



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

PÔLE EMPLOI - CONCOURS

**COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
12 DÉCEMBRE 2023**

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

PÔLE EMPLOI - CONCOURS **SAISINE DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL** **DU 12 DÉCEMBRE 2023**

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

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 ou des 12 DSN mensuelles 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 :

34 374 Rapports sociaux uniques ont été validés soit un taux de retour de **52% des collectivités et établissements publics du territoire national**.

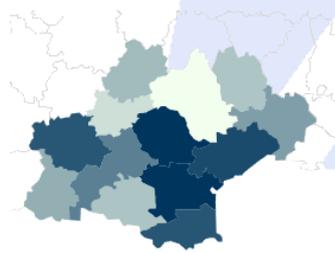
Au total, **50% des effectifs** du territoire national inscrits dans les données SIASP (Systèmes d'Information sur les Données des Agents Publics données de l'INSEE) ont été déclarés dans le cadre de la saisie (seuls les emplois principaux sont comptabilisés dans la base SIASP de l'INSEE).

Taux de retours "Effectifs"



Au niveau régional :

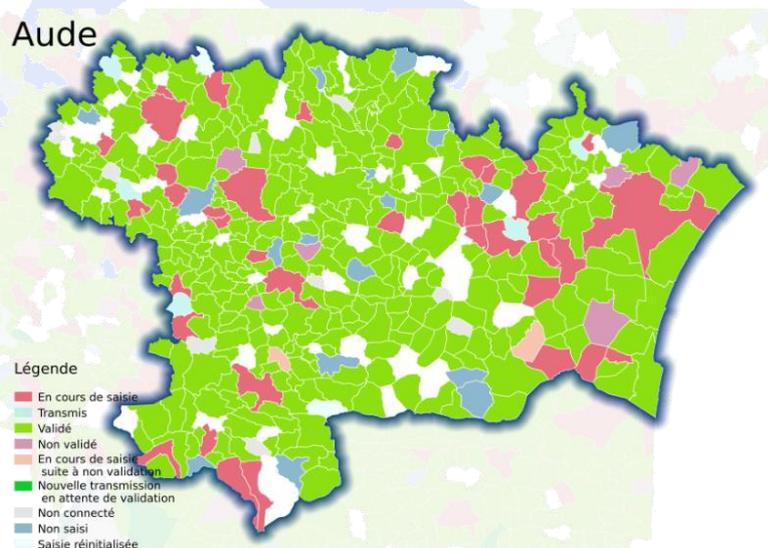
A titre de comparaison, la Région Occitanie affiche un taux de retour de **61% des collectivités et établissements publics du territoire régional** avec une représentativité de **63% de ses effectifs**.



Au niveau départemental :

Depuis le 3 mai 2023 et au terme de la campagne de collecte, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude a centralisé **479 Rapports Sociaux Uniques** (soit **74% du nombre total de collectivités et établissements publics du département**).

Au total, **83% des effectifs** du département inscrits dans les données SIASP ont été représentés dans le cadre de la saisie.



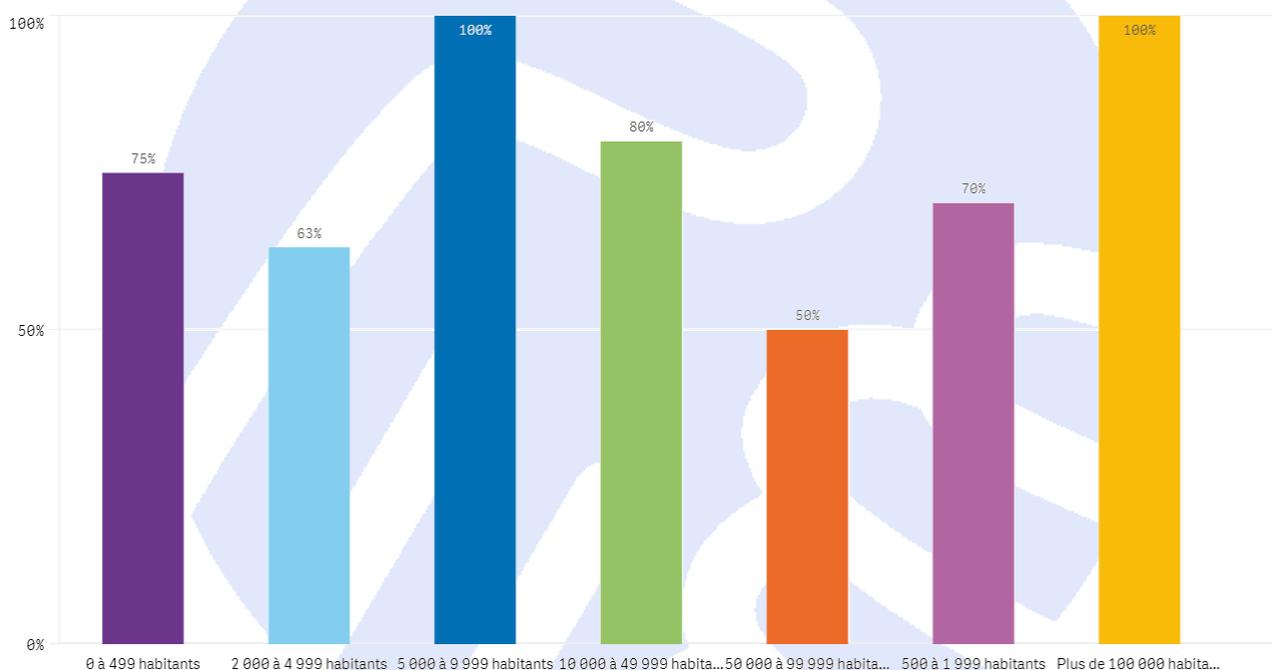
ÉTAT DES RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES TRANSMIS AU CDG11 RELEVANT DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

452 Rapports Sociaux Uniques ont été validés (soit 75% du nombre total de collectivités et établissements publics du département relevant du Comité Social Territorial).

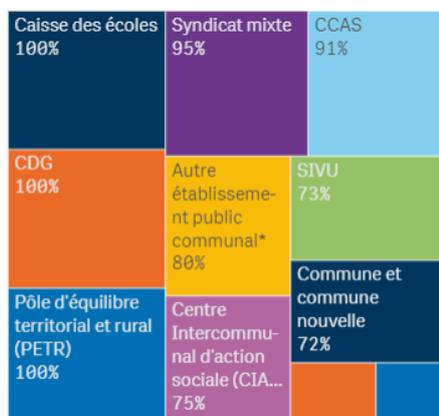
Au total, **19% des effectifs** relevant du comité social territorial sont représentés.



Taux de retour par strate



TAUX DE RETOURS PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS :



PÔLE EMPLOI - CONCOURS
SAISINE DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
DU 12 DÉCEMBRE 2023

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

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

EN DATE DU 12 DÉCEMBRE 2023

PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE
CONSOLIDÉ



FICHE REPÈRES DU RSU 2022

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

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. 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.

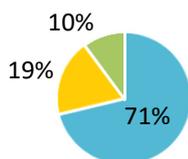
TAUX DE RETOUR

75%

> 452 collectivités et établissements publics qui relèvent du Comité Social Territorial ont transmis leur RSU au Centre de gestion
> 2 486 agents recensés dans ces collectivités dont 1 770 fonctionnaires, 464 contractuels permanents et 252 contractuels non permanents

Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



| | Minimum | Maximum | Effectif moyen | Nb de coll concernées |
|-----------------------------|---------|---------|----------------|-----------------------|
| Fonctionnaires | 1 | 53 | 5 | 329 |
| Contractuels permanents | 1 | 34 | 2 | 222 |
| Contractuels non permanents | 1 | 24 | 3 | 155 |

25,65 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

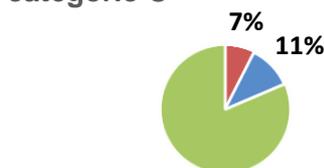
- ⇒ 2,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5,6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

53% d'agents relevant de la filière technique

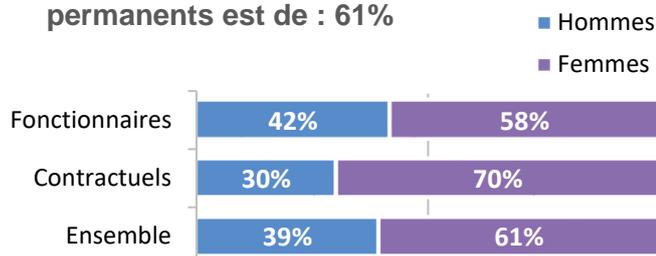
| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous | Nb moyen par coll concernée |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------|
| Administrative | 32,3% | 22,6% | 30,3% | 2,1 |
| Technique | 52,2% | 56,5% | 53,1% | 4,0 |
| Culturelle | 1,9% | 2,6% | 2,0% | 1,7 |
| Sportive | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0 |
| Sociale | 6,6% | 8,6% | 7,0% | 2,0 |
| México-sociale | 2,1% | 3,0% | 2,3% | 8,5 |
| Police municipale | 1,7% | 0,0% | 1,3% | 1,2 |
| Animation | 3,3% | 6,7% | 4,0% | 2,0 |
| Total | 100% | 100% | 100% | 8 |

