Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
076-287600027-20250402-2025DEL26-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/04/2025

DÉLIBÉRATION N°2025-DEL-26

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 28 MARS 2025

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi vingt-huit mars deux-mille-vingt-cinq à 15h00, 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, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

OBJET : ANIMATION DE L'EMPLOI – RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS DE LA SEINE-MARITIME – INFORMATION

- **Vu le Code Général de la Fonction Publique,**

Monsieur le Président cède la parole à Marie-Françoise LOISON, 2eme 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 1er 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 rappelle également que 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 spécifie que 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 et porte sur l'année civile écoulée.

Madame LOISON indique 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.

ORGANISATION DE LA CAMPAGNE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

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.
Madame LOISON relève que l'application a connu cette année une montée en version qui a modifié toute l'ergonomie concernant l'accès collectivité le but étant de simplifier la navigation et donc la collecte des données. Selon les sondages informels effectués auprès de nos collectivités, le sentiment de modernité et de simplification a bien été ressenti.

Madame LOISON mentionne que la campagne du Rapport Social Unique 2023 a été engagée le 29 avril 2024 et s'est achevée officiellement le 31 octobre 2024. Pour autant, précise Madame Marie-Françoise LOISON, la possibilité de pouvoir transmettre leur rapport au-delà du délai réglementaire et l'accès à l'application a été prolongée jusqu'au 7 février 2025 afin d'obtenir un meilleur taux de retour (de très grosses collectivités ont été validées en janvier).

Madame Marie-Françoise LOISON, souligne que le départ anticipé de 2022, permettant notamment au SDIS d'alimenter l'enquête du ministère de l'Intérieur du mois de mai, avec les données du RSU, a été renouvelé lors de cette campagne.

Madame LOISON précise que le service « Animation de l'emploi » 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 transmission a été contrôlée afin d'obtenir des données fiabilisées en vue des futurs traitements.

Une coopération régionale active

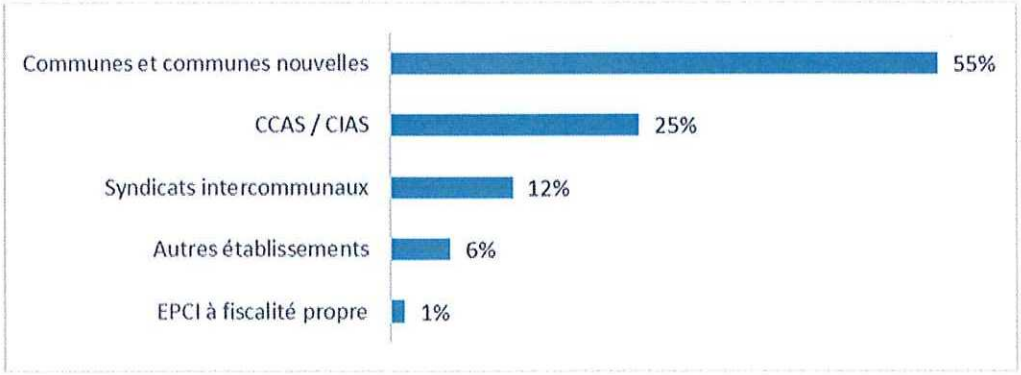
Madame LOISON indique que dans le cadre de l'Observatoire régional de l'emploi territorial, les centres de gestion normands ont mené des actions en commun : date de lancement, activation de l'ensemble des modules complémentaires au RSU (Rassct, Handitorial, Gpeec), partage de documents (courrier de lancement, guide de saisie).
Elle souligne que le CDG 76 a apporté un soutien technique et méthodologique à ses homologues normands du fait de notre statut de référent régional auprès du CIG Grande Couronne pilotant l'enquête au niveau national. Plusieurs échanges de pratiques et d'informations ont été organisés tout au long de la campagne.

LES RESUTATS DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Typologie des collectivités

Madame LOISON expose qu'en Seine-Maritime, une liste issue de la base SIRENE de l'INSEE recensait 1255 collectivités et établissements territoriaux au 31.12.2023 dont plusieurs inactives ou ne rémunérant aucun agent (environ 240 CCAS ainsi que quelques caisses des écoles et structures n'employant que des agents de droit privé).

Madame LOISON précise que la Seine-Maritime compte 708 communes (55 % de l'ensemble). Les CCAS/CIAS représentent 25 % des structures, mais une part importante n'a pas d'agent. L'intercommunalité constitue 14 % de l'ensemble : 207 syndicats intercommunaux (SIVU et SIVOM), 13 communautés de communes, 3 communautés d'agglomération, 1 communauté urbaine et 1 métropole. Les autres collectivités et établissements (Département, CDG, SDIS, OPHLM, caisses des écoles, pôles métropolitains, PETR...) complètent ce paysage.



Taux de retour de l'enquête

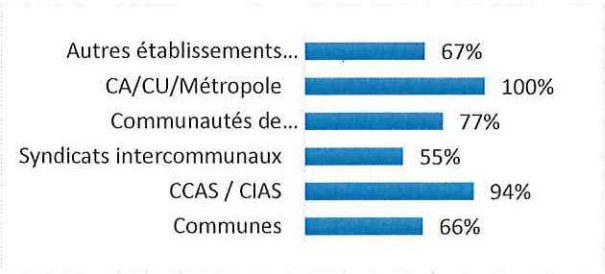
TAUX DE RETOUR	RSU 2023	RSU 2022
Nombre de collectivités	1255	1284
Nombre de retours	899	1032
Taux de retour "bilans validés"	72,0%	80,4%
Nombre d'agents recensés	33 411	35 197
Taux de retour "effectif"	88%	93%

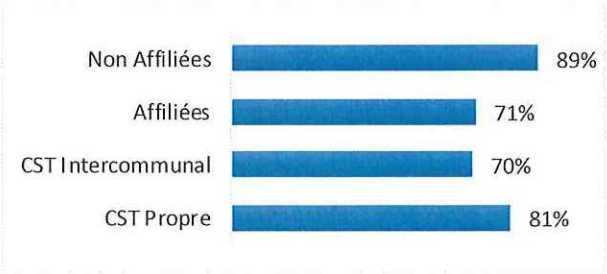
	Taux de retour "RSU"	Taux de retour "effectif"
Seine-Maritime	72%	88%
Normandie	63%	95%
France	72%	95%

Madame LOISON précise que le taux de retours des RSU 2023 est légèrement en baisse comparativement à 2022 : 8 % de retours en moins avec un impact de baisse de 5 % sur le taux des effectifs.
Ceci est dû notamment à une baisse des retours des communes de moins de 20 agents (-15%) (Taux de retour cohérent avec la valeur Nationale).

Madame LOISON précise qu'à l'échelle de la Normandie, le taux de retour est supérieur, alors qu'en terme d'effectifs, nous restons inférieurs. Ceci est lié à la disparité entre départements quant au nombre de grandes collectivités. Dès lors qu'une grande collectivité ne répond pas à cette enquête, le taux de retour « effectif » global est sensiblement altéré. L'effort d'accompagnement et de valorisation des données auprès des grandes collectivités doit donc être poursuivi pour atteindre un taux « effectif » plus élevé.

Madame LOISON souligne que la quantité de données est cependant 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 ayant ou non son propre Comité Social Territorial.





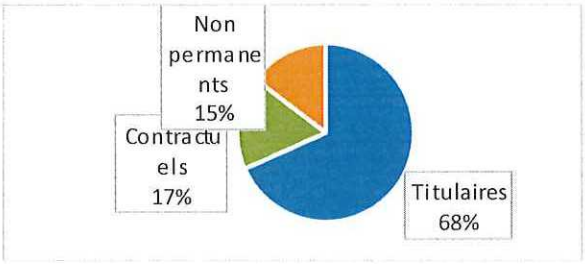
Les statistiques ci-après portent sur les agents sur emploi permanent, sauf mention contraire

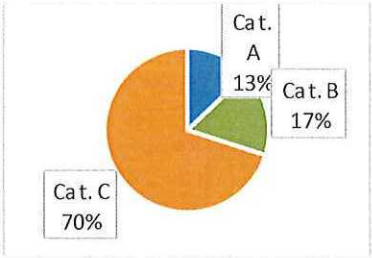
Madame LOISON détaille les éléments suivants :

Statut :

Une présence de plus en plus importante de contractuels

Les titulaires représentent 68 % des effectifs, les contractuels sur emploi permanent 17 % et sur emploi non permanent 15 %.

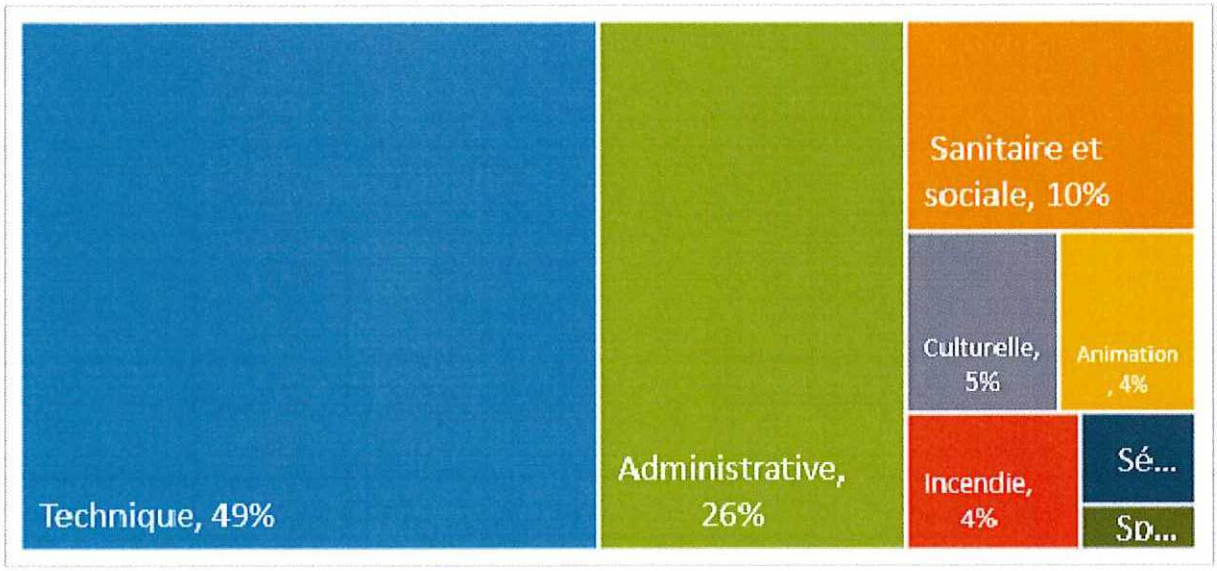




Peu d'agents d'encadrement

70 % des agents sont de catégorie C contre 17 % en catégorie B et 13 % en catégorie A. Cela se retrouve dans les cadres d'emploi les plus représentés à savoir adjoints techniques (32% des agents) et administratifs (13% des agents). Les rédacteurs, agents de maîtrise et les attachés sont cependant les autres cadres d'emplois les plus présents dans nos effectifs représentant respectivement 8%, 6% et 5% des effectifs.

¾ des agents appartiennent à la filière technique ou administrative



La moitié des agents appartient à la filière technique (49 %) et un quart à la filière administrative (25 %). Viennent ensuite les filières sanitaire/sociale (10 %), culturelle (5%), animation et incendie (4 %). Les filières sécurité (1%) et sportive (1 %) sont marginales.

Démographie des agents :

Les femmes, majoritaires dans les effectifs

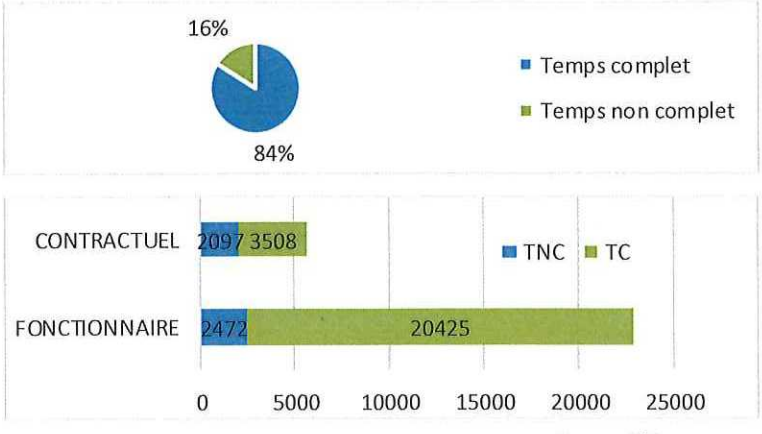
61 % des agents sont des femmes, avec une présence plus marquée parmi les contractuels (67 %) que parmi les titulaires (59 %).

Un âge moyen en baisse

L'âge moyen des agents s'élève à 46 ans et 2 mois ; Il est en baisse de 2 mois par rapport à 2022.

Les agents de 55 ans et plus représentent néanmoins toujours 25 % des effectifs en 2023. L'enjeu des départs prochains à la retraite et du renouvellement des effectifs est donc toujours d'actualité.

Temps de travail :



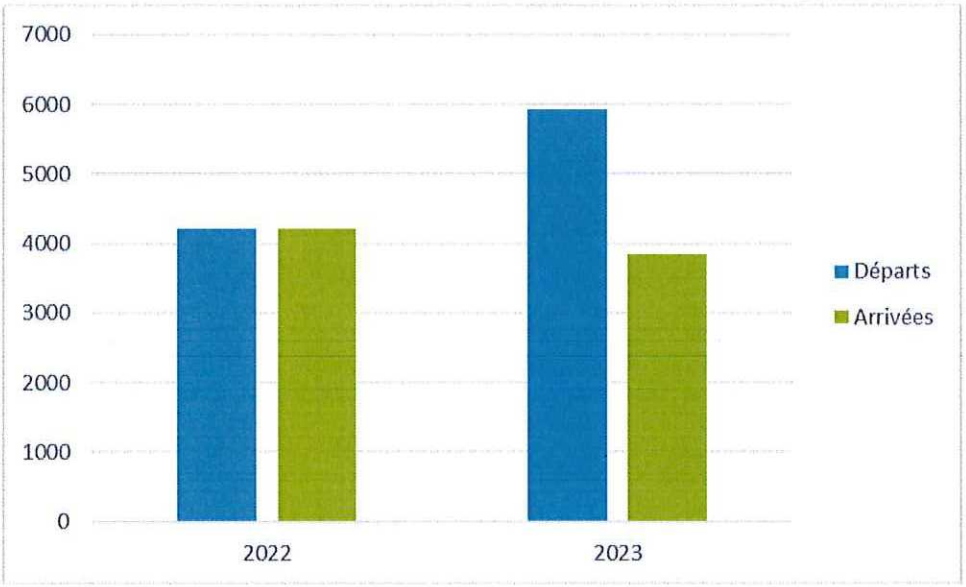
Une grande majorité des agents sont à temps complet

84 % des agents exercent à temps complet. Cette proportion est disparate selon le statut : 63 % parmi les contractuels / 89 % parmi les titulaires.

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

Mouvements de personnels :

Une baisse des effectifs notable : - 6.8 % qui se traduisent par 5926 départs pour 3844 arrivées.
Cette baisse est plus marquée chez les contractuels -21.2% alors que les titulaires sont restés plus stables (- 2.4 %).



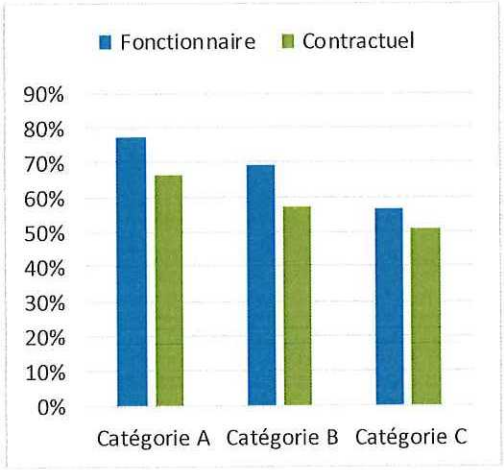
Ainsi, les principaux mouvements de personnel sont liés aux contractuels avec 69 % de départs pour fin de contrat et 43 % des arrivées.
Les départs à la retraite représentent 12 % des départs. Cette part baisse depuis 4 ans.

Absentéisme et santé :

Un taux d'absentéisme de 7.8 %, variable selon le statut (en baisse de 0.6 %).
L'équivalent d'un peu moins de 8 agents sur 100 ont été absents toute l'année. Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les titulaires (8.90 %, contre 3.30 % pour les contractuels).

En moyenne, les titulaires ont été absents 43 jours pour raison de santé, contre 22 jours pour les contractuels.

La formation :



Des départs en formation hétérogènes
58 % des agents permanents ont suivi une formation en 2023 contre 52 % en 2022.

Les fonctionnaires et les agents de catégorie hiérarchique supérieure ont suivi proportionnellement plus de formations que les autres agents.

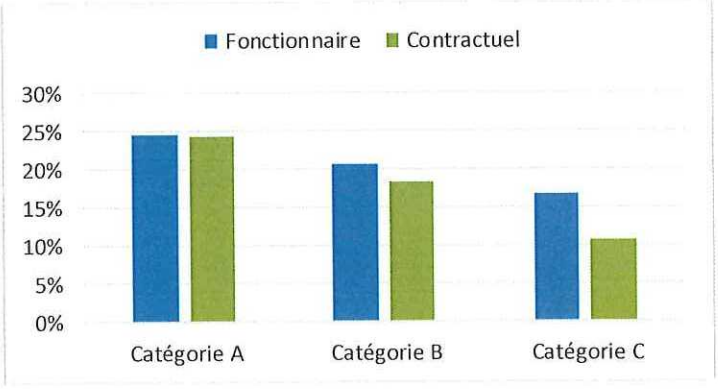
Globalement, la durée moyenne s'élève à 2,5 jours par agent.

Le CNFPT est le principal organisme de formation (48 % des jours de formation).

Budget et rémunérations

Madame LOISON indique que plus d'un tiers des dépenses de fonctionnement est consacré aux frais de personnels.
Les frais de personnels représentent en moyenne 32.50 % des dépenses de fonctionnement toutes structures confondues, mais ce pourcentage cache de grandes disparités en fonction de la taille des collectivités. Cette part s'est stabilisée par rapport à 2022.

Une majorité des employeurs a mis en place le RIFSEEP
77 % des collectivités et établissements territoriaux, ont mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emploi pour les fonctionnaires.



Les contractuels sont néanmoins exclus du régime indemnitaire dans un peu moins de la moitié des collectivités l'ayant mis en place.
Les primes et indemnités représentent en moyenne 18.8 % de la rémunération pour les fonctionnaires et 16.5 % pour les contractuels. Cette part augmente avec la catégorie hiérarchique.

Madame LOISON précise 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. Madame LOISON rappelle que 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.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, prend acte de la présentation des résultats des Rapports sociaux uniques 2023 de l'ensemble des collectivités de la Seine-Maritime, affiliées et non affiliées au CDG.

Le Secrétaire,
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Christophe BOUILLON