



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

DIRECTION EMPLOI-HANDICAP

**COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
03 DÉCEMBRE 2024**

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

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 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.

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.



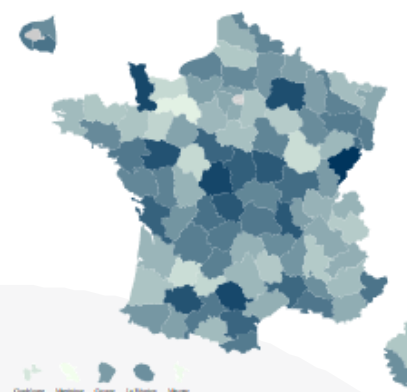
ÉTAT DE LA CAMPAGNE AU 31/10/2024

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 :

33 445 Rapports sociaux uniques ont été validés soit un taux de retour de **52% % des collectivités et établissements publics du territoire national**.

Au total, **55 % 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).



Au niveau régional :

A titre de comparaison, la Région Occitanie affiche un taux de retour de **60 % des collectivités et établissements publics du territoire régional** avec une représentativité de **62 % de ses effectifs**.

Au niveau départemental :

Au terme de la campagne de collecte, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude a centralisé **431 Rapports Sociaux Uniques** (soit **67 % du nombre total de collectivités et établissements publics du département**).

Au total, **80 % des effectifs** du département inscrits dans les données SIASP ont été représentés dans le cadre de la saisie.





EFFECTIFS RELEVANT DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

406 Rapports Sociaux Uniques relevant du CST ont été validés.

Type de collectivité	Nb de collectivités	Nombre de BS/RSU Validés	Taux de retour BS/RSU	Nombre d'agents permanents collectés
Totaux	594	406	68%	2 114
Commune et commune nouvelle	418	279	67%	1 640
CCAS	69	53	77%	4
SIVU	59	37	63%	95
Syndicat mixte	19	17	89%	198
Caisse des écoles	11	10	91%	5
Autre établissement public communal*	5	3	60%	0
SIVOM	5	2	40%	7
CIAS	4	3	75%	96
(Autre) Collectivité territoriale **	2	0	0%	0
CDG	1	1	100%	66
Pôle d'équilibre territorial et rural (PETR)	1	1	100%	3



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Les données consolidées du RSU fournissent une vue d'ensemble des indicateurs sociaux clés. Il est essentiel de rappeler que, dans le cadre de ce rapport, nous nous engageons à respecter strictement le principe du secret statistique. Cela signifie que les données présentées sont traitées de manière à garantir l'anonymat et la confidentialité des informations des agents. Aucun détail permettant d'identifier un individu ou de révéler des données sensibles ne sera divulgué.

**COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS
RELEVANT DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL**

**PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE
CONSOLIDÉ**



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

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

Le RSU présente les données issues de la base de données sociales ainsi que les analyses permettant d'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité Social Territorial (CST). Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle a été réalisée via l'application : www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR

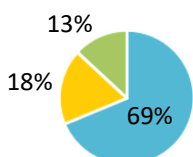
67%

> 321 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU

> 2 432 agents recensés dans ces collectivités dont 1 671 fonctionnaires, 443 contractuels permanents et 318 contractuels non permanents

Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	55	5	306
Contractuels permanents	1	30	3	194
Contractuels non permanents	1	24	3	145

23,48 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 2,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

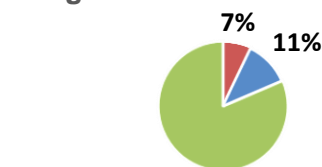
⇒ 8 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

54% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	33,3%	22,3%	31,0%	2,1
Technique	53,0%	55,8%	53,5%	4,2
Culturelle	1,7%	4,1%	2,2%	1,7
Sportive	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Sociale	5,7%	7,9%	6,2%	1,9
México-sociale	1,2%	4,1%	1,8%	6,3
Police municipale	2,0%	0,2%	1,7%	1,5
Animation	3,1%	5,6%	3,6%	1,9
Total	100%	100%	100%	8

81% d'agents relevant de la catégorie C

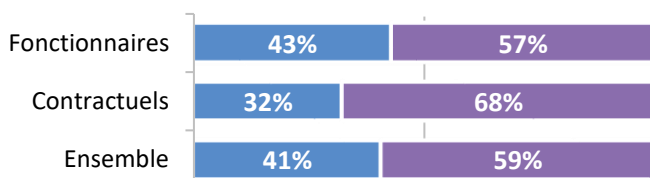


81%

Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,5
Catégorie B	0,8
Catégorie C	5,4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 59%

