

LA MAYENNE
Le Département

M'INFORMER

Rapport social unique 2024

SEPTEMBRE 2025

may&VOUS



ÉDITORIAL

Mesdames, Messieurs,

Le rapport social unique a pour objectif de centraliser l'ensemble des données concernant les agents de la Collectivité, ainsi que la mise en œuvre des politiques de ressources humaines dans les domaines du recrutement, de la formation, de la rémunération, de la santé et sécurité au travail, ou encore du dialogue social.

En complément des indicateurs relatifs aux agents départementaux, qu'ils soient sur postes permanents ou non, ce rapport intègre également des données concernant les agents du Groupement d'Intérêt Public – Maison Départementale des Personnes Handicapées (GIP MDPH).

Le rapport social 2024 permet de constater que le nombre d'agents départementaux est passé de 1 249 au 31 décembre 2023 à 1 274 au 31 décembre 2024, soit une progression de 2 %. À l'inverse, le nombre d'assistants familiaux poursuit sa baisse, avec 222 professionnels recensés en 2024 contre 237 en 2023.

La répartition par genre reste stable, avec 788 femmes (61,85 %) et 486 hommes (38,14 %) au sein des effectifs. La part des contractuels occupant un poste permanent continue d'augmenter, atteignant 16,33 % en 2024, contre 15,61 % l'année précédente.

Le Département confirme également son engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes en accueillant 37 apprentis en 2024, tous secteurs confondus, dont 20 dans le secteur social. En parallèle, 225 stagiaires scolaires ont été accueillis, contre 195 en 2023.

Dans un contexte de forte concurrence entre employeurs publics, l'activité de recrutement reste soutenue : 4 374 candidatures ont été reçues en 2024 (contre 4 182 en 2023, soit une hausse de 4,59 %) pour 896 recrutements réalisés (contre 752 en 2023, soit une augmentation de 19,15 %). Cette dynamique est liée à une hausse des besoins de remplacements, de renforts dans les services et de l'accueil de stagiaires. L'augmentation des candidatures peut également être attribuée aux nombreuses actions de valorisation menées par la Direction des ressources humaines, notamment lors des événements « May'job tours ».

Côté formation, 1 385 agents, soit 82 % des effectifs, ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2024, contre 78 % en 2023, traduisant un engagement fort en faveur de la montée en compétences.

Le taux d'absentéisme s'élève à 5,72 % en 2024 (hors congés maternité, paternité, adoption et accueil d'enfant), contre 5,42 % en 2023 et 6,23 % en 2022. Ce taux demeure largement inférieur à la moyenne nationale, estimée à 9,6 % en 2023.

Enfin, la Collectivité a poursuivi en 2024 ses actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi atteint 115 agents au 31 décembre 2024 (contre 111 en 2023), portant le taux d'emploi de 7,47 % à 7,68 %.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce rapport,

Olivier Grégoire

SOMMAIRE

L'EMPLOI PERMANENT P. 6

> Répartition par situation administrative p. 6
> Répartition en équivalent temps plein p. 7
> Évolution de l'effectif permanent p. 7
> Répartition par sexe p. 8
> Répartition par direction p. 10
> Répartition par filière p. 11
> Répartition par catégorie p. 15
> Répartition par métiers p. 29
> Répartition par âge p. 32
> Répartition par position statutaire p. 37
> Les mises à disposition p. 37
> Recrutements et mobilité p. 38
> Les départs p. 42

L'EMPLOI NON PERMANENT P. 46

> Répartition par statut p. 46
> Répartition par sexe p. 47
> Répartition par direction p. 47
> Répartition par filière p. 48
> Répartition par âge p. 48
> Les assistants familiaux p. 49
> Les contractuels recrutés en renfort p. 50
> Les apprentis p. 51
> Les contrats d'accompagnement dans l'emploi p. 53
> Les stagiaires p. 53

LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP P. 56

LA FORMATION P. 62

> Le nombre d'agents formés et de jours de formations p. 62
> Les données budgétaires relatives à la formation p. 69

LES RÉMUNÉRATIONS P. 70

> La masse salariale p. 70
> Les traitements indiciaires p. 71
> Les primes et indemnités p. 72
> La distribution des traitements et rémunérations p. 74
> La somme des dix plus hautes rémunérations p. 75
> Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes p. 75

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL P. 80

> Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels p. 80
> Les accidents du travail, maladies professionnelles ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions p. 81
> Les acteurs de la prévention et leurs activités p. 85
> Les commissions médicales p. 92

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL P. 96

> Les cycles de travail p. 96
> L'organisation du travail p. 98
> Les quotités de temps de travail p. 98
> Les heures supplémentaires rémunérées p. 103
> Les astreintes p. 104
> Le télétravail p. 105
> Les comptes épargne-temps p. 107
> Les absences p. 108
> Les jours de carence p. 119
> Les restructurations et réorganisations de service p. 119

L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE P.124

> La protection sociale complémentaire en prévoyance p. 124
> Le CNAS p. 125
> L'arbre de Noël des enfants du personnel p. 128
> Les subventions repas p. 128
> L'amicale du personnel p. 128
> L'association sportive la Mayenne p. 129

LE DIALOGUE SOCIAL P.130

> Les instances de dialogue social p. 130
> Les représentants du personnel p. 133
> Le nombre de réunions et de jours d'autorisations d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé p. 134
> Les moyens de toutes natures effectivement accordés aux organisations syndicales p. 135
> Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires p. 135
> Les jours de grève p. 135

LA DISCIPLINE P.136

> La nature des fautes disciplinaires p. 136
> Le nombre de sanctions prononcées p. 136

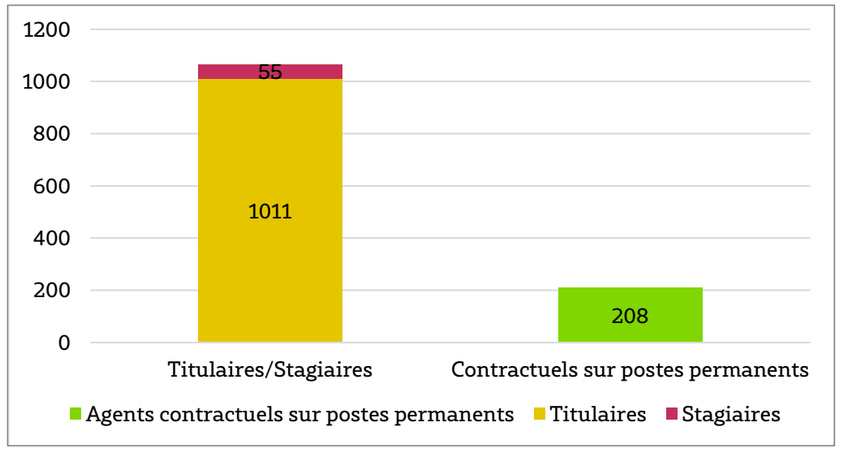
GLOSSAIRE P.138

L'EMPLOI PERMANENT

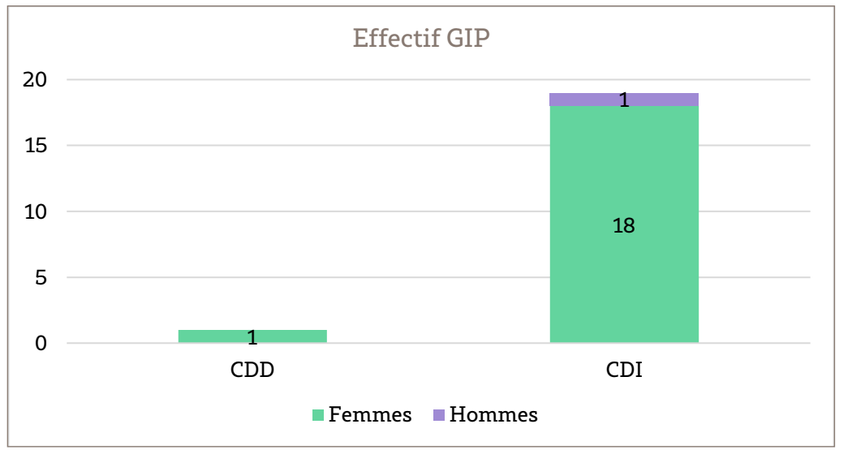
L'effectif sur poste permanent rémunéré est de 1 274 agents au 31/12/2024 (contre **1 249 agents** au 31/12/2023). Il est constitué de l'ensemble des agents titulaires ou stagiaires[1] de la fonction publique et des contractuels sur postes permanents, quelle que soit la durée du contrat, nommés sur des postes créés par l'Assemblée délibérante.

À cet effectif, s'ajoutent 20 agents (contre 24 agents en 2023), dont 18 femmes et 1 homme en contrat à durée indéterminée (CDI) et 1 femme 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

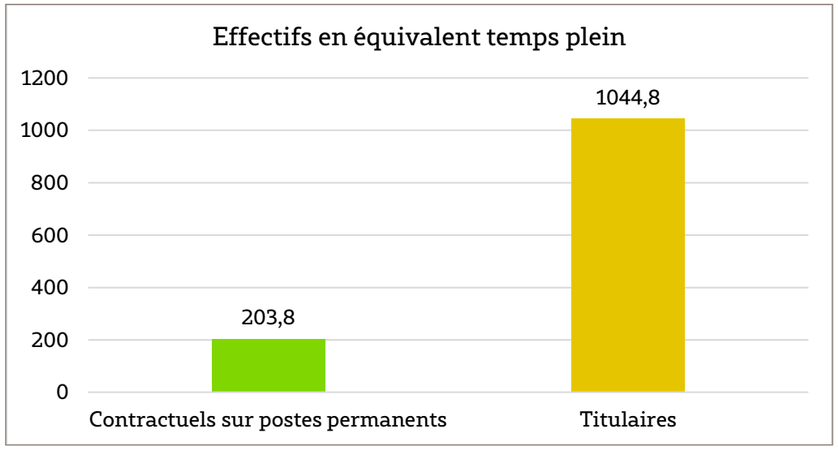


Les agents titulaires représentent 83,67 % des effectifs (contre 84,39 % en 2023).



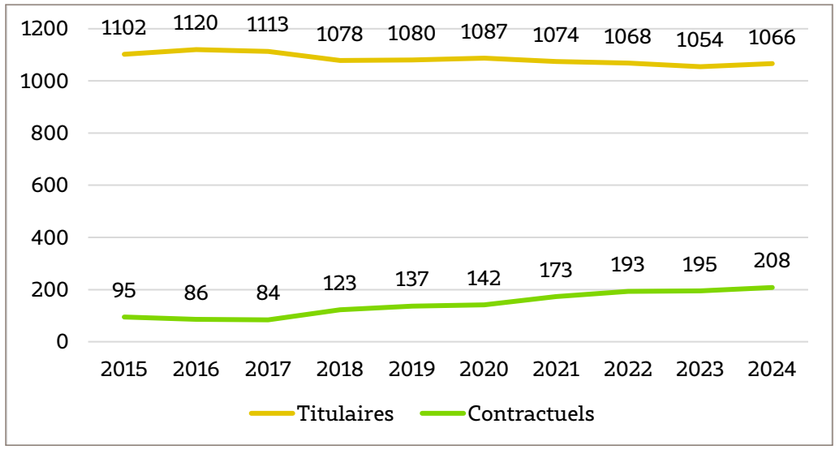
1 *Les données relatives aux stagiaires de la fonction publique sont incluses dans celles des titulaires.*

> Répartition en équivalent temps plein



Les 1 274 agents permanents représentent 1 248,6 ETP. Ce différentiel s'explique essentiellement par les temps partiels.

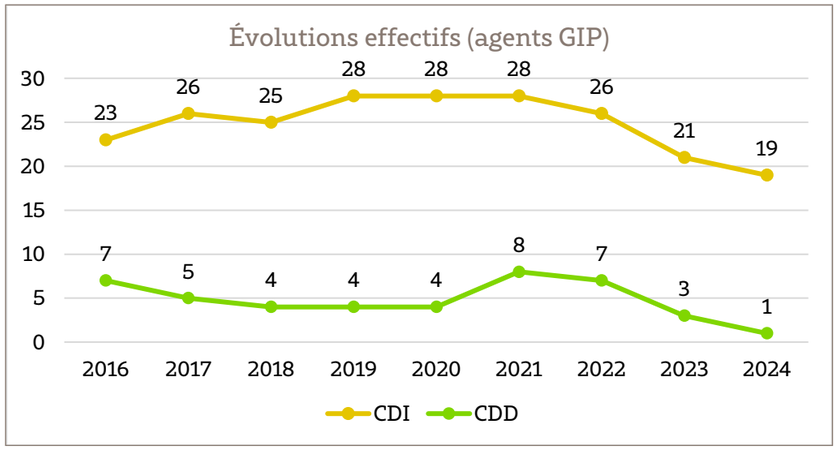
> Évolution de l'effectif permanent



Le nombre d'agents titulaires sur postes permanents a augmenté (+12 agents) et le nombre d'agents contractuels a lui aussi augmenté entre 2023 et 2024 (+13 agents).

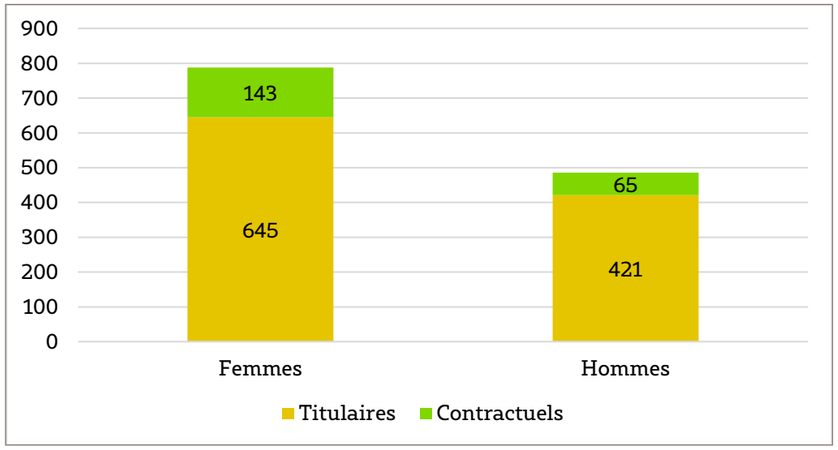
L'effectif global a augmenté de 2 % en 2024 (-0,95 % en 2023, +1,12 % en 2022 et +1,46 % en 2021).

Le nombre d'agents GIP en CDI est de 19 agents (contre 21 en 2023), et 1 en CDD (contre 3 en 2023).



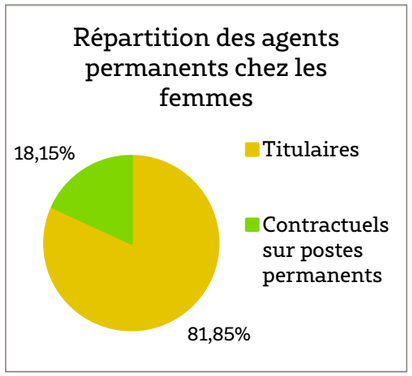
La baisse des agents GIP s'explique par un « transfert » progressif des postes GIP vers le Département au départ des agents qui occupent ces postes et suite à des réussites concours d'agents du GIP. On constate ainsi une diminution des effectifs du GIP (-4).

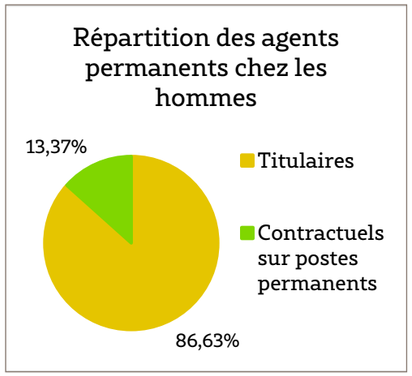
> Répartition par sexe

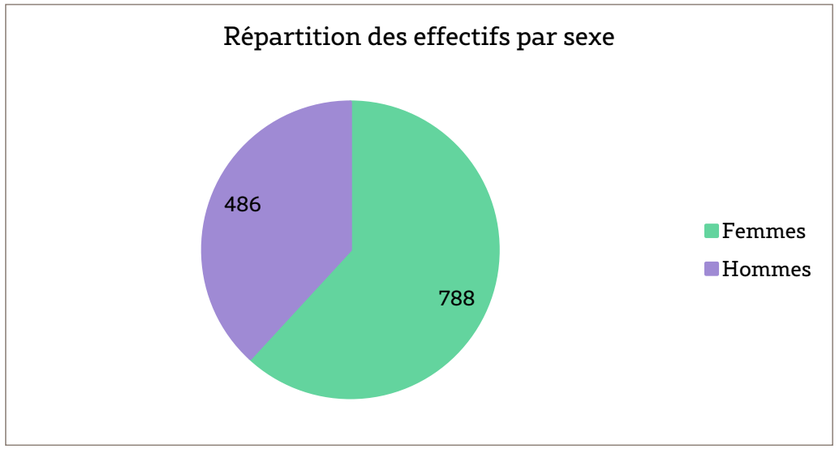


La Collectivité compte dans ses effectifs 788 femmes (61,85 %) et 486 hommes (38,14 %). Cette répartition reste quasiment identique par rapport à celle de l'an dernier.

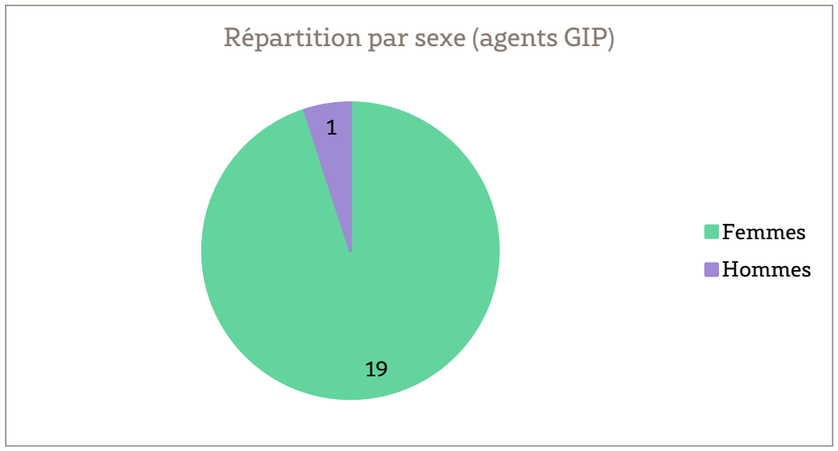
81,85 % des femmes et 86,63 % des hommes sont titulaires.





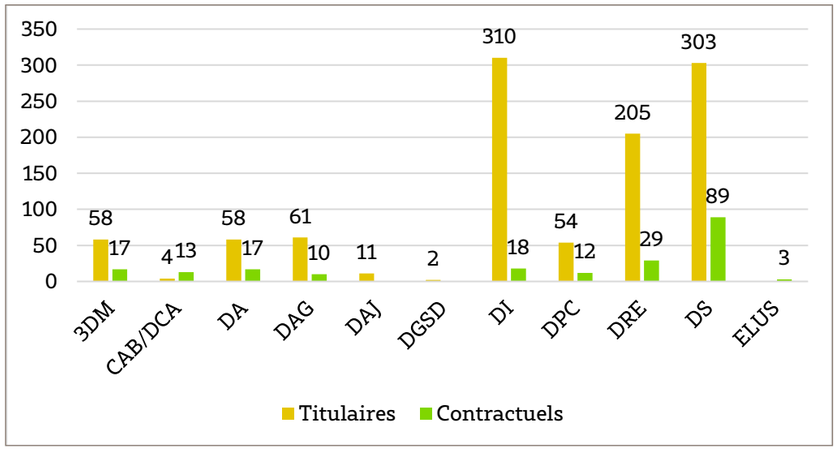


Il faut y ajouter 19 femmes agents GIP et 1 homme agent du GIP.



> Répartition par direction

- **Par statut**

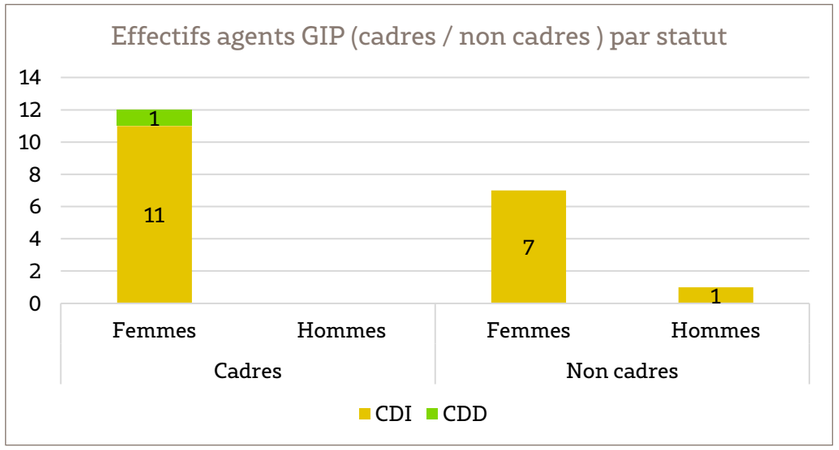


La Direction de la solidarité, la Direction des infrastructures et la Direction ressources et enseignement totalisent à elles seules 954 agents, soit 74,88 % des effectifs du Département (30,77 % pour la Direction de la solidarité, 25,75 % pour la Direction des infrastructures et 18,37 % pour la Direction ressources et enseignement).

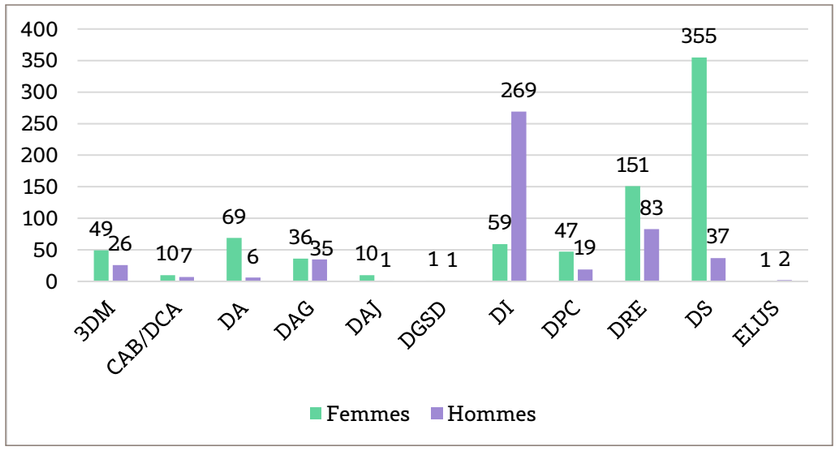
C'est à la Direction de la communication et de l'attractivité et à la Direction de l'autonomie que les agents contractuels sont proportionnellement les plus nombreux puisqu'ils représentent respectivement 76,47 % des 17 agents de la Direction de la communication et de l'attractivité et 22,67 % des 75 agents de la Direction de l'autonomie. Réciproquement, les directions qui comptent le plus de titulaires, outre la Direction générale des services et la Direction des affaires juridiques (100 %), sont la Direction des infrastructures (94,51 % de titulaires), la Direction ressources et enseignement (87,61 %), la Direction de l'administration générale (85,92 %) et la Direction du patrimoine et de la culture (81,82 %).

Les agents du GIP sont répartis de la façon suivante :

- 8 agents non-cadres ;
- 12 agents cadres.



- **Par sexe**

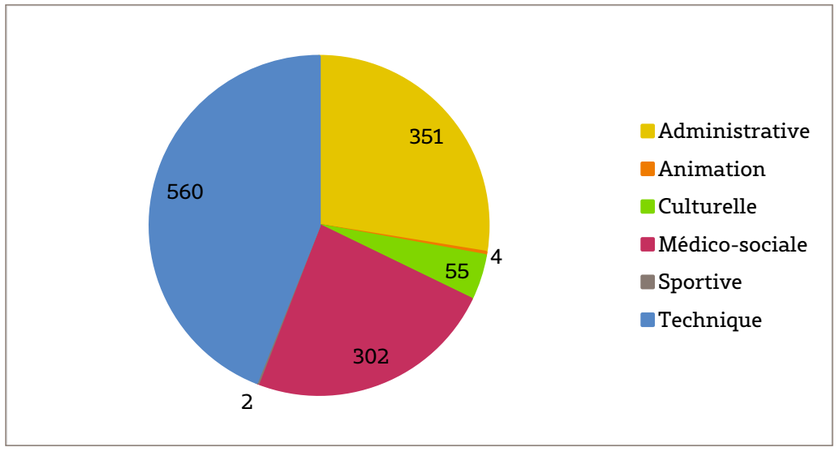


La Direction de la solidarité compte 45,05 % des femmes de l'Institution. Au sein de cette direction, les femmes représentent ainsi 90,56 % des effectifs. Ces dernières exercent les métiers d'assistantes de service social, de puéricultrices, d'éducatrices spécialisées, de conseillères en économie sociale et familiale, de maîtresses de maison, de cheffes de service…

Les femmes sont également bien représentées au sein de la Direction de l'autonomie où elles représentent 92 % des effectifs ou à la Direction des affaires juridiques, où elles représentent 90,91 % des effectifs.

55,35 % des hommes sont affectés à la Direction des infrastructures. Au sein de cette direction, les hommes représentent 82,01 % 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…

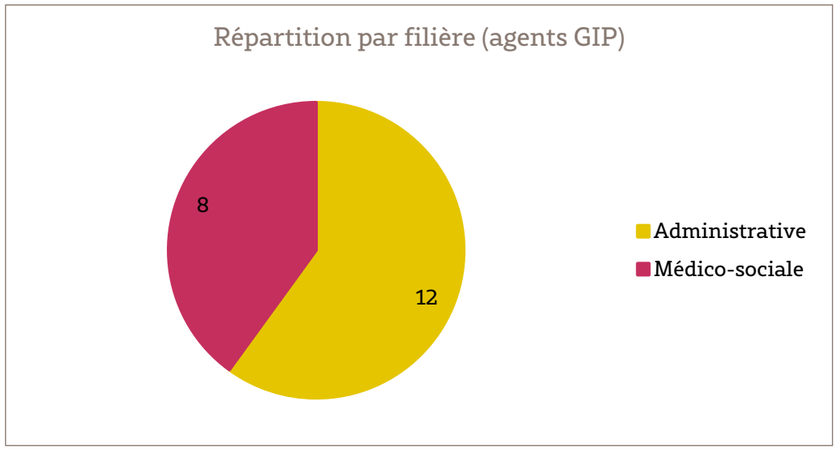
> Répartition par filière



Filière	Effectif permanent	Taux
Administrative	351	27,55 %
Animation	4	0,31 %
Culturelle	55	4,32 %
Médico-sociale	302	23,70 %
Sportive	2	0,16 %
Technique	560	43,96 %
Total général	**1 274**	**100 %**

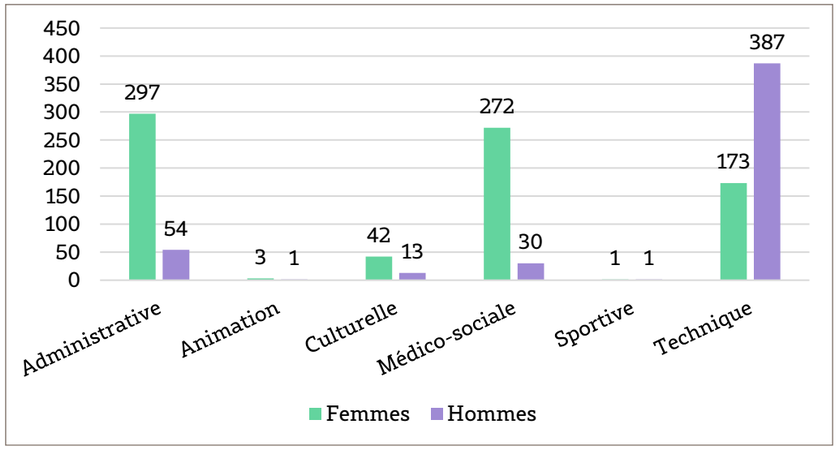
La filière technique reste prédominante au sein du Département en 2024 avec 560 agents, soit 43,96 % des effectifs, notamment dans les collèges et dans les unités d'exploitation routière de la Direction routes et rivière. Les filières administratives puis médico-sociale sont les deuxième et troisième filières les plus représentées, avec respectivement 351 et 302 agents, soit 27,55 % et 23,70 % des effectifs.

Concernant les agents GIP, la filière administrative représente 60 % des effectifs, regroupant notamment les postes d'agents d'accueil spécialisés, d'instructeurs des allocations individuelles de solidarité, d'assistants et de gestionnaires administratifs, de coordonnateurs d'équipes pluridisciplinaires, de gestionnaires comptables et budgétaires et de chefs de services. La filière médico-sociale représente 40 % des effectifs regroupant notamment les postes d'évaluateurs des besoins médico-sociaux.



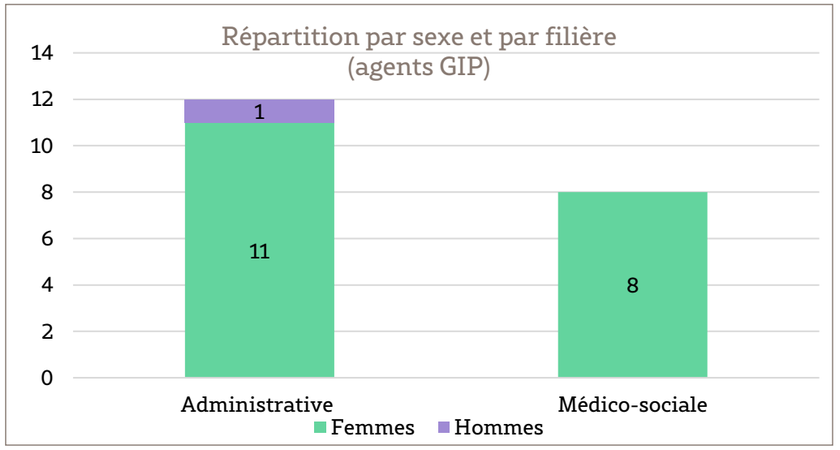
- **Par sexe**

	Femmes	Hommes	Total	Taux
Administrative	297	54	351	27,55 %
Animation	3	1	4	0,31 %
Culturelle	42	13	55	4,32 %
Médico-sociale	272	30	302	23,70 %
Sportive	1	1	2	0,16 %
Technique	173	387	560	43,96 %
Total général	**788**	**486**	**1 274**	**100 %**



Les femmes représentent 90,07 % de la filière médico-sociale et 84,62 % de la filière administrative. Les hommes quant à eux représentent 69,11 % de la filière technique.

Ainsi, 37,69 % des femmes relèvent de la filière administrative quand 79,63 % des hommes relèvent de la filière technique.

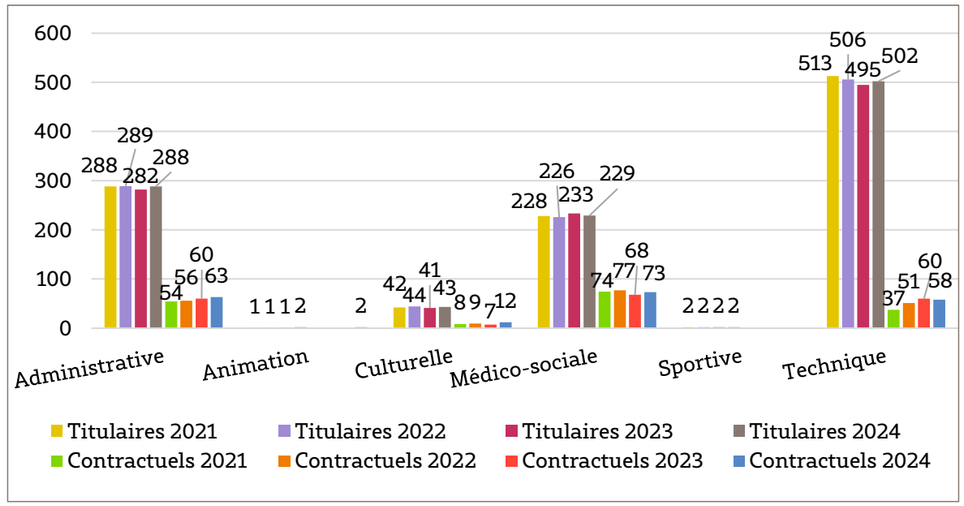


Les femmes représentent 100 % des effectifs de la filière médico-sociale du GIP et 91,67 % des effectifs de la filière administrative du GIP.

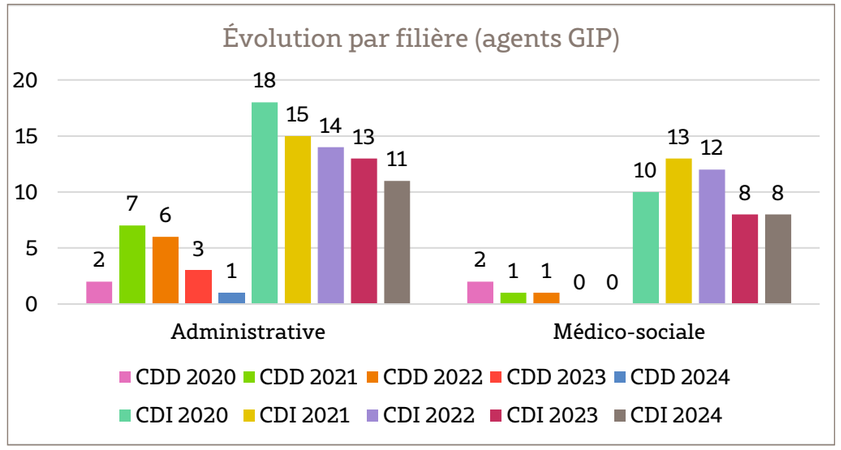
- **Évolution par filière**

Filière	2024			2023			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Administrative	297	54	351	291	51	342	290	55	345
Animation	3	1	4	0	1	1	0	1	1
Culturelle	42	13	55	36	12	48	39	14	53
Médico-sociale	272	30	302	270	31	301	269	34	303
Sportive	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Technique	173	387	560	169	386	555	178	379	557
Total général	**788**	**486**	**1 274**	**767**	**482**	**1 249**	**777**	**484**	**1 261**

Il est noté une augmentation des effectifs dans chacune des filières entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024 (+25 agents), excepté dans la filière sportive qui est stable.

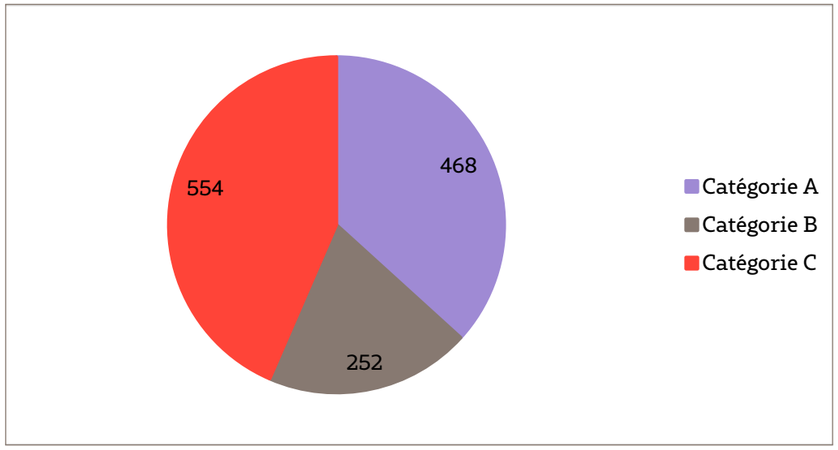


Entre 2023 et 2024, la part des titulaires a augmenté au sein de la filière administrative (+6 agents) et au sein de la filière technique (+7 agents) alors que la part des contractuels a augmenté au sein des filières culturelle (+5 agents), médico-sociale (+5 agents) et administrative (+3 agents).

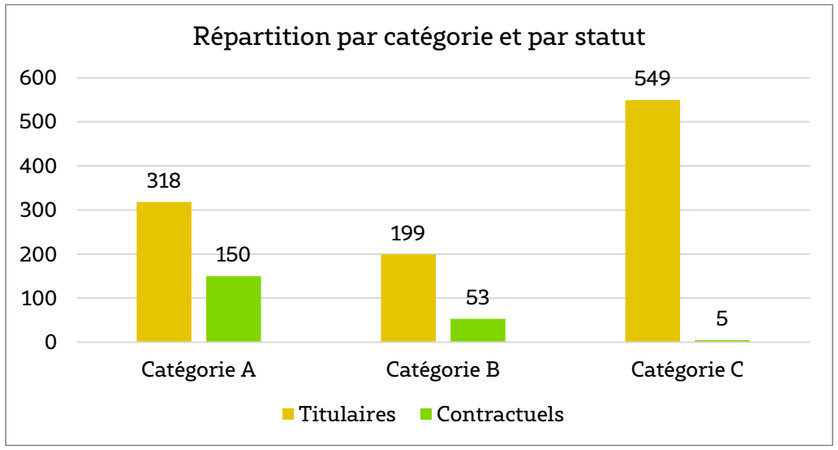


Pour le GIP, il est à noter la diminution de 4 postes pour la filière administrative.

> Répartition par catégorie

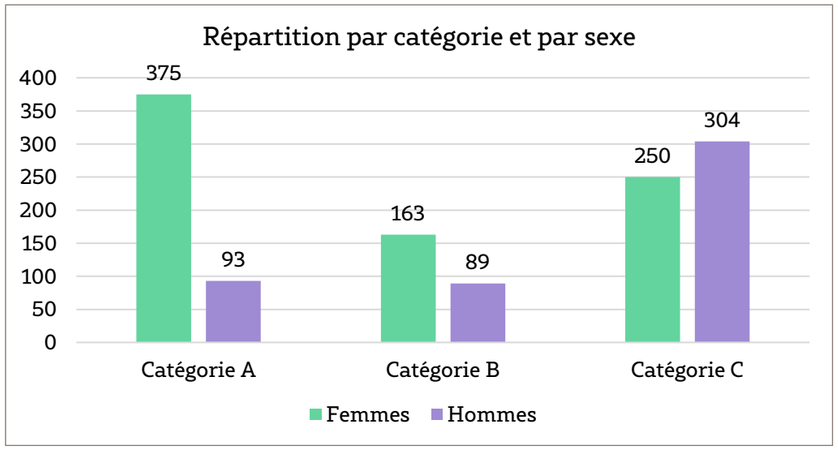


La catégorie C représente 43,49 % des effectifs permanents, suivie de la catégorie A (36,73 %) puis de la catégorie B (19,78 %). La catégorie A a augmenté de +1,52 % (+7 agents), la catégorie B a augmenté de +10,53 % (+24 agents) et la catégorie C a diminué de -1,07 % (-6 agents).

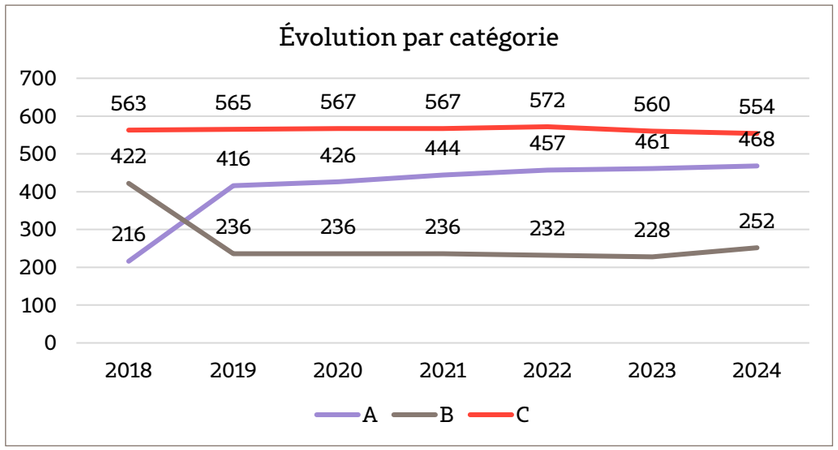


C'est au sein de la catégorie A que les contractuels sont les plus nombreux en valeur absolue (150 agents) ou en valeur relative (32,05 % des agents). Cette donnée est à mettre en regard avec la part des contractuels dans la filière médico-sociale : le Département recrute aujourd'hui de nombreux travailleurs sociaux par la voie contractuelle.

Réciproquement, c'est au sein de la catégorie C que les contractuels sont les moins nombreux en valeur absolue et relative (5 agents, soit 0,90 %).



C'est au sein de la catégorie A que les femmes sont les plus nombreuses en valeur absolue et en valeur relative (80,13 %). Réciproquement, c'est au sein de la catégorie C que les hommes sont les plus nombreux en valeur absolue et en valeur relative (54,87 %).



Pour rappel, ces chiffres sont édités à la date du 31 décembre 2024. Les postes vacants à cette date ne sont donc pas comptabilisés. Au 31 décembre 2024, la Collectivité comptait 81 postes vacants :

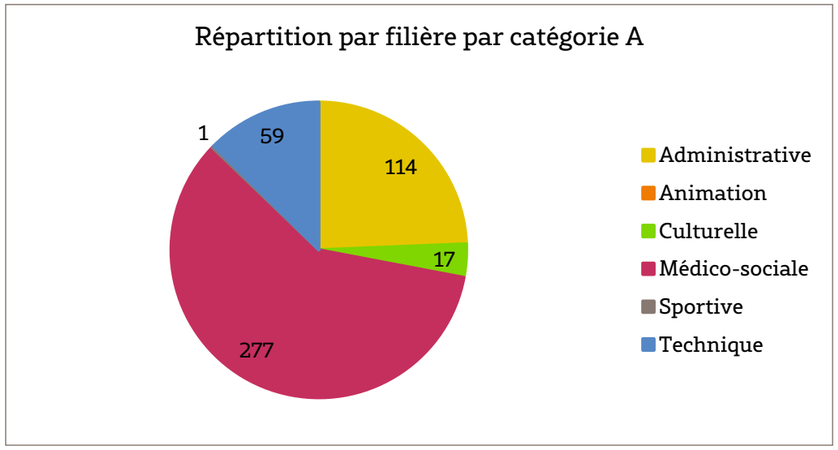
Emploi - Grade (L)	Nombre de postes vacants
Psychologue de classe normale	1
Médecin de 2e classe	4
Rédacteur	4
Cadre de santé	1
Infirmier en soins généraux	2
Adjoint administratif territorial	4
Attaché territorial de conservation (patrimoine)	1
Assistant de conservation	3
Ingénieur	7
Technicien	7
Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement	7
Adjoint technique territorial	8
Attaché	13
Directeur général adjoint services départements - 900.000 hab.	1
Biologiste, véterinaire ou pharmacien hors classe	1
Agent de maîtrise	1
Assistant socio-éducatif	16

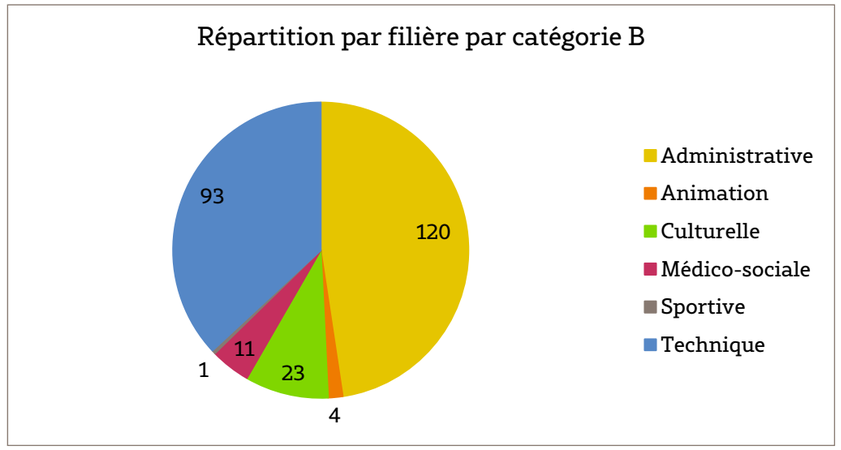
L'augmentation des effectifs de la catégorie A entre 2023 et 2024 est liée à l'augmentation des effectifs de la filière administrative (+4 agents), culturelle (+3 agents) et de la filière technique (+2 agents).

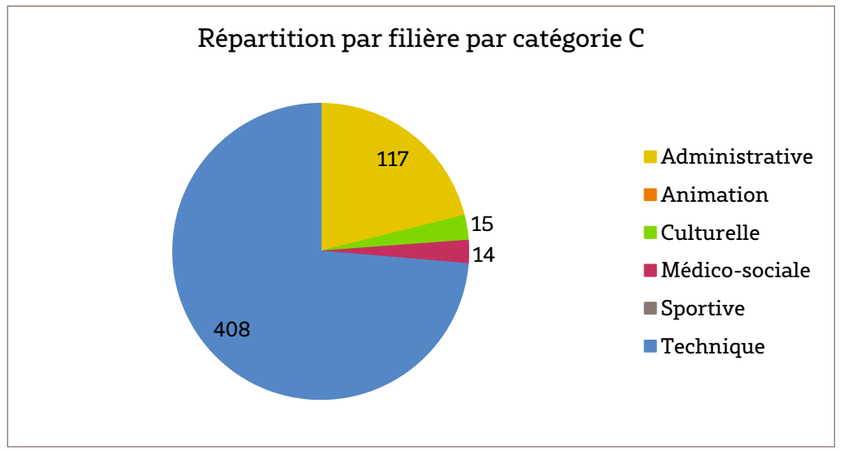
L'augmentation des effectifs de la catégorie B est liée à l'augmentation des effectifs de la filière administrative (+16 agents), de la filière culturelle (+5 agents), de la filière animation (+ 3 agents) et de la filière médico-sociale (+ 2 agents).

Quant à la diminution des effectifs en catégorie C, elle est liée à la diminution des effectifs de la filière administrative (-11 agents), et de la filière culturelle (-1 agent), bien que l'effectif de la filière médico-sociale (+1 agent) et de la filière technique (+5 agents) soient en augmentation.

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	114	120	117	351
Animation	0	4	0	4
Culturelle	17	23	15	55
Médico-sociale	277	11	14	302
Sportive	1	1		2
Technique	59	93	408	560
Total général	468	252	554	1 274







Les agents de catégorie C relèvent de la filière technique pour 73,65 % 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 72,86% des effectifs.

Les agents de la catégorie B relèvent de la filière administrative à 47,62 % et de la filière technique à 36,90 %.

Les agents de la catégorie A relèvent de la filière médico-sociale à 59,19 % (cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs notamment) puis de la filière administrative à 24,36 %. Au sein de la filière médico-sociale, les agents de catégorie A représentent 91,72 % des effectifs.

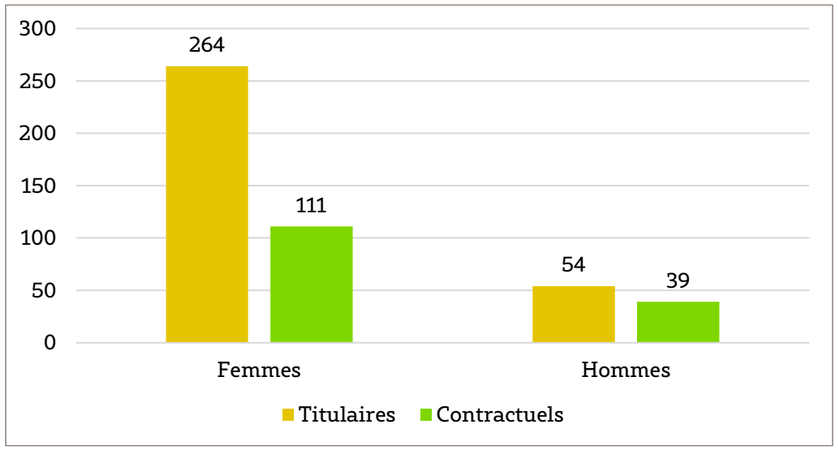
- **Répartition de la catégorie A**

Répartition par sexe au sein de la catégorie A

	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Femmes	264	111	375	80,13 %
Hommes	54	39	93	19,87 %
Total	318	150	468	100 %

80,13 % des agents de catégorie A sont des femmes.

67,95 % de ces agents sont titulaires. C'est la catégorie où la part des titulaires est la plus faible.

