

L'an deux mille vingt-quatre, le 29 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 28 décembre 2023.

Nombre de Membres en exercice	26	Présents(es) : Messieurs Thierry BLASCO, Alain BALLAND, Christian BLASSON, Philippe BORDE, Richard BRUGGER, Philippe DALLEMAGNE, Patrick DYON, Mesdames Lydie FINELLO, Carmen LABILLE, Messieurs Arnaud MAGLOIRE, Denis MAILIER, Madame Raphaële LANTHIEZ, Monsieur Jean-Philippe RESIDORI, Madame Anna ZAJAC.
Nombre de Membres présents	14	Ayant donné pouvoir : Monsieur Michel LAMY avait donné pouvoir à Monsieur Christian BLASSON. Madame Annie DUCHENE avait donné pouvoir à Madame Lydie FINELLO. Madame Claude HOMERH avait donné pouvoir à Monsieur Philippe DALLEMAGNE.
Nombre de pouvoirs	9	Monsieur Jean-Marie CASTEX avait donné pouvoir à Monsieur Jean-Philippe RESIDORI. Madame Isabelle HELIOT-COURONNE avait donné pouvoir à Monsieur Philippe BORDE.
Nombre de suffrages exprimés	23	Monsieur François MANDELLI avait donné pouvoir à Monsieur Thierry BLASCO. Madame Rachida BOUDADI avait donné pouvoir à Madame Anna ZAJAC.
Votes Pour	23	Madame Marie-Thérèse LEROY avait donné pouvoir à Madame Carmen LABILLE. Madame Nelly DELELIGNE avait donné pouvoir à Monsieur Alain BALLAND.
Votes Contre	0	Absents(es) excusés(es) : Messieurs Jean-Michel VIART, Dominique BARONI, Jean-Marie CAMUT.
Abstention	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,

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).

D2024_03_11

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

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 2022 sera présentée au Comité Social Territorial du 18 avril 2024.

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

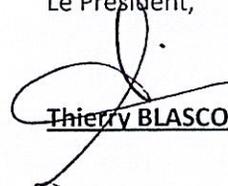
A l'unanimité des membres présents et représentés, le Conseil d'Administration **adopte** le Rapport Social Annuel 2022 du CDG 10 (*annexe n°2024_07*) et **prend connaissance** du RSU compilé (*annexe n°2024_08*) pour l'ensemble des collectivités et établissements publics relevant du CST porté par le CDG10. Le taux de retour est de 84% des 526 collectivités concernées (soit un retour de 356 collectivités représentant 2035 agents).

Pour extrait conforme,

Pour extrait conforme,
A Sainte-Savine, le 29 mars 2024

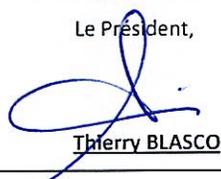
Le Président,




Thierry BLASCO

Le Président du CDG 10 certifie, sous sa responsabilité,
le caractère exécutoire du présent acte
à compter du 12/04/2024.



Le Président,

Thierry BLASCO

Accusé de réception en préfecture
010-281000026-20240329-D2024_03_11-DE
Date de télétransmission : 11/04/2024
Date de réception préfecture : 11/04/2024



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



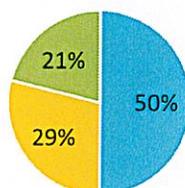
CENTRE DE GESTION 10

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Aube.

Effectifs

➔ 52 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 26 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 5 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

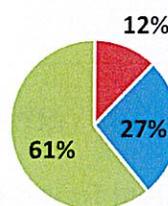
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

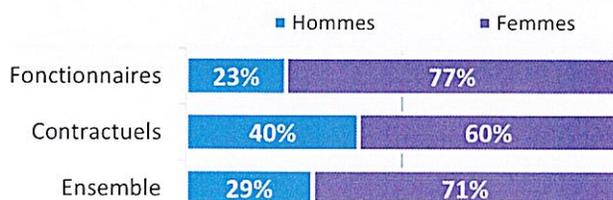
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	81%	67%	76%
Technique	12%	20%	15%
Culturelle	4%	7%	5%
Sportive			
Médico-sociale	4%	7%	5%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ 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	49%
Rédacteurs	20%
Attachés	7%
Techniciens	5%
Agents de maîtrise	5%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

