



FICHE REPÈRES DU RSU 2021



CIAS de 100 agents et plus

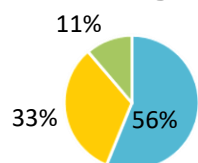
Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à un CIAS de 100 agents et plus de la région Nouvelle-Aquitaine de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques. Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

> 13 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU

> 2 460 agents recensés dans ces collectivités dont 1 382 fonctionnaires, 800 contractuels permanents et 278 contractuels non permanents

Effectifs

56% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
50	185	106	13
28	126	62	13
3	45	23	12

24 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 20,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

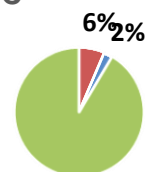
⇒ 63,3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

5% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	10,1%	5,5%	8,4%	14,1
Technique	5,3%	4,0%	4,8%	9,5
Sociale	64,5%	77,0%	69,1%	116,0
Médico-sociale	18,1%	11,6%	15,7%	34,3
Médico-technique	0,1%	0,6%	0,3%	3,0
Animation	2,0%	1,3%	1,7%	6,2

91% d'agents relevant de la catégorie C



91%

Effectif moyen

■ Catégorie A	10,5
■ Catégorie B	3,8
■ Catégorie C	153,5

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 94%

■ Hommes
■ Femmes

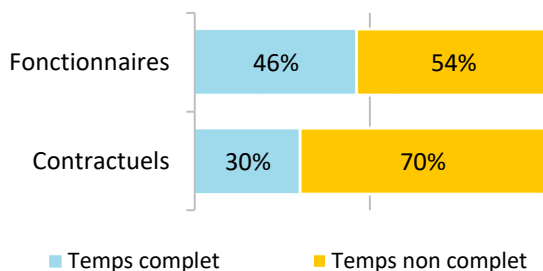


Le cadre d'emplois des agents sociaux rassemble 67% des agents

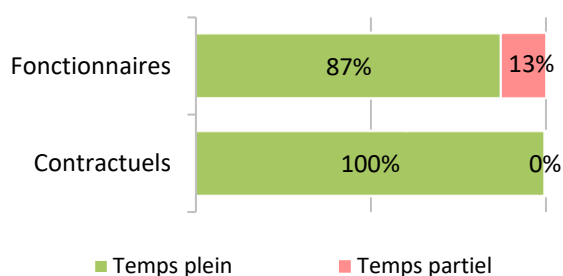
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	67%
Auxiliaires de soins	11%
Adjointes administratifs	6%
Adjointes techniques	4%
Infirmiers en soins généraux	3%

Temps de travail des agents permanents

46% des fonctionnaires à temps complet contre 30% des contractuels



13% des fonctionnaires à temps partiel contre 0% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	76%	Sociale	83%
Médico-sociale	15%	Animation	50%
Administrative	12%	Technique	28%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,4% des hommes à temps partiel
10,0% des femmes à temps partiel

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

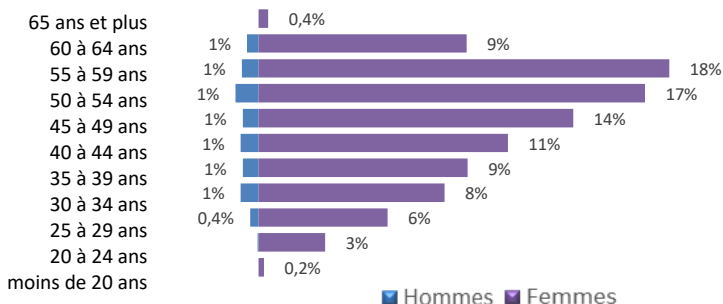
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,52
Contractuels permanents	43,59
Ensemble des permanents	46,70
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,36



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, 150,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 90,8 fonctionnaires
> 43,5 contractuels permanents
> 16,4 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	9,0 ETPR
Catégorie B	3,9 ETPR
Catégorie C	121,6 ETPR

Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 24,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,7%	58,9%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
167,5 agents	167,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-5,8%
Contractuels	↗	12,7%
Ensemble	↗	0,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	47%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	19%
Démission	13%
Départ à la retraite	8%
Mise en disponibilité sur demande	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	72%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	10%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	5%
Voie de mutation	2%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2021} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020})$

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels





En moyenne, 2,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 Ruptures conventionnelles actées en 2021

33,3% 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	
Avancements d'échelon	
Avancements de grade	
Promotions	

Sanctions disciplinaires

- 8% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 76,99 % des dépenses de fonctionnement



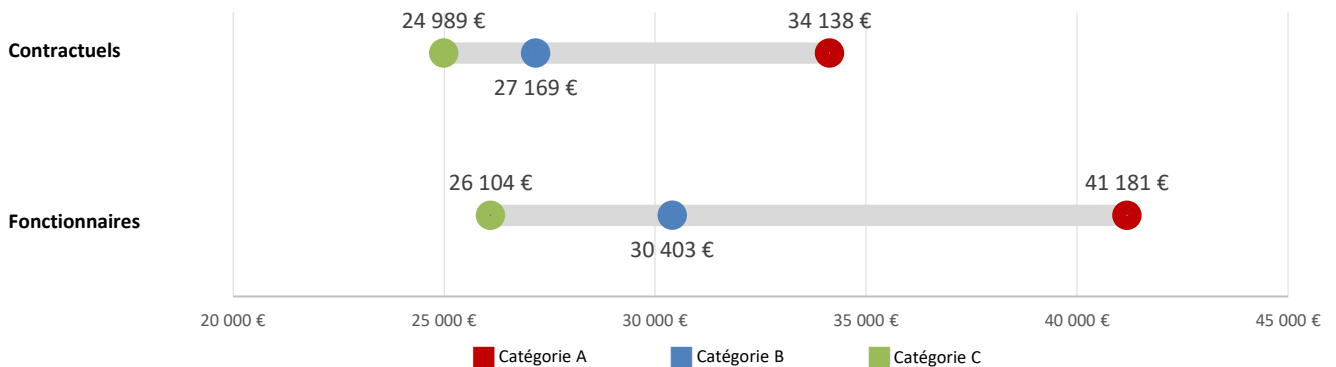
Mise en place du RIFSEEP

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



85% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

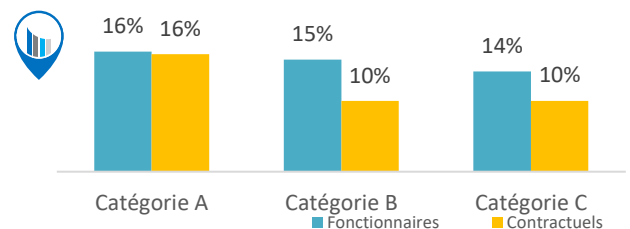
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,83 %

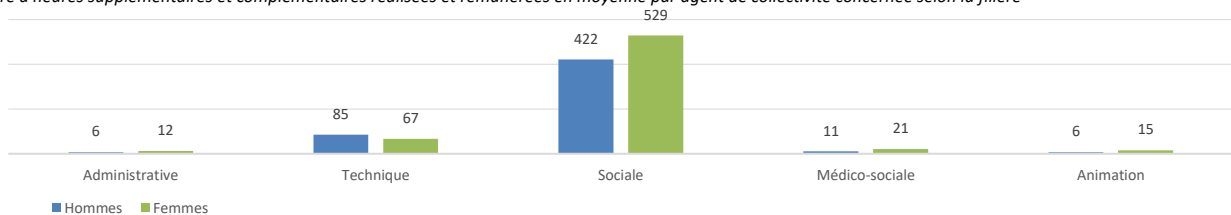
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,96%
Contractuels sur emplois permanents	10,34%
Ensemble	12,83%

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



En moyenne, 62428 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



92% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre 2021

En moyenne, 30,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 18,1 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)	8,47%	4,96%	7,18%	2,45%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	13,32%	5,74%	10,54%	2,46%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,02%	6,08%	11,11%	2,49%

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

> 44,31 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 8,7 accidents du travail pour 100 agents

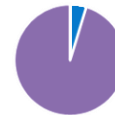
> En moyenne, 70 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 94%
Trajet 6%

Genre



Femmes 95%
Hommes 5%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 2%
Catégorie C 97%

80% des accidents concernent la filière sociale

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,7%

Genre



Femmes 94%
Hommes 6%

Statut



Fonctionnaires 78%
Contractuels perm. 22%

Catégorie



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

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	3 218 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1 600 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 4 312 €

Coût par jour de formation : 75 €

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

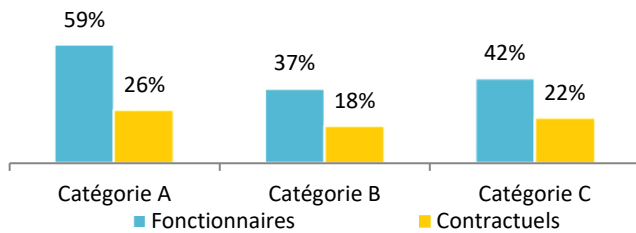
0,6% des femmes
0,8% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre 2021

En 2021, 35% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

35% des femmes et 41% des hommes

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

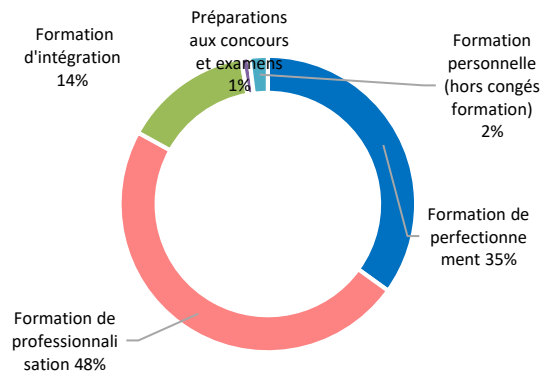


Le budget médian consacré à la formation est de 34 404 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	61%
Autres organismes	25%
Frais de déplacement	14%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	67%
Autres organismes	23%
Collectivité	9%

Action sociale et protection sociale complémentaire

8% 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	196 €	160 €

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

23% des collectivités concernées par des grèves



15 jours de grève en moyenne par collectivité



31% des collectivités ont engagé des négociations collectives



30,8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Mise en place du télétravail

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du 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 : 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



COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE