

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024



SEPT.
2025



Sommaire

INTRODUCTION	4	V. HANDICAP	40
PARTIE 1		PARTIE 5	
Effectif		Formation	
I. RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2024	6	PARTIE 6	
II. ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ENTRE 2023 ET 2024	7	évolution professionnelle	
2.1. Effectif global	8		
2.2. Effectif sur poste permanent	8		
2.3. Effectif sur poste non permanent	9		
III. PYRAMIDE DES ÂGES	9	I. AVANCEMENT D'ÉCHELON	45
3.1. Tous statuts confondus	9	II. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	45
3.2. Sur poste permanent	10	III. ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL	46
IV. MOUVEMENTS DE PERSONNEL SUR POSTE PERMANENT	10	PARTIE 7	
PARTIE 2		Action sociale et protection sociale	
Organisation du travail			
I. QUOTITÉ DE TRAVAIL	17	I. PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE	48
II. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	18	II. PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	48
III. TRAVAIL À DISTANCE (TAD)	18	PARTIE 8	
PARTIE 3		Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
Rémunération (hors astreintes)			
PARTIE 4		LEXIQUE	51
Santé et vie au travail			
I. RÉSEAU SANTÉ AU TRAVAIL	24		
II. ABSENTÉISME DES AGENTS SUR POSTE PERMANENT ET PRÉSENTS AU 31/12	25		
III. ACCIDENT DU TRAVAIL/SERVICE - MALADIE PROFESSIONNELLE (TOUS STATUTS CONFONDUS)	34		
IV. SIGNALLEMENT	40		

INTRODUCTION

Le rapport social unique (RSU), instauré par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a été rendu obligatoire à compter du 1er 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. Elaboré chaque année par l'autorité territoriale, le RSU rassemble notamment les éléments et données figurant dans une base de données sociales.

À partir des éléments et données précités, le RSU doit présenter des analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social territorial ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution (en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle, ...) ;
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

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 2024 permettra de suivre l'évolution des données de 2024 par rapport à 2022 et 2023 et présente une analyse plus détaillée concernant les mouvements de personnel et les absences médicales.

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

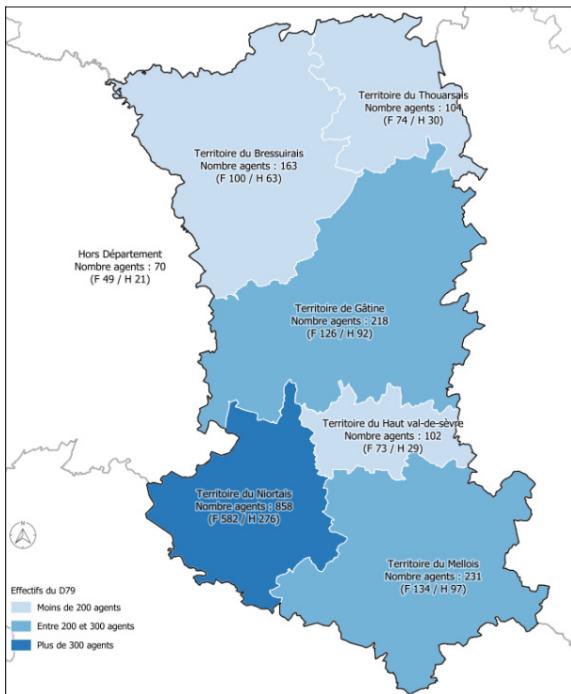
L'analyse de l'évolution des indicateurs inscrits dans le RSU contribue à l'élaboration des lignes directrices de gestion.

PARTIE 1

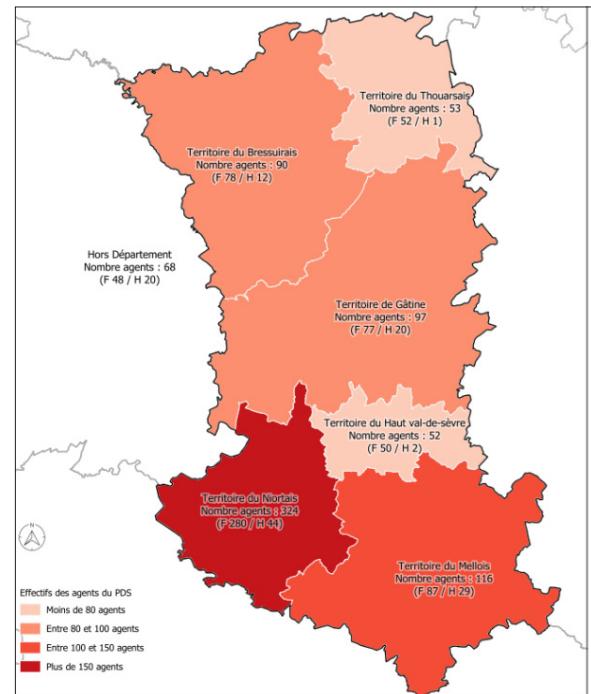
EFFECTIF

I. RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2024

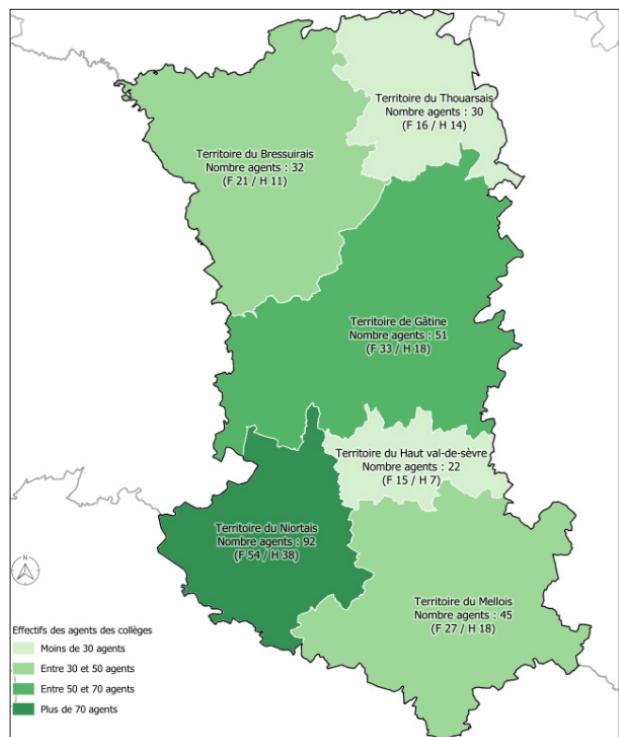
Répartition géographique des 1746 agents - femmes 1138 / hommes 608



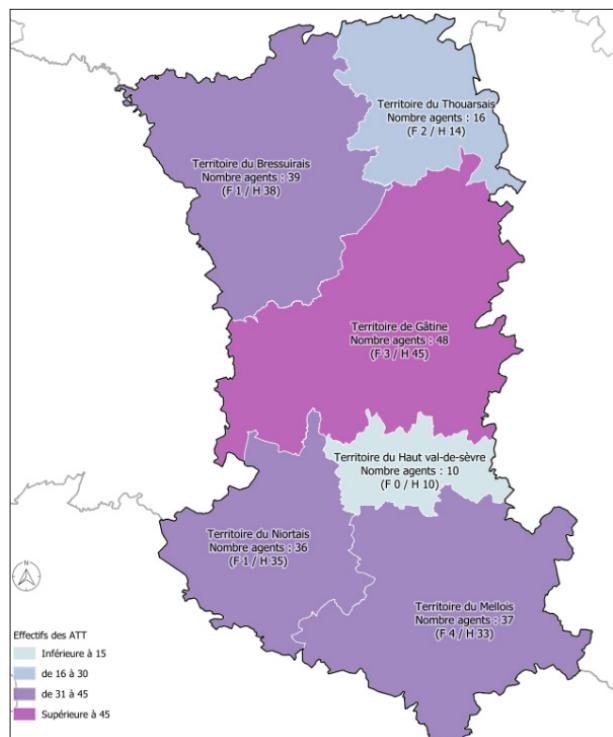
Répartition géographique des 800 agents du pôle des Solidarités - femmes 672/ hommes 128



Répartition géographique des 272 agents des collèges - femmes 166 / hommes 106

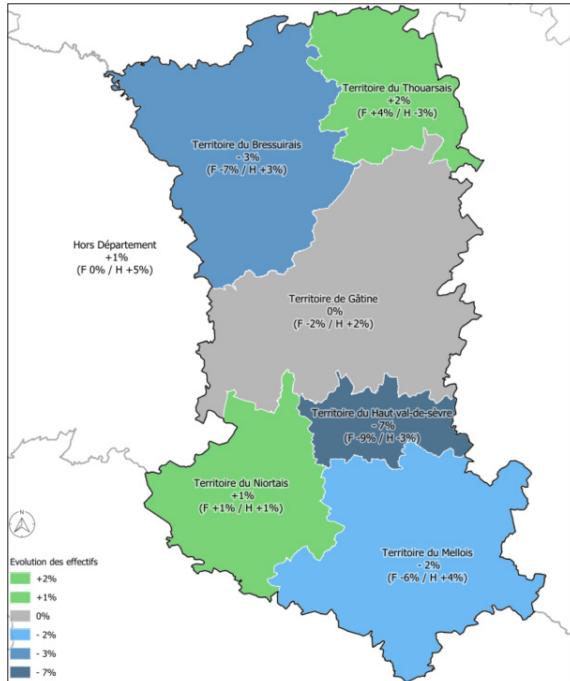


Répartition géographique des 186 agents des Agences techniques territoriales - femmes 11 / hommes 175

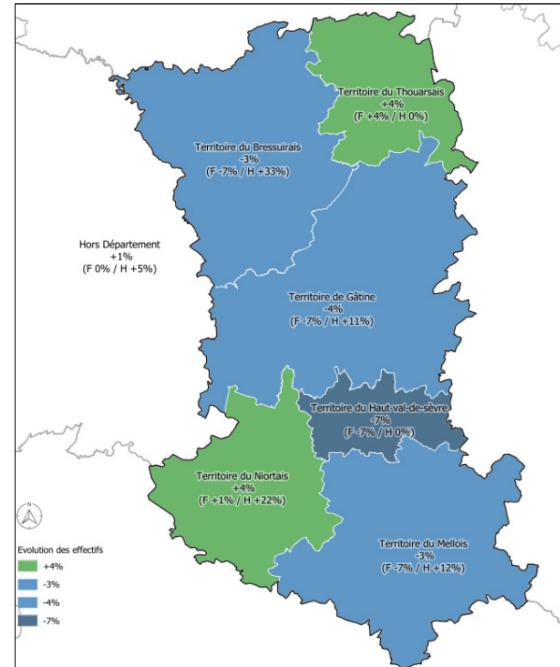


II. ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ENTRE 2023 ET 2024

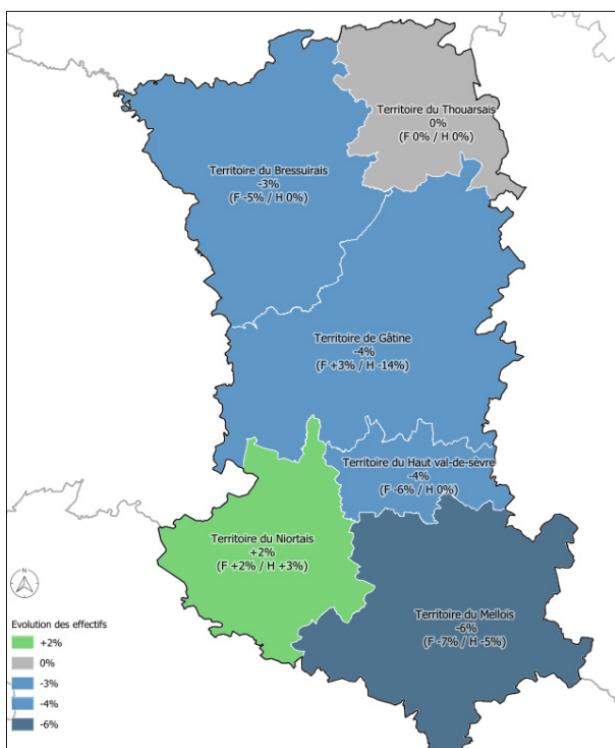
Évolution du nombre d'agents -
2023 : 1756 agents / 2024 : 1746 agents



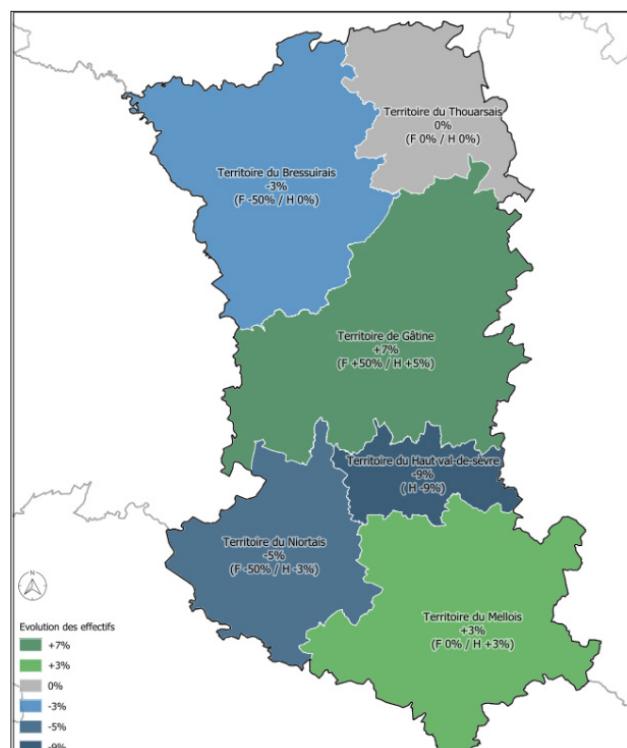
Évolution du nombre des effectifs du PDS -
2023 : 801 agents / 2024 : 800 agents



Évolution du nombre des effectifs des collèges -
2023 : 277 agents / 2024 : 272 agents

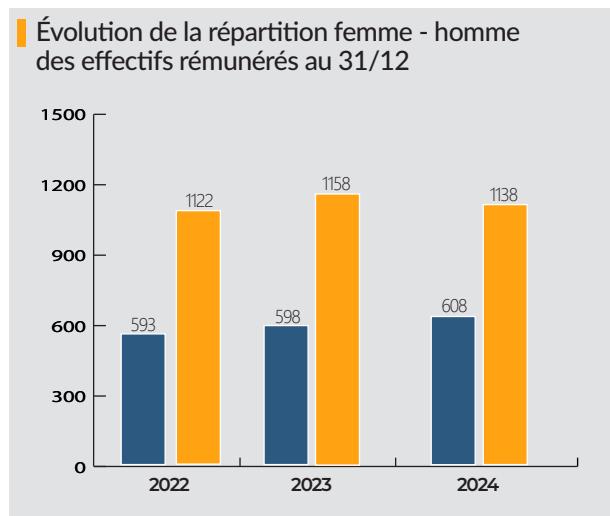
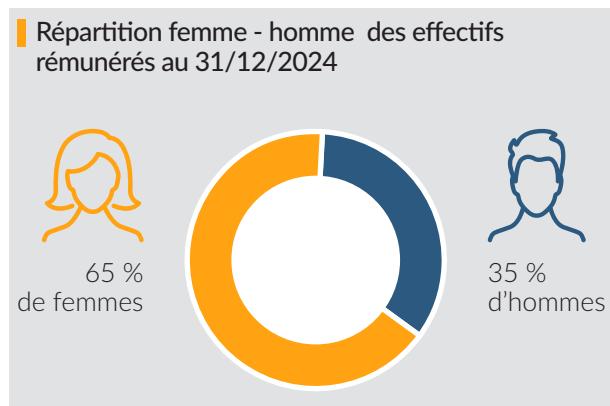


Évolution du nombre des effectifs des ATT -
2023 : 186 agents / 2024 : 186 agents



2.1. Effectif global

Au 31 décembre 2024, la collectivité comptait 1 746 agents présents et rémunérés (1 138 femmes et 608 hommes), soit - 0,57 % par rapport à 2023 (+ 1,81 % par rapport à 2022), laissant apparaître un déséquilibre stable de la proportion de femmes par rapport aux hommes, écart ayant diminué d'1 point par rapport aux 2 années précédentes. 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 %.



2.2. Effectif sur poste permanent

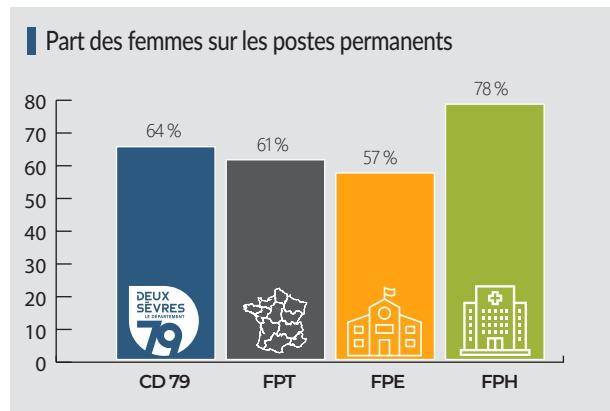
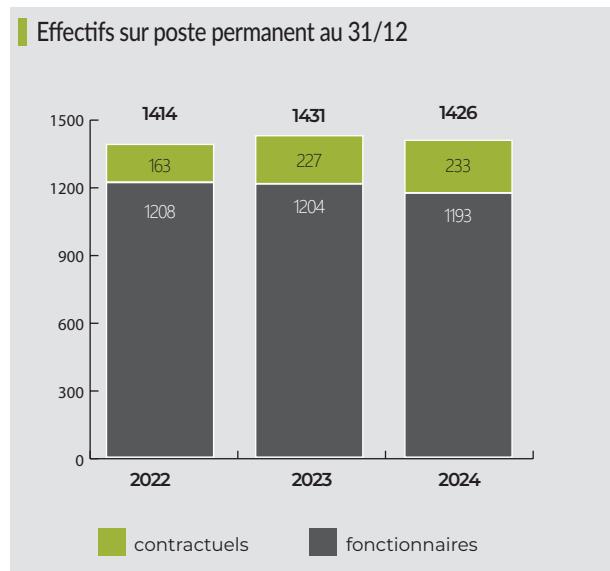
Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 1 426 agents sur poste permanent.

Après une augmentation de l'effectif sur poste permanent de 1,2 % en 2023 par rapport à 2022, il est à noter en 2024, une diminution de 0,35 % 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 (au 31 décembre 2022, 22% de l'effectif total de la fonction publique sont des contractuels, 23% au sein de la fonction publique territoriale). Ainsi, en 2024, 16,3 % des postes permanents sont occupés par des contractuels contre 15,9 % en 2023 et 14,6 % en 2022.

Sur 163 recrutements (hors remplacement), la moitié des postes ont été pourvus par des contractuels. Sur ces 80 recrutements, 35,4 % l'ont été à la direction enfance-famille (40,2 % en 2023), 23,2 % à la direction de l'éducation (11,5 % en 2023) et 11 % à la direction des routes (12,6 % en 2023).

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 (72,5 %) que chez les fonctionnaires (62,3 %).



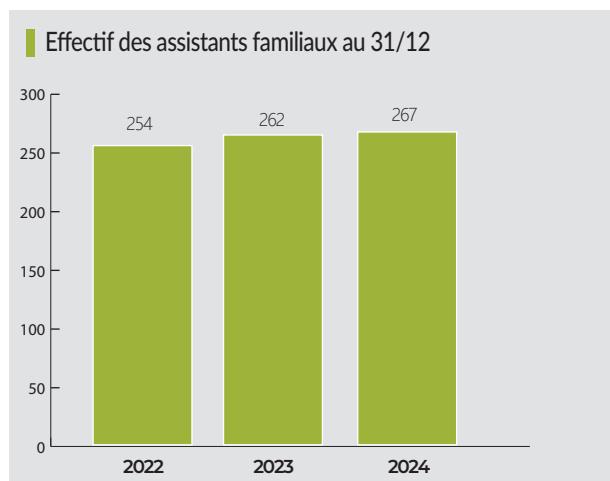


2.3. Effectif sur poste non permanent

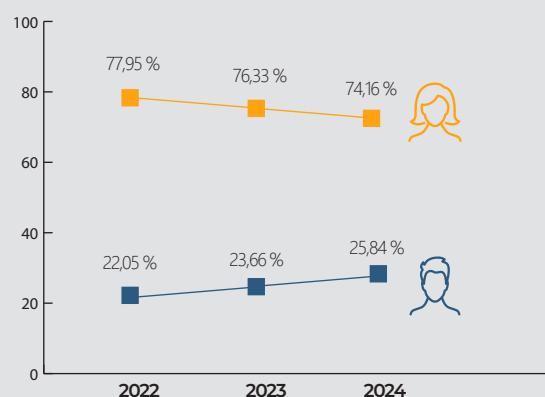
Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 320 agents sur poste non permanent soit une variation de - 1,54 % par rapport à 2023 et + 6,64 % par rapport à 2022, avec un taux de féminisation de 70,6 % (contre 64 % dans la FPT en 2021) sur l'ensemble des postes non permanents et de 53,8 % hors assistants familiaux.

Cette diminution des effectifs sur poste non permanent résulte principalement de la baisse du nombre de contrats pour accroissement temporaire d'activités (- 61,9 % par rapport à 2023) alors que le nombre de contrats d'insertion a augmenté de 18,8 % et celui des assistants familiaux de 1,9 %.

Concernant plus particulièrement le métier d'assistant familial, métier dont le taux de féminisation est important (74,16 %) mais en baisse depuis quelques années (- 3,79 points par rapport à 2022), celui-ci est exercé par 83 % des agents sur poste non permanent (81 % en 2023).



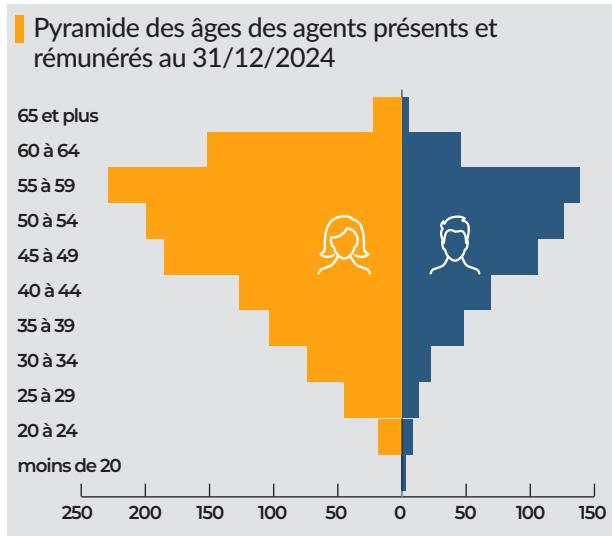
Répartition par sexe des assistants familiaux au 31/12

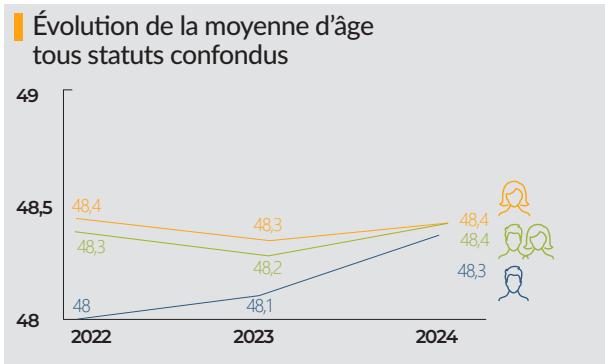


III. PYRAMIDE DES ÂGES

3.1. Tous statuts confondus

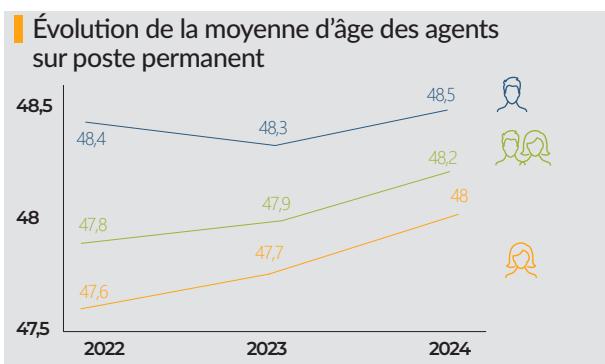
L'âge moyen des agents de la collectivité est de 48,4 ans contre 46 ans au sein de la FPT. Les agents de moins de 30 ans représentent 5,6 % de l'effectif (10,8 % au sein de la FPT), et les agents de plus de 50 ans représentent 51,4 % de l'effectif (42,9 % au sein de la FPT).





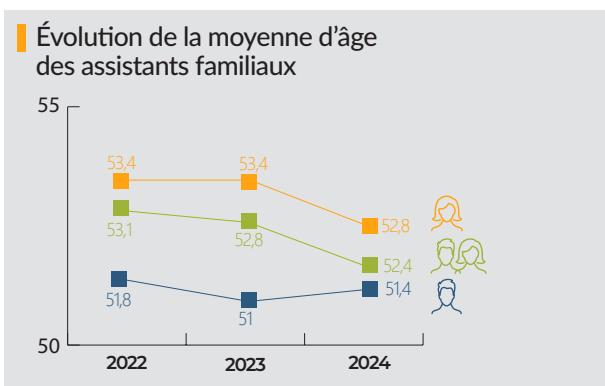
3.2. Sur poste permanent

L'âge moyen des agents sur poste permanent est de 48,2 ans. En moyenne, les femmes sont plus jeunes de 6 mois par rapport aux hommes.



→ Focus assistants familiaux

L'âge moyen des assistants familiaux continue de diminuer avec une baisse de la moyenne d'âge de 8 mois entre 2022 et 2024. Cette baisse, en 2024 est notable chez les femmes qui représentent la majeure partie de la population de cette catégorie d'agent alors que chez les hommes la moyenne d'âge a augmenté de presque 5 mois.



IV. MOUVEMENTS DE PERSONNEL SUR POSTE PERMANENT

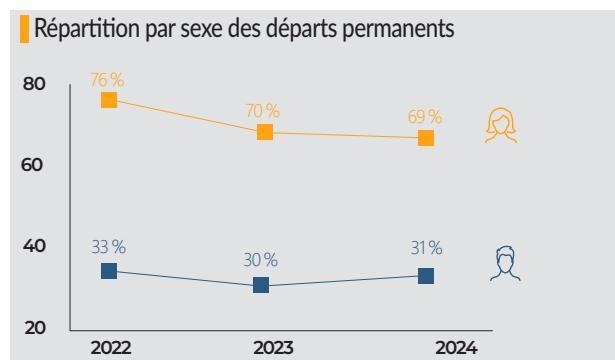
En 2024, il est à noter l'arrivée de 163 agents (hors remplaçants) dont 31 contractuels nommés stagiaires en cours d'année et 5 contractuels nommés fonctionnaires par une autre voie (mutation, détachement, intégration) contre 167 départs (hors fin de contrat de remplacement). Figurent dans ces départs 28 contractuels nommés stagiaires en cours d'année.

Sur les 31 agents nommés fonctionnaire stagiaire (15 femmes et 16 hommes), 90% étaient contractuels sur poste permanent.

De plus, 5 contractuels (dont 2 contrats de remplacement) ont été nommés fonctionnaire par voie de mutation (3), (Small Private Online Course) détachement (1) ou intégration (1) illustrant l'engagement continu de la collectivité contre la précarité de ses agents contractuels.

Le nombre total de recrutements sur poste permanent a légèrement diminué par rapport à 2024 (-12 pts) pour revenir à une activité comparable à 2022 (165 recrutements).

Le taux de recrutement des femmes a augmenté d'un point et est supérieur de 2 points 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 (65 %).





Enfin, 35 agents ont bénéficié d'une mobilité interne (dont 63 % de femmes) :

- Concernant la filière d'origine, 43 % sont issus de la filière technique, 1/3 de la filière administrative,
- Concernant la catégorie hiérarchique, 60 % des agents de catégorie C, 31 % des agents de catégorie A.

80% des mobilités internes effectuées ont été sollicitées par les agents.

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents	
Arrivée de contractuels (hors remplaçants)	44 %
Nomination stagiaire	17 %
Voie de mutation	15 %
Remplacements (contractuels)	10 %
Voie de détachement/intégration directe	8 %

Principales causes de départ d'agents permanents	
Départ à la retraite	21 %
Fin de contrats hors remplaçants	15 %
Mise en disponibilité	14 %
Fin de contrats remplaçants	13 %
Démission	13 %
Mutation	12 %

Concernant le recrutement des fonctionnaires, 42 agents ont été recrutés en provenance d'autres collectivités dont 76 % de femmes. La moyenne d'âge de ces agents est de 44 ans et 6 mois.

66,7 % de ces fonctionnaires recrutés proviennent de la région Nouvelle-Aquitaine dont 61 % sont issus d'une collectivité des Deux-Sèvres, 14,3 % étaient employés par une collectivité en région Île-de-France et 11,9 % de la région pays de la Loire.

Pour ce qui concerne le recrutement des contractuels sur poste permanent hors remplaçant, la moyenne d'âge est de 37 ans.

Ci-dessous la répartition par genre et par tranche d'âge en % des agents recrutés en 2024 respectivement par voie de :

- Mutation / intégration,
- Détachement,
- Contrat sur poste permanent.

Mutations/ intégration	- 40 ans	40 ans à 49 ans	50 ans à 59 ans	60 ans et plus
Femmes	26 %	48 %	26 %	0 %
Hommes	0 %	86 %	14 %	0 %

Détache- ment	- 40 ans	40 ans à 49 ans	50 ans à 59 ans	60 ans et plus
Femmes	44 %	11 %	33 %	11 %
Hommes	33,33 %	33,33 %	33,33 %	0 %

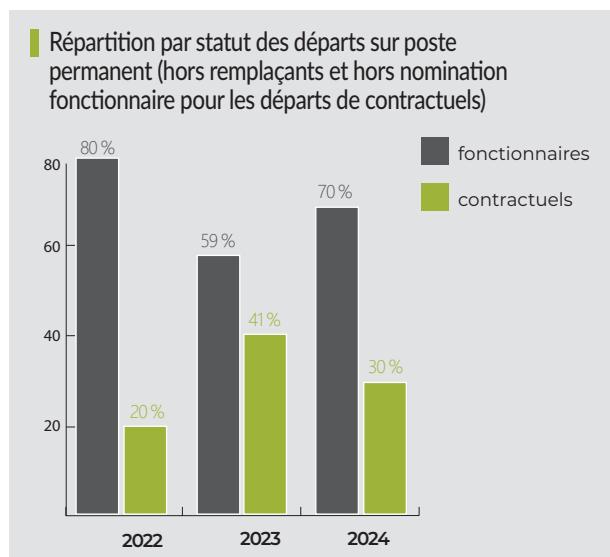
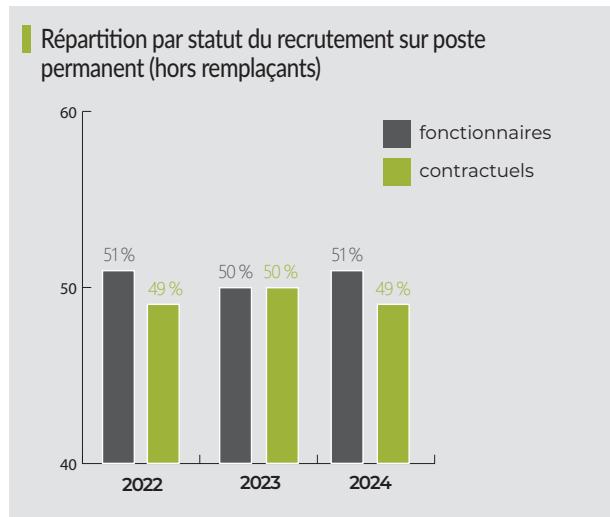
Contra- ctuels	- 40 ans	40 ans à 49 ans	50 ans à 59 ans	60 ans et plus
Femmes	63 %	19 %	16 %	2 %
Hommes	59 %	24 %	17 %	0 %

Il est à noter que pour les agents recrutés en 2024 et étant dans la tranche des moins de 40 ans, 44 % des contractuels ont moins de 30 ans contre 16 % pour les fonctionnaires recrutés par voie de mutation, détachement ou intégration.

La part des recrutements de fonctionnaires par rapport aux contractuels (hors remplaçants) demeure globalement stable depuis 2022.

Le nombre de départs des fonctionnaires est quant à lui en hausse de 11 points tandis que celui des contractuels diminue d'autant. Cette hausse concernant le départ des fonctionnaires s'explique par une augmentation entre 2024 et 2023 de 35 % des départs par mutation et 37 % des départs en disponibilité, le nombre de départ en retraite quant à lui reste stable.

L'ancienneté de service moyenne dans la collectivité avant départ hors retraite des agents est de 10 ans et demi pour les fonctionnaires et de 1 an et 8 mois pour les contractuels.



→ L'analyse des mouvements des agents sur poste permanent (hors remplaçants)

Selon l'affectation

POLE	% d'arrivée	% de départ (hors retraite)	% des effectifs rémunérés au 31/12
DGS/Cabinet	7,9 %	10,7 %	13,6 %
PDS	40,9 %	43,5 %	35,1 %
PDTE	26,8 %	19,8 %	25,8 %
PERI	24,4 %	26 %	25,5 %

Il est à noter que les taux par pôle des arrivées et départs des agents restent relativement proportionnels au taux d'agents présents et rémunérés par pôle de la collectivité. Ainsi, le pôle des solidarités dont l'effectif d'agents sur poste permanent est le plus important de la collectivité (plus d'un tiers des effectifs) est aussi celui qui connaît un taux d'arrivées et départs le plus élevé.

Le tableau ci-dessous indique les taux d'arrivée et de départ pour les 3 directions ayant connu le nombre de mouvement le plus élevé.

Direction	% d'arrivée	% de départ (hors retraite)	% des effectifs rémunérés au 31/12
DEF	30,5 %	35,9 %	23,3 %
DE	22,6 %	16,0 %	20,4 %
DR	14,0 %	14,5 %	15,4 %

Tout comme l'analyse par pôle, celle par direction montre que les taux d'arrivées et de départs des agents sont relativement proportionnels à ceux des effectifs présents et rémunérés au 31/12 par direction. Les 3 directions (DEF, DE, DR) comprenant l'effectif le plus important d'agents sur poste permanent sont aussi celles qui ont les taux de mouvement les plus élevés. Il est à noter que les taux d'arrivée sont quasi équivalents aux taux de départs.

Selon les regroupements poste/métier

Le tableau ci-dessous présente pour 2024 :

- 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	% d'arrivées	% de Départs	% des effectifs rémunérés au 31/12
Travailleur ou travailleuse social	16 %	16 %	13 %
Chargé ou chargée de propreté des locaux	12 %	10 %	13 %
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	7 %	5 %	9 %
Chargé ou chargée d'accueil social	5 %	10 %	6 %
Conseiller ou conseillère d'action sociale	5 %	1 %	2 %
Responsable de production culinaire/cuisinier cuisinière	5 %	1 %	4 %
Ouvrier ou ouvrière de maintenance des bâtiments	4 %	3 %	3 %
Chargé ou chargée d'études	3 %	2 %	1 %
Responsable territorial ou territoriale d'action sociale	3 %	4 %	2 %

Il est à noter que les 3 regroupements les plus représentés au sein de la collectivité (travailleur social, chargé de propreté des locaux et agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers) présentent un taux d'arrivée égal ou supérieur à celui des départs. Ces 2 taux sont aussi proportionnels à celui de leur représentativité au sein du département. Ces 3 regroupements correspondent également au tiers des départ et plus du tiers (35 %) des recrutements.

L'analyse met en évidence que 2 autres regroupements poste/métier (chargé d'accueil social et responsable territorial d'action sociale) affichent un taux de départ supérieur à leur représentativité au sein de la collectivité.

