

Ville de Vitry-le-François

Rapport Social Unique 2023



Présentation DRH : BOUGUERAIRA Ouihemme
Présentation au CST du 03/02/2025

Le contexte réglementaire - Législation « le RSU, qu'est-ce que c'est? »

Instauré par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU – ancien Bilan Social).

Obligatoire* (articles L.214-1 à L.232-1 du code de la FP) et produit chaque année depuis 2021, le Rapport Social Unique (RSU) c'est plus **de 100 indicateurs** structurés en **11 thématiques** (*emploi, recrutements, parcours professionnels, organisation du travail, rémunération, santé et sécurité au travail, formation, etc.*).

Il est :

- présenté au Comité Social Territorial compétent pour avis**
- rendu public**, par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen dans les 60 jours suivant sa présentation au CST.



*Si aucune sanction n'est pour l'instant prévue, **les Chambres Régionales des Comptes peuvent formuler des observations** sur la gestion des ressources humaines des collectivités qui se soustraient à cette obligation légale*

Contexte - Législation

« Le RSU, ça sert à quoi ? »

- Le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion
- Les informations demandées doivent être saisies/déposées par l'ensemble des collectivités locales sur le portail "données-sociales" des centres de gestion <https://www.donnees-sociales.fr> (Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique).

 **Application Données sociales**
<https://donnees-sociales.fr/>



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

LE RSU : intérêts / avantages

3 enquêtes en 1 :

- › **Le Rapport Social Unique (RSU) ;**
- › **Le Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) ;**
- › **L'enquête sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).**

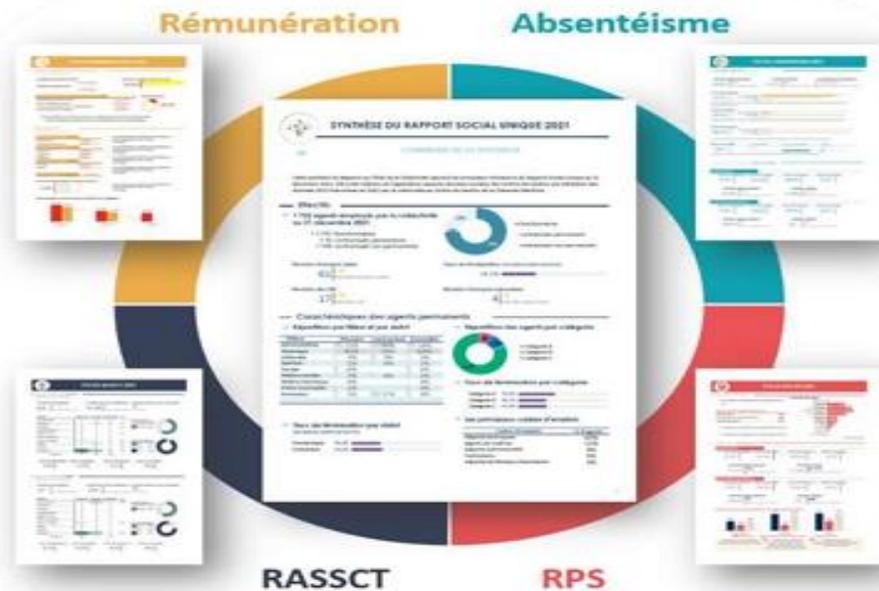
Pour **renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial** et permettre de bénéficier **d'outils d'aide à la décision et au pilotage** des Ressources Humaines.

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) DANS LA FPT : PRÉSENTATION GÉNÉRALE

LE RSU : intérêts / avantages

Observer et informer :

Le Rapport Social est avant tout un outil générateur de dialogue social permettant la réalisation d'un état des lieux de vos données RH :



- 1 Synthèse individuelle reprenant les **principaux indicateurs du RSU**
- 4 Synthèses contenant des **focus thématiques** *Rémunération, Absentéisme, RASSCT, RPS*

Retrouvez une synthèse d'exemple [ici](#).

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) DANS LA FPT : PRÉSENTATION GÉNÉRALE

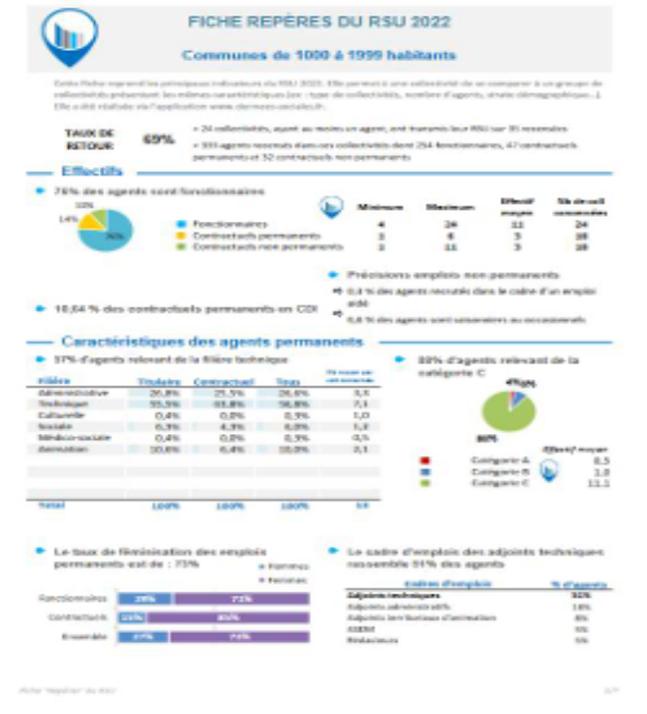
LE RSU : intérêts / avantages

Se comparer :

Le Rapport Social Unique permet de comparer ses données avec celles d'autres collectivités / établissements de strates similaires :

Mise à disposition de
fiches repères par strates
en fin de campagne *

*uniquement pour les communes et EPCI, sous réserve
d'un taux de retour permettant l'exploitation



LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) DANS LA FPT : PRÉSENTATION GÉNÉRALE

LE RSU : intérêts / avantages

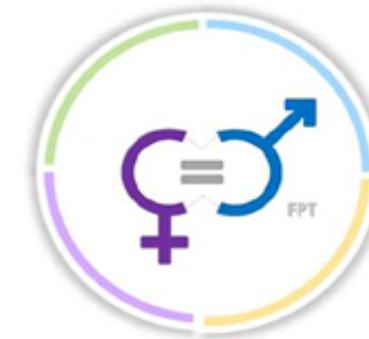
Construire une stratégie RH et se projeter

Anticiper ses besoins (départ en retraite, évolution des métiers, besoins en formation...), mettre en place une GPEEC, décider des grandes orientations RH et des priorités à traiter dans le cadre des contraintes budgétaires :

Outil LDG



Outil Plan d'Actions et
baromètre égalité
professionnelle



Indicateurs du RSU **Nouveauté RSU 2023 !**

Rubrique Parcours professionnels

Indicateur 1.9.6.1.c → **Agents promouvables pour un avancement de grade**

Rubrique Rémunération

Indicateur 3.1.1 → **Ajout des colonnes IFSE et CIA**

Indicateur 3.2.1 → **Ajout des colonnes IFSE et CIA**

Rubrique Santé et sécurité au travail

Indicateur 4.1.1 : **agents affectés à la prévention** → **Ajout de colonnes Hommes et Femmes**

Indicateur 4.1.8 → **Registre de danger grave et imminent**

Indicateur 4.2.8 → **Nombre d'accidents mortels selon le genre**

Rubrique Formation

Indicateur 5.1.1.2 → **Ajout des colonnes « dont CPF » selon le genre**

Rubrique Droit sociaux

Indicateur 6.1.0 : **Nombre de représentants du personnel par type d'instance** → **Ajout du genre en colonnes**

Rubrique Environnement (nouvelle rubrique)

Indicateur 9.1.1 : **Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile – travail en transport en commun**

Indicateur 9.1.2 : **Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable**

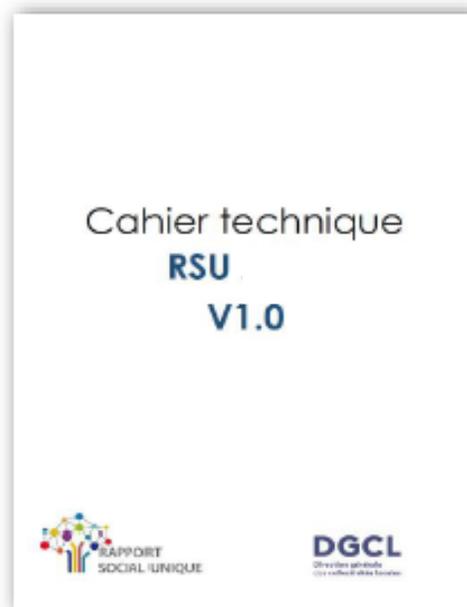
Indicateur 9.1.3 : **Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage**

II. Ce qu'il faut savoir de la campagne



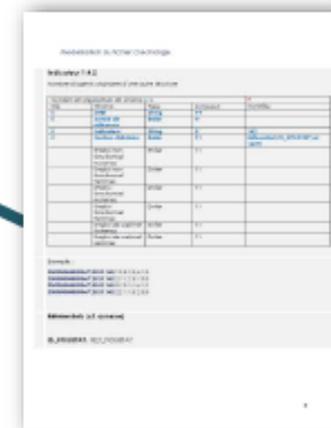
...remplacé par le fichier d'échange

- **Géré par les CDG**
- **Validé par la DGCL**
- **+ de 120 indicateurs**
- **Description des normes techniques du fichier d'échange**
- **Détails des contrôles de cohérence**
- **Liste des référentiels**



Un volet « métier »

Un volet « informatique »



Le cahier technique est disponible sur le site « données sociales »

Rapport de Situation Comparée (RSC)

- ▶ Au même titre que le RSU, le rapport de situation comparée **constitue une obligation légale pour toutes les collectivités.**
- ▶ Il s'agit d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique tel que précisé dans le protocole du 8 mars 2013.
- ▶ Outil d'aide à la décision s'appuyant sur 27 indicateurs communs aux trois fonctions publiques, il doit permettre d'élaborer des plans d'actions, établis après concertation avec les organisations syndicales, pour favoriser l'égalité professionnelle.
- ▶ Le rapport comporte notamment des **données chiffrées** relatives :
 - au recrutement,
 - à la formation,
 - au temps de travail,
 - à la promotion professionnelle,
 - aux conditions de travail,
 - à la rémunération,
 - à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Présentation du Rapport Social Unique 2023

Effectifs

1

➔ 178 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

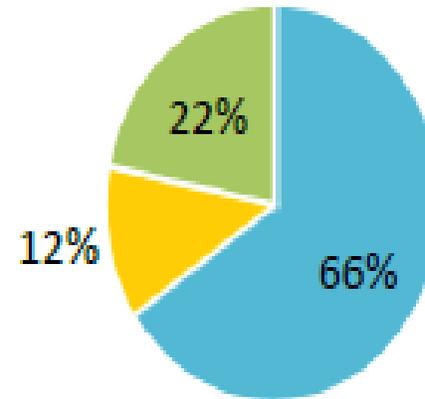
100 à 349 agents

209 agents



- > **117** fonctionnaires
- > **22** contractuels permanents
- > **39** contractuels non permanents

2



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 27 % des contractuels permanents en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 87 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Rapport de situation comparée + RSU 2023

Nombre d'emploi aidés

3 | 2%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

49,6% 

Nombre de CDI

6 | 27%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

34 | 19%
Part des saisonniers (tous emplois)

Présentation du Rapport Social Unique + RSC 2023

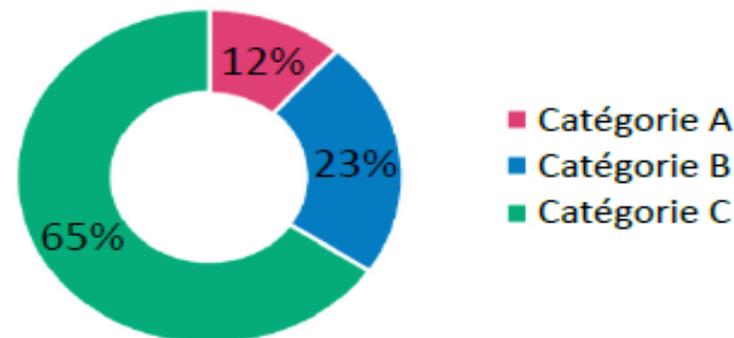
Caractéristiques des agents permanents

1 Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	37%	50%	39%
Technique	40%	27%	38%
Culturelle	13%	23%	14%
Police municipale	8%		6%
Animation	3%		2%

2

Répartition des agents par catégorie



3

Taux de féminisation par catégorie



5 Taux de féminisation par statut (emplois permanents)



4

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	22%
Adjointes administratifs	21%
Agents de maîtrise	11%
Attachés	10%
Assistants d'enseignement artistique	8%

Rapport de situation comparée 2023

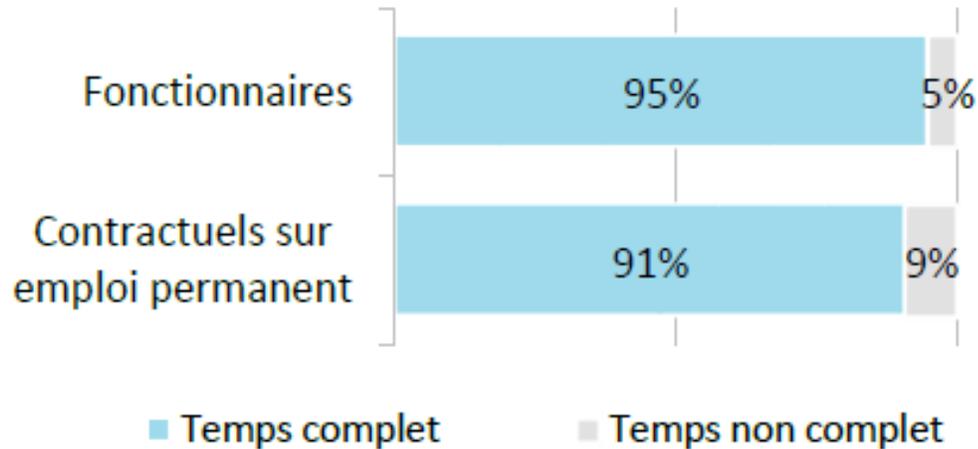
La représentation au sein des filières

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Part des femmes dans la FPT</i>
Administrative	74%	26%	84%
Animation	67%	33%	73%
Culturelle	65%	35%	64%
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	11%	89%	22%
Sociale	-	-	-
Sportive	-	-	-
Technique	25%	75%	41%

