



## CIAS de moins de 20 agents

Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à un CIAS de moins de 20 agents 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](http://www.donnees-sociales.fr).

> 10 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU

> 87 agents recensés dans ces collectivités dont 56 fonctionnaires, 26 contractuels permanents et 5 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 64% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	13	6	10
Contractuels permanents	1	10	3	9
Contractuels non permanents	2	3	3	5

#### 15,38 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

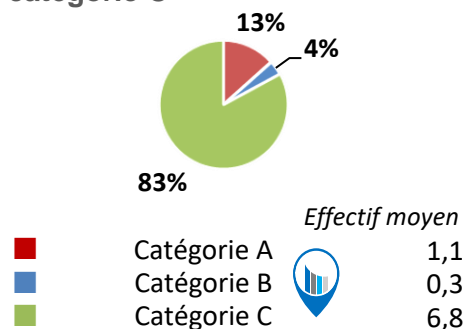
- ⇒ 1,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3,4 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

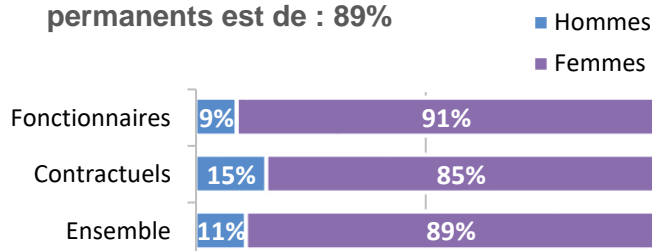
#### 24% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	37,5%	15,4%	30,5%	2,5
Technique	23,2%	26,9%	24,4%	4,0
Sociale	39,3%	50,0%	42,7%	5,8
Animation	0,0%	7,7%	2,4%	1,0

#### 83% d'agents relevant de la catégorie C



#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 89%

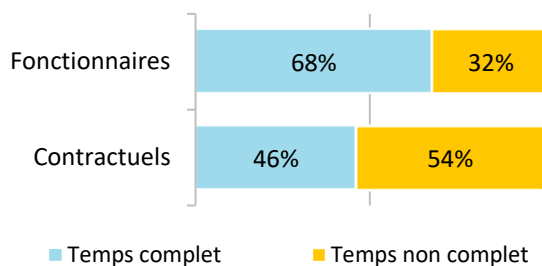


#### Le cadre d'emplois des agents sociaux rassemble 35% des agents

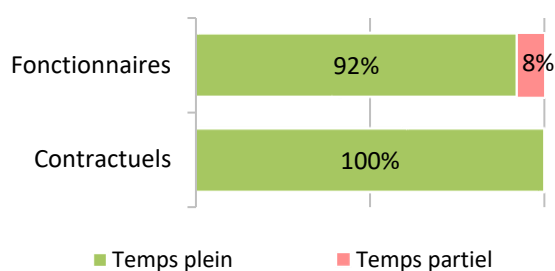
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	35%
Adjointes techniques	23%
Adjointes administratifs	22%
Assistants socio-éducatifs	6%
Attachés	6%

## Temps de travail des agents permanents

68% des fonctionnaires à temps complet contre 46% des contractuels



8% des fonctionnaires à temps partiel contre des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	55%	Technique	71%
Technique	46%	Sociale	69%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel  
7,1% des femmes à temps partiel

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

## Pyramide des âges

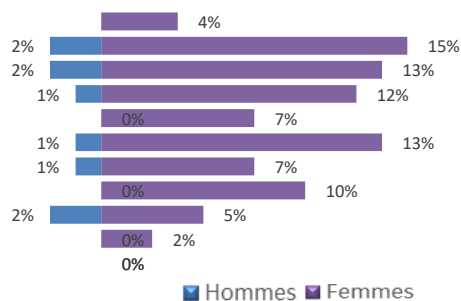
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,27
Contractuels permanents	42,88
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,93</b>
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	34,50



65 ans et plus  
60 à 64 ans  
55 à 59 ans  
50 à 54 ans  
45 à 49 ans  
40 à 44 ans  
35 à 39 ans  
30 à 34 ans  
25 à 29 ans  
20 à 24 ans  
moins de 20 ans

### 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, 8,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 5,4 fonctionnaires  
> 1,9 contractuels permanents  
> 0,8 contractuel non permanent

### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,5 ETPR
Catégorie B	1,2 ETPR
Catégorie C	5,7 ETPR

## Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 22,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
11,1%	48,1%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
8,9 agents	8,2 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-8,2%
Contractuels	↘	-7,1%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-7,9%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	58%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Départ à la retraite	8%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	4%
Démision	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Contractuels (remplaçants)	59%
Voie de mutation	24%
Contractuels (hors remplaçants, retours ou réintégrations)	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

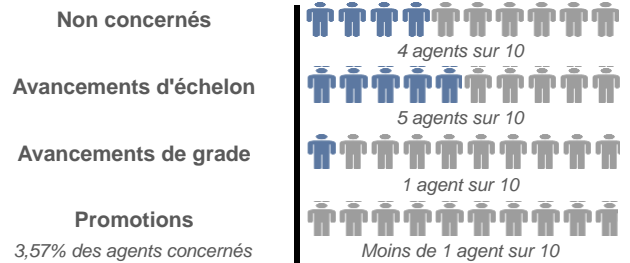
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 6,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2023  
10,0% 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



## Sanctions disciplinaires

- % des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	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

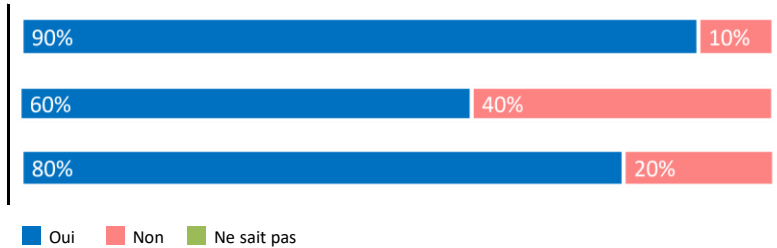


Les charges de personnel représentent 49,14 % des dépenses de fonctionnement



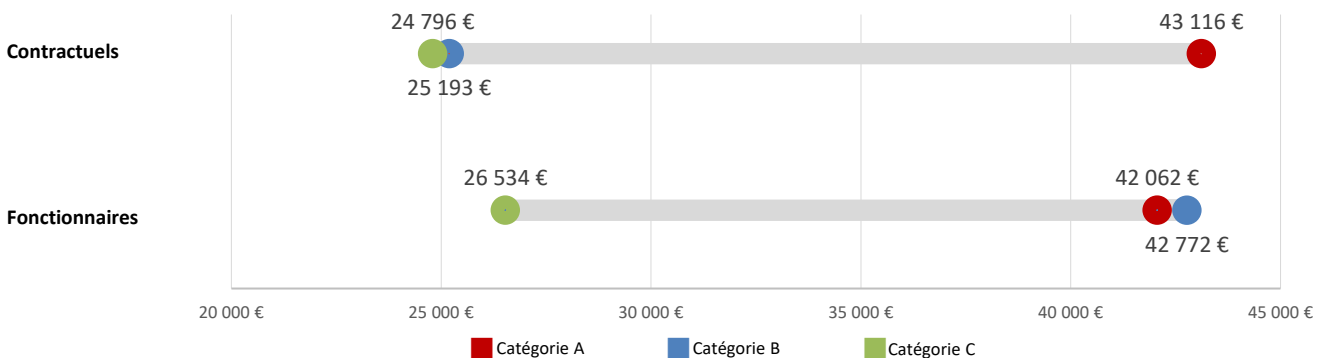
### Mise en place du RIFSEEP

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



70% 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 15,52 %

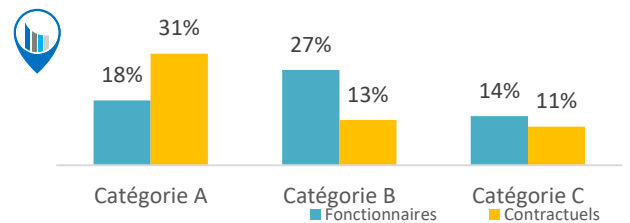
#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires **15,55%**

Contractuels sur emplois permanents **15,43%**

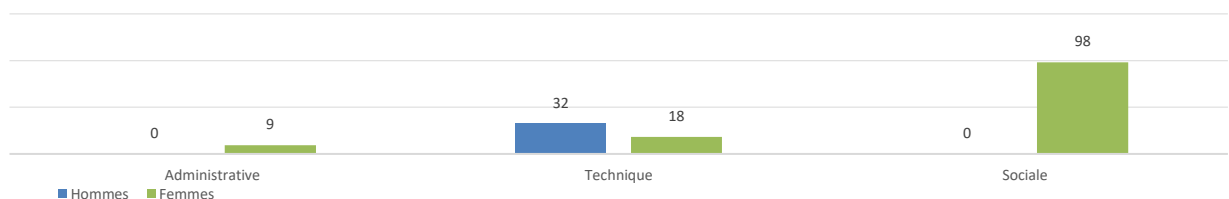
**Ensemble 15,52%**

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



En moyenne, 560 heures supplémentaires/complémentaires pour les 70% de collectivités concernées

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



60% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre 2023

En moyenne, 15,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 2,6 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)	4,34%	0,71%	3,19%	5,26%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,13%	4,55%	5,63%	5,26%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,59%	4,57%	5,95%	5,26%

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

> 40,23 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

10% des collectivités concernées par des accidents de travail

- > 1,2 accident du travail pour 87 agents en position d'activité au 31 décembre
- > En moyenne, 4 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 0%  
Trajet 100%

Genre



Femmes 100%  
Hommes 0%

Catégorie



Catégorie A 100%  
Catégorie B 0%  
Catégorie C 0%

100% des accidents concernent la filière sociale

## Handicap

Aucune collectivité ne compte au moins un agent BOETH dans ses effectifs

Taux de BOETH: 0,0%

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

## Prévention et risques professionnels

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

Dépense moyenne en formation : -  
Nombre moyen de formations : -

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

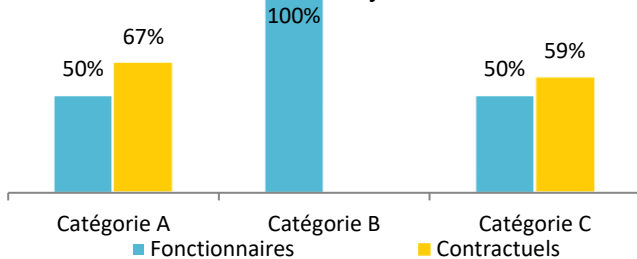


## Formation Agents présents au 31 décembre 2023

En 2023, 54% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

56% des femmes et 33% des hommes

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

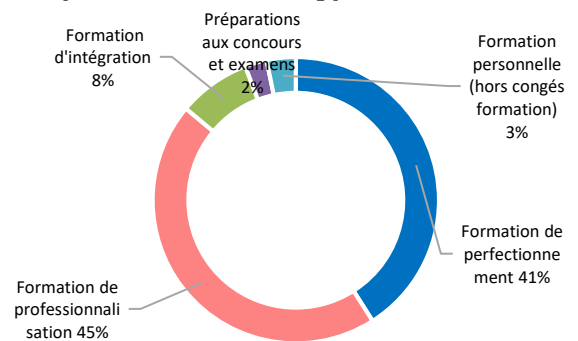


Le budget médian consacré à la formation est de 2 064 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	51%
Coût de la formation des apprentis	23%
Frais de déplacement	15%
Autres organismes	11%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	54%
Autres organismes	30%
Collectivité	16%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

10% 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

Santé	106 €
Prévoyance	168 €

En cours 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

40% des collectivités concernées par des grèves



6 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

10% des collectivités ont engagé des négociations collectives



10% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Apprentissage

### 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 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12  
+ 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  
+ 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 31/12/2022  
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 2023. 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 : avril 2025

Version 1

**Nacopé**  
Bien plus qu'un CDG