



**PRÉFÈTE  
DE LA RÉGION  
CENTRE-VAL  
DE LOIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction régionale de l'environnement  
de l'aménagement et du logement**



# ***Rapport social unique 2020***



**Secrétariat Général et Support Régional  
Département des Ressources Humaines**

<http://intra.dreal-centre-val-de-loire.e2.rie.gouv.fr/bilan-social-r1014.html>



## Historique des versions du document

Version	Date	Commentaire
1	13/10/21	

## Affaire suivie par

<b>Cécile GRANDJEAN - SGSR (Département des ressources humaines)</b>
<i>Tél. : 02 36 17 45 25</i>
<i>Courriel : cecile.grandjean@developpement-durable.gouv.fr</i>

## Rédacteur

---

**Cécile GRANDJEAN - SGSR (Département des ressources humaines)**

## Relecteurs

---

**Yannick JOURDAN - SGSR (Département des ressources humaines)**

**Sophie GAUGUERY - SGSR (Département des ressources humaines)**

**Éric BONMATI - SGSR**

## Références intranet

---

<http://>



# SOMMAIRE

<b>1 - L'EMPLOI.....</b>	<b>8</b>
1.1 - Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein.....	8
1.2 - Les caractéristiques des effectifs.....	9
1.3 - Les positions statutaires.....	10
1.4 - Les mobilités entrantes.....	11
1.5 - Les mobilités internes.....	12
1.6 - Les mobilités sortantes.....	13
1.7 - Les départs au motif de la retraite.....	13
1.8 - Les postes vacants.....	14
<b>2 - LE RECRUTEMENT.....</b>	<b>14</b>
2.1 - Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant.....	14
2.2 - Le cas de recours à des contractuels.....	15
2.3 - L'apprentissage.....	16
2.4 - Les stagiaires.....	16
<b>3 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>	<b>16</b>
3.1 - Les mises à disposition.....	16
3.2 - Les avancements de grade et les promotions internes.....	16
3.3 - Les examens professionnels.....	17
3.4 - L'accompagnement individualisé des parcours professionnels en DREAL.....	17
<b>4 - LA FORMATION.....</b>	<b>17</b>
4.1 - Le nombre des agents en formation initiale ou continue.....	17
4.2 - Les dépenses de formation.....	17
4.3 - Les types de formations dispensées.....	18
4.4 - Le nombre de jours de formations dispensées.....	18
4.5 - Le nombre et la durée des formations.....	18
4.6 - Les décisions prises sur les demandes de formation.....	18
<b>5 - LES RÉMUNÉRATIONS.....</b>	<b>18</b>
5.1 - La masse salariale.....	18
5.2 - Les traitements indiciaires.....	18
5.3 - Les primes et indemnités.....	19
5.4 - La distribution des traitements et rémunérations.....	19
5.5 - La somme des dix plus hautes rémunérations dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 août 2019 susvisée.....	19
5.6 - Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	19



<b>6 - LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....</b>	<b>20</b>
6.1 - La nature des risques professionnels.....	20
6.2 - Le nombre et la nature des accidents de travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.....	20
6.3 - Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service.....	20
6.4 - Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.....	20
6.5 - Le nombre de suicides et tentatives de suicide.....	20
6.6 - Les acteurs de la prévention et leurs activités.....	21
6.7 - Les instances de prévention et leurs activités.....	21
6.8 - Les commissions médicales.....	21
6.9 - Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels.....	21
6.10 - La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels.....	21
<b>7 - L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.....</b>	<b>21</b>
7.1 - Les cycles de travail.....	22
7.1.1 - L'horaire variable.....	22
7.1.2 - Les modalités.....	22
7.2 - L'organisation du travail.....	23
7.3 - Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et temps partiel.....	23
7.4 - Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires.....	24
7.5 - Les heures écartées au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte.....	24
7.6 - Les astreintes et interventions.....	25
7.6.1 - Les astreintes.....	25
7.6.2 - Les interventions.....	25
7.7 - Le télétravail et le travail à distance.....	25
7.8 - L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail.....	26
7.9 - Les droits à jours de congés.....	26
7.9.1 - Les jours d'absences au motif de la maladie et des accidents de travail.....	26
7.10 - Les jours de carence.....	26
7.11 - Le compte épargne temps.....	27
7.12 - Les restructurations et réorganisations de service.....	29
<b>8 - L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE, NOTAMMENT EN CE QUI CONCERNE.....</b>	<b>30</b>
8.1 - Les montants des dépenses et leur nature.....	30
8.2 - Les types de prestations fournies, notamment le logement.....	30
8.3 - Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques.....	30
<b>9 - LE DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>31</b>
9.1 - Les instances de dialogue social.....	31
9.2 - Les représentants du personnel.....	31



9.3 - Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé.....	32
9.4 - Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales.....	32
9.5 - Les négociations engagées et les accords signés.....	32
9.6 - Les recours formés auprès de commissions administratives paritaires.....	32
9.7 - Les jours de grève.....	32
<b>10 - LA DISCIPLINE.....</b>	<b>33</b>
10.1 - La nature des fautes disciplinaires.....	33
10.2 - Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature.....	33



# **Points de vigilance relatifs** **au contexte particulier** **de l'année 2020**

## **Préambule :**

Les données communiquées dans le présent document concernent l'année 2020.

Ces données ne peuvent servir de point de comparaison avec les années antérieures, ni de référence pour les années prochaines car, pour nombre d'entre-elles, ces dernières sont partielles ou même inexistantes.

En effet, la crise sanitaire de 2020 et le premier confinement ont bousculé en urgence l'ensemble de l'organisation de travail pour permettre d'assurer la sécurité des personnes. Le recueil et le suivi d'un certain nombre d'indicateurs RH ont été temporairement suspendus pendant cette période.

Pour maintenir l'activité, les modes de fonctionnement ont été adaptés.

De plus, le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit la suppression du bilan social et son remplacement par une base de données sociales et un rapport social unique. Un arrêté du 7 mai 2021 fixe la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

À ce jour, beaucoup de ces données ne sont pas détenues par les services de la DREAL car non collectées ou simplement uniquement à disposition du niveau national. Certains indicateurs nécessitent par ailleurs des précisions sur le contenu attendu.

Aussi, le décret instaure une période de transition jusqu'au 31 décembre 2022 et prévoit que le rapport social unique des années 2020, 2021 et 2022 soit élaboré uniquement à partir des données disponibles.



# 1 - L'emploi

L'ensemble des données relatives à ce chapitre sont arrêtées au 31 décembre 2020.

