



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Collectivités et établissements publics relevant du CST du CDG 81 par strate de population 0 à 499 habitants

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. 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.

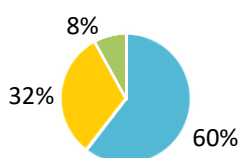
TAUX DE RETOUR

67%

> 120 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 199 recensées
> 526 agents recensés dans ces collectivités dont 318 fonctionnaires, 166 contractuels permanents et 42 contractuels non permanents

Effectifs

60% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	40	3	113
Contractuels permanents	1	45	4	58
Contractuels non permanents	1	8	2	37

Précisions emplois non permanents

- ⇒ 0,8 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 5,5 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

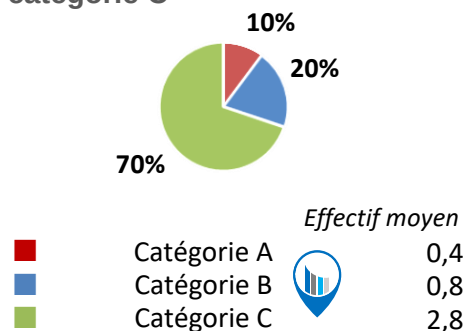
10,24 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

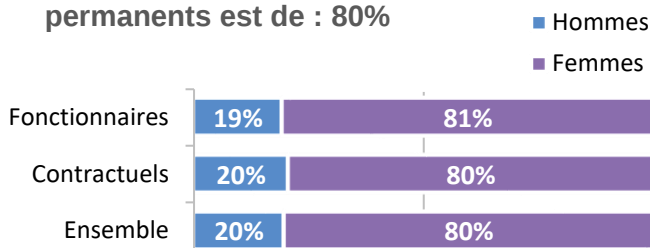
40% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	41,5%	19,9%	34,1%	1,4
Technique	33,6%	52,4%	40,1%	2,5
Culturelle	0,0%	0,6%	0,2%	1,0
Sociale	10,4%	2,4%	7,6%	4,1
Médico-sociale	12,3%	22,3%	15,7%	19,0
Médico-technique	0,0%	1,8%	0,6%	1,5
Animation	2,2%	0,6%	1,7%	1,6
Total	100%	100%	100%	7

70% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 80%

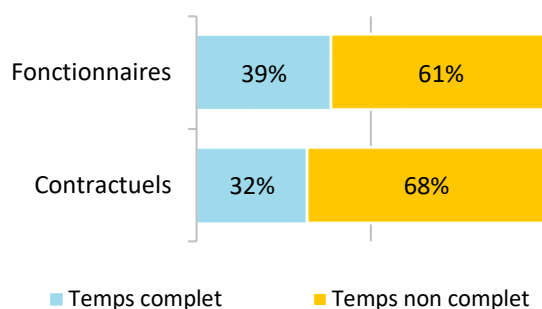


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 37% des agents

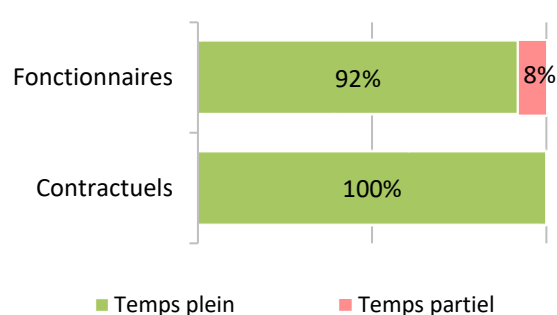
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	21%
Rédacteurs	9%
Aide-soignant	9%
Agents sociaux	6%

Temps de travail des agents permanents

- 39% des fonctionnaires à temps complet contre 32% des contractuels



- 8% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	83%	Sociale	100%
Sociale	70%	Médico-technique	100%
Animation	57%	Animation	100%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel
7,9% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

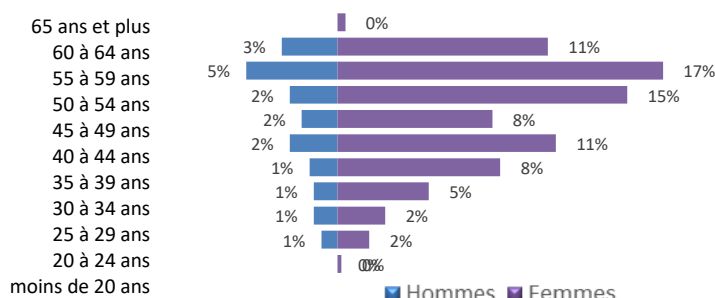
- En moyenne, les agents ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,14
Contractuels permanents	46,18
Ensemble des permanents	48,78

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	47,06



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

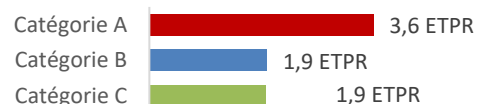
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 4,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 1,9 fonctionnaires
- > 1,9 contractuels permanents
- > 0,9 contractuel non permanent

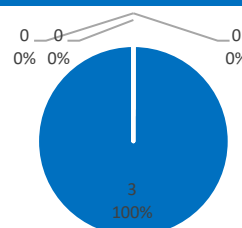
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

0,6% 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 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,2%	35,9%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
3,9 agents	4 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-1,5%
Contractuels	↗	11,4%
Ensemble	↗	2,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	65%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%
Départ à la retraite	7%
Mise en disponibilité sur demande	7%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	51%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	28%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%
Voie de mutation	6%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%

* Variation des effectifs :

$$\frac{(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2023} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})}{(\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})}$$

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

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

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2023

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	5 agents sur 10
Avancements d'échelon	4 agents sur 10
Avancements de grade	Moins de 1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

1,57% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 2% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

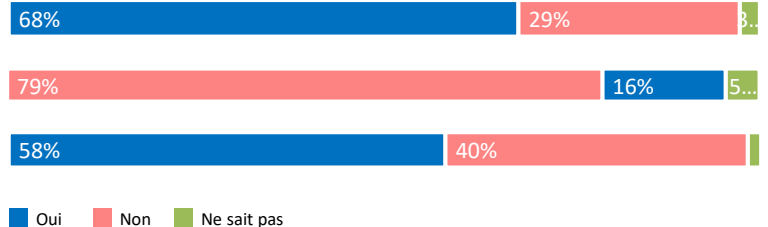


- Les charges de personnel représentent 54,89 % des dépenses de fonctionnement



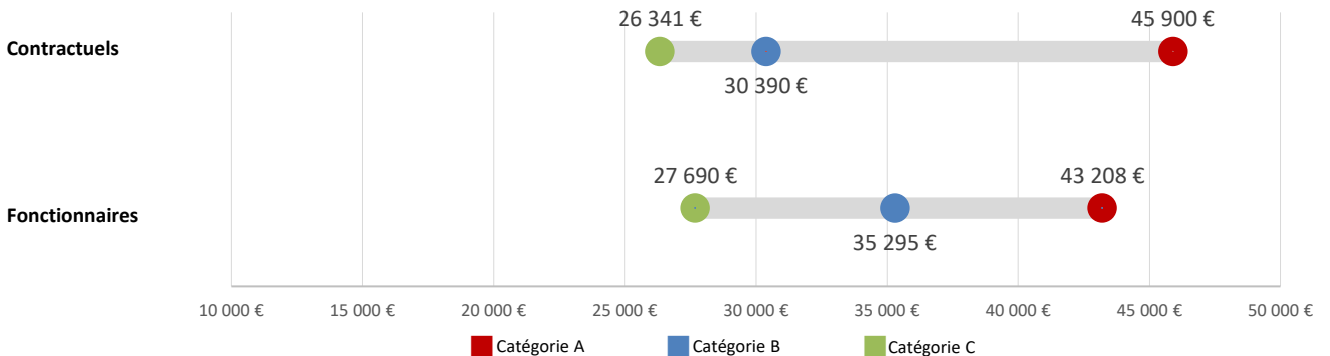
Mise en place du RIFSEEP

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



53% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

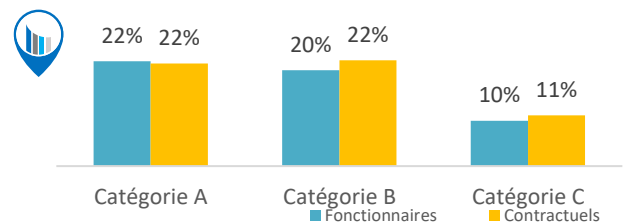
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,68 %

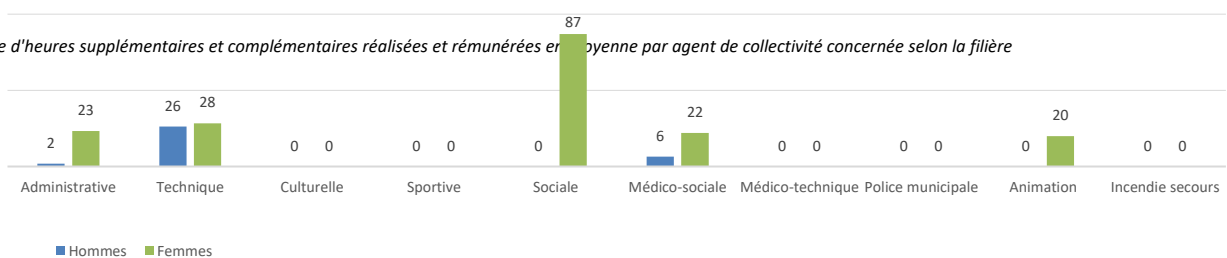
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,75%
Contractuels sur emplois permanents	16,66%
Ensemble	14,68%

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



En moyenne, 197 heures supplémentaires/complémentaires pour les 39% de collectivités concernées

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



31% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 10,4 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 9,4 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)	2,84%	2,57%	2,74%	2,34%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,13%	2,57%	3,59%	2,34%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,42%	3,05%	3,95%	2,34%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 29,09 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

8% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 33 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 79%
Trajet 21%

Genre



Femmes 64%
Hommes 36%

Catégorie



Catégorie A 7%
Catégorie B 36%
Catégorie C 57%

64% des accidents concernent la filière technique

Handicap

5% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,5%

Genre



Femmes 83%
Hommes 17%

Statut



Fonctionnaires 67%
Contractuels perm. 33%

Catégorie



Catégorie A 8%
Catégorie B 17%
Catégorie C 75%

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	1 222 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 846 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 350 €

Nombre moyen de formations : 7

Oui Non Ne sait pas En cours

Existence d'un document unique (DUERP)

78% 15%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

88% 8% 4%

Existence d'un plan de prévention des RPS

94% 4%

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

2,1% des femmes

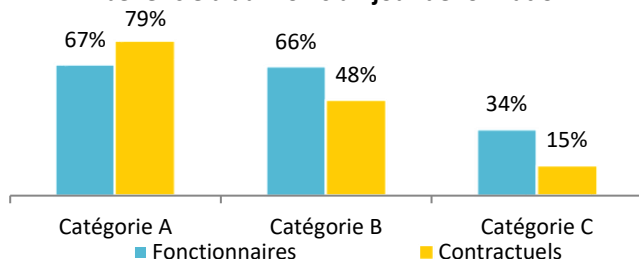
2,1% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 39% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

41% des femmes et 29% des hommes

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

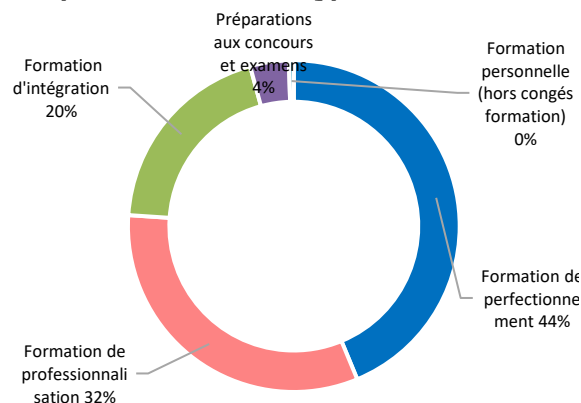


Le budget médian consacré à la formation est de 340 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	53%
Autres organismes	43%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%
Coût de la formation des apprentis	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	49%
Autres organismes	38%
Collectivité	11%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Dont 13,3% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen
annuel par
bénéficiaire

308 €

149 €

En cours 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



8 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 31/12/2022

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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. 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
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 : octobre 2024

Version 1