FICHES REPÈRES DU RSU 2021

Comité technique du CDG 79

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.

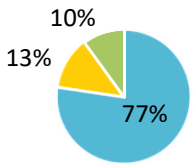
TAUX DE RETOUR **69%**

> 213 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 307 recensées

> 2 292 agents recensés dans ces collectivités dont 1 772 fonctionnaires, 290 contractuels et 230 contractuels sur emploi non permanent
sur 2989 agents(2490 fonctionnaires et 499 contractuels) enregistrés dans la base carrière pour les collectivités et établissements rattachés au CT du CDG, soit un taux de retour de 76,7%

Effectifs

77% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	41	9
Contractuels permanents	1	23	3
Contractuels non permanents	1	23	3

23,1 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

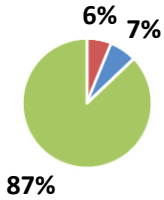
- 22,6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 49,1 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

56% d'agents relevant de la filière technique

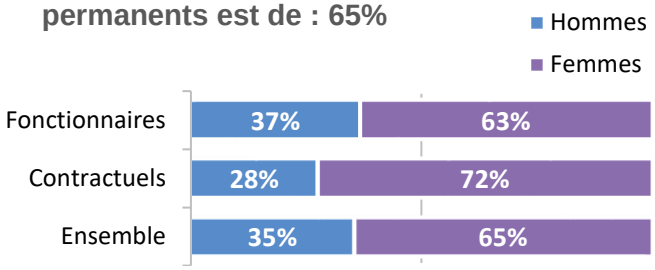
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	23,7%	17,6%	22,8%	2,3
Technique	57,8%	45,9%	56,2%	5,9
Culturelle	1,1%	2,4%	1,3%	1,2
Sportive	0,1%	0,0%	0,0%	0,3
Sociale	7,7%	15,2%	8,8%	3,5
Médico-sociale	3,9%	14,1%	5,3%	9,2
Police municipale	0,2%	0,0%	0,2%	0,6
Animation	5,4%	4,8%	5,3%	2,1
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**12**

87% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	0,6
Catégorie B	0,7
Catégorie C	8,4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 65%

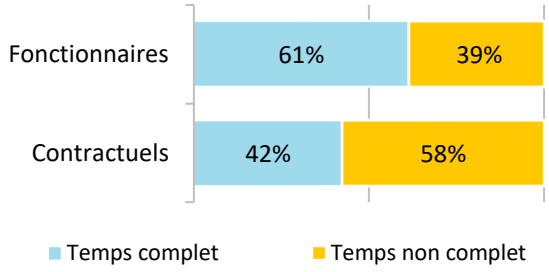


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques rassemble 43% des agents

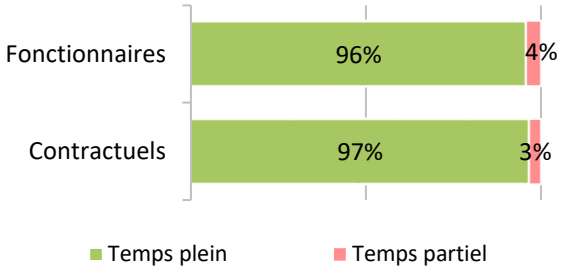
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**43%**
Adjoints administratifs	17%
Agents de maîtrise	8%
Agents sociaux	6%
Adjoints territoriaux d'animation	5%

Temps de travail des agents permanents

61% des fonctionnaires à temps complet contre 42% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	**65%**	**Animation**	**79%**
Médico-sociale	**41%**	**Culturelle**	**71%**
Technique	**34%**	**Technique**	**53%**

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

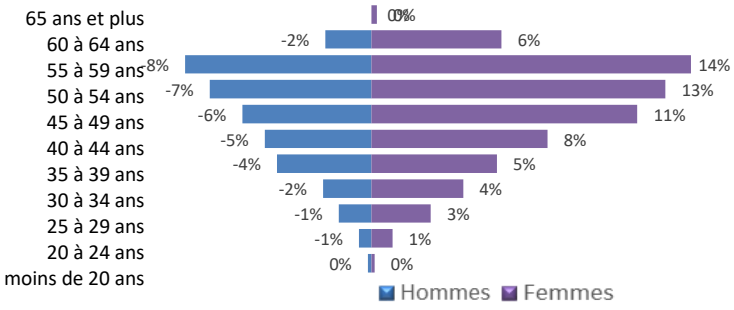
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**49,05**
Contractuels permanents	**42,63**
Ensemble des permanents	**48,15**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**37,61**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



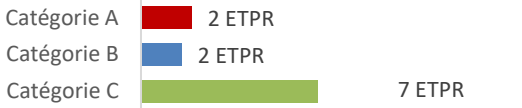
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

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

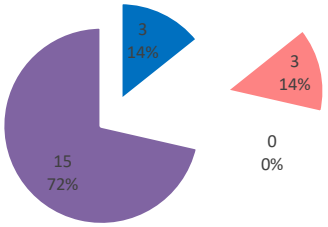
- **> 7** fonctionnaires
- **> 2** contractuels permanents
- **> 2** contractuel non permanent

ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

1,1% 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 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,6%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
7,3%	59,8%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
9,6 agents	**9,7 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	**-1,9%**
Contractuels	↘	**-4,6%**
Ensemble	↘	**-2,3%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	**33%**
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	**21%**
Départ à la retraite	**18%**
Mutation (changement de collectivité)	**9%**
Démission	**8%**

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	**51%**
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	**14%**
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	**11%**
Voie de mutation	**10%**
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

Concours et examens professionnels

En moyenne, 2,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

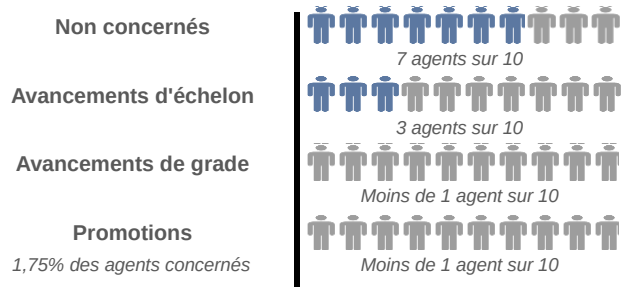
5 Ruptures conventionnelles actées en 2021

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

5 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 213 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contratuels

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

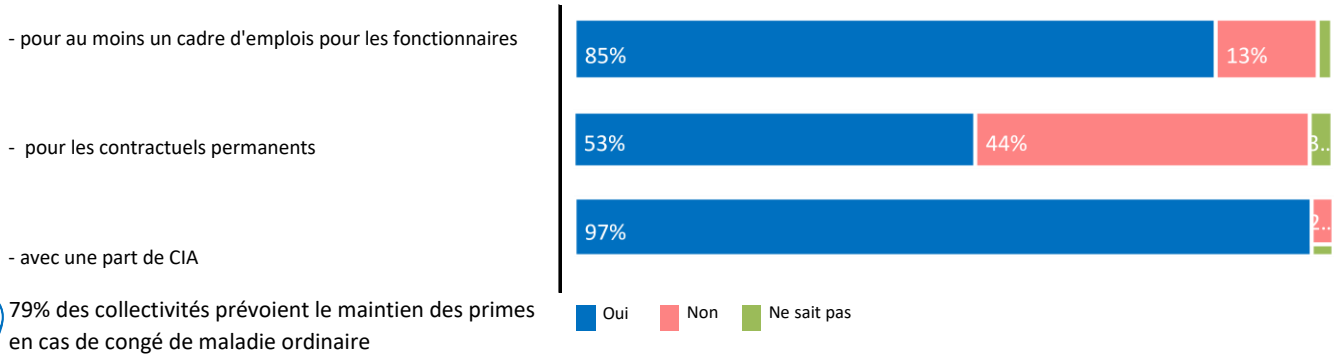
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	44%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	44%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	11%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 37,61 % des dépenses de fonctionnement

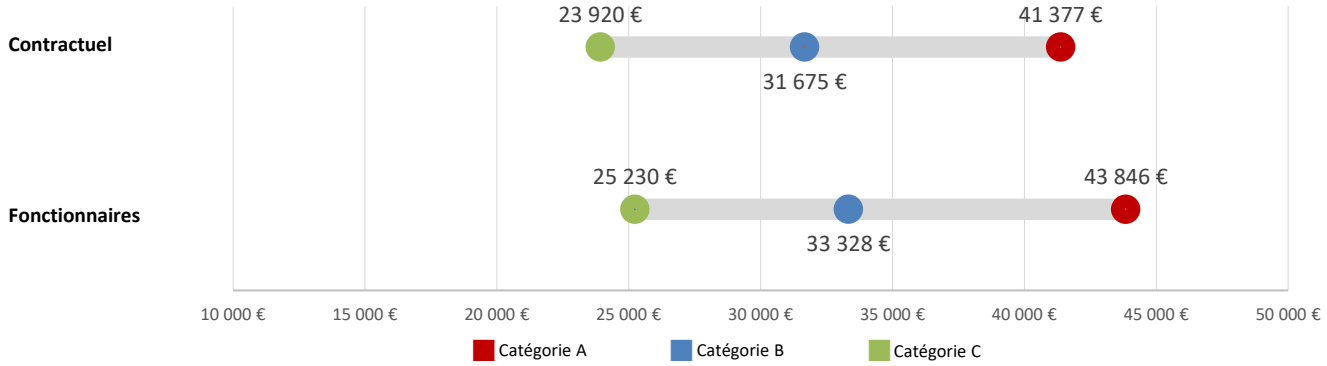
Montant moyen	Budget de fonctionnement	976 457 €	Charges de personnel	367 284 €	→	Soit 37,61 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP



79% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

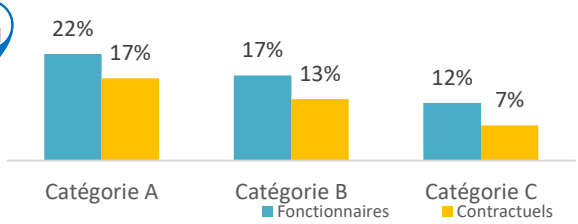
Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,77 %

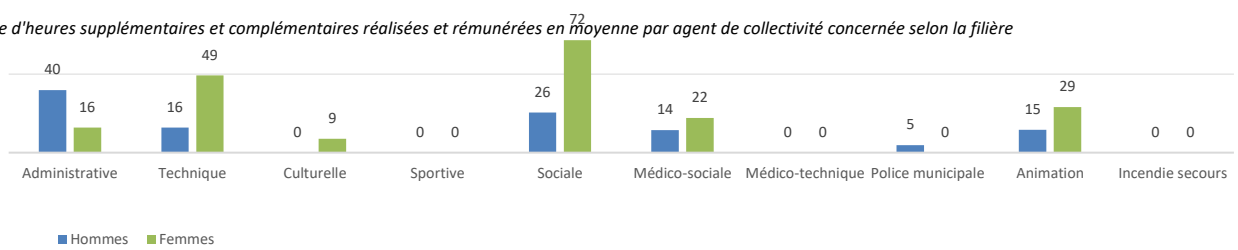
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,14%
Contractuels sur emplois permanents	10,18%
Ensemble	12,77%

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



En moyenne, 361 heures supplémentaires/complémentaires pour les 72% de collectivités concernées

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



44% des collectivités adhérent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- **En moyenne, 15,3 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire**
- **En moyenne, 6,4 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)*	**4,19%**	**1,75%**	**3,85%**	**0,77%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**6,46%**	**1,76%**	**5,80%**	**0,90%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**6,72%**	**2,03%**	**6,06%**	**0,90%**

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

> 31,15 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- **27% des collectivités concernées par des accidents de travail**

> 4,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 50 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident

Trajet 97%
Service 3%

Genre

Femmes 42%
Hommes 58%

Catégorie

Catégorie A 3%
Catégorie B 1%
Catégorie C 95%

- **69% des accidents concernent la filière Technique**

Handicap

- **26% des collectivités ont au moins un agent BOETH**

Taux de BOETH: 2,8%

Genre

Femmes 60%
Hommes 40%

Statut

Fonctionnaires 91%
Contractuels perm. 9%

Catégorie

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

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…	6 178 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 427 €

Prévention et risques professionnels

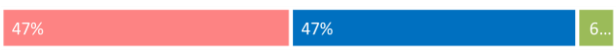
10 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : **1 788 €**
Coût par jour de formation : **171 €**

Oui Non Ne sait pas Non réponse

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

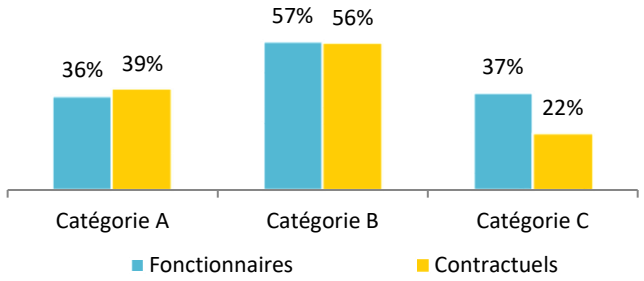
1,1% des femmes
0,5% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

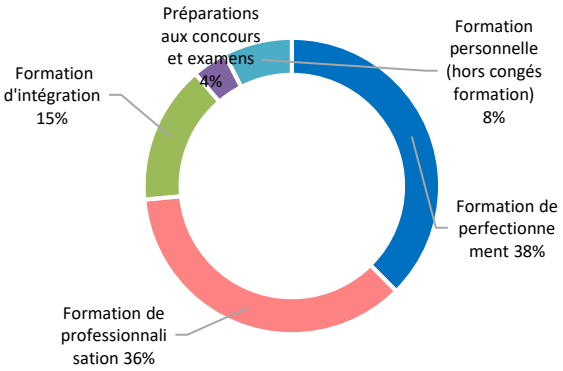
En 2021, 37% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

35% des femmes et 40% des hommes

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



Répartition selon le type de formation



Le budget médian consacré à la formation est de 1 684 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	28%
Frais de déplacement	4%
Coût de la formation des apprentis	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

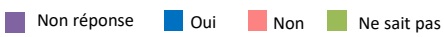
Autres organismes	53%
CNFPT cotisation obligatoire	43%
Collectivité	3%
CNFPT au delà	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

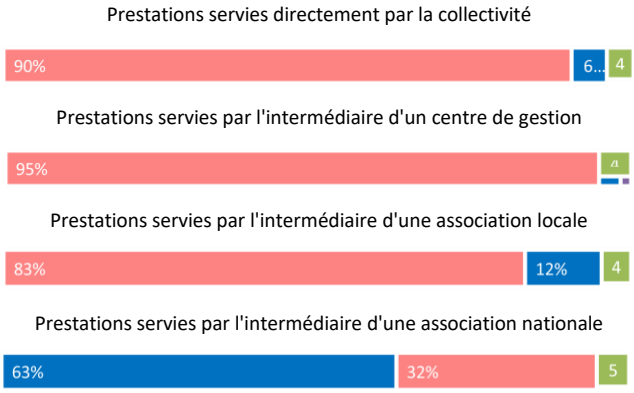
36% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale) complémentaire

Dont 10% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant médian annuel par bénéficiaire	**169 €**	**27 €**



L'action sociale des collectivités



Relations sociales

5% des collectivités concernées par des grèves

5 jours de grève en moyenne par collectivité

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

0,5% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

La négociation principale

Temps de travail, qualité de vie au travail

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

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

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

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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.

DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

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*