

# **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.

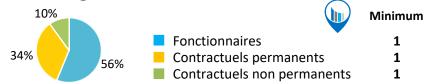
TAUX DE RETOUR

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



Précisions emplois non permanents

Maximum

37

22

18

- ⇒ 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

				Nb moyen par
Filière	<b>Titulaire</b>	Contractuel	Tous	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



**Effectif** 

moyen

4

3

3

Nb de coll

concernées

278

289

114

Catégorie A Catégorie B Catégorie C



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

HommesFemmes

_	1	
Fonctionnaires	33%	67%
-		
Contractuels	23%	77%
-		
Ensemble	29%	71%

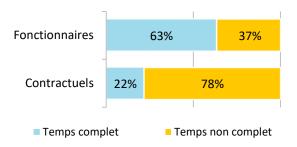
 Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 43% des agents

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

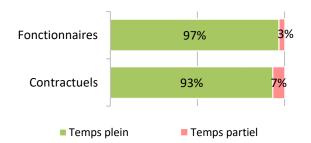
Fiche "Repères" du RSU 1/7

# - 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

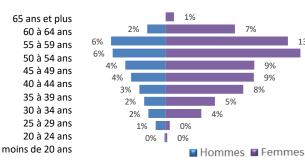
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen*  des agents permanents		
Fonctionnaires	49,01	
Contractuels	45,15	
permanents	43,13	
Ensemble des		
permanents	47,56	
Âgo moyon*		





# Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



<sup>\*</sup> 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

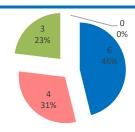
ETPR permanents moyens par catégorie



# 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



Fiche "Repères" du RSU 2/7

## **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	

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	4	-1,0%
Contractuels	7	10,7%
Ensemble	7	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%
Démission	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%
de la companya del companya de la companya de la companya del companya de la comp	

<sup>\*</sup> 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

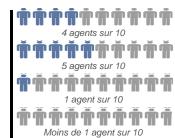
Avancements et promotions
 Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés

Avancements d'échelon

Avancements de grade

Promotions
0,96% des agents concernés



# **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 <sup>er</sup> groupe	1	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

50%

50%

Fiche "Repères" du RSU 3/7

# Budget et rémunérations

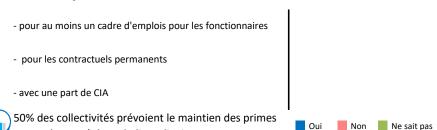


Les charges de personnel représentent 31,1 % des dépenses de fonctionnement

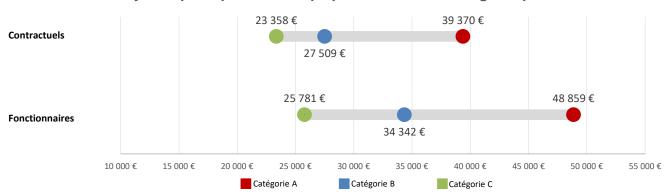


Mise en place du RIFSEEP

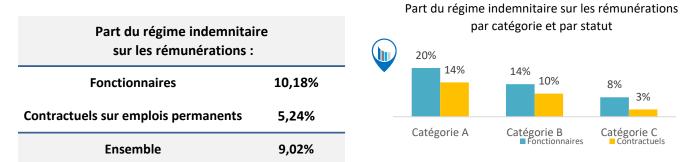
en cas de congé de maladie ordinaire



Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



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



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



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

Fiche "Repères" du RSU 4/7

 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%

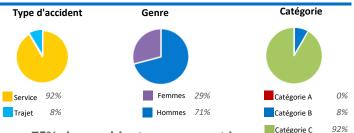
Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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



75% des accidents concernent la filière technique

## **Handicap**

8% des collectivités ont au moins un agent BOETH



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

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

17 362 €

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 €

Oui Non Ne sait pas En cours

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

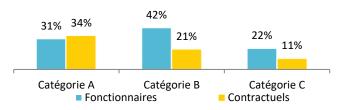
Fiche "Repères" du RSU 5/7

# 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

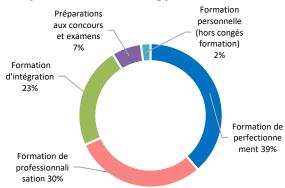


Le budget médian consacré à la formation est de 1 057 €

#### 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

Ce graphique n'est pas disponible dans votre

souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyar	ice
Montant moyen annuel par bénéficiaire	182€	129€	
En co	uurs Ou	i Non	No cait

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	ССР
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

Fiche "Repères" du RSU 6/7

## 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 Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels 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 :

- + 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

Nombre de jours calendaires d'absence x 100 Nombre d'agents au 31/12/2022 x 365

#### 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:

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\*

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

Fiche "Repères" du RSU 7/7

<sup>\*</sup> 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.