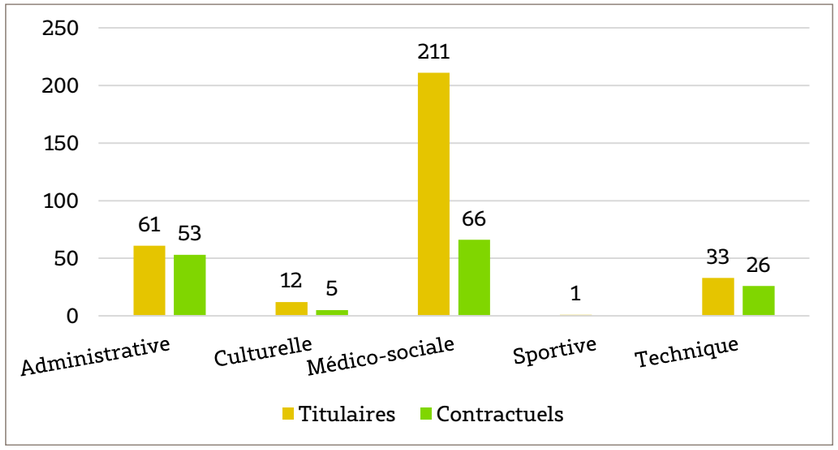


Au sein de la catégorie A, les contractuels sont proportionnellement plus représentés parmi les hommes : ils comptent ainsi 41,94% des effectifs masculins contre 29,6% des effectifs féminins.

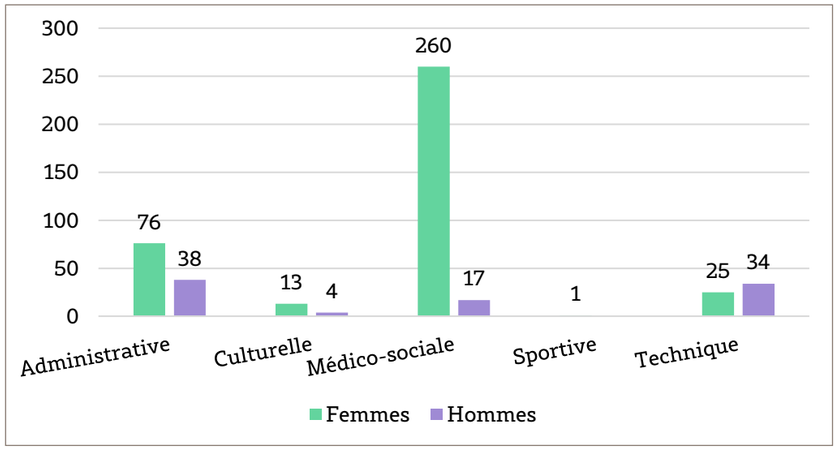
Répartition par filière au sein de la catégorie A

Filière	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Administrative	61	53	114	24,36 %
Culturelle	12	5	17	3,63 %
Médico-sociale	211	66	277	59,19 %
Sportive	1	0	1	0,21 %
Technique	33	26	59	12,61 %
Total général	318	150	468	100 %

59,19 % des agents de catégorie A relèvent de la filière médico-sociale.



En catégorie A, c'est au sein de la filière administrative, avec 46,49 % des effectifs, que les contractuels sont les plus représentés en valeur relative. Ils représentent par ailleurs 44,07 % des effectifs de la filière technique, et 23,83 % des effectifs de la filière médico-sociale. Toutefois, en valeur absolue, ils sont plus nombreux au sein de la filière médico-sociale.



En catégorie A, c'est au sein de la filière médico-sociale que les femmes sont les plus représentées que ce soit en valeur absolue (260) ou en valeur relative (93,86 %). Réciproquement, c'est au sein de la filière technique que les hommes sont les mieux représentés avec 57,63 % des agents.

Répartition par cadre d'emplois et par sexe au sein de la catégorie A

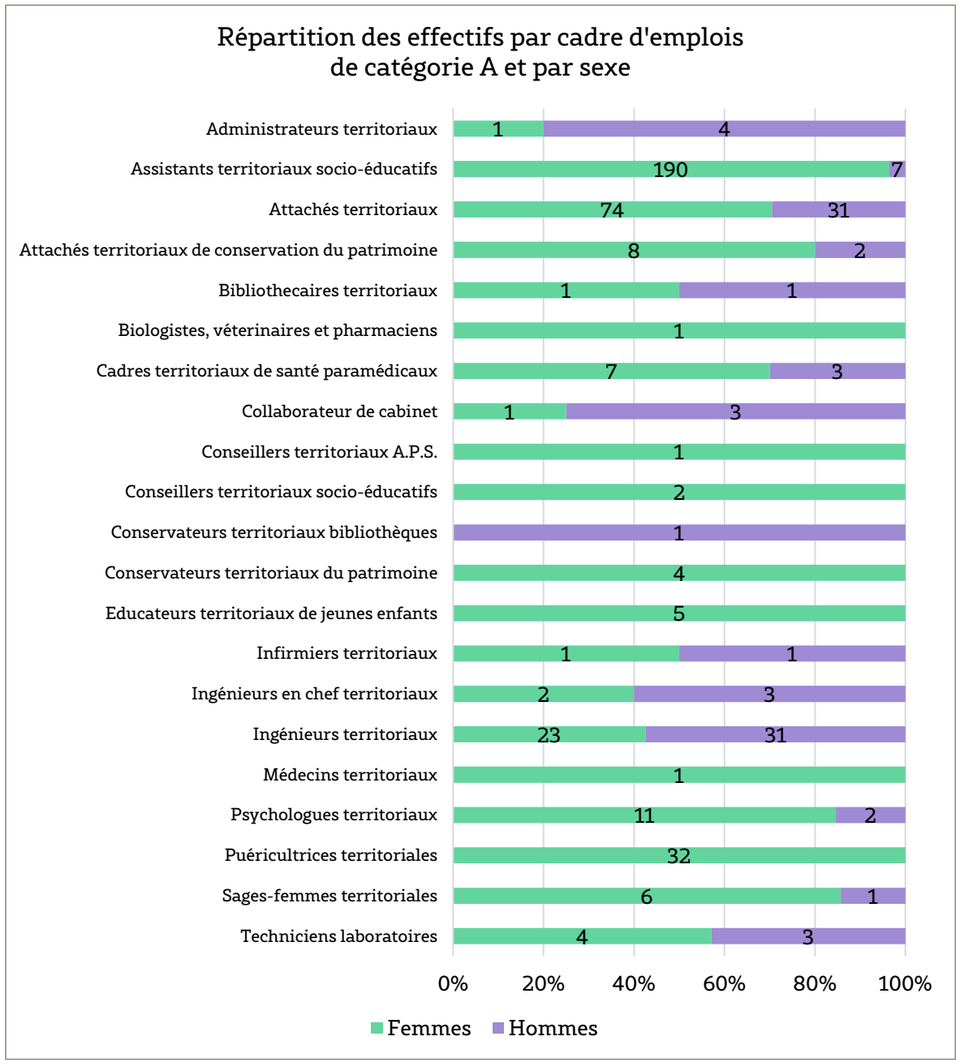
Cadre d'emplois	Titulaires			Contractuels			Total	Taux
	F	H	Total	F	H	Total		
Administrateurs territoriaux	1	3	4	0	1	1	5	1,07 %
Assistants territoriaux socio-éducatifs	142	6	148	48	1	49	197	42,09 %
Attachés territoriaux	43	14	57	31	17	48	105	22,44 %
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	3	2	5	5	0	5	10	2,14 %
Bibliothécaires territoriaux	1	1	2	0	0	0	2	0,43 %
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens	1	0	1	0	0	0	1	0,21 %
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	7	3	10	0	0	0	10	2,14 %
Collaborateur de cabinet	0	0	0	1	3	4	4	0,85 %
Conseillers territoriaux A.P.S.	1	0	1	0	0	0	1	0,21 %
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	2	0	2	0	0	0	2	0,43 %
Conservateurs territoriaux bibliothèques	0	1	1	0	0	0	1	0,21 %
Conservateurs territoriaux du patrimoine	4	0	4	0	0	0	4	0,85 %
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	3	0	3	2	0	2	5	1,07 %
Infirmiers territoriaux	1	1	2	0	0	0	2	0,43 %
Ingénieurs en chef territoriaux	1	2	3	1	1	2	5	1,07 %
Ingénieurs territoriaux	15	15	30	8	16	24	54	11,54 %
Médecins territoriaux	0	0	0	1	0	1	1	0,21 %
Techniciens laboratoires[1]	4	3	7	0	0	0	7	1,50 %
Psychologues territoriaux	2	2	4	9	0	9	13	2,78 %
Puéricultrices territoriales	29	0	29	3	0	3	32	6,84 %
Sage-femmes territoriales	4	1	5	2	0	2	7	1,50 %
Total général	**264**	**54**	**318**	**111**	**39**	**150**	**468**	**100 %**

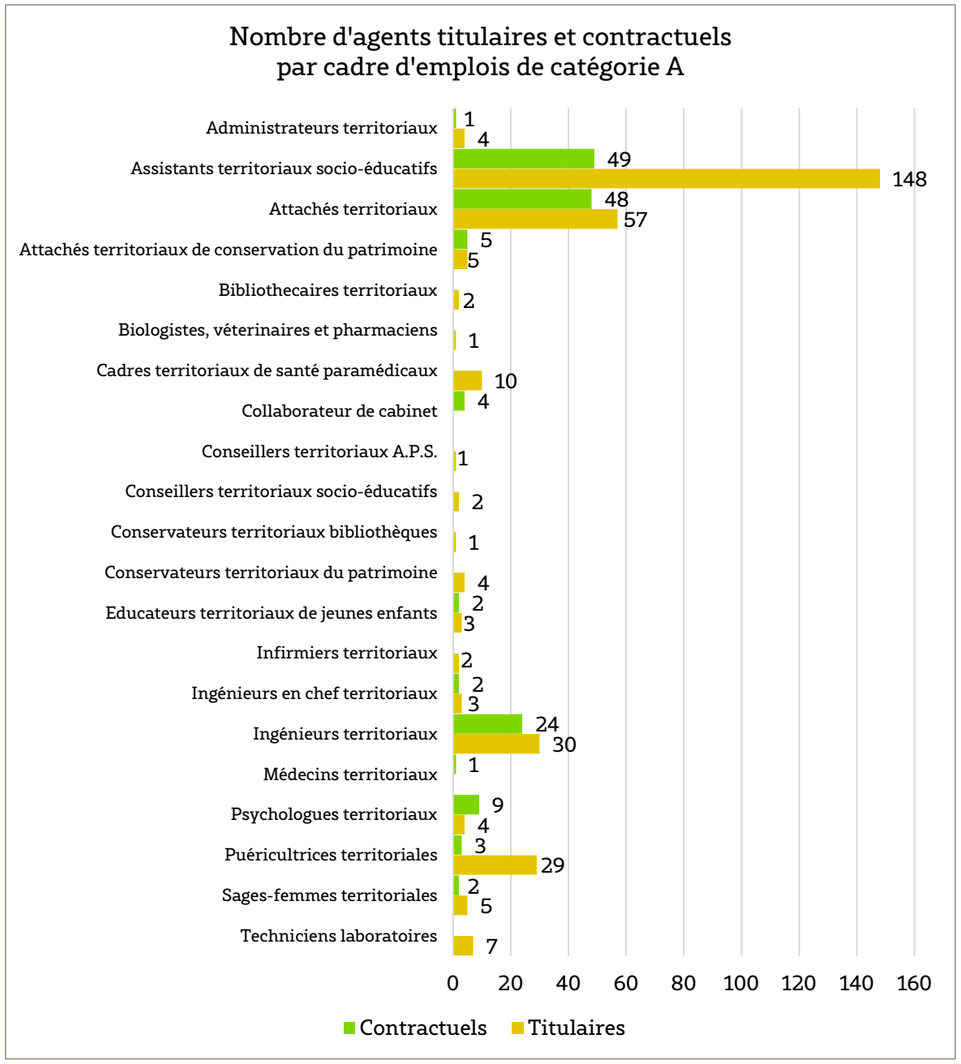
1 Cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux

Parmi ces 468 agents de catégorie A, sont comptabilisés 1 directeur général des services titulaire (1 homme) et 2 directeurs généraux adjoints titulaires (1 femme et 1 homme).

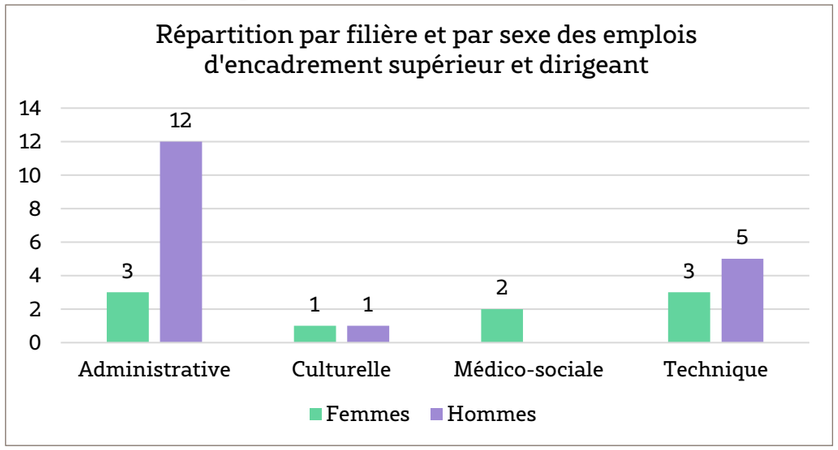
Les cadres d'emplois de la catégorie A les plus représentés sont ceux des assistants territoriaux socio-éducatifs (42,09 %) suivis des attachés territoriaux (22,44 %) et des ingénieurs territoriaux (11,54 %).

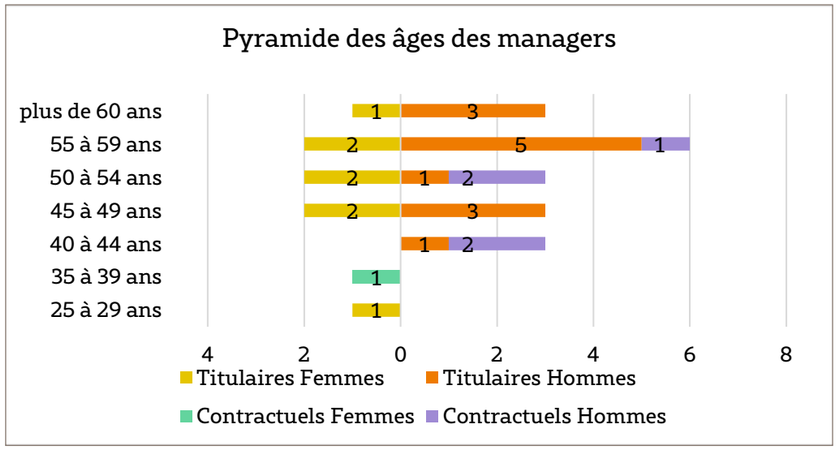
S'agissant de la répartition femmes/hommes au sein des cadres d'emplois, conformément à l'analyse constatée pour l'ensemble de l'Institution, les femmes sont les plus représentées dans les cadres d'emplois des filières médico-sociale, administrative et culturelle.





Focus sur les managers





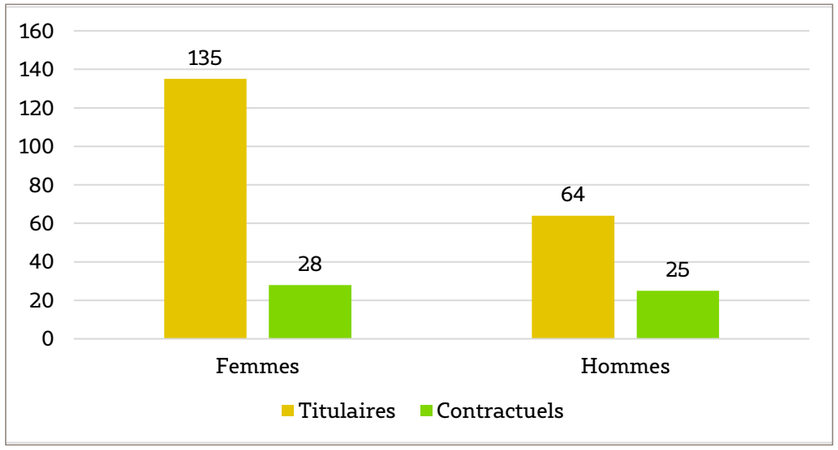
- **Répartition de la catégorie B**

Répartition par sexe au sein de la catégorie B

Sexe	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Femmes	135	28	163	64,68 %
Hommes	64	25	89	35,32 %
Total	199	53	252	100 %

64,68 % des agents de catégorie B sont des femmes.

78,97 % des agents de catégorie B sont titulaires.

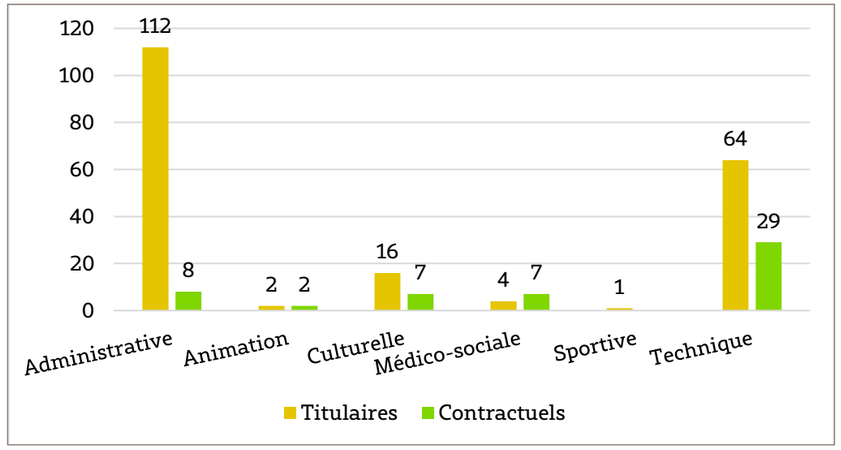


Au sein de la catégorie B, les contractuels sont proportionnellement plus représentés parmi les hommes : ils comptent ainsi 28,09 % des effectifs masculins contre 17,18 % des effectifs féminins.

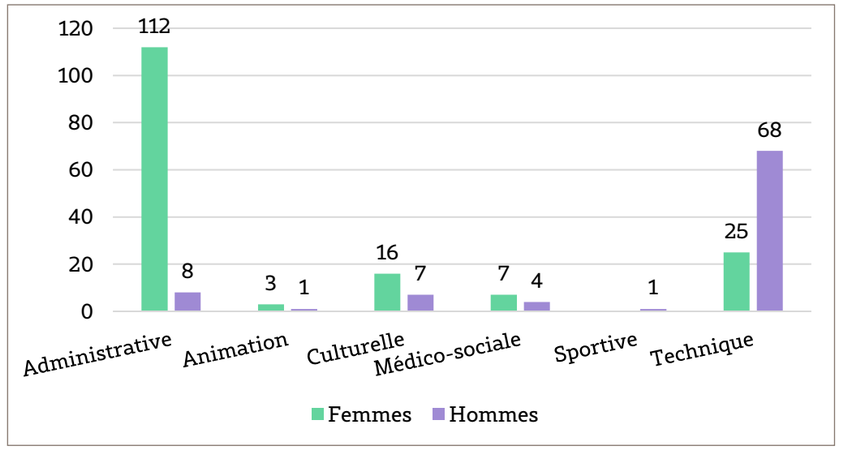
Répartition par filière au sein de la catégorie B

Filière	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Administrative	112	8	120	47,62 %
Animation	2	2	4	1,59 %
Culturelle	16	7	23	9,13 %
Médico-sociale	4	7	11	4,37 %
Sportive	1	0	1	0,40 %
Technique	64	29	93	36,90 %
Total général	**199**	**53**	**252**	**100 %**

47,62 % des agents de catégorie B relèvent de la filière administrative et 36,90 % de la filière technique.



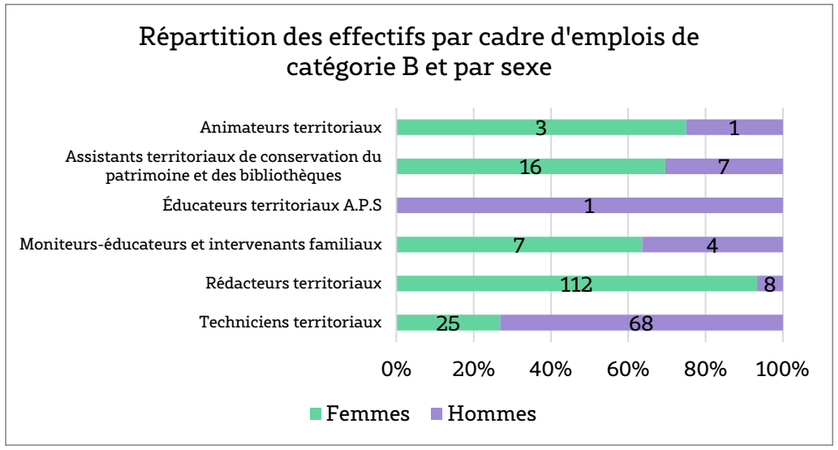
En catégorie B, c'est au sein de la filière médico-sociale que la part des contractuels est la plus importante puisqu'ils représentent 63,64 % des effectifs de la filière. Réciproquement, c'est au sein de la filière administrative que les contractuels sont les moins représentés puisqu'ils ne représentent que 6,67 % des effectifs de la filière.



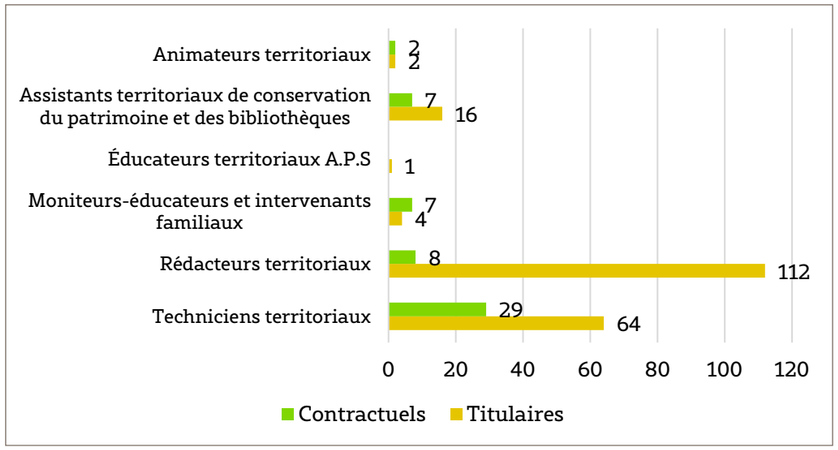
Au sein de la catégorie B, c'est dans la filière administrative que les femmes sont le plus représentées avec 93,33 % des effectifs de la filière. Réciproquement, c'est dans la filière technique que les hommes sont les plus représentés avec 73,11 % des effectifs de la filière.

Répartition par cadre d'emplois et par sexe au sein de la catégorie B

	Titulaires			Contractuels			Total	Taux
	F	H	Total	F	H	Total		
Animateurs territoriaux	1	1	2	2	0	2	4	1,59 %
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	11	5	16	5	2	7	23	9,13 %
Éducateurs territoriaux A.P.S	0	1	1	0	0	0	1	0,40 %
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	3	1	4	4	3	7	11	4,37 %
Rédacteurs territoriaux	104	8	112	8	0	8	120	47,62 %
Techniciens territoriaux	16	48	64	9	20	29	93	36,90 %
Total général	**135**	**64**	**199**	**28**	**25**	**53**	**252**	**100 %**



Les cadres d'emplois les plus représentés au sein de la catégorie B sont ceux des rédacteurs territoriaux (47,62 %) suivis par les techniciens territoriaux (36,90 %). Au sein de ce premier cadre d'emplois, les femmes représentent 93,33 % des effectifs et au sein du second, les hommes représentent 73,12 % 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 63,64 % des effectifs du cadre d'emplois.

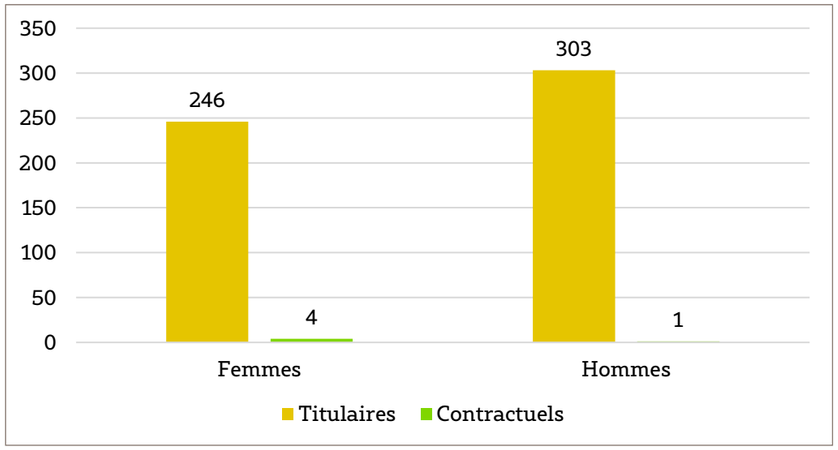
- **Répartition de la catégorie C**

Répartition par sexe au sein de la catégorie C

Sexe	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Femmes	246	4	250	45,13 %
Hommes	303	1	304	54,87 %
Total	549	5	554	100 %

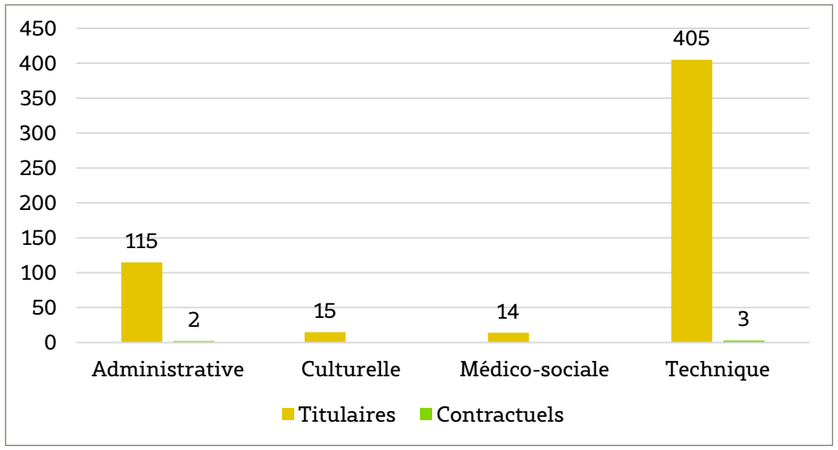
54,87 % des agents de catégorie C sont des hommes.

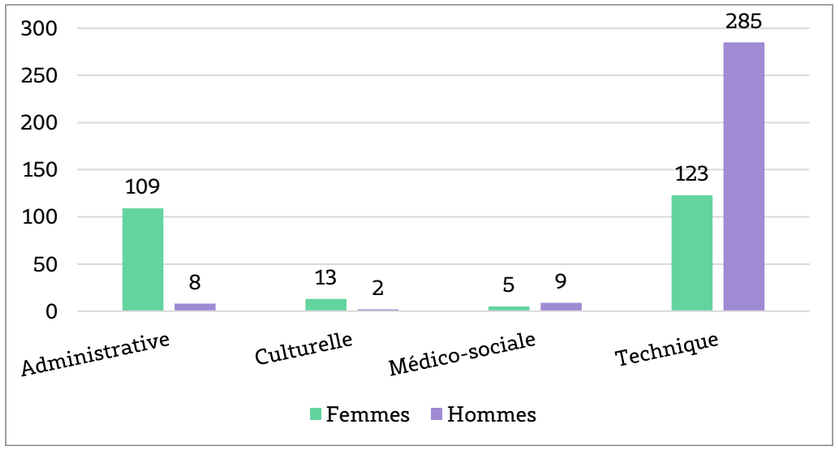
99,10 % des agents de catégorie C sont titulaires. C'est la catégorie au sein de laquelle la part des titulaires est la plus élevée.



Répartition par filière au sein de la catégorie C

	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Administrative	115	2	117	21,12 %
Culturelle	15	0	15	2,71 %
Médico-sociale	14	0	14	2,53 %
Technique	405	3	408	73,65 %
Total général	549	5	554	100 %



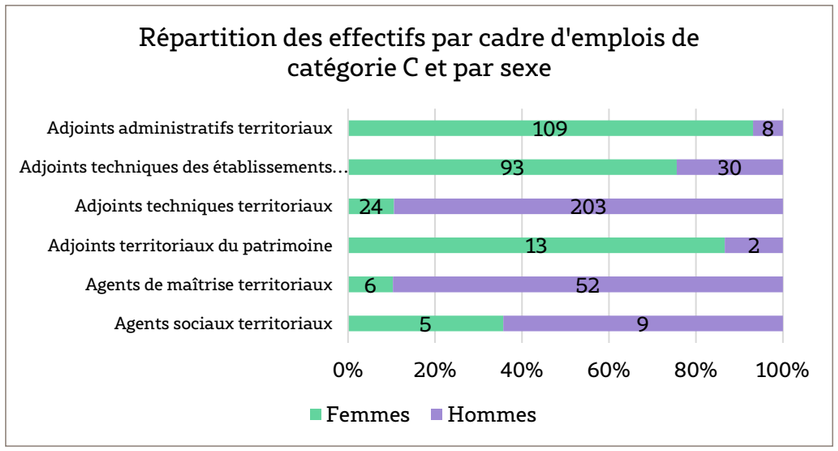


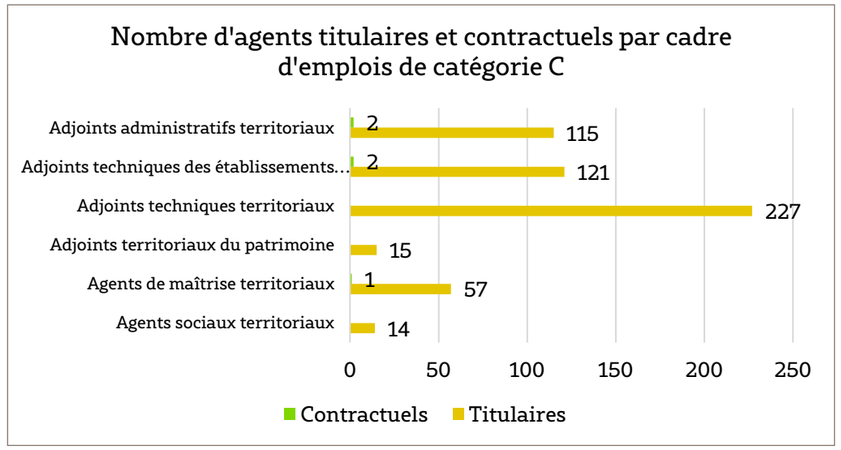
Au sein de la catégorie C, c'est dans la filière administrative que les femmes sont le plus représentées avec 93,16 % des effectifs de la filière. Réciproquement, c'est dans la filière technique que les hommes sont les plus représentés avec 69,85 % des effectifs de la filière.

Répartition par cadre d'emplois et par sexe au sein de la catégorie C

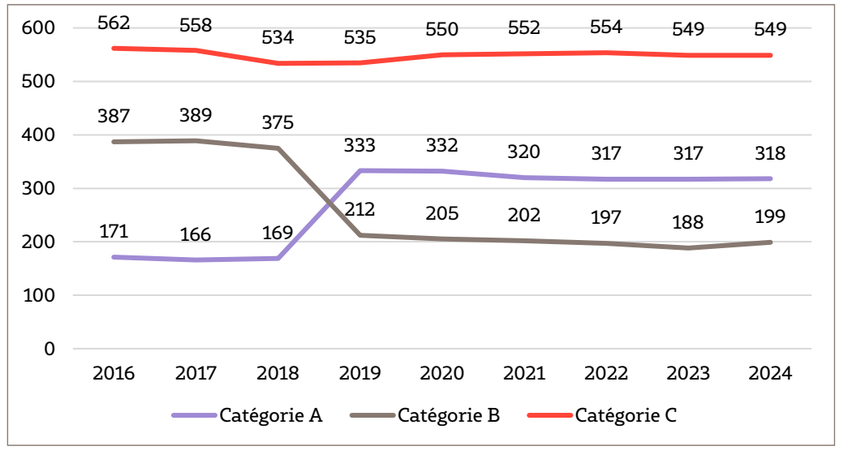
Cadre d'emplois	Titulaires			Contractuels			Total	Taux
	F	H	Total	F	H	Total		
Adjoints administratifs territoriaux	107	8	115	2	0	2	117	21,12 %
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	91	30	121	2	0	2	123	22,20 %
Adjoints techniques territoriaux	24	203	227	0	0	0	227	40,97 %
Adjoints territoriaux du patrimoine	13	2	15	0	0	0	15	2,71 %
Agents de maîtrise territoriaux	6	51	57	0	1	1	58	10,47 %
Agents sociaux territoriaux	5	9	14	0	0	0	14	2,53 %
Total général	246	303	549	4	1	5	554	100 %

Les cadres d'emplois les plus représentés au sein de la catégorie C sont les cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux, avec 227 agents, soit 40,97 % des effectifs du cadre d'emplois, suivi par le cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement avec 123 agents, soit 22,20 % des effectifs et le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux avec 117 agents, soit 21,12 % des effectifs.



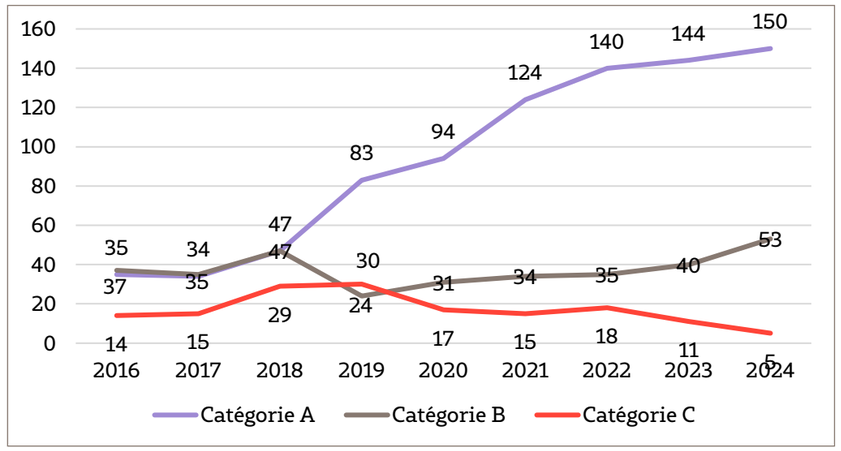


- **Évolution par catégorie des agents titulaires**



Seule la catégorie C a vu son effectif d'agents titulaires se stabiliser entre 2023 et 2024. Les effectifs d'agents titulaires de la catégorie A et de la catégorie B ont respectivement augmenté de 0,32 % et de 5,85 %.

- **Évolution par catégorie des agents contractuels**

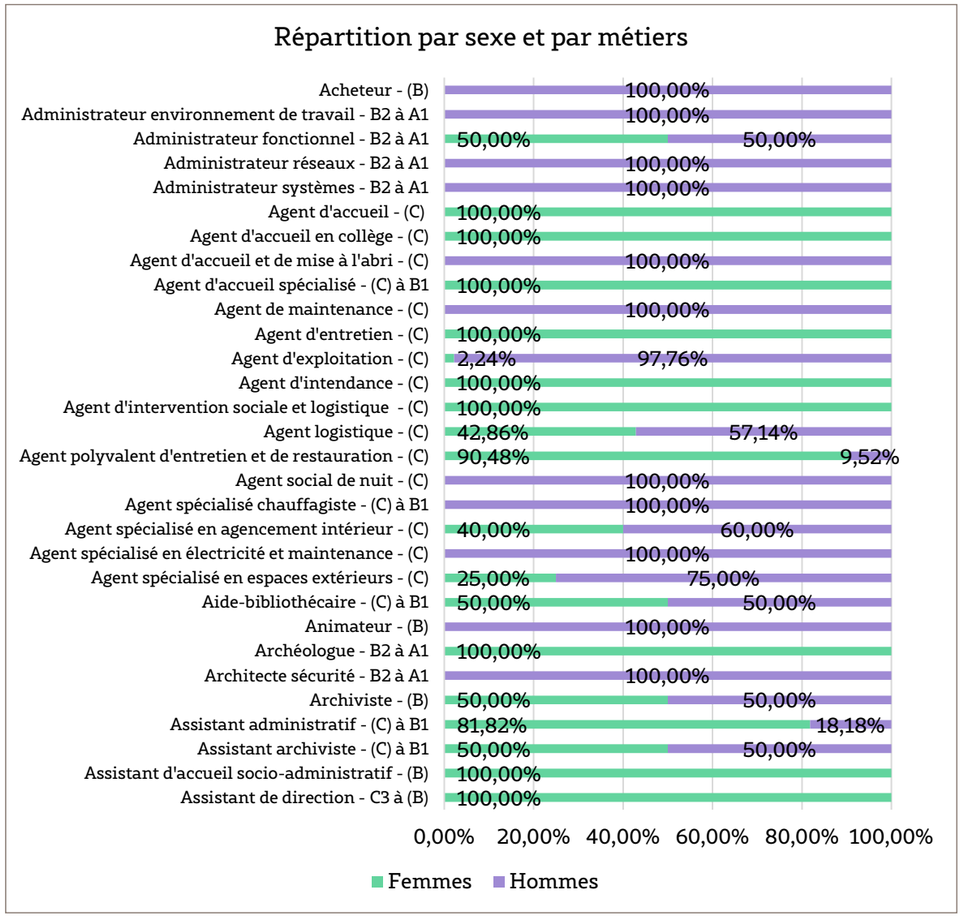


Les effectifs contractuels ont augmenté dans les catégories A et B : entre 2023 et 2024, l'augmentation est de 4,17 % en catégorie A et de 32,5 % en catégorie B.

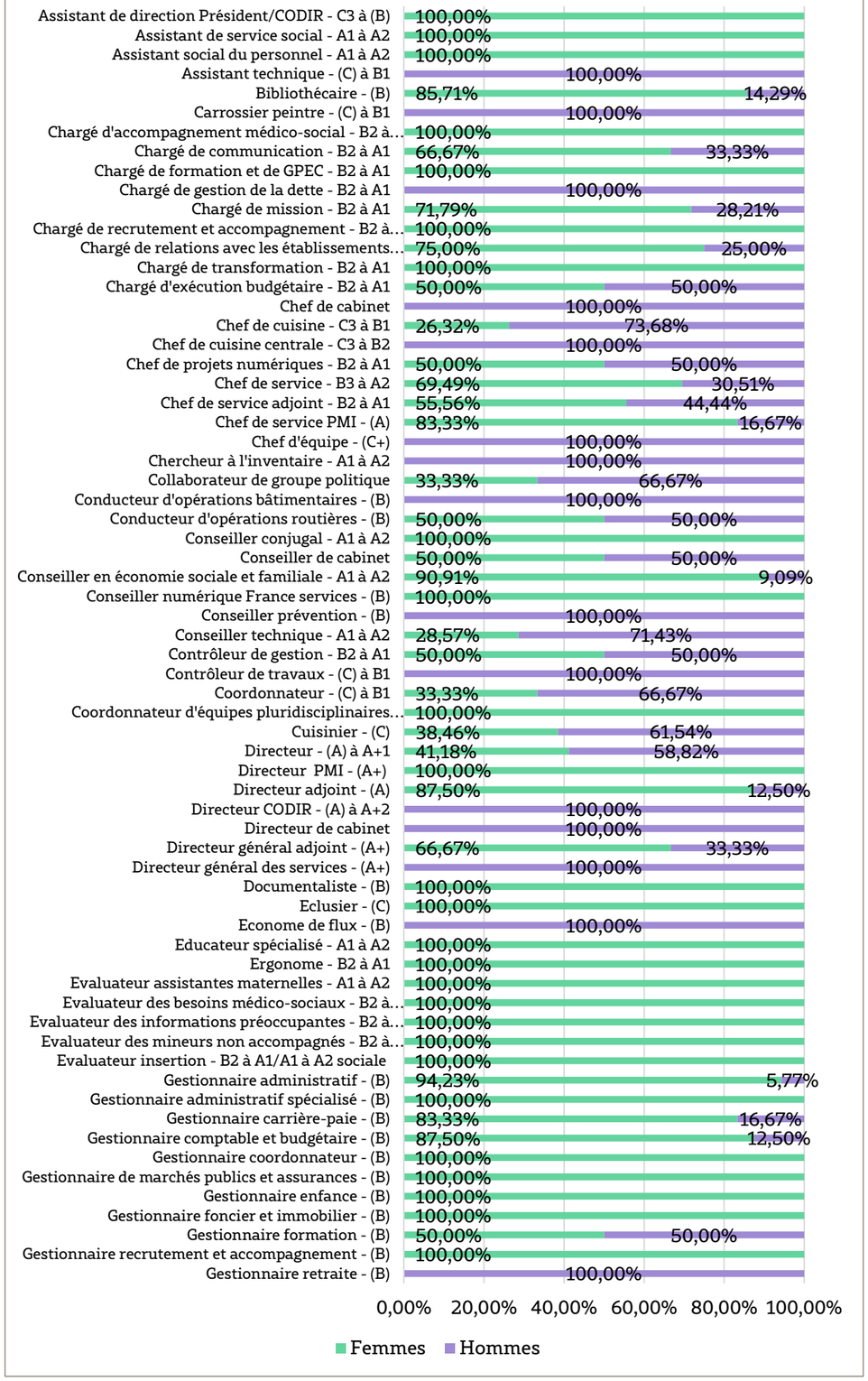
> Répartition par métiers

La formalisation d'un référentiel métiers et compétences est une démarche structurante démarrée en 2016 et qui vise à repositionner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au cœur des politiques RH, c'est-à-dire à dépasser l'approche statutaire de la gestion RH pour l'enrichir d'une approche plus qualitative fondée sur l'analyse des missions, des activités ainsi que des compétences nécessaires pour les exercer.

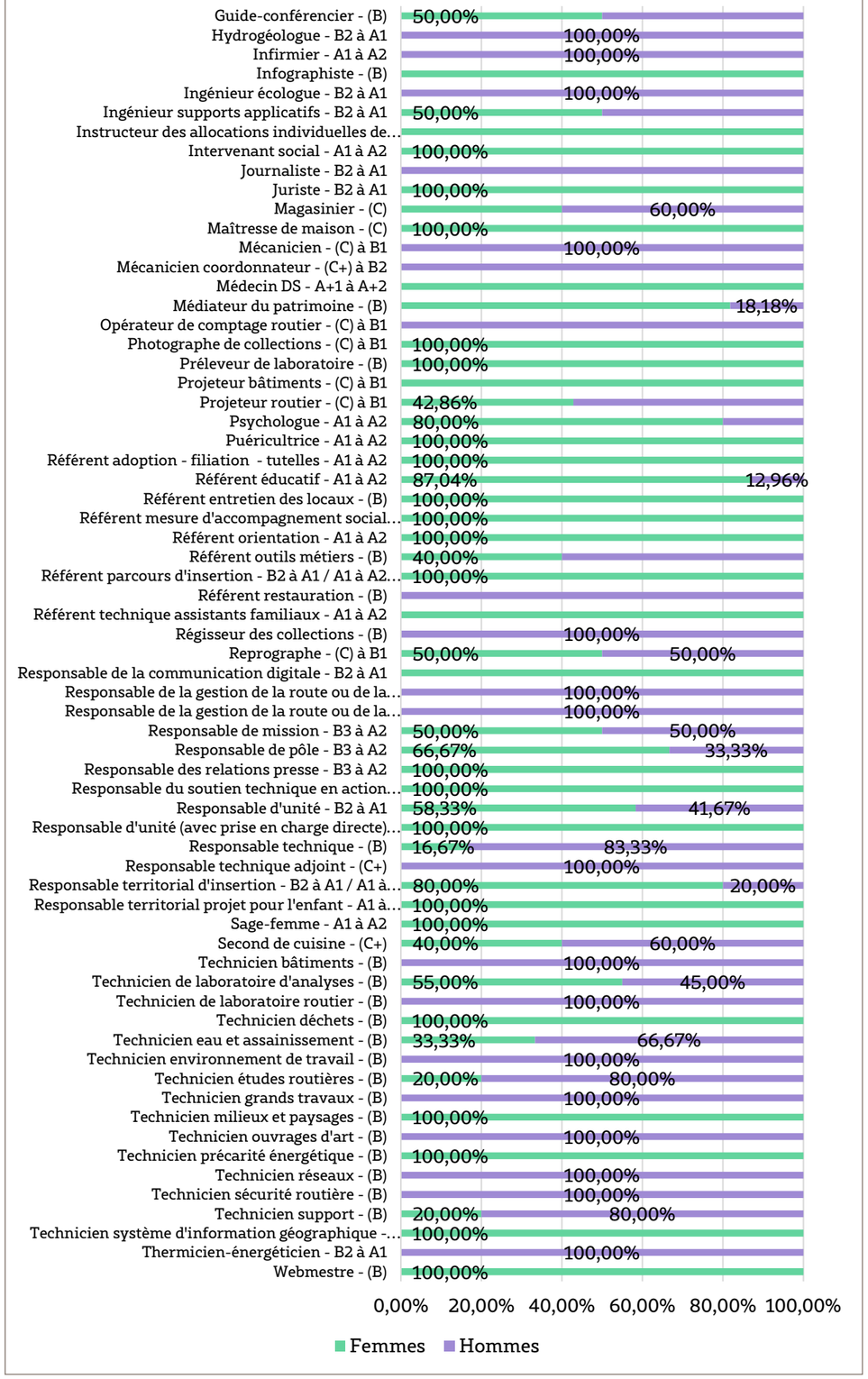
Le Service formation, évaluation et GPEC a ainsi identifié 186 métiers au sein de l'Institution. On relèvera que certains métiers sont exclusivement exercés par des hommes. Il s'agit de métiers liés aux systèmes d'information (administrateur système, réseaux ou sécurité), aux bâtiments (agent spécialisé en agencement intérieur), aux routes (chefs d'équipe, responsables de gestion de la route) ou aux finances (chargé d'exécution de la dette, chargé de la comptabilité patrimoniale). Réciproquement, certains métiers sont exclusivement exercés par des femmes. Il s'agit de métiers d'accueil (agent d'accueil, agent d'accueil spécialisé), du social (chargé d'accompagnement médico-social, éducateur spécialisé).



