

Données RH 2023

Le bilan social des collectivités
relevant du CST placé auprès
du CIG de la petite couronne

NOVEMBRE 2024

Les diagnostics de l'emploi territorial
– Etudes RH
Observer pour agir



Table des matières

| | |
|--|----|
| <i>Cadrage méthodologique</i> | 3 |
| Partie I : Analyse générale | 6 |
| 1) Les effectifs recensés | 6 |
| 2) Les caractéristiques des agents permanents..... | 7 |
| 3) La pyramide des âges..... | 9 |
| 4) Le temps de travail | 10 |
| 5) Les mouvements..... | 11 |
| 6) La rémunération..... | 11 |
| 7) Les absences | 12 |
| 8) La formation..... | 13 |
| 9) Les droits sociaux..... | 15 |
| 10) L'environnement | 15 |
| Partie II : Rapport de situation comparée | 16 |
| Partie III : Analyse par domaines d'activités..... | 19 |

BILAN SOCIAL 2023

Synthèse des données des collectivités relevant du comité social territorial (CST) placé auprès du CIG de la Petite Couronne

L'année 2024 a été l'occasion d'un nouveau recueil des données sociales au 31 décembre 2023, sous la forme d'un rapport social unique (RSU).

L'arrêté du 14 août 2023, modifiant celui du 10 décembre 2021 qui fixe la liste des indicateurs inclus dans la base de données sociales, a introduit plusieurs changements, notamment en intégrant la dimension de genre sur de nouveaux indicateurs. Il a également permis d'ajouter une nouvelle thématique aux dix domaines existants du RSU : les mesures individuelles en faveur de l'environnement. Ce nouveau thème a donné lieu à des indicateurs supplémentaires, tels que le remboursement des frais de trajet domicile-travail, le forfait mobilité durable, et la prime de covoiturage.

Conformément à l'article 7 du décret du 30 novembre 2020, le CIG Petite Couronne est chargé de recueillir les RSU des collectivités et établissements publics relevant de son comité social territorial pour réaliser une synthèse des données.

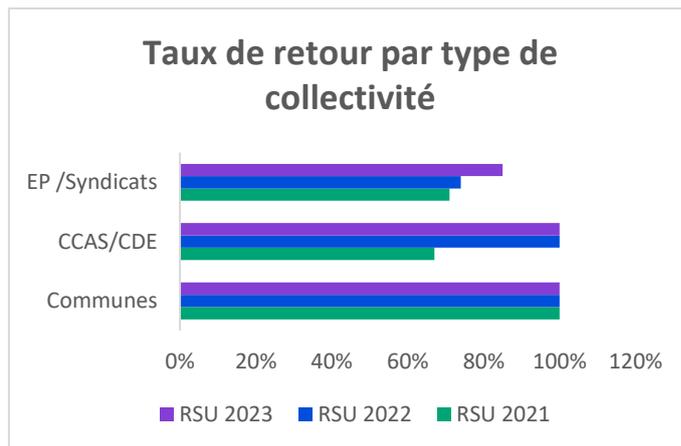
Cadrage méthodologique

Parmi les 44 collectivités et établissements publics rattachés au Comité social territorial du CIG Petite Couronne, 38 ont transmis leur rapport social unique (RSU) portant sur les données 2023, soit un taux de retour de **86 %**.

| | RSU 2023 | | |
|---|--|--|-----------------------------|
| | Collectivités rattachées au CST du CIG | Collectivités rattachées au CST du CIG ayant transmis le RSU | Taux de retour ¹ |
| Communes | 2 | 2 | 100 % |
| CCAS/CDE | 2 | 2 | 100 % |
| Etablissements publics/Syndicats | 40 | 34 | 85 % |
| Total | 44 | 38 | 86 % |

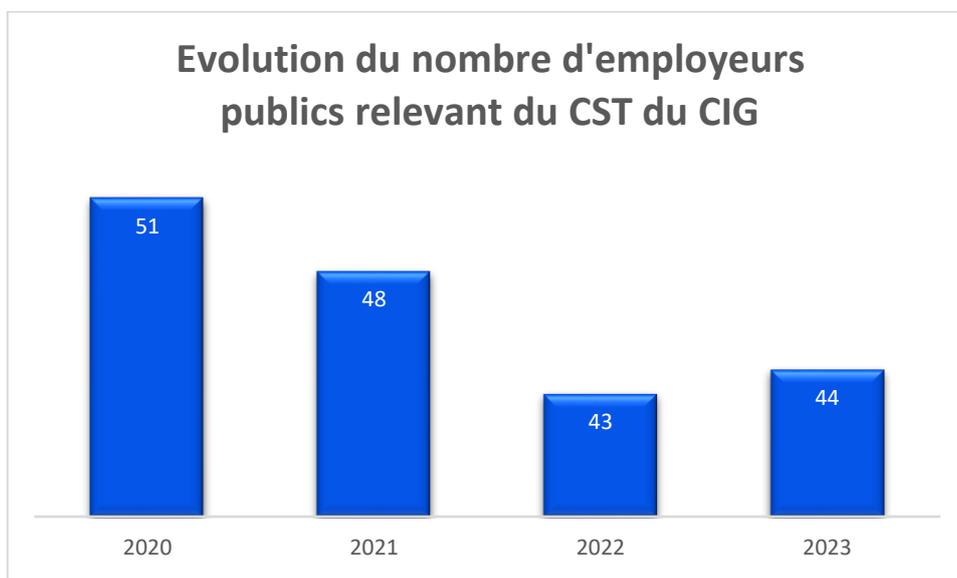
¹ Taux de retour : collectivités répondantes / collectivités rattachées au CST du CIG

| | Taux de retour 2021 | Taux de retour 2022 | Taux de retour 2023 |
|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Communes | 100 % | 100 % | 100 % |
| CCAS/CDE | 67 % | 100 % | 100 % |
| EP/Syndicats | 71 % | 74 % | 85 % |
| Total | 73 % | 77 % | 86 % |



Le taux de retour a connu une hausse significative, atteignant 86 % en 2023 contre 77 % l'année précédente. Cette augmentation est notamment due à la hausse du taux de retour des RSU des établissements publics et des syndicats. Comme l'année dernière, le CCAS, la caisse des écoles, ainsi que les deux communes rattachées au CST du CIG ont également transmis leur RSU cette année.

- **Les collectivités rattachées au comité social territorial du CIG Petite Couronne**



Le nombre de collectivités affiliées au comité social territorial du CIG Petite Couronne s'est stabilisé en 2023, après avoir connu une diminution continue depuis 2015.

Sur l'année 2023, un syndicat a été dissout et deux établissements ont été créés.

Les données relatives au CIG Petite Couronne ont fait l'objet d'une présentation spécifique lors du comité social territorial de service d'octobre 2024 et n'ont, de ce fait, pas été intégrées à cette synthèse.

- **Objectif de la synthèse**

Cette synthèse présente les données sociales des collectivités relevant du CST du CIG Petite Couronne ayant transmis leur RSU 2023. Afin d'offrir une meilleure lisibilité, elle est structurée en trois parties.

La première propose une analyse globale des données recueillies, intégrant des comparaisons avec les données du RSU 2022, soit pour le même périmètre (collectivités relevant du CST), soit pour l'ensemble des collectivités de la petite couronne.

La seconde partie est un rapport de situation comparée, détaillant plusieurs indicateurs par genre pour identifier d'éventuelles inégalités professionnelles.

Enfin, la troisième partie met en lumière la répartition des effectifs au sein des collectivités, regroupés par domaines d'activité.

- **Les limites de la synthèse**

Bien qu'instructives, les comparaisons entre deux campagnes comportent certaines limites. Les collectivités ayant transmis leur rapport social unique varient en effet d'une année à l'autre pour deux raisons principales. D'une part, les collectivités n'ayant pas pu transmettre leur RSU diffèrent à chaque campagne, modifiant ainsi le périmètre des données collectées. D'autre part, les changements de statut entraînent des variations dans le nombre et le type de collectivités rattachées au comité social territorial d'une campagne à l'autre.

Partie I : Analyse générale

1) Les effectifs recensés

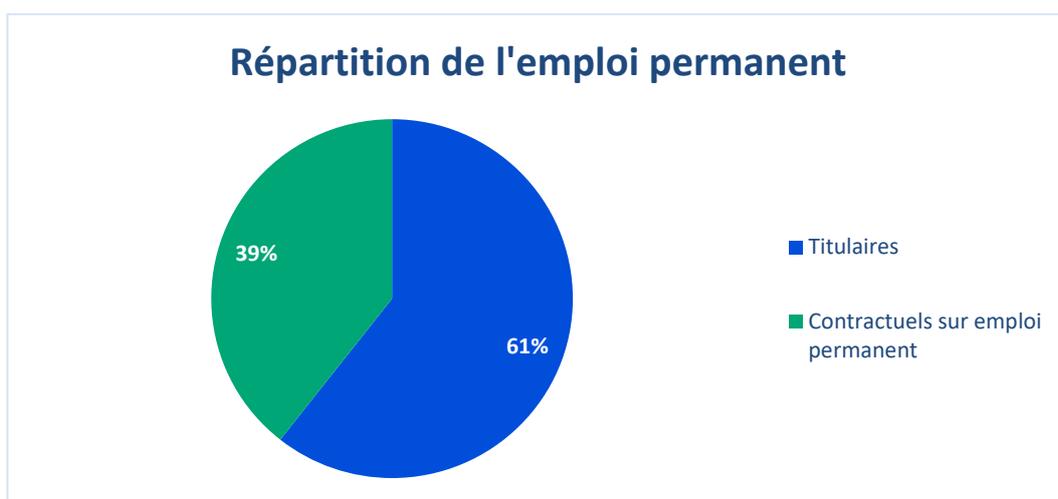
On comptabilise, tous statuts confondus, **632 agents** au sein des 38 collectivités ayant transmis leur RSU 2023. La répartition selon le statut est la suivante : **495 agents sur emploi permanent** (dont 300 fonctionnaires et 195 contractuels) et **137 contractuels sur emploi non permanent**.

En 2022, lors de la précédente campagne de recueil des Rapports Sociaux Uniques, 1083 agents avaient été recensés parmi 33 collectivités répondantes, dont 463 agents en emploi permanent (307 fonctionnaires et 156 contractuels) et 620 agents en emploi non permanent.

La diminution des effectifs entre les deux campagnes s'explique principalement par la forte baisse du nombre d'agents en emploi non permanent, déclaré par une collectivité. Si l'on compare uniquement les effectifs permanents, le volume reste relativement stable avec une augmentation de 32 agents.

- **6 agents sur 10 sont des fonctionnaires**

Après avoir connu des variations significatives ces dernières années, le poids des fonctionnaires se stabilise à hauteur de 61 % contre 39 % pour les contractuels sur emploi permanent. La proportion des fonctionnaires est plus faible que celle observée pour l'ensemble des collectivités de la petite couronne (75 % de fonctionnaires en petite couronne).²



² Bilan social 2022 des collectivités de la petite couronne

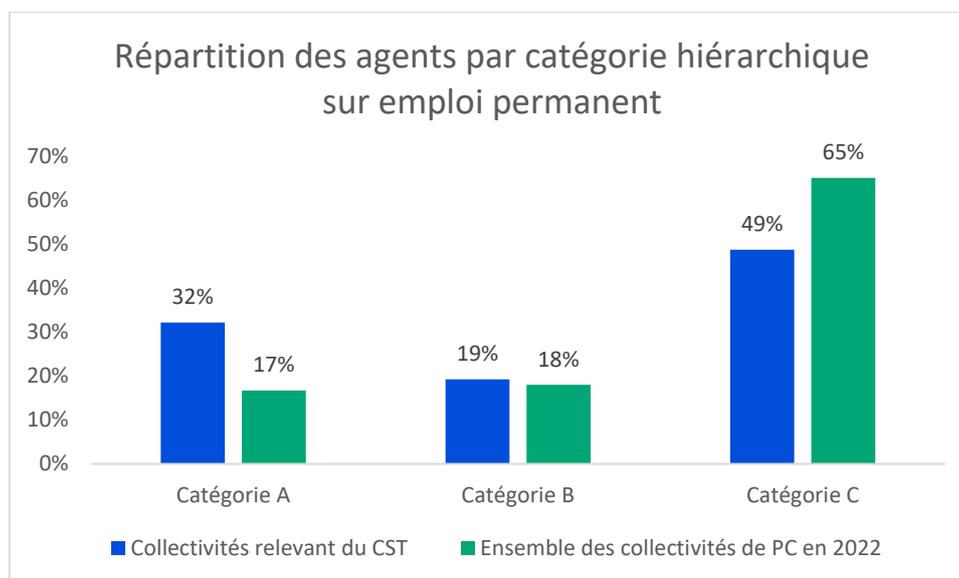
- **Un nombre de travailleurs en situation de handicap presque doublé**

Le nombre de travailleur en situation de handicap est passé de 7 agents en 2022 à 12 agents en 2023. En 2023, le taux de BOETH s'élève à 2,4 %.

