

Rapport social unique 2020

CT du 30 septembre 2021





Préambule

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration d'un rapport social unique (RSU) par les collectivités, à partir du 1^{er} janvier 2021. Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 précise le contenu du RSU. Il est constitué d'une base de données sociales et d'une analyse.

Le rapport social unique intègre désormais :

- le rapport sur l'état de la collectivité (réalisé auparavant tous les 2 ans)
- le bilan social (réalisé auparavant tous les 2 ans, en alternance avec le rapport précédent),
- l'état de la situation comparée des femmes et des hommes,
- le rapport sur la mise à disposition des fonctionnaires
- et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Il est réalisé chaque année.

Le rapport social unique rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité.

Le rapport social unique est transmis et présenté aux membres du comité technique. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Cet avis est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante. Ce rapport est rendu public par la collectivité sur son site internet. Il est également transmis au centre de gestion.

Ce document reprend les principaux indicateurs de la base de données sociales au 31 décembre 2020 et comporte les informations se rapportant à l'année 2019.





Table des matières

Préambule	2
Définitions	5
Les effectifs	7
Statut des agents employés par la collectivité	7
Précisions sur les emplois non permanents.....	7
Caractéristiques des emplois permanents.....	8
Répartition par filière et statut.....	8
Répartition par genre et par catégorie	8
Répartition par genre et par statut	9
Les principaux cadres d'emploi	10
Positions particulières.....	11
Pyramide des âges.....	11
Mouvements.....	12
Arrivées.....	12
Départs.....	12
Variation des effectifs permanents.....	13
Evolution professionnelle	13
Avancements de grade.....	13
Promotion interne	14
Avancements d'échelon	14
Accompagnement	14
Handicap	15
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie	15
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par sexe.....	15
Le temps de travail des agents permanents.....	16
Répartition des agents à temps complet ou non complet.....	16
Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel.....	16
Les deux filières les plus concernées par le travail à temps non complet	17
Agents en Equivalent Temps plein Rémunéra (ETPR)	17
Répartition des ETPR permanents par catégorie.....	18
Les absences	18





Les absences pour motif médical	18
Jours de carence prélevés pour les fonctionnaires	20
Les positions des agents durant le premier confinement	20
La rémunération	21
Les charges de personnel	21
Rémunération moyenne par ETPR des agents permanents	23
Ecart de rémunération femmes-hommes	24
Le régime indemnitaire	24
L'assurance chômage	25
Les conditions de travail	25
Prévention et risques professionnels	25
Agents affectés à la prévention	25
Formation liées à la prévention	26
Dépenses	26
Document unique	26
Accidents du travail	26
La formation	27
Formations suivies par les agents permanents	27
Coût de formation	28
Les droits sociaux	28
Relations sociales	28
Réunions statutaires	28
Conflits du travail	29
Droits syndicaux	29
Sanctions disciplinaires	29
Sanctions disciplinaires prononcées	29
Principaux motifs des sanctions prononcées	29
Action sociale et protection sociale complémentaire	30





Définitions

Statut de l'emploi :

	Agents permanents	Agents non permanents
<i>Agents titulaires</i>	Agents titulaires (toute fonction publique)	
	Agents stagiaires	
<i>Agents non titulaires</i>	Recrutés pour faire face à une vacance de poste	
	Contractuels	
	Travailleurs handicapés (la 1 ^{ère} année puis titulaires)	
		Emplois fonctionnels
		Recrutés pour motif d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
		Recrutés en remplacement d'agents absents (centre de gestion)
		Apprentis
		Assistants familiaux
	Collaborateurs de cabinet	

Temps de travail :

<i>Temps complet</i>	Agent titulaire ou non, recruté à temps complet sur la base d'un temps de travail hebdomadaire égal à la durée légale (35 heures)
<i>Temps non complet</i>	Agent titulaire ou non, recruté sur la base d'un temps de travail hebdomadaire inférieur à la durée légale
<i>Temps plein</i>	Temps de travail hebdomadaire en vigueur dans la collectivité (35 heures) pour un agent recruté à temps complet
<i>Temps partiel</i>	Agent titulaire recruté à temps complet effectuant un temps de travail hebdomadaire inférieur au temps plein



L'égalité femmes hommes : « Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée » (Définition du Conseil de l'Europe).

La mixité : présence de représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace. Un groupe est dit mixte quand la catégorie sous représentée représente au moins 30% des effectifs.

La parité : représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique.

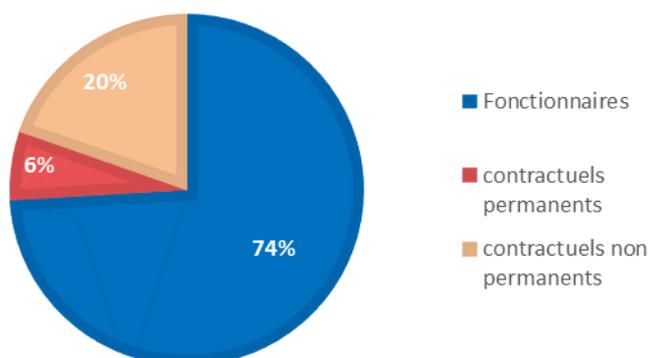




Les effectifs

Statut des agents employés par la collectivité

Statut	2019	2020
Fonctionnaires	1448	1417
Contractuels permanents	84	121
Contractuels non permanents	381	360
<i>Dont assistants familiaux</i>	<i>372</i>	<i>345</i>
TOTAL	1913	1898



- 18% des contractuels permanents sont en CDI
- 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité
- Une hausse du nombre de contractuels dans la collectivité de 44%.

Précisions sur les emplois non permanents

- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 4% des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2020 : 46 agents du Centre de gestion (73 en 2019) et aucun intérimaire

Entre 2019 et 2020, on constate une baisse de 8% des effectifs qui s'explique par des difficultés de recrutement sur certains postes (déficit de candidatures et déficit de candidats





qualifiés, y compris via le Centre de gestion), ainsi que par la situation particulière sur l'année 2020 liée à la crise sanitaire qui a ralenti les recrutements.

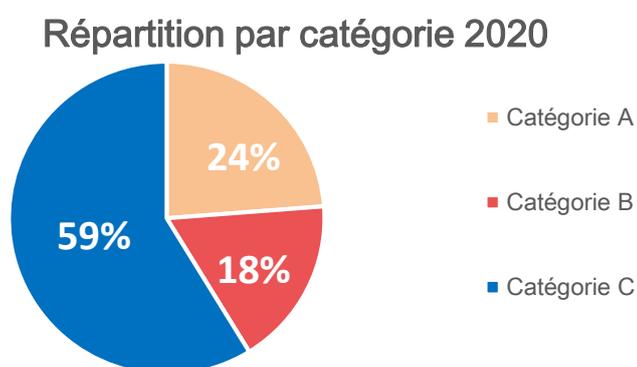
Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire		Contractuel		Tous	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Administrative	27%	27%	31%	34%	27%	28%
Technique	54%	54%	15%	23%	52%	51%
Culturelle	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Sportive	-	-	-	-	-	-
Sociale	12%	12%	28%	31%	13%	13%
Médico-sociale	3%	3%	7%	8%	4%	4%
Médico-technique	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Police	-	-	-	-	-	-
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	0%	0%	-	-	0%	0%

La répartition par filière est stable. L'augmentation des contractuels se concentre sur les filières technique et sociale.

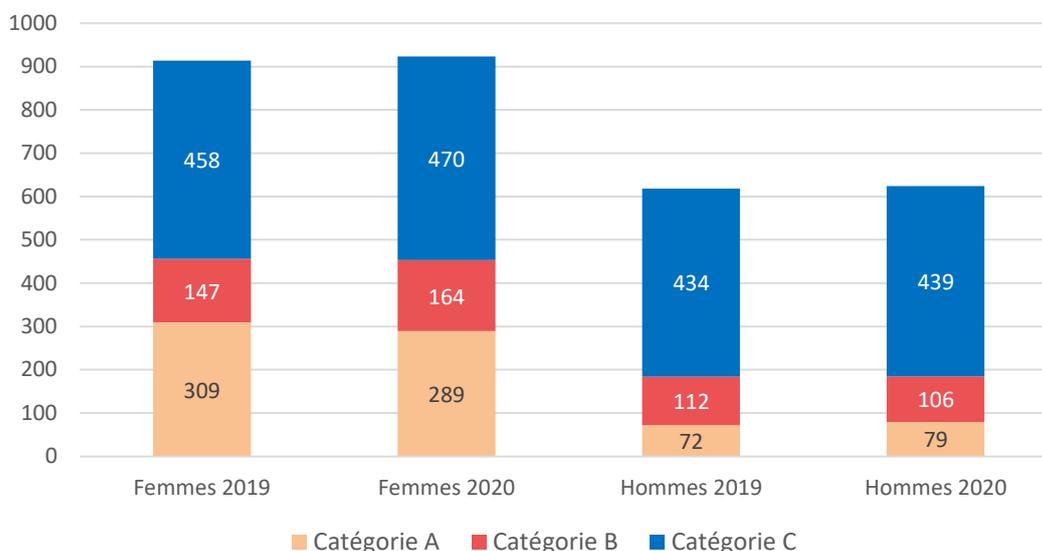
Répartition des agents par genre et par catégorie



2019	
Cat. A	27%
Cat. B	17%
Cat. C	58%



Répartition par genre et par catégorie

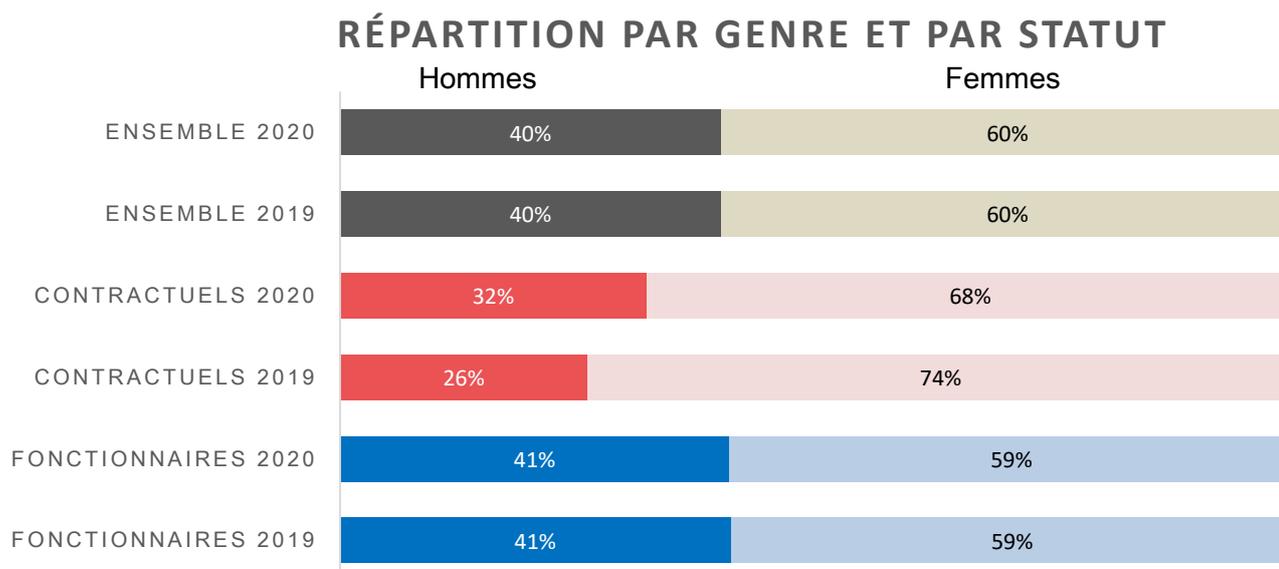


La répartition par catégorie est stable par rapport à 2019.

La proportion de femmes a tendance à augmenter en catégories A et B et à baisser en catégorie C. Pour rappel, les assistants sociaux sont passés catégorie A en 2019.

Focus sur la catégorie A : les femmes représentent 79% de la catégorie A mais seulement 33% de la catégorie A+.

Répartition par genre et par statut





La répartition totale reste stable, malgré une variation de genre parmi les contractuels, mais ceux-ci ne représente que 7,6% de l'effectif permanent de la collectivité.

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	Pourcentage d'agents	
	2019	2020
Adjointes techniques	19%	19%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	17%	17%
Adjointes administratifs	15%	16%
Assistants sociaux-éducatifs	13%	13%
Rédacteurs	7%	7%

