

DEPARTEMENT DES YVELINES

REPUBLIQUE FRANCAISE

DIRECTION GENERALE
DES SERVICES

DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES

ARRETE N°2025-

PORTANT ADOPTION DES
LIGNES DIRECTRICES DE
GESTION DU DEPARTEMENT
DES YVELINES

LE PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES YVELINES

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 413-1 et suivants,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 30,

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, notamment ses articles 13 à 20,

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 15 mai 2025,

Vu l'annexe au présent arrêté,

Considérant que les lignes directrices de gestion sont arrêtées dans chaque collectivité et établissement public par l'autorité territoriale, après avis du Comité social territorial,

Considérant qu'elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, sans préjudice du pouvoir d'appréciation du Président du Conseil départemental,

Sur proposition du Directeur Général des Services :

ARRETE

ARTICLE 1^{er} : Les lignes directrices de gestion du Département des Yvelines sont établies conformément au document joint en annexe.

ARTICLE 2 : Les présentes lignes directrices de gestion sont instituées pour les années 2025 à 2028.

Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période après avis du Comité social territorial.

ARTICLE 3 : Un bilan annuel concernant leur mise en œuvre sera présenté au Comité social territorial.

ARTICLE 4 : Le Directeur Général des Services est chargé d'assurer l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin Officiel du Département des Yvelines et rendu accessible aux agents par voie électronique.

Versailles, le **26 JUIN 2025**

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL


PIERRE BEDIER

Le Président du Conseil Départemental certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, lequel peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif 56 avenue de Saint Cloud – 78000 Versailles dans le délai de deux mois à compter de l'accomplissement des formalités administratives le rendant exécutoire.



Annexe à l'arrêté portant adoption des lignes directrices de gestion du Département des Yvelines pour les années 2025 à 2028

I. La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines

Dans un environnement en constante évolution, marqué par des défis budgétaires et organisationnels, la politique des ressources humaines (RH) du Département des Yvelines s'attache à renforcer son action au service des agents, des directions, en vue de servir toujours mieux les usagers.

Son action se structure autour de trois grands objectifs fortement liés entre eux :

- Renforcer la sécurisation de la gestion et de l'administration des RH

L'objectif est d'assurer une gestion administrative et opérationnelle rigoureuse des ressources humaines, garantissant ainsi le respect des obligations légales et réglementaires, la bonne gestion des carrières, des paies et des dossiers des agents ;

- Moderniser et veiller à l'attractivité de nos politiques RH

L'objectif est d'accompagner les agents tout au long de leur parcours professionnel, ainsi que les directions, en optimisant le recrutement, le développement des compétences et la qualité de vie au travail.

Cet accompagnement personnalisé, pensé en miroir des attentes des usagers, vise à renforcer l'engagement des agents et l'attractivité de la Collectivité ;

- Piloter les analyses des données RH en s'appuyant sur un SIRH adapté

L'objectif est d'assurer une gestion pilotée et sécurisée des données RH à chaque étape du parcours de l'agent à travers une accélération de la digitalisation de nos pratiques (*système d'information sur les ressources humaines - SIRH*), tout en garantissant un appui direct à la Direction des ressources humaines (DRH).

Nos enjeux 2025-2028 seront de poursuivre la sécurisation de nos dispositifs clef et de garantir la bonne adaptation de nos politiques RH au service des ambitions et contraintes de la gouvernance en proposant des dispositifs, dans une vision prospective, pour guider la modernisation et la transformation RH du Département.

1. Renforcer la sécurisation de la gestion et de l'administration des RH

1.1. Professionnaliser la gestion administrative du personnel et le pilotage de la paie :

- Sécuriser le socle réglementaire RH dans toutes ses composantes pour répondre à nos obligations et aux besoins de compréhension de tous les agents (*permanents et non-permanents*),
- Simplifier les procédures de gestion administrative,
- Renforcer le contrôle et les processus de paie.

1.2. Poursuivre un dialogue social de qualité selon des principes de transparence et d'engagements réciproques :

- Favoriser une culture du dialogue social entre toutes les parties prenantes notamment avec la mise en place de groupes de travail avec une volonté commune de travailler sur les sujets suivants : la politique de gestion des contractuels (« *CDisation* », *titularisation des contractuels lauréats de concours, préparation aux concours, titularisation des agents cat. C sans concours, recrutement sur contrat en vue d'une titularisation des agents reconnus travailleur en situation de handicap (RQTH), etc.*), handicap, analyse accidents du travail, plan d'actions égalité F/II, dialogue social, plan de promotion, contribution RH au plan développement durable CD78 et l'évolution professionnelle/formation,
- Garantir le respect des règles du collectif de travail.

1.3. Renforcer notre accompagnement individualisé des agents en fin de carrière ou confrontés à des situations particulières :

- Sécuriser et simplifier la gestion des parcours de « seconde partie de carrière » des seniors (*ex : étapes administratives, communication amont, préparation à la sortie de la vie active, etc.*),

- Accompagner les agents confrontés à des problématiques individuelles pour sécuriser leur parcours professionnel et développer des plans d'actions multi-expertises.

1.4. **Renforcer et développer notre politique de prévention des risques professionnels :**

Engager une démarche de prévention sur les métiers exposés aux risques professionnels (*diagnostic, groupes de travail, plan d'actions, soutien aux agents, communication, mesures d'évaluation*) et mettre en place des mesures à court, moyen et long terme (*correctrices/préventives*).

2. Moderniser et veiller à l'attractivité de nos politiques RH

2.1. **Rendre l'offre de service RH compréhensible et attractive pour tous les agents et futurs agents :**

- Clarifier et structurer l'offre RH pour une meilleure information des agents,
- Simplifier et structurer l'accès aux services RH à l'ensemble des agents,
- Adapter et améliorer l'accompagnement RH à chaque étape du parcours professionnel et en priorité sur l'évolution professionnelle,
- Améliorer l'attractivité de l'organisation par le développement avec la DCM d'une communication employeur dynamique,
- Structurer les étapes clés du parcours agent pour garantir une meilleure fidélisation,
- Impliquer activement les managers et les équipes dans le recrutement et l'intégration des nouveaux agents.

2.2. **Mettre en œuvre un plan d'accompagnement RH des transformations :**

- Partager une définition commune du degré d'accompagnement RH des évolutions de l'organisation,
- Renforcer l'accompagnement RH des directions pour une gestion anticipée et sécurisée des transformations (*y compris les déménagements*), en concertation avec les agents, la direction métier et les organisations syndicales,
- Assurer une gestion des impacts RH en veillant au climat social et à l'adhésion des équipes aux transformations,
- Poursuivre et renforcer le conseil stratégique RHI pour répondre aux enjeux spécifiques des métiers.

2.3. **Développer une culture managériale commune :**

- Définir un cadre managérial partagé avec toutes les parties prenantes en intégrant les valeurs de la fonction publique et les spécificités du CD78,
- Structurer les dispositifs et orientations à destination des encadrants (*fonction RII partagée*).

2.4. **Accompagner et outiller les agents dans leurs parcours professionnels :**

- Définir la stratégie GPEC en lien avec les évolutions sociétales, organisationnelles et technologiques par métier (*vieillesse, usure professionnelle, adaptation aux métiers dans le temps, etc.*) en tenant compte des différents profils des agents (*titulaires, contractuels, non-permanents*),
- Développer une approche de gestion des parcours professionnels par métier intégrant l'accompagnement de la mobilité interne, la gestion des talents et des plans de succession.

2.5. **Développer une culture de formation en continu via le plan pluriannuel :**

- Poursuivre la communication régulière sur les droits et l'offre de formation (*ex : préparation concours, catalogue, ressources disponibles, etc.*),
- Développer l'offre e-learning pour faciliter le développement en temps réel des compétences,
- Développer des parcours de développement de compétences en lien avec les évolutions sociétales et technologiques (*environnement, IA, etc.*),
- Suivre la qualité et l'efficacité des formations en termes de compétences acquises.

2.6. **Développer un programme de qualité de vie au travail :**

- Définir et déployer une politique de QVT :
 - o Formaliser un socle social relatif à l'environnement de travail au sens large (*organisation/ aménagement du temps de travail, dispositifs agents, etc.*),
 - o Proposer des dispositifs et prestations sociales en liaison avec les expertises santé, prévention et handicap permettant de répondre aux enjeux d'attractivité, de qualité de vie (*équilibre vie professionnelle-personnelle*),
 - o Définir les modalités de mesure relatives à la QVT (*sollicitation des agents, indicateurs, baromètre, etc.*).

3. Piloter et digitaliser le parcours RH de l'agent

3.1. Piloter les besoins en effectifs pour l'adéquation des moyens humains :

Structurer la politique de gestion des moyens et des effectifs en adéquation avec les besoins stratégiques et opérationnels.

3.2. Garantir une politique de rémunération équitable en définissant des règles de gestion communes :

- Préciser les modalités d'évolution de la rémunération en définissant des règles de gestion pluriannuelle adossées aux principes d'équité, notamment concernant les contractuels,
- Veiller à la cohérence entre les métiers et les niveaux de responsabilité pour s'adapter aux transformations métiers/marché de l'emploi.

3.3. Renforcer le pilotage RH en généralisant l'utilisation d'indicateurs de performance RH :

- Mettre en place des indicateurs systématiques de suivi des activités RII et de gestion sociale pour évaluer l'efficacité des actions,
- Associer une analyse de gestion sociale pour accompagner la prise de décision stratégique lorsque cela est nécessaire.

3.4. Poursuivre la digitalisation des pratiques RH pour garantir la qualité du parcours agent et la modernisation des pratiques RH :

- Optimiser le fonctionnement RH dans son ensemble pour toutes les parties prenantes via un SIRH moderne et facilitateur pour les professionnels,
- Accompagner les professionnels RH dans l'appropriation des outils et l'automatisation des processus,
- Faciliter le parcours agents/encadrants via les outils RII (*GED, TS, e-learning, etc.*),
- Sécuriser et fiabiliser les outils RH (*RGPD/confidentialité*).

II. Les orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels et de promotion

1. Orientations générales en matière de promotion interne

Le Département s'engage à garantir des perspectives d'évolution de carrière à ses agents, en s'appuyant sur les dispositifs statutaires de la fonction publique territoriale à travers un plan de promotion. Ceux-ci incluent la réussite aux concours et examens professionnels ainsi que les avancements de grades ou les promotions internes, permettant de reconnaître et de valoriser les parcours professionnels dans le respect du principe d'égalité femmes-hommes.

Les deux principaux dispositifs de promotion de carrière sont : l'avancement de grade et la promotion interne.

À la suite de l'entretien professionnel, chaque manager accède à la liste des agents remplissant les conditions pour un avancement de grade ou une promotion interne suivant les critères des agents promouvables posés par le statut particulier de chaque cadre d'emplois. Ces critères peuvent être cumulatifs et une étude de la carrière est systématique.

Les quotas de promotion sont fixés suivant les statuts particuliers des cadres d'emplois qui définissent une proportion d'emplois accessibles aux fonctionnaires par promotion interne.

Des dispositifs spécifiques permettent d'adapter les promotions aux contraintes démographiques et organisationnelles du Département tout en favorisant la mobilité interne et la valorisation des compétences :

- La clause de sauvegarde pour garantir un nombre minimal de promotions internes,
- La dérogation à la règle des quotas lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une nomination au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins deux ans.

Les agents promouvables sont promus après analyse des 8 critères de promotion pour un total maximum de 44 points, dont 6 points sur l'adéquation poste/promotion accordés si le grade ou cadre d'emplois de promotion visé par l'agent est égal ou supérieur au grade ou cadre d'emplois de la fonction liée au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) occupée, tout en veillant à l'examen du dossier de l'agent.

Dans le cadre de la promotion interne (*changement de cadre d'emplois*), le critère d'adéquation entre le poste et la promotion présente un caractère rédhibitoire : son non-respect entraîne l'impossibilité de la promotion dans le nouveau cadre d'emplois. En revanche, ce critère n'est pas éliminatoire pour l'avancement de grade.

Les critères sont les suivants :

	Adéquation poste / promo	Examen Pro	Niveau de contribution et de compétence	Niveau d'engagement sur le poste	Synthèse évaluateur et souhait de promotion	Avis directeur	Avis DGA/DGS	Ancienneté*	TOTAL
	0 ou 6	0 ou 4	0,2, 4 ou 6	0, 2 ou 4	0, 2 ou 4	0 ou 7	0 ou 7	Bonification 2 points > 5 ans 4 points > 10 ans 6 points > 15 ans	Maximum 44 points

*date d'entrée dans le grade actuel ou grade équivalent pour les détachés entrants

Les niveaux de contribution sont précisés ci-après :

Niveau de contribution et de compétence	Niveau d'engagement	Synthèse évaluateur
0 : En difficulté sur son poste/Ne maîtrise pas encore son poste/ A accompagner 2 - Maîtrise de son poste 4 - Expert métier 6 - Potentiel évolutif	0 Faible/Insuffisant/Moyen 2 : Satisfaisant/Bon 4 : Très satisfaisant/ exemplaire	0 : non favorable 2 : prématuré 4 : favorable

- Engagement 2025-2028 : Reconduction de l'objectif de 10% de l'effectif promuable lissé sur 3 ans avec la possibilité de révision en 2026 au regard de l'exercice 2025

2. Orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels et de mobilité interne

Le Département doit relever des défis majeurs qui façonnent sa politique de l'emploi pour les années à venir :

- l'évolution démographique, marquée par un âge moyen élevé et de nombreux départs à la retraite d'ici 4 ans, impose un renouvellement important des effectifs et renforce la nécessité de transmettre les savoirs,
- un contexte de tensions économiques et sociales croissantes dans lequel la demande des usagers s'intensifie, appelant à des recrutements plus spécialisés,
- la transformation numérique et l'évolution des outils modifient en profondeur l'organisation du travail.

Une démarche partagée pour anticiper et accompagner les évolutions professionnelles

Cette démarche s'appuie sur une vision stratégique à 3 ans intégrant les revues RII avec les directions métiers – permettant un état des lieux précis des effectifs et une réflexion sur l'optimisation des organisations – ainsi que la mise en place de comités d'arbitrage des postes, afin de dimensionner l'organisation aux besoins de la collectivité en recrutement (*renouvellement des effectifs, transformation des missions et processus de travail*), tout en tenant compte du cadre budgétaire, et ainsi répondre au mieux aux besoins des usagers.

Des dispositifs structurants au service du développement des compétences

Parallèlement, les agents sont pleinement acteurs de leur évolution professionnelle et disposent de plusieurs canaux pour exprimer leurs besoins et solliciter un accompagnement adapté à travers :

- la **campagne d'entretien professionnel (EP)**, afin de disposer d'un temps d'échange agent/manager sur les objectifs de l'année (*adéquation au poste/engagement*) et les souhaits d'évolution et/ou de formation de l'agent,
- la **sollicitation d'un entretien professionnel de parcours professionnel (EPP)**, afin d'être conseillé sur l'évolution de son parcours professionnel, un besoin de formation longue, une éventuelle réorientation ou la construction d'un projet professionnel à court, moyen ou long terme,
- les **permanences RH** sur les sites du territoire pour mieux appréhender les dispositifs RH et renforcer la proximité auprès des agents.

Afin de guider chaque agent dans le développement de ses compétences et la construction de son parcours professionnel, le Département met à disposition **un plan triennal de formation, adapté aux :**

- **besoins collectifs sur des formations métiers** pour anticiper les évolutions métiers, renforcer l'adaptabilité des agents et poursuivre le développement managérial,
- **besoins individuels sur les formations en compétences transverses, les préparations aux concours et les dispositifs d'accompagnement individualisé** (*bilans de compétences, mentorat, immersion, etc.*).

La commission de formation est l'instance dédiée, quatre fois par an minimum, à la validation des projets professionnels, afin d'en évaluer l'intérêt et concrètement la faisabilité.

