

CDG31

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

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)



Collectivités relevant du Comité Social Territorial au 31 décembre 2022

Comité Social Territorial du 27 février 2024

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	5
Le taux de participation.....	6
Organisation du document	6
II. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS	7
Les effectifs.....	7
Les équivalents temps plein rémunérés	7
Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent.....	8
La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent	8
Le temps de travail des agents positionnés sur emploi permanent	9
Les mouvements du personnel sur l'année	10
Le budget et les rémunérations	11
La formation des agents présents au 31 12 2022	13
L'évolution professionnelle	13
L'action sociale et la protection sociale complémentaire.....	13
L'absentéisme des agents présents au 31 12 2022.....	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 2022, tous statuts confondus*	17
Les reclassements et inaptitudes	18
III. LES INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	19
Droits sociaux et syndicaux	19
Les 4 indicateurs nationaux de suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique	19
IV. LES ÉVOLUTIONS OBSERVÉES SUR LA PÉRIODE 2019-2022	20
Caractéristiques des effectifs	20
Les mouvements du personnel	23
Le budget et les rémunérations	24

La formation	25
L'absentéisme	26
Les accidents de travail	27

I. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET ENJEUX

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

- Les articles L.231- 1 à L. 231-4 et L.232-1 du Code Général de la Fonction Publique,
- 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^{er} 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 précise la liste des indicateurs,
- L'arrêté du 10 décembre 2021 n'a pas été modifié et fixe la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales pour la fonction publique territoriale,

Pour l'analyse des situations de 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 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.

Le Rapport Social Unique s'avère être également un outil indispensable :

- **d'information, de management et de planification** (démarche de GPEEC - gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs) : il permet aux structures 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,
- **pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG)** : les structures territoriales relevant du CST du CDG31 ont pu bénéficier d'un outil leur permettant de pré-alimenter leurs lignes directrices de gestion à partir des données de leur rapport social unique 2022,
- **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,
- **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.

Toutes les collectivités territoriales et établissements publics qui relèvent du CST doivent transmettre leur Rapport Social Unique au CDG. Il incombe ensuite au CDG d'agrèger les données, de réaliser une synthèse de tous les fichiers et présenter les résultats au CST 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 2022, réalisé en 2023, repose sur un état des structures publiques au 31 décembre 2022.

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 2 mai 2023 au 6 février 2024. 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**, dans la cadre du partenariat entre le CNFPT, le Conseil Régional, le CDG31 et France Travail, les 16 et 24 novembre 2023.

Un guide d'aide au remplissage du Rapport Social Unique 2022, « l'Essentiel » dédié aux petites structures (de moins de 10 agents), ainsi qu'une foire aux questions ont été réactualisés et mis à disposition des collectivités sur ladite plateforme.

Pour cette campagne 2022, le CDG31 a également organisé **3 webinaires** pour présenter les enjeux de la réalisation du Rapport Social Unique ainsi que **9 ateliers** pour accompagner au mieux les structures dans l'appropriation de la plateforme données sociales. Au total, près de 140 structures ont participé.

Enfin, 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 617 structures territoriales relevant du CST du CDG31 au 31/12/2022, 518 ont répondu au RSU 2022, soit un **taux de retour de 84 %**. Depuis 2019 où la campagne est devenue annuelle, nous observons une évolution constante des taux de participation (2019 : 65,5 %, 2020 : 70,6 %, 2021 : 79,4%).

Comparaison de la typologie de l'ensemble des structures qui relèvent du CST du CDG31 et celles des répondants au RSU

Type de collectivités	Les répondants au RSU 2022		Les structures relevant du CST du CDG31		Taux de participation selon le type de collectivité
	Nombre	%	Nombre	%	
Commune et commune nouvelle	436	84,2	523	84,8	83,4%
Etablissement public*	26	5,0	30	4,9	86,7%
CCAS/CIAS	28	5,4	30	4,9	93,3%
Syndicat de communes**	20	3,9	25	4,1	80,0%
Autre***	8	1,5	9	1,5	88,9%
Ensemble	518	100,0	617	100,0	84,0%

* Etablissement public : PETR, syndicats mixtes

** Syndicat de communes : SIVU, SIVOM

*** Caisse de crédit municipal, caisse des écoles, CDG, office de tourisme...

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

Le taux de participation varie de 80 % pour les syndicats de communes à plus de 93 % pour les CCAS/CIAS.

Les données présentées dans ce présent rapport reposent sur **433 bilans sociaux de structures ayant au moins un agent**.

Organisation du document

Ce document est composé de trois parties présentant :

- les principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022 fixés par la loi ainsi qu'un focus sur les agents en situation de handicap.
- les indicateurs préconisés dans l'accord-cadre relatif à la Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) de la Fonction Publique du 22 octobre 2013.
- les évolutions observées de quelques indicateurs RH, sur un échantillon constant de collectivités sur la période 2019 à 2022.

II. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

Les effectifs

4 340 agents ont été recensés dans ces collectivités territoriales et établissements publics dont 3 090 fonctionnaires, 478 contractuels permanents et 772 contractuels non permanents.

