Le Rapport Social Unique (RSU)

BOUROUINA Zélie	Conseillère en organisation	CDG60
CABAREZ Thomas	Responsable du service analyse et prospective de l'emploi	CDG59
CATRYSSE Alexandre	Chargé d'études statisitiques et prospectives	CDG59

Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS)
CDG des Hauts-de-France

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Au sommaire

I. PRÉSENTATION DE LA RÈGLEMENTATION

II. CE QU'IL FAUT SAVOIR DE LA CAMPAGNE 2021

III. L'APPLICATION DONNÉES SOCIALES PAS A PAS

IV. LES SYNTHÈSES

V. LE CALENDRIER 2022

VI. RESSOURCES

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

I. Présentation de la règlementation

- ✓ **Code général de la fonction publique (Art. L231-1 à L231-4)**
- ✓ **Décret n°2020-1493 du 30 Novembre 2020**
- ✓ **Arrêté du 10 décembre 2021**

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

✓ **Code général de la fonction publique**

Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social (Articles L211-1 à L232-1)

Titre III : Rapport social unique et base données sociales (Articles L231-1 à L232-1)

Chapitre 1er : Rapport social unique (Article L231-1 à L-231-4)

Article L231-1

Les administrations élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Article L231-2

Le rapport social unique présente l'état de la situation compare des femmes et des hommes.

Article L231-3

Le rapport social unique est présenté aux comités sociaux. Il sert de support à un débat relative à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public.*

Article L231-4

Le rapport social unique est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.
Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.
Les centres de gestion rendent accessibles un portail numérique dédié au recueil des données sociales : l'application "données sociales".

**Dans l'attente de la mise en place des comités sociaux, le RSU est présenté aux comités techniques compétents*

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

✓ **Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et rapport social unique dans la fonction publique** *(fixe le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du RSU)*

Dispositions transitoires

- *Le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles.*
- *Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent.*
- *La base de données sociales prévue par l'article 1er est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022.*

✓ **Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales**

L'autorité territoriale établit un rapport social unique à partir des données renseignés dans la base de données sociales, au regard des thématiques suivantes :

- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux parcours professionnels ;
- aux recrutements ;
- à la formation ;
- aux avancements et à la promotion interne ;
- à la mobilité ;
- au handicap.
- à la mise à disposition ;
- à la rémunération ;
- à la santé et à la sécurité au travail ;
- à la diversité ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- à la lutte contre les discriminations ;
- à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021

L'application « données sociales » constitue aujourd'hui le seul moyen de saisie du RSU

Le RSU est obligatoire

Le RSU contribue à la définition et la mise à jour de vos Lignes Directrices de Gestion

Le RSU constitue un outil de pilotage RH et de dialogue social

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021

De nouveaux indicateurs

Rubrique Emploi

- IND 1.2.5.1 Nombre de CDI conclus au cours de l'année
- IND 1.8.1 Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire

Rubrique Parcours professionnels

- IND 1.9.4.1 Nombre de procédures de rupture conventionnelle au cours de l'année, par sexe et catégorie hiérarchique
- IND 1.9.4.2 Nombre de conventions de rupture conventionnelle signées au cours de l'année, par sexe et par catégorie hiérarchique

Rubrique Organisation du travail

- IND 2.2.0 Congés de proche aidant des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, par sexe et par catégorie hiérarchique
- IND 2.2.9 Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération dans l'année
- IND 2.4.2 Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du télétravail

Rubrique Rémunération

- IND 3.3.9 Nombre de contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat

RSU 2021 + de 120 indicateurs
(dont 64% de nouveaux et/ou modifiés)

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021

Des saisies impactées par la crise sanitaire

Indicateur 2.4.2

Sans délibération spécifique relative à la mise en place du télétravail, il convient de ne pas considérer comme télétravail les phases de confinement mais du travail à domicile en réponse à une situation exceptionnelle.

Indicateurs 2.1.1 / 2.1.2 / 2.1.3

Les autorisations spéciales d'absence liées à la COVID-19 sont à comptabiliser.

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	1	0	15,00	0,00	2	0
		Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0,00	0,00	0	0
		Pour accidents du travail imputables au trajet	1	0	10,00	0,00	1	0
		Pour maladie professionnelle ou contractée en service	1	0	15,00	0,00	1	0
	Non compressible	Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	0	0	0,00	0,00	0	0
		Pour congé de maladie longue durée	0	0	0,00	0,00	0	0
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0,00	0,00	0	0
Autres raisons		Pour maternité et adoption (1)		0		0,00		0
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	1	0	25,00	0,00	2	0
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	0	0,00	0,00		
Total			4	0	65,00	0,00	6	0

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021

Des saisies impactées par la crise sanitaire

Indicateur 4.1.2

Les équipements de protection individuelle (EPI) visent à assurer la sécurité des agents. L'utilisation de masques, permettant de réduire l'exposition au Coronavirus, entrent dans cette catégorie.

2.1.1 - Nombre de fonctionnaires ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales) présents dans les effectifs au 31/12/2020

A saisir

		Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *			Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)			Nombre d'arrêts**		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Médical compressible	Pour maladie ordinaire	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0
	Pour accidents du travail imputables au service	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0
	Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0
Médical non compressible	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0
	Pour maladie de longue durée	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0
	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0
Autres raisons	Pour maternité et adoption (1)		0	0		0,00	0,00		0	0
	Pour naissance ou adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple) et congé d'adoption (article 57-5° de la loi du 26 janvier 1984)	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire…) ou formation particulière (ex: BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0	0	0	0,00	0,00	0,00			0
Total		0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021

La fin du « fichier Excel »…

Avant

RSU 2021

Aucun import Excel possible

Un export Excel avec la synthèse individuelle sans besoin d'import de TXT

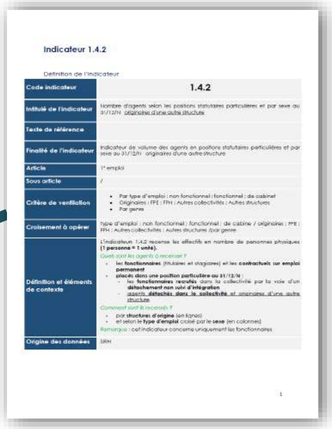
LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

II. Ce qu'il faut savoir de la campagne 2021

...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 »

CDG DES HAUTS-DE-FRANCE

LICENCE OUVERTE OPEN LICENCE

III. L'application "Données Sociales"

Depuis 2018, les Centres de gestion se sont dotés de cette application permettant la collecte et la restitution des bilans sociaux, puis pour les collectivités affiliées et non affiliées.
Dès cette année, l'application devient l'unique moyen de saisie et de collecte du Rapport Social Unique.

- URL : https://bs.donnees-sociales.fr

Deux navigateurs à privilégier pour un fonctionnement optimal de l'application : Mozilla Firefox ou Google Chrome

- Identifiant : SIRET de la collectivité
- Mot de passe : mot de passe renseigné lors de la dernière campagne de collecte (en cas d'oubli ou de première connexion, rapprochez vous de votre CDG)

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Les avantages de l'application

ACCÈS SÉCURISÉ

À L'APPLICATION AVEC DES IDENTIFIANTS DE CONNEXION PERSONNELS À CHAQUE COLLECTIVITÉ

FULL WEB

AVEC UNE SAISIE QUI SE DÉROULE EXCLUSIVEMENT EN LIGNE, IL N'Y A PAS DE LOGICIEL À INSTALLER

GAIN DE TEMPS

AVEC UN PRÉ-REMPLISSAGE DE VOTRE BILAN GRÂCE À L'IMPORT DU FICHIER N4DS

SAUVEGARDE

DES DONNÉES INSTANTANÉE GRÂCE AUX IDENTIFIANTS DE CONNEXION

UN SEUL ENDROIT

OÙ SAISIR ET TRANSMETTRE VOTRE BILAN SOCIAL AU CDG ET LA POSSIBILITÉ DE DIALOGUER EN LIGNE DIRECTEMENT DEPUIS L'APPLICATION

CDG DES HAUTS-DE-FRANCE

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Les grands principes de l'application

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

ENQUETES COMPLEMENTAIRES

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Les grands principes de l'application

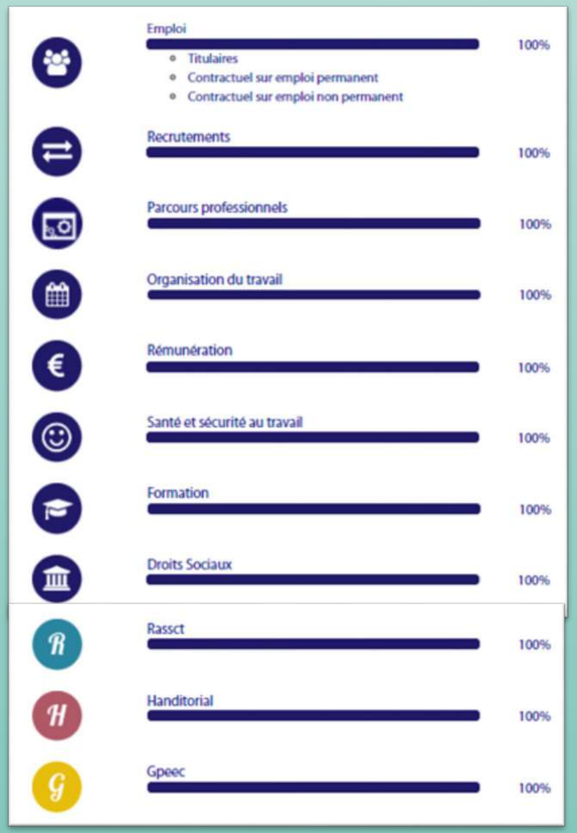
Bénéficier des contrôles de cohérences sur partie consolidée de l'application

Obtenir un contrôle complémentaire des données de la part du CDG

Envoi sécurisé et assuré à la DGCL par la plateforme dans l'application dédiée aux services de l'Etat

Compléter les enquêtes complémentaires Handitorial, RASSCT et GPEEC

Obtenir l'analyse automatisée pour présentation au CT et se voir proposer plus facilement des analyses personnalisées RH de la part de son CDG



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

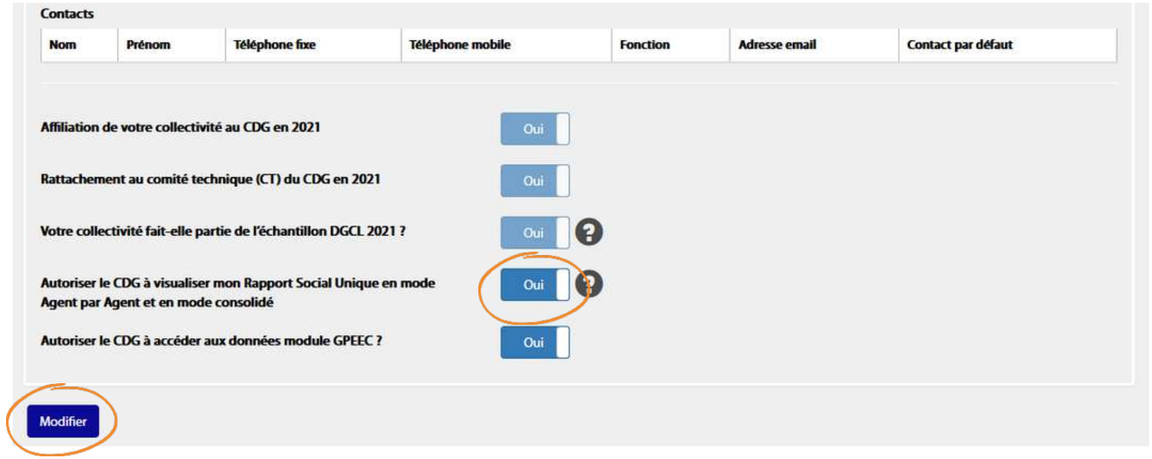
L'application pas à pas

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

Identifiant : SIRET de la collectivité ou établissement

Mot de passe identique à la précédente campagne

Autoriser votre CDG à accéder à votre RSU, permet tout simplement à votre Centre de gestion de visualiser votre enquête pour tous renseignements ou besoin éventuel d'assistance.

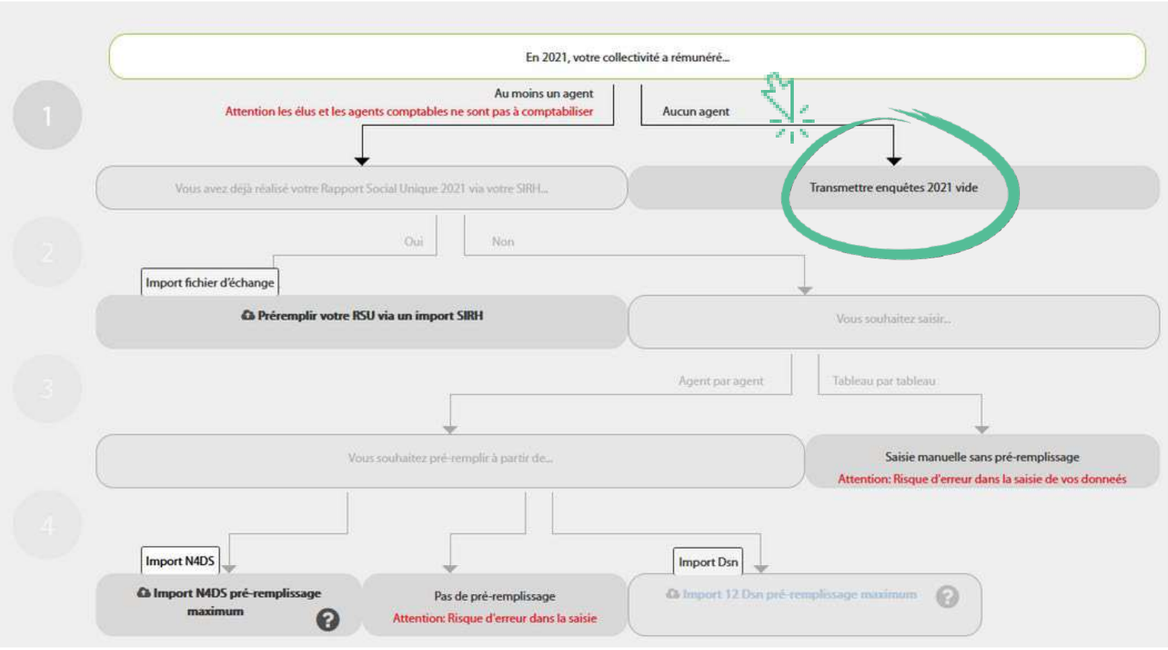


CDG DES HAUTS-DE-FRANCE

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

L'application pas à pas

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION



CAS N°1

Votre collectivité ou établissement n'a rémunéré aucun agent au cours de l'année 2021 ?

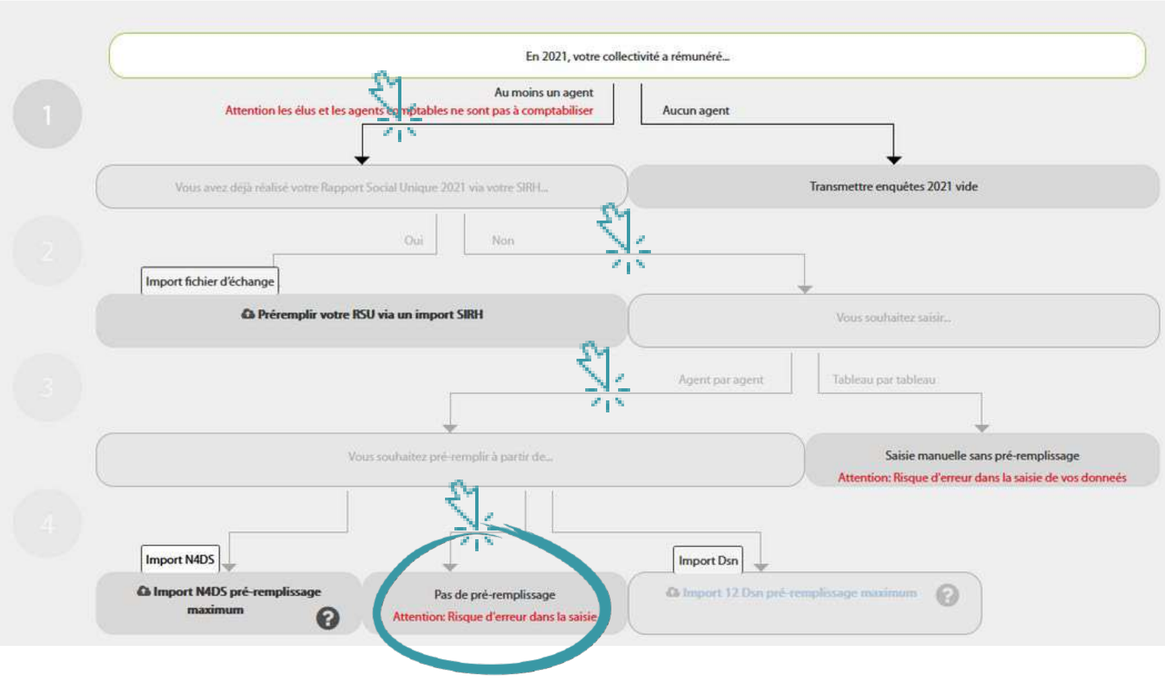
Dans ce cas, cliquer sur "Transmettre enquêtes 2021 à vide"

CDG DES HAUTS-DE-FRANCE

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

L'application pas à pas

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION



CAS N°2

Votre collectivité ou établissement a rémunéré au moins un agent au cours de l'année 2021 ?

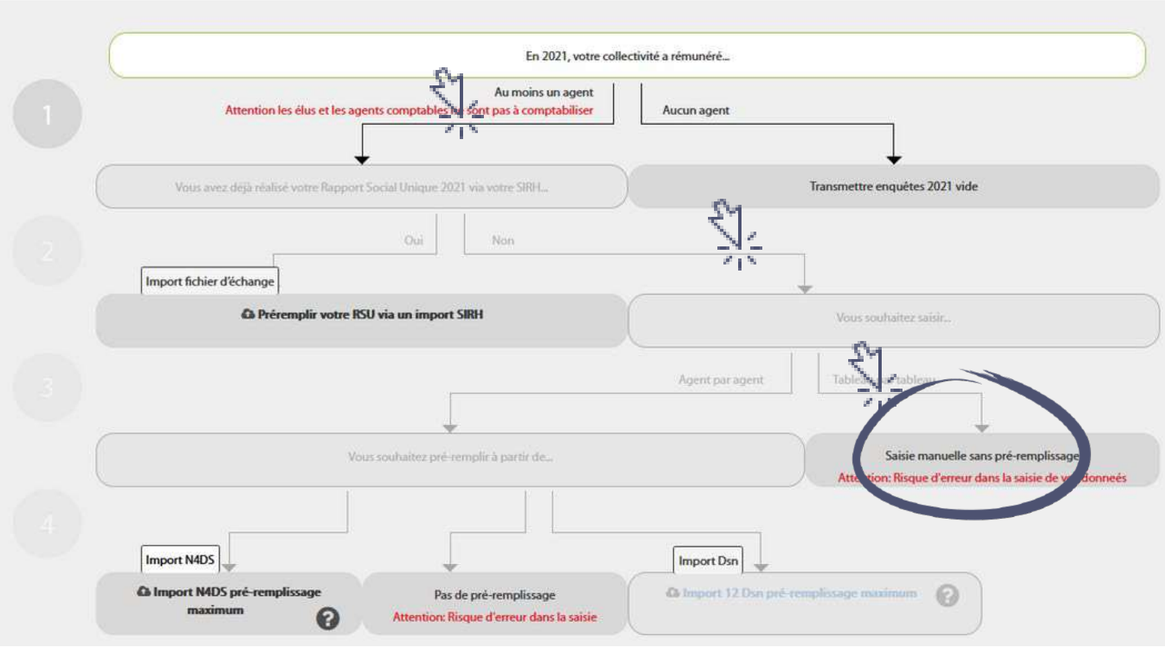
Vous ne disposez pas de fichier N4DS ou Dsn, ou vous souhaitez saisir sans pré-remplissage, cliquer sur "pas de pré-remplissage" pour saisir en agent par agent.

CDG DES HAUTS-DE-FRANCE

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

L'application pas à pas

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION



CAS N°3

Votre collectivité ou établissement a rémunéré au moins un agent au cours de l'année 2021 ?

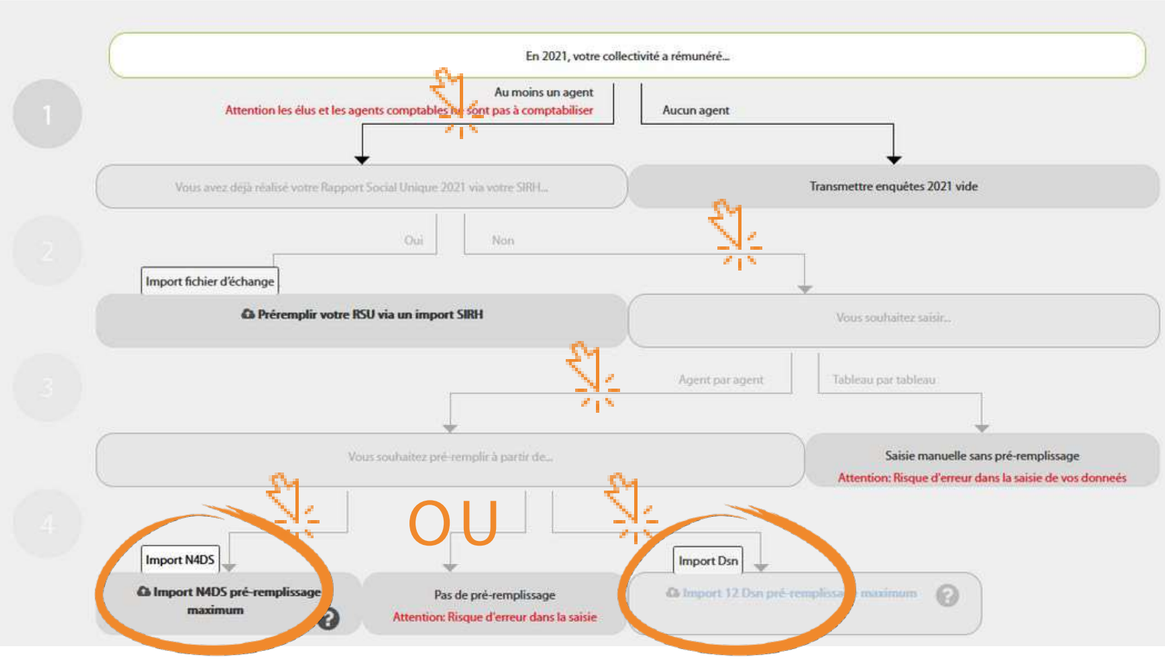
Vous ne disposez pas de fichier N4DS ou DSN, ou vous souhaitez saisir sans pré-remplissage, cliquer sur "pas de pré-remplissage" pour saisir en consolidé par indicateurs.

CDG DES HAUTS-DE-FRANCE

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

L'application pas à pas

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION



CAS N°4

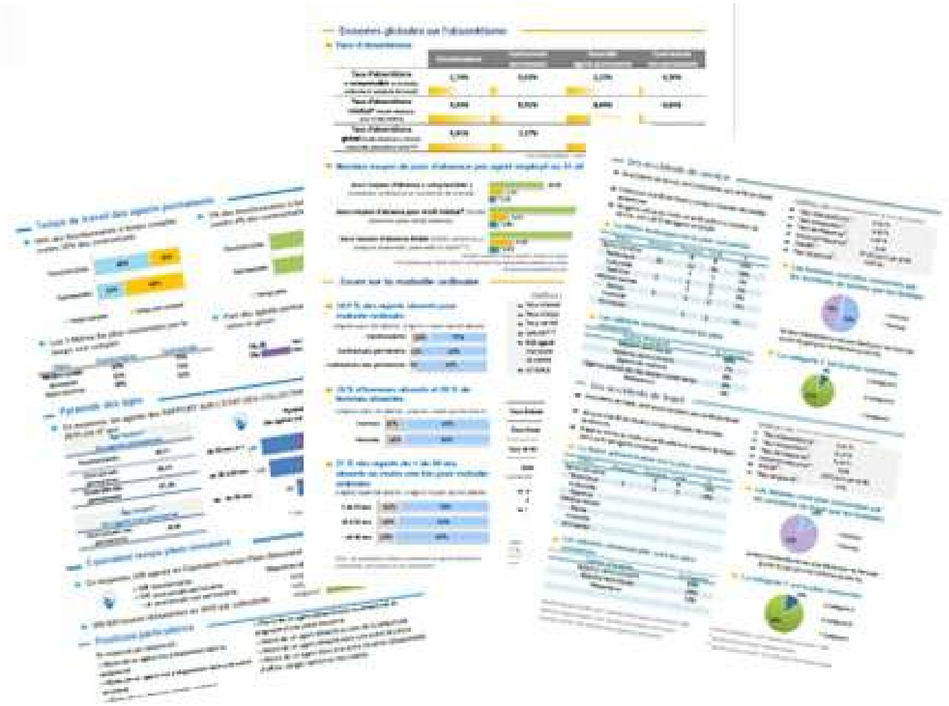
Votre collectivité ou établissement a rémunéré au moins un agent au cours de l'année 2021 ?

Cliquer sur "import N4DS" ou bien sur "import 12 DSN"

CDG DES HAUTS-DE-FRANCE

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

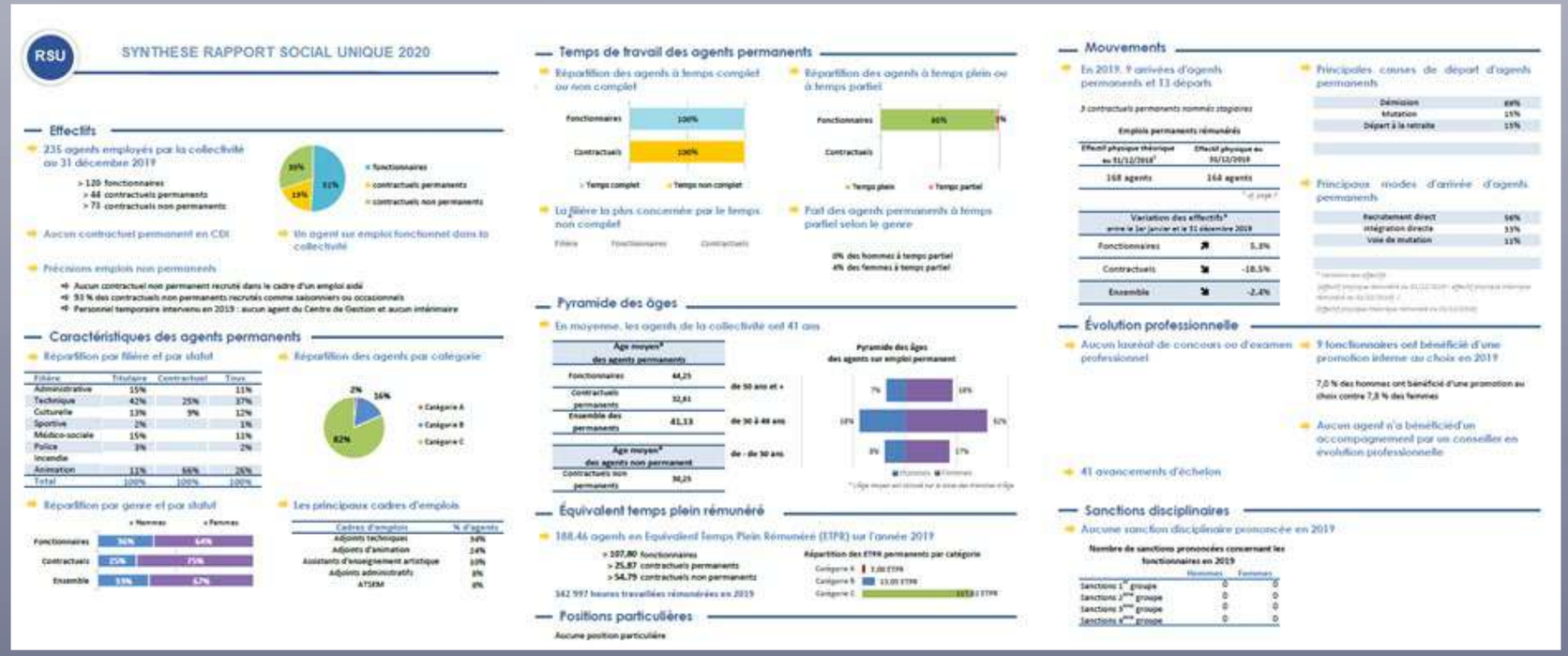
IV. Les synthèses



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Une analyse automatisée

Synthèse disponible depuis votre espace collectivité de l'application « données sociales ».



RSU

SYNTHESE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

Effectifs

235 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 120 fonctionnaires
- > 44 contractuels permanents
- > 71 contractuels non permanents

Aucun contractuel permanent en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 53 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	15%		11%
Technique	42%	25%	37%
Culturelle	13%	9%	12%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	15%		11%
Police	3%		2%
Incendie			
Animation	11%	66%	26%
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
Adjoints techniques	34%
Adjoints d'animation	24%
Assistants d'enseignement artistique	10%
Adjoints administratifs	8%
ATSEM	4%

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

La filière la plus concernée par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	44,25	
Contractuels permanents	32,61	de 50 ans et +
Ensemble des permanents	41,13	de 30 à 49 ans
		de - de 30 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	30,25	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

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

Équivalent temps plein rémunéré

188,46 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 107,80 fonctionnaires
- > 25,87 contractuels permanents
- > 54,79 contractuels non permanents

142 997 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

En 2019, 9 arrivées d'agents permanents et 11 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 01/12/2018*	Effectif physique au 31/12/2019
168 agents	164 agents

* et payé *

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	5.8%
Contractuels	↘	-18.5%
Ensemble	↘	-2.4%

Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	64%
Mutation	15%
Départ à la retraite	15%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	56%
Intégration directe	33%
Voie de mutation	11%

Évolution professionnelle

Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

9 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne ou choix en 2019

7,0 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 7,8 % des femmes

Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

41 avancements d'échelon

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

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

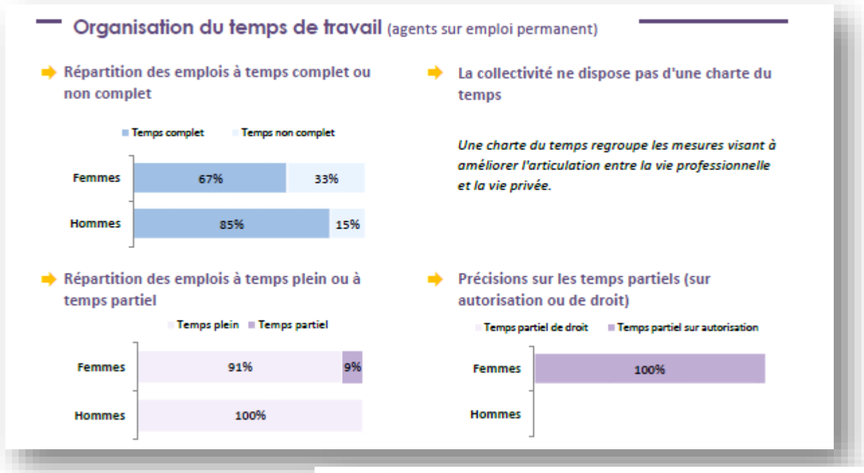
CDG DES HAUTS-DE-FRANCE

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Des synthèses complémentaires

Des synthèses thématiques disponibles en fin d'année 2022 (sur demande auprès de votre centre de gestion) :

Rapport de situation comparée Femme / Homme (RSC) ;



Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

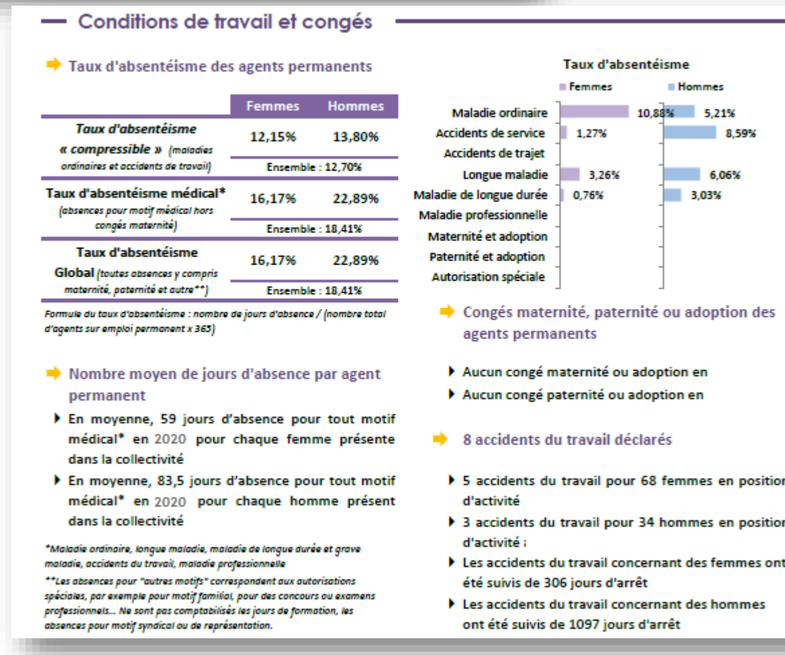
Répartition des emplois à temps complet ou non complet

La collectivité ne dispose pas 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.

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	12,15%	13,80%
	Ensemble : 12,70%	
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	16,17%	22,89%
	Ensemble : 18,41%	
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	16,17%	22,89%
	Ensemble : 18,41%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Taux d'absentéisme

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent

- En moyenne, 59 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 83,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

***Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.*

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- Aucun congé maternité ou adoption en
- Aucun congé paternité ou adoption en

8 accidents du travail déclarés

- 5 accidents du travail pour 68 femmes en position d'activité
- 3 accidents du travail pour 34 hommes en position d'activité ;
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 306 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1097 jours d'arrêt

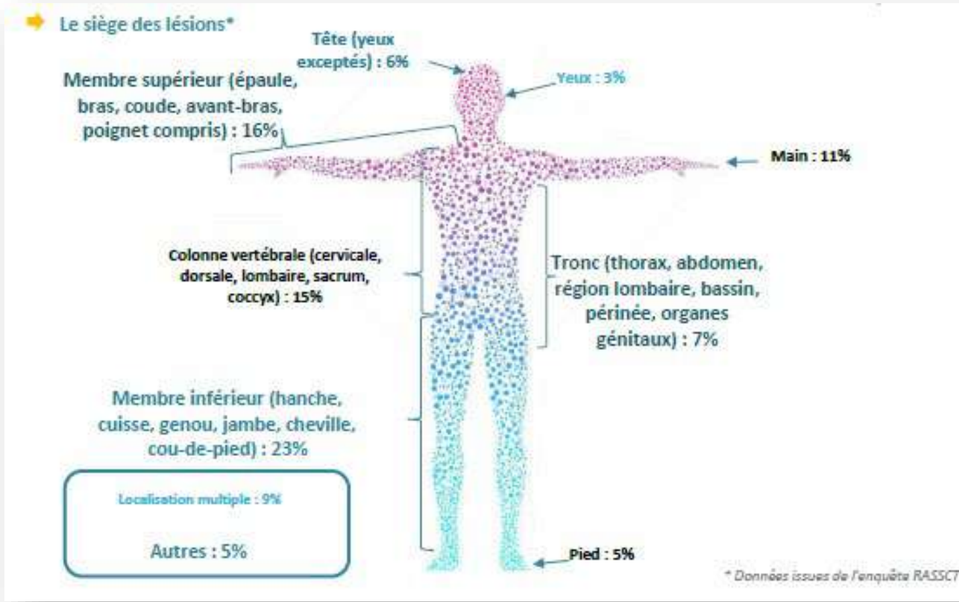
LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Des synthèses complémentaires

Des synthèses thématiques disponibles en fin d'année 2022 (sur demande auprès de votre centre de gestion) :

Rapport de situation comparée Femme / Homme (RSC) ;

Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail (RASSCT) ;



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

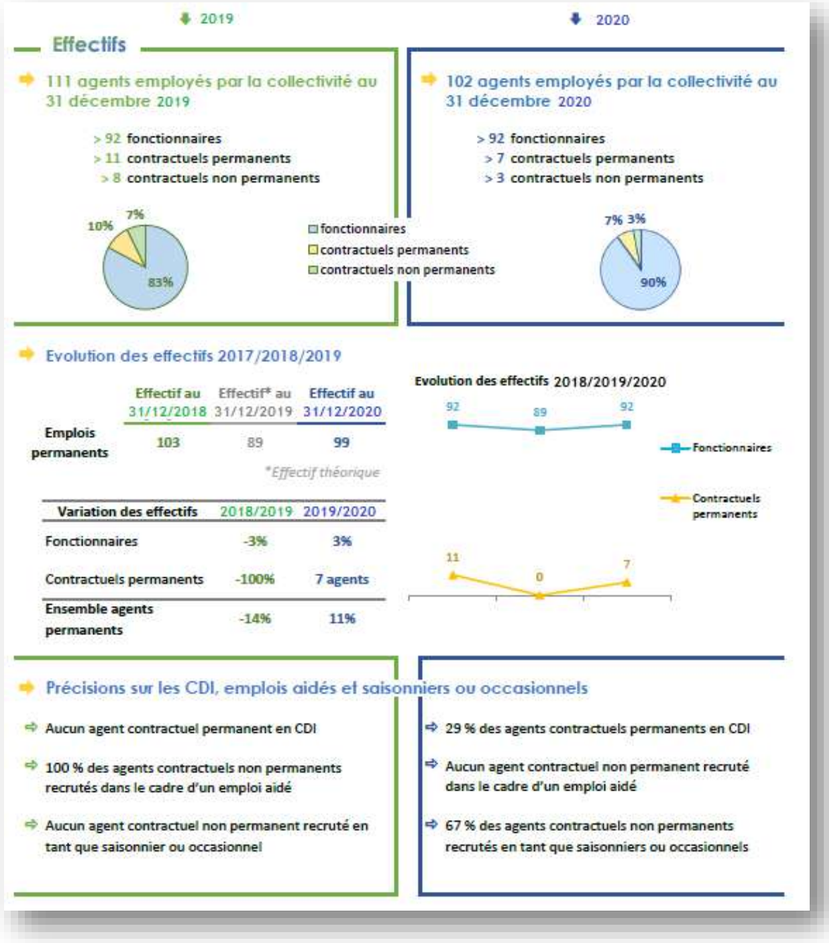
Des synthèses complémentaires

Des synthèses thématiques disponibles en fin d'année 2022 (sur demande auprès de votre centre de gestion) :

Rapport de situation comparée Femme / Homme (RSC) ;

Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail (RASSCT) ;

Synthèse comparative de l'évolution des données entre N et N-1 ;



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Des synthèses complémentaires

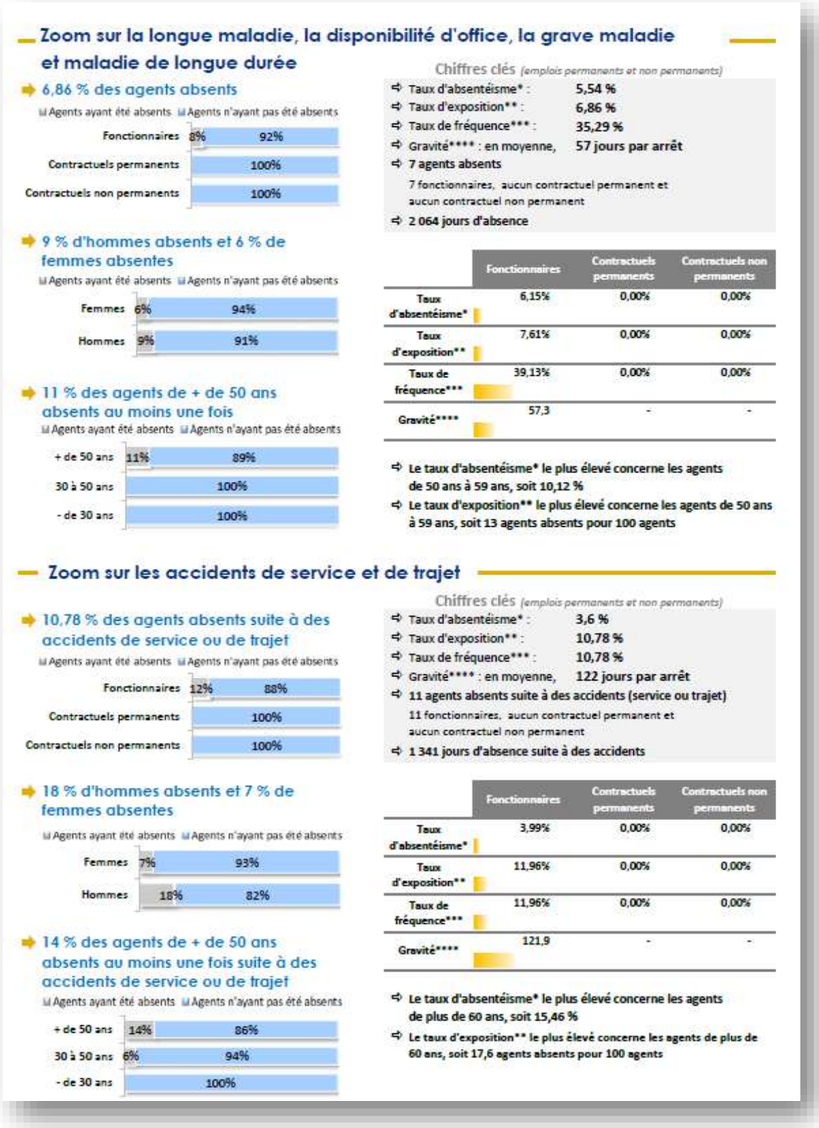
Des synthèses thématiques disponibles en fin d'année 2022 (sur demande auprès de votre centre de gestion) :

Rapport de situation comparée Femme / Homme (RSC) ;

Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail (RASSCT) ;

Synthèse comparative de l'évolution des données entre N et N-1 ;

Synthèse sur l'absentéisme ;



Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

6,86 % des agents absents

Agents ayant été absents / Agents n'ayant pas été absents

	Agents ayant été absents	Agents n'ayant pas été absents
Fonctionnaires	8%	92%
Contractuels permanents		100%
Contractuels non permanents		100%

9 % d'hommes absents et 6 % de femmes absentes

Agents ayant été absents / Agents n'ayant pas été absents

	Agents ayant été absents	Agents n'ayant pas été absents
Femmes	6%	94%
Hommes	9%	91%

11 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois

Agents ayant été absents / Agents n'ayant pas été absents

	Agents ayant été absents	Agents n'ayant pas été absents
+ de 50 ans	11%	89%
30 à 50 ans		100%
- de 30 ans		100%

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- Taux d'absentéisme* : 5,54 %
- Taux d'exposition** : 6,86 %
- Taux de fréquence*** : 35,29 %
- Gravité**** : en moyenne, 57 jours par arrêt
- 7 agents absents
  7 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- 2 064 jours d'absence

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	6,15%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	7,61%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	39,13%	0,00%	0,00%
Gravité****	57,3	-	-

- Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 10,12 %
- Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de 50 ans à 59 ans, soit 13 agents absents pour 100 agents

Zoom sur les accidents de service et de trajet

10,78 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet

Agents ayant été absents / Agents n'ayant pas été absents

	Agents ayant été absents	Agents n'ayant pas été absents
Fonctionnaires	12%	88%
Contractuels permanents		100%
Contractuels non permanents		100%

18 % d'hommes absents et 7 % de femmes absentes

Agents ayant été absents / Agents n'ayant pas été absents

	Agents ayant été absents	Agents n'ayant pas été absents
Femmes	7%	93%
Hommes	18%	82%

14 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet

Agents ayant été absents / Agents n'ayant pas été absents

	Agents ayant été absents	Agents n'ayant pas été absents
+ de 50 ans	14%	86%
30 à 50 ans	6%	94%
- de 30 ans		100%

Chiffres clés *(emplois permanents et non permanents)*

- Taux d'absentéisme* : 3,6 %
- Taux d'exposition** : 10,78 %
- Taux de fréquence*** : 10,78 %
- Gravité**** : en moyenne, 122 jours par arrêt
- 11 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)
  11 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- 1 341 jours d'absence suite à des accidents

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	3,99%	0,00%	0,00%
Taux d'exposition**	11,96%	0,00%	0,00%
Taux de fréquence***	11,96%	0,00%	0,00%
Gravité****	121,9	-	-

- Le taux d'absentéisme* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 15,46 %
- Le taux d'exposition** le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 17,6 agents absents pour 100 agents

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Des synthèses complémentaires

Des synthèses thématiques disponibles en fin d'année 2022 (sur demande auprès de votre centre de gestion) :

Rapport de situation comparée Femme / Homme (RSC) ;

Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail (RASSCT) ;

Synthèse comparative de l'évolution des données entre N et N-1 ;

Synthèse sur l'absentéisme ;

Risques psycho-sociaux (RPS).

Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique

Taux de rotation des agents (1)

(1)Formule du taux rotation: ((somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2)/effectif des agents permanents moyen de l'année n

Le taux de rotation s'élève à 6,6 %

Taux de visite sur demande au médecin de prévention

Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 1,8 pour 100 agents permanents

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Nombre d'actes de violences physiques	
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0

Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul: nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents permanents

Nombre moyen de jours d'arrêt	
Congés pour maladie ordinaire	9,0
Congés pour longue maladie et congés longue durée	11,6
Congés pour accidents du travail	0,4
Congés pour maladie professionnelle	0,0
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	22,6

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Les synthèses

DONNÉES SOCIALES 2021 DES CENTRES DE GESTION

Ces synthèses comportent des éléments chiffrés et des graphiques, vous permettant une lecture rapide et pertinente.

Elles constituent de réels outils de gestion des ressources humaines, et également de communication et de dialogue social à destination des élus, des fonctions d'encadrement, de direction et des agents.

Les synthèses thématiques seront disponibles au dernier trimestre (sur demande auprès de votre centre de gestion)

CDG DES HAUTS-DE-FRANCE

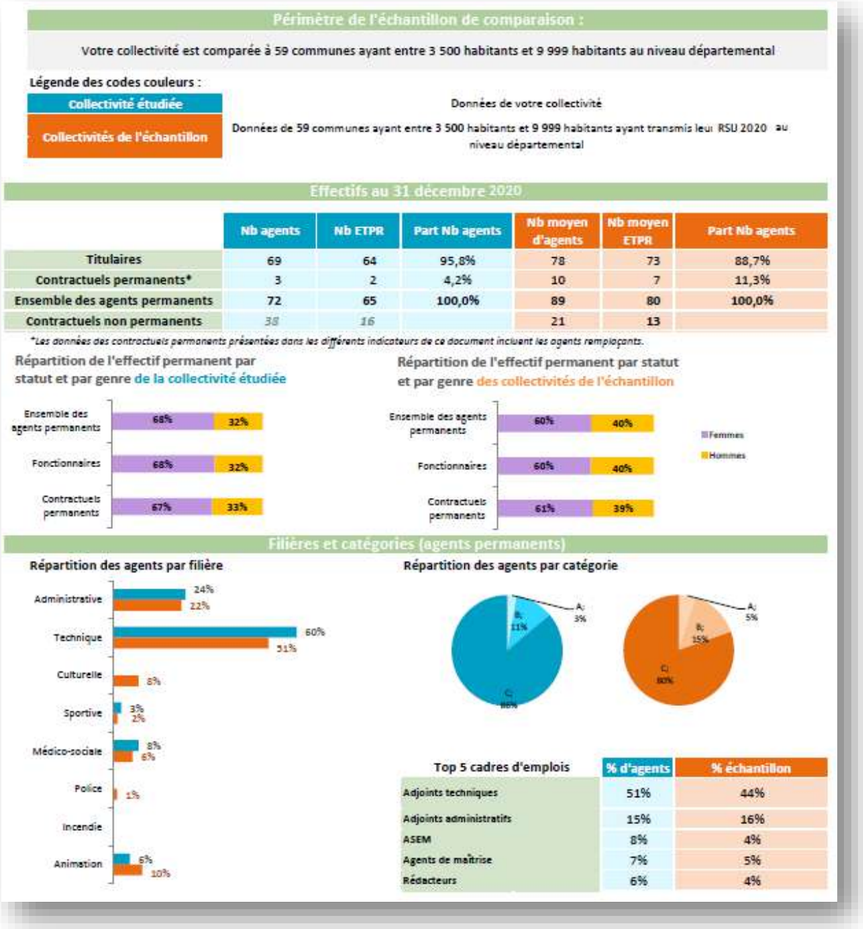
LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Les synthèses

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

La synthèse comparée :

Votre collectivité ou établissement est comparé(e) à un échantillon de strate équivalente.



Périmètre de l'échantillon de comparaison :

Votre collectivité est comparée à 59 communes ayant entre 3 500 habitants et 9 999 habitants au niveau départemental

Légende des codes couleurs :

Collectivité étudiée — Données de votre collectivité

Collectivités de l'échantillon — Données de 59 communes ayant entre 3 500 habitants et 9 999 habitants ayant transmis leur RSU 2020 au niveau départemental

Effectifs au 31 décembre 2020

	Nb agents	Nb ETPR	Part Nb agents	Nb moyen d'agents	Nb moyen ETPR	Part Nb agents
Titulaires	69	64	95,8%	78	73	88,7%
Contractuels permanents*	3	2	4,2%	10	7	11,3%
Ensemble des agents permanents	72	65	100,0%	89	80	100,0%
Contractuels non permanents	*38*	*16*		21	13	

**Les données des contractuels permanents présentées dans les différents indicateurs de ce document incluent les agents remplaçants.*

Répartition de l'effectif permanent par statut et par genre de la collectivité étudiée

Répartition de l'effectif permanent par statut et par genre des collectivités de l'échantillon

Filières et catégories (agents permanents)

Répartition des agents par filière

Répartition des agents par catégorie

Top 5 cadres d'emplois	% d'agents	% échantillon
Adjoints techniques	51%	44%
Adjoints administratifs	15%	16%
ASEM	8%	4%
Agents de maîtrise	7%	5%
Rédacteurs	6%	4%

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

V. Le calendrier

mi juillet

Ouverture de la campagne de Collecte de RSU sur le site « données sociales »

31 décembre

Clôture de la campagne

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

V. Le calendrier

➢ *Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité technique et au plus tard avant le 31/12/2022, le RSU est rendu public par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.*

Passage au Comité Technique	Date limite de publication
▪ 30 septembre	▪ 30 novembre
▪ 31 octobre	▪ 31 décembre
▪ 16 décembre	▪ 31 décembre

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

VI. Les ressources

Site internet de l'application "Données Sociales"

www.donnees-sociales.fr

Guide utilisateurs

Foire aux questions

Sollicitez votre CDG depuis votre espace

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Vos référents par département

CONTACTS

CENTRE DE GESTION DE L'AISNE

03 23 52 01 52

@ interface@ cdg02.fr

CENTRE DE GESTION DU NORD

03 59 56 88 35

@ donnees-sociales@ cdg59.fr

CENTRE DE GESTION DE L'OISE

03 44 06 22 60

@ bilan-social@ cdg60.com

CENTRE DE GESTION DU PAS-DE-CALAIS

03 21 52 99 50

@ statistiques@ cdg62.fr

CENTRE DE GESTION DE LA SOMME

03 22 91 05 19

@ cdg80@ cdg80.fr

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Merci de votre attention

Avez-vous des questions ?

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE