



FICHE REPÈRES DU RSU 2021

Collectivités de 100 à 349 agents

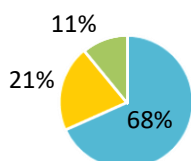
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

8 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU

> 1 830 agents recensés dans ces collectivités dont 1 250 fonctionnaires, 379 contractuels permanents et 201 contractuels non permanents

Effectifs

68% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
78	273	156	8
10	82	47	8
2	69	25	8

En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

11,87 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

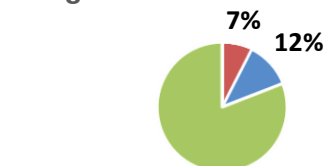
- ⇒ 17,9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 13,9 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

45% d'agents relevant de la filière technique

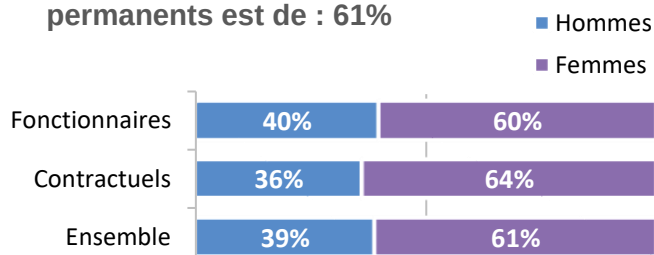
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	22,8%	15,6%	21,1%	43,0
Technique	46,2%	39,8%	44,8%	91,1
Culturelle	5,8%	10,6%	6,9%	14,1
Sportive	1,2%	2,4%	1,5%	4,0
Sociale	6,6%	5,3%	6,3%	12,9
México-sociale	1,6%	0,8%	1,4%	4,6
Police municipale	5,7%	0,5%	4,5%	9,1
Animation	10,0%	25,1%	13,5%	27,5
Total	100%	100%	100%	204

81% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen
Catégorie A : 15,3
Catégorie B : 23,6
Catégorie C : 164,8

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%

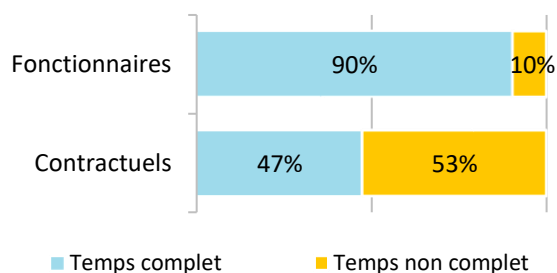


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 36% des agents

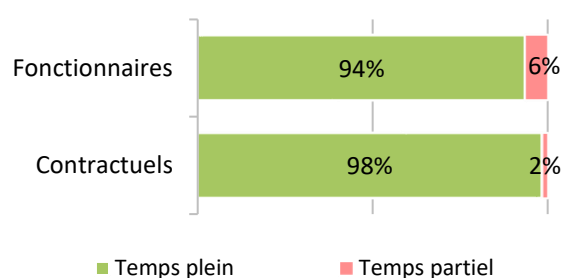
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
Agents de maîtrise	6%
ASEM	5%

Temps de travail des agents permanents

- 90% des fonctionnaires à temps complet contre 47% des contractuels



- 6% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	27%	Culturelle	83%
Sociale	17%	Animation	76%
Animation	11%	Technique	47%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,5% des hommes à temps partiel
9,4% des femmes à temps partiel

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

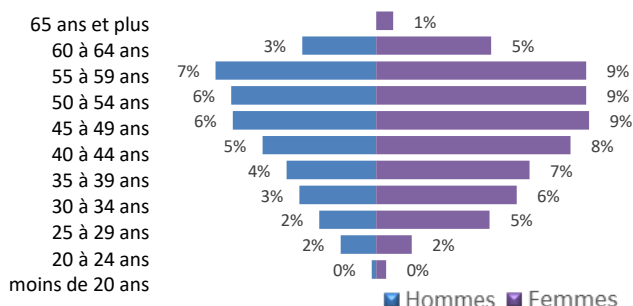
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,44
Contractuels permanents	40,02
Ensemble des permanents	45,71
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,84



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, 200,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 146,8 fonctionnaires
> 32,5 contractuels permanents
> 21,5 contractuels non permanents

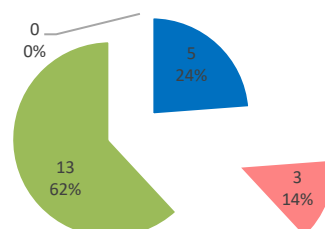
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	13,3 ETPR
Catégorie B	19,4 ETPR
Catégorie C	146,5 ETPR

Positions particulières

1,7% 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 14,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,9%	52,3%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
146 agents	203,6 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-2,2%
Contractuels	↗	75,5%
Ensemble	↗	9,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	25%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	23%
Départ à la retraite	17%
Mutation (changement de collectivité)	12%
Démission	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	53%
Remplaçants	19%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	2%

* 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, 1,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2021
12,5% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle

- 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	Moins de 1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

0,93% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 25% 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 ^{er} groupe	4	1
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

3 sanctions prononcées 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 57,37 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

14 500 719 €

Charges de
personnel

8 319 366 €



Soit 57,37 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

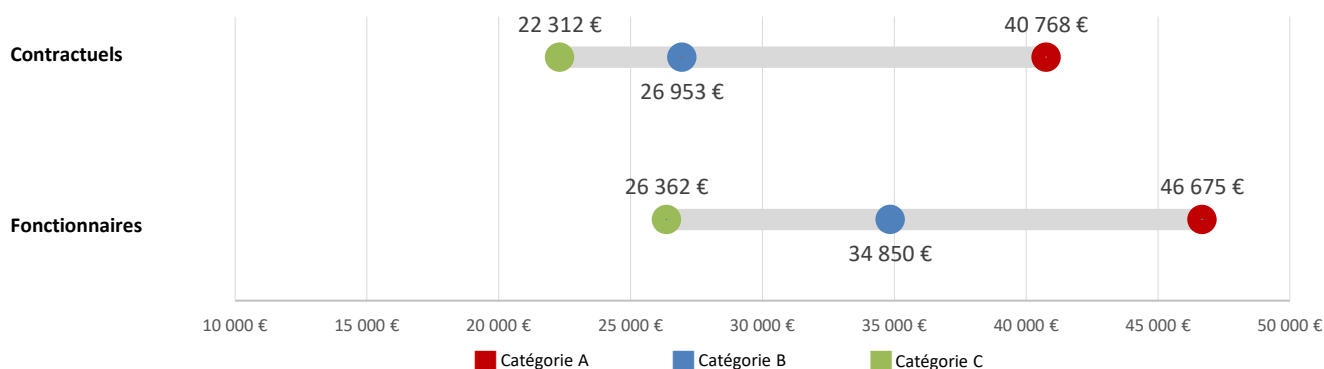
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



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

Oui Non Ne sait pas

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 12,44 %

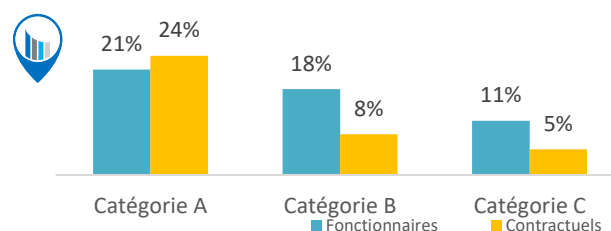
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 12,91%

Contractuels sur emplois permanents 10,04%

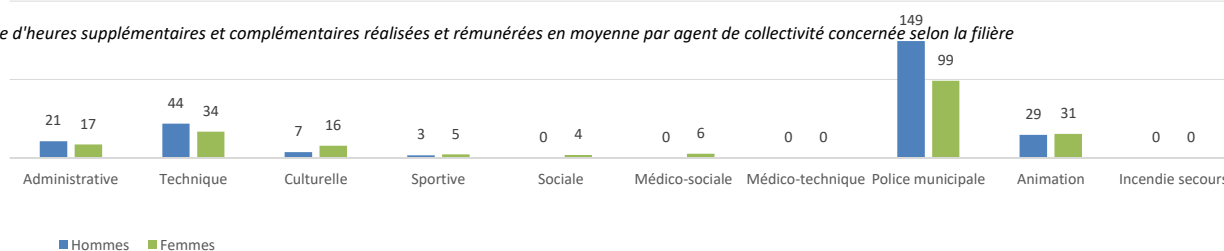
Ensemble 12,44%

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



En moyenne, 6702 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées

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



50% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 12,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,3 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)	3,46%	1,72%	3,06%	1,12%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,76%	1,81%	5,61%	1,12%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,39%	2,17%	6,17%	1,39%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 28,58 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 47 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 81%
Trajet 19%

Genre



Femmes 51%
Hommes 49%

Catégorie



Catégorie A 6%
Catégorie B 5%
Catégorie C 89%

68% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,8%

Genre



Femmes 46%
Hommes 54%

Statut



Fonctionnaires 86%
Contractuels perm. 14%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 2%
Catégorie C 96%

1,1 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	28 712 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	4 218 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 6 213 €

Coût par jour de formation : 181 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)

88% 13%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

100%

Existence d'un plan de prévention des RPS

38% 38% 25%

Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

2,8% des femmes

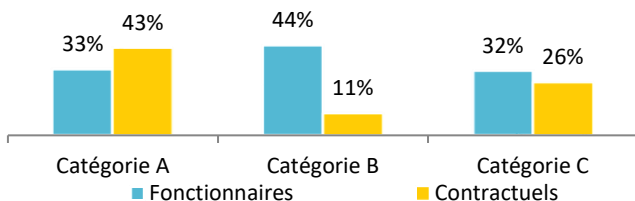
3,5% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

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

27% des femmes et 34% des hommes

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

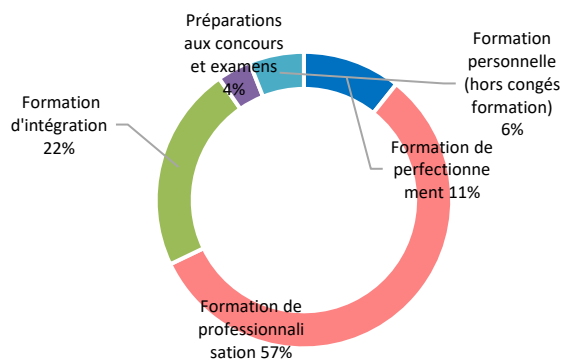


Le budget médian consacré à la formation est de 79 890 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	22%
Coût de la formation des apprentis	12%
Frais de déplacement	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	24%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	6%
Collectivité	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

63% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	441 €	263 €

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

63% des collectivités concernées par des grèves



38 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Instance	Comité technique	CAP	CCP
Nombre moyen	3	1	0

% par saisine d'agent

12,5% des collectivités ont engagé des négociations collectives



12,5% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Accompagnement social des réorganisations des services

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

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 : mai 2023

Version 1