



Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de la Charente-Maritime

Comité Social Territorial Indicateurs du Rapport Social Unique 2022



Rapport Social Unique (RSU)

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2021 **fixe le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration** du RSU.

Le **RSU** rassemble ainsi des **données relatives aux ressources humaines** de la collectivité, sur une année.

Il s'articule autour de 11 thématiques parmi lesquelles : l'**emploi**, le **recrutement**, les **parcours professionnels**, les **rémunérations**, le **dialogue social**, la **formation**, l'**action sociale**, la **discipline**, etc.

Les centres de gestion mettent à disposition une **application accessible en ligne** et **dédiée au recueil des données sociales**.



Application Données Sociales

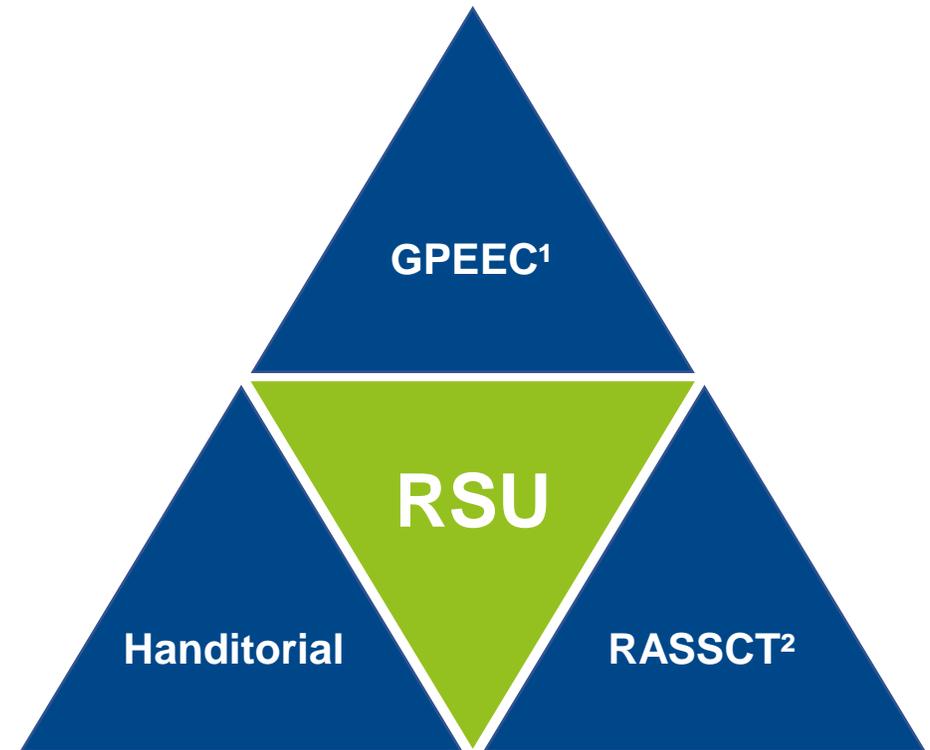


4 enquêtes en 1

¹**GPEEC** : gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

²**RASSCT** : rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

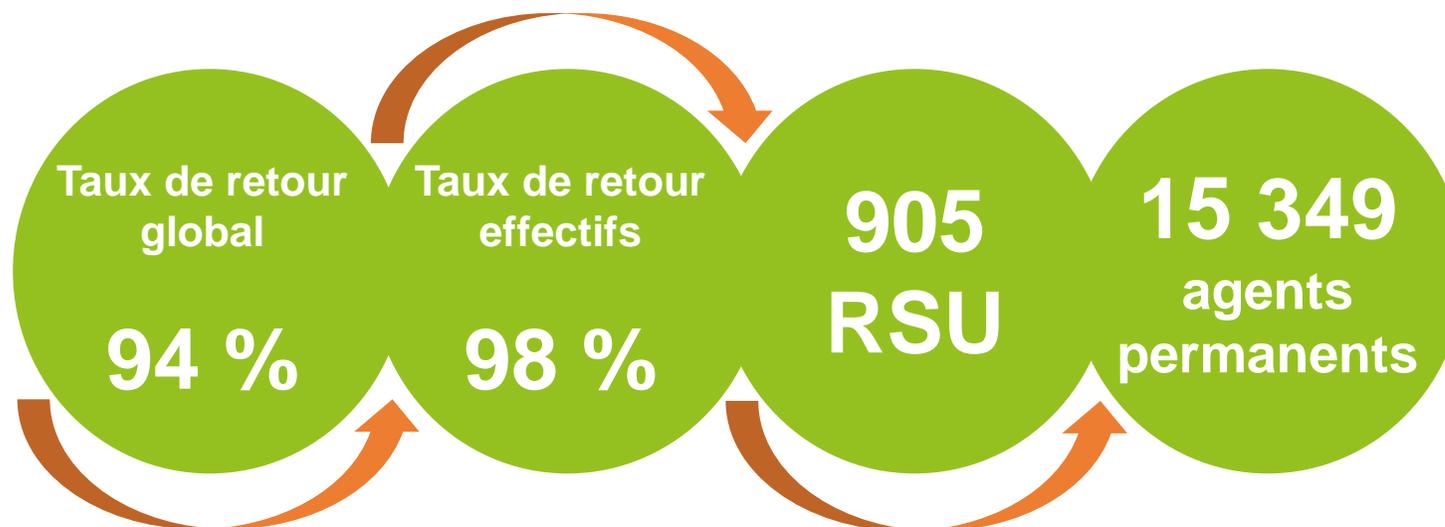
Des contrôles de cohérence renforcés pour garantir la fiabilité des données.



Campagne du RSU 2022

1^{er} juin 2023
Lancement de la campagne

31 décembre 2023
Clôture de la campagne



Collectivités CST CDG

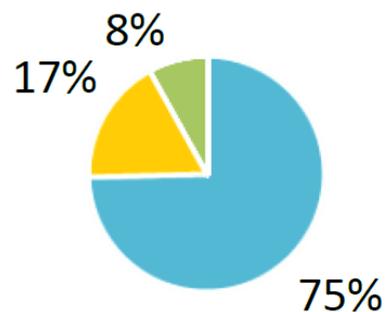


Taux de retour
87 %

- 472 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 545 recensées
- 4 255 agents recensés dans ces collectivités dont :
 - 3 174 fonctionnaires
 - 740 contractuels sur emploi permanent
 - 341 contractuels sur emploi non permanent.

Effectifs

75% des agents sont fonctionnaires



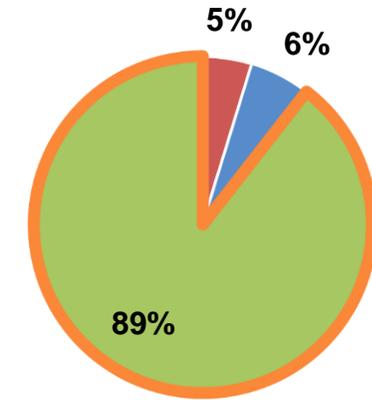
- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

- 13 % des contractuels permanents sont en CDI
- 36 % des contractuels non permanents ont été recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 48 % des contractuels non permanents ont été recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel.

Caractéristiques des agents permanents

Titulaires et contractuels sur emplois permanents

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	26,5%	22,3%	25,7%	2,3
Technique	56,0%	53,9%	55,6%	4,8
Culturelle	1,6%	0,4%	1,4%	1,3
Sportive	0,0%	0,0%	0,0%	0,2
Sociale	7,9%	10,8%	8,4%	2,9
Médico-sociale	0,8%	2,0%	1,0%	5,0
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	1,0
Police municipale	1,7%	0,0%	1,4%	1,3
Animation	5,5%	10,5%	6,4%	2,9



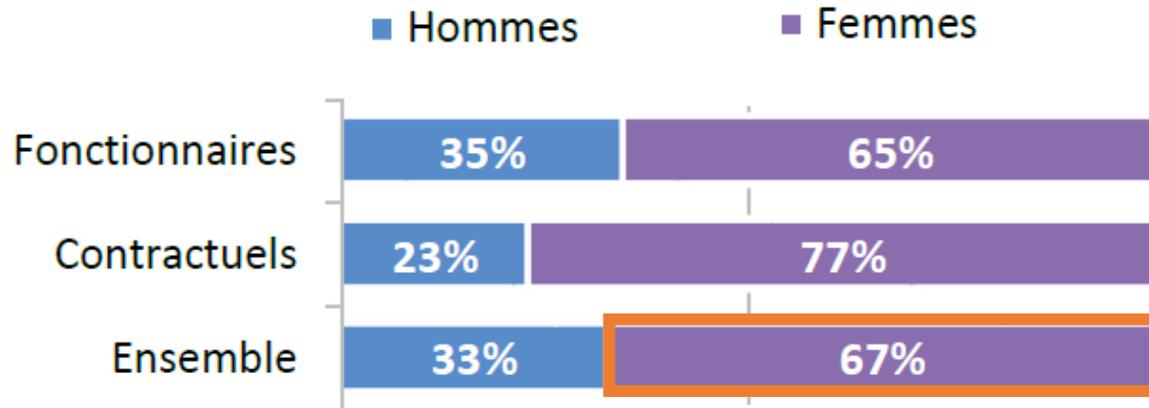
Effectif physique moyen

Catégorie A	0,4
Catégorie B	0,5
Catégorie C	7,4

- 56 % des agents permanents relèvent de la filière technique
- 89 % des agents permanents relèvent de la catégorie C.

Caractéristiques des agents permanents

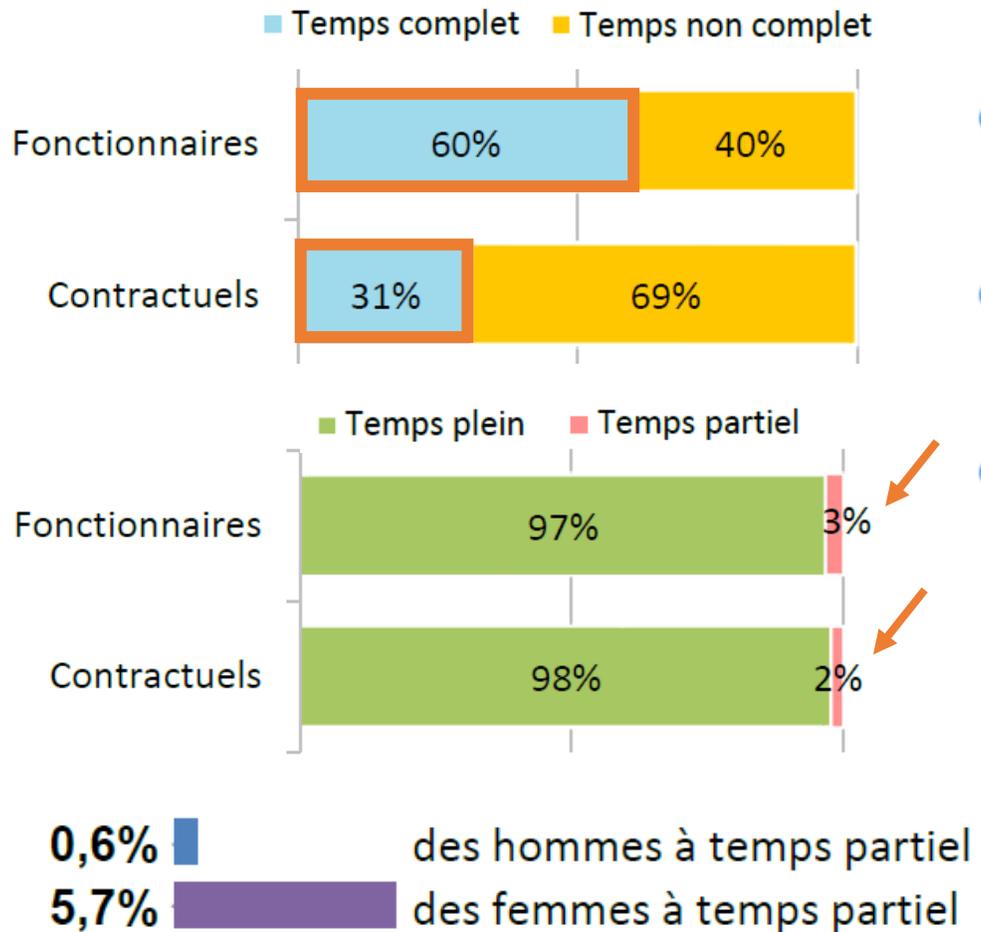
Titulaires et contractuels sur emplois permanents



Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoins techniques	50%
Adjoins administratifs	19%
Adjoins d'animation	6%
Agents sociaux	5%
Rédacteurs	4%

- Le taux de féminisation des emplois est de 67 %
- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 50 % des agents.

Temps de travail des agents permanents



- 60 % des fonctionnaires sont à temps complet contre 31 % des contractuels
- 3 % des fonctionnaires sont à temps partiel contre 2 % des contractuels ; 6 % des femmes sont à temps partiel
- Les filières les plus concernées par le temps non complet sont les suivantes :

Filière	Fonctionnaires	Filière	Contractuels
Sociale	71%	Culturelle	100%
Culturelle	50%	Sociale	86%
Animation	45%	Animation	73%

Pyramide des âges

Âge moyen* des agents permanents

Fonctionnaires 49,41

Contractuels permanents 43,73

48,03
en 2021

Ensemble des permanents 48,34

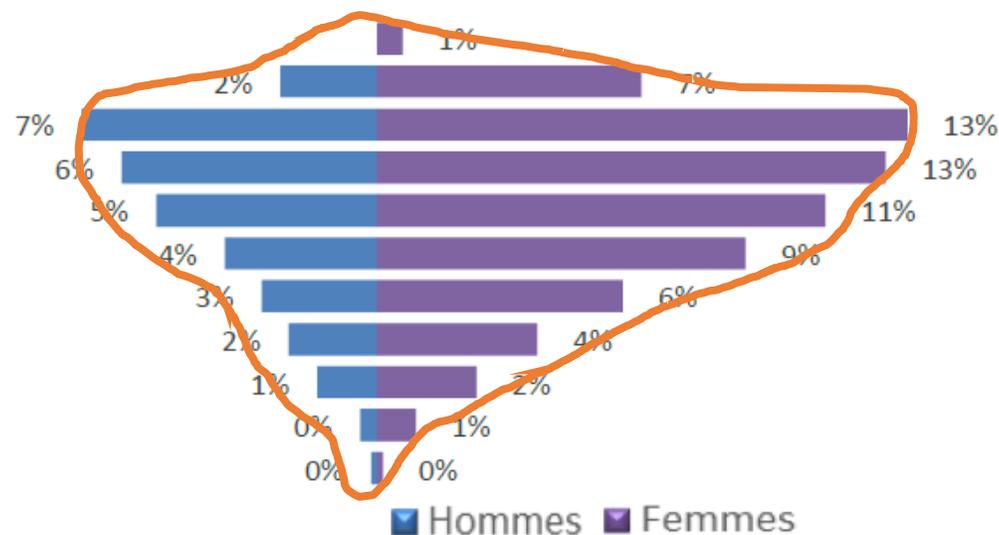
Âge moyen* des agents non permanent

Contractuels non permanents 40,88



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

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



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

En moyenne, les agents permanents ont 48 ans et 4 mois

La pyramide des âges, en forme de champignon, illustre une majorité d'agents en dernière partie de carrière, et peu de jeunes agents. L'enjeu est d'assurer la transmission des savoirs avant une vague de départs à la retraite.

Équivalent temps plein rémunéré

L'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. En revanche, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

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



- > 6 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 2 contractuels non permanents



ETPR permanents moyens par catégorie	
Catégorie A	1,4 ETPR
Catégorie B	1,4 ETPR
Catégorie C	6,0 ETPR

Mouvements

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
--	------------------------------------

8,1 agents

8,3 agents

Variation des effectifs

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires  **-2,2%**

Contractuels  **27,8%**

Ensemble  **2,4%**



Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	52%
Recrutement agents permanents hors remplacements ou réintégrations	15%
Mutation	10%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	6%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%



Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	22%
Départ à la retraite	12%
Démission	9%
Mutation (changement de collectivité)	7%

Évolution professionnelle

Titularisations

En moyenne, 1,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

2 ruptures conventionnelles actées en 2022

0,4% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
50% sont à l'initiative de l'agent

contre 9 ruptures actées en 2021

Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Avancements d'échelon



6 agents sur 10

Avancements de grade



1 agent sur 10

Promotions

1,67% des agents concernés



Moins de 1 agent sur 10

Sanctions disciplinaires

- 3% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	9	7
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service	59%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	12%
Ivresse	6%

