

## Un rapport social unique, pourquoi ?

Jusqu'au 31 décembre 2020, chaque collectivité élaborait tous les 2 ans un rapport sur l'état de la structure, appelé « bilan social ». **Dans le cadre de la Loi de transformation de la Fonction Publique du 06 août 2019**, son article 5 instaure dorénavant l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics **d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU) annuellement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**. Ce dernier se substitue au bilan social, aux rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et aux fonctionnaires mis à disposition, et également au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Le RSU a pour vocation d'indiquer les « moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité »** et permet de « dresser le bilan des recrutements, des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel, et des conditions dans lesquelles la collectivité respecte ses obligations en matière de droit syndical ». Il offre ainsi une **photographie du personnel à un instant précis**.

**Le RSU représente un véritable outil stratégique afin d'élaborer la politique RH de la Collectivité.**

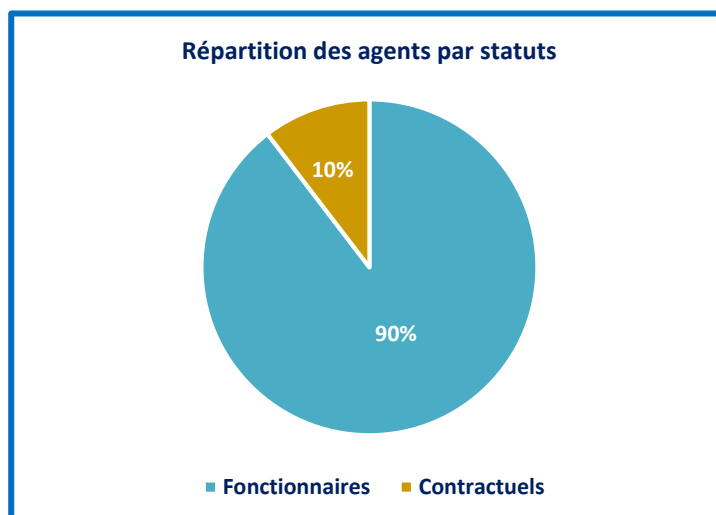
**L'année 2020 ayant été marquée par la crise sanitaire liée à la COVID-19, les données chiffrées présentées dans ce rapport ont donc été étudiées à la lumière de cet élément de contexte.**

Les moyennes et taux nationaux ou pour les intercommunalités de même strate (50 à 99 agents), indiqués dans les différentes parties de ce document sont issus d'un travail collaboratif entre les Centres de Gestion Départementaux. Ces données seront repérées par l'icône 🔍

## SOMMAIRE

➤ <b>Caractéristiques des agents permanents</b>	<b>p.1</b>
Répartition par statut	
Pyramide des âges des agents	p.2
Répartition des agents par filière	
Répartition des agents par catégorie	p.3
Egalité professionnelle	
➤ <b>Evolution des effectifs permanents</b>	<b>p.4</b>
➤ <b>Temps de travail des agents permanents</b>	<b>p.4</b>
Temps de travail sur emploi permanent	
Nombre d'agents en ETP	p.5
Egalité professionnelle	
➤ <b>Evolution professionnelle des agents permanents</b>	<b>p.5</b>
➤ <b>Santé et conditions de travail</b>	<b>p.6</b>
Indicateurs généraux	
Indicateurs moyens	
Egalité professionnelle	p.7
➤ <b>Formation des agents permanents</b>	<b>p.7</b>
➤ <b>Exercice du droit syndical</b>	<b>p.8</b>
➤ <b>Action sociale en faveur des agents</b>	<b>p.8</b>
➤ <b>Budget et masse salariale</b>	<b>p.8</b>
Charges de personnel	
Régime indemnitaire	p.9
Egalité professionnelle	
➤ <b>Éléments liés à la crise sanitaire COVID-19</b>	<b>p.9</b>

