

Bilan Social

2021 - 2023



RÉGION
NORMANDIE

www.normandie.fr

SOMMAIRE

1 – <u>Emploi</u>	P. 3
2 – <u>Recrutement</u>	P. 11
3 – <u>Parcours professionnel</u>	P. 14
4 – <u>Organisation du travail</u>	P. 24
5 – <u>Rémunération</u>	P. 29
6 – <u>Santé et sécurité</u>	P. 32
7 – <u>Formation</u>	P. 37
8 – <u>Action sociale</u>	P. 40
9 – <u>Dialogue social</u>	P. 42
10 – <u>Discipline</u>	P. 44
11 - <u>Environnement</u>	P. 46
<u>Focus égalité Femme/Homme 2023</u>	P. 48



1- EMPLOI



Répartition des effectifs permanents 2021/2023

Années	Titulaires	Contractuels Permanents	Total
2021	3978	644	4622
	86%	14%	
2022	3994	686	4680
	85%	15%	
2023	4047	646	4693
	86%	14%	

Années	Sites Administratifs	EPLÉ	Total
2021	1330	3292	4622
	29%	71%	
2022	1320	3360	4680
	28%	72%	
2023	1347	3346	4693
	29%	71%	

Années	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
2021	594	343	3685	4622
	13%	7%	80%	
2022	596	352	3732	4680
	13%	8%	80%	
2023	619	360	3714	4693
	13%	8%	79%	

Années	Femmes	Hommes	Total
2021	2882	1740	4622
	62%	38%	
2022	2936	1744	4680
	63%	37%	
2023	2921	1772	4693
	62%	38%	

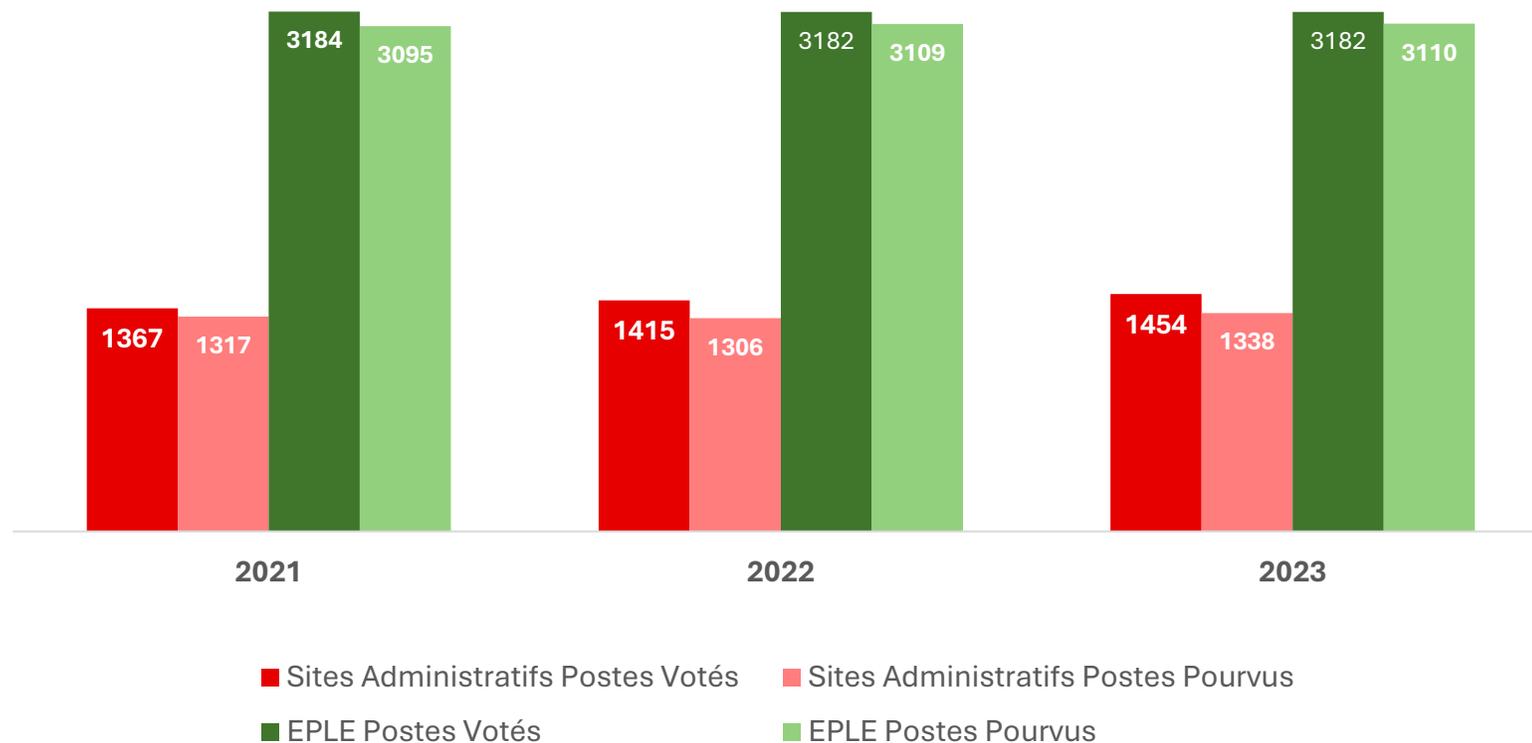
Stabilité des différentes répartitions sur les 3 années. Le pourcentage de catégorie B reste faible (8%) il est de 12% au niveau National (*Rapport annuel sur l'état de la FP 2023*), 5,25% des agents de catégorie C occupent un poste de catégorie B (195 agents)



Années	Postes votés	Postes pourvus
2021	4551	4412
2022	4597	4415
2023	4636	4448

Evolution des postes votés/pourvus *

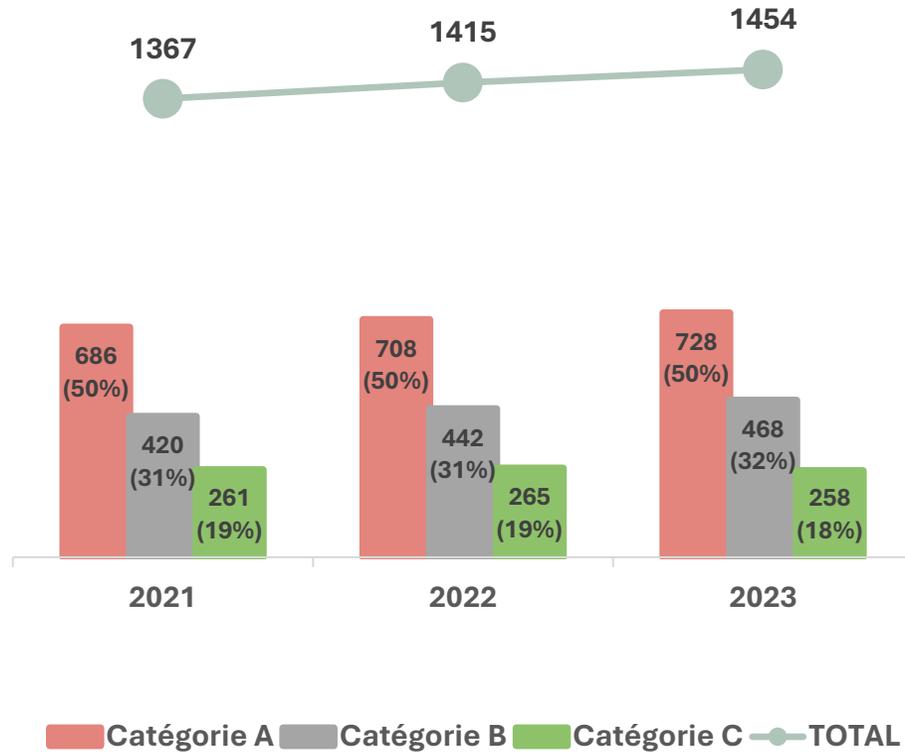
* Les postes entrant dans le dispositif de retour à l'emploi sont comptabilisés au Siège.



39 postes supplémentaires votés en 2023 : dont 5 liés à la fin de la délégation de service public kéolis (transports), 13 en lien avec l'ouverture à la concurrence SNCF et 16 postes pour les Fonds Européens.

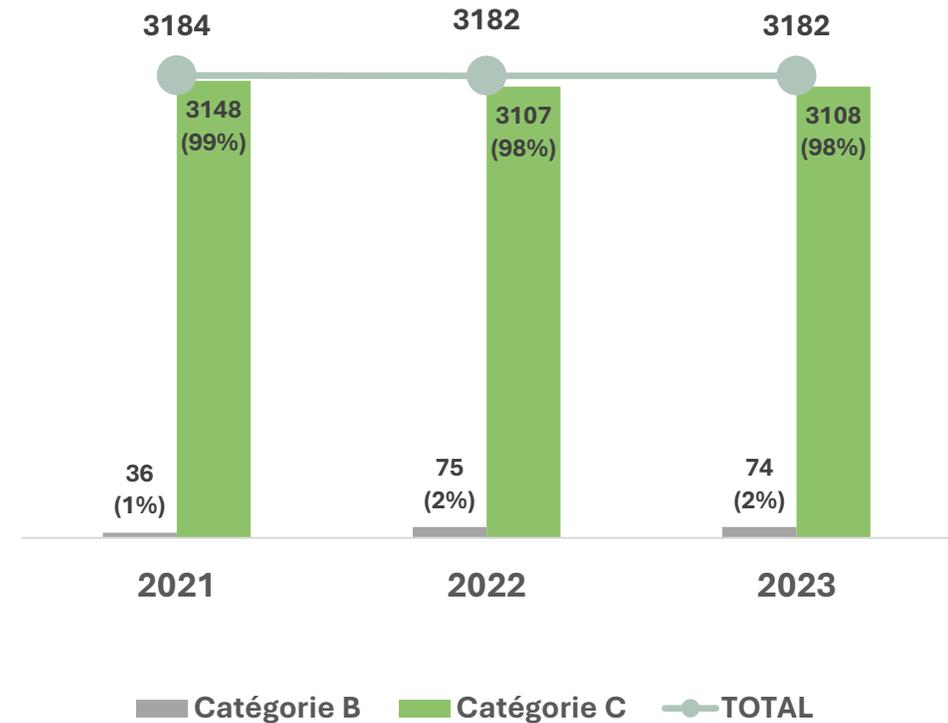


Répartition par catégorie des postes permanents votés pour les Sites Administratifs



Répartition des postes : 2021 : 56% à Caen et 44% à Rouen
 2022 : 57% à Caen et 43% à Rouen
 2023 : 57% à Caen et 43% à Rouen

Répartition par catégorie des postes permanents votés pour les EPLE



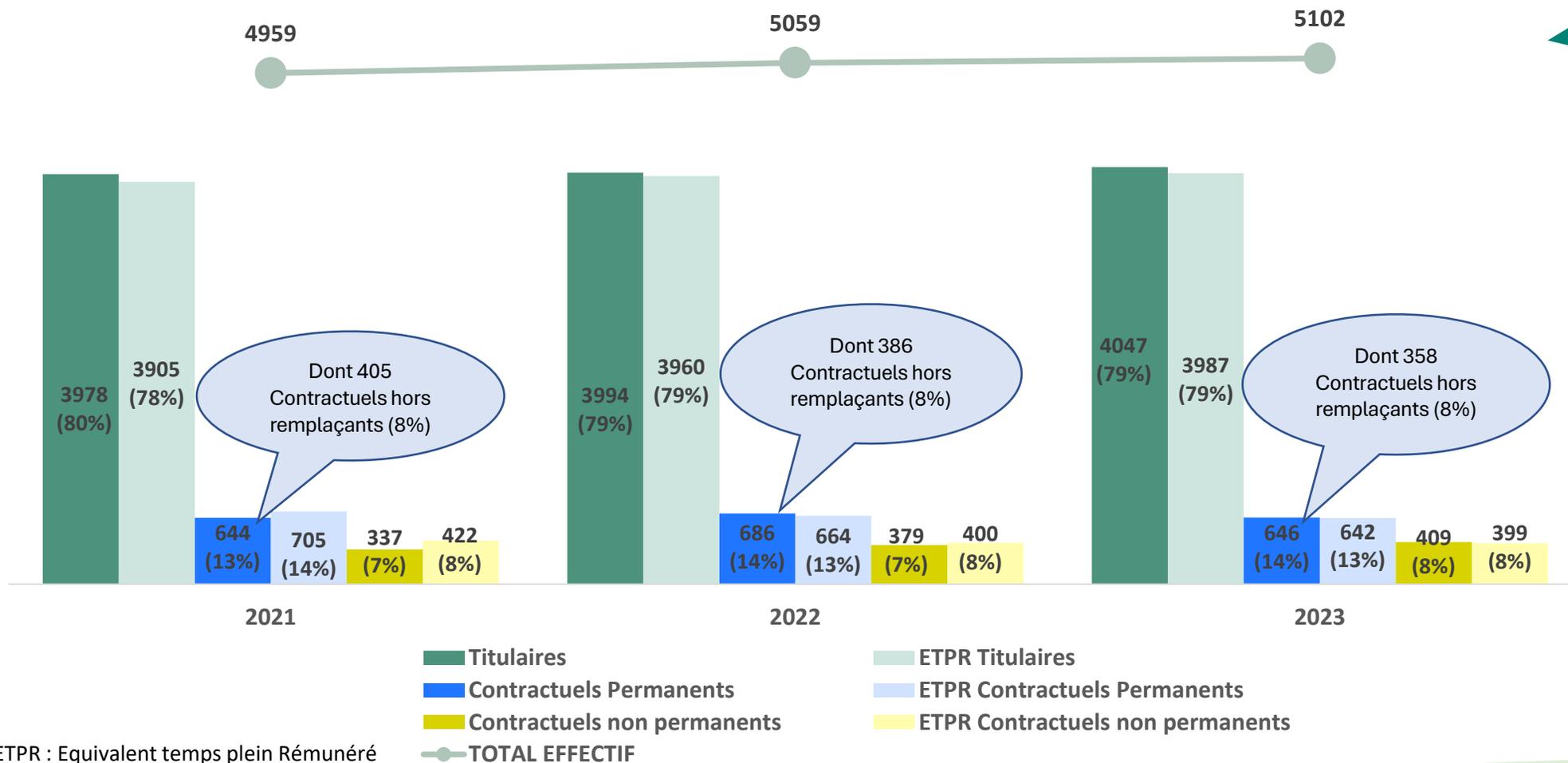
2021 -2022 - 2023 : 45% des postes à Caen et 55% à Rouen



Répartition des effectifs et ETPR* par statuts

Dans le cadre du RSU, les contractuels remplaçants sont comptabilisés comme des contractuels sur postes permanents.

ETPR
Effectifs



La proportion d'effectifs par statut reste stable depuis 2020, 79% d'agents titulaires, 14% d'agents contractuels permanents et 8% d'agents contractuels non permanents. En 2023, 45 % des contractuels permanents sont des contrats de remplacement et 9% des agents en CDI (soit 3 points de plus qu'en 2022). Les contractuels non permanents sont composés à 59 % d'accroissement temporaire d'activité, 22% de contrats de projet et 10% d'apprentis .



Effectifs Permanents 2023

4693 agents



2921
(62%)



1772
(38%)

Sites
Administratifs

1347 agents
(29%)



882
(65%)

465
(35%)

EPLÉ

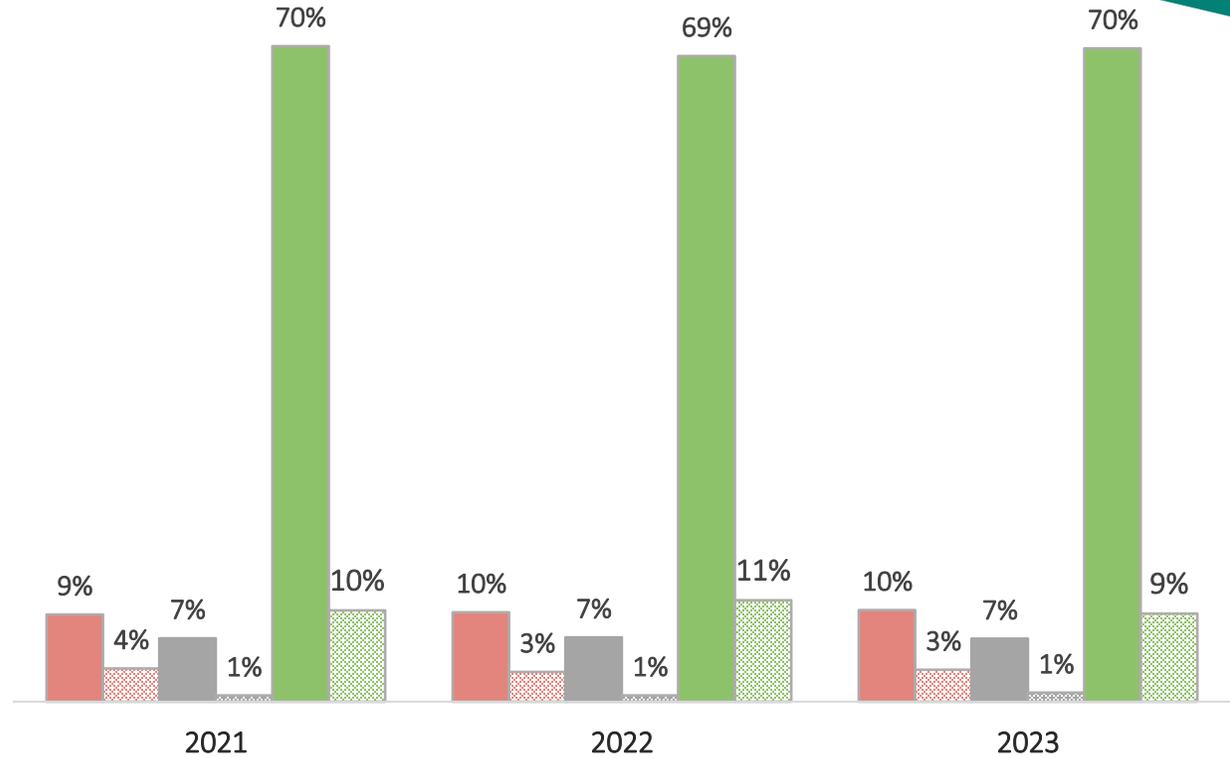
3346 agents
(71%)



2039
(61%)

1307
(39%)

Répartition des effectifs permanents par catégorie



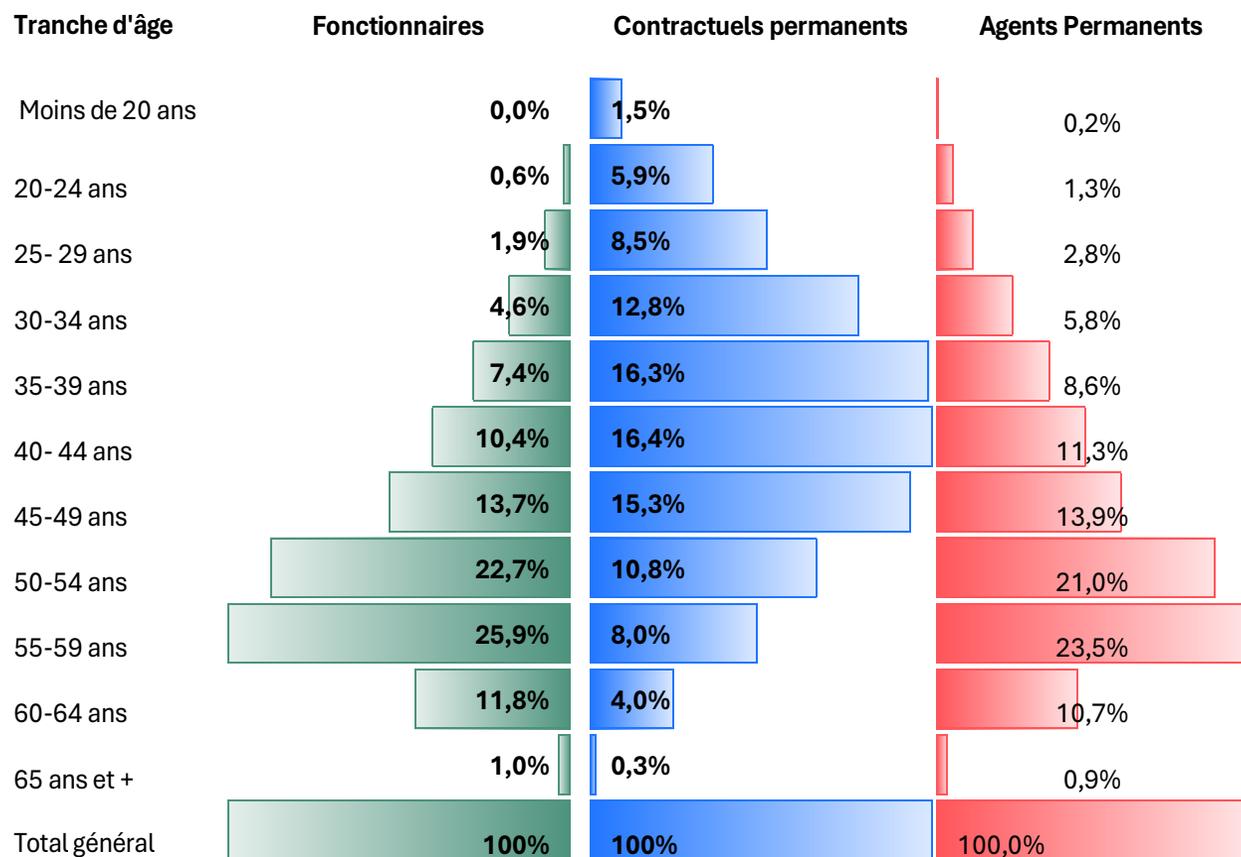
■ Titulaires A
■ Titulaires B
■ Titulaires C

■ Contractuels Permanents A
■ Contractuels Permanents B
■ Contractuels Permanents C

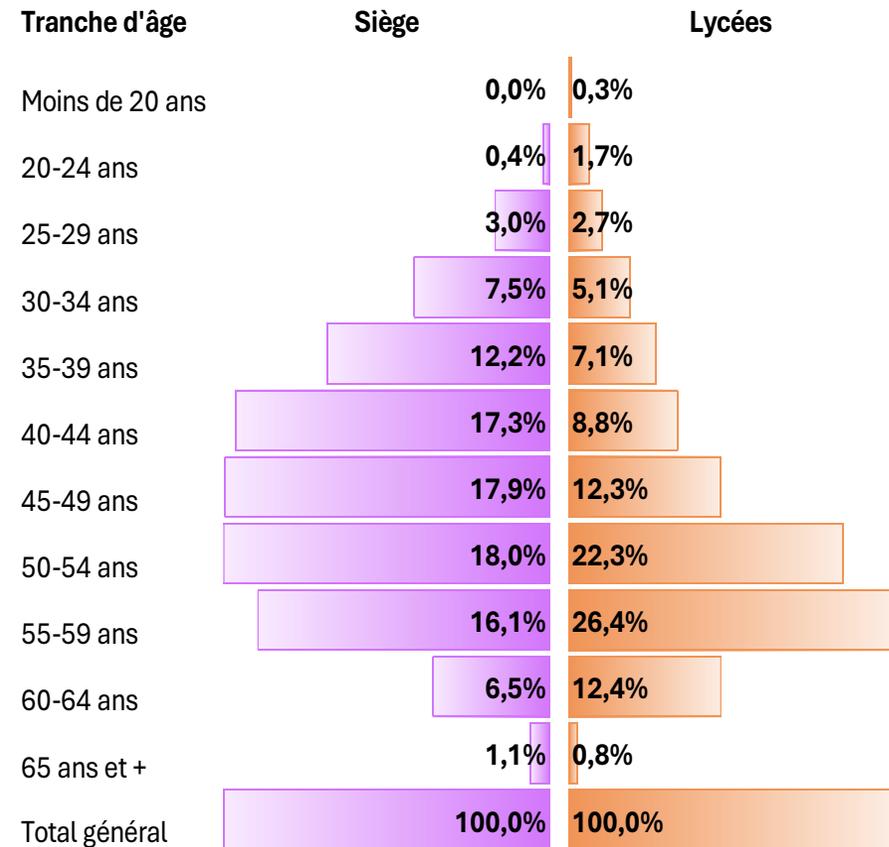
Effectifs



Pyramide des âges 2023 Proportion d'agents Titulaires, Contractuels Permanents et agents permanents



Pyramide des âges 2023 Proportion d'agents permanents par structure



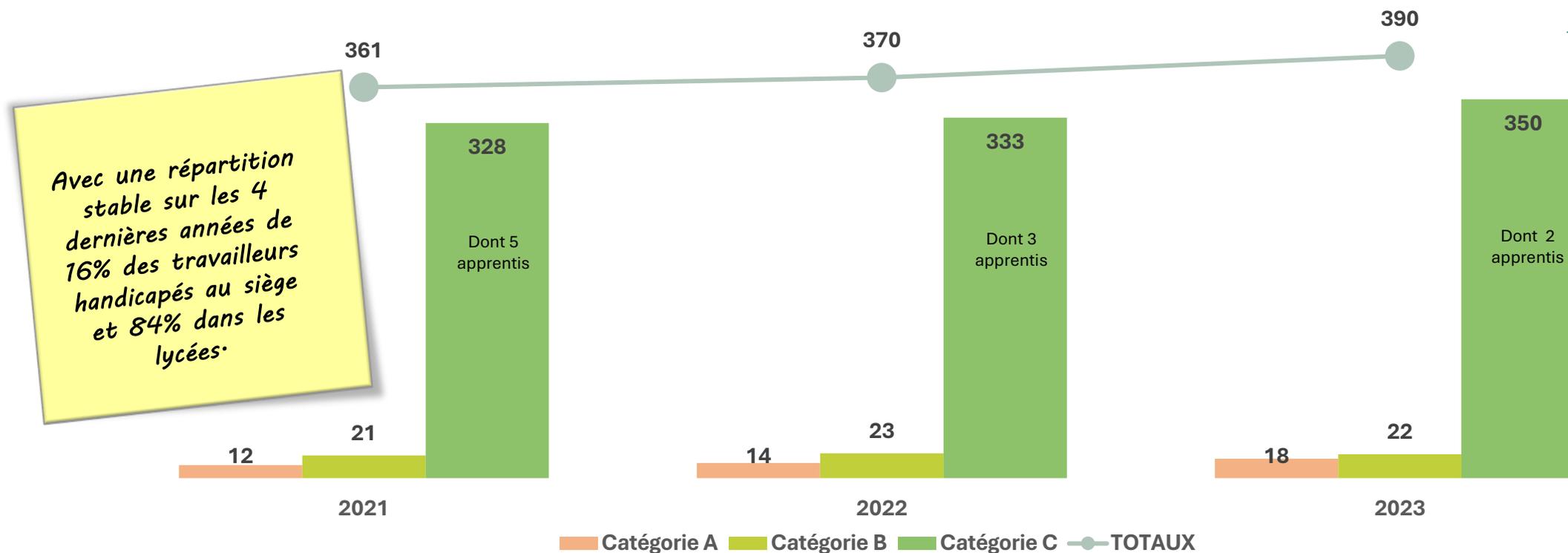
Effectifs

En 2023, l'âge moyen des agents permanents est de 49 ans (50,2 ans pour les agents fonctionnaires et 41 ans pour les agents contractuels sur poste permanent). Les fonctionnaires de plus de 50 ans sont surreprésentés (60%) et 45% des agents permanents ont entre 50 et 59 ans (dont 49% dans les EPLE et 34% sur les SA).



Obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés par catégorie

Comprend tous les agents (permanents et non permanents) rémunérés au 31 décembre



TAUX D'EMPLOI

2021 => 7,66 %

2022 => 7,80 %

2023 => 8,23 %

Calculé sur le champ des emplois permanents (soit 386 RQTH/4693)

En 2023, 15 agents Reconnus en Qualité de Travailleurs Handicapés ont été recrutés (10 dans les EPLE et 5 sur les SA). Parmi les agents en poste : 12 agents nouveaux agents ont été reconnus travailleurs handicapés (1 sur les SA et 11 dans les EPLE). Ils ont en moyenne 52 ans. Un nouvel agent est bénéficiaire de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) et 2 agents ont été reclassés/repositionnés.



2 - RECRUTEMENT



Arrivée d'agents Titulaires et Stagiaires

Motifs d'arrivée	2021	2022	2023
Recrutement direct	198	194	200
Concours/examen pro	5	10	9
Mutation	26	31	25
Détachement	8	15	11
Autres (réintégration, intégration directe...)	13	10	21
TOTAL	250	260	266

200 recrutements directs de fonctionnaires dont 22 agents externes à la collectivité

Recrutement

En 2023, 61% des agents permanents (hors remplaçants) recrutés ont le statut de fonctionnaire. Sur les 9 agents recrutés par voie de concours, 2 sont de catégorie C, 1 de catégorie B et 6 de catégorie A.

Sur les SA : recrutement de 40% d'agents de cat. A, 18% de cat. B et 42% de cat. C – Dans les EPLE : 100 % d'agents de catégorie C



Arrivée d'agents Contractuels Permanents

Motifs d'arrivée	2021	2022	2023
Recrutement	240	213	167
Remplacement	225	256	220
TOTAL	465	469	387

En 2023, 43% des agents contractuels recrutés le sont sur des postes permanents (hors remplacement). 17% en cat. A, 10% en cat. B et 73% en cat. C. Dont, 66% d'agents de cat. A et 34% de cat. B dans les SA et 99 % d'agents de catégorie C dans les EPLE.

Sur les 167 recrutements de contractuels permanents, le motif de la vacance temporaire d'emploi représente 137 postes (82%) majoritairement dans les EPLE (123 postes)



3 – PARCOURS PROFESSIONNEL



Départ d'agents Titulaires et Stagiaires

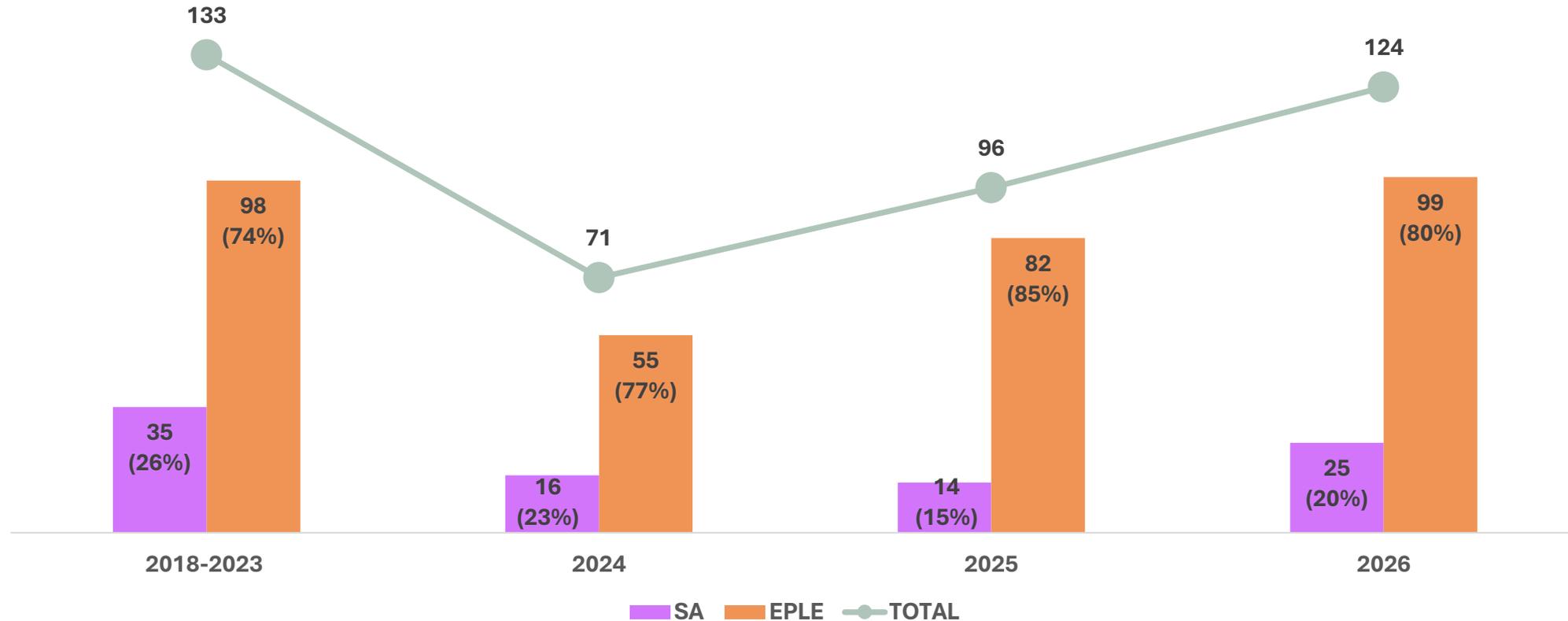
Motifs de départ Titulaires		2021	2022	2023
Départs temporaires	Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	9	3	1
	Décharge de service pour mandats syndicaux	-	0	0
	Congé de formation rémunéré	-	2	1
	Détachement dans une autre structure	8	8	9
	Mise en disponibilité	15	23	21
	Congé parental	4	4	1
	Total	36	40	33
Départs définitifs	Mutation	23	27	23
	Fin de détachement dans la collectivité	1	1	2
	Démission	3	8	9
	Départ à la retraite	179	166	147
	Licenciement	3	5	2
	Décès	10	12	6
	Ruptures conventionnelles	3	5	5
	Autres (radiation des cadres ...)	-	-	-
	Total	222	224	194
Sous-total titulaires		258	264	227

La mise en disponibilité est le principal motif de départ temporaire d'agents titulaires en 2023, 64% (dont 71% pour convenances personnelles). En 2023, 4 des 9 agents qui ont démissionné étaient en disponibilité.

Le départ en retraite est le principal motif de départ définitif (76%) et l'invalidité représente 20% des départs en retraite, soit 7 points de plus qu'en 2022.



Projection du nombre d'agent ayant atteint l'âge de départ en retraite par année



En 2023, l'âge moyen de départ en retraite (hors invalidité et retraite anticipée) des fonctionnaires est de 62,5 ans (63 ans pour les femmes et 61,7 ans pour les hommes). 133 agents ont l'âge minimum de départ en retraite en 2023 (dont 69 agents sur les sites de Caen et 64 sur les sites de Rouen). En octobre 2024, on peut estimer que **424** agents (soit plus de 8% des agents de la collectivité) auront atteint cet âge d'ici 2026 (dont 48% sur les sites de Caen et 52% sur les sites de Rouen).



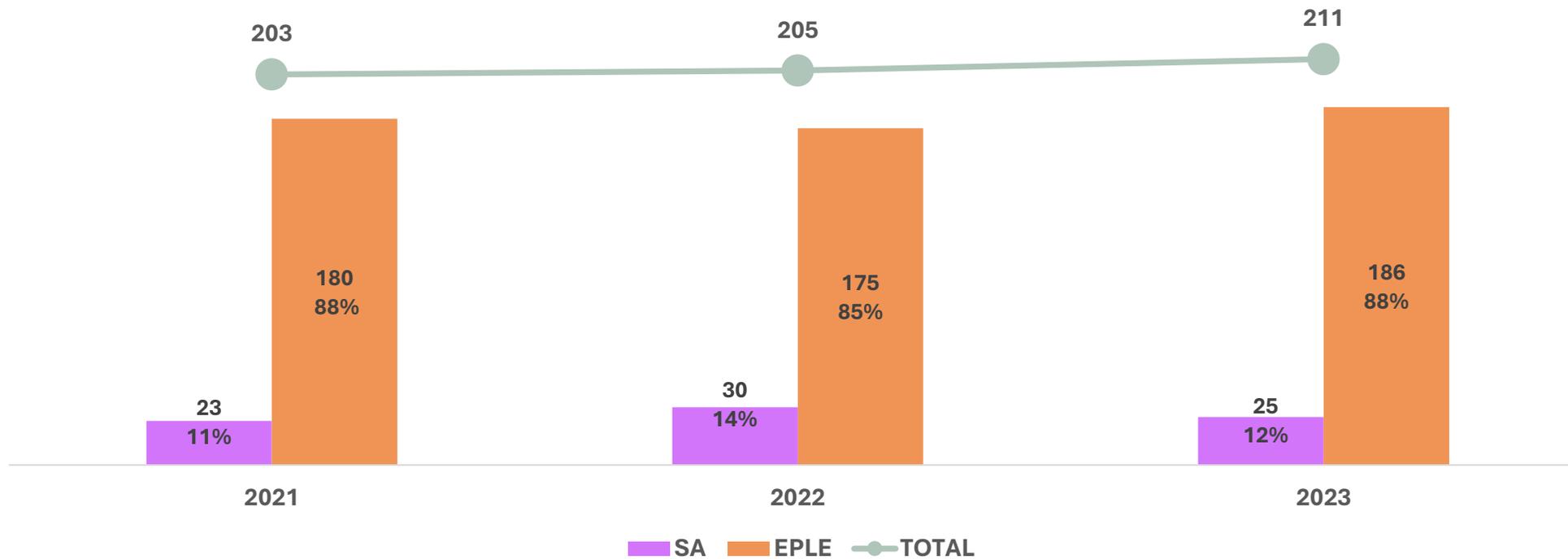
Départ d'agents Contractuels Permanents

Motifs de départ Contractuels		2021	2022	2023
Départs définitifs	Fin de contrat	496	370	330
	<i>(Dont fin de contrats remplaçants)</i>	<i>(377)</i>	<i>(285)</i>	<i>(249)</i>
	Démission	24	35	19
	Départ à la retraite	3	2	2
	Décès	-	-	2
	Licenciement	1	1	-
	Ruptures conventionnelles	1	-	-
	Congé parental	-	-	1
Sous-total contractuels		525	408	354

En 2023, 93% des départs définitifs d'agents contractuels sont liés à des fins de contrat (dont 75% de contractuels remplaçants). On note une diminution du nombre de démissions – 4 points par rapport à 2022. 79% des démissions concernent des agents contractuels hors remplaçants.



Nombre de nomination stagiaire dans l'année par structure



Dont 19 nouveaux arrivants,
136 Contractuels Permanents
et 48 Contractuels Non Permanents

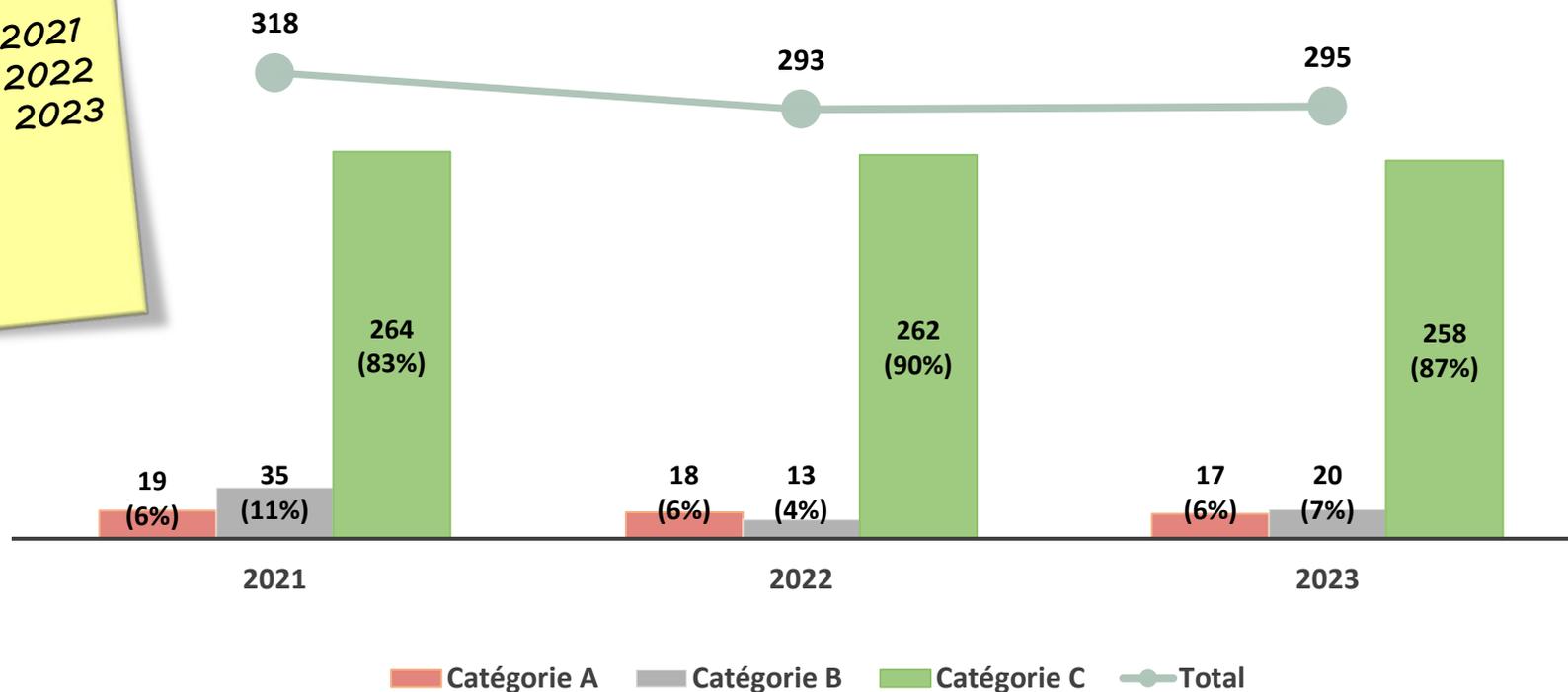
Dont 25 nouveaux arrivants,
134 Contractuels Permanents
et 46 Contractuels Non Permanents

Dont 23 nouveaux arrivants,
134 Contractuels Permanents
et 54 Contractuels Non Permanents

Avancement de grade par catégorie à l'ancienneté ou suite à examen professionnel

Dont :

16 examens prof. en 2021
18 examens prof. en 2022
27 examens prof. en 2023

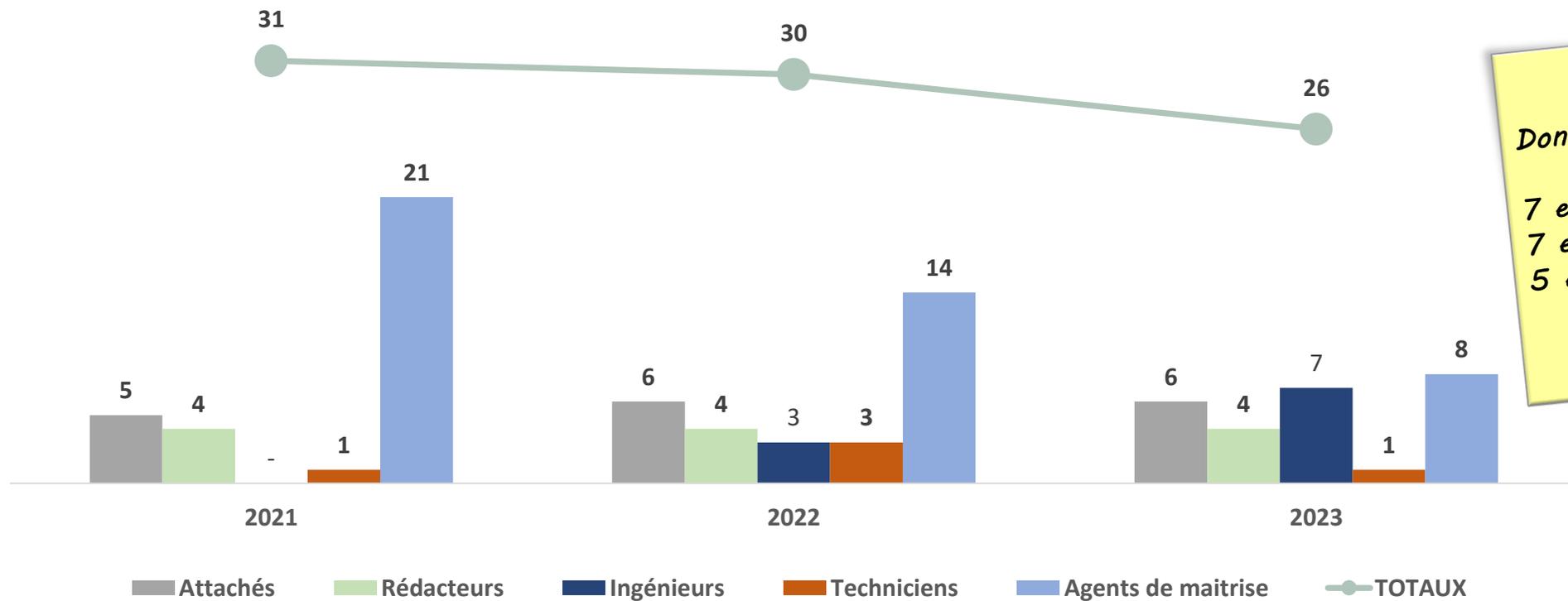


Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de grade suite à la réussite à un concours

2021 => 12 agents
2022 => 7 agents
2023 => 3 agents



Nombre de Promotion Interne par Cadre d'Emplois



Dont :
 7 examens prof. en 2021
 7 examens prof. en 2022
 5 examens prof. en 2023

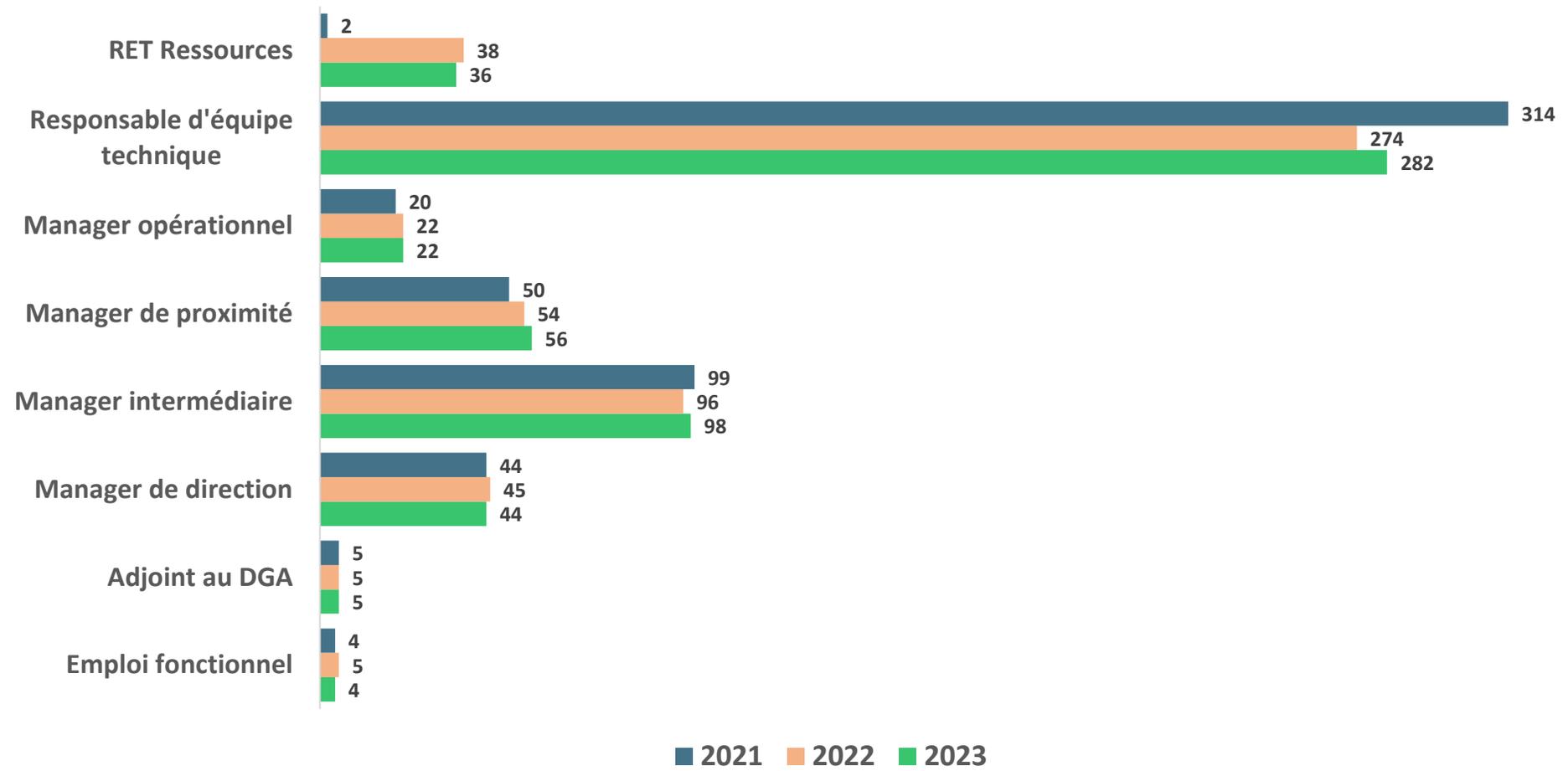
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de Cadre d'Emplois suite à la réussite à un concours

2021 =>	9 agents
2022 =>	25 agents
2023 =>	6 agents



Nombre d'encadrants par emploi repère *

*Ne comprend que les postes permanents



547 agents de la collectivité occupent un poste d'encadrement en 2023, 229 encadrants sur les sites administratifs et 318 dans les lycées, cela représente 12,4% des agents permanents.



Nombre d'agents en différentiel Cadre d'Emplois/Fonction par catégorie



358 agents, dont 148 encadrants, sont en différentiel Cadre d'Emplois– Fonction en 2023. Cela représente 26 agents de moins qu'en 2022.



TAUX D'ENCADREMENT DE LA COLLECTIVITE

2021 => 12,27 %

2022 => 12,31 %

2023 => 12,42 %

TAUX D'ENCADREMENT DES SITES ADMINISTRATIFS

2021 => 17,14 %

2022 => 17,57 %

2023 => 17,23%

TAUX D'ENCADREMENT DES EPLE

2021 => 10,21 %

2022 => 10,09 %

2023 => 10,34 %



4 – ORGANISATION DU TRAVAIL



Taux d'absentéisme* par structure

* *taux d'absentéisme* = nombre de jours d'absence / (nombre d'agents présents et rémunérés au 31 décembre de l'année x 365) x 100

Taux d'absentéisme	2021			2022			2023		
	SA	EPLÉ	Ensemble	SA	EPLÉ	Ensemble	SA	EPLÉ	Ensemble
Compressible (maladie ordinaire et accidents du travail)	1,97%	4,22%	3,55%	2,94%	5,20%	4,53%	2,19%	4,49%	3,80%
Incompressible (CLM, CLD, Longue durée, grave maladie, MP...)	1,90%	4,26%	3,55%	1,66%	4,23%	3,46%	1,92%	4,23%	3,54%
Global (Compressible et Incompressible y compris maternité, paternité)	4,53%	8,75%	7,48%	5,19%	9,65%	8,32%	4,56%	8,92%	7,61%



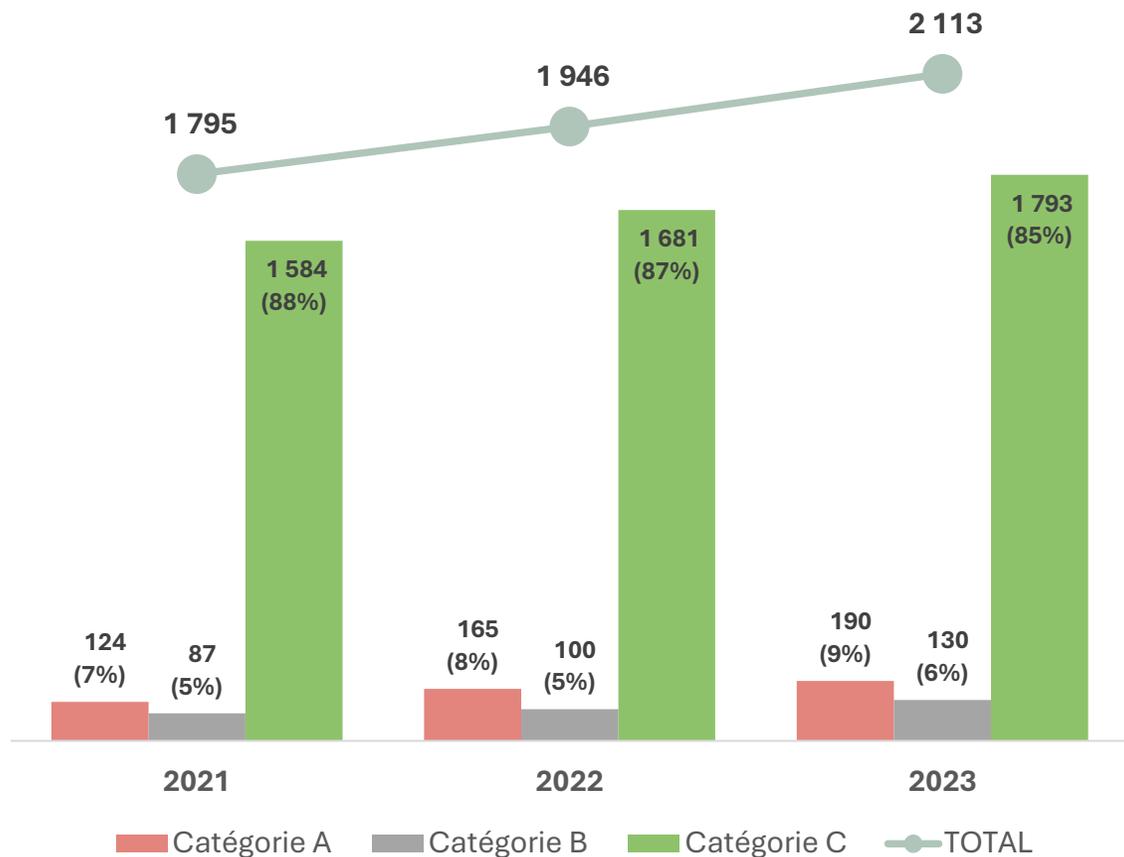
Taux d'absentéisme* des agents Permanents par statuts

* *taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence / (nombre d'agents présents et rémunérés au 31 décembre de l'année x 365) x 100*

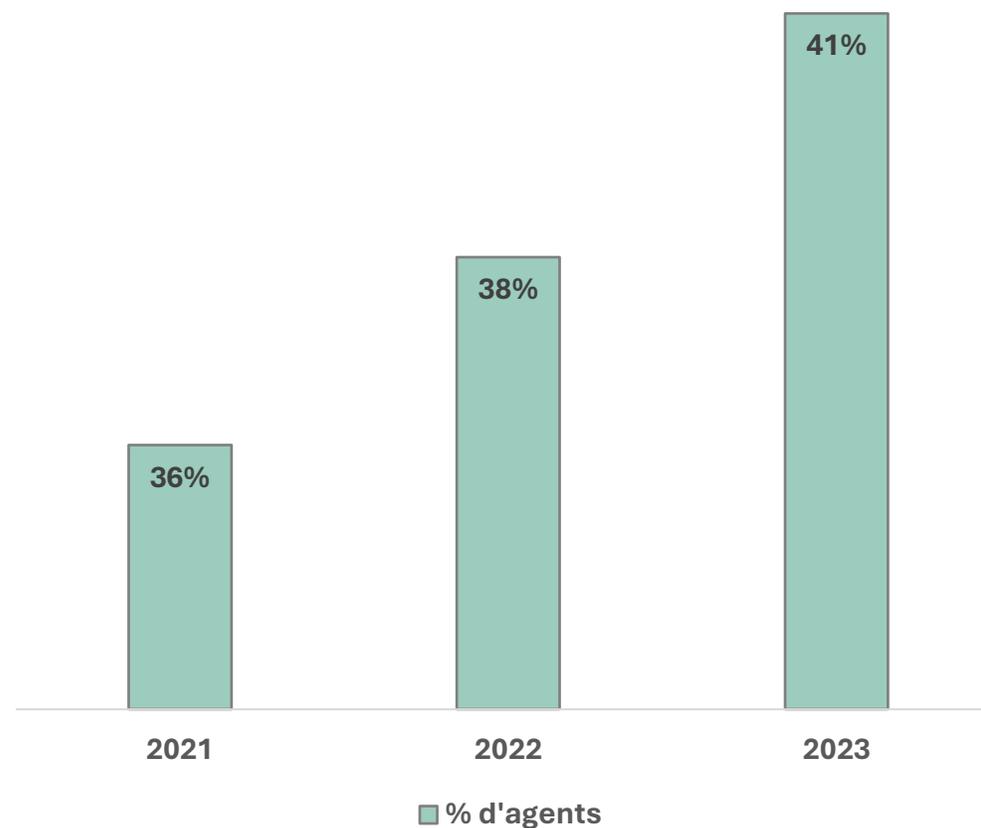
Taux d'absentéisme	2021			2022			2023		
	Titulaires	Contractuels Permanents	Ensemble	Titulaires	Contractuels Permanents	Ensemble	Titulaires	Contractuels Permanents	Ensemble
Compressible (maladie ordinaire et accidents du travail)	3,96%	2,13%	3,70%	5,09%	2,39%	4,70%	4,26% ↓	1,94% ↓	3,94% ↓
Incompressible (CLM, CLD, Longue durée, grave maladie...)	4,43%	0%	3,81%	4,37%	0,08%	3,74%	4,44% ↑	0,12% ↑	3,85% ↑
Global (Compressible et Incompressible y compris Maternité, Paternité)	8,74%	2,71%	7,90%	9,81%	2,98%	8,80%	9,08% ↓	2,69% ↓	8,20% ↓



Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence



Pourcentage d'agents de la collectivité ayant eu au moins un jour de carence dans l'année



Même si le taux d'absentéisme tant à légèrement baisser en 2023, le nombre d'agents ayant eu de la « carence » continu d'augmenter (+3 points en 2023). 46% des agents de catégorie C sont concernés par le jour de carence.



Nombre d'agents permanents exerçant leurs fonctions à **Temps Partiel**



Nombre d'agents permanents exerçant leurs fonctions **en Télétravail** sur les Sites Administratifs (1 à 2 jours Hebdomadaire)



En 2023, 75% des accords de temps partiel le sont sur autorisation. Le télétravail est exercé sur des jours fixes pour 86% des agents qui télétravaillent et pour 62% sur deux jours hebdomadaires.



