



Rapport Social Unique

Données

2023

LOT-ET-GARONNE 
Le Département Cœur du Sud-Ouest

Préambule

Le rapport social unique (RSU), créé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a été rendu obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2021.

Ce rapport vient se substituer au rapport sur l'état de la collectivité, au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les conditions et les modalités de sa mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique.

Elaboré chaque année par l'autorité territoriale, le rapport social unique rassemble notamment les éléments et données figurant dans une base de données sociales.

À partir des éléments et données précités, le RSU doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social territorial ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité.
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle...).
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Dans un premier temps, le RSU est présenté pour avis au comité social territorial. Dans un second temps, il est présenté avec l'avis du comité social territorial à l'assemblée délibérante.

Le RSU est rendu public dans un délai de 60 jours à compter de sa présentation au comité social territorial et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte. La diffusion du RSU s'effectuera sur les sites internet et intranet de la collectivité.

Le périmètre

Le périmètre du rapport social unique concerne tous les agents (titulaires, stagiaires, contractuels occupant un emploi permanent et non-permanent) ayant été rémunérés au moins une heure par la collectivité en 2023.

Pour certains indicateurs, la situation des agents est celle au 31 décembre 2023.

En raison de l'impossibilité de les ventiler sur les autres données du rapport social unique, les assistantes familiales sont comptabilisées uniquement dans les effectifs présents au 31 décembre 2023 ainsi que dans les effectifs en équivalents temps plein rémunérés sur l'année 2023.

Les élus, les stagiaires de l'enseignement supérieur, les agents éventuellement pris en charge par le centre de gestion (CDG) ou le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les agents du foyer enfance Balade (FEB) qui sont affiliés à la fonction publique hospitalière **sont exclus du périmètre.**

SOMMAIRE

Les effectifs

- Les effectifs présents au 31 décembre 2023
- Les effectifs en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) sur l'année 2023
- La variation des effectifs par rapport à 2021 et 2022
- Les caractéristiques des agents permanents au 31 décembre 2023
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap)

P 6

Le temps de travail

- Le temps non complet en 2023
- Les temps partiels des agents permanents au 31 décembre 2023

P 10

Les mobilités et les recrutements

- Les mouvements d'arrivée des agents permanents en 2023
- Les mouvements de départ des agents permanents en 2023

P 12

L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

- L'absentéisme global en 2023
- Les accidents de trajet en 2023
- Les accidents de service en 2023
- Les agents affectés à la prévention en 2023

P 14

La formation

- Les jours de formation suivis par les agents permanents en 2023
- Les agents permanents formés en 2023
- La répartition par organisme en 2023

P 18

Les carrières

- Les promotions internes, avancements de grade et d'échelon en 2023
- Les positions particulières des agents en 2023

P 20

La rémunération

- Les dépenses de fonctionnement de la collectivité et les dépenses de personnel en 2023
- Les rémunérations annuelles brutes en ETPR des agents permanents selon le statut, la catégorie et la filière en 2023
- Les rémunérations annuelles brutes des agents sur emploi permanent en 2023
- La part du régime indemnitaire en 2023

P 23

L'action et la protection sociale

- La part des agents bénéficiant d'une participation employeur en 2023

P 27

Le dialogue social

- Les réunions statutaires et le nombre de jours de grève recensés en 2023

P 28

La discipline

- Les sanctions disciplinaires prononcées

P 29

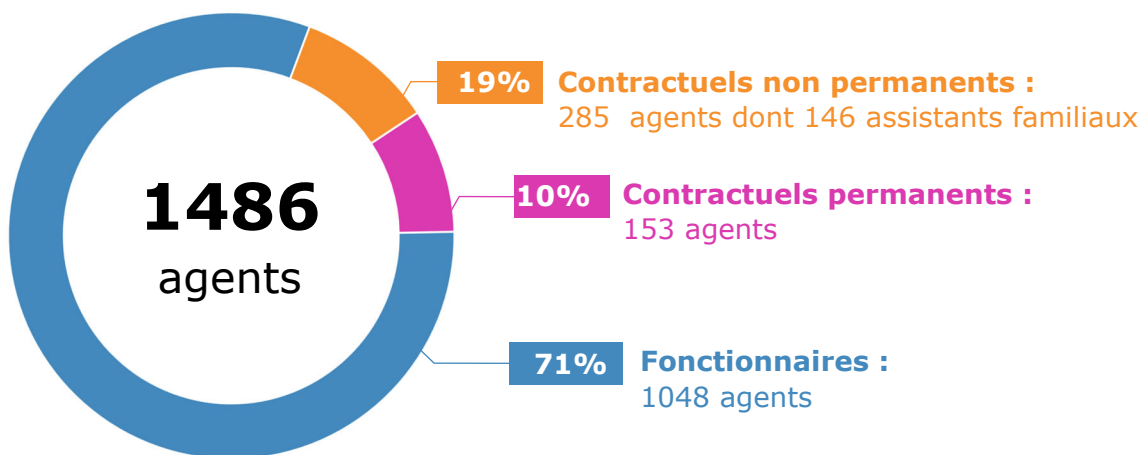
L'environnement

- Les remboursements trajet domicile/travail en transport en commun
- Les forfaits mobilité durables dont la prime covoiturage

P 30

Les effectifs

Les effectifs présents au 31.12.2023



36% des contractuels non permanents sont recrutés comme **saisonniers** ou **temporaires**.

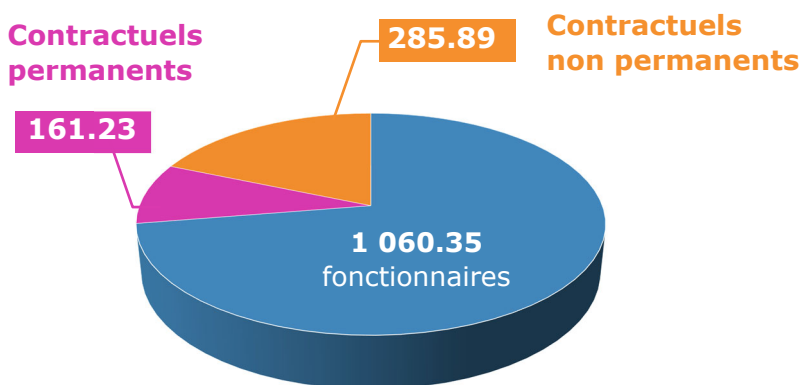
11% des contractuels permanents sont en **CDI**.

4 agents sur **emploi fonctionnel** dans la collectivité.

