



# FICHES REPÈRES DU RSU 2021



## Les Syndicats Mixtes des Pyrénées-Orientales

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).

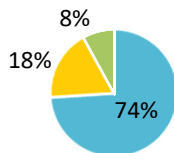
> Les Syndicats Mixtes représentent 6,5% des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2021. 27 Syndicats Mixtes ont répondu à l'enquête ( et transmis au CDG66) et ont donc leur RSU validé sur les 28 recensés. Parmi ces 27 structures, 21 ont au moins 1 agent au 31/12/2021. La présentation des données se fait sur ces 21 Syndicats Mixtes du département des Pyrénées-Orientales.

**TAUX DE RETOUR** **96%**

> 223 agents recensés dans ces Syndicats Mixtes dont 165 fonctionnaires, 40 contractuels et 18 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2021.

### Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



Type	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	77	8
Contractuels permanents	2	8	3
Contractuels non permanents	1	11	3

Précisions emplois non permanents

- ⇒ 5,6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 77,8 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

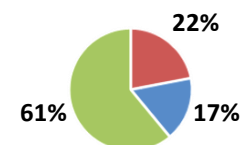
32,5 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

68% d'agents relevant de la filière technique

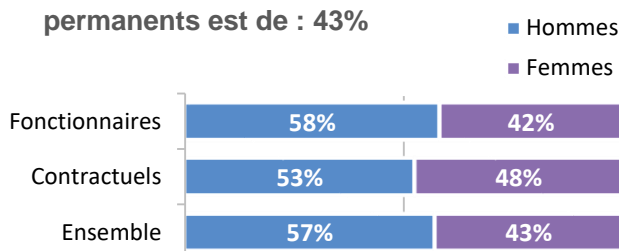
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	27,9%	40,0%	30,2%	3,1
Technique	70,3%	57,5%	67,8%	8,7
Culturelle	1,8%	2,5%	2,0%	4,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>

61% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	2,1
Catégorie B	1,7
Catégorie C	6,0

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 43%

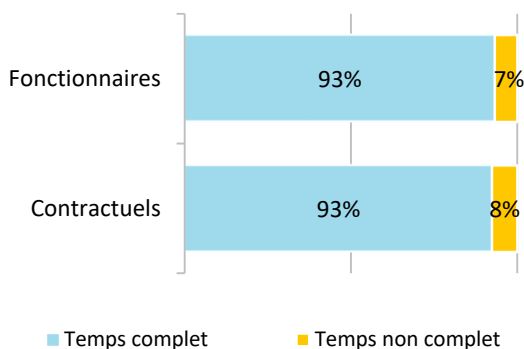


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques rassemble 34% des agents

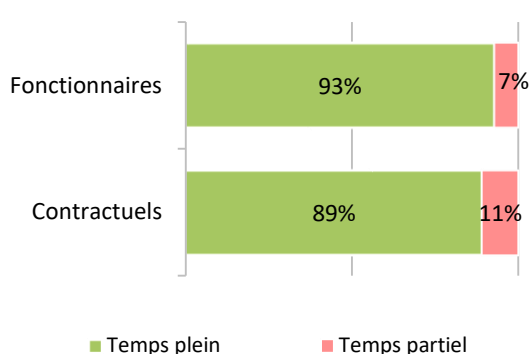
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	11%
Ingénieurs	11%
Techniciens	11%

## Temps de travail des agents permanents

93% des fonctionnaires à temps complet contre 93% des contractuels



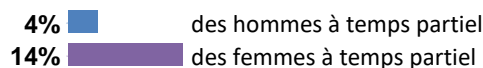
7% des fonctionnaires à temps partiel contre 11% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	7%	Administrative	19%
Administrative	7%		

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 45 ans

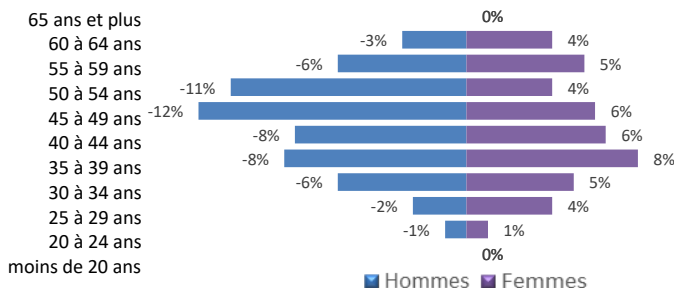
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,38
Contractuels permanents	37,75
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,70</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,17



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
- > 3 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents

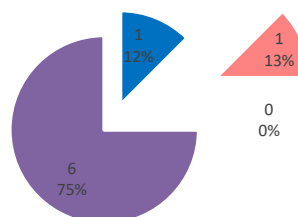
ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

3,8% 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 5,4%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
3,0%	15,0%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
9,8 agents	9,8 agents

9,8 agents

9,8 agents

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

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

- Principales causes de départ d'agents permanents

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	27%
Départ à la retraite	27%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	7%
Congé parental	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	55%
Remplaçants	18%
Voie de mutation	18%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	9%

\* 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, 2,7% 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

Non concernés	8 agents sur 10
Avancements d'échelon	2 agents sur 10
Avancements de grade	Moins de 1 agent sur 10
Promotions	Aucun agent
0% des agents concernés	

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021 parmi les 21 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 15,57 % des dépenses de fonctionnement

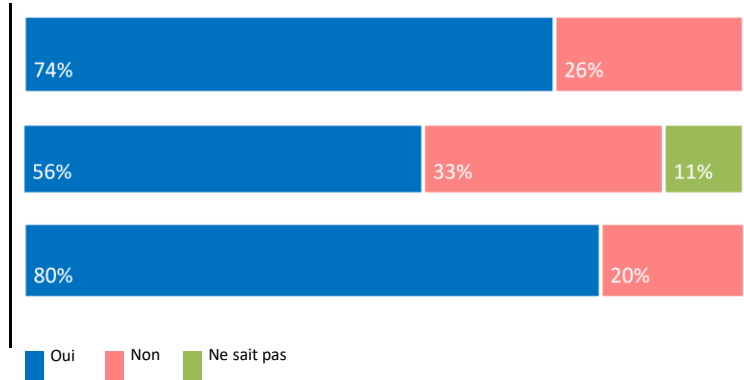


Mise en place du RIFSEEP

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

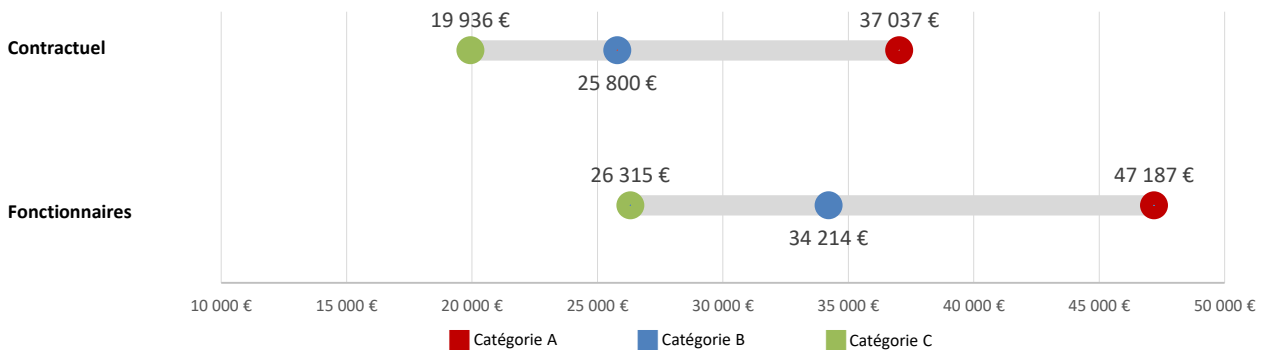
- pour les contractuels permanents

- avec une part de CIA



57% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

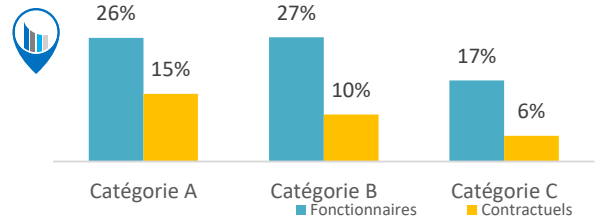
Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,56 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,95%
Contractuels sur emplois permanents	12,82%
<b>Ensemble</b>	<b>19,56%</b>

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



En moyenne, 147 heures supplémentaires/complémentaires pour les 43% de collectivités concernées



30% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 11 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 3,5 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)	3,03%	0,95%	2,62%	0,08%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,03%	0,95%	2,62%	0,08%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,03%	1,79%	2,78%	0,08%

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

> 26,46 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

19% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 21 jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Type d'accident



Trajet 78%  
Service 22%

### Genre



Femmes 11%  
Hommes 89%

### Catégorie



Catégorie A 0%  
Catégorie B 22%  
Catégorie C 78%

89% des accidents concernent la filière Technique

## Handicap

14% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 0,5%

### Genre



Femmes 0%  
Hommes 100%

### Statut



Fonctionnaires 0%  
Contractuels perm. 100%

### Catégorie



Catégorie A 0%  
Catégorie B 100%  
Catégorie C 0%

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

### 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...	10 289 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 762 €

Coût par jour de formation : 90 €

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

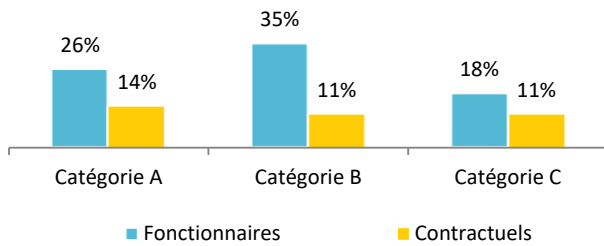
4,5% des femmes  
0,9% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 20% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

20% des femmes et 20% des hommes

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

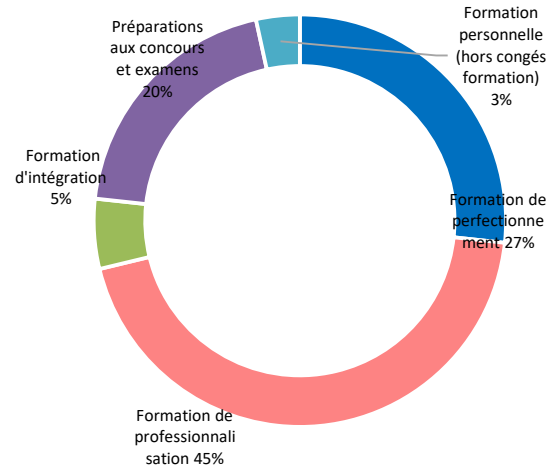


Le budget médian consacré à la formation est de 2 213 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	67%
Autres organismes	27%
Frais de déplacement	6%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

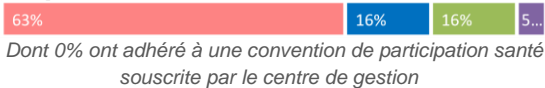


### Répartition des dépenses par organisme

Autres organismes	34%
CNFPT cotisation obligatoire	33%
CNFPT au delà	31%
Collectivité	2%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

16% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant médian annuel par bénéficiaire

Santé	171 €
Prévoyance	137 €

■ 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

5% des collectivités concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Nombre de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
2	0	0

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



## 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