



# FICHE REPÈRES DU RSU 2021



## Départements

Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à un département 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).

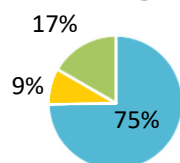
### TAUX DE RETOUR

**83%**

> 10 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 12 recensées  
> 24 817 agents recensés dans ces collectivités dont 18 556 fonctionnaires, 2 120 contractuels permanents et 4 141 contractuels non permanents

## Effectifs

### 75% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1 061	4 402	1 856	10
Contractuels permanents	65	806	212	10
Contractuels non permanents	47	942	414	10

### En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

### 13,49 % des contractuels permanents en CDI

### Précisions emplois non permanents

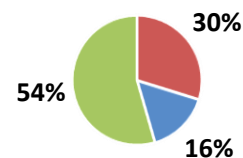
⇒ 0,5 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé  
⇒ 8,7 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

## Caractéristiques des agents permanents

### 48% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	29,1%	28,1%	29,0%	599,8
Technique	49,2%	39,7%	48,2%	997,3
Culturelle	2,3%	2,3%	2,3%	47,3
Sportive	0,3%	0,1%	0,3%	11,6
Sociale	13,0%	17,7%	13,5%	279,1
Médico-sociale	5,0%	10,7%	5,6%	115,0
Médico-technique	0,8%	0,6%	0,8%	15,7
Animation	0,3%	0,8%	0,4%	8,4

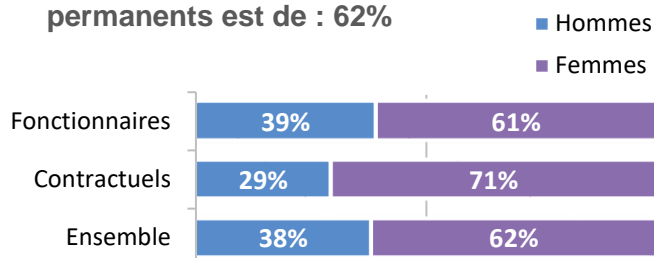
### 54% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Effectif moyen  
616,6  
325,0  
1 126,0

### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 62%

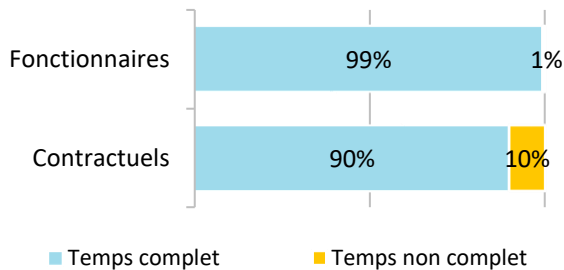


### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 24% des agents

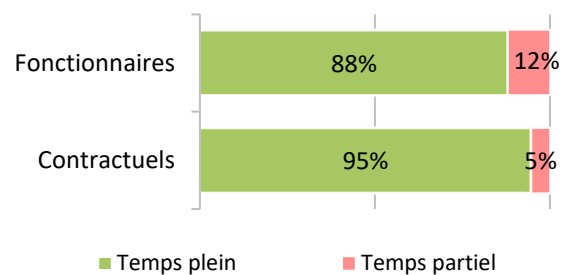
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	24%
Adjoints administratifs	14%
Assistants socio-éducatifs (Décret n° 2017-901 du 9 mai 2017)	13%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	8%
Rédacteurs	8%

## Temps de travail des agents permanents

99% des fonctionnaires à temps complet contre 90% des contractuels



12% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	3%	Médico-technique	38%
Médico-sociale	2%	Médico-sociale	22%
Animation	2%	Culturelle	18%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,1% des hommes à temps partiel  
17,1% 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

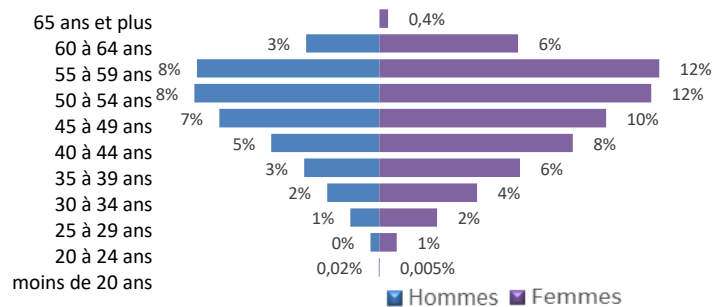
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,25
Contractuels permanents	40,81
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,38</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	49,83



### 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, 2 480,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 1 821,6 fonctionnaires  
> 201,4 contractuels permanents  
> 457,6 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	592,9...
Catégorie B	317,4...
Catégorie C	1112,7 ETPR

## Mouvements

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

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,1%	42,5%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
2096 agents	2067,6 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-2,3%
Contractuels	↗	7,5%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,4%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	30%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	29%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Mutation (changement de collectivité)	5%
Mise en disponibilité sur demande	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	23%
Remplaçants	21%
Voie de mutation	16%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	12%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	6%

\* 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

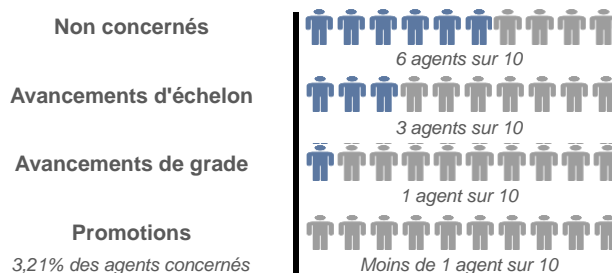
En moyenne, 2,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 24 Ruptures conventionnelles actées en 2021

50,0% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
96% 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 2021.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	24	12
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	-	1
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	4	-
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	-	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

8 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)	53%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	8%

## Budget et rémunérations

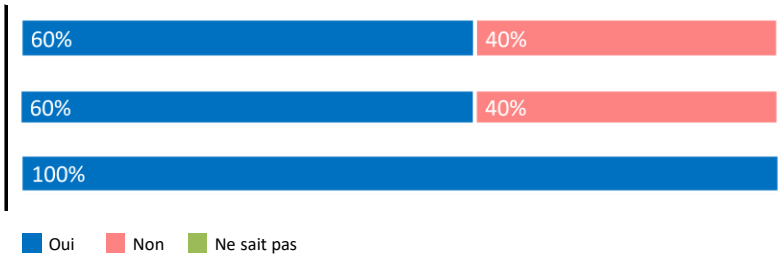


Les charges de personnel représentent 19,49 % des dépenses de fonctionnement



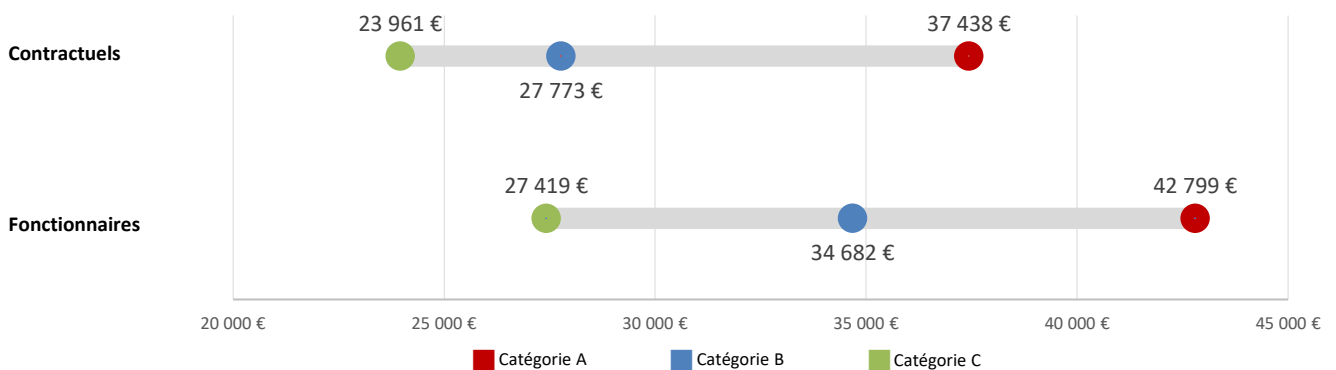
### Mise en place du RIFSEEP

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



80% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

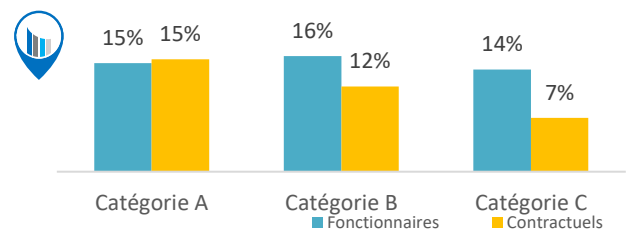
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,33 %

