



Comité technique du CDG 66

Collectivités et Etablissements Publics (EP) rattachés au Comité Technique (CT) du CDG66 pour le 13/12/2022 - Rapport Social Unique 2021.

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.

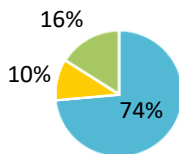
TAUX DE RETOUR

84,2%

- > Les Collectivités et EP rattachés au CT du CDG66 représentent 65,1% des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2021.
- > 236 Collectivités et EP rattachés au CT du CDG66 ont répondu à l'enquête (et transmis au CDG66) et ont donc leur RSU validé sur les 280 recensés (d'où 84,2%). Parmi ces 236 structures, 208 ont au moins 1 agent au 31/12/2021. La présentation des données se fait sur ces 208 structures rattachées au CT du CDG66.
- > 2 256 agents recensés dans ces collectivités dont 1 661 fonctionnaires, 232 contractuels et 363 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2021.
- > En 2021, parmi ces 208 structures, il y avait 1714 agents titulaires, 233 contractuels permanent, 384 contractuels non permanent et donc 1947 agents permanent.

Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	47	8
Contractuels permanents	1	25	3
Contractuels non permanents	1	35	4



25,86 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

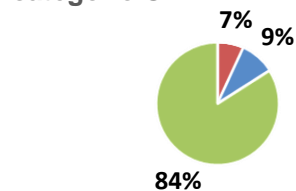
- ⇒ 26,4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 56,7 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

52% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	31,7%	36,6%	32,3%	3,1
Technique	52,8%	42,7%	51,6%	5,5
Culturelle	2,3%	4,3%	2,6%	2,1
Sportive	0,4%	0,4%	0,4%	0,9
Sociale	7,2%	6,5%	7,1%	2,6
Médico-sociale	0,1%	2,6%	0,4%	1,8
Police municipale	2,8%	0,0%	2,4%	1,8
Animation	2,8%	6,9%	3,3%	2,4
Total	100%	100%	100%	12

84% d'agents relevant de la catégorie C

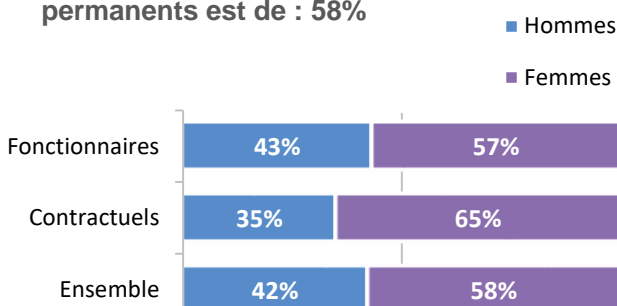


Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	1
Catégorie B	1
Catégorie C	8

Effectif moyen



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 58%

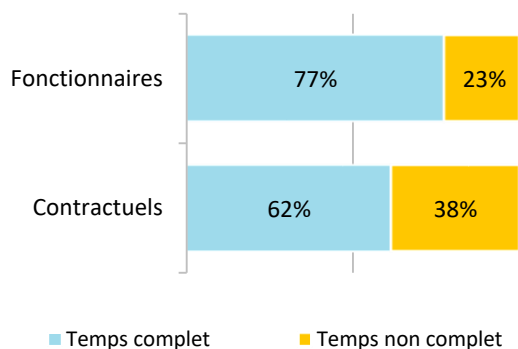


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques rassemble 40% des agents

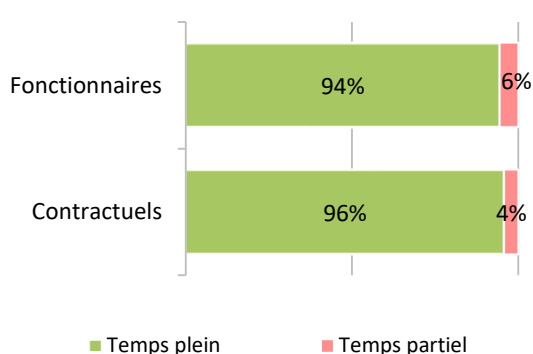
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	22%
Agents de maîtrise	7%
Rédacteurs	5%
Attachés	5%

Temps de travail des agents permanents

77% des fonctionnaires à temps complet contre 62% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	22%	Technique	42%
Technique	22%	Médico-sociale	33%
Sportive	17%	Culturelle	30%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

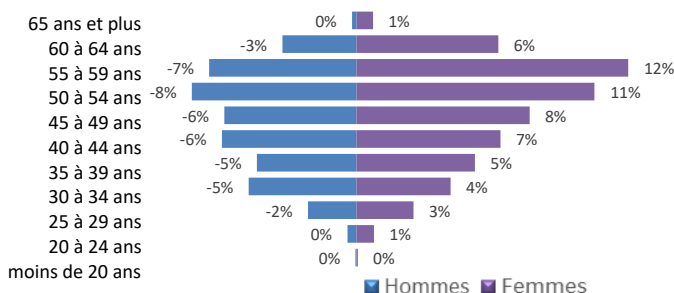
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,32
Contractuels permanents	43,15
Ensemble des permanents	47,69
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,57



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



> 8 fonctionnaires
> 2 contractuels permanents
> 3 contractuels non permanents

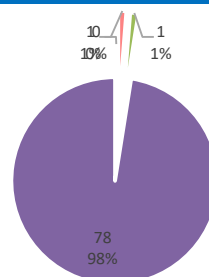
Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

4,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Nombre d'agent détachés dans une autre structure
- Nombre d'agents détachés dans la collectivité
- Nombre d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Nombre d'agent mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 7,5%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
5,2%	24,1%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
9,1 agents	9,2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	0,5%
Contractuels	↘	-2,5%
Ensemble	↗	0,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	26%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	22%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	19%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	29%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	17%
Voie de mutation	16%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	14%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	8%

* 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

Aucun agent permanent présent au 31/12 n'a été titularisé dans l'année

- 5 Ruptures conventionnelles actées en 2021

3% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
80% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	7 agents sur 10
Avancements d'échelon	2 agents sur 10
Avancements de grade	Moins de 1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

0,71% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2021 parmi les 205 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

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 40,01 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*

Budget de fonctionnement

936 311 €

Charges de personnel

374 626 €



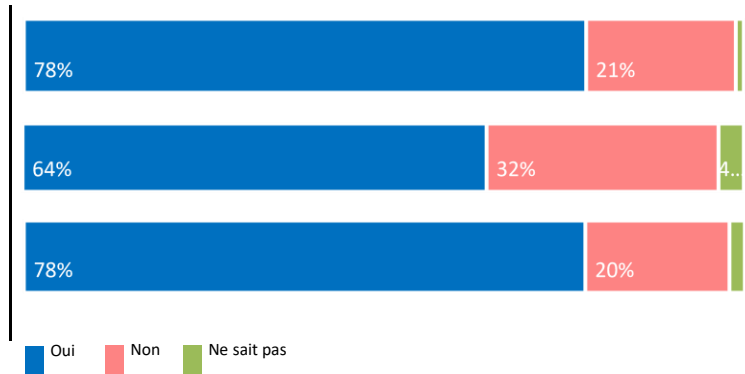
Soit 40,01 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires

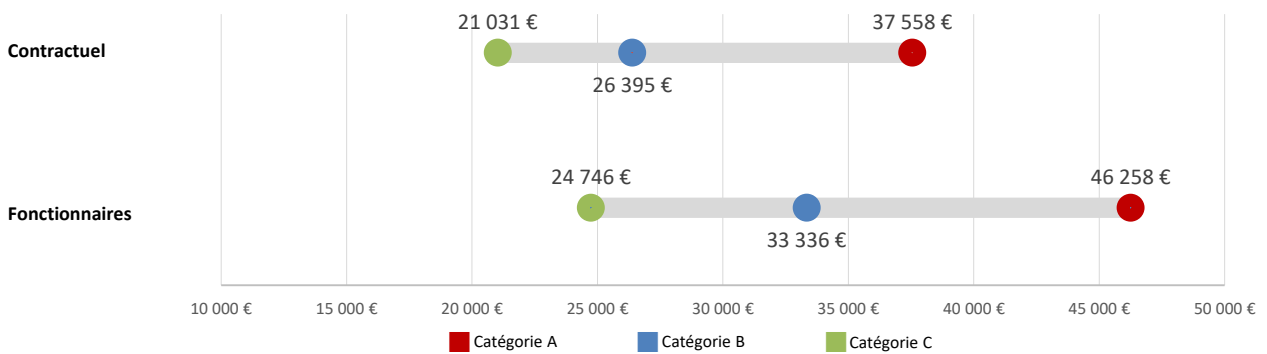
- pour les contractuels permanents

- avec une part de CIA



63% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

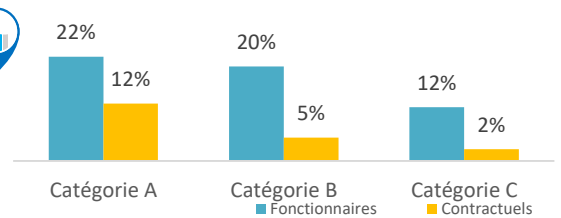
Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



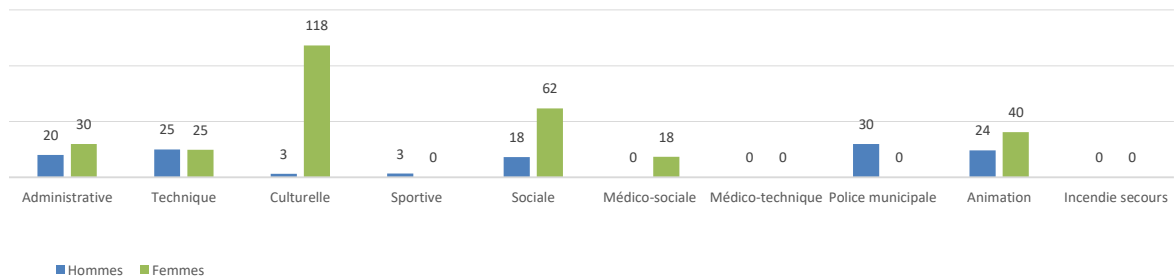
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,74 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,49%
Contractuels sur emplois permanents	6,24%
Ensemble	12,74%

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



En moyenne, 369 heures supplémentaires/complémentaires pour les 62% de collectivités concernées



Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 13,5 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 5,6 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)	3,71%	1,53%	3,44%	0,80%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,26%	2,32%	5,78%	0,80%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,48%	2,59%	6,01%	0,84%

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

> 20,21 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

20% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 47 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 90%
Service 10%

Genre



Femmes 33%
Hommes 67%

Catégorie



Catégorie A 1%
Catégorie B 5%
Catégorie C 94%

83% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

18% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,7%

Genre



Femmes 54%
Hommes 46%

Statut



Fonctionnaires 92%
Contractuels perm. 8%

Catégorie



Catégorie A 4%
Catégorie B 10%
Catégorie C 87%

0,2 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... 53 491 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 19 480 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 230 €

Coût par jour de formation : 110 €

Oui Non Ne sait pas

Existence d'un document unique (DUERP)

43% 36% 21%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

55% 31% 15%

Existence d'un plan de prévention des RPS

70% 18% 12%

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

2,9% des femmes

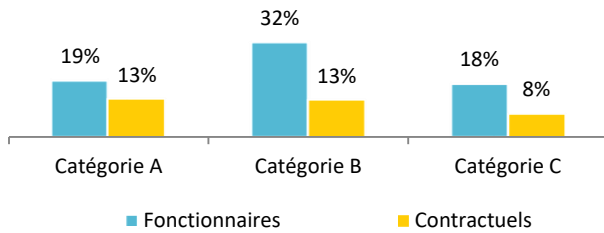
3% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 18% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

17% des femmes et 20% des hommes

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

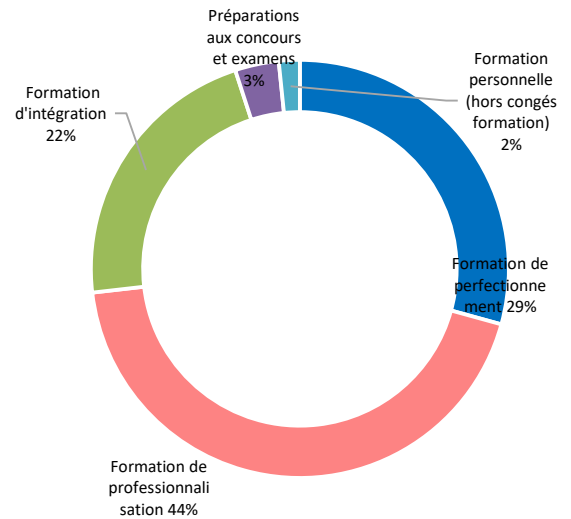


Le budget médian consacré à la formation est de 1 706 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	69%
Autres organismes	23%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Coût de la formation des apprentis	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

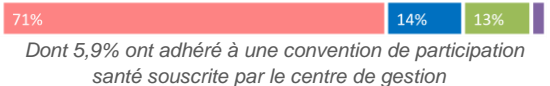
> 0,7 jour par agent

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	66%
Autres organismes	30%
CNFPT au delà	3%
Collectivité	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

14% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 5,9% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant médian par bénéficiaire	177 €	166 €

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

4% des collectivités concernées par des grèves



2 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
4	2	1

2% des collectivités ont engagé des négociations collectives



2% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Déroulement des carrières et promotion

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

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 : novembre 2022

Version 1