



FICHES REPÈRES DU RSU 2021

Collectivités et Etablissements Publics du territoire 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.

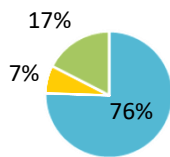
TAUX DE RETOUR

92%

- > 397 collectivités territoriales et établissements publics ont transmis leur Rapport Social Unique sur les 430 recensés sur le département des Pyrénées-Orientales. Sur les 397 répondants, 291 structures publiques ont au moins un agent, soit 73% au 31/12/2021.
- > 13 676 agents recensés dans ces structures publiques dont 10 327 fonctionnaires, 958 contractuels et 2 391 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2021.

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	1 981	37
Contractuels permanents	1	159	8
Contractuels non permanents	1	362	15



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 13,4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 56,8 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

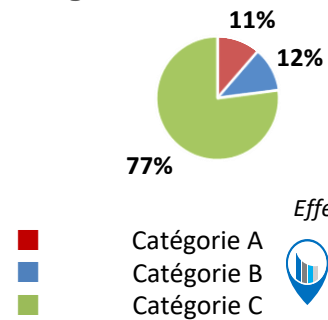
20,25 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

49% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	24,2%	24,6%	24,3%	9,9
Technique	49,7%	44,9%	49,3%	22,6
Culturelle	3,5%	6,2%	3,7%	8,6
Sportive	0,6%	0,5%	0,6%	2,2
Sociale	8,8%	9,9%	8,9%	10,3
México-sociale	2,3%	4,2%	2,5%	9,6
México-technique	0,1%	0,0%	0,1%	8,0
Police municipale	3,7%	0,1%	3,4%	7,3
Animation	4,1%	9,5%	4,5%	7,9
Incendie secours	3,0%	0,1%	2,7%	310,0
Total	100%	100%	100%	45

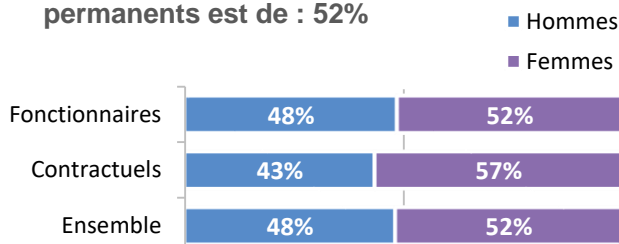
77% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 52%

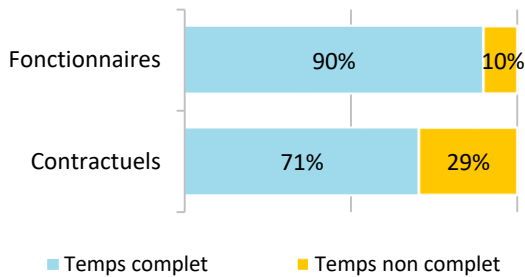


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques rassemble 33% des agents

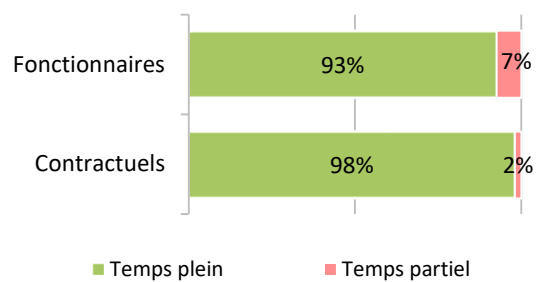
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	33%
Adjointes administratifs	16%
Agents de maîtrise	8%
Rédacteurs	5%
Attachés	4%

Temps de travail des agents permanents

90% des fonctionnaires à temps complet contre 71% des contractuels



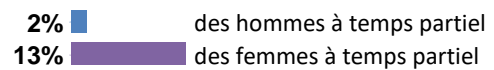
7% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sportive	5%	Technique	26%
Médico-sociale	2%	Médico-sociale	20%
Incendie secours	0%	Administrative	14%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