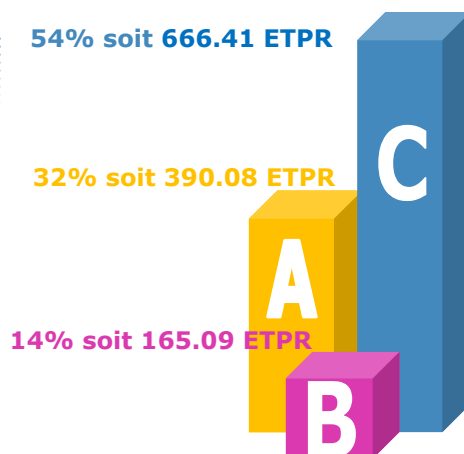


Les effectifs en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

1507.47 agents en équivalent temps plein rémunéré.



La répartition par catégorie hiérarchique des agents permanents



La variation des effectifs

Nombre d'agents	2021	2022	2023	Variation 2022/2023	Variation 2021/2023
Contractuels Non Permanents	256	271	285	5,17%	11,33%
Contractuels permanents	132	144	153	6,25%	15,91%
Fonctionnaires	1061	1053	1048	-0,47%	-1,23%
	1449	1468	1486	1,23%	2,55%

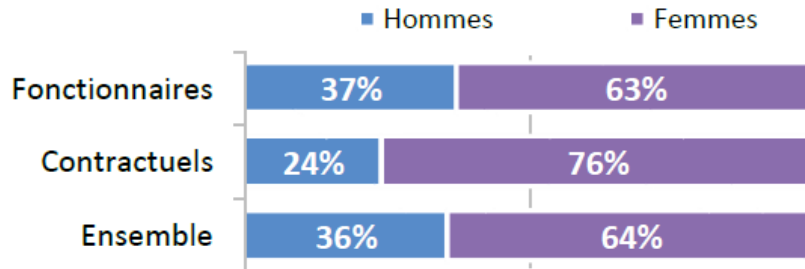


Les effectifs

Les caractéristiques des agents permanents

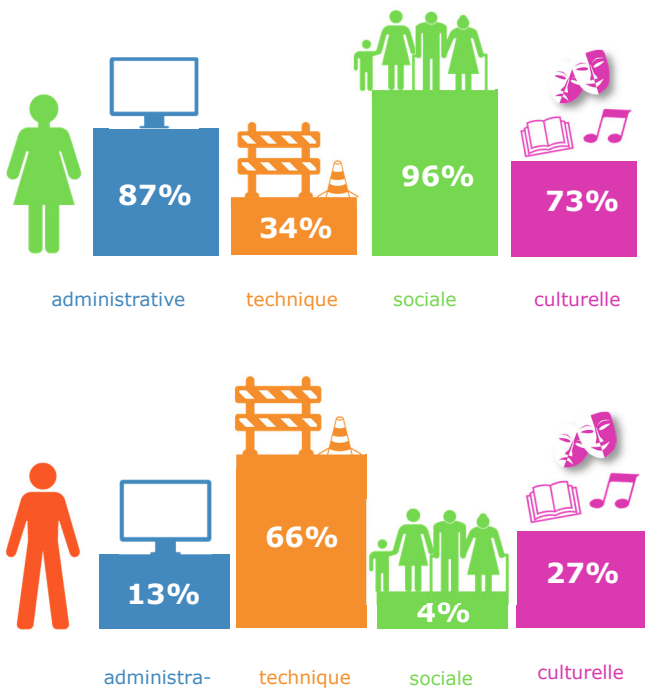
au 31.12.2023

La répartition par genre et par statut

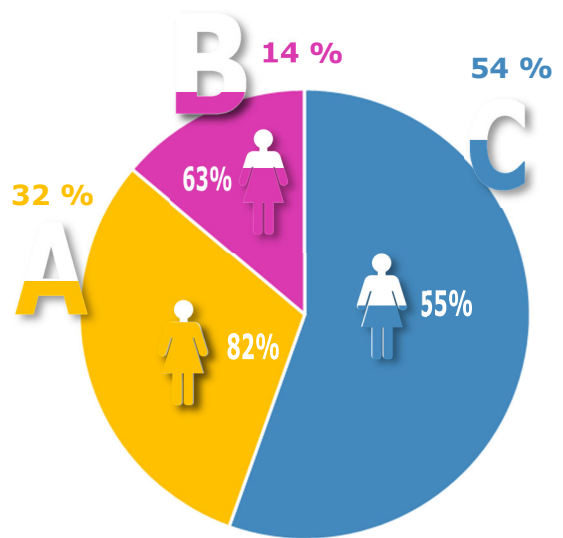


429 hommes et **772** femmes

La répartition par genre et par filière



La répartition par genre et par catégorie hiérarchique

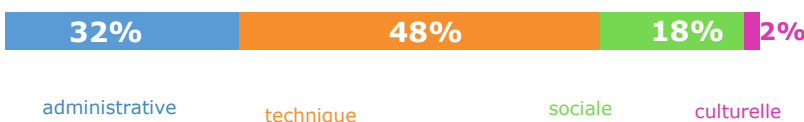


Les principaux cadres d'emplois représentés dans les filières

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	16%
Adjoints techniques	15%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	15%
Assistants socio-éducatifs	14%
Agents de maîtrise	8%

La répartition par filière et par statut

Titulaires :



Contractuels:



Les effectifs

Les caractéristiques des agents permanents

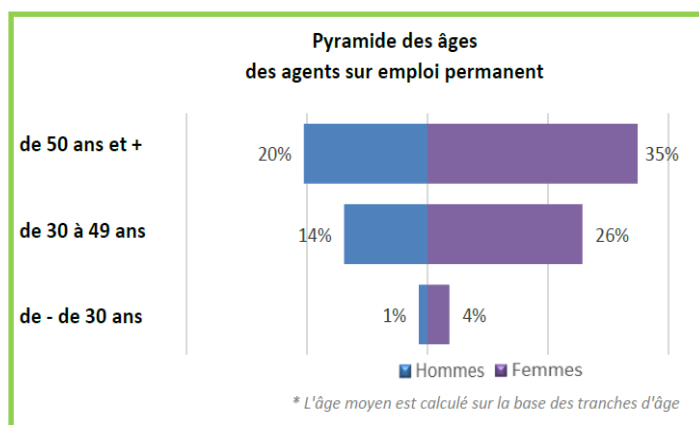
au 31.12.2023

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,70
Contractuels permanents	40,96
Ensemble des permanents	49,46

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	46,99

49,46 ans

L'âge moyen des agents sur emploi permanent.

