



FICHE REPÈRES DU RSU 2022



Comité Social Territorial du CDG 66

Collectivités et Etablissements Publics (EP) rattachés au Comité Social Territorial (CST) du CDG66 pour le 05/12/2023 - Rapport Social Unique 2022.

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. 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.

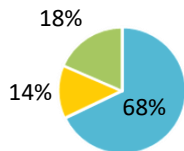
TAUX DE RETOUR

93,2%

- > Les Collectivités et EP rattachés au CST du CDG66 représentent 64,9% des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2022.
- > 259 Collectivités et EP rattachés au CST du CDG66 ont répondu à l'enquête (et transmis au CDG66) et ont donc leur RSU validé sur les 278 recensés (d'où 93,2%). Parmi ces 259 structures, 227 ont au moins 1 agent au 31/12/2022. La présentation des données se fait sur ces 227 structures rattachées au CST du CDG66.
- > 2 726 agents recensés dans ces collectivités dont 1 850 fonctionnaires, 373 contractuels permanents et 503 contractuels non permanents - au 31/12/2022.
- > En 2022, parmi ces 227 structures, il y avait 1850 agents titulaires, 373 contractuels permanent, 503 contractuels non permanent et donc 2223 agents permanent.

Effectifs

68% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	47	8	220
Contractuels permanents	1	35	4	136
Contractuels non permanents	1	54	5	133

12,06 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

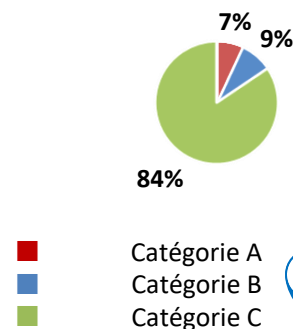
- ⇒ 3,2 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 11,7 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

53% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	31,0%	33,2%	31,4%	3,2
Technique	53,5%	48,5%	52,7%	6,1
Culturelle	2,2%	4,3%	2,6%	2,4
Sportive	0,3%	0,3%	0,3%	0,7
Sociale	7,0%	5,4%	6,7%	2,6
Médico-sociale	0,2%	2,7%	0,6%	1,4
Police municipale	2,6%	0,3%	2,2%	1,9
Animation	3,1%	5,4%	3,5%	2,8
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Total	100%	100%	100%	12

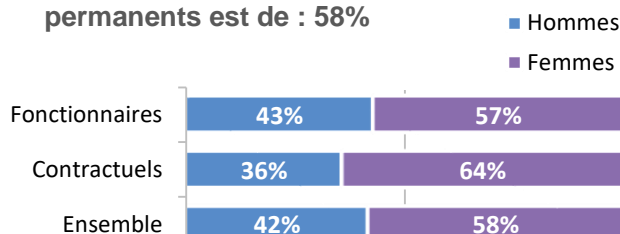
84% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen

- Catégorie A: 0,7
- Catégorie B: 0,8
- Catégorie C: 8,3

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

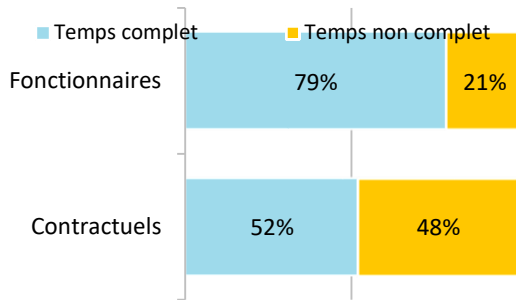


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 40% des agents

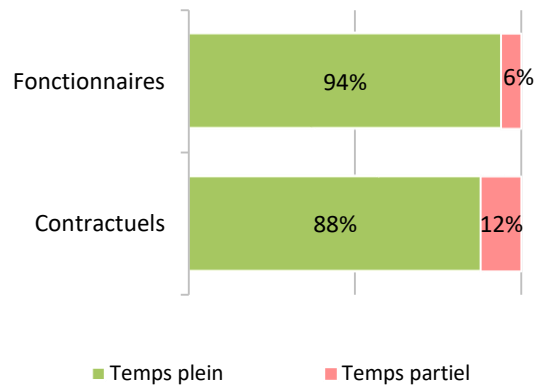
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	22%
Agents de maîtrise	8%
Attachés	4%
Rédacteurs	4%

Temps de travail des agents permanents

79% des fonctionnaires à temps complet contre 52% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 12% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	36%	Sportive	100%
Culturelle	27%	Animation	95%
Animation	24%	Sociale	75%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,8% des hommes à temps partiel
11,6% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

