



Envoyé en préfecture le 12/07/2024

Reçu en préfecture le 12/07/2024

Publié le

ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE

SLO



Rapport Social Unique 2022

Comité Social Territorial Départemental du
29 mars 2024

Centre de Gestion
de la fonction publique territoriale
de Loire-Atlantique

Sommaire

1

Introduction et contexte

- Le RSU : pour qui ? Pourquoi ?
- Concordance avec le projet de mandat

3

Analyse de l'enquête RSU 2022

- Emploi
- Recrutements et Parcours Professionnels
- Organisation du travail
- Budget et rémunération
- Santé et sécurité au travail
- Formation
- Droits sociaux

2

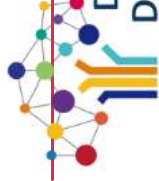
L'enquête RSU 2022

- Calendrier de la campagne
- Un taux de retour en progression ...
- ... confirmé pour le CST départemental
- Une répartition permettant la comparaison

4

L'enquête RSU 2023

- Calendrier prévisionnel campagne RSU 2023



Le RSU : pour qui ? Pourquoi ?

Obligatoire et produit chaque année depuis 2021, le Rapport Social Unique (RSU) c'est plus de **100 indicateurs** structurés en **8 domaines** (*emploi, recrutements, parcours professionnels, organisation du travail, rémunération, santé et sécurité au travail, formation, droits sociaux*).

Il est :

- **présenté au Comité Social Territorial compétent pour avis**
- **présenté à l'assemblée délibérante** (après avis du CST)
- **rendu public**, par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen dans les 60 jours suivant sa présentation au CST.

Pour **renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial** et permettre de bénéficier d'outils d'aide à la décision et au pilotage des Ressources Humaines.



Concordance avec le projet de mandat du Centre de gestion

Des objectifs qui croisent pleinement les orientations stratégiques et opérationnelles prioritaires définies par le CDG44 à destination des employeurs publics :

➡ En matière d'emploi et de dynamiques professionnelles

- **Piloter une stratégie de développement et d'accompagnement des collectivités** dans leurs politiques de gestion des RH et des parcours professionnels ambitieuses, performantes et adaptées aux enjeux ;
- **Piloter une stratégie de veille et de valorisation des données objectives** permettant une compréhension à la fois globale et fine de la situation de l'emploi des différentes strates territoriales



Concordance avec le projet de mandat du Centre de gestion

➡ En matière de qualité de vie et de conditions de travail

- Contribuer au développement des politiques croisant prévention, santé et sécurité au travail au sein des collectivités ;
- Participer à la compréhension des enjeux sociétaux (égalité Femmes/Hommes, transitions, le handicap...);
- Favoriser une meilleure appréhension des responsabilités : sociale, élus employeurs...



L'enquête RSU 2022



Envoyé en préfecture le 12/07/2024

Reçu en préfecture le 12/07/2024

Publié le

ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE

SLO



Calendrier de la campagne RSU 2022

13 avril 2023
Lancement de la
campagne



25 et 26 mai 2023
Réunions
d'informations sur le
territoire



avril 2023 - février
2024
Collecte des données



6 février 2024
Clôture de la
campagne -
Accès aux fiches
repères





Un taux de retour en progression ...

+ 11 points par rapport à 2021

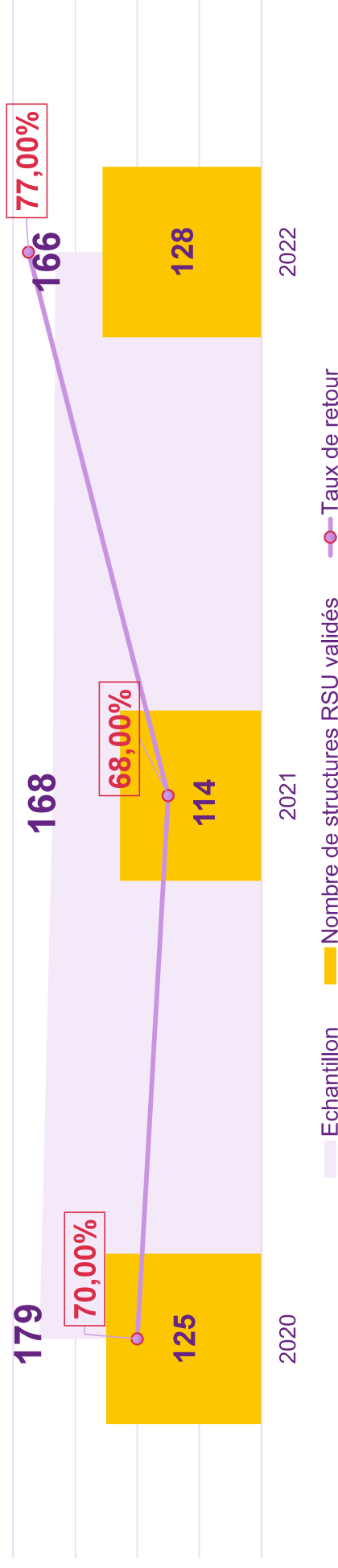
	2020	2021	2022
Taux de retour Loire-Atlantique	71,00%	74,00%	85,00%
Taux de retour National	69,00%	68,00%	68,00%



... confirmé pour le CST départemental

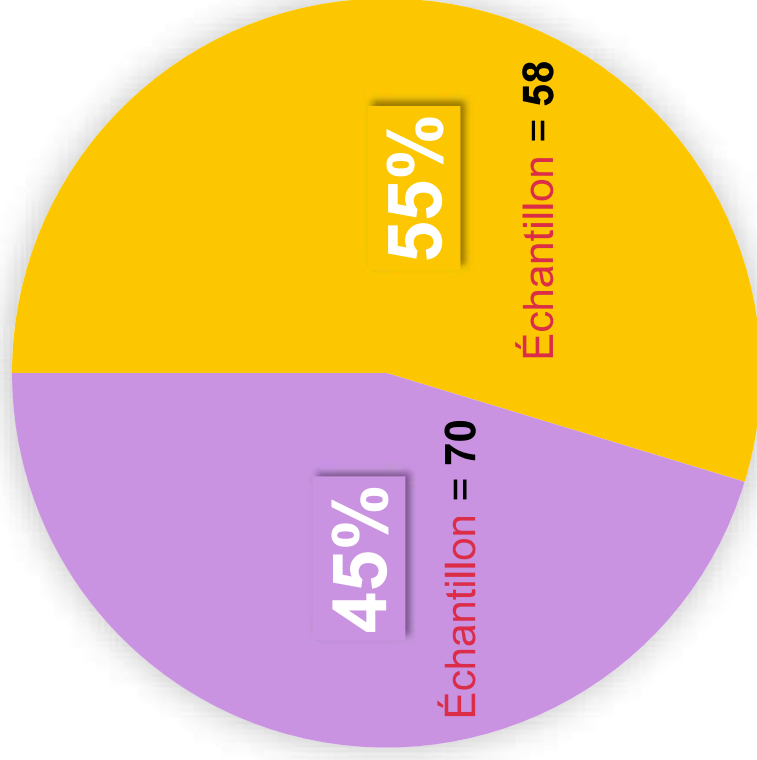
+ 9 points par rapport à 2021 (*taux de retour CST départemental : 77%*)

Evolution des retours RSU depuis 2020 - CT puis CST départemental



87 structures ont complété le RSU sur les 3 dernières années

Une répartition équilibrée permettant la comparaison



- Communes et établissements publics de - 20 agents
- Communes et établissements publics de + 20 agents

Emploi



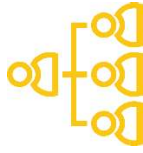
Envoyé en préfecture le 12/07/2024

Reçu en préfecture le 12/07/2024

Publié le

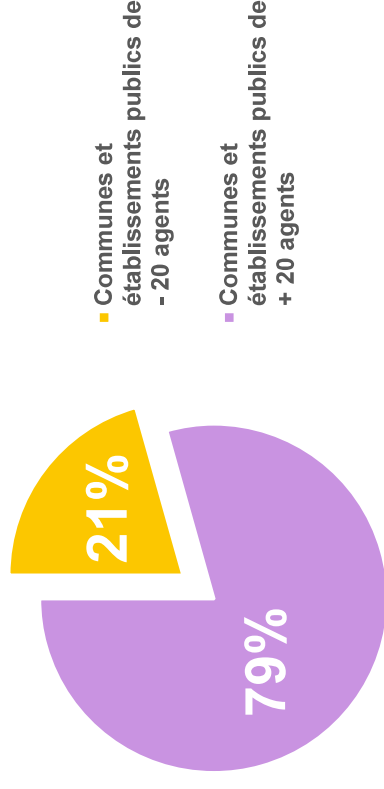
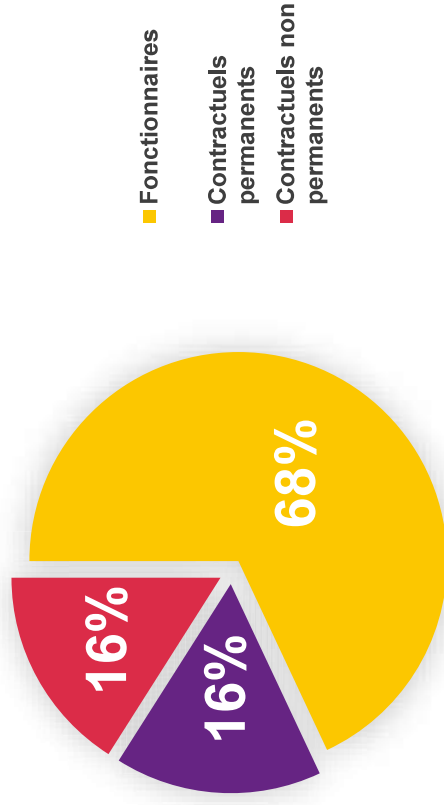
SLO

ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE



Photographie des effectifs au 31/12/2022

3 607 agents employés au 31 décembre 2022 (2 406,8 ETPR)



En moyenne, 23,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 16,2 fonctionnaires
> 3,2 contractuels permanents
> 3,7 contractuels non permanents



Une répartition des effectifs semblable au niveau national *(agents permanents)*



47% des agents relèvent de la filière technique

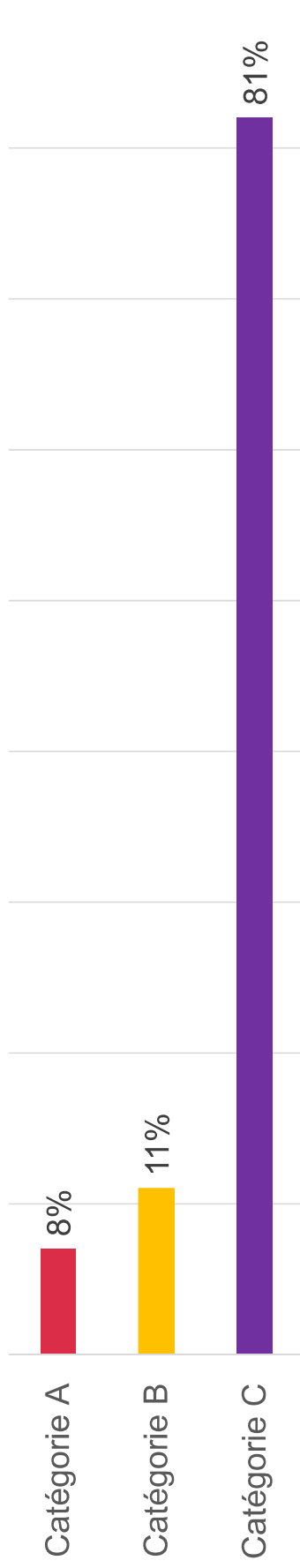
Également la filière la plus représentée au niveau national



25% des agents relèvent de la filière administrative



Une structuration similaire à l'échelon national :



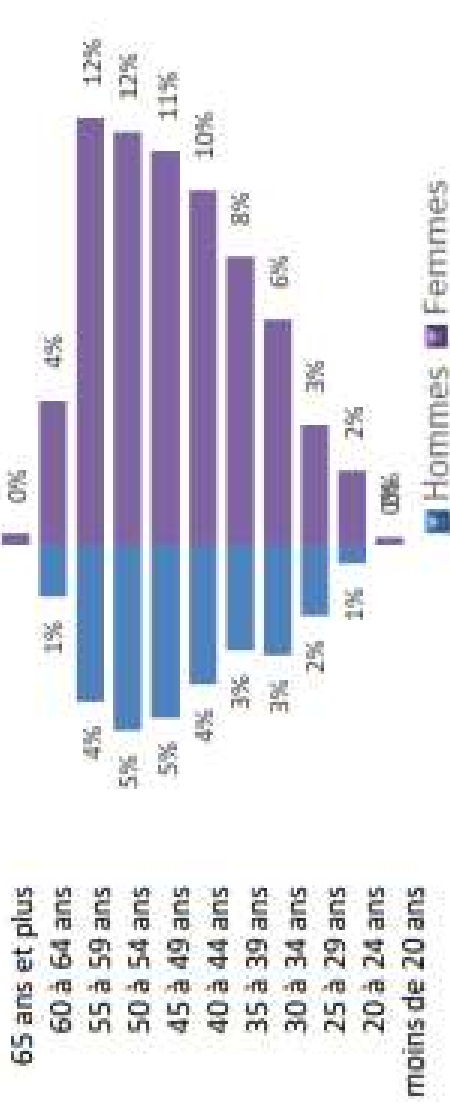
Une moyenne d'âge stable depuis 3 ans



En moyenne les agents titulaires ont 47 ans
contre 48 ans au niveau national



**Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent**



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

**1 agent titulaire sur 4
a plus de 55 ans**

**soit une projection de
près de 613 départs en
retraite d'ici 5 à 10 ans**



Un taux de féminisation des emplois supérieur à l'échelle nationale

Un taux de féminisation des emplois permanents de **71%** contre 66% au niveau national



Les agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH)

55% collectivités et établissements ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH:

5,4%

Moyenne nationale :
5,7%

Genre



Statut



Catégorie



Recrutements et parcours professionnels

Envoyé en préfecture le 12/07/2024

Reçu en préfecture le 12/07/2024

Publié le

ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE

SLO

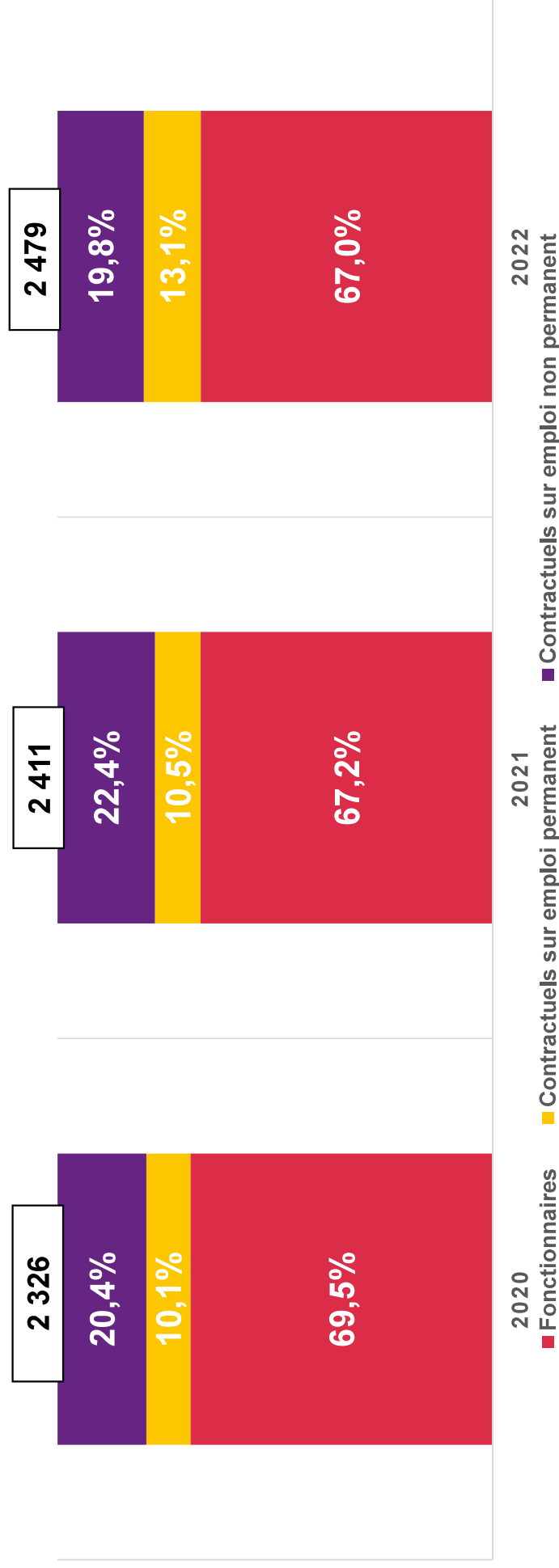




Une augmentation des effectifs au profit des contractuels sur Emploi Permanent (EP)*

Un taux de croissance des effectifs de **7%** entre 2020 et 2022 **(+39%)** contractuels sur EP)

-3 points pour les agents titulaires au profit des contractuels sur EP

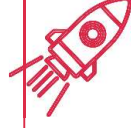


Un taux de rotation des effectifs élevé et en hausse

Le taux moyen de rotation des effectifs (qui mesure le renouvellement de l'effectif sur l'année) est de **26,7%** (+5 points par rapport à 2021) soit **près du double de celui observé au niveau national**.

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	33,6%
Ensemble	↗	4,9%

Un taux de rotation essentiellement porté par les mouvements de **contractuels sur emploi permanent** dont les effectifs augmentent de **+33,6%** sur l'année.



Focus sur les arrivées

Envoyé en préfecture le 12/07/2024
Reçu en préfecture le 12/07/2024
Publié le
ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE

Un nombre d'arrivées d'agents permanents qui a **presque doublé** depuis 2021
1 139 arrivées en 2022 contre 629 en 2021

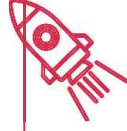
La majeure partie des recrutements sur emploi permanent concerne des **remplacements**
43% en 2022

Seuls **27%** des arrivées concernent des **agents titulaires**
Qui, pour la majorité d'entre eux, étaient contractuels et ont été nommés stagiaires





Focus sur les départs



Envoyé en préfecture le 12/07/2024
Reçu en préfecture le 12/07/2024
Publié le
ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE

783 départs d'agents sur emploi permanent en 2022

Contre 635 en 2021 – 9% concernant des départs à la retraite en 2022

La majeure partie des départs concernent une **fin de contrat sur EP**
55% en 2022

Près de **3 fois plus** de **démission d'agents titulaires** qu'en 2020*
24 en 2022 soit 15% des motifs de départs d'agents titulaires





Évolution professionnelle

Un nombre moyen d'agents concernés par l'avancement de grade et la promotion interne **équivalent au niveau national** :

Envoyé en préfecture le 12/07/2024
Reçu en préfecture le 12/07/2024
Publié le
ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Avancements d'échelon



6 agents sur 10

Avancements de grade



1 agent sur 10

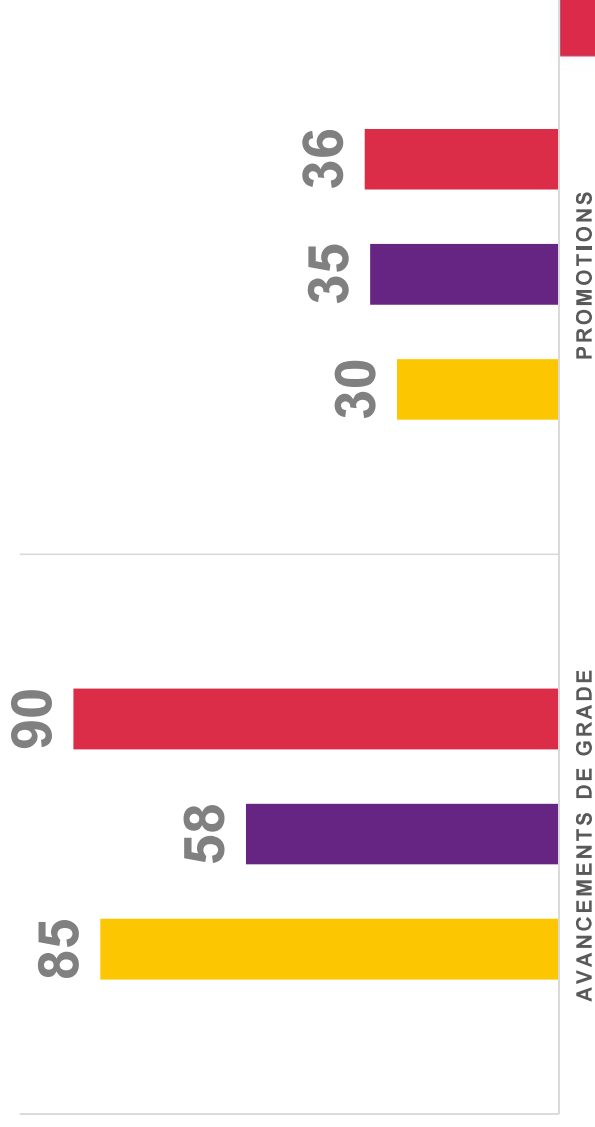
Promotions



Moins de 1 agent sur 10

1,86% des agents concernés

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022



Organisation du travail

Envoyé en préfecture le 12/07/2024
Reçu en préfecture le 12/07/2024
Publié le
ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE

SLO





Temps de travail des agents permanents

Temps complet / non complet

Près des 2/3 des agents contractuels sont à temps non complet
contre « seulement » **38%** des agents titulaires

Comme au niveau national, les filières les plus concernées par les temps non complets sont les filières : **sociale, animation et culturelle**

Filière	Fonctionnaire
Sociale	74%
Animation	64%
Culturelle	61%





Temps de travail des agents permanents

Temps plein / Temps partiel

8% des agents titulaires sont à temps partiel contre **2%** des agents contractuels

Le temps partiel concerne **majoritairement les femmes**

Répartition globalement similaire au niveau national



La part des hommes à temps partiel a été **multipliée par 3** entre 2020 et 2022*

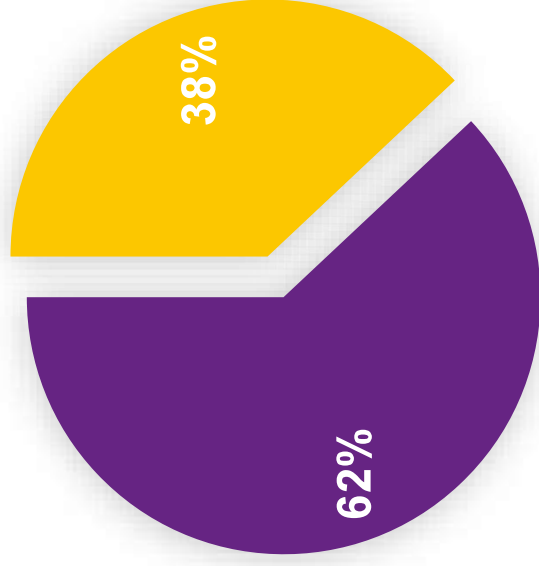




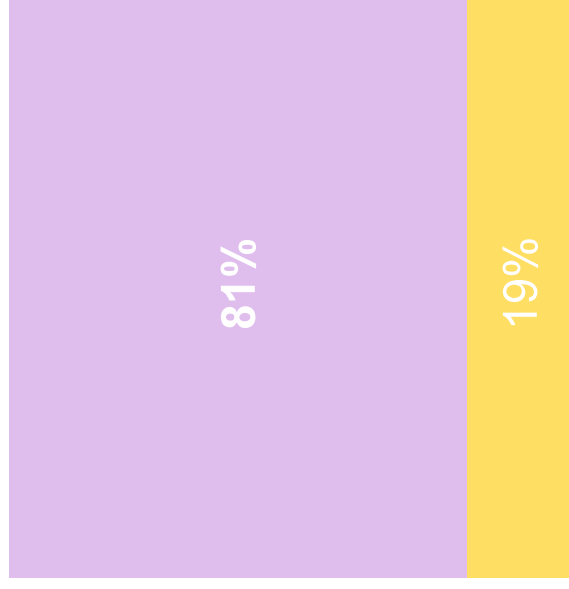
Le télétravail

38% des répondants ont pris une **délibération relative au télétravail**
Près de 20% d'entre eux ont également délibéré pour l'octroi d'une allocation forfaitaire de télétravail

