



# FICHE REPÈRES DU RSU 2021



## CIAS de moins de 20 agents

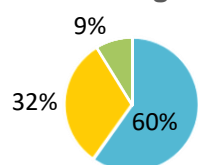
Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à un CIAS de moins de 20 agents de la région Nouvelle-Aquitaine de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques. Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

> 9 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU

> 92 agents recensés dans ces collectivités dont 55 fonctionnaires, 29 contractuels permanents et 8 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 60% des agents sont fonctionnaires



<span style="color: blue;">■</span> Fonctionnaires
<span style="color: yellow;">■</span> Contractuels permanents
<span style="color: green;">■</span> Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	15	6	9
1	13	4	9
1	7	4	2

#### Précisions emplois non permanents

⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 50 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

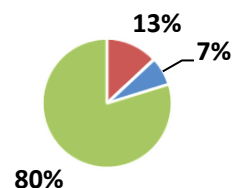
#### 10,34 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 21% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	32,7%	31,0%	32,1%	3,4
Technique	25,5%	13,8%	21,4%	3,6
Sociale	36,4%	13,8%	28,6%	3,4
Animation	5,5%	41,4%	17,9%	5,0

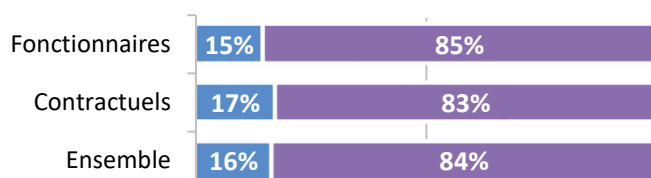
#### 80% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
<span style="color: red;">■</span> Catégorie A	1,2
<span style="color: blue;">■</span> Catégorie B	0,7
<span style="color: green;">■</span> Catégorie C	7,4

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 84%

■ Hommes  
■ Femmes

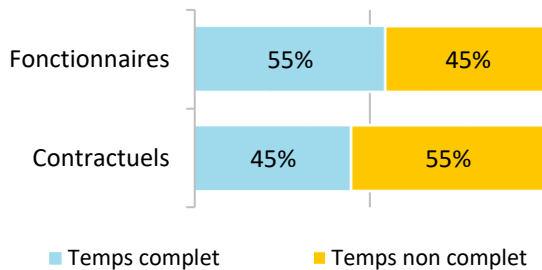


#### Le cadre d'emplois des agents sociaux rassemble 23% des agents

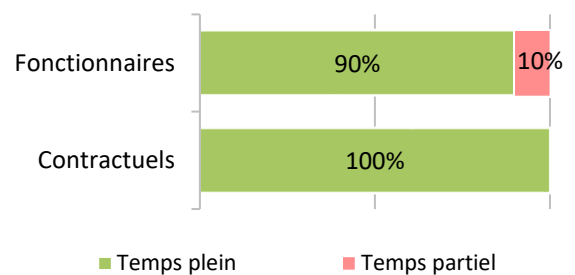
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Agents sociaux</b>	<b>23%</b>
Adjoints administratifs	20%
Adjoints techniques	20%
Adjoints territoriaux d'animation	15%
Attachés	7%

## Temps de travail des agents permanents

55% des fonctionnaires à temps complet contre 45% des contractuels



10% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	75%	Technique	75%
Technique	57%	Sociale	75%
Animation	33%	Animation	75%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel  
8,1% 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 46 ans

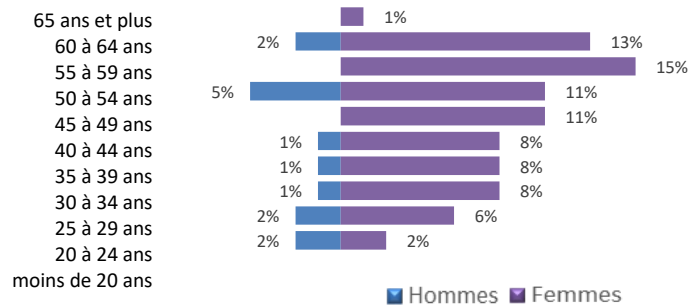
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,69
Contractuels permanents	39,22
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,12</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	29,38



### 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, 9,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 4,9 fonctionnaires  
> 2,1 contractuels permanents  
> 2,1 contractuels non permanents

### ETPR permanents moyens par catégorie

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

## Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 29,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,7%	80,8%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
8,3 agents	9,3 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	5,8%
Contractuels	↗	26,1%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>12,0%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	73%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	14%
Démission	9%
Départ à la retraite	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	48%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	29%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	10%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	10%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	3%

\* 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

Aucun agent permanent présent au 31/12 n'a été titularisé dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2021

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	 8 agents sur 10
Avancements d'échelon	 2 agents sur 10
Avancements de grade	 Moins de 1 agent sur 10
Promotions	 Aucun agent

## Sanctions disciplinaires

- Aucune collectivité n'est concernée par au moins une sanction disciplinaire en 2021

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 48,84 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

624 266 €

Charges de personnel

304 899 €



Soit 48,84 % des dépenses de fonctionnement

### Mise en place du RIFSEEP

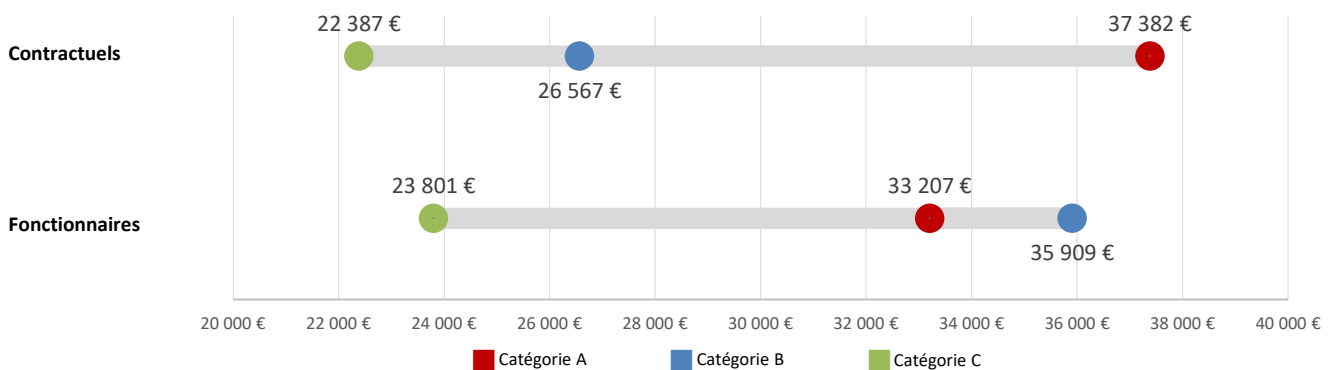
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



100% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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 12,36 %

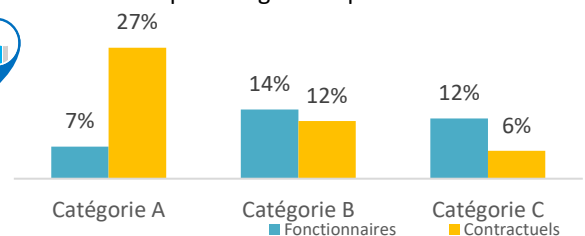
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 11,80%

Contractuels sur emplois permanents 13,83%

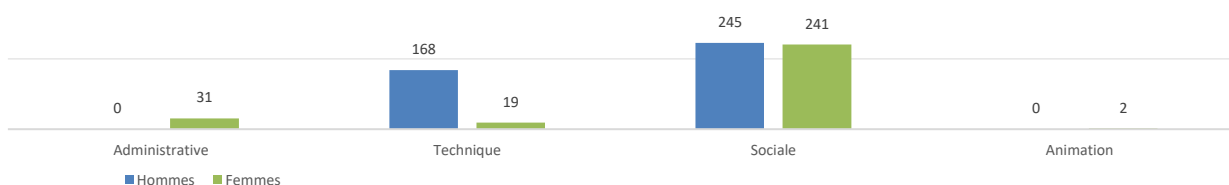
Ensemble 12,36%

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



En moyenne, 1216 heures supplémentaires/complémentaires pour les 67% de collectivités concernées

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



44% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre 2021

En moyenne, 14,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 5,9 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)	3,85%	1,62%	3,08%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,86%	1,62%	7,67%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,79%	2,91%	8,72%	0,00%

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

> 32,61 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

33% des collectivités concernées par des accidents de travail

- > 3,52941176470588 accidents du travail pour 92 agents en position d'activité au 31
- > En moyenne, 9 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 100%  
Trajet 0%

Genre



Femmes 100%  
Hommes 0%

Catégorie



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

67% des accidents concernent la filière sociale

## Handicap

22% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,4%

Genre



Femmes 50%  
Hommes 50%

Statut



Fonctionnaires 100%  
Contractuels perm. 0%

Catégorie



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

Aucun travailleur handicapé recruté 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	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

Coût moyen des formations : -  
Coût par jour de formation : -

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

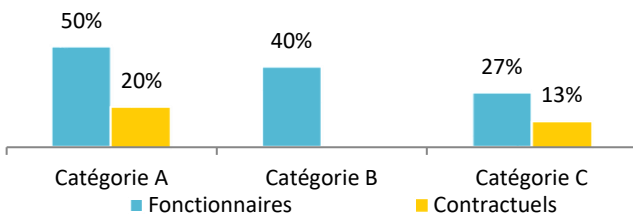
2,8% des femmes

## Formation Agents présents au 31 décembre 2021

En 2021, 25% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

24% des femmes et 31% des hommes

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

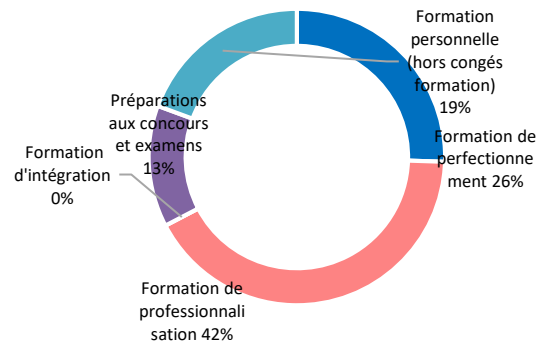


Le budget médian consacré à la formation est de 1 318 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	48%
Autres organismes	45%
Frais de déplacement	7%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent

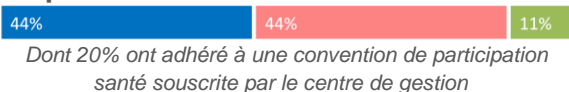


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	89%
Autres organismes	11%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	197 €	136 €

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

Aucune collectivité concernée par des grèves



Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



## 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 : mai 2023

Version 1



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