



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

08 FEVRIER 2023

SOMMAIRE

LE DEROULEMENT DE LA CAMPAGNE RSU 2021	PAGE 2
LA SYNTHESE DES DONNEES RECUEILLIES PAR INDICATEUR	PAGE 5
L'EMPLOI	PAGE 5
LE TEMPS DE TRAVAIL	PAGE 7
LES MOUVEMENTS	PAGE 9
LE BUDGET – LES REMUNERATIONS	PAGE 10
LA FORMATION	PAGE 12
LES ABSENCES	PAGE 13
LE HANDICAP	PAGE 15
L'EGALITE PROFESSIONNELLE	PAGE 16

Une enquête obligatoire

Selon les dispositions de l'article L.231-1 du code général de la fonction publique, les collectivités territoriales et établissements publics élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion.

Concrètement, chaque année, une collectivité auprès de laquelle est placée un comité social territorial élabore, met en place et actualise une base de données sociales qui comporte, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant du comité social ou des agents rémunérés ou accueillis par elle.

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 » (publié au Journal officiel du 2 décembre 2020) fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

Ces données sociales se rapportent aux thèmes suivants :

- A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- Aux parcours professionnels ;
- Aux recrutements ;
- A la formation ;
- Aux avancements et à la promotion interne ;
- A la mobilité ;
- A la mise à disposition ;
- A la rémunération ;
- A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- A la diversité ;
- A la lutte contre les discriminations ;
- Au handicap ;
- A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

A partir de ces indicateurs, la collectivité doit établir un rapport social unique (RSU). Ce rapport doit également 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.

Conformément à l'article 10 du décret 2020-1493, dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du rapport social unique au Comité Social, le RSU est rendu public par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

Un outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines

Au-delà de l'obligation légale à l'employeur d'élaborer un RSU, ce dernier permet de mieux connaître ses ressources humaines ce qui est essentiel pour bien gérer sa collectivité et agir efficacement. En effet, il s'apparente à une photographie des moyens humains au 31 décembre de l'année précédente. Cela permet aux employeurs, aux gestionnaires RH et aux représentants du personnel de disposer d'indicateurs actualisés sur les ressources humaines. Il est donc l'occasion pour les collectivités et établissements publics d'utiliser ces informations dans le but de faciliter la mise en place d'actions en matière de gestion des ressources humaines. C'est un outil précieux d'information, d'aide à la décision et vise à promouvoir un dialogue social plus stratégique dans la fonction publique.

Aussi, le RSU pourra également les aider à construire ou mettre à jour les Lignes Directrices de Gestion. La situation des ressources humaines (effectifs, métiers, compétences) doit en effet être prise en compte dans la stratégie pluriannuelle. Les données issues du RSU servent également à l'établissement du bilan annuel des lignes directrices de gestion.

Enfin, il constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de la collectivité ou de l'établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs thématiques tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Un portail numérique national pour la saisie des données

A partir de 2022, le portail national des « Données Sociales » constitue le seul mode de collecte pour le Rapport Social Unique de toutes les collectivités et établissements publics, qu'ils soient affiliés ou non.

En effet, l'article 2 du décret du 30 novembre 2020 dispose que *"les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion"*.

Ainsi, il appartient aux collectivités territoriales de renseigner la base de données sociales via le portail numérique dédié mis à disposition par le Centre de Gestion. Les données étant transmises directement à la DGCL via l'application.

En accédant à leur compte personnel sur l'application, les collectivités peuvent :

- Répondre à toutes les enquêtes réglementaires (Rapport social unique) et institutionnelles (Handitorial, RASSCT),
- Consulter les enquêtes déjà saisies dans leur espace " archives ",
- Éditer leur propre fiche de synthèse personnalisée, afin de bénéficier d'un retour immédiat de leur saisie.

Un accompagnement renforcé auprès des collectivités

La Campagne du RSU reste une période importante pour le Centre de Gestion. Le recueil centralisé des données sociales et leur exploitation apportent des informations statistiques sur des sujets tels que les recrutements, la formation, l'absentéisme...

Ainsi tout au long de cette campagne, les collectivités et établissements ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé. Le Centre de Gestion a notamment organisé des ateliers pratiques dans le but de les guider dans la saisie de leur enquête.

De multiples relances téléphoniques et des mails ciblés ont été réalisés afin de rappeler leurs obligations auprès des collectivités n'ayant pas répondu aux précédentes sollicitations.

Le recensement des collectivités

La liste des collectivités recensées dans la base de données de l'application « Données Sociales » est générée à partir du fichier de l'INSEE. 949 collectivités ont été comptabilisées dans le Département de la Marne.

Mais 219 Collectivités dites « fantômes » restent existantes sur le territoire bien qu'elles soient inactives. Une démarche de communication a été engagée auprès de ces collectivités afin de finaliser leur dissolution auprès de l'INSEE (transmission des délibérations de dissolution...).

Finalement, nous enregistrons 720 Collectivités affiliées (dont 28 collectivités ayant leur propre Comité technique).

LA SYNTHÈSE DES DONNÉES RECUEILLIES PAR INDICATEUR

A la date du 31 décembre 2022, au terme des 6 mois de campagne et après extraction des collectivités dites « fantômes », le centre de gestion a centralisé **513 rapports sociaux uniques validés sur 692 collectivités recensées de moins de 50 agents.**

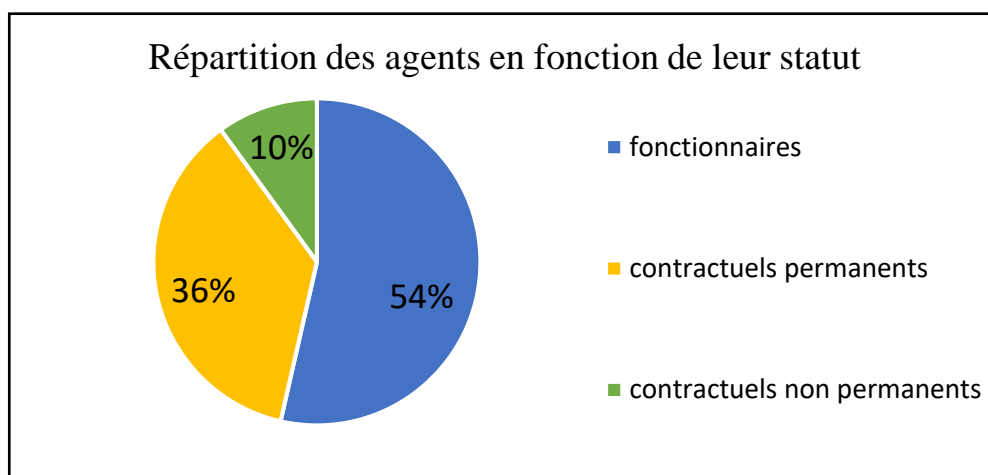
Le taux de retour des collectivités est estimé à **74%**.

❖ L'EMPLOI

+ Effectifs

2449 agents employés par les collectivités au 31/12/2021

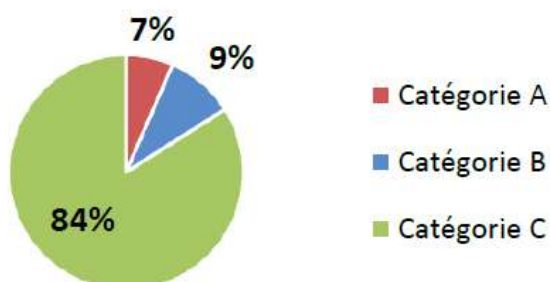
- ↪ 1312 fonctionnaires
- ↪ 892 contractuels permanents
- ↪ 245 contractuels non permanents



- Précisions des emplois contractuels permanents et non permanents
 - 34% d'agents contractuels permanents en CDI
 - 21% des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
 - 28.5% des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

+ Caractéristiques des agents sur emploi permanent

- Répartition des agents par catégorie

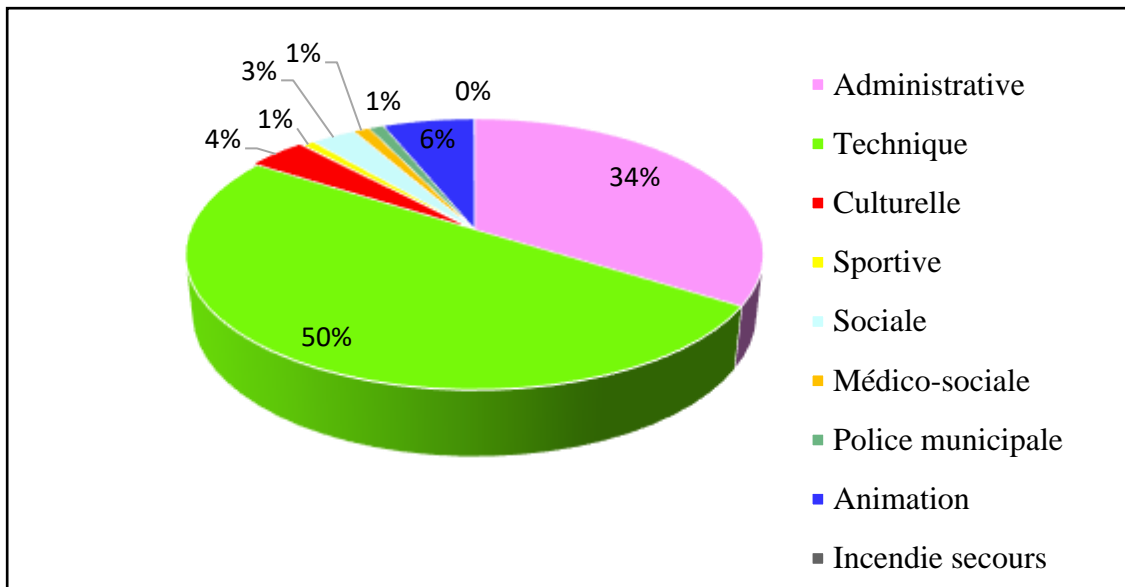


- Principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emploi	% d'agents
Adjointes techniques	47%
Adjointes administratifs	24%
Rédacteurs	6%
Adjointes territoriaux d'animation	6%
ASEM	3%

-Répartition des agents sur emplois permanents par filière

50% des agents relèvent de la filière technique



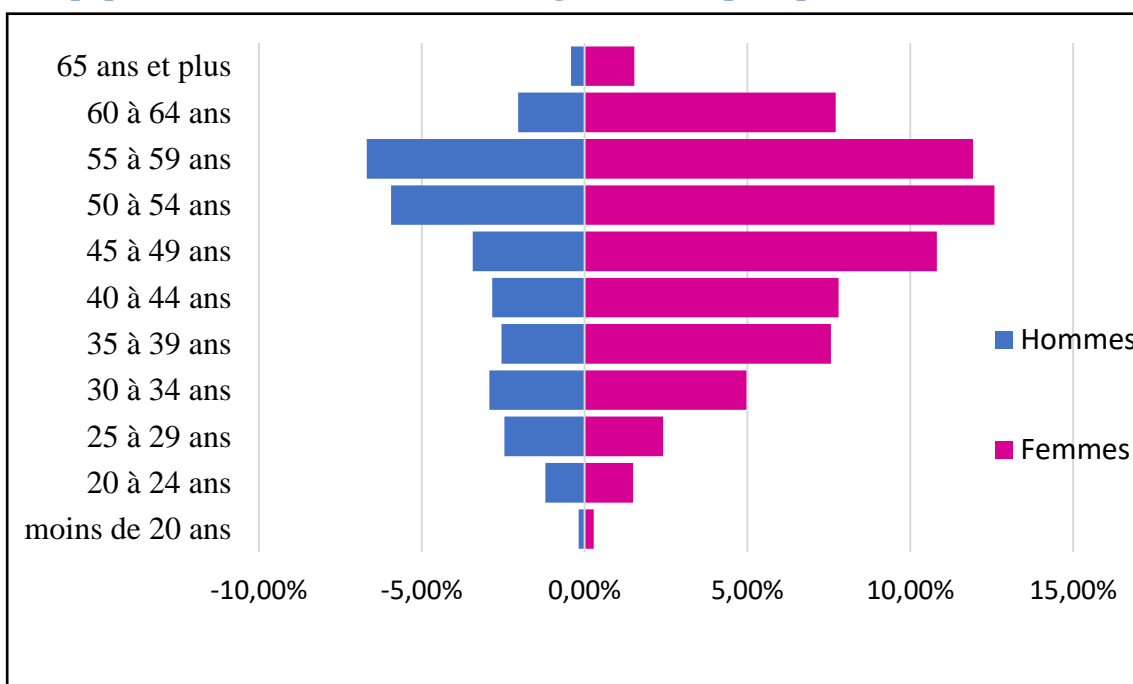
✚ Positions particulières

7.4% des agents permanents sont en position statutaire particulière soit 164 agents concernés

- ↳ 13 agents détachés dans une autre collectivité
- ↳ 1 agent détaché dans la collectivité et issu d'une autre collectivité
- ↳ 3 agents mis à disposition dans une autre structure (articles 61 et 136)
- ↳ 147 agents mis à disposition au sein de la collectivité

✚ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent (en %)

Une population vieillissante : 48% des agents sur emplois permanents ont 50 ans et plus



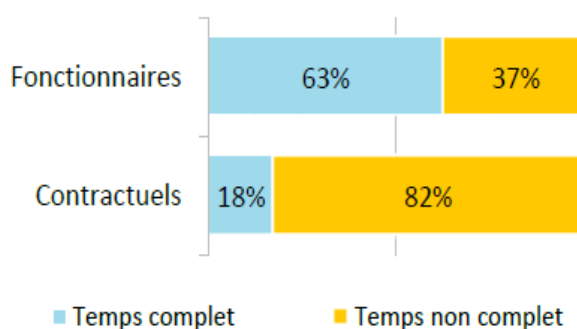
Age moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	48.38
Contractuels permanents	46.28
Ensemble	47.52

Age moyen des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41.37

En moyenne, les agents permanents ont 48 ans.

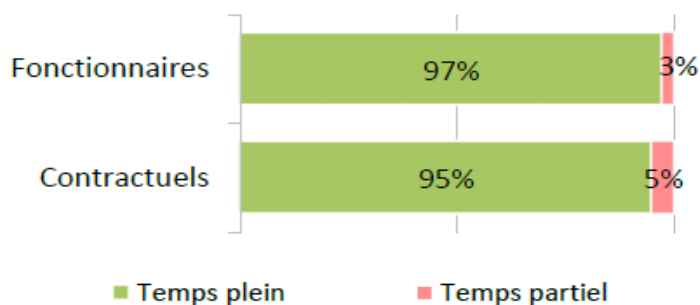
❖ LE TEMPS DE TRAVAIL

📊 Répartition des agents à temps complet ou non complet



63% des fonctionnaires à temps complet contre 18% des agents contractuels

📊 Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



📊 Filières les plus concernées par le temps non complet en fonction du statut

Filières	Fonctionnaire
Sociale	31%
Culturelle	21%
Sportive	18%

Filières	Contractuel
Technique	83%
Culturelle	72%
Sociale	46%

❖ LES MOUVEMENTS

✚ Variation des effectifs entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	- 1.6%
Contractuels	↘	-12.3%
Ensemble	↘	-6.3%

