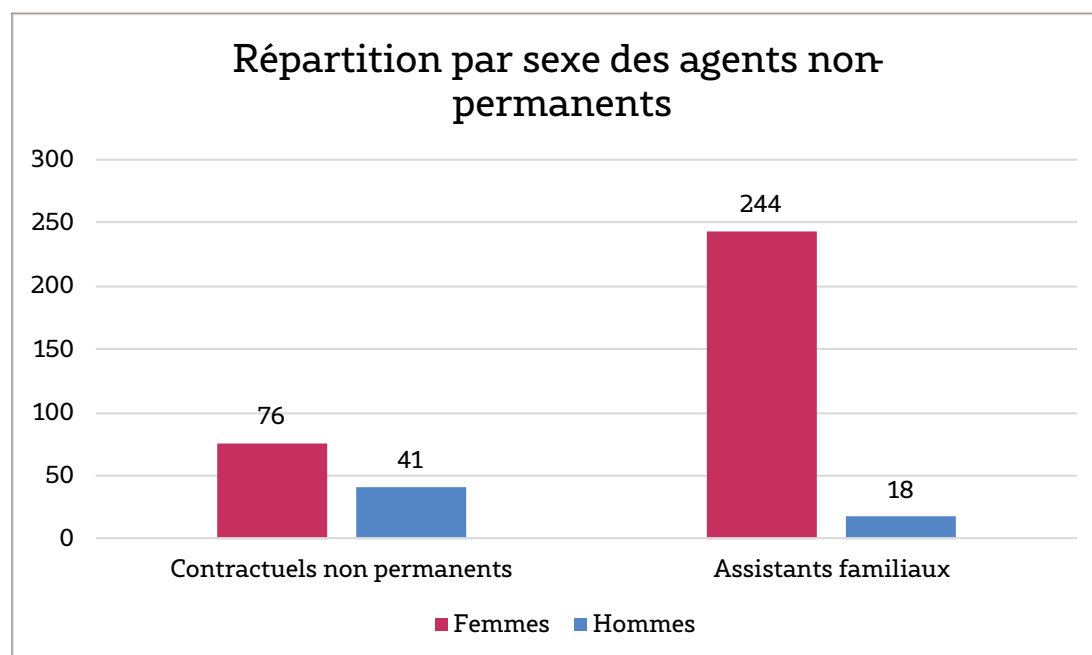
Au 31/12/2020, l'Institution comptait dans ses effectifs 117 agents contractuels sur postes non permanents et 262 assistants familiaux.

> Répartition par statut



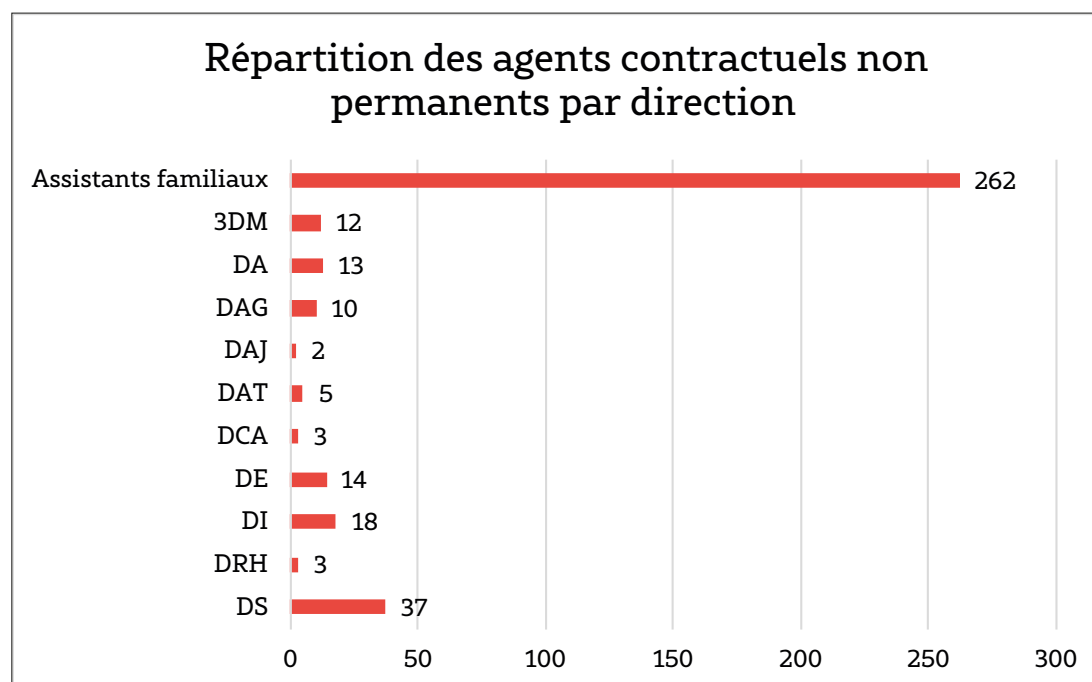
Le nombre d'assistants familiaux, globalement stable depuis 2016, a baissé 2% entre 2019 et 2020.

> Répartition par sexe

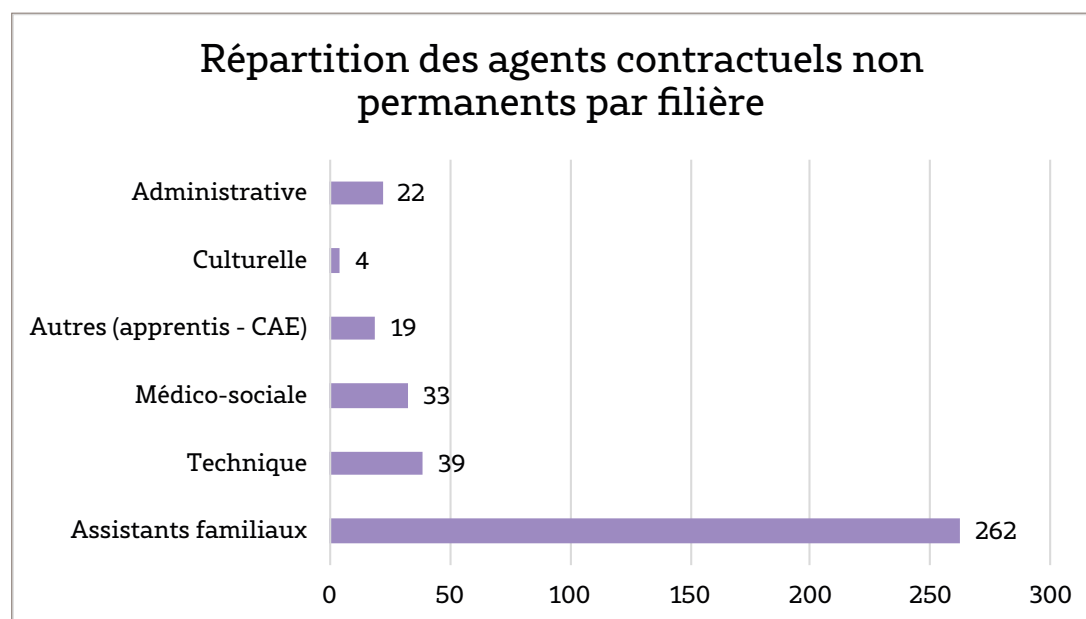


Les agents non permanents recrutés sont des femmes à 84,4%.

> Répartition par direction

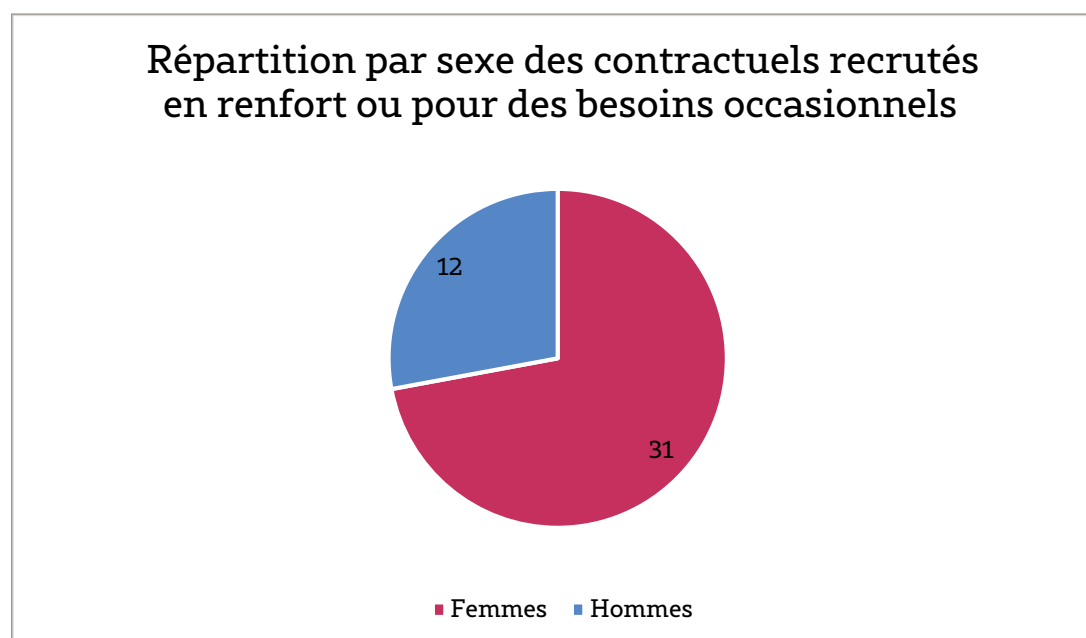


> Répartition par filière



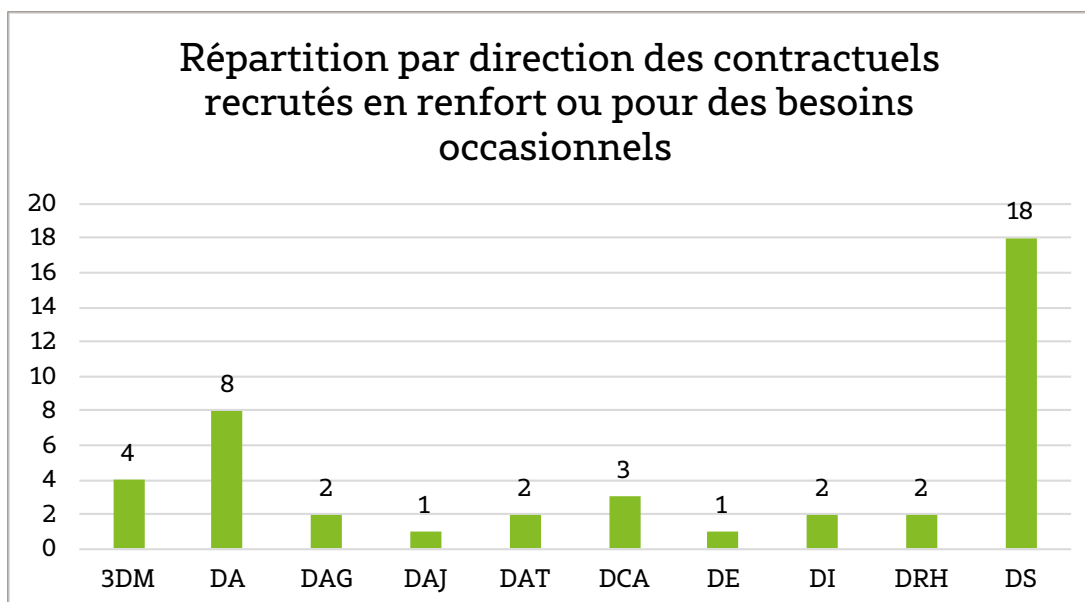
> Les contractuels recrutés en renfort ou pour des besoins occasionnels

Ces agents sont recrutés par le Département en vue de renforcer les services pour des besoins occasionnels ou en fonction de la saisonnalité de certaines missions, ou afin d'effectuer des vacances. Ils étaient au nombre de 43 au 31 décembre 2020 (contre 97 au 31 décembre 2019). On comptait en leur sein 14 agents vacataires.

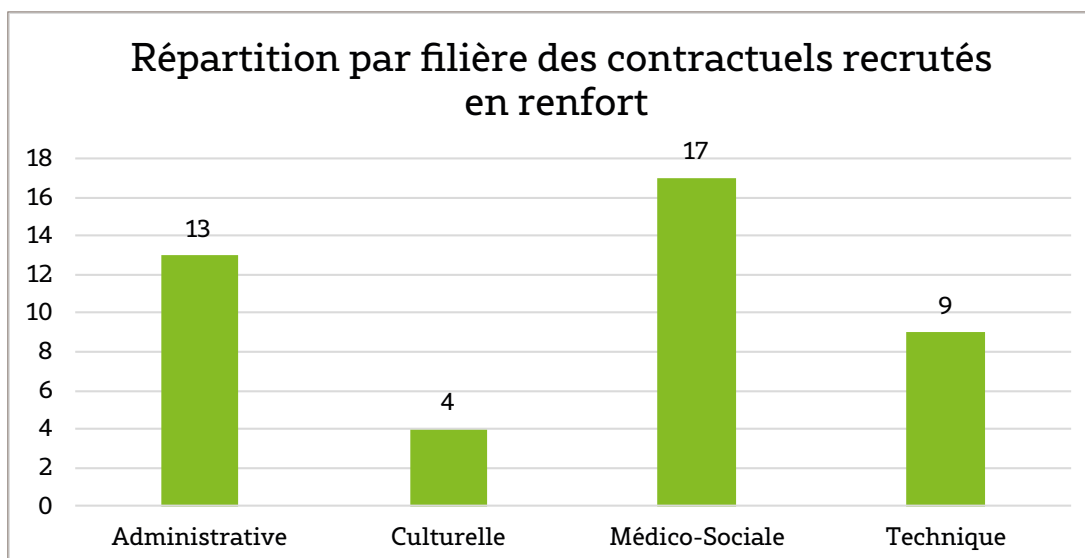


Les contractuels recrutés pour des renforts ou des besoins occasionnels sont des femmes à 72%.

A ces 43 contractuels recrutés en renfort, il convient d'y ajouter 46 agents contractuels recrutés en remplacement et 11 agents contractuels recrutés pour des expérimentations (techniciens précarité énergétique et pool d'agents polyvalents d'entretien et de restauration).



C'est au sein de la Direction de l'autonomie que le nombre de renforts est le plus important, ramené aux effectifs de la direction (**10,8%**). Réciproquement, c'est au sein de la Direction des infrastructures que le nombre de renforts est proportionnellement le plus faible (**0,6%**).

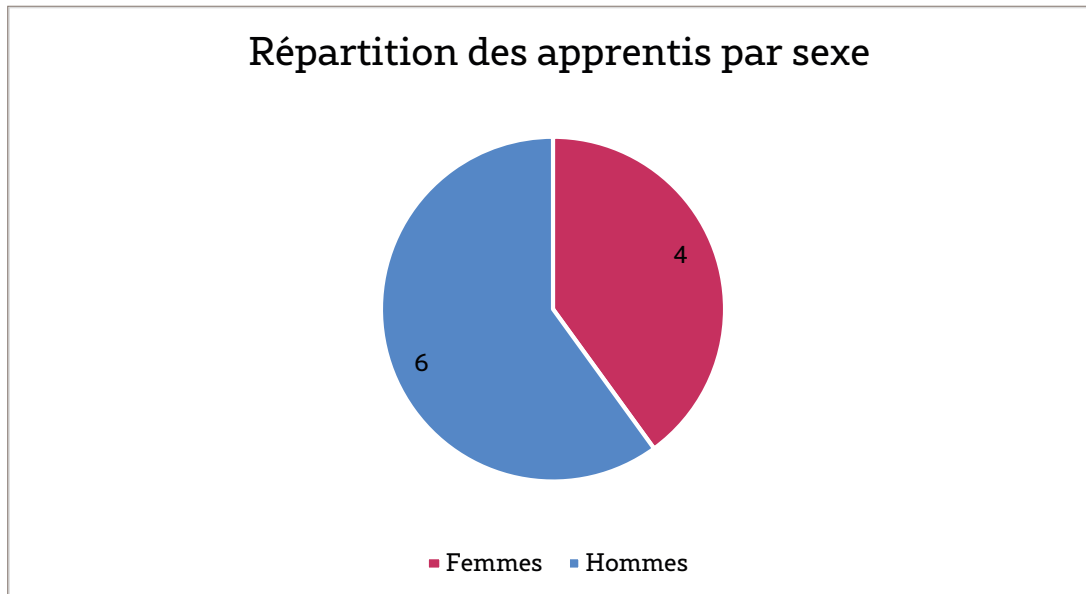


> Les apprentis



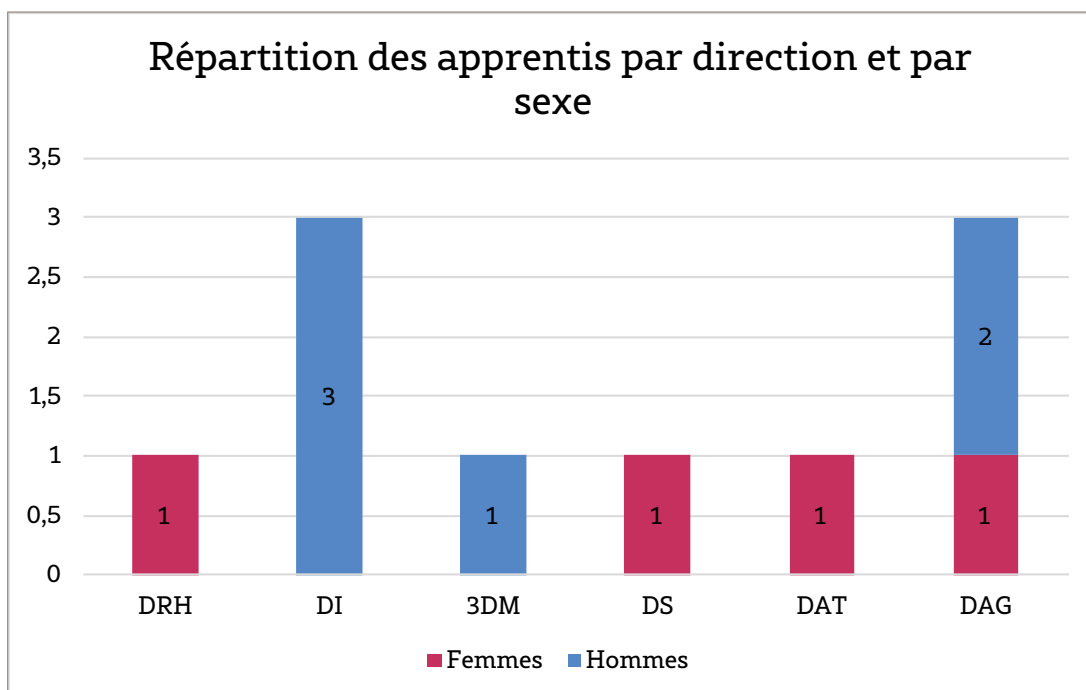
10 apprentis ont été accueillis en 2020 au sein de l'Institution, contre 19 en 2019.

• Répartition par sexe



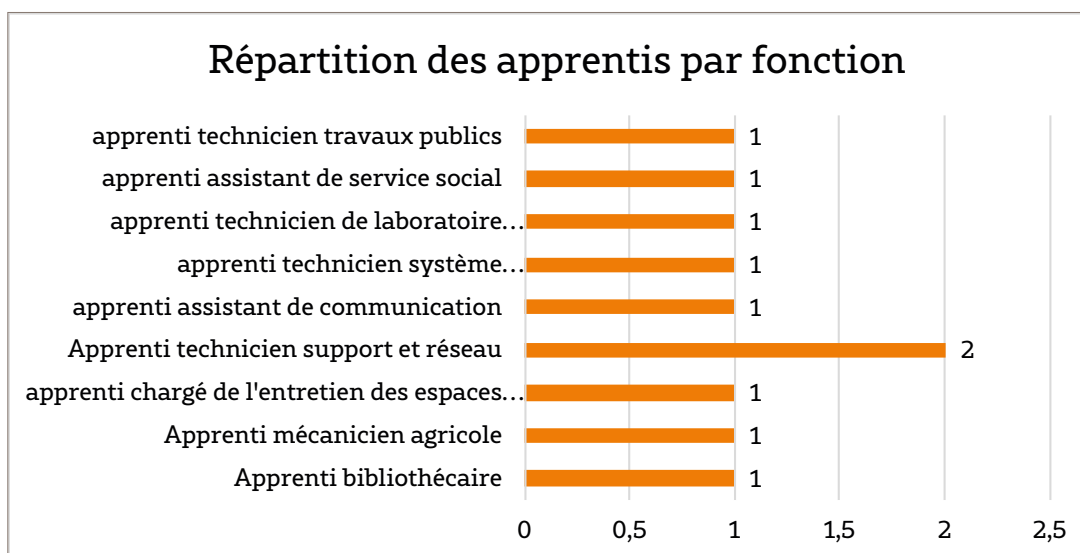
60% des apprentis accueillis en 2020 étaient des hommes.

• Répartition par direction et par sexe



Ce sont la Direction des infrastructures et la Direction de l'administration générale qui ont accueilli le plus d'apprentis avec 3 apprentis accueillis chacune.

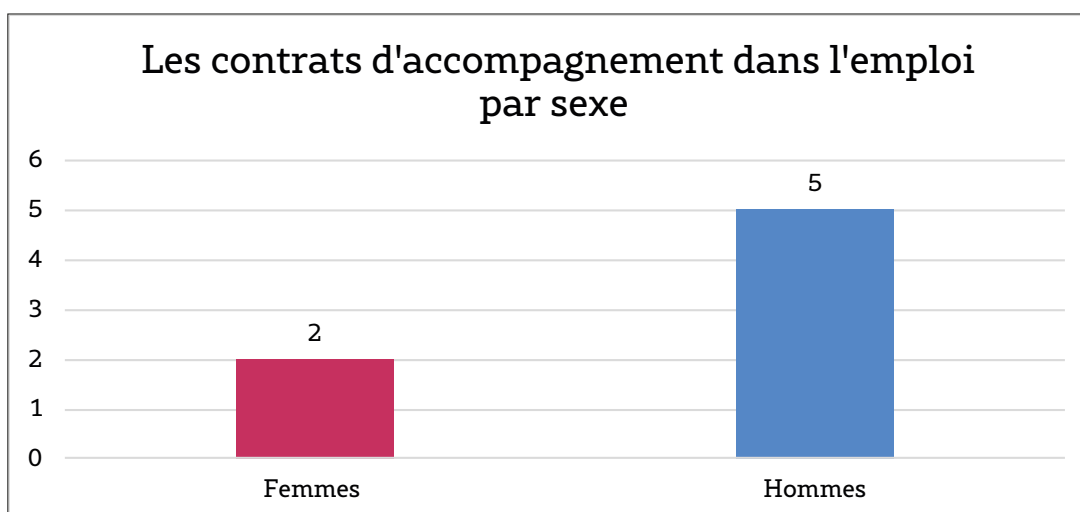
- Répartition par fonction



> Les contrats d'accompagnement dans l'emploi

La Direction de l'insertion et du logement de la Direction de la solidarité a travaillé à la définition d'un projet visant à mobiliser des bénéficiaires du RSA par des mises en situations professionnelles sur des activités support au sein des différents services du Département. Ce projet s'inscrit dans les orientations du Pacte territorial d'insertion 2015–2020 qui prévoit dans son « orientation emploi 4.2 » l'élaboration d'outils innovants devant faciliter la mise en situation professionnelle du public en insertion.

L'animation de cette équipe de 7 agents en contrats aidés dont 2 femmes et 5 hommes était assurée par un encadrant technique du pôle Gestion analytique et coordination de la Direction des infrastructures.



Afin de permettre aux personnes recrutées d'acquérir des compétences professionnelles, l'équipe est amenée à travailler sur des chantiers itinérants sur tout le département en partenariat avec les différentes directions de l'Institution (nettoyage des panneaux routiers, arrachage de plantes envahissantes, plantation de haies, réalisation de tri, nettoyage des véhicules

de services, nettoyage haute pression dans les collèges, rénovation d'un appartement, broyage de branches suite à élagage au bord de route pour le déploiement de la fibre, rénovation d'un ouvrage d'art, nettoyage et rangement d'objets de culte pour le service du patrimoine...).

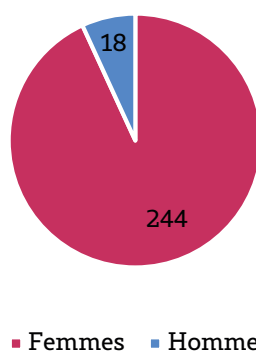
Le contrat aidé signé entre le Département et le bénéficiaire du RSA n'est pas un contrat de travail pérenne puisqu'il est établi pour une durée initiale de 9 mois reconductible une à deux fois. La durée hebdomadaire de travail est de 20 heures.

> Les assistants familiaux

262 assistants familiaux accueillent à leur domicile et accompagnent dans leur vie quotidienne des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans confiés au Département au titre de ses missions de protection de l'enfance.



Répartition des assistants familiaux par sexe

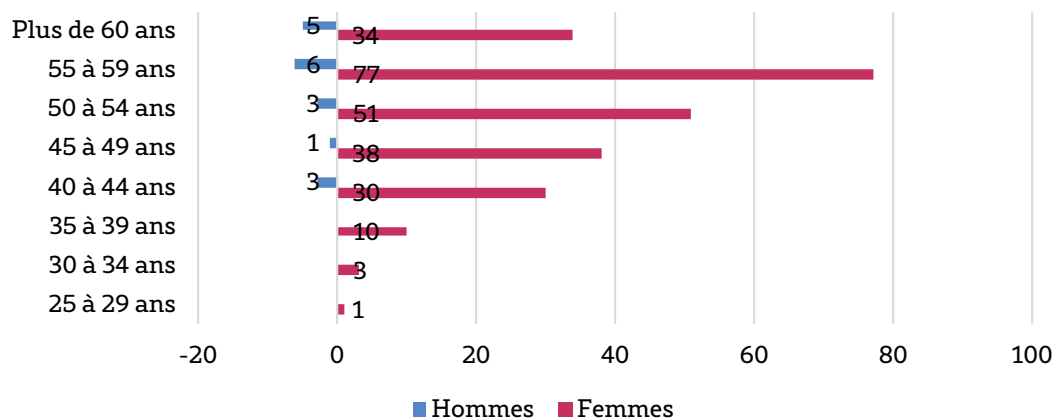


93,1% des assistants familiaux sont des femmes.

• Pyramide des âges des assistants familiaux



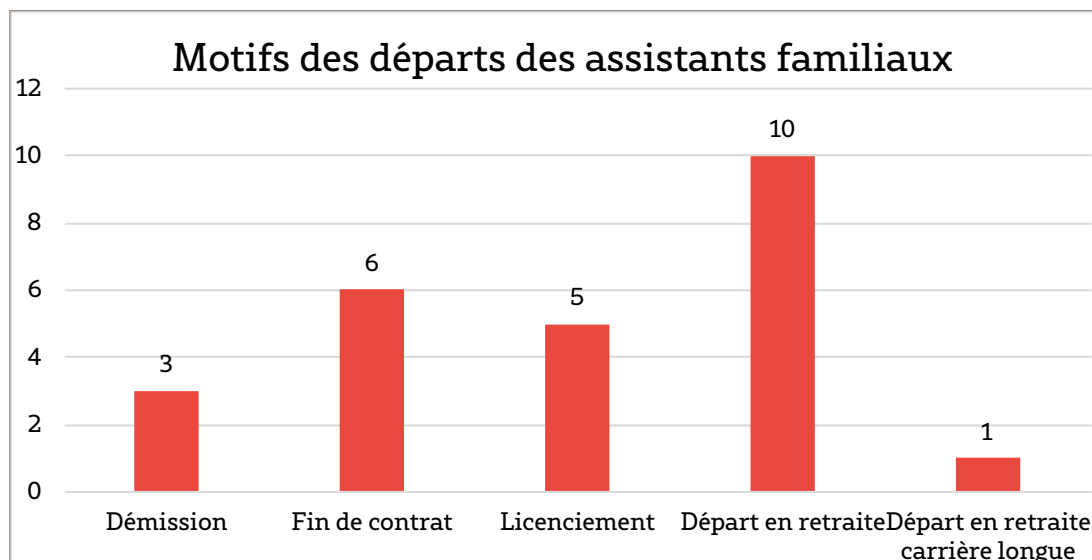
Répartition par sexe et par âge



L'âge moyen des assistants familiaux est de 52.19 ans.

- **Les motifs de départ des assistants familiaux**

Au cours de l'année 2020, 25 départs ont été enregistrés contre 17 en 2019 :

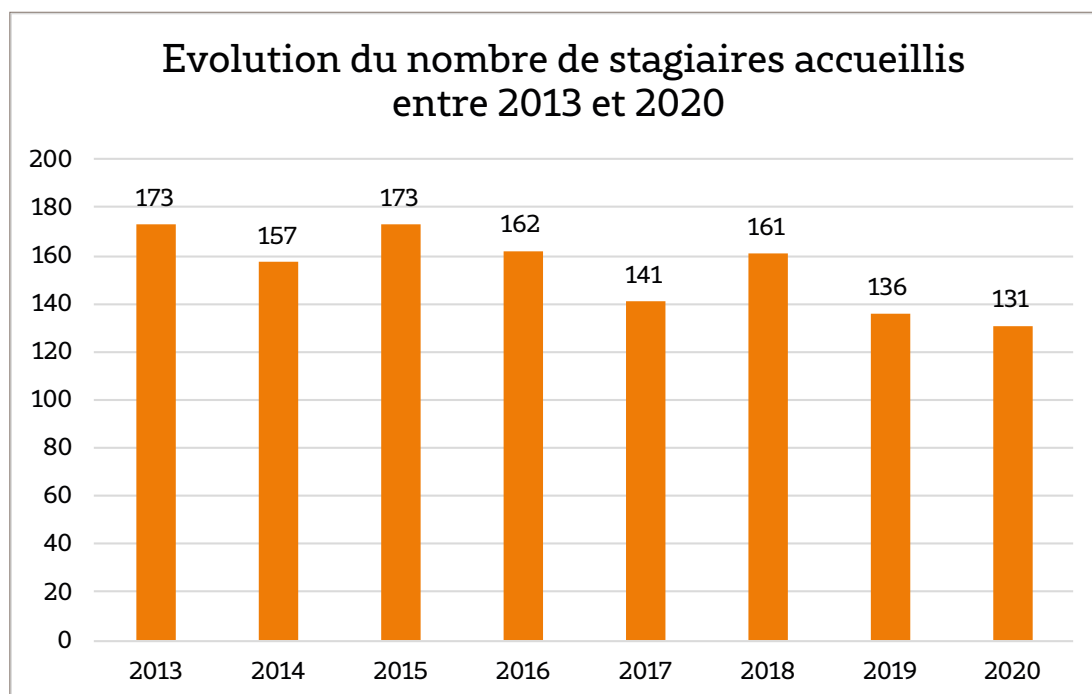


En outre, au cours de l'année 2020, 20 recrutements ont été réalisés contre 12 en 2019.

> Les stagiaires

131 stagiaires ont été accueillis en 2020 au sein de la Collectivité, contre 136 en 2019.

- **Evolution 2013-2020**



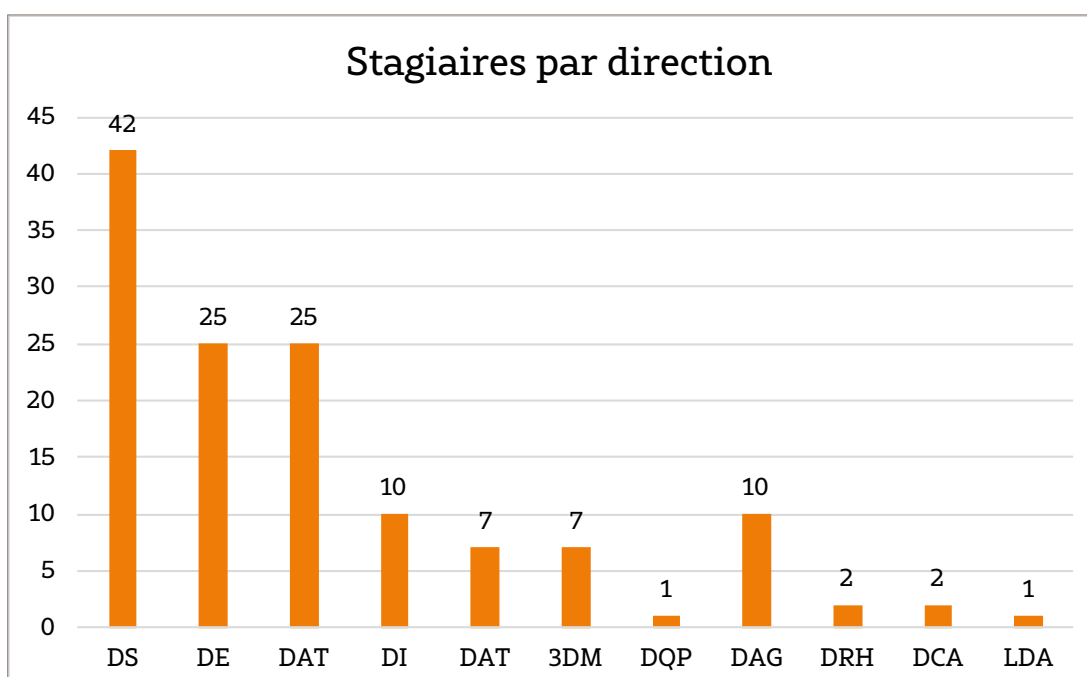
L'année 2020 a été marquée par une stabilisation du nombre de stagiaires accueillis par rapport à 2019. Le Conseil départemental a en effet souhaité que les directions soient particulièrement attentives à la situation des jeunes pendant la crise sanitaire. Les accueils de stagiaires ont donc été maintenus à l'exception des accueils de collégiens en stage d'observation de mars à juin 2020.

La rémunération brute des fonctionnaires est constituée à 82,20 % du traitement indiciaire, à 16,84 % des primes et indemnités et à 0,96 % de la nouvelle bonification indiciaire.

• Répartition par niveau d'études

Niveau d'études	Nombre de stagiaires 2020
Collège	28
Lycée	7
CAP	9
BAC PRO	12
BTS	10
Diplôme d'Etat	24
DUT	3
DIU	0
Licence	9
Master	19
Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) (Pôle emploi)	6
Bilan de compétence / prépa avenir / projet professionnel / garantie mission locale	4
Total	131

• Répartition par direction



C'est la Direction de l'animation des territoires qui accueille le plus de stagiaires proportionnellement à son effectif avec 25 stagiaires accueillis pour un effectif de 79 agents, suivi de la Direction de l'enseignement avec 25 stagiaires pour 142 agents.

LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Conformément aux engagements pris dans le cadre du Plan d'actions handicap de la Collectivité et de la convention conclue avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, la direction des ressources humaines travaillent activement à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

> Bilan 2020 du plan d'actions handicap

Néanmoins, en raison du contexte sanitaire lié à la COVID19, de nombreuses actions ont dû être aménagées ou reportées, comme par exemple les immersions, la mise en place de formations (formation STEP du CNFPT, formation bureautique...), la mise en place de période de préparation au reclassement (PPR) ou encore l'opération DUODAY.

• Actions de sensibilisation et de communication

En matière de sensibilisation et de communication, on pourra évoquer la création de rubriques spéciales dédiées au handicap dans la lettre d'information « Confinés mais connectés ! » à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap ou encore la création d'un serious game dédié au parcours de l'agent en arrêt de travail longue durée. Dès lors que le contexte sanitaire le permettra, cette action de sensibilisation sera mise en place auprès des managers et des agents qui accueilleront des agents en immersion professionnelle.

• Actions relatives au maintien dans l'emploi

Au cours de cette année 2020, l'ergonome a réalisé 36 études et aménagements de poste (contre 72 en 2019) qui ont permis de présenter des conseils pour les bonnes postures à adopter et la mise à disposition de matériels et d'équipements adaptés tels que des fauteuils ergonomiques, souris filaires adaptées ou roller-mouse, machine autolaveuse, nouvel équipement informatique pour un agent malvoyant... Les études ergonomiques sont mises en place à la demande de l'agent, du responsable hiérarchique et/ou du médecin de prévention. Elles ont comme objectifs de prévenir l'absentéisme des agents, d'améliorer leurs conditions de travail et de contribuer ainsi à leur bien-être.

Au cours de l'année 2020, 5 agents ont été reconnus inaptes définitivement à leur poste de travail par le comité médical ou par la commission de réforme. Ainsi, en 2020, 7 agents sont engagés dans une procédure de reclassement (contre 15 en 2019 et 8 en 2018).

2 agents de la Collectivité ont vu leur PPR se terminer en cette année 2020. Suite à une immersion professionnelle ayant donné entière satisfaction, l'un d'eux a postulé et a été retenu sur un poste vacant. Le second agent n'a pas pu se voir

proposer de postes en adéquation avec sa problématique de santé et a sollicité une retraite pour invalidité.

En outre, 3 agents ont commencé un bilan de compétences en suivant le stage STEP (Santé au travail et Evolution Professionnelle) organisé par le CNFPT. En parallèle, 4 agents en reconversion professionnelle ont bénéficié d'immersions professionnelles en 2020. 2 agents d'exploitation de la route ont fait l'objet de procédures de reclassement validées par le comité médical : l'un en tant qu'assistant technique, l'autre comme assistant administratif.

Afin de poursuivre sa politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, l'Institution a reconduit le télétravail en 2020 (cf. infra). Ainsi, 381 agents télétravaillent depuis octobre 2020, dont 17 agents avec une RQTH. Le télétravail est un moyen pour maintenir dans l'emploi des agents en situation de handicap, en aménageant leur organisation et leur temps de travail, évitant ainsi une fatigue supplémentaire, facteur souvent aggravant de la problématique de santé de l'agent.

- **Actions pour améliorer les conditions de vie des agents en situation de handicap**

Au regard des problématiques rencontrées dans la société et au travail par les agents en situation de handicap, des moyens adaptés et spécifiques leur sont alloués en vue de compenser leur handicap, d'atténuer leurs contraintes quotidiennes et d'œuvrer ainsi dans un environnement facilitateur.

En 2020, les actions et aides menées ont concerné notamment la prise en charge de prothèses auditives pour 3 agents, de frais de transports domicile/travail pour un agent. De plus, la Collectivité a poursuivi sa participation valorisée de 12 € par mois pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ayant souscrit un contrat de prévoyance mis en place au sein de l'Institution (contre 10€/mois pour les autres agents du Département). Ainsi, 69 agents bénéficient actuellement de cette participation valorisée.

- **Recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) en 2020**

3 agents contractuels avec une RQTH ont été recrutés en 2020 dont 1 agent au titre de l'article 38 et 3 agents avec une RQTH ont effectué un stage au sein des services de la Collectivité. Il est à noter que 7 agents ont été reconnus BOETH ou se sont fait connaître en 2020, dont 1 assistante familiale.