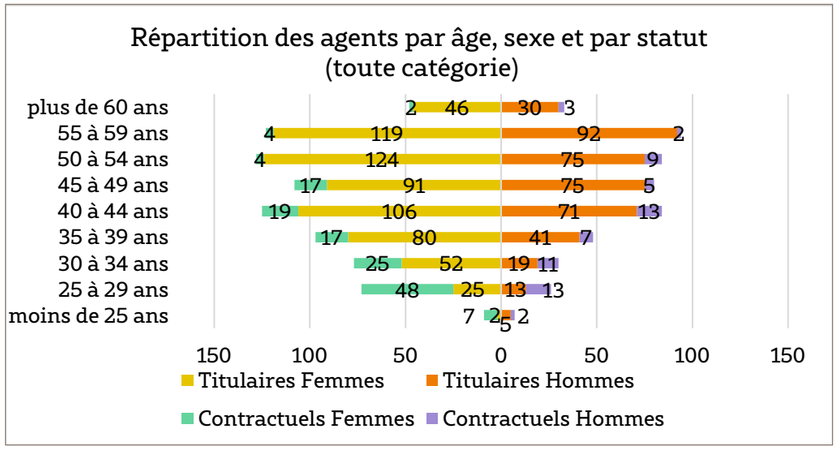
Répartition par sexe et par métiers (suite)



Répartition par sexe et par métiers (suite)

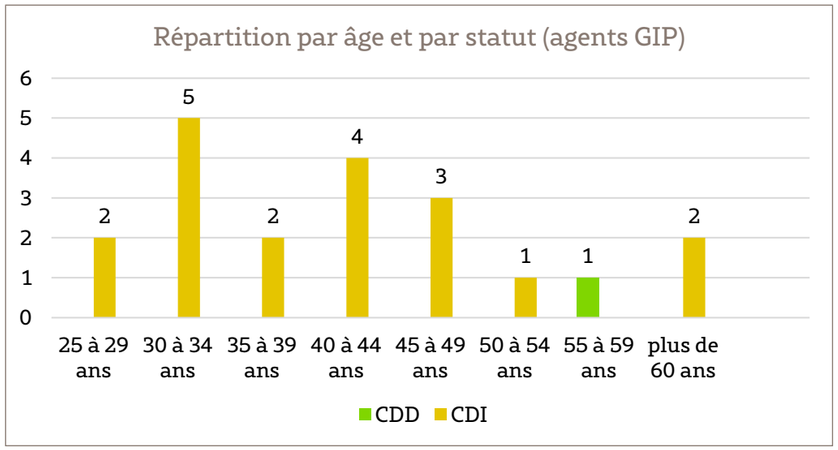


> Répartition par âge

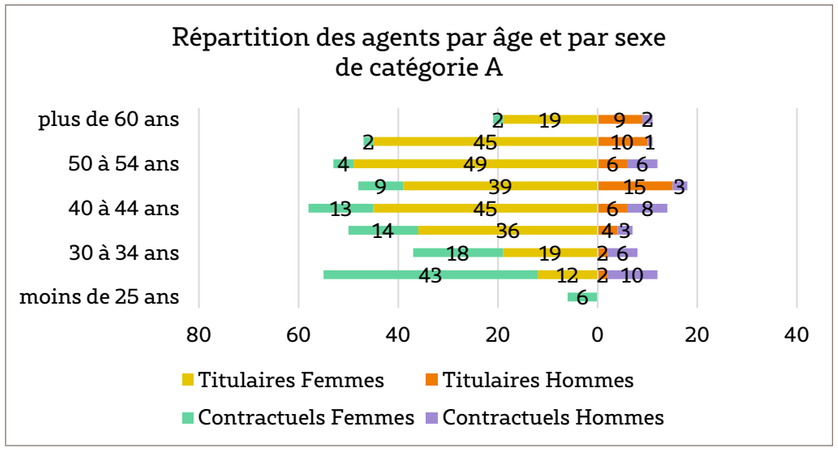


L'âge moyen des 1 274 agents sur postes permanents est de 45,97 ans (contre 45,78 ans en 2023). Il est de 45,21 ans pour les femmes et 47,21 ans pour les hommes.

Quant aux 20 agents du GIP, leur âge moyen est de 42,16 ans.

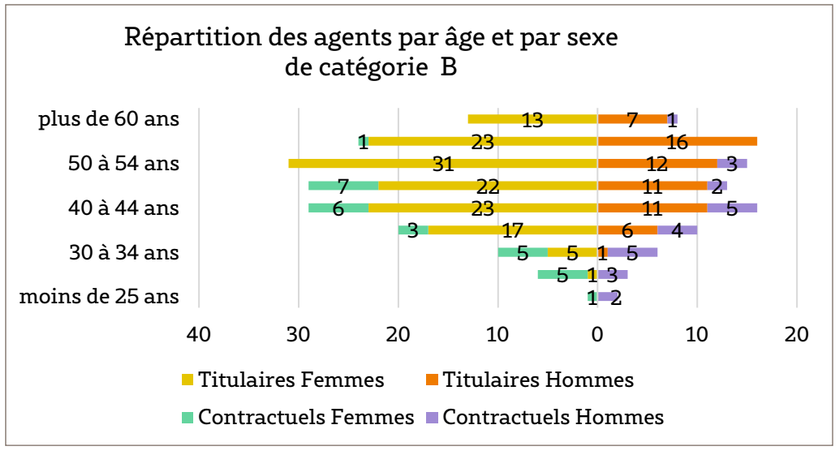


- **Répartition par catégorie**

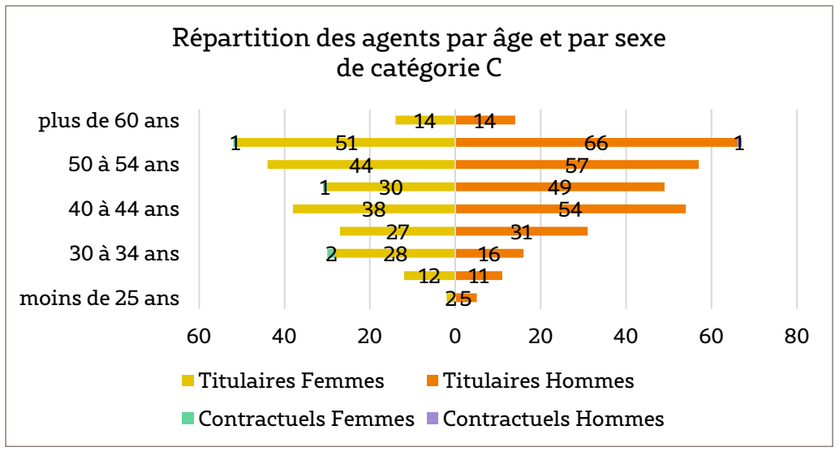


L'âge moyen des 468 agents de catégorie A est de 43,92 ans, contre 43,46 ans en 2023.

Il est de 43,51 ans pour les femmes de catégorie A et 45,58 ans pour les hommes de catégorie A.

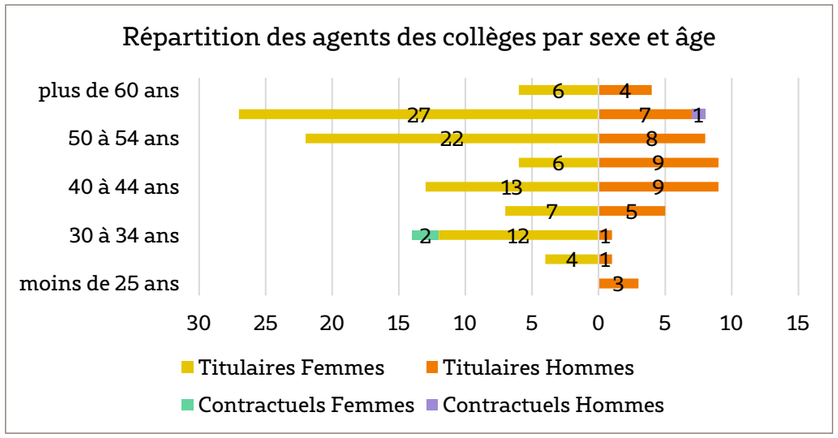


L'âge moyen des 252 agents de la catégorie B est de 47,25 ans contre 47,68 ans en 2023. Il est de 47,22 ans pour les femmes et 47,31 ans pour les hommes.



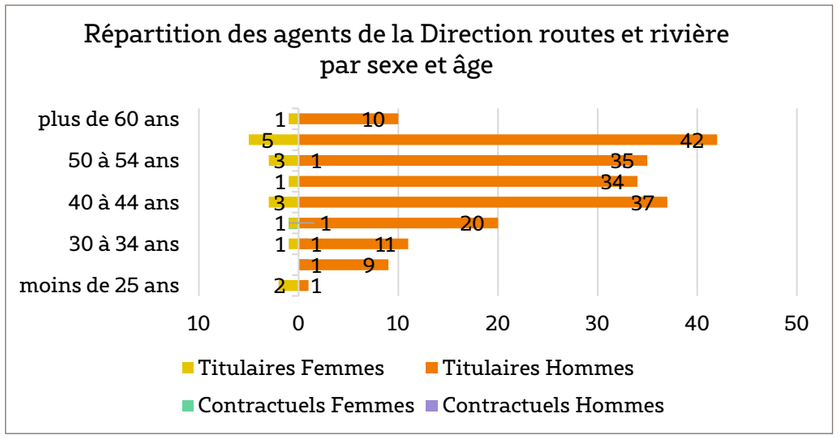
L'âge moyen des 554 agents de catégorie C est de 47,12 ans contre 46,92 ans en 2023, 46,44 ans pour les femmes et 47,68 ans pour les hommes.

- **Focus sur les collèges**



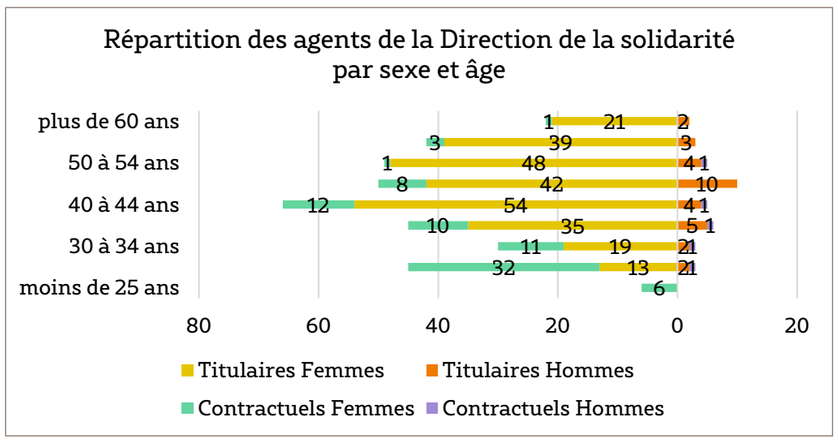
L'âge moyen des 146 agents des collèges est de 47,64 ans (contre 48,74 ans en 2023), 47,96 ans pour les femmes et 46,98 ans pour les hommes.

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



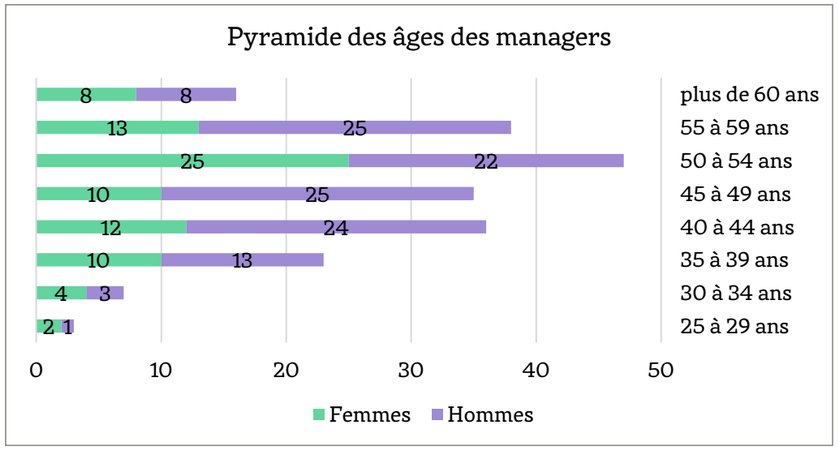
L'âge moyen des 220 agents de la Direction routes et rivière est de 47,38 ans (contre 47,43 ans en 2023), 46,51 ans pour les femmes et 47,46 ans pour les hommes.

- **Focus sur la Direction de la solidarité**



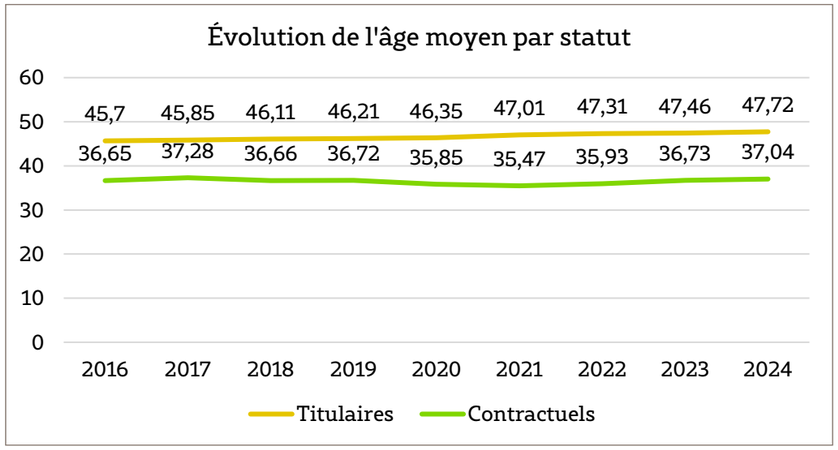
L'âge moyen des 392 agents de la Direction de la solidarité est de 44,17 ans (contre 43,44 ans en 2023), 44,06 ans pour les femmes et 45,14 ans pour les hommes.

- **Focus sur les managers**

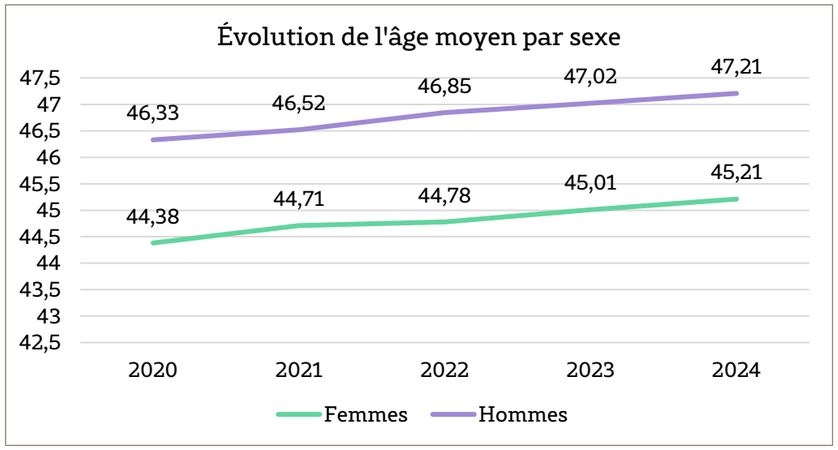


L'âge moyen des 205 managers (des chefs d'équipe au directeur général des services) est de 48,84 ans pour les managers et de 52,11 ans pour les encadrants supérieurs et dirigeants.

- **Évolution de l'âge moyen**

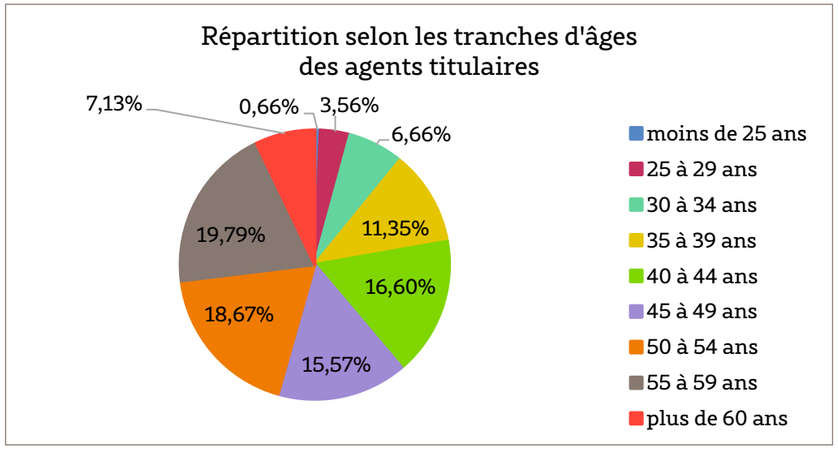


L'âge moyen des agents titulaires a augmenté pour s'établir à 47,72 ans et celui des agents contractuels à 37,04 ans.

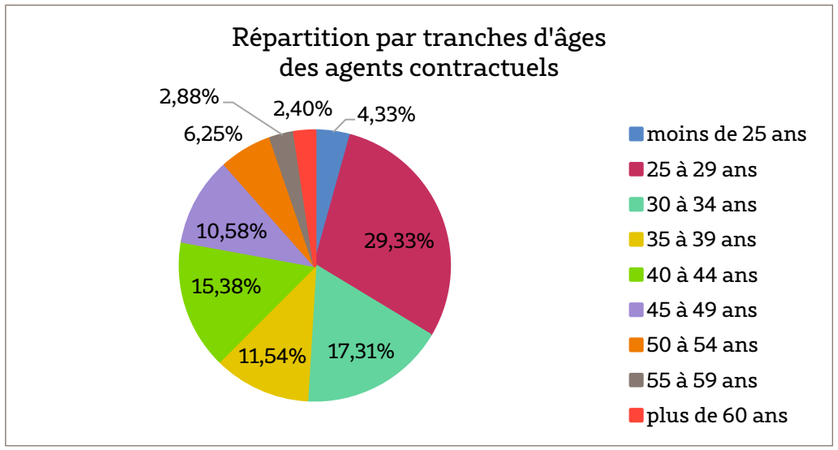


L'âge moyen des hommes et des femmes a légèrement augmenté.

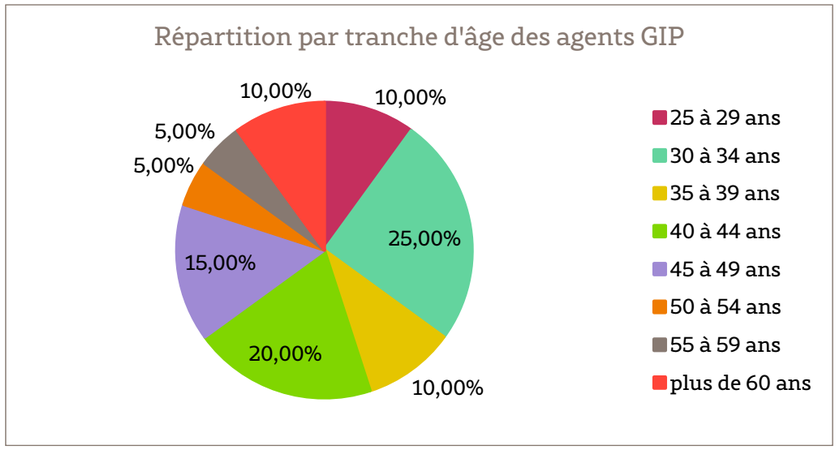
- **Répartition par tranches d'âges**



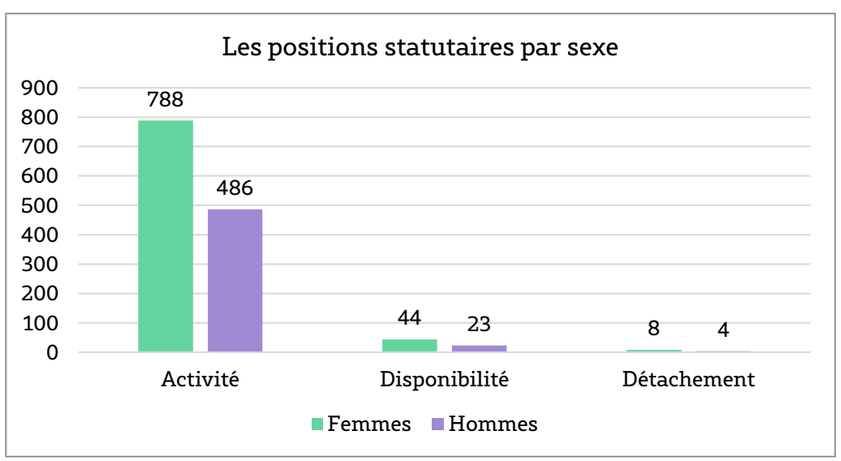
61,16 % des agents titulaires ont plus de 45 ans (contre 60,91 % en 2023).



77,89 % des agents contractuels ont moins de 44 ans (contre 79,49 % en 2023).



> Répartition par position statutaire



67 agents (contre 64 en 2023) dont 44 femmes et 23 hommes sont en disponibilité, et 12 agents (contre 7 en 2023) sont en détachement.

> Les mises à disposition

Au 31 décembre 2024, 28 agents sont mis à disposition de structures partenaires selon les modalités suivantes :

- treize agents sont partiellement 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, pour des quotités variant de 20 à 90 % ;
- deux agents sont mis à disposition de Mayenne ingénierie pour exercer des missions de direction pour une quotité de 45 %, et de gestion comptable et budgétaire pour 10 % ;
- deux agents sont mis à disposition du Syndicat mixte Mayenne très haut débit pour exercer des missions de gestion comptable et budgétaire et de gestion administrative, pour une quotité de 90 % à chaque fois ;

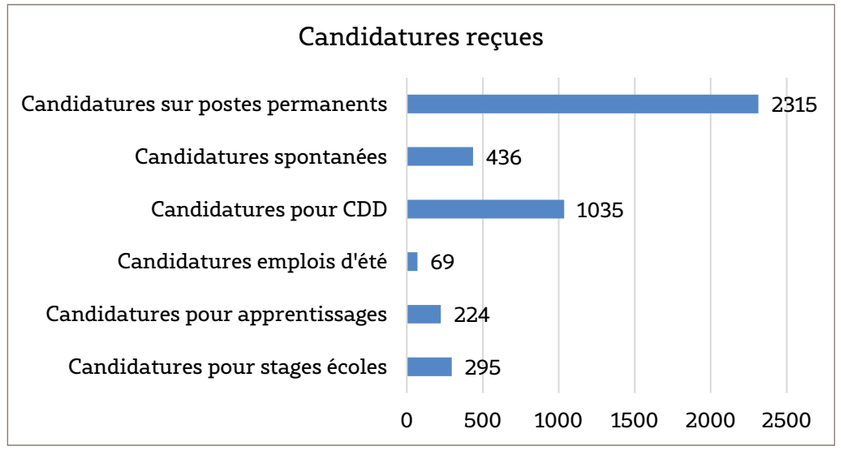
- un agent est mis à disposition de Mayenne Culture pour exercer des missions de gestion administrative, pour une quotité de 100 % ;
- deux agents sont mis à disposition de la Région Pays-de-la Loire dans le cadre de la délégation du transport adapté, pour exercer des missions de gestion administrative, pour une quotité de 100 % ;
- trois agents sont mis à disposition de la Direction départementale de la sécurité publique/Groupement de gendarmerie pour une quotité de 100 % ;
- un agent est mis à disposition du Centre Henri Dunant pour exercer les fonctions d'assistant de direction pour une quotité de 100 % ;
- deux agents sont mis à disposition de l'Établissement public foncier local pour exercer les missions de direction et chargé de mission pour une quotité de 20 % et 100 % ;
- un agent est mis à disposition du Syndicat mixte de l'aéroport de Laval et de la Mayenne (SMALM) pour exercer des missions de gestion administrative et budgétaire pour une quotité de 20 %,
- un 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.

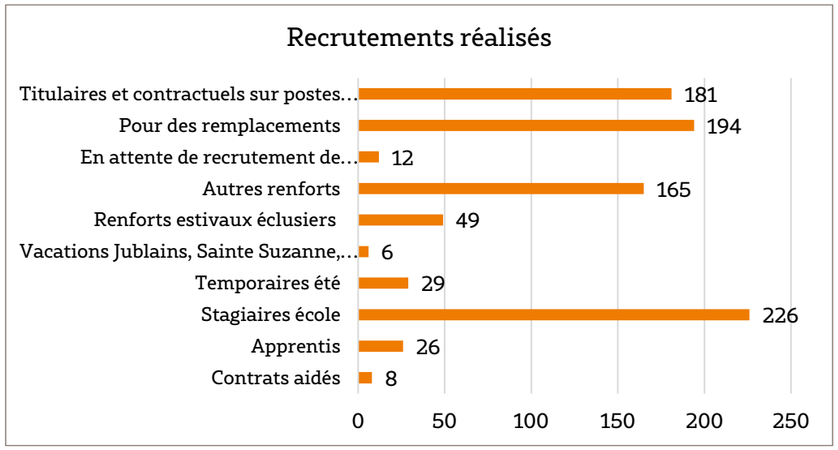
- **Les candidatures reçues en 2024**

Sur les 4 374 candidatures reçues en 2024 (contre 4 182 en 2023 et 3 778 en 2022), 52,93 % de ces candidatures concernaient des postes permanents et 23,66 % des candidatures pour des CDD.

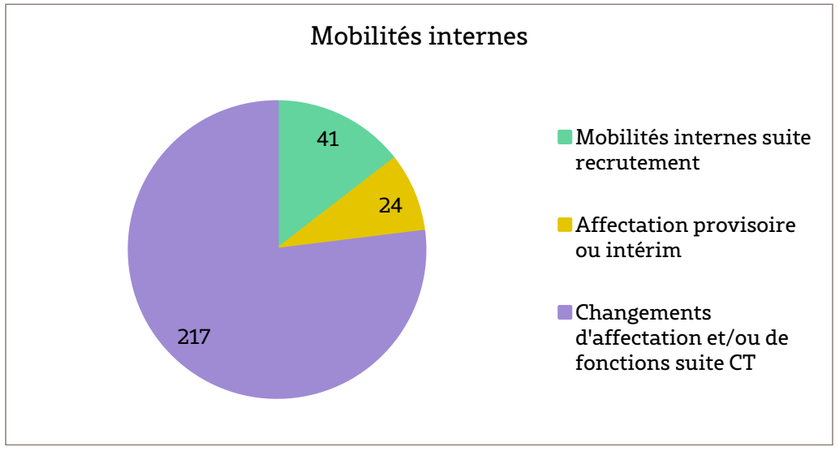


- **Les recrutements réalisés sur 2024**

Il y a eu 896 recrutements réalisés en 2024 (contre 752 en 2023 et 822 en 2022), soit une augmentation de 19,15 % toutes postes confondus en raison d'une augmentation des remplacements (+61,67 %), du besoin de renforts dans les services (+61,76 %) et de stagiaires écoles (+15,90 %).

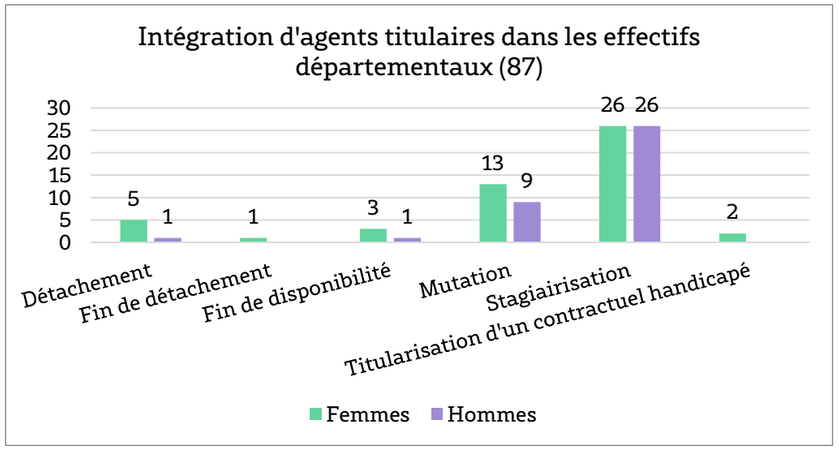


À ces chiffres, il convient d'y ajouter 282 mobilités internes, dont 217 liées à des changements d'affectation suite à des réorganisations des services, telles qu'à la Direction de la protection de l'enfance et à la Direction du patrimoine et de la culture.

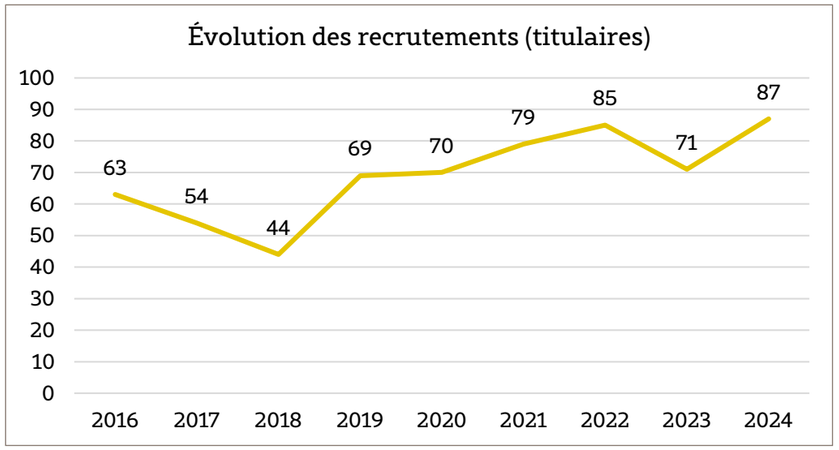


- **Les arrivées d'agents titulaires**

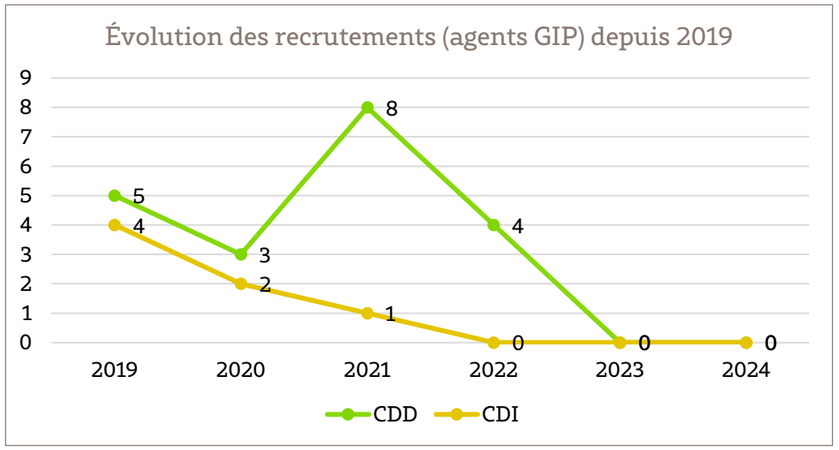
Au 31/12/2024, la Collectivité accueillait 87 nouveaux agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires (contre 71 en 2023 et 85 en 2022), dont 50 femmes et 37 hommes.



Sur ces 87 agents, 22 ont été recrutés par mutation et 52 par la voie de la stagiairisation.

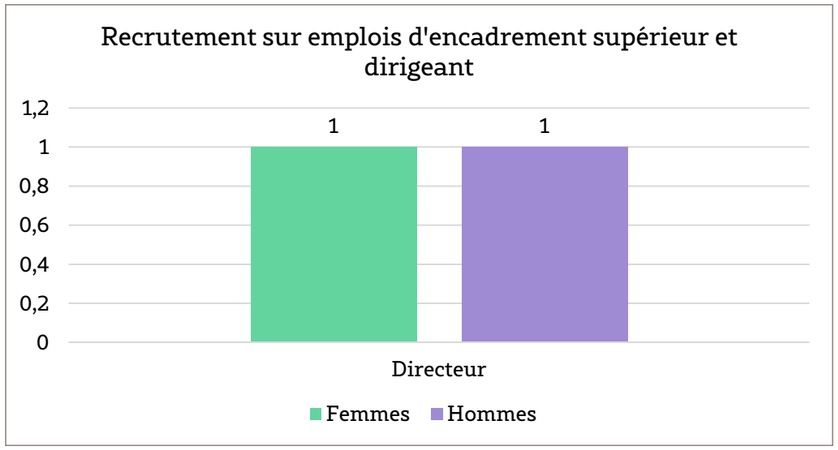


Le recrutement de fonctionnaires a augmenté de 22,53 % en 2024 par rapport à 2023.



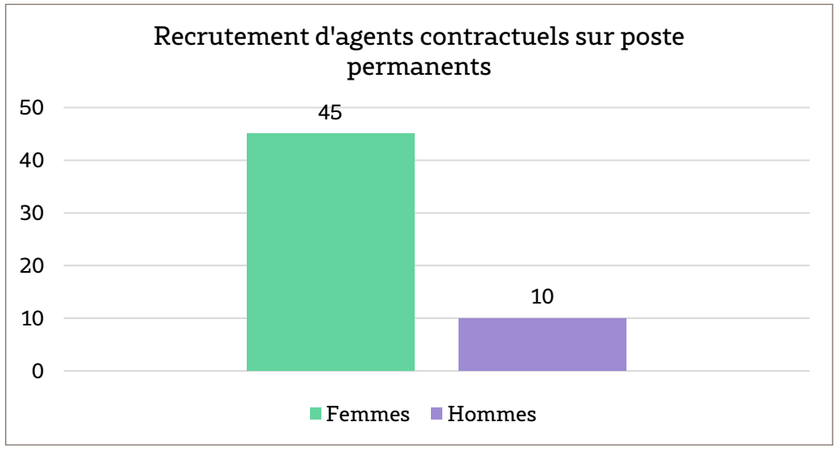
- **Les recrutements pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant**

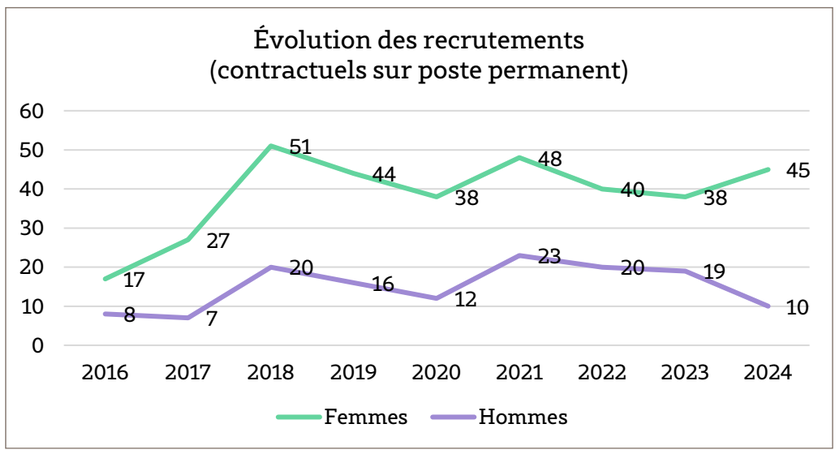
1 femme stagiaire et 1 homme titulaire détaché pour stage ont été recrutés en 2024 sur des postes de directrice et directeur.



- **Les arrivées d'agents contractuels**

En 2024, 55 agents contractuels sur postes permanents, dont 45 femmes et 10 hommes, ont été recrutés contre 57 en 2023.



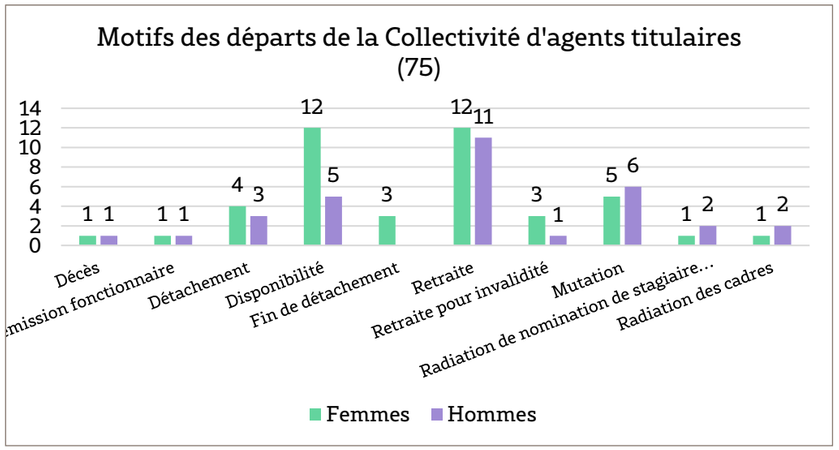


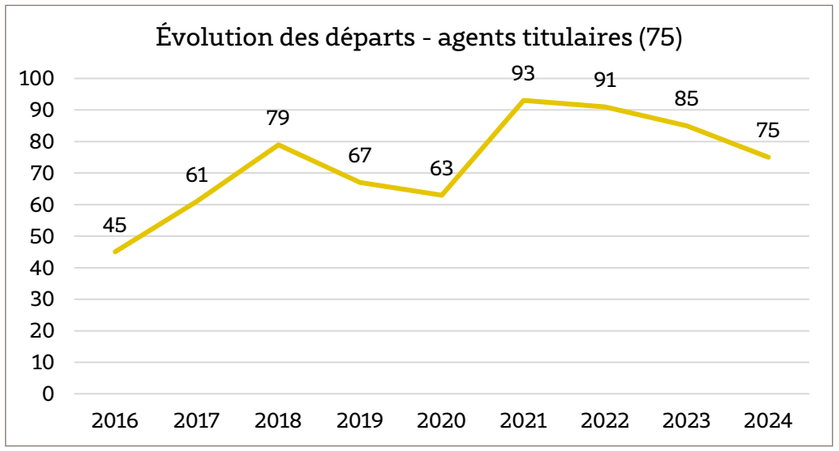
> Les départs de la Collectivité

- **Les départs d'agents titulaires**

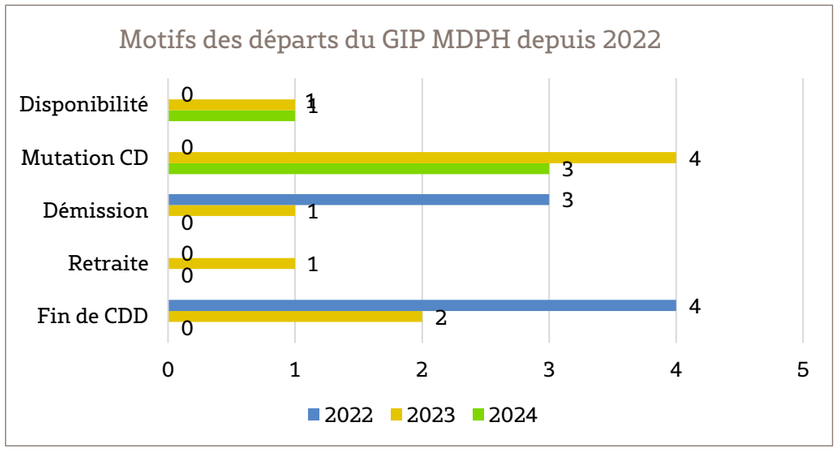
75 agents titulaires ont quitté la Collectivité en 2024 (contre 85 en 2023).

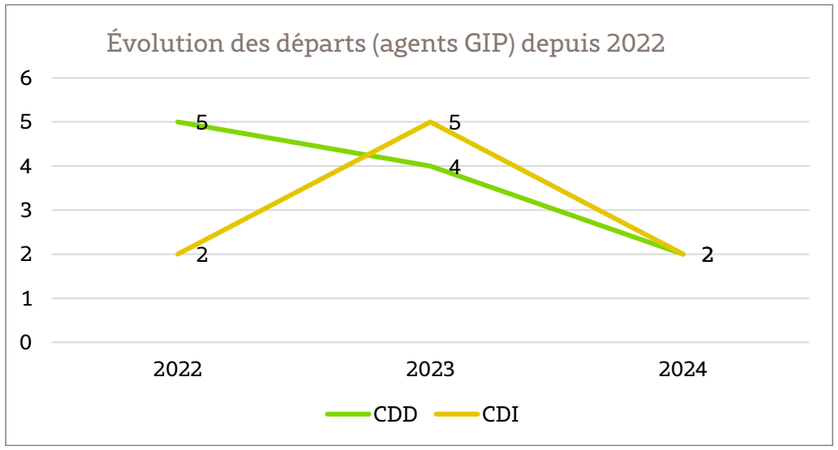
En 2024, 23 agents sont partis en retraite contre 27 en 2023.



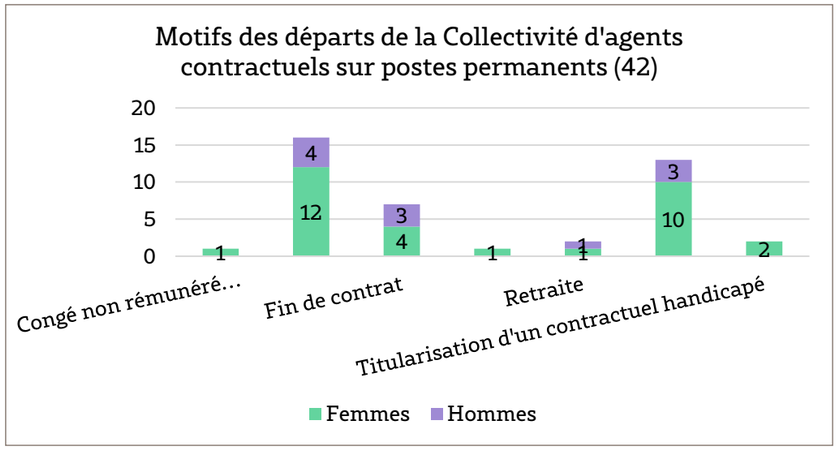


Les départs d'agents titulaires entre 2023 et 2024 a diminué de 11,76 %.





- **Les départs d'agents contractuels**



27 agents contractuels sur postes permanents ont quitté la Collectivité en 2024 (contre 36 en 2023), et 13 agents contractuels ont été stagiairisés en 2024 et 2 agents titularisés au titre de leur reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.

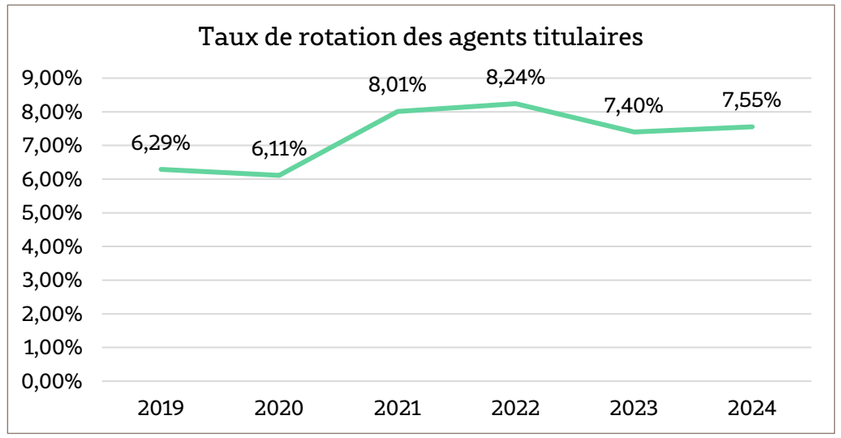
- **Taux de rotation**

Le taux de « rotation », comme son nom l'indique, est un ratio qui indique le renouvellement du personnel dans la Collectivité, en prenant en compte le nombre total d'arrivées et le nombre total de départs.

Un taux de turn-over de 0 % signifie qu'aucun salarié n'est arrivé ou parti de l'entreprise au cours de la dernière année. Un taux de 100 % signifie en revanche que l'intégralité des postes d'une entreprise a été renouvelée.

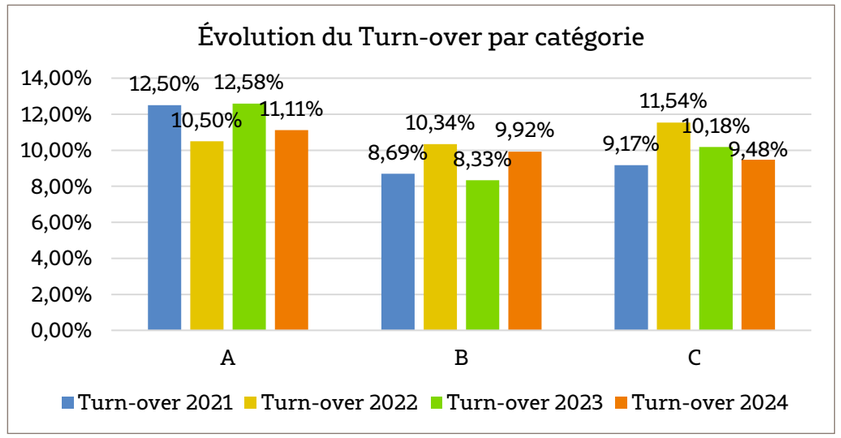
Un taux de rotation faible, aux alentours de 5 %, peut être considéré comme un taux satisfaisant. Cependant, il peut aussi révéler un essoufflement, synonyme de routine et d'ennui, d'absence de créativité et d'innovation. À l'inverse, un taux de rotation est considéré élevé au-dessus de 15 %, taux qu'il faut également analyser en fonction des motifs de départ par exemple (nombre de départs en retraite important…). En France, l'INSEE considère que le taux de rotation moyen est de 15 %, tous secteurs d'activités confondus. *Source : INSEE*

Le taux de rotation[1] des agents titulaires est ainsi de 7,55 % en 2024 (contre 7,4 % en 2023 et 8,24 % en 2022).

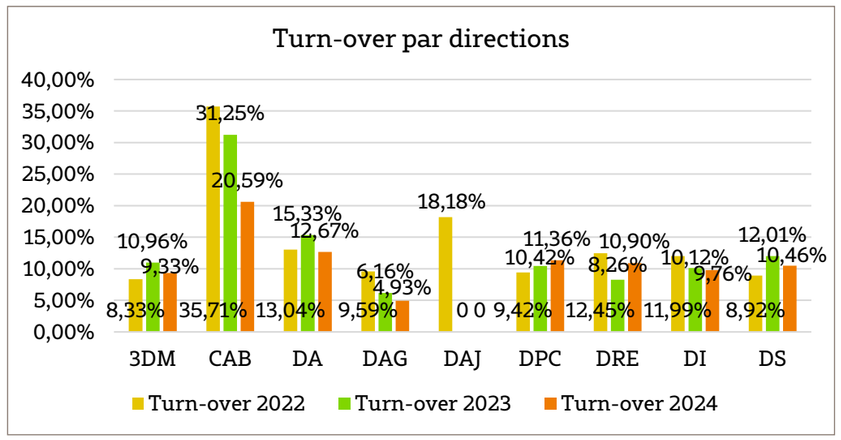


Le taux de rotation des agents sur postes permanents (titulaires et contractuels) est de 10,16 % en 2024 (contre 10,73 % en 2023 et 10,94 % en 2022).

Par catégorie



Par direction

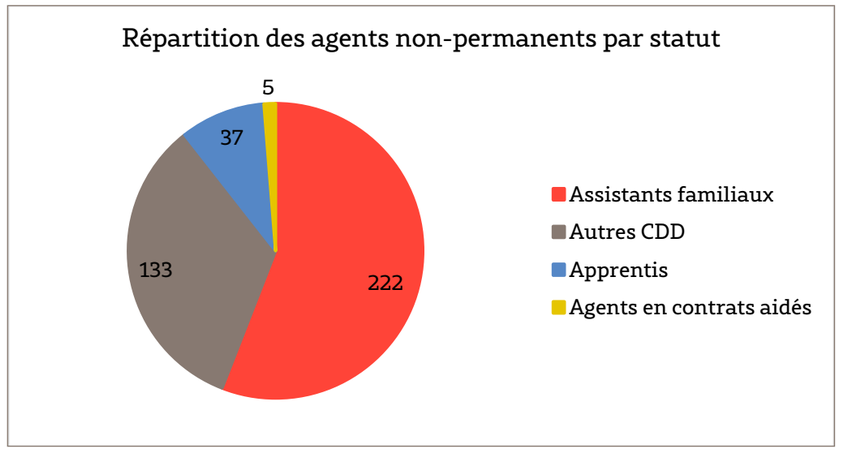


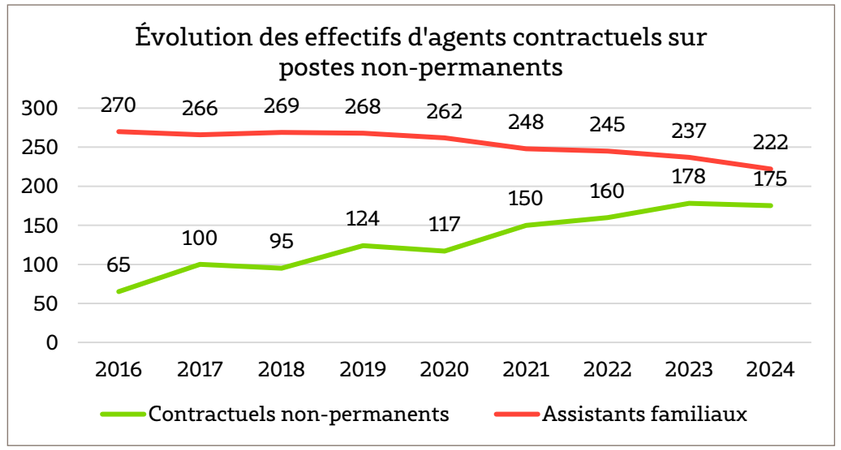
1 *Taux de rotation = (nombre des départs + nombre des arrivées) /2 / Effectif x 100*

L'EMPLOI NON PERMANENT

Au 31/12/2024, l'Institution comptait dans ses effectifs 175 agents contractuels sur postes non permanents (contre 178 en 2023) et 222 assistants familiaux (contre 237 en 2023).

