

28

Commission permanente

Séance du 12 février 2024



Rapporteur : Mme ROUX

49046

40 - Ressources humaines

Rapport social unique 2022

Le lundi 12 février 2024 à 14h19, les membres du Conseil départemental, régulièrement convoqués par M. CHENUT, Président, se sont réunis dans les locaux de l'Assemblée départementale, sous sa présidence.

Au moment du vote de la présente délibération,

Etaient présents : Mme ABADIE, Mme BIARD, Mme BILLARD, M. BOHANNE, M. BOURGEOUX, Mme BOUTON, Mme BRUN, M. CHENUT, M. COULOMBEL, Mme COURTEILLE, Mme COURTIGNÉ, M. DE GOUVION SAINT-CYR, M. DELAUNAY, Mme DUGUÉPÉROUX-HONORÉ, Mme FAILLÉ, Mme FÉRET, Mme GUIBLIN, M. GUIDONI, M. HERVÉ, M. HOUILLOT, Mme KOMOKOLINAKOAFIO, M. LAPAUSE, Mme LARUE, Mme LE FRÈNE, M. LE GUENNEC, M. LE MOAL, Mme LEMONNE, M. LENFANT, Mme MAINGUETGRALL, M. MARCHAND, M. MARTIN, M. MARTINS, Mme MERCIER, Mme MESTRIES, M. MORAZIN, Mme MORICE, Mme MOTEL, M. PAUTREL, M. PERRIN, M. PICHOT, Mme QUILAN, Mme ROCHE, Mme ROGERMOIGNEU, Mme ROUSSET, Mme ROUX, Mme SALIOT, M. SALMON, M. SOHIER, M. SORIEUX, M. SOULABAILLE

Absents et pouvoirs : M. DÉNÈS (pouvoir donné à Mme LE FRÈNE), M. GUÉRET (pouvoir donné à Mme BOUTON), M. LEPRETRE (pouvoir donné à Mme FÉRET), Mme TOUTANT (pouvoir donné à M. BOURGEOUX)

Après épuisement de l'ordre du jour, la séance a été levée à 16h00.

La Commission permanente

Vu le décret N°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment l'article L. 3211-2 ;

Vu la code général de la fonction publique, notamment l'article L. 231-4 ;

Vu la délibération du Conseil départemental du 1^{er} juillet 2021 portant délégation de pouvoirs à la Commission permanente ;

Expose :

Selon les dispositions de l'article L. 231-4 du code général de la fonction publique, le rapport social unique doit être élaboré chaque année depuis le 1^{er} janvier 2021 et être transmis à la direction générale des collectivités locales.

Ce rapport annuel réglementaire s'est substitué au rapport sur l'état de la collectivité. En parallèle de ce document, la collectivité élabore son propre bilan social à partir de données choisies et selon un périmètre consolidé depuis plusieurs années, permettant de mesurer les tendances et évolutions dans la durée.

Les particularités du rapport social unique

Le décret du 30 novembre 2020 a précisé les données qui doivent figurer dans ce document, à savoir :

- L'emploi,
- Le recrutement,
- Les parcours professionnels,
- La formation,
- Les rémunérations,
- La santé et la sécurité au travail,
- L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail,
- L'action sociale et la protection sociale,
- Le dialogue social,
- La discipline.

Ce rapport intègre également des données sexuées.

Le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, dans son article 54, précise les compétences de ceux-ci.

Ainsi, soumis au comité social territorial, le rapport social unique doit servir de support à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Après passage devant ce comité, il est présenté à l'Assemblée délibérante de la collectivité.

A noter que ce document doit également être rendu public sur le site internet de la collectivité ou par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

L'intégralité de ce document se trouve en annexe 1.

Les principaux chiffres clefs issus du rapport présenté au comité social territorial du 23 novembre 2023 sont les suivants :

- Les effectifs :

Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 4 446 agents répartis ainsi :

- . 3 056 titulaires ou stagiaires,
- . 382 contractuels occupant un emploi permanent dont 6,3 % en contrat à durée indéterminée,
- . 1 008 contractuels occupant un emploi non permanent dont 825 assistants.es familiaux·ales.

Les contractuels occupant un emploi non permanent se répartissent principalement parmi les catégories suivantes :

- . 81,8 % d'assistants.es familiaux·ales,
- . 5,5 % de contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité,
- . 2,2 % en contrat aidé,
- . 1,8 % en contrat de projet.