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

- Fonctionnaires : de 1 à 122* agents
- Contractuels permanents : de 1 à 22 agents
- Contractuels non permanents : 1 à 46 agents

Nombre moyen d'agents par structure territoriale :

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	8
Contractuels permanents	3
Agents sur emploi permanent	11
Agents sur emploi non permanent	4

Répartition des agents selon le statut :



- 10,04 % des contractuels permanents en CDI
- Précisions emplois non permanents
 - ⇒ 1,5 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
 - ⇒ 13,3 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Les équivalents temps plein rémunérés

En moyenne, 10,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par structure

- > 6,4 fonctionnaires
- > 1,5 contractuel permanent
- > 2,4 contractuels non permanents



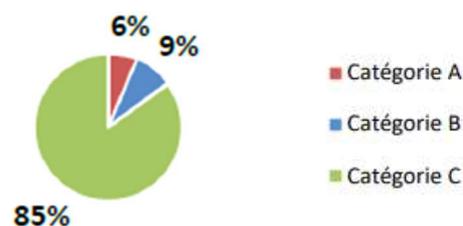
*Rappel : L'établissement du CDG31 fait partie des collectivités et établissements publics relevant du CT du CDG31

Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent

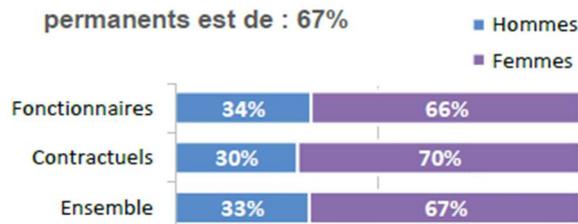
Répartition par filière et statut :

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	30,8%	23,6%	29,8%	2,7
Technique	50,6%	54,6%	51,2%	5,3
Culturelle	2,7%	2,1%	2,6%	1,9
Sportive	0,4%	0,4%	0,4%	0,9
Sociale	8,3%	13,0%	9,0%	2,6
Médico-sociale	1,0%	1,7%	1,1%	3,8
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Police municipale	1,0%	0,0%	0,9%	1,3
Animation	5,2%	4,6%	5,1%	2,6
Total	100%	100%	100%	10

Répartition des agents par catégorie :



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 67%



Les principaux cadres d'emplois :

Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 42% des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	21%
ASEM	5%
Agents de maîtrise	5%
Adjoints territoriaux d'animation	5%

La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent

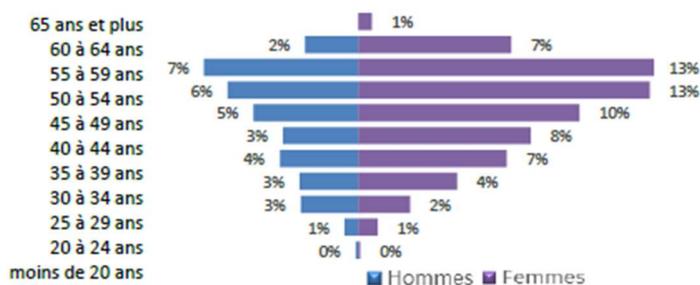
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,77
Contractuels permanents	42,90
Ensemble des permanents	47,98

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40,25



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

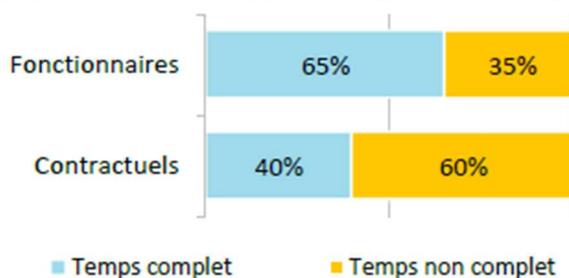


* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

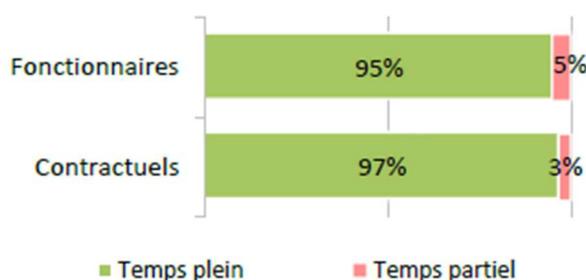
Précision méthodologique : Le Rapport Social Unique n'identifie pas les agents intercommunaux et pluri-communaux.

Le temps de travail des agents positionnés sur emploi permanent

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 les plus concernés par le temps non complet sont : **les adjoints techniques, les adjoints administratifs, les ATSEM, les adjoints territoriaux d'animation et les agents sociaux.**
- **61 % des structures territoriales sont concernées par les heures supplémentaires et/ou complémentaires.** Les principaux cadres d'emplois concernés sont les agents sociaux, les adjoints techniques, les adjoints administratifs et les adjoints territoriaux d'animation.
- 4 % des structures territoriales disposent d'une **charte du temps¹** et 11 % déclarent avoir délibéré sur la mise en place du **télétravail**.
 La charte du temps est souvent intégrée dans le règlement intérieur.
- **29 % des agents sur emploi permanent** disposent d'un CET : 12,3% concernent des catégories A, 12,3 % des catégories B et 75,2 % des catégories C.

¹ 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).

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 2022, 640 arrivées d'agents permanents et 594 départs ont été déclarés. Le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 17,4 %. Il est de 6,9 % pour les fonctionnaires et de 93,7 % pour les contractuels sur emploi permanent.

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
8,1 agents	8,2 agents

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-1,6%
Contractuels	↗	25,1%
Ensemble	↗	1,3%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	48%
Départ à la retraite	16%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	9%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Démission	8%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	45%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	19%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	10%
Recrutement direct Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%

Précision : Au niveau des **démissions d'agents**, 52 % concernent des agents contractuels permanents.

¹ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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

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

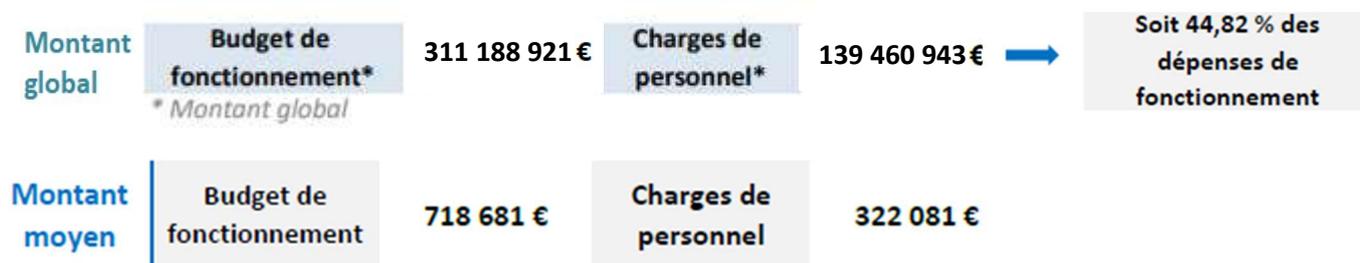
Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

