



# Rapport social unique 2022

CST du 14 novembre 2023





## 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 technique. 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 2022 .....	1
Les effectifs .....	6
Le temps de travail des agents permanents .....	20
La rémunération .....	25
Les conditions de travail .....	30
La formation .....	33
Les droits sociaux.....	37





## Définitions

Statut de l'emploi :

	Emplois permanents	Emplois non permanents
<i>Agents titulaires</i>	Fonctionnaires titulaires	
	Fonctionnaires stagiaires	
	Détaché dans la Fonction Publique Territoriale	
	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 <sup>ère</sup> 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.



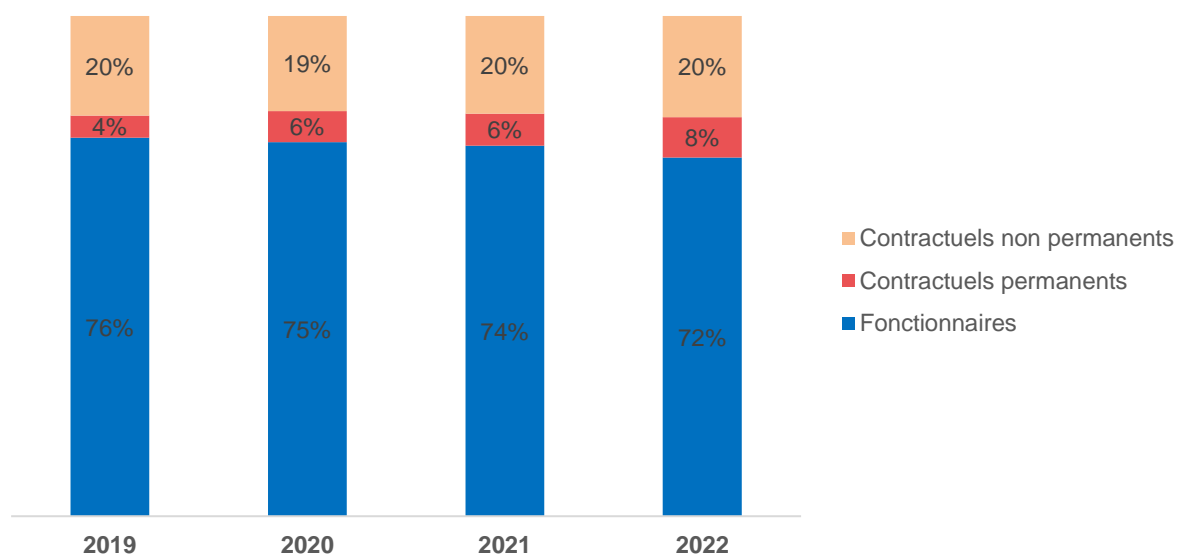


# Les effectifs

## Statut des agents employés par la collectivité

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

En nombre de personnes physiques



- Après une baisse des effectifs observée depuis 2020, le nombre d'agents employés par la collectivité augmente légèrement.
- Le nombre de contractuels s'est stabilisé entre 2019 et 2020, puis leur nombre repart à la hausse, au détriment du nombre de fonctionnaires. Cela est dû au recours croissant, au regard des difficultés de recrutement, à des contractuels sur certains métiers en tension (assistants sociaux en particulier),
- 12% des contractuels permanents sont en CDI, soit 19 agents sur 153 contractuels occupant des emplois permanents, 1 CDI a été conclu au cours de l'année 2022,
- Au 31 décembre 2021, un agent occupe un emploi fonctionnel dans la collectivité.





## Précisions sur les emplois non permanents

- Les assistants familiaux constituent 84% des emplois non permanents,
- 4% des contractuels non permanents sont recrutés comme saisonniers ou occasionnels (au Service Archéologie Préventive en particulier),
- On compte 8 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.
- En 2022, 101 agents du Centre de gestion (3 en 2019, 46 en 2020, et 118 en 2021) ainsi que 29 intérimaires dans les services des bâtiments (29 en 2021, intérimaires des collèges non comptabilisés en 2022) sont intervenus en tant que personnel temporaire (voir la répartition par filière p.10),
- Au 31 décembre 2022, 33 apprentis sont en poste dans la collectivité (15 en 2019, 7 en 2020, et 14 en 2021.).

Les effectifs de la collectivité sont légèrement en hausse, après 2 années de baisse qui ont vu, en raison de la crise sanitaire, un ralentissement des recrutements. 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

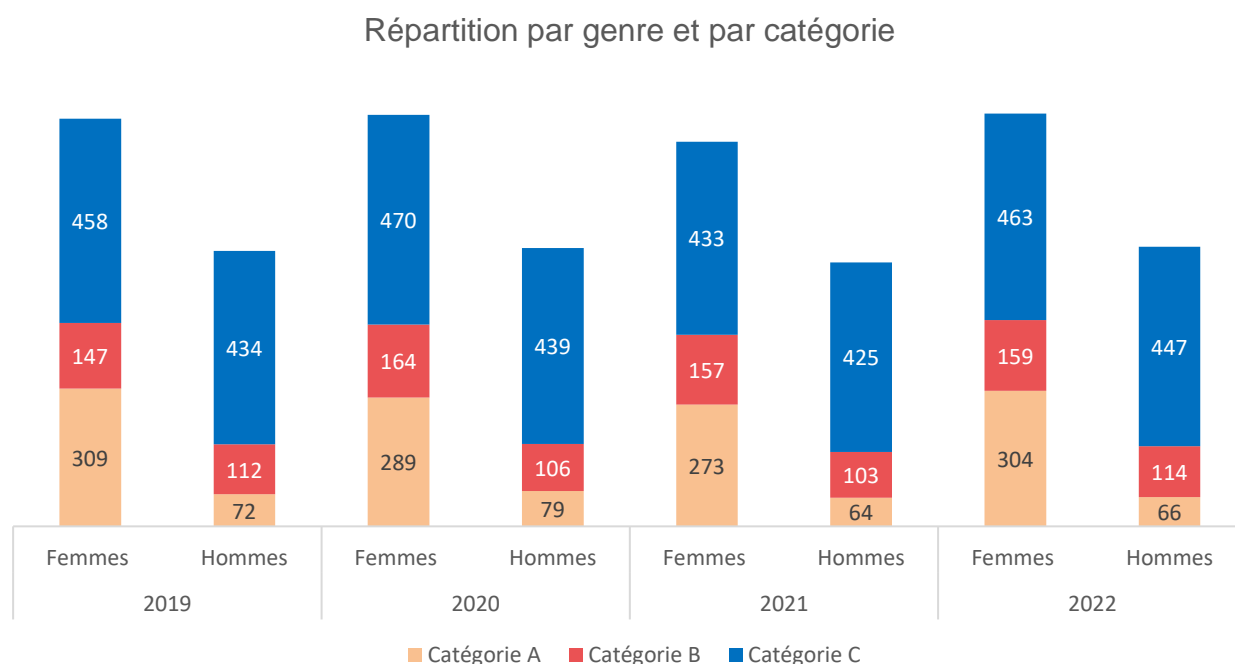
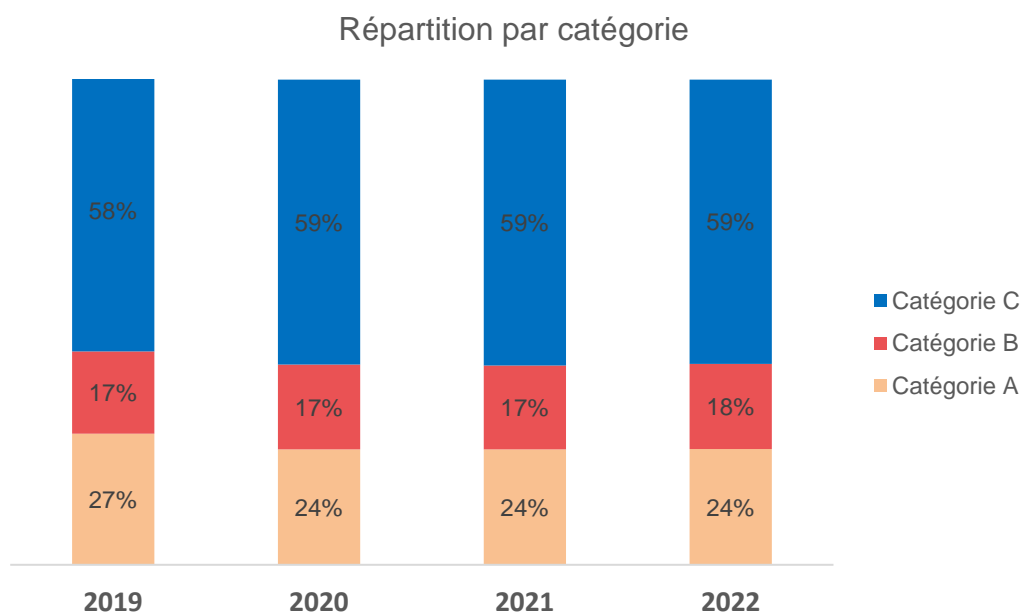
Filière	Titulaire				Contractuel				Tous			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Administrative	27%	27%	26%	26%	31%	34%	36%	40%	27%	28%	27%	27%
Technique	54%	54%	54%	51%	15%	23%	25%	47%	52%	51%	52%	50%
Culturelle	2%	2%	3%	2%	2%	2%	3%	3%	2%	2%	3%	2%
Sportive	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociale	12%	12%	13%	12%	28%	31%	30%	34%	13%	13%	14%	14%
Médico-sociale	3%	3%	3%	3%	7%	8%	5%	3%	4%	4%	4%	3%
Médico-technique	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Police	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Incendie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Animation	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%

La répartition par filière est stable. On note une augmentation des contractuels sur emplois permanents sur les filières technique (56 agents dont 25 affectés sur postes vacants et 16 remplaçants), administrative (18 attachés, 15 rédacteurs et 15 adjoints administratifs), puis sociale (40 assistants socio-éducatifs).





## Répartition des agents par genre et par catégorie



Le nombre d'agents augmente en 2022 et la répartition par catégorie reste stable : toutes les catégories augmentent, hommes et femmes. Pour rappel, les assistants sociaux sont passés catégorie A en 2019.

Focus sur la catégorie A : les femmes représentent 82% de la catégorie A, on compte 5 femmes A+ et 4 hommes A+. Au 31 décembre 2022, on compte 4 femmes et 11 hommes parmi les directeurs(trices), 8 femmes et 13 hommes si l'on compte également les adjoint(e)s

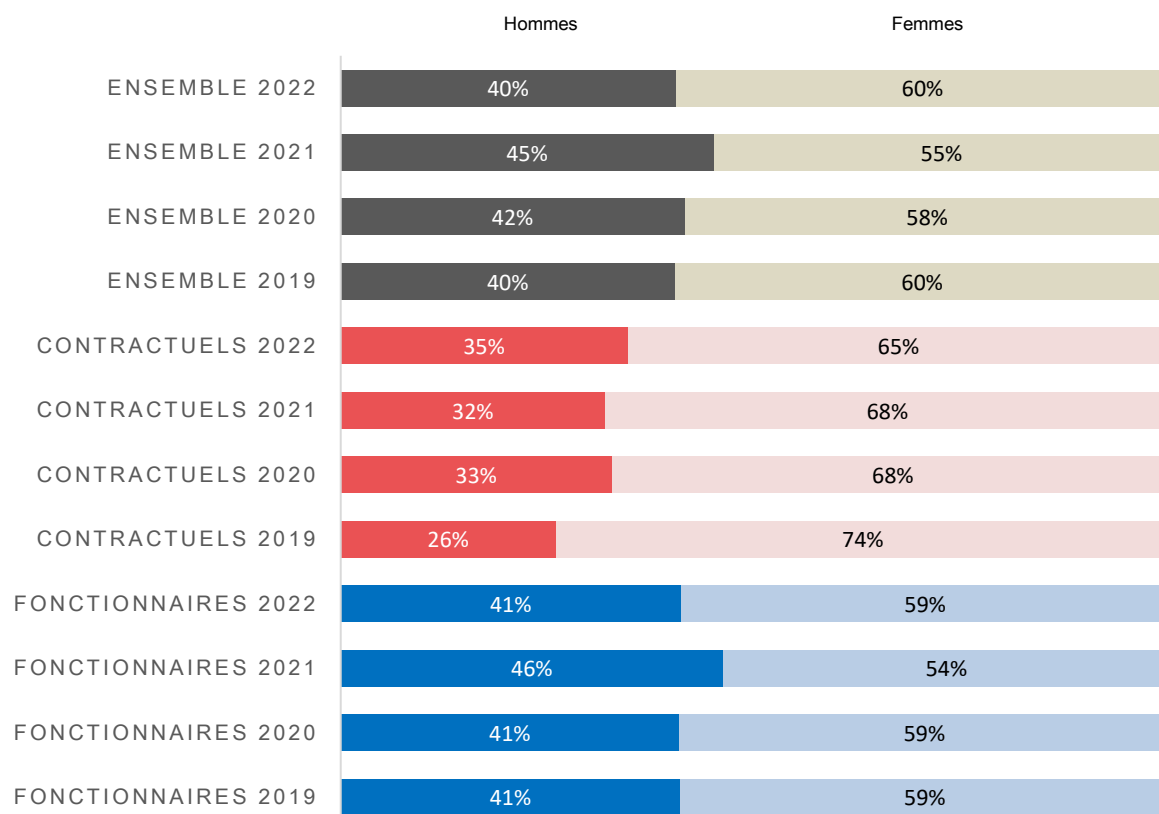






aux directeurs(trices) et les directrices des musées et du pôle médiathèque culture et patrimoine.

## Répartition par genre et par statut



En 2022, la répartition totale femmes-hommes de la collectivité est revenue à celle de 2019, alors qu'elle tendait à s'équilibrer. L'évolution est particulièrement marquée chez les fonctionnaires (5 points de différence). L'augmentation du nombre de contractuels homme sur emploi permanent ne compense pas cette évolution car ils représentent 10% de l'effectif.

## Les principaux cadres d'emplois

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

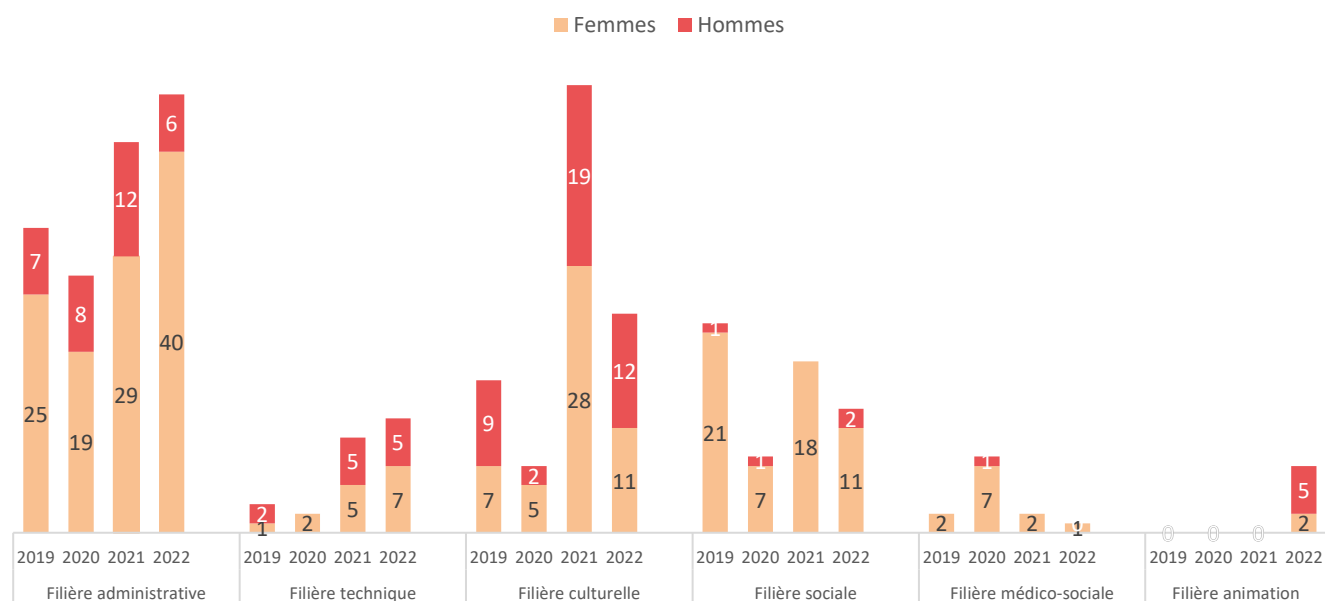
On observe une stabilité parmi les principaux cadres d'emplois. Ceux-ci correspondent aux missions de la collectivité : entretien des routes, entretien et restauration des collèges, ainsi que les solidarités.





## 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.

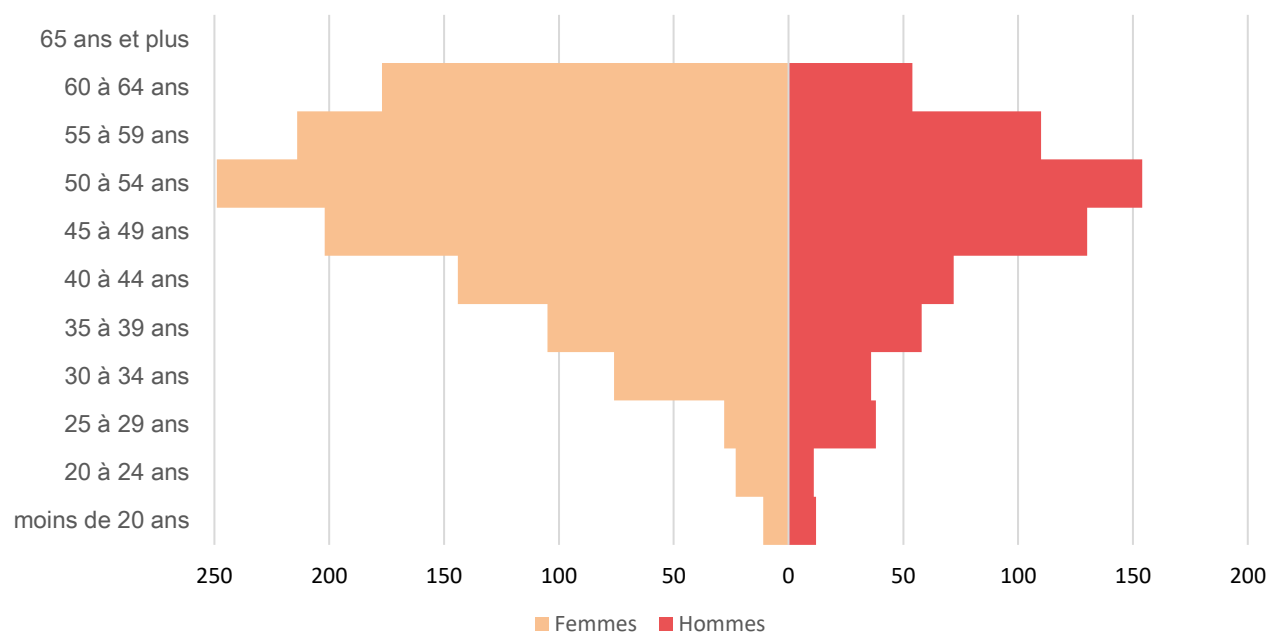
## Positions administratives particulières

Positions	2019	2020	2021	2022
Agents mis à disposition dans la collectivité	2	2	1	2
Agents mis à disposition dans une autre structure	11	15	13	10
Agents en congés parental	2	1	3	1
Agents en disponibilité	27	32	18	25
<i>dont disponibilité de droit</i>		14	4	5
Agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure	14	14	16	20
Agents détachés au sein de la collectivité	3	3	1	3
Agents détachés dans une autre structure	13	8	16	10
Agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)	2	9	6	8





## Pyramide des âges



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

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 48,72 ans. Ce chiffre cache une grande disparité entre les agents permanents et les agents non permanents d'une part, et, au sein des agents non permanents, entre les assistants familiaux et les autres agents non permanents, comme les apprentis par exemple.

La collectivité compte 7,8 agents de 50 ans et plus pour 1 de moins de 30 ans.

### Données de la fonction publique

En 2020, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans contre 42 ans dans le secteur privé. La fonction publique compte 2,4 agents de 50 ans et plus pour 1 de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,5 dans le secteur privé. La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique (46 ans).

*Données issues du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Édition 2023 (données au 31 décembre 2021)*





Selon le 14ème baromètre RH des collectivités locales Randstad, 59% des collectivités locales rencontraient des difficultés de recrutement en 2022.

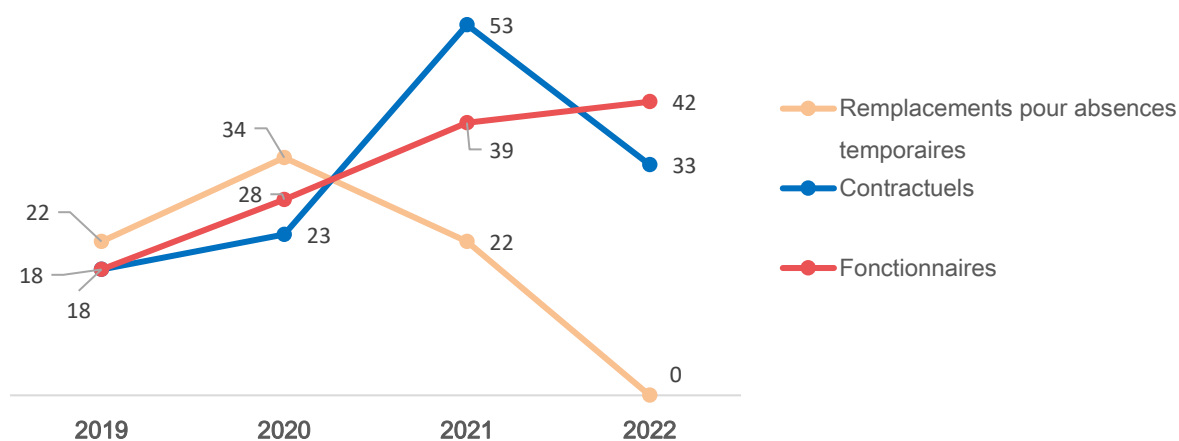
## Mouvements

### Arrivées

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

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).

Nombre d'arrivées d'agents permanents



Principaux modes d'arrivée des agents permanents	2019	2020	2021	2022
Remplacements pour absences temporaires	38%	40%	19%	-
Arrivées de contractuels	31%	27%	46%	44%
Recrutement direct de fonctionnaires <sup>1</sup>	17%	7%	-	11%
Voie de concours ou sélection professionnelle	-	1%	2%	4%
Article L. 352-4 du CGFP (travailleurs handicapés)	-	-	1%	1%

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





Intégration directe <sup>2</sup>	-	2%	11%	-
Voie de mutation	5%	12%	17%	40%
Voie de détachement	3%	8%	4%	-
Réintégration et retour	5%	1%	1%	-

Sur les nouveaux fonctionnaires de la collectivité, 30 sont arrivés par la voie de mutation (19 en 2021). Le nombre de contractuels recrutés est en baisse et représente moins de la moitié des arrivées sur des postes permanents.

## Départs

76 agents ont quitté la collectivité en 2022 (83 en 2021, 82 en 2020 et 58 en 2019).

Principales causes de départ d'agents permanents	2019	2020	2021	2022
Départ à la retraite	37%	48%	47%	61%
Fin de contrats des contractuels	25%	-	11%	13%
Mutation	20%	2%	22%	10%
Décès	12%	5%	4%	3%
Démission	5%	4%	11%	0%
Mise en disponibilité	-	10%	6%	0%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité	45%	10%	1%	15%
Détachement dans une autre collectivité	-	10%	2%	12%

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

Pour les agents ayant quitté la collectivité, le principal motif de départs est la retraite (plus de la moitié des départs), les autres motifs varient selon les années.

Trois ruptures conventionnelles ont été conclues en 2022 (1 en 2021, aucune en 2020 ni en 2019).

---

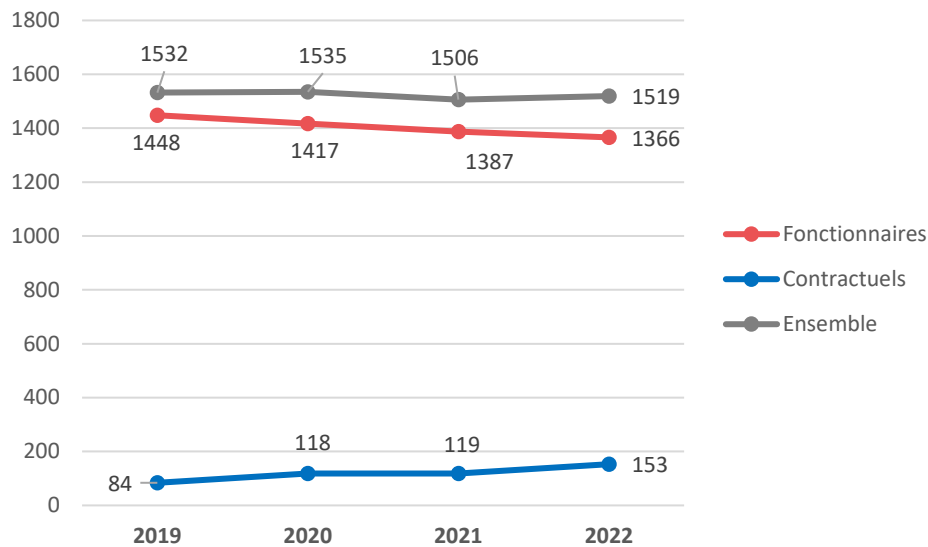
<sup>2</sup> L'intégration directe est une forme de recrutement applicable à l'ensemble des fonctionnaires (Etat, hospitaliers, territoriaux). Elle se traduit par une radiation du cadre d'emplois ou du corps d'origine, et par une intégration concomitante dans celui d'accueil, sans période de détachement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





## Variation des effectifs permanents

Entre le 31 décembre 2019 et 31 décembre 2022



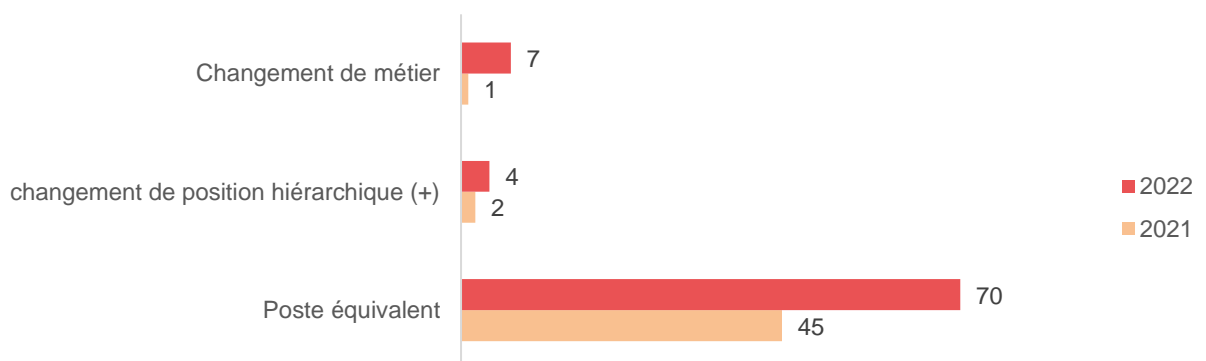
Après une hausse sensible entre 2019 et 2020, et une stabilisation l'année suivante, le nombre de contractuels repart à la hausse en 2022. Le nombre de fonctionnaires est impacté par les départs à la retraite mais parmi les agents recrutés en 2022, on compte davantage de fonctionnaires que de contractuels. Le recours aux contractuels s'explique par les difficultés de recrutement (peu de candidatures, et peu de candidatures correspondant au profil recherché).

## Mobilités internes

81 agents sur emploi permanent ont connu une mobilité interne au cours de l'année (48 en 2021), soit 34 hommes et 47 femmes (respectivement 29 et 19 en 2021) :

- 70 pour un poste équivalent (45 en 2021),
- 3 hommes et 1 femme pour des postes à responsabilités supérieures (2 hommes en 2021),
- 5 hommes et 2 femmes ont changé de métier, à l'intérieur de la collectivité (1 femme en 2021).

### Typologie des mobilités internes





## Autorisation d'exercice d'une activité accessoire

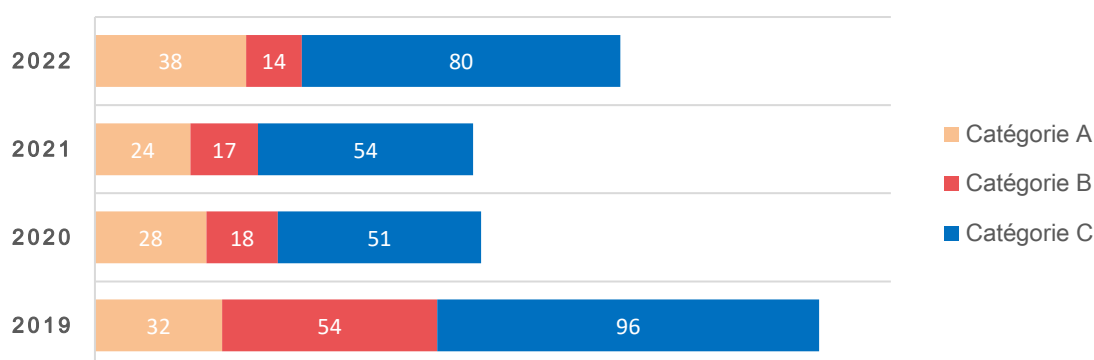
Onze fonctionnaires et un contractuel sur emploi permanent sont autorisés à exercer une activité accessoire, prévu par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, dans les domaines suivants :

Type d'activité exercée à titre accessoire	2022
Expertise et consultation	-
Enseignement et formation	5
Activité à caractère sportif ou culturel	1
Activité agricole	3
Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale	-
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	-
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif	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
Vente de biens produits personnellement par l'agent	-
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>

## Accompagnement

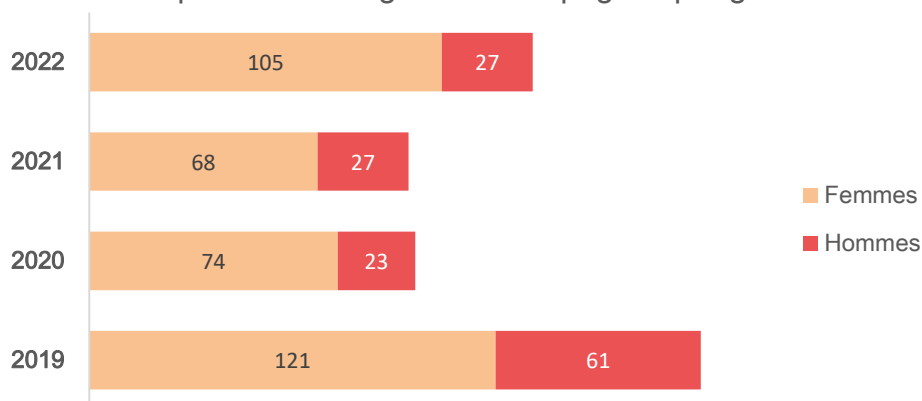
En 2022, 132 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (95 en 2021, 97 en 2020 et 187 en 2019), soit 32% d'augmentation par rapport à l'année précédente.

Répartition des agents accompagnés par catégorie





### Répartition des agents accompagnés par genre



Principaux motifs d'accompagnement	2020	2021	2022
Accompagnement général	73	73	94
Reclassement	5	6	6
Jury	4	6	11
Mobilité	12	4	18
Concours	2	4	1
Apprenti	1	0	0
Autres	2	2	2
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>95</b>	<b>132</b>

*Motifs non comptabilisés en 2019*

## Discipline

### Sanctions disciplinaires prononcées

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





## Principaux motifs des sanctions prononcées

	2019	2020	2021	2022
Qualité de service ( <i>manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste</i> )	3	5	5	-
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	1	-	-	3
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

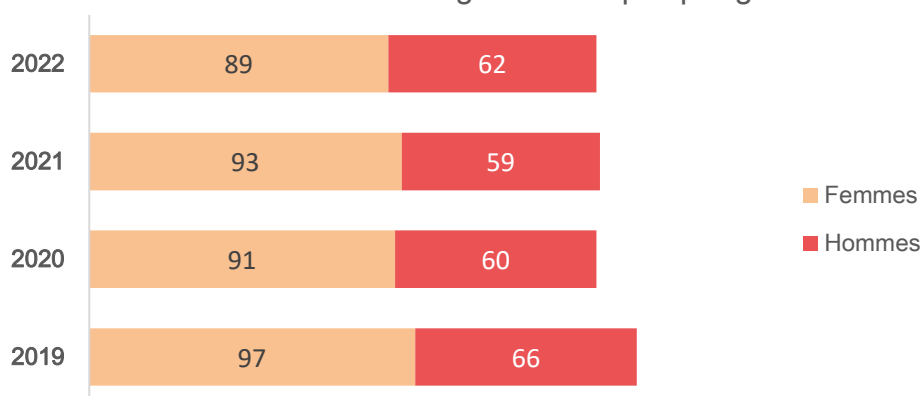
Les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leurs effectifs.

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

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

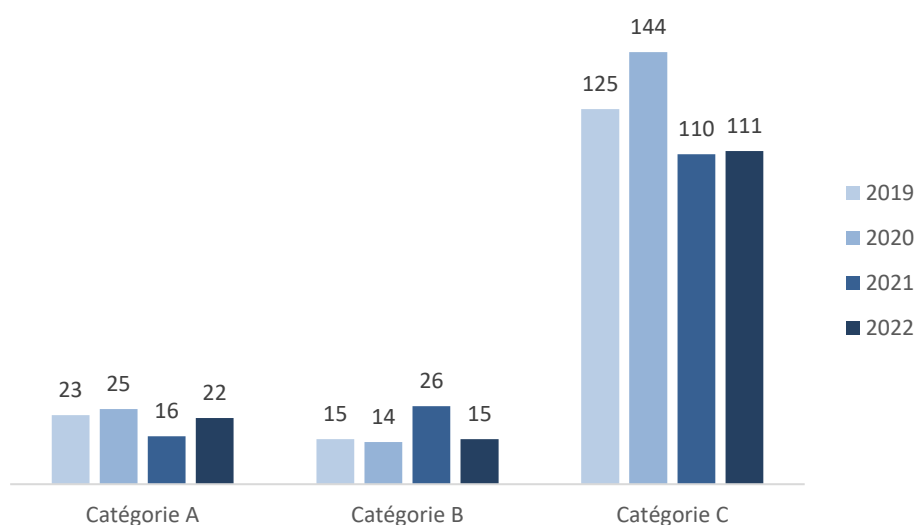
\*\*Le taux d'emploi légal prend en compte les travailleurs en situation de handicap et les dépenses donnant lieu à unités déductibles (exemples : dépenses liées à des prestations d'ESAT)

### Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par genre





## Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie



Au 31/12/2022, la collectivité emploie 148 agents en situation de handicap, tous fonctionnaires à l'exception d'une contractuelle sur emploi non permanent, et de 2 apprentis (une femme et un homme). Afin d'endiguer la baisse du nombre d'agents en situation de handicap, la [LDG Handicap](#) prévoit, entre autres, des actions sur les recrutements et sur le recours aux ESAT pour les prestations de la collectivité.

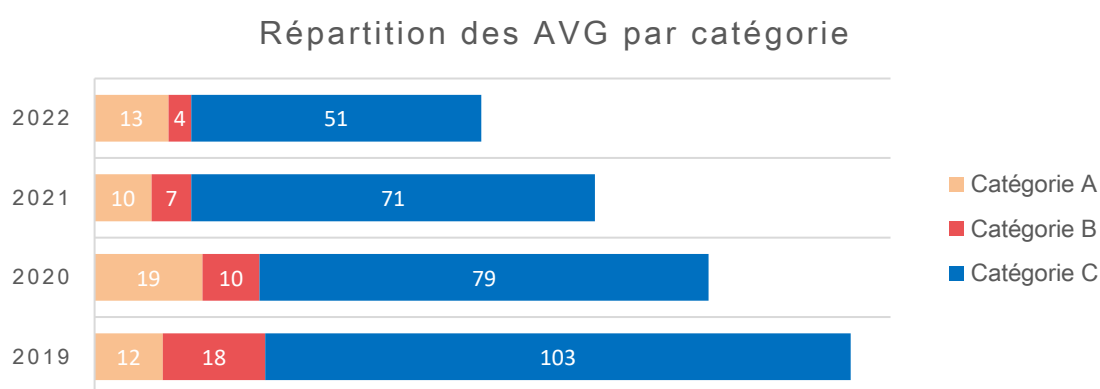
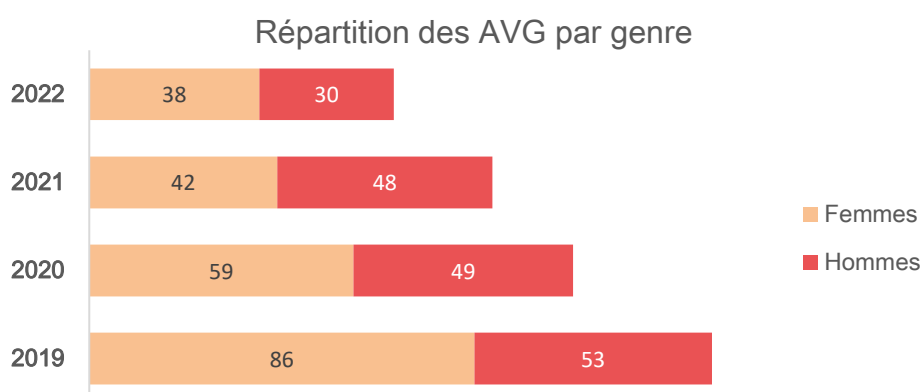
## Évolution professionnelle

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

Pour rappel, depuis 2020, l'avancement de grade est géré en interne par la collectivité. La promotion interne reste gérée par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Allier (CDG03) puisque la collectivité 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)



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. Par exemple, en 2022, 50 adjoints administratifs principal de 2<sup>ème</sup> classe remplissaient les conditions pour devenir adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> 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.

## Promotion interne

	2019		2020*		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Catégorie A</b>	-	-	-	-	1	-	1	1
<b>Catégorie B</b>	-	1	-	-	-	-	1	1
<b>Catégorie C</b>	-	7	1	2	-	-	1	7
<b>Total</b>	-	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	-	<b>3</b>	<b>9</b>
<b>Total par année</b>	<b>8</b> (dont 7 agents de maîtrise)		<b>3</b> (3 agents de maîtrise)		<b>1</b>		<b>12</b> (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 dans l'année, mais à ancienneté ou examen).

- En 2020, 11 dossiers ont été présentés au CDG03, aucun agent de la collectivité n'a bénéficié d'une promotion interne.
- 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.

## Avancements d'échelon

	2019	2020	2021	2022
<b>Femmes</b>	294	368	312	460
<b>Hommes</b>	234	258	217	362
<b>Total</b>	<b>528</b>	<b>626</b>	<b>529</b>	<b>822</b>
<b>Part sur fonctionnaires</b>	36%	44%	38%	60%

Le décret 2021-1818 a attribué une bonification d'ancienneté exceptionnelle aux fonctionnaires de catégorie C au titre de l'année 2022, d'où l'augmentation importante en 2022.

# Le temps de travail des agents permanents

## Répartition des agents à temps complet ou non complet

	Fonctionnaires		Contractuels	
	<i>Temps complet</i>	<i>Temps non complet</i>	<i>Temps complet</i>	<i>Temps non complet</i>
<b>2019</b>	97%	3%	100%	0%
<b>2020</b>	97%	3%	96%	4%
<b>2021</b>	97%	3%	96%	4%
<b>2022</b>	96%	3%	97%	3%

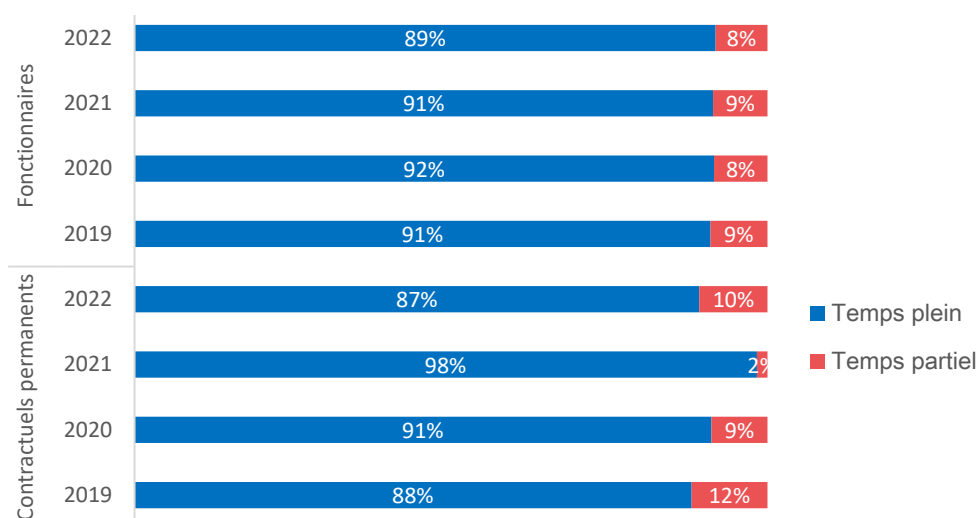
La répartition est globalement stable au fil des années.

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
<b>Femmes</b>	88%	87%	87%	85%
<b>Hommes</b>	12%	13%	13%	15%

### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

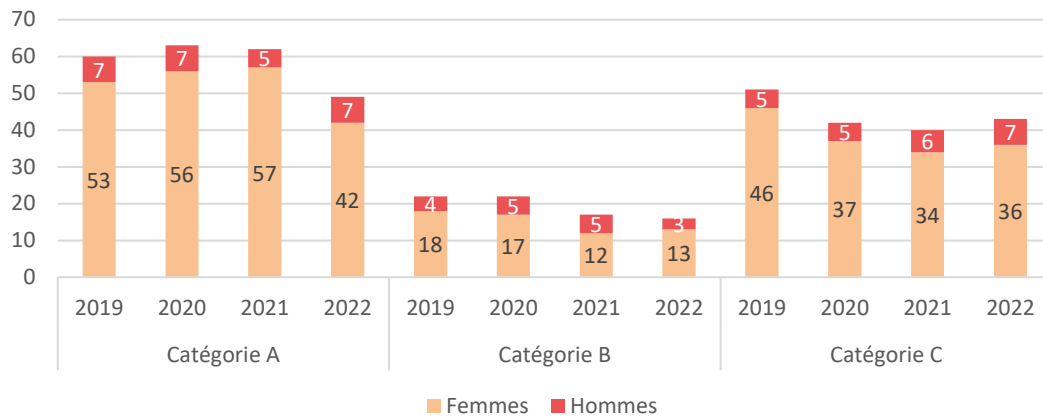
	2019	2020	2021	2022
<b>Femmes</b>	13%	10%	7%	7%
<b>Hommes</b>	3%	5%	1%	1%

### Part des agents permanents à temps partiel dans leur catégorie

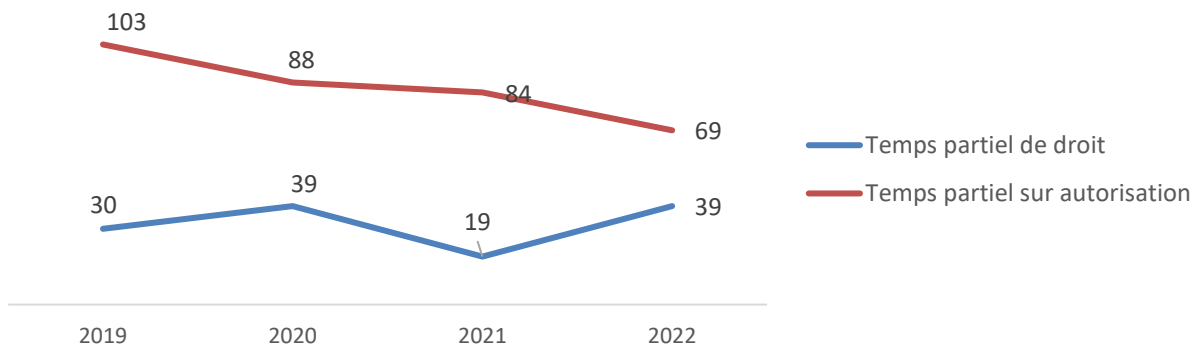
	2019	2020	2021	2022
<b>Catégorie A</b>	16%	17%	18%	13%
<b>Catégorie B</b>	8%	8%	7%	6%
<b>Catégorie C</b>	6%	5%	5%	5%



### Répartition des agents à temps partiel par catégorie et par genre



### Temps partiel de droit et sur autorisation



La collectivité compte 108 agents à temps partiel de droit et sur autorisation (103 en 2021, 127 en 2020, 133 en 2019). Une grande majorité de ces temps partiels est pris par des femmes (7% de femmes et 1% d'homme) et surtout de catégorie A (13%). Après une baisse du nombre d'agents à temps partiel en 2021, on observe une légère augmentation en 2022 (5 agents supplémentaires).

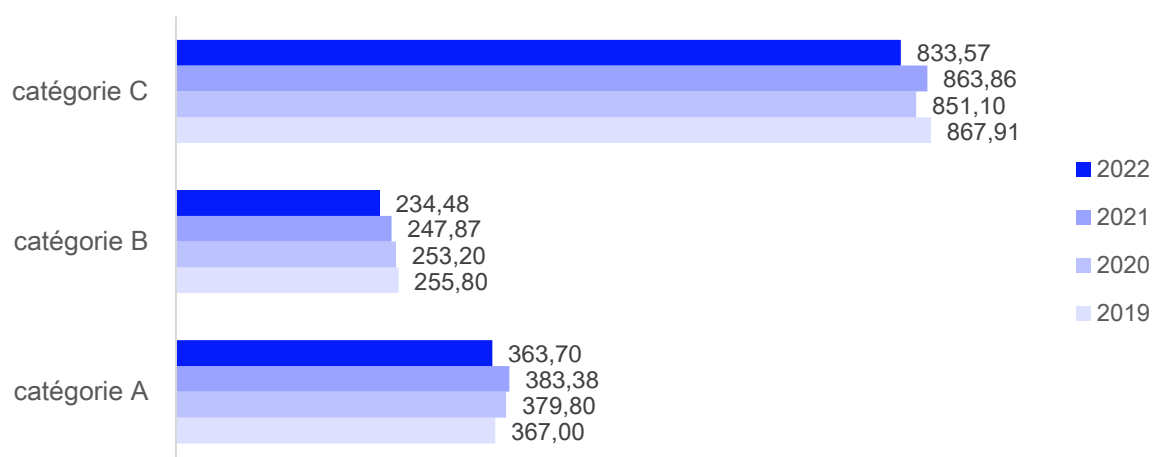
### Agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

	2019	2020	2021	2022
<b>Fonctionnaires</b>	1409,21	1383,50	1364,04	1341,84
<b>Contractuels permanents</b>	81,50	112,60	129,57	135,28
<b>Contractuels non permanents</b>	435	360	366	365,37
<b>Total agents en ETPR</b>	<b>1925,71</b>	<b>1856,1</b>	<b>1859,61</b>	<b>1842,49</b>





## Répartition des ETPR permanents par catégorie



En 2022, le nombre d'agents en équivalent temps plein baisse légèrement dans toutes les catégories.

## Les absences

### Absences pour motif médical

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

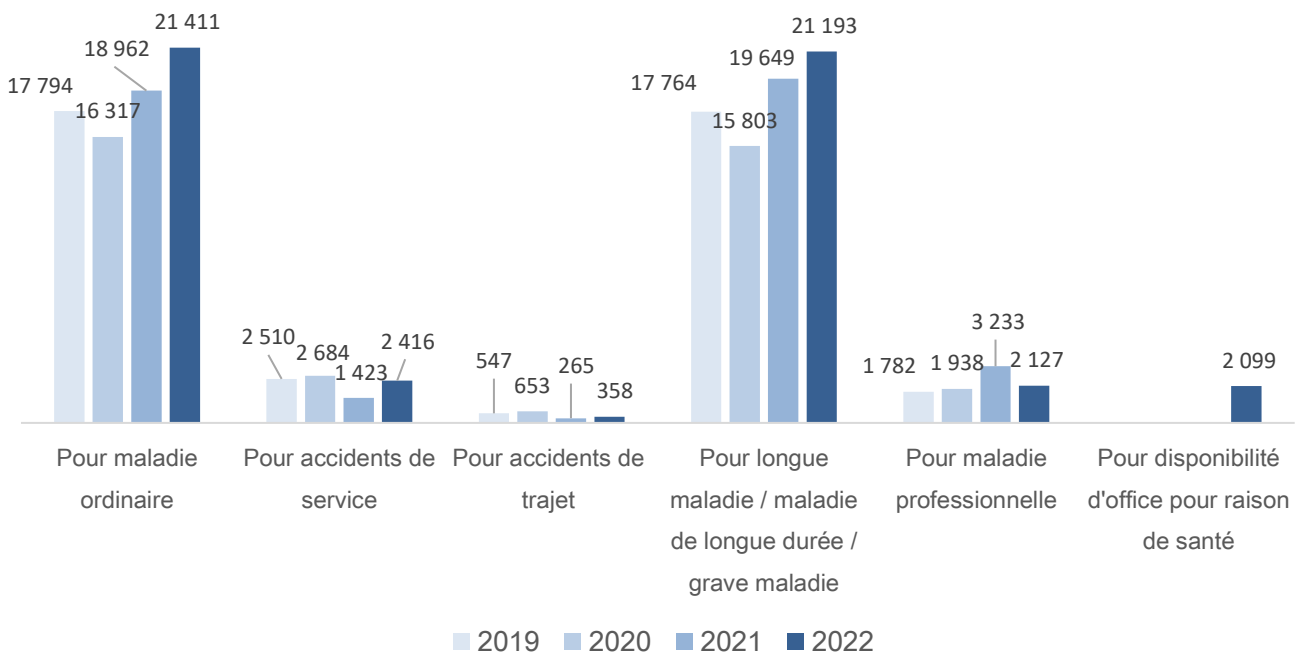
\*Les absences médicales dites compressibles regroupent les absences pour maladie ordinaire, accidents du travail imputables au service et accidents imputables au trajet.

\*\*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.

