CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

PRESENTATION DES RSU 2024
COMITE SOCIAL TERRITORIAL DEPARTEMENTAL

DONNÉES SOCIALES 2024
DES CENTRES DE GESTION

Qu’est-ce que le Rapport Social Unique RSU?

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

CAMPAGNE 2024

Lancement de la campagne par mail RSU@cdg72.fr avec courrier signé du Président à l'ensemble des collectivités du département le 22 avril 2025, date de retour souhaité le 30 septembre.

➔ Organisation de 2 webinaires les 13 mai et 23 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; Laïla CHAUVEAU tous les matins pour répondre aux questions et aide à la saisie.

➔ 3 relances par mail 08/07 et 15/09 et 03/10 pour envisager une présentation au CST du 27 novembre 2025

➔ Relance et accompagnement soutenus : 560h dédiées au RSU sur 8 mois

➔ Taux de fidélisation entre 2023 et 2024 à 82 %

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 **703** 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

➔ 450 collectivités rattachées au CST départemental

Taux de retour par rapport aux collectivités affiliées et rattachées au Comité Social Territorial départemental : 79%

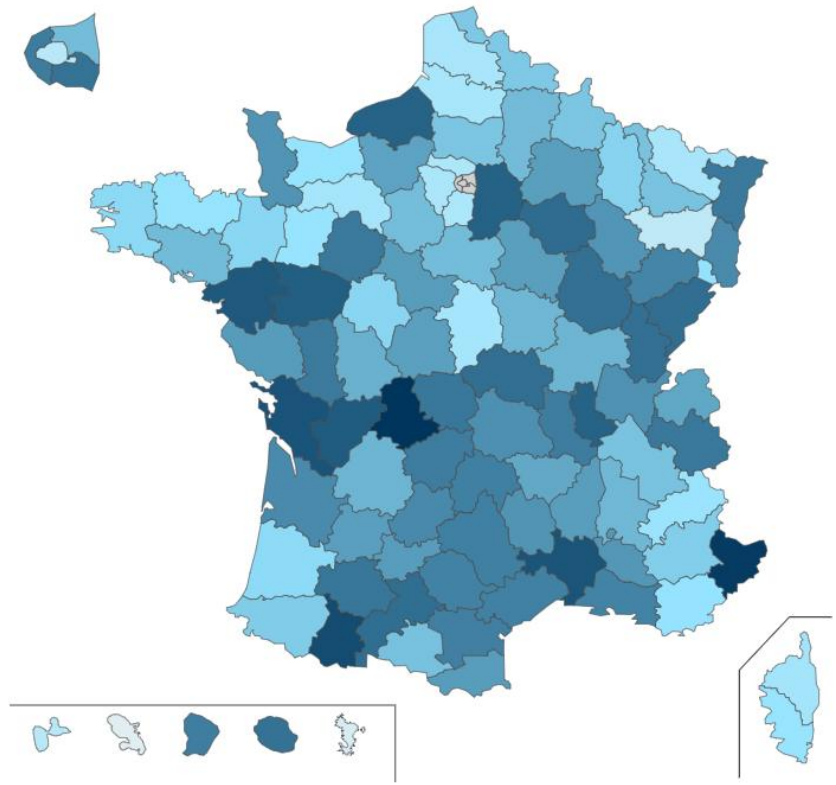
RETOUR RSU CST Départemental	RSU 2024	Affiliées rattachées au CST	Taux de retour	RSU 2023
Communes	271	335	**81%**	72%
Communautés de communes	3	3	**100%**	100%
Autres établisssements	82	112	**73%**	69%
Total rattachés au CST département	**356**	**450**	**79%**	71%

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

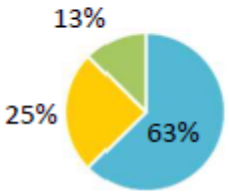
Taux de retour par département



Effectifs des RSU validés

Effectifs

- 63% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	44	7	333
Contractuels permanents	1	33	4	287
Contractuels non permanents	1	31	3	218

- 16,44 % des contractuels permanents en CDI

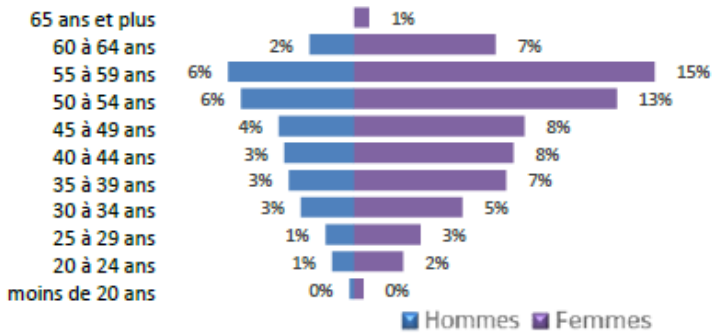
- Précisions emplois non permanents
  - ⇨ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
  - ⇨ 8,1 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

2845 agents travaillent au sein des 271 communes. 63 % sont des fonctionnaires. 63% de fonctionnaires pour CDC alors que les autres établissements 50 %

70% de taux de féminisation (68 % en commune, 73 % en CdC et 77 % 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*

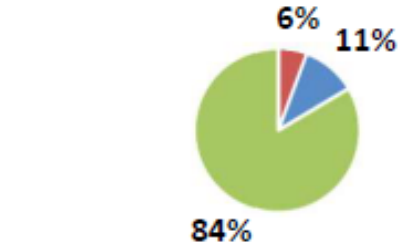
Caractéristiques des agents permanents

Caractéristiques des agents permanents

- 52% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	27,4%	17,6%	24,6%	2,5
Technique	52,1%	52,4%	52,2%	5,3
Culturelle	2,1%	4,3%	2,8%	3,0
Sportive	0,2%	0,2%	0,2%	0,9
Sociale	9,6%	10,3%	9,8%	2,4
Médico-sociale	2,6%	6,2%	3,6%	9,2
Police municipale	0,3%	0,0%	0,2%	1,0
Animation	5,8%	9,0%	6,7%	2,4
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**11**

- 84% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	0,5
Catégorie B	1,0
Catégorie C	7,8

- **Filière :** les filières techniques et administratives sont les plus représentées (au global ; en commune et en CDC)
- **Catégorie :** les agents de Cat C représentent 47 % des effectifs dans les CDC; 70 % pour les autres établissements)

Mouvements

En 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 16,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,2%	47,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
9,1 agents	**9,3 agents**

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	**-3,0%**
Contractuels	↗	**19,4%**
Ensemble	↗	**2,4%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	52%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	11%
Départ à la retraite	11%
Démission	9%
Mutation (changement de collectivité)	6%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	50%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	25%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9%
Voie de mutation	4%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	4%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024- effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Budget et rémunérations

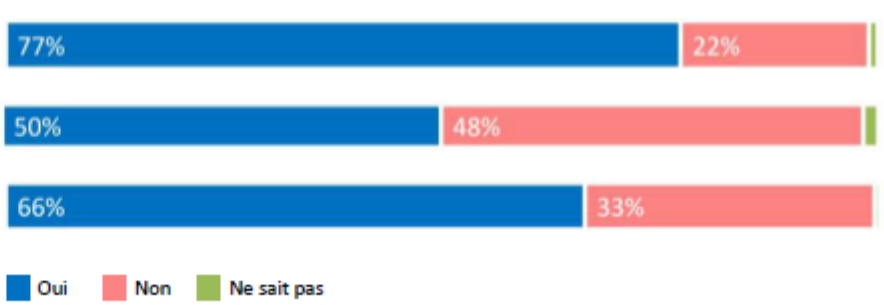
- Les charges de personnel représentent 42,69 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	843 803 €	Charges de personnel	360 195 €	→	Soit 42,69 % des dépenses de fonctionnement

➔ **Les Charges de personnel ont augmenté** (41,47% en 2023).
Communes 46,04% en 2024 / 43,68 % en 2023.

➔ **Pour les Communautés de communes les charges de personnels sont stables** (15,44% en 2024 / 15,46% en 2023 **des dépenses de fonctionnement**

- Mise en place du RIFSEEP

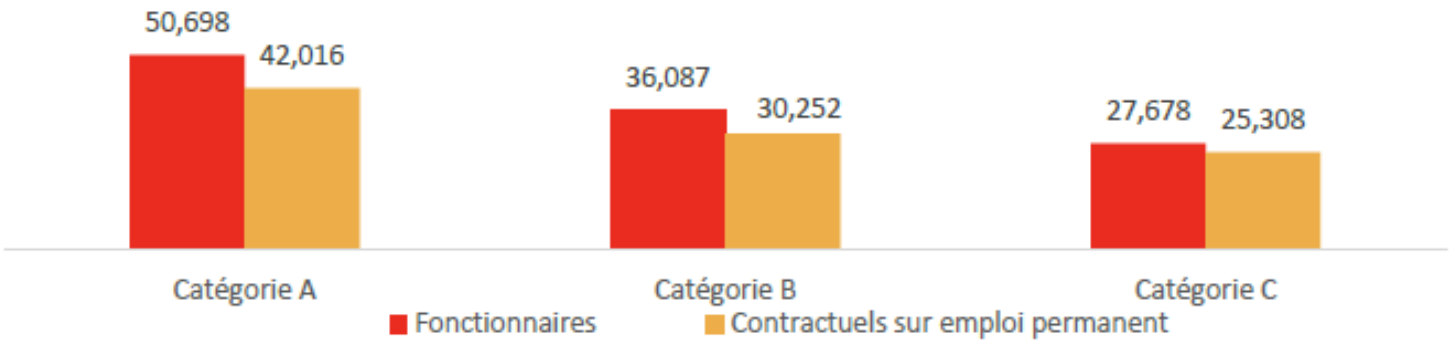


52% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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.

Rémunérations

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie (en euros)



➡ **La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,32 %**

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	
Fonctionnaires	**13,94%**
Contractuels sur emploi permanent	**10,89%**
Emplois permanents	**13,32%**

- 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
- 290,04 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

- 19 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)
- 21 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

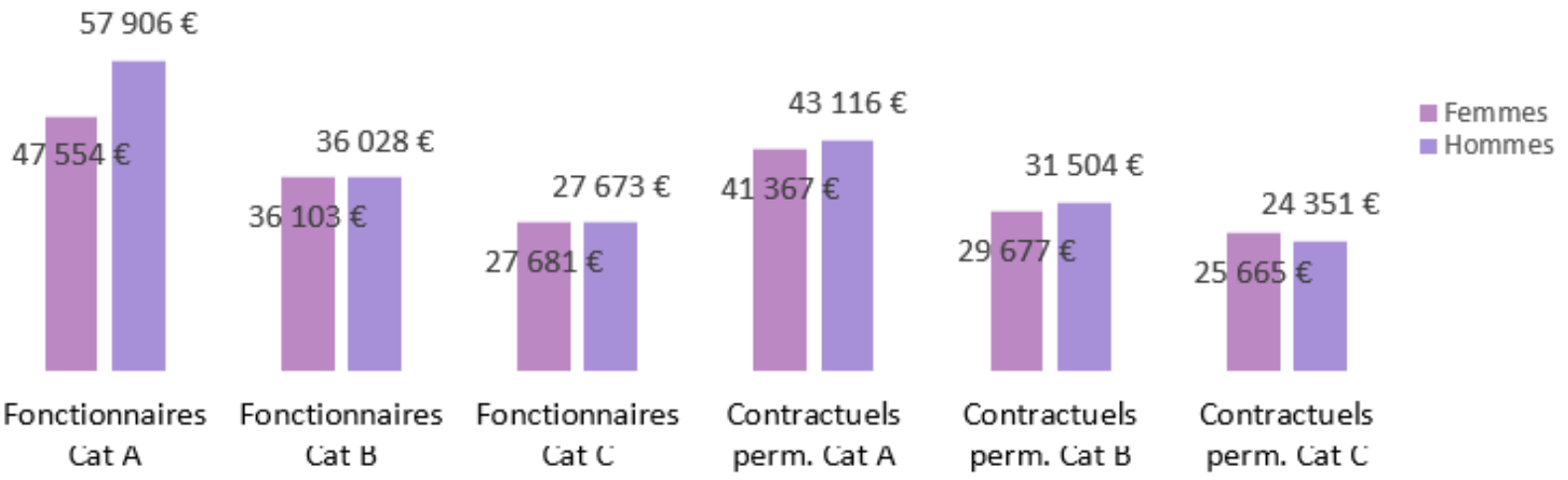
Zoom sur l'égalité femme Homme

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-13,7%
Catégorie B	+0,2%
Catégorie C	+0,2%

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

Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre



Absentéisme et accidents du travail

Absences

En moyenne, 13,8 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 6,5 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)*	3,78%	1,77%	3,21%	1,60%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	5,27%	2,22%	4,40%	1,62%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	5,56%	2,48%	4,68%	1,72%

Cf. p8 méthodologie groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*100*

27,96 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

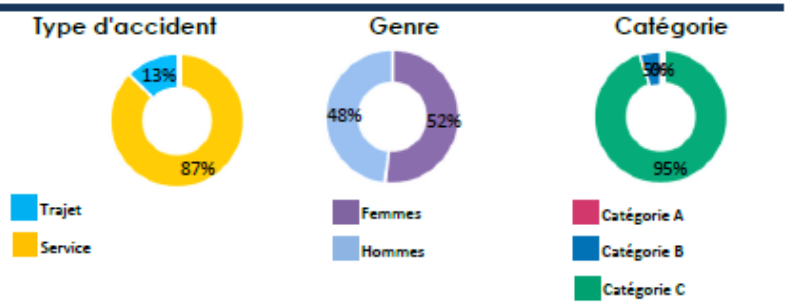
Accidents du travail

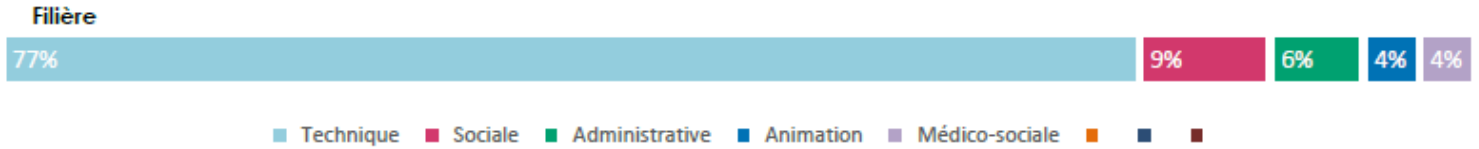
79 accidents du travail déclarés

2,4 accidents du travail pour 100 agents permanents

57 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

77% des accidents du travail concernent la filière Technique

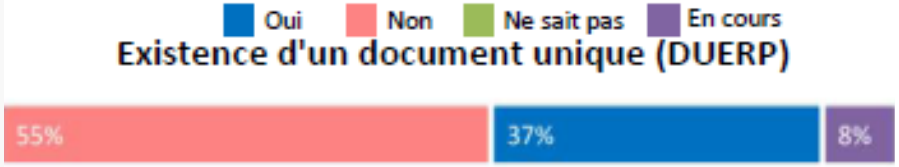




Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation :	1 009 €
Nombre moyen de formations :	5



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

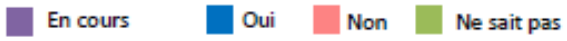
0,4% des femmes

0,6% des hommes

22% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 4% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

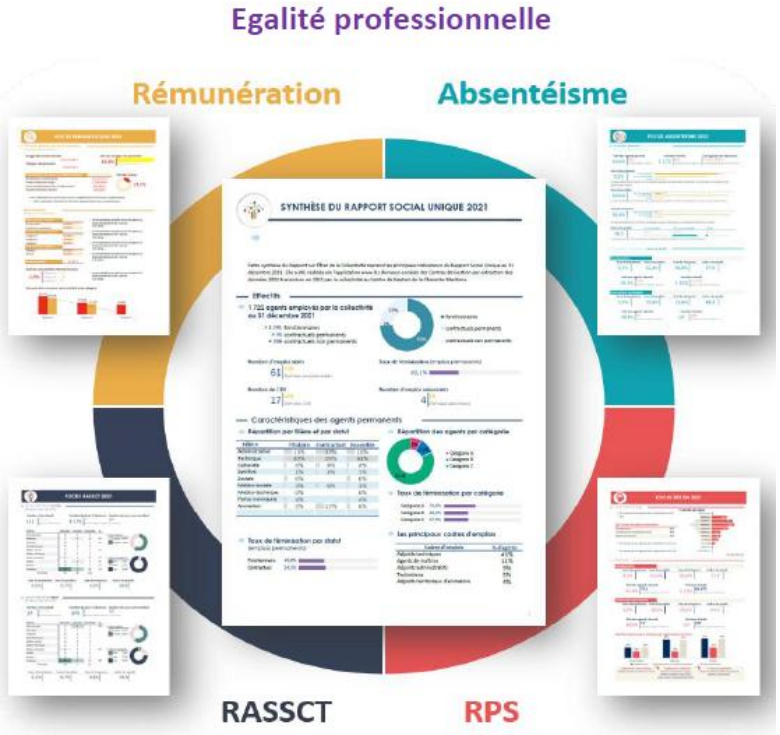
	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	203 €	116 €



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

PUBLICITE DU RSU

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 la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport est rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, 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 31/12/2025.**