



FICHE REPÈRES DU RSU 2022

Comité technique du CDG 03

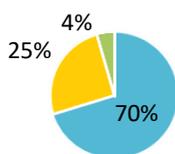
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR **72%**

267 collectivités ont transmis leur RSU sur les 373 collectivités ayant entre 1 et 49 agents.
> 2 028 agents recensés dans ces collectivités dont 1 424 fonctionnaires, 516 contractuels permanents et 88 contractuels non permanents

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



Catégorie	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	39	6	253
Contractuels permanents	1	14	3	236
Contractuels non permanents	1	5	2	93



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	39	6	253
Contractuels permanents	1	14	3	236
Contractuels non permanents	1	5	2	93

Précisions emplois non permanents

- 0,9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 2,7 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

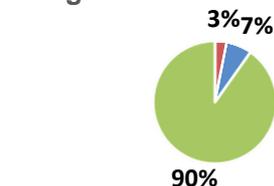
19,96 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

61% d'agents relevant de la filière technique

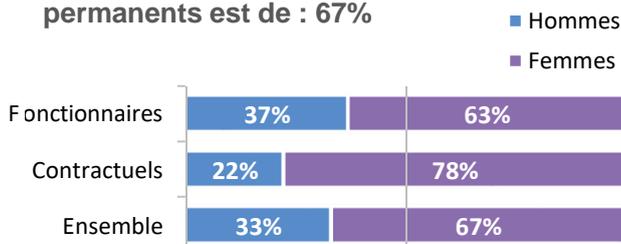
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	25,4%	23,6%	24,9%	1,8
Technique	60,9%	60,9%	60,9%	4,7
Culturelle	0,6%	0,4%	0,5%	0,9
Sportive	0,3%	0,4%	0,3%	1,2
Sociale	6,3%	6,6%	6,3%	1,9
México-sociale	1,6%	1,7%	1,6%	5,3
Police municipale	0,4%	0,0%	0,3%	0,9
Animation	4,6%	6,4%	5,1%	1,8
Total	100%	100%	100%	8

90% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,2
Catégorie B	0,5
Catégorie C	6,6

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 67%

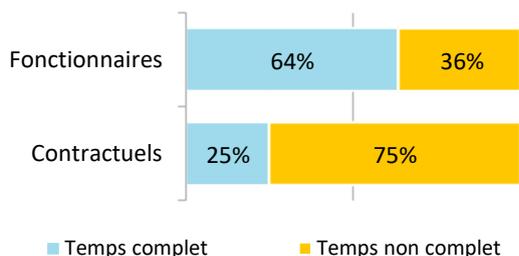


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 55% des agents

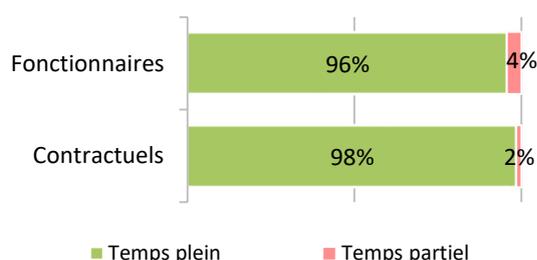
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	55%
Adjoints administratifs	20%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Agents de maîtrise	4%
ASEM	3%

Temps de travail des agents permanents

- 64% des fonctionnaires à temps complet contre 25% des contractuels



- 4% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	65%	Sociale	91%
Culturelle	63%	Animation	85%
Animation	55%	Administrative	75%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,7% des hommes à temps partiel
7,5% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

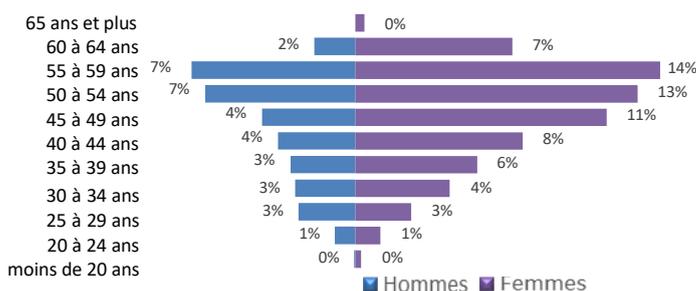
- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,23
Contractuels permanents	44,55
Ensemble des permanents	47,99

