

Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021

(source CDG66 Qlik)

À Partir du Décret suivant :

Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 (relatif au RSU)

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

NOR : TFPF2022344D

CHAPITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Art. 5. – A partir des données contenues dans la base mentionnée à l'article 1^{er} du présent décret, le rapport social unique prévu par l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée présente les éléments et données mentionnés à cet article ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

1^o Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;

2^o La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;

3^o La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Autres documents en lien avec le Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 (relatif au RSU) :

- Fiche Repère du RSU 2021_Coll et EP rattachés CT CDG66 16 déc 2022 (*)
- TOPO Annexe Fiche Repère RSU 2021_CT 16 déc 2022 (*)
- Situation comparée femmes hommes et son évolution_RSU 2021_CT 16 Déc 2022
- Ce présent document. (*)

Tableau 1: Les chiffres RSU 2021 Pyrénées-Orientales pour CT du 16 Décembre 2022.

Sur le plan global territorial : Collectivités et EP rattachés au CT/CST CDG66 et celles/ceux ayant propre CT/CST : Totalité des structures du 66.	Collectivités et EP rattachés CT/CST CDG66(*)
Taux de RSU 2021 « Validés » = 77,21% (au 30/11/2022)	Taux de RSU 2021 « Validés » = 85% (au 30/11/2022)
Taux de « Retour Effectif » = 43,99% (au 30/11/2022)	Taux de « Retour Effectif » = 16% (au 30/11/2022)

(*) Focus sur : Dans les pages suivantes :

Les données suivantes correspondent aux données sociales 2021 des collectivités et Etablissements Publics (EP) territoriaux rattachés au CT (et futur : CST) du CDG des Pyrénées-Orientales :

Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021

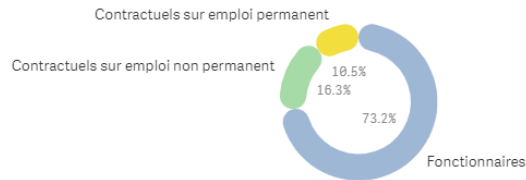
(source CDG66 Qlik)

(*) Focus sur : Dans les pages suivantes :
 Les données suivantes correspondent aux données sociales 2021 des collectivités et Etablissements Publics (EP) territoriaux rattachés au CT (et futur : CST) du CDG des Pyrénées-Orientales :

Page 1 Fiche repères

Effectifs

Répartition des agents selon le statut



Répartition des effectifs de l'échantillon

Statut	Min	Max	Effectif moyen
Totaux	1	47	6,3
Contractuels sur emploi non permanent	1	35	3,9
Contractuels sur emploi permanent	1	25	3,3
Fonctionnaires	1	47	8,6

Précisions emplois non permanents

Part des emplois aidés
26,3%

Part des saisonniers
55,5%

Contractuels permanents

Part des CDI
24,5%

Caractéristiques des agents permanents

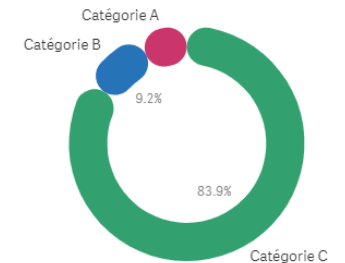
Répartition des agents selon la filière et le statut

Filière	Part des fonctionnaires	Part des contractuels permanents	Part des agents permanents	Nombre d'agents
Administrative	31,4%	34,4%	31,7%	3,2
Technique	52,7%	45,8%	51,8%	5,7
Culturelle	2,4%	4,0%	2,6%	2,1
Sportive	0,5%	0,4%	0,4%	0,9
Sociale	7,1%	5,9%	7,0%	2,6
Médico-sociale	0,2%	2,4%	0,4%	1,8
Police municipale	2,7%	0,0%	2,4%	1,8
Animation	3,1%	7,1%	3,6%	2,6

Les 5 principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

Cadre d'emploi	Part des agents permanents
Totaux	100,0%
Adjointes techniques	39,5%
Adjointes administratifs	21,9%
Agents de maîtrise	7,7%
Rédacteurs	5,0%
Attachés	4,7%

Répartition des agents selon la catégorie



Taux de féminisation
58,3%

Répartition des agents permanents par statut et genre



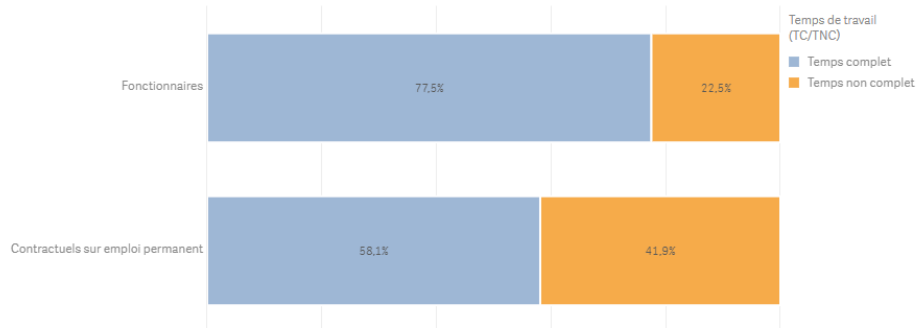
Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021

(source CDG66 Qlik)

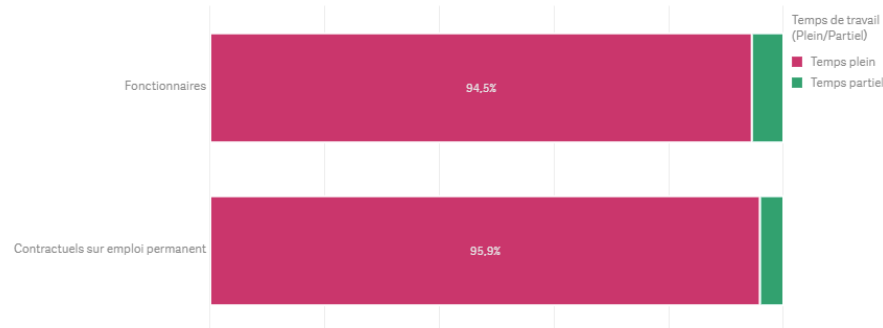
Page 2 Fiche repères

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents permanent selon temps de travail (TC/TNC) par statut



Répartition des agents permanent selon temps de travail par statut

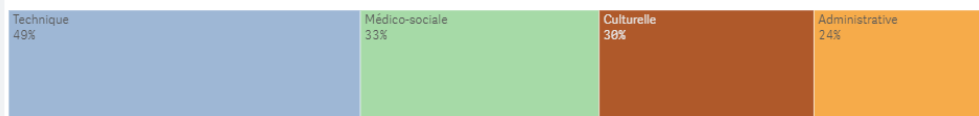


Les 5 principales filières concernées par les temps non complet (Fonctionnaires) *



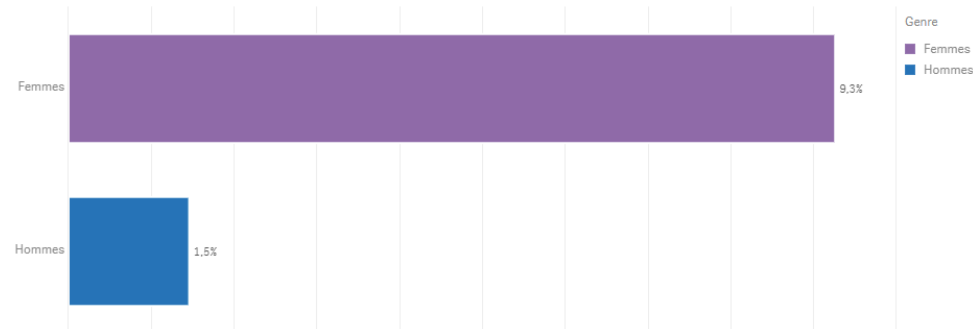
* L'ensemble de données contient des valeurs négatives ou égales à zéro impossibles à afficher dans ce graphique.

Les 5 principales filières concernées par les temps non complet (Contractuels permanents) *



* L'ensemble de données contient des valeurs négatives ou égales à zéro impossibles à afficher dans ce graphique.

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021

(source CDG66 Qlik)

Page 3 Fiche repères

Pyramides des âges

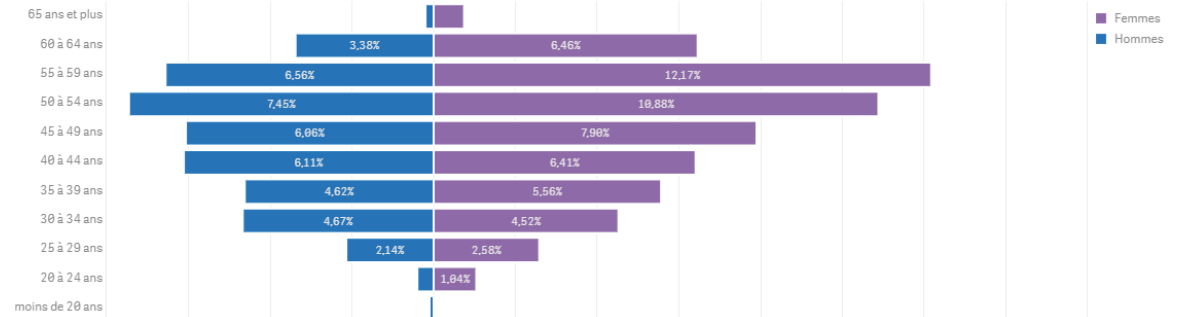
Âge moyen des agents permanents

Statut	Age moyen des agents permanents
Ensemble des permanents	47,6
Fonctionnaires	48,3
Contractuels sur emploi permanent	42,7

Âge moyen des agents non permanents

Statut	Age moyen des agents non permanent
Contractuels sur emploi non permanent	39,1

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



Équivalent temps plein rémunéré

ETPR moyen selon le statut

Statut	ETPR moyen
Ensemble des agents	10
Fonctionnaires	8
Contractuels sur emploi permanent	2
Contractuels sur emploi non permanent	3

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

Groupe Position statutaire	Nb d'agents concernés originaires de la coll.	Nb d'agents concernés originaires d'une autre structure	Nb d'agents mise à disposition	Nb d'agents pris en charge
Totaux	10	12	91	0
Détachés au sein de leur propre collectivité	6	0	0	0
Détachés dans une autre structure	1	0	0	0
Détachés dans votre collectivité et issus de	0	12	0	0

Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021

(source CDG66 Qlik)

Page 4 Fiche repères

Mouvements

Effectifs théoriques moyens au 31 /12 N-1				Principales causes de départ d'agents permanents			Principaux modes d'arrivée d'agents permanents	
Agents permanents au 31/12/N-1	Variation des effectifs permanents	Taux de rotation	Nombre d'agents permanents au 31/12/N	Motif de départ	Part des départs \$(vs_nb_depart_p...	Part des arrivées		
9,3	0,9%	7,7%	10	Ensemble des permanents	100,0%	163	Ensemble des permanents	
				Départ à la retraite	25,8%	42	Remplaçants	
				Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	21,5%	35	Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	
				Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	18,4%	30	Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	
				Mutation (changement de collectivité)	13,5%	22	Voie de mutation	
				Démission	6,7%	11	Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre			
Statut	Variation des effectifs permanents	Taux de rotation	
Ensemble des permanents	0,9%	7,7%	
Contractuels sur emploi permanent	4,5% ▲	25,7%	
Fonctionnaires	0,3% ▲	5,1%	

Variation des effectifs: (effectif physique rémunéré au 31/12/N - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/N-1) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/N-1)

Évolution professionnelle

Q 339 Votre collectivité a-t-elle versé une indemnité de fin de contrat ?



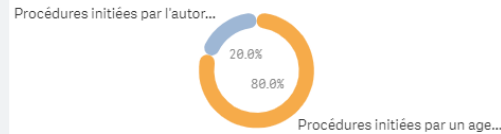
Q 1941 Une procédure de rupture conventionnelle a-t-elle été initiée au cours de l'année au sein de votre collectivité ?



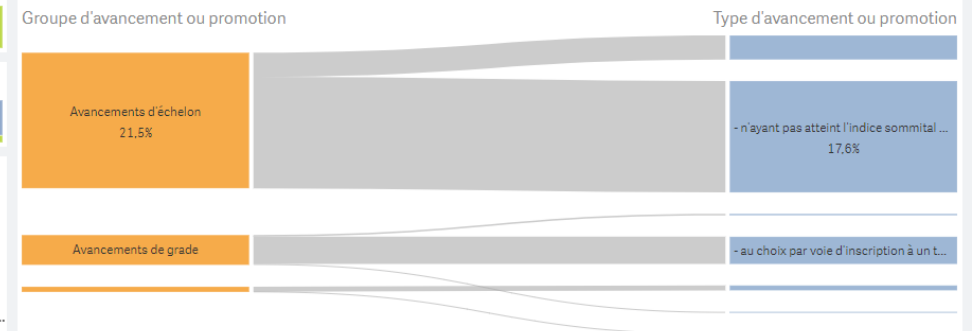
Procédures de rupture conventionnelle

5

Procédure de rupture conventionnelle selon initiative



Part des agents ayant eu un avancement ou une promotion



Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021
(source CDG66 Qlik)

Page 5 Fiche repères

Sanctions disciplinaires

Q 811 Des sanctions disciplinaires ont-elles été prononcées ?



Nombre de sanctions prononcées selon le genre (Titulaires)

Groupe sanction...	Sanction	Genre	
-	-		0
-	-		0

Principaux motifs des sanctions prononcées

Motif de sanction	\$ (vs_nb_sanctions_motif)
Totaux	100,0%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	100,0%

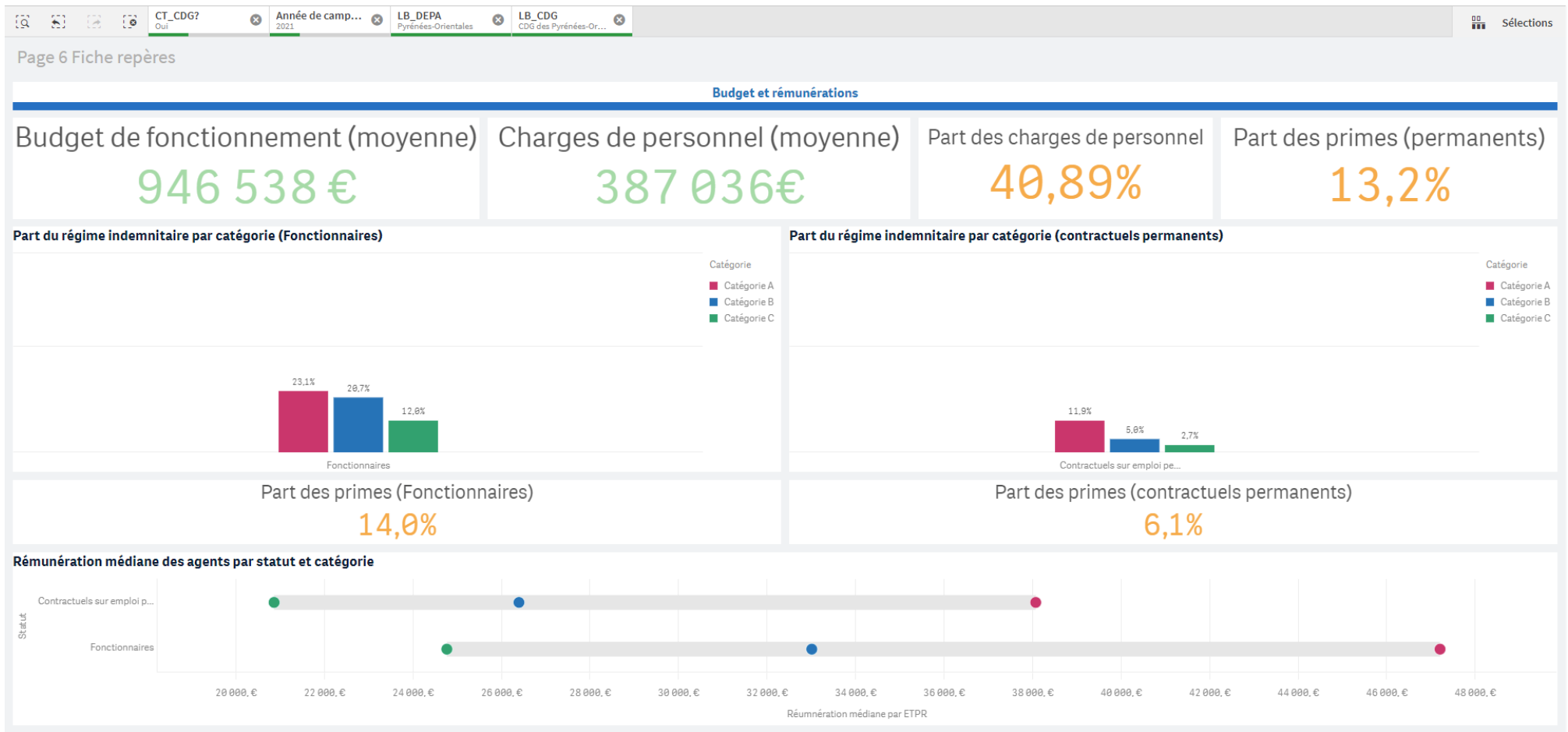
Nombre de sanctions prononcées selon le genre (Stagiaires)

Groupe sanction...	Sanction	Genre	
		Hommes	5
Blâme			1
			1

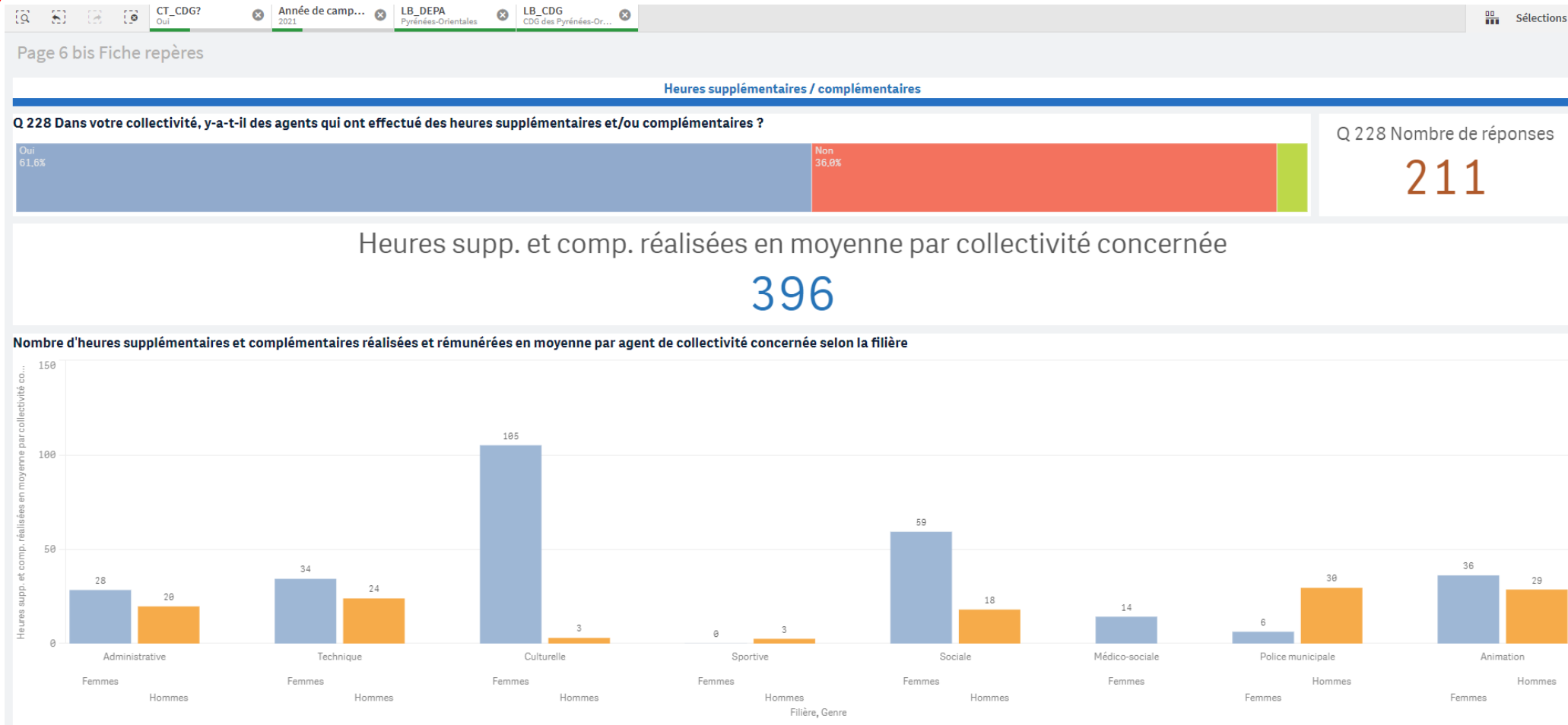
Nombre de sanctions prononcées selon le genre (Contractuels)

Groupe sanction...	Sanction	Genre	
			0
			0

Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021
 (source CDG66 Qlik)



Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021
 (source CDG66 Qlik)



Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021

(source CDG66 Qlik)

CT_CDG? Oui | Année de camp... 2021 | LB_DEPA Pyrénées-Orientales | LB_CDG CDG des Pyrénées-Or... | Sélections

Page 7 Fiche repères

Fonctionnaires	Contractuels permanents	Emplois permanents	Contractuels non permanents
Moyenne des jours d'absence compressible (Fonctionnaires) 13,26	Moyenne des jours d'absence compressible (Contractuels permanents) 6,01	Taux de fréquence 63,4%	Part d'agents concernés par au moins un jour de carence 20,1%
Taux d'absentéisme compressible 3,6%	Taux d'absentéisme compressible 1,6%	Taux d'absentéisme compressible 3,4%	Taux d'absentéisme compressible 0,8%
Taux d'absentéisme médical 6,2%	Taux d'absentéisme médical 2,4%	Taux d'absentéisme médical 5,7%	Taux d'absentéisme médical 0,8%
Taux d'absentéisme global 6,4%	Taux d'absentéisme global 2,6%	Taux d'absentéisme global 6,0%	Taux d'absentéisme global 0,8%

Accidents de travail

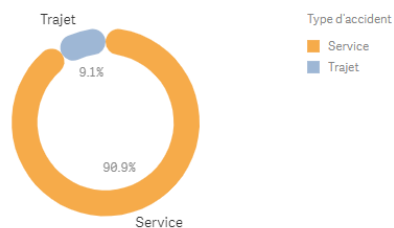
Q 421 Y a-t-il eu des accidents du travail ou des arrêts de travail en lien avec ces accidents ?



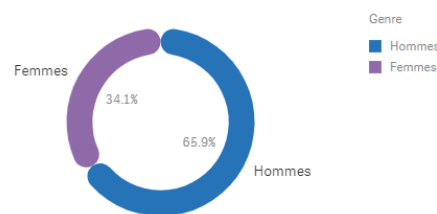
Accidents du travail

Nombre d'accidents	Part sans arrêt	Nombre d'accidents moyen par coll	Nombre de jours d'arrêt	Nombre moyen de jours par accident	Nombre d'accidents pour 100 agents
88	9,1%	0,4	3 962	45,0	4,4

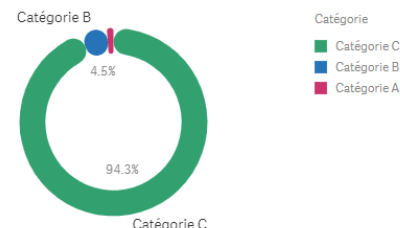
Accidents du travail selon le type



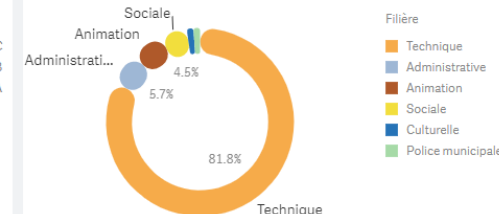
Accidents du travail selon genre



Accidents du travail selon la catégorie



Accidents du travail selon la filière



Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021

(source CDG66 Qlik)

Page 7 2 bis Fiche repères

Prévention et risques professionnels

Q 414 Votre collectivité dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels ?



Q 415 Votre collectivité dispose-t-elle d'un plan de prévention des risques psychosociaux ?



Q 4161 Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?



Q 4162 Démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ?



Q 4163 D'autres démarches de prévention des risques ?



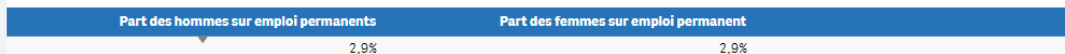
Q 417 Votre collectivité dispose-t-elle d'un registre de santé et de sécurité au travail ?



Q 425 Avez-vous adhéré à un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie ?



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale sur demande de l'agent



4.1.1 Nombre moyen d'agents affectés à la prévention

Mission de prévention	Nombre moyen d'agents par collectivité	Nombre en ETPR
Totaux	0,3	0
Assistants* de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	1,1	0
Conseillers** de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	1,0	0
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)***, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité	1,1	0
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention...)	2,0	0
-	0,0	0

Part des collectivités sans agents affectés à la prévention

S(vs_nb_agent_prevention)	Nombre moyen d'agents par collectivité
55	0,3

4.1.2 Dépenses moyennes en prévention

Action de prévention	Dépenses moyennes en prévention	Nombre moyen d'action de prévention	Nombre moyen de jours de prévention
Totaux	2 778 €	1,6	4,7
Formation obligatoire des agents assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	0 €	1,4	3,9
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0 €	7,0	0,0
Formation dans le cadre des habilitations	1 271 €	2,1	7,0
Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)	1 736 €	0,0	0,0
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	3 368 €	0,0	0,0

Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021
(source CDG66 Qlik)

Page 7 bis Fiche repères

Handicap

Part des BOETH sur emploi permanent

2,8%

Q 161 - Y a-t-il, parmi les fonctionnaires et contractuels rémunérés au 31/12 de votre collectivité, des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi - travaille...

Non 81% | Oui 18%

Répartition des BOETH permanents selon le genre

Genre	Pourcentage
Hommes	47.4%
Femmes	52.6%

Répartition des BOETH permanents selon le statut

Statut

- Contractuels sur emploi ...
- Fonctionnaires

Statut	Pourcentage
Fonctionnaires	93.0%
Contractuels sur emploi perma...	7.0%

Répartition des BOETH permanents selon la catégorie

Catégorie	Pourcentage
Catégorie C	87.7%
Catégorie B	8.8%

1.6.2 Dépenses moyennes

Dépense	Dépenses moyennes
Totaux	48 722 €
Montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-1	49 189 €
Montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-2	19 480 €

Nombre de BOETH non permanents

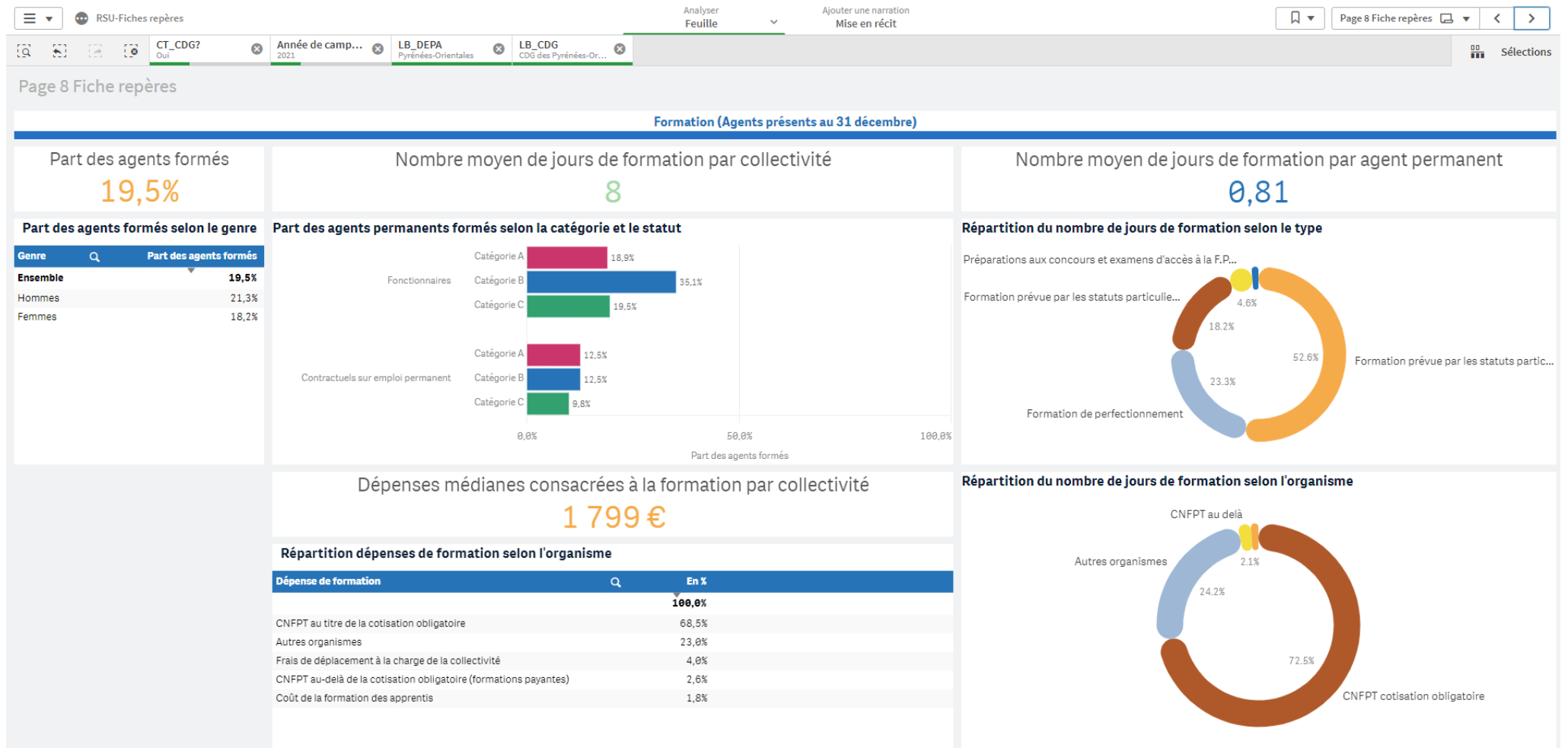
Genre	Nb agents
Totaux	9
Hommes	5
Femmes	4

BOETH apprentis

Genre	Nb d'agents
Totaux	1
Hommes	1

Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021

(source CDG66 Qlik)



Suite Analyse et Données sociales 2021 Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022 RSU2021

(source CDG66 Qlik)

RSU-Fiches repères

Analyser Feuille Ajouter une narration Mise en récit

Page 9 Fiche repères

Protection sociale complémentaire

Q 720 Au sein de la collectivité, existe-t-il un accord collectif sur la protection sociale complémentaire ?

Non 71,1%	Oui 14,2%	En cours 12,2%
--------------	--------------	-------------------

Montant moyen des participations santé et prévoyance par bénéficiaire

LB_PSC	Montant moyen par bénéficiaire
Prévoyance	157 €
Santé	177 €

7.2.2 Santé

LB_PSC	\$(vs_agents_psc)	\$(vs_montant_psc)
Totaux	1 074	177 664 €
Prévoyance	622	97 550 €
Santé	452	80 114 €

Action sociale

Prestations servies directement par la collectivité (*)

Prestations servies directement par la collectivité (*)	\$(vs_nb_bsc)
Non	66,4%
Oui	17,5%
Ne sait pas	10,4%
-	5,7%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale	\$(vs_nb_bsc)
Ne sait pas	7,6%
Non	82,5%
Oui	4,3%
-	5,7%

Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion (conclusion d'un contrat-cadre d'action sociale)	\$(vs_nb_bsc)
Non	66,4%
Oui	16,1%
Ne sait pas	11,8%
-	5,7%

Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale (comité d'oeuvres sociales local, organisme propre à la collectivité)	\$(vs_nb_bsc)
Ne sait pas	8,5%
Non	67,8%
Oui	18,0%
-	5,7%

Suite Analyse et Données sociales 2021_Collectivités et Etablissements relevant du CT CDG66 16 Déc 2022_RSU2021

(source CDG66 Qlik)

Page 10 Fiche repères

Relations sociales

Q 6151 Avez-vous engagé des négociations au cours de l'année ?



Q 6152 Avez-vous conclu un ou plusieurs accords collectifs, cette année ou avant ?



6.1.5 Négociations collectives

Domaine de négociation	Négociations à l'initiative de l'autorité territoriale	Négociations à l'initiative des organisations syndicales	Accords signés avant 2021	Accords signés en 2021
Totaux	9	1	2	6
Temps de travail, qualité de vie au travail, modalités de déplacements entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail	4	0	1	3
Mise en place du télétravail	2	0	0	1
Déroulement des carrières et promotion professionnelle	2	0	0	1
Evolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	1	0	0	0
Protection sociale complémentaire	0	1	1	0
Formation professionnelle et formation tout au long de la vie	0	0	0	1

6.1.1 Réunions statutaires

Instance	\$(vs_nb_reun)
Totaux	7
Comité technique	4
Commission administrative paritaire	2
Commission consultative paritaire	1

6.1.1.4 Saisines

Instance	Saisine de droit	Saisine d'agent
Totaux	3	3
Commission administrative paritaire	2	2
Commission consultative paritaire	1	1

Q 613 Votre collectivité a-t-elle été concernée par les grèves ?



6.1.3 Grève

Motif de grève	\$(vs_jours_greve)
Totaux	19
Sur mot d'ordre national	17
Non précisé, autres	2

Activité CHSCT

Sum([Nb de réunion du CHSCT dans l'année])	Sum([nb de jours activité représentant CHSCT])	Sum([nb de jours activité secrétariat CHSCT])
0	0	0