



FICHE REPÈRES DU RSU -

Comité technique du CDG 66

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU -. 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

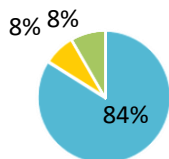
96%

> 6 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 0 recensées

> 623 agents recensés dans ces collectivités dont 523 fonctionnaires, 48 contractuels permanents et 52 contractuels non permanents

Effectifs

84% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	16	164	87	6
Contractuels permanents	12	21	16	5
Contractuels non permanents	8	18	13	5

Précisions emplois non permanents

⇒ 1,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 6,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

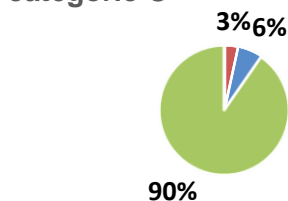
31,25 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

62% d'agents relevant de la filière technique

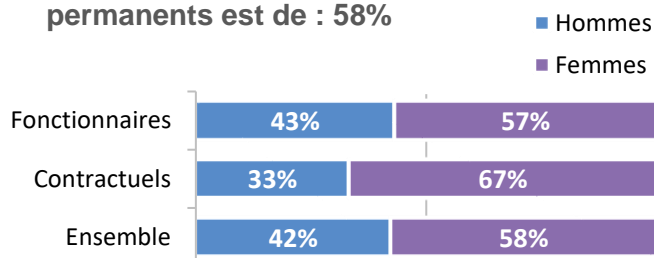
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	16,8%	2,1%	15,6%	14,8
Technique	60,4%	81,3%	62,2%	59,2
Culturelle	2,3%	0,0%	2,1%	6,0
Sportive	1,0%	0,0%	0,9%	1,7
Sociale	3,1%	0,0%	2,8%	4,0
Médico-sociale	1,3%	0,0%	1,2%	3,5
Police municipale	4,8%	0,0%	4,4%	6,3
Animation	10,3%	16,7%	10,9%	12,4
Total	100%	100%	100%	103

90% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	3,2
Catégorie B	6,0
Catégorie C	86,0

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

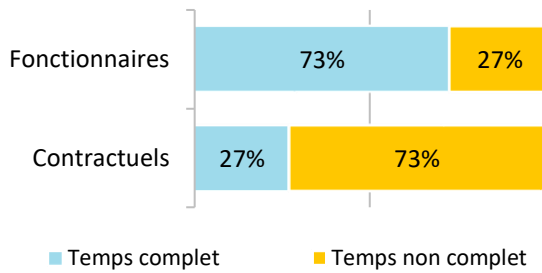


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 52% des agents

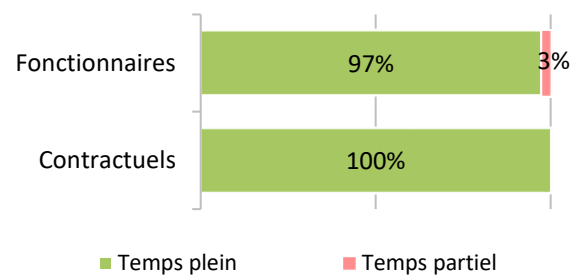
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	52%
Adjoints administratifs	11%
Adjoints territoriaux d'animation	10%
Agents de maîtrise	8%
Agents de police municipale	4%

Temps de travail des agents permanents

73% des fonctionnaires à temps complet contre 27% des contractuels



3% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	48%	Animation	100%
Technique	33%	Technique	69%
Sportive	20%		

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,8% des hommes à temps partiel
3,5% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

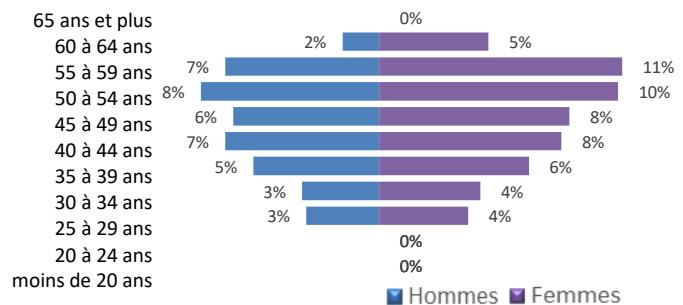
En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,81
Contractuels permanents	36,77
Ensemble des permanents	45,97

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,31



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, 99,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 78,5 fonctionnaires
> 7,4 contractuels permanents
> 13,6 contractuels non permanents

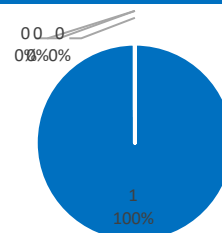
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,9 ETPR
Catégorie B	8,0 ETPR
Catégorie C	105,0 ETPR

Positions particulières

0,3% 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 -, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 5,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
2,8%	41,7%

Emplois moyens permanents rémunérés

#VALEUR!	Effectif physique au 31/12/-
89 agents	95,2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre -		
Fonctionnaires	↗	2,5%
Contractuels	↗	100,0%
Ensemble	↗	6,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	33%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	27%
Fin de contrat (inclure les départs de remplaçants, ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	20%
Décès	7%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	51%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	19%
Article 38	6%
Voie de concours, sélection pro - Lauréat déjà présent en tant que contractuel permanent	4%

* Variation des effectifs :

#VALEUR!

Évolution professionnelle





- Concours et examens professionnels

En moyenne, 2,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en -

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

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

Sanctions disciplinaires

- % des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en -.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en -

	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

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 51,09 % des dépenses de fonctionnement



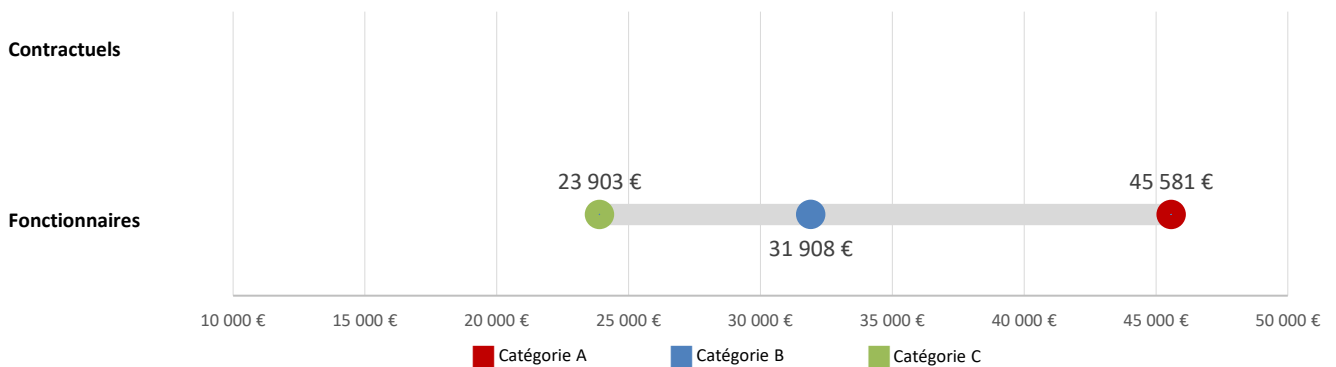
Mise en place du RIFSEEP

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



50% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

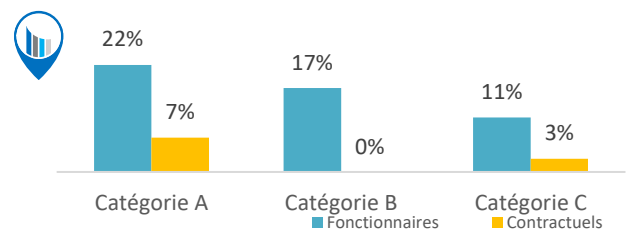
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,8 %

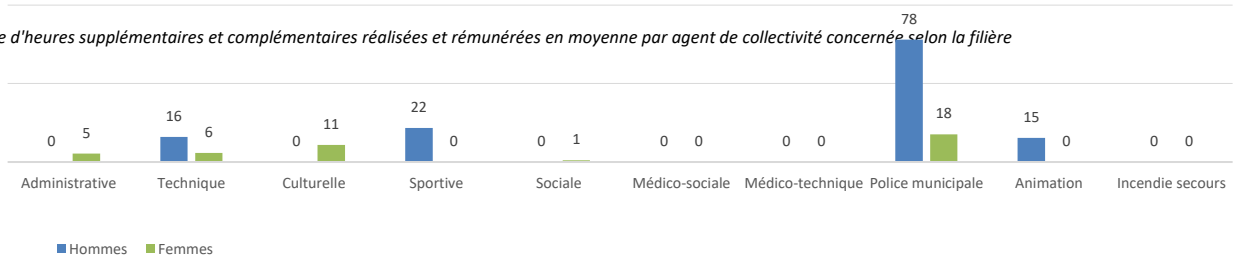
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,33%
Contractuels sur emplois permanents	3,42%
Ensemble	11,80%

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



En moyenne, 1243 heures supplémentaires/complémentaires pour les 50% de collectivités concernées

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



Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 8,2 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 2,3 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,24%	0,63%	2,10%	0,62%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,47%	0,63%	5,06%	0,62%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,49%	0,63%	5,08%	0,62%

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

> 5,94 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

33% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 22 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 100%
Trajet 0%

Genre



Femmes 46%
Hommes 54%

Catégorie



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

69% des accidents concernent la filière technique

Handicap

50% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,9%

Genre



Femmes 27%
Hommes 73%

Statut



Fonctionnaires 100%
Contractuels perm. 0%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 9%
Catégorie C 91%

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées 0 €

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

Prévention et risques professionnels

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

Coût moyen des formations : -
Coût par jour de formation : -

Oui Non Ne sait pas En cours

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

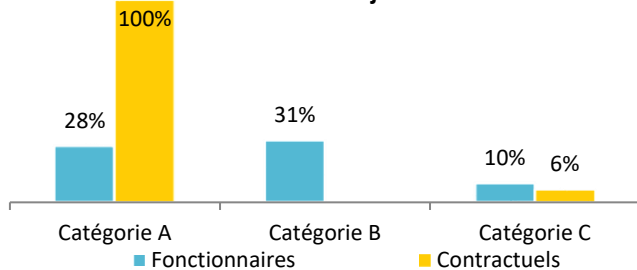
6,1% des femmes
12,4% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En -, 11% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

11% des femmes et 12% des hommes

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



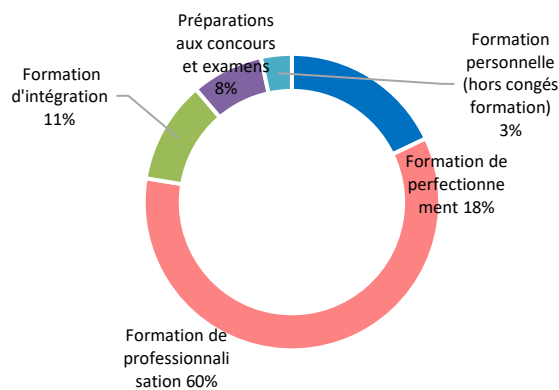
Le budget médian consacré à la formation est de 31 687 €

Répartition des dépenses de formation

#N/A

#VALEUR!

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	42%
Collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Aucune collectivité n'a un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

100%

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

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

100%

Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

120 €

En cours Oui Non Ne sait pas

Relations sociales

33% des collectivités concernées par des grèves



17 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
1	1	0

#VALEUR!

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

Précisions méthodologiques

#####

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12

- + 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

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

#VALEUR!

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/- x 365}} \times 100$$

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 -. 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 : février 2024

Version 1