



FICHES REPÈRES DU RSU 2021

Comité Social Territorial du Centre de Gestion de l'Indre

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.

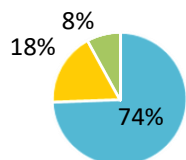
TAUX DE RETOUR

83,8%

> 241 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 438 recensées
> 1 767 agents recensés dans ces collectivités dont 1 315 fonctionnaires, 312 contractuels et 140 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



Fonctionnaires
Contractuels permanents
Contractuels non permanents

Minimum	Maximum	Effectif moyen
1	39	6
1	25	2
1	10	2



30,77 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

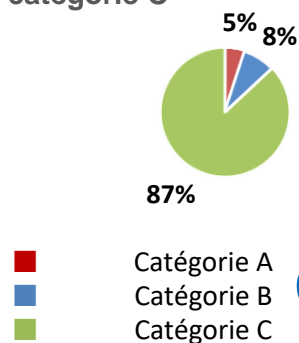
- ⇒ 25 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 48,6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

61% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	29,1%	20,8%	27,5%	2,0
Technique	59,3%	67,3%	60,8%	4,5
Culturelle	1,4%	1,3%	1,4%	1,4
Sportive	0,4%	0,3%	0,4%	1,2
Sociale	3,5%	0,6%	3,0%	1,5
México-sociale	0,5%	0,6%	0,5%	2,0
Police municipale	0,2%	0,0%	0,2%	1,0
Animation	5,6%	9,0%	6,2%	2,8
Total	100%	100%	100%	8

87% d'agents relevant de la catégorie C

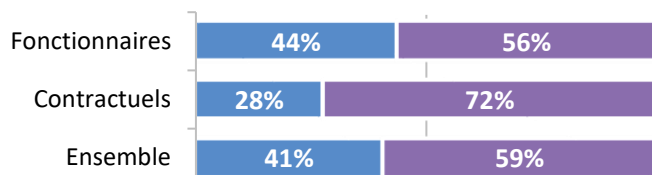


Effectif moyen

Catégorie A	0,3
Catégorie B	0,5
Catégorie C	5,9

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 59%

■ Hommes
■ Femmes

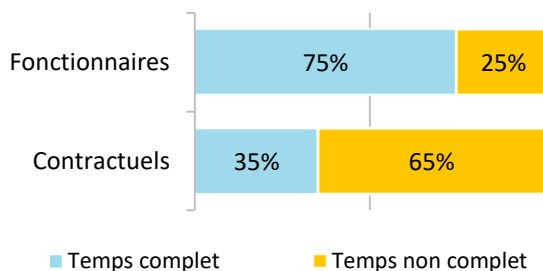


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques rassemble 50% des agents

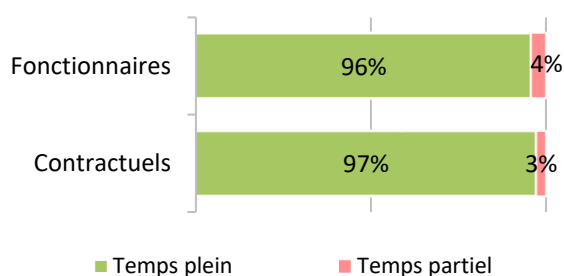
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	50%
Adjointes administratifs	20%
Agents de maîtrise	6%
Adjointes territoriaux d'animation	6%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

- 75% des fonctionnaires à temps complet contre 35% des contractuels



- 4% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	30%	Technique	67%
Technique	21%	Administrative	55%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
7% des femmes à temps partiel

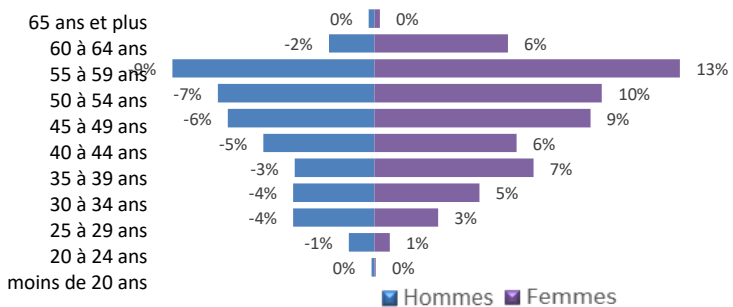
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,84
Contractuels permanents	44,72
Ensemble des permanents	47,24
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,76



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



- > 5 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent

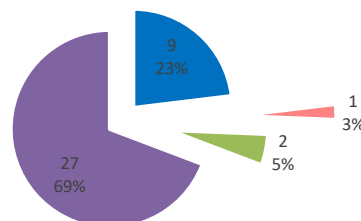
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1 ETPR
Catégorie B	2 ETPR
Catégorie C	5 ETPR

Positions particulières

2,3% 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 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 16,6%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
8,4%	51,1%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
6,3 agents	6,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	2,9%
Contractuels	↗	7,6%
Ensemble	↗	3,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	39%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	19%
Départ à la retraite	14%
Démission	8%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	34%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	26%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	11%
Intégration directe	7%
Voie de mutation	7%

* 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% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2021

% 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

Non concernés	7 agents sur 10
Avancements d'échelon	3 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

0,79% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 241 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée 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)

75%

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

25%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 39,11 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

594 279 €

Charges de
personnel

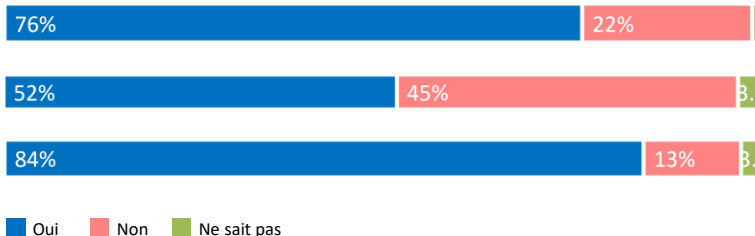
232 444 €



Soit 39,11 % des
dépenses de
fonctionnement

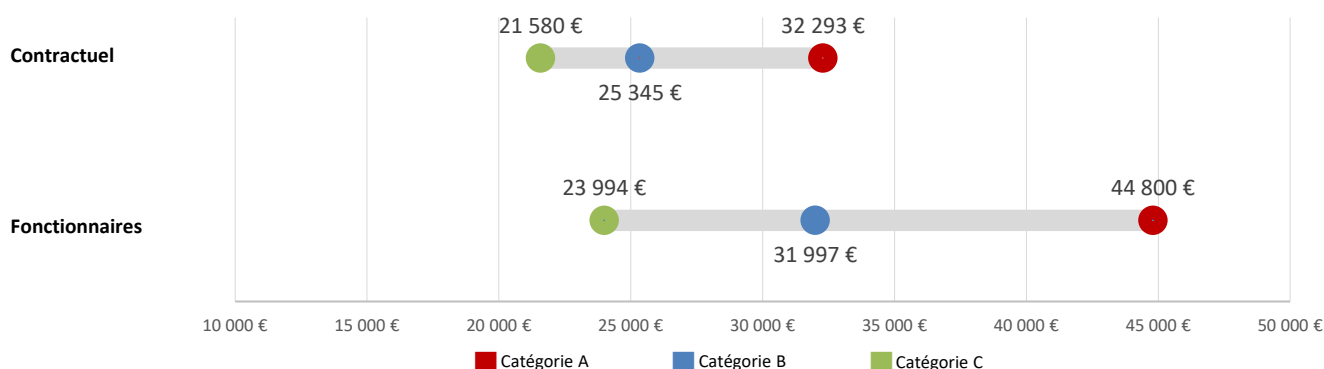
Mise en place du RIFSEEP

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



62% 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 9,62 %

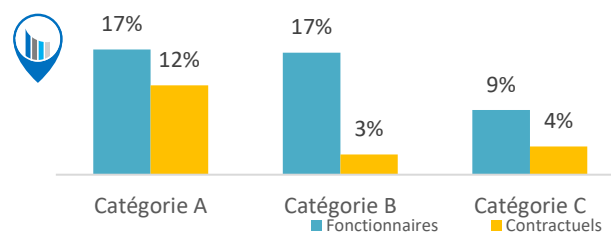
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 10,28%

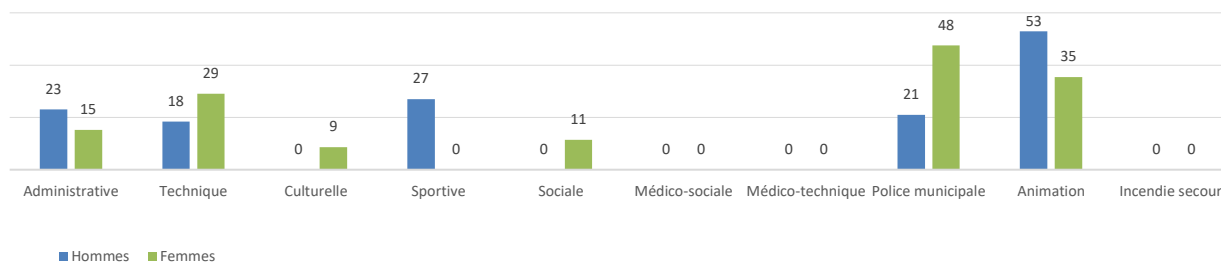
Contractuels sur emplois permanents 4,93%

Ensemble 9,62%

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



En moyenne, 219 heures supplémentaires/complémentaires pour les 44% de collectivités concernées



41% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 12,7 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 4,8 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)	3,47%	1,31%	3,05%	0,64%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,22%	1,58%	4,52%	0,64%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,60%	1,61%	4,84%	0,90%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 21,05 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

15% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 60 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 94%
Service 6%

Genre



Femmes 25%
Hommes 75%

Catégorie



Catégorie A 6%
Catégorie B 0%
Catégorie C 94%

94% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

11% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,3%



Femmes 57%
Hommes 43%



Fonctionnaires 100%
Contractuels perm. 0%



Catégorie A 5%
Catégorie B 10%
Catégorie C 86%

0,1 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...	5 725 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1 519 €

Prévention et risques professionnels

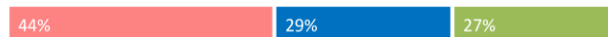
11 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 370 €

Coût par jour de formation : 34 €

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

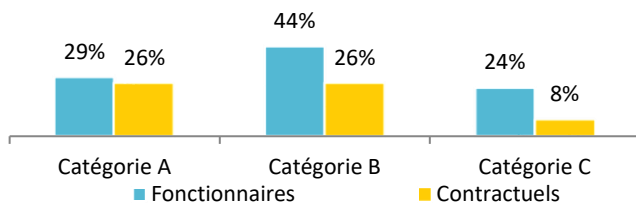
1% des femmes
2,1% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 23% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

21% des femmes et 25% des hommes

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

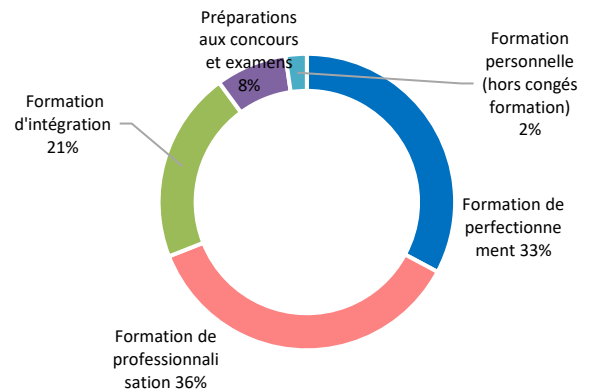


Le budget médian consacré à la formation est de 948 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	92%
Autres organismes	7%
Frais de déplacement	1%
Coût de la formation des apprentis	0%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent



Répartition des dépenses par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	33%
CNFPT au delà	2%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

14% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 9,1% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant médian annuel par bénéficiaire

4 562 € 136 €

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

1% des collectivités concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

1% des collectivités ont engagé des négociations collectives



1% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Mise en place du télétravail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Protection sociale complémentaire

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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