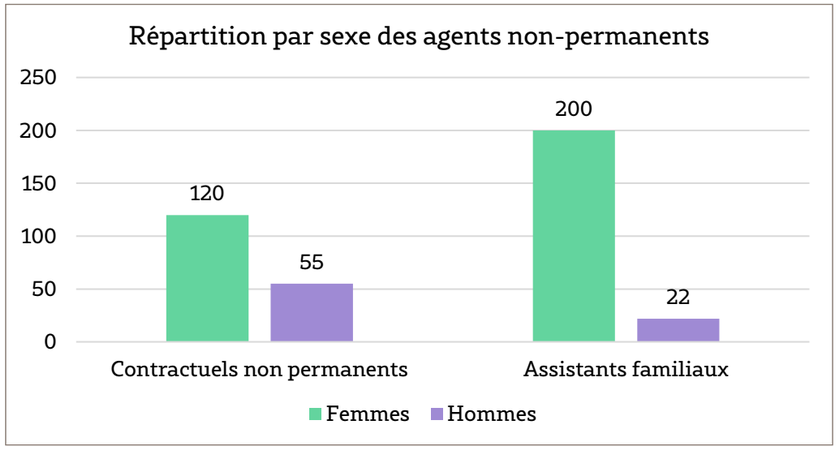
> Répartition par statut





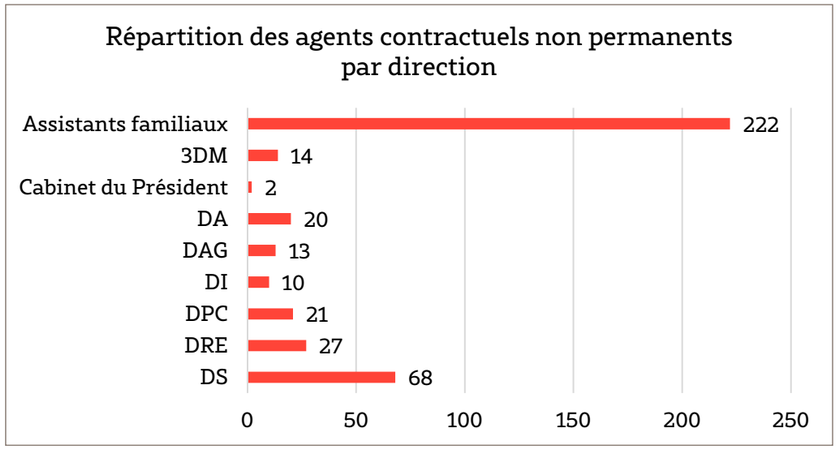
Le nombre d'assistants familiaux a baissé de 6,33 % entre 2023 et 2024. Et, le nombre des autres agents contractuels sur postes non permanents a diminué 1,68 %.

> Répartition par sexe



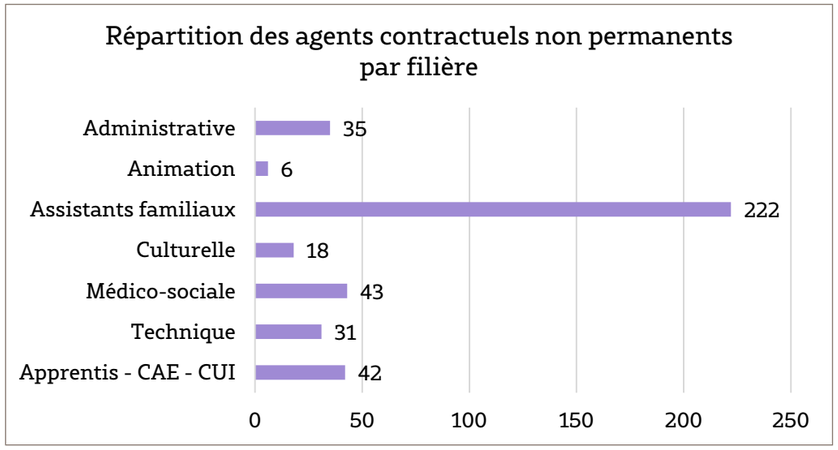
68,57 % des agents contractuels sur postes non permanents sont des femmes.
90,09 % des assistants familiaux sont des femmes.

> Répartition par direction

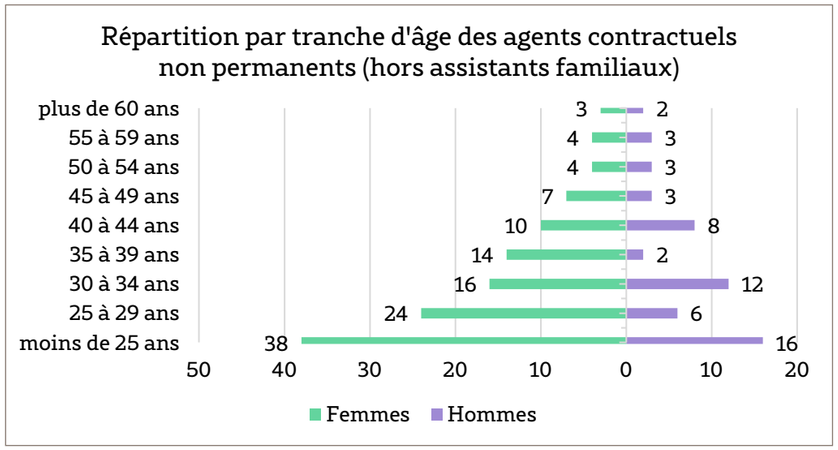


Une augmentation de l'effectif des agents contractuels non permanents est surtout observée à la Direction de l'autonomie (+7 agents).

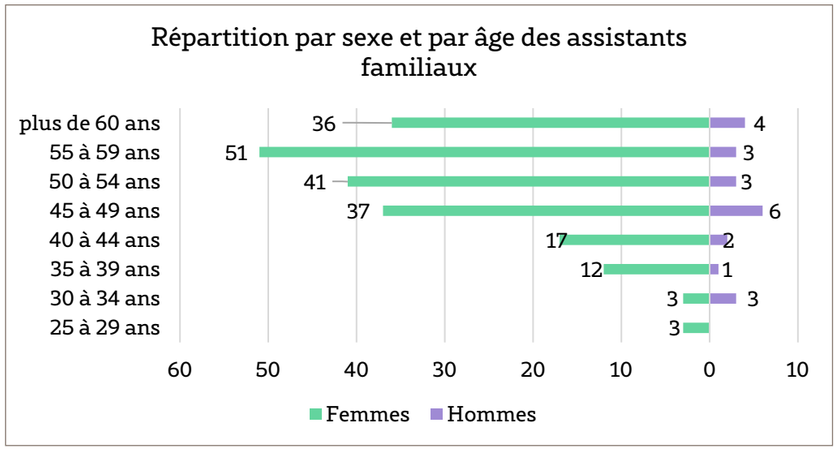
> Répartition par filière



> Répartition par âge



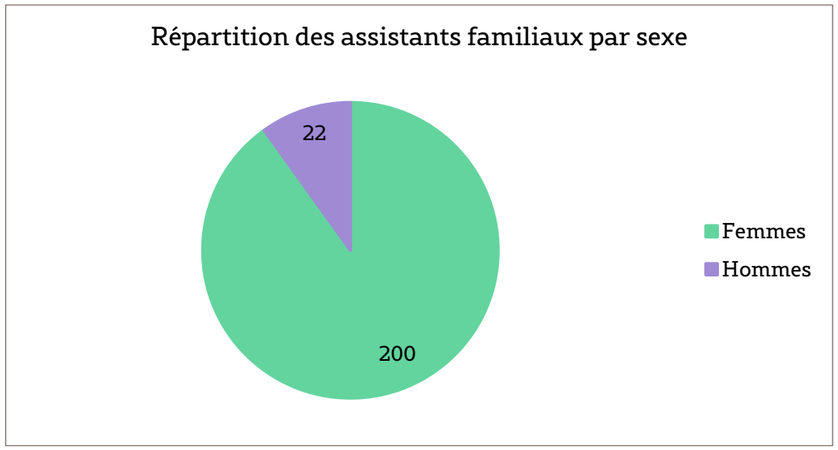
L'âge moyen des agents contractuels sur postes non permanents (hors assistants familiaux) est de 33,36 ans (contre 34,05 ans en 2023).



L'âge moyen des assistants familiaux est de 53,14 ans (contre 53,16 ans en 2023).

> Les assistants familiaux

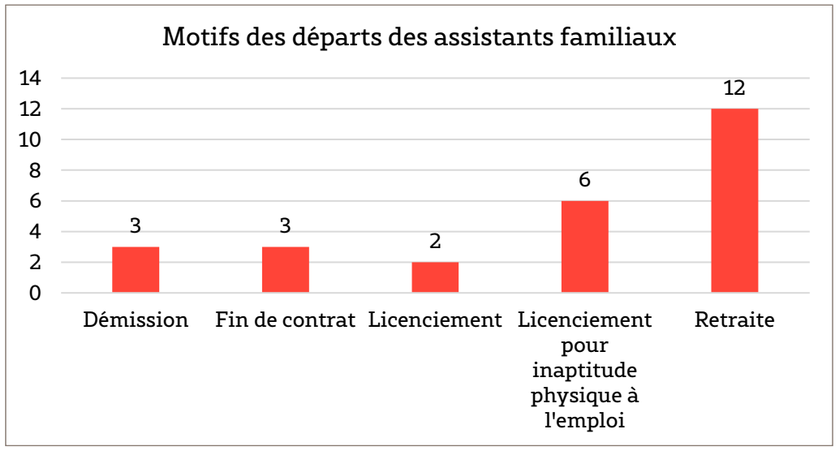
222 assistants familiaux accueillent à leur domicile et accompagnent dans leur vie quotidienne des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans confiés au Département au titre de ses missions de protection de l'enfance.



90,09 % des assistants familiaux sont des femmes.

Les motifs de départ des assistants familiaux :

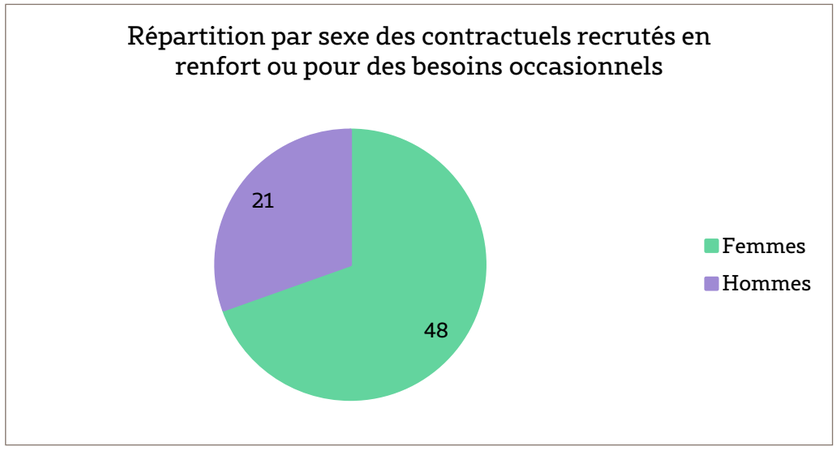
Au cours de l'année 2024, 14 départs ont été enregistrés contre 23 en 2023 :



En outre, au cours de l'année 2024, 13 recrutements ont été réalisés (contre 15 en 2023).

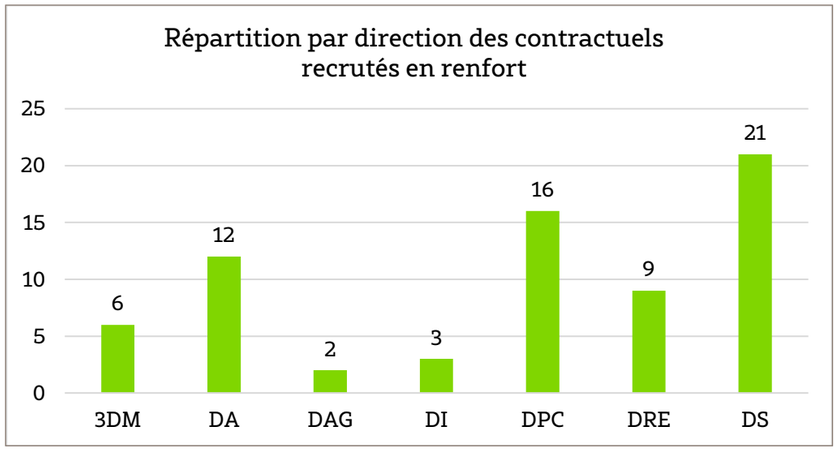
> Les contractuels recrutés en renfort ou pour des besoins occasionnels

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 vacations. Ils étaient au nombre de 69 au 31 décembre 2024 (contre 65 en 2023). On comptait en leur sein 21 agents vacataires sur des métiers de médecins, psychologues, et de médiateurs du patrimoine.

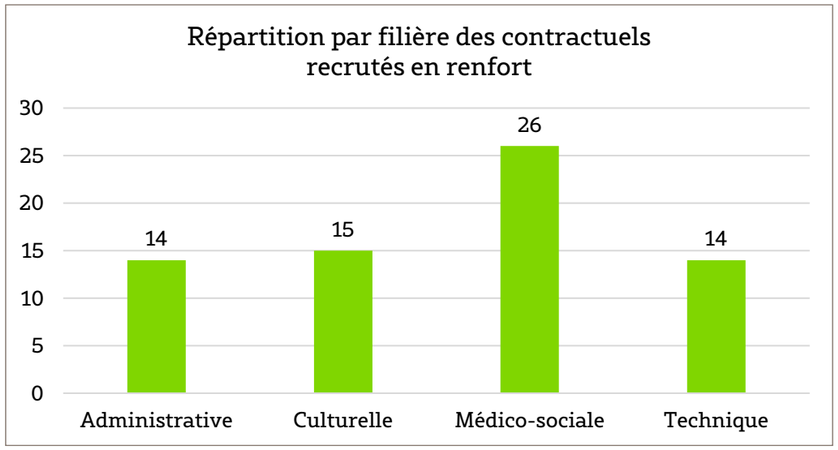


Les contractuels recrutés pour des renforts ou des besoins occasionnels sont des femmes à 69,56 %.

À ces 69 contractuels recrutés en renfort, il convient d'y ajouter 64 agents contractuels recrutés en remplacement d'agents absents.



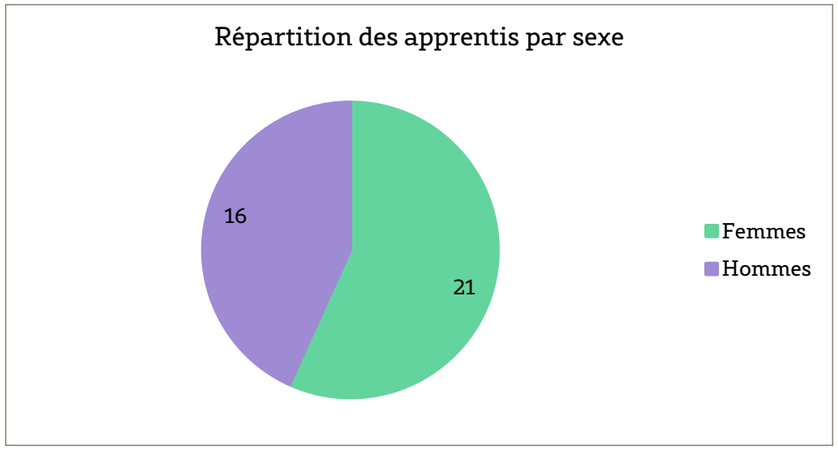
C'est au sein de la Direction de la solidarité, de la Direction du patrimoine et de la culture et de la Direction de l'autonomie que le nombre de renforts est le plus important.



> Les apprentis

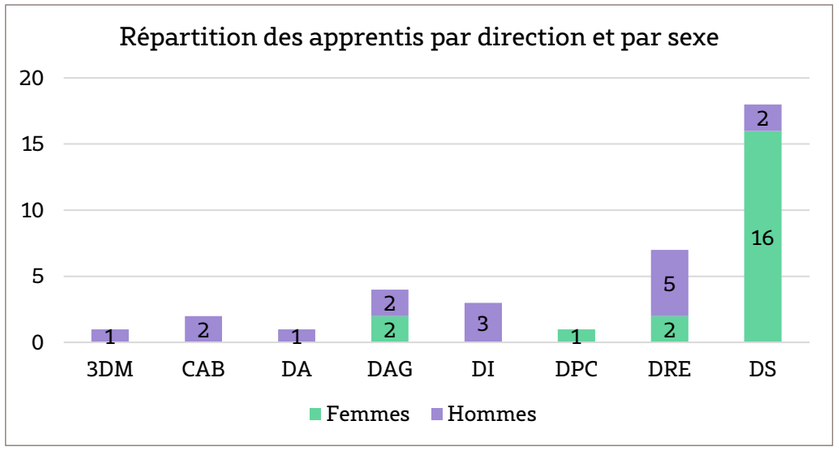
37 apprentis ont été accueillis en 2024 au sein de l'Institution, contre 39 en 2023, soit une baisse de 5,13 %.

- **Répartition par sexe**



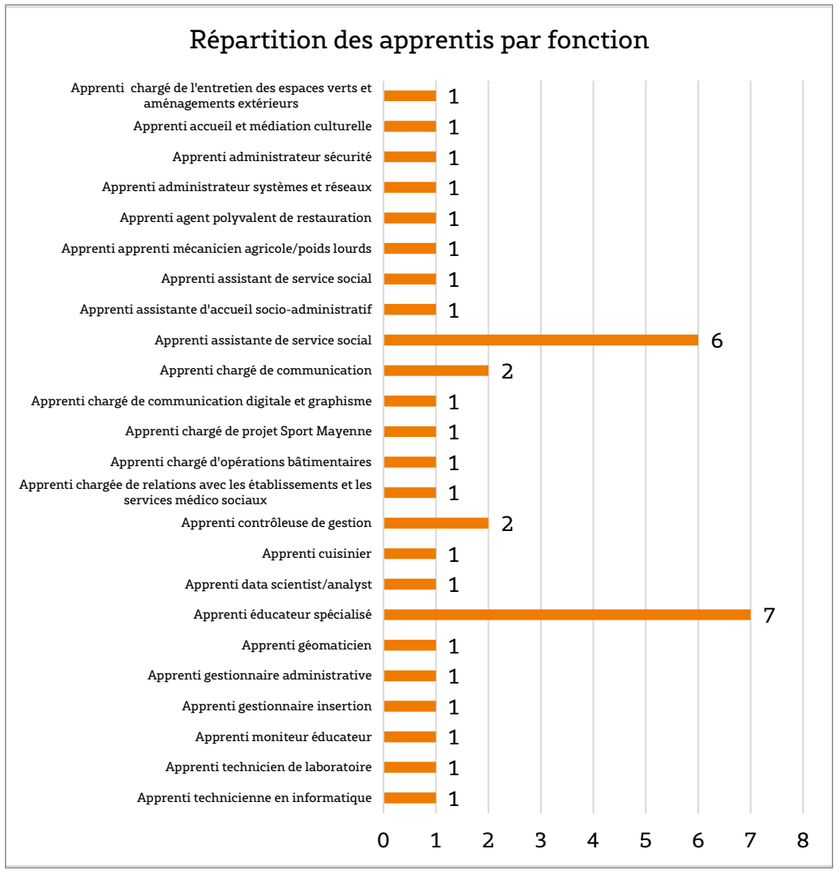
56,76 % des apprentis accueillis en 2024 étaient des femmes (contre 56,41 % en 2023).

- **Répartition par direction et par sexe**



La Direction de la solidarité a accueilli le plus d'apprentis en 2024 avec 18 apprentis. En effet, les priorités identifiées pour l'accueil d'apprentis sont les postes de travailleurs sociaux pour faire face aux besoins de recrutements futurs et pour asseoir le partenariat avec l'ARIFTS dans le cadre de l'installation à la rentrée 2024 d'une antenne de cette école de travail social sur Laval.

- **Répartition par fonction**



> Les contrats d'accompagnement dans l'emploi

Le chantier départemental d'accompagnement dans l'emploi a vu le jour en vue de répondre à des besoins spécifiques de certains publics bénéficiaires du revenu de solidarité active. Cette offre d'insertion est pilotée par la Direction de l'insertion et du logement (DIL).

Le chantier a pour but de faciliter un retour à l'emploi de personnes en insertion dans le cadre de mises en situation de travail au sein du Conseil départemental. Les objectifs visent la reprise de confiance, l'acquisition d'un rythme de travail et le développement d'aptitudes et de compétences professionnelles. Cette expérience est complétée par un accompagnement socio-professionnel assuré par un conseiller pour aider à lever les freins à l'emploi, rechercher une orientation professionnelle et favoriser la suite du parcours d'insertion.

L'équipe itinérante intervient à la demande sur tous les sites départementaux. Les activités relèvent du secteur de l'environnement, des petits travaux de voirie, de la maintenance, de la logistique et de la numérisation.

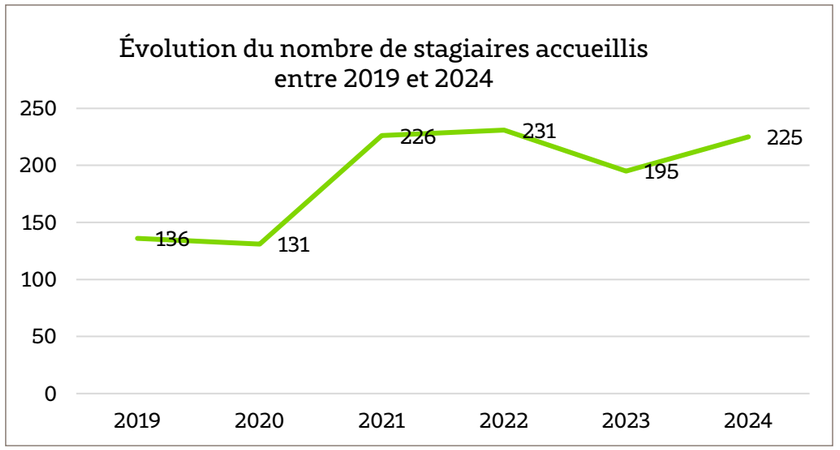
Cette équipe est composée de 5 agents hommes en contrats aidés.

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.

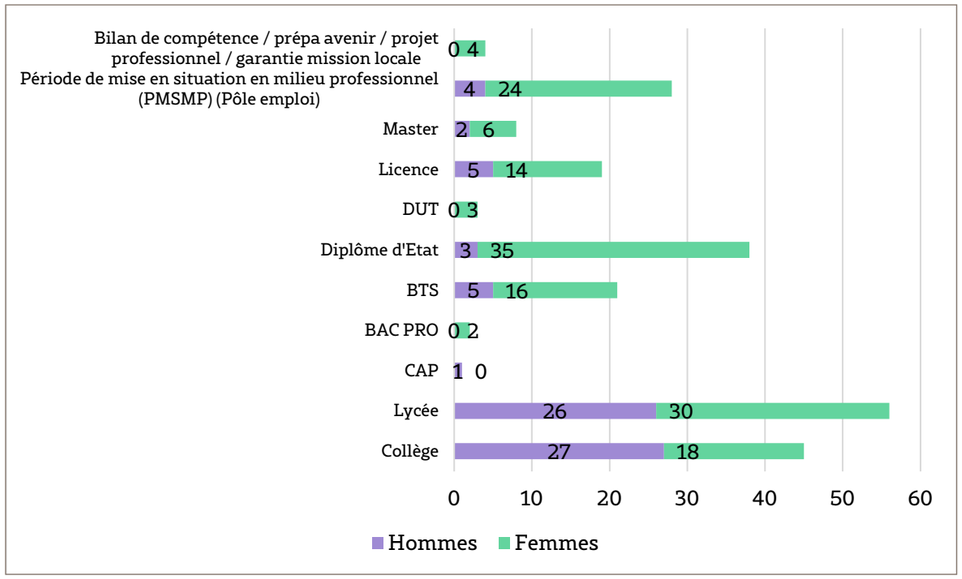
> Les stagiaires

225 stagiaires écoles ont été accueillis en 2024 au sein de la Collectivité, contre 195 en 2023.

- **Évolution 2019-2024**



- **Répartition par niveau d'études**



- **Répartition par direction**

LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Pour mémoire le Département de la Mayenne s'est engagé depuis 2016 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap par le biais d'une première convention de partenariat avec le FIPHFP.

Celle-ci a été renouvelée, pour 3 ans, pour la période 2021-2023 et a été suivie en 2024 d'une année complémentaire afin de préparer le renouvellement de cette convention de partenariat pour la période 2025-2027.

Dans ce cadre et sur la base de 7 fiches actions, bon nombre d'actions ont été menées :

> Le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) en 2024

La Collectivité a poursuivi en 2024 le recrutement d'agents BOETH :

- 3 agents titulaires ont ainsi été recrutés en 2024 ;
- 8 agents en CDD ont intégré la Collectivité en 2024 ;
- 2 agents contractuels ont vu leur contrat renouvelé en cours d'année ;
- 1 apprenti s'est vu proposé un CDD à la rentrée de septembre 2024 ;
- 1 agent contractuel a été titularisé en 2024 ;
- 1 agent contractuel a été stagiairisé ;
- 4 apprentis ont également été recrutés cette année.

Il est à noter que 5 stagiaires école BOETH ont été reçus en 2024 au sein de différents services de la Collectivité.

> Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptes

L'accompagnement et le reclassement des agents déclarés définitivement inaptes à leurs fonctions par les instances médicales s'est poursuivi en 2024.

Plusieurs agents de la Collectivité ont ainsi participé aux bilans de compétences organisés par le CNFPT par le biais des formations intitulées « Ateliers de reconversion et de changement professionnel » :

- 5 agents ont débuté cette formation en 2024 et la termineront en 2025 ;
- 2 agents ont également participé à cette formation en 2024 ;
- 2 agents ont démarré cette formation en 2023 et l'ont terminée en 2024.

L'un de ces agents, déclaré définitivement inapte à ses fonctions en 2023, a bénéficié d'une PPR (période de préparation au reclassement) au cours de cette année 2024.

> Le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou ayant une problématique de santé au travail

La chargée de mission handicap a notamment fait le lien avec les services et l'ergonome de la Collectivité pour accompagner les agents BOETH lors de leur retour à l'emploi ou lors des immersions professionnelles d'agents en cours de reclassement. Elle a aussi accompagné ces agents dans le cadre de leurs démarches liées à l'octroi ou au renouvellement de leur RQTH.

Ainsi, en 2024 :

- 22 agents ont ainsi été reconnus BOETH dans le cadre d'une première demande de RQTH ;
- 12 agents ont vu leur RQTH renouvelée ;
- 2 agents avec RQTH se sont fait connaitre auprès de la DRH.

Le service formation évaluation et GPEC de la DRH est également mobilisé afin que ces agents puissent bénéficier de diverses formations leur permettant de développer leurs compétences actuelles ou d'en acquérir de nouvelles, en vue de compenser les différents handicaps ou bien pour faciliter leur reconversion professionnelle.

L'ergonome de la Collectivité a quant à elle rencontré en 2024 bon nombre d'agents pour des observations en situation réelle de travail. 108 agents, dont 14 BOETH, ont ainsi bénéficié d'une étude de leur poste de travail ou d'une étude ergonomique, à la suite d'une préconisation médicale, à la demande d'un responsable hiérarchique, à la demande de l'agent ou de la Direction des ressources humaines. Des équipements et aménagements de postes de travail ont ensuite été mis en place (supports de documents, supports PC, fauteuils, coussins d'accoudoirs, pavés numériques, souris roller mouse, bureau à hauteur variable…) ainsi que des conseils d'organisation afin d'adapter le poste à l'agent, d'améliorer son confort et de limiter ainsi les contraintes posturales. Les aides du FIPHFP ont été sollicitées dans ce cadre pour ces différents aménagements.

Au regard de problématiques rencontrées par les agents en situation de handicap, tant dans leur vie professionnelle que personnelle, des moyens adaptés et spécifiques leur ont ainsi été alloués en vue de compenser leur handicap, d'atténuer leurs contraintes quotidiennes et d'œuvrer ainsi dans un environnement facilitateur. Par exemple, 5 agents ont pu bénéficier en 2024 de prothèses auditives pour un coût global de 8 601,74 €.

Enfin, 42 agents en situation de handicap ont été autorisés à télétravailler en 2024. Cet aménagement du temps de travail leur permet ainsi d'éviter toute fatigue supplémentaire et de faciliter au mieux leur maintien dans l'emploi.

Pour mémoire, 690 agents télétravaillent sur la période 2024-2025, que ce soit en jours fixes ou en jours flottants.

> La formation des agents et des tuteurs en relation avec les agents en situation de handicap

Ces formations ont pour objectif de favoriser l'intégration des agents en situation de handicap dans les équipes et d'apporter aux managers, tuteurs et collègues les outils nécessaires à un accueil et un accompagnement de qualité.

Le Service formation, évaluation et GPEC a organisé en partenariat avec le Service recrutement et accompagnement une « formation au tutorat » à destination des maîtres d'apprentissage et des tuteurs de stage long qui accueillent un apprenti ou un stagiaire au sein de leur équipe, qu'il soit en situation de handicap ou pas. 15 agents (dont 2 tuteurs d'agents BOETH) ont suivi cette formation qui avait pour objectif d'acquérir des méthodes et des outils nécessaires à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, notamment en abordant les notions suivantes :

- le cadre réglementaire et les enjeux ;
- les différents acteurs et leurs rôles ;
- la fonction et les missions du tuteur ;
- l'accueil et l'accompagnement du tutoré.

> La communication, l'information et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap

Afin de poursuivre les actions à mener pour communiquer, informer et sensibiliser l'ensemble des agents de la Collectivité au handicap, le groupe de travail « communication et sensibilisation » s'est réuni à 5 reprises en 2024 pour préparer notamment les actions menées pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2024 (SEEPH). Différentes actions ont été mises en place dans le cadre de cette manifestation qui s'est tenue comme habituellement en novembre dernier : présentation de la nouvelle affiche présentant les différents contacts intervenant sur la thématique du handicap au sein du CD 53, organisation d'un « service compris » sur la thématique du handicap, planification de deux *handicafés* au sein d'un collège et d'une unité d'exploitation routière, diffusion d'une vidéo de la chargée de mission handicap.

> Les actions innovantes

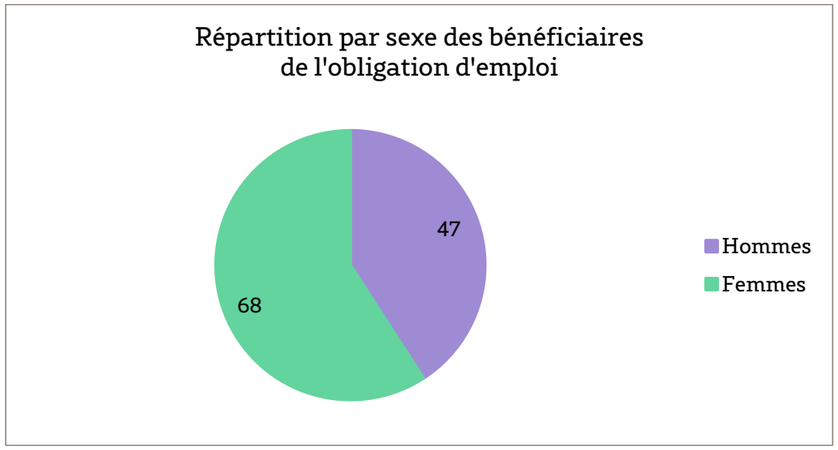
Le jeu des 7 familles handicap créé par le groupe de travail « communication et sensibilisation » est le principal outil de communication auprès des agents et des managers lors de différentes manifestations, *handicafés* et présentations en réunion de service notamment.

> Les autres dispositifs de l'employeur (sachant qu'aucune aide du FIPHFP n'est demandée pour cet item)

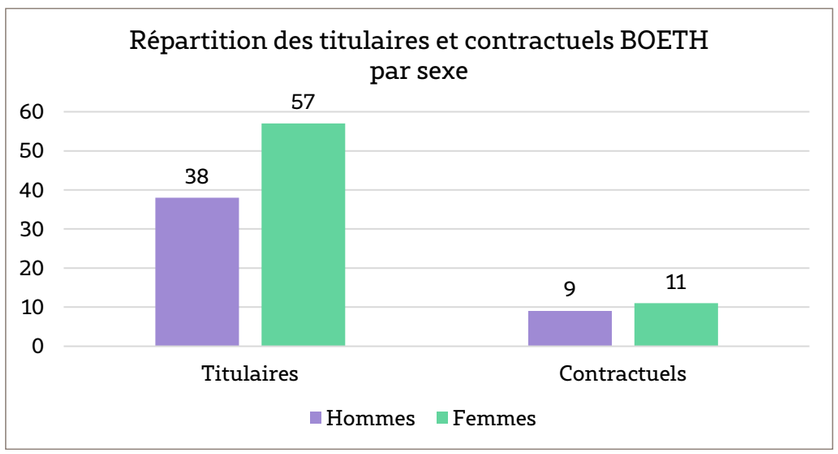
Les objectifs visés par cette fiche sont de pérenniser les actions déjà mises en place pour accompagner les agents en situation de handicap au sein de la Collectivité et de maintenir un niveau de protection sociale des BOETH. La participation employeur de la Collectivité s'est élevée à 15 € par mois pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ayant souscrit un contrat de prévoyance mis en place au sein de l'Institution. Ces agents du Département bénéficient en effet d'une bonification décidée par l'Assemblée départementale de 2 €/mois par rapport aux autres agents du Département. Ainsi, 54 agents ont bénéficié de cette participation valorisée.

L'année 2024 a donc permis de poursuivre concrètement les actions menées précédemment au sein de la Collectivité en termes de recrutement, d'accompagnement, de communication et de sensibilisation.

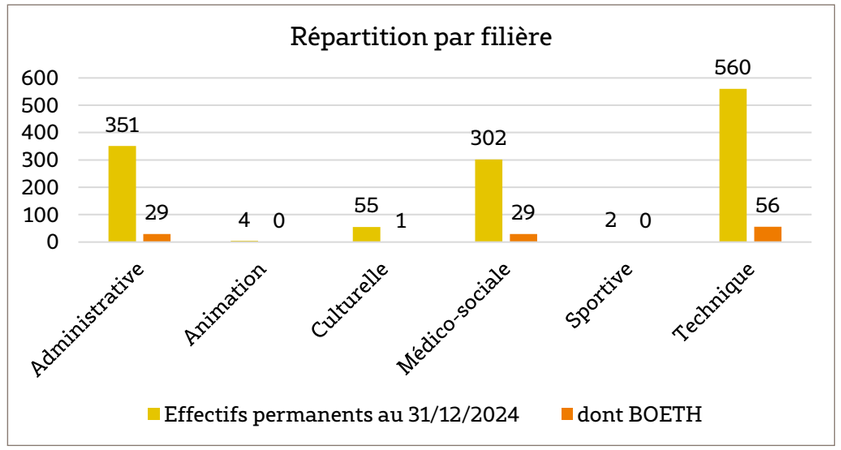
Toutes ces actions ont permis d'atteindre au 31 décembre 2024 le nombre de 115 BOETH (contre 111 au 31 décembre 2023), le taux d'emploi passant ainsi de 7,47 % à 7,68 %.



59,13 % des BOETH sont des femmes.

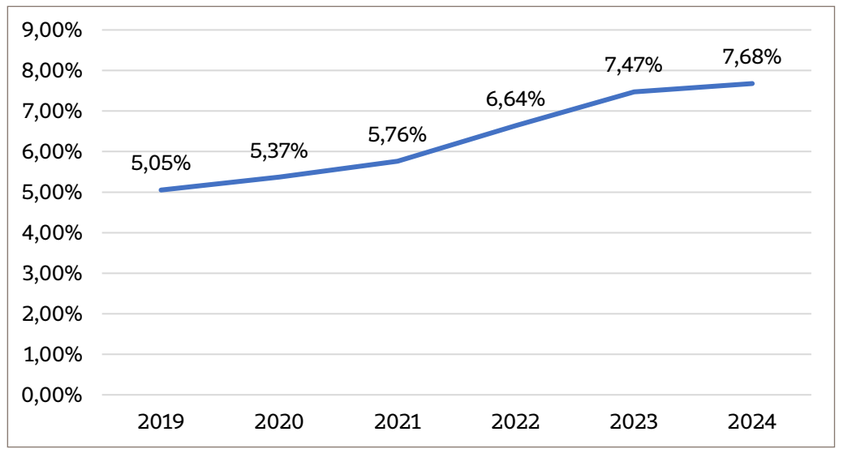


82,61 % des BOETH sont titulaires.



48,69 % des BOETH appartiennent à la filière technique, suivis a égalité par la filière administrative et la filière médico-sociale (25,21 %).

Le taux d'emploi direct poursuit sa progression.



En 2024, aucune contribution annuelle n'a été versée au FIPHFP.

LA FORMATION

Le Service formation, évaluation et GPEC, composé d'une cheffe de service, d'une chargée de formation et de 2 gestionnaires formation, a en charge :

- le pilotage de la politique formation avec l'élaboration des orientations formation et du plan de formation annuel, la gestion des formations en inter (formations dites « catalogue » : contenu pédagogique proposé par un organisme de formation et dispensé à des agents du Département et d'autres collectivités ou entreprises), en intra (formations sur mesure dont le contenu pédagogique est adapté aux spécificités de la Collectivité), en interne (formations dispensées par des agents de la Collectivité), en vue du développement des compétences des agents et en union de collectivités (formations organisées en partenariat avec d'autres collectivités) ;
- le pilotage et la gestion de l'évaluation professionnelle, en lien avec les directions pendant la campagne d'entretien professionnel, le paramétrage, l'analyse et le traitement des évaluations en lien avec les autres services de la Direction des ressources humaines ;
- l'élaboration de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'actualisation de ses outils (référentiel métiers et compétences, fiches de poste, organigrammes cotation…) et la réalisation d'études prospectives.

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

Le plan de formation 2024 s'est inscrit dans la continuité et le respect des objectifs et des orientations stratégiques définies en matière de formation. Il avait notamment comme ambition d'accompagner la transformation des métiers, de renforcer l'accompagnement des managers et de répondre à la fois aux besoins collectifs identifiés des directions et aux besoins individuels des agents exprimés dans le cadre de leur entretien professionnel. Il a veillé également au respect des obligations réglementaires en matière de santé, sécurité au travail et de formation professionnelle.

L'année 2024 a été riche en projets pour l'Institution et les directions. Le Service formation, évaluation et GPEC a eu à cœur de les accompagner ainsi que leurs agents dans ces évolutions notamment :

- en accompagnant la transformation numérique, dans la prise en main de nouveaux outils ou logiciels métiers ;
- en renforçant le développement des formations en intra, répondant ainsi aux besoins exprimés par les directions lors des dialogues de gestion formation ;
- en poursuivant l'accompagnement des agents dans leurs montées en compétences techniques notamment et dans la mise en œuvre des formations réglementaires.

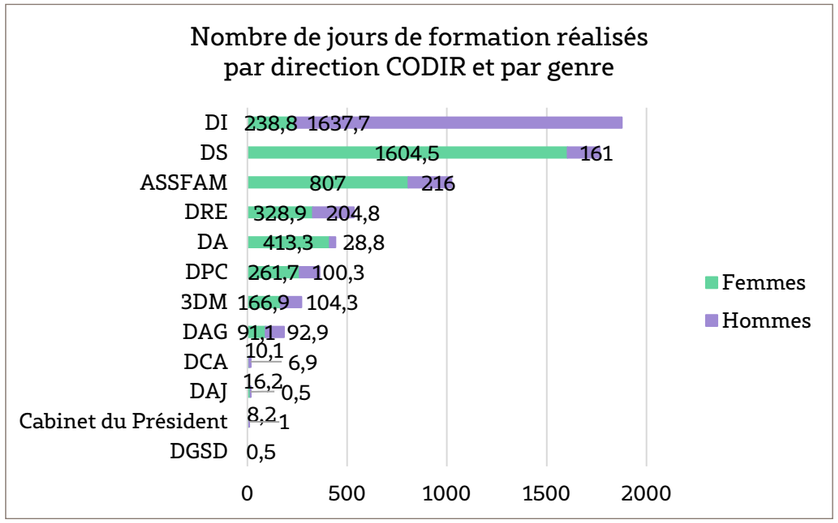
En 2024, **6 501,4 jours de formation** ont été suivis par les agents et élus du Département, contre 6 166 jours en 2023, ce qui constitue une hausse de 5,4 % à l'échelle de la Collectivité.

Sur 2024, les agents du Conseil départemental de la Mayenne ont ainsi bénéficié en **moyenne de 3,8 jours** de formation (contre 3,6 jours en 2023).

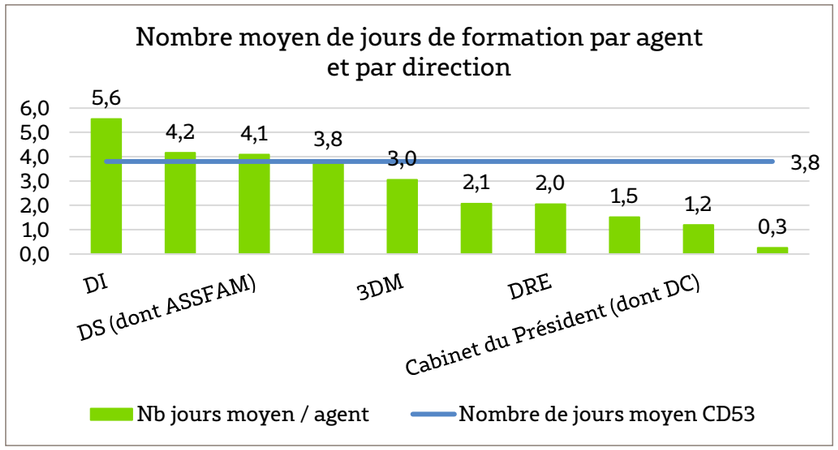
1 385 agents ont pu bénéficier d'au moins une action de formation au cours de l'année 2024, soit **82 % des effectifs** (comprenant l'effectif total c'est-à-dire les assistants familiaux, les agents sur postes permanents et non permanents), contre 78 % en 2023.

- **Répartition par direction et par genre**

L'analyse par genre des bénéficiaires de formation montre une cohérence avec la représentation des femmes et des hommes dans chacune de ces directions.



- **Répartition par agent et par direction**

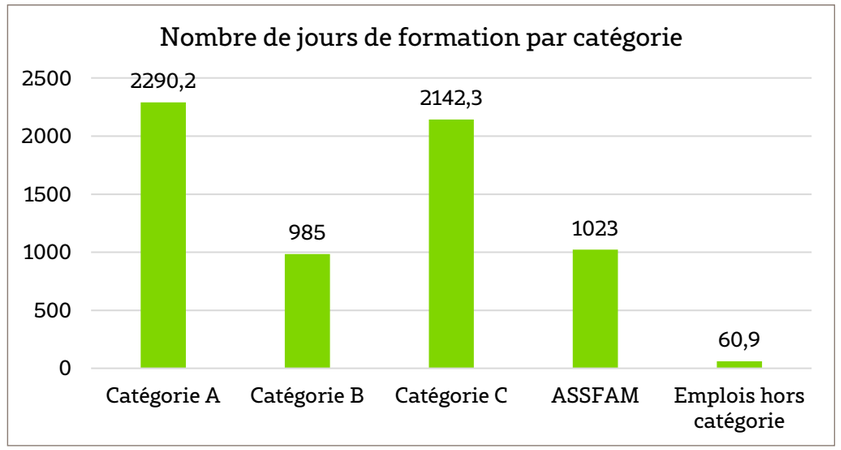


En 2024, les agents du Conseil départemental de la Mayenne ont suivi en moyenne 3,8 jours de formation. La répartition par direction, détaillée ci-dessus, révèle une certaine disparité.

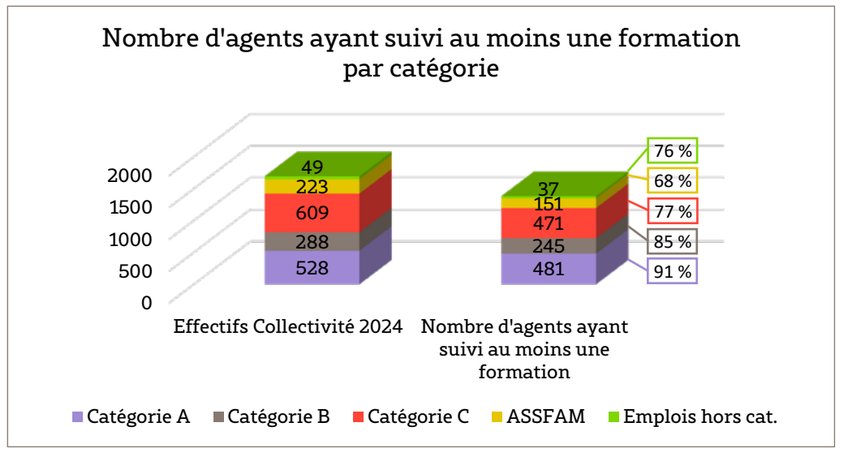
- **Répartition par catégorie**

En 2024, **1 385 agents sur 1 697** ont bénéficié d'au moins une action de formation, représentant 82 % des effectifs (contre 78 % en 2023). Ces effectifs incluent l'ensemble des agents : assistants familiaux, agents sur postes permanents et non permanents.

Le tableau ci-dessous présente la répartition du nombre de jours de formation par catégorie d'agents : catégories A, B, C, assistants familiaux (ASSFAM), emplois hors catégorie (contrats uniques d'insertion (CUI), apprentis et renforts vacataires).



Ci-dessous, la répartition des **1 385 agents** ayant participé à au moins une action de formation en 2024, ainsi que le pourcentage correspondant par rapport à l'effectif global de la Collectivité :



Ainsi :

- **91 % des agents de catégorie A** ont suivi au moins une action de formation (contre 85 % en 2023), soit 481 agents ;
- **85 % des agents de catégorie B** ont suivi au moins une action de formation (contre 77 % en 2023), soit 245 agents ;
- **77 % des agents de catégorie C** ont suivi au moins une action de formation (contre 78 % en en 2023), soit 471 agents ;
- **68 % des assistants familiaux** ont suivi au moins une action de formation (contre 63 % en 2023), soit 151 assistants familiaux.

- **Répartition par format de formation**

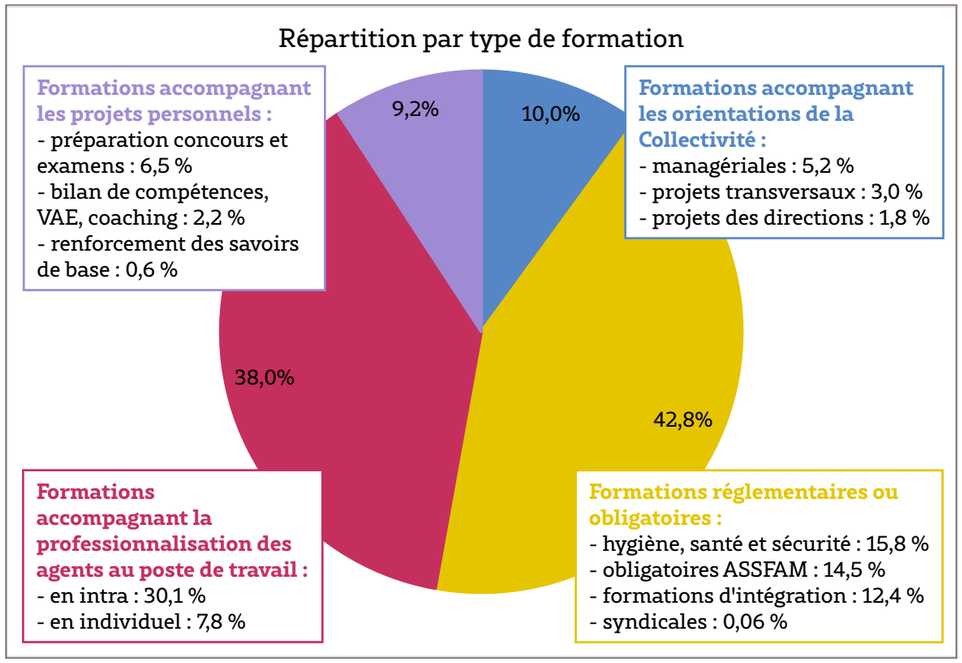
Le plan de formation annuel répond à différents objectifs : il vise la montée en compétences des agents afin d'apporter le meilleur service aux usagers, l'accompagnement de la transformation des métiers, et il veille également à encourager les évolutions professionnelles. Les formations mises en œuvre peuvent faire l'objet de demandes individuelles ou être issues de projets de direction, ou encore s'inscrire dans les grandes orientations de la Collectivité.

