



FICHE REPÈRES DU RSU 2019

Comité technique du CDG 68

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2019. 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.

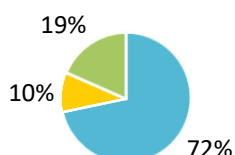
TAUX DE RETOUR

37%

> 205 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 557 recensées
 > 2 474 agents recensés dans ces collectivités dont 1 774 fonctionnaires, 242 contractuels permanents et 458 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

72% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
 ■ Contractuels permanents
 ■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	59	9
Contractuels permanents	1	41	3
Contractuels non permanents	1	259	7



41,74 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

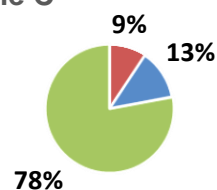
- ⇒ 6,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 16,8 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

46% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	30,9%	22,7%	30,0%	3,1
Technique	45,5%	46,7%	45,6%	5,1
Culturelle	2,0%	3,3%	2,1%	2,3
Sportive	1,2%	1,2%	1,2%	2,0
Sociale	11,2%	11,6%	11,3%	2,2
Médico-sociale	0,8%	5,8%	1,4%	3,6
Police municipale	1,5%	0,0%	1,3%	1,4
Animation	6,9%	8,7%	7,1%	3,1
Total	100%	100%	100%	12

78% d'agents relevant de la catégorie C

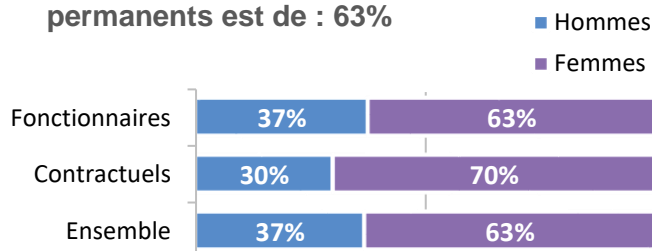


■ Catégorie A
 ■ Catégorie B
 ■ Catégorie C

Effectif moyen

Catégorie A	0,9
Catégorie B	1,2
Catégorie C	7,7

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 63%

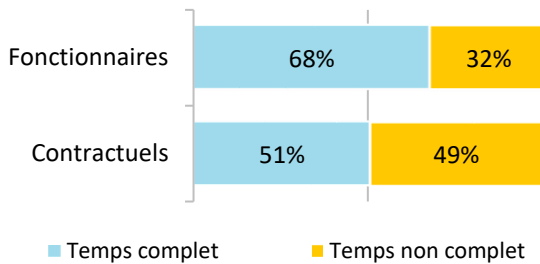


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques rassemble 34% des agents

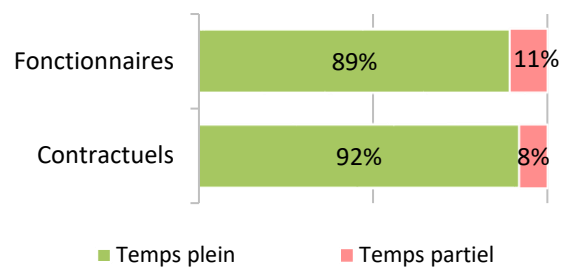
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	34%
Adjointes administratifs	17%
ASEM	9%
Rédacteurs	8%
Adjointes territoriales d'animation	7%

Temps de travail des agents permanents

68% des fonctionnaires à temps complet contre 51% des contractuels



11% des fonctionnaires à temps partiel contre 8% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	23%	Sociale	57%
Administrative	21%	Administrative	56%
Sportive	5%	Technique	47%

1% des hommes à temps partiel
20% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

