



DÉLIBÉRATION N°2023-DEL-005

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 27 JANVIER 2023

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi vingt-sept janvier deux-mille-vingt-trois à 14h30, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation et sous la présidence de Jean-Claude WEISS, Président.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Émilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD, Christine LEDUN et Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Patrick CALLAIS, Jean-François MAYER, Martial OBIN, François ROGER, François TIERCE, Jean-Claude WEISS.

REPRÉSENTÉS :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Martial OBIN)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Monsieur Pierre PELTIER (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Madame Blandine LEFEBVRE)

ABSENTS EXCUSÉS :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Laurent JACQUES

OBJET : MISSION OBLIGATOIRE – ANIMATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL – RAPPORT SOCIAL UNIQUE INTERNE – ANNEE 2021 – PRESENTATION

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu l'avis du Comité Social Territorial de Service en date du 20 janvier 2023,



Le Président cède la parole à Madame Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} vice-présidente, qui rappelle que, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a institué pour les collectivités l'obligation de produire à compter du 1^{er} janvier 2021 **un rapport social unique (RSU)** qui a vocation **à rassembler en un seul document les rapports suivants :**

- le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »),
- le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition,
- le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Ainsi, le RSU rassemble les principales données quantitatives et les indicateurs relatifs à l'effectif et l'emploi, aux recrutements, aux parcours professionnels, à la formation, la rémunération, la santé, la sécurité, l'organisation, les conditions de travail ainsi que la qualité de vie au travail, l'action sociale mais aussi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et enfin, les personnes en situation d'handicap.

Madame LOISON précise que le RSU est **établi annuellement par l'ensemble des collectivités et établissements territoriaux**, via une saisie sur un portail numérique mis à disposition par les Centres de Gestion ; Il est obligatoire et porte sur l'année civile écoulée.

Ce rapport contribue à l'élaboration des politiques des ressources humaines et au suivi de leur mise en œuvre. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Il est également le support des Lignes Directrices de Gestion.

Le RSU est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial.

Madame LOISON informe les membres du Conseil d'Administration que le Centre de Gestion est chargé d'établir trois rapports : Le premier constitue le RSU des collectivités et établissements employant moins de 50 agents, le deuxième concerne le RSU des collectivités dont le nombre d'agents est égal ou supérieur à 50 agents et le troisième a trait au RSU du Centre de Gestion lui-même.

Les deux premiers rapports seront présentés au mois de juin prochain dès lors que toutes les informations auront été recueillies et traitées par les services du Centre de Gestion. Madame LOISON propose de prendre connaissance du rapport concernant les agents du Centre de Gestion.

Madame LOISON précise que le RSU 2021 du Centre de Gestion résulte d'un travail en transversalité, sous la coordination du service « Animation de l'emploi territorial ». Il agrège des informations issues de différents services : la Direction générale, les services « Gestion des carrières et des instances paritaires », « Recrutement/Missions temporaires », « Finances », « Paie », « Santé et prévention », « Concours » ainsi que la mission « Mobilité/Reclassement ».

Le RSU 2021 du CDG a fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial du CDG, lors de sa séance du 20 janvier 2023.



Les résultats et les analyses du rapport social unique 2021 du Centre de Gestion font apparaître les principaux enseignements suivants :

(Les statistiques qui suivent portent sur les 97 agents sur emploi permanent présents au 31 décembre 2021, correspondant aux 3 premières catégories d'agents du graphique ci-après.)

I – Le Centre de Gestion, un établissement singulier

Les spécificités du CDG sont liées à la nature de ses missions. Cela se traduit notamment par une prédominance, voire une quasi-exclusivité, des métiers liés à la gestion des ressources humaines. De même, le profil statutaire des agents est différent de celui observé généralement à l'échelle de l'ensemble des collectivités.

87 
Permanents

8 
FMPE

2 
Secrétaires de mairie interco

1 
Apprentie

1 
Contrat aidé

26 
Agents en missions temporaires

Une typologie des effectifs particulière, liée au statut et aux missions du Centre de Gestion

Madame LOISON indique que 125 agents étaient rémunérés par le CDG au 31 décembre 2021, contre 118 en 2020.

Au sein de cet effectif, 97 agents étaient sur un emploi permanent (dont 8 agents pris en charge (FMPE) et 2 secrétaires de mairie intercommunales mises à disposition auprès de communes), tandis que 28 agents étaient sur un emploi non permanent (dont 26 en missions temporaires).

