

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 20 mars 2023

Rapport pour information

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL EN REGION HAUTS-DE-FRANCE

Bilan de la campagne 2022 et modalités de mise en œuvre de la campagne 2023

I. Contexte

Depuis 2018, le process d'évaluation repose sur les principes suivants :

- Un formulaire répondant aux obligations réglementaires.
- Une dématérialisation totale de toutes les étapes de l'entretien professionnel (de la convocation à la validation de l'agent).

L'entretien professionnel est un temps de dialogue privilégié entre l'agent et son encadrant. Différents vecteurs sont mobilisés pour le rappeler aux managers et aux agents (la rubrique Intranet, le guide de l'entretien professionnel, les fiches pratiques, ...).

Les agents et les managers peuvent, de plus, contacter une hotline téléphonique assurée par la DRH (service Accompagnement Collectif, Organisation et GPEC) et la DSI. En 2023, celle-ci a réussi à gérer l'ensemble des demandes formalisées (Traités par le service : **363** appels et **525** mails, **20** tickets Icare).

Le présent rapport propose des évolutions des modalités relatives à la campagne 2023. Il dresse également le bilan de la campagne 2022.

II Quelques chiffres clés 2022

Le taux de réalisation des entretiens via Foederis s'est élevé à **88,44 %** contre 86,15 % en 2021.

La DRH est intervenue dans la validation de **1 275** entretiens en lieu et place des managers ou agents.

Plus de **750** agents souhaitent partir à la retraite avant la fin d'année 2025.

29 % agents des services centraux et des ports (44 % de femmes)

71 % agents des établissements d'enseignement et du Creps (61% de femmes)

Enfin, **291** agents des services centraux et des ports souhaitent effectuer une mobilité, soit **10,3 %** de l'effectif évalué dont **53 %** à court terme.

340 agents des établissements d'enseignement et du Creps souhaitent effectuer une mobilité, soit **9 %** de l'effectif évalué dont **60 %** à court terme.

Vous trouverez le bilan complet en annexe au rapport.

III. Mise en œuvre et propositions d'évolution pour la campagne d'entretiens 2023

1/ Le calendrier

La campagne d'entretien professionnel se déroulera du **2 mai au 29 septembre 2023** pour les agents des deux communautés.

2/ Les propositions d'évolutions R.H. pour l'année 2023

Les modifications apportées au formulaire :

→ **L'articulation entre les Lignes Directrices de Gestion (L.D.G.) et l'entretien professionnel**

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 oblige toutes les collectivités territoriales à définir des lignes directrices de gestion (L.D.G.).

Le rapport sur les L.D.G. présentée au Comité Technique du 11 juillet 2022 précise notamment les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

En 2023, l'appréciation littérale de l'entretien professionnel sera toujours un des critères permettant d'établir les tableaux de promotion interne et d'avancement de grade. Il est proposé de renommer cet item « appréciation littérale tenant compte de l'expérience professionnelle de l'agent » conformément aux lignes directrices de l'agent. Tout avancement / promotion de l'année n se base sur l'appréciation de l'année n-1.

En 2024, s'ajoutera aux critères de classement, **pour les promotions internes**, la prise en compte, lors de l'E.P., de la valorisation du parcours professionnel par l'agent. C'est pourquoi un encart est ajouté dans le formulaire de l'E.P. 2023 sur la valorisation du parcours par l'agent dans la perspective d'une promotion.

Seront détaillés dans cet encart :

- L'avis motivé de l'agent,
- Le mode d'entrée dans le cadre d'emploi et dans le grade avec valorisation du concours et examen professionnel,
- Le passage de concours ou d'examen professionnel avec valorisation de l'admissibilité,
- L'effort de développement de compétences : formations en dehors des formations obligatoires statutaires règlementaires.

Le hiérarchique devra, quant à lui, se prononcer sur la capacité de l'agent à exercer des fonctions d'un niveau supérieur au regard du grade détenu par l'agent. En tenant compte des fonctions qu'il occupe et de sa manière de servir, il indiquera s'il est favorable à ce que l'agent bénéficie d'une promotion interne. Il pourra apporter un commentaire le cas échéant.

A noter : cet item est différent de celui relevant de l'évaluation des compétences où le manager se positionne sur la capacité de l'agent à évoluer vers des fonctions relevant d'un groupe fonctionnel supérieur à celui détenu (indépendamment du grade détenu).

L'encart sera intégré dans un nouvel onglet « Valorisation du parcours professionnel dans la perspective d'une promotion » qui sera inséré en fin de formulaire, avant l'onglet « Bilan de l'entretien ».

Cet onglet pourra être renseigné par l'agent en amont de la campagne lors de la période de préparation de son EP dans l'outil Foederis.
Seuls les agents relevant de grades concernés par la promotion interne auront accès à cet encart.

→ **Poursuite du développement de l'implication des agents dans la préparation de leur entretien professionnel.**

Du 11 au 28 avril 2023, il est proposé de donner à l'agent la possibilité de compléter les onglets relatifs :

- à la valorisation du parcours professionnel dans la perspective d'une promotion
- aux souhaits de formation

→ **Rubrique « Formations »**

Depuis le 3 octobre dernier, FORMEO est le point d'entrée unique pour tout souhait de formation des agents.

En 2023, les demandes de préparation aux concours et examens seront également recensées via FORMEO et non plus via l'entretien professionnel.

Ainsi dans le cadre de l'Entretien Professionnel, il n'y a donc plus de recensement des souhaits de formation.

Néanmoins, le manager est tenu de faire le point avec son agent sur ses besoins en formation et d'en rédigier une synthèse.

3/ Le process d'évaluation



* La demande écrite de révision du compte- rendu d'entretien doit être effectuée dans un délai maximum de 15 jours francs* après la notification du compte-rendu.

La fiche de poste de référence pour l'évaluation de la manière de servir.

La fiche du poste occupé au 1^{er} avril 2023 sera l'élément de référence pour l'évaluation 2023.

Dans le cas d'une mobilité en cours de campagne, le bilan de l'année écoulée sera réalisé au regard de l'ancien poste, les perspectives (objectifs à venir, besoins de formation, ...) se feront au regard du nouveau poste occupé.

Précisions :

Tout agent présent lors de la campagne doit bénéficier d'un entretien professionnel. Il doit avoir travaillé au moins 3 mois en amont de son entretien pour que son manager puisse compléter la partie bilan du compte rendu.

L'évaluateur

L'entretien est réalisé par le responsable hiérarchique direct de l'agent (N+1) ou par délégation son adjoint. En leur absence, l'entretien est réalisé par le N+2.

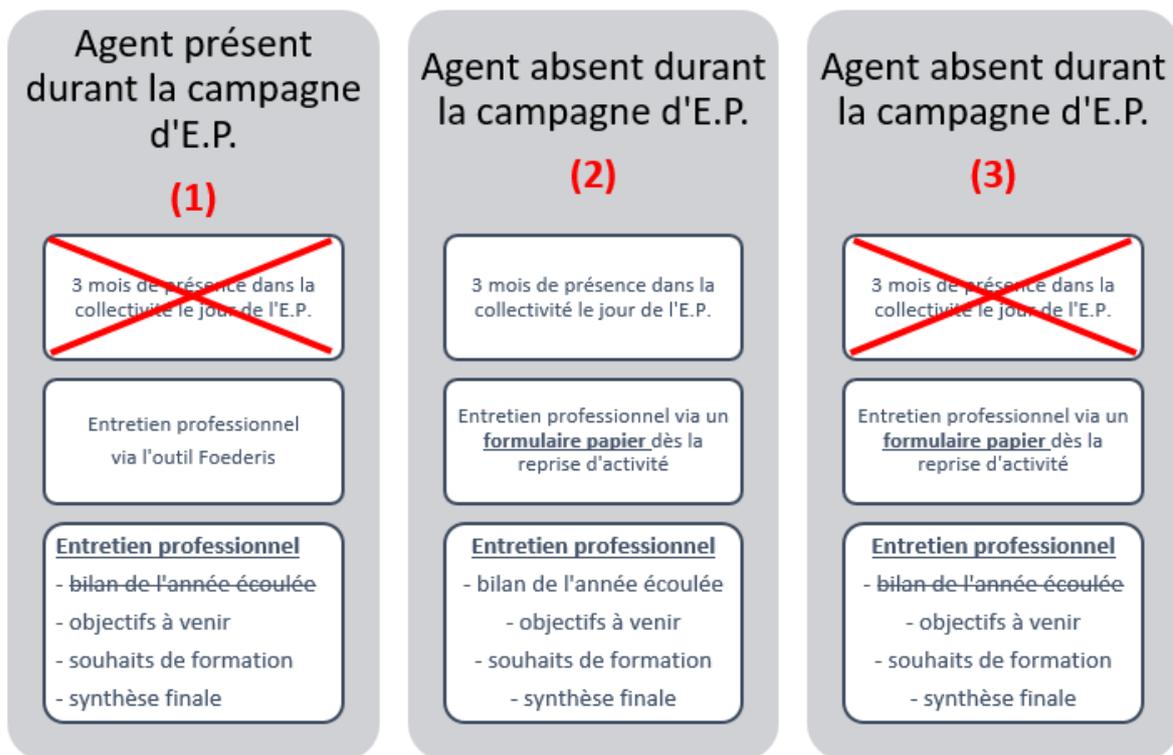
L'entretien professionnel doit être conduit, annuellement, par la personne qui organise et contrôle le travail au quotidien. Les agents évaluateurs des services relèvent obligatoirement du domaine du management (manager d'équipe, intermédiaire, de direction et de direction générale).