Présentation du Rapport Social Unique + RSC 2023

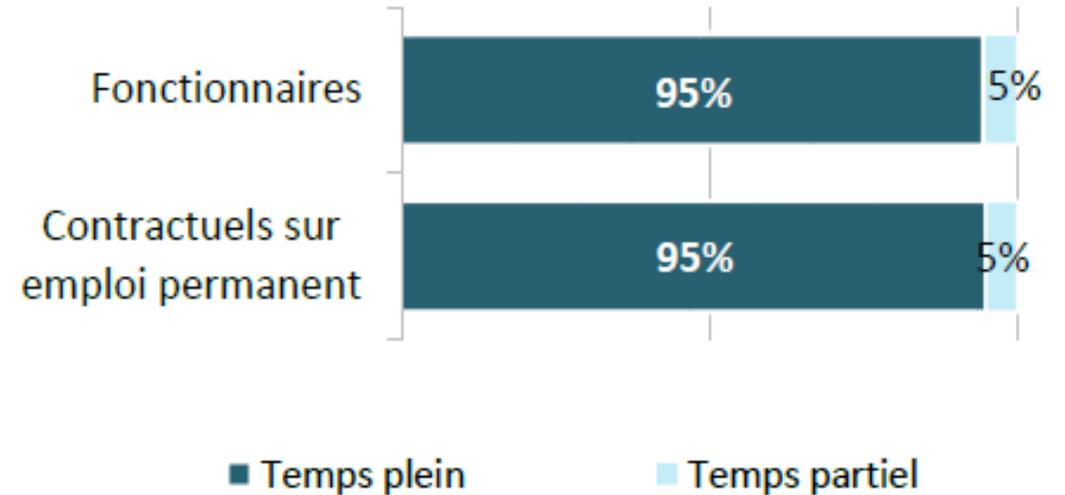
1 Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



+ REMPLACANTS

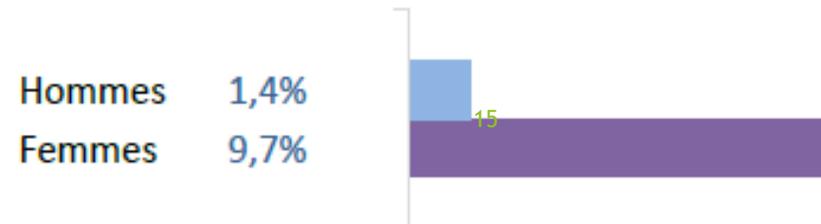
3 Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



2 Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	12,8%	Culturelle	20,0%
		Administrative	9,1%

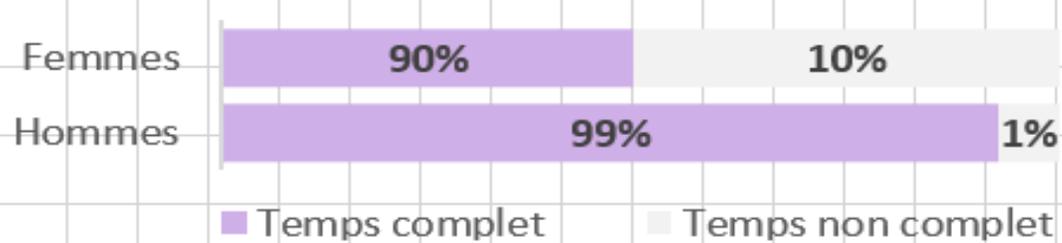
4 Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Rapport de situation comparée 2023

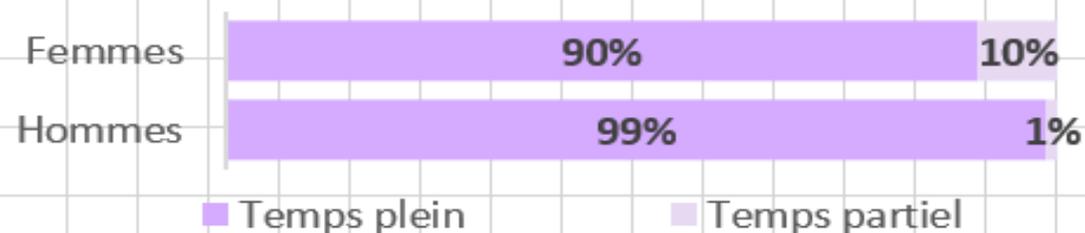
L'organisation du temps de travail

La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet



88% des agents à temps non complet sont des femmes

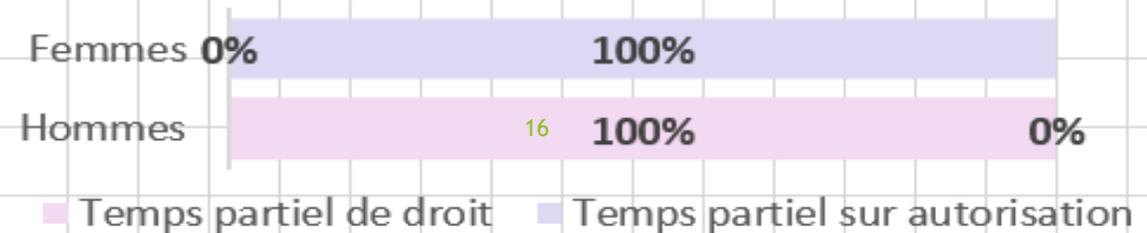
L'accès au temps partiel



La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Présentation du Rapport Social Unique + RSC 2023

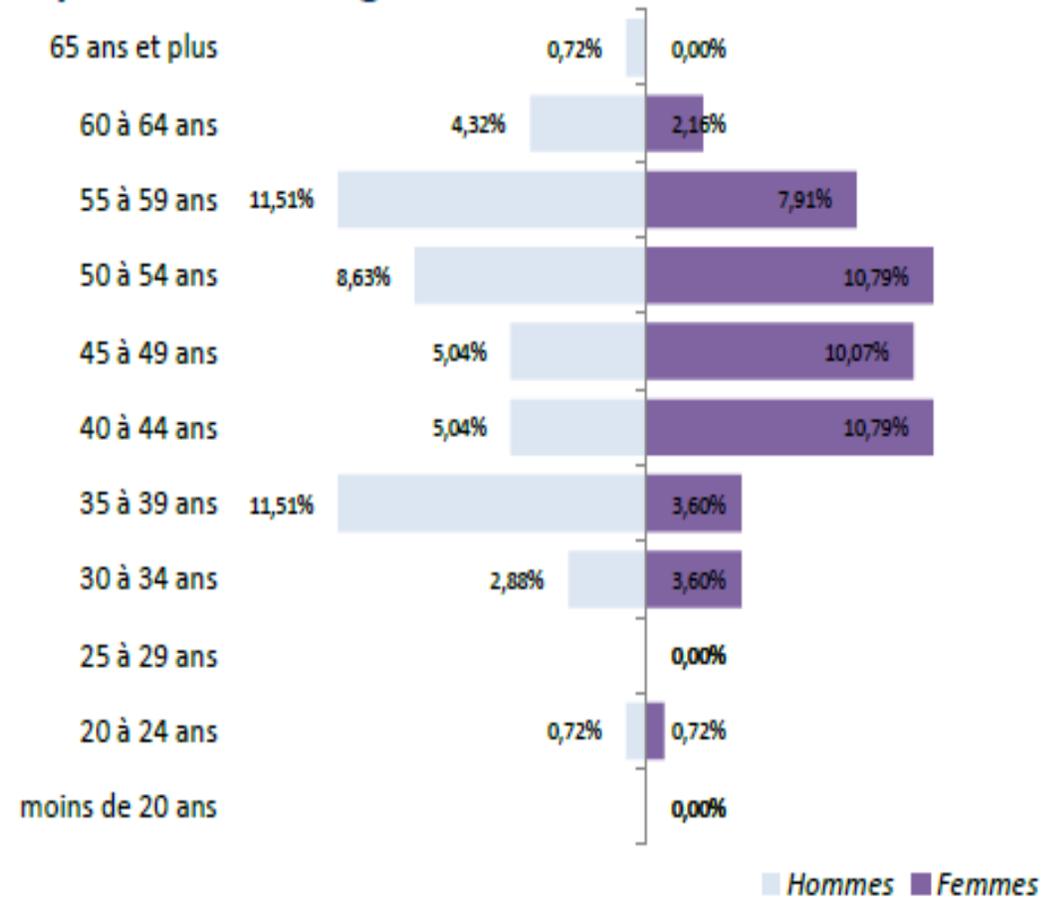
Pyramide des âges

1 → En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,4
Contractuels sur emploi permanent	45,0
Emplois permanents	47,9

2 → Pyramide des âges



Présentation du Rapport Social Unique 2023

Équivalent temps plein rémunéré

100 à 349 agents

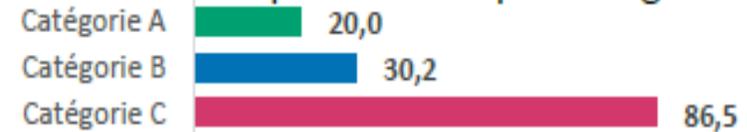
193 ETPR



➔ 146 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

> Fonctionnaires	115,1
> Contractuels sur emploi permanent	21,6
> Contractuels sur emploi non permanent	9,3

