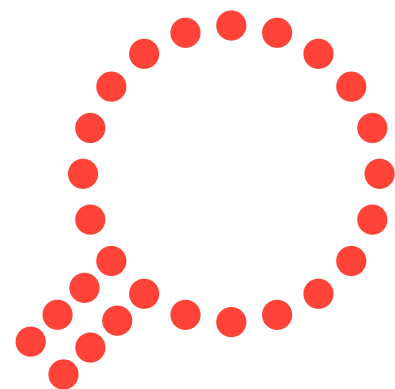




LA MAYENNE
Le Département

M'INFORMER

Rapport social unique 2023



MAI 2024



ÉDITORIAL

Mesdames, Messieurs,

Le rapport social unique a vocation à rassembler l'ensemble des données relatives à la fois aux agents de notre Collectivité, ainsi qu'à la mise en œuvre des politiques RH en matière de recrutement, de formation, de rémunérations, de santé et sécurité au travail, de dialogue social...

Outre les indicateurs liés aux agents départementaux sur postes permanents et non permanents, ce rapport présente des indicateurs liés aux agents du groupement d'intérêt public - maison départementale des personnes handicapées (GIP MDPH).

Pour la première fois depuis de nombreuses années, le rapport social 2023 montre une baisse des effectifs (passage de 1261 agents au 31 décembre 2022 à 1249 agents au 31 décembre 2023). Cette évolution ne traduit pas la dynamique structurelle de créations de postes permanents au sein de l'Institution, comme en témoignent les nombreuses délibérations en la matière. Elle met en valeur cependant la difficulté à pouvoir certains postes, notamment dans le secteur social. Dans le même temps, le nombre d'assistants familiaux continue de baisser légèrement avec 237 professionnels, contre 245 en 2022 et 248 en 2021.

Concernant la part des agents contractuels occupant un poste permanent, elle continue à augmenter, bien que de manière beaucoup moins marquée que les années précédentes pour s'établir à de 15,61 % des effectifs (contre 15,3 % en 2022 et 11,56 % en 2020).

Concernant l'intégration des jeunes, le Département prouve son engagement en augmentant le nombre de postes d'apprentis, désormais fixés à 40, tous métiers confondus, dont 20 dédiés spécifiquement au secteur social. En 2023, ce sont ainsi 39 apprentis qui ont été accueillis dans toutes les directions du Département. Par ailleurs, 195 stagiaires école ont été accueillis.

Dans un contexte de plus en plus concurrentiel, le Département maintient une activité soutenue en matière de recrutements avec 4 182 candidatures reçues en 2023 (en hausse de 10,8 %, après une hausse de 7 % en 2022) et 752 recrutements réalisés. L'augmentation du nombre de candidatures est certainement à mettre en regard avec les nombreuses actions portées par la Direction des ressources humaines pour promouvoir notre Collectivité, notamment à l'occasion des « May'job tours ».

Pour permettre à ses agents de garantir l'adaptabilité du service public, ce sont désormais 78 % des agents départementaux qui ont suivi au moins une journée de formation en 2023. Ce chiffre valorise un engagement fort en matière de formation. La baisse du nombre d'agents formés en 2023 est liée à l'optimisation du nombre de formations au sein de la Direction de la solidarité après une année 2022 très dynamique, marquée notamment par le rattrapage de la période de crise sanitaire (+ 9 points entre 2021 et 2022). Toutes les catégories d'emploi sont concernées.

Enfin, le taux d'absentéisme a continué à baisser en 2023 pour s'établir au 31 décembre dernier à 5,42 %, contre 6,23 % un an plus tôt. Comme les années précédents, on relèvera que ce chiffre se situe bien en deçà de la moyenne nationale, évaluée à 9,7 % en 2022.

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 métier	p. 29
> Répartition par âge	p. 32
> Répartition par position statutaire	p. 37
> Les mises à disposition	p. 38
> 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. 48
> Répartition par filière	p. 48
> Répartition par âge	p. 49
> Les assistants familiaux	p. 49
> Les contractuels recrutés en renfort	p. 50
> Les apprentis	p. 52
> Les contrats d'accompagnement dans l'emploi	p. 53
> Les stagiaires	p. 54

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 types de formations dispensées	p. 65
> Les données budgétaires relatives à la formation	p. 68

LES RÉMUNÉRATIONS

P. 70

> La masse salariale	p. 71
> Les traitements indiciaires	p. 72
> Les primes et indemnités	p. 73
> 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

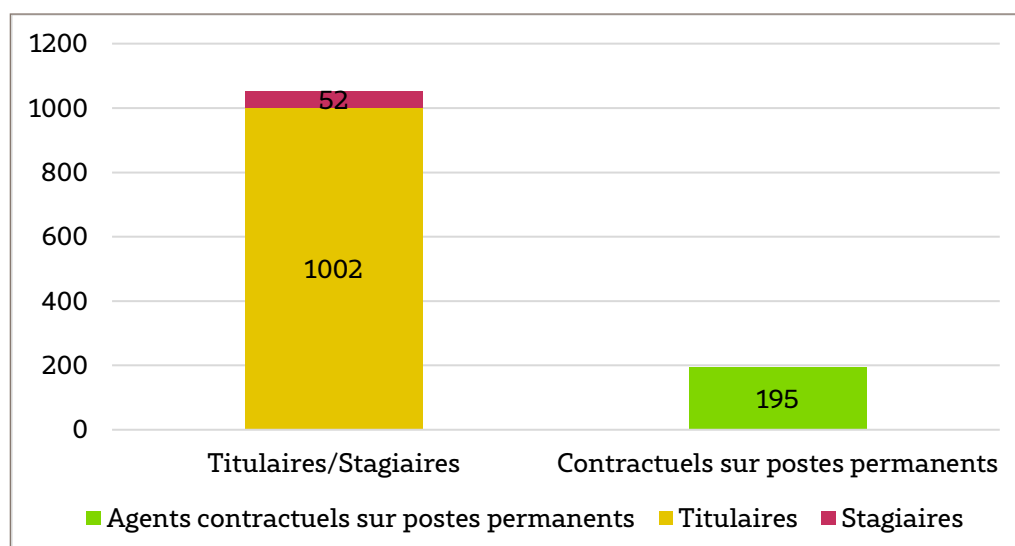
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	P. 80
> Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels	p. 80
> Les accidents du travail, maladies professionnelles ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions	p. 81
> Les acteurs de la prévention et 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 et complémentaires	p. 103
> Les astreintes	p. 104
> Le télétravail	p. 104
> 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.122
> La protection sociale complémentaire en prévoyance	p. 122
> Le CNAS	p. 123
> L'arbre de Noël des enfants du personnel	p. 126
> Les subventions repas	p. 126
> L'amicale du personnel	p. 127
> L'association sportive la Mayenne	p. 127
LE DIALOGUE SOCIAL	P.128
> Les instances de dialogue social	p. 128
> Les représentants du personnel	p. 131
> Le nombre de réunions et de jours d'autorisations d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	p. 132
> Les moyens de toutes natures effectivement accordés aux organisations syndicales	p. 133
> Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires	p. 134
> Les jours de grève	p. 134
LA DISCIPLINE	P.136
> La nature des fautes disciplinaires	p. 136
> Le nombre de sanctions prononcées	p. 136
GLOSSAIRE	P.138

L'EMPLOI PERMANENT

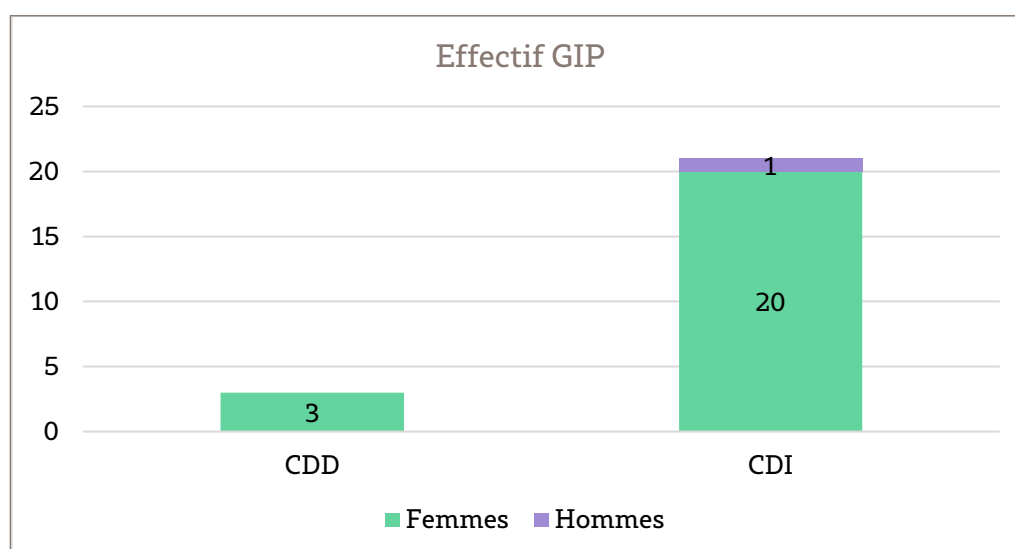
L'effectif sur poste permanent rémunéré est de 1 249 agents au 31/12/2023 (contre **1 261 agents** au 31/12/2022). Il est constitué de l'ensemble des agents titulaires ou stagiaires¹ de la fonction publique et des contractuels sur postes permanents, quelle que soit la durée du contrat, nommés sur des postes créés par l'Assemblée délibérante.

À cet effectif, s'ajoutent 24 agents (contre 33 agents en 2022), dont 20 femmes et 1 homme en contrat à durée indéterminée (CDI) et 3 femmes en contrat à durée déterminée (CDD) du Groupement d'intérêt public Maison départementale des personnes handicapées (GIP MDPH) de la Mayenne, quelle que soit la durée du contrat, sur des postes créés par la Commission exécutive du GIP MDPH.

> Répartition par situation administrative

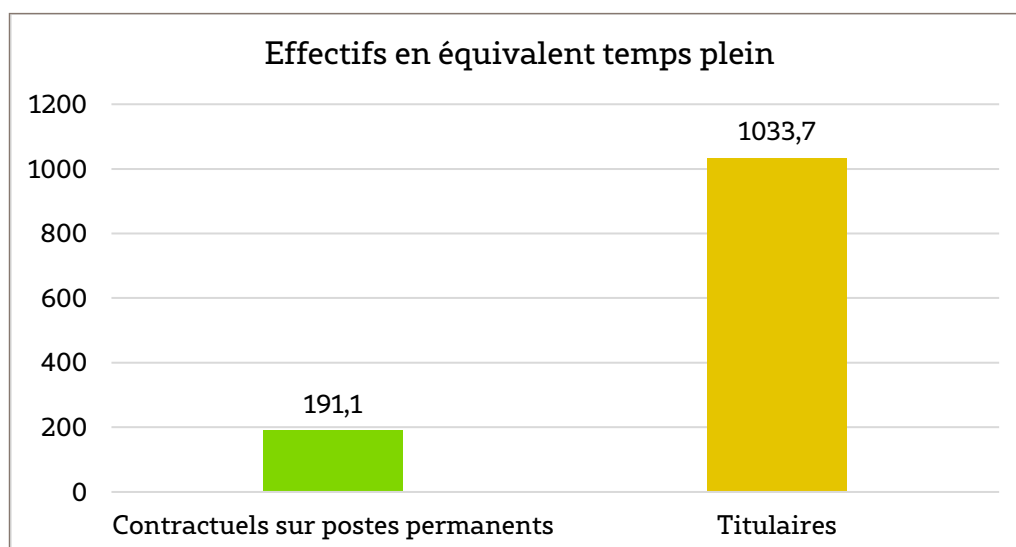


Les agents titulaires représentent 84.39 % des effectifs (contre 84.69% en 2022).



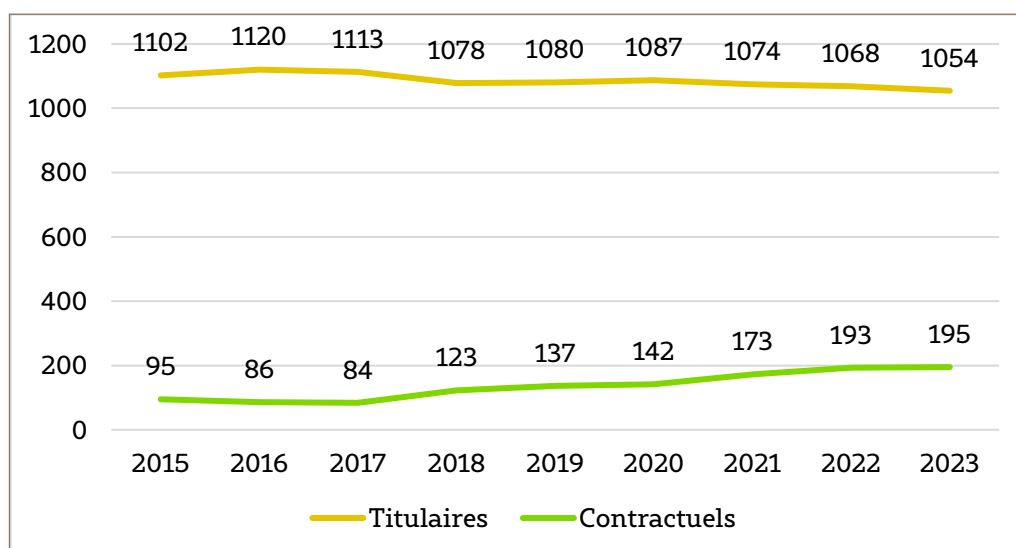
1 Les données relatives aux stagiaires de la fonction publique sont incluses dans celles des titulaires.

> Répartition en équivalent temps plein



Les 1 249 agents permanents représentent 1 224,8 ETP. Ce différentiel s'explique essentiellement par les temps partiels.

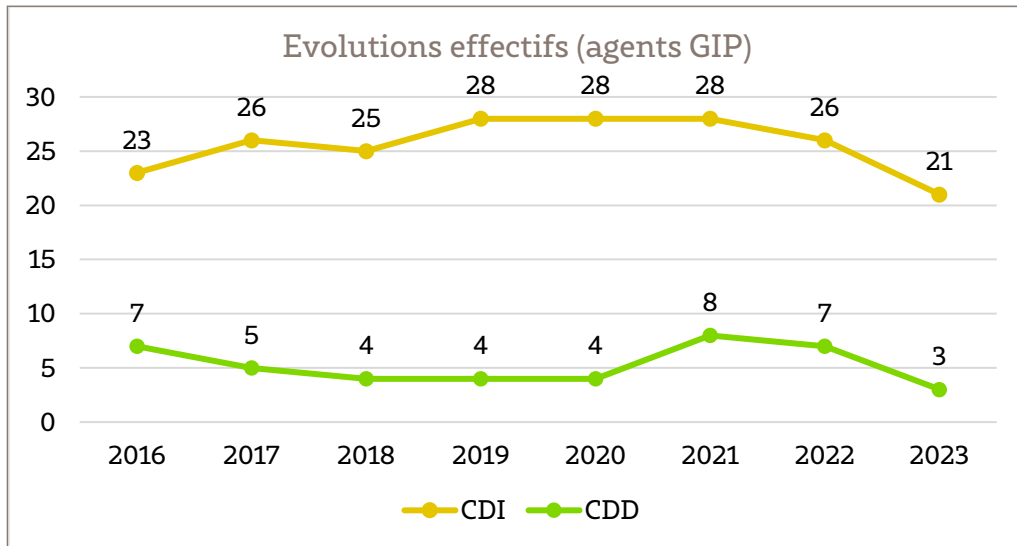
> Évolution de l'effectif permanent



Le nombre d'agents titulaires sur postes permanents a diminué (-14 agents) alors que le nombre d'agents contractuels a légèrement augmenté entre 2022 et 2023 (+2 agents).

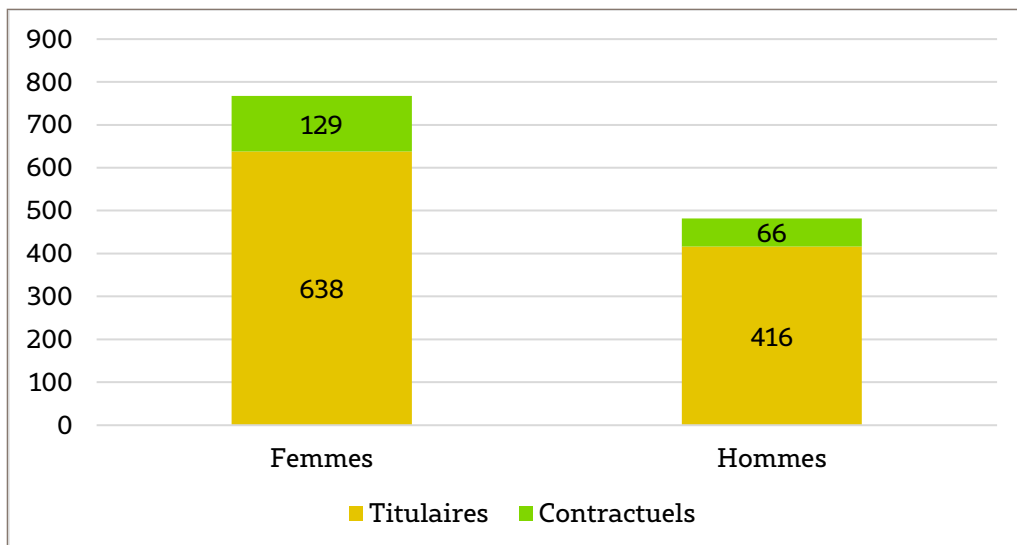
L'effectif global a diminué de 0,95 % en 2023 après plusieurs années d'augmentation (+ 1,12 % en 2022 et +1,46 % en 2021).

Le nombre d'agents GIP en CDI est de 21 agents, contre 26 en 2022, et de 3 en CDD (contre 7 en 2022).



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 (-9) mais dans le même temps (cf. infra), la Direction de l'autonomie a gagné 6 postes (le différentiel provient de postes non pourvus au 31 décembre 2023).

> Répartition par sexe

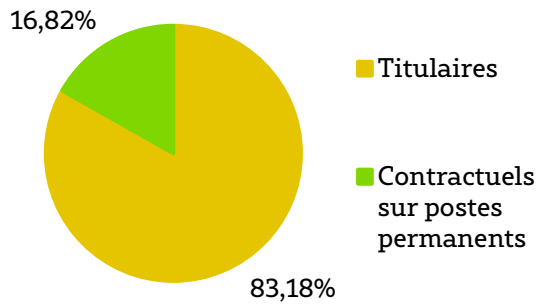


La Collectivité compte dans ses effectifs 767 femmes (61,41 %) et 482 hommes (38,59 %). Cette répartition reste quasiment identique par rapport à celle de l'an dernier.

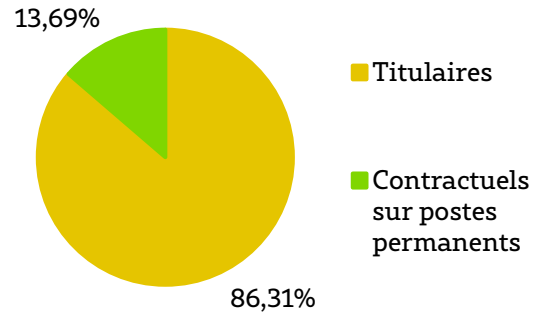
83,18 % des femmes et 86,31 % des hommes sont titulaires.



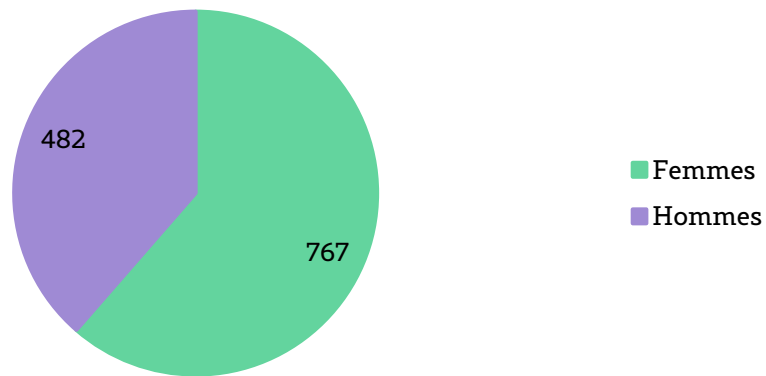
Répartition des agents permanents chez les femmes



Répartition des agents permanents chez les hommes



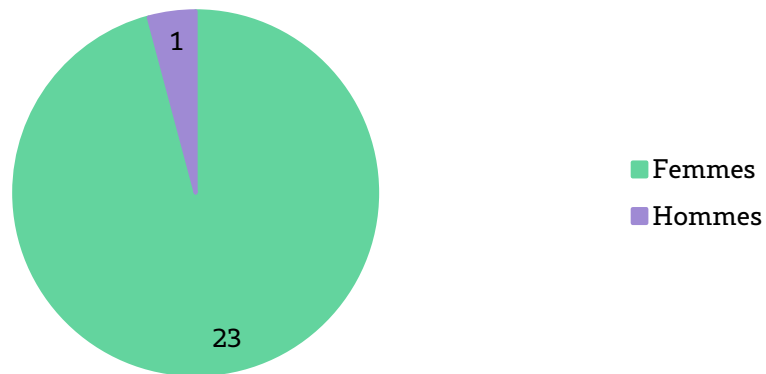
Répartition des effectifs par sexe



Il faut y ajouter 23 femmes agents GIP et 1 homme agent du GIP.

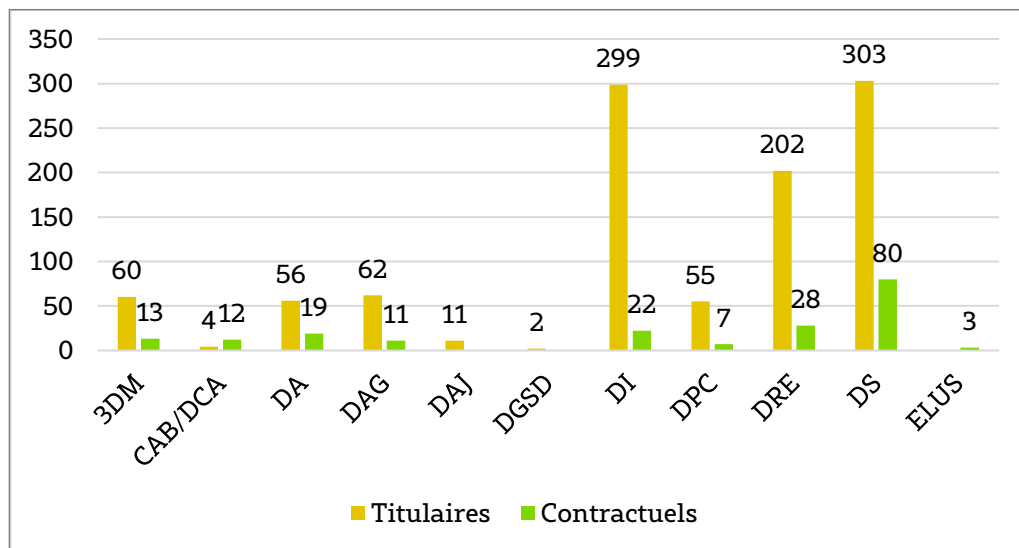


Répartition par sexe (agents GIP)



> Répartition par direction

• Par statut

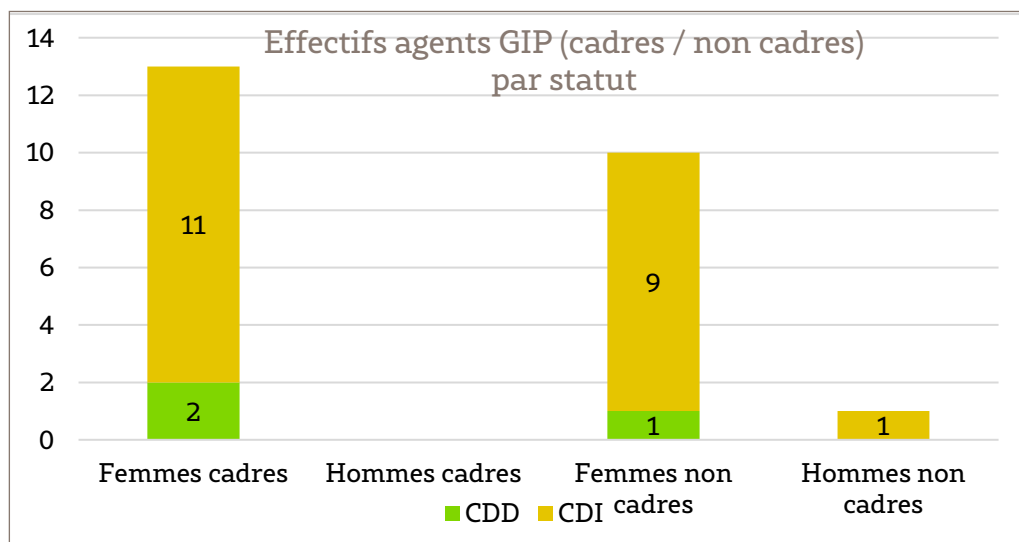


La Direction de la solidarité, la Direction des infrastructures et la Direction ressources et enseignement totalisent à elles seules 934 agents, soit 74,78 % des effectifs du Département (30,66 % pour la Direction de la solidarité, 25,70 % pour la Direction des infrastructures et 18,41 % pour la Direction ressources et enseignement).

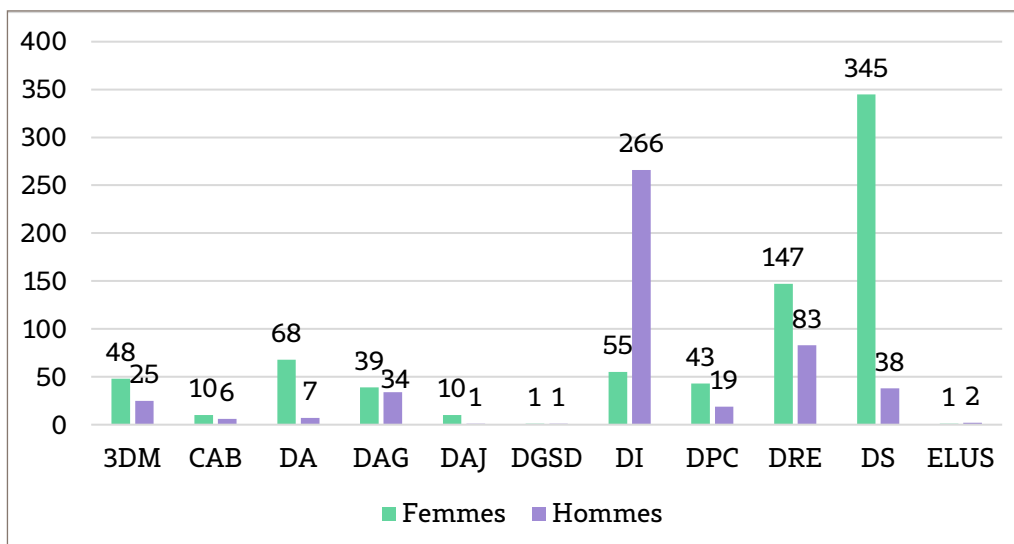
C'est à la Direction de la communication et à la Direction de l'autonomie que les agents contractuels sont proportionnellement les plus nombreux puisqu'ils représentent respectivement 75 % des 16 agents de la Direction de la communication et 25,33 % des 75 agents de la Direction de l'autonomie. Réciproquement, 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 (93,14 % de titulaires), la Direction du patrimoine et de la culture (88,71 %) et la Direction ressources et enseignement (87,82 %).

Les agents du GIP sont répartis de la façon suivante :

- 11 agents non-cadres,
- 13 agents cadres.



● Par sexe

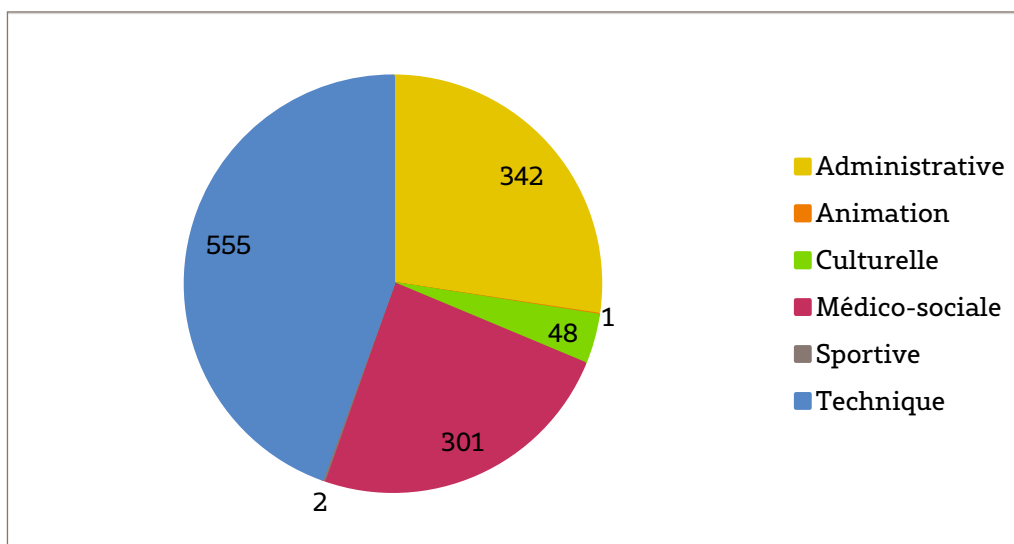


La Direction de la solidarité compte 44,98 % des femmes de l’Institution. Au sein de cette direction, les femmes représentent ainsi 90,07 % des effectifs. Ces dernières exercent les métiers d’assistantes de service social, de puéricultrices, d’éducatrices spécialisées, de conseillères en économie sociale 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 90,67 % des effectifs ou à la Direction des affaires juridiques, où elles représentent 90,91 % des effectifs.

55,19 % des hommes sont affectés à la Direction des infrastructures. Au sein de cette direction, les hommes représentent 82,87 % 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...

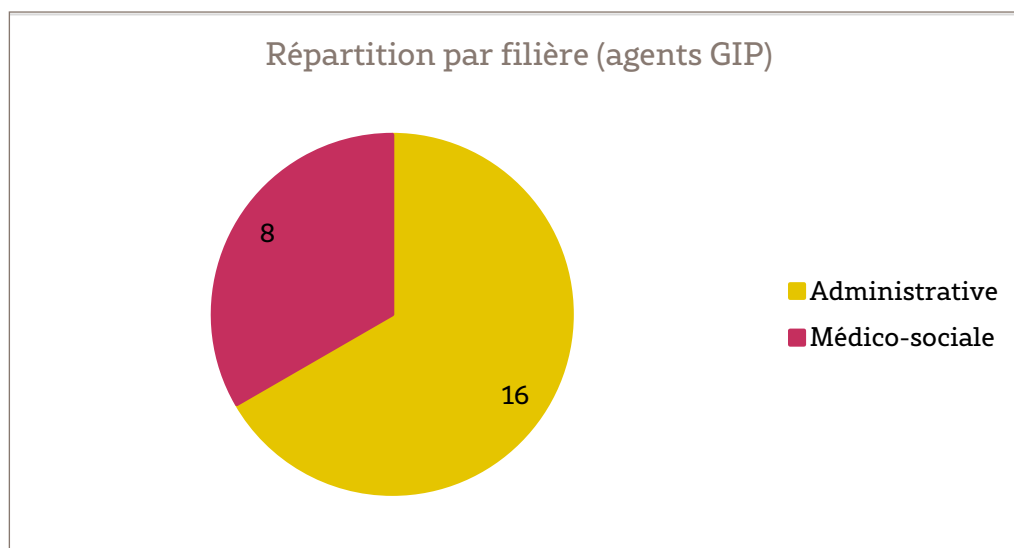
> Répartition par filière



Filière	Effectif permanent	Part des agents de la filière dans l'effectif total
Administrative	342	27,38 %
Animation	1	0,08 %
Culturelle	48	3,84 %
Médico-sociale	301	24,10 %
Sportive	2	0,16 %
Technique	555	44,44 %
Total général	1 249	100,00 %

La filière technique reste prédominante au sein du Département en 2023 avec 555 agents, soit 44,44 % 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 342 et 301 agents, soit 27,38 % et 24,10 % des effectifs.

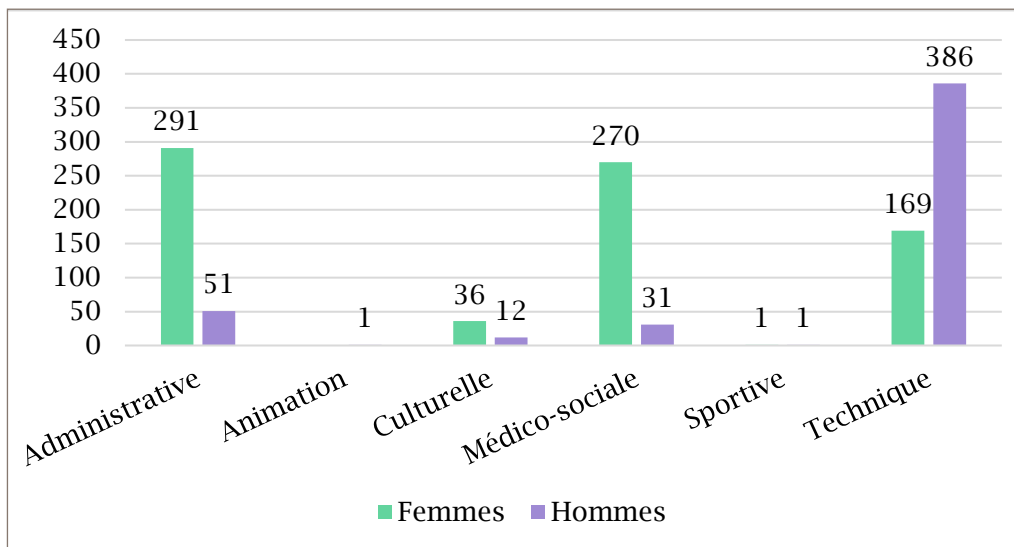
Concernant les agents GIP, la filière administrative représente 66,67 % des effectifs, regroupant notamment les postes d'agents d'accueil spécialisés, d'instructeurs des allocations individuelles de solidarité, d'assistants et de gestionnaires administratifs, de coordonnateurs d'équipes pluridisciplinaires, de gestionnaires comptables et budgétaires et de chefs de services. La filière médico-sociale représente 33,33 % des effectifs regroupant notamment les postes d'évaluateurs des besoins médico-sociaux.



• Par sexe

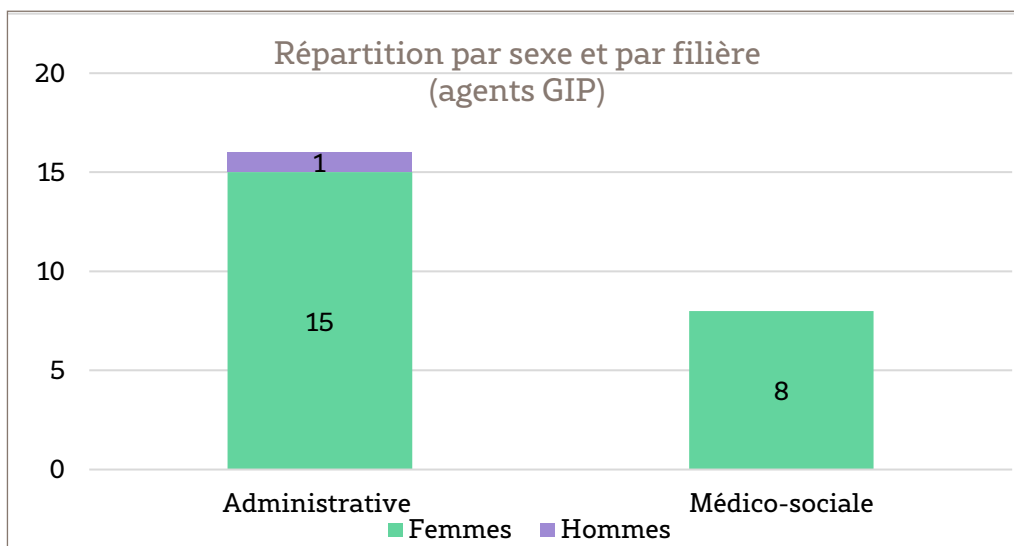


Filière	Femmes	Hommes	Total	Taux
Administrative	291	51	342	27,38 %
Animation	0	1	1	0,08 %
Culturelle	36	12	48	3,84 %
Médico-sociale	270	31	301	24,10 %
Sportive	1	1	2	0,16 %
Technique	169	386	555	44,44 %
Total général	767	482	1 249	100,00 %



Les femmes représentent 89,70 % de la filière médico-sociale et 85,09 % de la filière administrative. Les hommes quant à eux représentent 69,55 % de la filière technique.

Ainsi, 37,94 % des femmes relèvent de la filière administrative quand 80,08 % des hommes relèvent de la filière technique.

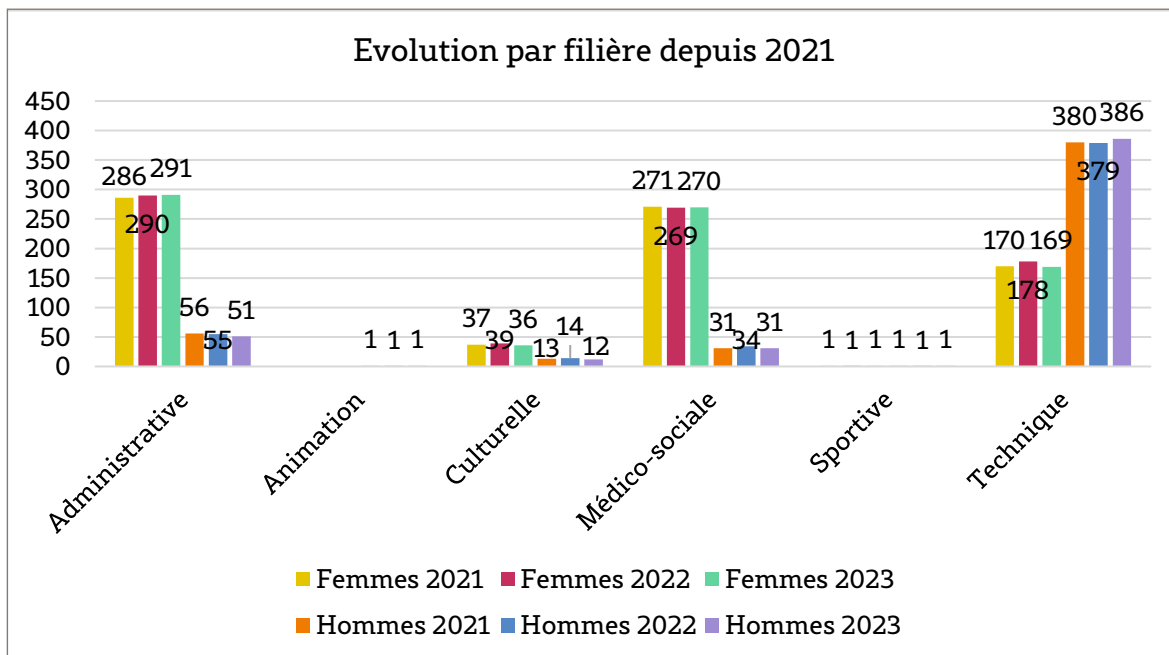


Les femmes représentent 100 % des effectifs de la filière médico-sociale du GIP et 93,75 % des effectifs de la filière administrative du GIP.

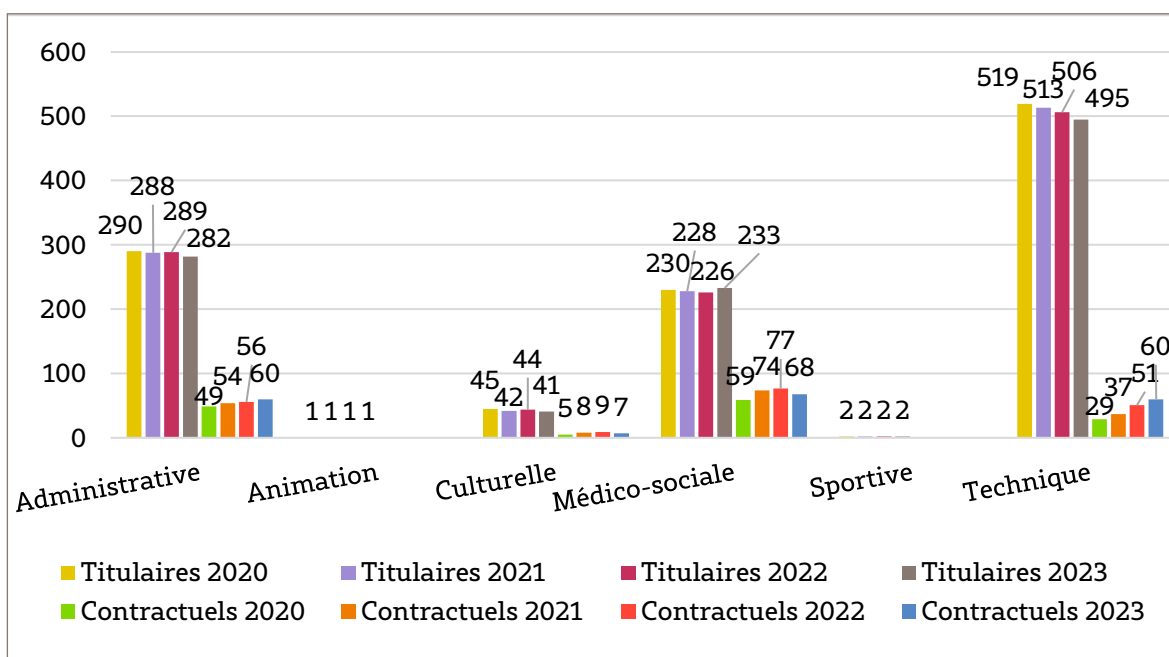
• Évolution par filière



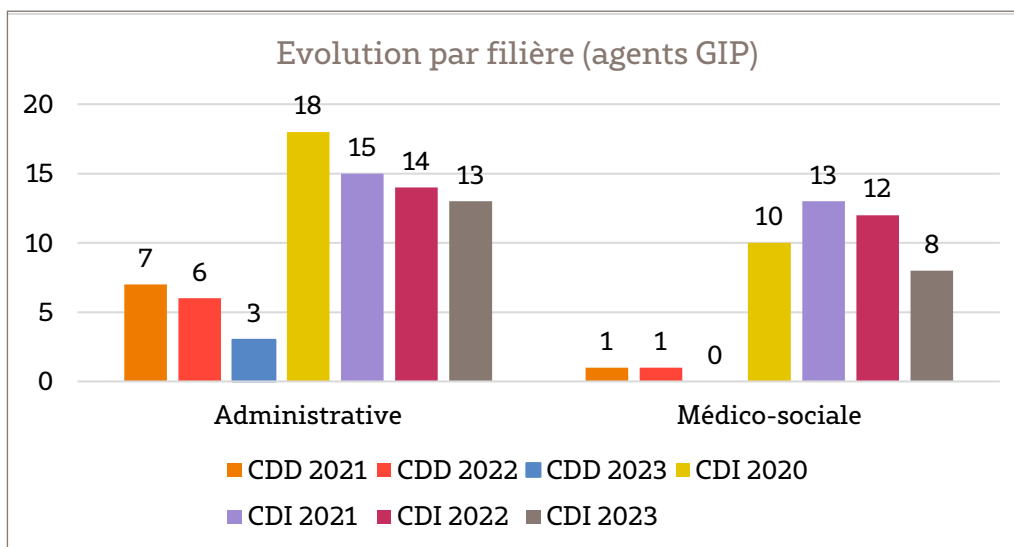
Filière	2023			2022			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Administrative	291	51	342	290	55	345	286	56	342
Animation	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Culturelle	36	12	48	39	14	53	37	13	50
Médico-sociale	270	31	301	269	34	303	271	31	302
Sportive	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Technique	169	386	555	178	379	557	170	380	550
Total général	767	482	1 249	777	484	1 261	765	482	1 247



Il est noté une diminution des effectifs dans chacune des filières, excepté dans les filières animation et sportive, avec - 12 agents au total entre 2022 et 2023.

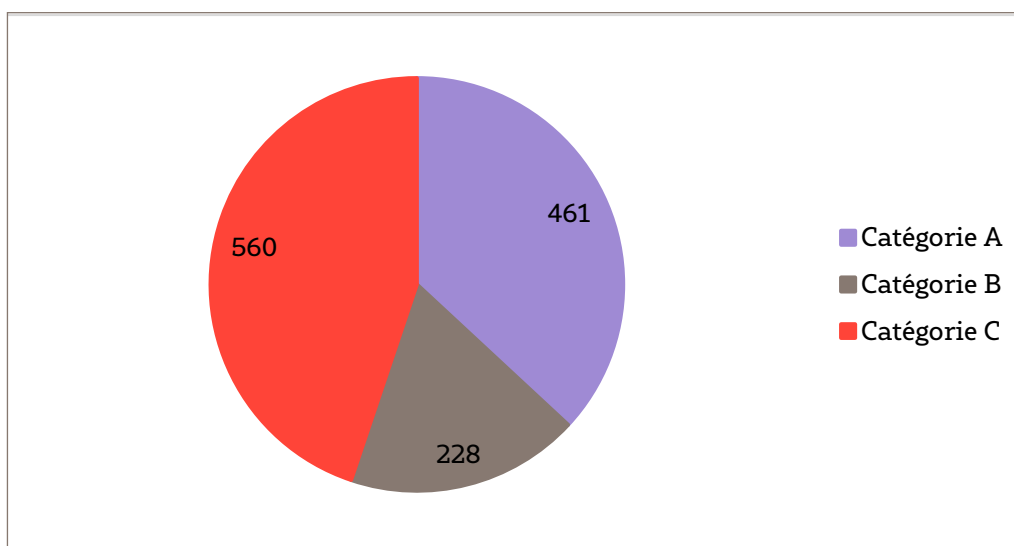


Entre 2022 et 2023, la part des titulaires a augmenté au sein de la filière médico-sociale (+ 7 agents), alors que la part des contractuels a augmenté au sein des filières administratives et techniques (respectivement avec + 4 agents et + 9 agents). Ces deux dernières filières demeurent, cependant, en valeur absolue et en valeur relative, celles où les titulaires sont les plus nombreux.



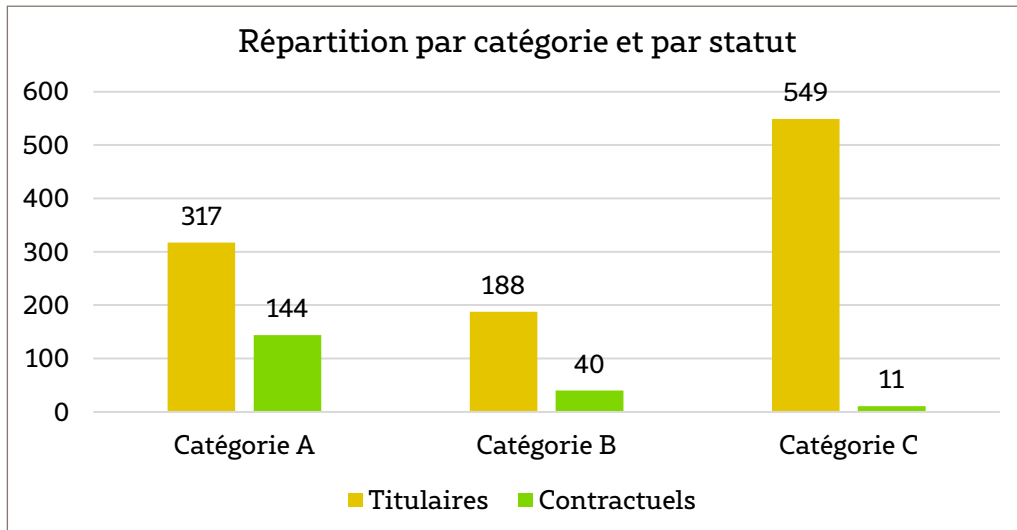
Pour le GIP, il est à noter la diminution de 5 postes pour la filière médico-sociale et de 4 postes pour la filière administrative.

> Répartition par catégorie



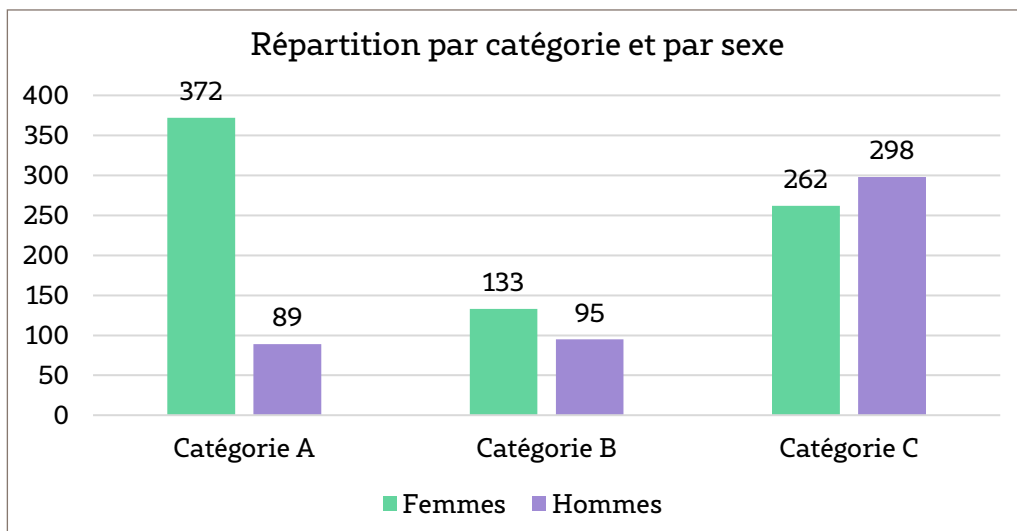
La catégorie C représente 44,84 % des effectifs permanents, suivie de la catégorie A (36,91 %) puis de la catégorie B (18,25 %). La catégorie A a légèrement augmenté (+ 0,87 %), contrairement aux catégories B et C qui ont légèrement diminué (- 1,72 % et - 2,10 %).

En 2023, il est observé une augmentation des effectifs en catégorie A (+ 4 agents), alors que les agents de catégorie B sont en baisse (- 4 agents) et C (- 12 agents).

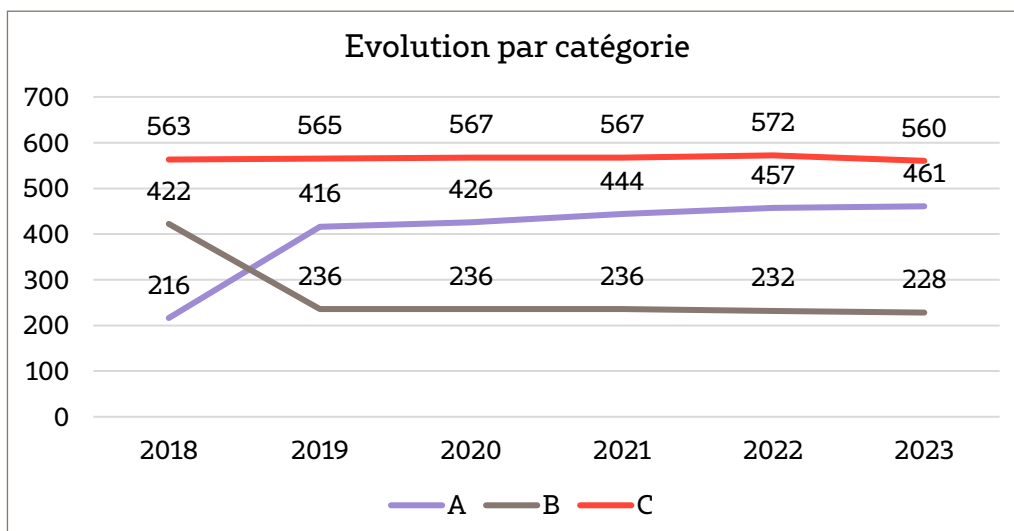


C'est au sein de la catégorie A que les contractuels sont les plus nombreux en valeur absolue (144 agents) ou en valeur relative (31,23 % des agents). Cette donnée est à mettre en regard avec la part des contractuels dans la filière médico-sociale : le Département recrute aujourd'hui de nombreux travailleurs 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 (11 agents, soit 1,96 %).



C'est au sein de la catégorie A que les femmes sont les plus nombreuses en valeur absolue et en valeur relative (80,6 %). Réciproquement, c'est au sein de la catégorie C que les hommes sont les plus nombreux en valeur absolue et en valeur relative (53,21 %).



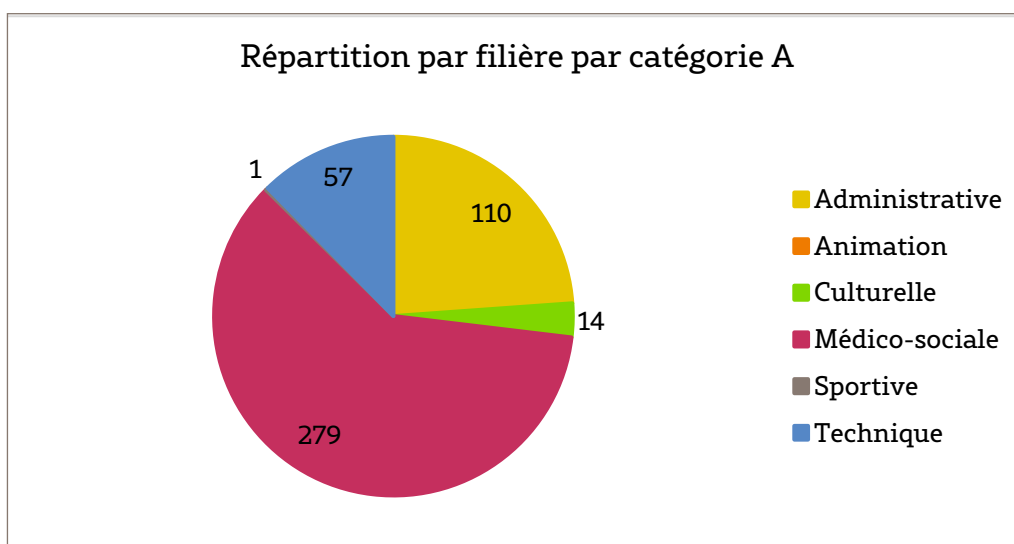
Pour rappel, ces chiffres sont édités à la date du 31 décembre 2023. Les postes vacants à cette date ne sont donc pas comptabilisés.

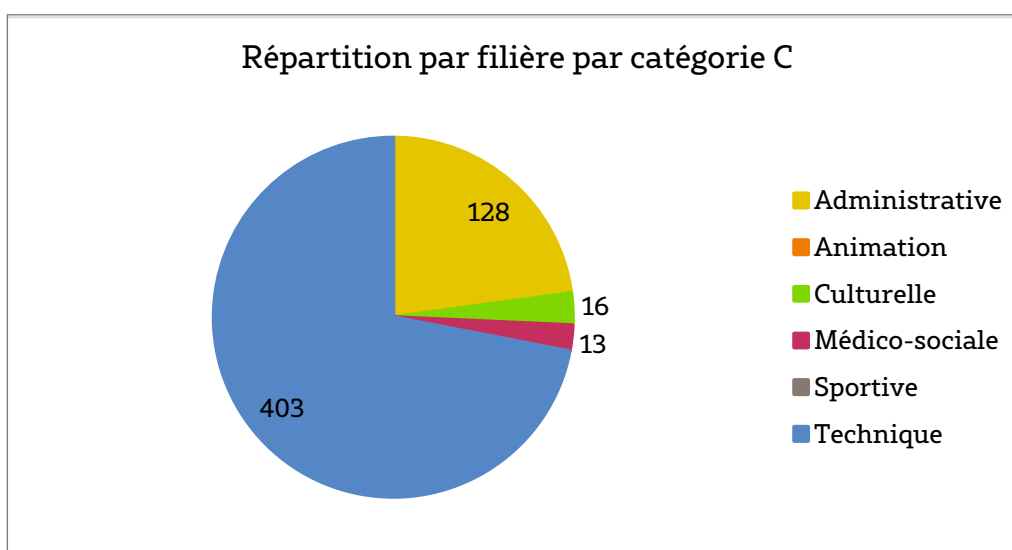
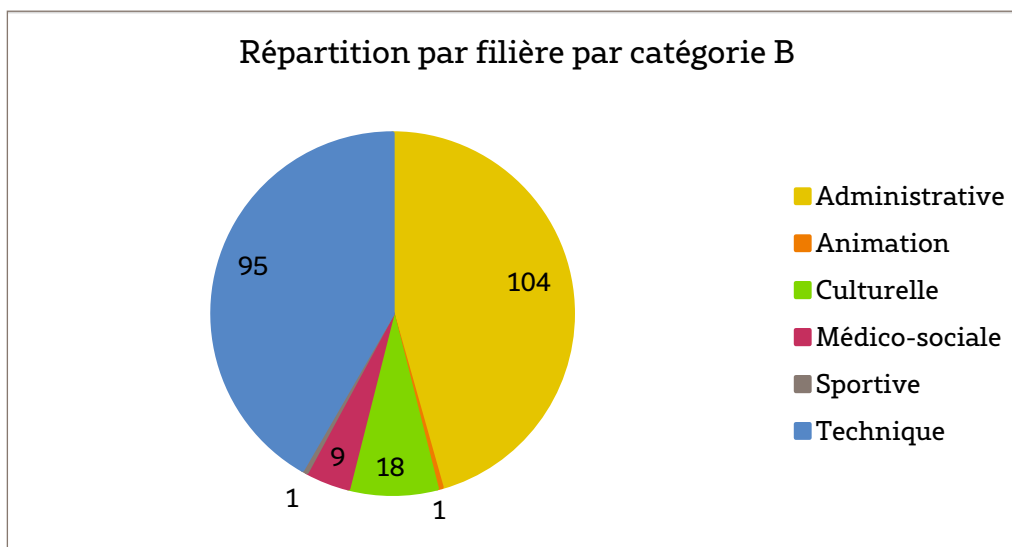
L'augmentation des effectifs de la catégorie A entre 2022 et 2023 est liée à l'augmentation des effectifs de la filière médico-sociale (+ 4 agents) et de la filière technique (+ 1 agent).

La diminution des effectifs de la catégorie B est liée à la diminution des effectifs de la filière administrative (- 1 agent), de la filière culturelle (- 1 agent) 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 (- 2 agents), de la filière culturelle (- 3 agents), de la filière médico-sociale (- 4 agents) et de la filière technique (- 3 agents).

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	110	104	128	342
Animation	0	1	0	1
Culturelle	14	18	16	48
Médico-sociale	279	9	13	301
Sportive	1	1	0	2
Technique	57	95	403	555
Total général	461	228	560	1 249





Les agents de catégorie C relèvent de la filière technique pour 71,96 % 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 72,61 % des effectifs.

Les agents de la catégorie B relèvent de la filière administrative à 45,61 % et de la filière technique à 41,67 %.

Les agents de la catégorie A relèvent de la filière médico-sociale à 60,52 % (cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs notamment) puis de la filière administrative à 23,86 %. Au sein de la filière médico-sociale, les agents de catégorie A représentent 92,69 % des effectifs.

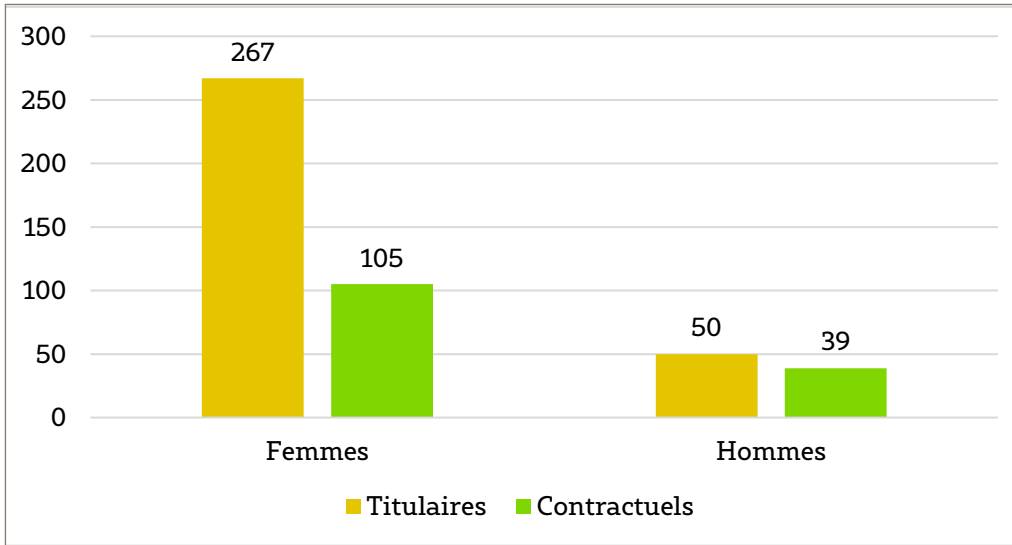
• Répartition de la catégorie A

Répartition par sexe au sein de la catégorie A

	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Femmes	267	105	372	80,69 %
Hommes	50	39	89	19,31 %
Total	317	144	461	100,00 %

80,69 % des agents de catégorie A sont des femmes.

68,76 % de ces agents sont titulaires. C'est la catégorie où la part des titulaires est la plus faible.

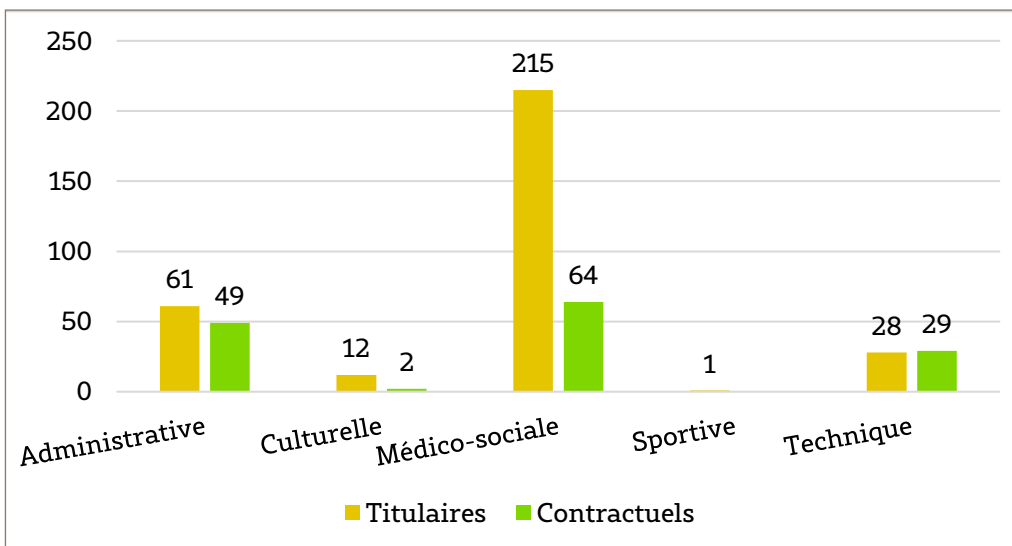


Au sein de la catégorie A, les contractuels sont proportionnellement plus représentés parmi les hommes : ils comptent ainsi 43,82 % des effectifs masculins contre 28,23 % des effectifs féminins.

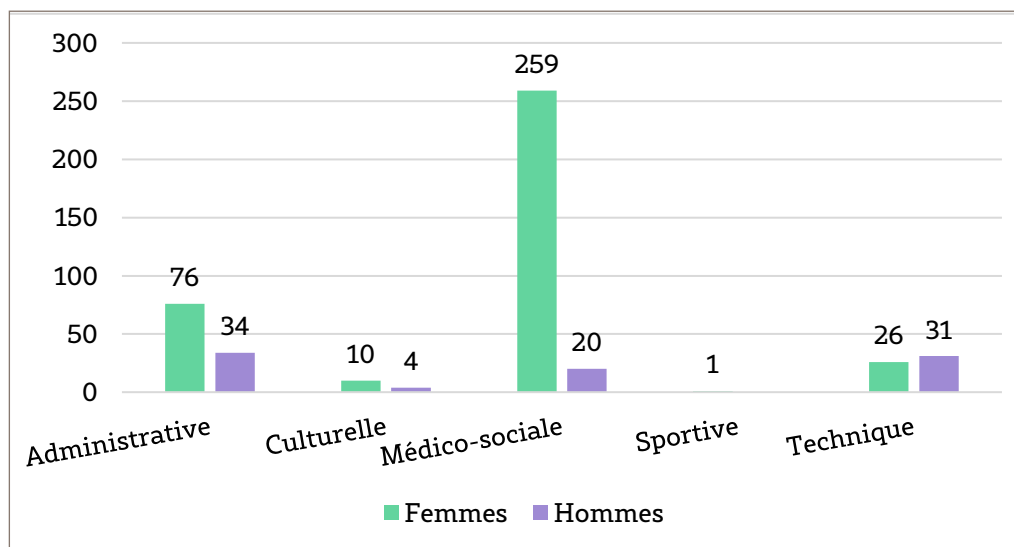
Répartition par filière au sein de la catégorie A

Filière	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Administrative	61	49	110	23,86 %
Culturelle	12	2	14	3,04 %
Médico-sociale	215	64	279	60,52 %
Sportive	1	0	1	0,22 %
Technique	28	29	57	12,36 %
Total général	317	144	461	100,00 %

60,52 % des agents de catégorie A relèvent de la filière médico-sociale.



En catégorie A, c'est au sein de la filière technique, avec 50,88 % des effectifs, que les contractuels sont les plus représentés en valeur relative. Ils représentent par ailleurs 44,54 % des effectifs de la filière administrative, et 22,94 % 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 (259) ou en valeur relative (92,83 %). Réciproquement, c'est au sein de la filière technique que les hommes sont les mieux représentés avec 54,38 % 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	2	3	5				5	1,08 %
Assistants territoriaux socio-éducatifs	144	7	151	47	3	50	201	43,60 %
Attachés territoriaux	43	13	56	30	14	44	100	21,69 %
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	3	2	5	2		2	7	1,52 %
Bibliothécaires territoriaux	1	1	2				2	0,43 %
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens	0		1	1		1	2	0,43 %
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	7	3	10				10	2,17 %
Collaborateurs de cabinet				1	4	5	5	1,08 %
Conseillers territoriaux A.P.S.	1		1				1	0,22 %
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	2		2				2	0,43 %
Conservateurs territoriaux bibliothèques		1	1				1	0,22 %
Conservateurs territoriaux du patrimoine	4		4				4	0,87 %
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	3		3	1		1	4	0,87 %
Infirmiers territoriaux	2	1	3				3	0,65 %
Ingénieurs en chef territoriaux	1	1	2	1	2	3	5	1,08 %
Ingénieurs territoriaux	14	12	26	10	16	26	52	11,28 %
Médecins territoriaux				1		1	1	0,22 %
Techniciens laboratoires	4	3	7				7	1,52 %
Psychologues territoriaux ¹	3	2	5	8		8	13	2,82 %

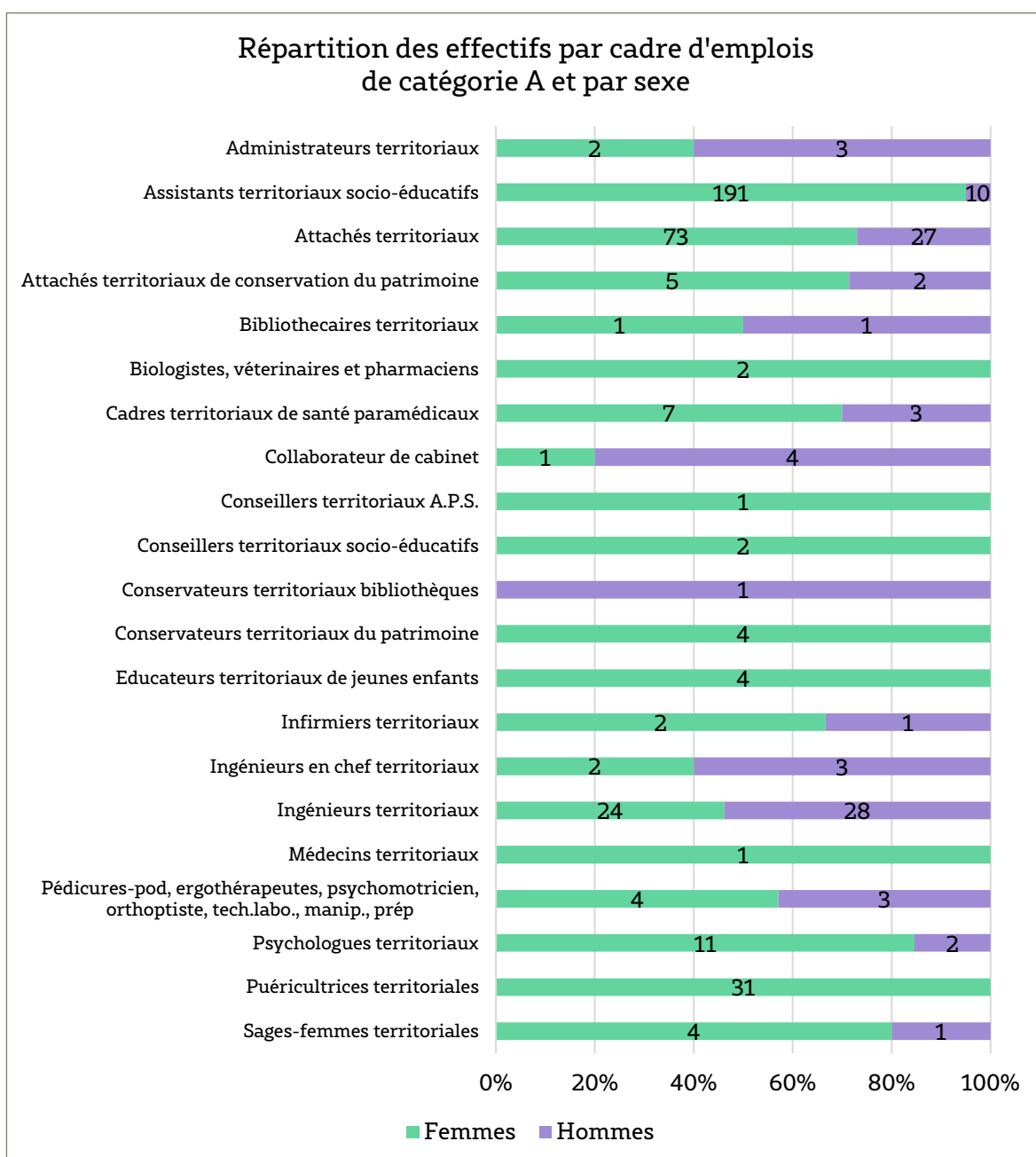
¹ Cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux.

Puéricultrices territoriales	28		28	3		3	31	6,72 %
Sages-femmes territoriales	4	1	5				5	1,08 %
Total général	267	50	317	105	39	144	461	100,00 %

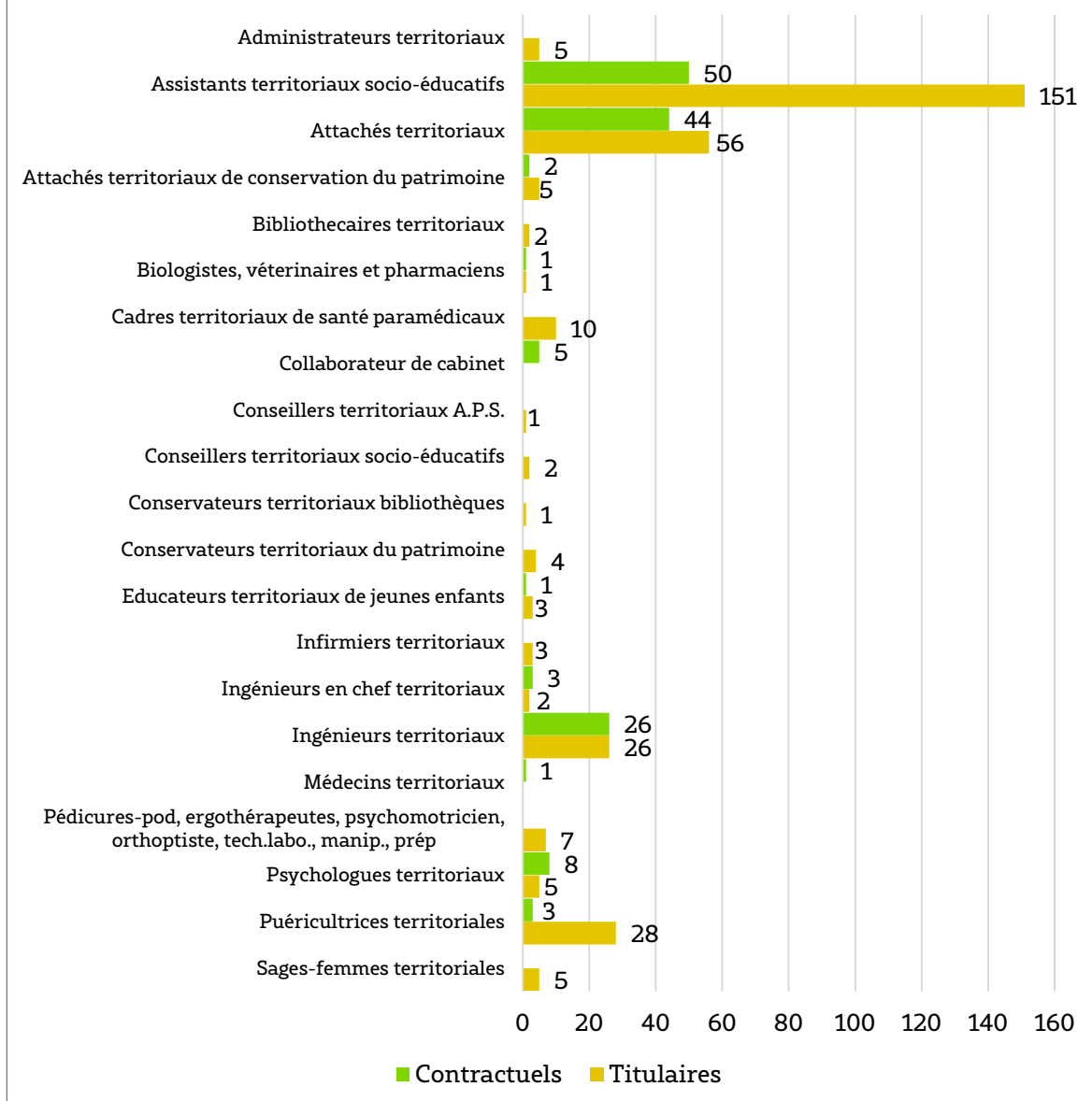
Parmi ces 461 agents de catégorie A, sont comptabilisés 1 directeur général des services titulaire (1 homme) et 3 directeurs généraux adjoints titulaires (2 femmes et 1 homme).

Les cadres d'emplois de la catégorie A les plus représentés sont ceux des assistants territoriaux socio-éducatifs (43,60 %) suivis des attachés territoriaux (21,69 %) et des ingénieurs territoriaux (11,28 %).

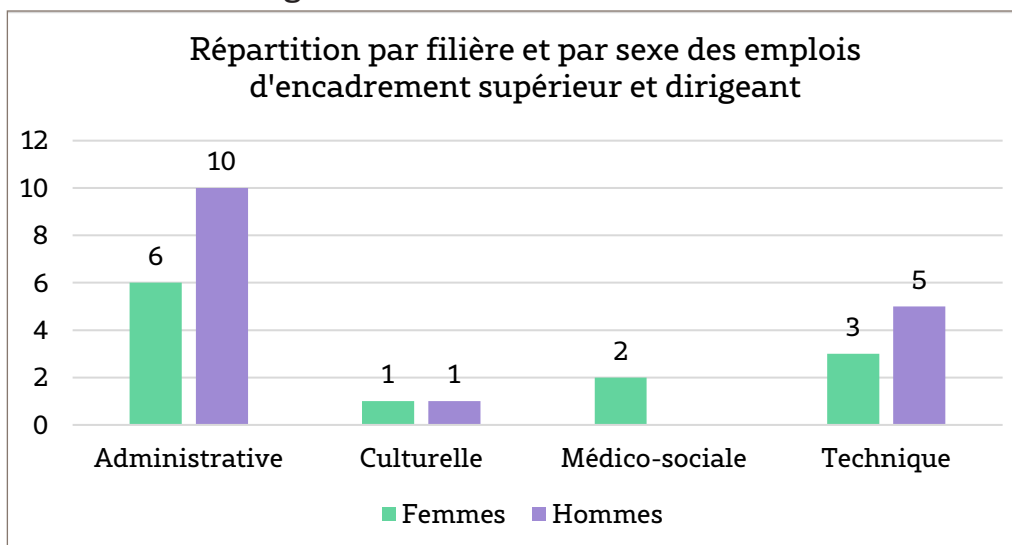
S'agissant de la répartition femmes/hommes au sein des cadres d'emplois, conformément à l'analyse constatée pour l'ensemble de l'Institution, les femmes sont les plus représentées dans les cadres d'emplois des filières médico-sociale, administrative et culturelle.

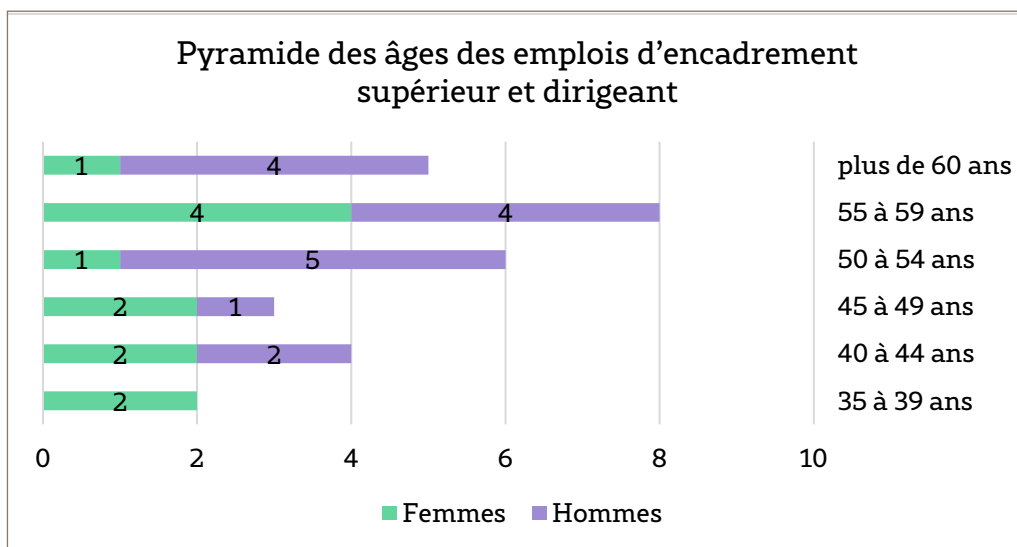


Nombre d'agents titulaires et contractuels par cadre d'emplois de catégorie A



Focus sur les managers :





• Répartition de la catégorie B

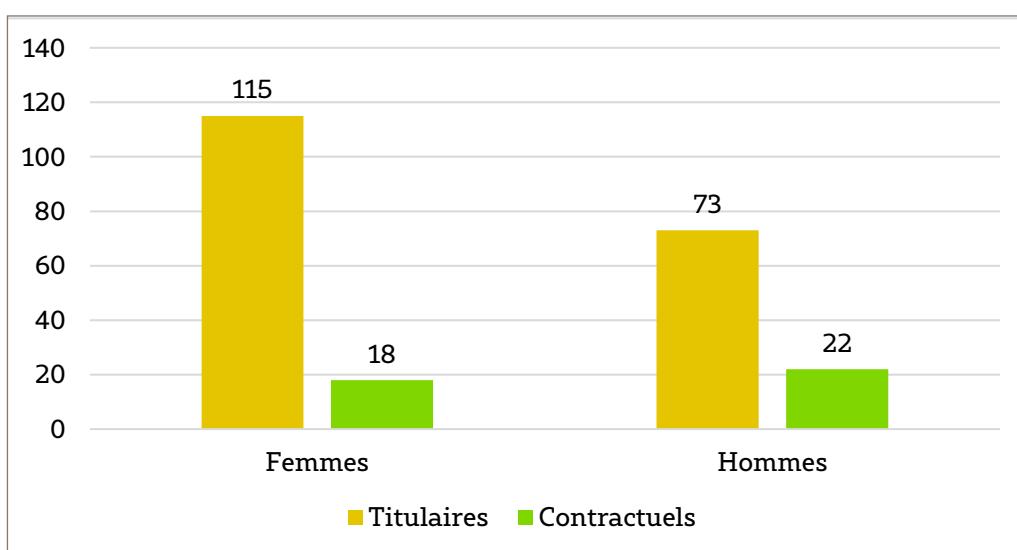
Répartition par sexe au sein de la catégorie B



Sexe	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Femmes	115	18	133	58,33 %
Hommes	73	22	95	41,67 %
Total	188	40	228	100 %

58,33 % des agents de catégorie B sont des femmes.

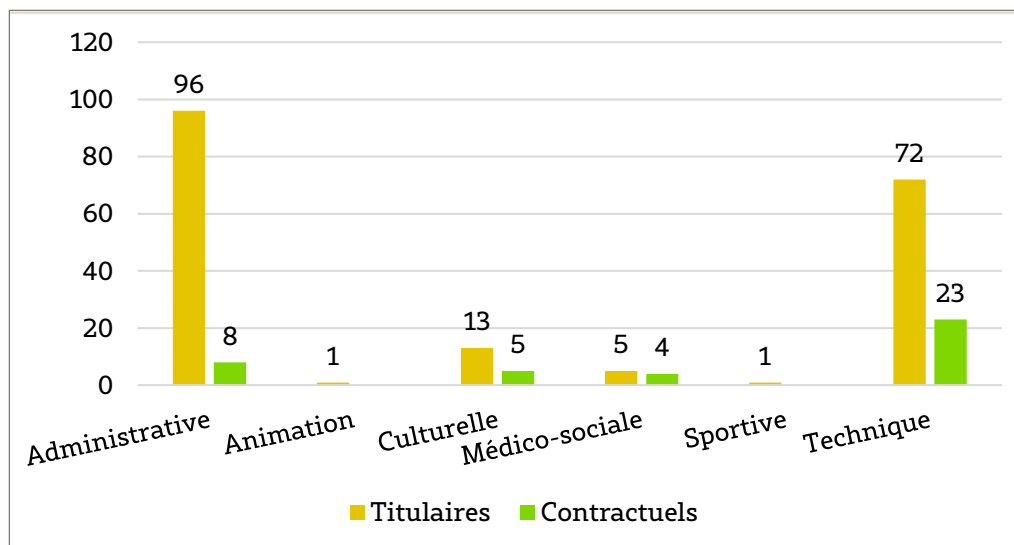
82,45 % des agents de catégorie B sont titulaires.



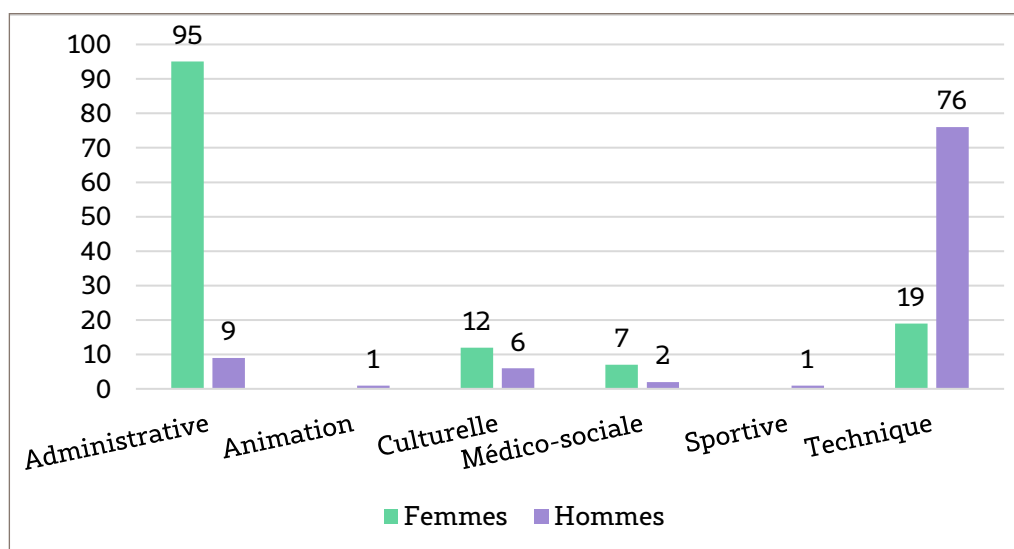
Au sein de la catégorie B, les contractuels sont proportionnellement plus représentés parmi les hommes : ils comptent ainsi 23,16 % des effectifs masculins contre 13,53 % des effectifs féminins.

Filière	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Administrative	96	8	104	45,61 %
Animation	1	0	1	0,44 %
Culturelle	13	5	18	7,89 %
Médico-sociale	5	4	9	3,95 %
Sportive	1	0	1	0,44 %
Technique	72	23	95	41,67 %
Total général	188	40	228	100,00 %

45,61 % des agents de catégorie B relèvent de la filière administrative et 41,67 % 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 44,44 % 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 7,69 % des effectifs de la filière.



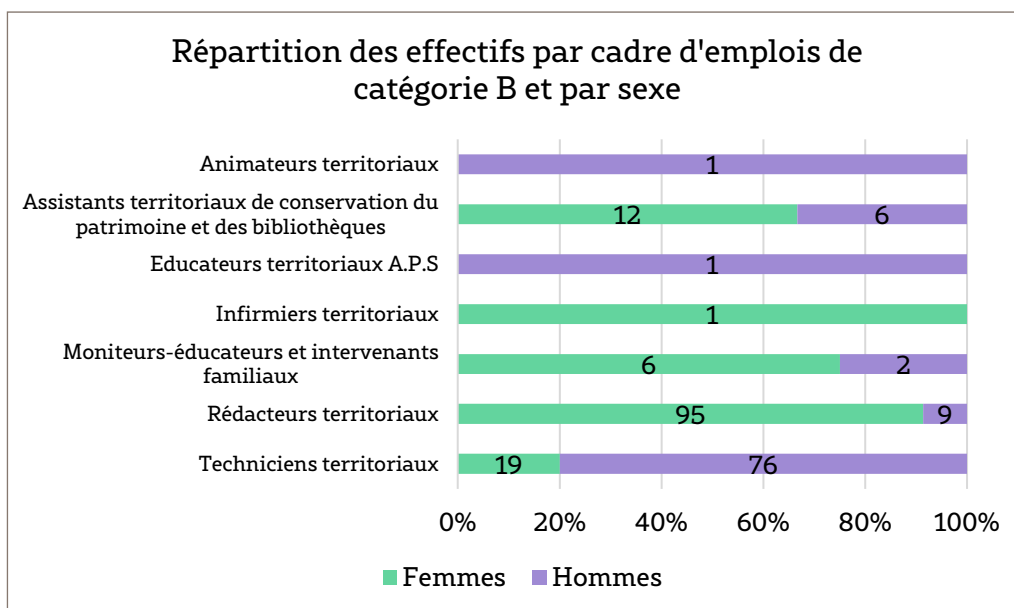
Au sein de la catégorie B, c'est dans la filière administrative que les femmes sont le plus représentées avec 91,35 % des effectifs de la filière. Réciproquement, c'est dans la filière technique que les hommes sont les plus représentés avec 80 % des effectifs de la filière.

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

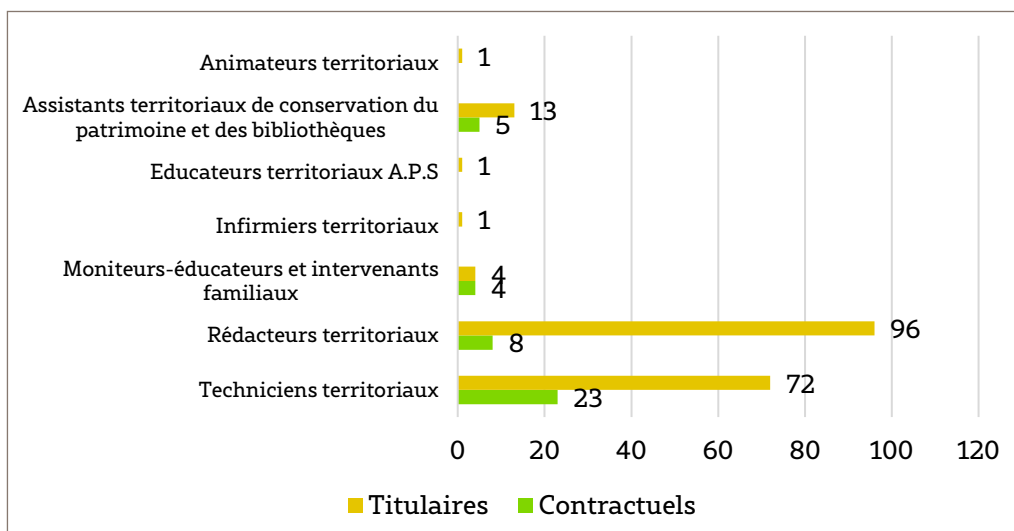


	Titulaires			Contractuels			Total	Taux
	F	H	Total	F	H	Total		
Animateurs territoriaux		1	1				1	0,44 %
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	8	5	13	4	1	5	18	7,89 %
Éducateurs territoriaux A.P.S		1	1				1	0,44 %
Infirmiers territoriaux	1		1				1	0,44 %

Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	3	1	4	3	1	4	8	3,51 %
Rédacteurs territoriaux	88	8	96	7	1	8	104	45,61 %
Techniciens territoriaux	15	57	72	4	19	23	95	41,67 %
Total général	115	73	188	18	22	40	228	100 %



Les cadres d'emplois les plus représentés au sein de la catégorie B sont ceux des rédacteurs territoriaux (45,61 %) suivis de près par les techniciens territoriaux (41,67 %). Au sein de ce premier cadre d'emplois, les femmes représentent 91,35 % des effectifs et au sein du second, les hommes représentent 80 % 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 50 % des effectifs du cadre d'emplois.

• Répartition de la catégorie C

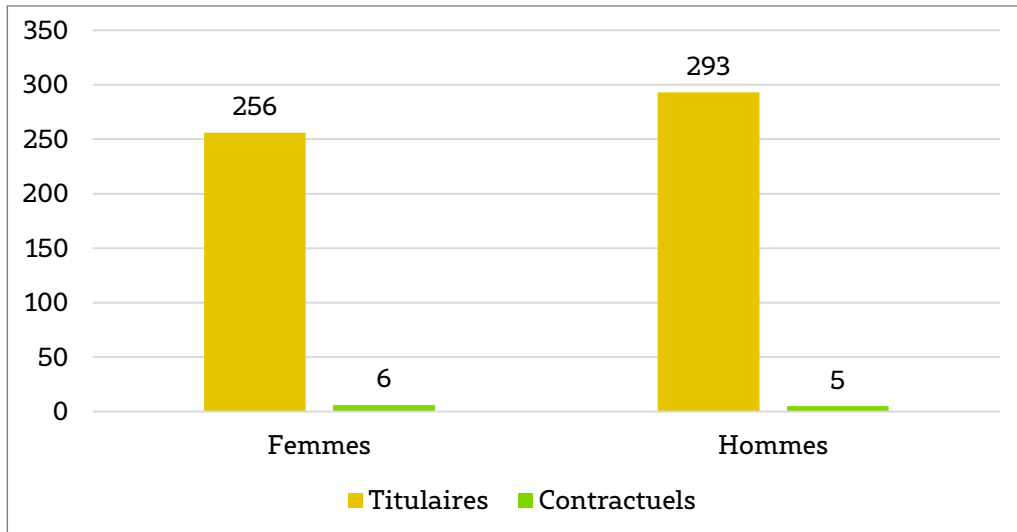
Répartition par sexe au sein de la catégorie C



Sexe	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Femmes	256	6	262	46,79 %
Hommes	293	5	298	53,21 %
Total	549	11	560	100 %

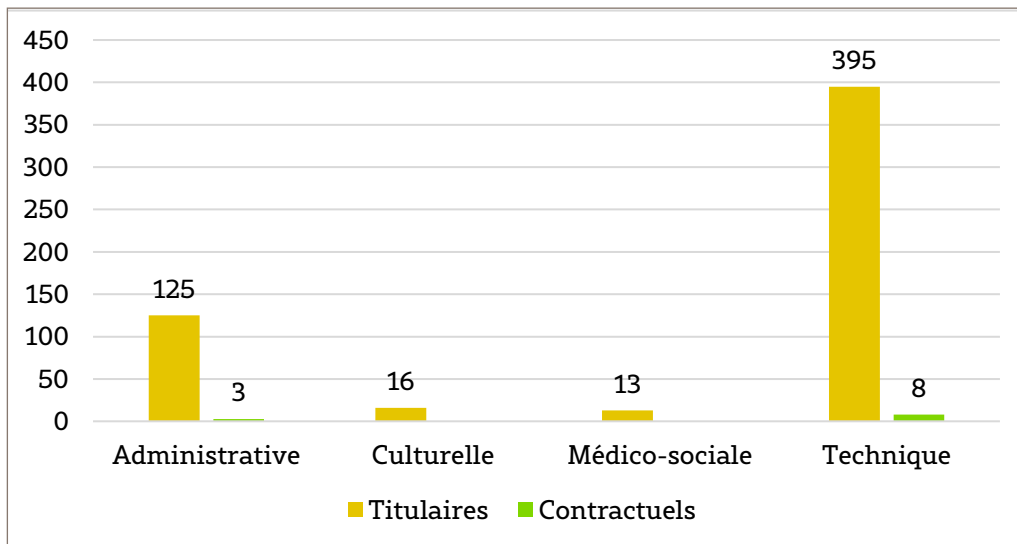
53,21 % des agents de catégorie C sont des hommes.

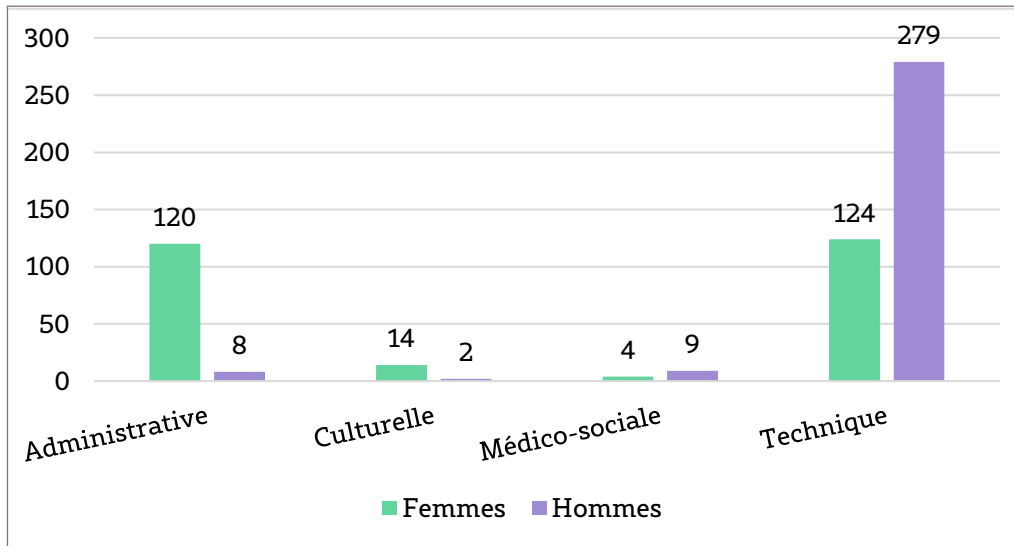
98,04 % des agents de catégorie C sont titulaires, avec 97,71 % des effectifs féminins et 98,32 % des effectifs masculins. C'est la catégorie au sein de laquelle la part des titulaires est la plus élevée.



Répartition par filière au sein de la catégorie C

	Titulaires	Contractuels	Effectif	Taux
Administrative	125	3	128	22,86 %
Culturelle	16		16	2,86 %
Médico-sociale	13		13	2,32 %
Technique	395	8	403	71,96 %
Total général	549	11	560	100,00 %





Au sein de la catégorie C, c'est dans la filière administrative que les femmes sont le plus représentées avec 93,75 % des effectifs de la filière. Réciproquement, c'est dans la filière technique que les hommes sont les plus représentés avec 69,23 % des effectifs de la filière.

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

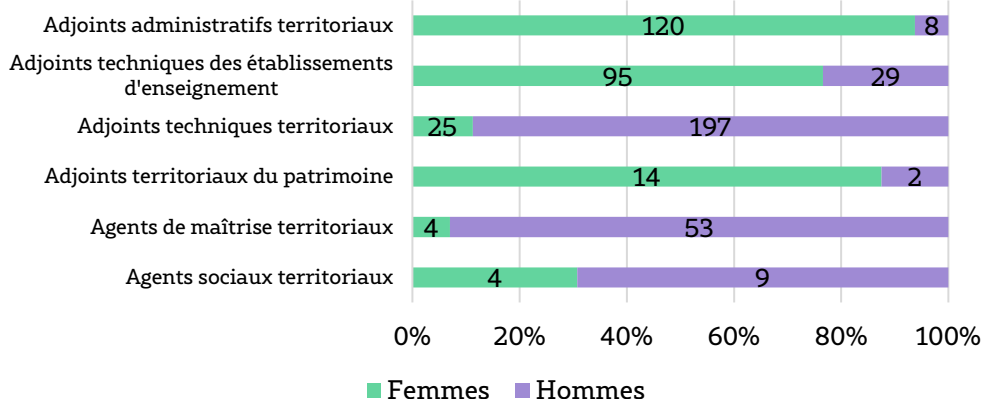


Cadre d'emplois	Titulaires			Contractuels			Total	Taux
	F	H	Total	F	H	Total		
Adjoint administratifs territoriaux	117	8	125	3		3	128	22,86 %
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	93	28	121	2	1	3	124	22,14 %
Adjoint techniques territoriaux	24	195	219	1	2	3	222	39,64 %
Adjoint territoriaux du patrimoine	14	2	16				16	2,86 %
Agents de maîtrise territoriaux	4	51	55		2	2	57	10,18 %
Agents sociaux territoriaux	4	9	13				13	2,32 %
Total général	256	293	549	6	5	11	560	100,00 %

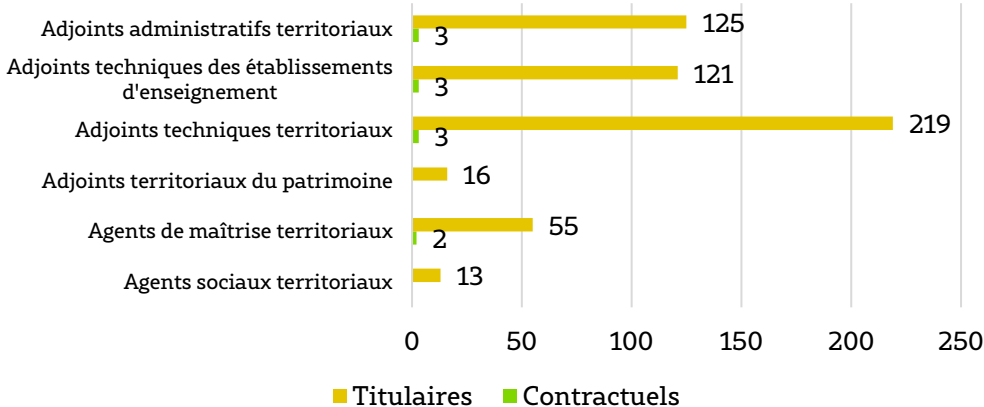
Les cadres d'emplois les plus représentés au sein de la catégorie C sont les cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux, avec 222 agents, soit 39,64 % des effectifs du cadre d'emplois, suivi par le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux avec 128 agents, soit 22,86 % des effectifs et le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement avec 124 agents, soit 22,14 % des effectifs.



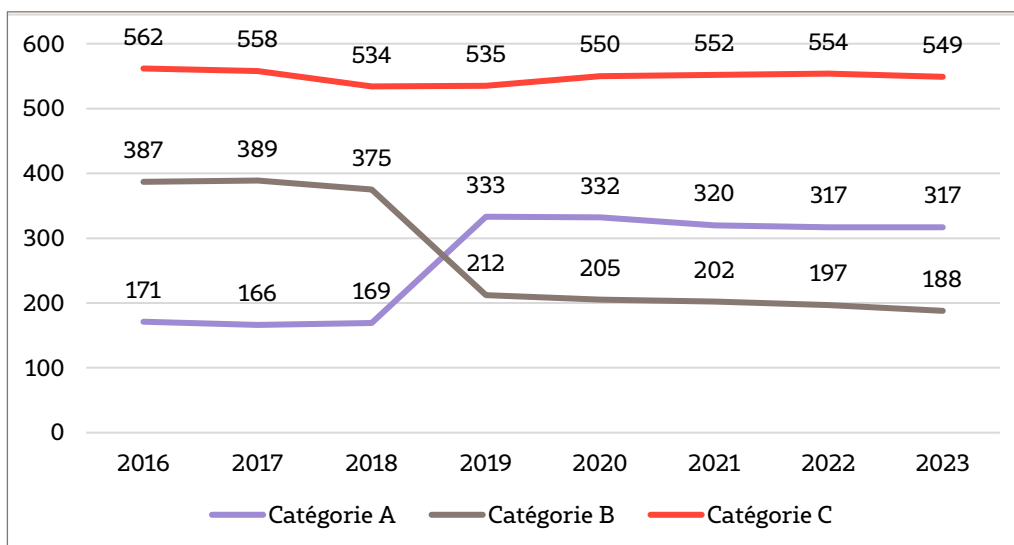
Répartition des effectifs par cadre d'emplois de catégorie C et par sexe



Nombre d'agents titulaires et contractuels par cadre d'emplois de catégorie C

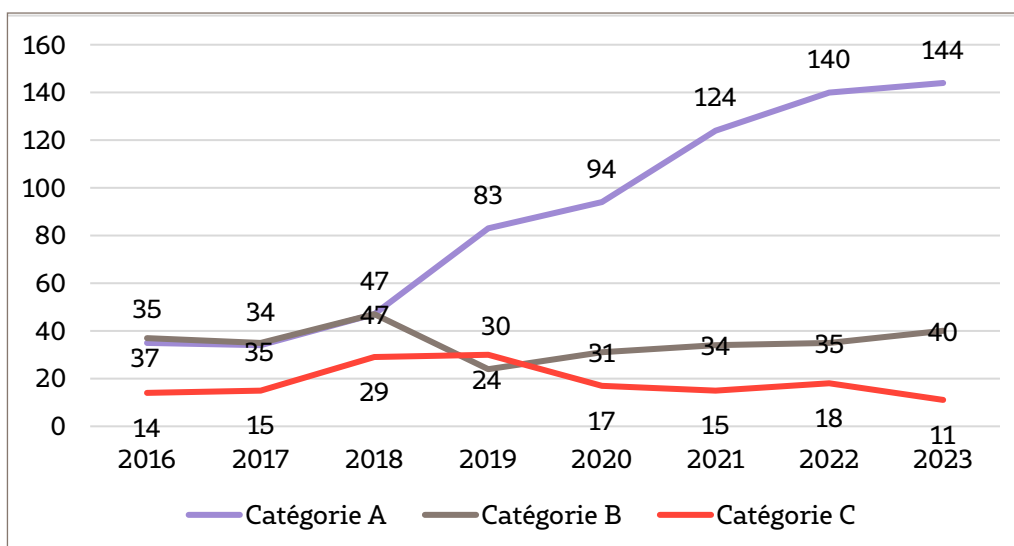


Évolution par catégorie des agents titulaires



Seule la catégorie A a vu son effectif d'agents titulaires se stabiliser entre 2022 et 2023. Les effectifs d'agents titulaires de la catégorie B et de la catégorie C ont respectivement baissé de 4,57 % et de 0,90 %.

● Évolution par catégorie des agents contractuels



Les effectifs contractuels ont augmenté dans les catégories A et B : entre 2022 et 2023, l'augmentation est de 2,86 % en catégorie A et de 14,29 % en catégorie B. L'évolution très significative en catégorie A est à mettre en regard avec les analyses portant sur la filière médico-sociale : de nombreux travailleurs sociaux sont désormais recrutés par la voie contractuelle.

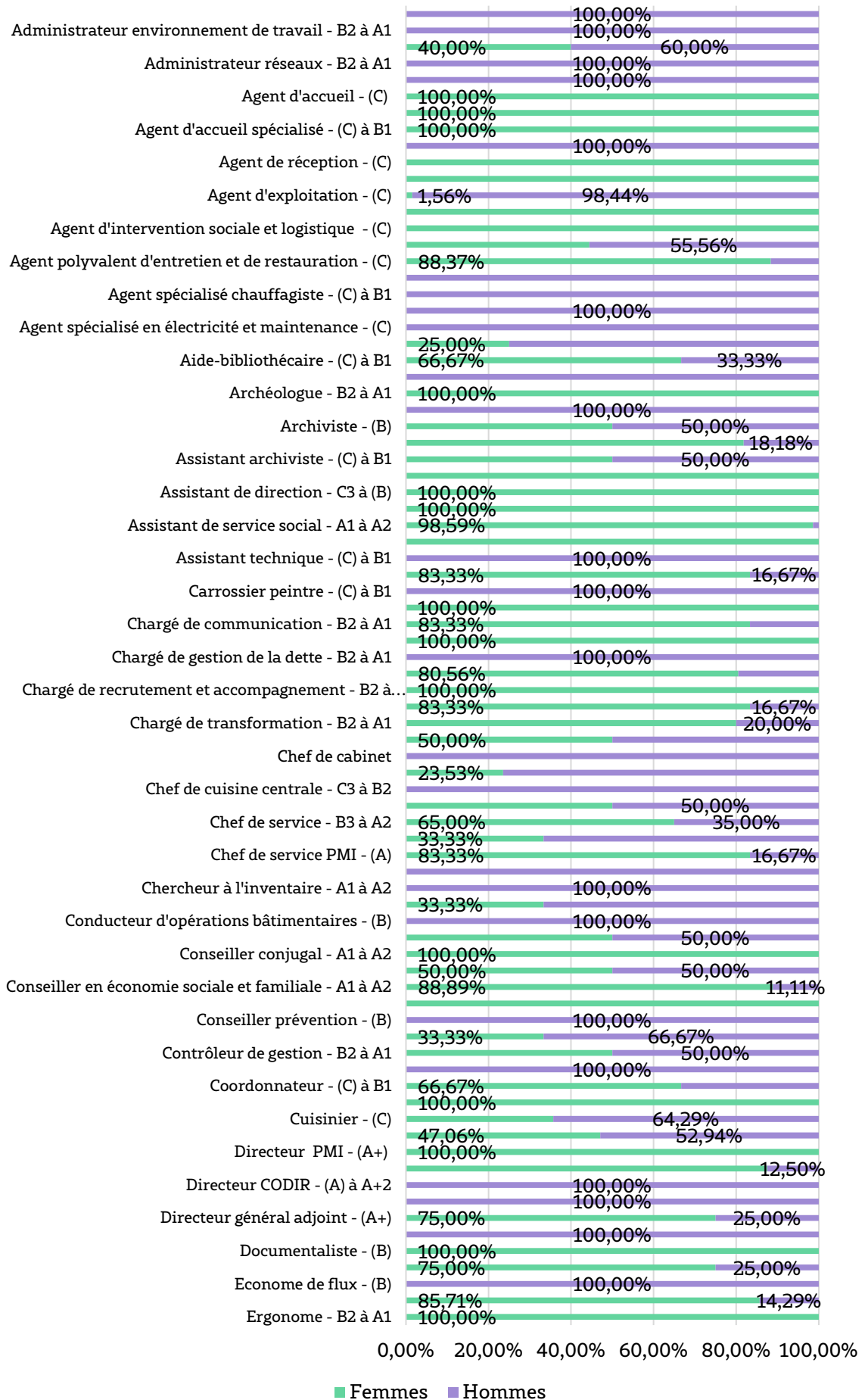
> Répartition par métier

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, agent spécialisé en espaces extérieurs...), 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).

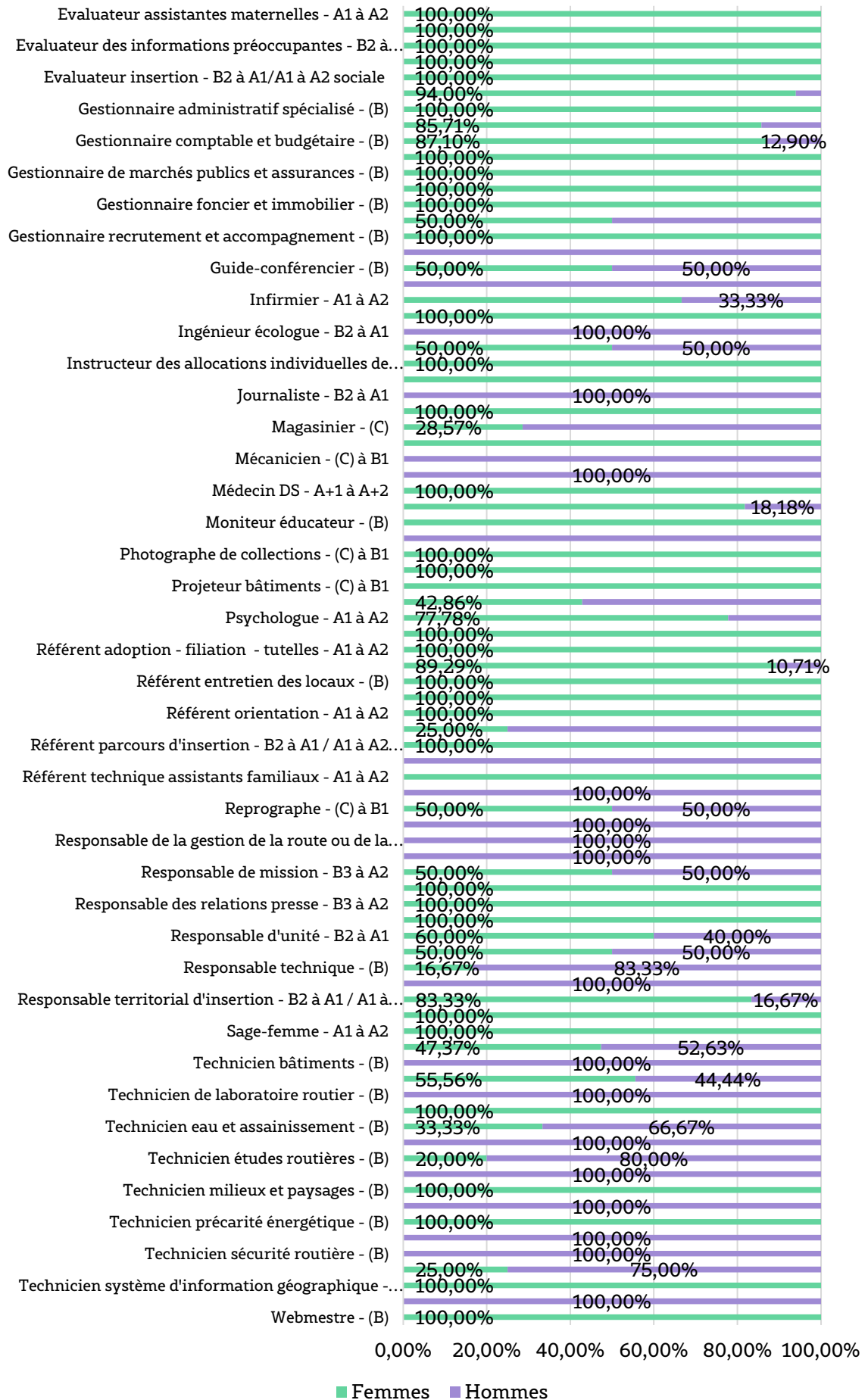


Répartition par sexe et par métiers

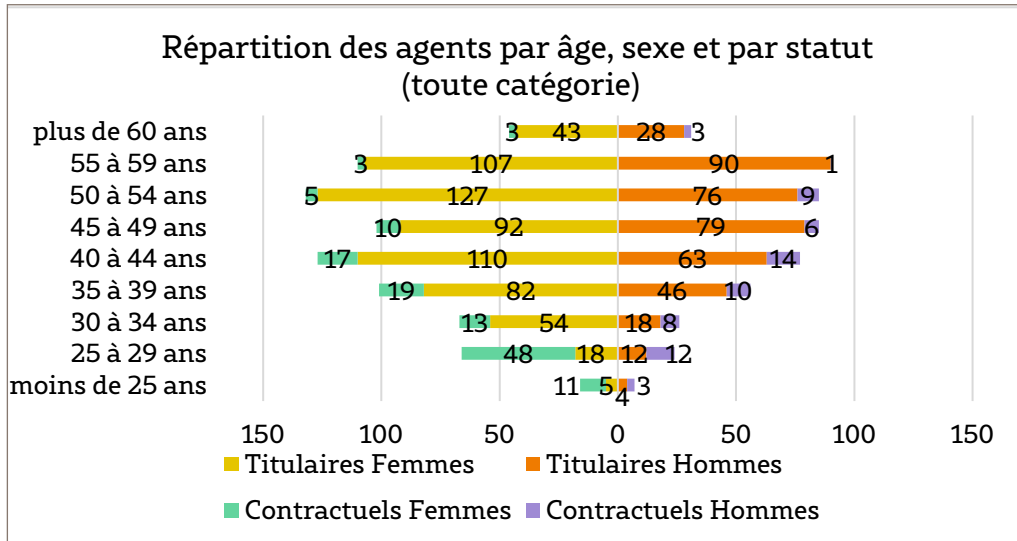




Répartition par sexe et par métiers (suite)

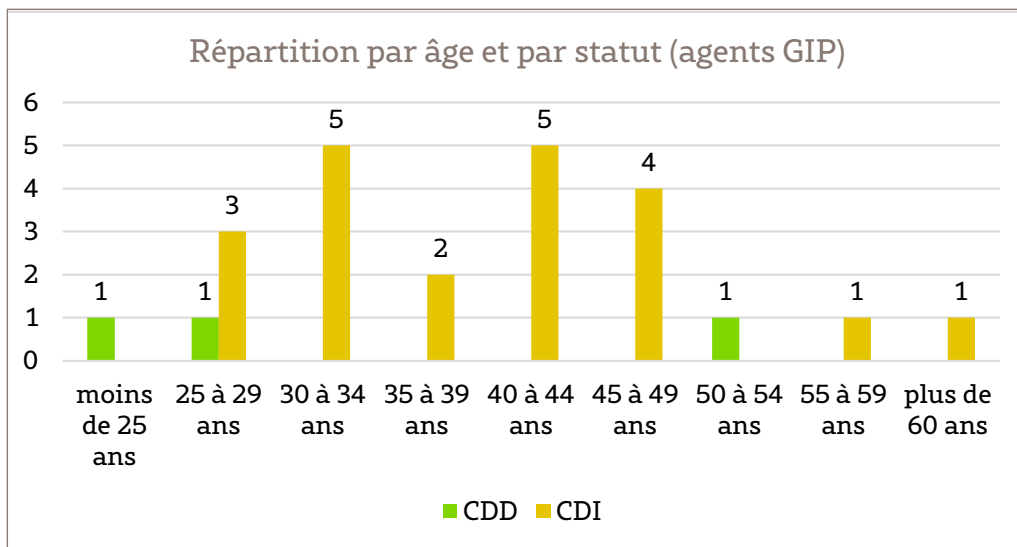


> Répartition par âge

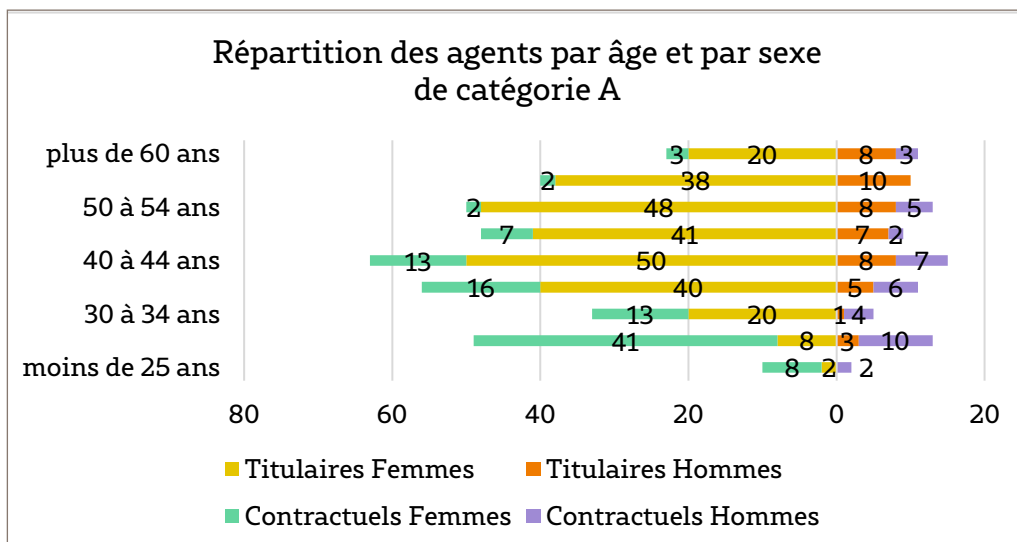


L'âge moyen des 1 249 agents sur postes permanents est de 45,78 ans (contre 45,57 ans en 2022). Il est de 45,01 ans pour les femmes et 47,02 ans pour les hommes.

Quant aux 24 agents du GIP, leur âge moyen est de 39,40 ans.

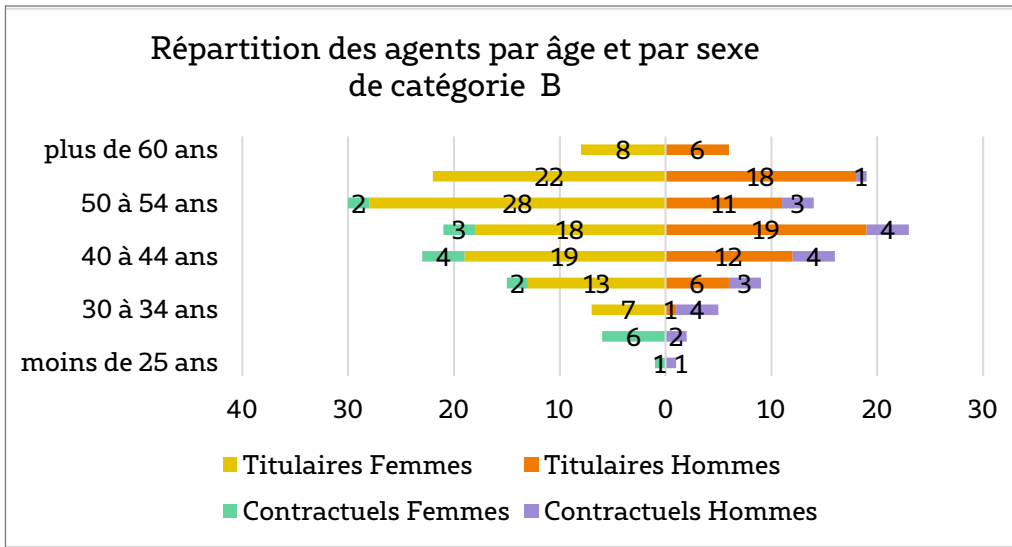


• Répartition par catégorie

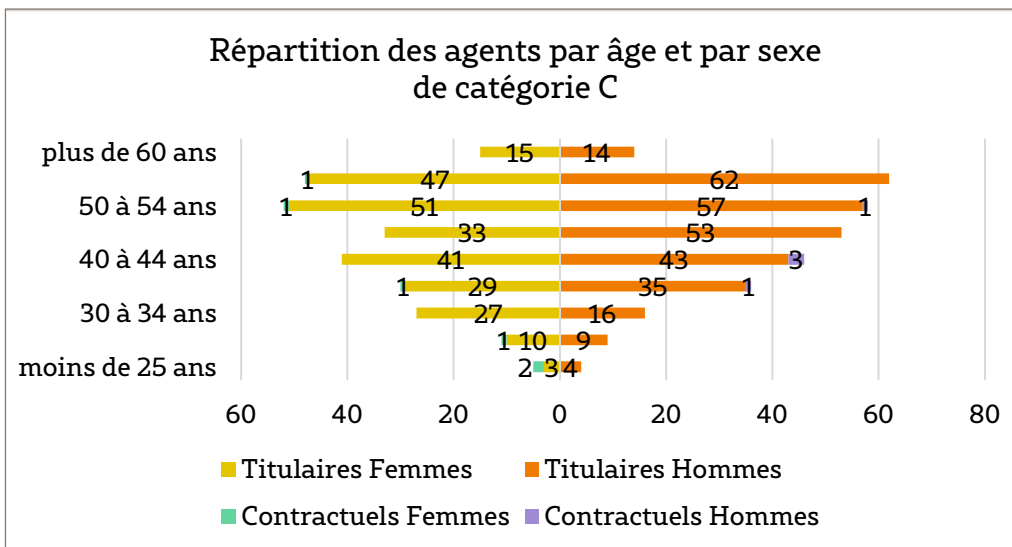


L'âge moyen des 461 agents de catégorie A est de 43,46 ans, contre 43,20 ans en 2022.

Il est de 43,16 ans pour les femmes de catégorie A et 44,68 ans pour les hommes de catégorie A.

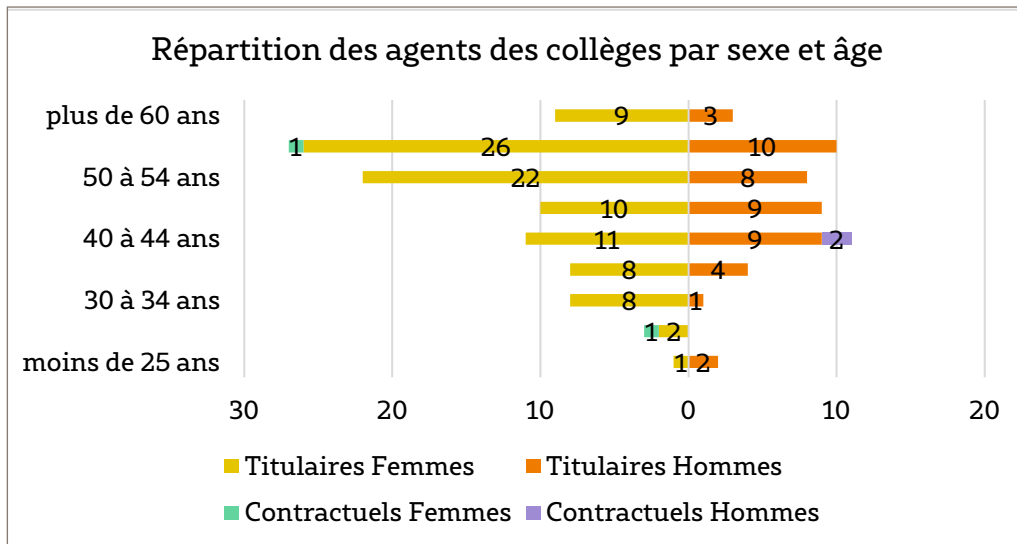


L'âge moyen des 228 agents de la catégorie B est de 47,68 ans contre 47,59 ans en 2022. Il est de 47,59 ans pour les femmes et 47,80 ans pour les hommes.



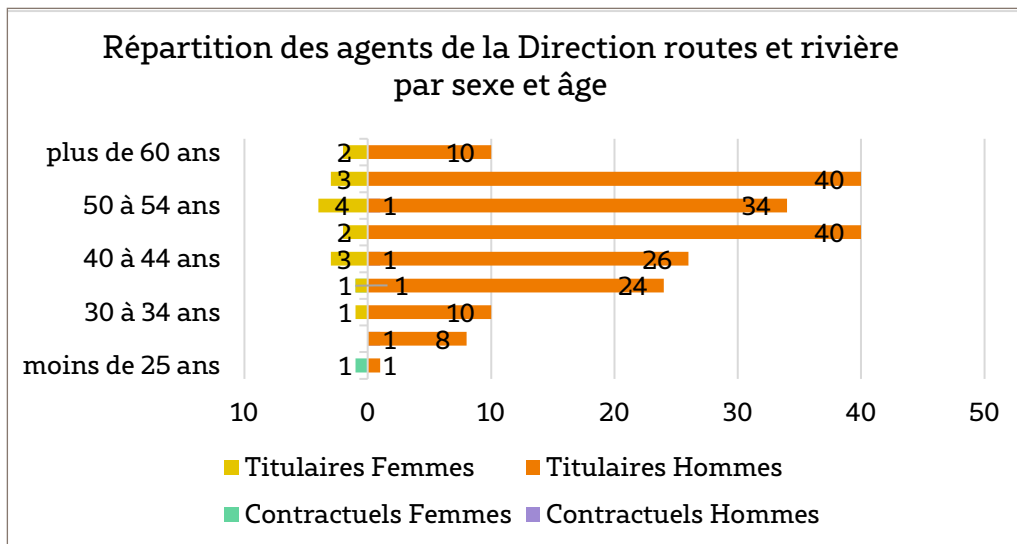
L'âge moyen des 560 agents de catégorie C est de 46,92 ans contre 46,68 ans en 2022, 46,31 ans pour les femmes et 47,46 ans pour les hommes.

• Focus sur les collèges



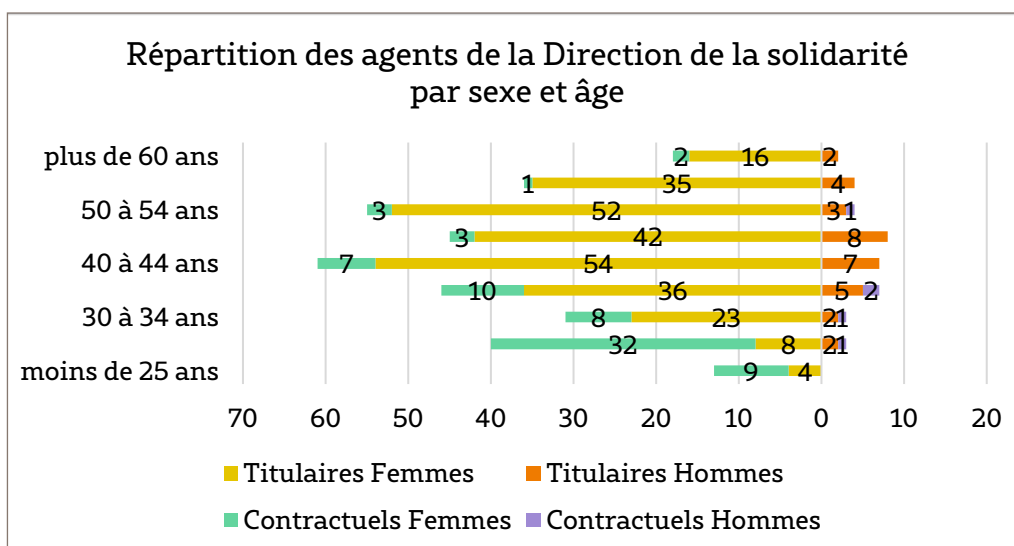
L'âge moyen des 147 agents des collèges est de 48,74 ans (contre 48,45 ans en 2022), 49,27 ans pour les femmes et 47,64 ans pour les hommes.

• Focus sur la Direction routes et rivière



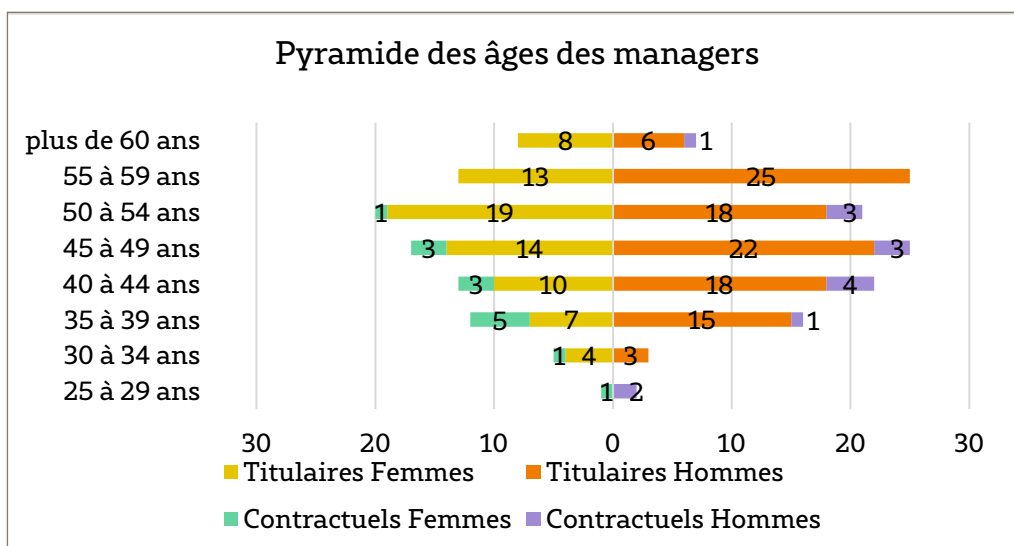
L'âge moyen des 214 agents de la Direction routes et rivière est de 47,43 ans (contre 47,61 ans en 2022), 47,76 ans pour les femmes et 47,40 ans pour les hommes.

• Focus sur la Direction de la solidarité



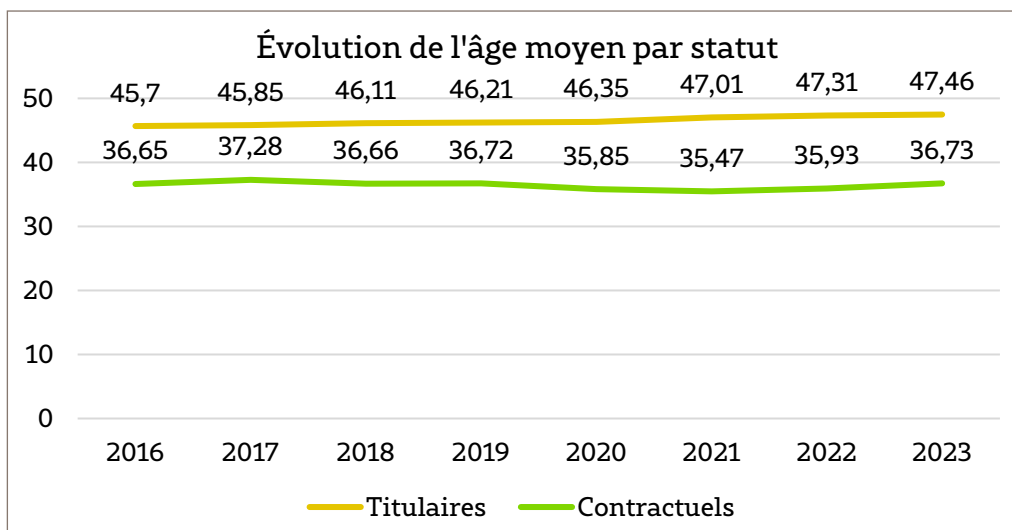
L'âge moyen des 383 agents de la Direction de la solidarité est de 43,44 ans (contre 42,96 ans en 2022), 43,33 ans pour les femmes et 44,46 ans pour les hommes.

• Focus sur les managers

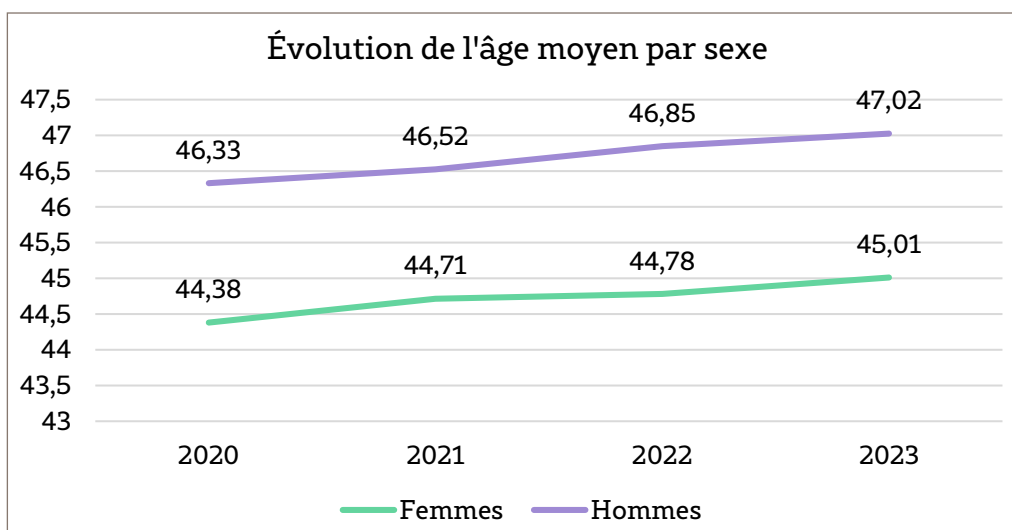


L'âge moyen des 210 managers (des chefs d'équipe au directeur général des services) est de 48,27 ans pour les managers et de 52,87 ans pour les encadrants supérieurs et dirigeants.

• Évolution de l'âge moyen

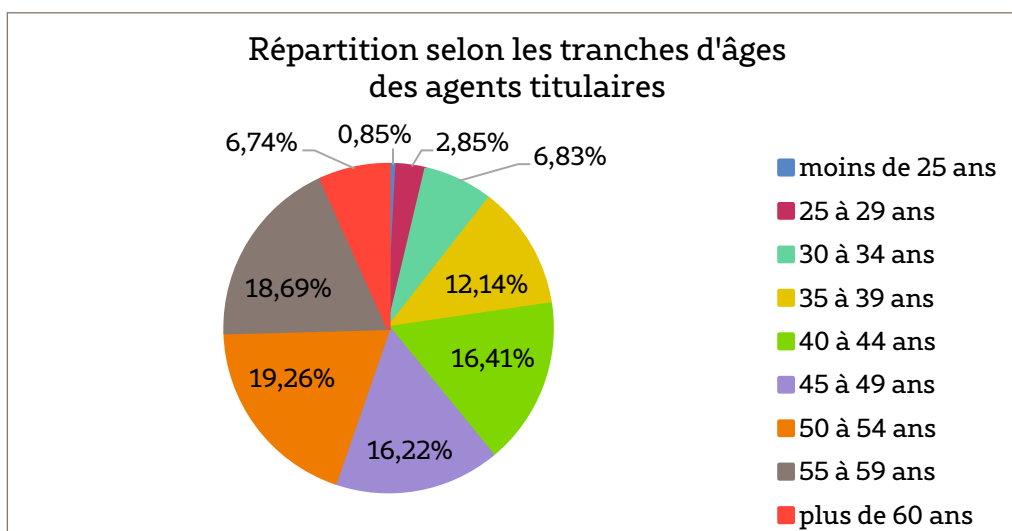


L'âge moyen des agents titulaires a augmenté pour s'établir à 47,46 ans et celui des agents contractuels à 36,73 ans.

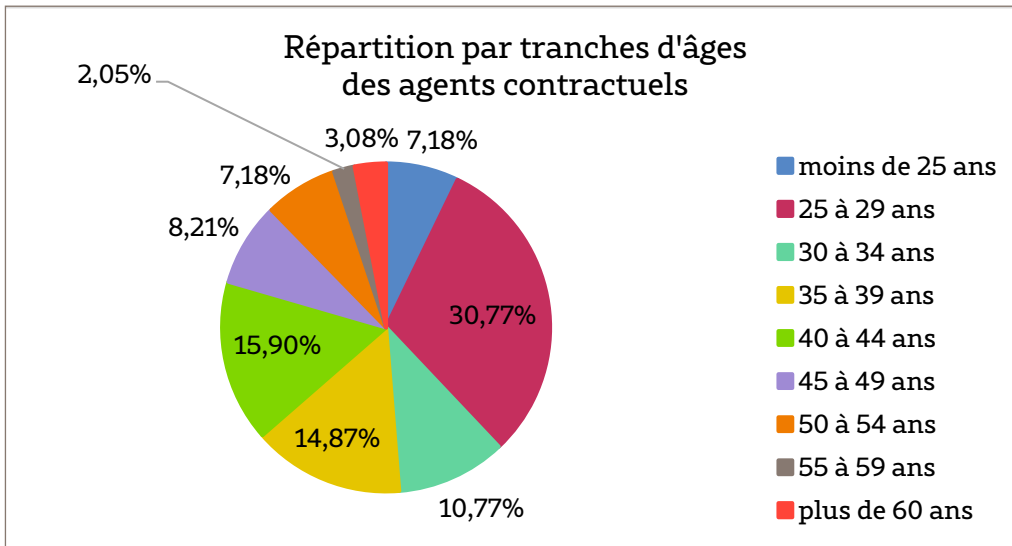


L'âge moyen des hommes et des femmes a légèrement augmenté.

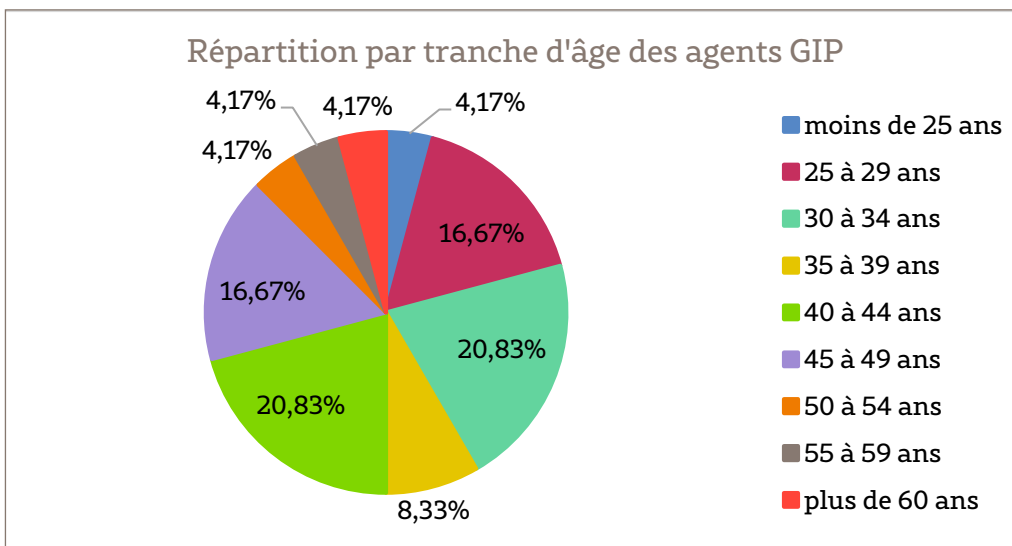
• Répartition par tranches d'âges



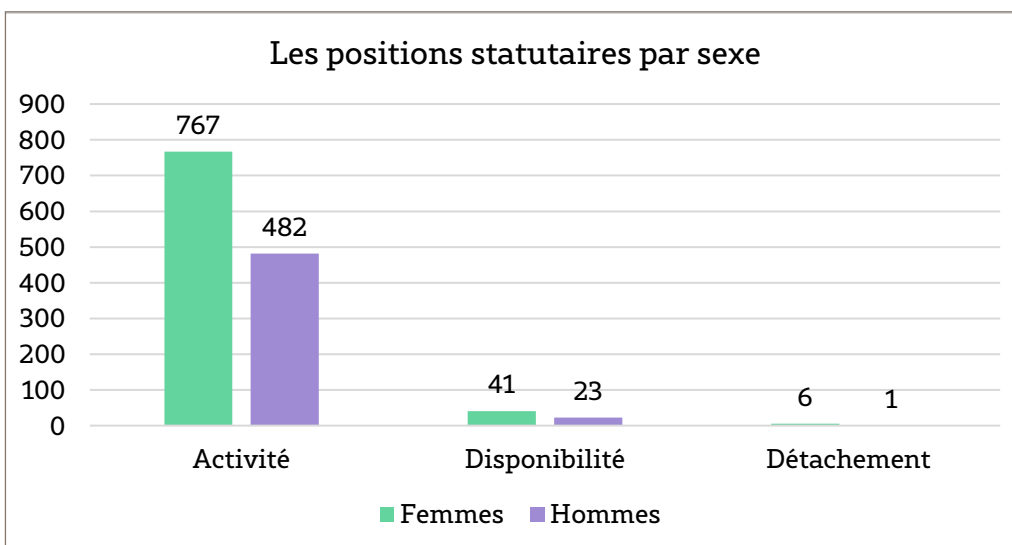
60,91 % des agents titulaires ont plus de 45 ans (contre 60,78% en 2022).



79,49 % des agents contractuels ont moins de 44 ans (contre 79,79 % en 2022).



> Répartition par position statutaire



64 agents (contre 96 en 2022) dont 41 femmes et 23 hommes sont en disponibilité, soit une diminution de 33,33 %.

> Les mises à disposition

Au 31 décembre 2023, 28 agents sont mis à disposition de structures partenaires selon les modalités suivantes :

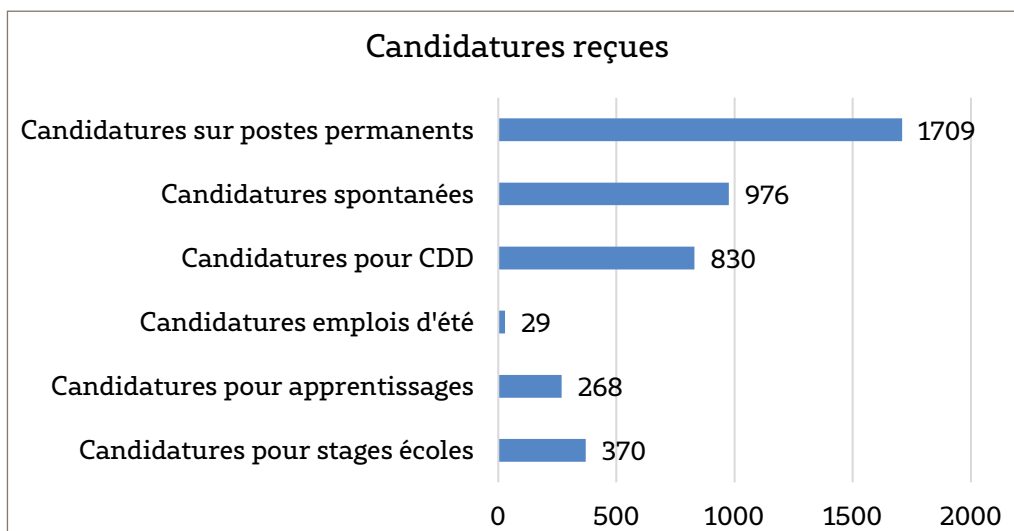
- onze agents sont partiellement mis à disposition de l'Agence technique départementale eau pour exercer des missions de direction, direction adjointe, d'assistance à maîtrise d'ouvrage ou de gestion administrative, pour des quotités variant de 20 à 100 % ;
- deux agents sont mis à disposition de Mayenne ingénierie pour exercer des missions de direction pour une quotité de 45 %, et de gestion comptable et budgétaire et d'assistance administrative pour 10 % ;
- quatre agents sont mis à disposition du Syndicat mixte Mayenne THD pour exercer des missions de direction, de conseil technique, de gestion comptable et budgétaire et de gestion administrative, pour une quotité de 90 % à chaque fois ;
- deux agents sont mis à disposition de Mayenne Culture pour exercer des missions de chargé de mission et de gestion administratif, 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 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.

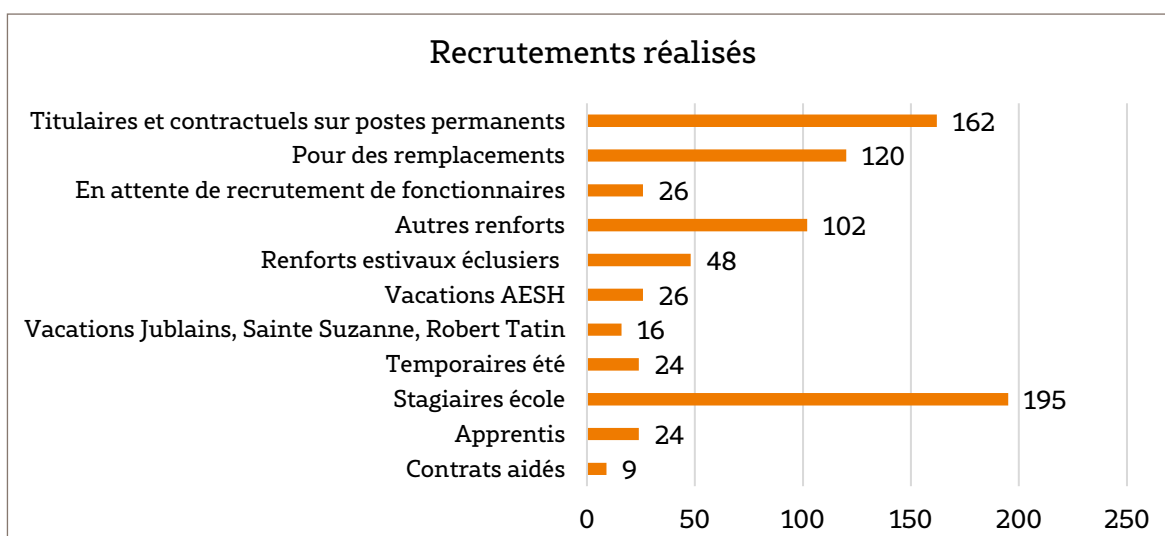
• Les candidatures reçues

Sur les 4 182 candidatures reçues en 2023 (contre 3 778 en 2022), 40,86 % de ces candidatures concernaient des postes permanents et 19,84 % des candidatures pour des CDD.

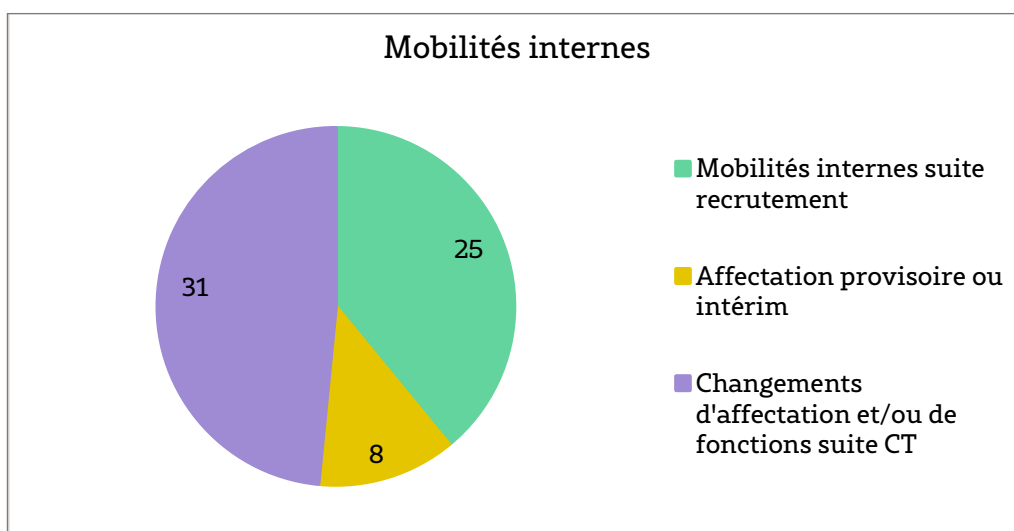


• Les recrutements réalisés sur 2023

Il y a eu 752 recrutements réalisés en 2023 (contre 822 en 2022), soit une diminution de 8,52 % toutes postes confondus en raison d'une baisse des recrutements de renforts et de temporaires été et de stagiaires école en 2023. A contrario, les recrutements ont eu lieu à hauteur de 15,95 % pour effectuer des remplacements (contre 13,63 % en 2022) et de 21,54 % sur des postes permanents (contre 17,39 % en 2022).

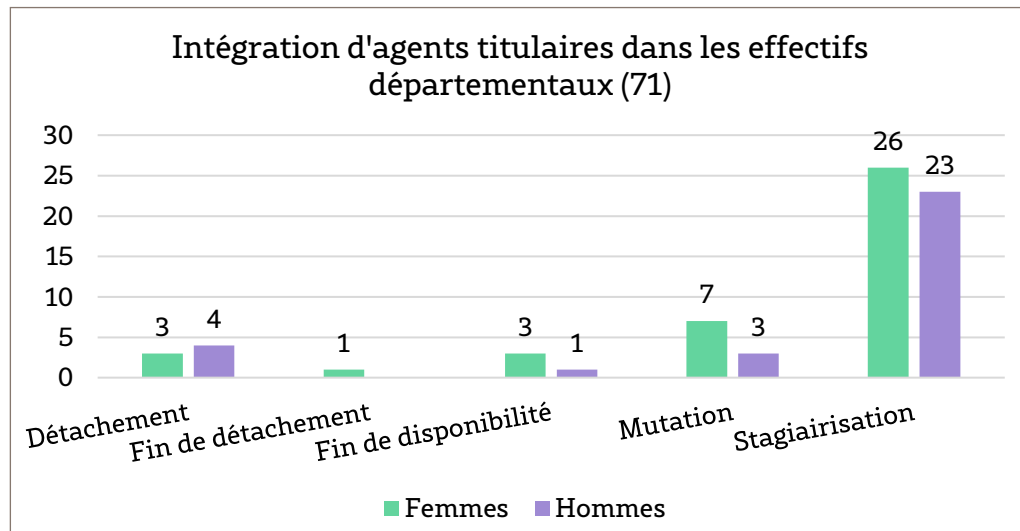


À ces chiffres, il convient d'y ajouter 64 mobilités internes.

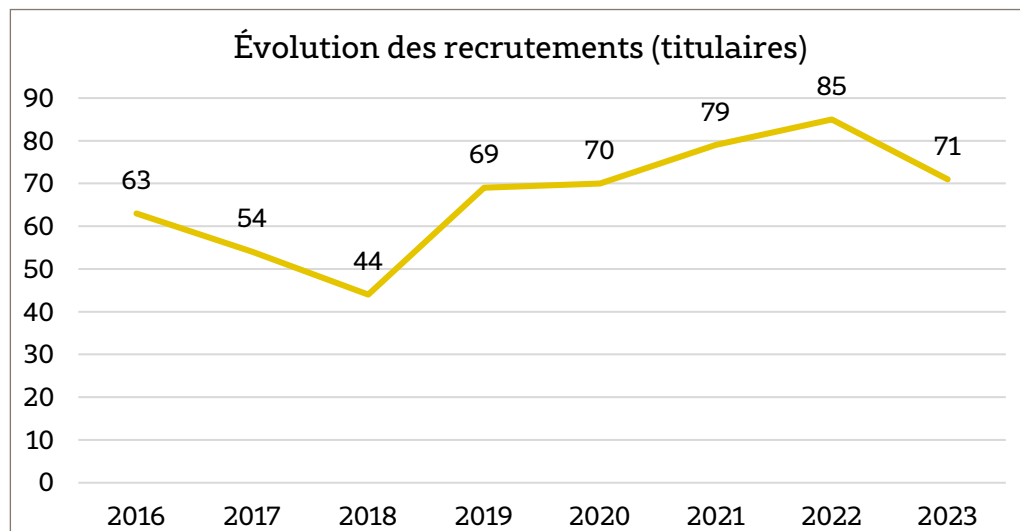


• Les arrivées d'agents titulaires

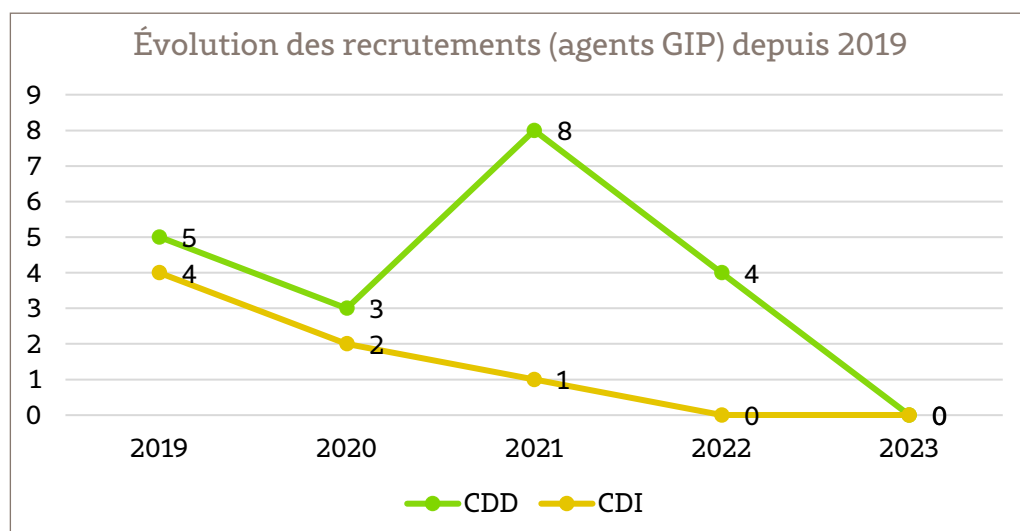
Au 31/12/2023, la Collectivité accueillait 71 nouveaux agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires (contre 85 en 2022), dont 40 femmes et 31 hommes.



Sur ces 71 agents, 10 ont été recrutés par mutation et 49 par la voie de la stagiairisation.

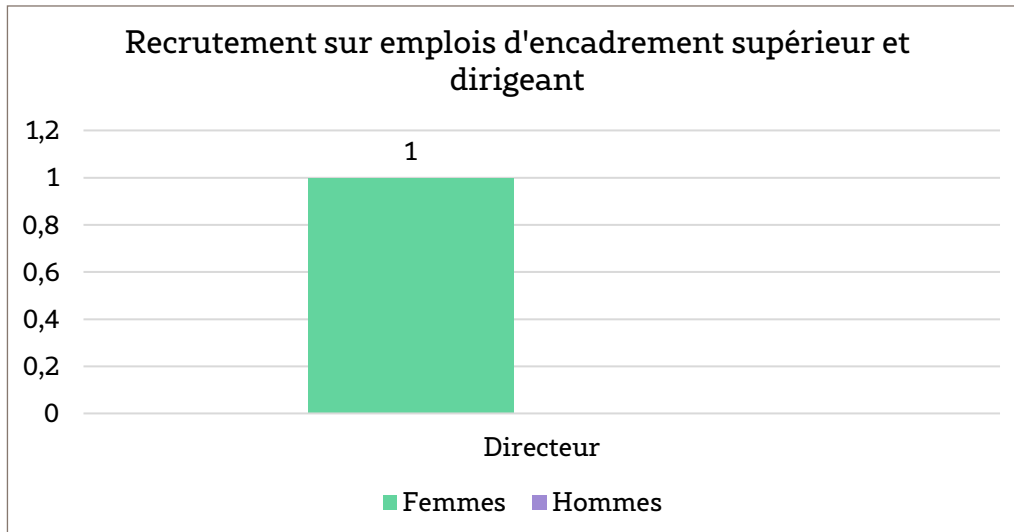


Le recrutement de fonctionnaires a diminué de 16,47 % en 2023 par rapport à 2022.



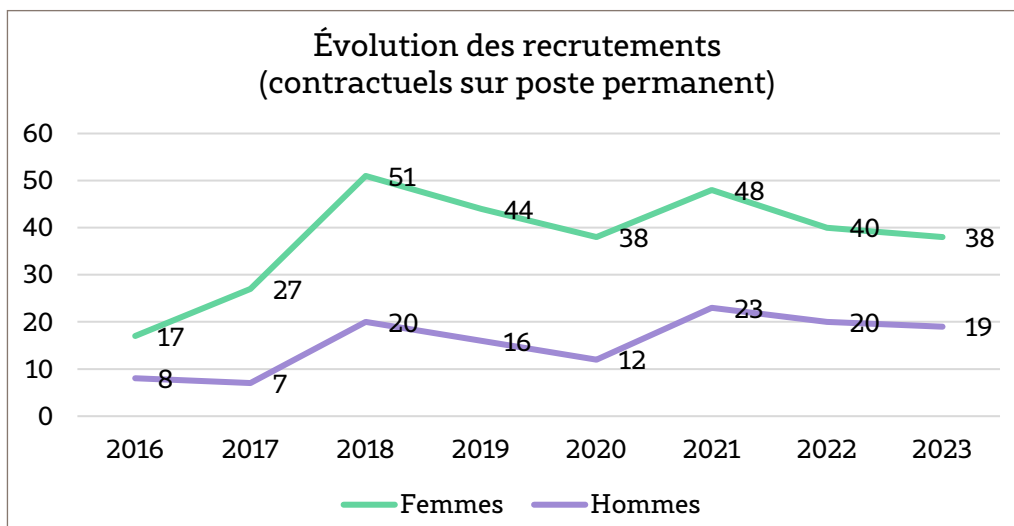
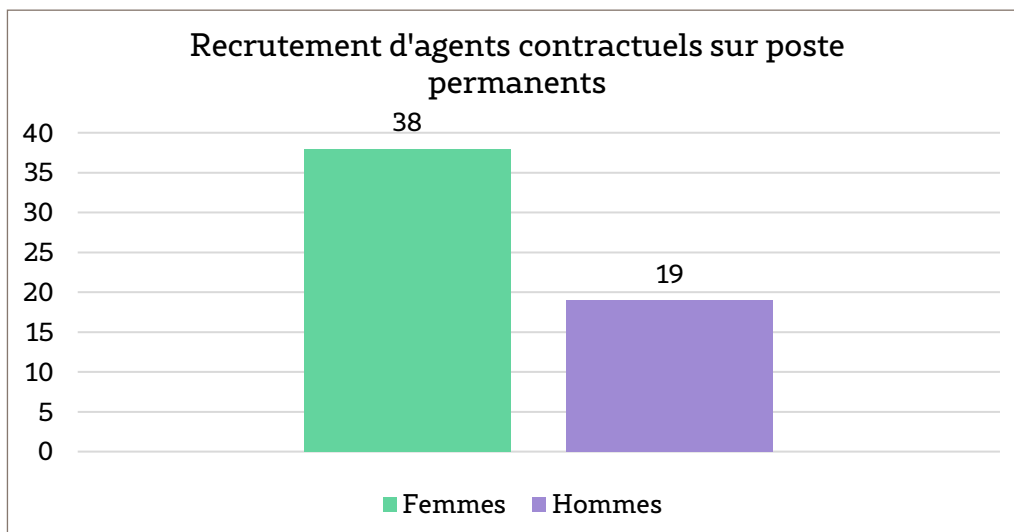
- **Les recrutements pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant**

1 femme titulaire, détachée de la fonction publique d'Etat, a été recrutée en 2023 en tant que directrice de l'enseignement.



- **Les arrivées d'agents contractuels**

En 2023, 57 agents contractuels sur postes permanents, dont 38 femmes et 19 hommes, ont été recrutés contre 60 en 2022.

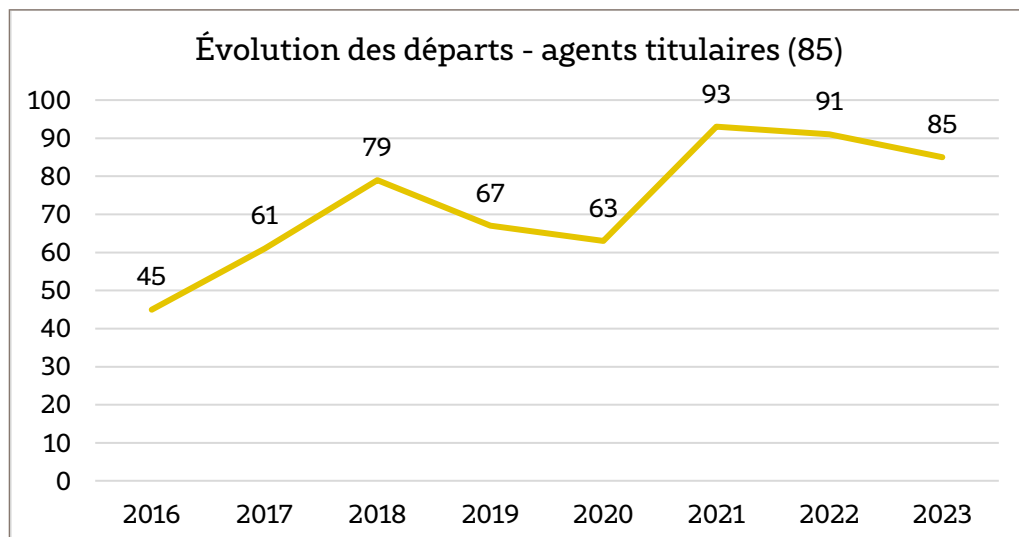
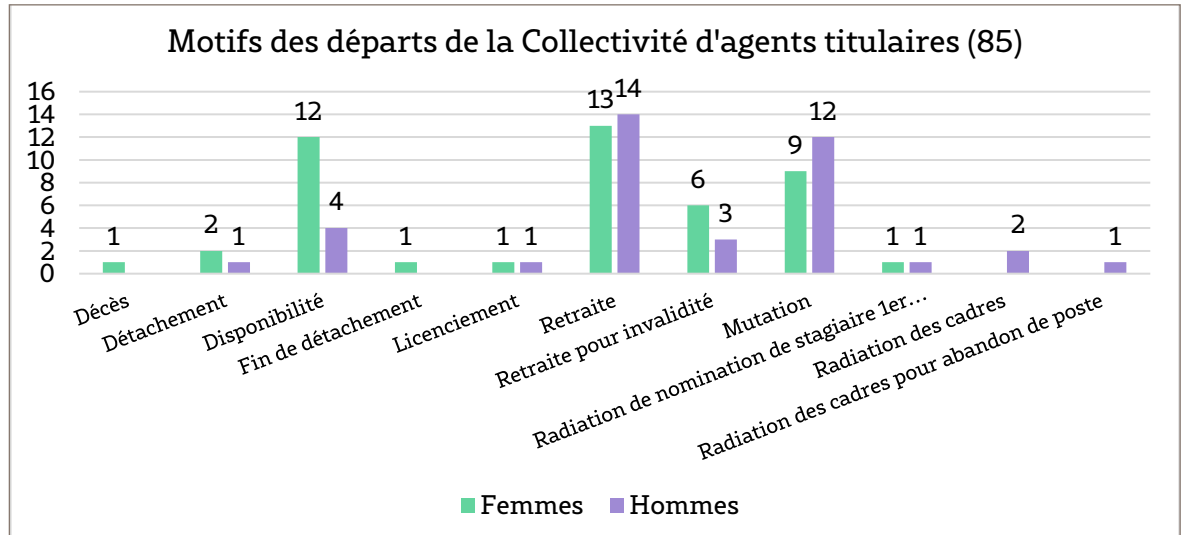


> Les départs de la Collectivité

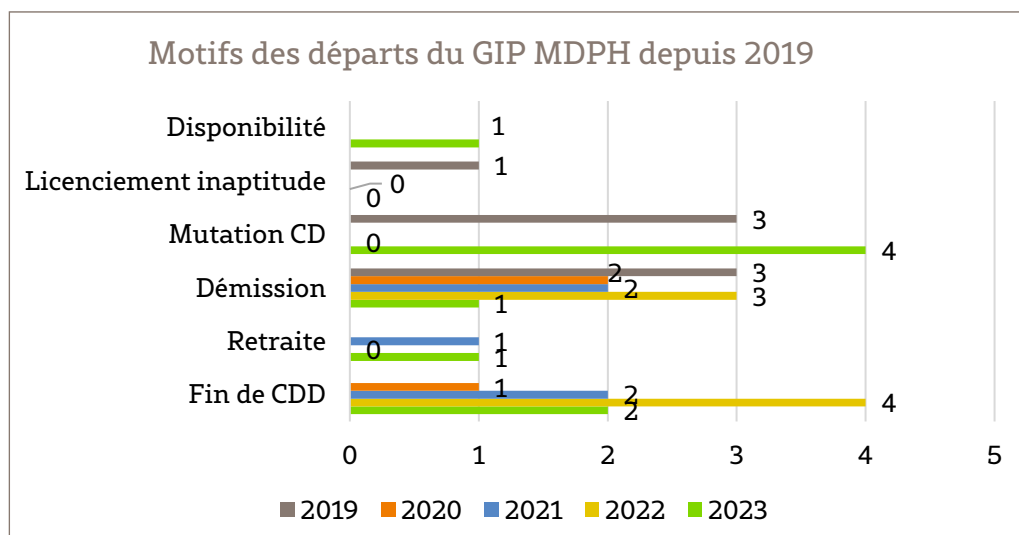
• Les départs d'agents titulaires

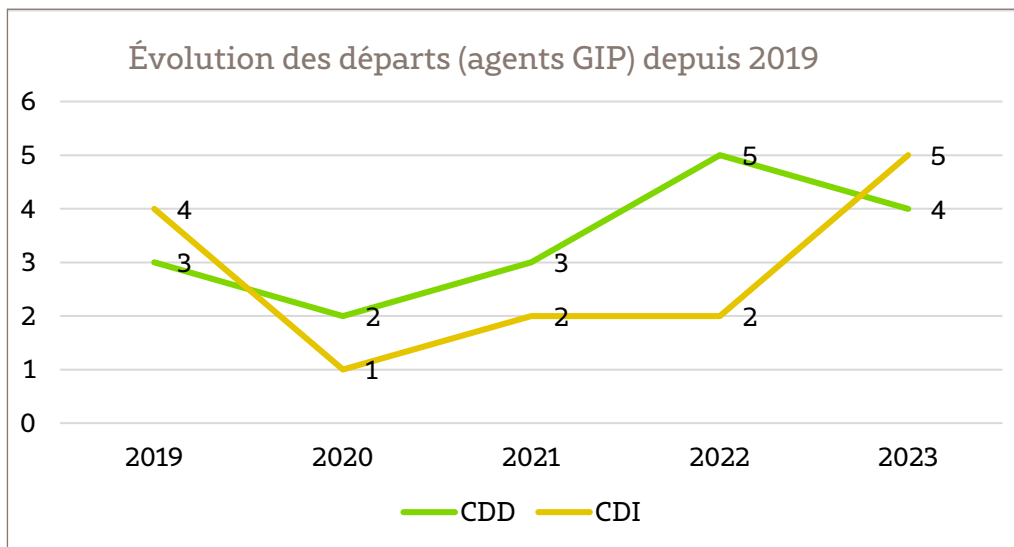
85 agents titulaires ont quitté de la Collectivité (contre 91 en 2022).

En 2023, 27 agents sont partis en retraite contre 25 en 2022

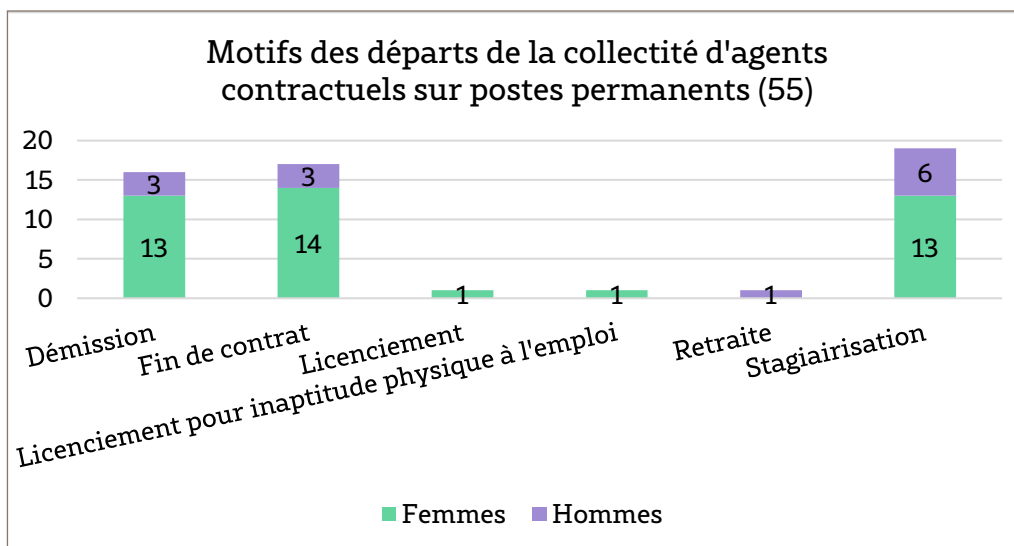


Les départs d'agents titulaires entre 2022 et 2023 a diminué de 6,59 %.





• Les départs d'agents contractuels



36 agents contractuels sur postes permanents ont quitté la Collectivité en 2023 (contre 28 en 2022), et 19 agents contractuels ont été stagiaires en 2023 (contre 12 en 2022).

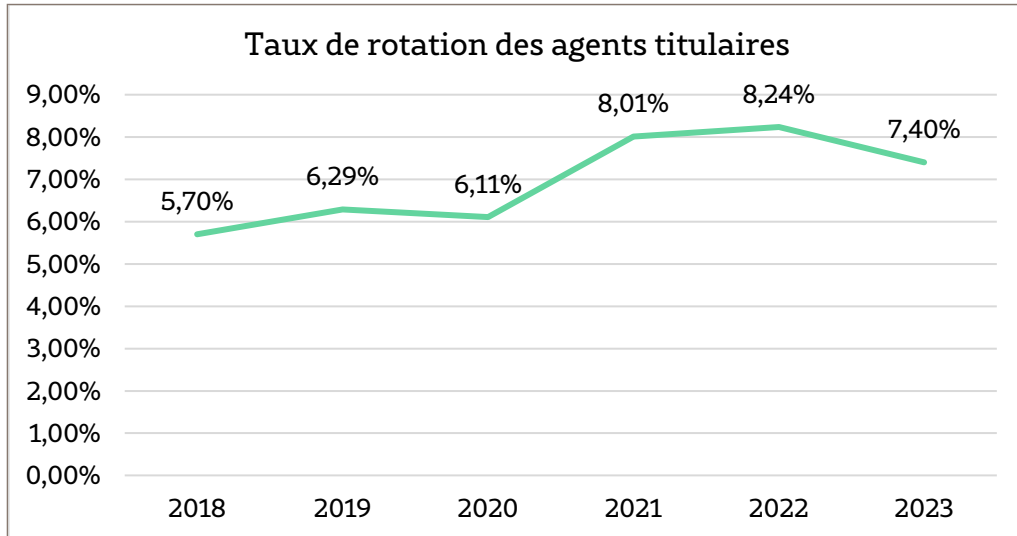
• Taux de rotation

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.

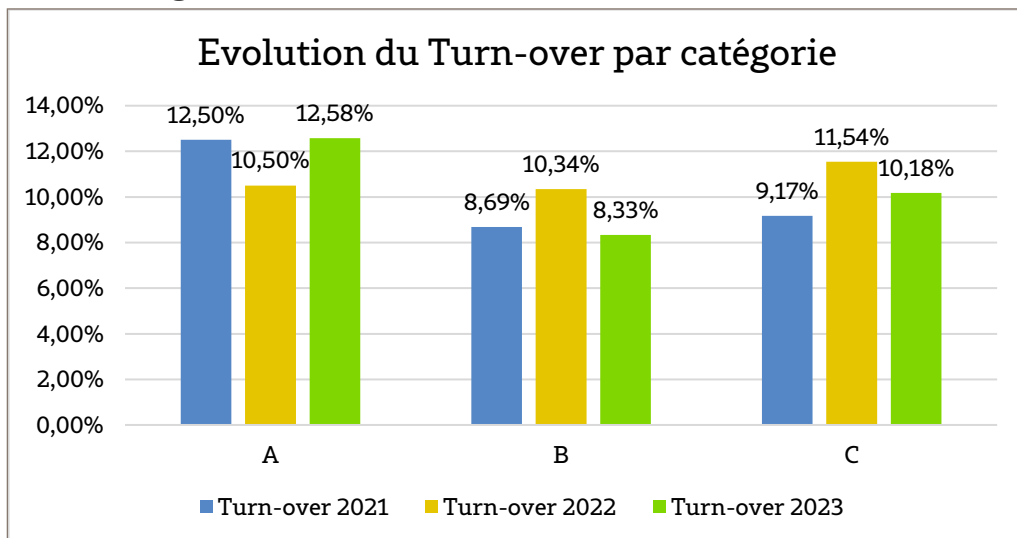
Un taux de rotation faible, aux alentours de 5 %, peut être considéré comme un taux satisfaisant. Cependant, il peut aussi révéler un essoufflement, synonyme de routine et d'ennui, d'absence de créativité et d'innovation. À l'inverse, un taux de rotation est considéré élevé au-dessus de 15 %, taux qu'il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

Le taux de rotation¹ des agents titulaires est ainsi de 7,4 % en 2023 contre 8,24 % en 2022 et 8,01 % en 2021.