Envoyé en préfecture le 12/07/2024
Reçu en préfecture le 12/07/2024
Publié le
ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE



■ Oui ■ Non



■ Oui ■ Non



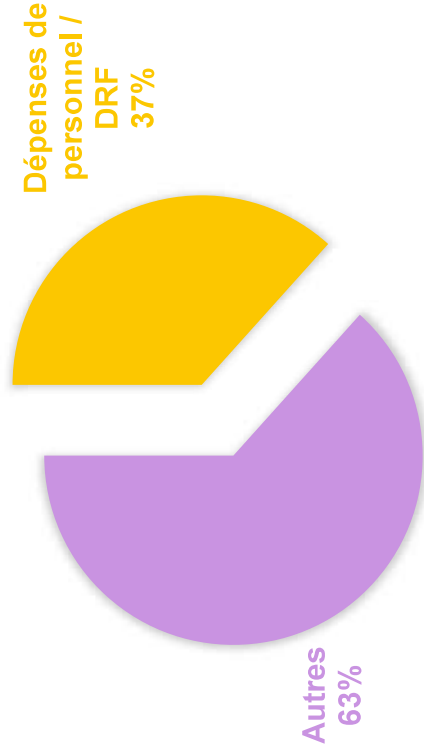
Budget et rémunération



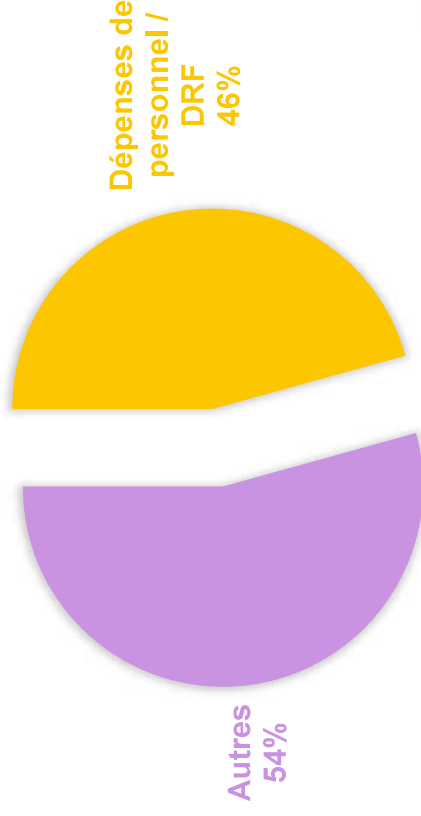
Le poids des dépenses de personnel

+3% de la part des dépenses de personnel dans les dépenses de fonctionnement depuis 2020*

Communes et établissements de moins de 20 agents :



Communes et établissements de plus de 20 agents :





Focus sur les rémunérations

Une rémunération moyenne par ETPR des agents permanents **supérieure** dans les collectivités et établissements publics employant **plus de 20 agents**

+12% en moyenne pour les agents titulaires

+4% en moyenne pour les agents contractuels

811 agents contractuels sur poste permanent ont bénéficié d'une indemnité de fin de contrat en 2022 (**près de 2 fois plus qu'en 2021**)
94% d'agents de catégorie C

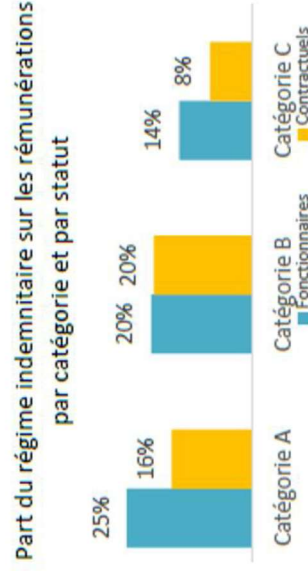


Mise en place et poids du RIFSEEP

7% des collectivités et établissements publics n'ont pas mis en place le RIFSEEP pour les agents titulaires
contre 28% au niveau national

87% des collectivités et établissements publics prévoient le maintien des primes en cas de congés de maladie ordinaire

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations des agents permanents est d'environ **16%** et concerne **1/4** de la rémunération des agents titulaires de catégorie A



Santé et sécurité au travail





Un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne nationale

Un taux d'absentéisme des agents titulaires supérieur de près de **2 points** par rapport au national
7,83% contre 6,01% au niveau national



En moyenne, **19,2 jours d'absence** pour tout motif compressible par agent titulaire soit **2 jours de plus** qu'en 2021



Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

20 Signalements concernant des actes de menaces et/ou intimidation de la part d'usagers ou d'autres agents envers le personnel de la collectivité / établissement (16 en 2021)



17

Emanant des **usagers**
sans arrêt de travail



3

Emanant du **personnel**
sans arrêt de travail



Prévention et risques professionnels

Plus de 60% des collectivités et établissements publics ont un **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**

Moins de la moitié ont un registre de santé et de sécurité

Les $\frac{3}{4}$ n'ont pas de **plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)**

A noter une moyenne de **8 jours** de formation liés à la prévention en 2022, c'est **5 jours** de moins qu'en 2021





Accidents du travail (AT)

Envoyé en préfecture le 12/07/2024
Reçu en préfecture le 12/07/2024
Publié le
ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE



Un peu plus d'1 collectivité / établissement sur 2 concerné par un AT en 2022 (+17% entre 2021 et 2022*)

+29% d'accidents déclarés entre 2021 et 2022*

95% sont des accidents déclarés sont des **accidents de service**

Les accidents concernent en majorité **les femmes (57%)**, les agents de catégorie C (**95%**) et la **filière technique (73%)**



En moyenne, **47 jours d'absence** consécutifs par accident du travail contre 58 en 2021



Accidents du travail (AT)



1/3 des jours d'arrêt suite à AT sont occasionnés par l'entretien, le nettoyage et le rangement



La principale cause d'arrêt de travail suite à AT est la **manipulation d'objets ou de personnes (38%** des jours d'arrêt)

Les **lésions** occasionnées par les AT se situent principalement sur les **membres supérieurs (32,5%)**



Formation





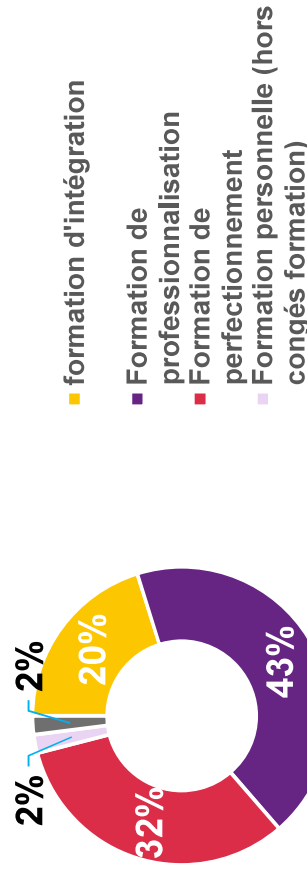
La formation

43% des agents permanents ont suivi **au moins 1 jour de formation** en 2022 soit **2 points** de plus qu'en 2021*
+27% du nombre moyen de jour de formation par agent depuis 2020*

Une **diminution de 9%** du **budget moyen** consacré à la formation entre 2021 et 2022*

Budget moyen de formation en 2022 : 3 502 €

En 2022, **43%** des formations concernent la **professionnalisation**



Droits sociaux



Envoyé en préfecture le 12/07/2024

Reçu en préfecture le 12/07/2024

Publié le

SLO

ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE



Grève

Envoyé en préfecture le 12/07/2024
Reçu en préfecture le 12/07/2024
Publié le
ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE

36 structures concernées par la grève en 2022

Sur **31** collectivités / établissements répondants, **la moitié** déclarent bénéficier d'un **accord visant à assurer la continuité des services** en cas de grève des agents



L'enquête RSU 2023



Envoyé en préfecture le 12/07/2024

Reçu en préfecture le 12/07/2024

Publié le

SLO

ID : 044-284400025-20240709-2024_026_DI-DE



Calendrier prévisionnel campagne RSU 2023

