

## RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)



**2023**

Collectivités relevant du Comité Social Territorial au 31 décembre 2023

Comité Social Territorial du 6 février 2025

## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE .....</b>	<b>2</b>
<b>I. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET ENJEUX .....</b>	<b>3</b>
Les collectivités territoriales et établissements publics concernés et l'année d'étude .....	4
Le recueil et l'exploitation des données .....	4
L'accompagnement du CDG 31 auprès des structures territoriales .....	4
Le taux de participation .....	5
Organisation du document .....	5
<b>II. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS .....</b>	<b>6</b>
Les effectifs .....	6
Les équivalents temps plein rémunérés .....	6
Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent .....	7
La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent .....	7
Le temps de travail des agents positionnés sur emploi permanent .....	8
Les mouvements du personnel sur l'année .....	9
Le budget et les rémunérations .....	10
La formation des agents présents au 31 12 2023 .....	12
L'évolution professionnelle .....	12
L'action sociale et la protection sociale complémentaire .....	13
L'absentéisme des agents présents au 31 12 2023 .....	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 2023, tous statuts confondus* .....	16
Les reclassements et inaptitudes .....	17
<b>III. LES INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX .....</b>	<b>19</b>
Droits sociaux et syndicaux .....	19
Les 4 indicateurs nationaux de suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique .....	19
<b>IV. LES ÉVOLUTIONS OBSERVÉES SUR LA PÉRIODE 2021-2023 .....</b>	<b>20</b>
Caractéristiques des effectifs .....	20
Les mouvements du personnel .....	23
Le budget et les rémunérations .....	24
La formation .....	25
L'absentéisme .....	26
Les accidents de travail .....	27

## I. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET ENJEUX

---

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

- Les articles L.231- 1 à L. 231-4 et L.232-1 du Code Général de la Fonction Publique,
- L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et établissements publics, d'élaborer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, et ce chaque année, un Rapport Social Unique,
- Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au Rapport Social Unique dans la Fonction Publique précise la liste des indicateurs,
- L'arrêté du 10 décembre 2021 n'a pas été modifié et fixe la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales pour la fonction publique territoriale,

Pour l'analyse des situations de handicap :

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

Pour les risques psychosociaux :

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

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

- **d'information, de management et de planification** (démarche de GPEEC - gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs) : il permet aux structures de disposer d'un état de leurs effectifs en assemblant, dans un même document, des données souvent éparses. Ainsi, il est plus aisément d'observer leurs tendances d'évolution dans le temps,
- **de concertation** : il donne une photographie à un instant « T » de l'emploi public territorial afin de favoriser le dialogue social avec les représentants du personnel sur des données objectives et comparables dans le temps,
- **pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG)** : les structures territoriales relevant du CST du CDG31 ont pu bénéficier d'un outil leur permettant de pré-alimenter leurs lignes directrices de gestion à partir des données de leur rapport social unique 2023,
- **pour l'élaboration d'un baromètre égalité professionnelle** : les collectivités territoriales et établissements publics peuvent bénéficier de cet outil, avec un pré-remplissage des données grâce à leur Rapport Social Unique,
- **d'analyse et de comparaison des territoires** : pour les Centres de Gestion, il apporte de nombreuses données chiffrées permettant l'analyse de l'emploi territorial à différents échelons géographiques et, ainsi, améliore la connaissance de la Fonction Publique Territoriale en matière de gestion des ressources humaines.

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

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

---

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

Le Rapport Social Unique 2023, réalisé en 2024, repose sur un état des structures publiques au 31 décembre 2023.

### 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

---

Afin de permettre un maximum de retours, la période de collecte a été ouverte du 23 avril 2024 au 7 février 2025. Des permanences téléphoniques et des sollicitations par messagerie ont été assurées par l'Observatoire du CDG31 tout au long de la période de collecte.

**Un guide d'aide** au remplissage du Rapport Social Unique 2023, « 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 2023, le CDG31 a également organisé **3 webinaires** pour présenter les enjeux de la réalisation du Rapport Social Unique ainsi que **10 ateliers** pour accompagner au mieux les structures dans l'appropriation de la plateforme données sociales. Au total, près de 140 structures ont participé.

Par ailleurs, deux vidéos de promotion ont été réalisées et diffusées via les réseaux sociaux. Une première publiée en septembre 2024 pour rappeler les enjeux du RSU et à quoi il sert ? La seconde portait plus particulièrement sur comment valoriser ses données pour aider au pilotage des ressources humaines (diffusion en janvier 2025).

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 615 structures territoriales relevant du CST du CDG31 au 31/12/2023, 496 ont répondu au RSU 2023, soit un **taux de retour de 80,5 %**. Depuis 2019 où la campagne est devenue annuelle, nous observons une évolution constante des taux de participation (2019 : 65,5 %, 2020 : 70,6 %, 2021 : 79,4%, 2022 :84%).

Malgré une année 2024 chargée pour les collectivités, le taux de retour est resté supérieur à 80%.

### Comparaison de la typologie de l'ensemble des structures qui relèvent du CST du CDG31 et celles des répondants au RSU 2023

Type de collectivités	Les répondants au RSU 2023		Les structures relevant du CST du CDG31		Taux de participation selon le type de collectivité
	Nombre	%	Nombre	%	
Commune et commune nouvelle	430	86,7	523	85,0	82,2%
Etablissement public*	25	5,0	31	5,0	80,6%
CCAS/CIAS	19	3,8	29	4,7	65,5%
Syndicat de communes**	20	4,0	25	4,1	80,0%
Autre***	2	0,4	7	1,1	28,6%
Ensemble	496	100,0	615	100,0	80,7%

\* Etablissement public : PETR, syndicats mixtes

\*\* Syndicat de communes : SIVU,SIVOM

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

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

Le taux de participation varie de 80 % pour les syndicats de communes à plus de 65 % pour les CCAS/CIAS.

Les données présentées dans ce présent rapport reposent sur **423 rapports sociaux uniques de structures ayant au moins un agent**.