Positions particulières

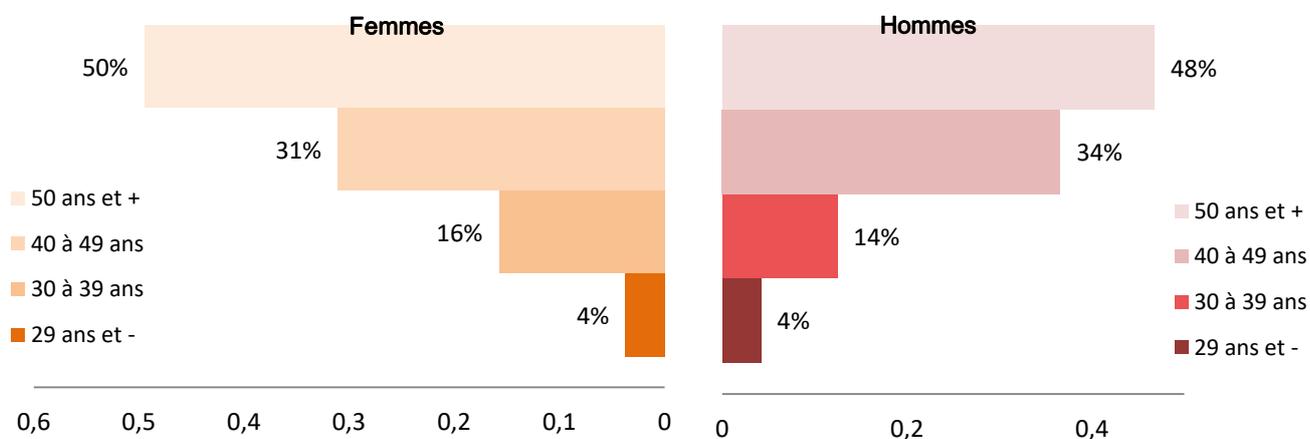
Positions	2019	2020
Agents mis à disposition dans la collectivité	2	2
Agents mis à disposition dans une autre structure	11	15
Agents en congés parental	2	1
Agents en disponibilité	27	32
<i>dont disponibilité de droit</i>		14
Agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure	14	14
Agents détachés au sein de la collectivité	3	3
Agents détachés dans une autre structure	13	8
Agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)	2	9

Les agents, et la collectivité, utilisent les différentes positions prévues par le statut de la fonction publique.



Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48,6 ans.



Âge moyen des agents permanents	2019	2020
Fonctionnaires	48,25	48,60
Contractuels permanents	40,43	41,27
<i>Ensemble des permanents</i>	<i>47,68</i>	<i>47,96</i>
Âge moyen des agents non permanents		
Contractuels non permanents (sans assistants familiaux)	35	24,64

Comparaison avec la fonction publique

	CD03	Départements	FPT	3 FP
Âge moyen	48,60 ans	47,3 ans	45,5 ans	43,5 ans
Femmes	48,50 ans	47,6 ans	45,6 ans	43,7 ans
Hommes	47,45 ans	47,3 ans	45,2 ans	43,2 ans
Part des -30 ans	4,03%	6%	10,1%	14,3%
Femmes	3,67%	5,9%	9,9%	13,3%
Hommes	4,38%	6,1%	10,4%	15,9%
Part des +50 ans	48,92%	47,8%	41,4%	34,3%
Femmes	49,62%	48,3%	42%	34,5%
Hommes	48,21%	47%	40,3%	33,8%

Données issues du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2020 (données au 31 décembre 2018)





Le Département de l'Allier est plus âgé que la moyenne des Départements, eux-mêmes les plus âgés parmi les collectivités territoriales, autant par l'âge moyen, qu'en regardant la part des -30 ans, très faible, ou la part les +50 ans, très importante.

Mouvements

Arrivées

On compte 85 arrivées d'agents permanents en 2020 (51 en 2019).

Les contractuels qui remplacent des agents sur des emplois permanents sont inclus dans ces chiffres. Ils sont au nombre de 34 en 2020 (22 en 2019).

8 contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2020 (5 en 2019).

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents	2019	2020
Remplacements (contractuels)	42%	67%
Arrivées de contractuels	34%	45%
Recrutement direct	9%	12%
Voie de mutation	6%	20%
Voie de détachement	2%	14%
Réintégration et retour	6%	0%

Départs

82 agents ont quitté la collectivité en 2020 (58 en 2019).

Principales causes de départ d'agents permanents	2019	2020
Départ à la retraite	37%	48%
Fin de contrats remplaçants	25%	0%
Mutation	22%	2%
Décès	12%	5%
Démission	5%	4%
Mise en disponibilité	0%	10%
Détachement dans une autre collectivité	0%	10%

Variation des effectifs permanents





Entre le 31 décembre 2019 et 31 décembre 2020

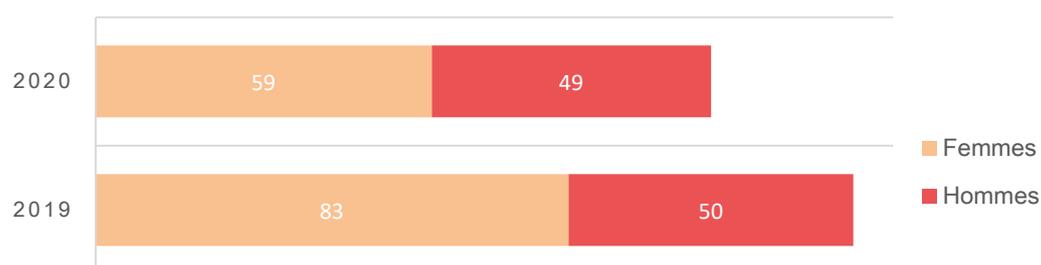
Effectifs	2019	2020	Évolution
Fonctionnaires	1448	1417	-2,1%
Contractuels	84	121	+ 44,0%
Ensemble	1532	1538	+ 0,4%

Évolution professionnelle

	2019		2020	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Avancement de grade	86	53	59	49
	139		108	
Promotion interne	0	8	1	2
	8 (dont 7 agents de maîtrise)		3 (3 agents de maîtrise) <i>Agents promus au 1^{er} janvier 2021 exceptionnellement</i>	

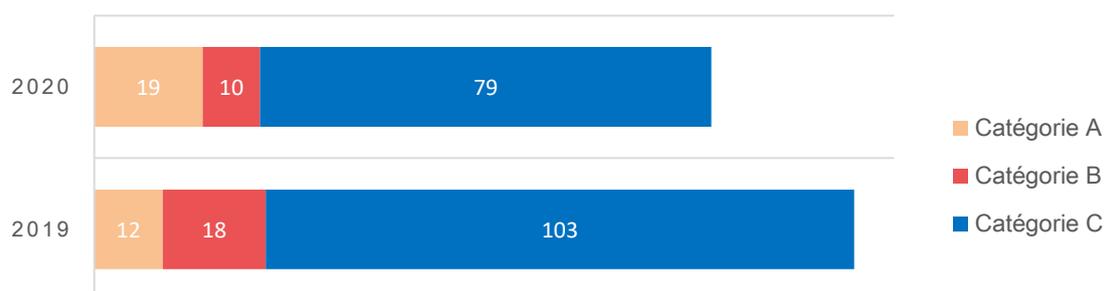
Avancements de grade

Répartition des AVG par genre





Répartition des AVG par catégorie



Promotion interne

	2019		2020*	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	0	0	0	0
Catégorie B	0	1	0	0
Catégorie C	0	7	1	2
Total	0	8	1	2
Total par année	8 (dont 7 agents de maîtrise)		3 (3 agents de maîtrise)	

* Pour l'année 2020, les agents ont été promus au 1er janvier 2021.

La promotion étant automatique pour les agents de maîtrise, en 2020, aucun agent de la collectivité n'a bénéficié d'une promotion interne.

Avancements d'échelon

- 2019 : 528
- 2020 : 626

Accompagnement

97 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (187 en 2019).

- Dont 76% de femmes et 24% d'hommes
- Dont 53% de catégorie C





Handicap

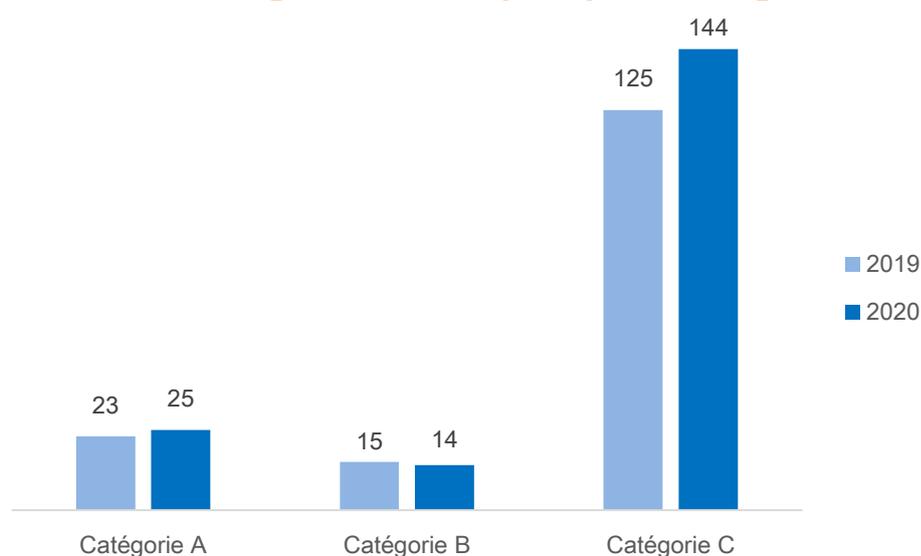
Les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leurs effectifs.

Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap		
	2019	2020
Taux d'emploi direct*	10,64%	9,97%
Taux d'emploi légal**	10,71%	9,97%

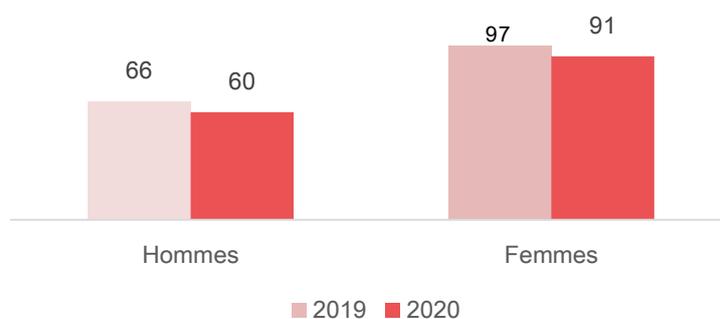
*Le taux d'emploi direct concerne l'emploi de travailleurs en situation de handicap

**Le taux d'emploi légal prend en compte les travailleurs en situation de handicap et les dépenses donnant lieu à unités déductibles

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie



Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par sexe



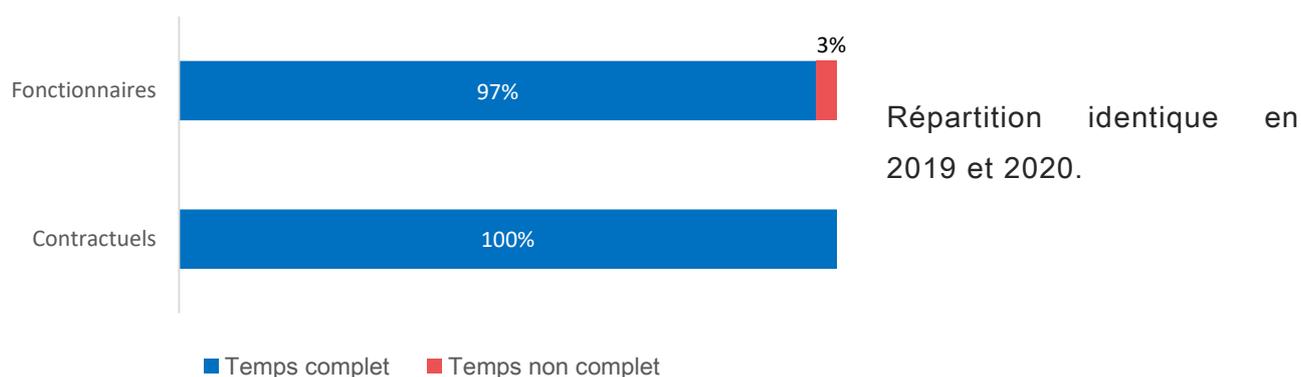


En 2020, 153 travailleurs handicapés sont employés sur emploi permanent (163 en 2019), 99% sont fonctionnaires et 75 % sont en catégorie C.

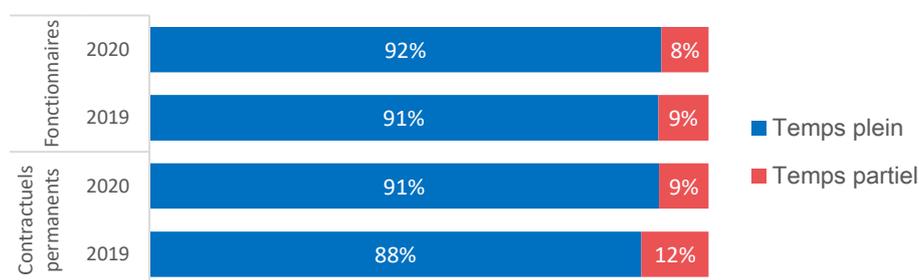
La collectivité compte 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent, il s'agit d'un apprenti.

Le temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel





Répartition femmes-hommes dans le temps partiel		
	2019	2020
Femmes	88%	87%
Hommes	12%	13%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre		
	2019	2020
Femmes	13%	10%
Hommes	3%	5%

La collectivité compte 142 agents à temps partiel (143 en 2019). Une grande majorité de ces temps partiels est pris par des femmes. En 2020, on observe une légère augmentation de la part des hommes.

Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

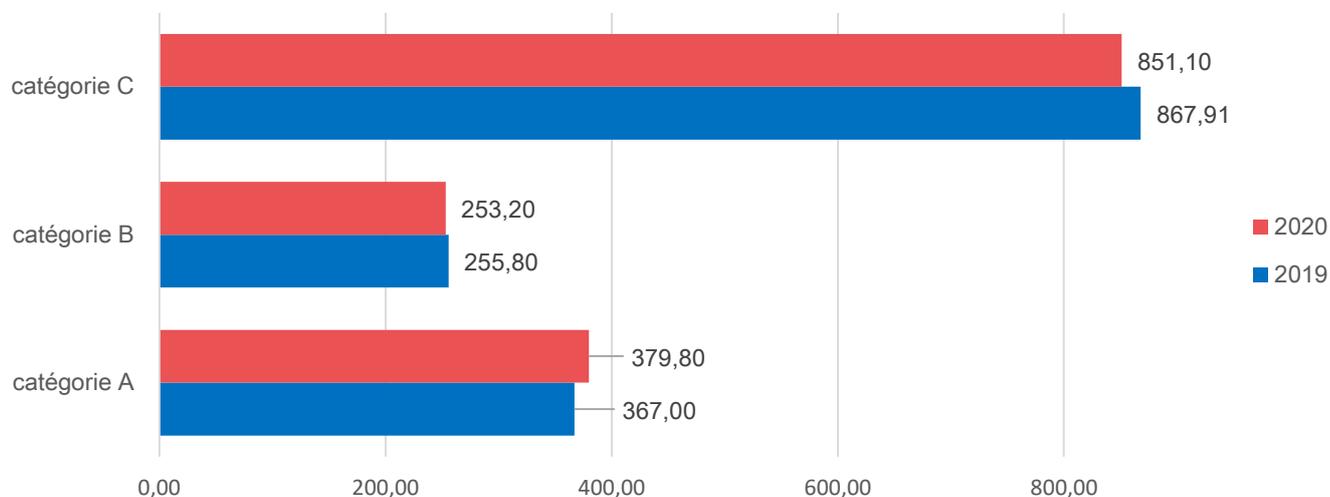
La filière technique et la filière culturelle sont les plus concernées par le temps non complet, à hauteur respectivement de 6% et 3% des emplois.

Agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

	2019	2020
Fonctionnaires	1409,21	1383,50
Contractuels permanents	81,50	112,60
Contractuels non permanents	435	360
Total agents en ETPR	1925,71	1856,1



Répartition des ETPR permanents par catégorie



L'évolution des ETPR suit l'évolution des effectifs physiques et présente une légère baisse

Les absences

Absences pour motif médical

Les absences médicales dites compressibles regroupent les absences pour maladie ordinaire, accidents du travail imputables au service et accidents du travail imputables au trajet.

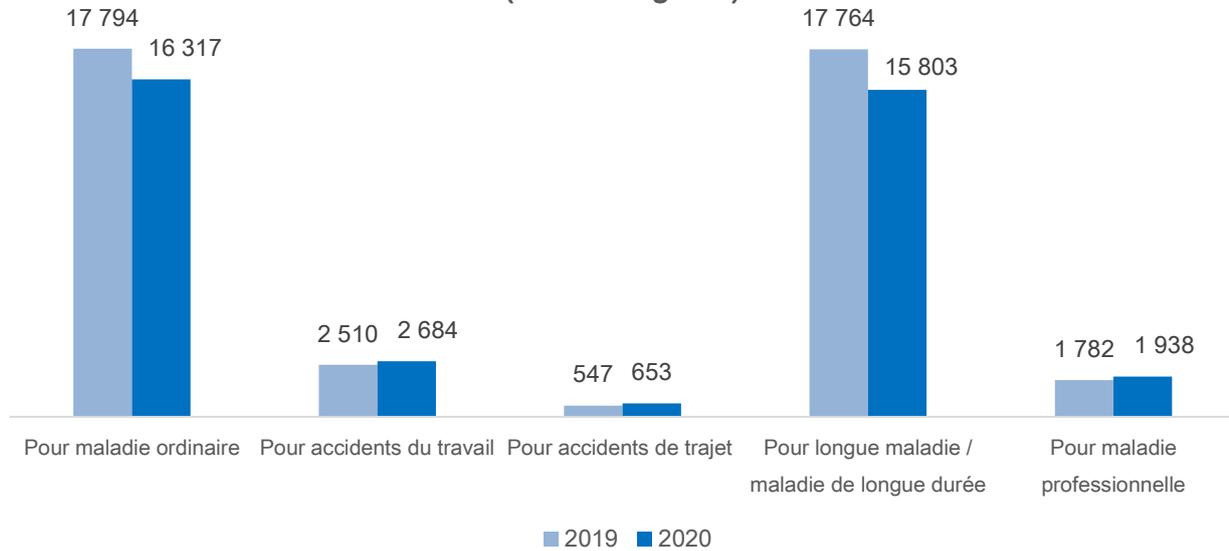
Les absences médicales dites non-compressibles regroupent les absences pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie, pour maladie de longue durée et pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel.

Nombre de journées d'absence (en jours calendaires) pour les fonctionnaires		
	2019	2020
Motif médical dit compressible	20 725	19 013
Motif médical dit non-compressible	19 188	17 524
Equivalent en années	109 ans	100 ans

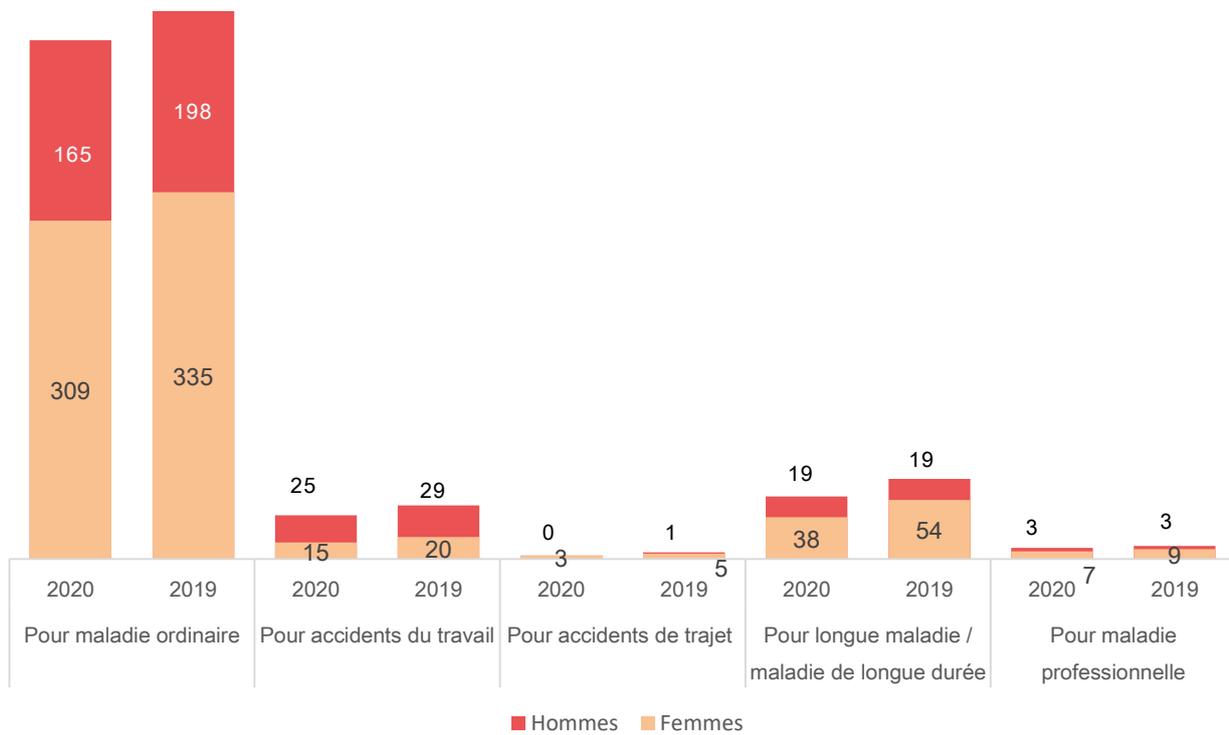


Evolution du nombre de jours d'absence pour raisons de santé

(tous les agents)



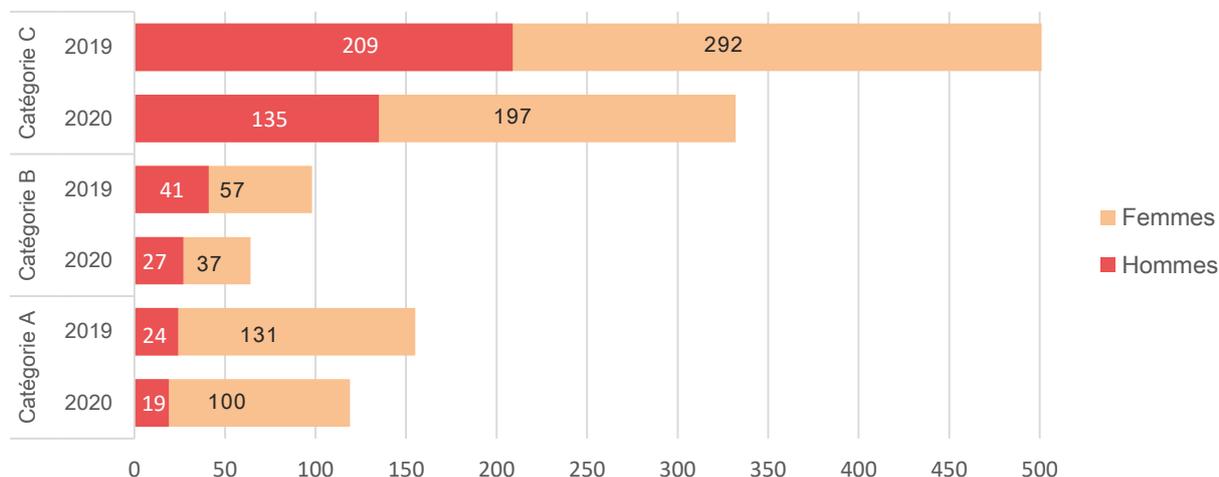
Evolution du nombre d'agents absents pour raisons de santé





Jours de carence prélevés pour les fonctionnaires

Nombre de jours de carence prélevés par catégorie



	2019	2020
Montant bruts prélevés	56 522 €	39 315 €

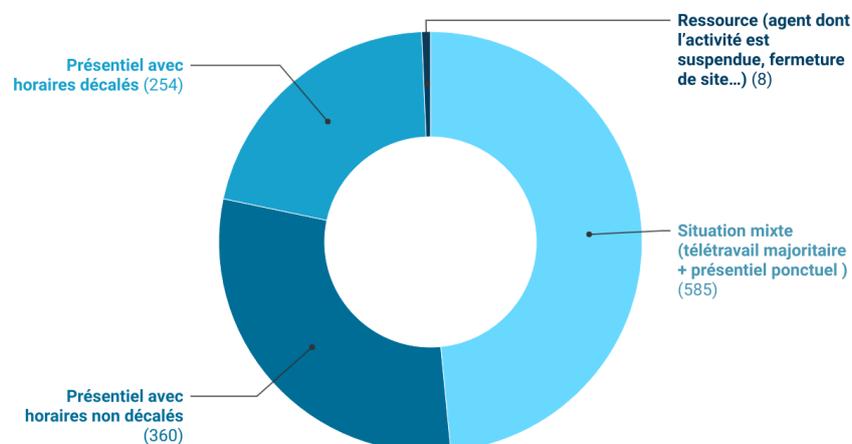
Le nombre de jours d'absence pour raisons de santé a globalement baissé (37 397 jours en 2020 contre 40 397 en 2019), toutes les catégories sont concernées. Les arrêts étaient de plus courtes durées en 2020 par rapport à 2019, avec pour corollaire un nombre de jours de carence prélevés moins important en 2020. Il faut également noter qu'en raison de la crise sanitaire, le jour de carence a été suspendu entre le 24 mars et le 31 décembre 2020 pour les malades du Covid-19.

Les positions des agents liés à la crise sanitaire

La crise sanitaire et le confinement qui a suivi ont bouleversé notre organisation : application du Plan de Continuité de l'Activité (PCA), télétravail massif et intégral pour les agents qui pouvaient exercer leur métier depuis leur domicile, autorisations spéciales d'absence pour ceux dont les activités étaient non télétravaillables (pour tout ou partie), ou qui avaient la garde d'enfant.



Position des agents entre le 16 mars et le 10 mai 2020



Créé avec Datawrapper

Entre le 16 mars et le 10 mai 2020, en période de PCA2 renforcé, 860 agents (environ 60%) sont en télétravail dont 275 à 100% et 585 en télétravail avec présence ponctuelle pour effectuer des activités non télétravaillables.

Les principaux concernés par les activités non télétravaillables, qui étaient donc en présentiel avec des horaires décalés pour respecter les consignes sanitaires, étaient les agents de routes, les agents de maintenance, de la loge et de l'atelier mécanique, ainsi que les agents des médiathèques. Les agents des collèges, les agents de ménage, ceux de l'imprimerie ont assuré leurs fonctions avec des horaires non décalés.

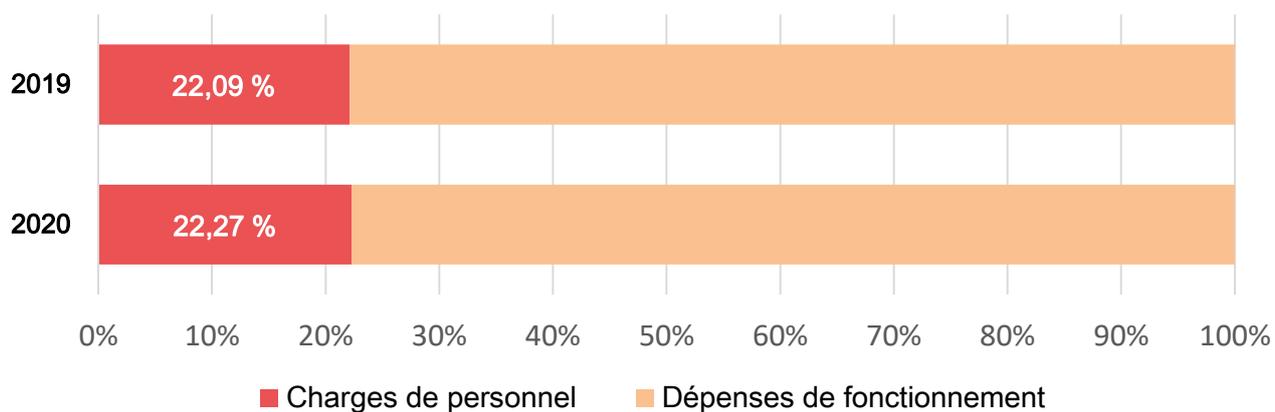
La catégorie « Ressources » est constituée par des agents d'accueil des musées, de la direction de la communication et du Cabinet.

La rémunération

Les charges de personnel

Les charges de personnel représentent 22 % des dépenses de fonctionnement et s'élèvent à 82 649 155 € en 2020, soit une augmentation de 1% par rapport à 2019.





Rémunérations annuelles brutes permanents		
	2019	2020
Rémunérations annuelles brutes permanents	47 347 971 €	47 258 857 €
Primes et indemnités	9 439 519 €	9 723 852 €
Heures supplémentaires et complémentaires	155 494 €	157 051 €
Nouvelle bonification indiciaire	348 167 €	349 561 €
Supplément familial de traitement	424 558 €	420 946 €
Indemnité de résidence	0 €	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent	11 328 821 €	11 910 803 €
--	--------------	--------------



Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

Filières	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Titulaire		Contractuel		Titulaire		Contractuel		Titulaire		Contractuel	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes								
Administrative	53 388 €	46 917 €	40 314 €	31 424 €	33 466 €	33 602 €	22 498 €	2 443 €	26 234 €	26 778 €	15 964 €	
Technique	56 755 €	62 212 €	47 977 €		38 228 €	35 072 €	18 394 €	11 758 €	28 031 €	25 939 €	17 894 €	
Culturelle	37 044 €	36 926 €	44 648 €		32 717 €	34 603 €	26 864 €		28 207 €	24 280 €		
Sportive												
Sociale	39 732 €	35 232 €	21 512 €	25 962 €								
Médico- sociale	44 296 €	46 251 €	36 448 €	37 555 €		28 229 €						
Médico- technique					41 076 €	36 908 €		32 107 €		15 964 €		
Police												
Incendie												
Animation					28 774 €	27 536 €						





Écarts de rémunération hommes-femmes

Fonctionnaires (en ETPR)	Salaire brut moyen des hommes 2020	Salaire brut moyen des femmes 2020	Ecart (en %) 2019	Ecart (en %) 2020
Filière administrative - Catégorie A	53 388	46 917	20,69	12,12
Filière administrative - Catégorie B	33 466	33 602	0,77	-0,41
Filière administrative - Catégorie C	26 234	26 778	-2,48	-2,07
Filière technique - Catégorie A	56 755	62 212	-5,22	-9,62
Filière technique - Catégorie B	38 228	35 072	2,74	8,26
Filière technique - Catégorie C	28 031	25 939	7,81	7,46
Filière sociale - Catégorie A	39 732	35 232	9,87	11,33
Filière médico-sociale - Catégorie A	44 296	46 251	6,26	-4,41
Filière culturelle - Catégorie A	37 044	36 926	-6,24	0,32
Filière culturelle - Catégorie B	32 717	34 603	19,55	-5,76
Filière animation - Catégorie B	28 774	27 536	4,58	4,3
Filière culturelle - Catégorie C	28 207	24 280	-6,04	19,92

On constate que l'écart pour une même catégorie varie fortement entre 2018, 2019 et 2020, au gré des arrivées et des départs d'agents. La structuration des effectifs en terme d'âge et de proportion hommes-femmes rentre en compte également dans ces écarts de rémunération.

Par exemple, la situation des agents femmes de Catégorie C de la filière culturelle s'est complètement inversée : elles gagnaient en moyenne 6,04% de plus que leurs homologues masculins en 2019, alors qu'en 2020 les hommes gagnent 19,92% de plus qu'elles.

Le régime indemnitaire

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,80% en 2020 (19,57% en 2019).

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations						
	2019			2020		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Fonctionnaires	22,09%	18,52%	20,30%	22,03%	19,30%	20,66%
Contractuels sur emplois permanents	19,81%	17,85%	18,83%	23,04%	22,85%	22,94%
Ensemble	20,95%	18,18%	19,57%	22,53%	21,07%	21,80%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et les contractuels en 2018. Les primes sont maintenues en cas de congés maladie.





	2019	2020
Heures supplémentaires réalisées et rémunérées	7 444,97	4 911,01
Heures complémentaires réalisées et rémunérées	304,8	241,28

Une heure complémentaire correspond à une heure de travail effectuée au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet, et dans la limite de 35 heures hebdomadaires. Au-delà de 35h, il s'agit d'heures supplémentaires.

L'assurance chômage

La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses anciens agents titulaires et contractuels.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une indemnisation du chômage		
	2019	2020
Anciens titulaires	3	2
Anciens stagiaires	2	0
Anciens contractuels	49	59
Total	54	61

Les conditions de travail

Prévention et risques professionnels

Agents affectés à la prévention

	2019	2020
Assistants de prévention	40	43
Conseiller de prévention	1	1
Agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	1	1
Médecins de prévention	1	1
Formateurs sauveteurs secouristes du travail	8	6





Formation liées à la prévention

Les formations obligatoires concernent les assistants et conseillers de prévention, les membres du CHSCT et celles dans le cadre des habilitations. En 2020, seules celles concernant les habilitations ont pu être organisées.

	2019	2020
Nombres d'agents	271	404
Nombre de jours	362	408
Coût total des formations	40 975 €	29 654 €

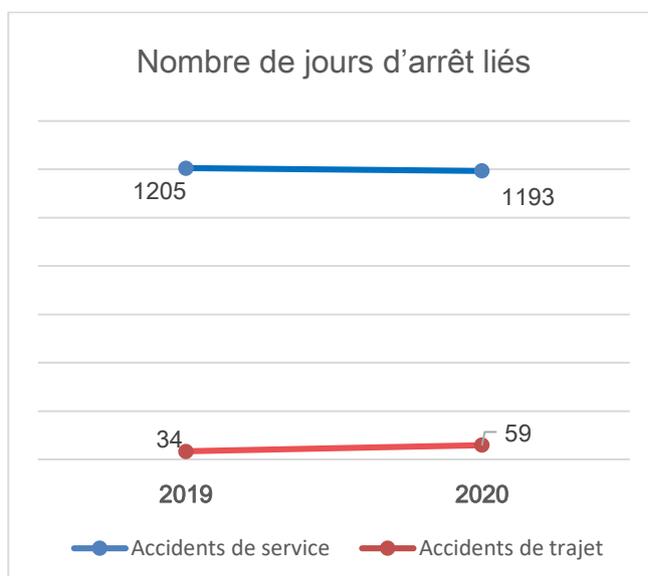
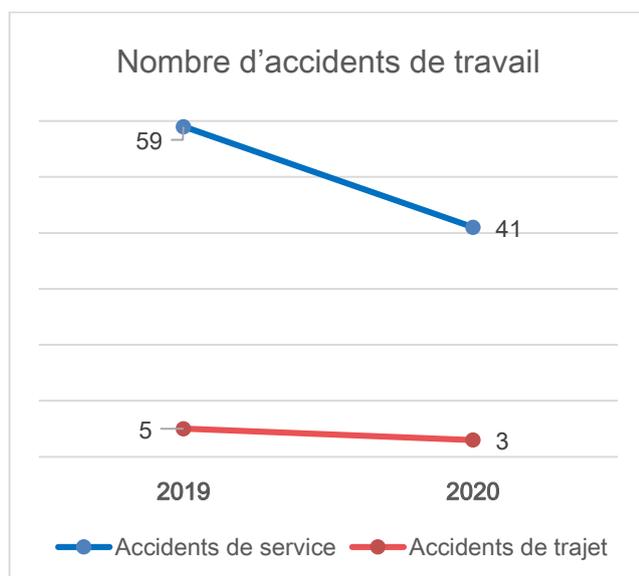
Dépenses

La collectivité effectue des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail (investissement, équipements, autres actions...)

	2019	2020
Total des dépenses	186 423 €	149 814 €

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est mis à jour tous les ans.

Accidents du travail



On dénombre 2,3 accidents pour 100 agents en 2020 (3,3 en 2019).

En moyenne, un accident de travail occasionne 19 jours d'absence (idem en 2019).





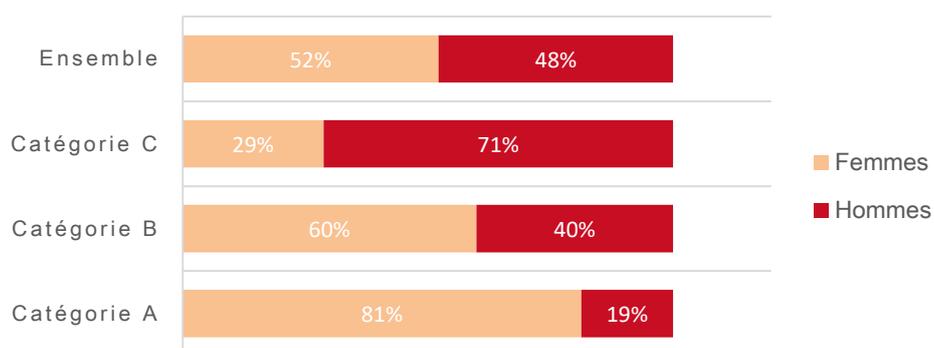
La formation

Formations suivies par les agents permanents

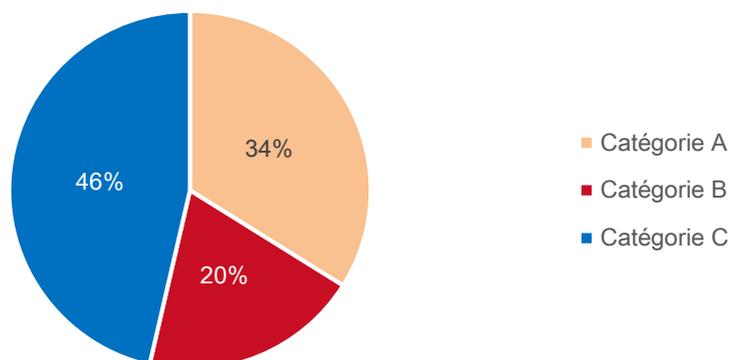
En 2020, 55% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour (70,8% en 2019).

Les agents sur emploi permanent ont suivi 2 245 jours de formation en 2020 (4 964 en 2019).

Pourcentage d'agents par catégorie et par sexe ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



Répartition des jours de formation par catégorie





Coût de formation

Montant et répartition des dépenses de formation		
	2019	2020
Dépenses de formation	806 422 €	498 935 €
CNFPT	55%	57%
Autres organismes	37%	40%
Frais de déplacement	9%	3%

Répartition des jours de formation par organisme		
	2019	2020
CNFPT	27%	36%
Autres organismes	16%	39%
Interne à la collectivité	57%	22%

La pandémie a bouleversé ce pan des ressources humaines : moins d'agents formés, moins de jours de formation, moins de formation en interne. Malgré tout, un niveau a été maintenu grâce notamment au développement des formations à distance.

Les femmes, qui traditionnellement se forment davantage, perdent leur avance d'année en année dans la collectivité, en raison de l'instauration d'un programme de formations des agents des routes, filière très masculine.

Les droits sociaux

Les relations sociales

Réunions statutaires

	2019	2020
Réunions du Comité Technique	5	6
Réunions du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail	6	8





Conflits du travail : nombre jours de grèves

	2019	2020
Sur mot d'ordre national	536	58
Sur mot d'ordre local	99	0

Droits syndicaux

	2019	2020
Nb ASA syndicales accordées	210	73
Nb jours formations syndicales	45	0
Contingent heures de décharges d'activité de service	8 960	5 400
Nb heures de décharges d'activité de service utilisées	5 835	1 260

Sanctions disciplinaires

Sanctions disciplinaires prononcées

Fonctionnaires	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sanctions 1er groupe	3	0	2	2
Sanctions 2ème groupe	0	0	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0	0	0

1 blâme a été prononcé à l'encontre d'un **agent contractuel** homme en 2019.

En 2020, aucune sanction n'a été prononcée ni à l'encontre de fonctionnaires stagiaires, ni à l'encontre d'agents contractuels.

Principaux motifs des sanctions prononcées

	2019	2020
Qualité de service (<i>manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste</i>)	75%	25%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%	75%





Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé.

	2019	2020
Montant global des participations	71 175 €	74 739 €
Montant moyen par bénéficiaire	190 €	191 €

