FICHE REPÈRES DU RSU 2022

COLLECTIVITÉS ET LEURS ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DU CST PLACÉ PRÈS LE CDGFPT33

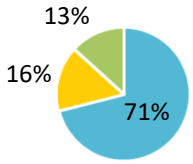
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique…). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR **65,26%**

> 481 collectivités ont eu leur RSU validé sur 737 relevant du CST placé près le CDG33 (45 ont été validés vides)
> 4 801 agents recensés dans ces collectivités dont 3 408 fonctionnaires, 760 contractuels permanents et 633 contractuels non permanents

Effectifs

- **71% des agents sont fonctionnaires**



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	102	8	420
Contractuels permanents	1	26	3	313
Contractuels non permanents	1	21	4	225

- **20,13 % des contractuels permanents en CDI**

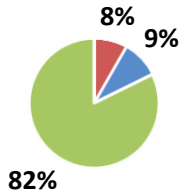
- **Précisions emplois non permanents**
  - ⇨ 1,9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
  - ⇨ 8,9 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- **54% d'agents relevant de la filière technique**

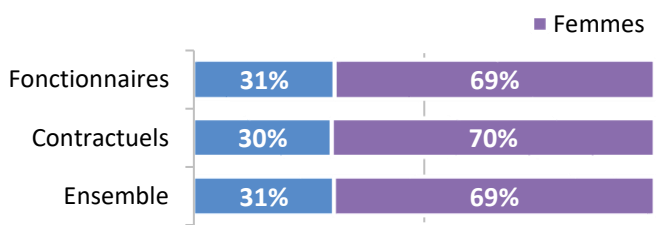
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	29,9%	23,0%	28,7%	3,0
Technique	53,6%	58,3%	54,5%	6,0
Culturelle	1,9%	2,2%	2,0%	1,9
Sportive	0,3%	0,0%	0,2%	0,9
Sociale	8,2%	7,5%	8,0%	2,3
Médico-sociale	0,1%	0,9%	0,3%	1,7
Médico-technique	0,1%	0,0%	0,0%	0,7
Police municipale	1,1%	0,1%	0,9%	1,4
Animation	4,8%	7,9%	5,4%	2,3
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**11**

- **82% d'agents relevant de la catégorie C**



	Effectif moyen
Catégorie A	0,8
Catégorie B	0,9
Catégorie C	8,0

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

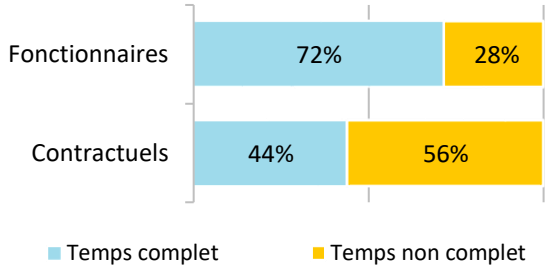


- **Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 45% des agents**

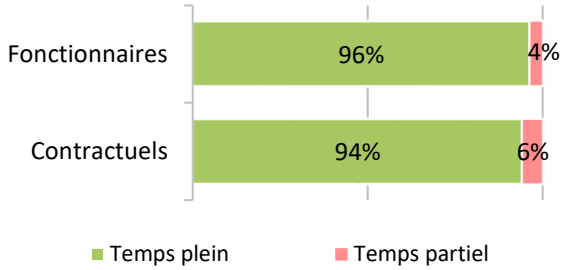
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**45%**
Adjoints administratifs	18%
Rédacteurs	5%
Attachés	5%
Adjoints territoriaux d'animation	5%

Temps de travail des agents permanents

- **72% des fonctionnaires à temps complet contre 44% des contractuels**



- **4% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels**



- **Les filières les plus concernées par le temps non complet**

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	100%	Police municipale	100%
Sociale	43%	Culturelle	82%
Médico-sociale	40%	Sociale	79%

- **Part des agents permanents à temps partiel selon le genre**

1,4% des hommes à temps partiel
5,5% des femmes à temps partiel

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

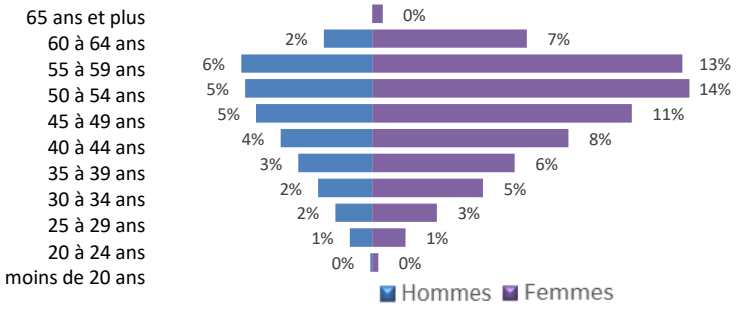
Pyramide des âges

- **En moyenne, les agents ont 48 ans**

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,68**
Contractuels permanents	**42,80**
Ensemble des permanents	**47,61**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**40,58**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



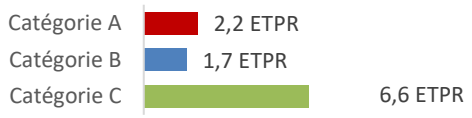
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

- **En moyenne, 11,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité**

> **7,0** fonctionnaires
> **1,8** contractuels permanents
> **2,6** contractuels non permanents

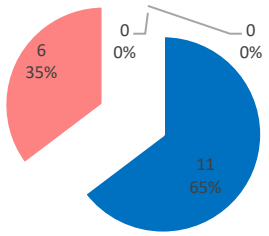
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

0,7% 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 15,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,0%	59,4%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
9,3 agents	**9,7 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	**0,9%**
Contractuels	↗	**26,7%**
Ensemble	↗	**4,8%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	**39%**
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	**22%**
Départ à la retraite	**13%**
Démission	**9%**
Mutation (changement de collectivité)	**9%**

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	**42%**
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	**19%**
Voie de mutation	**10%**
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	**9%**
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	**7%**

** 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, 1,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

6 Ruptures conventionnelles actées en 2022

1,9% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle

83% 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 *1,64% des agents concernés*	*Moins de 1 agent sur 10*

Sanctions disciplinaires

4 sanctions disciplinaires prononcées en 2022 parmi les 436 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

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

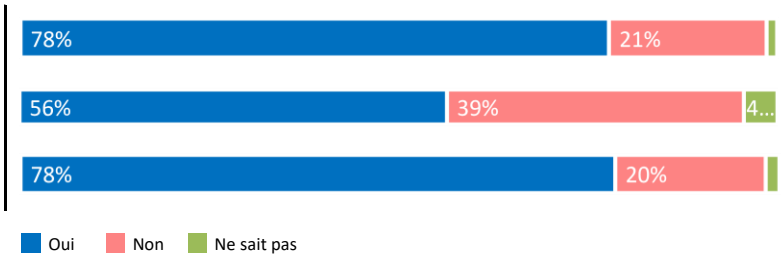
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	25%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	25%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	25%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 41,64 % des dépenses de fonctionnement

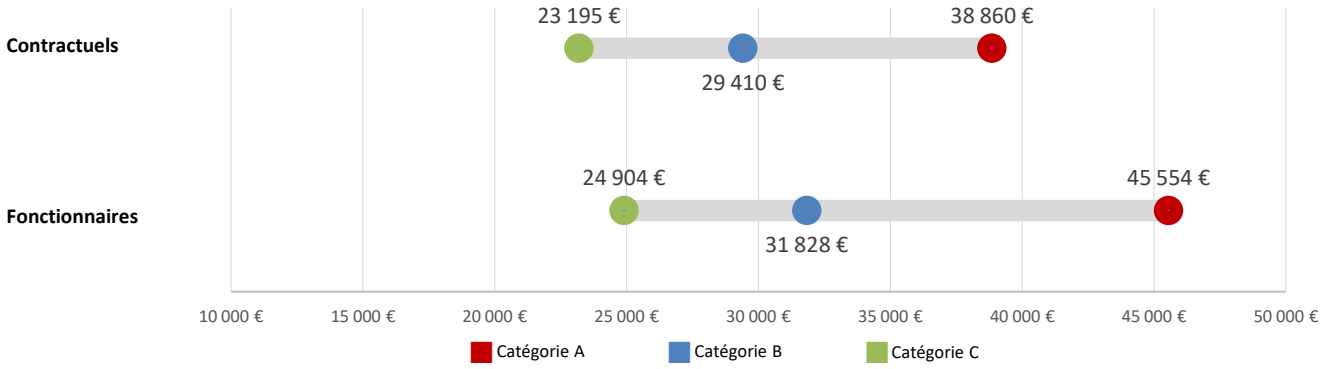
Montant moyen	Budget de fonctionnement	904 132 €	Charges de personnel	376 473 €	→	Soit 41,64 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP



62% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

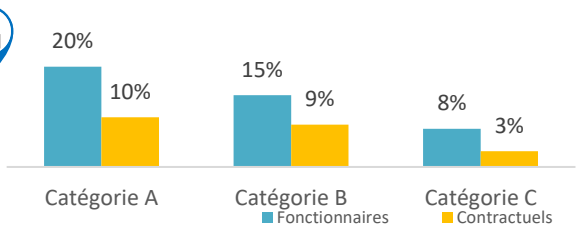
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,42 %

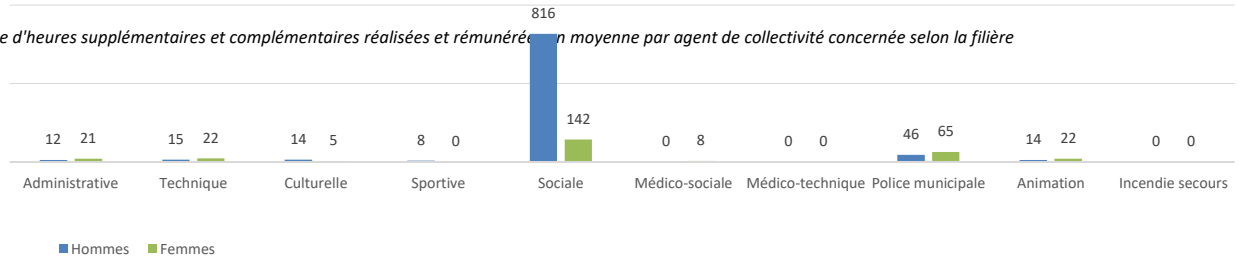
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,98%
Contractuels sur emplois permanents	6,30%
Ensemble	9,42%

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



En moyenne, 379 heures supplémentaires/complémentaires pour les 59% de collectivités concernées

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



46% des collectivités adhérent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- **En moyenne, 17,5 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire**
- **En moyenne, 6,8 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)*	**4,79%**	**1,85%**	**4,25%**	**1,87%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**7,30%**	**1,86%**	**6,31%**	**1,88%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**7,56%**	**2,23%**	**6,59%**	**2,04%**

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

> 29,06 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- **22% des collectivités concernées par des accidents de travail**

> 3,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 56 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident

Service 96%
Trajet 4%

Genre

Femmes 52%
Hommes 48%

Catégorie

Catégorie A 3%
Catégorie B 3%
Catégorie C 94%

- **81% des accidents concernent la filière technique**

Handicap

- **17% des collectivités ont au moins un agent BOETH**

Taux de BOETH: 3,3%

Genre

Femmes 61%
Hommes 39%

Statut

Fonctionnaires 93%
Contractuels perm. 7%

Catégorie

Catégorie A 1%
Catégorie B 2%
Catégorie C 97%

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	8 983 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 978 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : **1 858 €**
Coût par jour de formation : **180 €**

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)

Existence d'un registre de santé et de sécurité

Existence d'un plan de prévention des RPS

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

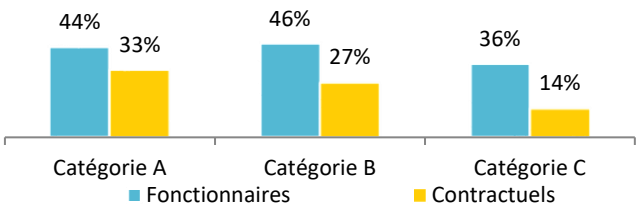
2,2% des femmes
3,3% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

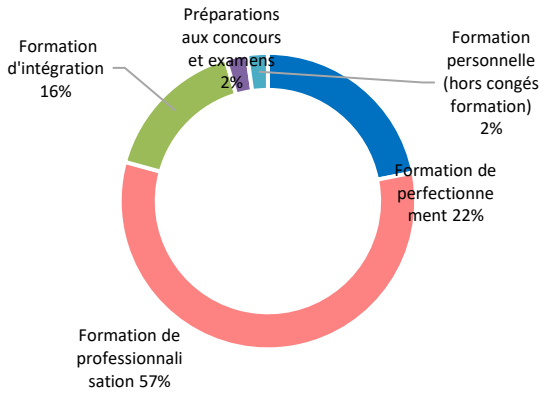
En 2022, 34% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

30% des femmes et 36% des hommes

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



Répartition selon le type de formation



Le budget médian consacré à la formation est de 1 801 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	68%
Autres organismes	22%
Coût de la formation des apprentis	5%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	75%
Autres organismes	22%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

22% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 15,2% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	**315 €**	**174 €**

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

Non réponse · Oui · Non · Ne sait pas

Relations sociales

13% des collectivités concernées par des grèves

4 jours de grève en moyenne par collectivité

Nombre de réunions des instances

CST	CAP	CCP
11	10	11

0, 5% des collectivités ont engagé des négociations collectives

1, 4% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022 x 365}} \text{ x } 100$$

Note de lecture :
Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

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

3 « groupes d'absences »

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

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

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

Réalisation

Cette fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.

DONNÉES SOCIALES 2022
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 : novembre 2023 *Version 1*