2) Les caractéristiques des agents permanents

- **Près d'un agent sur deux en catégorie C**

Tandis que la proportion des agents de catégorie A reste stable entre 2022 et 2023, celle des agents de catégorie B augmente, passant de 13 % en 2022 à 19 % en 2023, au détriment de la catégorie C, qui diminue de 55 % à 49 % sur la même période. Cette évolution s'explique en partie par le passage de la catégorie C à la catégorie B des auxiliaires de puériculture.



La structure des effectifs est atypique du fait de la nature des collectivités, essentiellement des EPCI, si on la compare à celle observée en petite couronne en 2022. En effet, la catégorie A ne représente que 17 % des effectifs contre 32 % au sein des collectivités rattachées au CST du CIG Petite Couronne et inversement pour les catégories C qui représente 65 % des effectifs au sein des collectivités de petite couronne contre 49 % pour les collectivités rattachées au CST.

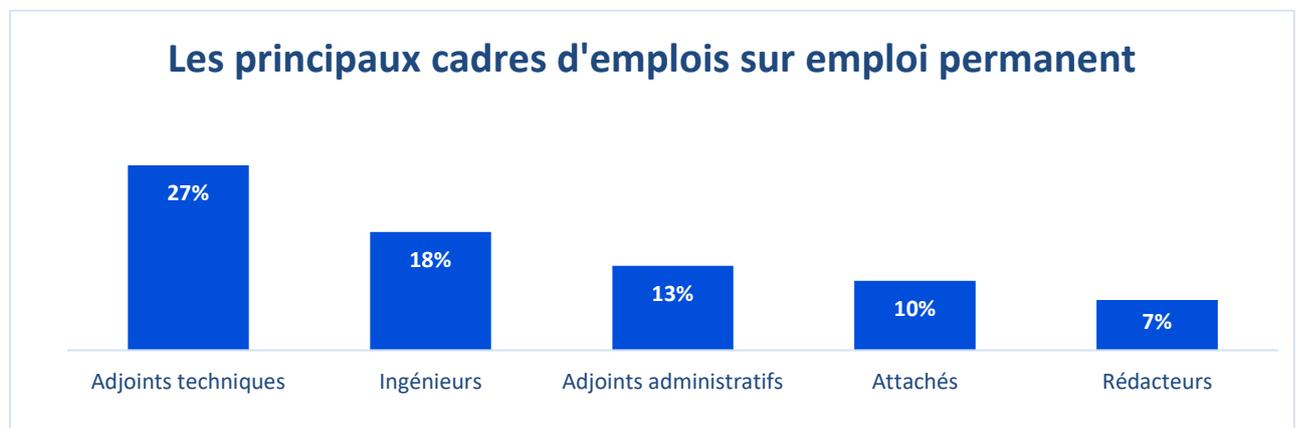
- **Une surreprésentation des agents de la filière technique**

| Filière | Emploi permanent |
|-------------------|------------------|
| Technique | 55 % |
| Administrative | 31 % |
| Médico-sociale | 5 % |
| Animation | 4 % |
| Sociale | 2 % |
| Sportive | 1 % |
| Police municipale | 1 % |

Plus de 5 agents sur emploi permanent sur 10 appartiennent à la filière technique (55 %) et près d'un tiers relèvent de la filière administrative (31 %).

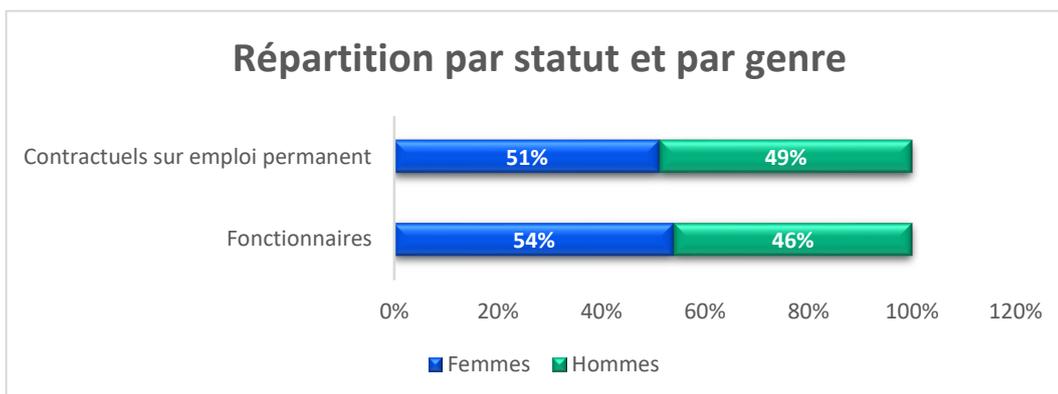
Selon le statut, on observe que la filière technique est davantage représentée chez les contractuels (61 %) que chez les titulaires (51 %). La filière médico-sociale, quant à elle, représente 7 % des agents parmi les titulaires, alors qu'elle représente près de la moitié des agents parmi les contractuels. Comme prévu par le statut, la filière police municipale n'est constituée, quant à elle, que d'agents titulaires (2 %).

- **Une forte concentration des effectifs dans les cadres d'emplois des filières technique et administrative**



Les principaux cadres d'emplois sur emploi permanent restent stables entre 2022 et 2023. En 2023, le cadre d'emplois le plus représenté est celui des adjointes techniques, regroupant près d'un tiers des effectifs. La répartition des principaux cadres d'emplois reste globalement similaire à celle de 2022, à l'exception des adjointes techniques dont la part diminue de 6 points, passant de 33 % à 27 %. À l'inverse, les cadres d'emplois des adjointes administratifs et des rédacteurs progressent chacun de 2 points, passant respectivement de 11 % à 13 % pour les adjointes administratifs et de 5 % à 7 % pour les rédacteurs.

- Plus d'un agent sur deux est une femme

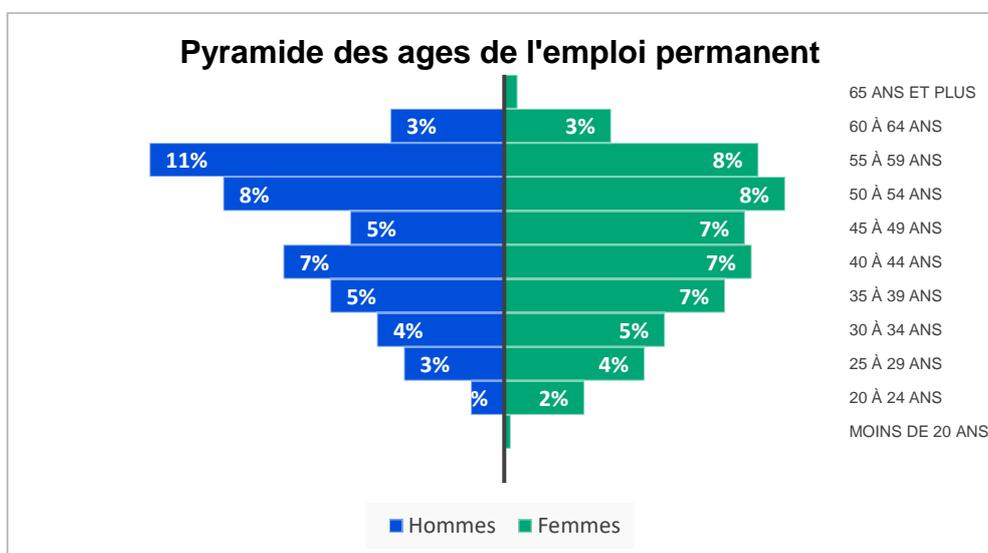


Le taux de féminisation au sein de l'effectif permanent est de 53 % en 2023. Ce taux est supérieur aux données 2022 (49 % de femmes) et nettement inférieur à celui observé en petite couronne (65 %).

En 2022, la parité parmi les fonctionnaires était parfaitement respectée, avec une répartition de 50 % d'hommes et 50 % de femmes. En 2023, les effectifs de fonctionnaires tendent davantage vers une prédominance féminine, avec 54 % de femmes et 46 % d'hommes. Du côté des contractuels, la parité, presque atteinte en 2023, se traduit par une répartition de 51 % de femmes contre 49 % d'hommes, une évolution notable par rapport à 2022 (47% de femmes et 53 % de hommes).

3) La pyramide des âges

- L'âge moyen des agents permanents en 2023 est de 45 ans et 8 mois



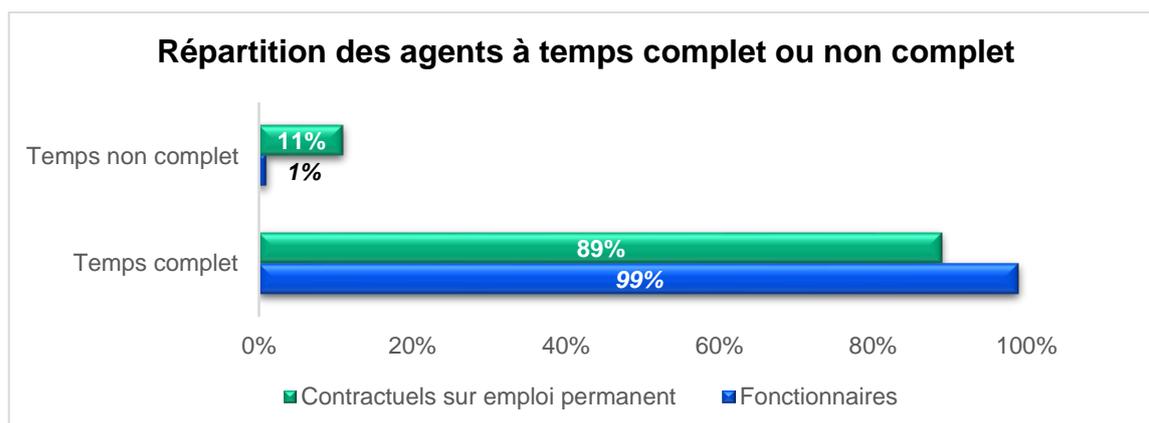
L'âge moyen des agents sur emploi permanent est de 45 ans et 8 mois, marquant une diminution par rapport à 2022, où il atteignait 46 ans et 11 mois. Cet âge moyen est également inférieur à celui observé pour l'ensemble des agents des collectivités de la petite couronne, qui s'élève à 46 ans et 6 mois.

L'âge moyen des fonctionnaires est de 48 ans et 10 mois, en légère diminution par rapport à 2022, où il s'établissait à 49 ans et 1 mois.

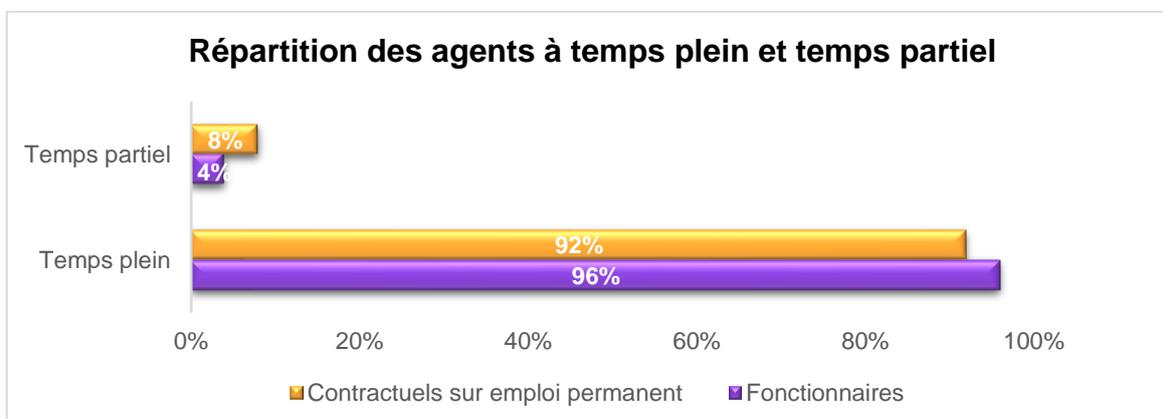
Les contractuels sur emploi permanent, dont l'âge moyen est de 40 ans et 10 mois, sont plus jeunes que les fonctionnaires. Cette moyenne a baissé de 1 an et 9 mois par rapport à 2022, où elle s'établissait à 42 ans et 7 mois.