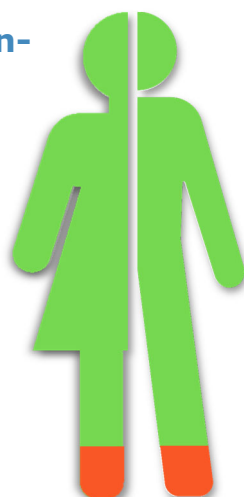


Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

(travailleurs en situation de handicap)

122 Agents en **situation de handicap.**

Tous sur emploi permanent



117 sont fonctionnaires

5 sont contractuels sur emploi permanent



10,2 %

La part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)

67% sont en catégorie C

Comparaison

avec les données 2021 et 2022

Sur les trois dernières années, les indicateurs relatifs aux effectifs totaux restent relativement stables. Au 31/12/2023, la collectivité comptait 1486 agents (1468 en 2022).

Comparativement à 2022, le nombre de fonctionnaires, très majoritaires dans la collectivité, a diminué de 0,47% en 2023 (1053 à 1048 agents).

Le nombre de contractuels permanents a augmenté de 6,25% et de 5,17% pour les non permanents, en raison notamment de la création en 2022 de 6 postes permanents, 7 postes d'assistants familiaux, 4 contrats de projets 10 postes d'apprentis et de la création début 2023 de 7 postes permanents et de 7 contrats de projets.

Les assistants familiaux représentent 51% des agents non permanents.

Comme dans d'autres collectivités, le recours aux agents contractuels vise à répondre aux difficultés de recrutement persistantes dans la fonction publique, avec un marché de l'emploi en tension sur certains métiers.

La répartition des agents reste stable par genre, statut, filière et catégorie hiérarchique.

Nous observons une légère hausse de l'âge moyen des agents du département qui atteint 49 ans au 31.12.2023 (48,84 ans en 2022). Cet âge moyen s'élève à 50,7 ans pour les fonctionnaires.

La collectivité remplit son obligation légale d'emploi des travailleurs en situation d'handicap, fixé à 6 % de ses effectifs et améliore cette part en 2023 avec 10,2 % des agents permanents contre 7.17% en 2022 et 7,04% en 2021, soit un taux bien supérieur à la moyenne des départements (7.3% en 2022).

Le service prévention santé au travail a lancé en 2023 des actions qui permettent d'améliorer la qualité des données recueillies sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap : une campagne de communication relative au rôle de la référente handicap, un recensement accru et des relances auprès des agents dont la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) arrive à échéance ainsi que la mise en place d'une coordination plus étroite avec le service recrutement.

Le temps de travail

Le temps non complet en 2023

21 agents sur emploi permanent et non permanent étaient concernés par le **temps non complet*** en 2023.

* Emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail.

Les filières les plus concernées :



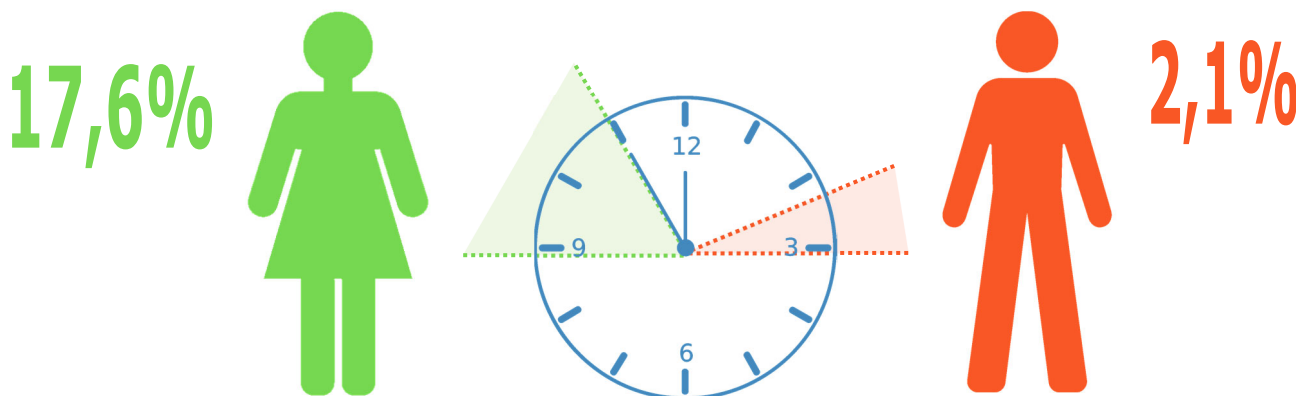
La filière technique : 12 agents

La filière administrative : 4 agents



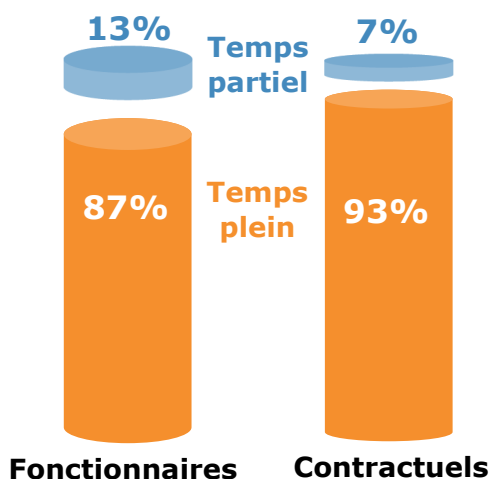
La filière médico-sociale : 4 agents

Les temps partiels des agents permanents au 31.12.2023



La part des agents exerçant leur fonction à temps partiel.

Répartition temps plein / temps partiel:



Répartition temps partiel sur autorisation / temps partiel de droit:

81% des **femmes** bénéficient d'un temps partiel sur autorisation et 19 % bénéficient d'un temps partiel de droit



56% des **hommes** bénéficient d'un temps partiel sur autorisation et 44% bénéficient d'un temps partiel de droit

Comparaison

avec les données 2021 et 2022

1. Le recours aux agents à temps non complet:

Le recours aux agents à temps non complet décroît : 31 agents en 2021, 25 agents en 2022 et 21 agents en 2023.

Principalement mobilisé pour du renfort, ce type de contrat concerne 18 agents féminins et 3 agents masculins, notamment issus de la filière technique, avec les agents d'entretien des locaux et des collègues. 6 postes permanents de la collectivité sont à temps non complet (3 agents de la filière technique, 1 agent administratif et 1 agent médico-social).

