

RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

LE 10 FEVRIER 2026

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 2024

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 2024 a débuté le 04 avril 2025 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 27 juin 2025 et 19 septembre 2025.

La campagne a été clôturée le 31 octobre 2025.

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 2024 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 2024

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

	2022	2023	2024
Nombre de collectivités recensées		603	602
Nombre de collectivités affiliées au CST (y compris les RSU à vide)	547 soit un taux de retour de 82 %	502 soit un taux de retour de 83,25 %	499 soit un taux de retour de 83 %
Nombre de collectivités affiliées au CST ayant au moins un agent ayant répondu	330	347	329
Nombre d'agents	2 716	2 869	2 742
Dont : fonctionnaires	2 123	2 185	2 109
contractuels permanents	391	446	443
contractuels non permanents	202	238	190

ÉVOLUTION DES DONNÉES RSU 2022 A 2024* 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).*

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 reste stable, en moyenne 83 %

Effectif : les proportions (part des fonctionnaires/contractuels permanents et non permanents) restent stables : en moyenne :

	Période 2021-2023	Période 2022-2024
Fonctionnaires	77 %	77 %
Contractuels	22 %	23 %
Contractuels permanents en CDI	37,85 %	34 %

La répartition des effectifs entre catégories et filières

	Période 2021-2023	Période 2022-2024
Catégorie C	78 %	77,66 %
Filière technique	47 %	46,33 %
adjoints techniques	35 %	34 %
Filière administrative	31,60 %	31,86 %

La part de la catégorie C représente l'effectif le plus important.

La filière technique est la plus représentée et dans la filière technique, c'est le cadre d'emplois des adjoints techniques qui est le plus important.

Le taux de féminisation des emplois permanents est de 64 % en 2022, 64 % en 2023, 65 % en 2024. Ce taux évolue faiblement et reste toujours très élevé.

Concernant **le temps de travail** des agents fonctionnaires, ils sont majoritairement employés à temps complet : 66 % en 2022 et 2023, 67 % en 2024.

L'âge moyen des agents travaillant au sein des collectivités de l'échantillon

	Période 2021-2023	Période 2022-2024
Fonctionnaires	47 ans	48,14 ans
Contractuels permanents	43,83 ans	43,89 ans

On note en 2024 que 47 % des agents ont 50 ans et plus (46 % en 2023), 30 % sont des femmes.

Les positions statutaires particulières permettant les échanges entre collectivités (mise à disposition) et entre administrations (détachement) sont en hausse : 2,1 % en 2024, 0,8 % en 2023 et 0,6 % en 2022.

Mouvements de personnel

L'évolution de l'effectif en légère baisse : + 1,4 % contre + 1,6 % en 2023 et 1,7 % en 2022.

	Période 2021-2023	Période 2022-2024
Retraite	18,33 %	17,66 %
Fin de contrat	31,33 %	30,33 %
Démission	12%	11,33 %

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 2024 : 3,98 % contre 2,88 % en 2023 et 2,31 % en 2022.

On note **3 ruptures conventionnelles en 2024**, 3 également en 2023 contre 7 en 2022 ; 100 % à l'initiative des agents.

Concernant **les sanctions disciplinaires**, on constate une baisse des sanctions disciplinaires déclarées : En 2022 : 8. En 2023 : 7 et en 2024, elles sont au nombre de 3 pour l'échantillon représenté dont 2 du 3^{ème} groupe.

La part des charges de personnel dans les budgets de fonctionnement est en diminution pour 2024 : 32,44 %, contre 36,98 % en 2023 et 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.

	Rémunération moyenne 2022	Rémunération moyenne 2023	Rémunération moyenne 2024
contractuels	31 941	31 678	33 747
fonctionnaires	37 023	40 311	40 093

La part du régime indemnitaire dans la rémunération

La part du régime indemnitaire dans la rémunération	2022	2023	2024
fonctionnaires	17,58 %	18,96 %	20,12 %
contractuels permanents	8,39 %	12,18 %	14,67 %

La part du **régime indemnitaire** est toujours plus importante pour les titulaires et pour les emplois de la catégorie A.

En moyenne, 89 % des collectivités ont mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires contre 52 % pour les contractuels permanents.

En 2024, 53 % des collectivités maintiennent le régime indemnitaire en cas de congés maladie contre 59 % en 2023, 66 % en 2022 et 70 % en 2021.

Le pourcentage d'agents permanents ayant suivi au moins un jour de **formation** n'évolue pas : 31 % en 2024, 32 % en 2023, 33 % : 2022. En moyenne, on compte 1,3 jours de formation par agent et un budget médian de 1 428 euros.

On constate toujours une part plus importante de formations réalisées avec le CNFPT : 72 %.

Action sociale et protection sociale

Sur l'échantillon, 52 % des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire dont 22,7 % ont adhéré à la convention du Centre de Gestion.

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

Le **taux de rotation** des agents diminue sur l'ensemble de la période de référence (13,5% en 2022, 11,5% en 2023 et 9,9% en 2024). On recense sur la période 2022-2024, 868 départs pour 913 arrivées.

Le **taux de visite sur demande au médecin du travail** diminue de 2022 (1,8) à 2023 (1,1) puis augmente en 2024 (2,2).

Le **nombre d'acte de violences** reste globalement stable sur la période 2022-2024 (de 4,4 actes pour 1000 agents permanents en 2022, 5 actes pour 1000 agents en 2023, 4,4 actes pour 1000 agents en 2024).

L'**absentéisme pour raisons de santé** diminue de manière constante sur la période 2022-2024 (15,9 jours d'arrêt/agent permanent en 2022 à 12,5 jours d'arrêt/agent permanent en 2024).

FOCUS RASSCT

Le nombre total d'accident augmente sur la période de référence 2022-2024 (51 accidents en 2022 à 56 accidents en 2024).

Accidents de trajet :

La part des accidents de trajet diminue légèrement par rapport aux accidents de service sur la période de référence (les accidents de trajet représentent en moyenne 8,97 % du nombre total d'accidents déclarés contre 10 % sur la période de référence précédente). Cette baisse est notamment due à une part faible des accidents de trajet sur l'année 2024.

Plus de 8 accidents sur 10 sont suivis d'un arrêt. La durée moyenne d'un arrêt est de 33 jours contre 52 sur la période de référence précédente. Les femmes sont impliquées quasiment dans 4 accidents sur 5 (78,6 %) et les agents impactés sont issus majoritairement de la catégorie C (85,7 %). 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 55 jours (chiffres en diminution sur la période 2022-2024). 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 (93,7 %) et ce chiffre est en constante augmentation sur cette période (2022 : 89,1 % à 96,2 % en 2024). 3 accidents de service sur 4 concernent la filière technique. La filière sociale arrive ensuite avec 8 % du nombre total d'accidents suivie des filières animation et administrative avec respectivement 6 % du nombre total d'accidents pour chacun de ces 2 filières.

Les activités du travail les plus accidentogènes sont :

	Période 2020-2022	Période 2021-2023	Période 2022-2024
Espaces verts	18,7 %	28,7 %	43,9 %
Entretien, nettoyage, rangement	32,7 %	22,8 %	15,2 %
Voirie-chantier (maintenance de la voirie)	10 %	16,4 %	14,2 %

Les sièges des lésions les plus touchés sont :

	Période 2020-2022	Période 2021-2023	Période 2022-2024
Membres supérieurs	37,3 %	44 %	46,2 %
Colonne vertébrale	9,5 %	17,5 %	17,7 %
Membres inférieurs	17,3 %	11,9 %	16,9 %

Les principaux éléments matériels liés aux accidents de travail sont :

	Période 2020-2022	Période 2021-2023	Période 2022-2024
Chutes de plain-pied	18,6 %	16,3 %	24,2 %
Objets ou personnes manipulés	19,3 %	15,6 %	21,7 %
Machines	3,8 %	5,6 %	19,7 %

NB : les chutes avec dénivellation sont en net recul (période 2020-2022 : 17,2 %, période 2021-2023 : 21,5%, période 2022-2024 : 10,1%).

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

	Période 2020-2022	Période 2021-2023	Période 2022-2024
Atteinte ostéoarticulaire et/ou musculaire	54,6 %	58,4 %	59,9 %
Fracture	20,2 %	12,5 %	9,4 %
Contusion, hématome	4 %	4,3 %	4,6 %

Maladies professionnelles :

Par maladie professionnelle déclarée, un agent est arrêté en moyenne 184 jours (6 mois d'arrêt) sur la période 2022-2024. Ce chiffre augmente puisque qu'il était de 176 jours sur la période 2021-2023 toutefois il reste identique à la période de référence 2020-2022. Les femmes sont plus exposées aux maladies professionnelles (72,2 %). Les agents réalisant des déclarations sont essentiellement de catégorie C (presque 8 agents sur 10 proviennent de cette catégorie). Les agents travaillent dans la filière technique (83 %) suivie de la filière culturelle (11 %).

Les principales activités engendrant une maladie professionnelle sont :

	Période 2020-2022	Période 2021-2023	Période 2022-2024
Entretien, nettoyage et rangement	44,6 %	60,1 %	66,2 %
Affaires culturelles	0 %	16,8 %	21,8 %
Travail administratif	26,5 %	13,8 %	2,7 %

Les principaux types de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues sur la période 2022-2024 sont :

- MP liés aux RPS : 86,8 % des jours d'arrêt ;
- MP57 C (poignet, main et doigt) : 6,6 % des jours d'arrêt ;
- MP 57 A (épaule) : 2,8 % des jours d'arrêts.

Concernant la gestion de l'inaptitude, on recense sur la période 2022-2024, 6 demandes de reclassements (2 demandes avaient été recensées sur la période 2021-2023).

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	4
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	2	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	13	7
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	3	2
Mises en disponibilité d'office	5	0
Retraite pour invalidité	2	6
Licenciement pour inaptitude physique	9	0

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

En moyenne, 56 % des collectivités de moins de 50 agents disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels ou celui-ci est en cours d'élaboration. 14 % des collectivités déclarent avoir un plan de prévention des RPS ou en cours d'élaboration.

Sur l'échantillon de la période 2022-2024, la part des BOETH sur emplois permanents est de 2,6 % (il était de 3,2 % sur la période 2020-2022 et de 2,4 % sur la période 2021-2023).

Presque deux tiers des agents bénéficiant d'une RQTH sont des femmes. Ils occupent très majoritairement un poste en qualité de titulaire (85 %) et sont généralement issus de la catégorie C (79 %).