



## FICHES REPÈRES DU RSU 2021

## COLLECTIVITES RATTACHEES AU CST DU CDG DE LA CHARENTE

Cette Fiche Repères 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](http://www.donnees-sociales.fr).

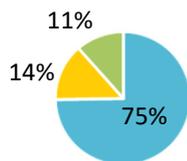
TAUX DE  
RETOUR

72%

> 315 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 435 recensées  
> 2 502 agents recensés dans ces collectivités dont 1 870 fonctionnaires, 346 contractuels et 286 contractuels sur emploi non permanent

## Effectifs

## 75% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	47	6
Contractuels permanents	1	20	3
Contractuels non permanents	1	25	3



## 17,92 % des contractuels permanents en CDI

## Précisions emplois non permanents

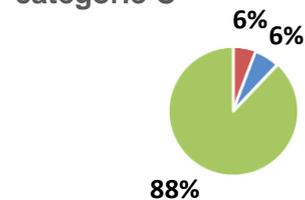
- ⇒ 24,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 44,8 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

## Caractéristiques des agents permanents

## 58% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	29,4%	20,8%	28,0%	2,1
Technique	58,0%	59,2%	58,2%	4,3
Culturelle	1,2%	0,3%	1,0%	1,5
Sportive	0,1%	0,3%	0,1%	0,8
Sociale	5,5%	6,1%	5,6%	2,9
Médico-sociale	3,0%	9,8%	4,1%	10,1
Médico-technique	0,2%	0,0%	0,2%	1,0
Police municipale	0,6%	0,0%	0,5%	1,0
Animation	2,0%	3,2%	2,2%	2,1
Incendie secours	0,0%	0,3%	0,0%	1,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>

## 88% d'agents relevant de la catégorie C



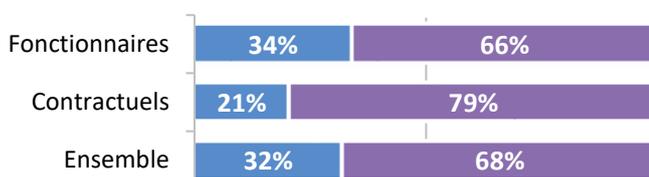
	Effectif moyen
■ Catégorie A	0,4
■ Catégorie B	0,4
■ Catégorie C	6,2

Effectif moyen



## Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 68%

■ Hommes  
■ Femmes

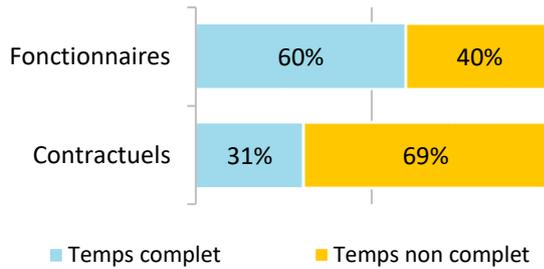


## Le cadre d'emplois des Adjointes techniques rassemble 51% des agents

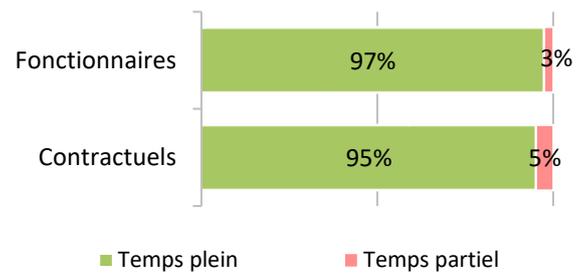
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>51%</b>
Adjointes administratives	22%
Rédacteurs	3%
Agents de maîtrise	3%
Agents sociaux	3%

## Temps de travail des agents permanents

- 60% des fonctionnaires à temps complet contre 31% des contractuels



- 3% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	27%	Animation	91%
Médico-technique	25%	Technique	74%
Police municipale	17%	Sociale	71%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel  
4% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 49 ans

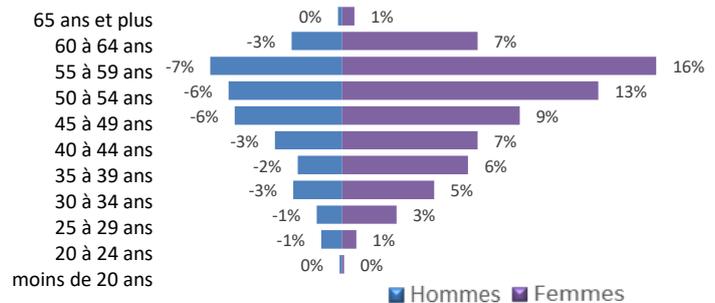
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,16
Contractuels permanents	45,07
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,52</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,77



