

Rapport social unique 2023

CST du 20 septembre 2024





Préambule

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

Ces données se rapportent aux thèmes suivants :

- L'emploi,
- Le recrutement,
- La formation,
- Les parcours professionnels,
- Les rémunérations,
- La santé et la sécurité au travail,
- L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail,
- L'action sociale et la protection sociale,
- Le dialogue social,
- La discipline.

Il est réalisé chaque année.

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

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

Ce document reprend les principaux indicateurs de la base de données sociales au 31 décembre 2022 et comporte les informations se rapportant aux années antérieures.



Table des matières

Rapport social unique 2023	1
Les effectifs	6
Le temps de travail des agents permanents	21
La rémunération	27
Les conditions de travail	32
La formation	36
Les droits sociaux.....	40



Définitions

Statut de l'emploi :

	Emplois permanents	Emplois non permanents
<i>Agents titulaires</i>	Fonctionnaires titulaires	
	Fonctionnaires stagiaires	
	Détaché de la Fonction Publique d'Etat	
	Détaché de la Fonction Publique Hospitalière	
	Détaché pour effectuer un stage	
<i>Agents non titulaires</i>	Contractuels recrutés pour faire face à une vacance de poste	
	Contractuels à durée déterminée ou à durée indéterminée	
	Travailleurs handicapés (la 1 ^{ère} année puis titulaires)	
		Contrats de projets
		Contractuels recrutés pour motif d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
		Apprentis
		Collaborateurs de cabinet

Un emploi permanent correspond à une activité normale et habituelle de l'administration.

Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier.

Ne sont pas compris dans ce tableau (mais comptabilisés dans le RSU) : les emplois fonctionnels, les collaborateurs de groupes politiques, les assistants familiaux, les agents mis à disposition par le Centre de gestion, les intérimaires.



Temps de travail :

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

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

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

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

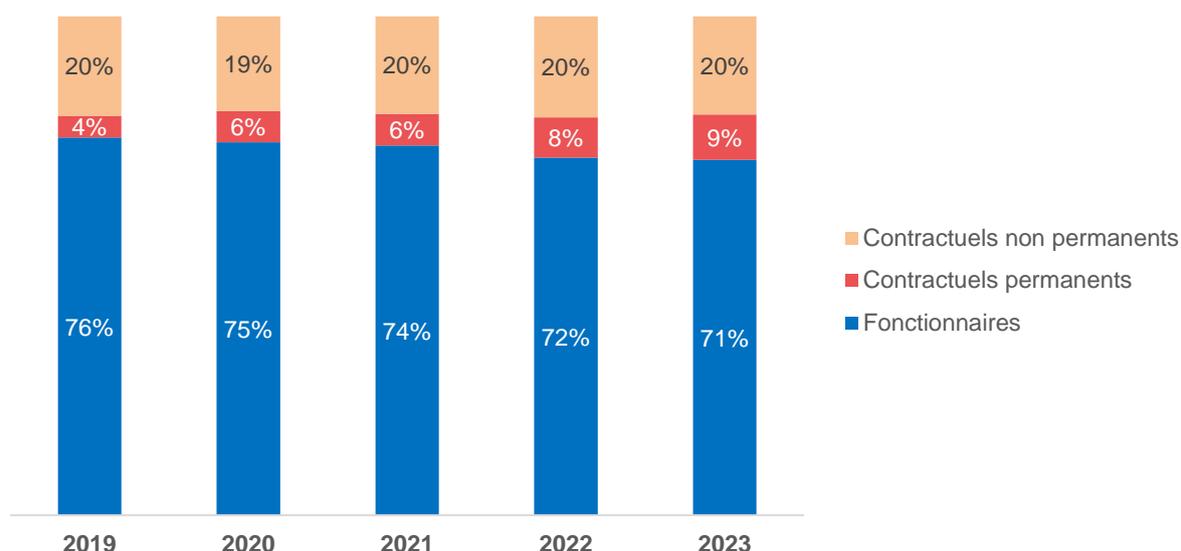


Les effectifs

Statut des agents employés par la collectivité

Statut	2019	2020	2021	2022	2023
Fonctionnaires	1448	1417	1387	1366	1337
Contractuels permanents	84	118	119	153	171
Contractuels non permanents	381	360	366	386	369
<i>Dont assistants familiaux</i>	<i>372</i>	<i>345</i>	<i>333</i>	<i>323</i>	<i>320</i>
TOTAL	1913	1895	1872	1905	1877

En nombre de personnes physiques



- Le nombre d'agents employés par la collectivité baisse régulièrement, à l'exception d'une hausse observée en 2022.
- Le nombre de contractuels s'est stabilisé entre 2019 et 2020, puis leur nombre repart à la hausse, celui des fonctionnaires baisse. Cela est dû au recours croissant, au regard des difficultés de recrutement, à des contractuels sur certains métiers en tension,
- 18% des contractuels permanents sont en CDI, soit 30 agents sur 171 contractuels occupant des emplois permanents, 14 CDI ont été conclus au cours de l'année 2023,
- Au 31 décembre 2023, 2 agents occupent un emploi fonctionnel dans la collectivité.



Précisions sur les emplois non permanents

- Les assistants familiaux constituent 87% des emplois non permanents (84% en 2022),
- On compte 12 contrats de projets, notamment à la Direction de l'Habitat ou en tant qu'animateurs au service public de l'insertion et de l'emploi à la Direction Insertion, Emploi et Lutte Contre la Pauvreté.
- En 2023, sont intervenus en tant que personnel temporaire (voir plus loin la répartition par filière) :
 - 88 agents du Centre de gestion (3 en 2019, 46 en 2020, 118 en 2021, et 101 en 2022)
 - 69 intérimaires dans les services des bâtiments (29 en 2021, et 29 en 2022)
 - 144 dans les collèges,
- Au 31 décembre 2023, 30 apprentis sont en poste dans la collectivité (15 en 2019, 7 en 2020, 14 en 2021, et 33 en 2022.).

Les effectifs de la collectivité sont légèrement en baisse, après une légère hausse en 2022. Après un ralentissement des recrutements suite à la crise sanitaire, les difficultés de recrutement sur certains postes perdurent (déficit de candidatures et déficit de candidats qualifiés, y compris via le Centre de gestion).

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

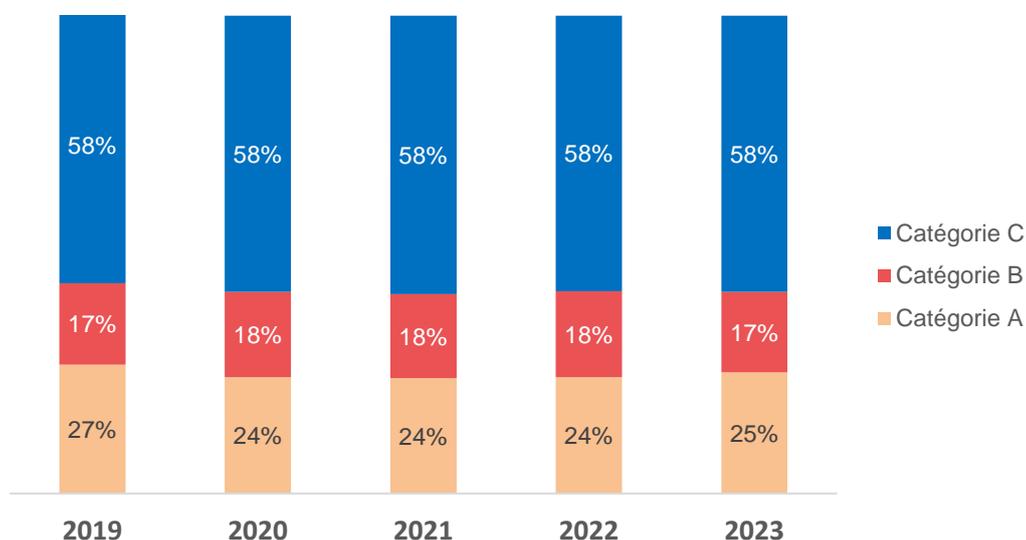
Filière	Titulaire					Contractuel					Tous				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Administrative	27%	27%	26%	27%	27%	34%	34%	36%	31%	28%	27%	28%	27%	28%	27%
Technique	54%	54%	54%	53%	54%	23%	23%	25%	37%	35%	52%	51%	52%	52%	52%
Culturelle	2%	2%	3%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	5%	2%	2%	3%	2%	3%
Sportive	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociale	12%	12%	13%	13%	13%	31%	31%	30%	26%	27%	13%	13%	14%	14%	15%
Médico-sociale	3%	3%	3%	4%	4%	8%	8%	5%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Médico-technique	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%
Police	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Incendie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Animation	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%

La répartition par filière est stable. Depuis 2022, on note une augmentation des contractuels sur emplois permanents sur la filière technique (56 agents dont 25 affectés sur postes vacants et 16 remplaçants), et sur la filière culturelle en 2023 (attachés de conservation du patrimoine).

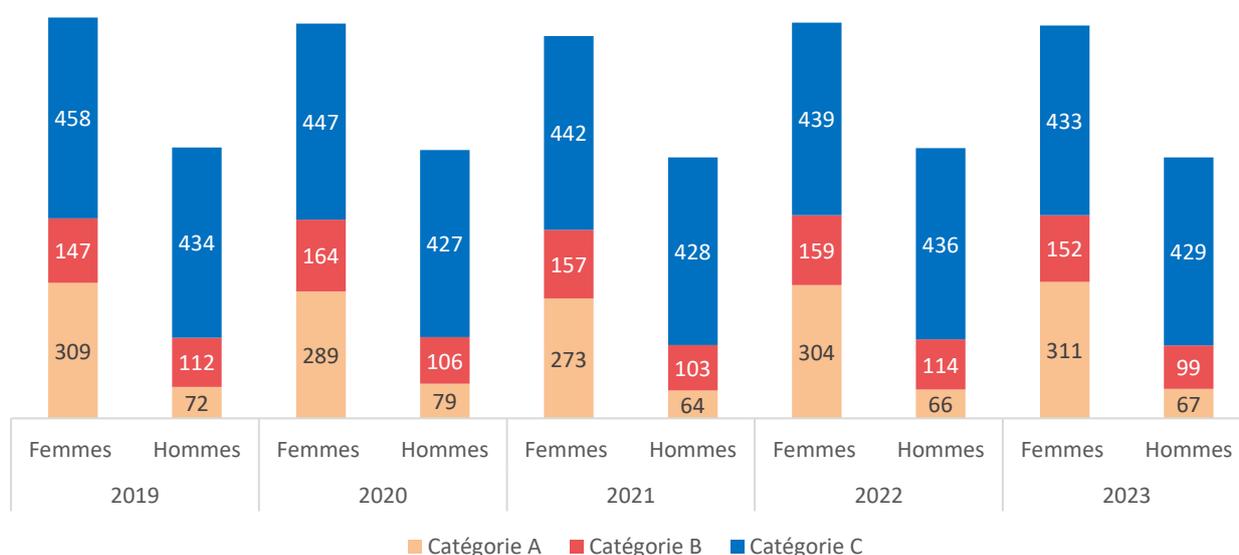


Répartition des agents par genre et par catégorie

Répartition par catégorie



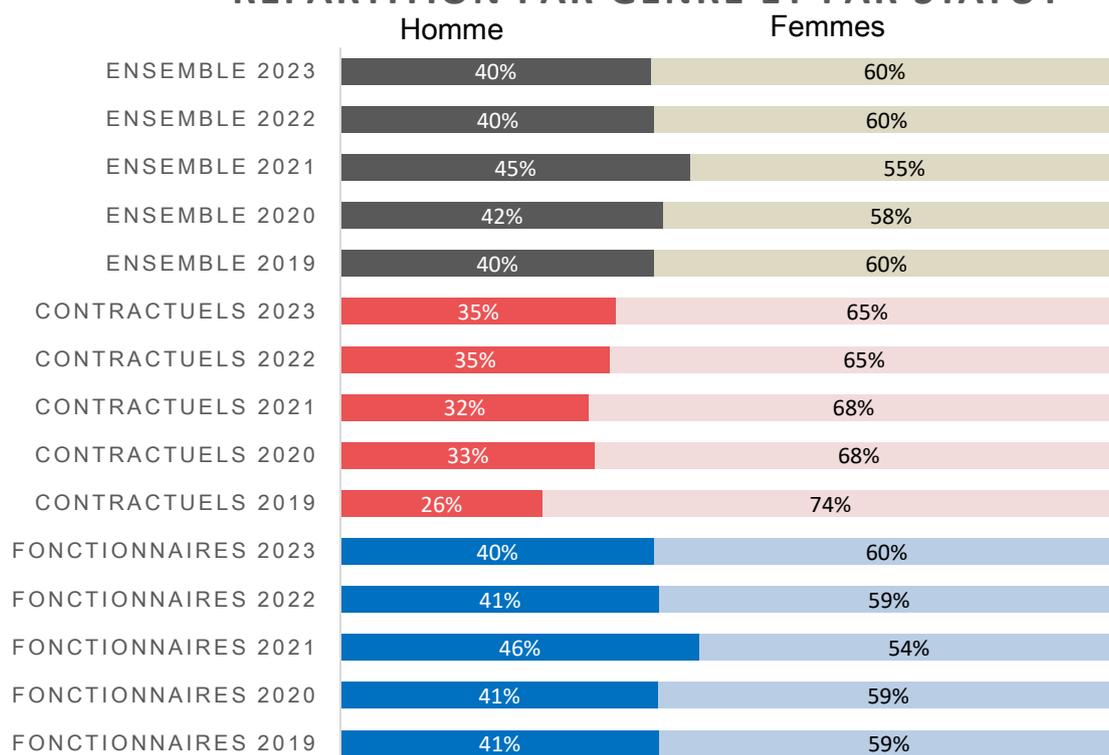
Répartition par genre et par catégorie



En 2022, l'augmentation des effectifs a concerné toutes les catégories, hommes et femmes. En 2023, baisse des effectifs touchent les catégories B et C, hommes et femmes, à l'exception de la catégorie A qui voit ses effectifs augmenter, en raison de la création de postes, notamment dans le secteur social. Pour rappel, les assistants sociaux sont passés catégorie A en 2019.



RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR STATUT



Focus sur la catégorie A : les femmes représentent 82% de la catégorie A, on compte 4 femmes A+ et 7 hommes A+. Au 31 décembre 2023, on compte 4 femmes et 13 hommes parmi les directeurs(trices).

Répartition par genre et par statut

En 2023, la répartition totale femmes-hommes de la collectivité est identique à celle de 2022, alors qu'elle tendait à s'équilibrer en 2020 et 2022.

Les principaux cadres d'emplois

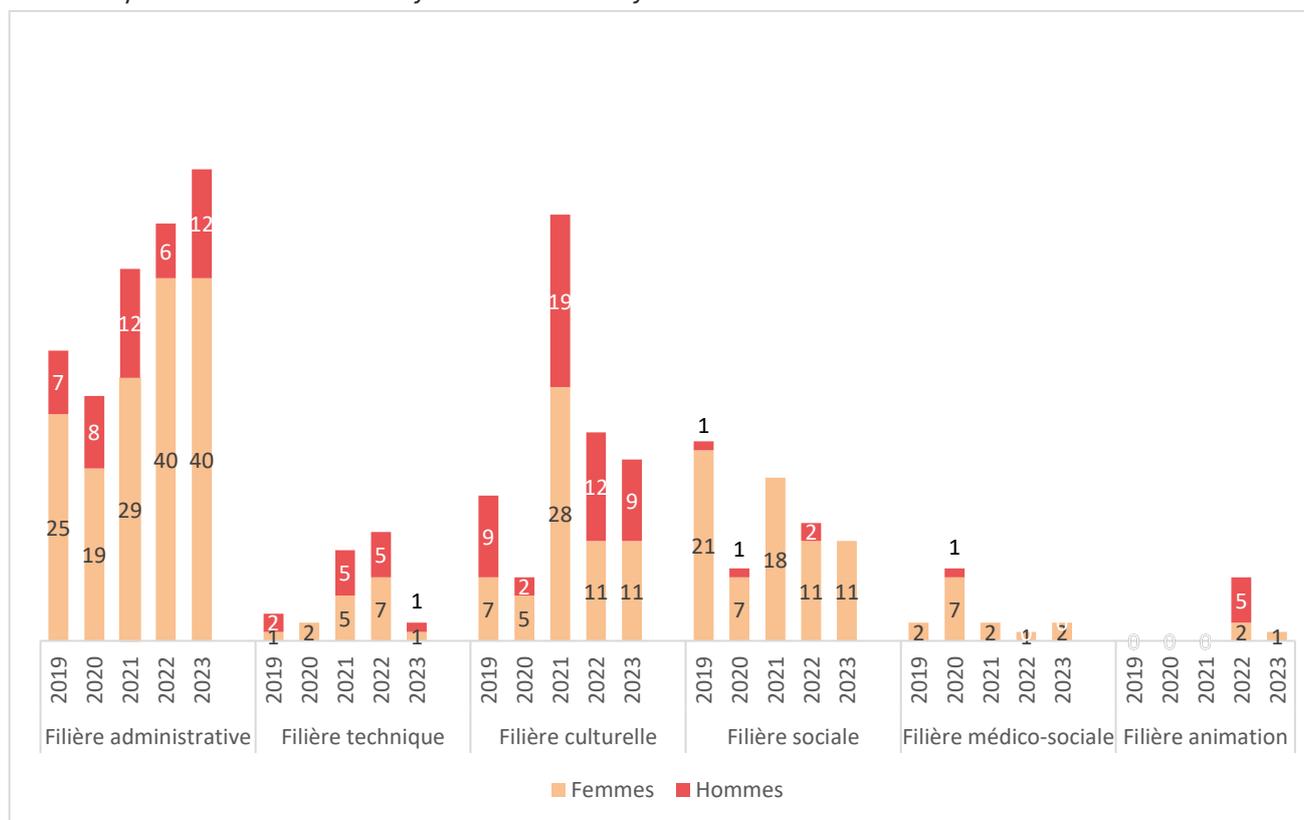
Cadres d'emplois	Pourcentage d'agents				
	2019	2020	2021	2022	2023
Adjointes techniques	19%	19%	19%	19%	19%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	17%	17%	18%	18%	18%
Adjointes administratifs	15%	16%	15%	15%	15%
Assistants sociaux-éducatifs	13%	13%	14%	13%	14%
Techniciens	7%	7%	7%	7%	7%
Rédacteurs	7%	7%	7%	7%	7%

On observe une stabilité parmi les principaux cadres d'emplois. Ceux-ci correspondent aux missions de la collectivité : entretien des routes, entretien et restauration des collèges, ainsi que les solidarités.



Recours à du personnel temporaire via le CDG par filière et par genre

Effectifs présents au moins un jour entre le 1er janvier et le 31 décembre



En 2021, l'augmentation du nombre de personnel temporaire de la filière culturelle est dû à l'activité importante du Service d'archéologie préventive de la collectivité. A contrario, le nombre de personnel temporaire baisse dans les filières sociales et médico-sociale faute de candidats via le CDG, ce qui a conduit la collectivité à décider de conclure directement des contrats « Département » sur ces postes de remplacement temporaire d'assistants sociaux. En 2022, la collectivité a eu recours à du personnel temporaire de la filière animation pour assurer les ateliers et visites à Paléopolis. En 2023, davantage de remplacements ont été assuré dans la filière administrative.

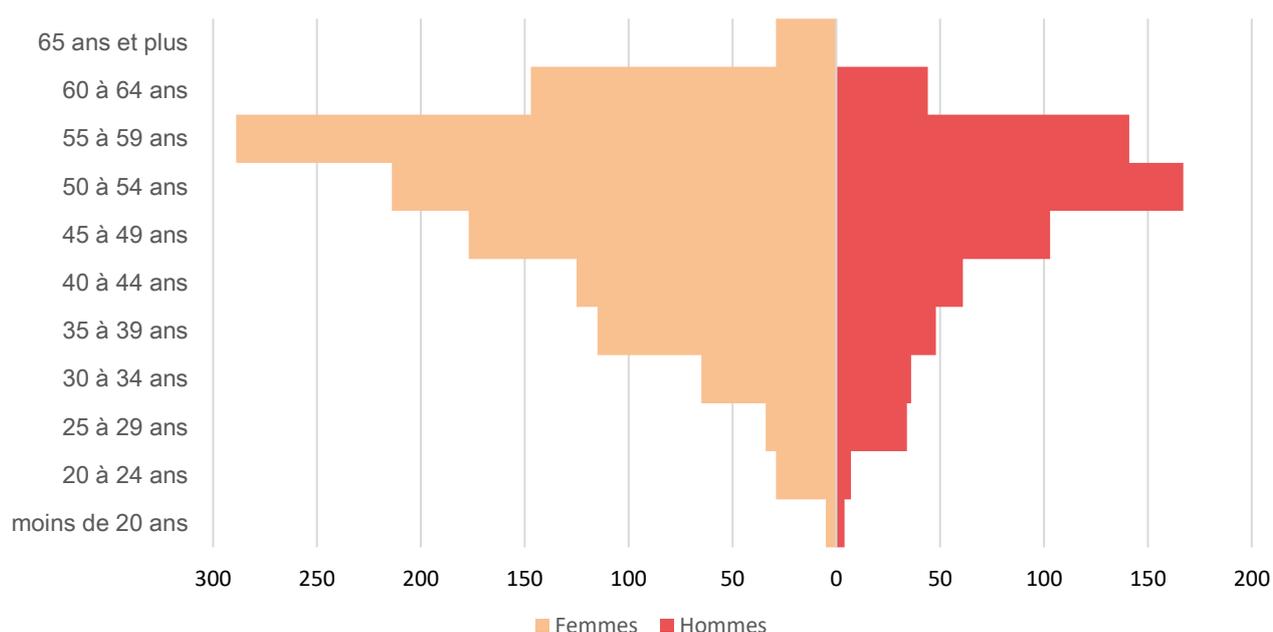
Positions administratives particulières

Positions	2019	2020	2021	2022	2023
Agents mis à disposition dans la collectivité	2	2	1	2	2
Agents mis à disposition dans une autre structure	11	15	13	10	11
Agents en congés parental	2	1	3	1	-
Agents en disponibilité	27	32	18	25	10
<i>dont disponibilité de droit</i>		14	4	5	1



Agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure	14	14	16	20	4
Agents détachés au sein de la collectivité	3	3	1	3	-
Agents détachés dans une autre structure	13	8	16	10	4
Agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial)	2	9	6	8	7

Pyramide des âges



Evolution de la moyenne d'âge					
	2019	2020	2021	2022	2023
Agents permanents					
Fonctionnaires	48,25	48,60	49,02	49,39	49,64
Contractuels	40,05	40,42	38,30	38,65	37,91
<i>Ensemble</i>	<i>47,72</i>	<i>47,93</i>	<i>48,06</i>	<i>48,38</i>	<i>48,24</i>
Agents non permanents					
Assistants familiaux	53,40	53,17	53,50	53,47	53,6
Autres agents non permanents	34,99	34,59	33,28	25,84	26,63
TOTAL	47,81	47,88	47,54	48,72	47,39

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 47,39 ans, soit un léger rajeunissement. Ce chiffre cache une grande disparité entre les agents permanents et les agents non permanents d'une part, et, notamment au sein des agents non permanents, entre les assistants familiaux et les autres agents non permanents, comme les apprentis par exemple.



Mouvements

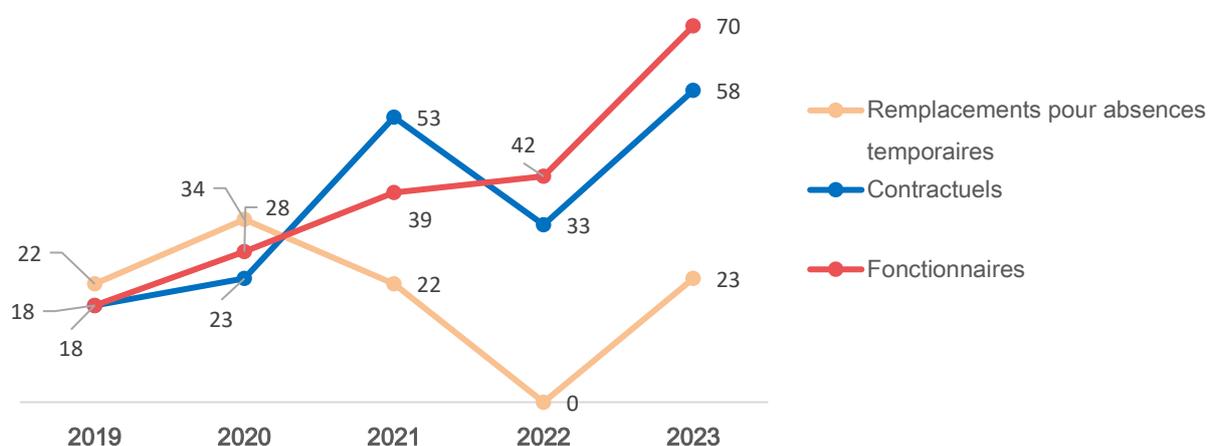
Arrivées

On compte 128 arrivées d'agents permanents en 2023 (51 en 2019, 85 en 2020, 114 en 2021, et 75 en 2022).

En 2022, aucun contractuel n'a été recruté pour remplacer temporairement des agents sur des emplois permanents (22 en 2021, 34 en 2020 et 22 en 2019), ces absences ont été compensées par une forte augmentation des agents mis à disposition par le Centre de gestion depuis 2021 (voir p.10).

En 2023, la hausse de +70% du nombre d'arrivées de fonctionnaires et contractuels est à corréluer au nombre de départs dans l'année.

Nombre d'arrivées d'agents sur postes permanents



Principaux modes d'arrivée des agents permanents	2019	2020	2021	2022	2023
Remplacements pour absences temporaires	38%	40%	19%	-	15%
Arrivées de contractuels	31%	27%	46%	44%	38%
Recrutement direct de fonctionnaires ¹	17%	7%	-	11%	15%
Voie de concours ou sélection professionnelle	-	2%	1%	4%	5%

¹ Il est possible d'être recruté en qualité de fonctionnaire sans passer de concours sur certains postes de catégorie C : adjoint technique, adjoint administratif, adjoint du patrimoine, adjoint technique territorial des établissements d'enseignement, agent social, adjoint d'animation.



Article L. 352-4 du CGFP (travailleurs handicapés)	-	-	1%	1%	0%
Intégration directe ²	-	2%	11%	-	3%
Voie de mutation	5%	12%	17%	40%	20%
Voie de détachement	3%	8%	4%	-	4%
Réintégration et retour	5%	1%	1%	-	0%

Les voies privilégiées de recrutement de fonctionnaires demeurent la mutation et le recrutement direct. En 2023, le nombre de contractuels recrutés revient au même niveau qu'en 2021 et représente toujours moins de la moitié des arrivées sur des postes permanents.

Départs

128 agents ont quitté la collectivité en 2023 (58 en 2019, 82 en 2020, 83 en 2021, et 76 en 2023).

Principales causes de départ d'agents permanents	2019	2020	2021	2022	2023
Départ à la retraite	26%	54%	45%	62%	40%
Fin de contrats des contractuels	17%	-	10%	13%	10%
Mutation	14%	3%	21%	11%	13%
Décès	8%	6%	3%	3%	1%
Démission	3%	4%	10%	-	4%
Mise en disponibilité	-	11%	6%	-	9%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité	31%	11%	1%	-	20%
Détachement dans une autre collectivité	-	11%	2%	12%	3%

Pour les agents ayant quitté la collectivité, le principal motif de départs reste la retraite, les autres motifs varient selon les années. En 2023, la réforme des retraites peut expliquer la baisse du nombre d'agents partants à la retraite.

Aucun congé parental en 2022, ni en 2023, (aucun agent en 2019, 2 femmes en 2020 et 1 homme et 2 femmes en 2021).

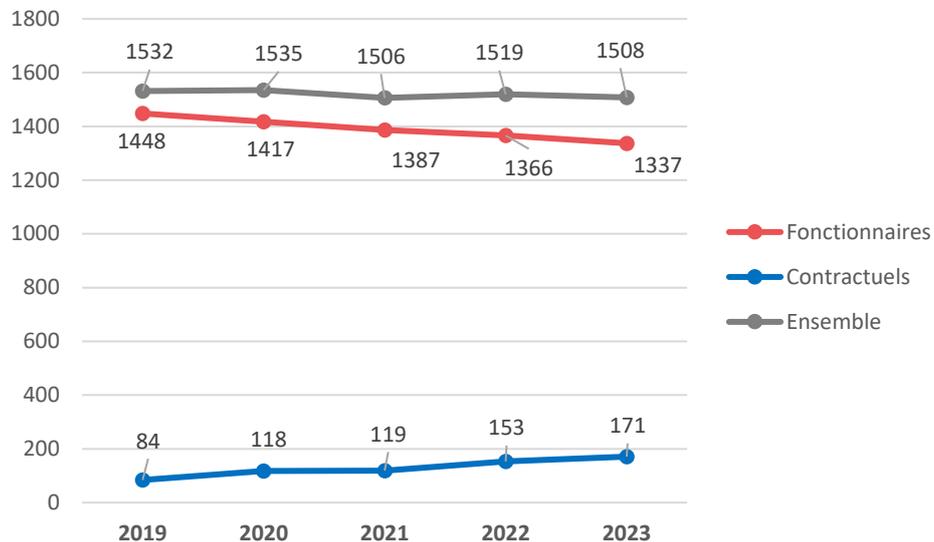
² L'intégration directe est une forme de recrutement applicable à l'ensemble des fonctionnaires (Etat, hospitaliers, territoriaux). Elle se traduit par une radiation du cadre d'emplois ou du corps d'origine, et par une intégration concomitante dans celui d'accueil, sans période de détachement intermédiaire ni application d'aucune autre position statutaire de transition.



5 ruptures conventionnelles ont été conclues en 2023, avec des agents de catégorie C (aucune en 2019 ni en 2020, 1 en 2021, 3 en 2022).

Variation des effectifs permanents

Entre le 31 décembre 2019 et 31 décembre 2023

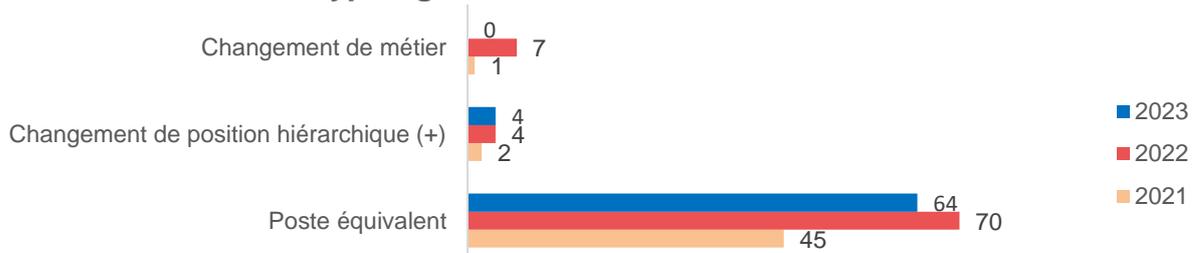


On observe une augmentation continue du nombre de contractuels avec une accélération entre 2019 et 2020, et depuis 2022. Cependant, davantage de fonctionnaires que de contractuels ont été recrutés en 2022 et 2023. Le recours aux contractuels s'explique par les difficultés de recrutement (peu de candidatures, et peu de candidatures correspondant au profil recherché sur des compétences spécifiques).

Mobilités internes

	2021	2022	2023
Nombre de mobilités internes	48	81	68
<i>Pour un poste équivalent</i>	45	70	64
<i>Pour un postes à responsabilités supérieures</i>	2 hommes	3 hommes et 1 femme	2 hommes et 2 femmes
<i>Changement de métier</i>	1 femme	5 hommes et 2 femmes	-

Typologie des mobilités internes





Autorisation d'exercice d'une activité accessoire

22 fonctionnaires et 2 contractuel sur emploi permanent sont autorisés à exercer une activité accessoire, prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, dans les domaines suivants :

Type d'activité exercée à titre accessoire	2022	2023
Expertise et consultation	-	-
Enseignement et formation	5	12
Activité à caractère sportif ou culturel	1	-
Activité agricole	3	6
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale	-	1
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civile de solidarité ou à son concubin	-	-
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers	-	2
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif	1	1
Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger	-	-
Services à la personne	1	1
Vente de biens produits personnellement par l'agent	-	1
TOTAL	11	24

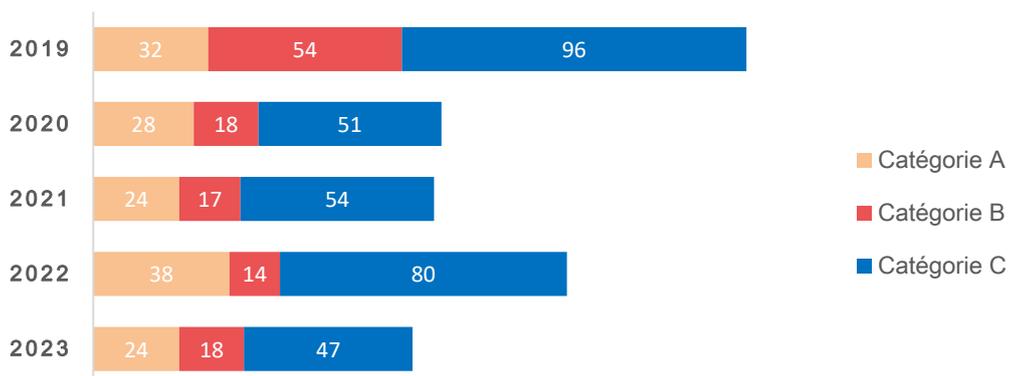
En 2023, la moitié des autorisations concernent des agents de catégorie C, et notamment pour des activités agricoles.

Accompagnement

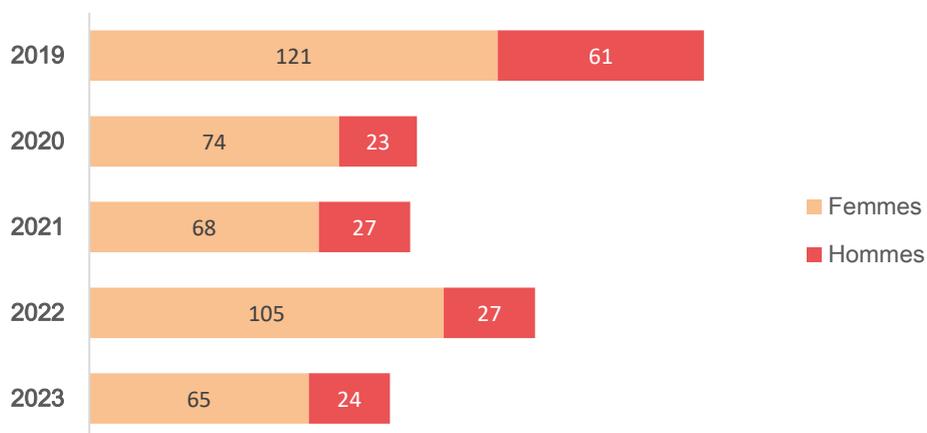
En 2023, 89 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (187 en 2019, 97 en 2020, 95 en 2021, et 132 en 2022).



Répartition des agents accompagnés par catégorie



Répartition agents accompagnés par genre



Principaux motifs d'accompagnement	2020	2021	2022	2023*
Accompagnement général	73	73	94	107
Accompagnement à la reprise**				13
Reclassement	5	6	6	10
Période Préparatoire au reclassement (PPR)**				1
Jury	4	6	11	18
Mobilité	12	4	18	15
Concours	2	4	1	2
Apprenti	1	0	0	0
Autres	2	2	2	0
Total	99	95	132	166

* A partir de 2023 sont indiqués le nombre d'entretiens effectués. En effet, un même agent peut être suivi pour différents motifs.

**Motifs rajoutés en cours d'année 2023



Discipline

Sanctions disciplinaires prononcées

Fonctionnaires et contractuels	2019		2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes								
Sanctions 1er groupe	3	2	4	4	1	4	2	2	-	5
Sanctions 2ème groupe	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-
Sanctions 3ème groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sanctions 4ème groupe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Principaux motifs des sanctions prononcées

	2019	2020	2021	2022	2023
Qualité de service (<i>manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste</i>)	3	5	5	-	1
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	1	-	-	3	4
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	1	3	-	-	-
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	-	-	-	2	-

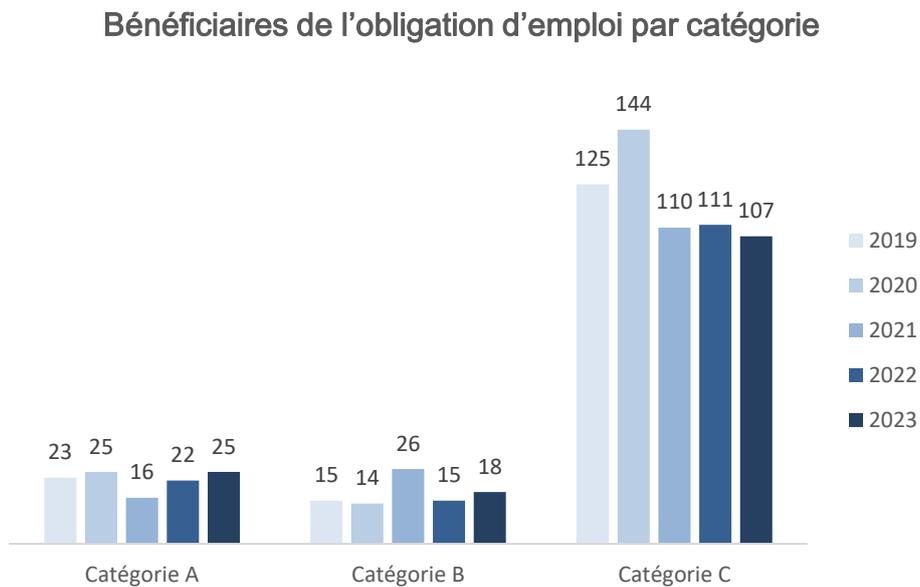
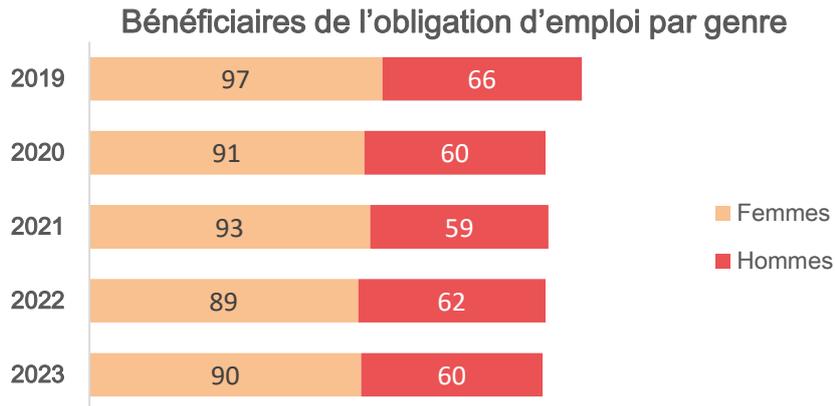
Handicap

Les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leurs effectifs. En 2023, le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, au niveau national, s'établit à 5,66%, contre 5,45% un an plus tôt.

Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap					
	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'emploi direct*	8,51%	8,11%	8,03%	7,89%	8,09%
Taux d'emploi légal**	8,57%	8,11%	8,03%	7,89%	8,09%

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

**Le taux d'emploi légal prend en compte les travailleurs en situation de handicap et les dépenses donnant lieu à unités déductibles (exemples : dépenses liées à des prestations d'ESAT)



Au 31 décembre 2023, la collectivité emploie 152 agents en situation de handicap, tous fonctionnaires à l'exception d'une contractuelle sur emploi permanent, et de 2 apprentis (une femme et un homme).

Évolution professionnelle

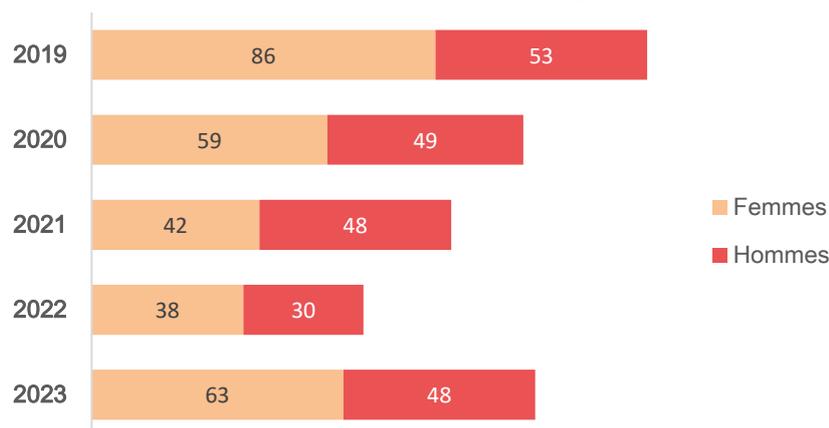
	2019		2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Avancement de grade	86	53	59	49	42	48	38	30	63	48
	139		108		90		68		111	
Promotion interne	0	8	1	2	1	0	3	9	1	8
	8 (dont 7 agents de maîtrise)		3 (3 agents de maîtrise) <i>Agents promus au 1^{er} janvier 2021 exceptionnellement</i>		1		12 (dont 8 agents de maîtrise)		9 (dont 8 agents de maîtrise)	



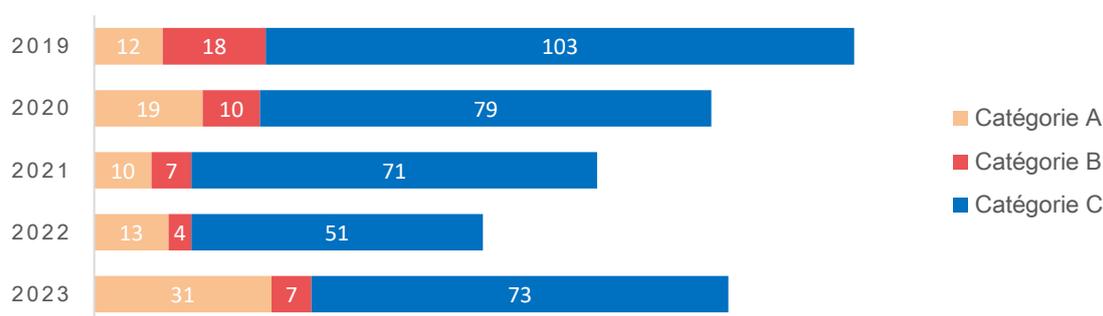
Pour rappel, depuis 2020, l'avancement de grade est géré en interne par la collectivité. La promotion interne relève du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Allier (CDG03) car la collectivité y est affiliée. Par ailleurs, l'égal accès des femmes et des hommes aux promotions et avancements de grade est garanti (voir la [LDG « Promotion et la valorisation des parcours professionnels »](#)).

Avancements de grade (AVG)

Répartition des AVG par genre



Répartition des AVG par catégorie



- Entre 2019 et 2022, on observe une baisse régulière du nombre d'agents bénéficiant d'un avancement de grade qui s'explique par la baisse du nombre d'agents remplissant les conditions pour y prétendre.
- En 2022, 50 adjoints administratifs principal de 2^{ème} classe remplissaient les conditions pour devenir adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, 12 ont été nommés. En 2019, 70 remplissaient les conditions et 19 ont été nommés. De même pour les adjoints techniques : en 2022, 79 remplissaient les conditions, 17 ont été nommés. En 2019, 120 remplissaient les conditions et 20 ont été nommés.
- En 2023, un grand nombre d'agents de catégorie C remplissaient les conditions pour un AVG, ce qui implique davantage de nominations. La réussite à l'examen professionnel d'un agent de catégorie B a permis la nomination de 3 agents au choix sur le grade de rédacteur principal 1^{ère} classe. Pour la catégorie A, 19 assistants sociaux ont bénéficié d'un AVG (1 en 2022), après validation de la direction générale.



Un nouvel indicateur qui servira à élaborer l'index égalité femmes-hommes (décret du 13 juillet 2024) révèle que 63% des femmes promouvables au choix ont été nommés dans leur nouveau grade, et 48% des hommes. Quatre agents lauréats de l'examen professionnel ont été nommés dans leur nouveau grade.

Promotion interne

	2019		2020*		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	-	-	-	-	1	-	1	1	1	
Catégorie B	-	1	-	-	-	-	1	1		
Catégorie C	-	7	1	2	-	-	1	7		8
Total	-	8	1	2	1	-	3	9	1	8
Total par année	8 (dont 7 agents de maîtrise)		3 (3 agents de maîtrise)		1		12 (dont 8 agents de maîtrise)		9 (dont 8 agents de maîtrise)	

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

La promotion interne des agents de maîtrise n'est pas soumise à quota de nomination comme les autres grades, mais à ancienneté ou examen.

- En 2020, 11 dossiers ont été présentés au CDG03, 3 agents ont été nommés agents de maîtrise.
- En 2021, 6 dossiers ont été présentés au CDG03 car peu d'agents remplissaient les critères, un seul agent a été promu (une femme).
- En 2022, 16 dossiers ont été présentés, 12 agents ont été promus, dont 8 agents de maîtrise.
- En 2023, 20 dossiers ont été présentés, 9 agents ont été promus, dont 8 agents de maîtrise.

Avancements d'échelon

	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes	294	368	312	460	311
Hommes	234	258	217	362	221
Total	528	626	529	822	532
Part sur fonctionnaires	36%	44%	38%	60%	40%

L'année 2022 a été impacté par l'effet de bonifications d'ancienneté exceptionnelle attribuées aux agents de catégorie C (décret 2021-1818 du 24 décembre 2021).



Le temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Temps complet	Temps non complet	Temps complet	Temps non complet
2019	97%	3%	100%	0%
2020	97%	3%	96%	4%
2021	97%	3%	96%	4%
2022	96%	4%	97%	3%
2023	97%	3%	96%	4%

La répartition est globalement stable au fil des années.

La filière culturelle et la filière technique sont les plus concernées par le temps non complet.

Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



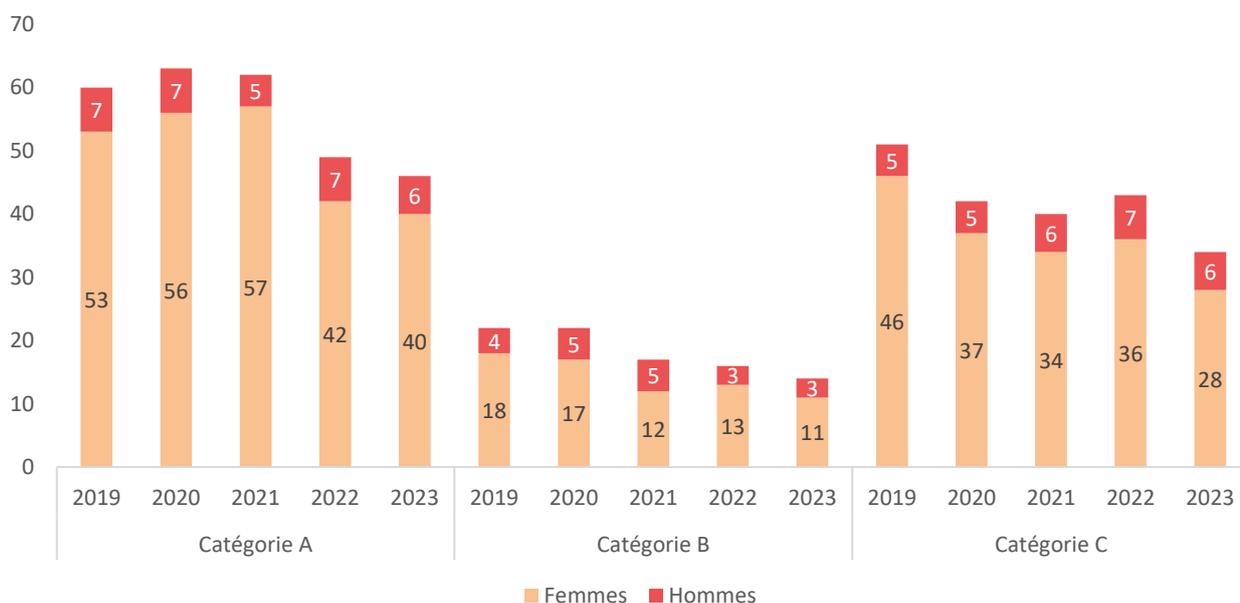


Répartition femmes-hommes dans le temps partiel					
	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes	88%	87%	87%	85%	85%
Hommes	12%	13%	13%	15%	15%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre					
	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes	13%	10%	7%	7%	6%
Hommes	3%	5%	1%	1%	1%

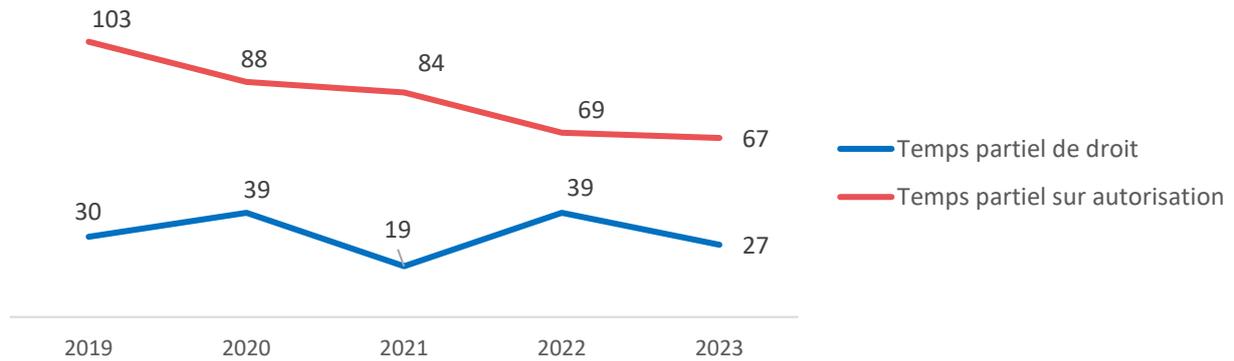
Part des agents permanents à temps partiel dans leur catégorie					
	2019	2020	2021	2022	2023
Catégorie A	16%	17%	18%	13%	12%
Catégorie B	8%	8%	7%	6%	6%
Catégorie C	6%	5%	5%	5%	4%

Répartition des agents à temps partiel
par catégorie et par genre





Temps partiel de droit et sur autorisation

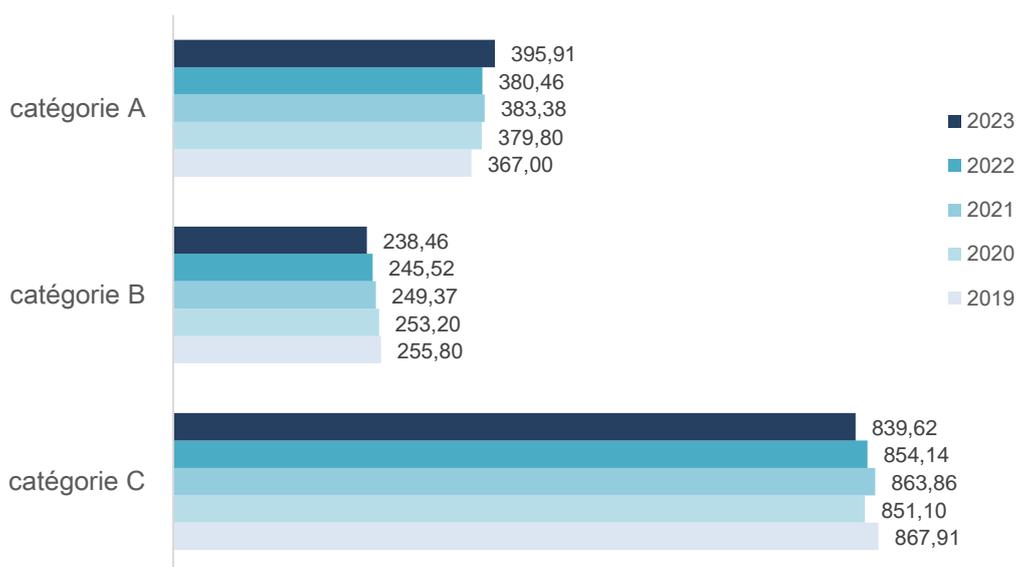


La collectivité compte 94 agents à temps partiel de droit et sur autorisation (133 en 2019, 127 en 2020, 103 en 2021, et 108 en 2022). Une grande majorité de ces temps partiels concerne les femmes (6% de femmes et 1% d’homme) et surtout de catégorie A (12%). La tendance générale d’agents travaillant à temps partiel est à la baisse.

Agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

	2019	2020	2021	2022	2023
Fonctionnaires	1409,21	1383,50	1364,04	1341,84	1316,65
Contractuels permanents	81,50	112,60	129,57	135,28	157,34
Contractuels non permanents	435	360	366	365,37	404,74
Total agents en ETPR	1925,71	1856,1	1859,61	1842,49	1878,73

Répartition des ETPR permanents par catégorie





Au 31/12/2023, on note une augmentation des ETPR pour les contractuels non permanents, qui correspond au recrutement de contractuels recrutés sur un contrat de projet, d'assistants familiaux et d'apprentis.

Les absences

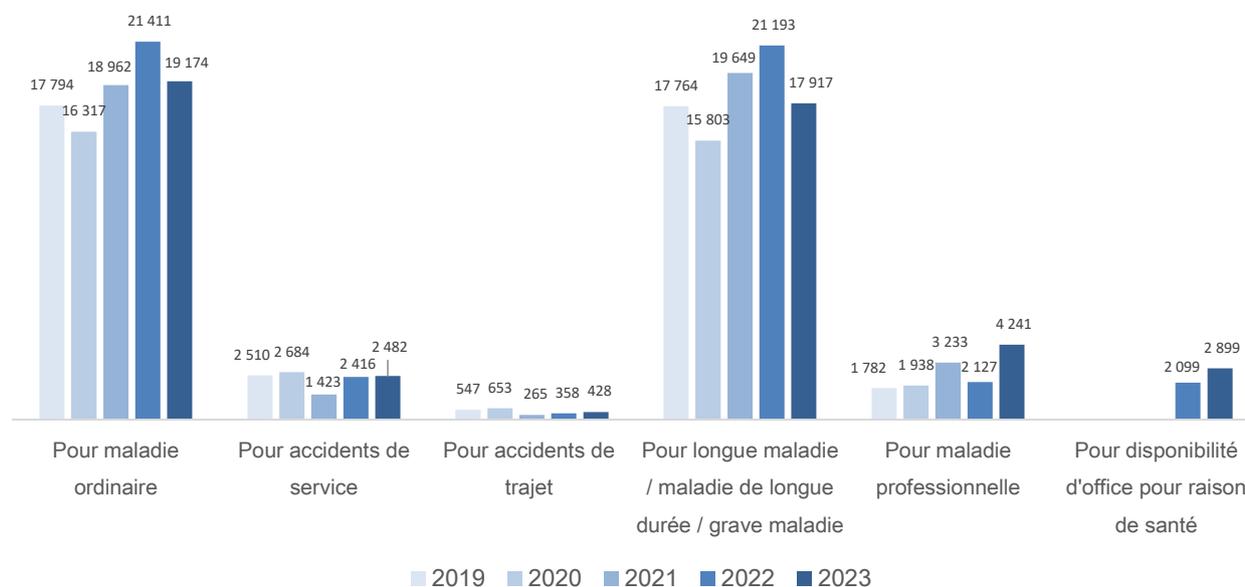
Absences pour motif médical

Nombre de journées d'absence (en jours calendaires) pour les fonctionnaires					
	2019	2020	2021	2022	2023
Motif médical dit compressible*	20 725	19 013	18 929	24 185	20 172
Motif médical dit non-compressible**	19 188	17 524	22 882	25 419	24 849
Equivalent en années	109 ans	100 ans	115 ans	136 ans	123 ans

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

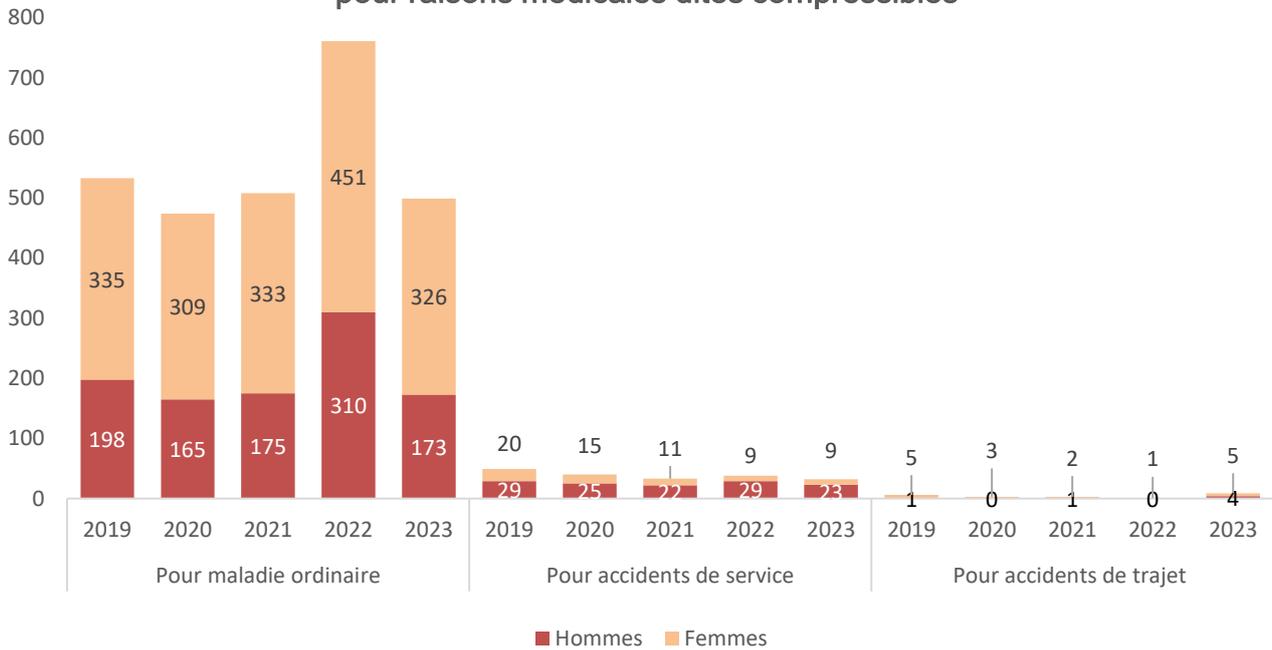
**Les absences médicales dites non-compressibles regroupent les absences pour longue maladie, grave maladie, maladie de longue durée et pour maladie professionnelle, maladie imputable au service, et disponibilité d'office.

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

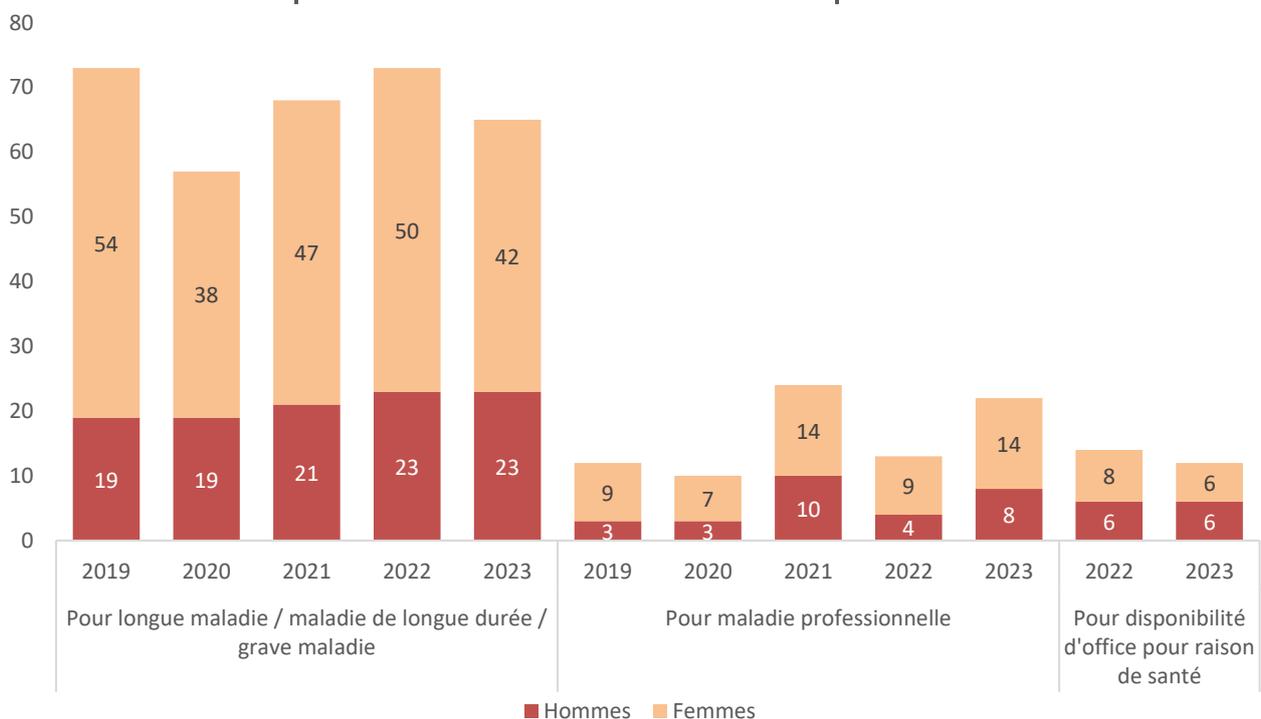




Evolution du nombre de fonctionnaires absents pour raisons médicales dites compressibles



Evolution du nombre de fonctionnaires absents pour raisons médicales dites non compressibles



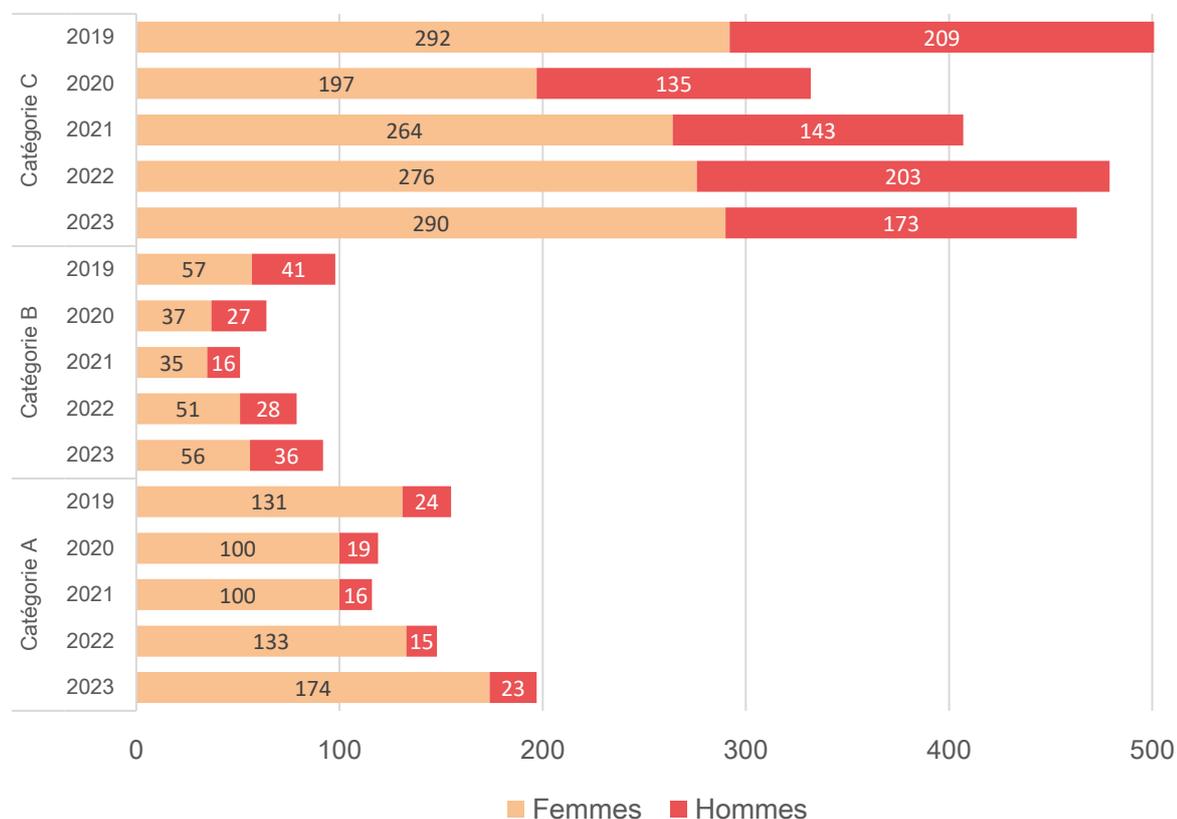
Après une hausse du nombre total de journées d'absence pour raisons de santé sur les années 2021 et 2022, le nombre de journées d'absence baisse en 2023 pour la maladie ordinaire et la longue maladie / longue durée et grave maladie. Cependant, le nombre de



jours d'absence pour maladie professionnelle, disponibilité d'office pour raisons de santé et accidents du travail augmente en 2023.

Jours de carence prélevés pour tous les agents

Nombre de jours de carence prélevés par catégorie



	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de jours de carence prélevés	754	515	578	700	752
Montant bruts prélevés	56 522 €	39 315 €	42 369 €	54 571 €	62 729 €

2020 était une année particulière en raison des confinements. A noter qu'en raison de la crise sanitaire, le jour de carence a été suspendu entre le 24 mars 2020 et le 31 décembre 2021 pour les malades du Covid-19.

En 2021 et 2022, le nombre de jours de carence augmente pour toutes les catégories, sans distinction de genre. En 2023 également, à l'exception des hommes de catégorie C, qui diminue. Malgré la baisse de l'absentéisme, le nombre de jours de carence prélevés augmente en raison d'un nombre élevé d'arrêts de courte durée.



La rémunération

Les dépenses de personnel

Les dépenses de personnel restent globalement stables entre 2019 et 2021.

En 2022 et 2023, elles ont augmenté chaque année de 5 millions.

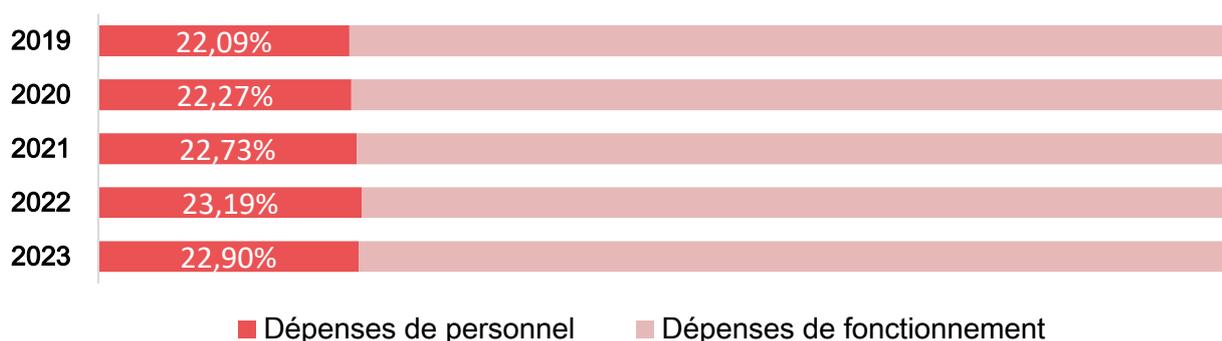
En 2022, cela est dû notamment :

- à une hausse du point d'indice de 3,5% en juillet 2022,
- à l'instauration du complément de traitement indiciaire (CTI) pour personnel social, en application du accord du Ségur de la santé,
- à la revalorisation de la rémunération de base , prévue dans la loi Taquet, pour les 1^{er} et 2^{ème} enfant pour les assistants familiaux
- à 3 revalorisations du SMIC dans l'année 2022 pour les assistants familiaux et les apprentis, et qui ont entraîné le réajustement de l'indice minimum pour les catégories C, et les premiers niveaux de catégorie B.

En 2023, la hausse s'explique ainsi :

- hausse du point d'indice de 1,5% en juillet 2023,
- 2 augmentations du SMIC dans l'année 2023,
- mise en paye des accueils non réalisés, prévue dans la loi Taquet (80% de la rémunération maintenue),
- revalorisation de l'IFSE départementale (+300€ par agent),
- Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) plus conséquente de fait de l'inflation

Part des dépenses de personnel dans les dépenses de fonctionnement





Rémunérations annuelles brutes des agents permanents					
	2019	2020	2021	2022	2023
Rémunérations annuelles brutes permanents	47 347 971 €	47 258 857 €	47 514 047 €	48 851 407 €	50 829 922 €
Primes et indemnités	9 439 519 €	9 723 852 €	10 092 899 €	9 087 586 €	9 811 782 €
Heures supplémentaires et complémentaires	155 494 €	157 051 €	197 196 €	195 969 €	208 037 €
Nouvelle bonification indiciaire	348 167 €	349 561 €	349 109 €	347 258 €	351 086 €
Supplément familial de traitement	424 558 €	420 946 €	372 177 €	362 437 €	342 784 €
Complément de traitement indiciaire				505 411 €	603 912 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent					
Assistants familiaux	11 328 821 €	11 203 031 €	11 607 462 €	12 492 994 €	13 698 960 €
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	858 328 €	707 772 €	620 284 €	864 230 €	1 389 537 €

Ecarts de rémunération hommes-femmes

Fonctionnaires (en ETPR)	Salaire brut moyen des hommes 2023	Salaire brut moyen des femmes 2023	Ecart (en %) 2019	Ecart (en %) 2020	Ecart (en %) 2021	Ecart (en %) 2022	Ecart (en %) 2023
Filière administrative - Catégorie A	65 422	49 446	20,69	12,12	33,91	21,44	24,42
Filière administrative - Catégorie B	33 034	35 070	0,77	-0,41	0,04	0,68	-6,16
Filière administrative - Catégorie C	28 005	28 919	-2,48	-2,07	-5,93	-8,38	-3,26
Filière technique - Catégorie A	59 667	67 138	-5,22	-9,62	-5,66	-7,52	-12,52
Filière technique - Catégorie B	38 742	39 101	2,74	8,26	1,86	1,96	-0,93
Filière technique - Catégorie C	30 515	27 811	7,81	7,46	9,00	9,32	8,86
Filière sociale - Catégorie A	42 380	42 013	9,87	11,33	5,86	5,73	0,87
Filière médico-sociale - Catégorie A	60 391	48 313	6,26	-4,41	6,36	11,53	20,00
Filière culturelle - Catégorie A	53 603	45 321	-6,24	0,32	15,36	17,57	15,45
Filière culturelle - Catégorie B	32 945	32 509	19,55	-5,76	-0,86	0,76	1,32
Filière culturelle - Catégorie C	31 375	26 603	-6,04	19,92	7,61	10,53	15,21
Filière animation - Catégorie B	33 458	30 606	4,58	4,3	2,53	6,27	8,52

(Un écart négatif indique que la rémunération des femmes dans cette catégorie est plus importante que celle des hommes.)



Ces chiffres sont à prendre avec réserve car il s'agit de calculs automatiques qui ne tiennent pas forcément compte de toutes les spécificités : arrivées en cours de mois, demi-traitement... De plus ne sont pas pris en compte : les effets de la différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque filière, les effets démographiques au sein des filières (âge, ancienneté, promotion), ou les effets de la différence de recours au temps partiel. On constate que l'écart pour une même catégorie varie fortement chaque année, au gré des arrivées et des départs d'agents.

Les dix plus hautes rémunérations de la collectivité

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros		Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
	Femmes	Hommes		
2019	781 824 €		1	9
2020	777 440 €		2	8
2021	802 745 €		3	7
2022	405 682 €	393 637 €	5	5
2023	351 133 €	487 120 €	4	6

Le décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale retient 4 indicateurs affectés d'un nombre de points (de 10 à 40) : l'écart global de rémunération, pour les fonctionnaires, d'une part, et pour les agents contractuels d'autre part, l'écart de taux de promotion interne et d'avancement de grade, et, parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : le nombre d'agents publics et le taux d'agents publics du sexe sous-représenté.

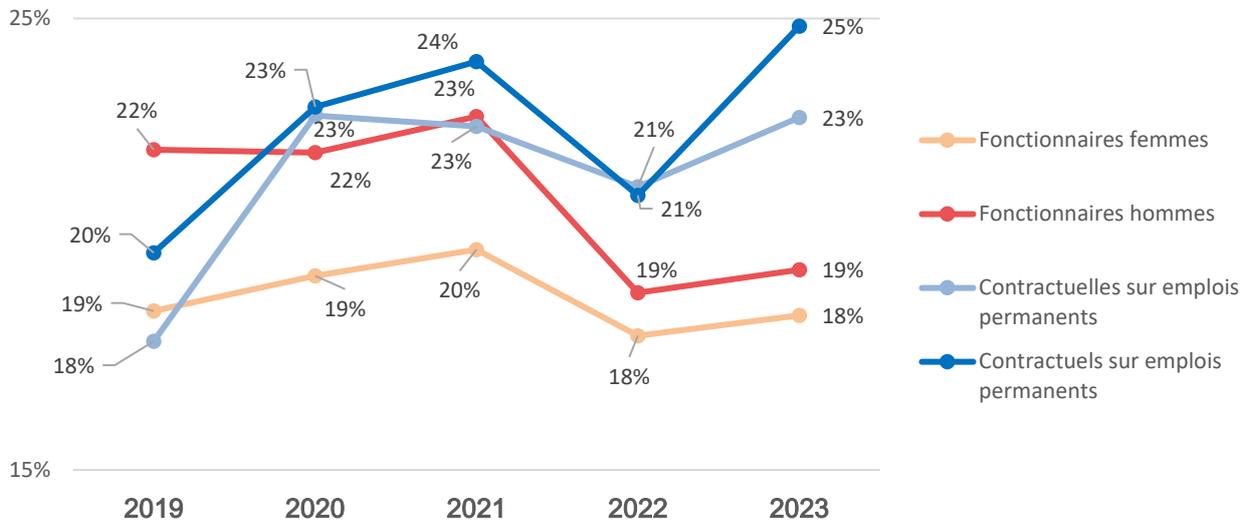
Le régime indemnitaire

Le RIFSEEP a été mis en place dans la collectivité en 2018, et réexaminé en 2023.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations					
	2019	2020	2021	2022	2023
Fonctionnaires	20,30%	20,66%	21,35%	18,36 %	18,83 %
Contractuels sur emplois permanents	18,83%	22,94%	23,33%	21,21 %	23,51%
Ensemble	19,57%	21,80%	22,34%	18,60 %	19,30 %



Part du régime indemnitaire sur les rémunérations selon le statut et le genre



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents augmente régulièrement, mais accuse une baisse en 2022.

Jusqu'en 2021, la part du régime indemnitaire était plus faible pour les fonctionnaires femmes que pour les fonctionnaires hommes notamment parce que les textes instaurant le RIFSEEP prévoyaient le maintien individuel du montant perçu mensuellement sous le régime indemnitaire antérieur et avant 2018. La filière technique, composée en grande majorité d'hommes, bénéficiait d'un régime indemnitaire supérieur aux autres filières.

En 2022, la part du régime indemnitaire baisse pour tous les statuts, et les différences entre genre s'effacent. Deux facteurs principaux expliquent cette évolution : l'augmentation du point d'indice et la création du CTI qui augmentent la rémunération brute alors que les montants de régime indemnitaire sont restés fixes.

En 2023, l'écart se creuse entre la part du régime indemnitaire femmes et hommes chez les contractuels car les contractuelles sont souvent des assistantes sociales qui bénéficient du Complément de Traitement Indiciaire (CTI), celui-ci ne fait pas partie du régime indemnitaire.

Les indemnités de fin de contrat

Depuis le 1er janvier 2021, les agents contractuels de la fonction publique territoriale recrutés en contrat à durée déterminée peuvent percevoir, dans certains cas et sous certaines conditions, une indemnité de fin de contrat, appelée aussi « prime de précarité ». En 2023, 22 indemnités de fin de contrat ont été versées (0 en 2021, 10 en 2022).



Les heures supplémentaires et complémentaires

	2019	2020	2021	2022	2023
Heures supplémentaires réalisées et rémunérées	7 444,97	4 911,01	9 497,14	9 405,98	8 760,84
Heures complémentaires réalisées et rémunérées	304,8	241,28	186,65	508,69	1 491,10

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

Le paiement des heures supplémentaires concerne les agents des routes, notamment en période hivernale. La forte hausse des heures complémentaires en 2023 résulte d'un choix de la collectivité de confier des heures complémentaires (lors de maladie, reprise à temps partiel, départ en retraite, mutation, formation...) aux agents d'entretien à temps non complet plutôt que de faire appel à des remplaçants.

L'assurance chômage

La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses anciens agents titulaires et contractuels. En effet, l'adhésion à Pôle Emploi impliquerait le paiement de cotisations sur l'ensemble des contractuels, y compris les assistants familiaux.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une indemnisation du chômage					
	2019	2020	2021	2022	2023
Anciens titulaires	3	2	1	4	11
Anciens stagiaires	2	0	0	0	0
Anciens contractuels	49	59	47	31	35
Total	54	61	48	35	46



Les conditions de travail

Prévention et risques professionnels

Agents affectés à la prévention

	2019	2020	2021	2022	2023
Assistants de prévention	40	43	43	47	41
Conseiller de prévention	1	1	1	1	1
Agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	1	1	0	0	1
Médecins de prévention	1	1	1	0	0
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité				0	0
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	8	6	5	20	17

Le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale a modifié l'organisation des services de médecine préventive en permettant, notamment, la mutualisation et la pluridisciplinarité et en créant une visite d'information et de prévention.

La collectivité compte désormais 9 formateurs internes sur les gestes et postures, et l'équipe des formateurs internes en prévention s'est étoffée.

Formation liées à la prévention

Les formations obligatoires concernent les assistants et conseillers de prévention, les membres du CST, et celles dans le cadre des habilitations. En 2020, seules celles concernant les habilitations ont pu être organisées. En 2021, elles ont été dispensées par des formateurs internes. En 2022 ont été notamment organisées des formations pour les membres du CST nouvellement élus, ainsi que des accompagnements pour des équipes.

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombres d'agents	271	404	38	257	279
Nombre de jours	362	408	78	985	1 253
Coût total des formations	40 975 €	29 654 €	0 €	10 320 €	45 115 €



Dépenses

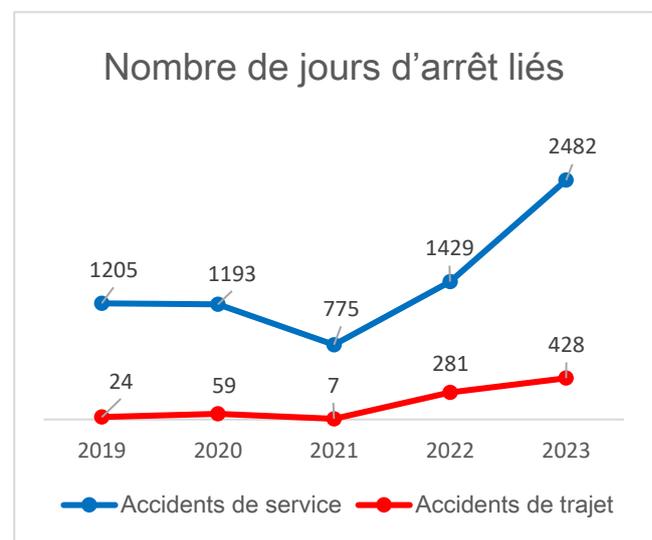
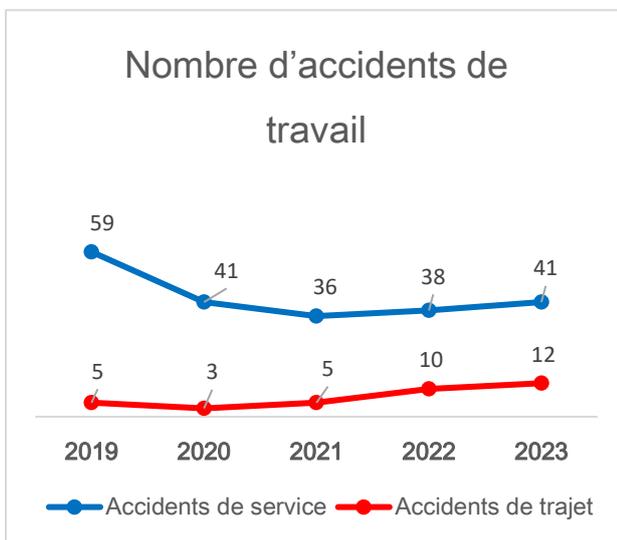
La collectivité effectue des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.

	2019	2020	2021	2022	2023
Total des dépenses	186 423 €	149 814 €	211 515 €	341 910 €	1 724 550 €

Sont compris dans ces montants, selon les critères nationaux, les investissements de matériel et mobilier, l'achat des équipements de protection individuelle, et salaire l'ergonome de la collectivité. A partir de 2023, ont été pris en compte les dépenses relatives aux bâtiments départementaux et collèges (contrôles périodiques, mise aux normes, entretien divers des bâtiments, amiante...), à l'entretien des défibrillateurs, au matériel de formation 1^{er} secours, aux fournitures des trousse de 1^{er} secours, aux vaccins contre la grippe, aux prestations de service liées à l'évaluation des risques professionnels (EvRP), aux dépenses concernant le maintien dans l'emploi du FIPHFP, à l'accompagnement d'équipes en difficulté, aux visites médicales, ainsi que le salaire du conseiller prévention.

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

Accidents du travail (AT)



	2019	2020	2021	2022	2023
Evolution du nombre d'accidents pour 100 agents permanents	3,3	2,3	2,2	2,5	2,8
Moyenne des jours d'arrêts des accidents de travail	19	28	48	73	55



En 2022 et 2023, le nombre élevé de jours d'arrêts correspond à une modification du calcul : sont non seulement pris en compte les jours d'arrêts de travail dus aux accidents du travail survenus dans l'année mais aussi les jours d'arrêts de l'année se rapportant aux accidents du travail survenus les années antérieures.

Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissements sexistes, menaces ou actes d'intimidation envers le personnel

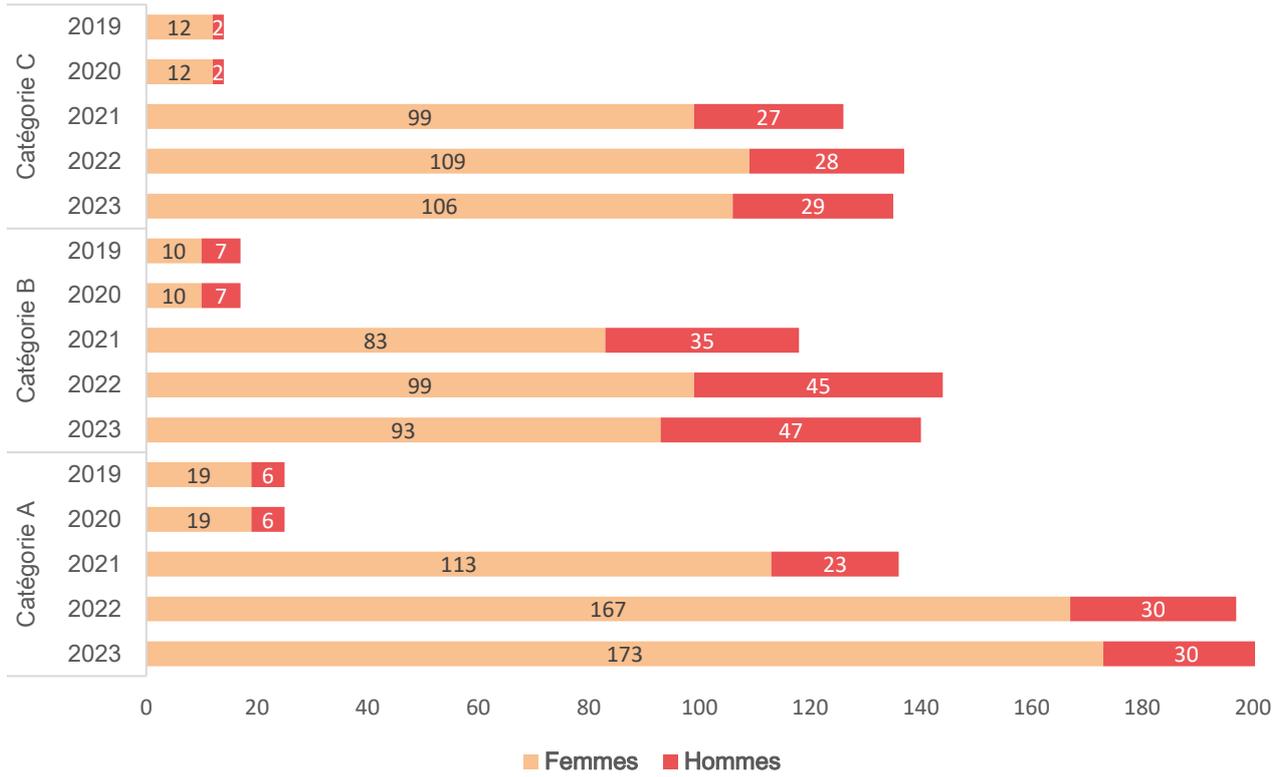
	2022	2023
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	2	-
Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel	-	-
Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité	-	3
Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité	-	1
Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité	-	1
Actes de discrimination envers le personnel de la collectivité	-	-
Menaces ou tout autre acte d'intimidation envers le personnel de la collectivité	28	31

La protection fonctionnelle

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de demandes de protection fonctionnelle	14	4	10	7	8
Nombre de protections fonctionnelles accordées	13	4	9	7	8

Le télétravail

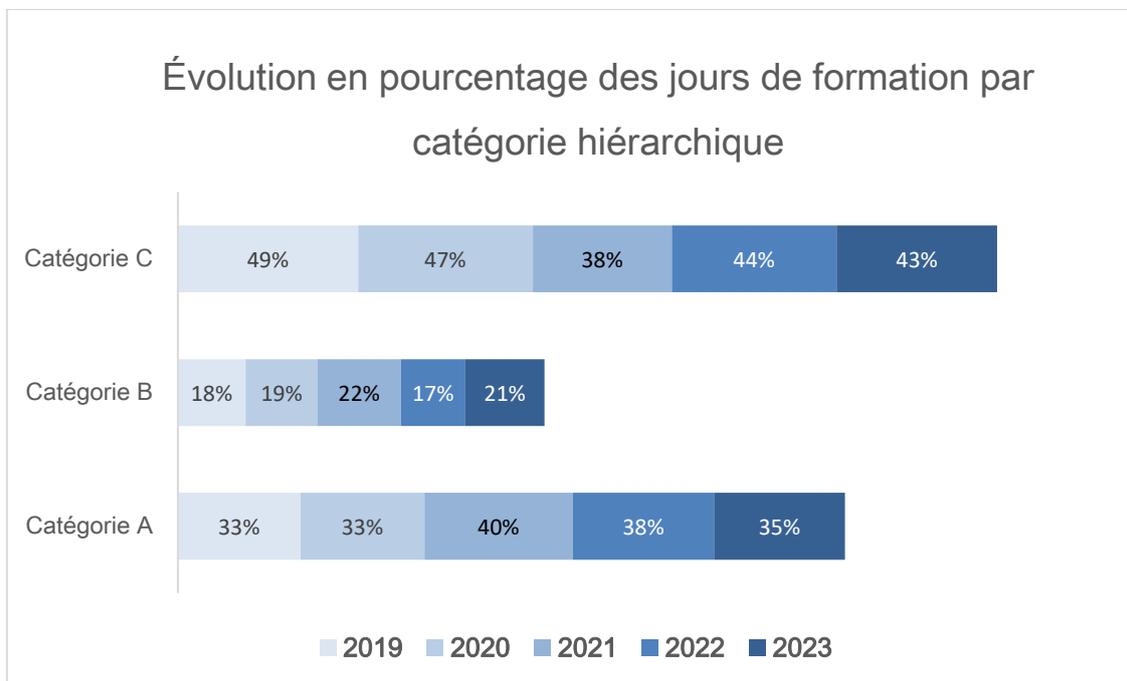
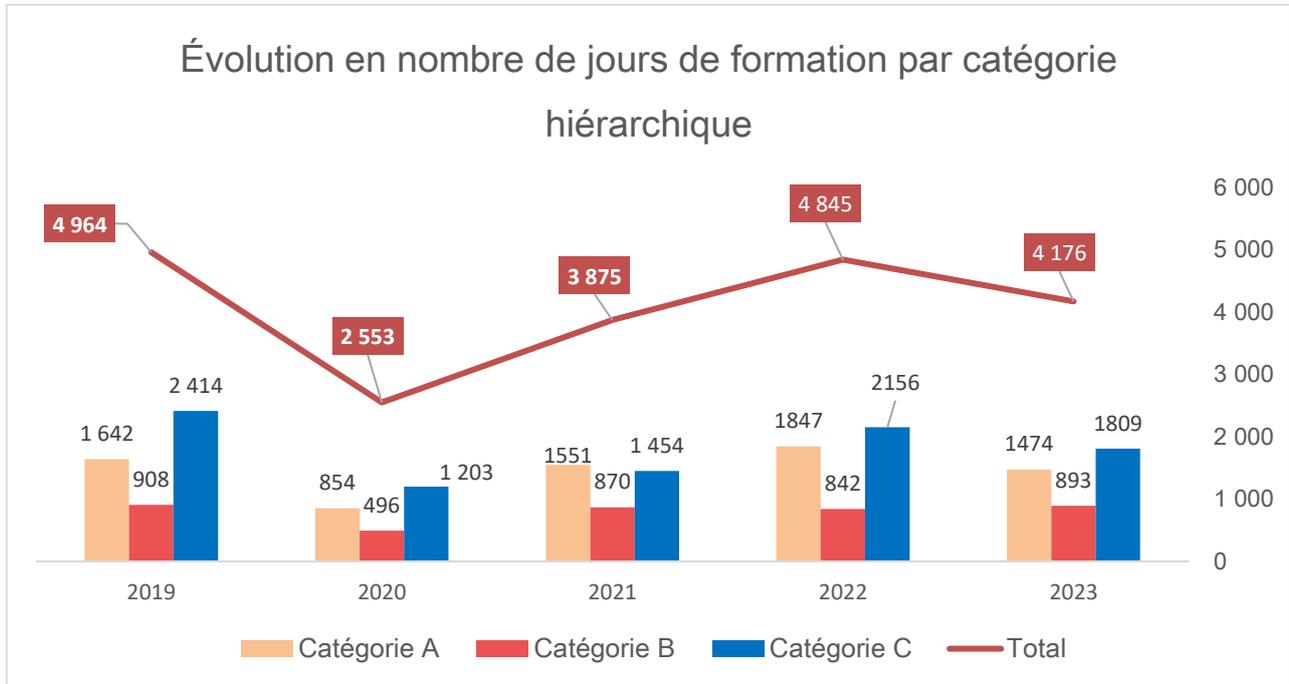
Jusqu'en 2020, le nombre de télétravailleurs était limité dans la collectivité. Cette année-là, la crise sanitaire a contraint l'administration à placer de façon précipitée le plus d'agents possibles en travail à distance (près de 450). En octobre 2020, et après un bilan de cette expérience, l'assemblée départementale a adopté de nouvelles dispositions concernant cette organisation du travail. La collectivité compte 478 télétravailleurs au 31 décembre 2023 (380 en 2021, 478 en 2022).





La formation

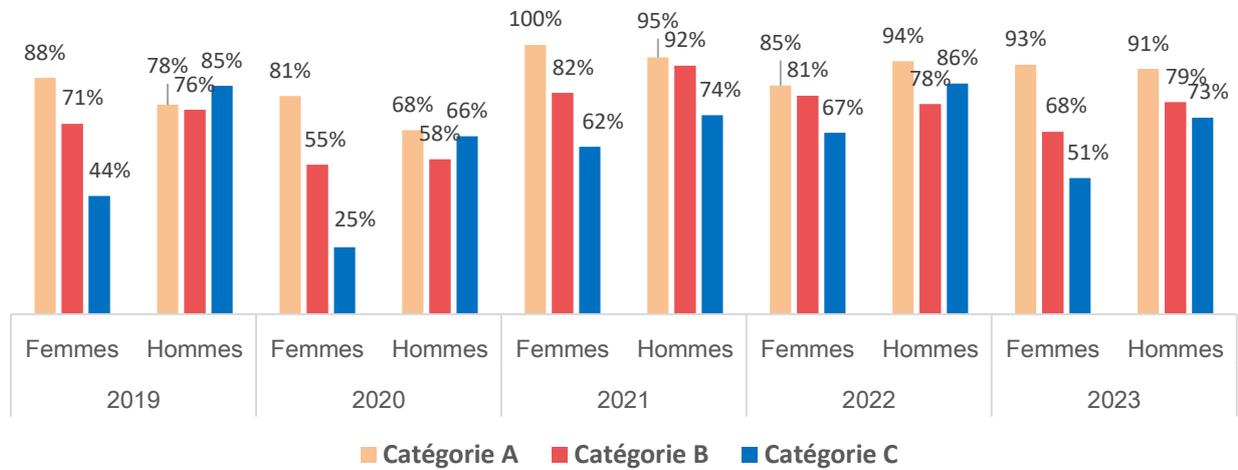
Nombre de jours de formation suivies par les agents permanents



Ce graphique se lit ainsi : 43% des agents ayant suivi une formation en 2023 appartenait à la catégorie C, ils étaient 49% en 2019.



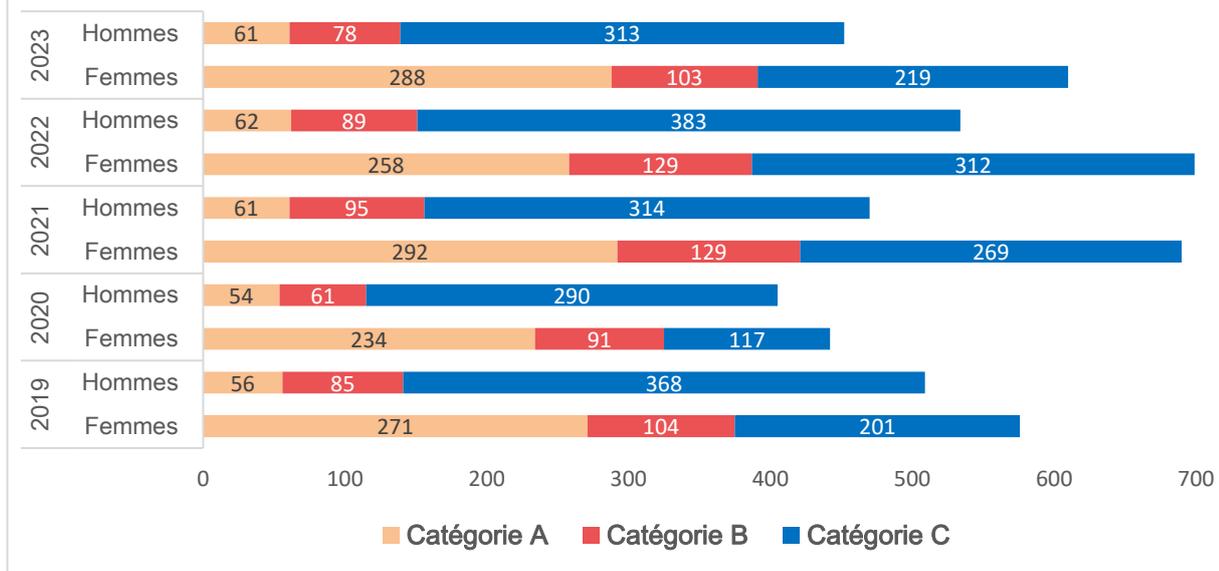
Pourcentage d'agents ayant suivi au moins un jour de formation par rapport à leur catégorie hiérarchique



Nombre d'agents permanents ayant suivi des formations

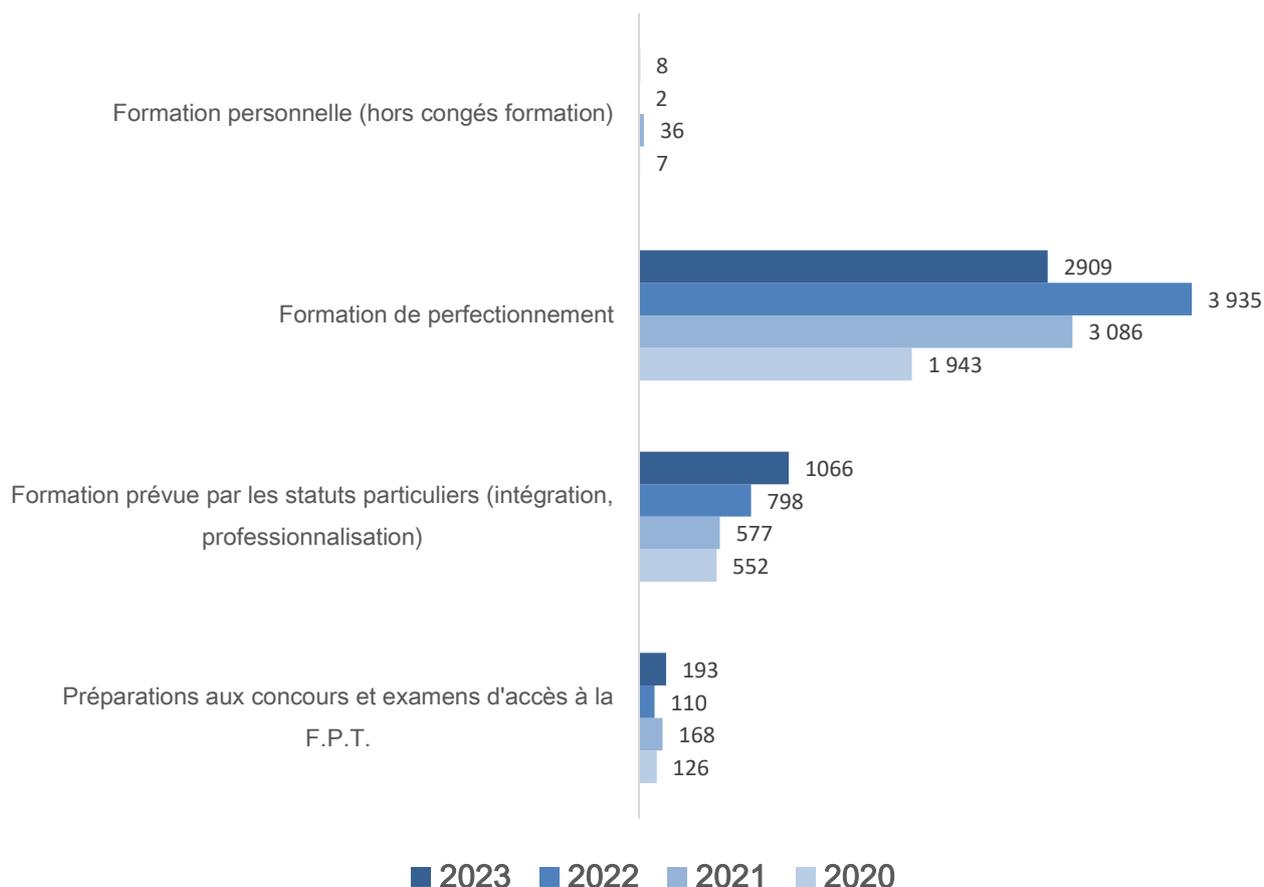
	2019	2020	2021	2022	2023
Pourcentage des agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation	71%	55%	77%	83%	70%
Nombre de jours de formation	4 964	2 245	3 875	4 845	4 176

Évolution du nombre d'agents permanents ayant suivi au moins 1 jour de formation par catégorie et par sexe





Nombre de journées par type de formation



Coût de formation

Montant et répartition des dépenses de formation					
	2019	2020	2021	2022	2023
Dépenses de formation	806 422 €	498 935 €	641 346 €	827 377 €	848 070 €
CNFPT	55%	57%	53%	45%	64%
Autres organismes	37%	40%	42%	41%	20%
Frais de déplacement	9%	3%	5%	7%	11%
Coût de la formation des apprentis				6%	4%

Répartition des jours de formation par organisme					
	2019	2020	2021	2022	2023
CNFPT	27%	36%	31%	34%	38%
Autres organismes	16%	39%	44%	38%	30%
Interne à la collectivité	57%	22%	25%	27%	31%



En 2023, 70% des agents permanents ont suivi au moins une formation d'au moins un jour (77% en 2021, 83% en 2022).

Après une année particulière en 2020 qui a vu le nombre de jours de formation et le nombre d'agents formés baisser, même si un bon niveau avait pu être maintenu, l'année 2021 est marquée par une reprise des formations, tant sur le nombre de jours que sur le nombre d'agents formés. Seuls les agents de catégorie C n'ont pas retrouvé le niveau de 2019.

L'augmentation des jours de formation et du nombre d'agents formés pour la catégorie A s'explique également par l'organisation, en 2021, de formations obligatoires pour les encadrants sur le statut de la fonction publique, l'entretien professionnel et le maintien du collectif de travail. 2021 a été marquée le développement du télétravail (mis en place en octobre 2020) associé à l'obligation pour tous les télétravailleurs de suivre une formation dans les six mois suivant l'autorisation de télétravailler, 479 agents de la collectivité ont été formés en 2021 dans ce cadre.

En 2022, ces augmentations, en nombre d'agents et en nombre de jours de formation ont bénéficié aux agents de toutes les catégories. Des formations obligatoires sur les violences sexistes et sexuelles, prévues au Plan égalité professionnelles femmes-hommes, ont été organisées sur les trois bassins. Au total, 20 sessions ont réuni 1267 agents, soit 82% de l'effectif cible. L'année 2022 a également été marquée par la création du parcours de formation Tremplin : une dizaine d'agents ont suivi divers modules de formation afin de développer leurs compétences dans le domaine administratif dans le but maintenir leur employabilité et faciliter leur mobilité.

En 2023, le taux d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation revient au niveau « d'avant Covid ». Les formations de perfectionnement sont moins sollicitées, alors que les formations prévues par les statuts particuliers (intégration, professionnalisation) et de préparation aux concours augmentent.

A noter également chaque année, l'organisation de formation pour les assistants familiaux : stage préparatoire à l'accueil de l'enfant (SPAÉ), et la préparation au diplôme d'Etat d'assistant familial (pour ceux que n'en sont pas titulaires).

Les formations dispensées en interne concernent les logiciels bureautiques, les logiciels métiers Grand Angle (finances) et Solis (social), le SPAÉ, le parcours métier route, les habilitations (électriques et autres), la santé sécurité au travail, ainsi que le télétravail.



Les droits sociaux

Les relations sociales

Réunions statutaires

	2019	2020	2021	2022	2023
Réunions du Comité Social Territorial	5	6	6	7	6
Réunions de la Formation Spécialisée	6	8	6	4	4

Conflits du travail : nombre jours de grèves

	2019	2020	2021	2022	2023
Sur mot d'ordre national	536	58	54	263	522
Sur mot d'ordre local	99	0	0	53	0

Droits syndicaux

	2019	2020	2021	2022	2023
Nb ASA syndicales accordées	210	73	126	290	320
Nb ASA pour siéger dans une instance de concertation				90	98
Nb ASA réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation				30	49
Nb jours formations syndicales	45	0	9	12	19
Contingent heures de décharges d'activité de service	8 960	5 400	5 400	5 388	5 076
Nb heures de décharges d'activité de service utilisées	5 835	1 260	2 052	3 052	2 850

Saisines de la CAP ou de la CCP

	2022	2023
Commissions administratives paritaires		
Saisines de droit	8	0
Saisines à la demande des agents	3	0
Total	11	0
Commissions consultatives paritaires		

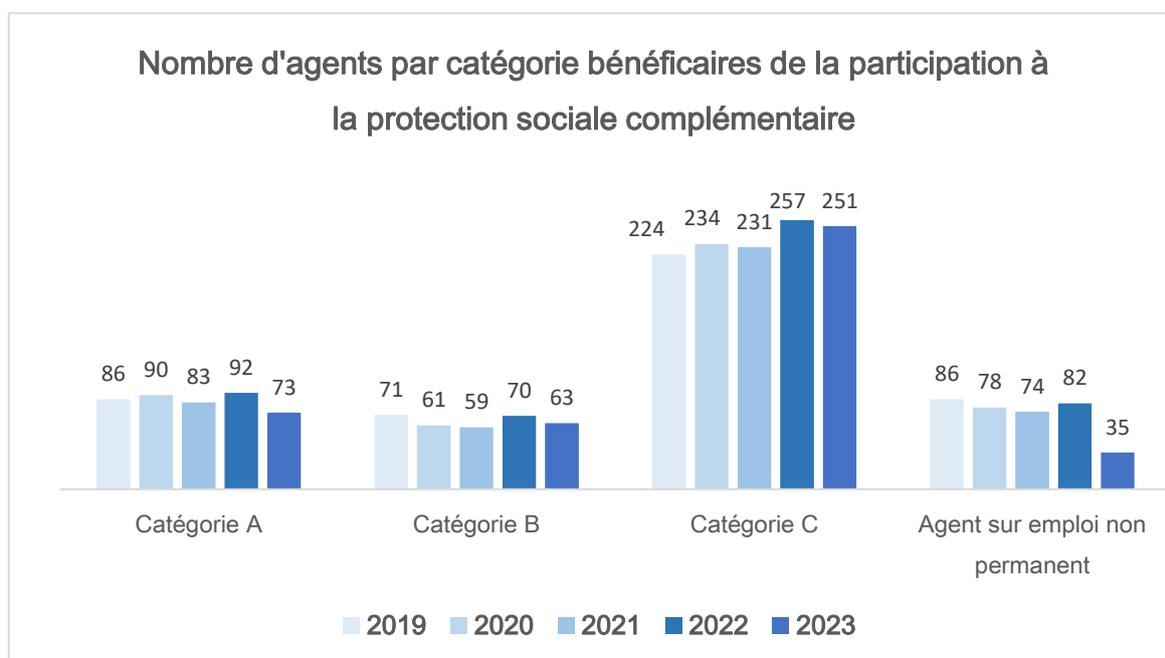


Saisines de droit	0	0
Saisines à la demande des agents	2	0
Total	2	0

Protection sociale complémentaire

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé, via un contrat labellisé.

	2019	2020	2021	2022	2023
Montant global des participations	90 175 €	92 039 €	89 575 €	100 495 €	81 105 €
Montant moyen par bénéficiaire	195 €	199 €	200 €	201 €	192 €
Nombre de bénéficiaires	467	463	447	501	422



Après une légère baisse du nombre de bénéficiaires en 2021, leur nombre augmente en 2022, dans toutes les catégories.