

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

RSU

2023

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

05 juillet 2024

CENTRE
COMMUNAL
D'ACTION
SOCIALE

Nancy,



INTRODUCTION

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1er janvier 2021 et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Le RSU s'articule autour de 11 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline).

Depuis 3 ans, le Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle met à disposition un outil informatique destiné au recensement des données au niveau national. L'évolution favorable des fonctionnalités permet à présent d'obtenir une synthèse qui peut être utilisée pour la communication des données du Comité d'Action Sociale en Comité Social Territorial.

Le RSU présente donc les données issues directement de l'outil mis à disposition auxquelles s'ajoutent des tableaux réalisés par la DRH visant à présenter l'évolution de certains indicateurs au cours des trois dernières années. Ce document vise à répondre également à la demande des membres du CST de simplification des données transmises.

Ce rapport qui présente les données essentielles est complété d'autres rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap ([dans le cadre de la convention qui lie le CCAS au FIPHFP](#)) et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012).



SOMMAIRE

Effectif	3
Caractéristiques des agents permanents	4
Pyramide des âges	4
Equivalent temps plein rémunéré	5
Positions particulières	5
Evolution professionnelle	5
Temps de travail des agents permanents	5
Mouvements	6
Budget et rémunérations	7
Formation	8
Absences	8
Accident du travail / Prévention et risques professionnels / Handicap	9
Action sociale et protection sociale complémentaire	10
Relations sociales	10
Sanctions disciplinaires	10
Précisions méthodologiques	11



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



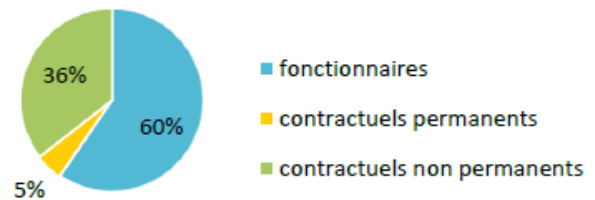
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE NANCY

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle.

Effectifs

➔ 225 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 134 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 80 contractuels non permanents



➔ 2 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ 13 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 70 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

➔ Evolution des effectifs sur emploi permanent

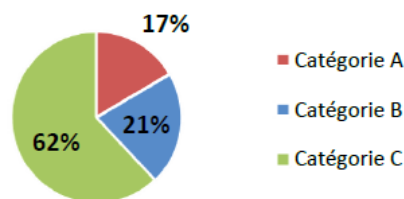
	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2022 / 2023
Nombre de fonctionnaires	339	149	134	-1 %
<i>Dont hommes</i>	8,9 %	19,5 %	14,9 %	-23,6 %
<i>Dont femmes</i>	91,1 %	80,5 %	85,1 %	5,7 %
Nombre de contractuels permanents	15	9	11	22,2%
<i>Dont hommes</i>	33,4 %	33,4%	27,3 %	-18,2%
<i>Dont femmes</i>	66,6 %	66,6%	72,7 %	9,2%
TOTAL AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT	354	158	145	-8,2%

Caractéristiques des agents permanents

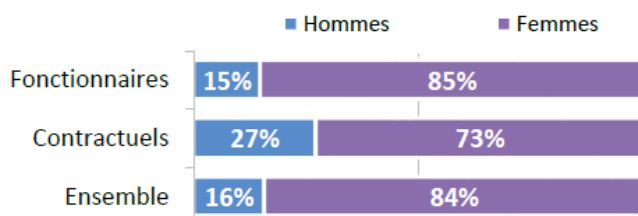
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	27%	20%
Technique	28%	27%	28%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	47%	45%	47%
Police			
Incendie			
Animation	5%		5%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	18%
Aides-soignants	16%
Adjointes techniques	14%
Agents de maîtrise	13%
Adjointes administratifs	11%

➔ Evolution du taux de féminisation par catégorie des agents sur emploi permanent

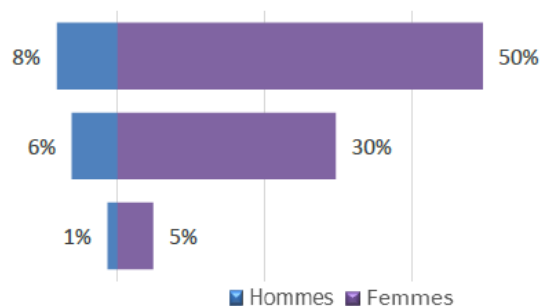
	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2022 / 2023
Taux de féminisation	90,1%	79,7%	84,8%	6,4%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,78
Contractuels permanents	39,32
Ensemble des permanents	49,91
de 50 ans et +	
de 30 à 49 ans	
de - de 30 ans	
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,81

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

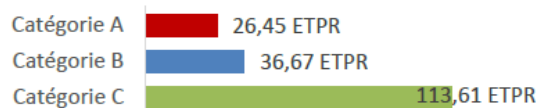
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 230,65 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 157,36 fonctionnaires
- > 19,37 contractuels permanents
- > 53,92 contractuels non permanents

419 783 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 10 agents en disponibilité

> Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

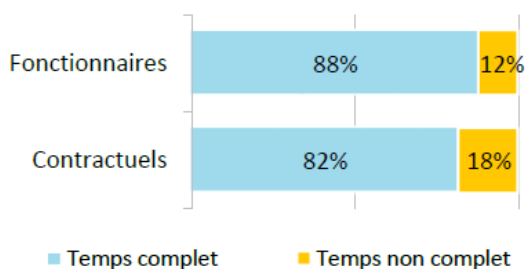
> 11 agents détachés dans une autre structure

Évolution professionnelle

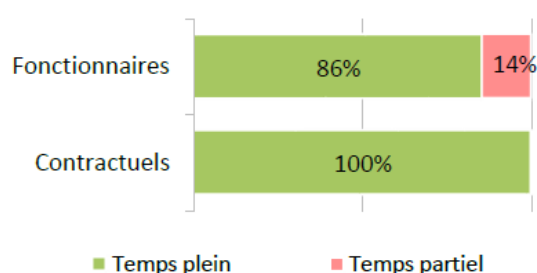
➔ 58 avancements d'échelon et
7 avancements de grade

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	26%	33%
Animation	14%	
Médico-sociale	8%	20%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

5% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

➔ Le compte épargne temps

	2022	2023
Agents disposant d'un compte épargne-temps	114	109
<i>Dont hommes</i>	15,8 %	14,7%
<i>Dont femmes</i>	84,2 %	85,3%
Jours épargnés au total	2 223	2 138
Jours consommés sur l'année	0	7

➔ Evolution du nombre de bénéficiaires de télétravail

	2022	2023
Total de personnes bénéficiaires du télétravail	23	21

Mouvements

➔ En 2023, 26 arrivées d'agents permanents et 21 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
157 agents	145 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-1%
Contractuels	↗	+1%
Ensemble	↗	-5,8%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	43%
Mutation	24%
Démission	14%
Départ à la retraite	14%
Licenciement	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	85%
Recrutement direct	8%
Voie de mutation	8%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 58,89 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	16 522 132 €	Charges de personnel*	9 729 221 €	➔	Soit 58,89 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	4 991 732 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 688 459 €
Primes et indemnités versées :	607 317 €		
IFSE :	521 819 €		
CIA :	10 055 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	17 434 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	31 434 €		
Supplément familial de traitement :	33 274 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	266 487 €		

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,17 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	10,86%
Contractuels sur emplois permanents	20,52%
Ensemble	12,17%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 736,45 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ 274 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023

- ⇒ Cette année, 41 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

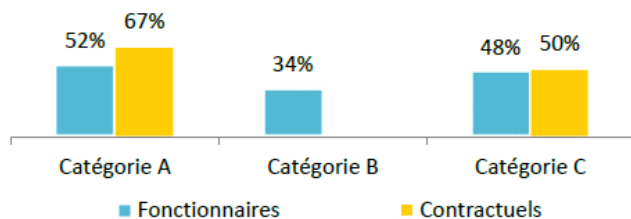
Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	5 100 €	124 €	2%	5 703 €	83 €	1%	2 255 €	0 €	0%	1 781 €	0 €	0%
Catégorie B	3 659 €	21 €	1%	3 030 €	75 €	2%	388 €	0 €	0%	0 €	0 €	#DIV/0!
Catégorie C	1 977 €	64 €	3%	2 210 €	60 €	3%	201 €	0 €	0%	407 €	5 €	1%

Formation

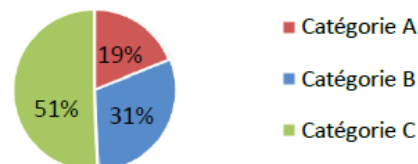
➔ En 2023, 45,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 308 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 32 439 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	78 %
Coût de la formation des apprentis	21 %
Autres organismes	2 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	80%
Autres organismes	20%

Absences

➔ En moyenne, 24,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 22,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,15%	6,25%	5,24%	2,61%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,61%	6,25%	6,58%	2,61%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,68%	9,35%	6,88%	2,72%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 40,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 18 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 60 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

19 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION 7 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ FORMATION 29 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 3 959 €
Coût par jour de formation : 137 €

➔ DÉPENSES La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 322 529 €

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

➔ Taux d'emploi des travailleurs handicapés

	2021	2022	2023
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	9,89 %	12,66 %	12,93 %
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 1 ^{er} janvier jusqu'en 2019 et au 31 décembre à compter de 2020 en raison de l'évolution du cadre réglementaire de la DOETH	36	21	20
Dont hommes	8,3 %	14,3 %	15 %
Dont femmes	91,7 %	85,7 %	85 %

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

<i>Montants annuels</i>	Prévoyance
Montant global des participations	16 001 €
Montant moyen par bénéficiaire	178 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

24 jours de grève recensés en 2023

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 6 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2023 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

9 réunions en 2023 dans la collectivité
5 réunions de la F3SCT

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %