



FICHES REPÈRES DU RSU 2021

Comité technique du CDG 72 306 RSU Validés

Cette Fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

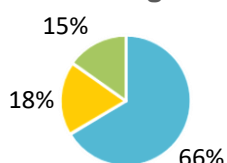
TAUX DE RETOUR

68%

> 306 collectivités ont transmis leur RSU sur 448 recensées dans la région
> 3 498 agents recensés dans ces collectivités dont 2 322 fonctionnaires, 647 contractuels et 529 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

66% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	47	8
Contractuels permanents	1	30	3
Contractuels non permanents	1	30	4



Précisions emplois non permanents

⇒ 18,7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
⇒ 45,9 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

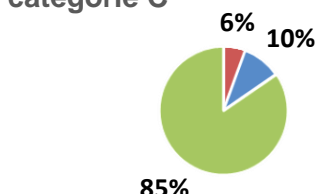
29,21 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

52% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	25,5%	17,8%	23,8%	2,6
Technique	52,3%	52,4%	52,3%	5,6
Culturelle	3,2%	9,6%	4,6%	4,0
Sportive	0,2%	0,6%	0,3%	1,6
Sociale	9,5%	6,5%	8,9%	2,2
México-sociale	3,1%	5,7%	3,6%	9,8
México-technique	0,0%	0,3%	0,1%	0,7
Police municipale	0,3%	0,0%	0,3%	1,0
Animation	5,9%	7,1%	6,2%	2,4
Total	100%	100%	100%	12

85% d'agents relevant de la catégorie C



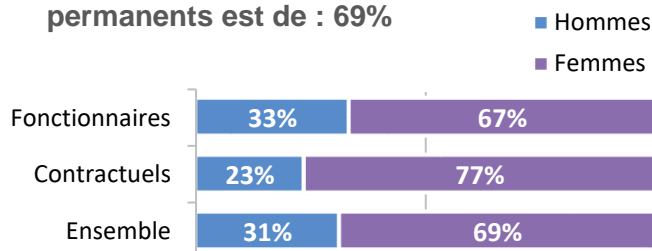
■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen

1
1
8



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 69%

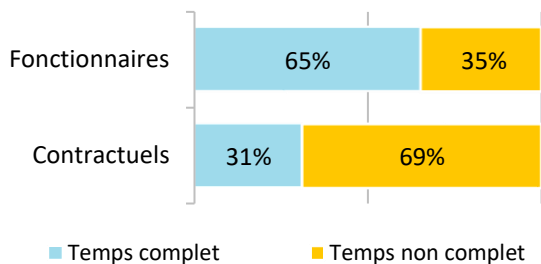


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques rassemble 46% des agents

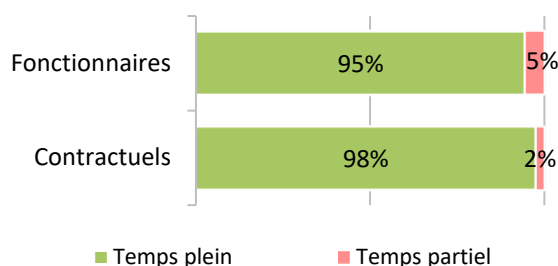
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	46%
Adjointes administratifs	17%
ASEM	6%
Adjointes territoriales d'animation	5%
Rédacteurs	4%

Temps de travail des agents permanents

65% des fonctionnaires à temps complet contre 31% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	35%	Technique	73%
Administrative	29%	Administrative	58%
Médico-sociale	7%	Sociale	55%

1% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

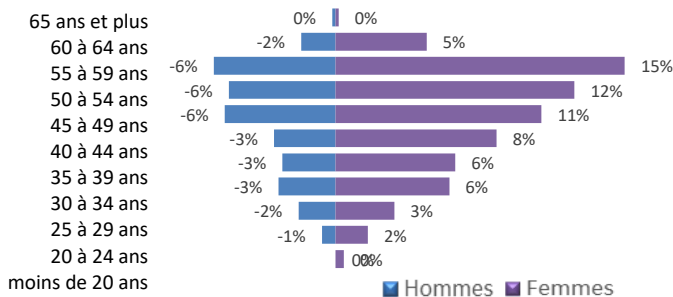
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,30
Contractuels permanents	42,58
Ensemble des permanents	47,05
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,26



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 11 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 7 fonctionnaires
- > 2 contractuel permanent
- > 2 contractuels non permanents

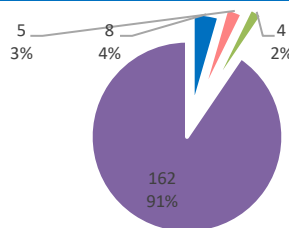
Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2 ETPR
Catégorie B	2 ETPR
Catégorie C	7 ETPR

Positions particulières

5,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Nombre d'agent détachés dans une autre structure
- Nombre d'agents détachés dans la collectivité
- Nombre d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Nombre d'agent mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 15,2%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
7,3%	43,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
9,7 agents	9,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-1,4%
Contractuels	↗	6,4%
Ensemble	↗	0,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	40%
Départ à la retraite	15%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	15%
Démision	11%
Mutation (changement de collectivité)	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	49%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	18%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	5%

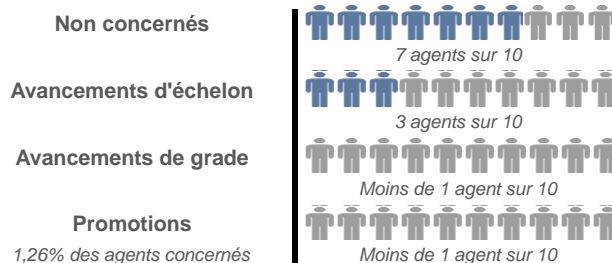
* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- 6 Ruptures conventionnelles actées en 2021
2% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions
Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 306 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	30%
Autres	30%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 42,05 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*

Budget de fonctionnement

834 149 €

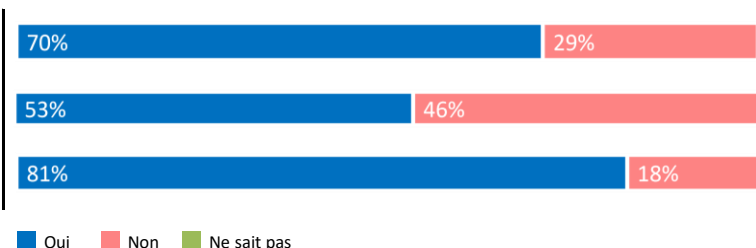
Charges de personnel

350 787 €

Soit 42,05 % des dépenses de fonctionnement

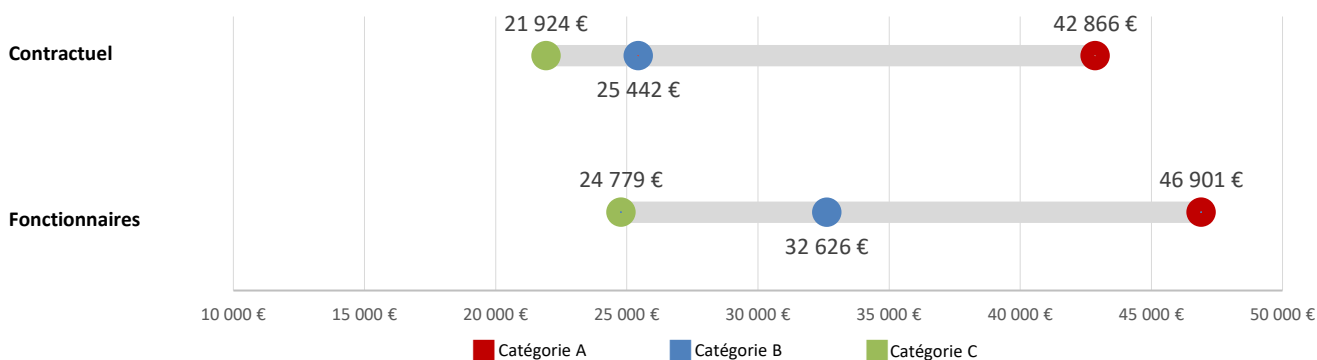
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



63% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,89 %

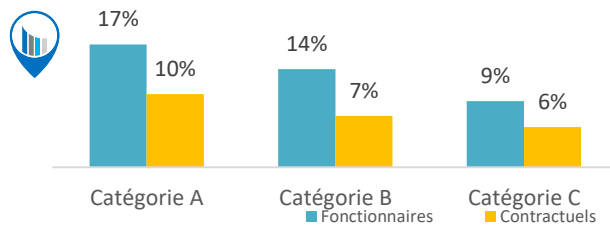
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 10,37%

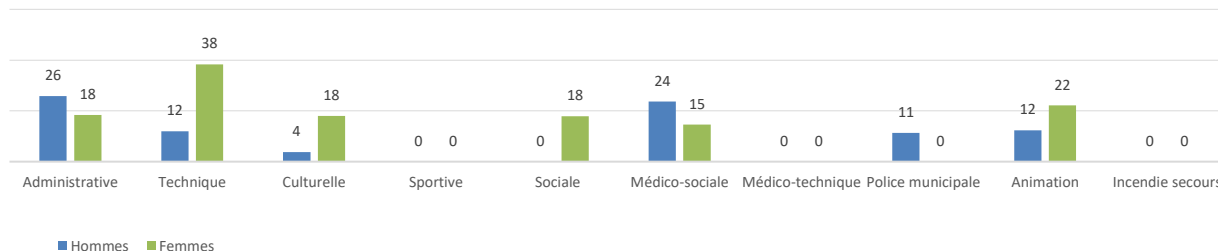
Contractuels sur emplois permanents 7,01%

Ensemble 9,89%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



En moyenne, 270 heures supplémentaires/complémentaires pour les 69% de collectivités concernées



45% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 15,9 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 5,6 jours d'absence pour tout motif médical par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,36%	1,55%	3,75%	0,97%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,32%	1,73%	5,32%	0,97%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,67%	2,22%	5,70%	1,04%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 25,27 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

23% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 52 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 94%
Service 6%

Genre



Femmes 58%
Hommes 42%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 4%
Catégorie C 94%

72% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

18% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,4%

Genre



Femmes 59%
Hommes 41%

Statut



Fonctionnaires 94%
Contractuels perm. 6%

Catégorie



Catégorie A 1%
Catégorie B 11%
Catégorie C 87%

0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées... 9 525 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 1 829 €

Prévention et risques professionnels

14 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 990 €

Coût par jour de formation : 73 €

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

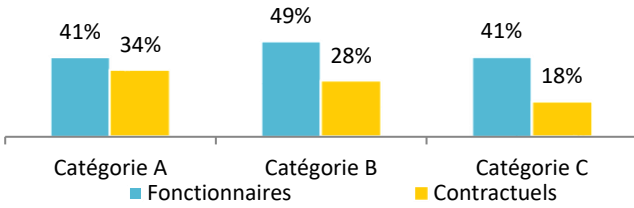
1,3% des femmes
1,1% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 37% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

35% des femmes et 41% des hommes

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

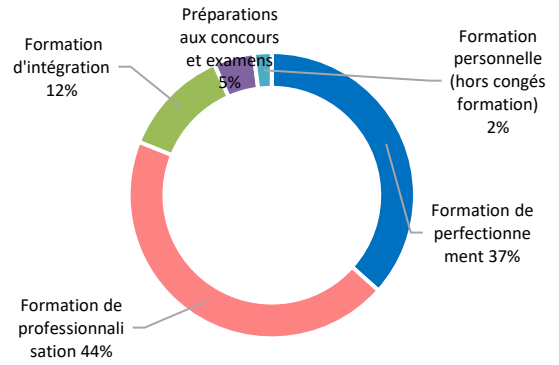


Le budget médian consacré à la formation est de 1 867 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	61%
Autres organismes	24%
Coût de la formation des apprentis	9%
Frais de déplacement	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent



Répartition des dépenses par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	55%
Autres organismes	42%
CNFPT au delà	2%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

19% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant médian par bénéficiaire

Santé	223 €
Prévoyance	1 089 €

Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



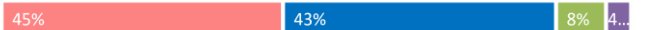
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

3% des collectivités concernées par des grèves



2 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP C	CCP B et C
6	4	1

1% des collectivités ont engagé des négociations collectives



% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Déroulement des carrières et promotion

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



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.

Date de publication : décembre 2022

Version 1