

RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

LE 11 FEVRIER 2025

Point 4 : 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 conformément à l'article R 253-9 du CGFP.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE PORTANT SUR 2023

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 :

Le RSU s'inscrit dans la campagne pilotée par le Centre de Gestion auprès des collectivités du département. La campagne de collecte des données de 2023 a débuté le 23 avril 2024 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 Centre de Gestion.

Une relance des collectivités qui n'ont pas saisi leur enquête a été effectuée les 28 juin 2024 et 01 septembre 2024.

La campagne a été clôturée le 31 octobre 2024.

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 2023 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 2023 :

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

347 collectivités affiliées au CST ayant au moins un agent ont transmis leur RSU sur un total de 495 recensées soit un taux de retour de : 70,10 %.

502 collectivités affiliées au CST (y compris les RSU à vide) ont transmis leur RSU sur un total de 603 recensées soit un taux de retour de : 83,25 %.

**Les résultats du RSU 2023, concernant les collectivités rattachées au CST du Centre de Gestion concernent :
2 869 agents recensés dans ces collectivités dont 2 185 fonctionnaires, 446 contractuels permanents et 238 contractuels non permanents.**

Pour rappel, les résultats du RSU 2022 concernant les collectivités rattachées au CST du Centre de Gestion : le taux de retour était de 82 % :

- > 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 2021 A 2023* 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 2021, 2022 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 de en 2021 : 60 %, 2022 : 82 % et 2023 : 70 %.

Effectif : les proportions (part des fonctionnaires/contractuels permanents et non permanents) restent stables : en moyenne : 77 % des agents sont fonctionnaires (-1 % par rapport à 2022, - 2 % par rapport à 2021,) / 24 % sont contractuels, contre 22 % en 2022 et 20 % en 2021.

En 2023, 34 % des contractuels sont des permanents en CDI contre 36,57 % en 2022, 43 % en 2021.

La répartition des effectifs entre filières reste stable avec une prépondérance pour la filière technique qui représente en moyenne sur les trois ans 47 % 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 78 % de l'effectif.

Le taux de féminisation des emplois permanents est de 62 % en 2021, 64 % en 2022, 64 % en 2023. Ce taux n'évolue guère et reste toujours très élevé.

Concernant **le temps de travail** des agents fonctionnaires, ils sont majoritairement employés à temps complet : 66 % comme en 2021 et 2022.

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 2021-2023. En 2023, les fonctionnaires ont un âge moyen de 48,09 ans et les contractuels embauchés sur un emploi permanent de 43,74 ans.

On note en 2023 que 46 % des agents ont plus de 50 ans et plus, 30 % sont des femmes.

Les positions statutaires particulières permettant les échanges entre collectivités (mise à disposition) et entre administrations (détachement) sont légèrement en hausse : 0,8 % en 2023 contre 0,6 % en 2022.

Mouvements de personnel : en moyenne, les fins de contrat représentent 31 % contre 35 % en 2022, 28 % en 2021. Les départs en retraite passent de 14 % en 2022 à 21 % en 2023, (20 % en 2021), les démissions représentent en moyenne sur les trois ans 12 %.

L'évolution de l'effectif reste stable : + 1,6 % en 2023 contre 1,7 % en 2022 (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 une augmentation d'agents bénéficiant d'une promotion en 2023 : 2,88 %, en 2022 : 2,31 % et en 2021 : 1,24 %.

On note 3 **ruptures conventionnelles en 2023**, contre 7 en 2022 ; 33 % à l'initiative des agents.

Concernant **les sanctions disciplinaires**, on constate une augmentation du nombre jusqu'en 2021 : en 2019 : 2, en 2020 : 7, en 2021 : 16 ; en 2022, on constate une baisse des sanctions disciplinaires déclarées : 8. En 2023 elles sont au nombre de 7 pour l'échantillon représenté. Elles relèvent principalement du premier groupe.

La part des charges de personnel dans les budgets de fonctionnement est en augmentation : en 2019 : 30,03 %, en 2020 : 42,44 % et en 2021 : 34,56 %, en 2022 : 35,75 %, et en 2023 36,98 %.

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 18,96 % en 2023, 17,58 % en 2022, 18,30 % en 2021 pour les fonctionnaires et 12,18 % en 2023, 8,81 % en 2022 et 8,39 % en 2021 pour les agents contractuels en contrat sur emploi permanent. La part du **régime indemnitaire** est toujours plus importante pour les titulaires et pour les emplois de la catégorie A. On note toutefois un rattrapage du régime indemnitaire des catégories B et C.

En moyenne 85 % des collectivités ont mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires contre 54 % pour les contractuels permanents.

En 2023, 59 % des collectivités maintiennent le régime indemnitaire en cas de congés maladie contre 66 % en 2022 et 70 % en 2021.

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 % : 2022) 32 % en 2023.

On constate toujours une part plus importante de formations réalisées avec le CNFPT : 2019 : 71 %, 2020 : 66 %, 2021 : 60 %, 2022 : 70 % et en 2023 : 67 %.

Action sociale et protection sociale :

Seules 55 % des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire dont 29 % 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 de 2021 à 2022 (de 12,5 % à 13,5 %) puis diminue en 2023 (11,5 %). On recense sur la période 2021-2023, 901 départs pour 1013 arrivées.