## Caractéristiques des agents permanents de la CCGA



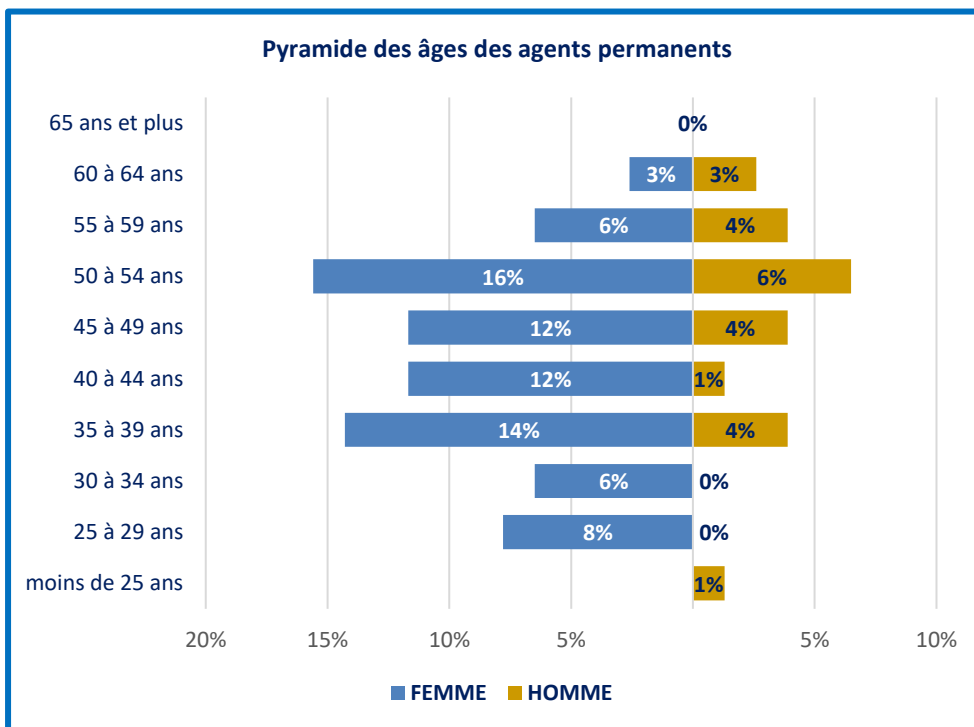
Au 31/12/2020, sur les **77 agents présents sur un emploi permanent**, 69 sont fonctionnaires et 8 sont contractuels. En comparaison avec 2019, le nombre de fonctionnaires par rapport au nombre de contractuels permanents est en augmentation : 90 % en 2020 contre 80 % en 2019. Ceci traduit la **volonté de lutter contre la précarité de l'emploi et d'être en adéquation avec l'essence même du statut de la Fonction Publique Territoriale**, qui permet notamment le recours aux personnels contractuels à titre dérogatoire.

*Une politique RH en faveur de la dé-précarisation des emplois*

**En comparaison, la moyenne nationale des agents permanents au 31/12/2019 pour une intercommunalité de même strate se situe à 70 agents.**

Parmi ces données, il est à noter que les agents en contrat à durée déterminée pour remplacement comptent dans les effectifs des agents permanents.

Au cours de l'année 2020, **18 agents** ont été recrutés pour faire face à un **accroissement temporaire ou saisonnier**.



En moyenne, les agents permanents de la CCGA ont **45 ans**, et parmi eux :

- 38 % ont plus de 50 ans,
- 53 % ont entre 30 et 50 ans,
- 9 % ont moins de 30 ans.

**Il s'agit donc d'une population plutôt jeune, représentative de la moyenne nationale toutes collectivités confondues de 46 ans et 11 mois (la moyenne nationale pour les intercommunalités de même strate est de 44 ans et 7 mois).**

Plus de la moitié des personnels permanents de la CCGA faisant partie de l'enfance-jeunesse, **cette prédominance se retrouve donc essentiellement en une répartition entre les filières « animation » et « médico-sociale ».**

*La répartition des emplois par filière varie fortement selon le type de collectivité et les compétences exercées.*

## Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	10%		9%
Technique	14%		13%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	16%	25%	17%
Police			
Incendie			
Animation	59%	75%	61%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

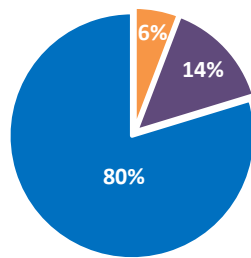
## Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes d'animation	53%
Agents sociaux	10%
Animateurs	8%
Adjointes techniques	6%
Agents de maîtrise	5%

Ci-contre à titre indicatif les principaux cadres d'emplois (non exhaustifs).

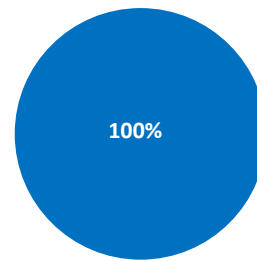
**A collectivité équivalente, les trois principaux cadres d'emploi sont : les adjointes techniques, suivies des adjointes administratifs, puis des adjointes d'animation.**

## Répartition des fonctionnaires par catégorie



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

## Répartition des contractuels par catégorie



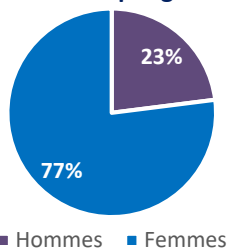
■ Catégorie C

Tous statuts confondus les taux des catégories A, B et C sont respectivement de 5 %, 13 % et 82 %. En comparaison avec les années précédentes, ces chiffres sont respectivement sensibles, avec un taux d'encadrement global de 18 %.

**En comparaison, la moyenne nationale du taux d'encadrement global pour les collectivités équivalentes est de 30 %.**

## Egalité professionnelle

### Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



■ Hommes ■ Femmes

Le **taux de féminisation par catégorie hiérarchique** est de :

- Catégorie A : 75 %
- Catégorie B : 60 %
- Catégorie C : 79 %

Il est à noter que les femmes représentent 75 % des fonctionnaires et 88 % des contractuels permanents.

Plus de la moitié des agents de la collectivité exerce des fonctions en lien avec l'enfance et la jeunesse, c'est pourquoi le taux de féminisation correspond aux  $\frac{3}{4}$  des agents permanents.

**La moyenne nationale pour une intercommunalité identique est de 63 %.**

### Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	71%	29%
Technique	20%	80%
Culturelle	-	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	92%	8%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	85%	15%

Le **cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjointes territoriales d'animation**

Adjointes territoriales d'animation	88%
Agents sociaux	88%
Animateurs	67%

Le **seul cadre d'emplois majoritairement masculin est celui des adjointes techniques**

Adjointes techniques	80%
----------------------	-----

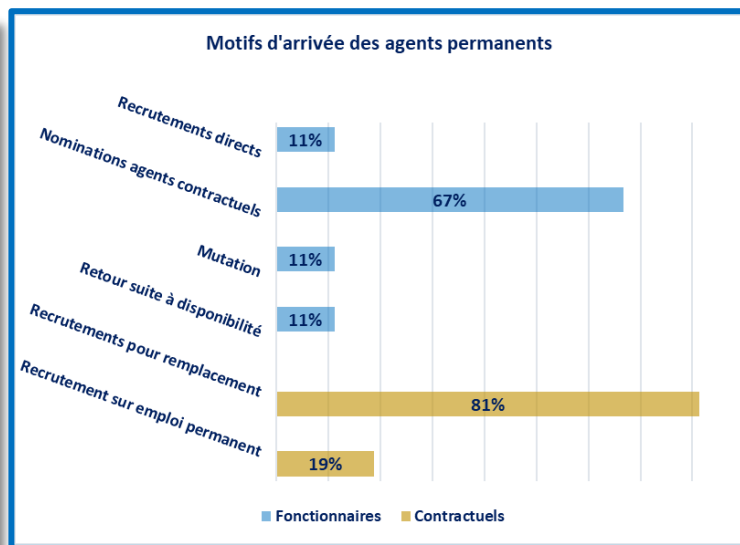
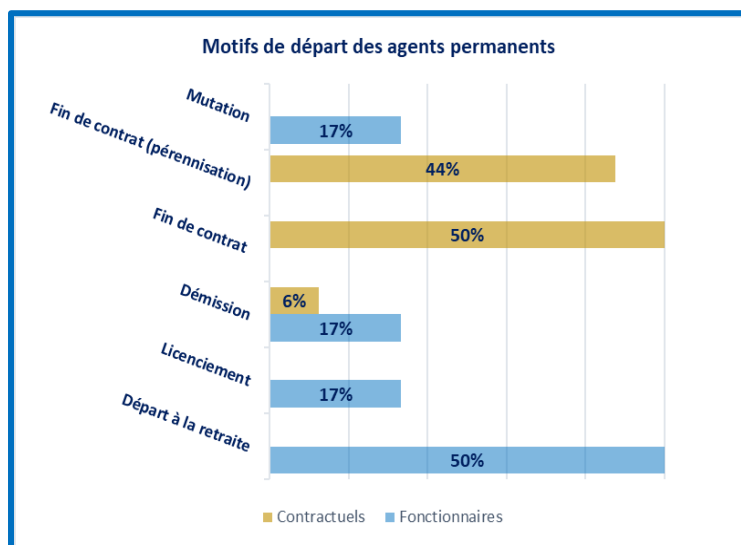
La **moyenne d'âge des agents occupants un emploi permanent** est de 44 ans pour les femmes et de 49 ans pour les hommes ; elle passe à 43 ans pour les femmes fonctionnaires et à 50 ans pour les hommes fonctionnaires.