Cette réduction du nombre de contrats à temps non complet s'explique notamment par leur transformation en temps complet, comme l'illustre l'exemple d'un agent des collègues bénéficiaire en 2023 d'un contrat à 35h alors qu'il cumulait auparavant un contrat principal de 20h avec un contrat secondaire de 15h.

2. Les agents à temps partiel:

Le nombre d'agents sur emploi permanent exerçant leur fonction à temps partiel reste stable entre 2022 et 2023.

En 2023, sur les 1201 agents sur emploi permanent en activité, 13% des fonctionnaires et 3% des contractuels travaillaient à temps partiel.

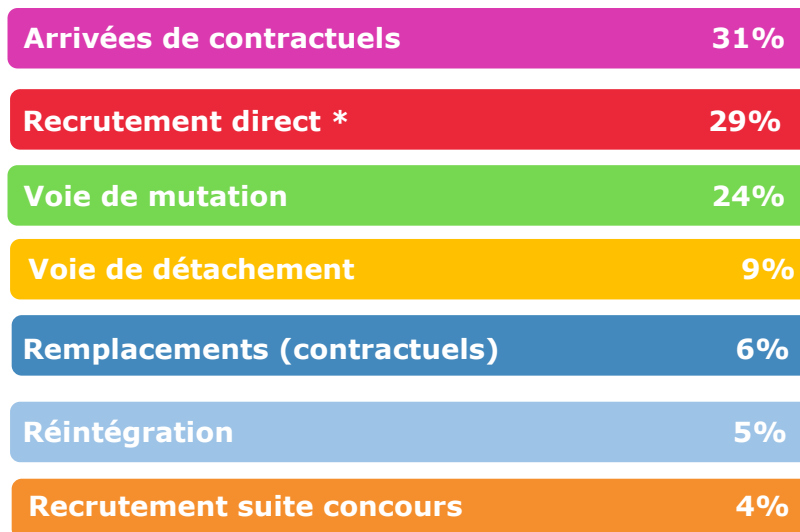
En 2023, 81 % des femmes en temps partiel bénéficient d'un temps partiel sur autorisation et 19% d'un temps partiel de droit contre 91% sur autorisation en 2022 et 9% de droit.

56% des hommes en temps partiel bénéficient d'un temps partiel sur autorisation en 2023 contre 100% en 2022 et 44% d'un temps partiel de droit.

Les mobilités et les recrutements

Les mouvements d'arrivée des agents permanents en 2023

PRINCIPAUX MODES D'ARRIVÉES



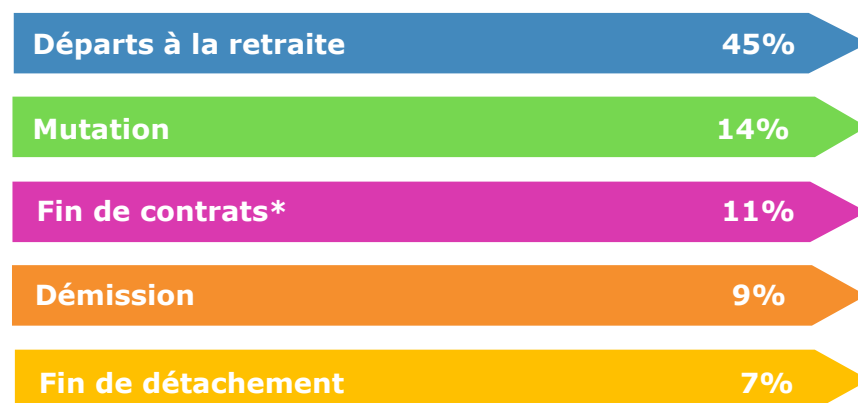
107
arrivées d'agents
permanents

*Il est possible d'être recruté en qualité de fonctionnaire sans passer de concours sur certains postes de catégorie C.

Les mouvements de départ des agents permanents en 2023

PRINCIPALES CAUSES DE DÉPART

Définitifs



89
départs d'agents
permanents

* dont 60% de contrats remplaçants

Temporaires



8 contractuels permanents et 23 agents contractuels non permanents
ont été nommés stagiaires en 2023.

Comparaison

avec les données 2021 et 2022

Avec 107 nouvelles recrues, le nombre d'arrivées traitées en 2023 reste stable (104 en 2021 et 106 en 2022). Le recours aux agents contractuels est en constante progression (14% en 2021, 26% en 2022 et 31% en 2023) en raison notamment du défaut d'attractivité de la fonction publique, dans certains métiers comme ceux du champ social.

En revanche, en 2023, un agent sur quatre est entré au sein de la collectivité par voie de mutation contre une arrivée sur cinq en 2021 et 1 arrivée sur 11 en 2022.

Avec 45% des personnels sortants, la retraite reste le premier motif de départ de la collectivité, ce qui s'explique par la structure de la pyramide des âges. En effet, un peu plus d'un agent sur sept a plus de 60 ans (13,49% des effectifs) et près d'un agent sur cinq a entre 55 et 59 ans (20,82% des effectifs). Avec le cadre réglementaire actuel, un tiers des effectifs actuels pourra faire valoir ses droits à la retraite ou sera parti en retraite en 2032

L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

L'absentéisme en 2023

Ratio jours d'absence/effectif global

(y compris maternité, paternité et autre¹)

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,62%	2,46%	4,35%	1,13%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,46%	2,46%	6,82%	1,13%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,13%	3,60%	7,56%	1,21%

soit en moyenne

27.2 j d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire.

9 j d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent.

7.56% Taux d'absentéisme global sur l'ensemble des agents permanents

NB: Taux d'absentéisme moyen en fonction publique territoriale : 9.7% en 2022 (source Relyens).

1. Les absences pour « autres raisons » correspondent aux autorisations spéciales d'absence, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels.

