

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Réglementation :

Le rapport social unique a été créé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, Les dispositions relatives au rapport social unique figurent à l'article L231 du code général de la fonction publique. Il est entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les conditions et les modalités de sa mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique.

Contenu :

Ce rapport vient se substituer au rapport sur l'état de la collectivité, au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (bilan social).

Le rapport est établi par le recueil des éléments statistiques liés aux thématiques suivantes :

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

Le rapport indique également les moyens budgétaires et en personnel dont dispose l'établissement.

Rôle du centre de gestion :

Tous ces éléments sont transmis par le biais d'une base de données sociales mise à disposition par le centre de gestion et font l'objet d'une synthèse.

Cette synthèse doit ensuite être débattue lors d'une séance du comité social territorial (CST), puis présentée au conseil d'administration avant d'être diffusée à l'ensemble des agents de l'établissement dans un délai de 60 jours après le CST et au plus tard le 31 décembre 2023.

Utilisation du RSU :

Elaboré chaque année par la structure, le rapport social unique rassemble notamment les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion (art. 9 bis A I loi n°83-634 du 13 juillet 1983). Pour rappel, les LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale et établissement public.

Particularités du PSPBB :

La synthèse présentée ce jour est un document (pdf) reçu de la part du centre de gestion qui est une extraction du RSU saisi dans l'application. La forme est donc identique à toutes les collectivités ou établissements relevant du centre de gestion.

Il est utile de le mentionner ici car certains éléments indiqués ne sont pas toujours explicites compte tenu des spécificités de l'établissement notamment sa taille, son absence de locaux propres et la nature des engagements de ses agents.

SYNTHESE 2022

1. PERSONNELS DU PSPBB

97 agents employés au 31/12/2022 : 2 fonctionnaires, 20 agents permanents dans le cadre de CDD, de CDI ou de mise à disposition et 75 agents non permanents qui représentent l'équipe pédagogique engagés sous forme de vacations ou mis à disposition.

72.7% des agents permanents sont des femmes.

Les agents permanents sont regroupés par filière au sein des collectivités et établissements publics.
Il n'existe qu'une seule filière au sein du PSPBB : la filière administrative.

77% des agents permanents occupent des emplois de catégorie A (64.7% sont des femmes) et 23% des emplois de catégorie B (100% sont des femmes).

Temps de travail des agents permanents :

Parmi les agents permanents contractuels et/ou mis à disposition, 60% sont à temps complet et 40% à temps non complet, 100% des fonctionnaires sont à temps complet.

Aucun agent du PSPBB n'est engagé à temps partiel.

Pyramide des âges :

L'âge moyen des agents permanents est de 46 ans.

Équivalent temps plein rémunéré :

28,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année.

Positions particulières :

8,3% des agents permanents du PSPBB sont mis à disposition.

Mouvements :

L'évolution des effectifs permanents présente un effectif théorique incorrect au 31 décembre 2021, en réalité, l'effectif permanent au 31 décembre 2021 était de 22 contre 23 au 31 décembre 2022 (22 rémunérés par le PSPBB et 1 mise à disposition à titre gratuit).

Il y a eu la disparition d'un poste créé en 2021 pour accroissement d'activité et par conséquent le départ d'un agent. Par ailleurs, 2 postes permanents non pourvus en décembre 2021 ont été pourvus en 2022.

En ce qui concerne les autres mouvements de 2022, nous avons connu 4 départs dont 1 licenciement, 1 démission et 2 fins de CDD, 3 d'entre eux ont été remplacés par des CDD et 1 par une mise à disposition.

Évolution professionnelle :

50% des agents permanents titulaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

Les agents contractuels quant à eux ne sont pas comptabilisés dans ce chiffre, la notion d'avancement par échelon ne concernant que les titulaires.

En 2022, le PSPBB a versé des indemnités de fin de contrat conformément au décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

Sanctions disciplinaires :

Aucune sanction disciplinaire n'a été prise par le PSPBB en 2022.

2. BUDGET ET REMUNERATIONS

Les charges de personnel représentent 73% des dépenses de fonctionnement, la rémunération annuelle brute 2022 est de 689 278 €.

La rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents est de 61 148 € pour les titulaires de catégorie A, de 53 692 € pour les contractuels de catégorie A et de 30 873 € pour les contractuels de catégorie B.

La part indemnitaire représente 23.9% de la rémunération brute annuelle des agents permanents.

3. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Absences :

11 agents permanents ont été absents en 2022 (50%) avec 13 arrêts pour un total de 211 jours.

Le taux d'absentéisme lié aux maladies ordinaires et aux accidents de travail chez les agents permanents du PSPBB est de 1,22% en 2022.

Le taux d'absentéisme global chez les agents permanents du PSPBB est de 2.63%.

Les agents non permanents ne sont pas concernés par ces taux, leur engagement et leur rémunération dépendant seulement de leurs heures de travail effectif (vacation et mise à disposition).

Accidents du travail :

2 accidents du travail ont eu lieu en 2022 sans générer d'absence.

Handicap :

En 2022, le PSPBB n'est pas soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés selon ses critères d'assujettissement (au regard des effectifs et des équivalent temps plein rémunérés).

Prévention et risques professionnels :

Au sein du PSPBB, 1 assistante de prévention est en charge de la prévention, elle a suivi sa formation obligatoire de 5 jours au CNFPT en 2022.

Le document unique (DUERP) est actuellement en cours de rédaction ainsi que les registres de santé et sécurité au travail.

Par ailleurs, le PSPBB a conclu un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie par l'intermédiaire du centre de gestion de la petite couronne (assurance des risques statutaires).

Une délibération du conseil d'administration d'octobre 2021 a permis la mise en place du télétravail au sein du PSPBB en 2022. Ainsi 16 agents ont pu bénéficier de notifications d'accord de recours au télétravail sur cette année.

Protection sociale complémentaire :

Il n'existe pas encore d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein du PSPBB.

Pour rappel, l'obligation de participation aux frais de la protection sociale complémentaire interviendra au 1^{er} janvier 2026 et de la prévoyance au 1^{er} janvier 2025.

Des démarches en ce sens ont d'ores et déjà été engagées avec le centre de gestion de la petite couronne.

4. FORMATION

9% des agents permanents ont suivi une formation de perfectionnement du CNFPT d'au moins un jour en 2022.

Le coût relatif aux formations était de 10 198 € en 2022 et correspond principalement au montant des cotisations obligatoires du CNFPT.

5. RELATIONS SOCIALES

Le comité social territorial du PSPBB a été créé suite aux élections du 8 décembre 2022.

Auparavant, le PSPBB devait saisir le Comité technique du centre de gestion de la petite couronne pour les questions relevant de son champ de compétences et notamment de la gestion collective des personnels.

Les sujets relatifs aux carrières et questions individuelles relèvent des commissions paritaires (CAP et CCP) qui restent quant à elles celles du centre de gestion de la petite couronne.