



## FICHE REPÈRES DU RSU 2020

### Comité technique du CDG 68

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2020. 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](http://www.donnees-sociales.fr).

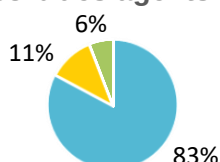
#### TAUX DE RETOUR

**53%**

> 294 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 557 recensées  
> 2 520 agents recensés dans ces collectivités dont 2 085 fonctionnaires, 285 contractuels permanents et 150 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

##### 83% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

|                             | Minimum | Maximum | Effectif moyen |
|-----------------------------|---------|---------|----------------|
| Fonctionnaires              | 1       | 44      | 7              |
| Contractuels permanents     | 1       | 38      | 2              |
| Contractuels non permanents | 1       | 16      | 2              |



##### Précisions emplois non permanents

⇒ 13,3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé  
⇒ 50,7 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

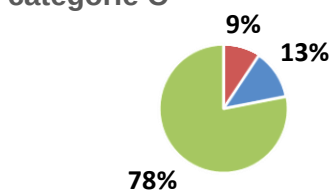
##### 44,21 % des contractuels permanents en CDI

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 48% d'agents relevant de la filière technique

| Filière           | Titulaire | Contractuel | Tous  | Nbre moyen par coll concernée |
|-------------------|-----------|-------------|-------|-------------------------------|
| Administrative    | 31,6%     | 30,5%       | 31,5% | 2,7                           |
| Technique         | 47,4%     | 54,0%       | 48,2% | 4,4                           |
| Culturelle        | 2,1%      | 1,8%        | 2,1%  | 2,5                           |
| Sportive          | 0,5%      | 0,0%        | 0,5%  | 1,6                           |
| Sociale           | 11,3%     | 8,1%        | 10,9% | 2,0                           |
| Médico-sociale    | 0,0%      | 1,1%        | 0,2%  | 0,5                           |
| Médico-technique  | 0,0%      | 0,0%        | 0,0%  | 0,0                           |
| Police municipale | 1,5%      | 0,0%        | 1,4%  | 1,5                           |
| Animation         | 5,5%      | 4,6%        | 5,4%  | 2,1                           |
| Total             | 100%      | 100%        | 100%  | 10                            |

##### 78% d'agents relevant de la catégorie C



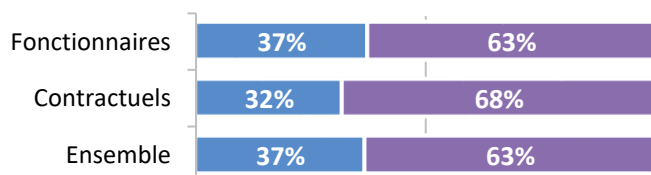
■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Effectif moyen

0,8  
1,0  
6,3

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

■ Hommes  
■ Femmes

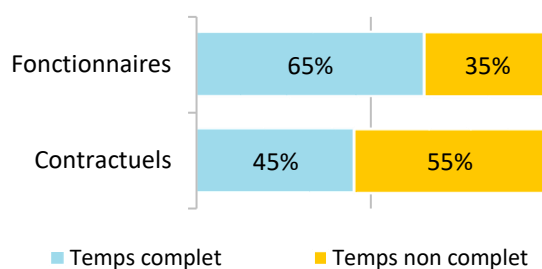


##### Le cadre d'emplois des Adjoints techniques rassemble 35% des agents

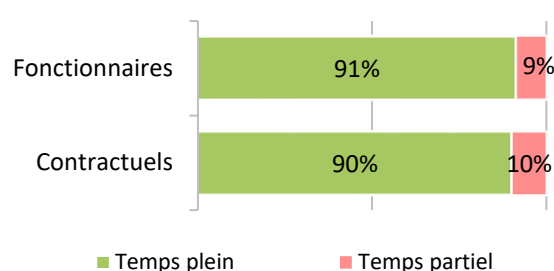
| Cadres d'emplois        | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques     | 35%        |
| Adjoints administratifs | 18%        |
| ASEM                    | 10%        |
| Rédacteurs              | 8%         |
| Agents de maîtrise      | 6%         |

