

RAPPORT SOCIAL UNIQUE Les chiffres clés et analyses

Bases juridiques et définition du bilan social

L'année 2021 marque notamment <u>le passage du Bilan Social au Rapport Social Unique</u> (RSU). Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce rapport, se substituant donc au Bilan Social, doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines. Pour cette première année de campagne RSU, les indicateurs sont identiques à ceux présents au sein du Bilan social 2019.

Le **Rapport Social Unique (RSU)** constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de la collectivité à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Sommaire

1. Structure des effectifs

- A. Effectifs des agents titulaires et stagiaires sur postes permanents au 31/12/2020
- B. Effectifs des contractuels sur postes permanents au 31/12/2020
- C. Effectifs des contractuels sur postes non permanents au 31/12/2020
- D. Temps partiels des agents sur postes permanents
- E. Répartition des agents titulaires et agents contractuels sur postes permanents par classe d'âge et statut
- 2. Flux des agents sur emplois permanents
- 3. Travailleurs handicapés, inaptitudes et reclassements
- 4. Absences aux travail
- 5. Formation
- 6. Rémunération

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2020, le Conseil départemental employait 1 108 agents.

Effectifs gérés par le Conseil départemental (nombre d'agents)	2019	2020	
Agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale	819	821	74,1%
Contractuels sur emplois permanents	46	54	4,9%
Contractuels assurant un remplacement	6	7	0,6%
Assistant(e)s familiaux(les)	191	175	15,8%
Collaborateurs de cabinet	3	3	0,3%
Contractuels recrutés sur des emplois saisonniers ou occasionnels	43	36	3,2%
Vacataires	5	5	0,5%
Contrats aidés (contrat unique d'insertion)	6	4	0,4%
Apprentis	4	3	0,3%
Effectif global	1 123	1 108	100,00%

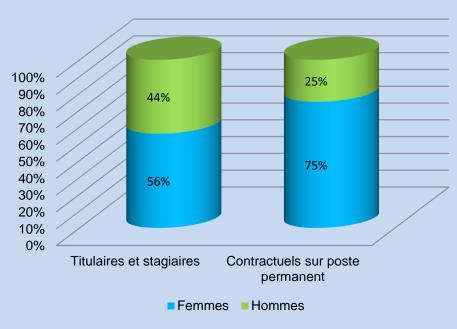
- Depuis le 1er janvier 2010, le fonctionnement du Centre Technique Départemental est notamment assuré par des ouvriers des parcs et ateliers de l'Etat (OPA) mis à disposition sans limitation de durée par l'Etat, auprès du conseil départemental de la Haute-Marne. Au 1er janvier 2017, 23 agents ont été intégrés au tableau des effectifs de la collectivité.
- 2 agents sont toujours mis à disposition par l'État au 31 décembre 2020.

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS

Répartition des agents sur poste permanent par statut

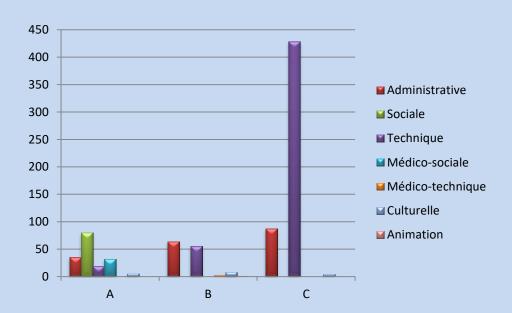
	Titulaires et stagiaires				Contrac	tuels sur	poste per	manent
	20	19	20	20	20:	19	20	20
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
	d'agents	d'agents	d'agents	d'agents	d'agents	d'agents	d'agents	d'agents
Femmes	459	56%	457	56%	34	65%	46	75%
Hommes	360	44%	364	44%	18	35%	15	25%
Total	819	100%	821	100%	52	100%	61	100%

Répartition des agents sur poste permanent



A. Effectifs des agents titulaires et stagiaires sur emplois permanents au 31/12/2020

		Catégorie			
Filière	Α	В	С	filière	
Administrative	35	64	87	186	
Sociale	80	0	0	80	
Technique	19	55	428	502	
Médico-sociale	32	0	0	32	
Médico-technique	0	3	0	3	
Culturelle	5	8	4	17	
Animation	0	1	0	1	
TOTAL	171	131	519	821	