## 1.1 - Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

Les effectifs physiques : **410 postes** répartis par catégories de la manière suivante :

A 130 ; A+ 50 ; B 156 ; C 74

Les effectifs en équivalent temps plein : **370,63 ETP** répartis par catégories de la manière suivante :

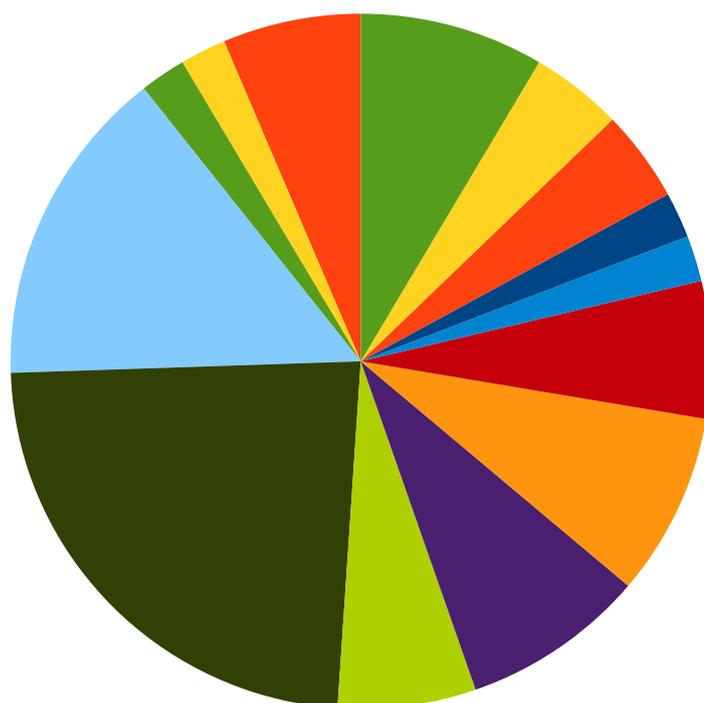
A 120,10 ; A+ 49,10 ; B 140,80 ; C 60,63

Le nombre d'agents : **384 agents** répartis par catégories de la manière suivante :

A 129 ; A+ 47 ; B 144 ; C 64

Plus précisément, la répartition par service et par catégorie est la suivante :

Service	A	A+	B	C	Total
CPCM			3	10	13
DIRECTION	1	3	4	3	11
MAAE	7	1		1	9
MPSQ	2	1	1	1	5
PSR	4				4
SCATEL	24	7	10	6	47
SEBRINAL	29	11	23	3	66
SGSR	10	3	21	18	52
SHPECI	12	4	18	2	36
SMT	5	4	31	7	47
SRCT	17	3	5	1	26
UD 18-36	6	1	4	3	14
UD 28	4	1	4	4	13
UD 37	2	2	7	3	14
UD 41	2	2	3	1	8
UD 45	4	4	10	1	19
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>47</b>	<b>144</b>	<b>64</b>	<b>384</b>



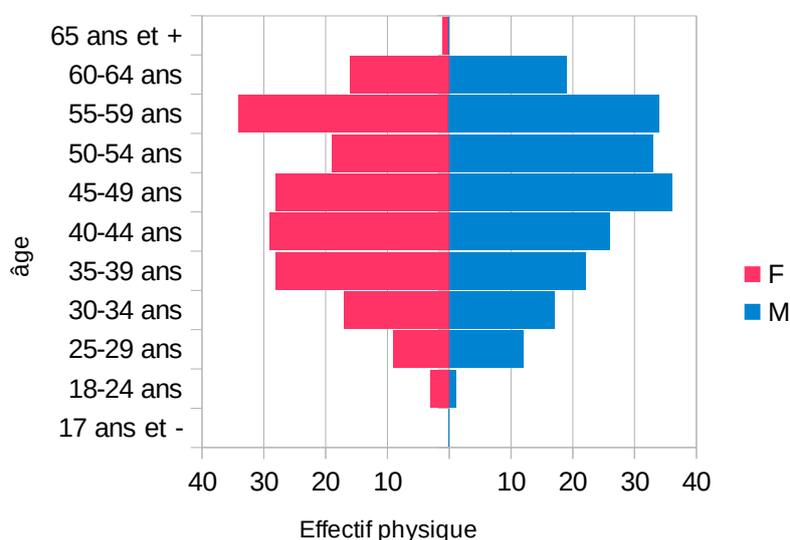
On note que l'année 2020 s'inscrit, comme les années précédentes, dans une dynamique de baisse régulière des effectifs. A titre de comparaison entre 2019 et 2020, la baisse en pourcentage est la suivante : 2,84 % pour les postes, 3,73 % pour les ETP et 3,75 % pour les agent(e)s.



## 1.2 - Les caractéristiques des effectifs

Les caractéristiques des agent(e)s par tranche d'âge et par sexe :

Tranche d'âge	F	M	TOTAL
17 ans et -			
18-24 ans	3	1	4
25-29 ans	9	12	21
30-34 ans	17	17	34
35-39 ans	28	22	50
40-44 ans	29	26	55
45-49 ans	28	36	64
50-54 ans	19	33	52
55-59 ans	34	34	68
60-64 ans	16	19	35
65 ans et +	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>200</b>	<b>384</b>



L'âge moyen est de **46 ans** (47 ans en 2019)

L'âge médian est de **47 ans** (49 ans en 2019)

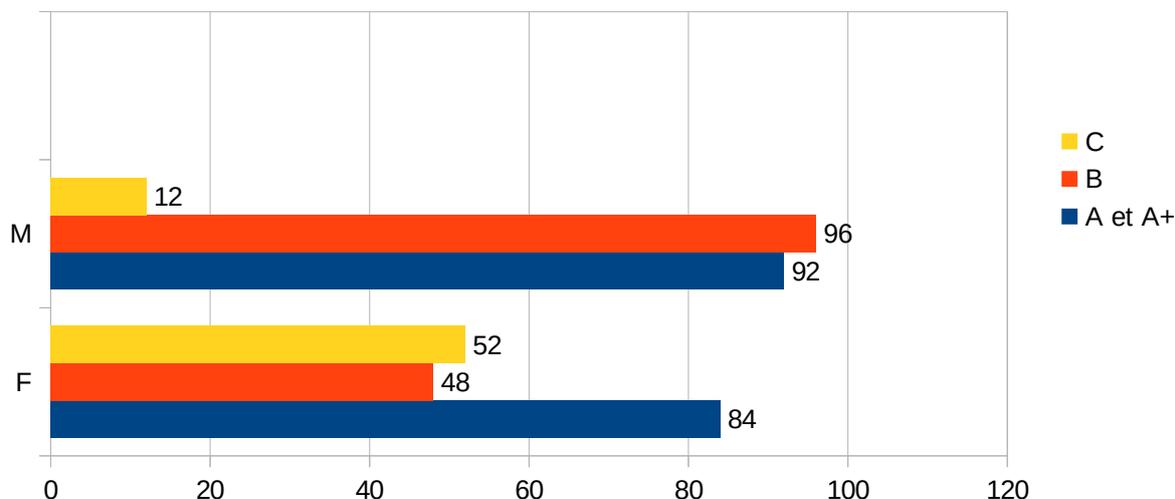
La répartition femmes/hommes est la suivante : **48 %** d'agentes et **52 %** d'agents ; cette représentation est identique à celle de 2019.

Comme l'année précédente les trois postes de direction sont occupés par une femme et deux hommes.

Sexe	A	A+	B	C	Total
<b>F</b>	73	11	48	52	<b>184</b>
<b>M</b>	56	36	96	12	<b>200</b>
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>47</b>	<b>144</b>	<b>64</b>	<b>384</b>



Répartition des 384 agent(e)s par catégorie, sachant que la catégorie A représente 45,83 % du total, la catégorie B 37,5 % et la catégorie C 16,66 %



Sur la base du nombre total d'agent(e)s, on note que :

- les agents de catégorie A et A+ sont représentés à hauteur de 21,87 % de femmes et 23,95 % d'hommes.
- pour la catégorie B, on compte 12,5 % de femmes et 25 % d'hommes
- pour la catégorie C, on compte 13,54 % de femmes et 3,12 % d'hommes

### 1.3 - Les positions statutaires

Positions statutaires des agent(e)s MTE							
	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Disponibilité	2	3					5
Détachement							
Entrant	1	3	1	3	5	0	13
Sortant		1	1				2
Mise à disposition	0	0	0	0	0	0	0



## 1.4 - Les mobilités entrantes

En augmentation comparativement à 2019 (14) elles sont au nombre de **26** et se répartissent comme suit :

Service	Département	Poste	Ministère	Catégorie	Grade		Service d'origine ou modalité d'arrivée	Date de prise de fonction
DIR	45	Directeur adjoint	MAAMTES	A	ICOPEF	Ingénieur en chef des eaux et des forêts	DDT 45	01/02/20
SEBRINAL	45	Chargé-e de mission gestion des espaces naturels	MTES	A	AAE	Attaché d'administration de l'État	DREAL Normandie	01/03/20
SMT	45	Chef du pôle mobilité durable	MTES	A	IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat	DDT 37	01/03/20
SCATEL	45	Chef mission management de la connaissance et données	MEF	A	IDIM	Ingénieur divisionnaire de l'industrie et des mines	CGDD	01/03/20
CPCM	45	Adjoint au responsable de cellule- référent métier Chorus	MTES	B	SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	DDT M 40	01/03/20
SRCT	45	Chargé-e de mission sécurité industrielle (ESP canalisation)	MEF	B	TSPEI	Technicien supérieur principal de l'économie et de l'industrie	Primo-affectation	01/04/20
SCATEL	45	Responsable d'études transversales, diagnostics et prospectives	MTES	A	CDI-A	CDI-A	MNHM	01/06/20
UD 28	28	Inspecteur-riche installations classées et travail en sub. 4	MTES	B	TSCDD	Technicien supérieur en chef du développement durable	DDT 28	01/06/20
UD 45	45	Adjoint-e au chef d'unité - chef-fe de la subdivision 3 installations classées	MEF	A	IIM	Ingénieur de l'industrie et des mine	ASN	01/09/20
UD 18/36	18	Chef de la subdivision Cher 2, installations classées et carrières	MAA	A	IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	DDT 18	01/09/20
SGSR	45	Chargé-e de mission transversal RH et parcours professionnel	MD	B	SA	Secrétaire Administrative	Préfecture de Loiret	01/09/20
SCATEL	45	Adj chef serv connaissance aménagement transition énergie logement	MTES	A	AAE	Attaché d'administration de l'État	DDT 45	01/09/20
SCATEL	45	Coordinateur et référent inter services SIG	MD	A	IEF	Ingénieur d'étude et de fabrication	ECMSSA	01/09/20
SHPECI	45	Hydromètre à l'antenne d'Orléans	MTES	B	TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable	INRAE	01/09/20
SHPECI	43	Hydromètre à l'antenne du Puy en Velay	MTES	B	TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable	DDT 42	01/09/20
SRCT	45	Inspecteur-trice régional, référent post-accident et Seveso Déchets	MEF	A	IIM	Ingénieur de l'industrie et des mine	ASN	01/09/20
MPSQ	45	Chargé-e de mission appui pilotage et contrôle de gestion	MTES	B	SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	Communauté de Communes des Loges	01/10/20
SEBRINAL	45	Gestionnaire financier	MTES	B	SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	Recrutement sur concours	01/09/20
UD41	41	Inspecteur d'installation classées sub.1	MEF	B	TSEI	Technicien supérieur de l'économie et de l'industrie de classe normale	Armée de l'Air Recrutement CNOI	01/09/20
SGSR	45	Réfèrent GIC - Assistant Commande Publique	MTES	B	SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	Armée de l'Air Recrutement CNOI 2ème vague	01/09/20
SEBRINAL	37	Chargée-e d'étude et projet digues au BET de Tours	MTES	B	TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable	Recrutement TSPDD FA	02/09/20
DIRECTION	45	Directeur	MEF	A	IPEF		Emploi Date	05/10/20
SMT	18	Contrôleur-se des transports terrestres à Vierzon	MTES	B	SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	Armée Recrutement CNOI 3ème vague	01/11/20
SMT	45	Contrôleur-se des transports terrestres à Orléans	MEF	B	SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	Concours SACDD CTT	02/11/20
SRCT	45	Réfèrent-e éolien, sanction et budget, inspecteur-trice	MEF	A	IIM	Ingénieur de l'industrie et des mine	Liste d'aptitude	31/12/20
DIRECTION	45	Conseiller-ère de prévention en santé sécurité au travail	MI	B	SA	Secrétaire Administrative	Fil de l'eau du 07/07/2020 détachement	01/12/20



## 1.5 - Les mobilités internes

Au nombre de 25, (21 en 2019), elles se répartissent comme suit :

Ministère d'appartenance	MG	Grade de l'agent	Libellé Grade	Service d'origine	Intitulé du poste actuel	Intitulé du poste futur	Nom du service	Date de prise de poste
MTES	A	APAE	Attaché principal d'administration	SMT	Adjt chef dépt. Transp.Routiers.Véh./chef de l'unité APGE	Adjt. chef Service/chef Dépt. Transports Routiers Véhicules	SMT	01/01/20
MEF	A	IDIM	Ingénieur divisionnaire de l'industrie et des mines	SMT	Adjt. chef Service/chef Dépt. Transports Routiers Véhicules	Chef du service Mobilités Transports	SMT	01/01/20
MEF	B	TSCEI	Technicien supérieur en chef de l'économie et de l'industrie	UD 37/41	Inspecteur-riche des installations classées UD 37 et 41	Inspecteur-riche installations classées en sub. 3	UD 41	15/02/20
MEF	B	TSCEI	Technicien supérieur en chef de l'économie et de l'industrie	SRCT	Chargé-e de mission sécurité industrielle (ESP canalisation)	Inspecteur-riche des installations classées en subdivision 3	UD 45	01/03/20
MTES	C	AAAE	Adjoint administratif des administrations de l'État	SRCT	Assistante du chef de service	Gestionnaire de registre des transports routiers	SMT	01/03/20
MEF	A	IIM	Ingénieur de l'industrie et des mine	UD 45	Chef-fe de subdivision 5 installations classées	Inspecteur-trice, référent-e PPRT et pyrotechnie, BARPI	SRCT	01/03/20
MTES	B	TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable	UD 45	Inspecteur-riche des installations classées en subdivision 3	Chef-fe de subdivision 5 installations classées	UD 45	01/03/20
MTES	B	SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	SMT	Référent-e procédures et acquisitions foncières	Chargé-e d'études de mobilités	SMT	01/03/20
MTES	A	AAE	Attaché d'administration de l'État	SGSR	Référent-e achats marchés	Chargé de mission connaissance gouvernance rénovation urbaine	SCATEL	01/04/20
MTES	A	AAE	Attaché d'administration de l'État	SGSR	Référente budgétaire et comptable	Responsable qualité	MPSQ	01/04/20
MTES	A	ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État	MPSQ	Responsable qualité	réserve service - Adjt. chef dépt. Transp.Routiers.Véh./chef de l'unité APGE	SMT	01/08/20
MTES	A	ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État	SGSR	Chef unité immobilier et logistique	Responsable du pôle d'appui et suivi des infrastructures	SMT	01/09/20
MAA	A	IAE	ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	SEBRINAL	Chargé-e de mission gestion milieux aquatiques	Chef de l'unité connaissance des milieux aquatiques	SEBRINAL	01/09/20
MAA	A	IAE	ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	SCATEL	Chef de l'unité ville durable	Chef unité immobilier et logistique	SGSR	01/09/20
MTES	A	AAE	Attaché d'administration de l'État	DIRECTION	Conseillère de prévention en santé sécurité au travail	Chef de l'unité PSI GA-Paye	SGSR	01/09/20
MTES	B	SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	MPSQ	Chargé-e de mission appui pilotage et contrôle de gestion	Chargé-e de l'accès à la profession de transporteurs	SMT	01/09/20
MTES	B	SACE	Secrétaire Administrative Classe exceptionnelle	SMT	Référent-e marchés publics	Référent infrastructures et appui budgétaire	SMT	01/09/20
MTES	B	TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable	SMT	Chargé-e de l'accès à la profession de transporteurs	CM sécurité industrielle (ESP canalisation) inspecteur-trice	SRCT	01/09/20
MTES	B	SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	SGSR	Chargé-e de gestion prévisionnelle des ressources humaines	Chargé.e de mission postes, effectifs et promotions	SGSR	01/09/20
MTES	B	TSCDD	Technicien supérieur en chef du développement durable	SEBRINAL	Chargé-e de mission politique de l'eau	Chargé-e de mission gestion milieux aquatiques	SEBRINAL	01/09/20
MTES	B	SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	SEBRINAL	Chargé-e d'études instances de bassin	Chargé-e de prestation comptable et de commande publique	SEBRINAL	01/09/20
MTES	C	AAAE	Adjoint administratif des administrations de l'État	CPCM	Chargé-e de prestations comptables	Assistant-e chef de service SRCT comptabilité et budget	SRCT	01/09/20
MTES	C	AAP2	Adjoint administratif principal de 2ème classe	SGSR	Gestionnaire PSI GA-Paye	Chargé-e de prestations comptables	CPCM	01/09/20
MTES	C	AAP2	Adjoint administratif principal de 2ème classe	SEBRINAL	Assistante du DB	Gestionnaire PSI GA-Paye	SGSR	01/10/20
MTES	A	RIN	Contractuel – Règlement Intérieur National	SHPECI	Chef de l'Unité MCH	Chargée de Mission « Expertises Hydrométriques »	SHPECI	01/11/20



## 1.6 - Les mobilités sortantes

Au nombre de **19** : à noter deux départs au motif de la disponibilité et un au motif de la rupture conventionnelle.

La tendance est stable ; on dénombrait 17 mobilités sortantes en 2019.

Service d'origine	Grade de l'agent	Intitulé du poste actuel	Service futur	Intitulé du poste ou mode de départ	Date de départ
SMT	TSPEI	Chargé de mission sécurité industrielle (ESP canalisation )	DREAL Normandie	Inspecteur des IC	10/02/20
SEBRINAL	ITPE	Chargé de mission Ressources Minérales	DDT 15	Délégué Territorial de Saint Flour	01/03/20
SMT	SACDD	Contrôleur-se des transports terrestres à Orléans	DREAL Nouvelle Aquitaine	Contrôleur(se) des Transports Terrestres 16	01/04/20
SMT	TSCDD	Responsable Opération Routières	DDT 45	Chargée de la gestion de l'irrigation et des prélèvements en eaux souterraines	01/04/20
SHPECI	TSPDD	Hydromètre de l'antenne d'Orléans	DDT 19	Inspecteur de l'environnement étangs	01/06/20
SEBRINAL	TSPDD	Chargée d'opérations Loire	DDT 86	Référente technique en matière de prévention des risques	01/06/20
Dispo	IAE	Disponibilité	DDT Nièvre	Chargé de mission politique de l'eau et de la nature	01/09/20
SMT	ITPE	Responsable d'opérations routières	VNF DTBS	Chef de la subdivision Maintenance étude et travaux	01/09/20
SRCT		Coordinatrice régionale, inspectrice	DDT45	Gestionnaires des aides de la PAC	01/09/20
UD18/36	IIM	Cheffe de la subdivision 2 du Cher	DDT18	Chargée de projet accompagnement des territoires	01/09/20
SRCT	ITPE	Inspecteur ds installations classées	DG 25 – DGPR	Chargée de mission valorisation énergétique des déchets	01/09/20
SMT	AAP2	Assistante du Chef de Service	DREAL Nouvelle-Aquitaine	Assistante de Gestion du Domaine Public	01/09/20
SGSR	AAE	Chef d'Unité Risques Naturels	DEAL Mayotte	Chargée de mission politique de l'eau et de la nature	01/10/20
SCATEL	IDAE	Chef département aménagement durable et paysage		Disponibilité	01/01/20
SCATEL	AAE	Chargé de mission connaissance gouvernance rénovation urbaine	Direccte ARA	Chargé de prévention des risques	01/04/20
SGSR	SACDD	Référent CIC – Assistant Commande Publique		Retour sur son ministère d'origine Ministère des Armées	21/09/20
SMT	SACDD			Ministère de l'Intérieur	01/12/20
SRCT	AAAE			Rupture conventionnelle	01/11/20
SCATEL	TSPDD			Disponibilité	01/11/20

## 1.7 - Les départs au motif de la retraite

En 2020, **20 agent(e)s** ont fait valoir leur droit à la retraite, la déclinaison par catégorie est la suivante : 6 agent(e)s de catégorie A, 3 agent(e)s de catégorie A +, 6 agent(e)s de catégorie B, 1 agent(e) RIN et 4 agent(e)s de catégorie C.



## 1.8 - Les postes vacants

Au 31 décembre 2020, **27 postes** sont vacants, l'année précédente au 31 décembre 2019 on dénombrait 23 postes vacants.

Ils représentent pour 2020 : 6,58 % du nombre total de postes, comparativement en 2019 ce pourcentage était de 5,45 %.

Les postes vacants par service :

<b>STRUCTURE</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Total</b>
CPCM			2	<b>2</b>
SCATEL		1	1	<b>2</b>
SEBRINAL	2	3	1	<b>6</b>
SGSR		1	1	<b>2</b>
SHPECI	2	2		<b>4</b>
SMT	1	1	1	<b>3</b>
SRCT		1	1	<b>2</b>
UD 18-36		1		<b>1</b>
UD 37		1	2	<b>3</b>
UD 45			2	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>27</b>

## 2 - Le recrutement

### 2.1 - Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

En 2020, deux postes d'encadrement supérieur (celui de Directeur et celui de Directeur adjoint) ont fait l'objet d'un recrutement, dans le cadre d'une mobilité traditionnelle.



## 2.2 - Le cas de recours à des contractuels

En plus de ces emplois permanents, la DREAL recrute également au cours de l'année des agent(e)s contractuels pour des besoins temporaires. Ces emplois sont répartis entre les services, en fonction des demandes et des vacances de poste. Ces personnels exercent majoritairement des activités administratives.

Année	Mois	ETP
2017	80,18	6,68
2018	76,29	6,38
2019	71,00	5,92
2020	69,98	5,80

En 2020 la DREAL a bénéficié de 69,98 mois de contractuels (ex-vacation) soit 5,8 ETP notifiés. Au 31 décembre, la consommation s'élevait à 5,79 ETP et 69,53 mois.

A noter que depuis plusieurs années, le nombre de mois de vacations alloué est à la baisse.

Département Unité	Tâche	Période de recrutement	
Communication		01/10/20	31/12/20
DMG / UI	Appui à l'unité INFORMATIQUE Assistance informatique (passage à Windows 10)	01/01/2020	29/02/2020
DRH / UGRH	Appui à l'unité UGRH (suivi des effectifs pour la ZGE, préparation des exercices de promotions et harmonisation, appui sur la mobilité 2020-9)	01/03/2020	31/03/2020
DRH / UGAE	Gestionnaire RH de proximité	01/11/20	31/12/20
	Secrétariat	01/03/20	31/03/20
	Secrétariat	15/06/20	15/12/20
UCMA	Terrain macrophytes et diatomées et appui au tri macroinvertébrées	01/06/20	30/09/20
UGENCI	Appui administratif	01/10/20	31/12/20
DETL	Appui administratif, reproduction de dossier complexes	01/07/20	31/07/20
DETL	Appui administratif, reproduction de dossier complexes	14/09/20	13/11/20
UCPB	Saisie de données naturalistes	14/09/20	05/12/20
DHMD	Jaugeages – Antenne d'Orléans	06/07/20	05/08/20
DHMD	Jaugeages – Antenne d'Orléans	01/08/20	31/08/20
DHMD	Jaugeages – Antenne d'Orléans	01/06/20	31/07/20
DHMD	Archivage numérique	01/06/20	30/06/20
DHMD	Tâches relatives aux données – Orléans	01/08/20	31/08/20
DHMD	Maintenance – Antenne de St-Etienne	07/09/20	06/11/20
DHMD	Maintenance – Antenne d'Orléans	24/08/20	23/10/20
DTRV/UAPGE	Instruction réglementaire	01/01/2020	29/02/20
	Assistante administrative	01/08/20	31/12/20
MMCD	Appui à l'archivage		
implantation de Bourges	Accueil physique et téléphonique de la cité administrative Lariboisière à Bourges	02/06/20	30/06/20
	Secrétariat Environnement	02/03/20	31/03/20
	Secrétariat Environnement	01/09/20	15/12/20
	Secrétariat Environnement	01/09/20	31/12/20
	Assistant(e) des subdivisions environnement et véhicules	01/01/20	31/01/20
	Assistant(e) des subdivisions environnement et véhicules	15/06/20	13/09/20
	Assistant(e) des subdivisions environnement et véhicules	01/12/20	31/12/20
	Assistant(e) des subdivisions environnement et véhicules	01/09/20	31/12/20
	Chargé(e) de prestations comptables	13/01/20	13/03/20
	Chargé(e) de prestations comptables	01/12/20	31/12/20



## 2.3 - L'apprentissage

Depuis 2016, la DREAL accueille des apprentis. En 2020, ils sont au nombre de **5** et se préparent au passage des examens suivants :

- BTS Gestion et maîtrise de l'eau : 1 apprenti accueilli au SPHECI
- BTS Support à l'action managériale : 1 apprenti accueilli au SGSR
- Bac professionnel gestion administrative : 3 apprentis accueillis respectivement au SMT, à l'UD 37 et à l'UD 45.

Le coût des frais de formation de ces 5 apprentis s'élève pour la DREAL à 24 965 euros.

## 2.4 - Les stagiaires

Au total, **16 stagiaires** ont été accueillis dans les services .

Au regard de la durée de leur période de stage, quatre d'entre eux ont bénéficié d'une gratification, les services concernés sont l'UD45, le SRCT, le SEBRINAL et le service communication.

Dans le cadre d'un stage d'observation en classe de 3<sup>ème</sup> ou d'un stage de découverte d'un métier, 12 stagiaires étaient présents en 2020 en DREAL.

## 3 - Les parcours professionnels

### 3.1 - Les mises à disposition

Aucune mise à disposition en 2020.

### 3.2 - Les avancements de grade et les promotions internes

Au nombre de **11** :

Liste d'aptitude ou tableau d'avancement	F	H	Total
Intra A MTE	3	2	5
Intra A Finances		1	1
Intra A Agriculture		1	1
Intra B MTE	1	2	3
Intra B Agriculture	1		1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>



### 3.3 - Les examens professionnels

En 2020, 4 agents sont lauréats d'un examen professionnel ou d'un concours de B en A : 3 agentes du MTE et un agent du MAA.

### 3.4 - L'accompagnement individualisé des parcours professionnels en DREAL

En 2020, la DREAL Centre Val de Loire a fait le choix de proposer un accompagnement personnalisé des parcours professionnels pour les agents de la structure.

Positionnées au sein de la direction des ressources humaines, deux agentes assurent pour partie de leur activité, la mise en œuvre et le déploiement de cette mission.

L'objectif est d'offrir une réponse centralisée et de proximité aux agents qui se questionnent sur leur parcours :

- travail autour des compétences : les identifier, évaluer, valoriser, les développer et en acquérir de nouvelles,
- accompagnement dans la recherche de dispositifs de formation adaptés,
- appui à la recherche de poste
- apport de conseils sur la rédaction du curriculum vitæ et de lettres de motivation (candidature, reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle...)

Cette mission prendra officiellement place en 2021 en DREAL.

## 4 - La formation

### 4.1 - Le nombre des agents en formation initiale ou continue

Données non disponibles.

### 4.2 - Les dépenses de formation

Le montant des crédits consommés au titre de l'année s'élève à **6 666,52 euros**.

Une demande d'utilisation du compte personnel de formation a été également accordée pour un montant de 900 euros.



### 4.3 - Les types de formations dispensées

Plusieurs types de formations dispensées en 2020 :

- prise de poste
- perfectionnement
- de formateur
- de préparation aux examens et concours
- post-concours

### 4.4 - Le nombre de jours de formations dispensées

Le nombre de jours de présence en formation s'élève à **468,5 jours** en 2020.

### 4.5 - Le nombre et la durée des formations

**228 formations** dispensées allant de 1 à 43 jours.

### 4.6 - Les décisions prises sur les demandes de formation

L'ensemble des demandes de formation a reçu un avis favorable par la DREAL.

Les formations non obtenues par les agent(e)s l'ont été faute de places disponibles lors des sessions.

## 5 - Les rémunérations

### 5.1 - La masse salariale

La masse salariale gérée localement au titre de 2020 s'est élevée à **16 816 000,62 euros**, coût total employeur DREAL (17 242 399,32 euros en 2019).

Ne sont pas comptabilisés dans ce montant, les salaires de certains agent(e)s du MTE (agent(e)s des corps de catégorie A et agents des corps à faible effectif), le paiement des salaires de ces agent(e)s se faisant en administration centrale tout comme pour les agent(e)s du MAA.

### 5.2 - Les traitements indiciaires

La donnée n'est pas disponible, l'ensemble des traitements des agents ne se fait pas en DREAL.



### 5.3 - Les primes et indemnités

Comme précédemment évoqué, la rémunération des agent(e)s n'est pas gérée dans sa globalité et pour l'ensemble du personnel en DREAL.

Concernant le régime indemnitaire, seule la part variable du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), qui est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État, est traitée en DREAL.

Pour 2020 cette part variable, le CIA (complément indemnitaire annuel) qui est une prime facultative permettant de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents est le suivant :

Catégorie	F/H	Nombre total d'agents	Montant moyen du CIA
A	F	31	864 €
	H	10	991 €
B	F	37	464 €
	H	25	448 €
C	F	53	282 €
	H	14	272 €
Total		170	493 €

### 5.4 - La distribution des traitements et rémunérations

Comme pour les articles précédents la donnée n'est pas centralisée, ni à l'initiative unique de la DREAL.

### 5.5 - La somme des dix plus hautes rémunérations dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 août 2019 susvisée

Même commentaire que précédemment.

### 5.6 - Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Données non disponibles en DREAL.



## **6 - La santé et la sécurité au travail**

### **6.1 - La nature des risques professionnels**

La nature des risques professionnels en DREAL est variée : routiers, chimiques, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, noyade ... etc.

### **6.2 - Le nombre et la nature des accidents de travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**

Le bilan s'établit comme suit :

- 4 accidents de travail,
- Pas de maladies professionnelles et affections,
- Aucun agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions.

### **6.3 - Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service**

4 arrêts de travail imputables au service : aux motifs d'accidents de trajet ou de chutes dans des escaliers.

### **6.4 - Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 *quater* A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée**

*Dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés*

Aucun signalement dans ce cadre.

### **6.5 - Le nombre de suicides et tentatives de suicide**

Aucun suicide ou tentative de suicide.



## 6.6 - Les acteurs de la prévention et leurs activités

La direction et le secrétariat général (département des ressources humaines), le conseiller de prévention, les correspondants sécurité-prévention (CSP), le groupe ressources, les équipes d'évacuation (guides et serres-files) et surtout LES AGENT(E)S car chacun est acteur de la prévention.

## 6.7 - Les instances de prévention et leurs activités

Le CHS-CT, le groupe ressources avec le médecin du travail, le département des ressources humaines et l'assistante de service social.

## 6.8 - Les commissions médicales

Il n'existe pas de commission médicale locale.

## 6.9 - Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), PCA/PRA (plans de continuité et de reprise d'activité), PRPS (plan de prévention des risques psychosociaux), PPRR (plan de prévention des risques routiers), plan COVID.

## 6.10 - La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels

Cette mise en œuvre passe principalement par la sensibilisation et la communication, le suivi des formations SST, le suivi des équipements de protection individuelle (EPI).

# 7 - L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

Les plages fixes de travail sont définies de la façon suivante :

- le matin, de 9h30 à 11h30,
- l'après-midi, de 14h00 à 16h00.

Pour les agents d'accueil, la plage fixe est étendue à celle d'ouverture au public, soit pour le site de Buffon : 8h45-12h00 / 13h45-17h00.

(cf. Règlement intérieur relatif à l'organisation du temps de travail à la DREAL Centre-Val de Loire : [http://intra.dreal-centre-val-de-loire.e2.rie.gouv.fr/temps-de-travail-a92.html?id\\_rub=2330](http://intra.dreal-centre-val-de-loire.e2.rie.gouv.fr/temps-de-travail-a92.html?id_rub=2330))



## 7.1 - Les cycles de travail

### 7.1.1 - L'horaire variable

Le principe de l'horaire variable consiste à donner aux agents la possibilité de choisir eux-mêmes leurs horaires journaliers de travail au regard de leurs motivations et de leurs besoins personnels, sous réserve des nécessités de service et des dispositions particulières décrites dans les paragraphes suivants.

Les nécessités de service sont définies par le responsable de l'unité, du département ou du service auquel appartient l'agent. Dans ce cadre, il pourra être demandé, quand les circonstances ou les missions qui incombent au service l'imposeront, de venir, de rester sur son lieu de travail, de participer à des réunions ou de réaliser certaines missions un jour ouvré donné à une heure située en dehors des plages fixes.

Chaque agent est tenu de réaliser en moyenne la durée journalière de travail de référence de la modalité choisie. Il pourra capitaliser des heures au-delà de cette durée, en vue d'une récupération ultérieure. Cette récupération peut s'envisager, soit en réduisant la durée quotidienne du travail des jours suivants, dans le respect des plages de présence obligatoire de l'ensemble des personnels, soit en accumulant suffisamment d'heures pour bénéficier de demi-journées de repos supplémentaires.

Un dispositif de calcul automatisé du temps de travail dont les modalités pratiques sont décrites dans le titre 6 du règlement intérieur est mis en place. Il servira à contrôler les heures de travail effectuées et au respect, à titre individuel, à la fois des garanties minimales et de l'effectivité de la réduction du temps de travail.

### 7.1.2 - Les modalités

#### **Modalité 2 bis : horaires variables sur 5 jours et 36 heures par semaine**

Principales dispositions :

- Durée du travail hebdomadaire : 36 heures (7h12 par jour en moyenne de référence).
- Nombre de jours de travail par semaine par agent : 5 jours.
- Nombre de jours de congés : 31 jours hors fractionnement (dont 25 jours de congés légaux et 6 jours RTT gérés comme des congés), journée de solidarité non déduite.
- Nombre de jours RTT gérés selon organisation collective du travail : 0 jour.
- Nombre maximum de demi-journées de récupération : 4.



### **Modalité 3 bis : horaires variables sur 5 jours et 37 heures par semaine**

Principales dispositions :

- Durée du travail hebdomadaire : 37 heures (7h24 par jour en moyenne de référence).
- Nombre de jours de travail par semaine par agent : 5 jours.
- Nombre de jours de congés : 34 jours hors fractionnement (dont 25 jours de congés légaux et 9 jours RTT gérés comme des congés).
- Nombre de jours RTT gérés selon organisation collective du travail : 3 jours, journée de solidarité non déduite.
- Nombre maximum de demi-journées de récupération : 2.

### **Modalité 4 bis : horaires variables sur 5 jours et 38h30 par semaine**

Principales dispositions :

- Durée du travail hebdomadaire : 38 heures 30 minutes (7h42 par jour en moyenne de référence).
- Nombre de jours de travail par semaine par agent : 5 jours.
- Nombre de jours de congés : 40 jours hors fractionnement (dont 25 jours de congés légaux et 15 jours RTT gérés comme des congés).
- Nombre de jours RTT gérés selon organisation collective du travail : 5 jours ; journée de solidarité non déduite.
- Nombre maximum de demi-journées de récupération : 1.

## **7.2 - L'organisation du travail**

En attente de précision sur le contenu attendu.

## **7.3 - Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et temps partiel**

En 2020, 70 agents ont bénéficié d'une quotité de travail à temps partiel, soit 18,22 % du nombre total d'agents.

On observe que la plus grande part des agents à temps partiel exerce leur activité à 80 %.

Les quotités sont les suivantes :

43 % pour 1 agent(e) ; 60 % pour 1 agent(e) ; 70 % pour 1 agent(e) ; 80 % pour 50 agent(e)s et 90 % pour 17 agent(e)s.

Par catégorie, le nombre d'agent(e)s à temps partiel est le suivant : 27 agents de



catégorie A, 5 de catégorie A+, 25 de catégorie B et 13 de catégorie C.

51 femmes sont à temps partiel, elles représentent 13,28 % du nombre total d'agent(e)s et 72,85 % des agent(e)s à temps partiel.

On constate que l'activité à temps partiel reste majoritairement féminine.

## 7.4 - Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

Données synthétiques non disponibles sur l'année 2020.

## 7.5 - Les heures écrêtées au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte

Toutes ces données sont partielles, cela s'explique par la période de six mois de confinement pendant laquelle il n'y a pas eu de pointages.

**Nombre d'heures et moyennes sur six mois par genre, catégorie et tranche d'âges :**

	Nombre Heures écrêtées sur 6 mois						Moyenne des heures écrêtées sur six mois				
	20-30 ans	30-40 ans	40-50 ans	50-60 ans	Plus de 60 ans	Total	20-30 ans	30-40 ans	40-50 ans	50-60 ans	Plus de 60 ans
<b>Femmes</b>											
A	36,8	310,45	809,78	305,87	171,55	1 634,45	9,20	20,70	40,49	30,59	57,18
B	100,82	25,18	86,12	308,93	65,39	586,44	33,61	5,04	12,30	22,07	21,80
C	0,52	38,1	65,11	11,74	18,53	134,00	0,26	12,70	32,56	1,96	9,27
<b>Sous total</b>	<b>138,14</b>	<b>373,73</b>	<b>961,01</b>	<b>626,54</b>	<b>255,47</b>	<b>2 354,89</b>					
<b>Hommes</b>											
A	31,75	333,25	1078,91	523,62	192,72	2 160,25	15,88	19,60	51,38	38,54	32,86
B	89,33	211,45	558,66	714,3	132,93	1 706,67	22,33	17,62	26,60	37,32	22,16
C			28,34	35,86	3,28	67,48			28,34	8,97	3,28
OPA		22,9	20,26	131	97,14	271,30		22,90	20,26	43,67	32,38
<b>Sous total</b>	<b>121,08</b>	<b>567,6</b>	<b>1686,17</b>	<b>1404,78</b>	<b>426,07</b>	<b>4 205,70</b>					
<b>Total général</b>	<b>259,22</b>	<b>941,33</b>	<b>2647,18</b>	<b>2031,32</b>	<b>681,54</b>	<b>6 560,59</b>	<b>17,19</b>	<b>18,02</b>	<b>36,26</b>	<b>28,21</b>	<b>28,58</b>

**Nombre d'agents ayant eu des heures écrêtées par genre, catégorie et tranches d'âges :**

	20-30 ans	30-40 ans	40-50 ans	50-60 ans	Plus de 60 ans	Total général
<b>Femmes</b>						
<b>A</b>	4	15	20	10	3	52
<b>B</b>	3	5	7	14	3	32
<b>C</b>	2	3	2	6	2	15
<b>Sous total</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>99</b>
<b>Hommes</b>						
<b>A</b>	2	16	21	15	6	60
<b>B</b>	3	12	21	19	8	63
<b>C</b>			1	4	1	6
<b>OPA</b>		1	1	3	3	8
<b>Sous total</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>18</b>	<b>137</b>
<b>Total général</b>	<b>14</b>	<b>52</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>26</b>	<b>236</b>



## Moyenne mensuelle par genre, catégorie et tranche d'âge :

	20-30 ans	30-40 ans	40-50 ans	50-60 ans	Plus de 60 ans	Moyenne tous âges
<b>Femmes</b>						
A	1,53	3,47	6,77	5,10	13,83	5,50
B	10,01	0,84	2,05	3,68	3,63	3,47
C	0,06	2,12	5,43	0,33	1,54	1,49
<b>Moyenne par tranche âge</b>	<b>4,03</b>	<b>2,72</b>	<b>5,54</b>	<b>3,48</b>	<b>6,93</b>	<b>4,24</b>
<b>Hommes</b>						
A	2,65	3,92	9,53	6,19	6,93	6,66
B	5,67	3,09	4,45	5,95	5,11	4,81
C			4,72	1,49	0,55	1,87
OPA		3,82	3,38	7,28	5,40	5,65
<b>Moyenne par tranche âge</b>	<b>4,66</b>	<b>3,58</b>	<b>6,86</b>	<b>5,71</b>	<b>5,47</b>	<b>5,54</b>
Moyenne générale	4,28	3,21	6,33	4,78	5,98	4,99

## 7.6 - Les astreintes et interventions

Données non disponibles pour 2020.

### 7.6.1 - Les astreintes

### 7.6.2 - Les interventions

## 7.7 - Le télétravail et le travail à distance

Début 2020, la DREAL comptait 55 télétravailleurs autorisés.

Pendant la crise sanitaire :

- de mars à juin 2020 : le nombre d'agent en télétravail se situait entre 80 et 85 %,
- de juin à septembre 2020 : le nombre d'agent en télétravail se situait entre 70 et 80 %,
- de septembre à décembre 2020 : environ 50 % des agents étaient en télétravail.

Dans l'objectif d'un retour à la normale, une campagne de recensement des demandes de télétravail a été lancée à l'automne 2020. A ce moment, 220 agents ont déposé une demande de télétravail dont :

- 98 demandant des jours de télétravail fixes,
- 70 demandant des jours de télétravail flottants,
- 52 demandant un mixte de jours fixe et flottant.



## 7.8 - L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail

Dans le cadre des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et du décret du 5 mai 2020 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, la DREAL a élaboré un document de cadrage interne des modalités de télétravail, validé en CODIR le 24/09/2020 puis en CT le 1/10/2020.

(cf. [http://intra.dreal-centre-val-de-loire.e2.rie.gouv.fr/mise-en-oeuvre-a-la-dreal-centre-val-de-loire-a4515.html?id\\_rub=1880](http://intra.dreal-centre-val-de-loire.e2.rie.gouv.fr/mise-en-oeuvre-a-la-dreal-centre-val-de-loire-a4515.html?id_rub=1880))

## 7.9 - Les droits à jours de congés

Données non disponibles.

### 7.9.1 - Les jours d'absences au motif de la maladie et des accidents de travail

Maladie ordinaire (en jours)			
Macrograde	F	H	Total
A	595	113	<b>708</b>
A+		19	<b>19</b>
B	383,5	1151,5	<b>1535</b>
C	1212	19	<b>1231</b>
<b>Total</b>	<b>2190,5</b>	<b>1302,5</b>	<b>3493</b>

Accidents de travail		
Macrograde	F	Total
A	6	<b>6</b>
C	151	<b>151</b>
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>157</b>

Jours d'absences aux motifs du CLM ou du CLD			
	CLM	CLD	Total
A	187		<b>187</b>
B	308	83	<b>391</b>
C	92		<b>92</b>
<b>Total</b>	<b>587</b>	<b>83</b>	<b>670</b>

## 7.10 - Les jours de carence

Nombre de Jour de carence			
Macrograde	F	H	Total
A	22	8	<b>30</b>
A+			
B	20	20	<b>40</b>
C	24	4	<b>28</b>
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>32</b>	<b>98</b>



## 7.11 - Le compte épargne temps

Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2020						
Sexe	Tranche âge	A	B	C	OPA	Total
F		76	49	40	1	166
	20-30 ans	8	1	3		12
	30-40 ans	27	11	8	1	47
	40-50 ans	27	11	7		45
	50-60 ans	10	20	19		49
	Plus de 60 ans	4	6	3		13
H		84	85	9	8	186
	20-30 ans	7	7			14
	30-40 ans	22	16	1	1	40
	40-50 ans	27	26	2	1	56
	50-60 ans	24	31	5	4	64
	Plus de 60 ans	4	5	1	2	12
<b>Total</b>		<b>160</b>	<b>134</b>	<b>49</b>	<b>9</b>	<b>352</b>

Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2020					
Sexe	Tranche âge	A	B	C	Total
F		5	1	3	9
	20-30 ans	2			2
	30-40 ans	3		1	4
	40-50 ans		1		1
	50-60 ans			2	2
H		3	4	1	8
	20-30 ans		1		1
	30-40 ans	3		1	4
	40-50 ans			3	3
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>17</b>

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur le CET en 2020						
Sexe	Tranche âge	A	B	C	OPA	Total
F		71	42	39	1	153
	20-30 ans	8	1	3		12
	30-40 ans	23	7	8	1	39
	40-50 ans	26	6	7		39
	50-60 ans	10	21	17		48
	Plus de 60 ans	4	7	4		15
H		89	76	10	7	182
	20-30 ans	7	7			14
	30-40 ans	20	11	1	1	33
	40-50 ans	24	22	2	1	49
	50-60 ans	25	27	5	3	60
	Plus de 60 ans	13	9	2	2	26
<b>Total</b>		<b>160</b>	<b>118</b>	<b>49</b>	<b>8</b>	<b>335</b>



Jours consommés sous forme de congé en 2020						
Sexe	Tranche âge	A	B	C	OPA	Total
F		176,5	91	27		294,5
	20-30 ans	2				2
	30-40 ans	61,5	53,5			115
	40-50 ans	38	15			53
	50-60 ans		2	12,5		14,5
	Plus de 60 ans	75	20,5	14,5		110
H		182,5	114	15	7	318,5
	20-30 ans					
	30-40 ans	10	19,5			29,5
	40-50 ans	3,5	1			4,5
	50-60 ans	15	7		7	29
	Plus de 60 ans	154	86,5	15		255,5
<b>Total</b>		<b>359</b>	<b>205</b>	<b>42</b>	<b>7</b>	<b>613</b>

