



FICHE REPÈRES DU RSU 2021

Comité Social Territorial du CDG 49

Cette Fiche 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

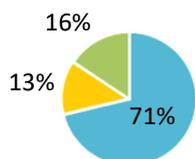
68%

> 126 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 185 recensées

> 1 913 agents recensés dans ces collectivités dont 1 362 fonctionnaires, 251 contractuels permanents et 300 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	46	11
Contractuels permanents	1	16	3
Contractuels non permanents	1	26	5



19,52 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

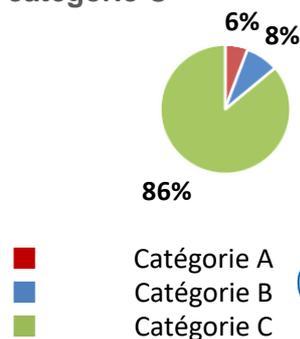
- ⇒ 8 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 75,3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

52% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	24,6%	25,1%	24,7%	3,4
Technique	53,5%	46,2%	52,4%	7,2
Culturelle	1,6%	0,8%	1,5%	1,3
Sportive	0,3%	0,8%	0,4%	1,2
Sociale	8,7%	9,2%	8,8%	2,4
México-sociale	1,8%	4,0%	2,1%	4,9
Police municipale	0,1%	0,0%	0,1%	1,0
Animation	9,3%	13,9%	10,0%	3,0
Total	100%	100%	100%	14

86% d'agents relevant de la catégorie C

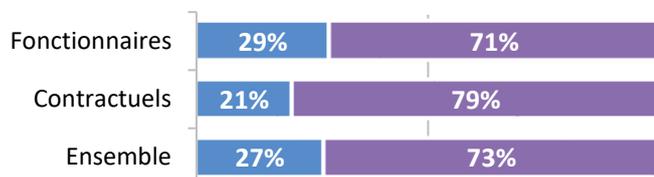


Effectif moyen

■ Catégorie A	0,7
■ Catégorie B	1,1
■ Catégorie C	11,0

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 73%

- Hommes
- Femmes

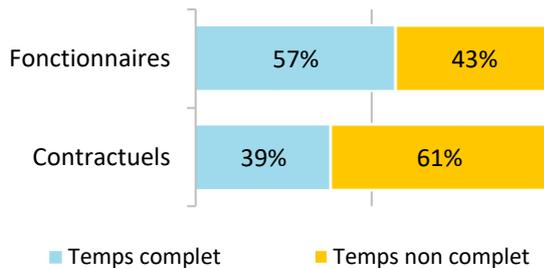


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques rassemble 46% des agents

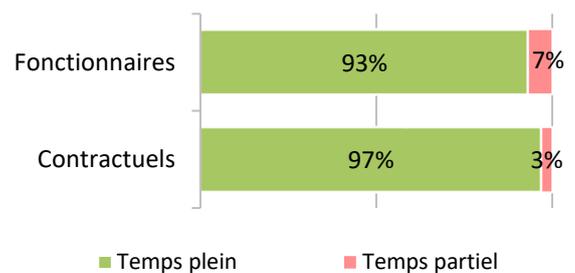
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	46%
Adjointes administratifs	17%
Adjointes territoriaux d'animation	9%
ASEM	6%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

57% des fonctionnaires à temps complet contre 39% des contractuels



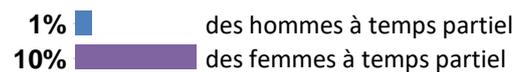
7% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	45%	Animation	63%
Médico-sociale	29%	Administrative	52%
Administrative	23%	Culturelle	50%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 46 ans

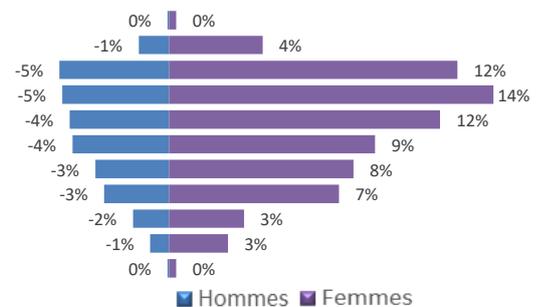
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,97
Contractuels permanents	39,69
Ensemble des permanents	45,84

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,26



65 ans et plus
60 à 64 ans
55 à 59 ans
50 à 54 ans
45 à 49 ans
40 à 44 ans
35 à 39 ans
30 à 34 ans
25 à 29 ans
20 à 24 ans
moins de 20 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

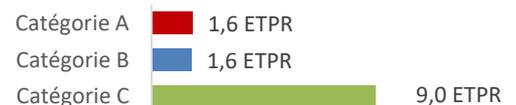
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 13 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 9 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents

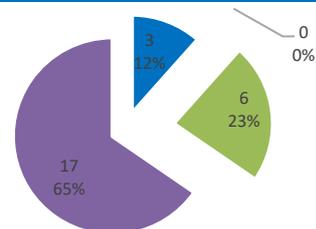
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

1,9% des agents permanents sont en position statutaire particulière

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



Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 15,6%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
7,6%	58,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

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

¹ cf. page 7

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

- 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%
Mutation (changement de collectivité)	11%
Démission	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	45%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	19%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	10%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	9%

* 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

- Concours et examens professionnels

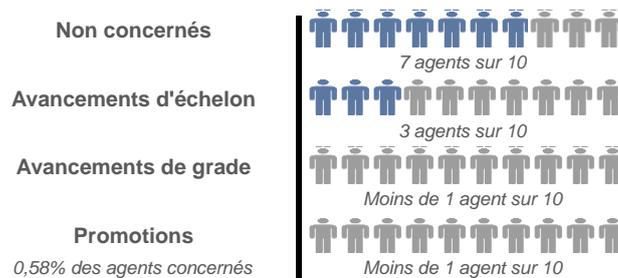
En moyenne, 1,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 2 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

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 126 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	2
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 2021)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral
Ivresse

50%
50%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 39,17 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

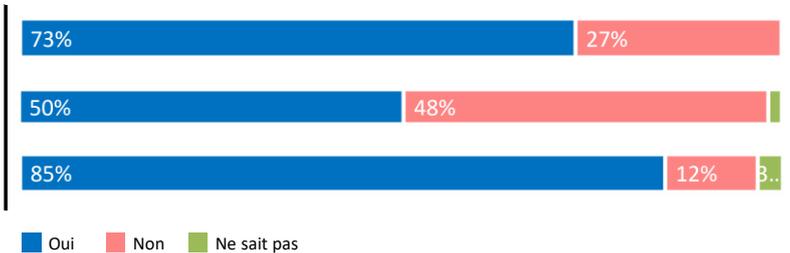
Budget de fonctionnement 1 309 692 €

Charges de personnel 512 942 €

Soit 39,17 % des dépenses de fonctionnement

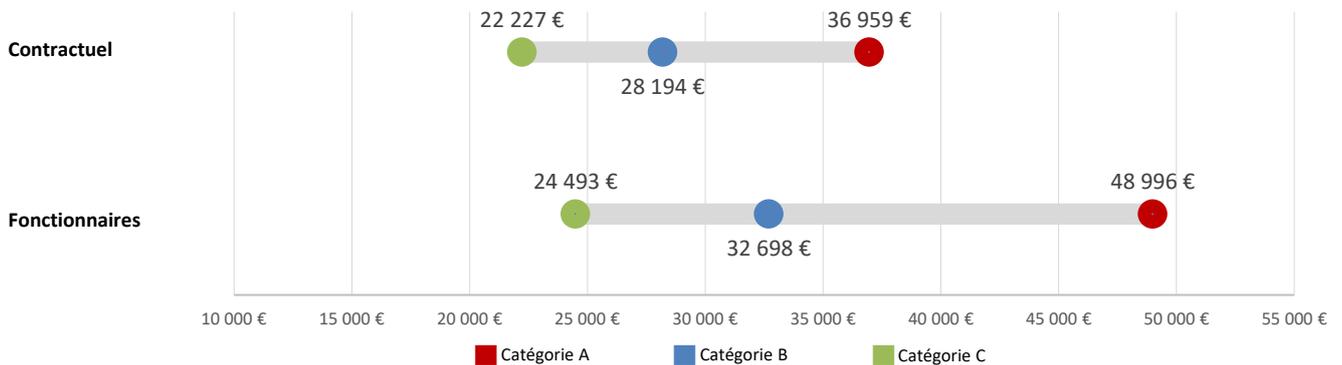
Mise en place du RIFSEEP

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



73% 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 11,68 %

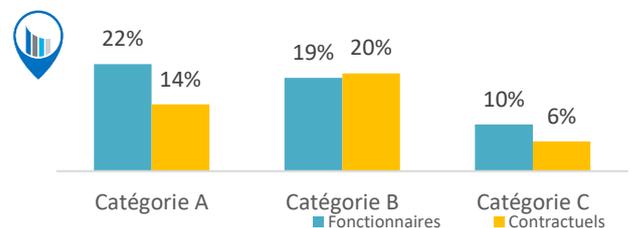
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 11,94%

Contractuels sur emplois permanents 9,63%

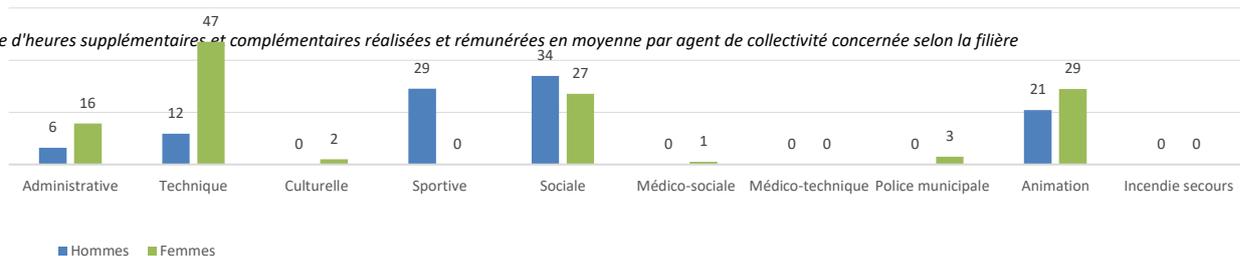
Ensemble 11,68%

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



En moyenne, 371 heures supplémentaires/complémentaires pour les 83% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



69% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 13 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 3,6 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,57%	0,99%	3,17%	0,80%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,55%	1,10%	4,86%	0,80%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,30%	1,23%	5,51%	0,83%

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

> 26,87 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

28% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 48 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 95%
Trajet 5%

Genre



Femmes 45%
Hommes 55%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 5%
Catégorie C 93%

75% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

17% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,5%

Genre



Femmes 60%
Hommes 40%

Statut



Fonctionnaires 88%
Contractuels perm. 12%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 0%
Catégorie C 100%

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées...	9 771 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	5 610 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 256 €
Coût par jour de formation : 197 €

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

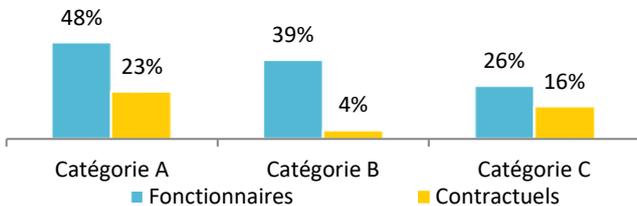
1,2% des femmes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 26% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

25% des femmes et 29% des hommes

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

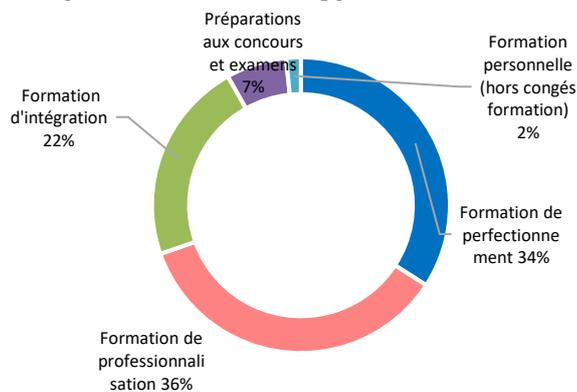


Le budget médian consacré à la formation est de 2 468 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	63%
Autres organismes	28%
Coût de la formation des apprentis	6%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	66%
Autres organismes	33%
CNFPT au delà	1%
Collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

13% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 20% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant médian annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	195 €	141 €

Non réponse 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

4% des collectivités concernées par des grèves



1 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

0,8% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Temps de travail, qualité de vie au travail

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 : février 2023

Version 1