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,74



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, 7,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 5,0 fonctionnaires
- > 1,3 contractuel permanent
- > 1,1 contractuel non permanent

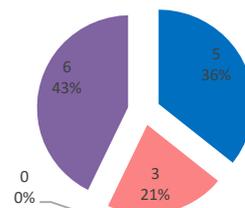
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,1 ETPR
Catégorie B	1,6 ETPR
Catégorie C	5,2 ETPR

Positions particulières

0,7% 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 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 20,7%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,7%	65,0%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
7,3 agents	7,3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	▮	-3,5%
Contractuels	▮	10,7%
Ensemble	▮	-0,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	56%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	14%
Départ à la retraite	9%
Démission	8%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	59%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	18%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%
Voie de mutation	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

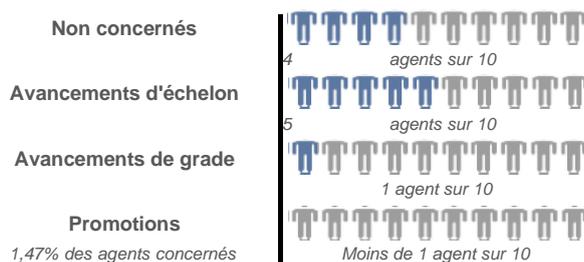
En moyenne, 1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 Ruptures conventionnelles actées en 2022

1,5% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
75% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 2% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	5	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 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	83%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	17%

Budget et rémunérations

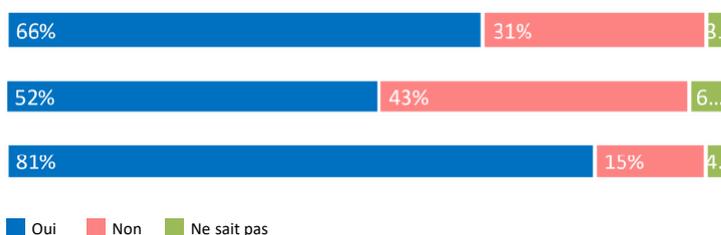


Les charges de personnel représentent 37,73 % des dépenses de fonctionnement



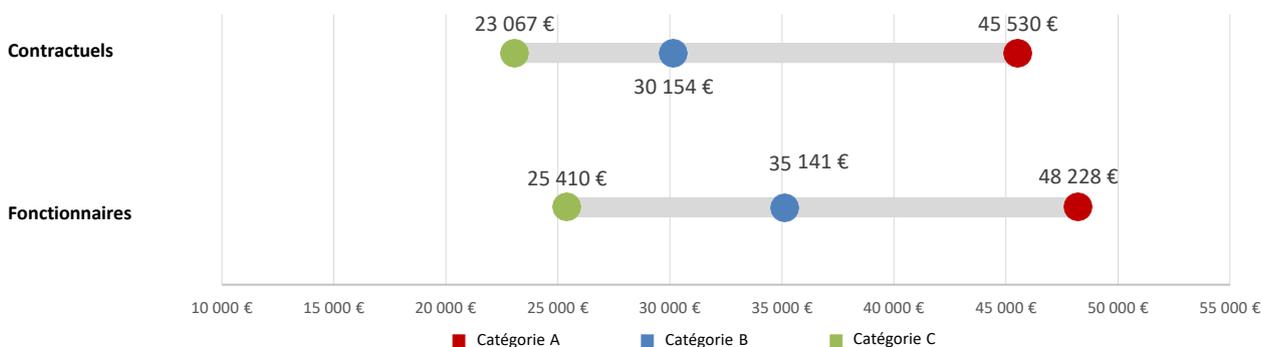
Mise en place du RIFSEEP

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



56% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

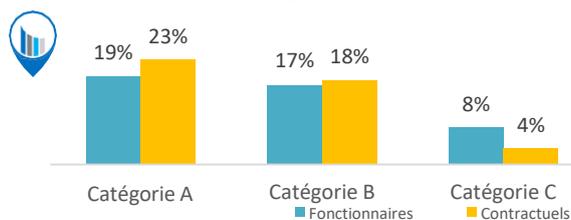
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,8 %

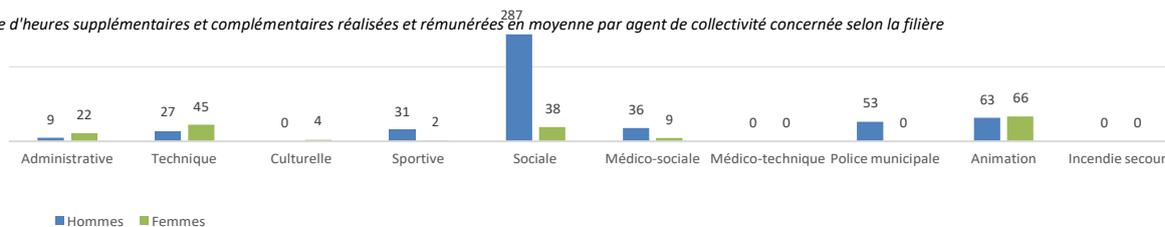
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,49%
Contractuels sur emplois permanents	5,66%
Ensemble	8,80%

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



En moyenne, 285 heures supplémentaires/complémentaires pour les 71% de collectivités concernées

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



44% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 12,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 4,6 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)	3,48%	1,25%	2,89%	0,88%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,71%	1,25%	4,53%	0,88%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,88%	1,31%	4,66%	0,88%

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

> 21,65 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

12% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 39 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 95%
Trajet 5%

Genre



Femmes 34%
Hommes 66%

Catégorie



Catégorie A 5%
Catégorie B 5%
Catégorie C 90%

88% des accidents concernent la filière technique

Handicap

9% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,6%

Genre



Femmes 55%
Hommes 45%

Statut



Fonctionnaires 90%
Contractuels perm. 10%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 10%
Catégorie C 90%

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 6 095 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 117 445 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 3 630 €

Coût par jour de formation : 237 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)

68% 17%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

70% 21%

Existence d'un plan de prévention des RPS

93%

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

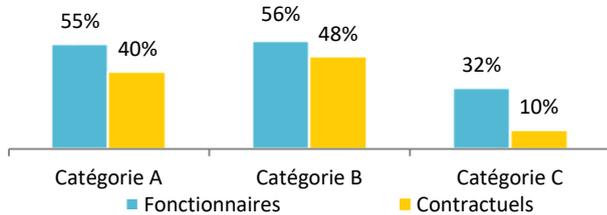
2,3% des femmes
1,7% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 29% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

25% des femmes et 36% des hommes

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

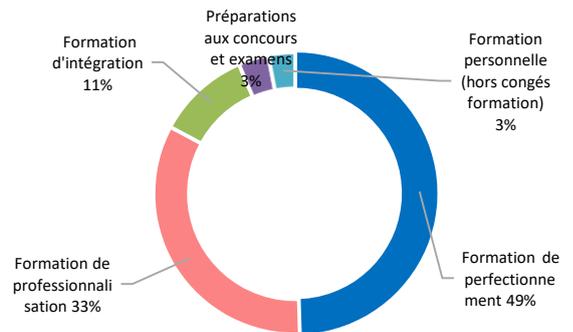


Le budget médian consacré à la formation est de 1 238 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	31%
Frais de déplacement	4%
Coût de la formation des apprentis	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	38%
Collectivité	1%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

18% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	265 €	301 €

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

8% des collectivités concernées par des grèves



5 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
5	4	1

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



0,4% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