- L'âge :

La moyenne d'âge des agents permanents est de 46,4 ans (47,6 ans pour les titulaires / stagiaires et 36,9 ans pour les contractuels permanents).

50,2 % des hommes et 40,2 % des femmes agents permanents ont 50 ans et plus.

4,8 % des hommes et 7,2 % des femmes agents permanents ont moins de 30 ans.

En ce qui concerne l'âge moyen des contractuels sur poste non permanent, il est de 38,3 ans pour les agents en contrat de projet, 34,1 ans pour les renforts / saisonniers et 35,3 ans pour les agents en emplois aidés.

- Les caractéristiques des agents permanents :

Le Département d'Ille-et-Vilaine emploie 3 438 agents permanents au 31 décembre 2022.

La répartition des effectifs par genre au sein de la collectivité reste stable. Les femmes représentent 68,7 % des agents permanents (68 % de femmes parmi les titulaires / stagiaires et 79 % parmi les contractuels permanents).

13 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 8 % des hommes.

49 % des femmes sont en catégorie A contre 19 % des hommes.

84 % des agents permanents de catégorie A sont des femmes, 67 % pour la catégorie B et 56 % pour la catégorie C.

La répartition par filière en fonction du statut et le taux de féminisation correspondant sont les suivantes :

Filière	Titulaire Stagiaire (%)	Contractuel permanent (%)	Ensemble (%)	Taux de féminisation (%)
Administrative	29,2	24,9	28,7	86,6
Technique	42,6	26,2	40,8	40,8
Culturelle	2	1,6	2	73,5
Sportive	0,7	0,3	0,6	19
Sociale	17,9	32,5	19,5	92,2
Médico-sociale	6,5	14,1	7,4	96,9
Médico-Technique	0,6	0,3	0,6	73,7
Animation	0,5	0,3	0,5	23,5
Total	100	100	100	68,7

Clef de lecture : 29,2 % des agents titulaires/stagiaires relèvent de la filière administrative et 86,6 % des agents permanents de la filière administrative sont des femmes.

Les principaux cadres d'emploi sont les suivants :

Cadres d'emploi	% d'agents
Adjointes techniques	27,1
Assistants socio-éducatifs	18,4
Adjointes administratifs	11,9
Rédacteurs	8,7
Attachés	7,8

- Le temps de travail :

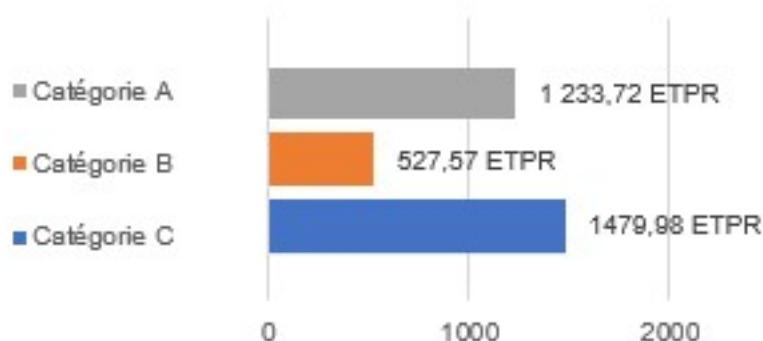
82 % des agents titulaires / stagiaires et 90 % des contractuels permanents sont à temps plein. 22 % des femmes sont à temps partiel contre 5 % des hommes. La majorité des agents à temps partiel bénéficient d'un temps partiel sur autorisation (respectivement 76 % pour les femmes et 72 % pour les hommes).

- L'équivalent temps plein rémunéré :

L'équivalent temps plein rémunéré est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année.

3 438 agents permanents qui représentent 3 241,17 agents en équivalent temps plein rémunéré (2 908,25 titulaires / stagiaires et 332,92 contractuels sur poste permanent).

La répartition des équivalents temps plein rémunérés permanents par catégorie est la suivante :



- Les mouvements :

Les effectifs d'agents sur poste permanent ont progressé de près de 2 % entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022.

Effectifs physiques des agents permanents	
Au 31/12/21	Au 31/12/22
3378	3438

Variation des effectifs Entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022		
Titulaires/Stagiaires	↗	+ 1 %
Contractuels	↗	+ 8,5%

Au cours de l'année, 75 contractuels permanents ont été nommés stagiaires.

- L'évolution professionnelle :

17 agents ont été bénéficiaires d'une promotion interne.

Parmi les agents déjà fonctionnaires, 26 d'entre eux sont lauréats d'un concours et 4 d'un examen professionnel.

