



**CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**
DE L'AUDE

PÔLE EMPLOI - CONCOURS

**COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
25 MAI 2023**

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

PÔLE EMPLOI - CONCOURS **SAISINE DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL** **DU 25 MAI 2023**

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU), se substituant au Bilan Social, doit être élaboré désormais chaque année au titre de l'année précédente et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation d'une collectivité ou d'un établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Le Rapport Social Unique constitue donc un outil d'information et d'aide à la décision pour chaque collectivité ou établissement public en étant un support de réflexion pour établir les Lignes Directrices de Gestion.

Toujours soucieux de simplifier sa réalisation et sa transmission à la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude a mis à disposition des collectivités et établissements publics du département l'application web de saisie des « Données sociales ».

L'application dispose d'un mode de saisie au choix :

- « Agent par agent » permettant le pré-remplissage à partir d'une extraction des données issues des déclarations N4DS 2021 ou des 12 DSN mensuelles 2021 tout en garantissant l'anonymat et la protection des données.
- « Consolidé » avec la possibilité de réaliser un import d'un fichier d'échange issu des logiciels SIRH.

Des compléments d'informations (infobulle), des guides et une foire aux questions ont été élaborés afin d'aider les gestionnaires en charge des enquêtes et de nouveaux contrôles de cohérence ont permis de renforcer la qualité et la fiabilité des données saisies.

Afin de valoriser pleinement les données sociales issues de cette saisie, la validation du RSU permet d'accéder ensuite à un rapport synthétique automatisé reprenant l'essentiel des informations et indicateurs.

ÉTAT DE LA CAMPAGNE ZOOM SUR LES TAUX DE RETOURS EN CLÔTURE DE CAMPAGNE

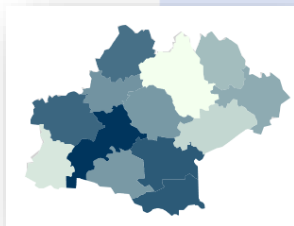
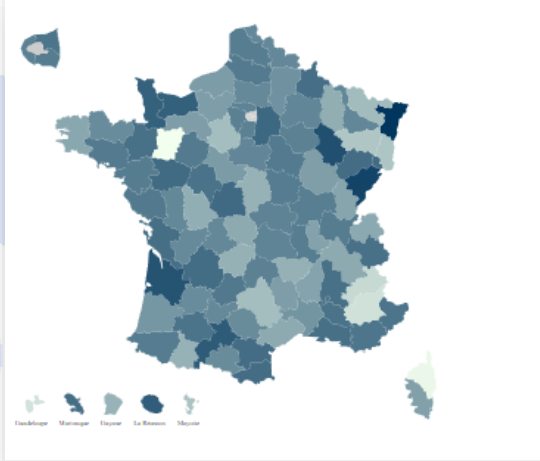
Toutes les collectivités et établissements publics inscrits dans la base de données de l'INSEE ont reçu des identifiants d'accès à l'application « données sociales ».

Au niveau national :

45 344 Rapports sociaux uniques ont été validés soit un taux de retour de **68% des collectivités et établissements publics du territoire national**.

Au total, **87% des effectifs** du territoire national inscrits dans les données SIASP (Systèmes d'Information sur les Données des Agents Publics données de l'INSEE) ont été déclarés dans le cadre de la saisie (seuls les emplois principaux sont comptabilisés dans la base SIASP de l'INSEE).

Taux de retours "Effectifs"



Au niveau régional :

A titre de comparaison, la Région Occitanie affiche un taux de retour de **72% des collectivités et établissements publics du territoire régional** avec une représentativité de **87% de ses effectifs**.

Au niveau départemental :

Depuis le 19 juillet 2022 et au terme de la campagne de collecte, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude a centralisé **550 Rapports Sociaux Uniques** (soit **84% du nombre total de collectivités et établissements publics du département**).

Au total, **98% des effectifs** du département inscrits dans les données SIASP ont été représentés dans le cadre de la saisie.



Depuis la dernière présentation au comité technique du 29/11/2022 :

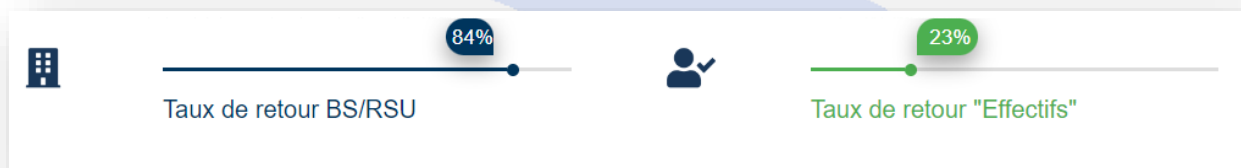
44 nouveaux Rapports Sociaux Uniques ont été collectées
Soit **41% des effectifs** du département.



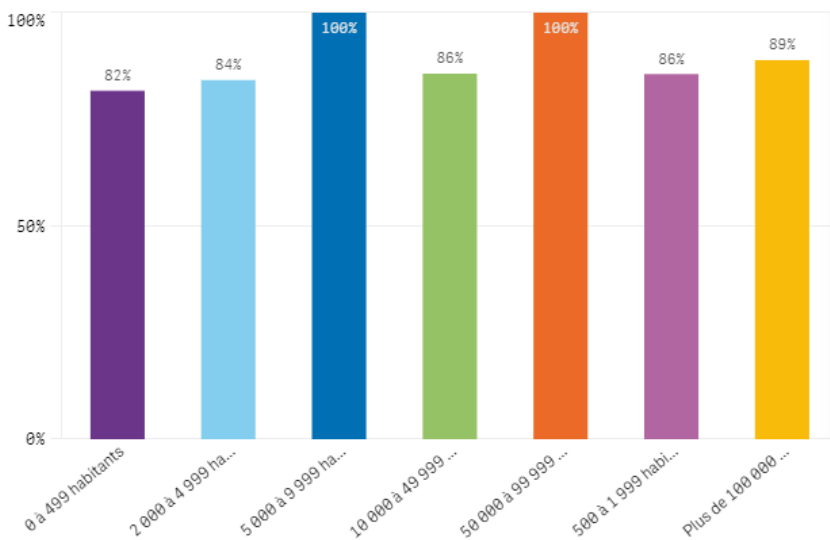
ÉTAT DES RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES TRANSMIS AU CDG11 RELEVANT DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

512 Rapports Sociaux Uniques ont été validés (soit 84% du nombre total de collectivités et établissements publics du département relevant du Comité Social Territorial).

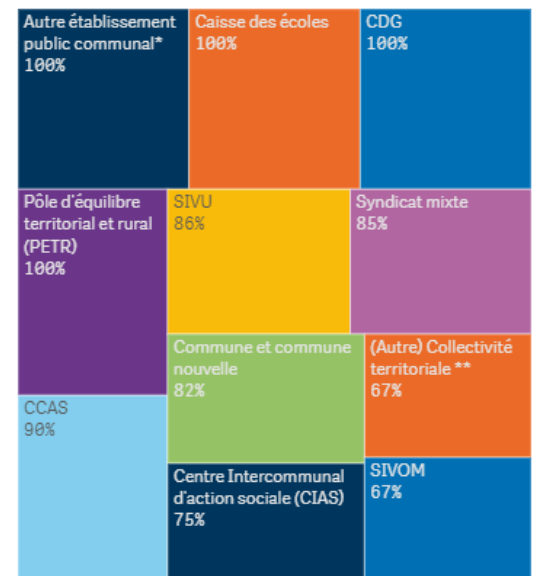
Au total, 23% des effectifs relevant du comité social territorial sont représentés.



Taux de retour par strate



Taux de retours BS/RSU par type de collectivité



Nombre total de collectivités

608



Nombre de BS/RSU Validés

512 84,2%

Taux de retour BS/RSU



Part des BS validés avec au m...

