

1^{ère} commission n° 1

Conseil Départemental Réunion du 15 décembre 2025

Présentation du Rapport Social Unique (RSU) Année 2024

Le présent rapport a pour objet de vous présenter le Rapport Social Unique (RSU) établi en 2025 à partir des données au 31 décembre 2024, dressant ainsi un état des lieux des ressources humaines du Département de la Côte-d'Or.

En effet, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique en son article 5 prévoit l'élaboration d'un Rapport Social Unique annuel dans les Collectivités Territoriales.

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la Base de Données Sociales (BDS) et au rapport social unique (RSU), pris pour application des articles L.231-1 à L.231-4 du Code Général de la Fonction Publique et l'article L.232-1 est venu préciser les modalités d'élaboration et de présentation du RSU et de la BDS.

Concernant la BDS, le décret prévoit sa mise à disposition des membres du Comité Social Territorial (CST), selon des modalités fixées par l'autorité territoriale et définies dans le cadre du dialogue social avec les représentants du personnel.

Le RSU, établi à partir des données contenues dans la BDS, rassemble les éléments et données sur la base desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion de la Collectivité, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Outil de dialogue social, le RSU indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité et à ce titre, constitue un dispositif de pilotage de ses ressources humaines. Le suivi des indicateurs tels que les effectifs détaillés, le budget et les rémunérations, l'absentéisme, la santé, l'action sociale et la protection sociale, s'inscrit dans une démarche globale des ressources humaines.

Le décret du 30 novembre 2020 prévoit que le RSU est présenté au CST annuellement et transmis pour information à l'Assemblée délibérante, avec l'avis intégral du CST. Il doit également être rendu public sur le site internet de la Collectivité.

À la suite de sa présentation au CST le 4 novembre dernier, le Rapport Social Unique, sous la forme de sa synthèse, vous est présenté en annexe 1.

Par ailleurs, la réglementation fait obligation aux Collectivités locales de calculer et publier leur Index Égalité Femmes-Hommes, établi sur la base des données du RSU, et spécifiquement de 4 indicateurs :

- les écarts de rémunération entre femmes et hommes fonctionnaires,
- les écarts de rémunération entre femmes et hommes contractuels,
- les écarts de taux de promotion de grade entre femmes et hommes,
- le nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les 10 agents ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Pour l'année 2024, cet index fait apparaître un score de 83 /100.

Les résultats de l'index font l'objet de l'annexe 2. Ils ont été publiés sur le site internet du Département et transmis à la Préfecture, comme prévu par la réglementation.

L'avis émis par le CST sur le RSU a été le suivant :

- Collège des représentants du personnel : vote favorable à l'unanimité
- Collège des représentants de l'administration : vote favorable à l'unanimité

Je vous serais obligé de bien vouloir donner acte de cette information.

Le Président



François SAUVADET
Ancien Ministre



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



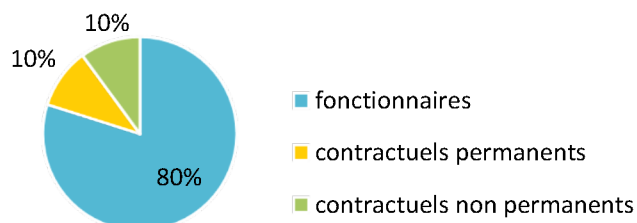
DEPARTEMENT DE COTE D'OR

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Côte d'Or.

Effectifs

➔ 2 471 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 1 974 fonctionnaires
- > 248 contractuels permanents
- > 249 contractuels non permanents



➔ 6 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

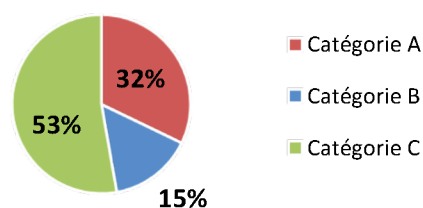
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 11 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

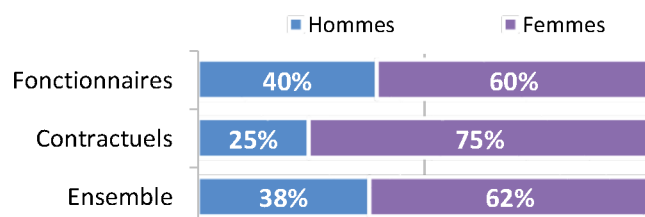
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	33%	29%
Technique	51%	35%	49%
Culturelle	2%	1%	2%
Sportive			
Médico-sociale	19%	31%	20%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

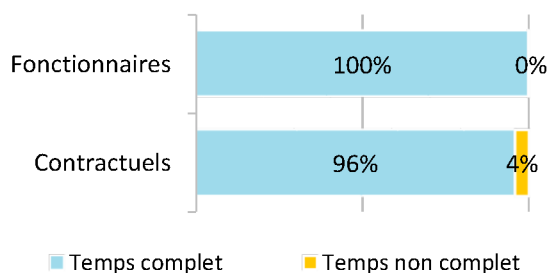


➔ Les principaux cadres d'emplois

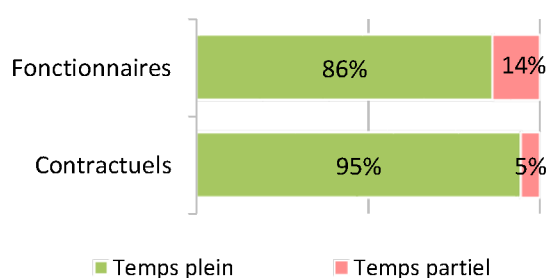
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	19%
Adjoints techniques	14%
Adjoints administratifs	14%
Assistants socio-éducatifs	13%
Attachés	7%

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



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	0%	9%
Administrative	0%	2%
Technique	0%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

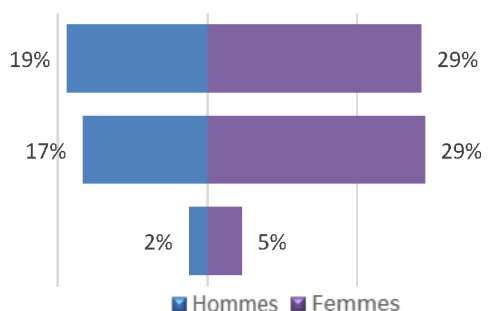
3% des hommes à temps partiel
19% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,90	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,66	
Ensemble des permanents	47,65	
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	47,00	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

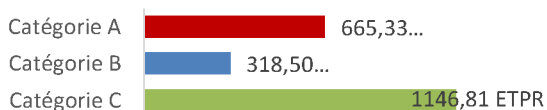
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 2 379,24 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 1 908,36 fonctionnaires
- > 222,28 contractuels permanents
- > 248,60 contractuels non permanents

4 330 217 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 12 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 20 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2 agents en congés parental
- > 90 agents en disponibilité

- > 73 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 14 agents détachés au sein de la collectivité
- > 26 agents détachés dans une autre structure
- > 6 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2024, 268 arrivées d'agents permanents et 261 départs

31 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
2 215 agents	2 222 agents

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-0,4%
Contractuels	↗	6,4%
Ensemble	↗	0,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	32%
Départ à la retraite	25%
Autres cas	23%
Mutation	7%
Licenciement	5%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	31%
Remplacements (contractuels)	28%
Recrutement direct	21%
Voie de mutation	10%
Réintégration et retour	6%

* Variation des effectifs :
(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /
(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

➔ 19 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 58% des nominations concernent des femmes

➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 852 avancements d'échelon et 145 avancements de grade