- **Actions menées avec les entreprises adaptées et les ESAT**

La Collectivité a continué à faire appel aux ESAT et aux entreprises adaptées afin de favoriser le recrutement indirect des travailleurs handicapés.

Les différentes missions suivantes ont été poursuivies et réalisées sur nos différents sites et au sein de nos différents services : l'entretien des espaces verts et le nettoyage de locaux (remplacement d'agents polyvalents d'entretien et de restauration dans les collèges), l'achat de fournitures, de vêtements et de produits d'entretien, la blanchisserie de vêtements (vêtements de travail des agents) ...

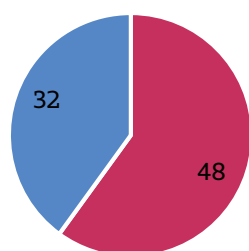
> Répartition des effectifs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH)

Au 31 décembre 2020, le nombre de BOETH est de 80, avec 48 femmes et 32 hommes.

Info GIP : 1 agent du GIP MDPH est reconnu en situation de handicap et bénéficie d'un aménagement de son poste de travail.



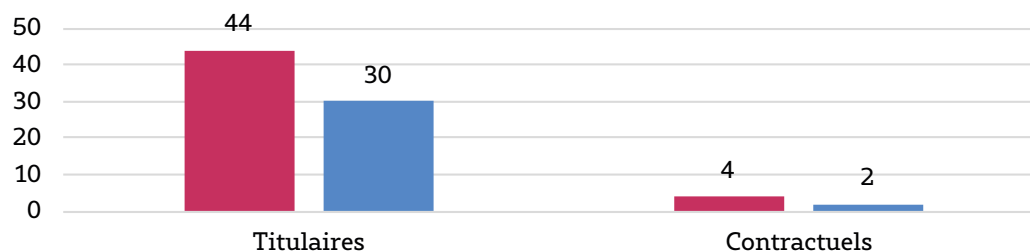
Répartition par sexe des bénéficiaires de l'obligation d'emploi



■ Femmes ■ Hommes



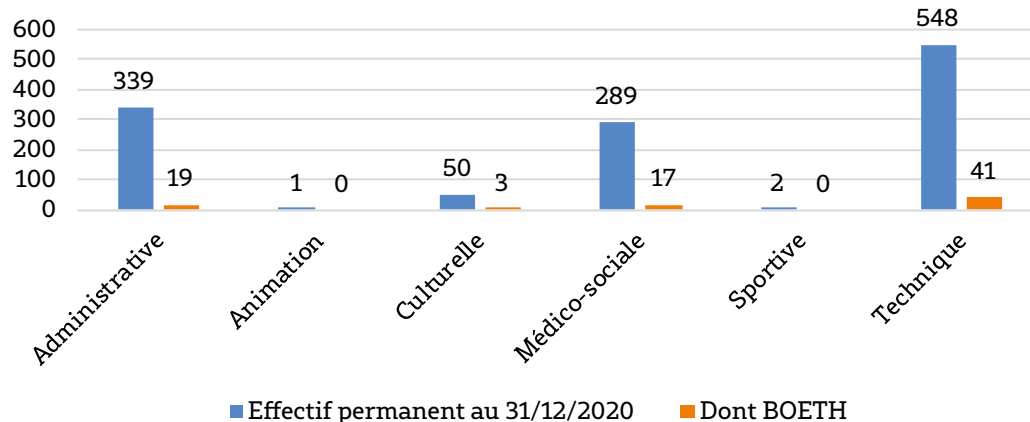
Répartition des titulaires et contractuels BOETH par sexe



■ Femmes ■ Hommes

60% des BOETH sont des femmes.

Répartition par filière

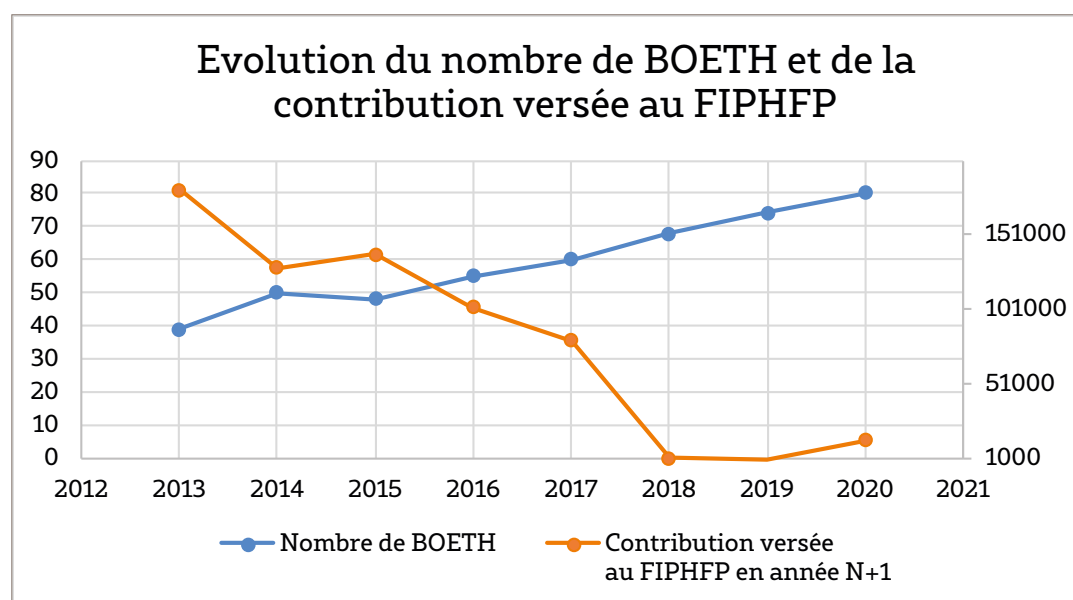


■ Effectif permanent au 31/12/2020 ■ Dont BOETH

51,25% des BOETH appartiennent à la filière technique, suivis à 23,75% de la filière administrative et à 21,25% de la filière médico-sociale.

> Evolution du taux d'emploi

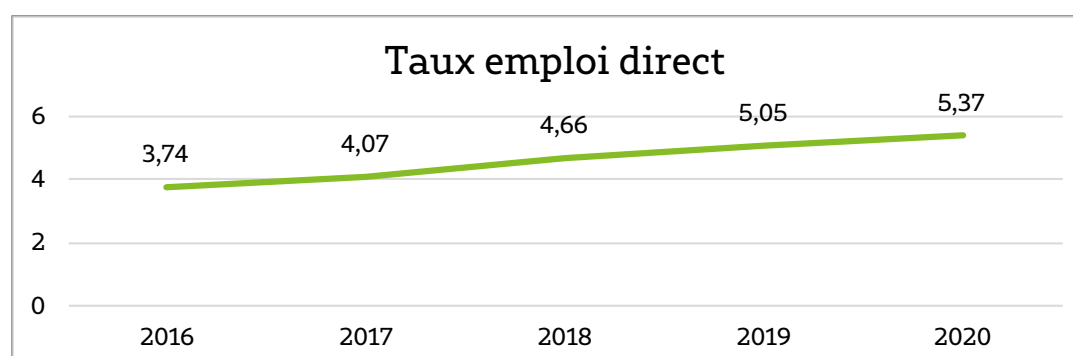
Année	Nombre de BOETH	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi légal	Contribution versée au FIPHFP en année N+1
2016	55	3,74%	4,80%	101 543,70 €
2017	60	4,07%	5,09%	79 817,28 €
2018	68	4,66%	5,95%	1 126,32 €
2019	74	5,05%	6,85%	- €
2020	80	5,37%	/	12 941,25 €



La réforme de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé dans la Fonction publique est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2020 avec prise d'effet à l'occasion de la campagne déclarative 2021. Cette réforme vise in fine à renforcer l'emploi direct des personnes en situation de handicap.

Il est ainsi constaté cette année une augmentation de la contribution annuelle à verser au FIPHFP (12 941,25€ en 2021 au titre de l'année 2020). Celle-ci s'explique par des modifications liées à la prise en compte des dépenses déductibles, avec un plafonnement des dépenses liées à l'achat de produits ou de services auprès d'un ESAT et d'une entreprise adaptée.

Le taux d'emploi direct poursuit quant à lui sa progression, pour atteindre 5,37% au 31 décembre 2020 (contre 5,05 % en 2019).



LA FORMATION

Le service Formation, Evaluation et GPEC, composé d'une cheffe de service, d'un chargé de formation et de deux gestionnaires formation, a en charge :

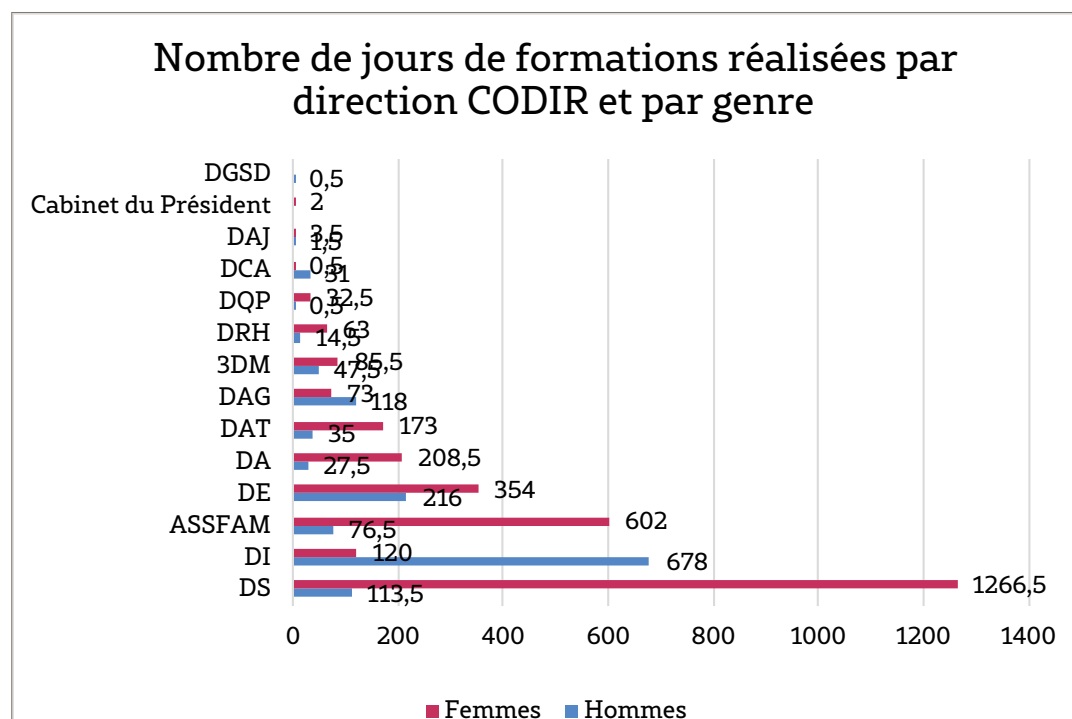
- le pilotage de la politique formation avec l'élaboration des orientations formation, la gestion des formations en inter (formations catalogue), en intra (formations sur mesure) et en interne (formations dispensées par des agents de la Collectivité), en vue du développement des compétences des agents,
- le pilotage et la gestion de l'évaluation professionnelle, en lien avec les directions pendant la campagne d'évaluation, et l'analyse et le traitement des évaluations en lien avec les autres services de la DRH,
- l'élaboration de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'actualisation de ses outils (référentiels métiers, référentiels compétences, fiches de poste) et la réalisation d'études prospectives.

> Le nombre d'agents formés et de jours de formations

En 2020, 4416 jours de formation ont été réalisés par les agents du Département contre 5106 jours en 2019. Il est constaté une baisse de 13.51 % s'expliquant par les deux confinements (du 17 mars au 11 mai 2020 et du 30 octobre au 15 décembre 2020) qui ont contraint le service formation, évaluation et GPEC à reporter un nombre important d'actions de formation.

1129 agents ont suivi au moins une action de formation (sur 1608 agents permanents, non permanents et assistants familiaux au 31/12/2020), soit un nombre moyen de jours de formation de 3,91 jours / stagiaire effectif et de 2,75 jours / stagiaire potentiel.

• Répartition par direction

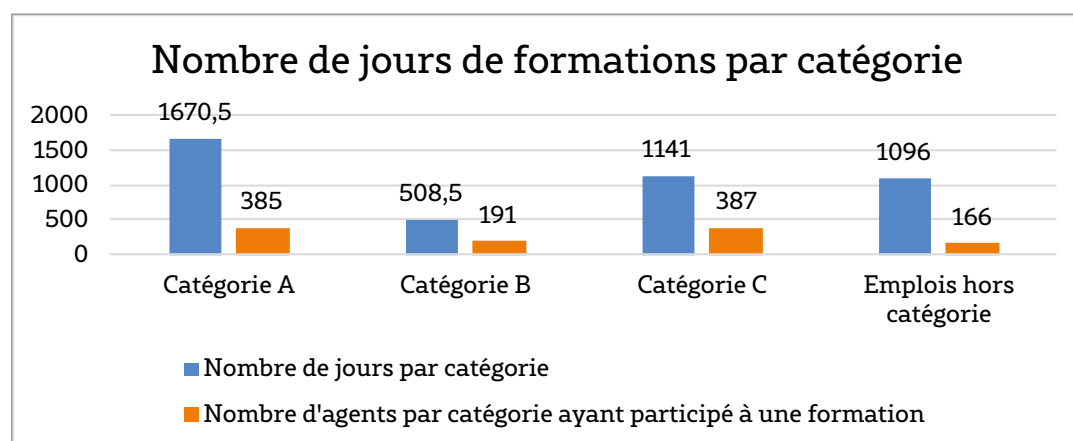


Sur ces 4416 jours, 1380 jours, soit 31.25% d'entre eux, ont concerné des agents de la Direction de la solidarité.

Ce chiffre monte à 2058.5 jours si on inclut les jours de formation réalisés par les assistants familiaux. La direction de la solidarité totalise dans cette hypothèse 46.6% du nombre total de jours réalisés et 43.7% des agents bénéficiaires d'au moins une formation.

Le nombre de jours de formation à destination des agents de la Direction des infrastructures a baissé ; il passe de 1403.5 jours en 2019 à 792.5 jours en 2020. Ce chiffre s'explique notamment par un grand nombre de formations réglementaires mises en place en 2019 (autorisation de conduite, amiante, conduite sur chaussée glissante...) contrairement à 2020.

• Répartition par catégorie

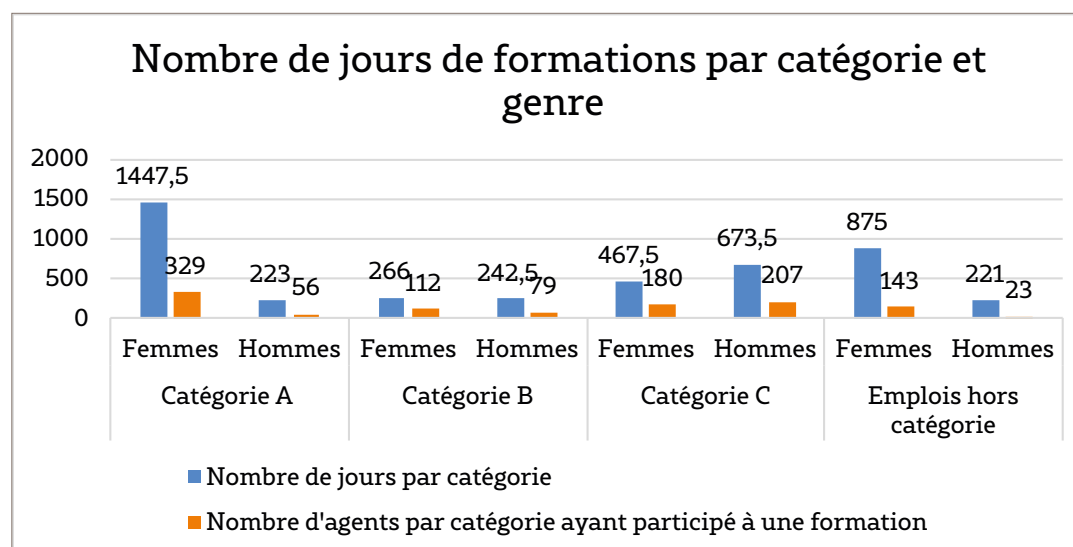


Sur les 4416 jours de formation, 37,8% d'entre eux ont bénéficié à des agents de catégorie A, 11,5% à des agents de catégorie B, 25,3% à des agents de catégorie C et 24,8% à des agents relevant de la catégorie « emplois hors catégories ».

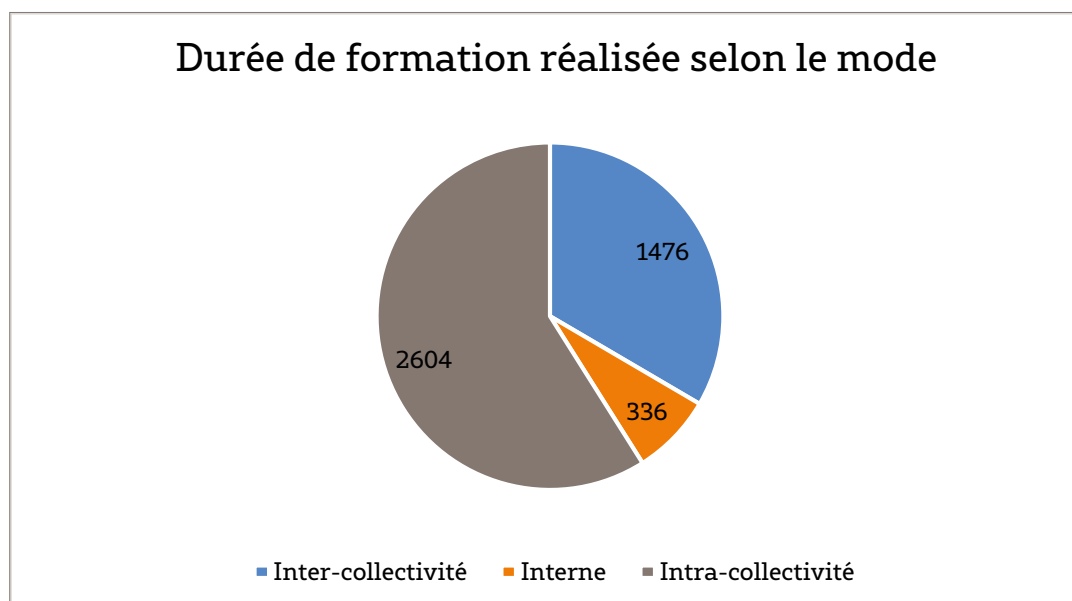
La catégorie « emplois hors catégorie » inclut les agents ne relevant pas des catégories statutaires (assistants familiaux, agents en contrats d'accompagnement dans l'emploi, stagiaires, apprentis, vacataires).

Le nombre important de jours de formation pour les agents relevant de la catégorie A s'explique notamment par l'intégration en catégorie A des assistants territoriaux socio-éducatifs en 2019.

• Répartition par sexe

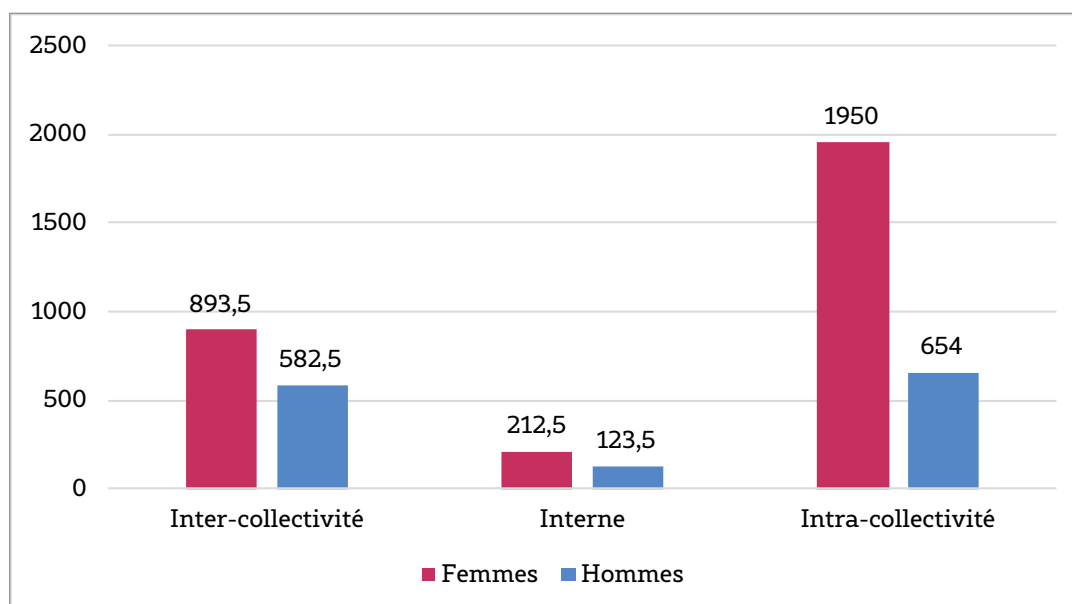


• Répartition par modalité de mise en œuvre



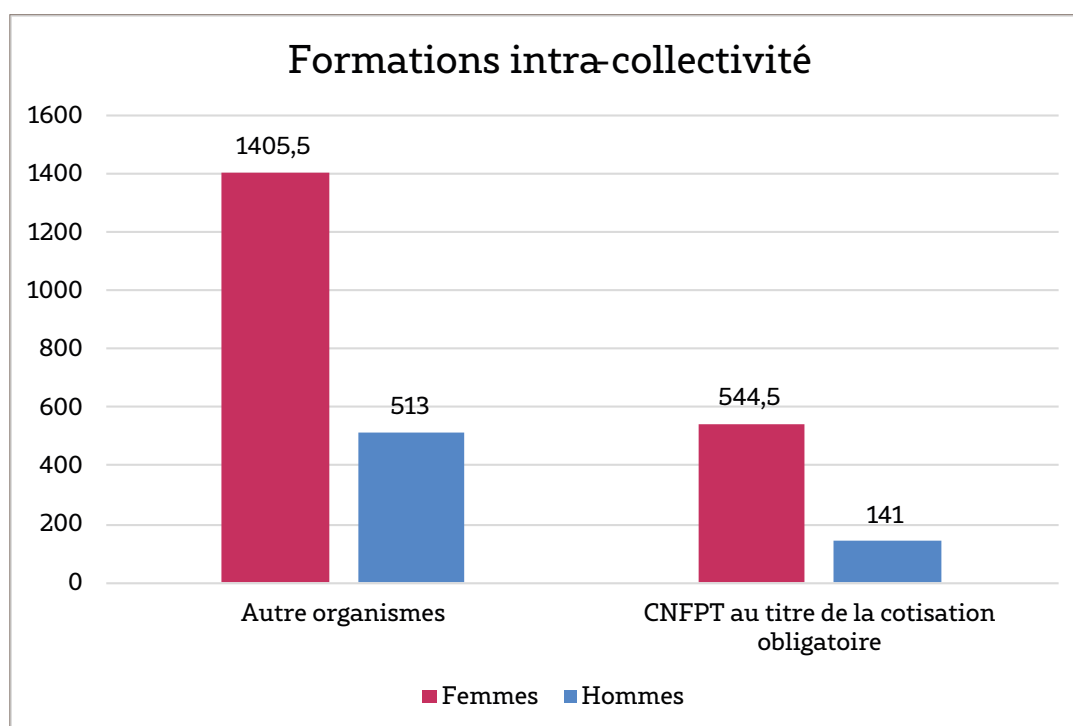
Les formations « intra » représentent 2604 jours de formation en 2020 contre 2860 jours en 2019. Les formations « inter » représentent 1476 jours de formation contre 1256 jours en 2019. Les formateurs « internes » comptabilisent 336 jours de formation contre 990 jours en 2019.

Les formations organisées en intra-collectivité représentent la plus grande part des formations organisées. Une baisse conséquente des formations dispensées en interne est à constater, ceci s'expliquant par les deux périodes de confinement et l'annulation depuis mars 2020 des formations « sauveteur secouriste du travail » en formation initiale et en recyclage.



Le service formation, évaluation et GPEC a mis en œuvre 250 actions de formation réparties comme suit :

- 182 actions en inter-collectivité ce qui représente 1476 jours de formation
- 20 actions en interne ce qui représente 336 jours de formation
- 48 actions en intra-collectivité ce qui représente 2604 jours de formation



685,5 jours de formation ont été réalisés avec le CNFPT, soit 15% des jours réalisés contre 19% en 2019. Cette différence s'explique notamment par le report d'un grand nombre de formations en inter-collectivité par le CNFPT.

> Données budgétaires relatives à la formation

376 020,73€ ont été consacrés à la mise en œuvre de la politique formation à destination des agents du Département en 2020 :

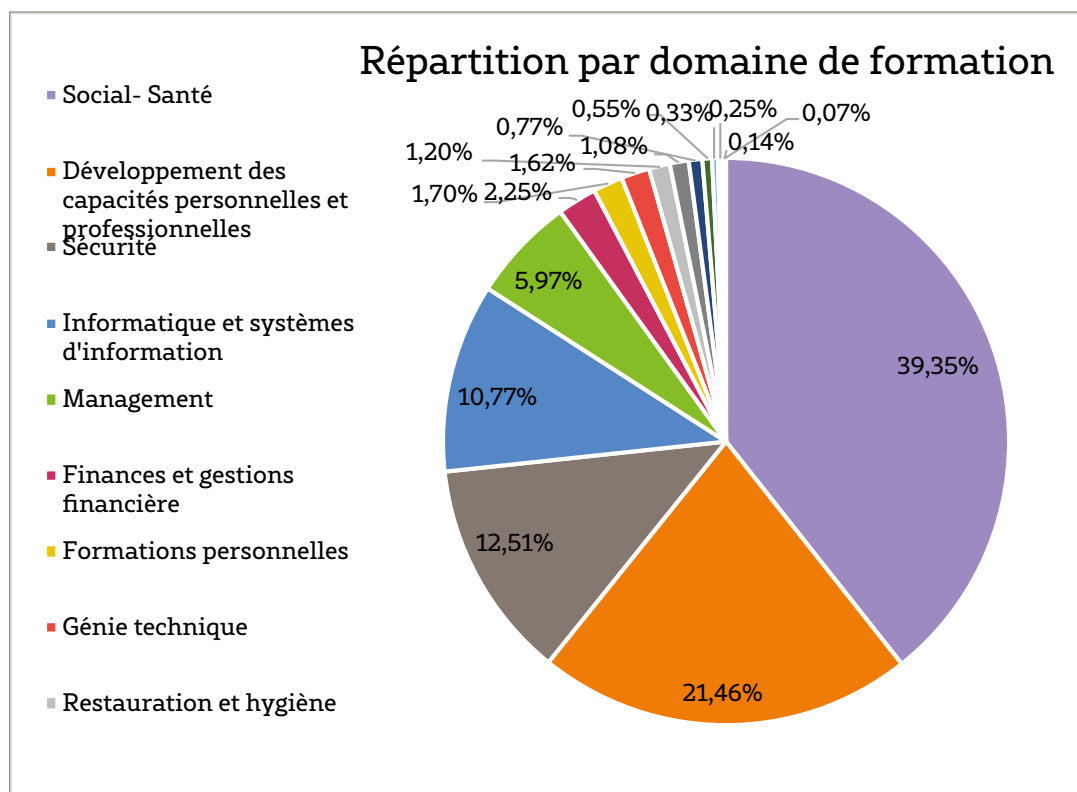
- 351 384,27€ pour les actions de formation inter, intra et internes
- 24 636,46€ au titre de la prise en charge des frais de repas occasionnés à l'occasion des formations

Le Département a par ailleurs continué à bénéficier, bien que dans une moindre mesure, des actions de formation proposées par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Le coût de ces actions de formation est valorisé via la cotisation obligatoire dont s'acquitte la collectivité, qui a représenté 257 754,78 € en 2020. Le taux de cotisation est de 0,9 % de la masse salariale. Toutefois, de manière exceptionnelle et eu égard au nombre de formations annulées, le conseil d'administration du CNFPT a décidé, exceptionnellement, de porter ce taux à 0% pour les mois de novembre et décembre 2020, ce qui explique la baisse de la cotisation par rapport à 2020.

Par ailleurs, 11 593,45€ ont été dépensés pour la formation des élus.

> Les types de formations dispensées

• Répartition par domaine de formation



Les domaines de formation les plus investis en 2020 sont par ordre d'importance :

- Le domaine « social santé » avec 39% des jours de formation
- Le domaine « développement des capacités personnelles et professionnelles » avec 21% des jours de formation
- Le domaine « sécurité » avec 13% des jours de formation
- Le domaine « informatique et systèmes formation » avec 11% des jours de formation

LES RÉMUNÉRATIONS

Le service gestion du personnel compte 7 agents :

- 1 cheffe de service :
- 4 gestionnaires carrière-paie : assurent par portefeuille de directions la gestion des carrières des agents titulaires, vérifient en paie les effets des absences maladie, établissent les bulletins de salaire pour les 1 400 agents et élus du Département, mandatent la paie, déclarent les données auprès des organismes concernés via la Déclaration Sociale Nominative(DSN)
- 1 gestionnaire retraite en charge également des médailles du travail. Il assure le binôme sur la gestion des heures supplémentaires, astreintes et frais de mission. Il apporte son aide également pour l'établissement des listes des promovables pour les avancements de grade et les promotions internes.
- 1 assistant administratif en charge des variables de la paie : heures supplémentaires, astreintes, prise en charge de frais de mission, remboursement partiel des titres de transport collectifs, forfait mobilité durable.

Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

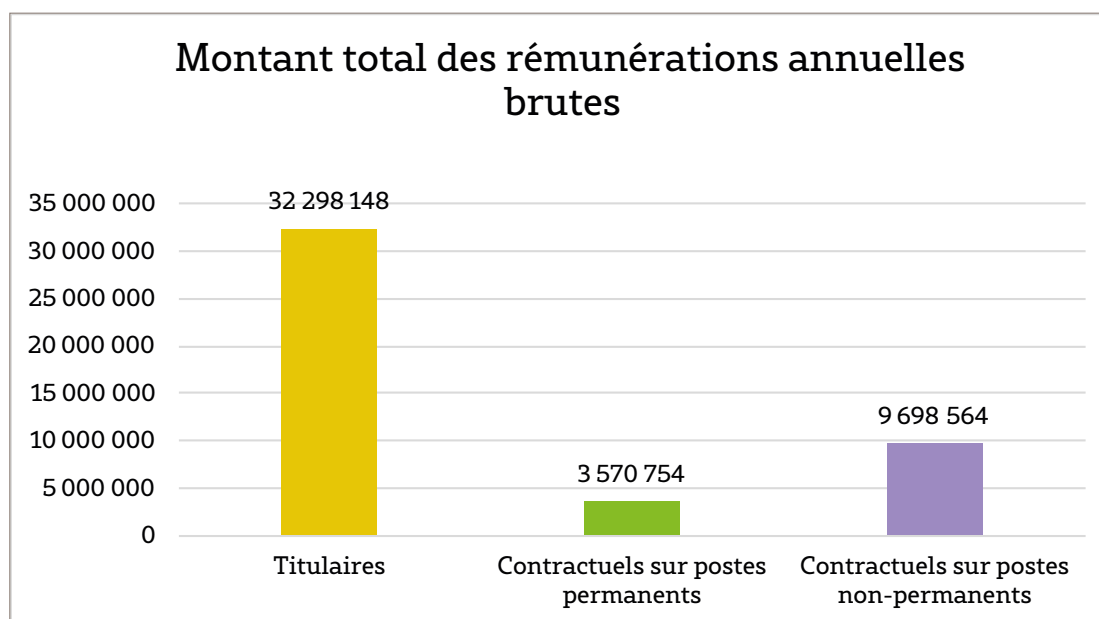
La rémunération des agents publics comprend :

- des éléments obligatoires tels que le traitement indiciaire, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ;
- des éléments facultatifs, comme le régime indemnitaire.

Le Conseil départemental de la Mayenne a mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2019 la réforme de son régime indemnitaire, qui s'est notamment traduite par l'adoption du RIFSEEP pour 33 cadres d'emplois de l'institution, 19 dès le 1^{er} janvier 2019 et 14 de plus depuis le 1^{er} janvier 2021, suite à la parution du décret du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire dans la fonction publique création des homologues entre corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Avec la réforme du régime indemnitaire, le Conseil départemental a cherché à transformer une contrainte réglementaire, l'instauration du régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP), en une opportunité permettant d'offrir à tous les agents un nouveau régime indemnitaire plus juste, plus équitable, plus lisible, valorisant les fonctions, les responsabilités, les sujétions ainsi que les performances individuelles et collectives, quels que soient leurs cadre d'emplois, filière, métier ou direction.

> La masse salariale



Le montant total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents présents au moins une journée en décembre 2020 s'élève à 45 567 466 € dont 32 298 148 € pour les agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires), 3 570 754 € pour les agents contractuels sur emplois permanents et 9 698 564 € pour les agents sur postes non-permanents (dont les assistants familiaux).

Au total sur l'année 2020, 55 795 220,69 € ont toutefois été dépensés au titre de l'action masse salariale du programme « Ressources humaines », ce qui représente une augmentation de 2,57 % par rapport à l'année précédente. Cette hausse est liée à plusieurs facteurs :

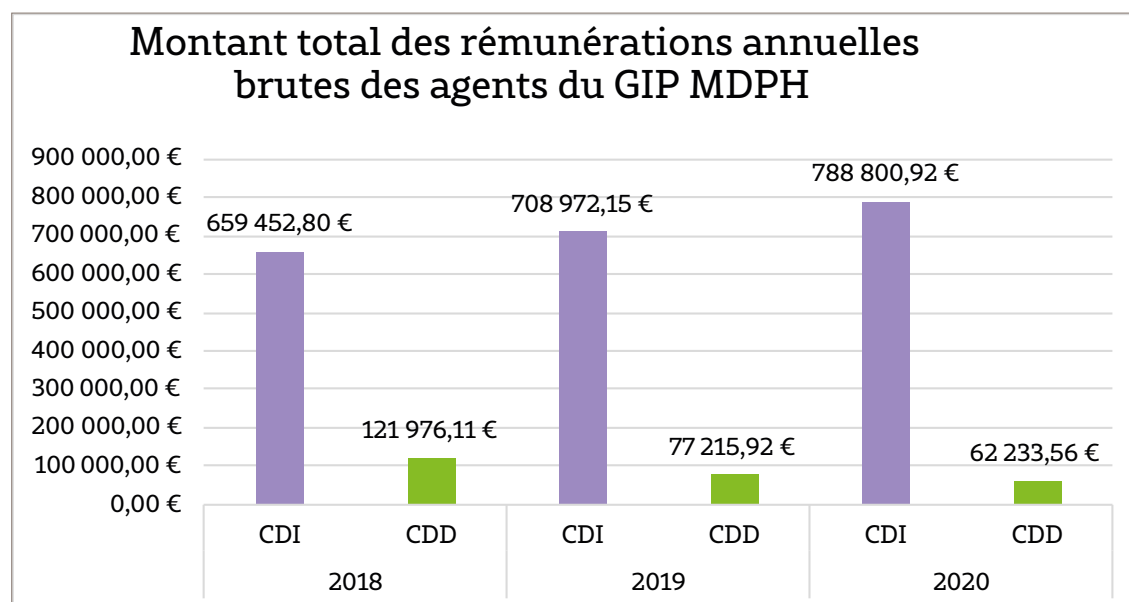
- Une nouvelle année de mise en œuvre du protocole PPCR ;
- La mise en œuvre du 2e volet de la réforme du régime indemnitaire ;
- Le versement d'une prime exceptionnelle pour compenser le surcroît d'activité lié à la crise sanitaire (prime d'un montant de 20€/jour au titre du surcroît d'activité lié à une affectation sur d'autres missions, au sein d'une structure tierce ou d'une autre direction que la direction d'affectation de l'agent ou prime d'un montant de 15€/jour au titre du surcroît de travail en lien avec les missions traditionnelles de l'agent ou prime spécifique pour les assistants familiaux (cf. infra)) ;
- Des créations de postes, permanents et non permanents, par exemple à la direction de la protection de l'enfance ;
- La mise en œuvre des CAP 2020.

10 756 594 € (hors indemnités d'attente, de licenciement ou de départ en retraite) ont été dépensés pour la rémunération des assistants familiaux (action « Familles d'accueil » du programme « Protection et prévention des enfants et des familles »).

On relèvera que 208 837,74€ ont été versés au titre de la prime exceptionnelle liée à un surcroît d'activité pendant la crise sanitaire. Chaque assistant familial qui a accueilli des enfants au cours de la période de confinement a ainsi

bénéficié d'une prime d'un montant forfaitaire de 500€ auquel s'est ajouté une valorisation de 150€ par enfant confié, dans la limite de 1000€.

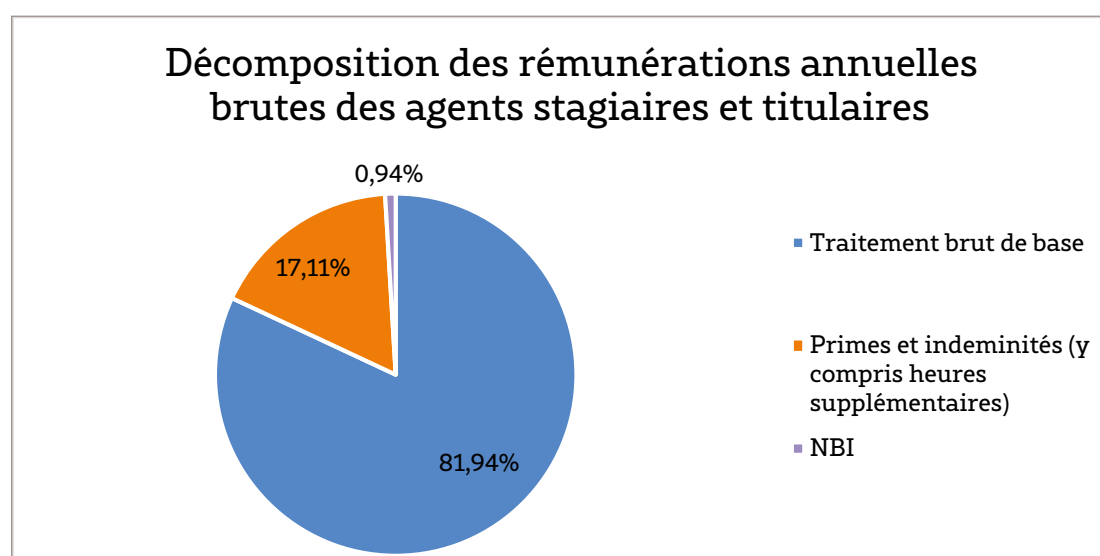
FOCUS sur le GIP :



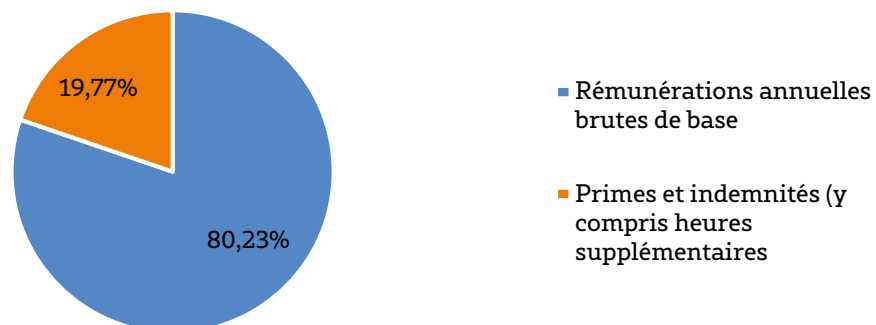
Le montant total des rémunérations annuelles brutes versées aux salariés en CDI du GIP MDPH a augmenté en 2020 par rapport à 2019. Cette augmentation est liée à l'organisation de régularisation d'avancements d'échelon ainsi qu'au versement d'indemnités de fin de contrats dans le cadre de la préparation du transfert de la gestion des ressources humaines des agents GIP de la Direction de l'autonomie vers la Direction des Ressources humaines.

> Les traitements indiciaires

Le traitement indiciaire brut représente 81,94% de la rémunération brut annuelle des agents stagiaires et titulaires et 79,18% de celle des agents non permanents.

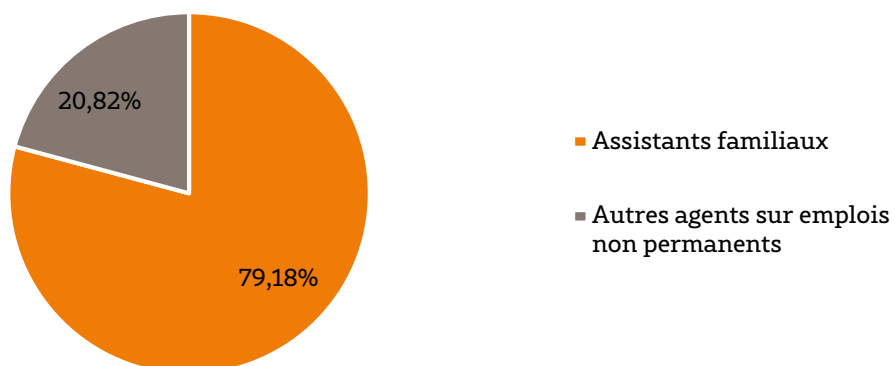


Décomposition des rémunérations annuelles brutes des agents contractuels sur postes permanents

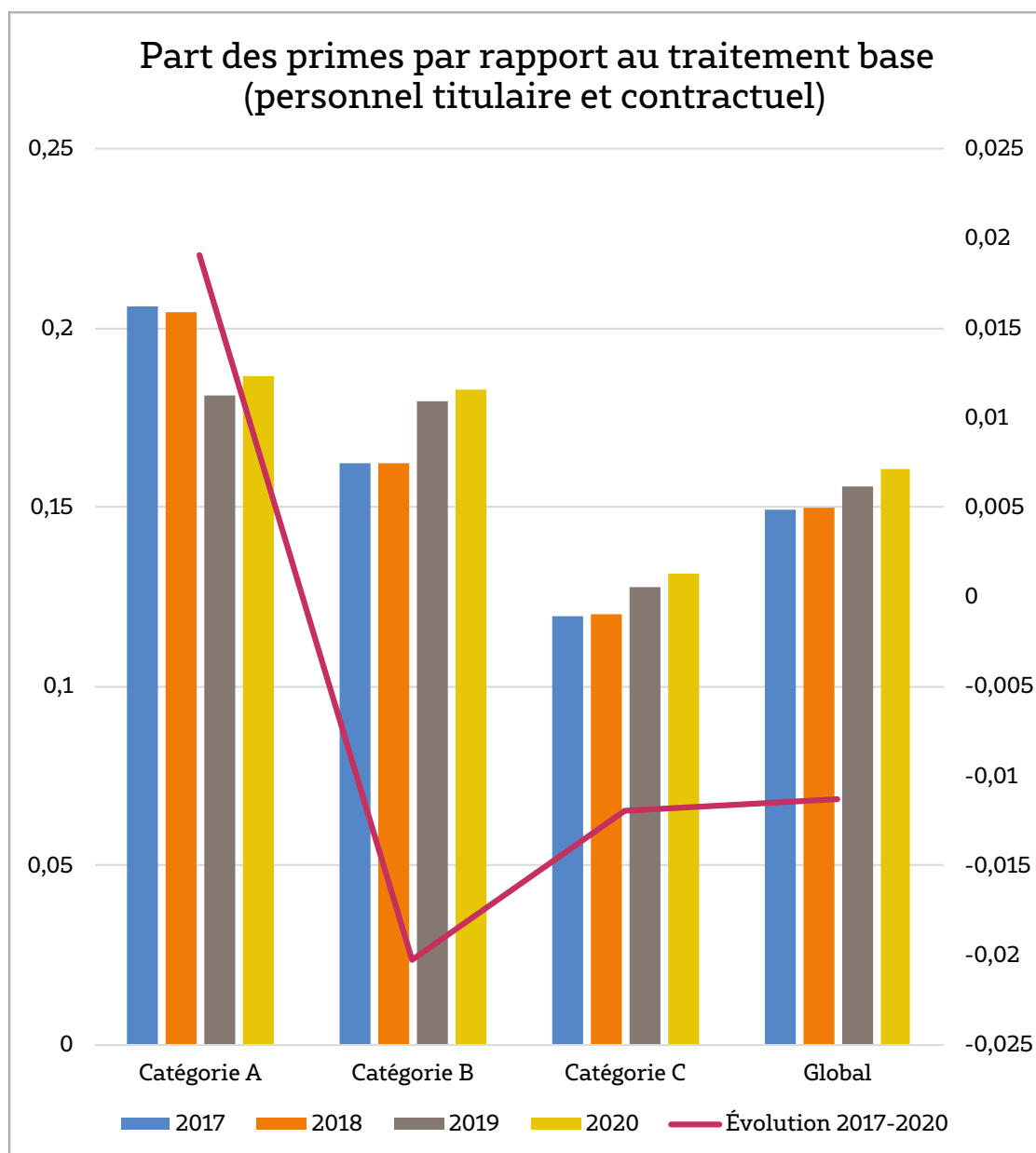


80,23% des rémunérations brutes ont été versées à des agents sur postes permanents.

Décomposition annuelle brutes des agents contractuels sur postes non permanents



> Les primes et indemnités

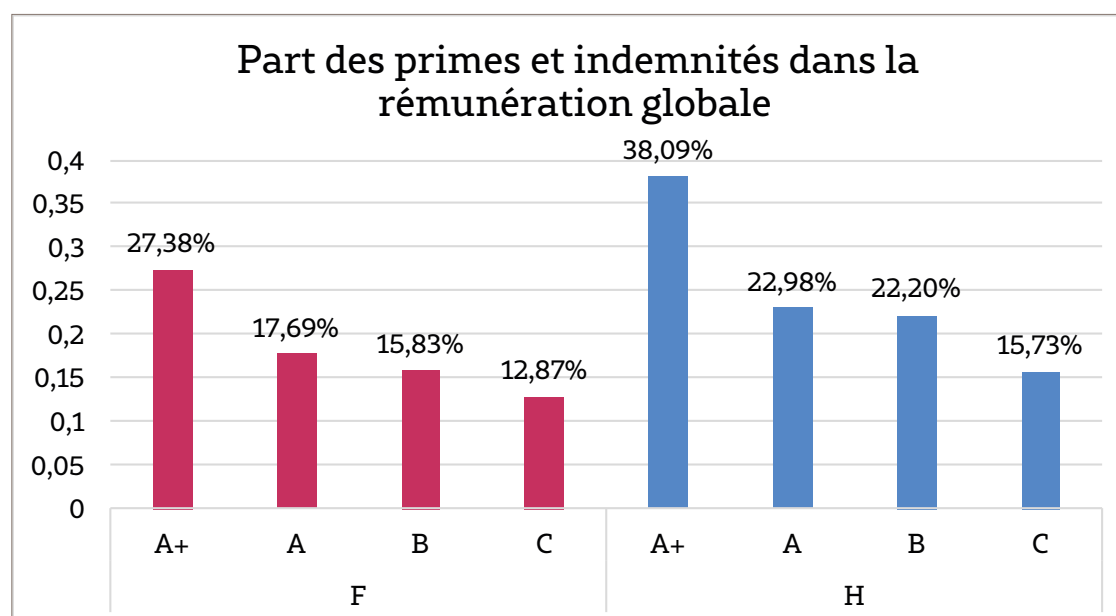


La part des primes par rapport au traitement de base avait baissé entre 2015 et 2017 sous l'effet de deux facteurs : la réévaluation du point d'indice de 1,2 % (réévaluation de la rémunération indiciaire) et le transfert primes/points avant une stabilisation en 2018.

Elle a augmenté entre 2018 et 2020 sous l'effet de la mise en œuvre du RIFSEEP (réévaluation du régime indemnitaire d'une majorité d'agents) même si cet impact a été atténué par la reprise de la mise en œuvre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) [reprise du dispositif de transfert primes/points].

Pour mémoire, la baisse significative, entre 2018 et 2019, de la part des primes par rapport à la rémunération de base d'un agent de catégorie A est liée à l'intégration en catégorie A des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, qui exercent des missions d'expertise sans encadrement hiérarchique. Il est à relever que leur poids relatif dans la

catégorie conduit à une baisse du coût moyen d'un agent de catégorie A en dépit d'une augmentation du régime indemnitaire mensuel de nombreux agents de catégorie A, notamment en filières administrative et culturelle.



La part des primes et indemnités dans la rémunération globale est plus importante pour les hommes que pour les femmes en raison d'abord d'une surreprésentation des hommes dans la filière technique, filière qui bénéficie historiquement des éléments de régime indemnitaire les plus avantageux. Ce phénomène est en outre renforcé par le versement d'un nombre substantiellement plus important d'heures supplémentaires ou d'indemnités d'astreinte à des hommes (cf. infra) eu égard aux métiers qu'ils exercent : agents d'exploitation de la route, chefs d'équipes, responsables de la gestion de la route...

Les écarts les plus importants concernent la catégorie A+. Ainsi, en analysant la part des primes et indemnités dans la rémunération globale, on observe un écart de 10,71 points entre les hommes et les femmes de cette catégorie au 31 décembre 2020. Cet écart est en baisse entre 2019 (13,2 points) et 2020 en lien avec :

- l'augmentation progressive du régime indemnitaire des conservateurs territoriaux du patrimoine et des conservateurs territoriaux de bibliothèques, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme du régime indemnitaire ;
- les arrivées et départs d'agents A+ (recrutement d'un ingénieur en chef et départ de deux administrateurs hors classe en novembre 2020) qui vient progressivement rééquilibrer le nombre de titulaires du grade initial d'un cadre d'emplois A+ (5 femmes, 1 homme) grades d'avancement en A+ (1 homme, 2 femmes)

Cet écart s'était déjà réduit de 3,5 points entre 2018 et 2017 et de 0,2 point entre 2018 et 2019.

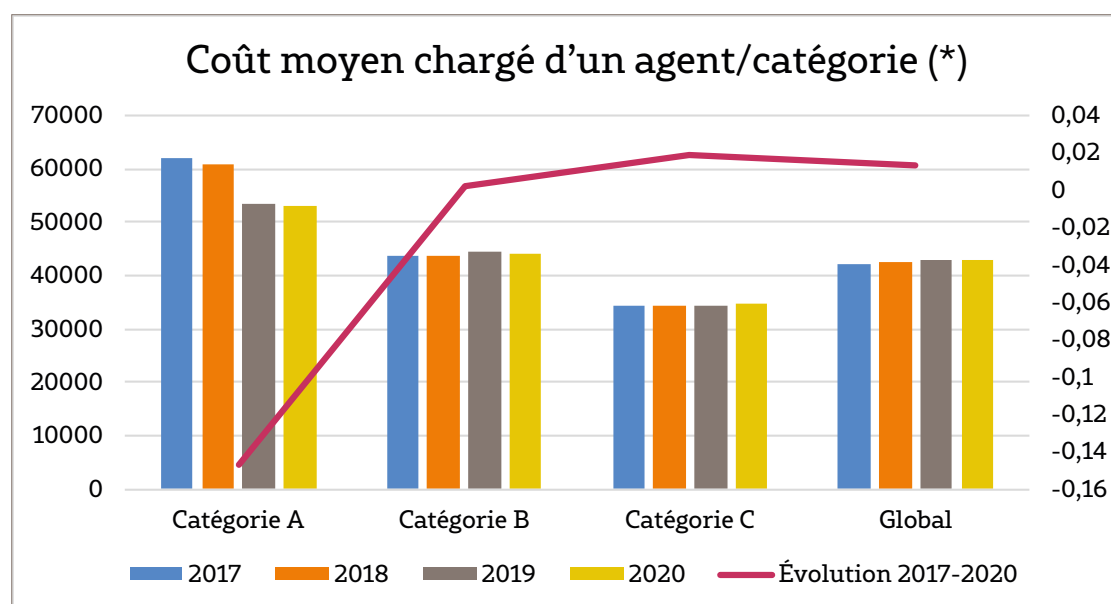
En catégorie A, l'écart se réduit également, passant de 6,5 points au 31 décembre 2019 à 5,29 points au 31 décembre 2020, en lien avec l'augmentation progressive du régime indemnitaire de nombreux cadres d'emplois, hors filière technique.

Cet écart significatif s'explique notamment par les montants de rémunération beaucoup plus avantageux pour les ingénieurs territoriaux par rapport à tous les autres cadres d'emplois de catégorie A. Or, en catégorie A, 31,5% des hommes relèvent de ce cadre d'emplois, contre 6% des femmes.

En catégorie B, où la part des primes dans la rémunération globale représente une différence de 6,37% en faveur des hommes, une analyse similaire à celle de la catégorie A peut être réalisée s'agissant d'une part, du cadre d'emplois des techniciens territoriaux, et d'autre part, de tous les autres cadres d'emplois de catégorie B. En effet, en catégorie B, 79% des hommes relèvent de ce cadre d'emplois, contre 14,7% des femmes. Par ailleurs, si l'écart entre la part des primes dans la rémunération des hommes et celle des femmes s'était réduit entre 2018 et 2019 (-1,1 point), il s'est légèrement accru entre 2019 et 2020 (+0,17 point).

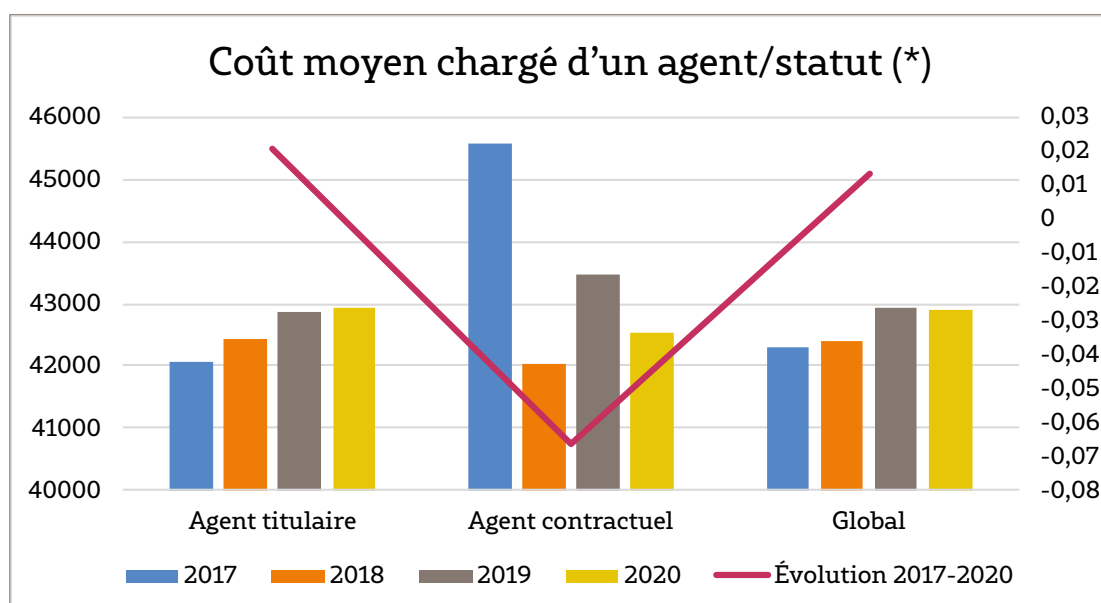
En catégorie C, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'explique notamment par l'absence de femmes dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise, cadre d'emplois de catégorie C+. On relèvera que cet écart baisse également entre 2019 et 2020 (-0,74) puisqu'il était de 3,6% au 31 décembre 2019.

> La distribution des traitements et rémunérations



Le coût moyen chargé d'un agent a augmenté pour les catégories B et C entre 2017 et 2020, à la différence de la catégorie A, où il a baissé de 14,64%.

Cette baisse significative est liée à l'intégration en catégorie A des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, qui exercent des missions d'expertise sans encadrement hiérarchique. Il est à relever que leur poids relatif dans la catégorie conduit à une baisse du coût moyen d'un agent de catégorie A en dépit d'une augmentation du régime indemnitaire mensuel de nombreux agents de catégorie A, notamment en filières administrative et culturelle.



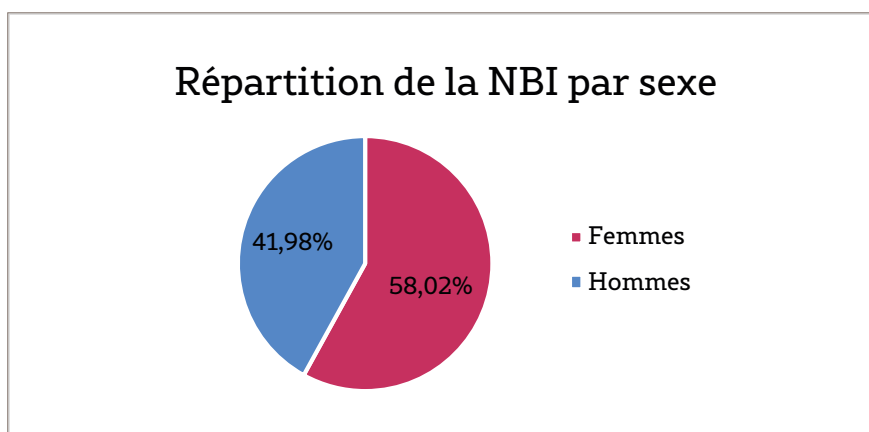
Le coût moyen d'un agent a globalement augmenté entre 2017 et 2020. Toutefois, il a baissé de 6,65% si l'on considère uniquement les agents contractuels. Cette baisse constitue une régularisation après une forte augmentation du coût moyen d'un agent contractuel entre 2018 et 2019. Pour mémoire, celle-ci était liée à l'effet différencié des mesures issues du protocole PPCR. En effet, si les contractuels avaient bénéficié d'une revalorisation de leurs grilles, ils n'avaient pas vu leurs primes diminuer comme ce fut le cas pour les agents contractuels (impact partiel du transfert primes/points).

> La somme des dix plus hautes rémunérations

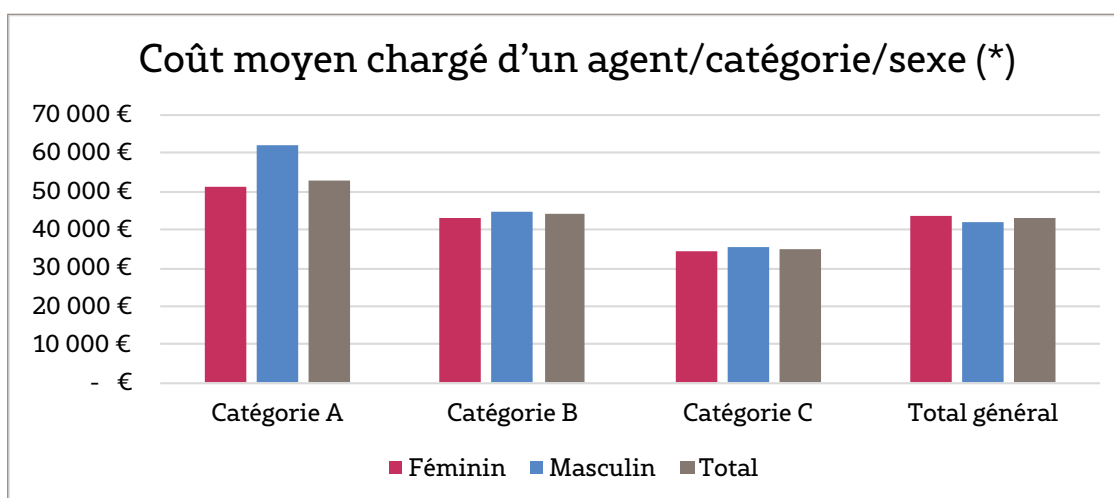
SIREN	Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'homme bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Commentaires
225300011	Conseil Départemental de la Mayenne	2020	762 594.14 €	4	6	114,1	
225300011	Conseil Départemental de la Mayenne	2019	799 401.30 €	3	7	120	
225300011	Conseil Départemental de la Mayenne	2018	782 599.13 €	3	7	120	(une femme à 80% sur l'année)

L'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose que les Régions, les Départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants et les EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

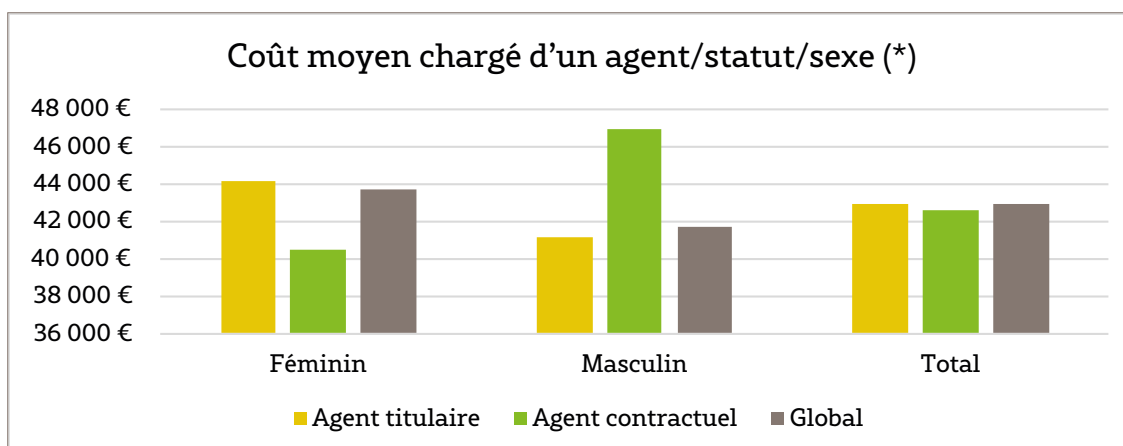
> Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



58,02% des agents percevant une NBI sont des femmes.



Au sein de chaque catégorie, le coût moyen chargé des hommes est toujours plus élevé que celui des femmes. Toutefois, considérées ensemble, et eu égard au nombre important d'assistants socio-éducatifs en catégorie A (qui fait baisser la moyenne), le coût moyen chargé des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes.



Rémunérations nettes moyennes mensuelles (effectifs sur postes permanents présents en décembre 2020)

Tous les éléments de la rémunération sont inclus au sens de l'art. L3221-3 du Code du travail soit la rémunération de base, toutes les primes et indemnités dont les avantages en nature (les remboursement de frais de déplacements sont exclus et les précomptes de mutuelles sont réintégrés)



Catégorie Hiérarchie	Domaine	Titulaire		Contractuel sur poste permanent	
		Rémunérations nettes moyennes mensuelles effectives	Rémunérations nettes moyennes mensuelles rétablies*	Rémunérations nettes moyennes mensuelles effectives	Rémunérations nettes moyennes mensuelles rétablies*
A+ (**)	Interventions sociales				
	Femmes	4 312.75 €	4 585.72 €	4 045.25 €	4 719.47 €
	Management				
	Femmes	4 963.79 €	4 963.79 €	4 914.70 €	4 914.70 €
	Hommes	5 931.33 €	5 931.32 €	2 418.84 €	6 047.09 €
A	Administration générale				
	Femmes	2 407.79 €	2 502.94 €	1 854.46 €	2 157.98 €
	Hommes	2 053.44 €	2 053.44 €	2 823.97 €	2 823.96 €
	Culture et patrimoine				
	Femmes	1 224.05 €	2 448.10 €	2 158.67 €	2 158.67 €
	Hommes			1 813.13 €	1 813.13 €
	Interventions sociales				
	Femmes	2 185.95 €	2 318.29 €	1 806.00 €	1 860.78 €
	Hommes	2 288.22 €	2 330.42 €	2 232.25 €	2 232.25 €
	Interventions techniques				
	Femmes	2 919.93 €	2 970.95 €	1 931.68 €	1 931.68 €
	Hommes	3 017.34 €	3 126.45 €		
	Management				
	Femmes	3 081.43 €	3 117.15 €	2 193.92 €	2 256.58 €
	Hommes	3 367.29 €	3 380.34 €	2 286.98 €	2 286.98 €
	Métiers de la relation à l'élu				
	Hommes			2 764.15 €	2 764.16 €
	Ressources				
Femmes	2 569.35 €	2 604.59 €	2 362.58 €	2 362.58 €	
Hommes	3 197.10 €	3 197.10 €	2 570.55 €	2 573.34 €	
B	Administration générale				
	Femmes	1 978.07 €	2 050.98 €	1 680.68 €	1 692.16 €
	Hommes	2 599.69 €	2 599.69 €	1 623.33 €	1 623.33 €
	Culture et patrimoine				
	Femmes	2 082.00 €	2 082.00 €	1 624.66 €	1 624.66 €
	Hommes	1 986.30 €	1 986.30 €	1 569.60 €	1 569.60 €
	Interventions sociales				
	Femmes	2 007.74 €	2 074.49 €	1 677.65 €	1 684.53 €
	Hommes	1 943.34 €	1 948.11 €	1 633.67 €	1 633.69 €
	Interventions techniques				
	Femmes	2 386.34 €	2 454.55 €		
	Hommes	2 361.64 €	2 375.21 €	1 897.24 €	1 897.24 €

	Management					
	Femmes	2 137.96 €	2 162.66 €	1 852.67 €	1 852.66 €	
	Hommes	2 324.27 €	2 341.66 €	2 374.22 €	2 456.55 €	
	Métiers de la relation à l'élu					
	Femmes			968.56 €	2 145.07 €	
	Ressources					
	Femmes	2 026.85 €	2 106.16 €	1 642.36 €	1 642.36 €	
	Hommes	2 215.32 €	2 319.76 €	1 978.16 €	1 978.16 €	
	C	Administration générale				
		Femmes	1 649.49 €	1 684.73 €	1 458.49 €	1 458.49 €
		Hommes	1 680.16 €	1 789.76 €		
		Culture et patrimoine				
Femmes		1 660.04 €	1 725.75 €			
Hommes		1 694.40 €	1 903.35 €			
Interventions sociales						
Femmes		1 602.47 €	1 652.07 €	1 421.98 €	1 562.59 €	
Hommes		1 634.30 €	1 634.30 €			
Interventions techniques						
Femmes		1 578.25 €	1 618.52 €	1 422.19 €	1 422.17 €	
Hommes		1 733.06 €	1 763.58 €	1 431.37 €	1 431.37 €	
Management						
Femmes		1 674.71 €	1 701.98 €			
Hommes		1 909.70 €	1 912.15 €			
Ressources						
Femmes		1 643.91 €	1 690.94 €			
Hommes		1 741.25 €	1 741.25 €	1 471.73 €	1 471.73 €	

Rémunérations nettes moyennes mensuelles par décile et par sexe (effectifs sur postes permanents présents en décembre 2020)

Décile	Rémunérations nettes moyennes mensuelles effectives		Rémunérations nettes moyennes mensuelles rétablies	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
10%	1 475.59 €	1 566.82 €	1 545.60 €	1 577.89 €
20%	1 584.88 €	1 639.68 €	1 642.27 €	1 677.61 €
30%	1 676.92 €	1 730.31 €	1 717.05 €	1 750.59 €
40%	1 750.03 €	1 803.83 €	1 803.87 €	1 813.61 €
50%	1 862.73 €	1 882.20 €	1 929.19 €	1 889.62 €
60%	2 004.51 €	2 002.47 €	2 118.32 €	2 011.74 €
70%	2 229.40 €	2 121.69 €	2 327.51 €	2 128.93 €
80%	2 462.20 €	2 319.59 €	2 537.98 €	2 339.90 €
90%	2 801.76 €	2 784.26 €	2 869.21 €	2 803.81 €
100%	5 741.30 €	9 226.34 €	5 741.30 €	9 226.30 €

A titre d'exemple, 90% des femmes ont une rémunération nette mensuelle effective supérieure à 1 475.59 € ;

80% des femmes ont une rémunération nette mensuelle effective inférieure ou égale à 2 462.20 € ;

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

> Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

La Collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, conformément au 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.

L'évaluation des risques professionnels consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les agents, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. Elle constitue l'étape initiale de toute démarche de prévention en santé et sécurité au travail, dont les résultats sont formalisés dans un «document unique» (DU).

Le document unique d'évaluation des risques est mis à jour dans les cas suivants :

- au moins 1 fois par an ;
- lors de toute modification importante impactant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des agents ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le service Conditions de travail et relations sociales, en lien avec ses référents dans les directions, poursuit périodiquement la mise à jour de chaque fichier d'évaluation des risques (98 fichiers pour l'ensemble des directions). Le DU de la collectivité est rédigé suivant les unités de travail identifiées, mais également, dans certains cas, par site, pour avoir une vision plus précise. Cette structure permet d'affiner l'évaluation des risques au plus près des activités des agents. L'évaluation des risques est disponible et accessible par tous via l'espace Intranet de la collectivité.

En sus des éléments indiqués précédemment, des fiches de conseils prévention, des notices de poste, des fiches de sécurité au poste, des protocoles (COVID, addictions...) sont également rédigés et disponibles via Intranet, en lien avec le document unique d'évaluation des risques professionnels.

De plus, chaque année, un plan d'actions est présenté et validé par les membres du CHSCT, suivi d'un bilan annuel également présenté en CHSCT.

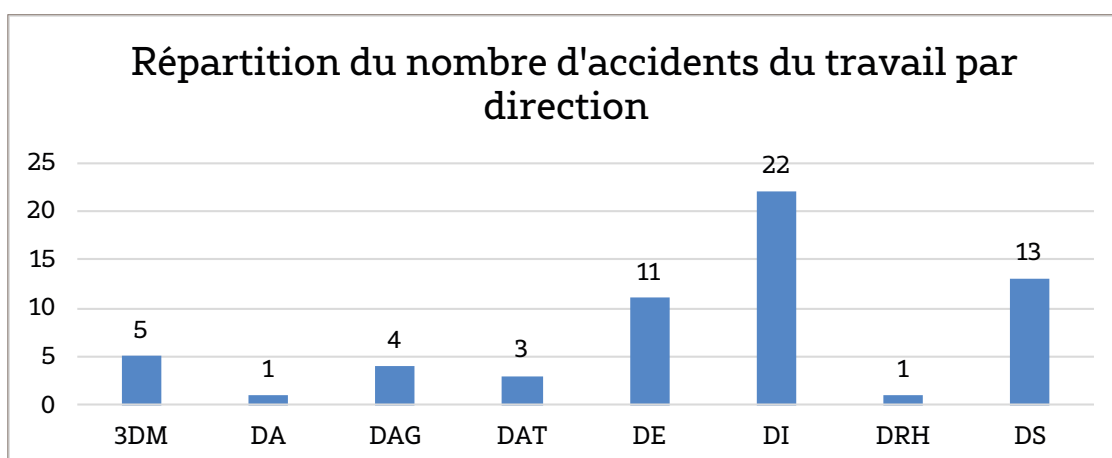
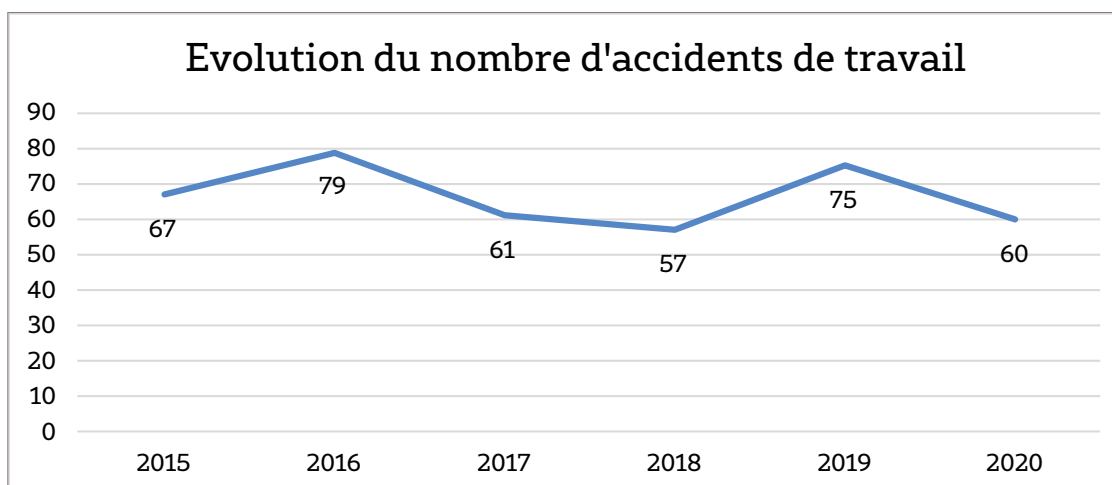
> Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

• Bilan 2020 des accidents de travail

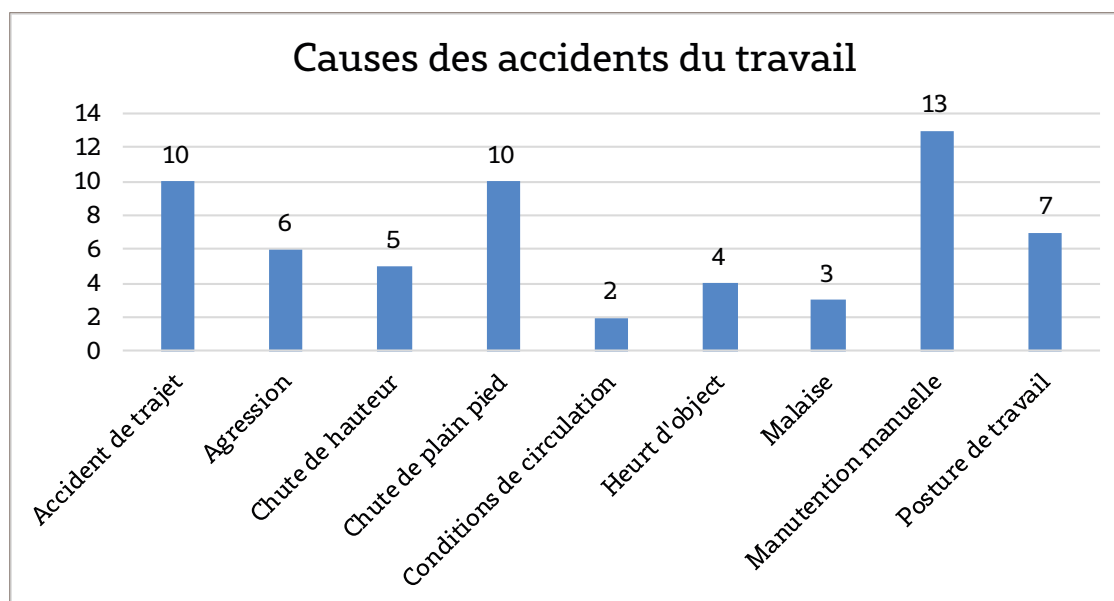
• Evolution générale

Sur l'année 2020, 60 accidents ont été déclarés par la collectivité pour 48 agents titulaires ou stagiaires, 11 agents contractuels et 1 apprenti.

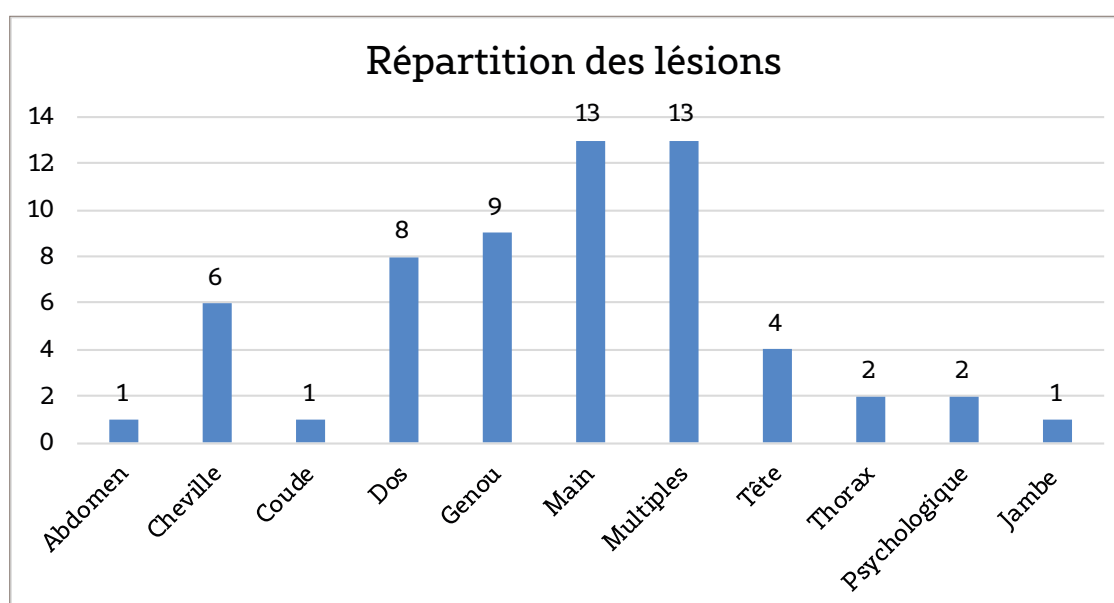
En comparaison, 75 accidents de travail avaient été recensés en 2019.



C'est au sein de la Direction des infrastructures que le nombre d'accidents du travail a été le plus nombreux en 2020 avec 22 accidents. En revanche, relativement à ses effectifs, c'est la Direction de l'enseignement qui totalise le plus d'accidents de travail (7,2%).