Le budget et les rémunérations

Les charges de personnel représentent 44,8 % des dépenses de fonctionnement

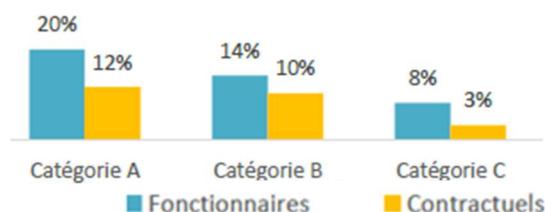


La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 9,6 %.

*Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	10,07%
Contractuels sur emplois permanents	5,81%
Ensemble	9,63%

Part des primes et indemnités sur les rémunérations par catégorie et par statut :



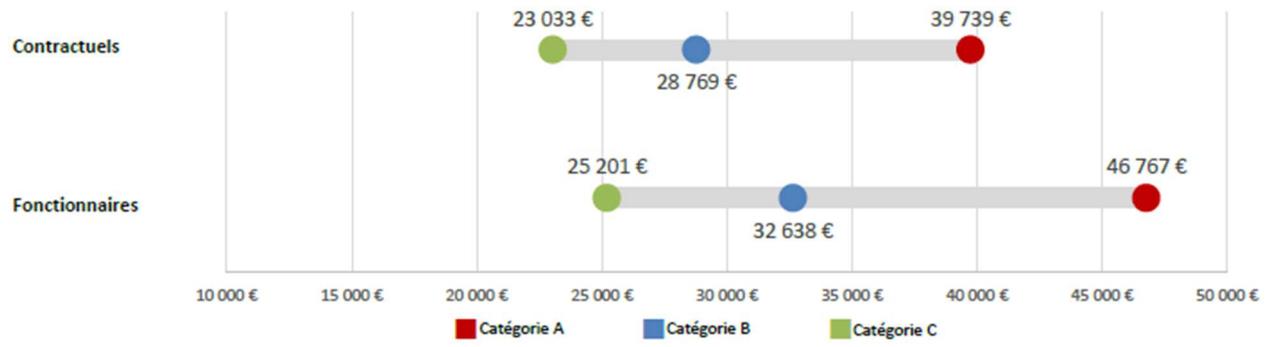
Précisions : La mise en place du RIFSEEP dans les structures territoriales tient compte des **fonctions** et du **niveau de responsabilité** de l'agent. La rémunération annuelle brute d'un agent varie également selon son ancienneté, or cette information n'est pas disponible dans le RSU.

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.

- 57 % des collectivités et établissements publics déclarent avoir mis en place le RIFSEEP² pour les fonctionnaires.
- 65 % des collectivités et établissements publics déclarent avoir mis en place le RIFSEEP² pour les agents contractuels sur emploi permanent.
- 53 % des collectivités et établissements publics ont maintenu les primes de leurs agents en cas de congé de maladie ordinaire.
- 35 % des collectivités et établissements publics adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

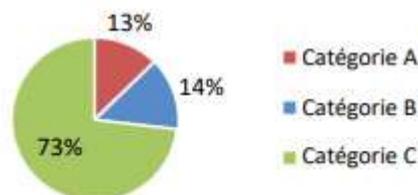
² RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

• Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La formation des agents présents au 31 12 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

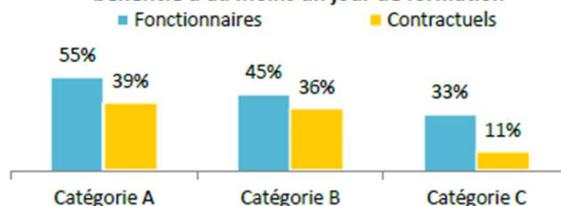


Pour rappel de la répartition des agents permanents par catégorie hiérarchique : 6 % catégorie A, 9 % catégorie B et 85 % catégorie C.

- En 2022, 33% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

31% des femmes et 37% des hommes

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



- Le budget médian consacré à la formation est de 2 108 €

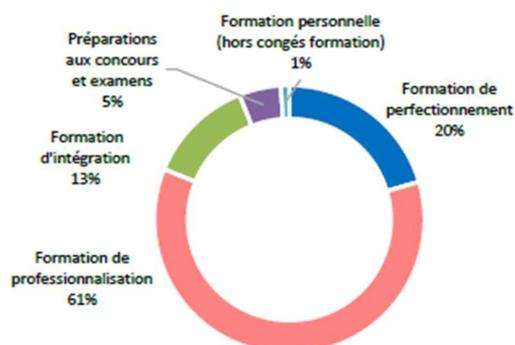
- 1 188 221 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition selon le type de formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	59%
Autres organismes	33%
Coût de la formation des apprentis	4%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Validation des acquis et des compétences et bilans repères :

- VAE : 4 dossiers dont 2 ont été déposés durant l'année 2022, 2 sont en cours et aucun dossier n'a débouché dans l'année sur une validation,
- Aucun bilan de compétences n'a été financé par les collectivités et établissements publics,
- 1 congé de formation au titre de l'année 2022,
- 18 bilans repères ont été clôturés en 2022.



Un bilan repère est un dispositif d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel approfondi mis à la disposition par le CDG31 auprès des structures territoriales pour leurs agents.

L'évolution professionnelle

- 51,5 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon.
- 5,8 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade : 63 % concernent des femmes et 37 % des hommes.
- 9 agents sur emploi permanent ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (en majorité de catégorie C).

L'action sociale et la protection sociale complémentaire

Articles L.731-1 à L.731-4 du Code Général de la Fonction Publique : « **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. »

- **15 % des structures territoriales** prévoient des prestations servies directement aux agents par la collectivité (chèques vacances, restauration...),
- **11 % des structures territoriales** prévoient des prestations servies aux agents par l'intermédiaire d'une association locale.
- **17 % des structures territoriales** prévoient des prestations servies aux agents par l'intermédiaire d'une association nationale.

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 »**.

3° Soit sur les risques mentionnés au 1° et au 2°.

Ces garanties doivent respecter les caractéristiques définies au titre IV et être complémentaires de la protection sociale de base des agents mentionnés à l'article 1er.

- **16 %** des structures territoriales ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire :
 - Le moyen annuel moyen de la participation à une **complémentaire santé** s'élève à **244 €** par bénéficiaire.
 - Le moyen annuel moyen de la participation à un **contrat de prévoyance** s'élève à **259 €** par bénéficiaire.

L'absentéisme des agents présents au 31 12 2022

En moyenne, 13,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 7 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,77%	1,91%	3,52%	1,40%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,73%	1,91%	5,22%	1,40%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,08%	2,28%	5,57%	1,52%

>27,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Précisions méthodologiques :

Rappel de la répartition des agents par statut : 71 % sont fonctionnaires, 11 % sont contractuels permanents et 18 % sont contractuels non permanents.

² Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 »

1. Absences compressibles :
Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :
Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :
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

- **72 assistants de prévention désignés,**
- 11 conseillers de prévention,
- 1 agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans les structures (ACFI),
- 4 autres personnels affectés à la prévention

Les documents de prévention

- **18 %** des structures territoriales disposent d'un **document unique d'évaluation des risques professionnels.**
- **16 %** 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.**
- **3 %** des structures territoriales disposent d'une démarche de prévention **des troubles musculo-squelettiques.**
- **1 %** des structures territoriales disposent d'une démarche de prévention **des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction.**
- **2 %** des structures territoriales disposent d'**autres démarches** de prévention des risques.

La formation

261 jours de formation, soit **0,6 jour** en moyenne par structure, liés à la prévention (habilitations, formations obligatoires des agents affectés à la prévention), pour un coût total de **95 433 €.**

Les dépenses

En 2022, les structures territoriales ont dépensé **143 792 €** en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail, soit en moyenne **332 €** par structure.

Les accidents de travail et les maladies professionnelles

- **141 accidents de travail déclarés** au total (131 accidents de service et 10 accidents de trajet).
- **Le taux de fréquence est de 2,8 accidents du travail pour 100 agents** (tous statuts confondus).
- **17 %** des structures territoriales ont été concernées par au moins 1 accident de travail*.
- Les principales filières touchées sont : les filières techniques, sociale et administrative.
- Les principaux cadres d'emplois sont : les **adjoints techniques** (65%), agents sociaux (8,5%) et agents de maîtrise (6%).
- La catégorie **C** est la plus impactée.
- **16 maladies professionnelles** ont été reconnues (en 2022 et avant) et ont entraîné **3 478 jours d'absence** sur l'année.
- **4,5 maladies professionnelles** sont reconnues dans l'année pour 1 000 agents tous statuts confondus.
- **3 %** 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

138 travailleurs en situation de handicap employés sur emploi permanent (soit 3,9 % des agents sur emploi permanent).

➔ **26 recrutements** sur emploi non permanent (soit 3,3 % des agents sur emploi non permanent).

- ➔ **249 492 €** de dépenses déclarées en matière de handicap, soit en moyenne **576 euros** par structure,
- ➔ **95 %** sont en catégorie C,
- ➔ **90 %** sont fonctionnaires.

A noter : Les employeurs publics doivent employer 6 % de personnes en situation de handicap dès lors que leur effectif atteint 20 agents. Or 12,4 % des structures relevant du CST du CDG31 ayant répondu au RSU 2022 ont 20 agents et plus.

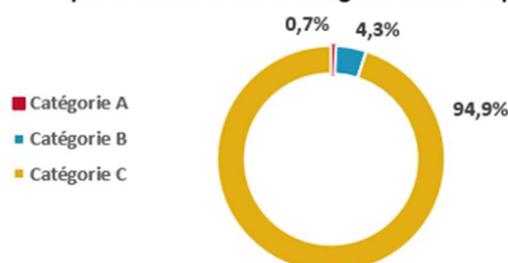
Informations générales sur le handicap :

19 % des collectivités territoriales et établissements publics relevant du CST 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.

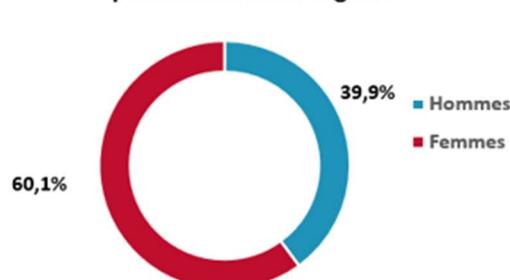
Focus sur les caractéristiques des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés au 31 décembre 2022, tous statuts confondus*

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

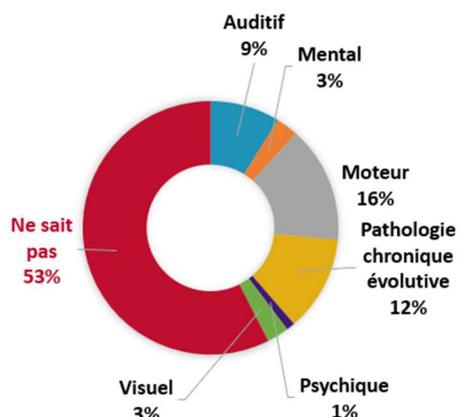
Répartition (en %) des agents BOETH permanents selon la catégorie hiérarchique



Répartition (en %) des agents BOETH permanents selon le genre



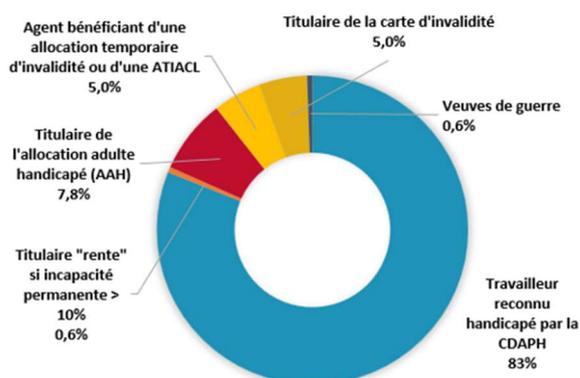
La nature du handicap



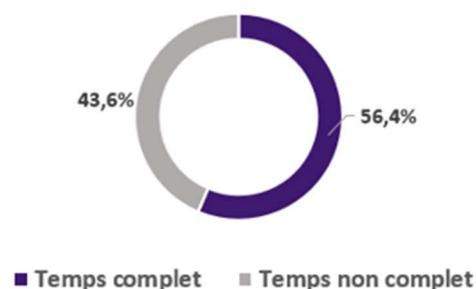
Les principaux cadres d'emplois

Cadre d'emplois	Part en %
Adjoint technique	59,0
Adjoint administratif	21,8
Adjoint territorial d'animation	7,7
Agent de maîtrise	7,7
ATSEM	3,8

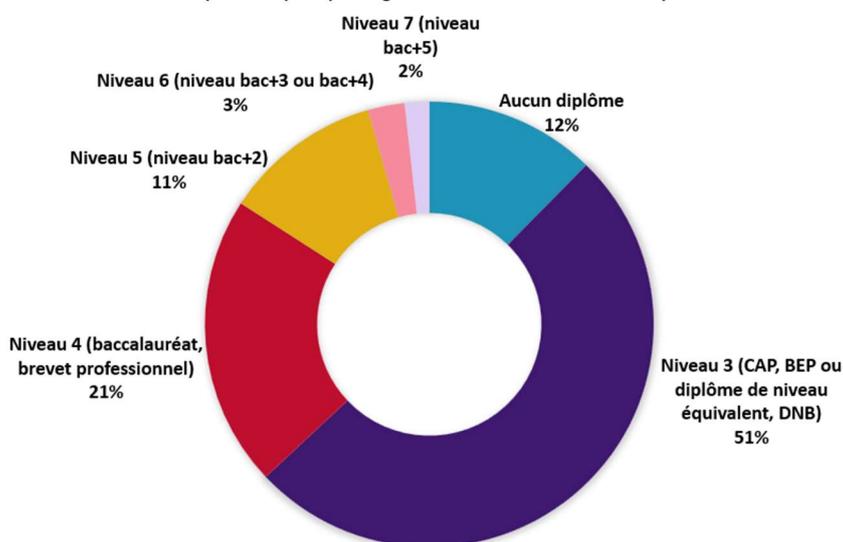
Les principales catégories



Répartition (en %) des agents BOETH selon le temps de travail



Répartition (en %) des agents BOETH selon le niveau de diplôme



Les 6 principaux métiers déclarés

- Agent de service polyvalent en milieu rural
- Assistant de gestion administrative
- Agent de restauration
- Agent de propreté des espaces publics
- Chargé(e) de propreté des locaux
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural



Seuls 46 métiers ont été complétés

Les reclassements et inaptitudes

➔ Les décisions prises sur l'année 2022 (quelle que soit la date de la demande) :

- 1 reclassement,
- 7 retraites pour invalidité,
- 1 licenciement pour inaptitude physique,
- 8 décisions d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi et à tout emploi (avis du comité médical ou de la commission de réforme), 91 % dans la filière technique,

- ➔ 12 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.

➔ 3 demandes de reclassement au cours de l'année 2022 :

- 1 demande suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle,
- 2 demandes suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs.

III. LES INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Droits sociaux et syndicaux

Réunions statutaires :

- 5 Commissions Administratives Paritaires,
- 10 Comités Sociaux Territoriaux,
- 5 réunions de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CST.

Relations sociales :

- 14 % de structures territoriales concernées par des jours de grève,
- 5 jours de grève recensés en moyenne en 2022.

Droits syndicaux :

- Heures de décharges d'activités de service :
 - Auxquelles ont droit les organisations syndicales : **20 400**
 - Nombre d'heures effectivement utilisées : **18 191,5**

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

ABSENTÉISME POUR RAISONS DE SANTÉ	20,3 JOURS D'ARRÊT PAR AGENT PERMANENT
TAUX DE ROTATION DES AGENTS PERMANENTS	17,4 %
TAUX DE VISITE SUR DEMANDE AU MÉDECIN DE PRÉVENTION	2,8 POUR 100 AGENTS PERMANENTS
NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCES PHYSIQUES ENVERS LE PERSONNEL	2,1 ACTES POUR 1 000 AGENTS PERMANENTS

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.

IV. LES ÉVOLUTIONS OBSERVÉES SUR LA PÉRIODE 2019-2022

Cette partie présente les évolutions de quelques indicateurs réalisées à partir d'un échantillon constant de collectivités et établissements publics relevant du CST du CDG31 et ayant répondu aux 4 dernières campagnes du Rapport Social Unique / Bilan Social (2019, 2020, 2021 et 2022).

A noter : Le contexte sanitaire de l'année 2020 a pu occasionner des perturbations sur la gestion des ressources humaines des structures.

Cet échantillon repose sur 236 structures et représentent 2 440 agents territoriaux (tous statuts confondus).

Caractéristiques des effectifs

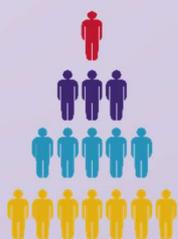
ÂGE



L'âge moyen des fonctionnaires évolue peu (49 ans à 48,8 ans). Celui des contractuels permanents passe de 44,2 et 43,6 ans.

	Age moyen (en année)			
	2019	2020	2021	2022
Fonctionnaires	49	48,7	48,7	48,8
Contractuels sur emploi permanent	44,2	42,4	42,3	43,6

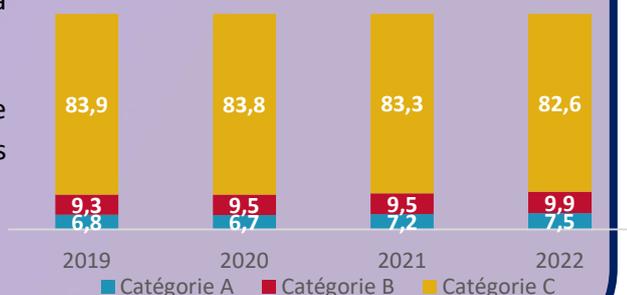
CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



Globalement, la répartition des agents selon la catégorie hiérarchie évolue peu de 2019 à 2022.

On note toutefois une légère progression de la part des agents de catégories A et B.

Répartition (en %) des agents selon la catégorie hiérarchique



TAUX DE FÉMINISATION



Une baisse de 2,1 points de la part des femmes est constatée sur la période. En 2022, les femmes représentent 67 % des agents permanents.

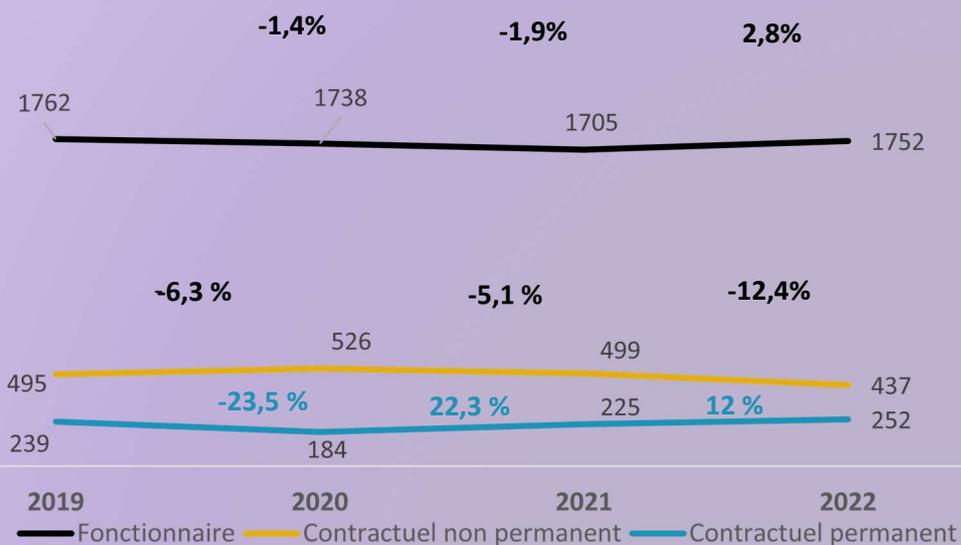


ÉVOLUTION DES EFFECTIFS



Le nombre de fonctionnaires diminue de 0,6 % sur l'ensemble de la période alors que le nombre d'agents contractuels permanents lui progresse de 5,4 %. Les effectifs des agents contractuels sur emploi non permanent quant à eux régressent de près de 12 %.

Evolution des effectifs (en nombre et en %) selon leur situation statutaire au 31 décembre de l'année



RÉPARTITION SELON LA FILIÈRE



On note une légère augmentation des filières administrative (29,9 % à 32,3 %), animation (4,8 % à 4,9 %), culturelle (2,3 % à 2,6 %) et police (0,9 % à 1,1 %). A l'inverse, une tendance à la baisse est constatée dans les filières technique (49,8 % à 47,8 %), sociale (10,2 % à 9,4 %) et médico-sociale (1,8 % à 1,6 %).

Répartition (en %) des agents par année selon leur filière

Filière	2019	2020	2021	2022
Technique	49,8	48,5	47,7	47,8
Administrative	29,9	31,5	32,0	32,3
Sociale	10,2	9,8	9,4	9,4
Animation	4,8	4,9	5,4	4,9
Culturelle	2,3	2,6	2,7	2,6
Médico-sociale	1,8	1,4	1,4	1,6
Police	0,9	0,9	0,9	1,1
Sportive	0,3	0,3	0,4	0,3
Médico-technique	0,0	0,1	0,1	0,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

TEMPS DE TRAVAIL



La part des agents à temps non complet diminue tout au long de cette période, passant de 40,6 % en 2019 à 37,2 % en 2022.

Après avoir progressé jusqu'en 2021, la part des femmes à temps partiel s'atténue et passe à 8,6 % ; celle des hommes, elle, décroît sur toute la période (2,1 % à 0,9 %).

Part (en %) des agents permanents à temps partiel selon le genre

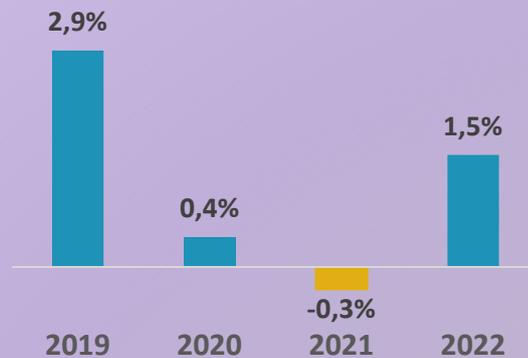
	2019	2020	2021	2022
Femme	9,8	10	11,3	8,6
Homme	2,1	2	1,6	0,9



Sur la période observée, les effectifs permanents ont progressé (de 0,4 % à 2,9 %) à l'exception de l'année 2021 (-0,3 %).

Cette évolution s'explique majoritairement par une forte croissance des agents contractuels sur emploi permanent. La population des fonctionnaires, elle, décroît et ce, quelque soit l'année (entre -0,2 % et -2,1 %).

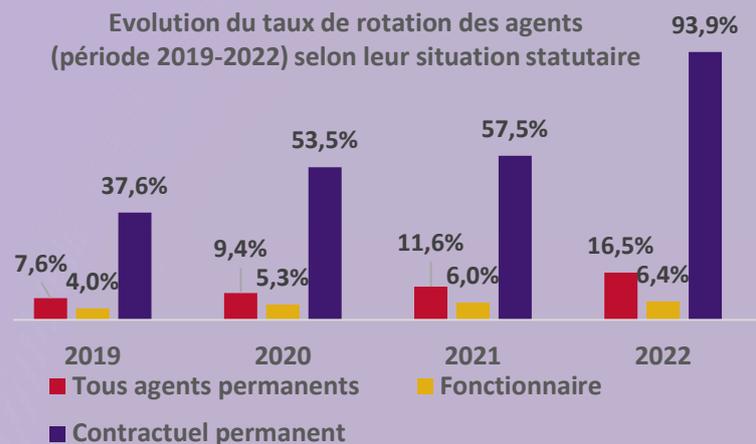
Evolution de la variation des effectifs permanents entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année



Les taux de rotation sont fortement différents selon le statut de l'agent.

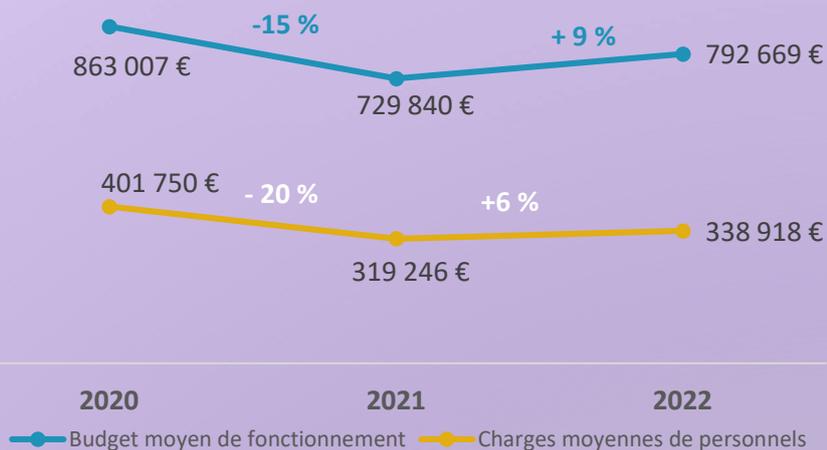
Quel que soit le statut, ce taux est en progression depuis 2019. Tous statuts confondus, il atteint 16,5 % en 2022.

Evolution du taux de rotation des agents (période 2019-2022) selon leur situation statutaire



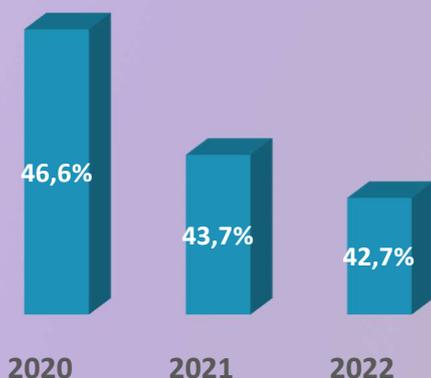


Evolution du budget de fonctionnement et des charges de personnels



Les montants moyens des charges de personnels et des budgets moyens de fonctionnement ont fortement baissé entre 2020 et 2021 (respectivement -20% et -15%). Une légère augmentation a ensuite été observée de 2021 à 2022 sans réatteindre les niveaux de 2019.

Evolution de la part (en %) des charges de personnel

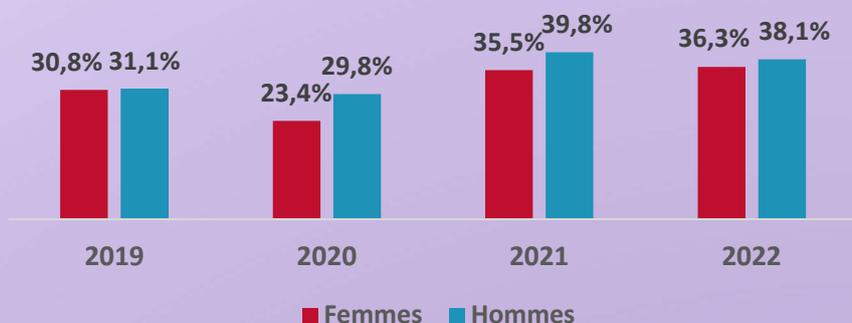


Une baisse de la part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement est visible sur la période 2020 -2022.

Cette diminution approche les 4 points.



Evolution de la part (en %) des agents formés selon le genre



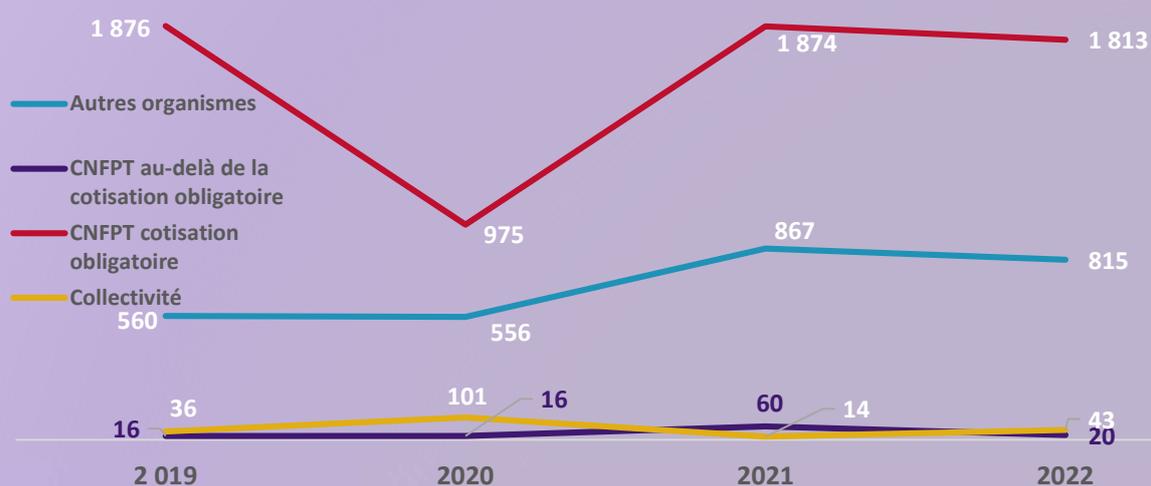
Quelle que soit l'année, la part des femmes ayant suivi au moins un jour de formation est inférieure à celle des hommes.

La baisse des agents formés en 2020 est plus importante chez les femmes (-7,4 points) que chez les hommes (-1,3 points).

Le rattrapage observé en 2021 est plus important chez les femmes que chez les hommes (+12,1 points vs 10 points).

Le nombre moyen de jour de formation par agent lui oscille de 0,9 jour en 2020 à 1,4 jours en 2021.

Evolution du nombre de jours de formation selon l'organisme



Le nombre de jours de formation réalisés auprès du CNFPT a été divisé par deux sur l'année 2020. En 2021 et 2022, le niveau de 2019 est à nouveau atteint et se stabilise.

Une progression du nombre de jours de formation réalisés par les autres organismes est perceptible depuis 2021.

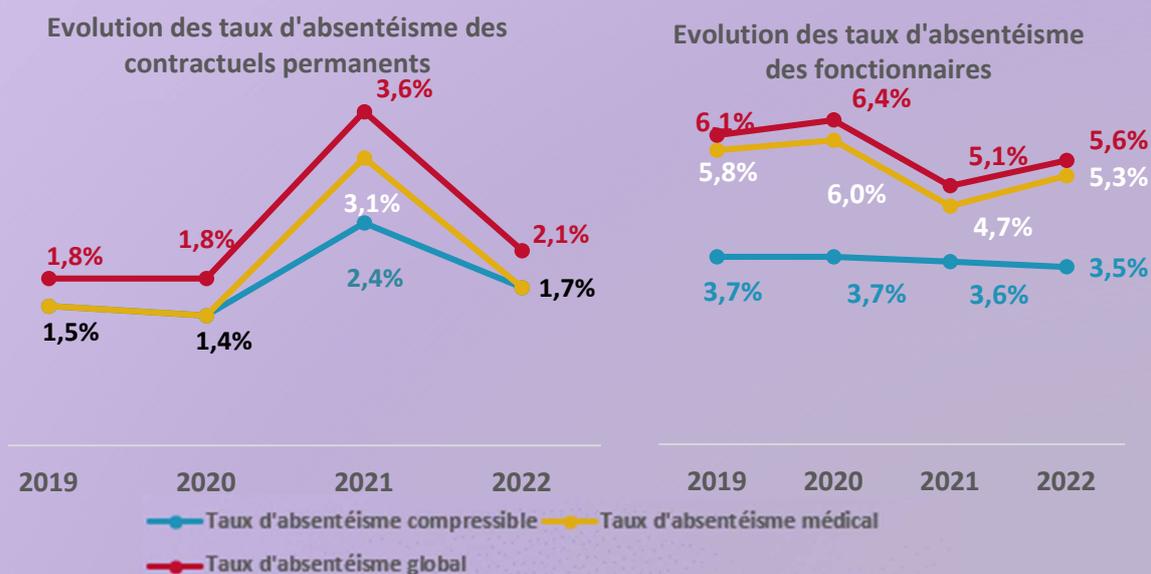


Les taux d'absentéisme des agents fonctionnaires sont supérieurs à ceux observés chez les agents contractuels sur emploi permanent. En 2021, le taux global d'absentéisme des agents contractuels sur emploi permanent est multiplié par deux alors que ceux des fonctionnaires perd 1,3 point.

Chez les fonctionnaires, le taux d'absentéisme compressible varie peu (de 3,5 % à 3,7 %). En revanche, le taux d'absentéisme médical fluctue jusqu'à 1,1 point sur la période (de 4,7 % à 5,8 %).

Chez les agents contractuels sur emploi permanent, le taux global d'absentéisme constaté en 2022 est supérieur de 0,3 point à ceux des années 2019-2020.

Evolution de l'absentéisme selon le statut des agents



Précisions méthodologiques :

L'absentéisme compressible intègre la maladie ordinaire et les accidents du travail.

L'absentéisme médical intègre les absences compressibles ainsi que la longue maladie, la maladie de longue durée, la grave maladie et la maladie professionnelle.

L'absentéisme global intègre les absences médicales ainsi que les congés maternité, paternité, adoption et autres raisons (autorisations spéciales d'absences – motif familial, concours...). Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Les accidents de travail



Evolution du nombre d'accidents selon le type



De 2019 à 2021, le nombre d'accidents de service a chuté de plus de 23 %. Cela étant une reprise est visible dès 2022.

Dans des proportions moindres, le nombre d'accidents de trajet varie de 5 à 9 tout au long de la période.

Le nombre d'accidents pour 100 agents permanents lui fluctue de 3,8 % à 4,5 %.

Evolution du nombre d'accidents pour 100 agents permanents



Après être passé de 16,7 % à 10,4 % entre 2019 et 2020, la part des accidents sans arrêt est légèrement remontée en 2021 (13,5%) pour atteindre plus de 20 % en 2022.

Sur l'ensemble de la période, le nombre moyen de jours d'arrêt fluctue de 42 jours à 60 jours.



LE CDG31
CONSEIL ET EXPERTISE