

Direction des ressources humaines

---

# Rapport Social Unique 2024



## Edito

Pour la 2<sup>ème</sup> année, le rapport social unique est présenté dans un format mixte entre tableaux de bord issus des données sociales transmises à la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et indicateurs propres au département comme dans nos anciens bilans sociaux.

Le rapport social unique 2024 est une photographie de l'état du personnel au 31/12/2024.

Il répond à un certain nombre d'indicateurs obligatoires imposés par l'Etat et ne correspondant pas toujours à notre propre suivi.

Par exemple, les remplaçants des agents indisponibles sur postes permanents présents au 31 décembre sont, selon les critères RSU, comptabilisés dans les agents permanents, ce qui présente l'inconvénient de comptabiliser 2 agents rémunérés pour un poste permanent. Cette répartition est reprise en début de rapport avec les explications nécessaires.

Toutefois, dans sa présentation des données destinée aux élus et aux représentants du personnel et dans un souci de suivi pluriannuel, la collectivité a décidé de conserver une sous-partie avec une répartition historique qui recense et répartit les agents véritablement permanents en incluant en outre les contrats de projet au regard de l'obligation de créer ces emplois en conseil départemental.

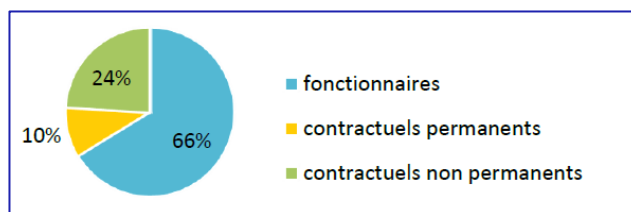
Dans d'autres cas, la synthèse proposée par la DGCL a été reprise in extenso, en complément ou en substitution de nos propres indicateurs.

Enfin, il est utile de rappeler que le rapport de situation comparée servant de base au plan d'actions relatif à l'égalité femmes/hommes ne figure plus désormais comme annexe au RSU. Les données « genrées » sont intégrées directement dans le rapport, tout comme les données liées aux assistants familiaux même si les caractéristiques juridiques et d'emploi de ces agents ne permettent pas de leur appliquer tous les indicateurs.

## Table des matières

Rapport Social Unique 2024.....	1
I. Effectif global : .....	3
1. Tableau des Ressources non permanents : .....	5
2. Evolution depuis 2019 en équivalents temps plein : .....	5
3. Evolution de l'effectif global des assistants familiaux : .....	6
II. Ressources permanentes : .....	7
1. Arrivées : .....	15
2. Départs : .....	16
3. Evolution professionnelle : .....	19
4. Avancements et promotions au cours de l'année : .....	20
4. Répartition des contractuels par ancienneté .....	26
III. Temps de travail.....	27
1. Le Télétravail : .....	32
IV. Absentéisme.....	33
1. Jours de carence : .....	38
2. Accidents de service et de trajet : .....	39
V. Obligation d'emploi .....	41
VI. Dialogue social .....	42
VII. Formation.....	44
1. La formation des assistants familiaux en quelques chiffres : .....	45
VIII. Rémunération.....	47
IX. Sanctions.....	50
X. Actions sociales.....	51
XI. Index égalité femmes-homme 2024 : .....	53

# I. Effectif global :



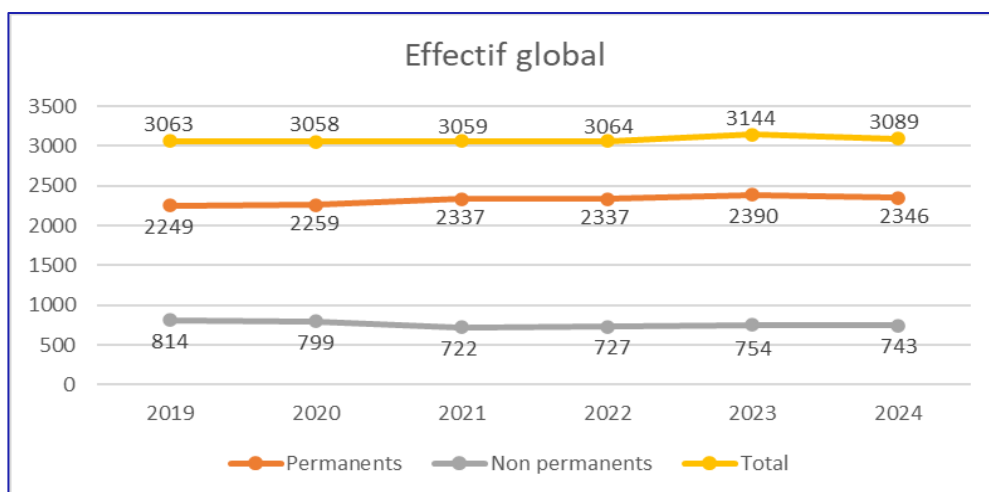
- ❖ **3 089** agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024:
  - **2 047** fonctionnaires
    - **299** contractuels permanents (dont 55 contractuels remplaçants)
    - **743** contractuels non permanents (dont 552 assistants familiaux)

## Rappel données 2023 :

- 3 144** agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023 :
  - **2 056** fonctionnaires
    - **334** contractuels permanents (dont 89 contractuels remplaçants)
    - **754** contractuels non permanents (dont 552 assistants familiaux)

- ❖ 12 % des contractuels permanents en CDI contre 9% en 2023
- ❖ Précisions liées aux emplois non permanents (dont Assistants Familiaux) :
  - 6 % des contractuels non permanents dans le cadre d'un emploi aidé
  - 3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
  - Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

EFFECTIF GLOBAL				
Année	Permanents	Non Permanents	Total	Evolution
2019	2249	814	3063	-
2020	2259	799	3058	- 0,16%
2021	2337	722	3059	0,03%
2022	2337	727	3064	0,16%
2023	2390	754	3144	2,61%
2024	2346	743	3089	-1,62%
% d'évolution entre 2019 et 2024				0,98%



**A savoir :** Les assistants familiaux sont inclus dans le total des agents non-permanents.

### Répartition des effectifs par genre et par filière :

Filières	2023					2024					Taux évolution
	Femmes	Hommes	TOTAL	% Femmes par filière	% Hommes par filière	Femmes	Hommes	TOTAL	% Femmes par filière	% Hommes par filière	
Filière administrative	680	118	<b>798</b>	85,21%	14,79%	648	102	<b>750</b>	86,40%	13,60%	-6,02%
Filière culturelle	25	27	<b>52</b>	48,08%	51,92%	26	26	<b>52</b>	50,00%	50,00%	0,00%
Filière médico-sociale	152	6	<b>158</b>	96,20%	3,80%	145	6	<b>151</b>	96,03%	3,97%	-4,43%
Filière médico-Technique	11	1	<b>12</b>	91,67%	8,33%	10	0	<b>10</b>	100,00%	0,00%	-16,67%
Filière sociale	402	43	<b>445</b>	90,34%	9,66%	386	38	<b>424</b>	91,04%	8,96%	-4,72%
Filière sportive	0	1	<b>1</b>	0,00%	100,00%		0	<b>0</b>	0,00%	0,00%	-100,00%
Filière technique	324	600	<b>924</b>	35,06%	64,94%	357	602	<b>959</b>	37,23%	62,77%	3,79%

**Au niveau national, dans la FPT, effectifs permanents (données 2023) :**

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82,80%	17,20%
Animation	73,30%	26,70%
Culturelle	64,50%	35,50%
Incendie et secours	7,40%	92,60%
Médico-sociale	95,30%	4,70%
Médico-technique	81,60%	18,40%
Police municipale	22,00%	78,00%
Sociale	94,60%	5,40%
Sportive	30,50%	69,50%
Technique	41,90%	58,10%
Autres	61,90%	38,10%
<b>Total</b>	<b>61,10%</b>	<b>38,90%</b>

Source : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/collectivites-locales-chiffres-2025>

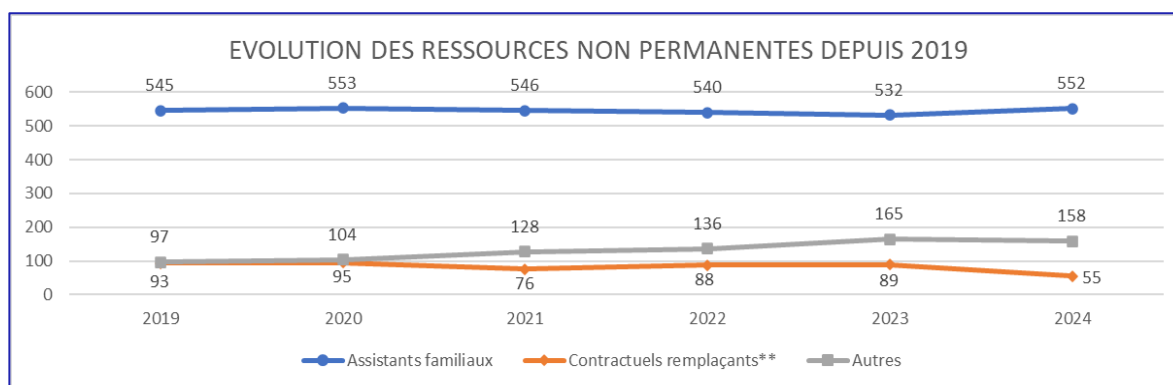
## Répartition effectif fonctionnaires/contractuels :

Année	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanent	Total Contractuels	% effectif fonctionnaires	% effectif contractuels permanents
2019	2070	179	814	993	92 %	8 %
2020	2077	182	799	981	92 %	8 %
2021	2058	279	722	1001	88 %	12 %
2022	2017	320	727	1047	86 %	14 %
2023	2056	334	754	1088	86 %	14 %
2024	2047	299	743	1042	87 %	13 %

## 1. Tableau des Ressources non permanents :

Catégorie	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Contractuels remplaçants**	93	95	76	88	89	55
Assistants familiaux	545	553	546	540	532	552
Agents non titulaires recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	30	23	36	41	37	25
Personne ayant bénéficié d'un emploi aidé	43	47	43	35	46	44
Apprentis	24	34	40	39	41	40
Contrats de projet	0	0	9	21	41	49

\*\* Dans le format DGCL, les contractuels remplaçants sont intégrés dans les contractuels dits permanents

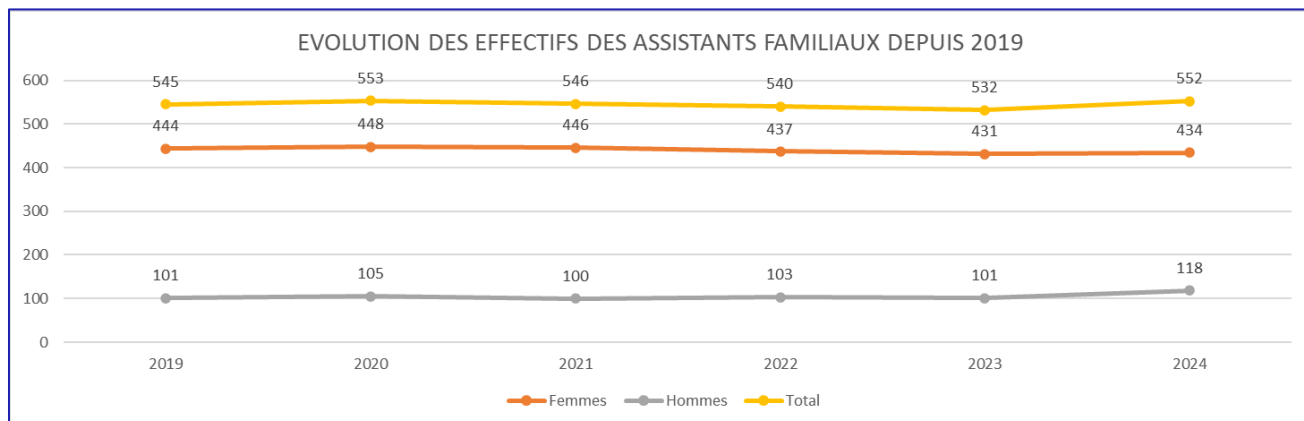


## 2. Evolution depuis 2019 en équivalents temps plein :

Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)					
Année	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanent	Total	Evolution
2019	2 004,50	179,20	721,00	2 904,70	-
2020	1 993,40	180,80	704,00	2 878,20	-0,91%
2021	1 973,70	199,90	722,00	2 895,60	0,60%
2022	1 958,63	308,90	719,87	2 987,40	3,17%
2023	1 955,23	303,45	751,39	3 010,07	0,76%
2024	1 979,14	295,13	741,07	3 015,34	0,18%
% d'évolution entre 2019 et 2024					3,81%



### 3. Evolution de l'effectif global des assistants familiaux :

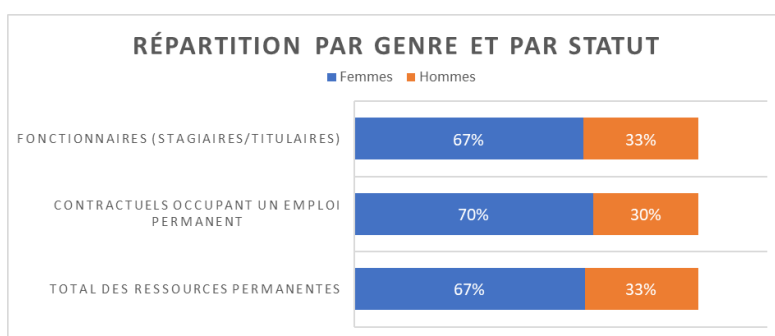


On observe une baisse sensible des effectifs permanents fin 2024 qui succède à une augmentation liée aux créations de postes du début de mandat. Elle correspond à la politique de maîtrise de la masse salariale engagée à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2024 et qui s'est traduite par la suspension (gel) du recrutement sur postes vacants. Cette baisse se conjugue avec une réduction des effectifs de contractuels remplaçants (notamment au regard de la fin de la compensation des temps partiels) et des contractuels recrutés en lien avec un accroissement temporaire de l'activité. En revanche la trajectoire des effectifs des assistants familiaux repart à la hausse et rejoint son pic de 2019.

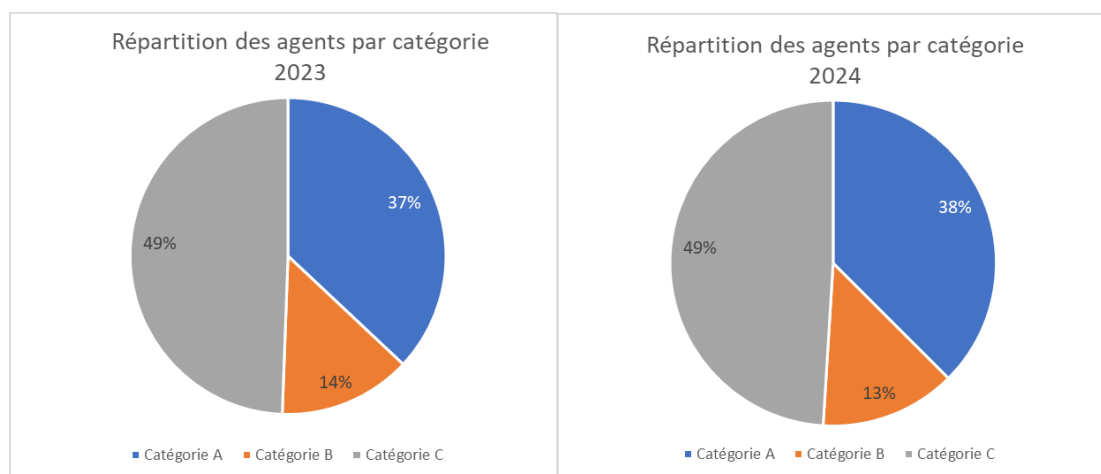
## II. Ressources permanentes :

### Répartition par statut et genre :

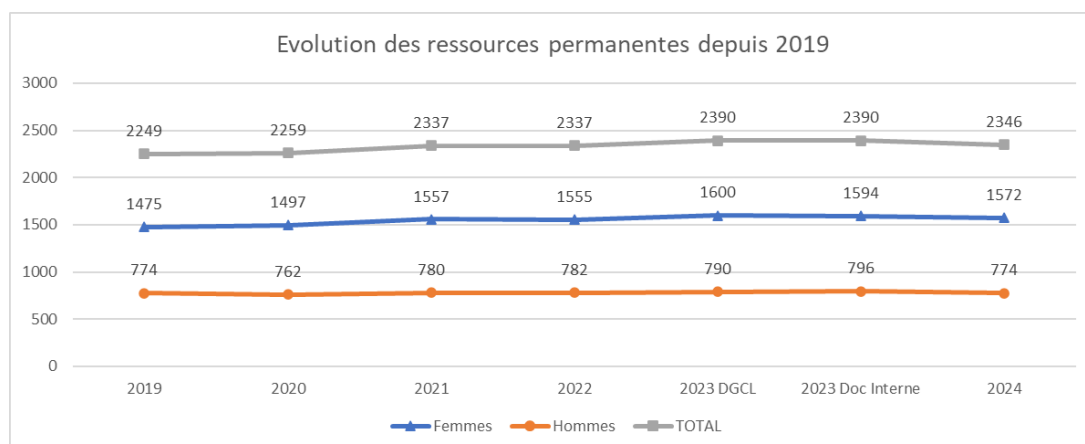
Statut	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Fonctionnaires (stagiaires/titulaires)	1364	683	2047	67%	33%
Contractuels occupant un emploi permanent	208	91	299	70%	30%
<b>Total des ressources permanentes</b>	<b>1572</b>	<b>774</b>	<b>2346</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>



### Répartition des agents par catégorie :



### Evolution des ressources permanentes depuis 2019 :





### Répartition par filière et par statut :

Comme en 2023, la filière technique est la plus représentée au sein des agents du département avec 42 % des titulaires et 32 % des contractuels.

Répartition par filière et par statut								
Filière	2023				2024			
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	673	104	33%	31%	664	86	32%	29%
Culturelle	42	8	2%	2%	43	9	2%	3%
Médico-sociale	134	16	7%	5%	131	20	6%	7%
Médico-technique	11	0	1%	0%	10	0	0%	0%
Sociale	331	100	16%	30%	333	91	16%	30%
Sportive	1	0	0%	0%	0	0	0%	0%
Technique	864	106	42%	32%	866	93	42%	31%
<b>TOTAL</b>	<b>2056</b>	<b>334</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>2047</b>	<b>299</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Répartition par filière et par genre des agents de la collectivité :

Filière	2023				2024			
	Femmes	Hommes	% Femmes par filière	% Hommes par filière	Femmes	Hommes	% Femmes par filière	% Hommes par filière
Administrative	673	104	42%	13%	648	102	41%	13%
Culturelle	25	25	2%	3%	26	26	2%	3%
Médico-sociale	144	6	9%	1%	386	38	25%	5%
Médico-technique	10	1	1%	0%	10	0	1%	0%
Sociale	393	38	25%	5%	145	6	9%	1%
Sportive	0	1	0%	0%	0	0	0%	0%
Technique	355	615	22%	78%	357	602	23%	78%
<b>TOTAL</b>	<b>1600</b>	<b>790</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1572</b>	<b>774</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Répartition par filière, genre, cadre d'emploi et grade :

Pour une lecture aisée des pourcentages indiqués : la filière administrative représente 32 % des effectifs permanents, le cadre d'emploi des administrateurs 1 % de cette filière, et le grade d'administrateur hors classe 60 % du cadre d'emploi des administrateurs.

Filière/Cadre d'emploi/Grade	FEMME	HOMME	Total général	% répartition dans la filière et dans le cadre d'emploi
<b>Filière administrative</b>	<b>648</b>	<b>102</b>	<b>750</b>	<b>31,97 %</b>
Administrateurs Territoriaux	3	2	5	1 %
Administrateur HCl	2	1	3	60 %
Administrateur	1	1	2	40 %
Attachés Territoriaux	138	51	189	25 %
Directeur ter	1	2	3	2 %
Attaché HCl	4	3	7	4 %
Attaché Pal	48	19	67	35 %
Attaché	85	27	112	59 %
Rédacteurs Territoriaux	147	15	162	22 %
Rédacteur Pal 1Cl	60	3	63	39 %
Rédacteur Pal 2Cl	17	4	21	13 %
Rédacteur	70	8	78	48 %
Adjoints administratifs territoriaux	360	34	394	53 %
Adjt adm Pal 1Cl	146	12	158	40 %
Adjt adm Pal 2Cl	95	16	111	28 %
Adjt adm	119	6	125	32 %

<b>Filière technique</b>	<b>357</b>	<b>602</b>	<b>959</b>	<b>40,88 %</b>
Ingénieurs en chef territoriaux	0	5	5	1 %
Ingénieur en chef HCl	0	4	4	80 %
Ingénieur en chef	0	1	1	20 %
Ingénieurs territoriaux	25	44	69	7 %
Ingénieur HCl	1	2	3	4 %
Ingénieur Pal	7	19	26	38 %
Ingénieur	17	23	40	58 %
Techniciens territoriaux	24	110	134	14%
Technicien Pal 1Cl	11	33	44	33 %
Technicien Pal 2Cl	4	25	29	22 %
Technicien	9	52	61	46 %
Agents de maîtrise Territoriaux	13	92	105	11 %
Agent maitrise Pal	3	46	49	47 %
Agent maitrise	10	46	56	53 %
Adjoints Tech.Territor Etablis.Enseig.	268	105	373	39 %
Adjt tech ét ens Pal 1Cl	48	32	80	21 %
Adjt tech ét ens Pal 2Cl	90	33	123	33 %
Adjt tech ét ens	130	40	170	46 %
Adjoints techniques territoriaux	27	246	273	28 %
Adjt tech Pal 1Cl	10	66	76	28 %
Adjt tech Pal 2Cl	11	81	92	34 %
Adjt tech	6	99	105	38 %

<b>Filière culturelle</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>52</b>	<b>2,22 %</b>
Conservateurs territor. de bibliothèques	3		<b>3</b>	6 %
Conserv biblio (Promo)	3	0	<b>3</b>	100 %
Conservateurs territoriaux du patrimoine	1	5	<b>6</b>	12 %
Conserv patr chef	0	3	<b>3</b>	50 %
Conserv patr (Promo)	1	2	<b>3</b>	50 %
Bibliothécaires territoriaux	2	0	<b>2</b>	4 %
Bibliothécaire pal	1	0	<b>1</b>	50 %
Bibliothécaire	1	0	<b>1</b>	50 %
Attachés ter. de conserv. du patrimoine	7	13	<b>20</b>	38 %
Attaché Pal conserv patr	2	4	<b>6</b>	30 %
Attaché conserv patr	5	9	<b>14</b>	70 %
Assist.Ter.Conserv. Patrimoine & Biblio	11	5	<b>16</b>	31 %
Assist conserv Pal 1CI	3	1	<b>4</b>	25 %
Assist conserv Pal 2CI	3	1	<b>4</b>	25 %
Assist conserv	5	3	<b>8</b>	50 %
Adjoints du patrimoine territoriaux	2	3	<b>5</b>	10 %
Adjt ter patr Pal 1CI	0	3	<b>3</b>	60 %
Adjt ter patr Pal 2CI	1	0	<b>1</b>	20 %
Adjt ter patrimoine	1	0	<b>1</b>	20 %

<b>Filière médico-sociale</b>	<b>145</b>	<b>6</b>	<b>151</b>	<b>6,44 %</b>
Médecins territoriaux	21	3	<b>24</b>	16 %
Médecin HCI	7	0	<b>7</b>	29 %
Médecin 1CI	11	1	<b>12</b>	50 %
Médecin 2CI	3	2	<b>5</b>	21 %
Psychologues territoriaux	21	0	<b>21</b>	14 %
Psychologue HCI	12	0	<b>12</b>	57 %
Psychologue CIN	9	0	<b>9</b>	43 %
Sages-femmes territoriales	9	0	<b>9</b>	6 %
Sage-femme HCI	5	0	<b>5</b>	56 %
Sage-femme CIN	4	0	<b>4</b>	44 %
Puéricultrices territoriales	77	2	<b>79</b>	52 %
Puér HCI	44	1	<b>45</b>	57 %
Puér CISup	4	0	<b>4</b>	5 %
Puér	29	1	<b>30</b>	38 %
Infirmiers Terr. en Soins Généraux	16	1	<b>17</b>	11 %
Infirmier soins gx HCI	8	1	<b>9</b>	53 %
Infirmier soins gx	8	0	<b>8</b>	47 %
Infirmiers territoriaux	1	0	<b>1</b>	1 %
Infirmier CISup CatB	1	0	<b>1</b>	100 %

<b>Filière Sociale</b>	<b>386</b>	<b>38</b>	<b>424</b>	<b>18,07 %</b>
Conseiller Terr. socio-éd	6	3	9	2,12 %
Conseiller sup soc-ed	4	1	5	56 %
Conseiller soc-ed	2	2	4	44 %
Assistants terr. socio-éducatifs	364	35	399	94,10 %
Assist soc-ed CIEx	160	20	180	45 %
Assist soc-educ	204	15	219	55 %
Educateurs terr. de jeunes enfants	14	0	14	3,30 %
Educateur j enfant CIEx	1	0	1	7 %
Educateur Jeunes Enfants	13	0	13	93 %
Moniteurs-éduc. et Interv. Fam. Terr.	2	0	2	0,47 %
Monit-ed interv Fam	2	0	2	100 %

<b>Filière Médico-Technique</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,43 %</b>
Péd Pod Erg Psy Ort Tec Man Pré Diét Ter	8	0	8	80 %
PéPoErPsOrTeMaPrDi HCl	8	0	8	100 %
Techniciens Paramédicaux Territoriaux	1	0	1	10 %
Techn. param CI Sup	1	0	1	100 %
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	1	0	1	10 %
Biol Vét Pharm CIEx	1	0	1	100 %

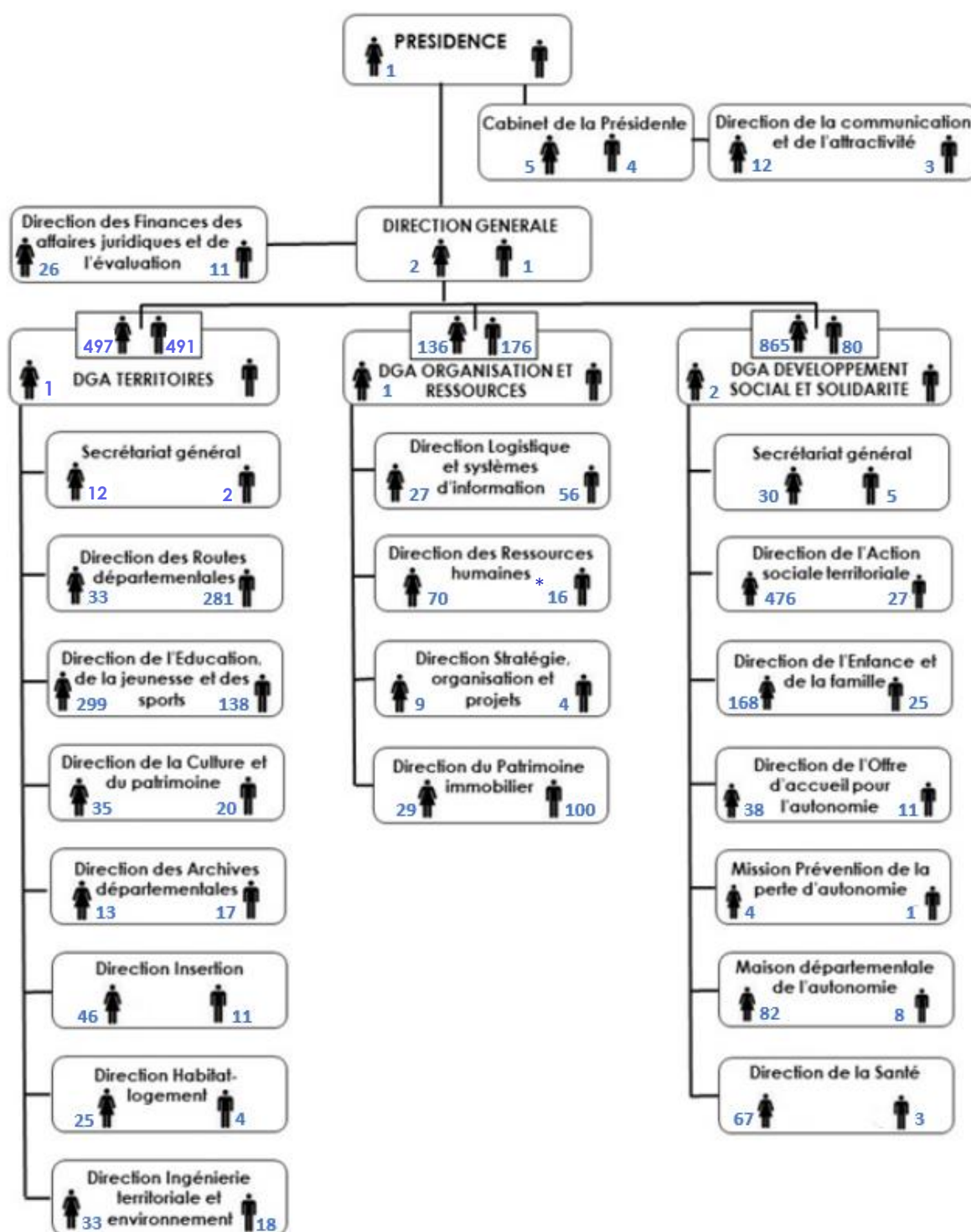
<b>Total général</b>	<b>1572</b>	<b>774</b>	<b>2346</b>	<b>100 %</b>
----------------------	-------------	------------	-------------	--------------

### Répartition des effectifs permanents par politique publique :

La collectivité s'efforce de répartir depuis 2023 ses effectifs selon les politiques publiques pilotées par chaque commission.

<b>Enjeu et politiques publiques</b>	<b>ETP au 31/12/2023</b>	<b>ETP au 31/12/2024</b>
1 - Autonomie	145,30	144,10
2 - Enfance famille	727,20	739,30
3 - Insertion logement	87,20	84,00
4 - Réussite éducative et sportive	466,10	470,90
5 - Culture et Patrimoine	87,20	85,30
6 - Attractivité et équilibre territorial	330,80	325,10
7 - Transition écologique	37,59	35,98
8 - Ressources	358,90	346,50
9 - Finances	38,70	35,50
<b>Total général</b>	<b>2278,99</b>	<b>2266,68</b>

## Répartition des effectifs permanents par Direction :



**A noter :** 38 agents sont des agents permanents classés hors direction : GIP Anjou Tourisme, GIP Inovalys, Anjou Numérique, l'Isle Briand.