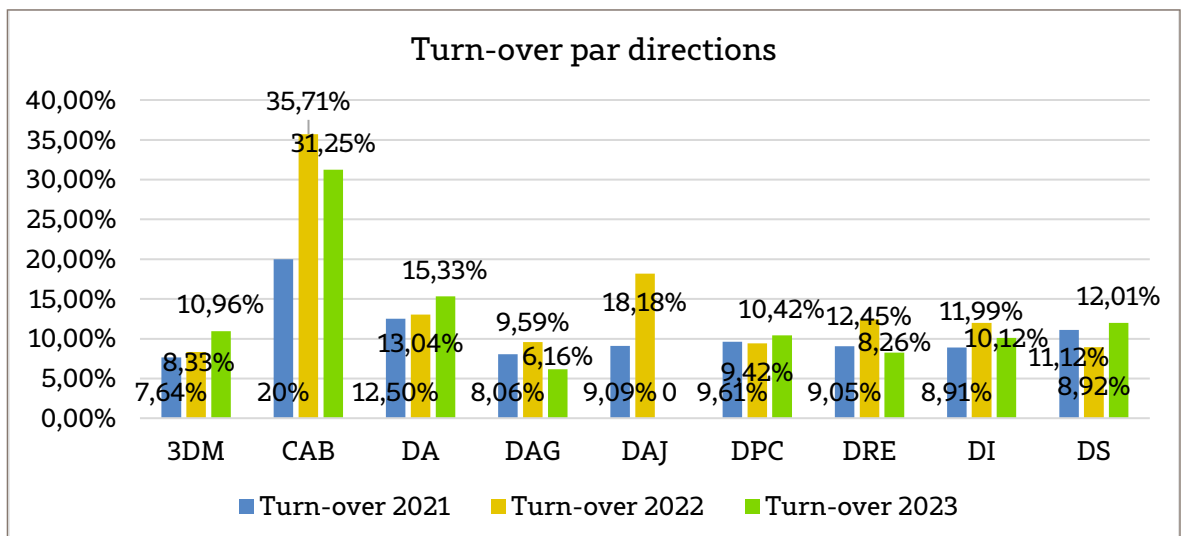


Le taux de rotation des agents sur postes permanents (titulaires et contractuels) est de 10,73 % en 2023, contre 10,94 % en 2022 et 11,35 % en 2021.

- Par catégorie :



- Par direction :

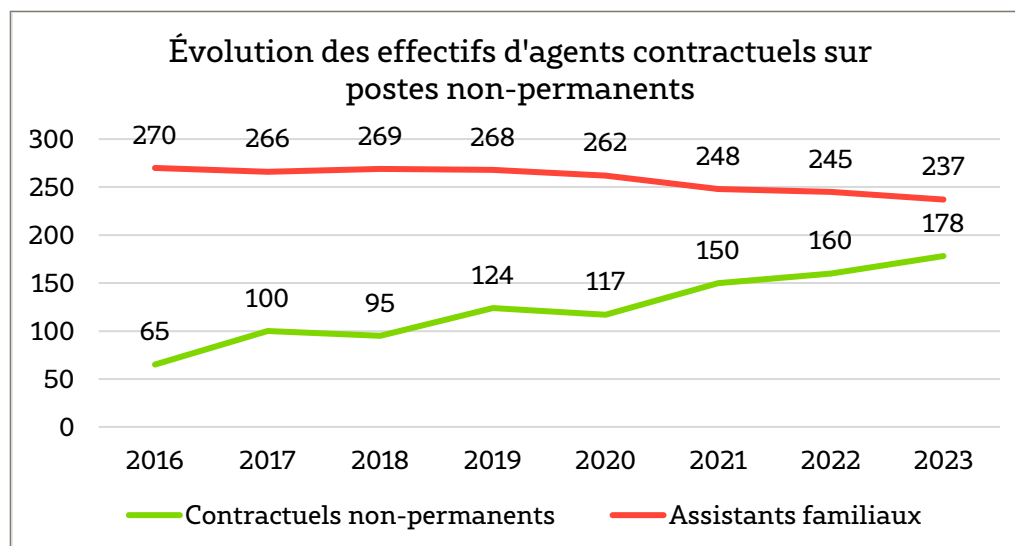
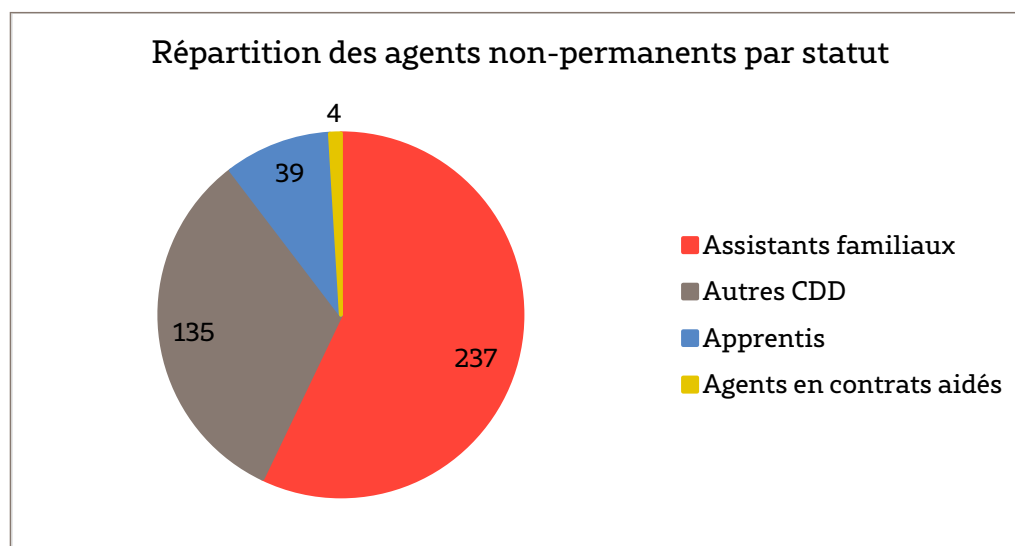


¹ $Taux\ de\ rotation = \frac{(nombre\ des\ départs + nombre\ des\ arrivées)}{2} \times 100$
Effectif

L'EMPLOI NON PERMANENT

Au 31/12/2023, l'Institution comptait dans ses effectifs 178 agents contractuels sur postes non permanents (contre 160 en 2022) et 237 assistants familiaux (contre 245 en 2022).

> Répartition par statut



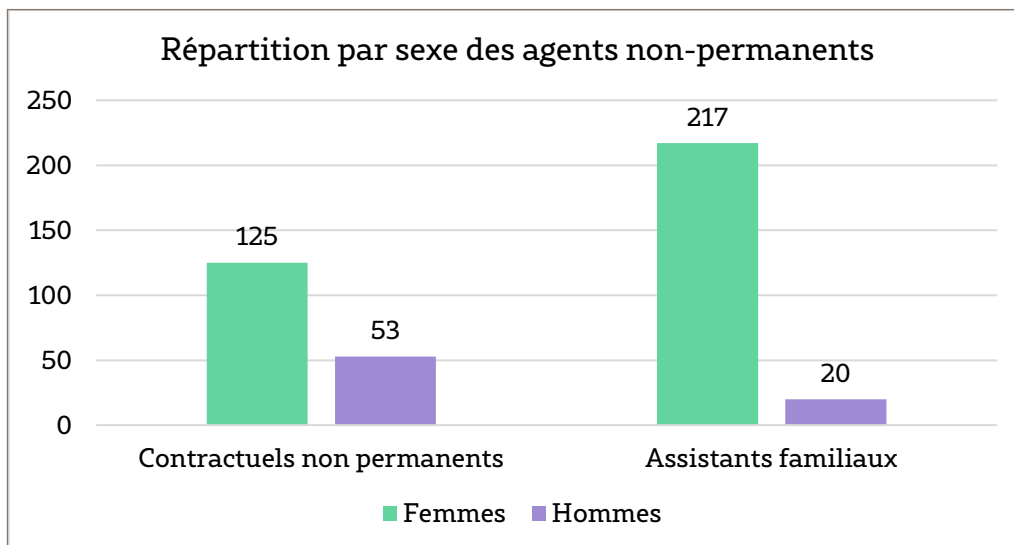
Le nombre d'assistants familiaux a baissé de 3,26 % entre 2022 et 2023. En revanche, le nombre des autres agents contractuels sur postes non permanents a augmenté significativement, de 11,25 %.

En effet, concourir à l'insertion professionnelle des jeunes, notamment Mayennais, et donner de la visibilité à la fonction publique, dans le cadre d'une politique d'attractivité de nos métiers et notamment ceux en tension sont les deux objectifs principaux du Département menés depuis 2012 avec l'accueil des premiers jeunes en apprentissage. Des délibérations successives ont permis d'augmenter régulièrement le nombre de postes ouverts à l'apprentissage,

passant de 10 postes en 2012, 14 en 2013, 20 en 2016 à 40 en 2023. 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 la perspective de l'installation à la rentrée 2024 d'une antenne de cette école de travail social sur Laval et les autres métiers en tension (contrôleur de gestion, chargé de relations et de contrôle des établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS), technicien suivi d'exploitation des déchets, technicien études routières, cuisinier, métiers de l'informatique notamment).

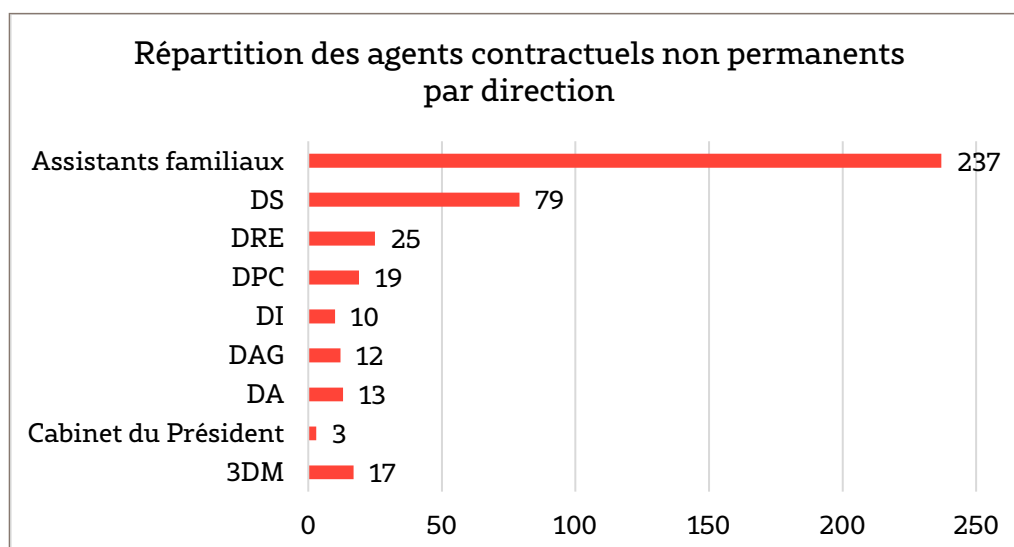
Par ailleurs, la Direction des ressources humaines est mobilisée sur les évènements orientation et emploi du territoire, en associant les directions et des agents volontaires pour représenter leur métier (forums emploi, forum de l'enseignement supérieur et des métiers, forums dédiés dans certaines écoles – ARIFTS, Askoria, Croix Rouge Compétences, etc.) et propose également des évènements comme le May'Job Tour dédié aux métiers de la route en avril 2023 et au métiers du travail social à l'occasion des portes ouvertes de la maison départementale de l'autonomie en mai 2023. D'autres éditions sont prévues en 2024 (métiers de la route focus sur les travaux spéciaux en mars 2024, métiers de cuisinier et APERA en juin 2024 avec une nouvelle méthode de recrutement par simulation, métiers du travail social en fin d'année 2024).

> Répartition par sexe



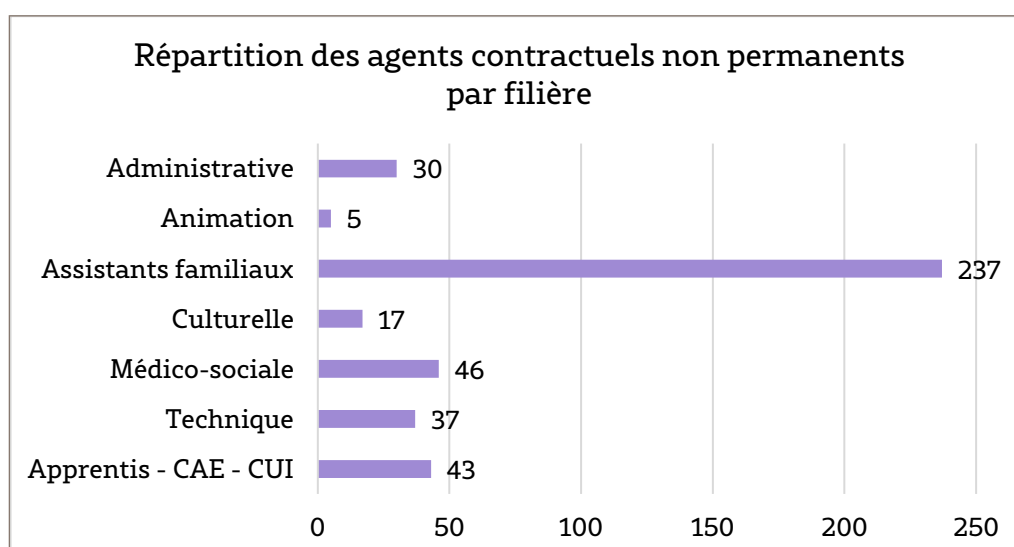
70,22 % des agents contractuels sur postes non permanents sont des femmes.
91,56 % des assistants familiaux sont des femmes.

> Répartition par direction

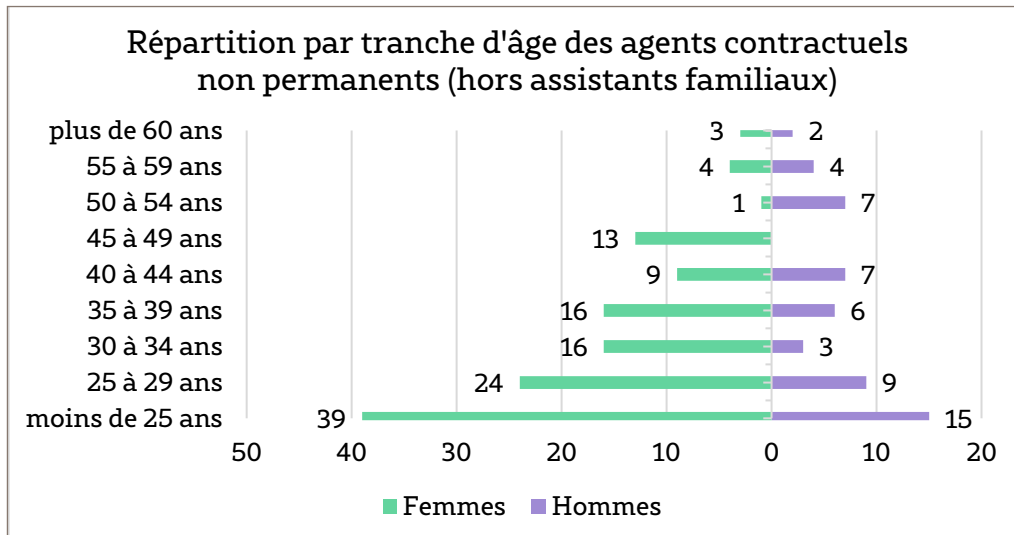


Une augmentation de l'effectif des agents contractuels non permanents est surtout observée à la Direction de la solidarité (+ 14 agents), à la Direction ressources et enseignement (+ 9 agents) et à la Direction du patrimoine et de la culture (+ 5 agents).

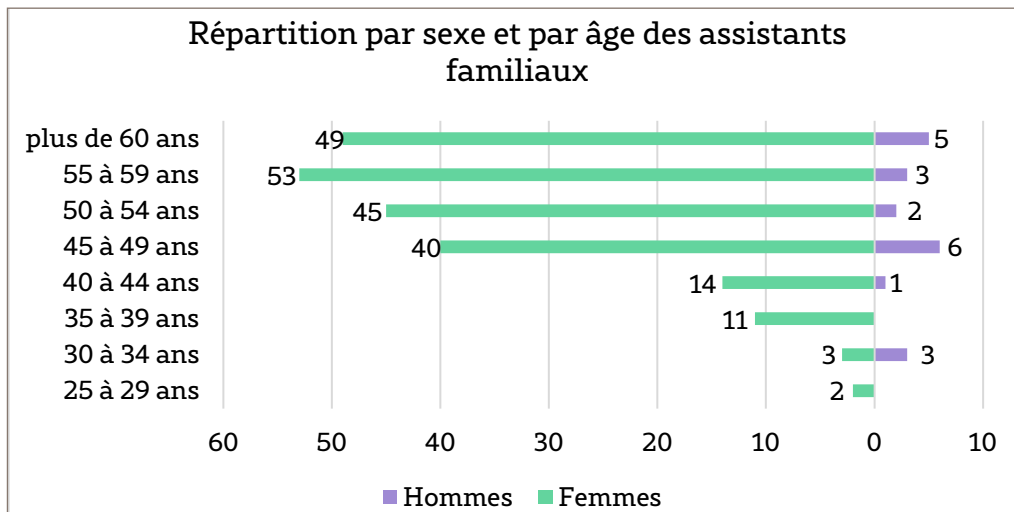
> Répartition par filière



> Répartition par âge



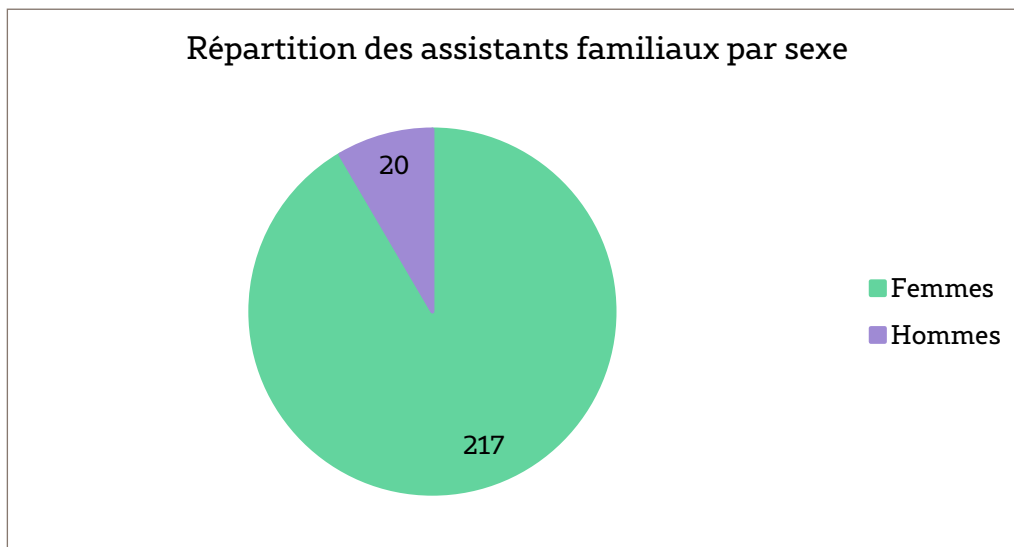
L'âge moyen des agents contractuels sur postes non permanents (hors assistants familiaux) est de 34,05 ans (contre 33,97 ans en 2022).



L'âge moyen des assistants familiaux est de 53,16 ans (contre 52,80 ans en 2022).

> Les assistants familiaux

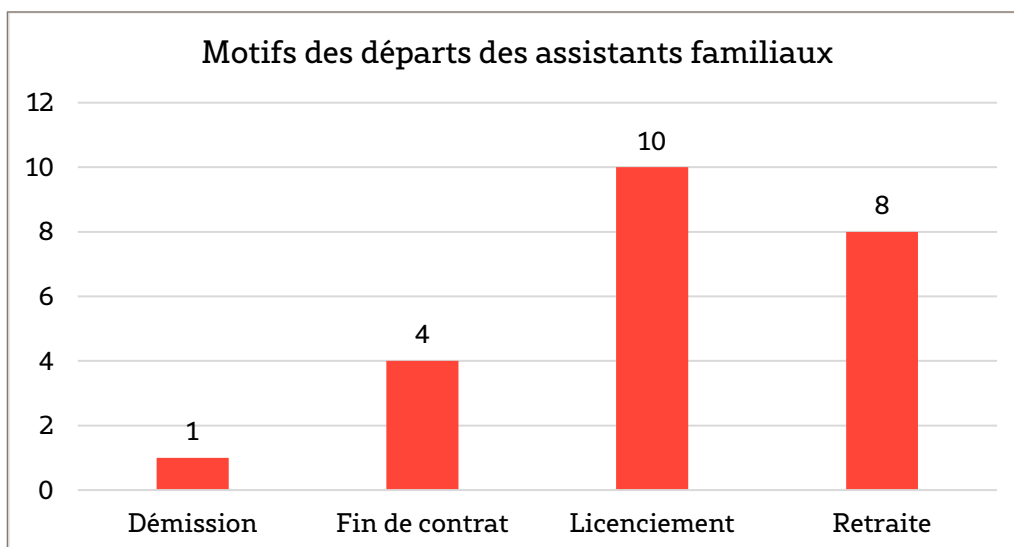
237 assistants familiaux accueillent à leur domicile et accompagnent dans leur vie quotidienne des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans confiés au Département au titre de ses missions de protection de l'enfance.



91,56 % des assistants familiaux sont des femmes.

Les motifs de départ des assistants familiaux :

Au cours de l'année 2023, 23 départs ont été enregistrés contre 18 en 2022 :



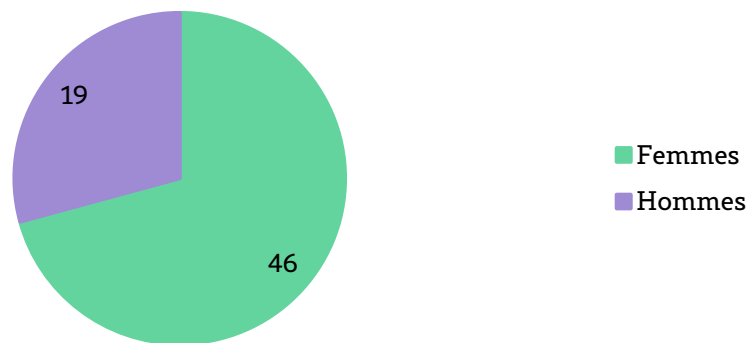
En outre, au cours de l'année 2023, 15 recrutements ont été réalisés (comme en 2022).

> Les contractuels recrutés en renfort ou pour des besoins occasionnels

Ces agents sont recrutés par le Département en vue de renforcer les services pour des besoins occasionnels ou en fonction de la saisonnalité de certaines missions, ou afin d'effectuer des vacances. Ils étaient au nombre de 65 au 31 décembre 2023 (contre 67 en 2022). On comptait en leur sein 22 agents vacataires sur des métiers de médecins, psychologues, et de médiateurs du patrimoine.



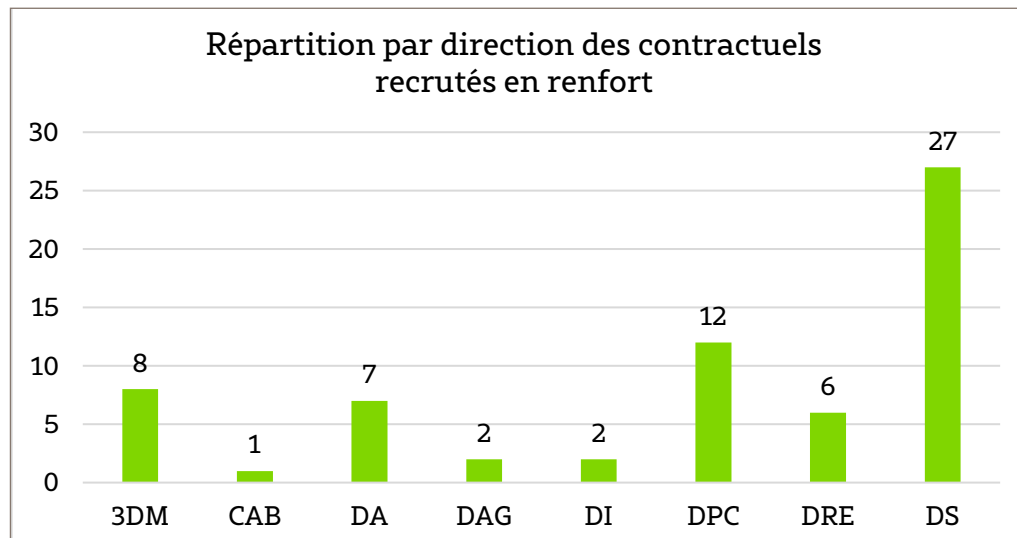
Répartition par sexe des contractuels recrutés en renfort ou pour des besoins occasionnels



Les contractuels recrutés pour des renforts ou des besoins occasionnels sont des femmes à 70,77 %.

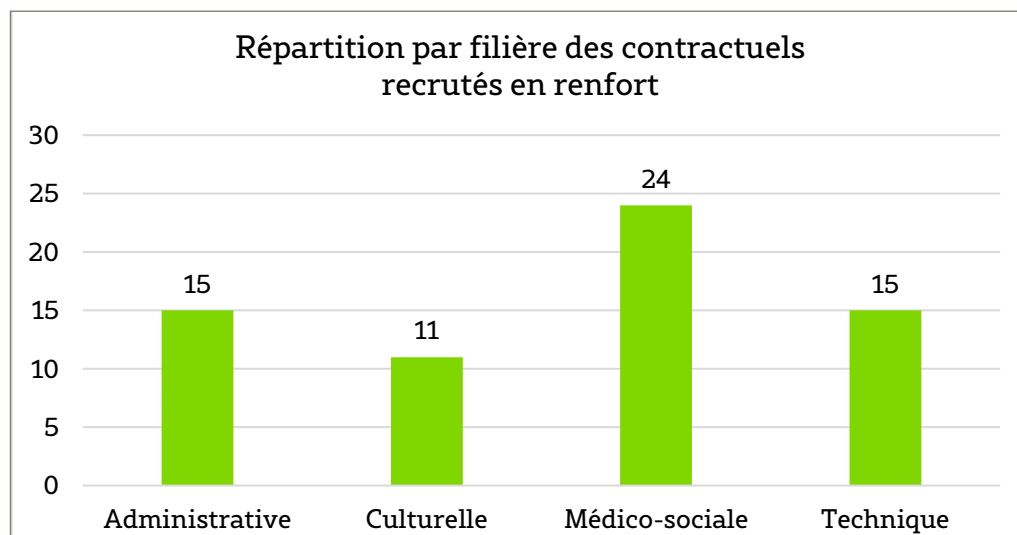
À ces 65 contractuels recrutés en renfort, il convient d'y ajouter 70 agents contractuels recrutés en remplacement d'agents absents.

Répartition par direction des contractuels recrutés en renfort



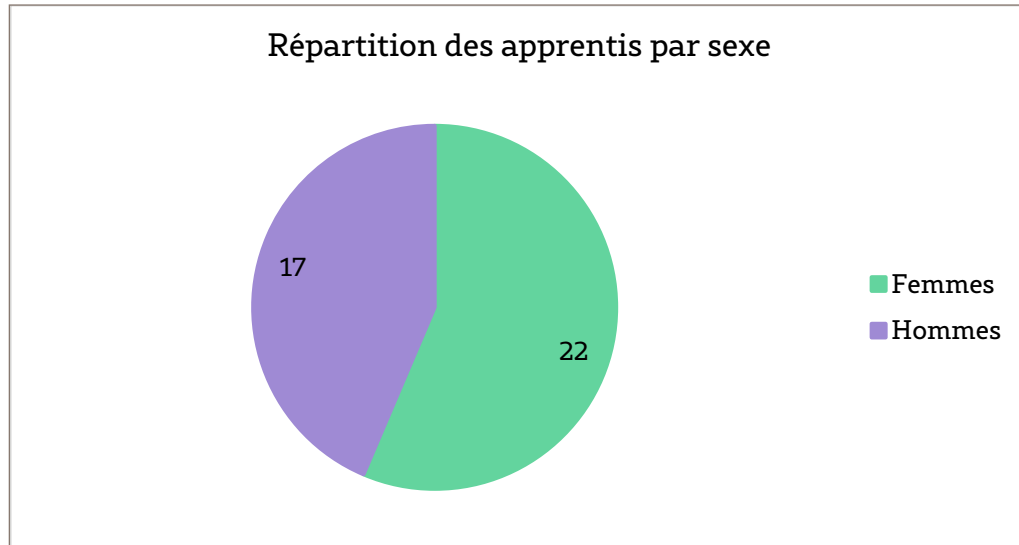
C'est au sein de la Direction de la solidarité, de la Direction du patrimoine et de la culture, de la Direction du développement durable et de la mobilité et de la Direction de l'autonomie que le nombre de renforts est le plus important.

Répartition par filière des contractuels recrutés en renfort

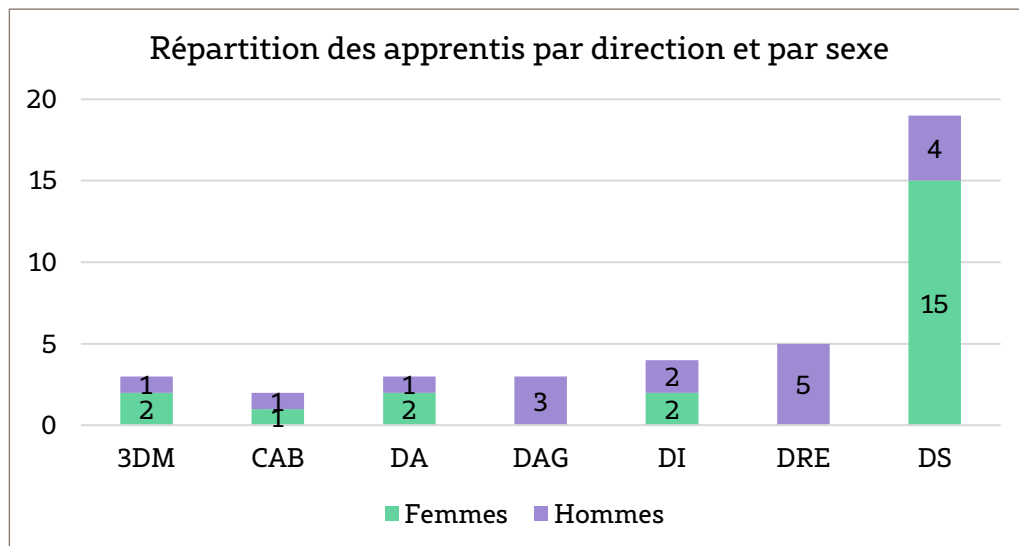


> Les apprentis

39 apprentis ont été accueillis en 2023 au sein de l'Institution, contre 32 en 2022, soit une augmentation de 21,87 %.



56,41 % des apprentis accueillis en 2023 étaient des femmes (contre 62,50 % en 2022).



La Direction de la solidarité a accueilli le plus d'apprentis en 2023 avec 19 apprentis pour les raisons évoquées supra.



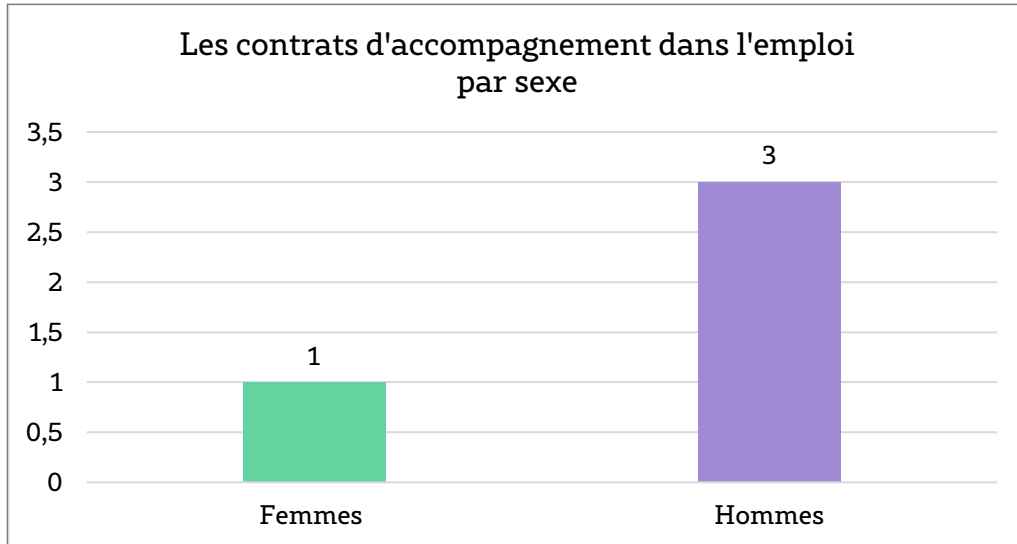
> Les contrats d'accompagnement dans l'emploi

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 4 agents en contrats aidés dont 1 femme et 3 hommes.

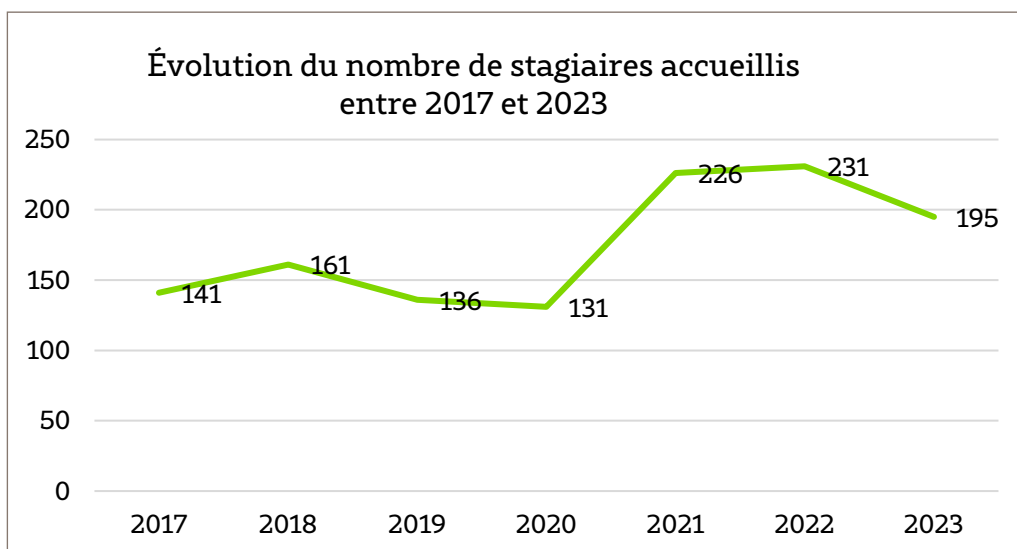


Le contrat aidé signé entre le Département et le bénéficiaire du RSA n'est pas un contrat de travail pérenne puisqu'il est établi pour une durée initiale de 9 mois reconductible une à deux fois. La durée hebdomadaire de travail est de 20 heures.

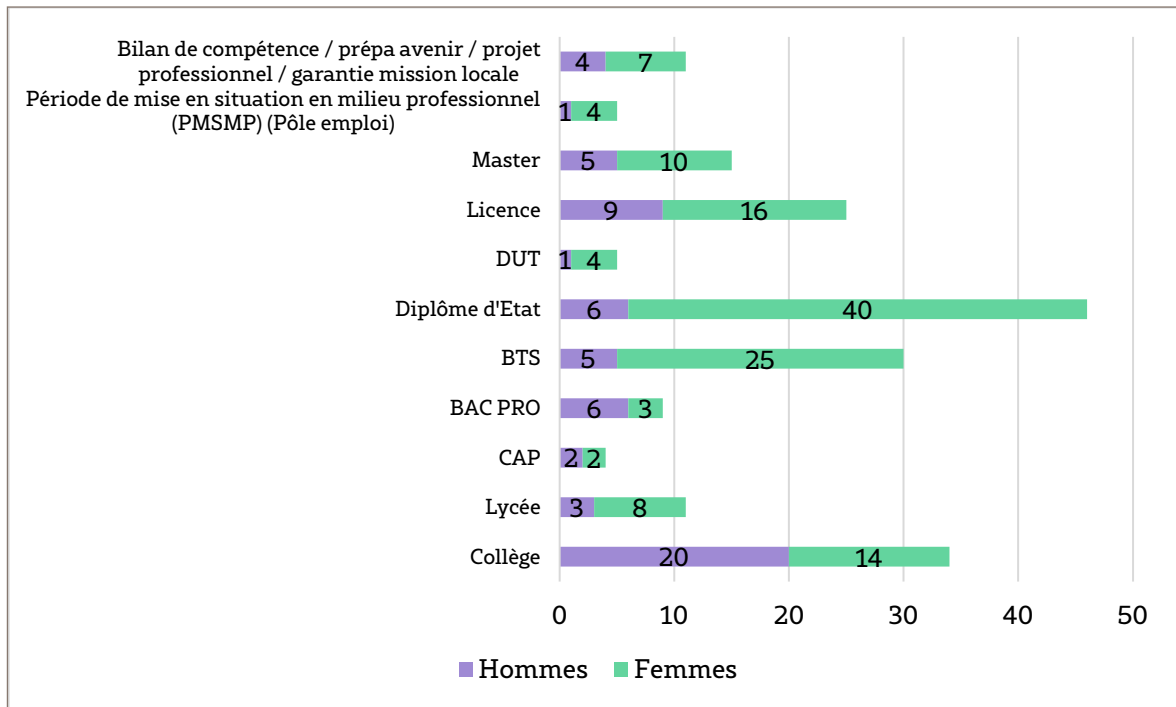
> Les stagiaires

195 stagiaires écoles ont été accueillis en 2023 au sein de la Collectivité, contre 231 en 2022.

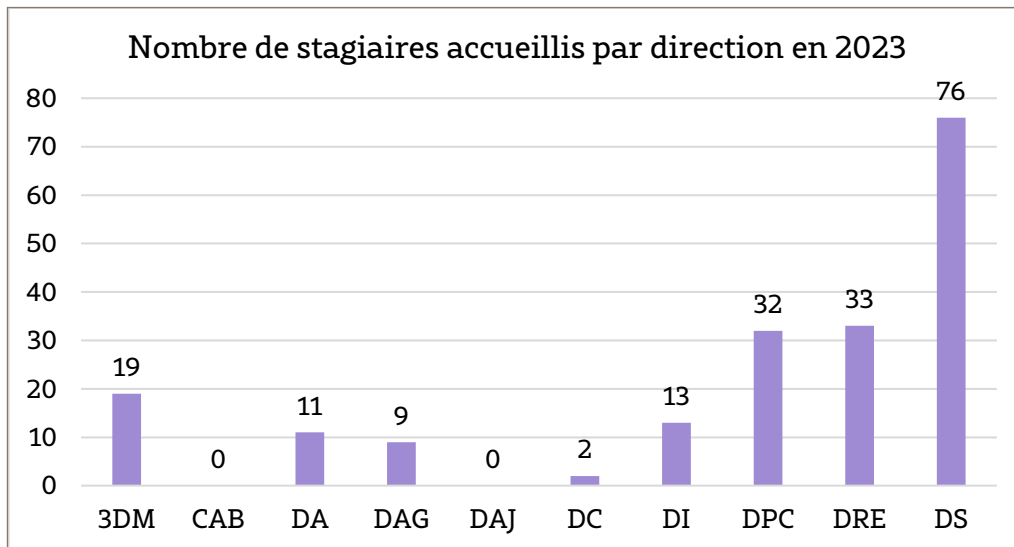
• Évolution 2017-2023



• 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 notamment d'une première convention de partenariat avec le FIPHFP. Celle-ci a été renouvelée, pour 3 ans, sur la base de 7 fiches actions actualisées.

Dans ce cadre, différentes actions ont été menées :

- **Le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) en 2023**

La Collectivité a poursuivi en 2023 le recrutement d'agents BOETH par la voie de la mobilité, du contrat en renfort ou remplacement, de l'apprentissage, de contrats aidés, ou sous forme de stages, tout en assurant un accompagnement individualisé de ces agents nouvellement recrutés. Ainsi, 1 agent titulaire, 9 agents en CDD, 2 apprentis et 1 agent CAE-CUI ont été recrutés cette année. 4 stagiaires école et 1 stagiaire suivie par le dispositif JOB COACH ont été accueillis en 2023 au sein de l'Institution.

- **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 2023. 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 » :

- 2 agents ont terminé en 2023 cette formation débutée en 2022 ;
- 2 agents ont suivi cette formation au cours de cette année 2023 ;
- 2 agents l'ont démarré en 2023 et la termineront en 2024.

À l'issue de ces formations, et de bilans réguliers effectués au cours de cette formation, des immersions et formations sont proposées aux agents concernés au regard de leur projet professionnel. Ces immersions ont pu aboutir à des mobilités internes (1 agent) et des reclassements professionnels (2 agents).

- **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.

En 2023 :

- 15 agents ont ainsi été reconnus BOETH dans le cadre d'une première demande de RQTH ;
- 7 agents ont vu leur RQTH renouvelée ;
- 1 agent avec RQTH s'est fait connaître auprès de la DRH.

Il faut également noter que 2 agents se sont vu attribuer une allocation temporaire d'invalidité (ATI) en 2023 suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et 2 agents ont vu leur ATI renouvelées au cours de cette même année dans le cadre de la révision quinquennale de cette allocation.

Le service formation 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 136 agents en 2023 pour des observations en situation réelle de travail. Ces interventions comportent des études de postes sollicitées par les agents, les managers de proximité, les collègues de la DRH ou le médecin du travail. Des équipements et aménagements de postes de travail sont ensuite 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 les contraintes posturales. 12 agents ont fait l'objet d'une étude ergonomique afin d'améliorer leurs situations de travail. Ils se sont vu proposer des aménagements des locaux, des équipements ou du matériel adapté (étagères à plan incliné, chariots à hauteur variable ...) des conseils en organisation pour le maintien de la performance globale. Les aides du FIPHFP ont été sollicitées pour ces différents aménagements.

D'autre part, 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 été alloués en vue de compenser leur handicap, d'atténuer leurs contraintes quotidiennes et d'œuvrer ainsi dans un environnement facilitateur.

Par exemple, 4 agents ont pu bénéficier en 2023 de prothèses auditives et 1 agent d'un micro de table Bluetooth afin de faciliter son écoute et les échanges lors de réunions notamment. Une apprentie a quant à elle pu bénéficier d'un véhicule adapté mis à disposition de son service pour faciliter ses déplacements professionnels.

Enfin, 39 agents en situation de handicap ont été autorisés à télétravailler en 2023. 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, 655 agents télétravaillent sur la période 2023-2024 que ce soit en jours fixes ou en jours flottants.

- **La formation des agents et des tuteurs en relations 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.

Dans ce cadre mais aussi en lien avec la démarche « La Mayenne, territoire plus inclusif » et en collaboration avec le service formation évaluation GPEC de la DRH, différentes formations ont été mises en place au cours de cette année 2023.

Deux formations FALC (Facile à lire et à comprendre) ont été organisées en 2023 pour 10 agents.

1 module d'initiation à la Langue des signes française (LSF) a été suivie par 3 agents et 1 module de perfectionnement à la LSF par 10 agents.

À la demande des collègues de la maison départementale de l'autonomie ayant suivi en 2022 la formation « accueil du public en situation de handicap », une nouvelle formation plus spécifique intitulée « la gestion des conflits face aux troubles psy » a été organisée pour ces 8 collègues en novembre dernier.

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

En vue de communiquer, informer et sensibiliser l'ensemble des agents de la Collectivité au handicap, le groupe de travail « communication et sensibilisation » s'est réuni à 7 reprises en 2023 pour préparer notamment la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2023 (SEEPH). Différentes actions ont été mises en place dans ce cadre.

Comme depuis de nombreuses années, l'opération DUODAY a été renouvelée pendant cette SEEPH. Un appel à candidature a permis de recenser 14 agents volontaires pour accueillir une personne en situation de handicap sur cette journée. 5 duos ont été réalisés et un 6^e sera reporté au cours de l'année 2024. Enfin, le duo annulé lors du DUODAY 2022 a été quant à lui réalisé en mars 2023.

Une nouveauté pendant cette SEEPH 2023 : la mise en place de handicapés sur différents sites départementaux du territoire mayennais.

Chaque matin, la chargée de mission handicap était accompagnée par des collègues de ce groupe de travail handicap pour rencontrer les agents de la Collectivité au sein de collèges, d'antennes solidarité, d'agence ou unité d'exploitation routière, à la Maison départementale de l'autonomie (MDA)... Ces handicapés ont permis d'échanger sur les actions menées au sein de l'Institution dans le cadre de la SEEPH mais aussi sur les actions mises en place tout au long de l'année dans le cadre de la convention de partenariat entre la Collectivité et le FIPHFP. Ces rencontres ont également permis de présenter la nouvelle plaquette handicap et le nouveau projet qui sera notre fil rouge pour les prochaines années en matière d'information, de communication et de sensibilisation des agents : le jeu des 7 familles handicap (voir infra).

Dans le cadre du partenariat avec le FIPHFP et son réseau Handi-Pacte, un après-midi d'information sur les maladies chroniques évolutives a été organisé à la MDA en octobre dernier, auquel a participé une quinzaine d'employeurs publics du grand ouest. Cette manifestation a été préparée en lien notamment avec la chargée de mission handicap et un agent de la Collectivité en Période préparation au reclassement (PPR). Ce dernier a ainsi témoigné de sa problématique de santé et présenté les actions mises en place dans le cadre de son reclassement professionnel.

● Les actions innovantes

Retour sur une toute nouvelle action innovante cette année : le jeu des 7 familles handicap. Celui-ci a donc été présenté lors des handicapés organisés sur le territoire mayennais pendant la SEEPH 2023. Ce jeu est issu des réflexions du groupe de travail handicap « communication et sensibilisation » créé au sein du Conseil départemental de la Mayenne. Constitué de représentants du personnel, d'agents en situation de handicap et de collègues de la DRH, ce groupe de travail réfléchit à la mise en place de différentes actions pour informer et sensibiliser les agents de la Collectivité à la problématique du handicap. Ce jeu de cartes intitulé « Nos différences sont nos forces ! » est composé :

- de 7 familles « handicap » (handicap mental – handicap visuel – handicap moteur – handicap psychique – handicap auditif – maladies invalidantes – troubles DYS) ;
- et de la famille « contacts » qui est une famille bonus permettant de remporter le jeu en cas d'égalité.

Chaque famille « handicap » est composée de 6 cartes : Définition – Pictogramme – Information – Compensation – Accompagnement – Message.

Il a été réalisé en interne via le service reprographie de la Collectivité et inséré dans un pochon réalisé via un ESAT de la Mayenne. Une version spécifique de ce jeu en FALC est en cours de réflexion avec une référente FALC de l'ADAPEI.

En outre, en lien avec la MDA et le dispositif « La Mayenne, territoire plus inclusif », de nouvelles rencontres ont eu lieu en 2023 entre la chargée de mission handicap et l'apprentie en charge de ce dispositif au sein de la maison départementale de l'autonomie (MDA), afin de réfléchir à un process d'accueil de stagiaires en situation de handicap au sein de la Collectivité. Afin de recenser de prime abord les agents de la Collectivité souhaitant accueillir ces stagiaires, un formulaire a été mis en ligne sur l'intranet de la Collectivité et une vidéo a été réalisée pour présenter cette nouvelle action. Une dizaine de collègues ont répondu favorablement à cet appel à candidatures et des actions seront mises en place dans ce cadre en 2024.

Toujours en lien avec la démarche « La Mayenne, territoire + inclusif », la chargée de mission handicap a participé le 5 octobre dernier à la réunion des ambassadeurs de cette démarche organisée dans les locaux de l'Hôtel du Département. 22 participants étaient présents lors de cet après-midi de rencontres et d'échanges : référents handicap, chargés de mission, animateurs des contrats locaux de santé, élus... Les participants ont ensuite été répartis en 4 groupes distincts afin de réfléchir en atelier sur les 4 thématiques suivantes : développer l'accès aux loisirs et à la culture, changer le regard porté sur la différence, communiquer au plus près des usagers et organiser un temps fort grand public.

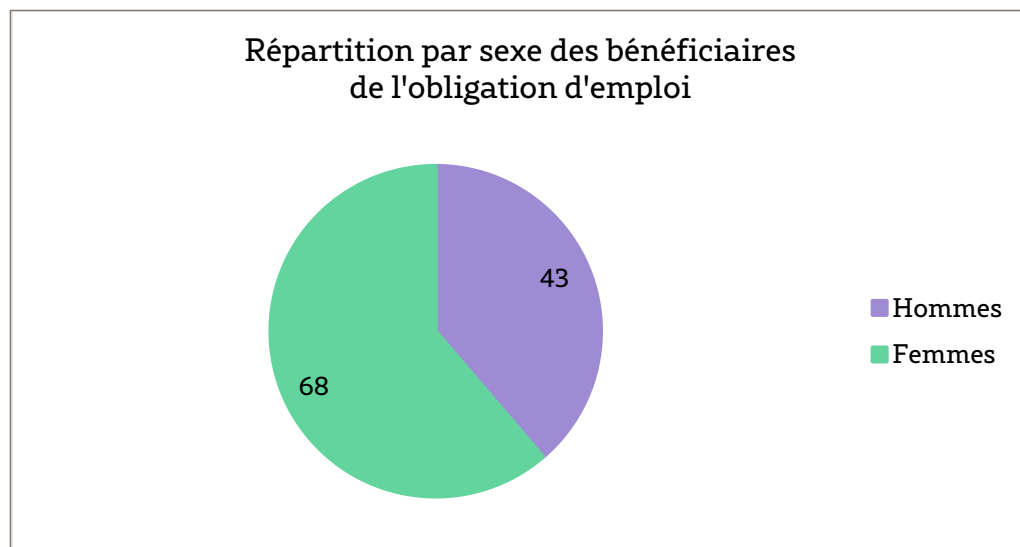
● Les autres dispositifs de l'employeur

La Collectivité a augmenté cette année sa participation employeur, la portant 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, 60 agents bénéficient actuellement de cette participation valorisée.

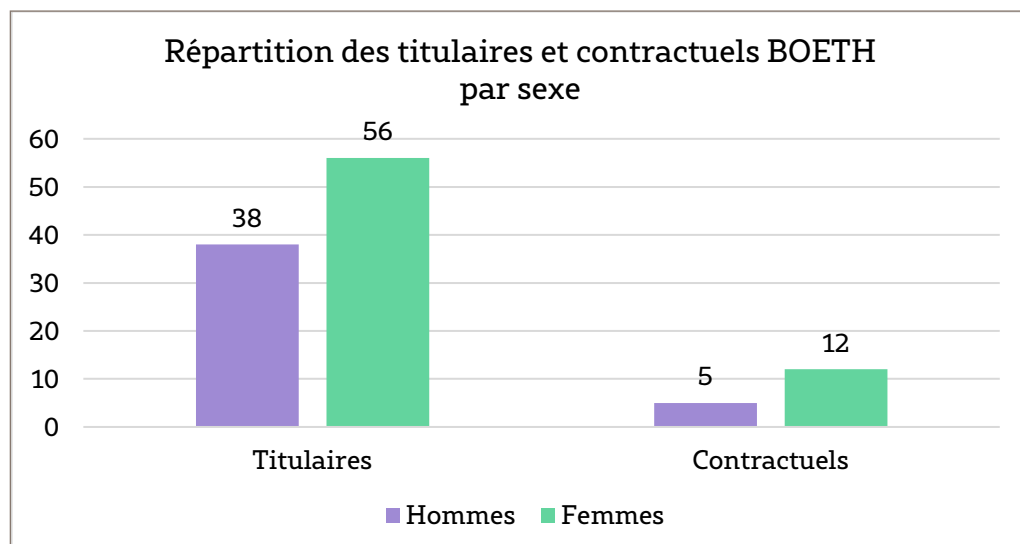
Enfin, la Collectivité a continué en 2023 à faire appel aux ESAT et aux entreprises adaptées afin de favoriser le recrutement indirect des travailleurs handicapés pour la réalisation des prestations suivantes sur nos différents sites : l'entretien des espaces verts et le nettoyage de locaux (remplacement d'agents polyvalents d'entretien et de restauration dans les collèges), l'achat de fournitures, de vêtements et de produits d'entretien, la blanchisserie de vêtements (vêtements de travail des agents) ...

En conclusion, l'année 2023 a permis de poursuivre concrètement les actions menées précédemment au sein de la Collectivité en termes de recrutement, d'accompagnement, de communication et de sensibilisation.

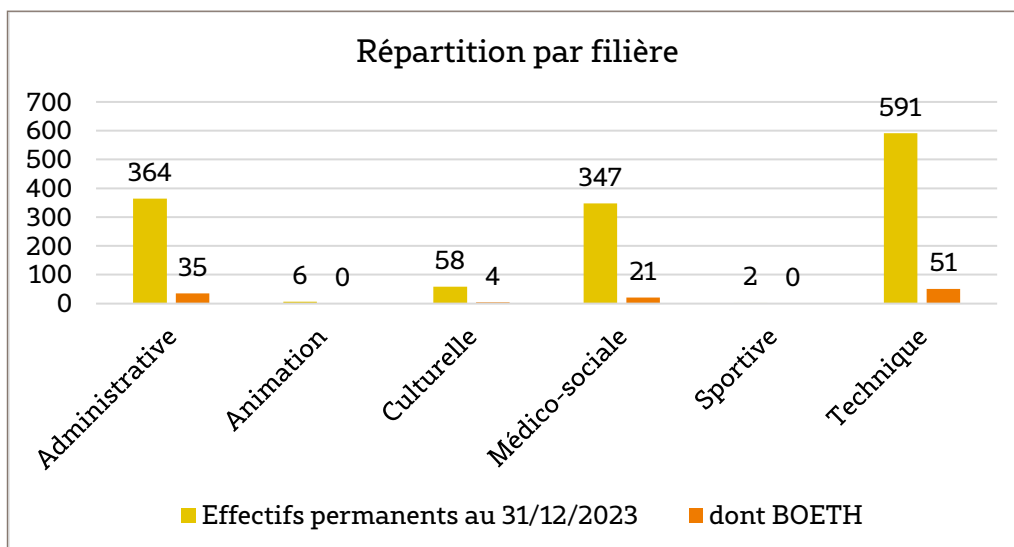
Toutes ces actions ont permis d'atteindre au 31 décembre 2023 le nombre de **111 BOETH** (contre 100 au 31 décembre 2022), le taux d'emploi passant ainsi de 6,64 % à **7,47 %**.



61,26 % des BOETH sont des femmes.

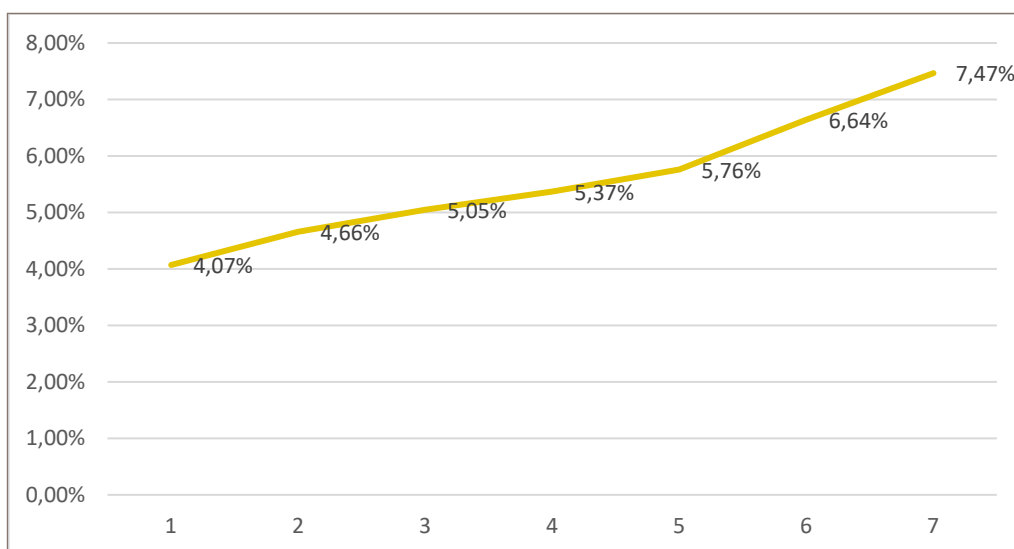


84,68 % des BOETH sont titulaires.



45,94 % des BOETH appartiennent à la filière technique, suivis de la filière administrative à 31,53 % et de la filière médico-sociale à 18,92 %.

Le taux d'emploi direct poursuit sa progression.



Année	Nombre de BOETH	Nombre d'unités déductibles	Taux d'emploi légal	Contribution versée au FIPHFP en année N+1
2018	68	18,81	5,95 %	1 126,32 €
2019	74	25,08	6,85 %	- €
2020	80	NC	5,37 %	12 941,25 €
2021	86	NC	5,76 %	- €
2022	100	NC	6,64 %	- €
2023	111	NC	7,47 %	- €

En 2023, aucune contribution annuelle n'a été versée au FIPHFP. C'était déjà le cas en 2022 et 2021.

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 2023 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 2023 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.

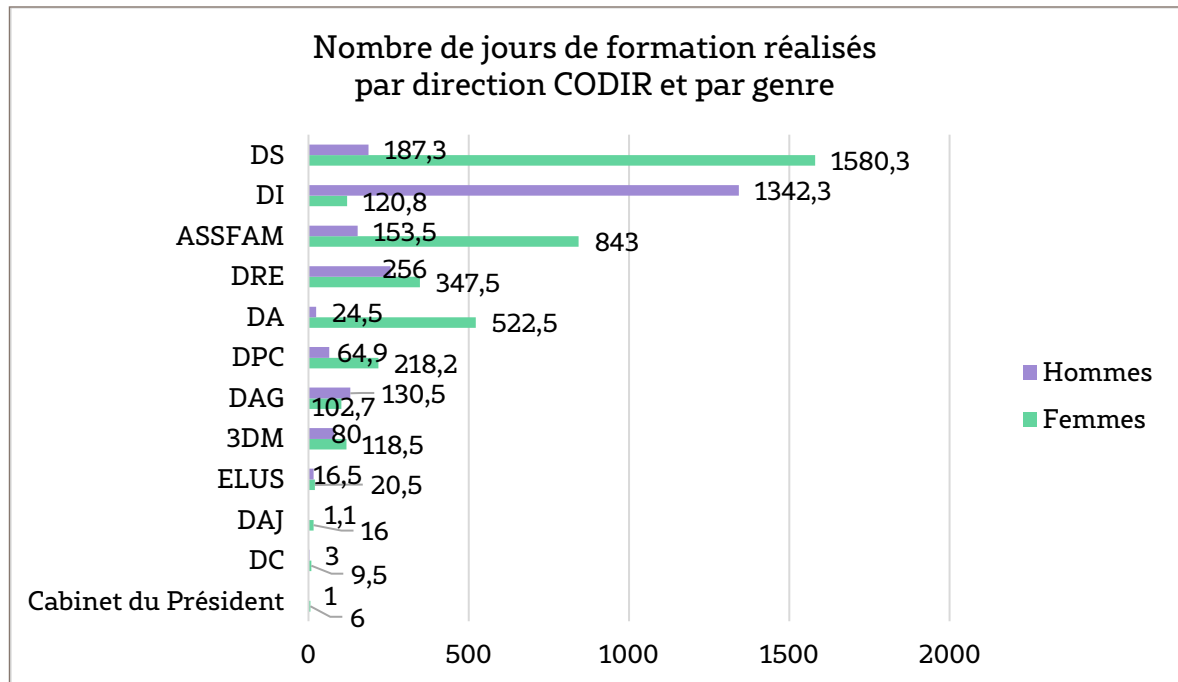
En 2023, **6 166 jours de formation** ont été suivis par les agents et élus du Département, contre 7 438,5 jours en 2022, ce qui constitue une baisse de 17 % à l'échelle de la Collectivité.