4) Le temps de travail

- **Des agents essentiellement à temps plein sur des postes à temps complet**



En 2023, comme en 2022, la quasi-totalité des agents sur emploi permanent occupent un poste à temps complet. On observe une proportion légèrement plus élevée de contractuels à temps non complet (11 %) par rapport aux fonctionnaires (1 %).



Près de 6 % des agents sur emploi permanent travaillent à temps partiel. Le recours au temps partiel a légèrement augmenté par rapport à l'année 2022. Il concerne toujours 4 % des fonctionnaires mais atteint désormais 8 % des contractuels, contre 5 % l'année précédente.

5) Les mouvements

- **Plus d'arrivées que de départs d'agents en 2023**

En 2023, on recense **94 arrivées et 78 départs sur emploi permanent**, avec un flux d'entrées supérieur à celui des sorties.

Les principales causes d'arrivées des agents permanents sont l'embauche de contractuels sur poste vacant (44 %) ou pour remplacement (30 %) et la mutation (18 %).

Les départs, quant à eux sont principalement dus à des fins de contrat (29 %), aux démissions (21 %) et aux départs à la retraite (14 %).

6) La rémunération

- **Hausse de 2 points de la part des charges de personnels sur les dépenses de fonctionnement**

En 2023, les charges de personnel représentent 21 % des dépenses de fonctionnement alors que celles-ci étaient de 19 % en 2022.

- **Hausse de près de 4 points de la part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes**

En 2023, la part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes des agents permanent s'élèvent à 23,3 % alors que celle-ci était de 19,7 % en 2022.

- **Plus de 6 collectivités sur 10 déclarent avoir mis en place le CIA**

En 2023, 66 % des collectivités déclarent avoir instauré le CIA. Ce taux n'est pas comparable à celui de l'année précédente, car cet indicateur a été intégré pour la première fois dans le RSU 2023.

7) Les absences

- **Augmentation du taux d'absentéisme en 2023**

| Taux d'absentéisme en 2023 | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble de l'effectif permanent |
|---|----------------|-------------------------|----------------------------------|
| Taux d'absentéisme "compressible"³ (maladies ordinaires et accidents du travail) | 4,4 % | 2,0 % | 3,4 % |
| Taux d'absentéisme médical⁴ (toutes absences pour motif médical) | 6,5 % | 2,2 % | 4,8 % |
| Taux d'absentéisme global⁵ (toutes absences pour raison médicale y compris maternité, paternité et autres) | 7,1 % | 2,6 % | 5,3 % |

Le taux d'absentéisme global est plus élevé chez les fonctionnaires (7,1 %) que chez les contractuels sur emploi permanent (2,6 %). Ce taux a augmenté de 0,7 point en 2023 par rapport à 2022.

Par ailleurs, 23 accidents du travail ont été déclarés en 2023, soit 10 de plus que l'année précédente, faisant passer le taux de fréquence des accidents de 2,8 à 4,6 pour 100 agents. En revanche, la durée moyenne d'absence consécutive par accident a diminué de moitié, passant de 100 jours en 2022 à 57 jours en 2023.

³ Taux d'absentéisme « compressible » : Nb de jours calendaires d'absence pour maladie ordinaire et accident du travail / (effectif total sur emploi permanent x Nb de jours de la période) x 100.

⁴ Taux d'absentéisme médical : Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale (maladie ordinaire, accidents de service et de trajet, longue maladie, disponibilité d'office pour raison de santé, grave maladie, maladie professionnelle) / (effectif total sur emploi permanent x Nb de jours de la période) x 100.

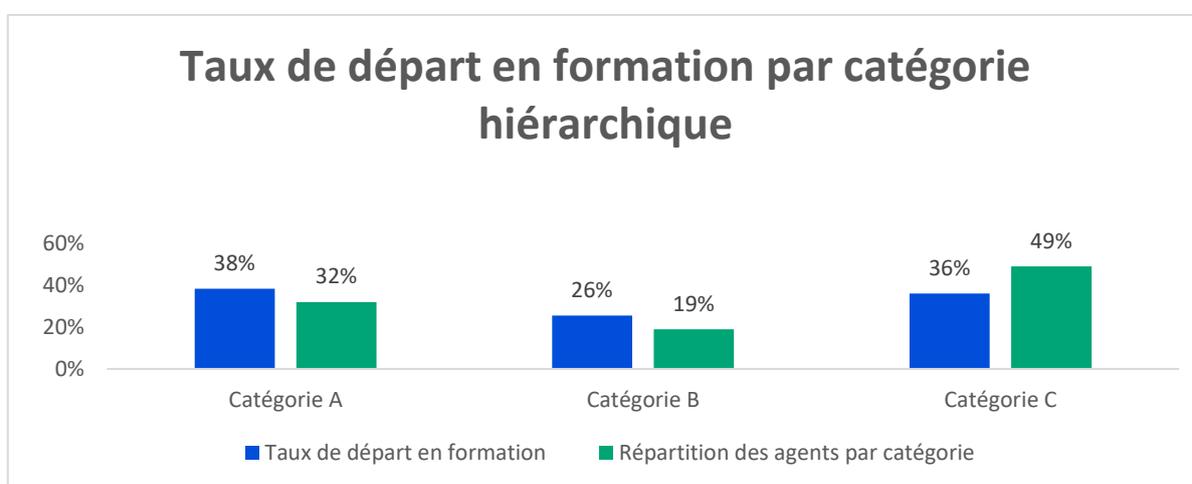
⁵ Taux d'absentéisme global : Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale, maternité, paternité, adoption, et autres raisons / (effectif total sur emploi permanent x Nb de jours de la période) x 100.