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



- > 5 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 2 contractuels non permanents

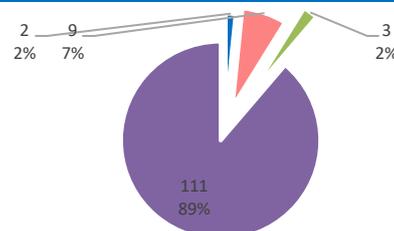
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2 ETPR
Catégorie B	2 ETPR
Catégorie C	5 ETPR

## Positions particulières

5,4% 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 13,4%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
6,2%	52,2%

### Emplois moyens permanents rémunérés

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

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-0,6%
Contractuels	↘	-12,8%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-2,8%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	40%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	19%
Départ à la retraite	15%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	45%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	17%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	10%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%
Voie de mutation	7%

\* 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

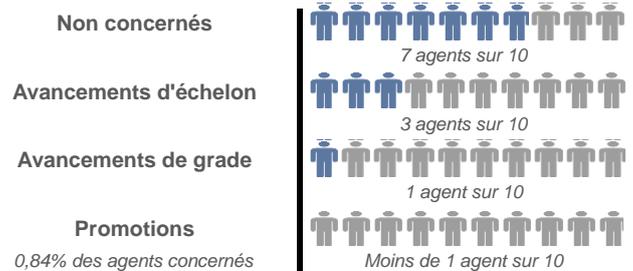
En moyenne, 1,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 Ruptures conventionnelles actées en 2021

1% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
67% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



0,84% des agents concernés

## Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 315 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	-	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- 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)	60%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	20%
Autres	20%

## Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 43,72 % des dépenses de fonctionnement

Montant  
moyen

Budget de  
fonctionnement

554 862 €

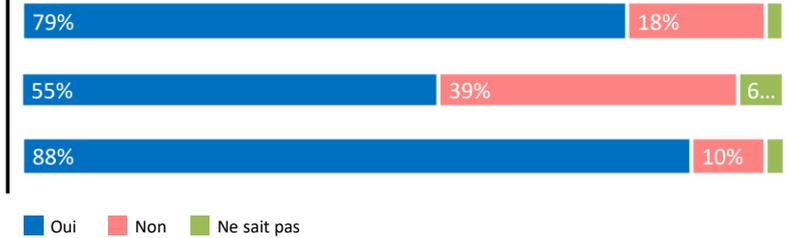
Charges de  
personnel

242 596 €

Soit 43,72 % des  
dépenses de  
fonctionnement

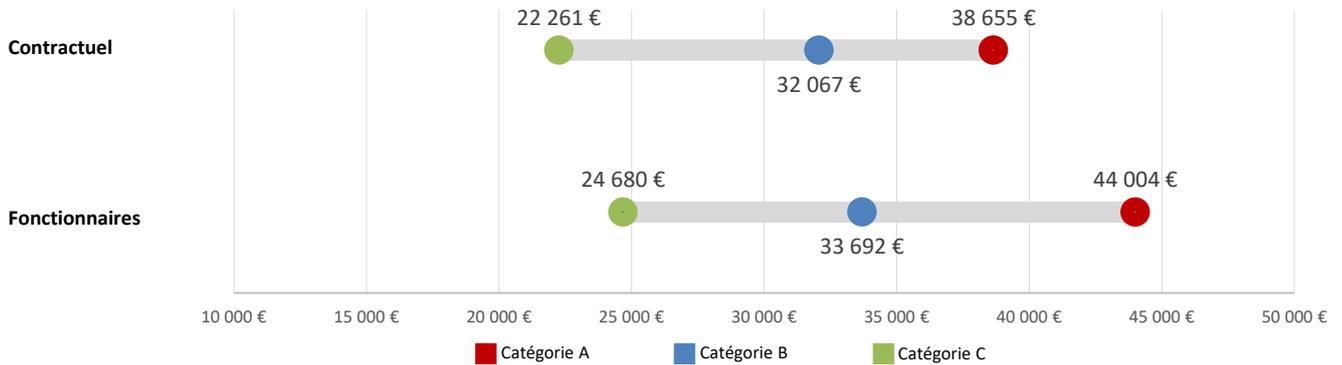
### Mise en place du RIFSEEP

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



- 66% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

### Rémunération médiane 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 11,54 %

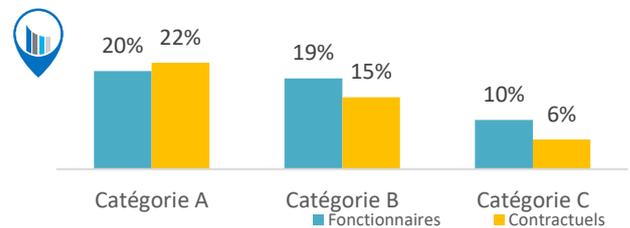
#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires **11,56%**

