

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## ANNEE 2020

**DRHC**

Direction des ressources humaines  
et des compétences

## Préambule

Instauré par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le rapport social unique est élaboré chaque année par l'ensemble des administrations. Il rassemble l'ensemble des données de la collectivité en matière de ressources humaines et remplace l'ancien bilan social.

Il comporte des éléments et données relatifs :

- 1° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- 2° Aux parcours professionnels
- 3° Aux recrutements
- 4° A la formation
- 5° Aux avancements et à la promotion interne
- 6° A la mobilité
- 7° A la mise à disposition
- 8° A la rémunération
- 9° A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire
- 10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 11° A la diversité
- 12° A la lutte contre les discriminations
- 13° Au handicap
- 14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Le rapport social unique présente des analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents ;
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
- 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 rapport social unique est à la fois un outil qui offre une vision globale permettant de mesurer les évolutions dans le temps et les impacts des politiques RH menées au sein de la collectivité et de se situer par rapport aux collectivités de même strate.

Il est également un véritable outil de pilotage permettant d'identifier les enjeux futurs pour la construction des politiques RH

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 précise les modalités sur sa mise en œuvre. Il prévoit que chaque administration élabore :

- Une base de données sociales dématérialisée, constituée d'indicateurs dont la liste est fixée par décret. Celle-ci devra être mise en place au plus tard au 31 décembre 2022- Un rapport social unique (RSU) établi à partir des données contenues dans la base de données sociales, présentant les données et éléments d'analyse. L'élaboration du RSU est quant elle obligatoire à compter du 1er janvier 2021.

A l'heure actuelle, l'arrêté fixant la liste des indicateurs de la base de données sociales pour la fonction publique territoriale est en cours d'élaboration. Aussi, dans l'attente de la parution de ces éléments les données pour 2020 ont été recensées dans un questionnaire identique à celui utilisé pour le dernier bilan social.

Enfin, en application de l'article 9 du décret n°2020-1493 précité, le rapport social unique a été présenté pour avis aux membres du Comité technique lors de la réunion du 23 novembre 2021. Le rapport et l'avis du Comité technique ont été transmis en intégralité à l'assemblée départementale lors de la session du 6 décembre 2021.

# Rapport social unique

*Les éléments du rapport et des annexes portent sur les données de l'année 2020 et concernent les agents relevant de la fonction publique territoriale, hors Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille et GIP de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du Cher.*

## **Introduction**

L'année 2020 a été, en tout premier lieu, fortement marquée par la crise sanitaire au cours de laquelle la collectivité a dû adapter son fonctionnement afin de maintenir la continuité du service public.

Les données relevées pour l'année 2020 traduisent donc ces impacts importants mais elles révèlent également ceux induits par la loi de transformation de la fonction publique ainsi que la continuité des effets des mesures du plan d'optimisation des effectifs.

Ce rapport présente les principaux indicateurs du RSU ainsi que leur évolution depuis le bilan social de 2019 et/ou de 2017. Ces indicateurs sont repris dans le document de synthèse figurant en annexe 1.

- **Effectifs physiques au 31 décembre 2020**

L'effectif physique global des agents rémunérés au 31 décembre 2020 est de 1688 agents.

Cet effectif comprend les fonctionnaires, les contractuels sur emplois permanents et contractuels sur emplois non permanents (assistants familiaux, apprentis, contrats aidés notamment).

Une baisse des effectifs rémunérés au 31/12/2020 de -1.05% avait été constatée entre 2017 et 2019, notamment liée aux effets du plan d'optimisation. Cette tendance se poursuit mais de façon moins significative avec une baisse des effectifs de

-0.24 % entre 2019 et 2020 (1692 en 2019 – 1688 en 2020), comme pour la moyenne des départements pour qui on observe également une baisse des effectifs (-1.1% entre 2017 et 2018).

Si l'effectif des fonctionnaires reste stable (1334 en 2019 et 1333 en 2020), l'effectif des contractuels sur emplois non permanents est en baisse de -6.29 %, notamment en raison de la baisse du nombre de contrats conclus en application de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (accroissement temporaire d'activité ou besoin saisonnier) qui sont passés de 15 en 2019 à 7 en 2020.

On notera également que malgré une politique volontaire de recrutement d'assistants familiaux, leur nombre continue de baisser : 233 en 2019 et 230 en 2020.

En revanche, le nombre de contractuels sur emplois permanents connaît une hausse de 22.54 % passant de 71 à 87 agents, principalement dans la filière administrative où les recrutements ont augmenté de 22 en 2019 à 34 en 2020.

Cette hausse s'explique notamment par les évolutions apportées par la loi de transformation de la fonction publique sur les fondements de recrutement de contractuels et avec la création du contrat de projet ou l'ouverture aux catégories B et C des contrats conclus en application de l'article 3-3 2 (recrutement de contractuels sur emplois permanents lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifie).

Plusieurs contrats ont été conclus dans le cadre de la mise en œuvre des Plans Pauvreté et Enfance, qui bénéficient de financement de l'État.

Dans la filière administrative, 5 contrats de ce type étaient recensés en 2019, contre 14 en 2020 (8 dans le cadre d'emplois des attachés et 6 dans le cadre d'emplois des rédacteurs).

Ces types de contrats qui sont conclus sur des durées plus longues que les contrats conclus en application de l'article 3-2 (vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) d'une durée maximale d'un an, ont permis d'attirer les candidats non issus de la fonction publique.

Néanmoins, les fonctionnaires continuent de représenter 79% des effectifs de la collectivité (contre 77% en moyenne dans les départements), les contractuels sur emplois permanents 5% (contre 11% en moyenne dans les départements) et 16% pour les contractuels sur emplois non permanents (contre 13% pour la moyenne des départements) .

- **Caractéristiques des emplois permanents**

La répartition des effectifs par filière reste stable pour les fonctionnaires. Pour les contractuels, on relève en revanche une hausse de la part de la filière administrative (+9% par rapport à 2019) et une baisse de la part de la filière technique (-5%).

Cette hausse de représentation de la filière administrative est en lien avec les impacts de la loi de transformation de la fonction publique évoqués ci-dessus.

Il faut toutefois souligner que ces données tiennent uniquement compte des effectifs présents au 31/12/2020.

La répartition des agents par catégorie reste stable par rapport à 2019 : 55% pour la catégorie C, 17% pour la catégorie B et 27% pour la catégorie A.

La répartition par genre reste également stable avec toujours une prépondérance des femmes au sein de la collectivité, avec 63% des effectifs se situant ainsi dans la moyenne de l'ensemble de la fonction publique où la part des femmes au 31/12/2018 était de 62.5% contre 46.2% dans le secteur privé.

- **Temps de travail des agents permanents**

La part des postes à temps complet est très majoritaire et les postes à temps non complet sont peu nombreux dans la collectivité. On note même une baisse de l'effectif des fonctionnaires à temps non complet entre 2019 et 2020 (32 en 2019 et 26 en 2020), illustrant ainsi les mesures prises afin de faire évoluer les temps de travail des agents concernés vers un poste à temps complet, notamment afin de lutter contre la précarité de ces postes.

Le nombre d'agents à temps partiel a légèrement progressé, passant de 176 en 2019 à 182 en 2020 mais avec toujours une très grande majorité de femmes de représentées. Seuls 5.7% des temps partiels (de droit ou sur autorisation cumulés) concernent des hommes.

- **Pyramide des âges**

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 48 ans et est augmentation par rapport à 2019 (47.26 ans). Elle se situe au-dessus de la moyenne d'âge des agents de la fonction publique territoriale (45.5 ans), versant le plus âgé de la fonction publique.

Ainsi, près de la moitié des agents ont 50 ans et plus (47%) et près des 2/3 d'entre eux a plus de 55 ans et quittera la collectivité d'ici 7 ans.

- **Equivalent temps plein rémunérés**

L'indicateur du nombre d'agents en équivalent temps plein rémunérés (ETPR) traduit le nombre d'heures effectivement rémunérées en 2020.

Si le nombre d'ETPR de fonctionnaires connaît une légère hausse par rapport à 2019, celui-ci reste toutefois relativement stable : 1283,73 en 2019 et 1290.17 en 2020, soit une hausse de 0.5%.

En revanche, cet indicateur révèle une hausse significative du nombre d'heures rémunérées pour le recrutement de contractuels au cours de l'année 2020 par rapport à 2019 : 94.56 agents en ETPR en 2020 contre 69.05 en 2019 (+37%).

Cette hausse concerne majoritairement la filière technique (+ 15.62 ETPR). Il s'agit là de l'illustration de nombre important de recrutements qui ont été effectués en 2020 en raison de la crise sanitaire, principalement dans les

collèges, afin de procéder au remplacement des agents absents et de renforcer les équipes présentes dans l'application des protocoles sanitaires obligatoires afin d'assurer l'accueil des élèves dans les meilleures conditions possibles.

- **Positions particulières**

En 2020, le fait notable sur cet indicateur est la hausse du nombre d'agents mis à disposition au sein d'organismes extérieurs à la collectivité, passant de 43 à 68. Cette augmentation est liée à la mise à disposition des agents du Laboratoire départemental d'analyses vers le GIP Terana au 1er juillet 2020.

Pour les autres positions, on constate soit une stabilité des chiffres ou une très légère baisse par rapport à 2019. S'agissant de positions administratives liées à la mobilité des agents (détachement, disponibilité), il est possible que cette stabilité des chiffres, voire cette légère baisse, soit en lien avec la crise sanitaire, qui a pu ralentir les mobilités inter-fonction publique (dans le cas des détachements) ou les départs vers le secteur privé (pour les disponibilités).

- **Mouvements**

Si l'effectif global des agents aux 31 décembre 2020 est resté relativement stable par rapport à 2019, les mouvements (arrivées et départs) ont été très nombreux.

Les arrivées et départs de contractuels constituent une part importante des mouvements sur l'année 2020 et principalement les arrivées et départs de contractuels en remplacement :

Le nombre de recrutement de remplaçants augmente de 177.78% de 2019 à 2020, passant de 36 à 100. Ils représentent 65% des motifs d'arrivées en 2020.

Par voie de conséquence, on constate également une forte hausse des départs de contractuels pour remplacements en 2020, qui passent de 55 en 2019 à 94 en 2020.

La très grande majorité de ces contrats de remplacement concerne le recrutement d'adjoint techniques des établissements d'enseignement et ces données illustrent, une fois de plus, le nombre inédits de contrats de remplacement qui ont été conclus en 2020 dans les collèges afin de faire face à la crise sanitaire.

Les arrivées et départs de titulaires ont eux aussi connu des variations :

Le nombre de recrutements de fonctionnaires est passé de 67 en 2019 à 55 en 2020.

Si le nombre de nominations stagiaires sans concours (1er grade de la catégorie C) a augmenté de 27% (26 en 2019 et 33 en 2017), le nombre de nominations suite concours connaît une baisse passant de 10 en 2019 à 5 en 2020.

Cette baisse est directement liée à la crise sanitaire. En effet, les centres de gestion ont été contraints d'annuler et de reporter les concours prévus en 2020, certains de plusieurs mois et d'autres sur 2021.

Le nombre de recrutements par voie de mutation ou détachement connaît lui aussi une baisse (16 mutations et 8 détachements en 2019 – 10 mutations et 4 détachements en 2020).

Cette baisse peut notamment s'expliquer par les effets de la période de confinement qui ont eu une incidence sur les projets individuels de mobilité et sur les recrutements (dans toutes les collectivités d'ailleurs).

Enfin, le nombre global de départs a lui aussi baissé entre 2019 et 2020 passant de 104 départs comptabilisés en 2019 à 85 en 2020.

Cette tendance ne s'applique toutefois pas à l'ensemble des motifs de départ : les mises à dispositions ont fortement augmenté avec le départ des personnels du laboratoire départemental d'analyses vers le GIP Terana (18 agents). Les détachements vers l'extérieur restent stables (10 en 2019 – 11 en 2021).

En revanche, pour les autres motifs, des baisses sont constatées. Le nombre de mutation baisse de 13 en 2019 à 7 en 2020, le nombre de mise en disponibilité passe de 9 en 2019 à 3 en 2020 et enfin le nombre de départ en retraite connaît lui aussi une baisse, passant de 50 en 2019 à 39 en 2020. Les départs en détachement restent en revanche stables : 10 en 2020 contre 11 en 2019.

Ces baisses peuvent s'expliquer par la période d'incertitude créée par la crise sanitaire qui a pu conduire certains agents à reporter d'éventuels souhaits de mobilité ou départs en retraite. Toutefois, compte tenu de la pyramide des âges de la collectivité, cette tendance concernant les départs en retraite ne devrait pas perdurer.

Par ailleurs, le marché de l'emploi a connu globalement un ralentissement général.

- **Evolution professionnelle**

Au titre de l'année 2020, on constate une baisse du nombre d'agents lauréats de concours (3 en 2020 contre 17 en 2019).

Il faut noter que les données reprises dans la synthèse en annexe 1 concernent uniquement les agents qui étaient déjà fonctionnaires dans la collectivité. Au total, ce sont 8 agents qui ont été nommés en 2020 après réussite à concours.

Ce chiffre est toutefois en deçà des données de 2019 et cette baisse est en lien direct avec les effets de la crise sanitaire en raison des annulations des concours.

Le nombre de promotions internes (au choix et au titre d'un examen professionnel cumulés) reste quant à lui stable par rapport à 2019 (24). On note une majorité d'agents masculins bénéficiaires : une part importante de ces promotions concerne la filière technique et le cadre d'emplois des agents de maîtrise qui est très peu féminisé (8%).

Le nombre d'avancements de grade a connu une baisse en 2020, passant de 147 en 2019 à 95 en 2020, alors que les ratios votés en assemblée départementale sont restés identiques.

Cette baisse concerne majoritairement la catégorie C (99 avancements de grade en 2019 – 64 en 2020) et s'explique d'une part par un faible nombre de lauréats à un examen professionnel en 2020 ainsi que par la baisse du nombre d'agents promouvables, qui peut s'expliquer par l'augmentation de l'âge moyen des agents de la collectivité et le fait que une part importante des agents a, en conséquence, atteint le grade terminal de son cadre d'emplois (52% des agents de la catégorie C).

Le nombre d'avancements d'échelon a quant à lui fortement augmenté passant de 457 en 2019 à 605 en 2020.

Enfin, le rapport social unique reprend pour la première fois le nombre d'agents qui a bénéficié d'un accompagnement professionnel, dans le cadre d'une mobilité choisie ou liée à un repositionnement professionnel ou un reclassement professionnel. Au total, 63 agents ont été accompagnés par les conseillers en mobilité et maintien dans l'emploi.

Les chiffres indiquent que ces agents sont majoritairement issus de la catégorie C (76.2%), compte tenu notamment de la pénibilité des métiers exercés. Toutes catégories confondues, les femmes sont majoritairement concernées (65.1%).

- **Sanctions disciplinaires**

En 2020, le nombre de sanctions disciplinaires est resté stable par rapport à 2019

(7 en 2020 – 6 en 2019). On relève toutefois qu'en 2020, 3 sanctions du 3ème groupe ont été prononcées, alors qu'en 2019, l'ensemble concernait des sanctions du 1er groupe.

## ● Budget et rémunération

En 2020, les charges de personnel sont en hausse de 1.22% par rapport à 2019. Elles représentent une part de 23.31 % dans le budget global de fonctionnement de la collectivité, part en très légère baisse par rapport à 2019 (23.43%).

Bien que le montant global des charges de personnel soit en hausse, il convient d'apporter certaines précisions. On constate ainsi :

- Une baisse du montant des rémunérations brutes des fonctionnaires pour 2020 concernant par rapport à 2019 (-1.36%), qui s'explique par la poursuite des effets continus du plan d'optimisation.
- Une hausse du montant des rémunérations brutes des contractuels sur emplois permanents par rapport à 2019 (+16.77%) en raison de l'augmentation du nombre de contractuels liés à la fois aux impacts de la loi de transformation de la fonction publique ainsi qu'à l'augmentation du nombre de remplacements effectués dans les collèges compte tenu de la crise sanitaire.
- Une hausse du montant du régime indemnitaire de +4.35% par rapport à 2019. Le régime indemnitaire représente aujourd'hui 19.42% du montant des rémunérations brutes contre 18.40% en 2019. Ces données illustrent la politique menée par le Département en faveur du régime indemnitaire et les enveloppes supplémentaires allouées en 2020 (+ 950 000€).
- Une baisse du montant de la NBI (nouvelle bonification indiciaire) de - 8.76% par rapport à 2019, liée à la poursuite de la rationalisation de l'organisation et de contrôles accrus sur les modalités d'attribution.
- Une baisse du montant des heures supplémentaires directement liée à l'impact de la crise sanitaire et de l'arrêt de certaines activités pendant les périodes de confinement (-15%). Le nombre d'heures supplémentaires est en effet passé de 11244.86 en 2019 à 9842.87 en 2020.
- Une hausse du montant des rémunérations des contractuels non permanents et notamment de la rémunération brute des assistants familiaux (+2.15% par rapport à 2019). Cette hausse peut notamment s'expliquer par la hausse du montant de SMIC, revalorisé chaque année au 1er janvier et également pour cette année par le versement de la prime COVID.

Cette prime a été versée aux agents qui ont été particulièrement sollicités durant la durée de la pandémie et principalement durant la période de confinement. Cette prime a été attribuée à 265 agents de la collectivité dont 215 assistants familiaux.

Enfin, concernant la couverture chômage de ses agents contractuels, la collectivité était auparavant affiliée à Pôleemploi. Compte tenu des coûts important de cette affiliation, la collectivité a fait le choix de ne pas la renouveler et de passer en auto assurance pour la couverture chômage des agents contractuels (comme pour les agents titulaires).

Afin d'être accompagné dans cette démarche, une convention de gestion a été conclue avec Pôleemploi qui se charge d'instruire les dossiers et assure le versement des prestations pour le compte de la collectivité. Ce nouveau dispositif est effectif depuis le 1er juillet 2020.

Le nombre d'agents bénéficiant de l'allocation chômage dans le cadre de ce dispositif est pour 2020 actuellement de 3 anciens fonctionnaires et 4 anciens contractuels. Ce nombre sera amené à évoluer en fonction des nouveaux agents bénéficiaires.

## ● **Formation**

En matière de formation, l'année 2020 a été très impactée par les effets de la crise sanitaire, conduisant à une baisse du nombre de départs en formation, en raison notamment des annulations et des reports.

Il convient néanmoins de noter que :

- Au total, 580 agents ont bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020 représentant 34.3% des agents présents au 31/12/2020. Ce chiffre passe même à 38% pour les agents sur emploi permanent. Ce taux est logiquement inférieur à celui de 2019, qui était de 69.14% mais il faut considérer l'absence de formations de mars à septembre soit pendant 6 mois.

- Des dispositifs de formations importants ont été maintenus en 2020 comme les formations sur la posture managériale, le cycle «Acheteur », les écrits professionnels ou l'analyse de la pratique. Les formations obligatoires liées au CACES et aux habilitations ont également été maintenues.

- Sur l'ensemble du nombre de jours de formations suivies, 49% concerne les agents de catégorie C contre 41% en 2019. Cette hausse peut s'expliquer notamment par le maintien des formations obligatoires, type Caces ou Habilitations.

Une baisse est en revanche constatée pour les agents de catégorie A qui représentaient 41% des départs en formation en 2019 contre 34% en 2020.

En matière budgétaire, le montant global alloué à la formation est également en baisse par rapport à 2019, en raison de la baisse du nombre de formations et également de la suspension de la cotisation CNFPT en novembre et décembre 2020 ainsi que la baisse des frais de déplacement.

Pour autant, l'activité est restée maintenue sur le pôle formation compte tenu des multiples reprogrammations liées aux prolongations successives des mesures sanitaires.

Ainsi, le budget global de la formation 2020 s'élève à 647 338€, soit une baisse de 25.8% par rapport à 2019. Il faut toutefois noter qu'en 2019, le budget formation avait connu une forte hausse par rapport à celui de 2017 (+ 35%). En dépit de la crise sanitaire, le budget dépensé en 2020 est donc comparable à celui de 2017.

