

Bilan social 2022

**Synthèse des données
des collectivités relevant du CST
placé auprès du CIG
de la Petite Couronne**

JANVIER 2024

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



Sommaire

<i>Cadrage méthodologique</i>	3
Partie I : Analyse générale	6
1) Les effectifs recensés	6
2) Temps de travail	10
3) Absences - conditions de travail	11
4) Formation	11
Partie II : Rapport de situation comparée.....	14
Partie III : Analyse par typologie	17

BILAN SOCIAL 2022

Synthèse des données des collectivités relevant du Comité Social Territorial (CST) placé auprès du CIG de la petite couronne

L'année 2023 a été l'occasion d'un nouveau recueil des données sociales 2022 des collectivités, sous la forme d'un rapport social unique (RSU).

Contrairement à la précédente campagne, où le RSU 2021 présentait d'importants changements dans son organisation ainsi que dans son contenu, cet exercice s'est effectué à périmètre quasi constant en termes d'indicateurs.

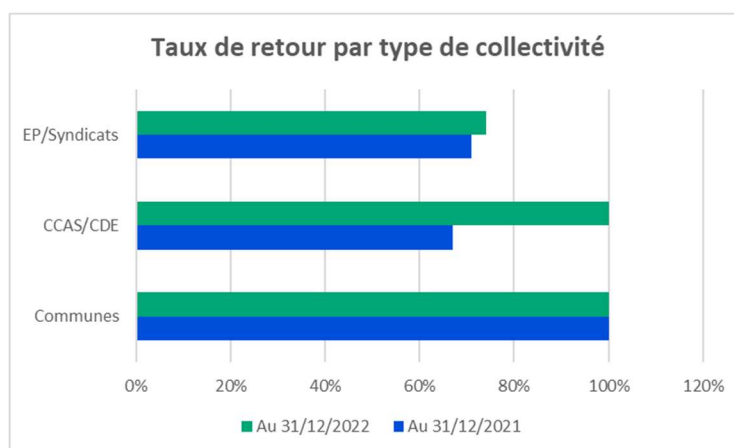
Conformément à l'article 7 du décret du 30 novembre 2020, le CIG Petite Couronne est chargé de recueillir les RSU des collectivités et établissements publics relevant de son comité social territorial pour réaliser une synthèse des données.

Cadrage méthodologique

Parmi les 43 collectivités et établissements publics rattachés au comité social territorial du CIG Petite Couronne, 33 ont transmis leur rapport social unique (RSU) portant sur les données 2022, soit un taux de retour de **77 %** (contre 73 % en 2021).

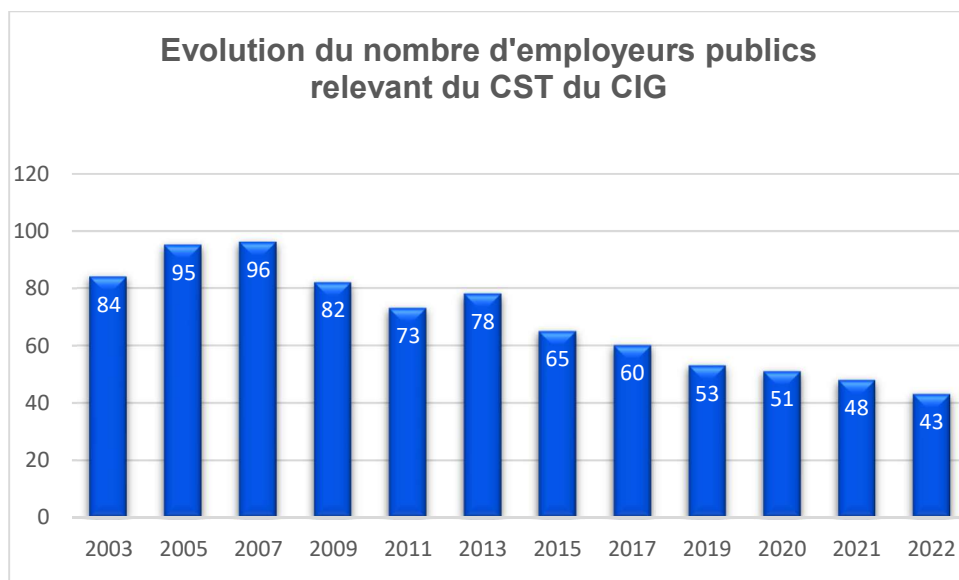
	Ensemble des collectivités rattachées au CST du CIG au 31.12.2022	Collectivités rattachées au CST du CIG ayant transmis le RSU au 31.12.2022	Taux de retour (collectivités répondantes/ensemble des collectivités rattachées au CST du CIG)
Communes	2	2	100 %
CCAS/CDE	2	2	100 %
Etablissements publics/Syndicats	39	29	74 %
Total	43	33	77 %

	Taux de retour 2021	Taux de retour 2022
Communes	100 %	100 %
CCAS/CDE	67 %	100 %
EP/Syndicats	71 %	74 %
Total	73 %	77 %



On observe cette année une hausse du taux de retour notamment pour les établissements publics et les syndicats, passant de 71 % à 74 % en 2022. C'est aussi le cas pour les CCAS et les CDE, avec un taux de retour passant de 67 % à 100 % ; cependant le RSU ne concerne qu'un total de 2 établissements de ce type, contre 39 pour les établissements publics et les syndicats.

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



La baisse du nombre de collectivités rattachées au comité social territorial du CIG Petite Couronne, observée depuis 2015, se poursuit en 2022.

Depuis 2021, un syndicat a été dissout et une commune a dépassé le seuil des 50 agents. De plus, les dernières élections professionnelles de décembre 2022 ont été l'occasion pour certaines collectivités de modifier le rattachement de leur CST. Ainsi, 3 collectivités de moins de 50 agents ont rattaché leur CST au CST de la commune-mère, et ne relèvent donc plus du CST du CIG Petite Couronne.

