



CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA SARTHE

# PRESENTATION DES RSU 2022 COMITE SOCIAL TERRITORIAL DEPARTEMENTAL



DONNÉES SOCIALES 2022  
DES CENTRES DE GESTION

# Qu'est-ce que le Rapport Social Unique RSU?

Rapport sur l'Etat de la Collectivité

**La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** a créé **l'obligation d'élaborer chaque année** un rapport social unique alimenté par une base de données sociales.

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 a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales.

**Un Arrêté du 10 décembre 2021** fixe pour la FPT la liste des indicateurs\* contenus dans la base de données sociales.

\* Plus de 90 indicateurs RH



Lancement de la campagne par mail [RSU@cdg72.fr](mailto:RSU@cdg72.fr) avec courrier signé du Président à l'ensemble des collectivités du département le 4 mai 2023, date de retour souhaitée le 30 septembre.

- Organisation de 2 webinaires les 23 mai et 8 juin pour aide à la saisie
- Page dédiée au RSU sur le site avec mise en ligne de tutoriels vidéo et guide de saisie.
- Permanences téléphoniques assurées par l'équipe RSU : Alexandra BARREAU; Cécile GARDUNO; Anne-Sophie VIOT tous les matins pour répondre aux questions et aide à la saisie.
- 2 relances par mail 17/07 et 14/09 pour envisager une présentation au CST du 21 novembre 2023
- Relance et accompagnement soutenus : 550h dédiées au RSU sur 8 mois



# Taux de retour du RSU pour le CST Départemental

La base « collectivités » intégrée dans l'outil Web est une extraction de la base INSEE. Elle référence **713** collectivités et établissements alors que le Cdg72 en comptabilise **500 (dont non affiliés)**.

- 496 collectivités affiliées au CDG
- 49 ont leur propre Comité Social Territorial ou mutualisé
- 447 collectivités rattachées au CST départemental dont le CDG

**Taux de retour par rapport aux collectivités affiliées et rattachées au Comité Social Territorial départemental : 69%**

| RETOUR RSU CST Départemental               | RSU 2022   | Affiliées rattachées au CT | Taux de retour | RSU 2021   | RSU 2020   |
|--|------------|----------------------------|----------------|------------|------------|
| Communes                                   | 235        | 337                        | ↑ 70%          | 68%        |            |
| Communautés de communes                    | 3          | 3                          | ↑ 100%         | 75%        | 70%        |
| Autres établissements                      | 71         | 107                        | ↓ 66%          | 70%        | 100%       |
| <b>Total rattachés au CT départemental</b> | <b>309</b> | <b>447</b>                 | <b>↑ 69%</b>   | <b>68%</b> | <b>66%</b> |

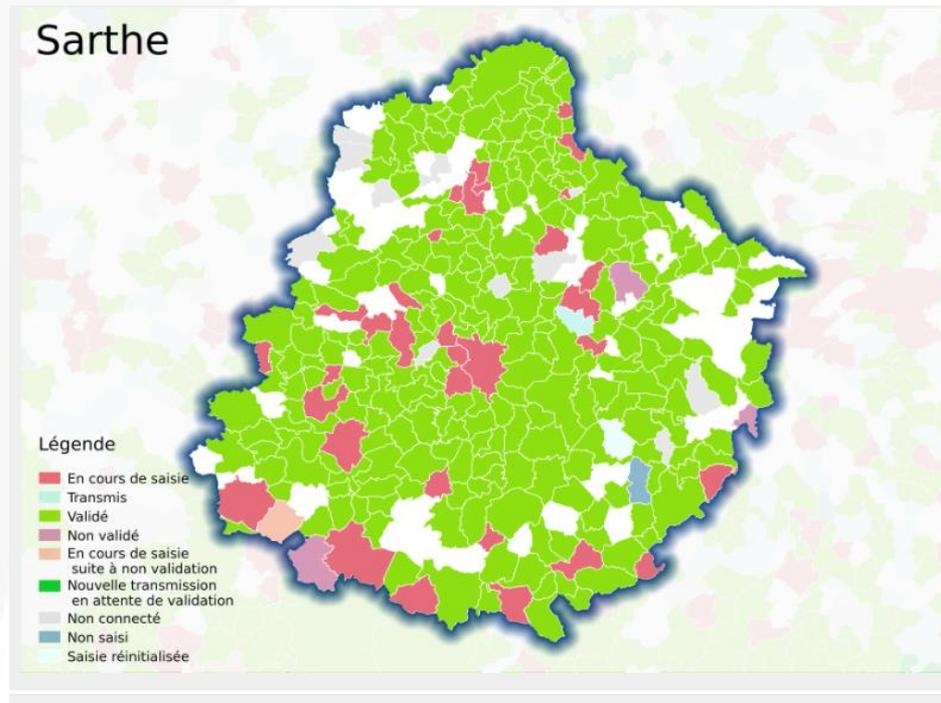
Autres établissements : Caisse des écoles; SIVU; SIVOM; SIAEP; PETR ; CDG ; syndicat mixte ; 15 CCAS





CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA SARTHE

# Exploitation des données



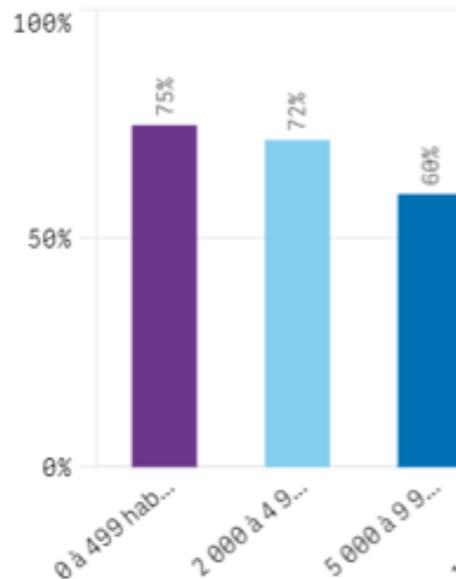
## Précisions méthodologiques concernant le périmètre d'analyse :

- 309 retours, 250 communes/établissements en commun entre 2021 et 2022 dont 190 communes.
- les élections professionnelles de décembre 2022 ont amené des changements d'affiliation au CST départemental notamment pour les Communautés de Communes ( 2 sont sorties du CST , une est entrée)

## Choix d'effectuer une présentation des données Communes

**Parmi les 235 communes**

Taux de retour par strate



# Effectifs des RSU validés

## Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



|                             | Minimum | Maximum | Effectif moyen | Nb de coll concernées |
|-----------------------------|---------|---------|----------------|-----------------------|
| Fonctionnaires              | 1       | 42      | 8              | 225                   |
| Contractuels permanents     | 1       | 12      | 3              | 209                   |
| Contractuels non permanents | 1       | 19      | 3              | 117                   |

14,95 % des contractuels permanents en CDI

### Précisions emplois non permanents

- ⇒ 1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5,9 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

2537 agents travaillent au sein des 235 communes. 71 % sont des fonctionnaires

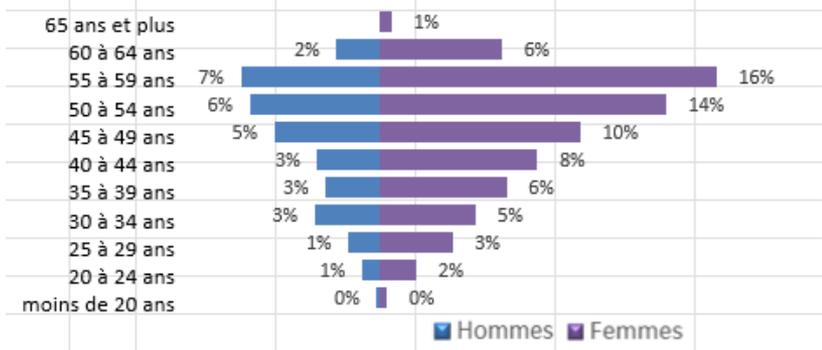
Même taux de fonctionnaires pour les communes et Communautés de Communes 71% alors qu' en CCAS 63 %

Le taux de féminisation en commune est de 69 % (75 % en CdC et 91 % en CCAS)

La moyenne d'âge des agents permanents est de 48 ans (40 pour les agents contractuels)



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

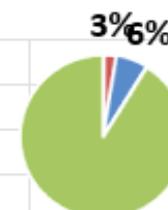
# Caractéristiques des agents permanents

## Caractéristiques des agents permanents

58% d'agents relevant de la filière technique

| Filière           | Titulaire   | Contractuel | Tous        | Nb moyen par coll concernée |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------|
| Administrative    | 26,4%       | 19,6%       | 24,9%       | 2,5                         |
| Technique         | 56,8%       | 62,3%       | 58,0%       | 5,9                         |
| Culturelle        | 2,2%        | 1,9%        | 2,2%        | 2,2                         |
| Sportive          | 0,1%        | 0,2%        | 0,1%        | 1,0                         |
| Sociale           | 7,8%        | 4,3%        | 7,0%        | 1,6                         |
| Médico-sociale    | 0,1%        | 1,2%        | 0,3%        | 2,7                         |
| Médico-technique  | 0,0%        | 0,0%        | 0,0%        | 0,0                         |
| Police municipale | 0,3%        | 0,0%        | 0,2%        | 1,0                         |
| Animation         | 6,4%        | 10,5%       | 7,3%        | 2,5                         |
| <b>Total</b>      | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>11</b>                   |

91% d'agents relevant de la catégorie C



91%

Effectif moyen

|   |             |     |
|---|-------------|-----|
| ■ | Catégorie A | 0,3 |
| ■ | Catégorie B | 0,6 |
| ■ | Catégorie C | 8,9 |

- **Filière** : les filières techniques et administratives sont les plus représentées (au global ; en commune et en CDC)
- **Catégorie** : les agents de Cat C représentent 48 % des effectifs dans les CDC; 65 % pour les CCAS)



## Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 21%

| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
|----------------|-------------------------|
| 7,0%           | 72,5%                   |



### Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2021 | Effectif physique au 31/12/2022 |
|---|---------------------------------|
| 9,8 agents                                | 9,8 agents                      |

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

|                 |   |              |
|-----------------|---|--------------|
| Fonctionnaires  | ↘ | -2,8%        |
| Contractuels    | ↗ | 10,5%        |
| <b>Ensemble</b> | ↘ | <b>-0,1%</b> |

- Principales causes de départ d'agents permanents

|  |     |
|--|-----|
| Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)              | 50% |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année | 16% |
| Départ à la retraite   | 11% |
| Démission  | 9%  |
| Mutation (changement de collectivité)  | 6%  |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|   |     |
|---|-----|
| Remplaçants   | 60% |
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations                     | 13% |
| Voie de mutation  | 7%  |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent | 6%  |
| Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité                 | 6%  |

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)



# Budget et rémunérations

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel Zone de traçage représentent 43,68 % des dépenses de fonctionnement

Montant  
moyen

Budget de  
fonctionnement

740 518 €

Charges de  
personnel

323 475 €



Soit 43,68 % des  
dépenses de  
fonctionnement

- Les Charges de personnel ont légèrement évolué par rapport à 2021, (42% en communes).
- Pour les Communautés de communes les charges de personnels sont constantes à 18,16 % des dépenses de fonctionnement

### Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires

76%

22%

- pour les contractuels permanents

51%

46%

3%

- avec une part de CIA

82%

17%

69% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Oui

Non

Ne sait pas

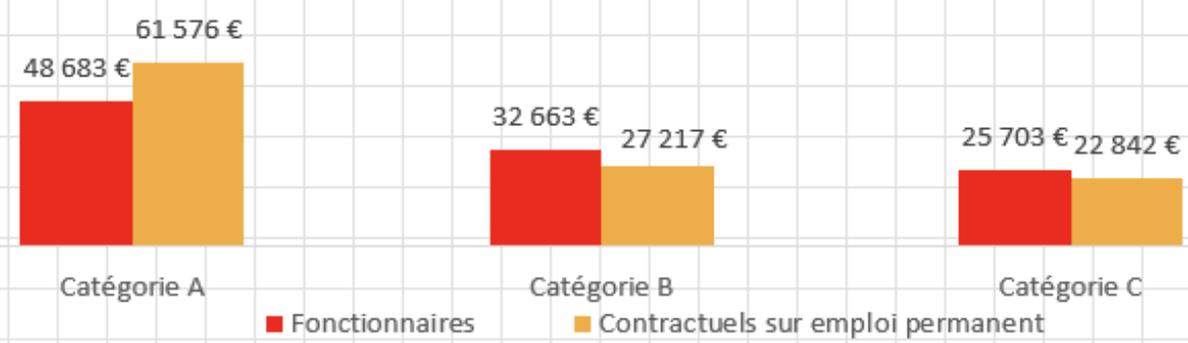
**Un régime indemnitaire qui ne concerne pas encore l'ensemble des agents, notamment les agents contractuels, ce qui peut être un handicap et peser lors des recrutements.**

On peut observer que 17 % des collectivités déclarent ne pas avoir délibéré sur le CIA alors qu'il s'agit d'une obligation



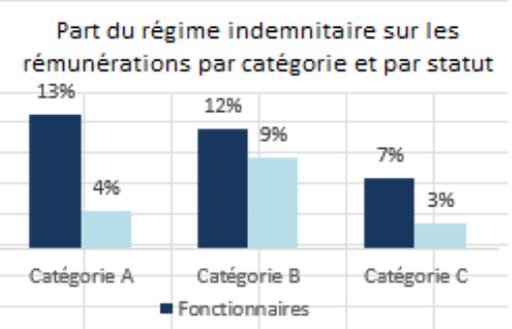
# Rémunérations

## Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



→ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de **6,98 %**

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations |       |
|---|-------|
| Fonctionnaires                                    | 7,63% |
| Contractuels sur emploi permanent                 | 3,18% |
| Emplois permanents                                | 6,98% |



## Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

|             |              |
|-------------|--------------|
| Catégorie A | <b>-7,6%</b> |
| Catégorie B | <b>-0,4%</b> |
| Catégorie C | <b>-2%</b>   |

➤ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A

# Absentéisme et accidents du travail

## Absences

➔ En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 2,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

|  | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)   | 3,80%          | 0,77%                   | 3,12%                      | 1,05%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 6,02%          | 0,88%                   | 4,87%                      | 1,13%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 6,29%          | 1,06%                   | 5,12%                      | 1,29%                       |

Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences : Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x nombre de jours ouvrés)

➔ 24,75 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans

## Accidents du travail

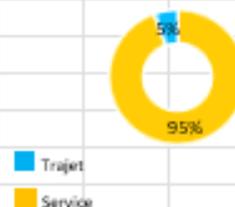
➔ 73 accidents du travail déclarés

3,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

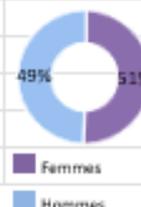
35 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 75% des accidents du travail concernent la filière Technique

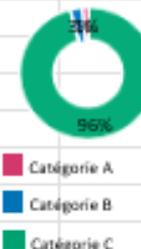
### Type d'accident



### Genre



### Catégorie



### Filière



# PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : **1 291 €**  
 Coût par jour de formation : **135 €**

■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas ■ Non réponse

**Existence d'un document unique (DUERP)**



**Existence d'un registre de santé et de sécurité**



**Existence d'un plan de prévention des RPS**



**Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée**

1,6% des femmes  
 1,7% des hommes

**14% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire**



|  | Santé        | Prévoyance   |
|--|--------------|--------------|
| <b>Montant moyen annuel par bénéficiaire</b> | <b>134 €</b> | <b>107 €</b> |

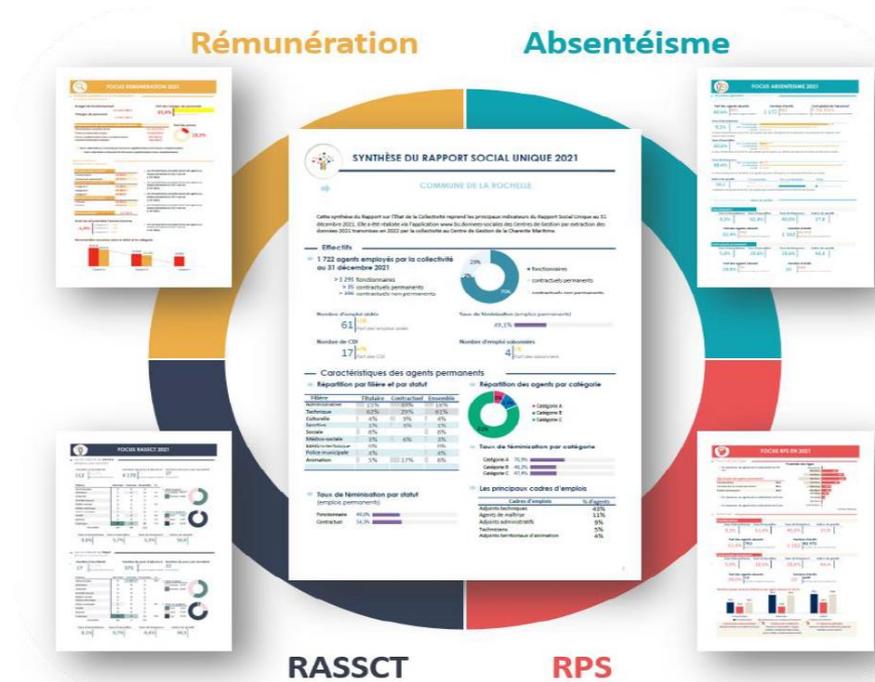
■ Non réponse ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas



## Mise en ligne des Fiches Repères par Strates et types de collectivités pour permettre des comparaisons

A la demande des collectivités, le Centre de Gestion peut produire :

- Des synthèses individuelles relatives à la rémunération, l'absentéisme, les conditions de travail



Pour aller plus loin :

→ Des focus spécifiques peuvent être présentés au CST



Article 10 du **Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020** relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

**« Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité technique et au plus tard avant le 31/12/2023, le RSU est rendu public par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion. »**

- **Le CDG va informer l'ensemble des collectivités rattachées au CST qui ont transmis leur RSU, du passage en CST.**
- **La présentation faite au CST et la synthèse RSU seront mises en ligne sur le site.**
- **A suivre, il appartient à chaque collectivité d'assurer la publicité de son RSU avant le 31/12/2023.**