- **Absences**

Au cours de l'année 2020, l'absentéisme a été fortement marqué par les effets de la crise sanitaire avec un volume de nombre de jours d'absence totalement inédit. Il convient néanmoins de distinguer le taux d'absentéisme global du taux d'absentéisme médical.

Le taux d'absentéisme global prend en compte l'ensemble des absences (pour motif médical, maternité, adoption et autorisation spéciales d'absences- ASA).

En 2020, le nombre de journées d'ASA accordées a atteint un chiffre sans précédent : 17157 jours ont recensés en 2020 contre 1538 en 2019.

Ces ASA sont bien évidemment liées à la pandémie : elles ont été accordées aux agents dont les activités n'étaient pas télétravaillables dans les cas suivants : pendant les périodes de confinement, pendant les périodes d'isolement, lors des fermetures de classes ou bien aux agents dits « vulnérables ».

Pour les agents dont les activités étaient télétravaillables, ils ont été maintenus en activité, la collectivité ayant rapidement déployé les outils permettant le télétravail massif.

Compte tenu du volume de ces journées d'absences, le taux d'absentéisme global est passé de 7.14% en 2019 à 10.32%.

Le taux d'absentéisme médical prend en compte l'ensemble des arrêts pour motifs médicaux. Après une baisse significative entre 2017 et 2019, passant de 7.80% à 6.44%, le taux d'absentéisme pour 2020 reste stable malgré une légère hausse passant à 6.52%. Celui-ci reste toujours inférieur au taux d'absentéisme moyen au sein de la fonction publique territoriale estimé à 9.2% .

Toutefois, même si le taux d'absentéisme pour motif médical est relativement stable, on constate une baisse importante du nombre d'arrêts en lien avec les accidents du travail et accidents de trajet, en raison de la crise sanitaire mais également grâce aux mesures de prévention mises en œuvre au sein de la collectivité.

En 2019, 85 accidents du travail ont été déclarés contre 43 en 2020. Le nombre de jours d'arrêt au titre d'un accident du travail a également baissé de -37.8 %.

Le nombre de jours d'arrêt accordés au titre de la maladie ordinaire connaît également une légère baisse de -3.27% entre 2019 et 2020 malgré la circulation du virus, probablement en raison des périodes de confinement où des périodes en ASA.

Le nombre de journées de carence retenues a lui aussi connu une baisse, passant de 964 en 2019 à 642 en 2020, soit -33.40% notamment compte tenu du fait que celle-ci a été suspendue sur une longue période en 2020 (non appliquée dans les cas d'arrêts de travail en lien avec la COVID-19).

En revanche, après avoir connu une baisse majeure entre 2017 et 2019 (-45.6%), le nombre de jours d'arrêt de travail accordés au titre des congés de longue maladie et de longue durée connaît une hausse de 25.03%, passant de 9918 jours accordés en 2019 à 12400 jours accordés en 2020. Cette hausse touche principalement la tranche d'âge 55-59 ans et s'explique par le vieillissement de nos effectifs.

- **Handicap**

Après une hausse de 46% du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi entre 2017 et 2019, passant de 99 à 145 agents, grâce à une meilleure prise en charge des personnels en situation de handicap, le nombre d'agents concernés reste stable avec 144 agents sur emplois permanents, ainsi que 9 agents sur emplois non permanents.

Le taux d'emploi figurant sur les tableaux, qui prend uniquement en compte les emplois permanents reste stable par rapport à 2019 (10.43% en 2020 et 10.54% en 2019).

Il convient toutefois de préciser que ce taux diffère du taux d'emploi légal déterminé dans le cadre de la Déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) qui est calculé selon des indicateurs différents.

Pour 2019, ce taux d'emploi était de 8.55 % et passe à 8.76 % en 2020.

Celui-ci reste bien supérieur au taux légal minimum (6%), résultat d'une politique volontaire en matière d'égalité professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap, mise en œuvre notamment dans le cadre d'un conventionnement avec le FIPHFP, renouvelé au 1er janvier 2021 pour 3 ans.

- **Prévention et risques professionnels**

Le domaine de la Prévention a été également très impacté dès le début de la crise sanitaire, et l'ensemble des agents en charge de la prévention fortement mobilisés.

Leur nombre connaît entre 2019 et 2020 une légère baisse (50 assistants de prévention en 2020 – 55 en 2019), conséquence des regroupements des services et de l'augmentation du temps minimal à consacrer à la mission passé de 0,5 jour à 1 jour par mois.

On note aussi le départ d'un des deux médecins de prévention au cours de l'année 2020, puis du second au début de l'année 2021. Ces deux départs ont conduit la collectivité, après recherche des différentes alternatives, à transmettre la gestion de la médecine préventive à l'APST 18 à compter 1er janvier 2021.

L'effectif des conseillers de prévention et de l'ACFI reste stable (4 agents au total en 2019 et 2020). Cette année, leur activité a été très fortement marquée par la crise sanitaire afin d'accompagner les services la gestion de la crise et pour la mise en place des protocoles sanitaires, renseigner les agents, diffuser une large communication auprès des agents, assurer le suivi des agents dits « vulnérables » ou des cas « COVID » en lien avec l'infirmière du travail.

A ce titre, on note une très forte augmentation du nombre de visites médicales sur demande de l'agent entre 2019 et 2020 qui a doublé passant de 60 en 2019 (12 hommes et 48 femmes) à 122 en 2020 (27 hommes et 95 femmes). Cette augmentation s'explique par une forte demande de la part les agents dits « vulnérables » d'être reçus par le médecin de prévention.

Les actions de formations en lien avec la prévention ont également été impactées par la crise sanitaire, le nombre de jours de formation obligatoire des assistants de prévention ayant été moins important qu'en 2019 (63 en 2020 contre 151 en 2019). Le nombre de formations dans le cadre des habilitations n'a en revanche pas connu de baisse, ces formations ayant été maintenues ou reprogrammées au cours de l'année 2020.

Enfin, le montant estimé des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail regroupe d'une part l'ensemble des dépenses liées à la crise sanitaire et au respect des protocoles sanitaires ainsi que l'ensemble des dépenses contribuant à la sécurité des agents ou à l'amélioration de leur conditions de travail (EPI, mobilier ergonomique, chantier de désamiantage, travaux de réfection des bâtiments...).

L'ensemble de ces dépenses a été estimé pour 2020 à 1 018 000 € dont 800 000 € directement liés au COVID (Masques, gel hydroalcoolique, produits désinfectants, protections de bureaux en plexiglass etc)

- **Action sociale et protection sociale complémentaire**

Dans le cadre des mesures d'accompagnement du Plan d'optimisation, la collectivité a développé les mesures d'action sociale en faveur de ses agents. En 2020, le montant global alloué aux dépenses d'actions sociales s'est élevé à près de

811 000 € répartis comme suit :

- Participation au contrat de Prévoyance

Par le biais d'un contrat de prévoyance avec Collecteam, la collectivité participe depuis 2018 à la garantie maintien de salaire de ses agents. En 2020, le montant global de la participation s'élève à 82 442 €, au bénéfice de 1068 agents, et reste stable par rapport à 2019 (83 147,88€).

- Participation à la complémentaire santé

Afin de soutenir les agents dans le financement de leur complémentaire santé, la collectivité verse une participation annuelle aux agents qui remplissent les conditions d'attribution.

En 2020, 357 agents ont bénéficié de cette aide pour un montant global de 80 986€, montant également stable par rapport à 2019 (80 945,37€)

- Subvention au COS18

Pour 2020, le COS18 a bénéficié d'une subvention de 555 000€ (540 000€ en 2019) afin d'assurer l'ensemble de ces prestations en faveur des agents (arbre de Noël, aides à la famille, organisation de voyages....) et de prendre en compte l'évolution de la rémunération du personnel mis à disposition.

Il convient de noter qu'à compter du 1er janvier 2021, le Département a fait le choix d'adhérer au CNAS. Le COS18 poursuivra néanmoins certaines de ses activités comme l'organisation de l'arbre de Noël et continuera de percevoir, à ce titre, une subvention du Département.

- Restauration collective

La participation à la restauration collectivité se traduit par une subvention versée aux agents (1.32€ pour les agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 466) qui prennent leur repas dans les restaurants ouverts aux agents de la collectivité par convention (AGRIB ou NEXTER) ainsi que dans les collèges. La collectivité participe également aux frais de fonctionnement des restaurants.

Pour 2020, compte tenu de la crise sanitaire et de la baisse de fréquentation des restaurants et des services de restauration des collèges, le montant global des dépenses engagées à ce titre a fortement baissé passant de 52 717.85 € en 2019 à 26 699.84€ en 2020.

- Prestation aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Dans le cadre de la mise en place des mesures d'accompagnement du plan d'optimisation des services départementaux, l'Assemblée départementale a décidé d'apporter une prestation sociale aux agents reconnus en situation de handicap d'un montant de 200€ annuels.

Au titre de l'année 2020, 149 agents ont sollicité et perçu cette prestation pour un montant global de 29 800€, montant resté stable par rapport à 2019 (30 800€)

Enfin, dans le cadre du suivi et de l'accompagnement réalisé par les assistantes sociales du personnel, des secours peuvent être accordés aux agents qui traversent des difficultés financières.

Toutefois, en raison du ralentissement d'activité lors du premier confinement et la baisse des demandes constatée, la totalité du budget alloué (50 000€) n'a pas été utilisé en 2020.

Ce sont néanmoins 75 agents qui ont pu bénéficier d'un secours, pour un montant total de 35 100€ en 2020 (87 agents en 2019).

Au global, les assistantes sociales du personnel ont suivi 244 agents en 2020.

## ● **Relations sociales**

En matière de relations sociales, l'année a été marquée à la fois par la crise sanitaire qui a impacté la tenue des instances consultatives du personnel, mais également par la loi de transformation de la fonction publique qui a modifié les compétences des commissions administratives paritaires.

Ainsi en 2020, on constate une baisse du nombre de réunions des comités techniques, pour des raisons directement liées à la crise sanitaire (période confinement, réduction du nombre de dossiers présentés) (10 CT en 2019 et 8 en 2020).

Le nombre de réunions des CAP a quant à lui fortement diminué passant de 5 réunions en 2019 à 1 réunion (par catégorie) en 2020, et ceci en raison des impacts de la loi de transformation de la FP qui a réduit les cas de consultation de la CAP.

Dans le cadre du contexte sanitaire, le nombre de CHSCT a augmenté passant de 6 réunions en 2019 à 9 réunions en 2020.

Au plus fort de la crise sanitaire, 7 réunions dédiées à la gestion de la crise ont également eu lieu entre la Direction générale et des organisations syndicales représentatives.

Le nombre de journées de grève a fortement diminué par rapport à 2019, passant de 599 jours de grève à 154 jours en 2020. Il faut toutefois signaler que l'année 2019 avait été marquée par un mouvement local qui avait conduit à une forte hausse. Le chiffre de 2020 reste néanmoins inférieur au chiffre de 2017 (211 jours).

- **Synthèse**

En premier lieu, on constate que si la crise sanitaire et ses conséquences ont fortement impacté les indicateurs, ils illustrent également la manière de la collectivité a su rapidement s'adapter, que ce soit en matière de prévention afin d'assurer la sécurité et l'accompagnement des agents durant cette période ou en termes d'organisation avec la mise en place du télétravail, des autorisations spéciales d'absences ou le recrutement de renforts notamment dans les collèges,

L'année 2020 illustre également la poursuite des effets du plan d'optimisation, en matière d'effectifs ou de masse salariale, ainsi que des mesures d'accompagnement du plan comme sur la hausse du régime indemnitaire ou de l'action sociale en faveur des agents.

Enfin, les premiers effets de la loi de transformation de la fonction publique s'observent également en matière de dialogue social et de recrutement avec l'allongement des durées des contrats proposés qui favorise l'attractivité de la collectivité.

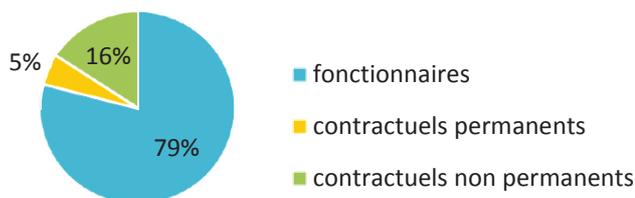
## ➔ DEPARTEMENT DU CHER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Cher.

### Effectifs

#### ➔ 1 688 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 1 333 fonctionnaires
- > 87 contractuels permanents
- > 268 contractuels non permanents



#### ➔ 8 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

#### ➔ Précisions emplois non permanents

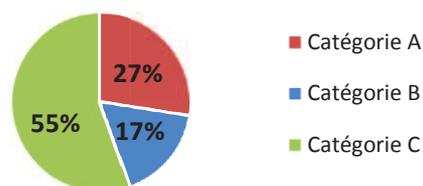
- ⇒ 3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

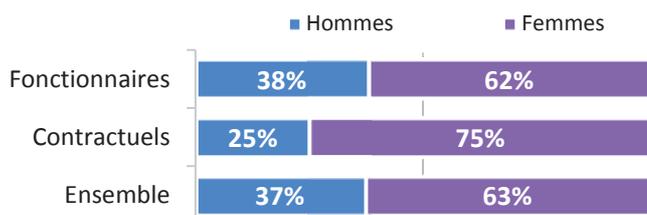
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	39%	31%
Technique	50%	25%	48%
Culturelle	1%	2%	1%
Sportive			
México-sociale	19%	33%	20%
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

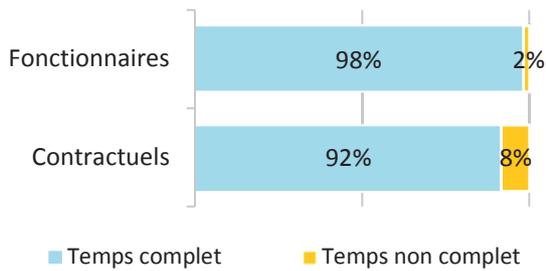


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

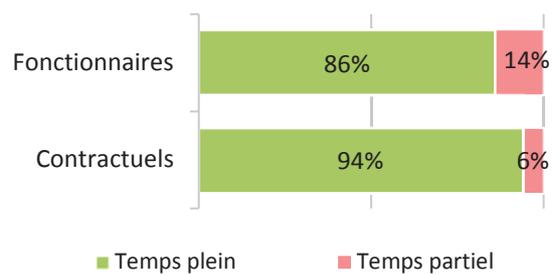
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	17%
Adjointes administratifs	17%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	15%
Assistants socio-éducatifs	14%
Rédacteurs	8%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	3%	9%
Médico-sociale	1%	3%
Administrative	0%	9%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

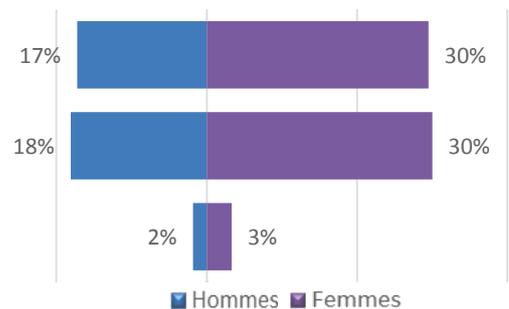
2% des hommes à temps partiel  
21% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,67	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,50	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,99</b>	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	51,92	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 1 663,68 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 1 290,17 fonctionnaires
- > 94,56 contractuels permanents
- > 278,95 contractuels non permanents

