



### Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

Données de cadrage – Les effectifs au 31 décembre 2021 : (Rappel via la Fiche Repère) :



### FICHES REPÈRES DU RSU 2021



#### 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](http://www.donnees-sociales.fr).

**TAUX DE  
RETOUR**

**84,2%**

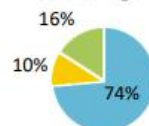
- > Les Collectivités et EP rattachés au CT du CDG66 représentent 65,1% des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2021.
- > 236 Collectivités et EP rattachés au CT du CDG66 ont répondu à l'enquête ( et transmis au CDG66) et ont donc leur 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.



## Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

### Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

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



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

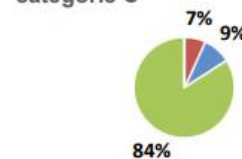
25,86 % des contractuels permanents en CDI

### 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
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>

84% d'agents relevant de la catégorie C

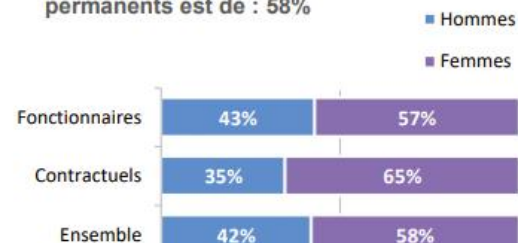


84%

Effectif moyen

■ Catégorie A 1  
■ Catégorie B 1  
■ Catégorie C 8

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



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

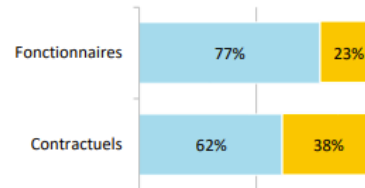
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>40%</b>
Adjoints administratifs	22%
Agents de maîtrise	7%
Rédacteurs	5%
Attachés	5%



## Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

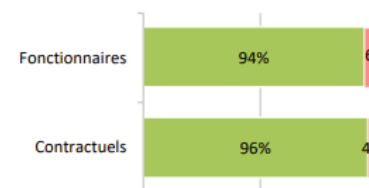
### Temps de travail des agents permanents

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



■ Temps complet ■ Temps non complet

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



■ Temps plein ■ Temps partiel

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%

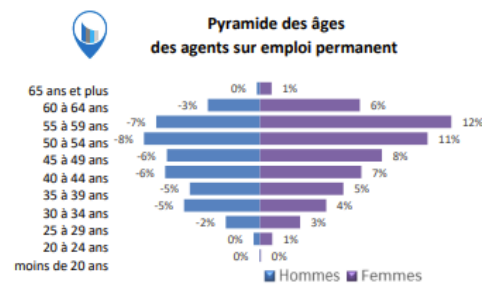
Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

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
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,69</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,57



\* 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

Catégorie A 2 ETPR  
Catégorie B 2 ETPR  
Catégorie C 7 ETPR



## Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

### 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
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,71%	1,53%	3,44%	0,80%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,26%	2,32%	5,78%	0,80%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (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



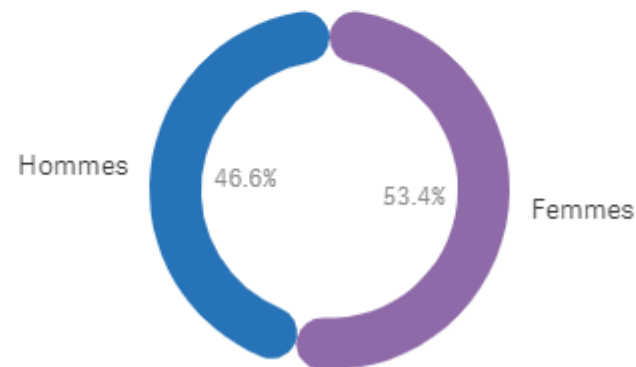
Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

Handicap

Part des BOETH sur emploi permanent

2,7%

Répartition des BOETH permanents selon le genre





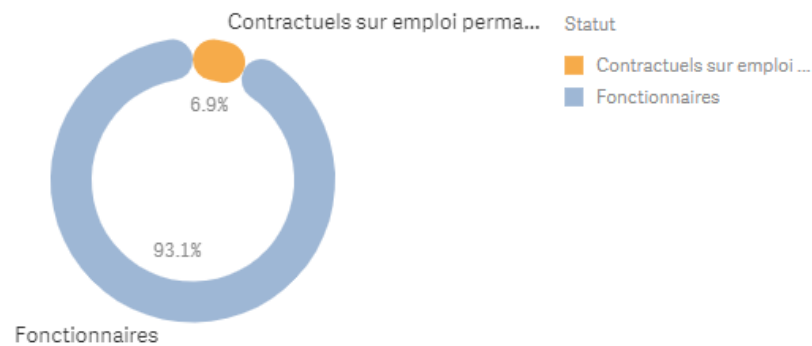
## Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

### Suite - Handicap

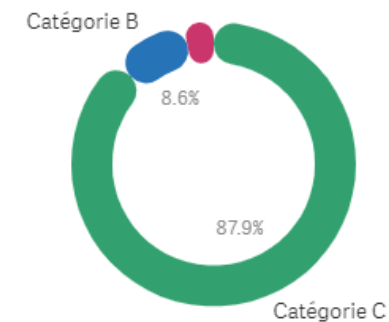
Q 161 - Y a-t-il, parmi les fonctionnaires et contractuels rémunérés au 31/12 de votre collectivité, des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi - travaille...