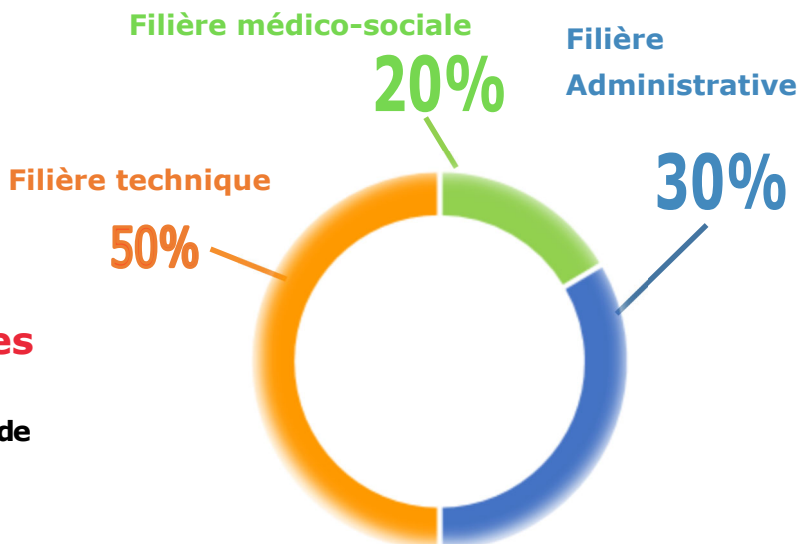
Les accidents de trajet en 2023



390 j d'arrêt de travail soit **39** jours en moyenne par accident

7 femmes et **3 hommes** victimes d'accidents de trajet.

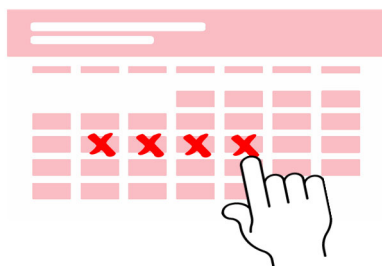
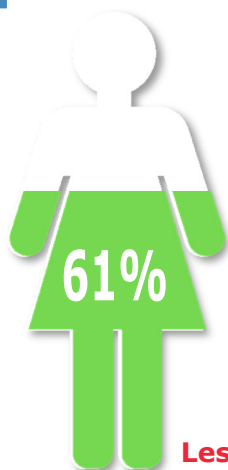
Ces accidents ont tous donné lieu à un **arrêt de travail**.



L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

Les accidents de service en 2023

61 accidents de service déclarés en 2023 dont **12** sans arrêt de travail soit **19.7%**.



Les femmes sont plus concernées par les accidents de service que les hommes, mais le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (1,38%) que pour les femmes (0.87%).

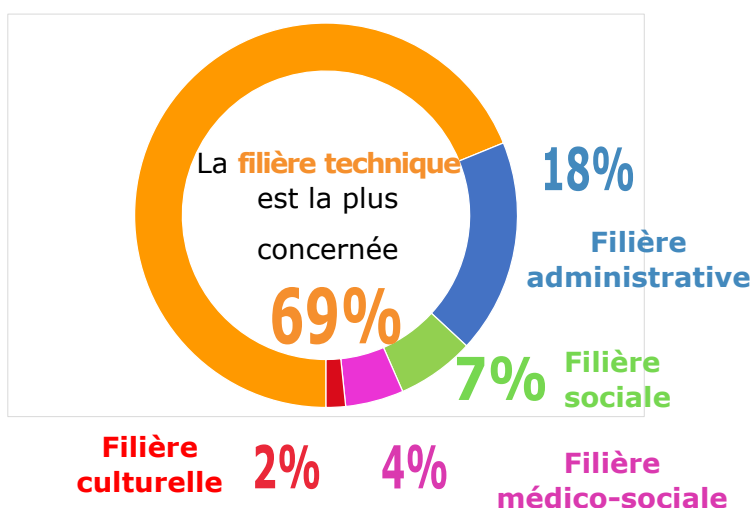


d'arrêt de travail, y compris les reliquats des années antérieures soit 98 jours en moyenne par accident.

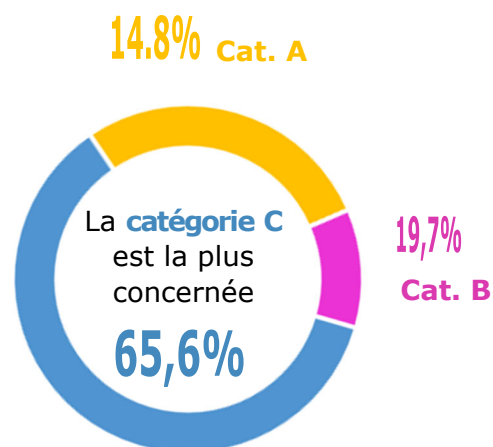
Les principaux cadre d'emplois concernés

- 16% Adjointes techniques
- 15% Adjointes techniques des établissements d'enseignement
- 8% Rédacteurs
- 6% Agents de maîtrise

Les filières



Les catégories hiérarchiques



L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

Les **agents** affectés à la **prévention** en 2023



2

Faisant office de
Conseillers de
prévention



38

Assistants de
prévention



231

Agents formés SST
(Sauveteur secouriste
du travail)

289 **agents** affectés à la prévention en 2023, formateurs inclus.

Comparaison

avec les données 2021 et 2022

En diminution par rapport aux deux années précédentes, le taux d'absentéisme global des fonctionnaires et des agents contractuels permanents s'établit à 7,56% en 2023. Ce taux est significativement inférieur à la moyenne observée dans la fonction publique territoriale, qui s'élève à 9,7 % (Source Relyens) en 2022.

Ainsi, pour les fonctionnaires, le nombre moyen de jours d'absences, toutes absences confondues pour raison de santé, est passé de 40 jours en 2022 à 27,2 jours en 2023, soit une baisse significative de l'ordre de 32 points. Les agents contractuels permanents ont quant à eux été absents 9 jours en moyenne au lieu de 11,3 jours en 2022, soit une baisse de 20 points.

En 2023, 73 agents ont été accidentés. 18 agents l'ont été en restauration collective et durant le nettoyage des locaux, 21 agents l'ont été au cours d'un travail sur la voirie et lors de l'entretien des espaces verts, 19 accidents de la circulation ou de transport ont également été déclarés. 6 agents accidentés l'ont été en accomplissant des missions d'accueil, de surveillance et de contrôle alors que 9 agents ont été accidentés en réalisant des tâches administratives.

Les trois premières causes d'accidents sont dues à des chutes ou à des glissades de plein pied, à des efforts au soulèvement ou en raison d'un objet/masse en mouvement accidentel.

Toutefois, les arrêts de travail les plus longs découlent, dans la majeure partie des cas, des risques psychosociaux.

En 2023, si 61% des congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ont concerné des femmes, le taux d'absentéisme reste plus élevé pour les hommes (1,38%) que pour les femmes (0,87%).

Avec 69 % des absents pour risques professionnels, la filière technique est la filière la plus touchée par les CITIS, devant la filière administrative (18 %) et la filière sociale (7 %).

Le nombre total de jours d'arrêt des agents placés en accident de service a diminué de 421 jours pour l'année 2023, avec 5983 jours contre 6794 jours en 2022.

Cette diminution s'explique partiellement par l'augmentation des contrôles et des expertises sollicités par l'assureur statutaire et la collectivité.

La formation

Les jours de formation suivis

par les agents permanents en 2023



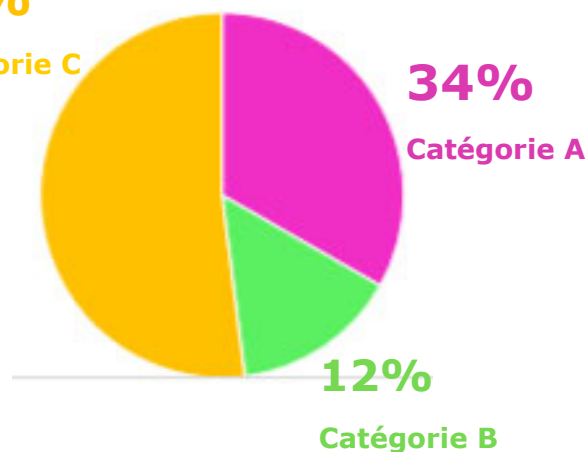
3127 jours

Les agents permanents formés en 2023

725 agents permanents sont **partis en formation au moins une fois** en 2023, soit un taux d'agents formés de **60%**.

54%

Catégorie C



Taux de formation dans les catégories hiérarchiques

65% des agents de catégorie A sont partis en formation

64% des agents de catégorie B sont partis en formation

57% des agents de catégorie C sont partis en formation



2.6

Le nombre moyen de **jours de formation** suivis par les agents sur emploi permanent.

NB : Le nombre moyen de jours de formation dans les départements est de 3.2 jours de formation par agent et par an.

La répartition par organisme en 2023

23% du total des formations suivies par les agents permanents en 2023 étaient organisées en interne.

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	24%
Autres organismes	53%
Interne à la collectivité	23%

Autres organismes

(Perfegal, Université de Bordeaux, cabinet Barran, ABCarières, Efficience et humanisme etc...)

Comparaison

avec les données 2021 et 2022

60% des agents ont suivi au moins une formation en 2023, soit 12,3 points de plus qu'en 2021. Ce taux est légèrement supérieur à celui observé en 2022 (59%) et tend à rattraper la moyenne des départements français (66%).

Cette amélioration s'explique par la mise en place de la formation récurrente des groupes d'analyse de pratique au sein de la direction générale adjointe du développement social (DGADS). Elle correspond également au déploiement du dispositif de sensibilisation égalité femmes/hommes qui s'adressait fin 2022 aux cadres de la collectivité et qui a été étendu à l'ensemble des agents en 2023.

La répartition des formations selon les catégories hiérarchiques reste stable.

Tout comme en 2021 et 2022, les agents de catégorie C sont les plus nombreux à être partis en formation (plus d'un agent sur deux), en raison notamment des formations réglementaires. Un agent de catégorie B sur huit et un tiers des agents de catégorie A en ont bénéficié.

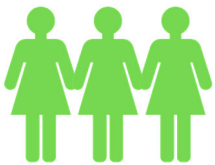
Le nombre moyen de jours de formation suivis par les agents permanents est passé à 2,6 jours en 2023 après s'être considérablement amélioré en 2022 (3,7 jours contre 2,1 jours en 2021). Cette situation s'explique notamment par le changement de format de certaines formations, comme celle sur l'égalité femmes/hommes réalisée sur des demi-journées.

En 2023, les prestations fournies par des organismes extérieurs ont augmenté de 20%, en lien avec la mise en place des nouvelles sessions de l'analyse de pratique et la sensibilisation à l'égalité femmes/hommes.

Les carrières

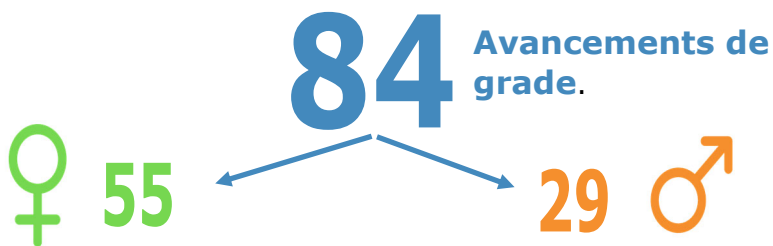
Les promotions internes, avancements de grade et d'échelons en 2023

25 agents ont bénéficié d'une promotion interne.



8 femmes (1 adjoint administratif, 2 rédacteurs)

17 hommes (dont 3 agents Techniques, 1 technicien, 1 adjoint du patrimoine)



474
avancements d'échelon.

13 agents nommés suite à examen professionnel en 2023.

5
hommes



8
femmes



Les carrières

Les positions particulières des agents en 2023

5 agents **mis à disposition dans la collectivité**

8 agents **mis à disposition dans une autre collectivité**

26 agents **détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure**

13 agents **détachés dans une autre structure**

26 agents en **disponibilité**

7 agents **détachés au sein de la collectivité**

1 agent en **congé parental**

4 agents **dans d'autres situations** (disponibilité d'office, congé spécial)

Comparaison

avec les données 2021 et 2022

Sur la période 2021-2023, l'analyse des indicateurs de carrière révèle plusieurs évolutions significatives.

La trajectoire observée pour les promotions internes traduit une baisse du nombre de promus en 2022 (9 promotions) suivie d'un rebond marqué en 2023 (25 promotions), dépassant même le niveau de 2021 (21 promotions).

Toutefois, les déséquilibres entre les sexes persistent. 68% des promus sont des hommes alors que 63% des agents de la collectivité sont des femmes: 17 promotions masculines pour 8 promotions féminines. Cette tendance est principalement liée à la forte représentation masculine dans les filières techniques.

Les avancements de grade ont connu une progression notable en passant de 78 en 2021 à 104 en 2022 avant un léger repli à 84 en 2023. 55 femmes (65,5% des promus) ont obtenu un avancement de grade pour 29 hommes en 2023. Cet écart correspond quasiment à la distribution des effectifs entre femmes (63%) et hommes (37%) au sein de la collectivité.

L'évolution du volume d'avancements de grade sur la période 2021-2023 illustre une dynamique typique liée à la structure des âges et des parcours professionnels. La hausse observée en 2022 (+33 %) puis le repli en 2023 (-19 %) traduisent l'arrivée à échéance statutaire d'un volume important d'agents recrutés à la même période, ayant suivi un schéma de carrière comparable.

S'agissant des avancements d'échelon, une baisse a été enregistrée entre 2021 (505) et 2022 (383), avant une remontée à 474 avancements en 2023. Ce mouvement fait écho aux effets de la réforme PPCR, qui a modifié les rythmes d'avancement dans les grilles indiciaires.

Les positions particulières (détachement, disponibilité, congé parental, etc.) témoignent quant à elles d'une mobilité croissante. Entre 2021 et 2023, le nombre d'agents en disponibilité a toutefois diminué (de 36 à 26), tandis que les détachements ont progressé, en particulier les détachements entrants dans la collectivité (de 14 en 2021 à 26 en 2023).

La rémunération

Les dépenses de fonctionnement de la collectivité
et les dépenses de personnel en 2023

387 771 617€

Dépenses de
fonctionnement



73 820 150 €

Charges de
personnel

soit

19.04%

du budget

(moyenne de la strate :
20.3% en 2022)



La rémunération

Les rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR

des agents permanents selon le statut, la catégorie et la filière en 2023

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 140 €	43 845 €	34 561 €	38 224 €	28 606 €	22 012 €
Technique	55 766 €	48 785 €	38 873 €	31 019 €	29 330 €	24 329 €
Culturelle	57 601 €	s	35 241 €	s	s	
Sportive			s			
Médico-sociale	44 423 €	32 126 €	34 778 €			
Toutes filières	48 020 €	35 593 €	36 262 €	35 027 €	29 104 €	23 638 €

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

Les rémunérations annuelles brutes moyennes par statut

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	35 448 €
Contractuels permanents	31 477 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	45 115 €
Catégorie B	36 148 €
Catégorie C	28 655 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	35 709 €
Femmes	34 482 €
Moyenne globale	34 923 €

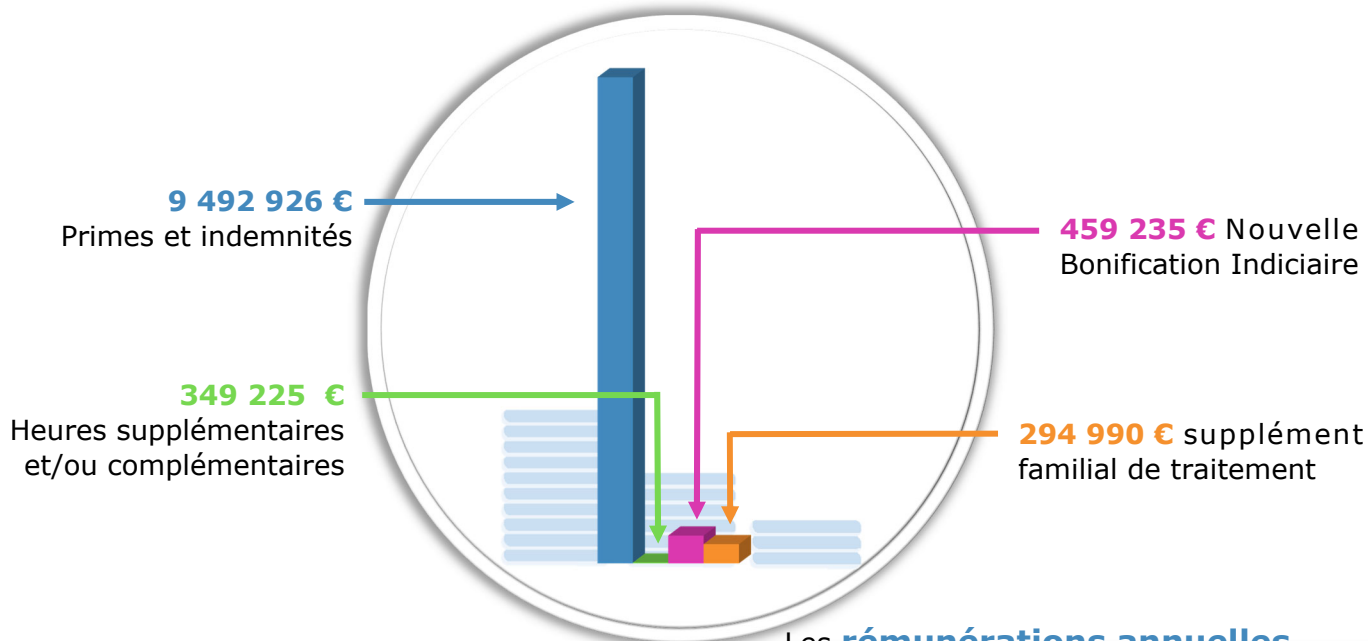
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La rémunération

Les rémunérations annuelles brutes

des agents sur emplois permanents en 2023

42 661 815 €



Les rémunérations annuelles

5 331 946 € brutes

des agents sur emploi

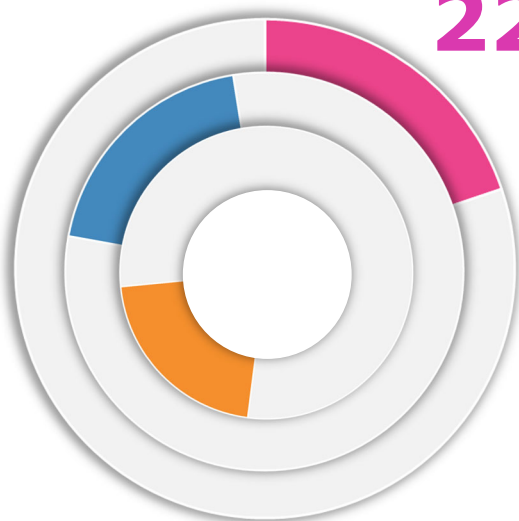
La part des primes et indemnités en 2023

sur les rémunérations des **fonctionnaires**.

22%

sur les rémunérations de **l'ensemble des agents**.

22%



18 390

Le nombre d'**heures supplémentaires** réalisées et rémunérées en 2023.

25%

sur les rémunérations des **contractuels sur emploi permanent**.

Comparaison

avec les données 2021 et 2022

Entre 2021 et 2023, les dépenses de fonctionnement ont augmenté de 5,6 %, tandis que les charges de personnel ont progressé de 13,4 %, passant de 65,1 M€ à 73,8 M€. La part des charges de personnel dans le budget s'est ainsi accrue, atteignant 19,04 % en 2023.

Les rémunérations brutes des agents sur emploi permanent ont progressé de 11 % sur deux ans. Cette hausse s'explique principalement par l'effet GVT (Glissement Vieillesse Technicité), accentué par la stabilité des effectifs de catégorie A (environ 14 %) et la hausse du nombre de contractuels permanents (+15,91 %). Ces derniers, souvent affectés à des fonctions expertes, ont tiré la moyenne vers le haut.

À ces effets structurels s'ajoutent deux mesures conjoncturelles importantes en 2023 : la mise en œuvre du RIFSEEP et le versement du Ségur pour les filières sociale et médico-sociale. Par ailleurs, les créations nettes de postes sur les deux dernières années (postes permanents, contrats de projet) ont mécaniquement alourdi la masse salariale.

Les primes et indemnités, en forte hausse (+25 % en deux ans), traduisent le recours accru à l'outil indemnitaire pour soutenir l'attractivité et la reconnaissance des sujétions. Les contractuels permanents perçoivent en moyenne une part indemnitaire plus élevée que les fonctionnaires (25 % contre 22 % en 2023).

Concernant les heures supplémentaires, les données 2021 étant erronées, seules les années 2022 et 2023 ont été retenues pour l'analyse. Sur cette période, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées est passé de 15 984h à 18 390h, soit une augmentation de +15 %. Cette évolution traduit une intensification de l'activité dans certains services, notamment techniques.

La NBI et le supplément familial de traitement restent stables sur la période.

Du côté des agents non permanents, les rémunérations totales baissent de 22,3 %. Cette baisse s'explique par la diminution des effectifs non permanents (-9 % sur la période), dans un contexte de réduction à leur recours.

Enfin, la progression de l'âge moyen des agents (49,46 ans en 2023) accentue l'effet GVT, les agents expérimentés étant naturellement plus rémunérés.

L'action et la protection sociales

La part des agents bénéficiant d'une **participation employeur** en 2023

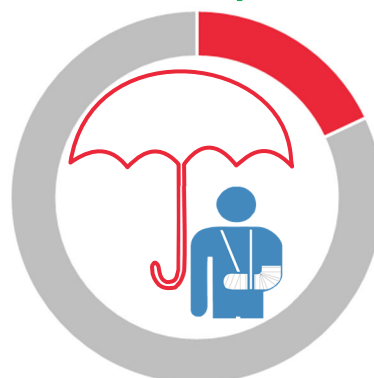
SANTÉ
92117€ / an



370 agents bénéficient en 2023 d'une participation pour leur **contrat de santé.**

221€ en moyenne annuel par bénéficiaire.

PRÉVOYANCE
60900€/an



259 agents bénéficient en 2023 d'une participation pour leur **contrat de prévoyance.**

216€ en moyenne annuel par bénéficiaire.

Comparaison avec les données 2021 et 2022

Les données issues des RSU 2021 à 2023 permettent de suivre l'évolution du recours à la participation employeur sur les contrats labellisés de protection sociale complémentaire, santé et prévoyance.

Sur le volet santé, on observe une progression continue du nombre de bénéficiaires avec 371 agents en 2021, 403 agents en 2022 et 416 agents en 2023.

Cette augmentation s'accompagne d'une hausse du montant global des participations employeur, qui passe de 87 186 € en 2021 à 93 705 € en 2022, puis à 92 117 € en 2023.

En revanche, sur le volet prévoyance, le nombre de bénéficiaires se stabilise voire diminue légèrement avec 284 agents en 2021, 287 agents en 2022 et 282 agents en 2023.

Le budget de la participation employeur observe la même trajectoire, avec 58 795 € en 2021, 62 555 € en 2022, avant un léger recul à 60 900 € en 2023.

Ces éléments témoignent d'un intérêt constant des agents pour la couverture santé, tandis que le recours à la prévoyance semble atteindre un palier, situation qui pourrait s'expliquer par un manque de moyens des agents ou par une méconnaissance des règles en matière de baisses de revenus.

Le dialogue social

Les **réunions statutaires** et le **nombre de jours de grève** recensés en 2023

793 Jours de grève recensés en 2023 (tous sur mot d'ordre national).



CCP



2 Réunion de Commission consultative paritaire s'est tenue en 2023.

CAP



2 Réunion de Commission administrative paritaire s'est tenue pour chaque catégorie.

CST

7 Réunions du Comité Social territorial.



6 Réunions de la F3SCT

Comparaison

67 jours de grève ont été recensés en 2021, 134 jours en 2022 puis 793 jours en 2023. Les mouvements de grève ont ainsi augmenté en 2022 puis se sont sensiblement intensifiés en 2023. Cette hausse est comparable aux statistiques du secteur public de l'État où le nombre de jours de grève a quadruplé en 2023, en raison notamment d'une forte mobilisation contre la réforme des retraites.

En 2023, 7 réunions du Comité Social Territorial (CST), 6 réunions de la Formation Spécialisée (F3SCT), 2 réunions de la Commission Administrative Paritaire (CAP) et 2 réunions de la Commission Consultative Paritaire (CCP) ont été tenues.

Fin 2023, un protocole relatif aux modalités d'organisation du dialogue social a été mis en place afin de faciliter les échanges avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel.

La discipline

Les **sanctions disciplinaires** prononcées en 2023



2 agents ont fait l'objet d'une **sanction** en 2023.

 **2** **hommes** titulaires

L'origine des sanctions : atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle

Comparaison avec les données 2021 et 2022

En 2021 comme en 2022, 4 agents ont fait l'objet d'une sanction pour manquement de sujétions de service ou pour désobéissance hiérarchique.

Environnement

Nombre d'agents bénéficiant du **remboursement des trajets domicile / travail en transport en commun** en 2023

9



20



Nombre d'agents bénéficiant du **forfait mobilités durables** en 2023

53



110



Nombre d'agents bénéficiant de la **prime covoiturage** en 2023

20



57



Concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), présents au cours de l'année 2023.

Cet indicateur est instauré par l'arrêté du 14 août 2023, qui modifie l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales pour la fonction publique territoriale.

Il s'agit du 11ème thème « Mesures individuelles en faveur de l'environnement ».

Le nombre d'agents bénéficiant de la prime de covoiturage est inclus dans le nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilités durables.

163 agents ont bénéficié du forfait mobilités durables dont 77 au titre de la prime covoiturage.



LOT-ET-GARONNE

Le Département **Cœur du Sud-Ouest**



**Direction générale adjointe en charge des
ressources et de l'éducation**

**Direction des ressources humaines
et du dialogue social**