Sur 2023, les agents du Conseil départemental de la Mayenne ont ainsi bénéficié en **moyenne de 3,6 jours** de formation (contre 4,4 jours en 2022), rejoignant ainsi les chiffres de 2021.

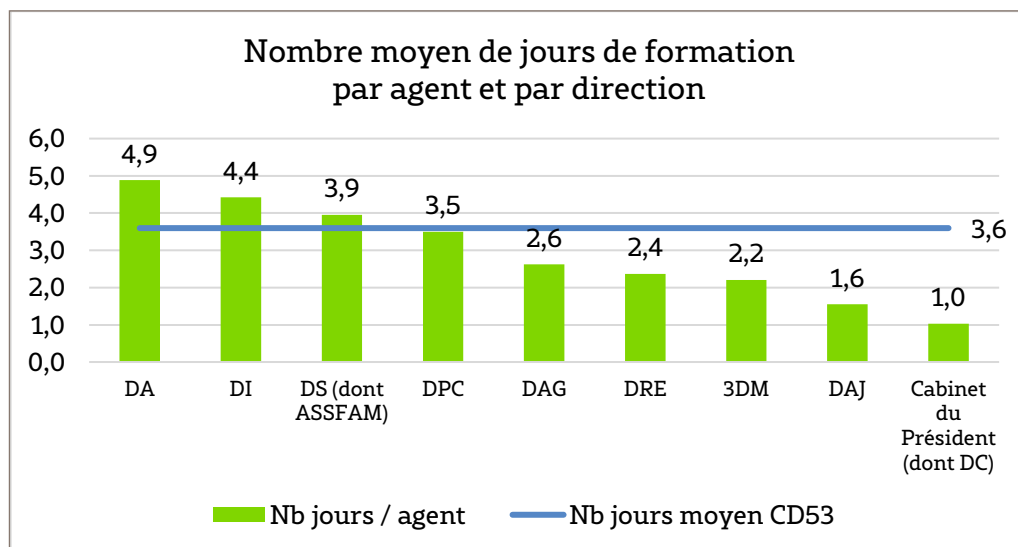
1 323 agents ont pu bénéficier d'au moins une action de formation au cours de l'année 2023, soit **78 % des effectifs** (comprenant l'effectif total c'est-à-dire les assistants familiaux, les agents sur postes permanents et non permanents), contre 84 % en 2022.

- **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 2023, les agents du Conseil départemental de la Mayenne ont bénéficié en moyenne de 3,6 jours de formation. La répartition par direction, présentée ci-dessus, est hétérogène.

Cette année, la Direction de l'autonomie est la direction concentrant le plus de jours de formation par agent (4,9 en 2023 contre 3,9 en 2022).

Le nombre de jours de formation pour les agents de la Direction de l'autonomie s'élève à 547. Plusieurs actions de formation se sont poursuivies en 2023 : la méthode d'utilisation du guide barème, le perfectionnement à la langue des signes française (LSF) ou encore l'accueil et l'orientation des publics en situation de handicap. Des modules de formation spécifiques aux métiers exercés par cette direction ont également été mis en place : pathologies du vieillissement, approche systémique et famille. Enfin, la mise en place de la GED a mobilisé 51 jours de formation et les séances d'analyse de la pratique 55 jours. Les actions de cohésion d'équipe ont mobilisé 64 jours.

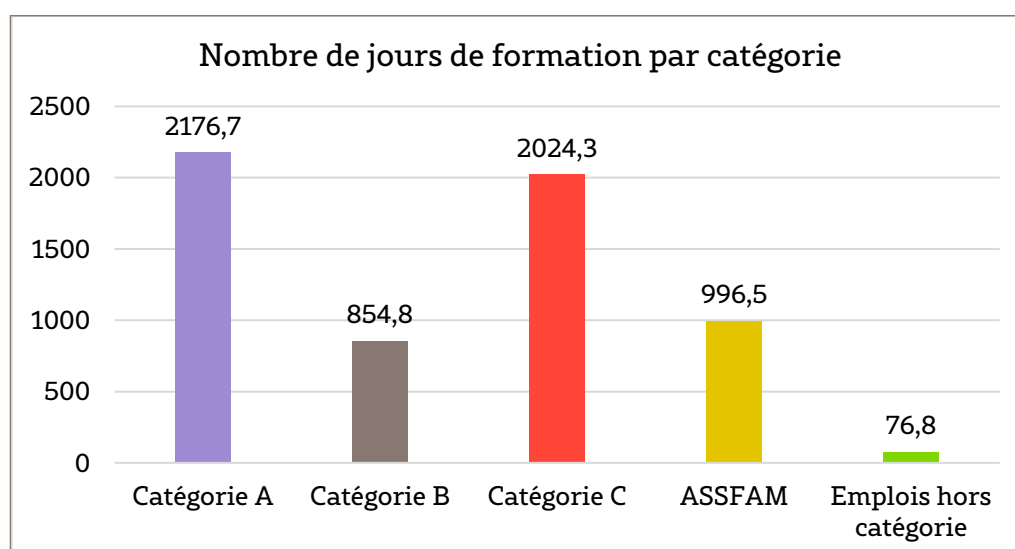
Il est noté une baisse significative pour la Direction de la solidarité, qui se rapproche ainsi de la moyenne institutionnelle (3,9 jours de formation par agent contre 5,9 en 2022). À elle seule, la Direction de la solidarité porte la quasi-totalité de la diminution du nombre de jours par rapport à 2022. L'effort formation pour cette direction demeure néanmoins très soutenu.

Une augmentation pour la Direction du patrimoine et de la culture est également à souligner, ainsi qu'une diminution pour la Direction du développement durable et de la mobilité.

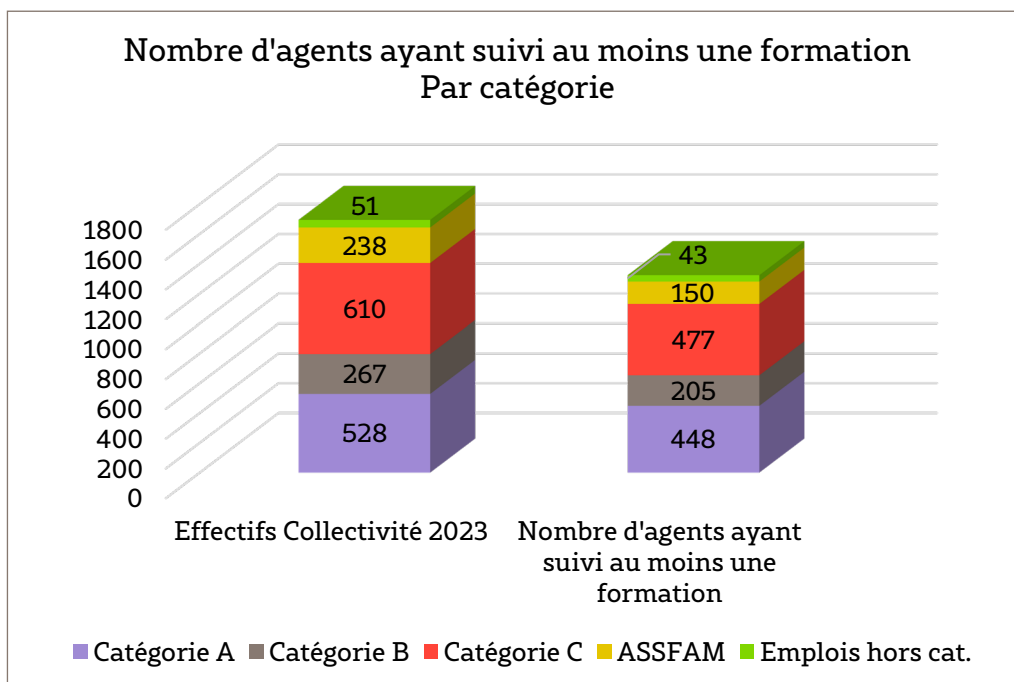
• Répartition par catégorie

1 323 agents ont pu bénéficier d'au moins une action de formation au cours de l'année 2023, soit **78 % des effectifs** (comprenant l'effectif total c'est-à-dire les assistants familiaux, les agents sur postes permanents et non permanents), contre 84 % en 2022.

Ci-dessous le nombre de jours de formation répartis par catégorie (A, B, C, assistants familiaux (ASSFAM), emplois hors catégorie).



Ci-après la répartition, par catégorie, des 1 323 agents ayant participé au moins à une action de formation en 2023, et le pourcentage respectif par rapport à l'effectif global de la Collectivité :



- 448 agents soit 85 % des agents de catégorie A ont suivi au moins une action de formation (contre 93,9 % en 2022) ;
- 205 agents soit 77 % des agents de catégorie B ont suivi au moins une action de formation (contre 78,4 % en 2022) ;
- 477 agents soit 78 % des agents de catégorie C ont suivi au moins une action de formation (contre 77,4 % en 2022) ;
- 150 assistants familiaux (ASSFAM) soit 63 % d'entre eux ont suivi au moins une action de formation (contre 83,3 % en 2022).

En ce qui concerne les catégories C et B, la proportion d'agents ayant bénéficié d'une formation est stable par rapport à 2022.

Concernant les agents de catégorie A, une baisse significative est observée, qui peut être expliquée par une diminution des formations suivies par les agents de la Direction de la solidarité, professionnels majoritairement sur des postes de catégorie A.

Concernant les assistants familiaux, la baisse peut être expliquée par le fait que sur 2021 et 2022, un nombre important de professionnels aient été formés sur l'environnement numérique, suite à la dotation d'un ordinateur portable. Cette action n'a pas été reconduite en 2023, l'ensemble des professionnels ayant déjà suivi cette formation.

> Les types de formations dispensées

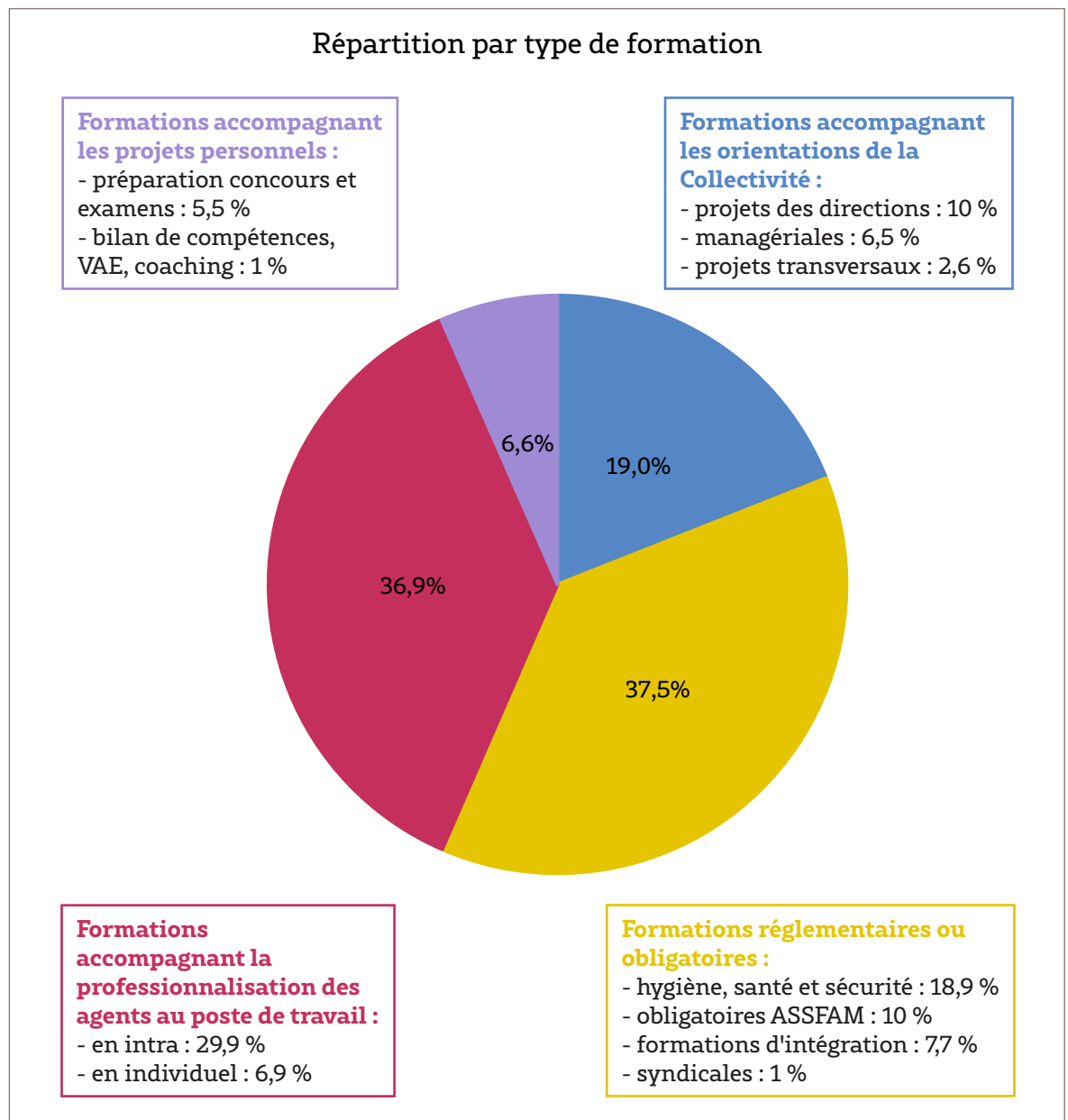
Le plan de formation annuel répond à différents objectifs : il vise la montée en compétences des agents afin d'apporter le meilleur service aux usagers, l'accompagnement de la transformation des métiers, et il veille également à encourager les évolutions professionnelles. Les formations mises en œuvre 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.

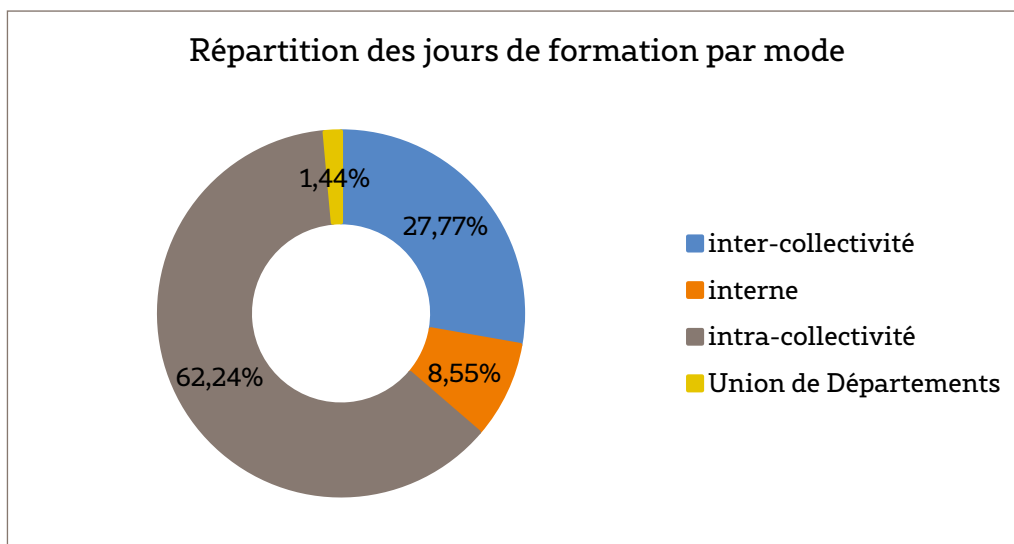
Les formations réalisées peuvent être classées selon 4 grandes catégories :

- **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, compte personnel de formation (CPF)...

Sur 2023, voici la répartition des jours de formation selon ces 4 grandes catégories :



• Répartition par mode de formation



Les formations « intra » représentent 3 812 jours de formation en 2023 soit 62,2 % (contre 54,4 % en 2022) contre 1 705 jours pour les formations dites « inter » soit 27,8 % (contre 35 % en 2022).

Les formations « internes » comptabilisent, quant à elles, 524 jours de formation soit 8,5 %.

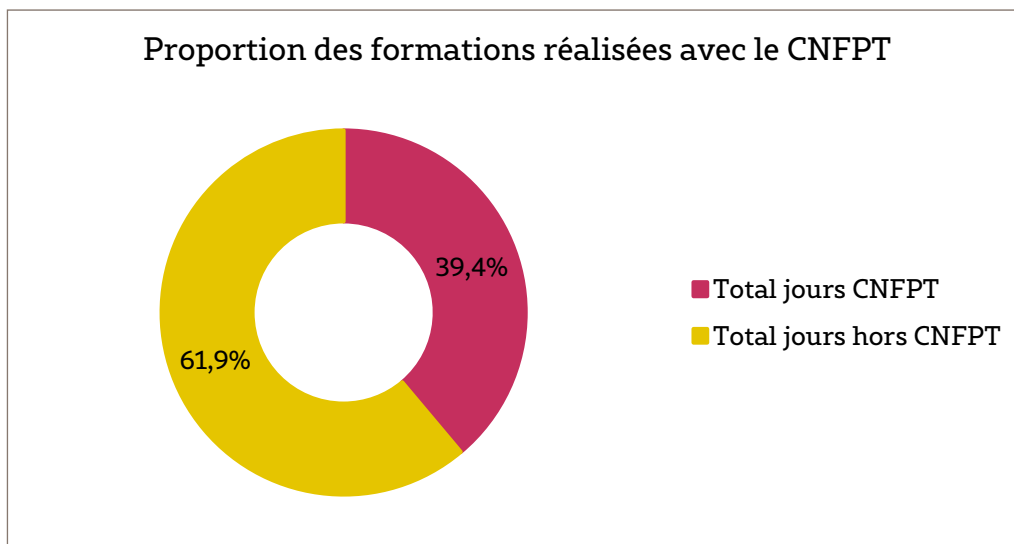
Enfin, les formations en union de Départements représentent 89 jours soit 1,4 %.

La répartition des modes de formation tend vers une représentation plus importante des formations déployées en intra. Dans le même temps, la proportion de formations individuelles diminue. Il est également à noter sur 2023 le déploiement plus important de formations en union de collectivités, plusieurs thématiques ayant vu le jour cette année.

Par ailleurs, le service formation, évaluation et GPEC a la volonté de développer son réseau de formateurs internes. Des actions pour favoriser l'interconnaissance entre les formateurs et structurer leur cadre d'action ont été lancées en début d'année 2024.

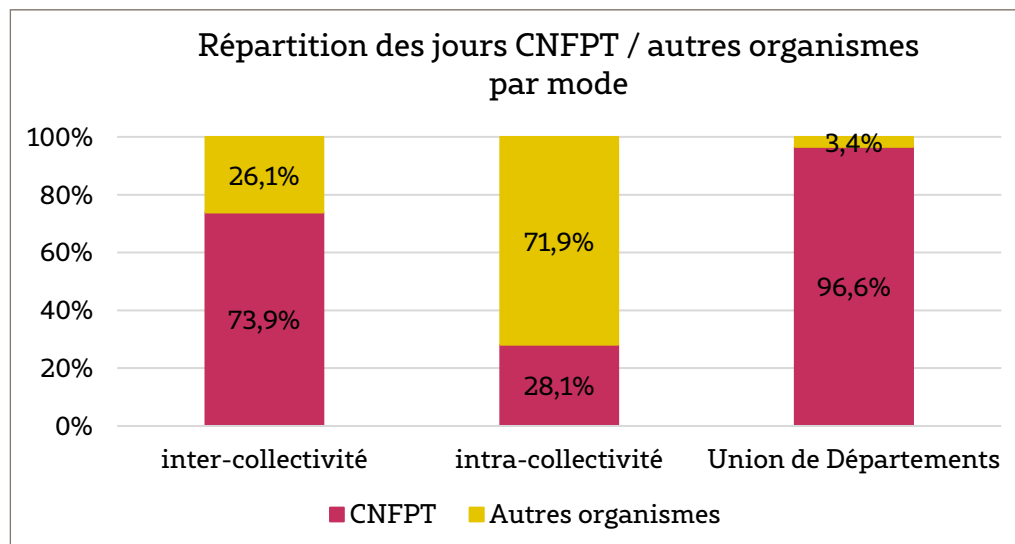
• Part du CNFPT

Au total, 2 418 jours de formation ont été déployés avec le CNFPT en 2023, soit 39,4 % (contre 31,7 % en 2022 et 24,3 % en 2021), ce qui constitue une hausse significative.



1 072 jours ont été déployés avec le CNFPT pour des formations en intra-collectivité (soit 28,1 % du total des intra) et 1 260 jours pour des formations en inter-collectivité (soit 73,9 % des du total des inter).

Quant aux unions de collectivités, la quasi-totalité des sessions ont été organisées en partenariat avec le CNFPT et les autres Départements des Pays de la Loire.



> Les données budgétaires relatives à la formation

465 461 € ont été consacrés à la mise en œuvre de la politique formation à destination des agents du Département et des assistants familiaux en 2023 :

- 384 729 € pour les actions de formation inter, intra et internes ;
- 20 164 € pour les prestations d'accompagnement (bilans de compétences, coaching, VAE...);
- 37 146 € au titre de la prise en charge des frais de repas occasionnés à l'occasion des formations.

À ces 442 039 € s'ajoutent la cotisation au Centre national de la fonction publique (CNFPT) qui représente 1 % de la masse salariale depuis le 1^{er} janvier 2022 (93 029 € pour les assistants familiaux et 379 982,10 € pour les autres agents).

Par ailleurs, 23 422 € ont été dépensés pour la formation à destination des élus.

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, la nouvelle bonification indiciaire et la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ;
- **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 1^{er} janvier 2019.

Quatre ans après, et dans un contexte marqué à la fois par l'inflation et la mise en œuvre du Complément de traitement indiciaire (CTI) voulu par le législateur (*article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de la loi de financement de la sécurité sociale, modifié par la loi de finances rectificative n° 2022-1157 du 16 août 2022 et décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022*), l'Exécutif a souhaité revaloriser les grilles d'IFSE.

À travers la réforme du régime indemnitaire (dite « RIFSEEP 2 ») l'Exécutif a poursuivi 3 grands objectifs :

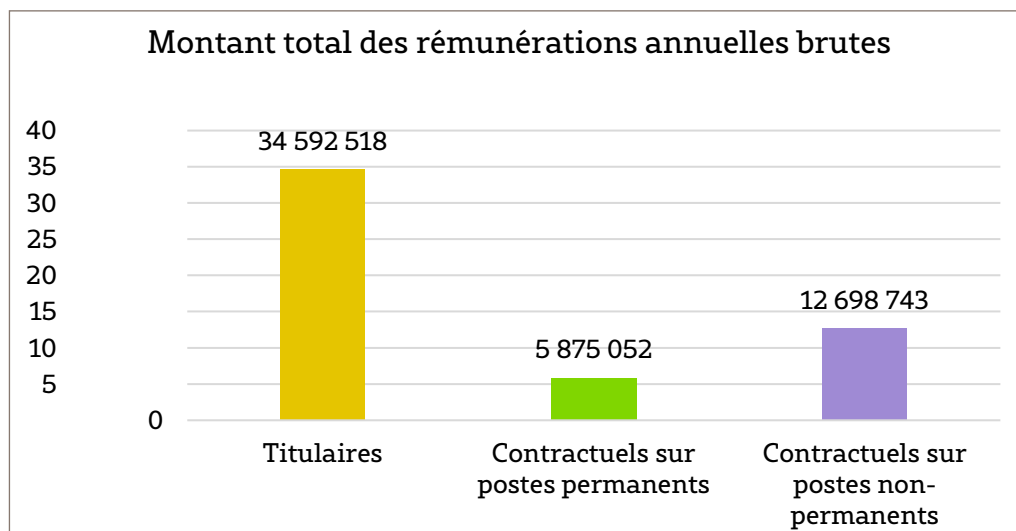
- redonner du pouvoir d'achat aux agents, dans un contexte inflationniste ;
- soutenir l'attractivité du Département, dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi ;
- corriger, au moins en partie, les effets distorsifs liés à la mise en œuvre du CTI.

Pour atteindre chacun de ces objectifs, l'Assemblée départementale a délibéré le 6 mars 2023 en vue :

- **de revaloriser de 80 € bruts / mois** (palier 1) l'ensemble des agents du Département sans responsabilités managériales (hors bénéficiaires du CTI) et ne relevant pas des catégories ci-après évoquées ;

- **de revaloriser de 140€ bruts / mois** (palier 2) :
 - . d'une part, l'ensemble des managers de la Collectivité ;
 - . d'autre part, les agents occupant un métier social non éligibles au CTI soit de la filière sociale soit multi-filière dont la filière cible est la filière sociale.

> La masse salariale

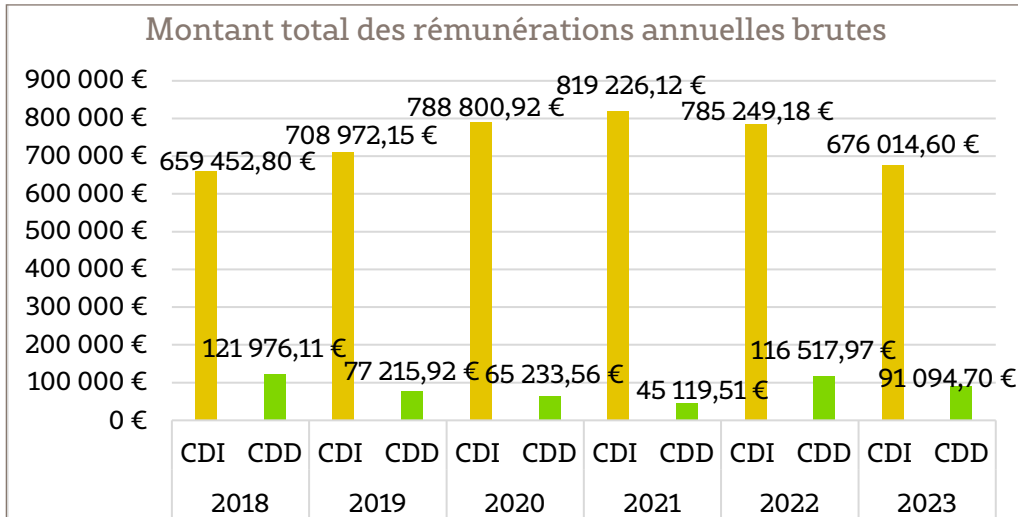


Le montant total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents présents au moins une journée en décembre 2023 s'élève à 53 166 313 € (contre 49 133 604 € en 2022) dont 34 592 518 € pour les agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires), 5 875 052 € pour les agents contractuels sur emplois permanents et 12 698 743 € pour les agents sur postes non-permanents (dont les assistants familiaux).

Au total sur l'année 2023, 64 580 061 € ont toutefois été dépensés au titre de l'action masse salariale du programme Ressources humaines, ce qui représente une augmentation de 5,35 % par rapport à l'année précédente (hors provisions pour CET). Cette hausse est liée à plusieurs facteurs :

- la revalorisation du RIFSEEP (voir supra) ;
- la mise en œuvre du complément de traitement indiciaire (CTI) au bénéfice de certains professionnels médico-sociaux ;
- les créations de postes votées au BP 2023 qui ont pris en effet dans le courant de l'année :
 - . 1 poste de chargé de coordination de projets à la Direction du patrimoine ;
 - . 1 poste de directeur adjoint de la solidarité ;
 - . 5 postes d'évaluateurs des besoins médico-sociaux, 1 médecin et 1 poste d'agent d'accueil spécialisé à la Direction de l'autonomie (avec diminution corrélative de la contribution du Département au fonctionnement du GIPMDPH à due concurrence de la masse salariale) ;
 - . 1 poste de chargé de mission accueil familial à la direction de l'autonomie ;
 - . 5 postes supplémentaires jeunes en apprentissage ;
 - . 1 poste de chef de service adjoint et 1 poste d'administrateur fonctionnel à la Direction de la transformation et de l'innovation ;
 - . 1 poste de responsable d'unité gestion des aides et 1 poste de gestionnaire habitat à la Maison de l'habitat ;
 - . 1 poste d'animateur à l'insertion en vue de l'expérimentation visant à renforcer l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.

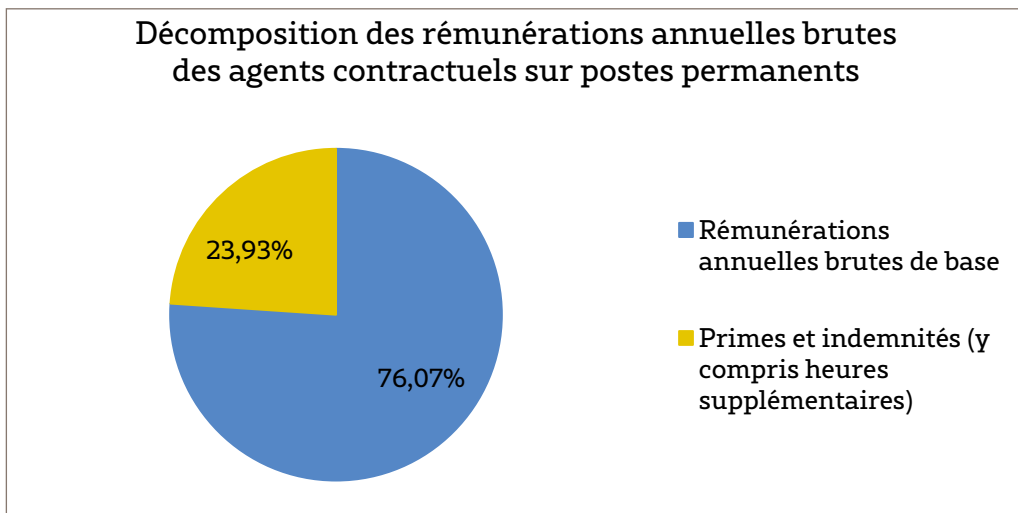
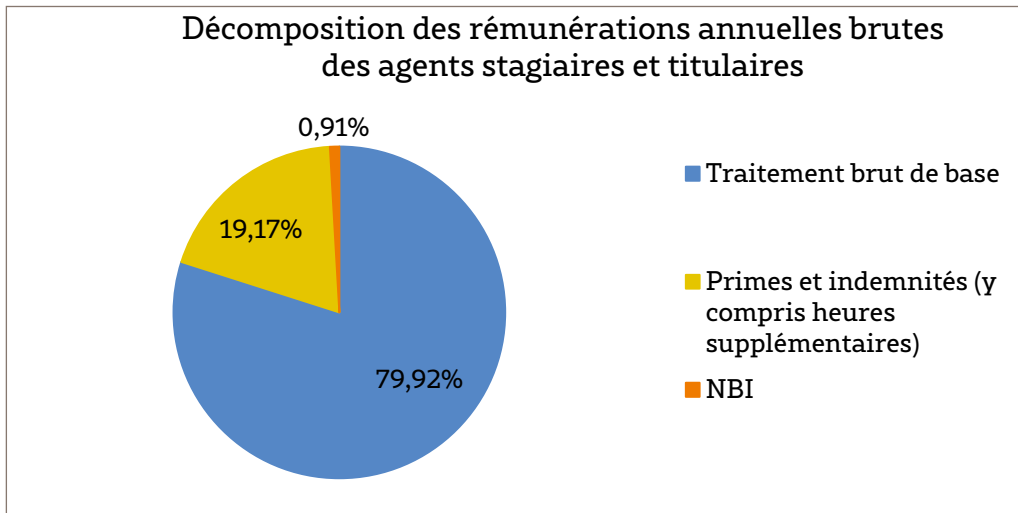
Focus sur le GIP :



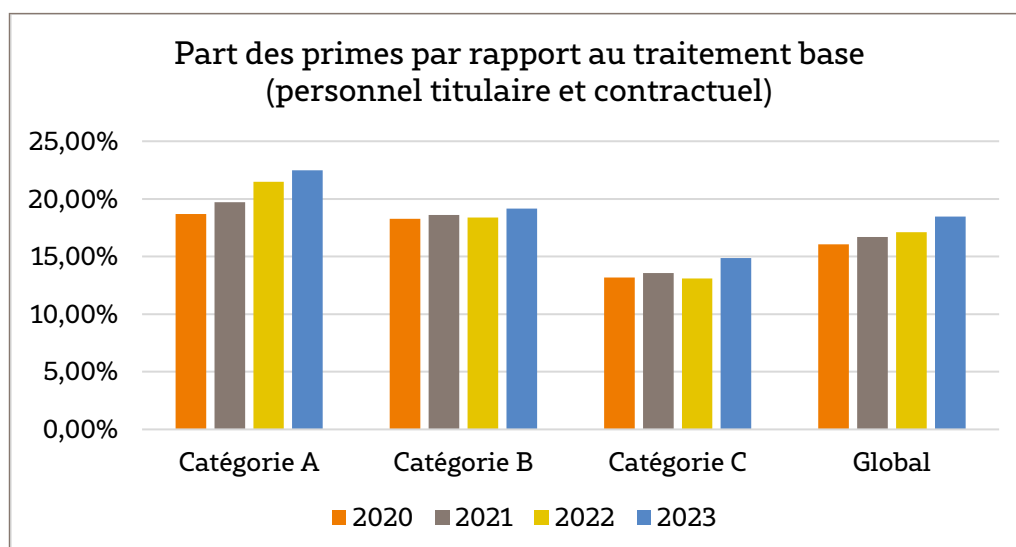
Le montant total des rémunérations annuelles brutes versées aux salariés en CDI et CDD du GIP MDPH est en baisse de 14,93 % entre 2022 et 2023 (767 109,3 € en 2023 contre 901 767,15 € en 2022).

> Les traitements indiciaires

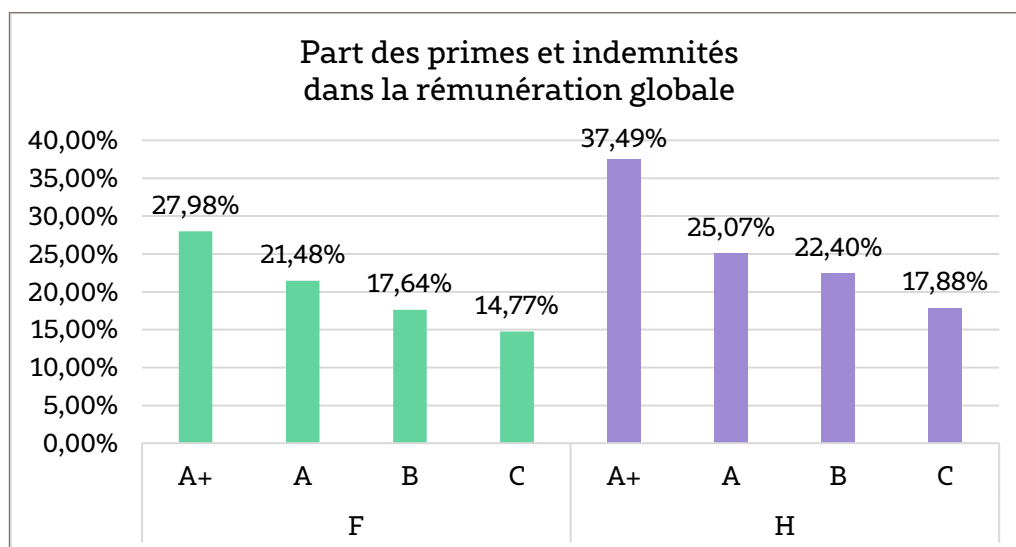
Le traitement indiciaire brut représente 79,92 % de la rémunération brut annuelle des agents stagiaires et titulaires et 76,07 % de celle des agents contractuels sur postes permanents.



> Les primes et indemnités



La part des primes a augmenté entre 2022 et 2023 pour toutes les catégories sous l'effet de la mise en œuvre du RIFSEEP 2.



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...

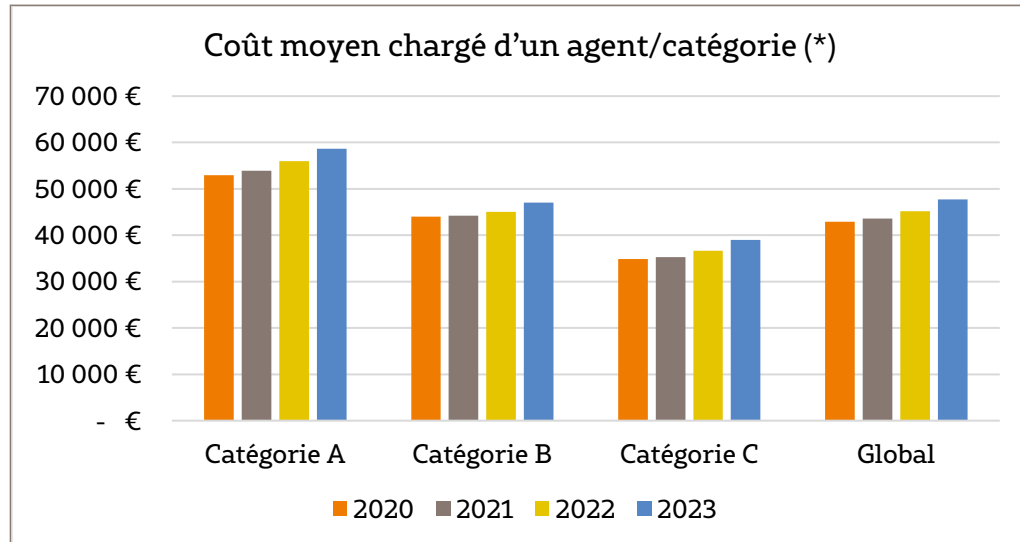
En catégorie A+, l'écart entre les femmes et les hommes est à nouveau à la baisse en 2023 avec 9,51 points, après une hausse observée entre 2021 et 2022 (12,29 points en 2022, 8,42 points en 2021, 10,71 points en 2020 et 13,2 points en 2019).

En catégorie A, l'écart est en baisse avec 3,50 points en 2023 (contre 5,36 points en 2022, 5,88 points en 2021 et 5,29 points en 2020).

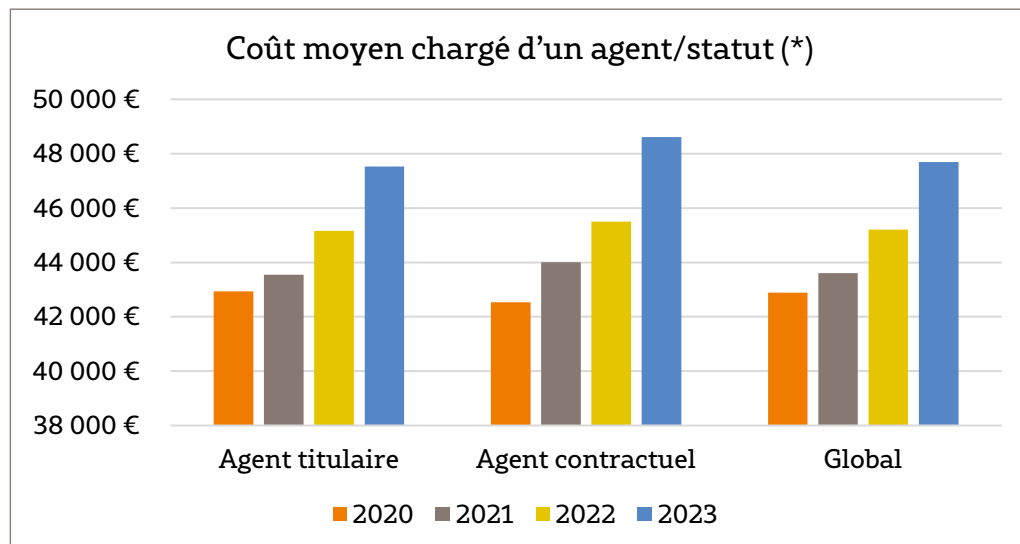
En catégorie B, l'écart entre les femmes et les hommes poursuit sa baisse en s'établissant à 4,76 points en 2023, contre 5,02 points en 2022, 6,08 points en 2021, et 6,37 points en 2020.

En catégorie C, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'établit à 3,11 points en 2023, soit une légère hausse par rapport à 2022 (2,26 points en 2022, 2,78 points en 2021, et 2,86 en 2020).

> La distribution des traitements et rémunérations



Le coût moyen chargé d'un agent a augmenté dans toutes les catégories entre 2022 et 2023. Au global, en moyenne, le coût chargé d'un agent a augmenté de 11,23 % depuis 2020, l'augmentation moyenne la plus significative concernant la catégorie C (+ 11,82 %).



Le coût moyen d'un agent a globalement augmenté entre 2020 et 2023 (+ 11,23 %) (contre + 5,28 % entre 2019 et 2022). Il est observé une forte augmentation du coût moyen chargé d'un agent, qu'il soit titulaire ou contractuel entre 2022 et 2023 ; elle est liée principalement à la revalorisation du RIFSEEP2.

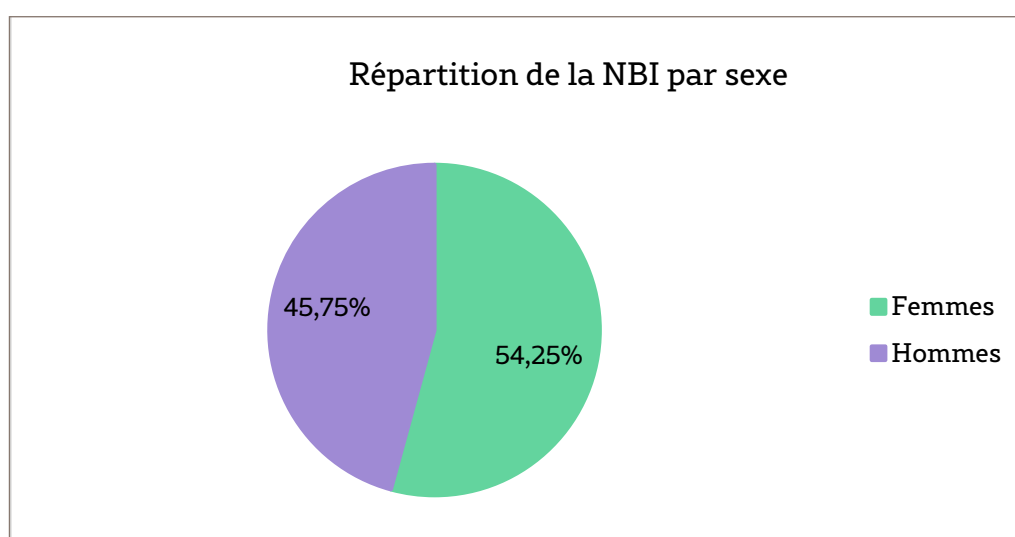
> La somme des dix plus hautes rémunérations



SIREN	Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Commentaires
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		2019	799 401,3 €	3	7	120	
225300011	Conseil départemental de la Mayenne	2018	782 599,13€	3	7	120	(une femme à 80 % sur l'année)

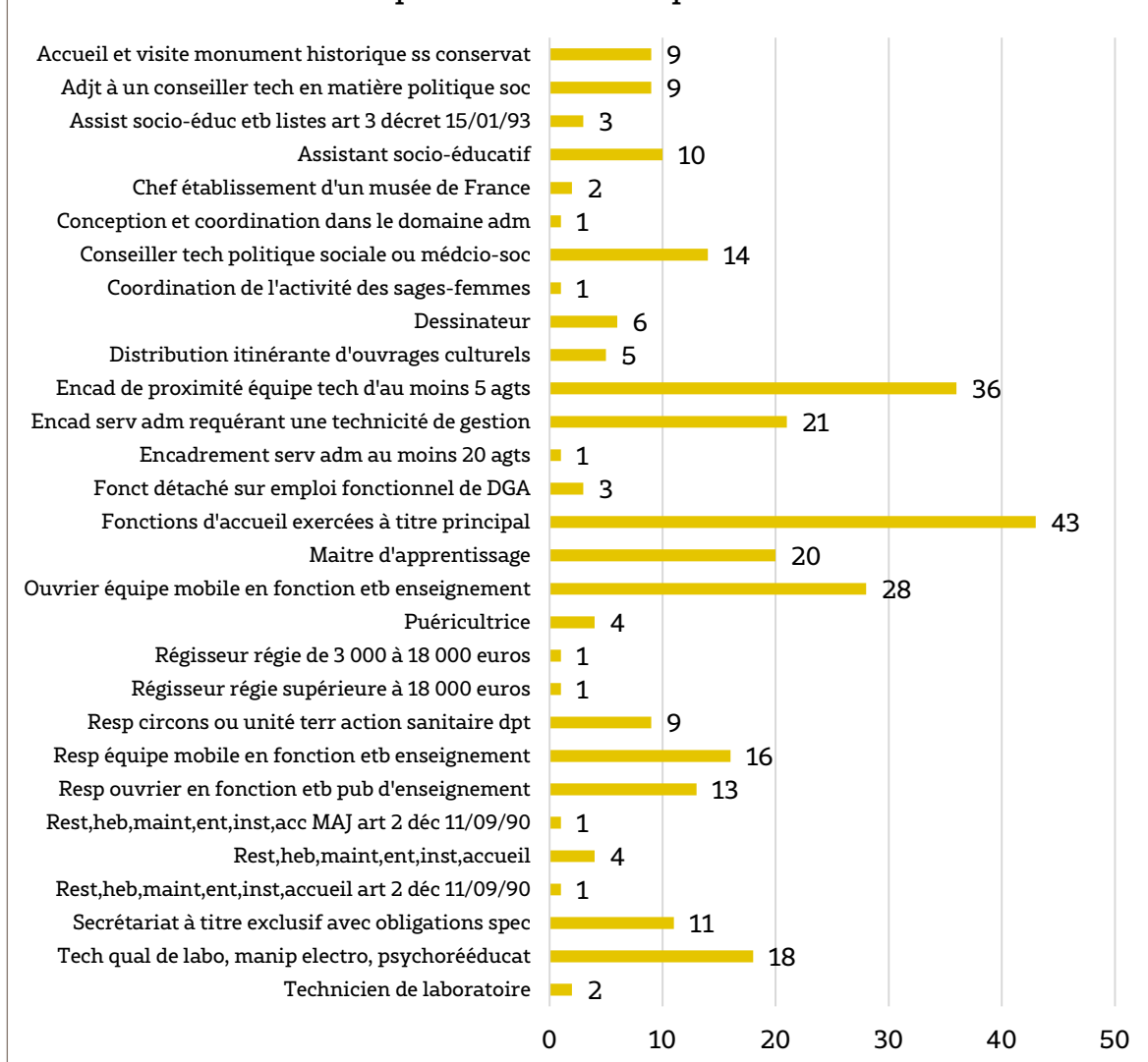
L'article L715-1 du code général de la fonction publique dispose que les Régions, les Départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants et les EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des 10 rémunérations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

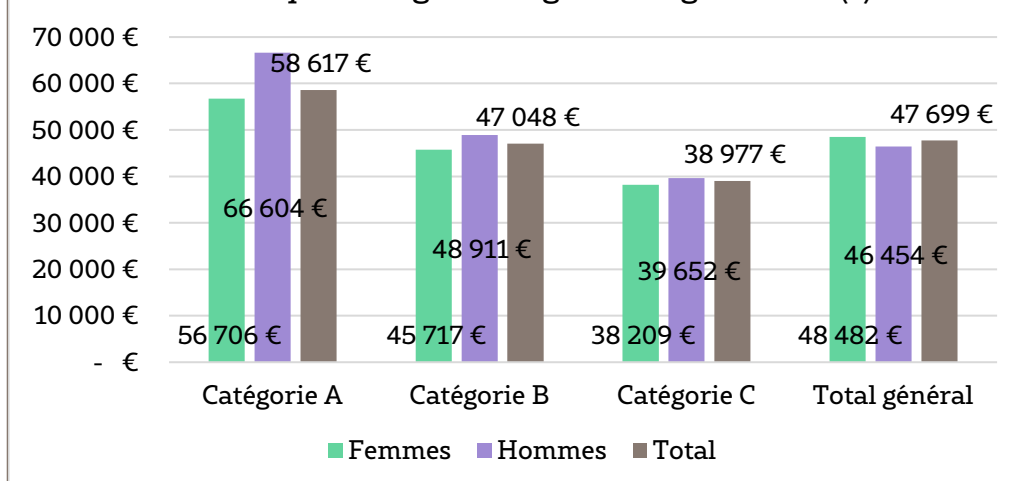


54,25 % des agents percevant une NBI sont des femmes.

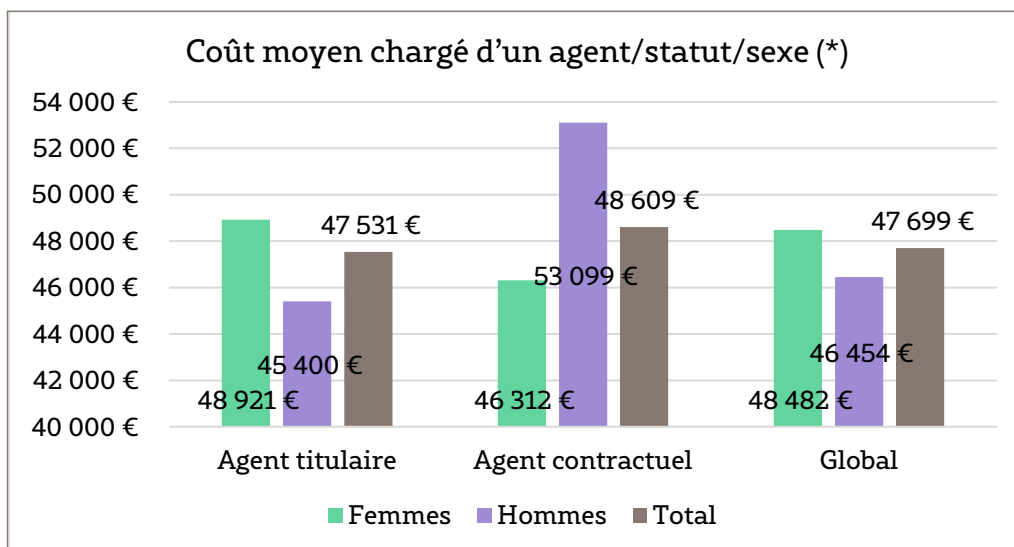
Répartition de la NBI par motif



Coût moyen chargé d'un agent/catégorie/sexe (*)



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 2023)

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			4 778,01 €	5 123,78 €
	Management				
	Femmes	4 766,47 €	4 766,47 €	4 764,43 €	4 764,43 €
	Hommes	6 564,62 €	6 564,62 €	5 453,89 €	5 453,89 €
A	Administration générale				
	Femmes	2 728,16 €	2 906,88 €	2 261,47 €	2 318,25 €
	Hommes	3 112,68 €	3 112,68 €	2 560,73 €	2 560,73 €
	Culture et patrimoine				
	Femmes			2 217,83 €	2 217,83 €
	Hommes	2 190,41 €	2 190,41 €		
	Interventions sociales				
	Femmes	2 566,86 €	2 746,89 €	2 163,39 €	2 254,01 €
	Hommes	2 803,63 €	2 803,63 €	2 253,22 €	2 309,71 €
	Interventions techniques				
	Femmes	2 745,23 €	2 871,27 €		
	Hommes	2 802,75 €	2 870,71 €	2 445,36 €	2 445,34 €
	Management				
	Femmes	3 474,83 €	3 520,74 €	2 586,33 €	2 663,13 €
	Hommes	3 668,68 €	3 696,91 €	3 268,86 €	3 268,86 €
	Ressources				
Femmes	2 828,59 €	2 828,59 €	2 401,14 €	2 401,86 €	
Hommes	4 041,57 €	4 041,57 €	2 565,49 €	2 609,49 €	

B	Administration générale				
	Femmes	2 148,83 €	2 245,37 €	1 928,97 €	1 928,95 €
	Hommes	2 278,54 €	2 278,54 €		
	Culture et patrimoine				
	Femmes	2 134,63 €	2 141,07 €	1 859,79 €	1 859,79 €
	Hommes	2 277,87 €	2 277,87 €	1 926,27 €	1 926,27 €
	Interventions sociales				
	Femmes	2 084,61 €	2 189,55 €	2 006,80 €	2 035,00 €
	Hommes	2 376,98 €	2 376,98 €	2 009,13 €	2 009,13 €
	Interventions techniques				
	Femmes	2 365,64 €	2 444,22 €	1 963,39 €	1 963,39 €
	Hommes	2 540,51 €	2 570,14 €	2 051,34 €	2 051,34 €
	Management				
	Femmes	2 223,64 €	2 367,62 €	1 975,76 €	1 975,76 €
Hommes	2 606,21 €	2 606,21 €	2 386,11 €	2 404,80 €	
Ressources					
Femmes	2 182,39 €	2 225,09 €	1 854,25 €	1 896,84 €	
Hommes	2 490,96 €	2 548,37 €	2 281,09 €	2 281,09 €	
C	Administration générale				
	Femmes	1 774,73 €	1 847,78 €	1 615,59 €	1 702,50 €
	Hommes	1 763,59 €	1 763,59 €		
	Culture et patrimoine				
	Femmes	1 976,22 €	1 999,80 €		
	Hommes	1 934,95 €	2 077,96 €		
	Interventions sociales				
	Femmes	1 822,02 €	1 855,32 €	1 907,95 €	1 907,94 €
	Hommes	2 040,64 €	2 101,91 €		
	Interventions techniques				
	Femmes	1 772,00 €	1 822,05 €	1 544,47 €	1 734,61 €
	Hommes	1 939,36 €	1 961,02 €	1 888,47 €	1 888,47 €
	Management				
	Femmes	1 913,95 €	1 994,76 €		
Hommes	2 108,71 €	2 132,68 €	1 789,21 €	1 789,21 €	
Ressources					
Femmes	1 859,57 €	1 902,44 €	1 617,09 €	1 617,09 €	
Hommes	1 936,01 €	1 913,31 €			

Rémunérations nettes moyennes mensuelles par décile et par sexe (effectifs sur postes permanents présents en décembre 2023)



Décile	Rémunérations nettes moyennes mensuelles effectives		Rémunérations nettes moyennes mensuelles rétablies	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
10 %	1 693,18 €	1 787,37 €	1 769,10 €	1 793,55 €
20 %	1 797,53 €	1 875,58 €	1 866,98 €	1 885,76 €
30 %	1 902,89 €	1 951,90 €	1 963,72 €	1 968,91 €
40 %	2 004,81 €	2 025,84 €	2 068,59 €	2 035,09 €
50 %	2 111,97 €	2 111,44 €	2 182,26 €	2 125,11 €
60 %	2 227,40 €	2 215,87 €	2 345,48 €	2 221,63 €
70 %	2 470,04 €	2 336,17 €	2 554,56 €	2 340,67 €
80 %	2 771,21 €	2 556,65 €	2 848,81 €	2 580,25 €
90 %	3 129,39 €	3 060,16 €	3 215,81 €	3 082,70 €
100 %	6 365,72 €	10 092,87 €	6 365,72 €	10 092,87 €

Exemples de lecture :

- 90 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle effective supérieure à 1 693,18 € ;
- 80 % des femmes ont une rémunération nette mensuelle effective inférieure ou égale à 2 771,21 € ;

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 (87 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.

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

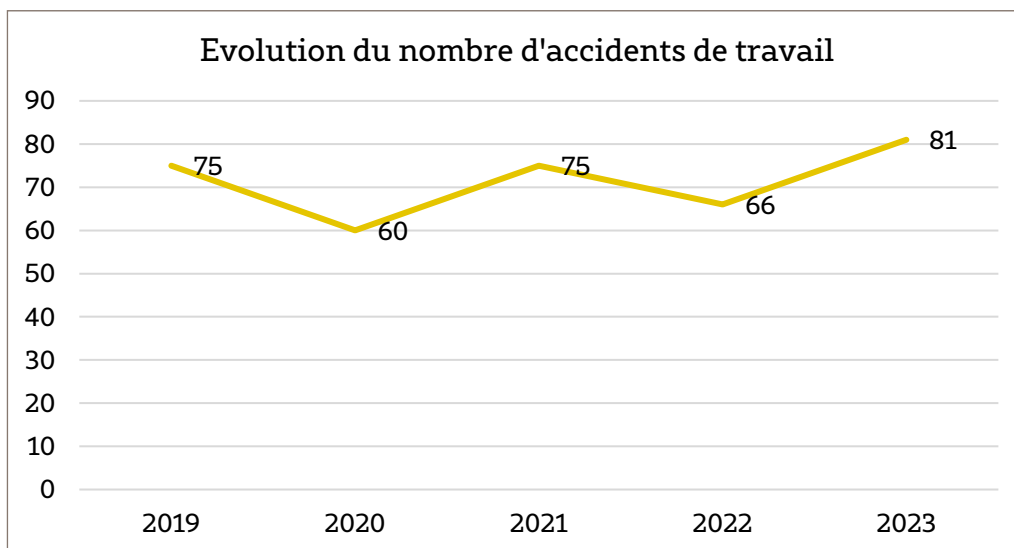
• Bilan 2023 des accidents de travail

- Évolution générale

Sur l'année 2023, **81** accidents ont été déclarés et reconnus par la Collectivité.

