



FICHE REPÈRES DU RSU 2022

Comité social territorial du CDG 49

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. 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.

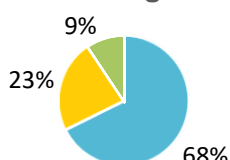
TAUX DE RETOUR

76%

> 141 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 185 recensées
> 2 308 agents recensés dans ces collectivités dont 1 562 fonctionnaires, 529 contractuels permanents et 217 contractuels non permanents

Effectifs

68% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	45	11	139
Contractuels permanents	1	46	5	121
Contractuels non permanents	1	21	5	70

9,45 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

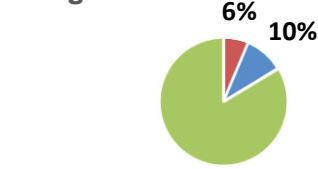
- ⇒ 0,3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 6,5 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

46% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	25,7%	15,3%	23,1%	3,7
Technique	49,0%	35,9%	45,7%	7,4
Culturelle	1,3%	0,9%	1,2%	1,0
Sportive	0,4%	0,6%	0,4%	1,3
Sociale	10,1%	15,1%	11,3%	3,6
Médico-sociale	4,9%	14,7%	7,4%	12,8
Police municipale	0,1%	0,0%	0,1%	0,7
Animation	8,5%	17,4%	10,8%	3,6
Total	100%	100%	100%	16

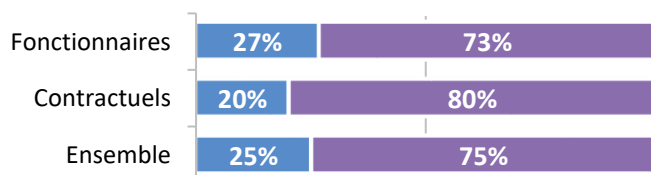
84% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	1,0
■ Catégorie B	1,5
■ Catégorie C	12,4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 75%

■ Hommes
■ Femmes

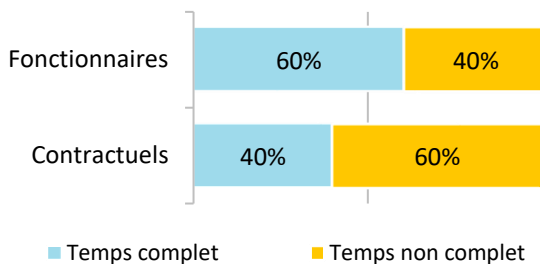


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 40% des agents

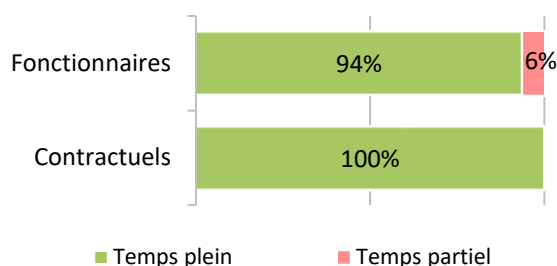
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints territoriaux d'animation	10%
Agents sociaux	6%
ASEM	5%

Temps de travail des agents permanents

60% des fonctionnaires à temps complet contre 40% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	61%	Culturelle	80%
Sociale	59%	Animation	78%
Culturelle	43%	Technique	68%

0,7% des hommes à temps partiel
8,2% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 46 ans

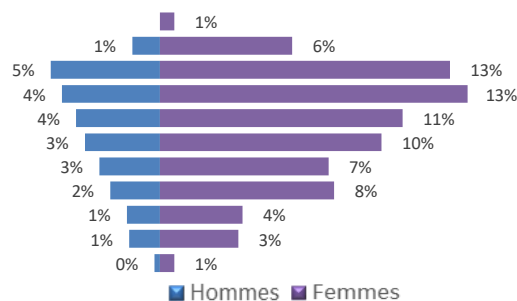
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,69
Contractuels permanents	40,22
Ensemble des permanents	45,80

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,27



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, 14,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 9,3 fonctionnaires
> 2,7 contractuels permanents
> 2,2 contractuels non permanents

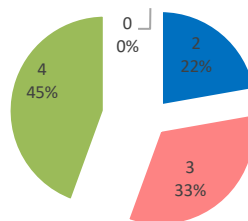
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A : 1,9 ETPR
Catégorie B : 2,1 ETPR
Catégorie C : 9,5 ETPR

Positions particulières

1% 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 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 25,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,7%	90,1%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
13,4 agents	14,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-0,3%
Contractuels	↗	63,8%
Ensemble	↗	10,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	49%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	20%
Démision	10%
Départ à la retraite	8%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	49%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	25%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	6%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

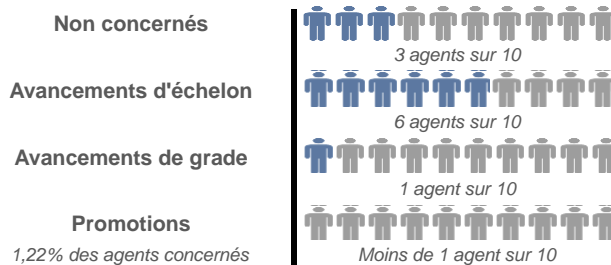
En moyenne, 1,2% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 Ruptures conventionnelles actées en 2022

2,9% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
75% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 6% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	63%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	13%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	13%

Budget et rémunérations

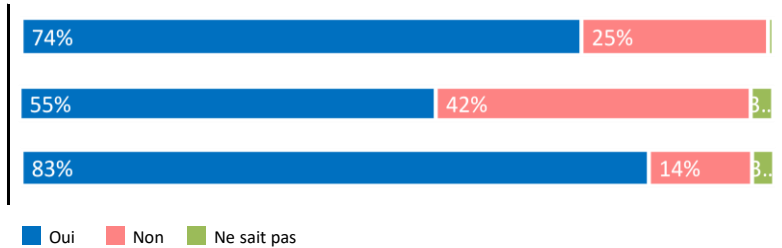


Les charges de personnel représentent 38,2 % des dépenses de fonctionnement



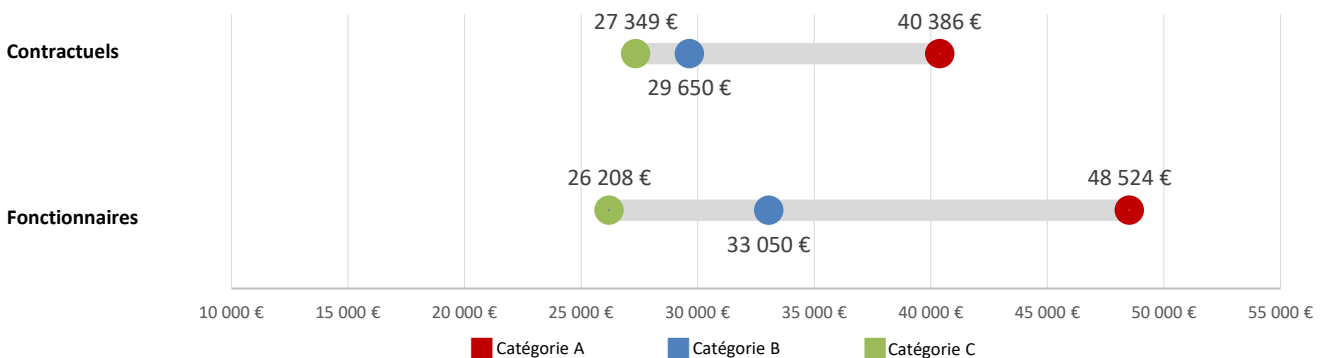
Mise en place du RIFSEEP

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



65% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne 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 9,92 %

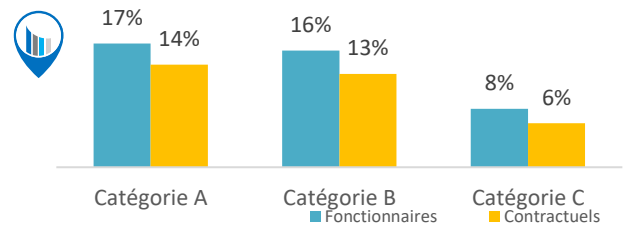
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires **10,26%**

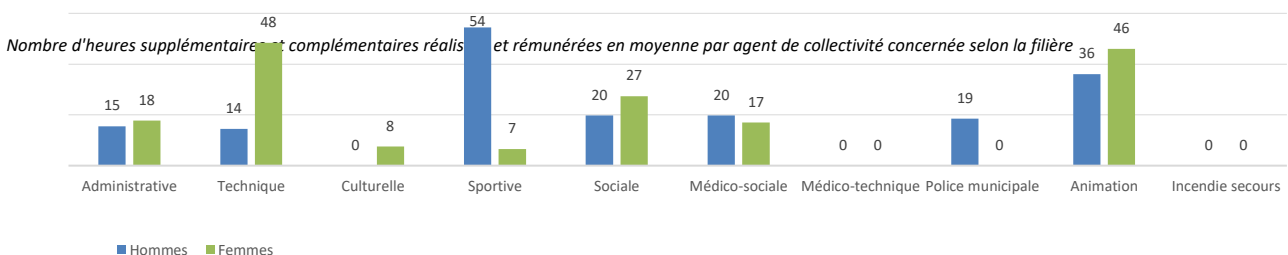
Contractuels sur emplois permanents **8,52%**

Ensemble 9,92%

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



En moyenne, 505 heures supplémentaires/complémentaires pour les 77% de collectivités concernées



68% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 13,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 5,4 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)	3,65%	1,49%	3,10%	1,05%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,43%	1,62%	4,47%	1,05%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,84%	1,92%	4,85%	1,05%

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

> 28,47 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

28% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 41 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 95%
Trajet 5%

Genre



Femmes 46%
Hommes 54%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 6%
Catégorie C 91%

58% des accidents concernent la filière technique

Handicap

21% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,2%

Genre



Femmes 70%
Hommes 30%

Statut



Fonctionnaires 81%
Contractuels perm. 19%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 0%
Catégorie C 98%

0,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

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	3 533 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	424 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 522 €

Coût par jour de formation : 183 €

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

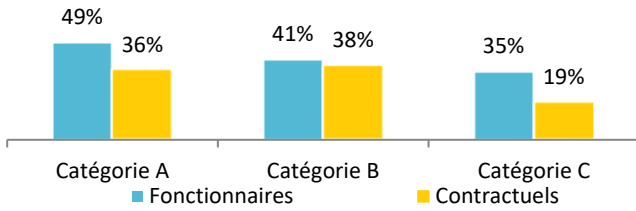
1,8% des femmes
1% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 33% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

32% des femmes et 34% des hommes

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

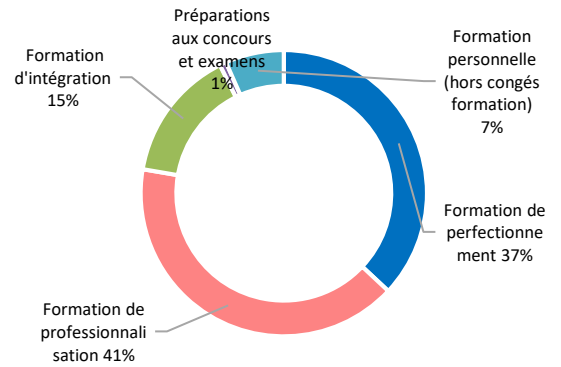


Le budget médian consacré à la formation est de 3 038 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	29%
Coût de la formation des apprentis	8%
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 :

> 1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	53%
Autres organismes	43%
Collectivité	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

16% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

72% 16% 9%
Dont 13,3% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

Santé	182 €
Prévoyance	118 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

89% 6... 4...

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

92% 7%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

86% 7% 7%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

89% 6... 4...

Relations sociales

6% des collectivités concernées par des grèves

89% 6... 4...

3 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 88% Non précis...

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

96% 4...

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. 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 2023

Version 1