



## DÉLIBÉRATION N°2024-DEL-15

### RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 JANVIER 2024

#### EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi vingt-six janvier deux-mille-vingt-quatre à 14h00, 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 Christophe BOUILLON, Président.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

#### **PRÉSENTS :**

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Laurent JACQUES, Jean-François MAYER, Martial OBIN, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

#### **ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :**

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Madame Christine LEDUN)
- Madame Marie-Françoise LOISON (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK (pouvoir à Madame Françoise UNDERWOOD)
- Madame Anne-Emilie RAVACHE (pouvoir à Monsieur Laurent JACQUES)
- Madame Martine VIALA (pouvoir à Madame Annic DESSAUX)
- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)

**OBJET : MISSIONS OBLIGATOIRES – ANIMATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL – RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) INTERNE – ANNEE 2022 – PRESENTATION**

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu l'avis du Comité Social Territorial de service en date du 18 janvier 2024.



Monsieur le Président 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.

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.

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 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.

Monsieur le Président rappelle que le RSU est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial.

Le RSU 2022 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 2022 du CDG a fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial du CDG, lors de sa séance du 18 janvier 2024.**

**Les résultats et les analyses du Rapport Social Unique 2022 du Centre de Gestion font apparaître les principaux enseignements suivants :**

*Les statistiques qui suivent portent sur les 102 agents sur emploi permanent présents au 31 décembre 2022, 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 à travers des métiers se concentrant sur les ressources humaines. De même, le profil statutaire des agents est différent de celui observé généralement à l'échelle de l'ensemble des collectivités.



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

122 agents étaient rémunérés par le CDG au 31 décembre 2022, contre 125 en 2021.

Au sein de cet effectif, 102 agents étaient sur un emploi permanent (dont 7 agents pris en charge (FMPE) et 2 secrétaires de mairie intercommunales mises à disposition auprès de communes) tandis que 20 agents en missions temporaires étaient sur emploi non permanent.

**Présence marquée de contractuels notamment liée aux missions temporaires.**

L'emploi des agents en missions temporaires a un impact notable sur la répartition des effectifs en fin d'année car leur proportion (20 %) est bien supérieure à celle constatée dans la majorité des collectivités et établissements publics territoriaux.

Par ailleurs, si l'on considère uniquement les agents présents directement dans les services du Centre de Gestion, les agents titulaires et stagiaires ne représentent que 71% de l'effectif. La présence de 29% d'agents sous contrat est également supérieure à la moyenne de la fonction publique territoriale ; Elle s'explique notamment par l'importance du personnel médical.

Enfin, l'intégration dans le RSU des 98 agents relevant des missions temporaires présents sur l'année n'a que peu d'impact au niveau statistique car ils sont très peu pris en compte dans les 117 indicateurs de l'enquête.

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

Monsieur le Président indique que la proportion des agents de catégorie A est particulièrement forte, représentant près de la moitié des effectifs (46 %) tandis que la catégorie B compose 34 % et la catégorie C seulement 20%.

29 % des effectifs appartiennent au cadre d'emploi des rédacteurs, 20 % à celui des attachés, 14 % à celui des adjoints administratifs et 11 % à celui des médecins.

**La filière administrative prédominante**

En lien avec la nature des missions du Centre de Gestion, la filière « administrative » est logiquement la plus importante, avec 64 % des effectifs. Le reste des effectifs se répartit entre la filière « médico-sociale » (20 %) réunissant les médecins du travail 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 » (4 %) avec le service « Archives ».



## II – Données sociales du Centre de Gestion

### • Démographie des agents

#### **Les femmes, majoritaires dans les effectifs**

67 % des agents sont des femmes. Elles sont légèrement plus majoritaires parmi les titulaires (69 %) que parmi les contractuels (60 %).

#### **Un âge moyen des agents du CDG en légère baisse**

L'âge moyen des agents a baissé de trois mois entre 2021 et 2022. Il atteint 46 ans et 8 mois. De façon générale, les titulaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels (49 ans 4 mois contre 40 ans et 6 mois). Cette baisse peu habituelle dans la Fonction Publique est due au renouvellement générationnel lié aux départs à la retraite ou en mobilité et au recrutement concomitant d'agents de moins de 40 ans.

Les agents ayant plus de 55 ans représentent 35 % des effectifs et les plus de 60 ans 13%. De nombreux départs à la retraite ont eu lieu en 2023 et sont à prévoir dans les quelques années à venir.

### • Temps de travail et conditions d'emploi

#### **Des agents à temps complet**

Près de 9 agents sur 10 exercent leur activité à temps complet (89,2 %). En proportion, les contractuels sont davantage à temps non complet que les titulaires (23 % contre 7 %). De plus, parmi les agents à temps complet, 16.7 % sont à temps partiel, majoritairement des femmes.

Monsieur le Président rappelle qu'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 81% des agents (97% si l'on exclut les FMPE, secrétaires de mairie et les agents arrivés dans l'année), avec en moyenne un cumul de 20 jours épargnés fin 2021.

65 % des agents bénéficient d'un contrat de prévoyance en 2022 avec une participation annuelle du CDG d'environ 121 euros par agent bénéficiaire.

### • Mouvements de personnels

#### **Augmentation des effectifs, portée par les recrutements de contractuels**

Avec 102 agents sur emploi permanent, le Centre de Gestion connaît une hausse de son effectif de 5,2% et confirme le développement de ses services depuis plusieurs années.

### • Handicap

Le taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap s'élève à 4.9. Pour comparaison, ce taux pour les CDG au niveau national était de 4.6 en 2021.

### • Formation

#### **Le retour à un niveau de formation élevé**

Après deux années où la formation a été ralentie, le CDG retrouve son niveau de formation moyen.



Ainsi, Monsieur le Président indique qu'en 2022, 92 % des agents ont suivi une formation, dont une partie importante ont uniquement suivi une formation de cybersécurité.

Est atteint de ce fait un temps moyen de formation par agent s'élevant à 3,5 jours contre 3,1 en 2021 et 2,4 jours en 2020. Ces temps de formation restent supérieurs à la moyenne des collectivités.

De plus, bien que la part des formations prévues par les statuts particuliers reste stable, les agents ont de nouveau largement favorisé les formations du CNFPT qui représentent 65% des jours de formation.

65 156 euros ont été consacrés à la formation en 2022, comprenant la cotisation auprès du CNFPT, soit un effort de formation de 1.03 % des charges de personnels.

- Dépenses de personnel et rémunérations

#### **La part des charges de personnel recule**

Le budget de fonctionnement du CDG a notablement augmenté de 9% entre 2021 et 2022, tout comme l'année précédente.

Les frais de personnel ont quant à eux augmenté dans une plus faible proportion. Celle-ci s'élève à 75,7 % en 2022 contre 80,5% l'année précédente.

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). Cette part, qui est supérieure chez les contractuels (27.84% contre 22,79 % chez les fonctionnaires) est liée à la proportion importante d'agents de catégorie A, notamment les médecins de prévention.

- Absentéisme et santé

#### **Un absentéisme qui continue d'augmenter**

92 % des agents du CDG ont été absents au moins 1 fois au cours de l'année 2022, quel qu'en soit le motif.

Les agents ont été absents en moyenne 10.5 jours en 2022 contre 7.9 en 2021. Après une augmentation en 2021 expliquée par la reprise normale des activités faisant suite à la crise sanitaire, 2022 connaît une nouvelle hausse de l'absentéisme retrouvant un niveau comparable à l'avant-Covid. Elle est le fruit d'une somme de situations individuelles.

Le taux d'absentéisme global s'élève à 2,66%. Cela signifie que pour 100 agents, un équivalent de 2,66 agents a été absent toute l'année.

Des disparités existent cependant selon le statut : le taux d'absentéisme est une nouvelle fois plus élevé chez les contractuels que chez les fonctionnaires (3,02 % contre 2,5 %).

Contrairement à l'an passé où une partie importante de la hausse de l'absentéisme provenait d'absences sans motif médical telles que des congés en lien avec la parentalité, l'augmentation de cette année est liée à des raisons de santé.

En effet, la part de ces absences est passée de 62% à 85% entre 2021 et 2022.

#### L'accidentologie au sein du CDG :

Un accident de trajet a eu lieu en 2022 et a entraîné 3,5 jours d'arrêt de travail. C'est la troisième année de suite que le Centre de Gestion connaît un accident de trajet.

Un accident de service a également eu lieu sans toutefois provoquer d'arrêt de travail.



Monsieur le Président 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 comme risque principal.

Les maladies professionnelles reconnues au sein du CDG :

Aucune maladie professionnelle touchant un agent du CDG, n'a été constatée en 2022.

• **Les acteurs en matière de prévention :**

Un agent du pôle « Santé/Prévention » remplit les fonctions de conseiller de prévention. Ses missions consistent à assister, conseiller et alerter les élus et les chefs de services sur la démarche d'évaluation des risques, sur la politique de prévention des risques, et sur la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Dans ce cadre, en 2022, des actions de sensibilisation ont été déclinées.

• **Les actions liées à la prévention :**

Plusieurs actions de formation et de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail, ont été réalisées en 2022, impliquant au total 10 agents :

- 1 formation obligatoire du conseiller de prévention assurée par le CNFPT
- 1 formation « accueil sécurité » dans les locaux du CDG (8 agents), réalisée en interne ;
- 1 stage de conduite et sécurité automobile (1 agent)



3 actions  
10 agents en cumulé

Les formations des agents du pôle « santé prévention » n'ont pas été prises en compte car à destination des collectivités adhérentes.




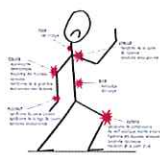


En dehors des formations du CNFPT, le CDG a financé 2400 euros de formation en lien avec à la prévention en 2022.

• **Les documents et démarches de prévention :**

Plusieurs documents et démarches de prévention peuvent être mis en place en matière de santé et de sécurité au travail.



Documents et démarches de prévention

					
DUERP	Plan de prévention des RPS	Registre de santé et de sécurité au travail	Démarche de prévention des TMS	Démarche de prévention des risques CMR	Autre démarche de prévention des risques
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention (circulaire RDFB1314079C du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels).

Le CDG dispose d'un DUERP, créé en 2009 et mis à jour en 2022.

Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique. Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale.

Le plan de prévention des risques psychosociaux est en cours d'élaboration.

Un registre de santé et de sécurité au travail, facilement accessible aux agents durant leurs horaires de travail et dont la localisation est portée à la connaissance des agents par tous moyens (par voie d'affichage par exemple), est ouvert dans chaque service de la collectivité ou de l'établissement ([Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 3-1](#)). Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Le CDG dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail.

L'accord sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009 a instauré un droit à un suivi médical post-professionnel des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et a également prévu des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Le CDG a mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).



Les substances chimiques présentant un effet cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, qualifiées « CMR », englobent les substances qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent soit provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence, soit produire des altérations génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence, soit porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ou produire ou augmenter la fréquence de faits indésirables non héréditaires sur la progéniture (l'article R. 4412-60 du code du travail définit les CMR).

- Le CDG n'a pas mis en place de démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR).

### III – Valorisation des données issues du rapport social unique

Monsieur le Président rappelle que, l'application « Données sociales des CDG », utilisée pour réaliser le rapport social unique et d'autres enquêtes réglementaires (Rassct, 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. Une nouvelle version a été élaboré cette année afin de proposer une mise en forme plus agréable et ajouter une partie des nouveaux indicateurs.

Un exemplaire de ces synthèses issues du rapport social unique 2022 du CDG, fait l'objet d'une annexe.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de ;

- Prendre acte de la présentation du rapport social unique 2022 du CDG,
- Prendre acte des synthèses issues du rapport social unique 2022 du CDG.

Le Secrétaire,  
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme  
Le Président,  
Christophe BOUILLON