Le **taux de visite sur demande au médecin du travail** diminue de 2021 à 2023 probablement en lien avec la pandémie de Covid-19 (le taux pour 100 agents permanents varie de 1,9 en 2021 à 1,1 en 2023).

Le **nombre d'acte de violences** reste globalement stable sur la période 2021-2023 (de 5,1 actes pour 1000 agents permanents en 2021 à 5 actes pour 1000 agents en 2023). En 2022, ce taux était de 4,4 actes pour 1000 agents permanents.

L'**absentéisme pour raisons de santé** diminue légèrement sur la période 2021-2023 (14 jours d'arrêt/agent permanent en 2021 à 12,6 jours d'arrêt/agent permanent en 2023). En 2022, l'absentéisme pour raison de santé représentait 15,9 jours d'arrêt/agent permanent).

FOCUS RASSCT

Le nombre total d'accident diminue sur la période de référence 2021-2023 (66 accidents en 2021 à 49 accidents en 2023).

Accidents de trajet :

La part des accidents de trajet reste stable par rapport aux accidents de service sur la période de référence (les accidents de trajet représentent en moyenne 10 % du nombre total d'accidents déclarés). Presque 9 accidents de trajet sur 10 sont suivis d'un arrêt. Les femmes sont impliquées dans plus de 2/3 des accidents (68,9 %) et les agents impactés sont issus majoritairement de la catégorie C (93,8 %). Ce sont les agents de la filière technique qui sont le plus touchés.

Accidents de service :

Plus de trois accidents de service sur quatre sont suivis d'un arrêt de travail. Ils occasionnent un arrêt moyen de 56 jours (chiffres en augmentation sur la période 2021-2023). Les hommes sont plus concernés (plus de 3 accidents sur 5 concernent un homme).

La catégorie C est la plus représentée dans les accidents de service (89 %) et ce chiffre est en constante augmentation sur cette période (2021 : 81,7 % à 95,5 % en 2023). 3 accidents de service sur 4 concernent la filière technique. Ce chiffre diminue sur l'ensemble de la période (2021 : 80 % / 2022 : 78 % / 2023 : 68 %). Les filières animation et administrative arrivent ensuite avec respectivement 7 % et 6 % du nombre total d'accidents.

Les activités du travail les plus accidentogènes sont :

	Période 2020-2022	Période 2021-2023
Espaces verts	18,7 %	28,7 %
Entretien, nettoyage, rangement	32,7 %	22,8 %
Voirie-chantier (maintenance de la voirie)	10 %	16,4 %

Les sièges des lésions les plus touchés sont :

	Période 2020-2022	Période 2021-2023
Membres supérieurs	37,3 %	44 %
Colonne vertébrale	9,5 %	17,5 %
Membres inférieurs	17,3 %	11,9 %

Les principaux éléments matériels liés aux accidents de travail sont :

	Période 2020-2022	Période 2021-2023
Chutes avec dénivellation	17,2 %	21,5 %
Chutes de plain-pied	18,6 %	16,3 %
Objets ou personnes manipulés	19,3 %	15,6 %

Les principales natures des lésions liées aux accidents de travail sont :

	Période 2020-2022	Période 2021-2023
Atteinte ostéoarticulaire et/ou musculaire	54,6 %	58,4 %
Fracture	20,2 %	12,5 %
Contusion, hématome	4 %	4,3 %

Maladies professionnelles :

Par maladie professionnelle déclarée, un agent est arrêté en moyenne 176 jours (6 mois d'arrêt) sur la période 2021-2023. Ce chiffre diminue puisque qu'il était de 184 jours sur la période 2020-2022. Les femmes sont plus exposées aux maladies professionnelles (72,2 %). Les agents réalisant des déclarations sont essentiellement de catégorie C (presque 9 agents sur 10 proviennent de cette catégorie). Les agents travaillent dans la filière technique (94 %) suivie de la filière animation (6 %).

Les principales activités engendrant une maladie professionnelle sont :

	Période 2020-2022	Période 2021-2023
Entretien, nettoyage et rangement	44,6 %	60,1 %
Affaires culturelles	0 %	16,8 %
Travail administratif	26,5 %	13,8 %

Les principaux types de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues sur la période 2021-2023 sont :

- MP hors tableau liés aux RPS : 83 % des jours d'arrêt ;
- MP57 C (poignet, main et doigt) : 7,1 % des jours d'arrêt ;
- MP 57 A (épaule) : 6,3 % des jours d'arrêts.

Concernant la gestion de l'inaptitude, on recense sur la période 2021-2023, 2 demandes de reclassements (5 demandes avaient été recensées sur la période 2020-2022).

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année	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	2
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	1	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	11	5
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	1	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	1	0
Mises en disponibilité d'office	5	0
Retraite pour invalidité	2	4
Licenciement pour inaptitude physique	8	0

Les trois quarts des demandes de période de préparation au reclassement ont été acceptées par les agents.

En moyenne, 49 % des collectivités de moins de 50 agents disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels. 14 % des collectivités déclarent avoir un plan de prévention des RPS.

Sur l'échantillon de la période 2021-2023, la part des BOETH sur emplois permanents est de 2,4 % (il était de 3,2 % sur la période 2020-2022).

Presque deux tiers des agents bénéficiant d'une RQTH sont des femmes. Ils occupent très majoritairement un poste en qualité de titulaire (87 %) et sont généralement issus de la catégorie C (82 %).