78%



Délai de transmission moyen

16 jours

**PÔLE EMPLOI - CONCOURS
SAISINE DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
DU 25 MAI 2023**

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

**ÉTAT DES RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES TRANSMIS AU CDG11
RELEVANT DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL**

EN DATE DU 25 MAI 2023

**PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE
CONSOLIDÉ**



FICHE REPÈRES DU RSU 2021

Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Aude

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

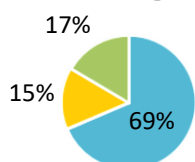
TAUX DE RETOUR

84%

> 512 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 608 relevant du Comité Social Territorial (399 ont au moins un agent)
> 3 100 agents recensés dans ces collectivités dont 2 126 fonctionnaires, 461 contractuels permanents et 513 contractuels non permanents

Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de Coll concernées
1	55	6	383
1	42	2	247
1	85	4	190

25,81 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

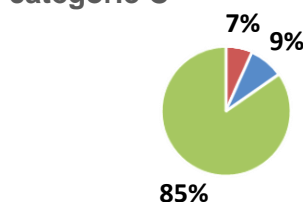
- ⇒ 24,4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 41,1 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

52% d'agents relevant de la filière technique

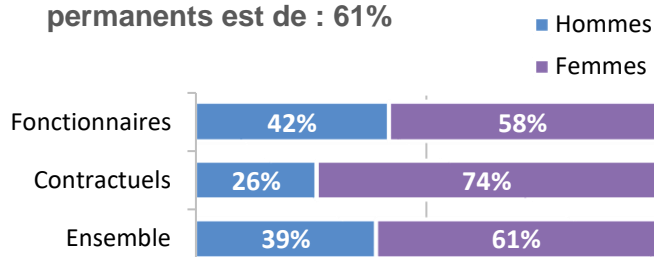
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	31,2%	20,0%	29,2%	2,0
Technique	52,0%	54,7%	52,5%	4,0
Culturelle	2,6%	3,0%	2,7%	2,3
Sportive	0,0%	0,0%	0,0%	0,3
Sociale	6,3%	11,1%	7,2%	2,0
México-sociale	2,0%	4,6%	2,5%	7,1
Police municipale	2,0%	0,0%	1,6%	1,2
Animation	3,8%	6,7%	4,3%	2,0
Total	100%	100%	100%	8

85% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,4
Catégorie B	0,6
Catégorie C	5,5

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%

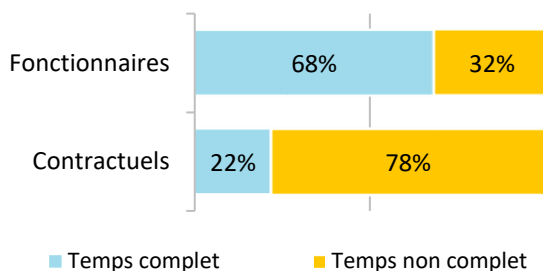


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques rassemble 39% des agents

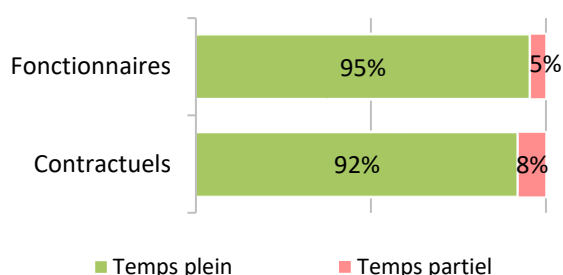
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	39%
Adjointes administratifs	20%
Agents de maîtrise	8%
Rédacteurs	5%
ASEM	4%

Temps de travail des agents permanents

68% des fonctionnaires à temps complet contre 22% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre 8% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sportive	100%	Sociale	96%
Animation	54%	Animation	90%
Administrative	38%	Administrative	83%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,2% des hommes à temps partiel
8,6% des femmes à temps partiel

Remarque : Les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non-complet

Pyramide des âges

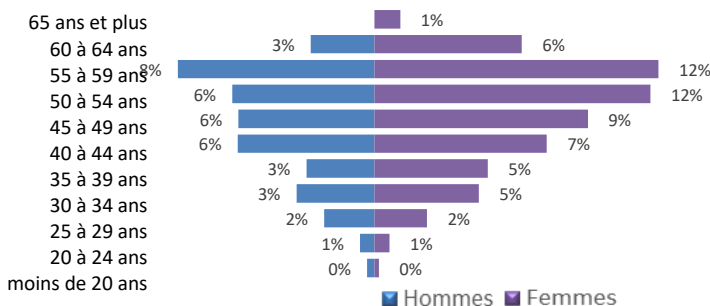
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,64
Contractuels permanents	46,11
Ensemble des permanents	48,19