8) La formation

- **Le nombre de jours de formation a doublé en 2023**

Le taux de départ en formation⁶ des agents permanents a été multiplié par 1,5 entre 2022 et 2023, passant de 20 % à 43 %. Le nombre de jours de formation suivis par ces agents a également fortement augmenté, passant de 408 jours à 990 jours.

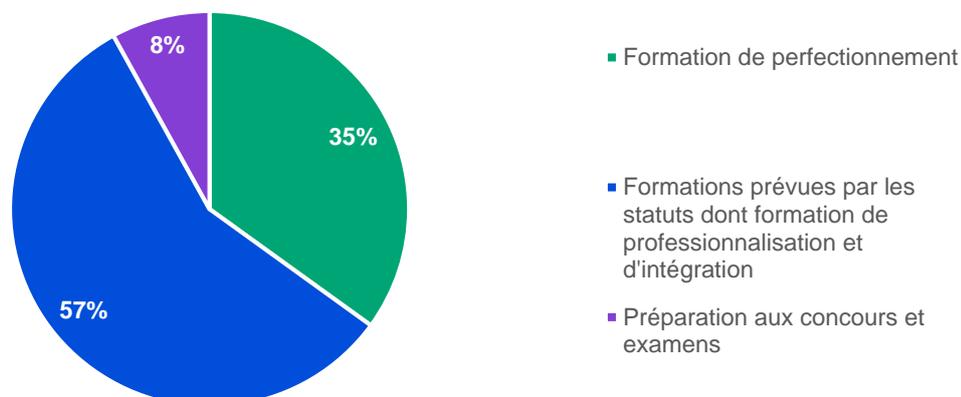
En 2023, 211 agents sur emploi permanent ont suivi au moins une journée de formation, contre 91 en 2022. Le nombre moyen de jours de formation par agent formé reste stable, avec 4,7 jours en 2023 contre 4,5 jours en 2022. Autrement dit, la hausse du taux de départ en formation est liée à l'augmentation du nombre d'agents partis en formation et non de la durée des formations.



La répartition des taux de départ en formation par catégorie révèle une légère surreprésentation des agents des catégories A et B parmi ceux ayant suivi une formation. Ainsi, 38 % des agents de catégorie A ont bénéficié d'au moins un jour de formation, bien qu'ils ne représentent que 32 % des effectifs. De même, 26 % des agents de catégorie B ont participé à une formation, alors qu'ils ne constituent que 19 % de l'ensemble des agents. Quant à la catégorie C, elle regroupe environ la moitié des agents (49 %), parmi lesquels près de 40 % ont suivi une formation.

⁶ Le taux de départ en formation est le rapport entre les agents partis au moins un jour en formation au cours de l'année 2023 et le nombre d'agents sur emploi permanent.

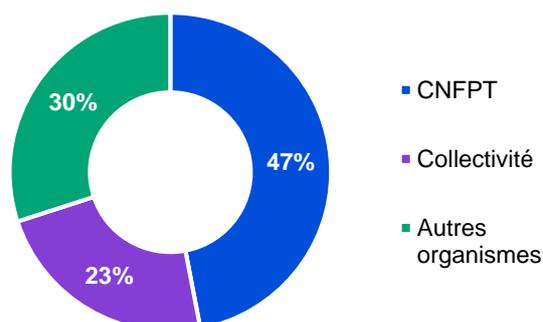
Répartition par type de formation



Les formations les plus suivies sont celles requises par les statuts particuliers, notamment la formation de professionnalisation et d'intégration (57 %) et les formations de perfectionnement (35 %).

Comparé à 2022, la part des formations de perfectionnement a augmenté de 8 points passant de 27 % à 35 % tandis que les formations statutaires ont progressé de 10 points, passant de 47 % à 57 %.

Répartition des jours de formation par organisme



Près de la moitié des jours de formation sont assurés par le CNFPT, près d'un tiers par des organismes extérieurs et 23 % par la collectivité elle-même.

Par rapport à 2022, la part des formations assurées par le CNFPT a baissé de 55 % à 47 %, tandis que celles organisées en interne ont augmenté de 13 % à 23 %.

A l'échelle de l'ensemble des collectivités de la petite couronne, le CNFPT assure la majorité des formations (51 %), suivi par des organismes externes (36 %) et par les formations internes (12 %).

9) Les droits sociaux

- **Une légère augmentation des collectivités ayant conclu un accord collectif de protection sociale complémentaire**

59 % des collectivités ont un accord collectif de protection sociale complémentaire contre 52 % en 2022.

- **Une forte augmentation du nombre de jours de grève**

En 2023, 56 jours de grève ont été recensés contre 18 jours en 2022.

- **Une forte augmentation du nombre de sanctions**

En 2023, 8 sanctions ont été prononcées contre 3 en 2022.

10) L'environnement

- **De nouveaux indicateurs dédiés à l'environnement**

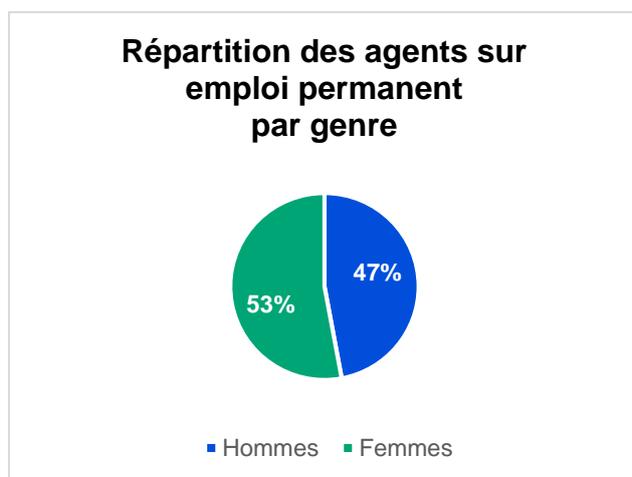
La nouvelle thématique du rapport social unique (RSU) 2023, dédiée à l'environnement, met en lumière les initiatives visant à promouvoir une mobilité plus durable. Elle permet notamment de recenser les actions entreprises en faveur du remboursement des trajets domicile-travail, du forfait de mobilité durable, ainsi que de la prime de covoiturage. Ces mesures témoignent de l'engagement croissant envers des pratiques écoresponsables.

| | Nombre de bénéficiaires |
|-------------------------------|-------------------------|
| Remboursement trajet domicile | 154 |
| Forfait de mobilité durable | 9 |
| Prime de covoiturage | 0 |

Partie II : Rapport de situation comparée

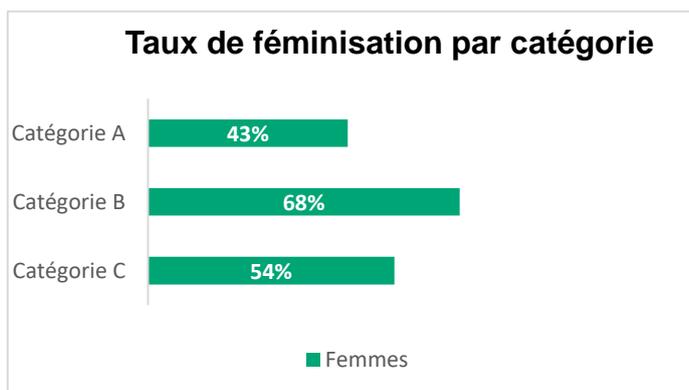
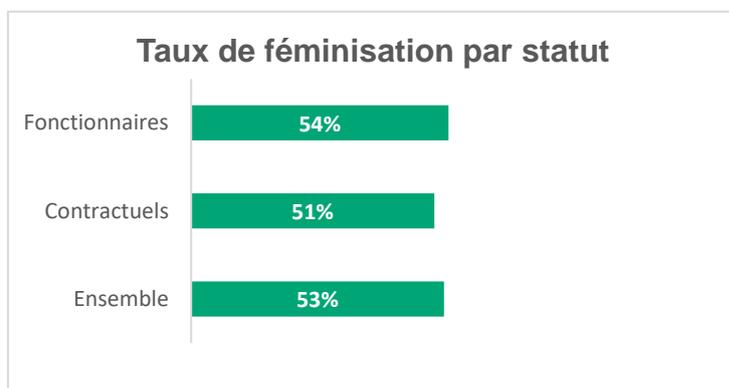
Dans le cadre du rapport de situation comparée, la déclinaison suivante de plusieurs indicateurs par genre vise à permettre d'identifier d'éventuelles inégalités professionnelles.

- **Un taux de féminisation sur emploi permanent en légère hausse**



Le taux de féminisation est la part des femmes sur les effectifs. En 2023, le taux de féminisation est de 53 %, en hausse de 7 points par rapport à 2022.

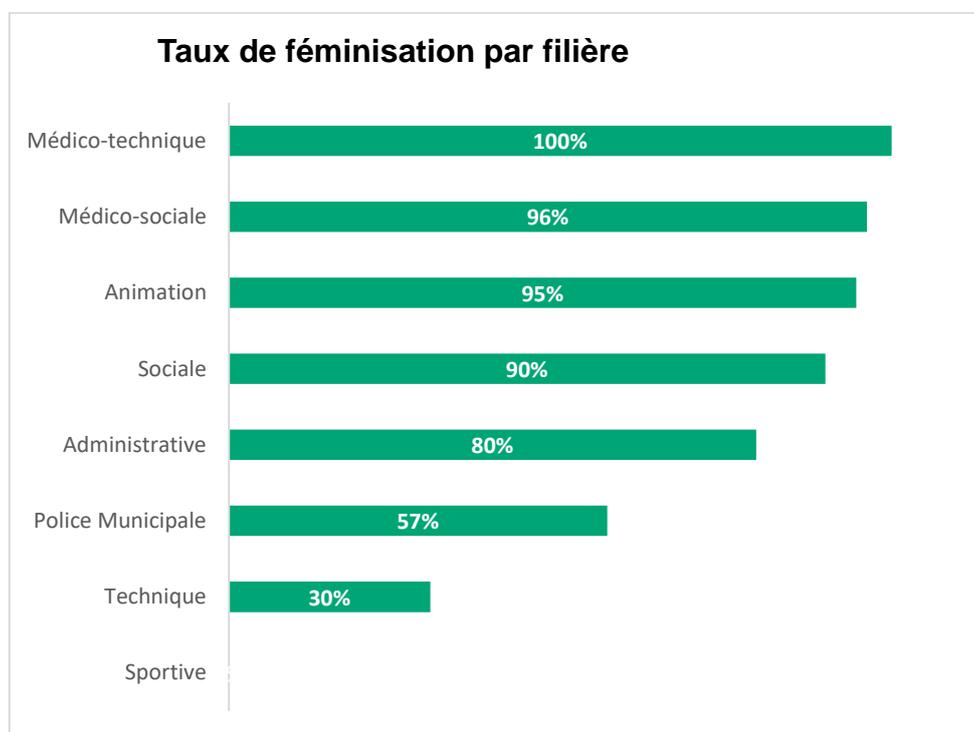
Le taux de féminisation s'élève à 54 % chez les fonctionnaires et 51 % chez les contractuels.



Le taux de féminisation a augmenté sur toutes les catégories entre 2022 et 2023.

Parmi les agents de la catégorie A, seuls 43 % sont des femmes. Il s'agit de la catégorie la moins féminisée bien que ce taux ait augmenté de 6 points par rapport à l'année précédente.

68 % des agents de la catégorie B sont des femmes, c'est la catégorie la plus féminisée et qui a augmenté de 4 points par rapport à 2022. Enfin, 54% des agents de catégorie C sont des femmes contre 51 % l'an passé.



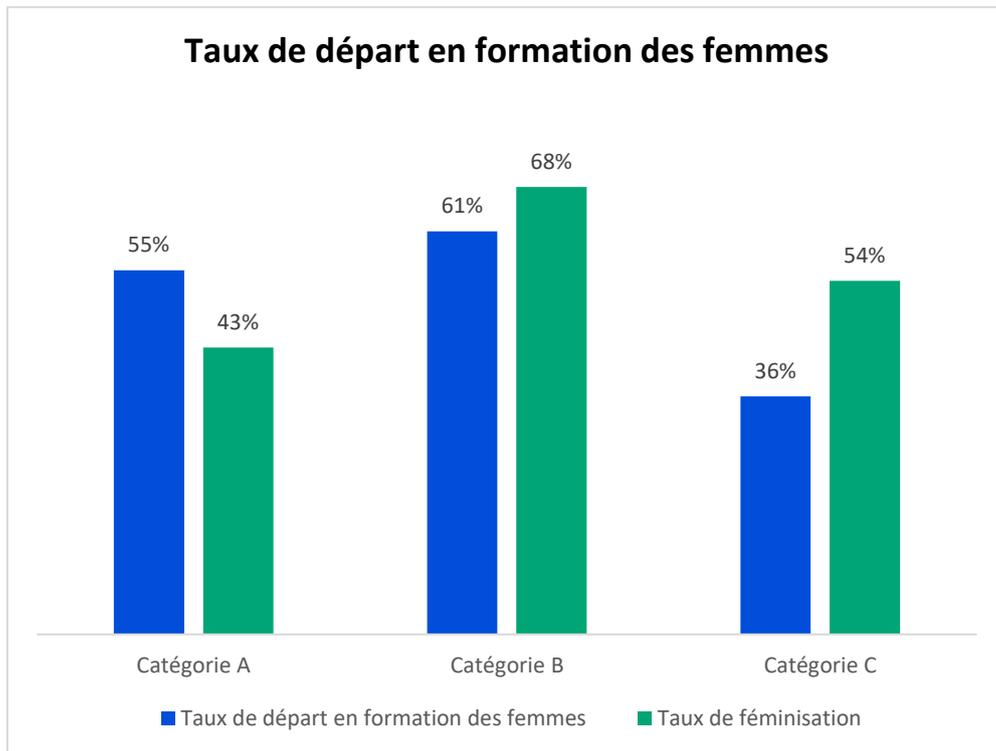
Les filières sont très genrées. Les filières sportive (100 %) et technique (70 %) sont très masculines tandis que les autres filières sont très féminisées (médico-sociale 96 %, médico-technique 100 %, animation 95 %, sociale 90 % et administrative 80 %).

- **Age moyen des agents sur emploi permanent**

| Genre | Fonctionnaire | Contractuel sur emploi permanent | Ensemble permanent |
|--------|------------------|----------------------------------|--------------------|
| Femmes | 48 ans et 2 mois | 38 ans et 10 mois | 44 ans et 7 mois |
| Hommes | 49 ans et 7 mois | 43 ans | 46 ans et 10 mois |

Indépendamment du statut, une différence d'âge significative est observée entre les femmes et les hommes, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Les femmes fonctionnaires sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues masculins de 1 an et 5 mois. Cet écart est encore plus marqué chez les contractuels, où les femmes ont en moyenne 4 ans et 2 mois de moins que les hommes.

- **Formation**



En 2023, les femmes de la catégorie C rencontrent des difficultés supplémentaires à accéder à la formation par rapport à leurs homologues masculins. Bien qu'elles constituent 54 % des effectifs de cette catégorie, seulement 36 % d'entre elles ont bénéficié d'une formation.

A l'inverse, pour les catégories A et B, les femmes accèdent plus largement à la formation. Elles représentent 55 % des agents partis en formation dans la catégorie A, un pourcentage nettement supérieur au taux de féminisation de cette catégorie (43 %). Dans la catégorie B, elles constituent 61 % des agents formés, un chiffre légèrement inférieur au taux de féminisation de cette catégorie (68 %).

Partie III : Analyse par domaines d'activités

Les collectivités rattachées au comité social territorial du CIG Petite Couronne exercent des missions très diversifiées. Afin de faciliter l'analyse des données, nous proposons une répartition en huit catégories distinctes. Les établissements publics et les EPCI (Etablissements Publics de Coopération Intercommunale) sont ainsi regroupés selon leurs principaux domaines d'activités.

- **Présentation des domaines d'activités**

| | Collectivités relevant du CST du CIG et ayant transmis le RSU 2023 | Effectif permanent |
|--------------------------------------|--|--------------------|
| Aménagement/développement économique | 7 | 38 |
| CCAS / social / paramédical | 2 | 18 |
| Cimetière | 6 | 50 |
| Commune | 2 | 53 |
| Education/jeunesse/culture | 8 | 106 |
| Energies | 6 | 69 |
| Informatique | 4 | 94 |
| Restauration | 2 | 59 |
| Sécurité | 1 | 8 |
| Total général | 38 | 495 |

La typologie regroupant le plus grand nombre de collectivités est celle de l'éducation, jeunesse et culture, qui en compte 8, suivie par l'aménagement et développement économique avec 7 collectivités, puis par les domaines d'activités cimetière et énergies, avec 6 collectivités chacune.

En classant les typologies par effectifs d'agents permanents, le secteur de l'éducation, jeunesse et culture reste en tête avec 106 agents, suivi de l'informatique avec 94 agents, et du secteur énergies, qui compte 69 agents permanents.

- **Structure de l'effectif au 31/12/2023**

| | Collectivités relevant du CST du CIG et ayant transmis le RSU 2023 | Fonctionnaires | Contractuels | Effectif permanent | Effectif non permanent |
|--------------------------------------|--|----------------|--------------|--------------------|------------------------|
| Aménagement/développement économique | 7 | 26 | 12 | 38 | 3 |
| CCAS / social / paramédical | 2 | 13 | 5 | 18 | 0 |
| Cimetière | 6 | 40 | 10 | 50 | 4 |
| Commune | 2 | 30 | 23 | 53 | 2 |
| Education/jeunesse/culture | 8 | 48 | 58 | 106 | 95 |
| Energies | 6 | 42 | 27 | 69 | 7 |
| Informatique | 4 | 45 | 49 | 94 | 14 |
| Restauration | 2 | 48 | 11 | 59 | 12 |
| Sécurité | 1 | 8 | 0 | 8 | 0 |
| Total général | 38 | 300 | 195 | 495 | 137 |

Les fonctionnaires sont majoritaires dans presque toutes les typologies de collectivités.

Cependant, les établissements du secteur éducation, jeunesse et culture présentent une proportion plus élevée de contractuels, représentant 55 % des effectifs. Dans ce secteur, et dans le cadre de la campagne RSU 2023, on observe également un effectif important d'agent non permanent, principalement en raison des données renseignées par une des collectivités ou établissements publics.

Par ailleurs, dans le domaine de l'informatique, la répartition entre contractuels et fonctionnaires est quasi équilibrée.