

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2023

---

DEUX  
SÈVRES  
LE DÉPARTEMENT

79

SEPT.  
2024





# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>	<b>IV. SIGNALEMENT</b>	<b>26</b>
PARTIE 1			
Effectif		<b>V. HANDICAP</b>	<b>26</b>
<b>I. RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2023</b>	<b>6</b>	PARTIE 5	
1.1. Effectif global	7	Formation	
1.2. Effectif sur poste permanent	7		
1.3. Effectif sur poste non permanent	8	PARTIE 6	
<b>II. PYRAMIDE DES ÂGES</b>	<b>8</b>	Évolution professionnelle	
2.1. Tous statuts confondus	8		
2.2. Sur poste permanent	9	<b>I. AVANCEMENT D'ÉCHELON</b>	<b>31</b>
<b>III. MOUVEMENTS DE PERSONNEL</b>	<b>9</b>	<b>II. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE</b>	<b>31</b>
PARTIE 2		<b>III. ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL</b>	<b>32</b>
Organisation du travail			
<b>I. QUOTITÉ DE TRAVAIL</b>	<b>15</b>	PARTIE 7	
<b>II. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)</b>	<b>16</b>	Action sociale et protection sociale	
<b>III. TRAVAIL À DISTANCE (TAD)</b>	<b>16</b>		
PARTIE 3		<b>I. PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE</b>	<b>34</b>
Rémunération (hors astreintes)		<b>II. PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE</b>	<b>34</b>
PARTIE 4			
Santé et vie au travail		PARTIE 8	
<b>I. RÉSEAU SANTÉ AU TRAVAIL</b>	<b>22</b>	Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
<b>II. ABSENTÉISME DES AGENTS SUR POSTE PERMANENT ET PRÉSENTS AU 31/12</b>	<b>23</b>	<b>LEXIQUE</b>	<b>37</b>
<b>III. ACCIDENT DU TRAVAIL/SERVICE - MALADIE PROFESSIONNELLE (TOUS STATUTS CONFONDUS)</b>	<b>25</b>		

## INTRODUCTION

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<sup>er</sup> janvier 2021.

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. Élaboré chaque année par l'autorité territoriale, le RSU 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.

Le RSU comporte non seulement les informations au titre de l'année écoulée mais aussi celles se rapportant aux deux années précédentes. Ainsi le RSU 2023 permettra de suivre l'évolution des données de 2023 par rapport à 2021 et 2022.

Il est présenté chaque année à l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial.

Jusqu'en 2022, les indicateurs de la base de données sociales transmis au centre de gestion servant à élaborer le RSU de la collectivité comprenaient aussi les données de la Maison départementale de l'enfance (MDE). Ce qui n'est plus le cas pour 2023. En effet, les données de la MDE ne doivent pas apparaître au sein des chiffres de la fonction publique territoriale mais au sein de ceux de la fonction publique hospitalière. Par conséquent, afin d'avoir un comparatif cohérent entre 2023 et les deux années précédentes, les chiffres de 2021 et 2022 ont été corrigés en retirant les données de la MDE.

L'analyse de l'évolution des indicateurs inscrits dans le RSU vont ainsi servir de base pour l'élaboration des nouvelles lignes directrices de gestion (LDG) que la collectivité doit élaborer fin 2024 en cohérence avec le projet d'administration départementale (PAD).

Ces mêmes éléments ont par ailleurs permis à la collectivité de construire son nouveau plan d'actions 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en permettant de mettre en avant les domaines dans lesquelles des actions devaient être menées notamment sur la sensibilisation des agents et des managers sur la thématique de l'égalité, les dispositifs de soutien à la parentalité et l'accompagnement managérial.

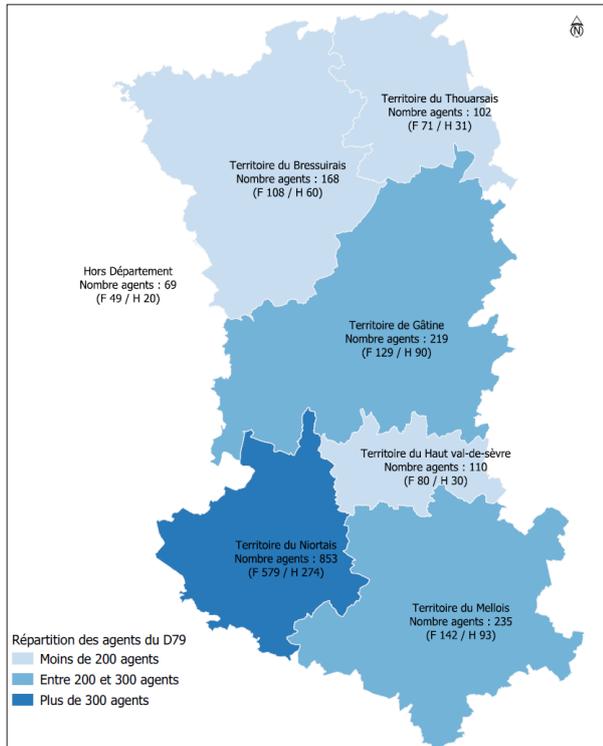
**PARTIE 1**

EFFECTIF

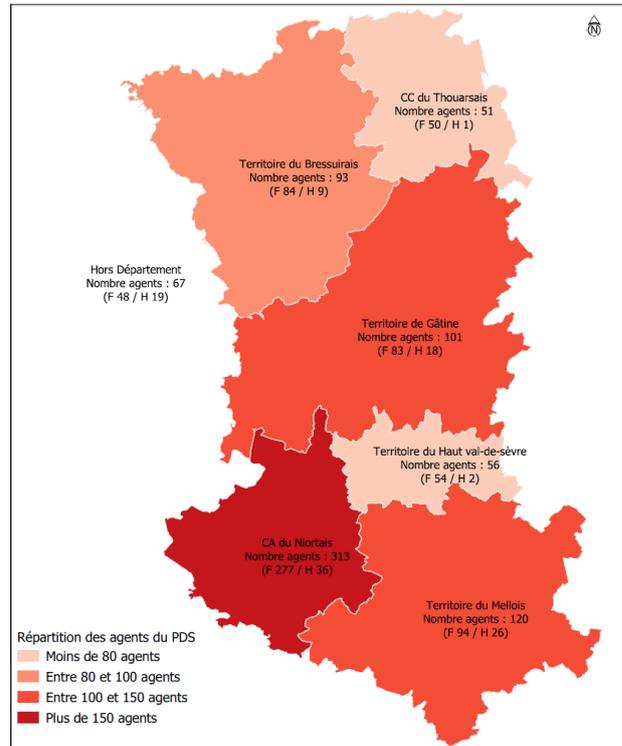
---

# I. RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2023

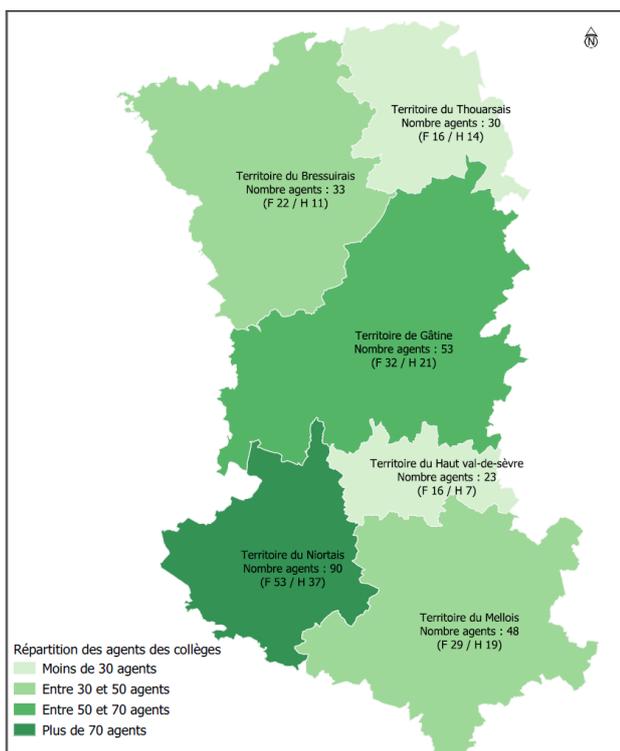
Répartition géographique des 1756 agents - femmes 1158 / hommes 598



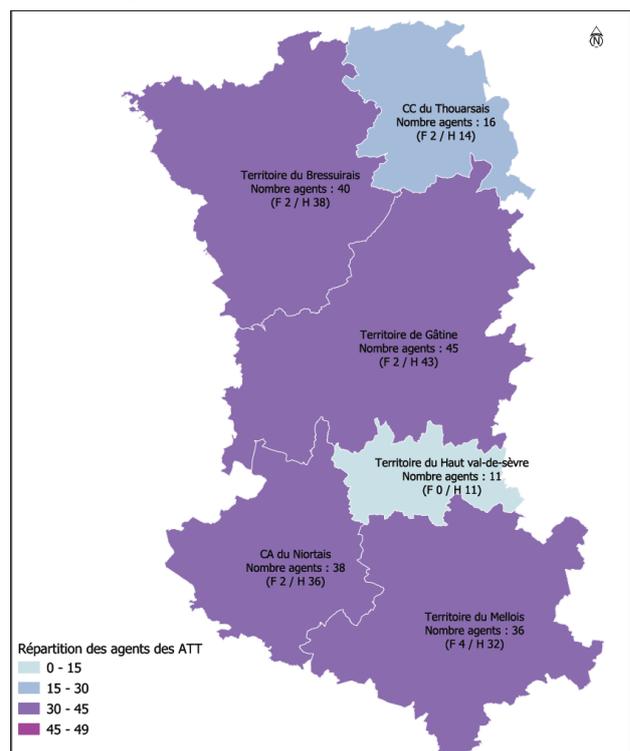
Répartition géographique des 801 agents du pôle des Solidarités - femmes 690 / hommes 111



Répartition géographique des 277 agents des collèges - femmes 168 / hommes 109



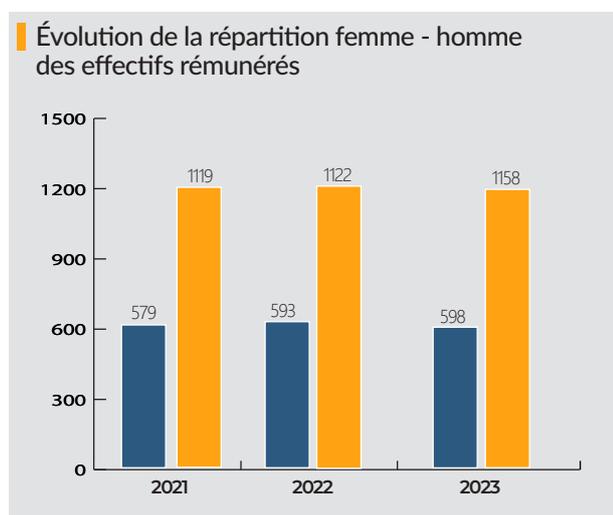
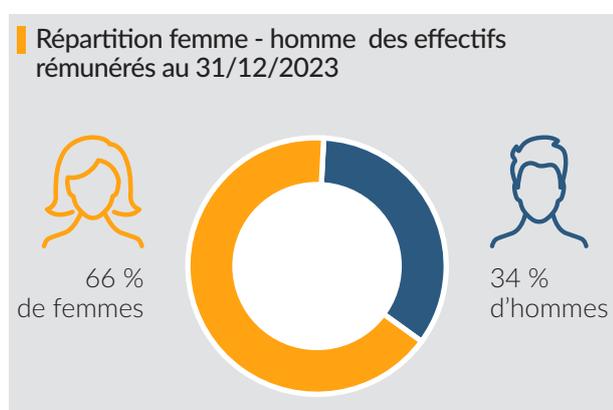
Répartition géographique des 186 agents des Agences techniques territoriales - femmes 12 / hommes 174





## 1.1. Effectif global

Au 31 décembre 2023, la collectivité comptait 1 756 agents présents et rémunérés (1 158 femmes et 598 hommes), soit + 2,39 % par rapport à 2022 (+ 3,42 % par rapport à 2021), laissant apparaître un déséquilibre de la proportion de femmes par rapport aux hommes, écart stable dans le temps. Celui-ci s'explique principalement par l'aspect structurel des métiers exercés au sein du Département dont certains sont plus féminisés que d'autres notamment dans les secteurs administratif et médico-social où le taux de féminisation dépasse les 90 %.