Les données relatives au CIG Petite Couronne ont fait l'objet d'une présentation spécifique lors du comité social territorial de service d'octobre 2023 et n'ont, de ce fait, pas été intégrées à cette synthèse.

- **Objectif de la synthèse**

La synthèse présente les données sociales des collectivités relevant du CST du CIG petite Couronne ayant transmis leur RSU 2022. Elle se divise, pour davantage de clarté, en trois parties. La première partie présente une analyse globale des données recueillies. Elle comprend des comparaisons avec des données du RSU 2021, soit sur le même périmètre (collectivités relevant du CST), soit celles de l'ensemble des collectivités de la petite couronne. Dans la seconde partie, le rapport de situation comparée présente une déclinaison de plusieurs indicateurs par genre permettant d'identifier d'éventuelles inégalités professionnelles. La 3ème partie met en lumière la répartition des effectifs au sein des collectivités regroupées en domaines d'activités.

- **Les limites de la synthèse**

Si elles sont éclairantes, les comparaisons entre deux campagnes présentent toutefois certaines limites. En effet, les collectivités ayant transmis leur rapport social unique ne sont pas exactement les mêmes d'une année sur l'autre, et cela pour deux raisons. D'abord, les collectivités qui n'ont pu transmettre leur RSU ne sont pas identiques à chaque campagne, et modifient ainsi le périmètre des données collectées. Ensuite, les changements de statuts font varier le nombre et le type de collectivités rattachées au comité social territorial entre deux campagnes.

Partie I : Analyse générale

1) Les effectifs recensés

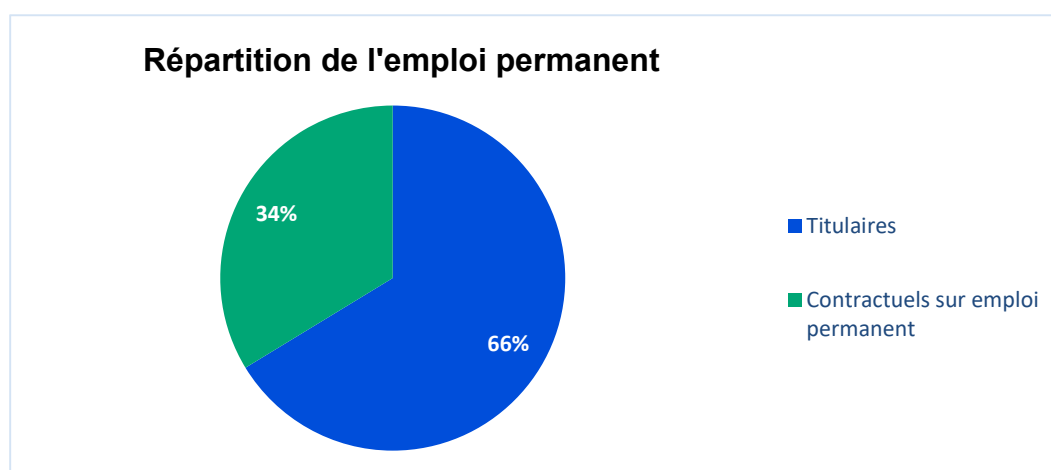
On comptabilise, tous statuts confondus, **1 083 agents** au sein des 33 collectivités ayant transmis leur RSU 2022. La répartition selon le statut est la suivante : **463 agents sur emploi permanent** (dont 307 fonctionnaires et 156 contractuels) et **620 contractuels sur emploi non permanent**.

Le nombre élevé d'agents sur emploi non permanent repose principalement sur les données renseignées par une seule collectivité.

En 2021, lors de la précédente campagne de recueil des rapports sociaux uniques, 1 141 agents avaient été recensés sur 34 collectivités répondantes (422 agents sur emploi permanent dont 291 fonctionnaires et 131 contractuels et 719 agents sur emploi non permanent).

- **Répartition de l'emploi permanent par statut**

Après avoir connu des variations significatives ces dernières années, le poids des fonctionnaires se stabilise à hauteur de 66 % contre 34 % 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 (77 % de fonctionnaires en petite couronne).¹

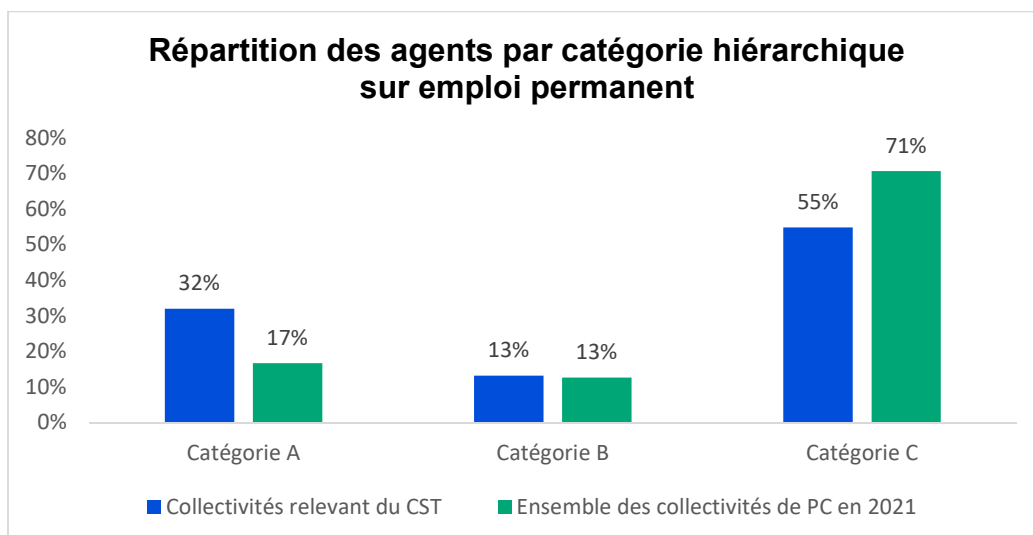
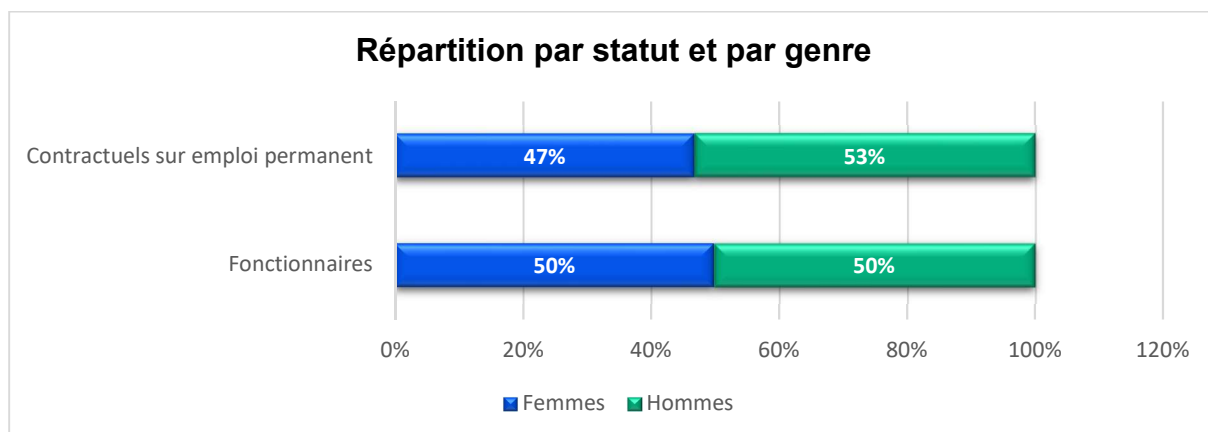


Le taux de féminisation au sein de l'effectif permanent est de 49 % en 2022. Ce taux est légèrement inférieur aux données 2021 (50 % de femmes) et nettement inférieur à celui observé en petite couronne (65 %).

Alors que l'effectif contractuel était plutôt féminin en 2021 (51 % contre 49 % d'hommes), cette tendance s'inverse en 2022 avec un effectif contractuel plutôt masculin (53 % d'hommes

¹ Bilan social 2021 des collectivités de la petite couronne p.9

contre 47 % de femmes). Parmi les fonctionnaires, la parité est respectée (50 % d'hommes et 50 % de femmes).



On constate que la part des agents de la catégorie A est en baisse (39 % en 2021 contre 32 % en 2022) et que celle des agents de catégorie C augmente par rapport à l'année précédente (49 % en 2021 contre 55 % en 2022).

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 2021. 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 71 % des effectifs au sein des collectivités de petite couronne contre 55 % pour les collectivités rattachées au CST du CIG Petite Couronne.

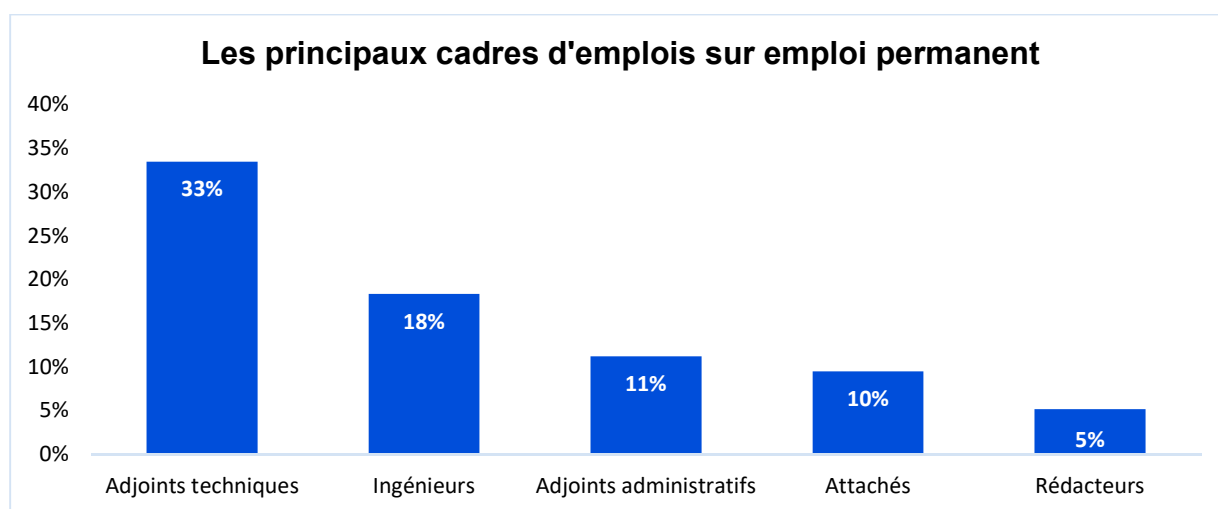
Une surreprésentation des agents de la filière technique

Filière	Emploi permanent
Technique	61 %
Administrative	27 %
Médico-sociale	5 %
Animation	4 %
Sociale	2 %
Sportive	1 %

6 agents sur emploi permanent sur 10 appartiennent à la filière technique (61 %) et un peu moins d'un tiers à la filière administrative (27 %).