Présence marquée de contractuels notamment liée aux missions temporaires.

Madame LOISON rappelle que l'emploi de nombreux agents en missions temporaires a un impact notable sur la répartition des effectifs car leur proportion (22 %) est bien supérieure à celle constatée dans la majorité des collectivités et établissements publics territoriaux.

Par ailleurs, si l'on considère uniquement les agents nommés sur des emplois permanents dans les services du Centre de Gestion, les agents titulaires et stagiaires représentent seulement 69% de l'effectif. 31% des agents sont donc sous contrat et cette proportion est également supérieure à la moyenne de la fonction publique territoriale ; Elle s'explique notamment par l'importance du personnel médical.

Surreprésentation des agents de catégorie A, liée aux missions d'expertise et de conseil



La proportion des agents de catégorie A est particulièrement forte, représentant près de la moitié des effectifs (46 %) tandis que la catégorie B compose 30 % et la catégorie C seulement 24%.

26 % des effectifs appartiennent au cadre d'emploi des rédacteurs, 20 % à celui des attachés, 15 % à celui des adjoints administratifs et 10 % à celui des médecins.

La filière administrative prédominante

En lien avec la nature des missions du Centre de Gestion, Madame LOISON précise que la filière « administrative » est logiquement la plus importante, avec 62 % des effectifs. Le reste des effectifs se répartit entre la filière « médico- sociale » (19 %) réunissant les médecins de prévention et les infirmier(e)s, la filière « technique » (13 %) qui emploie les ingénieurs en hygiène-sécurité les ergonomes et les agents des services « Moyens internes » et « Informatique », et enfin la filière « culturelle » (6 %) avec le service « Archives ».

II – Données sociales du Centre de Gestion

• Démographie des agents

Les femmes, majoritaires dans les effectifs

65 % des agents sont des femmes. Elles sont légèrement plus majoritaires parmi les titulaires (68 %) que parmi les contractuels (59 %).

Un âge moyen des agents du CDG en très légère hausse

Madame LOISON précise que l'âge moyen des agents a augmenté de moins d'un an (+ 7 mois) entre 2020 et 2021. Il atteint 46 ans et 11 mois. De façon générale, les titulaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels (48 ans 7 mois contre 42 ans et 6 mois).

Les agents ayant plus de 55 ans représentent 32 % des effectifs. 12 % sont susceptibles de partir à la retraite à court terme, soit 12 agents, dont 2 FMPE.

• Temps de travail et conditions d'emploi

Des agents à temps complet

Madame LOISON informe que près de 9 agents sur 10 exercent leur activité à temps complet (89,7 %). En proportion, les contractuels sont davantage à temps non complet que les titulaires (22 % contre 7 %). De plus, parmi les agents à temps complet, 15.5 % sont à temps partiel.

Aucun agent du CDG n'a un temps de travail annualisé, ni n'est soumis de manière récurrente à des contraintes particulières (horaires décalés, travail de nuit ou le week-end).

La part des agents possédant un CET reste stable autour de 78% des agents (86% si l'on exclut les FMPE et secrétaires de mairie intercommunales), avec en moyenne un cumul de 20 jours épargnés fin 2021.

Madame LOISON souligne que 70 % des agents bénéficient d'un contrat de prévoyance en 2021 avec une participation annuelle du CDG d'environ 117 euros par agent bénéficiaire. Cette participation est en légère augmentation d'1,31€ et peut être expliquée par les quotités de travail à temps non complet ou à temps partiel.



- Mouvements de personnels

Augmentation des effectifs, portée par les recrutements de contractuels

Avec 97 agents sur emploi permanent, le Centre de Gestion connaît une hausse de son effectif de 5,4% et confirme le développement de ses services depuis plusieurs années.

Le solde des mouvements de personnels est positif (+5 agents) : 14 arrivées contre 9 départs.

Plus du tiers de ces mouvements résulte de remplacements et de mobilités d'agents contractuels.

- Absentéisme et santé

Un absentéisme en hausse

62 % des agents du CDG ont été absents au moins 1 fois au cours de l'année 2021.

Madame LOISON précise que les agents ont été absents en moyenne 7.9 jours en 2021 contre 6.7 en 2020. Cette hausse peut s'expliquer par l'épidémie de COVID qui a causé plusieurs arrêts de travail et absences pour confinement des agents ou de leurs enfants, tandis que les chiffres de 2020 étaient particulièrement bas du fait du confinement général et de la mise en place du travail à distance.

Madame LOISON informe les membres du Conseil d'Administration que le taux d'absentéisme global s'élève à 2.16%. Cela signifie que pour 100 agents, un équivalent de 2,16 agents a été absent toute l'année.

Des disparités existent cependant selon le statut : le taux d'absentéisme est exceptionnellement plus élevé chez les contractuels que chez les fonctionnaires (2.96 % contre 1.85 %) du fait principalement de congés maternité et paternité.

Augmentation de l'absentéisme, notamment pour raison de santé

En effet, si l'on cible uniquement les absences pour motif médical, les fonctionnaires ont cette fois un taux d'absentéisme plus élevé (1.56% contre 0.79%), ce qui peut être expliqué par la différence d'âge entre les deux typologies d'agents.

La part d'absences pour raison de santé reste relativement stable autour de 60% tout comme en 2020 mais le total des absences a augmenté de 24% par rapport à 2020 sans pour autant rattraper le niveau de 2019 ou de 2017.

Aucune absence pour maladie professionnelle n'a été constatée en 2021.

Un accident de trajet a eu lieu en 2021 et a entraîné 7 jours d'arrêt de travail.

Madame LOISON rappelle que le CDG emploie peu de personnels sur des postes dont le risque d'accident est élevé en filière technique notamment. Néanmoins, le profil nomade des postes du pôle « Santé/Prévention » et du service « Archives » place le risque routier en principal.



Handicap

Le taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap s'élève à 4.12 avec le calcul du RSU mais ne prend pas en compte les agents sur emploi non permanent ou les déclarations d'agent de plus de 50 ans. Le taux réel en 2021 était de 5,21.

• Formation

Un rattrapage de la formation en 2021

Madame LOISON précise que, malgré un assouplissement des restrictions dues à la situation sanitaire, la formation professionnelle des agents du Centre de Gestion n'a pas rattrapé son niveau de 2019 que ce soit dans la part d'agents ayant suivi des formations ou dans le nombre total de formations, mais dépasse néanmoins celui de 2020, exceptionnellement faible.

Dans ce contexte, en 2021, 69 % des agents ont suivi une formation avec des disparités selon la catégorie. En effet, 82 % des agents de catégorie A ont suivi une formation, contre 72 % pour les agents de catégorie B et seulement 39 % pour les catégorie C.

De plus, bien que la part des formations prévues par les statuts particuliers reste stable, les agents ont largement favorisé les formations du CNFPT qui représentent 62% des jours contre environ 32% en 2020 et 2019.

Le temps moyen de formation par agent s'élève à 3,1 jours contre 2,4 en 2020 et 4,7 jours en 2019. Ces temps de formation restent supérieurs à la moyenne des collectivités.

67 570 euros ont été consacrés à la formation en 2021, soit un effort de formation de 1.10 % des charges de personnels.

• Dépenses de personnel et rémunérations

La part des charges de personnel en augmentation

Madame LOISON indique que le budget de fonctionnement du CDG a notablement augmenté de 12,9% entre 2020 et 2021, tout comme les frais de personnel. La part des frais de personnel s'élève à 80 % en 2020 tout comme les années précédentes.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes s'élève à un peu plus de 24% (y compris les primes de vacances et de fin d'année), part qui est désormais supérieure chez les contractuels (27.04% contre 22,94 % chez les fonctionnaires) du fait de la proportion relativement plus importante d'agents de catégorie A notamment les médecins de prévention dont la rémunération a été revalorisée en 2021 ainsi qu'à la mise en stage d'agents de catégorie C déjà présents en tant que contractuels.

III – Valorisation des données issues du rapport social unique



Madame LOISON rappelle que l'application « Données sociales des CDG », utilisée pour réaliser le rapport social unique et d'autres enquêtes réglementaires (Rasct, Handitorial...), permet d'élaborer des synthèses thématiques au format pdf.

Conçues par le groupe de travail de l'ANDCDG, ces synthèses présentent en quelques pages les principaux indicateurs à retenir du rapport social unique. Cet outil de valorisation des enquêtes, notamment du rapport social unique, a vocation à assister les collectivités dans le cadre de leur dialogue social et du pilotage de leurs ressources humaines.

Un exemplaire de ces synthèses issues du rapport social unique 2021 du CDG, fait l'objet d'une annexe.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration :

- **Prend acte de la présentation du rapport social unique 2021 du CDG,**
- **Prend acte des synthèses issues du rapport social unique 2021 du CDG.**


Le Secrétaire,
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Jean Claude WEISS



