



FICHE REPÈRES DU RSU 2021



CCAS de moins de 20 agents

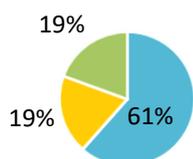
Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à un CCAS de moins de 20 agents de la région Nouvelle-Aquitaine de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques. Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

> 125 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU

> 934 agents recensés dans ces collectivités dont 574 fonctionnaires, 179 contractuels permanents et 181 contractuels non permanents

Effectifs

61% des agents sont fonctionnaires



| |
|--|
| ■ Fonctionnaires |
| ■ Contractuels permanents |
| ■ Contractuels non permanents |



| Minimum | Maximum | Effectif moyen | Nb de coll concernées |
|---------|---------|----------------|-----------------------|
| 1 | 17 | 5 | 116 |
| 1 | 13 | 3 | 82 |
| 1 | 24 | 4 | 65 |

13,41 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 7,7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

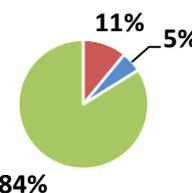
⇒ 50,8 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

25% d'agents relevant de la filière technique

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous | Nb moyen par coll concernée |
|----------------|-----------|-------------|-------|-----------------------------|
| Administrative | 27,4% | 12,8% | 23,9% | 2,1 |
| Technique | 25,3% | 24,0% | 25,0% | 3,2 |
| Sociale | 40,4% | 52,0% | 43,2% | 4,7 |
| Médico-sociale | 3,0% | 8,4% | 4,2% | 4,6 |
| Animation | 4,0% | 2,8% | 3,7% | 1,5 |

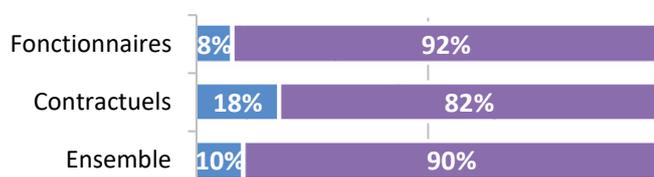
84% d'agents relevant de la catégorie C



| | Effectif moyen |
|--|----------------|
| ■ Catégorie A | 0,7 |
| ■ Catégorie B | 0,3 |
| ■ Catégorie C | 5,1 |

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 90%

■ Hommes
■ Femmes

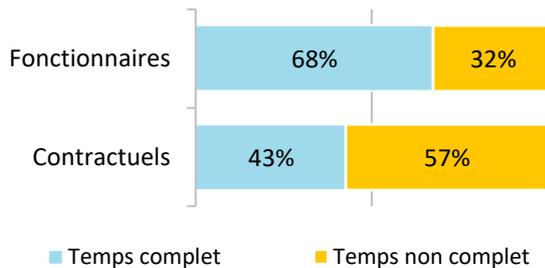


Le cadre d'emplois des agents sociaux rassemble 38% des agents

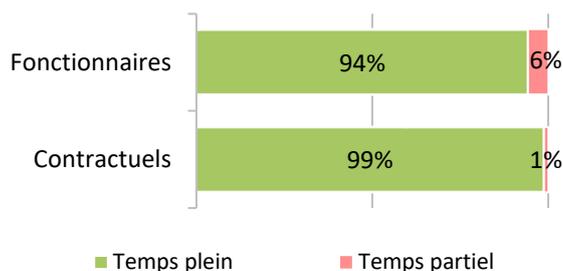
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|--|------------|
| Agents sociaux | 38% |
| Adjoints techniques | 23% |
| Adjoints administratifs | 15% |
| Rédacteurs | 5% |
| Assistantes socio-éducatifs (Décret n° 2017-901 du 9 mai 2017) | 4% |

Temps de travail des agents permanents

68% des fonctionnaires à temps complet contre 43% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaire | Filière | Contractuel |
|-----------|---------------|-----------|-------------|
| Sociale | 47% | Technique | 65% |
| Technique | 34% | Sociale | 60% |
| Animation | 22% | Animation | 60% |

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel
5,6% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

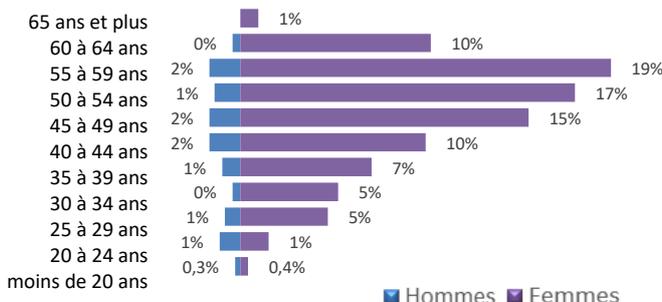
En moyenne, les agents ont 48 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 49,42 |
| Contractuels permanents | 44,47 |
| Ensemble des permanents | 48,25 |

| Âge moyen* des agents non permanent | |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents | 42,85 |



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, 8,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 4,4 fonctionnaires
> 1,5 contractuel permanent
> 2,3 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie



Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 24,1%

| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
|----------------|-------------------------|
| 81,3% | 7,9% |

Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2020 | Effectif physique au 31/12/2021 |
|---|---------------------------------|
| 5,9 agents | 6 agents |

¹ cf. page 7

| Variation des effectifs* | | |
|---|---|-------------|
| entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021 | | |
| Fonctionnaires | ↘ | -2,7% |
| Contractuels | ↗ | 17,8% |
| Ensemble | ↗ | 1,5% |

- Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|--|-----|
| Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année) | 51% |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année | 13% |
| Démission | 13% |
| Départ à la retraite | 11% |
| Mutation (changement de collectivité) | 3% |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|---|-----|
| Remplaçants | 62% |
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations | 10% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent | 6% |
| Voie de mutation | 6% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent | 5% |

* 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

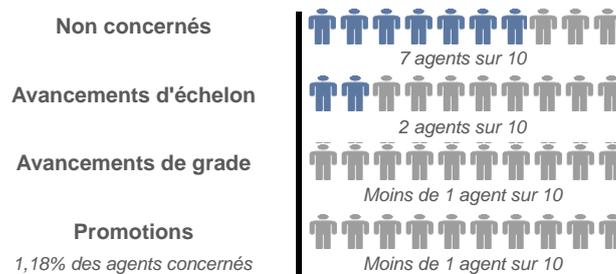
En moyenne, 1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2021

0,8% 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

- 3% 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 ^{er} groupe | 0 | 3 |
| Sanctions 2 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 3 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 4 ^{ème} groupe | 0 | 0 |

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

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) | 50% |
| Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision) | 25% |
| Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve | 25% |

Budget et rémunérations

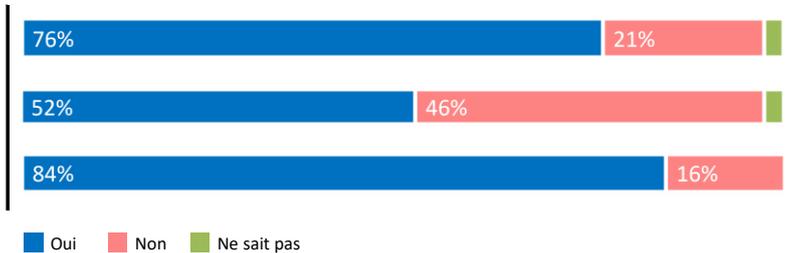


Les charges de personnel représentent 60,82 % des dépenses de fonctionnement



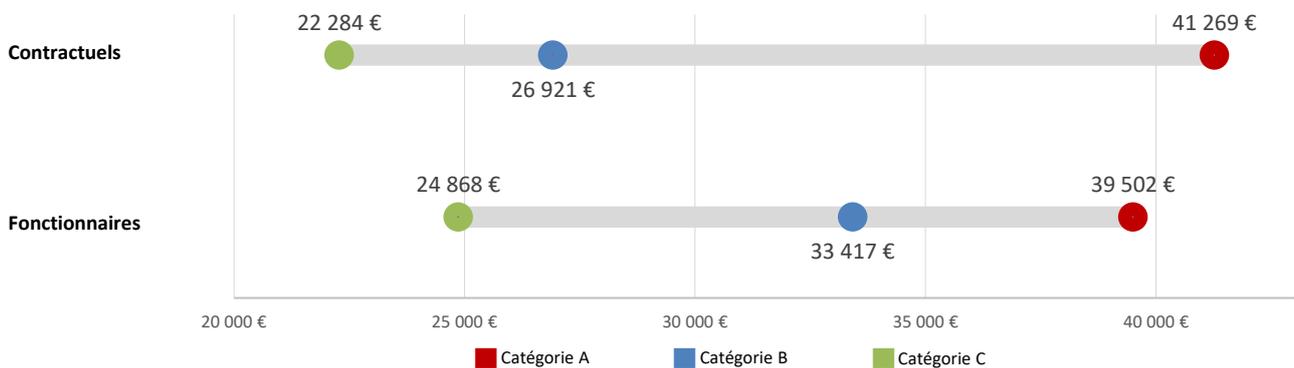
Mise en place du RIFSEEP

- 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

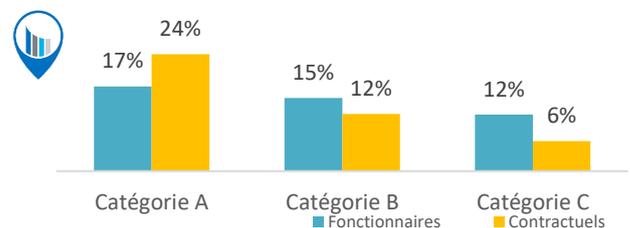
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,48 %

