



Rapport Social Unique

2022

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.

A 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 à l'assemblée délibérante et l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité.

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 2021

Pour certains indicateurs, la situation des agents est celle au 31 décembre 2021.

Les assistantes familiales sont comptabilisées uniquement dans les effectifs présents au 31 décembre 2021 ainsi que dans les effectifs en équivalents temps plein rémunérés sur l'année 2021.

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 **sont exclus du périmètre.**

Du fait du calendrier de saisie dans l'application données sociales, les données concernant les absences pour raisons de santé 2021 ont été arrêtées au 28 juillet 2022. Ainsi, les modifications saisies après cette date n'ont pas été prises en compte.

SOMMAIRE

Les effectifs

- Les effectifs présents au 31 décembre 2021
- Les effectifs en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) sur l'année 2021
- La variation des effectifs entre 2020 et 2021
- Les caractéristiques des agents permanents au 31 décembre 2021
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap)

P 6

Le temps de travail

- Le temps non complet en 2021
- Les temps partiels des agents permanents au 31 décembre 2021

P 10

Les mobilités et les recrutements

- Les mouvements d'arrivée des agents permanents en 2021
- Les mouvements de départ des agents permanents en 2021

P 12

L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

- L'absentéisme global en 2021
- Les accidents de trajet en 2021
- Les accidents de service en 2021

P 14

La formation

- Les jours de formation suivis par les agents permanents en 2021
- Les agents permanents formés en 2021
- La répartition par organisme en 2021

P 18

Les carrières

- Les promotions internes, avancements de grade et d'échelon en 2021
- Les positions particulières des agents en 2021

P 20

La rémunération

- Les dépenses de fonctionnement de la collectivité et les dépenses de personnel en 2021
- Les rémunérations annuelles brutes en ETPR des agents permanents selon le statut, la catégorie et la filière en 2021
- Les rémunérations annuelles brutes des agents sur emploi permanent en 2021
- La part du régime indemnitaire en 2021

P 23

L'action et la protection sociale

- La part des agents bénéficiant d'une participation employeur en 2021

P 27

Le dialogue social

- Les réunions statutaires et le nombre de jours de grève recensés en 2021

P 28

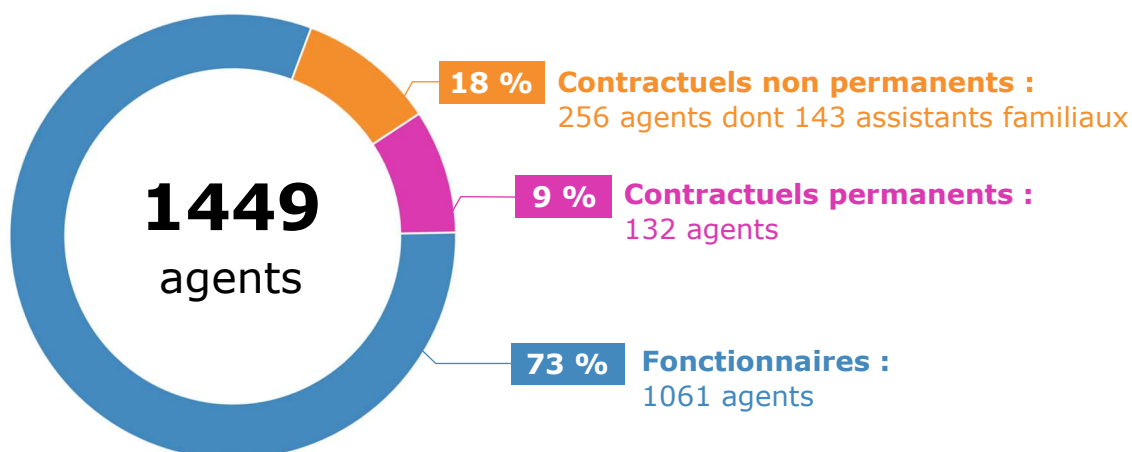
La discipline

- Les sanctions disciplinaires prononcées

P 29

Les effectifs

Les effectifs présents au 31.12.2021



38% des contractuels non permanents sont recrutés comme **saisonniers** ou **occasionnels**.

14% des contractuels permanents sont en **CDI**.

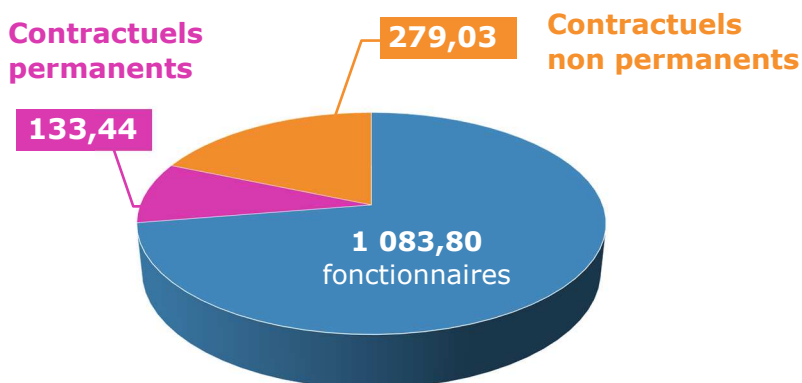
5 agents sur **emploi fonctionnel** dans la collectivité.



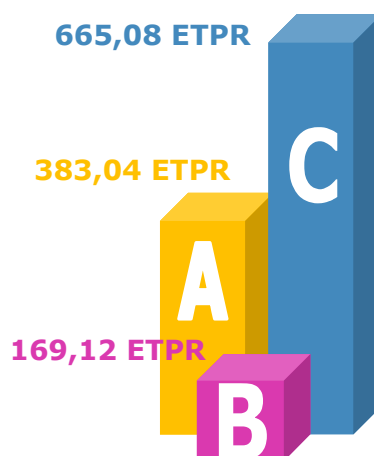
Les effectifs en équivalent temps plein

rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

1496,27 agents en équivalent temps plein rémunéré.



La répartition par catégorie hiérarchique des agents permanents



La variation des effectifs entre 2020 et 2021

Fonctionnaires
-1,49%



+14,78%
Contractuels permanents



Contractuels non permanents
-16,91%



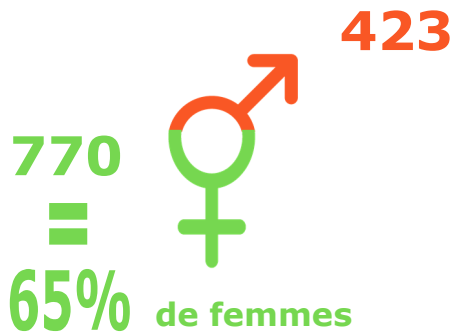
2 723 211 heures travaillées rémunérées en 2021

Les effectifs

Les caractéristiques des agents permanents

au 31.12.2021

La répartition par genre



La répartition par statut

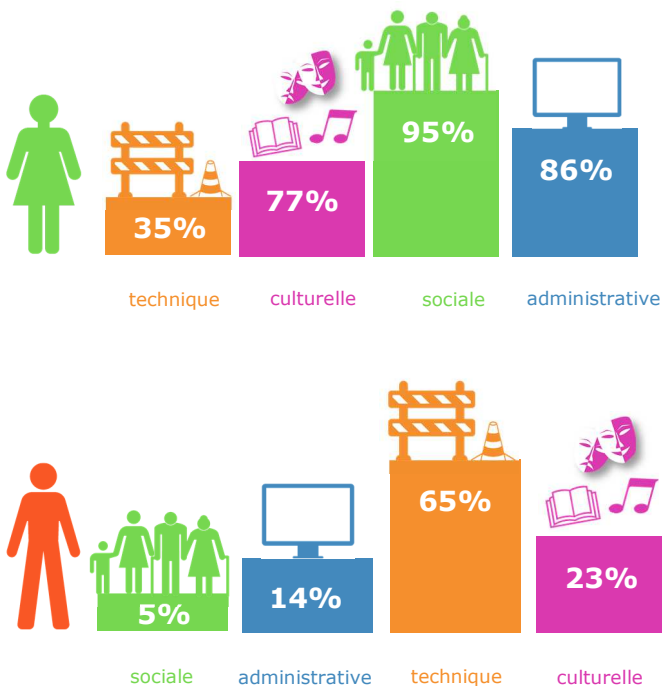


63% de femmes parmi les fonctionnaires pour 37 % d'hommes.

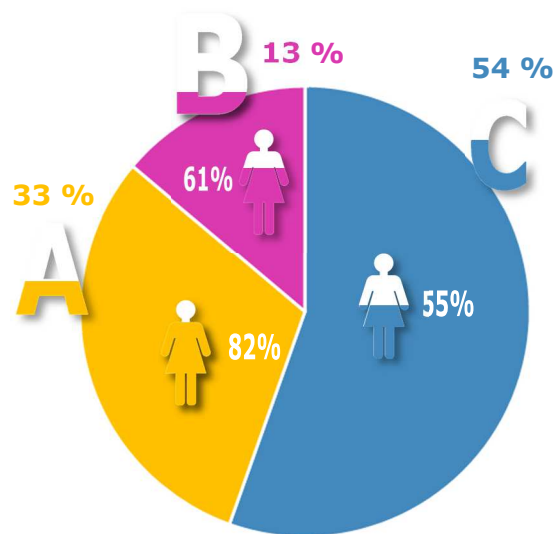
27% d'hommes parmi les contractuels pour 73 % de femmes.



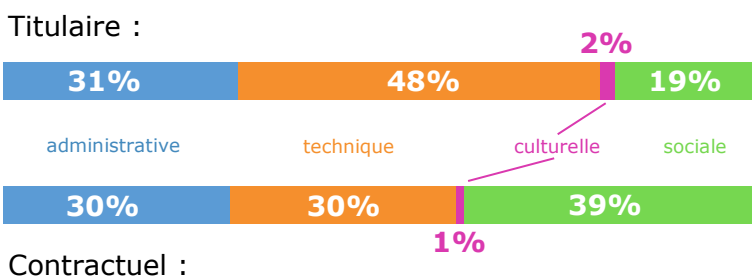
La répartition par filière



La répartition par catégorie hiérarchique



La répartition par filière et statut



Les principaux cadres d'emplois

(ATEE) Adjoints techniques 17%
des établissements d'enseignement

16% Adjoints administratifs

14% Adjoints techniques

14% Assistants socio-éducatifs

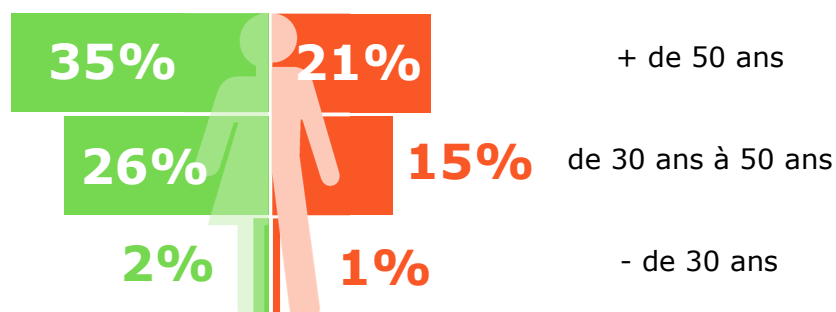
Attachés 7%

Les effectifs

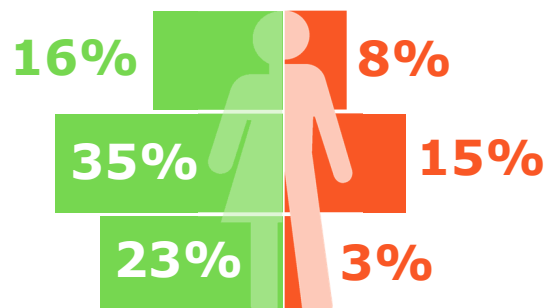
Les caractéristiques des agents permanents

au 31.12.2021

Fonctionnaires



Contractuels



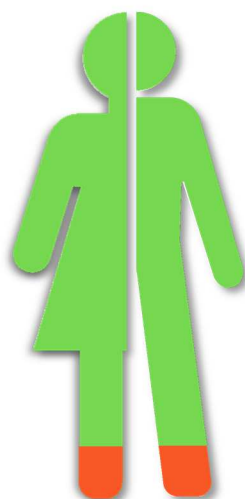
49,14 ans

L'âge moyen des agents sur **emploi permanent**.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

(travailleurs en situation de handicap)

92 Agents en **situation de handicap**



88 Fonctionnaires et contractuels permanents

4 Contractuels non permanents



7,04 %

La part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) en 2021.

72% sont en catégorie C

Comparaison avec les données 2020

Les assistantes familiales (ASSFAM) n'étaient pas comptabilisées dans le RSU 2021 (portant sur les données 2020). Ainsi, si nous devons comparer l'effectif global 2021 avec celui de 2020, les ASSFAM doivent être isolées.

Entre 2020 et 2021, le nombre de fonctionnaires a diminué de 1,49 % (1077 à 1061 agents), le nombre d'agents contractuels sur emploi permanent a augmenté de 14,78 % (115 à 132 agents) et le nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent a diminué de 16,91 % (136 à 113 agents).

Pour certains métiers, la collectivité se trouve confrontée à une absence de candidatures de fonctionnaire et doit recruter des contractuels pour répondre à ses besoins en recrutement. En 2021, le contexte sanitaire était plus favorable et de ce fait, le recours au contractuel pris en renfort dans le cas de la crise sanitaire a diminué.

L'écart entre le nombre d'hommes et de femmes au sein du Département s'est légèrement creusé de 2 points, passant de 63 % à 65 % de femmes en 2021.

La collectivité reste tout de même en dessous du taux de féminisation des emplois permanents des Départements qui est fixé à 66 %¹.

Le nombre de femmes dans la filière culturelle a peu augmenté entre 2020 et 2021 passant ainsi de 75 % à 77 %.

La répartition des agents permanents par catégorie hiérarchique reste similaire entre les deux années de comparaison : 56 % en 2020 contre 55 % en 2021 pour la catégorie C, 14 % en 2020 contre 13 % en 2021 pour la catégorie B et 31 % en 2020 contre 33 % en 2021 pour la catégorie A.

Le taux de féminisation par catégorie hiérarchique est semblable d'une année à l'autre pour la catégorie C et augmente de 1 point pour la catégorie B et diminue de 1 point pour la catégorie A.

L'âge moyen des agents sur emploi permanent a diminué entre 2020 et 2021 de 49,36 ans à 49,14 ans. Toutefois, la moyenne d'âge au sein de la collectivité reste élevée par rapport à l'âge moyen (47 ans et 10 mois¹) des agents permanents des Départements.

La part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel reste similaire à l'année 2020 avec un taux de 40 %.

La part des BOETH au sein de la collectivité a légèrement diminué en 2021 (7,07 % à 7,04 %). Cette comparaison, a permis de constater que la donnée affichée dans le RSU 2020 pour cet indicateur était fautive. En effet, la part des BOETH en 2020 correspondait à 7,07 % et non pas 6,92 % des effectifs du Département.

La part moyenne des BOETH pour les Départements est de 7,8 %¹.

¹ 10 indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines— Fédérations Nationale des Centres de Gestion de la Fonction publique territoriale.

Le temps de travail

Le temps non complet en 2021

31 agents sur emploi permanent et non permanent étaient concernés par le **temps non complet** en 2021.

Les filières les plus concernées :

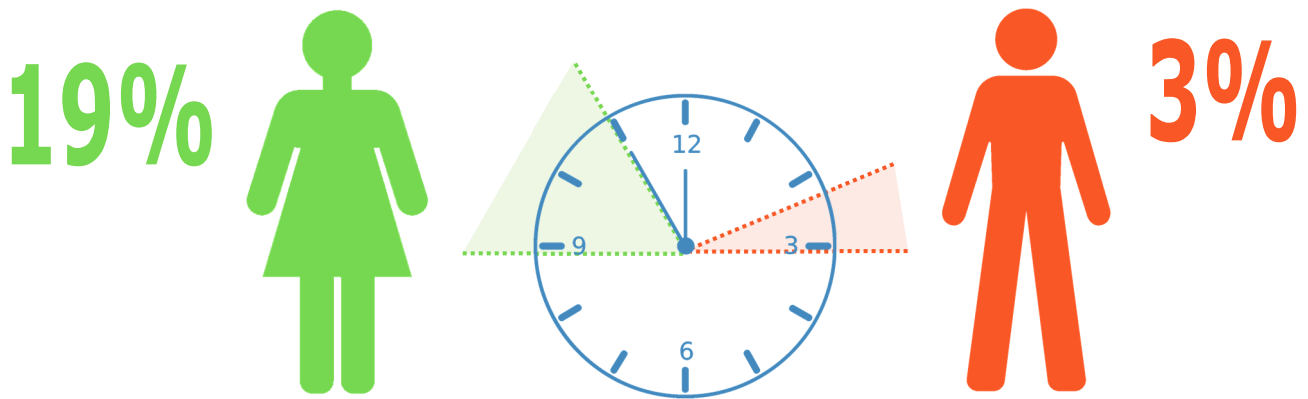


La filière technique : **21 agents**

La filière administrative : **5 agents**

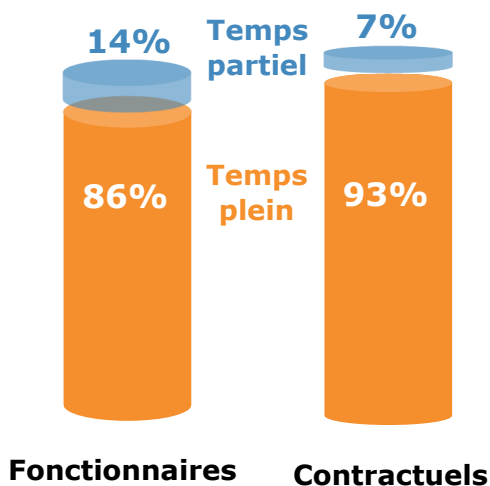


Les temps partiels des agents permanents au 31.12.2021

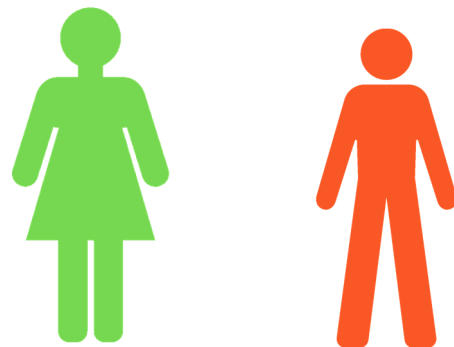


La part des agents exerçant leur fonction à temps partiel.

Répartition temps plein / temps partiel



91% des **femmes** bénéficient d'un temps **partiel sur autorisation** contre **85 % des hommes**.



15% des **hommes** sont placés en **temps partiel de droit** contre **9 % des femmes**.

Comparaison avec les données 2020

Le nombre d'agents à temps non complet n'avait pas été analysé lors du dernier RSU. Ainsi, cette donnée ne peut être comparée avec l'année 2020.

Cependant, la filière technique et notamment les agents d'entretien et les agents des collèges sont majoritairement concernés par le temps non complet dans le cadre de remplacement ou d'accroissement temporaire d'activité.

Le nombre d'agents sur emploi permanent exerçant leur fonction à temps partiel a fortement diminué entre 2020 et 2021. Pour les femmes, ce taux a diminué de 23 % à 19 % contre 5 % à 3 % pour les hommes. La part des femmes à temps partiel est passé en dessous du seuil de 20 %² qui équivaut à la moyenne des Départements.

En 2021, 91 % des femmes bénéficient d'un temps partiel sur autorisation contre 85 % en 2020 et 85 % des hommes bénéficient d'un temps partiel sur autorisation en 2021 contre 73 % en 2020.

Le nombre d'agents en temps partiel sur autorisation a augmenté de 6 points pour les femmes et de 12 points pour les hommes.

Cette augmentation de temps partiel sur autorisation s'est répercutée sur les temps partiel de droit qui ont diminué en 2021.

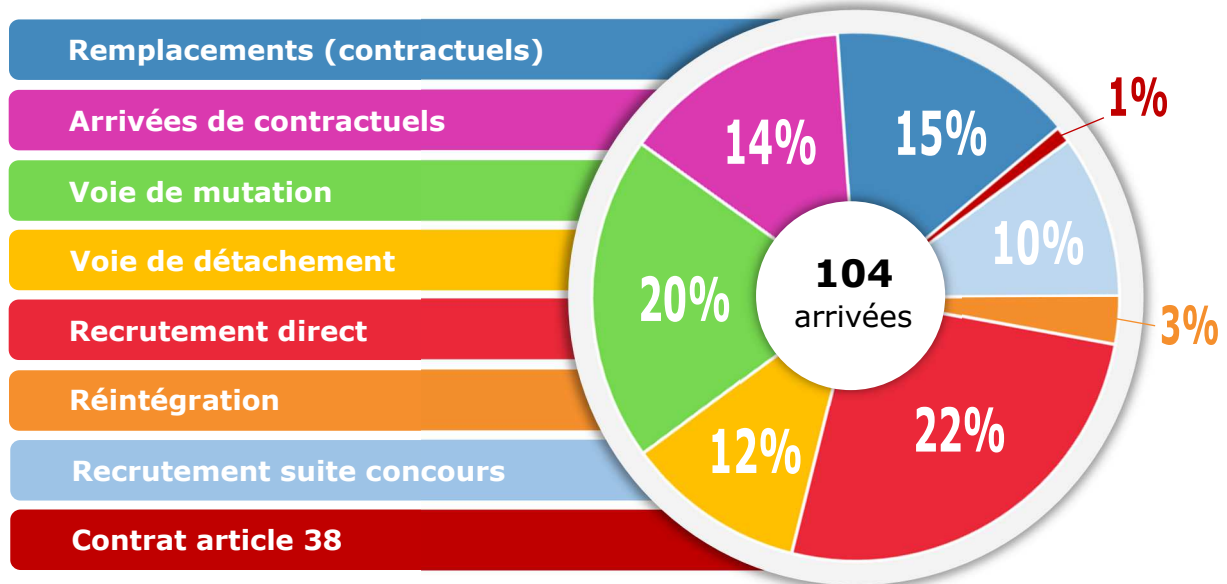
En effet, 9 % des femmes sont placés en temps partiel de droit en 2021 contre 15 % en 2020 et 15 % des hommes sont placés en temps partiel de droit en 2021 contre 27 % en 2020.

De plus, le nombre de fonctionnaires à temps partiel est deux fois supérieur aux agents contractuels.

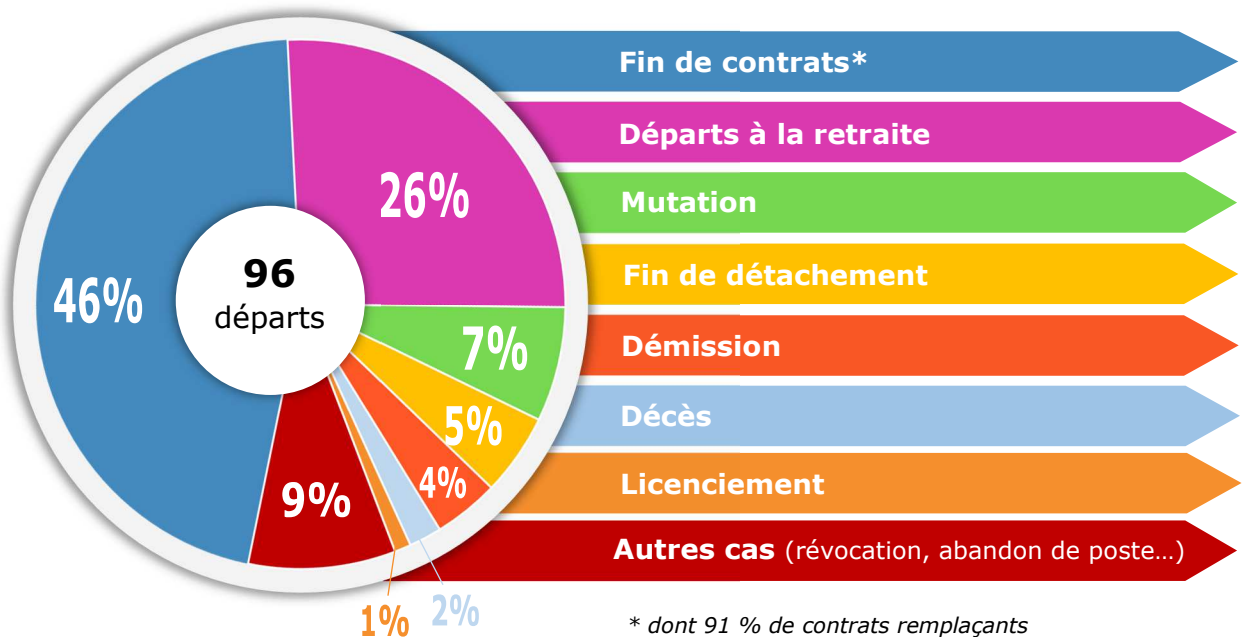
² 10 indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines— Fédérations Nationale des Centres de Gestion de la Fonction publique territoriale.

Les mobilités et les recrutements

Les mouvements d'arrivée des agents permanents en 2021



Les mouvements de départ des agents permanents en 2021



En 2021, **14 contractuels permanents** et **23 agents contractuels non permanents** ont été nommés stagiaires en 2021.

Comparaison avec les données 2020

Le nombre d'arrivées et de départs des agents permanents a augmenté entre 2020 et 2021.

En effet, 104 agents sont arrivés en 2021 contre 95 agents en 2020, soit une augmentation de 9,47 %.

Le recrutement direct et la voie de mutation représentent 42 % des mouvements d'arrivée des agents permanents.

Le recrutement direct a augmenté de 4 % à 22 %.

96 agents ont quitté la collectivité en 2021 contre 76 agents en 2020, soit une augmentation de 26,32 %.

En 2020, 37 % des départs étaient dus à une fin de contrat des agents remplaçants.

En 2021, ce type de départ représente aujourd'hui 42 % des départs.

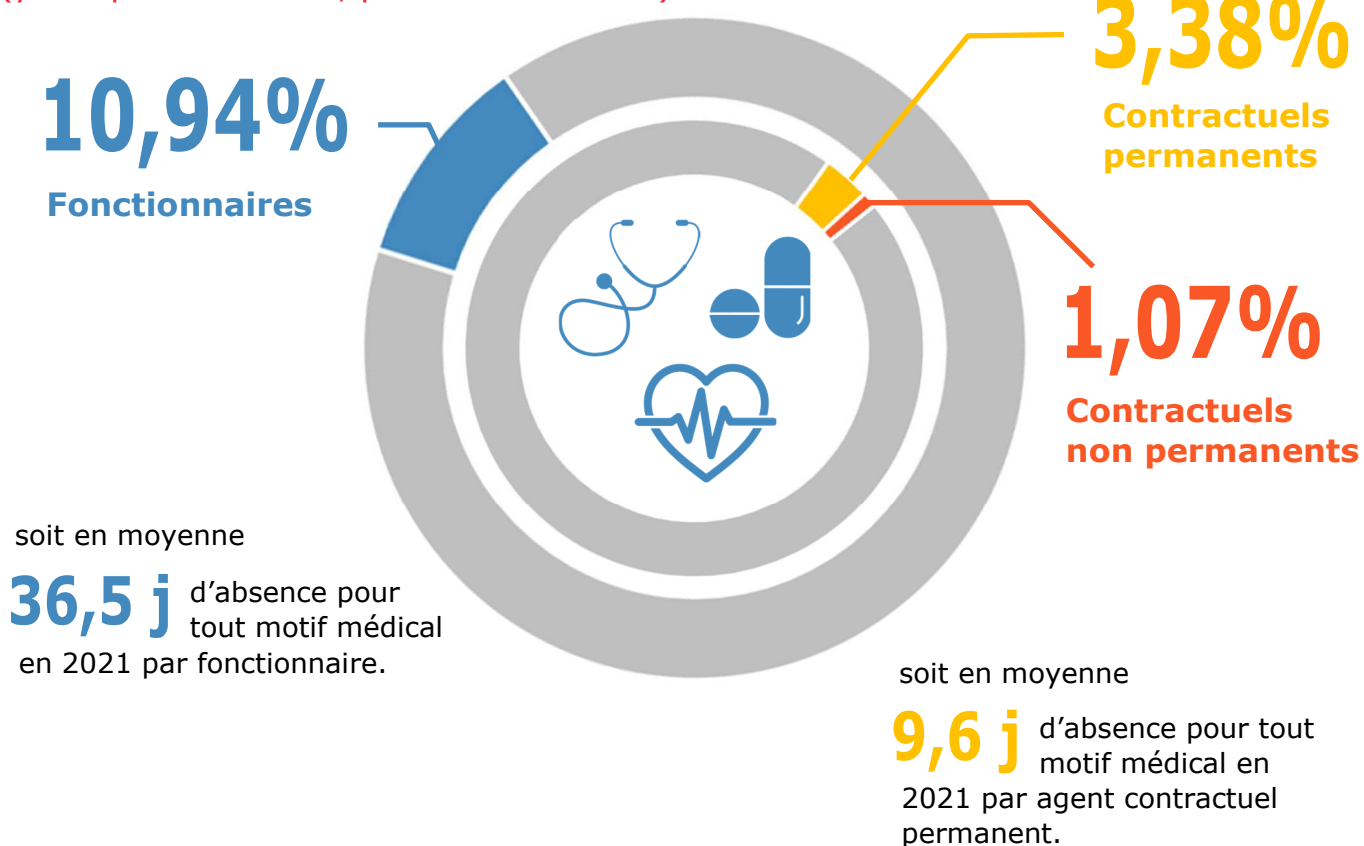
Les départs en retraite ont diminué entre 2020 et 2021 de 33 % à 26 %.

Le nombre d'agents nommés stagiaires a légèrement augmenté ce qui représente 3 agents supplémentaires entre les deux années de comparaison.

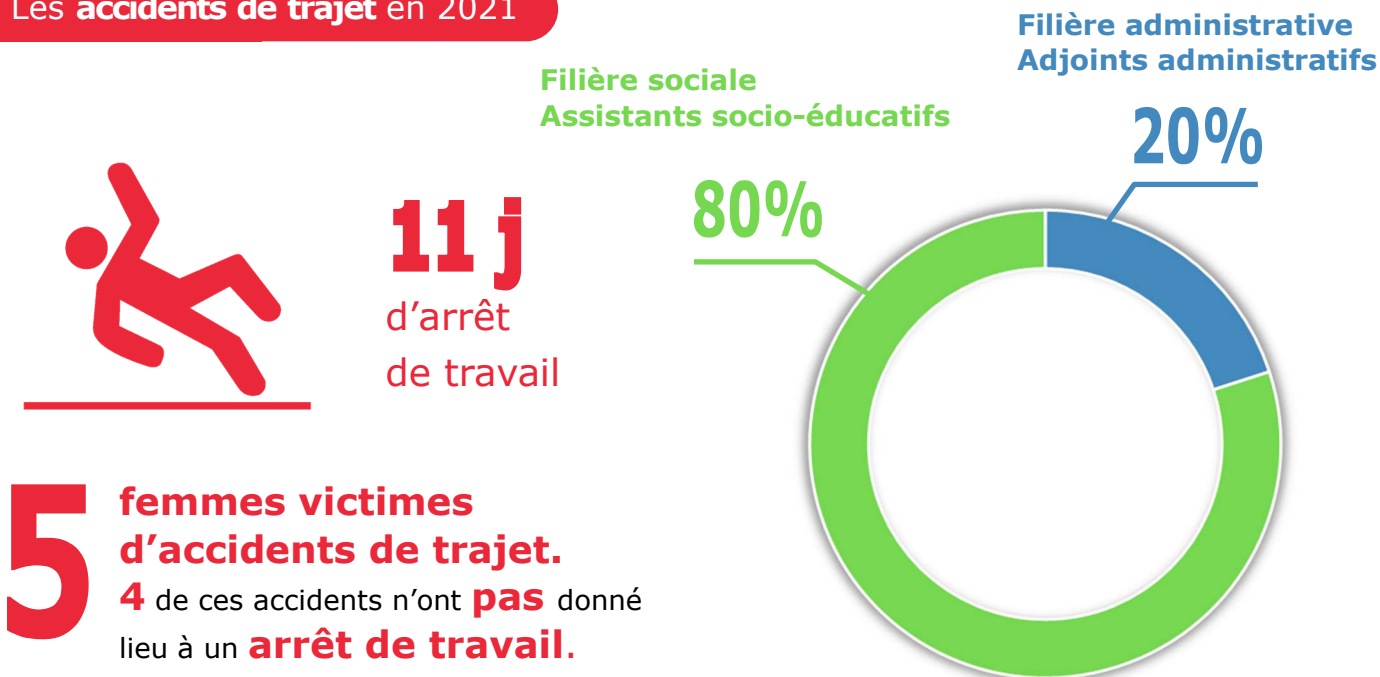
L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

L'absentéisme global en 2021

(y compris maternité, paternité et autre¹)



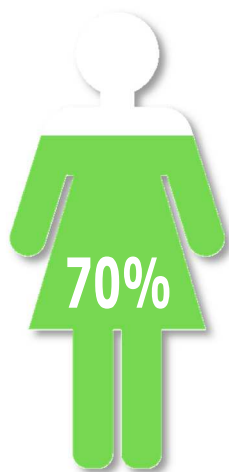
Les accidents de trajet en 2021



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

L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

Les accidents de service en 2021

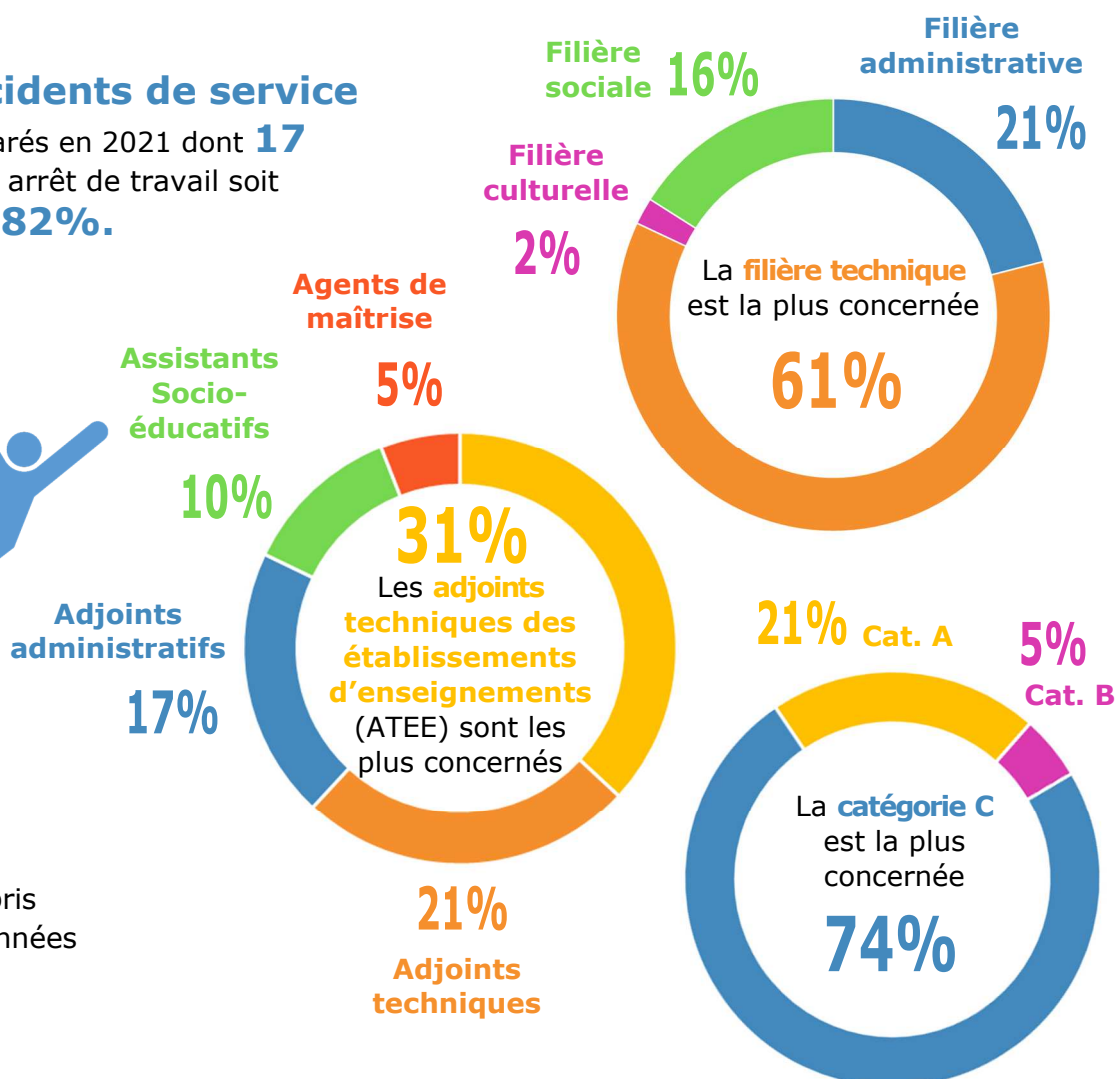


Les femmes sont **plus concernées** par les **accidents de service** que les hommes, mais le **taux d'absentéisme** est **plus élevé** pour **les hommes** (1,54 %) que pour les femmes (1,46%).

57 accidents de service déclarés en 2021 dont **17** sans arrêt de travail soit **29,82%**.



7 856 j d'arrêt de travail, y compris les reliquats des années antérieures.



L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

Les **agents** affectés à la **prévention** en 2021



1

Conseiller de
prévention



25

Assistants de
prévention



192

Agents formés SST
(Sauveteur secouriste
du travail)

218 **agents** affectés
à la prévention
en 2021.

Comparaison

avec les données 2020

Le taux d'absentéisme global a augmenté entre 2020 et 2021 pour les fonctionnaires et les contractuels permanents.

Ainsi, le taux d'absentéisme équivaut à 10,10 % pour l'ensemble des agents permanents, soit +1,63 points par rapport à l'année 2020.

Le nombre d'accidents de travail sans arrêt déclarés ne peut être comparé avec l'année 2020. En effet, l'année dernière ils n'avaient pas été comptabilisés.

Cette année, 1 accident de trajet avec arrêt a été déclaré contrairement à l'année 2020 où aucun accident de trajet avait été déclaré. Cela représente 11 jours d'absence.

Ces accidents concernent uniquement des femmes issues de la filière sociale pour 80 % d'entre elles.

En 2021, le nombre d'accidents de service avec arrêt est porté à 41 soit un de plus que l'année dernière.

Le nombre de jours d'arrêt des agents placés en accident de service pour l'année 2021 correspond à 7856 jours contre 7828 jours l'année dernière soit 28 jours en plus.

Pour cette année, il est constaté que les agents des collèges et les agents des routes représentent plus de la moitié des agents placés en situation d'accident de service.

Concernant les agents affectés à la prévention, une légère baisse est constatée du nombre d'assistants de prévention (29 à 25 agents) résultant de plusieurs départs d'assistant de prévention au sein des directions. Cependant, d'autres assistants de prévention sont en attente de nomination (formation préalable obligatoire).

Le nombre d'autres personnels affectés à la prévention a augmenté entre 2020 et 2021 qui s'exprime principalement de l'augmentation du nombre d'agents formés SST en 2021 (109 à 192 agents). En effet, la crise sanitaire avait entraîné une réduction des formations et notamment les formations SST.

La formation

Les jours de formation suivis

par les agents permanents en 2021



2475

jours de formation
suivis en 2021.

Les agents permanents formés en 2021

557

agents permanents sont
partis en formation
au moins une fois en
2021, soit un taux de
départ de **46,7 %**.

62% C

25% A

13% B

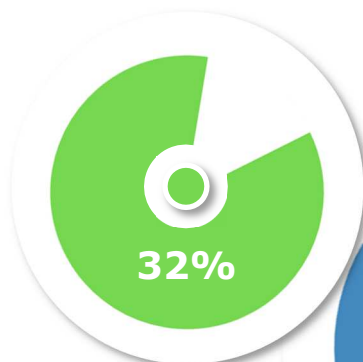


2,1

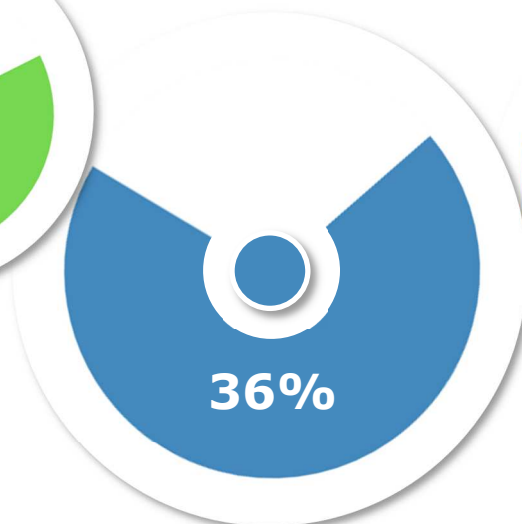
Le nombre moyen de
jours de formation
suivis par les agents
sur emploi permanent.

La répartition par organisme en 2021

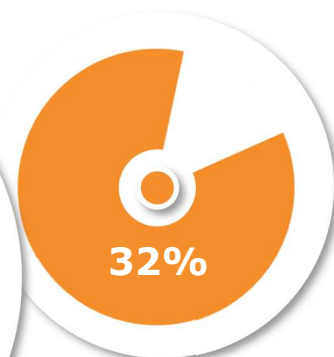
36% du total des formations suivies par les agents permanents en 2021
étaient organisées en interne.



Autres organismes



Conseil départemental



CNFPT

Comparaison avec les données 2020

Le nombre total de jours de formation suivis par les agents permanents a augmenté entre 2020 et 2021 de 24,84 % et le taux de départ des agents permanents partis en formation a également évolué de 39 % à 46,7 %.

Cependant, ce taux reste inférieur au taux moyen de départ en formation des agents permanents des Départements qui correspond à 59 %³.

La catégorie C reste la catégorie la plus formée au sein du Département. En effet, cette catégorie est la plus représentée et les agents des routes suivent des formations obligatoires en hygiène et sécurité dans le cadre de leur fonction.

Le nombre moyen de jours de formation suivi par les agents permanents a augmenté de 1,5 jours à 2,1 jours. Le nombre moyen pour les Départements atteint 2,6 jours³. La collectivité tend à se rapprocher de la moyenne nationale des Départements.

La majorité des formations ont été suivies en interne en 2020 (37 %) et 2021 (36 %).

³ 10 indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines— Fédérations Nationale des Centres de Gestion de la Fonction publique territoriale.

Les carrières

Les promotions internes, avancements de grade et d'échelons en 2021

21 agents ont bénéficié d'une promotion interne en 2021.

13 hommes (12 agents de maîtrise et 1 technicien).



8 femmes (4 agents de maîtrise, 1 rédacteur, 2 attachés, 1 conseiller socio-éducatif).

78 Avancements de grade réalisés en 2021.

505

avancements d'échelon réalisés en 2021.

58 ♀

20 ♂

14 agents nommés suite à concours ou examen professionnel en 2021.

3

hommes

8

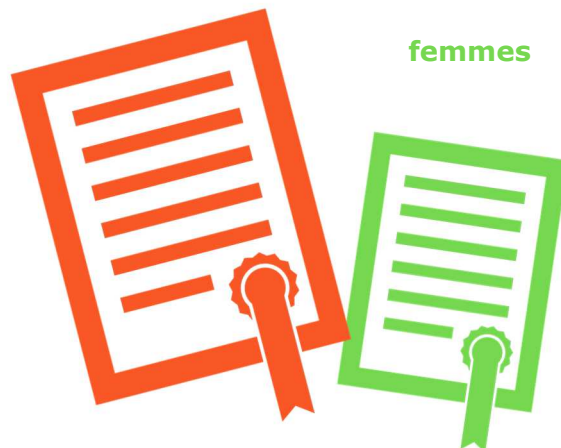
hommes

2

femmes



1
femme



Agent nommés suite à concours

Agent nommés suite à examen professionnel

Les carrières

Les positions particulières des agents en 2021

4 agents **mis à disposition** dans la collectivité.

36 agents **en disponibilité.**

5 agents **mis à disposition** dans une autre collectivité.

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

1 agent **en congé parental.**

5 agents **détachés au sein de la collectivité.**

12 agents **détachés dans une autre structure.**

4 agents **dans d'autres situations** (disponibilité d'office, congé spécial et hors cadre).

Comparaison avec les données 2020

En 2020, 16 agents avaient bénéficié d'une promotion interne contre 21 agents en 2021. Le nombre d'hommes et de femmes promus a légèrement évolué : 11 hommes en 2020 et 13 hommes en 2021, 5 femmes en 2020 et 8 femmes en 2021.

Les avancements de grade et d'échelon n'avaient pas été diffusés lors de la présentation du RSU 2021 (portant sur les données 2020). Ainsi ces données ne peuvent être comparées.

Pour 2021, 74 % des agents concernés par un avancement de grade sont des femmes.

Le nombre d'agents nommés suite à un concours ou à un examen professionnel reste approximativement similaire à celui de 2020 (14 agents en 2021 et 13 agents en 2020).

En 2021, 8 hommes et 2 femmes ont été nommés suite à un examen professionnel contre 2 hommes et 5 femmes en 2020. Les agents nommés suite à concours concernent 3 hommes et 1 femme en 2021 contre 4 hommes et 2 femmes en 2020.

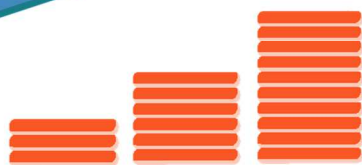
Les données concernant les positions particulières des agents en 2021 n'avaient pas été présentées dans le RSU 2021. Ainsi, la comparaison avec les données 2020 ne peut être réalisée. Cependant, il est à noter que sur les 81 positions particulières, plus d'un tiers des agents sont placés en disponibilité.

La rémunération

Les dépenses de fonctionnement de la collectivité
et les dépenses de personnel en 2021

367 335 208 €

Dépenses de
fonctionnement



65 086 871 €

Charges de
personnel

soit

17,72%

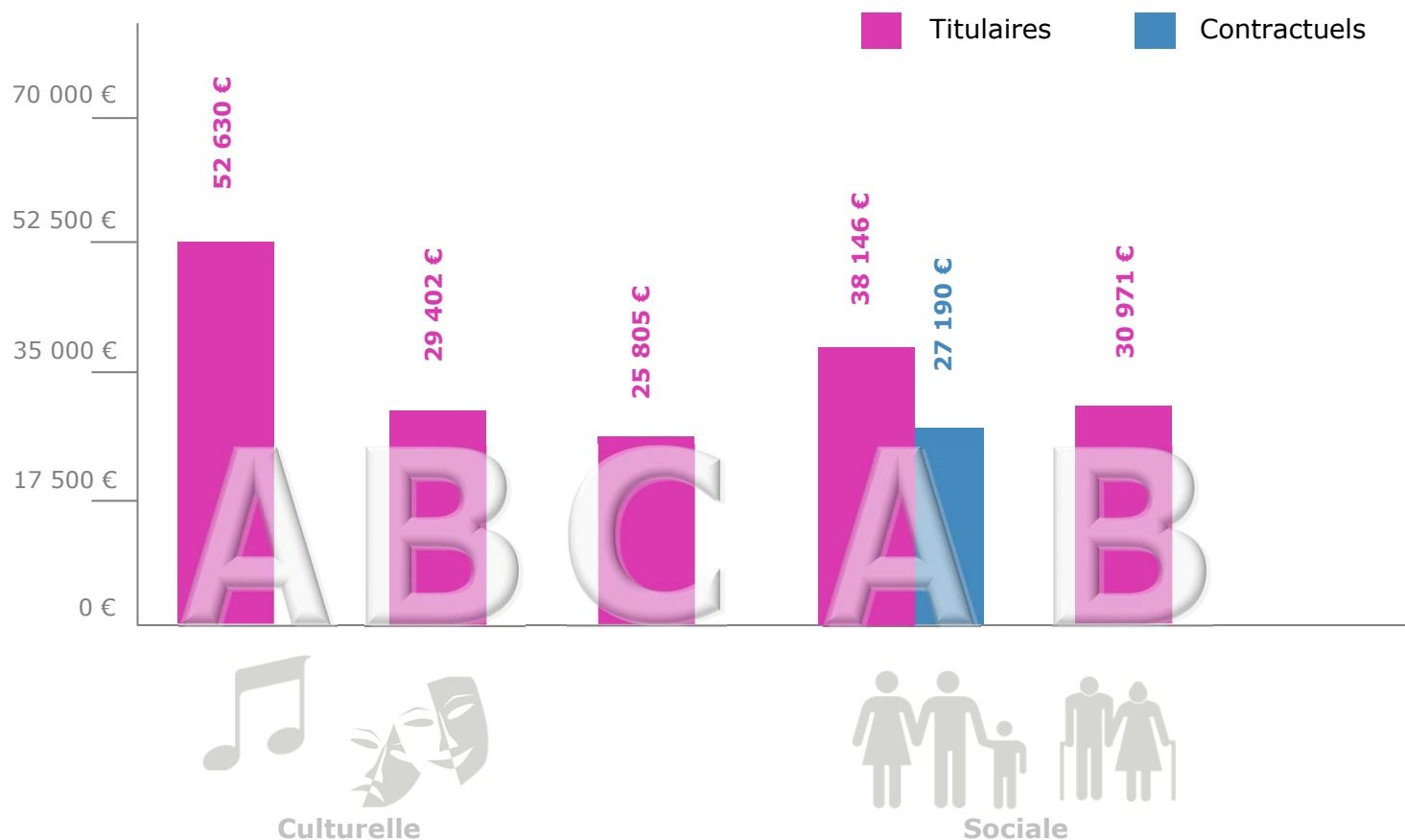
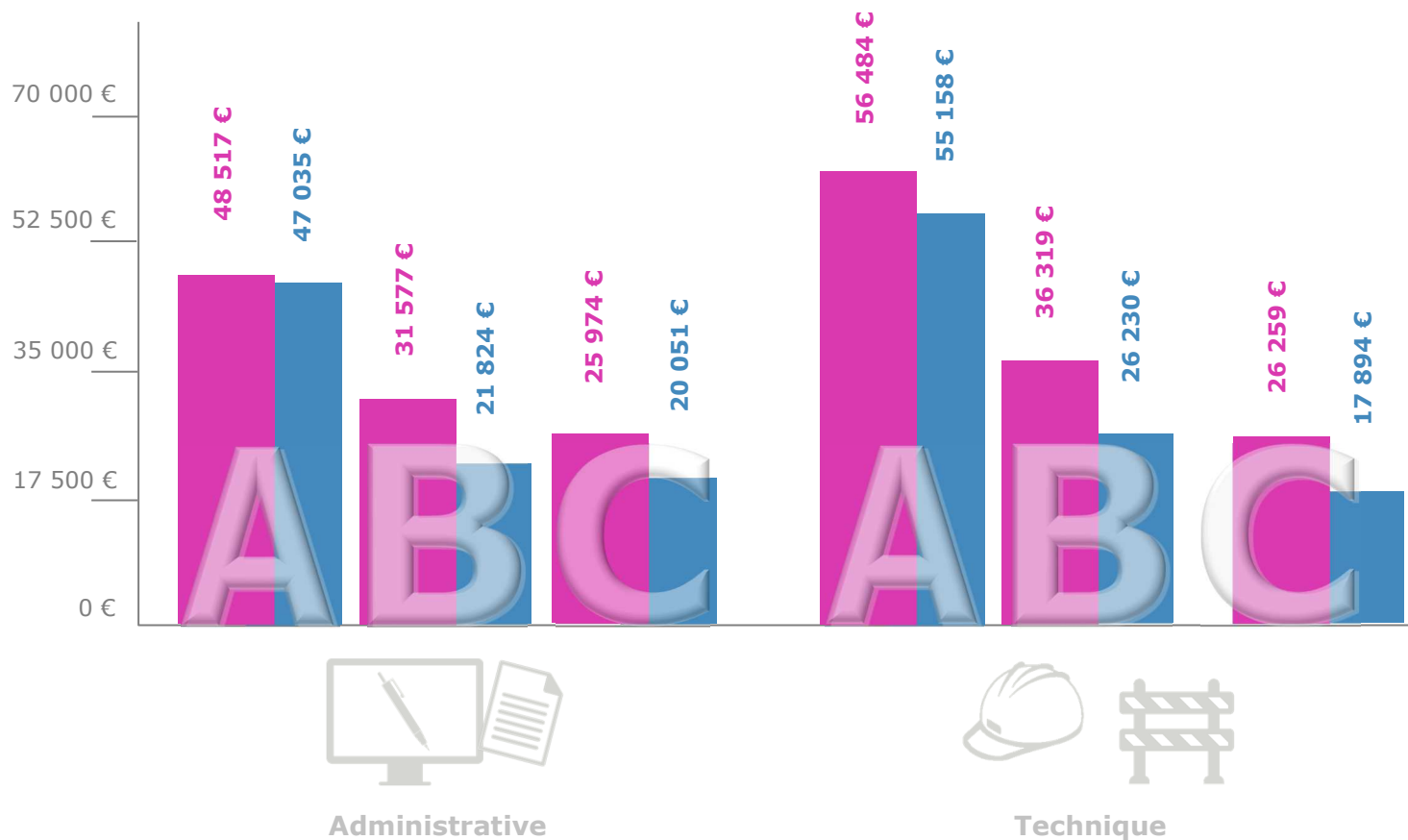
du budget



La rémunération

Les rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR

des agents permanents selon le statut, la catégorie et la filière en 2021

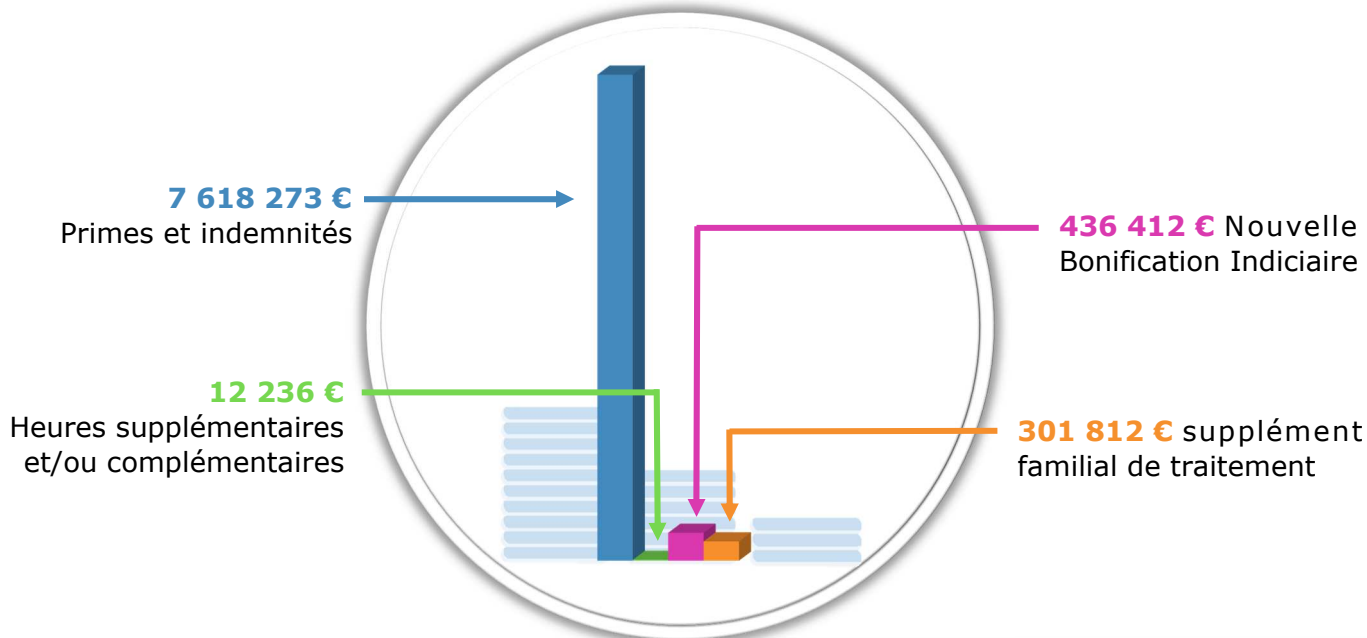


La rémunération

Les rémunérations annuelles brutes

des agents sur emploi permanent en 2021

38 427 472 €



La part du régime indemnitaire en 2021

6 860 805 € Les rémunérations annuelles brutes des agents sur emploi **non permanent**.

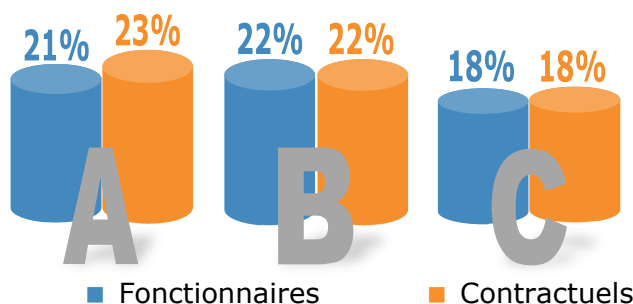
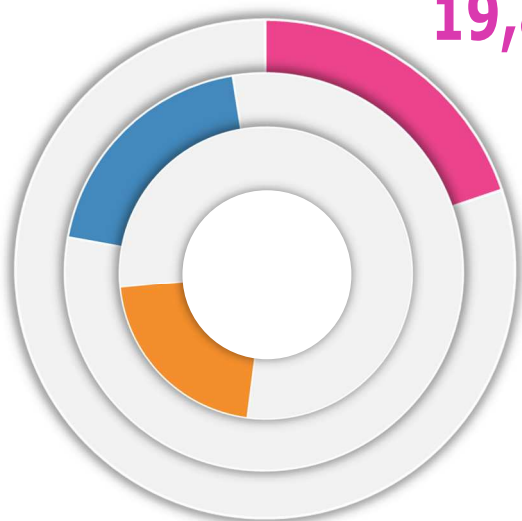
sur les rémunérations des **fonctionnaires**.

19,56%

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

19,83%

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations par **catégorie et statut**.



21,45%

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

12 236,24 Le nombre d'**heures supplémentaires** réalisées et rémunérées en 2021.

484,41 Le nombre d'**heures complémentaires** réalisées et rémunérées en 2021.

Comparaison avec les données 2020

Les dépenses de personnel ont augmenté entre 2020 et 2021 de 1 453 871, 75 €.

Ainsi, la part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement a évolué de 17 % à 17,72 %. Ce nombre reste tout de même inférieur à la moyenne des Départements, fixé à 20 %⁴.

L'indicateur relatif aux rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR des agents permanents est ventilée par filières et catégories hiérarchiques uniquement lorsqu'elles concernent 5 agents au minimum.

Les rémunérations annuelles brutes de la filière technique sont plus élevées que les autres filières pour les trois catégories hiérarchiques.

Les rémunérations annuelles brutes des contractuels sont moins élevées que celles des fonctionnaires dans les quatre filières présentées.

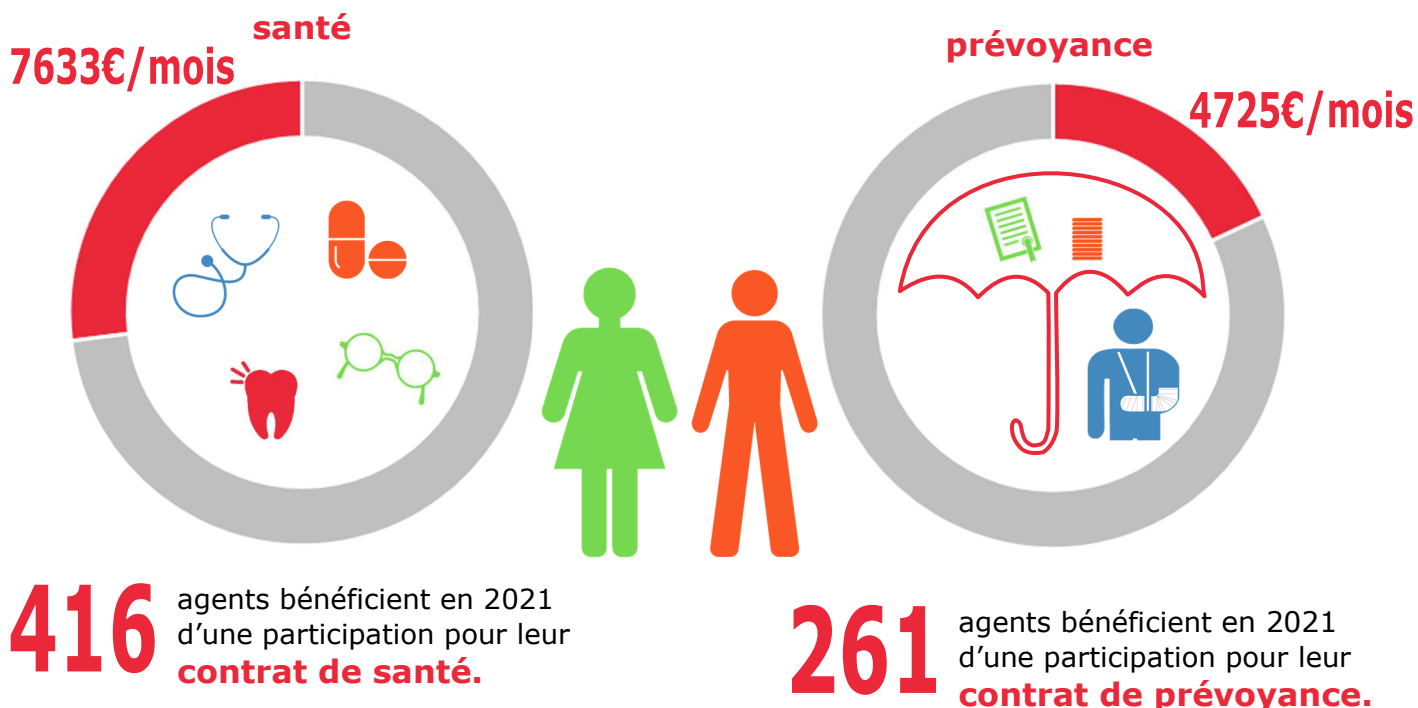
Les données suivantes n'ont pas été présentées dans le RSU 2021 rendant impossible une comparaison avec les données 2020.

La part du régime indemnitaire est plus élevé dans les rémunérations des contractuels permanents que celle des fonctionnaires. Les agents de catégorie A sont principalement concernés.

⁴ 10 indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines— Fédérations Nationale des Centres de Gestion de la Fonction publique territoriale.

L'action et la protection sociales

La part des agents bénéficiant d'une **participation employeur** en 2021



Comparaison avec les données 2020

Une évolution est constatée pour le nombre de bénéficiaires d'un contrat de santé passant ainsi de 366 agents à 416 agents pour l'année 2021.

De plus, 16 agents supplémentaires ont bénéficié d'une participation pour leur contrat de prévoyance en 2021 par rapport à l'année 2020.

Entre 2020 et 2021, le budget mensuel destiné à la participation employeur d'un contrat de santé a augmenté de 6712 € à 7633 € et le budget mensuel destiné à la participation employeur d'un contrat de prévoyance a également augmenté de 4460 € à 4725 €.

Le dialogue social

Les **réunions statutaires** et le **nombre de jours de grève** recensés en 2021

67 Jours de grève recensés en 2021.



CCP



2 Réunions de Commissions consultatives paritaires se sont tenues en 2021.

CAP



3 Réunions de Commissions administratives paritaires se sont tenues en 2021.

CT

6 Réunions du Comité technique.



9 Réunions du Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

Comparaison avec les données 2020

En 2020, 4 CT et 3 CHSCT ont été organisés.

En raison de la crise sanitaire, les réunions du CHSCT et du comité technique ont été moins fréquentes qu'habituellement.

En 2021, 6 CT et 9 CHSCT ont été tenus (dont 4 CHSCT extraordinaires).

Lors du RSU 2020, la collectivité n'avait pas communiqué sur le nombre de jours de grève recensés. Ainsi, une comparaison ne peut être établie.

La discipline

Les **sanctions disciplinaires** prononcées en 2021



4 agents ont fait l'objet d'une **sanction** en 2021.



4 **femmes** titulaires

L'origine des sanctions : manquement aux sujétions du service, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, incorrection, violences, insultes et harcèlement moral.

Comparaison avec les données 2020

En 2020, 4 agents avaient fait l'objet d'une sanction. En 2021, ce chiffre n'a pas évolué. Cependant, une différence est constatée : 4 femmes sont concernées pour l'année 2021 contre 3 hommes en 2020.

L'origine des sanctions reste similaire à celle de l'année 2020 pour la majorité des agents.



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



**Direction générale adjointe des moyens
Direction des ressources humaines
et du dialogue social**