81% d'agents relevant de la catégorie C



| | Effectif moyen |
|-------------|----------------|
| Catégorie A | 0,5 |
| Catégorie B | 0,7 |
| Catégorie C | 5,3 |

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

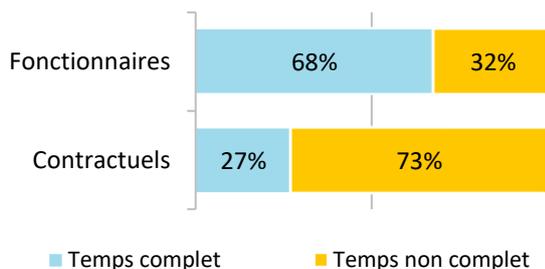


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 38% des agents

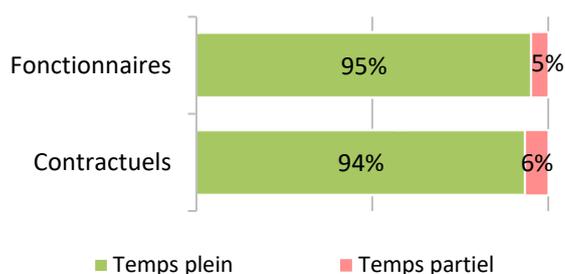
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|----------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 38% |
| Adjoints administratifs | 20% |
| Agents de maîtrise | 9% |
| Rédacteurs | 6% |
| ASEM | 4% |

Temps de travail des agents permanents

68% des fonctionnaires à temps complet contre 27% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaire | Filière | Contractuel |
|----------------|---------------|----------------|-------------|
| Animation | 53% | Sociale | 98% |
| Sociale | 45% | Animation | 87% |
| Administrative | 38% | Administrative | 85% |

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,3% des hommes à temps partiel
9,0% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

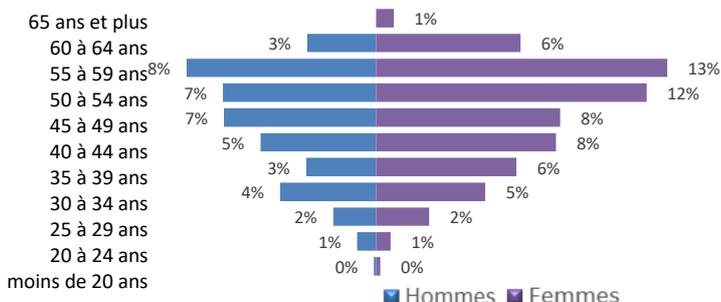
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|-------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 48,88 |
| Contractuels permanents | 44,40 |
| Ensemble des permanents | 47,95 |
| Âge moyen* des agents non permanent | |
| Contractuels non permanents | 42,44 |



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, 7,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 4,5 fonctionnaires
> 1,2 contractuel permanent
> 1,5 contractuel non permanent

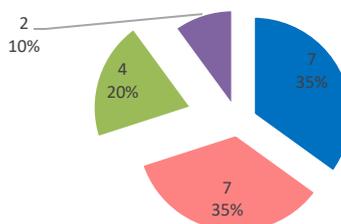
ETPR permanents moyens par catégorie

| | |
|-------------|----------|
| Catégorie A | 1,8 ETPR |
| Catégorie B | 1,6 ETPR |
| Catégorie C | 4,3 ETPR |

Positions particulières

1% 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 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 15,8%

| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
|----------------|-------------------------|
| 6,3% | 52,8% |

Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2021 | Effectif physique au 31/12/2022 |
|---|---------------------------------|
| 6,3 agents | 6,5 agents |

¹ cf. page 7

| Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022 | | |
|---|---|-------------|
| Fonctionnaires | ↗ | 1,1% |
| Contractuels | ↗ | 5,7% |
| Ensemble | ↗ | 2,1% |

- Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|--|-----|
| Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année) | 51% |
| Départ à la retraite | 15% |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année | 13% |
| Démission | 8% |
| Mutation (changement de collectivité) | 6% |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|---|-----|
| Remplaçants | 47% |
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations | 16% |
| Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité | 13% |
| Voie de mutation | 7% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent | 6% |

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

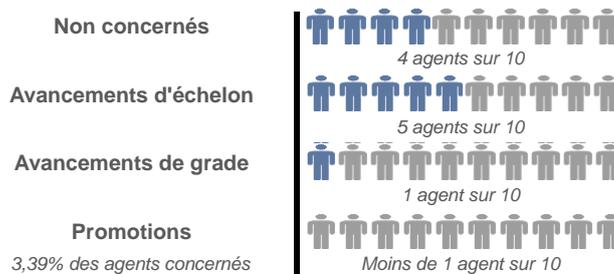
En moyenne, 1,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 Ruptures conventionnelles actées en 2022

0,9% 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

- 2% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 ^{er} groupe | 5 | - |
| Sanctions 2 ^{ème} groupe | 2 | - |
| Sanctions 3 ^{ème} groupe | - | 1 |
| Sanctions 4 ^{ème} groupe | 0 | 0 |

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

| | |
|---|-----|
| Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) | 50% |
| Ivresse | 25% |
| Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision) | 13% |

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 47,38 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

498 028 €

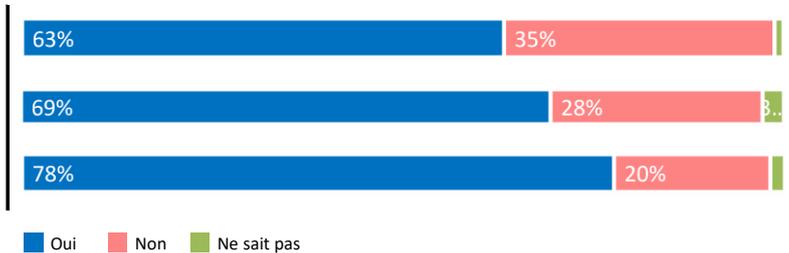
Charges de personnel

235 983 €

Soit 47,38 % des dépenses de fonctionnement

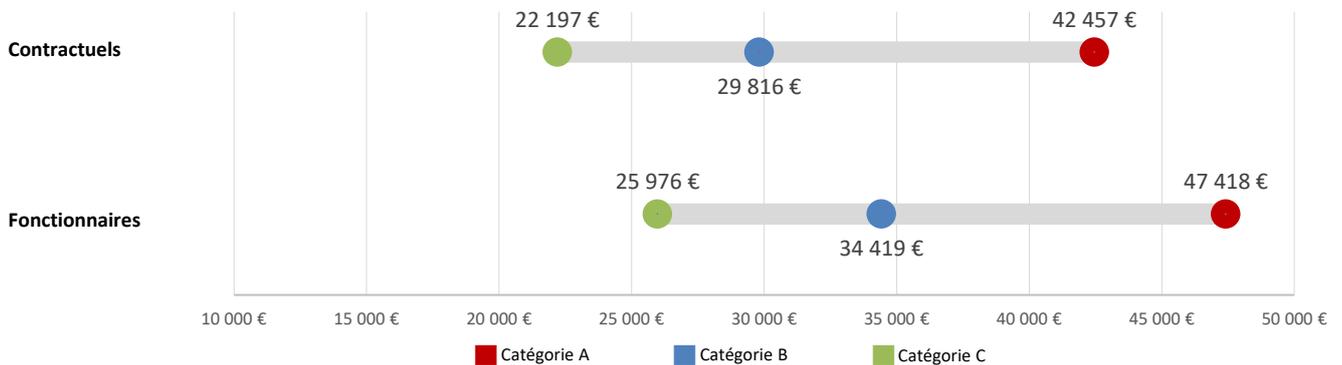
Mise en place du RIFSEEP

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



59% 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 10,64 %

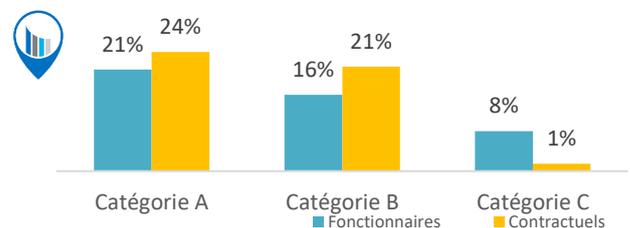
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 10,90%

Contractuels sur emplois permanents 8,99%

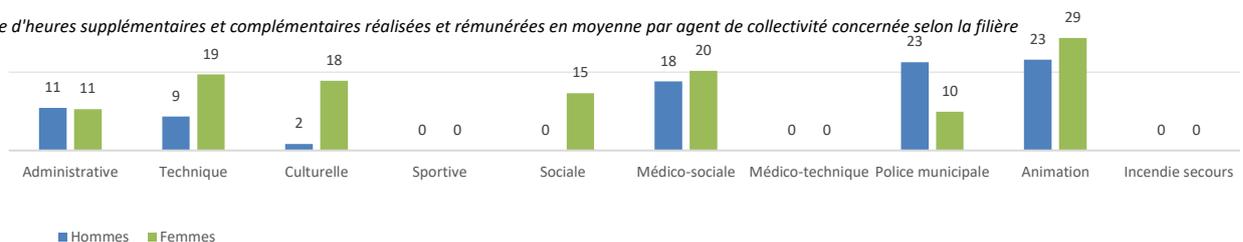
Ensemble 10,64%

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



En moyenne, 120 heures supplémentaires/complémentaires pour les 52% de collectivités concernées

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



43% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 12,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 5,8 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) | 3,32% | 1,59% | 2,96% | 1,43% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 5,87% | 1,62% | 4,99% | 1,43% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 6,03% | 1,85% | 5,16% | 1,44% |

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

> 19,19 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

13% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 85 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



82% des accidents concernent la filière technique

Handicap

11% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,1%

Genre



Statut



Catégorie



0,2 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 | 3 513 € |
| Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés | 280 € |

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 221 €

Coût par jour de formation : 156 €

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

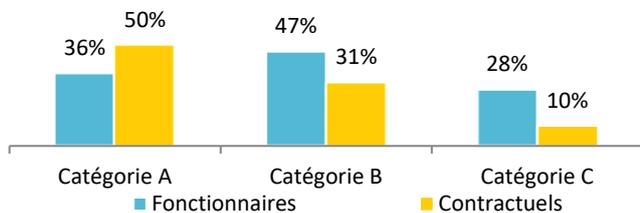
1,3% des femmes
1,5% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 28% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

27% des femmes et 28% des hommes

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

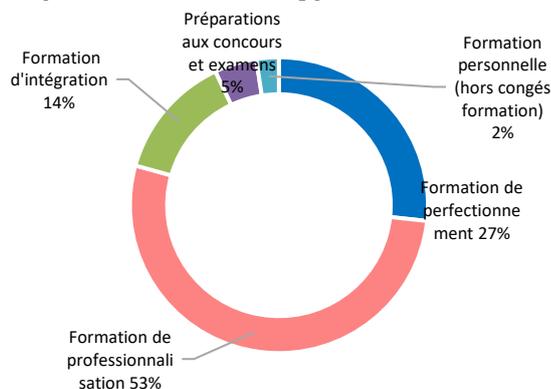


Le budget médian consacré à la formation est de 1 381 €

Répartition des dépenses de formation

| | |
|---|-----|
| CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | 72% |
| Autres organismes | 19% |
| Frais de déplacement | 3% |
| Coût de la formation des apprentis | 3% |
| CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire | 3% |

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

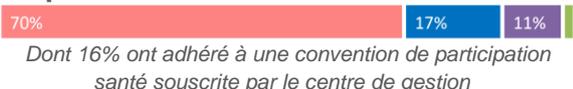


Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|--|-----|
| CNFPT cotisation obligatoire | 59% |
| Autres organismes | 34% |
| Collectivité | 4% |
| CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire | 2% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

17% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

| Montant moyen annuel par bénéficiaire | Santé | Prévoyance |
|---------------------------------------|-------|------------|
| | 410 € | 255 € |

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

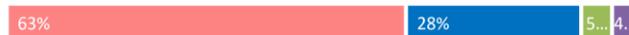
Prestations servies directement par la collectivité



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

10% des collectivités concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre de réunions des instances

| Comité technique | CAP | CCP |
|------------------|-----|-----|
| 6 | 4 | 4 |

0,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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

- + 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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. 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.



DONNÉES SOCIALES 2022
DES CENTRES DE GESTION

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 : novembre 2023

Version 1