



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-287600027-20250402-2025DEL27-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 02/04/2025

## DÉLIBÉRATION N°2025-DEL-27

### 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 TERRITORIAUX RELEVANT  
DU COMITE SOCIAL INTERCOMMUNAL – INFORMATION**

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,



Monsieur le Président cède la parole à Marie-Françoise LOISON, 2<sup>ème</sup> 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<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 indique que l'absence de reprise du Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) dans le Code Général de la Fonction Publique laisse indiquer que ses éléments sont également à intégrer au Rapport Social Unique. Dans les faits, l'onglet RASSCT est toujours présent dans l'application de saisie en ligne. Ces données seront présentées avec celles du RSU.

Madame LOISON précise, par ailleurs, 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.

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.

**Madame LOISON expose les résultats et les analyses de ces rapports en 2023 qui font apparaître les principaux enseignements suivants :**

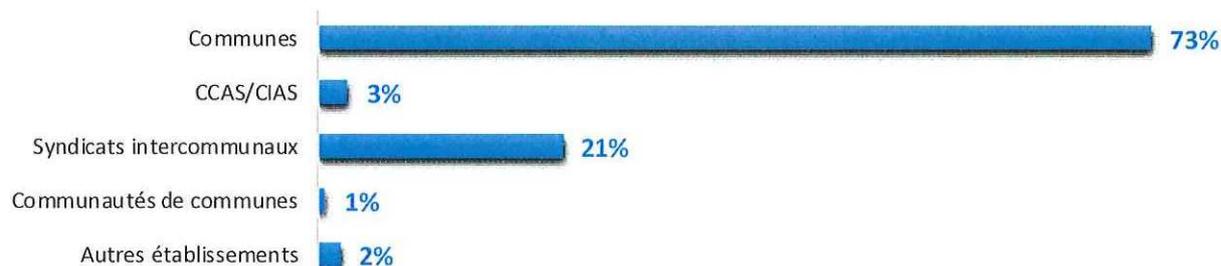
Typologie des collectivités relevant du CST intercommunal (CTI)

- Les 884 collectivités et établissements territoriaux rattachés au CSTI, ont été interrogés entre le 29 avril et le 31 octobre 2024. Les structures inactives ont été écartées.

Parmi ces collectivités et établissements, les 650 communes constituent l'essentiel du contingent interrogé (73 %). Les syndicats intercommunaux (SIVOM, SIVU, SIVOS, Syndicats mixtes) représentent 21 % de l'ensemble. Les CCAS, les autres établissements communaux (caisses des écoles, camping municipal) et les Communautés de communes, complètent cette typologie et regroupent 6 % de l'ensemble des collectivités relevant du CST intercommunal.



### Typologie des collectivités relevant du CST intercommunal du CDG76



Madame LOISON dresse l'état du Taux de retour de l'enquête.

- 546 RSU ont été transmis, soit un taux de retour de 62 %, en baisse par rapport à 2022 (73%).

Globalement, 64 % des communes rattachées au CST intercommunal ont répondu à l'enquête... 100 % des communautés de communes, 26 % des CCAS et 62 % des autres structures (syndicats intercommunaux et autres établissements territoriaux) ont réalisé leur RSU.

Taux de retour	62%
Taux de retour des communes	64%
Taux de retour des CCAS	26%
Taux de retour des communautés de communes	100%
Taux de retour des syndicats intercommunaux	58%
Taux de retour des autres établissements (caisses des écoles...)	62%

4399 agents sur emploi permanent, employés au 31.12.2023 par les collectivités et établissements territoriaux relevant du CST intercommunal, ont été recensés, contre 4927 agents en 2022.

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

Statut :

#### Une présence significative de contractuels

Les titulaires représentent 64 % des effectifs, les contractuels sur emploi permanent 29 % et sur emploi non permanent 7 %. Leur nombre est relativement stable par rapport à l'année précédente.

#### Peu d'agents d'encadrement

85 % des agents sont de catégorie C, contre 10 % en catégorie B et 5 % en catégorie A. La taille des structures explique le faible taux d'encadrement.



Ainsi, 51 % des agents appartiennent au cadre d'emplois des adjoints techniques, 16 % à celui des adjoints administratifs, 6 % à celui des rédacteurs, 6 % à celui des adjoints d'animation et 5 % à celui d'ATSEM.

**Les filières technique et administrative regroupent 8 agents sur 10**

Plus de la moitié des agents appartient à la filière technique (58 %) et un quart à la filière administrative (27 %). Viennent ensuite les filières médico-sociale (7%) et animation (4%). La filière culturelle (3 %) est marginale, tout comme la filière sécurité (1%).

Démographie des agents :

**Les femmes, majoritaires dans les effectifs**

71 % des agents sont des femmes, avec une présence plus marquée parmi les contractuels (77 %) que parmi les titulaires (68 %).

**Un effectif stabilisé mais confronté à un défi de renouvellement**

L'âge moyen des agents s'élève à 47 ans et 1 mois soit quelques mois de moins que l'an dernier du fait des recrutements de jeunes contractuels et des départs à la retraite. La moyenne d'âge s'est stabilisée autour de 47 ans depuis plusieurs campagnes grâce à un renouvellement partiel de l'effectif.

Néanmoins, les agents de 55 ans et plus représentent toujours 29 % des effectifs en 2023. L'enjeu des départs prochains à la retraite et du renouvellement des effectifs dans les petites structures est donc toujours d'actualité.

48 agents ayant un handicap ont été recensés, soit environ 1.2% de l'effectif.

Temps de travail :

**Plus de la moitié des agents sont à temps non complet**

48 % des agents exercent à temps complet, mais cette proportion tombe à 32 % parmi les contractuels, alors que 55 % des titulaires sont à temps complet.

Parmi les agents à temps complet, 3,5 % sont à temps partiel.

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

Mouvements de personnels :

**Augmentation des effectifs**

Les collectivités ayant répondu à l'enquête ont connu plus d'arrivées d'agents que de départs traduisant une hausse des effectifs entre 2022 et 2023. Cette augmentation des effectifs est due aux recrutements de contractuels (+23%) car le nombre d'agents titulaires a baissé (-2.6%).

Par ailleurs, les principaux mouvements de personnel sont liés aux contractuels avec 57% de départs pour fin de contrat. Quant aux arrivées, 83% sont liées à des recrutements d'agents contractuels.

Les départs à la retraite représentent 15% des départs, taux stable par rapport à l'année précédente.



La formation :

**Des agents qui partent peu en formation et peu de temps**

25 % des agents ont suivi une formation d'au moins un jour en 2023, contre 20 % en 2022.

Globalement, la durée moyenne s'élève à 0.8 jour par agent.

Le CNFPT représente le principal organisme de formation (77 % 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 33 % des dépenses de fonctionnement. Cette part est en baisse par rapport à 2022 (39 %).

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

75 % des collectivités et établissements territoriaux ont mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emploi pour les fonctionnaires. Cette part est en très légère augmentation par rapport à 2022 (73 % des employeurs). Parmi ces employeurs, 83 % avaient instauré une part de Complément Indemnitaire Annuel.

Les contractuels sont néanmoins exclus du régime indemnitaire dans plus de la moitié des collectivités l'ayant mis en place.

Absentéisme et santé :

**Un taux d'absentéisme de 4.5 %, variable selon le statut.**

L'équivalent de 5 agents sur 100 ont été absents toute l'année. Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les titulaires (5.50 %, contre 2.3 % pour les contractuels).

L'accidentologie au sein des collectivités relevant du CST Intercommunal :

• **Les caractéristiques des accidents de travail**

93 accidents de travail ont été recensés en 2023 ; Ce sont pratiquement exclusivement des accidents de service. (7 % d'accident de trajet en 2023)

80 % des accidents ont entraîné un arrêt de travail.

En moyenne, un accident de service fait l'objet d'un arrêt de 50 jours.

• **Le profil des agents ayant connu un accident de travail**

En 2023, les accidents de travail ont touché légèrement plus les hommes (52%)

que les femmes (48 %).

85 % des accidents de travail touchent des agents relevant de la catégorie C, 4 % de la catégorie B et 1 % de la catégorie A.



Les accidents de travail concernent essentiellement des agents appartenant à la filière technique (62 % des accidents).

Les maladies professionnelles au sein des collectivités relevant du CST Intercommunal :

• **Le profil des agents dont la maladie professionnelle a été reconnue**

En 2023, 11 maladies professionnelles ont eu pour conséquence 2334 jours d'arrêts.

Les maladies professionnelles touchent essentiellement les agents relevant de la catégorie C et appartenant à la filière technique.

Il est à noter que ces éléments sont probablement sous-évalués du fait d'une saisie incomplète dans les plus petites collectivités.

Les éléments de prévention :

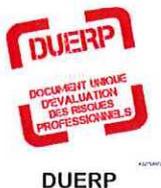
• **Les acteurs en matière de prévention :**

Les agents affectés à la prévention sont :

- Les assistants ou conseillers de prévention,
- Les agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI),
- Les médecins de prévention,
- D'autres personnes (animateurs, formateurs prévention...).

• **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.



**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).



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).

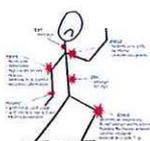
**Plan de prévention des RPS**

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.



Registre de santé et de sécurité au travail

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.



Démarche de prévention des TMS

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)**.



Démarche de prévention des risques CMR

Les substances chimiques présentant un **effet cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, qualifiées « CMR »**, englobent les substances qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent soit produire le 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).

Madame LOISON précise que seuls 21 % des collectivités et établissements territoriaux rattachés au CST Intercommunal disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce chiffre varie selon les campagnes et les taux de retour mais reste autour de 20 %.

Collectivités disposant des documents ou ayant enclenché une démarche de prévention	
	2023
DUERP	21,2%
RPS	3,2%
Registre	14,5%
TMS	3,2%
CMR	0,6%



Madame LOISON souligne 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 leurs lignes directrices de gestion. Un exemplaire de ces synthèses issues du rapport social unique 2023, fait l'objet d'une annexe.

**Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité prend acte de :**

- De la présentation du rapport social unique 2023 des collectivités et établissements territoriaux relevant du Comité Social Territorial Intercommunal du Centre de Gestion,
- De la synthèse issue du rapport social unique 2023 des collectivités et établissements territoriaux relevant du Comité Social Territorial Intercommunal du Centre de Gestion.

Le Secrétaire,  
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme  
Le Président,  
Christophe BOUILLON