



# FICHES REPÈRES DU RSU 2021

## Ensemble des RSU validés

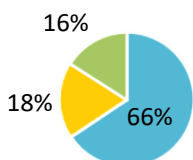
Cette Fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

### TAUX DE RETOUR

> 355 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU  
 > 8 271 agents recensés dans ces collectivités dont 5 430 fonctionnaires, 1 517 contractuels et 1 324 contractuels sur emploi non permanent

## Effectifs

### 66% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
 ■ Contractuels permanents  
 ■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	2 036	17
Contractuels permanents	1	447	9
Contractuels non permanents	1	590	12



### 29,07 % des contractuels permanents en CDI

### Précisions emplois non permanents

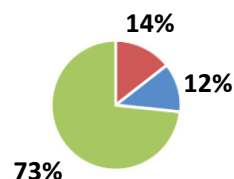
- ⇒ 13,4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 24,6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

## Caractéristiques des agents permanents

### 43% d'agents relevant de la filière technique

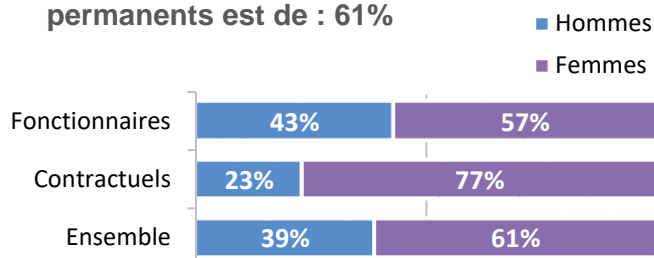
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	26,5%	16,9%	24,4%	5,2
Technique	46,5%	31,1%	43,1%	10,3
Culturelle	2,5%	6,4%	3,4%	7,1
Sportive	0,5%	2,0%	0,8%	5,3
Sociale	9,2%	32,3%	14,2%	16,5
Médico-sociale	3,7%	3,0%	3,6%	17,7
Médico-technique	0,0%	0,1%	0,0%	2,0
Police municipale	0,8%	0,0%	0,6%	1,5
Animation	2,9%	8,2%	4,1%	5,2
Incendie secours	7,3%	0,0%	5,7%	397,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>

### 73% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	2,8
■ Catégorie B	2,4
■ Catégorie C	14,4

### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%

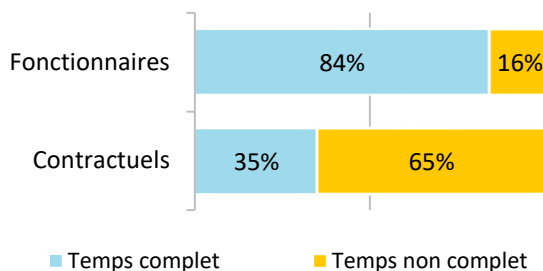


### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques rassemble 29% des agents

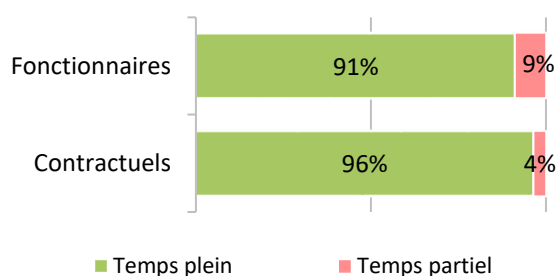
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>29%</b>
Adjointes administratifs	14%
Agents sociaux	7%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	6%
Rédacteurs	6%

## Temps de travail des agents permanents

84% des fonctionnaires à temps complet contre 35% des contractuels



9% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-sociale	11%	Technique	63%
Police municipale	4%	Médico-sociale	42%
		Administrative	35%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel  
15% des femmes à temps partiel

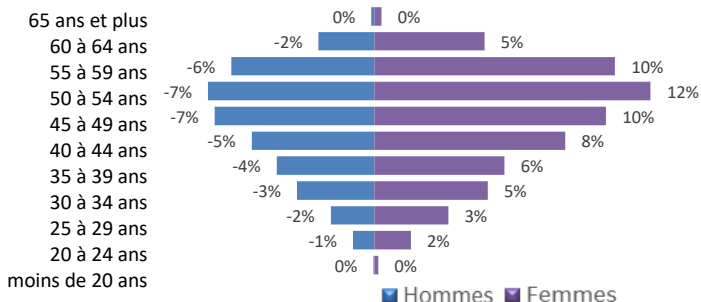
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,84
Contractuels permanents	41,90
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,53</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,09



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



- > 16 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents

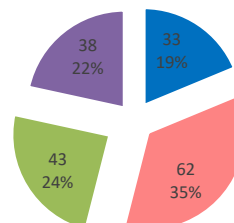
ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

2,6% 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



## Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 10,2%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
5,4%	27,2%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
19,4 agents	19,6 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	0,2%
Contractuels	↘	-2,4%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,4%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	35%
Départ à la retraite	22%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	17%
Démission	6%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	37%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	24%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%

\* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2021} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020})$

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

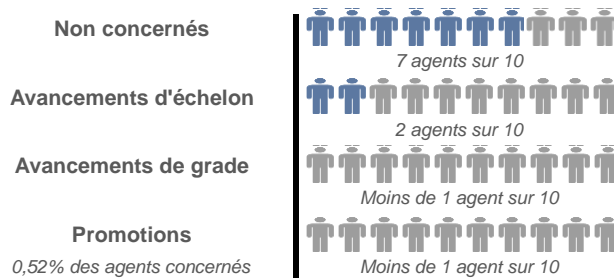
En moyenne, 1,7% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 21 Ruptures conventionnelles actées en 2021

2% 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



## Sanctions disciplinaires

- 15 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 355 collectivités concernées

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

8 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	48%
Autres	19%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	14%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 30,48 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

2 857 794 €

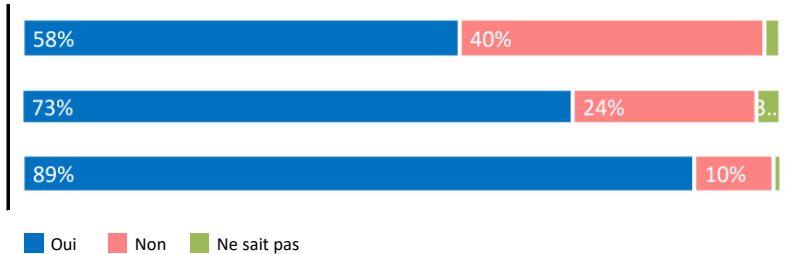
Charges de personnel

871 129 €

Soit 30,48 % des dépenses de fonctionnement

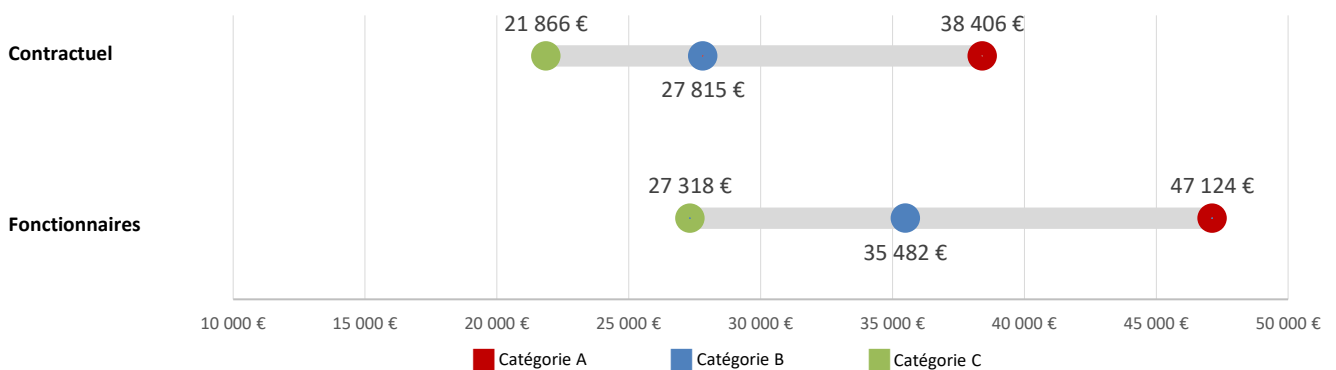
### Mise en place du RIFSEEP

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



51% 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 18,48 %

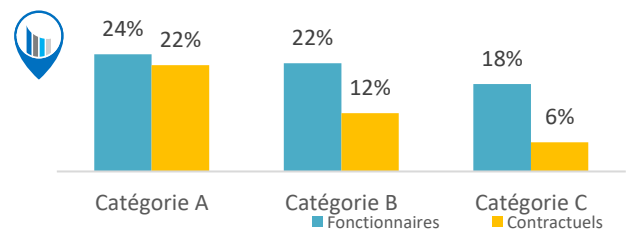
#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 19,83%

Contractuels sur emplois permanents 10,70%

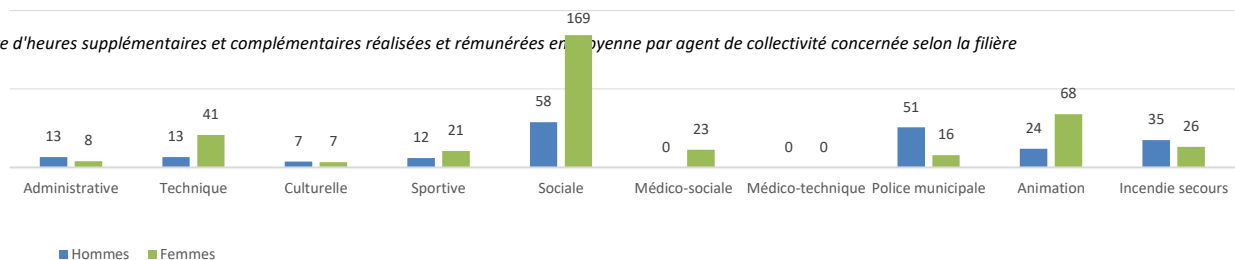
Ensemble 18,48%

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



En moyenne, 1575 heures supplémentaires/complémentaires pour les 50% 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, 14,8 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 16,3 jours d'absence pour tout motif médical par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,05%	4,46%	4,14%	0,87%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,46%	5,48%	7,81%	0,87%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,94%	5,98%	8,29%	0,98%

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

> 25,86 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

17% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 55 jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Type d'accident



Trajet 90%  
Service 10%

### Genre



Femmes 49%  
Hommes 51%

### Catégorie



Catégorie A 4%  
Catégorie B 8%  
Catégorie C 88%

61% des accidents concernent la filière Technique

## Handicap

16% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,5%

### Genre



Femmes 61%  
Hommes 39%

### Statut



Fonctionnaires 94%  
Contractuels perm. 6%

### Catégorie



Catégorie A 14%  
Catégorie B 12%  
Catégorie C 75%

0,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

### Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées... 56 876 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 8 987 €

## Prévention et risques professionnels

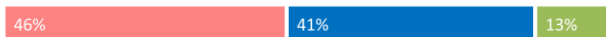
65 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 3 762 €

Coût par jour de formation : 58 €

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

12,6% des femmes

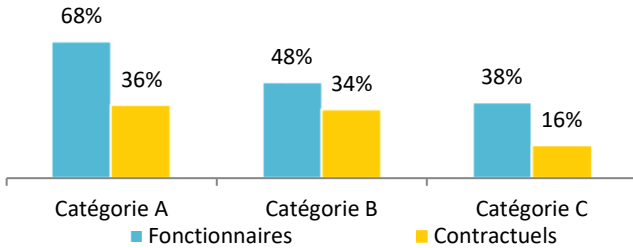
6,1% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 38% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

35% des femmes et 44% des hommes

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

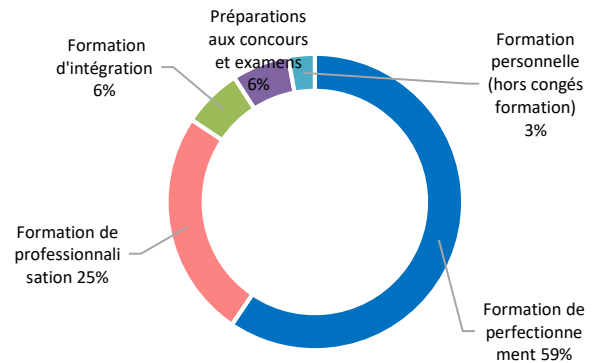


Le budget médian consacré à la formation est de 1 380 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	27%
Coût de la formation des apprentis	6%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent

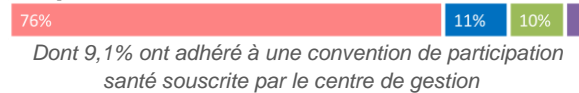


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	41%
Autres organismes	31%
Collectivité	27%
CNFPT au delà	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

11% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant médian annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	388 €	186 €

Non réponse 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

3% des collectivités concernées par des grèves



19 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

0,6% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,6% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

- Formation professionnelle
- Conditions et organisation du travail
- Temps de travail, qualité de vie au travail

### Les principaux accords

- Mise en place du télétravail
- Protection sociale complémentaire
- Formation professionnelle

## 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> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : janvier 2023

Version 1