C'est la manutention manuelle qui a été à l'origine du plus grand nombre d'accidents de travail (13), suivis par les trajets (10) et les chutes de plain-pied (10).



Les lésions multiples et les lésions de la main sont les plus nombreuses (13), suivies de lésions au genou (9) et au dos (8).

- Répartition selon le nombre de jours d'arrêt :

40 accidents avec arrêt (contre 46 en 2019) et 20 accidents sans arrêt (contre 29 en 2019) ont été déclarés en 2020.

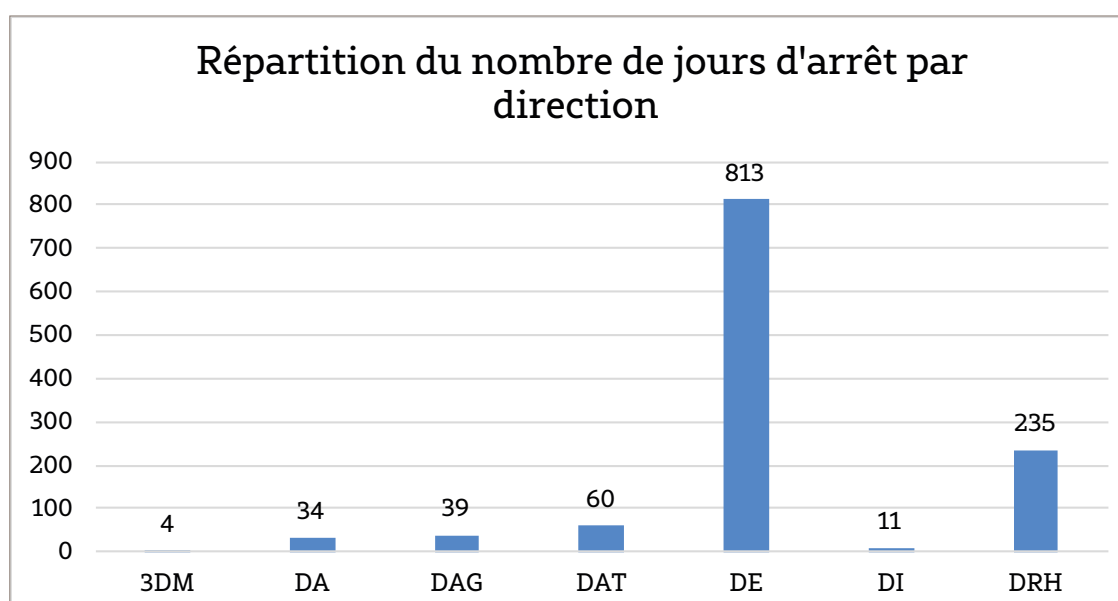
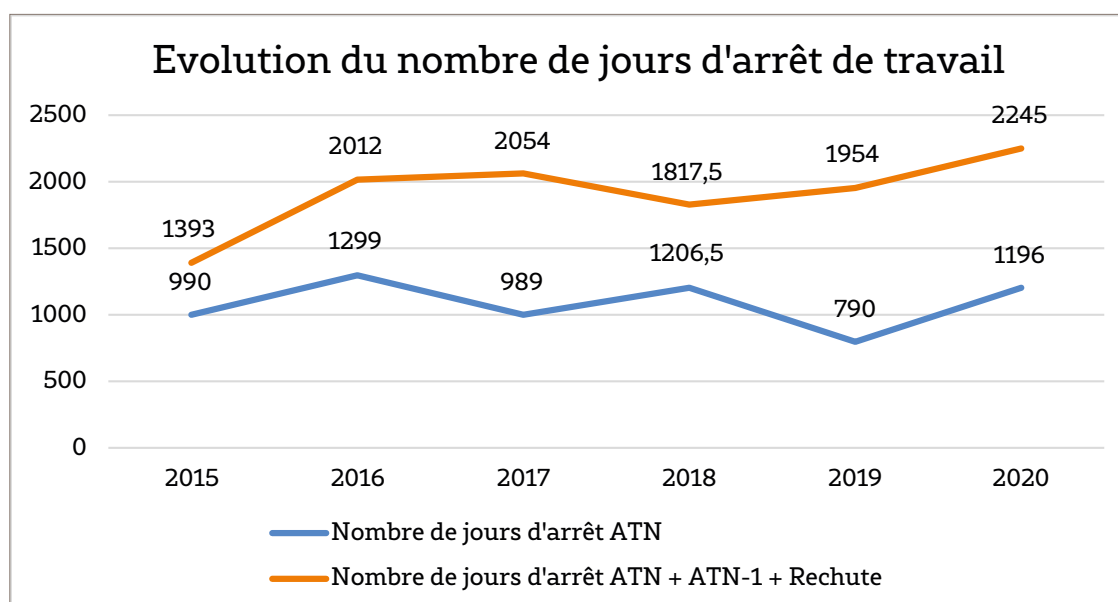
Les accidents de travail survenus en 2020 ont entraîné 1196 jours d'arrêt (contre 790 jours d'arrêt en 2019).

La durée moyenne d'un arrêt 2020 est de 29,9 jours d'absence (contre 17,17 jours en 2019).

7 accidents survenus les années précédentes ont entraîné 1249 jours d'arrêt sur l'année 2020 (contre 1164 jours en 2019).

• Evolution du nombre de jours d'arrêt :

On entend par « ATN » le nombre de jours d'arrêt pour un accident survenu en 2020 (Année N) et « ATN-1 » le nombre de jours d'arrêt pour des accidents antérieurs à 2020 mais dont les arrêts se poursuivent en 2020.



La DI a enregistré 22 accidents de travail ayant engendré un total de 813 jours d'arrêt en 2020 (contre 290 jours en 2019). Il est à noter que 5 accidents de travail (dont 1 accident de trajet) ont engendré à eux seuls 700 jours.

Puis vient la DS avec 13 accidents du travail ayant engendré 235 jours d'arrêt (contre 228 jours en 2019). 1 accident de chute de plain-pied a engendré à lui seul 181 jours d'arrêt.

Par contre, la DE, à l'inverse des années précédentes, enregistre un faible nombre de jours d'arrêt avec 60 jours d'arrêt en 2020 (contre 126 en 2019). Ce résultat est sans doute lié à la fermeture des collèges du 16 mars au 11 mai 2020, pendant le premier confinement.

- Les accidents de travail des assistants familiaux :

2 accidents de travail ont été déclarés par des assistants familiaux en 2020. Ils ont engendré 281 jours d'arrêt pour l'un et 9 jours pour le second. A ces chiffres s'ajoutent 30 jours d'arrêt émanant d'accidents du travail de 2019.

- **Les déclarations d'agressions 2020**

6 accidents du travail suite à une agression ont été enregistrés en 2020 : 5 à la DPE et 1 à la DI.

A ces chiffres s'ajoutent 28 agressions ayant engendré 34 déclarations d'agression (contre 39 en 2019) dont 22 à la DPE, 9 à la DASP, 1 à la DPMI et 2 à la cellule coordination, supports et logistique.

- **Les maladies professionnelles 2020**

En 2020, 3 maladies professionnelles (tableau 57) ont été reconnues imputables au service pour 3 agents titulaires de la DE. Elles ont engendré 645 jours d'arrêt sur 2020 (contre 0 jours en 2019, 50 jours en 2018 et 679 jours en 2017).

4 demandes de maladies professionnelles sont en cours d'expertise pour 4 agents titulaires (3 DI, 1 DE).

En outre, 8 agents ont été en arrêt en 2020 suite à des maladies professionnelles déclarées et reconnues dans les années antérieures, engendrant 1286 jours d'arrêt en 2020 (contre 1962 jours en 2019, 1980 jours d'arrêt en 2018 et 746 jours d'arrêt de travail en 2017).

Sur ces 8 agents, 4 ont repris le travail, 2 ont fait une demande de retraite pour invalidité et 2 sont toujours en arrêt.

- **Le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**

Au cours de l'année 2020, 5 agents ont été reconnus inaptes définitivement à leur poste de travail par le comité médical ou par la commission de réforme. Ainsi, en 2020, 7 agents sont engagés dans une procédure de reclassement (contre 15 en 2019 et 8 en 2018).

Une nouvelle procédure d'accompagnement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions a également été formalisée et instaurée dans le cadre de la mise en place d'une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux déclarés inaptes par le comité médical ou par la commission de réforme. Cette PPR a pour objectif de préparer et, le cas échéant, de former l'agent en vue de l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé. Elle est formalisée par une convention, pour une durée maximale d'un an, prévoyant les actions qui seront mises en œuvre en vue d'aboutir à une reconversion professionnelle de l'agent.

Deux agents de la Collectivité ont vu leur PPR se terminer en cette année 2020. Suite à une immersion professionnelle ayant donné entière satisfaction, l'un des deux a postulé et a été retenu sur un poste vacant d'agent numériseur. Le second agent n'a pas pu se voir proposer de postes en adéquation avec sa problématique de santé et a sollicité une retraite pour invalidité.

Ainsi, en 2020, 2 agents d'exploitation de la route ont fait l'objet de procédures de reclassement validées par le comité médical : l'un en tant qu'assistant technique suite à une PPR, l'autre comme assistant administratif suite à des immersions professionnelles.

> **Les acteurs de la prévention et leurs activités**

• **Organisation de la collectivité**

Au sein de la Direction des ressources humaines, le Service Conditions de Travail et Relations Sociales (SCTRS) a pour mission d'améliorer les conditions de travail des agents de la Collectivité et d'accompagner au mieux les agents ayant une problématique de santé au travail.

Dans ce cadre, la cheffe de service est accompagnée :

- d'un conseiller prévention chargé de la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels, du suivi du programme annuel de prévention de la collectivité, de l'évaluation des risques professionnels, de la sensibilisation et de l'accompagnement des services pour la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité et de la préparation de formations en matière de santé au travail.
- d'une ergonome chargée des études ergonomiques permettant d'identifier l'impact du contexte de travail sur la santé des personnes et de proposer ainsi des solutions permettant de concevoir et d'améliorer les espaces de travail et l'organisation de travail des agents de l'Institution ;
- d'un assistant social du personnel chargé de l'accompagnement des agents de la Collectivité, que ce soit pour des problématiques professionnelles et/ou personnelles ;
- d'une chargée de mission handicap qui accompagne les agents en situation de handicap ou avec une problématique de santé ;
- d'une gestionnaire administrative en charge du suivi des situations médicales, en lien avec le comité médical et la commission de réforme.

Le SCTRS est aussi en relation directe avec l'équipe du SPAT (service de santé professionnelle des agents territoriaux) rattaché au Centre de gestion de la Mayenne. Dans ce cadre, le médecin de prévention accompagne les agents de la Collectivité. Il effectue notamment des visites de sites et de postes de travail. Il participe également avec l'infirmière du SPAT à la commission mensuelle « maintien pour l'emploi » (CME) en charge d'étudier les situations des agents ayant une problématique de santé au travail.

En outre, l'Institution compte dans ses effectifs 30 correspondants sécurité sur les différents sites et 17 assistants de prévention dans les collèges. Ces agents participent à la sensibilisation de leurs collègues pour la prévention des risques professionnels et proposent toute action qui leur semble utile de mener en vue de prévenir les accidents de service et les maladies professionnelles. Ils sont de véritables relais entre le SCTRS et les agents du terrain.

Des sauveteurs secouristes du travail (SST) et des acteurs en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) sont également présents dans les

différentes directions. Ainsi, 281 SST et 20 acteurs PRAP sont formés dans l'institution. 3 formateurs internes assurent les formations au secourisme et 1 formateur interne gère les formations d'acteur PRAP.

Enfin, des chargés d'évacuation sont désignés afin d'assurer l'évacuation des agents et du public en cas d'alarme incendie.

Les agents sont également des acteurs de la prévention à part entière en veillant à leur sécurité et à celle de leurs collègues conformément à l'article L.230-3 du code du travail. Ils se doivent de respecter les consignes données par la hiérarchie, de prendre les mesures de prévention et de protection adaptées (équipements de protection collective et individuelle..) et d'alerter leur hiérarchie en cas de danger en signalant toute anomalie rencontrée au poste de travail.

- **Rapport d'activité de l'assistant social du personnel**

En 2020, compte tenu du contexte sanitaire lié à la COVID19, l'activité de l'assistant social du personnel a été perturbée et il a fallu faire preuve d'adaptation et de réactivité dans les différents accompagnements des agents.

Ainsi, l'assistant social du personnel a rencontré 80 agents en face à face. Par ailleurs, des échanges ont eu lieu avec 132 personnes via Skype, téléphone, Outlook.

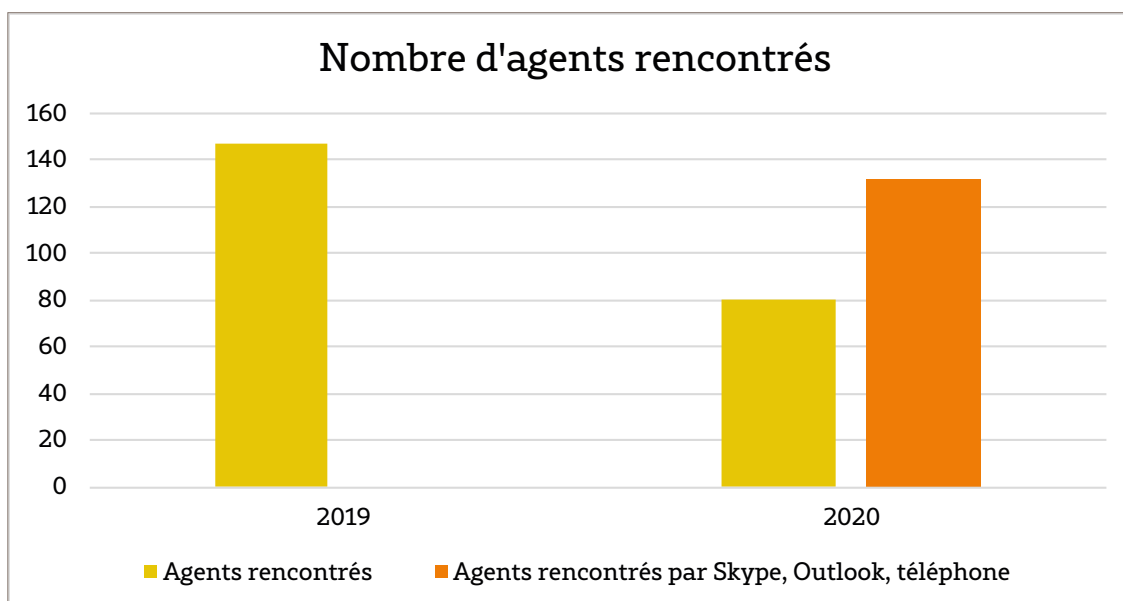
Ce chiffre de 132 personnes correspond à des agents pour lesquelles il y a eu au minimum 5 entretiens sur l'année. Des contacts ponctuels (moins de 5 échanges) avec d'autres agents (environ 60 agents) ont également eu lieu pendant l'année.

Cette année a été marquée par un travail étroit avec le médecin du travail qui, par sa confiance et sa disponibilité, a permis d'être au plus proches des agents et de répondre à leurs inquiétudes.

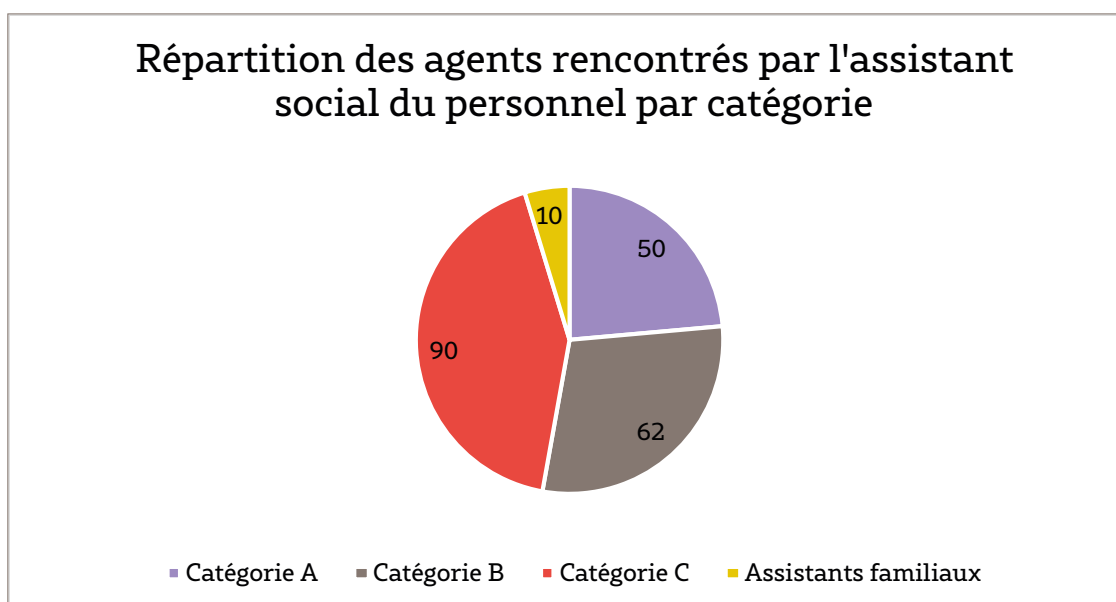
A compter du confinement de mars 2020, une partie de l'activité a été de maintenir le lien de certains agents avec l'institution, de prendre le temps d'écouter l'anxiété, d'être parfois pour des agents un repère dans la journée ou dans la semaine dans l'attente de l'appel.

Cette situation exceptionnelle a permis à de nombreux agents de découvrir et mesurer les liens entre le médecin du travail et l'assistant social du personnel.

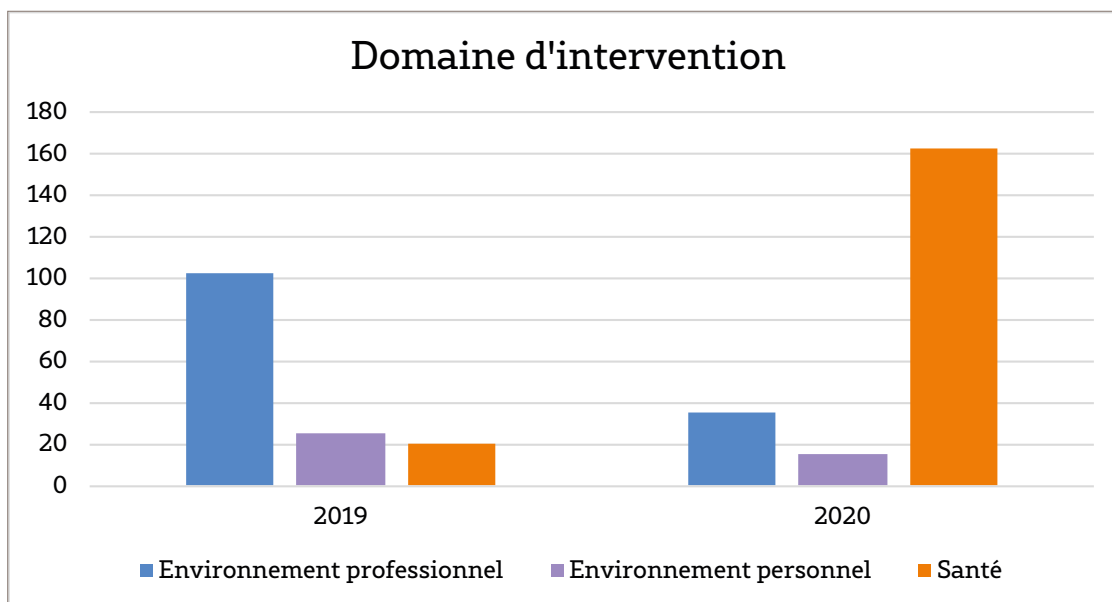
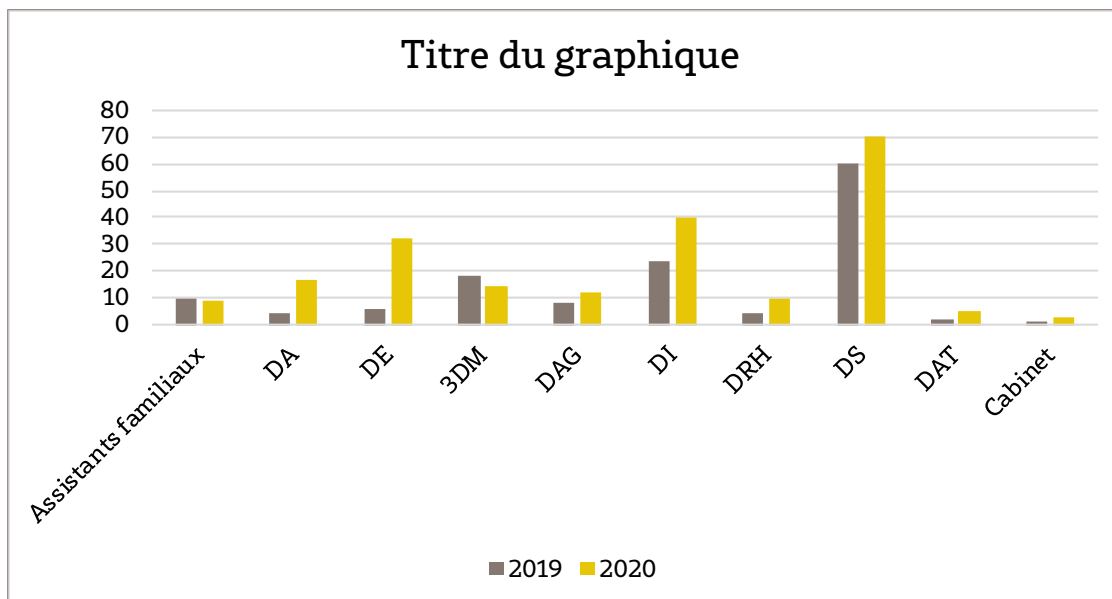
L'activité s'est principalement centrée sur la santé dès l'instauration du premier confinement. Les problématiques concernant l'environnement professionnel et l'environnement personnel ont été généralement abordées via le prisme de la santé.



132 personnes ont bénéficié d'un accompagnement renforcé de l'assistant social du personnel en 2020.

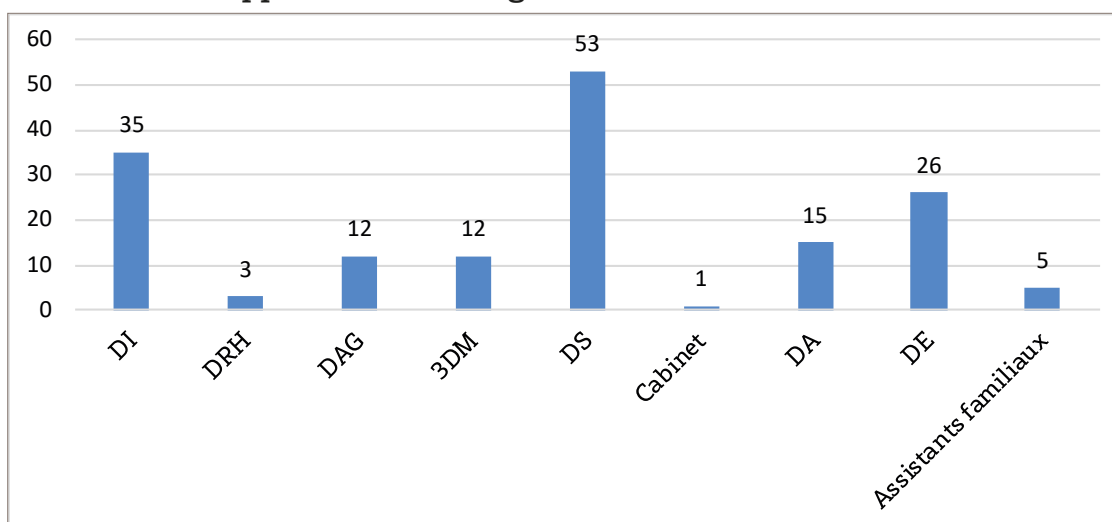


	2019	2020
Entretiens	640	290
Entretien mails	330	250
Entretien téléphonie	0	340
Entretien Skype	0	310
Visites à domicile	410	125
Entretiens à Jean Monnet	165	60
Entretien sur le lieu travail	29	12
Autres lieux	36	15



- **La santé**

- **Direction d'appartenance des agents rencontrés**



Pour l'ensemble des agents pour lesquels les contacts n'ont pas été en présentiel (132 personnes), les premiers échanges ont eu pour thématique la santé.

Les agents ont souvent exprimé la satisfaction, dans le contexte sanitaire de la pandémie, d'avoir pu soit continuer à exercer leur activité en télétravail soit d'être placés en autorisation spéciale d'absence.

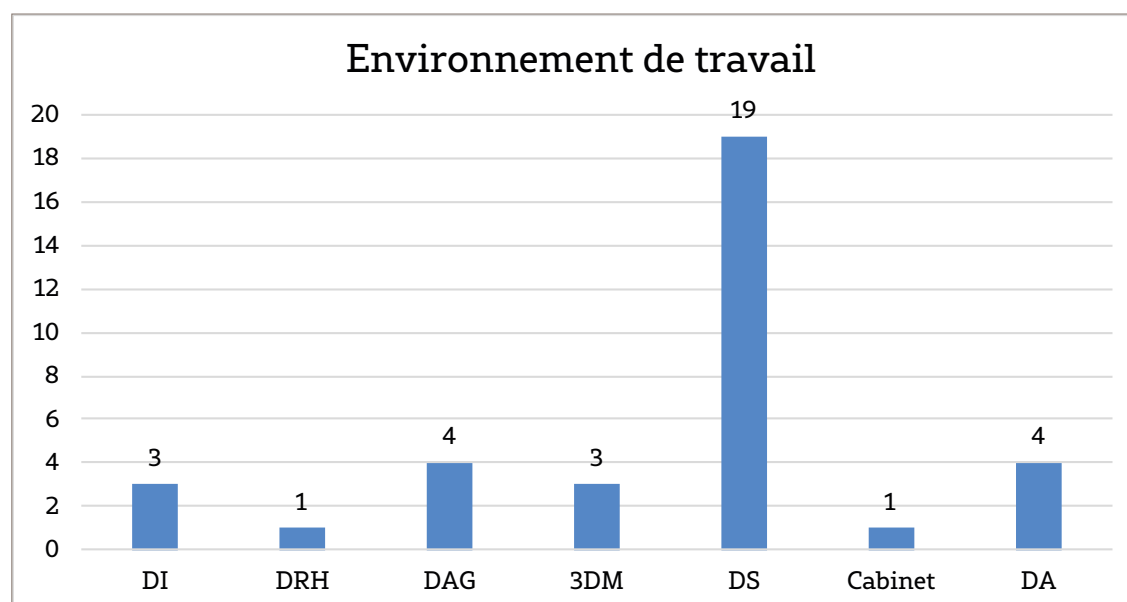
Pour de nombreux agents, il y a eu la découverte de la place que pouvait prendre la médecine de prévention et notamment le médecin du travail.

Pendant cette année 2020, l'assistant social du personnel a souvent été amené à être l'interface entre les agents et le médecin notamment dans la phase de déconfinement. Si le confinement a été une épreuve difficile, le déconfinement pour les personnes à risques a été une période de stress et d'inquiétudes. Pour chaque situation d'agents considérés « à risques », plusieurs contacts entre l'assistant social du personnel et le médecin du travail ont été nécessaires en vue d'évaluer leur situation médicale, d'aménager les conditions de reprise de ces agents en lien avec le service conditions de travail et relations sociales, de les rassurer et d'informer leurs managers sur les aménagements nécessaires. Cette période a été propice à des sollicitations multiples.

En ce qui concerne les personnes reçues en présentiel, seules 30 l'ont été sur le volet santé.

Outre la pandémie, les problèmes évoqués étaient en lien avec le sentiment d'isolement et la difficulté à se projeter dans l'avenir avec des pathologies lourdes.

• Environnement travail



En 2020, seulement 35 personnes ont contacté l'assistant social du personnel pour exprimer une problématique au travail.

Les thématiques majoritaires ont été :

- L'usure professionnelle, les personnes ne se sentant plus en capacité de pouvoir assurer leur activité avec la même énergie.
- La perte de sens.

A cela, il faut préciser que 28 agents, qui dans un premier temps avaient pris contact pour une problématique en lien avec la santé, ont exprimé ensuite une difficulté à cumuler télétravail et prise en charge des enfants alors que les établissements scolaires étaient fermés.

Toujours en lien avec le télétravail, 15 autres agents ont pour leur part exprimé leur épuisement à enchaîner les réunions, groupes de travail, rendez-vous, via Skype. Ces personnes expliquaient qu'elles ne réussissaient pas à s'octroyer des temps de pauses et qu'elles avaient le sentiment d'une plus grande pression.

- **Environnement personnel**

Si ce chiffre de 15 agents peut paraître faible, il indique, que lors du premier contact, il était clairement précisé que l'origine du contact était une problématique personnelle.

Bien entendu, des problématiques personnelles ont été abordées avec d'autres agents mais elles ne constituaient pas l'objet du premier contact.

Pour ces 15 agents, c'était une problématique conjugale ou familiale. Comme à chaque fois, l'accompagnement vise à orienter si nécessaire les personnes vers un service de médiation familiale ou de thérapie familiale.

Au terme de l'année 2020, outre ces 15 agents, il est important de préciser que les confinements sont venus mettre à mal des couples et des familles car il a été difficile de s'extraire du huis clos familial ou conjugal.

> **Les commissions médicales**

- **La médecine du travail**

Le service de Santé Professionnelle des Agents territoriaux (S.P.A.T.) est le fruit d'un partenariat entre le Département de la Mayenne, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Mayenne, la Ville et le CCAS de Laval.

Ce service est composé de 3 médecins du travail qui ont en charge le suivi médical des agents de ces institutions et de celui des agents du SDIS (service départemental d'incendie et de secours), de la DDCSPP (Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations), de la DDT (Direction départementale des territoires), de la Préfecture de la Mayenne et du Commissariat de police de Laval.

Un médecin du travail du SPAT est plus particulièrement chargé du suivi médical des agents du Département sur 2 jours par semaine et réalise, dans le cadre de son tiers-temps, des visites de sites et études de postes. Il participe également aux réunions de travail organisées par l'Institution.

En parallèle, des entretiens de santé au travail infirmiers (ESTI) ont été mis en place, afin de permettre un suivi régulier de la santé des agents, en lien avec leurs expositions à certains risques professionnels. Dans ce cadre, une infirmière du SPAT assure ces entretiens à destination des agents du Département, participe aux visites programmées dans le cadre du tiers-temps du médecin du travail et participe aux groupes de travail de l'Institution.

- **Nombre de visites médicales**

Nombre de visites réalisées	410
Nombre d'agents rencontrés	245

Il est à noter qu'en 2020, au regard du contexte sanitaire, le médecin du travail a aussi été fortement sollicité en vue de l'évaluation médicale des agents considérés « à risques COVID ». Il a ainsi établi de manière personnalisée des recommandations en vue d'aménager les postes de travail de ces agents pour favoriser leur retour au poste tout en préservant leur santé et sécurité au travail.

- **Types de visites**

Types de visites	
Embauche ou première visite	28
Périodique	33
Pré-reprise	5
Demande médecin du Travail, de l'employeur, médecin traitant	271
Demande salarié	60
Reprise	12
Reprise maternité	0
Reprise AT/MP	1
Total	410

Le suivi périodique des agents est réalisé tous les 2 ans en alternance avec l'infirmière et le médecin.

L'infirmière de santé au travail a réalisé 102 entretiens en 2020, portant ainsi le nombre d'entretiens assurés par le SPAT à 512.

- **Conclusions médico-professionnelles**

- **Aptitudes**

Résultats aptitudes	
Avis du médecin	Nombre d'avis
Apte	70
Apte avec réserves	182
Provisoirement inapte	119
Inapte	11
Pas d'avis (pas de fiche)	28
Total	410

La dernière rubrique « pas d'avis » regroupe les visites effectuées à la demande de l'agent lorsque celui-ci est en arrêt ou pour faire part de difficultés rencontrées tout en souhaitant que cela reste confidentiel.

- **Examens complémentaires**

Les examens complémentaires sont réalisés par les infirmières ou les assistantes lors des visites d'embauche et les visites périodiques. Ces examens englobent analyses d'urine, examens de l'audition et de la vision.

A l'occasion de la visite médicale, le médecin du travail peut être amené à prescrire ou à effectuer des vaccinations, après avoir évalué les risques professionnels du poste de travail et conseillé des moyens de prévention. A titre d'exemple, le vaccin contre la Leptospirose est recommandé aux agents qui travaillent au contact des eaux usées, à proximité des rivières (nettoyage des berges, éclusiers, etc.).

Le vaccin DTPolio est fortement conseillé aux agents des espaces verts, mais obligatoire pour les personnels des établissements de prévention, de soins ou hébergeant des personnes âgées. Il est actuellement proposé à 25, 45 ou 65 ans.

Vaccinations réalisées au SPAT	
Spirolept	9
Revaxis	0

- **Interventions de la psychologue**

La psychologue du service a rencontré, sur orientation médicale, 60 agents présentant un état de souffrance ou de stress chronique en lien avec leur travail.

- **Activité en milieu de travail**

Dans le cadre du tiers-temps, des études de postes en vue de maintien dans l'emploi et des visites de service ont eu lieu en 2020 sur 5 sites départementaux.

Suivi médical des agents du GIP MDPH :

Le service de santé au travail en Mayenne met en œuvre des mesures de suivi, individuelles ou collectives, de la santé au travail des salariés des entreprises adhérentes, dont les agents du GIP MDPH.

Les équipes rassemblent autour des Médecins du Travail, notamment des assistantes et auxiliaires médicales, qui, par exemple, procèdent aux examens complémentaires (vision, audition), et accompagnent les médecins du travail dans leurs démarches et des infirmiers(es) du SATM, qui procèdent quant à eux (elles) à des visites d'information et de prévention dont ils (elles) rendent compte au Médecin du Travail, visites qui participent pleinement aux mesures de suivi individuel auprès de chaque salarié.

Dans ce cadre, le médecin du travail a reçu 2 agents (1 visite de reprise et 1 visite à la demande du salarié). L'infirmière a quant à elle reçu 17 agents.

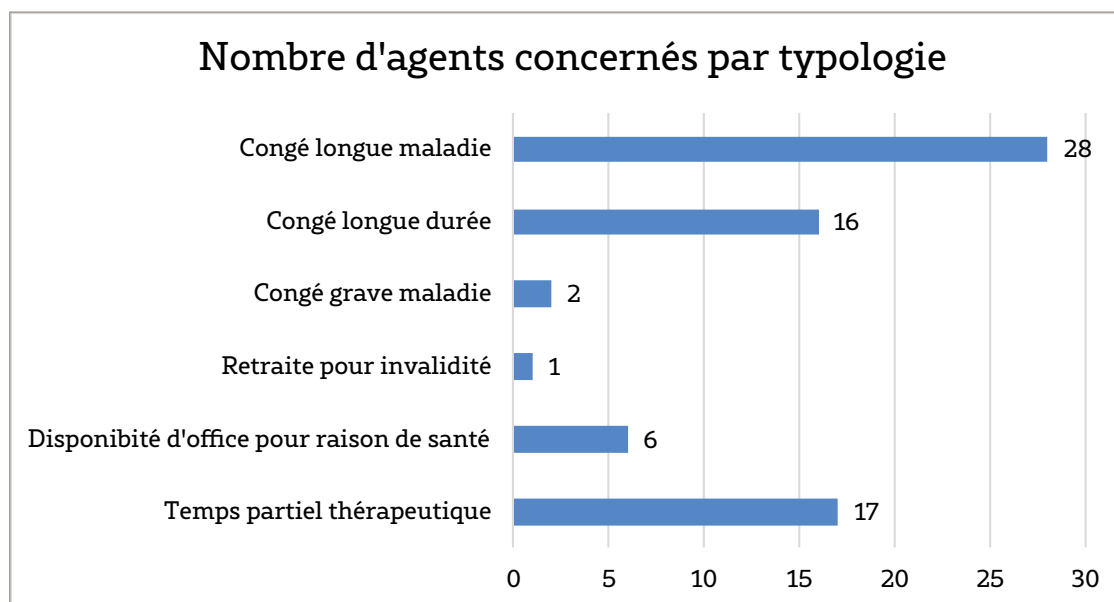
- **Le comité médical**

Le comité médical est une instance consultative chargée de donner des avis pour permettre de prendre des décisions sur la situation administrative des agents ayant une problématique de santé. Cette instance est gérée par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Mayenne.

Elle est obligatoirement consultée sur les dispositions suivantes :

- Prolongation d'un congé de maladie ordinaire (CMO) au-delà de 6 mois consécutifs ;
- Attribution et renouvellement d'un congé de longue maladie (CLM), d'un congé de grave maladie (CGM), ou d'un congé de longue durée (CLD) ;

- Réintégration après 12 mois consécutifs de CMO ou à la fin d'un CLM, d'un congé de grave maladie ou d'un CLD ;
- Mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement ;
- Reclassement d'un fonctionnaire dans un autre emploi à la suite d'une inaptitude définitive à ses fonctions ;
- Conditions de reprise à temps partiel thérapeutique, lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé sont discordants ;
- Retraite pour invalidité pour les fonctionnaires de plus de 25 années de service.



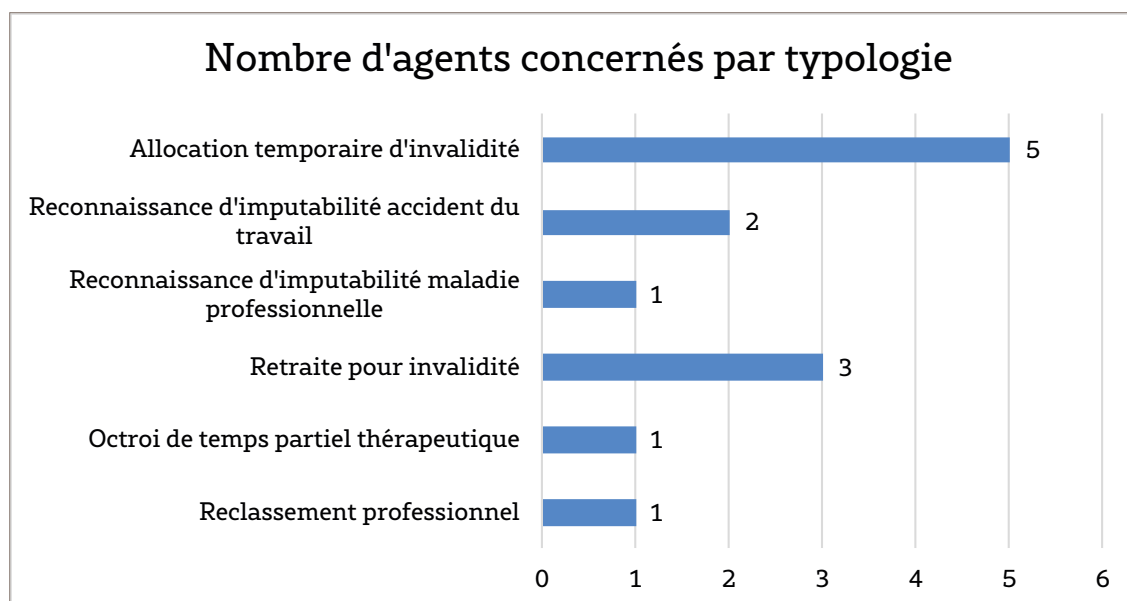
En 2020, 70 agents ont vu leur situation examinée par le comité médical.

- **La commission de réforme**

La commission de réforme est une instance consultative paritaire chargée de donner des avis pour permettre de prendre des décisions relatives à la situation administrative des agents ayant une problématique de santé imputable au service principalement. Cette instance est gérée par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Mayenne.

Elle est notamment consultée sur les dispositions suivantes :

- Détermination du lien entre une maladie ou un accident et le service (sauf si l'administration reconnaît d'emblée l'imputabilité au service) ;
- Situation du fonctionnaire à la fin de la dernière période d'un congé de longue maladie (CLM) ou d'un congé de longue durée (CLD) lorsque le comité médical a présumé le fonctionnaire définitivement inapte à ses fonctions lors du dernier renouvellement de son congé ;
- Reconnaissance et détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit à l'allocation d'invalidité temporaire (AIT) ;
- Reconnaissance du taux d'invalidité suite à un accident du travail ou maladie professionnelle en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
- Octroi de temps partiel thérapeutique.



En 2020, 13 agents ont vu leur situation examinée par la commission de réforme.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

> **Les cycles de travail**

Le règlement intérieur relatif au temps de travail a fait l'objet en 2018 de mises à jour conformément à la réglementation. Tous les agents départementaux travaillent 1607 heures. Le règlement intérieur relatif au temps de travail est applicable depuis le 1er janvier 2019. Il est à la disposition des agents via l'Intranet.

Un règlement intérieur relatif au temps de travail applicable au personnel affecté dans les collèges est également à la disposition des agents des collèges et des principaux et gestionnaires des établissements scolaires

• **Les 35 heures**

Tous les agents du Département de la Mayenne sont soumis à un cycle de travail hebdomadaire de 35 heures, soit 1607 heures / an, conformément à la réglementation en vigueur.

Ce cycle se déroule pour la majorité du lundi au vendredi. Les agents ayant un temps de travail effectif de 39 heures hebdomadaires bénéficient en compensation d'un droit à RTT de 22 jours.

Le droit à congés annuels est de 25 jours, conformément à la réglementation.

• **Le temps de travail annualisé pour certaines catégories de professionnels**

Les agents des collèges ont un temps de travail annualisé de 1607 heures en vue de tenir compte des nécessités de service liées à l'ouverture des établissements scolaires et donc à l'accueil, la restauration et l'entretien des collèges.

Les médiateurs du patrimoine et guides conférenciers des musées de Jublains et Cossé le Vivien et du Château de Sainte Suzanne, ainsi que les agents éclusiers, ont également un temps de travail annualisé de 1607 heures en vue de tenir compte de la saisonnalité de leurs missions en lien avec le tourisme, avec un renforcement de leur présence en période estivale contrairement à la période hivernale.

• **Le travail de nuit et de week-end**

Le travail de nuit concerne uniquement 7 veilleurs de nuit sur postes permanents chargés de la surveillance des mineurs confiés à la direction de la protection de l'enfance et placés dans des maisons d'accueil.

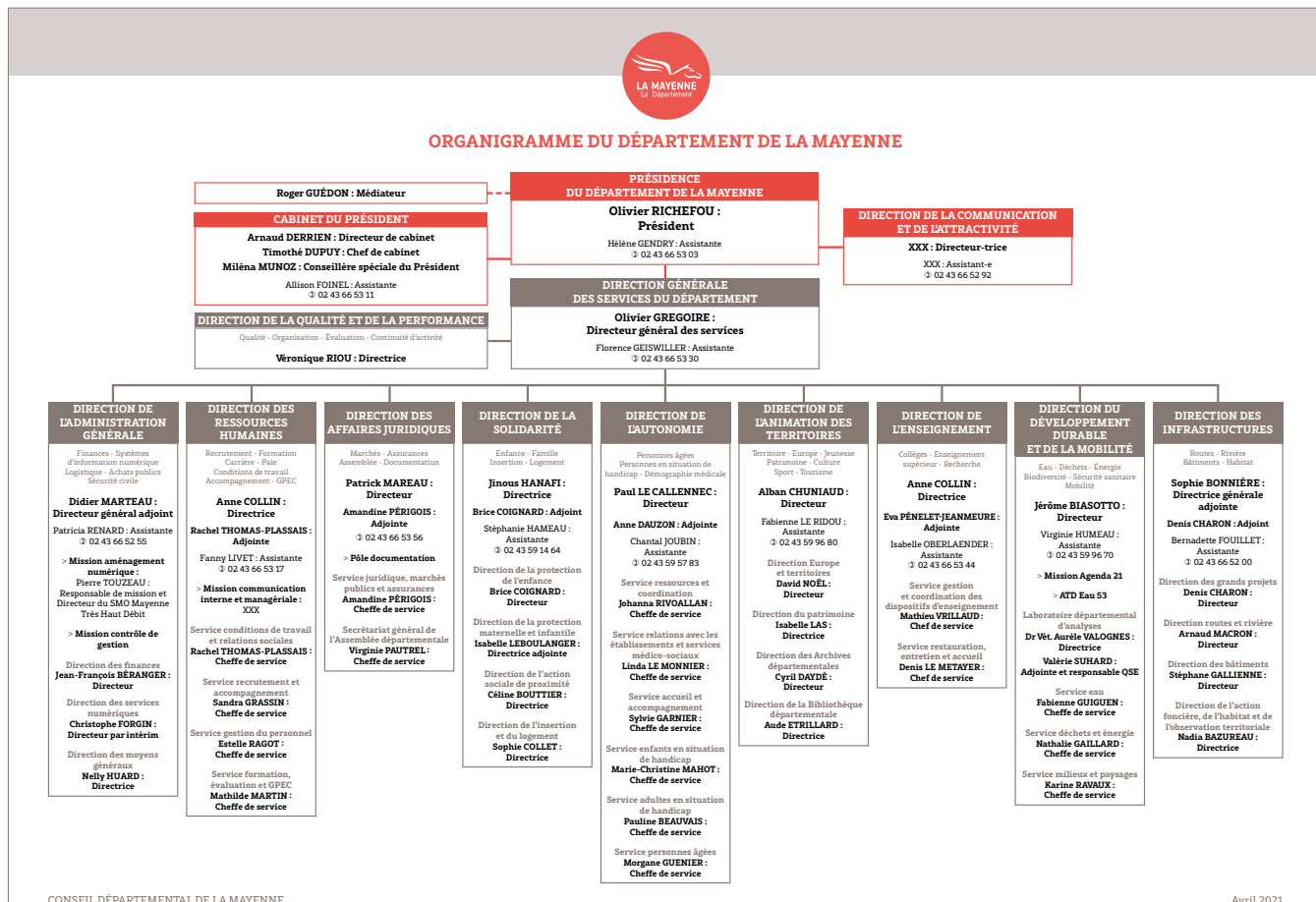
Certains agents peuvent être amenés à travailler la nuit, de manière ponctuelle. Il s'agit par exemple du chef de service en charge de l'infrastructure informatique et des administrateurs système et réseaux de la direction des services numériques, pour les interventions sur le data center, ou des agents d'exploitation de la route et leurs chefs d'équipe pour des travaux importants.

Le travail le week-end concerne des agents de différentes directions :

- Les médiateurs du patrimoine et guides conférenciers du château de Sainte Suzanne, du musée de Jublains et du musée Tatin (Direction de l'animation des territoires, Direction du patrimoine) ;
- Les agents éclusiers (Direction des infrastructures, Direction des routes et de la rivière) ;
- Les référents éducatifs travaillant en maisons d'accueil (Direction de la solidarité, Direction de l'aide sociale à l'enfance) ;

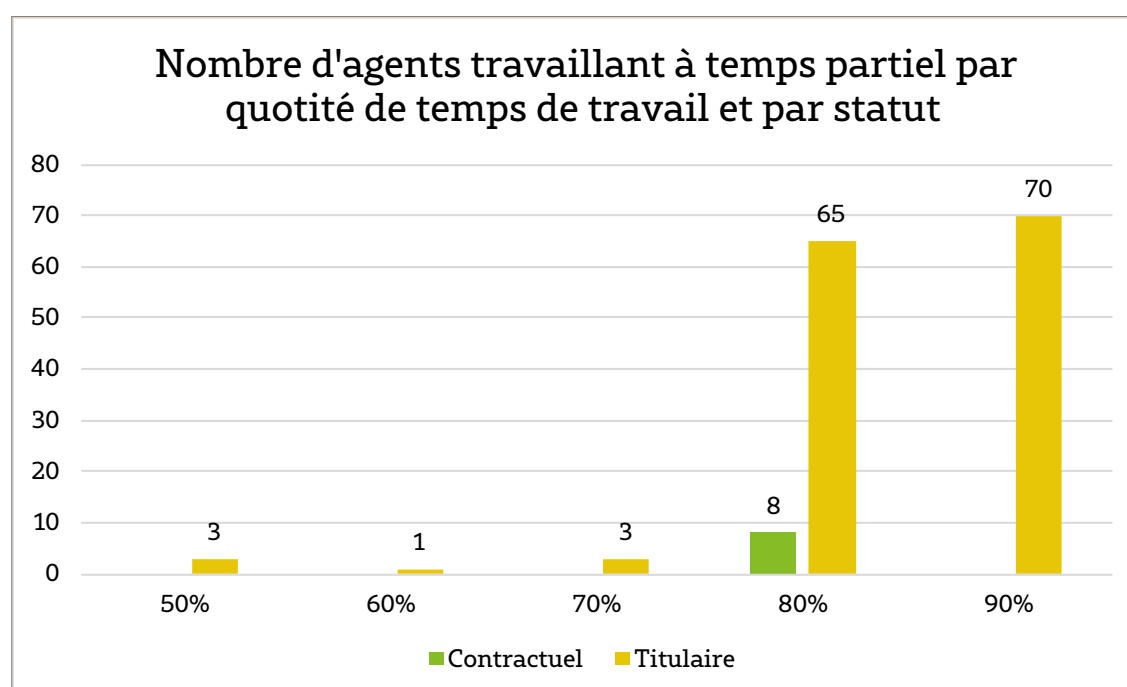
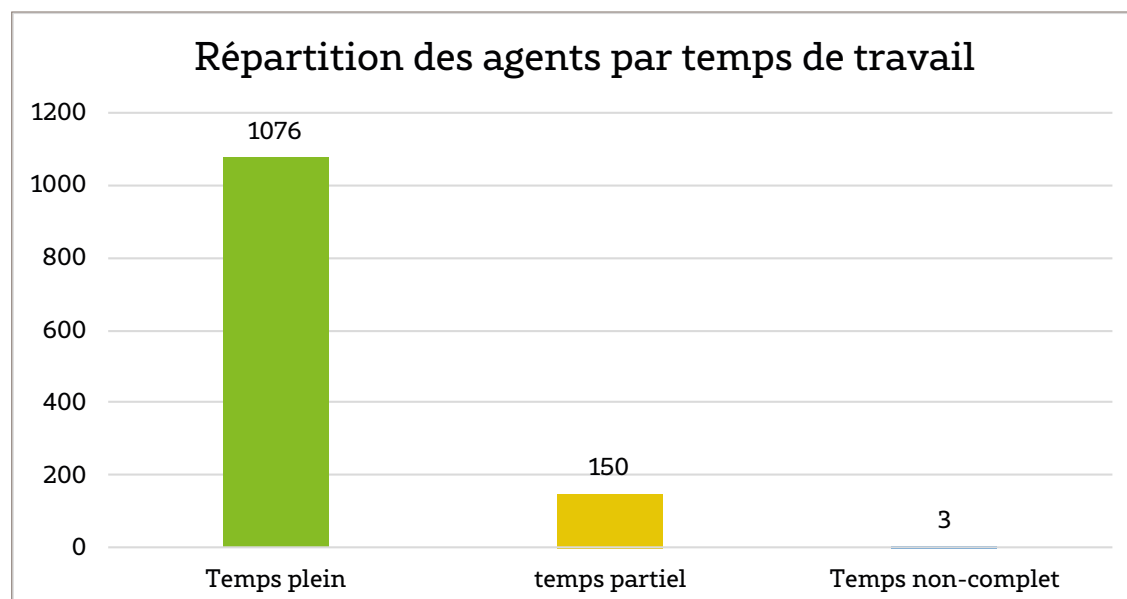
Ces agents sont au nombre de 60. En outre, des agents du Laboratoire départemental d'analyses peuvent être amenés à travailler ponctuellement le samedi.

> L'organisation du travail



> Les quotités de temps de travail

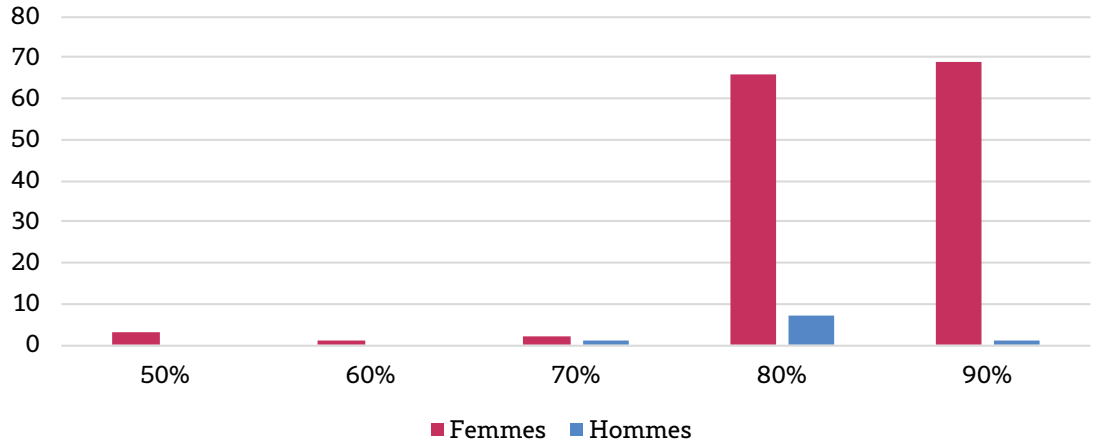
Parmi les 1229 agents exerçant leurs fonctions sur des postes permanents, 150 agents travaillent à temps partiel, soit 12,20 % de l'effectif permanent. De plus, 3 agents sont à temps non complet.



48,67 % des agents exerçant leurs missions à temps partiel ont une quotité de temps de travail de 80 % et 46,67 % de ces agents une quotité de travail de 90 %.



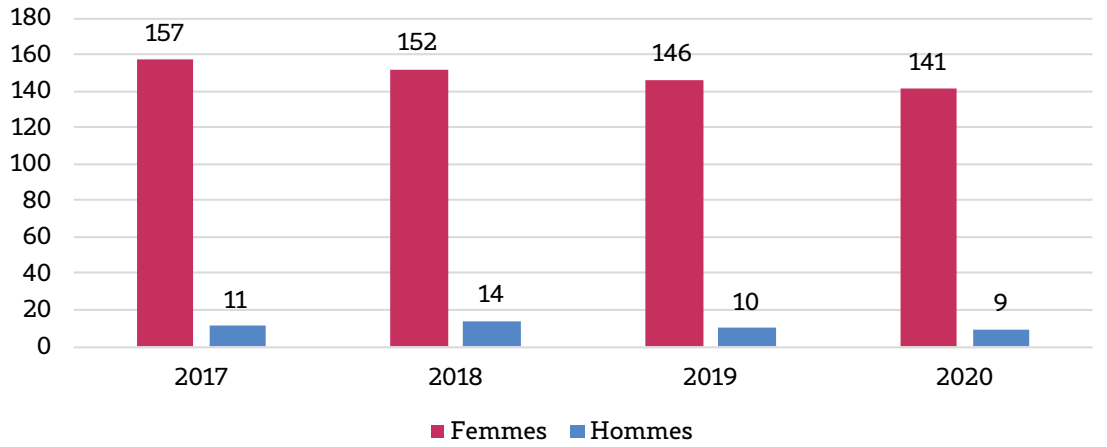
Nombre d'agents travaillant à temps partiel par quotité de travail et par sexe



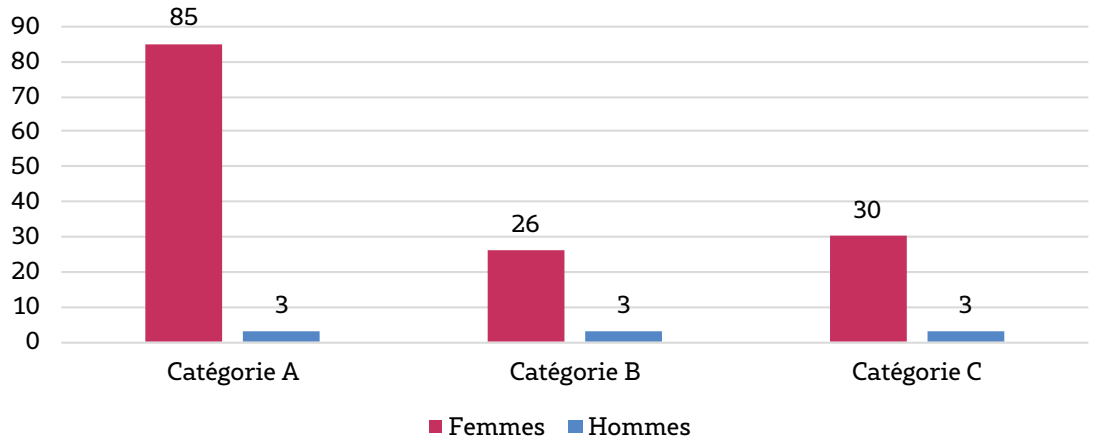
Le temps partiel continue à être exercé très majoritairement par des femmes (94 %), le nombre d'hommes exerçant leurs missions à temps partiel ayant légèrement diminué cette année (9 en 2020 contre 10 agents en 2019).



Evolution du nombre d'agents travaillant à temps partiel

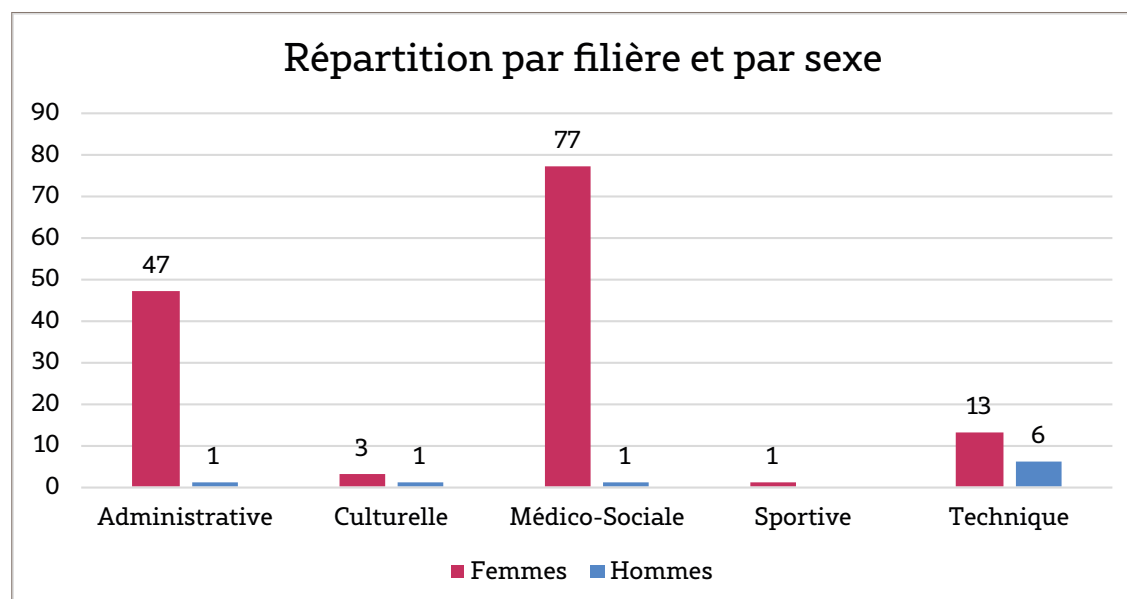


Répartition par catégorie et par sexe



58,6% des agents à temps partiels relèvent de la catégorie A, 19,4% de la catégorie B et 22% de la catégorie C.

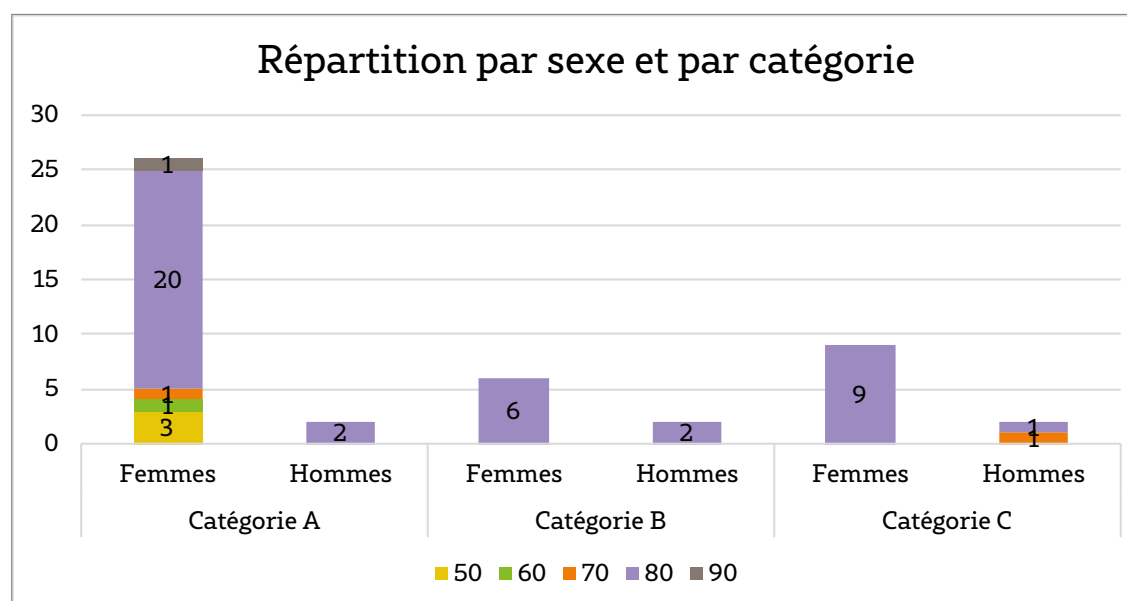
Au sein de chaque catégorie, les femmes sont majoritaires parmi les agents à temps partiel.



La filière médico-sociale est la plus représentée (52 %) parmi les agents à temps partiel, suivie de la filière administrative (32 %).

- **Le temps partiel de droit**

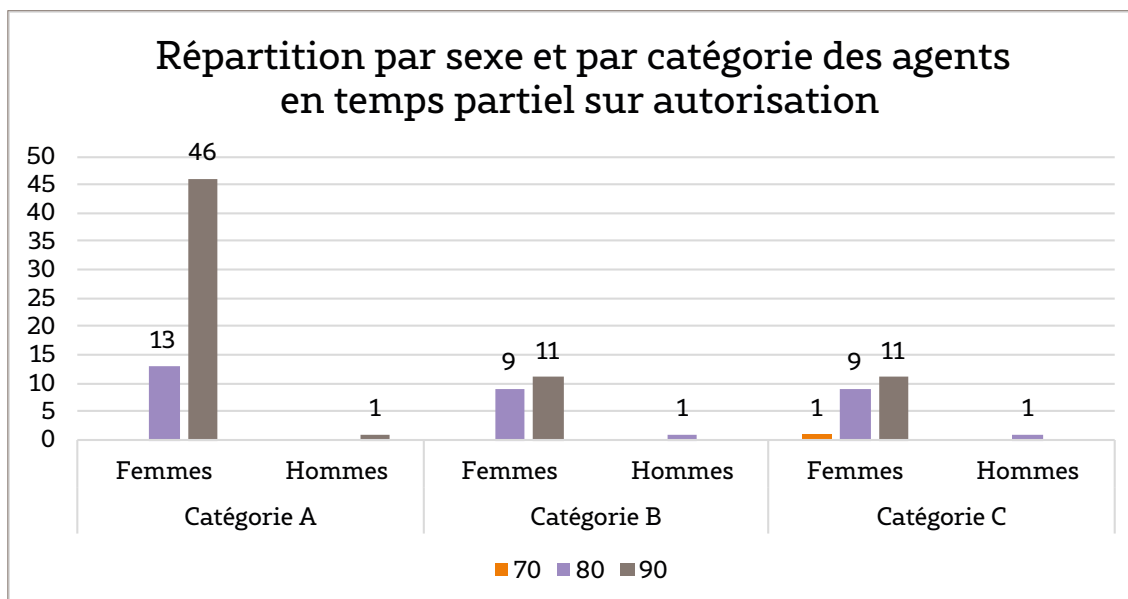
Parmi les 150 agents exerçant leur fonction à temps partiel, 47 agents sont à temps partiel de droit.



Les agents à temps partiels de droit relèvent majoritairement de la catégorie A (59,6%) et sont majoritairement des femmes (87,2%).

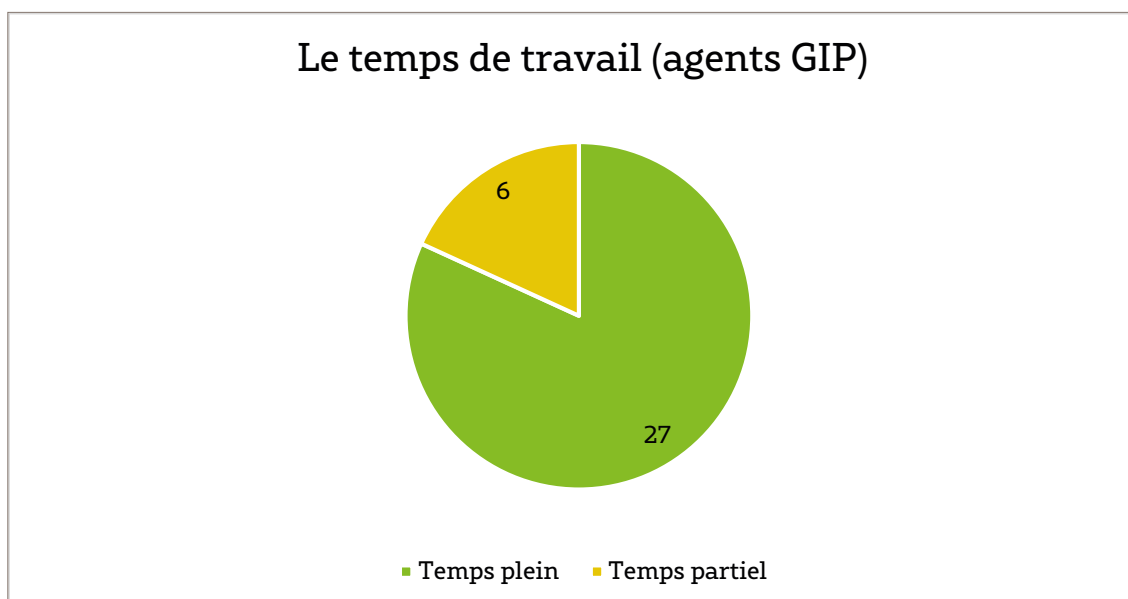
- **Le temps partiel sur autorisation**

103 agents exercent leur fonction à temps partiel sur autorisation.

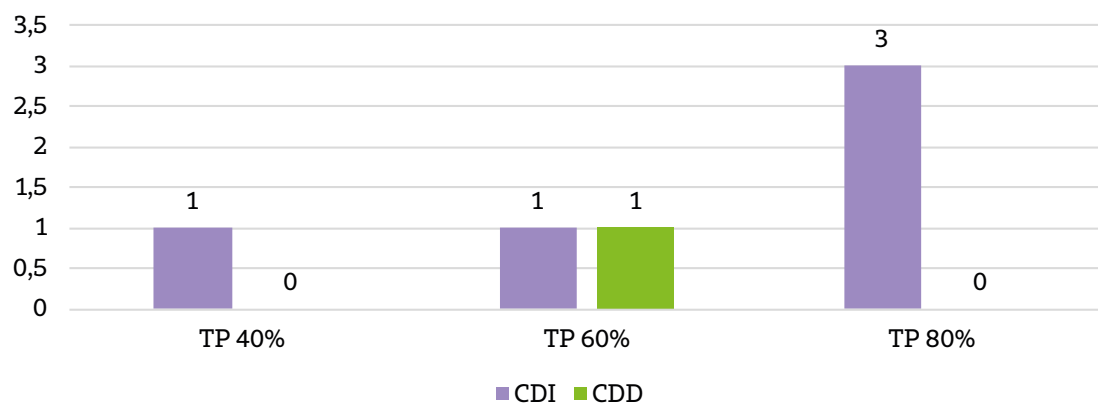


Les agents à temps partiels sur autorisation relèvent majoritairement de la catégorie A (58,3%) et sont majoritairement des femmes (97%).

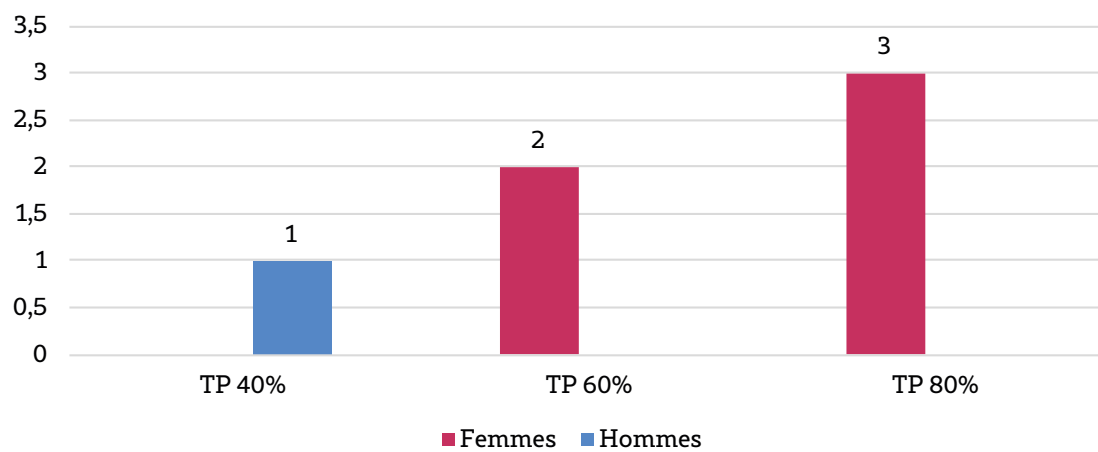
Parmi les 33 agents du GIP exerçant leur fonction sur des postes permanents, 6 travaillent à temps partiel, soit 18 % de l'effectif permanent :



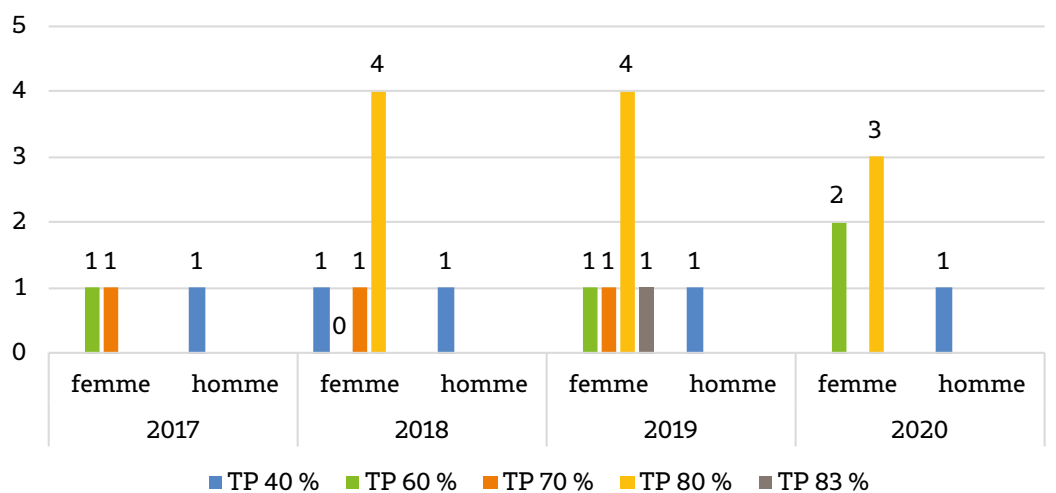
Nombre d'agents travaillant à temps partiel par quotité de temps de travail et par statut au sein du GIP MDPH

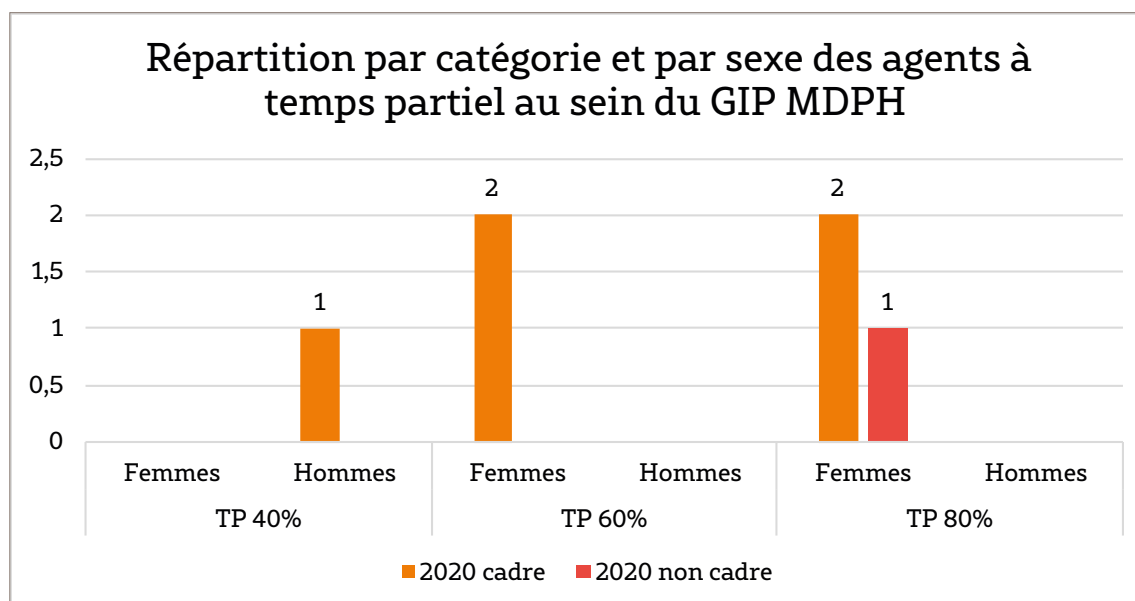


Nombre d'agents travaillant à temps partiel par quotité de temps de travail et par sexe



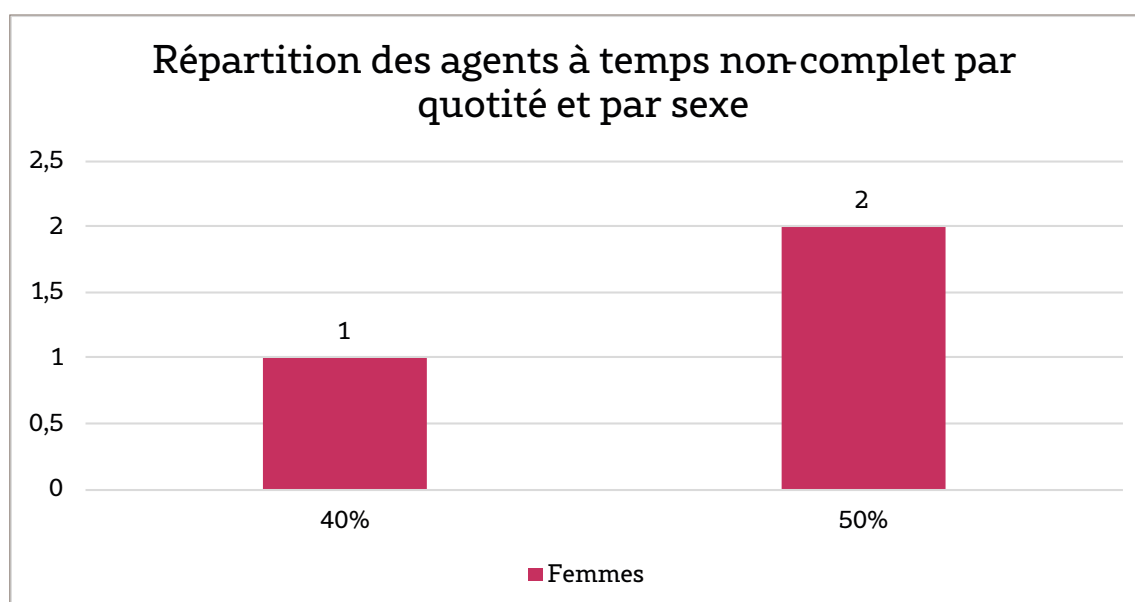
Evolution du nombre d'agents travaillant à temps partiel au sein du GIP MDPH





• Le temps non-complet

3 agents de sexe féminin exercent leurs missions à temps non complet (contre 5 en 2020).



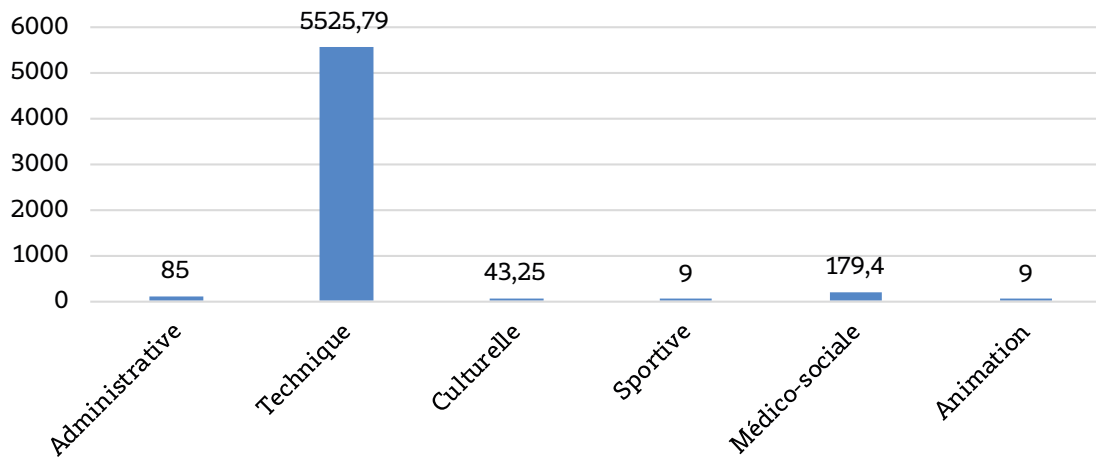
1 agent exerce son métier au sein de la Direction de la solidarité, 2 agents en tant que collaborateurs de groupe d'élus.

Les 3 agents à temps non-complet relèvent de la filière administrative.

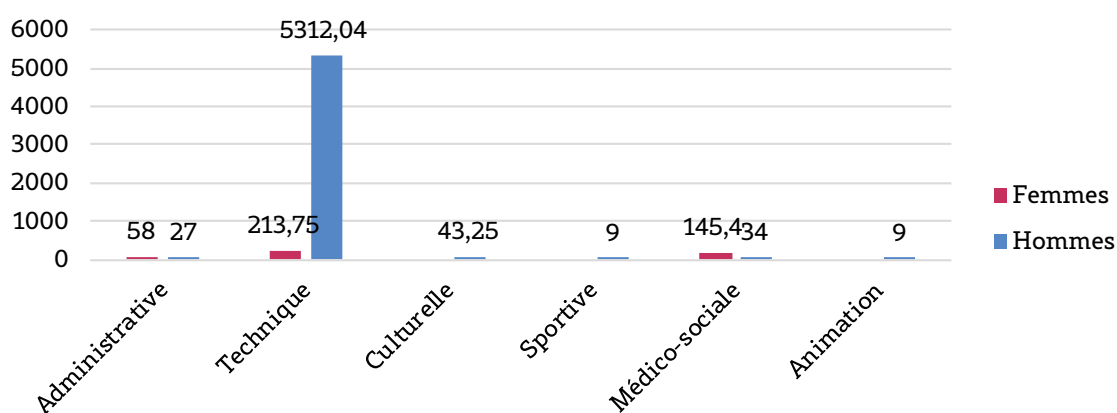
> Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

5851,44 heures supplémentaires ont été rémunérées en 2020, dont 94,43% réalisées par la filière technique. Celles-ci concernent principalement les heures réalisées en période de viabilité hivernale par les agents d'exploitation de la route et les chefs d'équipe de la Direction des infrastructures.

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2020



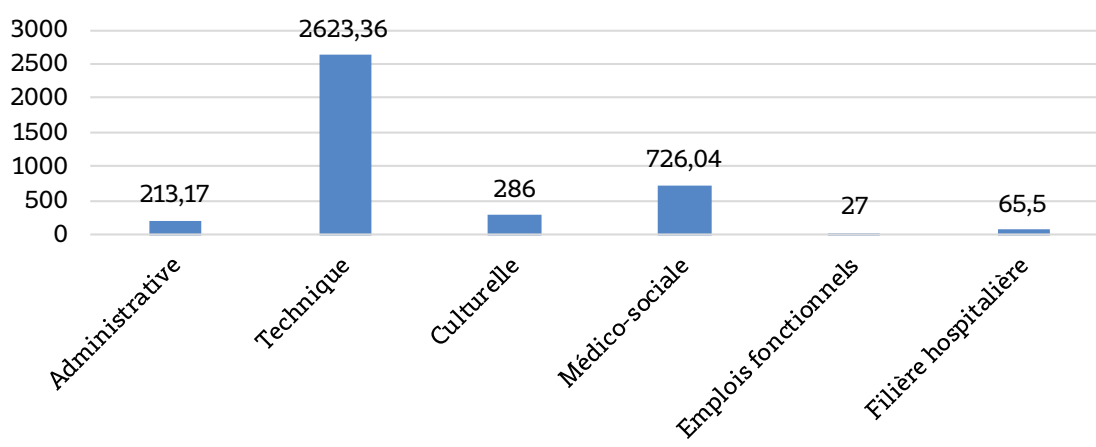
Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en 2020/sexe

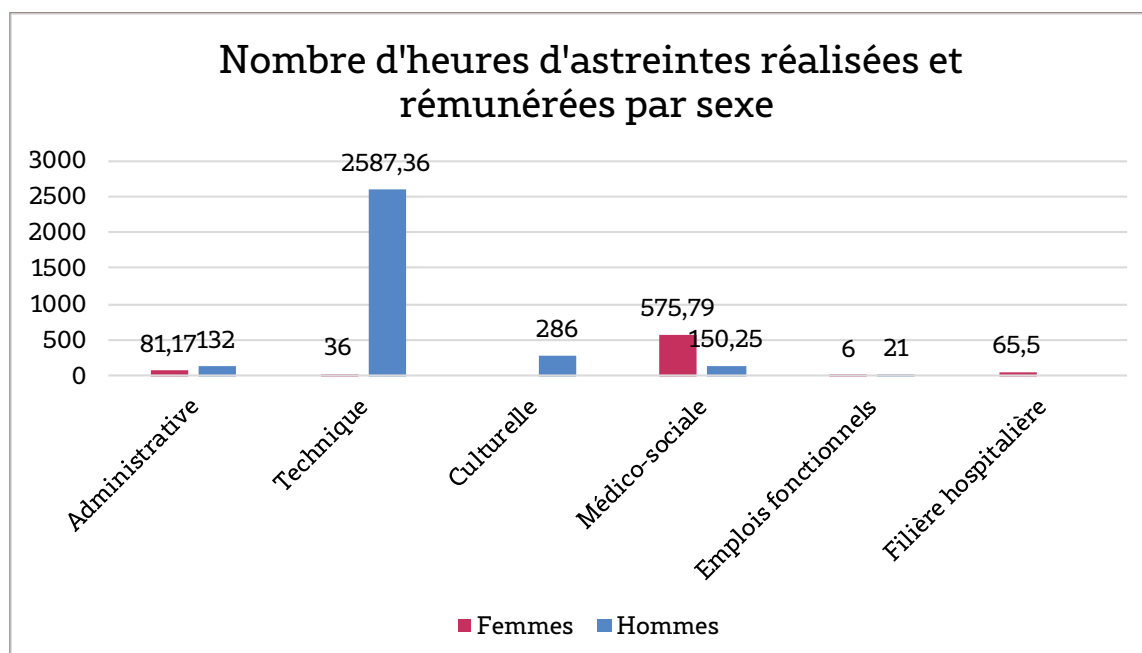


> Les astreintes

3 941,4 heures d'astreintes ont été rémunérées en 2020.

Nombre d'heures d'astreintes réalisées et rémunérées en 2020





Ce sont les hommes qui ont le plus bénéficié du paiement d'astreinte en 2020 avec 3176,31 heures (80,6%).

> Le télétravail

Le télétravail est une organisation du travail permettant à un agent d'effectuer ses fonctions en dehors des locaux de son employeur de façon régulière et volontaire. Il s'effectue au domicile de l'agent ou dans un tiers lieu, en utilisant les technologies de l'information et de la communication mises à la disposition de l'agent.

Ses objectifs sont de :

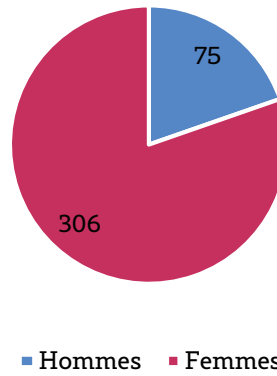
- Moderniser l'organisation du travail et améliorer les conditions de travail,
- Permettre aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie privée,
- Réduire l'empreinte écologique liée aux déplacements pendulaires,
- Permettre aux agents individuellement et à la Collectivité au global de gagner en efficacité.

Après une phase expérimentale, ce dispositif a été généralisé au sein de l'Institution à compter de septembre 2017. Pour la nouvelle campagne 2020-2021, le nombre de demandes de télétravail a plus que doublé et 381 agents ont ainsi reçu un avis favorable pour effectuer leurs missions en télétravail (75 hommes et 306 femmes).

Une charte du télétravail, applicable depuis 2017, permet de préciser les modalités mises en place au sein de la Collectivité.

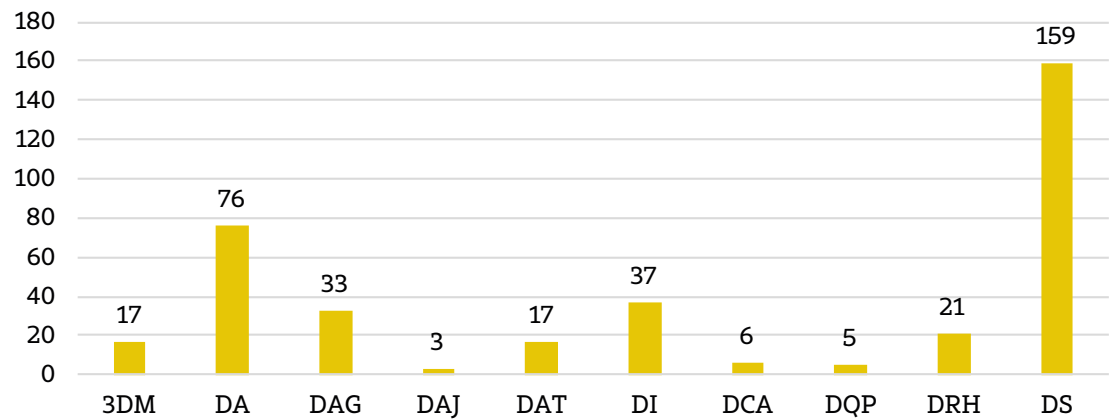


Répartition des télétravailleurs 2020 par sexe



Les femmes sont majoritaires parmi les télétravailleurs (80,3%).

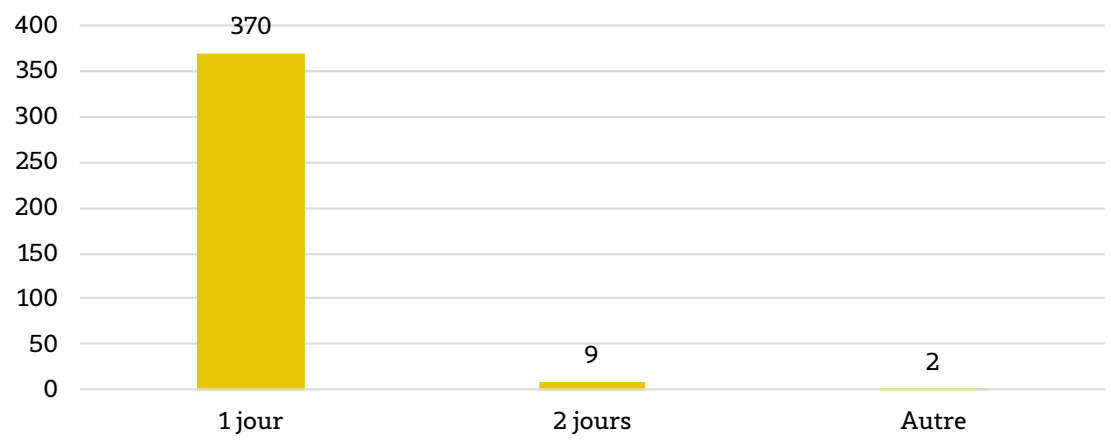
Répartition des télétravailleurs 2020 par direction



C'est au sein des directions sociales que le nombre de télétravailleurs est le plus important.

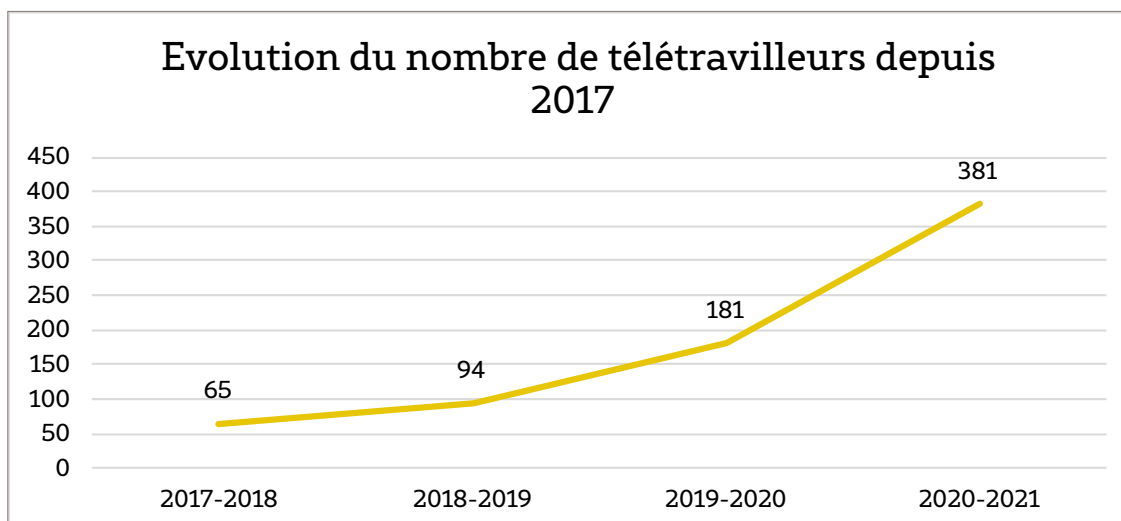
Logiquement, eu égard aux fonctions exercées, c'est au sein de la direction de l'enseignement et de la direction des infrastructures que leur nombre est le plus faible, en valeur absolue comme en valeur relative.

Nombre d'agents par jours télétravaillés



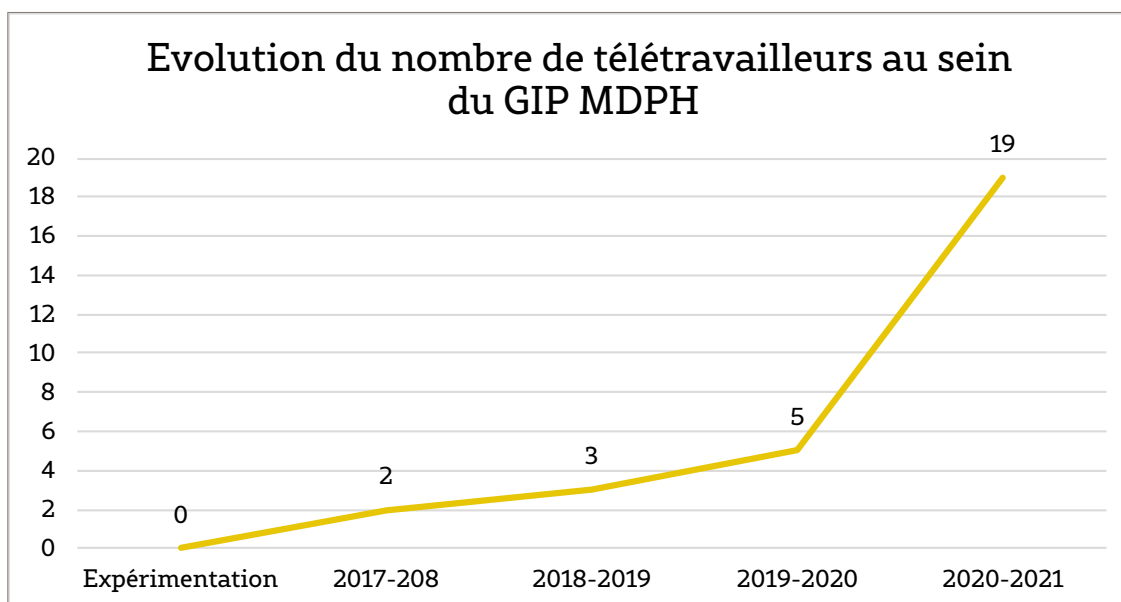
97,1% des télétravailleurs télétravaillent un jour par semaine. Au vu du nombre de demandes de télétravail pour la campagne 2020-2021, la Direction générale a en effet souhaité que les agents ne télétravaillent qu'un jour par semaine en vue de favoriser la cohésion d'équipe. Cependant, 9 agents ont télétravaillé 2 jours par semaine pour raison médicale. Il est précisé que naturellement, avec la situation sanitaire et les deux périodes de confinement, tous les agents de l'institution qui pouvaient télétravailler ont télétravaillé plus d'une journée par semaine (parfois 5 jours sur 5).

*autre : 1 agent télétravaille tous les après-midis au vu de son handicap et 1 agent télétravaille tous les jours de la semaine pour raison médicale.



Le nombre de télétravailleurs a cru de 486% entre 2017 et 2021 !

Info GIP : 19 femmes exercent leur fonction en télétravail pour la période 2020-2021, sur une journée pour 18 d'entre eux et 2 journées pour l'un d'entre eux.



> Les comptes épargne-temps

Les agents ont la possibilité de déposer des jours de congés annuels et RTT jusqu'au 31/01 de l'année N+1.

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2020		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2020		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2020	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2020
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	60	264	3	26	324	29
Catégorie B	78	105	7	7	183	14
Catégorie C	156	118	15	17	274	32
Toutes catégories	294	487	25	50	781	75

781 agents ont ouvert un compte épargne temps, dont 62,3% de femmes.

Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2020		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2020		Nombre de jours accumulés au 31/12/2020	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2020
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	1847	5866	377.5	1212.5	7737	1590
Catégorie B	1829.5	2348	455	515.5	4190.5	970.5
Catégorie C	2886.5	2175	684	547	5148.5	1231
Toutes catégories	6563	10389	1516.5	2275	16952	3791.5

16 952 jours ont été épargnés sur ces comptes épargne-temps.

Les agents ont épargné 3791.5 jours en 2020 contre 2702 en 2019, soit une augmentation de 40.32 %. Pour mémoire, un décret a permis d'épargner jusqu'à 70 jours sur le CET. Une fois encore, le confinement et la difficulté à organiser des vacances a pu expliquer le nombre important de jours épargnés.

Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010) consommation (cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2020		Nombre de jours indemnisés en 2020		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2020		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	37.5	237.5	85	133.5	0	0	11	6.5
Catégorie B	63.5	68	60	28	0	0	1.5	12.5
Catégorie C	83	74	49	52	0	10	3	3
Toutes catégories	184	379.5	194	213.5	0	10	15.5	22

407.5 jours CET ont été indemnisés en 2020, contre 373 jours en 2019.

INFO GIP : 23 agents du GIP MDPH, toutes catégories confondues, ont un CET ouvert au 31 janvier 2021.

CET	Nombre d'agents ayant un compte épargne au 31/01/2021		Nombre de jours versés au titre de l'année 2020		Nombre de jours utilisés au titre de l'année 2020		Nombre de jours accumulés au 31/01/2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadre	0	13	0	53	0	1,5	0	156,5
Non cadre	1	9	0	28	4	4	0	111
Toutes catégories	23		81		9,5		267,5	

> Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs

• Le don de jours de repos

Le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 a permis le don de congés annuels, RTT et jours épargnés sur un CET à tout agent du Département, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Il a été complété par le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Les agents de l'Institution ont donné un total de 37,5 jours de congés annuels et RTT en 2020, contre 11 jours en 2019. Au 31 décembre 2020, il reste 124,5 jours pouvant être donnés aux agents remplissant les conditions.

2 agents ont bénéficié de 93 jours dans ce cadre en 2020.

• L'absentéisme des agents sur postes permanents

Les absences de l'effectif permanent pour maladie, maternité, paternité et d'accueil d'un enfant, adoption, accident de travail et maladie professionnelle ont été prises en compte dans le calcul du taux d'absentéisme de la Collectivité ci-après. Les calculs ont été déclinés par catégorie, filière et par sexe.

Catégorie	Sexe	Effectif	Nombre total de jours d'absences	Taux d'absentéisme toutes causes confondues
A	Féminin	349	7658,5	6,10%
	Masculin	77	608	2,19%
B	Féminin	136	2045	4,18%
	Masculin	100	1202	3,34%
C	Féminin	265	9320	9,77%
	Masculin	302	7547,5	6,94%
Total		1229	28381	6,41%

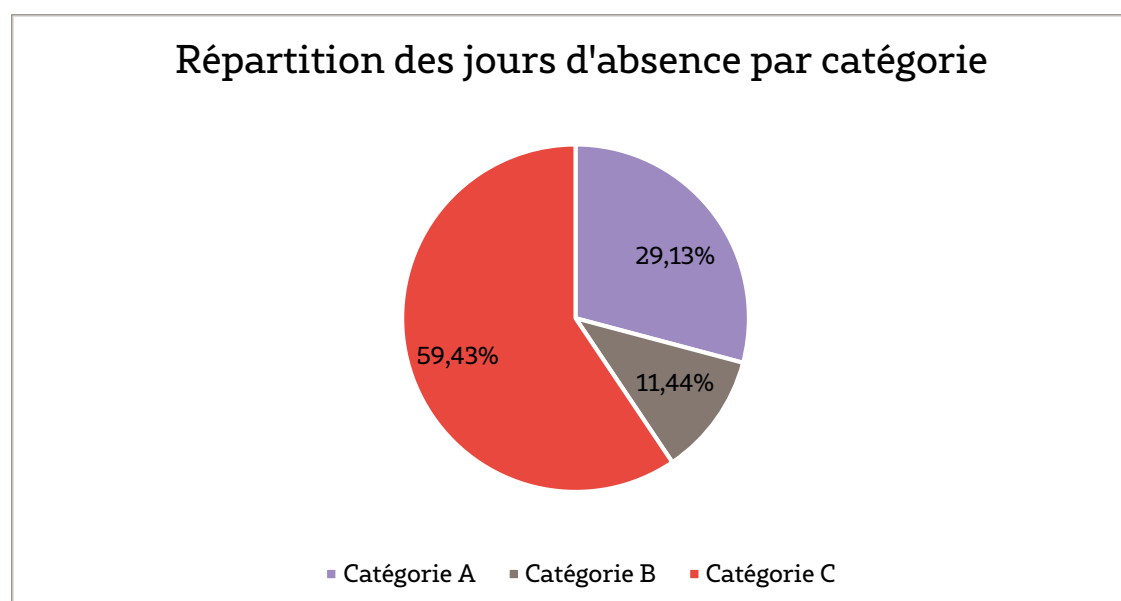
Le taux d'absentéisme, toutes causes confondues, s'élève en 2020 à 6.41 % contre 6.93 % en 2019.

Le taux d'absentéisme descend à 5.85 % sans la prise en compte des congés maternité, ni des congés paternité et d'accueil d'un enfant, adoption contre 6.32 % en 2019.

En comparaison, toutes natures d'arrêts confondues, le taux d'absentéisme au niveau national est évalué à 9,8% en 2019 (identique à 2018). Il descend à 9,2% sans prise en compte des congés maternité (panorama 2020 des absences au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales de SOFAXIS)

- Répartition par catégorie

Les absences des agents de catégorie A ont engendré 8 266.5 d'arrêt, 3 247 jours pour les agents de catégorie B et 16867.5 jours pour les agents de catégorie C.



- Répartition par filière

La filière technique, avec un taux d'absentéisme de 7,12% en 2020, est la filière la plus touchée (contre 7,37% en 2019).

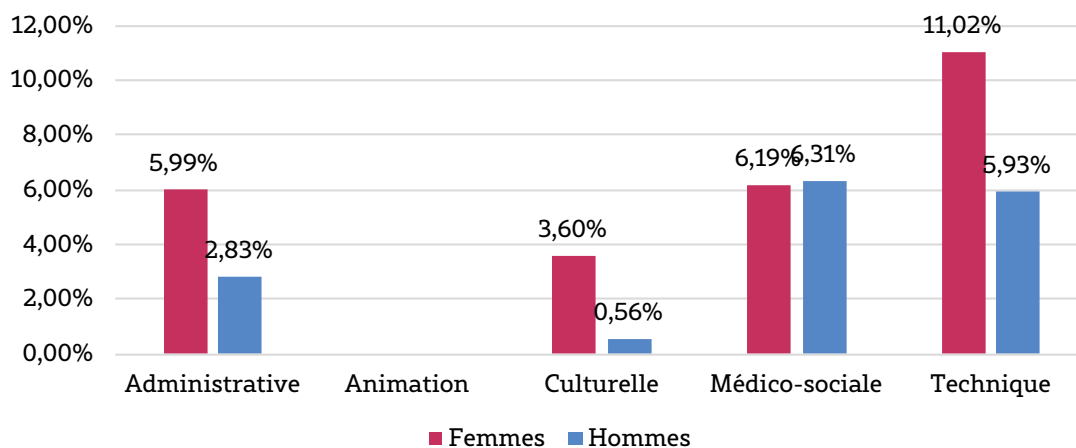
Puis, la filière médico-sociale avec un taux à 5,07% (5,35% en 2019) et la filière administrative avec un taux à 4,99% (contre 5,97% en 2019) suivent.

Filière	Sexe	Effectif	Nombre total de jours d'absence	Taux d'absentéisme toutes causes confondues	Nombre de jours d'absence sans les congés maternité/paternité et d'accueil d'un enfants/adoption	Taux d'absentéisme sans les congés maternité/paternité et d'accueil d'un enfant/adoption
Administrative	Femmes	286	6172	5.99%	5577	5.42%
	Hommes	53	540.5	2.83%	508.5	2.67%
Animation	Femmes	0	0	0.00%	0	0.00%
	Hommes	1	0	0.00%	0	0.00%
Culturelle	Femmes	36	467	3.60%	467	3.60%
	Hommes	14	28	0.56%	6	0.12%

Médico- sociale	Femmes	262	58375	6.19%	4700	4.98%
	Hommes	27	613	6.31%	580	5.97%
Technique	Femmes	165	6547	11.02%	5938	10.00%
	Hommes	383	8176	5.93%	8106	5.88%
Sportive	Femmes	1	0	0.00%	0	0.00%
	Hommes	1	0	0.00%	0	0.00%
Total		1229	28381	6.41%	25882.5	5.85%



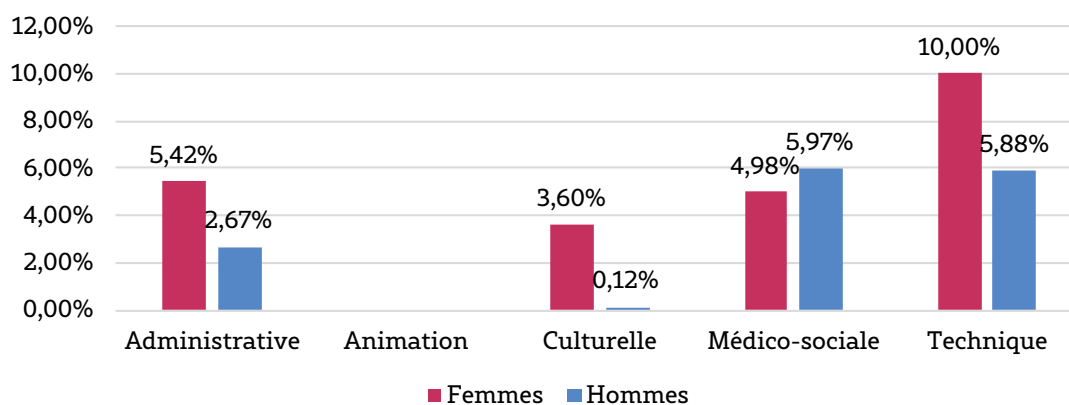
Taux d'absentéisme par filière et par sexe toutes causes confondues



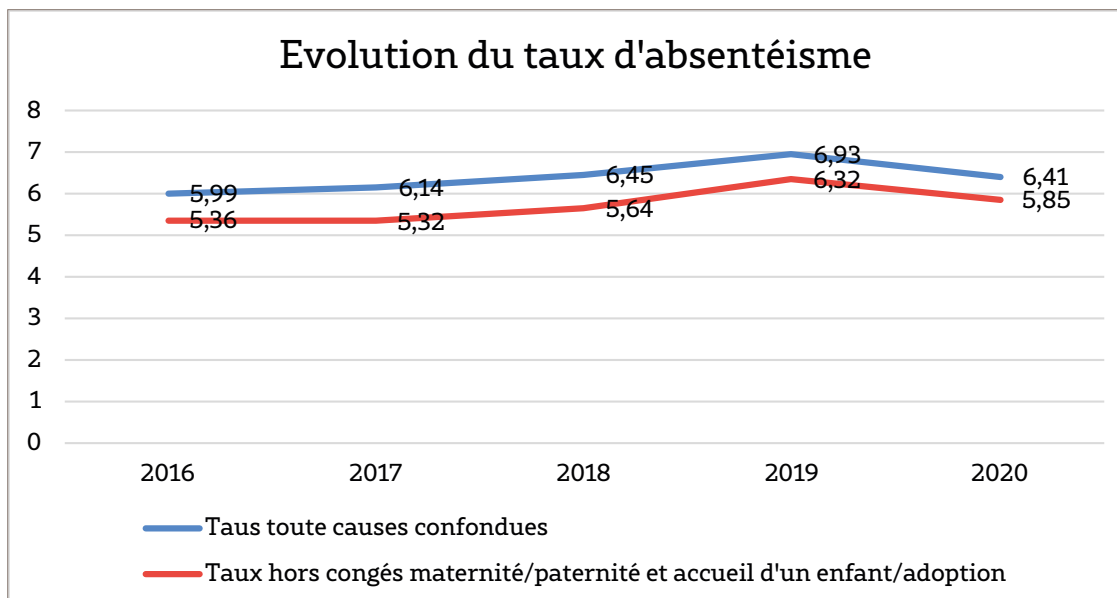
Comparativement avec le bilan 2019, les taux d'absentéisme par filière et par sexe diminuent excepté pour les femmes de la filière technique.



Taux d'absentéisme par filière et par sexe sans les congés maternité/paternité et accueil d'un enfant/adoption

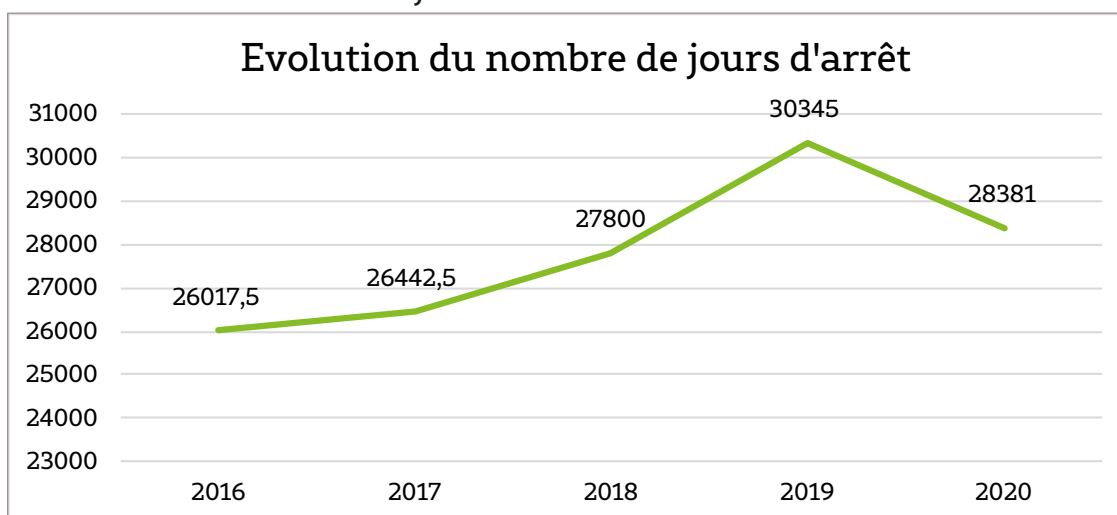


- Evolution du taux d'absentéisme

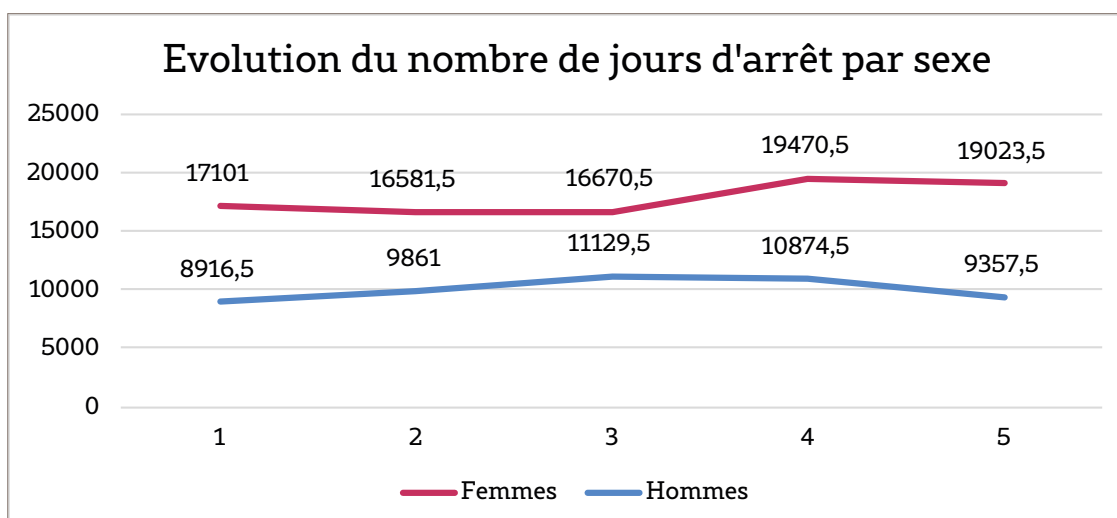


Après 3 années d'augmentation, le taux d'absentéisme a baissé de 7,4% entre 2019 et 2020 (absentéisme hors congés maternité, paternité et accueil d'un enfant).

- Evolution du nombre de jours d'arrêt total

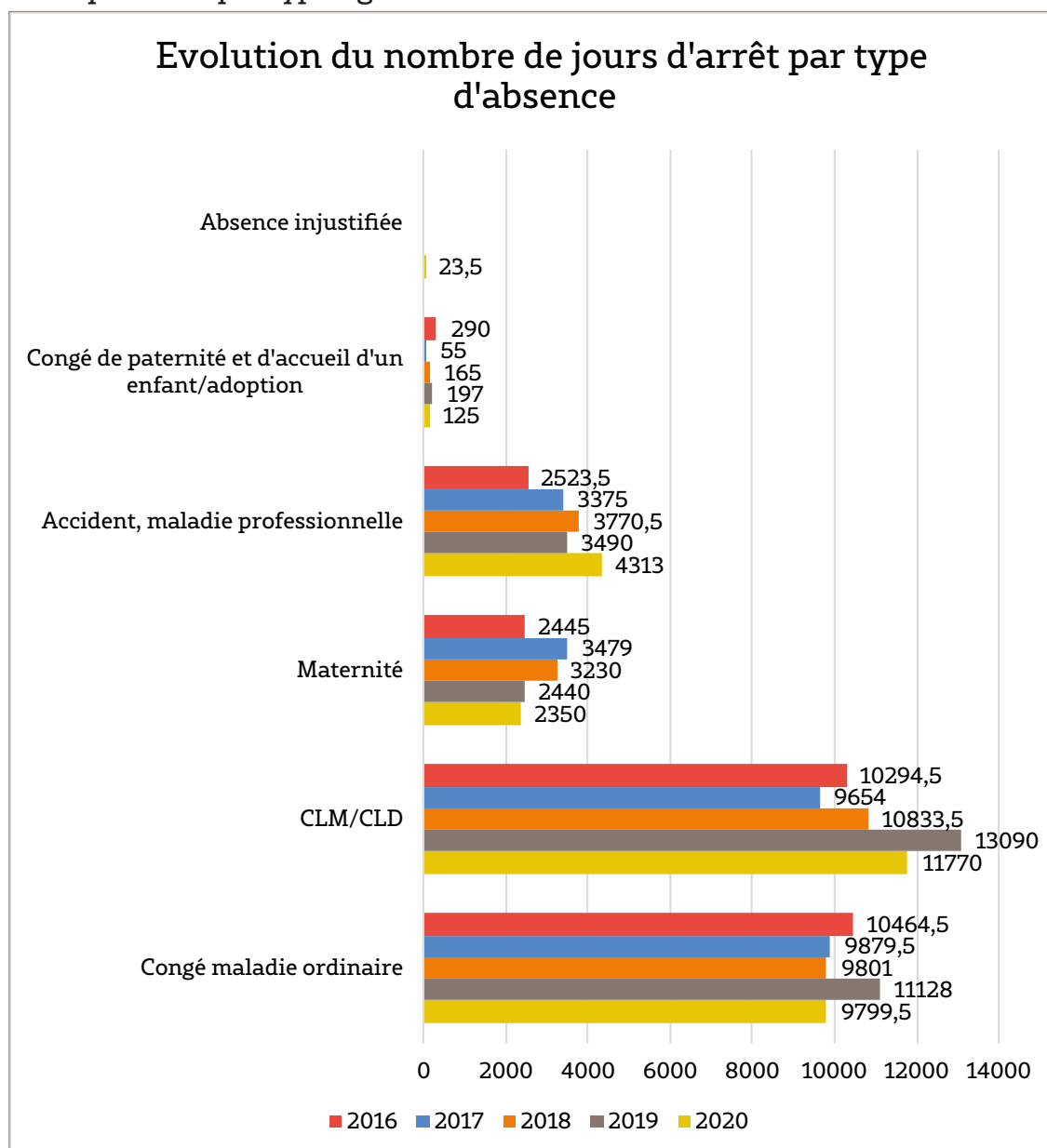


Le nombre de jours d'arrêt a baissé de 6,4% entre 2020 et 2019.



Il est constaté une diminution du taux d'absentéisme des femmes, toutes causes confondues, qui passe de 7,38% en 2019 à 7,05% en 2020. Il en est de même pour celui des hommes : 5,43% en 2020 contre 6,24 % en 2019.

• Répartition par typologie d'absence

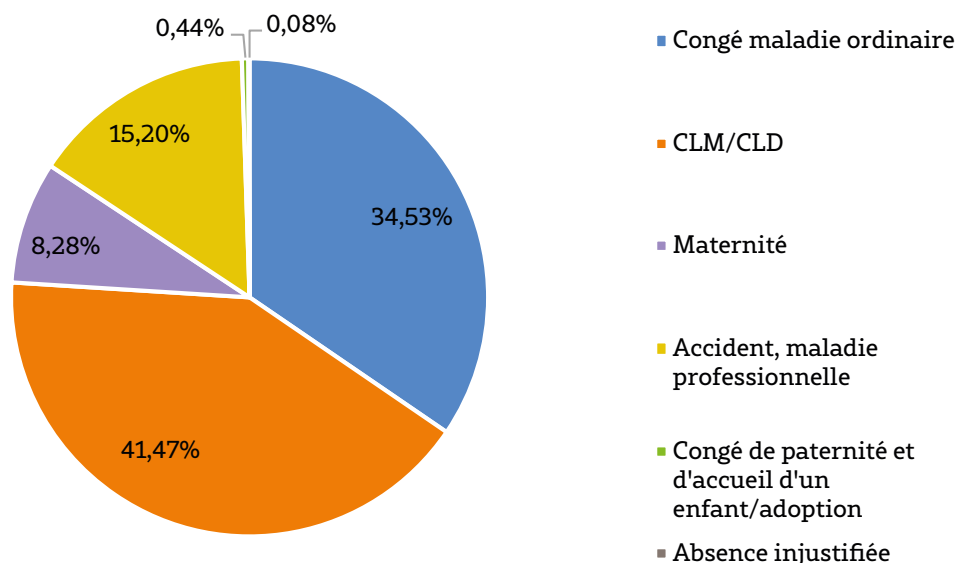


Le nombre de jours d'arrêt a baissé significativement pour les congés longue maladie et longue durée ainsi que pour les congés maladie ordinaire.

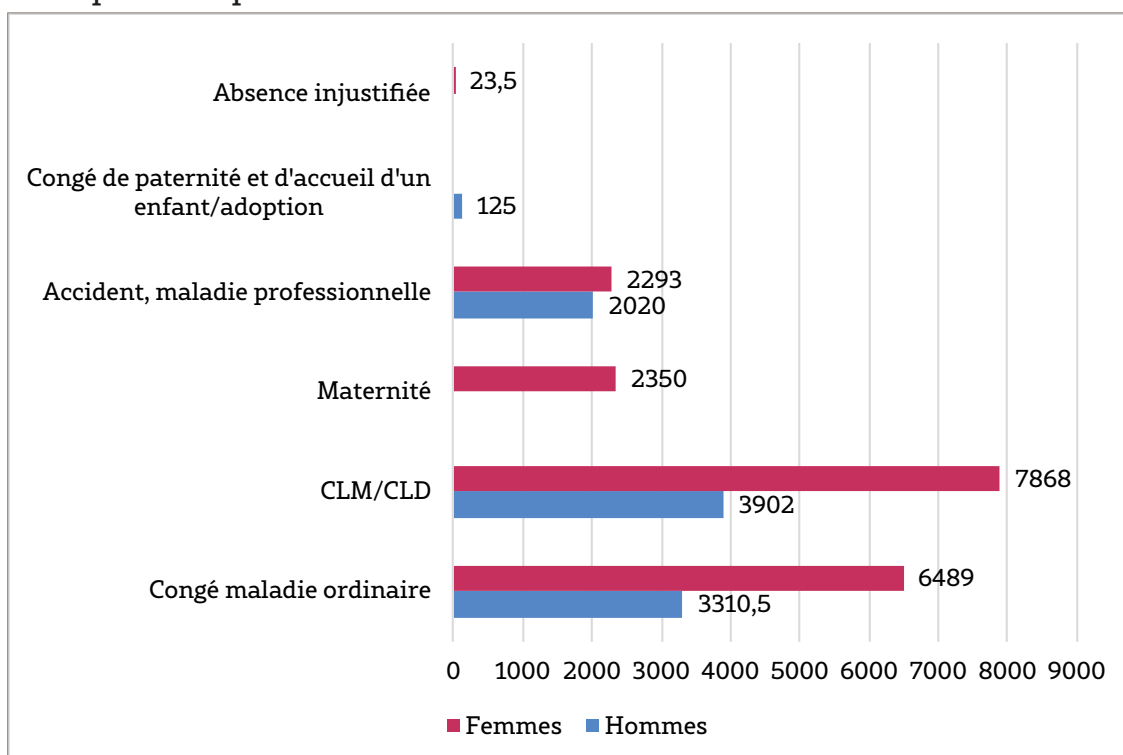
Il est en revanche constaté une augmentation du nombre de jours d'arrêt pour accidents de service, maladies professionnelles.

Le nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire par agent est passé de 9,14 jours en 2019 à 7,97 jours en 2020. A titre de comparaison, au niveau national, le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire s'établit à 28 jours par agent (panorama des absences au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales en 2020 de SOFAXIS).

Réparation des jours d'arrêt par type d'absence



• Répartition par sexe

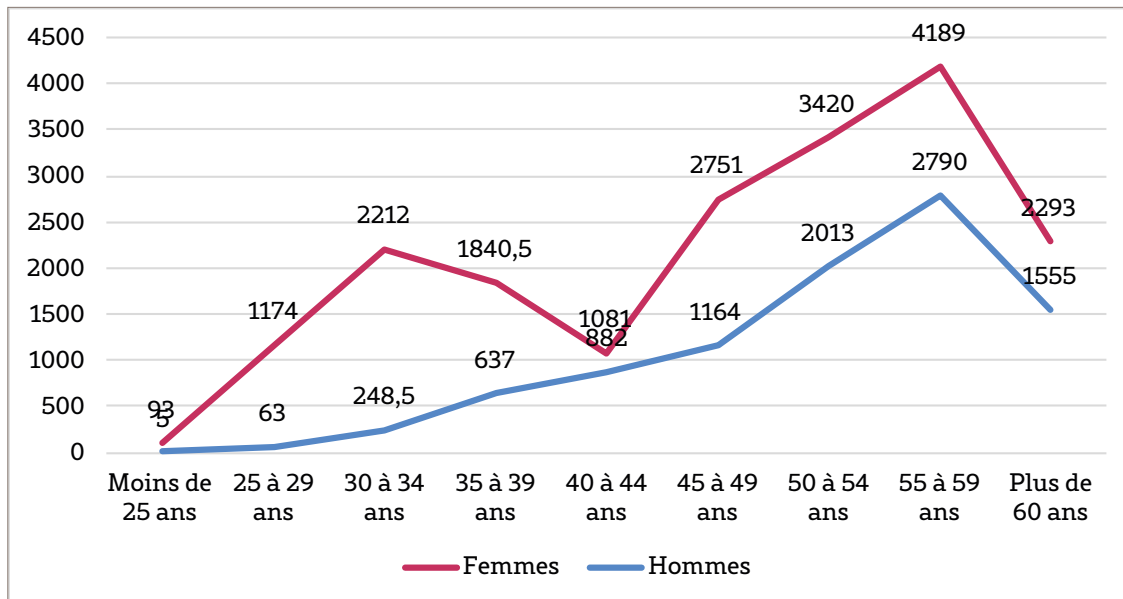


Les hommes comptabilisent 9357,5 jours d'absence pour un effectif de 479 hommes, soit une moyenne de 19,53 jours d'absence par homme en 2020, contre 22,45 jours en 2019.

Quant aux 750 femmes, 19 023,5 jours d'absence sont comptabilisés (contre 19 476,5 jours en 2019), avec une moyenne de 25,36 jours d'absence par femme en 2020.



• Répartition par âge



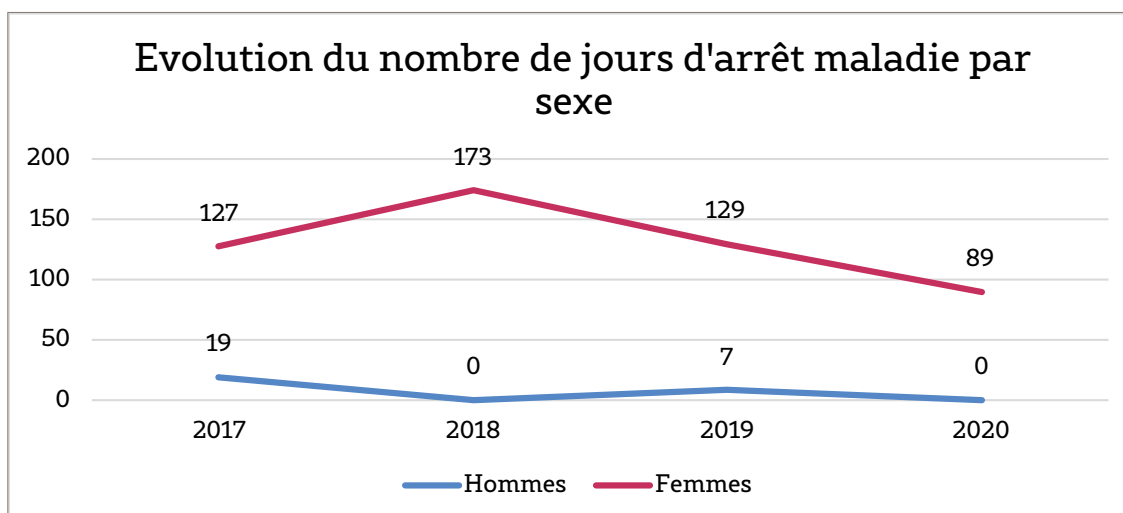
L'absentéisme des agents du GIP :

Catégorie	Sexe	Effectif	Nombre total de jours d'absences	Taux d'absentéisme toutes causes confondues
Cadre	Femmes	19	118	1.73%
	Hommes	1	0	0.00%
Non cadre	Femmes	12	223	5.16%
	Hommes	1	0	0.00%
Total	23	33	341	2.87%

Filière	Sexe	Nombre total de jours d'absence	Taux d'absentéisme toutes causes confondues	Nombre de jours (sans les congés maternité)	Taux d'absentéisme (sans les congés maternité)
Administrative	Femmes	249	3.64%	67	0.98%
	Hommes	0	0.00%	0	0.00%
Médico-sociale	Femmes	114	2.64%	22	0.51%
	Hommes	0	0.00%	0	0.00%
Total		341	2.87%	89	0.75%



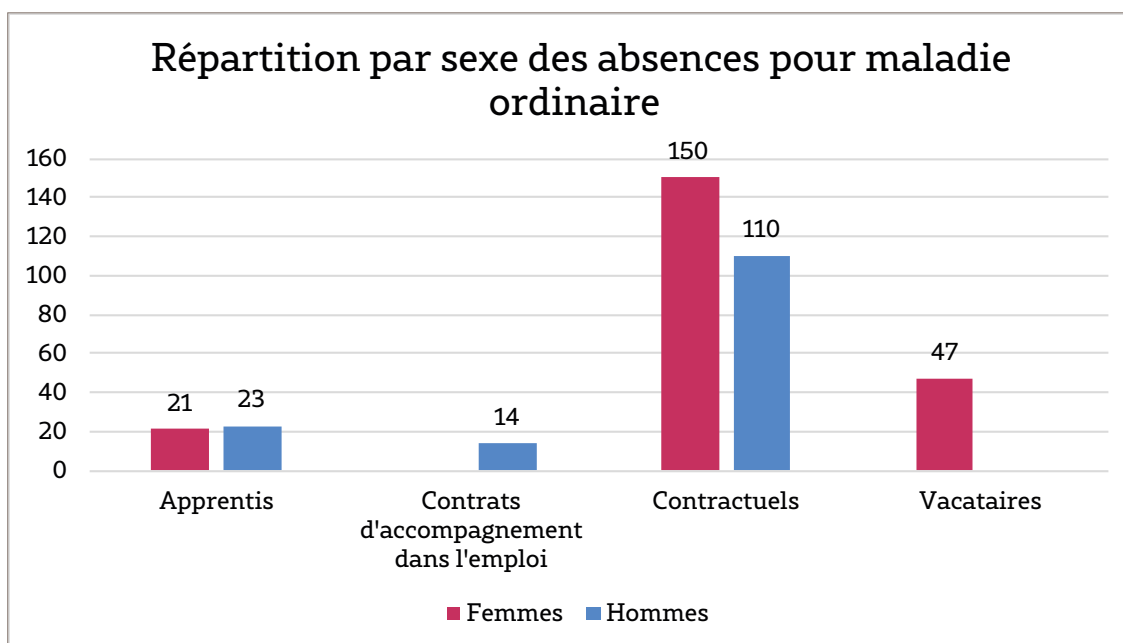
Evolution du nombre de jours d'arrêt maladie par sexe



Au sein du GIP MDPH, on a totalité 89 arrêts maladie chez les femmes et aucun chez les hommes.

- **L'absentéisme des agents sur postes non permanents**

	Congé maternité	Accident du travail	Congé maladie ordinaire	Congé paternité et accueil d'un enfant
Apprenti	0	1	44	0
Contractuel	116	15	260	11
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	0	0	14	0
Vacataire	0	0	47	0
Total	116	16	365	11



Pour les agents non permanents, hors assistants familiaux, le taux d'absentéisme, toutes causes confondues, s'élève ainsi à 1,21 % en 2020 contre 1,57% en 2019.

Les absences des assistants familiaux s'élèvent à 4956 jours d'arrêt en 2020 dont :

- 4636 jours pour maladie ordinaire,
- 320 jours pour accidents de travail.

Concernant les assistants familiaux, le taux d'absentéisme est de 5,25%.

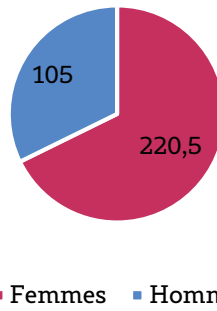
- **Les autorisations exceptionnelles d'absence**

- Les gardes d'enfant malade

187 agents ont bénéficié de 325.5 jours de garde d'enfant malade, soit 1,74 jour par agent bénéficiaire.



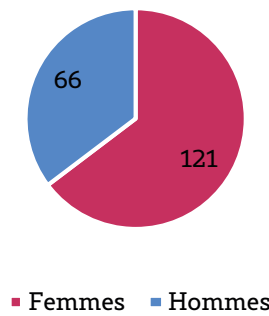
Nombre de jours d'absence pour garde d'enfant malade



Les femmes ont sollicité 67,7% des jours de garde d'enfant malade.



Nombre d'agent ayant sollicité une autorisation d'absence pour enfant malade



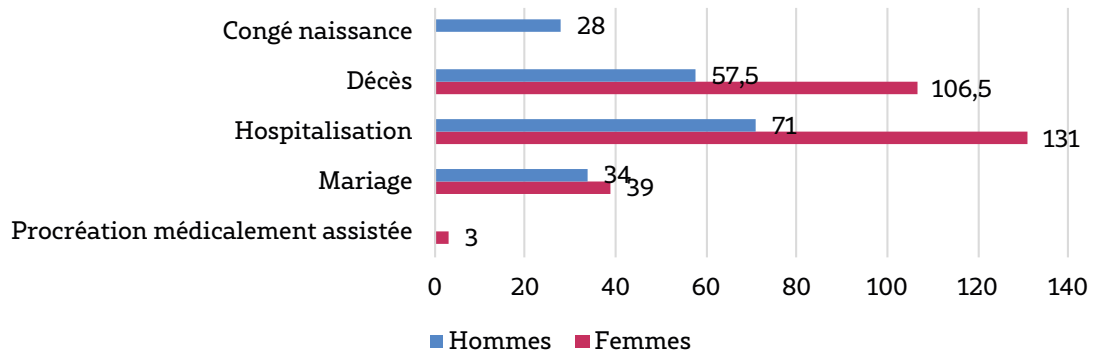
Les femmes sont sur-représentées parmi les agents ayant sollicité des gardes d'enfant malade (64,7% des bénéficiaires).

Info GIP : 5 agents ont bénéficié de 6 jours de garde d'enfant malade, soit 1.2 jour par agent bénéficiaire.

- Les absences pour événements familiaux

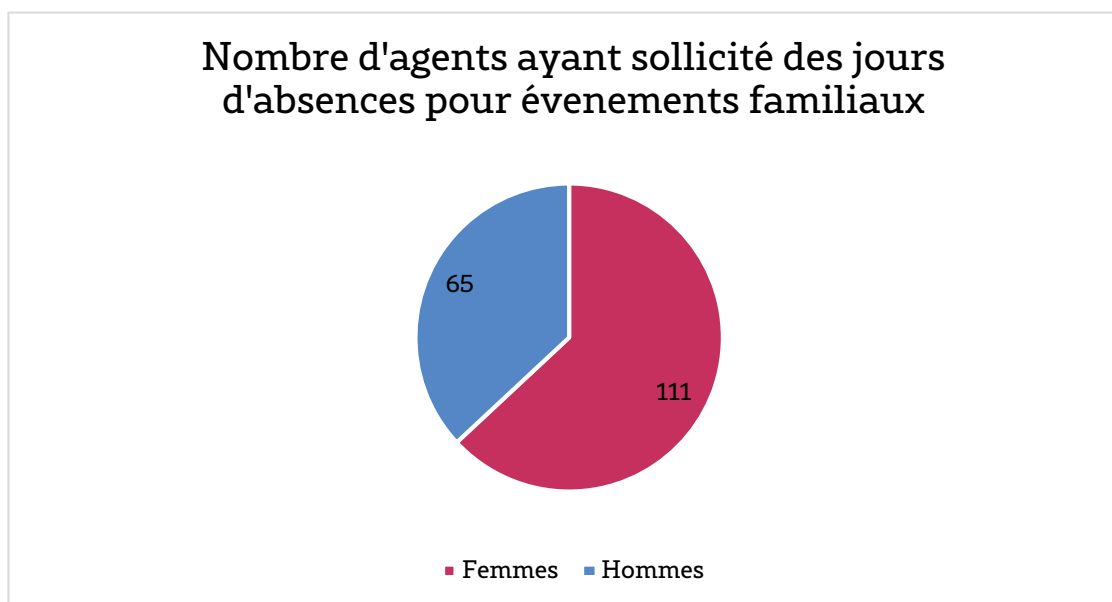


Nombre de jours d'absence pour événements familiaux par sexe



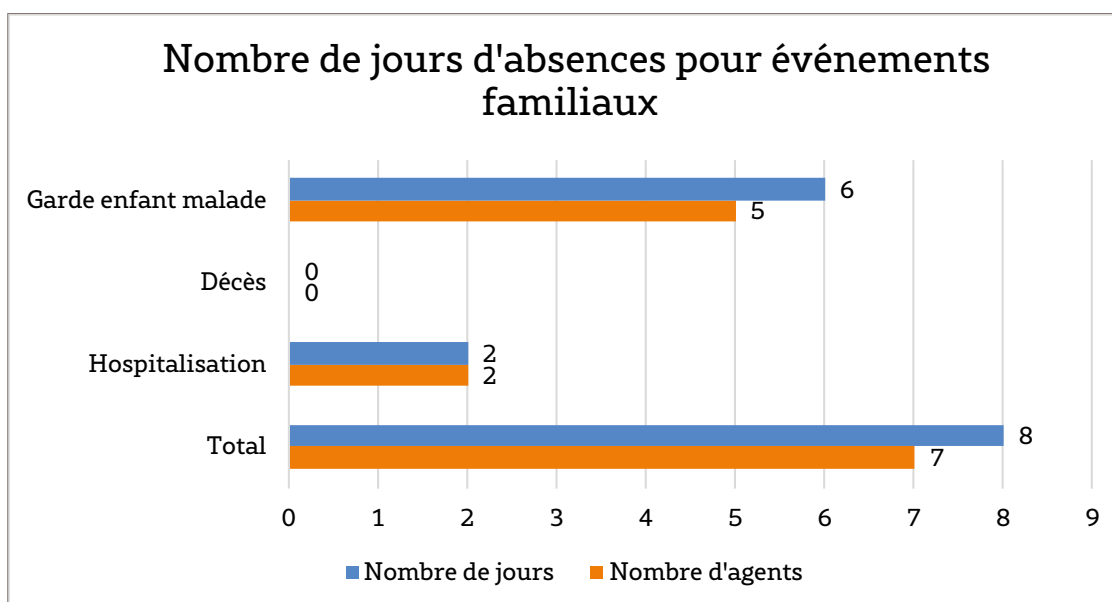
470 jours d'absence pour événements familiaux ont été sollicités en 2020. 59,5% d'entre eux l'ont été par des femmes.

Par ailleurs, c'est l'hospitalisation d'un ascendant ou d'un enfant qui constitue le motif le plus sollicité en 2020 avec 43% des jours d'absence pour événements familiaux sollicités.



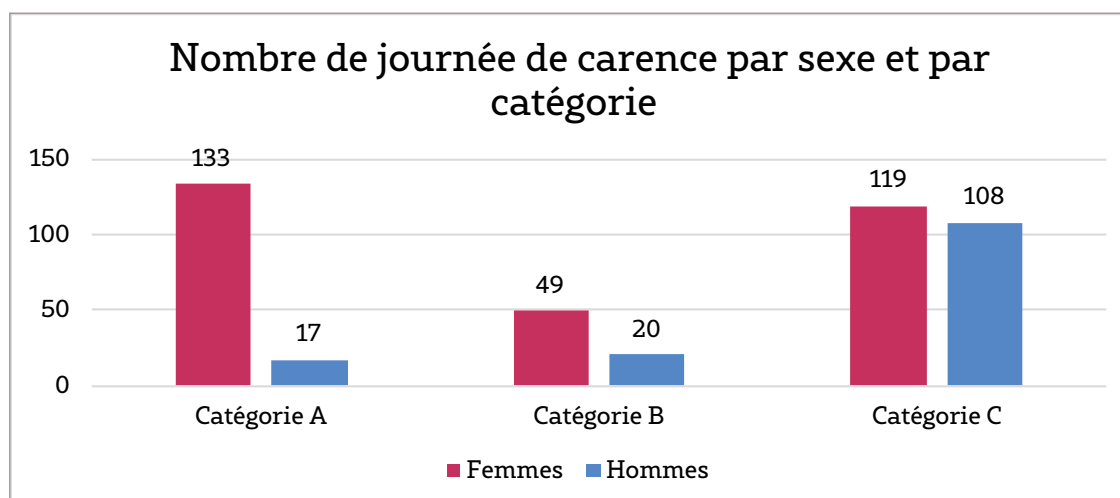
111 des 176 agents ayant sollicité des jours d'absences pour événements familiaux, soit 63%, sont des femmes.

Les absences pour événements familiaux des agents GIP :



Au sein du GIP MDPH, 7 agents ont sollicité des absences pour événements familiaux en 2020.

> Les jours de carence



446 journées de carence ont été décomptées en 2020, dont 67,8% concernent des femmes.

33,6% des jours de carence concernent des agents de catégorie A, 15,5% concernent des agents de catégorie B et 50,9% des agents de catégorie C.

> Les restructurations et réorganisations de service

En 2020, le comité technique a été saisi pour avis de projets de réorganisation ou d'ajustements organisationnels dans toutes les directions représentées au comité de direction, à l'exception de la Direction des affaires juridiques.

Les réorganisations les plus importantes en termes d'impact sur la mise en œuvre des missions de la direction ont concerné :

- La Direction de l'animation des territoires :
 - avec la création d'une nouvelle Direction Europe et territoires ;
 - avec la départementalisation du musée Robert Tatin qui a conduit à rattacher les 7 agents de ce musée au service Musées de la Direction du patrimoine ;
- la Direction de la solidarité :
 - avec la mise en œuvre du nouveau service territorial d'insertion, qui a naturellement impacté la Direction de l'insertion et du logement, mais également la direction de l'action sociale de proximité ;
 - avec la création de 15 postes dédiés aux projets de la Direction de la solidarité, 5 postes pour renforcer les équipes volantes (2 à la DPE, 2 à la DASP et 1 à la DPMI), 5 postes pour renforcer les équipes administratives pour qu'elles viennent en appui des travailleurs sociaux (2 DPE, 2 DASP et 1 DIL) et 5 postes pour donner un élan aux projets de transformation numérique de la direction (postes rattachés à la DS, à la DSN et à la DQP) ;
- La Direction de l'administration générale :

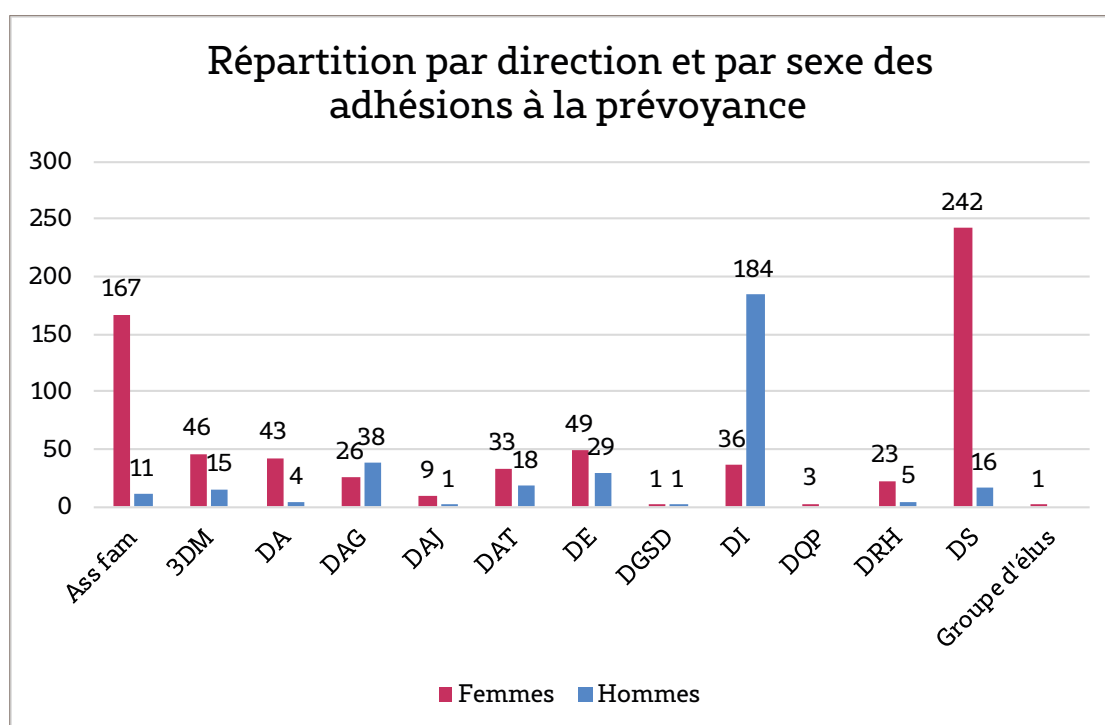
La Direction de l'administration générale, avec la création d'une cellule de numérisation rattachée à la Direction des moyens généraux.

L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

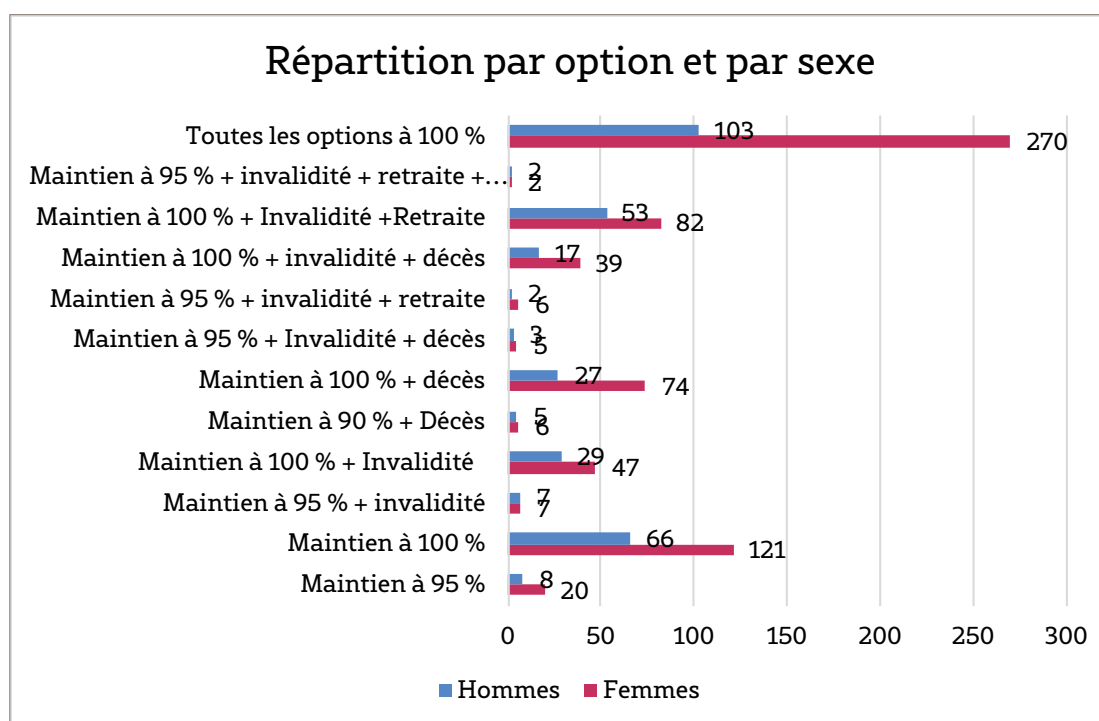
> La Protection sociale complémentaire en Prévoyance

Le Conseil départemental a décidé d'adopter une politique de protection sociale complémentaire en prévoyance en proposant à ses agents de souscrire à une convention de participation entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Les agents bénéficient d'une prise en charge de leur cotisation à hauteur de 10€/mois (12€/mois pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

Au 31/12/2020, 1001 agents sont adhérents au contrat de prévoyance.



Les agents de toutes les directions ont adhéré à la convention de participation en prévoyance. C'est au sein de la Direction de l'enseignement que le taux d'adhésion est le plus faible (51,3%), les agents ayant souvent conservé leur prévoyance MGEN historique (prévoyance de l'Education nationale).



37,2% des agents ayant souscrit au contrat de prévoyance du Département ont choisi d'adhérer à toutes les options au taux maximum. 21,5% des agents n'ont adhéré qu'à l'option de base (maintien de salaire à 95 ou 100%).

> Le CNAS

Le Département de la Mayenne adhère au Comité National d'Action Sociale (CNAS) pour une cotisation annuelle de 370 074,35€ en 2020 contre 334 556,50 € en 2019 pour 1820 agents adhérents (assistants familiaux et retraités inclus).

Cette association a pour but l'amélioration des conditions de vie des personnels des membres adhérents, en assurant la mise en œuvre de services et de prestations de nature à faciliter l'harmonisation entre vie professionnelle et vie familiale. Le CNAS peut sans que cette énumération soit limitative, à l'égard de ses bénéficiaires :

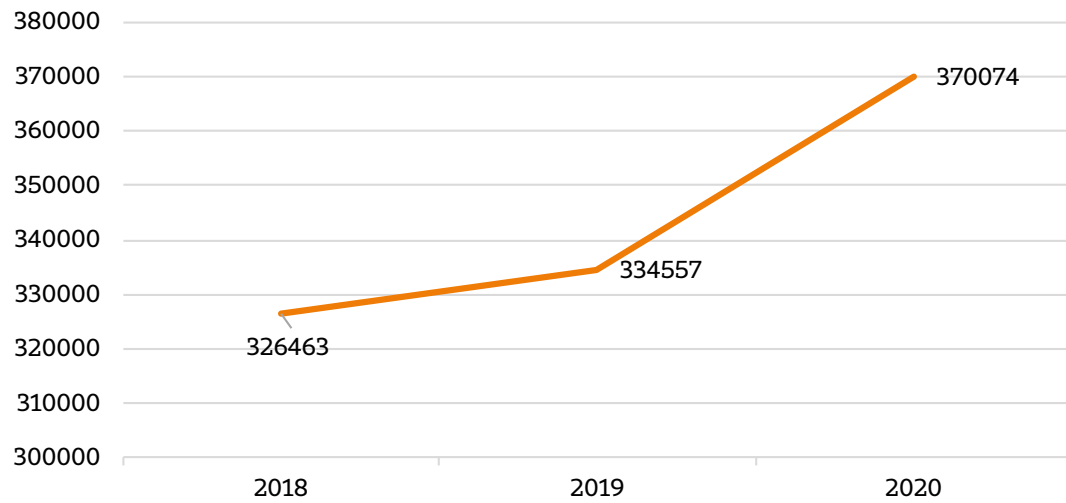
- octroyer des aides ou des secours à l'occasion d'événements familiaux ;
- faciliter l'accès aux vacances, aux loisirs et à la culture des bénéficiaires et de leurs familles ;
- faciliter le recours aux crédits dont les bénéficiaires peuvent avoir besoin.

Les prestations du CNAS accordées aux agents de la Collectivité se répartissent de la façon suivante en 2019 :

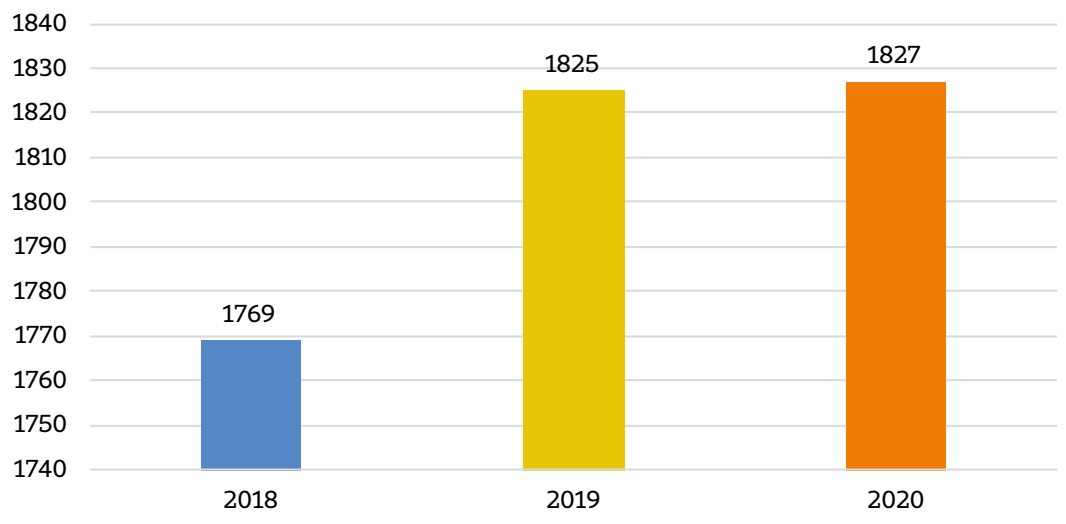
	2018	2019	2020
Montant des cotisations	326 463	334 557	370 074
Nombre de bénéficiaires	1 769	1 825	1 827
Bénéficiaires avec prestations*	1 246	1 257	1 142
Pourcentage d'utilisateurs	70%	69%	63%

*Nombre de bénéficiaires ayant bénéficié d'au moins une prestation

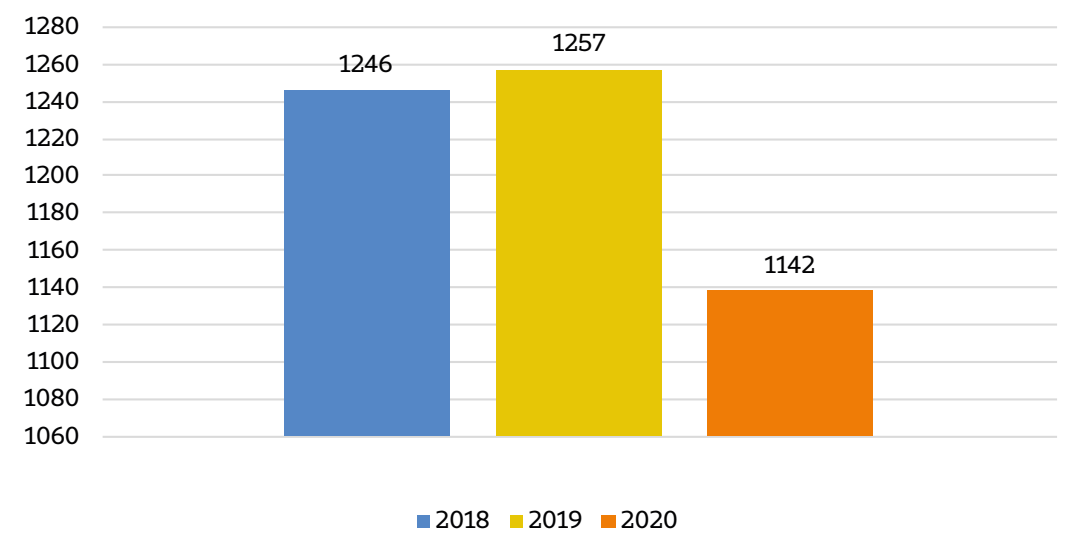
Montant des cotisations



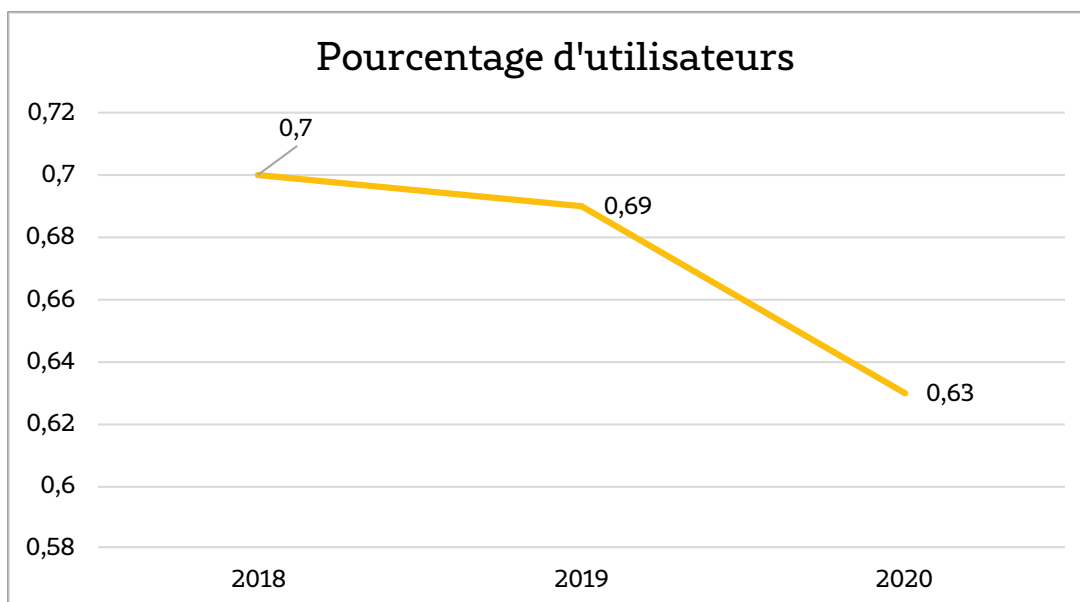
Nombre d'adhérents



Bénéficiaires avec prestations



Le nombre de bénéficiaires de prestations du CNAS a baissé de 9,15% entre 2019 et 2020. Cette diminution peut s'expliquer par la crise sanitaire liée à la COVID19, ayant engendré moins de demandes de billetteries, de plans épargnes chèques vacances, de coupons sport, ...



Prestations	Nombre d'utilisateurs	Nombre de prestations	Montant versé des prestations	Montant des avantages	Montant URSAFF	Montant indirect
Séjours voyages	161	203	15 652	22 273	0	0
Billetterie	410	773	14 728	10 984	0	717
Prêt CNAS	20	20	0	3 360	0	0
Avantages	85	297	0	2 534	0	3 240
Aides non soumises à condition de ressources	788	1 599	130 691	0	12 849	1 272
Aides soumises à condition de ressources	529	1 270	112 165	0	9 607	179
CESU	160	517	27 108	0	0	1 361
Chèque culture - lire	147	248	6 110	0	0	147
Coupons sport	282	304	11 594	0	0	2 347
Divers	0	24	1 088	0	11	14
Ecoute sociale	0	0	120	0	0	0
PECV	489	527	48 960	0	0	3 858
Prêts sous-traités	9	14	638	0	0	300
Renseignement juridique	0	0	262	0	0	0
Total	1 142	5 796	369 116	39 151	22 467	13 435

Voici le descriptif par type de prestation :

Prestations	Nombre d'utilisateurs	Nombre de prestations	Montant versé des prestations	Montant des avantages	Montant URSAFF	Montant indirect
Aides non soumises à condition de ressources	788	1 599	130 691	0	12 849	1 272
Stage moniteur	1	1	105	0	0	0
Stage BAFA	12	13	1 470	0	319	0
Rentrée scolaire 11 - 18 ans - Cdhoc	333	487	38 039	0	0	537
Rentrée scolaire 11 - 18 ans	110	156	11 466	0	2 686	0
Permis de conduire bénéficiaire	4	4	600	0	0	0
Permis de chasse	27	28	580	0	0	735
Noël des enfants	405	666	19 980	0	0	0
Naissance - Adoption - Reconnaissance	31	31	7 040	0	2 201	0
Médaille de vermeil	13	13	2 405	0	0	0
Médaille d'or	17	17	4 165	0	0	0
Médaille d'argent	32	32	5 440	0	0	0
Mariage-Pacs	19	19	4 370	0	1 358	0
Handicape tierce personne	5	5	1 290	0	304	0
Enfant handicapé	27	28	11 800	0	2 932	0
Départ à la retraite	33	33	15 220	0	2 793	0
Déménagement	6	6	967	0	0	0
Décès agent - enfant - conjoint - ascendant	4	4	3 640	0	0	0
Carte de pêche	49	50	939	0	0	0
Aide-ménagère retraite	1	1	220	0	0	0
Aide familiale	5	5	956	0	257	0

Prestations	Nombre d'utilisateurs	Nombre de prestations	Montant versé des prestations	Montant des avantages	Montant URSAFF	Montant indirect
Aides soumises à condition de ressources	529	1 270	112 165	0	9 607	179
Accueil de loisirs	101	174	7 796	0	0	0
Classe environnement	26	27	2 047	0	0	0
Etudes supérieures	201	248	41 122	0	9 607	179
Garde de jeunes enfants	76	91	11 811	0	0	0
Permis de conduire enfant	22	22	3 450	0	0	0
Secours exceptionnels	1	2	650	0	0	0
Séjour linguistique	10	11	672	0	0	0
Séjour vacances enfants	300	625	41 870	0	0	0
Séjour vacances agent sans enfant	10	10	800	0	0	0
Séjour vacances retraités	9	9	444	0	0	0
Soutien Eveil Culturel	37	51	1 503	0	0	0
Avantages	85	297	0	2 534	0	3 240
Abonnements	59	92	0	1 005	0	1 004
Chèques réduction	30	205	0	1 529	0	2 236
Billetterie	410	773	14 728	10 984	0	717
ACTOBI	25	27	813	86	0	25
Cinéma	216	257	5 548	3 797	0	239
Divers Ticketnet	2	2	28	0	0	2
Loisirs	47	54	1 324	493	0	50
Parcs	180	250	4 124	4 260	0	232
Sorties	46	52	700	295	0	48
Spectacles	106	131	2 191	2 054	0	122
CESU	160	517	27 108	0	0	1 361
CESU	160	517	27 108	0	0	1 361
Chèque culture- Lire	147	248	6 110	0	0	147
Chèques culture	105	109	3 220	0	0	65
Chèques lire-disque	126	139	2 890	0	0	82

Coupons sport	282	304	11 594	0	0	2 347
Coupons sport	282	304	11 594	0	0	2 347
Ecoute sociale	0	0	120	0	0	0
Ecoute sociale	0	0	120	0	0	0
PECV	489	527	48 960	0	0	3 858
Tranche 1 - 200€	50	51	4 590	0	0	373
Tranche 1 - 400€	193	207	26 910	0	0	1 515
Tranche 2 - 200€	6	7	280	0	0	51
Tranche 2 - 300€	27	27	2 160	0	0	198
Tranche 2 - 400€	61	61	4 880	0	0	447
Tranche 3 - 200€	10	10	300	0	0	73
Tranche 3 - 300€	59	59	3 540	0	0	432
Tranche 3 - 400€	105	105	6 300	0	0	769
Prêt CNAS	20	20	0	3 360	0	0
Moto	1	1	0	18	0	0
Voiture	19	19	0	3 180	0	0
Prêt sou-traités	9	14	638	0	0	300
Amélioration habitat	9	14	638	0	0	300
Renseignement juridique	0	0	262	0	0	0
Renseignement juridique	0	0	262	0	0	0
Séjours voyages	161	203	15 652	22 273	0	0
Demi-pension	34	34	3 150	7 062	0	0
Location	153	153	11 712	13 860	0	0
Pension complète	6	6	327	603	0	0
Séjours jeun	2	2	177	156	0	0
Vol sec	5	5	79	68	0	0
Voyages	3	3	207	525	0	0

Répartition par Actifs / Retraité

Sexe et âge	Actifs	Retraités
Femmes	1 095	98
Non renseigné	138	8
20 ans et moins	3	0
21-25 ans	31	0
26-30 ans	56	0
31-35 ans	87	0
36-40 ans	115	0
41-45 ans	114	0
46-50 ans	161	1
51-55 ans	169	2
56-60 ans	168	0
61-65 ans	50	69
66 ans et plus	3	18
Hommes	569	65
Non renseigné	99	4
20 ans et moins	2	0
21-25 ans	4	0
26-30 ans	21	0
31-35 ans	45	0
36-40 ans	62	0
41-45 ans	71	0
46-50 ans	77	0
51-55 ans	83	0
56-60 ans	81	2
61-65 ans	23	53
66 ans et plus	1	6
Total	1 664	163

Répartition par catégorie

Sexe et âge	A	B	C	Inconnu
Femmes	321	290	317	265
Non renseigné	23	24	35	64
20 ans et moins	0	0	2	1
21-25 ans	14	5	11	1
26-30 ans	14	16	20	6
31-35 ans	24	37	19	7
36-40 ans	33	34	38	10
41-45 ans	37	35	28	14
46-50 ans	51	48	46	17
51-55 ans	47	31	58	35
56-60 ans	45	34	34	55
61-65 ans	22	25	25	47
66 ans et plus	11	1	1	8

Hommes	107	100	315	112
Non renseigné	10	6	42	45
20 ans et moins	0	0	1	1
21-25 ans	0	1	2	1
26-30 ans	0	4	13	4
31-35 ans	9	5	24	7
36-40 ans	10	16	32	4
41-45 ans	14	18	34	5
46-50 ans	13	7	47	10
51-55 ans	15	13	46	9
56-60 ans	16	15	40	12
61-65 ans	17	15	34	10
66 ans et plus	3	0	0	4
Total	428	390	632	377

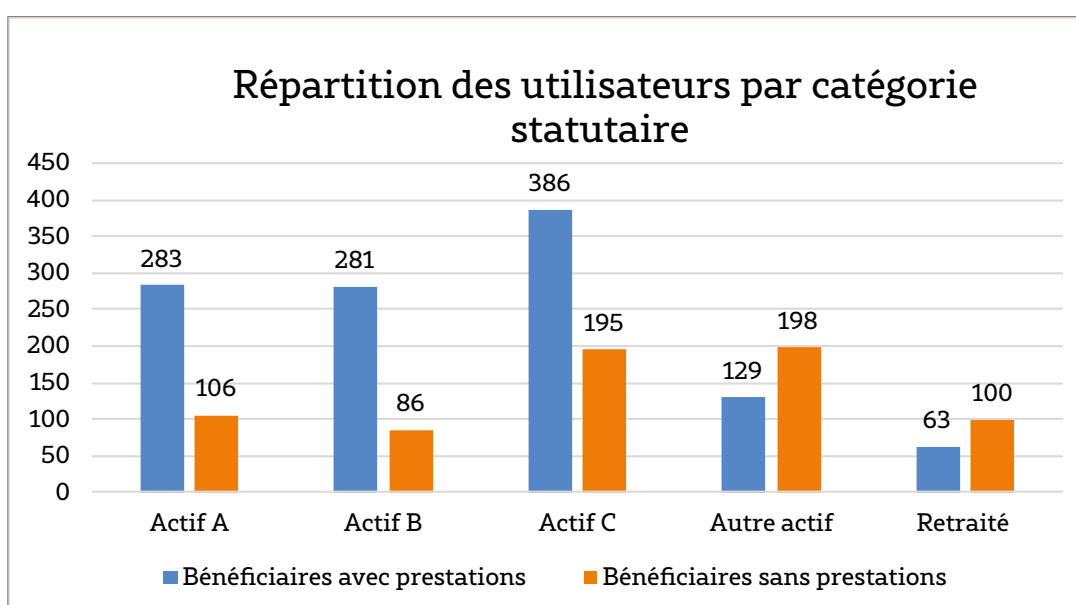
Répartition par statut

Sexe et âge	Contractuel	Titulaire	Total
Femmes	587	606	1 193
Non renseigné	125	21	146
20 ans et moins	3	0	3
21-25 ans	29	2	31
26-30 ans	37	19	56
31-35 ans	60	27	87
36-40 ans	54	61	115
41-45 ans	44	70	114
46-50 ans	54	108	162
51-55 ans	58	113	171
56-60 ans	70	98	168
61-65 ans	40	79	119
66 ans et plus	13	8	21
Hommes	208	426	634
Non renseigné	65	38	103
20 ans et moins	2	0	2
21-25 ans	4	0	4
26-30 ans	14	7	21
31-35 ans	17	28	45
36-40 ans	27	35	62
41-45 ans	20	51	71
46-50 ans	19	58	77
51-55 ans	19	64	83
56-60 ans	8	73	81
61-65 ans	10	68	78
66 ans et plus	3	4	7
Total	795	1 032	1 827

Prestation	Actif A	Actif B	Actif C	Autre actif	Retraité	Total
Aide non soumises à conditions de ressources	414	418	639	106	22	1 599
Aides soumises à conditions de ressources	352	387	461	57	13	1 270

Avantages	92	96	70	6	33	297
Billetterie	216	250	216	64	27	773
CESU	187	197	88	39	6	517
Chèques culture - lire	98	65	40	24	21	248
Coupons sport	80	109	85	17	13	304
Divers	6	8	9	1	0	24
Ecoute sociale	0	0	0	0	0	0
PECV	121	110	197	67	32	527
Prêts CNAS	5	6	5	2	2	20
Prêts sous-traités	5	4	3	0	2	14
Renseignement juridique	0	0	0	0	0	0
Séjours voyages	50	69	57	13	14	203
Total	1 626	1 719	1 870	396	185	5 796

Indicateur	Actif A	Actif B	Actif C	Autre actif	Retraité	Total
Nombre de bénéficiaires	389	367	581	327	163	1 827
Bénéficiaires avec prestations	283	281	386	129	63	1 142
Bénéficiaires sans prestations	106	86	195	198	100	685



> L'arbre de Noël des enfants du personnel

Chaque année, un Arbre de Noël est proposé aux enfants de moins de 13 ans des agents du Conseil départemental et par convention, aux enfants d'agents de Mayenne Culture, Mayenne Tourisme et du Centre de gestion de la fonction publique de la Mayenne. Cependant, en raison du contexte sanitaire liée à la COVID19, cet évènement n'a pu avoir lieu en 2020.

Néanmoins, 980 enfants ont reçu un bon d'achat d'une valeur unitaire de 22 € échangeable dans des magasins de jouets et de loisirs récréatifs mayennais, ou la possibilité de prendre des abonnements auprès de Bayard presse jeunesse.

> Les subventions repas

Le Département participe aux frais de repas de ses agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 480. Cette subvention repas de 1.81 € par repas en 2020 est versée aux foyers de jeunes travailleurs (FJT) (2 725,82 € en 2020 contre 5 933,43€ en 2019) et au restaurant inter-administratif (RIA) (3 746,84€ en 2020 contre 5 764,66 € en 2019).

Concernant ce RIA, le Département participe en plus aux frais de fonctionnement de cette structure, à hauteur de 8 858,58 € pour 3683 repas d'agents de la Collectivité en 2020 (5658 repas en 2019).

Il est noté une baisse significative du nombre de repas pris au RIA et dans les FJT, en raison du contexte sanitaire liée à la COVID ayant entraîné la fermeture des lieux de restauration sur plusieurs mois puis la mise en place de protocoles sanitaires adaptés ne permettant pas aux lieux de restauration collective de retrouver une activité optimale.

> L'amicale du personnel

L'amicale du personnel du Conseil départemental (APCD 53) est une association qui existe depuis le 26 décembre 1995. Elle a pour but de favoriser le rapprochement du personnel du Conseil départemental de la Mayenne par l'organisation d'activités de loisirs divers.

Ses ressources :

- la subvention allouée chaque année par le Conseil départemental,
- les cotisations dont le montant est fixé par l'assemblée générale,
- la mise à disposition d'un poste à mi-temps et d'un local par le Conseil départemental.

Cette association est à destination des agents titulaires ou retraités du Conseil départemental de la Mayenne et des agents contractuels et vacataires bénéficiant d'un contrat à durée déterminée au minimum de six mois.

En 2020, la Collectivité a versé 30 000 € à cette association.

> L'association sportive la Mayenne

L'Association Sportive La Mayenne (AS LA MAYENNE) est une association qui existe depuis 1971 et qui a pour but de permettre la pratique de sports (football, volleyball, tennis, cross (corporatif et de loisirs), badminton, gymnastique) et de créer entre les membres des liens d'amitiés, de bonne camaraderie et de solidarité.

Les ressources de l'AS La Mayenne sont les suivantes :

- les subventions allouées chaque année par le Conseil départemental et la Préfecture ;
- les cotisations dont le montant est fixé par l'Assemblée générale ;
- les dons.

Peuvent y adhérer :

- Les agents titulaires en activité et les retraités du Département de la Mayenne, de la Préfecture et de la Police, leurs conjoints ou enfants.
- Les agents contractuels et vacataires bénéficiant d'un contrat à durée déterminée au minimum de six mois.

En 2020, la Collectivité a versé 2 000 € à cette association.

LE DIALOGUE SOCIAL

> Les instances de dialogue social

• Le comité technique

Cette instance s'est réunie à 5 reprises en 2020 :

- le 11 février 2020
- le 11 mars 2020
- le 23 juin 2020
- le 24 septembre 2020
- le 1er décembre 2020

Elle s'est également réunie à titre exceptionnel à 4 reprises en 2020 afin de réétudier des rapports ayant fait l'objet d'un vote défavorable à l'unanimité de la part des représentants du personnel :

- le 11 mars 2020
- le 16 avril 2020
- le 23 juin 2020
- le 9 décembre 2020

L'avis de cette instance a notamment été requis pour les dossiers suivants :

- Le nouveau règlement intérieur des assistants familiaux
- Les transformations d'emplois et cotations de postes
- Les réorganisations des directions
- L'expérimentation du service territorial d'insertion
- L'adoption du RIFSEEP pour 14 nouveaux cadres d'emplois
- L'attribution d'une prime et de congés exceptionnels liés à l'urgence sanitaire
- L'adoption d'une indemnité de rupture conventionnelle
- Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours
- Le rapprochement de la gestion RH des agents du GIP MDPH avec celle des agents départementaux
- Le développement d'une ingénierie départementale en matière de restauration
- Le bilan de l'expérimentation du poste d'agent polyvalent d'entretien, de restauration et d'accueil (APERVA)
- La démarche métiers
- La campagne d'évaluation 2020
- Le bilan formations 2019 et le plan de formation 2020
- Le partenariat de formation professionnelle territorialisée
- Le renouvellement de la convention relative au service de santé professionnelle des agents territoriaux (SPAT)
- Le bilan social 2019

- La mise en place progressive d'une gestion électronique de documents
- Le déploiement du coffre-fort électronique

- **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Il s'est réuni à 5 reprises en 2020 :

- Le 16 avril 2020
- Le 6 mai 2020
- Le 2 juin 2020
- Le 24 novembre 2020
- Le 9 décembre 2020

L'avis de cette instance a notamment été requis pour :

- Les mesures prises en vue de faire face à l'épidémie du COVID 19 et sur la mise en place progressive du déconfinement
- La restitution des résultats du questionnaire sur le retour d'expériences de la période de confinement
- Le bilan 2019 et le programme annuel de prévention 2020
- La démarche « Qualité de vie au travail » et le plan d'actions 2020
- Le bilan FIPHFP 2019 et les perspectives 2020 du plan d'actions handicap
- L'agenda d'accessibilité programmée dans les bâtiments administratifs et techniques
- Les droits syndicaux 2020 des représentants du personnel membres du CHSCT
- Le rapport d'activité annuel 2019 du médecin de prévention
- Le rapport d'activité annuel 2019 de l'assistant social du personnel
- Les études ergonomiques
- L'aménagement des locaux
- Le bilan 2019 des accidents du travail et maladies professionnelles
- Les analyses d'accidents de travail
- Les registres santé et sécurité au travail

Des délégations du CHSCT se sont déplacées dans les collèges Pierre Dubois de Laval, au SESAME à Murat, à la permanence solidarité de Pré en Pail, à l'antenne solidarité et l'unité d'exploitation d'Ernée, dans les locaux de stockage DSN/DPE, au musée archéologique de Jublains et à l'antenne solidarité des Pommeraies à Laval.

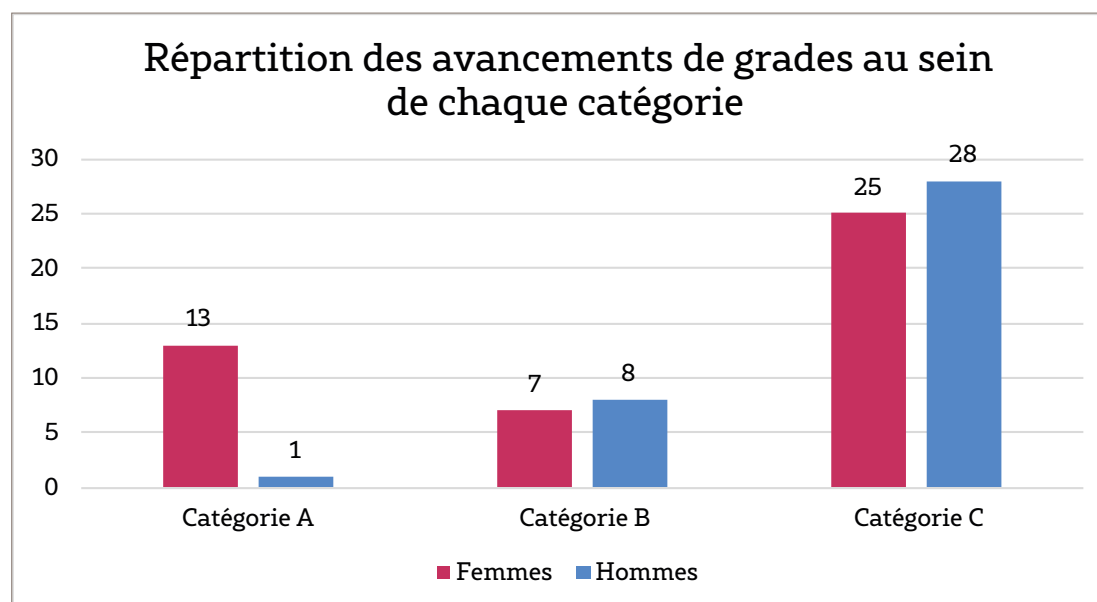
- **Les commissions administratives paritaires**

5 réunions de CAP se sont déroulées en 2020 :

- 1 CAP pour licenciement à l'issue du stage (1 homme catégorie C)
- 3 CAP pour avancements de grade et promotion interne (une par catégorie)
- 1 CAP pour prorogation de stage (1 homme catégorie C)

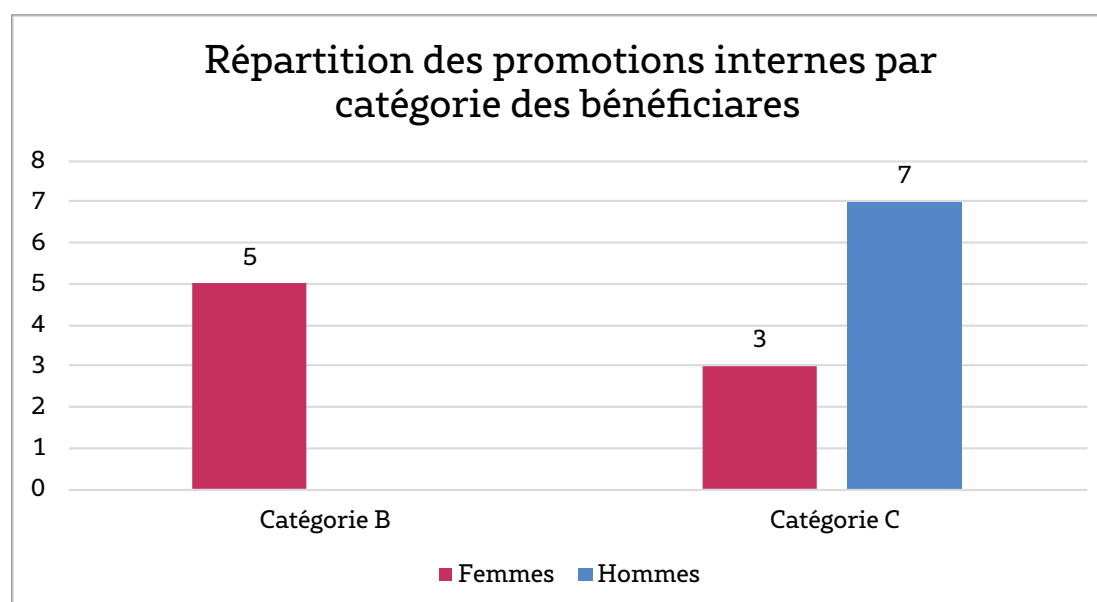
L'année 2020 a été la dernière année au cours de laquelle les commissions administratives paritaires ont été saisies pour avis des décisions d'avancements de grade et de promotions internes.

En 2020, 82 avancements de grade et 15 promotions internes ont été prononcés (contre 73 avancements de grade et 13 promotions internes en 2019).

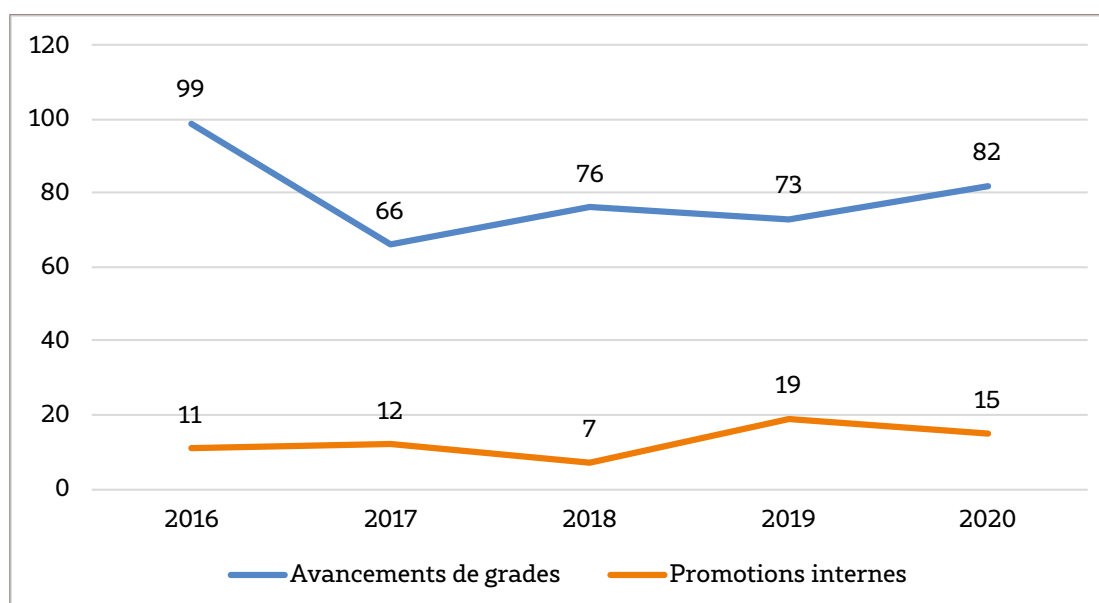


73 avancements de grades ont été décidés en 2020 : 14 en catégorie A, 15 en catégorie B et 53 en catégorie C.

Ils ont concerné à 61,6% des femmes, ce qui est conforme avec leur part dans les effectifs permanents de la collectivité.



5 agents de catégorie B ont bénéficié d'une promotion interne en catégorie A, 7 agents de catégorie C ont bénéficié d'une promotion interne en catégorie B et 3 agents de catégorie C ont bénéficié d'une promotion en C+. Aucun agent n'a bénéficié de promotion vers un cadre d'emplois A+.



L'année 2020 a été marquée par une augmentation du nombre des avancements de grades et des promotions interne par rapport à l'année 2019 d'une part et par rapport à la moyenne des quatre dernières années d'autre part.

13 nominations suite à examen professionnel ont aussi été prononcées en 2020 :

- 1 femme en catégorie A
- 2 femmes et 2 hommes en B
- 1 femme et 7 hommes en C

- **Les comissions consultatives paritaires (CCP)**

Les 3 CCP se sont réunies en session plénière en 2020 pour l'adoption du règlement intérieur.

Ensuite, la CCP C s'est réunie une fois pour le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel.

> **Les représentants du personnel**

Le comité technique et le CHSCT sont composés de manière paritaire avec respectivement 6 représentants du personnel titulaires et 6 suppléants et 6 représentants de l'administration.

Les CAP sont composées pour moitié d'élus et pour moitié de représentants du personnel.

Les représentants du personnel siègent comme suit :

- CAPA groupe 6 : 2 titulaires et 2 suppléants
- CAPA groupe 5 : 3 titulaires et 3 suppléants
- CAP B groupe 4 : 3 titulaires et 3 suppléants
- CAP B groupe 3 : 1 titulaire et 1 suppléant
- CAP C groupe 2 : 4 titulaires et 4 suppléants
- CAP C groupe 1 : 2 titulaires et 2 suppléants

Concernant les CCP, leur composition est comme suit :

CCP A : 3 titulaires et 3 suppléants

CCP B : 3 titulaires et 3 suppléants

CCP C : 5 titulaires et 5 suppléants

> Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé

Afin de préparer et travailler en amont sur les différents dossiers présentés ensuite devant les instances représentatives du personnel, 25 réunions de travail avec les partenaires sociaux ont été organisées tout au long de cette année, que ce soit en présentiel ou en visio-conférence au vu du contexte sanitaire lié à la COVID-19.

En outre, selon le décret n°85-397 du 3 avril 1985, la Collectivité attribue un crédit de temps syndical aux 3 organisations syndicales représentées au sein de l'Institution.

Ce contingent d'heures syndicales est réparti entre ces 3 organisations syndicales :

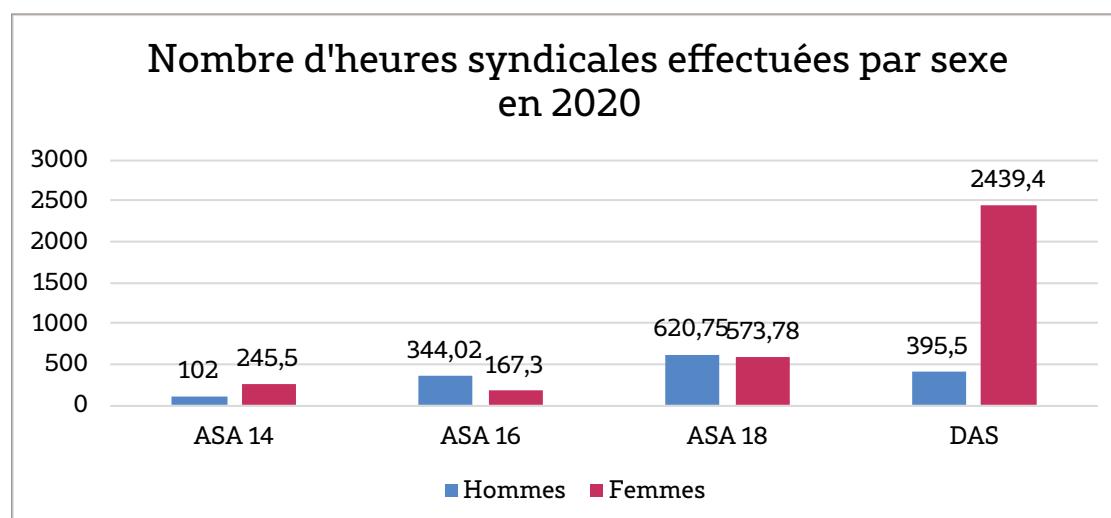
- pour moitié en fonction du nombre de sièges détenus,
- pour l'autre moitié selon le nombre de voix obtenues proportionnellement.

Suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, ce crédit de temps syndical a été revu et s'élève à :

- 350 heures mensuelles de décharges d'activité de service (DAS)
- 2 407,28 heures d'autorisations d'absence.

En raison du contexte sanitaire, la plupart des journées de formations syndicales prévues en 2020 ont été annulées et reportées ; une seule a finalement eu lieu en novembre 2020. Pour mémoire, 68 journées de congés pour formation syndicale avaient été accordées en 2019 et 12 en 2018.

• Les autorisations d'absence pour motif syndical



> **Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales**

Un local distinct est accordé à chacune des organisations syndicales, l'effectif de la collectivité étant supérieur à 500 agents. Les locaux mis à disposition des organisations syndicales comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale, à savoir :

- des éléments de mobilier ;
- un équipement informatique avec accès téléphonique via Skype : 2 ordinateurs portables avec 2 écrans 20" sont attribués aux organisations syndicales représentées aux instances représentatives du personnel (IRP), 1 ordinateur fixe et 1 ordinateur portable sont attribués à l'organisation syndicale non représentée dans les IRP, et 1 téléphone portable est attribué à chaque organisation syndicale.
- un photocopieur multifonctions couleur.

Les frais de fonctionnement sont à la charge de la Collectivité : frais de téléphonie (abonnement standard), affranchissement du courrier courant, fournitures de bureau, papier et enveloppes.

Les photocopieurs multifonctions sont en libre accès par les syndicats qui peuvent également faire appel au service de reprographie.

Les organisations syndicales sont destinataires des abonnements souscrits dont elles ont fait la demande.

Elles ont également accès aux réservations de salle et aux pools des véhicules de service dans le cadre des décharges syndicales.

Les organisations syndicales disposent chacune d'une adresse de messagerie électronique sur laquelle elles peuvent être contactées. Elles disposent chacune sur l'intranet d'une page dédiée dans laquelle les informations qu'elles souhaitent diffuser peuvent figurer et ont accès à l'internet. Des panneaux réservés à l'affichage de toute information d'origine syndicale sont également mis à leur disposition sur tous les sites départementaux.

Enfin, des frais de déplacements leur sont remboursés lors des participations aux réunions internes (comité technique, CHSCT, CAP, CCP, réunions de travail de dialogue social) et pour se rendre aux réunions d'informations mensuelles.

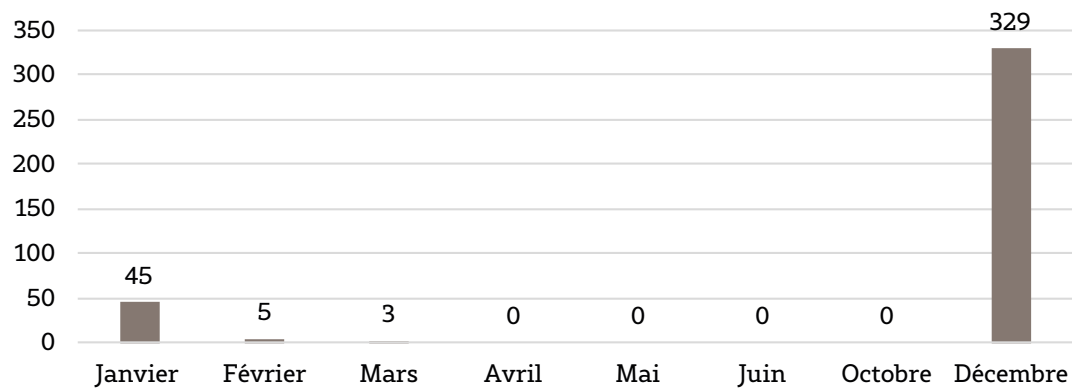
> **Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires**

Aucun recours n'a été formulé auprès de la CAP en 2020.

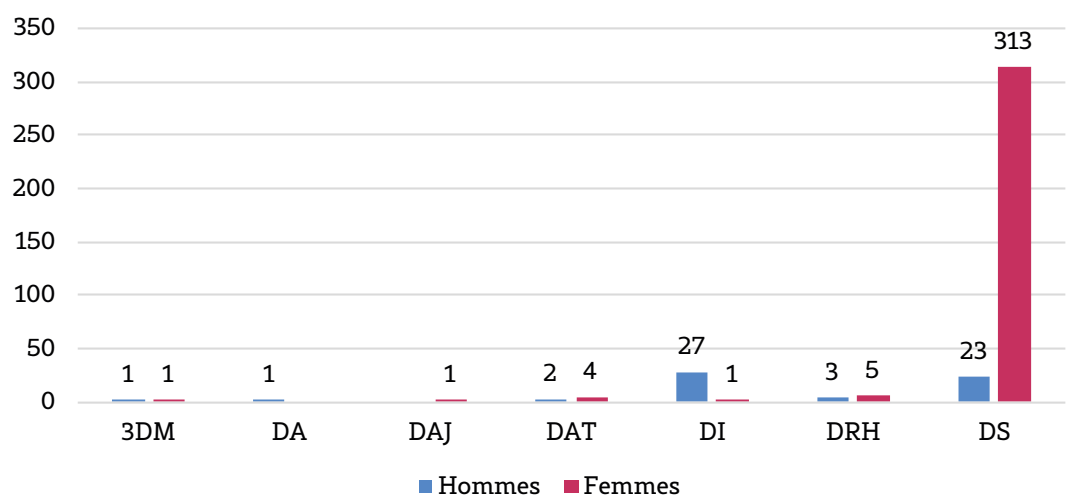
> **Les jours de grève**

8 mouvements ont fait l'objet d'un préavis de grève en 2020 : 7 mouvements nationaux et 1 mouvement au sein de l'Institution en décembre 2020.

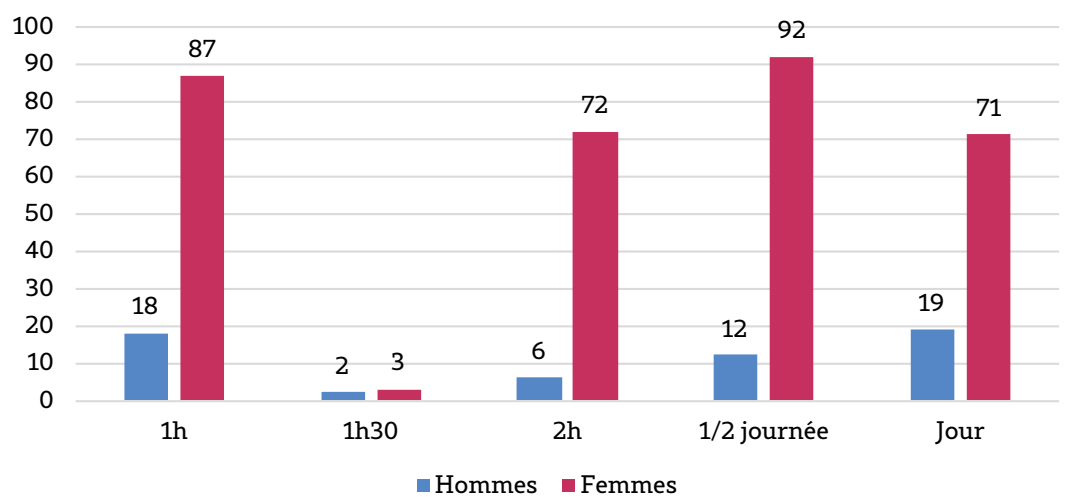
Nombre d'agents grévistes en 2020



Bilan par direction et par sexe



Bilan par durée de grève et par sexe





LA DISCIPLINE

> **La nature des fautes disciplinaires**

Les sanctions prononcées en 2020 ont concerné des propos irrespectueux, dévalorisants ou dégradants à l'encontre de collègues et d'un stagiaire.

> **Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature**

7 sanctions ont été prononcées en 2020. Elles concernent exclusivement des hommes :

- 1 avertissement (1 homme de catégorie C) ;
- 5 blâmes (2 hommes de catégorie B et 3 hommes de catégorie C)
- 1 exclusion temporaire de 3 jours (1 homme de catégorie C)

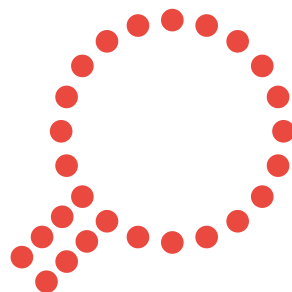
GLOSSAIRE

APCD53	Amicale du Personnel du Conseil Départemental de la Mayenne
AS LA MAYENNE	Association Sportive La Mayenne
ATD	Agence Technique Départementale
BOETH	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
CAB	Cabinet
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CAP	Commission Administrative Paritaire
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CET	Compte Epargne Temps
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CNAS	Comité National d'Action Sociale
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CT	Comité Technique
DA	Direction de l'Autonomie
DB	Direction des Bâtiments
DAJ	Direction des Affaires Juridiques
DAS	Décharge d'Activité de Service
DASP	Direction de l'Action Sociale de Proximité
DCA	Direction de la Communication et de l'Attractivité
DE	Direction de l'Enseignement
3DM	Direction du Développement Durable et de la Mobilité
DAG	Direction de l'Administration Générale
DGSD	Direction Générale des Services du Département
DMG	Direction des Moyens Généraux
DI	Direction des Infrastructures
DPE	Direction de la Protection de l'Enfance
DQP	Direction de la Qualité et de la Performance
DRH	Direction des Ressources Humaines
DS	Direction de la Solidarité

DAT	Direction de l'Attractivité et des Territoires
ESAT	Etablissements et Services d'Aide par le Travail
ETP	Equivalent Temps Plein
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
LDA	Laboratoire Départemental d'Analyses
RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RIA	Restaurant Inter Administratif
RIFSEEP	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
SPAT	Santé Professionnelle des Agents Territoriaux
URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales







RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

JUILLET 2021