Il y a eu 233 avancements de grade et 1 788 avancements d'échelon dans la collectivité durant l'année 2022.

32 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle,
 . dont 84,4 % de femmes,
 . dont 34,4 % d'agents de catégorie C.

- Le budget et les rémunérations :

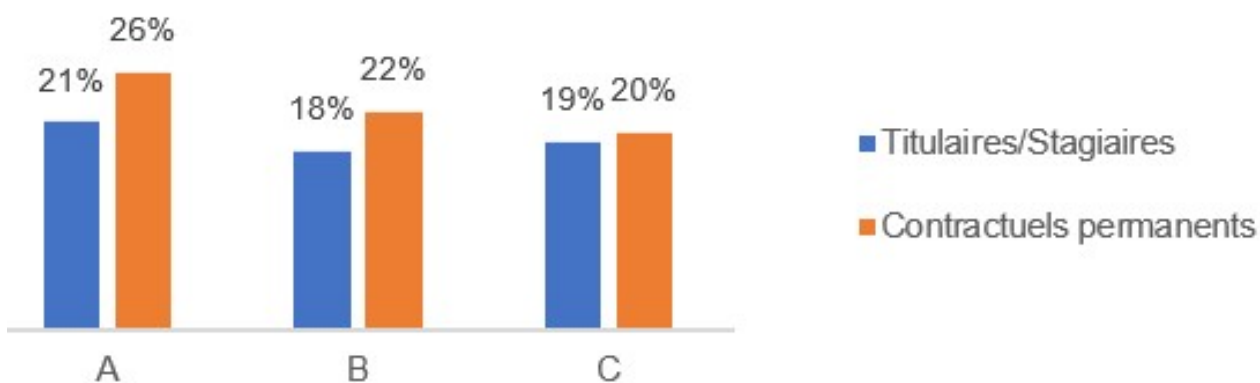
Les charges de personnel représentent 21,93% des dépenses de fonctionnement (compte administratif 2022) :

Budget de fonctionnement	956 355 322 €	Charges de personnel	209 717 372 €
--------------------------	---------------	----------------------	---------------

La rémunération des assistants.es familiaux.iales est incluse ici dans les charges de personnel.

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,16 %. Celle-ci varie en fonction du statut des agents : 19,79 % pour les agents titulaires / stagiaires et 23,75 % pour les contractuels sur emplois permanents.

En fonction de la catégorie du statut et de la catégorie de l'agent, les parts du régime indemnitaire sont différentes :



- Les absences pour raisons de santé (hors maternité) :

Le taux d'absentéisme pour raisons de santé est de 10,1 %.

En moyenne, en 2022, il y a eu 28,4 jours d'absence par titulaire / stagiaire.

Taux d'absentéisme (%)	Titulaires Stagiaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
compressible (1)	6,9	2,8	4,5
pour raisons de santé (2)	10,1	2,8	4,8

Le taux d'absentéisme des assistants.es familiaux.ales est de 5,2 %.

(1) : Le taux d'absentéisme compressible englobe les arrêts pour maladie ordinaire ainsi que les accidents du travail imputables au service ou au trajet.

(2) : Le taux d'absentéisme pour raison de santé englobe les arrêts pour les 3 motifs

compressibles ainsi que la maladie professionnelle, les congés de longue ou grave maladie et la maladie de longue durée.

- La prévention et les risques professionnels :

