

ASSEMBLEE DE CORSE

5 EME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2021

REUNION DES 16 ET 17 DÉCEMBRE 2021

**RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

**PRESENTAZIONE DI U RAPORTU SUCIALE UNICU
PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE RELATIF
AU PERSONNEL DE LA COLLECTIVITÉ DE CORSE**

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Le présent rapport a pour objet de vous présenter le Rapport social unique (RSU) de la Collectivité de Corse pour l'année 2020.

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1er janvier 2021, et ce pour chaque année, un Rapport social unique (RSU).

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline.

A partir de ces indicateurs, le rapport doit permettre d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du Comité technique, futur Comité social territorial ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution notamment en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle.

Dans un objectif de simplification et d'optimisation, le RSU se substitue au Rapport biennal sur l'état des collectivités, appelé Bilan social, aux rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et aux fonctionnaires mis à disposition (article 35 bis et 62 de la loi du 26 janvier 1984) ainsi qu'au rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2002).

En outre, la comparaison longitudinale des différents RSU permettra à l'avenir d'établir un état des lieux chiffré sur lequel reposeront les lignes directrices de gestion et ainsi pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Le RSU constitue ainsi un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour toute collectivité.

Le RSU 2020 reprend à l'identique le format et les indicateurs en matière de ressources humaines du rapport sur l'état de la collectivité de l'année 2019.

Il est en effet prévu dans le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au rapport social unique dans la fonction publique qu'une phase transitoire ait lieu jusqu'en 2023 afin de stabiliser le contenu des informations recueillies.

Une phase de concertation s'est engagée pour définir le cadre des collectes à partir 2022 ce qui débouchera sur la prise d'un arrêté propre à la Fonction publique territoriale prochainement.

Le RSU que vous trouverez annexé au présent rapport est ainsi composé de deux parties au travers de :

- l'analyse des principaux indicateurs RH de l'année 2020 ;
- l'ensemble des indicateurs du RSU.

Je vous précise par ailleurs que ce premier RSU a été présenté en Comité technique le 25 octobre 2021 et a reçu un avis favorable.

Il vous est rappelé que les méthodes de calculs utilisées dans le cadre de l'élaboration de ce RSU sont définies et imposées par la Direction générale des collectivités locales (DGCL) selon une nomenclature spécifique, et que ces résultats ne sauraient être comparés à d'autres études ou rapports dont les résultats répondent à d'autres modes de calcul, comme l'annexe budgétaire « état des effectifs ».

Parmi l'ensemble des données présentées dans le Rapport social unique « 2020 », certains éléments peuvent être mis en exergue à l'attention de votre assemblée, dans le contexte de la crise covid19 :

Au 31 décembre 2020 l'effectif total de la Collectivité de Corse s'élevait à 4 517 agents, selon la nomenclature DGCL du Rapport social unique.

En matière de flux, il est possible de constater l'arrivée de 220 nouveaux agents sur emplois permanents dont 167 contractuels (76 %) et 53 fonctionnaires (24 %).

Sur les 167 contractuels, 110 agents (66 %) ont été recrutés pour pallier l'absence de titulaires indisponibles et 27 agents (16 %) pour des vacances temporaires d'emplois. Concernant les 167 contractuels arrivés en 2020, 98 agents (59 %) sont des Agents techniques territoriaux d'enseignement. Cela traduit l'impact du recours aux contractuels au sein des établissements scolaires, sachant que ces derniers affichent un taux d'absentéisme médical sur emplois permanents de 11,5%, soit 1,8 points au-dessus du taux des personnels de la collectivité hors Etablissement Public Local d'Enseignement.

Enfin, 35 contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2020 contre 46 en 2019.

Parallèlement, 140 agents ont définitivement quitté la collectivité, dont 76 départs en retraite (54 %), 20 fins de contrat (14 %) et 16 départs en disponibilité (11 %). Les départs pour cause de retraite (76 agents) sont supérieurs aux recrutements de l'ordre de 1 recrutement pour 2 départs. En la matière, il est rappelé que le remplacement partiel des départs à la retraite est source de bonne gestion.

Ainsi, on doit noter que les effets de la crise sanitaire ont impacté l'évolution des effectifs. En effet, le recours à des agents contractuels a été nécessaire. Ce recours se traduit par une augmentation de 101 agents contractuels sur poste permanent entre 2019 et 2020. 330 agents contractuels sur poste permanent ont permis d'assurer le fonctionnement des services.

Cet effectif comprend notamment : 122 contractuels pour remplacer des titulaires indisponibles (37 %) et 76 contractuels pour des vacances temporaires d'emplois (23 %) et 67 contractuels CDI (20 %). Il convient de préciser que la part d'agents contractuels permanents affectés en Etablissement public local d'enseignement est de 37 %, soit 122 agents.

On doit souligner également la présence de 223 agents contractuels non permanents, soit+ 39 agents entre 2019 et 2020. Cet effectif est composé notamment de : 74 contractuels pour surcroit temporaire d'activité (33 %) dont 1/3 (26 agents) sont affectés en EPLE, 73 assistants familiaux (33 %) et 43 d'apprentis (19 %) démontrant ainsi le rôle important de la collectivité en matière d'insertion et formation professionnelle des jeunes.

L'effectif 2020 est composé de 88 % de fonctionnaires et 12 % de contractuels, contre 84 % de fonctionnaires et 16 % de contractuels en moyenne dans les régions. Concernant la répartition des Régions et Départements cumulés, elle s'élève en moyenne à 78,4 % de fonctionnaires et 21,6 % de contractuels.

La part d'agents à temps partiel est de 4,15 % contre 21,6 % en moyenne dans la fonction publique grâce aux modalités d'organisation de temps de travail mises en place depuis 2018 permettant ainsi de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Ainsi la carrière professionnelle des agents est moins impactée par des temps partiels subis.

Le taux de féminisation de la collectivité progresse de près de 1 % et passe de 47,04 % en 2019 à 48 % en 2020. La part des femmes en catégorie A reste très élevée notamment en raison des compétences médico-sociales de la collectivité à hauteur de 70,8 % contre 59,8 % dans les régions en moyenne en 2019, et 67 % dans les départements en moyenne en 2017.

De plus, la part des femmes sur les postes de direction et de cheffe de service est importante, elle s'élève à 55,2 %.

L'âge moyen des agents est de 46,5 ans et demeure stable comparativement à 2019. En 2018, dans la FPT, l'âge moyen est de 45,5 ans. Cependant, 44 % des agents permanents ont plus de 50 ans ce qui laisse présager d'ici 15 ans une vague de départ en retraite importante, sous réserve que la réglementation en matière d'âge de départ ne soient pas modifiées.

En termes d'évolution professionnelle, on note une progression de 43 % d'agents en matière d'avancement d'échelon. Le taux de promotion de grade serait stable si les conditions de promotion interne des catégories B n'avaient pas connu une baisse de taux passant de 16,2 % en 2019 à 3,2 % en 2020.

Enfin, il est rappelé que les avancements de grade obéissent à des règles spécifiques qui ouvrent un certain nombre de postes chaque année à la promotion,

nombre qui s'impose à la collectivité.

Le salaire brut moyen mensuel (traitement indiciaire + primes/indemnités) en hausse de 6,3 % pour les titulaires et de 7 % pour les contractuels permanents. Le salaire brut moyen mensuel est de 3 145 € pour les titulaires contre 2 548 € dans la FPT et de 3 373 € pour les contractuels contre 2 132 € dans la FPT.

En matière de primes et indemnités moyennes mensuelles, une augmentation par rapport à 2019 de 14,5 % pour les titulaires et de 44,5 % pour les contractuels permanents grâce notamment à la mise en place en septembre 2019 du nouveau régime indemnitaire. L'augmentation significative est liée à la mise en place des socles indemnitaires en septembre 2019 qui a produit un effet sur 12 mois en 2020 contre 4 mois en 2019.

D'autre part, les socles indemnitaires ont permis également de réduire les écarts entre les sexes. Ainsi, l'écart femmes/hommes diminue fortement sur l'ensemble des emplois permanents : - 3,03 % en 2020 contre - 10,18 % en 2019 soit + 7,10 points en faveur des femmes.

On constate une baisse de 18 % du volume d'heures supplémentaires rémunérées soit une économie de 272 171 € sur l'année 2020, certainement liée au confinement dû à la covid 19 mais qui s'inscrit dans une maîtrise continue depuis 2018.

Le taux d'absentéisme global sur emplois permanents est de 16,5 % en 2020 contre 11,30 % en 2019. Etant précisé que 93 747 jours recensés en 2020 correspondent à des ASA covid.

Un taux d'absentéisme médical qui diminue pour passer de 9,86 % en 2019 à 9,70 % en 2020. La CdC, a, en outre, dépensé durant l'année 2020 1 348 000 € pour des frais liés à la prévention et aux conditions d'hygiène pour faire face à la crise et protéger ses agents.

Le taux d'absentéisme en maladie ordinaire diminue également d'un demi-point pour passer de 4,85 % en 2019 à 4,35 % en 2020. La mise en place par la CdC des différentes mesures de protection face à la crise sanitaire (gestes barrières, mise à disposition des agents de gels et de masques) a sans doute contribué à réduire ce taux.

Suite aux effets de la crise sanitaire, de nombreuses formations ont été annulées malgré les efforts réalisés tout au long de l'année par la direction formation en matière d'information sur les nouvelles méthodes de formations mises en place par les différents organismes notamment via les plateformes « teams » permettant de se former à distance :

- baisse du nombre d'agents formés en 2020 de 47 % (1 412 agents contre 2 664 en 2019)
- baisse du nombre de jours de formations réalisées de 47,8 % (3 139 jours contre 6 018 jours en 2019).

Au final, le taux d'agents formés est de 31,4 % pour l'effectif permanent contre 59,6 % en 2019 et de 28,9 % pour l'effectif non permanent contre 85,6 % en 2019.

Pour finir, en matière de protection sociale complémentaire, le nombre de bénéficiaires est de 2 821 agents en santé et de 2 558 agents en prévoyance.

Ainsi, le taux d'agents bénéficiaires de la participation est de 62,5 % en santé et de 56,74 % en prévoyance.

Je vous prie de bien vouloir prendre acte du RSU 2020 de la Collectivité de Corse.