Dans les établissements d'enseignement, les évaluations seront réalisées par les agents régionaux (responsables d'équipe et responsables de restauration) et par exception, par le gestionnaire ou le chef d'établissement, lorsque l'agent lui est directement rattaché ou lorsque le manager de proximité est absent.

Il est à noter que les fiches de poste et les organigrammes participent à l'identification du supérieur hiérarchique direct (circulaire du 6 août 2010). Cette notion est indépendante du cadre d'emplois d'appartenance ou du grade.

La conduite de l'entretien professionnel par le manager est une composante essentielle de ses missions. Il ne saurait s'y soustraire sans manquer à ses obligations, exceptions faites de situations particulières (absence durant la campagne pour maladie notamment).

o Situations particulières rencontrées durant la campagne d'entretien professionnel



1. L'agent est présent durant la campagne d'entretien professionnel **mais** ne justifie pas de 3 mois de présence le jour de son EP (agent absent, nouvellement arrivé dans la collectivité).

Seule la rubrique portant sur les objectifs professionnels à venir sera alors à compléter ainsi que les besoins en formation. L'entretien devra être validé par le N+1.

2. L'agent est évaluable **mais** absent pendant la campagne d'évaluation,

En dehors de la période de campagne, le compte-rendu de l'entretien professionnel pourra être réalisé sur un formulaire papier dans les mêmes conditions de délais et de procédure. Il sera signé des deux parties, transmis à la direction des Ressources Humaines et versé au dossier de l'agent.

3. L'agent ne justifie pas de 3 mois de présence le jour de l'EP et reprend son activité après la campagne d'entretien professionnel.

En dehors de la période de campagne, le compte-rendu de l'entretien professionnel pourra être réalisé sur un formulaire papier dans les mêmes conditions de délais et de procédure. Seule la rubrique portant sur les objectifs professionnels à venir sera alors à compléter ainsi que les besoins en formation. Il sera signé des deux parties, transmis à la direction des Ressources Humaines et versé au dossier de l'agent.

4/ Plan d'accompagnement de la mise en œuvre de l'entretien professionnel

o Une offre de formation diversifiée.

L'offre de formation concernera dans un premier temps les encadrants.

Elle se compose ***pour les managers*** :

- d'une formation « socle de base » sur la conduite de l'entretien professionnel. Destinée en priorité aux nouveaux managers, elle leur permettra de se familiariser avec l'exercice, d'identifier les bonnes pratiques de l'entretien professionnel, et les conditions de réussite de celui-ci.

Pour les agents nouvellement arrivés dans la collectivité ou n'ayant jamais eu d'entretien professionnel :

- d'un accompagnement via un guide « préparer son entretien professionnel ».

o **Coordination de hotline technique et R.H.**

Une assistance téléphonique globale permettant de répondre aux problématiques sera mise en place pendant la durée de la campagne.

- Le numéro 03 74 27 00 29 dédié à l'entretien professionnel géré par la D.R.H. (questions liées à l'entretien professionnel et aux process qui en découlent) ;
- L'assistance utilisateurs ICARE gérée par la D.S.I. (questions liées à la connexion sur l'intranet, sur Foederis, à la messagerie, aux problématiques de réseaux ...)

5 / Plan de communication accompagnant la mise en œuvre du projet « Entretien professionnel » et le déploiement de la campagne 2023.

Un travail spécifique sera mené par la D.R.H., en collaboration avec les équipes de la Direction de la Cohésion et de la Communication Interne afin de proposer un plan de communication qui permettra de toucher l'ensemble de la population intervenant sur l'entretien professionnel.

- Les actions suivantes devraient être menées :

- **Programmation de « Café Managers »** en amont de la campagne sur le thème de l'entretien professionnel et plus particulièrement sur les nouveautés 2023 ;
- **Mise en ligne d'une rubrique sur l'entretien professionnel**, sur l'intranet LEO (pour les agents régionaux) et sur le portail Elycée (pour les proviseurs/gestionnaires) ;
- Mise en ligne des versions actualisées du guide de l'Entretien Professionnel et du guide « Préparer son entretien professionnel ».
- **Article Newsletter sur les dates de mise en œuvre de la campagne** ;
- **Mail d'information** aux proviseurs, gestionnaires et managers régionaux les informant du démarrage de la campagne d'entretien professionnel ;

Annexe : Bilan de la campagne d'entretiens professionnels 2022

La campagne d'entretien s'est déroulée du 30 mai au 23 septembre 2022 pour l'ensemble des agents des services centraux, des ports, des lycées et du CREPS.

22 recours ont été déposés en 2022 (14 femmes, 8 hommes), 2 ont été (vont être) portés devant la CAP. Ces recours portent essentiellement sur la synthèse littéraire ou le niveau d'évaluation réalisé par l'évaluateur.

Les principaux faits marquants sont les suivants :

Taux de réalisation des entretiens via Foederis :

Communauté	2021	2022
<i>services et ports</i>	90.56 %	92.44 %
<i>lycées et Creps</i>	81.74 %	84.43 %
Total	86.15 %	88.44 %

Cette année encore, le taux de réalisation des entretiens professionnels reste important et montre ainsi l'implication des encadrants dans la démarche.

L'augmentation des taux de réalisation, notamment dans les lycées, s'explique par la fin du contexte sanitaire lié au COVID, notamment la reprise d'activité des agents en Autorisation Spéciale d'Absence (A.S.A.).

La DRH est intervenue pour la validation de **42** entretiens professionnels en lieu et place des managers en fin de campagne afin de permettre aux agents de prendre connaissance du contenu du compte rendu de leur E.P. (17 services et Ports / 25 eple et Creps).

De même, la DRH est intervenue pour la validation de **1 233** entretiens professionnels en lieu et place des agents pour permettre l'archivage informatique des comptes rendus (182 services et Ports /1051 eple et Creps).

Le dispositif « post-campagne » qui a été mis en place, comme chaque année, pour donner les moyens aux managers de réaliser les entretiens des agents absents durant la campagne ou n'ayant pas eu d'entretien saisi/validé dans l'outil Foederis.

Il a permis aux managers de formaliser les comptes rendus des entretiens réalisés dès la reprise d'activité de leurs agents (46 pour les agents des services/ports et 61 pour les agents des eple et du Creps).

Ces documents sont déposés dans le dossier numérique de l'agent mais ne sont pas comptabilisés dans les statistiques 2022.

Aspect indemnitaire de l'entretien professionnel

L'attribution du Complément Indemnitare Annuel ne concerne que les agents bénéficiaires du R.I.F.S.E.E.P.

Toutefois, l'identification de ces bénéficiaires peut évoluer à tout moment au regard :

- du droit d'option proposé aux agents ayant été lauréat d'un concours ou ayant été déprécarisés,
- du droit d'option proposé aux agents dans le cadre de la mise en œuvre de la délibération sur l'actualisation du régime indemnitaire.

C'est pourquoi il a été demandé aux managers de renseigner cet item pour l'ensemble de leurs agents. Le taux n'a été pris en compte que si l'agent était concerné.

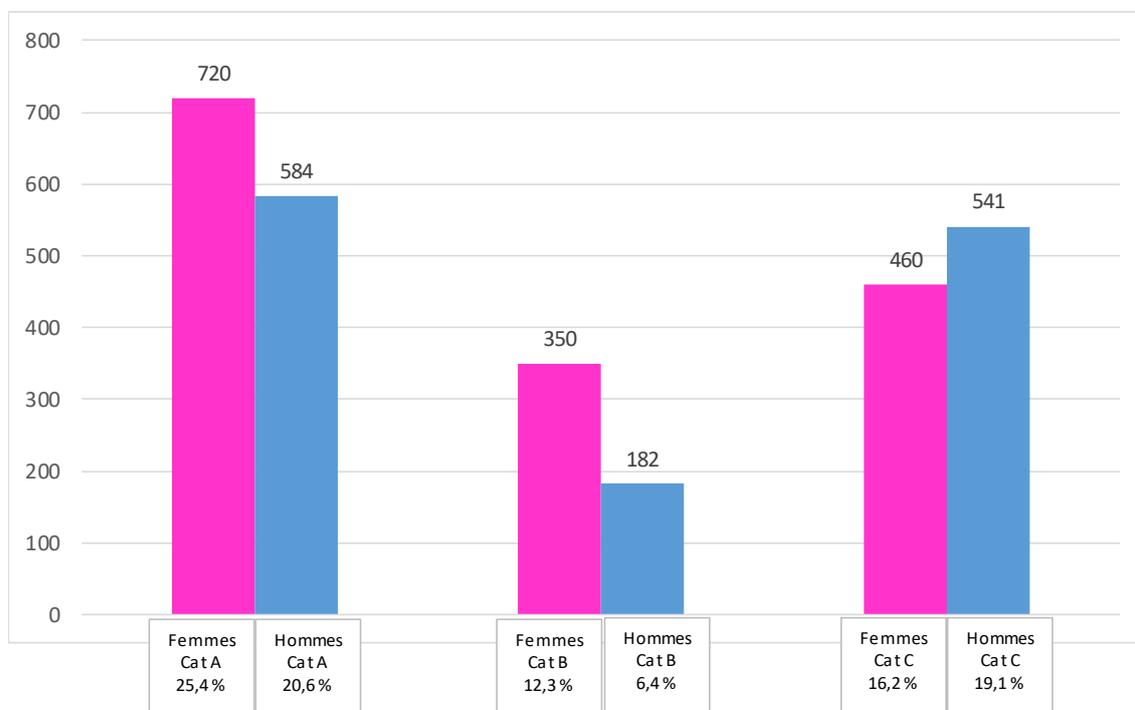
Services centraux et Ports	Femme		Homme		Effectif total	% du total général
	Effectif	% de l'effectif total	Effectif	% de l'effectif total		
Appréciation - Aspect Indemnitare						
25% - à améliorer	2	0,1%	5	0,4%	7	0,2%
50% - assez satisfaisant	6	0,4%	7	0,5%	13	0,5%
75% - satisfaisant	35	2,3%	36	2,8%	71	2,5%
100% - très satisfaisant	1487	97,2%	1259	96,3%	2746	96,8%
Total général	1530		1307		2837	

Etablissements d'enseignement et Creps	Femme		Homme		Effectif total	% du total général
	Effectif	% de l'effectif total	Effectif	% de l'effectif total		
Appréciation – Aspect Indemnitare						
0% - agent ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire		0,0%	2	0,1%	2	0,1%
25% - à améliorer	10	0,5%	20	1,2%	30	0,8%
50% - assez satisfaisant	15	0,8%	22	1,3%	37	1,0%
75% - satisfaisant	156	7,9%	138	8,1%	294	8,0%
100% - très satisfaisant	1800	90,9%	1528	89,4%	3328	90,2%
Total général	1981		1710		3691	

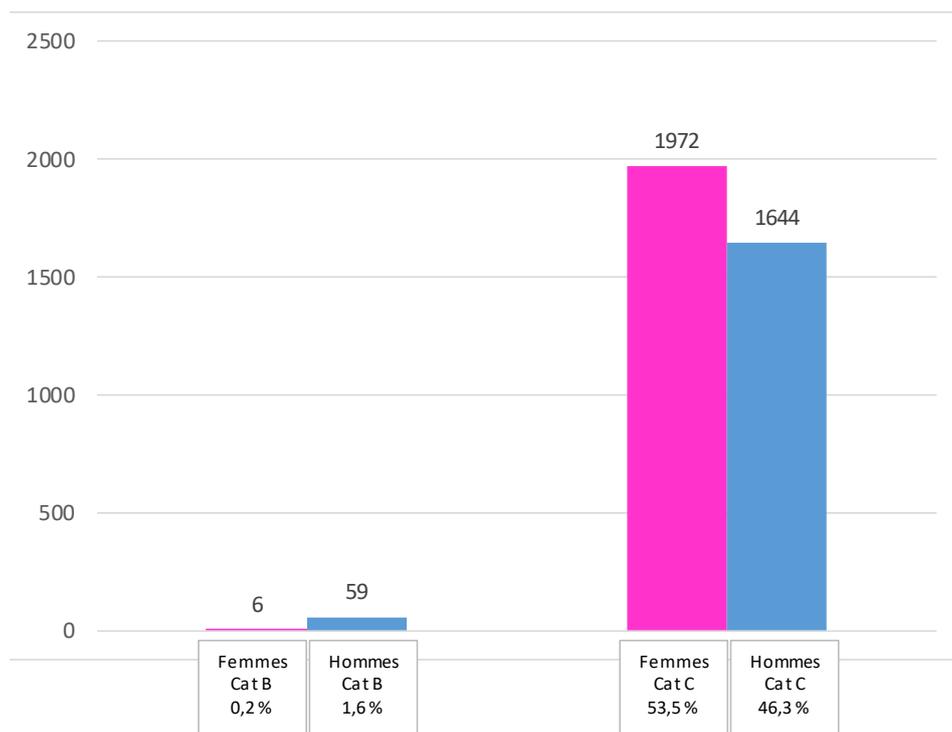
L'effectif évaluable en 2022

Les agents concernés par l'entretien professionnel sont les agents sur postes permanents ou en C.D.D. de plus d'un an. L'effectif évaluable est donc le suivant : **7 440 agents**.

Pour les agents des services et des ports, sur **3 070** agents régionaux évaluables, **2 837** ont été évalués (53.9 % de femmes ; 46.1 % d'hommes) soit **92.44 %** (90.56% en 2021).



Pour les établissements d'enseignement et le Creps, sur **4 370** agents régionaux évaluables, **3 691** ont été évalués (53,7 % de femmes ; 46,3 % d'hommes) soit **84,43 %** (81.74 % en 2021).

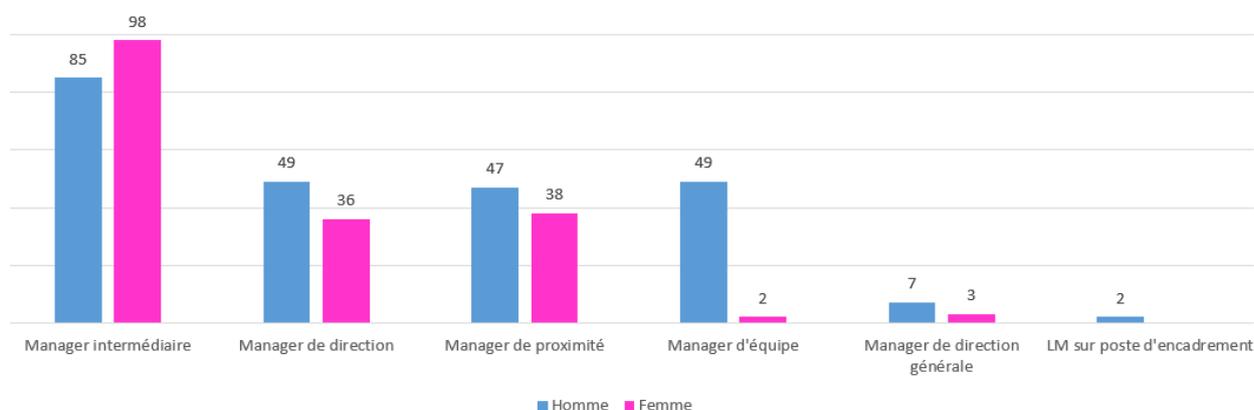


Répartition des évaluateurs par communauté

Communauté	Femmes		Hommes		TOTAL	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Lycées et Creps	73	83	334	339	407	422
Lycées et Creps (autorité fonctionnelle)	102	123	115	111	217	234
Services Centraux et Ports	178	177	250	242	428	419
Total général	353	383	699	692	1052	1075

Services centraux et Ports

419 évaluateurs ont mené les entretiens de leurs collaborateurs (42% femmes – 58% hommes). La répartition des taux d'encadrants par sexe reste inchangée par rapport à 2021.

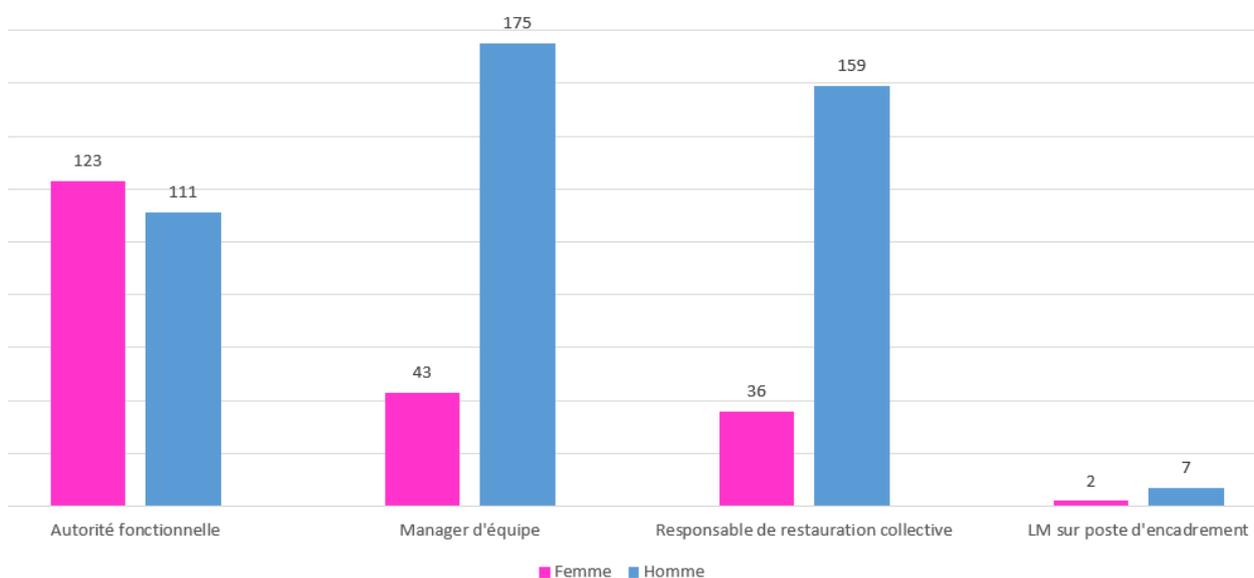


Etablissements d'Enseignement et Creps

656 évaluateurs ont mené les entretiens de leurs collaborateurs (31% femmes – 69 % hommes).

Le taux d'encadrants féminins a augmenté de 3 point par rapport à 2021.

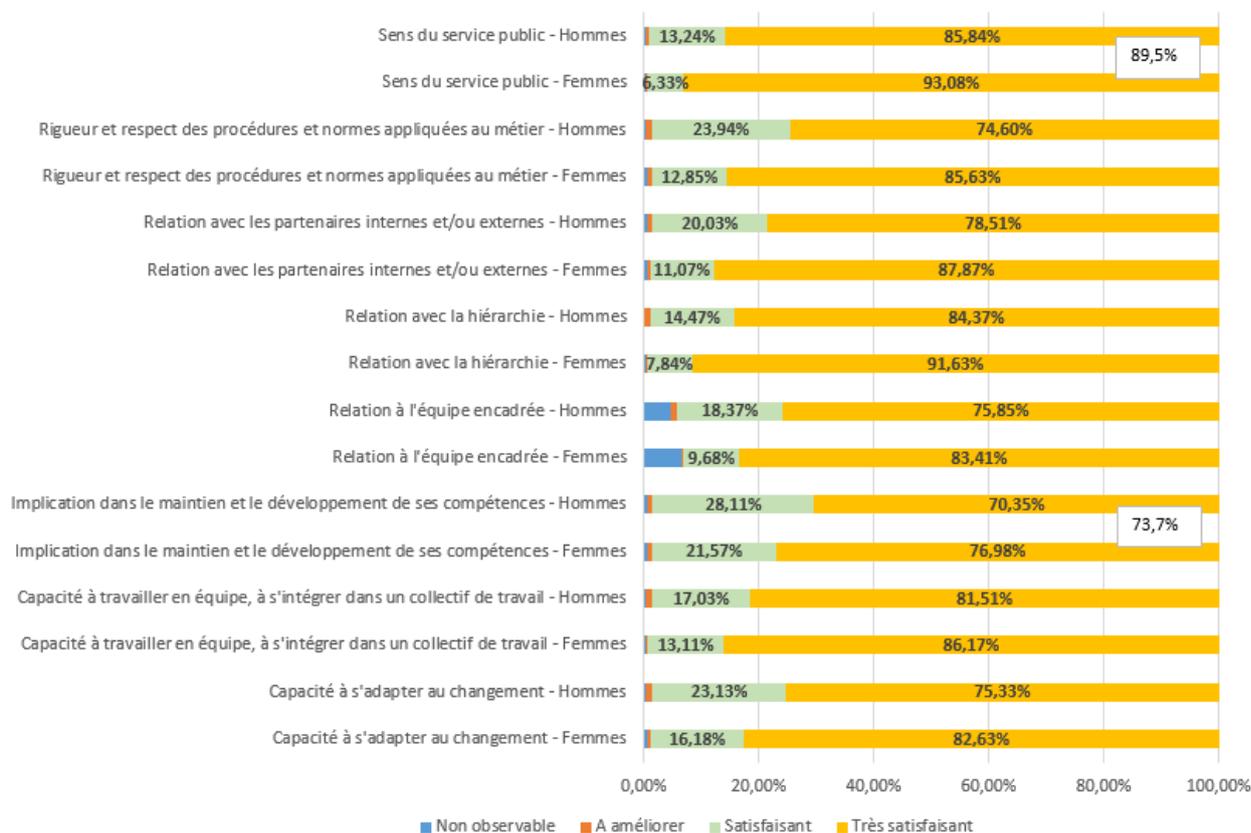
64 % des évaluateurs sont des managers d'équipe ou des responsables de restauration (20 % de femmes - 80 % d'hommes).



Bilan de l'année écoulée

Manière de servir

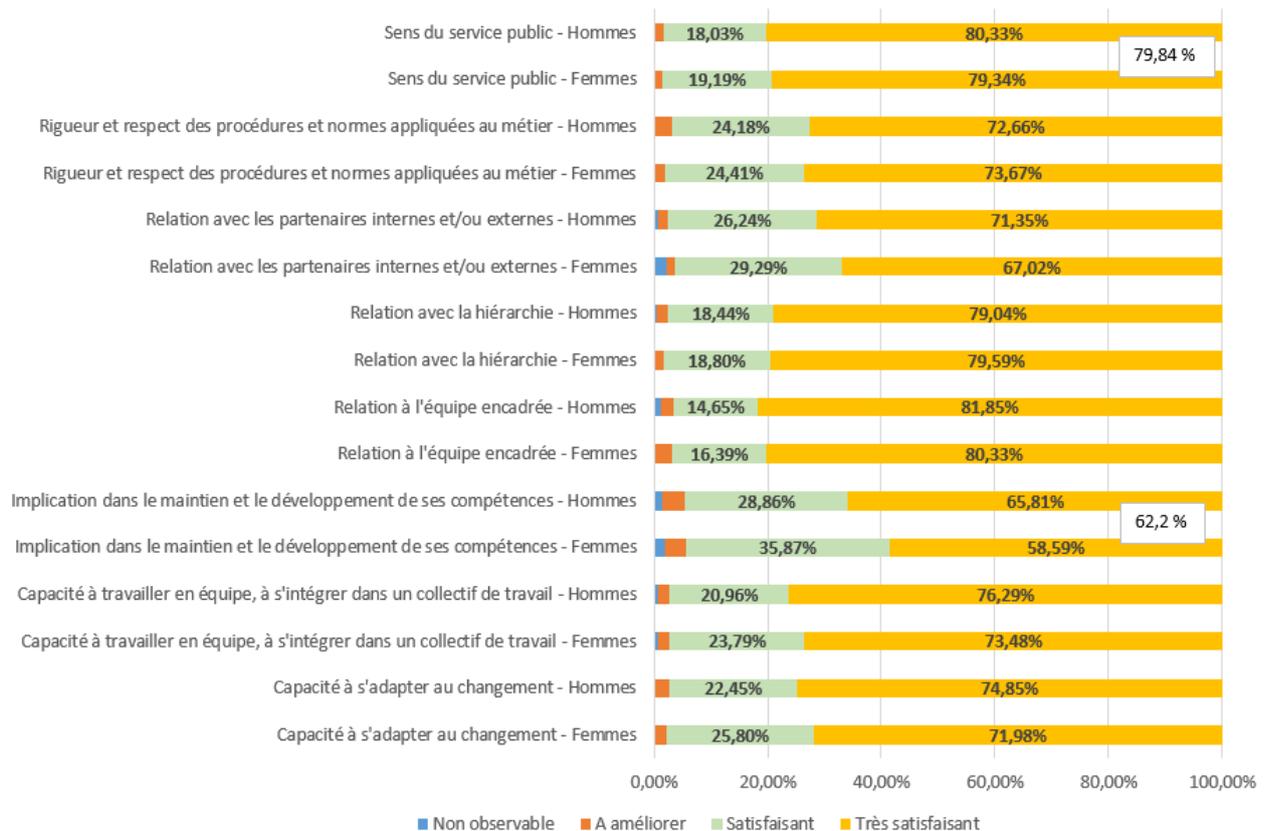
Services centraux et ports



Le critère évalué de la manière la plus positive reste « le sens du service public » : très satisfaisant pour **89.5%** des agents (89.4% en 2021).

A l'inverse, le critère évalué le moins positivement est « l'implication dans le maintien et le développement de ses compétences » : **73.7 %** (72.75 % en 2021).

Etablissements d'enseignement et Creps

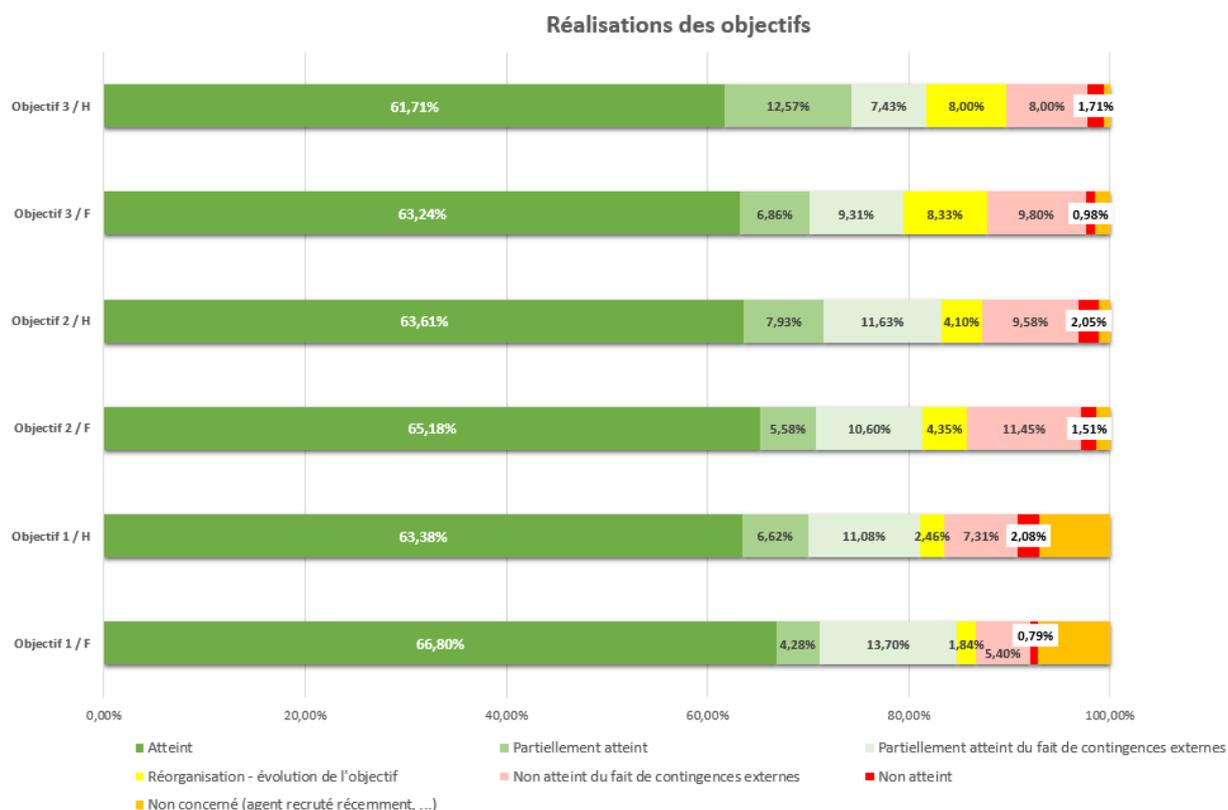


En dehors de la relation à l'équipe encadrée (qui ne concernait par définition que les managers), le critère évalué de la manière la plus positive pour les agents des établissements d'enseignement et du CREPS est également le sens du service public : très satisfaisant pour **79.84 %** des agents (79.65% en 2021).

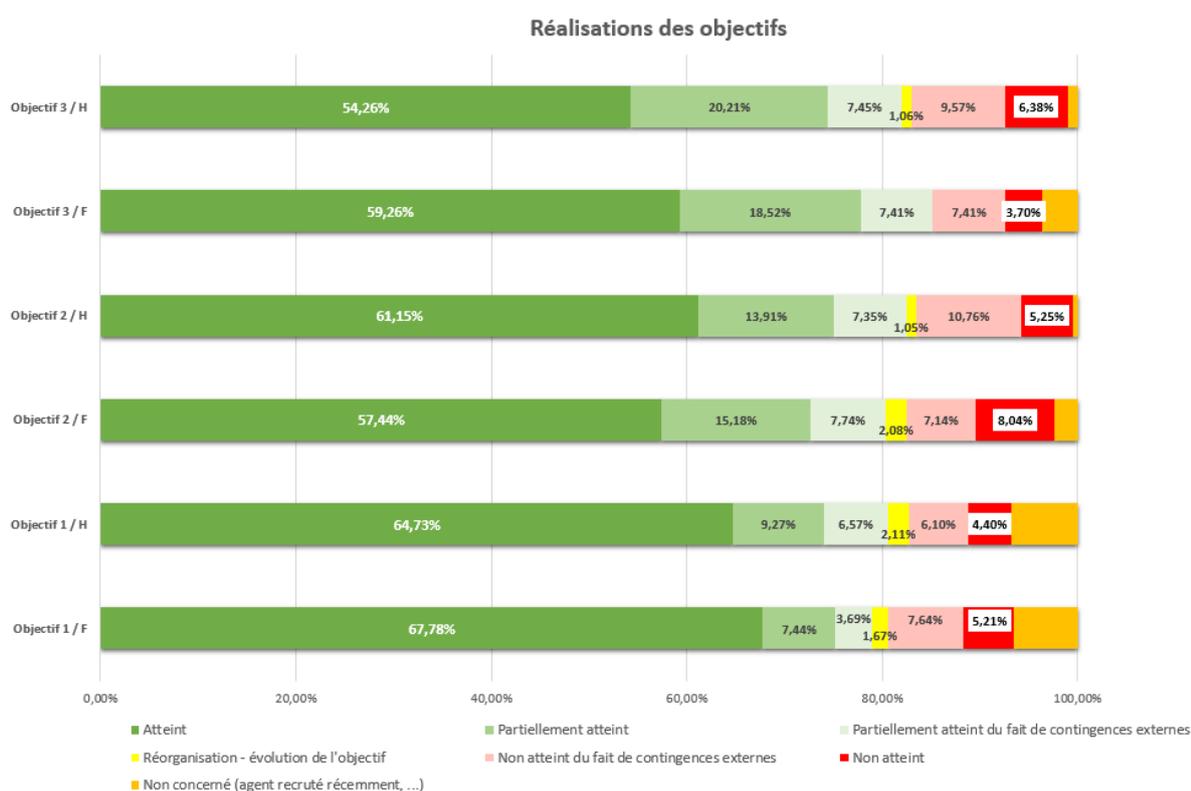
Le critère évalué le moins positivement reste « l'implication dans le maintien et le développement des compétences » : **62.2 %** (61.5 % en 2021).

