

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%.

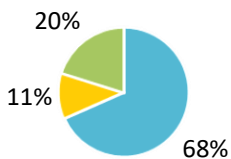


**30 rapports ont été validés lors de la campagne 2021 (validés en 2022)**

928 agents recensés dans ces collectivités dont 635 fonctionnaires, 106 contractuels permanents et 187 contractuels non permanents

### Effectifs

68% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	2	186	23	29
Contractuels permanents	1	27	7	21
Contractuels non permanents	1	85	9	23

26,42 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

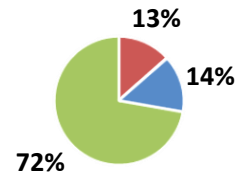
- ⇒ 1,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 77,5 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

41% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	23,3%	19,8%	22,8%	6,3
Technique	40,6%	40,6%	40,6%	11,6
Culturelle	1,7%	0,0%	1,5%	2,8
Sportive	4,1%	8,5%	4,7%	7,0
Sociale	15,3%	4,7%	13,8%	34,0
Médico-sociale	12,8%	24,5%	14,4%	35,7
Animation	2,2%	1,9%	2,2%	3,2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>29</b>

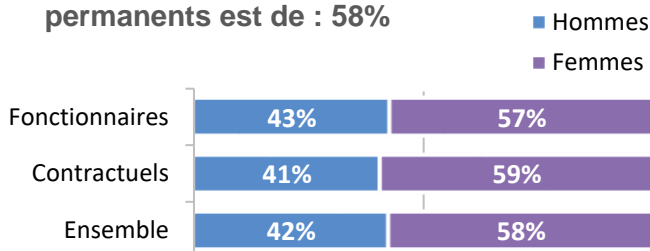
72% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen

- Catégorie A 3,3
- Catégorie B 3,6
- Catégorie C 17,8

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

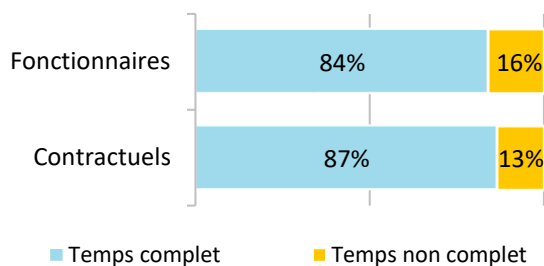


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 30% des agents

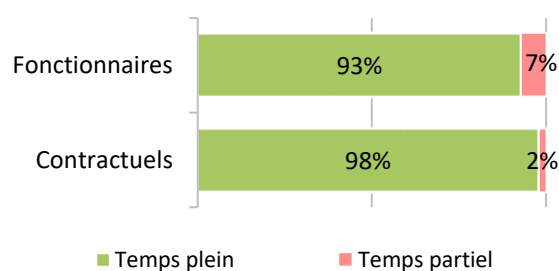
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>30%</b>
Agents sociaux	13%
Adjoints administratifs	12%
Auxiliaires de soins	11%
Attachés	6%

## Temps de travail des agents permanents

84% des fonctionnaires à temps complet contre 87% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	69%	Médico-sociale	23%
Culturelle	36%	Technique	14%
Médico-sociale	15%	Sportive	11%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel  
12,5% 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

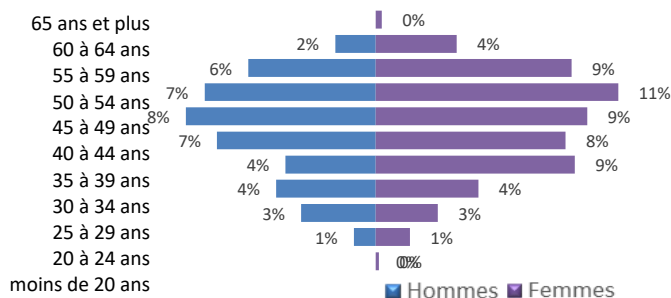
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,15
Contractuels permanents	41,70
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,51</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,30



### 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, 32,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 19,5 fonctionnaires  
> 6,1 contractuels permanents  
> 7,1 contractuels non permanents

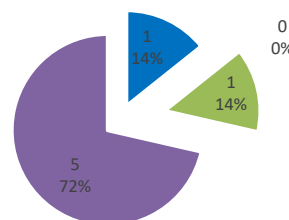
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	3,7 ETPR
Catégorie B	4,6 ETPR
Catégorie C	16,9 ETPR

## Positions particulières

1,2% 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 9,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,1%	31,1%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
24,1 agents	24,7 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	2,8%
Contractuels	→	0,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	39%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	20%
Mutation (changement de collectivité)	18%
Démission	8%
Départ à la retraite	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	36%
Remplaçants	34%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	13%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	5%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	4%

\* 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

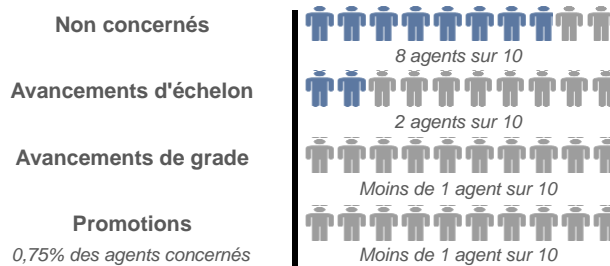
En moyenne, 1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2021

3,6% 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



0,75% des agents concernés

## Sanctions disciplinaires

- 3% 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	5	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

2 sanctions prononcées 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%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	13%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 16,45 % des dépenses de fonctionnement



