

RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

LE 30 MAI 2023

Point 5 : Rapport Social Unique

Débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines

Le débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines s'appuie sur le rapport social unique qui est présenté désormais tous les ans au Comité Social Territorial.

Le Rapport Social Unique portant sur 2021

Rappel de l'objectif du RSU :

- base quantitative et qualitative pour les Lignes Directrices de Gestion
- obligation légale
- outil de dialogue social
- photographie des ressources humaines qui permet d'appréhender les différents aspects de la GPEEC.

Les procédures d'information des collectivités

La campagne 2021 a débuté le 15 juillet 2022 avec la transmission d'un courrier conjoint du Président du Centre de Gestion et du Préfet. La communication a également été effectuée sur le site du CDG.

La campagne a été clôturée le 06/03/2023.

Une relance des collectivités qui n'ont pas saisi leur enquête a été effectuée en août et novembre 2022, complétée de contacts téléphoniques aux collectivités qui n'avaient pas totalement finalisé leur RSU.

La présentation du RSU au Comité Social Territorial et aux assemblées délibérantes des collectivités

Les données des collectivités de moins de 50 agents ont été agrégées et sont présentées sous forme de synthèses.

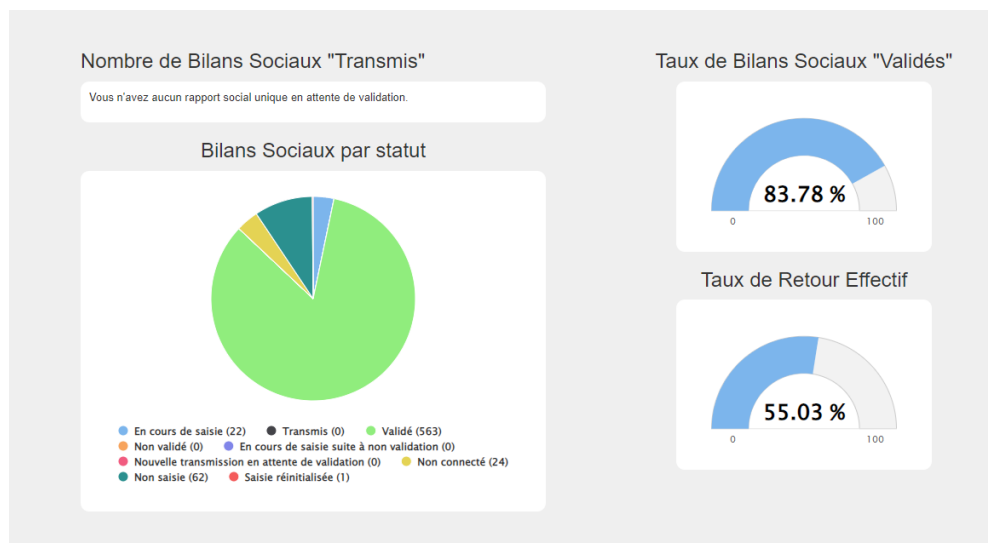
La présentation donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

L'avis du CST est communiqué aux collectivités. Ensuite, les collectivités et établissements présentent le RSU à leur assemblée délibérante, en joignant, l'avis du CST du Centre de Gestion.

Pour permettre une photographie de leur structure, les collectivités pourront également joindre à ce document représentatif de l'ensemble des collectivités de moins de 50 agents, les synthèses relatives à leur collectivité.

Les éléments chiffrés de la campagne 2021

Le RSU s'inscrit dans la campagne pilotée par le Centre de Gestion auprès des collectivités du département.



Pour l'ensemble des collectivités du département, le taux de retour validé est de 83,78 % et concerne 55,03 % d'agents employés.

Concernant les collectivités rattachées au CST du Centre de Gestion, le taux de retour est de 60 % :

- > 333 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 557 recensées
- > 2 823 agents recensés dans ces collectivités dont 2 244 fonctionnaires, 351 contractuels permanents et 228 contractuels non permanents

Débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines

ÉVOLUTION DES DONNÉES DU BILAN SOCIAL 2019 AU RSU 2021* DES COLLECTIVITÉS RELEVANT DU CST DU CDG

*La comparaison des indicateurs peut être établie uniquement sur les données traduites en % (la comparaison des effectifs en nombre n'est pas toujours significative dans la mesure où le taux de retour n'est pas le même).

Les membres prennent acte du contenu des différentes synthèses et relèvent les principaux éléments suivants :

Il convient de noter que les années 2019, 2020 et 2021 sont des années exceptionnelles dans le sens où les collectivités n'étaient pas dans un fonctionnement normal dû à la COVID 19.

Concernant l'évolution sur ces trois années, il est possible de formuler les observations suivantes :

Le taux de réponse des collectivités relevant du CST du CDG est en augmentation : 2019 : 37 %, 2020 : 53 % et 2021 : 60 %.

Effectif : les proportions (part des fonctionnaires/contractuels permanents et non permanents) restent stables, en moyenne : 80 % des agents sont fonctionnaires / 20 % sont contractuels.

La répartition des effectifs entre filières reste stable avec une prépondérance pour la filière technique qui représente en moyenne sur les trois ans 48 % des effectifs et dont environ 35 % relèvent du cadre d'emploi des adjoints techniques.

La part de la catégorie C ne varie guère et représente environ 78 % de l'effectif.

Le taux de féminisation est de 63,4 % en 2019, 66,5 % en 2020 et 61,9 % en 2021. Ce taux n'évolue pas.

Concernant le **temps de travail** des agents permanents, ils sont majoritairement à temps complet : 66 %.

L'**âge moyen** des agents permanents se maintient à 47 ans et à 38 ans pour les agents non permanents.

Les positions statutaires particulières permettant les échanges entre collectivités (mise à disposition) et entre administrations (détachement) sont peu utilisées mais en constante augmentation.

Le taux moyen de rotation des effectifs permanents retrouve son niveau de 2019, autour de 13 %.

En moyenne, les fins de contrat représentent 30 %, contre 20 % pour les départs en retraite et 13 % pour les démissions.

L'effectif reste stable : + 0,1 % en 2021.

Globalement, les flux (entrées sorties d'agents permanents) s'équilibrent ; les vacances de poste sont donc remplacées.

Cependant, l'analyse des causes de départ et des modes d'arrivée montrent des recrutements plus nombreux sous contrat (statutaire remplacé par contractuel).

Les nominations par concours et examens professionnels sont peu nombreuses.

On note 9 **ruptures conventionnelles** pour 2021 dont 89 % à l'initiative des agents, aucune pour les années précédentes.

La part des charges de personnel dans les budgets de fonctionnement a pratiquement retrouvé son niveau de 2019 (2019 : 30,03 %, 2020 : 42,44 % et 2021 : 34,56 %).

La **comparaison des rémunérations** (par catégorie et statut) montre des rémunérations plus importantes pour les catégories des agents titulaires que pour les agents contractuels.

La part du régime indemnitaire dans la rémunération représente près de 18 % pour les fonctionnaires et 9 % pour les agents en contrat sur emploi permanent. La part du **régime indemnitaire** est plus importante pour les titulaires.

En moyenne 80 % des collectivités ont mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires contre 55 % pour les contractuels permanents.

En moyenne, plus de 68 % des collectivités maintiennent le régime indemnitaire en cas d'absence.

D'une manière générale, il y a moins d'agents concernés par un accident du travail (2019 : 3,9 %, 2020 : 2,6 %, 2021 : 2,5 %) mais le nombre moyen de jours d'arrêt par accident du travail est en augmentation (2019 : 33,8j, 2020 : 48,3j, 2021 : 54,3j) soit une augmentation de 60 % sur cette période.

Cette augmentation de la durée des arrêts est confirmée par le fait que la part des accidents sans arrêt diminue. En 2019, ils représentaient 29,5 % des accidents et en 2021 plus que 19,7 % des accidents du travail.

En corrélation avec les éléments susvisés, l'indice de gravité pour les accidents du travail imputables au service augmente sur la période 2019 à 2021 (de 49,6 à 59,3).

La part des accidents de trajet reste stable entre 2020 (10,3 %) et 2021 (9,1 %). Elle était particulièrement élevée en 2019. En effet, un accident déclaré sur 5 était un accident de trajet.

La catégorie C est la plus touchée par les accidents. Elle représente 85 % des accidentés sur les 3 ans.

Les agents victimes d'un accident du travail sont majoritairement de la filière technique (74 %).

En moyenne, 50% des collectivités de moins de 50 agents disposent d'un **document unique d'évaluation des risques professionnels**. Plus de 80 % des collectivités n'ont pas de plan de prévention des RPS.

Le pourcentage d'agents permanents ayant suivi au moins un jour de **formation** a diminué et n'est pas revenu à son niveau d'avant la COVID 19 (2019 : 36 %, 2020 : 22 %, 2021 : 29 %).

On constate toujours une part plus importante de formations réalisées avec le CNFPT mais cette part diminue d'année en année (2019 : 71 %, 2020 : 66 %, 2021 : 60 %). À voir si cette tendance se confirme.

Concernant **les sanctions disciplinaires**, on constate une augmentation du nombre : 2019 : 2, 2020 : 7, 2021 : 16 ; elles relèvent principalement du premier groupe.