



Collectivités de l'Oise de plus de 350 agents

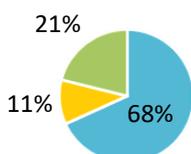
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

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

> 1 392 agents recensés dans ces collectivités dont 949 fonctionnaires, 150 contractuels permanents et 293 contractuels non permanents

Effectifs

68% des agents sont fonctionnaires



Statut	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	380	569	475	2
Contractuels permanents	26	124	75	2
Contractuels non permanents	81	212	147	2

En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

18 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

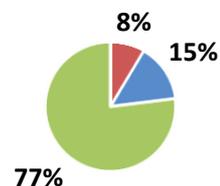
- ⇒ 8,9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 53,6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

51% d'agents relevant de la filière technique

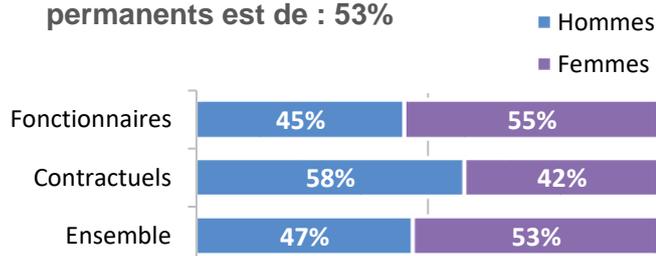
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	18,5%	15,3%	18,1%	99,5
Technique	52,7%	42,7%	51,3%	282,0
Culturelle	6,6%	30,0%	9,8%	54,0
Sportive	1,4%	4,0%	1,7%	9,5
Sociale	5,5%	2,0%	5,0%	27,5
México-sociale	3,3%	1,3%	3,0%	16,5
Police municipale	4,5%	0,0%	3,9%	21,5
Animation	7,5%	4,7%	7,1%	39,0
Total	100%	100%	100%	550

77% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	46,5
Catégorie B	80,0
Catégorie C	423,0

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 53%

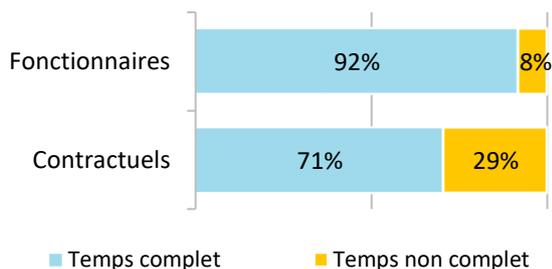


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 36% des agents

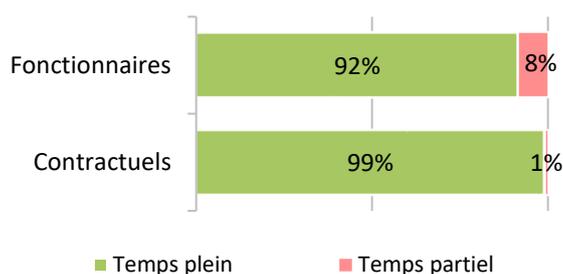
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Agents de maîtrise	12%
Adjoints administratifs	11%
Adjoints territoriaux d'animation	6%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

92% des fonctionnaires à temps complet contre 71% des contractuels



8% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	20%	Culturelle	62%
Sociale	15%	Médico-sociale	50%
Culturelle	13%	Sociale	33%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,6% des hommes à temps partiel
14,3% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

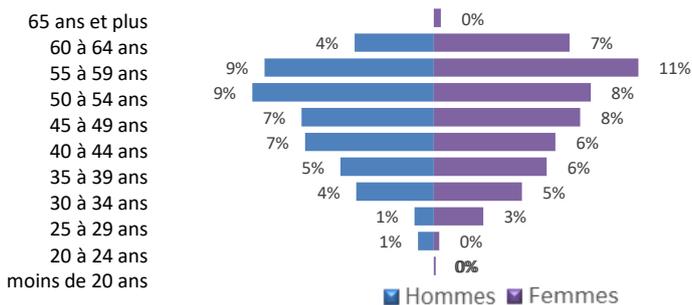
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,85
Contractuels permanents	43,71
Ensemble des permanents	48,15

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,19



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, 599,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 465,9 fonctionnaires
> 62,6 contractuels permanents
> 70,5 contractuels non permanents

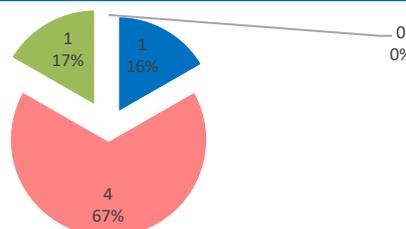
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	46,4 ETPR
Catégorie B	70,0 ETPR
Catégorie C	412,1 ETPR

Positions particulières

0,5% 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 9,7%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,7%	56,5%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
446 agents	549,5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-3,7%
Contractuels	↗	163,2%
Ensemble	↗	5,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	35%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	31%
Mutation (changement de collectivité)	12%
Démission	7%
Congé parental	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	59%
Remplaçants	15%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	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

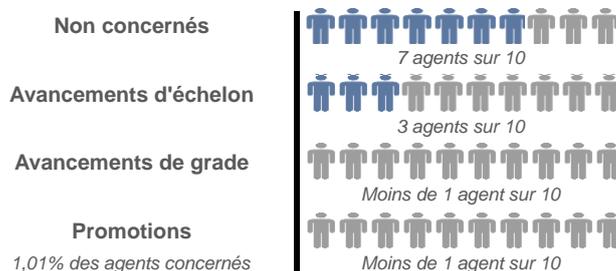
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 0,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés 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 ^{er} groupe	4	7
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	2	-
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)	56%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	25%
Autres	13%

Budget et rémunérations

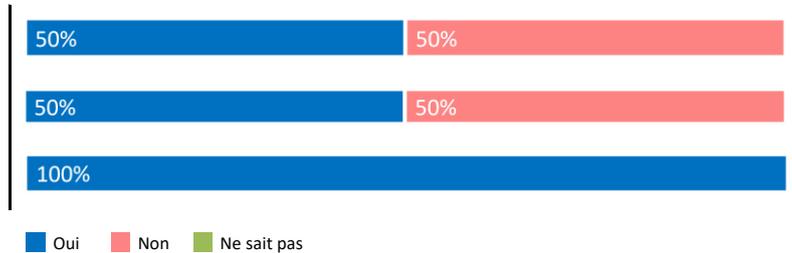


Les charges de personnel représentent 66,93 % des dépenses de fonctionnement



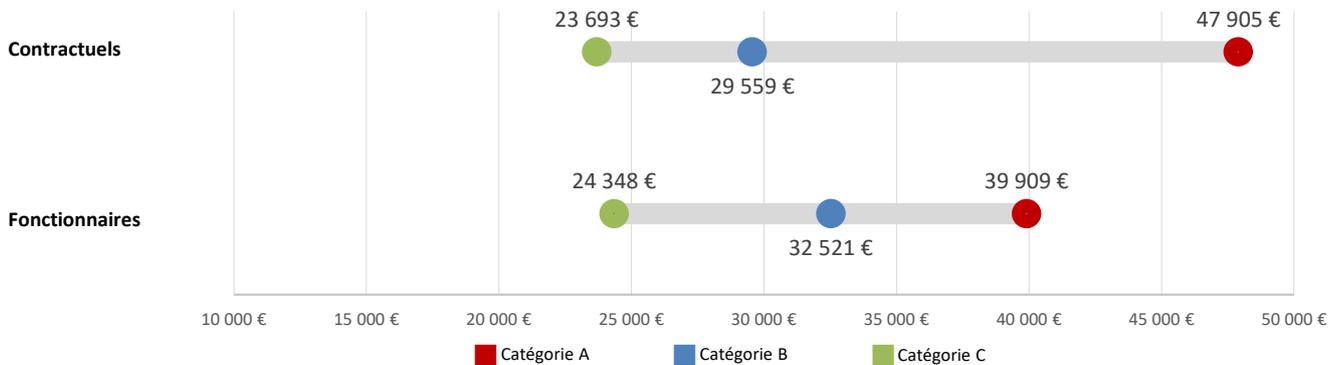
Mise en place du RIFSEEP

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



100% 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 12,4 %

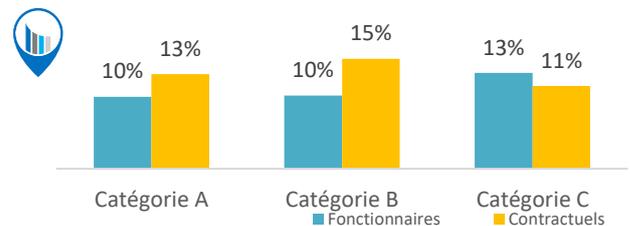
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires **12,31%**

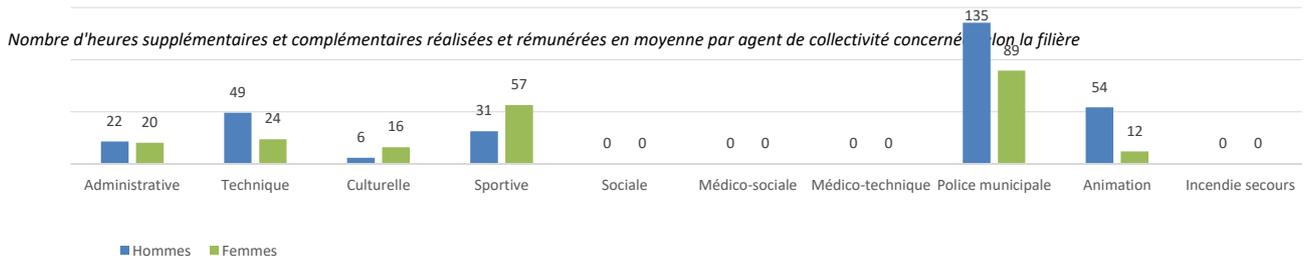
Contractuels sur emplois permanents **12,96%**

Ensemble **12,40%**

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



En moyenne, 17885 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées



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

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 16,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,7 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)	4,60%	1,84%	4,22%	0,89%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,76%	1,84%	6,95%	0,89%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,54%	2,44%	7,70%	1,04%

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

> 31,18 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 7,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 68 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 86%
Trajet 14%

Genre



Femmes 70%
Hommes 30%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 2%
Catégorie C 95%

66% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,9%

Genre



Femmes 56%
Hommes 44%

Statut



Fonctionnaires 94%
Contractuels perm. 6%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 7%
Catégorie C 91%

4 travailleurs handicapés recrutés 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	1 683 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 4 819 €

Coût par jour de formation : 146 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)

100%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

100%

Existence d'un plan de prévention des RPS

50%

50%

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

2,1% des femmes

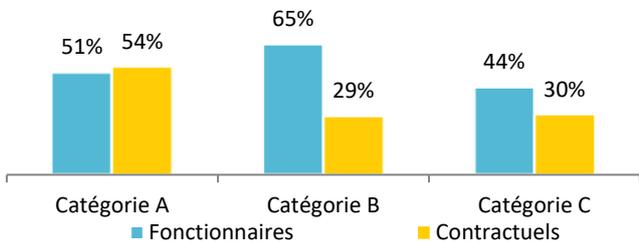
1,9% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 45% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

43% des femmes et 46% des hommes

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

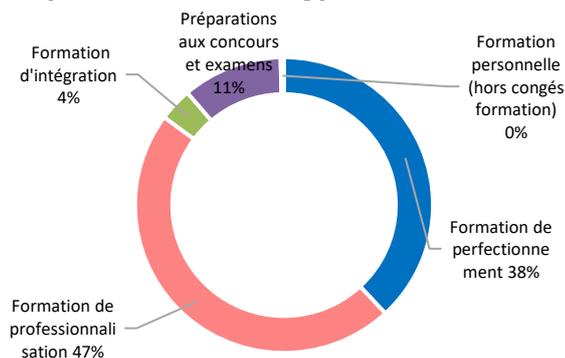


Le budget médian consacré à la formation est de 214 406 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	58%
Coût de la formation des apprentis	16%
Autres organismes	16%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	7%
Frais de déplacement	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	40%
Collectivité	27%
Autres organismes	18%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	16%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Aucune collectivité n'a un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

100%

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

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

201 € 69 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

50%

50%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

50%

50%

Relations sociales

100% des collectivités concernées par des grèves

100%

38 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 93%

M... d...

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique CAP CCP

4

1

0

#VALEUR!

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

100%

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 : mai 2023

Version 1