



L'an deux mille vingt-trois, le 30 mars, à 09 heures 30, se sont réunis, au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Aube à Sainte-Savine, les membres du Conseil d'Administration, sous la présidence de Monsieur Thierry BLASCO, Président, dûment convoqués le 23 février 2023.

Nombre de Membres en exercice	26	Présents(es) : Messieurs Thierry BLASCO, Alain BALLAND, Michel LAMY, Christian BLASSON, Richard BRUGGER, Philippe DALLEMAGNE, Madame Annie DUCHENE, Monsieur Patrick DYON, Mesdames Lydie FINELLO, Claude HOMEHR, Carmen LABILLE
Nombre de Membres présents	23	Messieurs Denis MAILIER, Jean-Marie CAMUT, Madame Raphaële LANTHIEZ, Messieurs Jean-Philippe RESIDORI, François MANDELLI, Mesdames Anna ZAJAC, Marie-Thérèse LEROY, Nelly DELELIGNE.
Nombre de pouvoirs	2	Représentés(es) par leur suppléant(e) : Monsieur Jean-Pierre ABEL était représenté par Monsieur Jean-Michel VIART. Monsieur Philippe BORDE était représenté par Madame Laurence CAILLET. Monsieur Arnaud MAGLOIRE était représenté par Madame Sylviane BETTINGER. Monsieur Fadi DAHDOUH était représenté par Madame Rachida BOUDADI.
Nombre de suffrages exprimés	25	Ayant donné pouvoir : Monsieur Dominique BARONI avait donné pouvoir à Monsieur Christian BLASSON. Madame Isabelle HELIOT-COURONNE avait donné pouvoir à Madame Annie DUCHENE.
Votes Pour	25	Absents(es) excusés(es) : Monsieur Jean-Jacques LAGOGUEY.
Votes Contre	0	Assistaient : Madame Claudine KOLUDZKI, Directrice du Centre de Gestion, Monsieur Jean-Yves AEGERTER, Directeur-Adjoint du Centre de Gestion, Monsieur Julien BROUSSE, Membre du Comité de Direction.
Abstention	0	

Madame Carole LEROY, Agent Comptable du Centre de Gestion, était absente excusée.

Le Président a fait constat que le quorum était respecté réglementairement (article 24 du Décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié).

2023_03_14

ADOPTION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Introduit par l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU) doit être établi tous les ans depuis le 1^{er} janvier 2021, présenté au Comité Social Territorial et adopté par l'organe délibérant.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au Rapport Social Unique dans la fonction publique définit notamment les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques.

Ce rapport constitue :

- Une base qualitative pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion,
- Un état des lieux des données RH,
- Un support permettant la construction d'une stratégie RH,
- Un outil de dialogue social,
- Un instrument de comparaison dans l'espace et dans le temps,

- Un outil de communication avec l'ensemble des acteurs de la Collectivité.

L'application de gestion des données sociales mis à disposition par les Centres de Gestion à un niveau national à l'ensemble des collectivités et établissements publics, permet outre la réalisation du RSU, d'établir 3 autres enquêtes :

- **HANDITORIAL**,
- **GPEEC** (Gestion prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences),
- **RASSCT** (Rapport Annuel Social sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail).

Dans le cadre du dialogue social, la synthèse du RSU du CDG arrêtée au 31 décembre 2021 sera présentée au Comité Technique du 6 avril 2023.

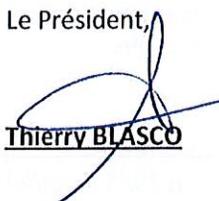
L'ensemble des RSU des collectivités auboises (affiliées et non affiliées) sera compilé par les services du CDG avant transmission à la DGCL.

A l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil d'Administration **adopte** le Rapport Social Annuel 2021 du CDG 10 (*annexe n°2023_08*) et **prend connaissance** du RSU compilé (*annexe n°2023_09*) pour l'ensemble des collectivités et établissements publics relevant du CST porté par le CDG10. Le taux de retour est de 51% des 523 collectivités concernées (soit un retour de 264 collectivités représentant 1434 agents).

Pour extrait conforme,
A Sainte-Savine, le 30 mars 2023

Le Président,

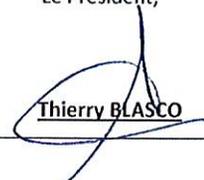



Thierry BLASCO

Le Président du CDG 10 certifie, sous sa responsabilité,
le caractère exécutoire du présent acte
à compter du 06/04 /2023.



Le Président,


Thierry BLASCO



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



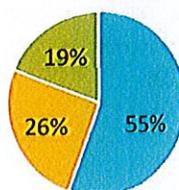
CENTRE DE GESTION 10

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Aube.

Effectifs

➔ 47 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 26 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

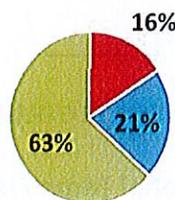
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

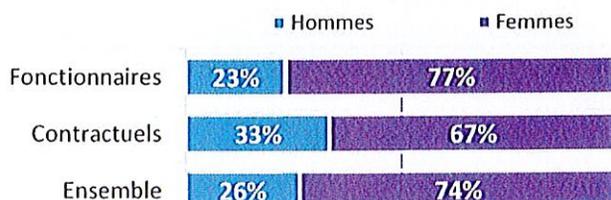
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	81%	75%	79%
Technique	12%	8%	11%
Culturelle	4%	8%	5%
Sportive			
Médico-sociale	4%	8%	5%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

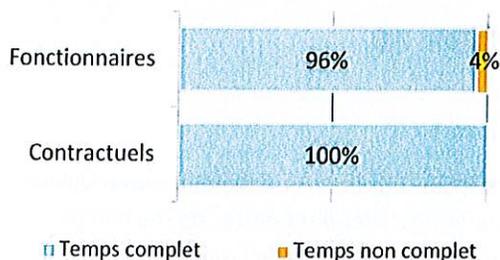


➔ Les principaux cadres d'emplois

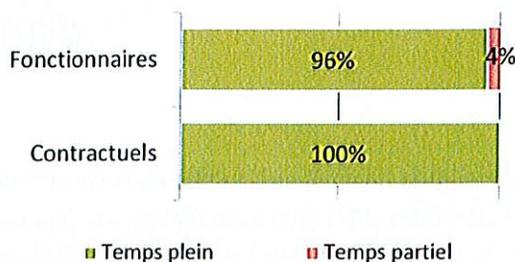
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	50%
Rédacteurs	16%
Attachés	13%
Agents de maîtrise	5%
Techniciens	3%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	100%	0%

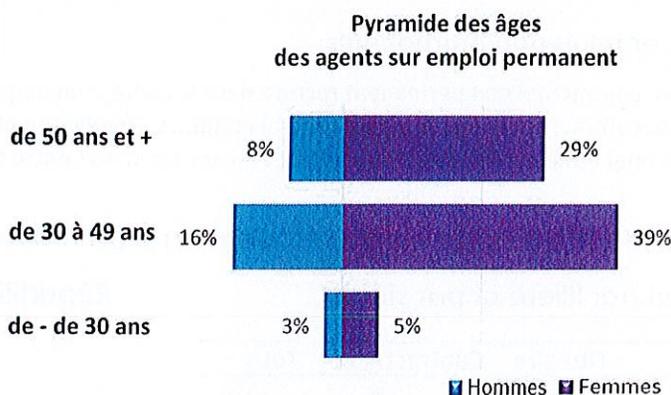
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
4% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,58
Contractuels permanents	43,33
Ensemble des permanents	44,87
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	45,83



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 41,82 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 25,05 fonctionnaires
- > 10,44 contractuels permanents
- > 6,33 contractuels non permanents

76 112 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	5,78 ETPR
Catégorie B	7,45 ETPR
Catégorie C	22,26 ETPR

Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2021, 6 arrivées d'agents permanents et 4 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
36 agents	38 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	20,0%
Ensemble	↗	5,6%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	50%
Démission	25%
Départ à la retraite	25%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	33%
Remplacements (contractuels)	33%
Voie de mutation	17%
Voie de détachement	17%

* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ 11 avancements d'échelon et aucun avancement de grade
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 3,46 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	2 734 340 €	Charges de personnel*	94 546 €	➔	Soit 3,46 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	-------------	------------------------------	----------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 181 694 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	125 182 €		192 202 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	16 196 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 584 €		
Supplément familial de traitement :	1 206 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	60 691 €		33 954 €		25 585 €	21 080 €
Technique			s		26 122 €	s
Culturelle			s			s
Sportive						
Médico-sociale		s			s	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	60 691 €	s	34 968 €		25 278 €	21 952 €

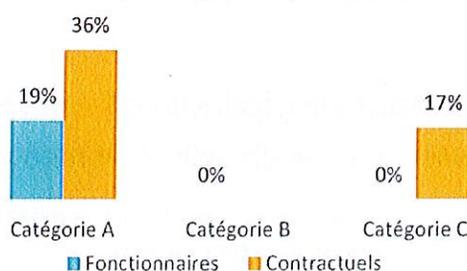
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,59 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	6,22%
Contractuels sur emplois permanents	23,05%
Ensemble	10,59%

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



- ⇨ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇨ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇨ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇨ 853 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇨ 246 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

Absences

➔ En moyenne, 8,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,21%	2,26%	2,23%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,21%	2,26%	2,23%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,39%	5,14%	3,26%	5,21%

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 88,9 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

- ➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2021
- > 1 accident du travail pour 47 agents en position d'activité au 31 décembre 2021

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
2 conseillers de prévention
- ➔ **FORMATION**
4 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇨ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇨ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇨ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ⇨ 7 624 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 4 578 €

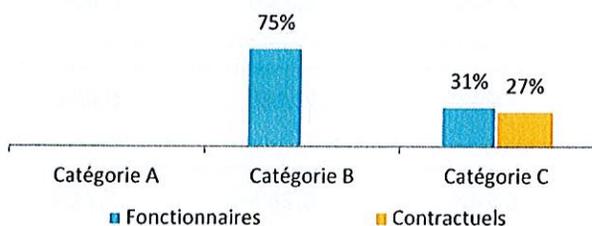
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

Formation

➔ En 2021, 34,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



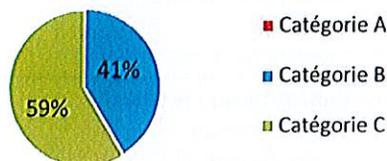
➔ 9 723 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	8 %
Frais de déplacement	11 %
Autres organismes	81 %

➔ 46 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	76%
Autres organismes	24%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	6 968 €	2 362 €
Montant moyen par bénéficiaire	290 €	66 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 1 réunion en 2021 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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 31/12/2021

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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 synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION**

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2023

Version 1



FICHE REPÈRES DU RSU 2021

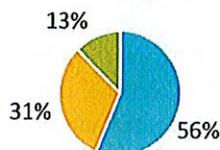
Comité Social Territorial du CDG 10

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 **51%** > 264 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 523 recensées
 > 1 434 agents recensés dans ces collectivités dont 807 fonctionnaires, 447 contractuels permanents et 180 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

56% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
 ■ Contractuels permanents
 ■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	35	4
Contractuels permanents	1	15	2
Contractuels non permanents	1	16	3



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 18,9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 35,6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

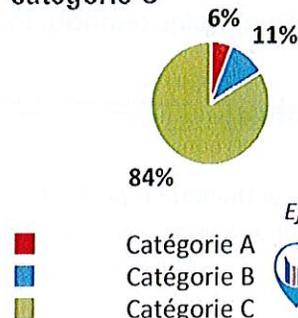
34,23 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

48% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	37,2%	26,0%	33,2%	1,9
Technique	45,7%	51,2%	47,7%	2,6
Culturelle	2,4%	8,9%	4,7%	3,0
Sportive	0,2%	0,0%	0,2%	2,0
Sociale	6,8%	4,9%	6,1%	1,9
Médico-sociale	0,2%	0,2%	0,2%	1,0
Police municipale	1,1%	0,0%	0,7%	1,8
Animation	6,3%	8,7%	7,2%	2,4
Total	100%	100%	100%	6

84% d'agents relevant de la catégorie C

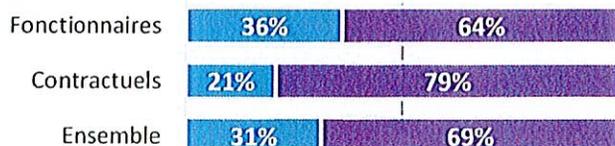


Effectif moyen

■ Catégorie A 0,3
 ■ Catégorie B 0,5
 ■ Catégorie C 4,0

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

■ Hommes
 ■ Femmes



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

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	23%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
Rédacteurs	7%
ASEM	5%

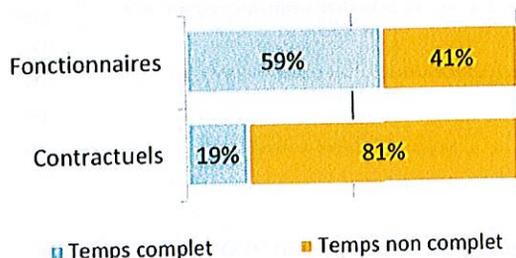
Délibération n°2023_03_14

ANNEXE n°2023_09

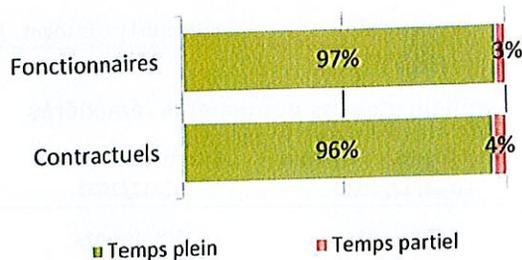
Accusé de réception en préfecture
 010-28100026-20230330-D2023_03_14-DE
 Date de télétransmission : 06/04/2023
 Date de réception préfecture : 06/04/2023

Temps de travail des agents permanents

- 59% des fonctionnaires à temps complet contre 19% des contractuels



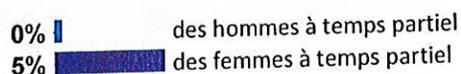
- 3% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	33%	Technique	86%
Technique	33%	Animation	77%
		Sociale	73%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

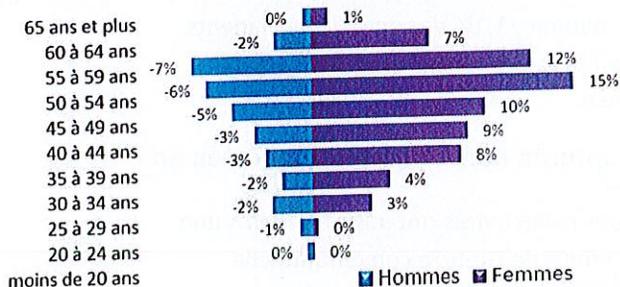
- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,71
Contractuels permanents	46,55
Ensemble des permanents	47,96

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	43,12



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



- > 3 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent

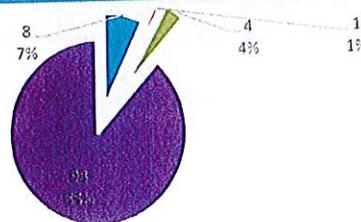
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,6 ETPR
Catégorie B	1,2 ETPR
Catégorie C	2,9 ETPR

Positions particulières

8,2% 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 12,4%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
5,8%	24,4%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
4,8 agents	4,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-2,3%
Contractuels	↘	-4,3%
Ensemble	↘	-3,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	37%
Départ à la retraite	17%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	17%
Démission	14%
Mutation (changement de collectivité)	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	46%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	30%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%
Voie de mutation	6%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	4%

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

- 2 Ruptures conventionnelles actées en 2021

1% 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

Non concernés	 7 agents sur 10
Avancements d'échelon	 2 agents sur 10
Avancements de grade	 1 agent sur 10
Promotions	 Moins de 1 agent sur 10

Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 264 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	1
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

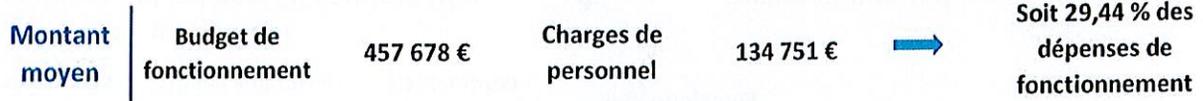
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%

Budget et rémunérations

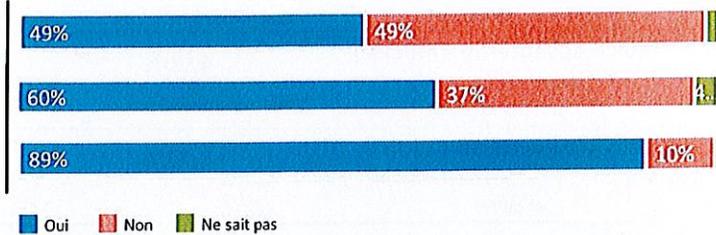


Les charges de personnel représentent 29,44 % des dépenses de fonctionnement



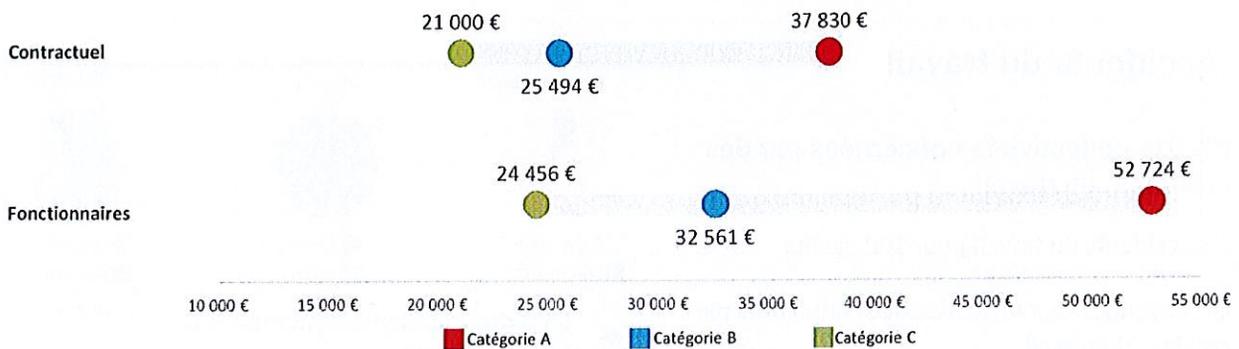
Mise en place du RIFSEEP

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



52% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

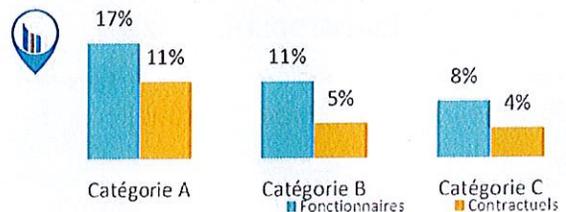


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,8 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

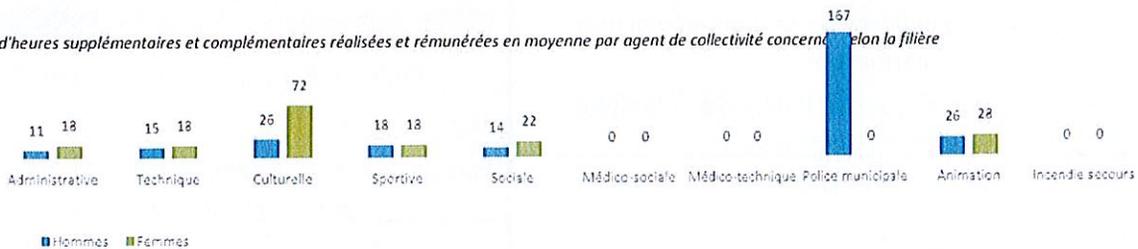
Fonctionnaires	9,63%
Contractuels sur emplois permanents	5,63%
Ensemble	8,80%

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



En moyenne, 137 heures supplémentaires/complémentaires pour les 52% de collectivités concernées

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



47% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 9,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,1 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)	2,67%	1,68%	2,32%	0,69%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,00%	1,91%	3,26%	0,69%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,21%	2,16%	3,48%	0,98%

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

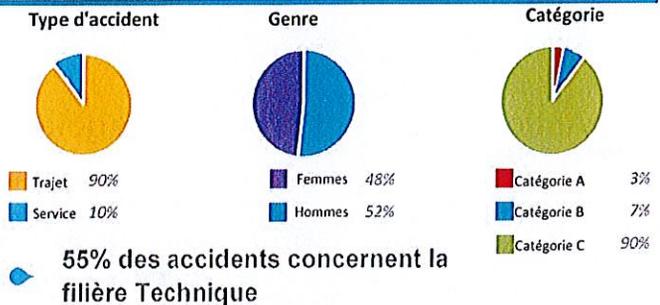
> 19,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

9% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,3 accidents du travail pour 100 agents

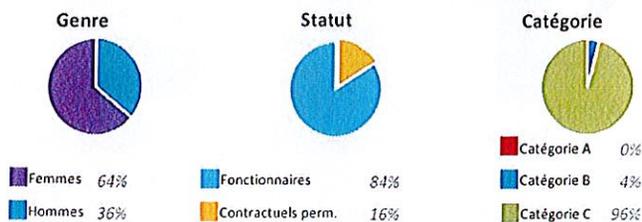
> En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail



Handicap

8% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,0%



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...	4 046 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	7 887 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 276 €

Coût par jour de formation : 141 €

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



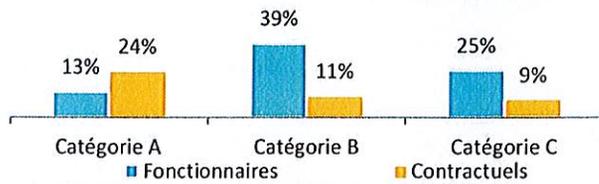
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

2,4% des femmes
2,3% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 20% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
19% des femmes et 24% des hommes

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

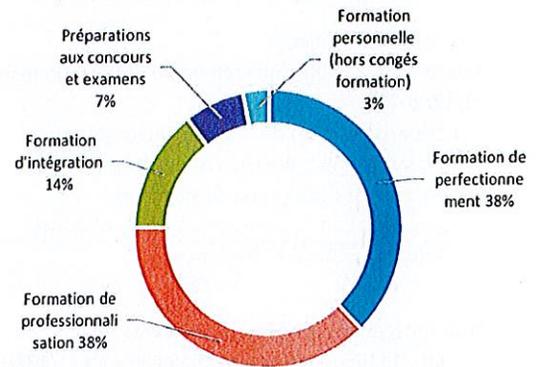


Le budget médian consacré à la formation est de 1 127 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	32%
Coût de la formation des apprentis	5%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

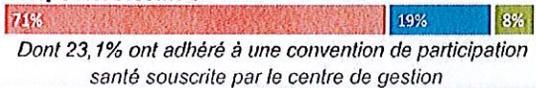


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	71%
Autres organismes	26%
CNFPT au-delà	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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



Santé Prévoyance

Montant médian annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	297 €	32 €

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

% des collectivités concernées par des grèves



3 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

Aucune collectivité n'a engagé de 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
Déroulement des carrières et promotion

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

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

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.



**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