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,08



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 5 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 2 contractuels non permanents

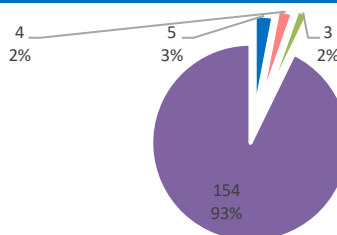
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,4 ETPR
Catégorie B	1,4 ETPR
Catégorie C	4,7 ETPR

Positions particulières

6,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 11,6%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
5,2%	41,1%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
6,4 agents	6,5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	0,9%
Contractuels	↘	-5,1%
Ensemble	↘	-0,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	44%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	17%
Départ à la retraite	14%
Démission	8%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	40%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	21%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

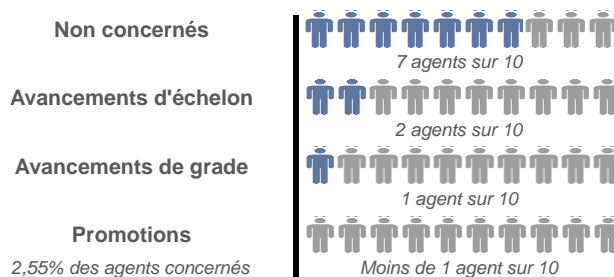
En moyenne, 1,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 Ruptures conventionnelles actées en 2021

1% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 4% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	7
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Autres	30%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	10%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 46,17 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

507 405 €

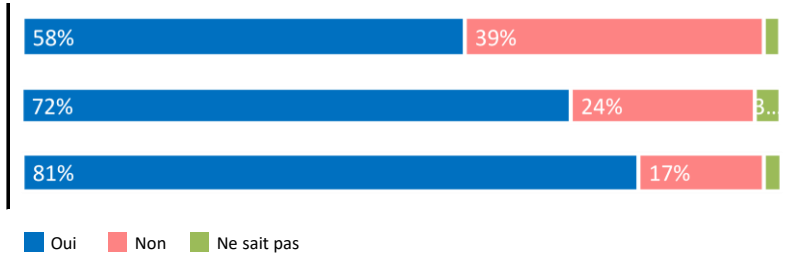
Charges de personnel

234 270 €

Soit 46,17 % des dépenses de fonctionnement

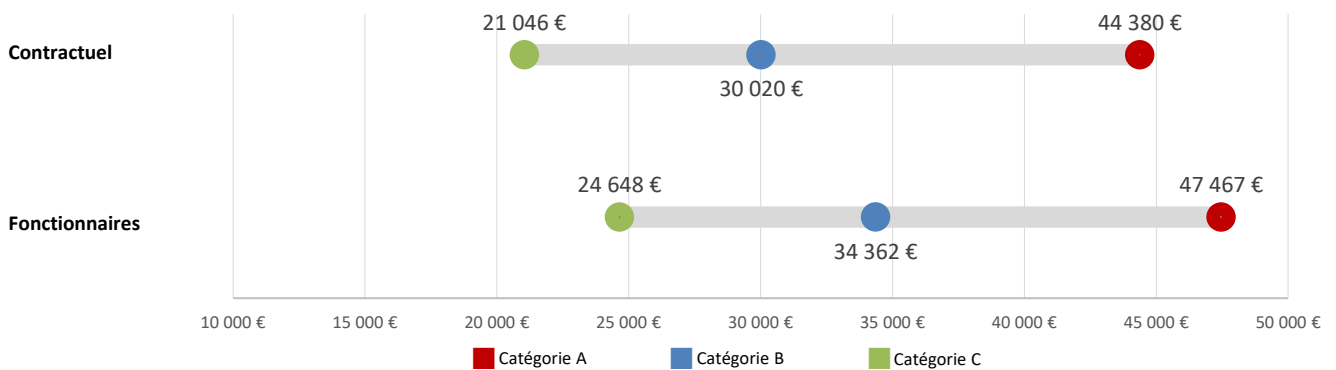
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



54% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,51 %

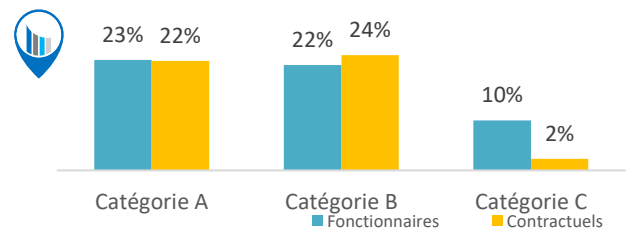
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 12,92%

Contractuels sur emplois permanents 9,00%

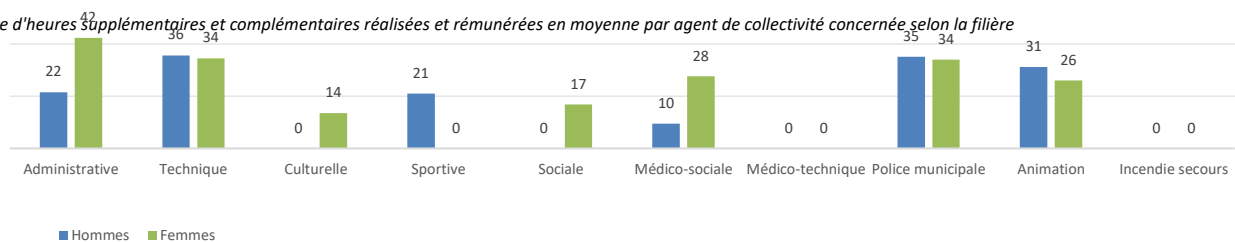
Ensemble 12,51%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



En moyenne, 303 heures supplémentaires/complémentaires pour les 49% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



50% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 11,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,2 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,25%	1,70%	2,97%	0,70%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,48%	1,70%	4,81%	0,70%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,85%	1,71%	5,11%	0,77%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 16,77 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

14% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 72 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 97%
Trajet 3%

Genre



Femmes 33%
Hommes 67%

Catégorie



Catégorie A 1%
Catégorie B 3%
Catégorie C 96%

76% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

11% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,4%

Genre



Femmes 57%
Hommes 43%

Statut



Fonctionnaires 80%
Contractuels perm. 20%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 11%
Catégorie C 89%

0,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées...	15 231 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	10 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 171 €

Coût par jour de formation : 145 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



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

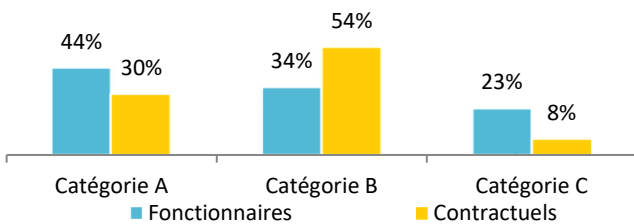
2,2% des femmes
1,4% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 23% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

22% des femmes et 25% des hommes

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

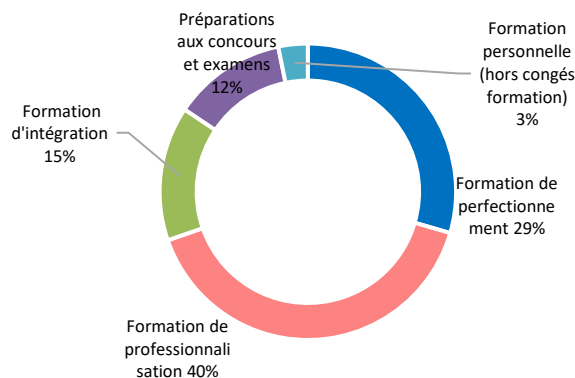


Le budget médian consacré à la formation est de 1 458 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	59%
Autres organismes	28%
Coût de la formation des apprentis	8%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	71%
Autres organismes	22%
CNFPT au delà	5%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

15% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 20,7% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	228 €	38 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

2% des collectivités concernées par des grèves



2 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Nombre de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
6	4	5

0,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

La négociation principale

Temps de travail, qualité de vie au travail

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : mars 2023

Version 1