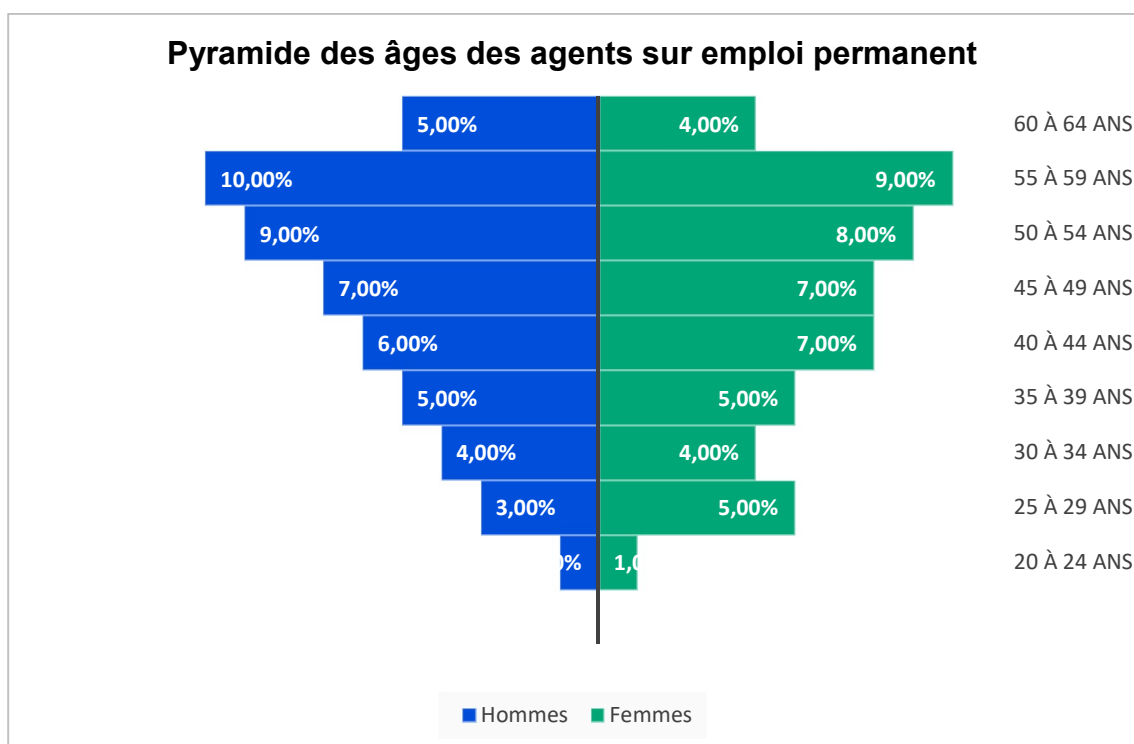
Par statut, on constate que le poids de la filière technique est supérieur chez les contractuels (67 %) par rapport aux titulaires (58 %).

La filière médico-sociale représente 6 % des agents parmi les titulaires alors qu'elle représente un peu moins de la moitié parmi les contractuels. Autre différence observée, la filière sociale représente 3 % des agents parmi les fonctionnaires, alors qu'aucun contractuel ne figure dans cette filière.



Le cadre d'emplois le plus représenté en 2022 est celui d'adjoint technique qui regroupe un tiers des effectifs. Le poids des principaux cadres d'emplois est proche de celui observé en 2021 sauf s'agissant de la part du cadre d'emplois des adjointes techniques qui progresse de 9 points passant de 24 % à 33 %.

- **L'âge moyen des agents sur emploi permanent en 2022**



L'âge moyen des agents sur emploi permanent s'élève à 46 ans et 11 mois, en diminution par rapport à 2021 où il était de 47 ans et 3 mois. Il est cependant supérieur de 6 mois par rapport à l'âge moyen des agents de l'ensemble des collectivités de la petite couronne (46 ans et 5 mois).

La moyenne d'âge des fonctionnaires atteint 49 ans et 1 mois, progressant par rapport à 2021 (48 ans et 11 mois).

Les contractuels sur emploi permanent, en moyenne âgés de 42 ans et 7 mois, sont plus jeunes que les fonctionnaires. Cette moyenne **a diminué de 11 mois par rapport à 2021** puisqu'elle était de 43 ans et 6 mois.

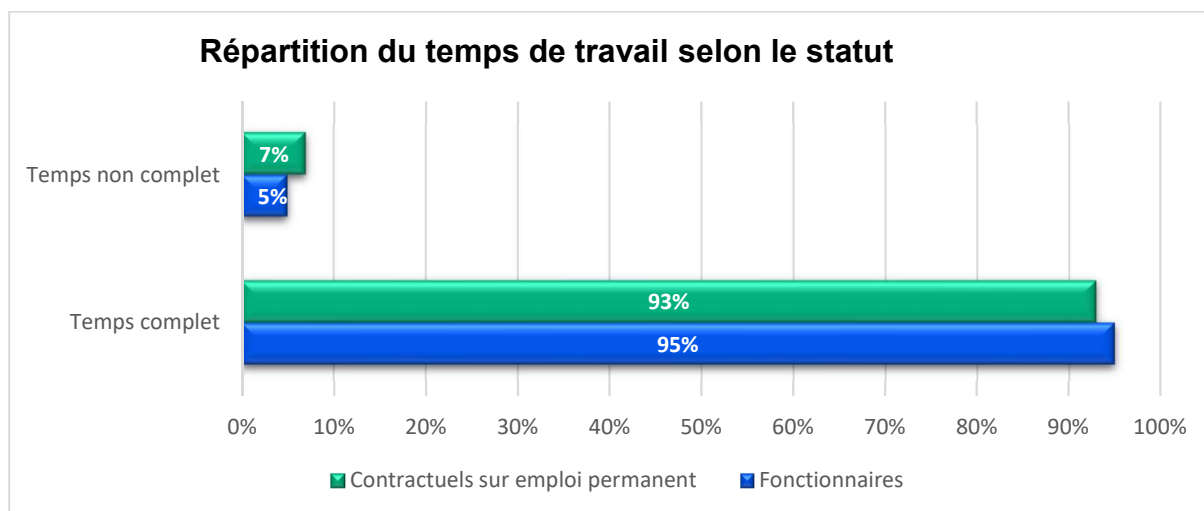
- **Les flux au cours de l'année sur l'emploi permanent**

On recense 83 arrivées et 90 départs en 2022 sur emploi permanent. Au cours de cette année, le flux des départs s'est révélé très légèrement supérieur au nombre d'arrivées.