## Organisation du document

Ce document est composé de trois parties présentant :

- les principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023 fixés par la loi ainsi qu'un focus sur les agents en situation de handicap.
- les indicateurs préconisés dans l'accord-cadre relatif à la Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) de la Fonction Publique du 22 octobre 2013.
- les évolutions observées de quelques indicateurs RH, sur un échantillon constant de collectivités sur la période 2021 à 2023.

## II. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

### Les effectifs

4 276 agents ont été recensés dans ces collectivités territoriales et établissements publics dont 2 968 fonctionnaires, 404 contractuels permanents et 904 contractuels non permanents.

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

- ⇒ Fonctionnaires : de 1 à 114\* agents
- ⇒ Contractuels permanents : de 1 à 23 agents
- ⇒ Contractuels non permanents : 1 à 66 agents

#### Répartition des agents selon le statut :



#### Nombre moyen d'agents par structure territoriale :

Statut	Effectif moyen
Fonctionnaires	7
Contractuels permanents	3
Agents sur emploi permanent	10
Agents sur emploi non permanent	5

- 11,39 % des contractuels permanents en CDI
- Précisions emplois non permanents
  - ⇒ 1,5 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
  - ⇒ 16 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Les équivalents temps plein rémunérés

En moyenne, 10,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par structure territoriale

- > 6,3 fonctionnaires
- > 1,8 contractuels permanents
- > 2,1 contractuels non permanents



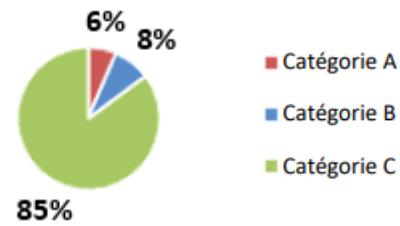
\*Rappel : L'établissement du CDG31 fait partie des collectivités et établissements publics relevant du CST du CDG31

## Les caractéristiques des agents positionnés sur un emploi permanent

### Répartition par filière et statut :

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	30,4%	21,8%	29,4%	2,6
Technique	51,0%	54,2%	51,4%	5,3
Culturelle	3,1%	2,7%	3,1%	2,2
Sportive	0,4%	2,0%	0,6%	1,2
Sociale	8,0%	5,2%	7,7%	2,1
Médico-sociale	0,8%	3,2%	1,1%	7,4
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Police municipale	1,0%	0,0%	0,9%	1,3
Animation	5,2%	10,9%	5,9%	2,6
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>

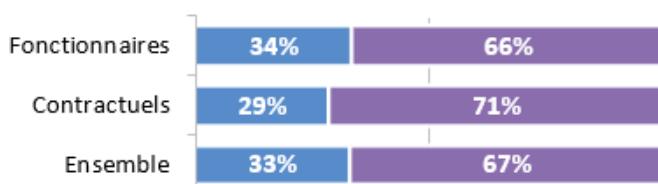
### Répartition des agents par catégorie :



### Les principaux cadres d'emplois :

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

■ Hommes  
■ Femmes



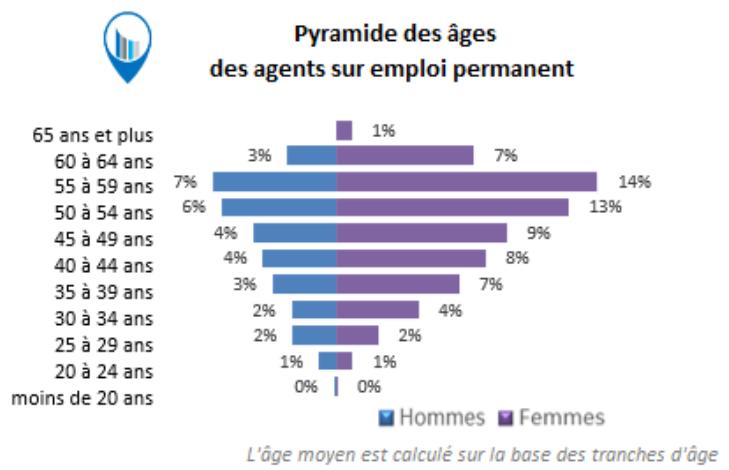
- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 43% des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	21%
ATSEM	6%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Agents de maîtrise	5%

### La pyramide des âges des agents positionnés sur un emploi permanent

- En moyenne, les agents ont 48 ans

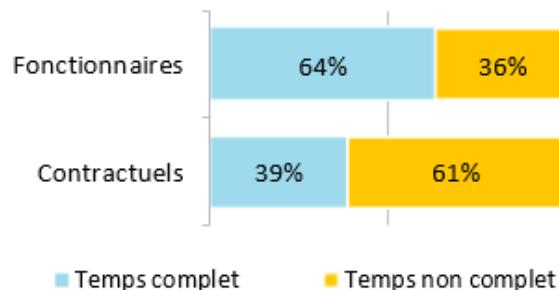
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,89
Contractuels permanents	43,10
Ensemble des permanents	48,19
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,80



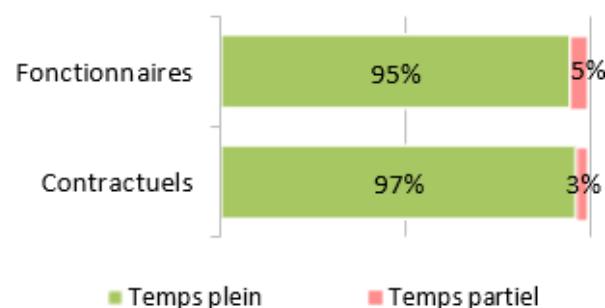
Précision méthodologique : Le Rapport Social Unique n'identifie pas les agents intercommunaux et pluri-communaux.

## 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 filières les plus concernés par le temps non complet sont : **la filière sociale (59%), la filière animation (58%) et la filière technique (35%)**.
- ⇒ **53 % des structures territoriales sont concernées par les heures supplémentaires et/ou complémentaires**. Les principales filières concernées sont la filière sociale, la filière police municipale, la filière médico-sociale et la filière animation.
- ⇒ 5,7 % des structures territoriales disposent d'une **charte du temps<sup>1</sup>** et 9,2 % déclarent avoir délibéré sur la mise en place du **télétravail**.  
 La charte du temps est souvent intégrée dans le règlement intérieur.
- ⇒ **25 % des agents sur emploi permanent** disposent d'un CET : 23,7% concernent des catégories A, 23,7 % des catégories B et 52,6 % des catégories C.

<sup>1</sup> 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 2023, 395 arrivées d'agents permanents et 383 départs ont été déclarés. Le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 11,6 %.** Il est de 6% pour les fonctionnaires et de 55,2 % pour les contractuels sur emploi permanent.

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
---	---------------------------------

**7,9 agents**      **8 agents**

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	⬇	-1,1%
Contractuels	↗	12,2%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,4%</b>

#### Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	38%
Départ à la retraite	17%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Démission	9%
Mise en disponibilité sur demande	8%

#### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	30%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	20%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	19%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	13%
Voie de mutation	7%

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

Pour les fonctionnaires :

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

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

Pour les contractuels permanents :

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

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

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

## Le budget et les rémunérations

Les charges de personnel représentent plus de 43 % des dépenses de fonctionnement.

Montant global	Budget de fonctionnement* <i>* Montant global</i>	324 537 603 €	Charges de personnel*	139 980 182 €	Soit 43,13 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen	Budget de fonctionnement	767 228 €	Charges de personnel	330 922 €	

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes\* pour l'ensemble des agents permanents est de 14,2 %.

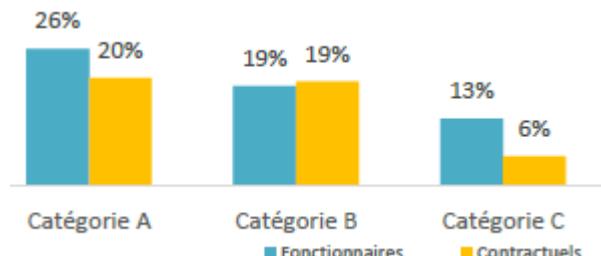
\*Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,72%
Contractuels sur emplois permanents	10,50%
Ensemble	14,23%

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

### Précisions :

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

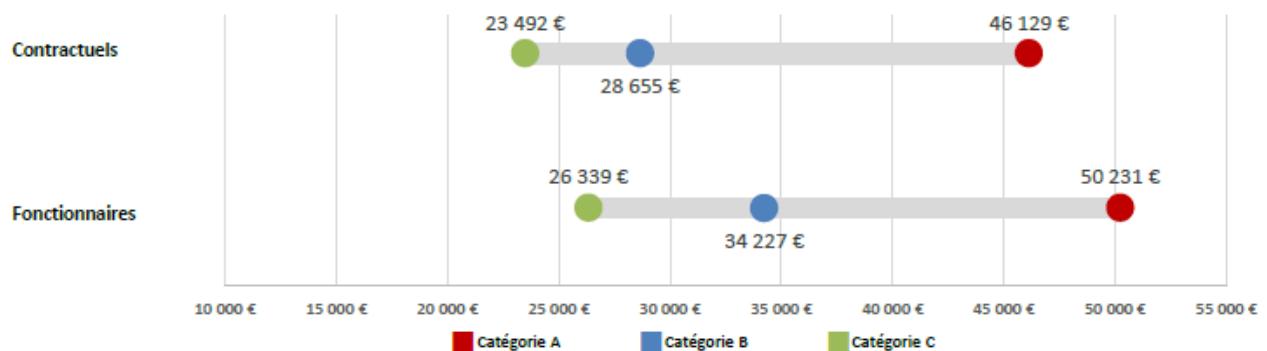


Le but de ces graphiques est de transmettre une information globale de la part du régime indemnitaire sur la rémunération sans émettre de comparaison selon le statut de l'agent. La population des fonctionnaires et celle des contractuels sont deux populations bien distinctes.

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

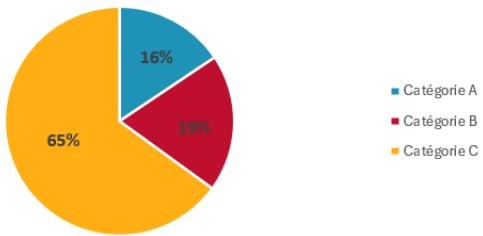
- ⇒ 63 % des collectivités et établissements publics déclarent avoir mis en place le RIFSEEP<sup>2</sup> pour les fonctionnaires.
- ⇒ 76 % des collectivités et établissements publics déclarent avoir mis en place le RIFSEEP<sup>2</sup> pour les agents contractuels sur emploi permanent.
- ⇒ 56 % des collectivités et établissements publics ont maintenu les primes de leurs agents en cas de congé de maladie ordinaire.
- ⇒ 31 % des collectivités et établissements publics adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens agents contractuels

● **Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents**



## La formation des agents présents au 31 12 2023

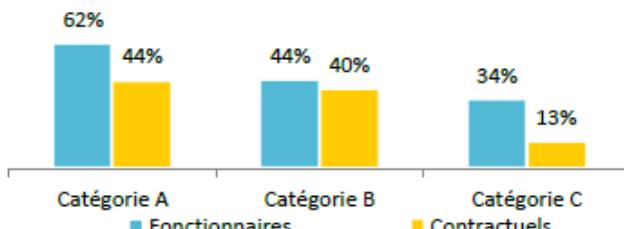
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Pour rappel de la répartition des agents permanents par catégorie hiérarchique : 6 % catégorie A, 8 % catégorie B et 85 % catégorie C.

En 2023, 35% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour  
34% des femmes et 36% des hommes

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



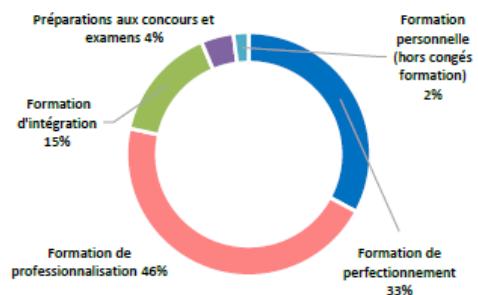
⇒ Le budget médian consacré à la formation est de 1 700 €

⇒ 1 080 853 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	67%
Autres organismes	28%
Coût de la formation des apprentis	3%
Frais de déplacement	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

⇒ Répartition selon le type de formation



### Validation des acquis et des compétences et bilans repères :

- ⇒ VAE : 4 dossiers dont 9 ont été déposés durant l'année 2023, 3 sont en cours et 1 dossier a débouché dans l'année sur une validation,
- ⇒ Aucun bilan de compétences n'a été financé par les collectivités et établissements publics,
- ⇒ Aucun congé de formation au titre de l'année 2023,
- ⇒ 16 bilans repères ont été démarrés en 2023.



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

- ⇒ 43,7 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon.
- ⇒ 4,9 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade : 60 % concernent des femmes et 40 % des hommes.
- ⇒ 47 agents sur emploi permanent ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (en majorité de catégorie C).

## L'action sociale et la protection sociale complémentaire

**Articles L.731-1 à L.731-4 du Code Général de la Fonction Publique** : « L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. »

- ⇒ **12 % des structures territoriales** prévoient des prestations servies directement aux agents par la collectivité (chèques vacances, restauration...),
- ⇒ **8 % des structures territoriales** prévoient des prestations servies aux agents par l'intermédiaire d'une association locale.
- ⇒ **15 % des structures territoriales** prévoient des prestations servies aux agents par l'intermédiaire d'une association nationale.

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

- 1° Soit sur les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité, désignés sous la dénomination de **risque « santé »**,
- 2° Soit sur les risques d'incapacité de travail et, le cas échéant, tout ou partie des risques d'invalidité et liés au décès, désignés sous la dénomination de **risque « prévoyance »**.
- 3° Soit sur les risques mentionnés au 1° et au 2°.

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

- ⇒ **28 %** des structures territoriales ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire :
  - ⇒ Le montant annuel moyen de la participation à une **complémentaire santé** s'élève à **193 €** par bénéficiaire.
  - ⇒ Le montant annuel moyen de la participation à un **contrat de prévoyance** s'élève à **135 €** par bénéficiaire.

## L'absentéisme des agents présents au 31 12 2023

- En moyenne, 12,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire
- En moyenne, 6,4 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>3,54%</b>	<b>1,75%</b>	<b>3,33%</b>	<b>1,30%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>5,83%</b>	<b>1,75%</b>	<b>5,34%</b>	<b>1,30%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>6,07%</b>	<b>1,96%</b>	<b>5,58%</b>	<b>1,38%</b>

>35 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevée

Précisions méthodologiques :

**Rappel de la répartition des agents par statut :** 69 % sont fonctionnaires, 9 % sont contractuels permanents et 21 % sont contractuels non permanents.

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

### Note de lecture :

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

### 3 « groupes d'absences »

**1. Absences compressibles :**  
Maladie ordinaire et accidents du travail

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

**3. Absences Globales :**  
Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

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

## La prévention et les risques professionnels

---

### Les agents affectés à la prévention

- ⇒ **45 assistants de prévention désignés,**
- ⇒ **3 conseillers de prévention,**
- ⇒ **1 autre personnel affecté à la prévention**

### La formation

**336 jours de formation**, soit **0,8 jour** en moyenne par structure, liés à la prévention (habilitations, formations obligatoires des agents affectés à la prévention), pour un coût total de **59 493 €**.

### Les documents de prévention

- ⇒ **15 %** des structures territoriales disposent d'un **document unique d'évaluation des risques professionnels**.
- ⇒ **12 %** 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**.
- ⇒ **2,2 %** des structures territoriales disposent d'une démarche de prévention **des troubles musculosquelettiques**.
- ⇒ **1 %** des structures territoriales disposent d'une démarche de prévention **des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction**.
- ⇒ **2,2 %** des structures territoriales disposent **d'autres démarches** de prévention des risques.

### Les dépenses

En 2023, les structures territoriales ont dépensé **130 962 €** en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail, soit en moyenne **309 €** par structure.

## Les accidents de travail et les maladies professionnelles

---

- ⇒ **119 accidents de travail déclarés** au total (83 accidents de service et 11 accidents de trajet).
- ⇒ **Le taux de fréquence est de 3,5 accidents du travail pour 100 agents permanents**.
- ⇒ 14 % des structures territoriales ont été concernées par au moins 1 accident de travail\*.
- ⇒ Les principales filières touchées sont : les filières techniques, sociale et administrative.
- ⇒ Les principaux cadres d'emplois sont : les **adjoints techniques** (63%), adjoints d'animation (9,6%) et adjoints administratifs (8,4%).
- ⇒ La catégorie **C** est la plus impactée.

- ⇒ **18 maladies professionnelles** ont été reconnues (en 2023 et avant) et ont entraîné **1 891 jours d'absence** sur l'année.
- ⇒ **4,4 maladies professionnelles** sont reconnues dans l'année pour 1 000 agents permanents.
- ⇒ **2,8 % 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**.
- ⇒ **3 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

- ⇒ **127 travailleurs en situation de handicap** employés sur emploi permanent (soit 3,7 % des agents sur emploi permanent).
  - ⇒ **56 %** sont des femmes
  - ⇒ **90 %** sont en catégorie C
  - ⇒ **98 %** sont fonctionnaires
- ⇒ **13 recrutements sur emploi non permanent** (soit 1,4 % des agents sur emploi non permanent).

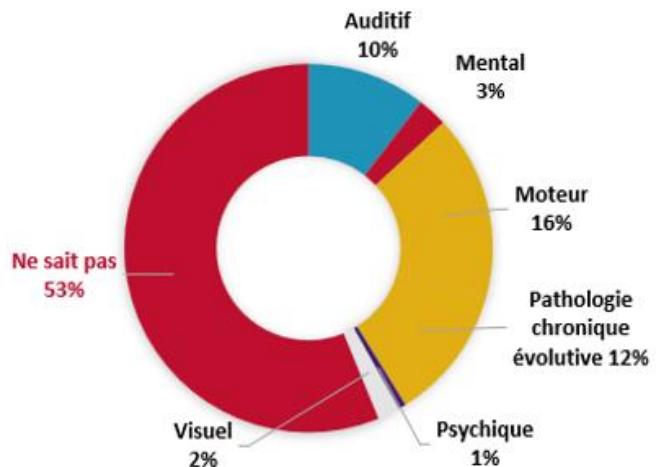
### Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afferentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	4 382 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	12 146 €

## Focus sur les caractéristiques des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés au 31 décembre 2023, tous statuts confondus\*

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

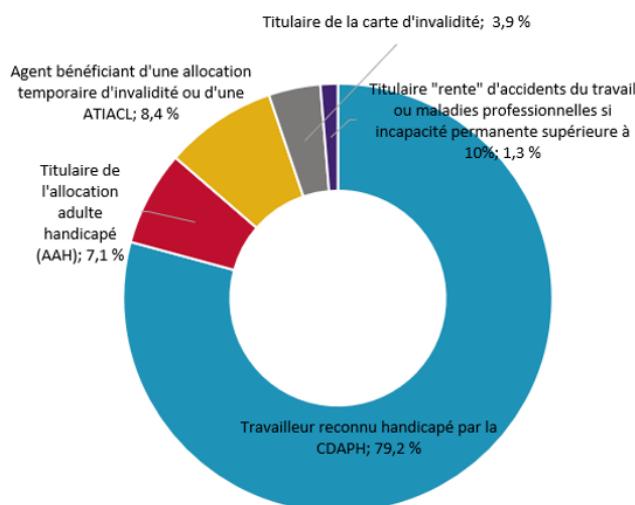
### La nature du handicap



### Les principaux cadres d'emploi

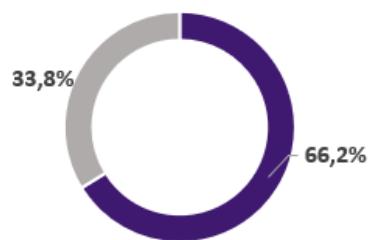
Cadre d'emploi	Part en %
Adjoint technique	50,0
Adjoint administratif	19,1
Agent de maîtrise	3,3
Adjoint d'animation	5,9
Rédacteur	3,3
ATSEM	6,6

## Les principales catégories



## Le temps de travail

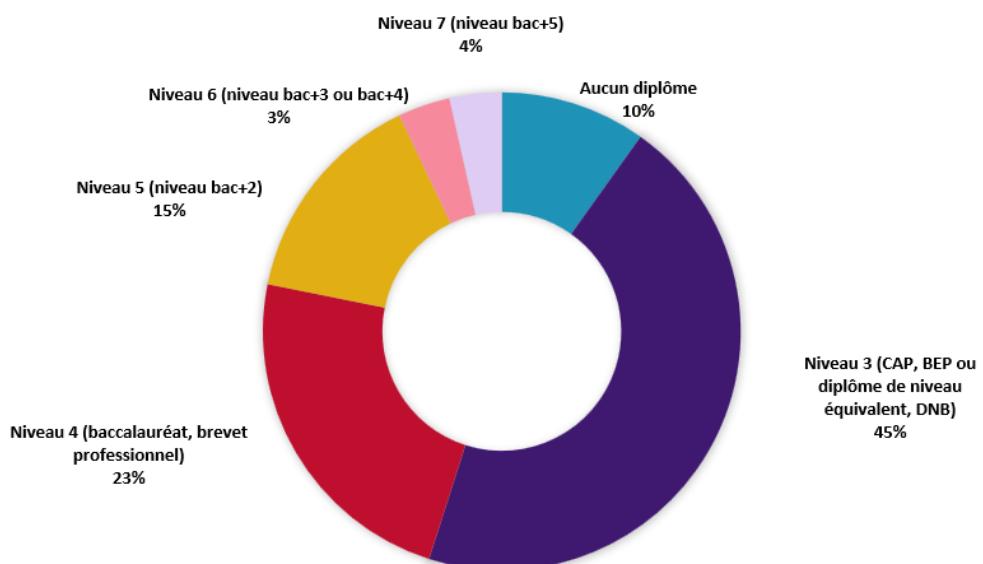
Répartition (en %) des agents BOETH selon le temps de travail



■ Temps complet ■ Temps non complet

## Le niveau de diplôme

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



## Les 10 métiers les plus déclarés

- Agent de services polyvalent en milieu rural
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
- Assistant de gestion administrative
- Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural
- Agent de restauration
- Chargé d'accueil
- Animateur éducatif accompagnement périscolaire
- Chargé de propreté des locaux
- Chargé de travaux espaces verts
- Agent d'intervention sociale et familiale

## Les reclassements et inaptitudes

---

⇒ **Les décisions prises sur l'année 2023 (quelle que soit la date de la demande) :**

- **1 reclassement,**
- **12 retraites pour invalidité,**
- **6 licenciements pour inaptitude physique,**
- **9 décisions d'inaptitude définitive** du fonctionnaire à son emploi et à tout emploi (avis du comité médical ou de la commission de réforme), 71 % dans la filière technique,
- **20 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique,**
- **3 décisions d'aménagement d'horaire ou de poste de travail,**
- **8 mises en disponibilité d'office pour raisons médicales.**

⇒ **3 demandes de reclassement au cours de l'année 2023,** à la suite d'une inaptitude liée à d'autres facteurs.

### III. LES INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

---

#### Droits sociaux et syndicaux

---

##### Réunions statutaires :

- ⇒ 5 Commissions Administratives Paritaires
- ⇒ 3 Commissions Consultatives Paritaires
- ⇒ 12 Comités Sociaux Territoriaux
- ⇒ 8 réunions de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CST.

##### Relations sociales :

- ⇒ 15 % de structures territoriales concernées par des jours de grève,
- ⇒ 10 jours de grève recensés en moyenne en 2023.

#### Droits syndicaux :

- ⇒ Heures de décharges d'activités de service :
  - Auxquelles ont droit les organisations syndicales : **20 400**
  - Nombre d'heures effectivement utilisées : **16 359**

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

---

<b>ABSENTÉISME POUR RAISONS DE SANTÉ</b>	<b>19 JOURS D'ARRÊT PAR AGENT PERMANENT</b>
<b>TAUX DE ROTATION DES AGENTS PERMANENTS</b>	<b>11,6 %</b>
<b>TAUX DE VISITE SUR DEMANDE AU MÉDECIN DE PRÉVENTION</b>	<b>2,3 POUR 100 AGENTS PERMANENTS</b>
<b>NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCES ENVERS LE PERSONNEL</b>	<b>6,2 ACTES POUR 1 000 AGENTS PERMANENTS</b>

**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 2021-2023

Cette partie présente les évolutions de quelques indicateurs réalisées à partir d'un échantillon constant de collectivités et établissements publics relevant du CST du CDG31 et ayant répondu aux 3 dernières campagnes du Rapport Social Unique 2021, 2022 et 2023.

Cet échantillon repose sur 338 structures et représentent 3 405 agents territoriaux (tous statuts confondus).

### Caractéristiques des effectifs

#### ÂGE

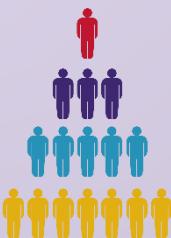


L'âge moyen des fonctionnaires évolue peu (48,7 ans à 48,8 ans). Celui des contractuels permanents passe de 43,3 et 43,4 ans.

#### Age moyen (en année)

	2021	2022	2023
<b>Fonctionnaires</b>	48,7	48,8	48,8
<b>Contractuels sur emploi permanent</b>	43,3	43	43,4

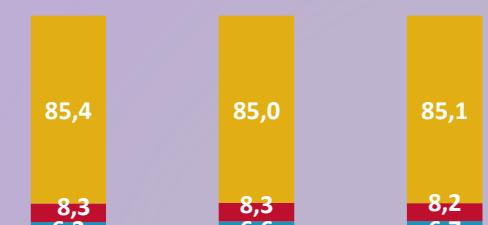
#### CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



Globalement, la répartition des agents selon la catégorie hiérarchie évolue peu de 2021 à 2023.

On note toutefois une légère progression de la part des agents de catégorie A.

#### Répartition (en %) des agents selon la catégorie hiérarchique



## TAUX DE FÉMINISATION



Une baisse de 0,2 point de la part des femmes est constatée sur la période. En 2023, les femmes représentent 67 % des agents permanents.

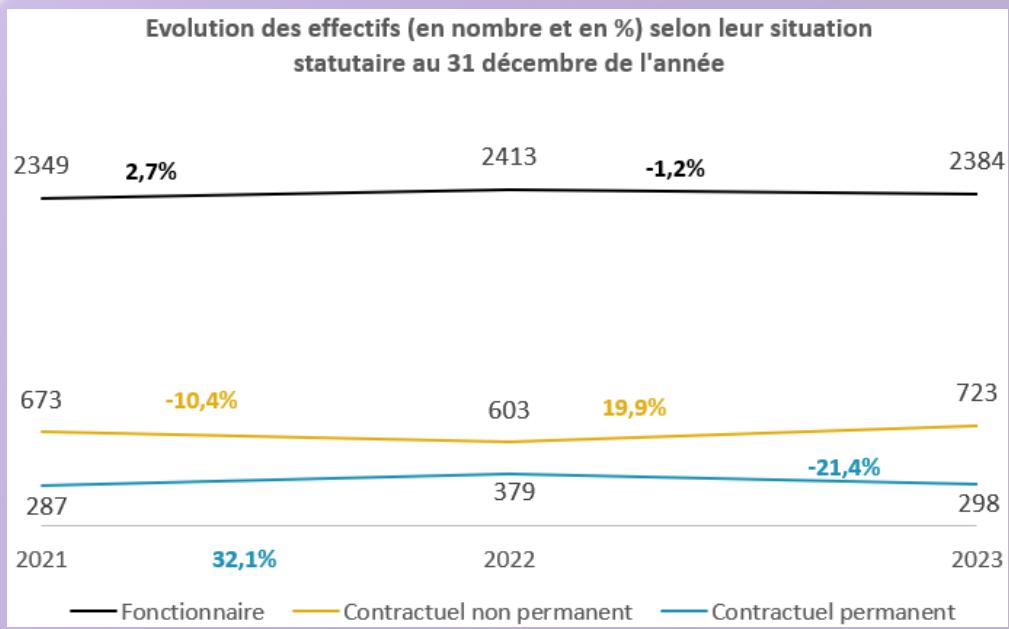
Taux de féminisation des agents permanents (en %)	2021	2022	2023
66,8	66,8	66,6	

-0,2

## ÉVOLUTION DES EFFECTIFS



Sur l'ensemble de la période 2021-2023, le nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels sur emploi permanent est quasi stable alors que le nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent augmente de plus de 7 %.



## RÉPARTITION SELON LA FILIÈRE



On note une stabilisation des agents au niveau de l'ensemble des filières sur les 3 dernières années.

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

Filière	2021	2022	2023
Technique	51,3	51,4	51,5
Administrative	30,7	30,3	30,8
Sociale	8,4	8,5	7,8
Animation	5,1	5,1	5,2
Culturelle	2,6	2,6	2,5
Médico-sociale	1,1	1,3	1,3
Police	0,8	0,9	0,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0

## TEMPS DE TRAVAIL



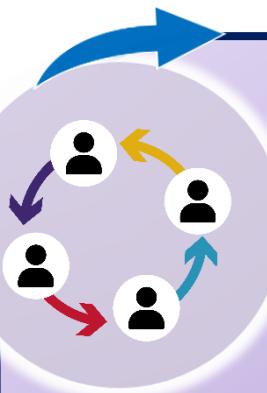
La part des agents à temps non complet diminue tout au long de cette période, passant de 38,6 % en 2021 à 37 % en 2023.

Après avoir progressé jusqu'en 2021, la part des femmes à temps partiel s'atténue et baisse de 3% en 3 ans ; celle des hommes, elle, décroît légèrement sur toute la période (de 2,1 % à 1,9 %).

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

	2021	2022	2023
Femme	10,3	7,9	7,3
Homme	2,1	1,4	1,9

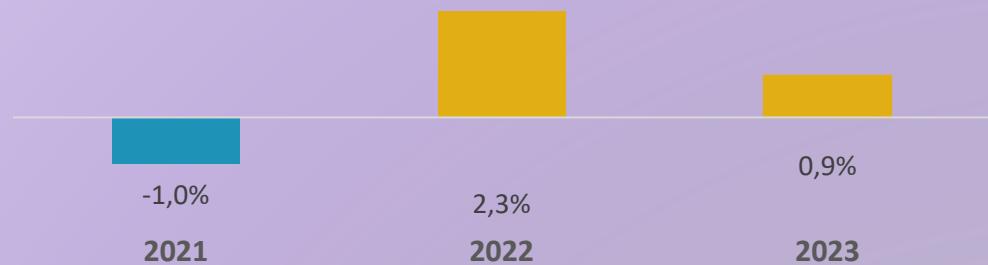
## Les mouvements du personnel



Les effectifs permanents ont baissé de 1 % en 2021 puis ils ont progressé en 2022 et 2023.

Cette évolution s'explique majoritairement par une forte croissance des agents contractuels sur emploi permanent. La population des fonctionnaires, elle, décroît et ce, quel que soit l'année (entre -2,9 % et -1 %).

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

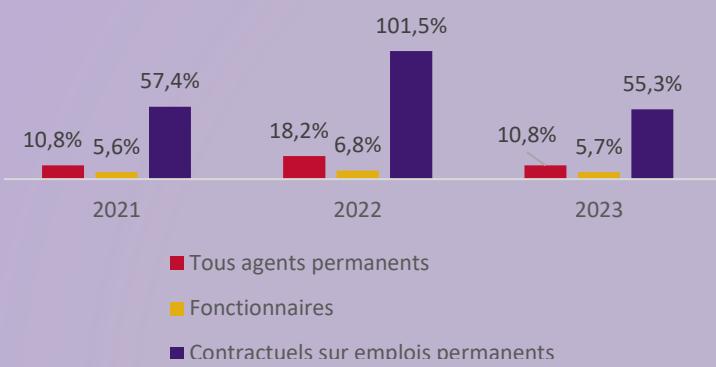


Les taux de rotation varient considérablement en fonction du statut de l'agent.

Quel que soit le statut, ce taux est en progression entre 2021 et 2022.

Tous statuts confondus, il atteint 11,6 % en 2023.

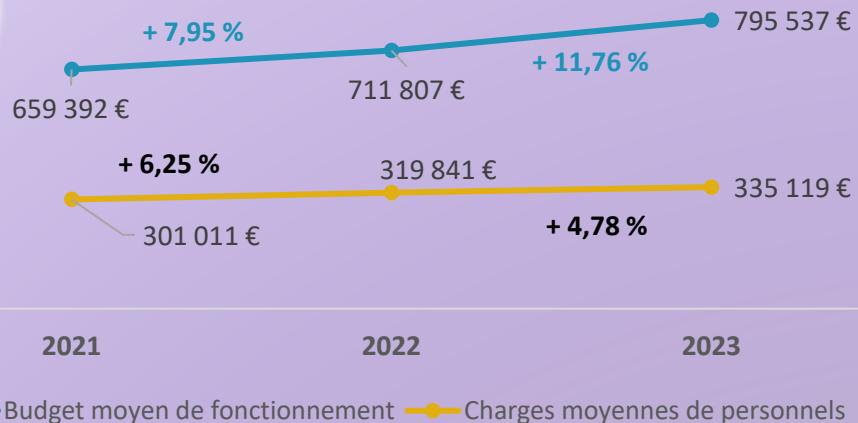
### Evolution du taux de rotation des agents selon leur situation statutaire



## Le budget et les rémunérations



### Evolution du budget de fonctionnement et des charges de personnels



Les montants moyens des charges de personnels et des budgets moyens de fonctionnement ont augmenté entre 2021 et 2023 (respectivement +20 % et +11%).

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



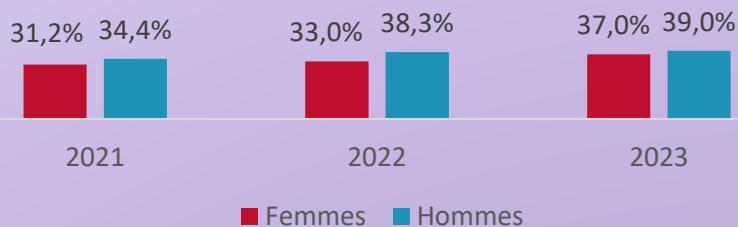
Une baisse de la part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement est visible sur la période 2021 -2023.

Cette diminution approche des 4 points en 2 ans.