Le total global s'élève à **2 348** agents permanents, dont 2 occupent un emploi fonctionnel.

\* Les effectifs comptabilisés à la Direction des Ressources Humaines incluent les agents affectés à la volance RH.

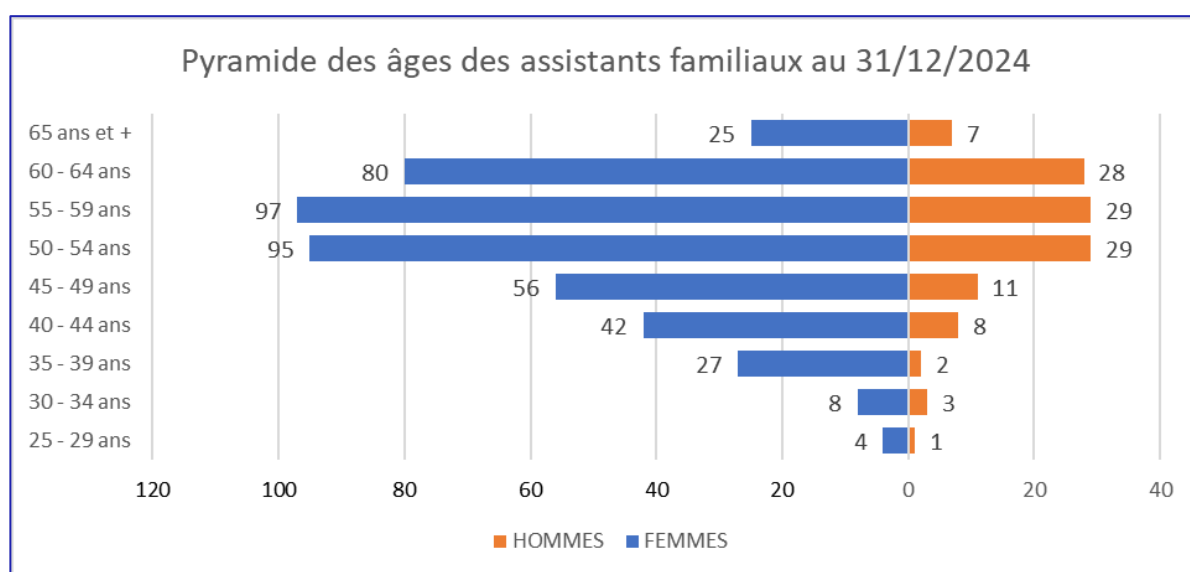
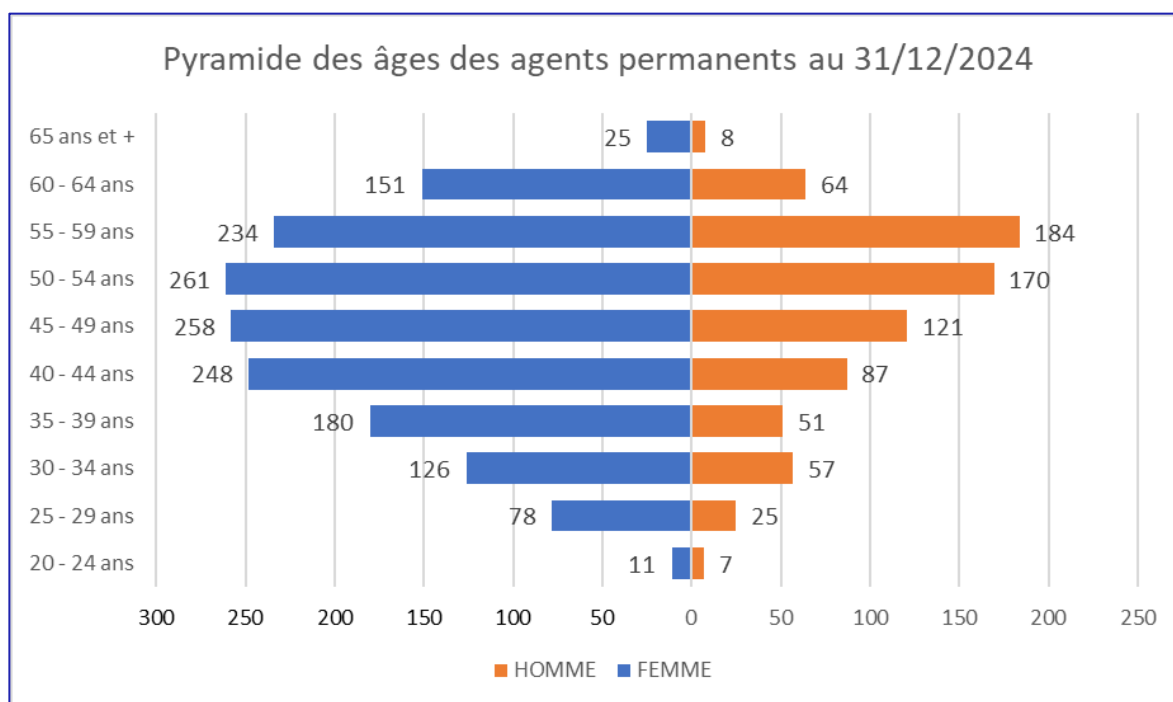
## Répartition par tranche d'âge :

- ❖ En moyenne, les agents de la collectivité ont **48 ans**

## Âge moyen des agents permanents :

- ❖ Fonctionnaires : **49,0**
- ❖ Contractuels sur emploi permanent : **40,3**

En comparaison, la moyenne d'âge dans la fonction publique territoriale est de 46 ans



## Répartition par famille de métiers :

Famille	2023		2024	
	Nombre d'agents	%	Nombre d'agents	%
MANAGEMENT	290	12,13%	284	↘ 12,11%
AFFAIRES GENERALES	477	19,96%	465	↘ 19,82%
AFFAIRES JURIDIQUES	13	0,54%	13	↗ 0,55%
ARCHIVES BIBLIOTHEQUES	39	1,63%	36	↘ 1,53%
ATELIER VEHICULES	20	0,84%	18	↘ 0,77%
COLLEGES	403	16,86%	396	↗ 16,88%
COMMUNICATION	15	0,63%	15	↗ 0,64%
ESPACES VERTS ET PAYSAGES	6	0,25%	6	↗ 0,26%
FINANCES	77	3,22%	79	↗ 3,37%
INFORMATIQUE	56	2,34%	49	↘ 2,09%
INFRASTRUCTURES ET RESEAUX	263	11,00%	259	↗ 11,04%
MEDICO-TECHNIQUE (INOVALYS)	30	1,26%	28	↘ 1,19%
MEDICO-SOCIAL	131	5,48%	132	↗ 5,63%
PATRIMOINE BATI	58	2,43%	62	↗ 2,64%
PATRIMOINE HISTORIQUE ET CULTUREL	23	0,96%	24	↗ 1,02%
RESSOURCES HUMAINES	66	2,76%	66	↗ 2,81%
SOCIAL	423	17,70%	414	↘ 17,65%
<b>TOTAL</b>	<b>2390</b>	<b>100%</b>	<b>2346</b>	<b>100%</b>



## 1. Arrivées :

### Les arrivées de fonctionnaires (données de 2023 et 2024) :

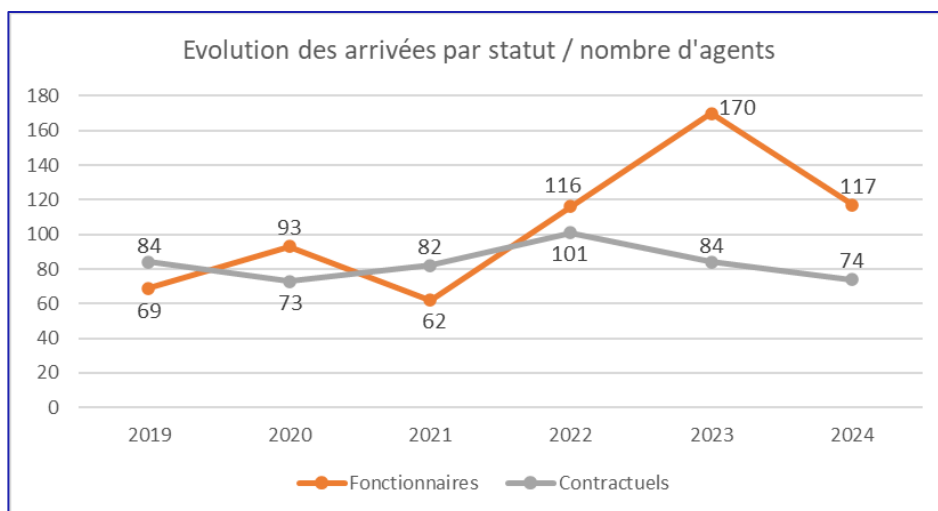
Type de recrutement	2023			2024		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Concours	19	5	24	8	4	12
Recrutement direct	28	21	49	29	16	45
Recrutement BOE	2	1	3	4	4	8
Recrutement par mutation	33	24	57	23	16	39
Recrutement par détachement	25	6	31	3	4	7
Réintégration	4	2	6	5	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>59</b>	<b>170</b>	<b>72</b>	<b>45</b>	<b>117</b>

### Les arrivées de contractuels (données de 2023 et 2024) :

Type de contrat	2023			2024		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Permanents	48	36	84	62	12	74

Les recrutements directs concernent principalement les agents de catégorie C, recrutés en qualité de fonctionnaires stagiaires sans concours.

Le nombre de réintégrations s'explique par l'instauration du dispositif de réintégration obligatoire de 18 mois après 5 ans de disponibilité pour convenances personnelles, avant de pouvoir bénéficier de nouveau de 5 ans supplémentaires de disponibilité



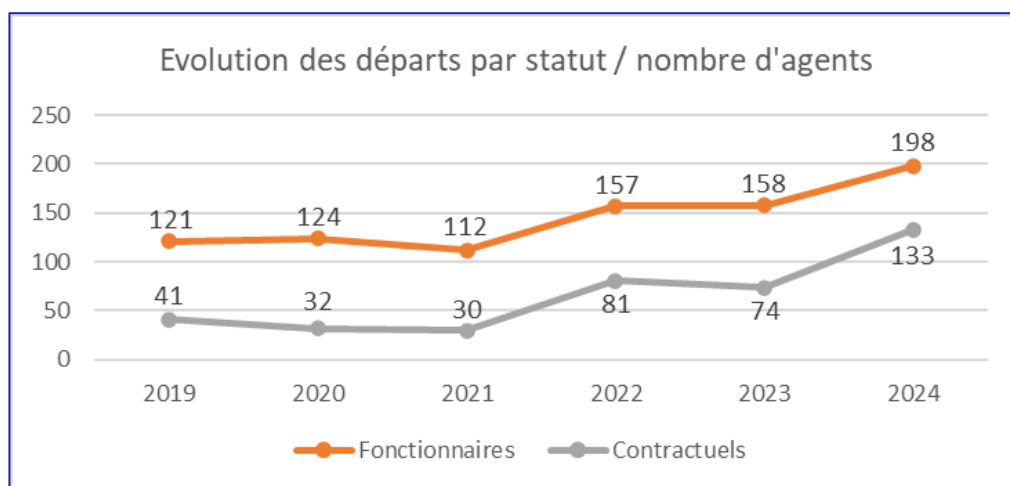
## 2. Départs :

Les départs de fonctionnaires (données de 2023 et 2024) :

Type de départ	2023			2024		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Retraite	40	29	69	39	25	64
Démission	5	2	7	8	4	12
Mutation	20	11	31	16	8	24
Fin de détachement	2	2	4	7	5	12
Décès	3	2	5	2	2	4
Mise en disponibilité	55	22	77	43	17	60
Détachement	18	4	22	16	6	22
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>59</b>	<b>158</b>	<b>131</b>	<b>67</b>	<b>198</b>

Les départs de contractuels (données de 2023 et 2024) :

Type de départ	2023			2024		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Démission	7	6	13	17	4	21
Agent contractuel nommé stagiaire	42	18	60	23	14	37
Fin de contrat	40	18	58	71	39	110
Retraite	2	1	3	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>43</b>	<b>134</b>	<b>112</b>	<b>58</b>	<b>170</b>



A noter que les arrivées départs recensés par la DGCL incluent les mouvements provisoires tout au long de l'année

## Assistants familiaux

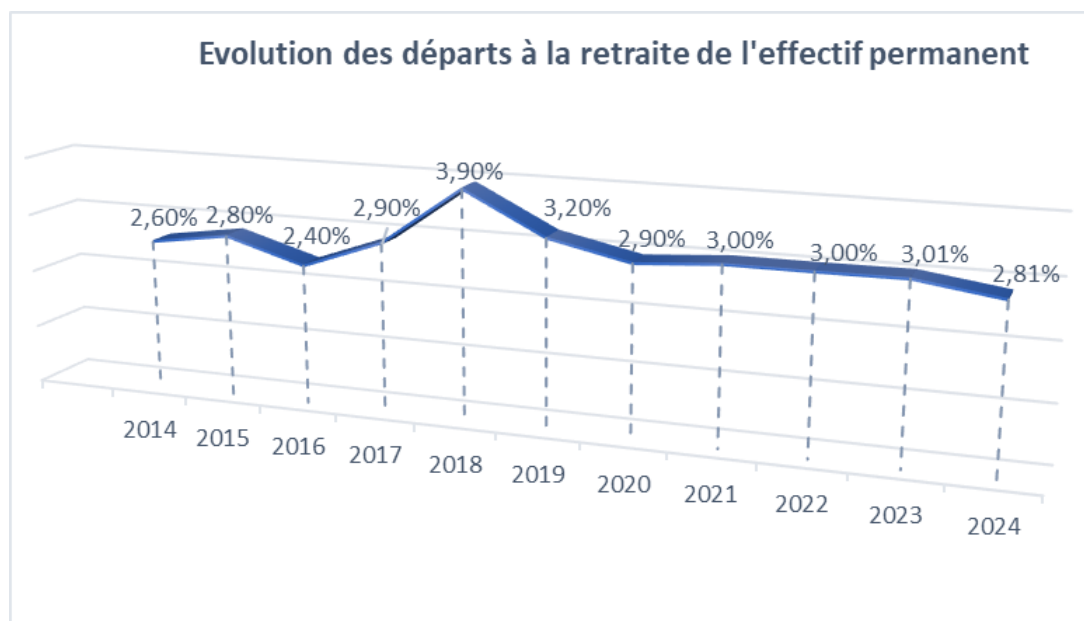
### a. Arrivées

RECRUTEMENT	2023			2024		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CDI	27	7	34	34	25	59
CDD (signés)	17	7	24	16	0	16
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>14</b>	<b>58</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>75</b>

### b. Départs

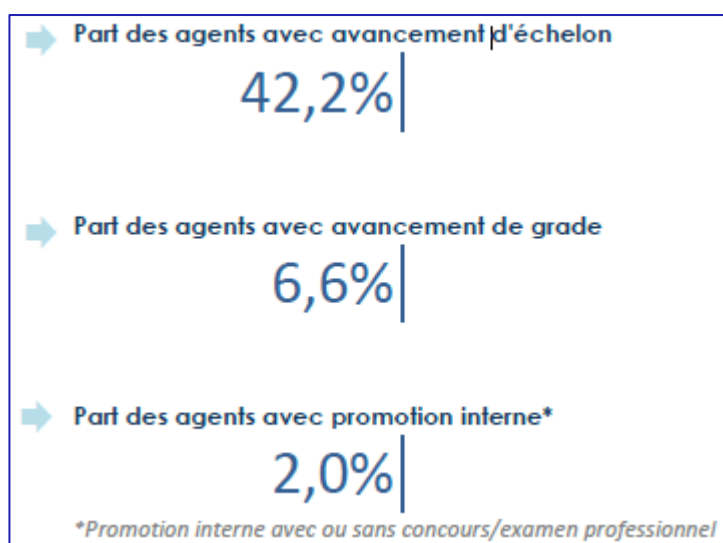
DEPARTS	2023			2024		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
DEMISSION	4	2	6	6	2	8
RETRAITE	19	6	25	17	3	20
LICENCIEMENT DEFAULT D'AGREMENT	4	0	4	2	0	2
LICENCIEMENT ELOIGNEMENT GEOGRAPHIQUE	1	0	1	1	0	1
LICENCIEMENT FAUTE GRAVE	0	0	0	1	0	1
LICENCIEMENT INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE	3	0	3	2	1	3
LICENCIEMENT INAPTITUDE PROFESSIONNELLE	0	0	0	1	0	1
RUPTURE CONVENTIONNELLE	1	0	1	2	0	2
FIN CDD	18	7	25	15	1	16
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>65</b>	<b>47</b>	<b>7</b>	<b>54</b>

## Tableau des départs à la retraite :



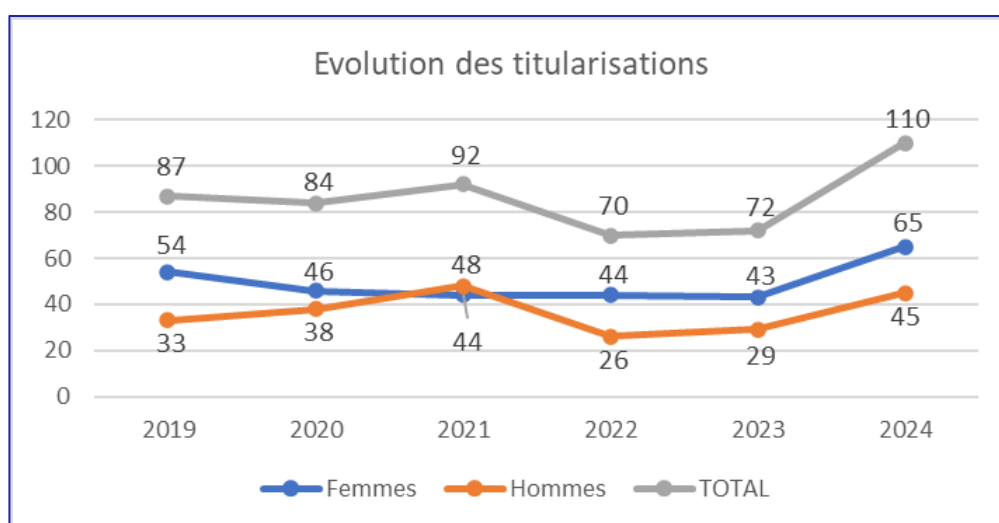
### 3. Evolution professionnelle :

- ❖ **866** avancements d'échelon
- ❖ **135** avancements de grade (à l'intérieur du cadre d'emploi)
- ❖ **41** promotions internes (accès à un cadre d'emploi de la catégorie supérieure A ou B, ou dans le cadre d'emploi des agents de maîtrise (C))
- ❖ **18 lauréats** d'un examen professionnel nommés dont **100 %** des nominations concernent des **femmes**

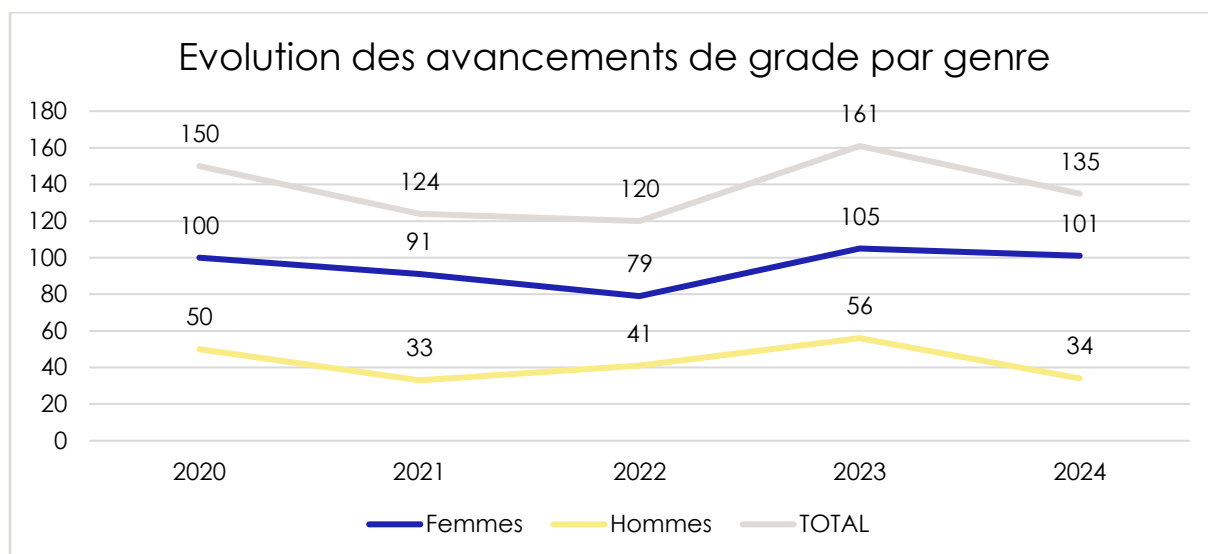


(Extrait des données 2024 DGCL)

### Evolution des titularisations :



#### 4. Avancements et promotions au cours de l'année :



#### Evolution 2023 et 2024 des avancements de grade et promotions internes :

Nombre de fonctionnaires	2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agents ayant connu un avancement d'échelon	592	280	872	578	288	866
Agents ayant connu un avancement de grade	105	56	161	101	34	135
Promotions internes sans examen professionnel	6	12	18	14	25	39
Promotions internes suite à un examen professionnel	2	1	3	2	0	2

#### Evolution détaillée des avancements de grade par catégorie et par sexe :

Catégories	2023			2024			Taux évolution
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
Catégorie A	38	5	43	40	5	45	4,65%
Catégorie B	16	2	18	6	10	16	-11,11%
Catégorie C	51	49	100	55	19	74	-26,00%
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>56</b>	<b>161</b>	<b>101</b>	<b>34</b>	<b>135</b>	<b>-16,15%</b>

#### Avancement de grade dans l'année par filière et catégorie :

Filières	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE		8		4	2	22
FILIERE TECHNIQUE	3	3	10	2	17	33
FILIERE CULTURELLE						
FILIERE SOCIALE	2	22				
FILIERE MEDICO-SOCIALE		7				
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>55</b>
<b>Total General</b>	<b>135</b>					

Nombre de fonctionnaires :	2023			2024		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Promouvable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents	468	216	<b>684</b>	432	196	<b>628</b>
Promouvable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	11	15	<b>26</b>	15	4	<b>19</b>
<b>Total</b>	<b>479</b>	<b>231</b>	<b>710</b>	<b>447</b>	<b>200</b>	<b>647</b>

### Suivi des lignes directrices de gestion sous l'angle de l'évolution professionnelle :

Les tableaux suivants de suivi des avancements de grade ont été réalisés afin de suivre les indicateurs décidés à l'occasion de nos lignes directrices de gestion appliquées à l'évolution professionnelle des agents, la collectivité établit depuis 2021 des tableaux de bord afin de vérifier :

1. La proportion des agents nommés par rapport aux agents remplissant les conditions statutaires.
2. Que la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'un avancement de grade est équivalente à la proportion d'hommes et de femmes qui remplissaient les conditions statutaires d'un avancement (les « promouvables »).
3. Que les avancements de grades sont dans la mesure du possible répartis de façon homogène entre les différents sites des directions territorialisées hors collèges (DRD et DAST).



# Synthèse Avancements de grade

Hors Examens professionnels

	Ration moyen sur 3 ans	2024			2023			2022		
		Promouvables	Retenus	Ratio Retenus/ promouvables	Promouvables	Retenus	Ratio Retenus/ promouvables	Promouvables	Retenus	Ratio Retenus / promouvables
Filière										
Filière administrative	17,52%	172	25	14,53%	167	28	21,71%	152	33	21,71%
Filière culturelle	12,50%	8			10	3		6		
Filière médico-sociale	21,05%	31	7	22,58%	33	6	22,58%	31	7	22,58%
Filière sociale	19,53%	123	23	18,70%	142	29	19,39%	165	32	19,39%
Filière sportive	100,00%				1	1				
Filière technique	18,86%	297	64	21,55%	331	70	14,24%	337	48	14,24%
Catégorie										
A	19,91%	206	41	19,90%	217	43	20,00%	245	49	20,00%
B	12,23%	89	11	12,36%	87	10	13,21%	53	7	13,21%
C	19,39%	336	67	19,94%	380	84	16,28%	393	64	16,28%
DGA / Direction										
CAB	25,00%	3	2	66,67%	4			1		
CAB	25,00%	1	1	100,00%	3					
COM	25,00%	2	1	50,00%	1			1		
DGS	17,24%	11			9	2	22,22%	9	3	33,33%
Direction	14,29%	4			3	1	33,33%			
DIFAJE	18,18%	7			6	1	16,67%	9	3	33,33%
DGA DSS	20,88%	229	47	20,52%	252	52	20,63%	271	58	21,40%
Direction	24,14%	12	4	33,33%	10	2	20,00%	7	1	14,29%
DAST	18,46%	139	24	17,27%	168	32	19,05%	186	35	18,82%
DEF	26,15%	46	11	23,91%	43	11	25,58%	41	12	29,27%
DOAA	25,81%	10	3	30,00%	8	1	12,50%	13	4	30,77%
MDA	25,00%	21	5	23,81%	23	6	26,09%	24	6	25,00%
MP		1								
DGA OR	15,38%	66	8	12,12%	66	12	18,18%	63	10	15,87%
DLSI	14,29%	19	3	15,79%	16	2	12,50%	14	2	14,29%
DPI	18,57%	23	3	13,04%	21	5	23,81%	26	5	19,23%
DRH	11,94%	21	1	4,76%	26	4	15,38%	20	3	15,00%
DSOP	22,22%	3	1	33,33%	3	1	33,33%	3		
DGA T	17,95%	313	61	19,49%	337	69	20,47%	336	47	13,99%
Direction	33,33%	5	2	40,00%	4	1	25,00%	3	1	33,33%
DAD	13,64%	7			9	2	22,22%	6	1	16,67%
DCP	7,69%	16			14	1	7,14%	9	2	22,22%
DEJS	18,83%	168	35	20,83%	192	48	25,00%	203	23	11,33%
DI	15,63%	10	1	10,00%	12	2	16,67%	10	2	20,00%
DITE	18,18%	17	7	41,18%	14			13	1	7,69%
DRD	18,36%	81	15	18,52%	87	15	17,24%	88	17	19,32%
HL	5,56%	9	1	11,11%	5			4		
Autres	16,67%	9	1	11,11%	16	2	12,50%	5	2	40,00%
Anjou Tourisme					1			1		
Inovalys	55,56%	2	1	50,00%	4	2	50,00%	3	2	66,67%
Autre CT ou FP		7			11					
Inspection académique								1		
Total général	18,80%	631	119	18,86%	684	137	20,03%	685	120	17,52%

❖ **119** agents ont bénéficié d'un avancement de grade par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

❖ **16** agents ont bénéficié d'un avancement de grade par voie d'examen professionnel.

Ce 1<sup>er</sup> tableau nous permet de constater que le ratio de 20 % des agents promouvables fixé par la collectivité depuis de nombreuses années permet, grâce à des règles de fongibilité entre cadres d'emplois et même catégories, de nommer un nombre stable d'agents chaque année proche de 20 % (pour rappel les agents nommés sur examen ne sont pas comptabilisés dans le ratio).

Ce deuxième tableau permet de constater que les femmes ont une chance égale aux hommes d'accéder au grade supérieur puisqu'elles représentent en 2024 64 % des agents « promouvables » et 75 % des agents nommés pour un avancement de grade. C'est d'ailleurs ce rapport favorable aux femmes qui explique notre baisse sur l'index égalité femmes/hommes.

Avancements de grade 2024					
Catégories / Filières / Cadres d'emplois	% Femmes dans les promouvables	% Hommes dans les promouvables	% Femmes dans les retenus	% Hommes dans les retenus	Ratio Retenus / Promouvables
<b>Catégorie A</b>	<b>83,50%</b>	<b>16,50%</b>	<b>87,80%</b>	<b>12,20%</b>	<b>19,90%</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>62,96%</b>	<b>37,04%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>18,52%</b>
Administrateurs territoriaux	0,00%	100,00%			0,00%
Attachés territoriaux	68,00%	32,00%	100,00%	0,00%	20,00%
<b>Filière culturelle</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>			<b>0,00%</b>
Conservateurs de bibliothèque	100,00%	0,00%			0,00%
Conservateurs du patrimoine	0,00%	100,00%			0,00%
Attachés de conservation du patrimoine	100,00%	0,00%			0,00%
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>96,77%</b>	<b>3,23%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>22,58%</b>
Médecins territoriaux	87,50%	12,50%	100,00%	0,00%	50,00%
Psychologues territoriaux	100,00%	0,00%			0,00%
Infirmiers en soins généraux	100,00%	0,00%			25,00%
Sage-femmes territoriales	100,00%	0,00%			0,00%
Puéricultrices territoriales	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	14,29%
<b>Filière Sociale</b>	<b>90,98%</b>	<b>9,02%</b>	<b>91,30%</b>	<b>8,70%</b>	<b>18,85%</b>
Conseillers socio-éducatifs	60,00%	40,00%			0,00%
Assistants socio-éducatifs	92,24%	7,76%	91,30%	8,70%	19,83%
Educateurs jeunes enfants	100,00%	0,00%			0,00%
<b>Filière technique</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>30,00%</b>
Ingénieurs en chef territoriaux	50,00%	50,00%	100,00%	0,00%	50,00%
Ingénieurs territoriaux	50,00%	50,00%	40,00%	60,00%	27,78%
<b>Catégorie B</b>	<b>64,04%</b>	<b>35,96%</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>	<b>12,36%</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>91,38%</b>	<b>8,62%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>5,17%</b>
Rédacteurs territoriaux	91,38%	8,62%	100,00%	0,00%	5,17%
<b>Filière culturelle</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>			<b>0,00%</b>
Assistants de conservation du patrimoine	0,00%	100,00%			0,00%
<b>Filière Sociale</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>			<b>0,00%</b>
Moniteurs-éduc. et Interv. Fam. Terr.	100,00%	0,00%			0,00%
<b>Filière sportive</b>					
Educateurs APS					
<b>Filière technique</b>	<b>10,34%</b>	<b>89,66%</b>	<b>25,00%</b>	<b>75,00%</b>	<b>27,59%</b>
Techniciens territoriaux	10,34%	89,66%			27,59%
<b>Catégorie C</b>	<b>61,31%</b>	<b>38,69%</b>	<b>71,64%</b>	<b>28,36%</b>	<b>19,94%</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>85,06%</b>	<b>14,94%</b>	<b>88,24%</b>	<b>11,76%</b>	<b>19,54%</b>
Adjoints administratifs	85,06%	14,94%	88,24%	11,76%	19,54%
<b>Filière culturelle</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>			<b>0,00%</b>
Adjoints du patrimoine	100,00%	0,00%			0,00%
<b>Filière technique</b>	<b>52,82%</b>	<b>47,18%</b>	<b>66,00%</b>	<b>34,00%</b>	<b>20,16%</b>
Agents de maîtrise	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	36,36%
Adjoints techniques territoriaux	18,29%	81,71%	40,00%	60,00%	18,29%
Adjoints techniques établissts enseignant	74,84%	25,16%	87,10%	12,90%	20,00%
<b>Total général</b>	<b>68,94%</b>	<b>31,06%</b>	<b>74,79%</b>	<b>25,21%</b>	<b>18,86%</b>

## Avancement de grade par site pour les directions territorialisées hors collèges :

AG sur 5 ans MDS - PDS - ATD																		
	Moyenne sur 5 ans			2024			2023			2022			2021			2020		
	Ratio Promus / Prouvables	% Agents promouvables sur total DGADSS MDS	% Promus sur total promus DGADSS MDS	Prouvables	Promus	Ratio Promus / Prouvables	Prouvables	Promus	Ratio Promus / Prouvables	Prouvables	Promus	Ratio Promus / Prouvables	Prouvables	Promus	Ratio Promus / Prouvables	Prouvables	Promus	Ratio Promus / Prouvables
DGADSS MDS	19,4%			128	22	17,2%	153	28	18,3%	178	37	20,8%	201	38	18,9%	227	47	20,7%
MDS Angers Centre	18,2%	8,7%	8,1%	11	2	18,2%	12	3	25,0%	16	4	25,0%	19	2	10,5%	19	3	15,8%
MDS Angers Est	18,9%	8,3%	8,1%	12	3	25,0%	14	3	21,4%	14	2	14,3%	17	3	17,6%	17	3	17,6%
MDS Angers Ouest	14,4%	10,9%	8,1%	18	3	16,7%	18	2	11,1%	19	3	15,8%	21	2	9,5%	21	4	19,0%
MDS Angers Sud	16,9%	9,4%	8,1%	13	2	15,4%	15	2	13,3%	19	4	21,1%	18	3	16,7%	18	3	16,7%
MDS Anjou Bleu	45,5%	2,5%	5,8%	1		0,0%	2	1	50,0%	4	2	50,0%	6	3	50,0%	9	4	44,4%
MDS Choletais	17,7%	10,8%	9,9%	15	4	26,7%	16	3	18,8%	21	3	14,3%	20	2	10,0%	24	5	20,8%
MDS Grand Saumurois	17,5%	11,6%	10,5%	15	2	13,3%	19	4	21,1%	24	4	16,7%	22	2	9,1%	23	6	26,1%
MDS Haut Anjou	27,0%	4,2%	5,8%	3	2	66,7%	7	1	14,3%	8	2	25,0%	9	3	33,3%	10	2	20,0%
MDS Loir Baugeois Vallée	24,4%	5,1%	6,4%	4		0,0%	6	1	16,7%	8	3	37,5%	11	3	27,3%	16	4	25,0%
MDS Mauges	24,6%	7,8%	9,9%	7	2	28,6%	9	2	22,2%	11	3	27,3%	18	4	22,2%	24	6	25,0%
MDS Sud Loire	13,9%	11,4%	8,1%	16	2	12,5%	18	3	16,7%	21	3	14,3%	22	4	18,2%	24	2	8,3%
PDS Centre Anjou	24,4%	5,1%	6,4%	7		0,0%	11	3	27,3%	7	2	28,6%	9	3	33,3%	11	3	27,3%
PDS Est Anjou	11,8%	1,9%	1,2%	3		0,0%	3		0,0%	3	1	33,3%	4	1	25,0%	4		0,0%
PDS Nord Anjou	66,7%	0,3%	1,2%										1	1	100,0%	2	1	50,0%
PDS Ouest Anjou	22,2%	2,0%	2,3%	3		0,0%	3		0,0%	3	1	33,3%	4	2	50,0%	5	1	20,0%

	Moyenne sur 5 ans			2024			2023			2022			2021			2020		
	Ratio Promus / Prouvables	% Agents promouvables sur total DRD ATD	% Promus sur total promus DRD ATD	Prouvables	Promus	Ratio Promus / Prouvables	Prouvables	Promus	Ratio Promus / Prouvables	Prouvables	Promus	Ratio Promus / Prouvables	Prouvables	Promus	Ratio Promus / Prouvables	Prouvables	Promus	Ratio Promus / Prouvables
DGAT DRD ATD				65	11	16,9%	71	12	16,9%	76	15	19,7%	102	27	26,5%	110	18	16,4%
ATD Baugé	16,4%	25,9%	21,7%	20	3	15,0%	19	1	5,3%	19	3	15,8%	24	6	25,0%	28	5	17,9%
ATD Beaupréau	24,4%	20,3%	25,3%	12	4	33,3%	12	2	16,7%	15	2	13,3%	27	11	40,7%	20	2	10,0%
ATD Doué	17,3%	25,9%	22,9%	16	1	6,3%	18	3	16,7%	22	5	22,7%	27	6	22,2%	27	4	14,8%
ATD Le Lion	21,2%	27,8%	30,1%	17	3	17,6%	22	6	27,3%	20	5	25,0%	24	4	16,7%	35	7	20,0%

## Promotion interne par genre 2024

Les promotions internes sont régies par des quotas nationaux qui restreignent les possibilités de l'employeur, même si elles ont été assouplies en 2024 (1 promotion pour 2 recrutements de titulaires). Seul le cadre d'emploi des agents de maîtrise n'est pas concerné par ces quotas.

Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
. Promotion interne sans examen professionnel :	25	14
. Promotion interne suite à un examen professionnel :		2
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :		
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>16</b>

Synthèse promotion interne			
	2024		
	Promouvables	Retenus	Ratio Retenus/ promouvables
<b>Filière</b>			
Filière administrative	289	11	3,81%
Filière culturelle	24		
Filière médico-sociale	2		
Filière Médico-Technique	1		
Filière Sociale	1		
Filière sportive	2	1	50,00%
Filière technique	627	29	4,63%
<b>Catégorie</b>			
A	264	9	
B	358	10	
C	324	22	
<b>DGA / Direction</b>			
<b>CAB</b>	<b>6</b>		
CAB	6		
COM			
<b>DGS</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>5,00%</b>
Direction	2		
DIFAJE	18	1	5,56%
<b>DGA DSS</b>	<b>134</b>	<b>4</b>	<b>2,99%</b>
Direction	14	1	7,14%
DAST	62	1	1,61%
DEF	28	2	7,14%
DOAA	14		
MDA	15		
MP	1		
<b>DGA OR</b>	<b>164</b>	<b>5</b>	<b>3,05%</b>
DLSI	36	1	2,78%
DPI	85	2	2,35%
DRH	40	1	2,50%
DSOP	3	1	33,33%
<b>DGA T</b>	<b>602</b>	<b>30</b>	<b>4,98%</b>
Direction	10	1	10,00%
DAD	13		
DCP	34		
DEJS	259	23	8,88%
DI	17		
DITE	32	1	3,13%
DRD	227	5	2,20%
HL	10		
<b>Autres</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>5,00%</b>
Anjou Tourisme	1		
Inovalys	9	1	11,11%
Autre CT ou FP	10		
Inspection académique			
<b>Total général</b>	<b>946</b>	<b>41</b>	<b>4,33%</b>

## 4. Répartition des contractuels par ancienneté

### Répartition des contractuels sur emploi permanent par ancienneté :

Filières	2023	2024										
	TOTAL	Femmes					Hommes					TOTAL
		- de 3 ans	3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus		Total Femmes	- de 3 ans	3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus		Total Hommes	
				CDI	CDD				CDI	CDD		
Filière administrative	104	30	20	5	11	66	8	2	8	2	20	86
Filière culturelle	8	3	2	-	-	5	2	1	1	-	4	9
Filière médico-sociale	16	8	5	1	4	18	-	2	-	-	2	20
Filière Sociale	100	39	15	8	25	87	3	-	-	1	4	91
Filière technique	106	13	19	-	-	32	20	27	7	6	61	93
TOTAL	334	93	61	14	40	208	33	32	16	9	91	299

### Répartition des assistants familiaux par ancienneté :

Effectif par ancienneté au	2023		2024	
31 décembre 2024	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Présence de moins de 5 ans	128	37	140	56
De 5 à 9 ans	92	39	76	24
De 10 à 19 ans	161	25	152	38
De 20 à 29 ans	43	0	58	0
De 30 ans et plus	7	0	8	0
<b>Effectif total par ancienneté</b>	<b>532</b>		<b>552</b>	

# III. Temps de travail

Cette partie présente le temps de travail des agents présents au département au 31/12/2024.

Il faut distinguer plusieurs notions

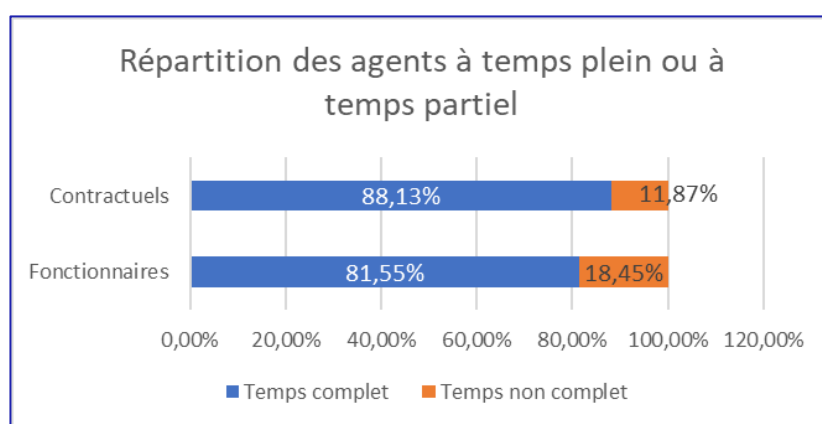
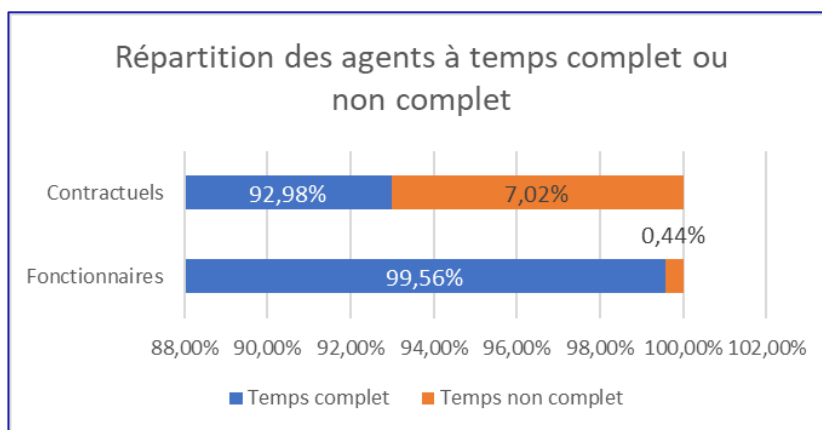
## Définition temps complet / temps non complet

- Un emploi à temps complet est un emploi sur lequel la durée de travail correspond à la durée légale de travail, c'est-à-dire 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).
- Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail.
- À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent.

## Définition temps plein / temps partiel

- Un agent à temps **plein** travaille 35 heures par semaine ou travaille toute la durée prévue par son emploi à temps non complet.
- L'agent à temps **partiel** choisit de réduire sa durée de travail. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.
- Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est accordé si les nécessités de service le permettent, c'est-à-dire **sur autorisation**, ou **de droit**.
- Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps plein.
- Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service (sur autorisation), le temps partiel peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.
- S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % d'un temps plein.

## Répartition des agents selon le temps de travail :



## Agents badgeant en 2023 et 2024 selon les options :

Type de badgeage	2023				2024			
	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	TOTAL	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	TOTAL
Badgeage	46	26	1597	1669	5	23	1542	1506
Pas de badgeage	3	0	718	721	2	0	774	658
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>2315</b>	<b>2390</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>2316</b>	<b>2346</b>

Depuis le 1er janvier 2005, la durée du travail est fixée à 35h par semaine, exprimée en temps de travail effectif. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1 607h. Chaque année, les agents sont consultés pour leur choix d'option ARTT et de temps de travail.

### Durée hebdomadaire et option ARTT choisie

Option	Temps de travail hebdomadaire	Temps de travail journalier	RTT
Option 1	36H30	7H18	8
Option 2	38H00	7H36	16,5
Option 3	39H00	7H48	22



### Equivalent temps plein rémunéré :

- ❖ **3 015,34** agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) au sens DGCL (temps de travail et non quotité de rémunération) sur l'année:
  - **1 979,14** fonctionnaires
  - **295,13** contractuels permanents
  - **741,07** contractuels non permanents

### Tableau des heures écrêtées et Hors Bornes :

Types d'heures	2023	2024
Heures écrêtées	57 884 H 28	56 576 H 39
Heures hors bornes	8 191 H 48	8 199 H 10
<b>TOTAL</b>	<b>66 076 H 16</b>	<b>64 775 H 49</b>

Total comprenant l'ensemble des agents du département (permanents, non permanents, apprentis, remplaçants) sur toute l'année 2023 et toute l'année 2024.

**Rappel RITT – Crédit heures écrêtées :** À chaque calcul journalier des compteurs, un écrêtement est effectué. Le crédit au-delà des 10 heures est inscrit dans le compteur « crédit écrêté ». Les heures inscrites dans ce compteur ne sont pas récupérables.

**Rappel RITT – Heures hors bornes :** Les heures hors bornes sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par cycle de travail.

Pour les agents en horaires variables, les bornes sont, sauf exception, le début de la plage variable du matin (7h45) et la fin de la plage variable du soir (18h45).

Pour les agents en horaires fixes, ce sont les bornes de début et de fin de journée.

### Evolution du temps partiel entre 2023 et 2024 (autorisation et droit) :

Année	Temps plein			Temps partiel sur autorisation			Temps partiel de droit			Temps partiel thérapeutique		
	FEMME	HOMME	Total	FEMME	HOMME	Total	FEMME	HOMME	Total	FEMME	HOMME	Total
2023	1170	758	<b>1928</b>	278	20	<b>298</b>	87	4	<b>91</b>	37	7	<b>44</b>
2024	↘1125	↘727	↘ <b>1852</b>	↘272	↗24	↘ <b>296</b>	↗104	↗9	↗ <b>113</b>	↗43	↗12	↗ <b>55</b>

## Répartition du temps de travail par direction :





Directions	Temps plein		Temps partiel sur autorisation		Temps partiel de droit		Temps partiel thérapeutique		TOTAL
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	
Présidente					1				1
Cabinet de la Présidente	5	4							9
Direc Communication	10	3	2						15
Direc Générale	2								2
Direc Finances Affaires Juridiques et Evaluation	24	10	2			1			37
Direc/SG DGA DSS	25	4	2		1	1	2		35
Direc Action Sociale Territoriale	275	19	132	7	51		16	1	501
Direc Enfance Famille	116	23	29	2	21		2		193
Direc Offre Accueil Autonomie	28	11	3		5		1		48
Direc Santé	37	2	13		5		1		58
Maison Dept Autonomie	65	8	11		2		3		89
Mission Prévention perte autonomie	2	1	2						5
Direc DGA OR	1								1
Direc Logistique Systèmes Information	24	55	2				1	1	83
Direc Patrimoine Immobilier	26	96	1	1	2	2		1	129
Direc Ressources Humaines	52	16	12		1		3		84
Direc Stratégie, Organisation et Projets	4	3	3	1	1		1		13
Direc/SG DGA T	10	2	2						14
Direction Archives Dept	6	16	5			1	2		30
Direc Culture Patrimoine	28	19	6	1					54
Direc Ingénierie Territoriale Envir	12	15	11	2	1	1			42
Direc Education Jeunesse Sport	256	134	21		11		10	3	435
Direc Insertion	42	10	3	1	1				57
Direc Routes Départementales	28	263	4	9	1	3		6	314
Direc Habitat Logement	22	4	2				1		29
Agents permanents classés hors direction	25	9	4						38
<b>Total</b>	<b>1125</b>	<b>727</b>	<b>272</b>	<b>24</b>	<b>104</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>12</b>	<b>2316 + 30 TNC*</b>
<b>TOTAL Général</b>	<b>2346</b>								

\* Temps Non Complet

### Répartition des agents à Temps Non Complet (TNC) :

Quotité	Nombre d'agents
TNC 32.00/35.00	8
TNC 20.00/100.00	1
TNC 30.00/100.00	2
TNC 40.00/100.00	2
TNC 50.00/100.00	2
TNC 60.00/100.00	2
TNC 70.00/100.00	3
TNC 80.00/100.00	8
TNC 90.00/100.00	2
<b>Total général</b>	<b>30</b>

### Evolution du taux d'agents à temps partiel au regard de l'effectif permanent :

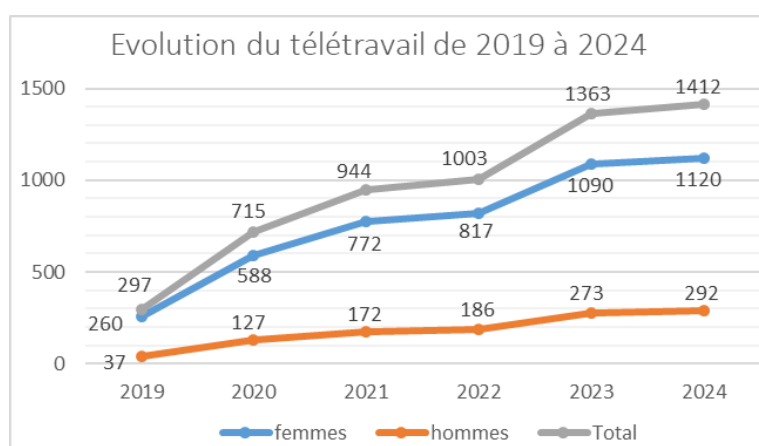
Année	% Temps partiel sur autorisation	% Temps partiel de droit	% Temps partiel thérapeutique	% Temps non complet
2023	12,47%	3,81%	1,84%	1,21%
2024	 12,62%	 4,82%	 2,34%	 1,28%

## 1. Le Télétravail :

### Evolution du télétravail par catégorie et par sexe :

Catégorie	Femmes					Hommes					Total nombre agents / cat.					Evolution n 2023 - 2024
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Catégorie A	360	425	466	629	650	75	92	102	135	151	435	517	568	764	801	+5%
Catégorie B	99	139	124	163	160	39	54	59	90	92	138	193	183	253	252	-0,40%
Catégorie C	129	208	227	298	310	13	26	25	48	49	142	234	252	346	359	+4%
<b>TOTAL</b>	<b>588</b>	<b>772</b>	<b>817</b>	<b>1090</b>	<b>1120</b>	<b>127</b>	<b>172</b>	<b>186</b>	<b>273</b>	<b>292</b>	<b>715</b>	<b>944</b>	<b>1003</b>	<b>1363</b>	<b>1412</b>	<b>+4%</b>
% évolution		+31 %	+6%	+33 %	+3%		+35 %	+8%	+47 %	+7%		+32 %	+6%	+35 %	+4%	

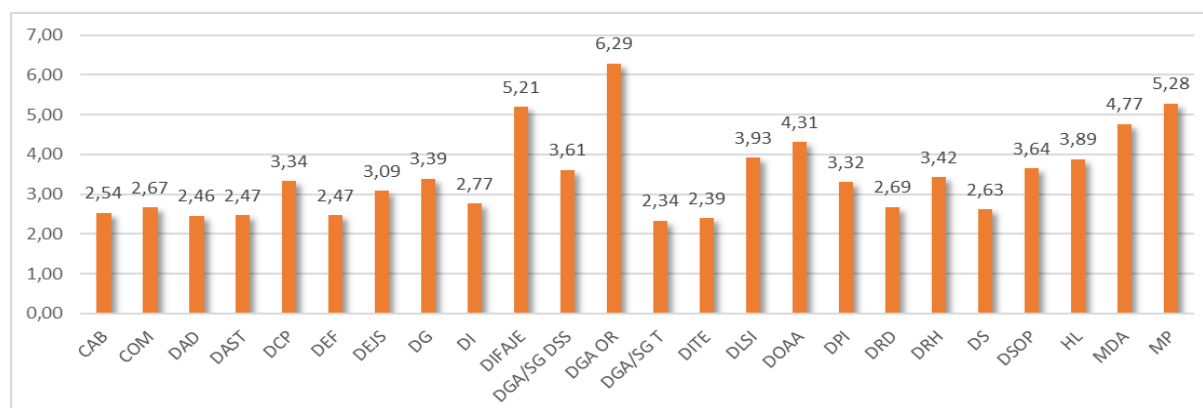
Dont 89% de télétravail conventionnés /réguliers en 2024



### Nombre de jours de télétravail pris par genre et par mois en moyenne par catégorie :

Catégorie	Femmes	Hommes	Moyenne générale
Catégorie A	2,55	2,84	2,59
Catégorie B	3,51	3,59	3,54
Catégorie C	3,77	3,9	3,78
<b>Moyenne générale</b>	<b>3,03</b>	<b>3,25</b>	<b>3,07</b>

### Nombre de jours de télétravail pris par agent par mois en moyenne par direction :



## IV. Absentéisme

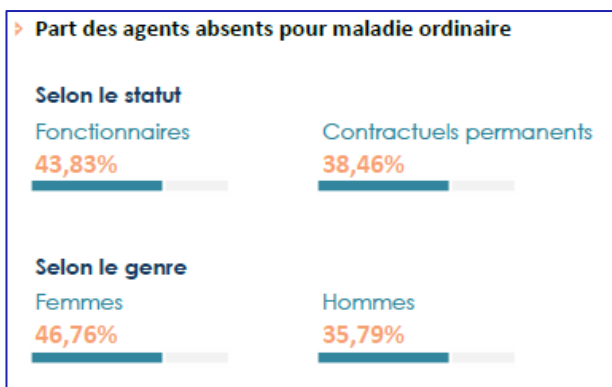
Le taux d'absentéisme global de l'ensemble des agents permanents baisse de nouveau en 2024 pour s'établir à **7,18 %**, contre 7,99 % en 2023.

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>3,64%</b>	<b>2,16%</b>	<b>3,46%</b>	<b>1,78%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	<b>6,83%</b>	<b>2,42%</b>	<b>6,27%</b>	<b>1,78%</b>
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	<b>7,70%</b>	<b>3,67%</b>	<b>7,18%</b>	<b>2,03%</b>

*Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences      Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

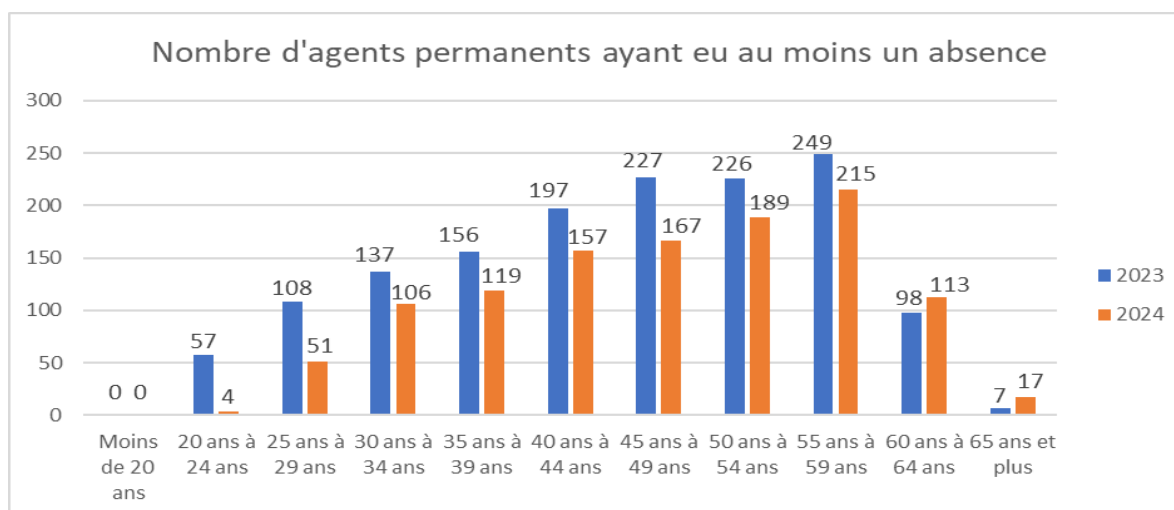
(Extrait des données 2024 DGCL)

Par ailleurs près de 44 % des fonctionnaires et 38 % des contractuels ont été arrêtés au moins une fois pour un congé de maladie ordinaire dans l'année.



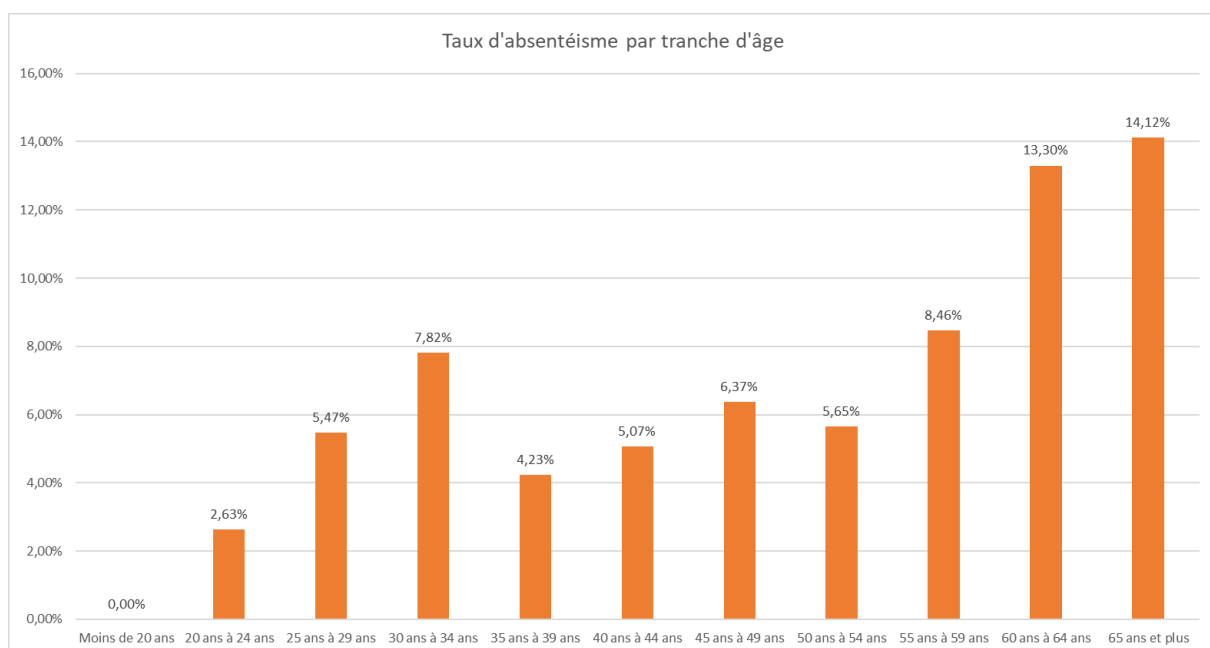
(Extrait des données 2024 DGCL)

**Nombre d'agents permanents ayant eu au moins une absence par tranche d'âge :**



## Taux d'absentéisme par tranche d'âge :

Le taux d'absentéisme est calculé ici par rapport au nombre total d'agents permanents de la tranche d'âge correspondante du département.



## Répartition des jours d'absence par type d'absence – tableau données DGCL :

			Nombre d'agents (ressources permanentes)		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	279	735	6 592	20 822	406	1 187
		Pour accidents du travail imputables au service	27	27	872	838	29	31
		Pour accidents du travail imputables au trajet	4	11	278	237	4	12
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	6	15	973	2 740	7	22
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	14	18	4 461	4 264	14	18
		Pour congé de maladie de longue durée	9	25	2 921	7 762	10	25
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé		6		1 040		6
Autres raisons	Pour maternité ou adoption		48		4 911		50	
	Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	19	0	462	0	32	0	
		Total	358	885	16 559	42 614	502	1 351

## Taux d'absentéisme par motif d'absence et caractéristiques – tableau données DGCL :

Motif d'absence	Taux d'absentéisme	Taux de fréquence	Taux d'exposition	Indice de gravité
Pour maladie ordinaire	3,2%	67,8%	43,1%	17,2
Pour accidents du travail imputables au service	0,2%	2,6%	2,3%	28,5
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,1%	0,7%	0,6%	32,2
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,4%	1,2%	0,9%	128,0
Pour congé de maladie longue durée	1,2%	1,5%	1,4%	305,2
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,0%	1,3%	1,3%	272,6
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,1%	0,3%	0,3%	173,3
Pour maternité et adoption (1)	0,6%	2,1%	2,0%	98,2
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance	0,1%	1,4%	0,8%	14,4

(Extrait des données 2024 DGCL)

### Légende :

- **Taux d'absentéisme** : le taux d'absentéisme est le ratio entre le nombre de jours d'absence et le nombre de jours théoriquement travaillés.
- **Taux de fréquence** : le taux de fréquence est le rapport entre le nombre d'accidents du travail avec arrêt et le nombre d'heures travaillées.
- **Taux d'exposition** : le taux d'exposition est la simple division du nombre d'employés absents par l'effectif global.
- **Indice de gravité** : L'indice de gravité est un indicateur qui mesure la durée totale des arrêts de travail par rapport au volume d'heures travaillées.



### Taux d'absentéisme par direction :

DGA	Direction	2024					
		Total général agent	Nombre de jours d'absence	ASA	Total jours d'absence	Taux	Taux absence sans ASA
PRES	PRES	1	4	5,5	10	2,74%	1,10%
<b>Total PRES</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5,5</b>	<b>10</b>	<b>2,74%</b>	<b>1,10%</b>
CAB	CAB	9	166	17,36	183	5,57%	5,05%
	COM	15	291	23,36	314	5,74%	5,32%
<b>Total CAB</b>		<b>24</b>	<b>457</b>	<b>40,72</b>	<b>497</b>	<b>5,67%</b>	<b>5,22%</b>
DGS	DG	3	13	2,56	16	1,46%	1,19%
	DIFAJE	37	89	30,05	119	0,88%	0,66%
<b>Total DGS</b>		<b>40</b>	<b>102</b>	<b>32,61</b>	<b>135</b>	<b>0,92%</b>	<b>0,70%</b>
DGA DSS	DAST	503	13043	728,54	13772	7,50%	7,10%
	DEF	193	4414	237,57	4652	6,60%	6,27%
	Direction / SG DGA DSS	35	983	28,84	1012	7,92%	7,69%
	DOAA	49	1283	84,97	1368	7,65%	7,17%
	DS	70	1657	55,29	1712	6,70%	6,49%
	MDA	90	2590	78,01	2668	8,12%	7,88%
	MP	5	70	8	78	4,27%	3,84%
<b>Total DGA DSS</b>		<b>945</b>	<b>24040</b>	<b>1221,22</b>	<b>25262</b>	<b>7,32%</b>	<b>6,97%</b>
DGA OR	Direction	1	22	0	22	6,03%	6,03%
	DLSI	83	2258	88,03	2346	7,74%	7,45%
	DPI	129	2541	150	2691	5,72%	5,40%
	DRH	66	1383	130,8	1514	6,28%	5,74%
	DRH (volance)	20	2135	3,69	2139	29,30%	29,25%
	DSOP	13	201	29,95	231	4,87%	4,24%
<b>Total DGA OR</b>		<b>312</b>	<b>8540</b>	<b>402,47</b>	<b>8943</b>	<b>7,85%</b>	<b>7,50%</b>
DGA T	DAD	30	417	18,95	436	3,98%	3,81%
	DCP	55	636	61,72	698	3,48%	3,17%
	DEJS	437	16724	26,89	16751	10,50%	10,48%
	DI	57	782	39,63	822	3,95%	3,76%
	Direction / SG DGA T	15	138	32,46	170	3,11%	2,52%
	DITE	51	498	88,76	587	3,15%	2,68%
	DRD	314	5665	453,77	6119	5,34%	4,94%
	HL	29	945	18,01	963	9,10%	8,93%
<b>Total DGA T</b>		<b>988</b>	<b>25805</b>	<b>740,19</b>	<b>26546</b>	<b>7,36%</b>	<b>7,16%</b>
Autres	x	38	1017	3,5	1021	7,36%	7,33%
<b>Total Autres</b>		<b>38</b>	<b>1017</b>	<b>3,5</b>	<b>1021</b>	<b>7,36%</b>	<b>7,33%</b>
<b>Total général</b>		<b>2348</b>	<b>59965</b>	<b>2446,21</b>	<b>62414</b>	<b>7,28%</b>	<b>7,00%</b>

Rappel du calcul du taux d'absentéisme :

Le calcul du taux d'absentéisme par direction est le suivant :

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents dans la direction au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

## Absentéisme des assistants familiaux : 1,45 %

Motif d'absence	2023								
	Hommes			Femmes			Total Global		
	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Moyenne de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Moyenne de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Moyenne de jours
Maladie	5	149	20	28	2106	75	33	2255	68
Accident du travail	0	0	0	1	13	13	1	13	13
Accident de trajet	0	0	0	1	39	39	1	39	39
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>149</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>2158</b>	<b>127</b>	<b>35</b>	<b>2307</b>	<b>120</b>
<b>Effectifs</b>	<b>103</b>			<b>437</b>			<b>540</b>		

Motif d'absence	2024								
	Hommes			Femmes			Total Global		
	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Moyenne de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Moyenne de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Moyenne de jours
Maladie	6	279	47	65	2319	36	71	2598	37
Accident du travail	1	9	9	2	317	159	3	326	109
Accident de trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>288</b>	<b>56</b>	<b>67</b>	<b>2636</b>	<b>195</b>	<b>74</b>	<b>2924</b>	<b>146</b>
<b>Effectifs</b>	<b>118</b>			<b>434</b>			<b>552</b>		

## Nombre d'arrêts par motif d'absence des assistants familiaux :

Motif	2020	2021	2022	2023	2024
Arrêt de travail initial	36	38	33	71	71
Accident du travail	1	3	1	2	3
Accident de trajet	0	1	1	0	0
Maladies professionnelles	6	0	0	1	0
<b>Nombre total de jours d'arrêts tous motifs</b>	<b>2681</b>	<b>3884</b>	<b>2307</b>	<b>4031</b>	<b>3136</b>

## 1. Jours de carence :

**38,5 %** des agents permanents ont eu au moins 1 arrêt de travail soumis à journée de carence prélevé (hors arrêt pour accident de travail et arrêt pour congés pathologiques dans le cadre de la grossesse). Le jour de carence a été introduit en 2012 dans la fonction publique. Supprimé en 2014, il a été rétabli avec l'entrée en vigueur de la circulaire du 15 février 2018 « relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires ».

### Titulaires/Stagiaires :

	Femmes						Hommes						Total Femmes		Total Hommes		TOTAL	
	2023			2024			2023			2024			2023	2024	2023	2024	2023	2024
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C						
Nbre Arrêts mal soumis à jour de carence	378	99	601	496	115	709	52	56	307	69	64	336	1078	1320	415	469	1493	1789
Nbre Agents avec application jour de carence	222	58	320	254	63	301	32	40	180	40	31	177	600	618	252	248	852	866

### Contractuels emplois permanents :

	Femmes						Hommes						Total Femmes		Total Hommes		TOTAL	
	2023			2024			2023			2024			2023	2024	2023	2024	2023	2024
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C						
Nombre d'arrêts maladie soumis à la journée de carence	89	5	80	141	13	110	21	10	18	13	29	25	174	264	49	67	223	331
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	60	4	48	77	8	48	14	7	10	7	13	15	112	133	31	35	143	168

## 2. Accidents de service et de trajet :

- ❖ **112** accidents de travail déclarés au total en 2024
  - **3,6** accidents du travail pour 100 agents
  - En moyenne, **27** jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Rappel données 2023 :

- ❖ **142** accidents de travail déclarés au total en 2023
  - **4,5** accidents du travail pour 100 agents
  - En moyenne, **31** jours d'absence consécutifs par accident du travail

L'accidentologie est en baisse sensible entre 2023 et 2024. On peut le mettre au crédit d'une politique active de prévention traduite dans le programme annuel de prévention, notamment au niveau des risques physiques mais aussi de certains risques psychosociaux pouvant générer des accidents comme le risque agression.

Ainsi, des actions ont été menées :

- Réflexion sur les besoins en produits d'entretien en collège
- Recherche de matériels permettant de limiter les contraintes physiques et port de charge au Bibliopôle, à la direction des archives et au Service Maintenance Exploitation (évènementiels)
- Plan de prévention des agressions avec la Direction Enfance Famille et la Direction de l'Action Sociale Territoriale (analyse des données du registre agression après un an de mise en œuvre, analyse des causes des agressions, déploiement de live-button,...)
- Intervention auprès des directions techniques (DPI/DRD/DEJS) avec les points prévention (chutes et glissades de plain-pied)
- Création de consignes et procédures avec l'unité médicale et les directions concernées sur l'usage des matériels dangereux

## Suivi « accidents de travail » par filière années 2023 et 2024 :

2023												
Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2023								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2023 ou auparavant)			
	Accidents de <b>SERVICE</b>				Accidents de <b>TRAJET</b>				Accident de <b>SERVICE</b>		Accident de <b>TRAJET</b>	
	Nombre d'accidents de <b>SERVICE</b>		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de <b>TRAJET</b>		dont nombre d'accidents sans arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	14	0	6	2	9	2	2	0	290	0	689
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	41	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	5	0	4	0	0	0	0	0	366	0	0
FILIERE SOCIALE	0	12	0	8	0	3	0	1	0	246	0	97
FILIERE TECHNIQUE	44	36	13	7	8	7	2	1	1340	1018	197	172
TOTAL	44	68	13	26	11	19	4	4	1340	1920	238	958

2024												
Cadres d'emplois - Filière	Nombre d'accidents du travail* reconnus dans l'année 2024								Nombre de jours d'arrêts de travail (pour les accidents du travail survenus dans l'année 2024 ou auparavant)			
	Accidents de SERVICE				Accidents de TRAJET				Accident de SERVICE		Accident de TRAJET	
	Nombre d'accidents de SERVICE		dont nombre d'accidents sans arrêt		Nombre d'accidents de TRAJET		dont nombre d'accidents sans arrêt					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	6	0	2	2	8	0	3	0	478	261	195
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	1	0	1	0	3	0	1	0	15	0	3
FILIERE SOCIALE	1	9	0	3	1	2	0	1	4	99	0	25
FILIERE TECHNIQUE	35	36	10	16	4	3	3	1	1144	776	15	14
TOTAL	36	53	10	23	7	16	3	6	1148	1368	276	237

## V. Obligation d'emploi

Tout employeur public d'au moins 20 agents doit employer des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH – Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, titulaire d'une pension d'invalidité, reclassement pour raisons médicales...) dans une proportion de 6% de l'effectif total. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi.

L'effectif des assistants familiaux BOE est intégré dans l'effectif total du personnel du Conseil Départemental de Maine-et-Loire pour le calcul du taux d'emploi direct du BOE.

- ❖ **167** travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent soit **7,1 %** de l'effectif permanent
- ❖ **14** travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent (Assistants familiaux inclus)
- ❖ **95 %** sont fonctionnaires
- ❖ **72 %** sont en catégorie C

### Agents BOETH sur emploi permanent :

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires			Contractuels sur emploi permanent			Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Catégorie A	2	31	33	0	1	1	34
Catégorie B	6	6	12	0	0	0	12
Catégorie C	38	76	114	1	6	7	121
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>113</b>	<b>159</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>167</b>

### Agents BOETH sur emploi non permanent :

Contractuels sur emploi NON permanent					
TOTAL			Dont apprentis		
Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1	13	14	0	1	1

A noter que la déclaration annuelle réalisée auprès du FIPHFP est également globalisée avec les effectifs du Foyer de l'Enfance – Village St-Exupéry. Le taux global est ainsi un peu inférieur, à 5,94% et il est renforcé également par le recours aux ESAT auquel le Département fait appel régulièrement via plusieurs marchés.

Cette quasi-atteinte du taux légal de 6% a également incité la collectivité à dynamiser sa politique handicap, pour faire progresser et stabiliser ce taux, en s'engageant fin 2024 dans l'élaboration d'une convention avec le FIPHFP.

## VI. Dialogue social

Le Dialogue social désigne principalement les relations formelles permettant la consultation, la négociation ou le partage de l'information entre employeur et les agents. Il s'agit d'un élément indispensable au bon fonctionnement d'une collectivité.

### Nombre de représentants du personnel par type d'instances :

Instances	Nombre de représentants du personnel titulaires Hommes	Nombre de représentants du personnel suppléants Hommes	Nombre de représentants du personnel titulaires Femmes	Nombre de représentants du personnel suppléants Femmes
Comité social territorial	7	3	4	7
Formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail	6	3	4	8
Commission administrative paritaire	8	5	11	14
Commission consultative paritaire	2	2	5	5

### Réunions statutaires :

	Nombre de réunions dans l'année 2024
du comité social territorial *	7
des commissions administratives paritaires	0
des commissions consultatives paritaires	1

### Nombre de saisines CAP ou CCP :

	Saisines de droit	Saisines effectuées à la demande des agents	Total
des commissions administratives paritaires	0	0	0
des commissions consultatives paritaires	0	3	3

### Droits syndicaux :

	Nombre de jours dans l'année 2024
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	24
Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	92
Journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	0
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	31

### Décharge d'activité syndicale :

	2023	2024
Décharge d'activité syndicale	2 513h	2 425h

### Grèves :

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2024
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	379
- sur mot d'ordre national	340
- sur mot d'ordre uniquement local	39
- non précisé, autres	



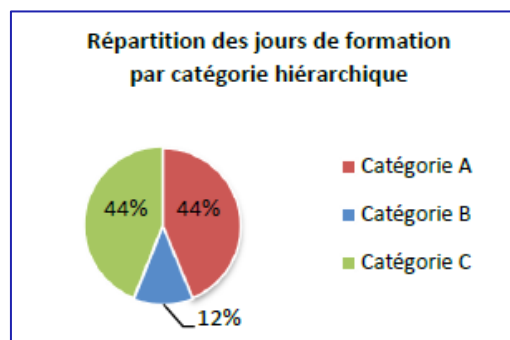
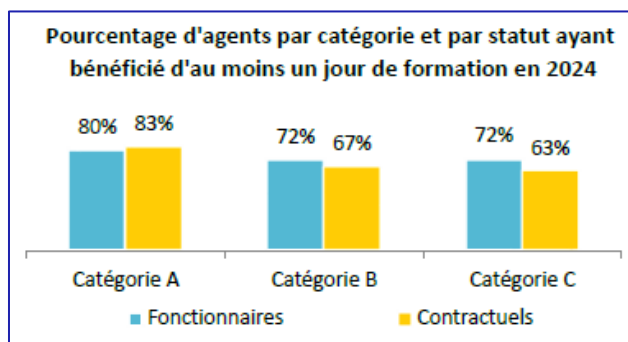
## VII. Formation

Nombre d'agents permanents par catégorie ayant participé à au moins une formation en 2024 :

Catégories	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	97	469	25	122	713
Catégorie B	74	122	19	11	226
Catégorie C	352	426	18	30	826
<b>Total</b>	<b>523</b>	<b>1 017</b>	<b>62</b>	<b>163</b>	<b>1 765</b>

- ❖ En 2024, **75,1 %** des agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour
- ❖ **1 463 850 €** ont été consacrés à la formation en 2024
- ❖ **7 844 jours de formation** suivis par les agents sur emploi permanent en 2024
- ❖ **> 3,3 jours par agent** : Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

Nombre d'agents permanents



Répartition des dépenses de formation :

CNFPT	48 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Autres organismes	47 %

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT	37 %
Autres organismes	48 %
Interne à la collectivité	14 %

## 1. La formation des assistants familiaux en quelques chiffres :

### La formation obligatoire :

Volume en heures					Intervenants
Type de formation	2023		2024		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Formation obligatoire 60h	1560	360	1260	1320	Interne
Formation obligatoire 240h	7164	2184	6780	2688	CEFRAS
Total par sexe	8724	2544	8040	4008	
TOTAL	11268		12048		

Volume en jours					Intervenants
Type de formation	2023		2024		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Formation obligatoire 60h	260	60	168	176	Interne
Formation obligatoire 240h	1194	364	1130	448	CEFRAS
Total par sexe	1454	424	1298	624	
TOTAL	1878		1922		

Nombre de participants					Intervenants
Type de formation	2023		2024		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Formation obligatoire 60h	26	6	21	22	Interne
Formation obligatoire 240h	88	29	91	31	CEFRAS
Total par sexe	114	35	112	53	
TOTAL	149		165		

## La formation continue :

Volume en heures			Intervenants
Type de formation	2023	2024	
Analyse de la pratique (par séance de 2h)	2196	2268	CNAM
Stages à thèmes	3096	3480	CEFRAS
Journée d'Etude Départementale	1164	1734	CEFRAS
<b>TOTAL</b>	<b>6456</b>	<b>7482</b>	

Nombre de participants					Intervenants
Type de formation	2023		2024		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Analyse de la pratique (par séance de 2h)	105	17	99	27	CNAM
Stages à thèmes	117	12	98	18	CEFRAS
Journée d'Etude Départementale	153	41	235	54	CEFRAS
Total par sexe	375	70	432	99	
TOTAL	445		531		

## CPF :

Nombre de participants				
Type de formation	2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Formation individuelle	16	5	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>		<b>0</b>	

## Budget des formations :

BUDGET / FACTURE PAR L'ORGANISME	2023	2024
FORMATION OBLIGATOIRE 240H	115 644,00 €	113 491,00 €
FORMATION OBLIGATOIRE 60H	41 278,00 €	41 278,00 €
FORMATION STAGES A THEME	49 959,00 €	48 456,00 €
JED	18 406,00 €	19 005,00 €
FRAIS ANNEXE (FRAIS DE DEPLACEMENTS)	106 492,00 €	119 727,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>331 779,00 €</b>	<b>341 957,00 €</b>

## VIII. Rémunération

### Synthèse de la masse salariale:

Budget de fonctionnement*	801 049 671 €	Charges de personnel*	155 016 344 €	➔	Soit 19,35 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :			81 789 177 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :			14 934 926 €	23 112 912 €	
IFSE :			10 165 379 €		
CIA :			0 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :			222 887 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :			538 756 €		
Supplément familial de traitement :			903 030 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)			1 091 769 €		

(Extrait des données 2024 DGCL)

- ❖ Les charges de personnel représentent **19,35 %** des dépenses de fonctionnement
- ❖ **11 176,1** heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ❖ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA. A noter que le CIA au titre de l'année 2023 n'a pas été versé en 2024 mais de manière décalée en 2025, d'où le chiffre nul en 2024.
- ❖ La prime départementale est incluse dans les « Primes et indemnités versées ».

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 936 €	39 356 €	35 421 €	29 411 €	29 273 €	26 437 €
Technique	53 246 €	49 557 €	37 498 €	31 884 €	29 630 €	26 989 €
Culturelle	49 069 €	43 726 €	32 232 €	29 895 €	29 549 €	s
Sportive			s			
Médico-sociale	43 885 €	34 949 €	39 856 €	31 478 €		
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	46 834 €	37 835 €	36 166 €	30 933 €	29 508 €	26 772 €

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

(Extrait des données 2024 DGCL)

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,78%
Contractuels sur emplois permanents	21,67%
Ensemble	18,26%

Extrait synthèse des données DGCL 2024)

- ❖ **18,26 %** : Part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents

## Salaires bruts moyens (ETP)

	2023			2024		
	Femmes	Hommes	Ecart en %	Femmes	Hommes	Ecart en %
Fonctionnaires	35 633	34 560	-3,10%	36 713	35 253	-4,14%
Contractuels emplois permanents	31 772	33 765	5,90%	33 705	36 680	8,11%

Méthode de calcul : (Rémunération\_hommes - Rémunération\_femmes) / Rémunération\_femmes

## IFSE et CIA selon la catégorie et le genre – année 2023 et 2024 :

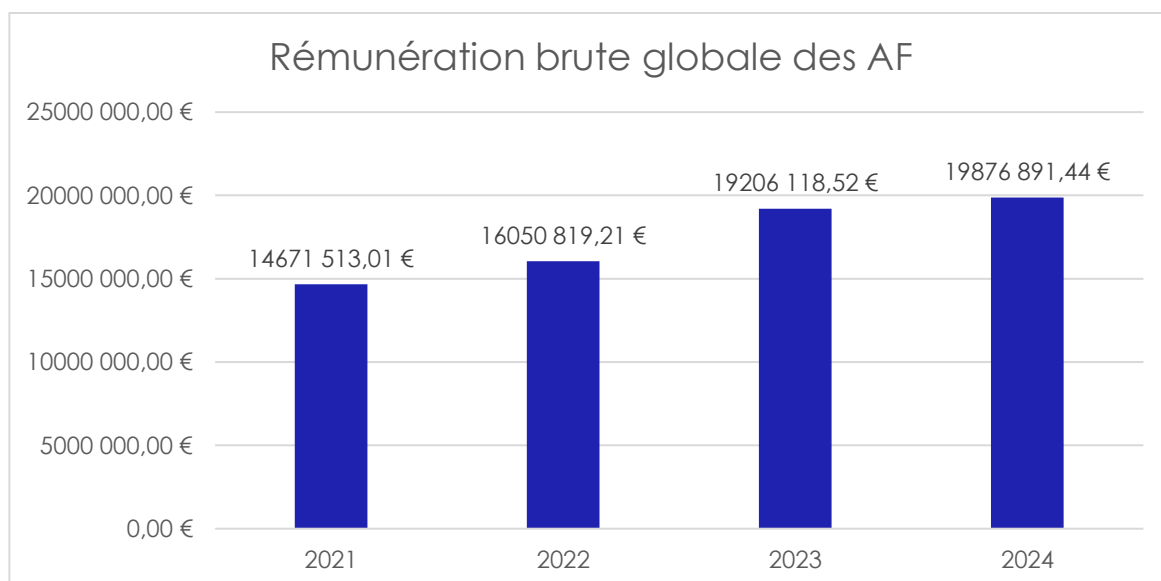
Il est important de noter que l'écart des régimes indemnitaires entre les femmes et les hommes est encore sensible dans les catégories B et C dû à la répartition femmes/hommes dans les filières : les hommes sont plus représentés dans la filière technique qui bénéficie historiquement de primes plus importantes, les femmes sont plus représentées dans la filière sociale qui enregistre les montants les plus bas malgré le progrès représenté par le RIFSEEP.

Montant annuel moyen par ETPR	2023											
	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	5 490 €	65 €	1%	9 394 €	56 €	1%	5 265 €	69 €	1%	9 446 €	39 €	0%
Catégorie B	4 378 €	100 €	2%	6 359 €	92 €	1%	4 372 €	39 €	1%	5 567 €	77 €	1%
Catégorie C	2 478 €	69 €	3%	2 780 €	49 €	2%	2 501 €	18 €	1%	2 836 €	31 €	1%

Montant annuel moyen par ETPR	2024											
	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	5 684 €	-	0%	9 482 €	-	0%	5 545 €	-	0%	10 040 €	-	0%
Catégorie B	4 562 €	-	0%	6 520 €	-	0%	4 618 €	-	0%	5 842 €	-	0%
Catégorie C	2 604 €	-	0%	2 870 €	-	0%	2 634 €	-	0%	2 777 €	-	0%

## Rémunération brute globale par sexe des assistants familiaux :

Rémunération brute globale par sexe des AF	2021	2022	2023	2024
Hommes	2 505 838,39 €	2 838 576,78 €	3 432 264,23 €	3 606 598,24 €
Femmes	12 165 674,62 €	13 212 242,43 €	15 773 854,29 €	16 270 293,20 €
<b>TOTAL</b>	<b>14 671 513,01 €</b>	<b>16 050 819,21 €</b>	<b>19 206 118,52 €</b>	<b>19 876 891,44 €</b>
Rémunération mensuelle moyenne	2 239,24 €	2 476,98 €	3 008,48 €	3 000,74 €
Rémunération mensuelle moyenne Hommes	2 088,20 €	2 296,58 €	2 831,90 €	2 547,03 €
Rémunération mensuelle moyenne Femmes	2 273,11 €	2 519,50 €	3 049,86 €	3 124,10 €



#### Détail des primes des assistants familiaux :

Type de prime	2021	2022	2023	2024
Aide à l'équipement	12 796,40 €	10 800,00 €	22 680,00 €	17 280,00 €
Prime d'adoption	0,00 €	6 218,32 €	0,00 €	34 907,79 €
Indemnité Référent Professionnel	30 872,90 €	36 798,90 €	43 469,35 €	42 955,20 €
Majoration Vacances	17 740,88 €	26 190,68 €	28 843,24 €	23 079,20 €
Prime d'ancienneté	173 294,51 €	157 736,76 €	163 832,80 €	171 022,17 €
<b>Total des primes</b>	<b>234 704,69 €</b>	<b>237 744,66 €</b>	<b>258 825,39 €</b>	<b>289 244,36 €</b>
<b>Primes versées par sexe</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Primes versées aux AF hommes	34 267,40 €	37 410,37 €	39 725,55 €	41 852,17 €
Primes versées aux AF femmes	200 437,29 €	200 334,29 €	219 099,84 €	247 392,19 €

# IX. Sanctions

❖ 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024			Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires
	Hommes	Femmes	
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	6	1	3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0	
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0	
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0	

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024) :

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	20%

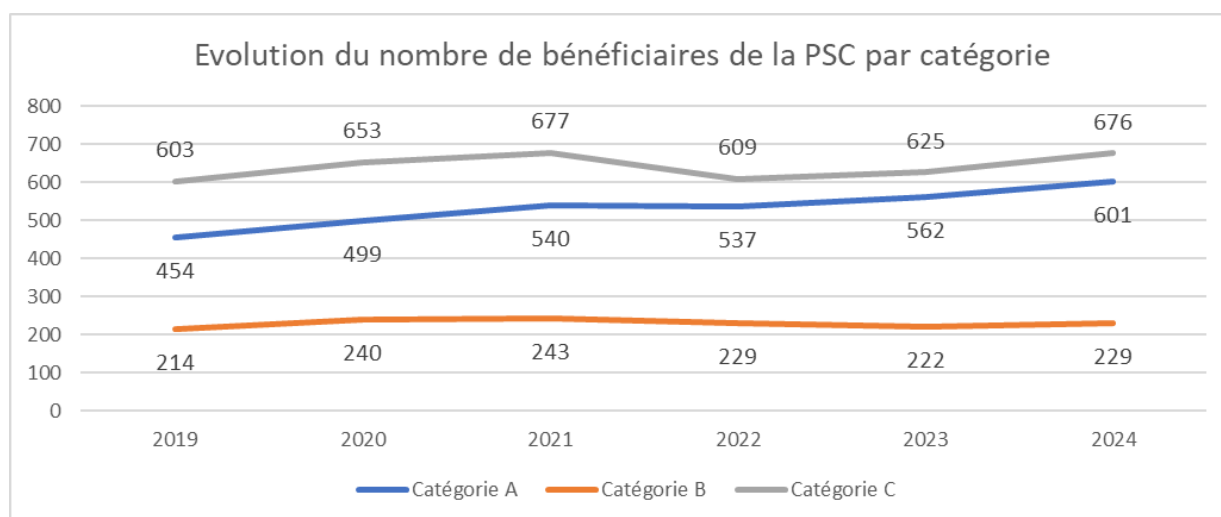
## X. Actions sociales

La collectivité appuie son action en matière de prévoyance maintien de salaire sur une participation de 20€ bruts pour un temps plein versé aux agents souscripteurs d'un contrat labellisé. On observe une augmentation du nombre de bénéficiaires de cette participation, mais inégalement répartie au détriment de la catégorie C, moins couverte que les autres. Aucun dispositif n'existe en 2024 pour la complémentaire santé qui deviendra obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

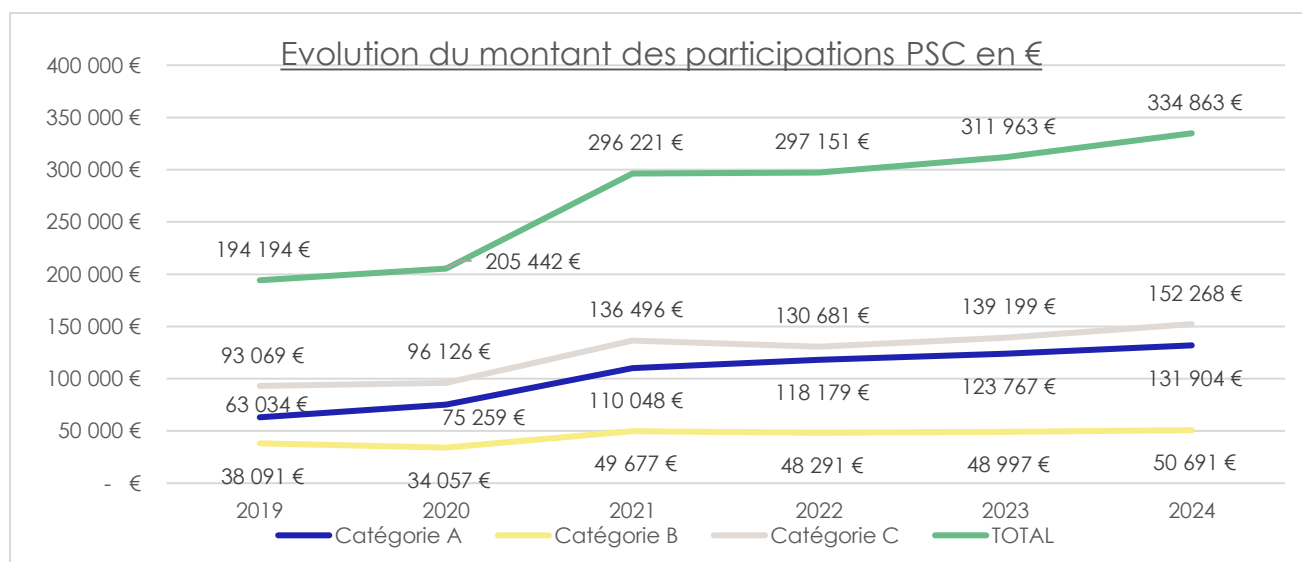
### Prévoyance :

Nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance	% par rapport à l'effectif permanent
Catégorie A	0	601	25,62%
Catégorie B	0	229	9,76%
Catégorie C	0	676	28,82%
<b>Nombre total de bénéficiaires</b>	<b>0</b>	<b>1 506</b>	<b>64,19%</b>

Montant des participations (en €)	Santé	Prévoyance
Catégorie A	0	131 904 €
Catégorie B	0	50 691 €
Catégorie C	0	152 268 €
<b>Montant total des participations</b>	<b>0</b>	<b>334 863 €</b>







### Autres prestations :

Type de prestation		Nombre de bénéficiaires					
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Restauration	Titres restaurants	166	699	123	182	396	612
Famille	Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans	17	77	14	54	11	43
	Allocation garde de jeunes enfants	10	51	6	28	11	26
	Subventions pour séjours d'enfants	54	268	61	248	174	319
	Allocation aux parents d'enfants handicapés	0	11	1	12	6	16
Vacances et loisirs	Chèque-vacances	35	152	39	130	189	331
	Chèque culture / lire	15	51	16	47	14	49
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)		4	16	2	19	19	37
Total par genre		301	1325	262	720	820	1433
Total par catégorie		1626		982		2253	
TOTAL GLOBAL		4861					

### Nombre de bénéficiaires du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transports en commun, par sexe :

	Hommes	Femmes	TOTAL	% de l'effectif global
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun	301	103	404	13,08 %

### Nombre de bénéficiaires du forfait mobilité durable, par sexe :

	Hommes	Femmes	Ensemble	% de l'effectif global
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable	218	158	376	12,17 %

# XI. Index égalité femmes-homme 2024 :

## INDEX 2024



DEPARTEMENT DE MAINE ET LOIRE

84/100

**DGCL**  
Direction générale  
des collectivités locales

Contact :  
[dgcl-index@dgcl.gouv.fr](mailto:dgcl-index@dgcl.gouv.fr)

Score global



1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires



2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent



3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)



4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations



Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

### Top 10 des rémunérations - Conseil Départemental de Maine-et-Loire

\*critères retenus conformément à l'article 37 de la loi 2019-828

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2024	912 150,95 €	4	6
2023	902 653,82 €	5	5
2022	901 922,15 €	3	7
2021	879 199,82 €	3	7
2020	902 699,15 €	3	7
2019	886 785,25 €	3	7
2018	865 926,89 €	3	7