Contractuels sur emplois permanents **11,38%**

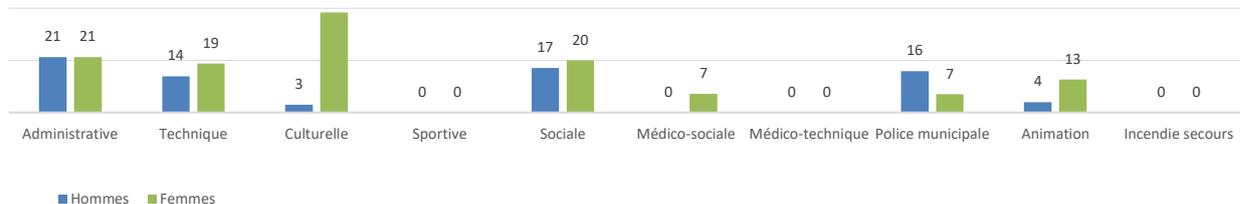
**Ensemble 11,54%**

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



- En moyenne, 158 heures supplémentaires/complémentaires pour les 58% de collectivités concernées

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



- 48% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 13,6 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 5,1 jours d'absence pour tout motif médical par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,72%	1,39%	3,35%	0,85%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,13%	1,39%	4,54%	0,85%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,36%	1,61%	4,77%	0,92%

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

> 20,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

16% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 43 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 92%  
Service 8%

Genre



Femmes 41%  
Hommes 59%

Catégorie



Catégorie A 1%  
Catégorie B 3%  
Catégorie C 96%

83% des accidents concernent la filière Technique

## Handicap

17% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,3%

Genre



Femmes 64%  
Hommes 36%

Statut



Fonctionnaires 91%  
Contractuels perm. 9%

Catégorie



Catégorie A 4%  
Catégorie B 4%  
Catégorie C 92%

0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

### Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées... 1 628 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 5 949 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 086 €

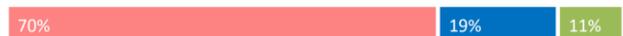
Coût par jour de formation : 114 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

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

2,4% des femmes

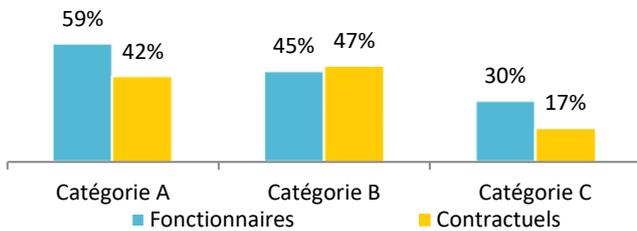
2,8% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

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

30% des femmes et 31% des hommes

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

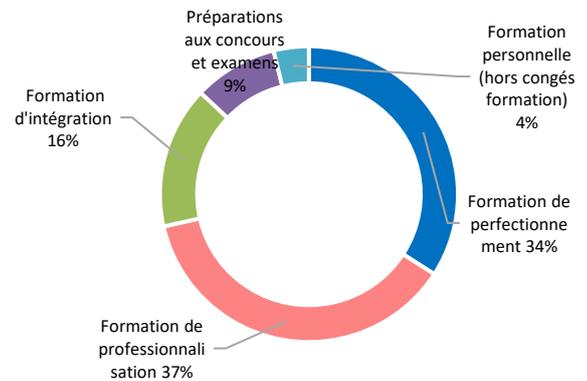


Le budget médian consacré à la formation est de 1 081 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	56%
Autres organismes	28%
Coût de la formation des apprentis	9%
Frais de déplacement	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

### Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent

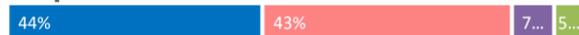


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	40%
Collectivité	2%
CNFPT au delà	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

44% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 29% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant médian annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	158 €	167 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



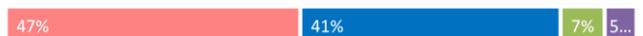
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



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



6 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

0,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



1, % ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

La négociation principale

Conditions et organisation du travail

Déroulement des carrières et promotion

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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : janvier 2023

Version 1