



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

PRESENTATION DES RSU 2023 COMITE SOCIAL TERRITORIAL DEPARTEMENTAL



DONNÉES SOCIALES 2023
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 avec courrier signé du Président à l'ensemble des collectivités du département le 13 mai 2024, date de retour souhaitée le 30 septembre.

- Organisation de 2 webinaires les 16 mai et 28 mai 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 10/10 pour envisager une présentation au CST du 26 novembre 2024
- Relance et accompagnement soutenus : 508h 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 **711** collectivités et établissements alors que le CdG72 en comptabilise **501 (dont non affiliés)**.

- 497 collectivités affiliées au CDG
- 46 ont leur propre Comité Social Territorial ou mutualisé
- 451 collectivités rattachées au CST départemental dont le CDG

Taux de retour par rapport aux collectivités affiliées et rattachées au Comité Social Territorial départemental : 71%

| RETOUR RSU CST Départemental | RSU 2023 | Affiliées rattachées au CST | Taux de retour | RSU 2022 |
|---|------------|-----------------------------|----------------|----------|
| Communes | 240 | 335 | ↑ 72% | 70% |
| Communautés de communes | 3 | 3 | ↑ 100% | 100% |
| Autres établissements | 78 | 113 | ↑ 69% | 66% |
| Total rattachés au CST départemental | 321 | 451 | ↑ 71% | 69% |

Autres établissements : Caisse des écoles; SIVU; SIVOM; SIAEP; PETR ; CDG ; syndicat mixte ; 16 CCAS

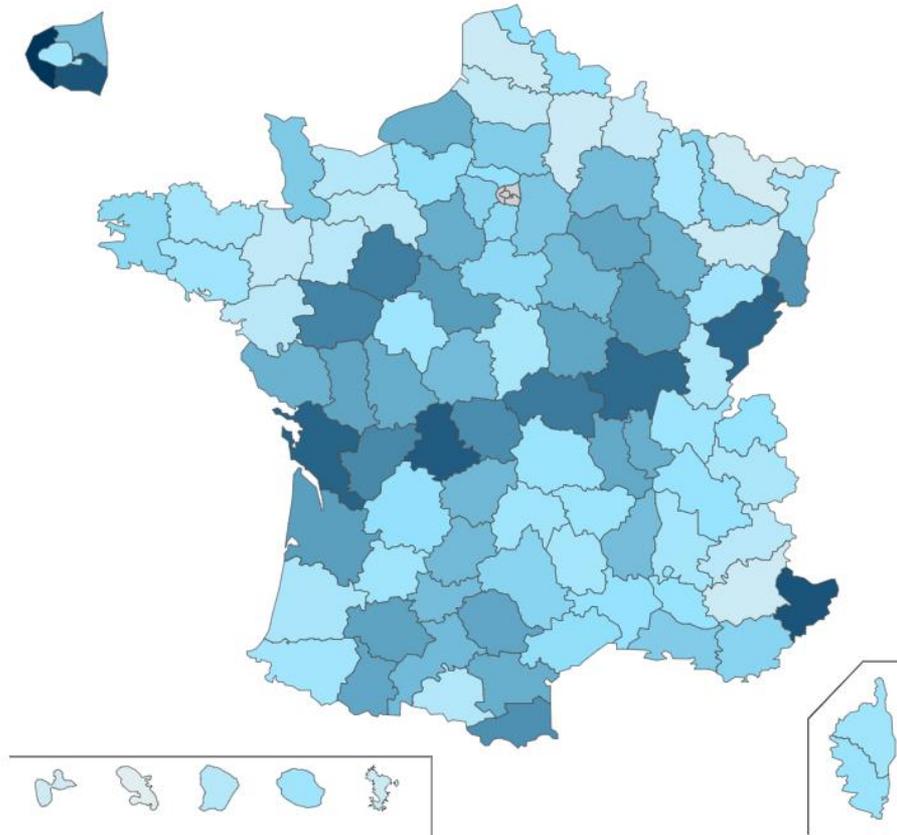




CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

Exploitation des données

Taux de retour par département



Nouvelle interface pour les collectivités

Tableau de bord consolide

- ACCUEIL
- Emploi
- Recrutements
- Parcours professionnels
- Organisation du travail
- Rémunération
- Santé et sécurité au travail
- Formation
- Droits Sociaux
- Environnement
- Gpeec

Réinitialiser la saisie

! 0 Rapport d'incohérences

Export EXCEL saisie en cours

Déverrouiller le RSU

Saisie débutée le 24/09/2024 sans pré-remplissage. Si vous souhaitez modifier votre saisie, contacter votre centre de gestion

Emploi 100%

Recrutements 100%

Parcours professionnels 100%

Organisation du travail 100%

Rémunération 100%

Santé et sécurité au travail 100%

Formation 100%

Droits sociaux 100%

Environnement 100%

GPEEC 100%

vue globale



Nouvel indicateur : GPEEC

Quel est le diplôme le plus élevé obtenu par l'agent ?