Une plateforme dédiée à la formation est accessible à tous les agents, afin de consulter les offres de formation, solliciter des besoins de formation lors de l'entretien professionnel, accéder à des ressources digitales en libre accès ou suivre l'état des demandes de formation.

Le développement des compétences managériales et l'animation de la communauté des managers constituent également une priorité.

Au-delà des formations socles pour les primo-managers jusqu'aux managers expérimentés, la DRH propose des outils adaptés aux besoins d'échange entre pairs et à un accompagnement individualisé. Des ressources sont également en libre-service pour favoriser un cadre de référence commun pour accompagner les managers dans l'exercice de leurs missions sur le portail interne du Département.

Un enjeu de mobilité interne face à l'usure professionnelle et à l'inaptitude

Dans un contexte d'allongement des carrières, d'usure professionnelle et de pénibilité, la mobilité interne est un levier essentiel pour la gestion des emplois et des compétences (*GPEC*) et l'attractivité du Département.

Afin d'accompagner ces dynamiques et d'adapter nos structures aux besoins des agents, il est essentiel de mobiliser différents leviers tout au long du parcours professionnel : une nomenclature des fonctions garantissant l'équité de traitement entre agents à niveau de responsabilité équivalent (*RIFSEEP*), un plan de succession pour sécuriser les postes clés, ainsi que des dispositifs dédiés à la mobilité, la reconversion et le repositionnement. Les comités mobilités jouent un rôle central dans cette démarche, en identifiant les passerelles métiers et en renforçant la résilience des organisations face aux évolutions.

Chaque agent a ainsi aisément la possibilité d'exprimer son souhait d'évoluer, d'être accompagné et de postuler à une offre de poste du Département via la plateforme de recrutement. Il est ainsi partie prenante du processus de recrutement en lien avec les directions métiers concernées et l'appui de la DRII.

Engagement 2025-2028 :

- Répondre à 100% des demandes d'EPP formulées en EP,
- Maintien du rythme de formation par agent,
- 1 jour de formation/an pour 50 % des agents,
- Taux de réalisation des demandes de formations formulées en EP,
- 20 formations diplômantes/certifiantes /an,
- 90% de managers suivant à minima un jour de formation, lissé sur 3 ans,
- Structuration du parcours agent (*GPEC*).

III. Les orientations spécifiques

1. Les actions en faveur des personnes RQTH/BOE

Dans le cadre de sa politique de Responsabilité sociale des organisations (RSO), la DRH s'engage activement en faveur de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Une mission est dédiée au suivi et à l'accompagnement des agents RQTH ou BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

Cet accompagnement consiste à maintenir le collaborateur dans l'emploi via un accompagnement individuel et confidentiel :

- Des conseils et informations sur ses droits et les dispositifs d'accompagnement,
- Un suivi individualisé pour faciliter son intégration et le maintien dans l'emploi et un accompagnement élargi pouvant inclure son équipe et le manager si nécessaire,
- Le support d'une équipe d'experts pluridisciplinaires (*médecin du travail, ergonomes, formateurs, psychologues, coaches, etc.*).

En complément, le Département a décidé d'agir et de soutenir l'option légalement offerte de recruter sans concours, par voie contractuelle les agents permanents contractuels en situation de handicap en vue de leur titularisation au sein du Département, dès 2024, garantissant ainsi un parcours professionnel équitable et durable au sein de la collectivité.

Pour favoriser des conditions de travail adaptées aux agents, des mesures concrètes sont proposées :

- Aménagement du poste et de l'environnement de travail (*matériel ergonomique, adaptation du rythme et des horaires, télétravail aménagé, étude ergonomique*),
- Prise en charge de frais liés au handicap (*auxiliaires de vie, interprétariat en Langue des Signes Française, prothèses auditives, aide à la mobilité*),
- Formation et évolution professionnelle (*bilans de compétences, formations spécifiques pour compenser le handicap, accompagnement au reclassement*),
- Aides financières et sociales (*soutien du Département des Yvelines, mobilisation des aides du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique et du Comité National d'Action Sociale*).