➔ 13 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

➔ 73 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 79,5 % de femmes
dont 49,3 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024		
	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 21,05 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	589 433 040 €	Charges de personnel*	124 104 536 €	➔	Soit 21,05 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	78 592 922 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	16 807 947 €		8 807 150 €
IFSE :	13 493 333 €		
CIA :	1 315 970 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	381 183 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	734 139 €		
Supplément familial de traitement :	587 748 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	917 144 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	55 235 €	38 119 €	36 446 €	30 113 €	30 013 €	27 068 €
Technique	62 344 €	43 607 €	39 168 €	30 555 €	31 163 €	28 214 €
Culturelle	46 042 €		34 100 €	s	31 032 €	s
Sportive						
Médico-sociale	45 371 €	35 945 €	37 028 €	32 766 €	s	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	49 726 €	38 284 €	37 493 €	30 502 €	30 871 €	27 907 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,39 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour le contractuels ainsi que le CIA
Fonctionnaires	21,29%	➔ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	22,31%	➔ 13495 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
Ensemble	21,39%	➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
		➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour 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	8 171 €	982 €	11%	14 048 €	1 587 €	10%	7 750 €	840 €	10%	9 397 €	920 €	9%
Catégorie B	6 359 €	640 €	9%	7 145 €	629 €	8%	5 732 €	496 €	8%	5 894 €	536 €	8%
Catégorie C	4 497 €	350 €	7%	4 735 €	372 €	7%	4 163 €	245 €	6%	4 292 €	250 €	6%

Cette année, 19 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

- ➔ En moyenne, 20,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire
- > En moyenne, 7,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,60%	2,13%	3,44%	0,45%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,74%	2,17%	5,34%	0,45%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,44%	3,29%	6,09%	0,56%

Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 35,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- ➔ 127 accidents du travail déclarés au total en 2024
- > 5,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 20 jours d'absence consécutifs par accident du travail

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.

198 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires
- ⇒ 72 % sont en catégorie C
- ⇒ 10 357 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

- ➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION
4 assistants de prévention désignés dans la collectivité
3 conseillers de prévention
- ➔ FORMATION
661 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 50 699 €
Coût par jour de formation : 77 €
- ➔ DÉPENSES
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

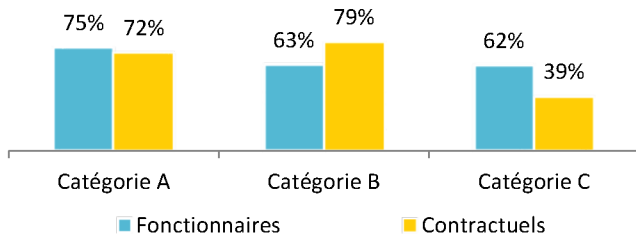
Total des dépenses : 258 126 €
- ➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

Formation

➔ En 2024, 66% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



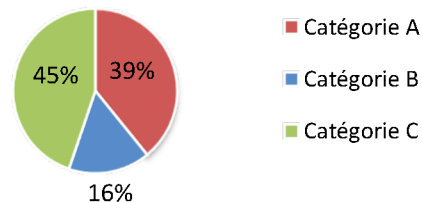
➔ 1 257 841 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	40 %

➔ 5 974 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,7 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	64%
Autres organismes	25%
Interne à la collectivité	12%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	70 438 €	87 682 €
Montant moyen par bénéficiaire	157 €	165 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

366 jours de grève recensés en 2024

➔ Commissions Administratives Paritaires

2 réunions en 2024 dans la collectivité

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2024 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

— Précisions méthodologiques —

➔ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2024

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➔ Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

— Réalisation —

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

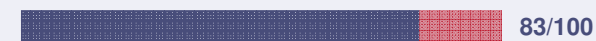
INDEX 2024

Egalité professionnelle

DEPARTEMENT DE COTE D'OR

83/100**DGCL**
Direction générale
des collectivités localesContact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global



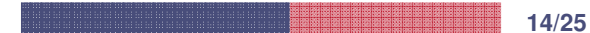
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires



2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent



3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)



4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations



Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale