



FICHES REPÈRES DU RSU 2021

Intercommunalités

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.

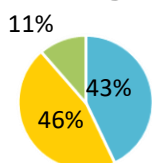
TAUX DE RETOUR

70%

> 11 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 16 recensées
> 1 968 agents recensés dans ces collectivités dont 844 fonctionnaires, 900 contractuels et 224 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

43% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	30	146	77
Contractuels permanents	4	447	82
Contractuels non permanents	1	97	25



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

36,67 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

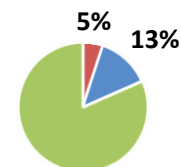
- ⇒ 6,3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 25,9 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

37% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	22,6%	7,9%	15,0%	23,8
Technique	45,5%	28,3%	36,6%	58,1
Culturelle	9,0%	6,4%	7,7%	14,9
Sportive	1,8%	2,4%	2,1%	7,4
Sociale	10,9%	44,1%	28,0%	69,9
México-sociale	3,0%	1,7%	2,3%	8,0
Police municipale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Animation	7,2%	9,1%	8,2%	15,9
Total	100%	100%	100%	159

82% d'agents relevant de la catégorie C

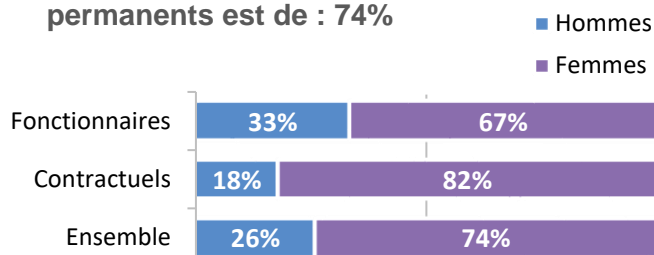


82%

Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	8,1
Catégorie B	21,1
Catégorie C	129,4

Effectif moyen

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 74%

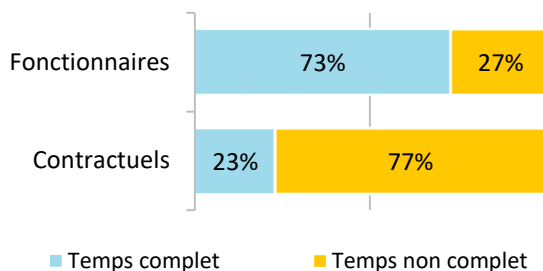


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques rassemble 31% des agents

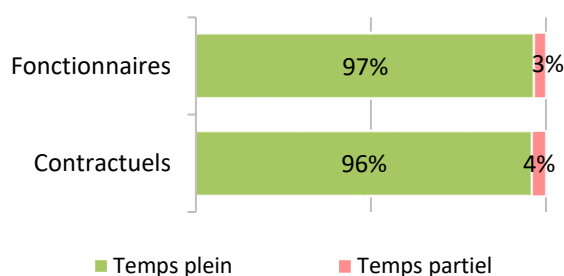
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Agents sociaux	23%
Adjoints administratifs	10%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
Assistants d'enseignement artistique	5%

Temps de travail des agents permanents

73% des fonctionnaires à temps complet contre 23% des contractuels



3% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% 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
Technique	30%	Animation	73%
Administrative	14%	Technique	69%
Animation	11%	Sportive	32%

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

Pyramide des âges

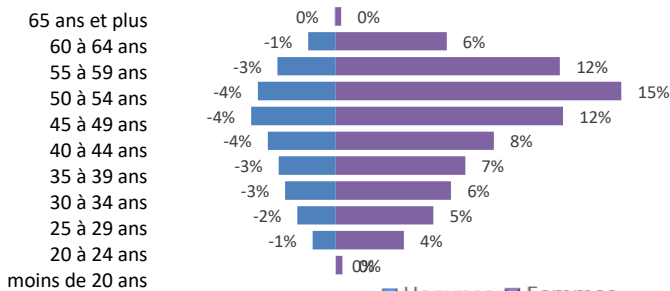
En moyenne, les agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,33
Contractuels permanents	43,21
Ensemble des permanents	45,19

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,16



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



- > 67 fonctionnaires
- > 57 contractuels permanents
- > 20 contractuels non permanents

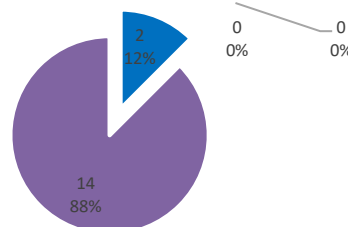
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	8 ETPR
Catégorie B	15 ETPR
Catégorie C	102 ETPR

Positions particulières

1% 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 12,6%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
6,8%	18,2%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
156,9 agents	158,5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	1,4%
Contractuels	↘	-0,9%
Ensemble	↗	0,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	39%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	14%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	14%
Départ à la retraite	14%
Démission	9%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	37%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	36%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%
Voie de mutation	5%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

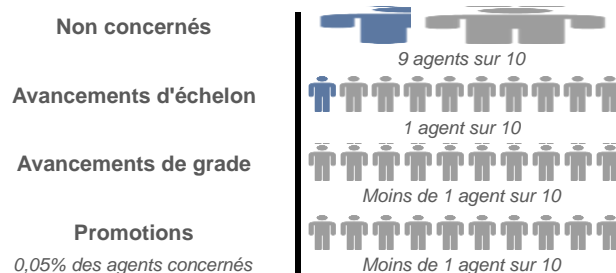
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 0,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2021

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 11 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	2
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

4 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)

83%

Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle

17%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 33,89 % des dépenses de fonctionnement



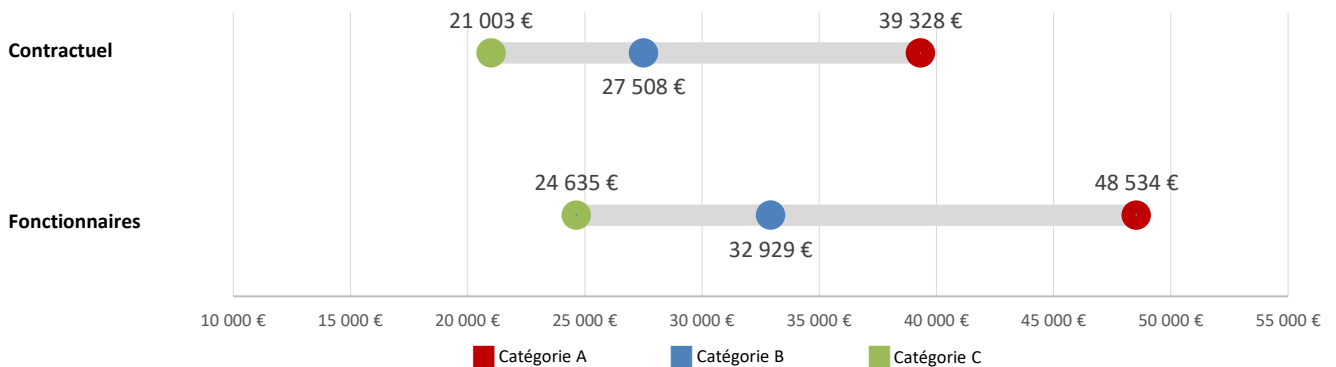
Mise en place du RIFSEEP

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



82% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

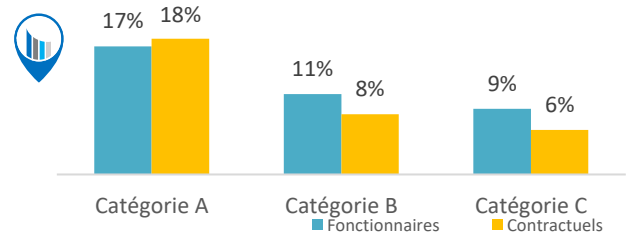
Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



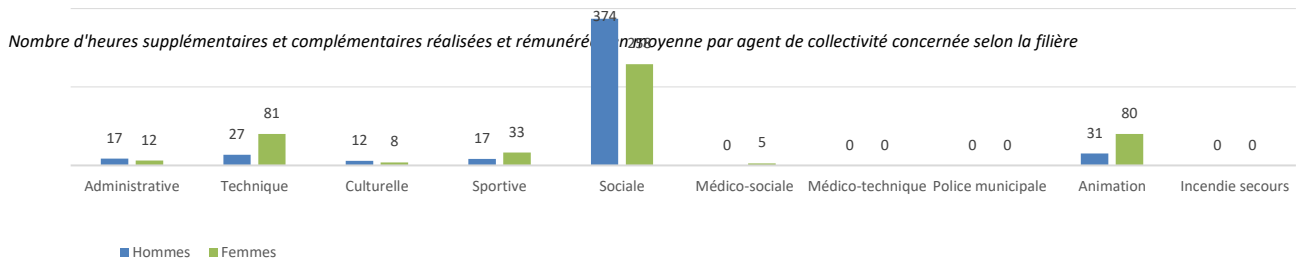
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,13 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	10,20%
Contractuels sur emplois permanents	7,62%
Ensemble	9,13%

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



En moyenne, 17754 heures supplémentaires/complémentaires pour les 91% de collectivités concernées



50% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 16,9 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 23,3 jours d'absence pour tout motif médical par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,62%	6,38%	5,53%	0,87%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,59%	7,89%	8,23%	0,87%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,17%	8,37%	8,75%	1,03%

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

> 30,49 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

82% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 44 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 95%
Service 5%

Genre



Femmes 79%
Hommes 21%

Catégorie



Catégorie A 1%
Catégorie B 17%
Catégorie C 82%

49% des accidents concernent la filière Sociale

Handicap

82% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,1%

Genre



Femmes 72%
Hommes 28%

Statut



Fonctionnaires 83%
Contractuels perm. 17%

Catégorie



Catégorie A 6%
Catégorie B 3%
Catégorie C 92%

0,1 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... 9 776 €

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

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 846 €

Coût par jour de formation : 67 €

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

27,6% des femmes

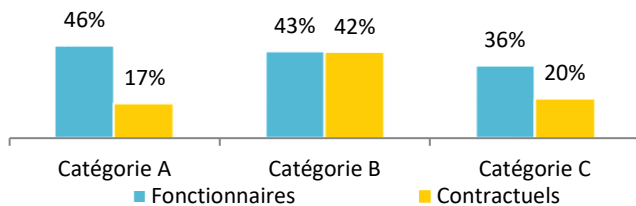
16,3% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 30% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

29% des femmes et 30% des hommes

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

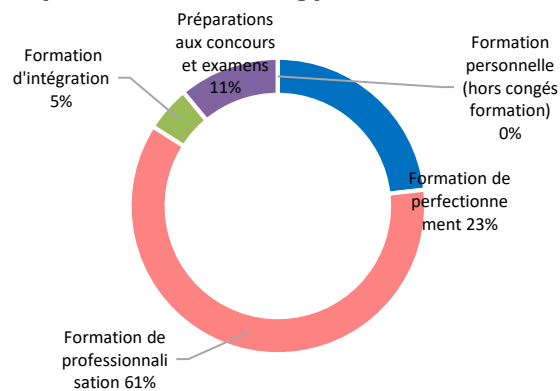


Le budget médian consacré à la formation est de 19 893 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	78%
Autres organismes	19%
Coût de la formation des apprentis	2%
Frais de déplacement	0%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

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	70%
Autres organismes	18%
Collectivité	10%
CNFPT au delà	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

36% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant médian annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	354 €	193 €

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

36% des collectivités concernées par des grèves



2 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
3	0	0

9,1% des collectivités ont engagé des négociations collectives



9,1% 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

Protection sociale complémentaire

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 : janvier 2023

Version 1