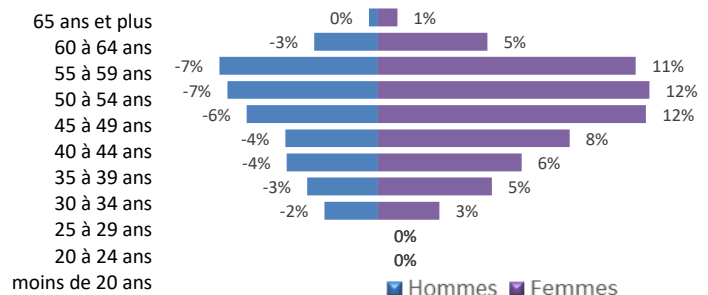
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,65
Contractuels permanents	44,38
Ensemble des permanents	47,25

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,98



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



- > 8 fonctionnaires
- > 87 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents

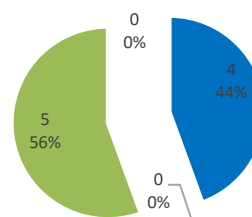
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,2 ETPR
Catégorie B	2,1 ETPR
Catégorie C	53,4 ETPR

Positions particulières

0,5% 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 2019, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 13,2%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
4,9%	74,4%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018	Effectif physique au 31/12/2019
9,2 agents	9,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	0,5%
Contractuels	↗	51,3%
Ensemble	↗	4,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	40%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	18%
Départ à la retraite	16%
Démission	11%
Mutation (changement de collectivité)	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	58%
Remplaçants	14%
Voie de mutation	11%
Intégration directe	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2019

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	10 agents sur 10
Avancements d'échelon	Aucun agent
Avancements de grade	Aucun agent
Promotions	0% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2019 parmi les 205 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2019)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%
Autres	13%

Budget et rémunérations

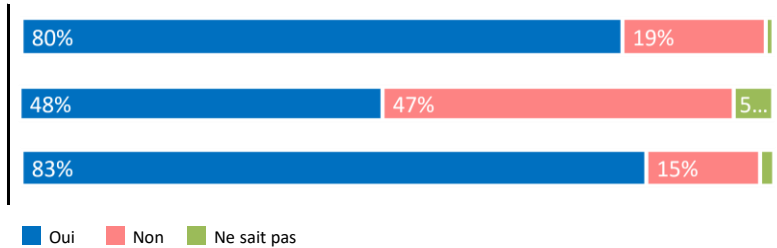


Les charges de personnel représentent 30,03 % des dépenses de fonctionnement



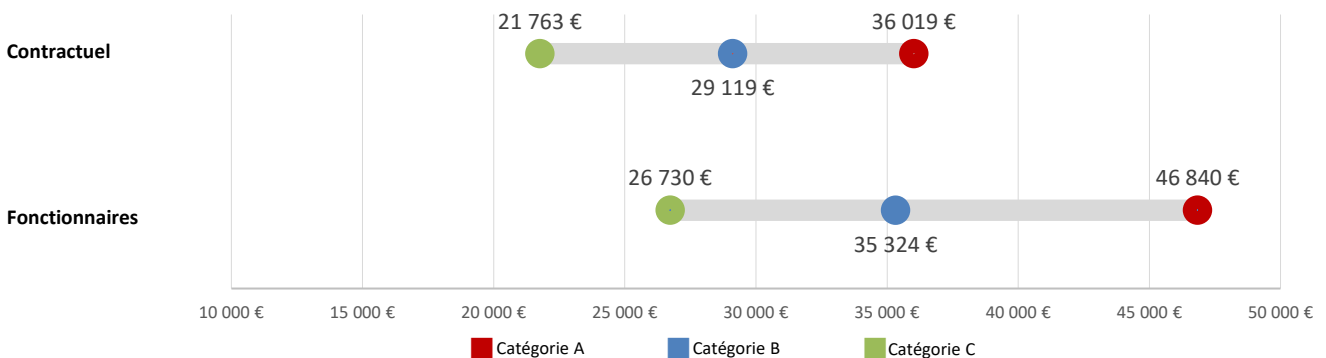
Mise en place du RIFSEEP

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



66% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,91 %

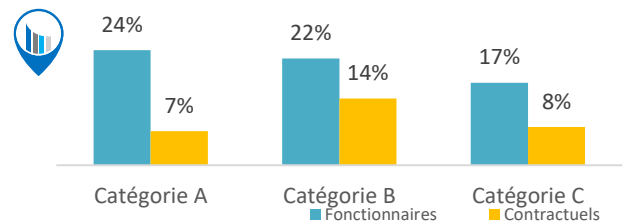
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires **19,03%**

Contractuels sur emplois permanents **8,51%**

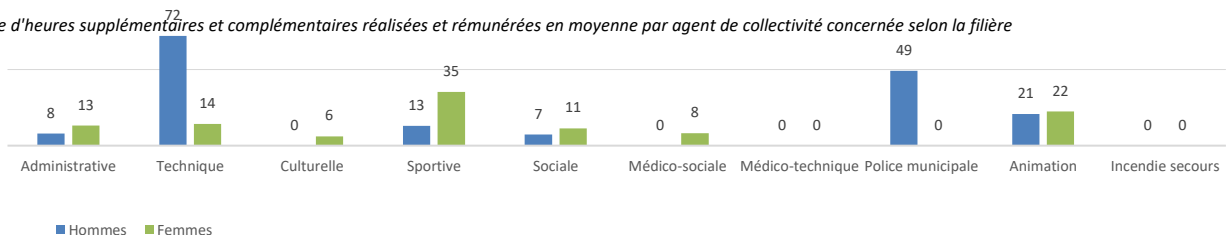
Ensemble 17,91%

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



En moyenne, 382 heures supplémentaires/complémentaires pour les 68% de collectivités concernées

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



16% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 10,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,6 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)	2,95%	1,82%	2,81%	0,40%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,18%	1,82%	3,89%	0,40%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,59%	2,18%	4,30%	0,45%

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

> 37,19 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

19% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 34 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 82%
Service 18%

Genre



Femmes 38%
Hommes 62%

Catégorie



Catégorie A 4%
Catégorie B 9%
Catégorie C 87%

69% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

17% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,3%

Genre



Femmes 68%
Hommes 32%

Statut



Fonctionnaires 96%
Contractuels perm. 4%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 11%
Catégorie C 87%

0,1 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... 0 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 0 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 592 €
Coût par jour de formation : 194 €

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

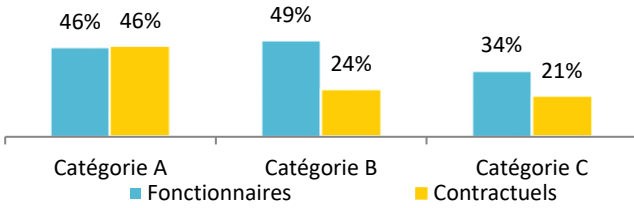
4% des femmes
2,4% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2019, 36% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

33% des femmes et 41% des hommes

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

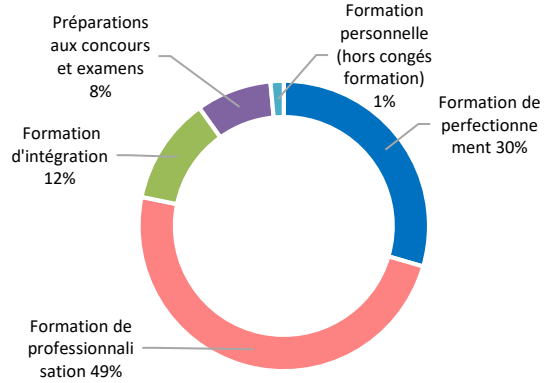


Le budget médian consacré à la formation est de 1 794 €

Répartition des dépenses de formation

#N/A #VALEUR!

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	71%
Autres organismes	21%
CNFPT au delà	5%
Collectivité	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Aucune collectivité n'a un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

100%

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

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

100%

Santé Prévoyance

Montant médian annuel par bénéficiaire

142 € 85 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

Relations sociales

15% des collectivités concernées par des grèves



2 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

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

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

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

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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

Note de lecture :

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

3 « groupes d'absences »

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

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

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

Réalisation

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



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2023

Version 1