## Temps de travail des agents permanents

- 65% des fonctionnaires à temps complet contre 45% des contractuels

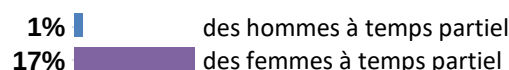


- 9% des fonctionnaires à temps partiel contre 10% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

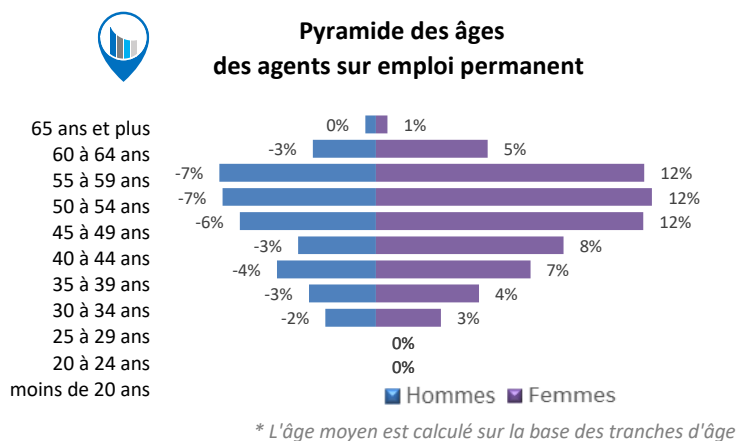
| Filière        | Fonctionnaire | Filière   | Contractuel |
|----------------|---------------|-----------|-------------|
| Culturelle     | 30%           | Sociale   | 100%        |
| Technique      | 27%           | Animation | 92%         |
| Administrative | 23%           | Technique | 51%         |



## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

| Âge moyen*<br>des agents permanents    |       |
|----------------------------------------|-------|
| Fonctionnaires                         | 47,65 |
| Contractuels permanents                | 45,03 |
| Ensemble des permanents                | 47,31 |
| Âge moyen*<br>des agents non permanent |       |
| Contractuels non permanents            | 39,52 |

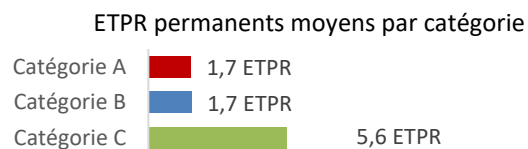


## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



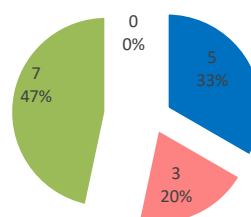
- > 6 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent



## Positions particulières

0,8% 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 2020, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 9,3%

| Fonctionnaire | Contractuel permanent |
|---------------|-----------------------|
| 6,0%          | 34,0%                 |

### Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2019 | Effectif physique au 31/12/2020 |
|-------------------------------------------|---------------------------------|
| 7,9 agents                                | 8,1 agents                      |

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

| Variation des effectifs*<br>entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 |   |              |
|-------------------------------------------------------------------------|---|--------------|
| Fonctionnaires                                                          | ↘ | -0,3%        |
| Contractuels                                                            | ↗ | 0,7%         |
| <b>Ensemble</b>                                                         | ↘ | <b>-0,2%</b> |

- Principales causes de départ d'agents permanents

|                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année  | 24% |
| Départ à la retraite                                                              | 22% |
| Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année) | 18% |
| Démision                                                                          | 15% |
| Mutation (changement de collectivité)                                             | 11% |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------|-----|
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations     | 42% |
| Voie de mutation                                          | 20% |
| Intégration directe                                       | 12% |
| Remplaçants                                               | 9%  |
| Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité | 7%  |

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,7% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2020

- 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            | Moins de 1 agent sur 10 |

1,35% des agents concernés

## Sanctions disciplinaires

- 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 294 collectivités concernées

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

|                                   | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe  | 3      | 1      |
| Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe | 2      | -      |
| Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |
| Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe | 1      | -      |

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 2020)

|                                                                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) | 63% |
| Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)                 | 25% |
| Autres                                                                                                                                  | 13% |

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 42,44 % des dépenses de fonctionnement

Montant  
moyen

Budget de  
fonctionnement

1 814 714 €

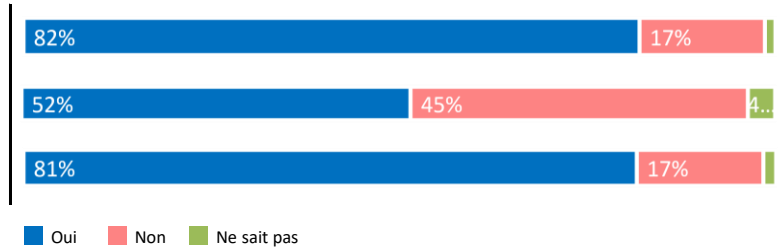
Charges de  
personnel

770 228 €

Soit 42,44 % des  
dépenses de  
fonctionnement

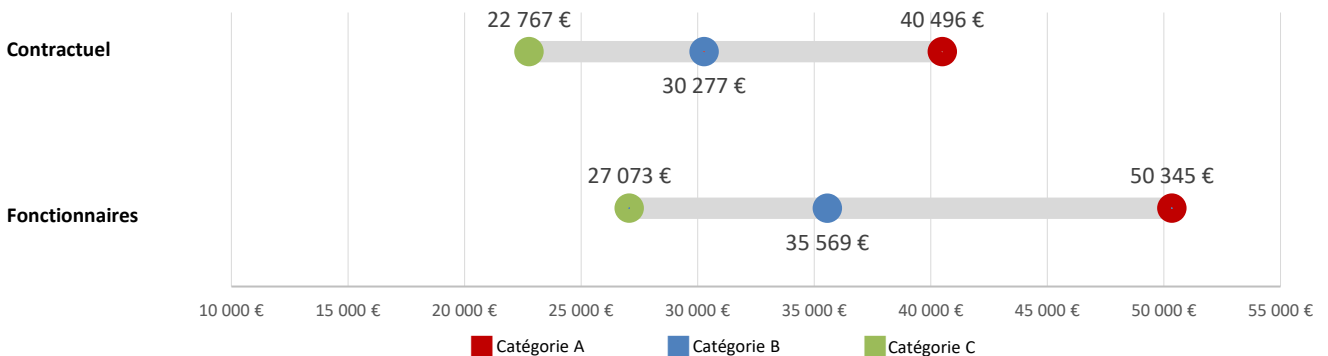
Mise en place du RIFSEEP

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



68% 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 16,7 %

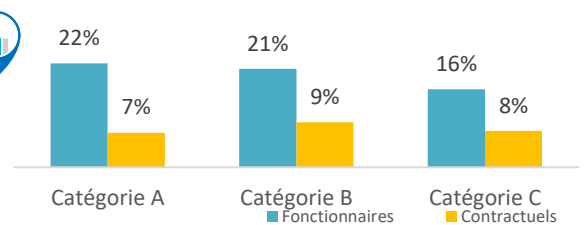
Part du régime indemnitaire  
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 17,73%

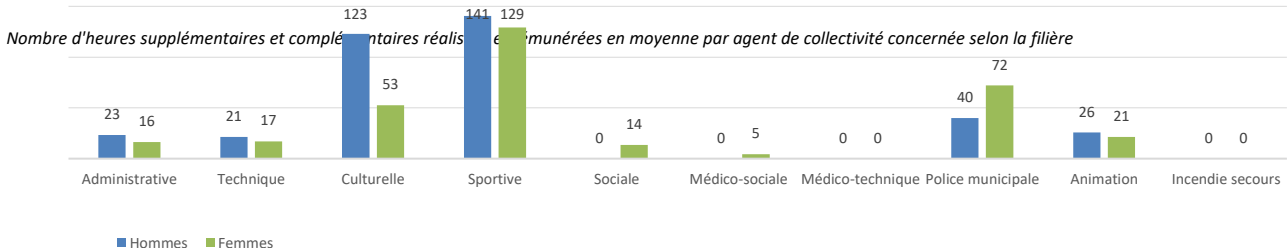
Contractuels sur emplois permanents 7,77%

Ensemble 16,70%

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



En moyenne, 193 heures supplémentaires/complémentaires pour les 70% de collectivités concernées



## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 13,4 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 8,2 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

|                                                                                            | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)   | 3,67%          | 2,23%                   | 3,50%                      | 1,34%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 5,16%          | 2,36%                   | 4,82%                      | 1,34%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 5,44%          | 2,62%                   | 5,10%                      | 1,34%                       |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 27,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

14% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 1,9 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 91%  
Service 9%

Genre



Femmes 41%  
Hommes 59%

Catégorie



Catégorie A 4%  
Catégorie B 0%  
Catégorie C 96%

76% des accidents concernent la filière Technique

## Handicap

14% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,2%

Genre



Femmes 74%  
Hommes 26%

Statut



Fonctionnaires 100%  
Contractuels perm. 0%

Catégorie



Catégorie A 2%  
Catégorie B 8%  
Catégorie C 91%

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

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

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

Coût moyen des formations : 1 765 €

Coût par jour de formation : 199 €

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

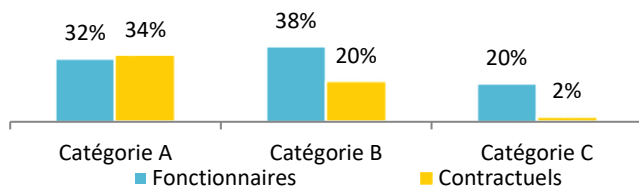
3,2% des femmes  
2,1% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2020, 22% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

20% des femmes et 24% des hommes

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



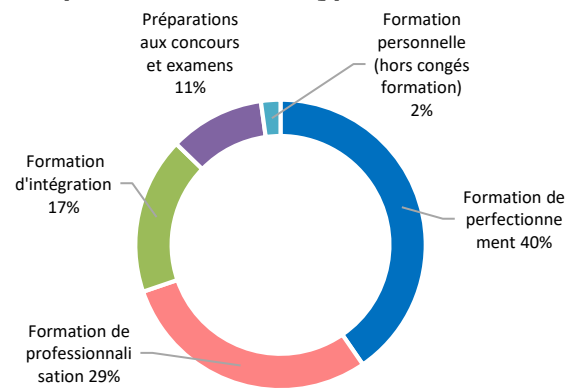
Le budget médian consacré à la formation est de 1 322 €

Répartition des dépenses de formation

#N/A

#VALEUR!

## 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 | 66% |
| Autres organismes            | 32% |
| Collectivité                 | 1%  |
| CNFPT au delà                | 1%  |

## 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%

Non réponse Oui Non Ne sait pas

Montant médian annuel par bénéficiaire

Santé Prévoyance

8 750 € 249 €

## Relations sociales

3% des collectivités concernées par des grèves

96%

2 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

Nombre moyen de réunions des instances

| Comité technique | CAP | CCP |
|------------------|-----|-----|
| 0                | 0   | 0   |

## 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 »

|                                                                                 |                                                                                                                                            |                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Absences compressibles :</b><br>Maladie ordinaire et accidents du travail | <b>2. Absences médicales :</b><br>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle | <b>3. Absences Globales :</b><br>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