✚ Principaux modes d'arrivée

Arrivées de contractuels	34%
Remplacements (contractuels)	33%
Voie de mutation	9%
Intégration directe : Nouvel arrivant dans la collectivité	7%
Recrutement direct	5%

✚ Principales causes de départs

Fin de contrats	44%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	15%
Démission	16%
Départ à la retraite	12%
Mutation	7%

✚ Evolution professionnelle

-Avancements et promotions

- 364 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon
- 68 agents ont bénéficié d'un avancement de grade
- 12 bénéficiaires d'une promotion interne en 2021 (sans examen professionnel et suite à un examen professionnel)
- 1 agent fonctionnaire a bénéficié d'une promotion interne suite à la réussite à un concours

-Concours et examens professionnels

En moyenne, 2.5% des agents permanents présents au 31/12/2021 ont été titularisés dans l'année soit 59 agents concernés

-2 ruptures conventionnelles actées en 2021 à l'initiative des agents

❖ LE BUDGET ET LES REMUNERATIONS

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

364 200 €

Charges de
personnel

122 892 €

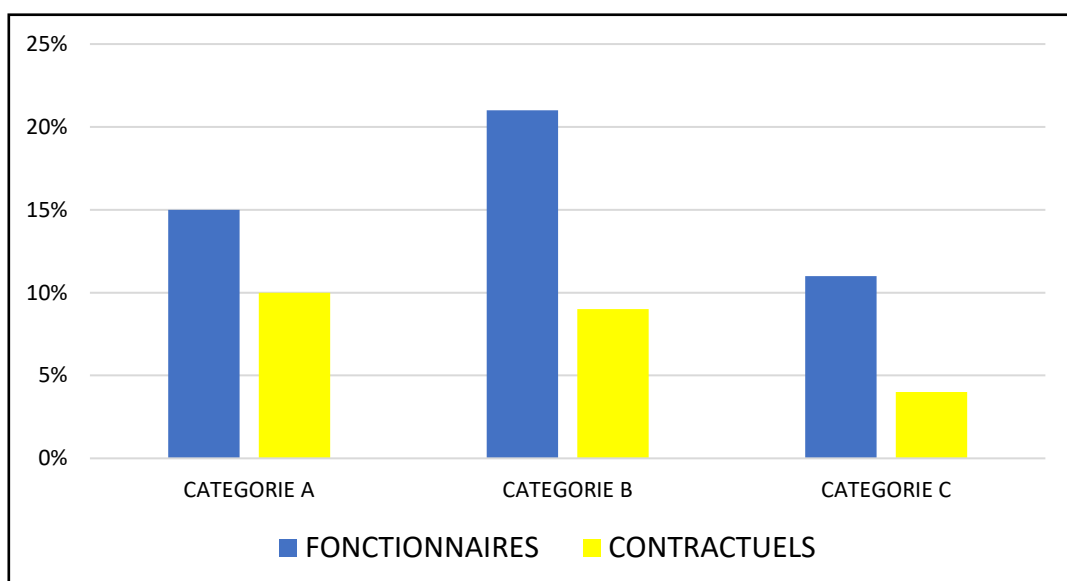
Les charges de personnel représentent 33.74% des dépenses de fonctionnement

✚ Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



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

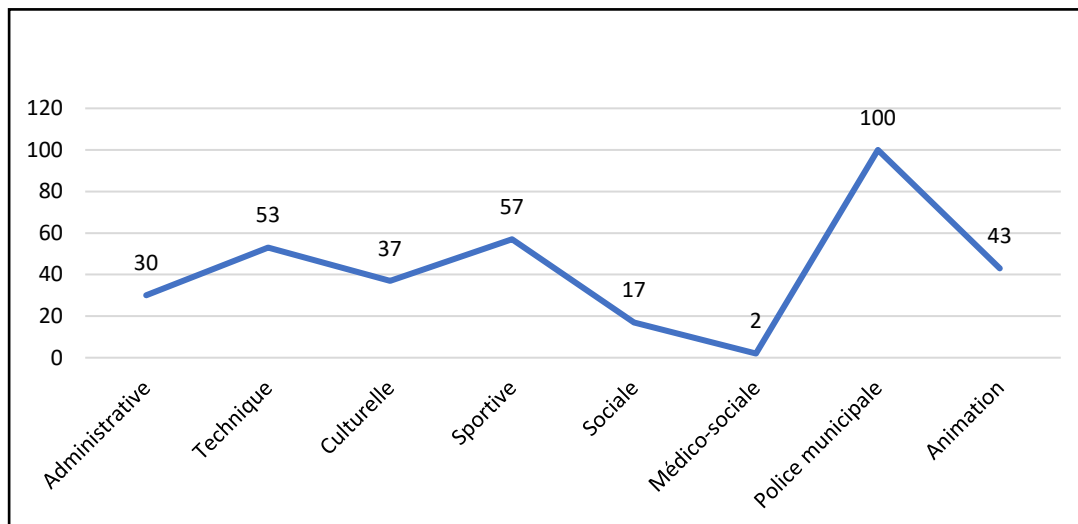
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11.29%



📊 Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées

En 2021, en moyenne 150 heures supplémentaires/complémentaires réalisées pour les 53% de collectivités concernées

Nombre moyen des heures supplémentaires/complémentaires réalisées par filière

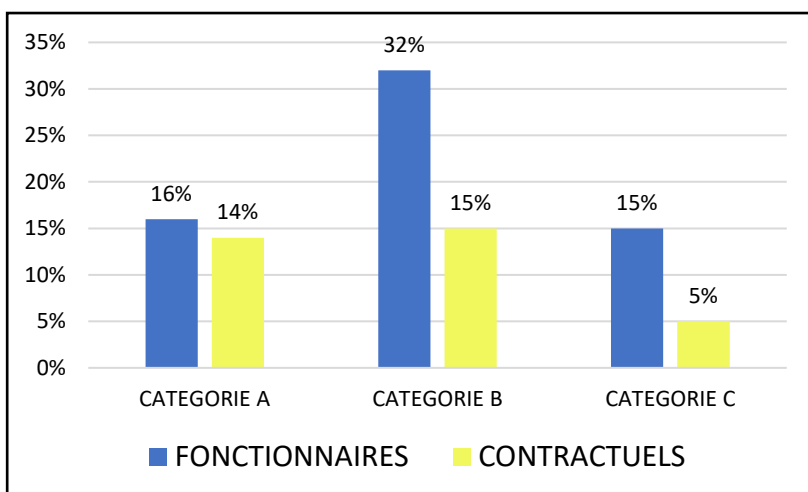


❖ LA FORMATION

🚩 Agents présents au 31 décembre 2021 et la formation

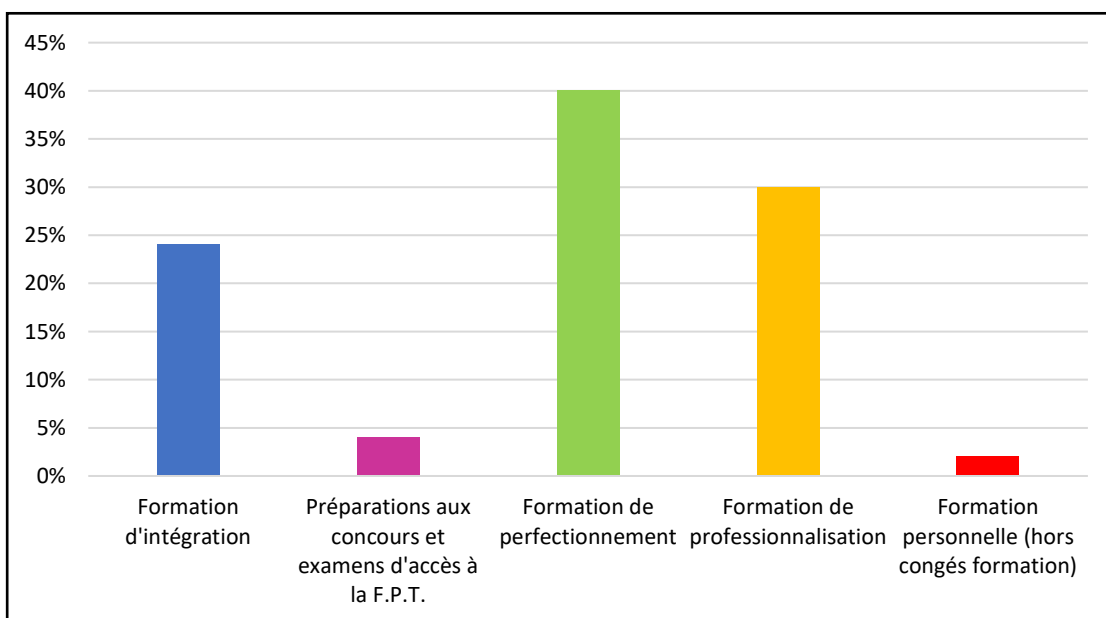
En 2021, 13% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



**Nombre moyen de jours
de formation par agent
permanent :
> 0,4 jour par agent**

🚩 Répartition selon le type de formation



❖ LES ABSENCES

✚ Taux d'absentéisme des agents selon le statut

En moyenne, 12.5 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 5.7 jours d'absence par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,43%	1,57%	2,67%	0,71%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,68%	1,57%	3,41%	0,71%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,81%	1,88%	3,61%	0,74%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence/ (nombre total d'agents x 365)

✚ Accidents du travail (service et trajet)

