



L'an deux mille vingt-cinq, le 23 mai, 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 25 mars 2025.

Nombre de Membres en exercice	26
Nombre de Membres présents	18
Nombre de pouvoirs	5
Nombre de suffrages exprimés	23
Votes Pour	23
Votes Contre	0
Abstention	0

Présents(es) :

Messieurs Thierry BLASCO, Dominique BARONI, Christian BLASSON, Richard BRUGGER, Philippe DALLEMAGNE, Patrick DYON, Madame Claude HOMEHR, Messieurs Arnaud MAGLOIRE, Denis MAILIER, Jean-Marie CAMUT, Madame Raphaële LANTHIEZ, Messieurs Jean-Philippe RESIDORI, François MANDELLI, Mesdames Anna ZAJAC, Rachida BOUDADI, Marie-Thérèse LEROY, Nelly DELELIGNE.

Représentés(es) par leur suppléant(e) :

Monsieur Jean-Marie CASTEX était représenté par Monsieur Bernard de LA HAMAYDE.

Ayant donné pouvoir :

Monsieur Jean-Michel VIART avait donné pouvoir à Monsieur Philippe DALLEMAGNE.

Monsieur Alain BALLAND avait donné pouvoir à Monsieur Thierry BLASCO.

Madame Annie DUCHENE avait donné pouvoir à Madame Marie-Thérèse LEROY.

Madame Carmen LABILLE avait donné pouvoir à Monsieur Jean-Marie CAMUT.

Madame Isabelle HELIOT-COURONNE avait donné pouvoir à Monsieur François MANDELLI.

Absents(es) excusés(es) :

Messieurs Michel LAMY, Philippe BORDE, Madame Lydie FINELLO

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).

D2025_05_13

ADOPTION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

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.

Les articles R231-1 à R232-8 du Code général de la fonction publique définissent 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).

Conformément aux dispositions de l'article L231-4 du CGFP, le RSU doit être « présenté à l'assemblée délibérante [...] après avis du comité social territorial ». Ce dernier a émis un avis favorable le 27 mars 2025. La synthèse du RSU du CDG 10, ainsi que celle des RSU des collectivités aubois (affiliées et non affiliées), arrêtés au 31 décembre 2023.

L'ensemble des RSU des collectivités aubois (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 2023 du CDG 10 (*annexe n°2025_10*) et **prend connaissance** du RSU compilé (*annexe n°2025_11*) pour l'ensemble des collectivités et établissements publics relevant du CST porté par le CDG10. Le taux de retour est de 77% des 526 collectivités concernées (soit un retour de 342 collectivités représentant 2108 agents).

Pour extrait conforme,
A Sainte-Savine, le 23 mai 2025

Le Président,



Thierry BLASCO

Le Président du CDG 10 certifie, sous sa responsabilité,
le caractère exécutoire du présent acte
à compter du 04/06/2025.



Le Président,

Thierry BLASCO



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



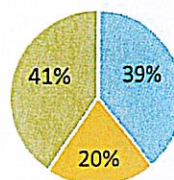
CENTRE DE GESTION 10

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Aube.

Effectifs

➔ 69 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 27 fonctionnaires
- > 14 contractuels permanents
- > 28 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

➔ 43 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

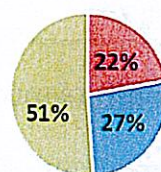
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	85%	57%	76%
Technique	11%	21%	15%
Culturelle	4%		2%
Sportive			
Médico-sociale		21%	7%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	22%	78%
Contractuels	43%	57%
Ensemble	29%	71%

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	44%
Rédacteurs	22%
Attachés	10%
Ingénieurs	5%
Agents de maîtrise	5%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2023

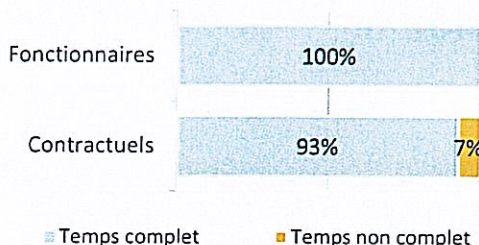
Délibération n°2025_05_13

ANNEXE n°2025_10

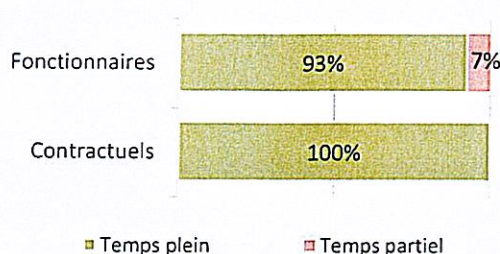
Accusé de réception en préfecture
010-281000026-20250523-D2025_05_13-DE
Date de télétransmission : 03/06/2025
Date de réception préfecture : 03/06/2025

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

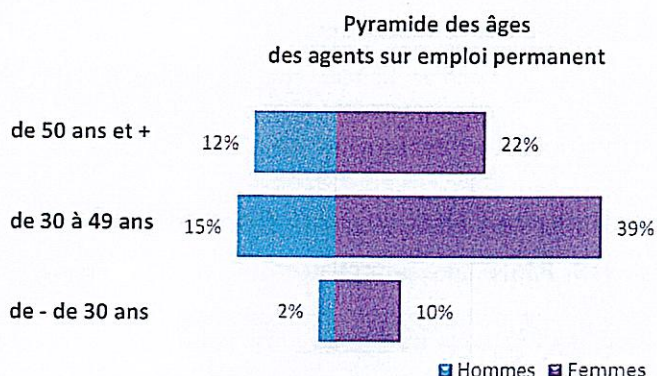
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

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

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,02
Contractuels permanents	43,21
Ensemble des permanents	45,06
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	53,57



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 46,76 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 26,16 fonctionnaires
- > 14,62 contractuels permanents
- > 5,98 contractuels non permanents

85 103 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	6,88 ETPR
Catégorie B	9,98 ETPR
Catégorie C	23,92 ETPR

Positions particulières

> Un agent en disponibilité

> 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure

Mouvements

- ➡ En 2023, 5 arrivées d'agents permanents et 3 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
39 agents	41 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	3,8%
Contractuels	↗	7,7%
Ensemble	↗	5,1%

- ➡ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	67%
Licenciement	33%

- ➡ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	100%
--------------------------	------

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique
rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- ➡ 2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

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

- ➡ 8 avancements d'échelon et
2 avancements de grade

- ➡ 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

Sanctions disciplinaires

- ➡ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les
fonctionnaires en 2023

	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 74,37 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	3 280 275 €	Charges de personnel*	2 439 683 €	➡	Soit 74,37 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 457 169 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	319 753 €	174 898 €
IFSE :	251 109 €	
CIA :	21 250 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 155 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 968 €	
Supplément familial de traitement :	3 273 €	
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	65 302 €		36 298 €	s	28 501 €	27 147 €
Technique	s	s		s	28 127 €	s
Culturelle			s			
Sportive						
Médico-sociale		s			s	
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	60 193 €	69 156 €	36 355 €	32 329 €	28 149 €	27 355 €

* s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➡ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,94 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	21,15%
Contractuels sur emplois permanents	23,31%
Ensemble	21,94%

- ➡ 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
- ➡ 681 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➡ 40 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➡ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➡ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	14 280 €	750 €	5%	13 860 €	950 €	6%	s	s		s	s	
Catégorie B	5 967 €	528 €	8%				s	s		s	s	
Catégorie C	3 728 €	445 €	11%	3 528 €	399 €	10%	2 785 €	369 €	12%	4 326 €	455 €	10%

* s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

⇒ En moyenne, 12,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 21,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,37%	5,87%	2,91%	0,14%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,31%	5,87%	4,18%	0,14%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,44%	5,87%	4,93%	0,14%

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)
- ⇒ 26,5 % 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

⇒ 2 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 2 accidents du travail pour 69 agents en position d'activité au 31 décembre 2023

> En moyenne, 0 jour d'absence consécutif par accident du travail

Prévention et risques professionnels

⇒ ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

⇒ FORMATION

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

⇒ 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 : 13 880 €

⇒ DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2023

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.

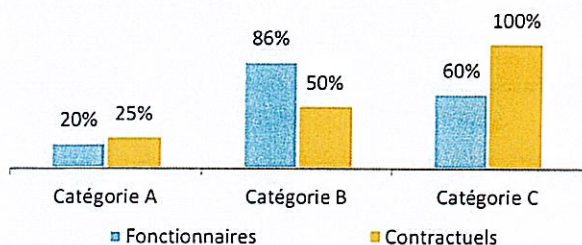
9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 78 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 67 % sont en catégorie C*
- ⇒ 2 573 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

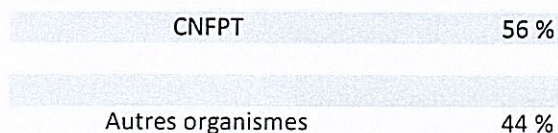
- ➔ En 2023, 61,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



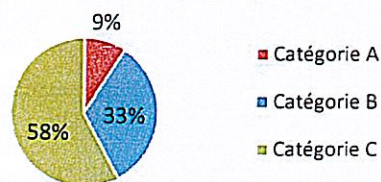
- ➔ 25 115 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation



- ➔ 76 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

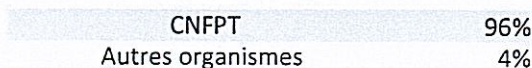
Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 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	8 605 €	2 317 €
Montant moyen par bénéficiaire	287 €	70 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

- ➔ Comité Social Territorial

11 réunions en 2023 dans la collectivité

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 3 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

5 réunions en 2023 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2023
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 : janvier 2025

Version 1



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Comité technique du CDG 10

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. 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.

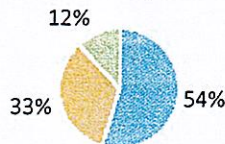
TAUX DE RETOUR

77%

> 342 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 560 recensées
> 2 108 agents recensés dans ces collectivités dont 1 148 fonctionnaires, 706 contractuels permanents et 254 contractuels non permanents

Effectifs

54% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	36	4	268
Contractuels permanents	1	20	3	268
Contractuels non permanents	1	28	4	113

Précisions emplois non permanents

⇒ 2,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 5,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

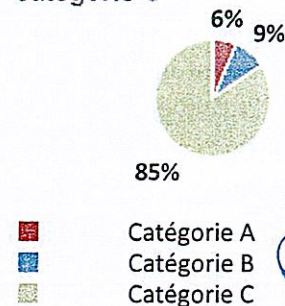
32,01 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

46% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	35,3%	24,1%	31,0%	1,9
Technique	44,5%	49,7%	46,5%	3,0
Culturelle	2,4%	3,7%	2,9%	2,1
Sportive	0,3%	0,0%	0,2%	1,3
Sociale	7,1%	6,7%	7,0%	2,0
Médico-sociale	0,8%	1,0%	0,9%	2,0
Police municipale	1,0%	0,1%	0,6%	1,5
Animation	8,6%	14,7%	10,9%	3,4
Total	100%	100%	100%	7

85% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen

■	Catégorie A	0,3
■	Catégorie B	0,5
■	Catégorie C	4,6

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

■ Hommes
■ Femmes

Fonctionnaires	34%	66%
Contractuels	22%	78%
Ensemble	29%	71%

Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 42% des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	22%
Adjoints territoriaux d'animation	10%
ASEM	6%
Rédacteurs	5%

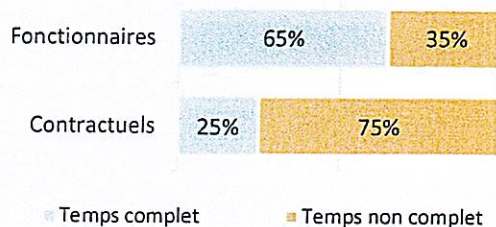
Délibération n°2025_05_13

ANNEXE n°2025_11

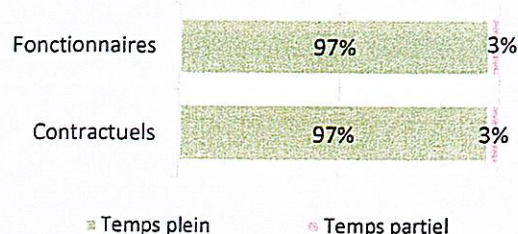
Accusé de réception en préfecture
010-281000026-20250523-D2025_05_13-DE
Date de télétransmission : 03/06/2025
Date de réception préfecture : 03/06/2025

Temps de travail des agents permanents

- 65% des fonctionnaires à temps complet contre 25% des contractuels



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



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	43%	Police municipale	100%
Sociale	39%	Culturelle	88%
Culturelle	37%	Technique	78%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,2% des hommes à temps partiel
4,9% des femmes à temps partiel

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

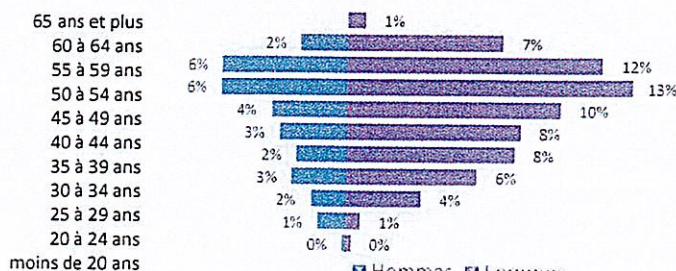
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,79
Contractuels permanents	44,99
Ensemble des permanents	47,34
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	43,86



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, 6,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 3,6 fonctionnaires
- > 1,4 contractuel permanent
- > 1,4 contractuel non permanent

ETPR permanents moyens par catégorie

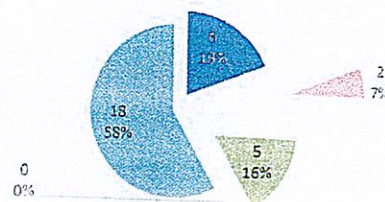
Catégorie A	1,6 ETPR
Catégorie B	1,3 ETPR
Catégorie C	3,4 ETPR

Positions particulières

- 1,6% 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
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 13,2%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,9%	27,3%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
5,4 agents	5,4 agents

cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires		-2,9%
Contractuels		4,1%
Ensemble		-0,3%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	48%
Départ à la retraite	14%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Démission	11%
Mutation (changement de collectivité)	6%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	41%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	30%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	5%
Voie de mutation	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

Concours et examens professionnels

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

4 Ruptures conventionnelles actées en 2023

1,5% 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	6 agents sur 10
Avancements d'échelon	3 agents sur 10
Avancements de grade	Moins de 1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10
1,74% des agents concernés	

Sanctions disciplinaires

- 1% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

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

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	25%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	25%
Corrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 28,9 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	772 623 €	Charges de personnel	223 299 €	→	Soit 28,9 % des dépenses de fonctionnement
---------------	--------------------------	-----------	----------------------	-----------	---	--

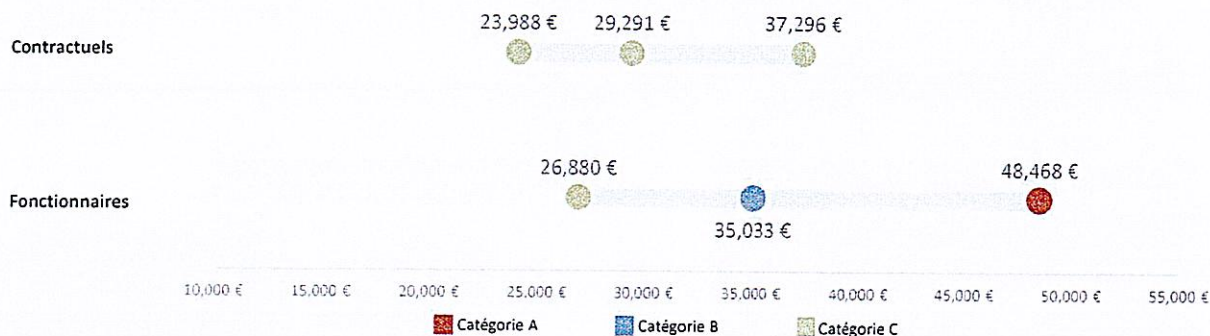
Mise en place du RIFSEEP

- 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

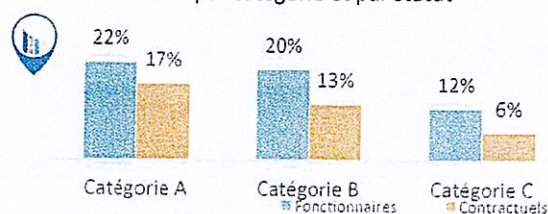
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,44 %

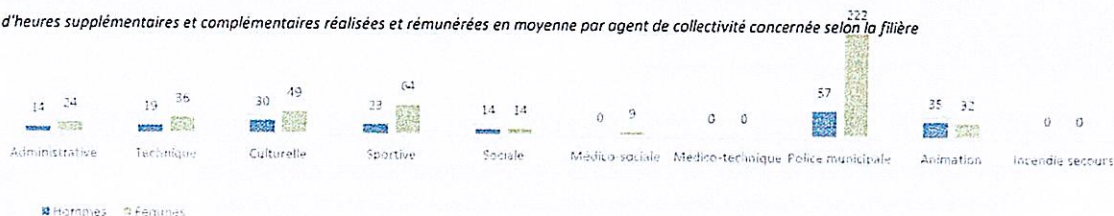
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,83%
Contractuels sur emplois permanents	8,50%
Ensemble	12,44%

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



- En moyenne, 236 heures supplémentaires/complémentaires pour les 44% de collectivités concernées

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



- 39% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 11 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)	3,03%	1,84%	2,58%	0,79%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,30%	2,08%	4,07%	0,79%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,54%	2,61%	4,42%	0,79%

Cf. p.7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 23,34 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

9% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 39 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie

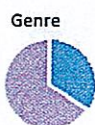


74% des accidents concernent la filière technique

Handicap

6% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,5%



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	4 496 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1 273 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 363 €

Nombre moyen de formations : 10

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



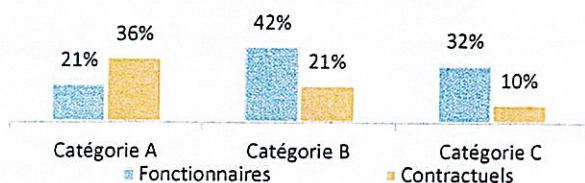
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

2,6% des femmes
4% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 25% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
23% des femmes et 30% des hommes

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

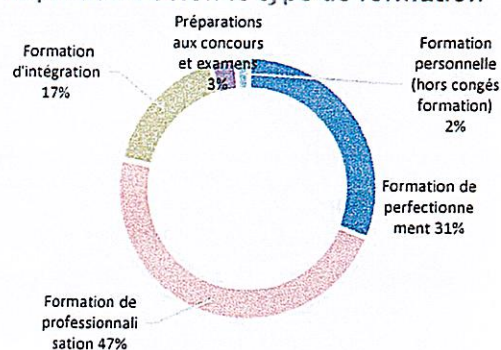


Le budget médian consacré à la formation est de 904 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	70%
Autres organismes	17%
Coût de la formation des apprentis	9%
Frais de déplacement	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	79%
Autres organismes	18%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

27% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 4,6% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	248 €	123 €

En cours 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

5% des collectivités concernées par des grèves

9 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 99%

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

0,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

La négociation principale

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 31/12/2022

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. 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
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 : mars 2025

Version 1