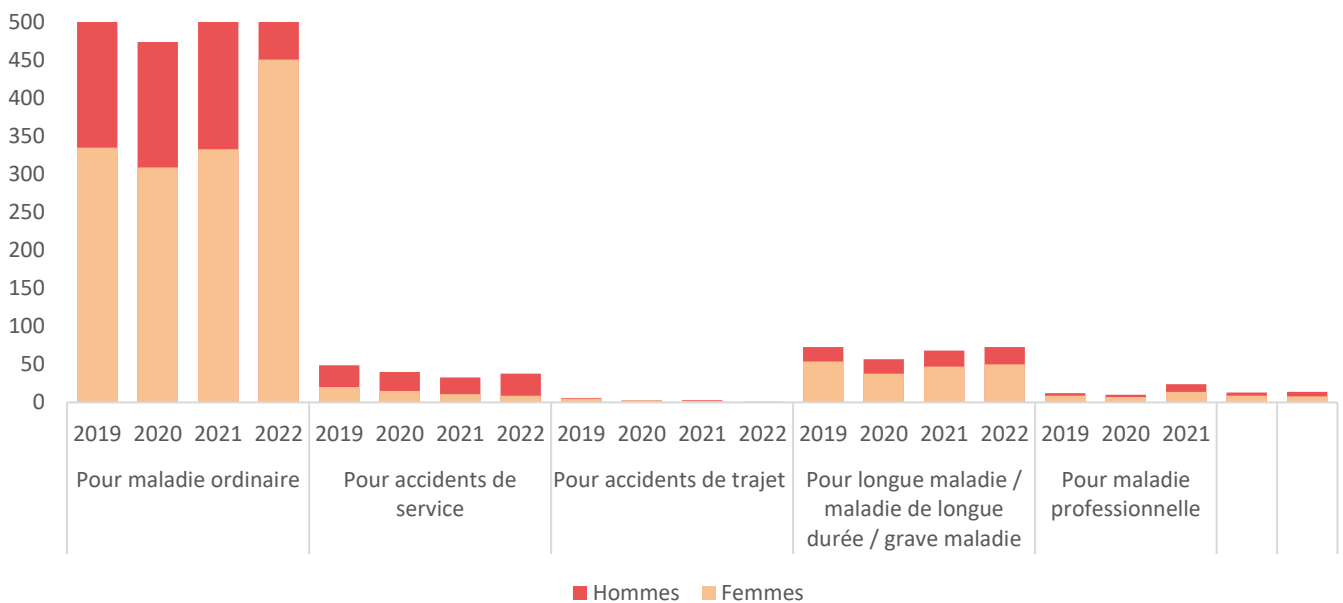




### Evolution du nombre de jours d'absence pour raisons de santé



### Evolution du nombre d'agents absents pour raisons de santé



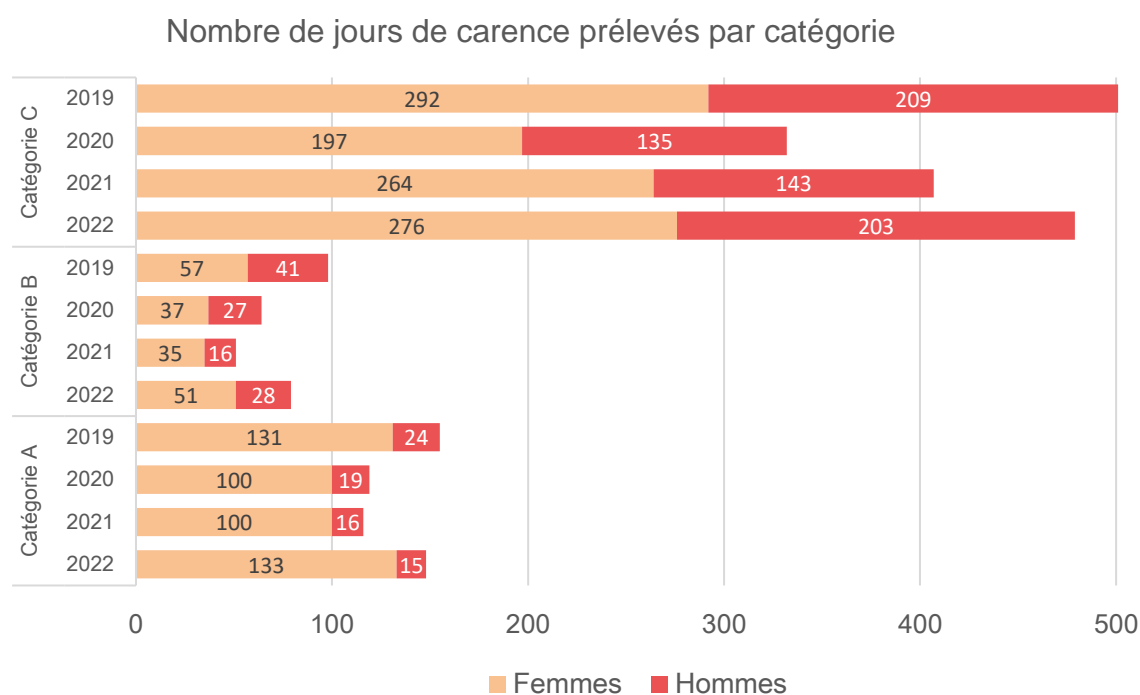
Après une baisse en 2020, le nombre total de journées d'absence pour raisons de santé repart à la hausse sur les années 2021 et 2022. Cela est dû à l'augmentation du nombre de journées d'absences médicales sur les deux volets : les absences dites compressibles et celles dites non-compressibles. Seul le nombre de jours d'absences pour maladie professionnelle est en baisse en 2022.







## Jours de carence prélevés pour tous les agents



	2019	2020	2021	2022
<b>Nombre de jours de carence prélevés</b>	754	515	578	700
<b>Montant bruts prélevés</b>	56 522 €	39 315 €	42 369 €	54 571 €

Le nombre de jours de carence augmente pour toutes les catégories, sans distinction de genre. 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.

# La rémunération

## Les dépenses de personnel

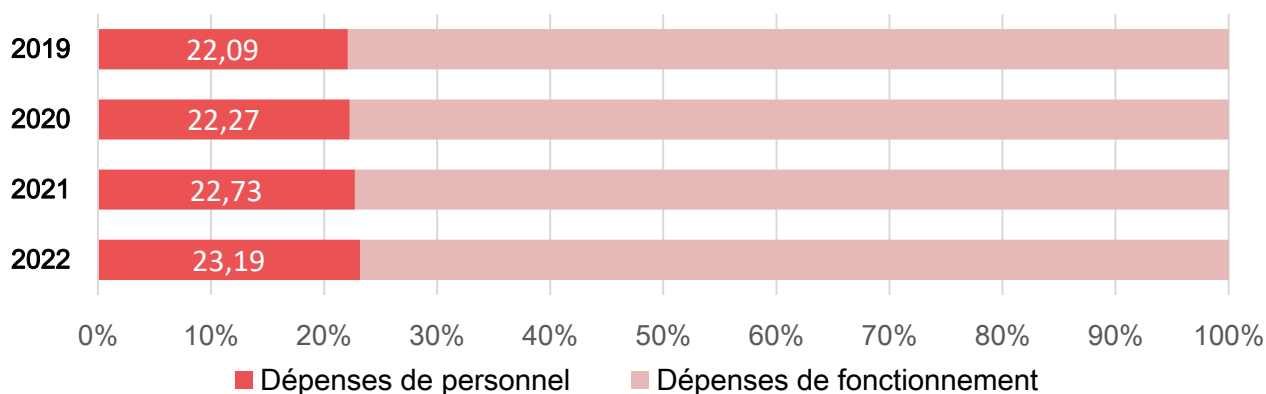
Les dépenses de personnel, globalement stables jusqu'en 2021, ont augmenté de 6,10% en 2022. Elles représentent désormais 23% des dépenses de fonctionnement et s'élèvent à **87 250 591 €** en 2022, soit une augmentation de 5 millions sur une année. Cela est dû notamment :

- 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 pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> enfant pour les assistants familiaux, prévue dans la loi Taquet,
- 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, certains B.



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

Rémunérations des agents sur emploi non permanent				
	2019	2020	2021	2022
Assistants familiaux	11 328 821 €	11 203 031 €	11 607 462 €	12 492 994 €
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	858 328 €	707 772 €	620 284 €	864 230 €



## Ecarts de rémunération hommes-femmes

Fonctionnaires (en ETPR)	Salaire brut moyen des hommes 2022	Salaire brut moyen des femmes 2022	Ecart (en %) 2019	Ecart (en %) 2020	Ecart (en %) 2021	Ecart (en %) 2022
Filière administrative - Catégorie A	61 349	48 197	20,69	12,12	33,91	21,44
Filière administrative - Catégorie B	34 158	33 925	0,77	-0,41	0,04	0,68
Filière administrative - Catégorie C	25 712	27 867	-2,48	-2,07	-5,93	-8,38
Filière technique - Catégorie A	58 890	63 317	-5,22	-9,62	-5,66	-7,52
Filière technique - Catégorie B	37 749	37 008	2,74	8,26	1,86	1,96
Filière technique - Catégorie C	29 380	26 641	7,81	7,46	9,00	9,32
Filière sociale - Catégorie A	41 791	39 395	9,87	11,33	5,86	5,73
Filière médico-sociale - Catégorie A	52 731	46 653	6,26	-4,41	6,36	11,53
Filière culturelle - Catégorie A	51 778	42 681	-6,24	0,32	15,36	17,57
Filière culturelle - Catégorie B	32 755	32 506	19,55	-5,76	-0,86	0,76
Filière culturelle - Catégorie C	29 819	26 678	-6,04	19,92	7,61	10,53
Filière animation - Catégorie B	31 354	29 388	4,58	4,3	2,53	6,27

(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



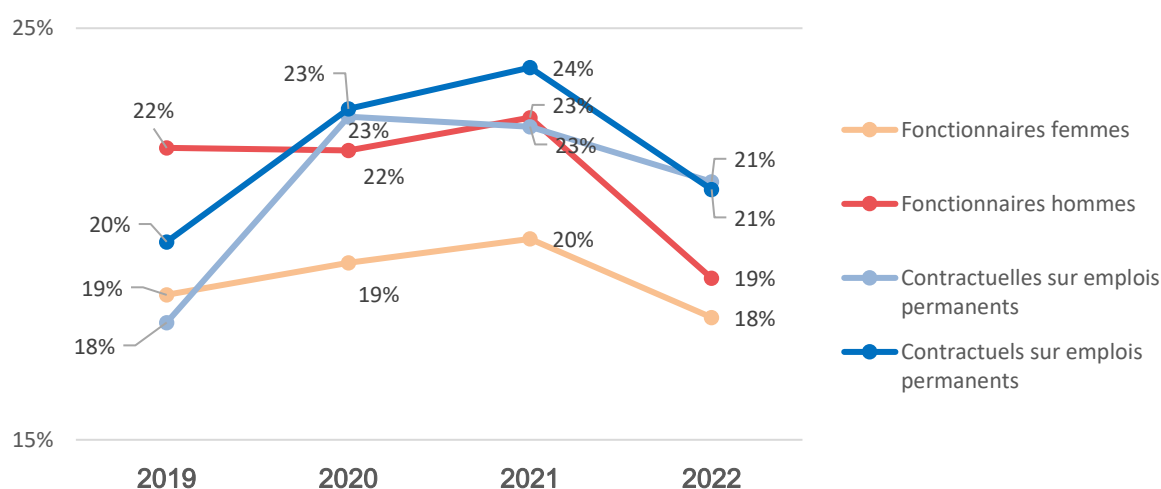


## Le régime indemnitaire

Le RIFSEEP a été mis en place dans la collectivité en 2018.