Jours indemnisés en 2020						
Sexe	Tranche âge	A	B	C	OPA	Total
F		24	23	11		58
	20-30 ans		10			10
	30-40 ans	6	5	11		22
	40-50 ans	4	8			12
	50-60 ans	14				14
	Plus de 60 ans					
H		198	175	6	14	393
	20-30 ans	12	33			45
	30-40 ans	65	2			67
	40-50 ans	37	85		10	132
	50-60 ans	79	55	6	4	144
	Plus de 60 ans	5				5
<b>Total</b>		<b>222</b>	<b>198</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>451</b>

Versement RAFP en 2020						
Sexe	Tranche âge	A	B	C	OPA	Total
F		10	8	10		28
	20-30 ans					
	30-40 ans					
	40-50 ans	10				10
	50-60 ans					
	Plus de 60 ans		8	10		18
H		23	8	6		37
	20-30 ans	5				5
	30-40 ans					
	40-50 ans					
	50-60 ans	18	8	6		32
	Plus de 60 ans					
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>16</b>	<b>16</b>		<b>65</b>



Nombre de jours versé sur CET en 2020						
Sexe	Tranche âge	A	B	C	OPA	Total
F		440,5	233	243	5	921,5
	20-30 ans	99,5	-1	17,5		116
	30-40 ans	135,5	36,5	48	5	225
	40-50 ans	140	29	33,5		202,5
	50-60 ans	52,5	121,5	125		299
	Plus de 60 ans	13	47	19		79
H		415	386,5	58	45	904,5
	20-30 ans	59,5	25,5			85
	30-40 ans	74,5	76,5	6,5	10,5	168
	40-50 ans	126	85,5	8,5	0	220
	50-60 ans	129	156,5	39	20	344,5
	Plus de 60 ans	26	42,5	4	14,5	87
<b>Total</b>		<b>855,5</b>	<b>619,5</b>	<b>301</b>	<b>50</b>	<b>1826</b>

Nombre de jours stockés au 31 décembre 2020						
Sexe	Tranche âge	A	B	C	OPA	Total
F		2178,5	1239,5	684	9,5	4111,5
	20-30 ans	152	15	32		199
	30-40 ans	727	161,5	117	9,5	1015
	40-50 ans	948,5	237,5	128,5		1314,5
	50-60 ans	284	585,5	354,5		1224
	Plus de 60 ans	67	240	52		359
H		2873,5	2234	287	229,5	5624
	20-30 ans	220,5	89			309,5
	30-40 ans	624,5	350	6,5	16	997
	40-50 ans	856	621	88,5	15	1580,5
	50-60 ans	1034	968	165	142,5	2309,5
	Plus de 60 ans	138,5	206	27	56	427,5
<b>Total</b>		<b>5052</b>	<b>3473,5</b>	<b>971</b>	<b>239</b>	<b>9735,5</b>

Solde CET historiques au 31/12/2020						
Sexe	Tranche âge	A	B	C	OPA	Total
F		149,5				149,5
	20-30 ans					
	30-40 ans	1				1
	40-50 ans	133,5				133,5
	50-60 ans					
	Plus de 60 ans	15				15
H		114				114
	20-30 ans					
	30-40 ans	32,5				32,5
	40-50 ans					
	50-60 ans	81,5				81,5
	Plus de 60 ans					
<b>Total</b>		<b>263,5</b>				<b>263,5</b>



## 7.12 - Les restructurations et réorganisations de service

L'ensemble des réorganisations envisagées ont été reportées à 2021 dans le contexte de la crise sanitaire.

# 8 - L'action sociale et la protection sociale, notamment en ce qui concerne

## 8.1 - Les montants des dépenses et leur nature

Le montant global des dépenses au titre de l'action sociale s'est élevé à **30 273,78 euros**.

Pour information, en 2019 ce montant était de 103 175,60 euros.

## 8.2 - Les types de prestations fournies, notamment le logement

## 8.3 - Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques

Nature de la prestation	Nombre agents concernés	Nombre enfants bénéficiaires	Montants dépenses
Aides matérielles	8		6 450,00 €
Aide scolarité	10	14	4 070,00 €
Séjour cadre éducatif	1	1	69,90 €
Subvention vacances	1	2	120,26 €
Centres loisirs sans hébergements	5	9	1 187,44 €
BRGM	14	20	4 070,00 €
Arbre Noël	120	197	7 880,00 €
Autres	3	3	6 426,18 €
Total			<b>30 273,78 €</b>



## 9 - Le dialogue social

### 9.1 - Les instances de dialogue social

#### Le Comité Technique (CT)

Ce comité est composé de 18 membres (9 titulaires et 9 suppléants) dont 7 femmes.

Il examine les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Il s'est réuni 4 fois en 2020.

#### Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT)

Ce comité est composé de 18 membres (9 titulaires et 9 suppléants) dont 8 femmes.

Il traite des questions relatives à la santé, la sécurité, la prévention et les conditions de travail.

Il s'est réuni 3 fois en 2020.

#### Le Comité Local d'Action Sociale (CLAS)

Cette instance est composée de 30 membres (16 titulaires et 14 suppléants) dont 12 femmes.

Cette instance a en charge l'action sociale pour les agent(e)s actif.ve.s et retraité(e)s de la DREAL Centre-Val de Loire et du CVRH de Tours.

Il s'est réuni 2 fois en 2020.

A noter que des réunions informelles avec les représentants des organisations syndicales (membres du CT et du CHSCT) ont été mises en place dès le début de la crise sanitaire et ont été organisées quasiment toutes les deux semaines durant l'année 2020.

### 9.2 - Les représentants du personnel

*En attente de précisions sur le contenu de cette rubrique.*

(cf. <http://intra.dreal-centre-val-de-loire.e2.rie.gouv.fr/vie-syndicale-de-l-agent-r99.html>)



### 9.3 - Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé

Au regard de la situation particulière de 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, un grand nombre de réunions ont eu lieu en visioconférence, les agents n'ont demandé que très peu d'ASA pour participer à celles-ci. Aussi, les données figurant dans le tableau ci-dessous sont incomplètes.

ASA syndicales	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Nombre de jours	11	5	1	7,5	56,5	0	81

### 9.4 - Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales

Un local syndical ainsi que des panneaux d'affichage sont mis à la disposition des organisations syndicales de la DREAL.

Des heures mensuelles d'information (HMI) sont également régulièrement organisées.

### 9.5 - Les négociations engagées et les accords signés

Le plan de continuité d'activité a été validé le 16 mars 2020 et a fait l'objet de plusieurs mises à jour validées en CT.

Les modalités d'exercice du télétravail ont été validées en CT du 01/10/2020.

### 9.6 - Les recours formés auprès de commissions administratives paritaires

En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion pour le ministère de la Transition écologique, pour ce qui concerne les parcours professionnels et les promotions, voit la fin des CAP locales.

Aucun recours n'a été déposé en 2020 par des agents de la DREAL auprès des CAP nationales.

### 9.7 - Les jours de grève

Jours de grève			
Catégorie	F	H	Total
A	4	11	15
B	1	28	29
C	1		1
	6	39	45



## **10 - La discipline**

Aucune faute disciplinaire en 2020.

### **10.1 - La nature des fautes disciplinaires**

Sans objet.

### **10.2 - Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature**

Sans objet.







**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction régionale de l'environnement  
de l'aménagement et du logement  
Centre-Val de Loire**

5, avenue Buffon – CS 96407  
45064 ORLÉANS Cedex 2  
Téléphone : +33(0) 2 36 17 41 41  
Télécopie : +33(0) 2 36 17 41 01



2020/85583.2