A l'inverse, pour 4 regroupements poste/métier (conseiller d'action sociale, responsable de production culinaire/cuisinier, ouvrier de maintenance des bâtiments et chargé d'études), non seulement le taux d'arrivée est supérieur au taux de représentativité mais il est aussi supérieur au taux de départ.

Le tableau ci-dessous présente, par tranche d'âge, les taux des arrivées des agents pour ces mêmes regroupement poste/métier calculé sur le nombre total d'arrivées dans chaque regroupement.

Regroupement poste/métier	- de 40 ans	de 40 à 49 ans	de 50 à 59 ans	60 ans et plus
Travailleur ou travailleuse social	70 %	20 %	10 %	
Chargé ou chargée de propreté des locaux	40 %	33 %	27 %	
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	67 %	22 %	11 %	
Chargé ou chargée d'accueil social	72 %	14 %	14 %	
Conseiller ou conseillère d'action sociale	14 %	58 %	14 %	14 %
Responsable de production culinaire/cuisinier cuisinière	57 %	14 %	29 %	
Ouvrier ou ouvrière de maintenance des bâtiments	20 %	60 %	20 %	
Chargé ou chargée d'études	50 %	25 %	25 %	
Responsable territorial ou territoriale d'action sociale	25 %	50 %	25 %	

Concernant les agents recrutés en 2024 :

- 48 % ont moins de 40 ans,
- 29 % ont entre 40 ans et 49 ans,
- 21% ont entre 50 ans et 59 ans,
- la moyenne d'âge des arrivées se situe à 40 ans.

→ Focus retraite sur poste permanent

Comme en 2023, 33 agents (fonctionnaires et contractuels) sont partis à la retraite en 2024.

Principaux regroupements poste/métier concernés	Nombre d'agents	% sur le nb de retraités
Chargé ou chargée de propriété des locaux	8	24 %
Chargé ou chargée d'accueil social	4	12 %
Assistant ou assistante de gestion financière, budgétaire ou comptable	3	9 %
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	2	6 %
Coordonnateur ou coordonnatrice budgétaire et comptable	2	6 %
Travailleur ou travailleuse social	2	6 %
Autres	12 %	37 %

Par ailleurs, 8 agents féminins ont sollicité une cessation progressive d'activité en 2024.

La moyenne d'âge des départs en retraite est de 62 ans et 8 mois contre 61 ans et 5 mois en 2023 et 2022 ce qui s'explique par la mise en œuvre de la réforme des retraites et le recul de l'âge de départ en retraite.

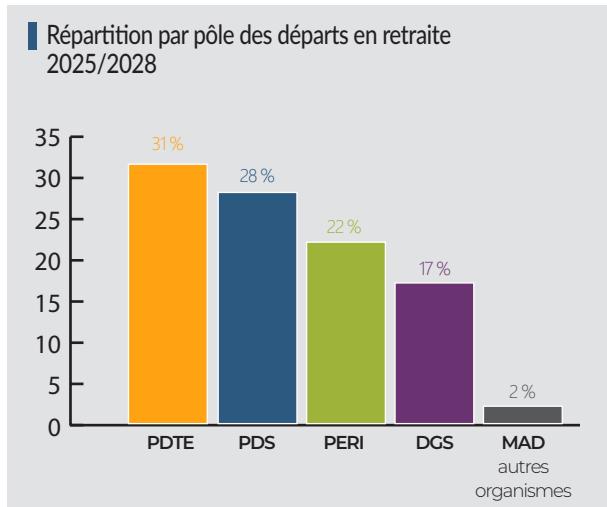
→ Prospective des départs à la retraite sur poste permanent 2025-2028 :

La prospective des départs à la retraite s'effectue sur l'année plancher pour l'année prévisible de départ.

Ainsi 168 départs sont attendus sur la période 2025-2028, soit en moyenne 42 départs/an, dont 1/3 en 2028.

Principaux métiers concernés	Nombre de départs	% sur le nb de retraités
Chargé ou chargée de propriété des locaux	32	19,05 %
Travailleur ou travailleuse social	15	8,93 %
Assistant ou assistante de gestion administrative	15	8,93 %
Chargé ou chargée d'accueil social	11	6,55 %
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	9	5,36 %
Assistant ou assistante de gestion financière, budgétaire ou comptable	8	4,76 %
Référent ou référente insertion socioprofessionnelle et professionnelle	5	2,98 %
Ouvrier ou ouvrière de maintenance des bâtiments	4	2,38 %
Coordonnateur ou coordonnatrice budgétaire et comptable	4	2,38 %

La répartition de ces départs par pôle est la suivante :





L'étude par direction montre que les agents sont en poste principalement à :

- La direction de l'Éducation : 24 %
- La direction du Retour à l'emploi et de la cohésion sociale : 14 %
- La direction des Routes : 11 %
- La direction de l'Enfance et de la famille : 10 %

→ **Focus retraite des assistants familiaux :**

12 assistants familiaux sont partis à la retraite en 2024. L'âge moyen de départ est de 64 ans en 2024.

Le tableau ci-dessous indique par année et par sexe combien d'assistants familiaux et d'assistants familiales vont atteindre l'âge plafond (67 ans) ou l'âge limite (70 ans) au cours de la période 2025-2028. Il est à noter que sur ceux et celles présents et rémunérés au 31/12/2024, 10 (8 femmes et 2 hommes) ont d'ores et déjà atteint ou dépassé l'âge plafond de 67 ans en 2024 et ne sont donc pas indiqués dans les chiffres du tableau ci-dessous dans la ligne « âge plafond ».

	2025		2026		2027		2028	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Âge plafond (67 ans)	3		5	1	5		8	
Âge limite (70 ans)	1		4	1	3	1	3	

PARTIE 2

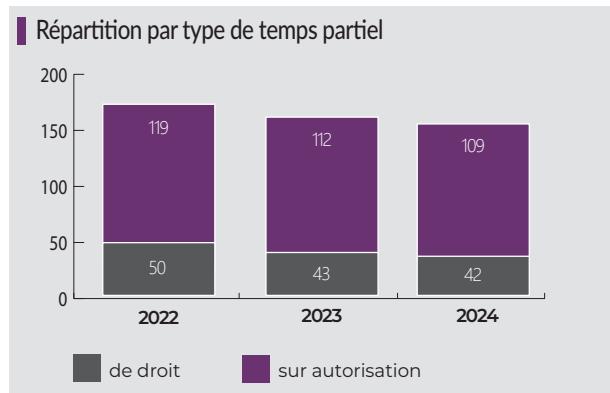
ORGANISATION DU TRAVAIL

I. QUOTITÉ DE TRAVAIL

99,2 % des agents employés sur poste permanent occupent un poste à temps complet.

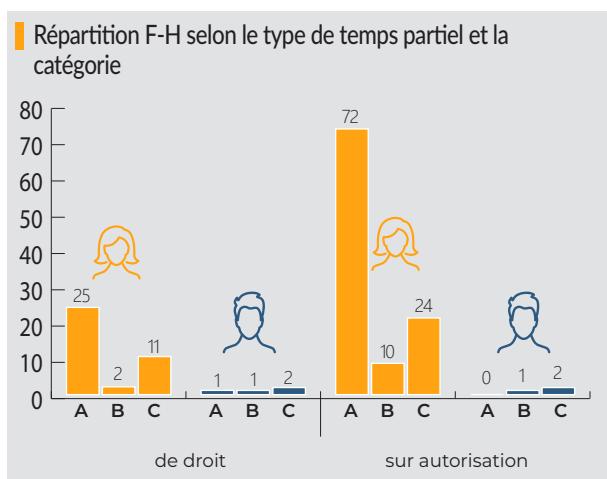
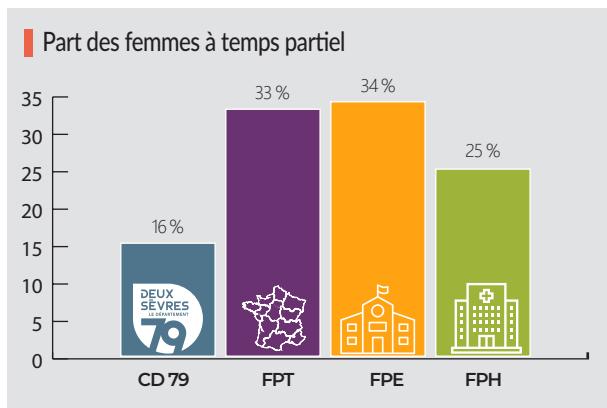
151 agents soit 10,6 % des effectifs sur poste permanent exercent leurs fonctions à temps partiel en 2024 contre 11,9 % en 2022.

L'année 2024 est marquée par une baisse des agents à temps partiel de 2,6 %/ 2023 et 10,5 %/ 2022. La part des temps partiaux de droit reste plutôt stable par rapport à l'année précédente.



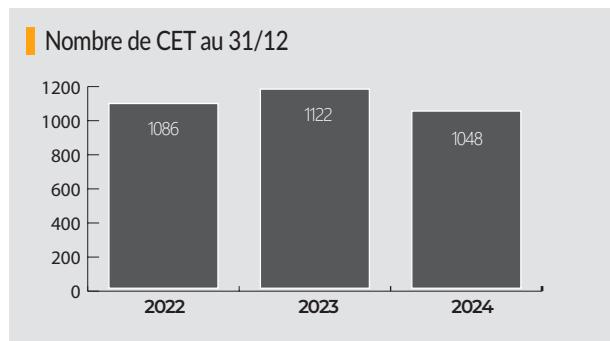
Le taux de féminisation demeure très élevé puisque 95,4 % des agents à temps partiel sont des femmes. En outre, 67,4 % des femmes à temps partiel appartiennent à la catégorie A. Ce chiffre est largement supérieur au taux de féminisation sur poste permanent de la collectivité de cette catégorie (42,5 % de femmes en catégorie A par rapport au nombre total de femme sur poste permanent au 31/12/2024). Cette surreprésentation des femmes de catégorie A à temps partiel s'explique par le fait que 57,6 % des agents exerçant à temps partiel sont issus des filières majoritairement féminisées (sociale et médico-sociale) dans lesquelles de surcroit la quasi-totalité sont des agents relevant de la catégorie A.

Il est à souligner que la part des femmes sur poste permanent à temps partiel au sein de la collectivité (16 % en 2024 et 2023 et 17,5 % en 2022) est inférieure aux données nationales concernant la fonction publique.



II. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

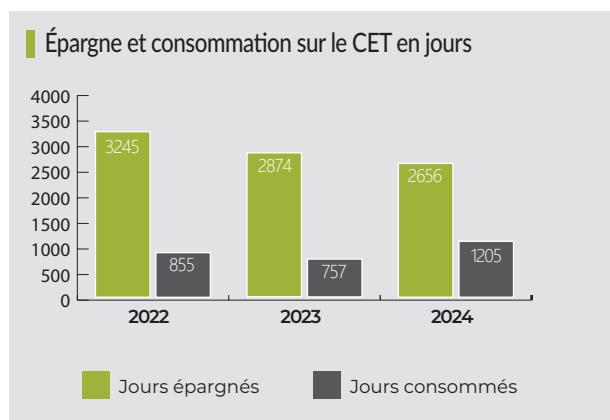
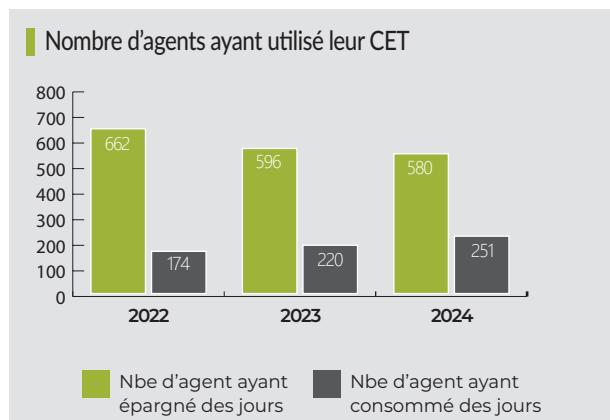
Le nombre de CET détenus par les agents sur poste permanent et présents au 31/12 est en baisse de 6,6 %/ 2023 en raison du départ d'agents.



10 agents présents et rémunérés au 31/12 ont utilisé 34 % de la consommation totale du CET en 2024 contre 25 % en 2023.

En 2024, 7,6 % des épargnantes ont alimenté leur CET de plus de 10 jours contre 8,5 % en 2023 et 10 % en 2022.

Alors que ces agents totalisaient environ le tiers de l'épargne totale pour 2021 (36 %), il est à noter qu'en 2024 ce taux descend comme en 2023 à 23 %.



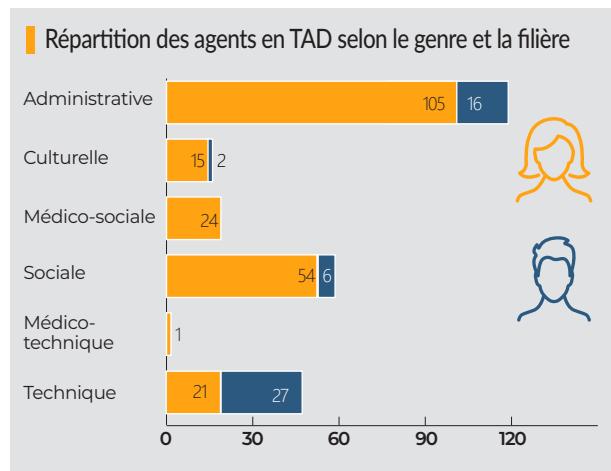
Au vu des chiffres, il ressort que moins d'agents ont épargné sur le CET (- 2,7 %) par rapport à 2023 et que, de plus, ils ont épargné moins de jours (-7,6 %).

Il est également à noter une consommation de jours de CET en hausse de 59 % par rapport à 2023. Sur les 1205 jours consommés 36 % l'ont été par des agents ayant sollicité leur mise à la retraite l'année suivante.

Il est à souligner que 15 agents fonctionnaires sur les 42 recrutés en cours d'année détenaient déjà un CET comprenant un solde de jours de 316 jours au total.

III. TRAVAIL À DISTANCE (TAD)

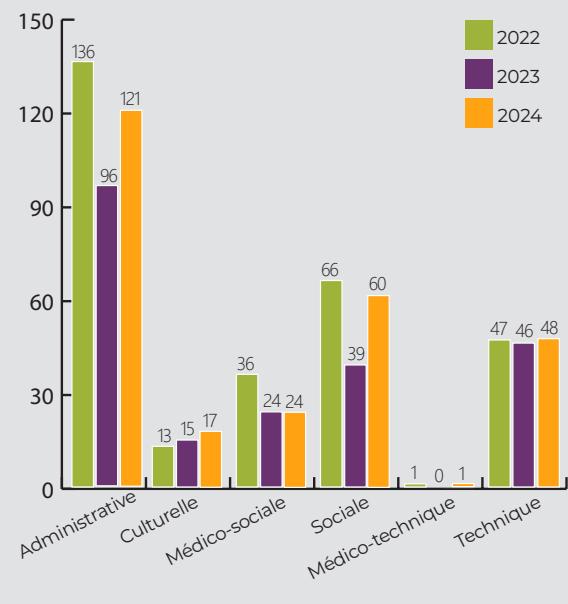
En 2024, 271 agents dont 4 agents sur poste non permanent ont exercé leurs fonctions en TAD, soit + 23,2 % par rapport à 2023.



Cette hausse est particulièrement marquée chez les femmes (+ 25,9 %) tandis qu'elle est moindre pour les hommes (+ 13 %). En 2024, 81 % des agents exerçant en TAD sont des femmes contre 79 % en 2023 et 84 % en 2022.

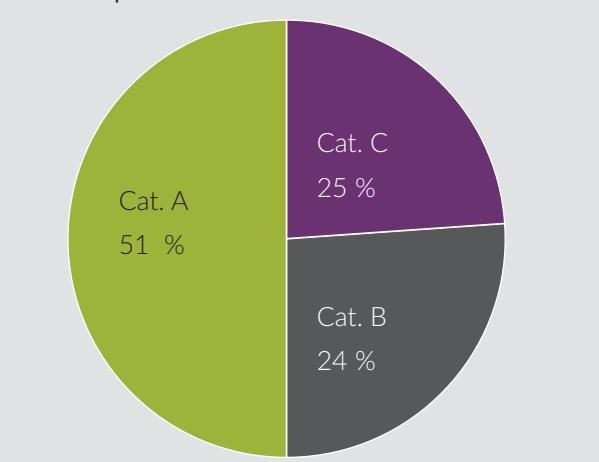
L'analyse par filière fait apparaître une hausse significative des agents en TAD dans les filières les plus féminisées que sont les filières administratives (+ 26 %) et sociale (+ 53,9 %). Pour la filière technique le nombre reste plutôt stable sur les 3 ans.

Évolution du nombre d'agents en TAD par filière



76 % des agents en TAD en 2024 sont issus des filières administrative, sociale et médico-sociale contre 72 % en 2023 et 79 % en 2022.

Pourcentage d'agent en TAD selon la catégorie hiérarchique



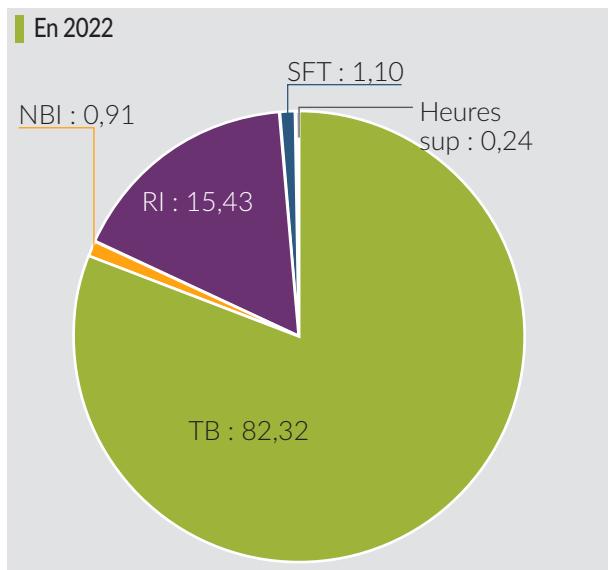
La répartition par catégorie hiérarchique demeure stable par rapport à l'année dernière.

PARTIE 3

RÉMUNÉRATION (HORS ASTREINTES)

En 2023 et 2024, 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 €



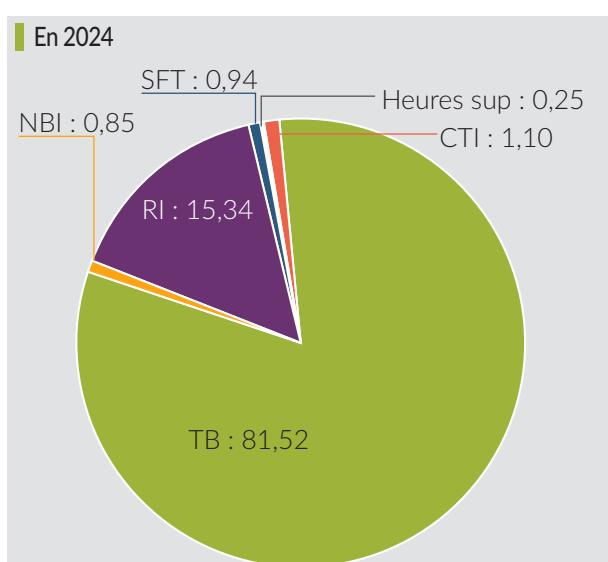
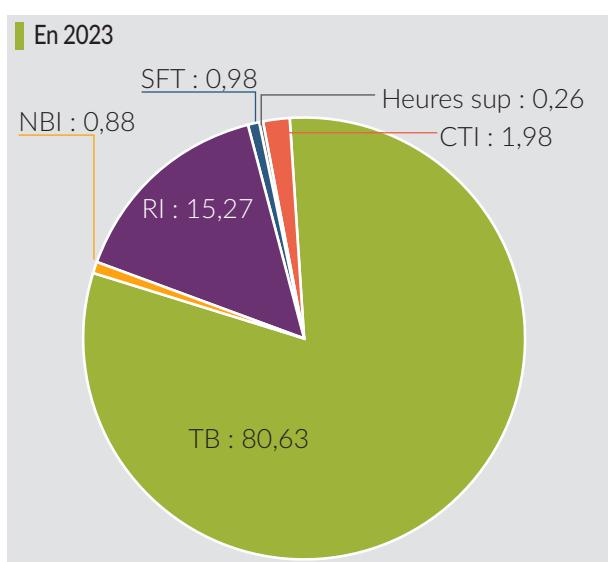
En 2023, la part du CTI était de 1,98 % notamment suite à sa mise en œuvre et aux rappels opérés. L'année 2024 constituant ainsi l'année de référence de son versement expliquant la baisse de 0.88 point.

En 2024, malgré une relative stabilité des effectifs rémunérés (+ 6), l'augmentation de la rémunération trouve son explication dans les mesures gouvernementales suivantes (augmentation de 5 points d'indice à compter de janvier 2024 et hausses du SMIC).

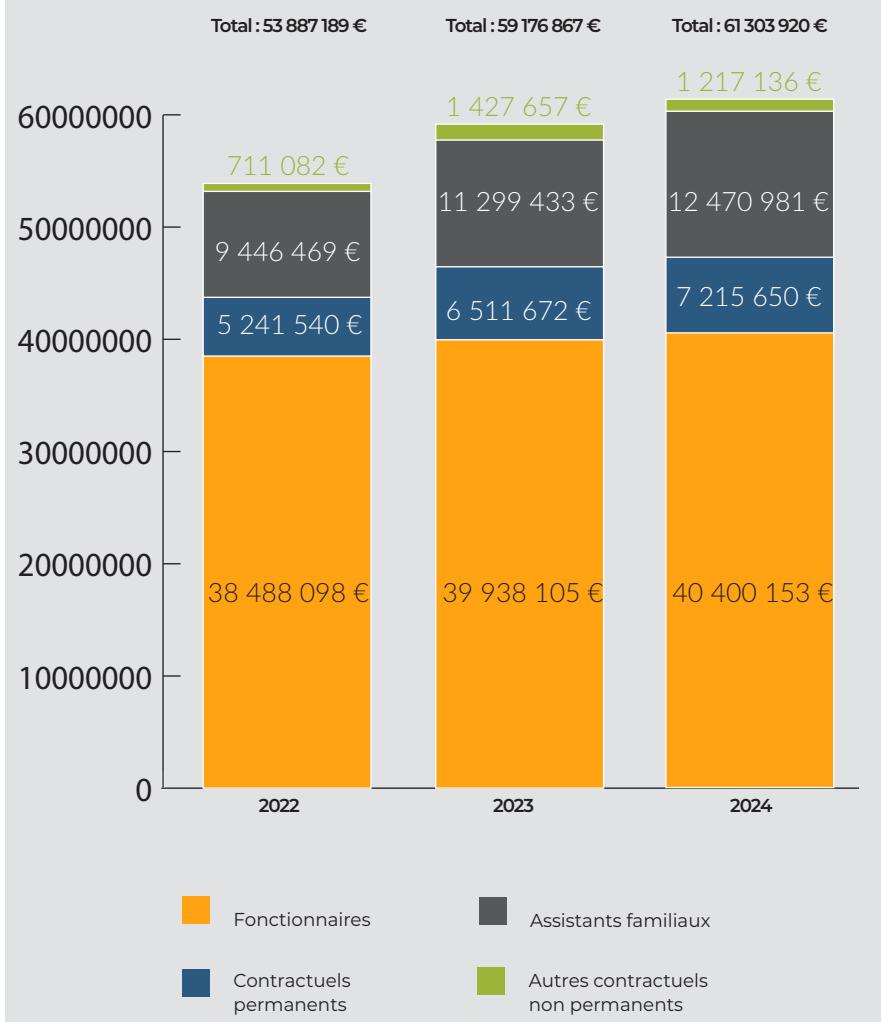
Parallèlement, on a pu noter une augmentation du coût de la rémunération des apprentis dont le nombre est identique mais le niveau d'étude et l'âge occasionnent une augmentation de la rémunération.

En outre, l'augmentation de la rémunération annuelle brute des assistants familiaux est liée :

- au nombre croissant d'assistants familiaux et aux augmentations du SMIC ;
- à l'augmentation du nombre des assistants familiaux (+ 25) ;
- à la mise en place de l'indemnité d'enfants non confiés qui a pesé sur la dépense à hauteur de 117 K€.



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 2024, le ratio de la rémunération des femmes est supérieur de 2 points par rapport au ratio F/H de la collectivité alors que l'écart n'était que d'1 point en 2023.

Cet écart est lié 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, 94,8 % est versé au profit des agents féminins.

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 par des vacations depuis octobre 2024, ;
- 66 assistants de prévention (AP) dont 18 nouveaux AP ;
- 276 sauveteurs secouristes du travail.

L'année 2024 a été marquée par :

- L'arrivée de l'assistante sociale du personnel en mai qui a permis de relancer les accompagnements des agents confrontés à diverses difficultés professionnelles ou personnelles rencontrées, de les aider dans la construction d'un nouveau projet.
- Le recrutement d'un médecin vacataire afin d'exercer la surveillance médicale des agents. Il exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de la santé publique. Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Cette arrivée, ainsi que la certification en santé au travail de l'infirmière, à la fin de l'année 2023, a permis de relancer les visites de suivi médical des agents et de réaliser des visites en milieu du travail.

En 2024, 361 agents ont bénéficié d'une visite médicale et 12 agents ont bénéficié d'un TAD sur préconisation médicale. 7 visites de site ont été organisées en présence du médecin du travail.

Par ailleurs le service santé et vie au travail a poursuivi la mise en œuvre des actions mentionnées dans le plan pluriannuel de prévention et de conditions de travail, avec un suivi de celui-ci trimestriellement partagé avec une délégation de la F3SCT. Le bilan au 31 décembre 2024 des actions réalisées dans chaque axe est de :

- Axe 1 (pilotage de la Prévention – 19 actions) : 95 % ;
- Axe 2 (prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention- 83 actions) : 64 % ;
- Axe 3 (favoriser la qualité de vie au travail – 6 actions) : 67 % ;
- Axe 4 (maintien à l'emploi et favoriser l'insertion des personnes en situation handicap – 28 actions) : 68 % ;
- Axe 5 (renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention – 14 actions) : 93 %.

De plus, d'autres engagements, débutés en 2023, se sont poursuivis en 2024, tels que la mise en place d'un dispositif d'écoute et de soutien psychologique, la mobilisation des assistants de prévention lors des quarts d'heure sécurité, dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels, la rédaction du Document Unique et de séminaires, mais également la reconduction de l'organisation d'un village de la sécurité routière (2ème édition). Sur ces points, le bilan est le suivant pour 2024 :

- 29 agents (25 femmes et 4 hommes) ont fait appel au dispositif d'écoute et de soutien psychologique pour un total de 112 appels ;
- 222 agents ont participé au village de la sécurité routière ;
- 6 réunions des AP (participation de 88 AP) se sont tenues ;
- 33 DUERP sur 92 ont été mis à jour ;
- 124 études de poste (contre 30 en 2023) ont été effectuées dans le cadre de la prévention des risques, du maintien en emploi, et ce, en lien avec les objectifs de la convention FIPHFP.

Suite à ces études de poste, des préconisations (équipements ou mobiliers ergonomiques) ont été émises et sont traitées par le SSVT (mise à disposition de petits matériels, de fauteuils ergonomiques et réglages au poste de travail, d'aménagement du poste de travail à la suite d'une préconisation médicale, achat de matériel dans le cadre du FIPHFP).

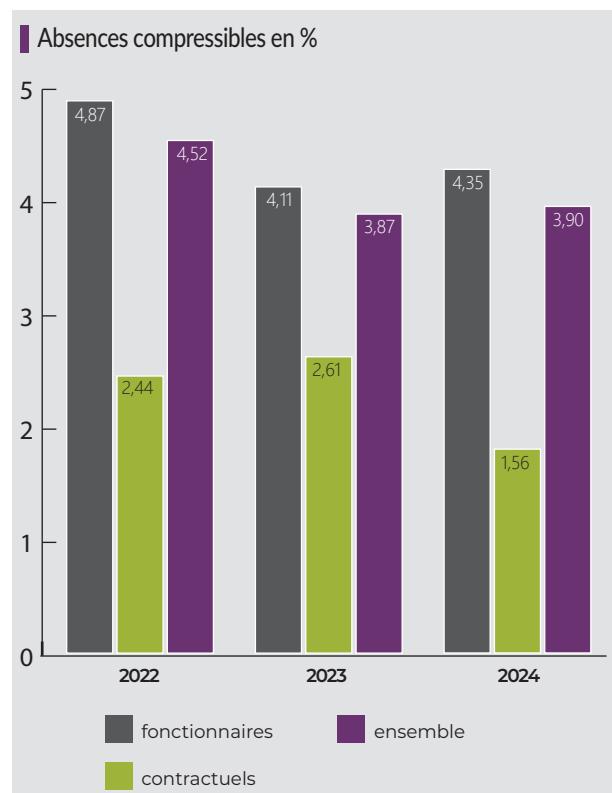
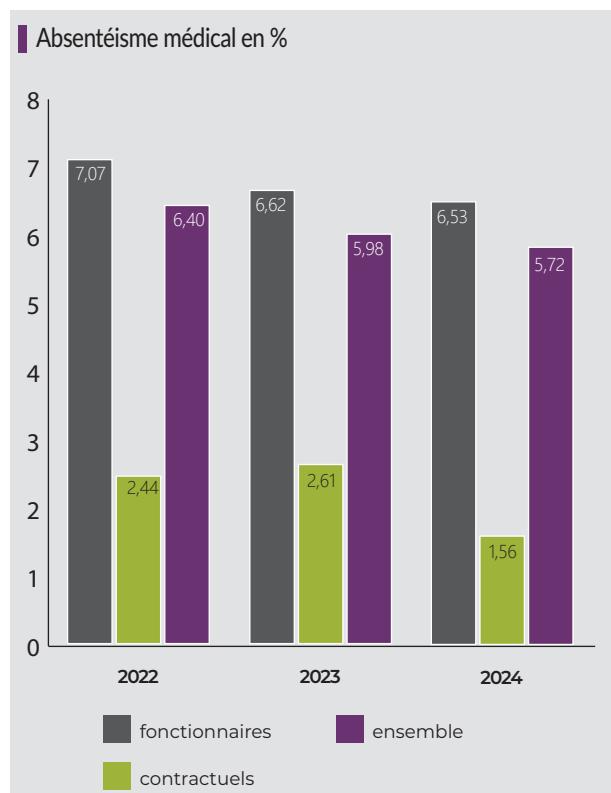
Enfin, le service a également travaillé sur :

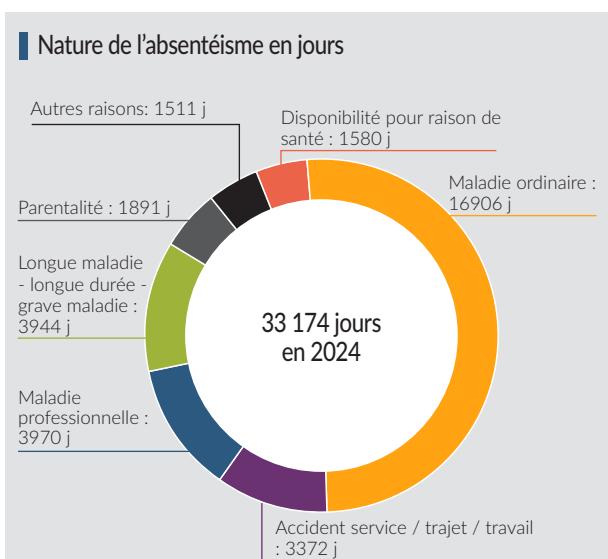
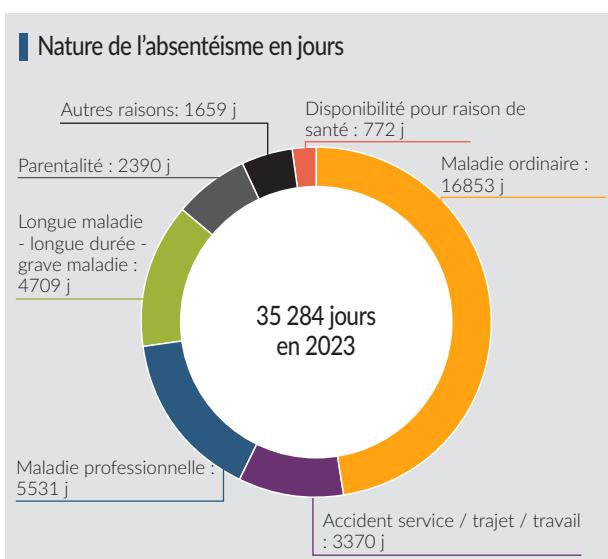
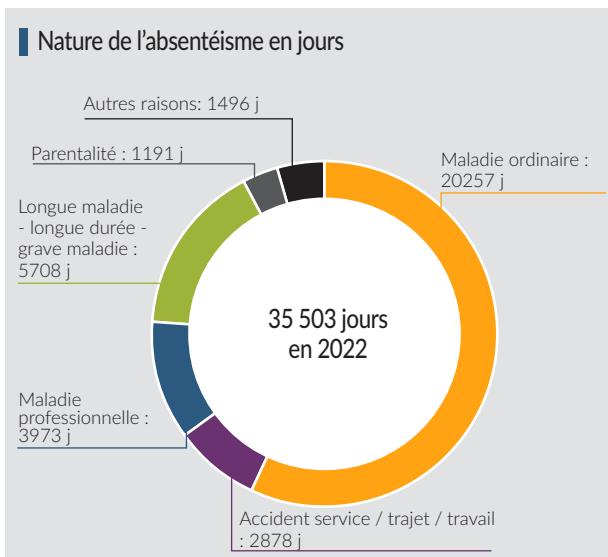
- La rédaction d'une procédure de gestion du risque incendie en lien avec les assistants de prévention et le DSI ;
- La rédaction du guide relatif à la méthode globale de nettoyage de la direction de l'éducation ;
- La remise en place d'un partenariat de campagne de collecte du don du sang avec l'Université catholique de l'ouest (UCO) qui a abouti à 2 collectes du don du sang (participation de 56 agents).

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

Le taux d'absentéisme médical diminue puisqu'il est de 5,72 % en 2024 contre 5,98 % en 2023 et 6,40 % en 2022.

Cette baisse significative est liée non seulement à la diminution de l'absentéisme médical des fonctionnaires dont la moyenne d'absence annuelle est passée sur les trois dernières années de 25,8 jours en 2022 à 23,8 jours en 2024 mais aussi à celle des contractuels (dont la proportion de population est à la hausse) dont la moyenne d'absence annuelle est passé de 8,9 jours en 2022 à 5,7 jours pour 2024 alors qu'elle avait connu une augmentation en 2023 (9,5 jours).





Pour 2024, il est à noter, une baisse de 6 % du nombre de jours d'absence pour tous motifs par rapport à 2023 et 6,6 % par rapport à 2022.

Le nombre de jours de maladie ordinaire en 2024 reste plutôt stable par rapport à l'année précédente mais est largement inférieur à celui de 2022 (- 16,5 %).

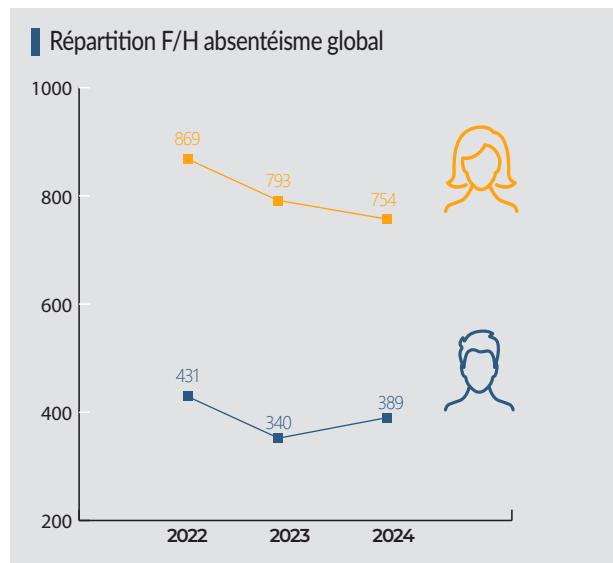
En 2024, comme l'année précédente, il est remarqué une diminution (- 16,2 % /2023) de l'absentéisme long (CLM, CLD, CGM).

Concernant le nombre de jours d'arrêt imputable au service, celui pour les accidents de service, de travail et trajet reste stable tandis que celui pour la maladie professionnelle connaît une baisse significative par rapport à l'année précédente (- 28,2 %) revenant au niveau de 2022.

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

Le nombre d'agents absents (tous motifs confondus) reste stable par rapport à 2023 mais il est à noter une hausse de 14,4 % du nombre des hommes absents.

66 % des agents absents sont des femmes (70 % en 2023) et 34 % des hommes (30 % en 2023).





→ Analyse de l'absentéisme médical (hors disponibilité pour raison médicale)

Le tableau ci-dessous indique le taux d'agents par rapport au nombre total d'agents ayant eu une absence pour raison médicale en 2024 par durée annuelle en jours cumulés consécutifs ou non.

Nombre de jours annuels d'absence médicale	Taux d'agents
< 30 jours	64,9 %
> ou égal à 30 jours et < 60 jours	16,1 %
> ou égal à 60 jours et < 90 jours	6,3 %
> ou égal à 90 jours et < 180 jours	5,9 %
> ou égal à 180 jours et < 1 an	4,6 %
1 an	2,2 %

Il est à noter que plus de 87 % des agents ayant eu des jours d'absences pour raison médicale en 2024 l'ont été pour une durée inférieure à 90 jours.

Le tableau ci-dessous indique le taux d'absentéisme médical par tranche d'âge des agents sur poste permanent (nombre de jours d'absence pour raison médicale / nombre d'agents sur poste permanent de la tranche d'âge x 365 jours). Il est à noter que le taux d'absentéisme le plus élevé concerne la tranche de 60 à 64 ans.

Tranches d'âge	Taux absentéisme médical
Moins de 20 ans	0 %
De 20 à 24 ans	0,3 %
De 25 à 29 ans	2,9 %
De 30 à 34 ans	2,8 %
De 35 à 39 ans	3,2 %
De 40 à 44 ans	3,5 %
De 45 à 49 ans	5,8 %
De 50 à 54 ans	4,9 %
De 55 à 59 ans	6,5 %
De 60 à 64 ans	10,9 %
65 ans et plus	3,5 %

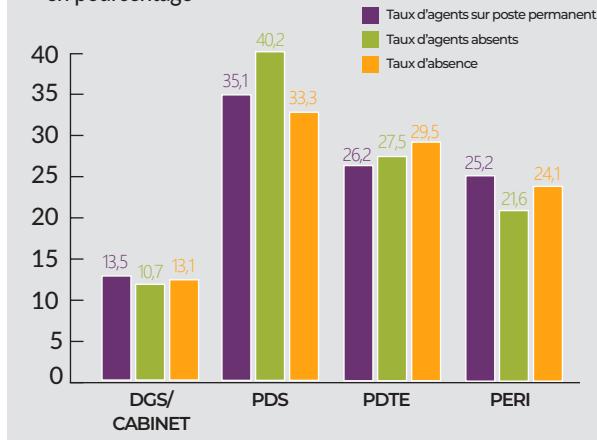
Les analyses ci-dessous comportent les chiffres 2024 de l'absentéisme médical selon l'affectation (pôles et directions), la catégorie statutaire, la tranche d'âge et le regroupement poste/métier des agents.

Elles indiquent par typologie étudiée (pôle, catégorie, etc.) :

- Taux d'absence = nombre de jours d'absences de l'année par pôle, catégorie .../le nombre total de jours d'absence dans l'année pour l'ensemble des agents
- Taux d'agents absents = nombre d'agents absents dans l'année par pôle, catégorie.../ le nombre total d'agents absents sur poste permanent de la collectivité
- Taux d'agents sur poste permanent = nombre d'agents sur poste permanent présents et rémunérés au 31/12 par pôle, catégorie.../ nombre total d'agents sur poste permanent de la collectivité présents et rémunérés au 31/12.

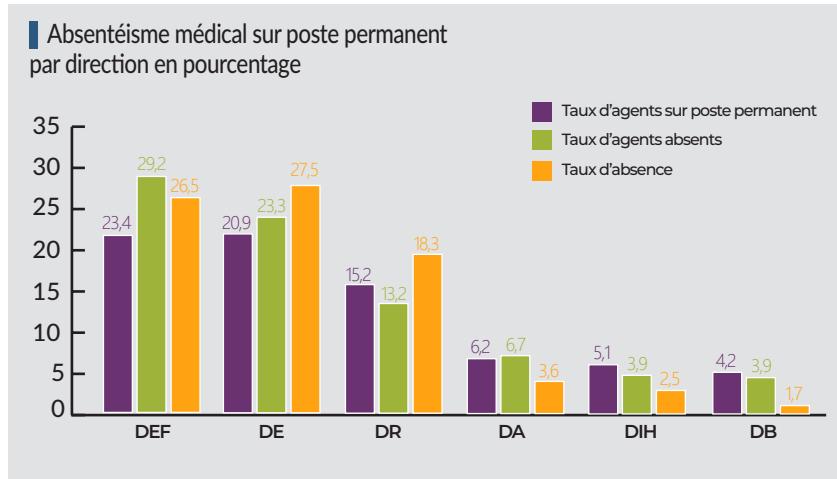
Selon l'affectation

Absentéisme médical sur poste permanent par pôle en pourcentage



L'analyse par pôle indique que le taux d'absence médical ainsi que le taux d'agents absents en 2024 sont globalement proportionnels au taux d'agents par pôle sur poste permanent présents et rémunérés dans la collectivité au 31 décembre.

Le graphe ci-dessous fait ressortir l'analyse pour les directions ayant un taux de représentativité d'agents sur poste permanent supérieur à 4 %.



De l'analyse, il ressort que la direction de l'éducation (DE), la direction des routes (DR) et la direction de l'enfance et de la famille (DEF) cumulent plus de 65 % du taux total d'agents sur poste permanent absents pour raison médicale et plus de 72 % du nombre de jours annuels d'absence pour raison médicale tandis que leur représentativité cumulée au sein de la collectivité est de 59,5 %. Il est à noter que plus de 48 % de l'effectif cumulé de ces 3 directions est composé d'agents de plus de 50 ans.

La collectivité, consciente que ces directions (DE, DR et DEF) ont les postes les plus exposés à prioriser les visites médicales en 2024 pour ces agents. Ainsi, 63 % des visites médicales du travail ont été diligentées au profit de ces agents.

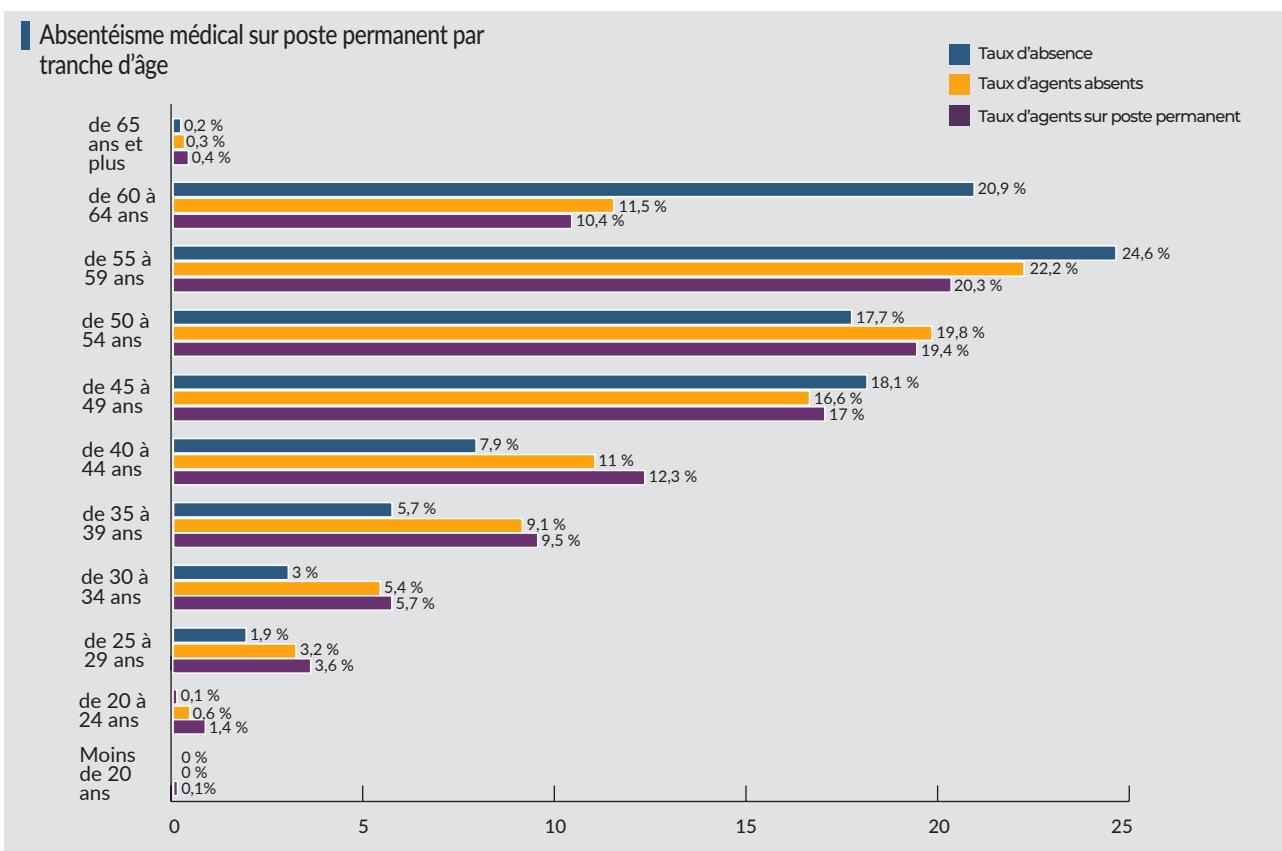
Selon la catégorie

Catégorie	Taux d'agents sur poste permanent	Taux d'agents absents	Taux d'absence
Catégorie A	32,5 %	32,6 %	22,8 %
Catégorie B	11,2 %	10,4 %	6,1 %
Catégorie C	56,4 %	57,0 %	71,1 %

Le taux d'agents absents pour raison médicale pour chaque catégorie est globalement proportionnel à la représentativité de chaque catégorie d'agents sur poste permanent de la collectivité. Toutefois, il est à noter que pour la catégorie C, le taux d'absence pour raison médicale est supérieur à son taux de représentativité alors qu'il est inférieur pour les 2 autres catégories.



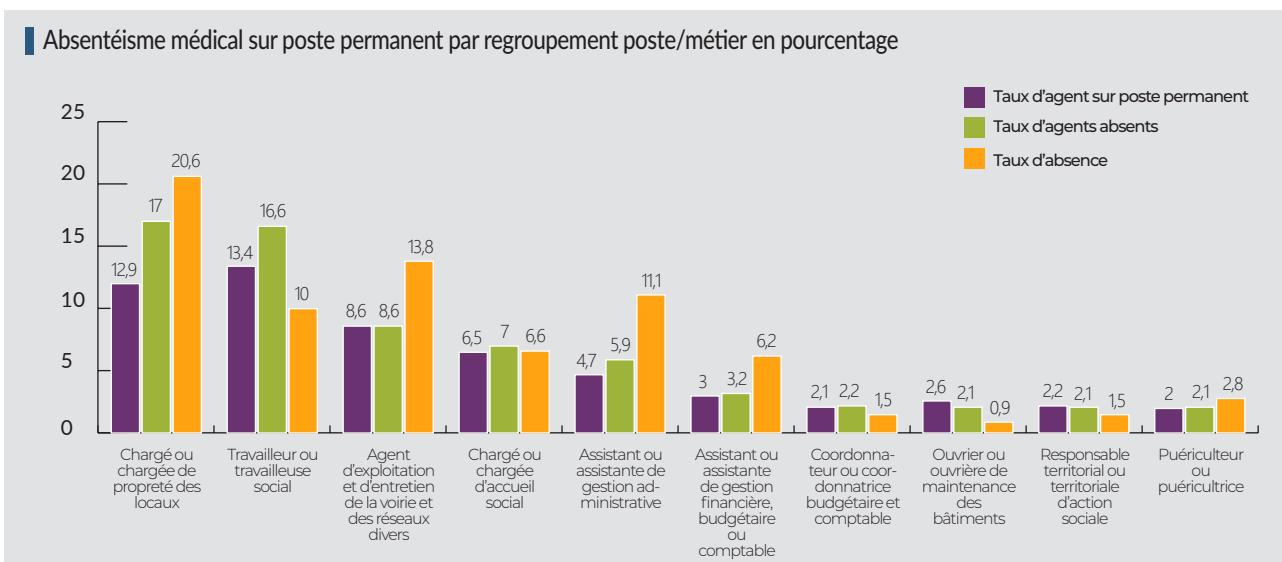
Selon la tranche d'âge



Les agents de plus de 50 ans représentent un peu plus de 50 % du nombre d'agents sur poste permanent de la collectivité ce qui est légèrement inférieur à leur taux d'agents absents pour raison médicale en 2024 (53,9 %) mais bien moindre que le taux d'absence médicale cumulée de l'année (63,4 %).

Selon le regroupement poste / métier

Le graphe ci-dessous indique l'analyse de l'absentéisme pour maladie ordinaire selon les regroupements poste/métier de la collectivité. N'ont été mentionnés que les postes métiers ayant eu en 2024 un taux d'agents absents supérieur à 2 %.



Il est à noter que les 3 regroupements poste/métier comportant le taux de jours d'absence ou le taux d'agents absents le plus élevé sont des regroupements poste/métier que l'on retrouve principalement ou uniquement dans les 3 directions ayant aussi les taux les plus élevés (enfance et famille, routes et éducation) pour l'absentéisme médical.

→ Focus maladie ordinaire

L'analyse des absences pour maladie ordinaire est élaborée sous les mêmes angles que l'analyse ci-dessus avec le premier tableau qui indique le taux d'agents par rapport au nombre total d'agents ayant eu une absence pour maladie ordinaire en 2024 par durée annuelle en jours cumulés consécutifs ou non. Le deuxième tableau indique le taux d'absentéisme médical au titre de la maladie ordinaire et les tableaux suivants comportent les taux d'analyse selon l'affectation (pôle et direction), la catégorie, la tranche d'âge et le regroupement poste métier des agents sur poste permanent.

Nombre de jours annuels d'absence médicale	Taux d'agents
< 30 jours	70,9 %
>= 30 jours et < 60 jours	15,9 %
>= 60 jours et < 90 jours	5,8%
>= 90 jours et < 180 jours	5,1 %
>=180 jours et < 1 an	2,3 %
1 an	0 %

Cette étude met en évidence que la plupart des arrêts liés à la maladie ordinaire ont une durée annuelle cumulée par agent de moins d'un mois, seuls 13 % des arrêts ont une durée cumulée supérieure ou égale à 2 mois.

Tranches d'âge	Taux absentéisme médical
Moins de 20 ans	0 %
De 20 à 24 ans	0,1 %
De 25 à 29 ans	2,8 %
De 30 à 34 ans	2,6 %
De 35 à 39 ans	2,8 %
De 40 à 44 ans	2,4 %
De 45 à 49 ans	3,5 %
De 50 à 54 ans	3,6 %
De 55 à 59 ans	3,9 %
De 60 à 64 ans	3,2 %
65 ans et plus	3,5 %

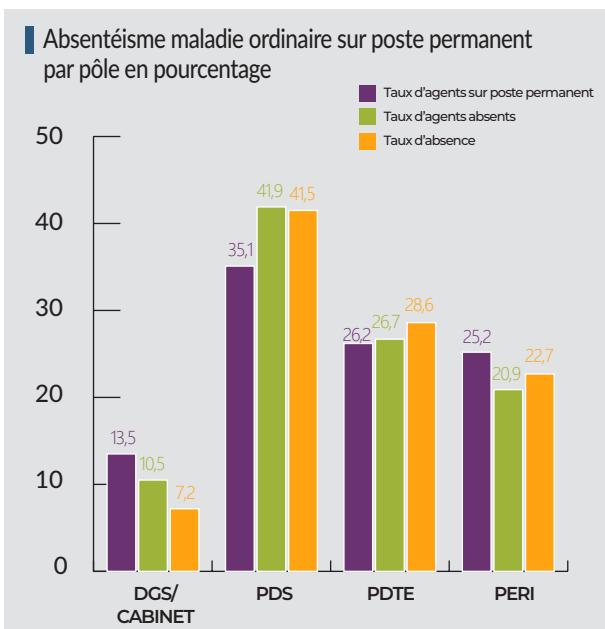
Le tableau ci-dessus indique le taux d'absentéisme médical au titre de la maladie ordinaire par tranche d'âge des agents sur poste permanent (nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire / nombre d'agents sur poste permanent de la tranche d'âge x 365 jours). Il est à noter que le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire augmente à partir de 45 ans et le taux le plus élevé concerne la tranche de 55 à 59 ans.

Les analyses ci-dessous comportent les chiffres 2024 de l'absentéisme pour maladie ordinaire (CMO) selon l'affectation (pôles et directions), la catégorie statutaire, la tranche d'âge et le regroupement poste/métier des agents.

Elles indiquent par typologie étudiée (pôle, catégorie ...) :

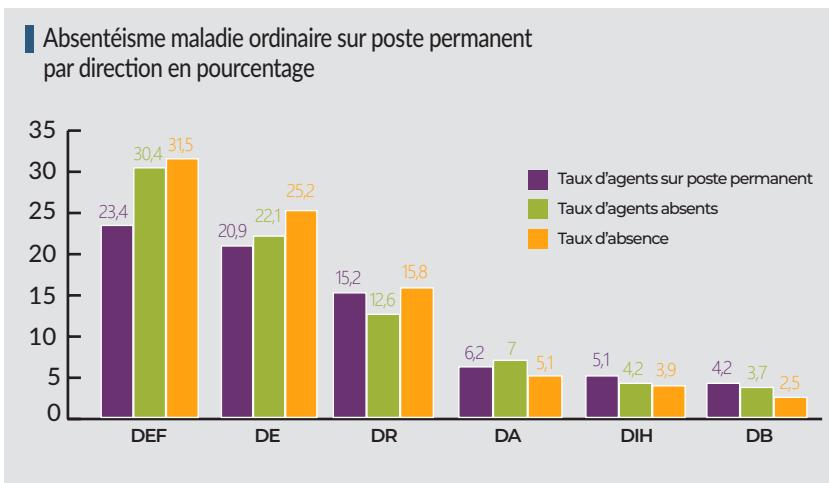
- Taux d'absence = nombre de jours d'absences en CMO de l'année par pôle, catégorie .../le nombre total de jours d'absence CMO dans l'année pour l'ensemble des agents
- Taux d'agents absents = nombre d'agents absents en CMO dans l'année par pôle, catégorie.../le nombre total d'agents absents en CMO sur poste permanent de la collectivité
- Taux d'agents sur poste permanent = nombre d'agents sur poste permanent présents et rémunérés au 31/12 par pôle, catégorie.../ nombre total d'agents sur poste permanent de la collectivité présents et rémunérés au 31/12.

Selon l'affectation



Il ressort de l'analyse par pôle que les taux d'agents absents pour maladie ordinaire et les taux d'absentéisme sont globalement proportionnel au taux d'agents présents et rémunérés au 31/12/2024 bien qu'il soit à noter que ceux du pôle des solidarités sont plus élevés de 6 points.

Le graphe ci-dessous fait ressortir l'analyse pour les directions ayant un taux de représentativité d'agents sur poste permanent supérieur à 4 %.



Cette étude démontre que pour les 3 directions (direction de l'Enfance et de la famille, direction de l'Éducation et direction des Routes) qui montraient dans l'étude de l'absentéisme médical global les taux d'absences les plus élevés, une direction (les routes) présente des taux pour la maladie ordinaire inférieurs à son taux de représentativité, une deuxième (l'éducation) a des taux globalement identiques à son taux de représentativité et la troisième (l'enfance et de la famille) accuse les taux de durée d'absence et d'agents absents supérieurs d'environ 35 % à son taux de représentativité.

Pour les autres unités, les 2 taux sont similaires ou inférieurs à leur taux de représentativité.

Selon la catégorie

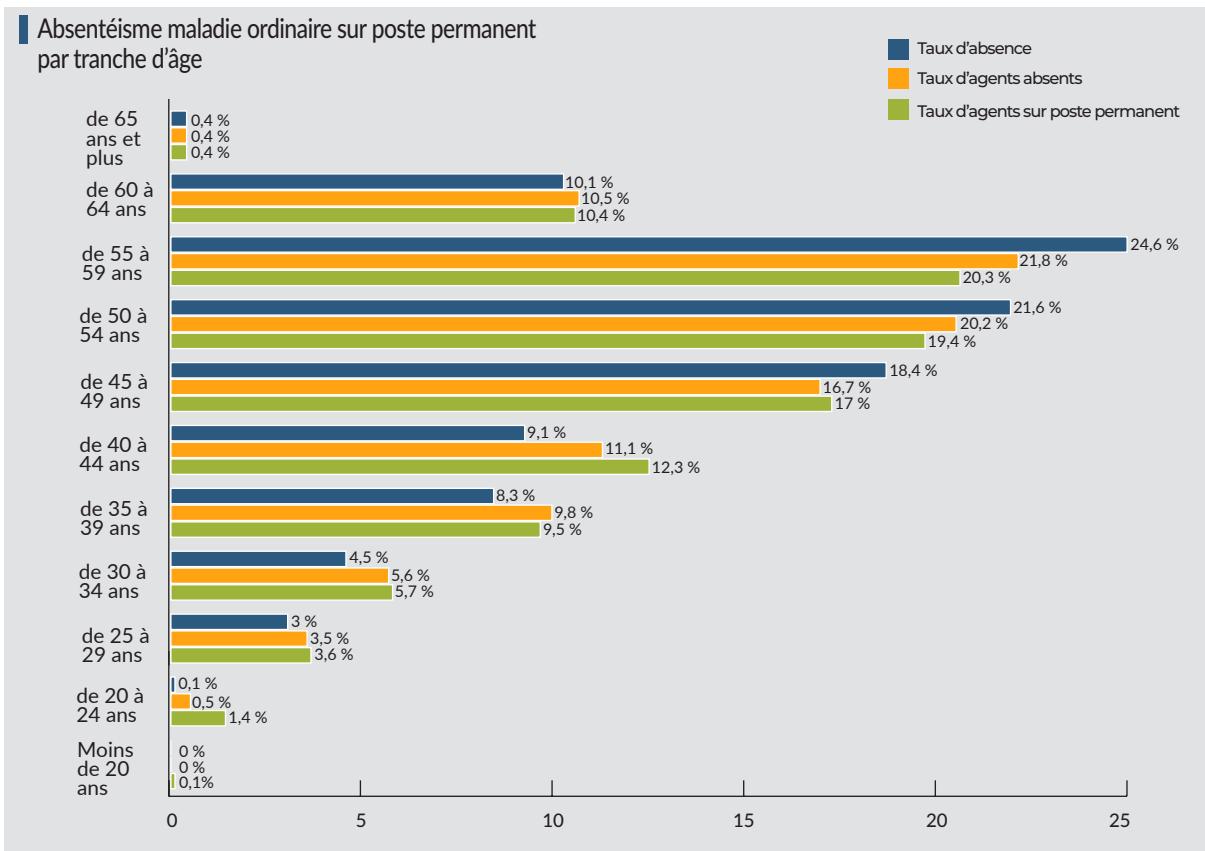
Catégorie	Taux d'agents sur poste permanent	Taux d'agents absents	Taux d'absence
Catégorie A	32,5 %	34,2 %	27,2 %
Catégorie B	11,2 %	10,9 %	6,1 %
Catégorie C	56,4 %	54,9 %	66,7 %

Le taux d'agents absents pour maladie ordinaire pour chaque catégorie est globalement proportionnel à la représentativité de chaque catégorie d'agents sur poste permanent de la collectivité avec un léger écart à la hausse pour la catégorie A et à la baisse pour les catégories B et C.

Concernant le taux d'absence, celui de la catégorie C est supérieur à son taux de représentativité alors qu'il est inférieur pour la catégorie A et B.

Il peut en être conclu qu'il y a plus d'agents de catégorie A absents par rapport à leur proportion dans la collectivité mais pour une durée moins longue que les agents de catégorie C.

Selon la tranche d'âge

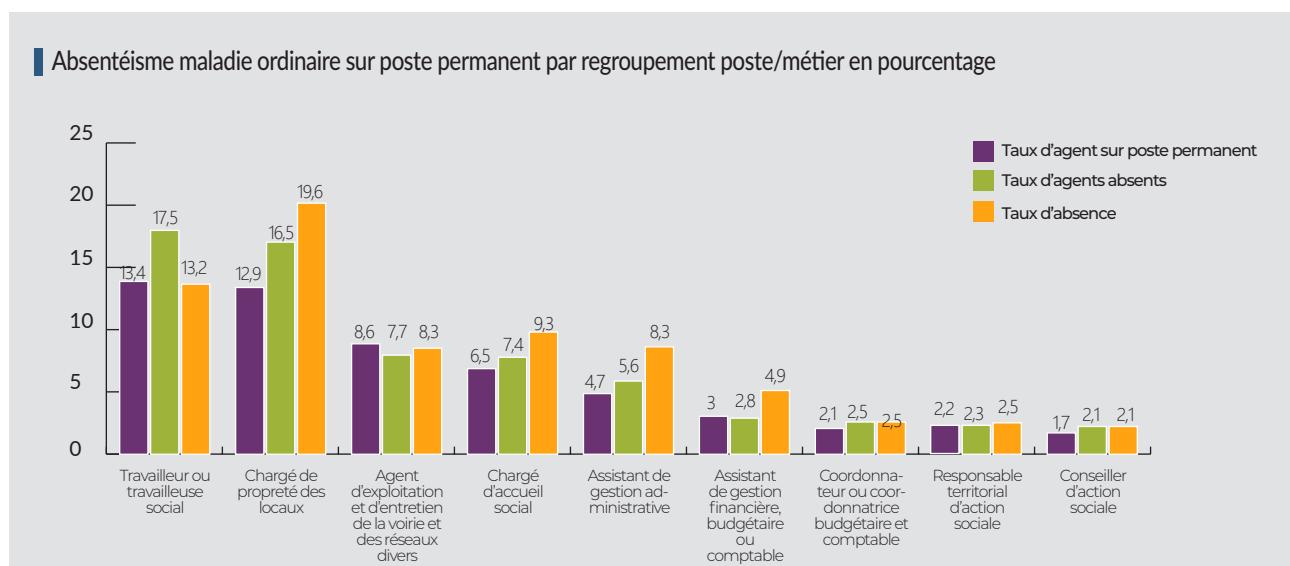


Les taux d'absences ainsi que les taux d'agents absents pour maladie ordinaire sont plus élevés que les taux de représentativité des 3 tranches d'âge comprises entre 45 et 59 ans.

Le taux d'agents absents et le taux de jours d'absence pour maladie ordinaire des agents de 50 ans et plus respectivement de 52,8 % et 56,6 % sont légèrement supérieurs à leur taux de représentativité au sein de la collectivité (50,4 %).

Selon le regroupement poste/métier

Le graphe ci-dessous indique l'analyse de l'absentéisme pour maladie ordinaire selon les regroupements poste/métier de la collectivité. N'ont été mentionnés que les postes métiers ayant eu en 2024 un taux d'agents absents supérieur à 2 %.



Comme cela a été le cas pour l'absentéisme médical total, les 3 regroupements poste/métier comportant le taux de jours d'absence ou le taux d'agents absents les plus élevés sont des regroupements poste/métier que l'on retrouve principalement ou uniquement dans les 3 directions ayant aussi les taux les plus élevés (enfance et famille, routes et éducation).

Il est à noter toutefois que pour la maladie ordinaire, ce sont les agents issus du regroupement « travailleur ou travailleuse social(e) » qui ont les taux d'absentéisme pour maladie ordinaire les plus élevés tandis que pour l'absentéisme médical global, c'était celui des agents composant le regroupement poste/métier « chargé ou chargée de propriété des locaux ».

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

Le nombre d'accidents et de maladies professionnelles reconnus imputables au service en 2024 a diminué par rapport à 2023. C'est ainsi 61 accidents et 9 maladies professionnelles qui ont été qualifiés comme imputable au service.

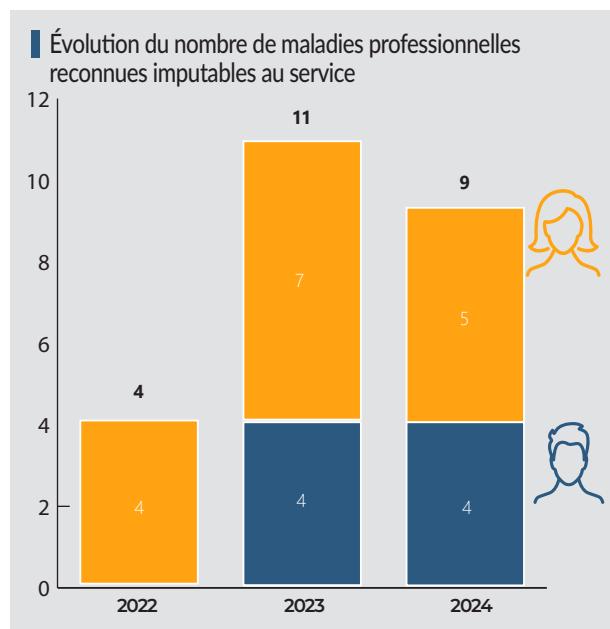
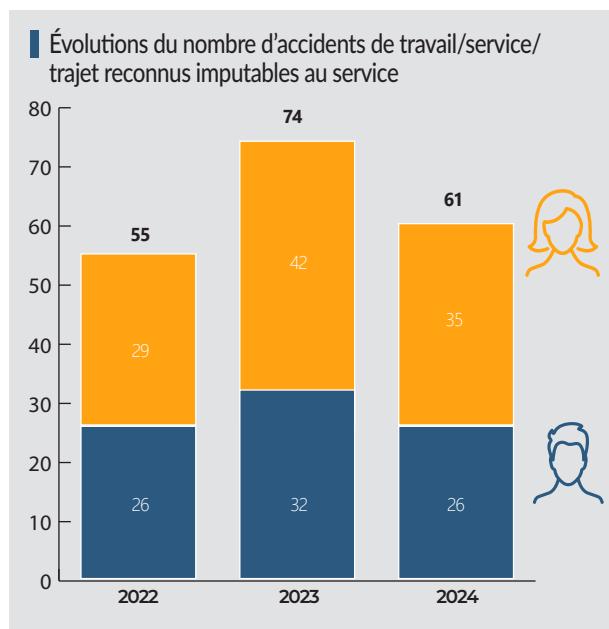
Il est à noter que les accidents et maladies professionnelles reconnus imputables au service en 2024 peuvent avoir été déclarés la même année ou les années antérieures.

39 % des accidents reconnus en 2024 n'ont pas entraîné d'arrêt de travail.

La sinistralité professionnelle totale pour la collectivité diminue de 17,6 %.

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

Les troubles musculosquelettiques sont la première cause de maladies professionnelles.



En ce qui concerne les événements déclarés en 2024, 75 accidents (27 hommes – 48 femmes) et 9 maladies professionnelles (6 hommes – 3 femmes) ont fait l'objet d'une demande de reconnaissance d'imputabilité au service.

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

- Aux membres supérieurs (23 %, + 13 points/2023)
- Aux mains (21 % contre 24 % en 2023)
- Sur le tronc (14 % contre 16% en 2023),
- Aux genoux (7% contre 10 % en 2023).

Sur les déclarations d'accident, 53 % ont entraîné un arrêt de travail supérieur à 1 jour et 44 % n'ont pas entraîné d'arrêt et pour les maladies professionnelles, 67 % ont entraîné un arrêt de travail supérieur à 1 jour et 33 % n'ont pas entraîné d'arrêt de travail.



→ Analyse de l'absentéisme médical pour raison professionnelle (AT-MP)

Cette analyse concerne les agents sur poste permanent ayant été présents dans la collectivité au cours de l'année et ayant eu des jours d'arrêt de travail en 2024 liés à un accident ou une maladie reconnus imputables au service au cours de l'année ou des années antérieures.

Les tableaux ci-dessous indiquent par année de reconnaissance de l'évènement, le nombre de jours d'arrêts en 2024 et le nombre d'agents concernés par ces arrêts.

Dans les chiffres des accidents, sont inclus 104 jours comptabilisés à ce titre concernant 6 agents dont le congé a été reconnu provisoirement imputable au service au cours de l'année.

Accidents de service/travail/trajet		
Année de reconnaissance	Nombre de jours en 2024	Nombre d'agents concernés
2017	366	1
2021	152	1
2022	702	3
2023	605	5
2024	1823	36
CITIS Provisoire 2024	104	6
Total	3752	52

Maladies professionnelles		
Année de reconnaissance	Nombre de jours en 2024	Nombre d'agents concernés
2004	366	1
2018	366	1
2020	366	1
2021	1244	4
2023	1012	6
2024	415	3
Rechute 2010 reconnue en 2022	91	1
Rechute 2020 reconnue 2024	110	1
Total	3970	18

Il est à noter que les arrêts liés au évènements reconnus (AT et MP cumulés) en 2024 représentent plus d'un tiers du nombre total de jours d'arrêts liés à une cause professionnelle. Le ratio pour les accidents seuls représente 51,4 % alors qu'il n'est que de 13,2 % pour les maladies professionnelles. Pour ces dernières, il est à noter que la majeure partie des jours d'arrêts en 2024 est liée à des évènements reconnus en 2021 et 2023.

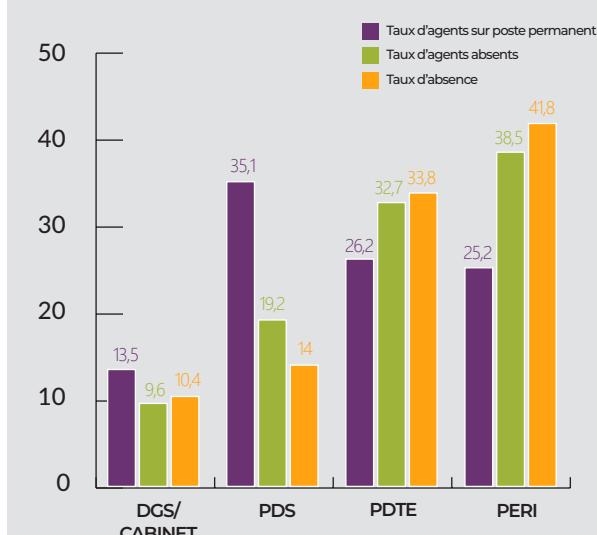
Les analyses ci-dessous comportent les chiffres 2024 de l'absentéisme médical professionnel (accidents de service, travail ou trajet sur la partie gauche du document et maladie professionnelle sur la partie droite) selon l'affectation (pôles et directions), la catégorie statutaire, la tranche d'âge et le regroupement poste/métier des agents.

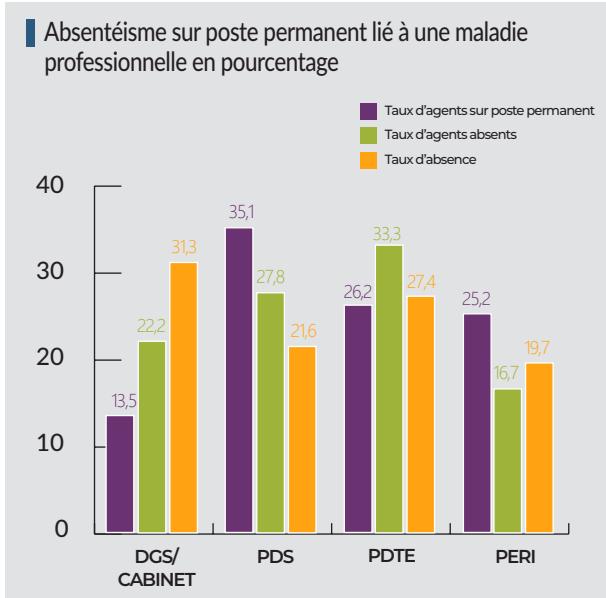
Elles indiquent par typologie étudiée (pôle, catégorie ...) :

- Taux d'absence = nombre de jours d'absences lié à un AT ou une MP de l'année par pôle, catégorie .../le nombre total de jours d'absence liés à un AT ou une MP dans l'année pour l'ensemble des agents
- Taux d'agents absents = nombre d'agents absents au titre d'un AT ou d'une MP dans l'année par pôle, catégorie.../le nombre total d'agents absents au titre d'un AT ou d'une MP sur poste permanent de la collectivité
- Taux d'agents sur poste permanent = nombre d'agents sur poste permanent présents et rémunérés au 31/12 par pôle, catégorie.../ nombre total d'agents sur poste permanent de la collectivité présents et rémunérés au 31/12.

Selon l'affectation

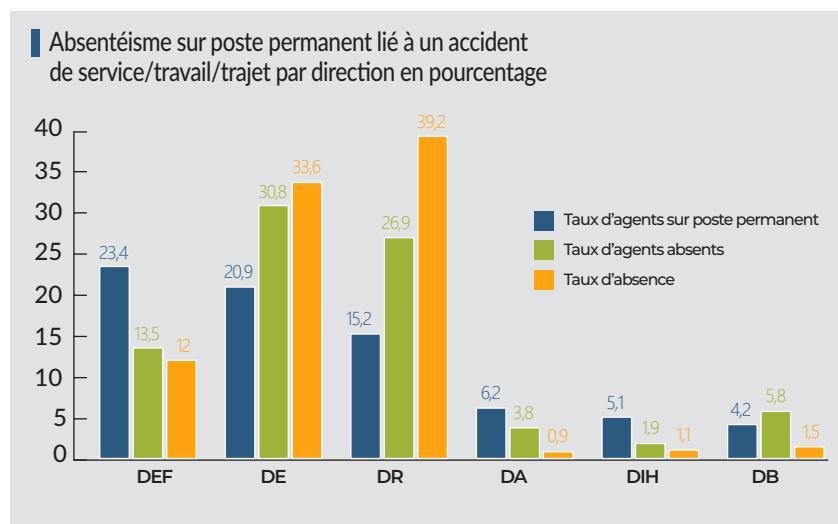
Absentéisme sur poste permanent lié à un accident de service/travail/trajet en pourcentage



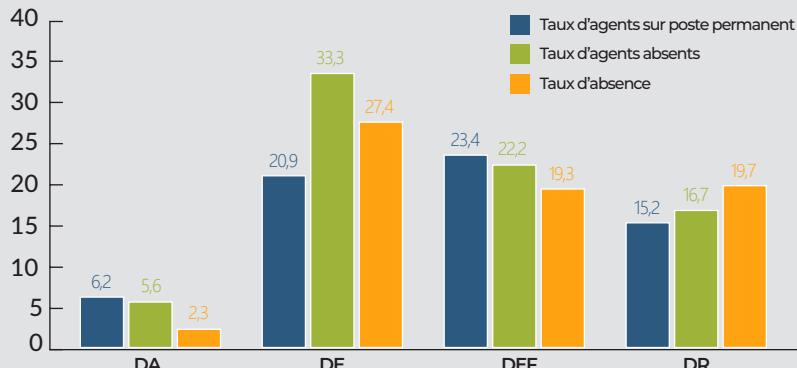


Le taux d'absences et celui d'agents absents sont supérieurs au taux d'agents sur poste permanent pour 2 pôles, le PERI et dans une moindre mesure le PDTE. Concernant les maladies professionnelles le PERI a également ces 2 taux supérieurs au taux de sa représentativité au sein de la collectivité ainsi que le pôle DGS/Cabinet au sein duquel se trouve l'équipe de transition professionnelle de la Direction des ressources humaines dont les agents ont bénéficié de jours d'arrêt liés à une maladie professionnelle.

Les graphes ci-dessous font ressortir l'analyse pour les directions ayant un taux de représentativité d'agents sur poste permanent supérieur à 4 %.



Absentéisme sur poste permanent lié à une maladie professionnelle par direction en pourcentage



L'analyse par direction montre des taux d'absentéisme élevés pour la direction de l'Éducation tant en termes d'accidents que de maladie professionnelle. La direction des Routes quant à elle, voit ses taux d'absentéisme au-dessus de son taux de représentativité pour les accidents et dans une moindre mesure pour les maladies professionnelles. Les autres directions (hors ETPRO pour la DRH) ont globalement des taux d'absentéisme inférieurs à leur taux d'agents sur poste permanent.

Selon la catégorie

Accidents de service/travail/trajet			
Catégorie	Taux d'agents sur poste permanent	Taux d'agents absents	Taux d'absence
Catégorie A	32,5 %	17,3 %	18,4 %
Catégorie B	11,2 %	3,8 %	0,4 %
Catégorie C	56,4 %	78,8 %	81,2 %

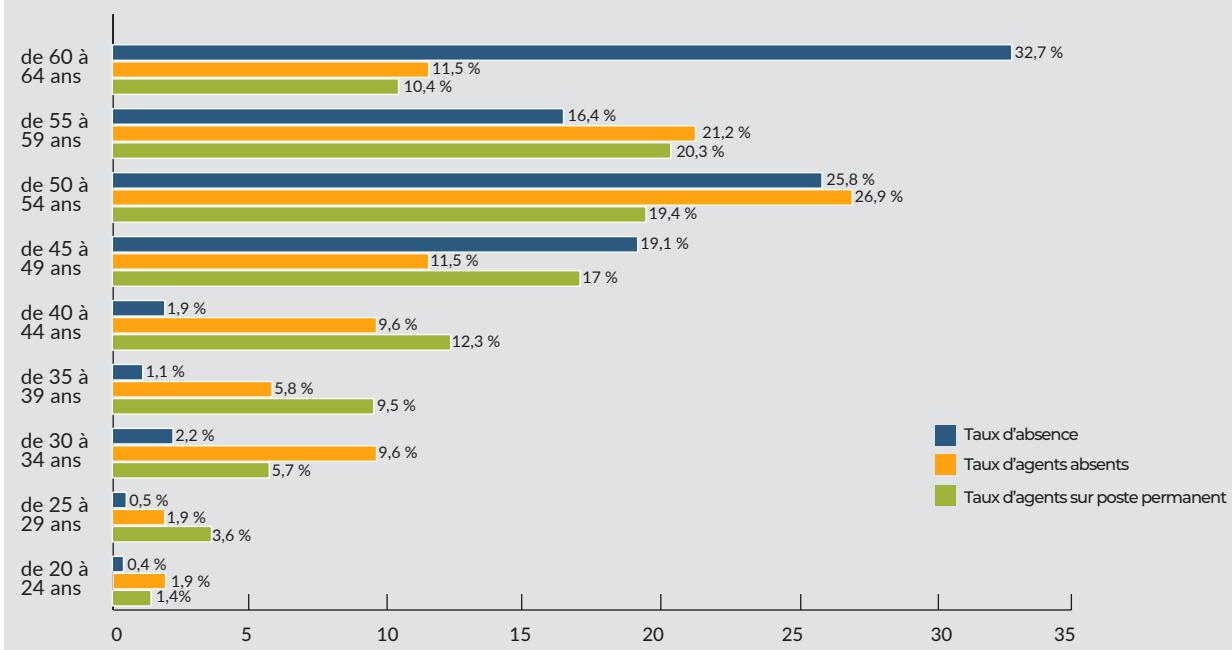
Il est à noter que la majeure partie des accidents ou maladies reconnus imputables au service sont au détriment des agents de catégorie C, dont le taux d'absentéisme pour ces raisons en jours cumulés ou en nombre d'agents est largement supérieur à leur taux de représentativité au sein de la collectivité.

Ceci s'explique par le fait que la plupart des agents ayant déclaré des accidents ou des maladies professionnelles sont affectés dans les collèges ou dans les unités d'exploitation des routes et sont donc pour la majeure partie des agents de catégorie C.

Maladies professionnelles			
Catégorie	Taux d'agents sur poste permanent	Taux d'agents absents	Taux d'absence
Catégorie A	32,5 %	16,7 %	14,2 %
Catégorie B	11,2 %	5,6 %	6,1 %
Catégorie C	56,4 %	77,8 %	79,6 %

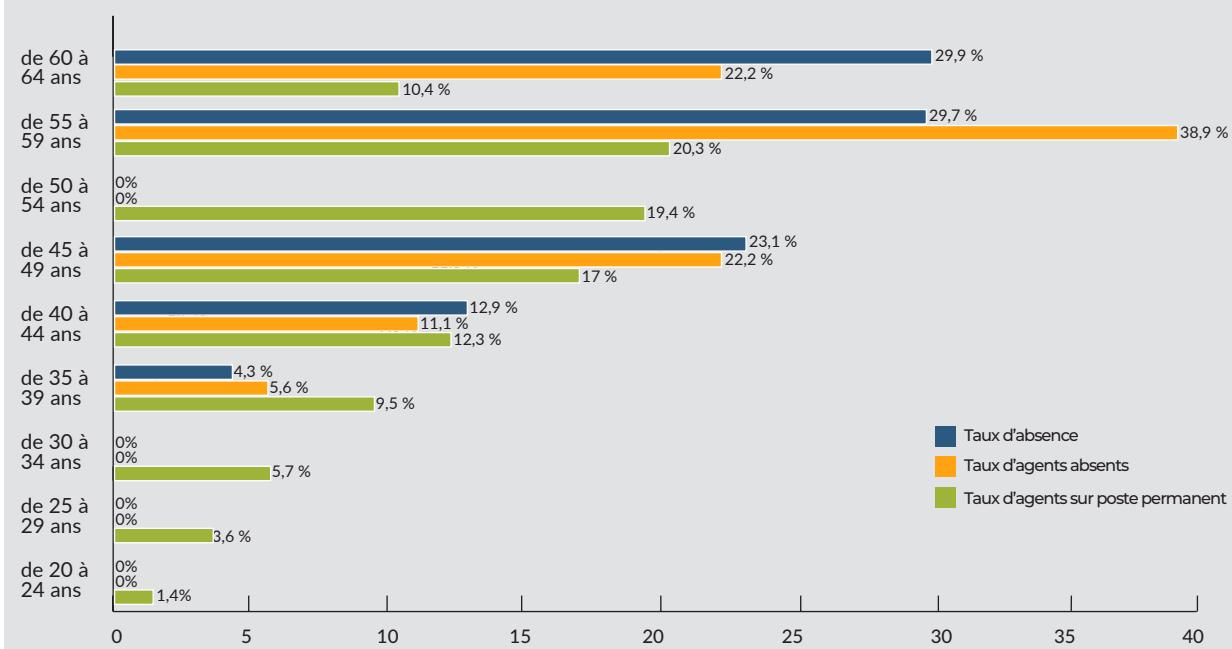
Selon la tranche d'âge

Absentéisme maladie ordinaire sur poste permanent par tranche d'âge



Pour les accidents, l'analyse par tranche d'âge que les trois quarts des jours d'absence se portent sur les agents de plus de 50 ans avec un taux particulièrement élevé pour les plus de 60 ans. La proportion d'agents absents est quant à elle de l'ordre de 60 % pour ces mêmes agents avec un taux globalement proportionnel au taux de représentativité pour ceux de plus de 60 ans.

Absentéisme maladie ordinaire sur poste permanent par tranche d'âge



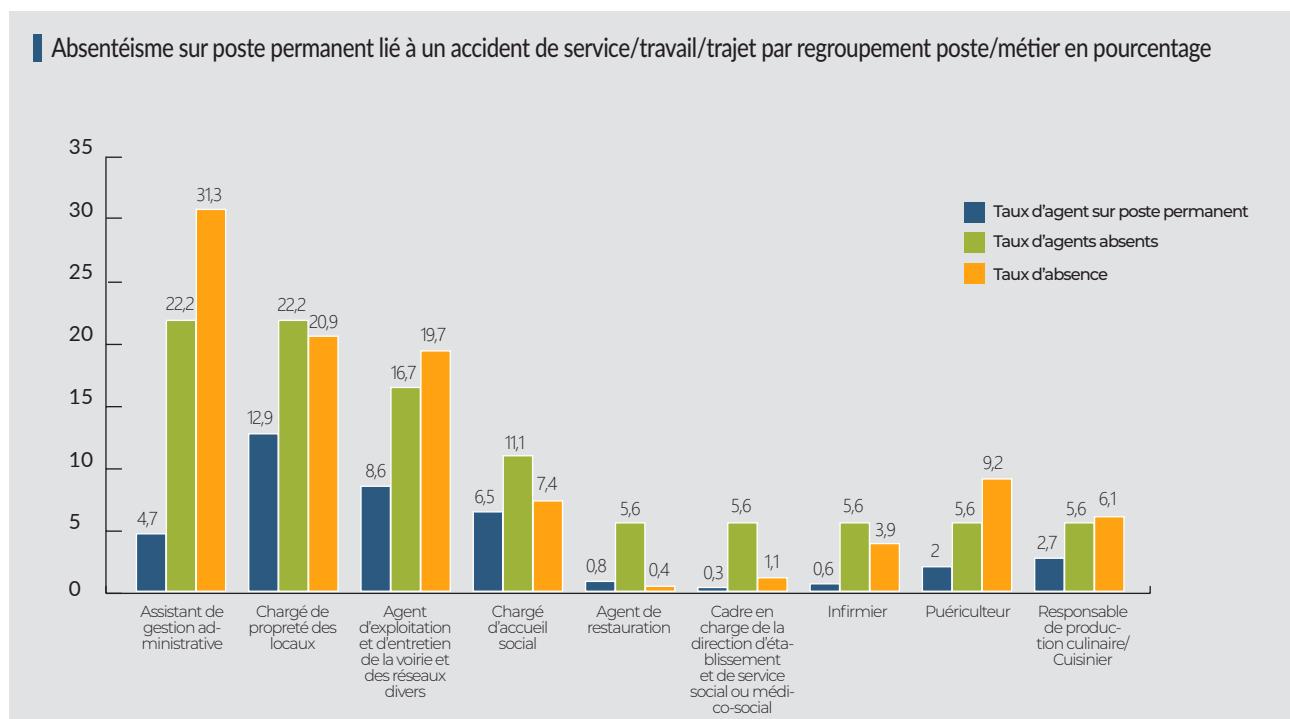
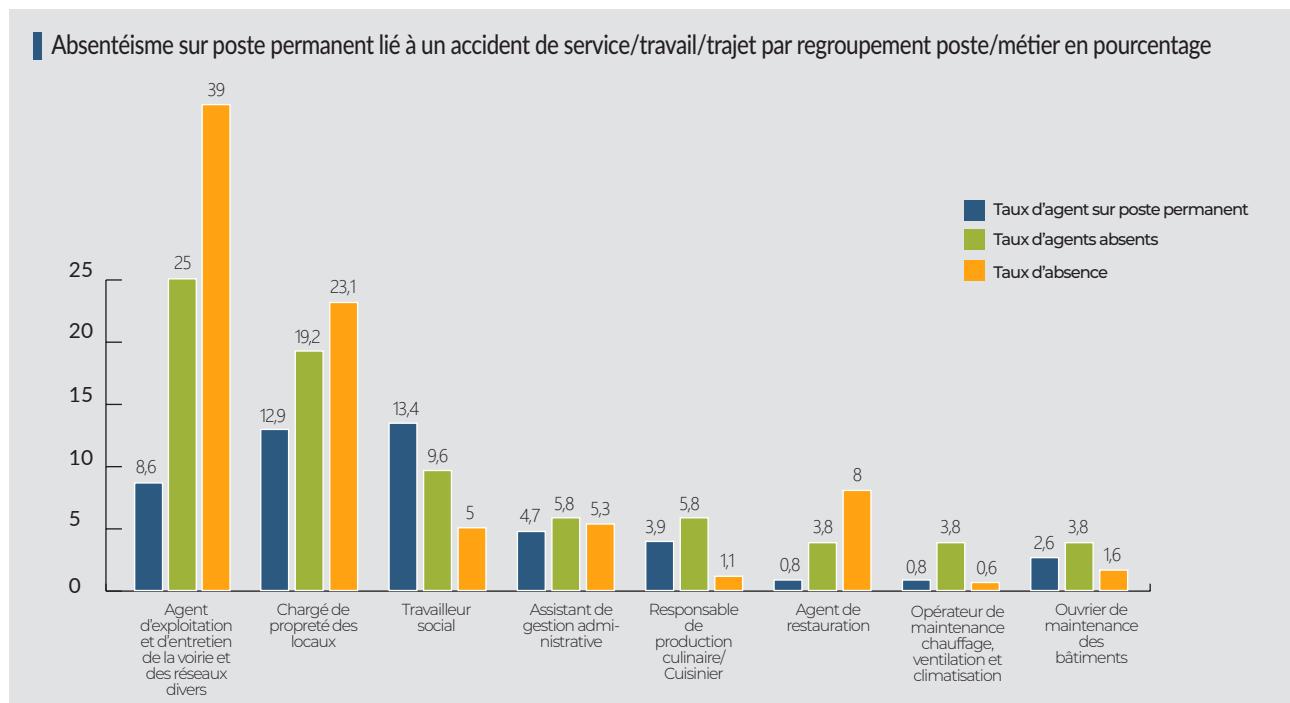
Concernant la maladie professionnelle, les agents de plus de 55 ans sont les plus touchés et représente environ 60 % du nombre de jours d'absence ou du nombre d'agents absents en 2024. Il est à noter que les agents de la tranche des 45 à 49 ans ont également leur taux d'absentéisme légèrement supérieur à leur taux de représentativité au sein de la collectivité.



A contrario aucun agent de moins de 35 ans n'a déclaré d'arrêt de travail pour maladie professionnelle.

Selon le regroupement poste/métier

Les graphes ci-dessous indique l'analyse de l'absentéisme médical professionnel selon les regroupements poste/métier de la collectivité. N'ont été mentionnés que les postes métiers ayant eu en 2024 un taux d'agents absents supérieur à 2 %.



IV. SIGNALLEMENT

En 2024, 8 agents ont saisi la cellule DISIGN contre 6 en 2023. 12,5 % des saisines sont effectuées par des hommes (contre 70 % l'année précédente). 5 saisines concernent des faits de harcèlement moral et les autres des faits de menaces ou intimidations.

Sur ces 8 saisines, 3 ont été prises en considération. Ces 3 agents ont saisi la cellule pour les mêmes faits émis par le même auteur ce qui a entraîné une enquête administrative mais n'a eu aucun aboutissement du fait du départ de l'agent mis en cause. Pour les 5 autres, la cellule analysant les dossiers a réorienté les agents vers un autre process, le motif ne relevant pas du dispositif DISIGN.

Les actes de violence, de menace et d'intimidation (13 pour les usagers et 1 en interne) connaissent une légère hausse par rapport à 2023 (11 pour les usagers et 1 en interne) mais reste cependant nettement inférieur à 2022 (17 pour les usagers et 8 en interne). Ces actes ont été commis à 79 % envers des femmes (92 % en 2023 et 2022). 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 134 agents (117 en 2023) dont 132 sur poste permanent et 2 sur poste non permanent, soit 7,7 % de l'effectif total (hors MDE). Parmi ces 134 travailleurs handicapés, 68,7 % sont des femmes et 31,3 % des hommes, 96,3 % sont fonctionnaires et 73,9 % relèvent de la catégorie C. Parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, 83,6 % sont reconnus travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et 11,9 % sont bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité.

Le Département mène une politique d'accueil et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap depuis 2012. Dans cette continuité, une 4ème convention triennale entre le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) et le Département des Deux- Sèvres a été signée le 14 mars 2023 qui court donc jusqu'en 2025.

Au-delà de la convention, les actions de sensibilisation, de formation et de communication sur le handicap ont été menées tout au long de l'année 2024 auprès des agents mais également au niveau des acteurs de la prévention de proximité. Ces actions ont permis à de nouveaux agents de solliciter le SSVT afin d'être accompagnés dans les démarches administratives pour une reconnaissance de qualité de travailleur en situation de handicap mais également pour l'aménagement de leur poste de travail. Le résultat de la mise en œuvre de ces actions s'est traduit par une augmentation significative du taux d'emploi en 2024.

Par ailleurs, un module sur le handicap est dorénavant inscrit dans le programme de la formation initiale des assistants de prévention.

Enfin, la 28ème édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) s'est tenue du 18 au 24 novembre 2024. Cet évènement national est organisé au Département des Deux-Sèvres depuis 2018.

En 2024, le Département a souhaité s'inscrire de nouveau dans cette dynamique en organisant la journée « duoday » le 21 novembre 2024. Cet évènement permet aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier en passant une journée avec un professionnel, sur son lieu de travail. C'est ainsi 4 parrains (unité des espaces verts et l'unité de maintenance territoriale du service de la maintenance et exploitation des bâtiments de la Direction des bâtiments, le service des moyens et de la commande publique et la Direction du Tourisme) qui se sont portés volontaires et ont accueilli 4 personnes en situation de handicap.

Ce moment d'échange a permis du côté des parrains d'avoir l'occasion de rencontrer de nouveaux profils et de faire découvrir leur métier. Les retours des personnes en situation de handicap à la fin de la journée ont été très positifs. Un participant a d'ailleurs indiqué que grâce à cette journée il allait pouvoir se positionner sur son nouveau projet et suivre une formation d'électricien. D'autres ont exprimé avoir gagné suffisamment de confiance pour se projeter sur un nouveau métier.

PARTIE 5

FORMATION

Le nombre d'agents présents et rémunérés au 31/12/2024 ayant participé à au moins une formation au cours de l'année a fortement augmenté (+ 20,2 %) par rapport à l'année précédente ou par rapport à 2022 (+ 37,7 %).

Le nombre total de journée de formation dispensées a également augmenté de façon conséquente en 2024 par rapport à 2023 (+ 37,3 %).

L'année 2024 a marqué un nouveau record en termes de formations dispensées. Le déploiement des formations O365 en année pleine, le nombre important de formations en matière d'hygiène et sécurité, ou l'accent mis sur les actions concernant des agents du pôle des Solidarités (PDS) expliquent pour une large part cette montée en puissance.

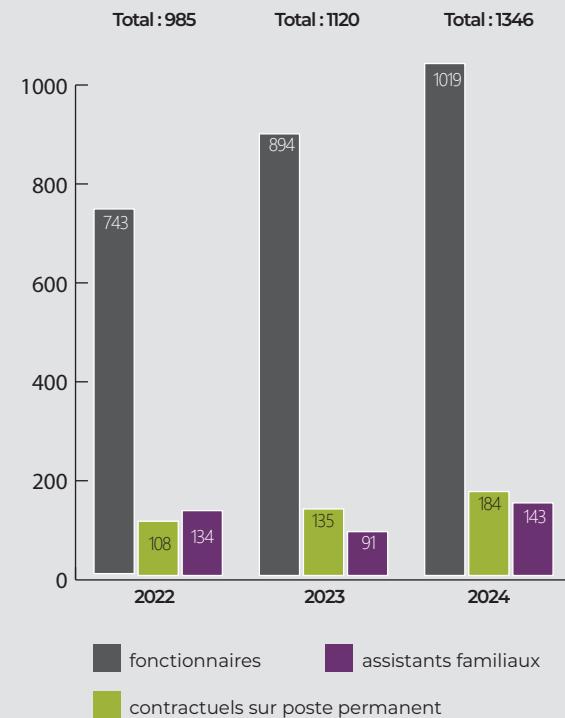
On observe ainsi une forte hausse par rapport à 2023, qui était déjà une année où l'activité formation avait fortement progressé : augmentation en 2024 de 37 % du nombre de jours de formation suivies et progression de plus de 20 % du nombre d'agents ayant suivi au moins une formation par rapport à l'année précédente.

Cette trajectoire est particulièrement sensible concernant les assistants familiaux :

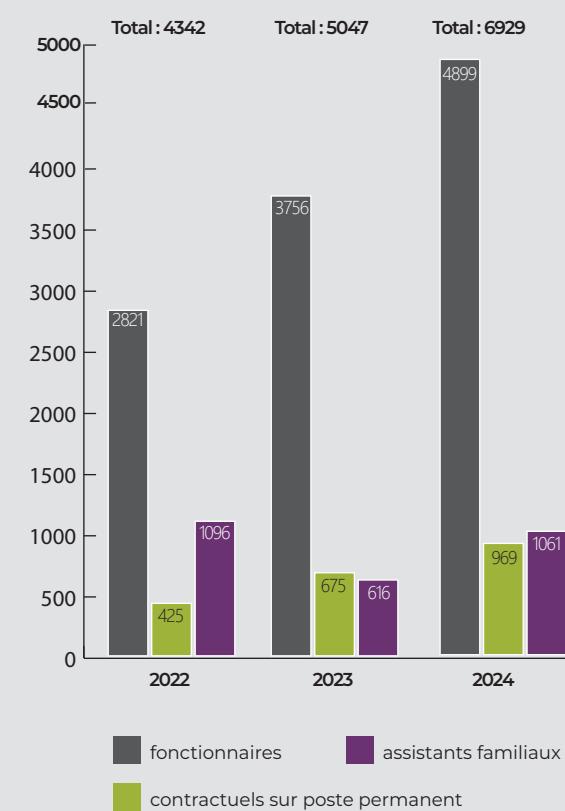
Hausse de 57 % pour le nombre d'agents ayant participé à au moins une formation en 2024, par rapport à 2023, et augmentation de 72 % du nombre de jours de formations dispensées.

La hausse du nombre d'agents ayant suivi une formation sur le nombre total d'agents présents et rémunérés au 31/12 est particulièrement marquée chez les fonctionnaires (85,4 % en 2024 contre 74,2 % en 2023 et 61,5 % en 2022) et est moindre chez les contractuels sur poste permanent bien qu'ayant connu une forte hausse cette année (79 % en 2024 contre 59,5 % en 2023 et 52,5 % en 2022).

Nombre d'agents ayant participé à au moins une formation dans l'année



Nombre de journées de formation dispensées





Les femmes représentent 66,2 % des agents sur poste permanent ayant suivi une formation contre 68 % en 2023 et 72 % en 2022. Ce pourcentage est supérieur au taux de féminisation sur taux permanent de notre collectivité (64 %) comme à celui de féminisation globale (65 %).

Assez logiquement, 3 domaines d'activité sont majoritaires dans les formations qui ont été mises en place en 2024 : le domaine social-santé représente 34 % du nombre de jours de formations, le numérique 37 %, et l'hygiène-sécurité 18 %.

Comme en 2023, il convient de souligner qu'une large part de ces formations ont été menées dans le cadre de notre école de formation interne.

Parmi celles-ci, on soulignera l'effort de la collectivité concernant le déploiement des formations Office 365 : pour la seule année 2024, 536 agents ont été formés aux outils collaboratifs, 223 à Word, et 217 à Excel.

En 2025, certains cycles de formations arriveront à leur terme : les formations O365 tout d'abord, car leur déploiement généralisé aura atteint ses objectifs, et le marché supervision et analyse de la pratique du PDS ensuite, car l'absentéisme constaté et le faible nombre d'inscrits aux sessions montrent un essoufflement du dispositif.

Ce contexte constituera une opportunité autant qu'un défi. Il nécessitera de faire preuve de créativité, d'adaptabilité, et de mieux cibler nos actions, au plus près des besoins des agents et des usagers.

Ainsi, le projet « proches et solidaires » s'accompagnera d'un plan de formation pluriannuel sur des thématiques clairement identifiées (formations pour les chargés d'accueil social, les cadres en protection de l'enfance, sur la thématique du handicap ou le travail en interdisciplinarité...).

Par ailleurs, de nouveaux cycles de formations seront mis en place, en particulier en matière de développement des compétences managériales (Parcours GRH) et de formations hygiène et sécurité (manipulation des extincteurs, évacuation des bâtiments).

Le dialogue de gestion avec les directions se poursuivra afin d'identifier les besoins de formations dès les premiers stades des projets de réorganisation et de mieux anticiper les transitions numériques et écologiques, ainsi que les transformations de nos métiers.

Enfin, une nouvelle étape du plan de formation devra être construite, dans un processus collaboratif. Il devra permettre, en cohérence avec le PAD, d'identifier les grandes thématiques à mettre en œuvre dans le cadre du plan pluriannuel de formation 2026-2028.

PARTIE 6

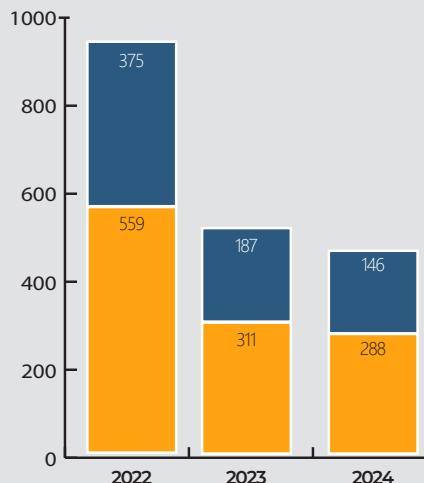
ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



I. AVANCEMENT D'ÉCHELON

Les avancements d'échelon ont concerné 434 agents (66,4 % de femmes et 33,6 % d'hommes). Cette répartition est légèrement supérieure à la proportion de femmes et d'hommes fonctionnaires de la collectivité (62,3 % pour les femmes et 37,7 % pour les hommes).

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



II. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

85 agents ont bénéficié d'un avancement de grade (61,2 % de femmes et 38,8 % d'hommes) et 19 d'une promotion interne (57,9 % de femmes et 42,1 % d'hommes) dont 2 lauréats d'un examen professionnel. Il est à noter une hausse de 26,7 % des promotions internes en 2024 par rapport à 2023.

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



Nombre d'agents ayant bénéficié d'une promotion interne



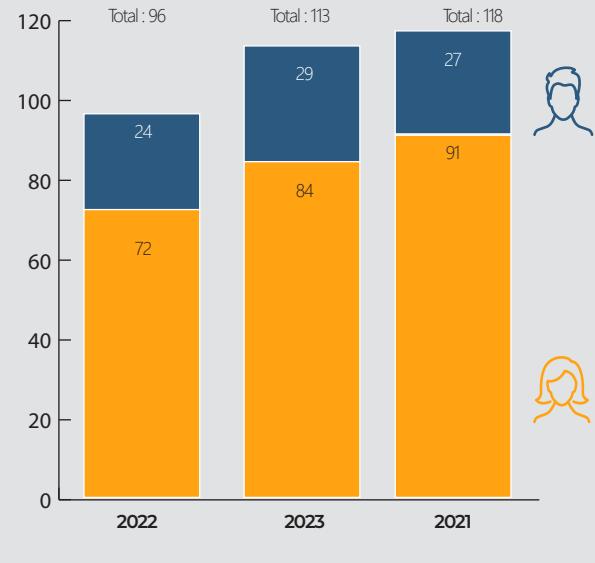
III. ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

Le nombre d'agents accompagnés par les conseillers en évolution professionnelle est en augmentation de 4,4 % par rapport à 2023 avec une répartition plutôt stable par sexe (23 % d'hommes et 77 % de femmes).

58 % des agents accompagnés sont de catégorie C (contre 55 % en 2023 et 2022) et 32 % sont de catégorie A (contre 33 % en 2023 et 32 % en 2022).

37 % des agents accompagnés sont issus de la filière technique, 33 % de la filière administrative et 20 % de la filière sociale.

Nombre d'agents sur poste permanent accompagnés par un conseiller en évolution professionnelle



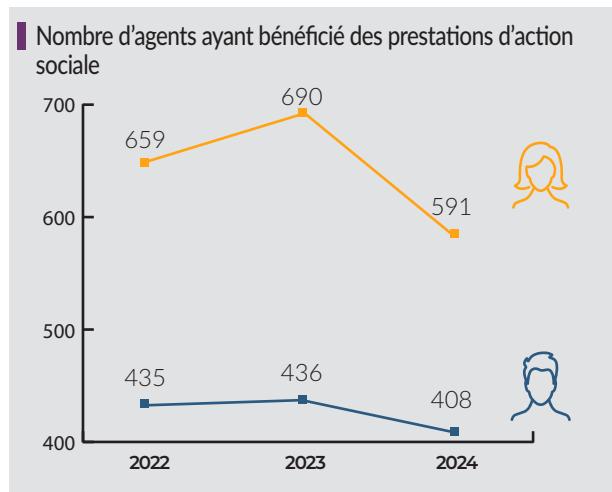
PARTIE 7

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

I. PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE

En 2024, le nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale a diminué (- 11,3 %) par rapport à 2023.

En 2024 comme les années précédentes, les agents bénéficiaires de ces prestations le sont pour la majeure partie au profit des chèques vacances (29 %) et des titres restaurants (60 %).

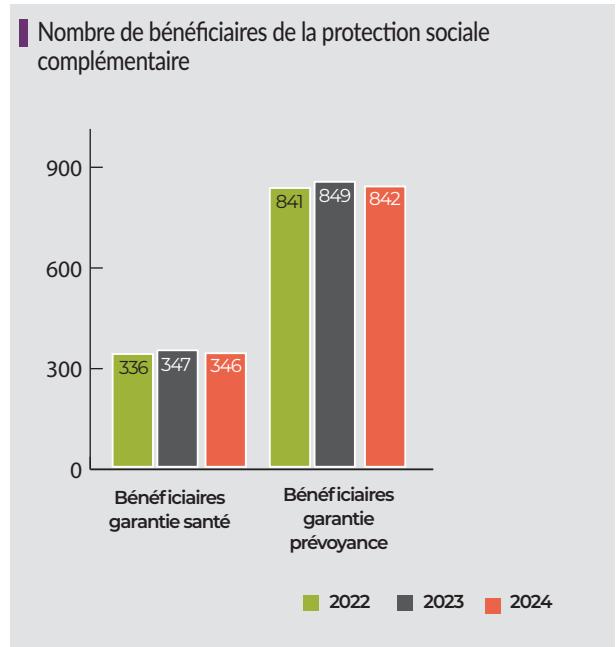


II. PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Alors que l'effectif présent et rémunéré a diminué de 0,57 % par rapport à 2023, le nombre de bénéficiaires de la protection sociale complémentaire a quant à lui régressé de 0,67 % avec - 0,8 % sur la garantie prévoyance et - 0,3 % sur la garantie santé. 89 agents bénéficient de la protection sociale complémentaire sur les 2 volets.

Près de 7 agents sur 10 bénéficiant d'une participation de la collectivité à la protection sociale complémentaire sont des femmes.

L'analyse par catégorie indique que 46,7 % des bénéficiaires de la protection sociale complémentaire sont des agents de catégorie C, 31 % de catégorie A, 12,4 % de catégorie B et 9,9 % hors catégorie (assistants familiaux, collaborateur de cabinet ...). Ces ratios sont globalement proportionnels à la répartition par catégorie des agents de la collectivité (26,9 % catégorie A 9,2 % catégorie B, 46,4 % catégorie C et 17,5 % hors catégorie).



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 2025 et portant sur les données 2024 est de 69 points (66 points l'année précédente).

	Note
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	48/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	14/15
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	7/10
Score Global	69/100

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 compteur 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
Septembre 2025

