



# Rapport Social Unique

Données

**2022**

LOT-ET-GARONNE   
Le Département Cœur du Sud-Ouest



# Préambule

Le rapport social unique (RSU), créé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a été rendu obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Ce rapport vient se substituer au rapport sur l'état de la collectivité, au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

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 rapport social unique rassemble notamment les éléments et données figurant dans une base de données sociales.

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

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

Dans un premier temps, le RSU est présenté pour avis au comité social territorial. Dans un second temps, il est présenté à l'assemblée délibérante et l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité.

Le RSU est rendu public dans un délai de 60 jours à compter de sa présentation au comité social territorial et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte. La diffusion du RSU s'effectuera sur les sites internet et intranet de la collectivité.

# Le périmètre

Le périmètre du rapport social unique concerne tous les agents (titulaires, stagiaires, contractuels occupant un emploi permanent et non-permanent) ayant été rémunérés au moins une heure par la collectivité en 2022.

Pour certains indicateurs, la situation des agents est celle au 31 décembre 2022.

En raison de l'impossibilité de les ventiler sur les autres données du rapport social unique, les assistantes familiales sont comptabilisées uniquement dans les effectifs présents au 31 décembre 2022 ainsi que dans les effectifs en équivalents temps plein rémunérés sur l'année 2022.

Les élus, les stagiaires de l'enseignement supérieur, les agents éventuellement pris en charge par le centre de gestion (CDG) ou le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les agents du foyer enfance balade (FEB) qui sont affiliés à la fonction publique hospitalière **sont exclus du périmètre.**

# SOMMAIRE

## Les effectifs

- Les effectifs présents au 31 décembre 2022
- Les effectifs en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) sur l'année 2022
- La variation des effectifs par rapport à 2020 et 2021
- Les caractéristiques des agents permanents au 31 décembre 2022
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap)

P 6

## Le temps de travail

- Le temps non complet en 2022
- Les temps partiels des agents permanents au 31 décembre 2022

P 10

## Les mobilités et les recrutements

- Les mouvements d'arrivée des agents permanents en 2022
- Les mouvements de départ des agents permanents en 2022

P 12

## L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

- L'absentéisme global en 2022
- Les accidents de trajet en 2022
- Les accidents de service en 2022
- Les agents affectés à la prévention en 2022

P 14

## La formation

- Les jours de formation suivis par les agents permanents en 2022
- Les agents permanents formés en 2022
- La répartition par organisme en 2022

P 18

## Les carrières

- Les promotions internes, avancements de grade et d'échelon en 2022
- Les positions particulières des agents en 2022

P 20

## La rémunération

- Les dépenses de fonctionnement de la collectivité et les dépenses de personnel en 2022
- Les rémunérations annuelles brutes en ETPR des agents permanents selon le statut, la catégorie et la filière en 2022
- Les rémunérations annuelles brutes des agents sur emploi permanent en 2022
- La part du régime indemnitaire en 2022

P 23

## L'action et la protection sociale

- La part des agents bénéficiant d'une participation employeur en 2022

P 27

## Le dialogue social

- Les réunions statutaires et le nombre de jours de grève recensés en 2022

P 28

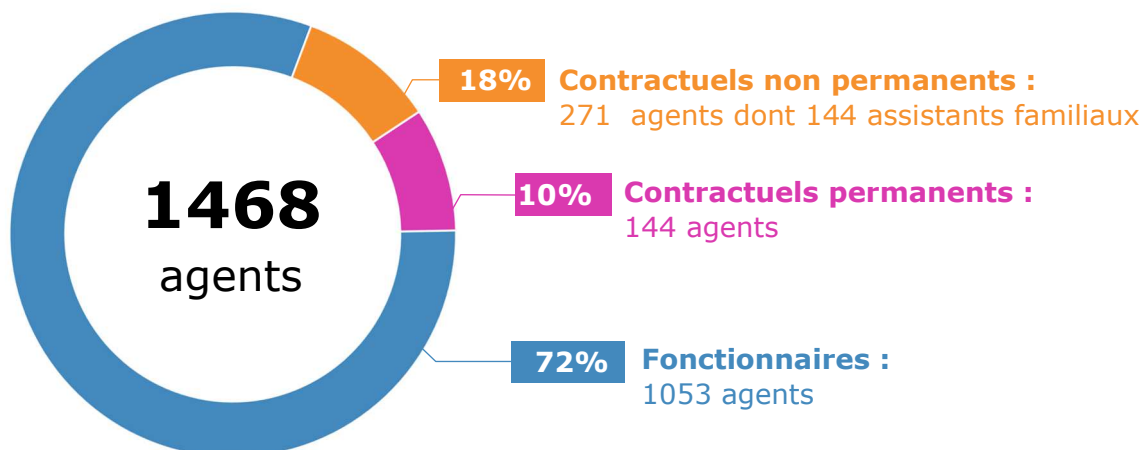
## La discipline

- Les sanctions disciplinaires prononcées

P 29

# Les effectifs

## Les effectifs présents au 31.12.2022



**37%** des contractuels non permanents sont recrutés comme **saisonniers** ou **occasionnels**.

**11%** des contractuels permanents sont en **CDI**.

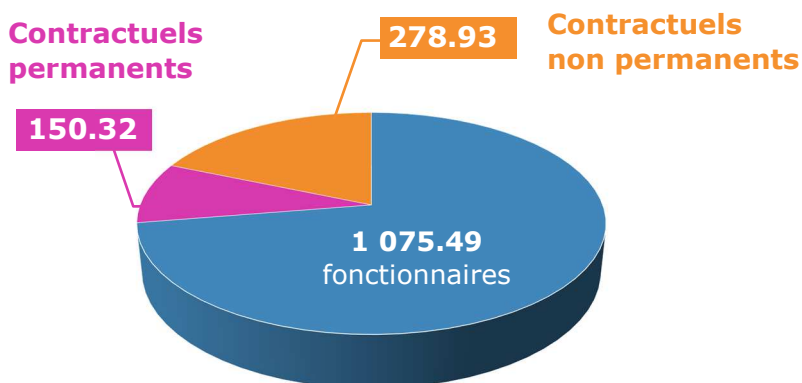
**4** agents sur **emploi fonctionnel** dans la collectivité.



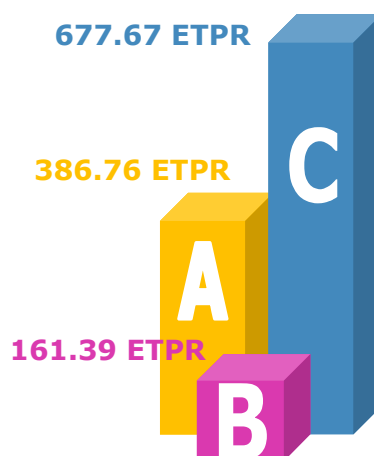
## Les effectifs en équivalent temps plein

rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

**1504,74** agents en équivalent temps plein rémunéré.

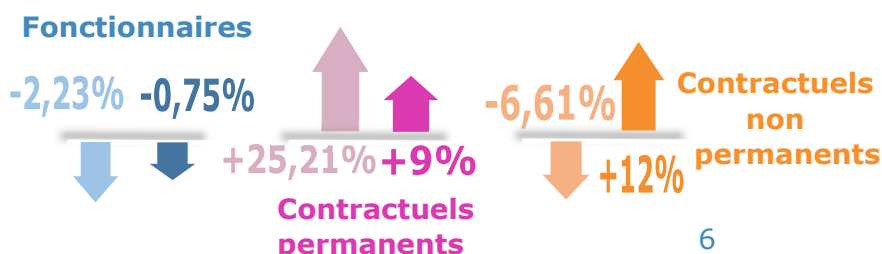


## La répartition par catégorie hiérarchique des agents permanents



## La variation des effectifs

Par rapport à 2020 et 2021

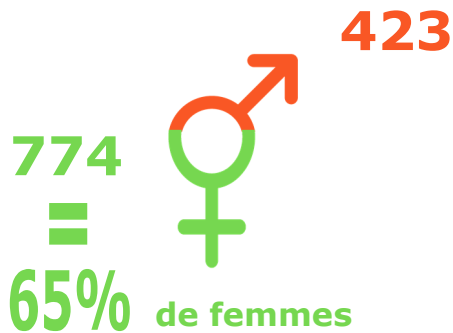


# Les effectifs

## Les caractéristiques des agents permanents

au 31.12.2022

### La répartition par genre



### La répartition par statut

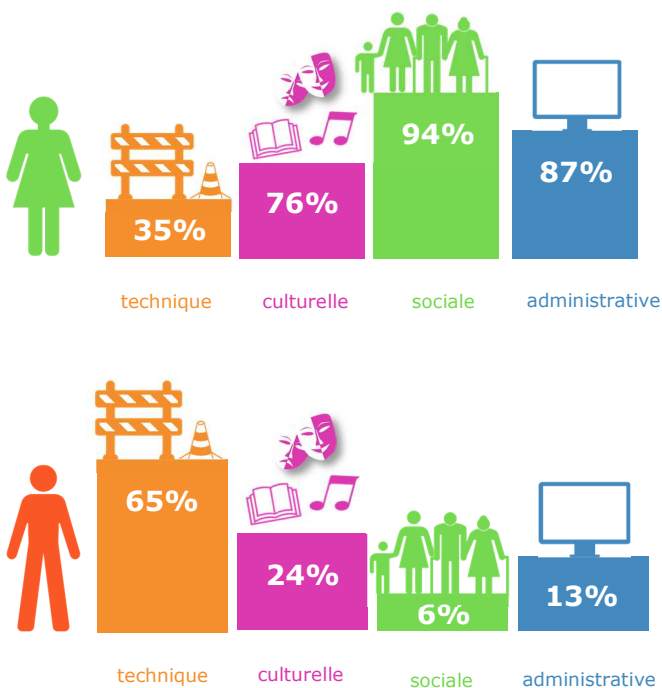


63% de femmes parmi les fonctionnaires pour 37 % d'hommes.

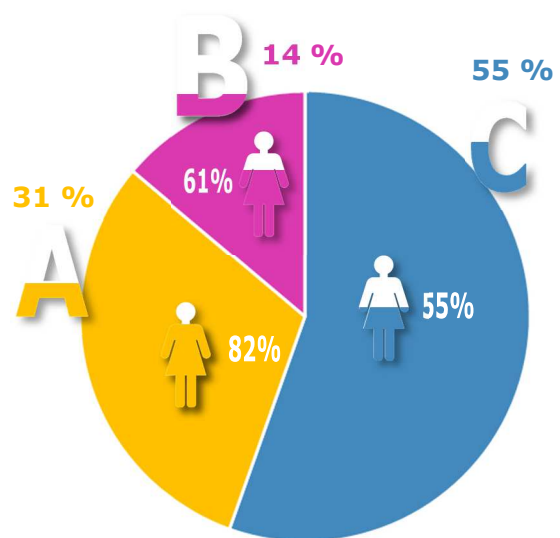
24% d'hommes parmi les contractuels pour 76 % de femmes.



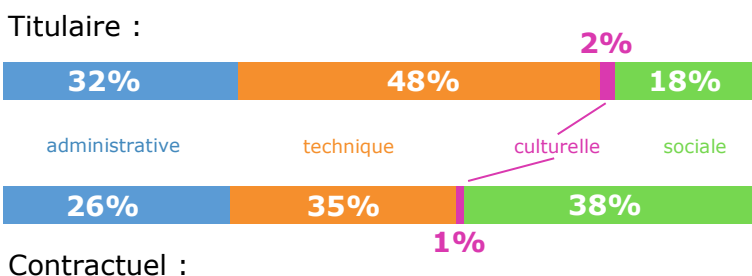
### La répartition par genre et par filière



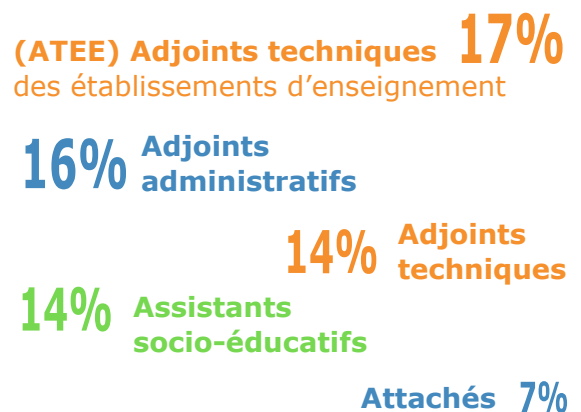
### La répartition par genre et par catégorie hiérarchique



### La répartition par filière et par statut



### Les principaux cadres d'emplois représentés dans les filières

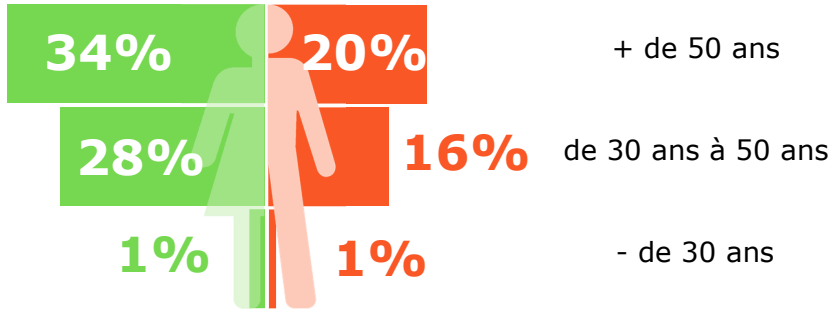


# Les effectifs

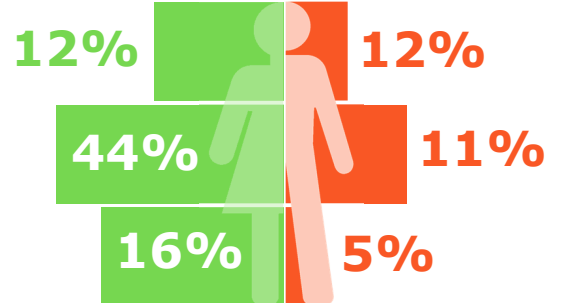
## Les caractéristiques des agents permanents

au 31.12.2022

### Fonctionnaires



### Contractuels



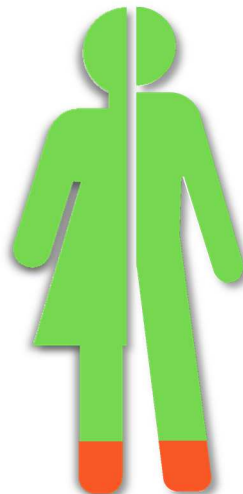
# 48,84 ans

L'âge moyen des agents sur **emploi permanent**.

## Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

(travailleurs en situation de handicap)

**95** Agents en **situation de handicap**



**89** Fonctionnaires et contractuels permanents

**6** Contractuels non permanents



# 7,17 %

La part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) en 2022.

**68%** sont en catégorie C



# Comparaison

## avec les données 2020 et 2021

Sur les trois dernières années, l'évolution des indicateurs relatifs aux effectifs est relativement stable.

Ainsi, comparativement à 2021, le nombre de fonctionnaires, très majoritaires dans la collectivité, a diminué de 0.75% en 2022.

Pour autant, on pourra noter au 31/12/2022 une légère augmentation des effectifs (titulaires et contractuels de tous statuts) de 1 449 à 1 468 agents. Cette augmentation de 19 agents, s'explique en partie par les créations de postes intervenus en 2021 puis 2022 (17 contrats de projet, 6 créations de postes permanents ainsi que 7 postes d'assistantes familiales).

La situation illustre un recours accru aux contractuels, constaté dans d'autres collectivités. Le recours à des agents contractuels met en lumière les difficultés de recrutement dans la fonction publique ; à titre d'exemple, le nombre de candidats aux concours de la fonction publique a décliné, avec une moyenne passant de 16 à 6 postulants par poste ( tous postes confondus) entre 1997 et 2022, ce qui reflète un déclin de l'intérêt pour les carrières dans la fonction publique. Ce phénomène s'accompagne d'une préférence croissante des jeunes diplômés pour le secteur privé, motivée par des avantages de rémunération et de perspectives de carrière. Pour répondre aux besoins opérationnels et face à ce défaut d'attractivité, la collectivité a recours de plus en plus fréquemment aux contractuels, en particulier pour les besoins des filières sociale et technique.

En ce qui concerne la pyramide des âges, nous constatons une légère baisse de l'âge moyen des agents du département :

- 2020: 49.36 ans
- 2021: 49.14 ans
- 2022: 48.84 ans

Cette légère baisse s'explique par un âge moyen de 44 ans pour les recrutements réalisés après vacance de poste suite à départ à la retraite. La pyramide des âges des fonctionnaires illustre la prédominance des agents âgés de plus de 50 ans.

La collectivité remplit son obligation légale d'emploi des travailleurs en situation d'handicap, fixé à 6 % de ses effectifs et améliore cette part en 2022; 7.17 % contre 7.04% en 2021. La collectivité s'inscrit ainsi dans la part moyenne des bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour les départements (7.3% en 2022).

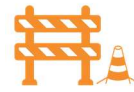
# Le temps de travail

## Le temps non complet en 2022

**25** agents sur emploi permanent et non permanent étaient concernés par le **temps non complet\*** en 2022.

\* Emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail.

Les filières les plus concernées :



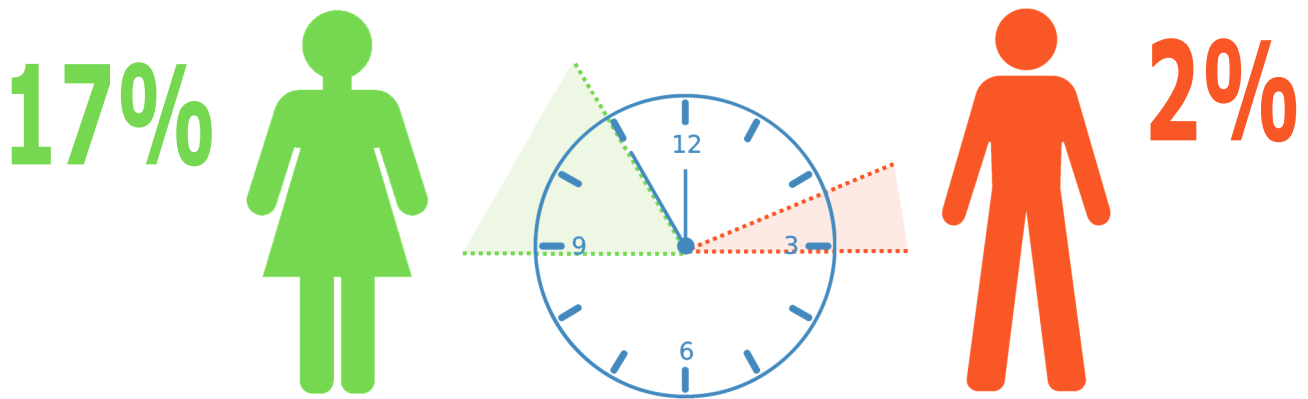
La filière technique : 12 agents

La filière administrative : 8 agents



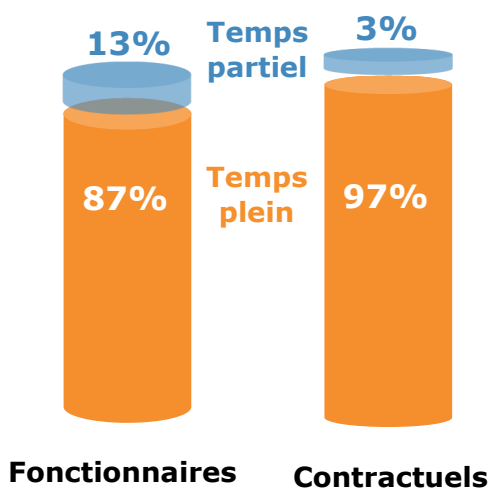
La filière médico-sociale : 5 agents

## Les temps partiels des agents permanents au 31.12.2022



La part des agents exerçant leur fonction à temps partiel.

Répartition temps plein / temps partiel:



Répartition temps partiel sur autorisation / temps partiel de droit:

**91%** des **femmes** bénéficient d'un temps **partiel sur autorisation** et 9 % bénéficient d'un temps partiel de droit



**100%** des **hommes** bénéficient d'un **temps partiel sur autorisation**

# Comparaison

## avec les données 2020 et 2021

### 1. Le recours aux agents à temps non complet:

En 2022, le recours à des agents à temps non complet a décru (31 agents en 2021 et 25 agents en 2022). Il s'agit principalement de contrats de renfort pris sur du temps non complet.

Ce type de contrat concerne principalement les agents des collèges. Cette amélioration constatée en 2022 s'explique par la fusion de plusieurs contrats à temps non complet en contrat à temps complet.

Le recours à cette nature de contrat concerne 21 agents féminins et 4 agents masculins.

### 2. Les agents à temps partiel:

Le nombre d'agents sur emploi permanent exerçant leur fonction à temps partiel a fortement diminué entre 2020 et 2021. Pour les femmes, ce taux a diminué de 23 % à 19 % contre 5 % à 3 % pour les hommes. La part des femmes à temps partiel est passé en dessous du seuil de 20 % ce qui équivaut à la moyenne des Départements.

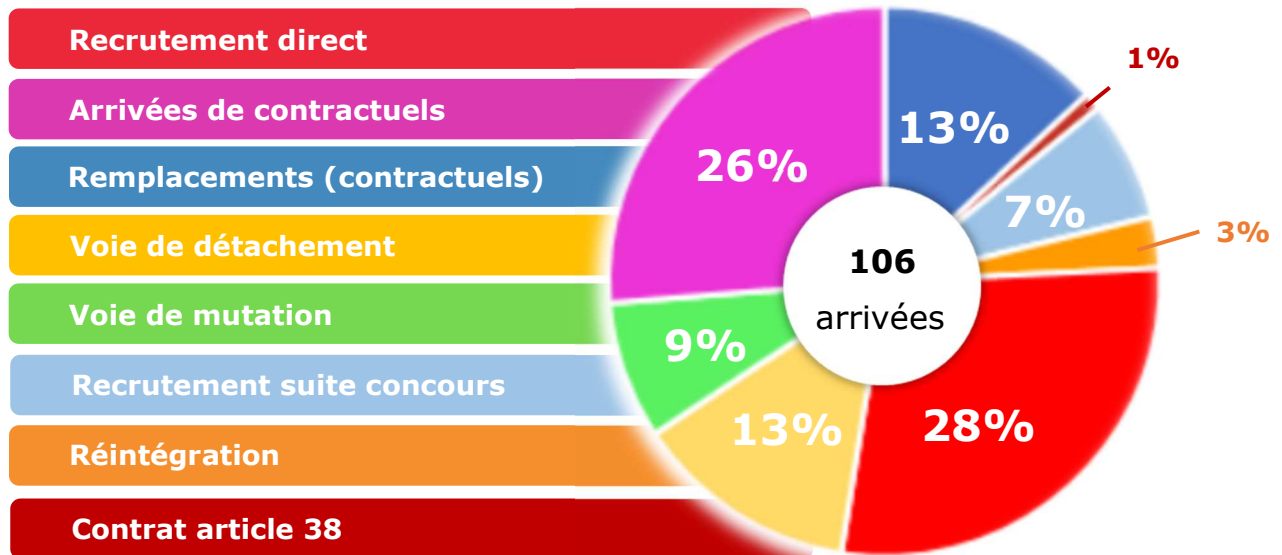
En 2022, sur les 1197 agents en activité, 143 étaient en temps partiel soit 11.94% des agents sur emploi permanent. On note une majorité de femmes avec 17% de femmes et 2% d'hommes.

En 2022 comme en 2021, 91 % des femmes en temps partiel bénéficient d'un temps partiel sur autorisation contre 85 % en 2020.

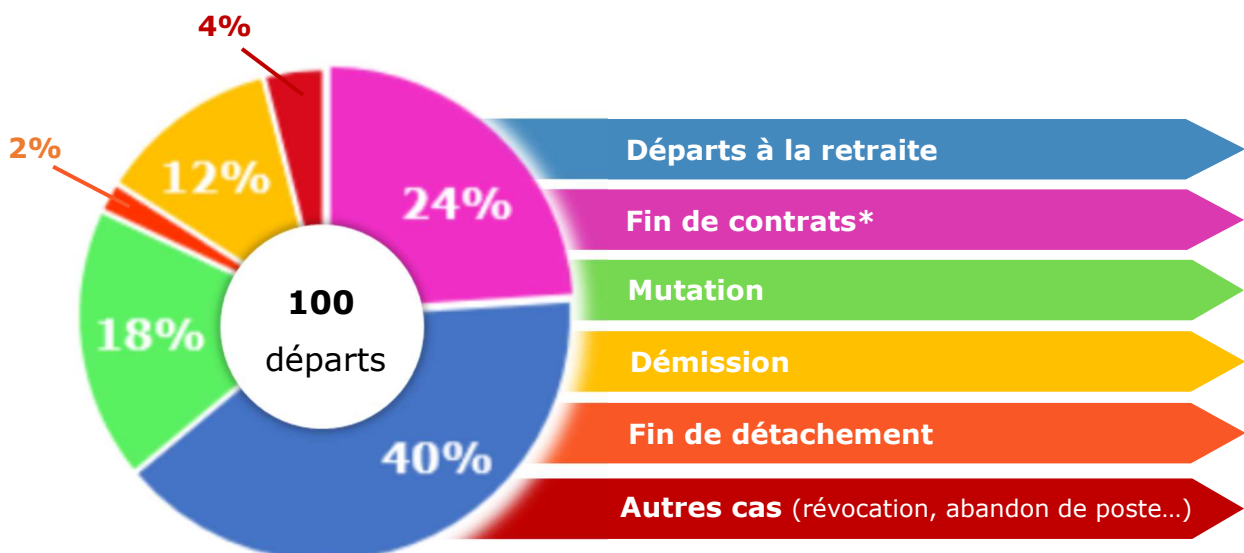
100 % des hommes en temps partiel bénéficient d'un temps partiel sur autorisation en 2022 contre 85 % en 2021 et 73% en 2020.

# Les mobilités et les recrutements

## Les mouvements d'arrivée des agents permanents en 2022



## Les mouvements de départ des agents permanents en 2022



\* dont 60% de contrats remplaçants

En 2022, **16 contractuels permanents** et **12 agents contractuels non permanents** ont été nommés stagiaires en 2022.

# Comparaison

## avec les données 2020 et 2021

Les indicateurs relatifs à la mobilité et aux recrutements confirment l'analyse portant sur la structure des effectifs, avec un recours accru aux agents contractuels lié à un défaut d'attractivité de la fonction publique. Ainsi, la part des arrivées par voie de mutation passe de 20% à 9%.

Concernant les départs, nous observons une hausse significative du nombre d'agents partant à la retraite, phénomène directement lié à la pyramide des âges de notre personnel.

La baisse significative du ratio des fins de contrats de 2022 comparativement à 2021, comme motif de départ, s'explique par le fait que 91 % des fins de contrat en 2021 concernaient des contrats pris sur des remplacements contre 60 % en 2022.

# L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

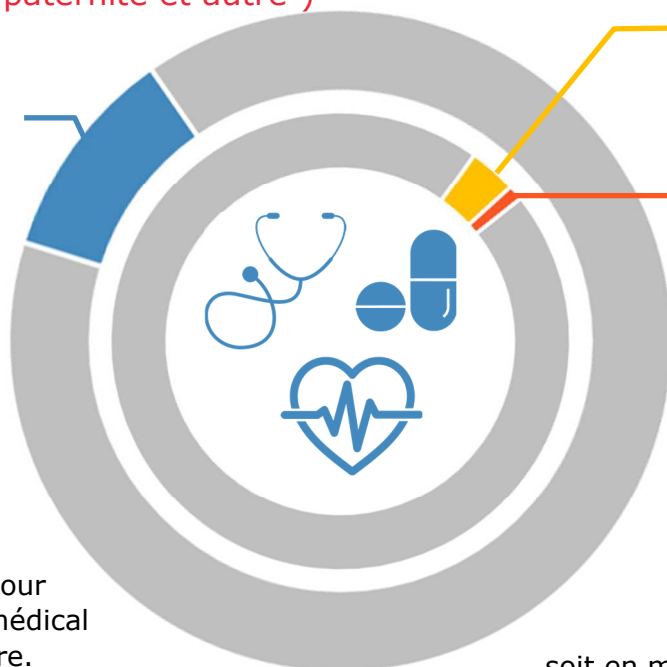
## L'absentéisme global en 2022

### Ratio jours d'absence/effectif global

(y compris maternité, paternité et autre<sup>1</sup>)

**10,97%**

Fonctionnaires



**3,10%**

Contractuels permanents

**2,15%**

Contractuels non permanents

soit en moyenne

**40 j** d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire.

NB: Taux d'absentéisme moyen en fonction publique territoriale : 9.7% en 2022 (source Relyens).

soit en moyenne

**11,3 j** d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent.

## Les accidents de trajet en 2022

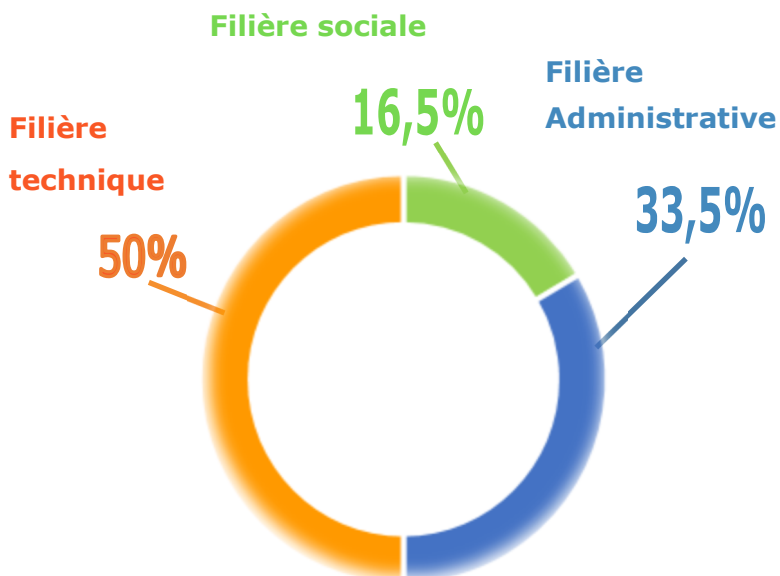


**48 j** d'arrêt de travail

**6**

**4 femmes et 2 hommes** victimes d'accidents de trajet.

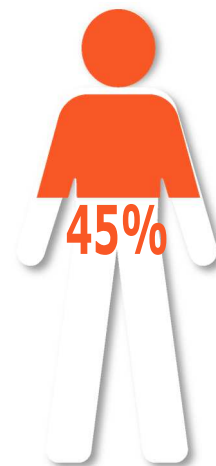
**1** de ces accidents n'a **pas** donné lieu à un **arrêt de travail**.



1. Les absences pour « autres raisons » correspondent aux autorisations spéciales d'absence, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels.

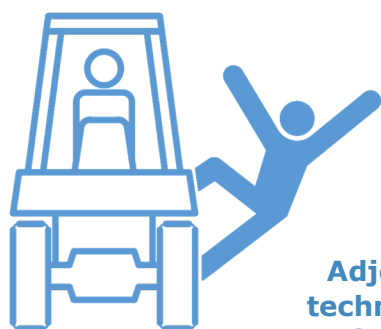
# L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

## Les accidents de service en 2022

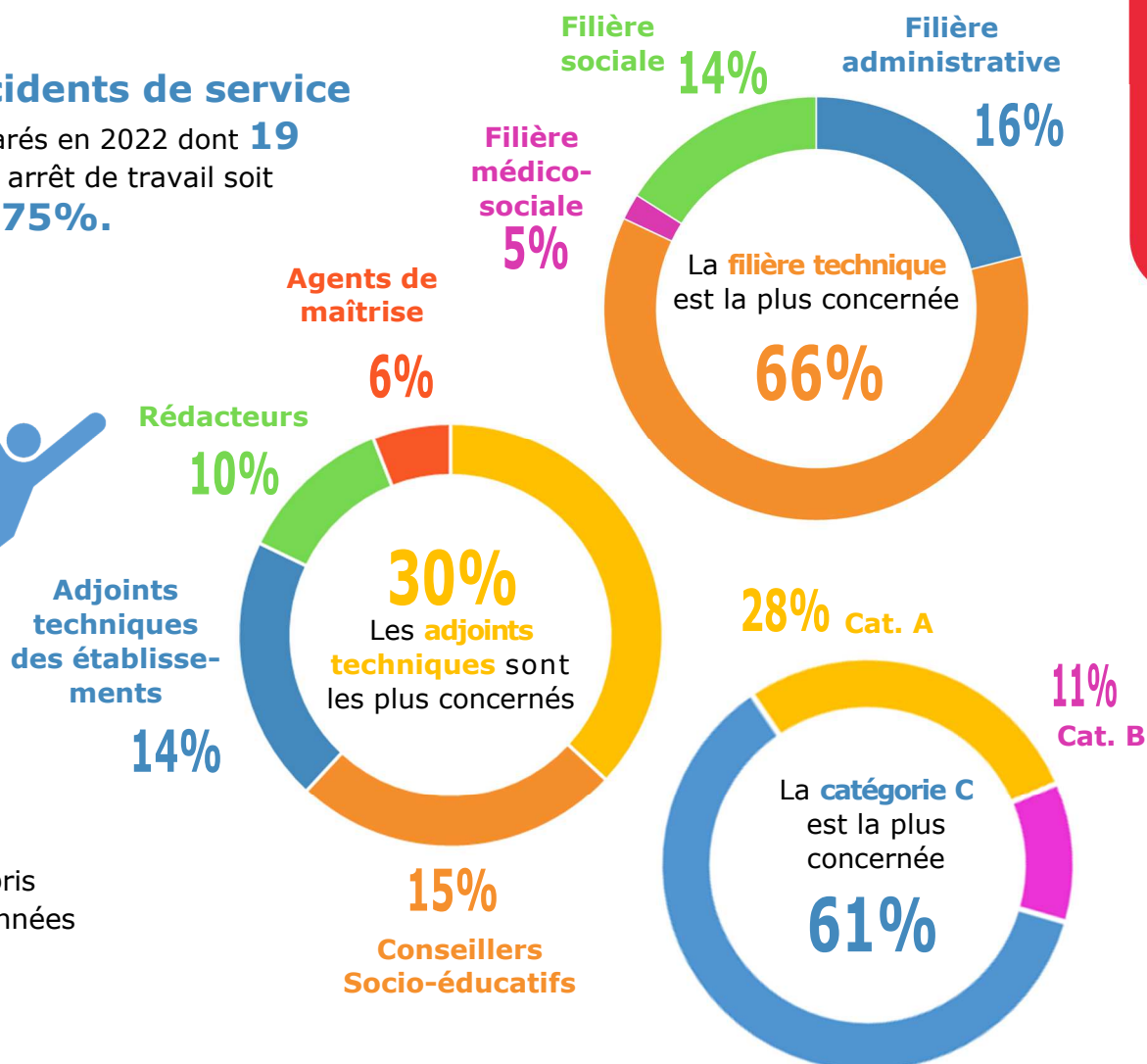


Les femmes sont **plus concernées** par les **accidents de service** que les hommes, mais le **taux d'absentéisme** est **plus élevé** pour **les hommes** (1,14 %) que pour les femmes (1,11%).

**58** accidents de service déclarés en 2022 dont **19** sans arrêt de travail soit **32,75%**.



**6794 j** d'arrêt de travail, y compris les reliquats des années antérieures.



# L'absentéisme, la santé et la sécurité au travail

Les **agents** affectés à la **prévention** en 2022



2

Faisant office de  
Conseillers de  
prévention



24

Assistants de  
prévention



226

Agents formés SST  
(Sauveteur secouriste  
du travail)

**252** **agents** affectés  
à la prévention  
en 2022.



# Comparaison

## avec les données 2020 et 2021

### 1. L'analyse de l'absentéisme:

Le taux d'absentéisme global a diminué entre 2021 et 2022 pour les fonctionnaires et les contractuels permanents. Le département s'inscrit dans la moyenne du taux d'absentéisme relevé en fonction publique territoriale.

Ainsi, le nombre moyen de jours d'absences (toutes absences pour raison de santé confondues) passe de 40 jours en 2021 à 36,5 jours en 2022 pour les fonctionnaires et de 11,3 jours à 9,6 jours pour les contractuels permanents.

En 2022, 80% des congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) relèvent d'un accident de service, 8% d'un accident de trajet et 12% d'une maladie professionnelle.

Au cours de la période d'instruction du CITIS, 8 % des agents du Département ont eu un accident et 6 % ont été arrêtés, c'est-à-dire qu'ils ont eu un accident ayant engendré au moins une journée d'arrêt sur l'année 2022. Ainsi 75 % des agents accidentés ont été arrêtés.

Le nombre d'agents placés en CITIS en 2022 s'élevait à 26 agents contre 32 en 2021.

La durée moyenne d'arrêt, toutes natures d'accident confondues, est de 114,6 jours contre 127,2 jours en 2021.

En 2022, les arrêts liés au congé de longue maladie ou de longue durée (supérieur à 3 mois) représentent 39% de la grande majorité des arrêts, et sont à l'origine de l'absentéisme pour raison médicale.

Nous recensons, en 2022, 13 agents accidentés en restauration collective, 12 agents accidentés en travail sur voirie et 11 agents accidentés en travail administratif. Les 2 premières causes d'accidents sont les chutes ou glissades de plein pied et l'effort au soulèvement. Cependant, les arrêts de travail les plus longs relèvent des risques psychosociaux.

Le nombre de CITIS pour 100 agents en 2022 est de 6,3% pour les femmes.

Nous constatons qu'en CITIS les moins de 45 ans représentent 672 jours d'arrêt contre 6895 jours pour les plus de 45 ans.

Par ailleurs, la filière la plus touchée par les CITIS, par rapport à l'effectif global, est la filière technique qui représente 66% de l'absentéisme lié aux risques professionnels, suivi de la filière administrative avec 16% et de la filière sociale avec 14%.

Le nombre de jours d'arrêt des agents placés en accident de service pour l'année 2022 correspond à 6794 jours contre 7856 jours en 2021 soit 1062 jours de moins.

Cette baisse s'explique en partie par le fait qu'en 2022, 83,3% des agents en CITIS ont été contrôlés ou expertisés contre 48% en 2021 et 35,7% en 2020.

### 2. La prévention de la santé au travail:

En 2022, nous constatons un maintien du nombre d'assistants de prévention (25 à 24 agents) avec une compensation des départs par de nouvelles nominations.

Enfin, le nombre d'autres personnels affectés à la prévention a considérablement augmenté entre 2021 et 2022, passant d'un total de 218 agents à 252 agents. Cette augmentation s'explique par l'obligation pour les agents d'exploitation des routes d'être formés sauveur secouriste du travail (SST) pour pouvoir intervenir sur des opérations de tronçonnage.

# La formation

## Les jours de formation suivis

par les agents permanents en 2022



**3629** jours



**3,7**

Le nombre moyen de **jours de formation** suivis par les agents sur emploi permanent.

NB : Le nombre moyen de jours de formation dans les départements est de 3.2 jours de formation par agent et par an.

## Les agents permanents formés en 2022

**708**

agents permanents sont **partis en formation au moins une fois** en 2022, soit un taux d'agents formés annuellement de **59 %**.

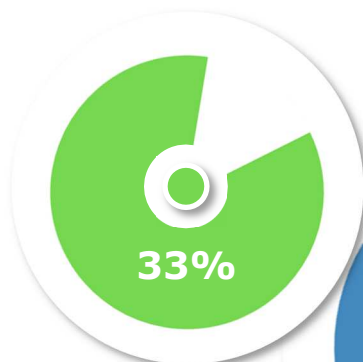
**51% C**

**33% A**

**15% B**

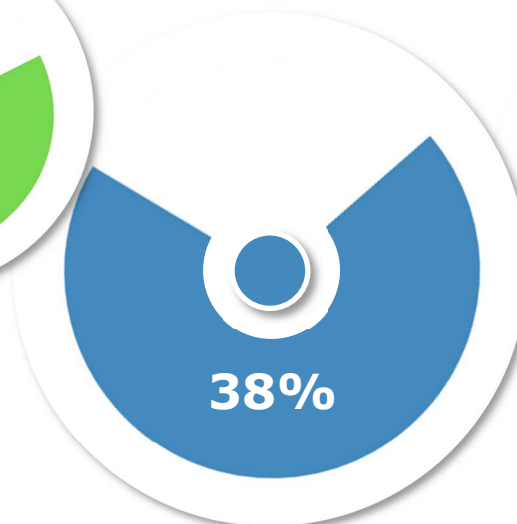
## La répartition par organisme en 2022

**38%** du total des formations suivies par les agents permanents en 2022 étaient organisées en interne.

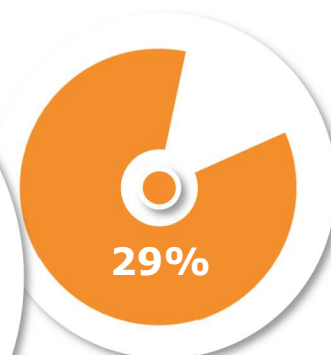


### Autres organismes

(COMM Santé, CAPCOM, Université de Bordeaux, AGYSOFT, Institut Michel Montaigne à Bordeaux, etc...)



### Conseil départemental



### CNFPT

# Comparaison

## avec les données 2020 et 2021

L'activité du service formation s'est renforcée depuis la période de la crise sanitaire, dans un premier temps en 2021, puis en 2022 avec une augmentation de 1154 jours de formations soit +46,63% comparativement à 2021. Le taux de départ des agents permanents partis en formation a augmenté de 12,3% pour atteindre un taux de 59%. Le taux moyen de formation des agents permanents des Départements est de 66%.

L'origine de cette augmentation réside dans la mise en place de la formation récurrente des groupes d'analyse de pratique au sein de la DGADS, puis le démarrage de la formation obligatoire sur la sensibilisation égalité femme homme qui s'adresse fin 2022 aux cadres de la collectivité.

La formation des agents de catégorie A a ainsi augmenté de 8% en 2022, ce qui représente 33% des agents de la collectivité, ce qui confirme l'hypothèse que les nouvelles formations mises en place en 2022 ont concerné principalement les encadrants et les travailleurs sociaux.

Au global, la part des agents formés de catégorie C reste cependant majoritaire, tout comme en 2021. A titre d'exemple, les agents des routes suivent des formations obligatoires récurrentes comme l'autorisation de conduite des engins, l'autorisation d'intervention à proximité d'un réseau (valable 5 ans) ou l'habilitation électrique (valable 3 ans).

Le nombre moyen de jours de formation suivi par les agents permanents s'est considérablement amélioré en 2022 en passant de 2,1 en 2021 à 3,7 jours de formation suivis par agent en 2022, pour un taux moyen pour les Départements de 3.2 jours.

Le recours aux formations internes a augmenté de 2% et reste majoritaire avec une part des formations dispensées de 38%. La mise en place des formations de préparations aux concours en interne peut expliquer en partie cette augmentation. En 2022, les prestations fournies par des organismes extérieurs ont augmenté de 1%, en lien avec la mise en place des nouvelles sessions de l'analyse de pratique et la sensibilisation égalité Femmes Hommes.

# Les carrières

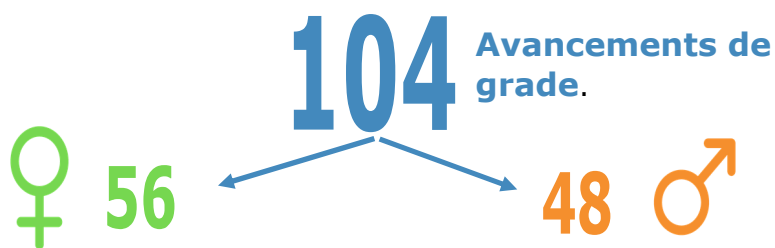
## Les promotions internes, avancements de grade et d'échelons en 2022

**9** agents ont bénéficié d'une promotion interne.



**3** femmes (1 adjoint administratif, 2 rédacteurs).

**6** hommes (dont 3 agents Techniques, 1 technicien, 1 adjoint du patrimoine)



**383**

avancements d'échelon.

**8** agents nommés suite à examen professionnel en 2022.

**5**  
hommes



**3**  
femmes



# Les carrières

## Les positions particulières des agents en 2022

**4** agents **mis à disposition** dans la collectivité.

**49** agents **en disponibilité.**

**8** agents **mis à disposition** dans une autre collectivité.

**8** agents **détachés dans la collectivité** et originaires d'une autre structure.

**4** agents **en congé parental.**

**10** agents **détachés au sein de la collectivité.**

**10** agents **détachés dans une autre structure.**

**4** agents **dans d'autres situations** (disponibilité d'office, congé spécial et hors cadre).

# Comparaison

## avec les données 2020 et 2021

Concernant les **promotions internes**, une baisse est perceptible entre 2020 et 2022. En effet, 16 agents ont bénéficié d'une promotion interne en 2020, 8 en 2021 et 9 en 2022. Cette baisse s'explique notamment par la baisse des recrutements, ce qui réduit les possibilités de promotion interne (quota 1 pour 3). Par exemple pour l'année 2022, seul un ingénieur a pu bénéficier d'une promotion interne car il y avait eu 3 recrutements d'ingénieurs en 2021.

Il est à souligner que le nombre de promotions masculines reste supérieur à celui des femmes :

- 2020 : 11 H / 5F
- 2021 : 13 H / 8F
- 2022 : 6H / 3F

En effet, les promotions internes sont plus importantes au sein de la filière technique qui est largement représentée par les hommes et les critères de promotion valorisent fortement l'expérience technique.

Par contraste, les chiffres relatifs aux **avancements de grades** (sans données de 2020) montrent une évolution significative positive avec +33% d'agents concernés entre 2021 et 2022. Le taux d'avancement de grade reste inégal selon le genre; pour les femmes, il reste constant alors que pour les hommes, il a évolué vers + 50% (20 en 2021 contre 48 en 2022).

Il est à noter une diminution de 31% (383 en 2022 et 505 en 2021) **des avancements d'échelons**. En 2021, la réforme du parcours professionnels, carrières et rémunérations (reclassement et revalorisation indiciaire) a conduit à un rééchelonnement indiciaire de la fonction publique.

Concernant les détachements, il est à noter un doublement des **détachements** au sein de la collectivité.

**Les Mises à Disposition** ont fortement progressé avec une évolution de + 60 % (30 en 2021 et 48 en 2022) liée principalement à des opportunités d'évolution de carrière et de rémunération.

De plus, une évolution positive est constatée entre 2021 (81 agents) et 2022 (107 agents) pour les positions statutaires particulières (disponibilité, détachement, congés parentaux, ....).

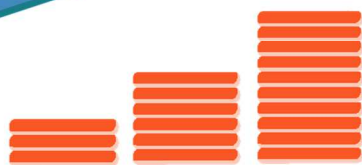
Pour les **examens professionnels**, l'évolution générale de réussite par sexe est positive et linéaire.

# La rémunération

Les dépenses de fonctionnement de la collectivité  
et les dépenses de personnel en 2022

**379 285 603€**

Dépenses de  
fonctionnement



**68 650 006 €**

Charges de  
personnel

soit

**18,68%**

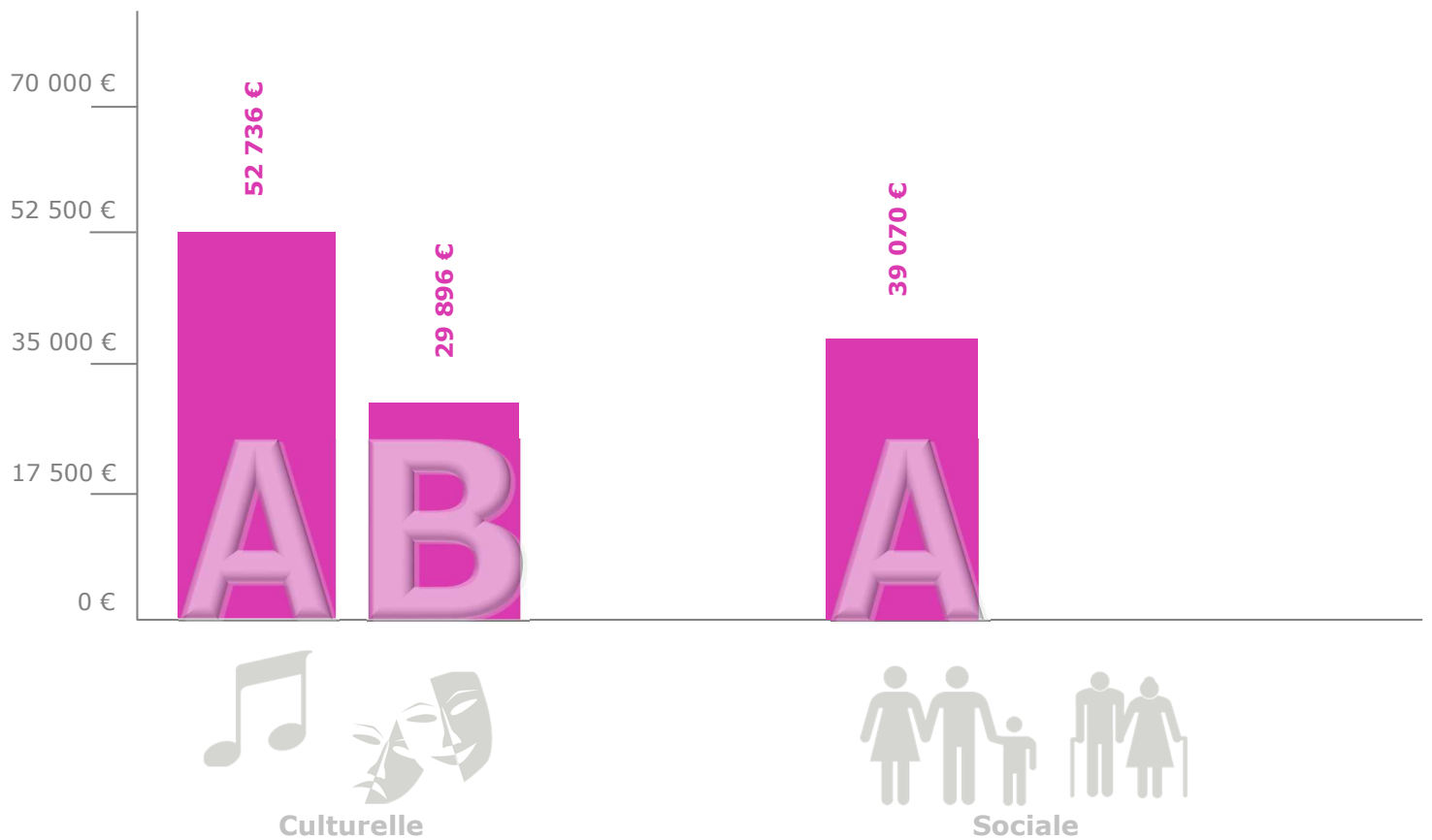
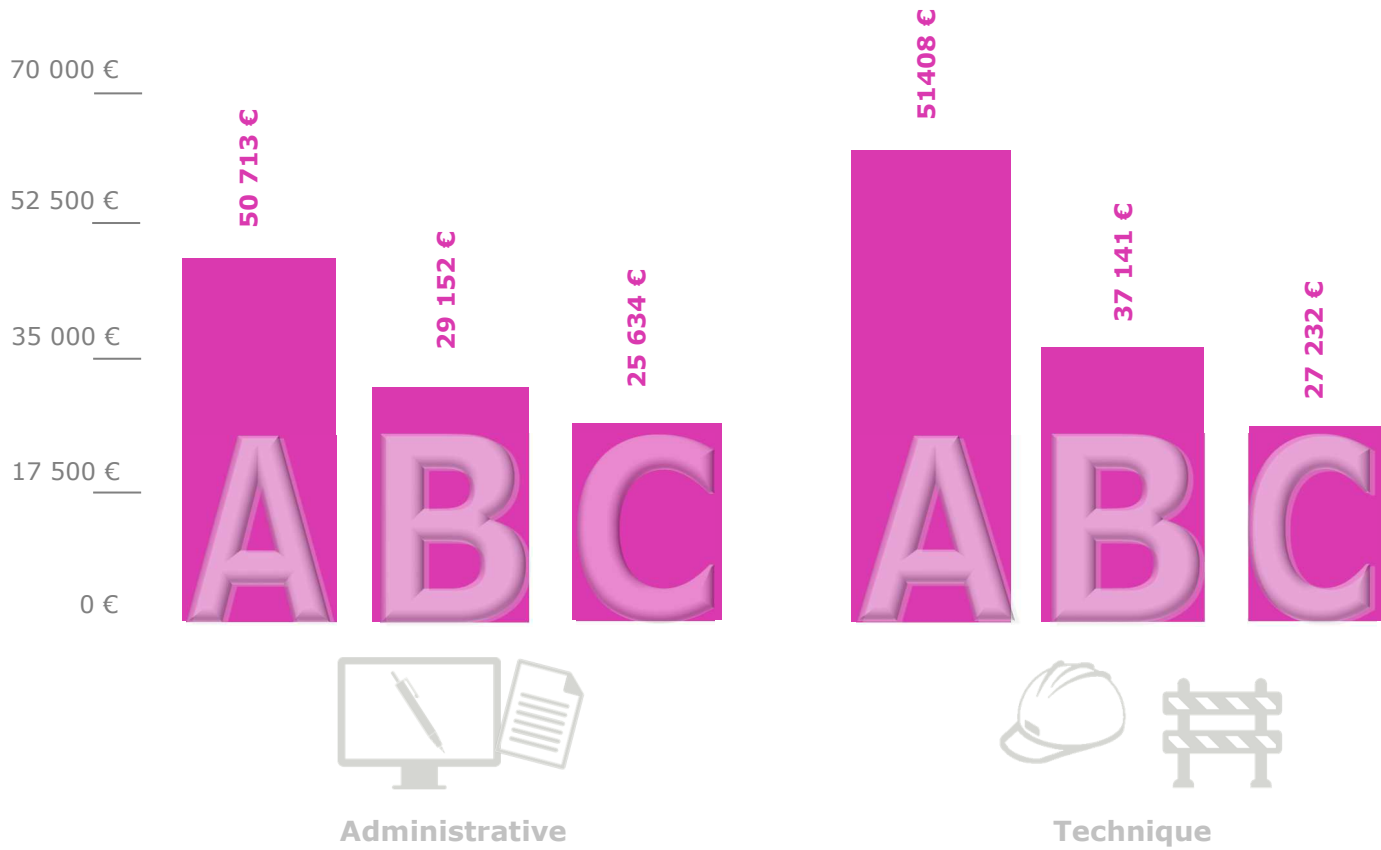
du budget



# La rémunération

## Les rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR

des agents fonctionnaires selon le statut, la catégorie et la filière en 2022



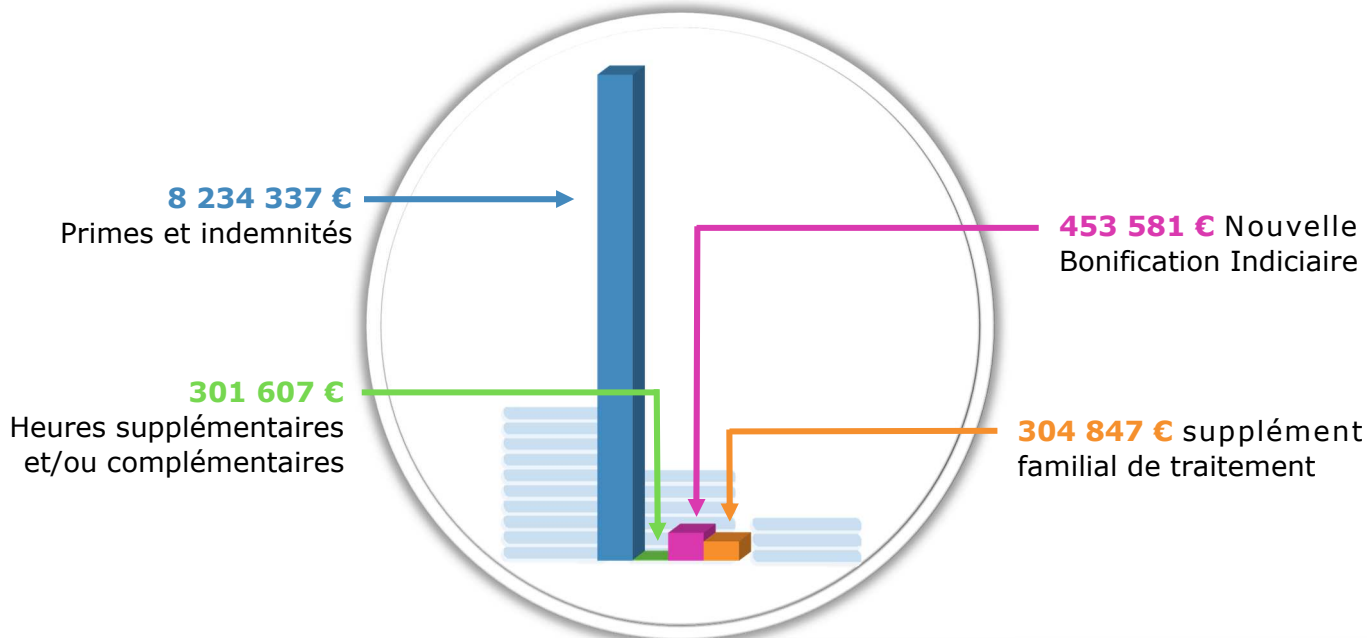


# La rémunération

## Les rémunérations annuelles brutes

des agents sur emploi permanent en 2022

### 39 947 017 €



## La part du régime indemnitaire en 2022

**5 737 681 €** Les rémunérations annuelles brutes des agents sur emploi **non permanent**.

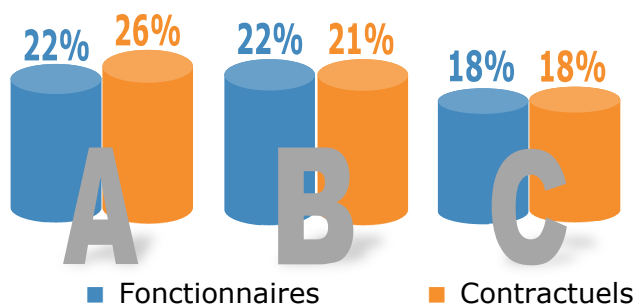
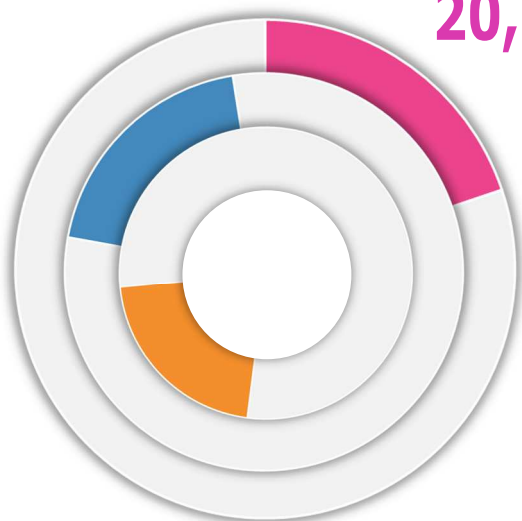
sur les rémunérations des **fonctionnaires**.

### 20,36%

sur les rémunérations de **l'ensemble des agents**.

### 20,61%

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations par **catégorie et statut**.



### 22,86%

sur les rémunérations des **contractuels sur emploi permanent**.

**15 984** Le nombre d'**heures supplémentaires** réalisées et rémunérées en 2022.

# Comparaison

## avec les données 2020 et 2021

Les dépenses de fonctionnement : il y a une nette évolution de la masse salariale entre 2020 et 2022 : + 3,2%.

Les charges de personnel ont augmenté entre 2020 et 2021 de + 1.68% mais le taux est passé à + 7% entre 2020 et 2022.

Cela montre une réelle progression des dépenses de personnel qui est due à la hausse des cotisations et aux mesures de revalorisation indiciaire gouvernementales mais également suite aux recrutements de la collectivité pour pouvoir assurer ses nouvelles missions territoriales.

Concernant les évolutions salariales en brut par catégories et filières, la filière technique est la plus importante en termes de dépenses en frais de personnel mais sa part reste stable dans la masse salariale (toutes catégories confondues : 119 000€ en 2021 contre 115 5781€ en 2022).

La maîtrise de la masse salariale de la collectivité doit être soulignée, avec une part salariale (tout agent et toute filière confondus) constante et régulière (variation de +/- 1%).

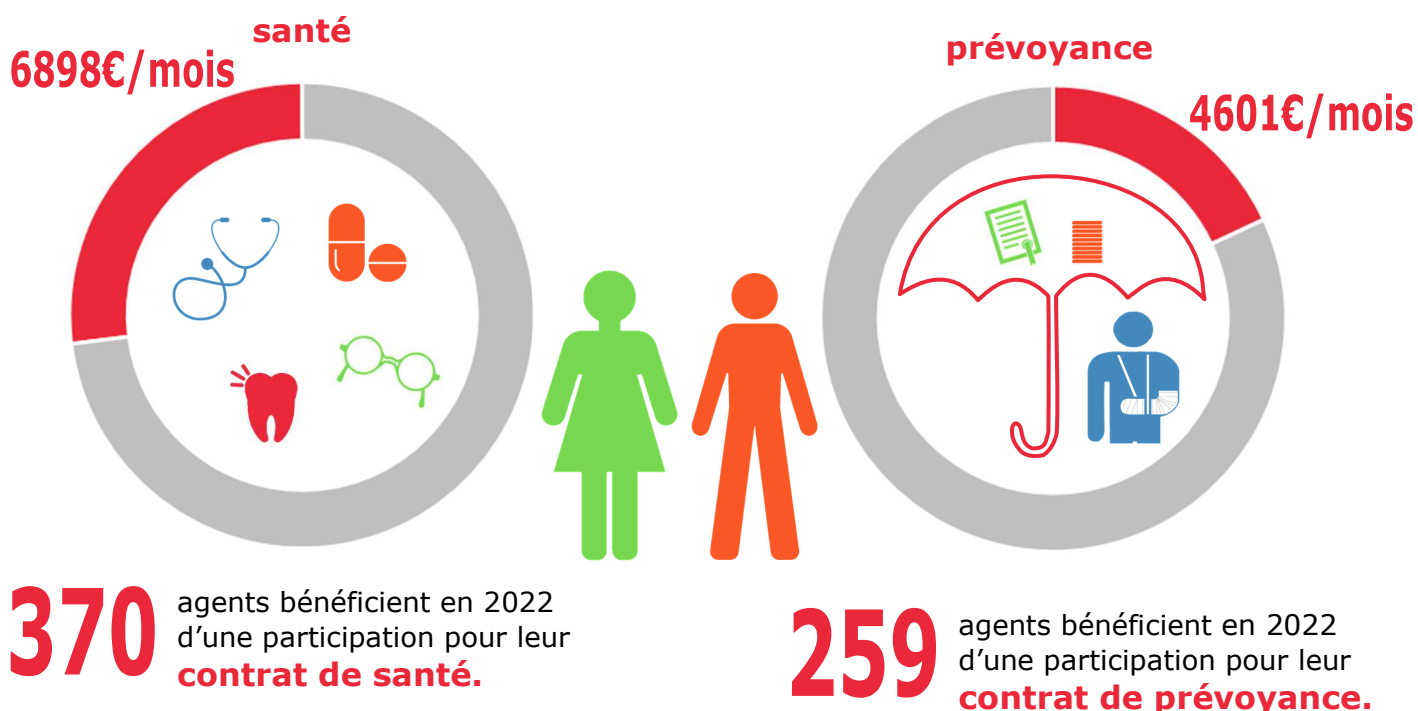
Néanmoins, on note que la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires s'est accrue de + 8 %.

Concernant la rémunération brute annuelle de l'ensemble des agents de la collectivité, elle a augmenté de + 3,8 %.

Notons également l'évolution des emplois des contractuels quel que soit la catégorie. Cette situation est due au fait des recrutements pour assurer les besoins en compétences nouvelles et des remplacements difficiles dans certains corps de métiers.

# L'action et la protection sociales

La part des agents bénéficiant d'une **participation employeur** en 2022



## Comparaison avec les données 2020 et 2021

Malgré une diffusion de l'information (intranet, mail) sur la nécessité de souscrire ce type de contrat complémentaire et la valorisation du pouvoir d'achat représentée par la participation employeur, une baisse générale du nombre de contrats complémentaires est observée.

En 2023, des permanences d'information en partenariat avec les mutuelles ont été mises en place pour sensibiliser les agents sur l'importance de souscrire de telles garanties et tout particulièrement en matière de maintien de salaire.

# Le dialogue social

Les **réunions statutaires** et le **nombre de jours de grève** recensés en 2022

**134**

Jours de grève recensés en 2022.



**CCP**



**1**

Réunion de Commission consultative paritaire s'est tenue en 2022.

**CAP**



**1**

Réunion de Commission administrative paritaire s'est tenue pour chaque catégorie.

**CT**

**5**

Réunions du Comité technique.



**4**

Réunions du Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

## Comparaison

### avec les données 2020 et 2021

En 2021, 67 jours de grève avaient été recensés contre 134 jours en 2022. Effectivement les mouvements de grève se sont intensifiés en 2022 avec notamment une forte mobilisation lors de la grève locale qui a eu lieu lors des assises des départements de France organisées à Agen et lors des différentes grèves nationales relatives à la réforme des retraites. Il est également à noter qu'une nouvelle procédure sur la gestion des grèves a été mise en place en 2022 permettant de fiabiliser le recensement des agents grévistes.

En 2022, 5 CT et 4 CHSCT ont été tenus (dont 1 CHSCT extraordinaire). Le nombre d'instances varie d'une année sur l'autre au regard des ordres du jour établis et des compétences de chacune des instances.

# La discipline

Les **sanctions disciplinaires** prononcées en 2022



**4** agents ont fait l'objet d'une **sanction** en 2022.

**1** femme titulaire

**3** hommes titulaires

L'origine des sanctions : manquement aux sujétions du service, désobéissance hiérarchique, comportement irrespectueux, manquement au devoir de probité.

---

## Comparaison avec les données 2020 et 2021

En 2020, 4 agents avaient fait l'objet d'une sanction. En 2021 et 2022, ce chiffre n'a pas évolué et les sanctions sont liées au manquement de sujétions de service et de désobéissance hiérarchique.



**LOT-ET-GARONNE**  
Le Département Cœur du Sud-Ouest



**Direction générale adjointe en charge des  
ressources et de l'éducation**  
**Direction des ressources humaines  
et du dialogue social**