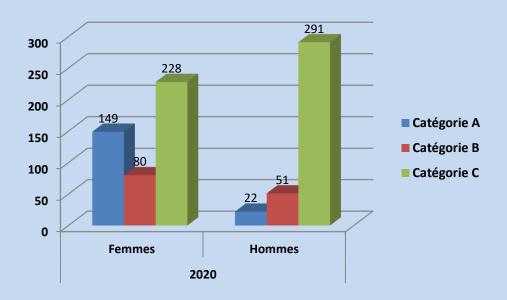


- Au Conseil départemental de la Haute-Marne, la structure des effectifs fait apparaître une prépondérance de la filière technique pour 61% des agents, essentiellement représentée par des agents relevant de la catégorie C (85%). Cette prépondérance se retrouve principalement au sein de deux directions : celle des infrastructures du territoire pour les routes et celle de l'éducation pour les collèges.
- La seconde filière la plus représentée en terme d'agents est la filière administrative avec 23% des agents de la collectivité. Les agents de catégorie C représentent 47% de cette filière, les agents de catégorie B, 34% et ceux de catégorie A, 19%.

A. Effectifs des agents titulaires et stagiaires sur emplois permanents au 31/12/2020

Répartition des agents stagiaires et titulaires sur poste permanent par catégorie hiérarchique

	2019		2020	
	Femmes Hommes		Femmes	Hommes
Catégorie A	151	24	149	22
Catégorie B	81	53	80	51
Catégorie C	227	283	228	291
Total	459	360	457	364



A. Effectifs des agents titulaires et stagiaires sur emplois permanents au 31/12/2019

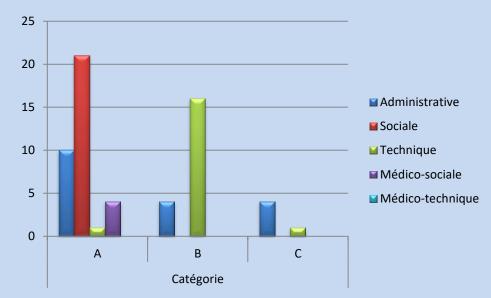
Répartition des agents stagiaires et titulaires sur poste permanent par filière

	20	2019		20
Filière	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	165	18	171	15
Technique	165	330	163	339
Culturelle	11	7	11	6
Sociale	84	3	77	3
Médico-sociale	31	1	32	0
Médico-				
technique	3	0	3	0
Animation	0	1	0	1
Total	459	360	457	364

 Les femmes sont fortement représentées dans les filières administratives, sociales et médico-sociales (avec une forte proportion d'assistantes sociales, d'éducatrices spécialisées, d'infirmières, de puéricultrices, ...).

B. Effectifs des contractuels sur emplois permanents au 31 décembre 2020

Filière	Catégorie			Total par
Fillere	Α	В	С	filière
Administrative	10	4	4	18
Sociale	21	0	0	21
Technique	1	16	1	18
Médico-sociale	4	0	0	4
Médico-	0	0	0	0
technique				
TOTAL	36	20	5	61



Au total 61 agents contractuels occupent des emplois permanents, dont 7 agents remplacent des agents momentanément absents (ne sont pas comptabilisés à ce niveau, les contrats uniques d'insertion ni les collaborateurs de cabinet).

C. Effectifs des contractuels sur postes non permanents au 31 décembre 2020

Chahut	Hom	Hommes		mes
Statut	2019	2020	2019	2020
Collaborateur de cabinet	2	2	1	1
Assistant familial	4	6	187	169
Besoin occasionnel et saisonnier	27	29	16	7
Contrat aidés (CUI)	0	0	6	4
Vacataires	3	2	2	3
Apprentis	2	1	2	2
Total	38	40	214	186

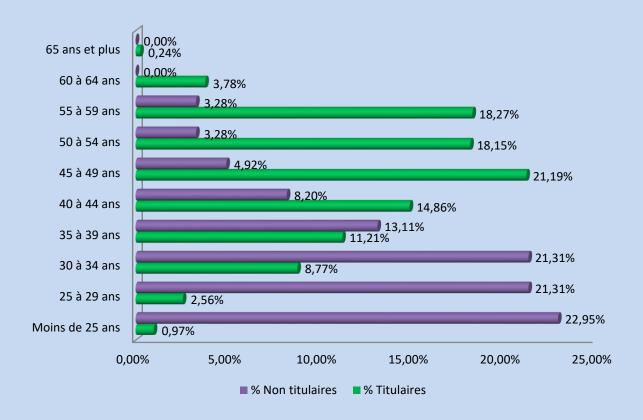
- Ces emplois permettent de satisfaire un besoin ponctuel au sein de la collectivité.
- La proportion de femmes est largement plus importante sur des emplois non permanents.
 Cela s'explique en grande partie par le nombre de femmes recruté en tant en qualité d'assistant familial.
- La part d'hommes est plus importante dans la catégorie des contractuels recrutés pour un répondre à un besoin lié à un accroissement d'activité temporaire ou saisonnier et principalement sur les routes (campagnes VH).

D. Temps partiels des agents sur emplois permanents

	20	19	20	020
	Hommes	Hommes Femmes		Femmes
Titulaires et stagiaires	4	89	5	87
Contractuels	0	2	0	5
Total	4	91	5	92
%	4%	96%	5%	95%

- En 2020, 95% des agents en temps partiels sont des femmes.
- En 2020, 97 agents sont à temps partiel (de droit ou sur autorisation). Ce ratio concerne 11% des effectifs sur postes permanents. En 2019, 95 agents étaient à temps partiel et concernait 11% des effectifs.

E. Répartition des agents titulaires et des agents contractuels sur emplois permanents, par classe d'âge et par statut



- 22,9% des contractuels ont moins de 25 ans alors que 21,2% des stagiaires et titulaires ont entre 45 et 49 ans.
- Stabilisation de la population des agents avec un âge moyen qui se situe à 47 ans (hors assistant(e)s familiaux); 47 ans en 2019.

2. FLUX DES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS

Flux sur emplois permanents 2020				
(hors remplaçants)				
Nombre d'arrivées	Nombre de départs			
69	66			

Nombre d'arrivées				
Fonctionnaires 50				
Contractuels (hors remplaçants)	19			
Total	69			

Nombre de départs				
Fonctionnaires 51				
Contractuels (hors	15			
remplaçants)	15			
Total	66			

Flux sur emplois permanents (hors remplaçants)

En 2019 : 46 arrivées et 52 départs En 2020 : 69 arrivées et 66 départs

4. ABSENCES AU TRAVAIL

Décompte des jours d'absence - Répartition par type d'absence

(Fonctionnaires occupant un emploi permanent – décomptes en jours calendaires, hors absences syndicales)

	2019	2020
Maladie ordinaire	8 623	9 875
Longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie	5 432	5 556
Accidents de travail (imputables au service ou au trajet), maladies professionnelles	3 169	5 412
Maternité, paternité, adoption	604	2 741
Autres raisons – Autorisations spéciales d'absence (enfant malade, mariage, décès,; hors absences syndicales)	1 023	17 287
Total	18 851	40 871

- En 2020, 50 jours d'absence en moyenne, toutes raisons confondues contre 23 jours en 2019. Cela s'explique par l'importance de nombre de jours pour autorisation spéciale d'absence en raison de la pandémie de Covid-19.
- En 2020, 24,2% des journées d'absences est due à une maladie ordinaire (contre 45,74% en 2019).

5. FORMATION (voir aussi bilan et plan de formation 2020)

• Retour sur les formations de 2020:

L'année 2020 aura permis de réaliser un volume de 1 498 jours de formation.

6. RÉMUNÉRATION

• <u>Rémunération des fonctionnaires et des contractuels occupant un emploi permanent</u>

Fonctionnaires	Montant total des rémunérations annuelles brutes	dont autres primes et indemnités y.c. heures supplémentaires (article 88 hors remboursement de frais)	dont NBI
Total	24 918 927 €	5 066 090 €	150 005 €

PERMANENTS Total	annualles brutes	compris heures supplémentaires) 394 194 €
CONTRACTUELS SUR EMPLOIS	Montant total des rémunérations	dont primes et indemnités (y

• Rémunération des agents sur emplois non permanents

	Montant total des rémunérations
	annuelles brutes
Assistants familiaux	5 225 732 €
Autres agents sur emplois non permanents (y compris collaborateurs de cabinet)	884 237 €

6. RÉMUNÉRATION

• <u>Rémunération annuelle des fonctionnaires et des contractuels occupant un emploi permanent par sexe et par catégorie hiérarchique</u>

	Rémunération annuelle brute	
	Hommes	Femmes
Catégorie A	1 522 157 €	6 462 155 €
Catégorie B	2 124 953 €	2 864 562 €
Catégorie C	7 941 844 €	5 891 708 €