



**RAPPORT SOCIAL  
UNIQUE  
2022**

**COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

**05 Décembre 2023**

## SOMMAIRE

---

L'ENQUETE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2022	PAGE 2
LA SYNTHESE DES DONNEES RECUEILLIES PAR INDICATEUR	PAGE 4
L'EMPLOI	PAGE 4
LE TEMPS DE TRAVAIL	PAGE 7
LES MOUVEMENTS	PAGE 8
LE BUDGET – LES REMUNERATIONS	PAGE 10
LA FORMATION	PAGE 12
L'ABSENTEISME	PAGE 13
LE HANDICAP	PAGE 15
L'EGALITE PROFESSIONNELLE	PAGE 16

## **L'enquête Rapport Social Unique (RSU) 2022**

---

### **❖ Présentation et contenu du RSU**

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent élaborer annuellement un Rapport Social Unique réunissant l'ensemble des données relatives à leurs ressources humaines.

Conformément aux articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), les données à partir desquelles est élaboré le rapport social unique sont renseignées dans une base de données sociales et les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article L.4 un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

Le RSU centralise des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques des agents d'une collectivités ou d'un établissement public.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales. Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociales et protection sociale, dialogue social, discipline. Ces indicateurs regroupent 64 rubriques, à présenter selon différents critères (sexe, âge, statut...).

Il 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.

La base de données sociales devra être mise à disposition des membres du Comité Social Territorial (CST) au plus tard un mois avant la présentation selon les modalités fixées par l'autorité territoriale. Les collectivités ont ensuite les 60 jours pour rendre visible leur RSU à compter de la présentation en CST ou avant la fin de l'année, par tout moyen permettant d'en assurer la diffusion (affichage, site internet,...).

### **❖ Objectifs du RSU**

Il est essentiel pour chaque employeur de pouvoir s'appuyer sur un état des lieux des données relatives à ses effectifs afin de définir, dans le cadre d'un dialogue social, une politique RH adaptée aux enjeux de la collectivité ou de l'établissement public.

Ce diagnostic permet également de :

- Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc.) : il est un outil de gestion des Ressources humaines, permet d'anticiper les besoins en termes de recrutement, de formation....
- Établir les lignes directrices de gestion (LDG), obligation nouvelle pour les employeurs depuis le 1er janvier 2021.
- Mettre en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation, etc.)

### ❖ **Procédure de recueil des données sociales**

Le portail "données sociales" des Centres de gestion constitue le seul mode de collecte pour le Rapport Social Unique des employeurs publics territoriaux, qu'ils soient affiliés ou non. Les données correspondant à l'année écoulée sont recueillies dans une base de données sociales (BDS). Toutes les données présentées restent anonymes.

Chaque collectivité possède un espace dédié qui leur permet de :

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

### ❖ **Accompagnement à la saisie de l'enquête**

Le Centre de Gestion a mis à la disposition des collectivités des moyens ainsi que des outils pour faciliter la saisie.

Les collectivités et établissements territoriaux ont bénéficié d'un accompagnement et d'une assistance personnalisés dans la préparation, la saisie et/ou la finalisation de leur RSU. Notamment, des sessions d'accompagnement individuel ont été organisées telles que des temps d'échange par téléphone.

Des relances téléphoniques et des mails ciblés ont été réalisés afin de rappeler les obligations des collectivités n'ayant pas répondu aux précédentes sollicitations.

Le Centre de Gestion a procédé à l'analyse qualitative ainsi qu'à un contrôle précis des données recensées, ce contrôle restant nécessaire afin d'établir un rapport consolidé avec des données fiables et exploitables.

### ❖ **Recensement des collectivités**

La liste des collectivités et établissements publics enregistrée dans la base de données de l'application « Données Sociales » est générée à partir du fichier de l'INSEE. 934 collectivités ont été comptabilisées dans le Département de la Marne.

Toutefois, nous avons extrait les collectivités dites « fantômes » c'est-à-dire celles qui ont une entité juridique existante mais qui restent inactives. Le Centre de Gestion a communiqué auprès de ces collectivités de la procédure de dissolution auprès de l'INSEE (transmission des délibérations de dissolution...).

Finalement, nous enregistrons 716 Collectivités affiliées (dont 28 collectivités ayant leur propre Comité social territorial).

## La synthèse des données recueillies par indicateur

---

A la date du 05 novembre 2023, au terme des 6 mois de campagne et après extraction des collectivités dites « fantômes », le centre de gestion a agrégé **536 rapports sociaux uniques validés sur 688 collectivités recensées de moins de 50 agents.**

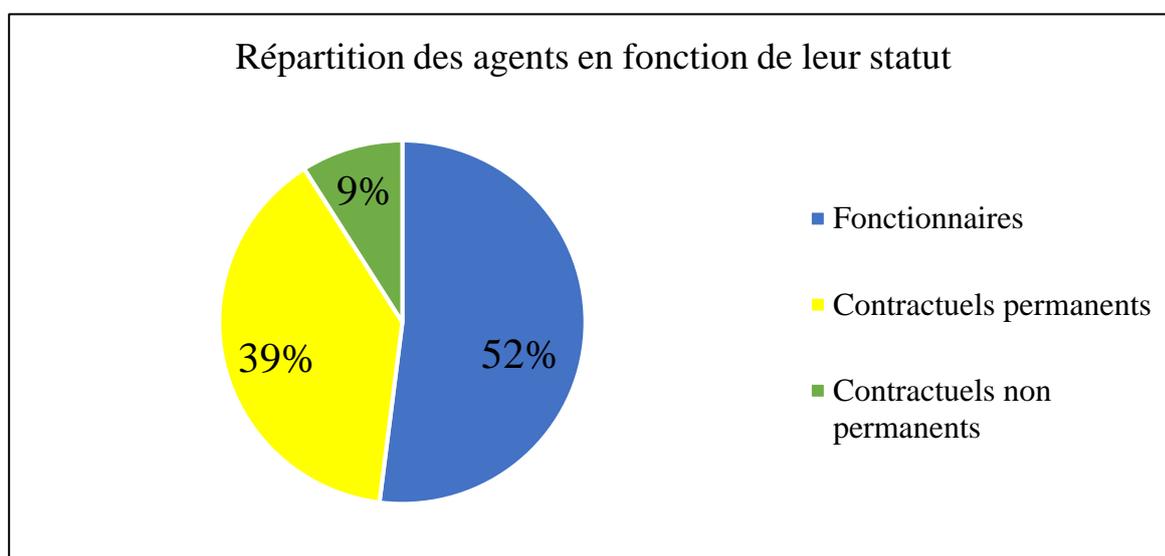
Le taux de retour des collectivités est estimé à **78%**

### ❖ L'EMPLOI

#### -Effectifs

#### 2 596 agents employés par les collectivités au 31/12/2022

- ↪ 1341 fonctionnaires
- ↪ 1017 contractuels permanents
- ↪ 238 contractuels non permanents



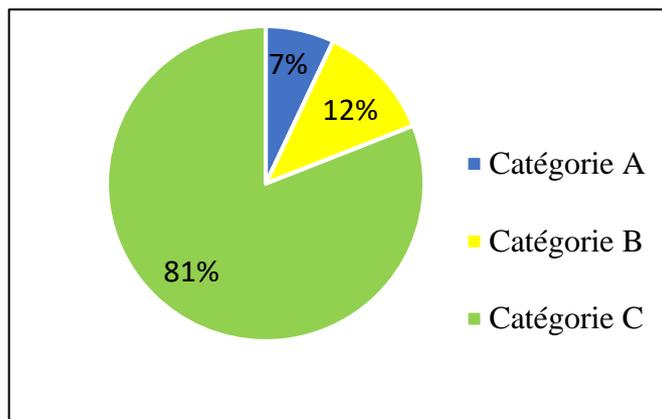
#### Précisions des emplois contractuels permanents et non permanents

- 37 agents contractuels permanents ont obtenu un CDI au cours de l'année 2022

Parmi les agents contractuels non permanents, 39 agents ont été recrutés dans le cadre d'un emploi aidé et 96 comme saisonniers ou occasionnels

## -Caractéristiques des agents sur emploi permanent

- Répartition des agents par catégorie

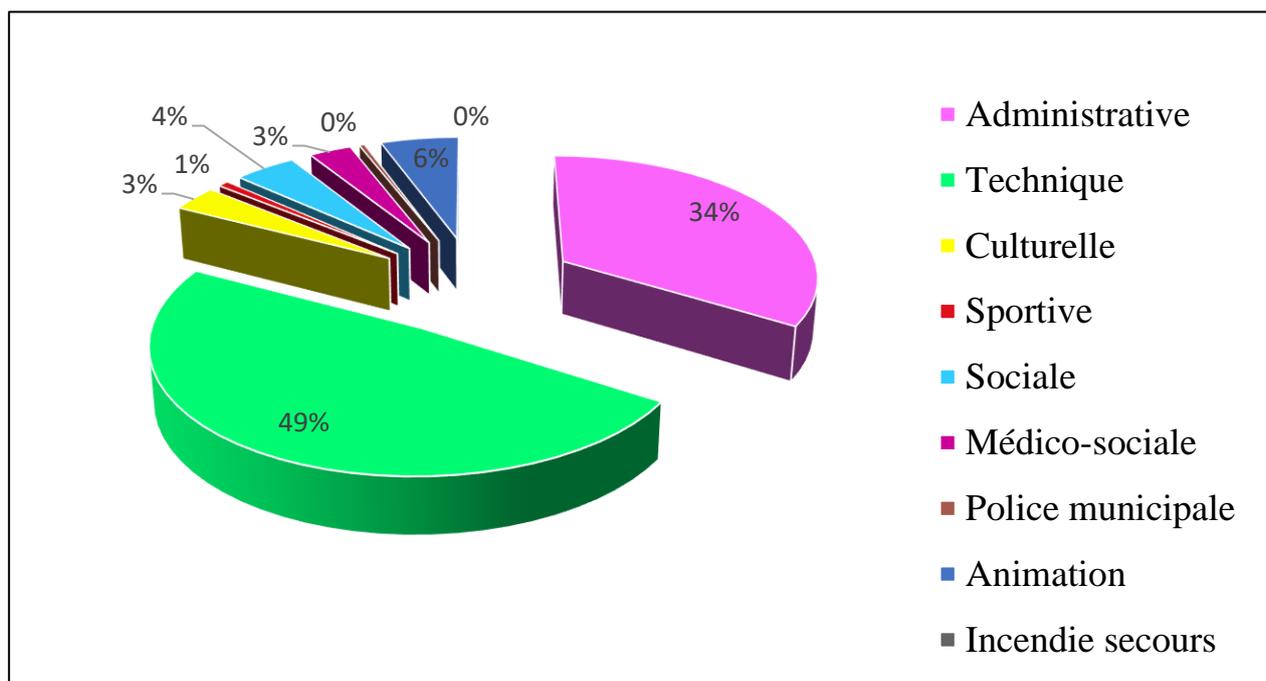


- Principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emploi	% d'agents
Adjointes techniques	44%
Adjointes administratifs	23%
Rédacteurs	7%
Adjointes territoriaux d'animation	5%
Attachés	3%

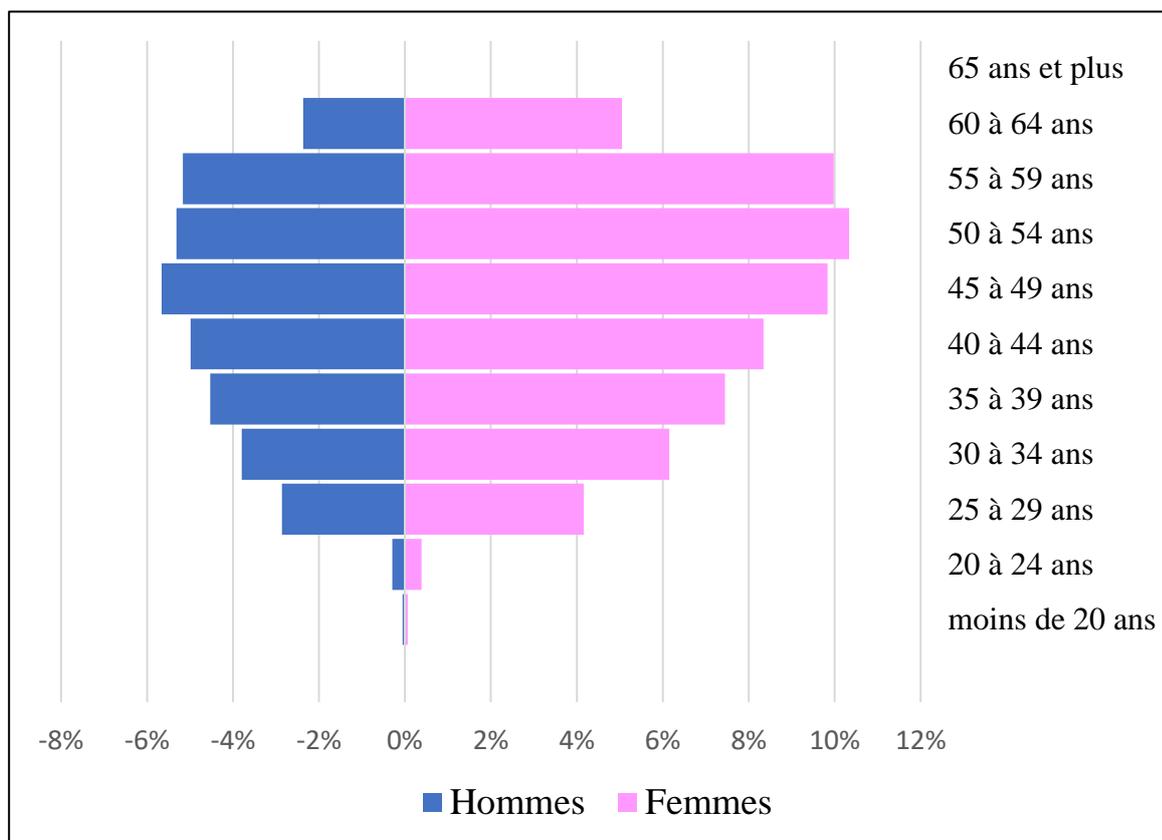
## -Répartition des agents sur emplois permanents par filière

49% des agents relèvent de la filière technique et 34% de la filière administrative



**-Pyramide des âges des agents sur emploi permanent (en %)**

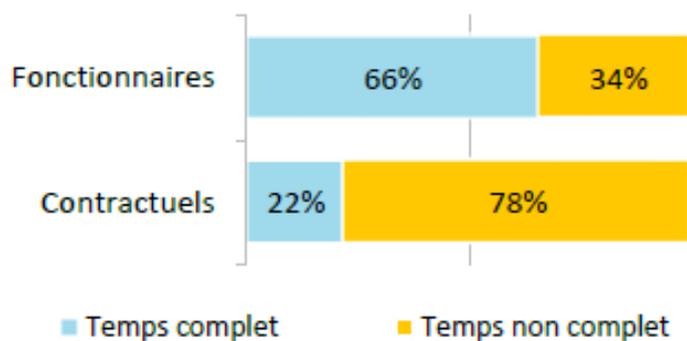
En moyenne, les agents permanents ont 48 ans.



<b>Age moyen des agents permanents</b>	
Fonctionnaires	48.70
Contractuels permanents	46.67
<b>Ensemble</b>	<b>47.83</b>
<b>Age moyen des agents non permanents</b>	
Contractuels non permanents	40.32

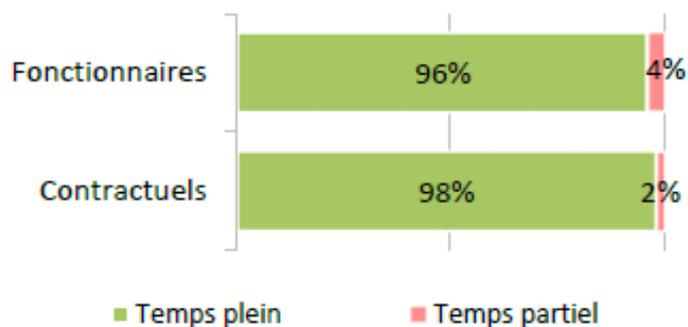
## ❖ LE TEMPS DE TRAVAIL

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



**66% des fonctionnaires à temps complet contre 22% 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
Administrative	45%
Technique	32%
Culturelle	31%

Filières	Contractuel
Sportive	89%
Administrative	85%
Animation	82%

## ❖ LES MOUVEMENTS

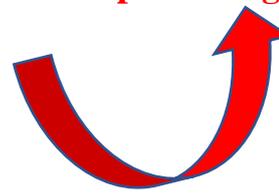
-Variation des effectifs entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2022

446 arrivées d'agents



COLLECTIVITE

439 départs d'agents



Fonctionnaires ↘ - 2.3%

Contractuels ↗ 3.9%

Ensemble ↗ 0.3%

### -Principaux modes d'arrivée

Remplaçants (contractuels)	43%
Arrivées de contractuels (hors remplaçants, retours ou réintégrations)	33%
Voie de mutation	6%
Recrutement directe Nouvel arrivant dans la collectivité	5%
Recrutement direct Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	3%

### -Principales causes de départs

Fin de contrats	46%
Démission	16%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	14%
Départ à la retraite	13%
Mutation	5%

## **-Evolution professionnelle**

### -Avancements et promotions

- 550 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon
- 73 agents ont bénéficié d'un avancement de grade
- 12 bénéficiaires d'une promotion interne en 2022 (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

- 13 agents ont été titularisés au cours de l'année 2022
- 5 ruptures conventionnelles actées en 2022 à l'initiative des agents

## **-Sanctions disciplinaires**

6 sanctions prononcées au cours l'année 2022

➡ 5 sanctions de 1<sup>er</sup> groupe à l'égard d'agents fonctionnaires et 1 à l'égard d'un agent contractuel

Principaux motifs :

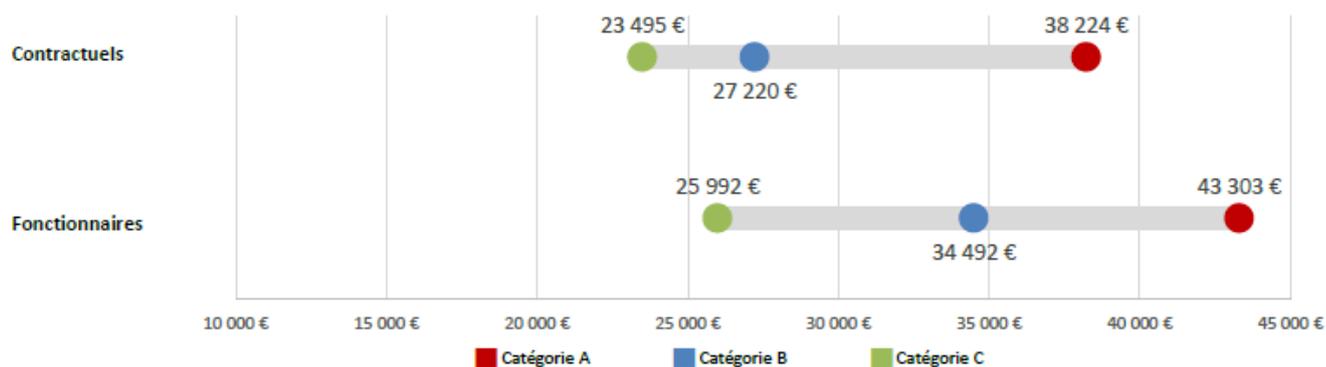
- Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, abandon de poste)
- Ivresse
- Insultes, Incorrections, violences

## ❖ LE BUDGET ET LES REMUNERATIONS



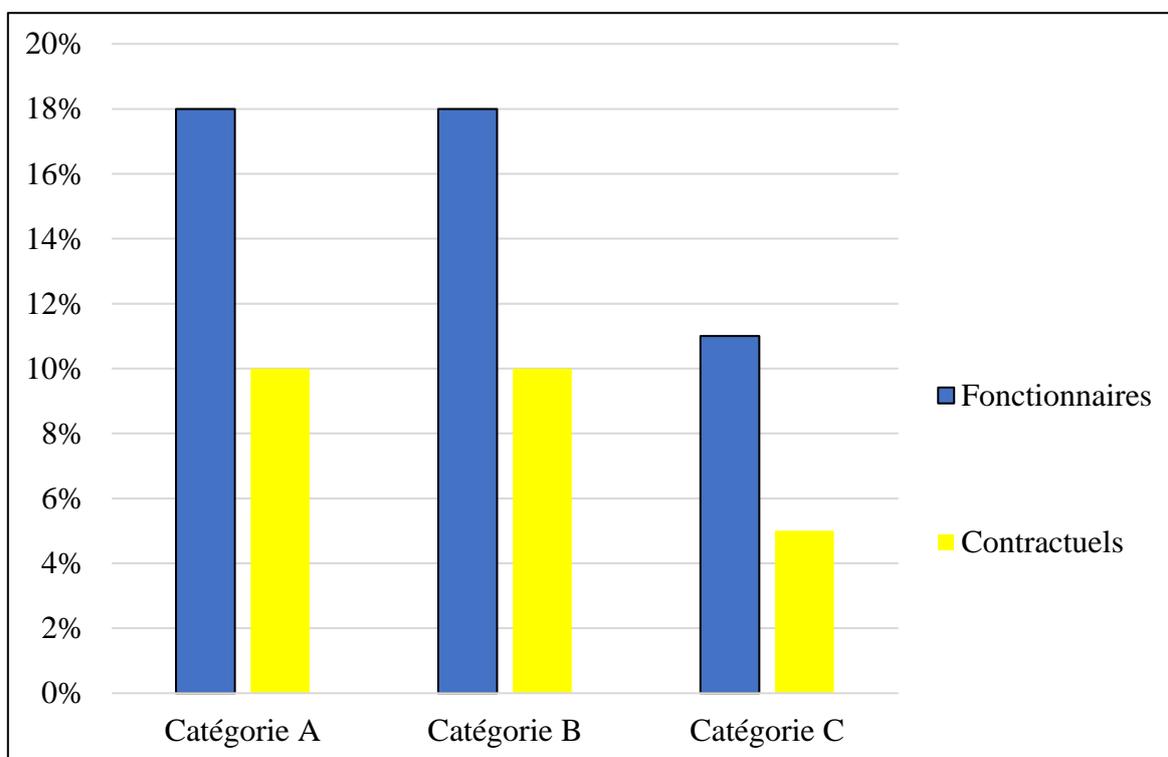
Les charges de personnel représentent 33.53% des dépenses de fonctionnement

### -Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



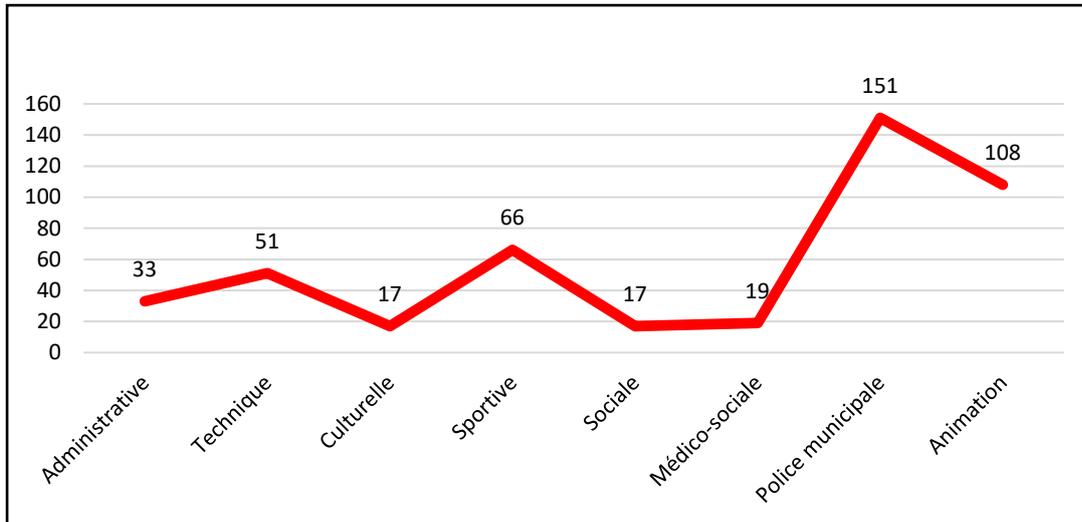
### -Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10.81%



### -Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées par filière

En 2022, en moyenne 148 heures supplémentaires/complémentaires réalisées pour les 49% de collectivités concernées