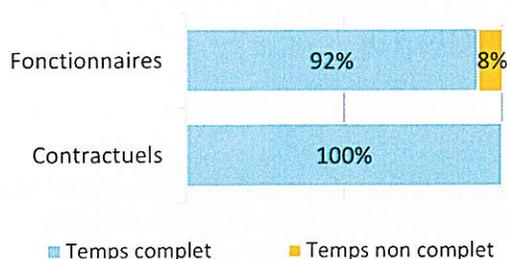
Délibération n°2024_03_11

ANNEXE n°2024_07

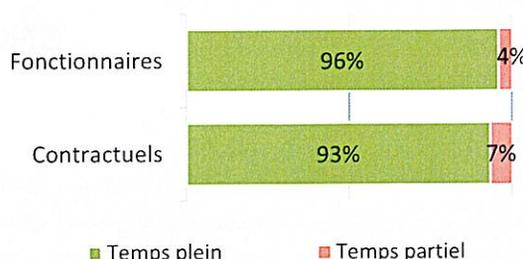
Accusé de réception en préfecture
010-28100026-20240329-D2024_03_11-DE
Date de télétransmission : 11/04/2024
Date de réception préfecture : 11/04/2024

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



➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	100%	0%
Administrative	5%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

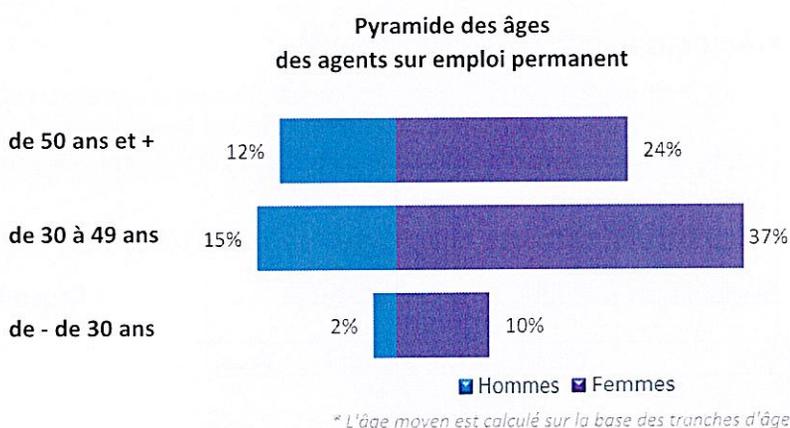
0% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,54
Contractuels permanents	40,50
Ensemble des permanents	44,33

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	43,86



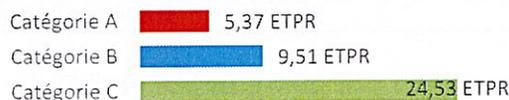
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 45,11 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 26,06 fonctionnaires
- > 13,35 contractuels permanents
- > 5,70 contractuels non permanents

82 100 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent en disponibilité

- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2022, 9 arrivées d'agents permanents et 5 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
37 agents	41 agents

² cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-3,7%
Contractuels	↗	50,0%
Ensemble	↗	10,8%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	60%
Détachement	20%
Mise en disponibilité	20%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	67%
Voie de mutation	22%
Voie de détachement	11%

* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 22 avancements d'échelon et un avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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 73,89 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 032 488 €	Charges de personnel*	2 240 615 €	➔	Soit 73,89 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	-------------	------------------------------	-------------	---	----------------------------------------------------

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 359 114 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	294 002 €		155 413 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	12 937 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 031 €		
Supplément familial de traitement :	8 225 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

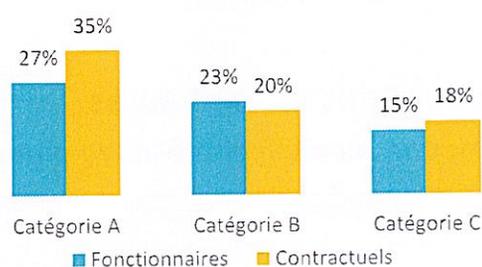
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	66 658 €		35 468 €	s	26 940 €	24 545 €
Technique	s	s	s	s	27 104 €	s
Culturelle			s			s
Sportive						
Médico-sociale		s			s	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	65 027 €	s	36 526 €	s	26 451 €	24 643 €

*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 21,63 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	21,17%
Contractuels sur emplois permanents	22,65%
Ensemble	21,63%

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

- ⇒ 770,3 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 25,75 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Absences

➔ En moyenne, 23,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,47%	2,58%	3,78%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,38%	2,58%	4,98%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,38%	4,62%	5,73%	0,00%

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)
- ➔ 37,9 % 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2022

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **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 : **1 161 €**
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2018

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.

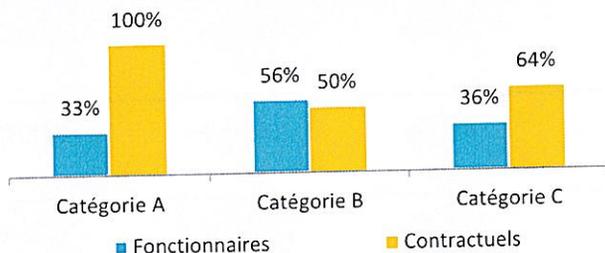
8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 75 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 75 % sont en catégorie C*
- ⇒ 4 272 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

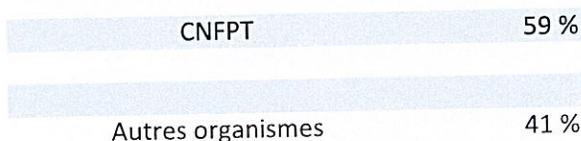
- ➔ En 2022, 51,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



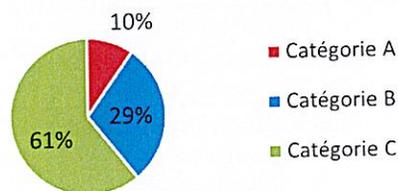
- ➔ 20 679 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



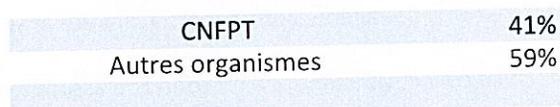
- ➔ 51 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

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



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	7 799 €	2 298 €
Montant moyen par bénéficiaire	252 €	68 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 1 réunion en 2022 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

4 réunions en 2022 dans la collectivité

- ➔ Comité Technique Territorial

9 réunions en 2022 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

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



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 : janvier 2024

Version 4



FICHE REPÈRES DU RSU 2022

Comité Social Territorial du CDG 10

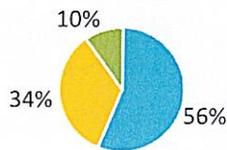
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR **84%**

> 356 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 471 recensées
> 2 035 agents recensés dans ces collectivités dont 1 143 fonctionnaires, 691 contractuels permanents et 201 contractuels non permanents

Effectifs

56% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	37	4	278
Contractuels permanents	1	22	3	289
Contractuels non permanents	1	18	3	114

Précisions emplois non permanents

⇒ 2,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

31,55 % des contractuels permanents en CDI

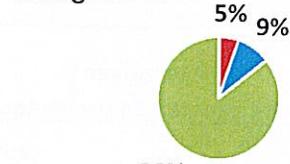
⇒ 4,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

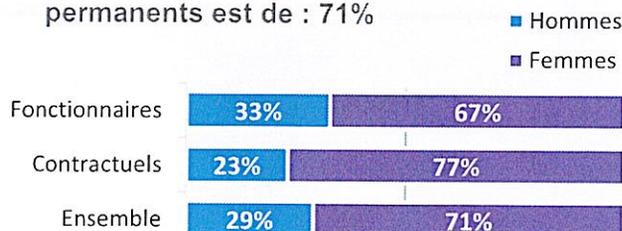
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	34,7%	26,5%	31,6%	1,8
Technique	44,1%	51,2%	46,8%	2,9
Culturelle	2,4%	4,3%	3,2%	2,1
Sportive	0,3%	0,0%	0,2%	1,3
Sociale	8,0%	5,8%	7,1%	1,9
Médico-sociale	0,7%	0,4%	0,6%	1,6
Police municipale	0,9%	0,1%	0,6%	1,2
Animation	8,8%	11,6%	9,9%	2,9
Total	100%	100%	100%	7

86% d'agents relevant de la catégorie C



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

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%



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

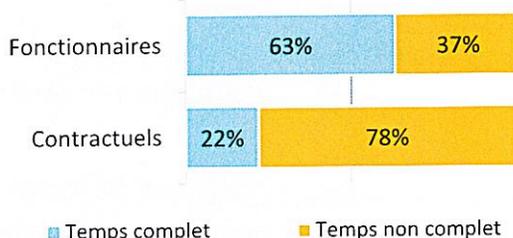
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	22%
Adjoints territoriaux d'animation	9%
ASEM	6%
Rédacteurs	6%