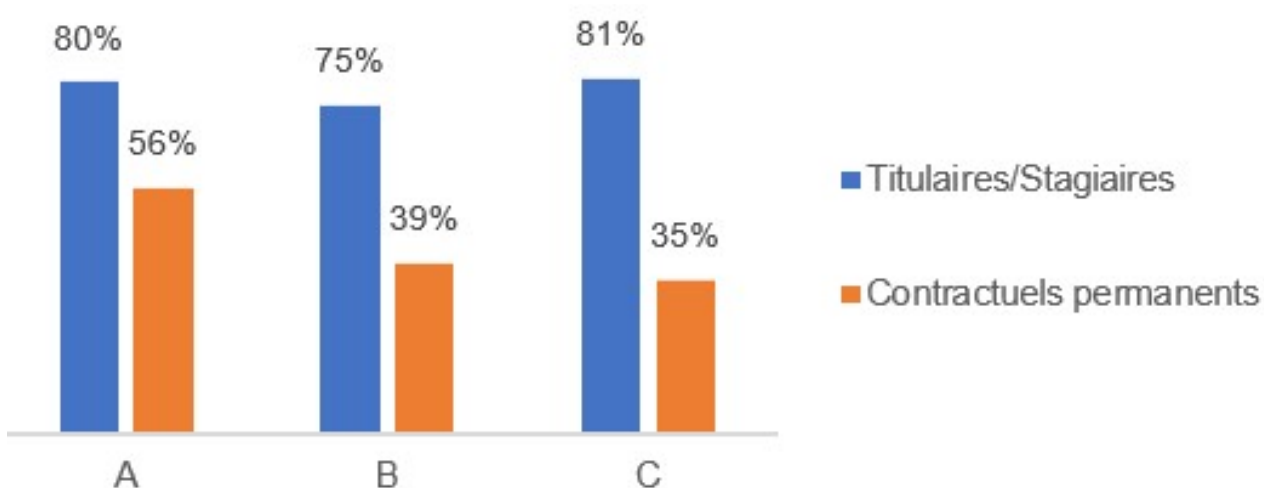
4 conseillers de prévention et 133 assistants de prévention sont désignés dans la collectivité. En 2022, ces agents ont bénéficié de 1 195 jours de formation. Le budget des formations obligatoires pour habilitation s'élève à 94 283 euros.

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels dont la dernière mise à jour date de 2022.

- La formation :

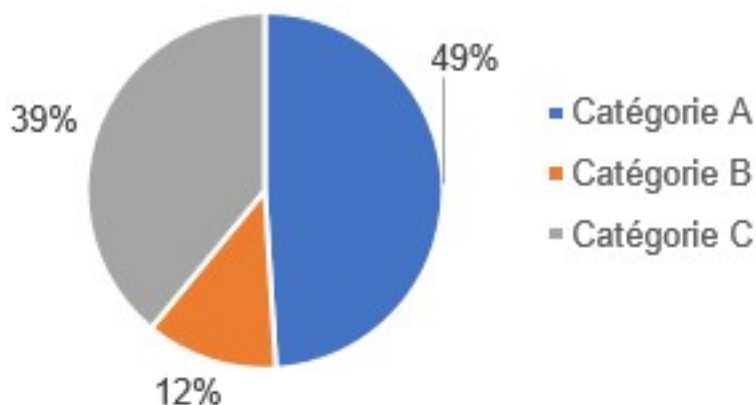
76,1 % des agents permanents de la collectivité ont suivi une formation en 2022 pour un total de 11 905 jours. Ceci représente 3,5 jours de formation par agent permanent présent au 31 décembre ou 4,5 jours par agent permanent présent au 31 décembre parti au moins une fois en formation.

La répartition des agents ayant bénéficié d'au moins un jour de formation par catégorie et pas statut est la suivante :



81 % des agents titulaires / stagiaires de catégorie C sont partis au moins une fois en formation en 2022 (80 % en catégorie A et 75 % en catégorie B)

La répartition des jours de formation par catégorie est la suivante :



Les coûts de formation s'élèvent à 2 066 512 euros en 2022 (hors masse salariale du service formation).

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) représente 47 % des dépenses de formation et a dispensé 49,3 % des journées de formation.

Répartition des dépenses de formation	
CNFPT	47 %
Formation des apprentis	8 %
Frais de déplacement	4%
Autres organismes	41 %

- L'action sociale et la protection sociale complémentaire :

La collectivité participe à la complémentaire santé et au contrat de prévoyance pour un montant global annuel de participations respectivement de 212 476 euros et 210 035 euros. Ces sommes représentent un montant moyen annuel par bénéficiaire (agents tous statuts présents au 31/12/2022) respectivement de 214 euros et 82 euros.

- Les relations sociales :

En 2022, 423 jours de grève ont été recensés.

6 réunions de la commission administrative paritaire, 8 réunions du comité technique et 5 réunions du comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail ont été tenues.

La présentation du rapport social unique lors de la séance du comité social territorial du 23 novembre 2023

Au cours de ce comité social territorial, de nombreuses questions ont été abordées par les organisations syndicales et la retranscription intégrale du débat se trouve en annexe 2.

Décide :

- de prendre acte de la présentation du rapport social unique 2022, joint en annexe, et de sa présentation en Comité social territorial lors de sa séance du 23 novembre 2023, dont le compte-rendu est joint en annexe 2.

Vote :

Pour : 0

Contre : 0

Abstentions : 0

En conséquence, il est pris acte des conclusions ci-dessus.

Transmis en Préfecture le : 15 février 2024

ID : CP20242073

Pour extrait conforme