

CDG31

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

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)



2021

**Collectivités relevant du Comité social territorial
au 31 décembre 2021**

Comité social territorial du 18 avril 2023

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
I. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET ENJEUX	4
Les collectivités territoriales et établissements publics concernés et l'année d'étude.....	5
Le recueil et l'exploitation des données	5
L'accompagnement du CDG 31 auprès des structures territoriales	5
Le taux de participation.....	6
Organisation du document	6
II. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS	7
Les effectifs.....	7
Les équivalents temps plein rémunérés	7
Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent.....	8
La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent	8
Le temps de travail des agents positionnés sur emploi permanent	9
Les mouvements du personnel sur l'année	10
Le budget et les rémunérations	11
La formation des agents présents au 31 12 2021	12
L'évolution professionnelle	13
L'action sociale et la protection sociale complémentaire.....	13
L'absentéisme des agents présents au 31 12 2021.....	14
La prévention et les risques professionnels.....	15
Les accidents de travail et les maladies professionnelles	15
Les agents en situation de handicap	16
Focus sur les caractéristiques des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés au 31 décembre 2021, tous statuts confondus*	16
Les reclassements et inaptitudes	17
III. LES INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	18
Droits sociaux et syndicaux	18
Les 4 indicateurs nationaux de suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique	18
IV. LES ÉVOLUTIONS OBSERVÉES SUR LA PÉRIODE 2019-2021	19
Caractéristiques des effectifs	19
Les mouvements du personnel	22
Le budget et les rémunérations	23

Nouveauté !

La formation	24
L'absentéisme.....	25
Les accidents de travail	26

I. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET ENJEUX

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

- Les articles L.231- 1 à L. 231-4 et L.232-1 du Code Général de la Fonction Publique,
- L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et établissements publics, d'élaborer à compter du 1^{er} janvier 2021, et ce chaque année, un Rapport Social Unique,
- Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au Rapport Social Unique dans la Fonction Publique qui précise la liste des indicateurs,
- L'arrêté du 12 août 2019 fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité,
- Une note d'information du 24 février 2020 de la Direction Générale des Collectivités Locales précise le calendrier de mise en œuvre.

Pour l'analyse des situations de handicap :

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

Pour les risques psychosociaux :

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

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

- **d'information, de management et de planification (démarche de GPEEC -gestion prévisionnelle des emploi et des effectifs-)** : il permet aux structures de disposer d'un état de leurs effectifs en rassemblant, dans un même document, des données souvent éparées. Ainsi, il est plus aisé d'observer leurs tendances d'évolution dans le temps,
- **de concertation** : il donne une photographie à un instant « T » de l'emploi public territorial afin de favoriser le dialogue social avec les représentants du personnel sur des données objectives et comparables dans le temps,
- **pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG)** : les structures territoriales relevant du CT du CDG31 ont pu bénéficier d'un outil leur permettant de pré-alimenter leurs lignes directrices de gestion à partir des données de leur bilan social 2020,
- **pour l'élaboration d'un baromètre égalité professionnelle** : les collectivités territoriales et établissements publics peuvent bénéficier de cet outil, avec un pré-remplissage des données grâce à leur Rapport Social Unique,
- **d'analyse et de comparaison des territoires** : pour les Centres de Gestion, il apporte de nombreuses données chiffrées permettant l'analyse de l'emploi territorial à différents échelons géographiques et, ainsi, améliore la connaissance de la Fonction Publique Territoriale en matière de gestion des ressources humaines.

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

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

Tous les établissements publics et collectivités territoriales du département sont soumis à l'obligation de réaliser leur Rapport Social Unique, y compris ceux qui n'emploient aucun agent à temps complet.

Le Rapport Social Unique 2021, réalisé en 2022, repose sur un état des structures publiques au 31 décembre 2021.

Le recueil et l'exploitation des données

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

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

L'accompagnement du CDG 31 auprès des structures territoriales

Pour permettre le maximum de retours, la période de collecte a été ouverte du 18 juillet 2022 au 6 mars 2023. Des permanences téléphoniques et des sollicitations par messagerie ont été assurées par l'Observatoire du CDG31 tout au long de la période de collecte.

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

Un guide d'aide au remplissage du Rapport Social Unique 2021, « l'Essentiel » dédié aux petites structures (de moins de 10 agents), ainsi qu'une foire aux questions ont été réactualisés et mis à disposition des collectivités sur ladite plateforme.

Pour cette campagne 2021, le CDG31 a également organisé **4 webinaires** pour présenter les enjeux de la réalisation du Rapport Social Unique ainsi que **15 ateliers** pour accompagner au mieux les structures dans l'appropriation de la plateforme données sociales.

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

Le taux de participation

Sur les 621 structures territoriales relevant du CT du CDG31 au 31/12/2021, 493 ont répondu au RSU 2020, soit un **taux de retour de 79,4 %**. Malgré un commencement de campagne tardif (18 juillet 2022) du fait de l'intégration d'une 30^{aine} de nouveaux indicateurs, ce résultat est supérieur à ceux observés lors des deux dernières campagne (2019 : 65,5 %, 2020 : 70,6 %).

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

Type de collectivités	Les répondants au RSU 2021		Les structures relevant du CT du CDG31	
	Nombre	%	Nombre	%
Commune et commune nouvelle	418	84,8	527	84,9
Etablissement public*	25	5,1	31	5,0
CCAS/CIAS	25	5,1	30	4,8
Syndicat de communes**	18	3,7	24	3,9
Autre***	7	1,4	9	1,4
Ensemble	493	100,0	621	100,0

* Etablissement public : PETR, syndicats mixtes

** Syndicat de communes : SIVU, SIVOM

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

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

Le taux de participation varie de 75 % pour les syndicats de communes à plus de 83 % pour les CCAS/CIAS.

Les données présentées dans ce présent rapport reposent sur **420 bilans sociaux de structures ayant au moins un agent**.

Organisation du document

Ce document est composé de trois parties :

- une première présente les principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021 fixés par la loi. Elle intègre également un focus quant aux agents en situation de handicap.
- la seconde présente des indicateurs préconisés dans l'accord-cadre relatif à la Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) de la Fonction Publique du 22 octobre 2013.
- la troisième présente sur quelques indicateurs RH, les évolutions observées sur un échantillon constant sur la période 2019 à 2021.

II. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

Les effectifs

4 300 agents ont été recensés dans ces collectivités territoriales et établissements publics dont 3 067 fonctionnaires, 388 contractuels permanents et 845 contractuels non permanents.

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

- Fonctionnaires : de 1 à 108* agents
- Contractuels permanents : de 1 à 23 agents
- Contractuels non permanents : 1 à 60 agents

Nombre moyen d'agents par structures territoriales :

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

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

Répartition des agents selon le statut :



• 16,75 % des contractuels permanents en CDI

• Précisions emplois non permanents

- ⇒ 16,9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 60,9 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

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

Les équivalents temps plein rémunérés

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

- > 7 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 2 contractuels non permanents

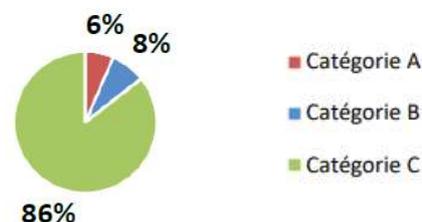


Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent

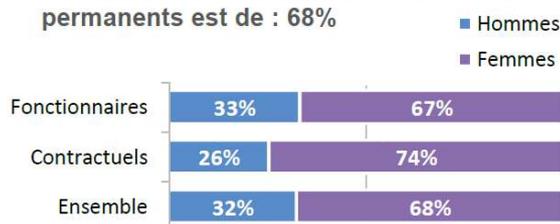
Répartition par filière et statut :

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	30,2%	24,7%	29,6%	2,7
Technique	51,0%	48,2%	50,7%	5,4
Culturelle	2,7%	2,1%	2,6%	1,8
Sportive	0,3%	0,5%	0,3%	1,1
Sociale	8,5%	10,8%	8,8%	2,3
Médico-sociale	0,8%	3,1%	1,1%	4,2
Médico-technique	0,0%	0,3%	0,0%	1,0
Police municipale	1,2%	0,0%	1,1%	1,4
Animation	5,2%	10,3%	5,8%	2,6
Total	100%	100%	100%	10

Répartition des agents par catégorie :



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 68%



Les principaux cadres d'emplois :

Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 43 % des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	21%
ATSEM	6%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Rédacteurs	4%

La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent

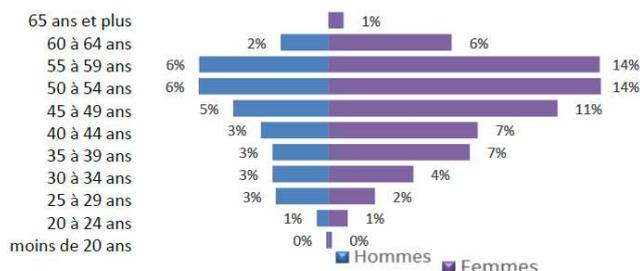
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,63
Contractuels permanents	42,72
Ensemble des permanents	47,97

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,15



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

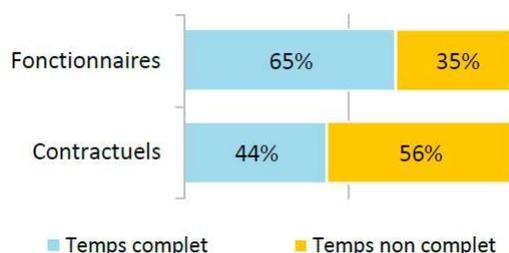


* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

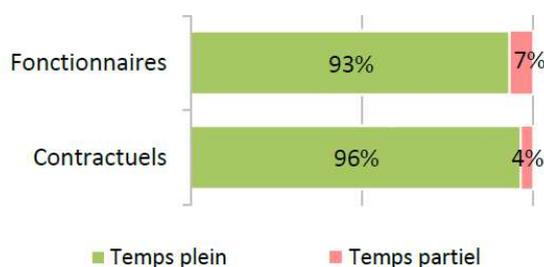
Précision méthodologique : Le Rapport Social Unique n'identifie pas les agents intercommunaux et pluri-communaux.

Le temps de travail des agents positionnés sur emploi permanent

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



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



- Chez les fonctionnaires, les cadres d'emplois les plus concernés par le temps non complet sont : **les adjoints techniques, les adjoints administratifs, les adjoints territoriaux d'animation, les ATSEM et les agents sociaux.**
- Chez les contractuels sur emploi permanent, les cadres d'emplois les plus concernés par le temps non complet sont : **les adjoints techniques, les adjoints territoriaux d'animation, les agents sociaux et les adjoints administratifs.**
- **62 % des structures territoriales sont concernées par les heures supplémentaires et/ou complémentaires.** Les principaux cadres d'emplois concernés sont les adjoints techniques, les agents sociaux, les adjoints territoriaux d'animation et les adjoints administratifs.
- 2 % des structures territoriales disposent d'une **charte du temps*** et 10 % déclarent avoir délibéré sur la mise en place du **télétravail**.



La charte du temps est souvent intégrée dans le règlement intérieur.

- **17,5 % des agents sur emploi permanent** disposent d'un CET : 12,8 % concernent des catégories A, 12 % des catégories B et 75,2 % des catégories C.

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

Les mouvements du personnel sur l'année

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

En 2021, 440 arrivées d'agents permanents et 474 départs ont été déclarés. Le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 11,5 %. Il est de 5,9 % pour les fonctionnaires et de 59,5 % pour les contractuels sur emploi permanent.

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique ¹ au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
---	------------------------------------

8,3 agents

8,3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-2,1%
Contractuels	↗	16,5%
Ensemble	↘	-0,3%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat	32%
Départ à la retraite	16%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	14%
Mutation (changement de collectivité)	14%
Démission	10%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	39%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	15%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	10%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	10%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2021} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020})$

Précision : Au niveau des **démissions d'agents**, 51 % concernent des agents contractuels permanents.