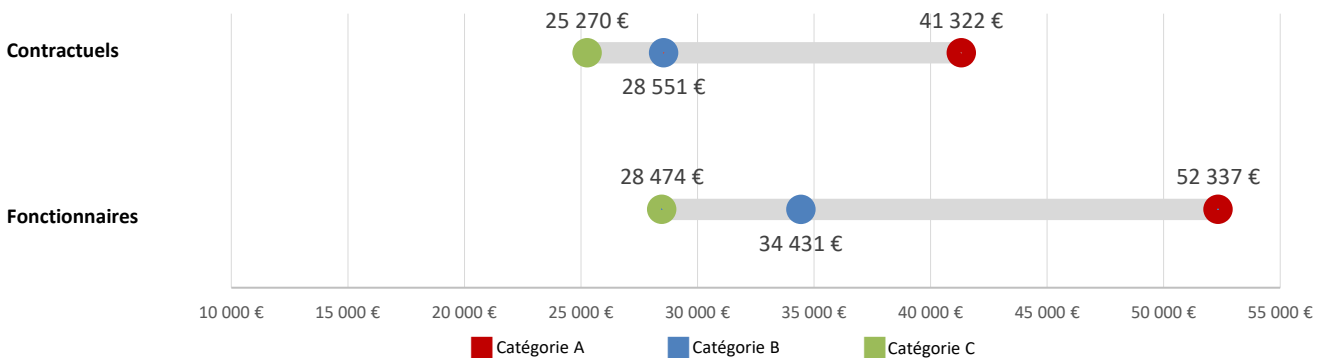
### Mise en place du RIFSEEP

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



73% 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 21,41 %

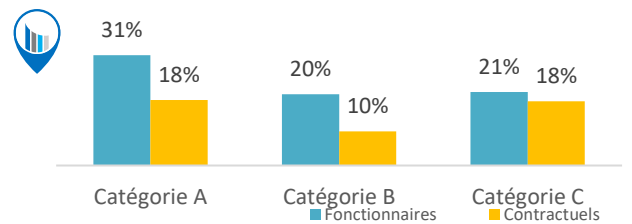
#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires **22,31%**

Contractuels sur emplois permanents **15,84%**

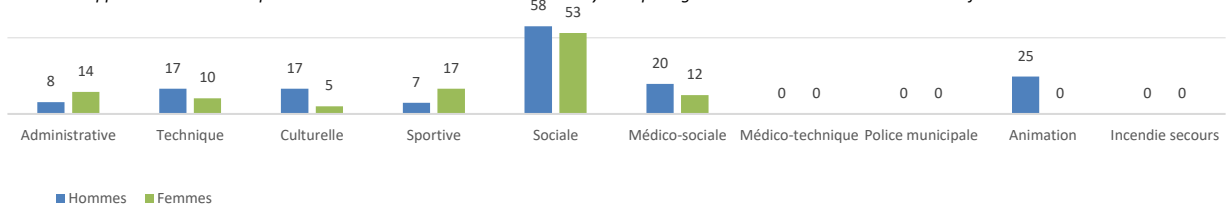
**Ensemble 21,41%**

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



En moyenne, 663 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



27% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 12,2 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,8 jours 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)	3,34%	1,85%	3,12%	4,21%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,73%	7,02%	6,78%	19,59%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,92%	7,02%	6,94%	19,78%

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

> 15,95 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

33% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 9,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 81 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 99%  
Trajet 1%

Genre



Femmes 52%  
Hommes 48%

Catégorie



Catégorie A 0%  
Catégorie B 1%  
Catégorie C 99%

52% des accidents concernent la filière sociale

## Handicap

37% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,3%

Genre



Femmes 43%  
Hommes 57%

Statut



Fonctionnaires 96%  
Contractuels perm. 4%

Catégorie



Catégorie A 4%  
Catégorie B 6%  
Catégorie C 89%

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	6 759 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	10 000 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 2 312 €

Coût par jour de formation : 337 €

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

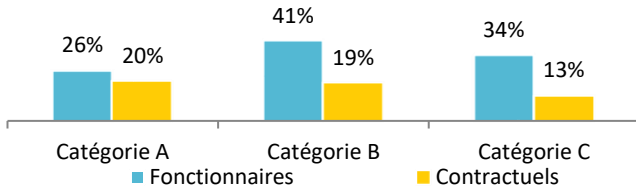
7,5% des femmes  
4,8% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 31% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

29% des femmes et 33% des hommes

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

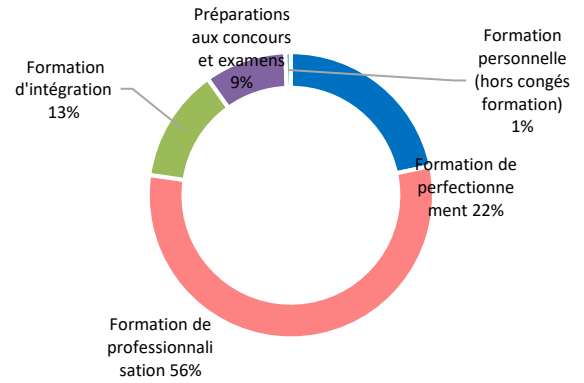


Le budget médian consacré à la formation est de 3 502 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	50%
Autres organismes	42%
Coût de la formation des apprentis	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Frais de déplacement	1%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

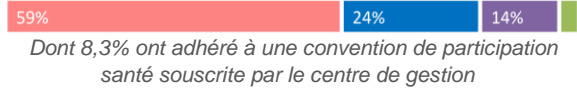


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	62%
Autres organismes	35%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

24% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

135 € 139 €

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

3% des collectivités concernées par des grèves



2 jours de grève en moyenne par collectivité

Mot d'ordre local 100%

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

16,7% des collectivités ont engagé des négociations collectives



13,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Déroulement des carrières et promotion

### 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 :

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