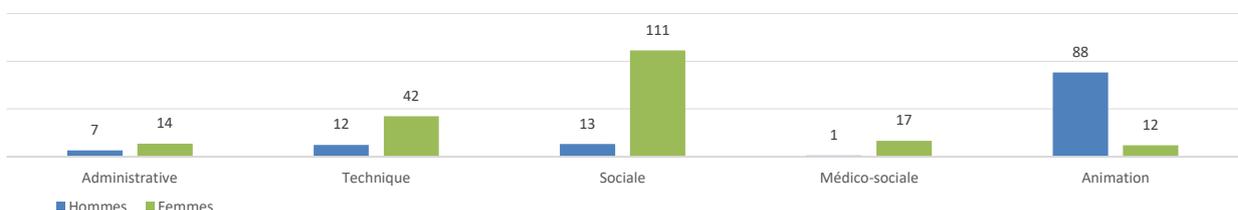
| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : | |
|---|---------------|
| Fonctionnaires | 12,56% |
| Contractuels sur emplois permanents | 12,10% |
| Ensemble | 12,48% |

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



En moyenne, 432 heures supplémentaires/complémentaires pour les 74% 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 2021

En moyenne, 19,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,1 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) | 5,24% | 1,66% | 4,39% | 1,46% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 8,15% | 1,66% | 6,61% | 1,46% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 8,41% | 1,68% | 6,81% | 1,75% |

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

> 29,01 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

21% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 44 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 92%
Trajet 8%

Genre



Femmes 94%
Hommes 6%

Catégorie



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

60% des accidents concernent la filière sociale

Handicap

20% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,9%

Genre



Femmes 77%
Hommes 23%

Statut



Fonctionnaires 73%
Contractuels perm. 27%

Catégorie



Catégorie A 14%
Catégorie B 9%
Catégorie C 77%

0,1 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 | 271 € |
| Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés | 0 € |

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 129 €

Coût par jour de formation : 25 €

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

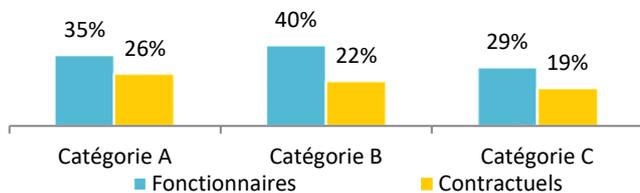
4% des femmes

Formation Agents présents au 31 décembre 2021

En 2021, 28% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

19% des femmes et 29% des hommes

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

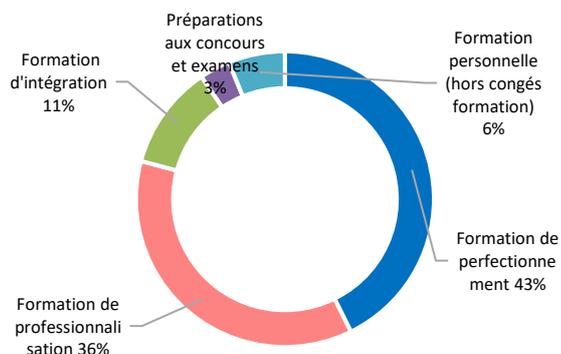


Le budget médian consacré à la formation est de 1 147 €

Répartition des dépenses de formation

| | |
|---|-----|
| CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | 70% |
| Autres organismes | 22% |
| Frais de déplacement | 3% |
| Coût de la formation des apprentis | 3% |
| CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire | 2% |

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

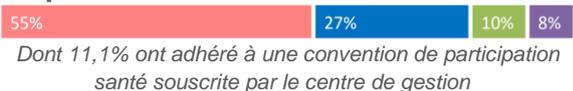


Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|--|-----|
| CNFPT cotisation obligatoire | 56% |
| Autres organismes | 39% |
| CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire | 4% |
| Collectivité | 2% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

27% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

| Montant moyen annuel par bénéficiaire | Santé | Prévoyance |
|---------------------------------------|-------|------------|
| | 176 € | 130 € |

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

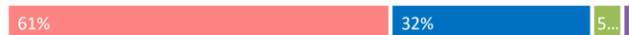
Prestations servies directement par la collectivité



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

2% des collectivités concernées par des grèves



2 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

5% des collectivités ont engagé des négociations collectives



4,8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Déroulement des carrières et promotion

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Formation professionnelle

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