Les principales causes de départ des agents permanents sont la fin de contrat (29 %) et la mutation (18 %).

Les agents contractuels ont vu leurs effectifs augmenter de 11,4 % entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022 alors que sur la même période le nombre de fonctionnaires a baissé de 5,2 %.

2) Temps de travail



Comme en 2021, la quasi-totalité de l'effectif sur emploi permanent est à temps complet. On observe une proportion légèrement plus importante de contractuels à temps non complet (7 %) que de fonctionnaires (5 %).

Pour sa part, le recours au temps partiel est stable par rapport à l'année 2021 et concerne 4 % des fonctionnaires et 5 % des contractuels.

3) Absences - conditions de travail

Taux d'absentéisme en 2022	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble de l'effectif permanent
Taux d'absentéisme "compressible" ²	3,7 %	2,2 %	3,2 %
Taux d'absentéisme médical ³	5,2 %	2,2 %	4,2 %
Taux d'absentéisme global ⁴	5,5 %	2,8 %	4,6 %

Le taux d'absentéisme global est plus important pour les fonctionnaires (5,5 %) que pour les contractuels sur emploi permanent (2,8 %).

Il est à noter que le taux d'absentéisme global est en hausse de 0,6 point en 2022 par rapport à 2021.

En 2022, 13 accidents du travail ont été déclarés. Le taux de fréquence des accidents de travail est de 2,8 pour 100 agents, en légère hausse par rapport à 2021 où il était de 1,9 pour 100 agents.

4) Formation

En baisse, le taux de départ en formation des agents est de 20 % en 2022 contre 29 % en 2021, pour un nombre total de jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent de 408 jours.

91 agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour en 2022 contre 124 en 2021.

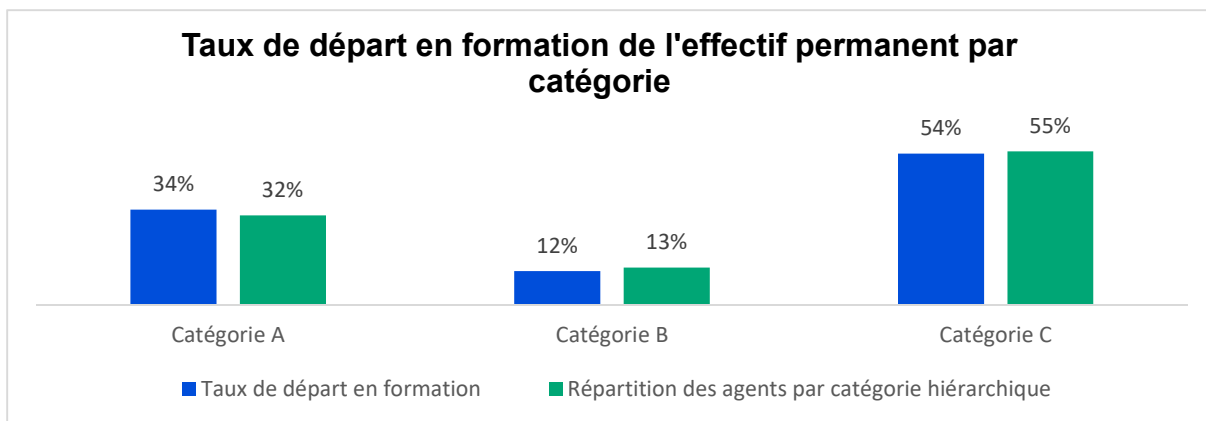
Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent formé est de 4,5 jours soit quasi le double par rapport à 2021 (2,5 jours).

En résumé, en 2022, bien que le nombre d'agents formés ait diminué, la durée de la formation a été plus importante par rapport à 2021.

² Taux d'absentéisme « compressible » : $\text{Nb de jours calendaires d'absence pour maladie ordinaire et accident du travail} / (\text{effectif total sur emploi permanent} \times \text{Nb de jours de la période}) \times 100$.

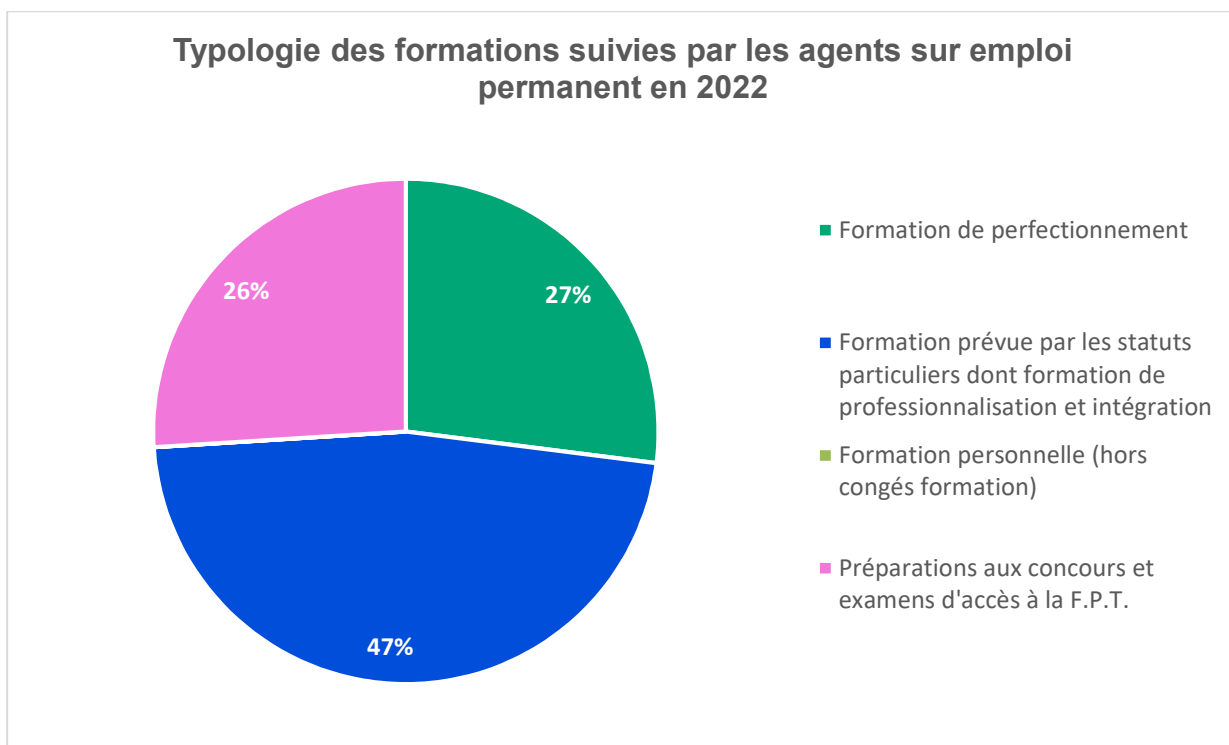
³ Taux d'absentéisme médical : $\text{Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale (maladie ordinaire, accidents de service et de trajet, longue maladie, disponibilité d'office pour raison de santé, grave maladie, maladie professionnelle)} / (\text{effectif total sur emploi permanent} \times \text{Nb de jours de la période}) \times 100$.

⁴ Taux d'absentéisme global : $\text{Nb de jours calendaires d'absence pour raison médicale, maternité, paternité, adoption, et autres raisons} / (\text{effectif total sur emploi permanent} \times \text{Nb de jours de la période}) \times 100$.



Le taux de départ en formation est le rapport entre les agents partis au moins un jour en formation au cours de l'année 2022 et le nombre d'agents sur emploi permanent.

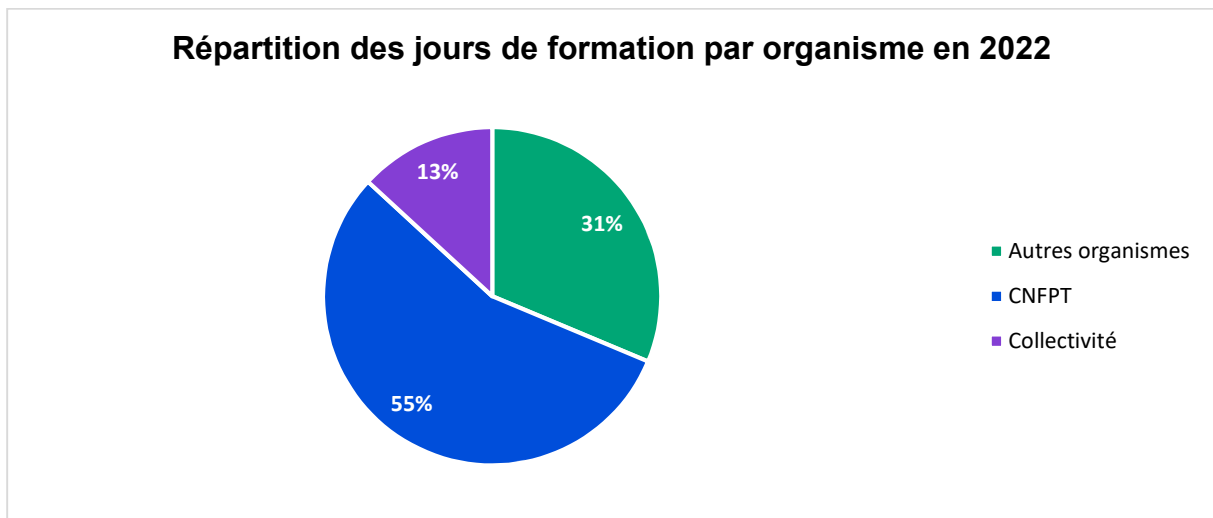
La répartition du taux de départ en formation par catégorie correspond à la répartition des agents par catégorie hiérarchique, ce qui traduit qu'aucune catégorie n'est surreprésentée parmi les agents partis en formation.



Les deux principaux types de formations suivis par les agents sur emploi permanent sont les formations prévues par les statuts particuliers dont la formation de professionnalisation et d'intégration (47 %) et les formations de perfectionnement (27 %).

Par rapport à 2021, la proportion des formations de perfectionnement a baissé (de 45 % en 2021 à 27 % en 2022), tandis que celle des formations prévues par les statuts particuliers a progressé (de 37 % en 2021 à 47 % en 2022). En revanche, il n'y a pas eu de formation personnelle suivie en 2022 contrairement à 2021 (11 % des départs en formation en 2021).

- **Une majorité de formations dispensée par le CNFPT**



Plus de la moitié des jours de formation sont assurés par le CNFPT, un tiers par des organismes extérieurs et 13 % par la collectivité elle-même.

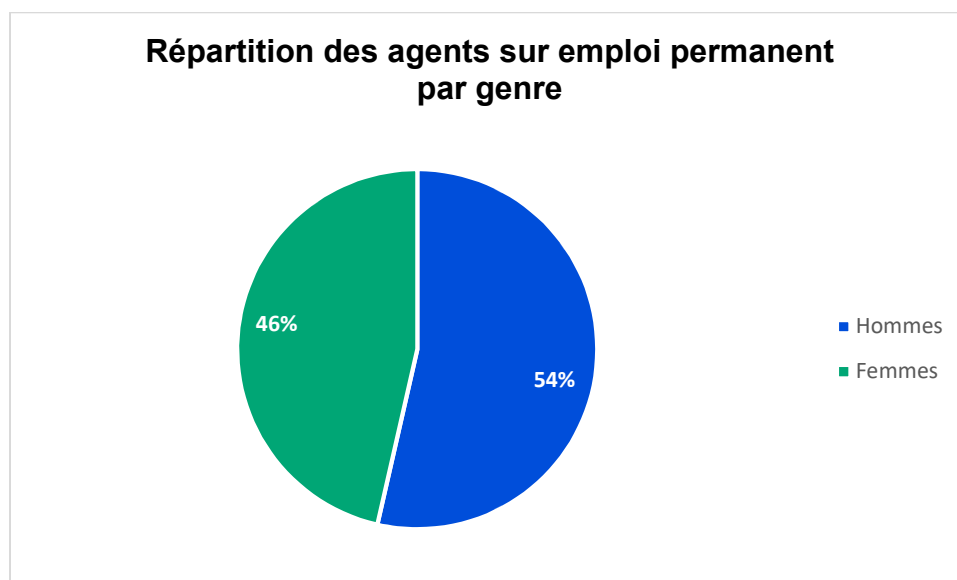
Par rapport à 2021, on observe une augmentation des formations dispensées par le CNFPT, passant de 48 % en 2021 à 55 % en 2022 et des formations dispensées par la collectivité passant de 2 % en 2021 à 13 % en 2022. A l'inverse, la part des formations dispensées par des organismes extérieurs est en baisse 50 % en 2021 contre 31 % en 2022.

Au niveau de l'ensemble des collectivités de petite couronne, le CNFPT dispense la majorité des formations (53 % contre 34 % pour les autres organismes et 13 % pour les formations organisées en interne).

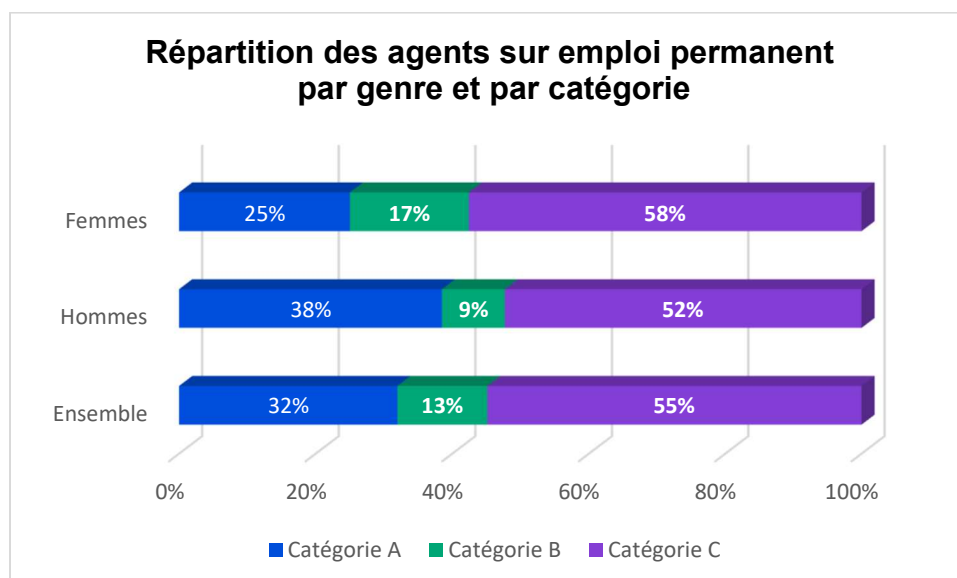
Partie II : Rapport de situation comparée

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.

- **Conditions générales de l'emploi**



Le taux de féminisation⁵ au sein de l'effectif permanent s'élève à 54 % en 2022, en hausse de 4,5 points par rapport à 2021.



⁵ Taux de féminisation : nombre de femmes sur emploi permanent / effectif sur emploi permanent

Le poids de la catégorie A est plus important parmi les hommes (38 %) que parmi les femmes (25 %). Les femmes sont davantage représentées en catégorie B (17 % contre 9 % pour les hommes) et en catégorie C (58 % contre 52 % pour les hommes).

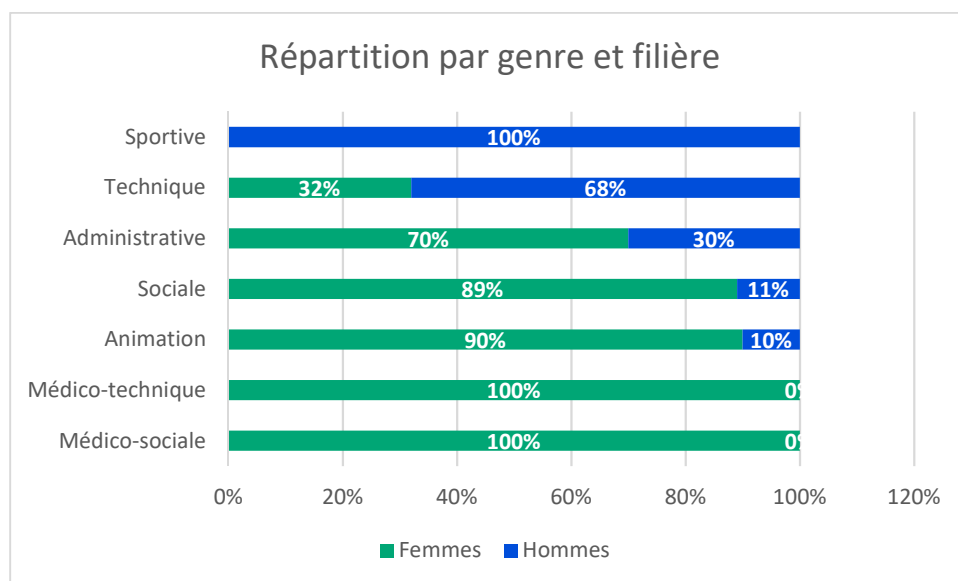
- **Taux de féminisation de l'emploi permanent par catégorie hiérarchique**

	Taux de féminisation
Catégorie A	37 %
Catégorie B	64 %
Catégorie C	51 %

Parmi les agents de catégorie A, 37 % sont des femmes. Il s'agit de la catégorie la moins féminisée.

Par rapport aux données 2021, on observe une légère baisse du taux de féminisation de la catégorie A (39 % en 2021 contre 37 % en 2022).

- **Répartition par genre selon la filière**



Les filières sont très genrées. Les filières sportive (100 %) et technique (68 %) sont très masculines tandis que les autres filières sont très féminisées (médico-sociale et médico-technique 100 %, animation 90 %, sociale 89 % et administrative 70 %).

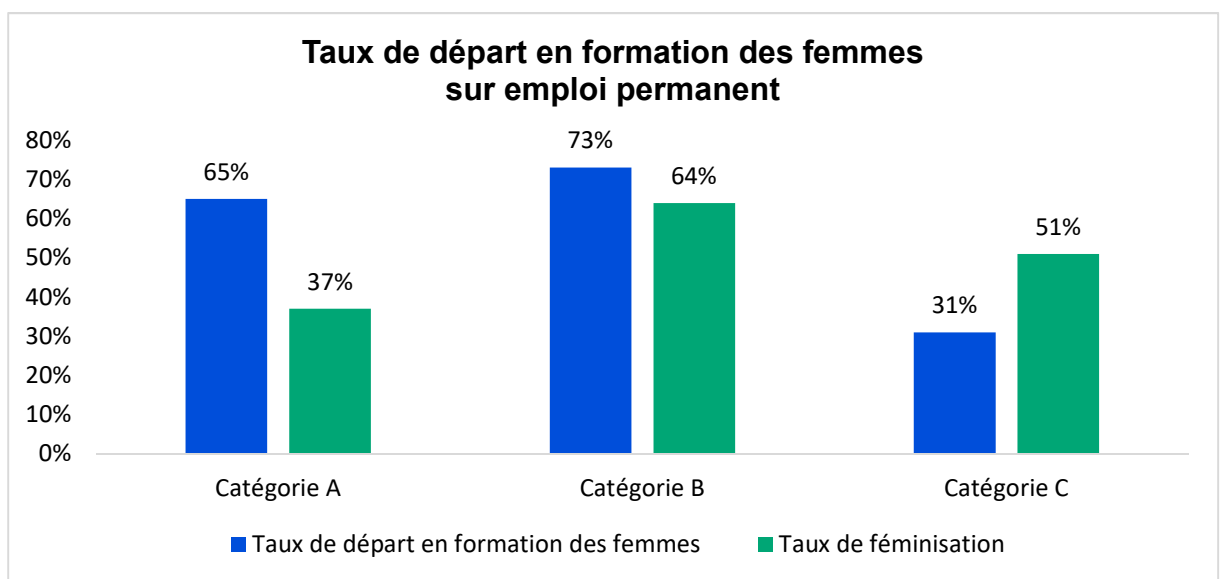
Les taux de féminisation diffèrent de la répartition sur l'ensemble des collectivités de petite couronne pour les filières technique (52 % d'hommes), administrative (19 % d'hommes), médico-sociale (4 % d'hommes), sportive (74 % d'hommes) et animation (35 % d'hommes).

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

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent
Femmes	48 ans et 10 mois	41 ans et 2 mois
Hommes	49 ans et 6 mois	43 ans et 10 mois

Quel que soit le statut, on constate que les femmes fonctionnaires et contractuelles sont plus jeunes que leurs homologues masculins, respectivement de 8 mois et de 2 ans et 7 mois.

- **Formation**



Les femmes appartenant à la catégorie C accèdent plus difficilement à la formation que leurs homologues masculins en 2022. Elles ne sont que 31 % à être parties en formation alors qu'elles représentent 51 % des effectifs de cette catégorie.

En revanche, au sein des catégories A et B, les femmes parties en formation représentent 65 % des agents de la catégorie A et 73 % des agents de la catégorie B, soit des ratios supérieurs aux taux de féminisation de ces catégories (37 % pour la catégorie A et 64 % pour la catégorie B).

Partie III : Analyse par typologie

Les collectivités rattachées au comité social territorial du CIG Petite Couronne ont des missions très variées. Pour rendre l'appréhension des données plus accessible, nous vous proposons une répartition en huit types. Les établissements publics et les EPCI sont regroupés sur la base de domaines d'activités.

- **Présentation des typologies**

Typologie	Collectivités relevant du CST du CIG ayant renseigné le RSU au 31/12/2022	Total effectif permanent
Aménagement / développement éco	6	46
CCAS / Social / Médical	2	18
Cimetière	5	39
Commune	2	56
Education / jeunesse/ culture / CDE	6	73
Energies	5	26
Informatique	4	112
Restauration	3	93
Total général	33	463

- **Structure de l'effectif au 31/12/2022**

Les fonctionnaires sont nettement majoritaires dans les domaines de la restauration et du cimetière.

En revanche, les établissements exerçant dans le domaine de l'éducation/jeunesse/culture/CDE comptent une grande part de contractuels. Sur ce secteur et pour la campagne RSU 2022, on note également un nombre important d'effectif non permanent, lié principalement aux données d'une collectivité.

La proportion est quasi équilibrée entre contractuels et fonctionnaires dans le domaine de l'informatique.

Typologie	Effectifs permanents			Effectifs non permanent
	Fonctionnaires	Contractuels	Total effectif permanent	
Aménagement / développement économique	31	15	46	2
CCAS / Social / Médical	11	7	18	0
Cimetière	31	8	39	0
Commune	36	20	56	2
Education / jeunesse/ culture / CDE	44	29	73	591
Energies	16	10	26	5
Informatique	59	53	112	12
Restauration	79	14	93	8
Total général	307	156	463	620