## 1.2. Effectif sur poste permanent

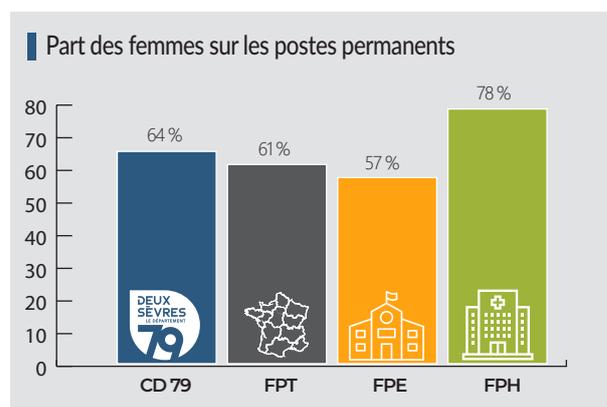
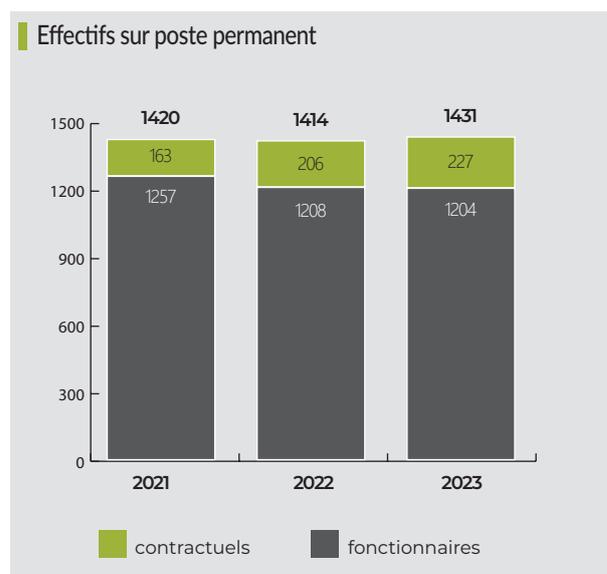
Au 31 décembre 2023, la collectivité employait 1 431 agents sur poste permanent.

Après une diminution de l'effectif sur poste permanent de 0,4 % en 2022 par rapport à 2021, il est à noter en 2023, une augmentation de 1,2 % par rapport à l'année précédente.

La diminution observée depuis quelques années du nombre de fonctionnaires couplée avec une augmentation de celui des contractuels se poursuit, tendance observée également dans les autres fonctions publiques. Ainsi, en 2023, 15,9 % des postes permanents sont occupés par des contractuels contre 14,6 % en 2022 et 11,5 % en 2021.

Sur 175 recrutements (hors remplacement), la moitié des postes ont été pourvus par des contractuels. Sur ces 87 recrutements, 40,2 % l'ont été à la direction enfance-famille, 12,6 % à la direction des routes et 11,5 % à la direction de l'éducation.

La part des femmes de l'effectif permanent est de 64 %, soit une proportion légèrement inférieure à celle de femmes et d'hommes au sein de la collectivité mais au-dessus de celle observée dans la Fonction Publique Territoriale. Elle est plus importante chez les contractuels (72,2 %) que chez les fonctionnaires (62,5 %).

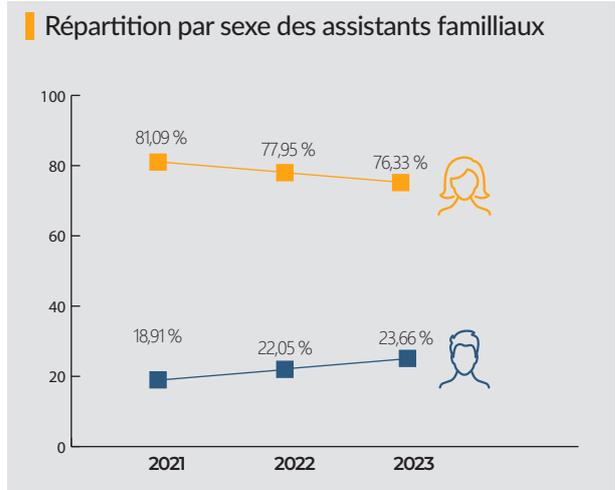
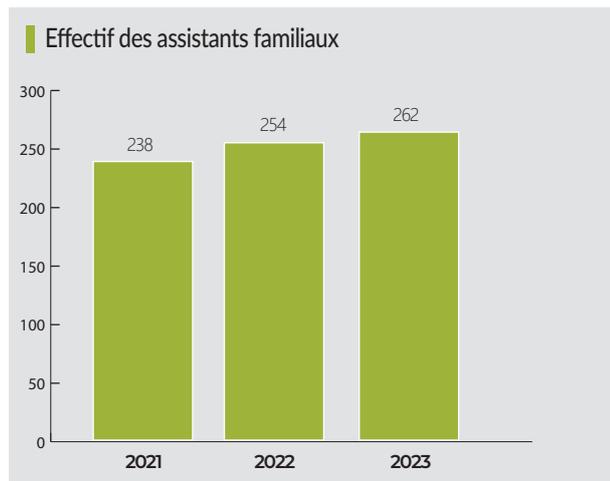


### 1.3. Effectif sur poste non permanent

Au 31 décembre 2023, la collectivité employait 325 agents sur poste non permanent soit une variation de + 7,97 % par rapport à 2022, avec un taux de féminisation de 74 % (contre 64 % dans la FPT en 2021) sur l'ensemble des postes non permanents et de 65 % hors assistants familiaux.

Cette hausse des effectifs résulte principalement de l'augmentation du nombre de contrats pour accroissement temporaire d'activités représentant 50 % de la variation et du nombre d'assistants familiaux représentant 33 % de la variation.

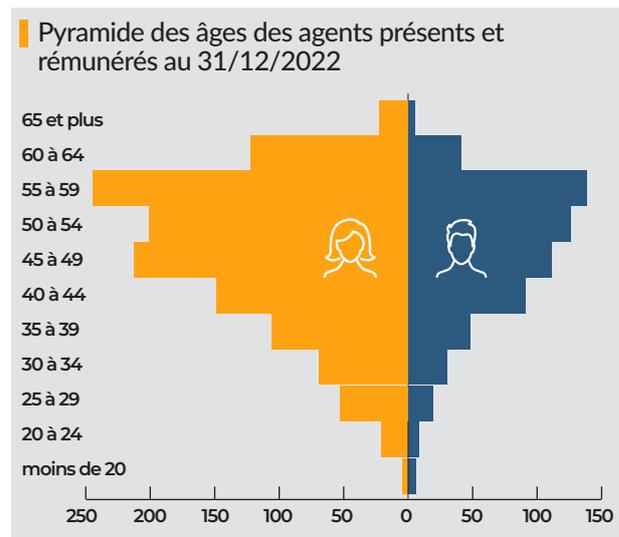
Concernant plus particulièrement le métier d'assistant familial, métier dont le taux de féminisation est important (76,33 %) mais en baisse depuis quelques années (-1,62 points par rapport à 2022 et - 4,76 points par rapport à 2021), celui-ci est exercé par 81 % des agents sur poste non permanent.

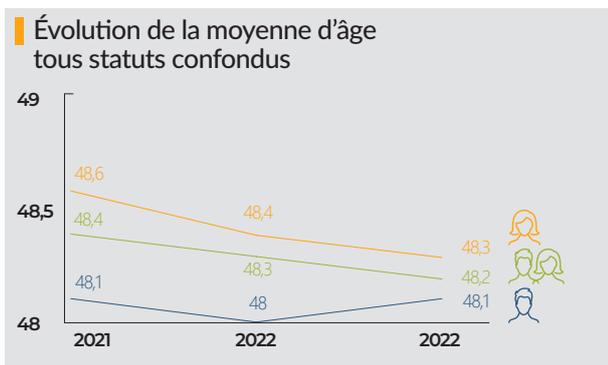


## II. PYRAMIDE DES ÂGES

### 2.1. Tous statuts confondus

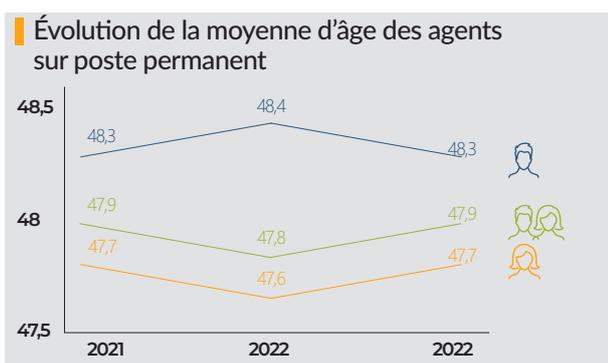
L'âge moyen des agents de la collectivité est de 48,2 ans contre 46 ans au sein de la FPT. Les agents de moins de 30 ans représentent 6,3 % de l'effectif (10,8 % au sein de la FPT), et les agents de plus de 50 ans représentent 51,1 % de l'effectif (42,9 % au sein de la FPT).





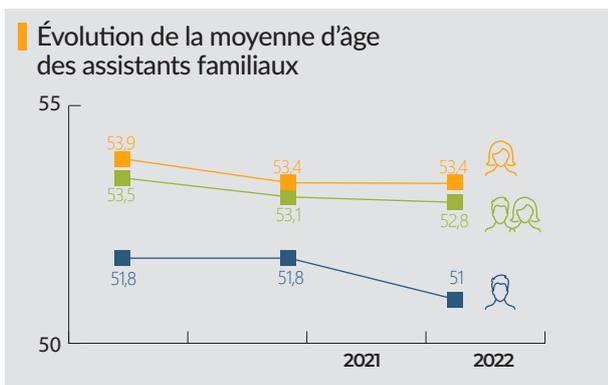
## 2.2. Sur poste permanent

L'âge moyen des agents sur poste permanent est de 47,9 ans. En moyenne, les femmes sont plus jeunes de 7 mois par rapport aux hommes.



### → Focus assistants familiaux

La population des assistants familiaux rajeunit avec une baisse de la moyenne d'âge de 7 mois entre 2021 et 2023. Cette baisse, en 2023 est notable chez les hommes, alors que les années précédentes elle se remarquait tout particulièrement chez les femmes qui représentent la majeure partie de la population de cette catégorie d'agent.



## III. MOUVEMENTS DE PERSONNEL

En 2023, il est à noter l'arrivée de 175 agents sur poste permanent (hors 31 remplaçants) dont 43 contractuels nommés stagiaires en cours d'année contre 164 départs (hors 15 fins de contrat de remplacement). Figurent dans ces départs 40 contractuels sur poste permanent nommés stagiaires en cours d'année.

Sur les 43 nominations en qualité de stagiaire (26 femmes et 17 hommes) 40 étaient auparavant contractuels sur poste permanent et 3 sur poste non permanent. Cela montre que la collectivité continue de s'engager contre la précarité de ses agents contractuels.

Les données précitées concernent les mouvements de personnel sur poste permanent et montrent une activité soutenue dans les recrutements.

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

Arrivée de contractuels (hors remplaçants)	42 %
Nomination stagiaire	21 %
Remplacements (contractuels)	15 %
Voie de mutation	14 %
Voie de détachement	6 %

### Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	24 %
Fin de contrats hors remplaçants	19 %
Démission	15 %
Mise en disponibilité	12 %
Fin de contrats remplaçants	11 %
Mutation	10 %

Concernant le recrutement des fonctionnaires, 42 agents ont été recrutés en provenance d'autres collectivités soit par voie de mutation (29) soit par voie de détachement (13) dont 60 % de femmes et 40 % d'hommes. La moyenne d'âge de ces agents est de 46 ans. Parmi ces 42 agents, 71,5 % proviennent de la région Nouvelle-Aquitaine dont 50 % sont issus d'une collectivité des Deux-Sèvres, 9,5 % étaient employés par une collectivité en région Île-de-France dont la moitié a été affectée à la Direction de l'enfance et de la famille.

Pour ce qui concerne le recrutement des contractuels sur poste permanent, la moyenne d'âge est de 36 ans, 34 ans pour les femmes et 40 ans pour les hommes.

Ci-dessous la répartition par genre et par tranche d'âge en % des agents recrutés en 2023 respectivement par voie de :

- Mutation
- Détachement
- Contrat sur poste permanent.

Mutations	- 40 ans	40 ans à - 50 ans	50 ans à - 60 ans	60 ans et plus
Femmes	31 %	19 %	38 %	12 %
Hommes	31 %	38 %	31 %	0 %

Détachement	- 40 ans	40 ans à - 50 ans	50 ans à - 60 ans	60 ans et plus
Femmes	45 %	22 %	33 %	0 %
Hommes	0 %	0 %	100 %	0 %

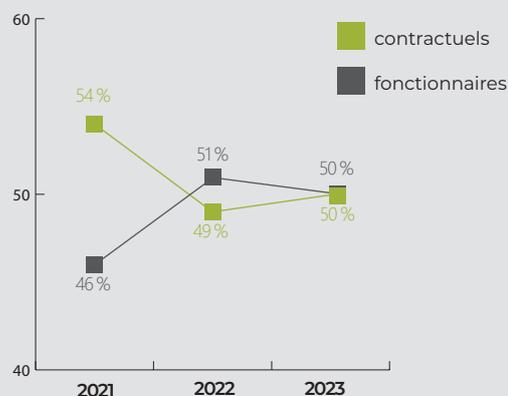
Contractuels	- 40 ans	40 ans à - 50 ans	50 ans à - 60 ans	60 ans et plus
Femmes	59 %	23 %	18 %	0 %
Hommes	46 %	19 %	35 %	0 %

Il est à noter que pour les contractuels étant dans la tranche des moins de 40 ans, quasi 2/3 ont moins de 30 ans pour les femmes et la moitié pour les hommes. En revanche, pour les recrutements des fonctionnaires par voie de mutation et détachement, aucun des agents n'a moins de 30 ans quel que soit le genre.

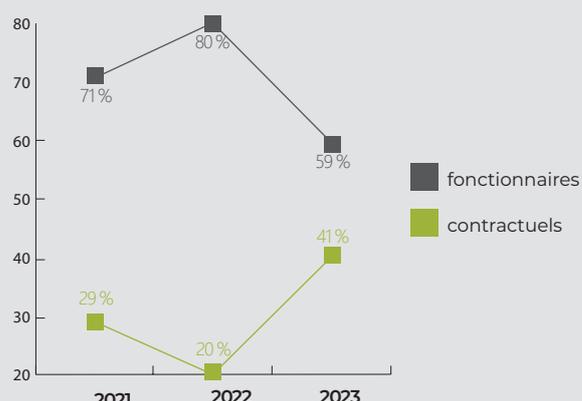
La part des recrutements de fonctionnaires par rapport aux contractuels est en baisse d'un point par rapport à 2022 et atteint, pour 2023, la moitié des recrutements sur poste permanent (hors remplaçants).

Le nombre de départs des fonctionnaires est quant à lui en forte baisse tandis que celui des contractuels augmente fortement. Cette baisse concernant le départ des fonctionnaires s'explique par une diminution entre 2023 et 2022 de 52 % des départs par mutation et de 33 % des départs en retraite. Ces 2 motifs représentant plus de 64 % des départs de fonctionnaires pour les 2 années.

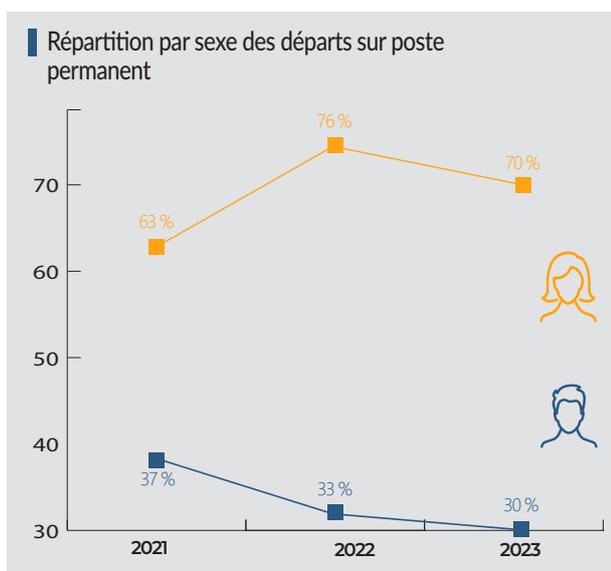
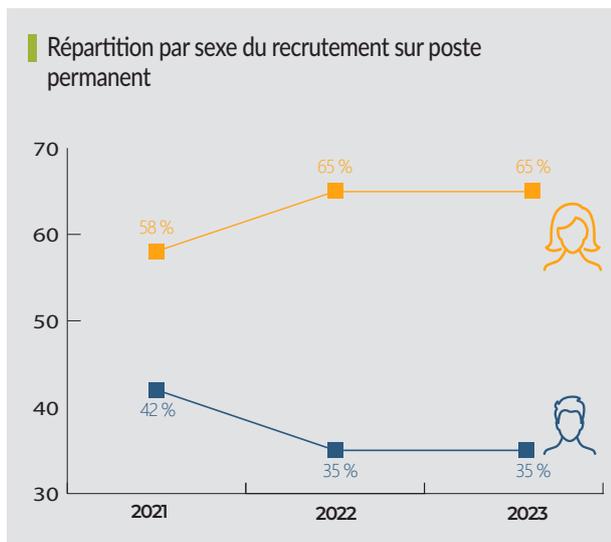
Répartition par statut du recrutement sur poste permanent (hors remplaçants)



Répartition par statut des départs sur poste permanent (hors remplaçants)



Le nombre total de recrutements sur poste permanent a légèrement augmenté depuis l'année précédente (175 en 2023 contre 165 en 2022) mais le taux par genre reste stable, même si le taux de recrutement de femmes est supérieur d'un point au taux de féminisation des emplois permanents de la collectivité (64 %). La répartition des départs quant à elle montre une proportion de départs féminins plus élevée que le taux de féminisation de la collectivité.



Par ailleurs, 1 apprenti et 7 stagiaires école ont été recrutés par contrat après leur apprentissage ou stage.

Enfin, 53 agents ont bénéficié d'une mobilité interne dont 74 % de femmes et 26 % d'hommes. 43 % de ces mobilités concernent des agents de la filière administrative et un tiers de la filière technique.

L'analyse par catégorie montre que ces 53 mobilités concernent 38 % des agents de catégorie A, 49 % de catégorie C et 13 % des agents de catégorie B.

Sur ces 53 mobilités, 7 sont dues à une entrée en ETPro, 2 à une sortie d'ETPro, 1 à une mutation dans l'intérêt du service et 1 liée à une réorganisation, le reste étant des mobilités sollicitées par les agents (42).

### → Analyse des arrivées et des départs sur poste permanent selon les regroupements poste/métier

Le tableau ci-dessous indique pour 2023 :

- Dans la première colonne, le pourcentage d'arrivée par regroupement poste/métier (n'ont été indiqués que ceux ayant atteint au moins un taux de 2 % sur la totalité des arrivées sur poste permanent hors contrat de remplaçant et hors nomination stagiaire d'agents contractuels de la collectivité) ;
- Dans la deuxième colonne, le pourcentage de départs par regroupement poste/métier (hors fin de contrat de remplaçant et fin de contrat pour nomination stagiaire) ;
- Dans la dernière colonne, le pourcentage d'agents par regroupement poste/métier présents et rémunérés au 31/12 dans la collectivité.

Regroupement poste/métier	Arrivées	Départs	Agents de la collectivité
Travailleur ou travailleuse social	18 %	12 %	14 %
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	11 %	6 %	9 %
Chargé ou chargée d'accueil social	11 %	2 %	7 %
Chargé ou chargée de propreté des locaux	10 %	12 %	13 %
Responsable territorial ou territoriale d'action sociale	5 %	6 %	2 %
Responsable de production culinaire/cuisinier cuisinière	4 %	8 %	4 %
Assistant ou assistante de gestion administrative	2 %	5 %	5 %
Assistant ou assistante de gestion des ressources humaines	2 %	5 %	1 %

Il est à noter que les 3 regroupements les plus représentés au sein de la collectivité (travailleur/travailleuse social, chargé/chargée de propreté des locaux et agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers) ont un taux de départ légèrement inférieur à celui de leur représentativité au sein du département et forment à eux 3 le tiers des départs.

L'analyse fait ressortir que pour 3 autres regroupements poste/métier ayant subi des départs conséquents d'agent en 2023 (responsable territorial(e) d'action sociale, responsable de production culinaire/cuisinier/cuisinière et assistant de gestion des ressources humaines), leur taux de départ est supérieur à celui de leur représentativité.

Il en ressort que les 3 regroupements poste/métier les plus représentés au sein de la collectivité (travailleur/travailleuse social, chargé/chargée de propreté des locaux et agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers) cumulent à eux seuls 39 % des recrutements.

#### → Focus retraite sur poste permanent

En 2023, 33 agents (fonctionnaires et contractuels) sur poste permanent sont partis à la retraite (- 34 % / 2022).

Principaux métiers concernés	Nombre d'agents	% sur le nb de retraités
Chargé ou chargée de propreté des locaux	5	15 %
Travailleur ou travailleuse social	2	6 %
Chargé ou chargée de réalisation de travaux de voirie	2	6 %
Responsable de production culinaire	2	6 %
Responsable territorial d'action sociale	2	6 %
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	2	6 %
Assistant ou assistante de gestion administrative	2	6 %

#### → Prospective des départs à la retraite sur poste permanent 2024-2027 :

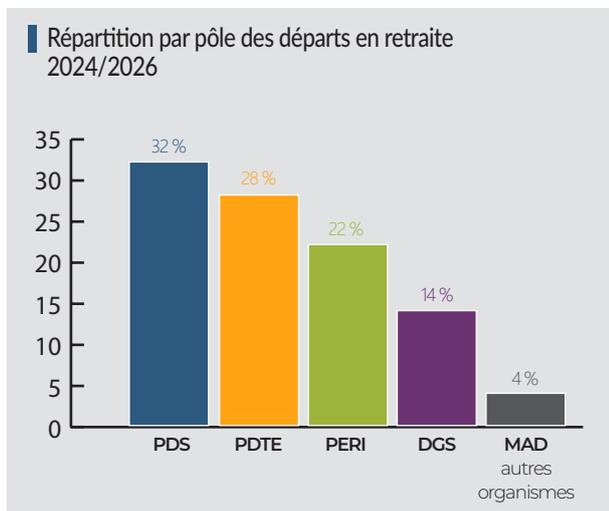
La prospective des départs à la retraite s'effectue sur l'année plancher pour l'année prévisible de départ (réforme prise en compte).

Ainsi 183 départs sont attendus sur la période 2024-2027, soit en moyenne 46 départs/an.

Principaux métiers concernés	Nombre de départs	% sur le nb de retraités
Chargé ou chargée de propreté des locaux	34	18,56 %
Travailleur ou travailleuse social	24	13,11 %
Chargé ou chargée d'accueil social	18	9,84 %
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	13	7,10 %
Assistant ou assistante de gestion administrative	11	6,01 %
Assistant ou assistante de gestion financière, budgétaire ou comptable	8	4,37 %
Chargé ou chargée d'accueil en bibliothèque	5	2,73 %
Chargé ou chargée de réalisation de travaux voirie et réseaux divers	4	2,19 %
Coordonnateur ou coordonnatrice budgétaire et comptable	4	2,19 %



De l'étude par pôle des 183 départs en retraite prévus sur 2024-2027, il en ressort que les agents sont affectés au :



Cette étude par direction démontre que les agents sont en poste principalement à :

- La direction de l'Enfance et de la famille : 24 %
- La direction de l'Éducation : 20 %
- La direction des Routes : 13 %

# **PARTIE 2**

# **ORGANISATION DU TRAVAIL**

---

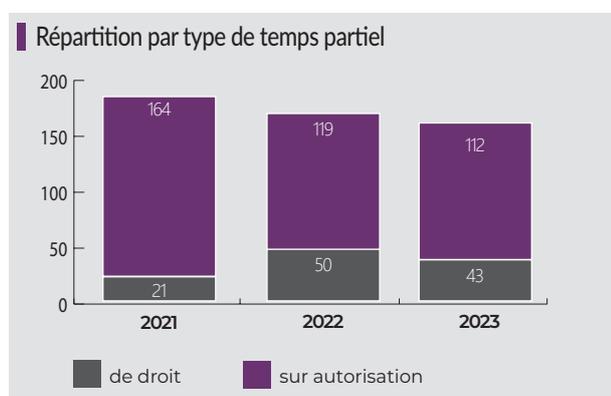


## I. QUOTITÉ DE TRAVAIL

99,7 % des agents employés sur poste permanent le sont sur des postes à temps complet.

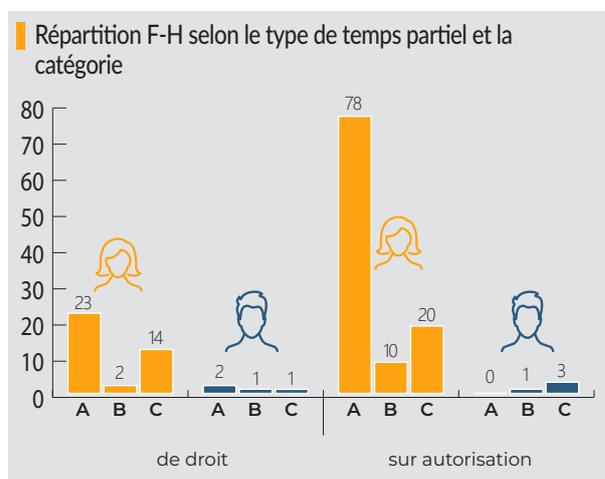
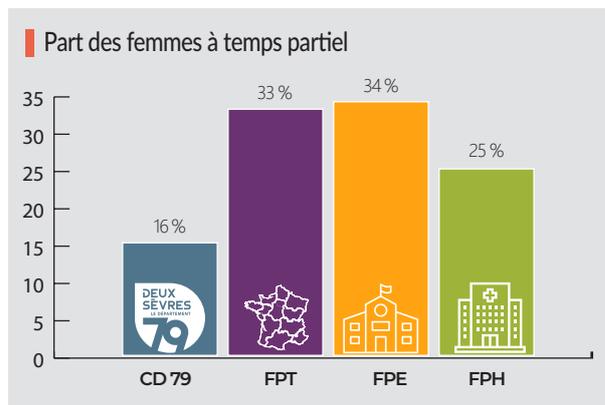
155 agents soit 10,8 % des effectifs sur poste permanent ont choisi d'exercer leurs fonctions à temps partiel en 2023 contre 11,9 % en 2022 et 13 % en 2021.

L'année 2023 est marquée par une baisse de 8,3 % des temps partiels par rapport à 2022 et 16,2 % par rapport à 2021. La part des temps partiels sur autorisation reste plutôt stable. On note toutefois, une légère baisse du nombre de temps partiel de droit en 2023 par rapport à l'année précédente.



Le taux de féminisation est particulièrement important puisque 94,8 % des agents à temps partiel sont des femmes. En outre, 69 % des femmes à temps partiel sont de catégorie A. Ce taux est largement supérieur au taux de féminisation sur poste permanent de la collectivité de cette catégorie (41,8 % de femmes en catégorie A sur poste permanent au 31/12/2023).

Il est à souligner que la part des femmes sur poste permanent à temps partiel au sein de la collectivité (16 % en 2023 et 17,5 % en 2022) est inférieure aux données nationales concernant la fonction publique.



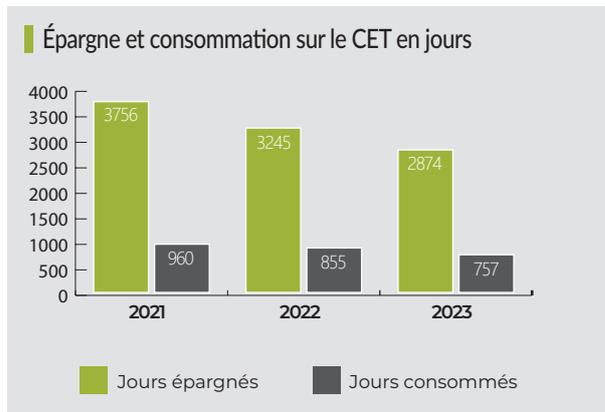
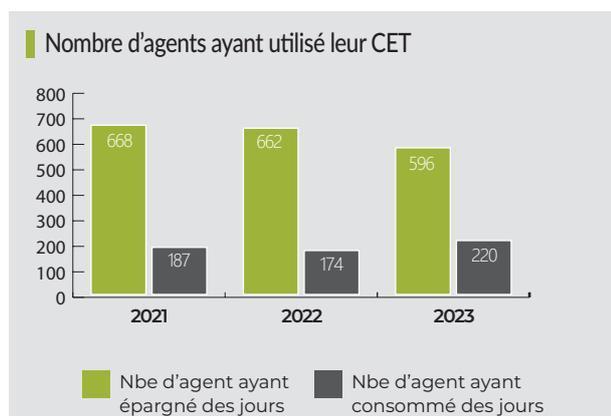
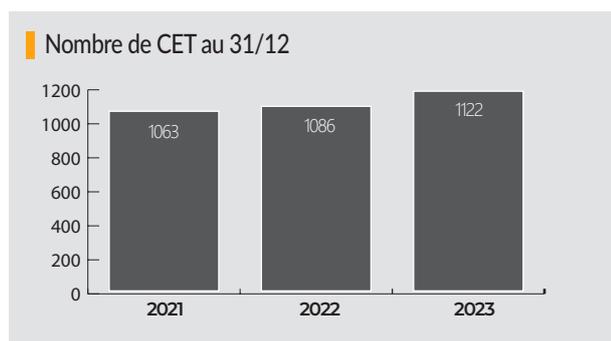
## II. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Le nombre de CET détenus par les agents sur poste permanent et présents au 31/12 est en constante progression (+ 3,31 % par rapport à 2022 et + 5,55 % par rapport à 2021).

10 agents présents et rémunérés au 31/12 ont utilisé 38 % de la consommation totale en 2021, 37 % en 2022 et 25 % en 2023.

En 2023, 8,5 % des épargnants ont alimenté leur CET de plus de 10 jours contre 15 % en 2021 et 10 % en 2022.

Alors que ces agents totalisaient environ le tiers de l'épargne totale pour les deux années précédentes (36 % en 2021 et 27 % en 2022), il est à noter une baisse en 2023 car ce taux descend à 23 %.

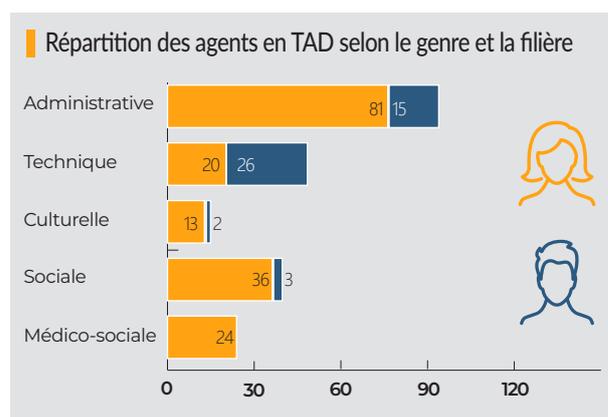


Au vu des chiffres, il ressort que moins d'agents ont épargné sur le CET (- 10 %) par rapport à 2022 et que, de plus, ils ont épargné moins de jours.

Il est à souligner que 18 agents fonctionnaires sur les 45 recrutés en cours d'année détenaient déjà un CET comprenant un solde de jours.

## III. TRAVAIL À DISTANCE (TAD)

En 2023, il est constaté une diminution de 26,5 % du nombre d'agents bénéficiant du dispositif de TAD par rapport à 2022. Ainsi en 2023, 220 agents dont 2 agents sur poste non permanent ont exercé leurs fonctions en TAD.



72 % des agents en TAD en 2023 sont issus des filières administrative, sociale et médico-sociale contre 79 % en 2022.

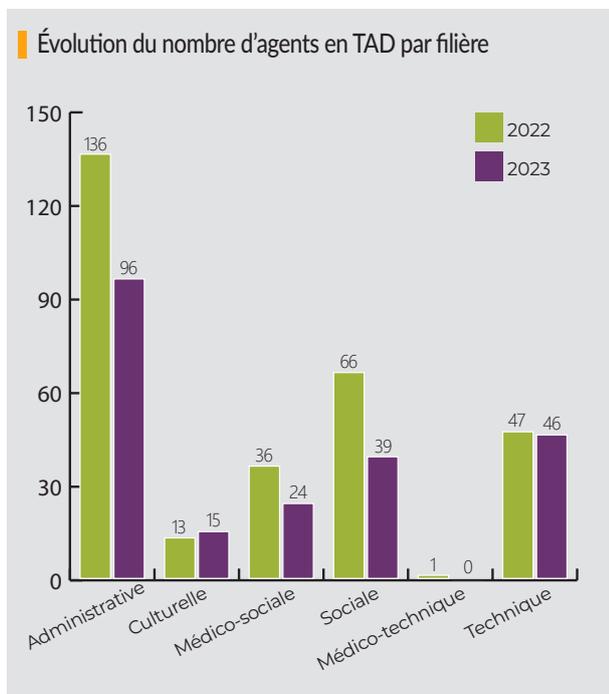
Cette baisse est particulièrement marquée chez les femmes (- 30,7 %) tandis qu'elle est bien moindre pour les hommes (- 4,2 %). En 2023, 79 % des agents exerçant en TAD sont des femmes contre 84 % en 2022.

L'analyse par filière fait apparaître une baisse significative des agents en TAD dans les filières les plus féminisées que sont les filières administratives

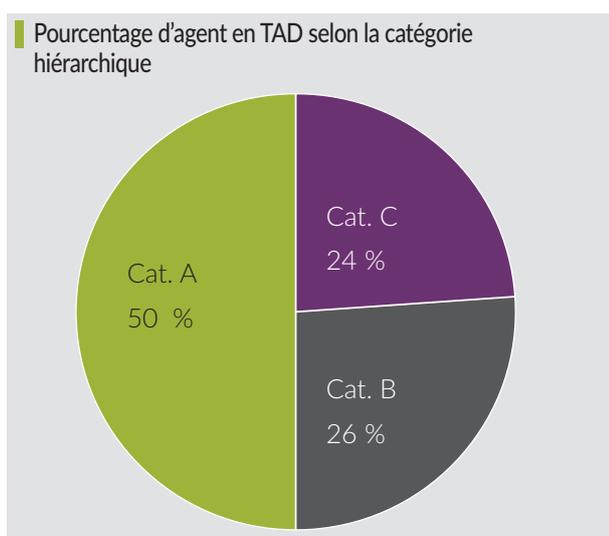


(- 29,4 %), sociale (- 40,9 %) et médico-sociale (- 33,3%). Pour la filière technique le nombre reste plutôt stable.

Il est à noter en 2023 par rapport à 2022, une hausse de 8 points pour les agents de catégorie B exerçant en TAD et une baisse de 7 points pour ceux de catégorie C.



La répartition par catégorie hiérarchique révèle que 50 % des agents exerçant leurs fonctions en TAD sont de catégorie A.



## **PARTIE 3**

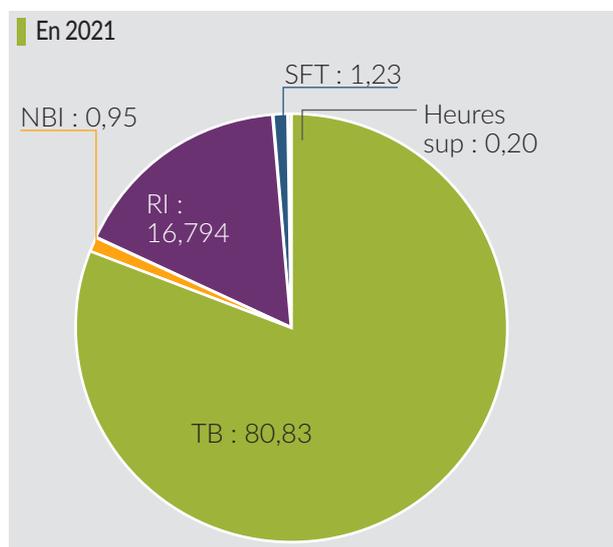
# **RÉMUNÉRATION (HORS ASTREINTES)**

---



En 2023, le complément de traitement indiciaire (CTI) apparaît sur l'analyse de la rémunération. Cet élément de paie est versé à certains agents de la collectivité conformément au décret qui en fixe les modalités.

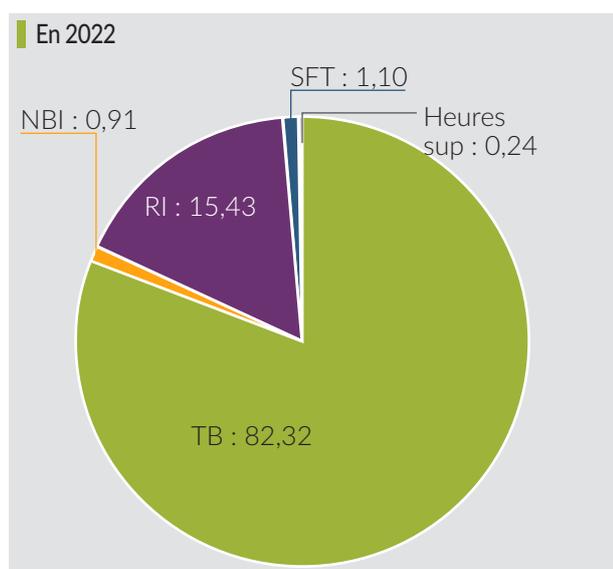
### Composition de la rémunération moyenne d'un fonctionnaire pour 100 €



L'intégration du CTI dans la rémunération a un impact sur la part des autres éléments (Traitement de base, NBI, Régime indemnitaire, SFT).

76,3 % de l'écart sur la rémunération brute annuelle entre 2022 et 2023 se justifie par les mesures gouvernementales imposées :

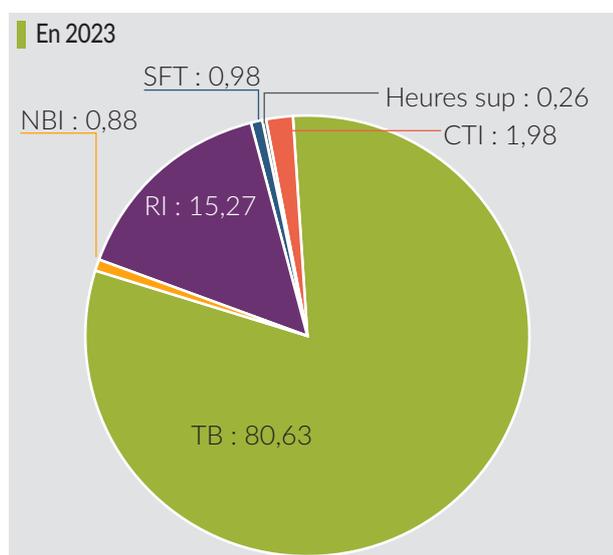
- Report des mesures gouvernementales de 2022 : hausse du point d'indice et hausses du SMIC ;
- Nouvelles mesures 2023 : hausse du point d'indice, attribution de point « bas de grille », hausse du taux mobilité de la CAN, avancement d'échelons, mise en œuvre de la loi Taquet et du CTI SEGUR.



Les 23,7 % restant correspondent aux mesures locales : variation des effectifs rémunérés, hausse du nombre d'apprentis, indemnité de formateurs internes...

Malgré une légère baisse du nombre de fonctionnaires, il est constaté une augmentation de leur rémunération annuelle liée à la hausse du point d'indice et à la mise en œuvre du CTI.

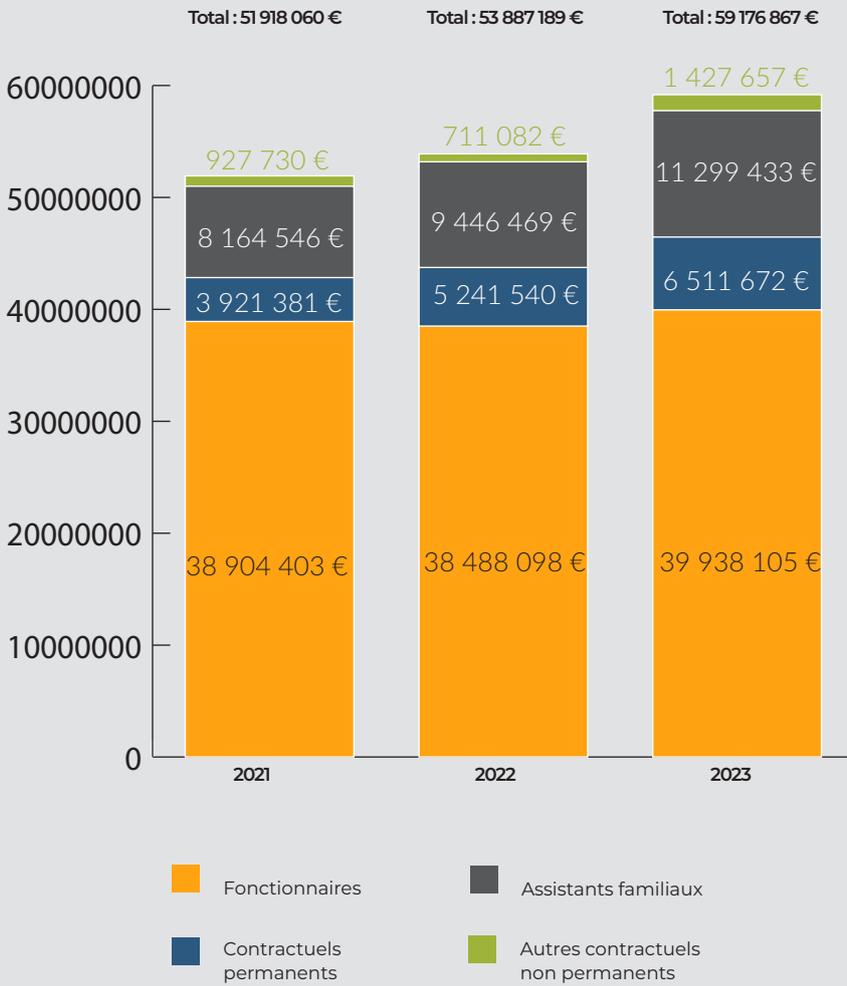
Il est observé une hausse conséquente de la rémunération annuelle des contractuels sur poste permanent qui est liée, d'une part, à la revalorisation du point d'indice de juillet 2022 et juillet 2023 et au versement du CTI et, d'autre part, à une augmentation de 10 % de leur effectif.



L'augmentation de la rémunération des contractuels non permanents (hors assistants familiaux) en 2023 par rapport à l'année 2022 se justifie, d'une part, par l'augmentation du SMIC en janvier et mai 2023 notamment pour les apprentis et les contrats d'insertion, mais aussi, par le fait que sur la totalité de l'année 2023, 120 agents ont été rémunérés contre 75 en 2022 et 91 en 2021.

Concernant les assistants familiaux, l'augmentation de la rémunération annuelle brute est liée au nombre croissant d'assistants familiaux et d'enfants confiés, aux deux augmentations du SMIC en 2022 et 2023, mais également à la mise en application des dispositions de la loi Taquet depuis septembre 2022 et qui a donc eu en 2023 un impact sur l'année complète.

Rémunération brute annuelle (hors charges patronales) des agents ayant travaillé au moins 1 jour dans l'année



Répartition femme / homme de la rémunération brute annuelle



En 2022 comme en 2021, la rémunération brute annuelle hors charges patronales des agents selon le genre est proportionnelle au ratio F/H des effectifs de la collectivité mais le ratio augmente de quasi un point en 2023.

Cette augmentation est due au fait que le CTI est octroyé aux agents du secteur social qui est fortement féminisé.

Ainsi sur le montant global annuel versé au titre du CTI à l'ensemble des agents de la collectivité, 95,5 % est versé au profit des agents féminins représentant 94 % des agents qui en ont bénéficié.

## **PARTIE 4**

# **SANTÉ ET VIE AU TRAVAIL**

---

## I. RÉSEAU SANTÉ AU TRAVAIL

En sus des agents du service Santé et vie au travail, la collectivité dispose de :

- 1 médecin du travail du CDG79, à savoir 0,5 jour par semaine ;
- 67 assistants de prévention (+ 8 %/2022) ;
- 59 équipiers de première intervention pour l'incendie ;
- 203 sauveteurs secouristes du travail.

L'année 2023 a été marquée par :

- L'animation du réseau des assistants de prévention permettant conseil et soutien des services,
- La rédaction du premier plan pluriannuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail,
- La mise en place des visites d'informations et de prévention auprès de l'infirmière santé et sécurité au travail,
- L'organisation de la 1<sup>re</sup> édition du village de la sécurité routière visant à sensibiliser les agents aux risques routiers,
- La mise en place d'un dispositif d'écoute et de soutien psychologique (Psy France).

Par ailleurs, le service Santé et vie au travail de la collectivité a animé : 7 réunions abordant différentes thématiques de la prévention, 2 groupes de travail dans le cadre du projet « proches et solidaires », sur les risques physiques dont les violences externes et autres risques au profit des assistants de prévention. Le premier séminaire des assistants de prévention s'est tenu avec une participation de 55 % des assistants de prévention afin de revenir sur le bilan des actions de 2023 et sur les perspectives 2024.

En outre, 154 trousseaux de premiers secours ont été mis à jour dans les services de la collectivité, 30 aménagements de poste ont été effectués et 22 agents ont bénéficié d'un TAD sur préconisation médicale.

Sur le dernier trimestre 2023, 11 agents (9 femmes et 2 hommes) ont fait appel au dispositif d'écoute et de soutien psychologique pour un total de 27 appels.

La collectivité a adopté un plan pluriannuel 2023-2025 de prévention des risques professionnels et d'améliorations des conditions de travail comportant 5 axes déclinés en 153 actions. 64 % des actions inscrites ont été réalisées en 2023.

D'ores et déjà 15 % des nouvelles actions (22 actions) ont été menées sur le premier semestre 2024 et 32 actions sont envisagées sur le deuxième semestre 2024 et au cours de l'année 2025.

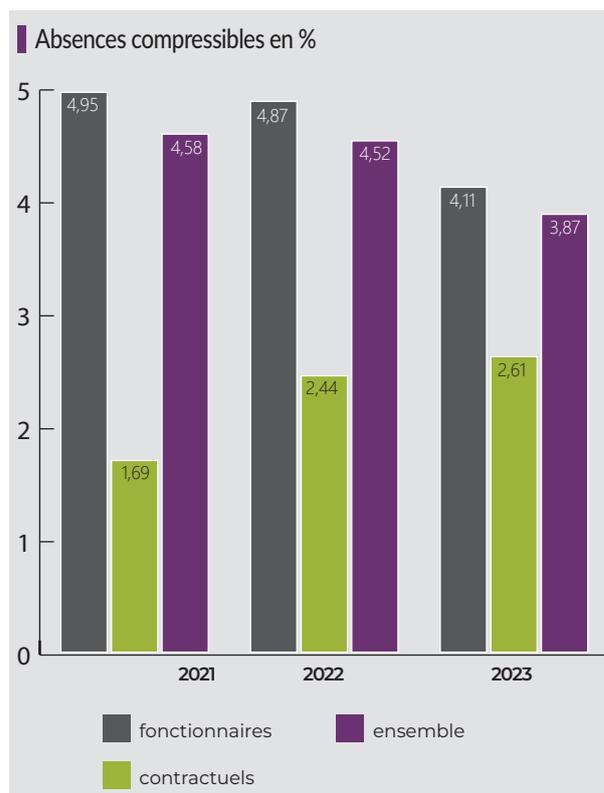
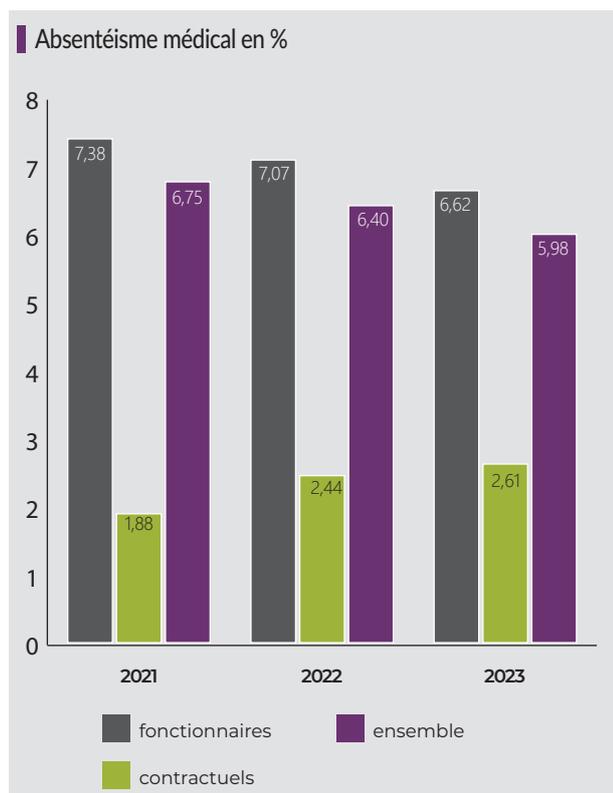


## II. ABSENTÉISME DES AGENTS SUR POSTE PERMANENT ET PRÉSENTS AU 31/12

Le taux d'absentéisme médical est de 5,98 % en 2023 contre 6,40 % en 2022 et 6,75 % en 2021.

Cette baisse significative est liée à la diminution de l'absentéisme médical des fonctionnaires dont la moyenne d'absence annuelle est passée sur les trois dernières années de 26,9 jours en 2021 à 24,1 jours

en 2023 alors que l'absentéisme médical des contractuels (dont la proportion de population est à la hausse) a augmenté passant de 6,9 jours par agent à 9,5 jours pour 2023.

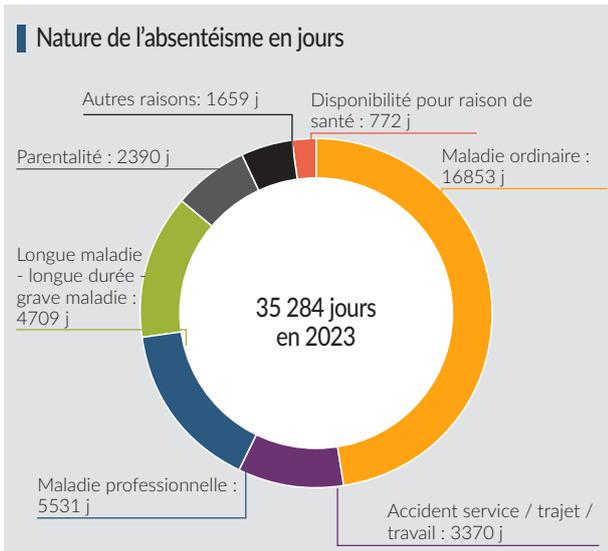
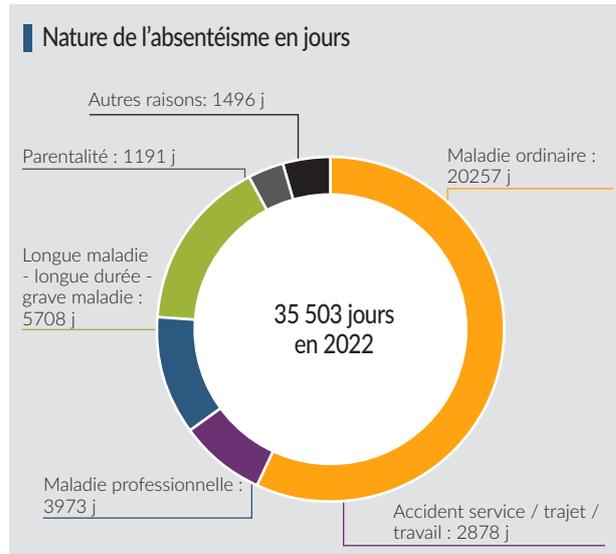
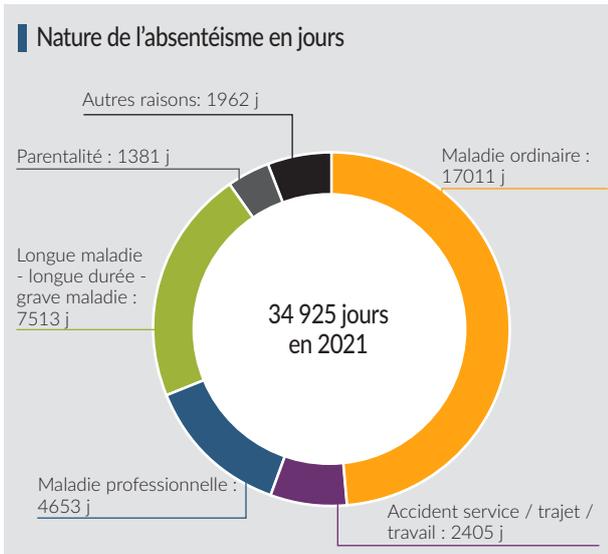


Le nombre de jours d'absence pour tous motifs est relativement stable sur les 3 années.

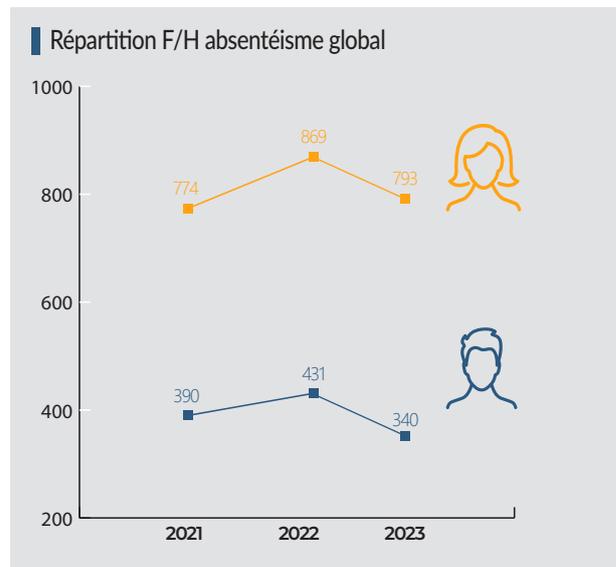
Après une augmentation du nombre de jours de maladie ordinaire en 2022 par rapport à l'année précédente, il est observé une baisse significative en 2023 (- 16,8 %), ce nombre de jours étant même légèrement inférieur à celui de 2021.

En 2023, comme l'année précédente, il est remarqué une diminution (-17,5 % /2022) de l'absentéisme long (CLM, CLD, CGM).

A contrario, il est à noter une hausse de 30 % du nombre de jours d'arrêt imputable au service (accident de service, de travail et maladie professionnelle).



Autres raisons : autorisations spéciales d'absences hors motif syndical ou de représentation.



Il est observé une baisse de 13 % du nombre d'agents absents (tous motifs confondus). Cette baisse est particulièrement significative chez les hommes (- 21 %). 70 % des agents absents sont des femmes et 30 % des hommes. Le taux des femmes est supérieur de 4 points à celui de la féminisation de la collectivité.



### III. ACCIDENT DU TRAVAIL/SERVICE - MALADIE PROFESSIONNELLE (TOUS STATUTS CONFONDUS)

Le nombre d'accidents et de maladies professionnelles reconnus imputables au service en 2023 a augmenté par rapport à 2022, quel que soit le sexe.

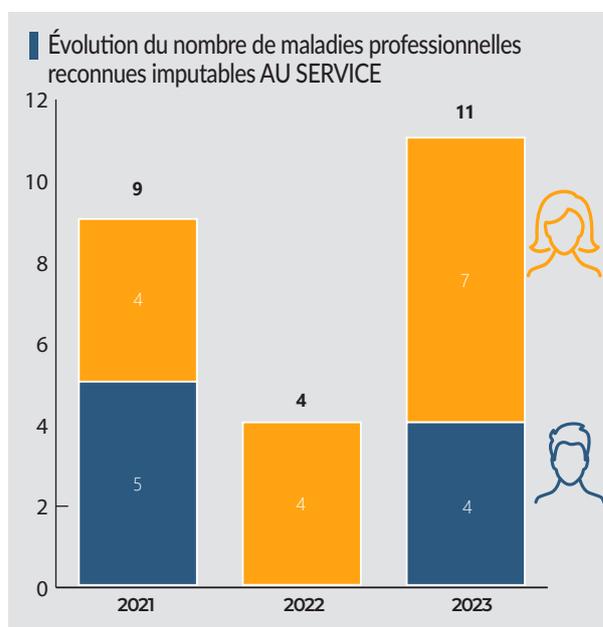
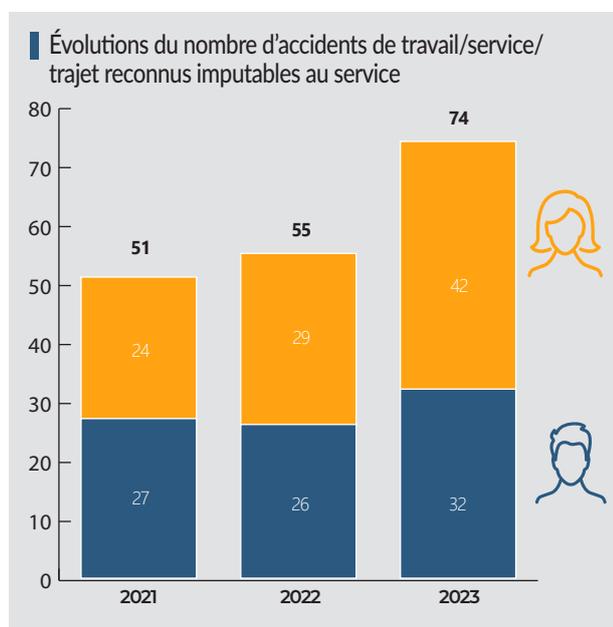
Il est à noter que les accidents et maladie professionnelles reconnus imputables au service en 2023 peuvent avoir été déclarés la même année ou les années antérieures.

50 % des accidents reconnus en 2023 n'ont pas entraîné d'arrêt de travail.

La sinistralité professionnelle totale pour la collectivité augmente de 44 %.

Les principales causes d'accidents du travail/service relevées sont la manutention manuelle, causé par un objet en cours de manipulation et la chute de plain-pied.

Les troubles musculosquelettiques sont la première cause de maladies professionnelles.



En ce qui concerne les événements déclarés en 2023, 78 accidents (34 hommes – 44 femmes) et 5 maladies professionnelles (2 hommes – 3 femmes) ont fait l'objet d'une demande de reconnaissance d'imputabilité au service.

Sur les déclarations d'accident, 53 % ont entraîné un arrêt de travail supérieur à 1 jour et 47 % n'ont pas entraîné d'arrêt et pour les maladies professionnelles, 40 % ont entraîné un arrêt de travail supérieur à 1 jour et 60 % n'ont pas entraîné d'arrêt de travail.

Sur les déclarations d'accidents, les lésions sont situées principalement :

- Aux mains (24 %),
- Sur le tronc (16 %),
- Aux pieds (15 %).

Les tranches d'âge des agents principalement concernées par ces déclarations d'accident ou maladie professionnelle sont :

- 45 à 54 ans (32 %),
- 55 à 60 ans (29 %).

## IV. SIGNALEMENT

En 2023, 6 agents ont saisi la cellule DISIGN au lieu de 7 en 2022 et 8 en 2021. 70 % des saisines sont effectuées par des hommes (contre 10 % l'année précédente). 4 saisines concernent des faits de harcèlement moral et les autres des faits de menaces.

Sur les 6 saisines, 2 ont été prises en considération dont 1 a donné suite à une enquête administrative, la seconde étant toujours en cours de traitement et pour les 4 autres, la cellule analysant le dossier n'a pas donné suite en raison du départ à la retraite ou par mutation des agents mis en cause ou à la demande de l'agent ayant effectué la saisine.

Les actes de violence et d'intimidation (11 pour les usagers et 1 en interne) connaissent une importante diminution par rapport à 2022 (17 pour les usagers et 8 en interne). Ces actes ont été commis à 92 % envers des femmes. Tous les signalements liés à ces violences ont été analysés pour ensuite proposer et mettre en place des mesures techniques, organisationnelles et humaines vis-à-vis de ce risque.

## V. HANDICAP

La collectivité s'inscrit dans la lutte contre les discriminations et remplit pleinement son obligation d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) des travailleurs handicapés avec 114 agents sur poste permanent et 3 sur poste non permanent, chiffre stable par rapport à 2022 et 2021, soit 6,7 % de l'effectif total (hors MDE). 95 % des travailleurs handicapés sont fonctionnaires et 72 % relèvent de la catégorie C.

Le département a signé en 2023 une quatrième convention avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour la période 2023-2025 avec pour ambition davantage de mobilisation des directions opérationnelles, plus d'interactions entre elles, des actions de sensibilisation, de formation et de communication pour signifier et faire vivre davantage la volonté d'inclusion.

En outre, en 2023 comme en 2022, pendant la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, la collectivité a mis en place une opération DUODAY qui permet aux personnes en situation de handicap d'être accueillis chacun par un agent d'un service départemental pour découvrir un métier de leur choix. C'est ainsi 25 duos qui se sont formés en 2023 contre 12 en 2022.

La collectivité, a engagé par ailleurs plusieurs actions de communication et de sensibilisation sur la thématique du handicap.

Ainsi dans le journal interne le « J » est paru un article de présentation des missions de la référente handicap. Par ailleurs, les assistants de prévention ont été conviés à une réunion de sensibilisation animée par la référente handicap et une conférence sur la reconnaissance de la qualité de travail handicapé (RQTH) a été donnée par la MDPH au profit des agents du département.

De plus, à l'occasion de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), des ateliers sensoriels visuel et auditifs ont été organisés (48 participants) et des saynètes de théâtre sur différents thèmes ont eu lieu en déambulation dans les services auxquelles 225 agents ont participé.

En outre, les directeurs ont participé à une formation emploi et handicap en réunion des directeurs à la fin de l'année 2023 (suite de la première intervention qui avait eu lieu en décembre 2022) et une session a été organisée sur la même thématique pour les cadres volontaires (19 chefs de service et cadres y ont assisté).

**PARTIE 5**

FORMATION

---

La collectivité a élaboré un nouveau plan de formation 2023-2025 qui se décline en 6 grandes orientations stratégiques :

- Une excellence des métiers au service de l'utilisateur
- Un management harmonisé et développé
- Une administration numérique développée garantissant la qualité du service public
- La transition écologique et la sobriété énergétique au cœur de nos actions
- Une politique dynamique en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail
- Un socle commun de connaissance

Sur le plan quantitatif, l'année 2023 est celle où le plus de formations ont été suivies, de manière assez importante. Cet élément est tout à fait notable puisqu'en 2023, le marché supervision et analyse de la pratique, qui concerne principalement la direction de l'Enfance et de la famille, n'a pas été mis en œuvre, car en cours de renouvellement. Il s'agit pourtant du marché de formation le plus volumineux de la collectivité, avec une moyenne d'environ 570 jours de formation annuels.

Le nombre total d'agents ayant participé à au moins une formation au cours de l'année a fortement augmenté (+ 13,7 %) par rapport à l'année précédente alors qu'en 2022 ce chiffre avait diminué par rapport à 2021 (- 4 %).

Le nombre total de journée de formation dispensées a également augmenté de façon conséquente en 2023 par rapport à 2022 (+16,2 %).

Cette hausse s'explique par l'effort de la collectivité pour mettre en œuvre de nombreuses actions en matière d'excellence des métiers et de prévention.

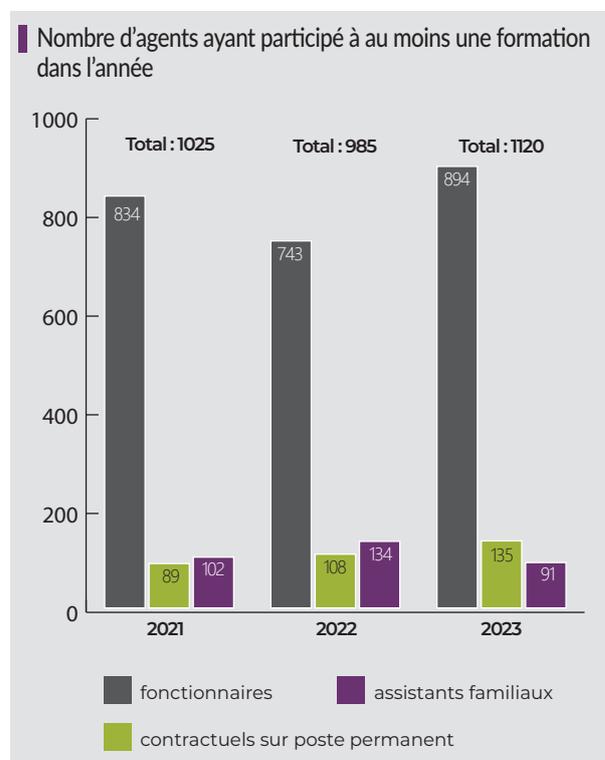
Le lancement de la campagne de formation aux outils collaboratifs et bureautiques (Office365) explique également cet accroissement.

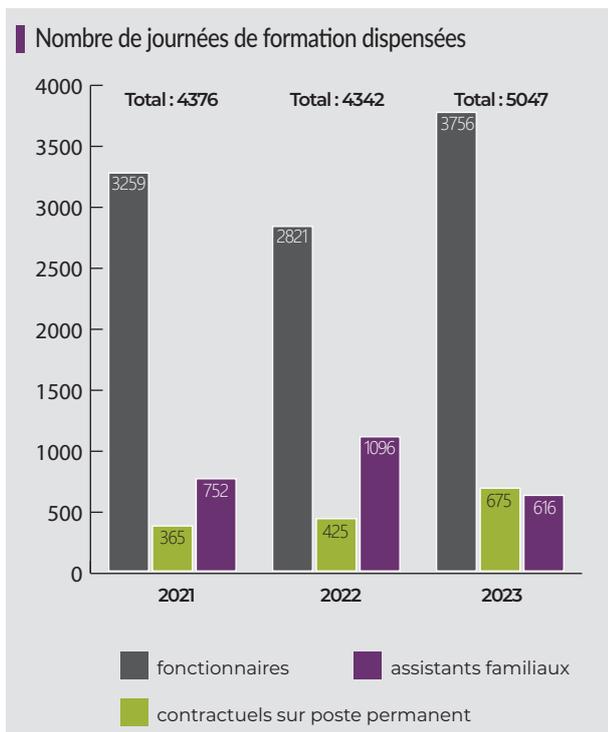
72 % des agents sur poste permanent ont suivi une formation d'au moins un jour en 2023, en nette hausse par rapport à 2022 (57,4 %).

La hausse du nombre d'agents ayant suivi une formation est particulièrement marquée chez les fonctionnaires (74,2 % en 2023 contre 61,5 % en 2021) et est moindre chez les contractuels sur poste permanent (59,5 % en 2023 contre 52,5 % en 2022).

A contrario, on note une baisse du nombre d'assistants familiaux ayant suivi une formation en 2023 par rapport à l'année précédente. Cette évolution s'explique par l'absence de marché de supervision et d'analyse de la pratique ainsi que le changement de prestataire qui a été opéré en cours d'année par le CNFPT pour organiser la formation obligatoire de 240 heures des assistants familiaux (Croix-Rouge en lieu et place de l'IRTS).

Les femmes représentent 68 % des agents sur poste permanent ayant suivi une formation contre 72 % en 2022 et 68,4 % en 2021. Ce pourcentage est supérieur au taux de féminisation sur poste permanent de notre collectivité (64 %) comme à celui de féminisation globale (66 %).





L'année 2024 sera un temps fort en matière de formation. L'accélération du déploiement des formations Office365, qui se fera en année pleine, ainsi que la reprise du marché supervision et analyse de la pratique, dont le périmètre a été élargi afin de conforter les collègues du PDS, assurent que 2024 sera un nouveau record, en termes de nombre d'agents formés et de jours de formations suivis.

Par ailleurs, l'accroissement du réseau des formateurs internes concernera également la santé et la vie au travail (sauveteurs secouristes du travail, écoconduite), ou les applications métier (GED).

Des actions fortes seront poursuivies concernant les collèges, la solidarité, les équipements (routes, directions des bâtiments) et le réseau des assistants de prévention.

Enfin, le PAD étant entré dans sa phase opérationnelle, des actions seront à construire à partir de 2024, en matière de management, d'intégration des nouveaux agents ou de développement durable.

L'ensemble de ces éléments promet une année 2024 particulièrement riche en matière de formation, qui confirme la priorité que ces thématiques constituent pour notre collectivité.

# **PARTIE 6**

## **ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

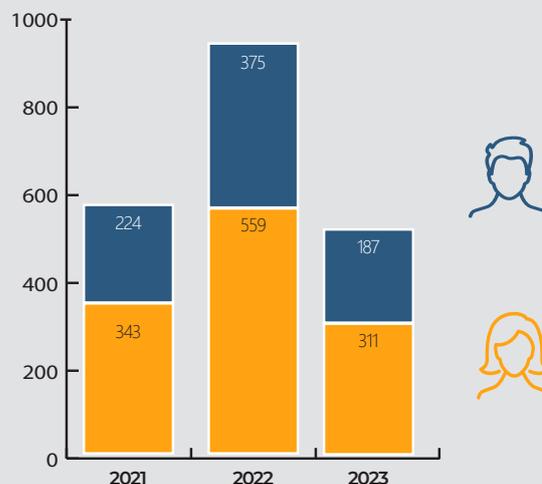
---



## I. AVANCEMENT D'ÉCHELON

Les avancements d'échelon ont concerné 498 agents (62 % de femmes et 38 % d'hommes). Cette répartition est représentative de la proportion globale de femmes et d'hommes titulaires sur poste permanent.

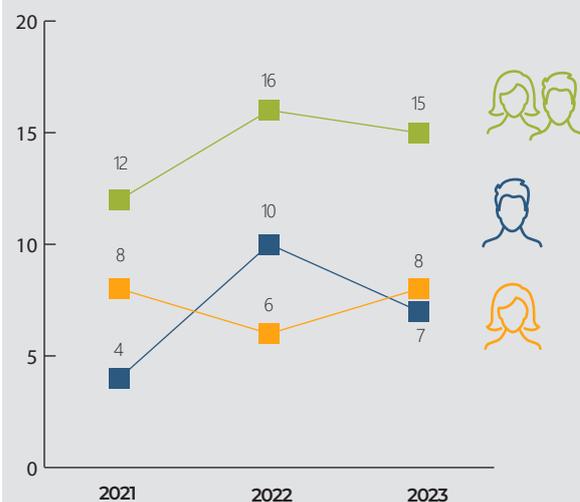
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon



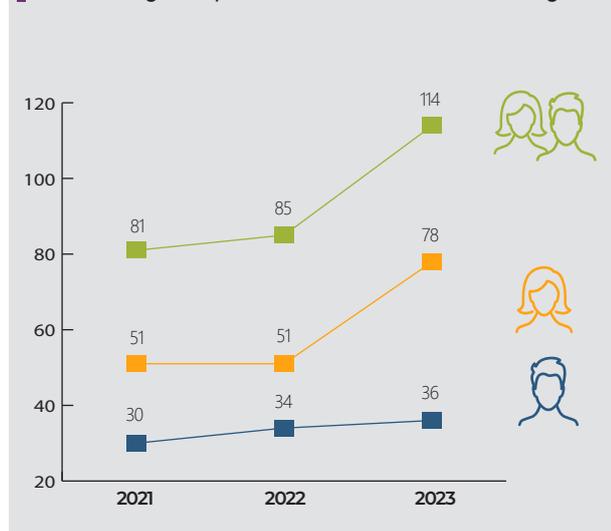
## II. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

114 agents ont bénéficié d'un avancement de grade (68,5 % de femmes et 31,5 % d'hommes) et 15 d'une promotion interne (53,5 % de femmes et 46,5 % d'hommes). Il est à noter une hausse de 34 % d'avancements de grade en 2023 par rapport à 2022 tandis que le nombre de promotions internes reste stable.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une promotion interne



Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade

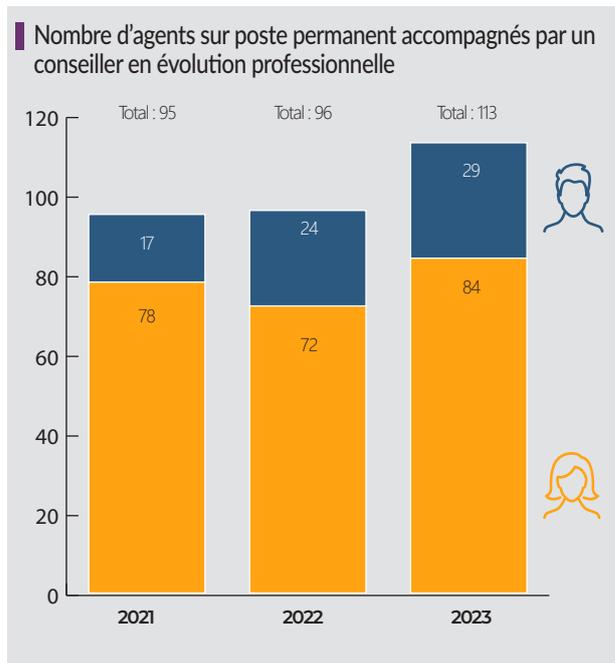


### III. ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

Le nombre d'agents accompagnés par les conseillers en évolution professionnelle est en augmentation de 17,7 % par rapport à 2022 avec une répartition stable par sexe (26 % d'hommes et 74 % de femmes).

55 % des agents accompagnés sont de catégorie C (identique à 2022 contre 51 % en 2021) et 33 % sont de catégorie A (32 % en 2022 et 39 % en 2021).

41 % des agents accompagnés sont de la filière administrative, 29 % de la filière technique et 22 % de la filière sociale.



# **PARTIE 7**

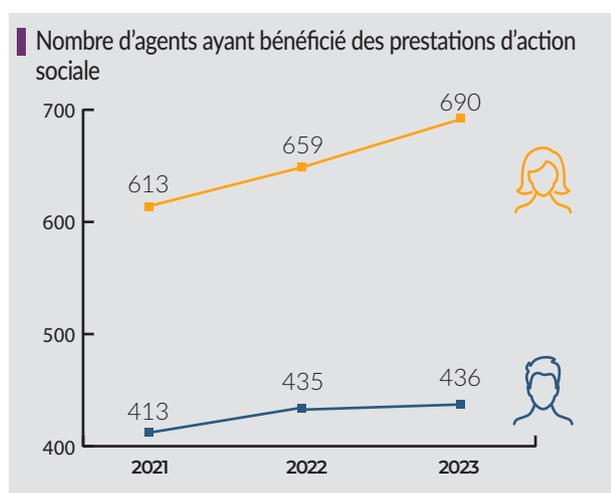
## **ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE**

---

## I. PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE

En 2023, le nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale est en progression (+ 4,7 %) par rapport à 2022. Cette augmentation est principalement due à l'augmentation du nombre de subventions pour séjour d'enfant qui passe de 56 en 2022 à 84 en 2023.

En 2023 comme les années précédentes, plus de 80 % des agents bénéficiaires de ces prestations le sont pour les chèques vacances (30 %) et les titres restaurants (50 %).

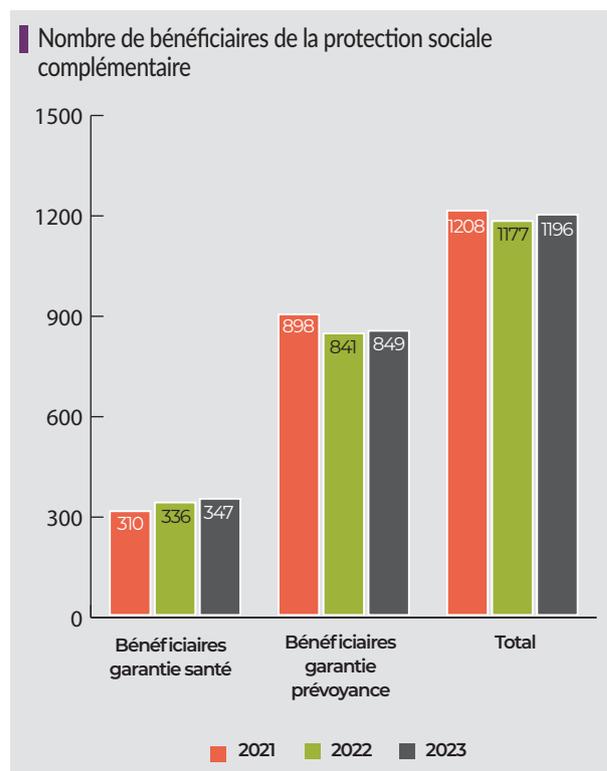


## II. PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Alors que l'effectif présent et rémunéré augmente de 2,39 % par rapport à 2022, le nombre de bénéficiaires de la protection sociale complémentaire n'a lui progressé que de 1,6 % avec + 1 % sur la garantie prévoyance et + 3,3 % sur la garantie santé.

Près de 7 agents sur 10 bénéficiant d'une participation de la collectivité à la protection sociale complémentaire sont des femmes. Cette répartition se retrouve à la fois sur la garantie santé et prévoyance.

En vue de la mise en œuvre de la réforme de la PSC, la collectivité a mené une enquête auprès des agents au dernier quadrimestre 2023 à laquelle 39 % des agents du département (soit 705 agents) ont répondu confirmant ainsi leur souhait de conserver la labellisation pour le volet santé et un contrat groupe pour le volet prévoyance.



## **PARTIE 8**

# INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE **ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

---

Issu de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes et de les supprimer. Les indicateurs permettant de mesurer ces écarts ont été fixés par voie réglementaire.

Ainsi, l'index est calculé à partir de 4 indicateurs notés sur un barème global de 100 points :

- L'écart global de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires, au sein de filières et catégories hiérarchiques équivalentes (50 points) ;
- L'écart global de rémunération pour les contractuels recrutés sur emploi permanent (15 points) ;
- L'écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (25 points) ;
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

La cible à atteindre par l'index est de 75 points.

L'index égalité femmes-hommes pour le Département des Deux-Sèvres pour l'année 2024 et portant sur les données 2023 est de 66 points.

	Note
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	49/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	13/15
3/ Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)	0/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4/10
Score Global	66/100

Des actions seront identifiées afin de répondre à la cible précitée.



## LEXIQUE

**Absentéisme compressible :** Les absences compressibles comprennent les maladies ordinaires, les accidents de travail/service et les accidents de trajet.

**Absentéisme non compressible :** Les absences non compressibles comprennent les maladies professionnelles ou contractées en service, les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée et les disponibilités d'office pour raison de santé.

**Absentéisme médical :** L'absentéisme médical comprend l'absentéisme compressible et l'absentéisme non compressible.

**Accident de Travail/Accident de service :** Accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ("accident de service" => terme utilisé pour les titulaires ou stagiaires, "accident de travail" => terme utilisé pour les contractuels).

**Action sociale :** L'action sociale est l'ensemble des mesures visant 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.

**Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) :** Tout employeur public d'au moins 20 agents a l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. Les personnes concernées par l'obligation d'emploi doivent se trouver dans l'une des situations suivantes : travailleur handicapé (RQTH), bénéficiaire d'une rente d'invalidité suite à un accident de travail/maladie professionnelle ou d'une pension d'invalidité pour une invalidité réduisant les capacités de travail d'au moins 2/3, ancien militaire ou assimilé touchant une pension d'invalidité, sapeur-pompier volontaire percevant une allocation ou rente d'invalidité en raison d'un accident survenu ou maladie contractée en service, bénéficiaire d'une carte de mobilité inclusion mention invalidité ou de l'allocation adulte handicapé.

**Compte épargne temps (CET) :** Le CET permet aux agents d'épargner sur un compte individuel, dans certaines limites et sous certaines conditions, les jours de congé ou RTT non utilisés.

**DISIGN :** Dispositif de signalement et de traitement mis en place au sein de la collectivité pour lutter contre les actes de violence, discrimination, harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes au travail.

### **Effectif global ou effectif présent et rémunéré :**

Effectif permanent et non permanent présent et rémunéré au 31 décembre. Ne sont pas comptabilisés les agents n'étant pas en position d'activité (disponibilité, congé parental, ...) ou employés par la collectivité sans être rémunérés par celle-ci.

**Effectif sur poste permanent :** Fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et contractuels sur poste permanent (y compris les remplaçants).

**Effectif sur poste non permanent :** Contractuels sur poste non permanent (accroissement temporaire d'activités et saisonniers, collaborateurs de cabinet et de groupes d'élus, assistants familiaux) et contractuels de droit privé (contrats d'insertion, apprentis).

**Maladie professionnelle :** Maladie contractée ou aggravée dans l'exercice des fonctions.

**Poste non permanent :** Poste créé pour faire face à un besoin temporaire (accroissement temporaire d'activités et saisonniers, collaborateurs de cabinet et de groupes d'élus, assistants familiaux, contractuels de droit privé (contrats d'insertion, apprentis).

**Poste permanent :** Poste créé pour répondre à une activité normale et habituelle de l'administration.

**Protection sociale complémentaire :** La protection sociale complémentaire est un mécanisme d'assurance permettant aux agents de faire face aux conséquences financières des risques « prévoyance » et/ou « santé ».

**Taux d'absentéisme compressible :** Il s'agit du nombre de jours calendaires d'absences compressibles divisé par l'effectif physique d'agents sur poste permanent au 31 décembre et multiplié par 365.

**Taux d'absentéisme médical :** Il s'agit du nombre de jours calendaires d'absences pour raison médicale divisé par l'effectif physique d'agents sur poste permanent au 31 décembre et multiplié par 365.

**Travail à distance :** Activité professionnelle exercée à distance (domicile, tiers lieux, sites du Département) grâce aux outils de télécommunication.

**Sources nationales utilisées :** Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

# Département des Deux-Sèvres

Mail Lucie Aubrac - CS 58888

79028 NIORT CEDEX

Tél. : 05 49 06 79 79

Conception et réalisation : DG-MATA / Communication interne

Rédaction : direction des Ressources humaines

Octobre 2024