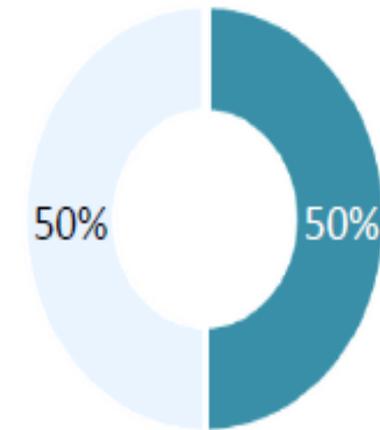
Répartition des ETPR permanents par catégorie



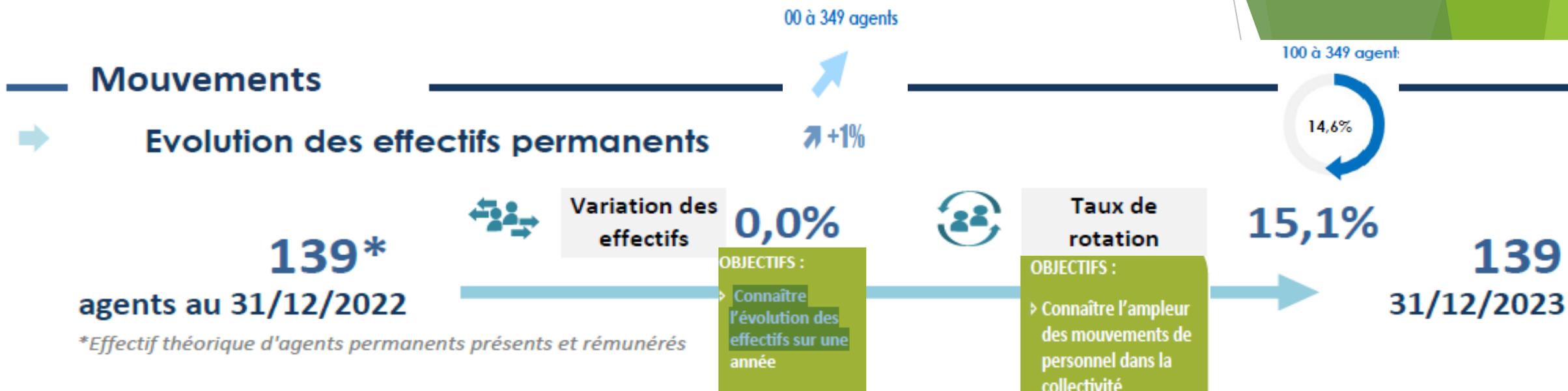
Positions particulières

2,1% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans la collectivité



Présentation du Rapport Social Unique 2023



*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

21 départs

21 arrivées

Principaux motifs

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	32%
Mutation (changement de collectivité)	23%
Démission	18%
Départ à la retraite	9%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	5%

Principaux motifs

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	35%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	13%
Remplaçants	13%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - autres cas	9%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	9%

Présentation du Rapport Social Unique 2023

Évolution professionnelle

→ Part des agents avec avancement d'échelon

48,7%

→ Part des agents avec avancement de grade

8,5%

→ Part des agents avec promotion interne

3,4%

→ Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

→ Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

Sanctions disciplinaires

→ **0** sanction disciplinaire prononcée dans l'année

Nombre de sanctions prononcées concernant
les fonctionnaires

	Hommes	Femmes
▶ Sanctions 1er groupe	0	0
▶ Sanctions 2ème groupe	0	0
▶ Sanctions 3ème groupe	0	0
▶ Sanctions 4ème groupe	0	0

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

→ Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

→ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

-

Présentation du Rapport Social Unique 2023

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 44% des dépenses de fonctionnement



➔ Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire	3 916 580 €
	Primes	449 829 €
	SFT	31 716 €
	HSC	61 876 €
	NBI	38 342 €
4 498 343 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 576 €	49 607 €	34 830 €	30 357 €	27 758 €	s
Animation	-	-	31 058 €	-	s	-
Culturelle	s	-	34 446 €	23 915 €	31 356 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	31 972 €	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	s	33 702 €	30 165 €	29 819 €	24 182 €
Moyenne toute filière	48 841 €	49 393 €	34 668 €	28 112 €	29 416 €	23 543 €

Présentation du Rapport Social Unique + RSC 2023

- ➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	9,45%
Contractuels sur emplois permanents	12,61%
Ensemble	10,00%

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 2508 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents 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	7 871 €	304 €	4%	11 882 €	441 €	4%	5 115 €	376 €	7%	10 873 €	362 €	3%
Catégorie B	2 815 €	166 €	6%	2 260 €	132 €	6%	1 834 €	49 €	3%	2 163 €	208 €	9%
Catégorie C	1 640 €	83 €	5%	1 515 €	97 €	6%	409 €			s	s	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Présentation du Rapport Social Unique + RSC 2023

Rémunérations

(Emplois permanents)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	32 250 €
Contractuels permanents	36 410 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	49 106 €
Catégorie B	33 274 €
Catégorie C	29 040 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	34 429 €
Femmes	31 345 €
Moyenne globale	
	32 907 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 32 250 €
- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 29 040 €
- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 31 345 €
- ▶ La rémunération moyenne annuelle brute est de 32 907 €

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A	-29,3%
Catégorie B	-0,5%
Catégorie C	-11,2%

- ▶ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A

Présentation du Rapport Social Unique +RSC 2023

Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	43 516 €	59 756 €	34 512 €	s	27 430 €	27 570 €
Animation	-	-	31 058 €	-	-	s
Culturelle	s	-	32 981 €	31 859 €	30 065 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	s	31 875 €
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	49 166 €	s	33 633 €	25 172 €	30 823 €
Moyenne toute filière	43 127 €	55 756 €	33 205 €	33 369 €	27 373 €	30 435 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	16,1%	21,1%	8,5%	9,6%	6,3%	7,5%

Présentation du Rapport Social Unique 2023

Handicap

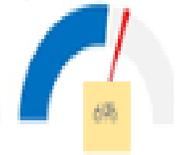
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

10 | 7,2%
Part des BOETH sur emploi permanent

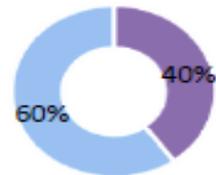
100 à 347 agents

5,4 %



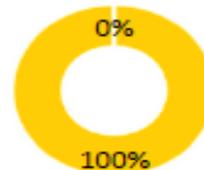
Genre

Femmes
Hommes



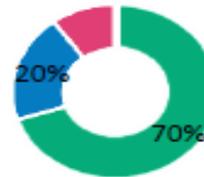
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



Prévention et risques professionnels

2 agents affectés à la prévention

Dépenses en matières de prévention :

47 117 €

44 395 €

Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail

Formations habilitations

- ▶ Existence d'un **document unique (DUERP)** ✓
- ▶ Existence d'un plan de prévention des **risques psychosociaux** ✗
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des **TMS** ✓
- ▶ Existence d'une démarche de prévention des **risques cancérogènes (CMR)** ✗
- ▶ Existence d'un **registre de santé et de sécurité au travail** ✓
- ▶ Adhésion à un contrat d'assurance pour la **gestion du risque maladie** ✗

Présentation du Rapport Social Unique 2023

Nombre de jours de formation

22

47 117 €

Dépenses liées à la prévention

Actions et dépenses de préventions

Actions et dépenses de préventions	Montant en €	Nombre de jours	Coût moyen
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	0	-
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	1 354 €	3	451 €
Formation dans le cadre des habilitations	1 368 €	19	72 €
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	3 780 €		
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	40 615 €		

Présentation du Rapport Social Unique 2023

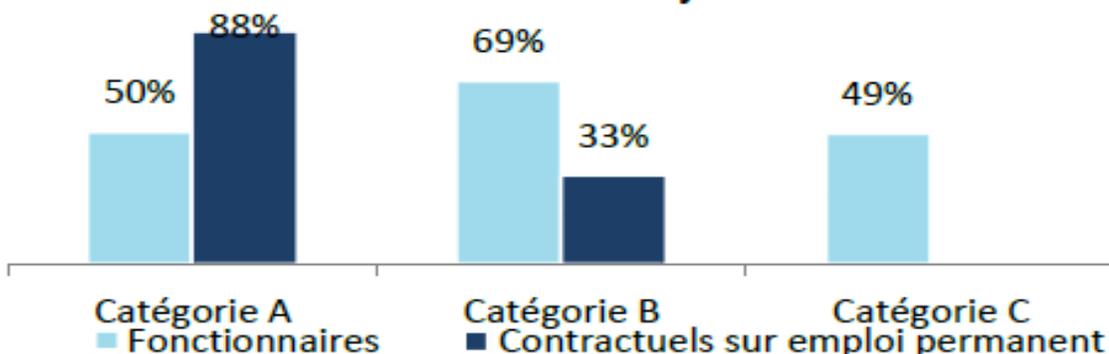
Formation

→ 52% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 50,7%

Hommes 52,9%

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



Le budget consacré à la formation est de **70 109 €**

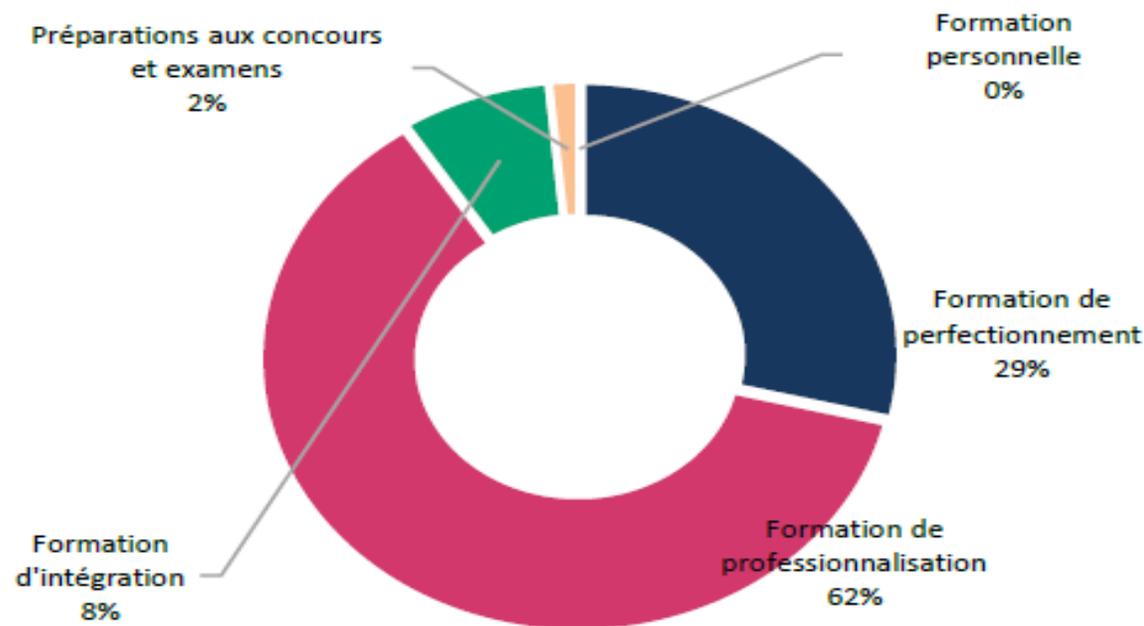
100 à 349 agents



Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	56,4%
Autres organismes	28,0%
Formation des apprentis	0,0%
Frais de déplacement	7,2%
CNFPT au-delà de la cotisation	8,4%

→ Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,4 jours par agent

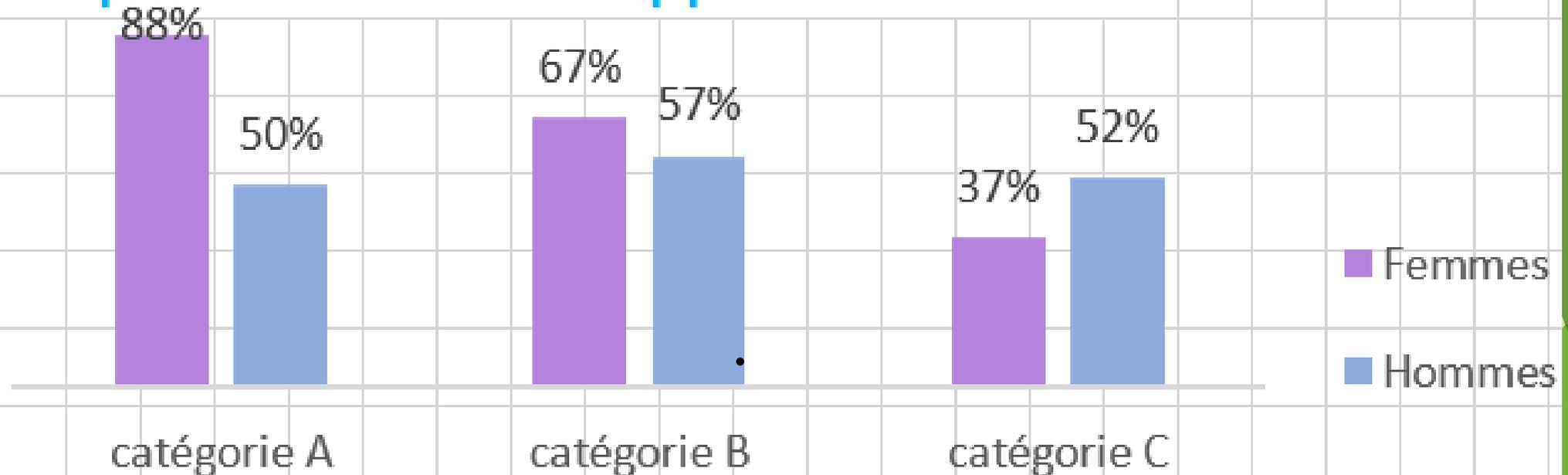
Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	80,1%
Autres organismes	17,1%
Collectivité	2,1%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,6%

Rapport de situation comparée 2023

L'accès à la formation

Les départs en formation rapportés à l'effectif



Présentation du Rapport Social Unique 2023

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ Il existe un accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	193 €	-
Nombre de bénéficiaires	62	-

L'action sociale

Prestations servies directement par la collectivité	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' un centre de gestion	✗
Prestations servies par l'intermédiaire d' une association nationale	✓
Prestations servies par l'intermédiaire d' un organisme à but non lucratif ou d'une association locale	✓

Relations sociales

- ➔ La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

Nombre de réunions des instances

CST	3
CAP	0
CCP	0

- ➔ La collectivité a engagé des négociations collectives.

Les principales négociations

Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail