

7) Pôle Ressources - Direction des Ressources Humaines - service Pilotage, Finances et Systèmes d'information RH - mission Pilotage et SI RH : Présentation des Rapports Sociaux Uniques 2023 pour les 4 entités (avis) ;

Nous tenons à remercier le Service Pilotage, Finances et Systèmes d'information RH pour les présentations des principaux axes du Rapport Social Unique 2023 à travers plusieurs temps d'échanges et pour la prise en compte de nos demandes de compléments d'informations lors de ces rencontres.

Toutes ces données spécifiques seront à mettre en perspective avec l'évolution de la loi dite de transformation de la fonction publique de 2019.

Chacun peu regarder les résultats à travers son prisme et en faire émerger certains indicateurs plus que d'autres.

La CGT constate que les mouvements de personnel sont relativement stables, de manière globale, mais les chiffres font apparaître des disparités entre les fonctionnaires et les contractuels. Une exception, le CCAS, avec 112 arrivées et 170 départs soit un solde négatif de 7,5 %.

Secteur très féminisé, fragilisé par les questions de pénibilité au travail ou de déroulement de carrière soumis aux seuls critères internes (parcours et sujétion...) facteurs de trop de disparité et de précarisation latente.

Ces variations dans les effectifs est à mettre aussi en lien avec les pyramides des âges avec des moyennes allant de 45 à 47 ans.

Concernant l'aspect salarial et sa marge de progression.

Nos collectivités ont obtenu le label égalité et les tableaux relatifs aux montants d'IFSE selon la catégorie et le genre montre qu'hormis pour les catégories A de Rennes Métropole, les écarts semblent se réduire et même parfois ils sont au bénéfice des Femmes de la Ville de Rennes pour les catégories A et B. Même si nous ne parlons que de moyennes.

Nous avons été surpris par la part des primes, pour l'ensemble des agents permanents qui est de 16,69 % à la Ville de Rennes alors qu'elle dépasse les 20 % au CCAS et 21 % à RM.

Concernant les arrêts maladie et, pour mettre en lumière les désinformations énoncées par le précédent ministre de la fonction publique, les chiffres montrent une baisse de la Moyenne du nombre de jours d'absence pour tout motif médical en 2023 pour un agent statutaire et ce quelque soit la collectivité étudiée. Nous aurions aimé pouvoir avoir les chiffres depuis 2017, année précédente de la remise en place de la journée de carence afin de mesurer si cette journée avait eu un impact sur le taux d'absence. Ce sera peut-être possible l'année prochaine sur le RSU 2023.

En conclusion, s'il peut y avoir une conclusion au regard de la masse d'informations contenues dans ce rapport, nous apprenons avec surprise que le DUERP aurait été mis à jour en 2023. Nous attendons qu'il nous soit remis, ou mis à la disposition de toutes et tous les agents et personnels de nos collectivités, comme le stipule la loi. Nous n'irons pas jusqu'à demander à ce que la prochaine mise à jour en fasse un DUERP genré afin de prendre en compte les spécificités des conditions de travail des femmes en cette veille du 8 mars.

Merci encore pour cette manne d'informations sur lesquelles nous saurons nous appuyer pour de prochaines réunions.