

# FICHE REPÈRES DU RSU 2021

## Communes de moins de 500 habitants Département du Nord

Cette fiche réalisée par le CDG 59 reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2021 sur la base d'informations déclarées par un échantillon de collectivités. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques. En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100%.

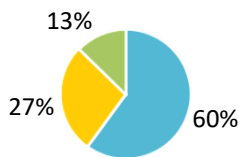


**18 rapports ont été validés lors de la campagne 2021 (validés en 2022)**

55 agents recensés dans ces collectivités dont 33 fonctionnaires, 15 contractuels permanents et 7 contractuels non permanents

### Effectifs

60% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	3	2	18
Contractuels permanents	1	4	2	10
Contractuels non permanents	1	2	1	8

20 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

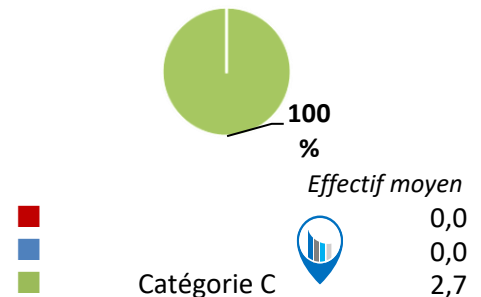
- ⇒ 57,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 14,3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

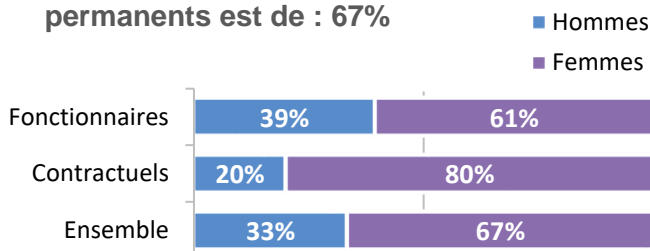
54% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	42,4%	20,0%	35,4%	1,1
Technique	48,5%	66,7%	54,2%	1,6
Culturelle	3,0%	0,0%	2,1%	1,0
Sociale	3,0%	6,7%	4,2%	1,0
Animation	3,0%	6,7%	4,2%	1,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>

100% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 67%

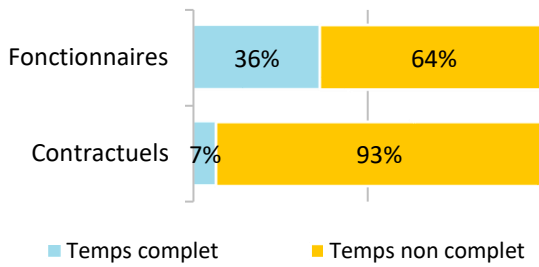


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 50% des agents

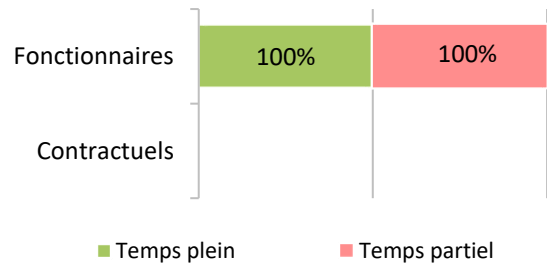
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>50%</b>
Adjoints administratifs	35%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	4%
Adjoints territoriaux d'animation	4%
ASEM	4%

## Temps de travail des agents permanents

36% des fonctionnaires à temps complet contre 7% des contractuels



100% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	100%	Administrative	100%
Sociale	100%	Sociale	100%
Animation	100%	Animation	100%

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

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 49 ans

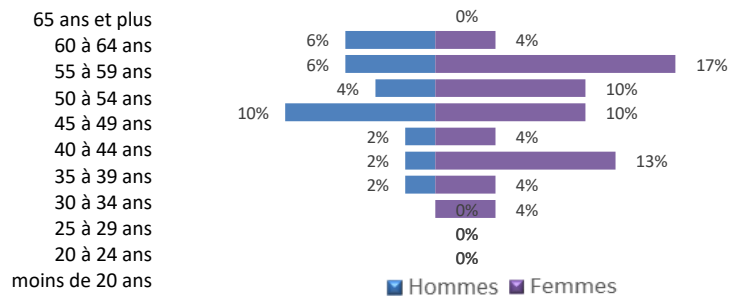
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,50
Contractuels permanents	50,83
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,54</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,86



### 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, 3,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 1,4 fonctionnaire  
> 0,7 contractuel permanent  
> 0,9 contractuel non permanent

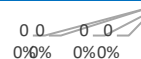
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0,0 ETPR
Catégorie B	0,0 ETPR
Catégorie C	1,8 ETPR

## Positions particulières

0% 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 12,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,1%	28,6%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
2,6 agents	2,7 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	15,4%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>4,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	60%
Mise en disponibilité de droit	20%
Mutation (changement de collectivité)	20%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	38%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	25%
Remplaçants	25%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent	13%

\* 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

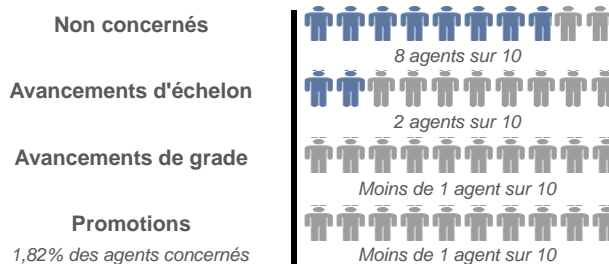
- Concours et examens professionnels

Aucun agent permanent présent au 31/12 n'a été titularisé dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2021

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- % des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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 42,01 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

175 485 €

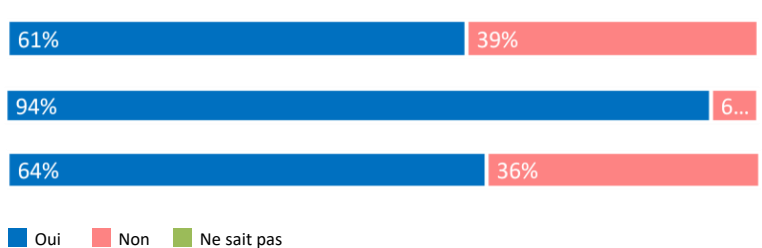
Charges de personnel

73 730 €

Soit 42,01 % des dépenses de fonctionnement

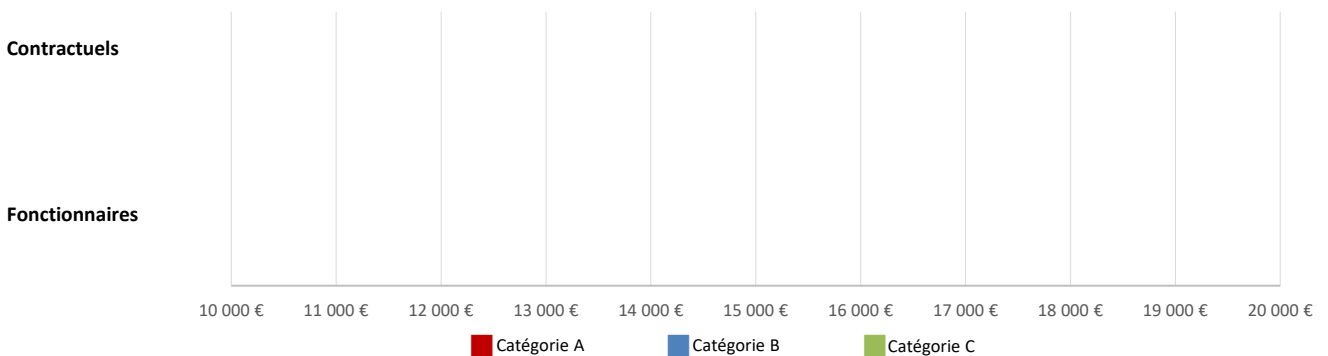
### Mise en place du RIFSEEP

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



61% 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 4,69 %

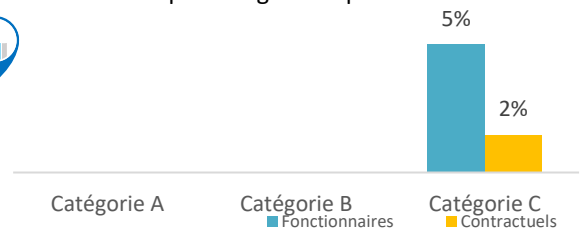
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 5,40%

Contractuels sur emplois permanents 1,59%

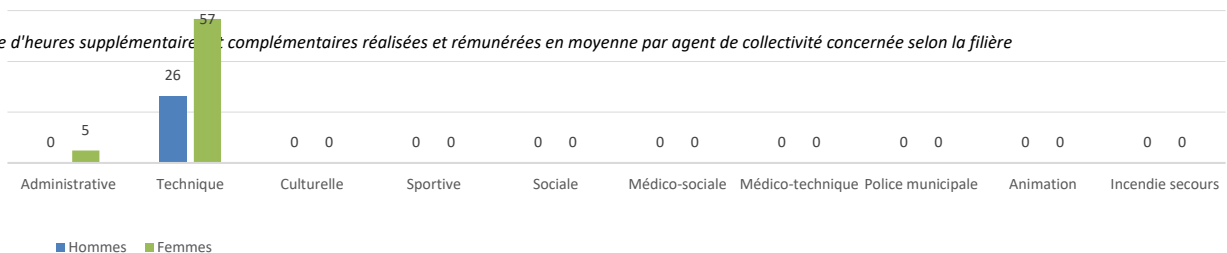
Ensemble 4,69%

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



En moyenne, 79 heures supplémentaires/complémentaires pour les 39% de collectivités concernées

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



53% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 3,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 0,1 jour d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,04%	0,04%	0,72%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	1,04%	0,04%	0,72%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,27%	0,04%	0,88%	0,00%

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

> 12,73 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

Type d'accident

Genre

Catégorie

Aucun accident du travail déclaré



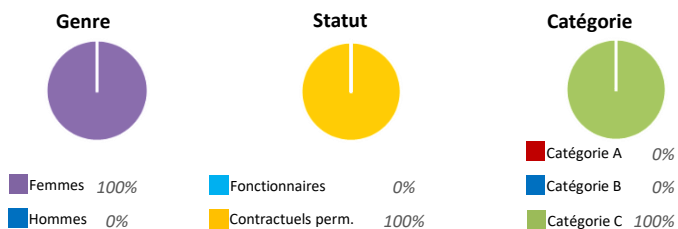
### #VALEUR!

Aucun accident du travail déclaré

## Handicap

11% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,2%



0,5 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	3 700 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : -  
Coût par jour de formation : 0 €

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

9,4% des femmes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 21% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

6% des femmes et 28% des hommes

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

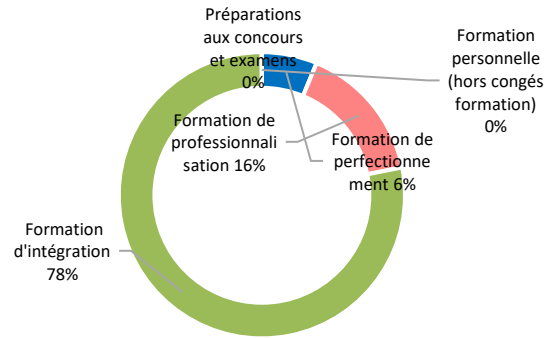


Le budget médian consacré à la formation est de 454 €

### Répartition des dépenses de formation

Coût de la formation des apprentis	58%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	42%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

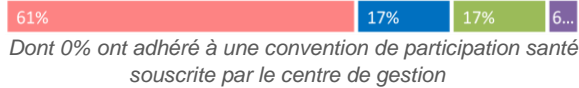


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	100%
------------------------------	------

## Action sociale et protection sociale complémentaire

17% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	255 €	154 €

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

Aucune collectivité concernée par des grèves



Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

## 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 :

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 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 : juillet 2023

Version 1