Délibération n°2024_03_11

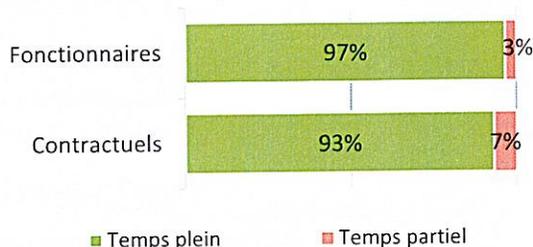
ANNEXE n°2024_08

Temps de travail des agents permanents

- 63% des fonctionnaires à temps complet contre 22% des contractuels



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



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	46%	Police municipale	100%
Sociale	41%	Culturelle	87%
Culturelle	39%	Technique	83%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,8% des hommes à temps partiel
6,2% 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 48 ans

Âge moyen* des agents permanents

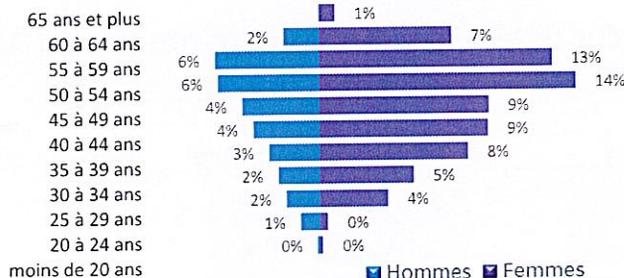
Fonctionnaires	49,01
Contractuels permanents	45,15
Ensemble des permanents	47,56

Âge moyen* des agents non permanent

Contractuels non permanents	42,72
-----------------------------	-------



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, 5,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 3,0 fonctionnaires
- > 1,1 contractuel permanent
- > 1,3 contractuel non permanent

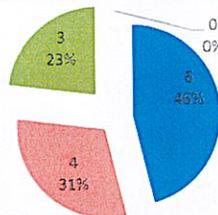
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,3 ETPR
Catégorie B	1,1 ETPR
Catégorie C	2,8 ETPR

Positions particulières

0,9% 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 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,3%	28,8%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
5 agents	5,2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-1,0%
Contractuels	↗	10,7%
Ensemble	↗	3,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	35%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	22%
Départ à la retraite	17%
Démision	14%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	35%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	33%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	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

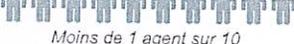
En moyenne, 0,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 Ruptures conventionnelles actées en 2022

1,2% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
67% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	 4 agents sur 10
Avancements d'échelon	 5 agents sur 10
Avancements de grade	 1 agent sur 10
Promotions	 Moins de 1 agent sur 10

Sanctions disciplinaires

- 2% 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	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	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

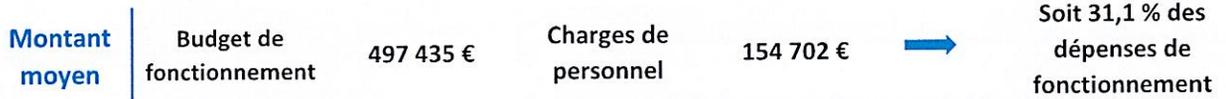
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 31,1 % des dépenses de fonctionnement



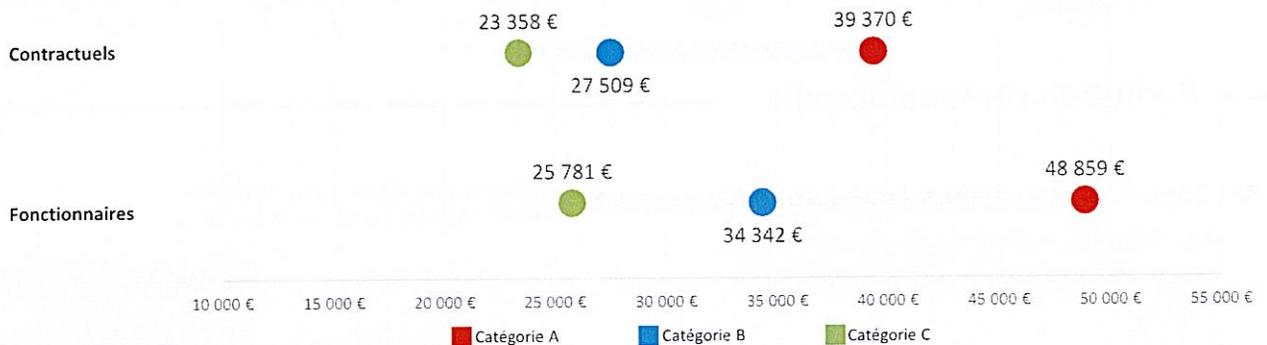
- Mise en place du RIFSEEP

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

50% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Oui Non Ne sait pas

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

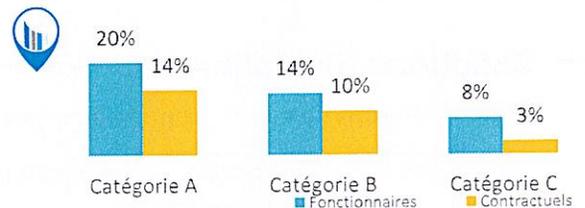


- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,02 %

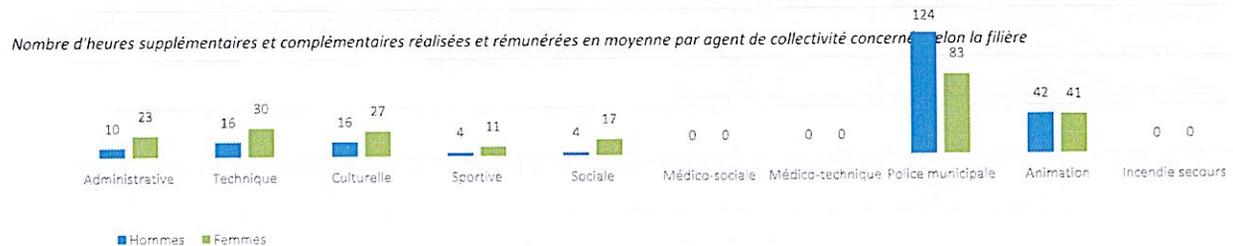
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	10,18%
Contractuels sur emplois permanents	5,24%
Ensemble	9,02%

Part du régime indemnitaire par catégorie et par statut



- En moyenne, 175 heures supplémentaires/complémentaires pour les 56% de collectivités concernées



- 42% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 10,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,7 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)	2,94%	1,84%	2,53%	0,59%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,47%	1,96%	3,52%	0,59%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,58%	2,17%	3,67%	0,59%

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

> 17,94 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

8% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 1,3 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 65 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 92%
Trajet 8%

Genre



Femmes 29%
Hommes 71%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 8%
Catégorie C 92%

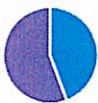
75% des accidents concernent la filière technique

Handicap

8% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,9%

Genre



Femmes 56%
Hommes 44%

Statut



Fonctionnaires 76%
Contractuels perm. 24%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 12%
Catégorie C 85%

0,2 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	17 362 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 864 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 830 €
Coût par jour de formation : 187 €

Existence d'un document unique (DUERP)

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Existence d'un registre de santé et de sécurité

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Existence d'un plan de prévention des RPS

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

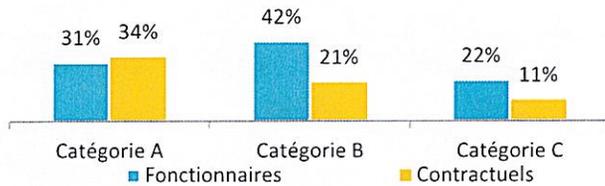
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

2,2% des femmes
2,8% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 20% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
20% des femmes et 21% des hommes

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

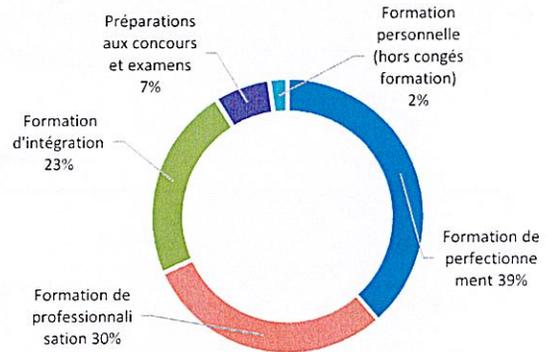


Le budget médian consacré à la formation est de 1 057 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	21%
Frais de déplacement	8%
Coût de la formation des apprentis	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	74%
Autres organismes	23%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

20% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Donc 27% ont conclu une convention de participation sociale souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen

annuel par bénéficiaire

Santé	182 €	129 €
Prévoyance		

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

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

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

Relations sociales

2% des collectivités concernées par des grèves

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

2 jours de grève en moyenne par collectivité

Ce graphique n'est pas disponible dans votre version d'Excel.

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

0,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

0,6% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Protection sociale complémentaire
Conditions et organisation du travail
Formation professionnelle

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 31/12/2021

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 : mars 2024

Version 1