- Hommes
- Femmes

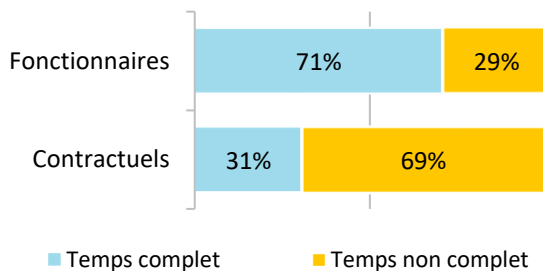


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 37% des agents

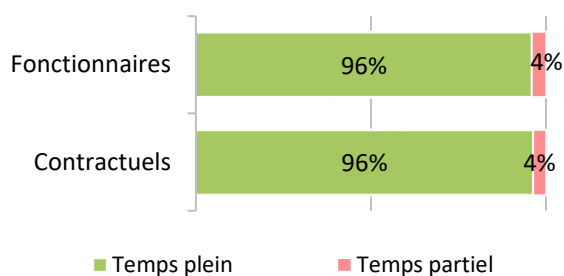
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	21%
Agents de maîtrise	9%
Rédacteurs	6%
ASEM	4%

Temps de travail des agents permanents

71% des fonctionnaires à temps complet contre 31% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	47%	Police municipale	100%
Sociale	35%	Animation	96%
Administrative	35%	Sociale	83%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,8% des hommes à temps partiel
6,5% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

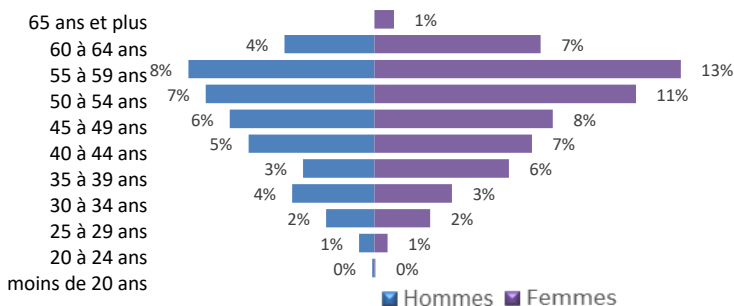
En moyenne, les agents ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,31
Contractuels permanents	46,25
Ensemble des permanents	48,67

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,32



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, 7,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 4,8 fonctionnaires
> 1,5 contractuel permanent
> 1,2 contractuel non permanent

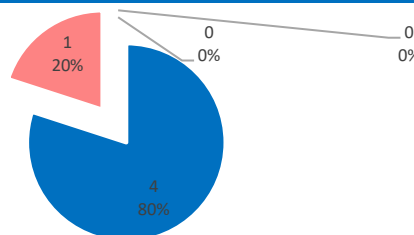
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,0 ETPR
Catégorie B	1,7 ETPR
Catégorie C	4,7 ETPR

Positions particulières

0,3% 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 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 10,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,7%	32,2%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
6,7 agents	6,6 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-1,4%
Contractuels	↘	-2,4%
Ensemble	↘	-1,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	50%
Départ à la retraite	21%
Mutation (changement de collectivité)	8%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	7%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	48%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	14%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

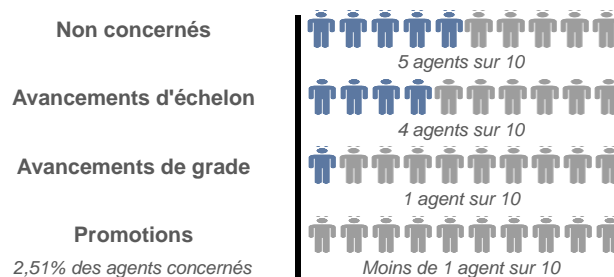
En moyenne, 1,8% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2023

0,9% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 2% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

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 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	71%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	14%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	14%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 43,91 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