## La formation

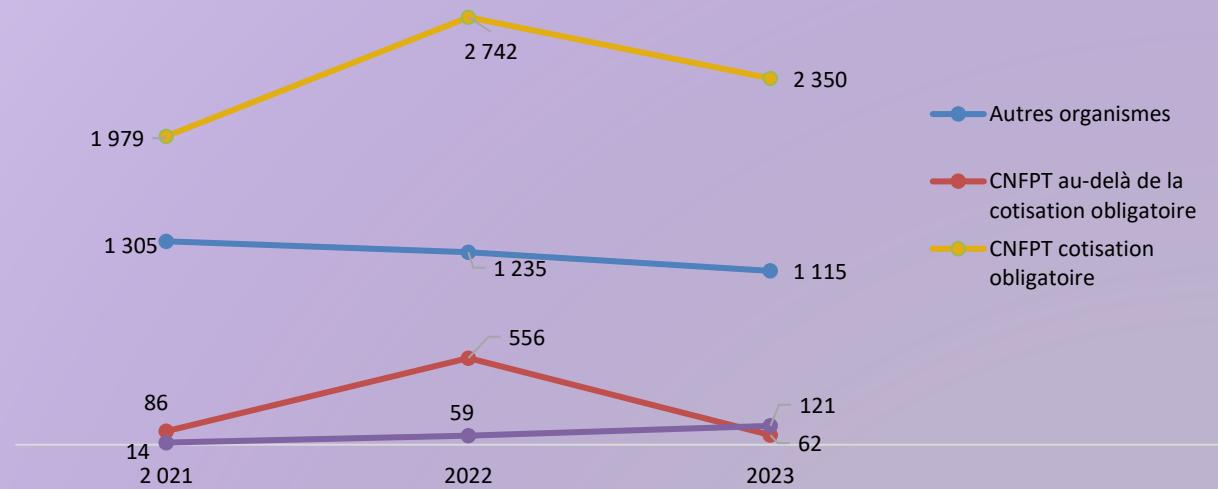


### Evolution de la part (en %) des agents formés selon le genre



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

### Evolution du nombre de jours de formation selon l'organisme



Le nombre de jours de formation réalisés auprès du CNFPT a augmenté entre 2021 et 2022 mais une légère baisse est constatée en 2023.

## L'absentéisme



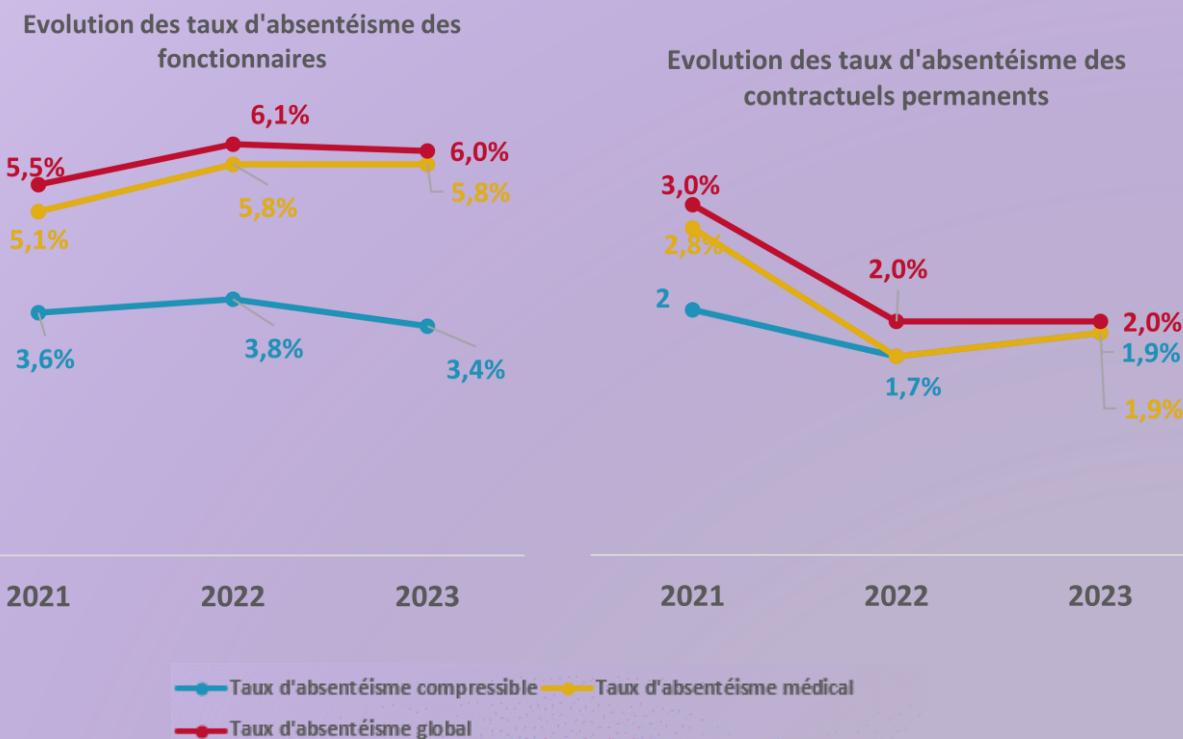
ABSENTÉISME

Les taux d'absentéisme des agents fonctionnaires sont supérieurs à ceux observés chez les agents contractuels sur emploi permanent. En 2023, le taux global d'absentéisme des agents contractuels sur emploi permanent baisse d'1 point alors que ceux des fonctionnaires augmente de 0,5 point.

Chez les fonctionnaires, le taux d'absentéisme global varie peu (de 5,5 % à 6%).

Chez les agents contractuels sur emploi permanent, le taux global d'absentéisme constaté en 2023 est inférieur de 1 point à celui de 2021.

### Evolution de l'absentéisme selon le statut des agents



#### Précisions méthodologiques :

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

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

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

## Les accidents de travail



### Evolution du nombre d'accidents selon le type

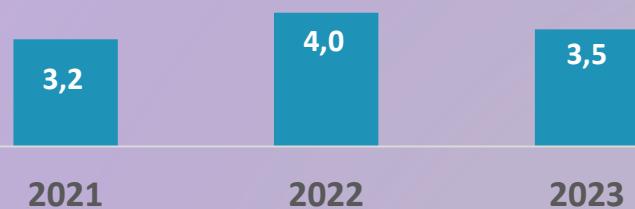


Entre 2021 et 2022, le nombre d'accidents de service a fortement augmenté, cependant une diminution est observable en 2023.

Dans des proportions moindres, le nombre d'accidents de trajet varie de 4 à 10 tout au long de la période.

Le nombre d'accidents pour 100 agents permanents lui progresse de 3,2 % à 4,0 % entre 2021 et 2022 puis baisse à 3,5% en 2023.

### Evolution du nombre d'accidents pour 100 agents permanents



La part des accidents sans arrêt a subi une forte augmentation de 9,4 % à 19,1 % sur les 3 années. Sur l'ensemble de la période, le nombre moyen de jours d'arrêt d'absence fluctue de 71 jours à 57,9 jours.



# LE CDG31

## CONSEIL ET EXPERTISE