

# CDG31

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA HAUTE-GARONNE

## RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)



2020

Collectivités relevant du Comité technique au 31 décembre 2020

Comité technique du 17 février 2022

## SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
I. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET ENJEUX .....	4
Les collectivités territoriales et établissements publics concernés et l'année d'étude.....	5
Le recueil et l'exploitation des données .....	5
L'accompagnement du CDG 31 auprès des structures territoriales .....	6
Le taux de participation.....	6
Organisation du document .....	7
II. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS .....	8
Les effectifs.....	8
Les équivalents temps plein rémunérés .....	8
Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent.....	9
La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent .....	9
Le temps de travail .....	10
Les mouvements du personnel sur l'année .....	11
Le budget et les rémunérations .....	12
La formation .....	13
L'évolution professionnelle .....	13
L'action sociale et la protection sociale complémentaire.....	14
L'absentéisme.....	15
La prévention et les risques professionnels.....	16
Les accidents de travail et les maladies professionnelles .....	16
Les agents en situation de handicap .....	17
Focus sur les caractéristiques des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés au 31 décembre 2020, tous statuts confondus* .....	17
Les reclassements et inaptitudes .....	19
III. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....	20
Conditions générales d'emploi.....	21
Evolution de carrière et titularisation .....	22
Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent).....	23
Conditions de travail et congés .....	23
Formation.....	24
Rémunération.....	24
Acte de violence ou de harcèlement.....	25

IV. INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	26
Droits sociaux et syndicaux .....	27
Les 4 indicateurs nationaux de suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique .....	27

## I. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET ENJEUX

Suite à la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le Bilan Social devient le Rapport Social Unique et sa périodicité est désormais annuelle.

L'établissement du Rapport Social Unique (RSU) est une obligation légale initiée par un ensemble de textes :

- L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et établissements publics d'élaborer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, et ce chaque année, un Rapport Social Unique,
- Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au Rapport Social Unique dans la Fonction Publique qui précise la liste des indicateurs.
- L'arrêté du 12 août 2019 fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité.
- Une note d'information du 24 février 2020 de la Direction Générale des Collectivités Locales précise le calendrier de mise en œuvre.

Pour le Handicap :

- Les articles 5, 90, 92 et 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique,

Pour l'égalité professionnelle femme/homme :

- L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 qui pose le principe,
- Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la Fonction Publique.

Pour les risques psychosociaux :

- Accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique,
- Circulaire du 25 juillet 2014 stipule qu'il appartient à l'autorité territoriale de réaliser un diagnostic des RPS.

**S'il répond à des objectifs réglementaires, le Rapport Social Unique s'avère être également un outil indispensable :**

- **d'information, de management et de planification** (démarche de GPEC -gestion prévisionnelle des effectifs-) : il permet aux collectivités de disposer d'un état de leurs effectifs en rassemblant, dans un même document, des données souvent éparées. Ainsi, il est plus aisé d'observer leurs tendances d'évolution dans le temps,
- **de concertation** : il donne une photographie à un instant « T » de l'emploi public territorial afin de favoriser le dialogue social avec les représentants du personnel sur des données objectives et comparables dans le temps,

- **d'analyse et de comparaison des territoires** : pour les Centres de Gestion, il apporte de nombreuses données chiffrées permettant l'analyse de l'emploi territorial à différents échelons géographiques et, ainsi, améliore la connaissance de la Fonction Publique Territoriale en matière de gestion des ressources humaines.
- **pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG)** : les structures territoriales relevant du CT du CDG31 ont pu bénéficier d'un outil leur permettant de pré-alimenter leurs lignes directrices de gestion à partir des données de leur bilan social 2020.
- **pour l'élaboration d'un Baromètre égalité professionnelle** : les collectivités territoriales et établissements publics peuvent bénéficier de cet outil, avec un pré-remplissage des données grâce à leur Rapport Social Unique.

Toutes les collectivités territoriales et établissements publics qui relèvent du CT doivent transmettre leur Rapport Social Unique au CDG. Il incombe ensuite au CDG d'agréger les données, de réaliser une synthèse de tous les fichiers et présenter les résultats au CT pour avis.

## Les collectivités territoriales et établissements publics concernés et l'année d'étude

Tous les établissements publics et collectivités territoriales du département sont soumis à l'obligation de réaliser leur Rapport Social Unique, y compris ceux qui n'emploient aucun agent à temps complet. Le Rapport Social Unique 2020, réalisé en 2021, repose sur un état des structures publiques au 31 décembre 2020.

## Le recueil et l'exploitation des données

La plateforme développée par les Centres de Gestion (<https://www.donnees-sociales.fr>) a été mise à la disposition de toutes les structures territoriales pour saisir, collecter et agréger leurs données.

Par la suite, cette application « *full web* » dotée d'une ergonomie moderne et attractive, propose une rationalisation des enquêtes grâce au regroupement des indicateurs liés au Rapport Social Unique, au rapport annuel sur l'état de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT), à Handitorial ainsi qu'à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

## L'accompagnement du CDG 31 auprès des structures territoriales

Pour permettre le maximum de retours, la période de collecte a été ouverte du 31 mai 2021 au 15 janvier 2022. Des permanences téléphoniques et des sollicitations par messagerie ont été assurées par l'Observatoire du CDG31 tout au long de la période de collecte.

Par ailleurs, une présentation des enquêtes obligatoires et de la plateforme données sociales a été intégrée dans les formations de secrétaires de Mairie, co-organisées par le CNFPT et le CDG31 et financées par la région Occitanie Pyrénées-Méditerranée.

