

DONNÉES 2024

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

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 1er 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.
-
- Les données sont recensées à travers l'application mise à disposition des collectivités territoriales par les centres de gestion (application « Base de données sociales »)
 - Une synthèse des données saisies est établie sous le même format pour toutes les collectivités et éditée via l'application (insérée dans le présent rapport).
 - Une base de données complète est également fournie et mise à disposition des membres du CST sur Partage 47.
 - 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 2024.

Pour certains indicateurs, la situation des agents est celle au 31 décembre 2024.

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 2024 ainsi que dans les effectifs en équivalents temps plein rémunérés sur l'année 2024.

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

SYNTHÈSE

• EFFECTIFS	• 01
• CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS	• 01
• TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PERMANENTS	• 02
• PYRAMIDE DES ÂGES	• 02
• EQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ	• 02
• POSITIONS PARTICULIÈRES	• 02
• MOUVEMENTS	• 03
• EVOLUTION PROFESSIONNELLE	• 03
• SANCTIONS DISCIPLINAIRES	• 03
• BUDGET ET RÉMUNÉRATION	• 04
• ABSENCES	• 05
• HANDICAP	• 05
• PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS	• 05
• FORMATION	• 06
• ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	• 06
• RELATIONS SOCIALES	• 06
• PRECISIONS METHODOLOGIQUES	• 07

FOCUS

• FOCUS EFFECTIFS	• 08
• FOCUS BUDGET ET REMUNERATION	• 12

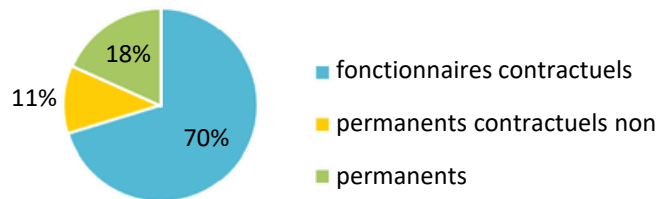
DEPARTEMENT DU LOT ET GARONNE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Lot-et-Garonne.

Effectifs

➔ 1 510 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 1 060 fonctionnaires
- > 173 contractuels permanents
- > 277 contractuels non permanents
dont 146 assistants familiaux



➔ 13 % des contractuels permanents en CDI

➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions emplois non permanents

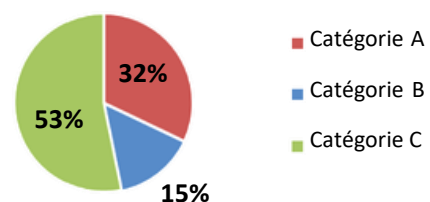
- > Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé 34 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels Personnel temporaire intervenu en
- > 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

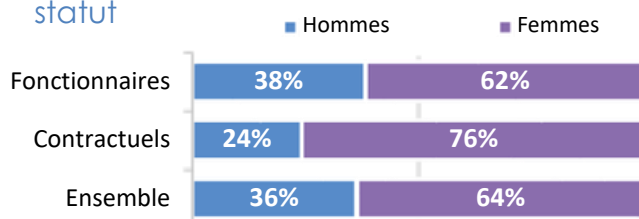
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	32%	32%
Technique	49%	29%	46%
Culturelle	2%	1%	2%
Sportive	0%	0%	0%
Médico-sociale	18%	39%	21%
Police Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

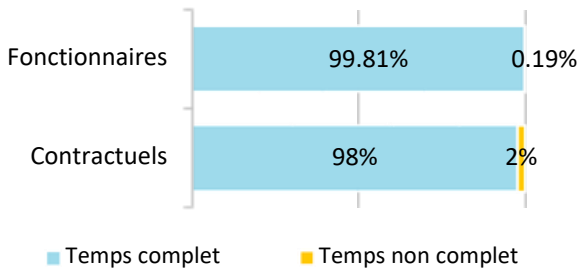


➔ Les principaux cadres d'emplois

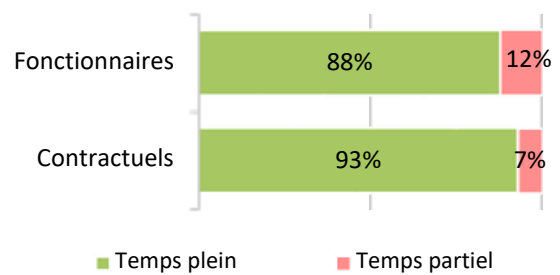
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques Adjoints administratifs	15%
Adjoint techniques des établissements d'enseignement	15%
Assistants socio-éducatifs Attachés	14%
	8%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	0%	6%
Médico-sociale	0%	1%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

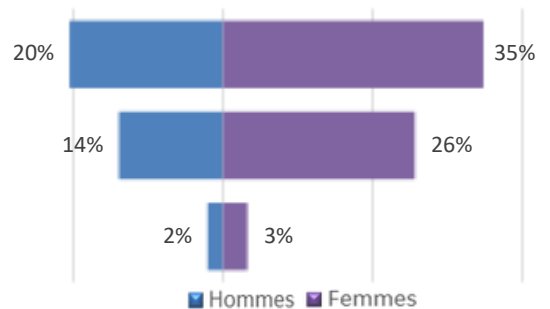
2% des hommes à temps partiel
17% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,76
Contractuels permanents	40,51
Ensemble des permanents	49,32
de 50 ans et +	
de 30 à 49 ans	
de -de 30 ans	
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	48,80

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 456,22 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1 021,65 fonctionnaires
- > 161,85 contractuels permanents
- > 272,72 contractuels non permanents

2 657 600 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 10 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Un agent en congé parental
- > 37 agents en disponibilité
- > 11 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 10 agents détachés dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congé spécial et hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2024, 158 arrivées d'agents permanents et 119 départs

10 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
1 193 agents	1 235 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires		-0,1%
Contractuels		33,1%
Ensemble		3,5%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats permanents dont remplacements	28%
Départ à la retraite	25%
Mutation	13%
Démission	9%
Mise en disponibilités	9%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	31%
Remplacements	27%
Voie de mutation	17%
Recrutement direct	16%
Réintégration et retour	4%

* Variation deseffectifs:

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ 13 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel ont été nommés
54% des nominations concernent des femmes
- ➔ 6 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité ont été nommés
83% des nominations concernent des femmes
- ➔ 419 avancements d'échelon et 64 avancements de grade
- ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés
- ➔ 63 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
dont 77,8 % femmes dont 50,8 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- ➔ 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	40%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	30%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	10%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 19,01 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	410 176 997 €	Charges de personnel*	77 960 000 €	➔	Soit 19,01 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	45 282 031 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	9 125 765 €
Primes et indemnités versées :	9 981 355 €		
IFSE :	8 610 622 €		
CIA :	726 122 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	379 579 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	457 767 €		
Supplément familial de traitement :	294 409 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	585 736 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	CatégorieA		CatégorieB		CatégorieC	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 954 €	49 709 €	36 932 €	33 398 €	31 830 €	27 015 €
Technique	62 556 €	51 317 €	43 879 €	34 509 €	32 375 €	30 248 €
Culturelle	53 183 €		38 696 €	s		s
Sportive				s		
Médico-sociale	47 849 €	36 063 €	40 097 €	s		
Police Incendie						
Animation						
Toutes filières	51 343 €	40 471 €	39 563 €	33 351 €	32 202 €	29 317 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22,04 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	21,78%
Contractuels sur emplois permanents	23,80%
Ensemble	22,04%

- > LeRIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- > Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- > 18517 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- > Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 915 €	832 €	9%	13 845 €	978 €	7%	7 451 €	730 €	9%	15 361 €	1246 €	8%
Catégorie B	7 082 €	651 €	8%	9 350 €	768 €	8%	7 389 €	819 €	10%	8 147 €	670 €	8%
Catégorie C	5 634 €	417 €	7%	5 841 €	496 €	8%	5 437 €	388 €	7%	5 887 €	385 €	6%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

Absences

➔ En moyenne, 21,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,06%	1,84%	3,75%	0,36%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,91%	1,84%	5,34%	0,36%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,43%	3,19%	5,98%	0,41%

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

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 32,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 66 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 4,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 65 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

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

131 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

> 10 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

> 98 % sont fonctionnaires*

> 72 % sont en catégorie C*

> 76 253 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION** 38 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **FORMATION** 29 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 24 077 €

Coût par jour de formation : 830 €

➔ **DÉPENSES** 17 890€ ont été dépensés en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION** La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

➔ Les données détaillées de formation sont indisponibles pour l'année 2024

➔ 715 961 € ont été consacrés à la formation en 2024

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	97 994 €	58 660 €
Montant moyen par bénéficiaire	218 €	220 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale → 60 000€ de subvention

Relations sociales

➔ Jours de grève

217 jours de grève recensés en 2024

➔ Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2024 dans la collectivité

➔ Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2024 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

+ 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 31/12/2024

+ 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 31/12/2023
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2025

Version 1

FOCUS EFFECTIFS

1- Les effectifs

Sur les trois dernières années, les effectifs globaux n'ont pas connu d'évolution significative.

Au 31 décembre 2024, la collectivité comptait 1510 agents rémunérés, contre 1486 en 2023 (+20), soit :

- **1233 agents permanents** (1060 fonctionnaires, 173 contractuels permanents)
- 277 agents non permanents (assistants familiaux, au nombre de 146, contrats de projet, accroissements temporaires d'activité...).

Cette évolution s'explique principalement par la création de 15 postes permanents en 2023, dont 14 ont été pourvus en 2024, ainsi que par la création de 2 postes non permanents, dont 1 pourvu en 2024.

Le nombre de fonctionnaires progresse légèrement (1%) passant de 1048 agents en 2023 à 1060 en 2024, se rapprochant ainsi du niveau de 2021 qui était de 1061 fonctionnaires.

Les fonctionnaires représentent 70% des effectifs, un taux légèrement inférieur à la moyenne des départements et de la fonction publique territoriale (74%).

Le nombre de contractuels permanents enregistre une hausse significative de 13% soit +20 agents contractuels supplémentaires en 2024 (contre 6,25% en 2023).

Concernant les contractuels non permanents, après deux années consécutives de hausse (256 agents en 2021, 271 en 2022 et 285 agents soit +5.17% en 2023) principalement dues au développement de l'apprentissage et des contrats de projets, le nombre diminue de 5.8% soit 8 agents contractuels en moins.

L'effectif des assistants familiaux reste stable et représente 53% des agents en 2024 non permanents contre 51% en 2023.

Comme dans d'autres collectivités, le recours aux agents contractuels répond à des difficultés de recrutement durables dans la fonction publique, liées à un marché de l'emploi tendu sur certains métiers. Ce statut est par ailleurs perçu, notamment par les nouvelles générations, comme plus flexible que celui de fonctionnaire et mieux adapté à leurs attentes.

2- Les caractéristiques des emplois permanents

Entre 2021 et 2024, la répartition des agents demeure stable selon genre, le statut, la filière et la catégorie hiérarchique.

·Par filière → Les filières technique, administrative et sociale sont majoritaires, illustrant les principales compétences exercées par le département (collèges, routes, action sociale...).

·Par catégorie → 53% des agents relèvent de la catégorie C, 15% pour la catégorie B et 32% pour la catégorie A. Cette répartition est conforme à celle observée dans les départements de Nouvelle-Aquitaine.

·Par genre → la répartition reste stable, la collectivité reste majoritairement féminine avec 64% d'effectif féminin en 2024 pour une moyenne à 62% dans les départements de Nouvelle Aquitaine en 2023.

3-Le temps de travail des agents permanents et non permanents

Le recours aux **agents à temps non complet** continue de diminuer : 31 agents en 2021, 25 en 2022, 21 en 2023 et 10 agents en 2024.

En 2024, la collectivité comptait 6 postes à temps non complet représentant 3.08 équivalent temps plein occupés par 2 fonctionnaires, et 4 contractuels permanents.

En ce qui concerne les agents non permanents, seuls 4 agents ont été recrutés à temps non complet, une psychologue et trois agents travaillant dans les collèges pour faire face à un accroissement d'activité.

La répartition des 10 agents à temps non complet est la suivante :

- 1 agent de la filière administrative (permanent)
- 3 agents de la filière médico-sociale (2 permanents et 1 non permanent)
- 6 agents de la filière technique (3 permanents et 3 non permanents)

Les temps partiels, restent stables. On observe un léger recul (-1%) chez les fonctionnaires, tandis que la situation reste inchangée pour les contractuels permanents.

La répartition par genre reste identique : 17% des femmes et 2% d'hommes travaillent à temps partiel.

4-La pyramide des âges

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 49 ans en 2024 :

- 49.32 ans pour les agents permanents
- 48.80 pour les agents non permanents.

Moyenne d'âge ensemble des agents permanents:

2022	2023	2024
48.84	49.46	49.32

Nous observons une légère baisse de l'âge moyen des agents permanents entre 2023 et 2024. Il convient toutefois de noter que 55% des agents ont plus de 50 ans ce qui constitue un enjeu important en matière de gestion des carrières et d'anticipation des départs à la retraite.

5-Mouvements

Il est important de noter que cet indicateur sera difficilement comparable aux années précédentes car le logiciel SIRH permet d'avoir des données plus complètes qu'auparavant, notamment pour les remplacements dans les collèges, auparavant difficiles à tracer avec l'ancien SIRH.

En 2024, le nombre d'arrivées d'agents permanents augmente fortement avec 158 arrivées, contre 107 en 2023, soit une hausse de 47.7%.

Le principal motif d'arrivée reste l'arrivée de contractuels permanents (31%) suivi des remplacements (28%), des mutations (17%) et du recrutement direct (nomination stagiaire) (16%).

Cette hausse s'explique principalement par :

- L'augmentation du nombre de remplacements, notamment dans les collèges, désormais mieux identifiés (+37 remplacements dont 24 agents de collèges et 13 contractuels non permanents dont les contrats pris pour faire face à un accroissement temporaire d'activité arrivés à échéances ont connu un changement de motif comme expliqué plus haut).
- Une augmentation des départs qui sera analysée ci-dessous.

Ces 158 arrivées correspondent à :

Contractuels permanents	49
dont 332-8 (contrat de 3 ans)	32
dont 332-14 (contrat d'1 an VTE)	15
dont 332-54 (handicap)	2
Remplacements	43
Mutations entrantes	27
Nominations stagiaires de contractuels non permanents	25
Lauréat de concours qui n'était pas dans la collectivité auparavant	1
Détachements entrants	6
Retours de disponibilités	4
Retours de congés parentaux	2
Retour d'école	1
Total	158

Ces chiffres ne prennent bien sûr pas en compte les renouvellements de contrats permanents qui étaient déjà présent dans les effectifs en 2023 mais représentent quand même une trentaine de procédures sur 2024.

FOCUS EFFECTIFS

En parallèle, les départs augmentent également passant de 89 en 2023 à 119 en 2024 (+34.8%).

Les fins de contrats permanents sont devenues la plus importante cause de départs (28%) devant les départs à la retraite (25%), les mutations (13%) et les démissions (9%).

Ces 119 départs correspondent à :

Départs définitifs	
Fin de contrats permanents	8
dont 332-8 (contrat de 3 ans)	3
dont 332-14 (contrat d'1 an VTE)	5
Remplacements	25
Départs à la retraite	30
Mutations sortantes	15
Démissions	11
Décès	7
Fin de détachements au sein de notre collectivité	4
Autres cas (radiation, intégration extérieur..)	5
Licenciement	1
Total	106
Départs temporaires	
Détachements vers l'extérieur	2
Mises en disponibilités	8
Mise à disposition vers l'extérieur	1
Congés parentaux	2
Total	13

6-Handicap

La collectivité respecte pleinement son obligation légale d'emploi des travailleurs en situation d'handicap, fixé à 6 % de ses effectifs permanents et améliore encore ses résultats en 2024 avec 10,6 % des agents permanents contre 10.2% en 2023, 7.17% en 2022 et 7,04% en 2021, soit un taux bien supérieur à la moyenne des départements (7.3% en 2022).

Ces 131 agents permanents en situation de handicap sont répartis ainsi :
129 fonctionnaires et 2 contractuels permanents → 98% de fonctionnaires
66% de femmes et 34% d'hommes
72% sont en catégorie C contre 67% en 2023

Les actions engagées par le service prévention santé au travail depuis 2023 ont permis d'améliorer la fiabilité des données recueillies et d'accompagner les agents dans le renouvellement de leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), en lien étroit avec le service recrutement.

FOCUS BUDGET ET REMUNERATION

1-Charges de personnel et dépenses de fonctionnement

Entre 2023 et 2024, les charges de personnel ont augmentées de 5.6%.

Malgré cette hausse leur part dans les dépenses de fonctionnement recule légèrement passant de 19.04% à 19.01%. Ce qui reste inférieur au niveau observé dans les départements de Nouvelle-aquitaine en 2023 qui était de 19.63%.

Les dépenses de fonctionnement ont augmenté de 5.7% entre 2023 et 2024 (même tendance qu'entre 2021 et 2023).

La hausse entre 2023 et 2024 s'explique principalement par:

- des mesures gouvernementales d'ampleur inédites :
 - La hausse du point indiciaire +1,5% au 01/07/2023
 - 5 points d'indices supplémentaires au 1er janvier 2024
- des mesures internes :
 - Mise en place du RIFSEEP au 01/07/2023
 - Et l'augmentation des créations de postes entre 2023 et 2024 (voir partie effectifs)

La hausse du taux CNRACL n'est intervenue qu'au 1er janvier 2025, et n'a donc pas d'impact sur le RSU 2024.

2-Rémunérations annuelles et part des primes et indemnités

Les rémunérations brutes des agents sur emplois permanents ont progressé de 6.14 % entre 2023 et 2024 (+4.8% pour les fonctionnaires et +16.2% pour les contractuels permanents).

La rémunération moyenne brute globale des agents permanents a augmenté de 9.6% entre 2023 et 2024.

Cette évolution s'explique principalement par l'effet GVT (Glissement Vieillesse Technicité), renforcé par la stabilité des effectifs de catégorie A (environ 32 %) et la hausse du nombre de contractuels permanents (+13,1 %) souvent affectés à des fonctions expertes et ayant ainsi tiré la moyenne vers le haut.

Enfin, l'âge moyen élevé des agents contribue à cette dynamique, les agents expérimentés étant naturellement plus rémunérés. Ce qui explique que la rémunération moyenne augmente alors que la part des primes se stabilise. La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles s'est stabilisée à 22.04% après une forte hausse de +25% entre 2021 et 2023 avec la mise en place du RIFSEEP.

La hausse de la rémunération est en grande partie dû au traitement indiciaire qui croît avec la carrière des agents.

Les rémunérations ont également été impactées par les hausses successives du SMIC en 2024. Il faut noter la hausse du SMIC de 1.13% au 1er janvier 2024 liée à l'inflation et au pouvoir d'achat ainsi que celle de 2% appliquée au 1er novembre 2024 par anticipation de celle prévue au 1er janvier 2025.

Elles ont entraîné à la fois une hausse de l'indice minimal de traitement pour les fonctionnaires et les contractuels, ainsi que la hausse des rémunérations des assistants familiaux et apprentis.

La NBI et le supplément familial de traitement connaissent une légère baisse de 0.32% et 0.20%.

Concernant les agents non permanents, les données 2023 étaient erronées donc la comparaison avec les années antérieures est impossible. La rémunération des agents contractuels non permanents (9 125 765€) représente environ 16.78% de la rémunération totale des agents de la collectivité qui est de 54 407 796€.

3-Les heures supplémentaires

Entre 2023 et 2024, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées progresse légèrement, passant de 18 390 heures à 18 517 heures (+1%), une hausse plus modérée que celle observée entre 2022 et 2023 (+15%).

L'année 2023 a en effet été marquée par de nombreuses manifestations, notamment le congrès des départements de France organisé par le CD47, le championnat de France montgolfière, le salon de l'élevage.

L'année 2024 a connu beaucoup moins de manifestations.

CONTACT :

Pôle GPEEC

Mylène CASTEX

cellulegpeec@lotetgaronne.fr

05.53.69.44.29