Le plan de formation veille également au respect des obligations réglementaires en matière de santé, sécurité au travail et de formation professionnelle.

Ainsi, les formations réalisées peuvent être classées selon 4 grandes catégories :

- les **formations réglementaires** : ce sont les formations en matière d'hygiène, santé et sécurité au travail ou encore les formations professionnelles obligatoires pour exercer certains métiers ou exécuter certaines tâches ;
- les formations visant à **accompagner la professionnalisation** et le développement de compétences des agents à leur poste de travail : ce sont les formations déployées individuellement ou en intra, en lien avec les missions principales, le « cœur de métier » de l'agent ;
- les formations visant à **accompagner les grandes orientations** de la Collectivité : elles visent le développement de compétences des agents à leur poste de travail ou le développement de compétences transversales ;
- les formations personnelles visant à **accompagner les évolutions professionnelles** des agents : préparations au concours et examen professionnel, validation des acquis de l'expérience (VAE), bilan de compétences, utilisation du compte personnel de formation (CPF)…

Sur 2024, voici la répartition des jours de formation selon ces 4 grandes catégories :



2 782 jours soit **42,8 % ont été déployés au profit de formations réglementaires et obligatoires** (contre 37,5 % en 2023) :

- les formations en lien avec l'hygiène, la sécurité et la santé au travail représentent près de 15,8 % du nombre de jours total en 2024, toutes catégories confondues. Essentiellement suivies par les agents de la Direction des infrastructures, le détail sera présenté en deuxième partie du bilan ;
- la formation obligatoire des assistants familiaux représente 14,5 % du nombre de jours total. Elle comprend à la fois le stage préparatoire à l'accueil de l'enfant (60 h) et la formation préparant au diplôme d'Etat (240 h) ;
- les formations d'intégration représentent 12,4 % du nombre de jours total soit 807 jours en 2024 (soit une hausse de 60 % par rapport à 2023). Il est à préciser que depuis la loi de la transformation de la fonction publique du 06 août 2019, les formations d'intégration concernent également les contractuels sur poste permanent pour une durée au moins égale à un an. En 2024, **109 agents ont participé à une formation d'intégration**.

2 467,5 jours soit **38 % ont été déployés au profit de formations visant à accompagner la professionnalisation et le développement de compétences des agents à leur poste de travail**, soit suivies en intra, ou individuellement :

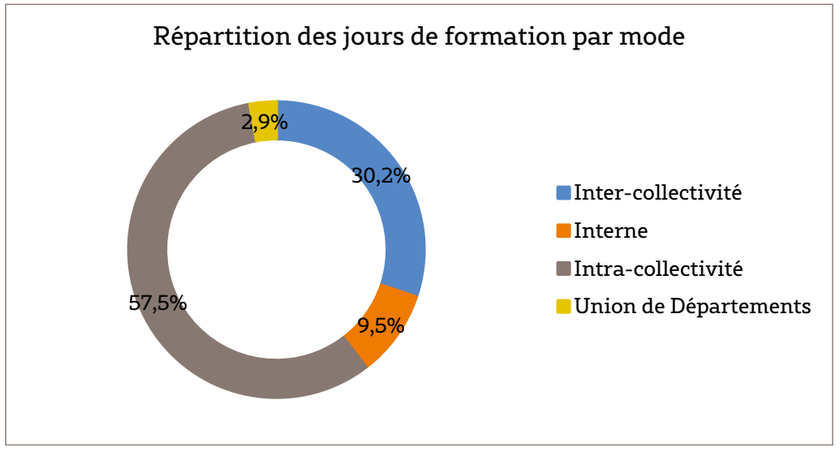
- 30,1 % soit 1 959 jours concernent des formations déployées en intra. Elles font suite à l'identification de besoins exprimés par les directions lors des dialogues de gestion ou directement par les agents au cours des entretiens professionnels annuels, traduits en besoins collectifs lorsque cela est pertinent. Cette catégorie intègre à titre d'exemple les formations bureautiques, les formations prise de poste à destination des agents d'exploitation des routes, les ateliers de pratique professionnelle (APP), les formations spécifiques déployées pour une direction ou un public en particulier… ;
- 7,8 % soit 508 jours concernent des formations individuelles. Elles correspondent aux besoins individuels de développement de compétences des agents, exprimés notamment dans le cadre de leur entretien professionnel annuel. Elles contribuent également au développement des compétences des agents lors d'une prise de poste ou au maintien ou perfectionnement d'un agent sur une thématique donnée.

652,3 jours soit **10 % ont été déployés pour accompagner les grandes orientations de la Collectivité**. Ces jours regroupent entre autres :

- l'accompagnement des managers, plus particulièrement l'accompagnement des nouveaux managers et le développement d'une culture managériale commune qui font partie des grandes orientations de la Collectivité ;
- l'accompagnement des projets transversaux à la Collectivité, comme par exemple les formations en lien avec la démarche bas carbone ;
- l'ensemble des formations déployées pour accompagner la transformation numérique, notamment avec la mise en place de nouveaux outils : parapheur électronique…

599,5 soit **9,2 % ont été déployés pour accompagner les projets personnels des agents.** Ils comprennent :

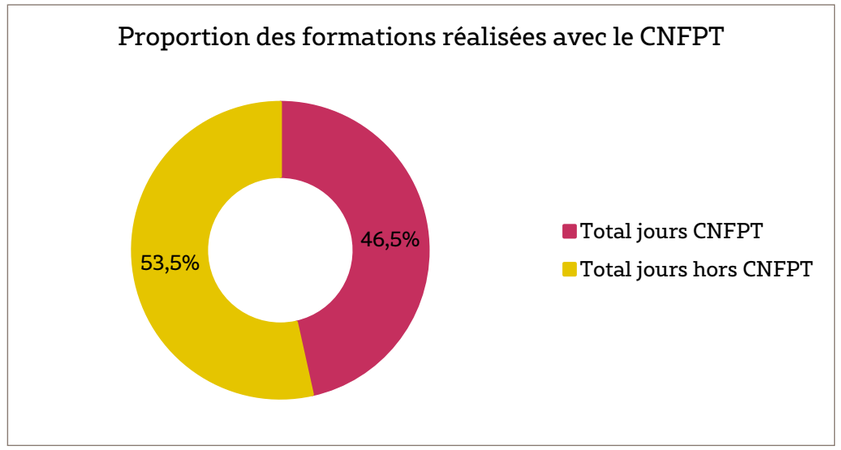
- les préparations aux concours et examens (y compris les formations « tremplin ») qui représentent 6,5 % soit 420,5 jours à l'échelle de la Collectivité sur 2024 ;
- les formations dites « personnelles » qui représentent 2,2 % soit 143 jours de formation. Elles comprennent les bilans de compétences (y compris les ateliers de construction de son projet professionnel proposés en collectif par le CNFPT), les coachings individuels et les VAE.



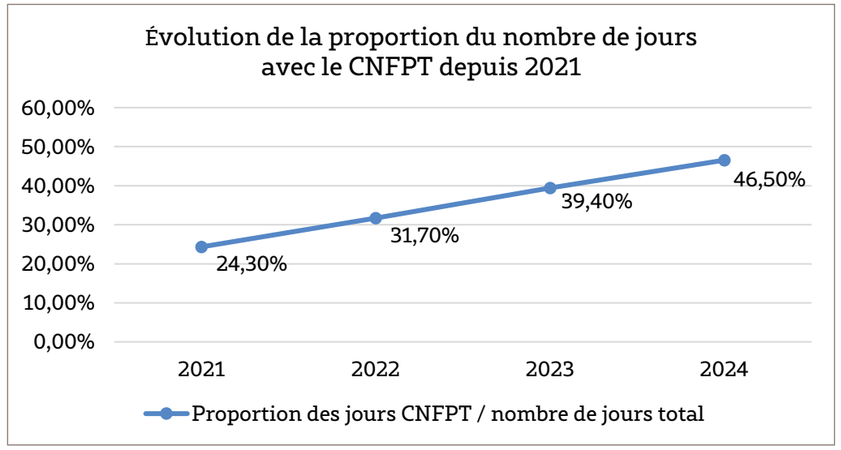
4 principaux modes de formations sont identifiés au sein de la Collectivité :

- les formations collectives **intra-collectivité** regroupent l'ensemble des formations collectives dispensées exclusivement aux agents du Département et dont le contenu pédagogique peut être adapté aux spécificités de la Collectivité ;
- les formations **inter-collectivité** regroupent l'ensemble des formations dites « catalogue ». Le contenu pédagogique est proposé par l'organisme de formation et est dispensé à des agents issus du Département et d'autres collectivités ;
- les formations collectives en **interne** regroupent les formations dispensées par des agents de la Collectivité pour les agents de la Collectivité. Ce format permet de valoriser les compétences techniques et pédagogiques des agents départementaux tout en dispensant des contenus adaptés aux spécificités de la Collectivité ;
- les formations collectives en **union de collectivités** regroupent l'ensemble des formations collectives organisées en partenariat avec d'autres collectivités. L'intérêt est multiple : elles permettent aux agents de rencontrer leurs homologues (d'autres départements par exemple) tout en proposant la possibilité d'adapter le contenu aux besoins de la Collectivité.

Au total, 3 024,8 jours de formation ont été déployés avec le CNFPT en 2024, soit 46,5 % (contre 39,4 % en 2023).

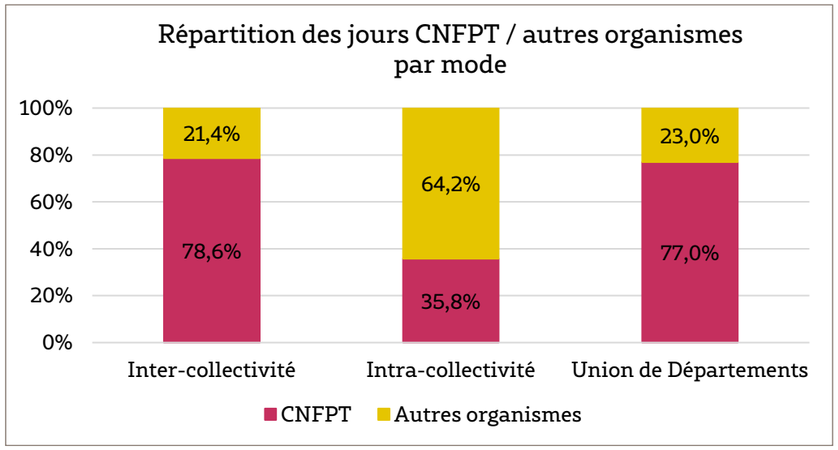


Globalement, nous observons un renforcement du partenariat avec le CNFPT et une hausse constante et régulière du nombre de jours depuis plusieurs années. Ceci est lié au développement des formations en intra et en union ainsi qu'à une orientation systématique des demandes vers le CNFPT dès lors que celui-ci est en mesure de répondre au besoin.



Sur les 3 024,8 jours de formation déployés avec le CNFPT en 2024 :

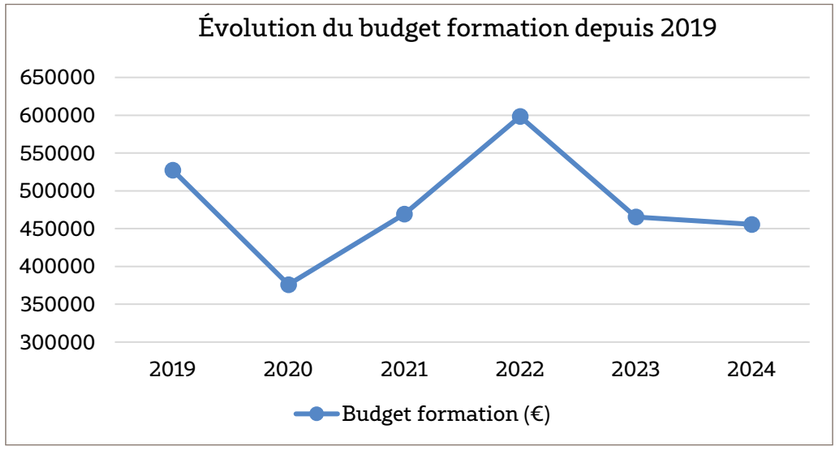
- 1 543,3 jours ont été déployés pour des formations en inter-collectivité (soit 78,6 % du total des inter) ;
- 1 337,5 jours ont été déployés pour des formations en intra-collectivité (soit 35,2 % du total des intra) ;
- 187 jours ont été déployés pour des formations en union-collectivité (soit 77 % du total des union).



> Données budgétaires relatives à la formation

455 599 € ont été consacrés à la mise en œuvre de la politique formation à destination des agents du Département et des assistants familiaux en 2024 :

- 390 848 € pour les actions de formation inter, intra et internes ;
- 25 800 € pour les prestations d'accompagnement (bilans de compétences, coaching, VAE…) ;
- 38 951 € au titre de la prise en charge des frais de repas occasionnés à l'occasion des formations.



À ces 455 599 € s'ajoute la cotisation au Centre national de la fonction publique (CNFPT), qui représente 1 % de la masse salariale depuis le 1er janvier 2022 (93 944,70 € pour les assistants familiaux et 399 089 € pour les autres agents).

En 2024, 11 élus ont bénéficié d'au moins une action de formation, pour un total de 15,6 jours et une enveloppe budgétaire à hauteur de 6 497 €.

LES RÉMUNÉRATIONS

Le service gestion du personnel compte 7 agents :

- 1 cheffe de service ;
- 4 gestionnaires carrière-paie qui assurent, par portefeuille de directions, la gestion des carrières des agents titulaires, établissent les bulletins de salaire pour les 1 400 agents et élus du Département, mandatent la paie et 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 promouvables pour les avancements de grade et les promotions internes ;
- 1 assistant administratif en charge des variables de la paie (heures supplémentaires, astreintes, remboursement des frais de mission, remboursement partiel des titres de transport collectifs, forfait mobilité durable).

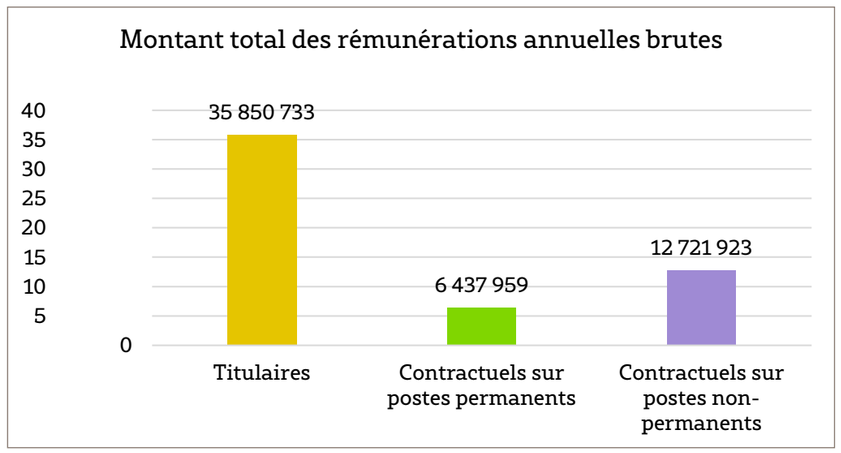
Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération (article L711-1 du code général de la fonction publique).

La rémunération des agents publics comprend :

- **des éléments obligatoires** tels que le traitement indiciaire, le supplément familial de traitement, et la nouvelle bonification indiciaire ;
- **des éléments facultatifs,** comme le régime indemnitaire.

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été instauré le 1er janvier 2019.

> La masse salariale

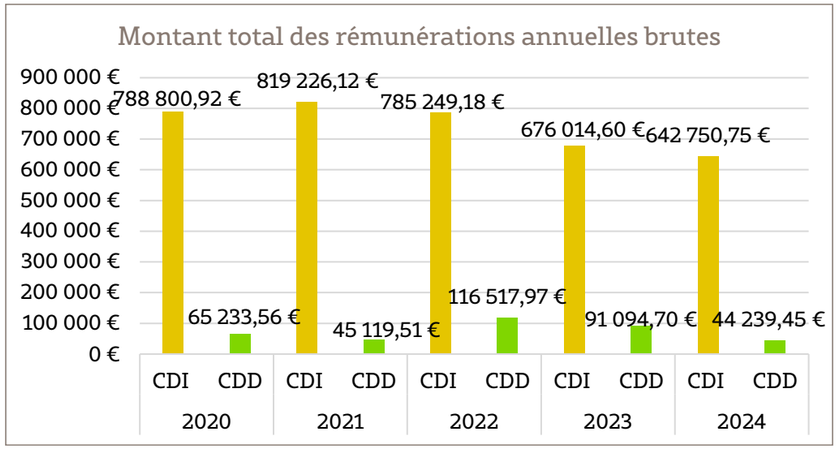


Le montant total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents présents au moins une journée en décembre 2024 s'élève à 55 010 615 € (contre 53 166 313 € en 2024) dont 35 850 733 € pour les agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires), 6 437 959 € pour les agents contractuels sur emplois permanents et 12 721 923 € pour les agents sur postes non-permanents (dont les assistants familiaux).

Au total sur l'année 2024, 67 707 906,48€ ont toutefois été dépensés au titre de l'action masse salariale du programme *Ressources humaines*, ce qui représente une augmentation de 4,84 % par rapport à l'année précédente (hors provisions pour CET). Cette hausse est liée à plusieurs facteurs :

- augmentation de la valeur du point (+ 1,5 %) au 01/07/2023 qui se répercute en année pleine en 2024 ;
- reclassement des agents de catégorie B et C au 01/07/2023 qui se répercute en année pleine en 2024 ;
- attribution de 5 points d'indices majorés à tous les agents et revalorisation de l'indemnisation du CET au 1er janvier 2024.

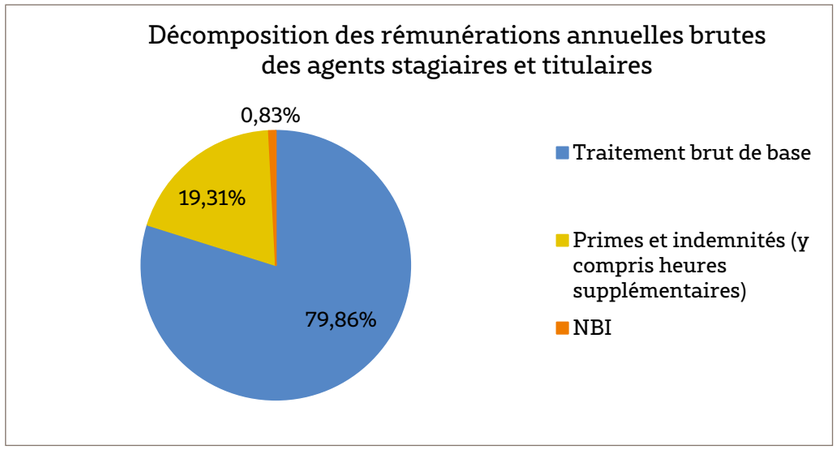
FOCUS sur le GIP :

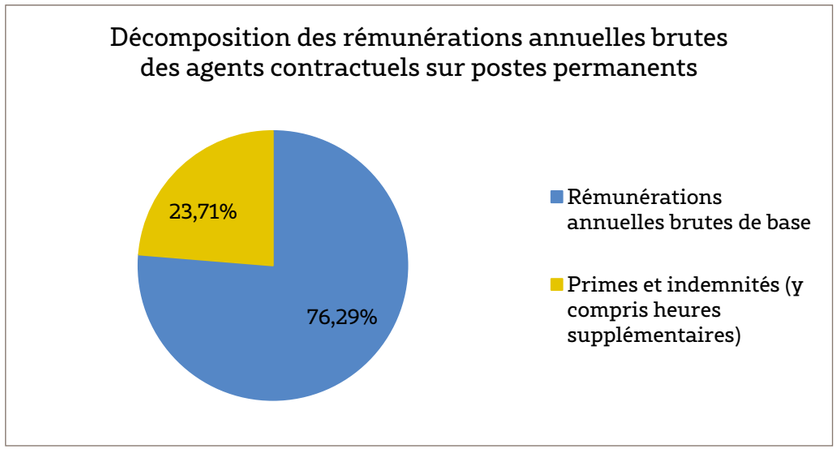


Le montant total des rémunérations annuelles brutes versées aux salariés en CDI et CDD du GIP MDPH est en baisse de 10,44 % entre 2023 et 2024 (686 990,20 € en 2024 contre 767 109,3 € en 2023).

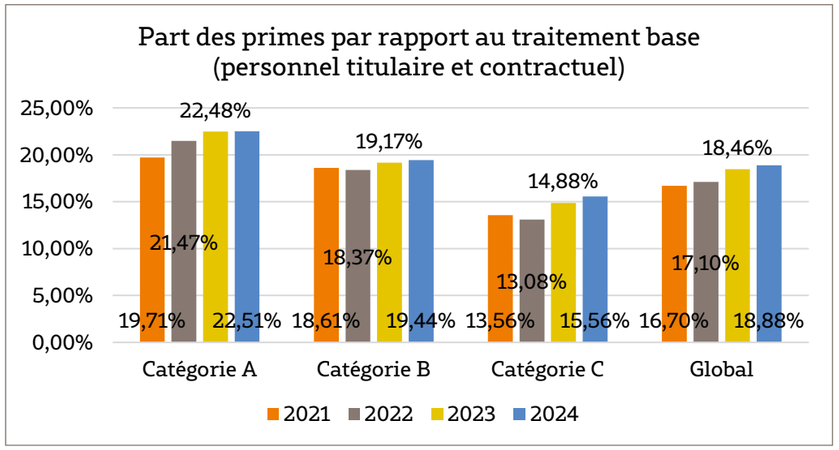
> Les traitements indiciaires

Le traitement indiciaire brut représente 79,86 % de la rémunération brut annuelle des agents stagiaires et titulaires et 76,29 % de celle des agents contractuels sur postes permanents.

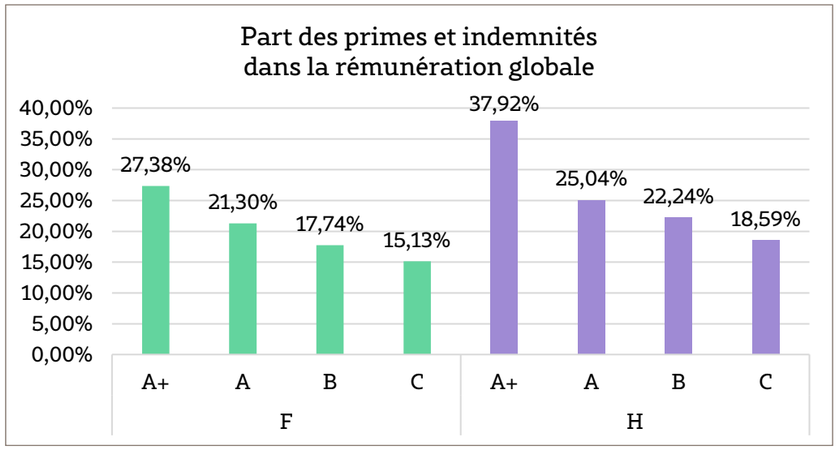




>Les primes et indemnités



La part des primes est quasiment stable entre 2023 et 2024 pour les catégories A et B, et il est observé une légère augmentation pour les catégories C.



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…

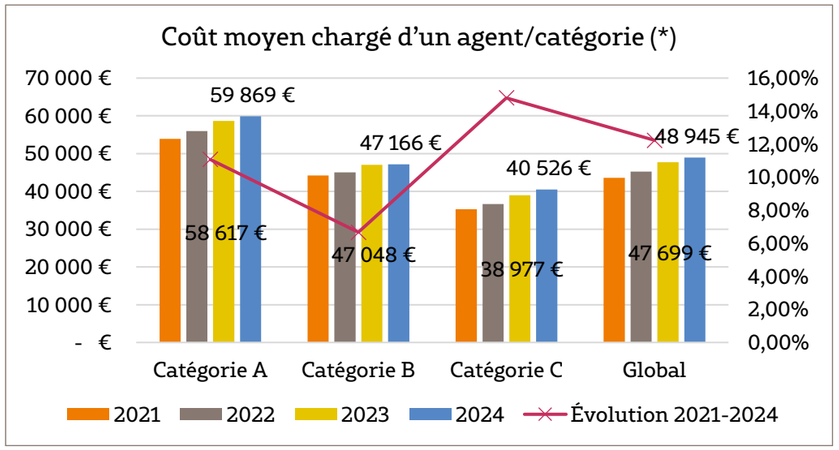
En catégorie A+, l'écart entre les femmes et les hommes est à la hausse en 2024 avec 10,54 points, après une baisse observée entre 2022 et 2023 (9,51 points en 2023, 12,29 points en 2022).

En catégorie A, l'écart est quasi stable en 2024 avec 3,74 points (3,50 points en 2023, 5,36 points en 2022).

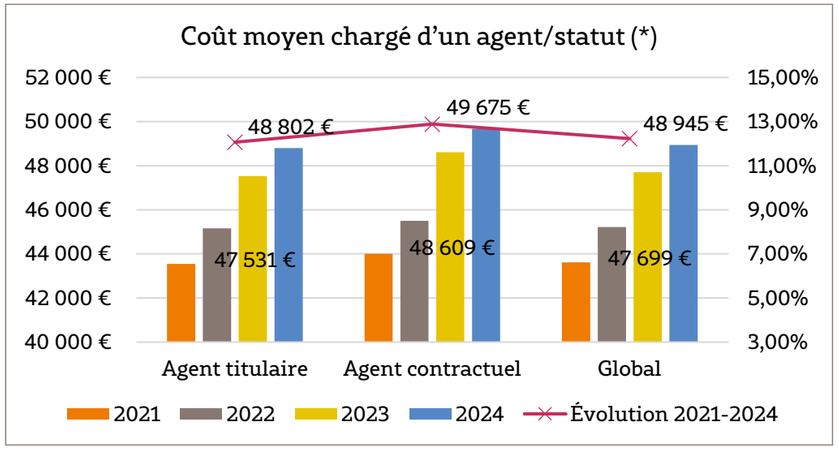
En catégorie B, l'écart entre les femmes et les hommes poursuit sa baisse en s'établissant à 4,5 points (4,76 points en 2023, 5,02 points en 2022).

En catégorie C, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'établit à 3,46 points (contre 3,11 points en 2023, et 2,26 points en 2022).

>La distribution des traitements et rémunérations



Le coût moyen chargé d'un agent a augmenté dans toutes les catégories entre 2023 et 2024. Au global, en moyenne, le coût chargé d'un agent a augmenté de 12,23 % depuis 2021, l'augmentation moyenne la plus significative concernant la catégorie C (+14,80 %).



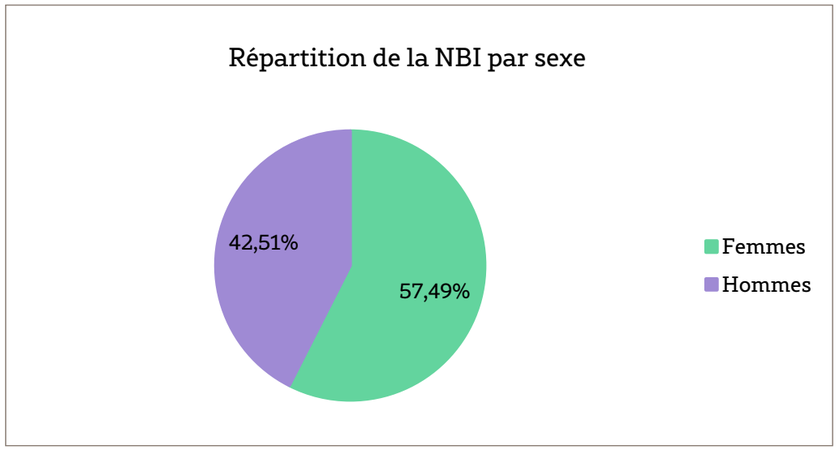
Le coût moyen d'un agent a globalement augmenté entre 2021 et 2024 (+12,23 %).

>La somme des dix plus hautes rémunérations

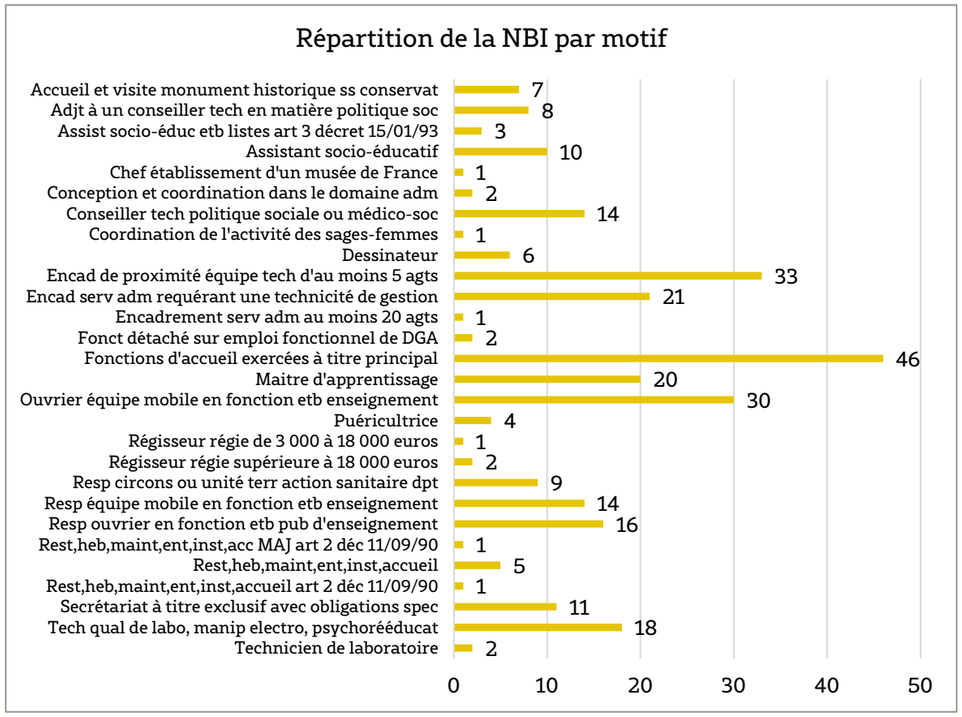
SIREN	Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en €	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
225300011	Conseil départemental de la Mayenne	2024	887 119,58 €	4	6	120
225300011	Conseil départemental de la Mayenne	2023	886 763,58 €	3	7	120
225300011	Conseil départemental de la Mayenne	2022	853 652,91 €	3	7	120
225300011	Conseil départemental de la Mayenne	2021	837 292,47 €	4	6	119,9
225300011	Conseil départemental de la Mayenne	2020	762 594,14 €	4	6	114,1
225300011	Conseil départemental de la Mayenne	2019	799 401,3 €	3	7	120

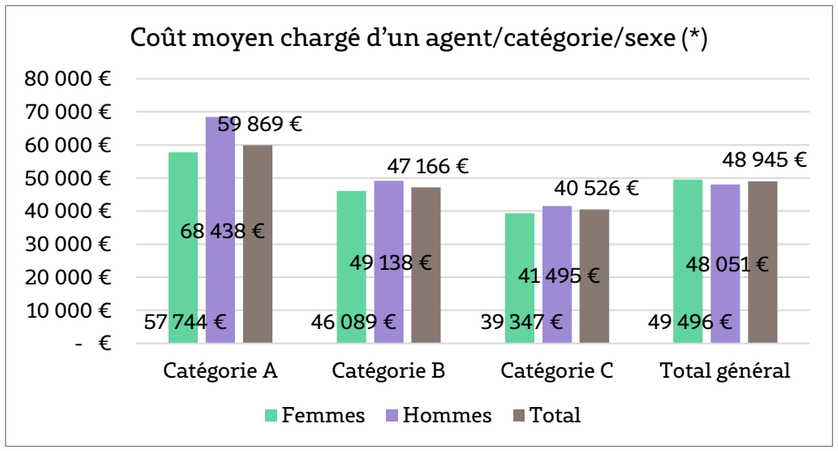
L'article L715-1 du code général de la fonction publique dispose que les Régions, les Départements, les Collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants et les EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des 10 rémunérations 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

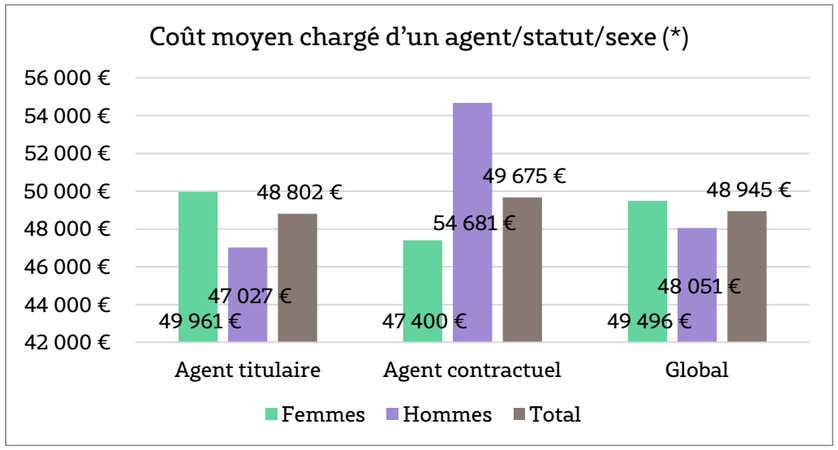


57,49 % des agents percevant une NBI sont des femmes.





Au sein de chaque catégorie, le coût moyen chargé des hommes est toujours plus élevé que celui des femmes. Toutefois, si l'on considère les catégories ensemble, et eu égard à la féminisation très forte de plusieurs cadres d'emplois de catégorie A à forts effectifs (assistants socio-éducatif et puéricultrices notamment) 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 2024)

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 remboursements de frais de déplacements sont exclus et les précomptes de mutuelles sont réintégrés).

Catégorie hiérarchique	Sexe	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			4 534,53 €	5 290,29 €
	Management				
	Femmes	4 315,33 €	4 315,33 €	4 956,02 €	4 956,02 €
	Hommes	6 031,12 €	6 031,12 €	5 165,86 €	5 165,85 €
A	**Administration générale**				
	Femmes	2 669,96 €	2 973,28 €	2 230,10 €	2 284,28 €
	Hommes	3 241,47 €	3 282,60 €	2 639,05 €	2 704,91 €
	Culture et patrimoine				
	Femmes			2 313,80 €	2 313,80 €
	Hommes	2 273,29 €	2 273,29 €		
	Interventions sociales				
	Femmes	2 638,10 €	2 800,41 €	2 233,94 €	2 318,10 €
	Hommes	2 858,23 €	2 858,23 €	2 323,56 €	2 330,72 €
	Interventions techniques				
	Femmes	2 695,92 €	2 804,70 €		
	Hommes	2 855,18 €	2 940,97 €	2 570,34 €	2 682,12 €
	Management				
	Femmes	3 531,31 €	3 585,48 €	2 693,93 €	2 694,19 €
	Hommes	3 815,80 €	3 834,61 €	3 308,24 €	3 308,24 €
	Ressources				
	Femmes	2 817,89 €	2 817,89 €	2 441,01 €	2 441,00 €
	Hommes	3 995,70 €	3 995,70 €	2 616,49 €	2 627,09 €

B	**Administration générale**				
	Femmes	2 172,06 €	2 255,20 €	2 007,35 €	2 007,34 €
	Hommes	2 411,43 €	2 411,43 €		
	Culture et patrimoine				
	Femmes	2 123,42 €	2 143,74 €	1 879,45 €	1 912,74 €
	Hommes	2 310,34 €	2 310,34 €	1 933,47 €	1 933,47 €
	Interventions sociales				
	Femmes	2 085,98 €	2 161,60 €	2 039,48 €	2 065,75 €
	Hommes	1 902,22 €	1 902,22 €	2 149,93 €	2 149,92 €
	Interventions techniques				
	Femmes	2 435,53 €	2 487,23 €	2 044,33 €	2 062,15 €
	Hommes	2 547,54 €	2 576,74 €	2 043,89 €	2 075,60 €
	Management				
	Femmes	2 457,70 €	2 500,36 €	2 054,53 €	2 054,53 €
	Hommes	2 644,07 €	2 644,07 €	2 408,33 €	2 408,33 €
	Ressources				
	Femmes	2 191,99 €	2 223,58 €	1 900,15 €	1 999,81 €
	Hommes	2 566,13 €	2 597,87 €	2 331,79 €	2 331,79 €
C	**Administration générale**				
	Femmes	1 845,25 €	1 920,71 €	1 871,26 €	1 871,26 €
	Hommes	1 910,18 €	1 951,86 €		
	Culture et patrimoine				
	Femmes	1 978,31 €	2 007,92 €		
	Hommes	2 029,31 €	2 085,29 €		
	Interventions sociales				
	Femmes	1 843,64 €	1 923,50 €	1 981,46 €	1 981,45 €
	Hommes	2 305,86 €	2 337,39 €		
	Interventions techniques				
	Femmes	1 833,11 €	1 878,45 €	1 842,73 €	1 842,72 €
	Hommes	2 040,80 €	2 050,21 €		
	Management				
	Femmes	2 036,43 €	2 069,99 €		
	Hommes	2 189,16 €	2 215,39 €	2 028,68 €	2 028,63 €
	Ressources				
	Femmes	1 936,69 €	1 991,52 €		
	Hommes	1 944,58 €	1 964,93 €		

Rémunérations nettes moyennes mensuelles par décile et par sexe (effectifs sur postes permanents présents en décembre 2024)

Décile	Rémunérations nettes moyennes mensuelles effectives		Rémunérations nettes moyennes mensuelles rétablies	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
10 %	1 775,86 €	1 880,67 €	1 843,35 €	1 896,21 €
20 %	1 883,58 €	1 953,29 €	1 922,92 €	1 961,33 €
30 %	1 965,97 €	2 027,77 €	2 023,58 €	2 031,52 €
40 %	2 054,01 €	2 099,01 €	2 106,52 €	2 109,85 €
50 %	2 156,77 €	2 192,27 €	2 227,44 €	2 205,45 €
60 %	2 273,19 €	2 303,97 €	2 371,70 €	2 309,36 €
70 %	2 499,06 €	2 420,27 €	2 603,12 €	2 424,37 €
80 %	2 795,15 €	2 618,27 €	2 921,99 €	2 628,45 €
90 %	3 149,98 €	3 013,80 €	3 244,71 €	3 137,92 €
100 %	6 556,33 €	9 403,36 €	6 556,33 €	9 403,36 €

Exemples de lecture :

- 90 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle effective supérieure à 1 775,86 € ;
- 80 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle effective inférieure ou égale à 2 795,15 €.

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 les correspondants sécurité présents dans les directions, poursuit périodiquement la mise à jour de chaque fichier d'évaluation des risques (80 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, et des protocoles 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 de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT), suivi d'un bilan annuel également présenté en F3SCT.

>Les accidents du travail, maladies professionnelles ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

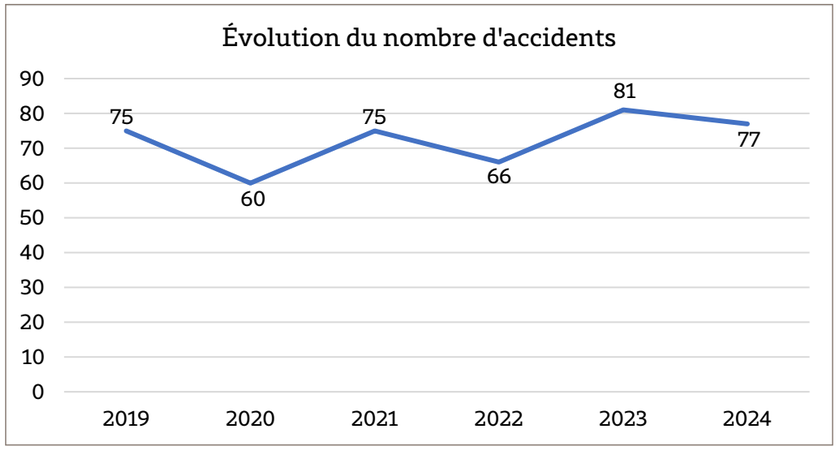
- **Bilan 2024 des accidents du travail**

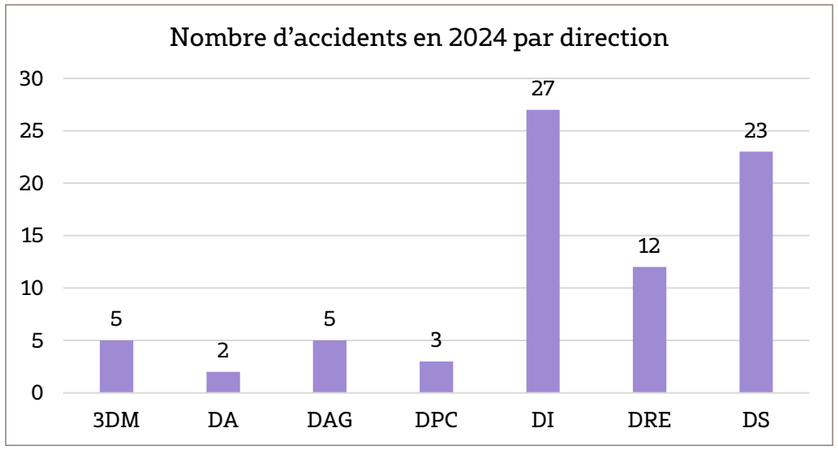
Évolution générale

Sur l'année 2024, 77 accidents ont été déclarés et reconnus par la Collectivité. 4 rechutes d'accident ont également été reconnues en 2024, pour des accidents antérieurs.

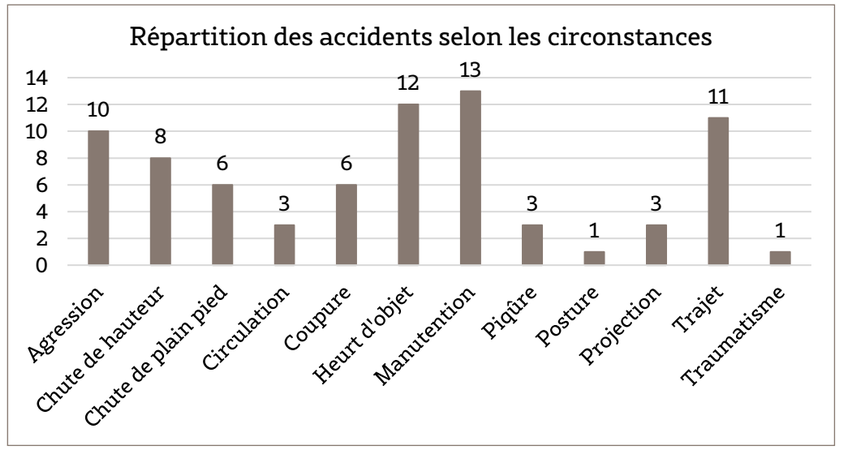
1 accident déclaré en 2024 est en cours d'expertise en vue de l'éventuelle reconnaissance de l'imputabilité au service.

Ces 77 accidents concernent 49 agents titulaires ou stagiaires, 27 agents contractuels et 1 apprenti.

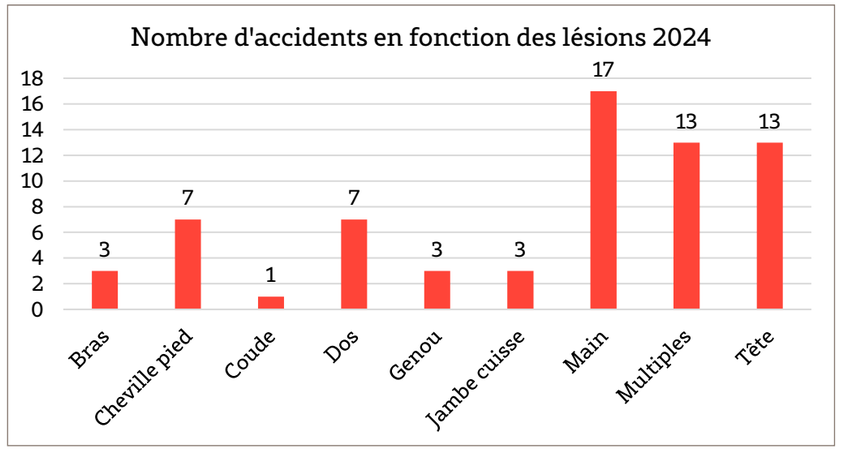




C'est au sein de la Direction des infrastructures que le **nombre d'accidents** du travail reste le plus important en 2024 avec 27 accidents, suivie par la Direction de la solidarité (23), directions avec des effectifs importants.



Ce sont les accidents liés à la manutention (13) suivis des heurts d'objet (12), des trajets (11) et des agressions (10) qui ont été à l'origine du plus grand nombre d'accidents de travail déclarés et reconnus en 2024.



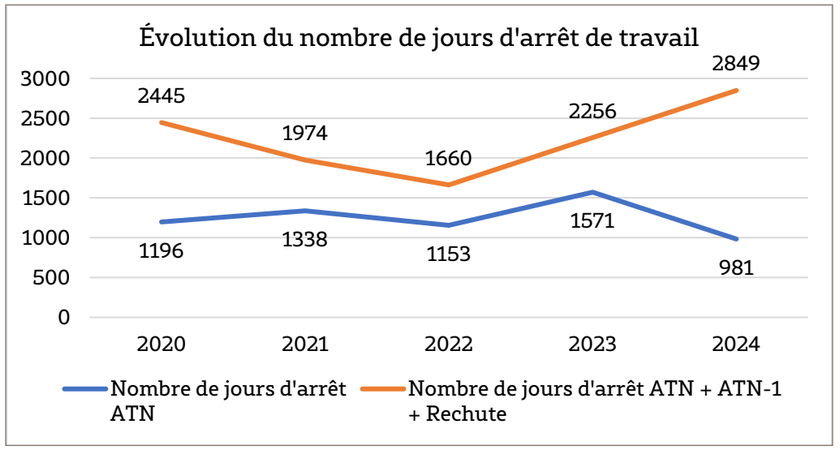
Les lésions à la main sont les plus nombreuses (17), suivies des lésions multiples et à la tête (13).

<u>Répartition selon le nombre de jours d'arrêt</u>

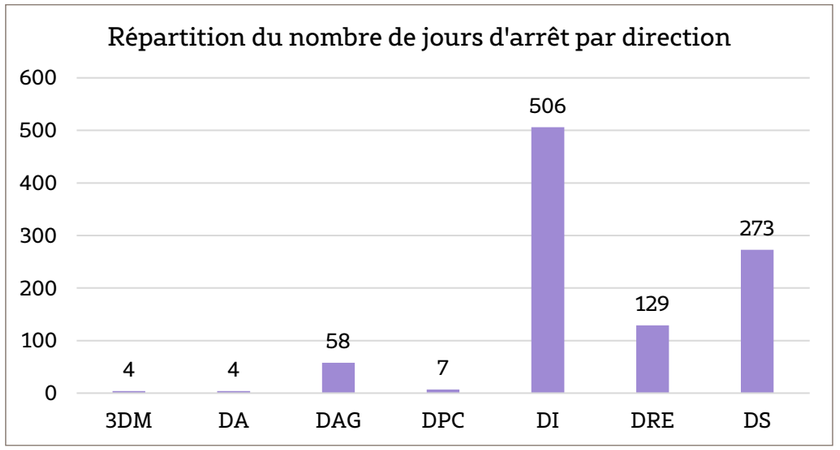
41 accidents avec arrêt (contre 51 en 2023) et 36 accidents sans arrêt (contre 30 en 2023) ont été déclarés en 2024. Les accidents de travail survenus en 2024 ont entraîné **981 jours d'arrêt** (contre 1 571 jours d'arrêt en 2023). La durée moyenne d'un arrêt en 2024 est de 12,74 jours d'absence (contre 19,39 en 2023).

Sur l'année 2024, ont été enregistrés 1 364 jours d'arrêt pour des accidents antérieurs et concernant 9 agents. Il a aussi été comptabilisés 504 jours d'arrêt consécutifs à une rechute d'accident concernant 3 agents.