Bilan des objectifs

Le taux de réalisation des objectifs fixés est atteint pour plus de la moitié des agents des services centraux et des ports.



Le taux de réalisation des objectifs fixés est atteint pour plus de la moitié des agents des lycées et du CREPS.



Evaluation des compétences

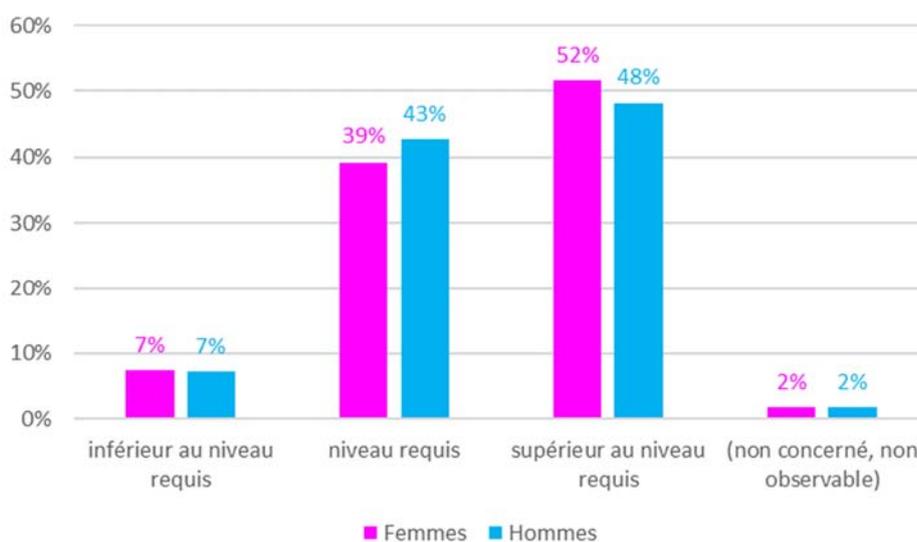
Pour les services centraux et les ports

En moyenne, **13** compétences sont évaluées par agent.

En 2021		Niveau de l'agent	En 2022	
Femme	Homme		Femme	Homme
7,2%	7,0%	inférieur au niveau requis	7%	7%
40,3%	42,9%	niveau requis	39%	43%
47,4%	45,3%	supérieur au niveau requis	52%	48%
5,1%	4,8%	(non observable, non concerné)	2%	2%

En moyenne, **3** compétences spécifiques au poste sont évaluées en complément des compétences métiers par agent.

En 2021		Niveau de l'agent	En 2022	
Femme	Homme		Femme	Homme
7%	5%	inférieur au niveau requis	8%	6%
45%	45%	niveau requis	47%	49%
48%	50%	supérieur au niveau requis	45%	45%



Le niveau référent est actionné à hauteur de **29 %** pour les agents des services centraux (26.7% en 2021).

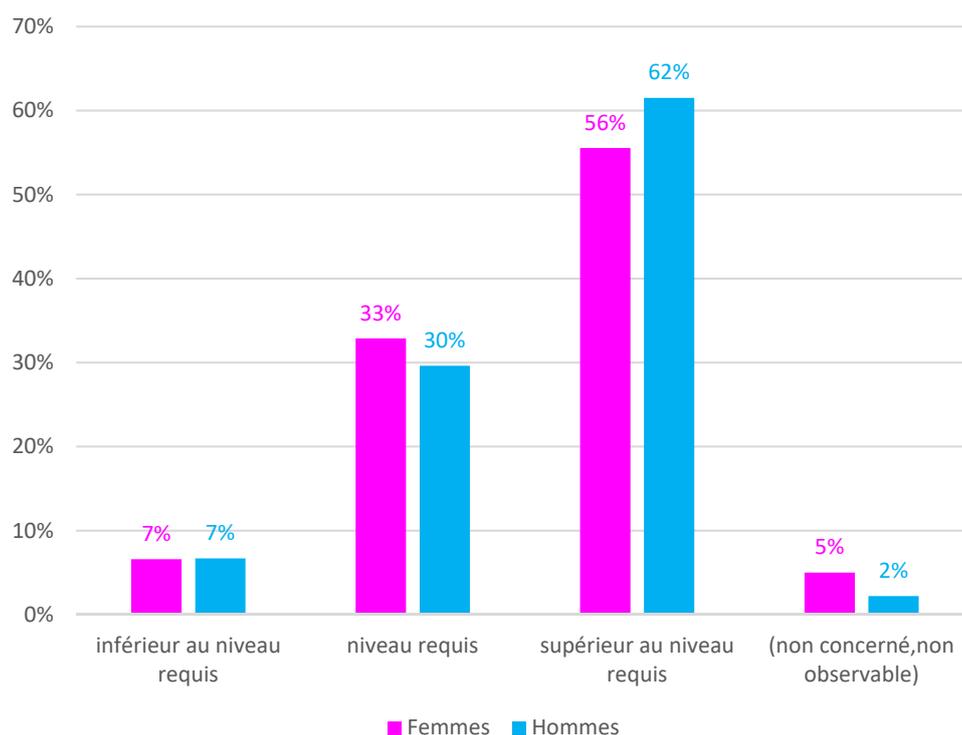
Pour les établissements d'enseignement et le Creps

En moyenne, **13** compétences sont évaluées par agent.

En 2021		Niveau de l'agent	En 2022	
Femme	Homme		Femme	Homme
7%	6%	inférieur au niveau requis	7%	7%
34%	30%	niveau requis	33%	30%
53%	60%	supérieur au niveau requis	55%	61%
6%	4%	(non observable, non concerné)	5%	2%

En moyenne, **3** compétences spécifiques au poste sont évaluées en complément des compétences métiers par agent.

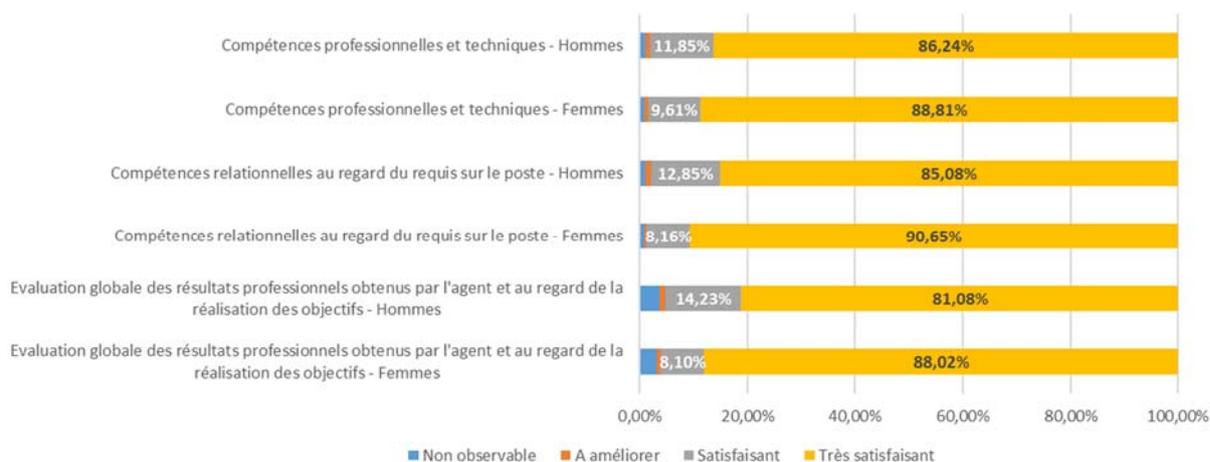
En 2021		Niveau de l'agent	En 2022	
Femme	Homme		Femme	Homme
4%	7%	inférieur au niveau requis	5%	6%
52%	45%	niveau requis	49%	46%
44%	48%	supérieur au niveau requis	46%	48%



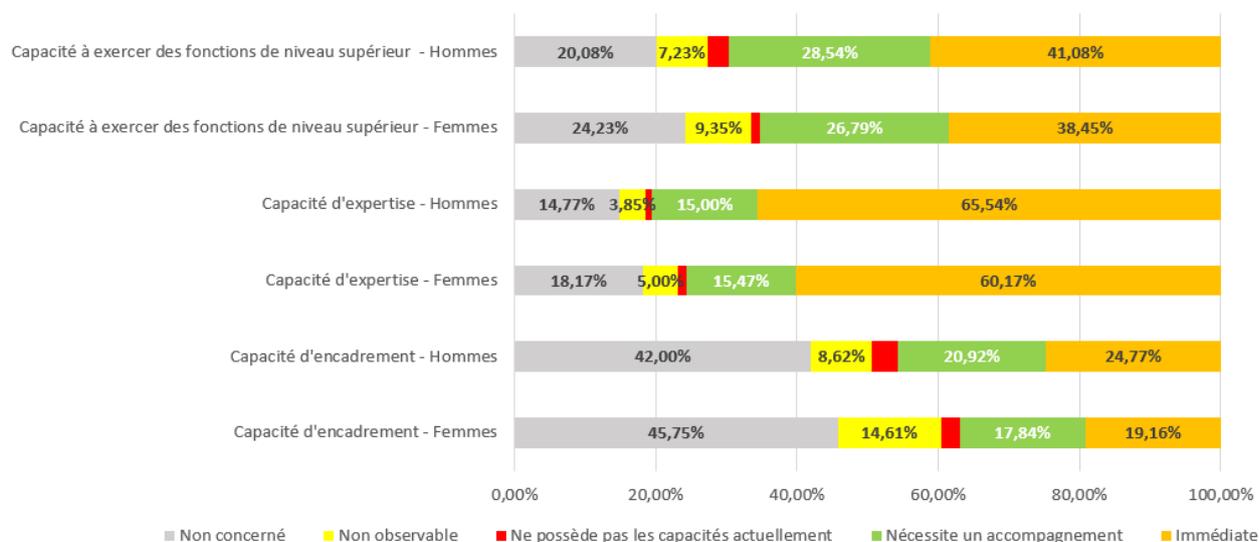
Le niveau « Réfèrent » a été activé à hauteur de **33** % pour les agents des établissements d'enseignement et du Creps (31.6 % en 2021).

Synthèse globale de l'entretien professionnel

Pour les services centraux et les ports



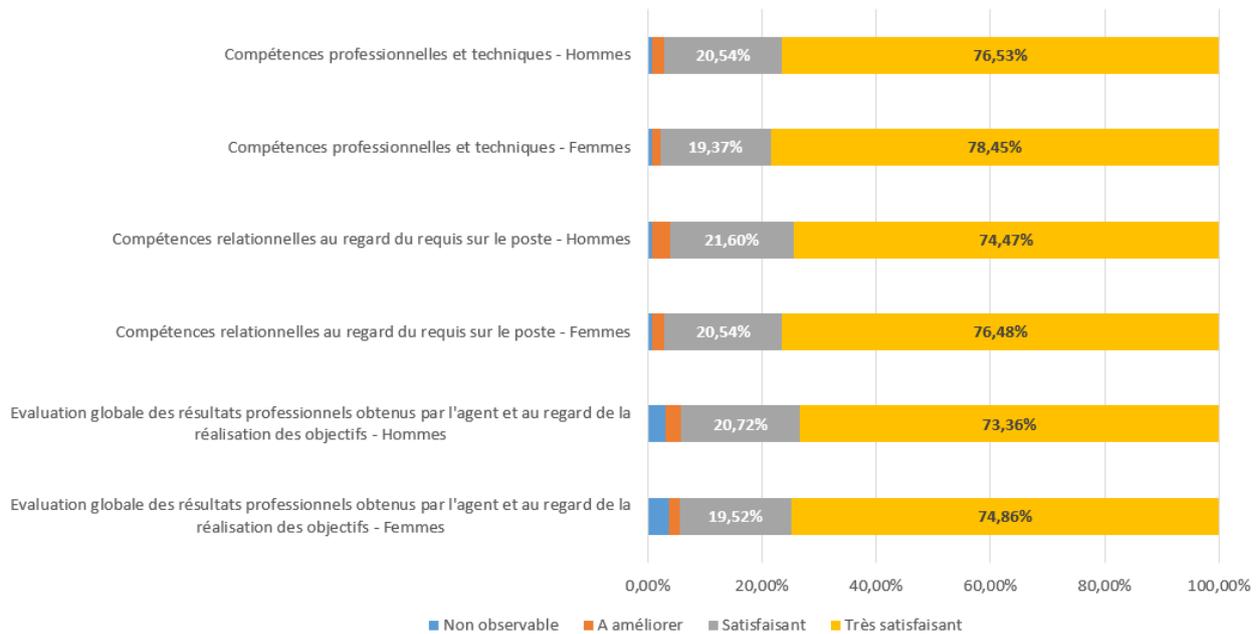
Sur la moyenne des critères d'évaluation, 87 % des agents ont une appréciation de leur valeur professionnelle très satisfaisante.



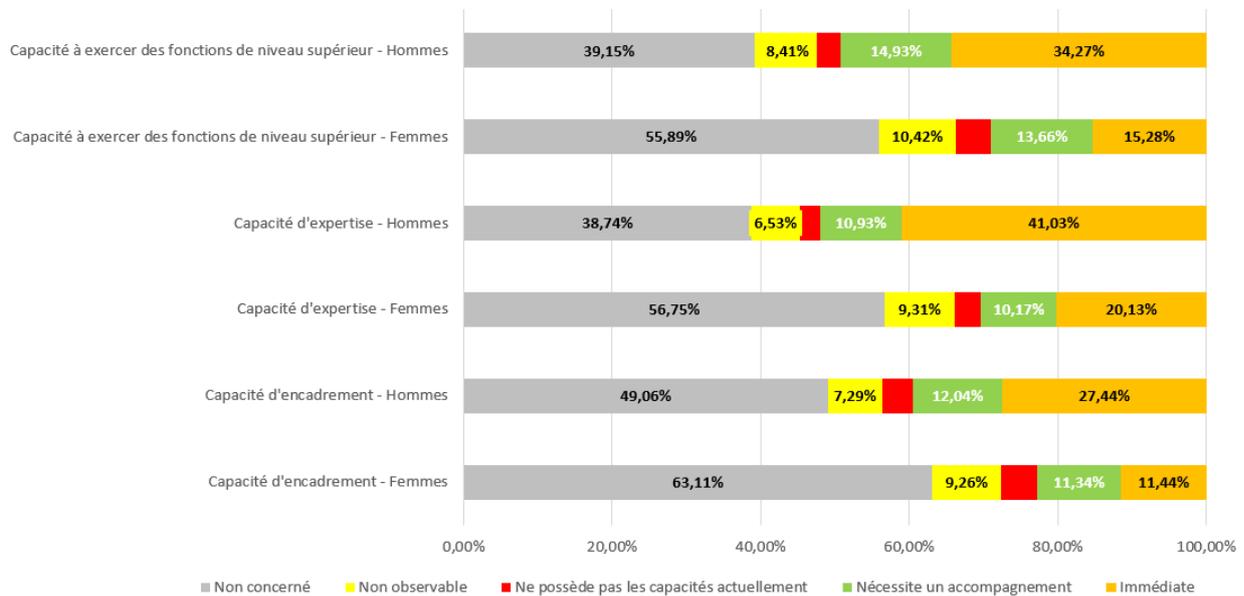
Un peu moins de 22 % des agents non encadrants des services centraux disposent, selon leur hiérarchie, d'une capacité d'encadrement.

Par ailleurs, la capacité d'expertise est reconnue, selon leur hiérarchie, pour 63% des agents et la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur est reconnue pour 40 % des agents.

Pour les établissements d'enseignement et le Creps



Sur la moyenne des critères d'évaluation, 76 % des agents ont une appréciation de leur valeur professionnelle très satisfaisante.



19 % des agents non encadrants des établissements d'enseignement et du CREPS disposent d'une capacité d'encadrement.

Par ailleurs, la capacité d'expertise est reconnue, selon leur hiérarchie, pour 31 % des agents et la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur est reconnue pour 25 % des agents.

Les objectifs 2022

Femmes	Hommes	2021	Services /Ports	2022	Femmes	Hommes
24%	38%	31%	1 seul objectif	33%	28%	38%
61%	47%	54%	2 objectifs	51%	56%	46%
15%	15%	15%	3 objectifs	16%	16%	16%

Le nombre d'objectifs fixés est majoritairement de 2 pour les services centraux et les ports ; de 1 pour les établissements d'enseignement et le CREPS.

