



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

PRESENTATION DES RSU 2021 COMITE TECHNIQUE DEPARTEMENTAL



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

Qu'est ce que le Rapport Social Unique RSU?

Rapport sur l'Etat de la Collectivité

Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce rapport, se substitue au Bilan Social depuis le 1^{er} janvier 2021. Il doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Le **Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020** fixe les modalités de sa mise en œuvre et prévoit une phase transitoire jusqu'en 2023 afin de stabiliser le contenu des informations recueillies.

L' **Arrêté du 10 décembre 2021** fixe pour la FPT la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales (60% de modifications).



Qui doit remplir un RSU?

Les collectivités et établissements publics employant au moins un agent au cours de l'année de référence 2021.
1 RSU par établissement employeur

Accueil ▾ Aide à l'utilisation Panorama de l'emploi Synthèse nationale des indicateurs RH Accès Centre de Gestion
Etude Nationale Egalité Professionnelle Qlik Centre de Gestion

Application Données sociales

Contactez nous

→ SE RENDRE SUR L'APPLICATION

Bienvenue sur le site de l'application Données sociales 2020 des Centres de gestion de la fonction publique territoriale qui vous accompagnent dans la réalisation de votre Rapport Social Unique 2020

Outil en ligne développé par les CDG et utilisé par 100 % des Centres de Gestion

La base « collectivités » intégrée dans l'outil Web est une extraction de la base INSEE. Elle référence **727** collectivités et établissements alors que le Cdg72 en comptabilise **500 (dont non affiliés)**.

227 référencés inconnus du CDG :

- ↳ Établissements publics non employeur
- ↳ Etablissement dissous dont l'info n'est pas remontée en préfecture ou à l'INSEE

Lancement de la campagne par mail RSU@cdg72.fr avec courrier signé du Président à l'ensemble des collectivités du département le 19 juillet 2022, date de retour souhaitée le 15 Octobre 2022 reportée au 31 octobre 2022.

- Page dédiée au RSU sur le site avec mise en ligne de tutoriels vidéo et guide de saisie.
- Permanences téléphoniques assurées par l'équipe RSU : Alexandra BARREAU; Cécile GARDUNO; Anne-Sophie VIOT tous les matins pour répondre aux questions et aide à la saisie
- 2 relances par mail 09/09 et 17/10 pour envisager une présentation au CT du 24 novembre 2022
- Relance et accompagnement soutenus : 552h dédiées au RSU sur 5 mois



Taux de retour du RSU pour le CT Départemental

- 497 collectivités affiliées au CDG
- 49 ont leur propre Comité Technique ou mutualisé
- ➔ 448 collectivités rattachées au comité technique départemental dont le CDG

Taux de retour par rapport aux collectivités affiliées et rattachées au Comité technique départemental : 68%

	RSU 2021	Affiliées rattachées au CT	Taux de retour	RSU 2020	BS 2019	BS 2017
Communes	226	334	↓ 68%	70%	44,3%	65,3%
Communautés de communes	3	4	↓ 75%	100%	60,0%	100,0%
Autres établissements	77	110	↑ 70%	66%	33,9%	40,0%
Total rattachés au CT départemental	306	448	↓ 68%	69%	44,3%	62,2%

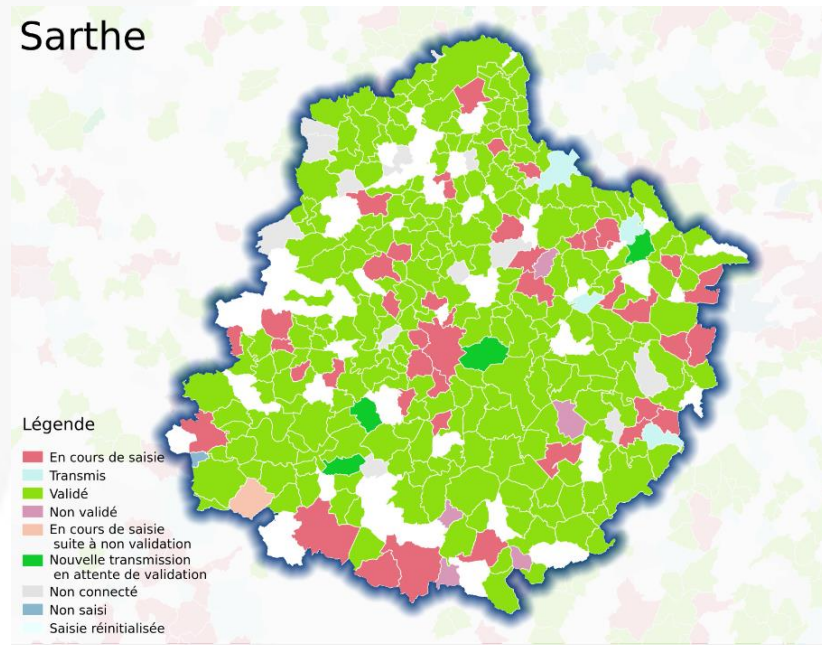
Autres établissements : Caisse des écoles; SIVU; SIVOM; SIAEP; PETR ; CDG ; syndicat mixte ; 15 CCAS



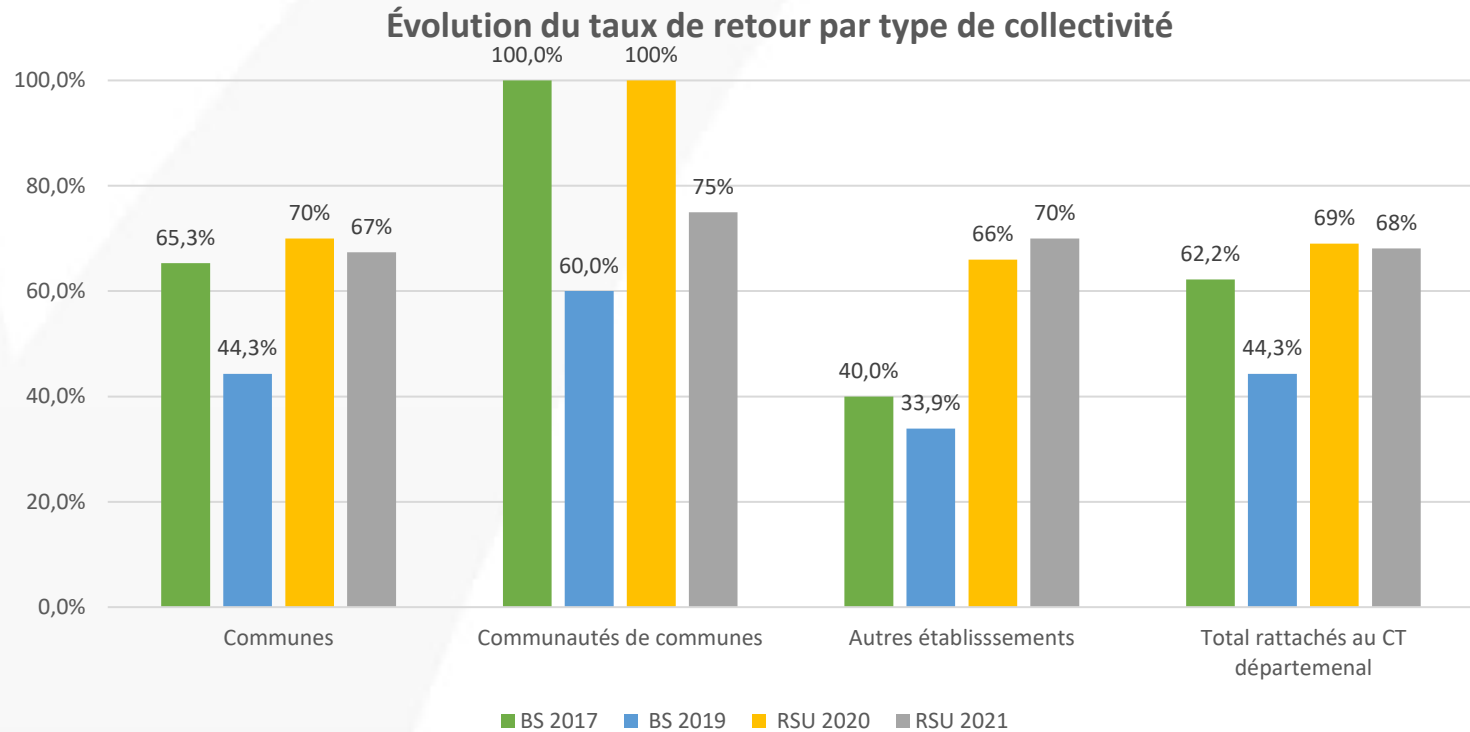


CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

Exploitation des données



Retour par type de collectivité et établissement

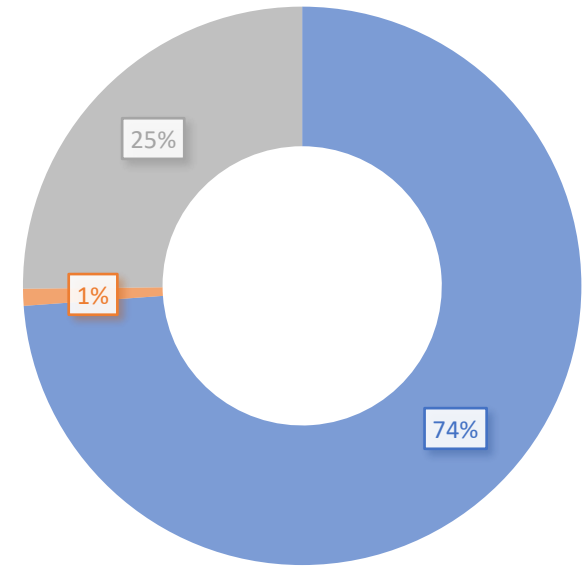


Un taux de retour similaire à l'année dernière, des données consolidées comparables entre 2020 et 2021 pour chaque type de collectivité et d'établissement.

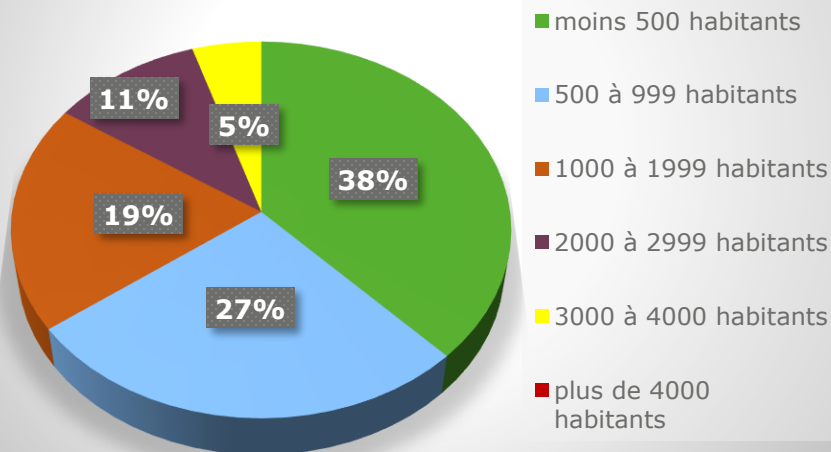
RSU Validés par type de collectivité

RÉPARTITION DES RSU VALIDES 2021

- Communes
- Communautés de communes
- Autres établissements



Retour RSU 2021 Communes par strate



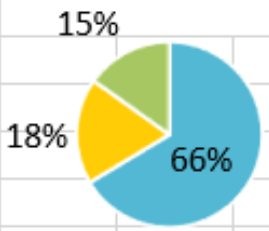
**65 % de RSU validés
pour les communes de
moins de 1000 habitants**



Effectifs des RSU validés

Effectifs

66% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

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



29,21 % des contractuels permanents en CDI

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

Les fonctionnaires représentent 66%: Communes 71 % ;CDC 61% et 62 % en CCAS.

Le % d'agents en CDI est supérieur de +2% par rapport à 2020, et celui des agents en contrats aidés de +9%.

La moyenne d'âge est de 47 ans.



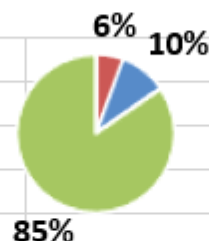
Caractéristiques des agents permanents

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
Médico-sociale	3,1%	5,7%	3,6%	9,8
Médico-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



Effectif moyen

■	Catégorie A	1
■	Catégorie B	1
■	Catégorie C	8

- Filière : les filières techniques et administratives sont les plus représentées (au global ; en commune et en CDC)
- Catégorie : les agents de Cat C représentent 85 % au global (47 % des effectifs dans les CDC; 91 % pour les communes)
- La féminisation est de 69 % des emplois permanents



Mouvements

Mouvements Pour les communautés de Communes

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

Des mouvements liés à des mutations qui engendrent des recrutements par voie contractuelle, avant stagiairisation

Fonctionnaire	Contractuel permanent
339	43,634

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

Fine contractuelle (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%
Démission	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)

Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation (changement de collectivité)	35%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	31%
Départ à la retraite	12%
Fine contractuelle (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	12%
Démission	8%

38 agents

44,7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-1,1%
Contractuels	↗	51,7%
Ensemble	↗	11,7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	43%
Remplaçants	28%
Voie de mutation	18%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	5%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - retour de disponibilité	3%

* 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)

Budget et rémunérations

Budget et rémunérations



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

Montant
moyen*

Budget de
fonctionnement

834 149 €

Charges de
personnel

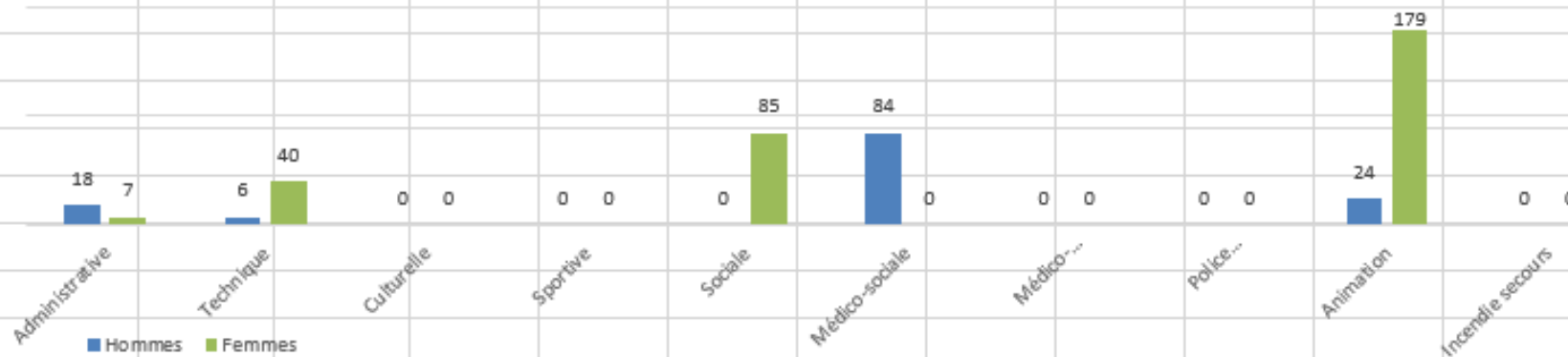
350 787 €



Soit 42,05 % des
dépenses de
fonctionnement

Les Charges de personnel sont constantes par rapport à 2020, 46% en communes.

- En moyenne, 1071 heures supplémentaires/complémentaires pour les 67% de collectivités concernées

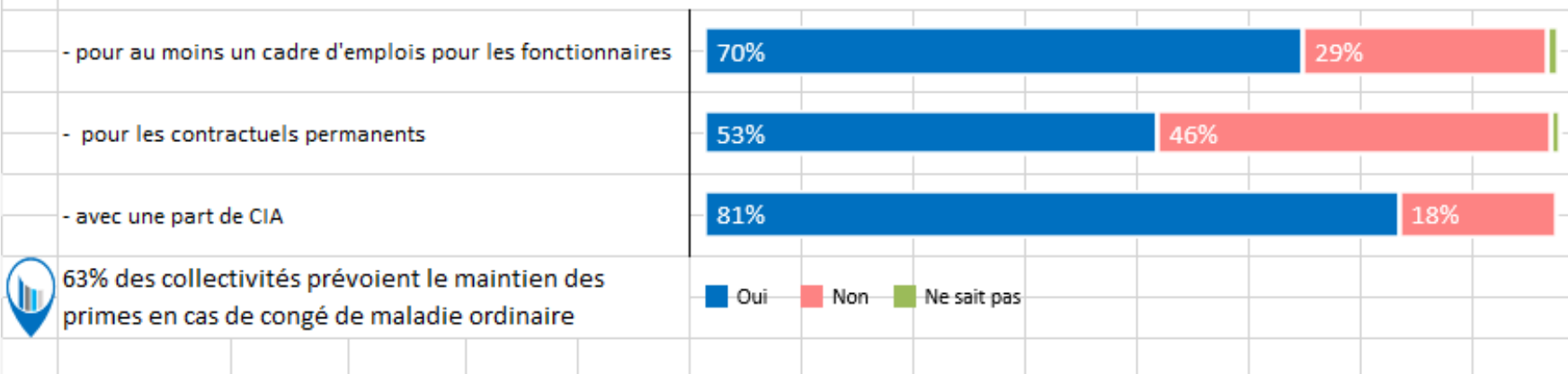


Si elles ne sont que de 18,91 % en CdC, on constate un volume d'heures complémentaires moyen important notamment sur la filière animation.



Budget et rémunérations

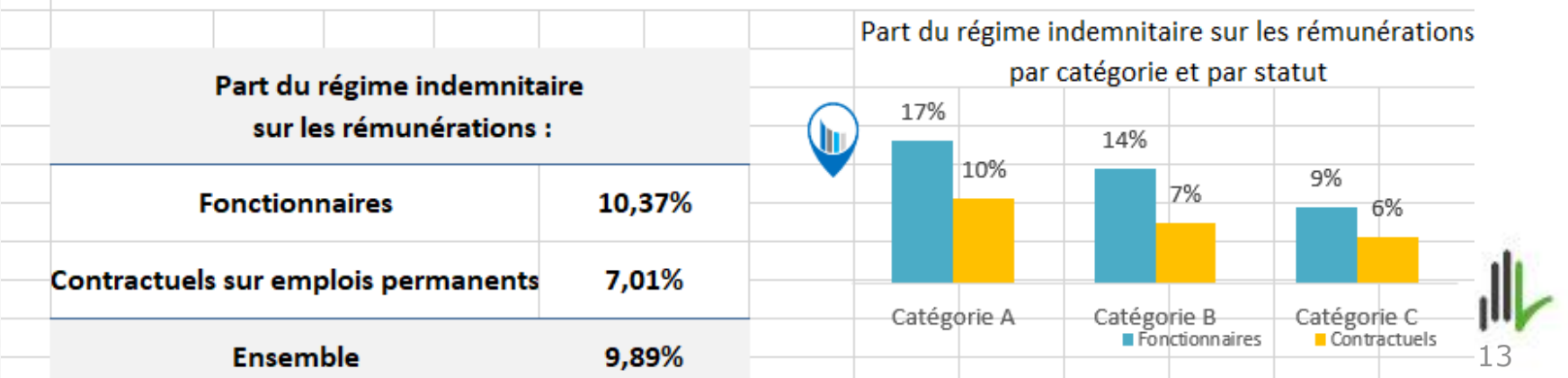
Mise en place du RIFSEEP



Un régime indemnitaire qui ne concerne pas encore l'ensemble des agents, notamment les agents contractuels, ce qui peut être un handicap et peser lors des recrutements.

On peut observer que 18 % des collectivités déclarent ne pas avoir délibéré sur le CIA alors qu'il s'agit d'une obligation

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



Absentéisme et accidents du travail

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
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

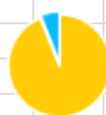
Accidents du travail

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



Genre



Catégorie



72% des accidents concernent la filière Technique



PREVENTION ET RISQUES PROFESSIONNELS

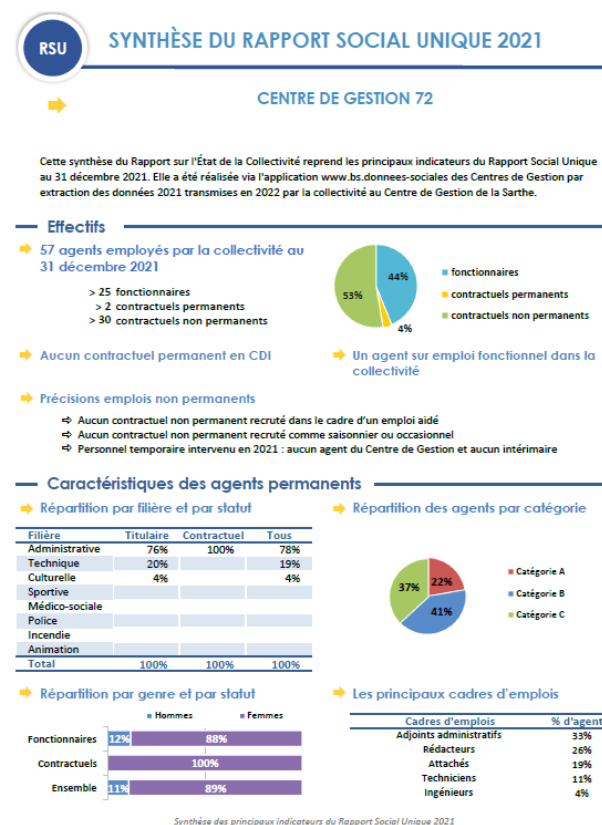
Handicap	
18% des collectivités ont au moins un agent BOETH	
Taux de BOETH: 2,4%	
Genre	Statut
Femmes 59% Hommes 41%	Fonctionnaires 94% Contractuels perm. 6%
Catégorie	
Catégorie A 1% Catégorie B 11% Catégorie C 87%	
0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée	
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 €
■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas	
Existence d'un document unique (DUERP)	
55%	33% 12%
Existence d'un registre de santé et de sécurité	
53%	40% 6...
Existence d'un plan de prévention des RPS	
86%	9% 5...
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée	
1,3% des femmes	
1,1% des hommes	



Suite à la saisie du RSU chaque collectivité a la possibilité d'extraire une synthèse qui lui permettra de comparer ses données sociales avec les collectivités de même type ou de même strate. Les fiches repères par strate seront mises en ligne sur le site.

Ses données pourront alors être utilisées pour le pilotage des ressources humaines et notamment pour établir ou mettre à jour les Lignes Directrices de Gestion.



Pour chaque collectivité

A la demande, le Centre de Gestion pourra produire :

- Une synthèse de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes,
- une synthèse sur l'absentéisme
- Une synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail
- Une synthèse Risques PsychoSociaux
- Une trame reprenant le RSU de la collectivité comparé aux indicateurs repères des collectivités de même type (à venir)

SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

CENTRE DE GESTION 72

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Sarthe par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 24 femmes et 3 hommes sur emploi permanent
- 8 % des femmes sont contractuelles permanentes contre aucun homme

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

Genre	Effectifs	Proportion
Femmes	24	92%
Hommes	3	12%

Répartition des effectifs par statut

Statut	Femmes	Hommes
Contractuelles permanentes	2	0
Contractuels non permanents	22	3

88 % des fonctionnaires sont des femmes et 12 % des hommes

Tous les agents contractuels permanents de la collectivité sont des femmes

Aucun agent contractuel n'est en CDI

Répartition des agents par genre et par catégorie (emploi permanent)

Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	35%	67%	-
Femmes	21%	34%	42%
Ensemble	22%	41%	37%

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique

Catégorie A	83%
Catégorie B	82%
Catégorie C	100%

SYNTHÈSE DES INDICATEURS D'ABSENTÉISME 2021

CENTRE DE GESTION 72

Cette synthèse sur l'absentéisme reprend les principaux indicateurs de votre observatoire pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Sarthe par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31/12/2021

- 57 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021
- 25 fonctionnaires
- 2 contractuels permanents
- 30 contractuels non permanents

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Statut	Effectifs	Âge moyen
Fonctionnaires	25	47,9 ans
Contractuels permanents	2	55 ans
Contractuels non permanents	30	46,34 ans

40,4 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- 23,7 fonctionnaires
- 2,0 contractuels permanents
- 36,7 contractuels non permanents

Répartition des agents par genre et par statut

Statut	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	22%	88%
Contractuels permanents	0%	100%
Contractuels non permanents	33%	67%

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie

Catégorie	Effectifs	Proportion
Catégorie A	17	30%
Catégorie B	22	39%
Catégorie C	41	71%

Les principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Adjointe administratifs	33%
Rédacteurs	26%
Attachés	19%
Techniciens	11%
Ingenieurs	4%

SYNTHÈSE DES INDICATEURS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 2021

CENTRE DE GESTION 72

Cette synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail reprend les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASCT) au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Sarthe par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

- 57 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021
- 25 fonctionnaires
- 2 contractuels permanents
- 30 contractuels non permanents

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Statut	Effectifs	Âge moyen
Fonctionnaires	25	47,9 ans
Contractuels permanents	2	55 ans
Contractuels non permanents	30	46,34 ans

60,4 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- 23,7 fonctionnaires
- 2,0 contractuels permanents
- 36,7 contractuels non permanents

Répartition par genre et par statut

Statut	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	22%	88%
Contractuels permanents	0%	100%
Contractuels non permanents	33%	67%

Répartition des agents permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	76%	100%	76%
Technique	20%	0%	20%
Culturelle	4%	0%	4%

Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Adjointe administratifs	33%
Rédacteurs	26%
Attachés	19%
Techniciens	11%
Ingenieurs	4%

SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 2021

CENTRE DE GESTION 72

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans le fonctionnaire public du 22 octobre 2013 prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Cette synthèse reprend les principaux indicateurs quantitatifs relatifs aux RPS présentés dans le Rapport Général de l'Administration et de la Fonction Publique* en présence dans le Rapport Social Unique 2021. Les 4 indicateurs obligatoires et validés au niveau national sont présentés en dernière page.

*DAPS, Livre 5: Indicateurs des risques psychosociaux

Cette synthèse sur les risques psychosociaux reprend les principaux indicateurs pour l'année 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Sarthe par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2021

- 57 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021
- 25 fonctionnaires
- 2 contractuels permanents
- 30 contractuels non permanents

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Statut	Effectifs	Âge moyen
Fonctionnaires	25	47,9 ans
Contractuels permanents	2	55 ans
Contractuels non permanents	30	46,34 ans

40,4 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2021

- 23,7 fonctionnaires
- 2,0 contractuels permanents
- 36,7 contractuels non permanents

Répartition par genre et par statut

Statut	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	22%	88%
Contractuels permanents	0%	100%
Contractuels non permanents	33%	67%

Répartition des agents permanents par filière (agents sur emploi permanent)

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	76%	100%	76%
Technique	20%	0%	20%
Culturelle	4%	0%	4%

Répartition des agents permanents par catégorie

Catégorie	Effectifs	Proportion
Catégorie A	17	30%
Catégorie B	22	39%
Catégorie C	41	71%

Répartition par genre et selon le statut au sein de la collectivité

Statut	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	22%	88%
Contractuels permanents	0%	100%
Contractuels non permanents	33%	67%

Les principaux cadres d'emplois dans la collectivité (agents sur emploi permanent)

Adjointe administratifs	33%
Rédacteurs	26%
Attachés	19%
Techniciens	11%
Ingenieurs	4%



Article 10 du **Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020** relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

« Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité technique et au plus tard avant le 31/12/2022, le RSU est rendu public par la collectivité sur son site internet ou, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion. »

- **Le CDG va informer l'ensemble des collectivités rattachées au CT qui ont transmis leur RSU, du passage en CT.**
- **La présentation au CT et la synthèse RSU seront mises en ligne sur le site.**
- **A suivre, il appartient à chaque collectivité d'assurer la publicité de son RSU avant le 31/12/2022.**