On constate que pour l'année 2024, les accidents déclarés ont une gravité moindre car ils ont engendré moins de jours d'arrêt que sur l'année précédente.



On entend par « ATN » le nombre de jours d'arrêt pour un accident survenu en 2024 (Année N) et « ATN-1 » le nombre de jours d'arrêt pour des accidents antérieurs à 2024 mais dont les arrêts se poursuivent en 2024.



La **DI** a enregistré 27 accidents du travail qui ont engendré **558 jours** d'arrêt de travail : 224 jours pour des traumatismes dorso-lombaires (2 accidents), 178 jours pour des contusions (entorse, fracture) liées à des chutes ou glissades de plain-pied (3 accidents). Un rappel sur la préservation du rachis dorso-lombaire a été fait lors de la sensibilisation aux gestes postures.

Elle est suivie par la **DS** qui a enregistré 23 accidents du travail ayant engendré un total de **286 jours** d'arrêt de travail.

- **Les accidents de travail des assistants familiaux**

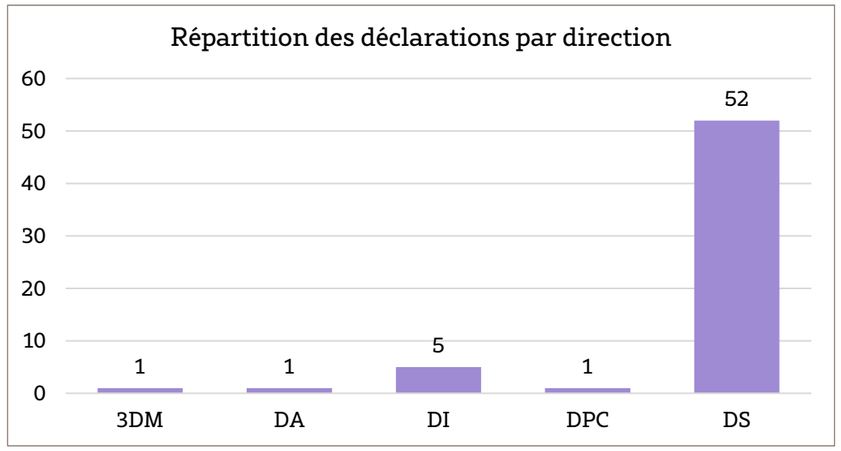
Un seul accident du travail a été déclaré en 2024 pour les assistants familiaux.

Le nombre de jours d'arrêts pour accident du travail en 2024 est de 425,13 jours pour l'accident reconnu en 2024 et 412 jours pour des accidents antérieurs.

- **Les déclarations d'agressions 2024**

60 déclarations d'incident ou d'agression ont été enregistrées sur l'année 2024 (84 en 2023).

10 agressions ont fait l'objet d'une déclaration d'accident en 2024 ayant entraîné 208 jours d'arrêt (12 en 2023 pour 367 jours d'arrêt). Il y a une baisse plutôt significative du nombre de jours d'arrêt.



C'est la Direction de la solidarité qui a fait l'objet de plus de déclarations sur l'année 2024, avec en répartition 25 déclarations pour la DASP, 19 pour la DPE et 4 pour la DPMI.

- **Les maladies professionnelles**

En 2024, 4 demandes de reconnaissance de maladie professionnelle et 1 rechute de maladie professionnelle ont été reconnues imputables au service (contre 2 en 2023, 1 en 2022 et 8 en 2021).

Ces 4 demandes concernent des pathologies :

- du tableau 57D gauche avec 156 jours d'arrêt de travail ;
- du tableau 57B droit avec 102 jours d'arrêt de travail ;
- du tableau 57A droit avec 155 jours d'arrêt de travail ;
- du tableau 57C bilatéral avec 110 jours d'arrêt de travail.

La rechute de maladie professionnelle concerne le tableau 57A droit, pathologie reconnue en 2023 imputable au service à compter de 2022. Cette rechute a engendré 5 jours d'arrêt de travail.

1 agent dont la maladie professionnelle a été reconnue en 2023 a engendré 32 jours d'arrêt de travail en 2024.

1 agent a été en arrêt de travail 360 jours en 2024 à la suite d'une maladie professionnelle déclarée et reconnue dans les années antérieures.

Aucune demande de maladie professionnelle n'a été enregistrée en 2024 pour les assistants familiaux. Cependant, il y a eu 365 jours d'arrêt pour des maladies professionnelles reconnue antérieurement (171 jours pour des maladies reconnues en 2023 et 194 jours pour une maladie reconnue en 2022).

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

Au cours de l'année 2024, un agent a été placé en période de préparation au reclassement, lui permettant de bénéficier de formations et d'immersions professionnelles en vue d'un nouveau projet professionnel.

> 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. Il anime également les formations des chargés d'évacuation incendie, des sauveteurs secouristes du travail et la formation « gestes qui sauvent » ;
- 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'une assistante sociale du personnel chargée 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 secrétariat du conseil médical.

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. Le médecin du travail coordonnateur du SPAT, secondé par 2 médecins, a repris l'accompagnement des agents de la Collectivité qui ont des problématiques de santé au travail. L'infirmière du SPAT effectuent également des visites de sites et de postes de travail et, le médecin du travail et l'infirmière participent à la commission mensuelle « maintien dans 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 57 correspondants et relais sécurité sur les différents sites, 2 assistants de prévention et 1 conseiller prévention. Ces acteurs participent à la sensibilisation des agents à 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.

Le Département dispose de 3 formateurs internes qui assurent les formations au secourisme et 1 formateur interne qui gère les formations aux gestes et postures.

Ainsi, 285 sauveteurs secouristes du travail (SST) et 32 agents sensibilisés aux gestes qui sauvent (GQS) sont formés dans l'Institution.

17 acteurs PRAP sont également formés et 231 agents ont suivi une formation aux gestes et postures, répartis sur différentes directions.

Enfin, 809 chargés d'évacuation sont formés afin d'assurer l'évacuation des agents et du public en cas d'incendie, dans l'ensemble des sites de la Collectivité.

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 L4122-1 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'assistante sociale du personnel**

L'assistante sociale du personnel se situe à l'interface entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents. C'est une interlocutrice privilégiée en cas de difficultés. Elle intervient dans un cadre déontologique très précis, son action requiert l'accord des agents, elle est tenue au respect du secret professionnel.

Le travail de l'assistante sociale est constitué de rencontres individuelles et collectives programmées. Elles peuvent être brèves pour solutionner un problème ponctuel ou se dérouler sur un plus long terme en fonction de la situation et de la demande de l'agent.

En 2024, 158 agents ont été rencontrés de différentes directions. Bien souvent, ce sont les agents qui contactent directement pour faire part de leurs difficultés, l'assistante sociale peut également les appeler à la suite d'un arrêt de longue maladie pour prendre de leur nouvelle.

Il est proposé aux agents de les rencontrer au plus près de leur lieu de travail ou de leur résidence, l'assistante sociale du personnel se rend dans les différents centres départementaux de la solidarité, les maisons France service ou à domicile lorsque les agents ont des difficultés à se déplacer. L'assistante sociale du personnel dispose également de deux bureaux à Laval (un à l'Hôtel du Département et l'autre à Jean Monnet).

L'assistante sociale participe régulièrement à des réunions dans les services, après un temps de présentation mutuelle, des missions de chacun, des échanges se créent spontanément. Il arrive très souvent qu'après une visite, des agents sollicitent un rendez-vous. Il est important de maintenir ces rencontres en raison du turn over présent dans les différentes directions.

L'assistante sociale continue de travailler très en lien avec les intervenants du SPAT : médecin du travail, infirmière, psychologue et conseillère en évolution professionnelle. Après un temps d'adaptation et de connaissance mutuelle, la place de l'assistante sociale est aujourd'hui reconnue et identifiée, les liens sont plus fluides, il y a des échanges réciproques. Les commissions de maintien dans l'emploi ont lieu tous les mois au SPAT, les situations des agents en arrêt de longue maladie sont évoquées et font l'objet de concertations.

L'assistante sociale est également amenée à participer à des projets de prévention et à des groupes de travail comme :

- le groupe handicap communication et sensibilisation (5 réunions) ;
- la participation au handicafé avec cette année comme support le jeu de sept familles handicap. 3 rencontres ont eu lieu en 2024.

Dans le cadre de la semaine égalité entre les femmes et les hommes du 5 au 8 novembre 2024, une conférence a été organisée par l'assistante sociale et animée par deux intervenantes d'ENOSIA autour des violences faites aux hommes et aux femmes, 60 agents se sont inscrits à ce temps de rencontre. Les retours ont été très positifs.

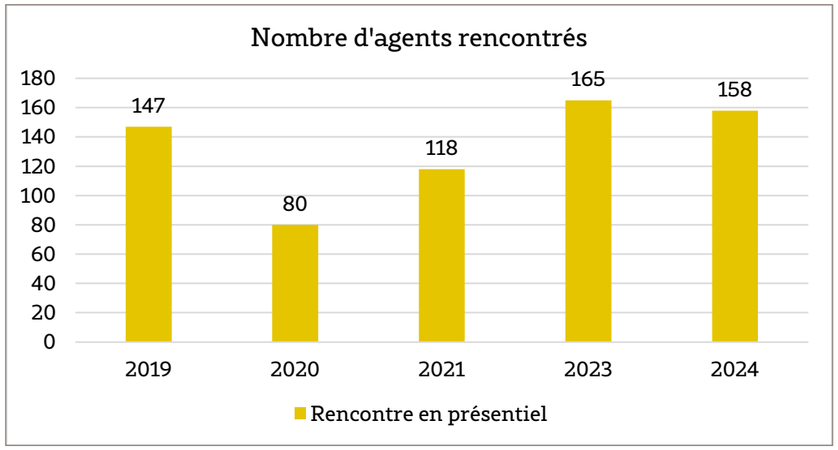
Cette année a été aussi l'occasion de coordonner le réseau de formateurs internes Sensibilisation à la santé mentale (SSM) avec le service formation. L'assistante sociale du personnel intervient à la fin de chaque session pour présenter ses missions, et échanger avec les agents autour de la santé mentale. Ces rencontres ont beaucoup de succès et vont se poursuivre en 2025.

L'assistante sociale est également associée à la mise en place d'un plan d'actions Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) 2024-2028 avec les autres professionnels du service conditions de travail et relations sociales.

L'assistante sociale du personnel a réalisé cette année deux actions de médiation au sein des services.

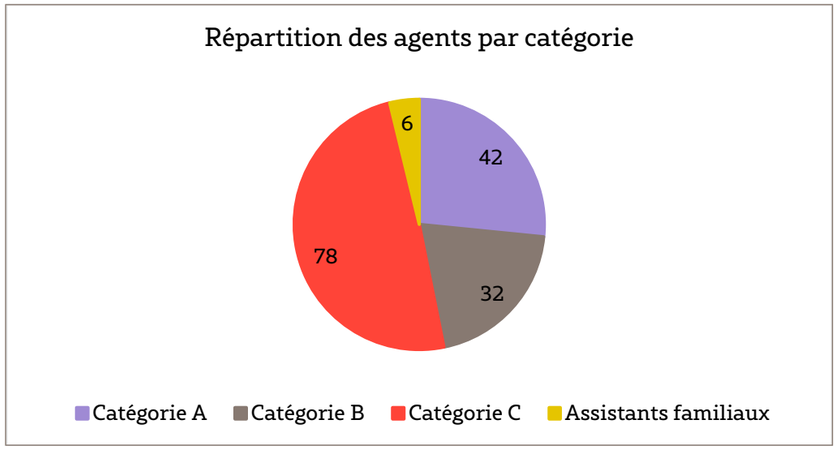
<u>Évolution de l'activité entre 2019 et 2024</u>

158 agents ont été accompagnés sur 2024.

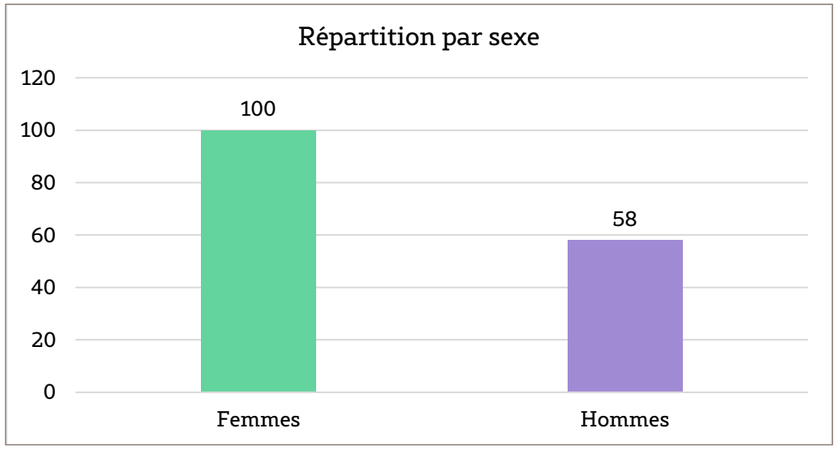


L'accompagnement individuel et individualisé reste un axe important et à privilégier afin d'écouter, de soutenir, et de renseigner au mieux l'agent dans sa réalité.

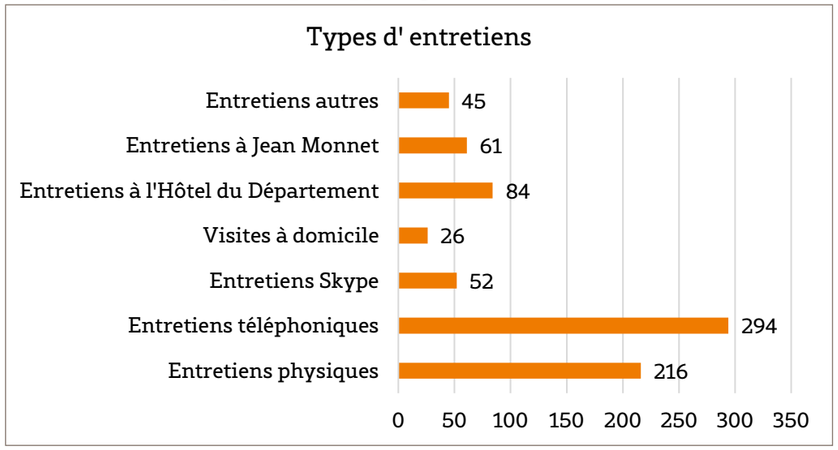
Répartition des agents par catégorie en 2024



Répartition des agents par sexe en 2024

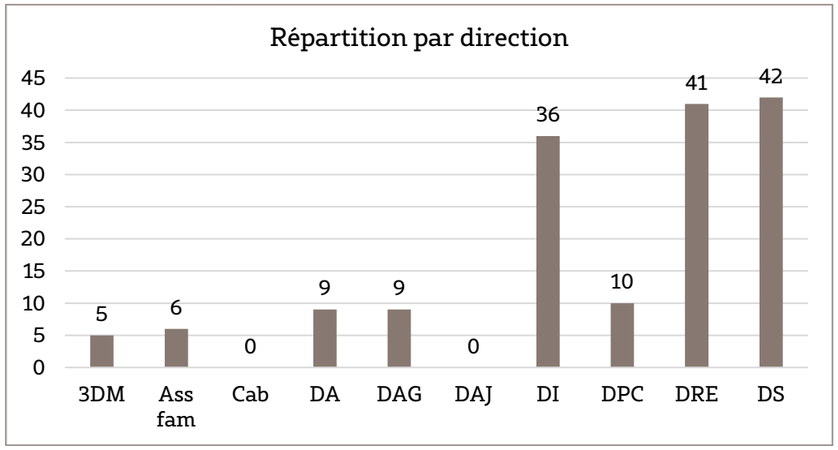


Répartition des agents par typologies d'entretien en 2024

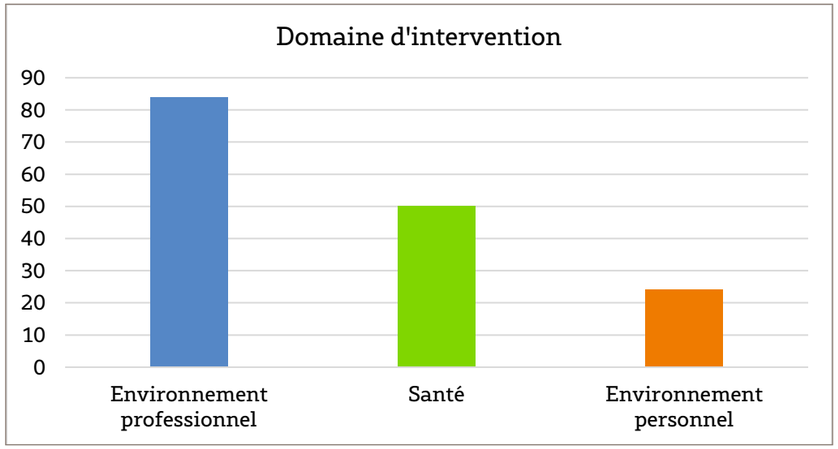


Pour 158 agents, il a été réalisé 778 entretiens différents.

Répartition des agents par direction en 2024



Les domaines d'intervention



- **L'environnement professionnel**

En 2024, 84 personnes ont contacté l'assistante sociale du personnel pour exprimer une souffrance au travail.

La perte de sens ou « Brown out » est très importante dans les métiers du social, il y a souvent un décalage de valeurs entre la conception du métier et le réel, ce qui peut entrainer une démotivation et un mal être important chez la personne. Cela concerne également les agents des routes, qui ressentent un manque de reconnaissance ou d'autonomie dans leur travail, ils ont l'impression d'être de « simples exécutants », certains parlent de tâches répétitives, peu valorisantes, avec du matériel vieillissant, les autres fonctions plus valorisantes étant externalisées.

La réorganisation en 2024 de la Direction de la protection de l'enfance a suscité de la souffrance chez certains agents. Ces derniers ont pu ressentir de l'incertitude et de l'anxiété face à ces changements, allant jusqu'à l'arrêt de travail ou à un départ de la Collectivité. Il est important que les processus de réorganisation soient accompagnés par des mesures de soutien soient individuelles ou collectives. Il est primordial d'écouter les agents, de ne pas faire fi du passé pour évoquer les changements à venir.

Les autres sujets abordés ont été : les tensions dans les équipes, des conflits avec le manager. Il est important d'apporter un espace de parole et d'écoute, entendre ce qui est important pour l'autre. Cela passe par restaurer le dialogue, sortir du registre émotionnel, mettre des mots sur ce que chacun vit, et essayer de retrouver une compréhension mutuelle.

Reclarifier les fiches de poste peut parfois améliorer les relations entre professionnels. L'absence de positionnement clair de la hiérarchie peut parfois entrainer de la souffrance chez un agent. À la demande des managers, l'assistante sociale du personnel a assuré quelques médiations.

Les managers peuvent aussi se sentir isolés dans leur fonction, il y a parfois peu de communication avec leurs pairs, l'entraide et le partage d'expériences sont nécessaires.

Les gens souffrent parfois du manque de reconnaissance au travail. Par l'écoute, il est important de travailler sur l'estime de soi, en mettant en avant les compétences des personnes et en les rendant acteur de leur vie. Cela passe par un travail avec le service recrutement et accompagnement, la mobilité, le passage de concours...

Dans le cadre du reclassement professionnel, l'assistante sociale du personnel procède à une première évaluation, met en œuvre l'accompagnement nécessaire sur le champ personnel, informe l'agent sur la procédure administrative du reclassement et son application au sein de la Collectivité.



- **La santé**

En 2024, ce sont 50 agents rencontrés pour lesquelles la préoccupation première était la santé.

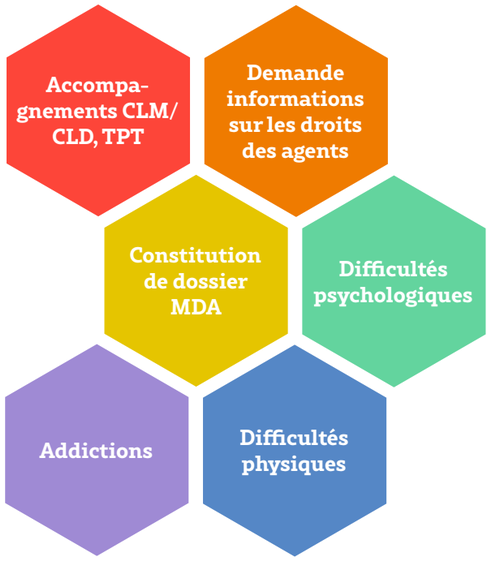
Au-delà de l'axe individuel, le domaine de la santé nécessite un travail transversal avec le SPAT (médecin, infirmière, psychologue) afin d'accompagner au mieux l'agent qu'il s'agisse de la santé mentale ou/et physique.

Les agents interpellent l'assistante sociale du personnel pour avoir des informations sur les congés longue maladie ou longue durée, sur le temps partiel thérapeutique, c'est aussi l'occasion de parler de leurs ressentis autour de la maladie. Depuis un an, un courrier est envoyé à chaque agent en arrêt depuis plus de 2 mois afin d'expliquer leurs droits, et les coordonnées de l'assistante sociale sont indiquées sur le courrier.

L'assistante sociale du personnel travaille en lien avec la chargée de mission handicap au département, lors de la constitution de dossier handicap afin d'obtenir une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou/et un taux d'invalidité. C'est également l'occasion d'échanges lors de la semaine sur le handicap, certains agents n'osent pas parler de leurs difficultés et en souffrent. Parlez du handicap tout au long de l'année est important afin de déconstruire les idées reçues.

L'assistante sociale du personnel accompagne des agents souffrant d'addiction (alcool, cannabis, jeux..), avec des conséquences directes sur la santé de l'agent (arrêt de travail, inaptitude, maladie).

Depuis janvier 2024, 10 sessions de sensibilisation en santé mentale ont été organisées chaque mois à l'attention des managers et des agents, afin de leurs donner des outils pratiques pour gérer cette problématique.



- **Environnement personnel**

24 agents ont été rencontrés.

L'assistante sociale du personnel reste un interlocuteur privilégié pour l'agent qui rencontre des difficultés dans sa sphère personnelle, qui se pose des questions sur une séparation éventuelle, qui vit une situation de violence conjugale, ou traverse des problèmes relationnels avec ses enfants. C'est aussi l'occasion pour l'agent d'avoir un espace d'échanges bienveillant, dans le non-jugement, le respect et la confidentialité.

Pour les aides financières, 9 demandes ont été sollicitées auprès du CNAS, principalement des secours exceptionnels à la suite d'une séparation pour financer les frais d'avocats, l'achat de mobiliers de première nécessité.

Pour le reste, nous avons orienté les agents vers l'assistante sociale de secteur, avec qui nous avons fait le lien, voir proposer une rencontre avec l'agent.



- **Les déclarations d'agressions ou d'incidents**

Dans le plan d'actions relatif à la démarche qualité de vie et des conditions de travail, un formulaire de déclaration d'agression a été mis à jour et proposé aux agents à partir de 2022. Les managers et agents des différentes directions ont été sensibilisés à utiliser cette nouvelle procédure, le but étant de mieux accompagner les agents victimes.

Dans le cadre de la procédure, il est convenu que l'assistante sociale du personnel contacte chaque agent afin d'apporter une première écoute, proposer un accompagnement juridique, psychologique, médical si besoin.

> 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 en fin d'année 2024 de 3 médecins (1,55 ETP), de 3 infirmières (2,8 ETP), de 2 secrétaires et de 2 psychologues (2*0,5 ETP).
Le médecin du travail reçoit les agents à sa demande ou à la demande de l'employeur, et en amont ou au moment de la reprise du travail après un arrêt.
En parallèle, des entretiens de santé au travail infirmiers (ESTI) sont organisés, 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 participent aux groupes de travail de l'Institution.

Nombre de visites médicales

Le médecin du travail a réalisé 389 visites médicales.

L'infirmière a réalisé 512 entretiens santé au travail.

Types de visites

Embauche ou première visite	14
Périodique	2
Demande médecin du travail, de l'employeur, médecin traitant	266
Demande salarié	87
Reprise	14
Reprise AT/MP	6
Total	389

Le suivi périodique des agents est réalisé par l'infirmière, elle reçoit aussi les embauches et les reprises maternité.

Le médecin reçoit les agents pour les reprises et à la demande.

Conclusions médico-professionnelles

Résultats aptitudes	
Avis du médecin	**Nombre d'avis**
Apte	74
Apte avec réserves	140
Provisoirement inapte	79
Inapte	15
Pas d'avis (pas de fiche)[1]	81
Total	**389**

Interventions des psychologues

Les psychologues du service ont rencontré, sur orientation médicale, 66 agents présentant un état de souffrance ou de stress chronique en lien avec leur travail.

Activités en milieu de travail

L'infirmière du SPAT a participé à 6 visites de services en 2024.

Le médecin du travail et l'infirmière participent également aux commissions mensuelles maintien dans l'emploi pilotées par le service conditions de travail et relations sociales de la Direction des ressources humaines.

Le conseil médical en formation restreinte

Le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale a instauré le conseil médical en formation restreinte, en remplacement du comité médical, et le conseil médical en formation plénière, en remplacement de la commission de réforme.

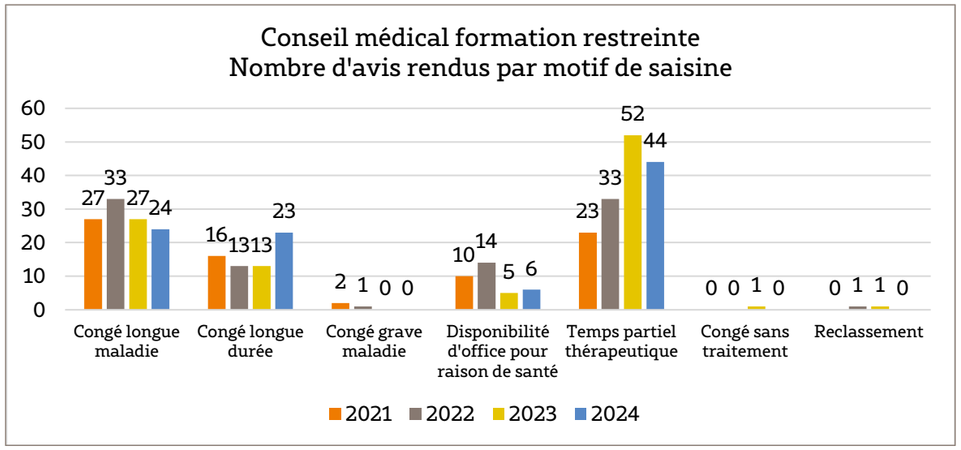
1 *La dernière rubrique « pas d'avis » regroupe les visites effectuées à la demande de l'agent lorsque celui-ci est en arrêt ou pour faire part de difficultés rencontrées tout en souhaitant que cela reste confidentiel.*

Le conseil médical en formation restreinte reste 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. Néanmoins, cette évolution réglementaire a engendré une modification dans les saisines de cette instance, par ailleurs toujours gérée par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Mayenne.

Ainsi, le conseil médical est obligatoirement consulté sur les dispositions suivantes :

- attribution d'un congé de longue maladie (CLM), d'un congé de grave maladie (CGM), ou d'un congé de longue durée (CLD) ;
- renouvellement d'un CLM, d'un CGM ou d'un CLD, lorsque l'agent a épuisé ses droits à plein traitement ;
- 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.

En 2024, 97 agents (contre 99 en 2023) ont vu leur situation examinée par le conseil médical.



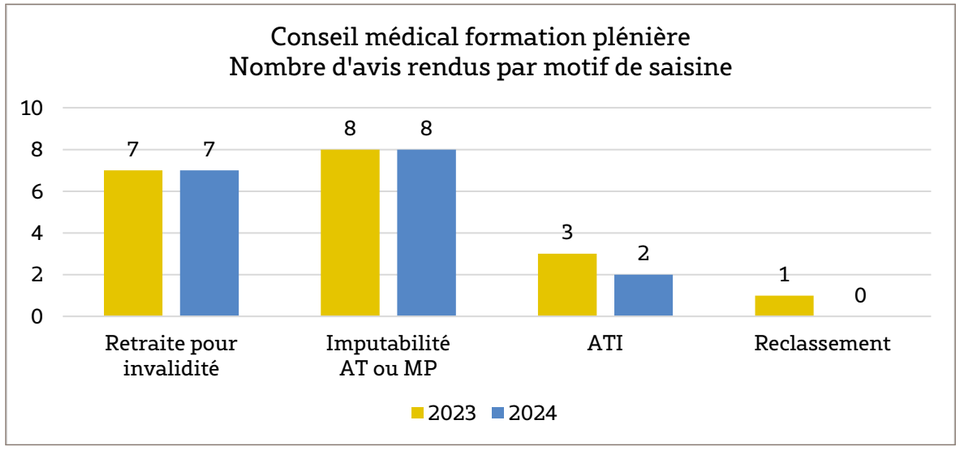
Le conseil médical en formation plénière

La commission de réforme a été remplacée par le conseil médical en formation plénière depuis le décret paru en mars 2022 (*cf. supra*). Il reste 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.

Il est notamment consulté 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) ;
- 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) ;
- Retraite pour invalidité.

En 2024, 17 agents ont vu leur situation examinée par le conseil médical formation plénière.



L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

> Les cycles de travail

Tous les agents départementaux travaillent 1 607 heures par an. Le règlement intérieur relatif au temps de travail est applicable depuis le 1er janvier 2019.

- **Les 35 heures**

Une majorité d'agents du Département est soumise à un cycle de travail hebdomadaire de 35 heures, soit 1 607 heures / an, conformément à la règlementation en vigueur.

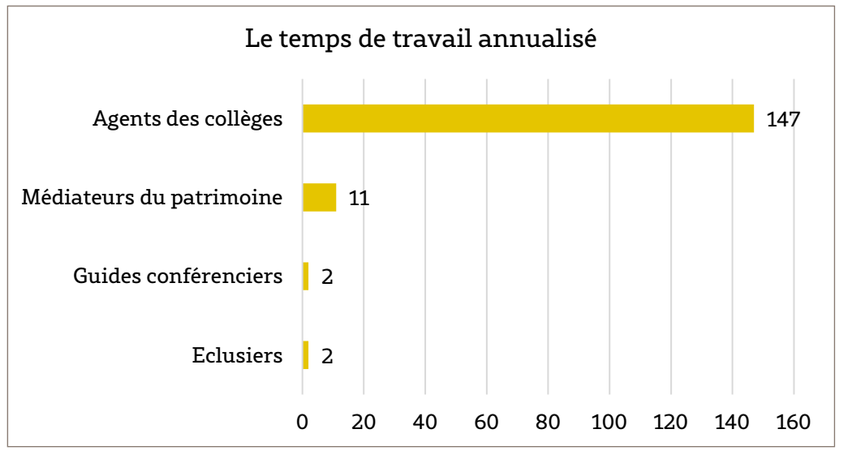
Ce cycle se déroule pour la majorité du lundi au vendredi. Les agents ayant un temps de travail effectif de 39 heures hebdomadaires bénéficient en compensation d'un droit à RTT de 22 jours.

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 1 607 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 1 607 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**

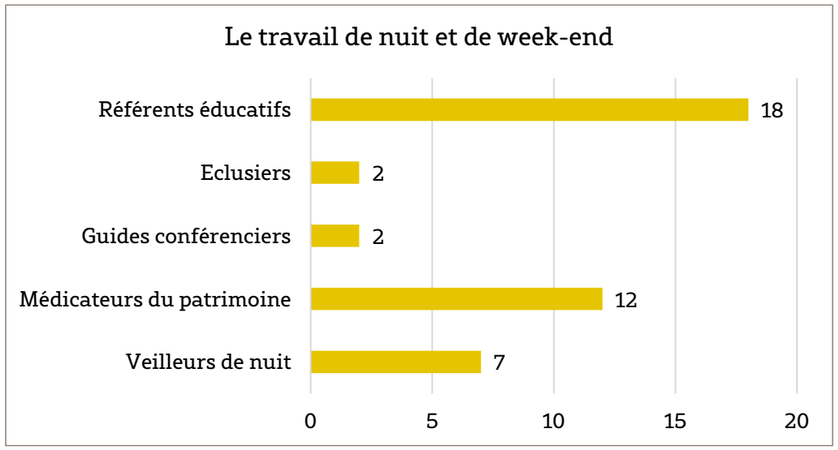
Le travail de nuit concerne uniquement 7 agents sociaux de nuit sur postes permanents chargés de la surveillance des mineurs confiés à la Direction de la protection de l'enfance et placés dans des maisons d'accueil.

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 de la transformation et de l'innovation, pour les interventions sur le *data center*, ou des agents d'exploitation de la route et leurs chefs d'équipe pour des travaux importants.

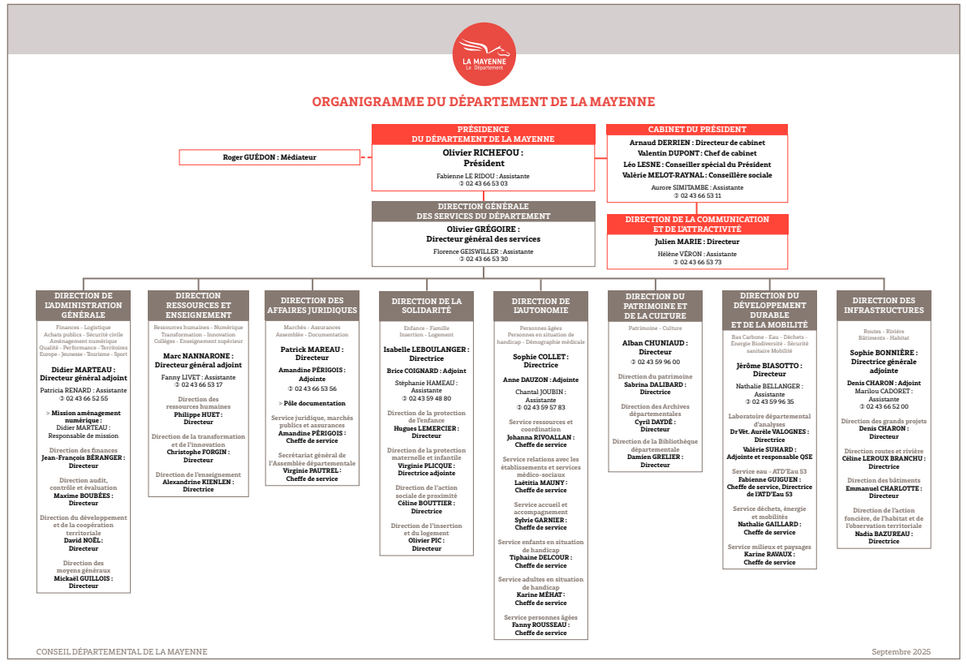
Le travail le week-end concerne des agents de différentes directions :

- 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) ;
- Les agents éclusiers (Direction des infrastructures, Direction routes et rivière) ;
- Les référents éducatifs travaillant en maisons d'accueil (Direction de la solidarité, Direction de la protection de l'enfance) ;

Ces agents sont au nombre de 41. En outre, des agents du Laboratoire départemental d'analyses peuvent être amenés à travailler ponctuellement le samedi.

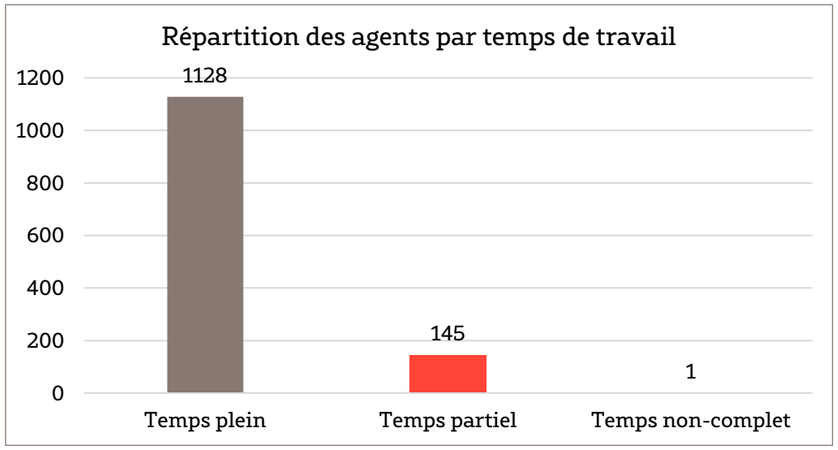


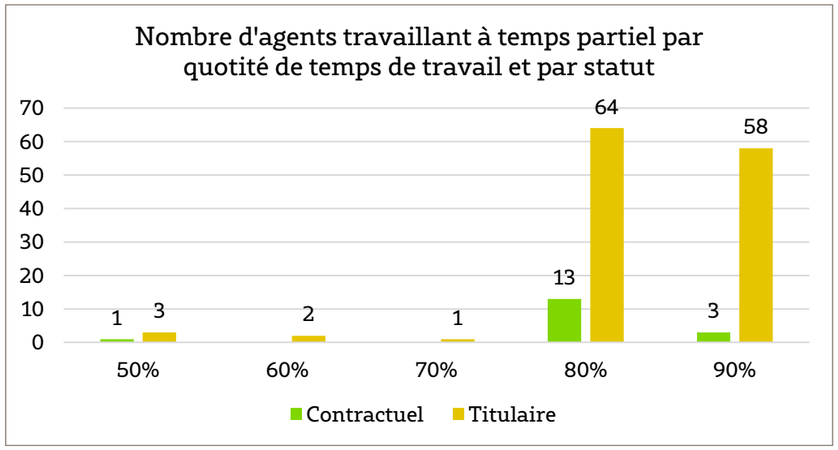
> L'organisation du travail



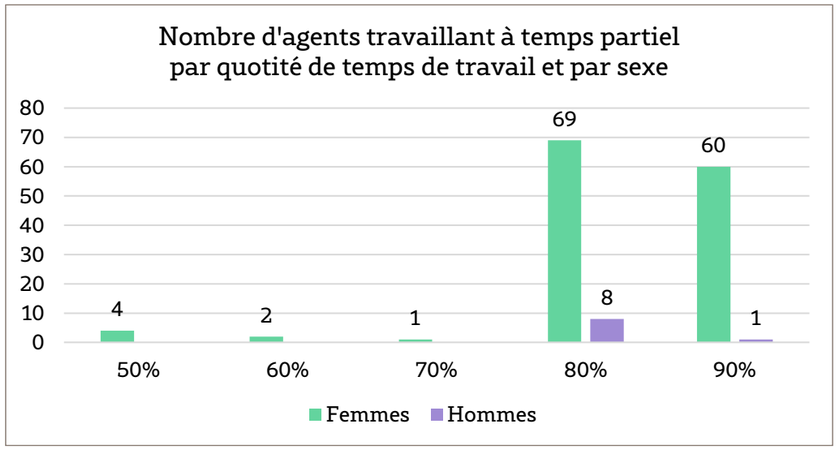
> Les quotités de temps de travail

Parmi les 1 274 agents exerçant leurs fonctions sur des postes permanents, 145 agents travaillent à temps partiel, soit 11. 38 % de l'effectif permanent. De plus, 1 agent est à temps non complet.

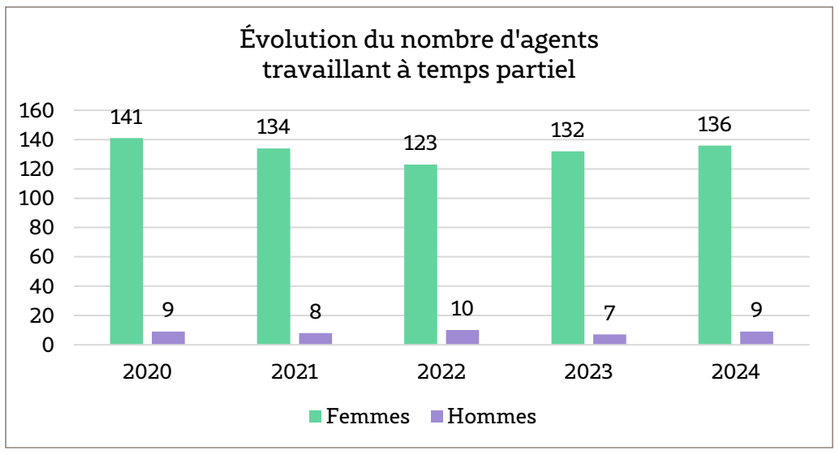


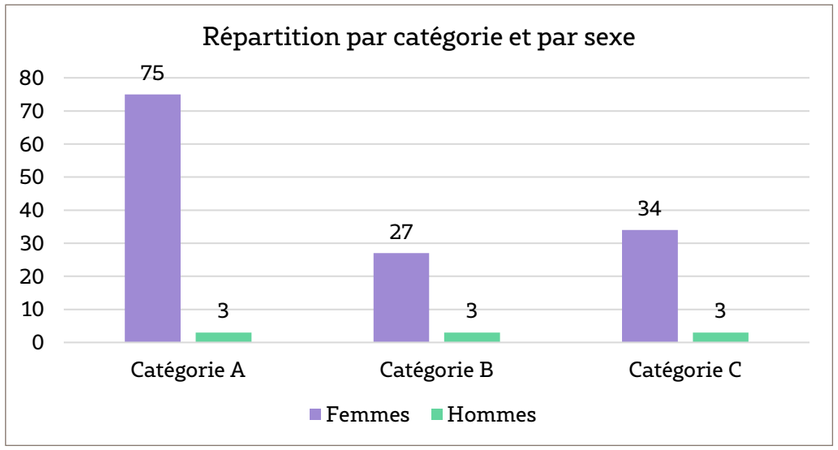


53 ,10 % des agents exerçant leurs missions à temps partiel ont une quotité de temps de travail de 80 % et 42,07 % ont une quotité de travail de 90 %.



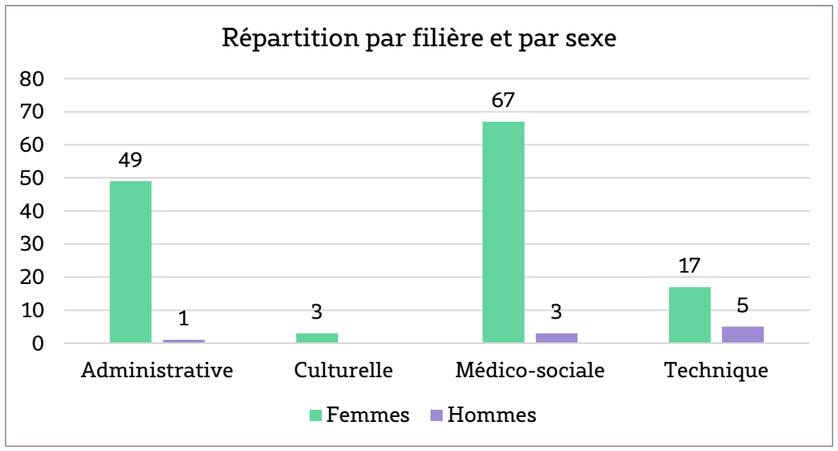
Le temps partiel continue à être exercé très majoritairement par des femmes (93,79 %), le nombre d'hommes exerçant leurs missions à temps partiel ayant légèrement augmenté cette année (9 en 2024 contre 7 agents en 2023).





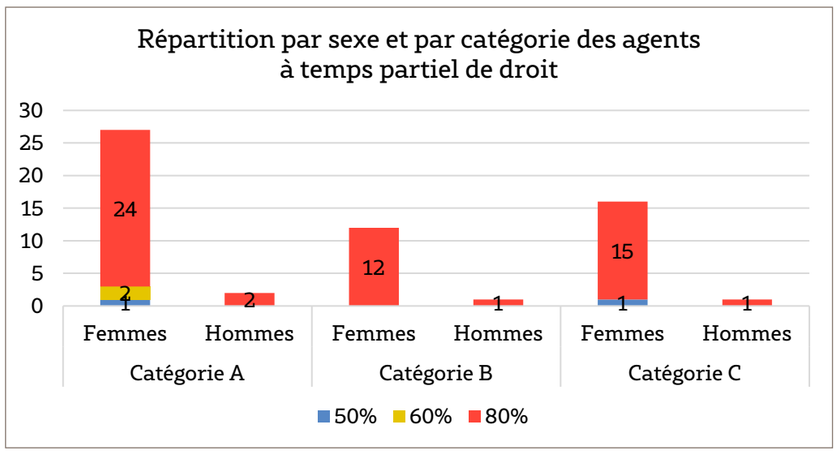
53,79 % des agents à temps partiels relèvent de la catégorie A, 20,69 % de la catégorie B et 25,52 % de la catégorie C.

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



La filière médico-sociale est la plus représentée (48,27 %) parmi les agents à temps partiel, suivie de la filière administrative (34,48 %).

- **Le temps partiel de droit**

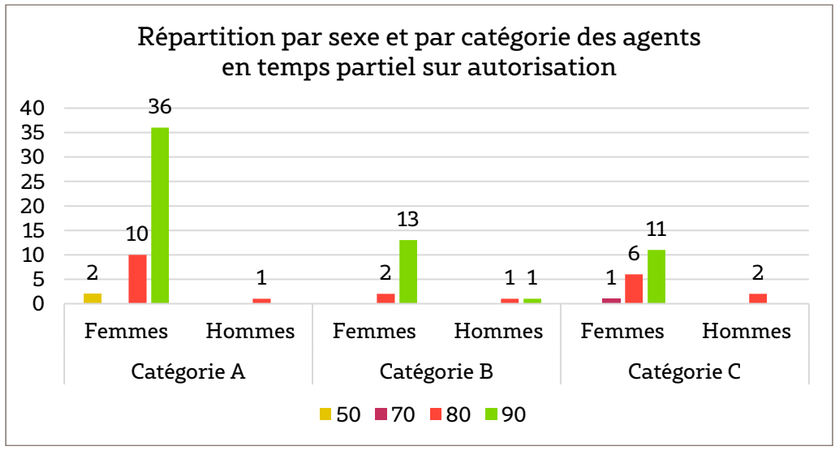


Parmi les 145 agents exerçant leur fonction à temps partiel, 59 agents sont à temps partiel de droit.

Les agents à temps partiel de droit relèvent majoritairement de la catégorie A (49,15 %) et sont majoritairement des femmes (93,22 %).

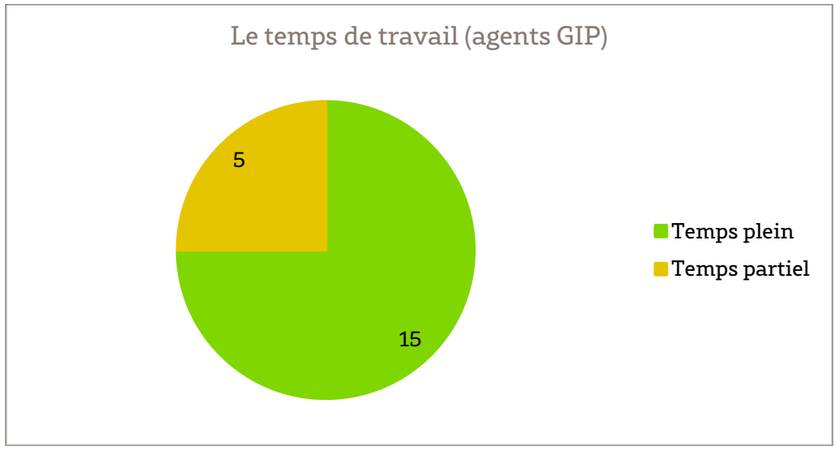
- **Le temps partiel sur autorisation**

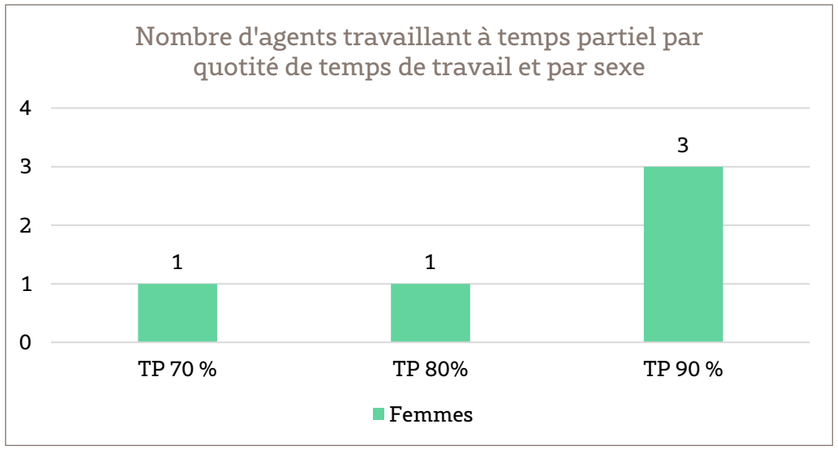
86 agents exercent leur fonction à temps partiel sur autorisation.



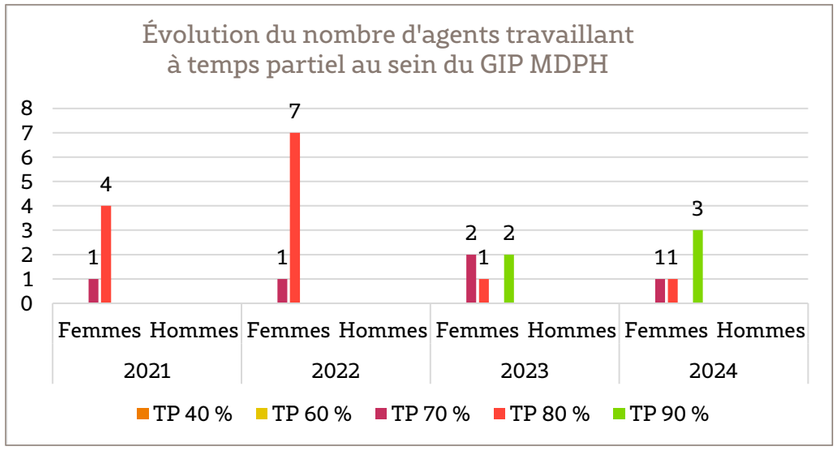
Les agents à temps partiel sur autorisation relèvent majoritairement de la catégorie A (56,97 %) et sont essentiellement des femmes (84,19 %).

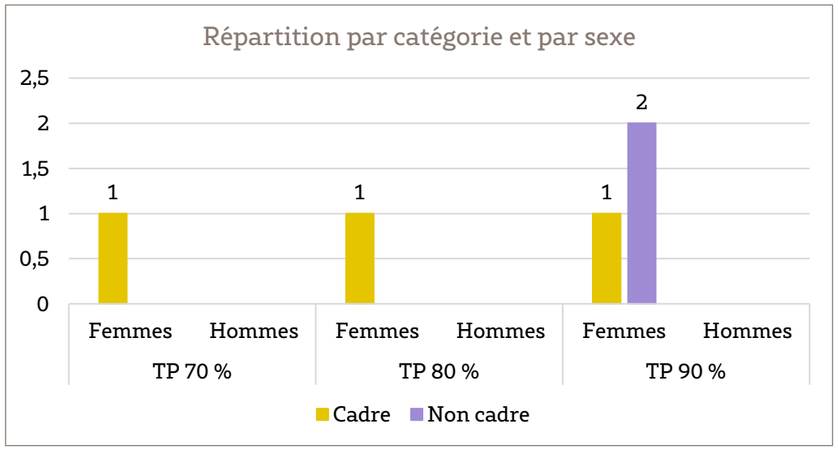
Parmi les 20 agents du GIP exerçant leur fonction en CDI sur des postes permanents, 5 travaillent à temps partiel, soit 25 % de l'effectif permanent :



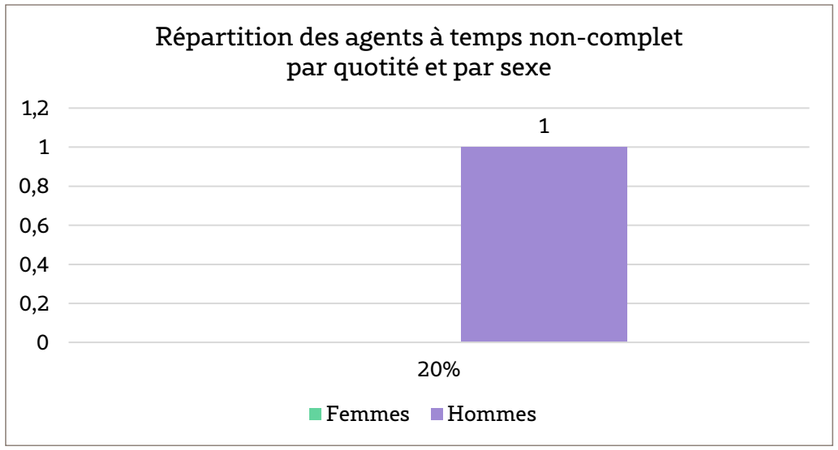


Les 5 agents à temps partiel sont des femmes.





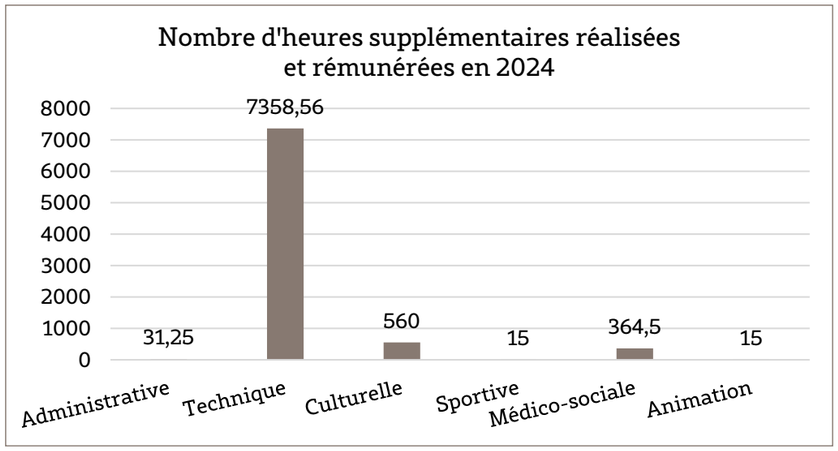
- **Le temps non-complet**

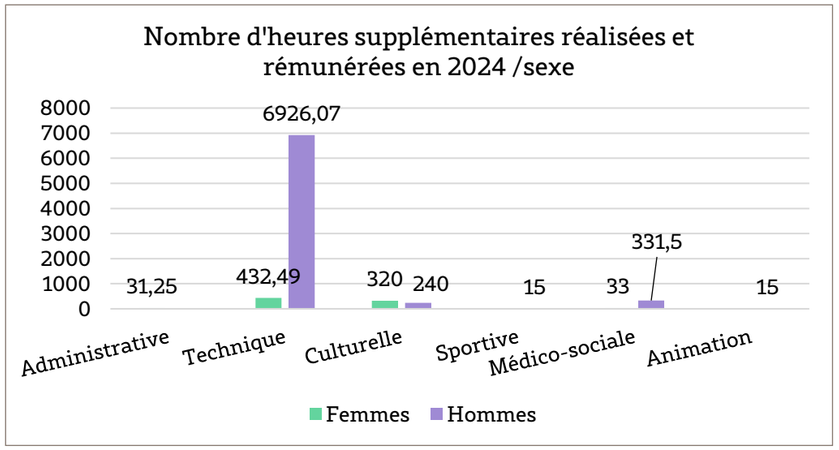


1 agent exerce ses missions à temps non complet (contre 2 agents en 2023).

> Les heures supplémentaires rémunérées

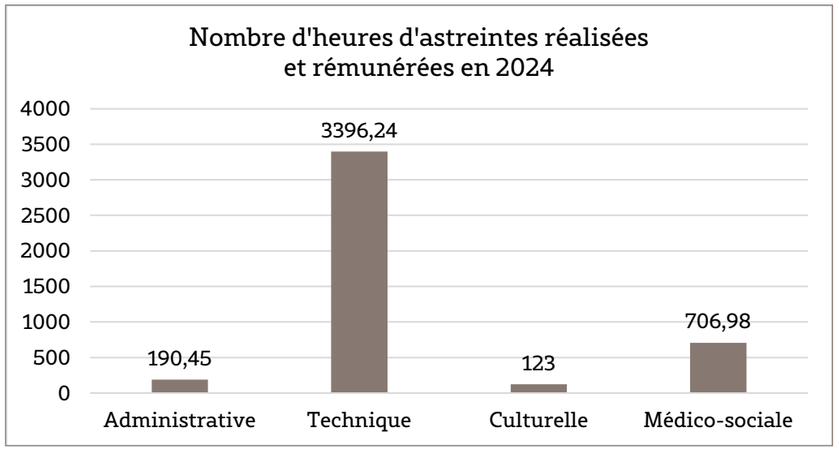
8 344,31 heures supplémentaires ont été rémunérées en 2024 (contre 6 978,2 heures en 2023), dont 88,19 % réalisées par la filière technique. Celles-ci concernent principalement les heures réalisées en période de viabilité hivernale par les agents d'exploitation de la route et les chefs d'équipe de la Direction des infrastructures.

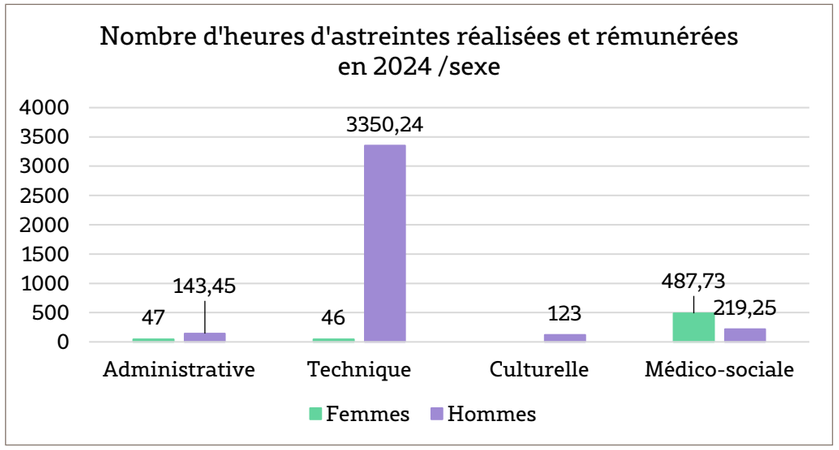




> Les astreintes

4 416,67 heures d'astreintes ont été rémunérées en 2024 (contre 3 496,67 heures en 2023).





Ce sont les hommes qui ont le plus bénéficié du paiement d'astreinte en 2024 avec 3 835,94 heures (86,85 %).

> 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.

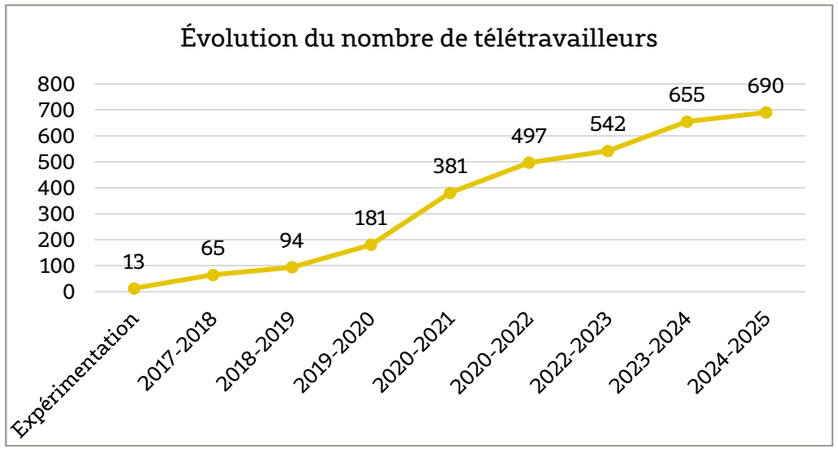
Ses objectifs sont de :

- 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.

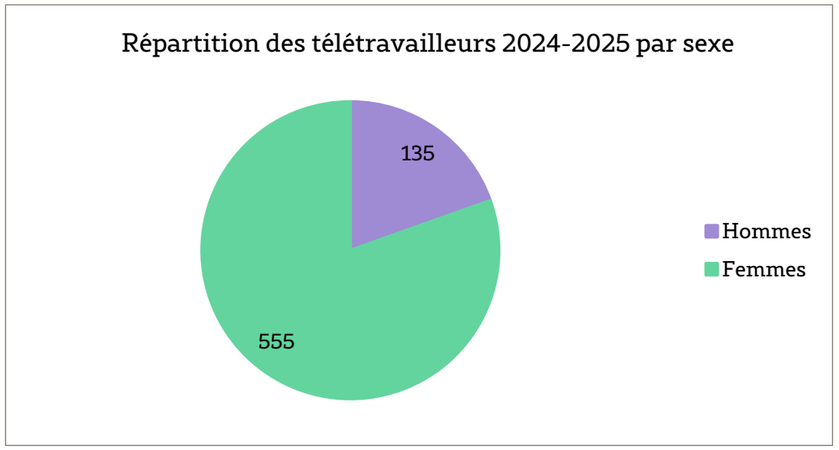
Après une phase expérimentale, ce dispositif a été généralisé au sein de l'Institution à compter de septembre 2017.

En octobre 2023, 12 jours flottants ont été mis en place à titre expérimental, à la suite d'un protocole d'accord signé par le Président Richefou et les organisations syndicales le 10 février 2023. Cette expérimentation a fait l'objet d'une évaluation en mai 2024 et a été ensuite confortée lors de la nouvelle campagne annuelle 2024-2025.

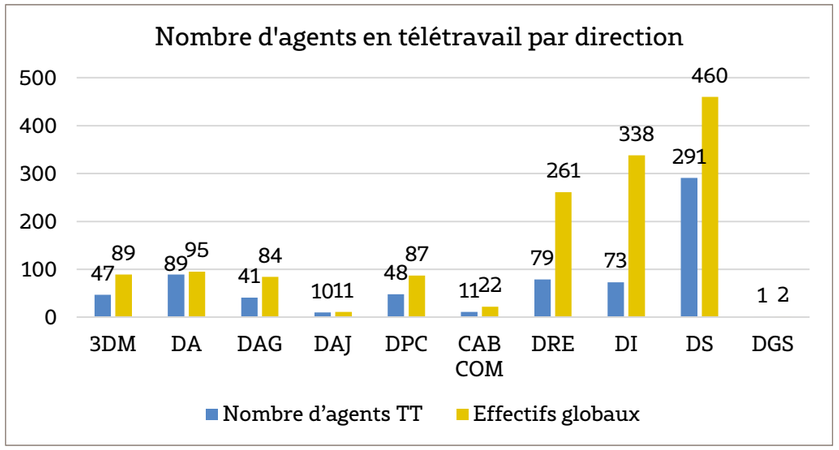
Pour la période 2024-2025, 703 agents ont effectué une demande de télétravail (contre 668 la saison précédente) dont 690 ont été accordées.



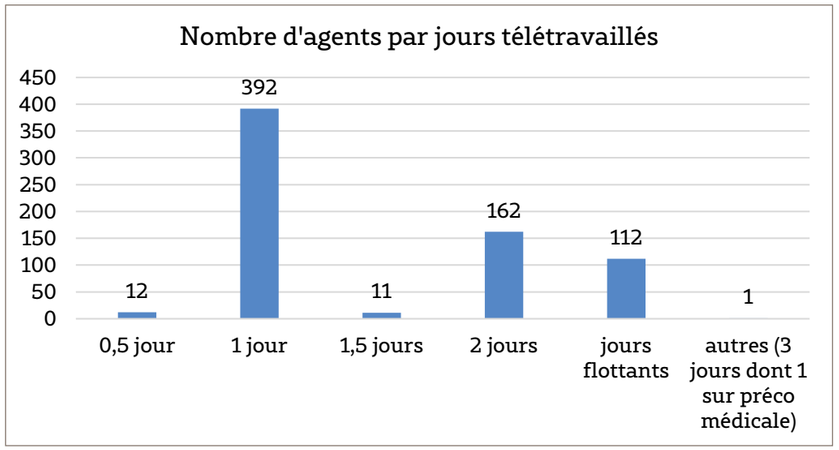
Le nombre d'agents télétravailleurs est donc passé de 655 à 690, soit une augmentation de 5,34 % (contre 20,85 % entre 2023 et 2024 liés à la mise en place des jours de télétravail flottants).



Les femmes restent majoritaires parmi les télétravailleurs (80,43 %).

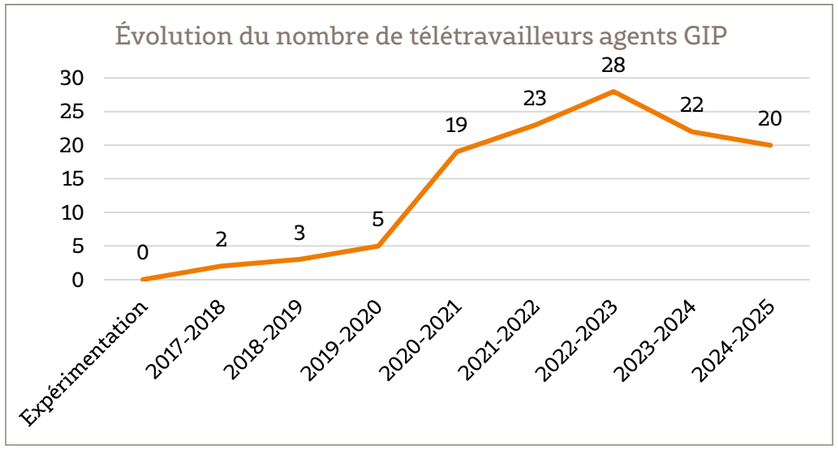


Au regard des effectifs par direction, c'est au sein de la Direction de l'autonomie avec 93,68 % des effectifs que le nombre de télétravailleurs est le plus important, suivie de la Direction des affaires juridiques (90,91 % des effectifs) et de la Direction de la solidarité (63,26 % des effectifs).



56,81 % des télétravailleurs sont en télétravail un jour par semaine (contre 58,47 % sur la campagne 2023-2024) et 16,23 % des agents ont souhaité télétravailler via les jours flottants (contre 14,35 % lors de l'expérimentation en 2023-2024).

Info GIP : parmi les 690 agents télétravailleurs, 20 agents relèvent du GIP MDPH. Elles exercent leurs missions en télétravail sur ½ journée pour 1 agent, sur une journée pour 5 agents, sur 1,5 journée pour 1 agent, et sur 2 journées pour 13 agents. Aucun agent GIP ne bénéficie des jours flottants.



> 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 CET	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2024		dont nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2024		Nombre total d'agents ayant un CET au 31/12/2024	dont nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2024
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	81	316	9	31	397	40
Catégorie B	71	136	5	7	207	12
Catégorie C	194	139	18	7	333	25
Toutes catégories	346	591	32	45	937	77

937 agents ont un compte épargne temps, dont 63,07 % de femmes.

77 agents ont ouvert un compte épargne temps, dont 58,44 % de femmes.

Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2024		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024		Nombre de jours accumulés au 31/12/2024	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Total
Catégorie A	2 324,5	8 377,5	397,5	1 382	10 702	1 779,5
Catégorie B	2 045	3 878	314,5	598,5	5 923	913
Catégorie C	4 611,5	3 326	694	447	7 937,5	1 141
Toutes catégories	8 981	15 581,5	1 406	2 427,5	24 562,5	3 833,5

24 562,5 jours ont été épargnés sur ces comptes épargne-temps.

Les agents ont épargné 3 833,5 jours en 2024 contre 3 942 en 2023, soit une diminution de 2,75 %.

Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2024		Nombre de jours indemnisés en 2024		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2024		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2024	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Catégorie A	144,5	369	138	225	0	18	0	17,5
Catégorie B	79,5	99	105	140	0	0	0	1
Catégorie C	141,5	183,5	45	65	0	15	5	6
Toutes catégories	**365,5**	**651,5**	**288**	**430**	**0**	**33**	**5**	**24,5**

718 jours CET ont été indemnisés en 2024, contre 753 jours en 2023.

INFO GIP : 19 agents du GIP MDPH, toutes catégories confondues, ont un CET ouvert au 31 janvier 2024.

CET	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps au 31/12/2024		Nombre de jours versés au titre de l'année 2024		Nombre de jours utilisés au titre de l'année 2024		Nombre de jours accumulés au 31/12/2024	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Cadre	0	11	0	62	0	4	0	260
Non cadre	0	7	0	23,5	42	0	0	174
Toutes catégories	**1**	18	**0**	85,5	**42**	4	**0**	434

>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 29,5 jours de congés annuels et RTT en 2024 et de 93 jours au titre des heures de convenance personnelle non utilisées, soit un total de 122,5 jours (contre 157 jours en 2023). Au 31 décembre 2024, il reste 450,5 jours pouvant être donnés aux agents remplissant les conditions.

Un agent a bénéficié d'1 journée en 2024.

- **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**	375	9 024	6,68 %
	Masculin	93	919,5	2,75 %
B	**Féminin**	163	3 768	6,42 %
	Masculin	89	819	2,56 %
C	**Féminin**	250	8 593	9,55 %
	Masculin	304	7 128,5	6,51 %
Total		**1 274**	**30 252**	**6,60 %**

Le taux d'absentéisme, toutes causes confondues, s'élève à 6,60 % en 2024 contre 6,09 % en 2023 et 7,12 % en 2022.

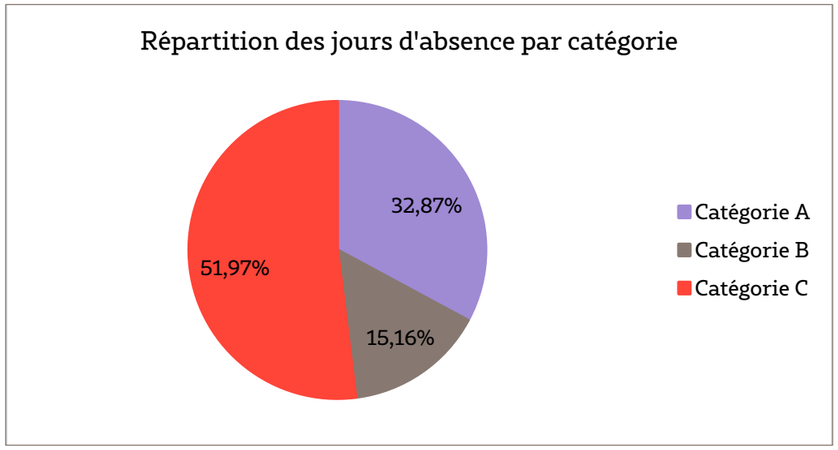
Le taux d'absentéisme descend à 5,72 % sans la prise en compte des congés maternité, ni des congés paternité et d'accueil d'un enfant, adoption contre 5,42 % en 2023 et 6,23 % en 2022.

En comparaison, le taux d'absentéisme au niveau national est évalué à 9,6 % en 2023 sans prise en compte des congés maternité (panorama 2024–Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales de RELYENS).

Répartition par catégorie

Les absences 2024 ont engendré :

- 9 943,5 jours d'arrêt pour les agents de catégorie A (contre 9 853,5 jours en 2023), soit une augmentation de 0,91 % ;
- 4 587 jours d'arrêt pour les agents de catégorie B (contre 3 784 jours en 2023), soit une augmentation de 21,22 % ;
- 15 721,5 jours d'arrêt pour les agents de catégorie C (contre 13 726,5 jours en 2023), soit une augmentation de 14,53 %.



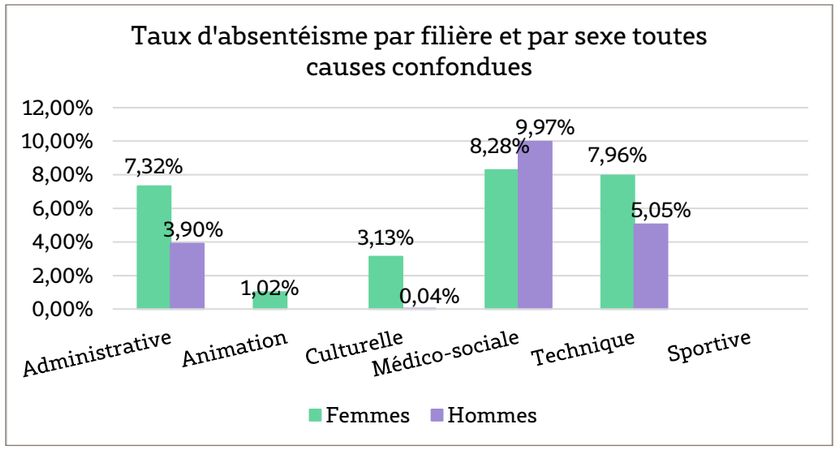
Les agents de catégorie C ont représenté 51,97 % des jours d'absence bien qu'ils représentent 43,48 % des effectifs, ils sont donc sur-représentés en matière d'absentéisme. Les agents de catégorie B ont représenté 15,16 % des jours d'absence bien qu'ils représentent 19,78 % des effectifs. Quant aux agents de catégorie A, qui représentent 36,73 % des effectifs, ils ont représenté 32,87 % des jours d'absence.

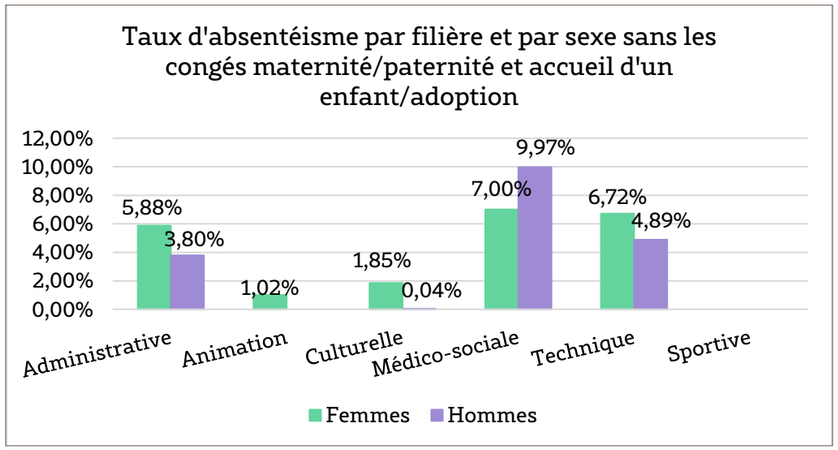
Un agent de catégorie A a eu en moyenne 21,25 jours d'absence en 2024, contre 18,20 jours pour un agent de catégorie B et 28,38 jours pour un agent de catégorie C.

Répartition par filière

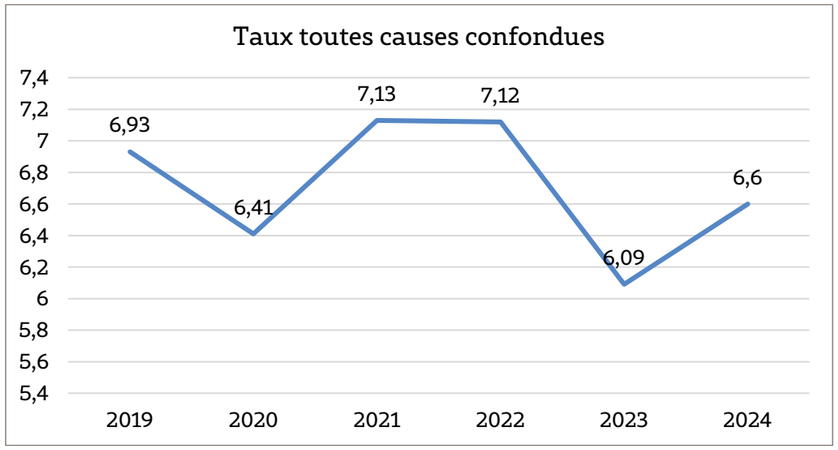
En 2024, c'est la filière médico-sociale qui est la filière la plus touchée par l'absentéisme avec un taux à 8,45 % tous absentéismes confondus (contre 7,64 % en 2023). Elle est suivie par la filière administrative avec un taux d'absentéisme de 6,80 % (contre 5,84 % en 2023) et par la filière technique avec un taux à 5,95 % (contre 5,68 % en 2023).

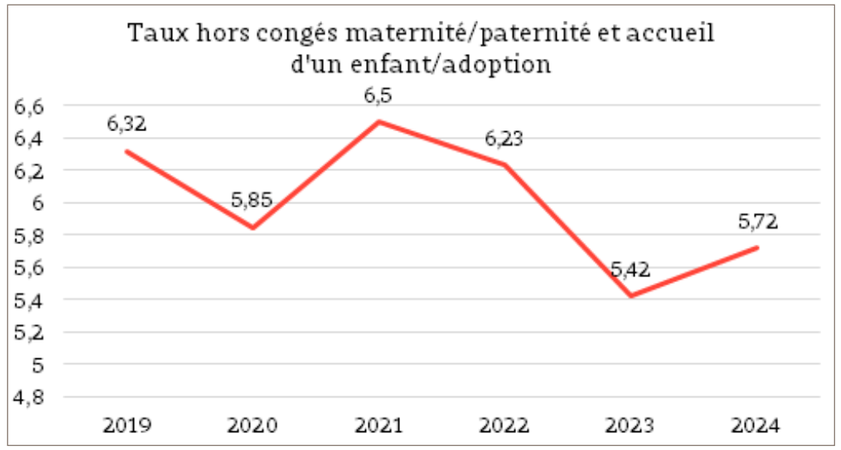
Filière	Sexe	Effectif	Nombre total de jours d'absence	Taux d'absentéisme toutes causes confondues	Nombre de jours d'absence sans les congés maternité/ paternité et d'accueil d'un enfant/ adoption	Taux d'absentéisme sans les congés maternité/ paternité et d'accueil d'un enfant/ adoption
Administrative	F	297	7 831	7,32 %	6 290	5,88 %
	H	54	758	3,90 %	738	3,80 %
	Sous-total	**351**	**8 589**	**6,80 %**	**7 028**	**5,56 %**
Animation	F	3	11	1,02 %	11	1,02 %
	H	1	0	0,00 %	0	0,00 %
	Sous-total	**4**	**11**	**0,76 %**	**11**	**0,76 %**
Culturelle	F	42	473	3,13 %	280	1,85 %
	H	13	2	0,04 %	2	0,04 %
	Sous-total	**55**	**475**	**2,40 %**	**282**	**1,42 %**
Médico-sociale	F	272	8 111	8,28 %	6 852	7,00 %
	H	30	1 076,5	9,97 %	1 076,5	9,97 %
	Sous-total	**302**	**9 187,5**	**8,45 %**	**7 928,5**	**7,29 %**
Technique	F	173	4 959	7,96 %	4 186	6,72 %
	H	387	7 030,5	5,05 %	6 812,5	4,89 %
	Sous-total	**560**	**11 989,5**	**5,95 %**	**10 998,5**	**5,46 %**
Sportive	F	1	0	0,00 %	0	0,00 %
	H	1	0	0,00 %	0	0,00 %
	Sous-total	**2**	**0**	**0,00 %**	**0**	**0,00 %**
Total		**1 274**	**30 252**	**6,60 %**	**26 248**	**5,72 %**





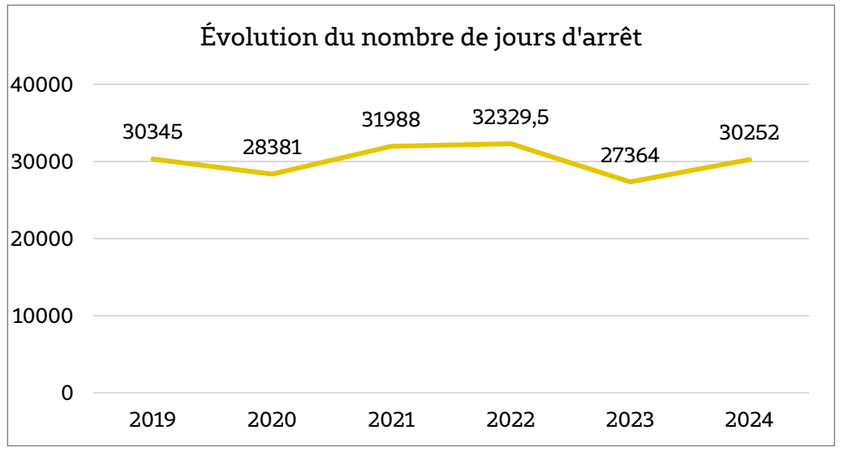
Évolution du taux d'absentéisme



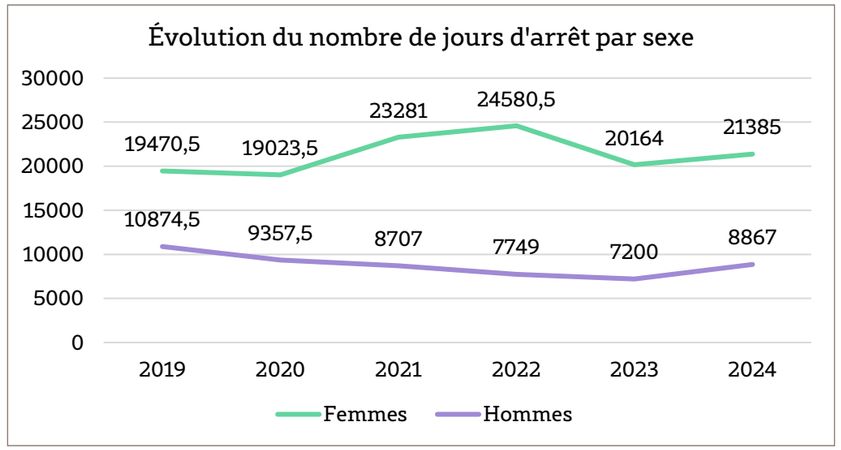


Le taux d'absentéisme (hors congés maternité, paternité et accueil d'un enfant) a augmenté de 5,53 % entre 2023 et 2024.

Évolution du nombre de jours d'arrêt total

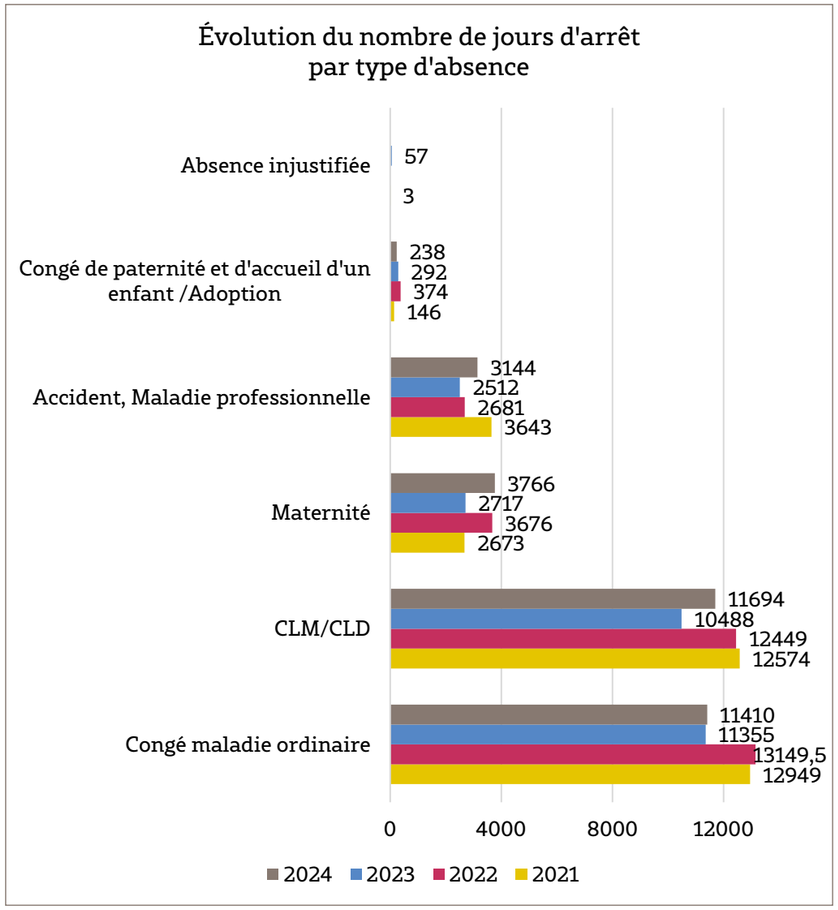


Le nombre de jours d'arrêt a augmenté de 10,55 % entre 2023 et 2024.



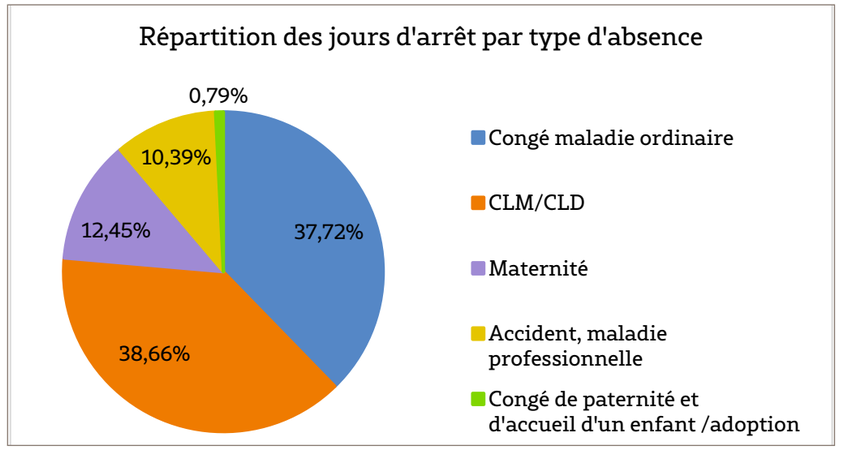
Il est constaté une augmentation du taux d'absentéisme des hommes, toutes causes confondues, qui passe de 4,15 % en 2023 à 5,07 % en 2024. Celui des femmes est en augmentation également : 7,54 % en 2024 contre 7,30 % en 2023.

Répartition par typologie d'absence

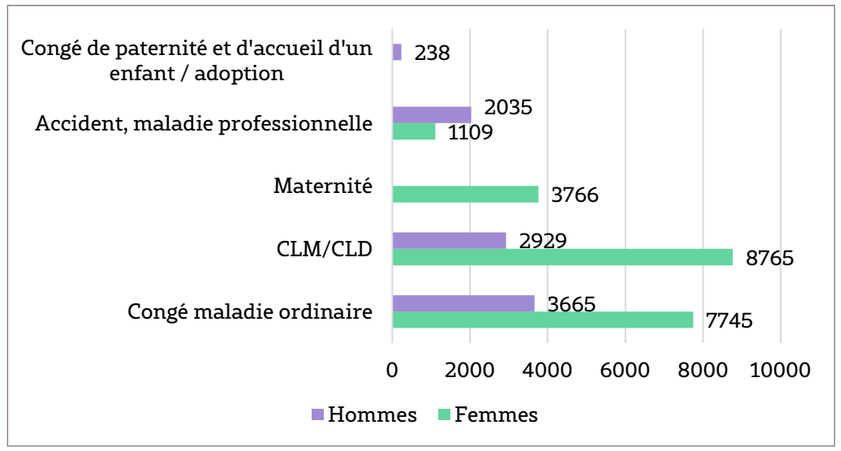


Il est constaté une augmentation du nombre de jours d'absence quelle que soit la typologie d'absence (excepté les congés paternité et d'accueil d'un enfant et adoption) : +25,16 % pour les accidents du travail et maladies professionnelles, +38,61 % pour les congés maternité, +11,50 % pour les congés longue maladie/ longue durée et +0,48 % pour les congés maladie ordinaire entre 2023 et 2024.

Le nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire par agent est quasi-stable entre 2023 et 2024, soit 8,96 jours en 2024 (contre 9,1 jours/agent en 2023). À titre de comparaison, au niveau national, la durée moyenne d'un d'arrêt pour maladie ordinaire s'établit à 32 jours par agent en 2023 (*Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales de RELYENS – édition 2024*).



Répartition par sexe

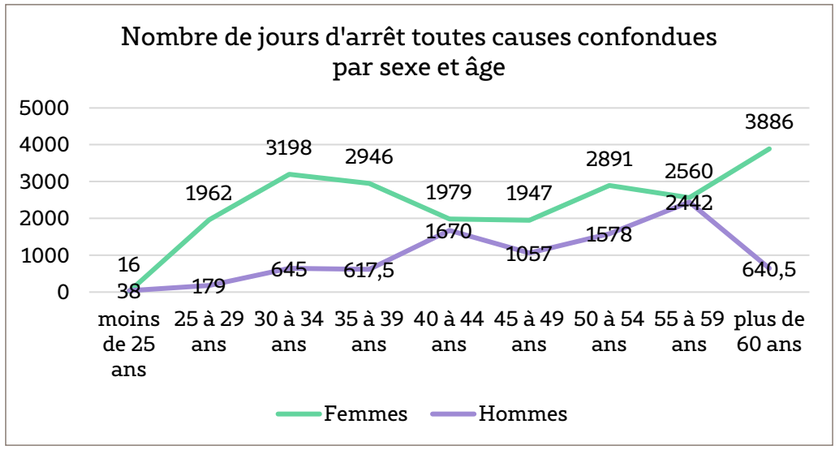


Les hommes comptabilisent 8 867 jours d'absence pour un effectif de 486 hommes, soit une moyenne de 18,24 jours d'absence en 2024 (contre 14,94 jours d'absence par homme en 2023).

Quant aux 788 femmes, 21 385 jours d'absence sont comptabilisés, avec une moyenne de 27,14 jours d'absence par femme en 2024 (contre 26,29 jours en 2023).

L'absentéisme des femmes est donc plus important que celui des hommes.

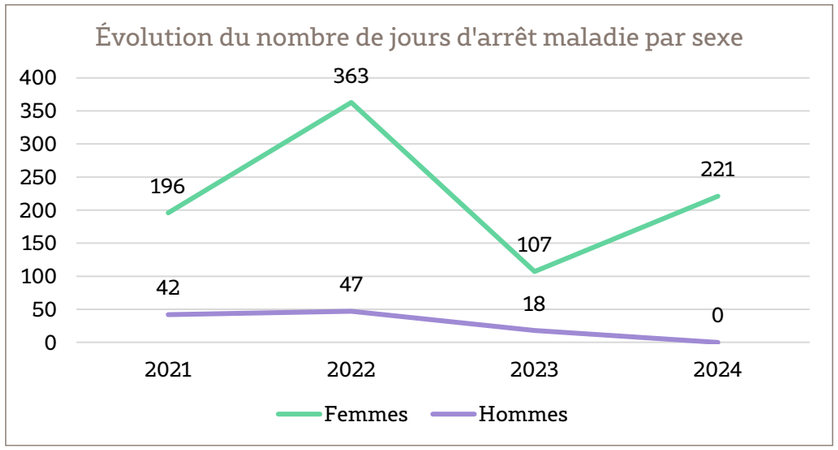
Répartition par âge



L'absentéisme des agents du GIP

Catégorie	Sexe	Effectif	Nombre total de jours d'absences	Taux d'absentéisme toutes causes confondues
Cadre	Femmes	12	193	4,47 %
	Hommes	0	0	0
Non cadre	Femmes	7	28	1,11 %
	Hommes	1	0	0,00 %
Total		**20**	**221**	**3,07 %**

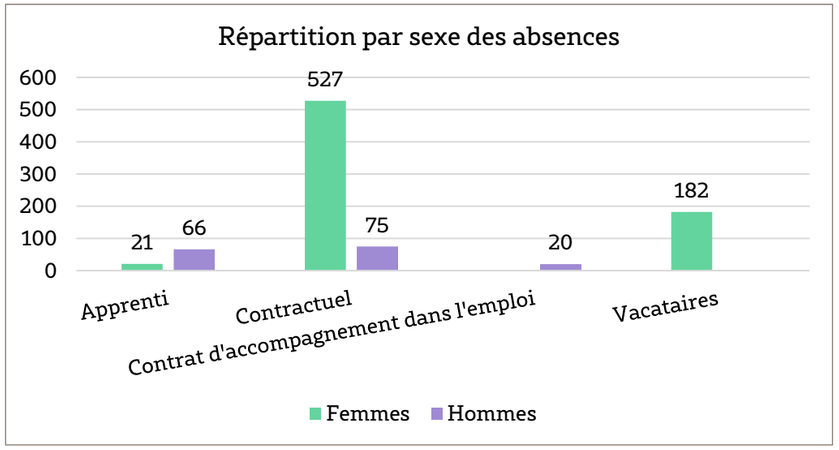
Filière	Sexe	Nombre total de jours d'absence	Taux d'absentéisme toutes causes confondues	Nombre de jours (sans les congés maternité)	Taux d'absentéisme (sans les congés maternité)
Administrative	Femmes	39	0,83 %	39	0,83 %
	Hommes	0	0,00 %	0	0,00 %
Médico-sociale	Femmes	182	3,89 %	182	5,06 %
	Hommes	0	0	0	0
Total		**221**	**2,56 %**	**221**	**2,56 %**



Au sein du GIP MDPH, 221 jours d'arrêts maladie chez les femmes (soit une augmentation de 106,5 %) et aucun jour chez les hommes ont été comptabilisés.

- **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	2	127	0
Contractuel	235	51	192	25
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	0	0	0	0
Vacataires	0	0	0	0
Total	**235**	**53**	**319**	**25**



Pour les agents non permanents, hors assistants familiaux, le taux d'absentéisme, toutes causes confondues, s'élève ainsi à 1,41 % en 2024 (contre 0,98 % en 2023 et 1,89 % en 2022).

Les absences des assistants familiaux s'élèvent à 3 335 jours en 2024 (contre 3 456 jours d'arrêt en 2023) dont :

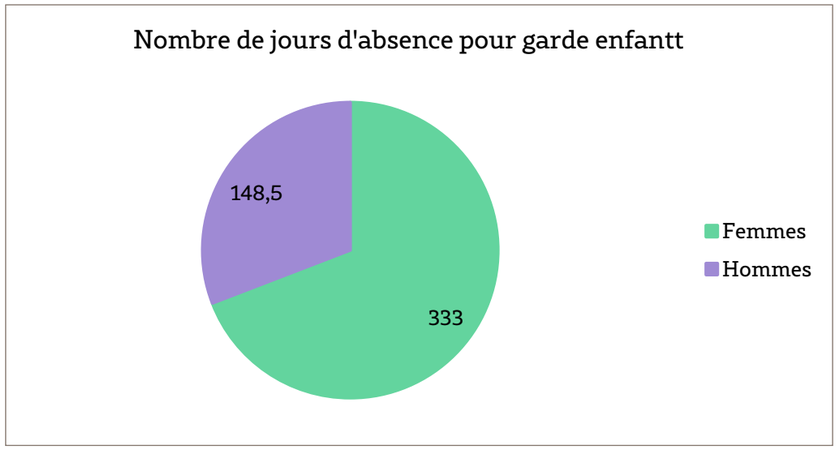
- 365 jours pour des maladies professionnelles antérieures à 2024 ;
- 425 jours pour accidents de travail, dont 13 jours pour l'accident reconnu en 2024 et 412 jours pour des accidents antérieurs ;
- 2 545 jours pour maladie ordinaire.

Concernant les assistants familiaux, le taux d'absentéisme est de 4,17 % en 2024 contre 4,05 % en 2023.

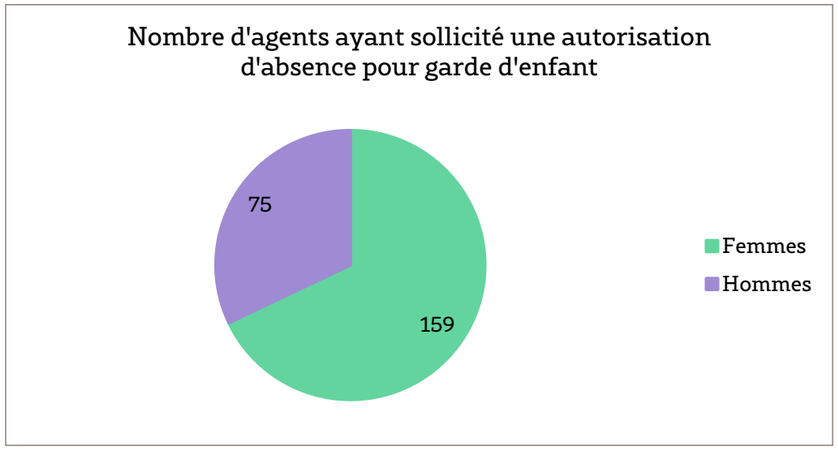
- **Les autorisations exceptionnelles d'absence**

Les gardes d'enfant

234 agents ont bénéficié de 481,5 jours de garde d'enfant, soit 2,06 jours par agent bénéficiaire.



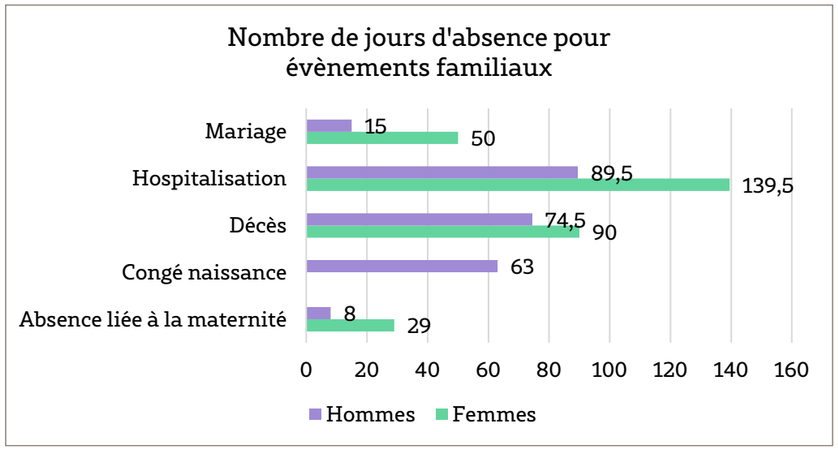
Les femmes ont sollicité 69,16 % des jours de garde d'enfant.



Les femmes sont sur-représentées parmi les agents ayant sollicité des gardes d'enfant (67,95 % des bénéficiaires).

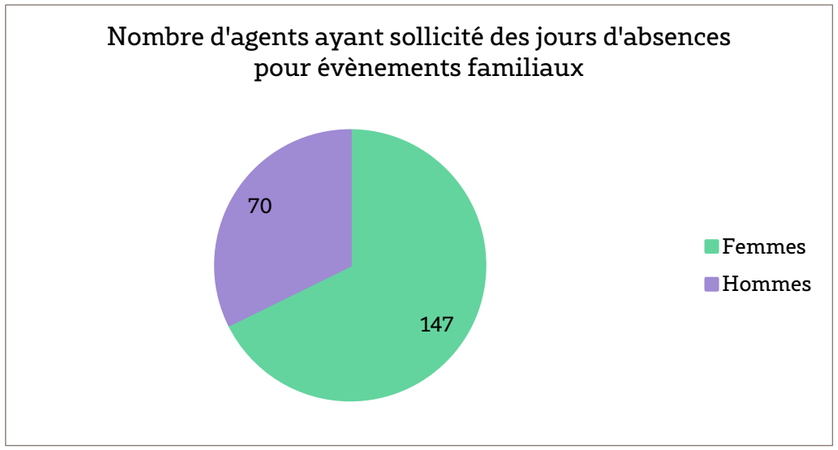
Info GIP : 6 agents ont bénéficié de 15,5 jours de garde d'enfant, soit 2,6 jours par agent bénéficiaire.

Les absences pour évènements familiaux



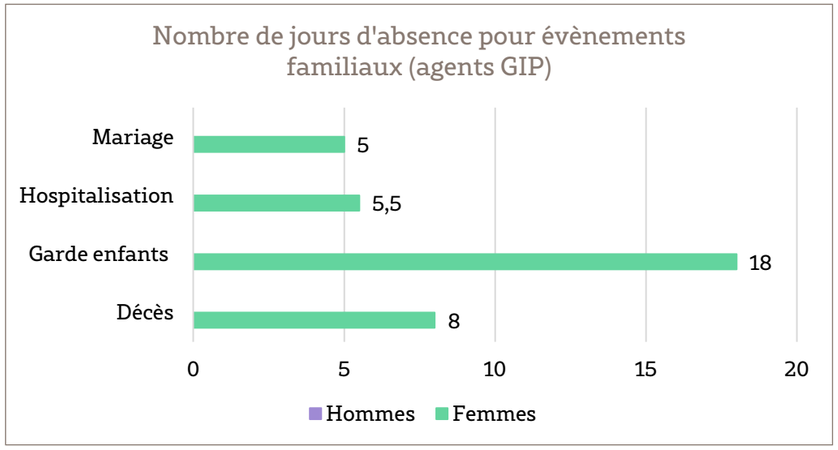
558,5 jours d'absence pour évènements familiaux ont été sollicités en 2024. 55,24 % d'entre eux l'ont été par des femmes.

Par ailleurs, c'est l'hospitalisation d'un ascendant ou d'un enfant qui constitue le motif le plus sollicité en 2024 avec 41 % des jours d'absence pour évènements familiaux sollicités.



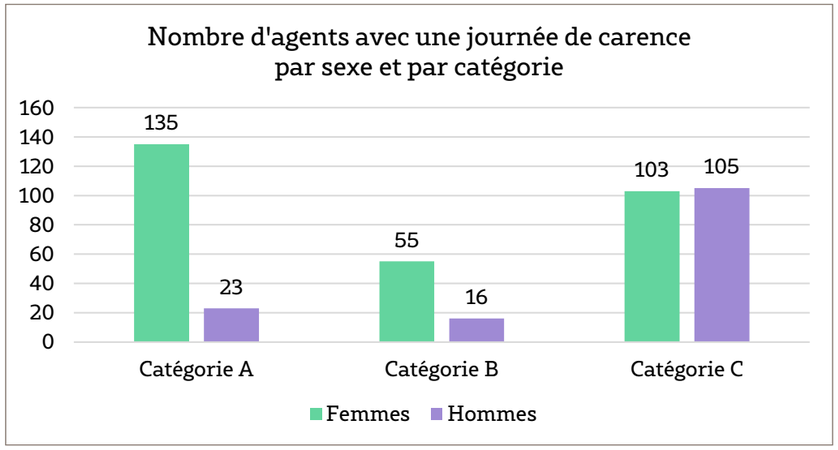
147 des 217 agents ayant sollicité des jours d'absences pour évènements familiaux, soit 67,74 %, sont des femmes.

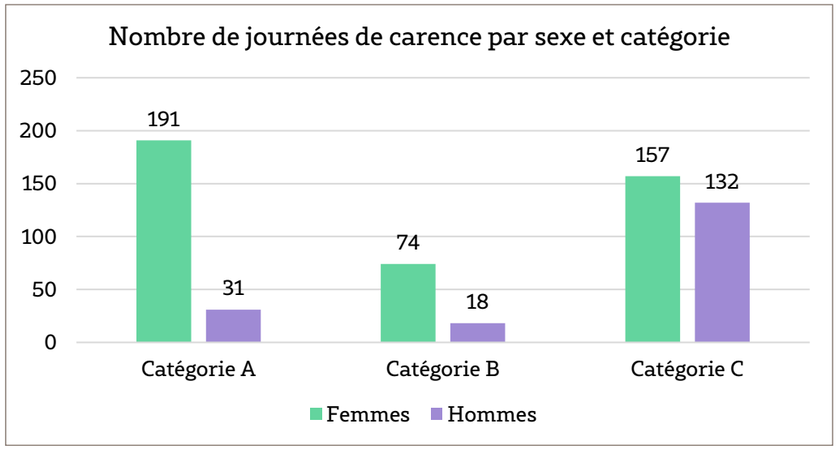
Les absences pour évènements familiaux des agents GIP



Au sein du GIP MDPH, 11 agents ont sollicité des absences pour évènements familiaux en 2024.

> Les jours de carence





603 journées de carence ont été décomptées en 2024 (contre 536 jours en 2023), dont 69,98 % concernent des femmes.

36,81 % des jours de carence concernent des agents de catégorie A (contre 29,10 % en 2023), 15,26 % concernent des agents de catégorie B (contre 13,62 % en 2023) et 47,93 % des agents de catégorie C (contre 57,28 % en 2023).

> Les restructurations et réorganisations de service

En 2024, le comité social territorial a été saisi pour avis sur des projets de réorganisation ou d'ajustements organisationnels dans certaines directions représentées au comité de direction.

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

- **Réorganisation de la Direction du patrimoine**

La direction a proposé de réfléchir collectivement sur un projet de direction qui viserait à identifier des objectifs partagés et à créer une culture commune. Cette démarche avec l'ensemble des agents, sur la base de méthodes innovantes, a permis de faire réfléchir les agents ensemble, tous métiers et tous statuts confondus. Et, ce qui était un projet de direction visant à fixer un cap et définir des objectifs communs au départ a vite évolué, à la demande des agents, vers une réorganisation de la direction. Cette nouvelle organisation repose sur une approche métier. Elle vise à clarifier le périmètre des missions des uns et des autres, tout en introduisant de la transversalité dans les missions. Cette nouvelle organisation s'appuie sur quatre services :

- un service ressources et coordination ;
- un service recherche archéologique ;
- un service des publics ;
- un service connaissance, conservation et valorisation du patrimoine.

Au regard du besoin d'analyse des situations individuelles (refonte des fiches de poste, régimes indemnitaires, résidences administratives…) et des recrutements en cours sur les postes permanents mais également à venir à la suite de certaines transformations de postes, la mise en œuvre opérationnelle de la nouvelle organisation a eu lieu au 1er janvier 2025.

- **Réorganisation de la Direction de la bibliothèque départementale**

La Bibliothèque départementale de la Mayenne (BDM) a connu des évolutions majeures, portées par la promulgation de la loi sur les bibliothèques de décembre 2021, l'adoption d'un projet culturel départemental en mars 2023, et la perspective d'un schéma départemental de la lecture publique en 2025. En outre, un renouvellement structurel des équipes s'opère depuis 2018 et une réflexion sur le bâtiment est en cours, qui devra favoriser la transformation des services et améliorer l'ergonomie au travail. Dans ce contexte, la réorganisation des services est envisagée et poursuit les objectifs suivants :

- adapter la BDM au projet culturel départemental et répondre aux besoins des partenaires ;
- favoriser une meilleure communication interne et accroître la fluidité des services ;
- placer l'organisation en phase avec les enjeux de qualité de vie au travail.

Afin d'engager la réflexion sur les missions de la direction, une concertation en plusieurs phases a été mise en œuvre avec l'équipe de la BDM. Cette nouvelle organisation se structure autour de 18 agents, répartis au sein d'une direction et de 3 pôles de compétences :

- un directeur, accompagné d'un poste d'assistance de direction, également en charge de l'accueil sur site et de la gestion administrative et comptable de la direction ;
- un service action culturelle et développement de la lecture publique comprenant les missions d'accompagnement des réseaux de bibliothèques, d'action culturelle et d'animation des partenariats avec les structures culturelles, sociales et éducatives ;
- un service politique documentaire et mise à disposition des ressources comprenant les missions relatives aux collections de la BDM, tous supports confondus ;
- Un pôle stratégie numérique et développement des compétences, en charge des services numériques de la BDM et du plan de formation à destination des réseaux de bibliothèques.

Cette organisation a été mise en place au 1er septembre 2024.

- **Réorganisation et territorialisation de la Direction de la protection de l'enfance**

La Direction de la solidarité (DS) compte quatre directions : la Direction de l'action sociale de proximité, la Direction de la protection maternelle et infantile, la Direction de l'insertion et du logement et la Direction de la protection de l'enfance. Les trois premières directions sont territorialisées : une majorité des professionnels de chaque direction sont répartis sur les territoires, dans les centres départementaux de la solidarité (CDS) ou dans les antennes solidarité. Seuls les effectifs de la Direction de la protection de l'enfance sont centralisés à Laval, sur le site Murat.

La territorialisation contribue directement à la bonne mise en œuvre des missions de service public en ce qu'elle favorise la proximité :

- entre les professionnels de la solidarité et les usagers, ce qui est essentiel pour des services tournés vers les usagers ;
- entre les professionnels des différents services du Département, ce qui renforce l'interconnaissance mutuelle et favorise la complémentarité des actions ;
- entre les professionnels et leurs partenaires, ce qui permet au quotidien de renforcer les liens et de construire des actions communes.

Dans un contexte marqué par une augmentation du nombre d'enfants présentant des pathologies ou des troubles de diverses natures, d'une part, et un faible retour des enfants dans leur famille, d'autre part, il importe que les professionnels de la protection de l'enfance puissent être plus présents auprès des enfants, des familles, des assistants familiaux et de l'ensemble des acteurs qui contribuent à la bonne prise en charge des enfants. La territorialisation de la Direction de la protection de l'enfance doit permettre de renforcer le positionnement des référents éducatifs comme garants du projet de l'enfant et soutien des assistants familiaux.

Cette organisation doit permettre d'améliorer la qualité :

- du parcours de l'enfant confié au travers de son projet (PPE) ;
- de la gestion et du suivi administratif de la prise en charge de l'enfant ;
- via un processus d'amélioration continue de la qualité de la prestation délivrée à l'enfant et à ses parents ;
- et d'améliorer le pilotage de la politique de la protection de l'enfance.

Cette démarche a abouti à une organisation simplifiée, mise en œuvre au 1er novembre 2024, articulée autour de 6 services et 17 unités ou pôles qui tient compte des observations des professionnels :

- un service de régulation des accueils, des mesures et des informations préoccupantes ;
- un service suivi des établissements, dispositifs et suivi PPE établissements ;
- un service suivi administratif de l'enfant, adoption filiation et tutelle ;
- un service d'accueil d'urgence ;

- un service territorial projet pour l'enfant ;
- un service projet pour l'enfant MNA.

Et en relation fonctionnelle avec le service santé protection de l'enfance et la Direction des ressources humaines.

- **Organisation du transport adapté des élèves en situation de handicap**

La délégation de compétence pour l'organisation du transport adapté des élèves en situation de handicap entre la Région et le Département est arrivée à échéance au 31 décembre 2024. Le Département et la Région ont, de concert, souhaité ne pas reconduire cette délégation. Par conséquent, l'exercice de cette compétence a été repris, au 1er janvier 2025, par le Département. Le transport adapté des élèves en situation de handicap a été rattaché au service enfants en situation de handicap de la maison départementale de l'autonomie, sous la responsabilité de sa cheffe de service. Ce service intègre les agents mis à disposition de la Région au 1er janvier 2025, ainsi qu'un gestionnaire coordonnateur.

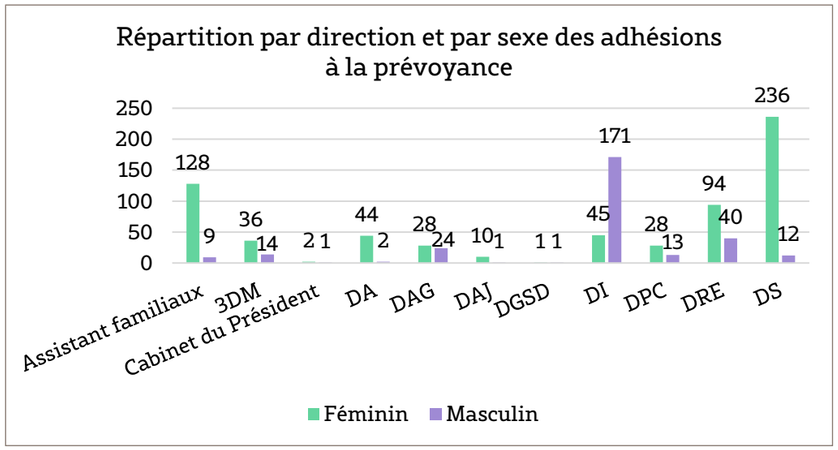
L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

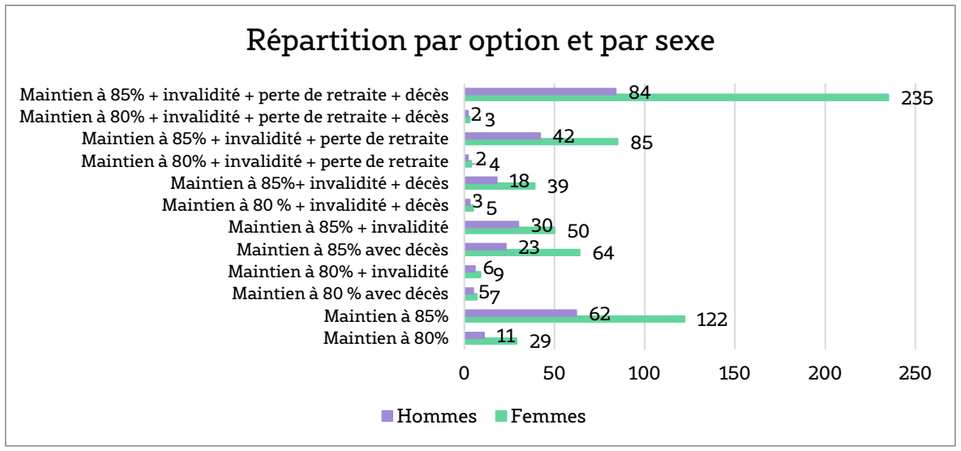
> La protection sociale complémentaire en prévoyance

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 1er janvier 2019. Les agents bénéficiaient d'une prise en charge de leur cotisation à hauteur de 15€/mois (17€/mois pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

Au 31/12/2024, 940 agents sont adhérents au contrat de prévoyance (contre 1 075 en 2023).

69,36 % des femmes ont adhéré au contrat de prévoyance contre 30,64 % des hommes.





33,93 % des agents ayant souscrit au contrat de prévoyance du Département ont choisi d'adhérer à toutes les options au taux maximum. 23,83 % des agents n'ont adhéré qu'à l'option de base (maintien de salaire à 80 ou 85 %).

> Le CNAS

Le Département de la Mayenne adhère au Comité national d'action sociale (CNAS) pour une cotisation annuelle de 396 483,78 € en 2024 (contre 389 101 € en 2023) pour 1 933 agents adhérents (assistants familiaux et retraités inclus). Les retraités peuvent poursuivre leur adhésion au CNAS l'année de leur départ, suivie de 3 nouvelles années.

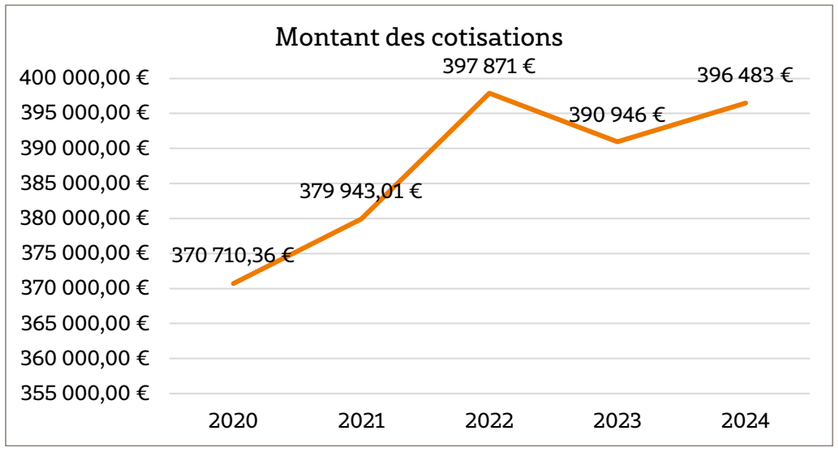
Cette association a pour but l'amélioration des conditions de vie des personnels des membres adhérents, en assurant la mise en œuvre de services et de prestations de nature à faciliter l'harmonisation entre vie professionnelle et vie familiale. Le CNAS peut sans que cette énumération soit limitative,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

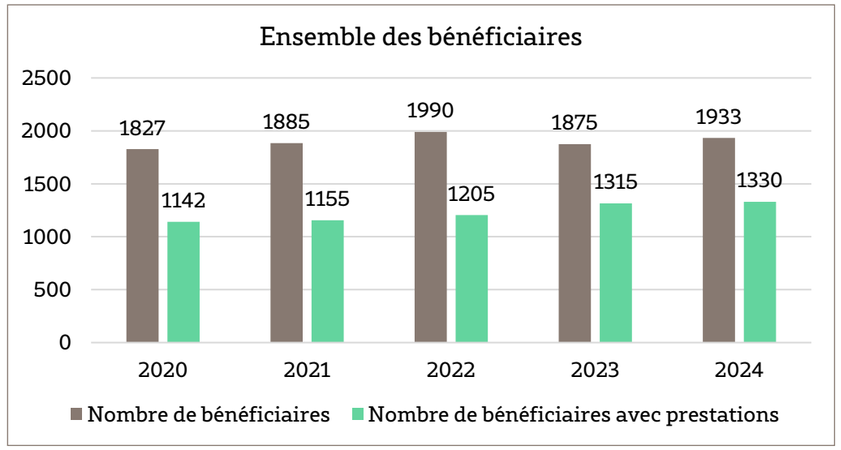
Les prestations du CNAS accordées aux agents de la Collectivité se répartissent de la façon suivante en 2024 :

	2020	2021	2022	2023	2024
Montant des cotisations	370 710 €	379 943 €	397 871 €	389 101 €	396 483 €
Nombre de bénéficiaires	1 827	1 885	1 990	1 875	1 933
Bénéficiaires avec prestations[1]	1 142	1 155	1 205	1 315	1 330
Pourcentage d'utilisateurs	62,51 %	61,27 %	60,55 %	70,13 %	68,80 %

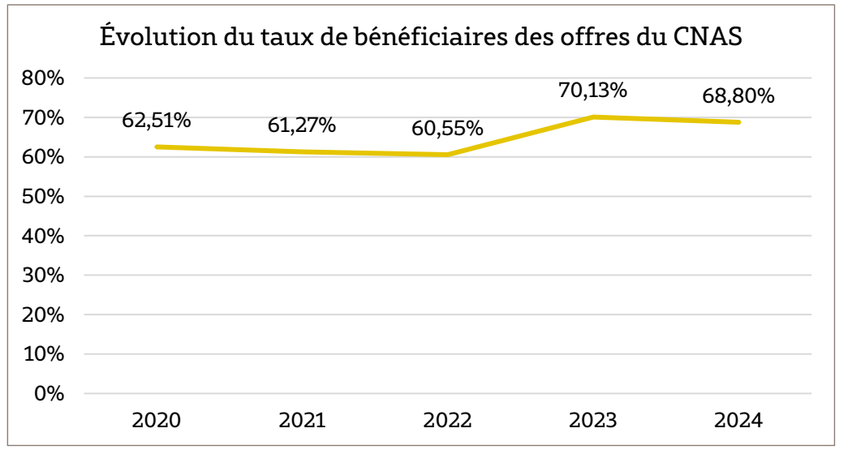
Le nombre de bénéficiaires de prestations du CNAS a augmenté de 1,14 % entre 2023 et 2024 (contre 9,13 % entre 2022 et 2023).



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



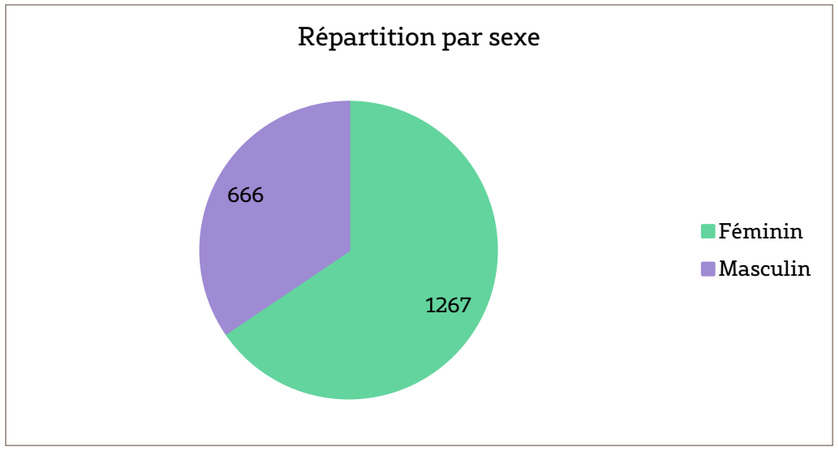
Le nombre de bénéficiaires de prestations du CNAS a augmenté de 1,14 % entre 2023 et 2024 (contre 9,13 % entre 2022 et 2023).

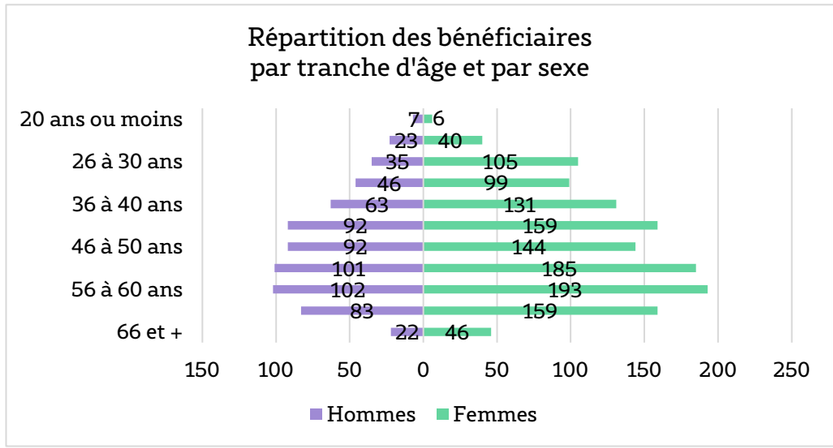


Presta-tions	Nombre d'utilisateurs	Nombre de prestations	Montant des prestations	Tous les avantages	Montant indirect	URSAFF CSG	Montant total
Aides	1 058	3 750	270 553,13 €	0,00 €	1 950,00 €	16 158,17 €	288 661,30 €
Avantage	68	185	0,00 €	2 646,97 €	1 681,65 €	0,00 €	4 328,62 €
Billetterie	776	2 928	43 312,04 €	29 212,31 €	702,72 €	0,00 €	73 227,07 €
Chèque bonifié	254	772	32 152,69 €	0,00 €	1 666,98 €	0,00 €	33 819,67 €
Écoute sociale	1	1	0,00 €	0,00 €	2,49 €	0,00 €	2,49 €
PECV	556	589	69 590,00 €	0,00 €	4 429,28 €	0,00 €	74 019,28 €
Prêts	44	45	22 058,47 €	0,00 €	0,00 €	5 232,08 €	27 290,55 €
Rensei-gnement juridique	1	1	0,00 €	0,00 €	6,06 €	1,32 €	7,38 €
Voyagiste	271	390	27 862,31 €	40 353,67 €	0,00 €	0,00 €	68 215,98 €
Total	1 330	8 661	465 528,64	72 212,95	10 439,18	21 391,57	569 572,35

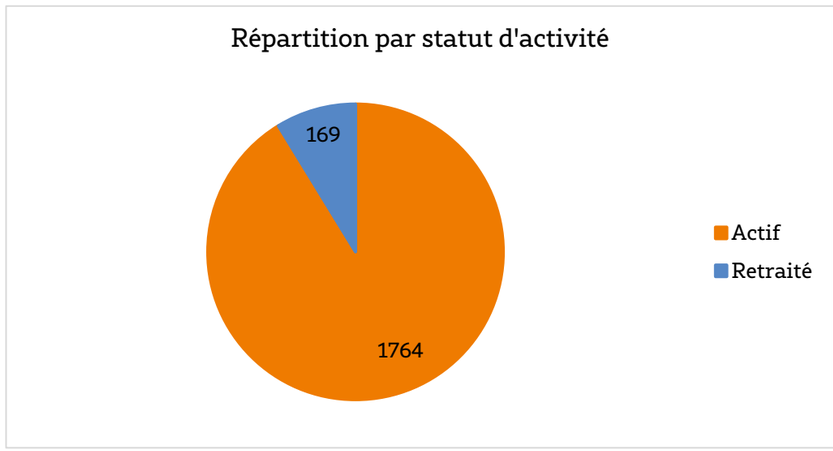
Le montant des prestations et avantages versé aux agents a augmenté de 5,92 % entre 2023 et 2024.

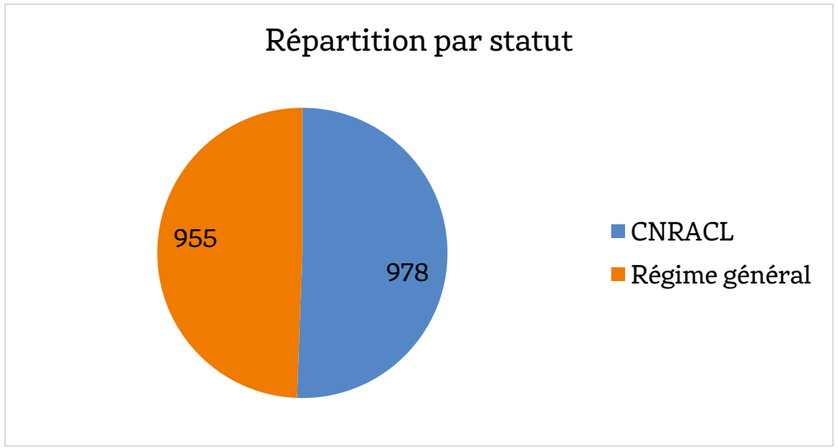
- **Répartition par sexe des bénéficiaires**





- **Répartition par statut**





> 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, de Mayenne Tourisme, du Centre de gestion de la fonction publique de la Mayenne et aux enfants des agents adhérents de l'amicale du personnel du SDIS.

À l'occasion de cet arbre de Noël, 970 enfants ont reçu un bon d'achat d'une valeur unitaire de 22 € échangeable dans des magasins de jouets et de loisirs récréatifs mayennais.

> Les subventions repas

Le Département participe aux frais de repas de ses agents. En 2024, cette participation employeur a été maintenue à 2,50 € par repas pour les agents dont l'indice brut est inférieur ou égal à 638 pour les repas pris en foyers de jeunes travailleurs (FJT), restaurants inter-administratifs (RIA) et collèges.

Cette subvention repas est versée aux foyers de jeunes travailleurs (FJT), soit 2 563,20 € en 2024 (contre 3 755,80 € en 2023) et au restaurant inter-administratif (RIA), soit 5 897,5 € en 2024 (contre 4 270,45 € en 2023).

Concernant ce RIA, le Département participe en plus aux frais de fonctionnement de cette structure, à hauteur de 6 740,03 € en 2024 (contre 5 442,26 € en 2023).

Le nombre de repas pris au RIA est en augmentation entre 2023 et 2024 : 3 879 repas en 2023 (3 053 repas en 2023).

> 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.

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 2024, la Collectivité a versé 35 800 € à cette association, contre 30 000 € en 2023.

> 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, golf, tennis, cross, badminton, fitness, pilates, yoga) 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 2024, la Collectivité a versé 3 500 € à cette association (contre 2 500 € en 2023).

LE DIALOGUE SOCIAL

> Les instances de dialogue social

- **Le comité social territorial**

Suite à la délibération du Conseil départemental de mars 2022 qui avait acté la détermination du nombre de représentants du personnel au sein du futur comité social territorial et de sa formation spécialisée d'une part et la validation du principe de recueil par le comité social et sa formation spécialisée de l'avis des représentants de la Collectivité d'autre part, la composition pour les deux instances a été maintenue à 6 représentants du personnel titulaires, et 6 suppléants, et 6 représentants de l'administration titulaires, et 6 suppléants. D'autre part, l'avis des 6 représentants de l'administration titulaires est pris en compte au même titre que les 6 représentants titulaires du personnel.

Le comité social territorial s'est réuni à 7 reprises en 2024, dont un comité social territorial exceptionnel. Cette instance a émis des avis sur les dossiers suivants :

- création et suppression de postes ;
- ajustements organisationnels des directions ;
- plan de formation 2024 et bilan formation 2023 ;
- charte formation ;
- rapport social unique 2023 ;
- adhésion au contrat de prévoyance proposé par la coopération régionale des centres de gestion des Pays de la Loire ;
- convention de transfert du personnel de la DIRO et conséquences organisationnelles du transfert de la RN 162 ;
- renouvellement de la convention de l'EPFL Mayenne-Sarthe ;
- renouvellement de la convention de mise à disposition de personnel auprès du syndicat mixte ouvert de l'aéroport de Laval et de la Mayenne ;
- convention de mise à disposition entre le Département et la SEM médico-sociale de la Mayenne ;
- expérimentation France Travail – Accompagnement rénové des BRSA ;
- service public départemental de l'autonomie (SPDA) ;
- territorialisation de la Direction de la protection de l'enfance ;
- campagne entretien professionnel 2024 ;
- point d'étape sur le Projet des agents départementaux (PAD) ;
- bilan sur l'expérimentation des jours flottants de télétravail ;
- politique de sécurité de l'information ;
- charte d'utilisation des moyens informatiques et de collaboration du Département de la Mayenne ;
- charte administrateur.

- **La fomation specialisée en santé sécurité et conditions de travail (F3SCT)**

Elle s'est réunie à 3 reprises en 2024. Elle a émis des avis sur les dossiers suivants :

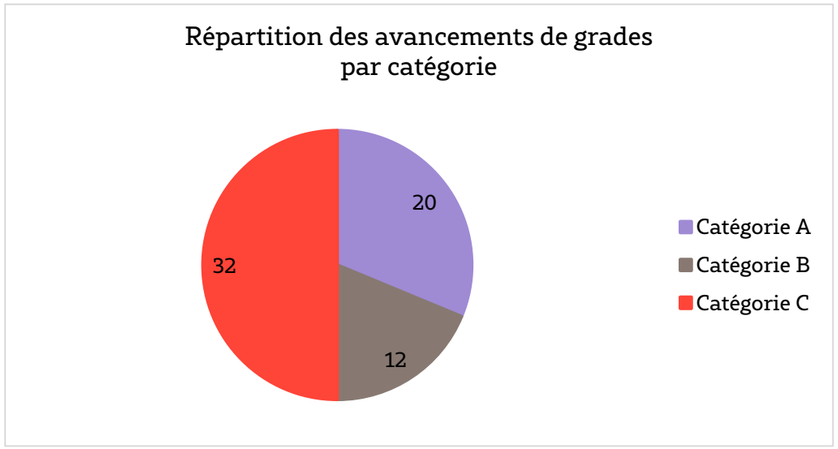
- bilan du programme annuel de prévention 2023 ;
- bilan la démarche relative à la prévention des violences externes ;
- rapport d'activité 2023 du médecin du travail ;
- rapport d'activité 2023 de l'assistante sociale du personnel ;
- bilan annuel des accidents du travail, maladies professionnelles et des agressions 2023 ;
- bilan d'activité 2023 en ergonomie ;
- bilan annuel du plan d'actions handicap 2023 ;
- registres santé et sécurité au travail ;
- compte-rendu de 2 délégations F3SCT et suivi des actions suites aux délégations F3SCT ;
- bilan des actions de formation et de sensibilisation santé et sécurité au travail 2023 ;
- présentation des locaux des ZAMS en vue de la territorialisation de la Direction de la protection de l'enfance ;
- renouvellement de la convention entre le Département de la Mayenne et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la fonction publique (FIPHFP).

- **Les commissions administratives paritaires (CAP)**

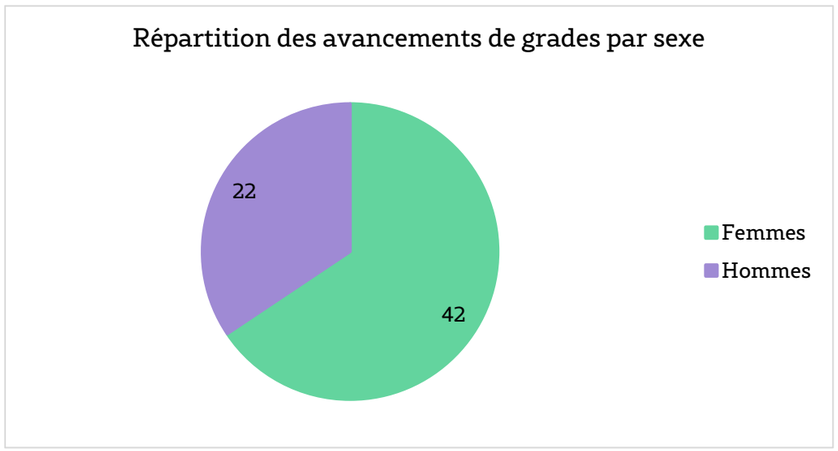
En 2024, 3 CAP ont eu lieu pour des licenciements à l'issue du stage ou en cours de stage (2 hommes et 1 femme catégorie C). 2 autres CAP de recours ont également été organisées (voir *infra*)

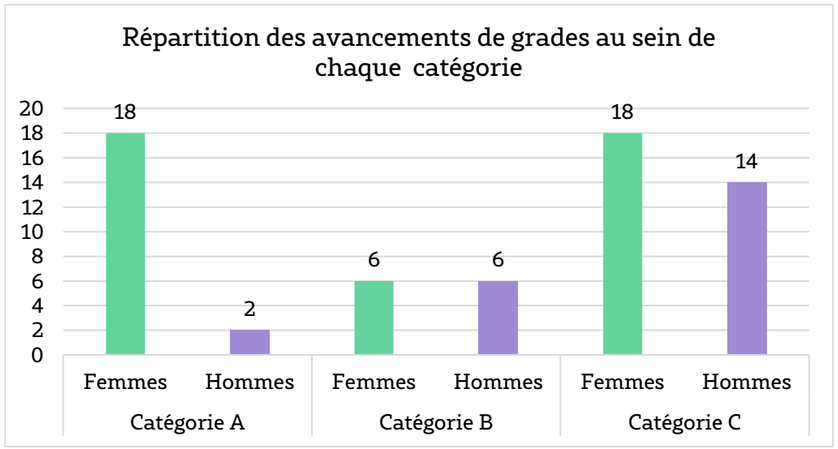
La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a supprimé à compter du 1er janvier 2021 la consultation des commissions administratives paritaires pour l'établissement des tableaux annuels d'avancement de grades et les listes d'aptitude (promotions internes). Le Conseil départemental a toutefois souhaité maintenir un temps d'échange avec les représentants du personnel. En concertation avec le comité technique, un arrêté en date du 17 décembre 2020 détermine les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours. Dans ce cadre ont été créées de nouvelles instances : les « instances AGPI ». Un règlement intérieur, validé en comité technique, a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement des instances où sont étudiées ces propositions d'avancements de grades et de promotions internes.

Ainsi, en 2024, 64 avancements de grade et 13 promotions internes ont été prononcés (contre 88 avancements de grades et 10 promotions internes en 2023).

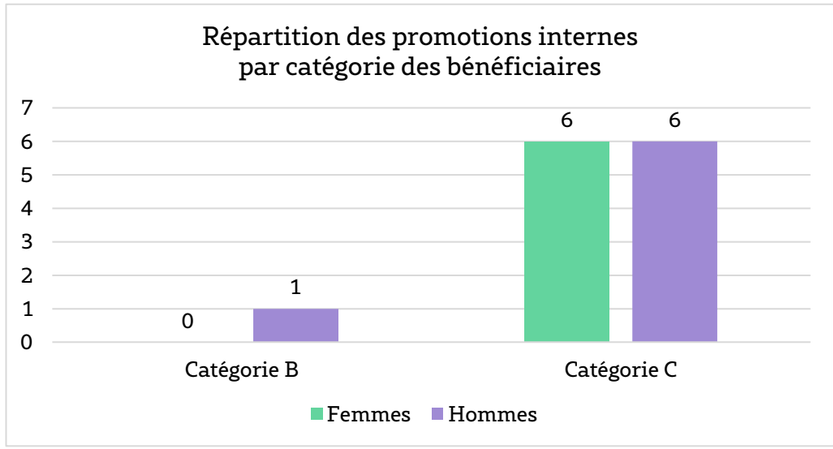


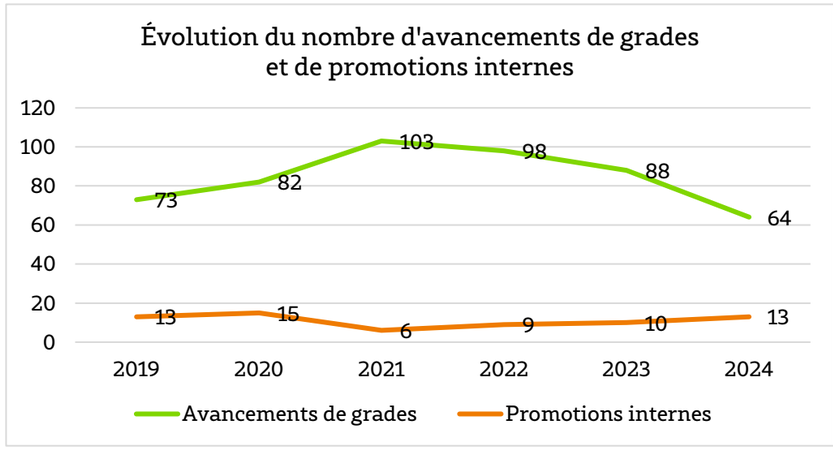
64 avancements de grade ont été décidés en 2024 : 20 en catégorie A, 12 en catégorie B et 32 en catégorie C.





12 agents de catégorie C et 1 agent de catégorie B ont bénéficié d'une promotion interne en 2024.





10 nominations suite à un examen professionnel ont été prononcées en 2024 :

- 3 hommes et 4 femmes en B
- 2 hommes et 1 femme en C

- **La commission consultative paritaire (CCP)**

1 CCP s'est réuni en 2024, suite à une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

> Les représentants du personnel

Le comité social territorial et la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail sont composés de manière paritaire avec respectivement 6 représentants du personnel titulaires (avec 6 suppléants) et 6 représentants de l'Administration (avec également 6 suppléants).

Les CAP sont composées pour moitié d'élus et pour moitié de représentants du personnel. Depuis les dernières élections professionnelles de décembre 2022, les groupes hiérarchiques présents dans chaque CAP ont été supprimés. Les représentants du personnel siègent comme suit :

- CAP A : 5 titulaires et 5 suppléants
- CAP B : 4 titulaires et 4 suppléants
- CAP C : 6 titulaires et 6 suppléants

Concernant la CCP, elle est composée de 6 titulaires et d'autant de suppléants.

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

Afin de préparer et travailler en amont les différents dossiers qui seront ensuite présentés dans les instances représentatives du personnel, 28 réunions de travail avec les partenaires sociaux ont été organisées en 2024.

En 2024, la Collectivité a attribué un crédit de temps syndical aux 3 organisations syndicales représentées au sein de l'Institution (décret n° 85-397 du 3 avril 1985). Ce contingent d'heures syndicales se répartit 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.

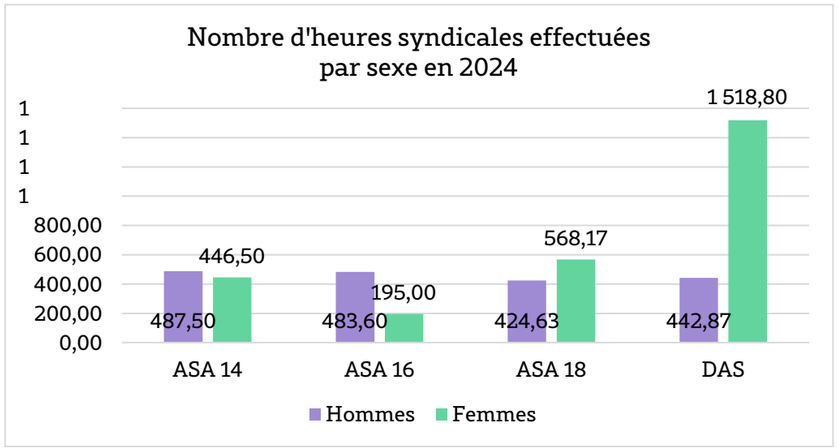
Suites aux élections professionnelles du 8 décembre 2022, le crédit de temps syndical s'élève à :

- 400 heures mensuelles de décharges d'activités de service (DAS) ;
- 2 616,20 heures d'autorisations d'absence (ASA14).

Les organisations syndicales bénéficient également d'autorisations d'absence (ASA18) pour participer aux réunions de travail convoquées par l'Administration, aux instances représentatives du personnel (F3SCT, comité social territorial, CAP, CCP), et aux instances de la fonction publique où elles siègent.

Pour finir, elles bénéficient aussi d'autorisations d'absence (ASA16) à hauteur de 20 jours par an pour participer aux congrès et réunions des syndicats nationaux, départementaux et locaux.

Des journées de formations syndicales sont également accordées aux agents. En 2024, 61 journées ont été attribuées dans ce cadre (contre 51 jours en 2023).



> Les moyens de toutes natures effectivement accordés aux organisations syndicales

Un local distinct est accordé à chacune des organisations syndicales du fait que l'effectif de la Collectivité est supérieur à 500 agents. Ces locaux mis à disposition comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale, tels que des éléments de mobilier, et des équipements informatiques.

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 de différents abonnements et 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.

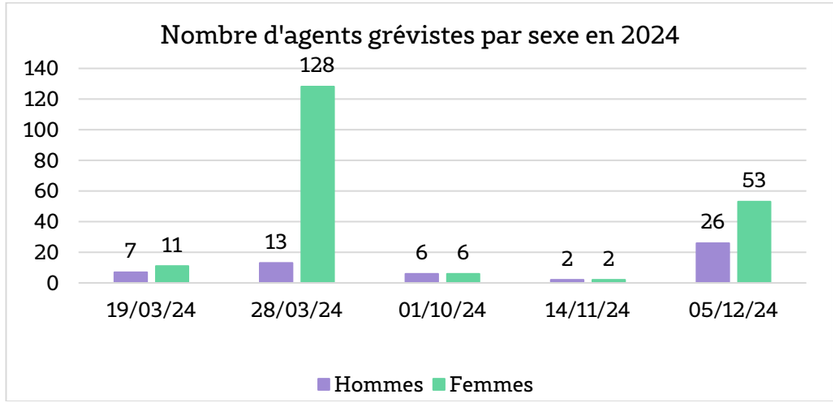
Enfin, des frais de déplacements leur sont remboursés lors des participations aux réunions internes (comité social territorial, F3SCT, CAP, CCP, réunions de travail de dialogue social) et pour se rendre aux réunions d'informations mensuelles.

> Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires

En 2024, 2 CAP et 1 CCP ont eu lieu concernant des demandes de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

> Les jours de grève

5 mouvements nationaux ont fait l'objet d'un préavis de grève en 2024 :



LA DISCIPLINE

> La nature des fautes disciplinaires

Les sanctions prononcées en 2024 ont concerné, entre autres, la tenue de propos inadaptés et déplacés vis-à-vis des collègues et de la hiérarchie ainsi que des faits de consommation d'alcool sur le lieu et le temps de travail.

> Le nombre de sanctions prononcées

En 2024, 8 sanctions du 1er groupe ont été prononcées :

- 2 avertissements (1 femme de catégorie A et 1 homme de catégorie B) ;
- 4 blâmes (1 homme de catégorie B et 3 hommes de catégorie C) ;
- 2 exclusions temporaires de fonction d'1 jour (2 hommes de catégorie C).

2 sanctions d'exclusion temporaire de fonction entre 6 jours et 16 jours ont été appliquées (1 homme et 1 femme de catégorie B).

GLOSSAIRE

3DM	Direction du Développement Durable et de la Mobilité
APCD 53	Amicale du Personnel du Conseil Départemental de la Mayenne
AS La Mayenne	Association Sportive La Mayenne
BOETH	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
CAB	Cabinet
CAP	Commission Administrative Paritaire
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CET	Compte Épargne 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
CST	Comité Social Territorial (ex-CT)
CT	Comité Technique
DA	Direction de l'Autonomie
DAG	Direction de l'Administration Générale
DAJ	Direction des Affaires Juridiques
DAS	Décharge d'Activité de Service
DASP	Direction de l'Action Sociale de Proximité
DC	Direction de la Communication
DE	Direction de l'Enseignement
DGSD	Direction Générale des Services du Département
DI	Direction des Infrastructures
DMG	Direction des Moyens Généraux
DPC	Direction du Patrimoine et de la Culture
DPE	Direction de la Protection de l'Enfance
DRE	Direction Ressources et Enseignement
DRH	Direction des Ressources Humaines
DS	Direction de la Solidarité
DTI	Direction de la Transformation et de l'Innovation
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 Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de L'expertise et de l'Engagement Professionnel
SCTRS	Service Conditions de Travail et Relations Sociales
SPAT	Santé Professionnelle des Agents Territoriaux
URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

Rapport social unique 2024

SEPTEMBRE 2025

LA MAYENNE
Le Département