

**RAPPORT SOCIAL  
UNIQUE  
2023**

**COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

**28 JANVIER 2025**

# SOMMAIRE

L'ENQUETE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2023	PAGE 3
LA SYNTHESE DES DONNEES RECUEILLIES PAR INDICATEUR	PAGE 5
L'EMPLOI	PAGE 5
LE TEMPS DE TRAVAIL	PAGE 8
LES MOUVEMENTS	PAGE 9
LE BUDGET – LES REMUNERATIONS	PAGE 11
LA FORMATION	PAGE 12
L'ABSENTEISME	PAGE 13
LE HANDICAP	PAGE 16
L'EGALITE PROFESSIONNELLE	PAGE 17

## L'enquête Rapport Social Unique (RSU) 2023

### -Présentation du RSU et ses objectifs

L'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) instaure pour les collectivités territoriales et établissements publics, le Rapport Social Unique (RSU). Il s'établit chaque année au titre de l'année civile écoulée.

Au-delà de l'obligation légale, il permet de dresser un bilan des ressources humaines à un instant T, il rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion. Ces lignes directrices de gestion permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

C'est également un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour toute collectivité ou établissement public.

En outre, le RSU constitue une démarche de collecte d'informations d'un grand intérêt en améliorant la connaissance de la Fonction Publique Territoriale pour les Centres de Gestion et la DGCL.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 ainsi que l'arrêté du 10 décembre 2021 « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » fixent les conditions, les modalités de sa mise en œuvre ainsi que la liste des indicateurs (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ; l'action sociale, le dialogue social ; la discipline, la formation, etc.).

A partir de ces indicateurs, le rapport 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.

Conformément aux articles L. 231-1 et L. 232-1 du CGFP, les données à partir desquelles est élaboré le RSU sont renseignées dans une base de données sociales.

Le RSU est présenté aux membres du comité social territorial : il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. L'avis est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

### - Rôle du CDG

Conformément aux articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du 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 publics affiliés ou non affiliés, un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

Dans ce cadre, le Centre de Gestion de la Marne met à la disposition l'application Données Sociales, qui reste désormais le seul mode de collecte et de transmission à la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL).

Le Centre de gestion agrège les rapports des collectivités rattachées au Comité social territorial du CDG. Il est chargé de collecter ces informations et de transmettre pour l'ensemble des collectivités territoriales les rapports à la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

Une assistance et un accompagnement personnalisés ont été mis en place afin d'aider les collectivités et les établissements publics dans l'utilisation de la plateforme et dans la saisie de l'enquête RSU.

Le Centre de Gestion a procédé au contrôle des données sociales des collectivités dans l'objectif de pouvoir établir un rapport consolidé avec des données fiables et exploitables.

### **-Recensement des collectivités**

La base de données de l'application « Données Sociales » générée à partir du fichier de l'INSEE recense 914 collectivités dans le Département de la Marne.

Bien qu'elles soient inactives 214 Collectivités dites « fantômes » restent existantes sur le territoire, faute de clôture de leur numéro SIRET.

Nous enregistrons 710 Collectivités affiliées (dont 28 collectivités ayant leur propre Comité social territorial).

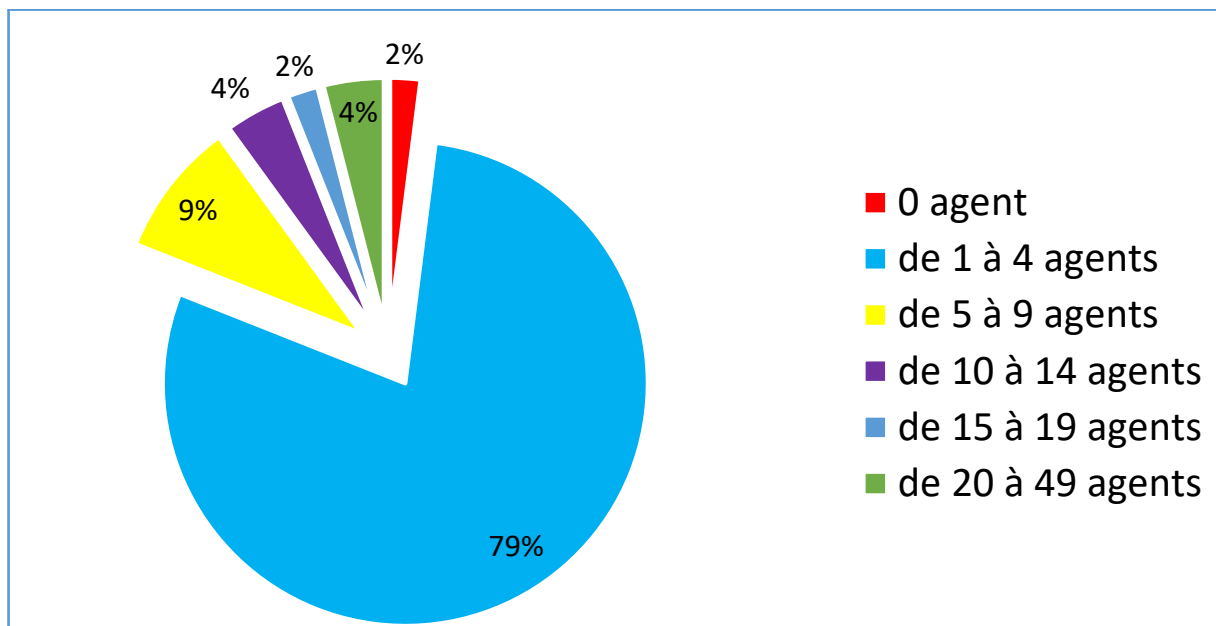
## La synthèse des données recueillies par indicateur

Au terme de 7 mois de campagne et après extraction des collectivités dites « fantômes », le Centre de Gestion a agrégé **552 rapports sociaux uniques validés sur 682 collectivités recensées de moins de 50 agents.**

Le taux de retour des collectivités est estimé à **81%**.

### ✚ Précisions sur les collectivités ayant transmis le RSU

Répartition des collectivités en fonction du nombre d'agents employés

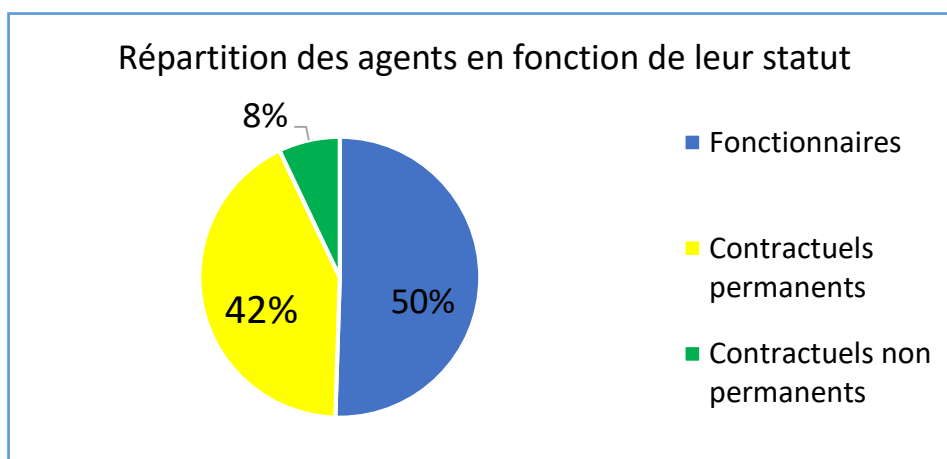


### ✚ L'EMPLOI

-Effectifs

**2 664 agents employés par les collectivités au 31/12/2023**

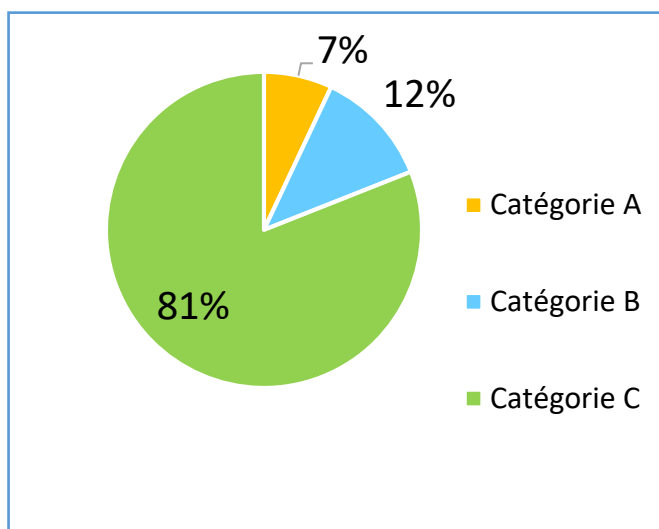
- 1 336 fonctionnaires
- 1 130 contractuels permanents
- 198 contractuels non permanents



50% des agents sont fonctionnaires

## -Caractéristiques des agents sur emploi permanent

- Répartition des agents par catégorie

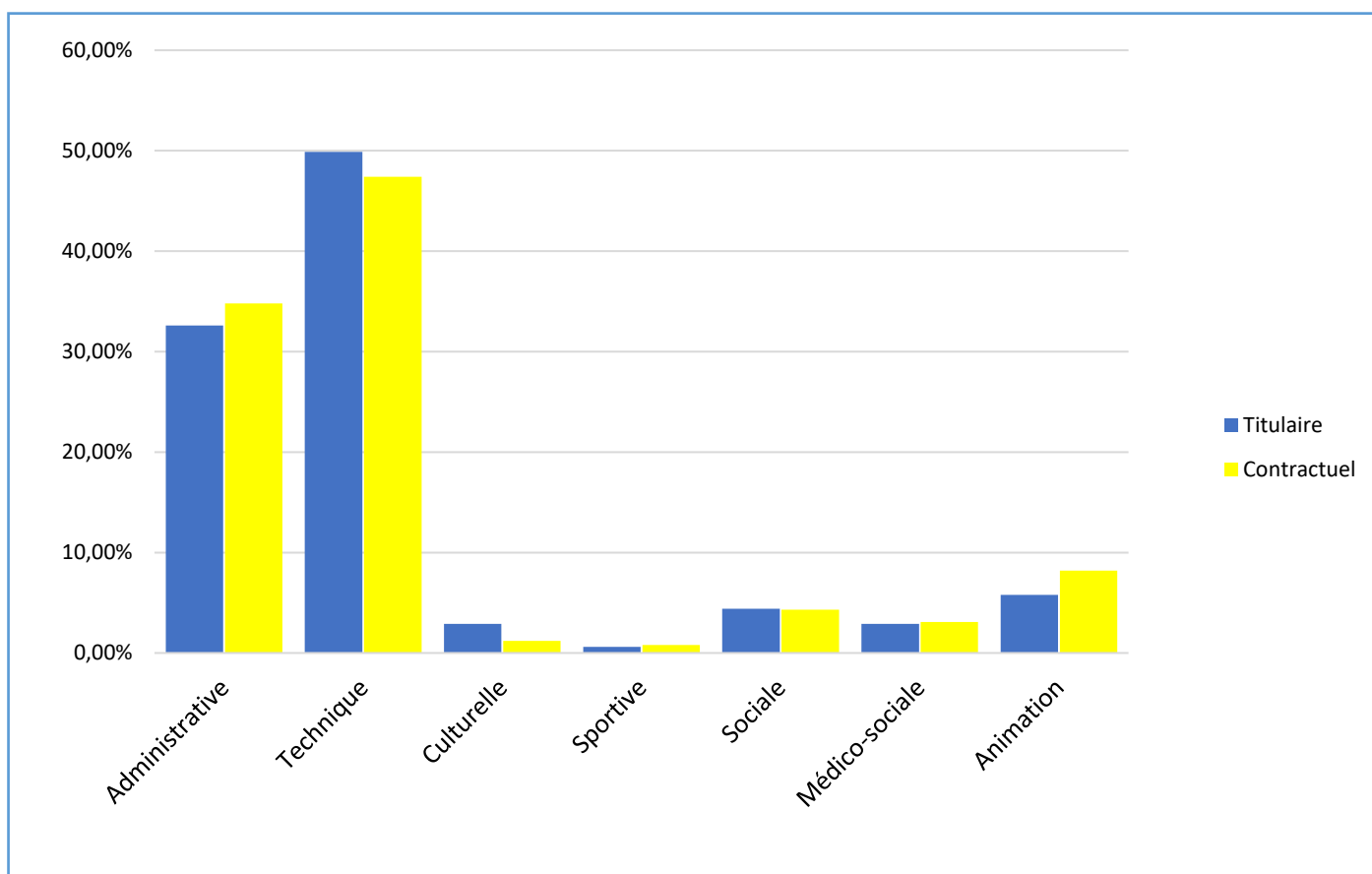


- Principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadres d'emploi	% d'agents
Adjointes techniques	45%
Adjointes administratifs	23%
Adjointes territoriaux d'animation	7%
Rédacteurs	6%
Attachés	3%

## -Répartition des agents sur emplois permanents en fonction de leur statut et par filière

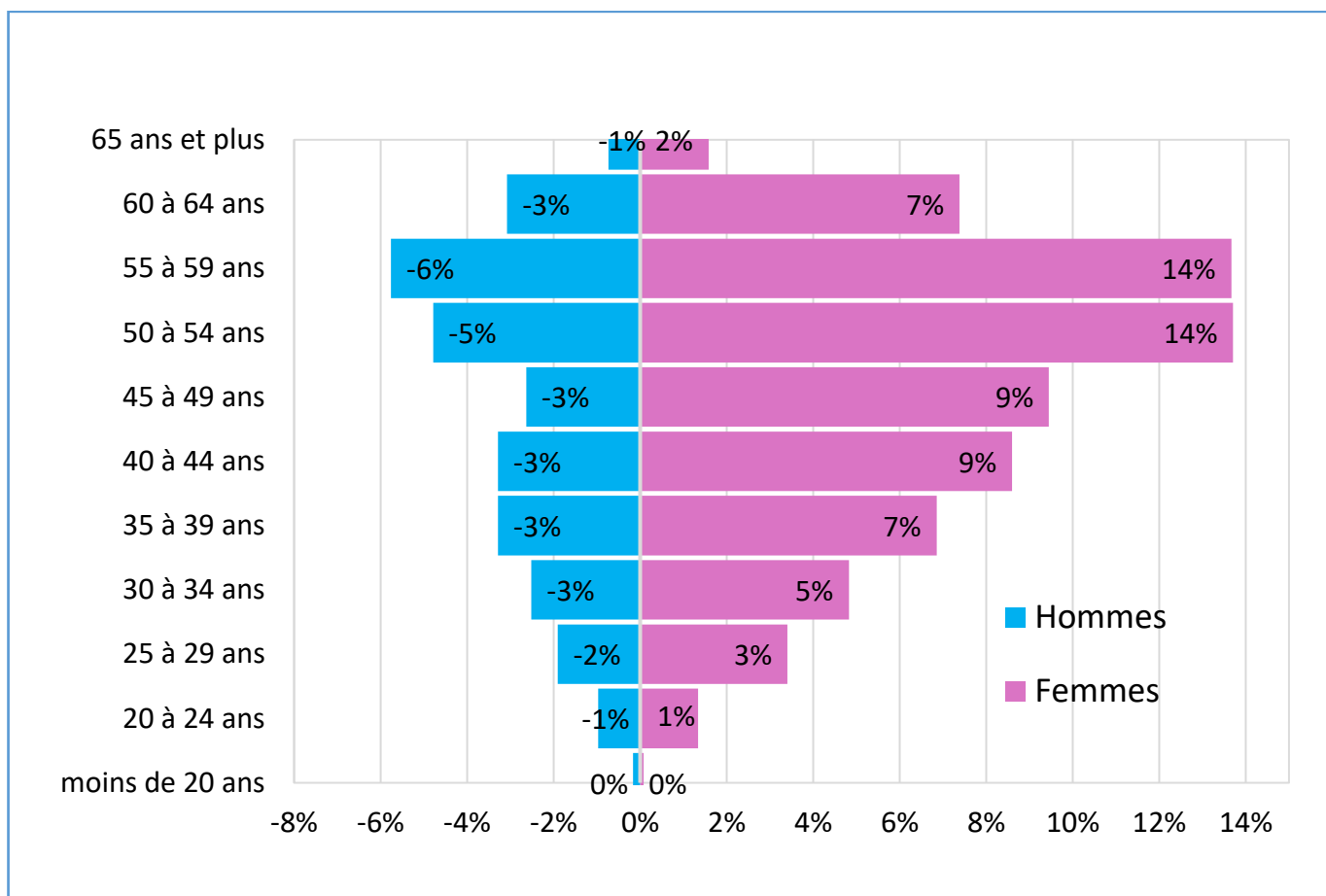
- 49% des agents relèvent de la filière technique et 34% de la filière administrative



Les filières Administrative et Animation recrutent davantage d'agent contractuel que d'agent fonctionnaire.

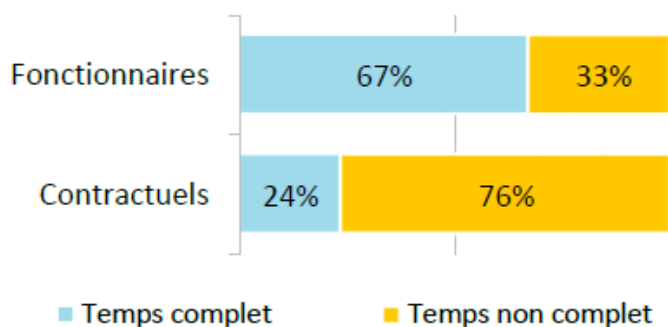
## -Pyramide des âges des agents sur emploi permanent (en %)

En moyenne, les agents permanents ont 48 ans.



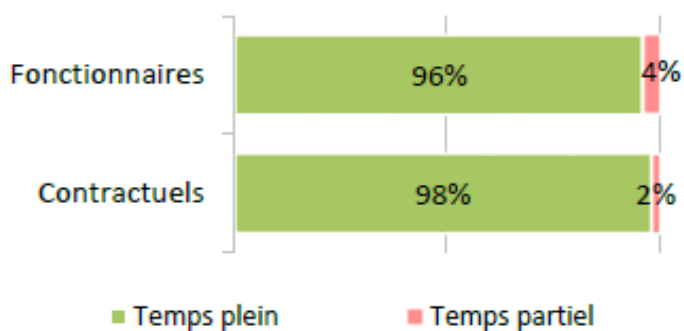
## LE TEMPS DE TRAVAIL

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



**67% des fonctionnaires à temps complet contre 24% 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	44%
Animation	33%
Technique	30%

Filières	Contractuel
Médicotechnique	100%
Animation	86%
Administrative	82%



## LES MOUVEMENTS

### -Variation des effectifs entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	- 2.7%
Contractuels	↗	1.3%
Ensemble	↗	-0.9%

### - Principaux modes d'arrivée

Remplaçants (contractuels)	39%
Arrivées de contractuels (hors remplaçants, retours ou réintégrations)	37%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct Nouvel arrivant dans la collectivité	6%
Recrutement direct Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	4%

### Principales causes de départs

Fin de contrats	53%
Démission	16%
Départ à la retraite	10%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	6%
Mutation	5%

### -Avancements et promotions

- 493 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon
- 70 agents ont bénéficié d'un avancement de grade
- 19 bénéficiaires d'une promotion interne en 2023 (sans examen professionnel et suite à un examen professionnel)
- 2 agents fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne suite à la réussite à un concours
- 

### -Concours et examens professionnels

- 23 agents ont été titularisés au cours de l'année 2023
- 48 agents ont été stagiaires au cours de l'année 2023
- 2 ruptures conventionnelles actées en 2023 à l'initiative des agents

## **-Sanctions disciplinaires**

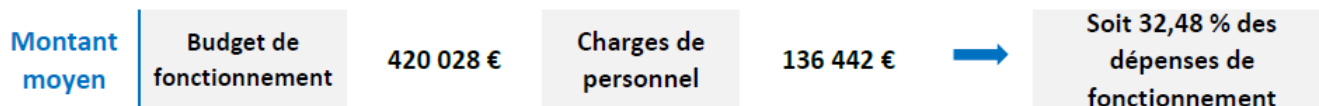
11 sanctions prononcées au cours l'année 2023

➡ 8 sanctions de 1<sup>er</sup> groupe et 2 sanctions de 2<sup>ème</sup> groupe à l'égard d'agents fonctionnaires et 1 à l'égard d'un agent contractuel

Principaux motifs :

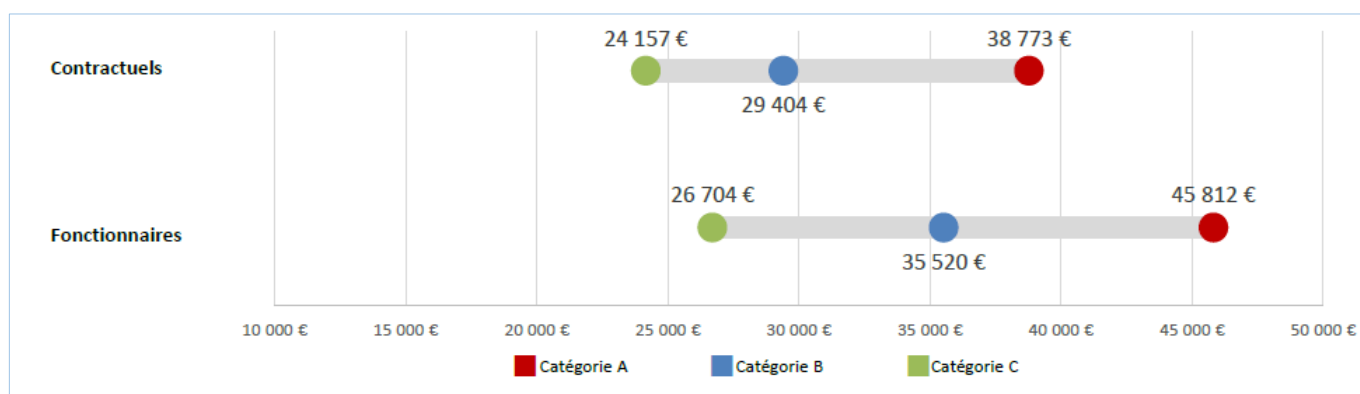
- Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, abandon de poste
- Probité, intégrité
- Insultes, Incorrections, violences

## LE BUDGET ET LES REMUNERATIONS



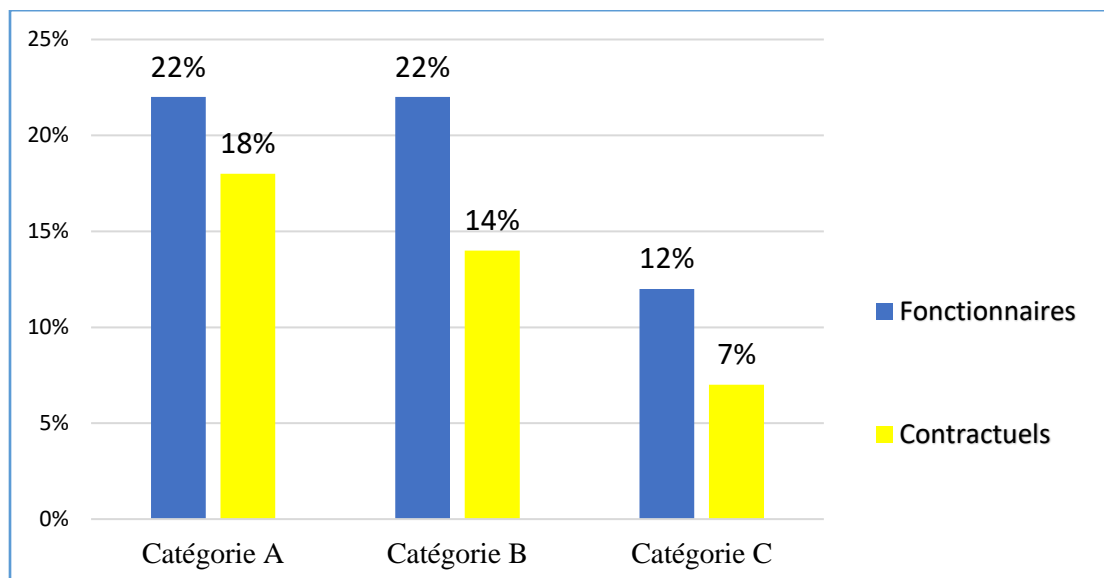
Les charges de personnel représentent 32.48% des dépenses de fonctionnement

-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 13.17%



-Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées par filière

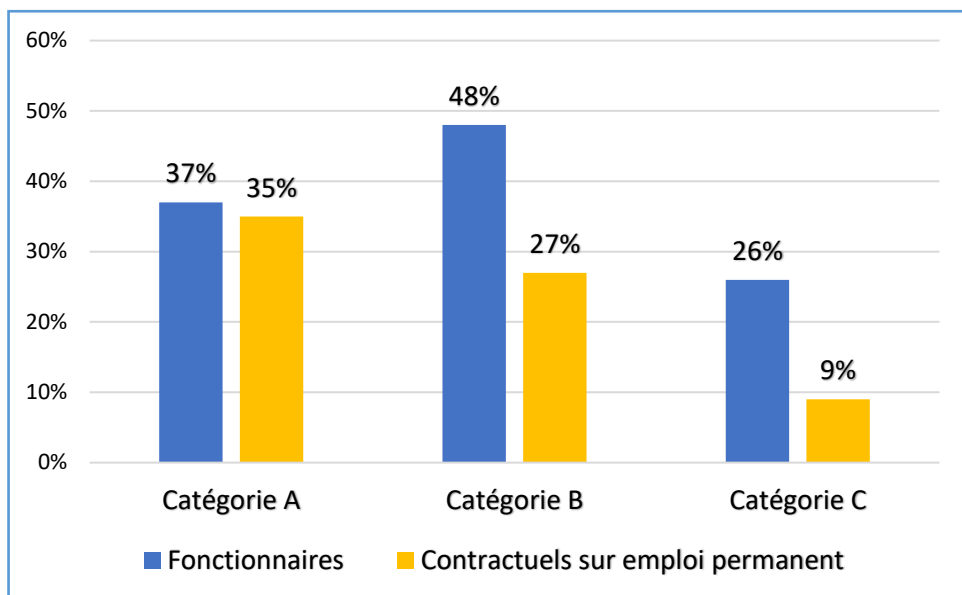
En 2023, en moyenne 220 heures supplémentaires/complémentaires réalisées pour les 41% de collectivités concernées

## LA FORMATION

### -Agents présents au 31 décembre 2023 et la formation

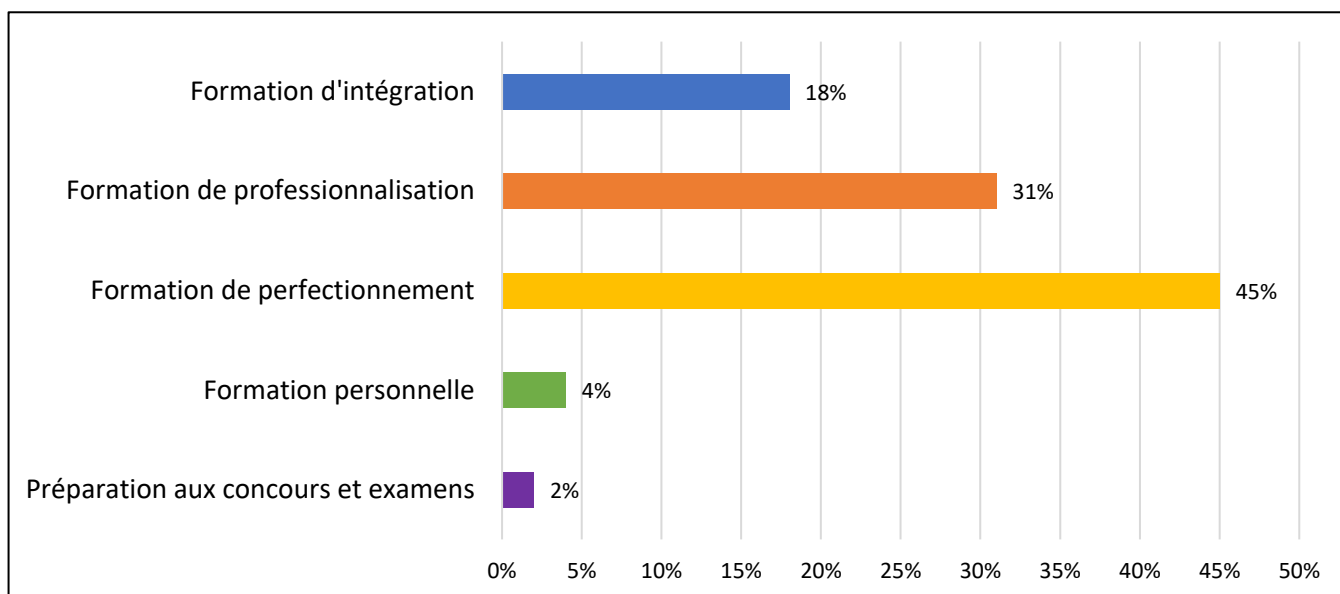
En 2023, 22% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour contre 20% en 2022.

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 :  
> 0,8 jour par agent**

### -Répartition selon le type de formation



## L'ABSENTEISME

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

En moyenne, 10,8 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 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)	2,95%	1,64%	2,35%	1,93%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,21%	1,91%	3,15%	1,93%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,38%	2,06%	3,32%	1,93%

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

### -La maladie ordinaire

#### - Chiffres clés :

- 664 agents absents pour maladie ordinaire (440 fonctionnaires, 224 contractuels permanents)
- 19 014 jours d'absence pour maladie ordinaire
- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les tranches d'âge de 20 à 24 ans et les agents de 60 à 64 ans, soit 3.4% pour chacune des tranches.

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

#### -Chiffres clés :

- 23 agents absents (20 fonctionnaires)
- 5 771 jours d'absence
- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de plus de 65 ans, soit 1,8%

### -La maladie professionnelle

#### -Chiffres clés :

- 4 maladies professionnelles reconnues
- 417 jours d'absence
- Les agents de la filière technique sont les plus concernés

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

En 2023, 82 accidents du travail déclarés :

- 78 accidents de service
- 4 accidents de trajet
  
- 12.3% des collectivités concernées par des accidents du travail
- En moyenne, 33 jours d'absence consécutifs par accident du travail
  
- La catégorie C est la plus concernée par les accidents du travail

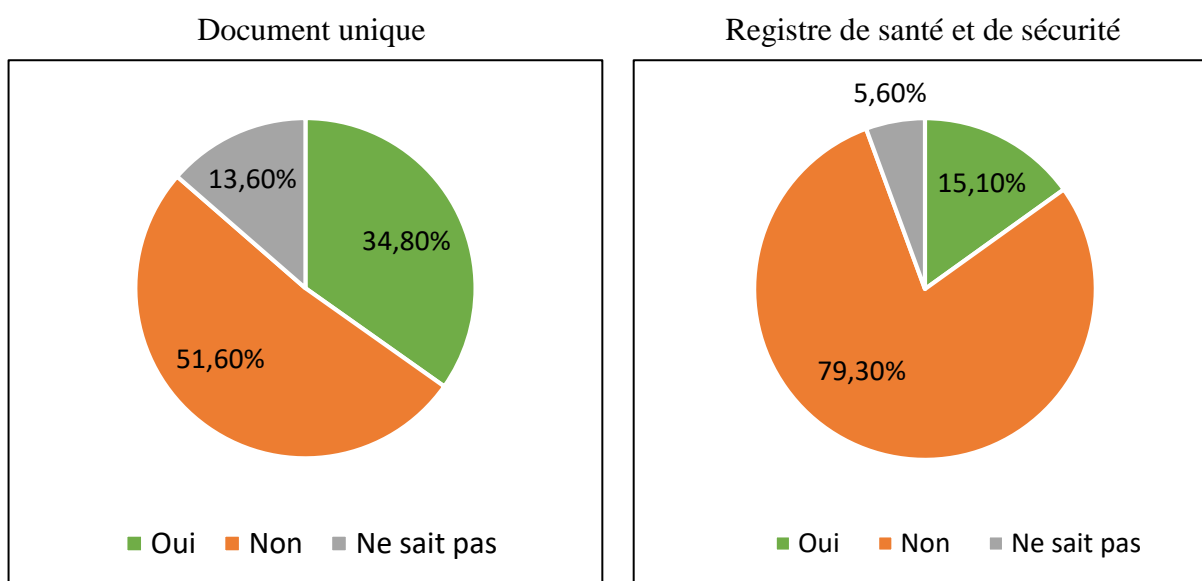
-Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de service

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

Cadres d'emploi	% d'agents
Adjoints techniques	66,8%
Médico-sociale	19,7%
Sociale	8,9%

### -La prévention et risques professionnels

- Part des collectivités et établissements publics disposant de :



- Actions de formation

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

Coût moyen : 1 311€

Type de formation	Montant	Nombre de jours
Obligatoire pour les agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	55€	1
Obligatoire pour les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	479€	2
Habilitations	509€	3

- Signalements auprès du dispositif de l'AVDHAS (Acte de Violence, de Discrimination, de Harcèlement moral ou sexuel, ou d'Agissements Sexistes)

Nature d'actes	10 signalements en 2023	7 signalements en 2022	11 signalements en 2021
Actes de violence physique	1	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0	0
Harcèlement moral	3	1	7
Harcèlement sexuel	0	0	0
Actes de discrimination	0	0	0
Agissements sexistes	1	0	0
Menaces et actes d'intimidation	5	6	4

Type d'actes	10 signalements en 2023	7 signalements en 2022	11 signalements en 2021
Emanant des usagers, sans arrêt	4	7	1
Emanant des usagers, avec arrêt	0	0	0
Emanant du personnel, sans arrêt	2	0	4
Emanant du personnel, avec arrêt	4	0	6

Le nombre de signalements reste sensiblement identique au cours des dernières années.

A noter qu'en 2023, seulement 5 signalements ont fait l'objet d'un traitement.

Au 31/12/2023, 92 collectivités et établissements adhéraient au dispositif de signalement du Centre de Gestion.

## 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

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

↳ 42 agents sont fonctionnaires et 8 agents contractuels

↳ 80% sont des agents de catégorie C

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

-11 250 € de dépenses afférentes à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées...

-2 774 € de dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

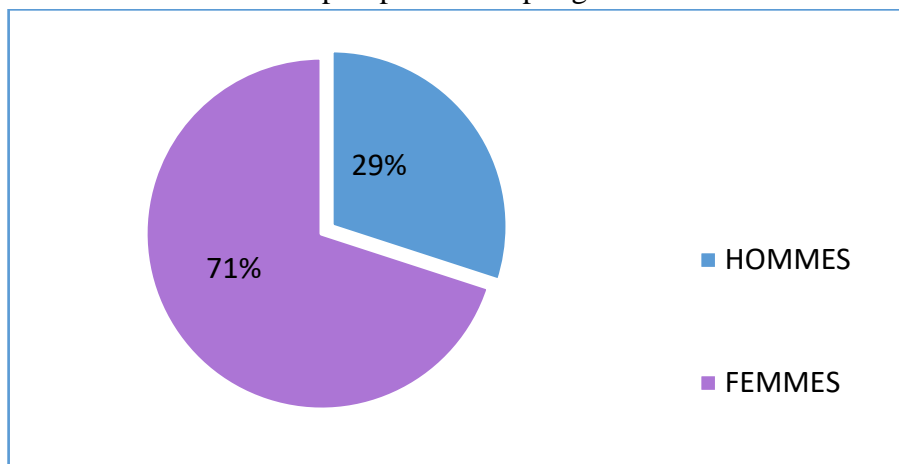


## ✚ L'EGALITE PROFESSIONNELLE

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

Au 31 décembre 2023, il y avait 1 726 femmes et 740 hommes au sein des collectivités sur emplois permanents.

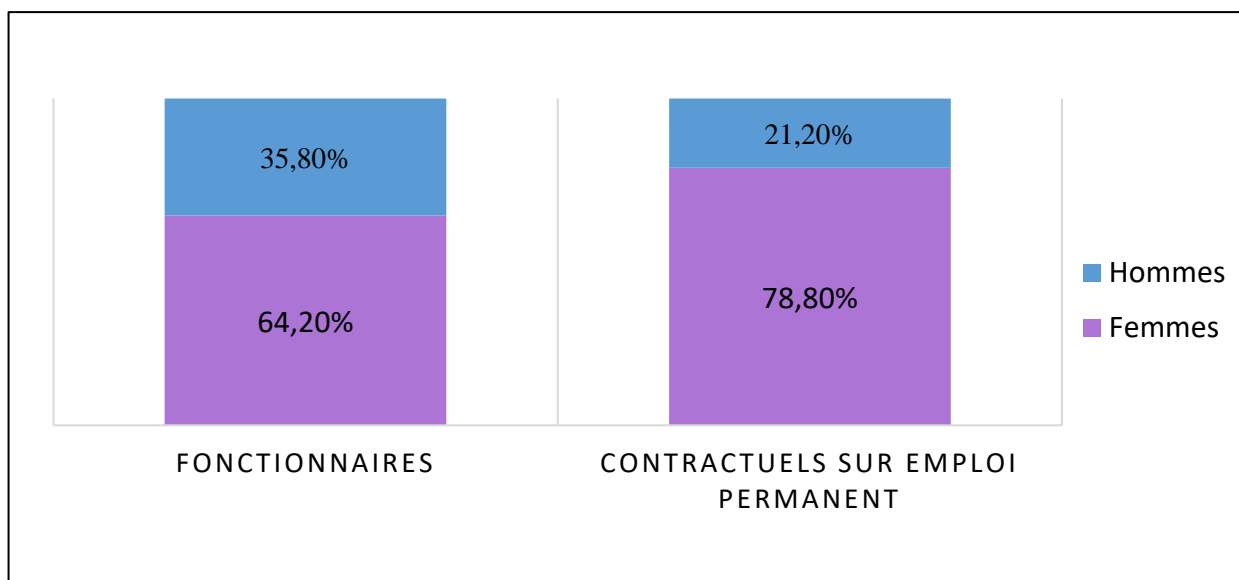
- Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 71%.

Il existe une légère progression de 1% de féminisation par rapport à l'année précédente.

- Répartition des statuts par genre



Sur 1 336 fonctionnaires, 64.20% sont des femmes et 35.80% sont des hommes.

Sur 1 130 contractuels permanents, 78.80% sont des femmes et 21.20% sont des hommes.

#### Précisions :

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 49.1% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 66.6% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (21.1% femmes en A et B contre 12.8% hommes en A et B)

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 34 % ont pu bénéficier d'un CDI contre 19% des hommes.

**-Répartition par genre selon la filière sur emplois permanents**

Filières	Femmes	Hommes
Administrative	95 %	5 %
Animation	91 %	9 %
Culturelle	74 %	26 %
Médico-sociale	99 %	1 %
Police municipale	55%	45 %
Sociale	98 %	2 %
Sportive	41 %	59 %
Technique	48 %	52 %

On constate dans certaines filières une surreprésentation des femmes : Médico-sociale, Sociale, Administrative, Animation, Culturelle.

La filière sportive est la plus représentée par les hommes.

Les filières les plus équilibrées sont la filière police municipale et la filière technique.

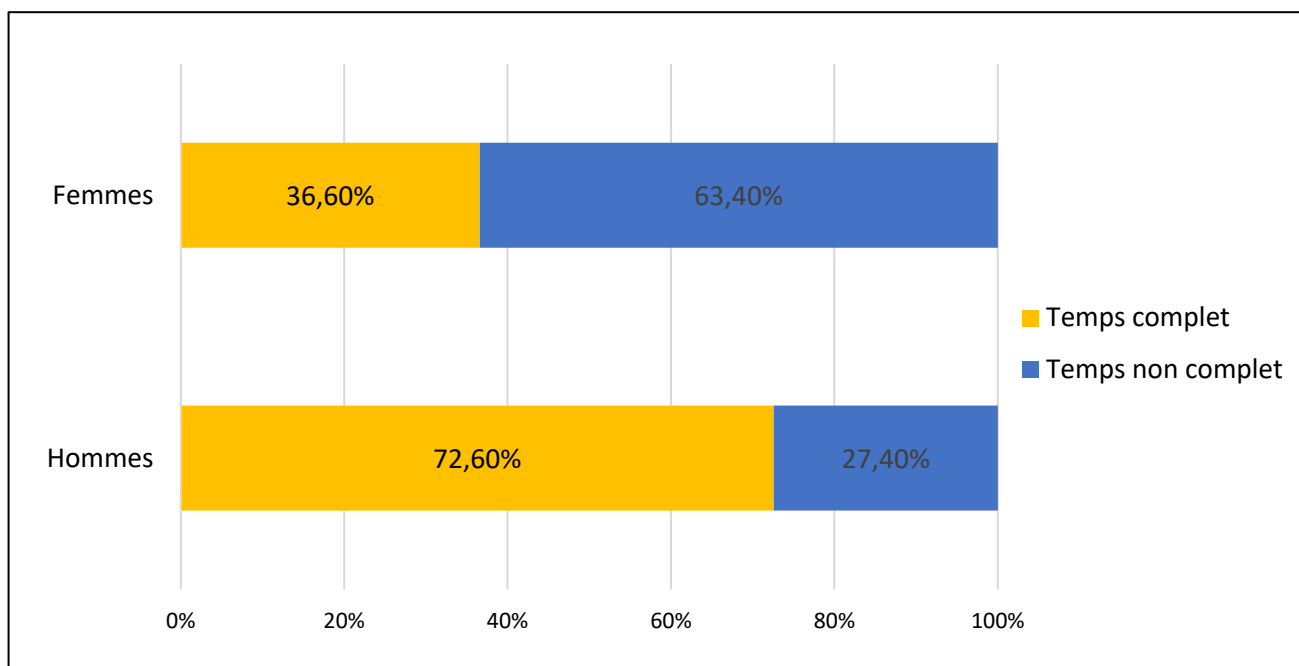
**- Age moyen par genre sur emplois permanents**

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,58 ans	47,15 ans	48,34 ans
Hommes	48,14 ans	45,03 ans	47,10 ans

L'âge moyen entre les femmes et les hommes reste sensiblement identique. Cependant, on note une légère différence pour les plus de 50 ans : 51 % des femmes ont plus de 50 ans contre 49 % des hommes.

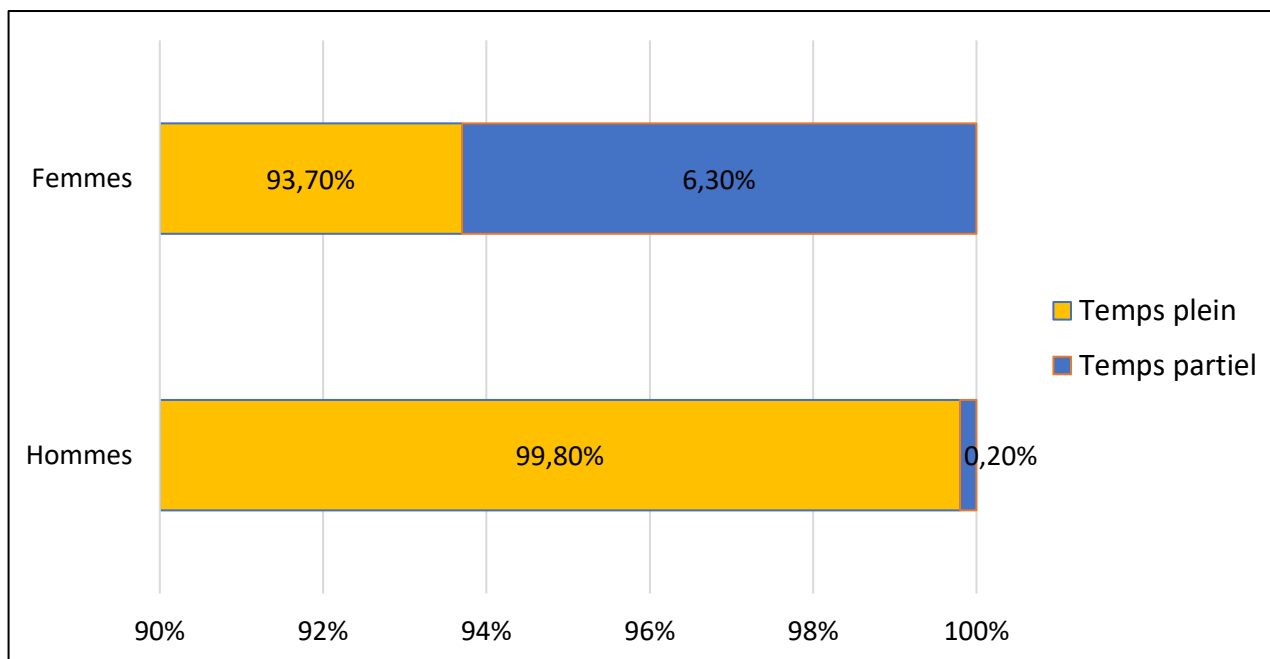
## -Organisation du temps de travail

- Répartition des emplois à temps complet ou non complet



Les femmes sont les plus concernées par le temps non complet. Elles représentent 85% des agents à temps non complet.

- Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Le motif de temps partiel est en majorité du temps partiel sur autorisation : 80% pour les femmes et 100% pour les hommes.

- Répartition du télétravail par genre

Sur la base de l'ensemble des agents exerçant leur fonction en télétravail, les femmes (5%) sont majoritaires par rapport aux hommes (3%).

### -Absentéisme

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	0,29%	0,15%
Accidents de trajet	0,01%	0,03%
Autorisation spéciale	0,02%	0,02%
Congé de longue maladie, congé de grave maladie	0,67%	0,22%
Maladie de longue durée	0,35%	0,14%
Maladie ordinaire	2,67%	1,91%
Maladie professionnelle	0,22%	0,06%

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 congés longue maladie.

### -Rémunération

- Ecart de rémunération selon la catégorie et la filière

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	2 353 €	1 610 €	1 828 €
Animation		12 999 €	2 913 €
Culturelle	7 544 €	453 €	1 521 €
Médico-sociale	1 607 €	565 €	
Police Municipale			7 193 €
Sociale			2 377 €
Sportive		1 236 €	
Technique	9 904 €	3 172 €	880 €

■ En faveur des femmes

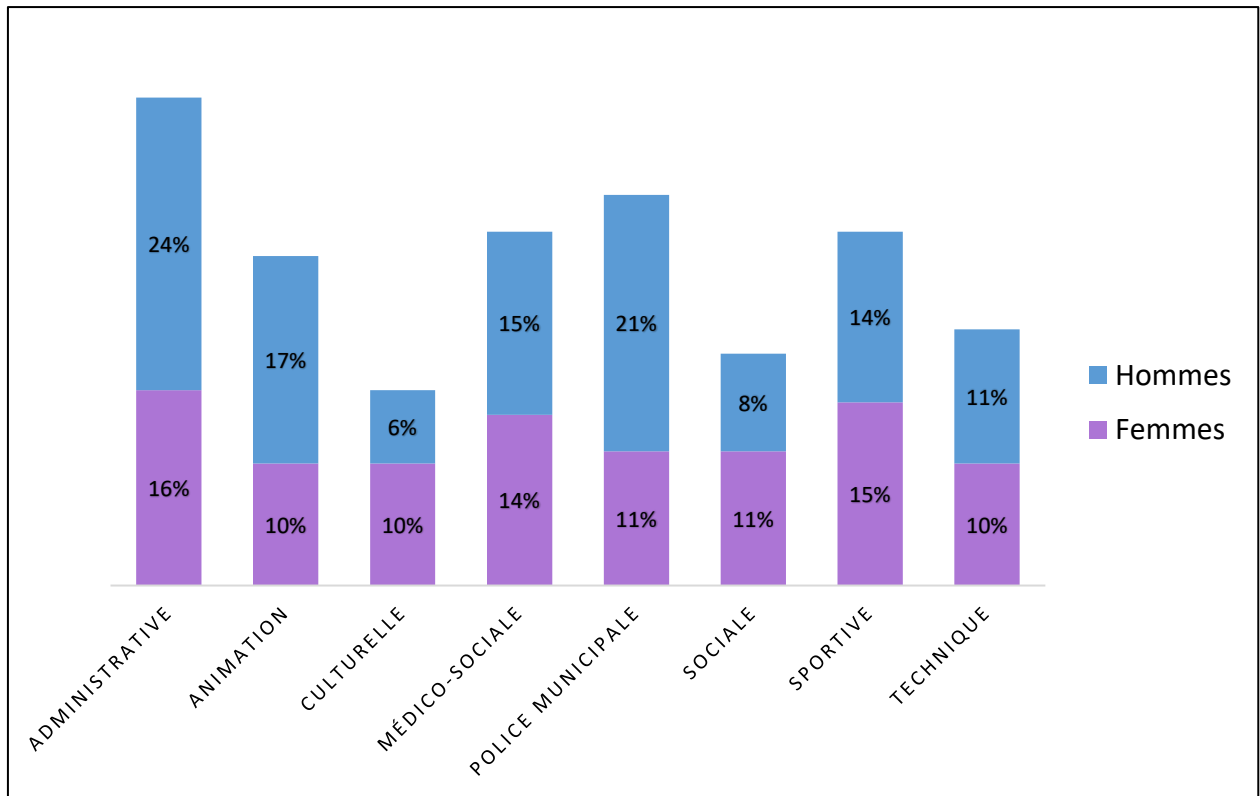
■ En faveur des hommes

Globalement, 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 565 € au minimum et à 7 544 € au maximum) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 453 € au minimum à 12 999 € au maximum).

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

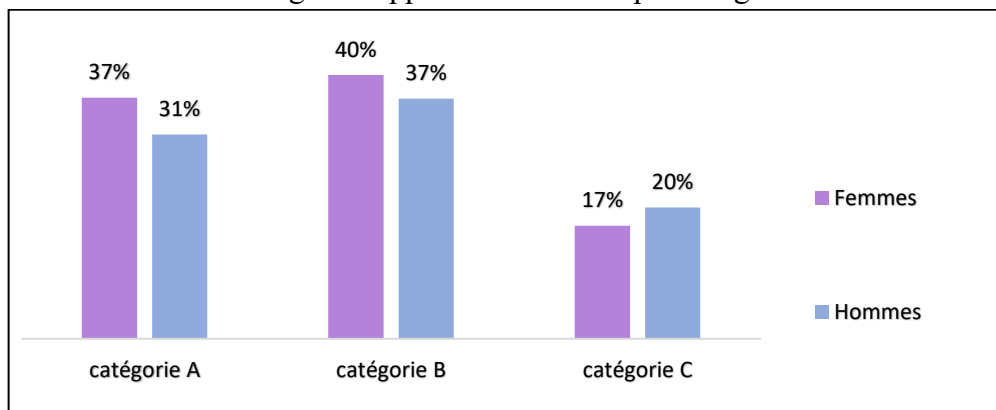
Nous



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

## - Formation

- Départs en formation des agents rapportés à l'effectif par catégorie



Globalement autant de femmes (21.7%) sur emploi permanent que d'hommes (21.9%) sont parties en formation.