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

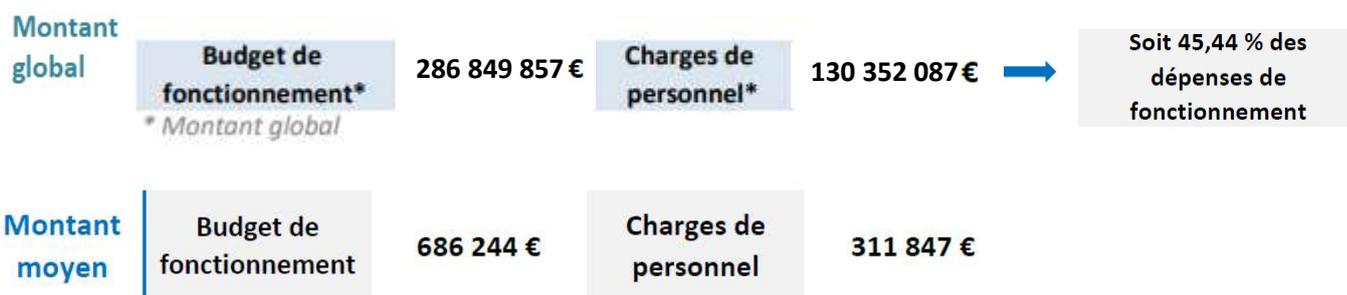
- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

Le budget et les rémunérations

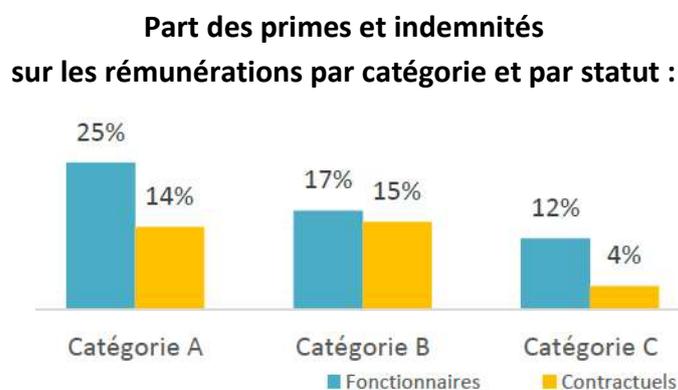
Les charges de personnel représentent 45,44 % des dépenses de fonctionnement



Part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 13,6 %.

*Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,08%
Contractuels sur emplois permanents	7,95%
Ensemble	13,57%



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

- 55 % des collectivités et établissements publics déclarent avoir mis en place le RIFSEEP** pour les fonctionnaires.
- 29 % des collectivités et établissements publics déclarent avoir mis en place le RIFSEEP** pour les agents contractuels sur emploi permanent.
- 52 % des collectivités et établissements publics ont maintenu les primes de leurs agents en cas de congé de maladie ordinaire.
- 42 % des collectivités et établissements publics adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

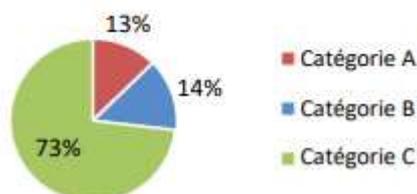
**RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Rémunération annuelle brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La formation des agents présents au 31 12 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique

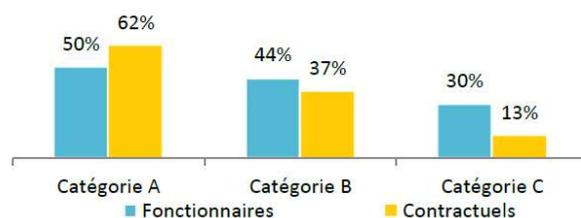


Rappel de la répartition des agents par catégorie hiérarchique : 6 % catégorie A, 8 % catégorie B et 86 % catégorie C.

En 2021, 31% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

30% des femmes et 33% des hommes

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

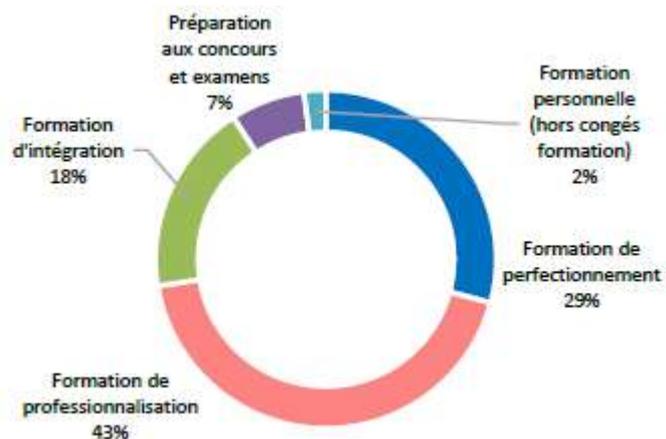


➔ Le budget médian consacré à la formation est de 1 912 € ➔ 977 479 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition selon le type de formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	27%
Coût de la formation des apprentis	4%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%



Validation des acquis et des compétences et bilans repères :

- ➔ VAE : 12 dossiers dont 2 ont été déposés durant l'année 2021, 10 sont en cours et aucun a débouché dans l'année sur une validation,
- ➔ 1 bilan de compétences a été financé par les collectivités et établissements publics,
- ➔ 6 congés de formation au titre de l'année 2021,
- ➔ 21 bilans repères ont été clôturés en 2021.



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

L'évolution professionnelle

- 36 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon.
- 8 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade : 73 % concernent des femmes et 27 % des hommes.
- 6 agents sur emploi permanent ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (de catégorie C).

L'action sociale et la protection sociale complémentaire

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

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

- 15 % des structures territoriales prévoient des prestations servies directement aux agents par la collectivité (chèques vacances, restauration...),
- 12 % des structures territoriales prévoient des prestations servies aux agents par l'intermédiaire d'une association locale.
- 16 % des structures territoriales prévoient des prestations servies aux agents par l'intermédiaire d'une association nationale.

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

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

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

- 12 % des structures territoriales ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire :
- Le moyen annuel moyen de la participation à une **complémentaire santé** s'élève à **238 €** par bénéficiaire.
- Le moyen annuel moyen de la participation à un **contrat de prévoyance** s'élève à **187 €** par bénéficiaire.

L'absentéisme des agents présents au 31 12 2021

En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,7 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,82%	1,84%	3,60%	0,83%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,21%	2,39%	4,89%	0,83%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,55%	2,83%	5,25%	0,89%

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

> 25,86 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Rappel de la répartition des agents par statut : 71 % sont fonctionnaires, 9 % sont contractuels permanents et 20 % sont contractuels non permanents.

Précisions méthodologiques :

² Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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

Note de lecture :

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

³ « groupes d'absences »

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

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

La prévention et les risques professionnels

Les agents affectés à la prévention

- **54 assistants de prévention désignés,**
- 6 conseillers de prévention,
- 2 agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans les structures (ACFI),

Les documents de prévention

- **19 %** des structures territoriales disposent d'un **document unique d'évaluation des risques professionnels.**
- **13 %** des structures territoriales disposent d'un **registre de santé et de sécurité au travail.**

- **3 %** des structures territoriales disposent d'un plan de prévention **des risques psychosociaux.**
- **4 %** des structures territoriales disposent d'une démarche de prévention **des troubles musculo-squelettiques.**
- **1 %** des structures territoriales disposent d'une démarche de prévention **des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction.**
- **2 %** des structures territoriales disposent d'**autres démarches** de prévention des risques.

La formation

501 jours de formation, soit **1,2 jour** en moyenne par structure, liés à la prévention (habilitations, formations obligatoires des agents affectés à la prévention), pour un coût total de **33 626 €**.

Les dépenses

En 2021, les structures territoriales ont dépensé **355 604 €** en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail, soit en moyenne **847 €** par structure.

Les accidents de travail et les maladies professionnelles

- **119 accidents de travail déclarés** au total (106 accidents de service et 13 accidents de trajet).
- **Le taux de fréquence est de 2,8 accidents du travail pour 100 agents** (tous statuts confondus).
- **18 %** des structures territoriales ont été concernées par au moins 1 accident de travail*.
- Les principales filières touchées sont : les filières technique, administrative et sociale.
- Les principaux cadres d'emplois sont : les **adjoints techniques** (63%), agents de maîtrise (10%), adjoints administratifs (8%).
- La catégorie **C** est la plus impactée.
- **20 maladies professionnelles** ont été reconnues (en 2021 et avant) et ont entraîné **4 237 jours d'absence** sur l'année.
- **2,8 maladies professionnelles** sont reconnues dans l'année pour 1 000 agents (tous statuts confondus).
- **2 %** des structures territoriales ont été concernées par au moins une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée en service.
- Le cadre d'emplois le plus touché est celui des **adjoints techniques**.
- **6 allocations temporaires d'invalidité** ont été attribuées sur l'année.

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

Les agents en situation de handicap

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

- **161 931 €** de dépenses déclarées en matière de handicap, soit en moyenne **386 euros** par structure,
- **94 %** sont en catégorie C,
- **96 %** sont fonctionnaires.

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

A noter : Les employeurs publics doivent employer 6 % de personnes en situation de handicap dès lors que leur effectif atteint 20 agents. Or 13,6 % des structures relevant du CT du CDG31 ayant répondu au RSU 2021 ont 20 agents et plus.

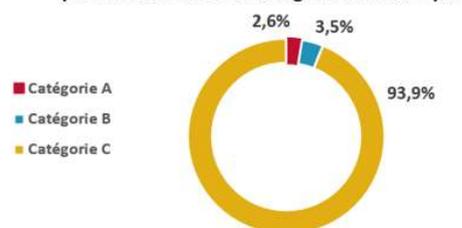
Informations générales sur le handicap :

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

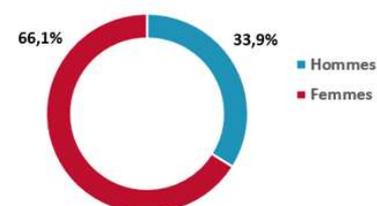
Focus sur les caractéristiques des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés au 31 décembre 2021, tous statuts confondus*

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

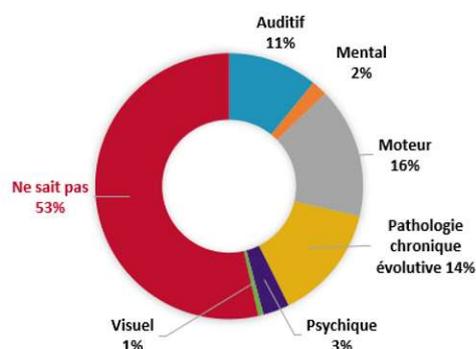
Répartition (en %) des agents BOETH permanents selon la catégorie hiérarchique



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



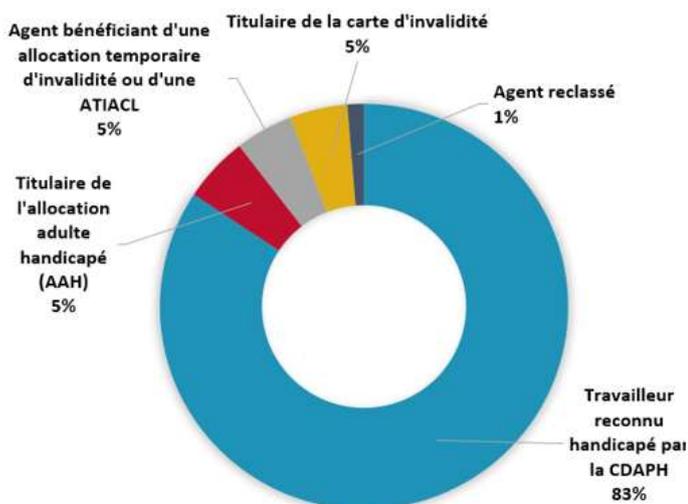
La nature du handicap



Les principaux cadres d'emploi

Cadre d'emploi	Part en %
Adjoint technique	64,6
Adjoint administratif	20,0
Rédacteur	5,4
ATSEM	5,4
Agent de maîtrise	4,6

Les principales catégories

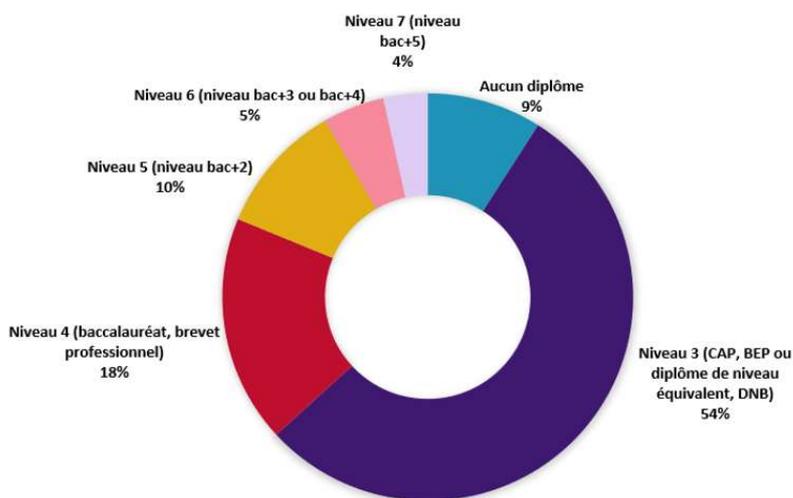


Répartition (en %) des agents BOETH selon le temps de travail



■ Temps complet ■ Temps non complet

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



Les 5 principaux métiers déclarés

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



Seuls 60 métiers ont été complétés

Les reclassements et inaptitudes

➤ Les décisions prises sur l'année 2021 (quelle que soit la date de la demande) :

- 1 reclassement,
- 12 retraites pour invalidité,
- 1 licenciement pour inaptitude physique,
- 6 décisions d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi et à tout emploi (avis du comité médical ou de la commission de réforme), 100 % dans la filière technique,

- 18 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique,
- 3 décisions d'aménagement d'horaire ou de poste de travail,
- 5 mises en disponibilité d'office pour raisons médicales.

➤ 3 demandes de reclassement au cours de l'année 2020 :

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

III. LES INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Droits sociaux et syndicaux

Réunions statutaires :

- 7 Commissions Administratives Paritaires,
- 11 Comités Techniques,
- 4 réunions de CHSCT.

Relations sociales :

- 6 % de structures territoriales concernées par des jours de grève,
- 4 jours de grève recensés en moyenne en 2021.

Droits syndicaux :

- Heures de décharges d'activités de service :
 - Auxquelles ont droit les organisations syndicales : **20 400**
 - Nombre d'heures effectivement utilisées : **16 795**

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

ABSENTÉISME POUR RAISONS DE SANTÉ

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ARRÊT :

- MALADIE ORDINAIRE	11,1
- MALADIE LONGUE DURÉE/GRAVE MALADIE/LONGUE MALADIE	3,2
- ACCIDENTS DU TRAVAIL	2,0
- MALADIE PROFESSIONNELLE	1,2

TAUX DE ROTATION DES AGENTS 12,2 %

TAUX DE VISITE À LA DEMANDE AU MÉDECIN DE PRÉVENTION NON DISPONIBLE

NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCES PHYSIQUES ENVERS LE PERSONNEL ÉMANANT DES USAGERS SANS ARRÊT DE TRAVAIL 0

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

IV. LES ÉVOLUTIONS OBSERVÉES SUR LA PÉRIODE 2019-2021

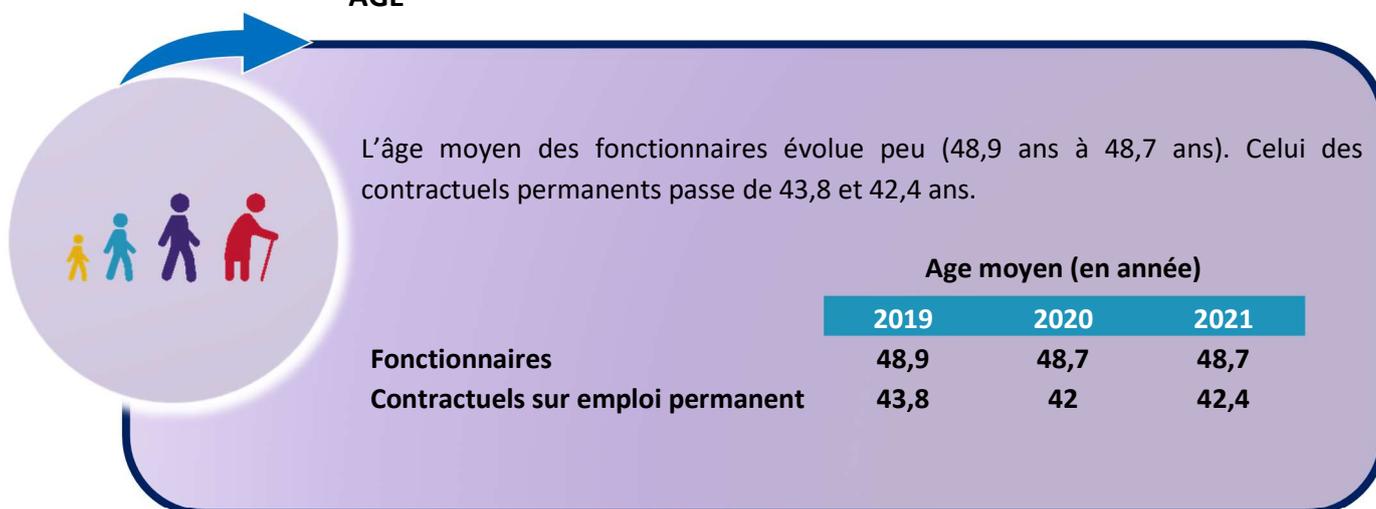
Cette partie présente les évolutions de quelques indicateurs réalisées à partir d'un échantillon constant de collectivités et établissements publics relevant du CT du CDG31 et ayant répondu aux 3 dernières campagnes du Rapport Social Unique / Bilan Social (2019, 2020 et 2021).

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

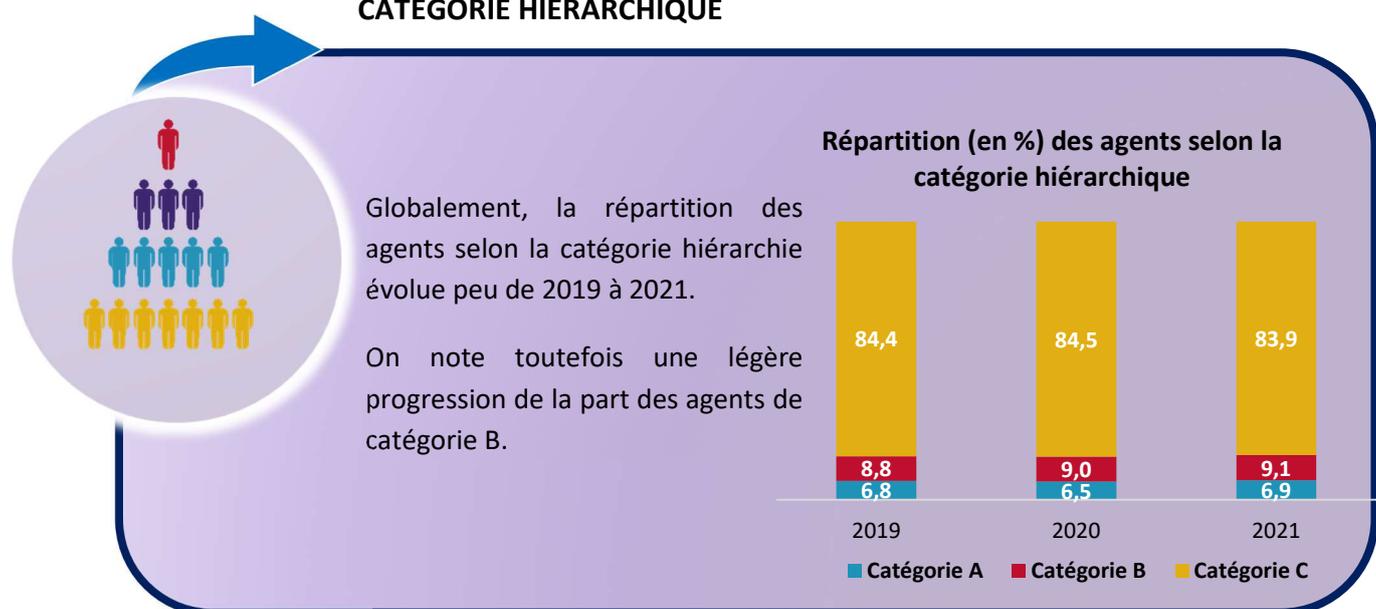
Cet échantillon repose sur 255 structures et représentent 2 700 agents territoriaux (tous statuts confondus).

Caractéristiques des effectifs

ÂGE



CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



TAUX DE FÉMINISATION



Une baisse de 1,5 points de la part des femmes est constatée de 2019 à 2020. En 2021, les femmes représentent 67,9 % des agents permanents.

	2019	2020	2021
Taux de féminisation des agents permanents (en %)	69,5	68,0	67,9

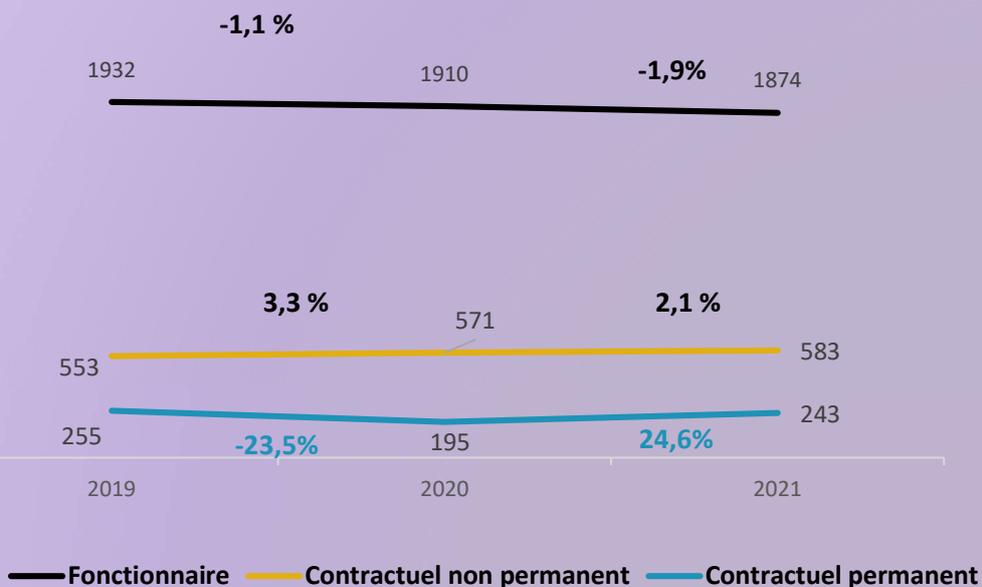
-1,6

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS



De 2019 à 2021, le nombre de fonctionnaires baisse de 3 % ainsi que le nombre d'agents contractuels permanents (- 4,7 %). En revanche, le nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent, lui, progresse de 5,4 %.

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



RÉPARTITION SELON LA FILIÈRE



On observe une légère augmentation de la part des filières administrative (29,4 % à 31,2 %) et animation (5,7 % à 6,3 %). A l'inverse, une légère baisse est constatée dans les filières technique (49,7 % à 48 %) et sociale (10,2 % à 9,6 %).

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

Filière	2019	2020	2021
Technique	49,7	48,7	48,0
Administrative	29,4	30,8	31,2
Sociale	10,2	10,0	9,6
Animation	5,7	5,7	6,3
Culturelle	2,3	2,5	2,6
Médico-sociale	1,7	1,2	1,3
Police	1,0	1,0	1,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0

TEMPS DE TRAVAIL

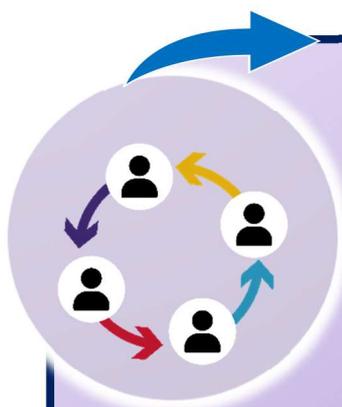


La part des agents à temps non complet baisse de près de 3 points pour atteindre 38,1 % en 2021.

La part des femmes à temps partiel passe de 10,3 à 11,4 % alors que celle des hommes diminue (2,1 % à 1,7 %).

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

	2019	2020	2021
Femme	10,3	10,1	11,4
Homme	2,1	2,1	1,7



Alors qu'une légère augmentation des effectifs avait été enregistrée en 2019, une baisse significative (supérieure à 2 %) a été observée sur l'année 2020.

Cette baisse se poursuit sur 2021 mais dans une moindre mesure.

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



■ Contractuel sur emploi permanent
■ Fonctionnaire

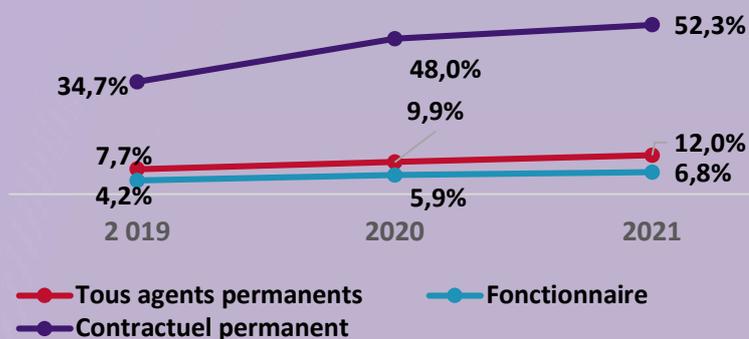
Evolution de la variation des effectifs permanents entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année



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

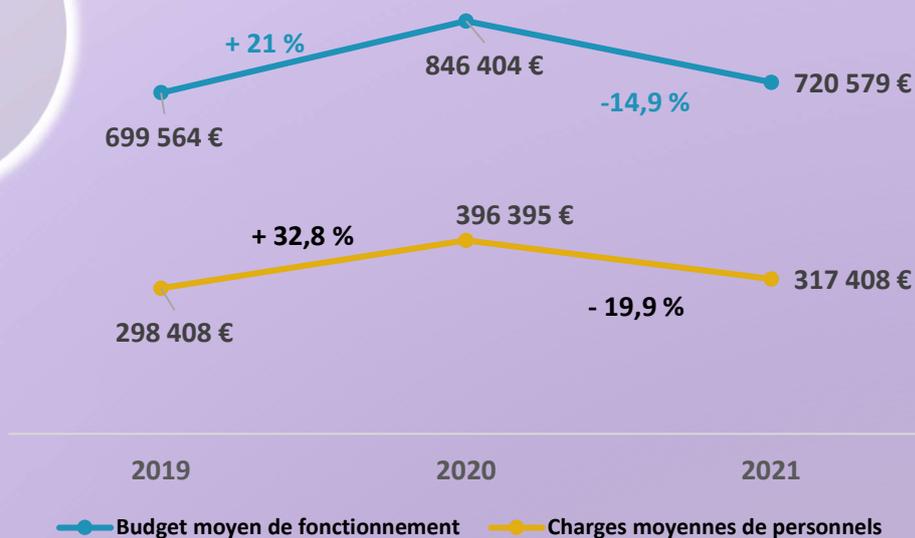
Quel que soit le statut, ce taux est en progression depuis 2019. Tous statuts confondus, il atteint 12 % en 2021.

Evolution du taux de rotation des agents sur emploi permanent



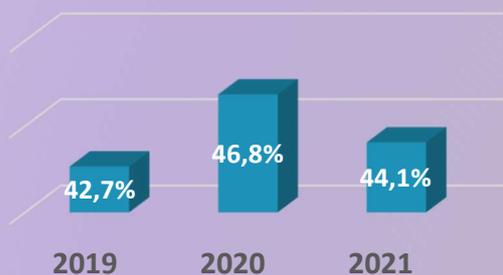


Evolution des budgets moyens de fonctionnement et des charges moyennes de personnels



Les montants moyens des charges de personnels et les budgets moyens de fonctionnement ont fortement augmenté entre 2019 et 2020 (respectivement +32,8% et +21%). Une baisse a ensuite été observée de 2020 à 2021 tout en restant à un niveau supérieur à ceux observés en 2019.

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

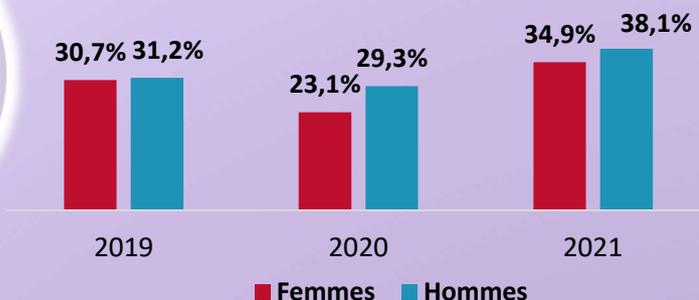


Ces évolutions se traduisent par une forte augmentation de la part des charges de personnel sur le budget de fonctionnement en 2020, qui atteint 46,8%.

En 2021, ce rapport est de 44,1%.



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

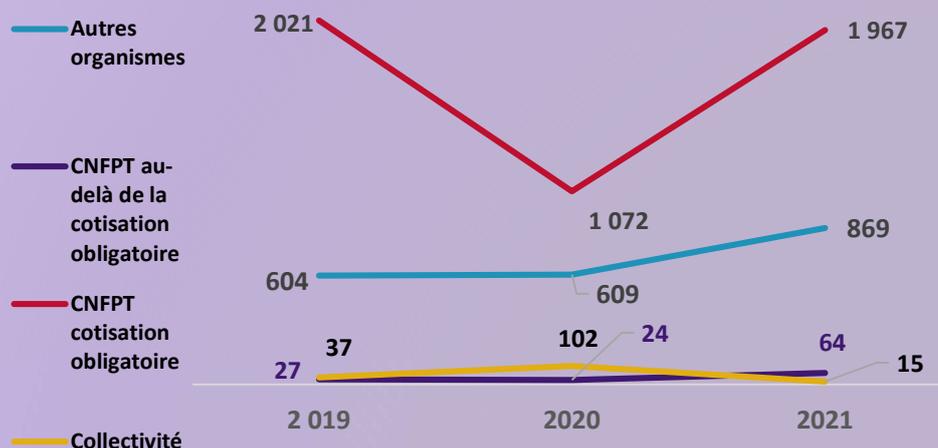


Quelle que soit l'année, la part des femmes ayant suivi au moins un jour de formation est inférieure à celle des hommes.

La baisse des agents formés en 2020 est plus importante chez les femmes (-7,6 points) que chez les hommes (-1,9 points).

Le rattrapage observé en 2021 est plus important chez les femmes que chez les hommes (+11,8 % vs 8,8 %).

Evolution du nombre de jours de formation selon l'organisme



Le nombre de jours de formation réalisés auprès du CNFPT a été divisé par deux sur l'année 2020.

Une progression du nombre de jours de formation réalisés par les autres organismes est observée notamment de 2020 à 2021.



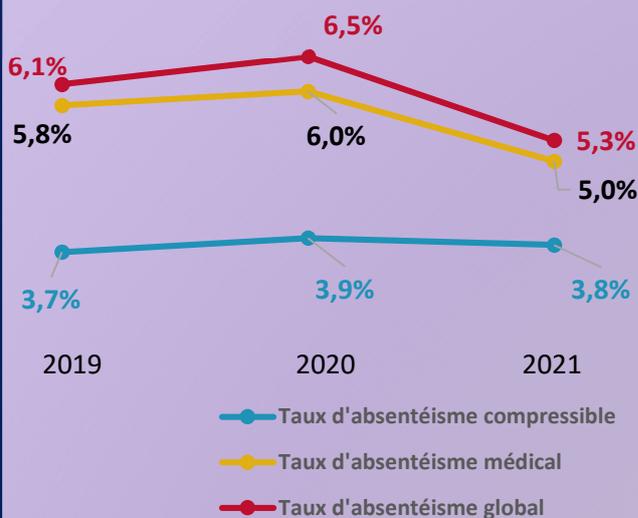
Chez les fonctionnaires, après une légère augmentation de l'absentéisme de 2019 à 2020, une baisse non négligeable est observée sur 2021.

Chez les agents contractuels permanents, en revanche, l'augmentation est particulièrement prononcée de 2020 à 2021.

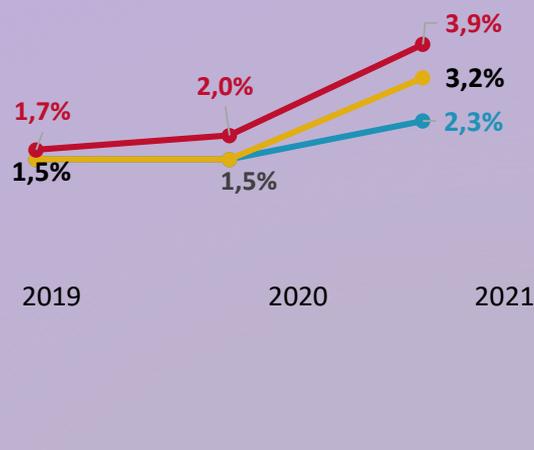
Les taux d'absentéisme des agents fonctionnaires sont supérieurs à ceux observés chez les agents contractuels permanents.

Evolution de l'absentéisme selon le statut des agents

Evolution des taux d'absentéisme des fonctionnaires



Evolution des taux d'absentéisme des contractuels permanents



Précisions méthodologiques :

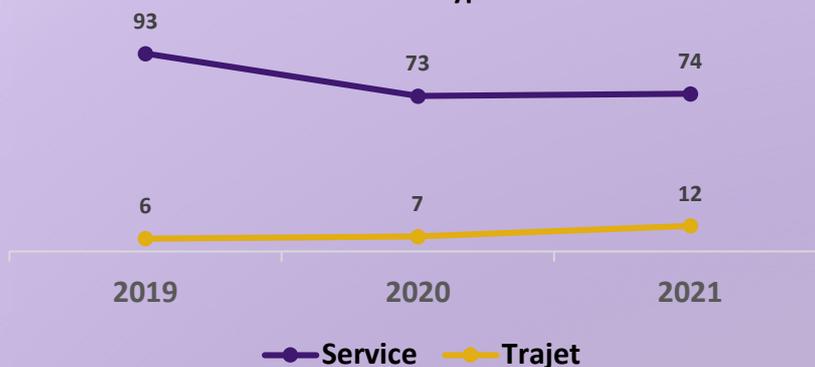
L'absentéisme compressible intègre la maladie ordinaire et les accidents du travail.

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

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



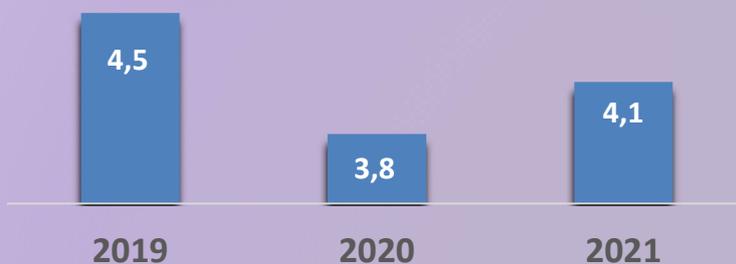
Evolution du nombre d'accidents selon le type



Le nombre d'accidents de service a chuté de plus de 20 % en 2020, puis il est resté stable en 2021. En revanche, le nombre d'accident de trajet a progressé de 2020 à 2021.

Après avoir baissé en 2020, le ratio du nombre d'accidents pour 100 agents remonte en 2021 pour atteindre 4,1. Il reste néanmoins moins élevé qu'en 2019.

Evolution du nombre d'accidents pour 100 agents permanents



Après être passé de 17,2 % à 11,3 %, de 2019 à 2020, la part des accidents sans arrêt est légèrement remontée à 12,8 % en 2021.

Le nombre moyen de jours d'arrêt par accident est passé de 40,4 jours en 2019 à 58,7 jours en 2020. En 2021, il se maintient à 58 jours.



LE CDG31
CONSEIL ET EXPERTISE