592 054 €

Charges de personnel

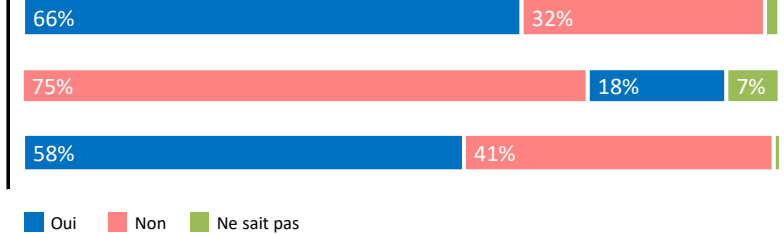
259 959 €



Soit 43,91 % des dépenses de fonctionnement

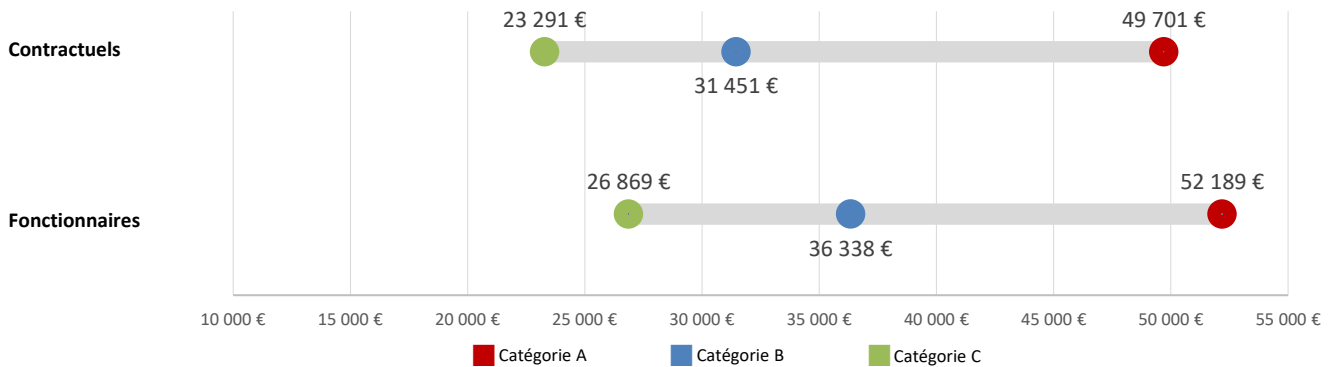
Mise en place du RIFSEEP

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



56% 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 16,26 %

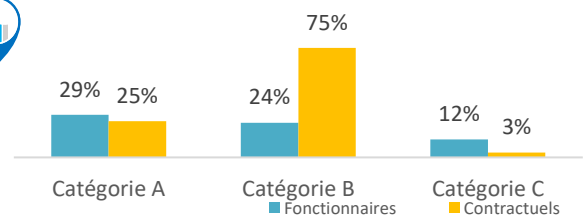
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 15,86%

Contractuels sur emplois permanents 18,46%

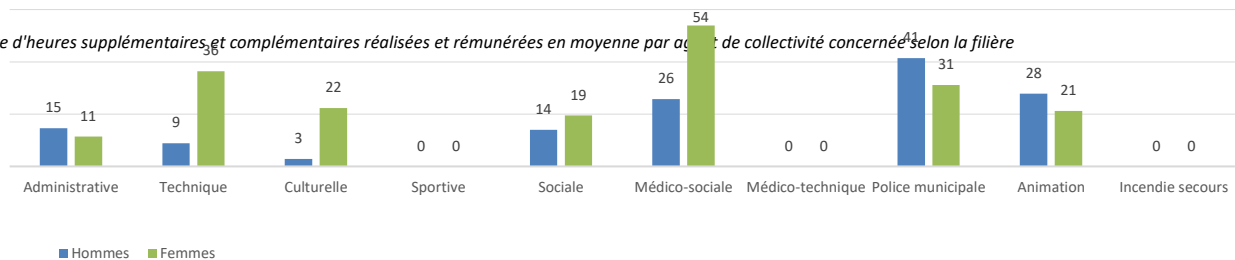
Ensemble 16,26%

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



En moyenne, 214 heures supplémentaires/complémentaires pour les 36% 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, 12,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,3 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)	3,49%	1,73%	3,12%	0,73%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,06%	1,73%	5,15%	1,05%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,34%	1,95%	5,42%	1,41%

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

> 23,03 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

13% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 26 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



91% des accidents concernent la filière technique

Handicap

8% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,7%

Genre



Statut



Catégorie



0,3 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	5 989 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1 446 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 1 512 €

Nombre moyen de formations : 6

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

1,1% des femmes

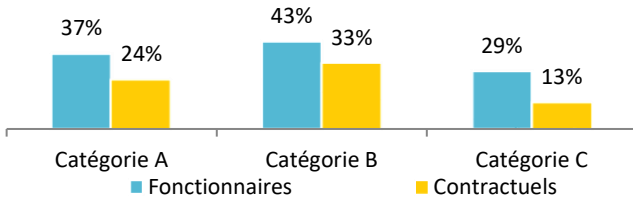
2% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 28% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

27% des femmes et 29% des hommes

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

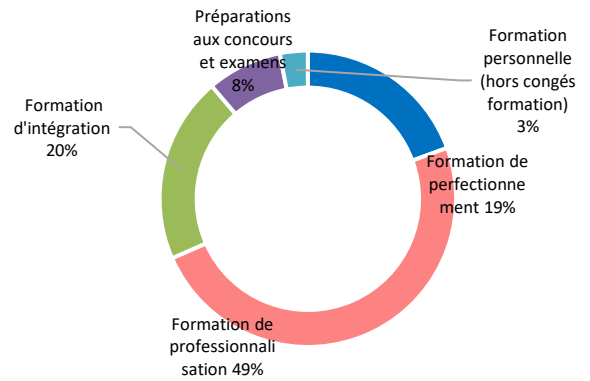


Le budget médian consacré à la formation est de 1 450 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	69%
Autres organismes	20%
Coût de la formation des apprentis	6%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

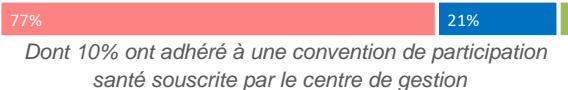


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	74%
Autres organismes	19%
Collectivité	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

21% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

Santé	365 €
Prévoyance	221 €

En cours 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

15% des collectivités concernées par des grèves



6 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre de réunions des instances

CST	CAP	CCP
6	3	5

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. 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 : décembre 2024

Version 1