Diplome le plus élevé obtenu par l'agent

Quelle est la fonction occupée par l'agent au 31/12/2023 (métier répertoire CNFPT) ?

Fonction occupée par l'agent au 31/12

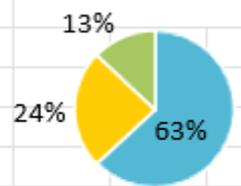
Analyse par métier

| Métier | Nb d'agents | Part en % | Part des plus de 50 ans | Part des plus de 60 ans |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Totaux | 4 965 | 93,2% | 37,0% | 9,3% |
| Part des femmes | Part des agents à temps complet | Départs en retraite à 3 ans | Départs en retraite à 6 ans | |
| 66,2% | 52,3% | 5,9% | 14,4% | |

Effectifs des RSU validés

Effectifs

63% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanent



| | Minimum | Maximum | Effectif moyen | Nb de coll concernées |
|----------------------------|---------|---------|----------------|-----------------------|
| Fonctionnaires | 1 | 41 | 8 | 305 |
| Contractuels permanents | 1 | 31 | 3 | 275 |
| Contractuels non permanent | 1 | 34 | 4 | 179 |

15,53 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

- ⇒ 0,6 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 8,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

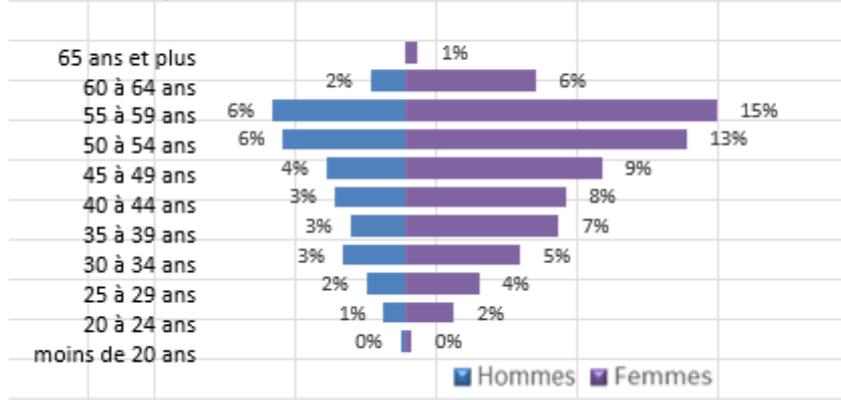
2668 agents travaillent au sein des 240 communes. 66 % sont des fonctionnaires. 68% de fonctionnaires pour CDC alors que les autres établissements 52 %

71% de taux de féminisation (68 % en commune, 73 % en CdC et 79 % autres établissements)

La moyenne d'âge des agents permanents est de 47 ans (43 pour les agents contractuels)



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

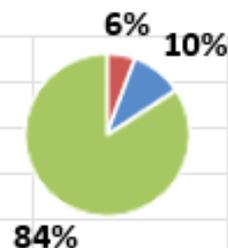
Caractéristiques des agents permanents

Caractéristiques des agents

53% d'agents relevant de la filière technique

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous | Nb moyen par coll concernée |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------|
| Administrative | 26,3% | 18,4% | 24,1% | 2,6 |
| Technique | 52,7% | 53,4% | 52,9% | 5,4 |
| Culturelle | 2,4% | 4,9% | 3,1% | 2,9 |
| Sportive | 0,1% | 0,0% | 0,1% | 0,7 |
| Sociale | 9,8% | 11,1% | 10,2% | 2,5 |
| Médico-sociale | 2,5% | 5,7% | 3,4% | 8,8 |
| Médico-technique | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Police municipale | 0,3% | 0,0% | 0,2% | 1,0 |
| Animation | 5,9% | 6,4% | 6,0% | 2,3 |
| Incendie secours | 0,0% | 0,1% | 0,0% | 1,0 |
| Total | 100% | 100% | 100% | 11 |

84% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen

| | | |
|---|-------------|-----|
| ■ | Catégorie A | 0,6 |
| ■ | Catégorie B | 1,0 |
| ■ | Catégorie C | 8,2 |

- **Filière** : les filières techniques et administratives sont les plus représentées (au global ; en commune et en CDC)
- **Catégorie** : les agents de Cat C représentent 45 % des effectifs dans les CDC; 69 % pour les autres établissements)



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 17,3%

| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
|----------------|-------------------------|
| 6,3% | 49,1% |

Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2022 | Effectif physique au 31/12/2023 |
|---|---------------------------------|
| 9,4 agents | 9,7 agents |

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

| | | |
|-----------------|---|-------------|
| Fonctionnaires | ↘ | -2,4% |
| Contractuels | ↗ | 19,9% |
| Ensemble | ↗ | 2,9% |

- Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|--|-----|
| Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année) | 49% |
| Départ à la retraite | 13% |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année | 13% |
| Mutation (changement de collectivité) | 8% |
| Démission | 8% |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|---|-----|
| Remplaçants | 50% |
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations | 20% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent | 11% |
| Voie de mutation | 8% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent | 4% |

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)



Budget et rémunérations

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 41,47 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

859 142 €

Charges de
personnel

356 244 €



Soit 41,47 % des
dépenses de
fonctionnement

- Les Charges de personnel sont stables (43,68 % en communes).
- Pour les Communautés de communes les charges de personnels ont diminué (15,46% en 2023 / 18,16 % en 2022) des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

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

77%

20%

- pour les contractuels permanents

51%

47%

- avec une part de CIA

68%

32%



66% 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.



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 12,88 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

| | |
|-----------------------------------|--------|
| Fonctionnaires | 13,45% |
| Contractuels sur emploi permanent | 10,62% |
| Emplois permanents | 12,88% |

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 251,93 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées
- ➔ 23 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)
- ➔ 20 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

| | |
|-------------|-------|
| Catégorie A | -12% |
| Catégorie B | -2,3% |
| Catégorie C | -1,4% |

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

Absentéisme et accidents du travail

Absences

➔ En moyenne, 16 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

➔ En moyenne, 4,9 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 4,38% | 1,34% | 3,54% | 1,09% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 6,32% | 1,71% | 5,04% | 1,36% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 6,61% | 1,97% | 5,33% | 1,44% |

p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 28,35 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

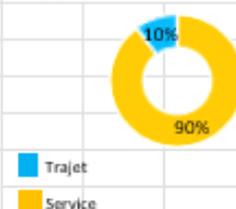
Accidents du travail

➔ 89 accidents du travail déclarés

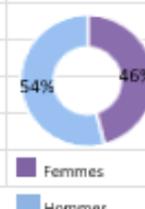
2,9 accidents du travail pour 100 agents permanents
49 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

➔ 81% des accidents du travail concernent la filière Technique

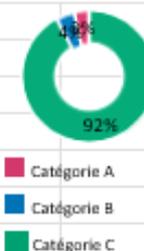
Type d'accident



Genre



Catégorie



Filière



■ Technique ■ Administrative ■ Sociale ■ Animation ■ Médico-sociale ■ ■ ■



PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS

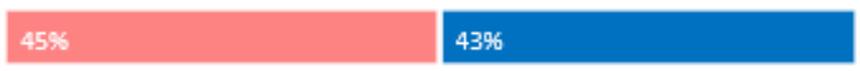
Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : **1 102 €**
 Nombre moyen de formations : **7**

■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas ■ En cours

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

1,9% des femmes
 2,2% des hommes

20% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 3,8% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

| | Santé | Prévoyance |
|--|--------------|--------------|
| Montant moyen annuel par bénéficiaire | 187 € | 111 € |

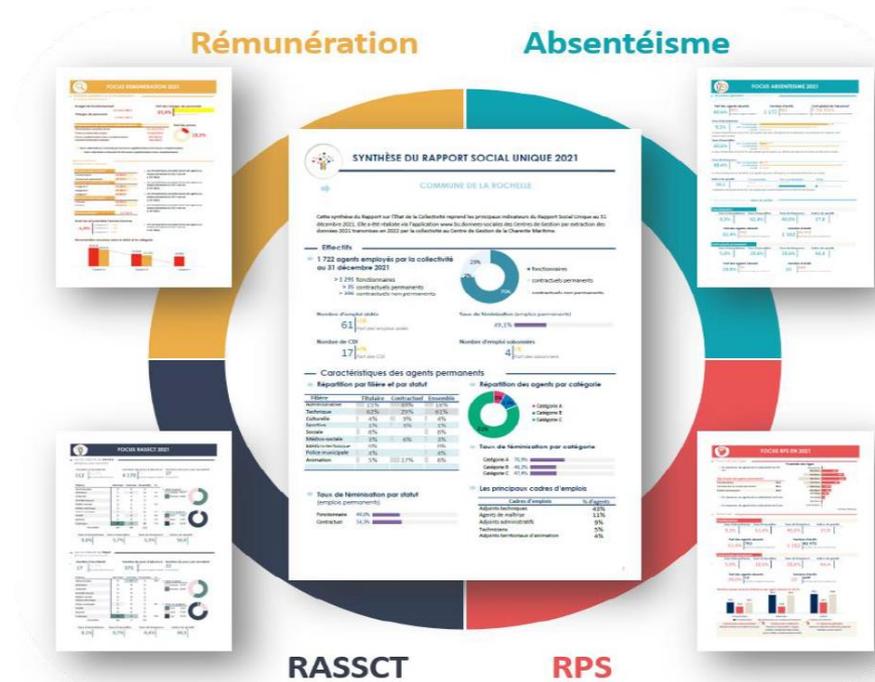
■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas



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 31/12/2024, 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 31/12/2024.**