Femmes	Hommes	2021	Etablissements d'Enseignement /Creps	2022	Femmes	Hommes
81%	74%	78%	1 seul objectif	79%	83%	74%
15%	18%	16%	2 objectifs	17%	14%	20%
4%	8%	6%	3 objectifs	4%	3%	6%

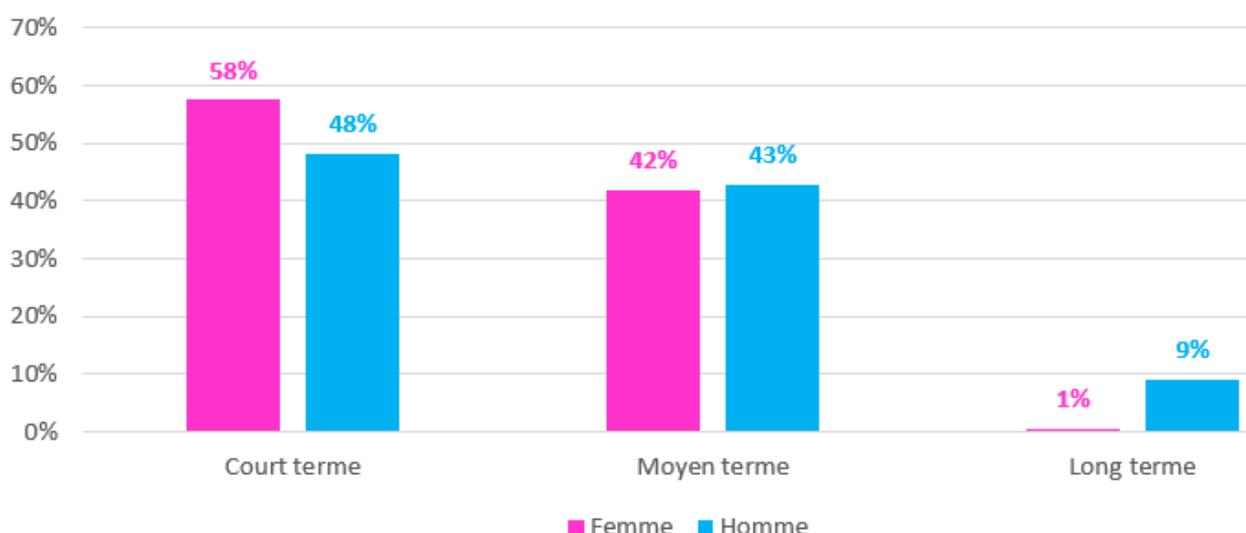
Les souhaits de mobilité

Pour les services centraux et les ports

291 agents souhaitent effectuer une mobilité, soit **10.3 %** de l'effectif évalué (**10 %** en 2021) dont **53 %** à court terme (**56 %** en 2021).

Femmes	Hommes	En 2021	Types de mobilité	En 2022	Femmes	Hommes
11%	14%	13%	Externe	14%	10%	18%
7%	12%	9%	Géographique	5%	3%	8%
42%	33%	38%	Interne sur un poste de même niveau	39%	48%	28%
40%	41%	40%	Interne sur un poste de niveau supérieur	42%	39%	46%

par échéance

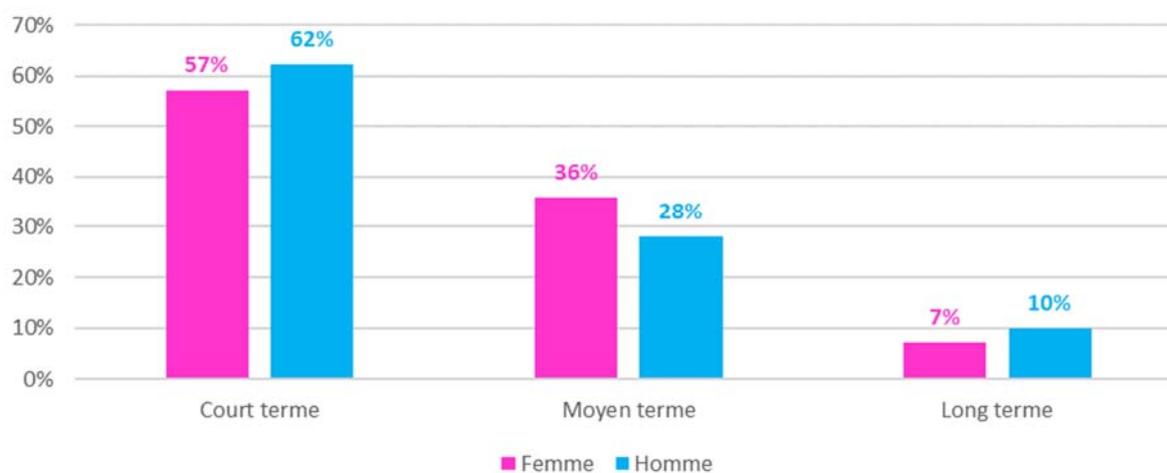


Pour les établissements d'enseignement et le Creps

340 agents souhaitent effectuer une mobilité, soit **9 %** de l'effectif évalué (**10 %** en 2020) dont **60 %** à court terme (**56,8 %** en 2020).

Femmes	Hommes	En 2021	Types de mobilité	En 2022	Femmes	Hommes
14%	18%	17%	Externe	12%	18%	7%
39%	39%	39%	Géographique	42%	38%	44%
29%	16%	22%	Interne sur un poste de même niveau	22%	28%	18%
18%	27%	22%	Interne sur un poste de niveau supérieur	24%	16%	31%

par échéance



Souhaits de départ à la retraite

Echéances prévisionnelles genrées

	Femmes				Hommes				Total général
	2023	2024	2025	Total femmes	2023	2024	2025	Total hommes	
Services centraux et ports	32	45	20	97	51	35	33	119	216
Etablissements d'enseignement et Creps	118	97	113	328	80	63	63	206	534
<i>Total général</i>	150	142	133	425	131	98	96	325	750

Plus de **750** agents devraient partir à la retraite avant la fin d'année 2025 (29 % services centraux et des ports / 71 % établissements et du CREPS).

61 % des départs en retraite dans les établissements d'enseignement et le CREPS concerneront les femmes (44 % au sein des services centraux et des ports).

Métiers impactés par les souhaits de départ en retraite de 2023 à 2025

Pour les services centraux et les ports

Métier	Effectif évalué	Nbre départs	Taux	Femme			Homme		
				Effectif	Nbre départs	Taux	Effectif	Nbre départs	Taux
Technicien reprographe	3	2	66,7%		0	0%	3	2	67%
Chauffeur	12	7	58,3%		0	0%	12	7	58%
Archiviste	2	1	50,0%	2	1	50%		0	0%
Interlocuteur lycées	7	3	42,9%	4	2	29%	3	1	14%
Régisseur général	3	1	33,3%		0	0%	3	1	33%
Conducteur VL, PL, Engins	3	1	33,3%		0	0%	3	1	33%
Assistant technique	20	6	30,0%	4	0	0%	16	6	30%
Chercheur de l'inventaire culturel	7	2	28,6%	5	1	14%	2	1	14%
Préventeur	4	1	25,0%	2	0	0%	2	1	25%
Concepteur maquettiste	4	1	25,0%	3	1	25%	1	0	0%
Chargé de communication	14	3	21,4%	12	3	21%	2	0	0%
Magasinier	5	1	20,0%		0	0%	5	1	20%
Contrôleur de gestion	5	1	20,0%	3	1	20%	2	0	0%

Pour les établissements d'enseignement et le Creps

Métier	Effectif évalué	Nbre départs	Taux	Femme			Homme		
				Effectif	Nbre départs	Taux	Effectif	Nbre départs	Taux
Linger	31	11	35,5%	31	11	35%		0	0%
Agent d'accueil et d'information	220	42	19,1%	176	37	17%	44	5	2%
Agent de restauration	402	68	16,9%	300	53	13%	102	15	4%
Veilleur de nuit	26	4	15,4%	2	0	0%	24	4	15%
Agent technique en espaces extérieurs	33	5	15,2%	2	0	0%	31	5	15%
Agent d'entretien	1665	250	15,0%	1284	207	12%	381	43	3%
Agent technique des systèmes d'information	7	1	14,3%		0	0%	7	1	14%
Magasinier	155	22	14,2%	52	6	4%	103	16	10%
Agent technique du bâtiment	486	64	13,2%	3	0	0%	483	64	13%
Manager d'équipe	185	24	13,0%	30	7	4%	155	17	9%
Responsable de restauration collective	172	22	12,8%	29	4	2%	143	18	10%
Cuisinier - second de cuisine	309	21	6,8%	72	3	1%	237	18	6%