



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-287600027-20230620-2023-DEL-060-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 28/06/2023

## DÉLIBÉRATION N°2023-DEL-060

### RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 20 JUIN 2023

#### EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le mardi vingt juin deux-mille-vingt-trois à 14h31, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation de Jean-Claude WEISS, Président démissionnaire, et sous la présidence de Christophe BOUILLON, Président nouvellement élu.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

#### PRÉSENTS :

Mesdames Marie-Claude BEUFILS, Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Marie-Françoise LOISON, Françoise UNDERWOOD, Martine VIALA et Messieurs Michel BARBIER, Nicolas BERTRAND, Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Guillaume COUTEY, Eric HERBET, Laurent JACQUES, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, Jean-Marc VASSE Jean-Claude WEISS.

#### ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur Martial OBIN (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Monsieur François ROGER (pouvoir à Madame Claudine BRIFFARD)

### **OBJET : MISSION OBLIGATOIRE –RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021 DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS TERRITORIAUX DE LA SEINE-MARITIME – INFORMATION**

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Monsieur le Président cède la parole à Madame Marie-Françoise LOISON, 2<sup>ème</sup> Vice-Présidente du Centre de Gestion, 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<sup>er</sup> 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.

Madame LOISON précise que le RSU rassemble ainsi 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.

Le RSU est **établi annuellement** par **l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux** via une saisie sur un portail numérique mis à disposition par les Centres de Gestion. Il porte sur l'année civile écoulée.

Madame LOISON rappelle que 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.

L'arrêté du 10 décembre 2021 a fixé pour la Fonction Publique Territoriale la liste des indicateurs constituant le Rapport Social Unique. Il s'agit donc de la première campagne telle que souhaitée par le législateur.

### **ORGANISATION DE LA CAMPAGNE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021**

#### Éléments de méthodologie

Depuis 2018, les centres de gestion utilisent, à l'échelle nationale, l'application « Données sociales » des CDG qui permet de lancer les différentes enquêtes réglementaires.

La campagne du **Rapport Social Unique 2021 a été engagée le 18 juillet 2022 et s'est achevée officiellement le 30 novembre 2022**. Pour autant, un certain nombre de collectivités de taille importante (Rouen, Barentin, Sotteville-lès-Rouen, Mont-Saint-Aignan, Le Havre...) ont demandé la possibilité de pouvoir transmettre leur rapport au-delà du délai réglementaire et ont pu avoir accès à l'application jusqu'au mois de février 2023.

Le départ tardif de cette campagne s'explique par la publication de nouveaux indicateurs en début d'année 2022 par la Direction Générale des Collectivités Locales. L'intégration de ces indicateurs dans l'application a pris plusieurs semaines pour le prestataire en charge de celle-ci.

Madame LOISON rappelle que le service « Animation de l'emploi » du CDG 76 a assuré de nombreux accompagnements auprès des agents en charge de la réalisation du RSU au sein des collectivités (secrétaires de mairie et assistants RH pour l'essentiel). **Chaque fichier a été contrôlé afin d'obtenir des données fiabilisées** en vue des futurs traitements.





### Une coopération régionale active

Dans le cadre de l'observatoire régional de l'emploi territorial, les centres de gestion normands ont mené des actions en commun : date de lancement, activation de l'ensemble des modules complémentaires au RSU (Rassct, Handitorial, Gpeec), partage de documents (courrier de lancement, guide de saisie).

Le CDG 76 a apporté un soutien technique et méthodologique à ses homologues normands du fait de son statut de référent régional auprès du CIG Grande Couronne qui pilote l'enquête au niveau national. Plusieurs échanges de pratiques et d'informations ont été organisés tout au long de la campagne.

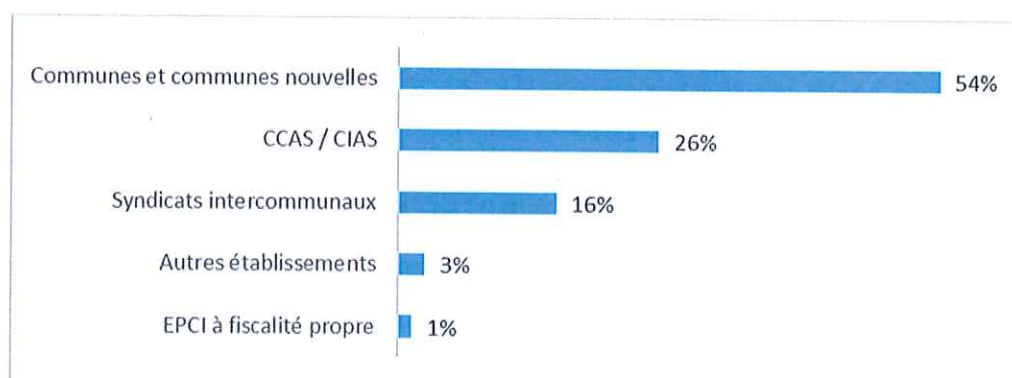
De plus, une publication commune - le « Focus de l'emploi territorial » - réalisé à partir des données du RSU 2020, est publié à l'occasion de la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial.

### LES RESULTATS DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

#### Typologie des collectivités relevant du CST intercommunal (CTI)

**En Seine-Maritime, une liste issue de la base SIRENE de l'INSEE recensait 1307 collectivités et établissements territoriaux au 31.12.2021** dont plusieurs inactives ou ne rémunérant aucun agent (environ 270 CCAS ainsi que quelques caisses des écoles et structures n'employant que des agents de droit privé).

La Seine-Maritime compte 708 communes (54 % de l'ensemble). Les CCAS/CIAS représentent 26 % des structures, mais une part importante n'a pas d'agent). L'intercommunalité constitue 17 % de l'ensemble : 207 syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM, SM), 13 communautés de communes, 3 communautés d'agglomération, 1 communauté urbaine et 1 métropole. Les autres établissements (Département, CDG, SDIS, OPHLM, caisses des écoles, pôles métropolitains, PETR...) complètent le paysage des collectivités et établissements territoriaux.





Taux de retour de l'enquête

Le taux de retour s'élève à 80 % et enregistre une hausse de 12 points entre 2020 et 2021. De plus, le nombre d'agents recensés a légèrement augmenté (+1175 agents). Il s'élève à 28 838 agents et représente 75 % de l'ensemble des effectifs départementaux.



	RSU 2021	RSU 2020
<b>TAUX DE RETOUR</b>		
Nombre de collectivités	1 307	1 330
Nombre de retours	1 045	909
Taux de retour "bilans validés"	80%	68%
Nombre d'agents recensés	28 838	27 663
Taux de retour "effectif"	75%	76%

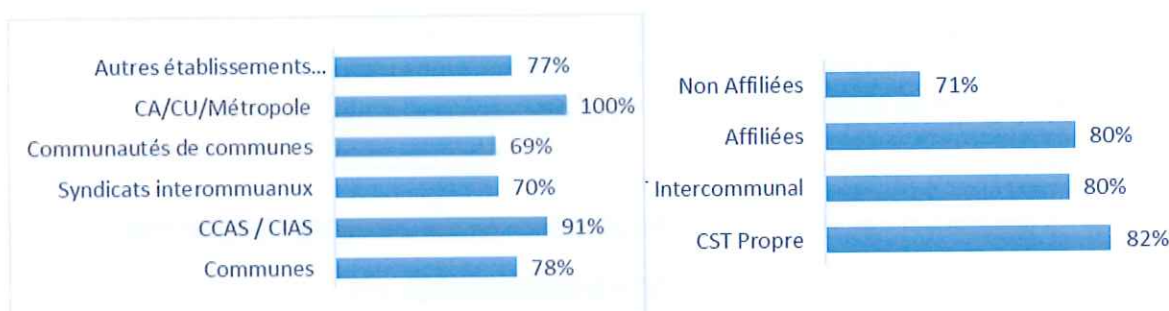
Cependant, certaines collectivités de taille importante n'ont pas réalisé ou terminé leur RSU, au regard de situations internes particulières (réorganisation des services, manque de temps, problèmes techniques liés au logiciel RH...) : Département, CCAS du Havre, CCAS d'Yvetot, Port-

Jérôme-sur-Seine, Fécamp...

Notre taux de retour en nombre de réponses est supérieur au régional et au national mais l'absence de certaines collectivités importantes, en particulier le Conseil Départemental, ne nous permet d'atteindre les 80% de l'effectif du territoire.

	Taux de retour "RSU"	Taux de retour "effectif"
Seine-Maritime	80%	75%
Normandie	66%	85%
France	68%	87%

La quantité de données est néanmoins suffisante pour fournir des chiffres exploitables pour l'ensemble du territoire, appuyé par un bon taux de retour pour chaque type de structure, qu'elle soit affiliée ou non au Centre de Gestion et rattaché ou non à son Comité Social Territorial.

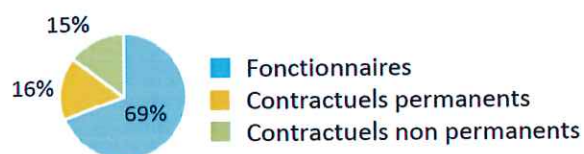


Les statistiques ci-après portent sur les agents sur emploi permanent, sauf mention contraire.

Statut :

**Une présence importante de contractuels**

Les titulaires représentent 69 % des effectifs, les contractuels sur emploi permanent 16 % et sur emploi non permanent 15 %. Si l'on ne considère que les emplois permanents, les contractuels représentent près de 19% de l'effectif.

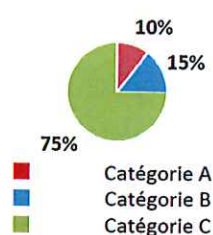






Leur part a augmenté de près de 2 points entre 2020 et 2021 et cette hausse est plus importante à échantillon constant.

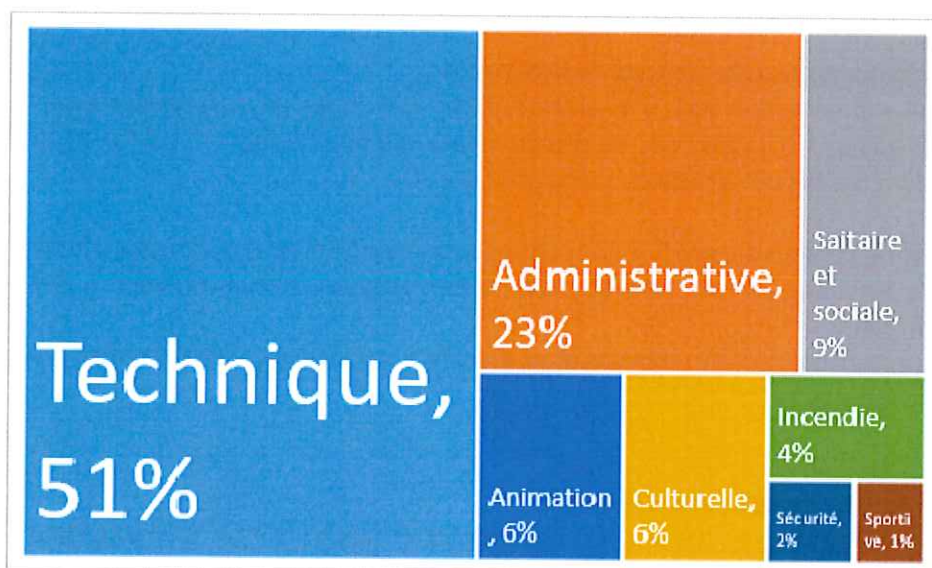
### Peu d'agents d'encadrement



75 % des agents sont de catégorie C contre 15 % en catégorie B et 10 % en catégorie A.

Cela se retrouve dans les cadres d'emploi les plus représentés à savoir adjoints techniques (39% des agents), administratifs (12% des agents) ou d'animation (5% des agents). Les agents de maîtrise et les rédacteurs sont les deux autres cadres d'emplois les plus présents dans nos effectifs.

### ¾ des agents appartiennent à la filière technique ou administrative



Plus de la moitié des agents appartiennent à la filière technique (51 %) et près d'un quart à la filière administrative (23 %). Viennent ensuite les filières sanitaire/sociale (9 %), animation et culturelle (6 %) et incendie (4 %). Les filières sécurité (2%) et sportive (1 %) sont marginales.

### Démographie des agents :

#### Les femmes, majoritaires dans les effectifs

59 % des agents sont des femmes, avec une présence plus marquée parmi les contractuels (67 %) que parmi les titulaires (57 %).

#### Un âge moyen abaissé

L'âge moyen des agents s'élève à 46 ans contre 46 ans et 3 mois en 2020. Nous observons donc un léger rajeunissement des effectifs.



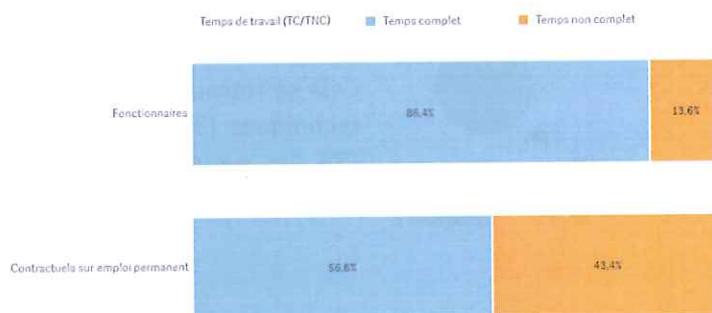
Les agents de 55 ans et plus représentent néanmoins toujours 25 % des effectifs en 2021. Bien que les impacts de la réforme en cours soient difficilement quantifiables, d'importants départs à la retraite auront assurément lieu au cours des prochaines années.

Temps de travail :

**Une grande majorité des agents sont à temps complet**

81 % des agents exercent à temps complet, mais cette proportion tombe à 57 % parmi les contractuels, alors que 86 % des titulaires sont à temps complet.

Ces chiffres sont à nuancer car ils ne prennent pas en compte les agents multi-employeurs.



Mouvements de personnels :

**Hausse des effectifs, poussée par le recrutement de contractuels**

Les effectifs ont connu une augmentation de 1.4 % entre 2020 et 2021 pour les collectivités ayant répondu à l'enquête. Cette hausse est portée par les recrutements de contractuels (+ 14,6 %), alors que dans le même temps, les effectifs des titulaires ont baissé (-1.2 %).

Les principaux mouvements de personnel sont liés aux contractuels avec 35% de départs pour fin de contrat et 14% pour mise en stage de ces derniers. Quant aux arrivées, 69% sont liées à des recrutements d'agents contractuels.

Les départs à la retraite représentent 20% des départs, part en baisse par rapport à 2020 mais stable sur 4 ans.

Absentéisme et santé :

**Un taux d'absentéisme de 7.45 %, variable selon le statut.**

L'équivalent d'un peu plus de 7 agents sur 100 ont été absents toute l'année. Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les titulaires (8.49 %, contre 2.96 % pour les contractuels).

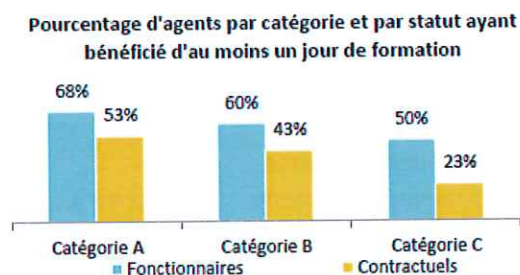
En moyenne, les titulaires ont été absents 31 jours pour raison de santé, contre 11 jours pour les contractuels.

L'absentéisme a augmenté en 2021 par rapport à 2020 du fait de la sortie de crise sanitaire sans pour autant rattraper le niveau de 2019.

La formation :

**Un rattrapage des départs en formation**

49% des agents permanents ont suivi une formation en 2021 contre seulement 33% en 2020 sans atteindre le niveau d'avant pandémie de 59%.







Les titulaires et les agents de catégorie hiérarchique supérieure ont suivi proportionnellement plus de formation que les autres agents.

Globalement, la durée moyenne s'élève à 2.1 jours par agent.

Le CNFPT est le principal organisme de formation (42 % des jours de formation).

### Budget et rémunérations

#### **Plus d'un tiers des dépenses de fonctionnement consacré aux frais de personnels**

Les frais de personnels représentent 40.32 % des dépenses de fonctionnement toutes structures confondues. Cette part des frais de personnel est globalement plus faible dans les intercommunalités que dans les communes et leur CCAS.

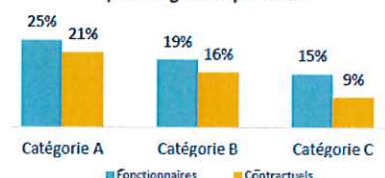
#### **Une majorité des employeurs a mis en place le RIFSEEP**

73% des collectivités et établissements territoriaux, a mis en place le RIFSEPP pour au moins un cadre d'emploi pour les fonctionnaires contre 47% uniquement pour les agents contractuels. Cette donnée fluctue depuis 2019 selon les collectivités répondantes.

Parmi les employeurs ayant mis en place le RIFSEEP, 83% avaient instauré une part de Complément Indemnitaire Annuel.

Les primes et indemnités représentent en moyenne 17.3% de la rémunération pour les fonctionnaires et 14% pour les contractuels. Cette part augmente avec la catégorie hiérarchique.

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



Madame LOISON précise 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 leurs lignes directrices de gestion. 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 des résultats des Rapports sociaux uniques 2021 de l'ensemble des collectivités de la Seine-Maritime, affiliées et non affiliées au CDG.



Le Secrétaire,  
Jean CHOMANT

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Chomant', written over a faint circular stamp.

Pour extrait certifié conforme  
Le Président,  
Christophe BOUILLON

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. Bouillon', written over a circular stamp. The stamp contains the text 'CENTRE DE GESTION' and 'DEPARTEMENT DE LA SEINE-SAINT-DENIS' around the perimeter.