Un guide d'aide au remplissage du Rapport Social Unique 2020, « l'Essentiel » dédié aux petites structures (de moins de 10 agents), ainsi qu'une foire aux questions ont été mis à disposition des collectivités sur ladite plateforme.

Une vigilance particulière a été portée dans le développement de cet outil sur la cohérence et la fiabilité des données transmises grâce à la mise en place de plus de 600 tests de cohérences.

## Le taux de participation

Sur les 620 structures territoriales relevant du CT du CDG31 au 31/12/2020, 438 collectivités ont répondu au RSU 2020, soit un **taux de retour de 70,6 %**. Malgré un contexte sanitaire difficile entraînant une mobilisation des services RH, ce résultat est supérieur de 5,1 % à celui observé lors de la précédente campagne du Bilan Social 2019 et supérieur à 12,5 % à la campagne du Bilan Social 2017.

Au niveau de l'évolution des taux de participation sur les 2 dernières campagnes (2019-2020), une nette progression a été constatée pour les communes où le taux de retour est passé de 64,8 % en 2019 à 69,9 % en 2020 tout en restant légèrement inférieur au taux de retour global.

Les syndicats mixtes/PETR ainsi que les SIVOM/SIVU ont également des taux de retour qui progressent de manière significative (respectivement de 55,2 % à 66,7 % et 62,5 % à 78,3 %).

Une baisse est cependant à constater au niveau des CCAS/CIAS où le taux est passé de 85,2 % en 2019 à 75,9 % en 2020.

Les données présentées dans ce présent rapport reposent sur **368 bilans sociaux de structures ayant au moins un agent** : 88 % sont des communes/communes nouvelles, 3,8 % sont des syndicats de communes (SIVU, SIVOM), 4,6 % sont des établissements publics (PETR, syndicats mixtes), 2,2 % sont des CCAS/CIAS, et 1,4 % autres (caisse de crédit municipal, caisse des écoles, CDG, Association foncière, Office de Tourisme).

Cet échantillon de répondants est en cohérence avec la typologie de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT du CDG31.

## Organisation du document

Ce document est composé de trois parties :

- une première, présente les principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020 fixés par la loi. Elle intègre également un focus quant aux agents en situation de handicap
- la seconde, reprend les principaux indicateurs préconisés dans le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique du 8 mars 2013 et applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la Fonction Publique,
- la troisième, présente des indicateurs préconisés dans l'accord-cadre relatif à la Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) de la Fonction Publique du 22 octobre 2013.

## II. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

### Les effectifs

3 798 agents ont été recensés dans ces collectivités territoriales et établissements publics dont 2 740 fonctionnaires, 289 contractuels permanents et 769 contractuels non permanents.

**Variation du nombre d'agents dans les structures territoriales qui relèvent du CT du CDG31 selon le statut :**

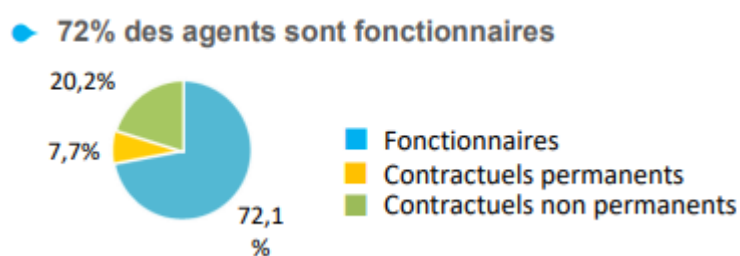
- Fonctionnaires : de 0 à 106\* agents
- Contractuels permanents : de 0 à 16 agents
- Contractuels non permanents : 0 à 82 agents

**Nombre moyen d'agents par structures territoriales :**

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	7
Contractuels permanents	1
Agents sur emploi permanent	8

Par Catégorie	Effectif moyen Des 3 principales filières
Catégorie A: 0,5	Technique: 4,2
Catégorie B: 0,7	Administrative: 2,4
Catégorie C: 7,1	Médico-sociale: 0,8

**Répartition des agents selon leur statut :**



17 % des contractuels permanents en CDI

**Précisions emplois non permanents**

⇒ 77 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

⇒ 8 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ L'effectif moyen par structure pour les agents contractuels non permanents est de 2

\*L'établissement du CDG31 fait partie des collectivités et établissements publics relevant du CT du CDG31.

### Les équivalents temps plein rémunérés

En moyenne, 8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par structure territoriale



- > 6 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent

14 954 heures rémunérées en 2020 par collectivité

**Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie**



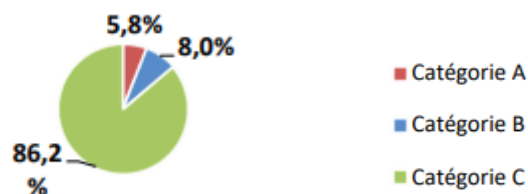


## Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent

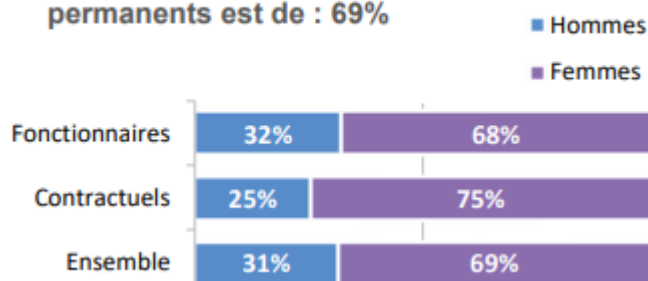
### Répartition par filière et statut :

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29,0%	27,0%	28,8%
Technique	51,4%	49,1%	51,2%
Culturelle	2,4%	1,4%	2,3%
Sportive	0,5%	0,7%	0,5%
Médico-sociale	10,0%	12,5%	10,2%
Police	1,2%	0,0%	1,1%
Incendie	0,0%	0,0%	0,0%
Animation	5,5%	9,3%	5,9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Répartition des agents par catégorie :



### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 69%



### Les principaux cadres d'emplois :

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs ATSEM	20%
Adjoints d'animation	5%
Rédacteurs	4%

## La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent

### En moyenne, les agents ont 48 ans

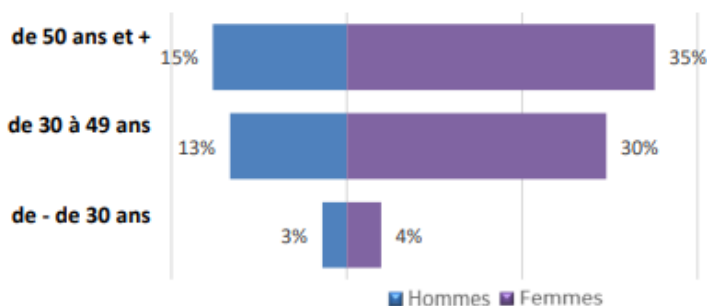
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,75
Contractuels permanents	42,11
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,11</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,29



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

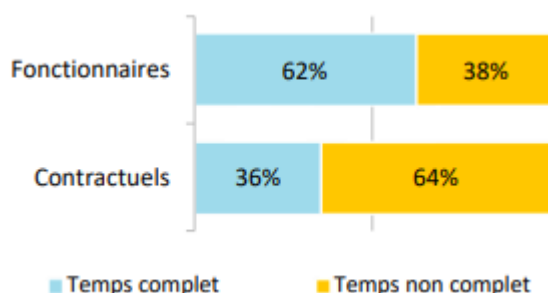


\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

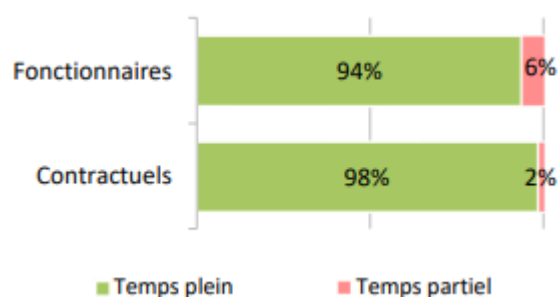
**Précision méthodologique :** Le Rapport Social Unique n'identifie pas les agents intercommunaux.

## Le temps de travail

Répartition des agents positionnés sur des postes à temps complet ou non complet :



Répartition des agents exerçant à temps plein ou à temps partiel :



- ➔ Chez les fonctionnaires, les cadres d'emplois<sup>1</sup> les plus concernés par le temps non complet sont : **les adjoints techniques, les adjoints administratifs, les adjoints d'animation, les ATSEM et les agents sociaux.**
- ➔ Chez les contractuels sur emploi permanent, les cadres d'emplois<sup>1</sup> les plus concernés par le temps non complet sont : **les adjoints techniques, les adjoints administratifs, les agents sociaux et les adjoints d'animation.**
- ➔ **61,4 % des structures territoriales sont concernées par les heures supplémentaires et/ou complémentaires.** Les principaux cadres d'emplois concernés sont les adjoints techniques, les agents sociaux, les adjoints administratifs et les adjoints territoriaux d'animation.
- ➔ 1,3 % des structures territoriales disposent d'une **charte du temps\*** et 7,6 % déclarent avoir délibéré sur la mise en place du **télétravail.**
- ➔ **16,1 % des agents sur emploi permanent** disposent d'un CET : 14 % concernent des catégories A, 15 % des catégories B et 71 % des catégories C.

*\*Il s'agit d'un outil qui détermine les modalités de gestion, de contrôle et d'organisation du temps de travail des agents (horaires, cycles, etc.) afin de mieux concilier le temps professionnel et le temps personnel (cf. Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013).*

<sup>1</sup> Ayant un effectif supérieur à 2 agents.

## Les mouvements du personnel sur l'année

Seuls les arrivées et les départs définitifs sont comptabilisés. Sont donc exclus : les réintégrations, mises à disposition, mises en disponibilité, congés parentaux, décharges de service et congés de formation.

En 2020, 365 arrivées d'agents permanents et 297 départs ont été déclarés

11 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
2 961 agents	3 029 agents

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-0,5%
Contractuels	↗	40,3%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,3%</b>

### Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	29%
Fin de contrats remplaçants	28%
Mutation	14%
Démission	14%
Mise en disponibilité	4%

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	33%
Remplacements (contractuels)	25%
Recrutement direct	13%
Voie de mutation	10%
Intégration directe	9%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

**Précision :** Au niveau des **démissions d'agents**, 46 % concernent des agents contractuels permanents.

### Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

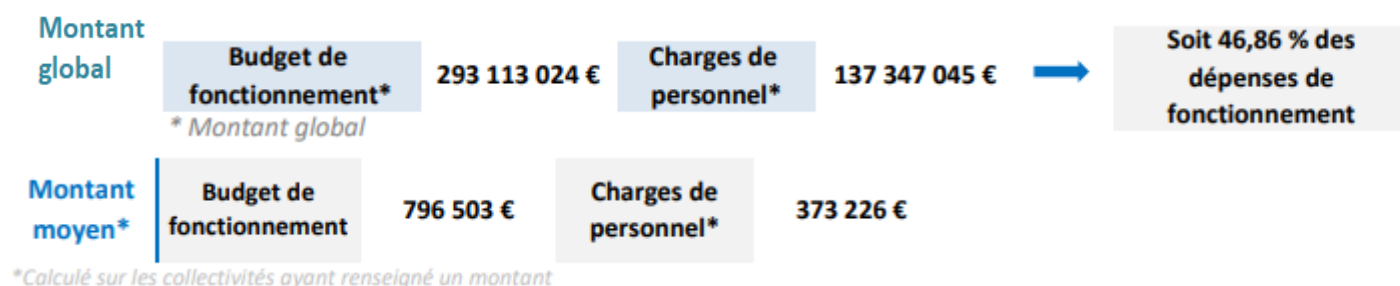
Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

## Le budget et les rémunérations

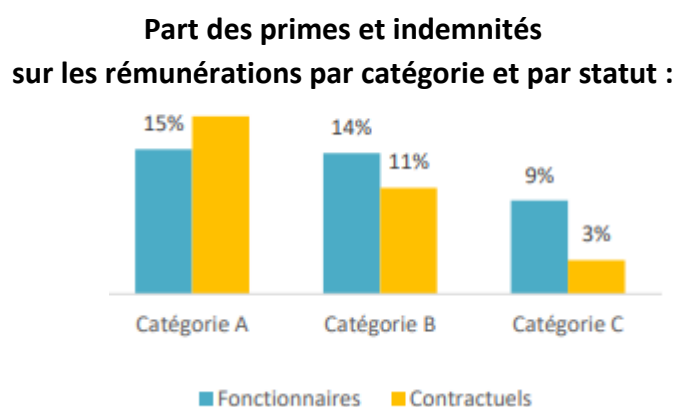
Les charges de personnel représentent 46,77 % des dépenses de fonctionnement



Part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes\* pour l'ensemble des agents permanents est de 10,29 %.

\*Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	10,54%
Contractuels sur emplois permanents	6,77%
<b>Ensemble</b>	<b>10,29%</b>



**Précisions :** La mise en place du RIFSEEP dans les structures territoriales tient compte des **fonctions** et du **niveau de responsabilité** de l'agent. La rémunération annuelle brute d'un agent varie selon son ancienneté (information non disponible ici). Le but de ces graphiques est de transmettre une information globale de la part du régime indemnitaire sur la rémunération sans émettre de comparaison selon le statut de l'agent. La population des fonctionnaires et celle des contractuels étant deux populations bien distinctes.

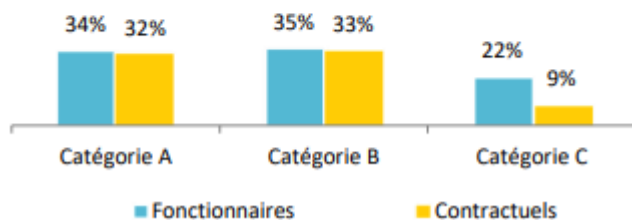
- 46,7 % des collectivités et établissements publics déclarent avoir mis en place le RIFSEEP\* pour les fonctionnaires.
  - 17 % des collectivités et établissements publics déclarent avoir mis en place le RIFSEEP\* pour les contractuels.
  - 51,6 % des collectivités et établissements publics ont maintenu les primes de leurs agents en cas de congé de maladie ordinaire.
- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 44% des collectivités territoriales et établissements publics ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens contractuels</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 38% des collectivités territoriales et établissements publics ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires</li> </ul> |
|--|--|

\*RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

## La formation

- En 2020, 22,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



- 727 995 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	75 %
Autres organismes	23 %
Frais de déplacement	3 %

Soit, en moyenne, 1 978 € par structure territoriale

Validation des acquis et des expériences, bilans de compétences et bilans repères :

- VAE : 5 dossiers dont 2 ont été déposés durant l'année 2020, 1 est en cours et 2 ont débouché dans l'année sur une validation,
- 3 bilans de compétences ont été financés par les collectivités et établissements publics,
- 1 congé de formation au titre de l'année 2020,
- 18 bilans repères<sup>2</sup> ont été clôturés en 2020.

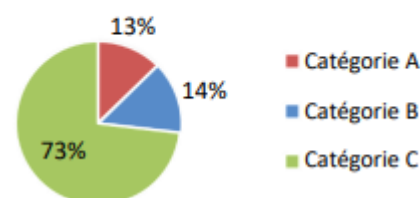
## L'évolution professionnelle

- 29 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon.
- 0,2 % des femmes présentes dans les structures et 0,1 % des hommes ont réussi un concours dans l'année.
- 0,2 % des femmes présentes dans les structures et 0,5 % des hommes ont réussi un examen professionnel dans l'année.
- 0,3 % des agents sur emploi permanent ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle, soit 9 agents (en majorité des agents de catégorie C).

<sup>2</sup> Un bilan repère est un dispositif d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel approfondi mis à la disposition des structures territoriales pour leurs agents.

2 304 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020, soit, en moyenne, 6 jours par collectivité et établissement public

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Rappel de la répartition des agents par catégorie hiérarchique : 5,8 % catégorie A, 8 % catégorie B et 86,2 % catégorie C.

## L'action sociale et la protection sociale complémentaire

**Article 9 de la loi du 13 juillet 1983 modifié** : « L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. »

L'article 70 de la loi du 19 février 2007 introduit dans la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale un article 88-1 qui pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale au bénéfice des agents

- **10 % des structures territoriales** cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité,
- **17 % des structures territoriales** cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter collectivités,
- **9 % des structures territoriales** prévoient des prestations sociales servies directement aux agents (chèques vacances, restauration...),
- **19 % des structures territoriales** prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un Comité d'Œuvres Sociales.

**Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011** : « Sont éligibles à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics les contrats et règlements auxquels leurs agents choisissent de souscrire et offrant des garanties de protection sociale complémentaire portant :

1° Soit sur les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité, désignés sous la dénomination de **risque « santé »**,

2° Soit sur les risques d'incapacité de travail et, le cas échéant, tout ou partie des risques d'invalidité et liés au décès, désignés sous la dénomination de **risque « prévoyance »**.

- **10,9 %** des structures territoriales participent financièrement à une **complémentaire santé** (via une convention de participation ou un contrat ou règlement labellisé), pour un montant moyen de 205 € annuel par bénéficiaire,
- **23,4 %** des structures territoriales participent financièrement aux **contrats de prévoyance** de leurs agents, pour un montant moyen annuel de 163 € par bénéficiaire.

## L'absentéisme

En moyenne, 22,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



En moyenne, 4,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,85%	1,34%	3,61%	1,18%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,15%	1,34%	5,69%	1,18%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,58%	1,70%	6,11%	1,36%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 30,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

**Rappel de la répartition des agents par statut :** 72,1 % sont fonctionnaires, 7,7 % sont contractuels permanents et 20,2 % sont contractuels non permanents.

Précisions méthodologiques :

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

## La prévention et les risques professionnels

### Les agents affectés à la prévention

- ➔ **53 assistants de prévention désignés,**
- ➔ 10 conseillers de prévention,
- ➔ Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans les structures (ACFI),

### Les documents de prévention

- ➔ **16 %** des structures territoriales disposent d'un **document unique d'évaluation des risques professionnels.**
- ➔ **14 %** des structures territoriales disposent d'un **registre de santé et de sécurité au travail.**
- ➔ **3 %** des structures territoriales disposent d'un plan de prévention **des risques psychosociaux.**
- ➔ **6 %** des structures territoriales disposent d'une démarche de prévention **des troubles musculo-squelettiques.**
- ➔ **1,9 %** des structures territoriales disposent d'une démarche de prévention **des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction.**
- ➔ **5,7 %** des structures territoriales disposent d'**autres démarches** de prévention des risques.

### La formation

**82 jours de formation,** soit **0,2 jour** en moyenne par structure, liés à la prévention (habilitations, formations obligatoires des agents affectés à la prévention), pour un coût total de **20 980 €.**

### Les dépenses

En 2020, les structures territoriales ont dépensé **391 965 €** en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail, soit en moyenne **1065 €** par structure.

## Les accidents de travail et les maladies professionnelles

- ➔ **108 accidents de travail déclarés** au total (98 accidents de service et 10 accidents de trajet).
- ➔ **Le taux de fréquence est de 2,8 accidents du travail pour 100 agents.**
- ➔ 19 % des structures territoriales ont été concernées par au moins 1 AT\*.
- ➔ Les principales filières touchées sont : les filières technique, médico-sociale et administrative.
- ➔ Les principaux cadres d'emplois sont : les **adjoints techniques** (67,6%), agents de maîtrise (8,3%), adjoints administratifs (6,5%).
- ➔ La catégorie **C** est la plus impactée.
- ➔ **15 maladies professionnelles** ont été reconnues (en 2020 et avant) et ont entraîné **3 669 jours d'absence** sur l'année.
- ➔ **3,9 maladies professionnelles** sont reconnues dans l'année pour 1 000 agents.
- ➔ 3,5 % des structures territoriales ont été concernées par au moins une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée en service.
- ➔ Le cadre d'emplois le plus touché est celui des **adjoints techniques.**
- ➔ **2 allocations temporaires d'invalidité** ont été attribuées sur l'année.

\*Calculé sur les collectivités ayant répondu à cet indicateur et ayant au moins 1 agent.



## Les agents en situation de handicap

**106 travailleurs en situation de handicap** employés sur emploi permanent (soit 3,5 % des agents sur emploi permanent).

- **92 %** sont en catégorie C,
- **96 %** sont fonctionnaires.

➤ **21** recrutements sur emploi non permanent (soit 2,7 % des agents sur emploi non permanent).

➤ **343 691 €** de dépenses déclarées en matière de handicap, soit en moyenne **934 euros** par structure.

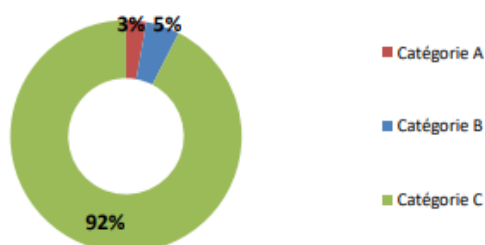
**A noter** : Les employeurs publics doivent employer 6 % de personnes en situation de handicap dès lors que leur effectif atteint 20 agents. Or 13,8 % des structures relevant du CT du CDG31 ayant répondu au RSU 2020 ont 20 agents et plus.

### Informations générales sur le Handicap :

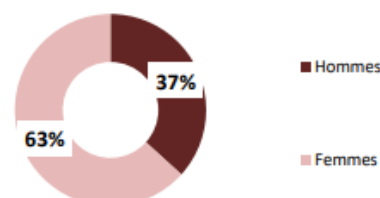
18,2% des collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT du CDG31 ont des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi – travailleurs handicapés (BOETH : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés, loi de 2005), y compris reclassés.

## Focus sur les caractéristiques des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés au 31 décembre 2020, tous statuts confondus\*

### ➤ Répartition des agents BOETH par catégorie hiérarchique



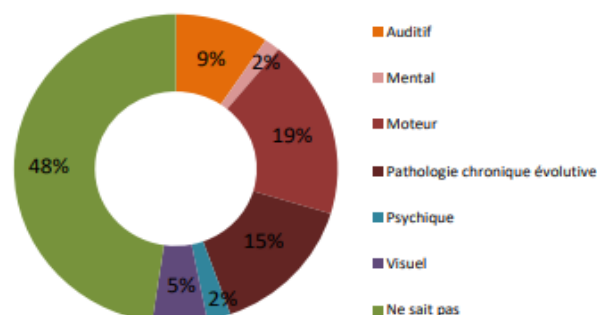
### ➤ Répartition des agents BOETH selon le genre



### ➤ Principaux cadres d'emplois des agents BOETH

Cadre d'emplois des B.O.E.T.H.	Part
Adjoints techniques	57%
Adjoints administratifs	19%
Agents sociaux	6%
Rédacteurs	4%
Adjoints territoriaux d'animation	4%

### ➤ Répartition des agents BOETH selon la nature du handicap

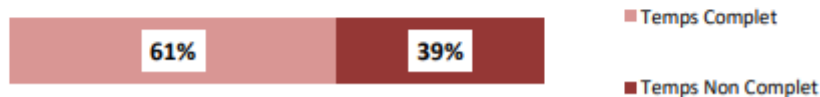


\*Source : Données issues de l'enquête Handitorial qui intègrent les agents non permanents

## ➔ Principales catégories de BOETH

Catégorie de B.O.E.T.H.	Part
Travailleur reconnu handicapé par la CDAPH	86%
Agent bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité ou d'une ATIACL	6%
Titulaire de l'allocation adulte handicapé (AAH)	5%
Titulaire de la carte d'invalidité	2%
Agent reclassé	1%

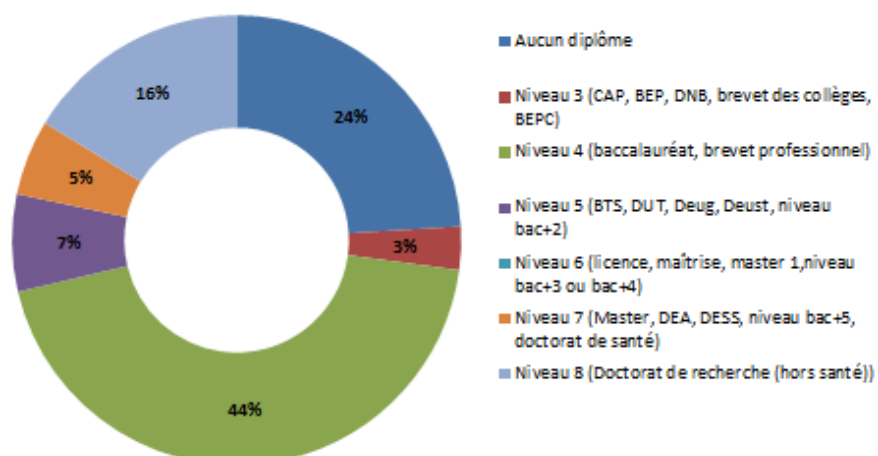
## ➔ Répartition des agents BOETH à temps complet ou non complet



## ➔ Métier exercé

Métier	Part
Chargé ou chargée de prévention et de sécurité	12%
Agent de services polyvalent en milieu rural	12%
Assistant ou assistante de gestion administrative	7%
Agent de restauration	7%
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	6%

## ➔ Répartition des agents BOETH selon le niveau de diplôme



## Les reclassements et inaptitudes

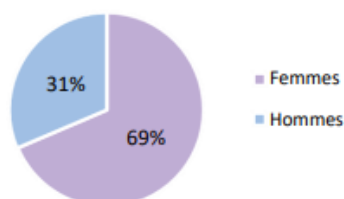
- ➔ **Les décisions prises sur l'année 2020 (quelle que soit la date de la demande) :**
  - **2 reclassements,**
  - **11 retraites pour invalidité,**
  - **3 licenciements** pour inaptitude physique,
  - **17 décisions d'inaptitude définitive** du fonctionnaire à son emploi et à tout emploi (avis du comité médical ou de la commission de réforme), 70,5 % dans la filière technique, 17,6 % en administrative et 11,7 % en sociale.
- ➔ **13 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique,**
- ➔ **9 décisions d'aménagement d'horaire ou de poste de travail,**
- ➔ **14 mises en disponibilité d'office pour raisons médicales.**
- ➔ **7 demandes de reclassement au cours de l'année 2020 :**
  - 3 demandes suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

## **III. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

## Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2020, les collectivités territoriales et établissements publics employaient 2 082 femmes et 953 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

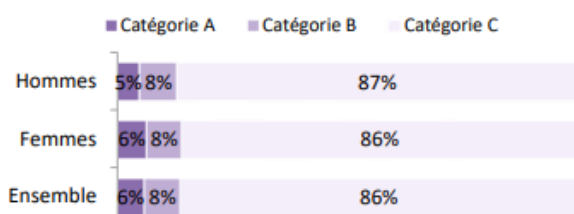


Les collectivités territoriales et établissements publics emploient 14 agents sur emploi fonctionnel, dont 57 % de femmes

➤ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 825,6 fonctionnaires hommes
- 1 505,4 fonctionnaires femmes
- 59,9 contractuels hommes
- 147,1 contractuelles femmes

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

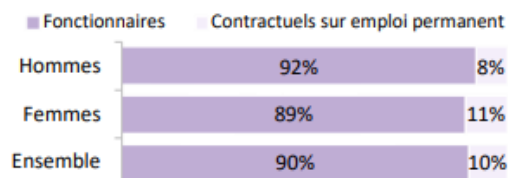


Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	74%	67%	68%

➔ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des secrétaires de mairie

Secrétaires de mairie	100%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	100%
Assistants socio-éducatifs	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Agents sociaux	100%

➔ 11 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 8 % des hommes

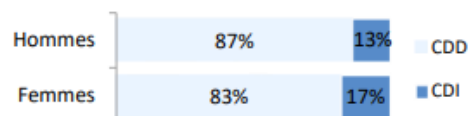


➤ 68 % des fonctionnaires sont des femmes et 32 % des hommes

➤ 75 % des contractuels permanents sont des femmes et 25 % des hommes

➔ 17 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 13 % des hommes

Au total, 48 agents en CDI sur 295 agents contractuels, soit 16 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	91%	9%
Technique	49%	51%
Culturelle	90%	10%
Sportive	19%	81%
Médico-sociale	98%	2%
Police	24%	76%
Incendie	-	-
Animation	80%	20%

➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

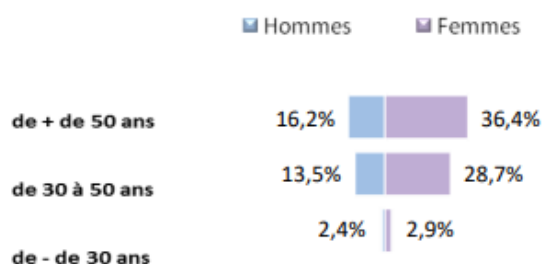
Agents de maîtrise	85%
Educateurs des APS	80%
Techniciens	75%
Agents de police municipale	70%
Ingénieurs	56%

\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

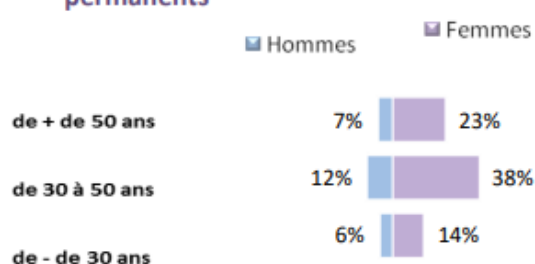
➔ **Âge moyen des agents sur emploi permanent**

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,20	42,73	48,51
Hommes	47,81	40,30	47,22

➔ **Pyramide des âges des fonctionnaires**



➔ **Pyramide des âges des contractuels permanents**

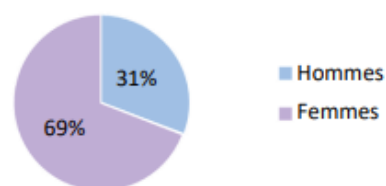


➔ **Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020\***

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	71%
Emplois aidés	56%
Apprentis	50%

\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

**Répartition globale des emplois non permanents par genre**



## Evolution de carrière et titularisation

- ➔ 29 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 19,7 % de femmes et 9,7 % d'hommes.
- ➔ 0,2 % de femme et 0,1% d'homme ont été nommés suite à la réussite à un concours.
- ➔ 0,2 % de femme et 0,5 % d'homme nommés suite à la réussite à un examen professionnel.

*Pour rappel, 68% des fonctionnaires sont des femmes.*

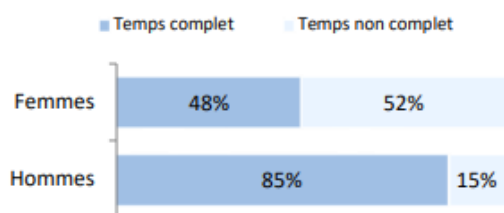
➔ **Titularisation :**

63 agents stagiaires ont été titularisés en 2020 dont 43 femmes et 20 hommes.

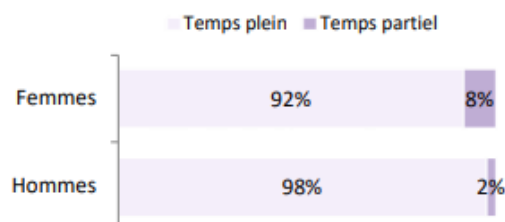
31 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2020 dont 23 femmes et 8 hommes.

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

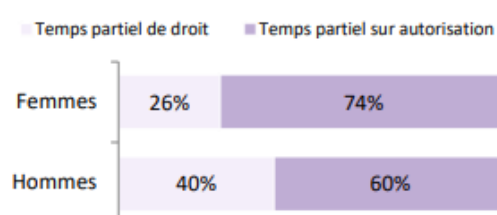
### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



## Conditions de travail et congés

### ➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>3,56%</b>	<b>3,69%</b>
Ensemble : 3,60%		
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>5,53%</b>	<b>6,02%</b>
Ensemble : 5,68%		
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>6,07%</b>	<b>6,18%</b>
Ensemble : 6,10%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

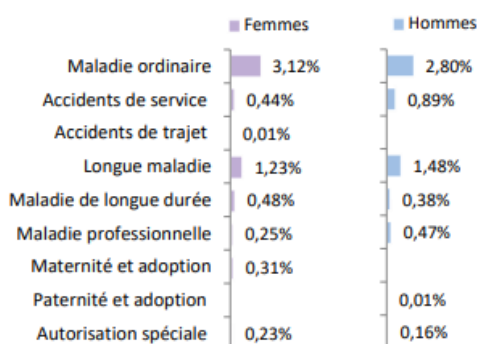
- ▶ En moyenne, 20,2 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2020 pour chaque femme présente dans les structures

En moyenne, 22 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2020 pour chaque homme présent dans les structures

\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

### Taux d'absentéisme



### ➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

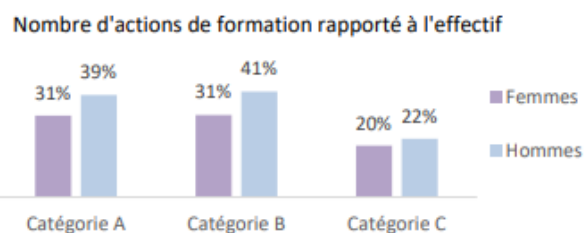
- ▶ 27 congés maternité ou adoption en 2020
- ▶ 2 congés paternité ou adoption en 2020

### ➔ 108 accidents du travail déclarés en 2020

- ▶ 1,7 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ 5,3 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 3912 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 3392 jours d'arrêt

## Formation

➔ 681 départs en formation concernant des agents permanents



➔ 86 départs en formation pour les agents non permanents

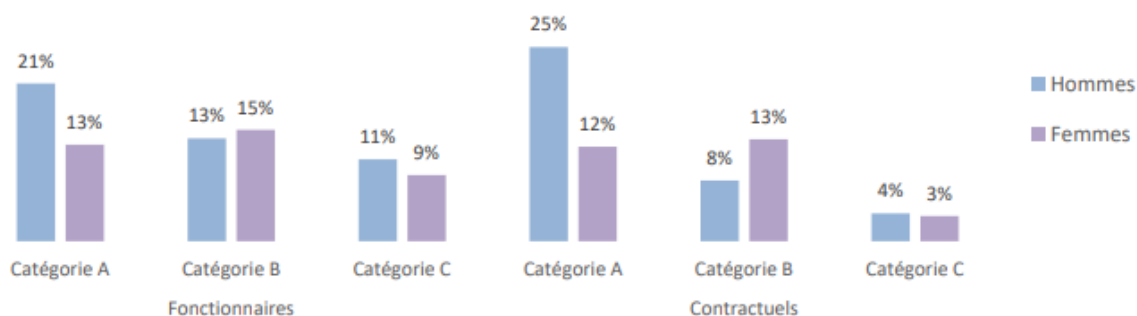
75,6 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

## Rémunération

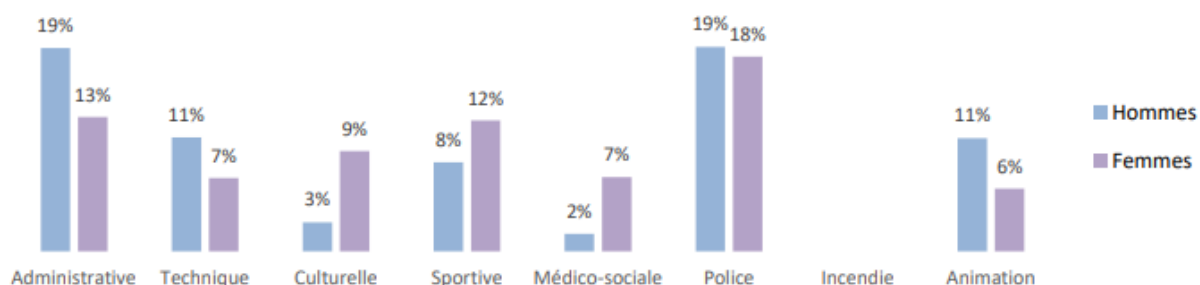
**Précision :** La mise en place du RIFSEEP dans les structures territoriales tient compte des **fonctions** et du **niveau de responsabilité** (groupe de fonctions) de l'agent indépendamment de son sexe. La rémunération annuelle brute d'un agent peut fortement varier selon son niveau d'**ancienneté**.

**Part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes :** le dénominateur inclut le traitement indiciaire de rémunération des agents.

➔ Part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes\* selon la catégorie et le statut :



➔ Part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes\* selon la filière :





➔ Part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes\* selon la filière et la catégorie :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	25%	14%	9%	16%	14%	11%
Technique	22%	11%	15%	10%	10%	7%
Culturelle		8%		10%	10%	9%
Sportive			9%	12%	0%	
Médico-sociale		9%		11%	11%	6%
Police			19%		19%	18%
Incendie						
Animation			15%	7%	8%	6%

\*Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

## Acte de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	2‰	0‰

## **IV. INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

## Droits sociaux et syndicaux

### Réunions statutaires :

- ➔ 4 Commissions Administratives Paritaires,
- ➔ 3 Comités Techniques,
- ➔ 4 réunions de CHSCT en présentiel et 4 consultations dématérialisées.

### Relations sociales :

- ➔ 6 % de structures territoriales concernées par des jours de grève,
- ➔ 0,5 jour de grève recensé en moyenne en 2020.

### Droits syndicaux :

- ➔ Heures de décharges d'activités de service :
  - Auxquelles ont droit les organisations syndicales : **20 400**
  - Nombre d'heures effectivement utilisées : **16 749**

## Les 4 indicateurs nationaux de suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique

### ➔ Taux de rotation des agents (1)

(1) Formule du taux rotation:  $((\text{somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année})/2)/\text{effectif des agents permanents moyen de l'année } n$

**Le taux de rotation s'élève à 11,1 %**

### ➔ Taux de visite sur demande au médecin de prévention

**Au sein des structures publiques, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 3,9 pour 100 agents permanents**

### ➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

#### Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	2

### ➔ Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul:  $\text{nombre de jours d'arrêts pour maladie}/\text{nombre total d'agents permanents}$

#### Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	11,0
Congés pour longue maladie et congés longue durée	6,4
Congés pour accidents du travail	2,2
Congés pour maladie professionnelle	1,2
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	22,3

**Pour information complémentaire :** Le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFPT) est une instance supérieure du dialogue qui intervient pour toute question d'ordre général commune à plusieurs fonctions publiques. Elle est saisie des projets de loi ou d'ordonnance et, lorsqu'une disposition législative ou réglementaire le prévoit, de décret, communs aux trois fonctions publiques. Il s'agit donc d'un lieu de consultation et de concertation stratégique pour toute la fonction publique.



LE CDG31  
CONSEIL ET EXPERTISE