#### Répartition des BOETH permanents selon le statut



#### Répartition des BOETH permanents selon la catégorie



18 % des collectivités ont au moins un agent BOETH.

0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée.



## Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

### Suite - Handicap

#### 1.6.2 Dépenses moyennes

Dépense	Dépenses moyennes
<b>Totaux</b>	<b>45 010 €</b>
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	44 931 €
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	17 108 €



## Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

### Suite - Handicap

Nombre de BOETH non permanents		
Genre	Q	Nb agents
<b>Totaux</b>		<b>9</b>
Hommes		5
Femmes		4

BOETH apprentis		
Genre	Q	Nb d'agents
<b>Totaux</b>		<b>1</b>
Hommes		1





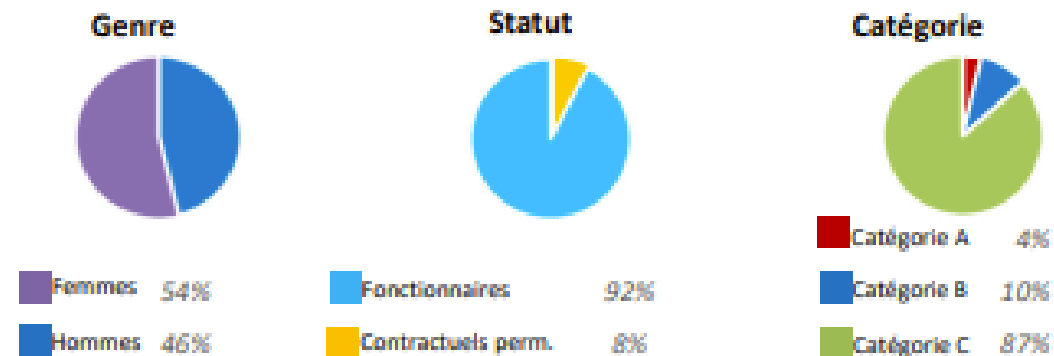
Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

Suite – Handicap – Résumé

## Handicap

18% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,7%



0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée



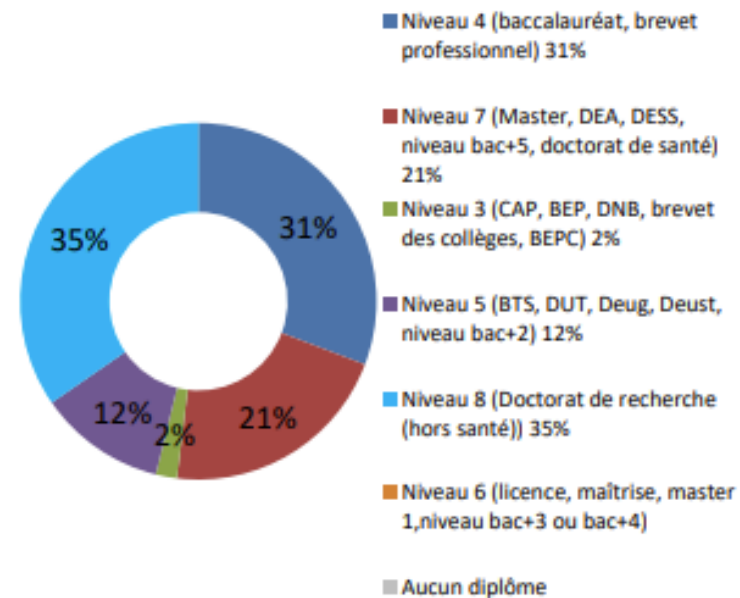
## Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

### Données Métiers – Formation des agents BOETH

#### ➔ Métier exercé

Métier	Part
#N/A	50%
Agent d'entretien de stations d'eau potable et d'épuration	5%
Magasinier ou magasinière	4%
Acheteur ou acheteuse public	3%
Assistant ou assistante de suivi de travaux bâtiment	3%

#### ➔ Répartition des agents BOETH selon le niveau de diplôme





## Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

### Caractéristiques des agents inaptes ou reclassés

#### ➔ Principaux cadres d'emplois des agents inaptes ou reclassés

Cadre d'emplois	Part
Ingénieurs	56%
Adjoint administratifs	13%
Educateurs de jeunes enfants (Décret n° 2017-902 du 9 mai 2017)	13%
Techniciens	13%
Adjoint territoriaux du patrimoine	6%

#### ➔ Principaux métiers des agents inaptes ou reclassés

Métier	Part
#N/A	50%
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	10%
Instructeur ou instructrice gestionnaire des marchés publics	7%
Opérateur ou opératrice de maintenance chauffage, ventilation et climatisation	7%
Responsable des bâtiments	7%



### Les collectivités territoriales et établissements publics relevant du CT(CST) du CDG66

#### Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus l'enquête Handitorial transmis en 2022 par la collectivité

(Données 2021). Ces données ont pour objectif de donner une vue d'ensemble sur le handicap au sein de la collectivité.

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.



*Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la FPT des Pyrénées-Orientales.*



*Date de publication : janvier 2023*

*Version 4*

4