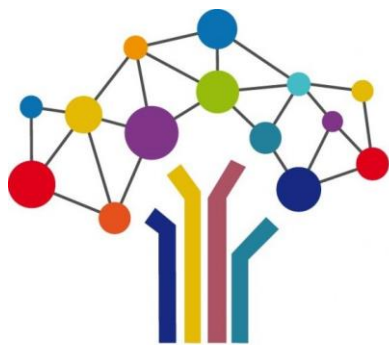




CST 11/01/2024  
**Grand  
NARBONNE**  
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

# Rapport Social Unique 2022

## Le Rapport Social Unique (RSU) : Au-delà d'une obligation légale, un véritable outil RH

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure, dès l'année 2021, l'entrée en vigueur du **Rapport Social Unique (RSU)** dans la fonction publique territoriale. **Etabli annuellement**, il rassemble en **un seul document** les divers rapports élaborés jusqu'alors par les administrations publiques.

**Etat des lieux chiffré à un instant T** sur lequel reposent les **Lignes Directrices de Gestion** (stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels) ainsi que le **baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, ce rapport est un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour toute collectivité ou établissement public.

Etabli autour de **10 thématiques** (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, la GPEEC...), le **RSU permet de recueillir des indicateurs fiables pour mesurer les évolutions dans le but d'alimenter les réflexions sur la gestion et l'anticipation de l'évolution des effectifs et ainsi permettre de répondre aux enjeux actuels.**

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre. L'enquête porte sur les données des **effectifs au 31 décembre 2022**. En ce qui concerne son contenu, les indicateurs n'ont fait l'objet d'aucune modification par rapport à la campagne précédente.

Véritable outil de gestion des Ressources Humaines, le RSU contribue notamment au dialogue social. Ainsi, il est soumis pour avis au Comité Technique avant d'être présenté à l'assemblée délibérante et être rendu public.

Les données collectées lors de la campagne par les Centres de Gestion, sont ensuite utilisées par les instances nationales (Gouvernement, Conseil supérieur de la FPT, etc.) pour identifier les tendances et les problématiques afin d'engager les actions et les réformes en considération de l'évolution de l'emploi public territorial.

## Synthèse du Rapport Social Unique

Cette synthèse du Rapport sur l'état de la collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales.fr](http://www.bs.donnees-sociales.fr) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Aude.

- La part des effectifs
- Les caractéristiques des agents permanents
- Le temps de travail des agents permanents
- La pyramide des âges
- Les équivalents temps plein rémunérés
- Les mouvements et l'évolution professionnelle
- Les sanctions disciplinaires
- Le budget et les rémunérations
- Les conditions de travail : absences, accidents du travail et prévention
- Le handicap
- La formation
- L'action sociale et la protection sociale complémentaire
- Les relations sociales

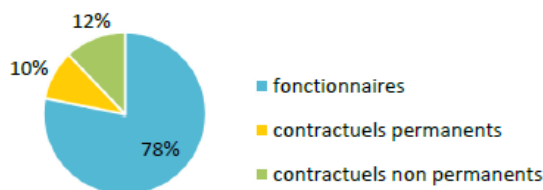
### Situation de la collectivité : les données issues du RSU 2022 hors Régies

(Pompes Funèbres et Espace Liberté)

#### Effectifs

➔ 548 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 428 fonctionnaires
- > 54 contractuels permanents
- > 66 contractuels non permanents



➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ 48 % des contractuels permanents en CDI

2021 43 % des agents contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 70 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

#### ➔ 523,26 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 411,22 fonctionnaires
- > 43,09 contractuels permanents
- > 68,95 contractuels non permanents

952 333 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	81,28 ETPR
Catégorie B	74,92 ETPR
Catégorie C	298,11 ETPR

## Caractéristiques des agents permanents

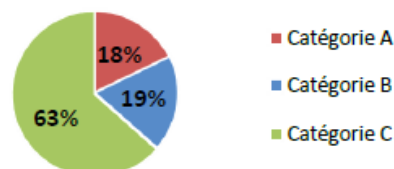
### Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	31%
Adjointes administratifs	15%
Agents de maîtrise	13%
Attachés	9%
Assistants d'enseignement artistique	8%

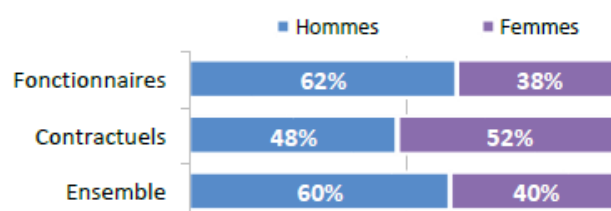
### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	39%	30%
Technique	53%	20%	50%
Culturelle	16%	39%	19%
Sportive	1%	2%	1%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Répartition des agents par catégorie



### Répartition par genre et par statut



La part des femmes augmente de 2 points par rapport à l'année 2021

## Mouvements

### En 2022, 25 arrivées d'agents permanents et 21 départs

2 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
478 agents	482 agents

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↗	10,2%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,8%</b>

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

Arrivées de contractuels	40%
Voie de mutation	36%
Remplacements (contractuels)	8%
Recrutement direct	4%
Voie de concours, sélection professionnelle	4%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

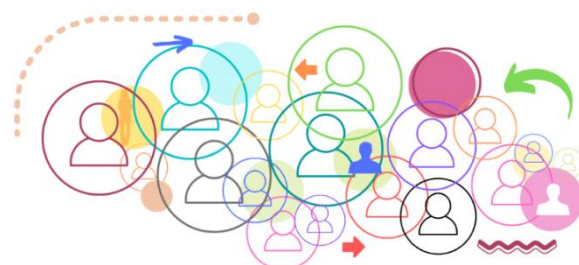
(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

### Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	29%
Mutation	24%
Démission	10%
Fin de contrats remplaçants	10%
Décès	10%

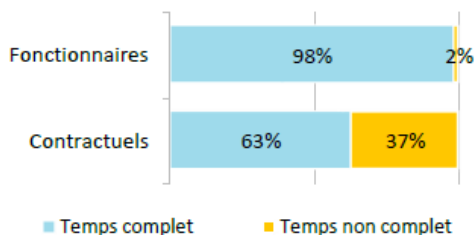
### Le taux de rotation s'élève à 4,8 %

2021 Le taux de rotation s'élevait à 6,8 %

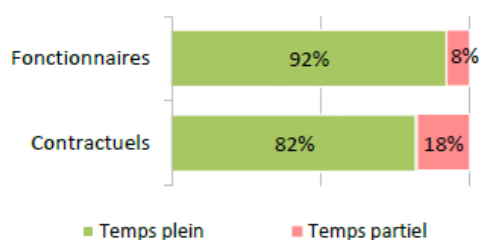


## Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	9%	76%
Administrative		19%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

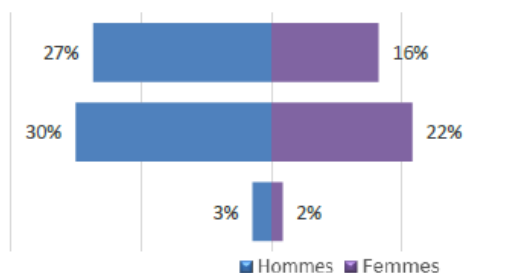
3% des hommes à temps partiel  
17% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

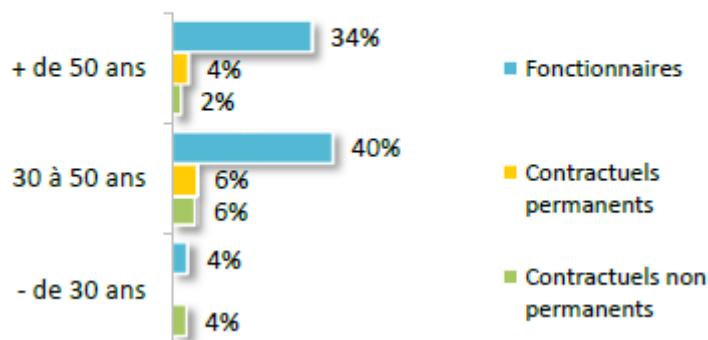
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,23
Contractuels permanents	47,04
Ensemble des permanents	47,21
de 50 ans et +	
de 30 à 49 ans	
de - de 30 ans	
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,80

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



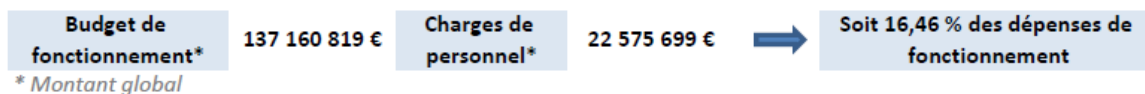
\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



## Budget et rémunérations

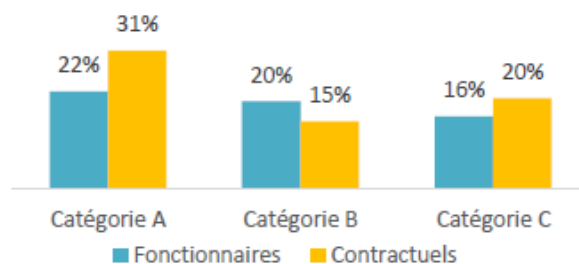
➔ Les charges de personnel représentent 16,46 % des dépenses de fonctionnement



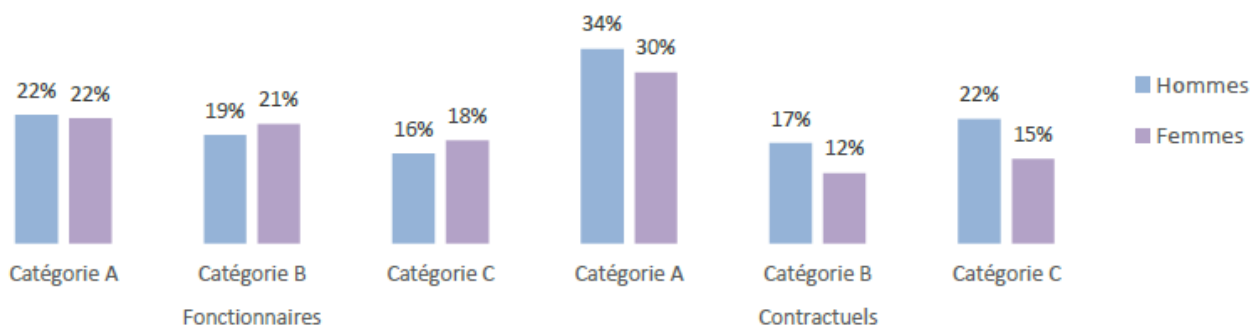
➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,93 %



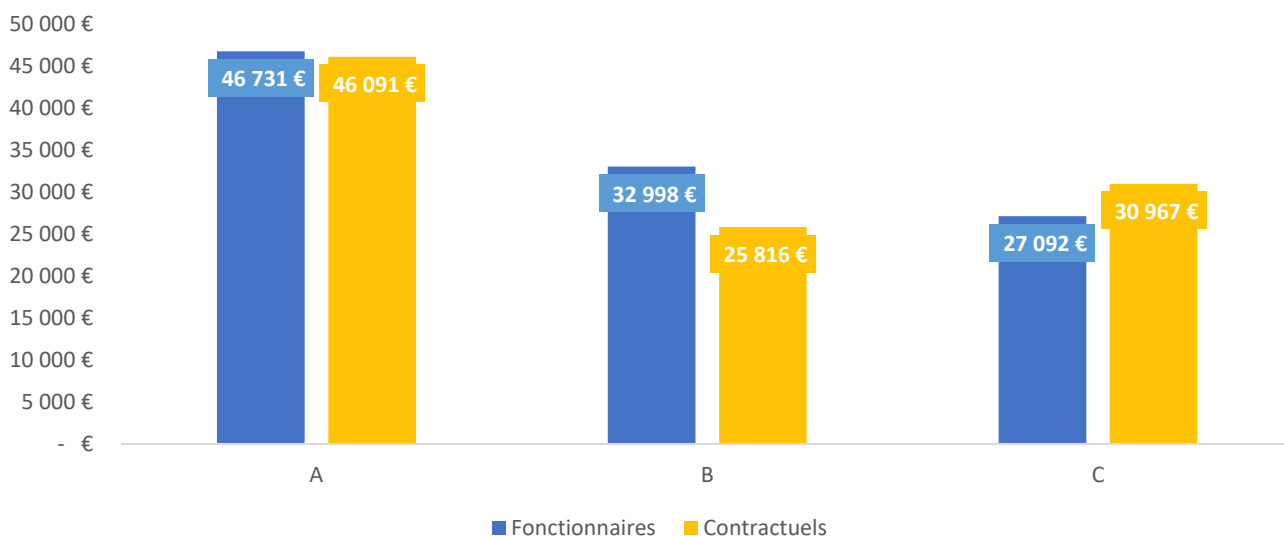
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



Rémunération moyenne des agents permanents par catégorie et par statut



⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

⇒ 5671 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022

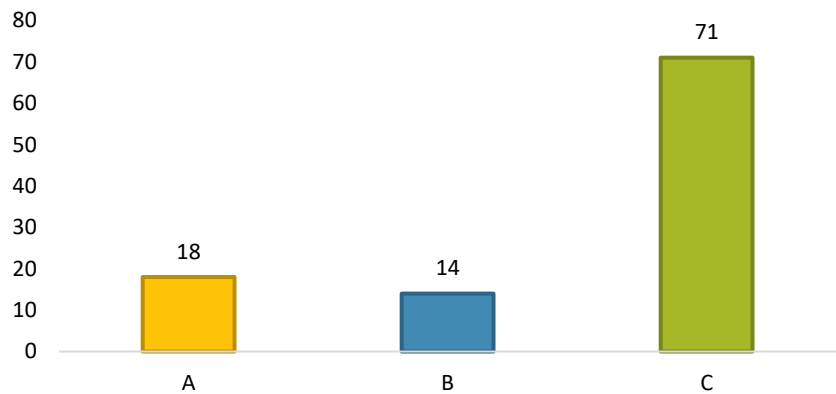
⇒ 14 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Assistants d'enseignement artistique	29,7
Professeurs d'enseignement artistique	28,3
Adjoints techniques	20,3

\*Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année



Nombre d'agents bénéficiant d'une NBI par catégorie

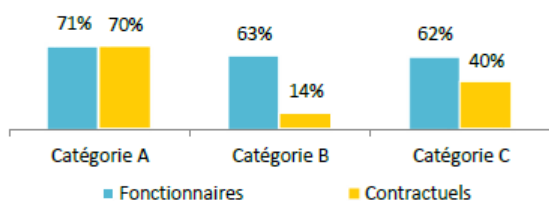


En 2022, le **Supplément Familial de traitement (SFT)** concerne 190 bénéficiaires pour un montant total de **138 573 €**.

## Formation

➔ En 2022, 61,4% 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 2022



➔ 217 016 € ont été consacrés à la formation en 2022

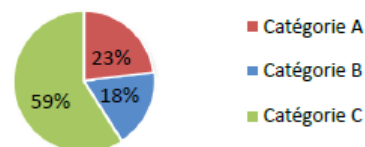
+ 10 872 € par rapport à l'année 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	57 %
Coût de la formation des apprentis	2 %
Frais de déplacement	18 %
Autres organismes	22 %

➔ 1 071 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	61%
Autres organismes	19%
Interne à la collectivité	20%

Répartition des dépenses de formation

2021

CNFPT	55 %
Coût de la formation des apprentis	2 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	41 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	43%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	33%

## Évolution professionnelle

➔ 223 avancements d'échelon

➔ 6 lauréats d'un concours nommés

➔ 25 avancements de grades

➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne nommés





## Absences

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

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

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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 moyenne, 39,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 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)	7,69%	3,43%	7,21%	0,92%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,73%	3,43%	9,91%	0,92%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,95%	4,66%	10,24%	1,04%

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

➔ 52,3 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

2021

➔ En moyenne, 33,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 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)	6,57%	2,06%	6,07%	0,93%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,20%	2,06%	8,41%	0,93%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,68%	3,32%	8,97%	1,59%

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

### Au niveau national

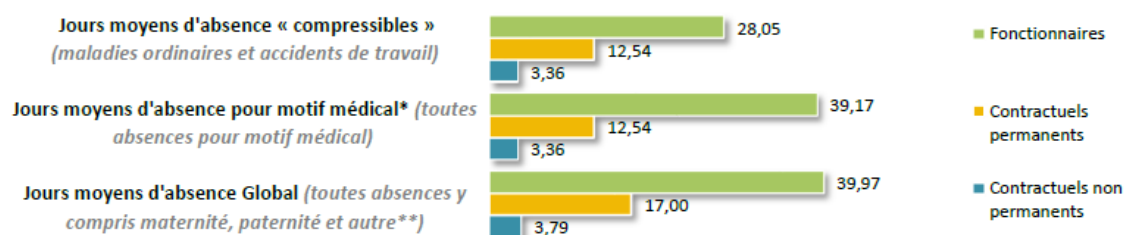
Taux d'absentéisme en 2022 dans le secteur public : **9,7%** (hors maternité)

Source : Les grandes tendances des absences au travail pour raison de santé dans le service public sur l'année 2022, Relyens édition 2023