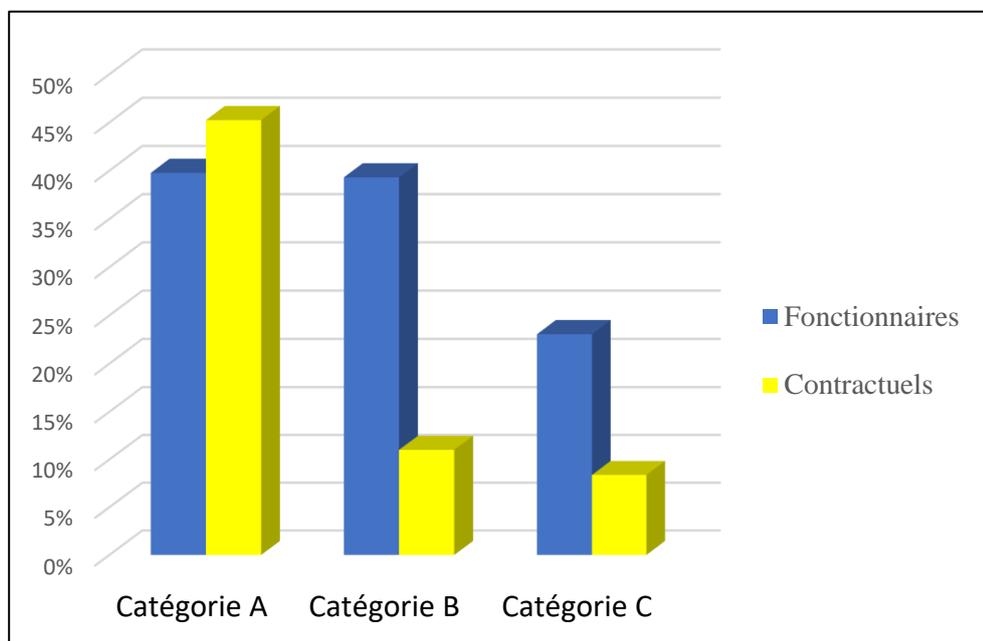


## ❖ LA FORMATION

### -Agents présents au 31 décembre 2022 et la formation

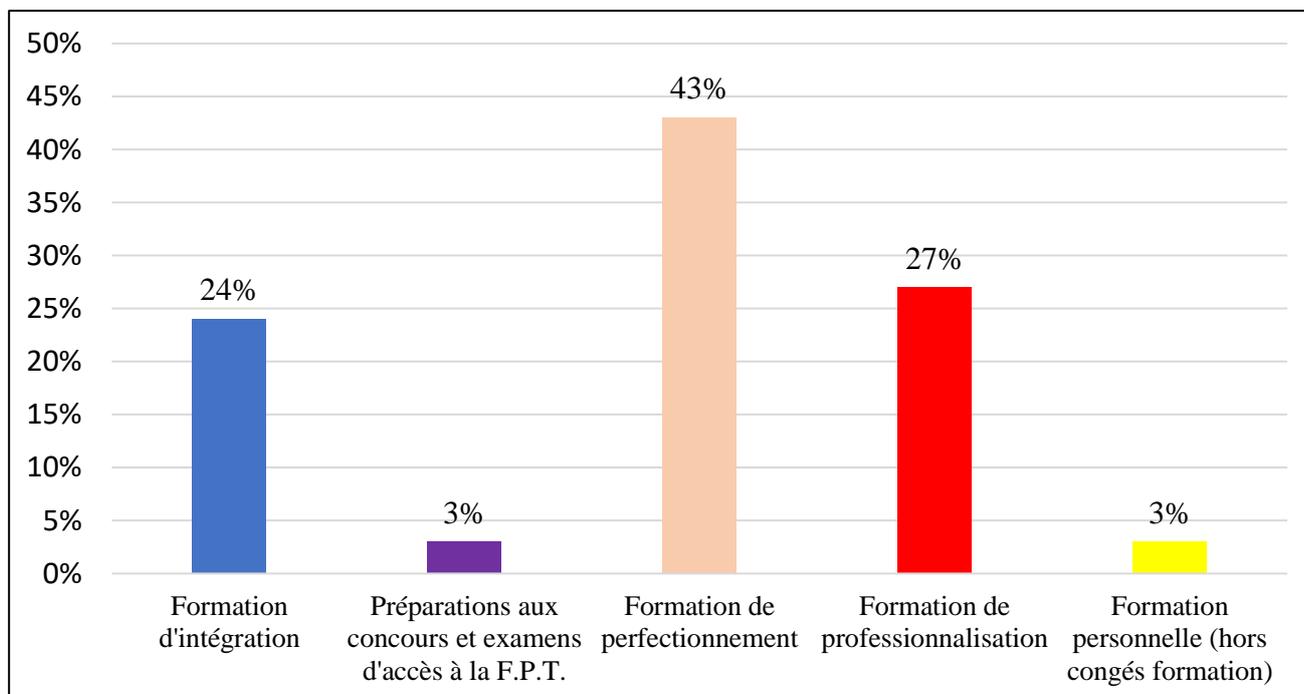
En 2022, 20% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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 :**  
**> 0,7 jour par agent**

### -Répartition selon le type de formation



## ❖ L'ABSENTEISME

### -Taux d'absentéisme des agents selon le statut

En moyenne, 11.7 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 5.6 jours d'absence par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,20%	1,53%	2,48%	1,15%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,57%	1,54%	3,26%	1,15%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,87%	1,76%	3,53%	1,15%

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

### -La maladie ordinaire

#### - Chiffres clés :

- 668 agents absents pour maladie ordinaire (474 fonctionnaires, 194 contractuels permanents)
- 19 107 jours d'absence pour maladie ordinaire
- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de plus de 60 à 64 ans, soit 3.7%

### -La longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et la maladie de longue durée

#### -Chiffres clés :

- 22 agents absents (22 fonctionnaires)
- 5 961 jours d'absence
- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de plus de 55 à 59 ans, soit 2.2%

### -La maladie professionnelle

#### -Chiffres clés :

- 8 maladies professionnelles reconnues
- 1 273 jours d'absence
- Les agents de la filière technique sont les plus concernés

### -Les accidents du travail (service et trajet)

En 2022, 77 accidents du travail déclarés :

- 76 accidents de service
- 1 accident de trajet
- 9% des collectivités concernées par des accidents du travail
- En moyenne, 38 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- La catégorie C est la plus concernée par les accidents du travail

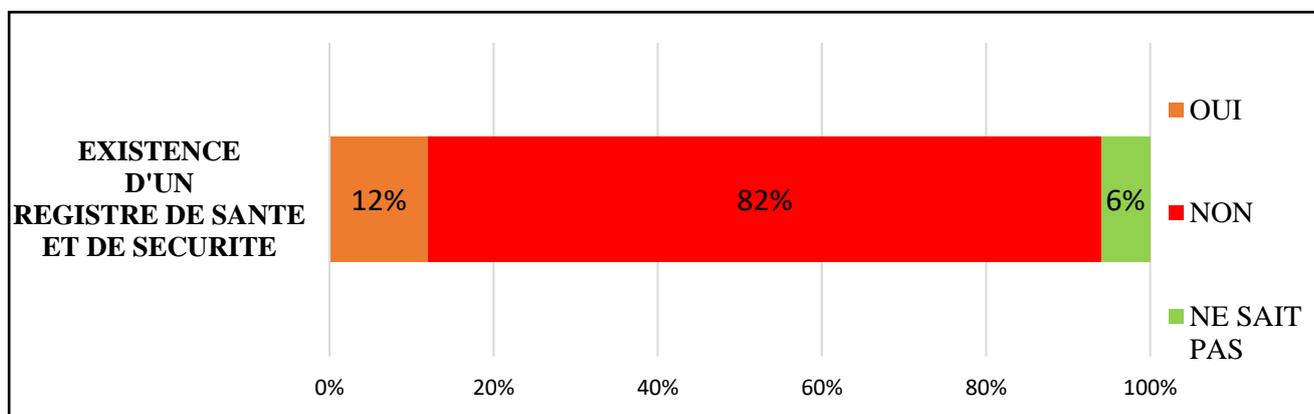
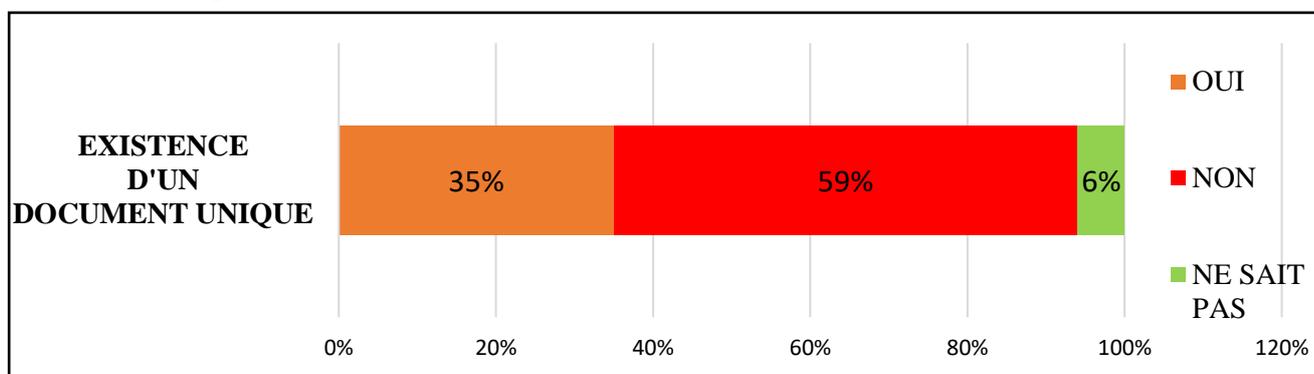
-Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de service

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

Cadres d'emploi	% d'agents
Adjoints techniques	81%
Médico-sociale	12%
Sociale	5%

### -La prévention et risques professionnels

-Documents de prévention



- Actions de formation

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

Coût moyen : 1018€

Coût par jour de formation : 103€

## ❖ 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

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

↳ 36 agents sont fonctionnaires et 7 agents contractuels

80% sont des agents de catégorie C

### **-Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi**

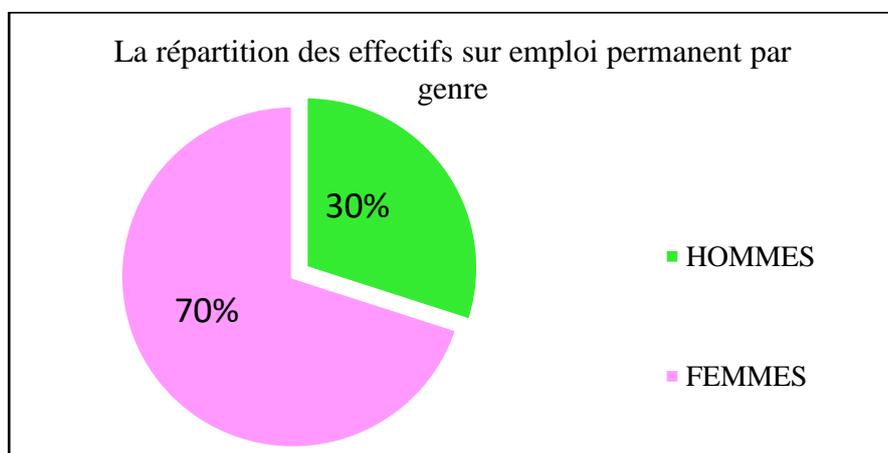
-11 267 € de dépenses afférentes à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées...

-9 467 € de dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

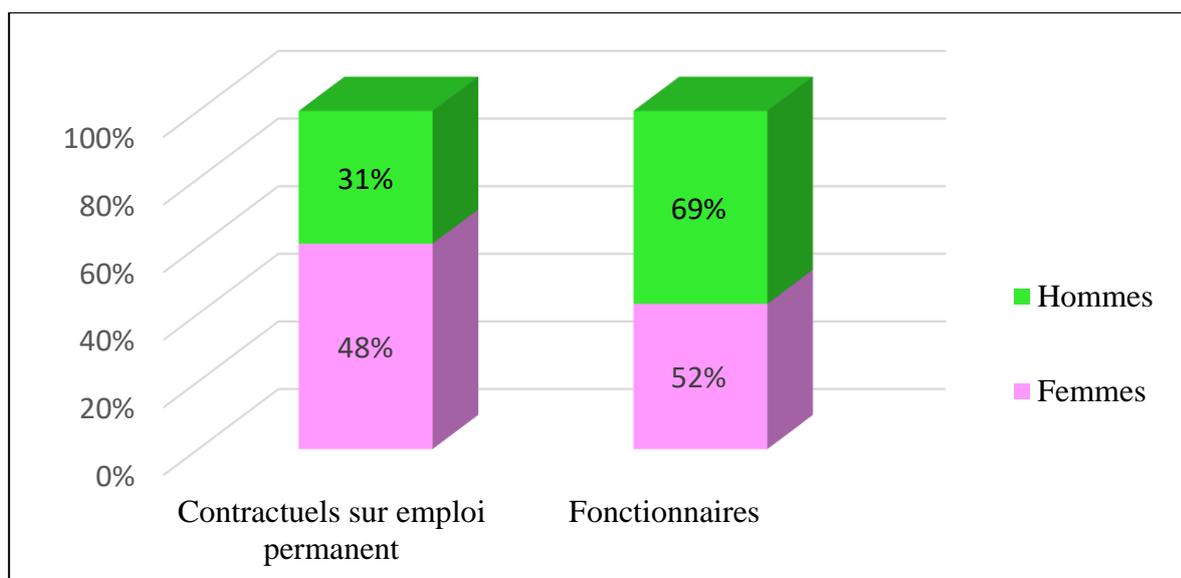
## ❖ L'EGALITE PROFESSIONNELLE

### -La place de la femme au sein des collectivités

Au 31 décembre 2022, il y avait 1 791 femmes et 805 hommes au sein des collectivités concernées.



48% sont des femmes contractuelles sur emploi permanent contre 31 % des hommes.



Précisions :

-Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 51.8% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 68.5% des hommes.

-Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (20% femmes en A et B contre 15.9% hommes en A et B)

-Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 36% ont pu bénéficier d'un CDI contre 26% des hommes.

### -Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filières	Femmes	Hommes
Administrative	94%	6%
Animation	92%	8%
Culturelle	55%	45%
Médico-sociale	98%	2%
Police municipale	44%	56%
Sociale	99%	1%
Sportive	33%	67%
Technique	48%	52%
Incendie	6%	94%

-Précisions :

Les femmes et les hommes sont inégalement répartis entre les filières.

Les hommes sont surreprésentés dans les filières police municipale et incendie. Les filières les femmes sont surreprésentées :

- Administrative
- Médico-Sociale
- Sociale
- Animation

La filière technique est plus équilibrée avec 48 % de femmes et 52% d'hommes.

### -Ecart d'âge des agents sur emploi permanent

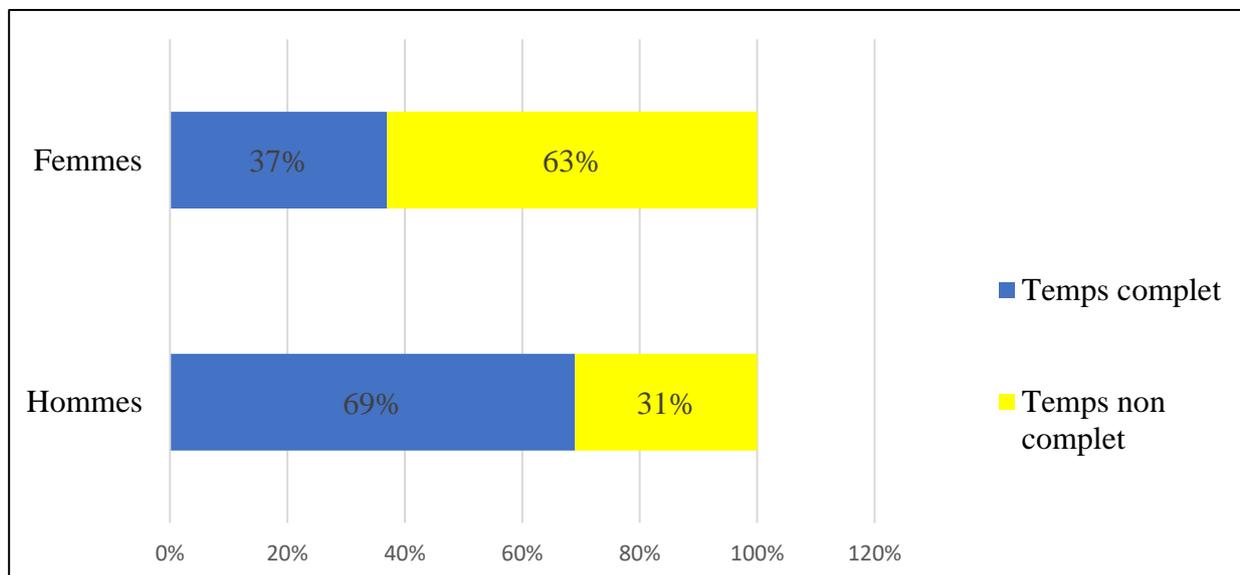
**Il y a autant d'hommes et de femmes de plus de 50 ans (50%).**

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
<b>Femmes</b>	49,21	46,97	<b>48,13</b>
<b>Hommes</b>	47.81	45.56	<b>47.10</b>

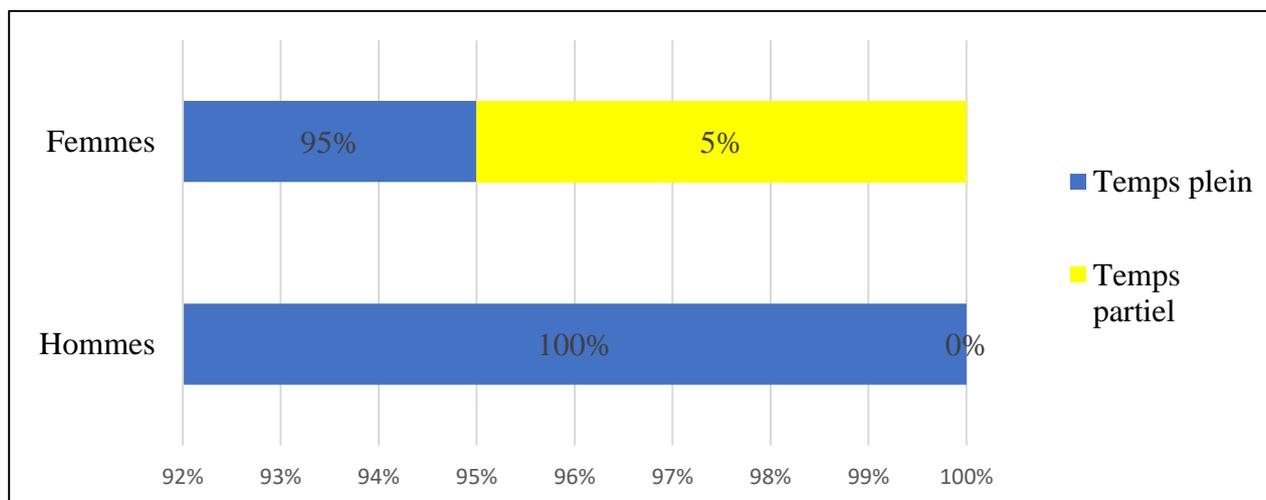
## -Organisation du temps de travail

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	0,56%	0,13%
Autorisation spéciale	0,01%	0,03%
Congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,54%	0,15%
Maladie de longue durée	0,28%	0,29%
Maladie ordinaire	2,43%	2,13%
Maladie professionnelle	-	0,13%

-Précisions :

-L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les hommes sont plus absents que les femmes, en particulier en ce qui concerne le congé de maladie ordinaire, et les accidents de service

### **-Rémunération**

- Ecart de rémunération selon la catégorie et la filière

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	8 676 €	2 323 €	985 €	10 359 €
Animation		8 508 €	5 299 €	6 437 €
Culturelle	4 138 €	820 €	1 188 €	3 253 €
Médico-sociale	11 073 €		3 760 €	3 752 €
Police Municipale			8 874 €	12 640 €
Sociale			1 041 €	1 846 €
Sportive		3 533 €		4 292 €
Technique	2 487 €	2 895 €	1 703 €	1 420 €
Total	6 233 €	1 016 €	187 €	173 €

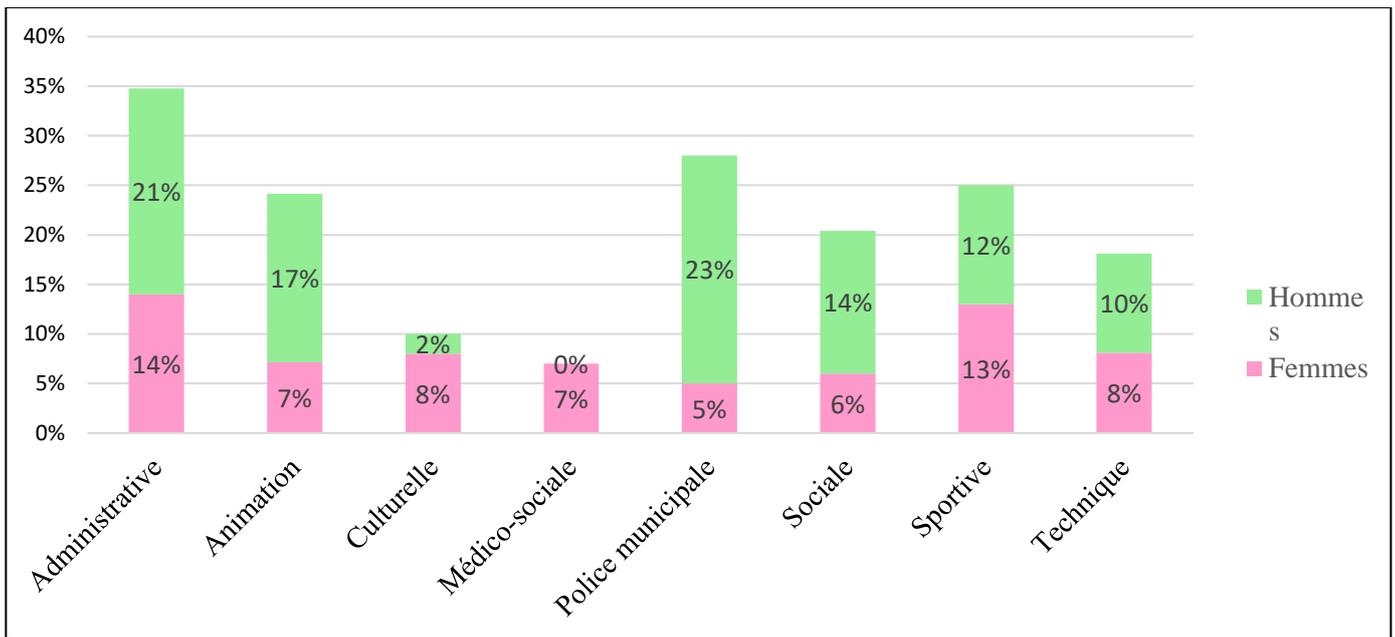
#### ■ En faveur des femmes

#### ■ 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.

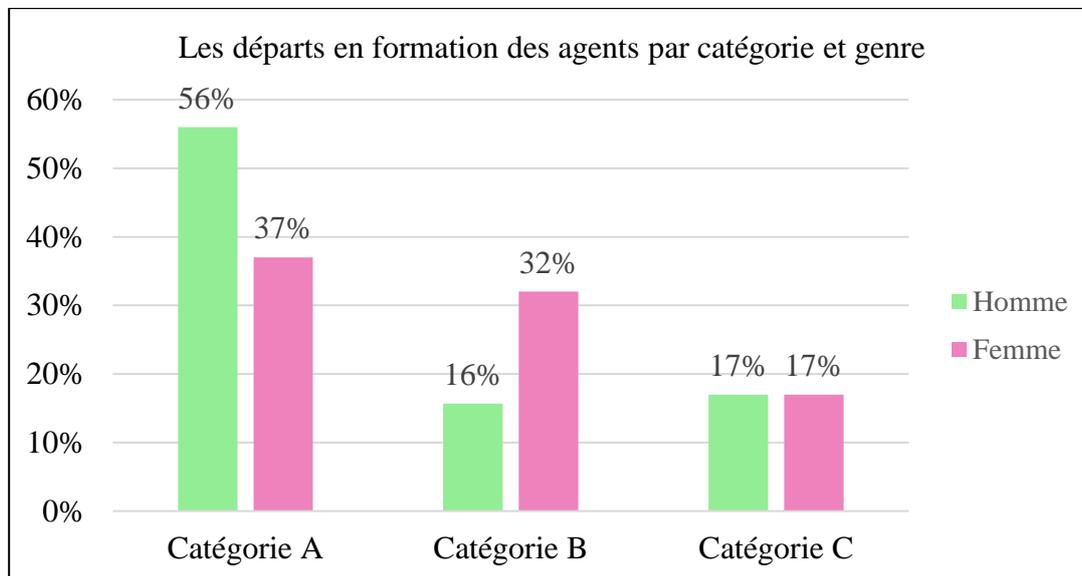
L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 820 € min et à 11 073€) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 985€ min à 8 874 € max.).

▪ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Nous constatons que la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes est davantage en faveur des hommes.

**-Formation**



Globalement autant de femmes (20%) sur emploi permanent que d'hommes (19.7%) sont parties en formation.