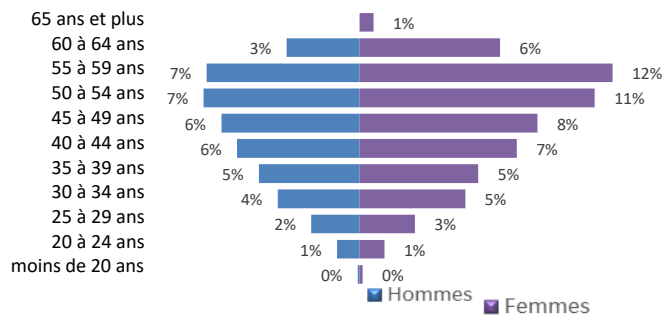
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,68
Contractuels permanents	41,55
Ensemble des permanents	47,48

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,88



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, 13,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 7,6 fonctionnaires
> 2,5 contractuels permanents
> 2,9 contractuels non permanents

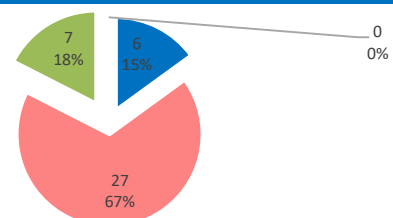
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,9 ETPR
Catégorie B	1,8 ETPR
Catégorie C	7,6 ETPR

Positions particulières

1,9% 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 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 10,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,6%	36,0%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
9,8 agents	9,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-1,9%
Contractuels	↗	13,0%
Ensemble	↗	0,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	31%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	22%
Départ à la retraite	18%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Démission	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	37%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	19%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	9%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	8%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

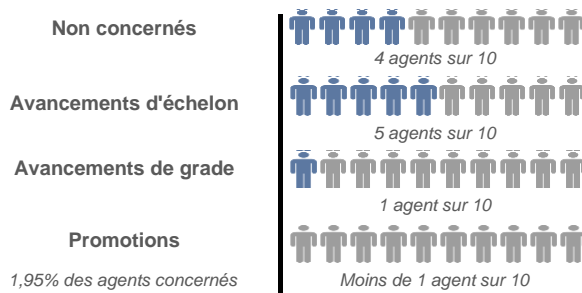
En moyenne, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2022

0,9% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 5% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	4	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

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

50%

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

33%

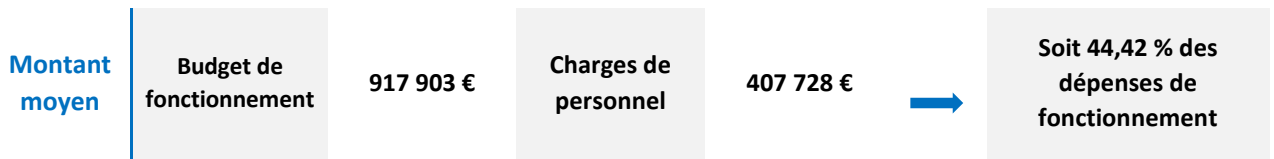
Autres

17%

Budget et rémunérations

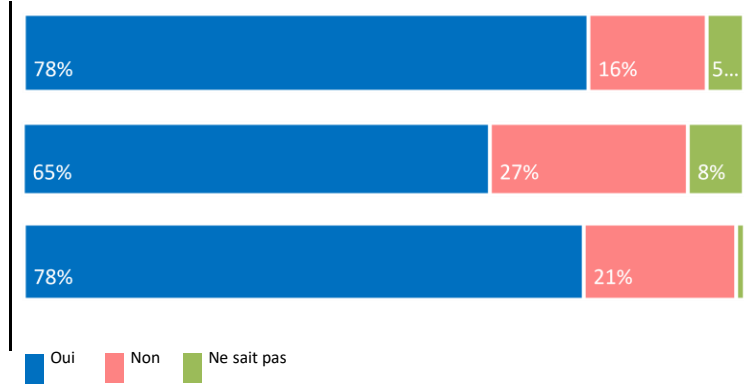


Les charges de personnel représentent 44,42 % des dépenses de fonctionnement



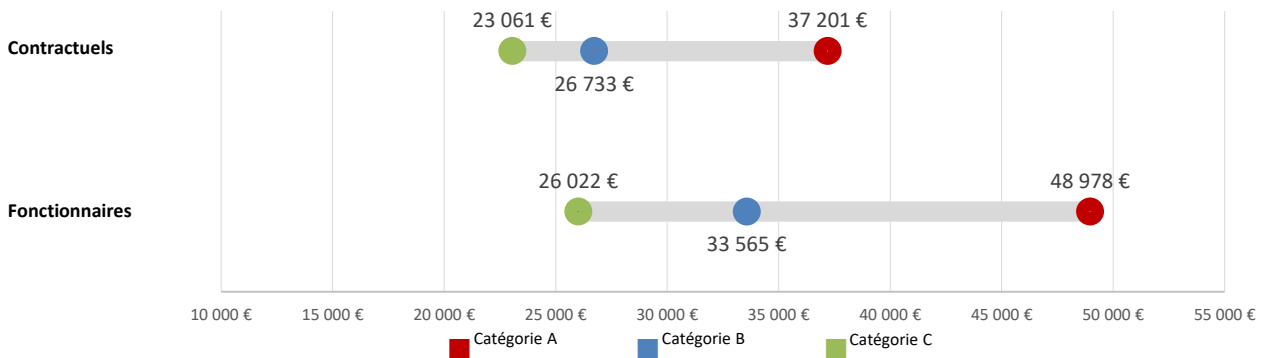
Mise en place du RIFSEEP

- 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

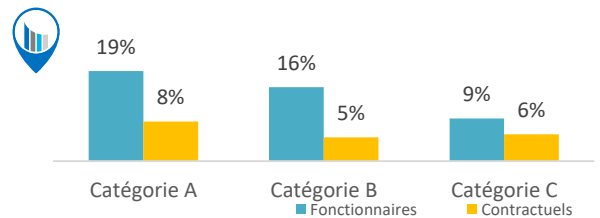
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,21 %

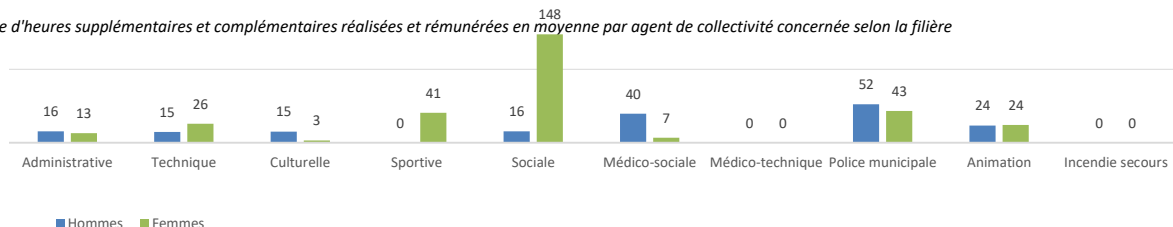
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	10,83%
Contractuels sur emplois permanents	6,46%
Ensemble	10,21%

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



En moyenne, 343 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



Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 14,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 3,1 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)	4,06%	0,86%	3,52%	2,10%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,57%	0,93%	5,62%	2,10%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,87%	1,41%	5,95%	2,21%

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

> 20,84 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

22% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 54 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 92%
Trajet 8%

Genre



Femmes 22%
Hommes 78%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 3%
Catégorie C 97%

84% des accidents concernent la filière technique

Handicap

17% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,0%

Genre



Femmes 55%
Hommes 45%

Statut



Fonctionnaires 92%
Contractuels perm. 8%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 9%
Catégorie C 89%

0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

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	12 047 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	600 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 2 212 €

Coût par jour de formation : 140 €

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

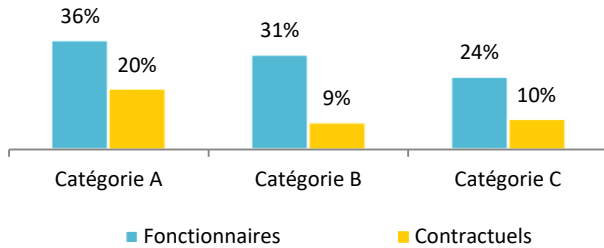
1,3% des femmes
0,6% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 23% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

22% des femmes et 25% des hommes

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

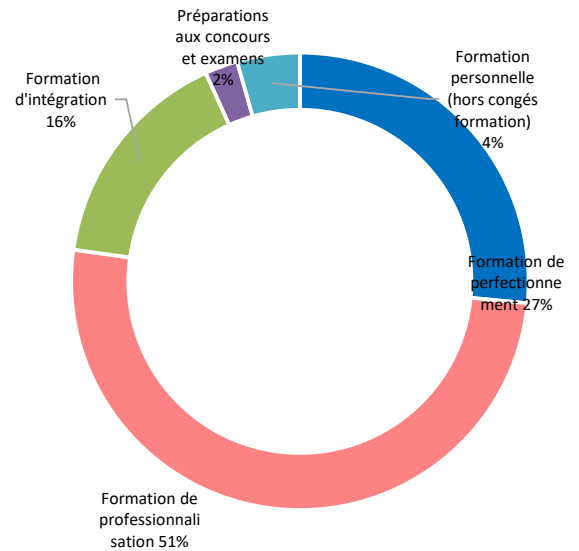


Le budget médian consacré à la formation est de 1 537 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	75%
Autres organismes	19%
Frais de déplacement	3%
Coût de la formation des apprentis	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	30%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	9%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

18% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 5,3% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	159 €	117 €

■ 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

12% des collectivités concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
4	2	2

1,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



1,8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail
Protection sociale complémentaire

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail
Conditions et organisation du travail
Mise en place du télétravail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. 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 : novembre 2023

Version 1