## Evolution des effectifs permanents de la CCGA

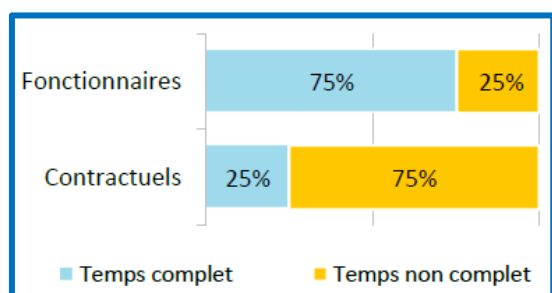
	Effectifs permanents au 31/12/2019	Arrivées au cours de 2020	Départs au cours de 2020	Effectifs permanents au 31/12/2020
Fonctionnaires	63	+ 9	- 6	68
Contractuels	18	+ 16	- 16	8
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>+ 25</b>	<b>- 22</b>	<b>76</b>

Toujours dans un souci de dé-précarisation et dans la continuité de la politique RH menée depuis 2013, les assemblées délibérantes ont fait le choix de pérenniser certains emplois devenus permanents et de recruter en fonction de l'évolution des besoins des services comme suit :

- **6 pérennisations de contractuels** sur emplois permanents en qualité de fonctionnaires, **1 recrutement direct** en qualité de fonctionnaire et **1 recrutement par voie de mutation** d'un agent déjà présent en tant que contractuel.
- **Parmi les départs au cours de l'année 2020**, il s'agit de mouvements liés à des **départs à la retraite (au nombre de 3)**, des **départs pour mutation (1)**, de **licenciement pour inaptitude physique (1)**, et de **démission (1)**.
- La variation des effectifs entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020 témoigne également de la volonté de pérenniser les agents contractuels. En effet, **le taux de variation pour les fonctionnaires est de + 7,94 %**.



## Temps de travail des agents permanents de la CCGA



La part importante des agents contractuels à temps non complet est liée à la particularité des besoins des services de l'animation et d'une réglementation en constante évolution, amplifiée par la crise sanitaire.

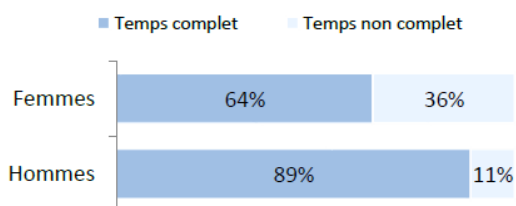
**Au niveau national, pour les intercommunalités entre 50 et 99 agents, le pourcentage des agents à temps non complet est de 19 % pour les fonctionnaires (25 % pour la CCGA) et de 43 % pour les contractuels (75 % pour la CCGA).** Que ce soit pour les fonctionnaires ou les contractuels, la CCGA se situe au-dessus de la moyenne nationale.

## Nombre d'agents permanents de la CCGA en Equivalent Temps Plein (ETP) par filière

FILIERES	Fonctionnaires et Stagiaires en équivalent temps plein			Contractuels permanents en équivalent temps plein			TOTAL
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
ADMINISTRATIVE	2,00	4,00	6,00	-	-	-	6,00
TECHNIQUE	8,00	1,51	9,51	-	-	-	9,51
SOCIALE	0,5	7,8	8,30	-	1,50	1,50	9,80
MEDICO-SOCIALE	-	2,00	2,00	-	-	-	2,00
ANIMATION	5,46	27,07	32,53	1,00	1,55	2,55	35,08
TOUTES FILIERES	15,96	42,38	58,34		4,75	4,75	62,39

## Egalité professionnelle

### Répartition des emplois à temps complet ou non complet



**36 % des femmes** sur emploi permanent sont sur un poste à **temps non complet**.

**La moyenne nationale pour une collectivité de même strate est de 33 %, ce qui est assez proche de la CCGA.**

**La part de femmes à temps partiel** au sein de la collectivité est de **16 %**.

**Cette part est de 7 % pour les intercommunalités identiques et de 10 % au niveau national.**

## Evolution professionnelle des agents permanents de la CCGA

La politique RH menée pour la CCGA se veut **en faveur de l'évolution professionnelle des agents et de la bonne prise en compte de la conscience professionnelle employée dans l'exercice de leurs missions**. C'est donc à ce titre que **l'autorité territoriale s'est prononcée en faveur de la reconduction de la politique de la valorisation des réussites aux concours et examens professionnels** par le biais d'une proposition de nomination des agents ayant obtenu un concours ou examen (sous réserves de l'adéquation entre le grade et les missions exercées).