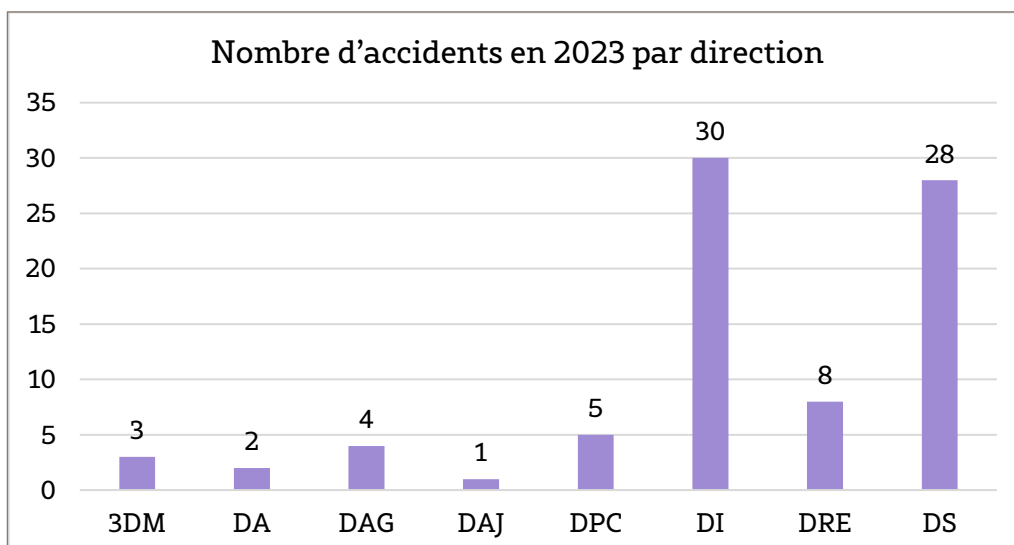
2 rechutes d'accident ont également été reconnues, pour des accidents au titre de l'année 2023.

4 accidents n'ont pas été reconnus imputables au service au cours de cette année.

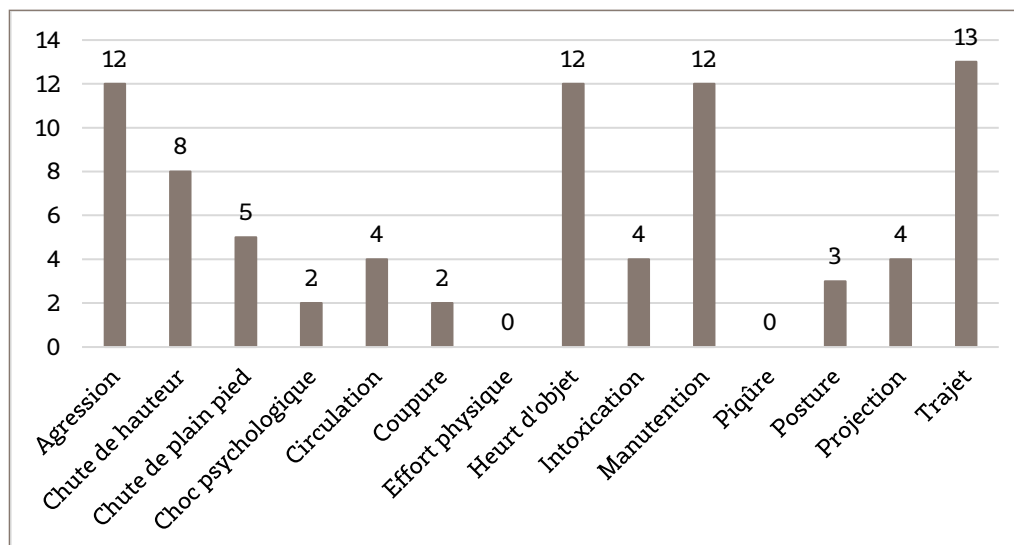


Ces 81 accidents concernent : 58 agents titulaires ou stagiaires, 19 agents contractuels, 3 apprentis et 1 agent en contrat d'insertion.

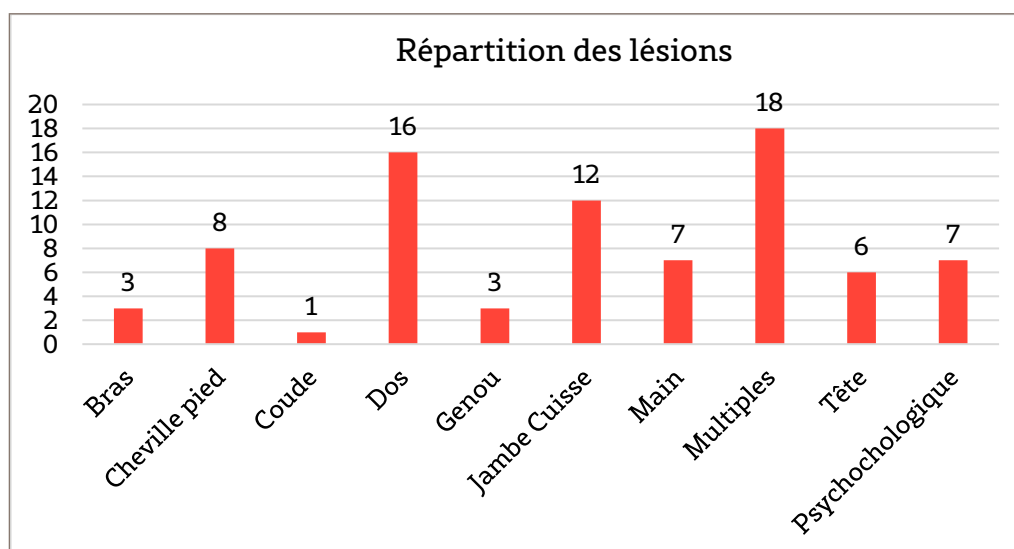
En comparaison, 66 accidents de travail avaient été recensés en 2022.



C'est au sein de la Direction des infrastructures que le nombre d'accidents du travail reste le plus important en 2023 avec 30 accidents, suivie par la Direction de la solidarité (28) puis la Direction de l'enseignement (7), directions avec des effectifs importants.



Ce sont les accidents de trajet (13) suivis des agressions (12) des heurts d'objet (12) et problèmes de manutention (12) qui ont été à l'origine du plus grand nombre d'accidents de travail en 2023.



Les lésions multiples sont les plus nombreuses (18), suivies des lésions au dos (16) et au niveau des jambes et des cuisses (12).

- Répartition selon le nombre de jours d'arrêt :

51 accidents avec arrêt en 2023 (contre 37 en 2022) et 30 accidents sans arrêt (contre 29 en 2022) ont été déclarés en 2023.

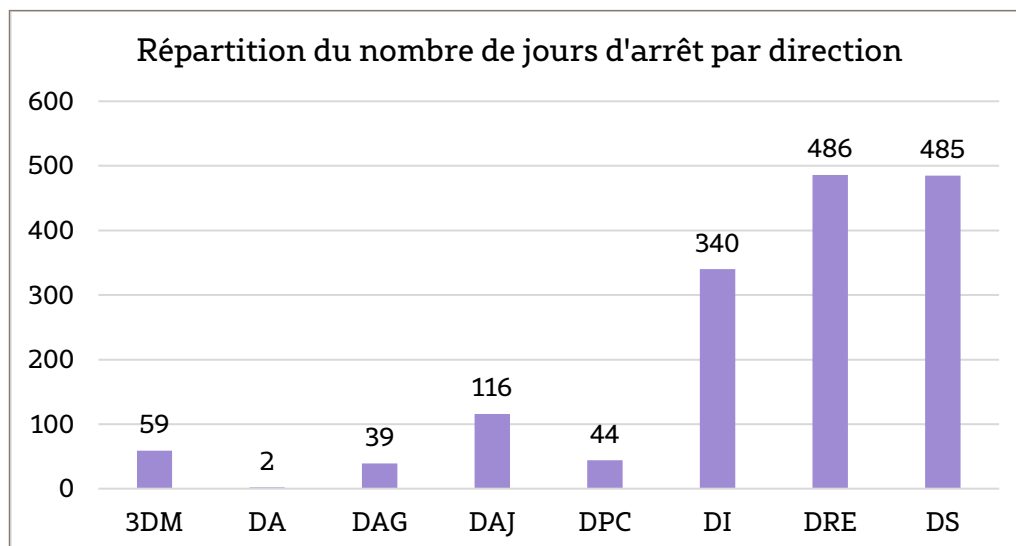
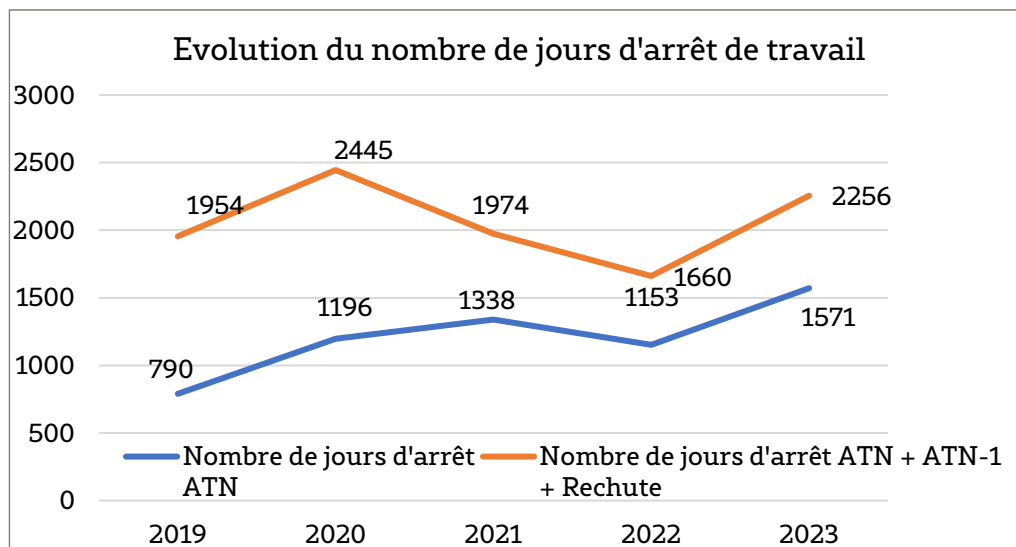
Les accidents de travail survenus en 2023 ont entraîné 1 571 jours d'arrêt (contre 1 153 jours d'arrêt en 2022).

La durée moyenne d'un arrêt en 2023 est de 19,39 jours d'absence (contre 17,46 en 2022).

Il est à noter qu'un agent victime d'un accident du travail en 2022 est toujours en arrêt en 2023 (358 jours d'arrêts pour 2023).

- Évolution du nombre de jours d'arrêt :

On entend par « ATN » le nombre de jours d'arrêt pour un accident survenu en 2023 (Année N) et « ATN-1 » le nombre de jours d'arrêt pour des accidents antérieurs à 2023 mais dont les arrêts se poursuivent en 2023.



La DRE a enregistré 8 accidents du travail qui ont engendré 486 jours d'arrêt de travail. Il est à noter qu'un agent de la DE, victime d'un accident du travail début janvier 2023, est toujours en arrêt à ce jour (355 jours d'arrêts en 2023).

Elle est suivie par la DS qui a enregistré 28 accidents du travail ayant engendré un total de 485 jours d'arrêt de travail.

La DI a quant à elle enregistré 30 accidents du travail ayant engendré 340 jours d'arrêt de travail.

- Les accidents de travail des assistants familiaux en 2022 :

3 accidents de travail ont été déclarés en 2023.

Il est à noter 524 jours d'arrêt de travail en 2023 pour les assistants familiaux, dont 88 jours pour les accidents du travail 2023 et 436 jours pour 2 accidents de travail antérieurs.

• **Les déclarations d'agressions 2023**

12 accidents du travail suite à une agression ont été enregistrés en 2023.

À ces chiffres s'ajoutent 64 agressions ayant engendré 72 déclarations d'agression (contre 22 en 2022).

Les 84 déclarations d'agression ont concerné la Direction de la protection de l'enfance (47), la Direction de l'action sociale de proximité (27), la Direction routes et rivière (6), la Direction de la protection maternelle et infantile (1), l'accueil de la Direction de la solidarité (1), la Direction de l'autonomie (1) et la Direction du patrimoine et de la culture (1).

L'année 2023 a été marquée par une augmentation importante du nombre de déclarations d'agressions. Celle-ci peut s'expliquer par la campagne de communication menée en 2023 en vue de prévenir les violences externes. Cette démarche soutenue dans le cadre d'un appel à projets du Fonds National de Prévention de la CNRACL a permis la mise en place de plusieurs thématiques de travail, telles que :

- la mise en place de moyens d'alerte en cas d'agression pour les professionnels amenés à effectuer des visites à domicile ou à se déplacer dans des tiers-lieux, et pour les personnels en charge de l'accueil des usagers, en lien avec la Direction de la transformation et de l'innovation. Les collègues ont ainsi été sensibilisés à la procédure à suivre en cas d'agression ;
- l'amélioration de l'aménagement des accueils des sites recevant du public en lien avec la Direction des bâtiments et les directions concernées ;
- la mise en place de formations en vue d'outiller les professionnels et les encadrants en cas de violences externes ;
- la mise à jour du protocole à suivre en cas d'agression et le renforcement de l'accompagnement social, médical, psychologique et administratif des collègues victimes de tels actes au travail.

Ainsi, de nombreuses campagnes de sensibilisation ont été organisées à destination des agents du Département sur les différents sites du Département pour les informer des procédures existantes et des accompagnements possibles après agression. Ils ont été incités à déclarer toute agression en vue de leur meilleur accompagnement par la Direction des ressources humaines et leurs encadrants.

• **Les maladies professionnelles**

En 2023, 2 demandes de reconnaissance de maladie professionnelle ont été reconnues imputables au service (contre 1 en 2022, 8 en 2021 et 3 en 2020).

Elles concernent :

- 1 agent de la Direction de l'enseignement pour une pathologie du tableau 57C bilatérale et a engendré 65 jours d'arrêt de travail ;
- 1 agent de la Direction du patrimoine et de la culture pour une pathologie du tableau 57B bilatérale qui a engendré 6 jours d'arrêt de travail ;
- 1 agent a été en arrêt de travail en 2023 suite à une maladie professionnelle déclarée et reconnue dans les années antérieures, ce qui a engendré 360 jours d'arrêts de travail.
- 1 maladie professionnelle pour 1 assistante familiale a été reconnue en 2023 et

1 maladie professionnelle reconnue ultérieurement est toujours en cours. Ces 2 maladies professionnelles ont engendré 632 jours d'arrêt de travail pour l'année 2023.

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

Au cours de l'année 2023, un agent a été reconnu inapte définitivement à ses fonctions par le conseil médical. Il s'est vu préconiser une PPR qui sera mise en place en 2024.

Enfin l'agent, reconnu définitivement inapte à ses fonctions en 2022, a fait l'objet d'un reclassement professionnel en novembre 2023 suite à la PPR dont il a pu bénéficier au cours de cette même année.

> **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. L'année 2023 a été marquée par le départ en retraite du médecin du travail affecté au suivi des agents du Département, départ pas remplacé par manque de candidats. Ainsi, le médecin du travail coordonnateur du SPAT a repris l'accompagnement des agents de la Collectivité qui ont des problématiques de santé au travail. Le médecin du travail et l'infirmière du SPAT

effectuent également des visites de sites et de postes de travail et participent à la commission mensuelle « maintien pour l'emploi » (CME) en charge d'étudier les situations des agents ayant une problématique de santé au travail.

En outre, l'Institution compte dans ses effectifs 59 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 d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP).

Ainsi, 274 sauveteurs secouristes du travail (SST) et 37 agents sensibilisés aux gestes qui sauvent (GQS) sont formés dans l'Institution.

19 acteurs PRAP sont également formés et 212 agents ont suivi une formation aux gestes et postures, répartis sur différentes directions.

Enfin, 550 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 2023, 165 agents de différentes directions ont été rencontrés. Bien souvent, ce sont les agents qui la contactent directement pour faire part de leurs difficultés ; l'assistante sociale peut également les appeler suite à un arrêt de longue durée pour prendre de leurs nouvelles. C'est parfois le seul interlocuteur qu'ils ont depuis plusieurs mois avec la Collectivité. Il est proposé aux agents de les rencontrer au plus près de leur lieu de travail ou de 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 la DRH de l'Hôtel du Département et l'autre à Jean Monnet avec un accès plus confidentiel).

Au cours de l'année 2023, l'assistante sociale du personnel a continué d'aller à la rencontre des agents : dans les différents collèges du département, auprès des équipes de Jublains, du château de Sainte-Suzanne, à la rencontre des agents d'exploitation de la route, sur les différents chantiers au bord des routes sur le secteur sud (Craon, Château-Gontier, Meslay) ainsi que le nord (Pré-en-Pail, Villaines-la-Juhel, et Mayenne). Lors de ces rencontres, 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.

L'année 2023 a été marquée par le départ du médecin du travail référent du Département, remplacé partiellement par le médecin coordonnateur du SPAT. Des commissions maintien de l'emploi, composées de la DRH et du SPAT, ont lieu tous les mois où sont évoquées les situations des agents en arrêt de travail longue durée.

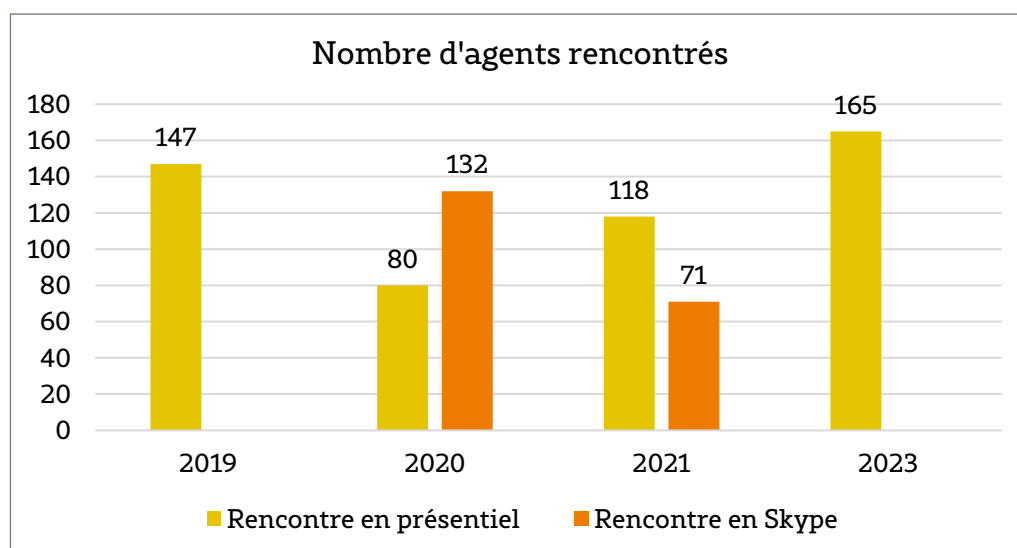
L'assistante sociale continue de travailler très en lien avec la psychologue du SPAT, avec des rencontres tous les 2 mois et des appels téléphoniques réguliers.

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 (6 réunions), et la participation au *handicafé* (2 rencontres). L'assistante sociale a intégré à son arrivée le comité de suivi de l'appel à projet sur la prévention des violences externes (12 rencontres entre octobre 2022 et janvier 2024). Dans ce cadre, elle a participé à la formation des managers sur les procédures en cas d'agressions. Il est prévu que l'assistante sociale du personnel intervienne systématiquement lorsqu'un agent est victime d'une agression.

L'assistante sociale du personnel a bénéficié d'une formation avec PSSM France (Premiers Secours en Santé Mentale) sur 2 jours afin de coordonner la mise en place d'un réseau de formateurs internes au Département dans le but de sensibiliser les agents à la santé mentale.

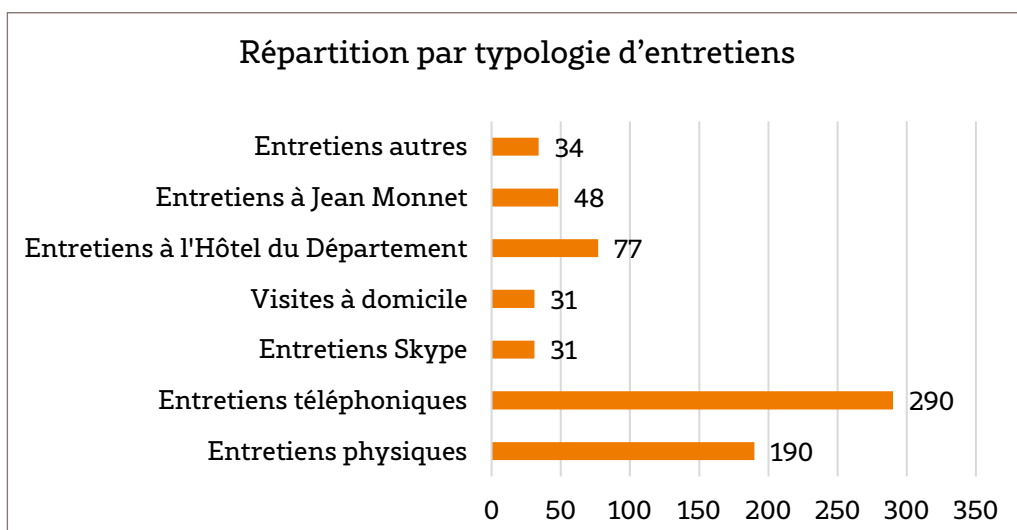
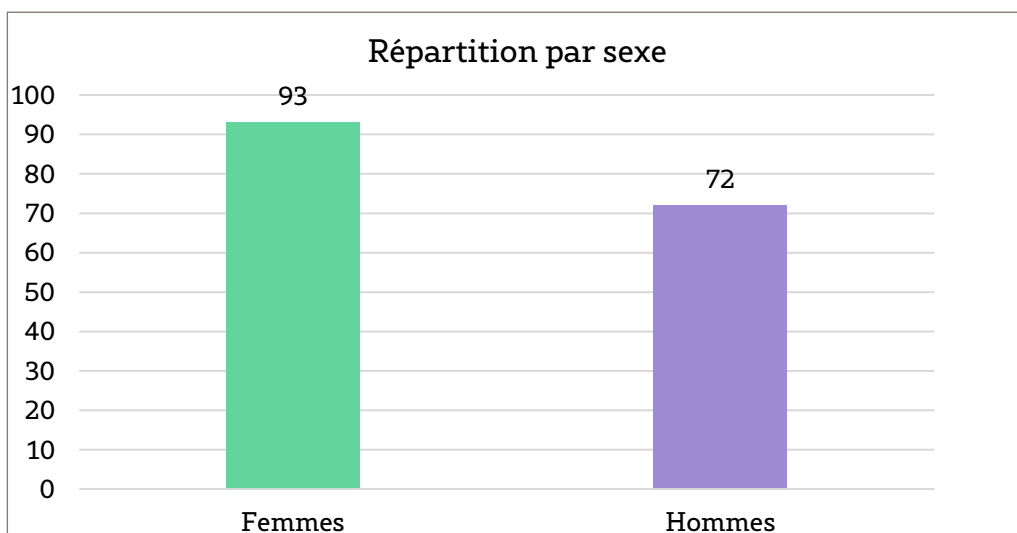
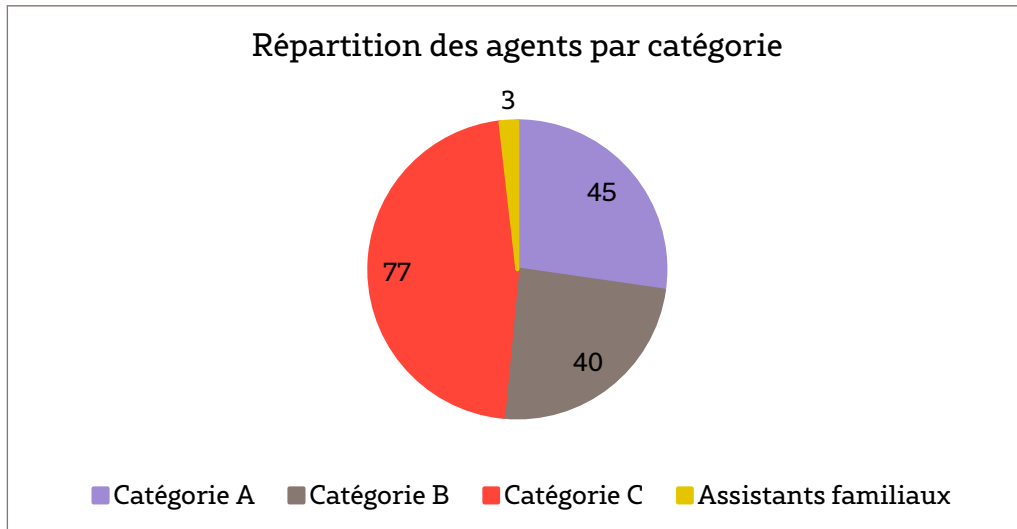
L'assistante sociale du personnel a également été amenée à réaliser 4 actions de médiation au sein des services.

Une rencontre avec la responsable de Cap Emploi a eu lieu en mai 2023 afin d'échanger sur les dispositifs de retour à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

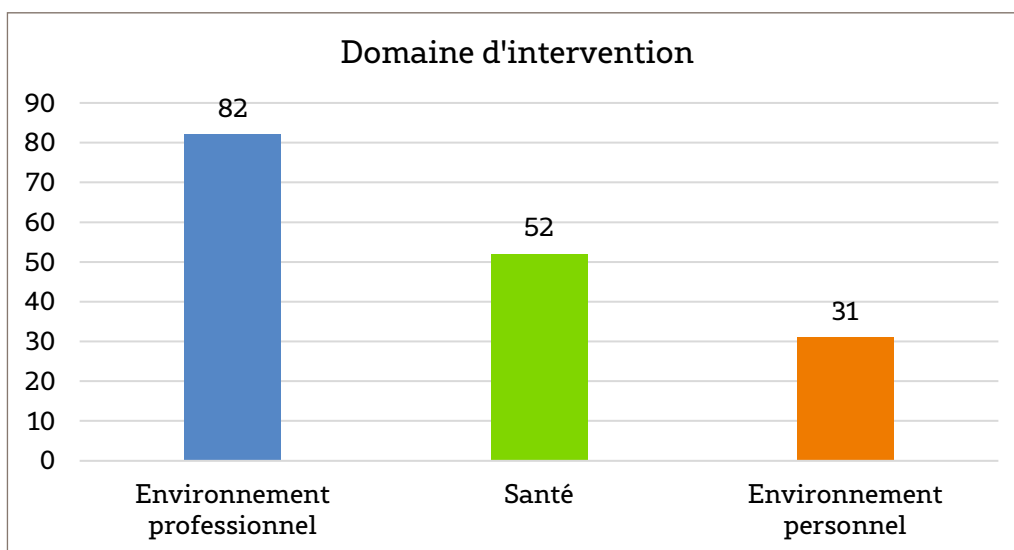
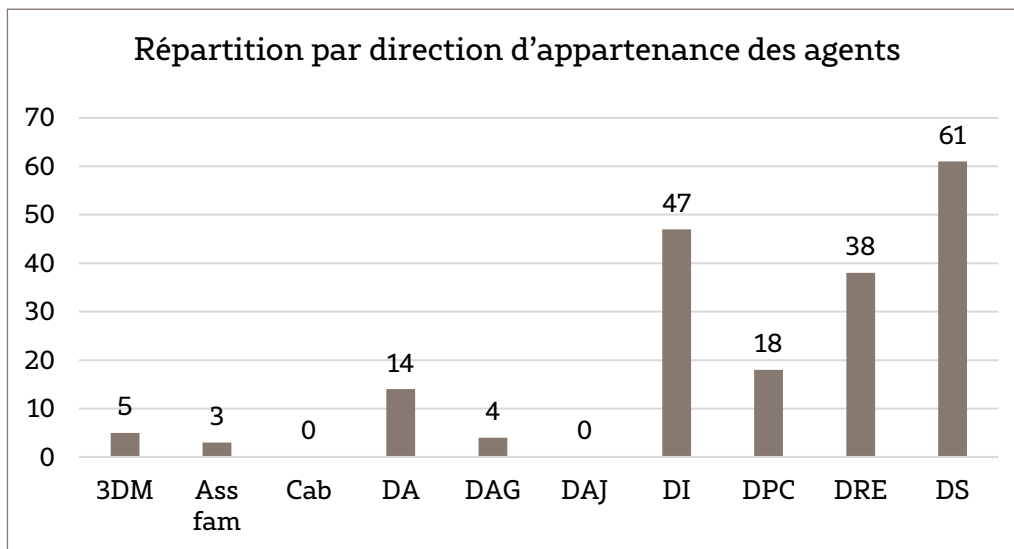


L'année 2022 n'apparaît pas car l'assistant social précédent est parti en juillet 2022 et une nouvelle assistante sociale du personnel est arrivée le 3 octobre 2022. En l'absence d'assistant social sur plusieurs mois, les chiffres n'auraient pas été représentatifs.

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



Pour 165 agents rencontrés, il a été réalisé 701 entretiens différents.



• **L'environnement professionnel**



En 2023, 82 personnes ont contacté l'assistante sociale du personnel pour exprimer une souffrance au travail.

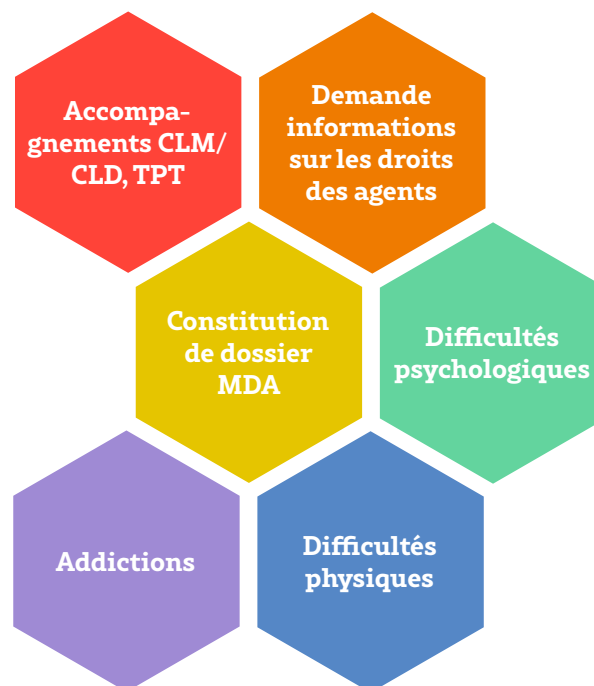
Les sujets abordés sont : les tensions dans les équipes, les difficultés relationnelles avec leur manager. Le manque de communication est très présent dans certaines équipes ; bien souvent, pour apaiser les tensions, il faut sensibiliser les agents à la communication bienveillante. L'assistante sociale du personnel est intervenue dans quelques équipes pour échanger avec les agents sur ce qu'ils pourraient proposer pour travailler dans un climat plus serein. À la demande des managers, l'assistante sociale du personnel a également assuré 4 médiations.

La perte de sens ou « Brown out » est également évoqué par les agents. On le retrouve dans les métiers du social où les agents regrettent de ne pas avoir assez de temps pour accompagner au mieux les personnes. Cela concerne également les agents des routes, certains parlent de tâches répétitives, peu valorisantes, avec du matériel vieillissant, les autres fonctions plus valorisantes étant externalisées.

Les gens souffrent également 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 et 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 2023, ce sont 52 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.

L'assistante sociale du personnel travaille en lien avec la chargée de mission handicap au Département, lors de la constitution de dossier afin d'obtenir une reconnaissance 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. Communiquer autour du handicap est très important dans les services. L'année 2023 a été l'occasion d'accompagner plusieurs agents pour une demande de prothèses auditives.

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).

• Environnement personnel



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, 3 demandes ont été sollicitées auprès du CNAS, principalement des secours exceptionnels à la suite d'une séparation. Une autre demande a été faite auprès de la ligue contre le cancer.

Certains agents sont aussi orientés vers l'assistante sociale de secteur, avec qui un lien est établi, voire une rencontre proposée avec l'agent.

• Les déclarations d'agressions ou d'incidents

Dans le plan d'actions relatif à la démarche qualité de vie au 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 est de mieux accompagner les agents victimes.

En 2023, 84 déclarations d'agression reçues dont 47 venant de la Direction de la protection de l'enfance (26 déclarations dans les 2 maisons d'accueil suite à une agression par les jeunes accueillis). Tous les professionnels sont concernés, des maitresses de maison, aux agents sociaux de nuit, aux référents éducatifs. Certains agents ont fait jusqu'à 4 déclarations d'agressions dans l'année.

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 était composé en 2023 de 3 médecins (dont un médecin à mi-temps) jusqu'en mars 2023. Cependant, le médecin du travail du SPAT plus particulièrement chargé du suivi médical des agents du Département sur 2 jours par semaine a fait valoir ses droits à la retraite en mars 2023 et n'a pu être remplacé. Ainsi, le service a fonctionné avec 1,5 médecins pour 8 297 agents adhérents du SPAT, ce qui a engendré une nouvelle organisation au sein du SPAT et une baisse du nombre de visites médicales effectuées.

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 :

Nombre de visites réalisées par le médecin du travail depuis mars 2023	217
Nombre d'entretiens de santé au travail (ESTI) 2023	142
Total	359

Le médecin du travail, parti en retraite le 7 mars 2023, a reçu une centaine d'agents du Conseil départemental en janvier et février 2023 (non comptabilisés par le nouveau logiciel médical).

- Absentéisme :

Le nouveau logiciel médical ne permet pas pour l'instant de calculer le nombre d'absentéisme par collectivité.

- Types de visites :

Embauche ou première visite	10
Périodique	5
Demande du médecin du travail, de l'employeur, du médecin traitant	148
Demande salarié	41
Reprise	10
Reprise suite à AT/MP	3
Total	217

Le suivi périodique des agents sont réalisés par l'infirmière, elle reçoit aussi les agents pour des visites d'embauche et les reprises après maternité.

Le médecin reçoit les agents pour les visites de reprise et à la demande.

- Conclusions médico-professionnelles :

Résultats aptitudes	
Avis du médecin	Nombre d'avis
Apte	62
Apte avec réserves	50
Provisoirement inapte	44
Inapte	13
Pas d'avis (pas de fiche)	48
Total	217

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.

- Interventions de la psychologue :

La psychologue du service a rencontré, sur orientation médicale, 68 agents présentant un état de souffrance ou de stress chronique en lien avec leur travail.

- Activités en milieu de travail :

Le médecin du travail et/ou l'infirmière du SPAT ont participé à 4 visites de services en 2023. Ils participent également aux commissions mensuelles maintien dans l'emploi pilotées par le service conditions de travail et relations sociales.

Le médecin du travail a également assisté aux F3SCT du 28 juin (visio) et 7 décembre 2023.

• Le conseil médical en formation restreinte

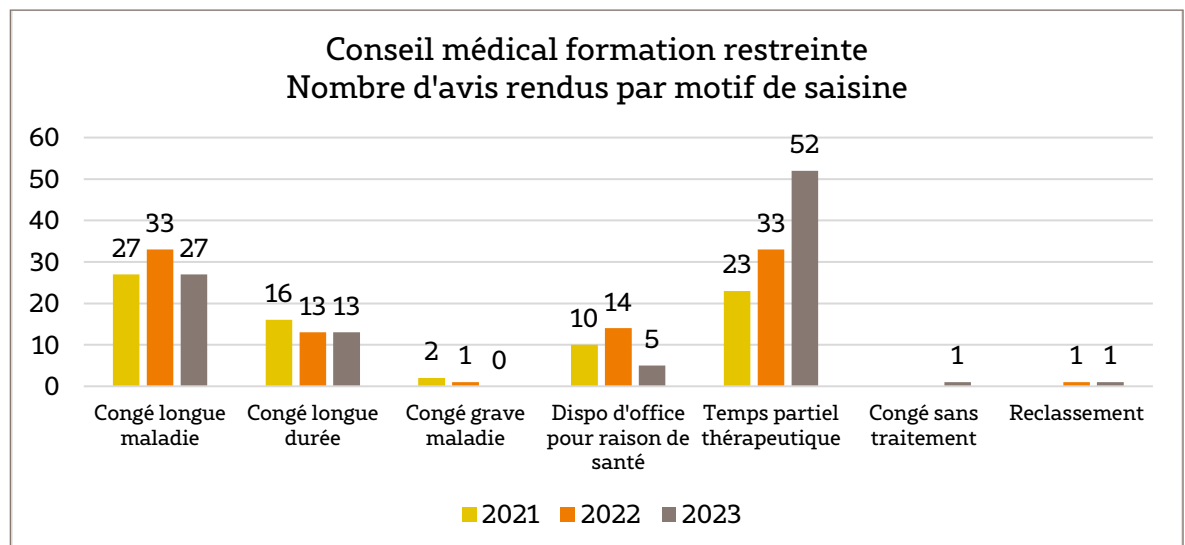
Le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale a instauré le conseil médical en formation restreinte, en remplacement du comité médical, et le conseil médical en formation plénière, en remplacement de la commission de réforme.

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 incapacité définitive à ses fonctions ;
- Conditions de reprise à temps partiel thérapeutique, lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé sont discordants.

En 2023, 49 agents (contre 97 en 2022) ont vu leur situation examinée par le conseil médical.



• Le conseil médical en formation plénière

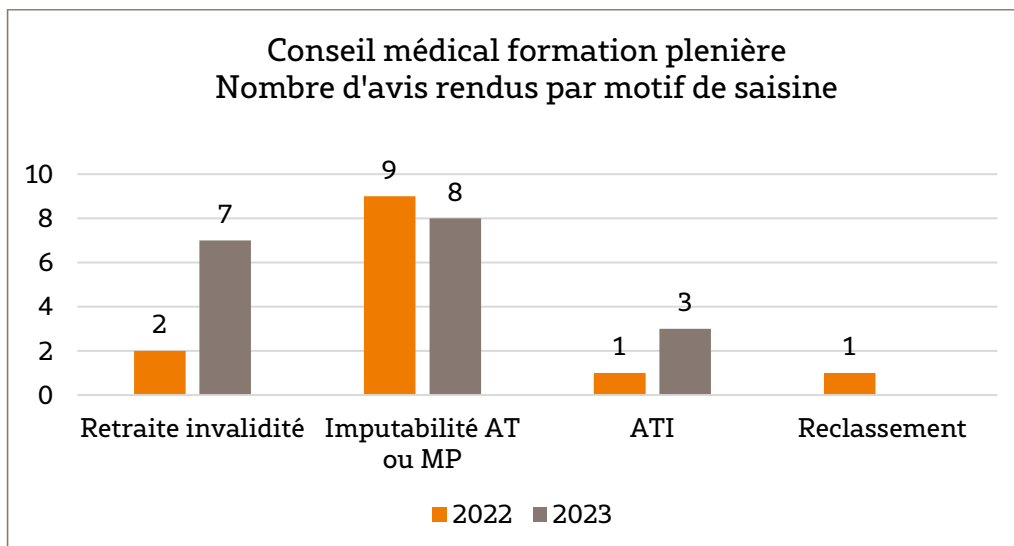
La commission de réforme a été remplacée par le conseil médical en formation plénière depuis le décret paru en mars 2022 (*cf. supra*). Il reste une instance consultative paritaire chargée de donner des avis pour permettre de prendre des décisions relatives à la situation administrative des agents ayant 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 2023, 18 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 1^{er} 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 réglementation en vigueur.

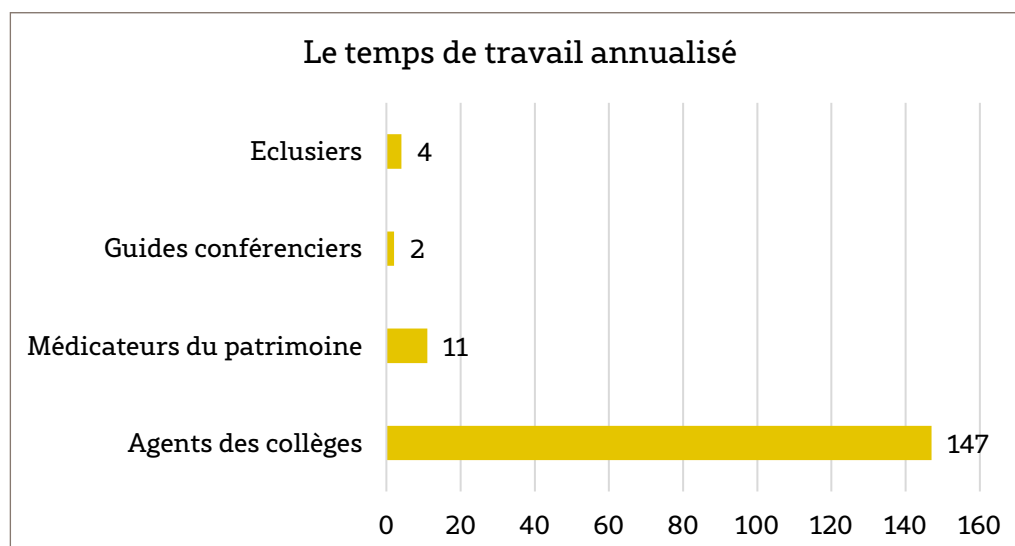
Ce cycle se déroule pour la majorité du lundi au vendredi. Les agents ayant un temps de travail effectif de 39 heures hebdomadaires bénéficient en compensation d'un droit à RTT de 22 jours.

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

• Le temps de travail annualisé pour certaines catégories de professionnels

Les agents des collèges ont un temps de travail annualisé de 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

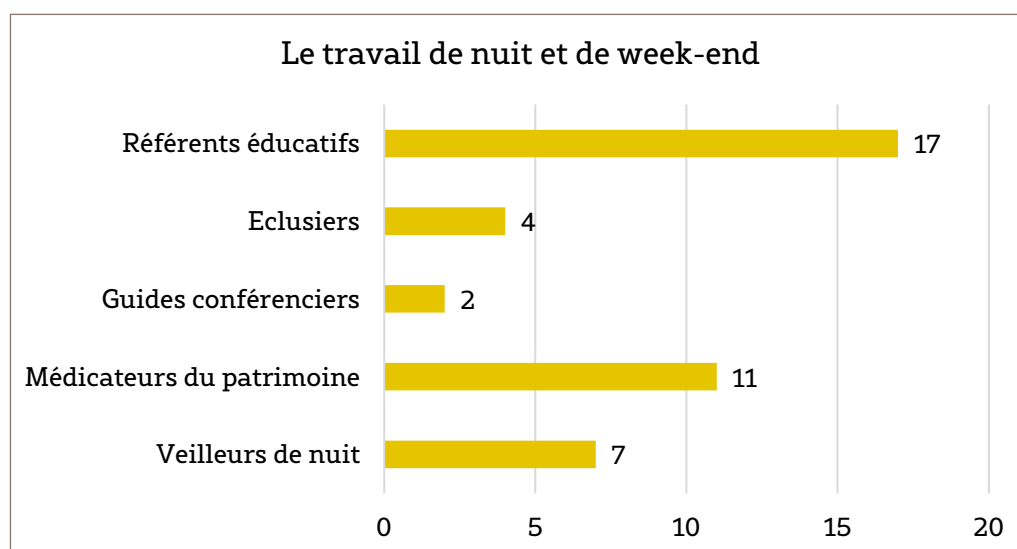
Le travail de nuit concerne uniquement 7 veilleurs de nuit sur postes permanents chargés de la surveillance des mineurs confiés à la Direction de la protection de l'enfance et placés dans des maisons d'accueil.

Certains agents peuvent être amenés à travailler la nuit, de manière ponctuelle. Il s'agit par exemple du chef de service en charge de l'infrastructure informatique et des administrateurs système et réseaux de la Direction 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.

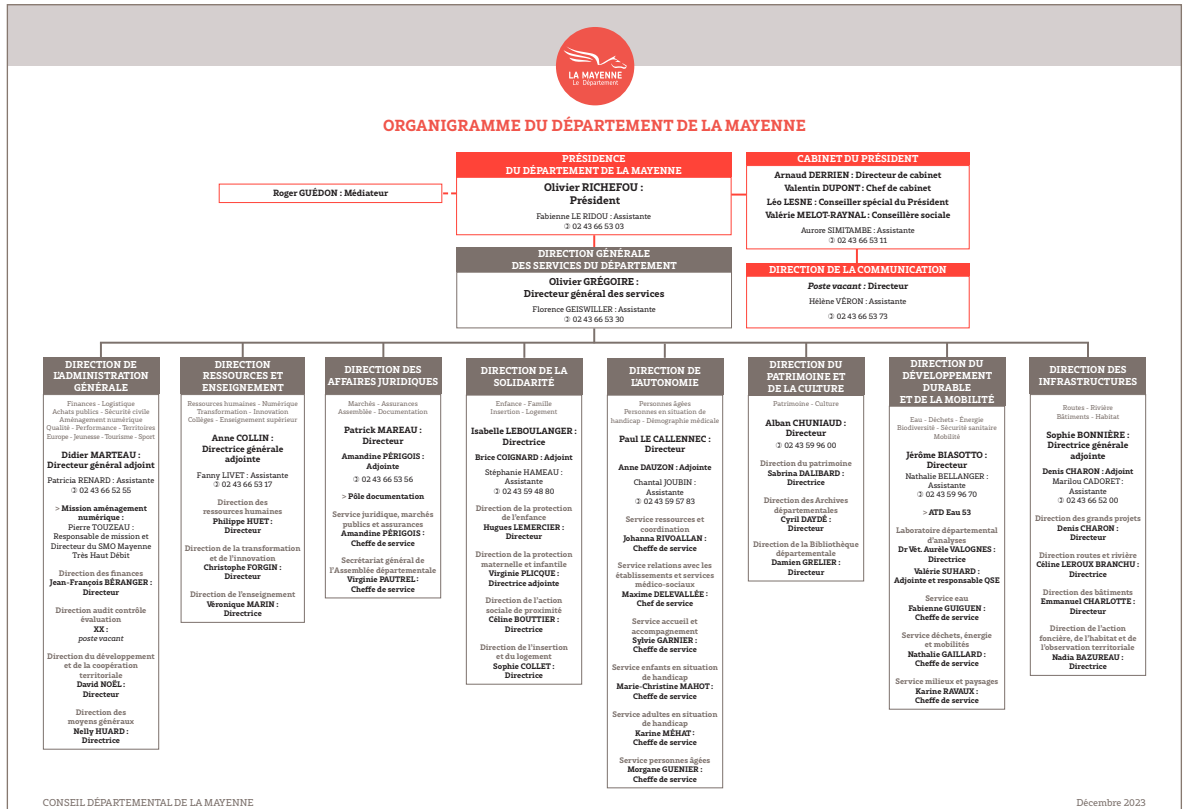
Le travail le week-end concerne des agents de différentes directions :

- 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.

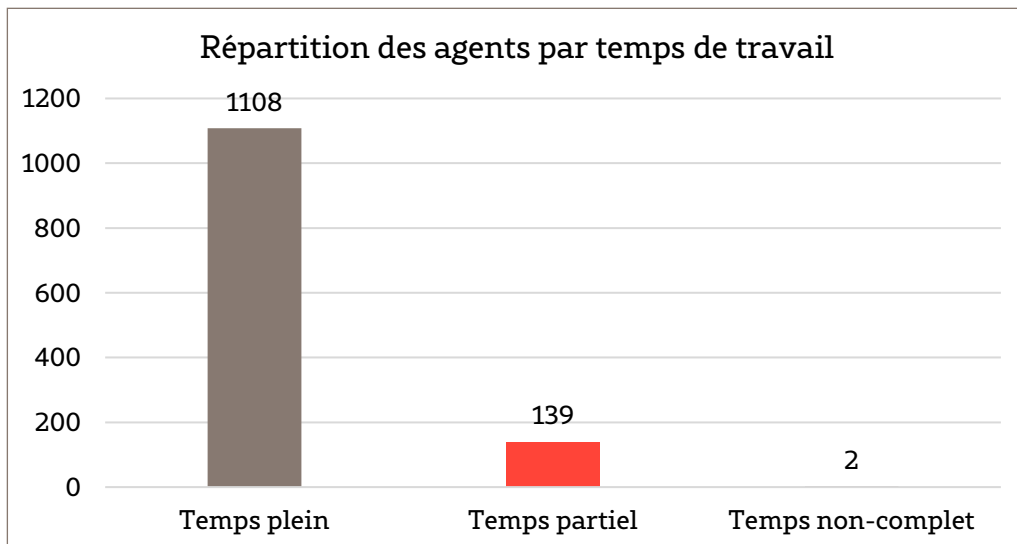


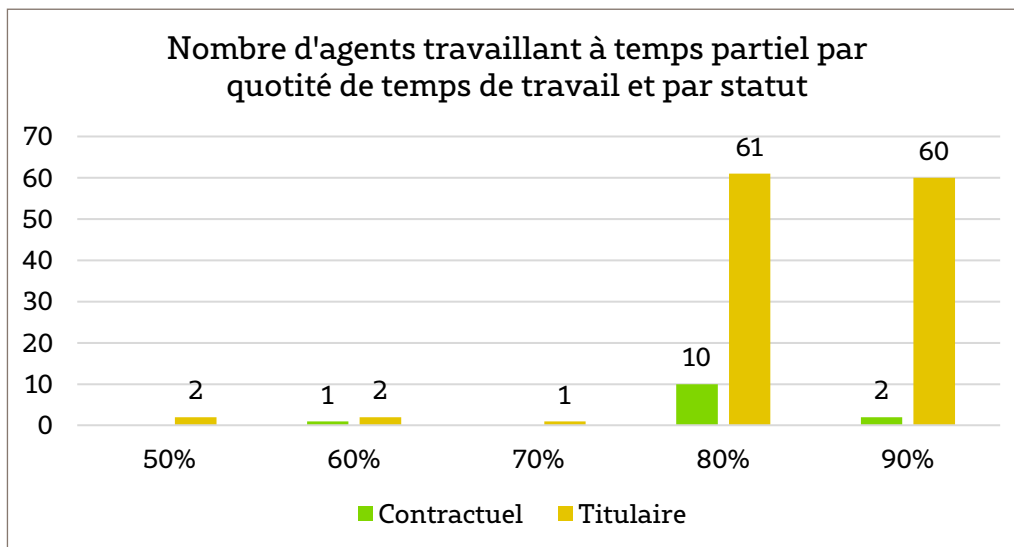
> L'organisation du travail



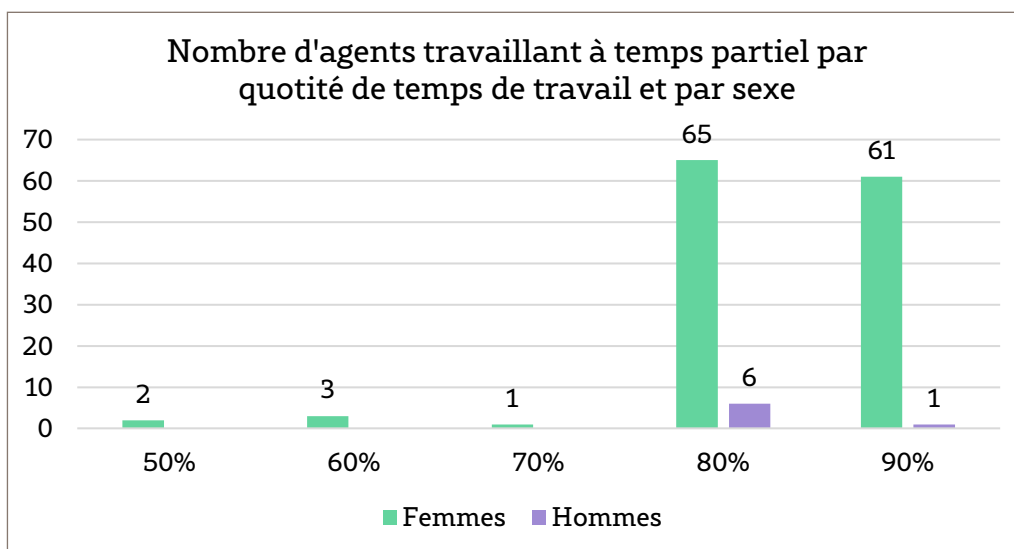
> Les quotités de temps de travail

Parmi les 1 249 agents exerçant leurs fonctions sur des postes permanents, 139 agents travaillent à temps partiel, soit 11,13 % de l'effectif permanent. De plus, 2 agents sont à temps non complet.

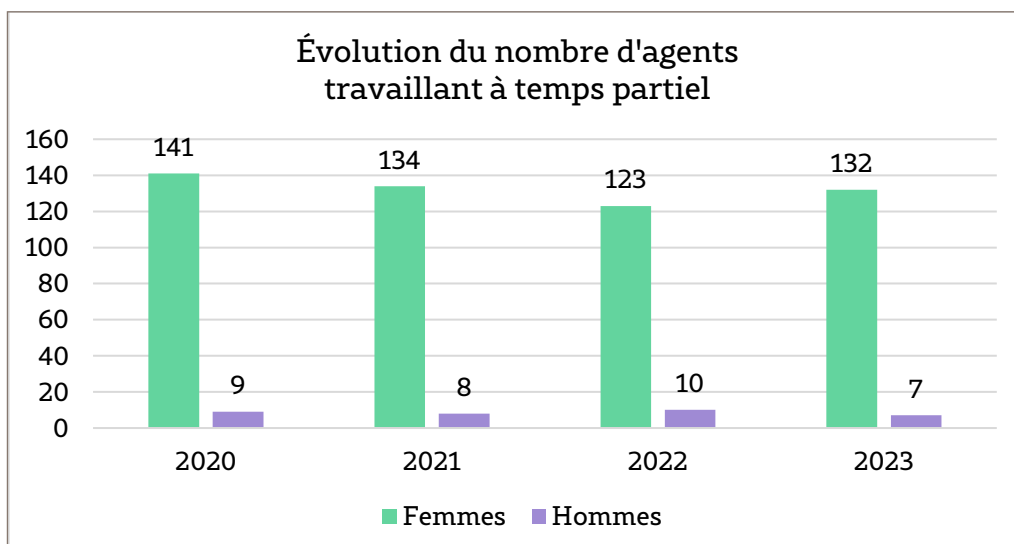


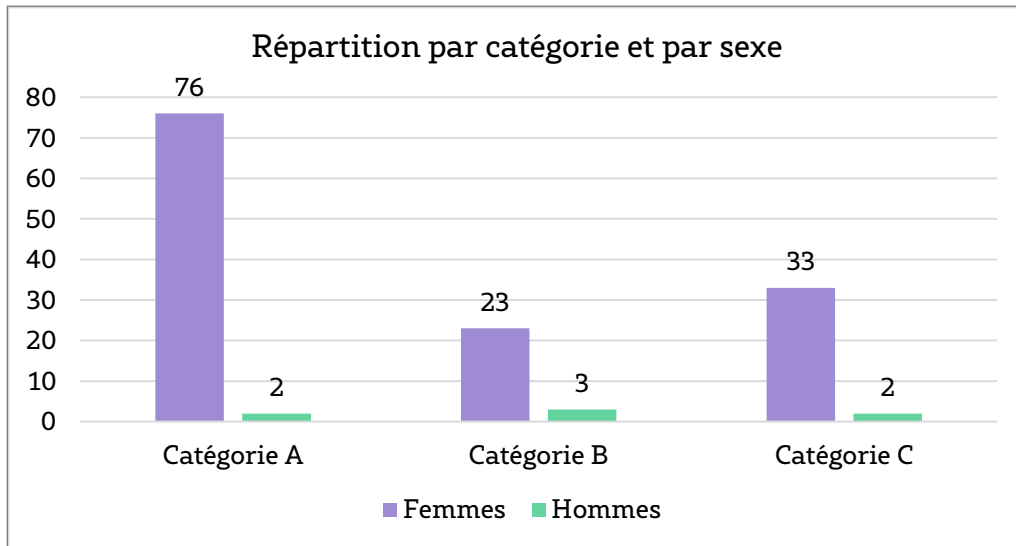


51,08 % des agents exerçant leurs missions à temps partiel ont une quotité de temps de travail de 80 % et 44,60 % ont une quotité de travail de 90 %.



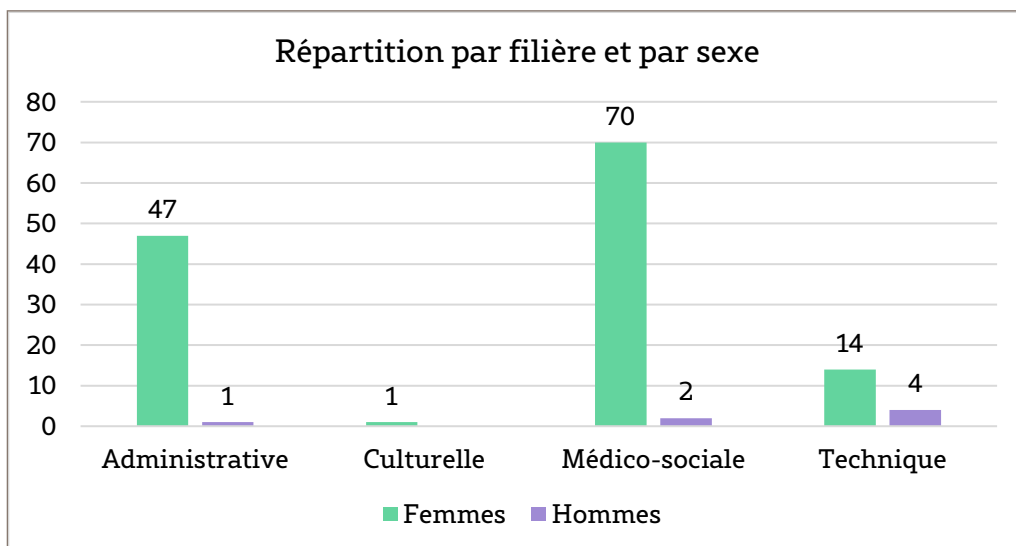
Le temps partiel continue à être exercé très majoritairement par des femmes (94,96 %), le nombre d'hommes exerçant leurs missions à temps partiel ayant légèrement diminué cette année (7 en 2023 contre 10 agents en 2022).





56,11 % des agents à temps partiels relèvent de la catégorie A, 18,71 % de la catégorie B et 25,18 % de la catégorie C.

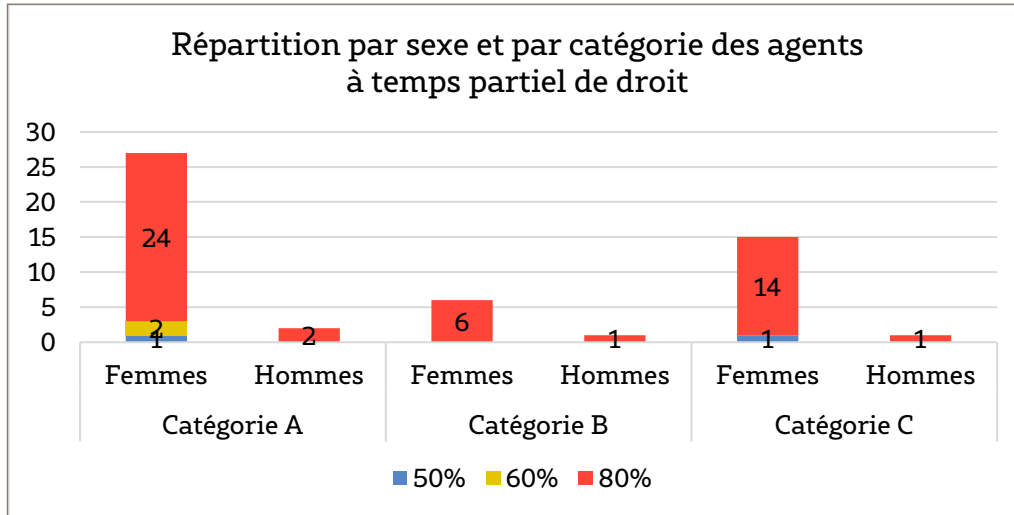
Au sein de chaque catégorie, les femmes sont majoritaires parmi les agents à temps partiel.



La filière médico-sociale est la plus représentée (51,80 %) parmi les agents à temps partiel, suivie de la filière administrative (34,53 %).

- **Le temps partiel de droit**

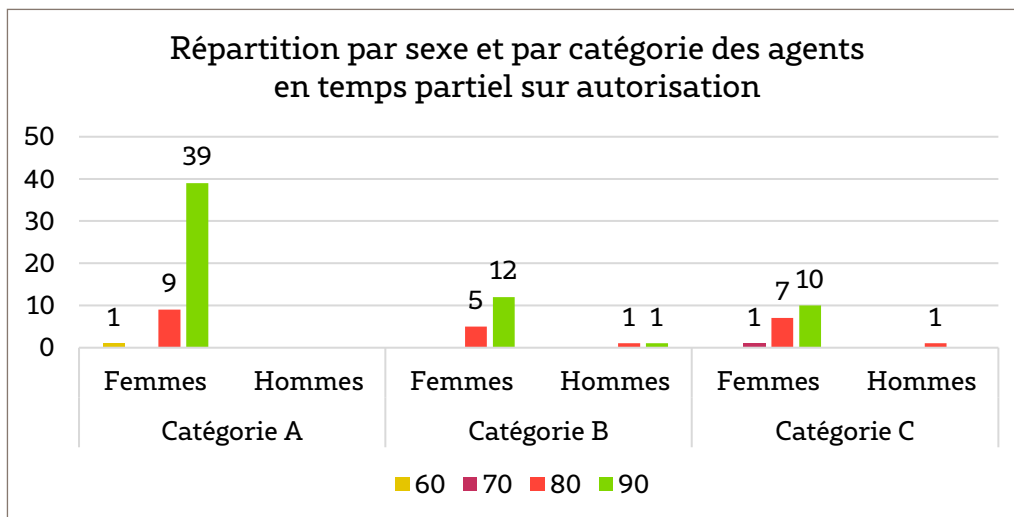
Parmi les 139 agents exerçant leur fonction à temps partiel, 52 agents sont à temps partiel de droit.



Les agents à temps partiel de droit relèvent majoritairement de la catégorie A (51,92 %) et sont majoritairement des femmes (92,30 %).

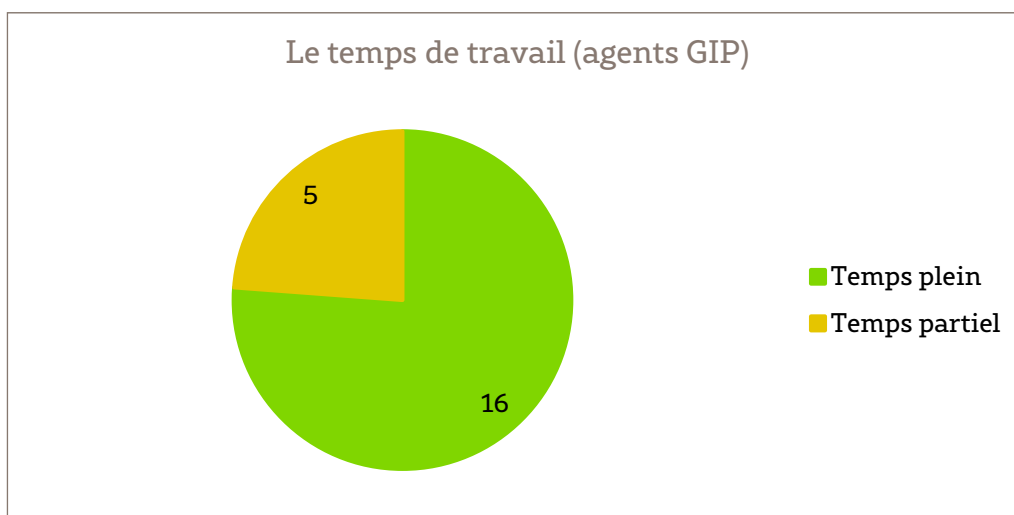
- **Le temps partiel sur autorisation**

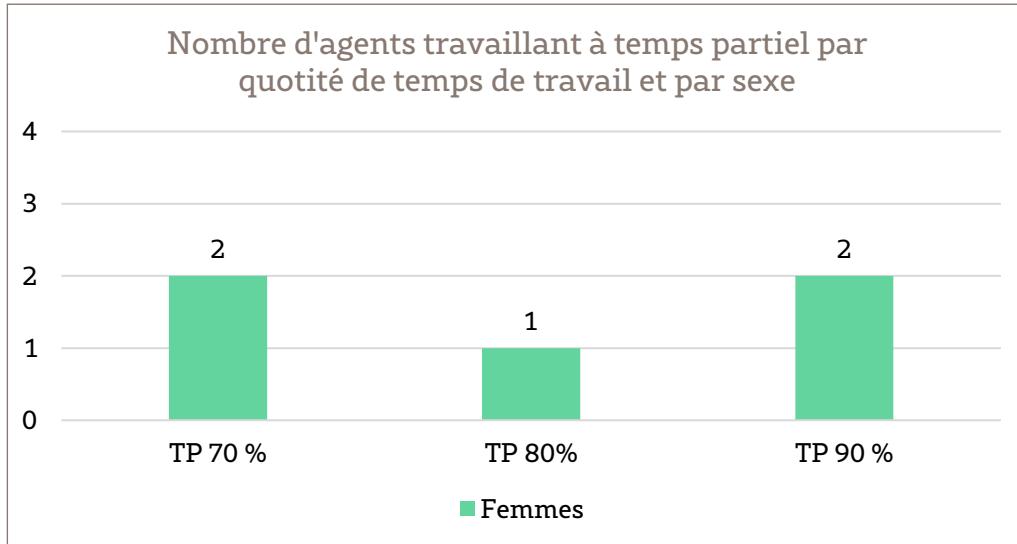
87 agents exercent leur fonction à temps partiel sur autorisation.



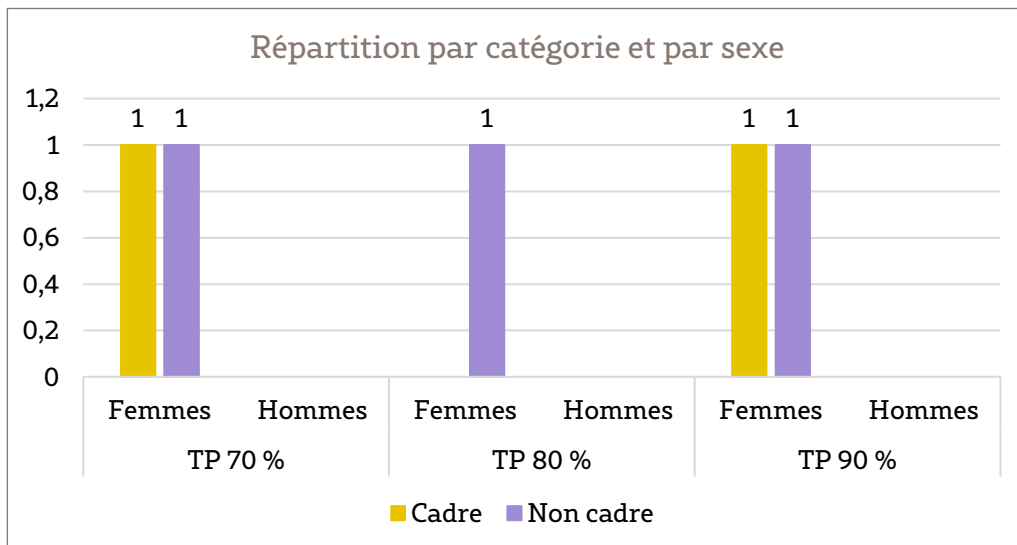
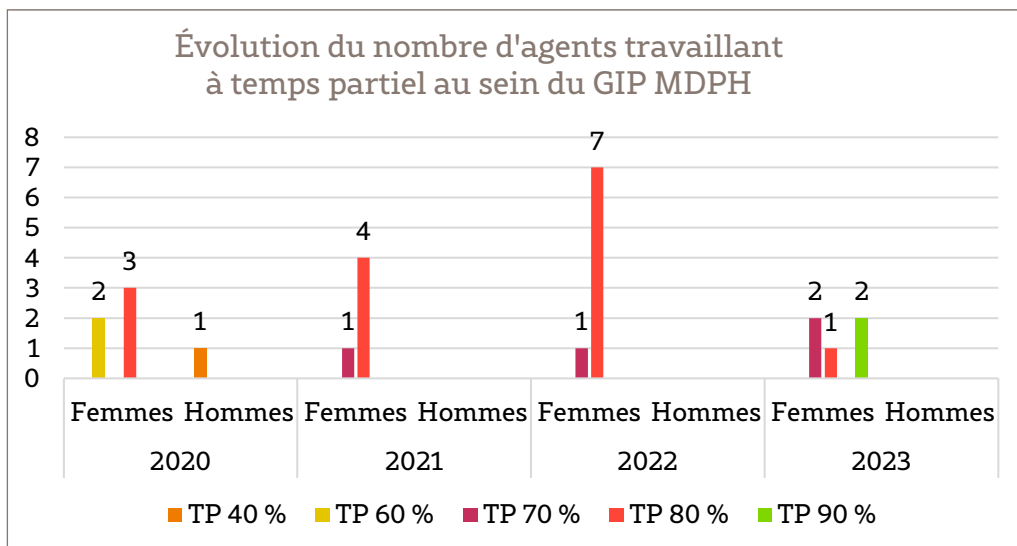
Les agents à temps partiel sur autorisation relèvent majoritairement de la catégorie A (56,32 %) et sont essentiellement des femmes (96,55 %).

Parmi les 21 agents du GIP exerçant leur fonction en CDI sur des postes permanents, 5 travaillent à temps partiel, soit 23,81 % de l'effectif permanent :



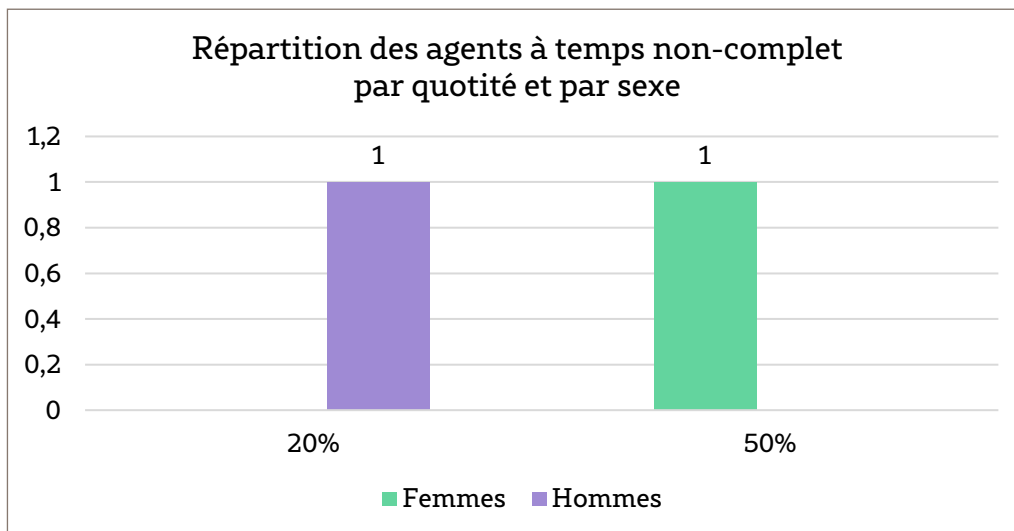


Les 5 agents à temps partiel sont des femmes.



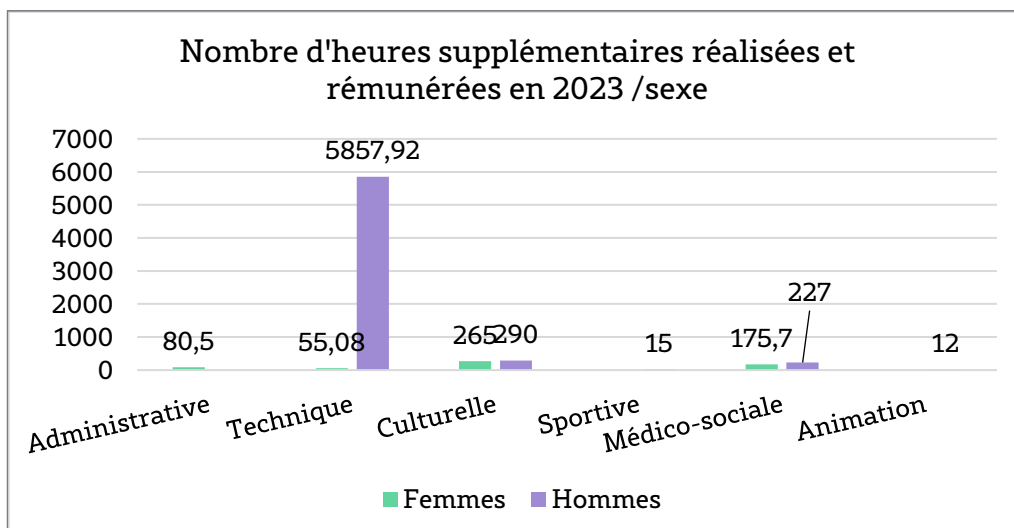
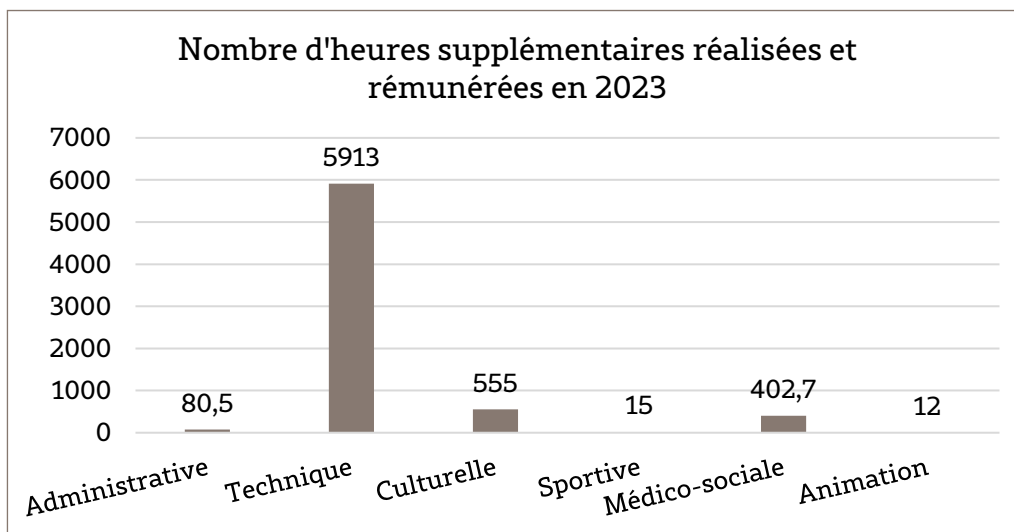
• Le temps non-complet

2 agents (1 homme et 1 femme) exercent leur mission à temps non complet (contre 1 homme en 2022), l'un comme collaborateur de groupe d'élus et le second comme psychologue.



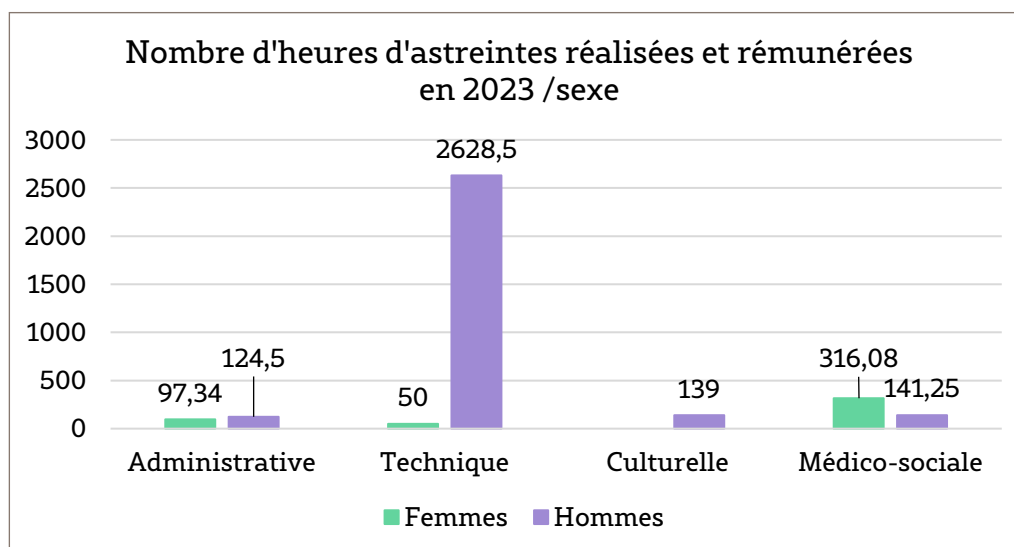
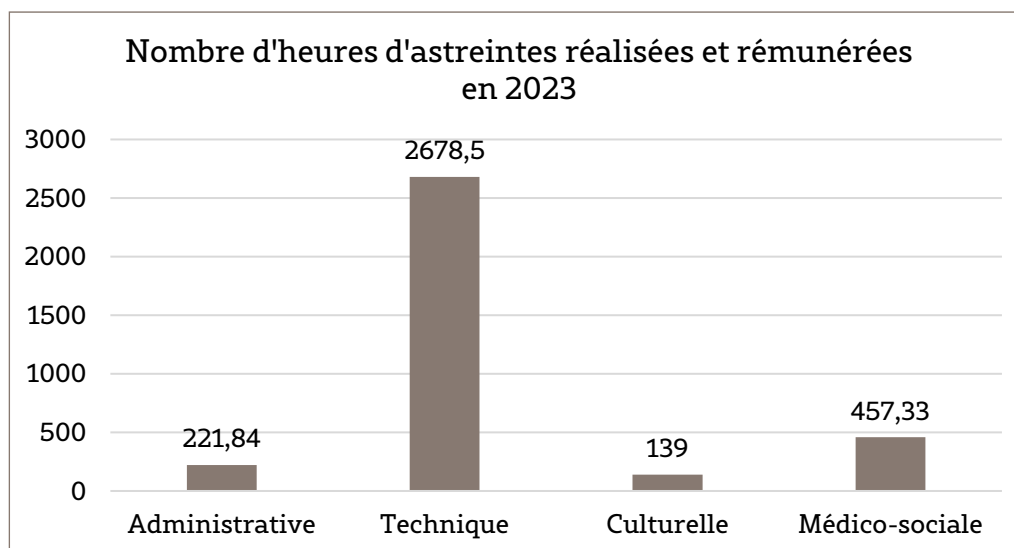
> Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

6 978,2 heures supplémentaires ont été rémunérées en 2022 (contre 6 013,2 heures en 2022), dont 84,73 % 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

3 496,67 heures d'astreintes ont été rémunérées en 2023 (contre 3 948,04 heures en 2022).



Ce sont les hommes qui ont le plus bénéficié du paiement d'astreinte en 2023 avec 3 033,25 heures (86,75 %).

> 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.

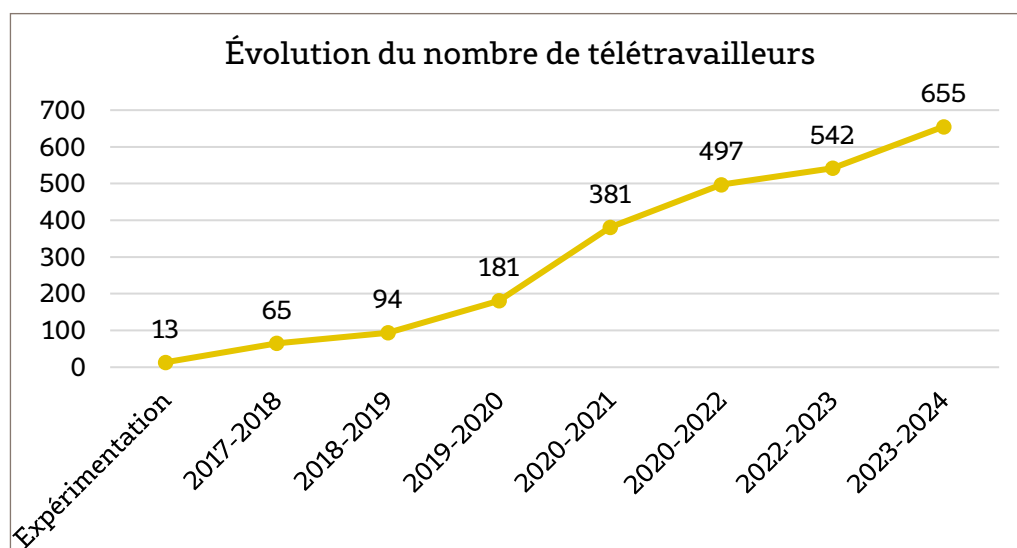
Après une phase expérimentale, ce dispositif a été généralisé au sein de l'Institution à compter de septembre 2017.

Depuis octobre 2023, 12 jours flottants ont été mis en place à titre expérimental. En effet, dans un protocole d'accord signé par le Président Richefou et les organisations syndicales le 10 février 2023, avec pour ambition de fixer un cap pour les années à venir en matière de politique ressources humaines, l'engagement a été pris d'expérimenter l'instauration de jours flottants de télétravail conformément à l'article 2-1 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature prévoit : « *L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés* ».

Ainsi, les agents qui ne bénéficiaient pas d'une quotité de télétravail hebdomadaire ont pu demander à bénéficier à partir d'octobre 2023 de 12 jours de télétravail dits « flottants », qu'ils pourront utiliser après validation de leur hiérarchie. Ils devront néanmoins respecter les critères définis de la charte relative au télétravail. Une évaluation de cette expérimentation sera réalisée en mai 2024.

Les règles relatives au télétravail ont ainsi été actualisées dans la charte et dans le guide relatif au télétravail, en lien avec l'accord cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021.

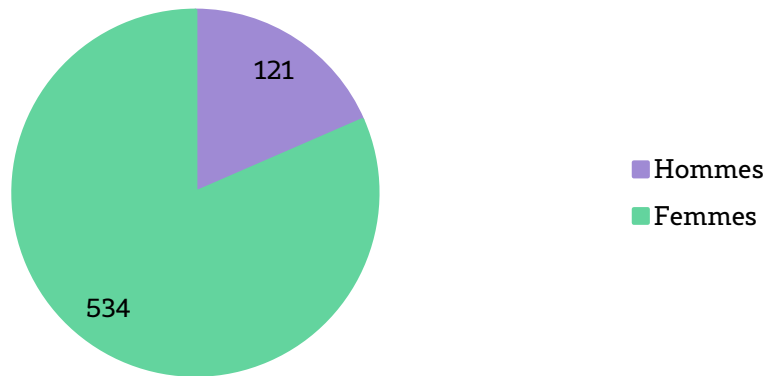
Pour la nouvelle campagne annuelle 2023-2024, 668 agents ont effectué une demande de télétravail (contre 548 la saison précédente) dont 655 ont été accordées.



Le nombre d'agents télétravailleurs est donc passé de 542 à 655, soit une augmentation de 20,85 % (contre 9,05 % entre 2022 et 2023). Cette augmentation est directement liée à la mise en place des jours de télétravail flottants (cf. infra).

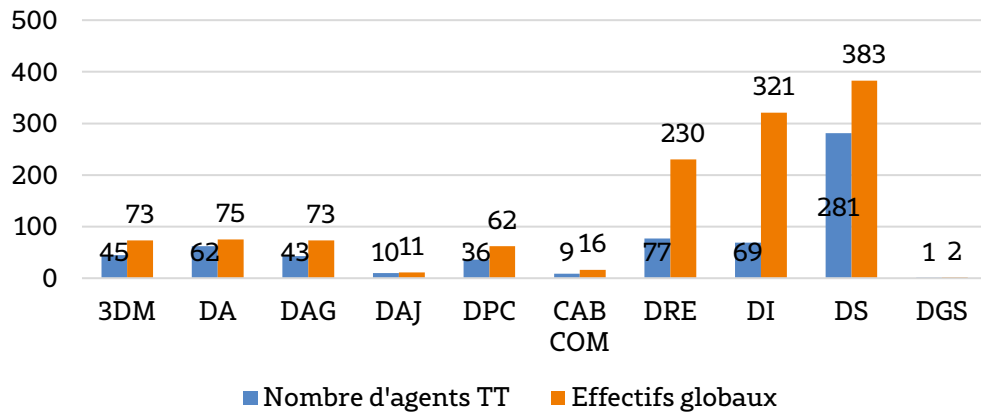


Répartition des télétravailleurs 2023 par sexe



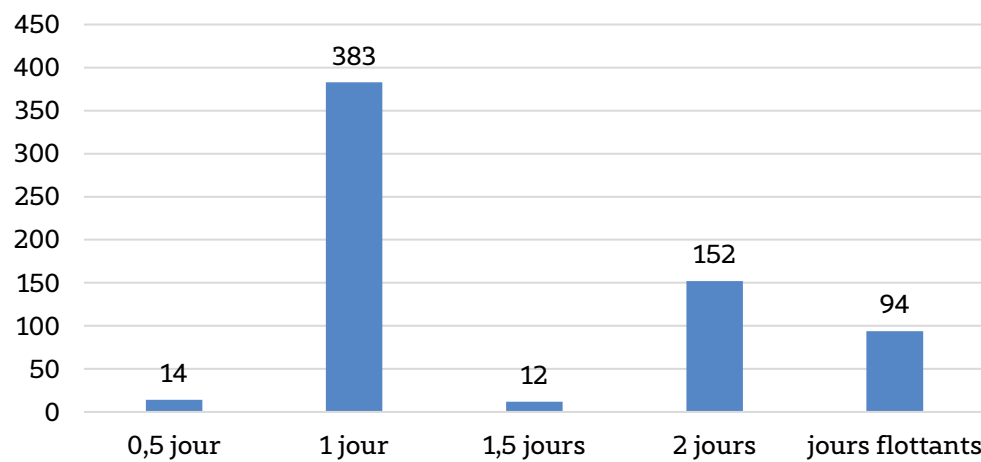
Les femmes restent majoritaires parmi les télétravailleurs (81,52 %).

Nombre d'agents en télétravail et effectifs par direction



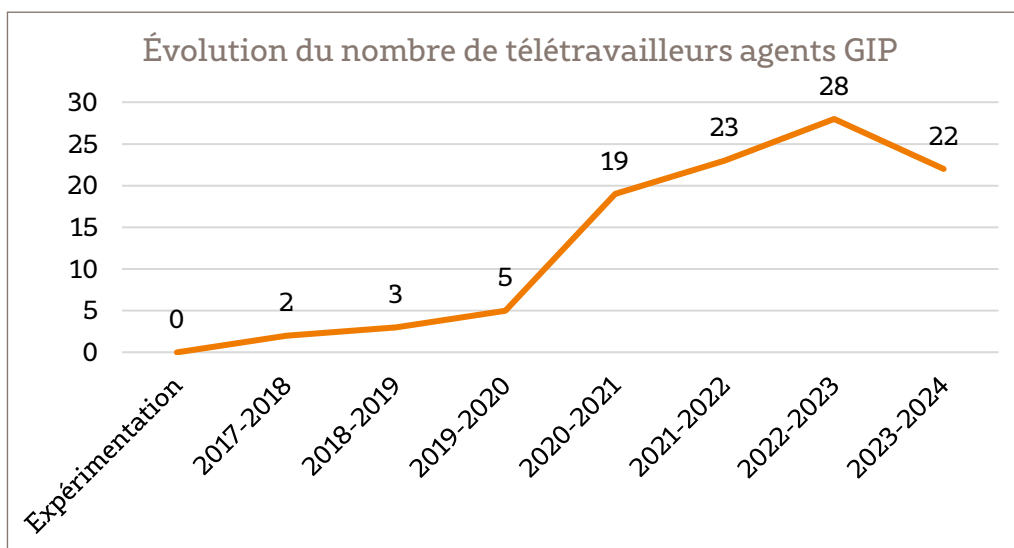
Au regard des effectifs par direction, c'est au sein de la Direction des affaires juridiques avec 90,91 % de ses effectifs puis des directions sociales que le nombre de télétravailleurs est le plus important (82,67 % des effectifs de la Direction de l'autonomie et 73,37 % des effectifs de la Direction de la solidarité).

Nombre d'agents par jours télétravaillés



58,47 % des télétravailleurs sont en télétravail un jour par semaine (contre 71,03 % sur la campagne 2022-2023) et 14,35 % des agents ont souhaité télétravailler via les jours flottants.

Info GIP : parmi les 655 agents télétravailleurs, 22 agents relèvent du GIP MDPH (22 femmes). Elles exercent leurs missions en télétravail sur ½ journée pour 2 agents, sur une journée pour 7 agents, sur 2 journées pour 12 agents, 1 agent bénéficiant des jours flottants.



> Les comptes épargne-temps (CET)

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 31/12/2023		dont nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2023		Nombre total d'agents ayant un CET au 31/12/2023	dont nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	80	323	16	30	403	46
Catégorie B	78	118	6	17	196	23
Catégorie C	189	142	22	10	331	32
Toutes catégories	347	583	44	57	930	101

930 agents ont un compte épargne temps, dont 62,69 % de femmes.

101 agents ont ouvert un compte épargne temps, dont 56,44 % de femmes.



Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2023		dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023		Nombre de jours accumulés au 31/12/2023	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	2 215,5	8 269,5	548,5	1242	10 485	1 790,5
Catégorie B	2 187	3 144,5	420	524,5	5 331,5	944,5
Catégorie C	4 148	3 187	601,5	605,5	7 335	1 207
Toutes catégories	8 550,5	14 601	1 570	2372	23 151,5	3 942

23 151,5 jours ont été épargnés sur ces comptes épargne-temps.

Les agents ont épargné 3 942 jours en 2023 contre 3 457 en 2022, soit une augmentation de 14,03 %.



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 2023		Nombre de jours indemnisés en 2023		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2023		Nombre de jours donnés au bénéficiaire d'un agent public en 2023	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Catégorie A	29	341	162,5	254		10	8	36
Catégorie B	156	128	138	99			1,5	4,5
Catégorie C	192	199	26	73,5		10	1	10
Toutes catégories	377	668	326,5	426,5	0	20	10,5	50,5

753 jours CET ont été indemnisés en 2023, contre 635 jours en 2022.

INFO GIP : 23 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 31/12/2023		Nombre de jours versés au titre de l'année 2023		Nombre de jours utilisés au titre de l'année 2023		Nombre de jours accumulés au 31/12/2023	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Cadre		12		40		6		234
Non cadre	1	10	15	43		10,5	42	205,5
Toutes catégories	1	22	15	83	0	16,5	42	439,5

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

• Le don de jours de repos

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

Les agents de l'Institution ont donné un total de 61 jours de congés annuels et RTT en 2023 et de 96 jours au titre des heures de convenance personnelle non utilisées, soit un total de 157 jours (contre 9,5 jours en 2022). Au 31 décembre 2023, il reste 328 jours pouvant être donnés aux agents remplissant les conditions.

1 agent a bénéficié de 6,5 jours dans ce cadre en 2023.

● 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	372	9 077,5	6,78 %
	Masculin	89	776	2,42 %
B	Féminin	133	3 332	6,96 %
	Masculin	95	452	1,32 %
C	Féminin	262	7 754,5	8,22 %
	Masculin	298	5 972	5,57 %
Total		1 249	27 364	6,09 %

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

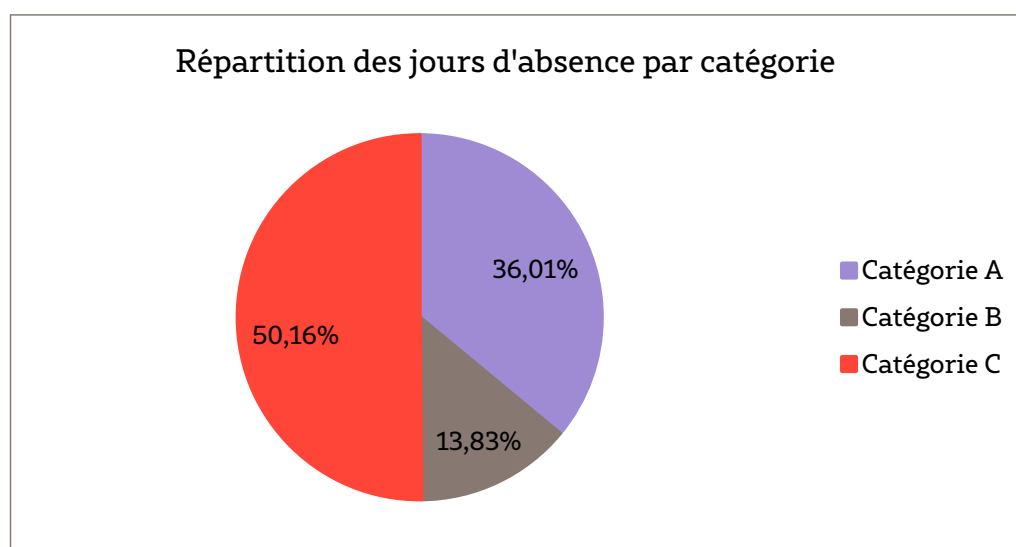
Le taux d'absentéisme descend à 5,42 % sans la prise en compte des congés maternité, ni des congés paternité et d'accueil d'un enfant, adoption contre 6,23 % en 2022.

En comparaison, le taux d'absentéisme au niveau national est évalué à 9,7 % en 2022 (contre 9,6 % en 2021) sans prise en compte des congés maternité (panorama 2023 - Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales de RELYENS).

- Répartition par catégorie

Les absences 2023 ont engendré :

- 9 853,5 jours d'arrêt pour les agents de catégorie A (contre 11 380 jours en 2022), soit une diminution de 13,41 % ;
- 3 784 jours d'arrêt pour les agents de catégorie B (contre 3 605,5 jours en 2022), soit une augmentation de 4,95 %
- 13 726,5 jours d'arrêt pour les agents de catégorie C (contre 17 344 jours en 2022), soit une baisse de 20,86 %.



Les agents de catégorie C ont représenté 50,16 % des jours d'absence bien qu'ils représentent 44,84 % des effectifs, ils sont donc sur-représentés en matière d'absentéisme. Les agents de catégorie B ont représenté 13,83 % des jours d'absence bien qu'ils représentent 18,25 % des effectifs. Quant aux agents de catégorie A, qui représentent 36,91 % des effectifs, ils ont représenté 36,01 % des jours d'absence.

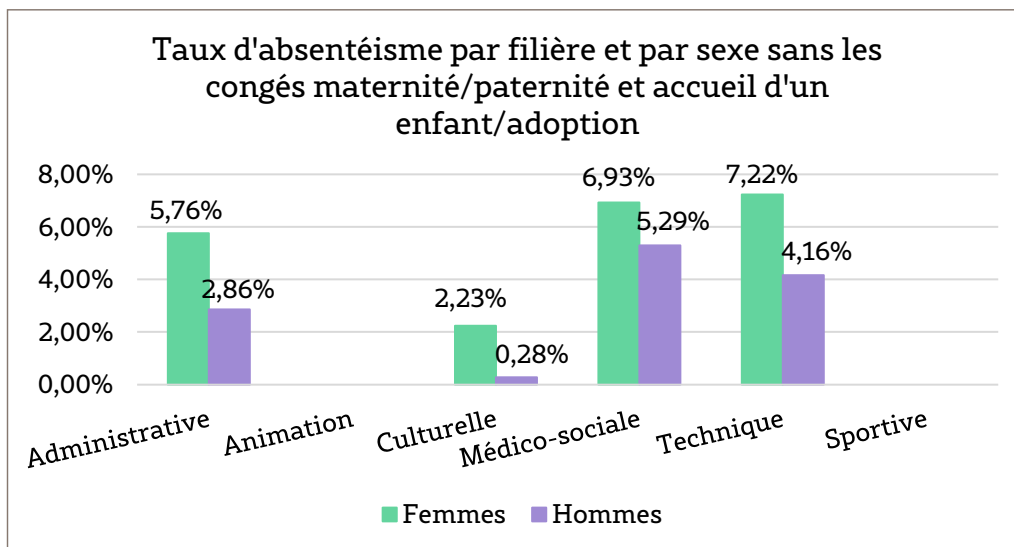
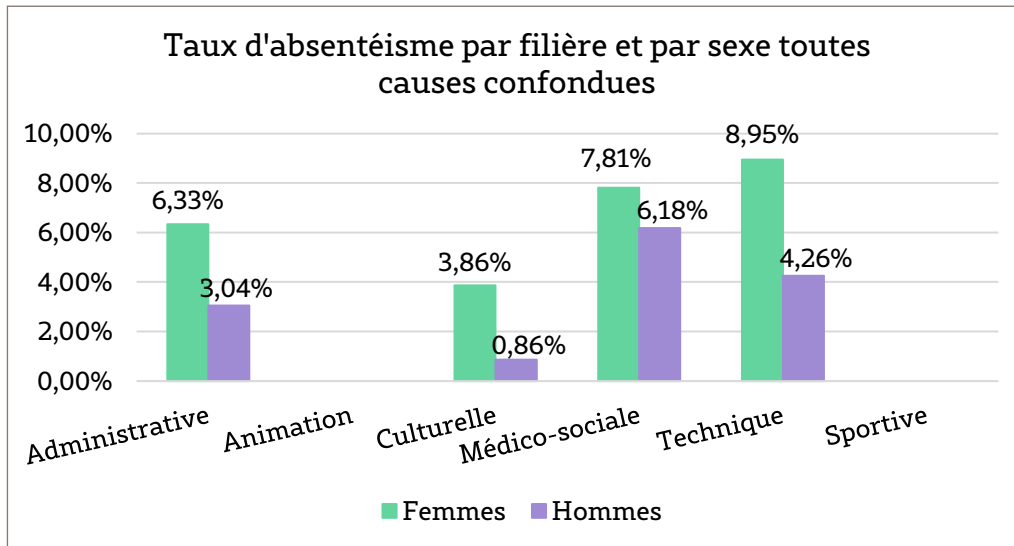
Un agent de catégorie A a eu en moyenne 21,37 jours d'absence en 2023, contre 16,6 jours pour un agent de catégorie B et 24,51 jours pour un agent de catégorie C.

- Répartition par filière

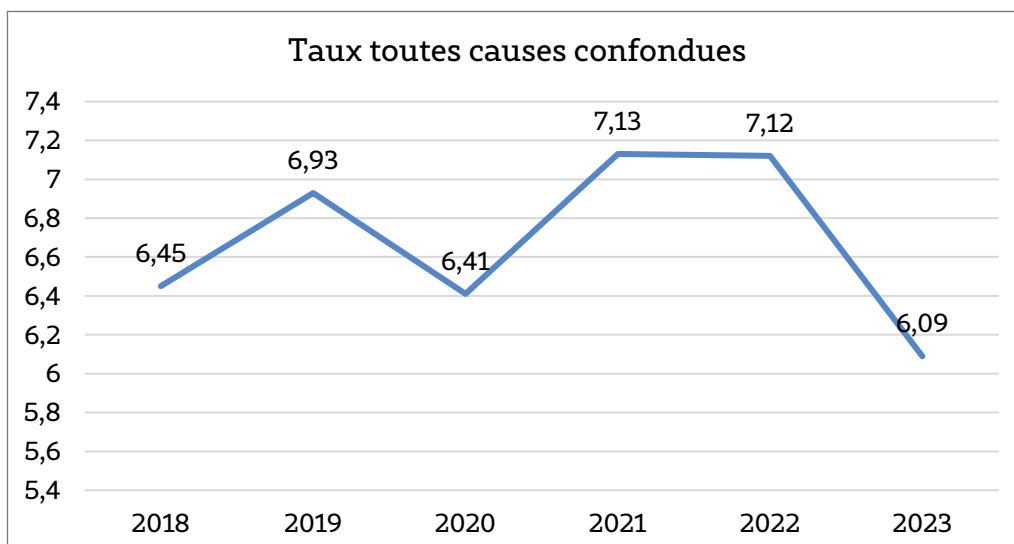
En 2023, c'est la filière médico-sociale qui est la filière la plus touchée par l'absentéisme avec un taux à 7,64 % tous absentéismes confondus (contre 9,15 % en 2022). Elle est suivie par la filière administrative avec un taux d'absentéisme de 5,84 % (contre 7,33 % en 2022).

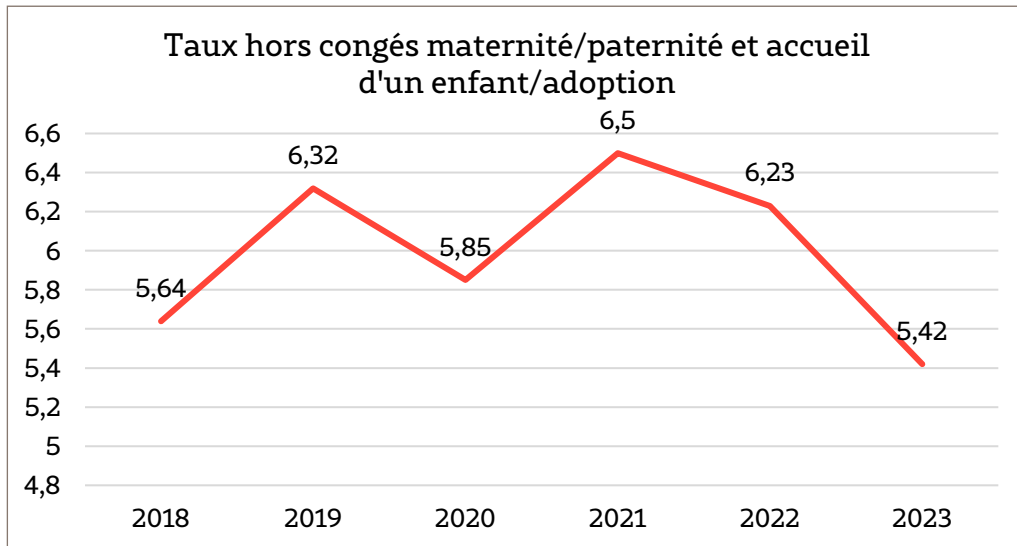


Filière	Sexe	Effectif	Nombre total de jours d'absence	Taux d'absentéisme toutes causes confondues	Nombre de jours d'absence sans les congés maternité/paternité et d'accueil d'un enfant/adoption	Taux d'absentéisme sans les congés maternité/paternité et d'accueil d'un enfant/adoption
Administrative	F	291	6 631	6,33 %	6 029	5,76 %
	H	51	559	3,04 %	525	2,86 %
	Sous-total	342	7 190	5,84 %	6 554	5,32 %
Animation	F	0	0	0,00 %	0	
	H	1	0	0,00 %	0	0,00 %
	Sous-total	1	0	0,00 %	0	0,00 %
Culturelle	F	36	500,5	3,86 %	289,5	2,23 %
	H	12	37	0,86 %	12	0,28 %
	Sous-total	48	537,5	3,11 %	301,5	1,74 %
Médico-sociale	F	270	7 588,5	7,81 %	6 733,5	6,93 %
	H	31	690	6,18 %	590	5,29 %
	Sous-total	301	8 278,5	7,64 %	7 323,5	6,76 %
Technique	F	169	5 444	8,95 %	4 395	7,22 %
	H	386	5 914	4,26 %	5 781	4,16 %
	Sous-total	555	11 358	5,68 %	10 176	5,09 %
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		1 249	27 364	6,09%	24 355	5,42 %



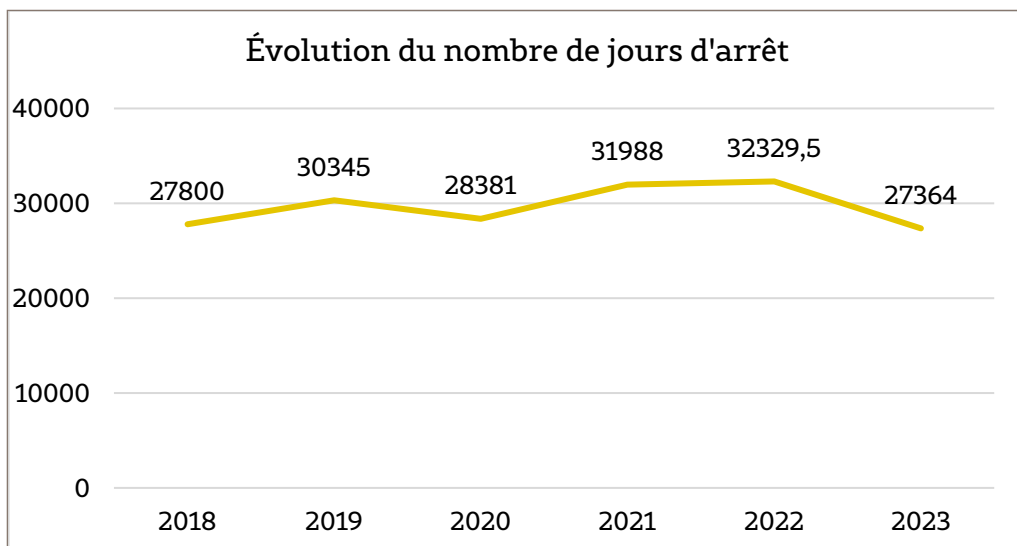
- Évolution du taux d'absentéisme



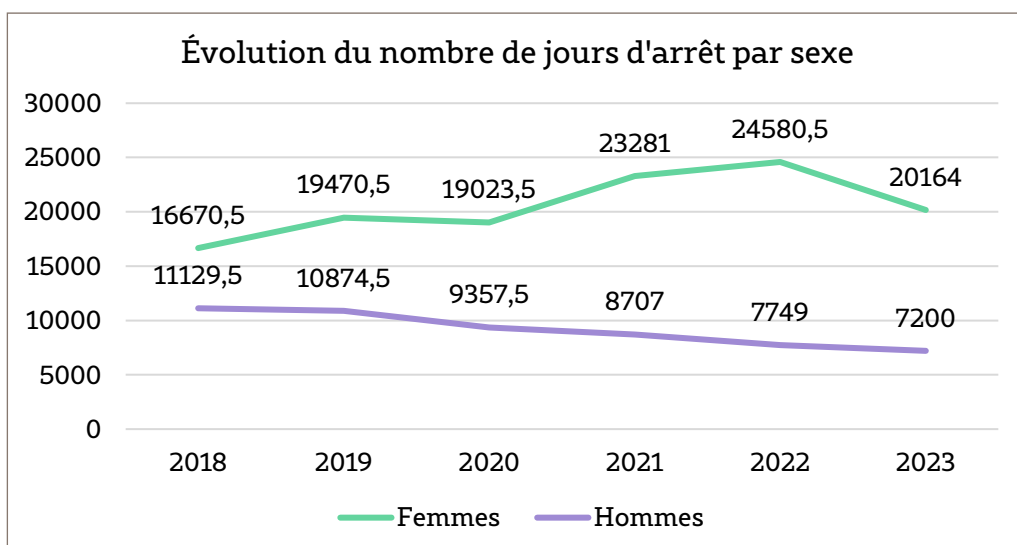


Le taux d'absentéisme (hors congés maternité, paternité et accueil d'un enfant) a diminué de 13 % entre 2022 et 2023.

- Évolution du nombre de jours d'arrêt total

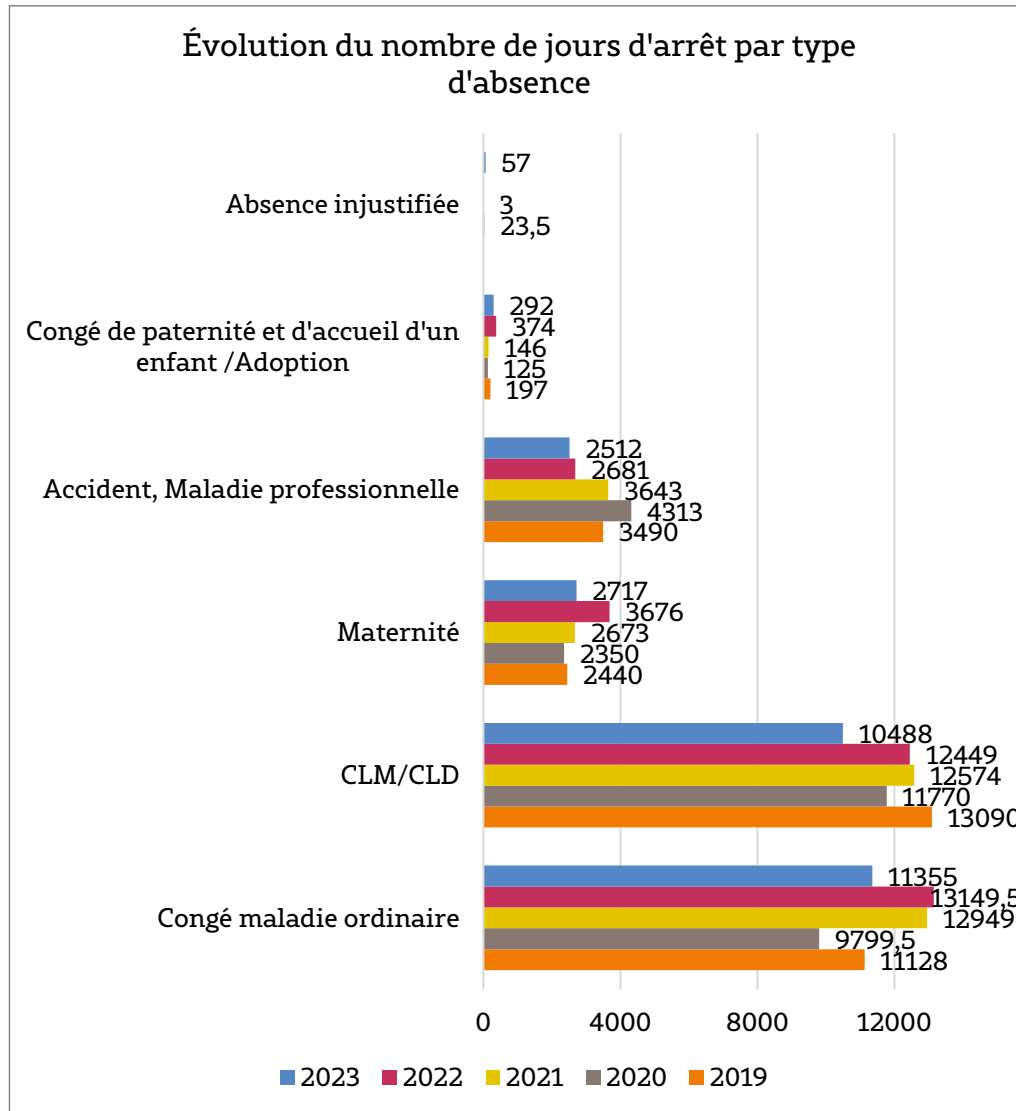


Le nombre de jours d'arrêt a diminué de 15,36 % entre 2022 et 2023.



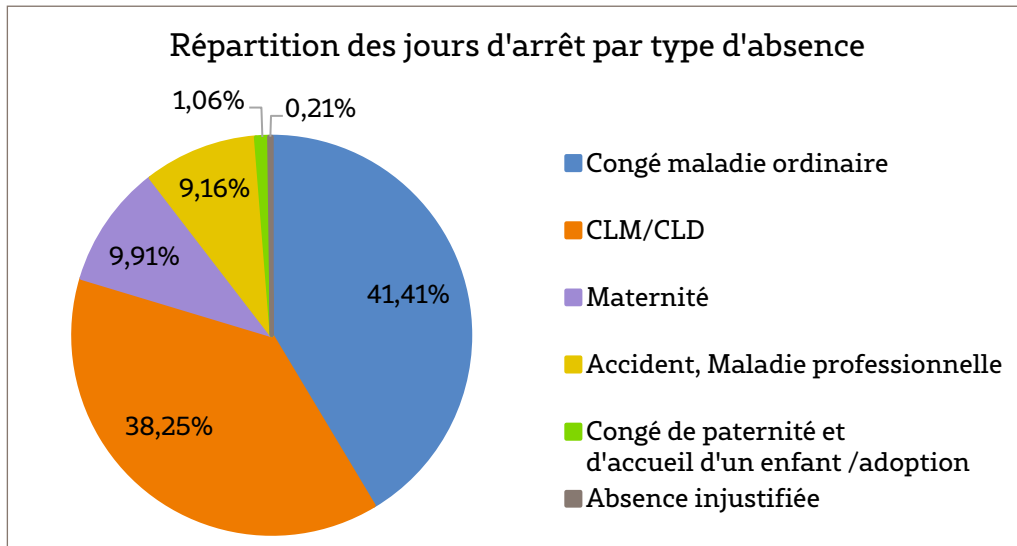
Il est constaté une diminution du taux d'absentéisme des hommes, toutes causes confondues, qui passe de 4,45 % en 2022 à 4,15 % en 2023 (baisse constante depuis 2018). Celui des femmes est en diminution également en 2023 : 7,30 % en 2023 contre 8,79 % en 2022, soit une diminution du nombre de jours d'arrêt de 17,97 %.

- Répartition par typologie d'absence

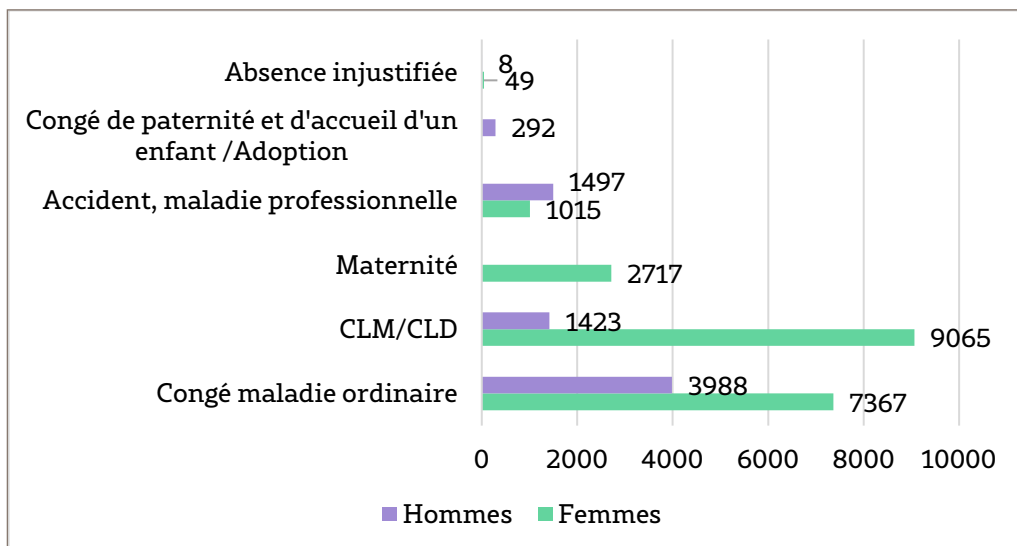


Il est constaté une diminution du nombre de jours d'absence quelle que soit la typologie d'absence : -6,30 % pour les accidents du travail et maladies professionnelles, -26,09 % pour les congés maternité, -15,75 % pour les congés longue maladie/longue durée et -13,65 % pour les congés maladie ordinaire entre 2022 et 2023.

Le nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire par agent est en baisse entre 2022 et 2023, soit 9,1 jours/agent en 2023 (contre 10,43 jours/agent en 2022). À titre de comparaison, au niveau national, le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire s'établit à 27 jours par agent (*panorama 2023 - Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales de RELYENS*).



- Répartition par sexe

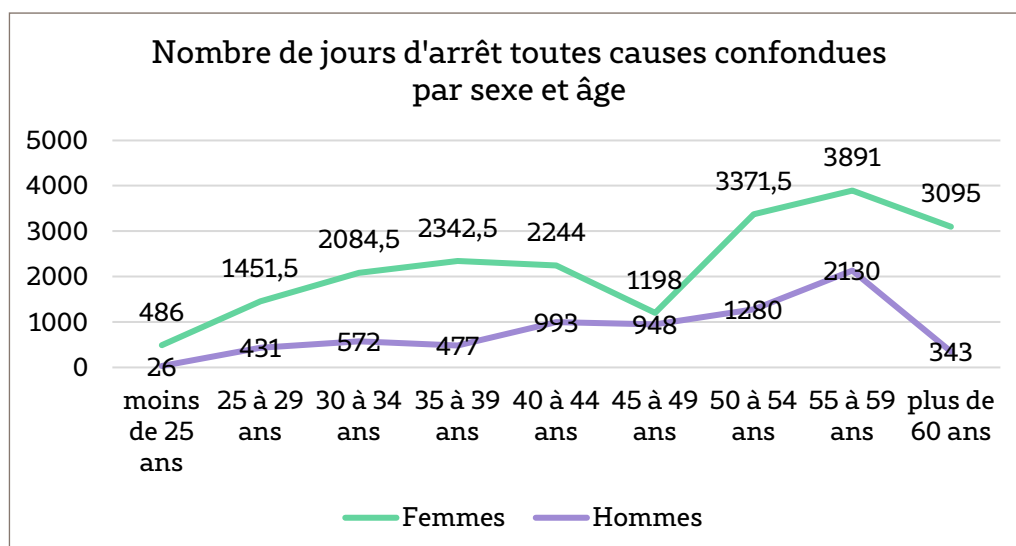


Les hommes comptabilisent 7 200 jours d'absence pour un effectif de 482 hommes, soit une moyenne de 14,94 jours d'absence par homme en 2023, contre 16,01 jours en 2022.

Quant aux 767 femmes, 20 164 jours d'absence sont comptabilisés, avec une moyenne de 26,29 jours d'absence par femme en 2023, contre 31,63 jours en 2022.

L'absentéisme des femmes est donc plus important que celui des hommes. Il conviendra d'analyser ces données en vue d'en identifier les causes et de mettre en place des actions préventives.

- Répartition par âge



L'absentéisme des agents du GIP :

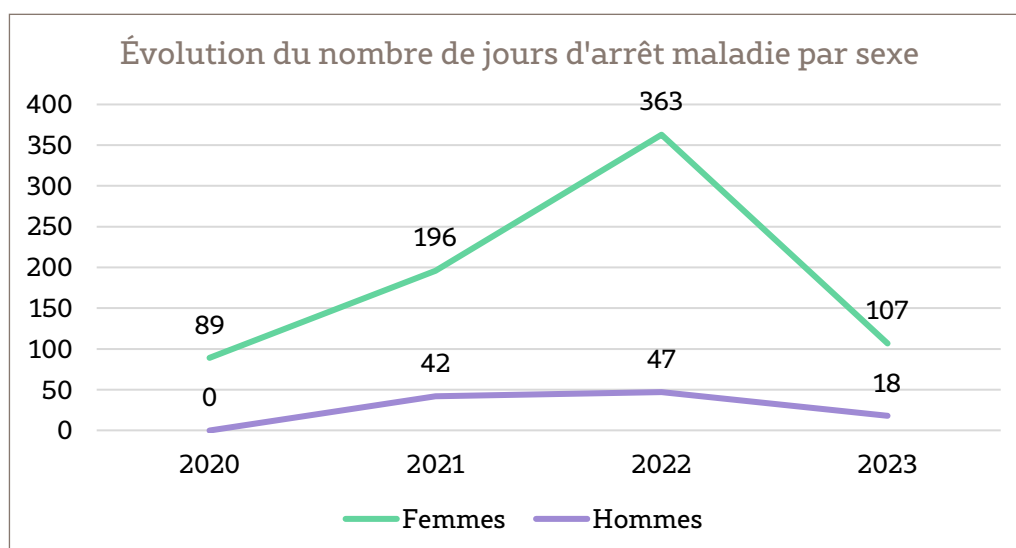


Catégorie	Sexe	Effectif	Nombre total de jours d'absences	Taux d'absentéisme toutes causes confondues
Cadre	Femmes	13	54	1,15 %
	Hommes	0	0	0
Non cadre	Femmes	10	53	1,47 %
	Hommes	1	18	5,00 %
Total		24	125	1,45 %

En 2023, 7 femmes et 1 homme ont eu des congés maladie ordinaire.



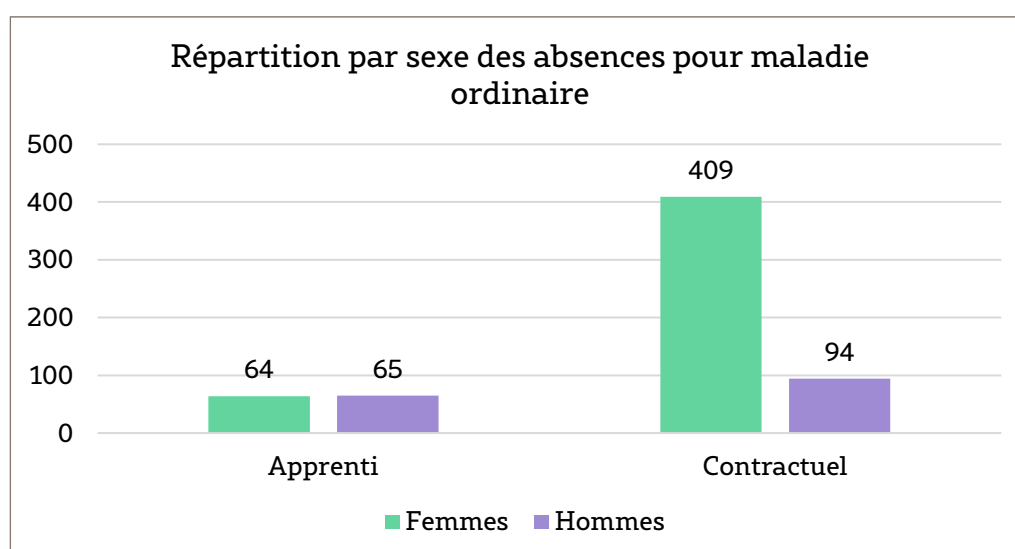
Filière	Sexe	Nombre total de jours d'absence	Taux d'absentéisme toutes causes confondues	Nombre de jours (sans les congés maternité)	Taux d'absentéisme (sans les congés maternité)
Administrative	Femmes	58	1,24 %	58	1,24 %
	Hommes	18	0,38 %	18	0,38 %
Médico-sociale	Femmes	49	1,05 %	49	1,36 %
	Hommes	0	0	0	0
Total		125	1,45 %	125	1,45 %



Au sein du GIP MDPH, 107 jours d'arrêts maladie chez les femmes (soit une diminution de 70,52 %) et 18 jours chez les hommes (soit une diminution de 61,7 %) 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 0,98 % en 2023 contre 1,89 % en 2022.

Les absences des assistants familiaux s'élèvent à 3 456 jours d'arrêt en 2023 dont :

- 632 jours pour maladie professionnelle ;
- 524 jours pour accidents de travail ;
- 2 300 jours pour maladie ordinaire.

Concernant les assistants familiaux, le taux d'absentéisme est de 4,05 % en 2023, contre 6,5 % en 2022.

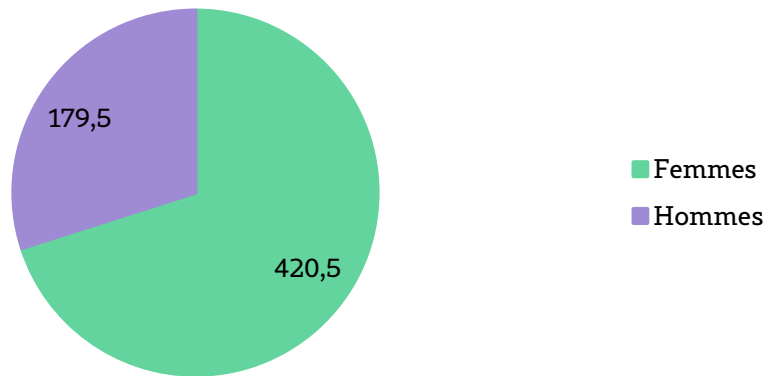
- **Les autorisations exceptionnelles d'absence**

- **Les gardes d'enfant malade :**

263 agents ont bénéficié de 600 jours de garde d'enfant malade, soit 2,28 jours par agent bénéficiaire.



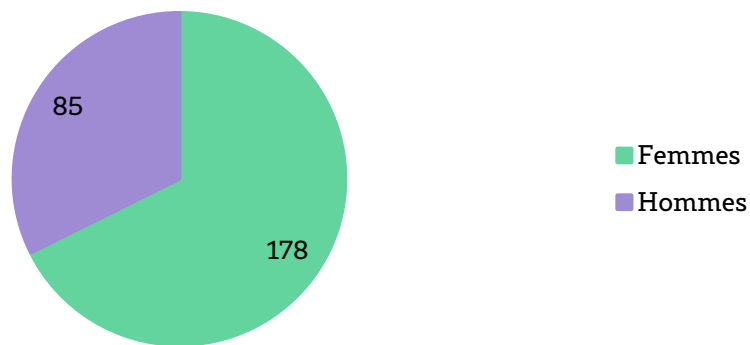
Nombre de jours d'absence pour garde enfant malade



Les femmes ont sollicité 70,08 % des jours de garde d'enfant malade.



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



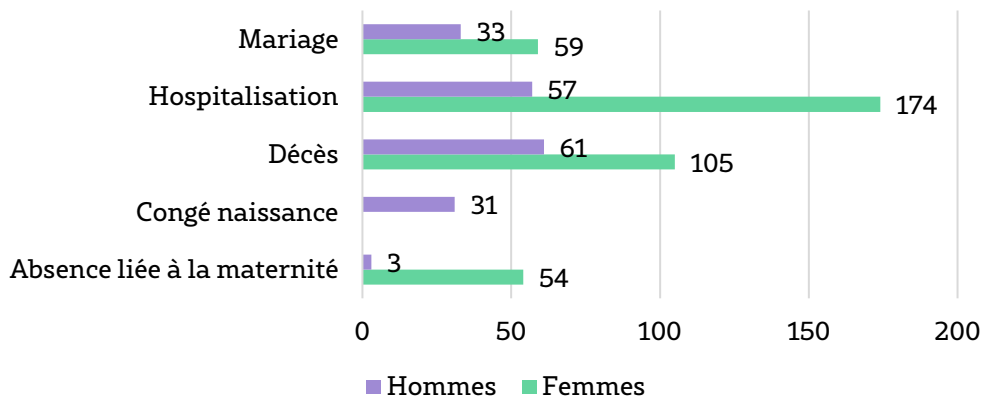
Les femmes sont sur-représentées parmi les agents ayant sollicité des gardes d'enfant malade (67,68 % des bénéficiaires).

Info GIP : 10 agents ont bénéficié de 32,5 jours de garde d'enfant malade, soit 3,25 jours par agent bénéficiaire.

- Les absences pour évènements familiaux

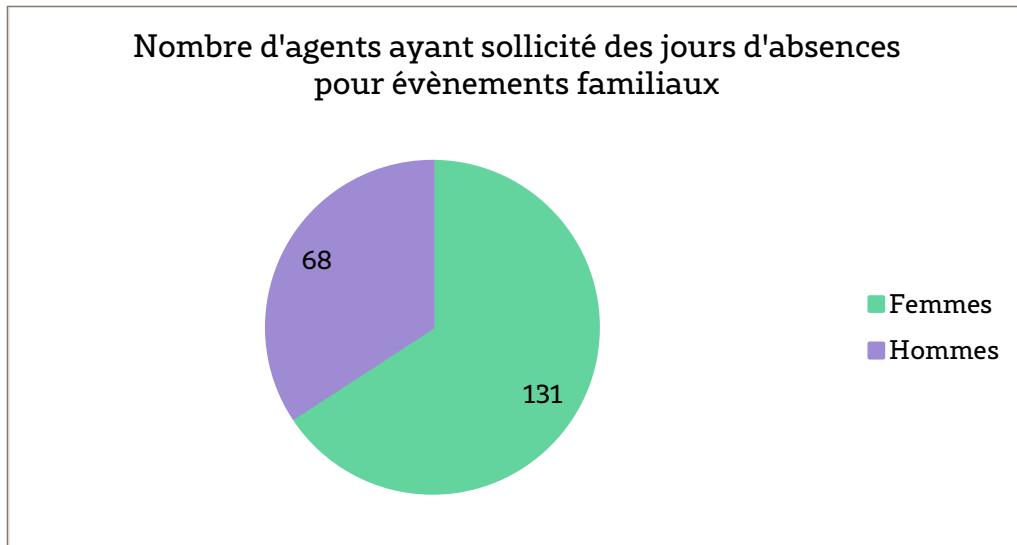


Nombre de jours d'absence pour évènements familiaux



577 jours d'absence pour évènements familiaux ont été sollicités en 2023.
67,94 % d'entre eux l'ont été par des femmes.

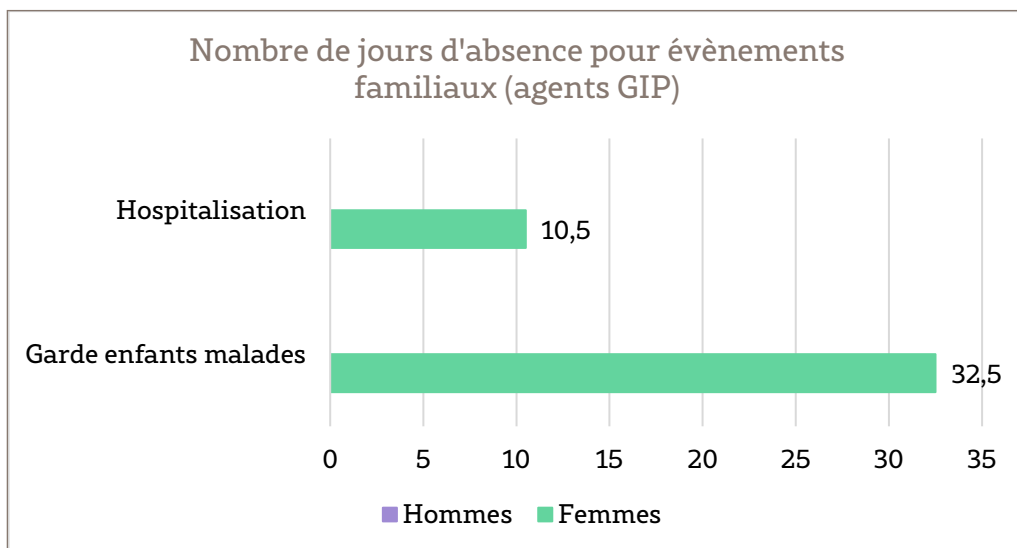
Par ailleurs, c'est l'hospitalisation d'un ascendant ou d'un enfant qui constitue le motif le plus sollicité en 2023 avec 40,03 % des jours d'absence pour évènements familiaux sollicités.



131 des 199 agents ayant sollicité des jours d'absences pour évènements familiaux, soit 65,83 %, sont des femmes.

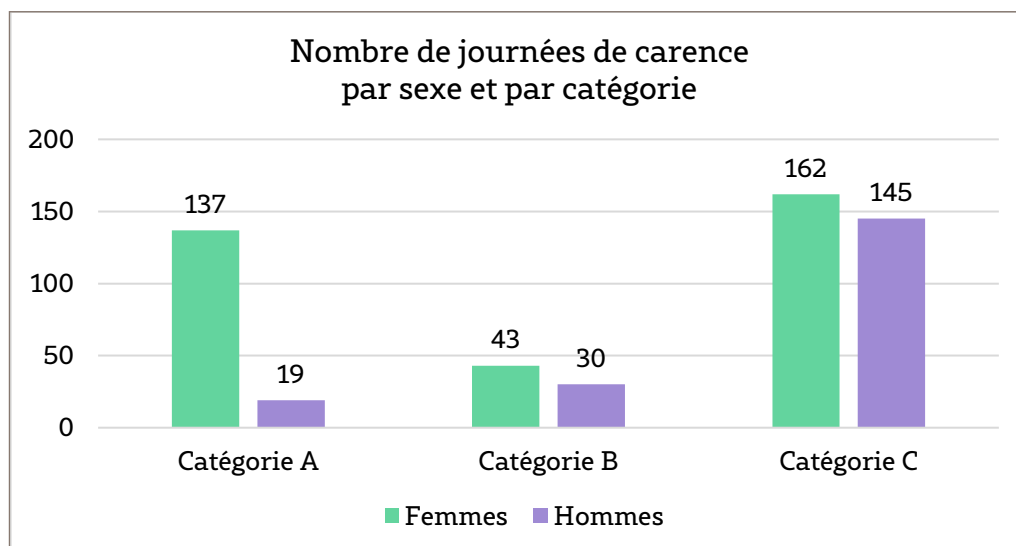


- Les absences pour évènements familiaux des agents GIP :



Au sein du GIP MDPH, 13 agents ont sollicité des absences pour évènements familiaux en 2023.

> Les jours de carence



536 journées de carence ont été décomptées en 2023 (contre 638 jours en 2022), dont 63,80 % concernent des femmes.

29,10 % des jours de carence concernent des agents de catégorie A (contre 34,5 % en 2022), 13,62 % concernent des agents de catégorie B (contre 13,6 % en 2022) et 57,28 % des agents de catégorie C (contre 51,9 % en 2022).

> Les restructurations et réorganisations de service

En 2023, 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 :

- **La Direction des grands projets de la Direction des infrastructures** : cette réorganisation, avec pour enjeux de mieux identifier les missions de chaque entité et rendre autonome certaines prestations, a abouti à la création d'un 3^e service appelé « service laboratoire routier » en remplacement de l'unité « études géotechniques et laboratoire routier » qui était intégrée au sein du service études routières. En effet, les missions du laboratoire sont transversales au sein de la Direction des infrastructures et concernent aussi bien celles demandées en majorité par le service études routières et le service grands travaux que par d'autres entités comme les agences techniques départementales, Mayenne ingénierie ou d'autres collectivités locales ;

- **La Direction routes et rivière de la Direction des infrastructures** : l'ancienne organisation montrait un manque de transversalité des fonctions supports. En effet, les fonctions transverses étaient gérées soit en central, soit en agence ce qui présentaient des différences de traitement des sujets et des problèmes de communication entre les unités. Le souhait de la nouvelle organisation est de centraliser l'ensemble de ces fonctions pour harmoniser les pratiques et

créer plus de fluidité, de cohésion entre les unités. De plus, il est apparu que la mission gestion du domaine public était en souffrance car plusieurs sujets étaient en suspens faute de moyen et mal positionné dans l'organisation. C'est pourquoi, il a été proposé de créer une unité gestion du domaine public.

Ensuite, la centralisation des fonctions transversales a amené à poser la question du périmètre des agences et l'organisation des unités d'exploitation sur le territoire. De ce fait, il est suggéré une organisation avec un chef d'agence qui est suppléé par un chef d'agence adjoint. À la demande des responsables gestion de la route, leur périmètre de délégation a été élargi en vue de leur amener de la souplesse dans leur fonctionnement.

Enfin, la Direction routes et rivière s'est vue confier des nouvelles missions liées aux nouvelles mobilités et différents projets d'aménagement du territoire comme le transfert de la RN 162 dans le périmètre de la Direction des routes. Il a été ainsi identifié la nécessité de créer une fonction support de conseiller technique pour gérer toutes les questions liées aux mobilités douces et les questions foncières.

Les conclusions de cette réflexion ont ainsi amené à :

- conforter l'organisation centralisée des fonctions transverses de la DRR, en renommant le service gestion exploitation routes et rivière en service sécurité, études et exploitation (SSEE) ;
- étoffer et structurer le bureau d'études de l'agence centre, qui devient un bureau d'études central pour le Département et mutualisé à l'échelle du Département ;
- intégrer au SSEE le bureau d'étude ainsi que la Cellule Ouvrage d'Art ;
- créer une unité gestion du domaine public ;
- créer un poste de chef d'agence unique pour le Département et un chef d'agence adjoint ;
- création d'un poste de conseiller technique territoire.

- **La Direction des moyens généraux** : les adaptations ont concerné le service supports internes avec la création d'une unité « intendance » qui comprend 2 agents d'accueil, 1 agent de réception et 1 agent d'intendance, le transfert de la cellule numérisation et de l'atelier reprographie du service achats généraux vers le service supports internes, sous la responsabilité de la responsable technique. Les avantages de cette configuration résident dans le fait que le chef du service supports internes pourra suivre l'activité de chaque unité via les 4 référents : le coordonnateur intendance, le responsable technique numérisation, courrier et reprographie, le chef d'équipe logistique et le gestionnaire en charge des inventaires et ventes en ligne.

Le service achats et mutualisations devient le service achats généraux, et le magasin départemental, comptabilité analytique devient le magasin départemental. Pour finir, le service atelier départemental devient le service gestion de la flotte.

- **Le laboratoire départemental d'analyses de la Direction du développement durable et de la mobilité** : la création d'un nouveau service dénommé « commercial et relation clients », issu de la fusion de l'actuel pôle « coordination » avec le pôle « chargé de clientèle » a pour objectif d'afficher une volonté de développement des marchés du laboratoire, d'améliorer le suivi des clients tout en maîtrisant ses coûts.

L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

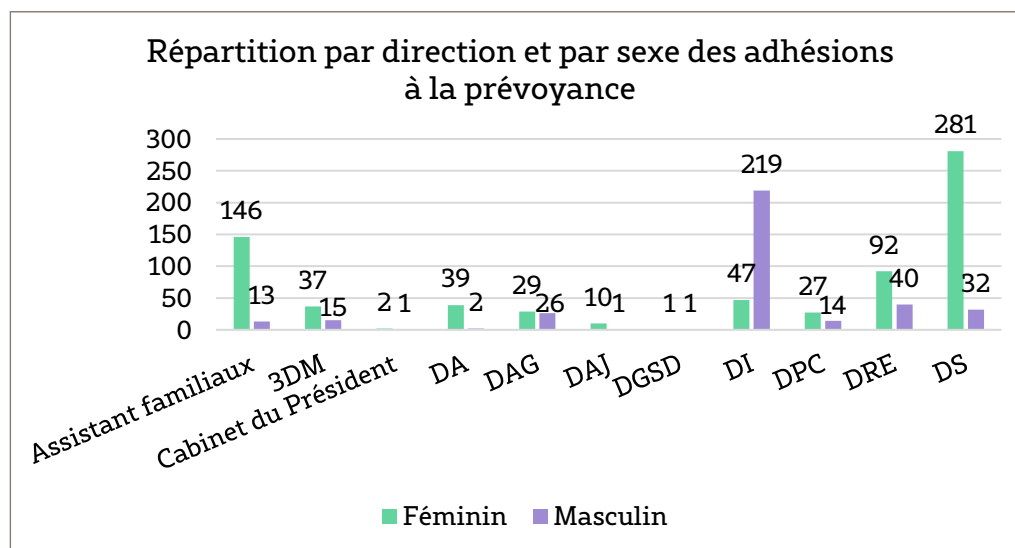
> La protection sociale complémentaire en prévoyance

Le Conseil départemental a décidé d'adopter une politique de protection sociale complémentaire en prévoyance en proposant à ses agents de souscrire à une convention de participation entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Les agents bénéficiaient d'une prise en charge de leur cotisation à hauteur de 15€/mois (17€/mois pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

En 2022, l'assureur avait réitéré son souhait d'avenant (le 2^e) en augmentant les taux de cotisation de 15 %, et en y ajoutant une baisse de couverture des garanties de 15 %, à compter du 1^{er} janvier 2023. L'Assemblée départementale a ainsi pris une nouvelle décision d'augmenter la participation employeur en la portant à 13€/mois (15€/mois pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

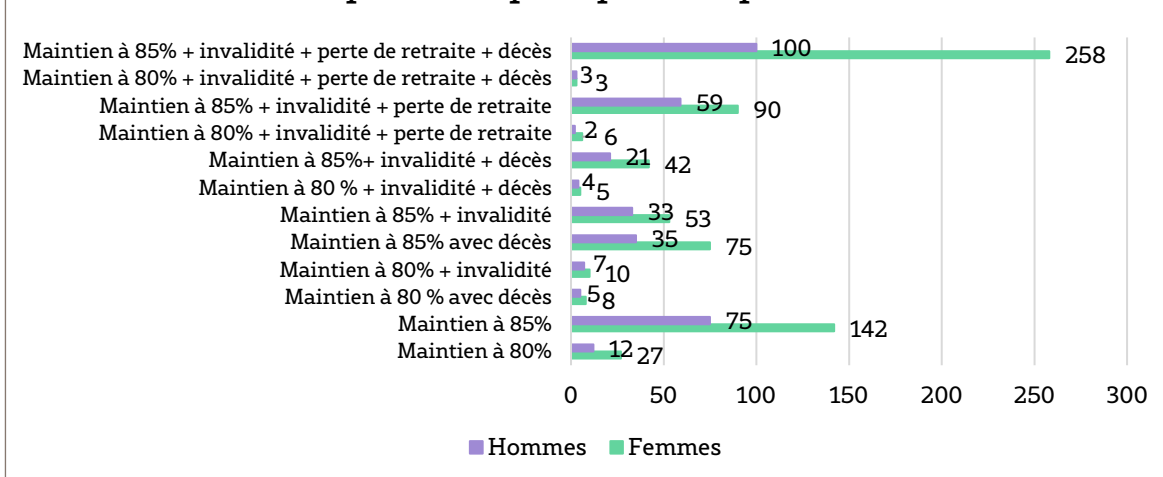
Au 31/12/2023, 1 075 agents sont adhérents au contrat de prévoyance (contre 1 136 en 2022).

66,14 % des femmes ont adhéré au contrat de prévoyance contre 33,86 % des hommes.





Répartition par option et par sexe



33,30 % des agents ayant souscrit au contrat de prévoyance du Département ont choisi d'adhérer à toutes les options au taux maximum. 23,81 % 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 390 945,90 € en 2023 (contre 397 841 € en 2022) pour 1 875 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.

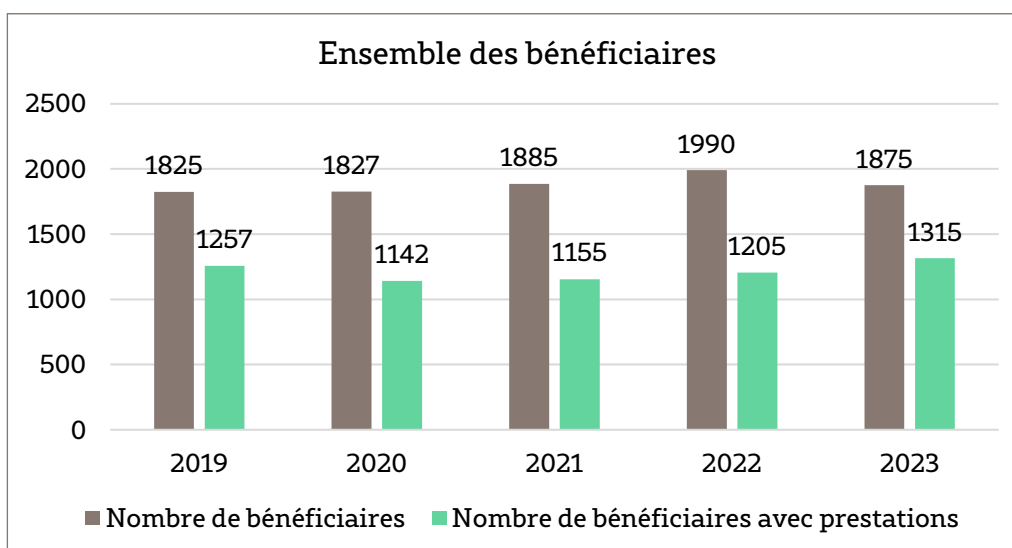
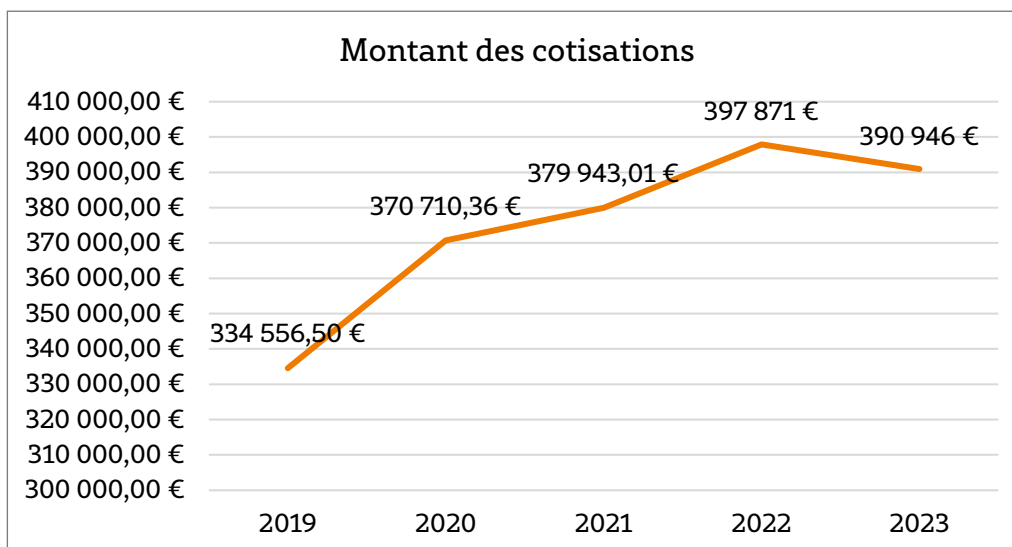
Cette association a pour but l'amélioration des conditions de vie des personnels des membres adhérents, en assurant la mise en œuvre de services et de prestations de nature à faciliter l'harmonisation entre vie professionnelle et vie familiale. Le CNAS peut sans que cette énumération soit limitative,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

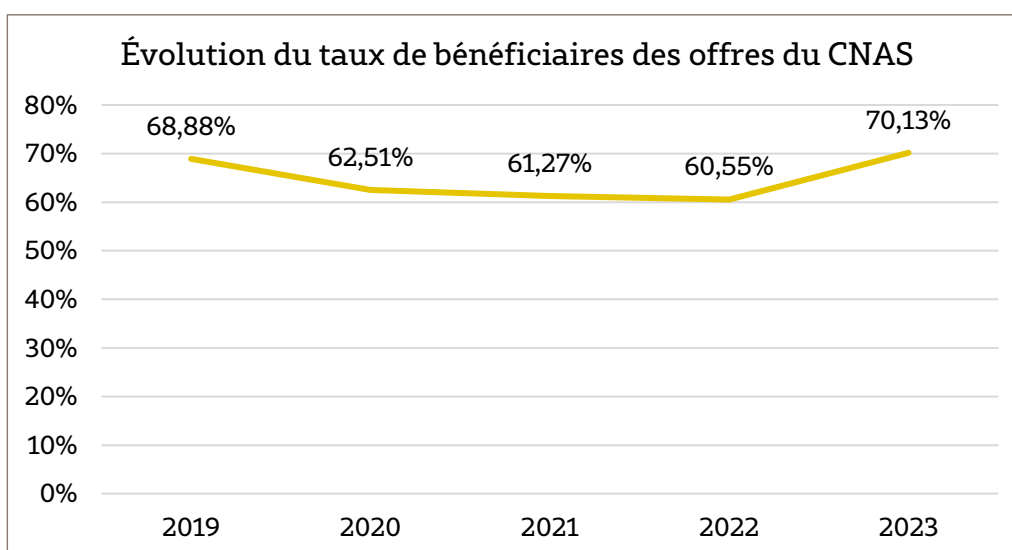
Les prestations du CNAS accordées aux agents de la Collectivité se répartissent de la façon suivante en 2023 :

	2019	2020	2021	2022	2023
Montant des cotisations	334 557 €	370 710 €	379 943 €	397 871 €	389 101 €
Nombre de bénéficiaires	1 825	1 827	1 885	1 990	1 875
Bénéficiaires avec prestations*	1 257	1 142	1 155	1 205	1 315
Pourcentage d'utilisateurs	68,88 %	62,51 %	61,27 %	60,55 %	70,13 %

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

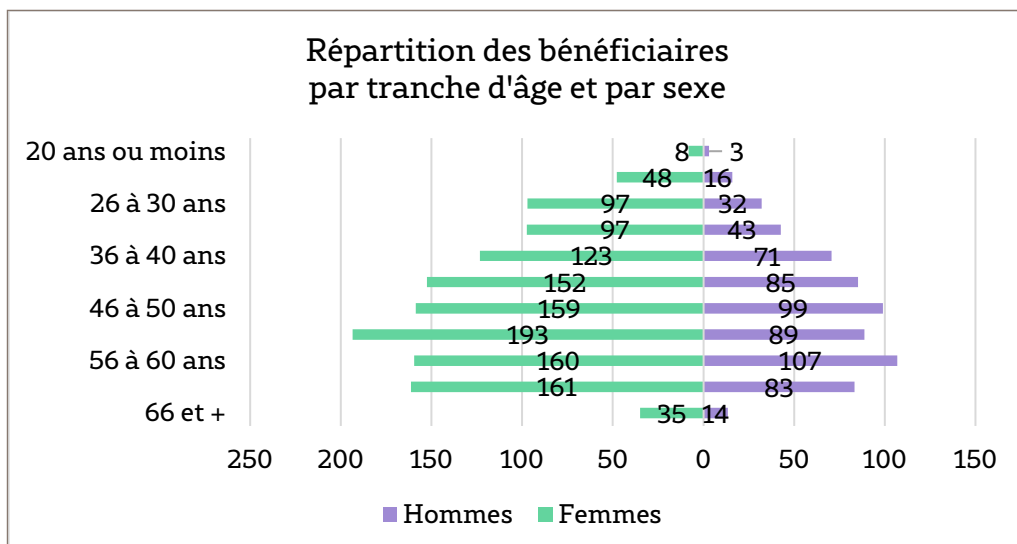
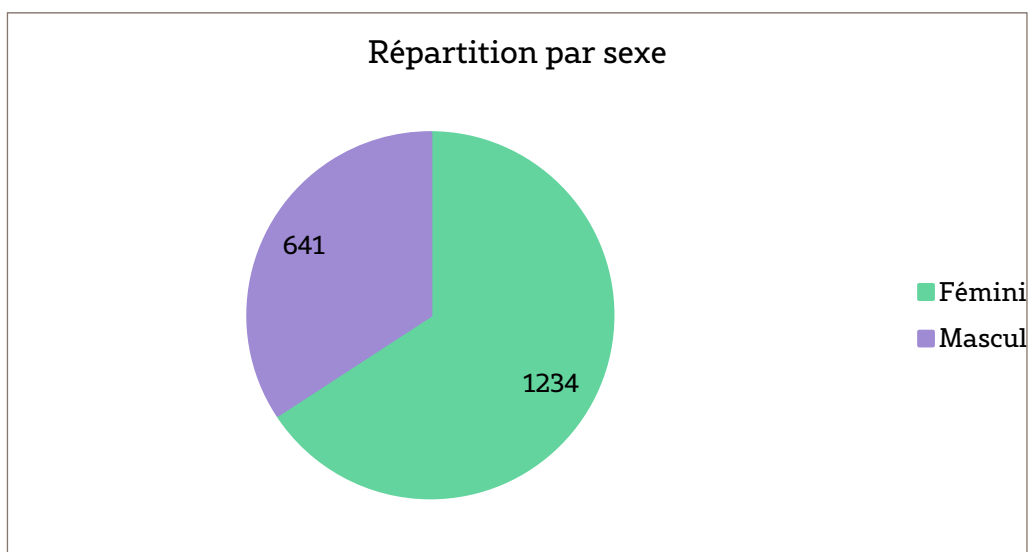


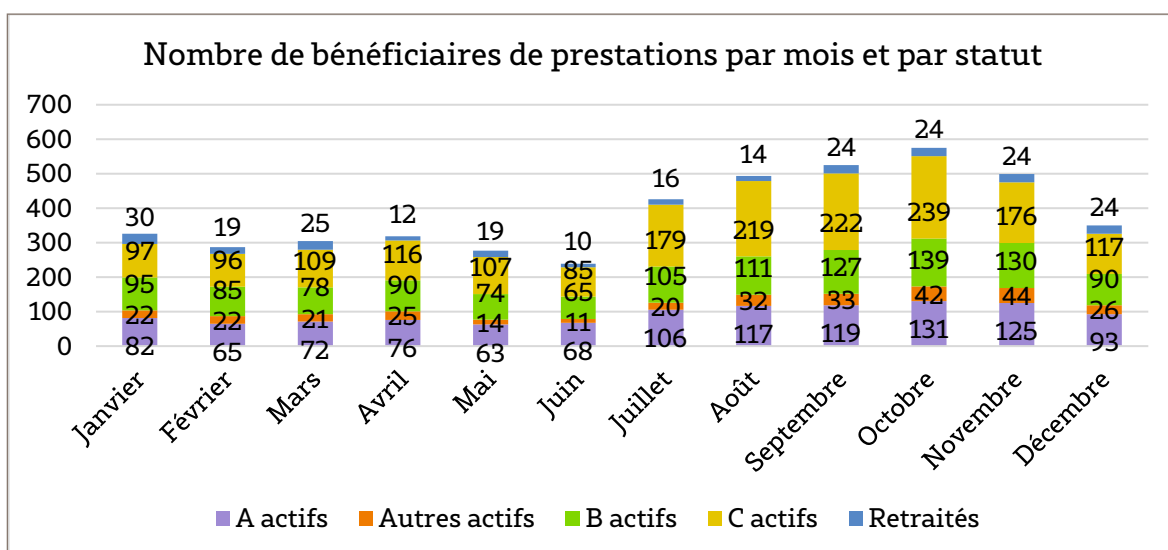
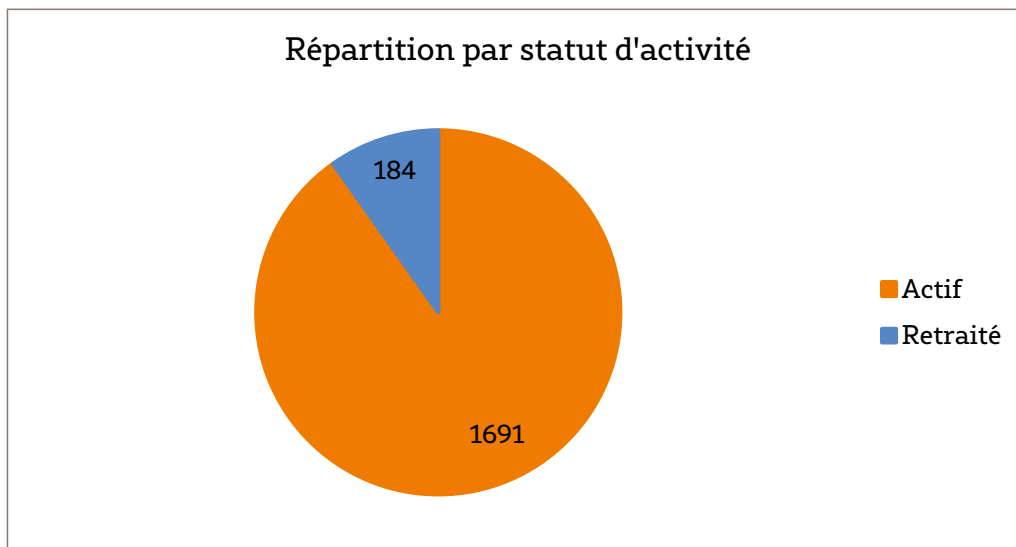
Le nombre de bénéficiaires de prestations du CNAS a augmenté de 9,13 % entre 2022 et 2023 (contre 4,33 % entre 2021 et 2022).



Prestations	Nombre d'utilisateurs	Nombre de prestations	Bonification CNAS	Tous les avantages	Frais divers	URSAFF CSG	Montant total
Voyagiste	255	349	21 983,39 €	32 709,67 €			54 693,06 €
Renseignement	1	1	6,13 €			1,32 €	7,45 €
Prêts	42	46	18 311,33 €	47,33 €	75,00 €		21 388,65 €
PECV	565	600	70 430,00 €		7 584,00 €	2 954,98 €	78 014,00 €
Chèques bonifiés	269	773	32 415,19 €		1 775,49 €		34 190,68 €
Billetterie	700	2 624	35 092,18 €	27 324,31 €	682,24 €		63 098,73 €
Avantages	86	345	0,00 €	4 131,95 €	3 001,50 €		7 133,45 €
Aides	1 046	3 711	265 245,38 €		1 414,14 €	15 311,68 €	281 971,20 €
Total	1 315	8 449	443 483,60 €	64 213,26 €	14 532,37 €	18 267,98 €	540 497,22 €

Le montant des prestations et avantages versé aux agents a augmenté de 17,29 % entre 2022 et 2023.





> 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, 1 006 enfants ont reçu un bon d'achat d'une valeur unitaire de 22 € échangeable dans des magasins de jouets et de loisirs récréatifs mayennais, ou la possibilité de prendre des abonnements auprès de Bayard presse jeunesse.

> Les subventions repas

Le Département participe aux frais de repas de ses agents. En 2023, cette participation employeur a été revalorisée 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 collègues.

Cette subvention repas est versée aux foyers de jeunes travailleurs (FJT), soit 3 755,80 € en 2023 (contre 2 921,55 € en 2022) et au restaurant inter-administratif (RIA), soit 4 270,45 € en 2023 (contre 3 247,47 € en 2022).

Concernant ce RIA, le Département participe en plus aux frais de fonctionnement de cette structure, à hauteur de 5 442,26 € en 2023 (contre 5 602,16 € en 2022).

Le nombre de repas pris au RIA est stable entre 2022 et 2023 : 3 053 repas d'agents en 2023 (3 054 repas en 2022).

> **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 2023, la Collectivité a versé 30 000 € à cette association.

> **L'association sportive la Mayenne**

L'Association Sportive La Mayenne (AS La Mayenne) est une association qui existe depuis 1971 et qui a pour but de permettre la pratique de sports (football, 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 2023, la Collectivité a versé 2 500 € à cette association.

LE DIALOGUE SOCIAL

> Les instances de dialogue social

• Le Comité Social Territorial (CST)

Suite aux élections professionnelles de décembre 2022, une nouvelle instance a vu le jour en remplacement du comité technique. En effet, le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixe l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail institués au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics suite au renouvellement des instances.

La session du Conseil départemental de mars 2022 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. Ainsi, 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.

Début 2023, ont donc été élaborés les nouveaux règlements intérieurs des 2 instances précitées, documents qui ont été validés lors de la première session.

Le comité social territorial s'est réuni à 6 reprises en 2023. Cette instance a émis des avis sur les dossiers suivants :

- adoption du nouveau règlement intérieur du comité social territorial ;
- adoption du protocole relatif au dialogue social ;
- ajustement du RIFSEEP ;
- augmentation de la participation employeur aux frais de restauration ;
- point d'étape sur le Projet des agents départementaux (PAD) ;
- plan de développement des ressources humaines 2022-2027 ;
- plan d'actions égalité femmes/hommes 2023-2025 ;
- création, transformations de postes et modification d'espaces de carrières ;
- ajustements organisationnels des directions ;
- transfert de la RN162 vers le Département ;
- expérimentation France Travail – Accompagnement rénové des B.RSA – Bilan à 6 mois ;
- plan de formation 2023 et bilan formation 2022 ;
- référentiel métiers et compétences ;
- ajustement de la charte et du guide relatif au télétravail ;
- ajustement du règlement intérieur frais de missions ;
- forfait mobilité durable ;

- lancement d'une nouvelle enquête sociale ;
- évolution des modalités de recrutement des accompagnants d'élèves en situation de handicap ;
- protocole en cas de fortes chaleurs ;
- rapport social unique 2022 ;
- rapport annuel du déontologue ;
- convention cadre relative à la disponibilité d'un sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail ;
- renouvellement de conventions de mise à disposition d'agents départementaux.

- **La Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)**

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail remplace le comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT) suite à la parution du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Il s'est réuni à 3 reprises en 2023. Il a émis des avis sur les dossiers suivants :

- adoption du règlement intérieur de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail ;
- point d'étape sur la démarche qualité de vie au travail : prévention des violences externes ;
- bilan du programme annuel de prévention 2022 ;
- bilan annuel 2022 des accidents du travail, maladies professionnelles et agressions ;
- bilan annuel 2022 du plan d'actions handicap ;
- bilan des actions suite aux délégations du CHSCT ;
- rapport d'activité annuel 2022 du médecin du travail ;
- programme annuel de prévention 2024 ;
- point d'étape suite au lancement de la nouvelle enquête sociale ;
- analyses d'accidents de travail ;
- registres santé et sécurité au travail.

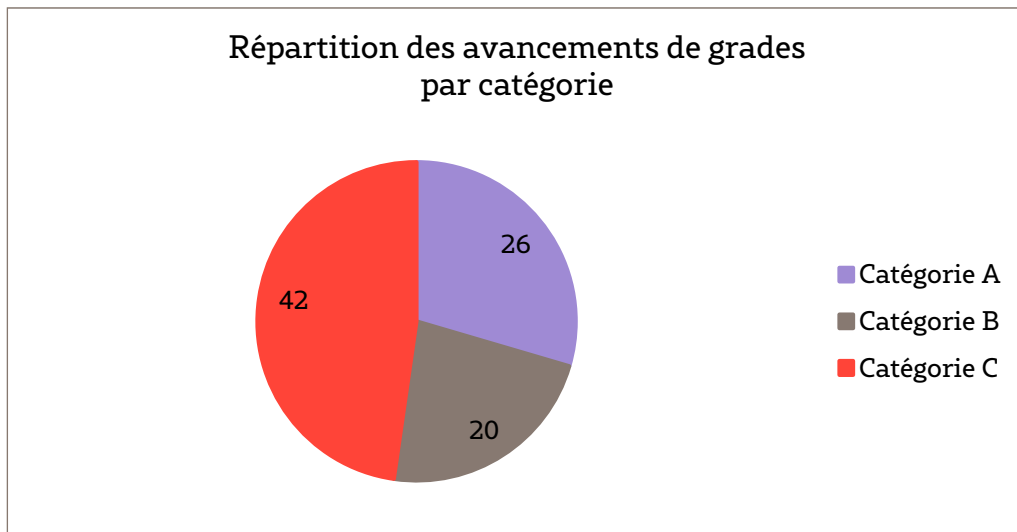
- **Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)**

En 2023, 4 CAP ont eu lieu pour des licenciements à l'issue du stage ou en cours de stage (3 hommes et 1 femme catégorie C).

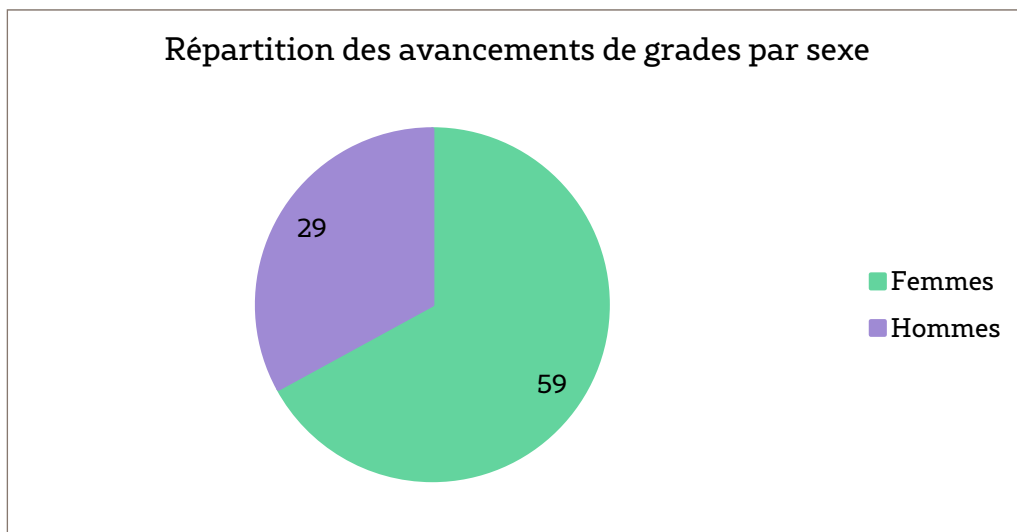
La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a supprimé à compter du 1^{er} janvier 2021 la consultation des commissions administratives paritaires pour l'établissement des tableaux annuels d'avancement de grades et les listes d'aptitude (promotions internes). Le Conseil 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.

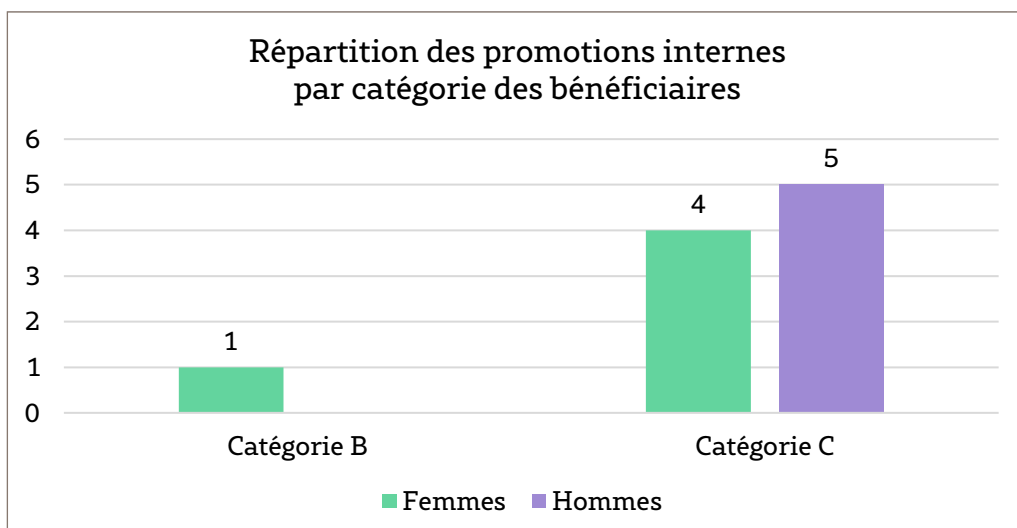
Ainsi, en 2023, 88 avancements de grade et 10 promotions internes ont été prononcés (contre 98 avancements de grades et 9 promotions internes en 2022).

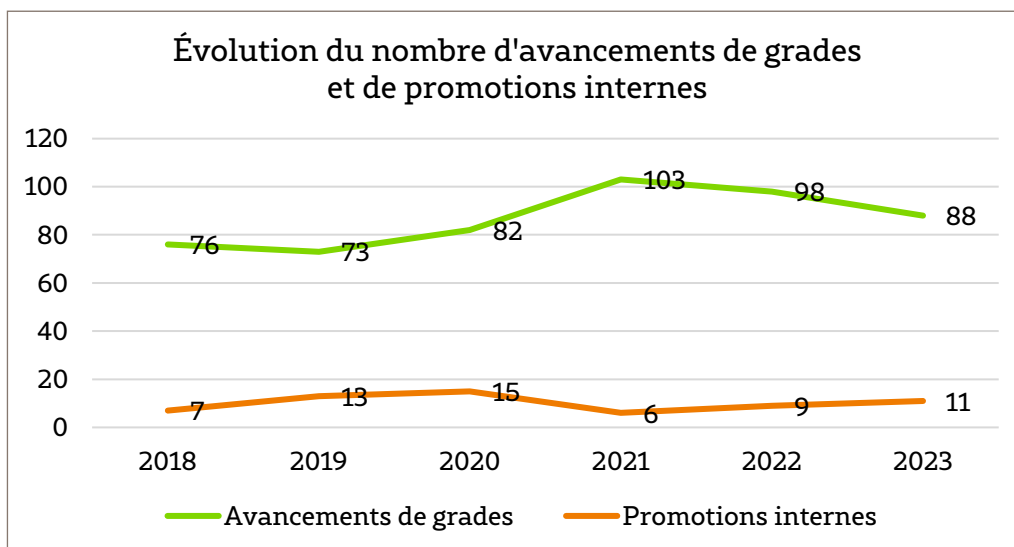


88 avancements de grade ont été décidés en 2023 : 26 en catégorie A, 20 en catégorie B et 42 en catégorie C.



9 agents de catégorie C et 1 agent de catégorie B ont bénéficié d'une promotion interne en 2023.





19 nominations suite à un examen professionnel ont également été prononcées en 2023 :

- 1 homme et 1 femme en A ;
- 2 hommes et 7 femmes en B ;
- 4 hommes et 4 femmes en C.

• Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Depuis le décret du 10 décembre 2021 et les dernières élections professionnelles de décembre 2022, il n'existe plus qu'une seule CCP, il n'y a plus de distinction par catégorie.

1 CCP s'est réuni en 2023. Elle concernait un licenciement pour inaptitude physique d'un agent féminin de catégorie A.

> 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, 24 réunions de travail avec les partenaires sociaux ont été organisées en 2023.

L'année 2023 a été marquée par la mise en place des nouvelles instances représentatives de personnel suite aux élections professionnelles du 8 décembre 2022, par la voie électronique, à savoir le comité social territorial en remplacement du comité technique et de la formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail en remplacement du CHSCT.

En 2023, 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 :

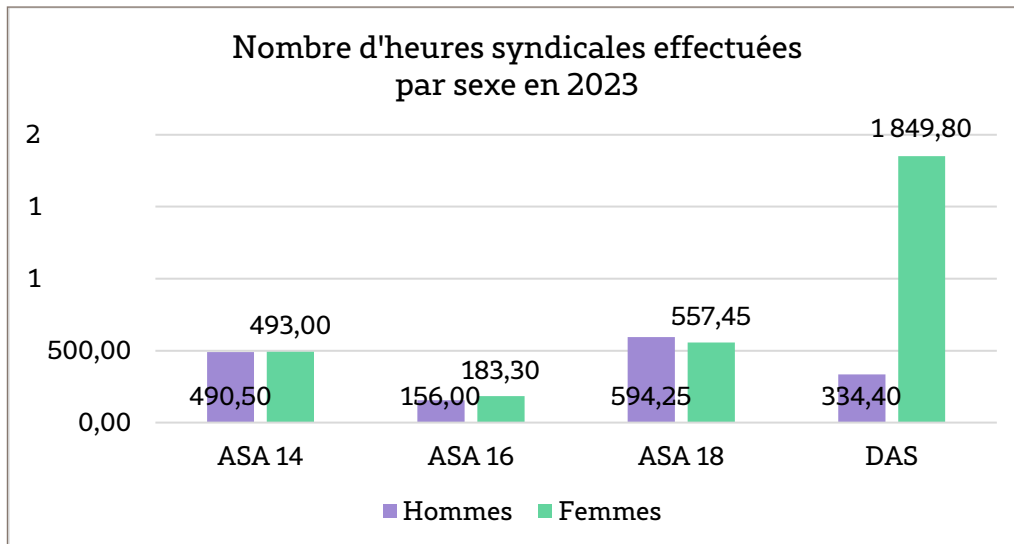
- 400 heures mensuelles de décharges d'activités de service (DAS) ;
- 2 616,20 heures d'autorisations d'absence (ASA14).

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 2023, 51 journées ont été attribuées dans ce cadre (contre 12 jours en 2022, 11 jours en 2021, 1 jour en 2020, 68 jours en 2019).

Les autorisations d'absence pour motif syndical :



> 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.

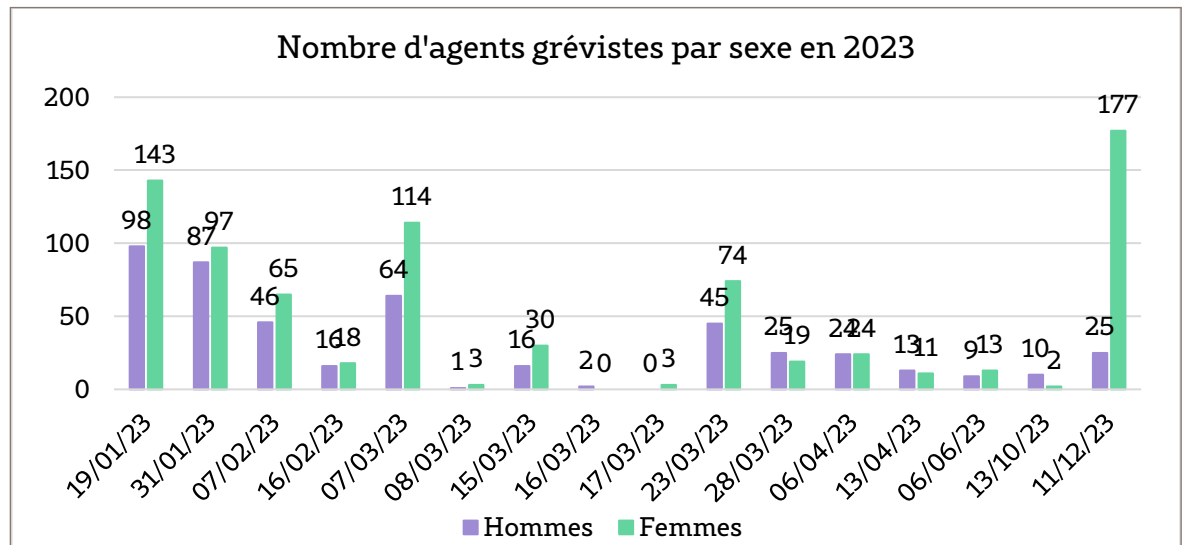
Enfin, des frais de déplacements leur sont remboursés lors des participations aux réunions internes (comité social territorial, F3SCT, CAP, CCP, réunions de travail de dialogue social) et pour se rendre aux réunions d'informations mensuelles.

> Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires

En 2023, aucun recours n'a été exercé auprès des CAP.

> Les jours de grève

16 mouvements ont fait l'objet d'un préavis de grève en 2023 : 1 mouvement au sein de l'Institution en décembre 2023 et 15 mouvements nationaux liés principalement à la réforme des retraites proposée par le Gouvernement.



LA DISCIPLINE

> **La nature des fautes disciplinaires**

Les sanctions prononcées en 2023 ont concerné, entre autres, la tenue de propos inadaptés et déplacés vis-à-vis des collègues et de la hiérarchie.

> **Le nombre de sanctions prononcées**

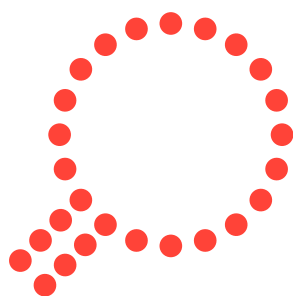
En 2023, 7 sanctions ont été prononcées :

- 4 blâmes (1 femme de catégorie A, 2 hommes et 1 femme de catégorie C) ;
- 3 exclusions temporaires de fonction : 2 jours pour 1 homme de catégorie C, 1 jour pour 1 homme de catégorie B et 1 femme de catégorie C.

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 2023

MAI 2024