	Maladie Ordinaire	Longue maladie/longue durée	Accident du travail	Absences globales
Gravité	+ 24%	+ 4%	+ 20%	+ 12%
Fréquence	- 8%	- 13%	- 12%	- 9%
Exposition	+ 4%	- 12%	- 11%	0%
Taux d'absentéisme	+ 17%	- 10%	+ 4%	+ 5%



## ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2022



\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle  
 \*\*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...  
 Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

## — Zoom sur les accidents de service et de trajet

### ➔ 36 accidents du travail déclarés au total en 2022 (hors accidents de trajet)

2021 31 accidents du travail déclarés

- > 6,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 102 jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme\* : **1,76 %**
- ⇒ Taux d'exposition\*\* : **6,57 %**
- ⇒ Taux de fréquence\*\*\* : **7,3 %**
- ⇒ Gravité\*\*\*\* : en moyenne, **88 jours par arrêt**
- ⇒ 36 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)  
 33 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et  
 2 contractuels non permanents
- ⇒ 3 527 jours d'absence suite à des accidents

### ➔ Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail\*\*\*

cadre d'emploi	% d'accidents / total des accidents
Adjoints techniques	50,0%
Agents de maîtrise	27,8%
Adjoints administratifs	11,1%

\*\*\*Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	2,19%	0,48%	0,03%
Taux d'exposition**	7,71%	1,85%	3,03%
Taux de fréquence***	8,41%	3,70%	3,03%
Gravité****	95,1	47,5	4,0

⇒ Le taux d'exposition\*\* le plus élevé concerne les agents de 40 ans à 49 ans, soit 8,6 agents absents pour 100 agents

\* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2022 x 365)

\*\* Nombre d'agents absents \* 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

\*\*\* Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

\*\*\*\* Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts



## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
8 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **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 : **109 401 €**

+ 11 831 € par rapport à l'année **2021**

## Documents et démarches de prévention

- ➔ La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels  
*Dernière mise à jour : 2022*
- ➔ La collectivité dispose d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- ➔ La collectivité s'est engagée dans d'autres démarches de prévention
- ➔ La collectivité a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques
- ➔ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail
- ➔ Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 3,1 pour 100 agents

## Dépenses, Formations liées à la prévention

- ➔ en 2022, 55 jours de formation\* ont été effectués en lien avec la prévention  
\*Ces journées concernent : formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, formation dans le cadre des habilitations.
- ➔ en 2022, les dépenses\* en matière de prévention s'élèvent à 109 401 €  
\*Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ou dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Ne sont pas reprises les dépenses de formation liées à la prévention notamment celles dans le cadre d'habilitations.

## 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.

### 28 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ➔ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
  - ➔ 100 % sont fonctionnaires\*
  - ➔ 89 % sont en catégorie C\*
- ➔ 22 547 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

### Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap

- ➔ Le taux direct d'emploi est de 6.74 %
- ➔ Le taux légal est de 6.00 %

➔ La réglementation relative aux modalités de calcul de contrôle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a évolué.

L'obligation est recentrée sur l'emploi direct des agents.

Le taux d'employabilité de la collectivité est marqué par une prise en compte différente des prestations de service avec les entreprises adaptées ce qui a pour effet d'impacter la contribution et non plus le taux global.

➔ Au total, au regard de la réglementation, 35 Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) ont pu être retenus pour la déclaration 2022 :

- 28 agents travailleurs handicapés
- 6 agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité
- 1 agent reclassé



## 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	84 990 €	23 803 €
Montant moyen par bénéficiaire	281 €	68 €



- L'action sociale de la collectivité

Le personnel de la collectivité bénéficie de diverses prestations d'action sociale par le biais du Comité des Œuvres Sociales.

Coût d'adhésion pour l'agent : 5 €  
Subvention de 170 000 €

Le COS propose plus de 30 prestations et notamment : des tarifs préférentiels pour les activités sportives, culturelles ou de loisirs, carte cadeaux pour des événements de la vie privée, chèques vacances, participation pour les abonnements de bus ou de parking, cadeaux de Noël des enfants ...

## Relations sociales

- Jours de grève

23,5 jours de grève recensés en 2022

- Comité Technique Territorial

5 réunions en 2022 dans la collectivité

- Commissions Administratives Paritaires

⇒ 2 réunions des commissions administratives paritaires

- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

1 réunion en 2022 dans la collectivité



Vu l'avis du Comité Social  
Territorial dans sa séance du :  
11 janvier 2024

Signature du Président de la  
séance :