Ainsi, on peut observer au titre de l'année 2020 :

- 7 agents ont été nommés fonctionnaires
- 2 agents ont été nommés dans une catégorie statutaire supérieure suite à réussite à concours
- 3 agents ont bénéficié d'un avancement de grade (4,3%)
- 34 agents ont eu un avancement d'échelon (49,3 %).

*59,7 % des fonctionnaires de la CCGA ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2020 \**

*\* Seuls les fonctionnaires remplissant les conditions statutaires peuvent bénéficier d'un avancement (échelon ou grade).*

### Egalité professionnelle

Parmi les 7 agents nommés en tant que fonctionnaires **71 % sont des femmes**.

**64,7 %** des agents ayant bénéficié d'un **avancement d'échelon** et **33,3 %** des agents ayant bénéficié d'un **avancement de grade** sont des **femmes**.

D'autre part, sur 8 agents ayant bénéficié d'un accompagnement en évolution professionnelle, **87,5 %** sont des femmes.

## Santé et conditions de travail des agents permanents de la CCGA

L'étude réalisée sur cette thématique est présentée de façon plus détaillée afin de **présenter un bilan général de la santé, de la sécurité, et des conditions de travail des agents**. Ces éléments ont vocation à apporter un éclairage complémentaire aux membres du CHSCT, également destinataires du présent rapport.

*Ainsi, certains indicateurs complémentaires tels que « l'exposition », « la fréquence » et « la gravité » des arrêts de travail ont été calculés afin que les données recensées puissent être étudiées sous différents angles.*

	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'agents concernés	Taux de répartition <sup>(1)</sup>	Taux d'absentéisme médical <sup>(2)</sup>	Exposition des agents <sup>(3)</sup>	Fréquence <sup>(4)</sup>	Gravité <sup>(5)</sup>
<b>CCGA</b>	<b>2 558</b>	<b>37</b>	<b>-</b>	<b>8,70 %</b>	<b>48,05 %</b>	<b>58,44 %</b>	<b>56,8 j</b>
<i>Maladie ordinaire</i>	<i>1 876</i>	<i>33</i>	<i>73,34 %</i>	<i>6,67 %</i>	<i>42,86 %</i>	<i>54,55 %</i>	<i>44,7 j</i>
<i>Longue Maladie, LongueDurée et Grave Maladie</i>	<i>213</i>	<i>1</i>	<i>8,33 %</i>	<i>0,76 %</i>	<i>1,30 %</i>	<i>1,30 %</i>	<i>213,0 j</i>
<i>Accidents de travail</i>	<i>357</i>	<i>2</i>	<i>13,96 %</i>	<i>1,27 %</i>	<i>2,60 %</i>	<i>2,60 %</i>	<i>178,5 j</i>
<i>Maladies Prof.</i>							
<i>Maternité, Paternité ouAdoption</i>	<i>112</i>	<i>1</i>	<i>4,38 %</i>	<i>0,40 %</i>	<i>1,30 %</i>	<i>1,30 %</i>	

<sup>(1)</sup> **Taux de répartition** = % d'absences pour motif médical par type d'arrêt

<sup>(2)</sup> **Taux d'absentéisme médical** = % du nombre d'agents absents par rapport au temps de travail à réaliser sur une année

*NB : A distinguer du taux d'absentéisme dit « compressible », utilisé principalement en indicateur lors des bilans sociaux et ne comptabilisant que les absences pour maladie ordinaire et accidents de travail*

<sup>(3)</sup> **Exposition** = part des agents ayant eu au moins une absence pour motif médical sur l'année

<sup>(4)</sup> **Fréquence** = part des arrêts de travail par agent

<sup>(5)</sup> **Gravité** = Durée moyenne d'absence pour motif médical par arrêt de travail en jours (purement indicatif et pas forcément représentatif de la réalité, certaines absences telles que le congé de maternité n'étant pas comptabilisées).

### Au cours de l'année 2020,

- **2 agents** ont bénéficié d'un **temps partiel thérapeutique** à l'issue de leur arrêt de travail.
- **1 agent** a fait l'objet d'une décision d'**inaptitude totale et définitive à ses fonctions**, sans demande de reclassement.
- **2 agents** ont été placés ou prolongés en **disponibilité d'office** à l'issue de leur arrêt maladie.

### Indicateurs moyens des absences des agents permanents de la CCGA


Hors absences pour congé de maternité, on observe un **nombre moyen de jours d'absence de 31,8 jours** pour tout motif médical (33,2 jours pour les fonctionnaires et 19,4 jours pour les contractuels). Le **nombre moyen de jours d'absences compressibles** (maladies ordinaires et accidents du travail) pour les agents permanents est de **29 jours**.

Le **taux d'absentéisme dit « compressible »** est de **7,95 %** (maladies ordinaires et accidents de travail).

Le **taux d'absentéisme dit « médical »** est de **8,70 %** (toutes absences confondues hors congé maternité).

**1 accident de travail** a été déclaré en 2020 avec en moyenne 4,6 jours d'absence consécutifs par accident.

### Un taux d'absentéisme élevé pour l'année 2020

 Comparativement, les intercommunalités de 50 à 99 agents présentent une **durée d'absences compressibles de 12,1 jours pour les agents permanents et un taux d'absentéisme médical est égal à 4,9 %**.

**Le contexte sanitaire, le vieillissement des agents, la pénibilité du travail, et l'usure professionnelle expliquent en partie ces chiffres élevés. La politique RH s'axera sur l'étude et la mise en place d'actions en vue de réduire ce volume et d'accompagner les équipes.**

*Un taux d'accident de travail très bas, en partie dû aux actions de prévention menées et à la vigilance des agents dans l'exercice de leurs missions.*

*La mise en place du DUERP permettra à terme de mener une politique de prévention évolutive et la plus adaptée possible aux besoins des agents*

## Egalité professionnelle

Parmi les 7 agents nommés en tant que fonctionnaires, **71 % sont des femmes.**

**64,7 %** des agents ayant bénéficié d'un **avancement d'échelon** et **33,3 %** des agents ayant bénéficié d'un **avancement de grade** sont des femmes.

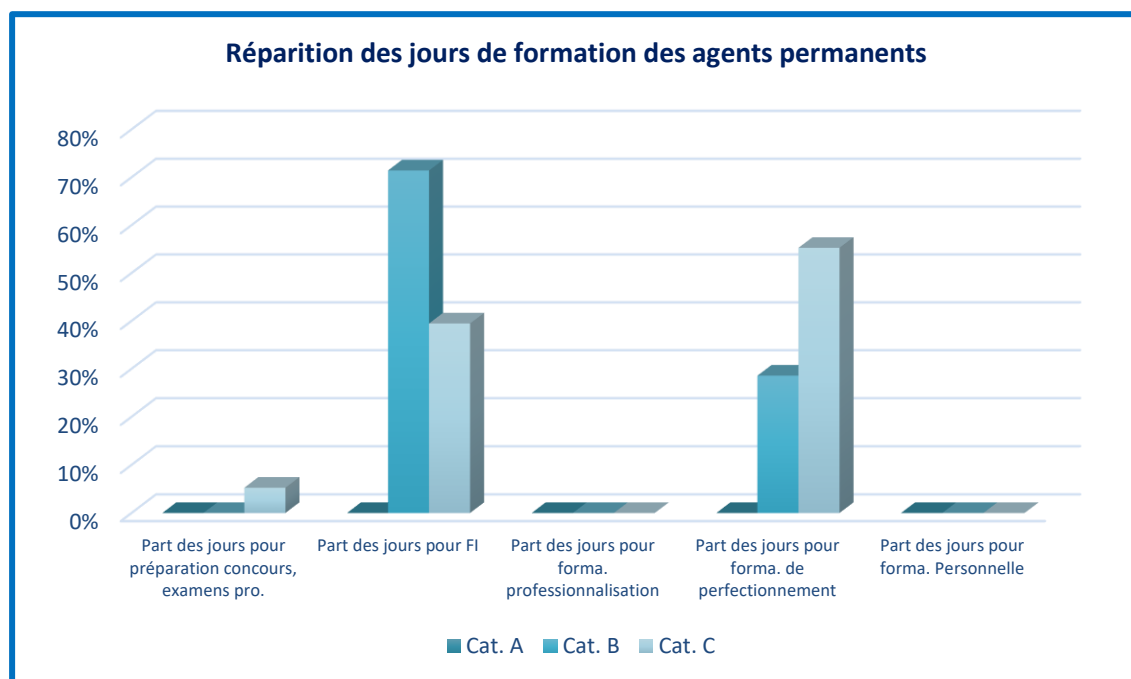
D'autre part, sur 8 agents ayant bénéficié d'un accompagnement en évolution professionnelle, 87,5 % sont des femmes.

A noter toutefois que le taux d'exposition pour accidents du travail est quant à lui extrêmement **faible** au regard des données nationales.

En effet, à strate équivalente, ce **taux était de 4,6 % en 2019 contre 2,60 % pour la CCGA.**

Les efforts en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité au travail doivent donc continuer, par le biais de **formations spécifiques** mais aussi par la **prise en compte de la pénibilité au travail dans les fiches de postes** et par la réalisation d'actions de prévention ciblées.