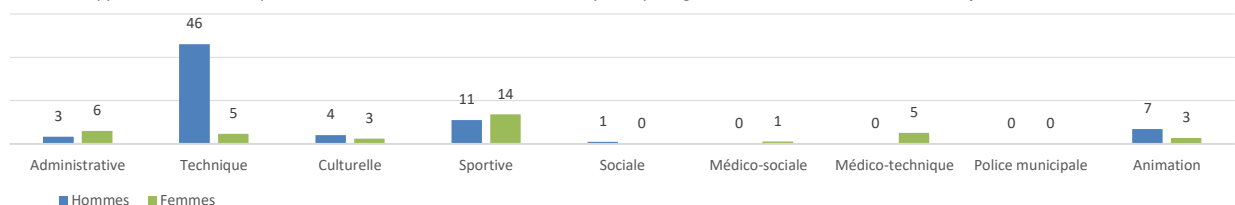
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,52%
Contractuels sur emplois permanents	12,55%
<b>Ensemble</b>	<b>14,33%</b>

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



En moyenne, 35168 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



22% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre 2021

En moyenne, 16,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 7,1 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)	4,42%	1,96%	4,17%	1,18%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,63%	2,24%	7,08%	1,26%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,34%	3,17%	7,81%	1,30%

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

> 26,89 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 55 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 87%  
Trajet 13%

Genre



Femmes 54%  
Hommes 46%

Catégorie



Catégorie A 15%  
Catégorie B 9%  
Catégorie C 76%

73% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 8,0%

Genre



Femmes 67%  
Hommes 33%

Statut



Fonctionnaires 96%  
Contractuels perm. 4%

Catégorie



Catégorie A 15%  
Catégorie B 14%  
Catégorie C 71%

15 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	22 957 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	37 351 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 55 580 €

Coût par jour de formation : 79 €

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

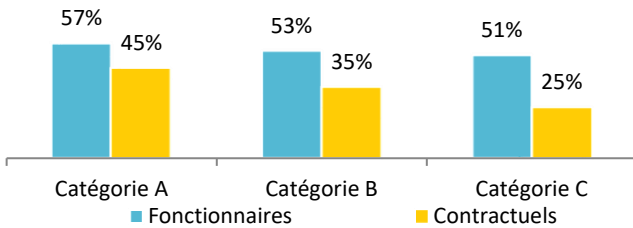
4,9% des femmes  
3,8% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre 2021

En 2021, 51% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

47% des femmes et 58% des hommes

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

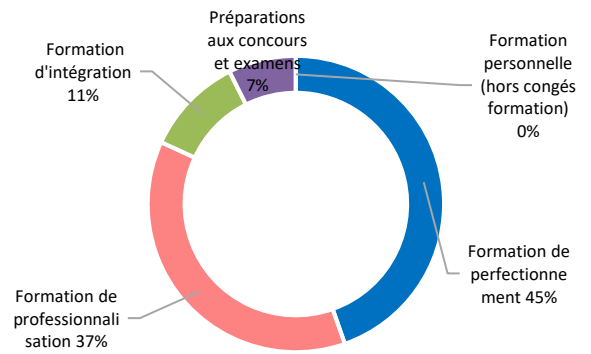


Le budget médian consacré à la formation est de 736 948 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	50%
Autres organismes	27%
Frais de déplacement	17%
Coût de la formation des apprentis	6%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	43%
Autres organismes	39%
Collectivité	17%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## 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
	171 €	172 €

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

100% des collectivités concernées par des grèves



134 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 98%

20% des collectivités ont engagé des négociations collectives



40% 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

Mise en place du télétravail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

## 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