Les managers et agents RH sont sensibilisés dès le recrutement et tout au long du parcours professionnel pour garantir une écoute active et une prise en charge adaptée, afin de garantir un engagement collectif en faveur de l'inclusion.

🎯 Engagement 2025-2028 :

- Maintien de taux à minima à 6% (*seuil légal*) conformément à l'engagement pris auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)
- Renforcement de l'offre d'accompagnement global (*croisement Période de préparation au reclassement (PPR) / RQTH/Prévention & Santé*)

2. Les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reflète notre engagement volontaire dans la mise en œuvre d'une politique RH efficiente sur ce sujet, dans laquelle le genre n'est pas un critère.

Ce plan d'actions aborde, tout au long du parcours du candidat et de l'agent, les thématiques suivantes : l'équité de rémunération et d'accès à la promotion femmes/hommes, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale et la prévention / traitement des discriminations, des actes de violence, du harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

🎯 Engagement 2025-2028 :

- Maintien de la tendance favorable de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Elaboration d'un nouveau plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en élargissant les dispositifs pour lutter contre toutes formes de discrimination, violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral et étudier l'externalisation du recueil des alertes
- Proposition d'indicateurs représentatifs de l'effort mené par le Département

IV. Synthèse des indicateurs-clés et engagements

Indicateurs	Engagements 2021-24	Réalisé 2021-23	Engagement 2025-28
Dialogue social		Nouvel engagement 2025-28	
EPP	1/4 de l'effectif vu annuellement (1000 coll./an)	2484 Entretiens de parcours professionnels	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place de groupes de travail (ex : l'évolution professionnelle/formation, handicap, etc.) Répondre à 100% des demandes d'EPP formulées en EP
Nb moyen de jours de formation par agent	Maintien du rythme de formation Augmentation du nombre de formations diplômantes/certifiantes à 25/an	2,7 jours de formation en moyenne/agent 23 formations certifiantes / diplômantes par an en moyenne	<ul style="list-style-type: none"> Maintien du rythme de formation - 20 formations diplômantes/certifiantes /an
Taux de formation des agents	50% des agents suivant à minima un jour de formation par an	4426 agents ont suivi au moins une formation	<ul style="list-style-type: none"> 1 jour de formation/an pour 50 % des agents Taux de réalisation des demandes de formations formulées en EP
Taux de formation des managers	90% de managers suivant à minima un jour de formation par an	89,34 % managers formés en moyenne	<ul style="list-style-type: none"> 90% de managers suivant à minima un jour de formation par an
Mobilité interne	Proposer une offre formalisée d'accompagnement RH	Structuration de la gestion des demandes de mobilité	<ul style="list-style-type: none"> Structuration du parcours agent
Pourcentage de titulaires promus (PI/AG) sur la totalité des titulaires éligibles	10% de l'effectif promouvable lissé sur 3 ans	2023 : 9,2% 2022 : 5,8% 2021 : 8,4%	<ul style="list-style-type: none"> Reconduction de l'objectif de 10% de l'effectif promouvable lissé sur 3 ans avec la possibilité de révision en 2026 au regard de l'exercice 2025
Taux d'Emploi Direct des BOE	6,8% de taux d'emploi des BOE lissé sur 3 ans Maintien de taux à minima conformément à l'engagement pris auprès du FIPHFP	2023 : 6,92% 2022 : - 2021 : 7,59%	<ul style="list-style-type: none"> Maintien de taux à minima à 6% (seuil légal) conformément à l'engagement pris auprès du FIPHFP et du contexte actuel Renforcement de l'offre d'accompagnement global (Croisement PPR/ RQTH/Prévention & Santé)
Egalité Femme/Homme	Cf. plan d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Index égalité de rémunération Hommes/Femmes 2024 : 92/100 (réf. moyenne des index des conseils départementaux à 82,7/100)	<ul style="list-style-type: none"> Maintien de la tendance favorable de l'index Elaboration d'un nouveau plan d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en élargissant les dispositifs pour lutter contre toutes formes de discrimination, violences sexistes et sexuels, harcèlement moral et étudier l'externalisation du recueil des alertes Proposition d'indicateurs représentatifs de l'effort mené par le Département