5 – RÉMUNÉRATION



Budget de la Collectivité

2021

- Budget de Fonctionnement : 1 222 288 018 €
 - Charges de Personnel : 220 149 758 €
- 18,01%

2022

- Budget de Fonctionnement : 1 250 228 491 €
 - Charges de Personnel : 227 680 691 €
- 18,21%

2023

- Budget de Fonctionnement : 1 325 833 662 €
 - Charges de Personnel : 235 566 386 €
- 17,77 %



Rémunérations annuelles brutes des agents permanents

Rémunération

Emplois permanents	2021	2022	2023
Rémunérations annuelles brutes	150 694 507 €	155 186 441 €	159 724 753 €
Traitement Brut Indiciaire	103 485 317 €	107 611 662 €	111 477 545 €
Primes et indemnités	44 421 305 €	44 621 561 €	45 002 635 €
<i>Dont IFSE</i>	-	-	42 125 493 €
<i>Dont CIA</i>	-	-	1 407 350 €
Heures supp et/ou complémentaires	147 406 €	223 377 €	246 302 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	798 911 €	836 082 €	870 468 €
Supplément Familial de Traitement	1 183 545 €	1 213 404 €	1 264 886 €
Indemnité de résidence	585 589 €	606 022 €	633 481 €

Répartition des rémunérations annuelles brutes

TBI : 70%
 RIFSEEP * : 27%
 SFT : 0,8%
 NBI : 0,5%
 IR : 0,4%

(*RIFSEEP = IFSE + CIA)

En 2023, le régime indemnitaire représente :
 pour les fonctionnaires : 28% des rémunérations brutes (34% pour les agents de catégories A, 30% pour les catégories B et 27% pour les catégories C)
 pour les agents contractuels : 20% des rémunérations brutes (38% pour les agents de catégories A, 29% pour les catégories B et 7% pour les catégories C)



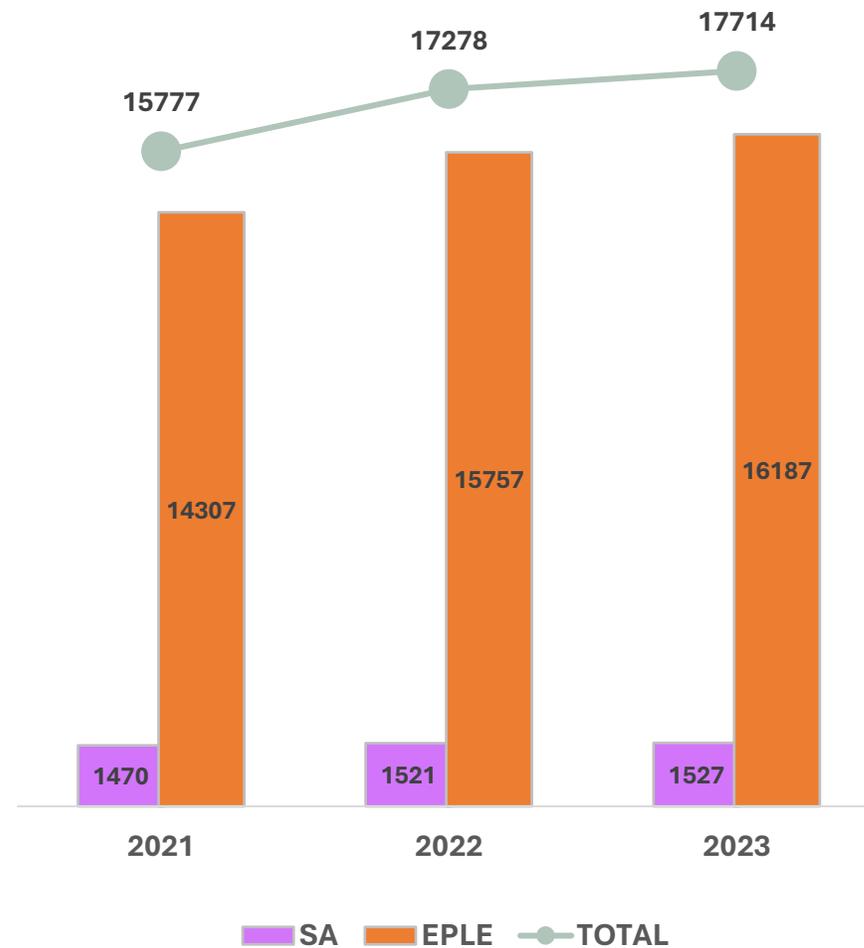
6 – SANTÉ ET SÉCURITÉ



Nombre d'accidents de Service reconnus dans l'année



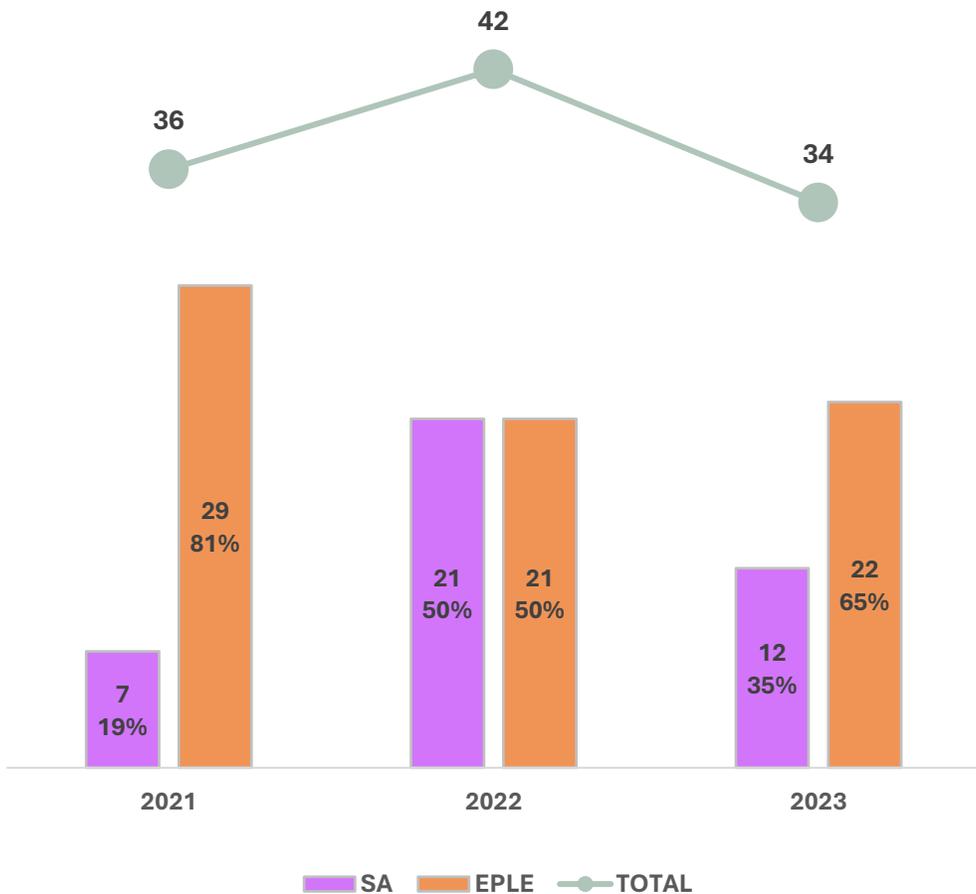
Nombre de jours d'arrêt liés à des accidents de Service de l'année ou avant



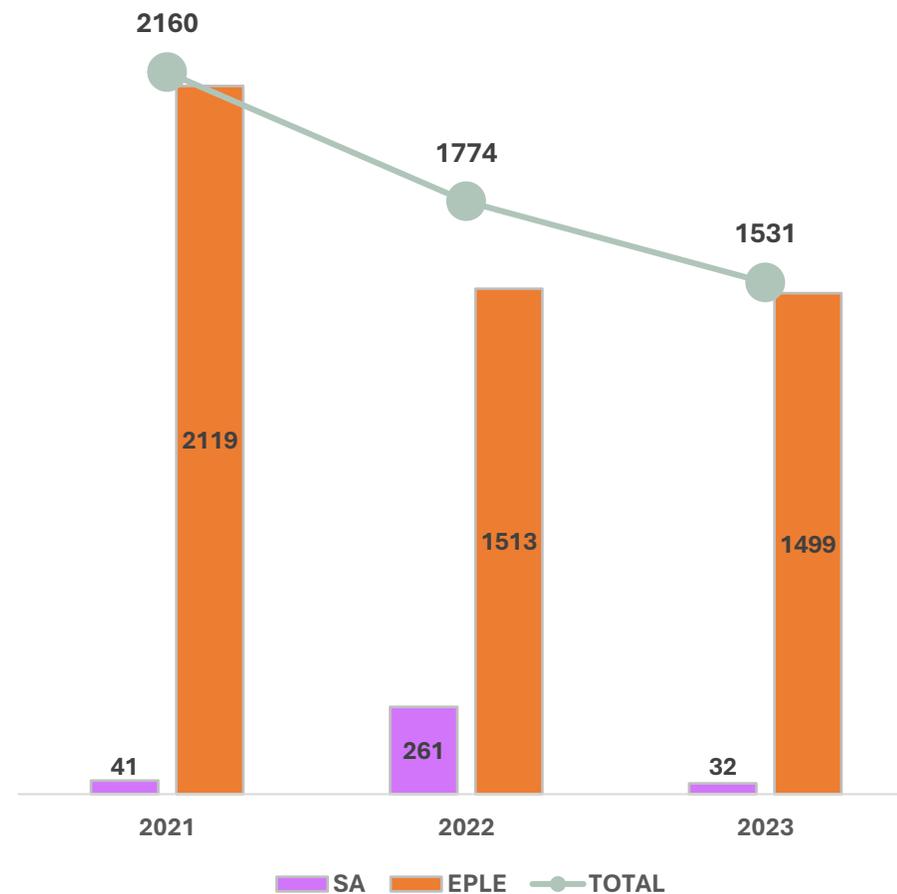
Le nombre de jours d'arrêt liés à des accidents de service de l'année ou d'avant est en légère évolution par rapport à 2022, cependant nous constatons une diminution du nombre d'accidents de service en 2023 (-6,23% par rapport à 2022)



Nombre d'accidents de trajet reconnus dans l'année



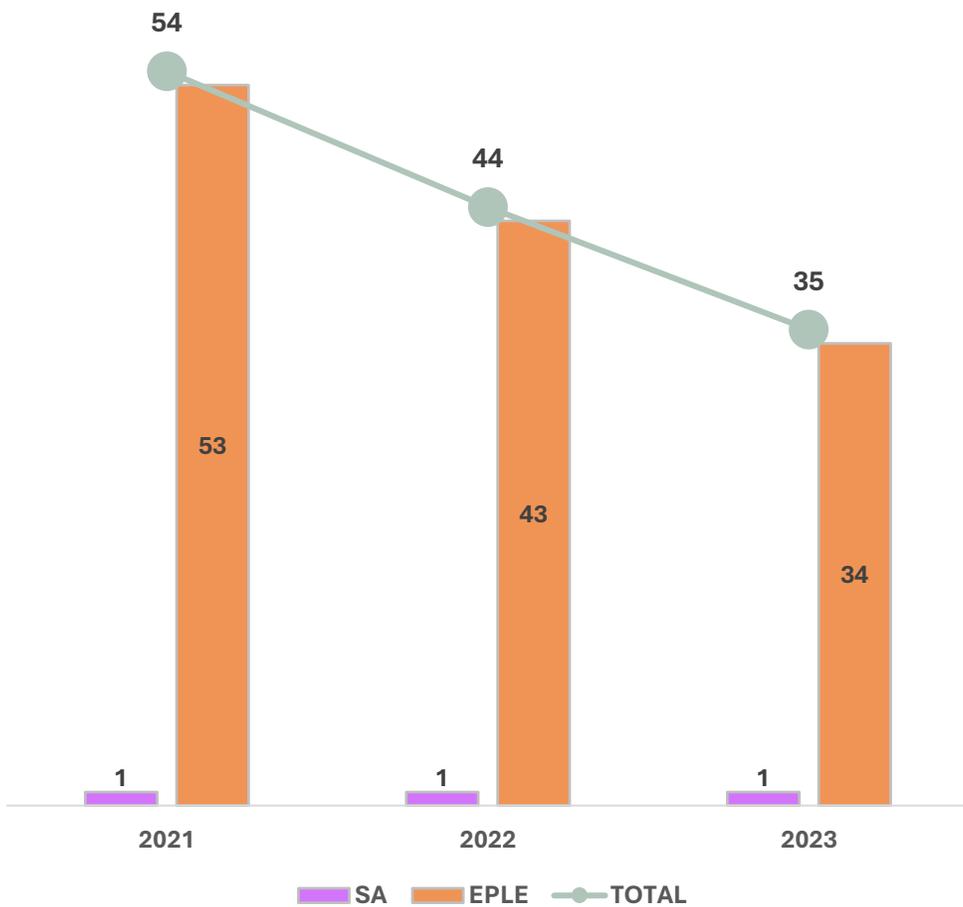
Nombre de jours d'arrêt liés à des accidents de trajet de l'année ou avant



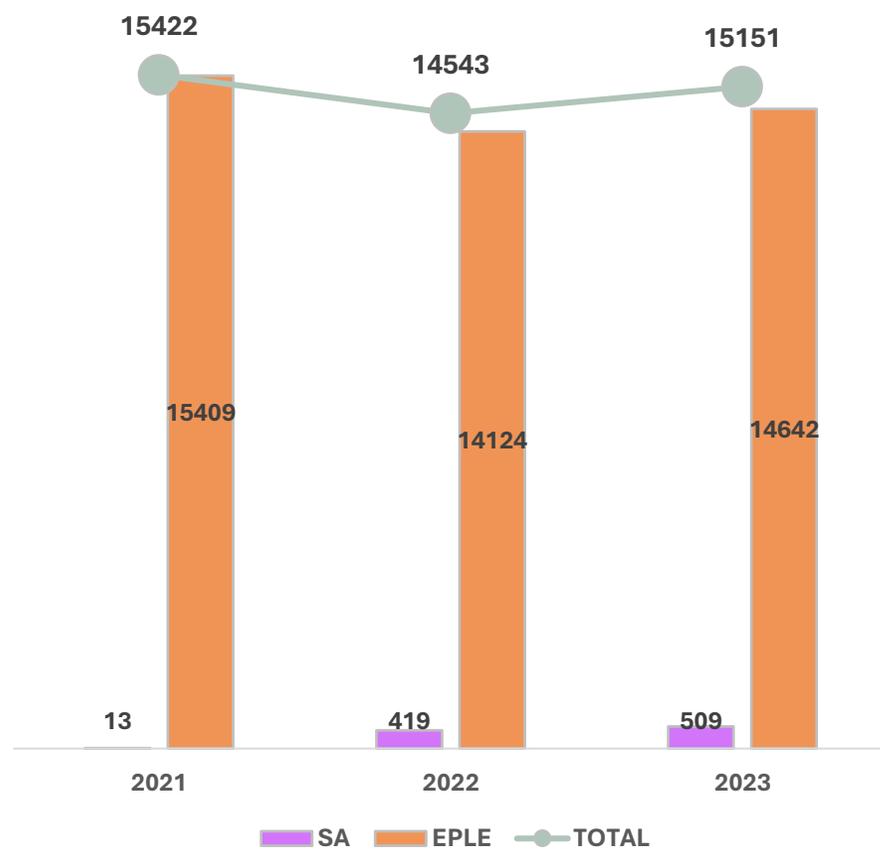
Le nombre d'accidents de trajet a diminué en 2023, il est quasi-identique à celui de 2021. Le nombre de jours d'arrêts est en constante diminution depuis 2021.



Nombre de Maladies Professionnelles reconnues dans l'année



Nombre de jours d'arrêt maladie pour Maladie Professionnelle reconnue dans l'année ou avant



Moins de maladies professionnelles reconnues entre 2021 et 2023, le nombre de jours d'arrêt reste cependant stable.



Nombre d'inaptitudes et de reclassements prononcés

Inaptitude et Reclassement	2021	2022	2023
Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	2	2	4
Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	1	2	2
Reclassement suite à une période de préparation au reclassement	0	1	0
Reclassement suite à inaptitude liée à AT ou MP	0	0	0
Reclassement suite à inaptitude liée à d'autres facteurs	0	1	0
Retraite pour invalidité	32	22	29
Décision d'inaptitude définitive à son emploi et à tout emploi Filière Administrative	1	5	1
Décision d'inaptitude définitive à son emploi et à tout emploi Filière Technique	45	32	40
Décision de temps partiel thérapeutique	61	90	93
Mise en disponibilité d'office	43	36	35

En 2023, 29 agents sont partis en retraite pour invalidité (dont 23 dans les EPLE) avec un âge moyen de départ de 58,7 ans.

(17 agents ont entre 60 et 65 ans, 6 entre 55 et 59 ans, 5 entre 50 et 54 ans et 1 agent à moins de 45 ans)

80% des agents mis en disponibilité d'office sont des agents des EPLE ainsi que 78% des décisions de mise en temps partiel thérapeutique.



7 – FORMATION



Nombre d'agents permanents formés et nombre de jours de formation

Nombre d'agents formés	2021			2022			2023		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Fonctionnaires	254	190	1 648	342	266	2 066	325	228	1 652
Contractuels permanents	98	16	111	109	23	208	111	28	170
TOTAL	2 317			3 014			2 514		

Nombre de jours de formation	2021			2022			2023		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Fonctionnaires	861	768	5 220	1 318	1 383	7 528	1 250	807	5 964
Contractuels permanents	405	65	176	592	88	394	415	157	730
TOTAL	7 495			11 303			9 323		

En 2023, 53 % des agents permanents de la collectivité ont bénéficiés d'une formation. 72% des agents formés sont de catégorie C, 10% de catégorie B et 18% de catégorie A. Les formations de professionnalisation représentent 63% des départs en formation et les formations de perfectionnement 32%.

En parallèle, 176 agents ont utilisé leur compte personnel de formation dont 171 pour une préparation aux concours et examens.

Coût annuel de la formation

Coût formation	2021	2022	2023
Cotisation obligatoire CNFPT	1 061 599 €	1 153 331 €	1 258 838 €
Autres organismes	932 803 €	955 523 €	1 039 986 €
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	41 245 €	106 658 €	130 303 €
Coût de la formation des apprentis	94 384 €	99 334 €	119 665 €
Total	2 130 030 €	2 314 847 €	2 548 792 €

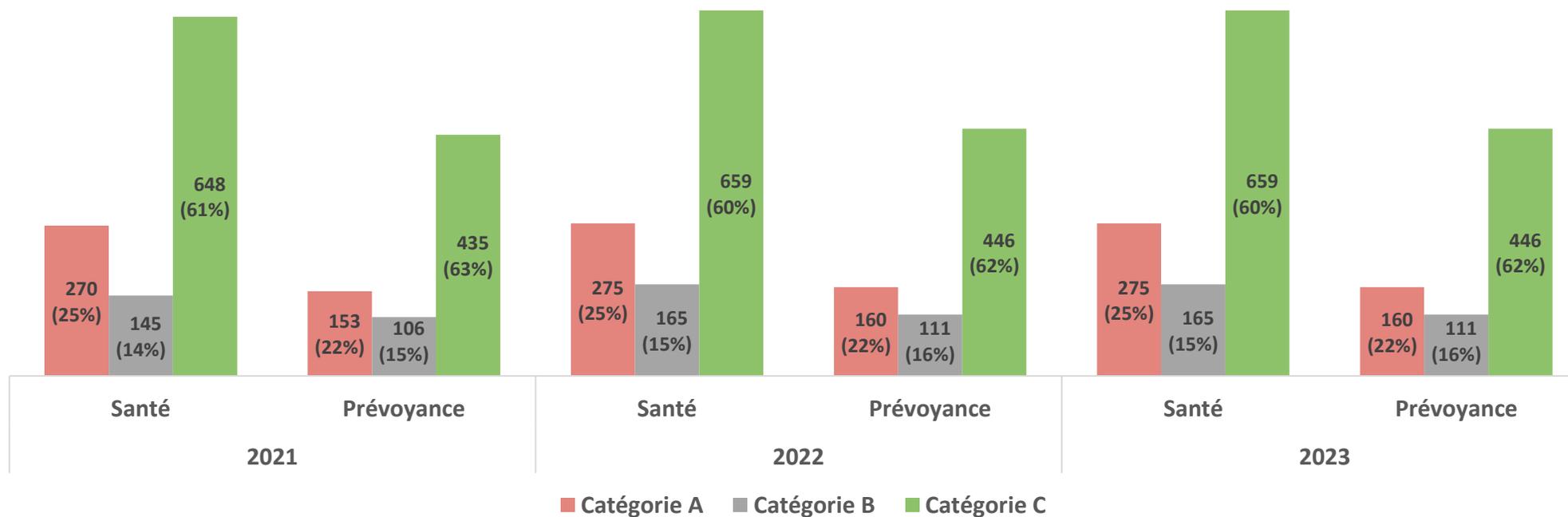
En 2023, le montant de la cotisation CNFPT est 9% supérieur à celui de 2022 et le montant des frais de déplacement est supérieur de 22%.



8 – ACTION SOCIALE



Nombre d'agents permanents bénéficiaires de la participation employeur santé et/ou prévoyance

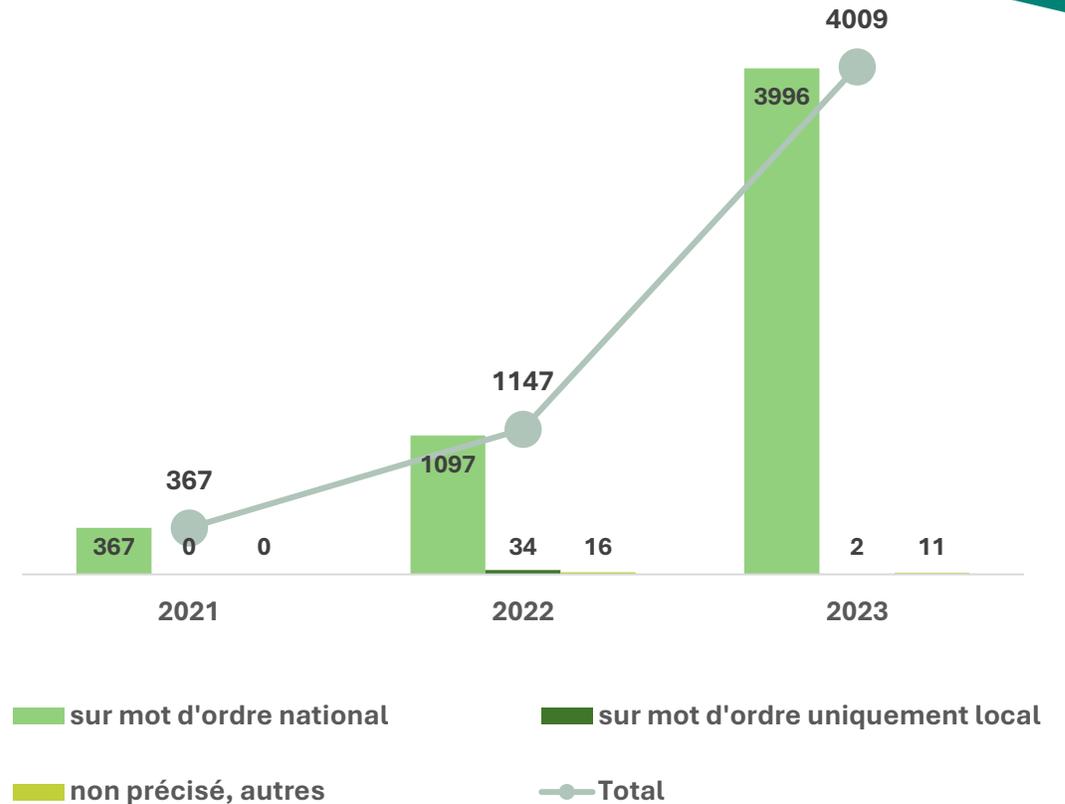


9 – DIALOGUE SOCIAL



Nombre de réunions statutaires	2021	2022	2023
Comité Technique	4	8	5
Commissions Administratives Paritaires	7	7	3
Commissions Consultatives Paritaires	6	-	1
Nombre de réunions du F3SCT (CHSCT)	4	5	4
Nombre de jours d'activité des représentants en F3SCT (CHSCT)	83	71	137
Nombre de jours d'activité du secrétaire en F3SCT (CHSCT)	18	22	2

Nombre de jours de grève



L'augmentation du nombre de jours de grève en 2023 s'explique par le mouvement social contre la réforme des retraites qui a duré plusieurs semaines. On comptabilise 1613 agents ayant fait grève en 2023.



10 – DISCIPLINE



Nombre de sanctions prononcées concernant les FONCTIONNAIRES	2021	2022	2023
Sanctions 1er groupe	12	28	18
Avertissement		-	-
Blâme	3	11	5
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	9	17	13
Sanctions 2ème groupe	3	-	-
Radiation du tableau d'avancement		-	-
Abaissement d'échelon		-	-
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	3	-	-
Sanctions 3ème groupe	2	3	5
Rétrogradation			-
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	2	3	5
Sanctions 4ème groupe	-	1	2
Mise à la retraite d'office			
Révocation		1	2
TOTAL	17	32	25
Nombre de sanctions prononcées concernant les STAGIAIRES	2021	2022	2023
Blâme	1	-	-
Exclusion définitive du service	1	-	-
TOTAL	2	-	-
Nombre de sanctions prononcées concernant les CONTRACTUELS	2021	2022	2023
Avertissement	-	-	-
Blâme	-	2	1
Exclusion temporaire de fonctions	-	1	1
Licenciement	2	1	-
TOTAL	2	4	2

Principaux motifs de sanctions prononcées en 2023

- Qualité de service : 33 %
- Manquement à l'obligation de dignité : 30%
- Incorrections : 19 %

Sur les 27 sanctions disciplinaires 24 concernent des agents des EPLE



11 – Environnement



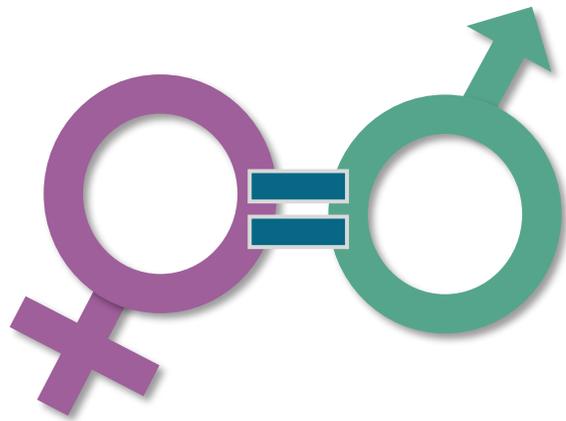
Mesures individuelles en faveur de l'environnement

Mesures Individuelles	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun	293	138	431
Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable (vélo, covoiturage...)	407	313	720

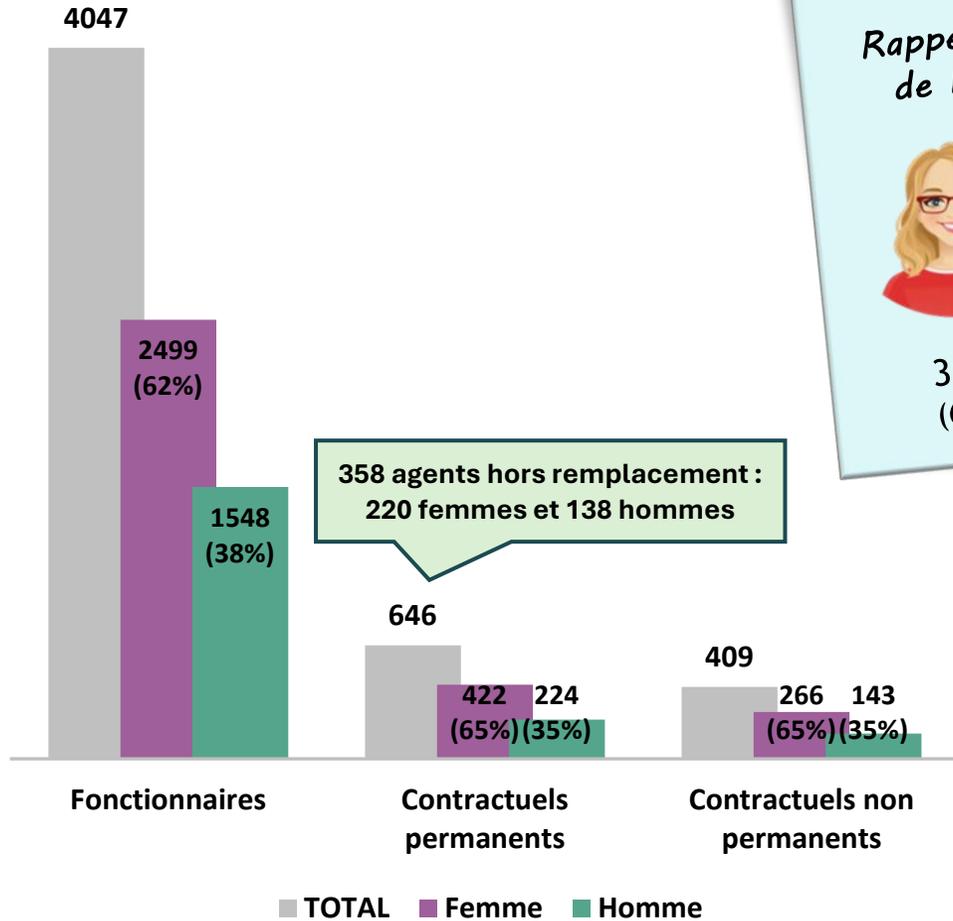
Focus Egalité

Femme – Homme

2023



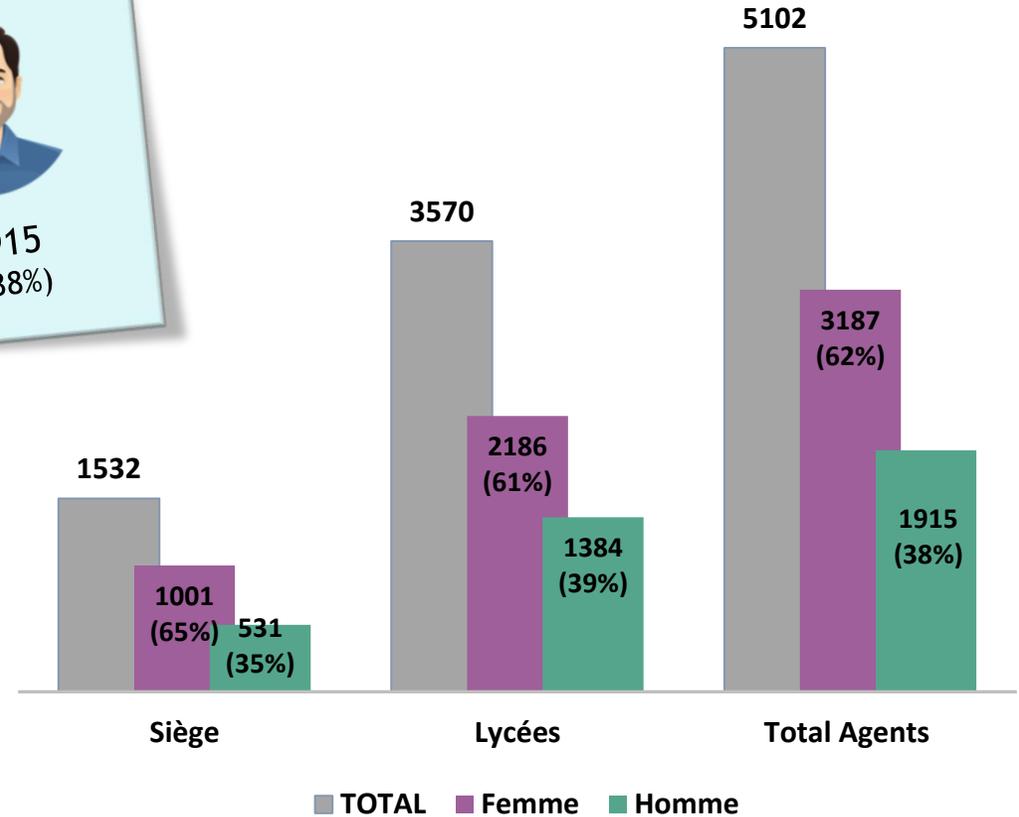
Répartition des effectifs par statuts et par sexe



Rappel des effectifs de la collectivité

3187 (62%) 1915 (38%)

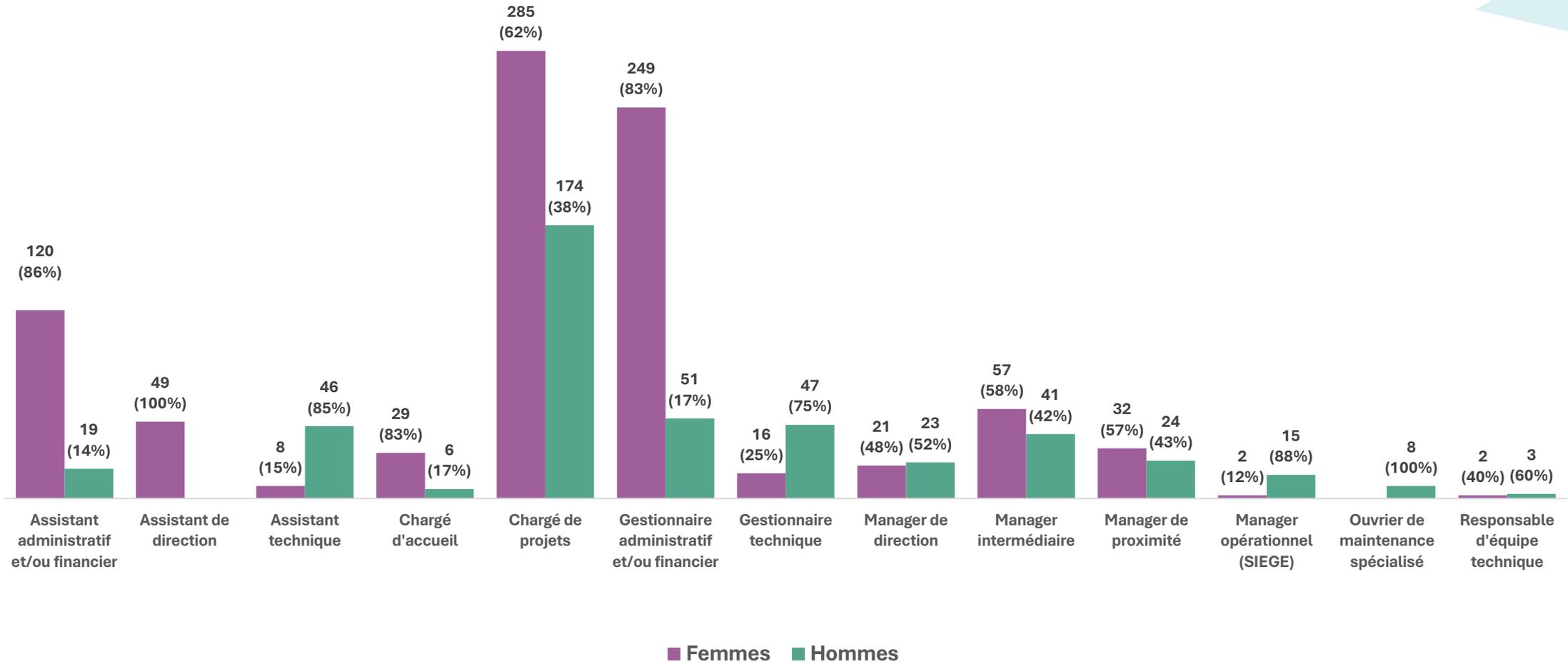
Répartition des effectifs par structure et par sexe



Pour rappel au titre du RSU les agents sur des postes de remplacement sont comptabilisés comme des agents contractuels permanents. En 2023, les contractuels permanents **hors remplaçants** se compose de 61% de femmes et 39% d'hommes.



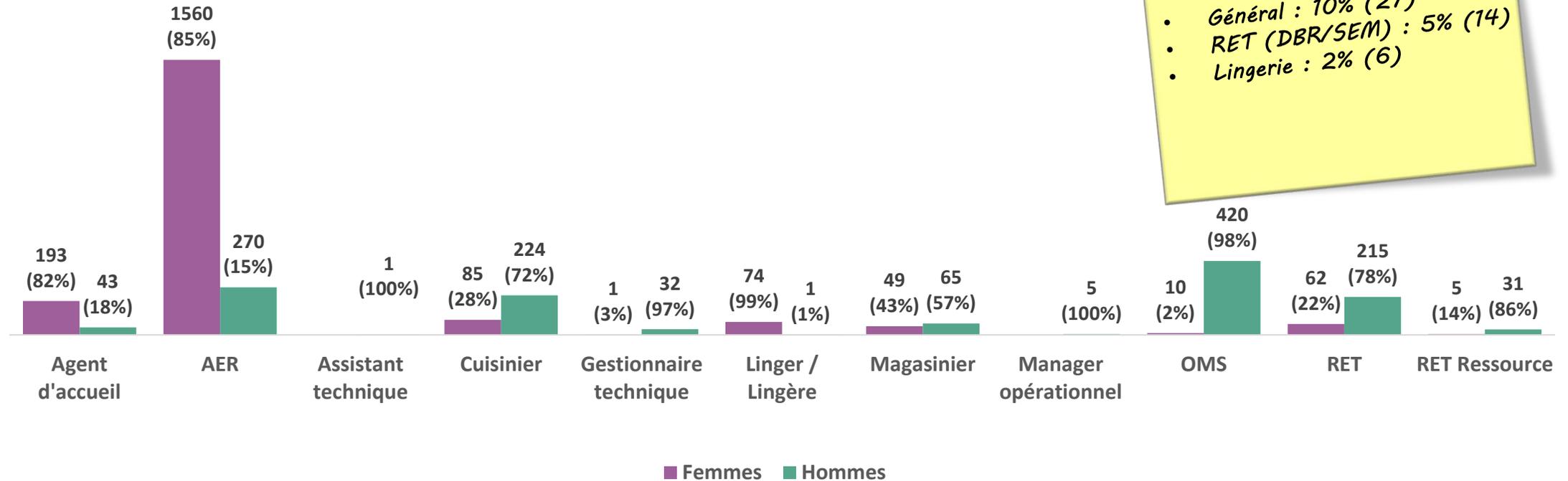
Répartition des emplois repère par sexe sur les Sites Administratifs



Les emplois les plus représentés sur les sites administratifs sont : les chargés de projets (34%) et les gestionnaires administratif et/ou financier (22%), postes majoritairement occupés par des femmes (plus de 80%).



Répartition des emplois repère par sexe dans les EPLE



Répartition des RET

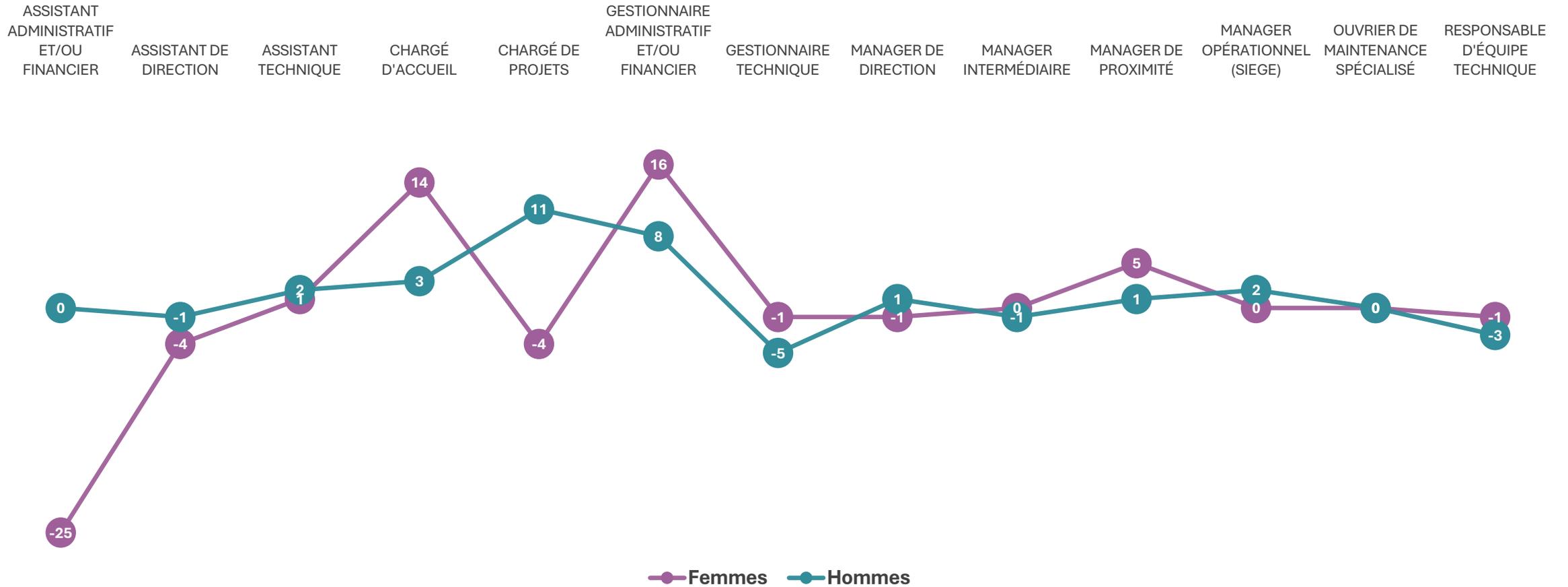
- Restauration : 42% (118)
- Mixte : 28% (78)
- Maintenance : 12% (34)
- Général : 10% (27)
- RET (DBR/SEM) : 5% (14)
- Lingerie : 2% (6)

Les emplois de responsable d'équipe restauration sont occupés à 19% par des femmes, les postes de RET mixte par 27% de femmes, les postes de RET général par 42% de femmes, les postes de RET rattachés à la DBR par 7% par des femmes, les postes de RET lingerie par 100% de femme et aucune femme n'occupe le poste de RET maintenance. Les postes de RET Ressource sont occupés à 86% par des hommes.

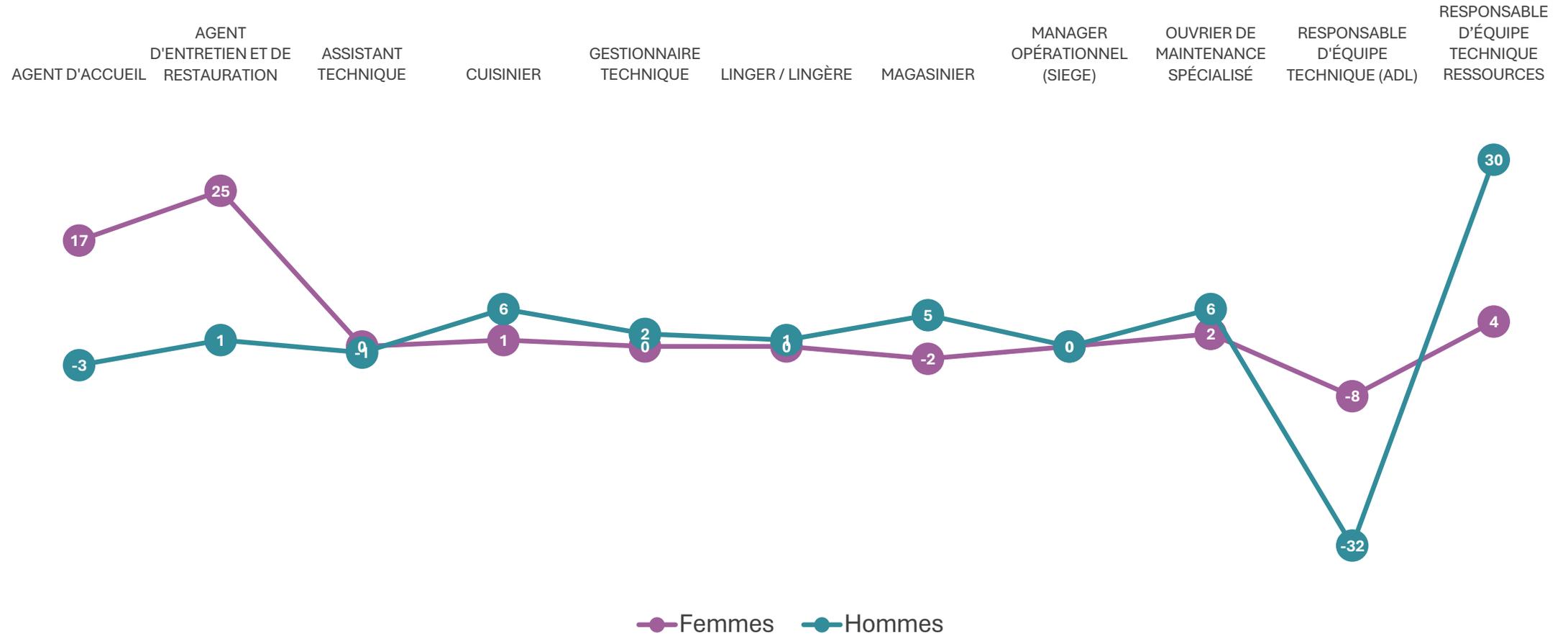
En parallèle, les postes de magasinier sont occupés par 43% de femmes (dont 66% de femmes pour les magasiniers restauration et 18 % de femmes pour les magasiniers des ateliers professionnels).



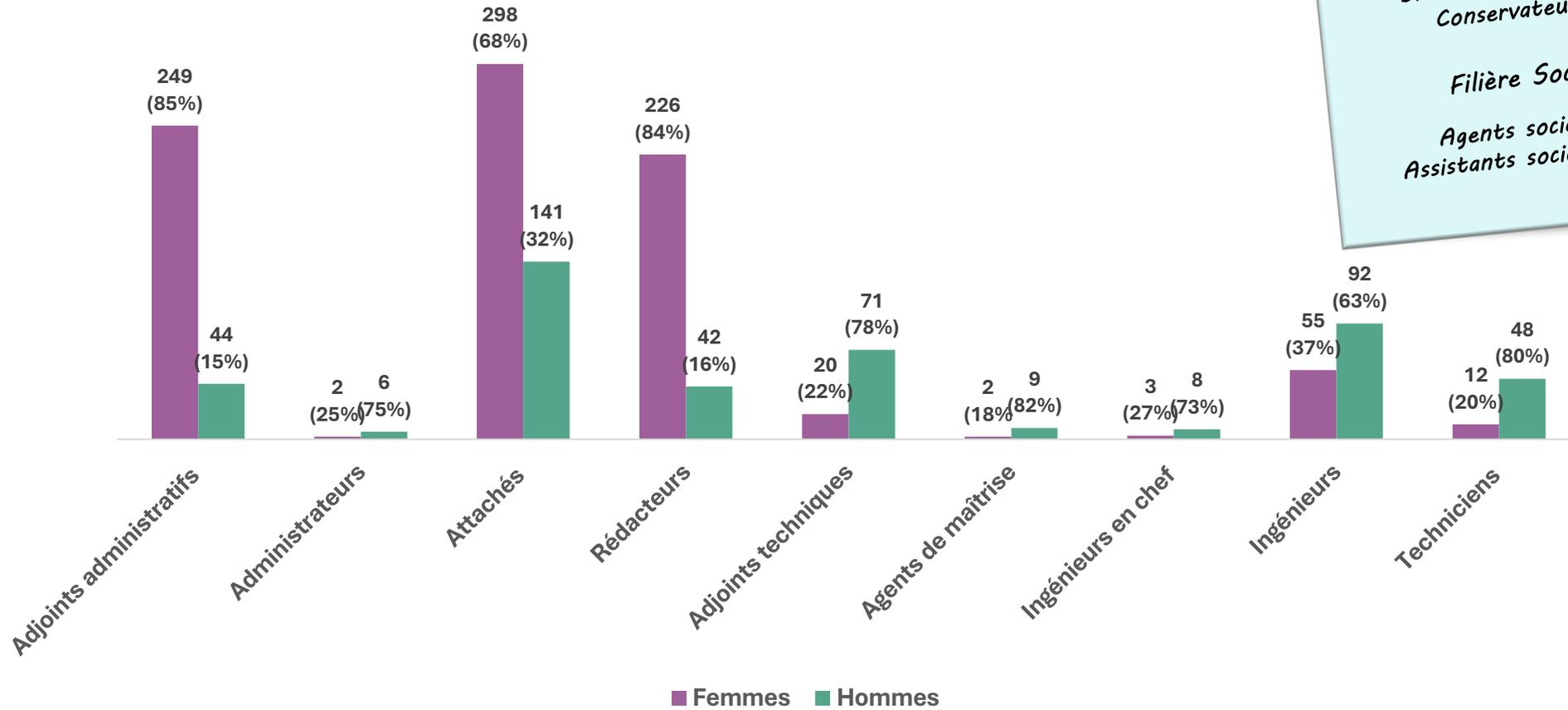
Variation du nombre d'agents dans les SA entre 2021 et 2023 par emplois repères



Variation du nombre d'agents dans les EPLE entre 2021 et 2023 par emplois repères



Répartition des cadres d'emplois par sexe sur les Sites Administratifs

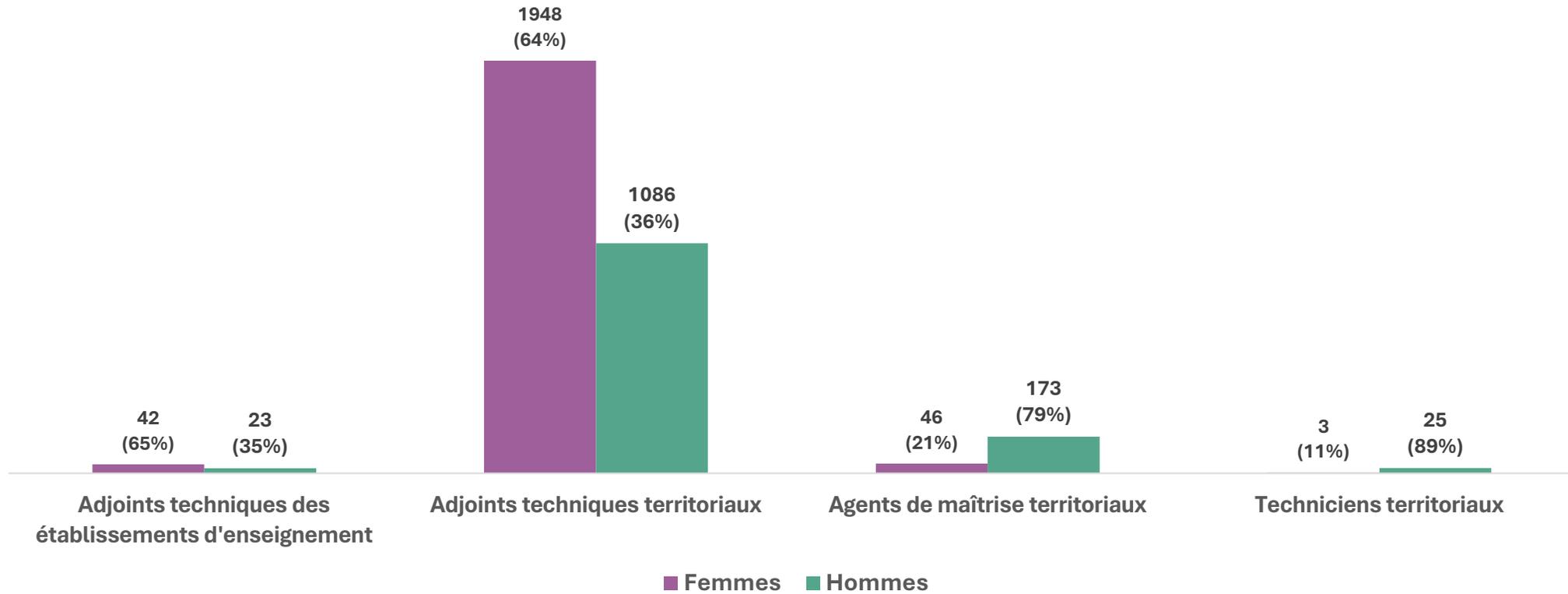


Filière Culturelle :
 Assistant conservation : 3F / 1H
 Attaché conservation : 7F / 1H
 Bibliothécaire : 1F / 1H
 Conservateur : 1F

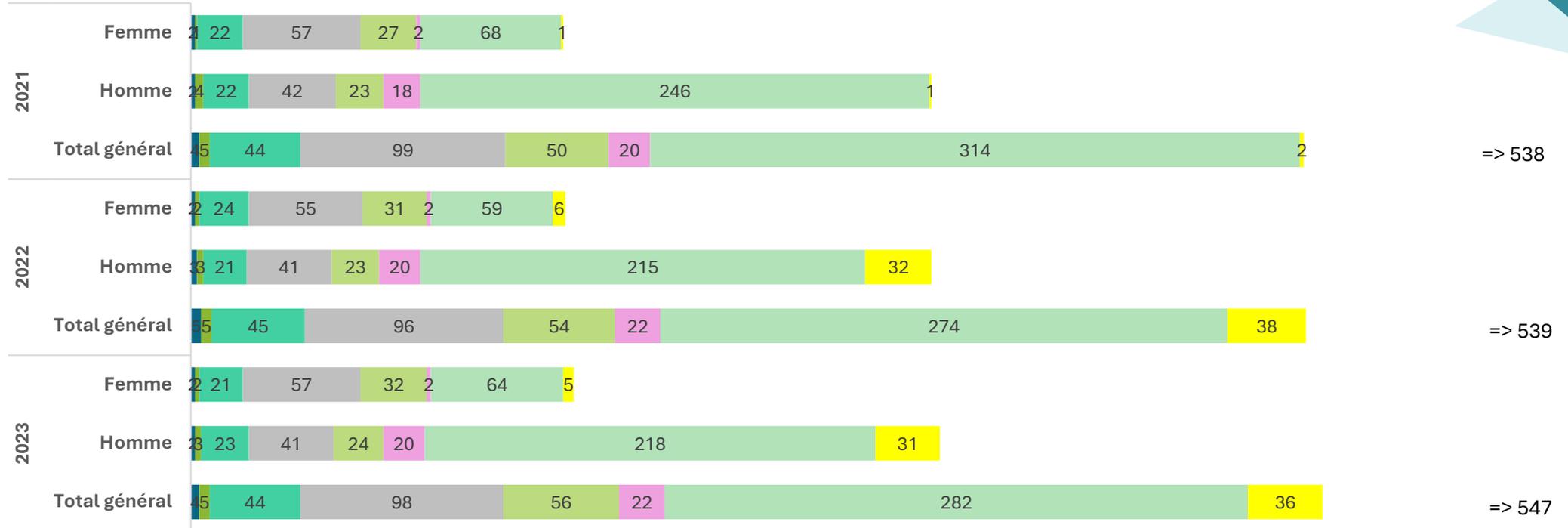
Filière Sociale :
 Agents sociaux : 1F
 Assistants socio-éduc : 2F



Répartition des cadres d'emplois par sexe dans les EPLE



Evolution des postes d'encadrement 2021-2023

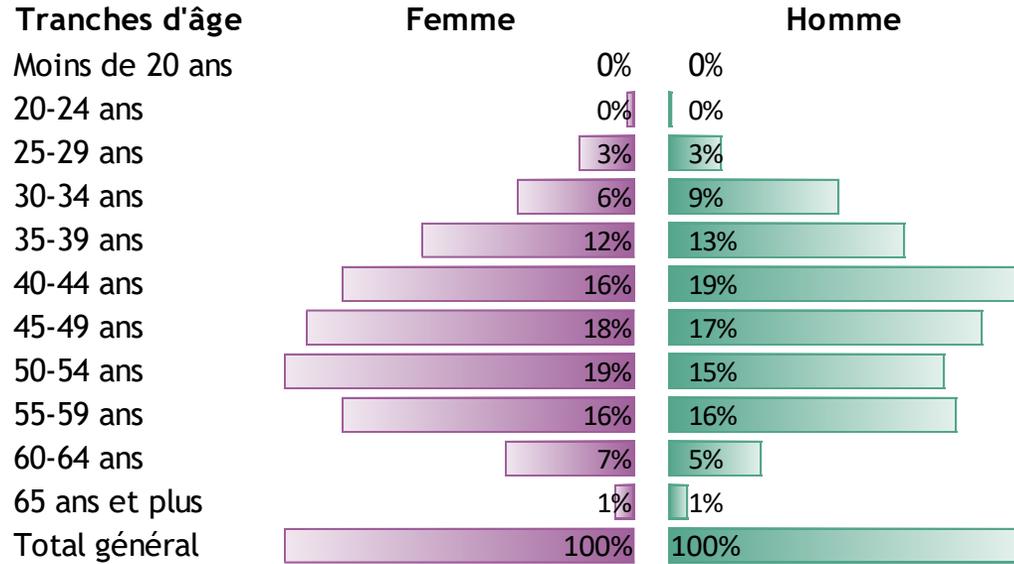


- Emploi fonctionnel
- Adjoint au DGA
- Manager de direction
- Manager intermédiaire
- Manager de proximité
- Manager opérationnel
- Responsable d'équipe technique
- Responsable d'équipe ressource

En 2023, 34% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes, elles représentent cependant 58% des postes de manager intermédiaire et 57% des postes de manager de proximité. Les hommes restent fortement majoritaires sur les postes de manager de proximité (78%) et de manager opérationnel (91%). Le taux d'encadrement dans les SA est de 17,23% avec 52 % de femmes, le taux d'encadrement dans les EPLE est de 10,34% avec 21% de femmes.

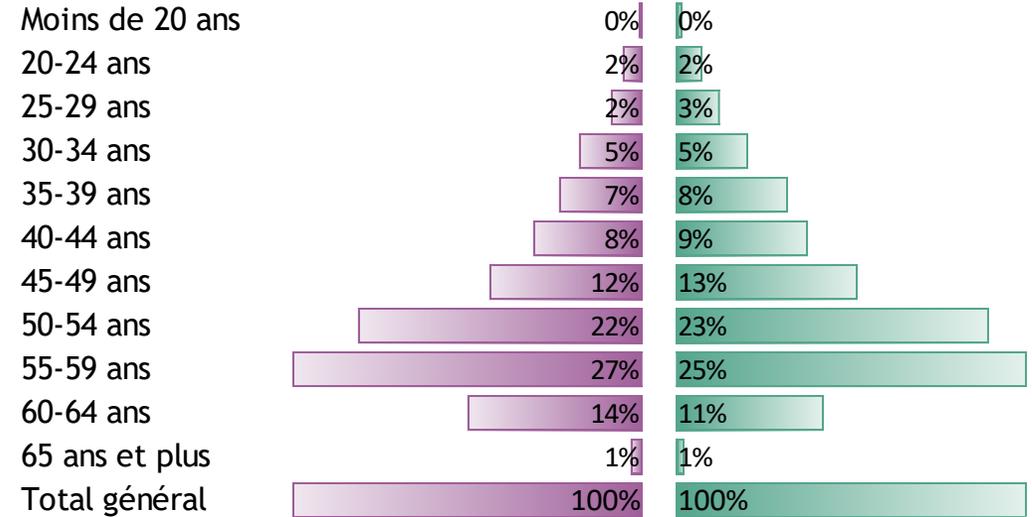


Sites Administratifs



Age moyen : 46,9 ans

Tranches d'âge

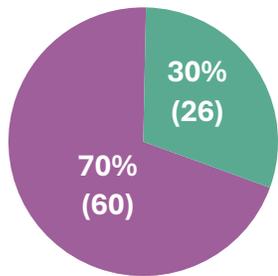


Age moyen : 49,8 ans

L'âge moyen des femmes sur emploi permanent est de 49,4 ans, celui des hommes est de 48,3 ans. Les plus de 50 ans représentent 58% des femmes et 53% des hommes. 13 % de femmes et 10% d'hommes ont plus de 60 ans.

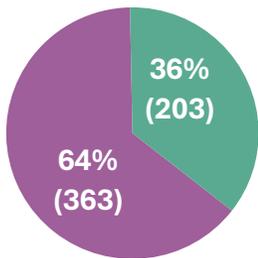


Recrutement d'agents permanents en filière Administrative en 2023



■ Femme ■ Homme

Recrutement d'agents permanents en filière Technique en 2023



■ Femme ■ Homme

Recrutement d'un agent permanent homme dans la filière culturelle en 2023

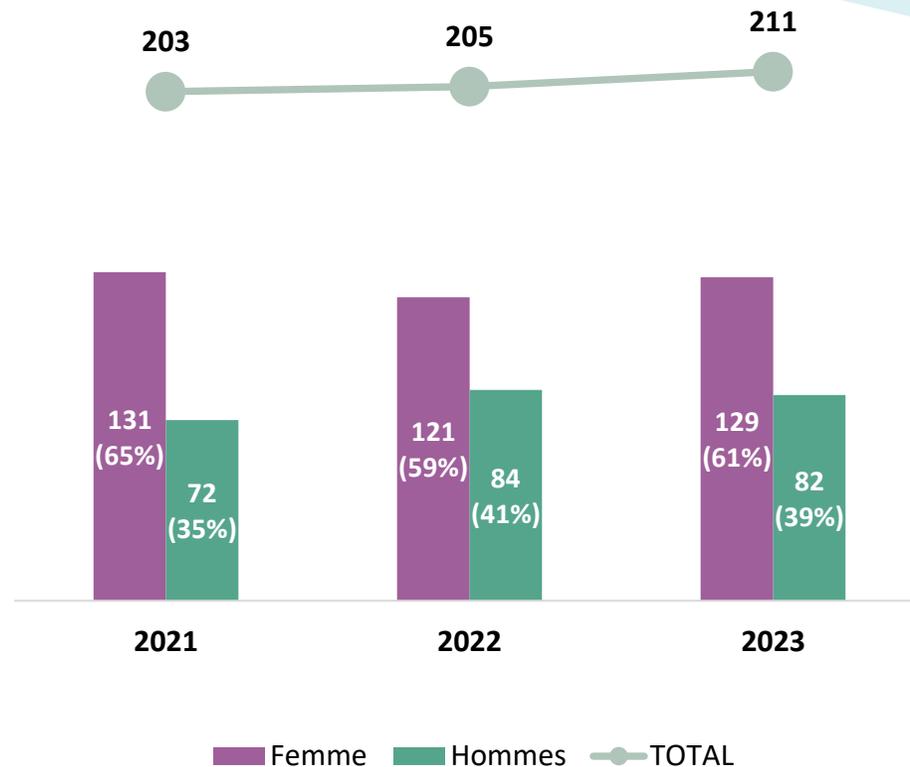
Pour rappel dans la collectivité

*62% de femmes
38% d'hommes*

*Filière Administrative :
77% de femmes
23% d'hommes*

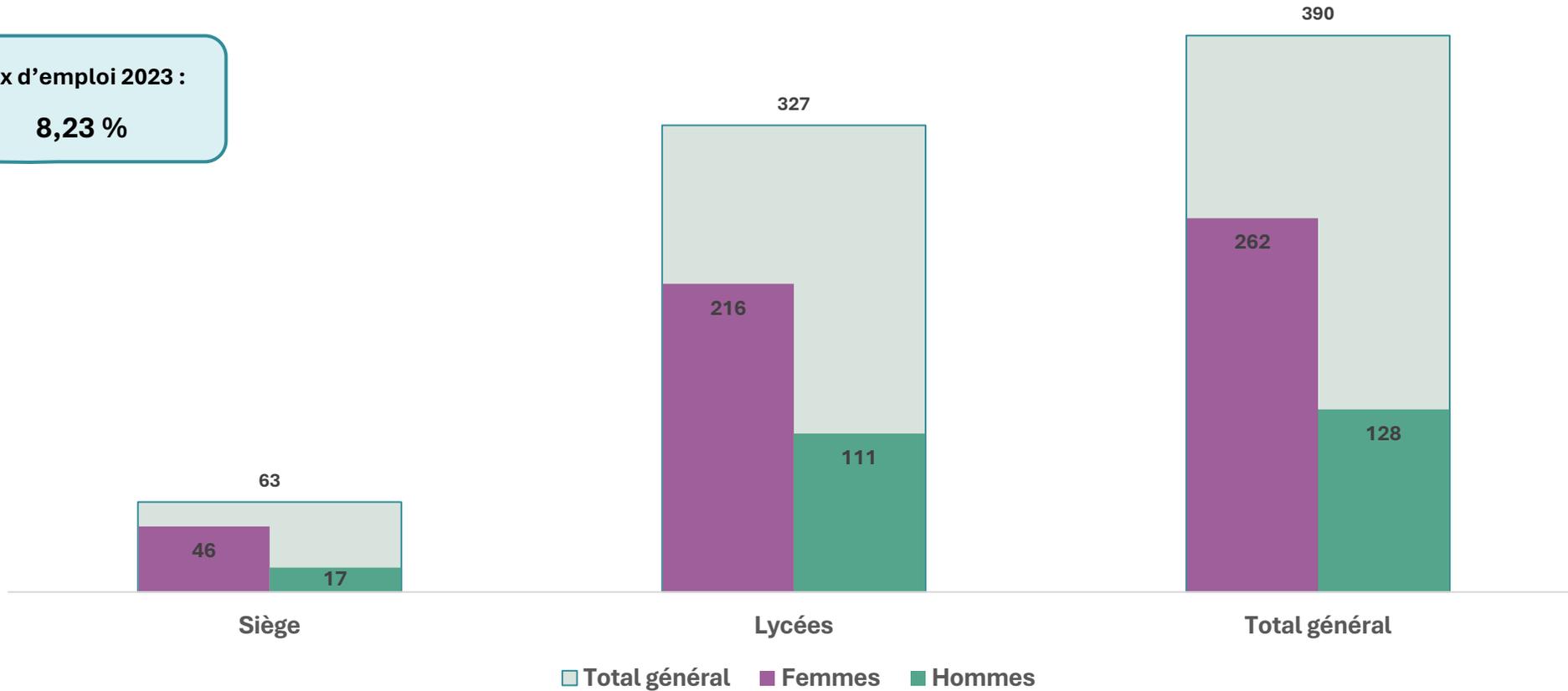
*Filière Technique :
58% de femmes
42% d'hommes*

Nombre de nomination stagiaire dans l'année



Nombre d'agents déclarés comme travailleurs handicapés en 2023

Taux d'emploi 2023 :
8,23 %



En 2023, la collectivité comptabilise 24 encadrants déclarés comme travailleurs handicapés, 5 dans les sites administratifs (dont 3 femmes) et 19 dans les Lycées (dont 3 femmes).



Les 10 plus hautes rémunérations brutes

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes	Nombre de bénéficiaires		Durée cumulée en mois
		Femmes	Hommes	
2018	1 081 041,00 €	6	4	120
2019	1 114 538,00 €	5	5	120
2020	1 146 132,00 €	5	5	117
2021	1 115 305,00 €	5	5	118,5
2022	1 188 110,00 € *	5	5	120
2023	1 251 006,33 €	4	6	117,42

* Montant erroné dans BS 2022

Le montant des 10 plus hautes rémunérations (emplois fonctionnels et hors emplois fonctionnels) a augmenté de 3,94% en moyenne en 2023, cette augmentation est principalement liée à des régularisations de carrière d'agents titulaires depuis 2019.

La région Normandie se situe en 3^{ème} position après la région Ile de France et Grand Est (5^{ème} en 2022). Elle est une des 4 régions à avoir plus de 40% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations avec les régions PACA (60%) , Iles de France (50%) et Auvergne Rhône Alpes (40%) il y en avait 6 en 2002. La proportion de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations passe de 60% en 2018 à 40% en 2023.



Nouvel Index « égalité professionnelle »

Les Décrets n°2024-801 et 802 du 13 juillet 2024, prévoient l'obligation pour les collectivités territoriales de publier, au plus tard au 30 septembre 2024 sur leur site internet, l' Index « égalité professionnelle » permettant de mesurer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes dans la FPT.

Cet index est calculé par les centres de gestion à partir des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU) de l'année précédente à partir de 4 indicateurs fixés par décrets :

- Indicateur 1 : **Ecart global de rémunération** entre les femmes et les hommes **fonctionnaires** (50 points)
- Indicateur 2 : **Ecart global de rémunération** entre les femmes et les hommes **contractuels sur emploi permanents** (15 points)
- Indicateur 3 : Ecart de **taux de promotion de grade** entre les femmes et les hommes (25 points)
- Indicateur 4 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les **dix plus hautes rémunérations** (10 points)

Le texte prévoit une cible de **75 points (sur 100)**, en cas de non-respect de cette cible, la collectivité devra publié au plus tard le 15 novembre de la même année, ces objectifs de progression.

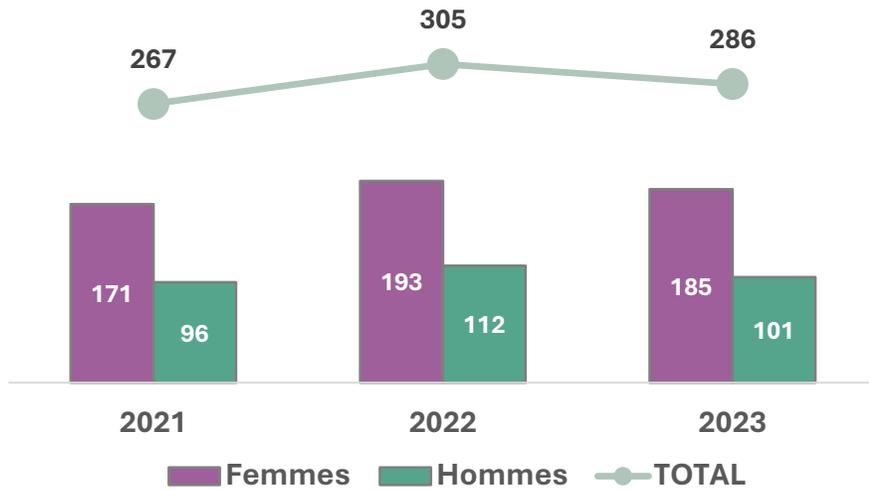
Lorsque la cible n'est pas atteinte pour la 4^{ème} année consécutive une pénalité financière peut être appliquée.



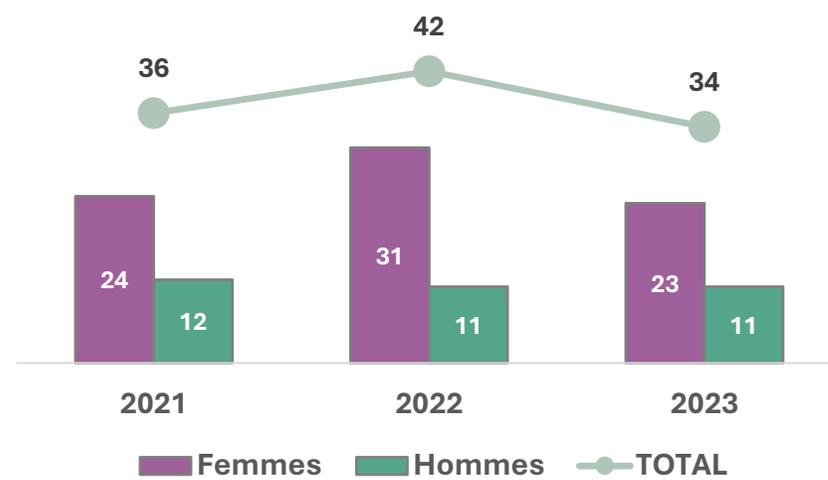
Résultat de l' Index « égalité professionnelle » 2023 pour la Région Normandie



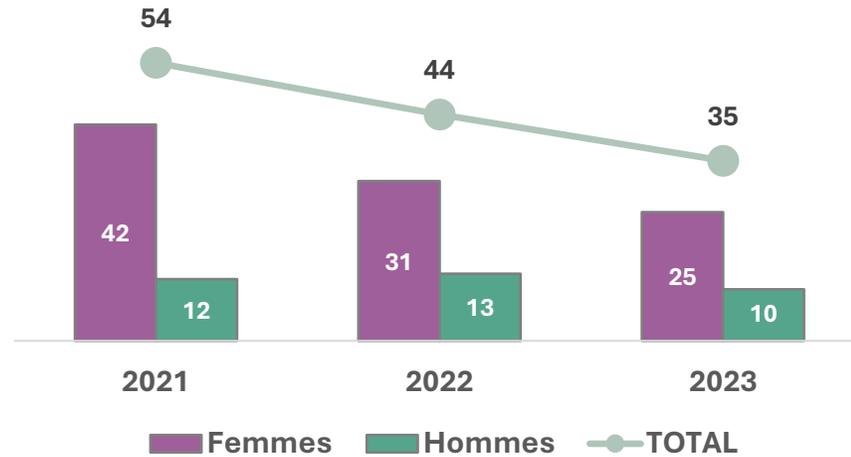
Nombre d'accidents de Service



Nombre d'accidents de Trajet



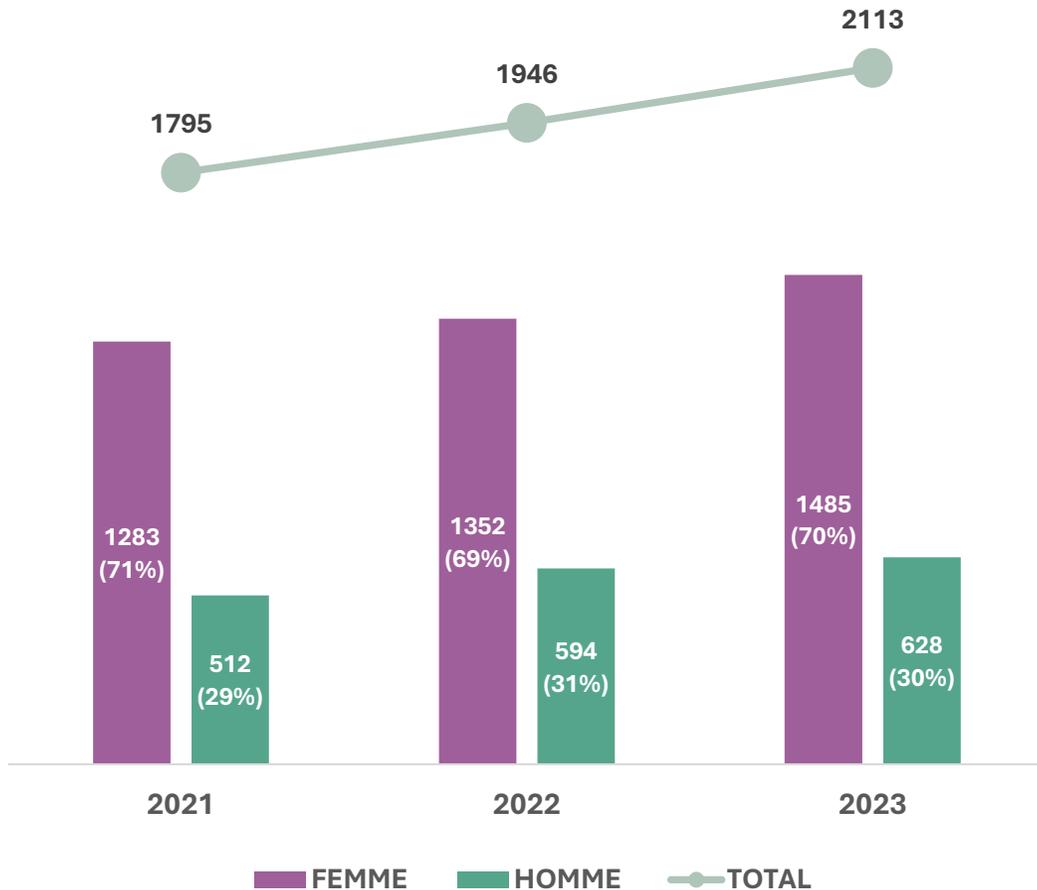
Nombre de Maladie Professionnelle



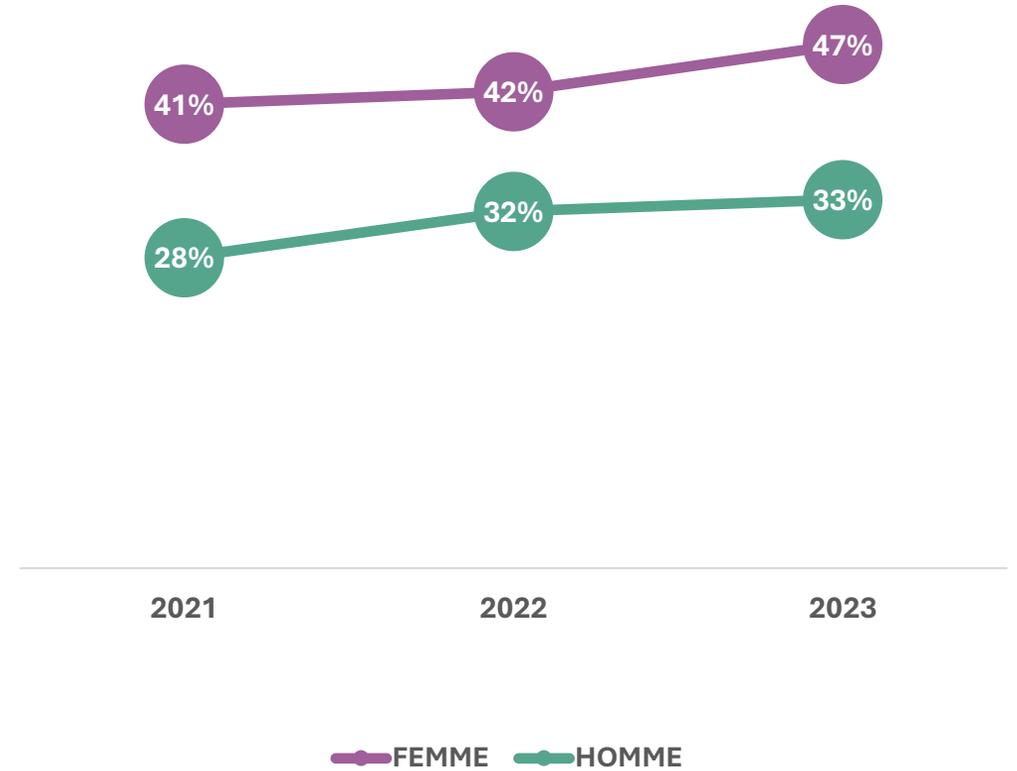
En 2023, les femmes sont légèrement plus touchées par les accidents de service et de trajet (65%) que les hommes. Proportionnellement, cela représente 6% des femmes et 5% des hommes de la collectivité. De plus, elles sont concernées par 71% des maladies professionnelles reconnues dans l'année (70% en 2022). Le nombre d'accidents de service reste inférieur aux années pré-covid.



Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence dans l'année par sexe



Proportion d'agents ayant eu au moins un jour de carence dans l'année



Comme sur les 3 dernières années, les femmes sont plus concernées par la « carence » que les hommes. 70% des agents ayant eu au moins un jour de carence dans l'année sont des femmes.

47% des femmes de la collectivité ont eu au moins un jour de carence dans l'année. En 2023, 41% des agents de la collectivité ont eu au moins un jour de carence dans l'année.



Inaptitudes et reclassements 2023

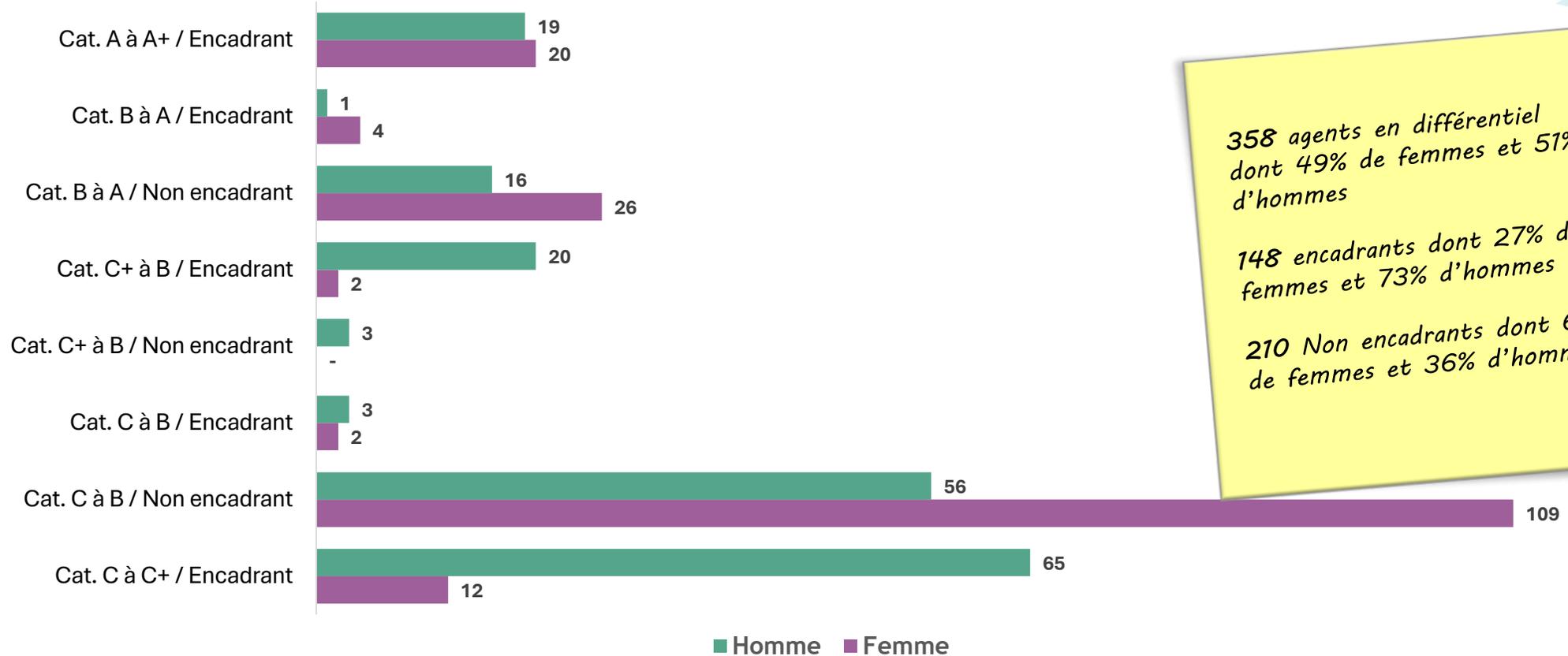
Focus

Inaptitude et reclassement	Femmes		Hommes	
	SA	EPLÉ	SA	EPLÉ
Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	0	4	0	0
Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	0	1	0	1
Reclassement effectif suite à une période de préparation au reclassement	0	0	0	0
Reclassement effectif suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0	0	0
Reclassement effectif au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0	0	0
Retraite pour invalidité	4	13	2	10
Licenciement pour inaptitude physique	0	0	0	0
Décision d'inaptitude définitive à son emploi et à tout emploi	1	26	3	11
Décision de temps partiel thérapeutique	18	53	2	20
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	3	26	0	2
Mise en disponibilité d'office	7	18	0	10

5 agents des EPLÉ, 3 femmes et 2 hommes ont été repositionnés pour raison de santé en 2023

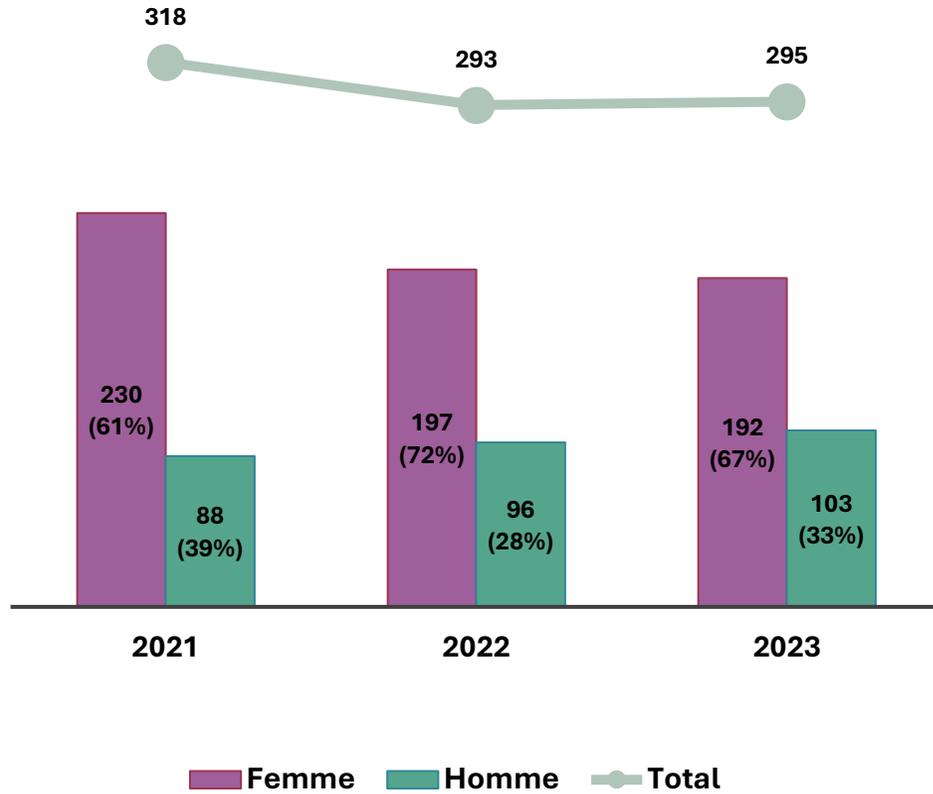


Agents permanents en différentiel Cadre d'emploi/fonction par sexe en 2023

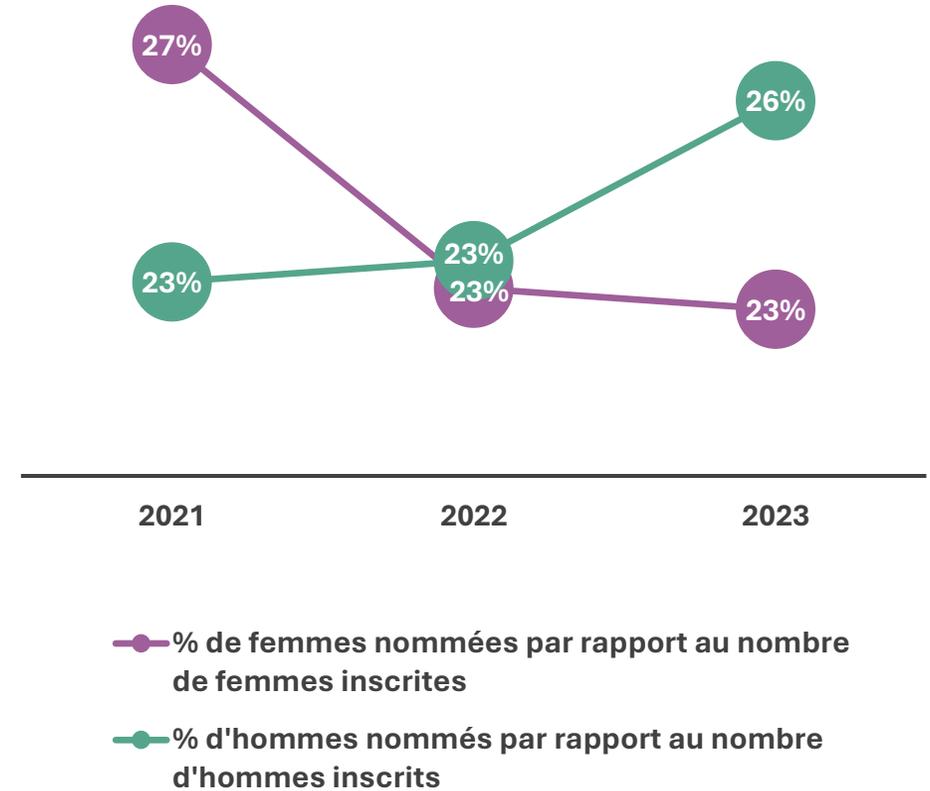


En 2023, on comptabilise 26 agents de moins en différentiel Cadre d'Emploi / Fonction qu'en 2022, dont 6 agents de Catégorie B à A sur poste d'encadrement, 8 agents de Catégorie B à A non encadrants et 5 postes de Catégorie C à C+ encadrants.

Répartition des avancements de grade



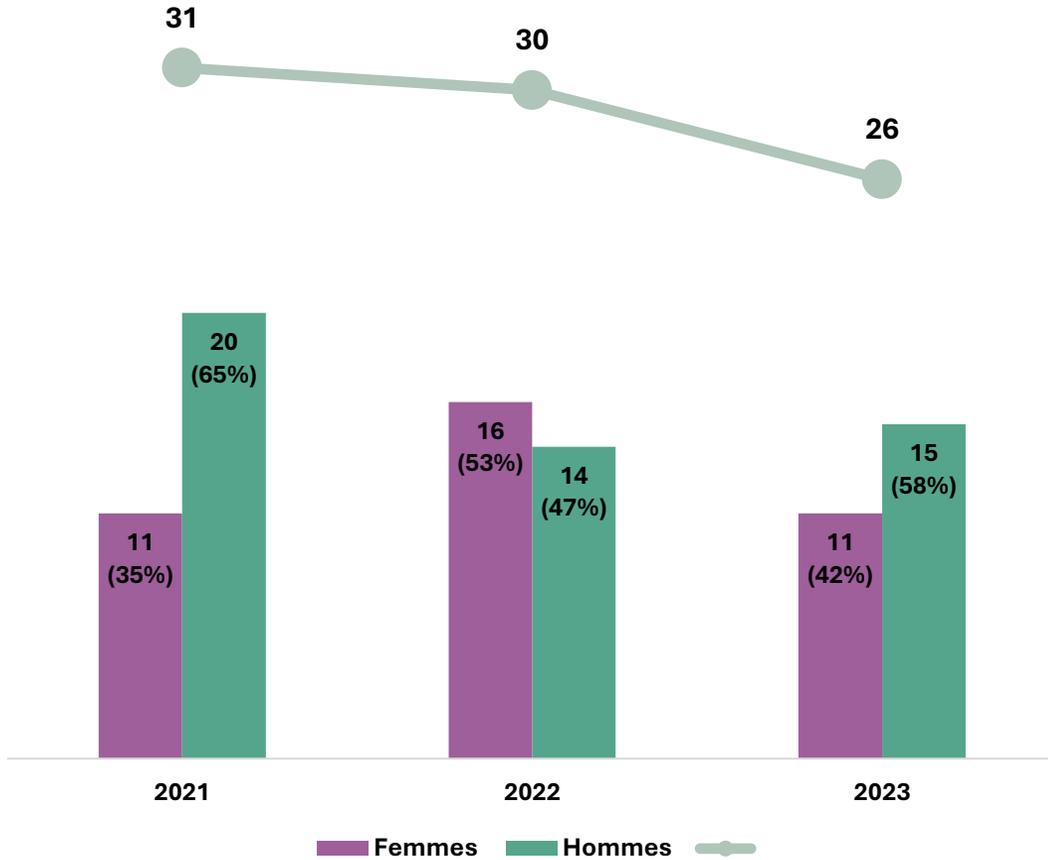
Proportion d'avancement de grade par rapport au nombre d'inscrits



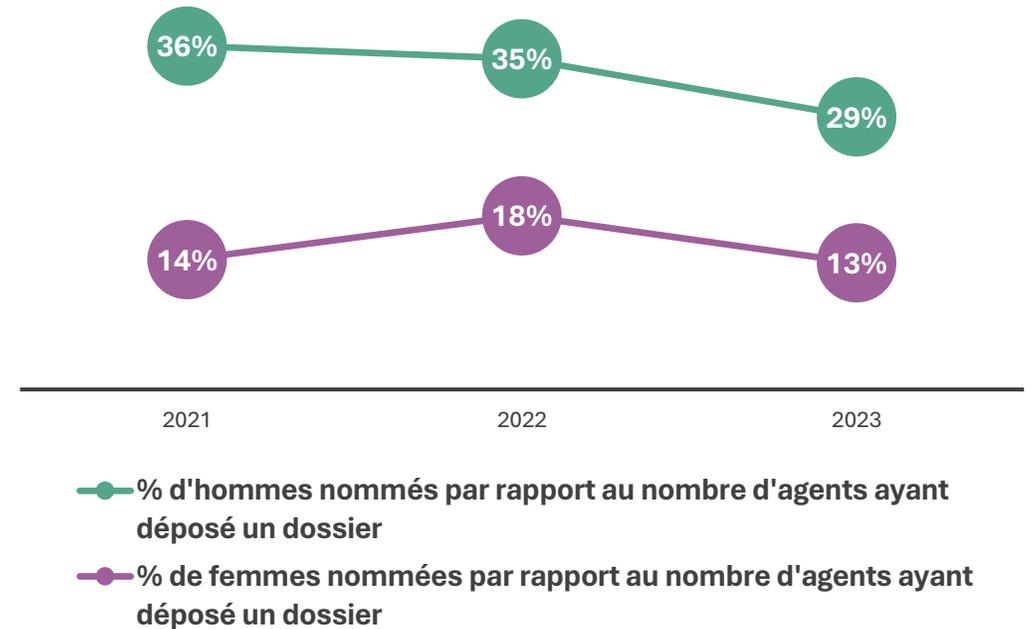
En 2023, la proportion de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade est équivalente à la proportion de femmes dans la collectivité. L'âge moyen des avancements de grade sans examen est de 54,3 ans pour les femmes et 52,2 ans pour les hommes.



Répartition des promotions interne



Pourcentage de Promotion Interne par rapport au nombre d'agents ayant formalisé une demande

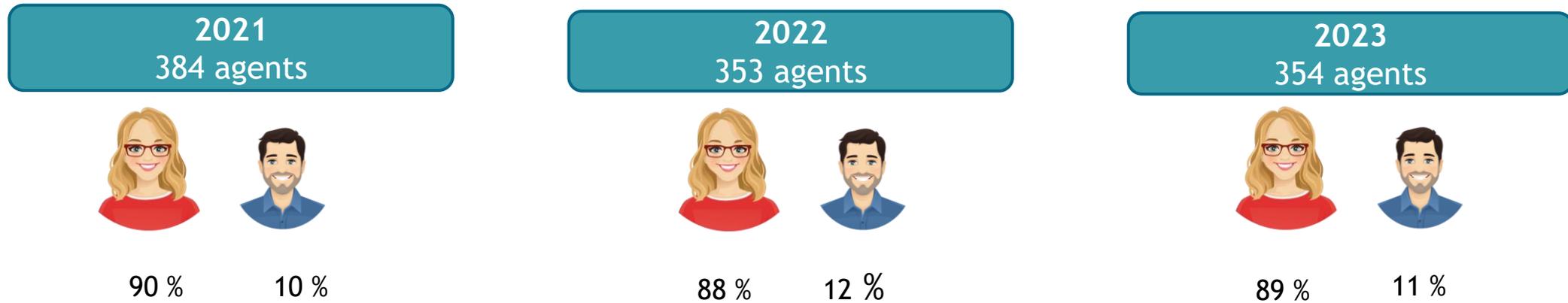
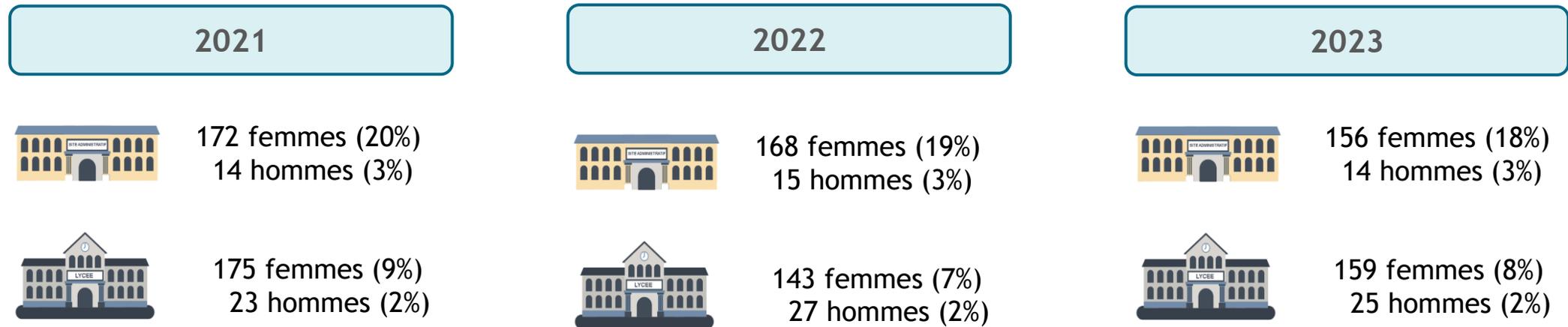


En 2023, la proportion de femmes ayant bénéficié d'une promotion interne est inférieure à la proportion de femmes dans la collectivité.

L'âge moyen des avancements par promotions interne sans examen est de 52,4 ans pour les femmes et 49,8 ans pour les hommes.

1799 femmes remplissaient les conditions statutaires à la promotion interne, 82 ont déposées une demande (soit 4,5%) et 52 hommes ont déposés une demande sur 1190 promouvables (soit 4,4%).



Répartition des agents permanents à Temps Partiel par sexeRépartition des agents permanents à Temps Partiel par structure

En 2023, les temps partiels sur autorisation représentent 75% des accords de travail à temps partiel (76% dans les sites administratifs et 74% dans les lycées). Les femmes sont très majoritairement concernées, 88% (89% dans les sites administratifs et 88% dans les EPLE).

Nombre d'agents en Télétravail



Age moyen de départ en retraite « classique » des agents titulaires de la collectivité par sexe

Année	Age moyen des Femmes	Age moyen des Hommes	Age moyen des agents
2021	62,2 ans	61,9 ans	62,1 ans
2022	63 ans	62,4 ans	62,8 ans
2023	63 ans	61,7 ans	62,5 ans

Pourcentage d'agents partis en retraite pour invalidité

2021 => 19 % (23 % de femmes et 12 % d'hommes)
 2022 => 14 % (12 % de femmes et 16 % d'hommes)
 2023 => 20% (18 % de femmes et 23 % d'hommes)

L'âge moyen de départ en retraite dans les sites administratifs est de 63,7 ans et de 62,3 ans dans les EPLE. L'âge moyen de départ en retraite pour invalidité est de 58,7 ans (57,4 ans pour les femmes et 60,6 ans pour les hommes). Les femmes ont une carrière en moyenne plus longue que les hommes, mais la retraite pour invalidité les pénalise plus fortement compte tenu des métiers sur lesquels elles sont affectées.





RÉGION
NORMANDIE

www.normandie.fr