En 2021, 43 accidents du travail déclarés :

- 41 accidents de service
- 2 accidents de trajet
- 6% des collectivités concernées par des accidents du travail
- En moyenne, 48 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- La catégorie C est la plus concernée par les accidents du travail

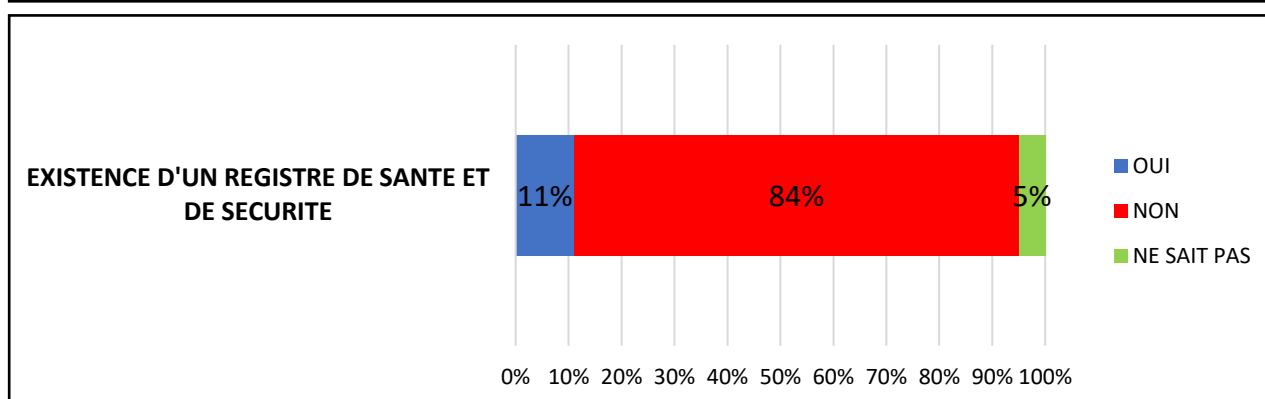
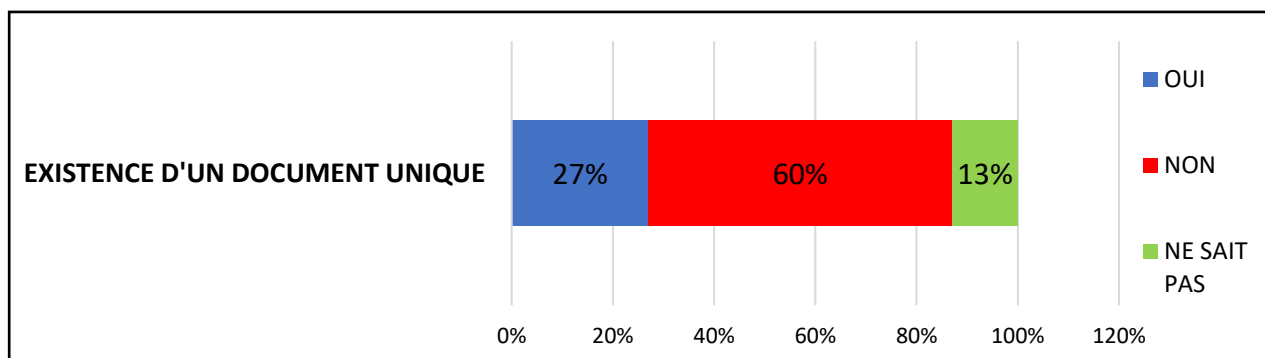
-Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de service

Ce sont les adjoints techniques qui sont davantage concernés par les accidents du travail.

Cadres d'emploi	% d'agents
Adjoints techniques	86%
Animation	7%
Sociale	5%
Administrative	2%

🚧 Préventions et risques professionnels

-Documents de prévention



- Actions de formation

4 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen : 560€

Coût par jour de formation : 133€

❖ LE 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

✚ Précisions

7% des collectivités ont au moins un agent BOETH

37 agents sur emploi permanent employés par les collectivités sont en situation de handicap

↳ 30 agents sont fonctionnaires et 7 agents contractuels

92% sont des agents de catégorie C

✚ Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi

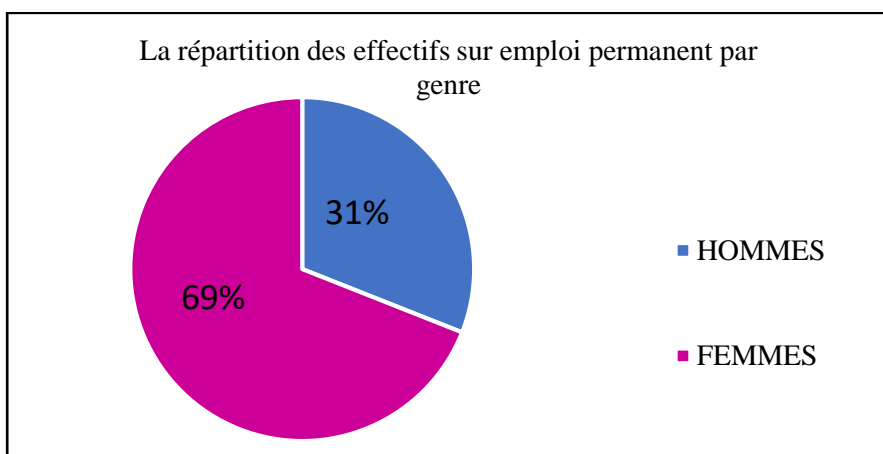
-13 850 € de dépenses afférentes à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées...

-20 271 € de dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

❖ L'EGALITE PROFESSIONNELLE

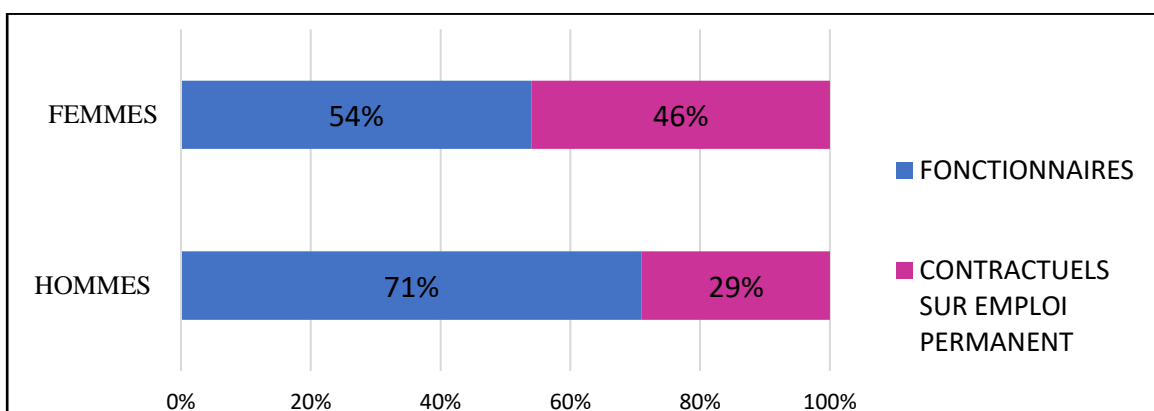
✚ La place de la femme au sein des collectivités

Une majorité de femmes dans la FPT : une répartition hommes/femmes stagnante



Au 31 décembre 2021, il y avait 1690 femmes et 759 hommes au sein des collectivités concernées.

46% sont des femmes contractuelles permanentes contre 29 % des hommes.



✚ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filières	Femmes	Hommes
Administrative	95%	5%
Animation	90%	10%
Culturelle	58%	42%
Incendie secours	0%	100%
Médico-sociale	96%	4%
Police municipale	44%	56%
Sociale	99%	1%
Sportive	29%	71%
Technique	48%	52%

✚ Précisions :

-On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :

- ✓ Sociale
- ✓ Médico-sociale
- ✓ Administrative
- ✓ Animation

-Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 53,9% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 70,6% des hommes.

-Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (16,9% femmes en A et B contre 14,5% hommes en A et B)

-Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 37% ont pu bénéficier d'un CDI contre 23% des hommes.

✚ Ecart d'âge des agents sur emploi permanent

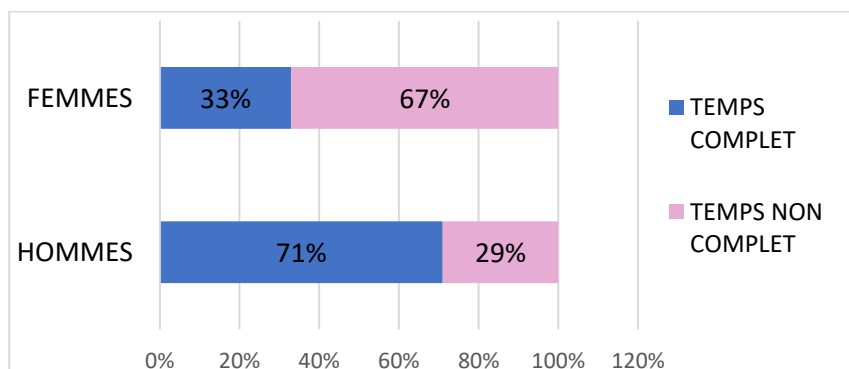
Il y a autant d'hommes et de femmes de plus de 50 ans (49%).

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,29	46,79	48,14
Hommes	46,84	44,52	46,16

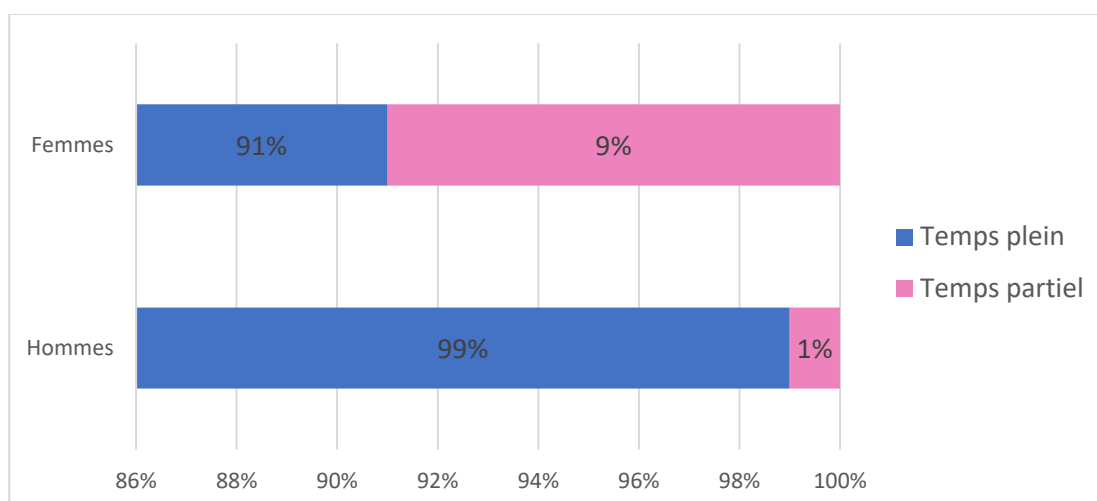
✚ Organisation du temps de travail

Les femmes sont plus concernées par le temps non complet et le temps partiel que les hommes.

-Répartition des emplois à temps complet ou non complet



-Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



+ Absentéisme

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	0,09%	0,05%
Accidents de trajet	0,01%	0,03%
Autorisation spéciale	0,00%	0,02%
Congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,06%	0,25%
Maladie de longue durée	0,27%	0,40%
Maladie ordinaire	2,48%	2,62%
Maladie professionnelle	0,30%	-

-Précisions :

-L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes sont plus absentes que les hommes, en particulier en ce qui concerne le congé de maladie ordinaire, de maladie longue durée/ grave maladie.

-Les accidents de travail concernent davantage les hommes (63%) que les femmes.

✚ Rémunération

-Ecart de rémunération selon la catégorie et la filière

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	2 156	3 249	210	5 971
Animation		489	4 612	6 086
Culturelle	16 311	2 976	2 155	24
Incendie secours				
Médico-sociale			2 253	4 258
Médico-technique				
Police municipale			4 504	9 212
Sociale	5 599		3 605	584
Sportive		1 344		3 238
Technique	3 308	5 241	1 332	1 410
Total	1 916	1 451	202	299

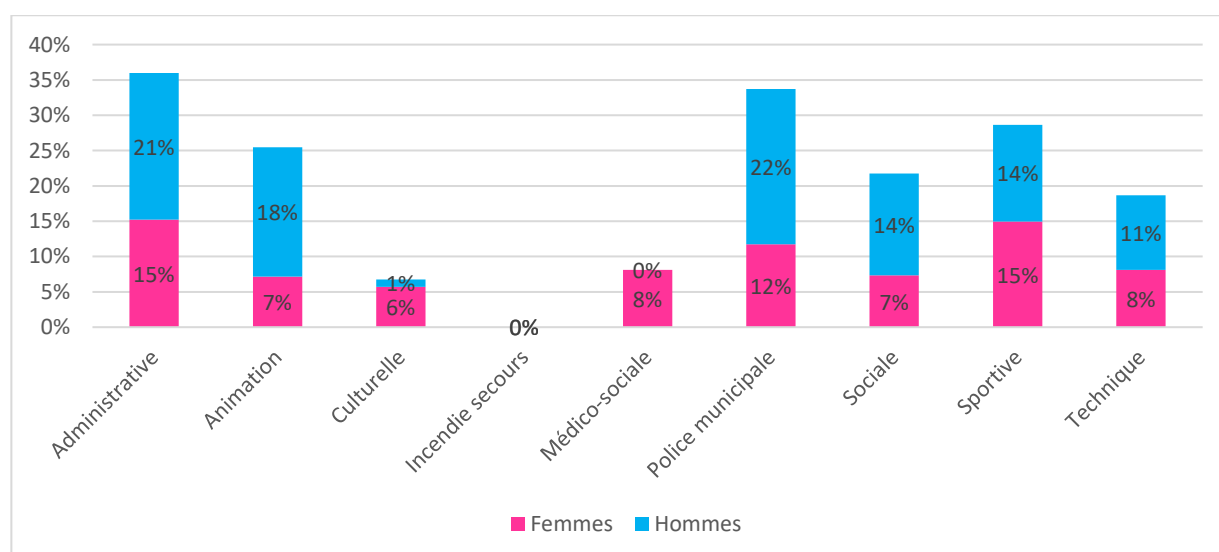
■ En faveur des femmes

■ En faveur des hommes

Sur 16 croisements filière et catégorie, nous constatons 10 écarts de rémunération en faveur des hommes et 6 en faveur des femmes.

L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 2 155 € min et à 16 311€) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 210€ min à 559 € max.).

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



Formation

Globalement moins de femmes (12%) sur emploi permanent que d'hommes (13%) sont parties en formation.