**3 027 898 heures travaillées rémunérées en 2020**

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > 68 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en congés parental
- > 41 agents en disponibilité
- > 22 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 16 agents détachés au sein de la collectivité
- > 24 agents détachés dans une autre structure
- > 5 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2020, 154 arrivées d'agents permanents et 170 départs

23 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2019 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2020
1 436 agents	1 420 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-1,0%
Contractuels	↘	-2,2%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,1%</b>

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

Fin de contrats remplaçants	59%
Départ à la retraite	24%
Détachement	6%
Mutation	4%
Mise en disponibilité	2%

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

Remplacements (contractuels)	65%
Arrivées de contractuels	16%
Recrutement direct	10%
Voie de mutation	6%
Voie de détachement	3%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

## Évolution professionnelle

### ➔ 20 bénéficiaires d'une promotion interne dont 10 n'ayant pas été nommés

dont 20% des nominations concernent des femmes

### ➔ 4 lauréats d'un examen professionnel dont 2 n'ayant pas été nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

### ➔ 3 lauréats d'un concours nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

### ➔ 63 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 65,1 % femmes

dont 76,2 % de catégorie C

### ➔ 605 avancements d'échelon et 95 avancements de grade

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	2	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	3	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

### ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	13%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 23,31 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>316 334 454 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>73 744 464 €</b>	➔	<b>Soit 23,31 % des dépenses de fonctionnement</b>
<i>* Montant global</i>					

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>45 153 950 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>8 635 038 €</b>
Primes et indemnités versées :	8 766 643 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	210 551 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	283 151 €		
Supplément familial de traitement :	384 506 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

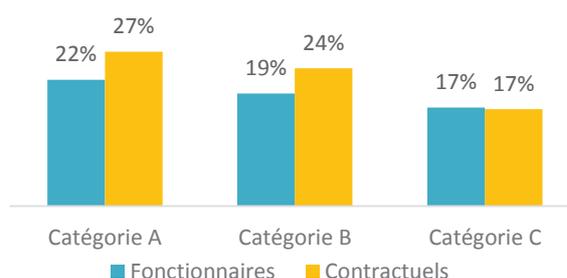
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 745 €	46 058 €	33 478 €	22 964 €	27 218 €	21 226 €
Technique	59 139 €	45 511 €	35 692 €	31 621 €	27 776 €	22 876 €
Culturelle	46 465 €		34 668 €	s	28 086 €	
Sportive						
Médico-sociale	38 518 €	28 816 €	28 484 €		19 999 €	
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>43 646 €</b>	<b>36 267 €</b>	<b>34 215 €</b>	<b>25 864 €</b>	<b>27 575 €</b>	<b>22 576 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,42 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,13%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>23,69%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>19,42%</b>

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ L'IFSE a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 9842,87 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 180,25 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

### ➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

> en 2020, 4 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

en 2020, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 24,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 4,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,11%	1,32%	3,94%	1,13%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,82%	1,32%	6,49%	1,13%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,76%	3,07%	10,29%	1,37%

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

➔ Les agents ont bénéficié de 29 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).

➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 27,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ 43 accidents du travail déclarés au total en 2020

> 2,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 49 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
50 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
3 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**  
612 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 1 018 000 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

**144 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

⇒ 9 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 97 % sont fonctionnaires\*

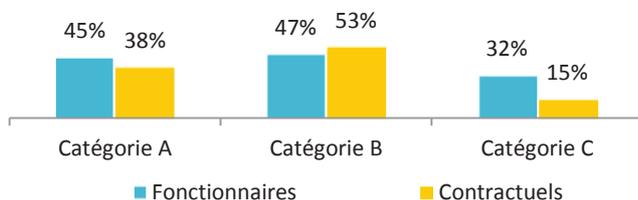
⇒ 71 % sont en catégorie C\*

⇒ 70 208 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

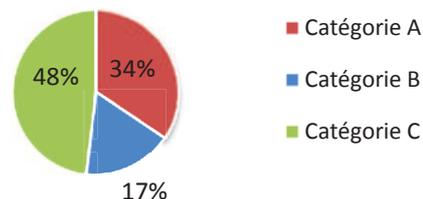
➔ en 2020, 38,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 2 896 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 647 338 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Autres organismes	46 %
Frais de déplacement	4 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	51%
Autres organismes	45%
Interne à la collectivité	5%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	80 986 €	82 442 €
Montant moyen par bénéficiaire	227 €	77 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

➔ Jours de grève

154 jours de grève recensés en 2020

➔ Commissions Administratives Paritaires

1 réunion en 2020 dans la collectivité

➔ Comité Technique Local

8 réunions en 2020 dans la collectivité  
9 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

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

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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

#### Note de lecture :

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

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

#### 3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\*

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

*Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

### ➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2021

Version 3