## Formation des agents permanents de la CCGA



- **45 jours de formation ont été suivis par les agents permanents de la CCGA en 2020** (aucun par les agents de catégorie A, 15,6 % par ceux de catégorie B et 84,4 % par ceux de catégorie C). **La crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 a entraîné l'annulation ou le report de la quasi-totalité des formations prévues pour les agents.**
- **20,8 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour en 2020.**
  - 🔍 **La moyenne de 2019 pour les intercommunalités de même strate est de 44 %.** Cet écart est à mettre en corrélation avec le contexte lié à la crise sanitaire de 2020.
- **90 % des formations au titre de la formation obligatoire ou des formations de perfectionnement ont été réalisées par le CNFPT pour un budget consacré de 11 227 €.** En sus, **9 686 €** ont principalement été dédiés à la formation des équipes de l'enfance-jeunesse **pour l'utilisation du nouveau logiciel métier.** 3 % du budget formation correspond à l'indemnisation des frais de mission pris en charge par la CCGA.
- La collectivité a financé le **bilan de compétences d'un agent en 2020 à hauteur de 1 500 €.**
- **1 agent** est en cours de **Validation des Acquis des Expériences** (à la connaissance de la Direction des Ressources).

## Exercice du droit syndical des agents de la CCGA

Un jour de grève nationale a été recensé pour la CCGA en 2020. Un Comité Technique commun entre la CCGA et le CIAS a eu lieu au cours duquel ont été proposés et votés unanimement les sujets suivants :

- Présentation des bilans sociaux 2019 de la CCGA et du CIAS,
- Lignes Directrices de Gestion pour la CCGA et le CIAS,
- Modification des tableaux des emplois de la CCGA et du CIAS,
- RIFSEEP,
- Frais de déplacement de la CCGA et du CIAS,
- CIAS – Optimisation des plannings par géolocalisation des usagers du SAAD,
- CCGA – Contrat d’engagement éducatif.

A titre indicatif, 1 autre Comité Technique a eu lieu en février 2020, il ne concernait que les agents du CIAS.

## Action sociale en faveur des agents de la CCGA

➤ La CCGA a fait le choix de **cotiser auprès du CNAS afin que les agents puissent bénéficier d’un large choix d’actions et de mesures sociales** (avantages sociaux et culturels, prêts à taux préférentiels...). Le montant global versé auprès de cet organisme au titre de l’année 2020 s’élevait à **19 080 €**.

*36 287 € consacrés au financement des actions en faveur du personnel*



➤ Dans la continuité de ce qui s’est fait les années précédentes, **la CCGA participe également financièrement à la couverture prévoyance de ses agents**. **42 agents ont ainsi pu bénéficier de cette mesure, soit 54,5 % des agents permanents**, sur simple demande et présentation des justificatifs comptables nécessaires. La participation financière globale s’élevait pour l’année 2020 à **4 450 €**.

**Le taux des agents bénéficiant d’une participation « prévoyance » pour les intercommunalités identiques est de 32 %.** Cette différence souligne donc bien la sensibilisation faite auprès des agents par la Direction des Ressources.

➤ Dans cette même logique et depuis maintenant 8 ans, les agents de la CCGA reçoivent **pour la fin d’année des bons d’achat à utiliser chez les partenaires du territoire**. **Au titre de l’année 2020, cette action a concerné 80 agents, pour un montant total de 12 745 €**.

➤ Depuis 2018, la CCGA propose également à ses agents, sur la base du volontariat, la **prise en charge financière de la dose vaccinale contre la grippe**. En 2020, **1 agent a utilisé ce dispositif pour un coût de 12,19 €**.

➤ A noter qu’une sensibilisation est régulièrement faite auprès des agents afin de les inciter à utiliser les avantages proposés par le CNAS et à se couvrir pour la prévoyance.

## Budget et masse salariale de la CCGA

	Montant Global	Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Budget de fonctionnement</b>	<b>6 519 749 €</b>	<b>Fonctionnaires</b>	<b>7,46 %</b>
<b>Masse salariale</b>	<b>2 652 409 €</b>	<b>Contractuels sur emploi permanent</b>	<b>0,31 %</b>
Charges de personnel (chapitre 12)	Soit 40,7 % des dépenses de fonctionnement	<b>Ensemble</b>	<b>6,81 %</b>

**🔍 Pour les intercommunalités équivalentes, la part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement est de 28 % en 2019.**

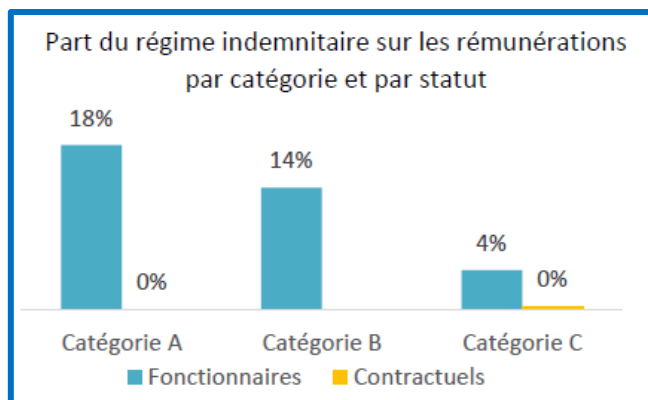
Au titre de l'année 2020, la rémunération de agents contractuels sur un emploi non permanent s'élève à 60 155 €.

Rémunérations des agents sur emploi permanent	Rémunérations annuelles brutes	1 560 962 €
	Primes et indemnités versées	106 331 €
	Heures supplémentaires et/ou complémentaires	48 621 €
	Nouvelle bonification indiciaire	24 113 €
	Supplément Familial de Traitement	17 322 €

La part du régime indemnitaire des agents permanents sur les rémunérations annuelles brutes représente **6,81 %** : **7,41 % pour les fonctionnaires** et **0,31 % pour les contractuels**. Elle représente **2,8 % pour les agents de catégorie C** (82 % des agents permanents).

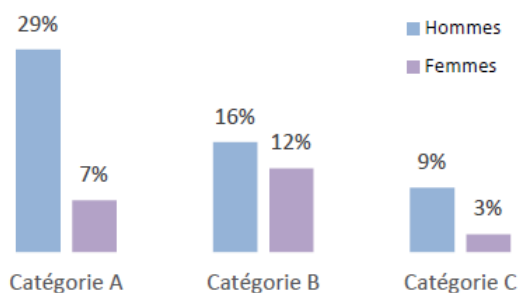
**🔍 La part du régime indemnitaire au niveau national s'élève à 17 % pour les fonctionnaires et 14 % pour les contractuels.** A collectivité équivalente, ce taux est respectivement de 16 % et 9 %.

En 2020, la CCGA a rémunéré **740 h supplémentaires et 4 034 heures complémentaires**.



## Egalité professionnelle

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



La part de la rémunération des femmes sur un emploi permanent est de **71 % en 2020**.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes représente **3,0 % pour les femmes**, toutes catégories confondues, contre 3,8 % pour les hommes.

**🔍 Au niveau national, cette part est de 15 % pour les femmes et de 13 % pour les intercommunalités identiques.**

## Éléments liés à la crise sanitaire du COVID-19

- L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19, ce qui a impacté la collectivité, principalement en matière de prévention et d'absences. D'autre part, des mesures ont été prises afin d'organiser le travail à distance des équipes, tout en maintenant le lien avec les agents.
- Suite à cette crise sanitaire, la collectivité a effectué des dépenses à hauteur de **14 490 €** afin d'équiper les agents en équipements de protection individuelle (gel hydro alcoolique, gants, masques, produits désinfectants, etc).

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020 - CC du Grand Armagnac

## ➤ Sur la période du 17 mars 2020 au 10 juillet 2020 :

	Nbre de jours	Nbre d'agents
Travail à distance	1 017	25
ASAE Garde enfants	825	22
ASAE Service fermé	1 388	45
ASAE Personne vulnérable	225	5

## ➤ Les mesures techniques et organisationnelles mises en place afin de faire face à la crise sanitaire :

Mesures techniques	Mesures organisationnelles
EPI COVID-19	Informations et sensibilisation tout au long de l'année et au gré des protocoles sanitaires mis en place
Outils bureautiques et NTIC	Organisation du travail à distance
Planning de roulement des équipes et protocoles sanitaires propres à la collectivité	Organisation du travail en présentiel en période de crise sanitaire
Identification des agents mobilisés/mobilisables (continuité de service)	Mise en œuvre d'une organisation de gestion de crise
Notes de service, notes RH, communication Internet, campagne SMS, newsletters	Actions de communication propres à la gestion de crise
Maintien du lien par la direction des ressources (phoning, visioconférences, déplacements sur sites)	Accompagnement et soutien spécifiques des équipes suite au contexte sanitaire
Recensement et accompagnement	Gestion et prévention des personnes vulnérables et à risques
Identification des agents amenés à se déplacer	Gestion des autorisations de déplacement dérogatoire pendant les périodes de confinement et de couvre-feu