

RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

LE 09 AVRIL 2024

Point 6 : 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.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE PORTANT SUR 2022

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 de collecte des données de 2022 a débuté le 02 mai 2023 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.

Une relance des collectivités qui n'ont pas saisi leur enquête a été effectuée en juillet, septembre et octobre 2023, complétée de contacts téléphoniques aux collectivités qui n'avaient pas totalement finalisé leur RSU.

La campagne a été clôturée le 31/10/2023.

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 synthèse (fiche repère) du RSU 2022 a été mise à la disposition des membres via le Cloud du CDG.

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

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

Pour permettre une photographie de leur structure, elles 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 2022

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

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

- > 330 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 547 recensées
- > 2 716 agents recensés dans ces collectivités dont 2 123 fonctionnaires, 391 contractuels permanents et 202 contractuels non permanents.

Pour rappel, les résultats du RSU 2021, concernant les collectivités rattachées au CST du Centre de Gestion, le taux de retour était 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.

ÉVOLUTION DES DONNÉES RSU 2020 A 2022* 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 synthèses du RSU de 2020 et 2021 ont également été mises à la disposition des membres via le Cloud du CDG.

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 constant : 2020 : 53 %, 2021 : 60 % et 2022 : 60 %.

Effectif : les proportions (part des fonctionnaires/contractuels permanents et non permanents) restent stables, en moyenne : 78 % des agents sont fonctionnaires (- 2 % par rapport à 2021) / 22 % sont contractuels. 36,57 % des contractuels sont des permanents en CDI.

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'emplois des adjoints techniques.

La part de la catégorie C ne varie guère et représente environ 77 % de l'effectif.

Le taux de féminisation des emplois permanents est de 63,4 % en 2019, 66,5 % en 2020, 61,9 % en 2021, 64 % en 2022. Ce taux évolue légèrement.

Concernant le **temps de travail** des agents permanents, ils sont majoritairement à temps complet : 66 % comme en 2021.

L'âge moyen des agents travaillant au sein des collectivités de l'échantillon est de 47 ans. Cet âge reste stable au cours de la période 2020-2022. Les fonctionnaires ont un âge moyen de 48 ans et les contractuels embauchés sur un emploi permanent de 43 ans.

Les positions statutaires particulières permettant les échanges entre collectivités (mise à disposition) et entre administrations (détachement) sont peu utilisées : 0,6 %.

Mouvements de personnel : en moyenne, les fins de contrat représentent 35 % contre 30 % en 2022. Les départs en retraite sont en baisse et passent de 20 % à 14%, les démissions représentent 11 %. On constate une augmentation de l'effectif : + 1,7 % en 2022 contre + 0,1 % en 2021.

5 agents sur 10 ne sont concernés ni par un avancement d'échelon, ni de grade, ni de promotion interne.

On note **7 ruptures conventionnelles** pour 2022 dont 71 % à l'initiative des agents, 9 pour 2021 dont 89 % à l'initiative des agents.

Concernant **les sanctions disciplinaires**, on constate une augmentation du nombre jusqu'en 2021 : sur 2019 : 2, 2020 : 7, 2021 : 16 ; en 2022, on constate une baisse des sanctions disciplinaires déclarées au nombre de 8. Elles relèvent principalement du premier groupe.

La part des charges de personnel dans les budgets de fonctionnement est en augmentation (2019 : 30,03 %, 2020 : 42,44 % et 2021 : 34,56 %) soit 35,75 % en 2022.

La **comparaison des rémunérations** (par statut et catégorie) montre des rémunérations plus importantes pour les catégories des agents titulaires que pour les agents contractuels, ce constat est constant sur les 3 dernières années.

La part du régime indemnitaire dans la rémunération représente près de 17,58 % en 2022 (18 % en 2021) pour les fonctionnaires et 8,81 % (9 % en 2021) pour les agents en contrat sur emploi permanent. La part du **régime indemnitaire** est plus importante pour les titulaires et pour les emplois de la catégorie A.

En moyenne 88 % des collectivités ont mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires contre 61 % pour les contractuels permanents, chiffres en augmentation.

En moyenne, plus de 66 % des collectivités maintiennent le régime indemnitaire en cas de congés maladie.

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 %), 33 % en 2022.

On constate toujours une part plus importante de formations réalisées avec le CNFPT : 2019 : 71 %, 2020 : 66 %, 2021 : 60 %, 70 % en 2022.

Action sociale et protection sociale :

Seules 54 % des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire dont 31,4 % ont adhéré à la convention du Centre de Gestion.

Près de 70 % des collectivités ne versent pas de prestations d'action sociale.

Zoom sur les indicateurs RPS suivis au niveau national par le Conseil commun de la fonction publique

Le **taux de rotation** des agents augmente sur les 3 années de référence (de 8,6% en 2020 à 13,5 % en 2022 / taux moyen : 10,9 %). On recense sur la période 2020-2022 843 départs pour 1137 arrivées.

Le **taux de visite sur demande au médecin du travail** diminue de 2020 à 2022 probablement en lien avec la pandémie de Covid-19 (le taux pour 100 agents permanents varie de 4,2 en 2020 à 1,8 en 2022 / taux moyen : 2,9).

Le **nombre d'acte de violences** envers le personnel augmente considérablement (de 0,6 actes pour 1000 agents permanents en 2020 à 4,4 actes pour 1000 agents en 2022).

L'absentéisme pour raisons de santé diminue (20,9 jours d'arrêt/agent permanent en 2020 à 15,9 jours d'arrêt/agent permanent en 2022 - taux moyen sur la période 2020-2022 de 17,8 jours d'arrêt/agent permanent).

FOCUS RASSCT

Le taux de fréquence diminue sur la période de référence 2020-2022 (2,27 pour 100 agents permanents en 2020 à 1,27 pour 100 agents permanents).

Rappel : taux de fréquence (TF) = (nb des accidents/heures travaillées) x 1 000 000

Trois accidents de service sur quatre sont suivis d'un arrêt de travail. Ils occasionnent un arrêt moyen de 49 jours (chiffres en constante augmentation sur la période 2020-2022). Les hommes sont plus concernés (3 accidents sur 5 concernent un homme).

La catégorie C est la plus représentée dans les accidents de service et ce chiffre augmente sur cette période (2020 : 86,7 % à 89,1 % en 2022/taux moyen : 85,8 %). Plus de 3 accidents sur 4 concernent la filière technique. Ce chiffre est en constante augmentation (2020 : 74 % / 2021 : 80 % / 2022 : 78%). Les filières administrative et sociale arrivent ensuite avec respectivement 9% et 8% du nombre total d'accidents.

La part des accidents de trajet reste stable par rapport aux accidents de service (environ 10 % des accidents du trajet total). Presque 8 accidents de trajet sur 10 sont suivis d'un arrêt. Les femmes sont les plus concernées (82,6 %) et les agents impactés sont issus majoritairement de la catégorie C (87 %). Ce sont les agents de la filière technique qui sont le plus touchés.

Les activités du travail les plus accidentogènes sont (sur la période de référence 2020-2022) :

- entretien, nettoyage, rangement : 32,7 % ;
- espaces verts : 18,7 % ;
- voirie – chantier (maintenance de la voirie) : 10 %.

Les sièges des lésions les plus touchés (sur la période de référence 2020-2022) sont :

- membres supérieurs : 37,3 % des jours d'arrêts liés aux accidents du travail ;
- membres inférieurs : 17,3 % des jours d'arrêts liés aux accidents du travail ;
- colonne vertébrale : 9,5 % des jours d'arrêts liés aux accidents du travail.

Les principaux éléments matériels liés aux accidents de travail (sur la période de référence 2020-2022) sont :

- objets ou personnes manipulés : 19,3 % des jours d'arrêts liés aux accidents du travail ;
- chutes de plain-pied : 18,6 % des jours d'arrêts liés aux accidents du travail ;
- chutes avec dénivellation : 17,2 % des jours d'arrêts liés aux accidents du travail.

Les principales natures des lésions liées aux accidents de travail (sur la période de référence 2020-2022) sont :

- atteinte ostéoarticulaire et/ou musculaire : 54,6 % des jours d'arrêts liés aux accidents du travail ;
- fracture : 20,2 % des jours d'arrêts liés aux accidents du travail.

Par maladie professionnelle déclarée, un agent est arrêté en moyenne 184 jours sur la période 2020-2022 (plus de 6 mois d'arrêt). Les femmes sont plus exposées aux maladies professionnelles (80,6 %). Les agents réalisant des déclarations sont essentiellement de catégorie C (plus de 9 agents sur 10 proviennent de cette catégorie). Les agents travaillent majoritairement dans la filière technique (81 %) suivie de la filière administrative (14 %).

Les principales activités engendrant une maladie professionnelle sont :

- entretien, nettoyage et rangement : 44,6 % ;
- travail administratif : 26,5 % ;
- espaces verts : 12,8 %.

Les principaux types de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues sur la période 2020-2022 sont :

- MP57 C (poignet, main et doigt) : 48,3 % des jours d'arrêt ;
- MP 57 A (épaule) : 27,6 % des jours d'arrêts ;
- MP hors tableau liés aux RPS : 10,3 % des jours d'arrêt.

Concernant la gestion de l'inaptitude, on recense sur la période 2020-2022, 5 demandes de reclassement.

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude	Femmes	Hommes
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	2	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	17	24
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	30	9
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	2	3
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
Mises en disponibilité d'office	6	1
Retraite pour invalidité	3	5
Licenciement pour inaptitude physique	7	0

Les deux tiers des demandes de période de préparation au reclassement ont été acceptées par les agents.

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.

Sur l'échantillon de la période 2020-2022, la part des BOETH sur emploi permanents est de 3,2 %.

7 agents sur 10 bénéficiant d'une RQTH sont des femmes. Ils occupent très majoritairement un poste en qualité de titulaire (93 %) et sont généralement issus de la catégorie C (79 %).