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

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 jusqu'en 2021 puis 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.

## 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 2022, 10 indemnités de fin de contrat ont été versées (0 en 2021).





## Les heures supplémentaires et complémentaires

	2019	2020	2021	2022
<b>Heures supplémentaires</b> réalisées et rémunérées	7 444,97	4 911,01	9 497,14	9 405,98
<b>Heures complémentaires</b> réalisées et rémunérées	304,8	241,28	186,65	508,69

*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 est majoritairement utilisé pour les agents des routes, notamment en période hivernale.

## 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
<b>Anciens titulaires</b>	3	2	1	4
<b>Anciens stagiaires</b>	2	0	0	0
<b>Anciens contractuels</b>	49	59	47	31
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>61</b>	<b>48</b>	<b>35</b>





# Les conditions de travail

## Prévention et risques professionnels

### Agents affectés à la prévention

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

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 CHSCT 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.

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





## Dépenses

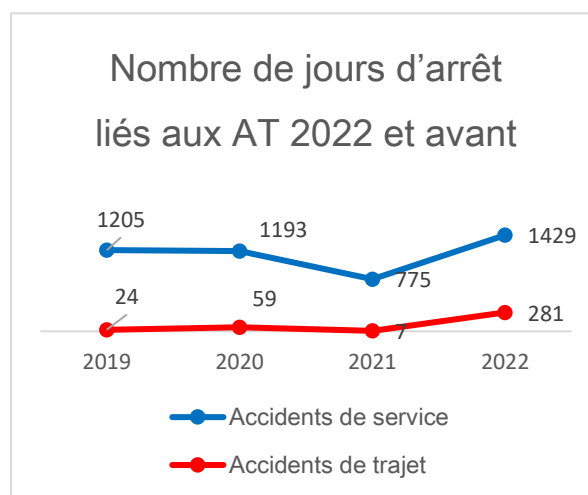
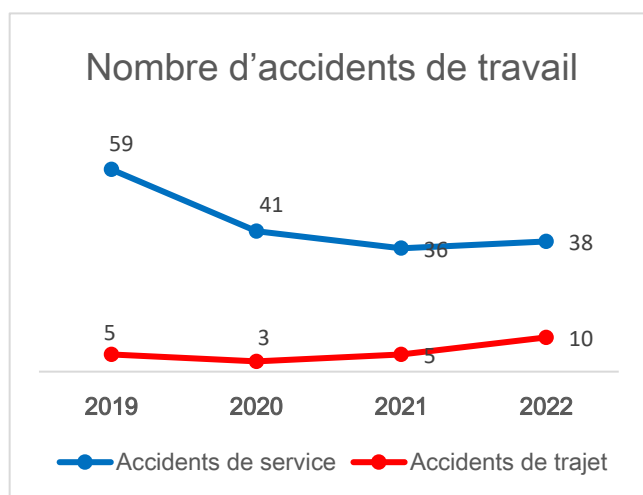
La collectivité effectue des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.

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

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.

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

## Accidents du travail (AT)



	2019	2020	2021	2022
Evolution du nombre d'accidents pour 100 agents permanents	3,3	2,3	2,7	3,2
Moyenne des jours d'arrêts des accidents de travail	19	28	19	36

Quelques accidents ont généré un nombre élevé de jours d'arrêts.



## 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

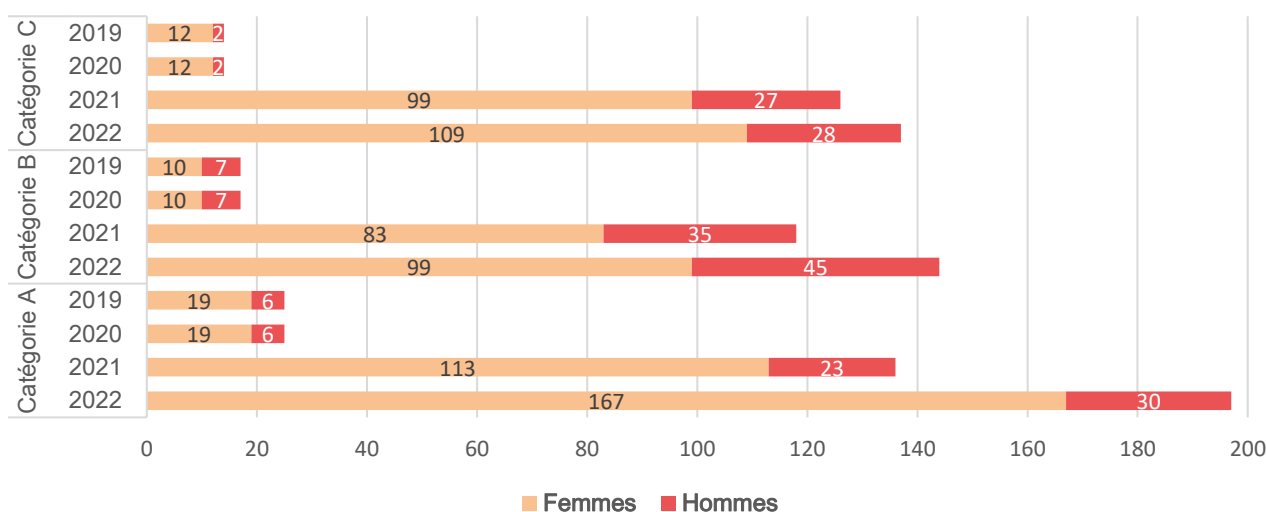
	2022
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	2
Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel	-
Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité	-
Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité	-
Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité	-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

## La protection fonctionnelle

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

## 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 improvisée 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 2022 (380 en 2021).

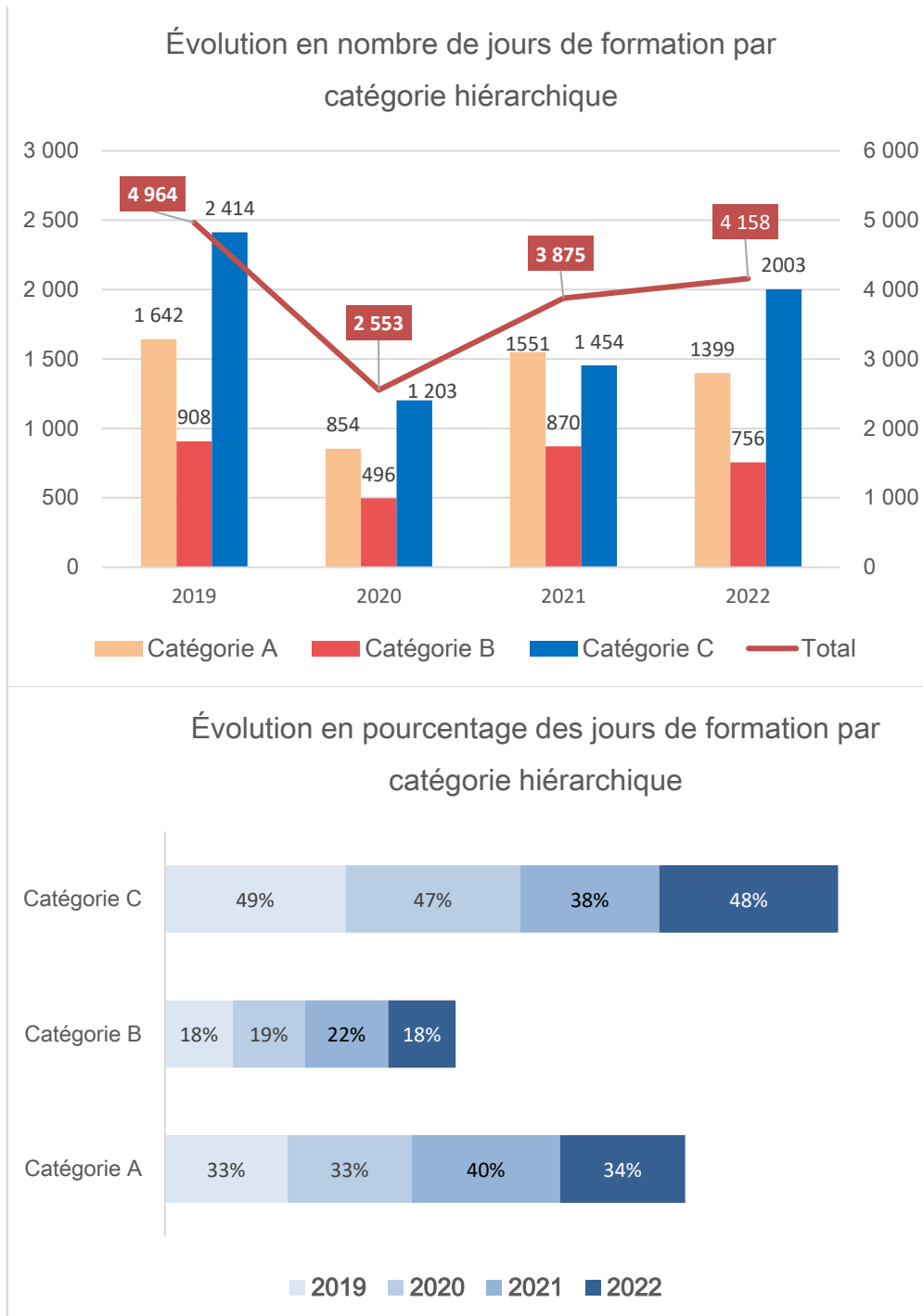






# La formation

## Nombre de jours de formation suivies par les agents permanents

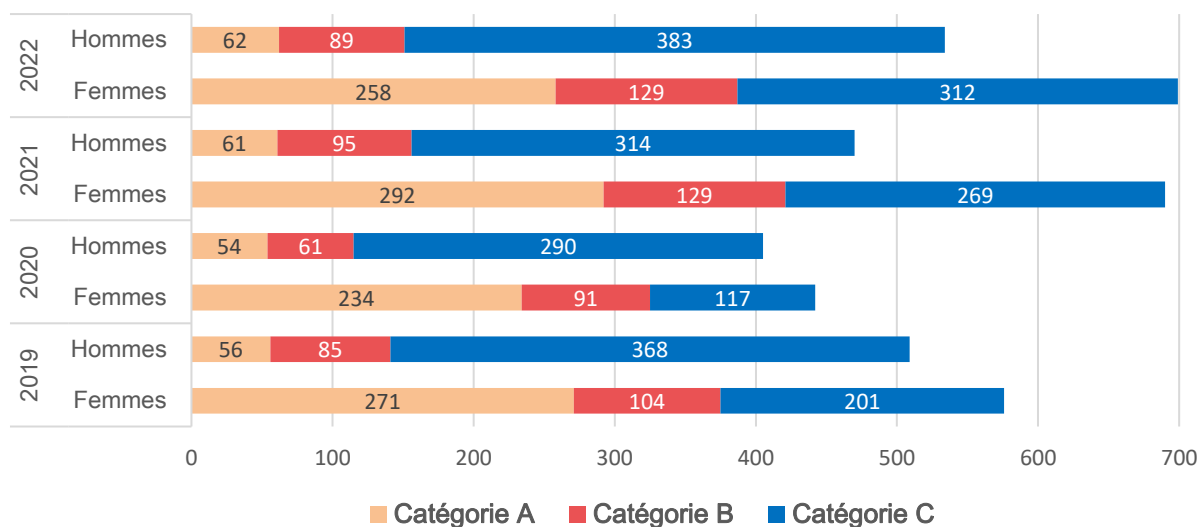




## Nombre d'agents permanents ayant suivi des formations

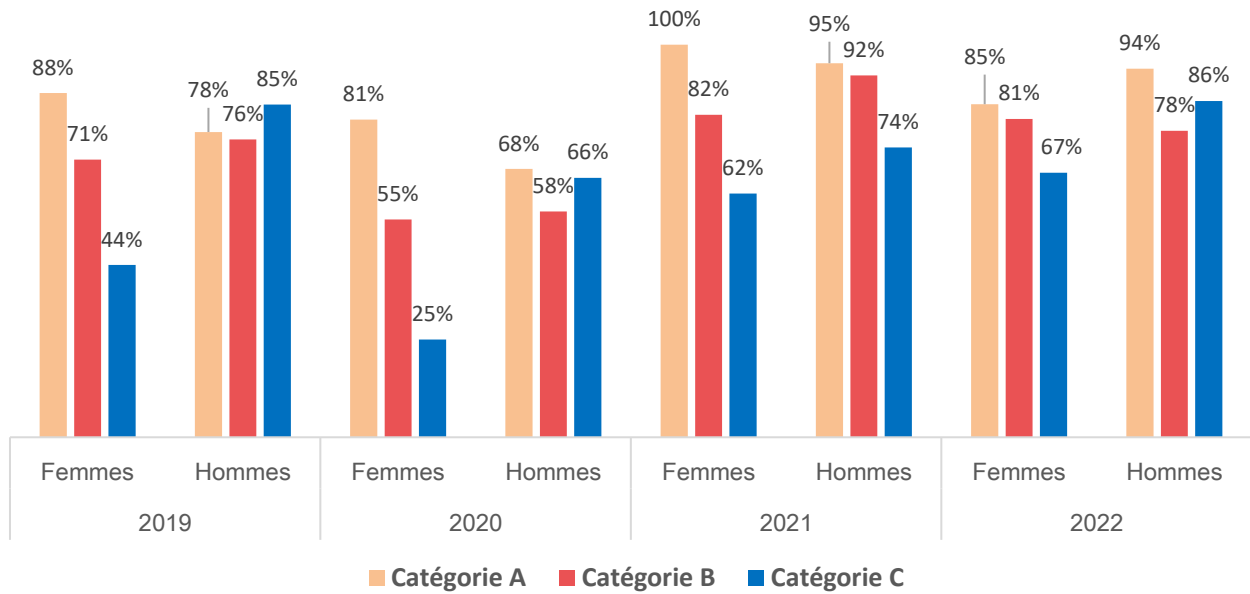
	2019	2020	2021	2022
Pourcentage des agents ayant bénéficié d'au moins 1 jour de formation	71%	55%	77%	83%
Nombre de jours de formation	4 964	2 245	3 875	4 845

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

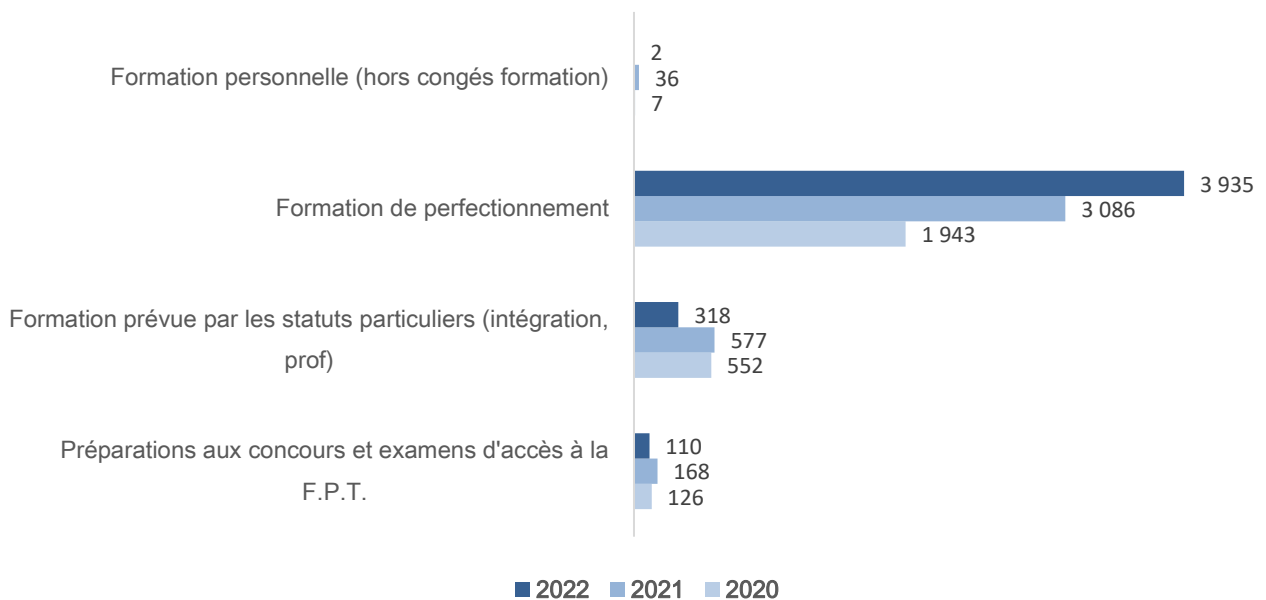




## Pourcentage d'agents ayant suivi au moins un jour de formation par rapport à leur catégorie hiérarchique



## Nombre de journées par type de formation





## Coût de formation

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

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

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

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.

Les formations dispensées en internes concernent les logiciels bureautiques, les logiciels métiers Grand Angle (finances) et Solis (social), 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
Réunions du Comité Technique	5	6	6	7
Réunions du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail	6	8	6	4

### Conflits du travail : nombre jours de grèves

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

### Droits syndicaux

	2019	2020	2021	2022
Nb ASA syndicales accordées	210	73	126	290
Nb ASA pour siéger dans une instance de concertation				90
Nb ASA réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation				30
Nb jours formations syndicales	45	0	9	12
Contingent heures de décharges d'activité de service	8 960	5 400	5400	5388
Nb heures de décharges d'activité de service utilisées	5 835	1 260	2052	3052

## Saisines de la CAP ou de la CCP

2022	Saisines de droit	Saisines à la demande des agents	Total
Commissions administratives paritaires	8	3	11
Commissions consultatives paritaires	0	2	2

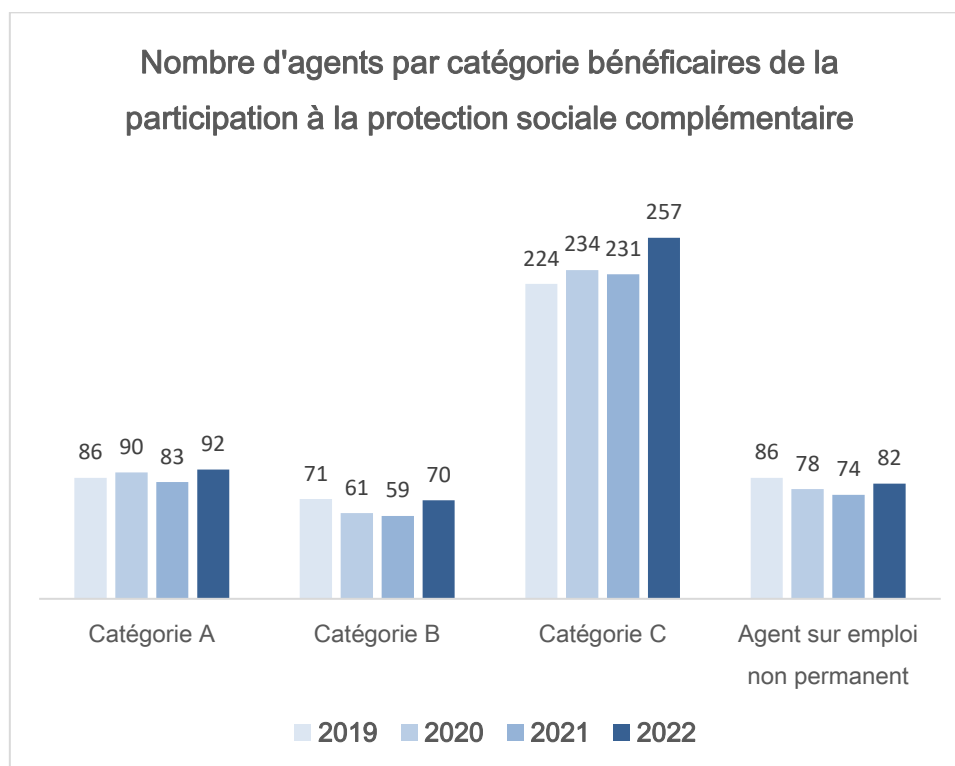




## Protection sociale complémentaire

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

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



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