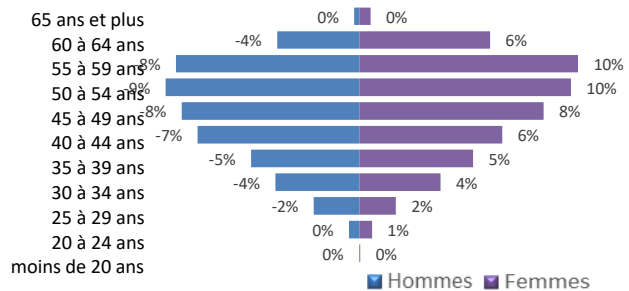
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,57
Contractuels permanents	41,78
Ensemble des permanents	48,00

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,35



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

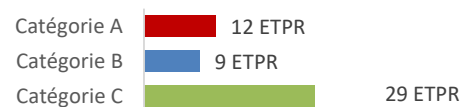
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 53 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 36 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents

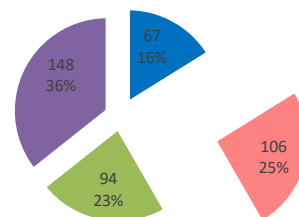
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

3,9% 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 7,1%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
5,3%	27,2%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
38,7 agents	38,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-0,1%
Contractuels	↘	-11,0%
Ensemble	↘	-1,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	28%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	23%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	16%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Mise en disponibilité sur demande	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	20%
Voie de mutation	17%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	16%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	10%

* 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

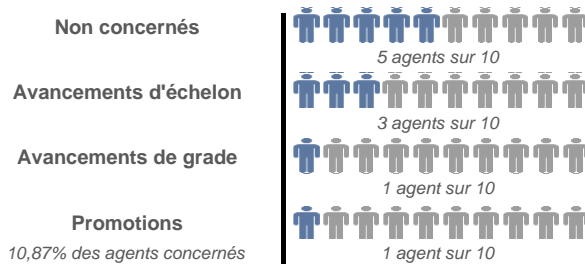
En moyenne, 2,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 22 Ruptures conventionnelles actées en 2021

5% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle 95% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 26 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 291 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	7
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	3	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	-

3 sanctions prononcées 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)	49%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%
Ivresse	4%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 34,42 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

5 383 241 €

Charges de personnel

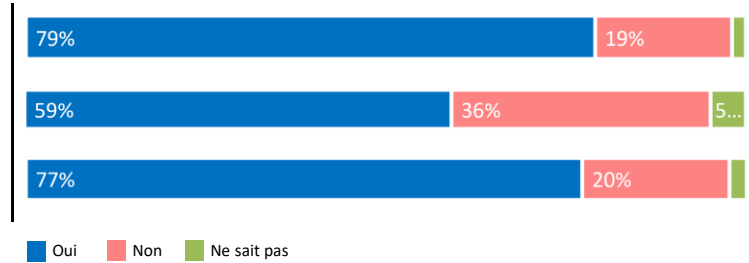
1 852 954 €



Soit 34,42 % des dépenses de fonctionnement

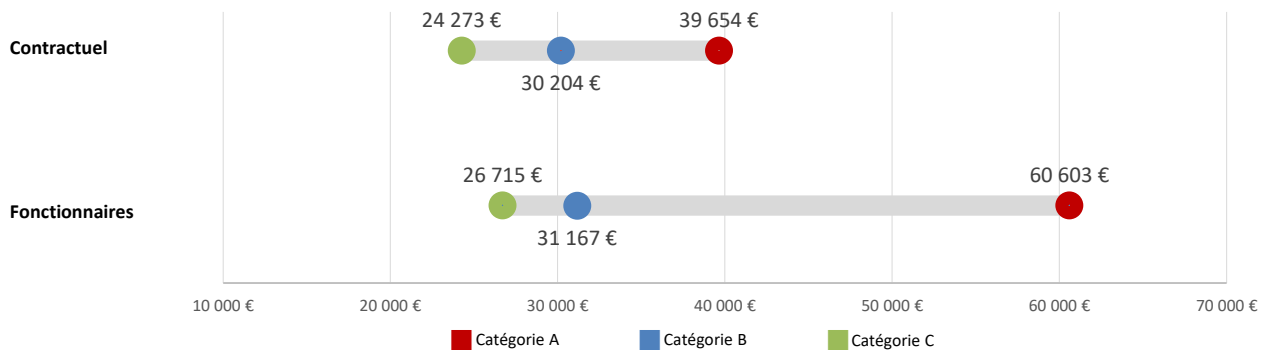
Mise en place du RIFSEEP

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



58% 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 15,47 %

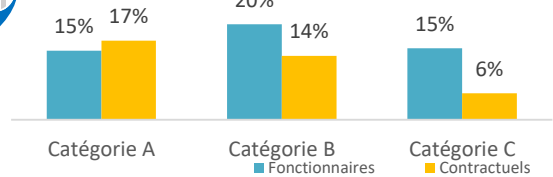
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 15,78%

Contractuels sur emplois permanents 11,00%

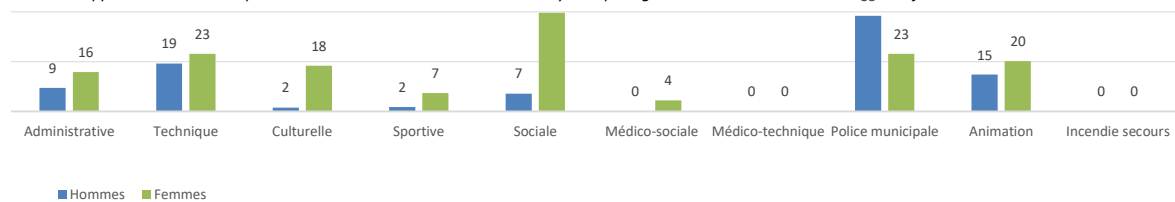
Ensemble 15,47%

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



En moyenne, 883 heures supplémentaires/complémentaires pour les 67% de collectivités concernées

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



46% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

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



En moyenne, 7,7 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)	4,38%	2,11%	4,18%	1,13%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,11%	2,44%	6,72%	1,19%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et outre)	7,61%	2,85%	7,20%	1,31%

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

> 22,81 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

31% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 38 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



69% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

27% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,6%

Genre



Statut



Catégorie



0,6 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... 34 859 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 22 900 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 6 161 €

Coût par jour de formation : 136 €

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

3,9% des femmes

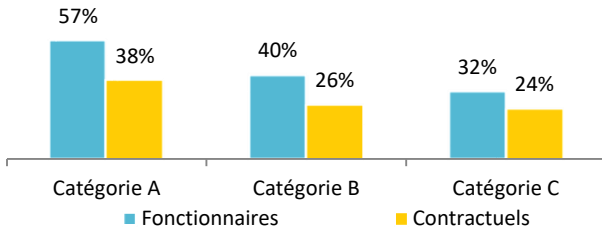
2,2% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 35% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

34% des femmes et 37% des hommes

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

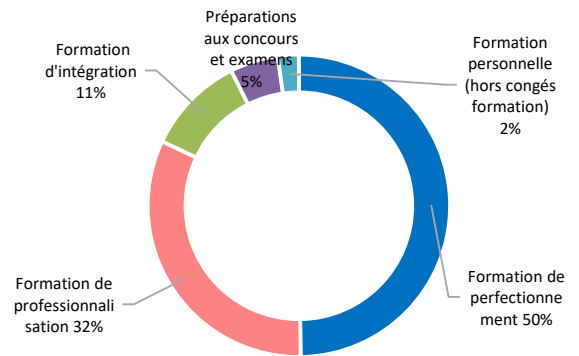


Le budget médian consacré à la formation est de 2 873 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	59%
Autres organismes	22%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	10%
Coût de la formation des apprentis	5%
Frais de déplacement	3%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

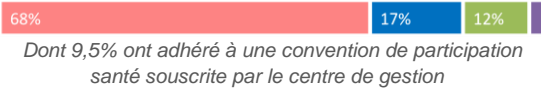


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	45%
Collectivité	30%
Autres organismes	21%
CNFPT au delà	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

17% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



	Santé	Prévoyance
Montant médian annuel par bénéficiaire	136 €	130 €

■ 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

10% des collectivités concernées par des grèves



26 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
156	9	7
	50% par saisine d'agent	50% par saisine d'agent

4,2% des collectivités ont engagé des négociations collectives



3,5% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Déroulement des carrières et promotion

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

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