

DEPARTEMENT
des
ALPES-MARITIMES

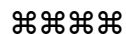
République Française

CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 25 NOVEMBRE 2022

DELIBERATION N° 10

RESSOURCES HUMAINES - MESURES DIVERSES



Le Conseil départemental,

Vu le code général des collectivités territoriales dans ses 1ère et 3ème parties ;

Considérant que l'évolution des besoins des services nécessite la création et l'adaptation d'emplois de la collectivité ;

Vu le code général de la fonction publique, et notamment l'article L.452-39 ;

Vu la convention cadre n°2018-012 pour l'exercice des missions facultatives incluant le « socle commun de compétences » avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Alpes-Maritimes (CDG 06) ;

Considérant que pour continuer à bénéficier des différentes missions facultatives incluant le socle commun de compétences proposées par le CDG 06, le Département doit désormais payer une contribution assise sur la masse salariale, alors que précédemment une tarification propre à chaque mission était appliquée ;

Vu la convention de mise à disposition 2022-2025 d'agents départementaux auprès du Syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vesubie et du Valdeblore ;

Vu la convention du 1^{er} mars 2021 de mise à disposition 2021-2023 d'agents départementaux auprès de l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes (l'Agence 06) et son avenant n°1 actualisant la liste des personnels mis à disposition ;

Vu l'article L.3311-3 du code général des collectivités territoriales ;

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 5 instaurant l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport social unique (RSU) ;

Vu la présentation au comité technique du 3 octobre 2022 du rapport annuel départemental sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du Rapport social unique (RSU) 2021 ;

Vu le rapport de son président proposant :

- l'adaptation des emplois de la collectivité ;
- la signature d'un avenant n°1 à la convention cadre n°2018-012 pour l'exercice des missions facultatives incluant le « socle commun de compétences » avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Alpes-Maritimes ;
- la signature d'un avenant n°1 à la convention de mise à disposition d'agents départementaux auprès du Syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vesubie et du Valdeblore ;
- la signature d'un avenant n°2 à la convention du 1^{er} mars 2021 de mise à disposition d'agents départementaux auprès de l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes ;
- la présentation du rapport annuel départemental sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la présentation du Rapport social unique 2021 ;

Après avoir recueilli l'avis favorable de la commission Finances, interventions financières, administration générale et SDIS ;

Après en avoir délibéré ;

Décide :

1°) Concernant l'adaptation des emplois de la collectivité :

Pour les besoins du cabinet du Président

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé d'études et de dossiers, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux, ouvert aux contractuels dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la

rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;

Pour les besoins de la direction des services numériques

- de prendre acte que le poste budgétaire créé par délibération de l'assemblée départementale du 16 avril 2021 pour le recrutement d'un formateur-animateur aux usages numériques à la direction des ressources humaines est transféré à la direction des services numériques, avec une évolution des missions, dont le descriptif figure en annexe, en qualité de chargé d'animation et d'accompagnement aux pratiques digitales ;

Pour les besoins de la direction de l'attractivité territoriale

Concernant le recrutement de deux instructeurs de subventions, dont les missions sont décrites en annexe :

- d'autoriser la création d'un emploi du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, ouvert aux contractuels dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;
- d'autoriser l'ouverture aux contractuels d'un poste du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, inscrit au tableau des effectifs, dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;

Pour les besoins de la direction des routes et des infrastructures de transport

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un adjoint au chef de Subdivision départementale d'aménagement (SDA), dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, ouvert aux contractuels dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;

Pour les besoins de la direction de la construction, de l'immobilier et du patrimoine

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un directeur adjoint, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, ouvert aux contractuels dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;

Pour les besoins de la direction de l'insertion et de la lutte contre la fraude

- d'autoriser l'ouverture aux contractuels d'un poste du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, inscrit au tableau des effectifs, pour le recrutement d'un référent espace territorial d'insertion et de contrôle, dont les missions sont décrites en annexe, dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;

2°) Concernant l'avenant n°1 à la convention cadre n°2018-012 pour l'exercice des missions facultatives incluant le « socle commun de compétences » avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Alpes-Maritimes (CDG 06) :

- de prendre acte :
 - que suite à une décision du Conseil d'administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Alpes-Maritimes, lors de sa séance du 26 novembre 2021, les missions facultatives incluant le « socle commun de compétences » sont à compter du 1^{er} juillet 2022, désormais accessibles aux collectivités dans le cadre du paiement d'une contribution assise sur la masse salariale avec un taux différencié selon que la collectivité est affiliée ou pas au CDG 06 ;
 - que le taux applicable aux collectivités non affiliées de plus de 700 agents est de 0,037 % de la masse salariale ;
- d'approuver pour le Département, l'application de ce taux de 0,037 % de la masse salariale en régularisation à compter du 1^{er} juillet 2022, étant précisé que les crédits nécessaires à la mise en œuvre de cette contribution sont inscrits au budget départemental ;
- d'approuver les termes de l'avenant n°1 à la convention cadre n°2018-012 pour l'exercice des missions facultatives incluant le « socle commun de compétences » avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Alpes-Maritimes, modifiant l'article 4-1 de la convention initiale sur la contribution au titre du « socle commun de compétences » ;
- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ledit avenant dont le projet est joint en annexe, à intervenir avec le CDG 06 ;

3°) Concernant l'avenant n°1 à la convention de mise à disposition 2022-2025 d'agents départementaux auprès du Syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblore :

- d'approuver les termes de l'avenant n°1 à la convention de mise à disposition 2022-2025 d'agents départementaux auprès du Syndicat mixte pour le

développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblore, ayant pour objet de remplacer les dispositions de l'article 2 de ladite convention, en actualisant la liste des personnels mis à disposition ;

- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ledit avenant, dont le projet est joint en annexe, à intervenir avec ledit syndicat, à titre onéreux ;

4°) Concernant l'avenant n°2 à la convention du 1^{er} mars 2021 de mise à disposition 2021-2023 d'agents départementaux auprès de l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes (l'Agence 06) :

- d'approuver les termes de l'avenant n°2 à la convention du 1^{er} mars 2021 de mise à disposition 2021-2023 d'agents départementaux auprès de l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes, ayant pour objet de remplacer les dispositions de l'article 2 de ladite convention y compris son avenant n°1, en actualisant la liste des personnels mis à disposition ;
- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ledit avenant, dont le projet est joint en annexe, à intervenir avec l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes ;

5°) Concernant la présentation du rapport annuel départemental sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021 :

- de prendre acte de la communication du rapport départemental annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, joint en annexe, étant précisé que ce document a été présenté au comité technique du 3 octobre 2022 ;

6°) Concernant la présentation du Rapport social unique (RSU) 2021 :

- de prendre acte de la communication de la synthèse du Rapport social unique 2021, joint en annexe, étant précisé que ce document a été présenté au comité technique du 3 octobre 2022.

Signé

Charles Ange GINESY
Président du Conseil départemental

ANNEXE – DESCRIPTIF DES POSTES

Missions d'un chargé d'études et de dossiers

Au sein du cabinet du Président, il collecte et organise le traitement d'informations pour développer des outils d'observation et d'aide à la décision.

Il participe au suivi des politiques intercommunales en lien avec les élus et effectue le suivi des remontées de terrain en vue d'enrichir les politiques départementales.

Il effectue le suivi des interventions et des courriers signalés.

Il crée des outils et bases de données permettant un suivi et une connaissance des problématiques de terrain.

Missions d'un chargé d'animation et d'accompagnement aux pratiques digitales

Au sein de la direction des services numériques, le chargé d'animation et d'accompagnement aux pratiques digitales, accompagne au quotidien l'ensemble des services départementaux dans leurs pratiques digitales, ainsi que la modernisation numérique du travail des collaborateurs.

Il assure la bonne appropriation des pratiques numériques par les services (utilisateurs, administrateurs fonctionnels et managers), dans le cadre d'actions de formation et de communication menées au Smart Corner, ou en Smart Tour auprès des territoires.

Il promeut l'animation de la communauté des ambassadeurs numériques, référents dans les services.

Il diffuse de manière pédagogique auprès de l'ensemble de la collectivité, les changements numériques initiés.

Il contribue au développement de l'offre formative digitale du Smart Corner en adéquation avec les besoins des utilisateurs.

Il assure la production d'indicateurs permettant de suivre l'audience et la fréquentation du tiers-lieu, ainsi que l'évolution de la progression des compétences numériques des agents départementaux, via des tableaux de bord de suivi.

Missions d'un instructeur de subventions

Au sein de la direction de l'attractivité territoriale et du service d'appui financier aux collectivités, il instruit et gère les demandes de subventions des communes et structures intercommunales.

Il assure l'étude des pièces et le passage en commission. Il vérifie et saisit les demandes de versement jusqu'à la proposition de paiement.

Il rédige les fiches de synthèse des opérations subventionnées.

Missions d'un adjoint au chef de Subdivision départementale d'aménagement (SDA)

Au sein de la direction des routes et des infrastructures de transport, il travaille en relation étroite avec le chef de SDA et en lien avec les différents partenaires internes et externes à la subdivision.

Il participe à la coordination et au suivi de l'ensemble des activités techniques, administratives, financières et managériales.

Il contrôle les aspects juridiques et réglementaires des prestations et travaux. Il choisit les options techniques à mettre en œuvre.

Il coordonne et pilote l'entretien et l'exploitation d'infrastructures routières / de transports / d'ouvrages d'art / de réseaux.

Il participe à la définition et à la mise en œuvre des orientations stratégiques en fonction du domaine d'intervention.

Missions d'un directeur adjoint

Au sein de la direction de la construction, de l'immobilier et du patrimoine, et sous l'autorité du directeur, le directeur adjoint contribue à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique patrimoniale et immobilière de la collectivité.

Il participe à la conception d'un plan stratégique en matière de patrimoine bâti, notamment en matière de programmation pluriannuelle d'investissement en lien avec les besoins de la collectivité.

Il supervise l'élaboration des projets et des études de faisabilité des projets de construction et d'entretien des bâtiments départementaux.

Il supervise l'exécution des travaux dans les meilleures conditions de délais, de coûts et de qualité et de la conformité des réalisations aux cahiers des charges.

Il fait procéder aux acquisitions, ventes et locations de terrains et immeubles nécessaires à la mise en œuvre des programmes départementaux.

Il organise les conditions matérielles d'installation des personnels et des services, il estime l'évolution des besoins et rationalise l'utilisation des moyens.

Il garantit la sécurité des occupants et usagers des bâtiments sur le centre administratif.

Il gère le patrimoine foncier et immobilier de la collectivité.

Missions d'un référent espace territorial d'insertion et de contrôle

Au sein de la direction de l'insertion et de la lutte contre la fraude, il accueille, informe, oriente et accompagne les bénéficiaires du RSA dans leur parcours d'insertion.

Il contrôle les parcours d'insertion des bénéficiaires ainsi que leur situation administrative dans le cadre du respect des droits et devoirs et soumet si nécessaire une proposition de suspension.

Il transmet les demandes de contrôle lorsque les suspicions de fraude sont établies au service concerné.

Avenant n°1-2022 à la Convention-cadre n° 2018-012
pour l'exercice des missions facultatives incluant le « socle commun de compétences »
confiées par le bénéficiaire au Centre de Gestion de la fonction publique territoriale
des Alpes-Maritimes (CDG06)
dans le cadre de l'article L452-39 du code général de la fonction publique

ENTRE,

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Alpes-Maritimes (CDG06), siégeant 33 avenue Henri Lantelme – Espace 3000 – CS70169 – 06705 Saint-Laurent du Var, représenté par son Président, Philippe PRADAL, agissant en cette qualité conformément aux délibérations n°2017-16 et n°2021-44 des Conseils d'Administration en date du 5 juillet 2017 et du 26 novembre 2021.

Ci-après dénommé « le CDG06 » d'une part,

ET,

Le Département des Alpes-Maritimes représenté par son Président en exercice, Charles Ange GINESY, domicilié à cet effet au Centre administratif départemental, BP 3007 – 06201 NICE CEDEX 3, et autorisé à signer en vertu d'une délibération en date du

Ci-après dénommé « le bénéficiaire » d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} :

L'article 4.1 (*Contribution au titre du « socle commun de compétences »*) de la convention initiale est modifié comme suit :

« En application de l'article L452-26 du code général de la fonction publique, le bénéficiaire contribue au financement du « *socle commun de compétences* » dans la limite d'un taux fixé par la loi et du coût réel des missions.

Ce taux a été fixé, aux termes de la délibération n°2021-44 du 26 novembre 2021, à :

- 0.080% de la masse salariale pour les collectivités et établissements jusqu'à 700 agents
- 0.037% de la masse salariale pour les collectivités et établissements de plus de 700 agents

Pour la bonne application de ces dispositions, le bénéficiaire veillera à ce que le service en charge de l'application du taux idoine procède au paramétrage du logiciel paye.

Cette cotisation est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie. ».

Fait à Saint Laurent du Var, le

Dressé en trois exemplaires originaux

Pour le Département des Alpes-Maritimes

Le Président

Pour le CDG06

Le Président

**Avenant n°1 à la convention de mise à disposition 2022-2025
d'agents départementaux auprès du Syndicat mixte pour le développement de la
vallée de la Vésubie et du Valdeblore**

entre :

Le Département des Alpes-Maritimes représenté par son Président en exercice domicilié à cet effet au Centre administratif départemental, BP 3007 – 06201 NICE CEDEX 3, et autorisé à signer en vertu d'une délibération en date du

d'une part,

et :

Le Syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblore, représenté par son Président en exercice et autorisé à signer en vertu d'une délibération en date du

d'autre part,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE unique :

Les dispositions de l'ARTICLE 2 de la convention de mise à disposition d'agents départementaux 2022-2025 auprès du Syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblore : « Liste des personnels mis à disposition et nature des activités » sont remplacées comme suit :

Nom	Grade	Nature des fonctions
FOCA Elio <i>à compter du 01/11/2022</i> (quotité de 60 %)	Ingénieur en chef	Directeur
SCOLA-GRIMALDI Baptiste (quotité de 50%)	Attaché territorial	Chargé de mission Adjoint au directeur
LATTY Céline <i>à compter du 05/09/2022</i> (quotité de 50%)	Attaché territorial	Responsable administratif et financier
BOICHUT David (quotité de 10%)	Attaché territorial	Chargé de mission
MUNIER Laëtitia (quotité de 10%)	Adjoint administratif territorial principal 1 ^{ère} classe	Référent comptable
GITTARD Johan (quotité de 10%)	Attaché territorial	Référent juridique et commande publique
LAMANNA Jean (quotité de 10%)	Rédacteur territorial	Agent comptable
LARUE Laurence (quotité de 10%)	Attaché territorial	Référent ressources humaines et activités spectacle
REYNAUD Dominique (quotité de 10%)	Ingénieur en chef	Chargé de mission expertise technique études et travaux

Fait à Nice, en trois exemplaires, le

Le Président du Département
des Alpes-Maritimes,

Le Président du Syndicat mixte
pour le développement de la vallée de la Vésubie
et du Valdeblore,

**AVENANT N° 2 à la convention du 1^{er} mars 2021
de mise à disposition 2021-2023 d'agents départementaux auprès de
l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes (l'Agence06)**

entre :

Le Département des Alpes-Maritimes représenté par son Président en exercice, domicilié à cet effet au Centre administratif départemental, BP 3007 – 06201 NICE CEDEX 3, et autorisé à signer le présent avenant à la convention en vertu d'une délibération en date du

ci-après dénommé le Département,

d'une part,

et :

L'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes (« l'Agence06 »), dont le siège social est situé au Centre administratif départemental des Alpes-Maritimes (CADAM), représentée par son Président en exercice, dûment habilité par délibération du Conseil d'administration de l'Agence en date du

ci-après dénommée l'Agence06,

d'autre part,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE unique :

Les dispositions de l'ARTICLE 2 de la convention du 1^{er} mars 2021, ensemble son avenant n° 1 en date du 12 janvier 2022, entre le Département et l'Agence06 : « Liste des personnels mis à disposition et nature des activités » sont remplacées comme suit :

Nom	Grade	Fonction
ROSA Florence	Ingénieur principal	Directeur opérationnel
NAJAINAJAD Mathieu	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	Juriste marchés publics
Aurélia MARTIN (à partir du 1 ^{er} janvier 2023)	Adjoint administratif territorial principal de 2 ^{ème} classe	Assistant administratif et communication
Philippe GAUTIER (quotité de 80 %)	Ingénieur principal	Chargé d'opérations bâtiments
Vincent CHARNAY (à partir du 21 décembre 2022)	Ingénieur principal	Chef de projet bâtiment immobilier

Fait à Nice, en trois exemplaires, le

Le Département des Alpes-Maritimes,

L'Agence d'ingénierie départementale
des Alpes-Maritimes,

Rapport Égalité

Hommes  Femmes
2021



Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales

« Art. D. 3311-9. – I. – En application de l'article L. 3311-3, le président du conseil départemental présente au conseil départemental un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département.

« II. – **Le rapport fait état de la politique de ressources humaines du département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

« **Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.** Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

« III. – **Le rapport présente les politiques menées par le département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,** telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Politique des ressources humaines, synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2021

Politique départementale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes



**DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES**



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

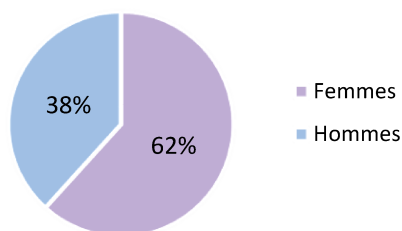
→ DEPARTEMENT DES ALPES MARITIMES

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

→ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait **2 408 femmes et 1 495 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

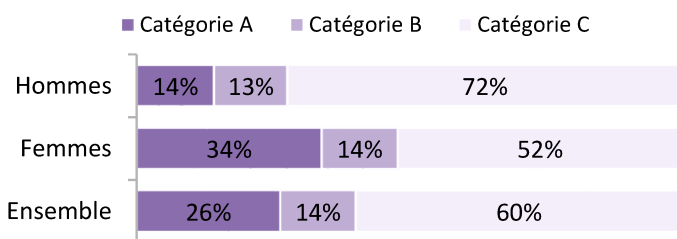


La collectivité emploie 6 agents sur emploi fonctionnel, dont 3 femmes et 3 hommes

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

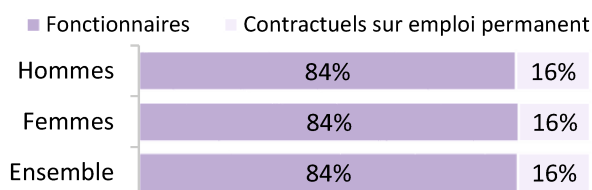
- 1 257,1 fonctionnaires hommes
- 1 997,5 fonctionnaires femmes
- 233,6 contractuels hommes
- 365,5 contractuelles femmes

→ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	79%	63%	54%

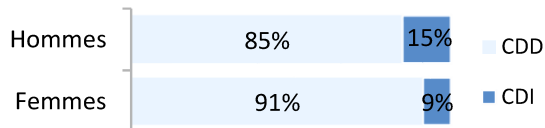
→ **16 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 16 % des hommes**



- ▶ **62 % des fonctionnaires sont des femmes et 38 % des hommes**
- ▶ **61 % des contractuels permanents sont des femmes et 39 % des hommes**

→ **9 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 15 % des hommes**

Au total, 70 agents en CDI sur 624 agents contractuels, soit 11 %



→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	34%	66%
Culturelle	65%	35%
Sportive	25%	75%
Médico-sociale	94%	6%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	61%	39%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des bibliothécaires

Bibliothécaires	100%
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	100%
Puéricultrices	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	97%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

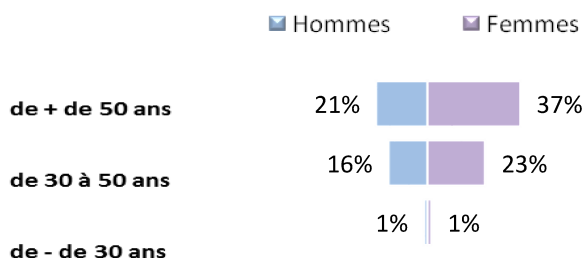
Agents de maîtrise	96%
Adjointes techniques	85%
Techniciens	82%
Ingénieurs en chef	77%
Educateurs des APS	75%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

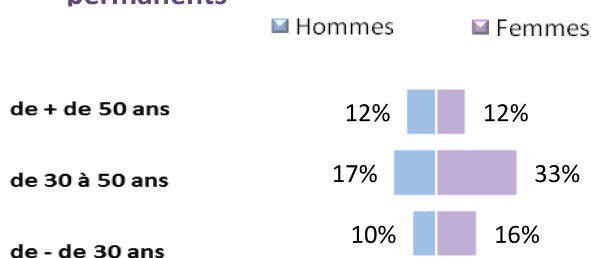
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	51,00	38,59	49,05
Hommes	49,75	41,66	48,42

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

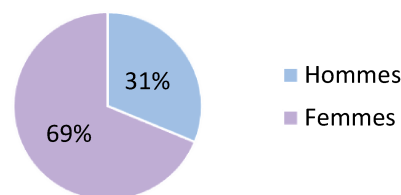


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	51%
Emplois aidés	70%
Apprentis	9%

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

44 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 32% des nominations concernent des femmes

14 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 36% des nominations concernent des femmes

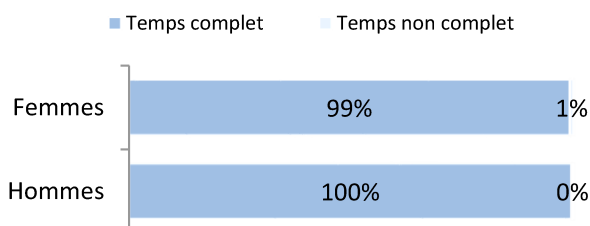
► Pour rappel, 62% des fonctionnaires sont des femmes

11 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 27% des nominations concernent des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

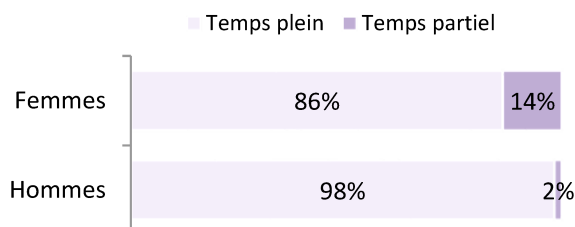
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



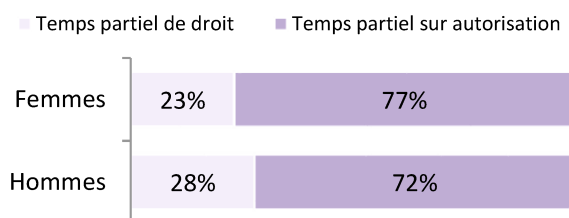
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,48%	2,75%
	Ensemble : 3,20%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,14%	4,82%
	Ensemble : 5,64%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,99%	5,28%
	Ensemble : 6,34%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

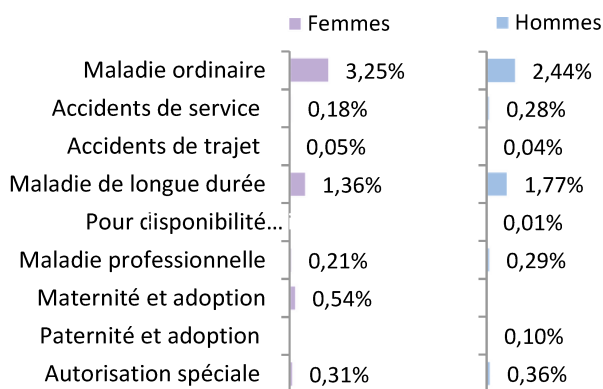
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 22,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 17,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

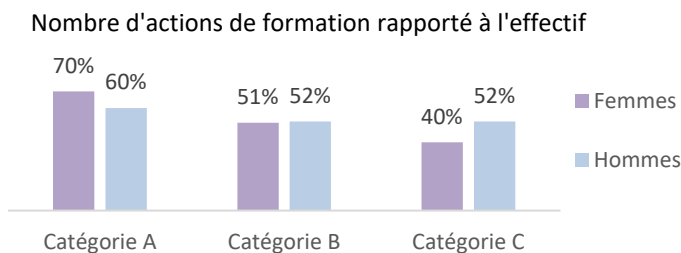
- ▶ 24 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ 27 congés paternité ou adoption en 2021

➔ 219 accidents du travail déclarés en 2021

- ▶ 3,4 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 7,2 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 2084 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1747 jours d'arrêt

Formation

➔ 2 043 départs en formation concernant des agents permanents

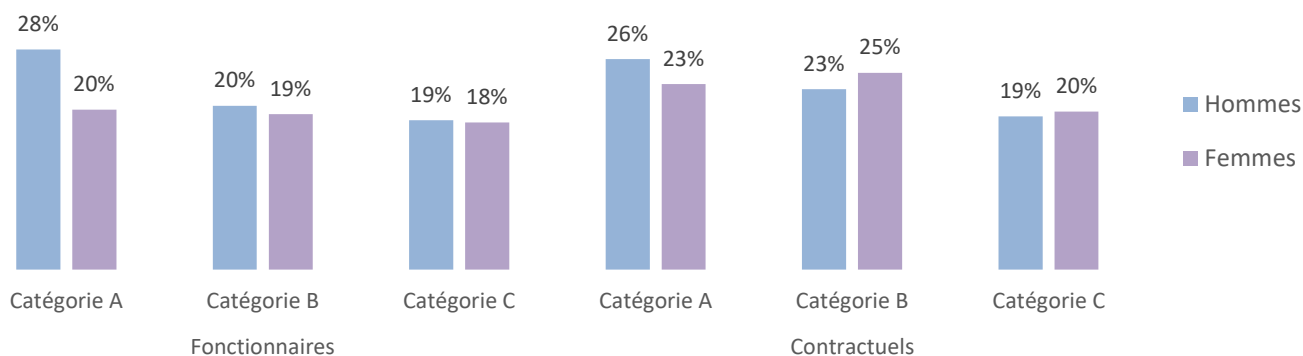


➔ 203 départs en formation pour les agents non permanents

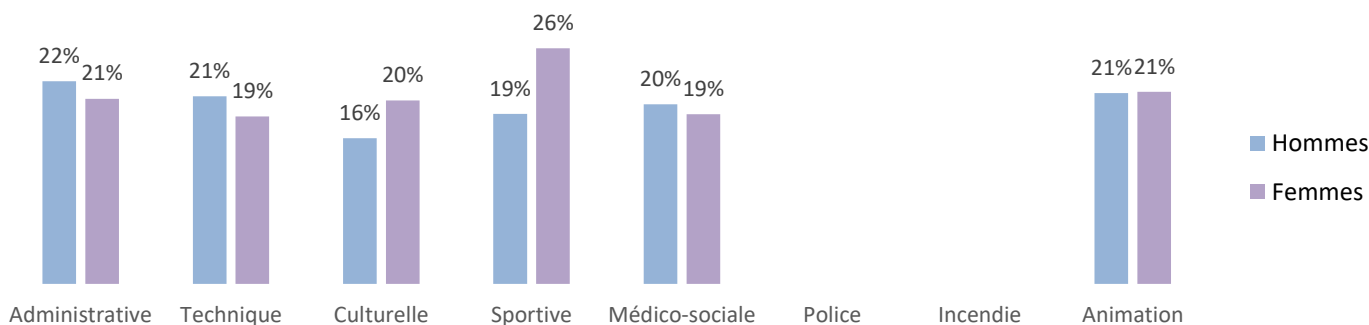
56,7 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



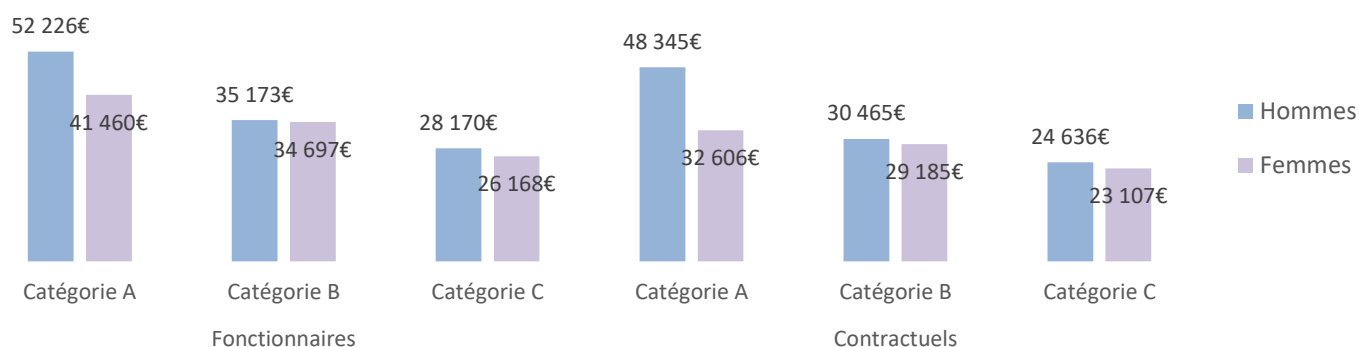
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



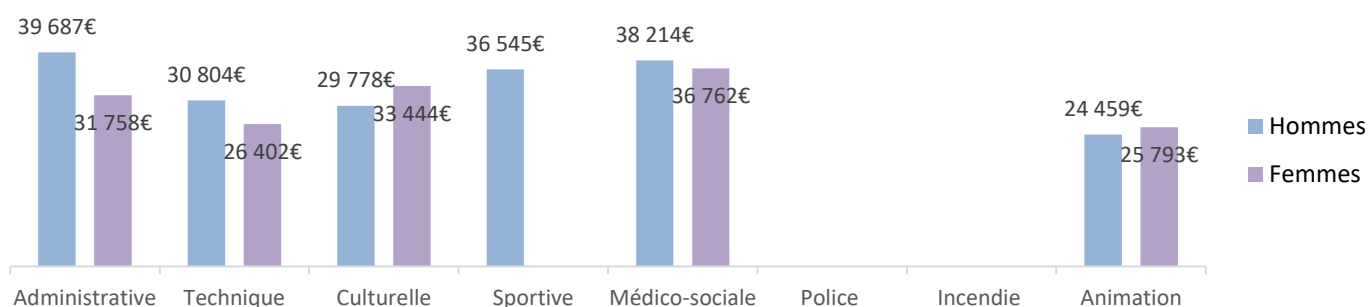
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	24%	23%	21%	19%	20%	20%
Technique	33%	32%	21%	24%	19%	16%
Culturelle	4%	21%	25%	21%	22%	20%
Sportive			19%	26%		
Médico-sociale	20%	19%	18%	13%		21%
Police						
Incendie						
Animation				25%	21%	21%

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	53 464 €	46 728 €	33 880 €	34 502 €	27 885 €	26 872 €
Technique	54 502 €	49 601 €	34 996 €	33 686 €	27 783 €	24 321 €
Culturelle	43 252 €	45 938 €	24 362 €	30 492 €	25 744 €	29 960 €
Sportive	s	s	36 545 €	s	s	s
Médico-sociale	38 254 €	37 189 €	s	37 642 €	s	25 926 €
Police	s	s	s	s	s	s
Incendie	s	s	s	s	s	s
Animation	s	s	s	34 514 €	24 459 €	24 916 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— **Acte de violence ou de harcèlement**

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	1‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	1‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	1‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	1‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Actions et projets en faveur de l'égalité femmes / hommes

Chèques Emploi Service Universel : CESU

387 agents ont bénéficié du dispositif de paiement de services dans les domaines de l'enfance, de l'habitat et de la dépendance. Dans le cadre de la dématérialisation les agents peuvent choisir entre l'achat de CESU papier ou le E-CESU. 146 agents ont utilisé ce support en 2021. 19 382 chèques CESU ont été délivrés en 2021 pour un coût de 281 505€ dont 185 359 € de contribution de la collectivité.

Aide aux séjours et aux gardes d'enfants

Les agents du Département peuvent bénéficier d'aides aux séjours en colonies de vacances, séjours linguistiques ou classes découvertes (28 séjours aidés). Pendant les vacances de d'été, le COS a organisé un centre de loisirs qui a permis à 156 enfants du personnel de pratiquer les activités les plus variées.

Accompagnement Social

29 actions d'accompagnement ont été conduites en 2021 sur des problématiques familiales dont 17 ont concerné des femmes, 4 actions ont porté sur des violences conjugales.

Dispositif PSAT

Un dispositif visant à préserver la santé des agents au travail (PSAT) a été mis en place en janvier 2011 ; composé de différents intervenants : services RH, assistante sociale, psychologue, conseillère en économie sociale et familiale, médecin de prévention et notamment médecin addictologue, qui interviennent en fonction des problématiques rencontrées par les agents.

En 2021 les psychologues du travail ont réalisé 637 entretiens d'accompagnement, soit 103 entretiens de plus qu'en 2020. Au total, 234 agents ont été reçus, dont 139 nouvelles situations. Parmi les agents reçus, 69 % étaient des femmes et 31 % des hommes. Le projet Risques Psycho-Sociaux (RPS) prend en compte les violences verbales sexistes et sexuelles.

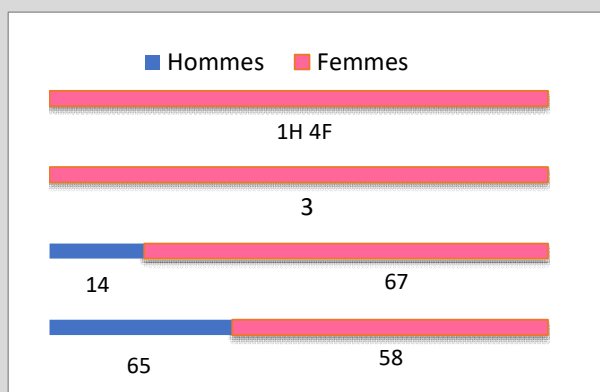
Aménagements de postes de travail

Visites de postes (à la demande d'un agent ou du médecin de prévention)

Compensation du handicap (prothèses auditives, fauteuil adapté...)

Équipements de travail (fauteuil, tapis de souris...)

Préconisations médicales



Suivi médical renforcé

Dans le cadre de la mise en place de la procédure des entretiens infirmiers pour la médecine préventive, une attention toute particulière est portée aux femmes enceintes qui continuent à bénéficier d'un suivi médical renforcé effectué directement par le médecin de prévention.

Communication sans stéréotype

Les agents du CD06 sont formés pour majeure partie par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), organisme de formation très engagé dans la mise en œuvre de dispositifs en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dès la sortie du « guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » édité, en novembre 2015, par le Haut Conseil à l'Égalité (HCE), le CNFPT a signé une convention d'engagement désormais appliquée.

L'offre de formation, le répertoire des métiers tout comme le site internet et les visuels de communication internes et externes édités par le CNFPT sont désormais rédigés sans stéréotype de sexe. Le lecteur pourra ainsi y trouver des appellations comme puéricultrice et puériculteur, chefs et cheffes de projet...

La saisie du déontologue pour signaler des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

Le plan d'actions national contre les violences sexuelles et sexistes promu par le Président de la République prévoit la mise en place de mesures pour traiter les violences sexuelles et sexistes et protéger les victimes comme la création d'un dispositif de signalement et d'un circuit RH pour gérer les situations signalées. Au département des Alpes-Maritimes, ce dispositif existe déjà. Le déontologue peut ainsi être saisi par courrier par tout agent de la collectivité, titulaire ou contractuel, estimant être victime d'actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, par tout témoin de ces actes ou agissements, ou par la DRH. En 2021, deux signalements ont donné lieu à une enquête administrative.

Actions formation pour la prévention et lutte contre les violences faites aux femmes

En 2021, 173 agents de la collectivité ont participé à plusieurs formations individuelles (inter) ou collectives (intra) sur la thématique de la lutte contre les violences faites aux femmes ou la prévention du sexisme.

Intitulé de la formation	Nombre de participants	Type de formation
Les ateliers du service public - Les violences sexistes et sexuelles : Prévenir, accompagner et agir	2	Inter
Prévention du sexisme au travail	122	Intra
Violences conjugales et leurs conséquences	43	Intra
Violences conjugales et conséquences sur le jeune enfant	1	Inter
Violences conjugales tous concernés	4	Inter
Violences sexuelles faites aux enfants	1	Inter
Total général	173	

Sur la période 2022-2023-2024, le Service des Parcours Professionnels a prévu d'organiser plusieurs actions de formation sur la thématique des violences faite aux femmes ou l'égalité femmes-hommes. Ces actions seront réalisées pour le compte de la Direction de l'Enfance.

Intitulé de la formation	Objectifs de la formation	Agents
Conseil conjugal et familial	<ul style="list-style-type: none"> Être capable d'exercer des activités d'entretien, de conseil et de soutien sur l'ensemble des problèmes liés à la sexualité, la contraception, l'IVG, les infections sexuellement transmissibles, notamment le VIH, les relations conjugales et familiales Être capable d'animer des groupes de réflexion de jeunes, d'adultes sur les questions relatives à la vie relationnelle, affective, sexuelle et familiale, sur la prévention de l'infection par le VIH et la violence faites aux femmes 	15
Contraception, santé sexuelle, initiation à la sexologie, repérage des violences et des comportements à risque (addictions, risques sexuels), orientation, prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> Actualiser et évaluer les connaissances sur la thématique, Mettre en pratique la méthodologie, le savoir-faire et l'évaluation de ce type d'actions sous forme d'ateliers, Harmoniser les pratiques entre professionnels. Acquérir les principes de base de la sexologie 	32
DU Pratique de l'examen gynécologique de prévention	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser les moyens de contraceptions, Repérer les violences faites aux femmes, Pratiquer les vaccins 	10
DU Santé sexuelle	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir la méthodologie Actualiser ses connaissances en éducation à la santé sexuelle- Prévenir l'inégalité sociale de santé 	2
Femmes victimes de violences conjugales	<ul style="list-style-type: none"> Repérer les signes d'appels évocateurs de violences subies Prévenir le risque de récurrence de mutilations génitales chez les filles 	105
Répercussions des violences conjugales et intrafamiliales chez l'enfant	<ul style="list-style-type: none"> Protéger les enfants dans le cadre des violences intrafamiliales, conflits familiaux 	20

POLITIQUE DEPARTEMENTALE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Politique sociale

En 2021 en France, 122 femmes et 21 hommes ont été tués par leur partenaire ou ex conjoint soit un décès tous les 3 jours.

Le territoire des Alpes-Maritimes n'est pas épargné par les conséquences dramatiques des violences faites aux femmes. Ainsi pour l'année 2021, 2 décès sont à déplorer.

La situation tend malgré tout à s'améliorer par rapport à 2020.

En parallèle, une augmentation des plaintes est enregistrée pour des faits de violences intra-familiales ou des conflits conjugaux.

Face à ces enjeux, notre collectivité a développé et soutenu depuis plus de 20 ans plusieurs initiatives, notamment dans le domaine de la prévention, de la mise à l'abri des victimes, et de la protection des enfants exposés à cette violence intra-familiale.

Engagées encore plus activement depuis la signature, le 8 mars 2018, du schéma partagé des violences faites aux femmes, les équipes de travailleurs médico-sociaux du Département participent à contribuer à la mise en place d'actions dynamiques avec l'ensemble des acteurs locaux.

Mise à disposition d'assistantes sociales au sein des forces de l'ordre

Le Département met à disposition de la Direction de la sécurité publique des Alpes-Maritimes 5 professionnels affectés sur les commissariats de Nice Ouest, l'Ariane, Nice Foch, Cannes, Antibes, Cagnes sur mer, Saint Laurent du Var, Grasse et Menton.

Deux assistantes sociales sont affectées également au sein du Groupement de gendarmerie ; elles répartissent leurs interventions sur l'ensemble des brigades et compagnies.

En 2021, 2800 victimes ont été accompagnées par ces professionnelles ; 54 % des prises en charge relèvent d'une problématique de violence au sein du couple. Leurs interventions dans les locaux des commissariats et gendarmerie permettent de dépister précocement les situations sociales difficiles et sont complémentaires aux procédures des forces de l'ordre.

La collectivité soutient des associations qui œuvrent contre les violences faites aux femmes et pour l'aide aux victimes.

Depuis 2018, l'accent est mis sur la prise en charge et l'accompagnement des enfants co-victimes des violences intra-familiales ; un dispositif spécifique est co-financé dans le cadre de la stratégie pauvreté par l'Etat et le Département.

Il est à noter que pour l'année 2021, 201 signalements ont été transmis par le service de l'ADRET aux 2 Parquets dans le cadre des procédures pénales pour des enfants exposés à ces violences.

Centre d'Information des droits des femmes et des familles (CIDFF)

Doté d'une mission d'intérêt général et implanté sur tout le territoire, le réseau national des 114 CIDFF propose des services spécialisés d'information et d'accompagnement des femmes victimes de violences.

L'action quotidienne des CIDFF pour lutter contre les violences faites aux femmes s'inscrit dans un fort partenariat institutionnel et associatif local.

Des équipes professionnelles sont au service des femmes victimes de violences (juristes, psychologues, travailleurs sociaux, conseillères familiales et conjugales...). Les centres développent également des actions d'accompagnement auprès des enfants exposés aux violences conjugales. Des permanences tenues par des psychologues et des juristes sont assurées sur l'ensemble du Département et au sein des services départementaux.

Parcours de femmes

L'association a pour but de favoriser et d'accompagner les publics en difficulté dans les domaines de l'insertion sociale et professionnelle. Les actions visent en particulier les personnes relevant du R.S.A. et/ ou du chômage de longue durée. Parcours de femmes mène également des actions de lutte contre les violences faites aux femmes et développe des actions en faveur des enfants exposés aux violences conjugales.

L'association est un lieu d'accueil et d'écoute. Elle propose de l'accompagnement individualisé ainsi que des ateliers collectifs.

La collectivité est engagée dans la mise à l'abri des victimes

Fin 2017, le Département ouvre 40 places d'hébergement pour des femmes isolées, enceintes et/ou ayant à charge un ou des enfants de moins de trois ans :

- 15 places sont gérées par l'Association HARPEGES sur l'Ouest du département ;
- 25 places sont gérées par l'Association ALC sur l'Est du département.

Cette offre d'hébergement temporaire financée par le Département vient renforcer les dispositifs existants dans le cadre du droit commun ; elle s'adresse à un public fragile de femmes isolées avec leurs enfants en bas âge, en rupture d'hébergement et qui ont pour 50 % d'entre elles été confrontées à des violences conjugales.

Depuis la mise en place de ce dispositif plus de 150 mères isolées ont pu bénéficier de cet accompagnement. En 2021, 26 nouvelles situations ont été prises en charge.

Dispositif « Télé protection Grave Danger »

Depuis septembre 2015, et suite à la signature de la convention partenariale, ce dispositif de télé protection a été déployé sur l'ensemble du territoire.

Le Département soutient l'association « HARPEGES » qui porte cette action depuis sa mise en œuvre à hauteur de 18 000 € pour l'année 2021. On compte 60 appareils en fonctionnement sur cette année.

Ce dispositif vise à renforcer la rapidité d'intervention des forces de l'ordre auprès des victimes sur décision des Parquets. Cette protection temporaire doit permettre à la bénéficiaire, avec l'aide de l'association d'aide aux victimes et l'ensemble des acteurs médico-sociaux d'entamer des démarches et procédures afin de sécuriser durablement sa situation.

Politique enfance et jeunesse

Le Département sensibilise les jeunes collégiens aux enjeux liés à l'égalité Homme Femme au travers d'actions sportives, éducatives et citoyennes.

Actions Éducatives : dans le cadre du catalogue Ac'educ

Le Département a poursuivi en 2021 des interventions dans les collèges concernant la mixité des métiers et des filières, la construction de l'égalité entre les filles et les garçons et la lutte contre le sexisme.

Plusieurs associations interviennent dans les collèges sous forme d'ateliers, ou de représentations théâtrales pour amener les collégiens à une prise de conscience.

Ainsi, la compagnie «Un poisson en avril» travaille sous forme de théâtre participatif, permettant à tous les élèves de s'exprimer autour d'un thème choisi par l'équipe pédagogique (discrimination, harcèlement scolaire...).

L'association Alter Egaux vise à assurer un climat scolaire serein et non sexiste pour favoriser une éducation plus juste, en mettant l'accent sur les enjeux et conséquences des stéréotypes de genre et de l'hypersexualisation. D'autres partenaires informent sur les ouvertures d'orientation des filles vers des filières techniques ou d'ingénierie, ainsi que sur la parité et la mixité des métiers.

Autres actions éducatives, « les collégiens à la découverte du Conseil départemental ». Il s'agit d'une visite citoyenne, dans l'hémicycle, au profit des collégiens et de leurs professeurs, où est présenté l'institution départementale. Ces visites, permettent de faire découvrir les missions et les compétences du Conseil départemental où siègent à parité égale les 54 conseillers départementaux.



DEPARTEMENT DES ALPES MARITIMES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes.

Effectifs

➔ 4 604 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 3 279 fonctionnaires
- > 624 contractuels permanents
- > 701 contractuels non permanents



➔ 11 % des contractuels permanents en CDI

➔ 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

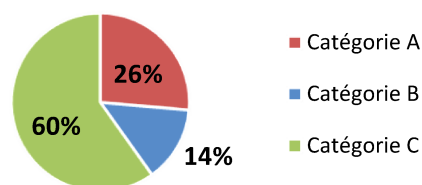
- ⇒ 15 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 18 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

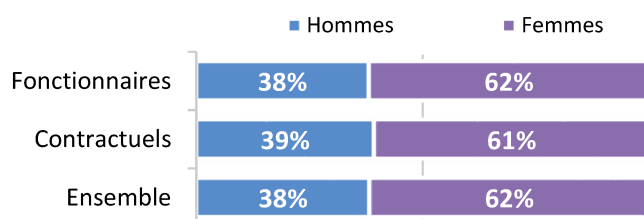
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	25%	31%
Technique	48%	47%	48%
Culturelle	2%	3%	2%
Sportive	0%	0%	0%
Médico-sociale	17%	23%	18%
Police			
Incendie			
Animation	1%	2%	1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

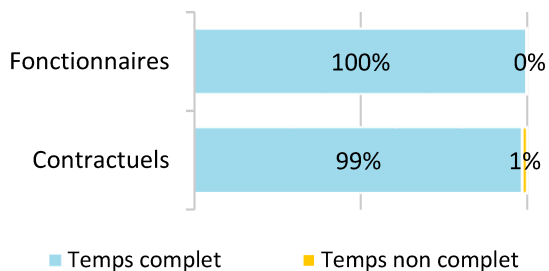


➔ Les principaux cadres d'emplois

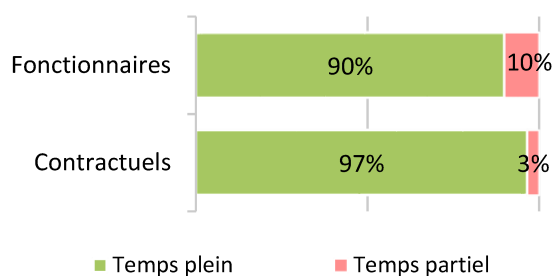
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	20%
Adjointes administratifs	18%
Adjointes techniques	15%
Assistants socio-éducatifs	11%
Rédacteurs	8%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	0%	1%
Médico-sociale	0%	3%
Administrative	0%	1%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

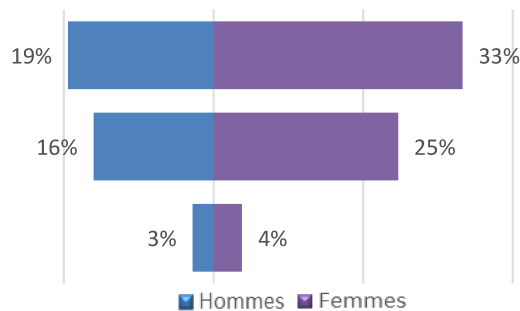
2% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,52	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,80	
Ensemble des permanents	48,81	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	48,28	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

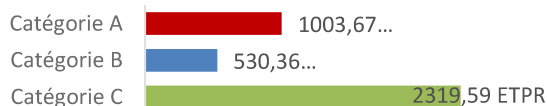
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 4 512,90 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 3 254,53 fonctionnaires
- > 599,09 contractuels permanents
- > 659,28 contractuels non permanents

8 213 478 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 55 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 21 agents en congés parental
- > 166 agents en disponibilité

- > 79 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 75 agents détachés au sein de la collectivité
- > 20 agents détachés dans une autre structure
- > 17 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 363 arrivées d'agents permanents et 277 départs

129 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
3 817 agents	3 903 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	0,3%
Contractuels	↗	13,7%
Ensemble	↗	2,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	47%
Fin de contrats remplaçants	17%
Mise en disponibilité	11%
Mutation	5%
Détachement	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	70%
Voie de mutation	12%
Voie de détachement	7%
Remplacements (contractuels)	6%
Réintégration et retour	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

➔ 44 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 32% des nominations concernent des femmes

➔ 14 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 36% des nominations concernent des femmes

➔ 1292 avancements d'échelon et 307 avancements de grade

➔ 11 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 27% des nominations concernent des femmes

➔ 445 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 68,3 % femmes

dont 55,3 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	7	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 17,29 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 204 516 909 €	Charges de personnel*	208 220 728 €	➔	Soit 17,29 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	122 247 439 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	24 546 809 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 127 859 €		24 726 907 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	737 024 €		
Supplément familial de traitement :	622 306 €		
Indemnité de résidence :	809 283 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 704 €	49 660 €	34 592 €	28 994 €	27 505 €	23 575 €
Technique	55 458 €	48 139 €	35 711 €	30 299 €	26 919 €	23 936 €
Culturelle	48 480 €	30 055 €	29 609 €	26 549 €	29 167 €	23 330 €
Sportive			35 453 €	s		
Médico-sociale	39 331 €	29 423 €	37 642 €	s	26 589 €	22 683 €
Police						
Incendie						
Animation			34 514 €		25 625 €	23 498 €
Toutes filières	43 462 €	37 141 €	34 868 €	29 856 €	27 111 €	23 782 €

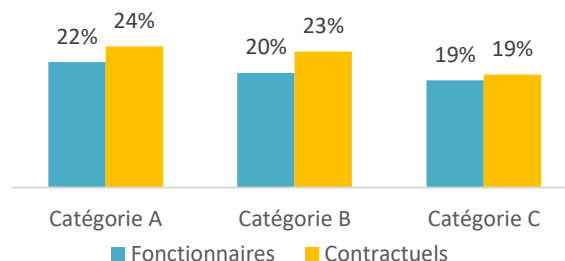
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,08 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,73%
Contractuels sur emplois permanents	22,14%
Ensemble	20,08%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 55053,52 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 204 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

- ⇒ En 2021, 178 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2021, 26 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 23,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,49%	1,70%	3,20%	1,03%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,33%	1,98%	5,64%	1,03%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,00%	2,85%	6,34%	1,15%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 30,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 219 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 4,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 17 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

277 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 12 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 95 % sont fonctionnaires*

⇒ 77 % sont en catégorie C*

⇒ 34 118 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
5 assistants de prévention désignés dans la collectivité
6 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**
1355 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 58 327 €

Coût par jour de formation : 43 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 892 000 €

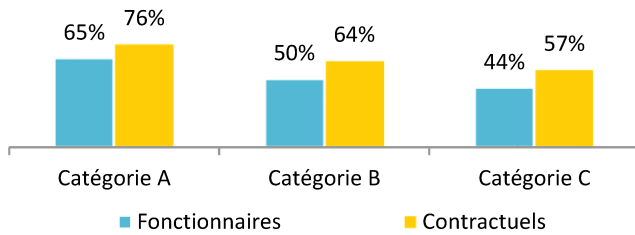
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

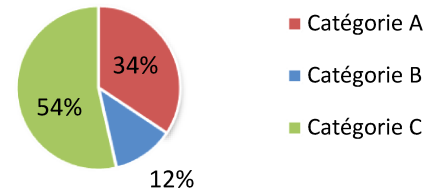
➔ En 2021, 52,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 6 289 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 1 201 640 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	74 %
Autres organismes	26 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	45%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	32%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	516 560 €
Montant moyen par bénéficiaire	275 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

188 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Social Territorial

1 réunion en 2021 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

➔

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2022

Version 1