Budgets et rémunérations

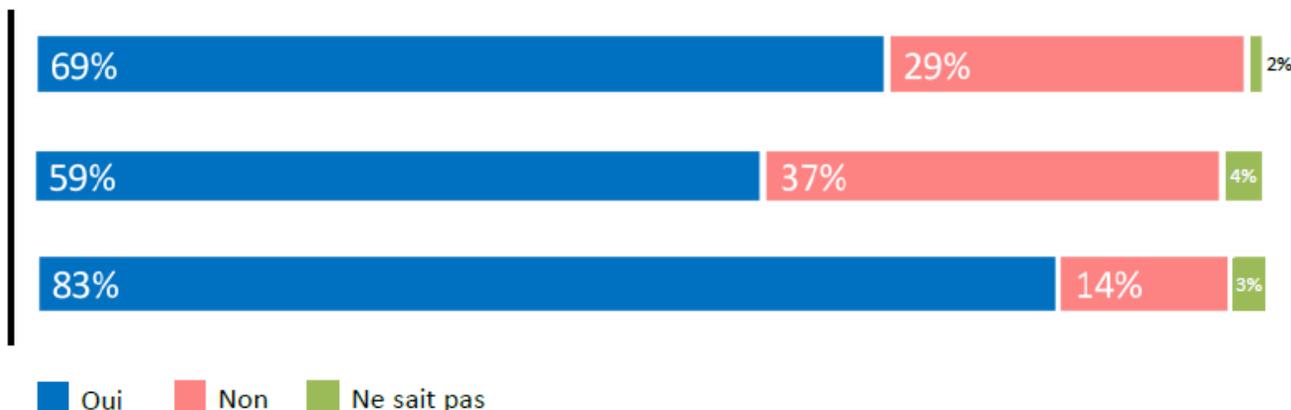


Les charges de personnel représentent 41,55 % des dépenses de fonctionnement



Mise en place du RIFSEEP

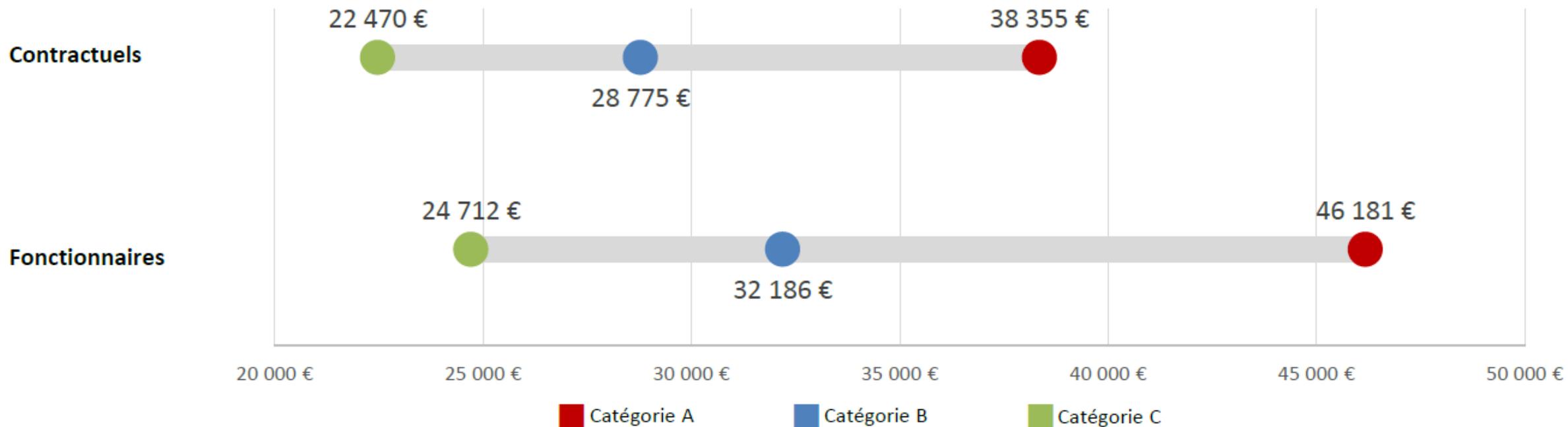
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



56% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Budgets et rémunérations

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

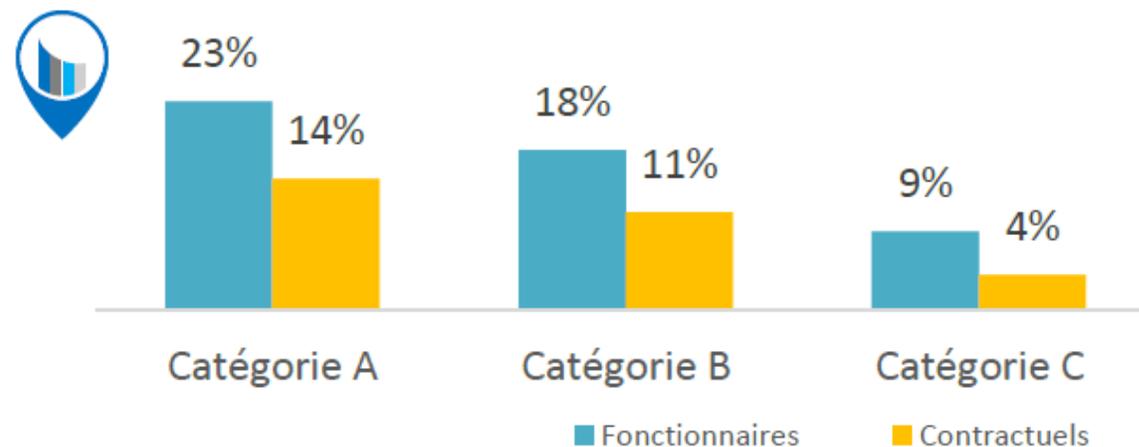


Budgets et rémunérations

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	10,37%
Contractuels sur emplois permanents	6,26%
Ensemble	9,76%

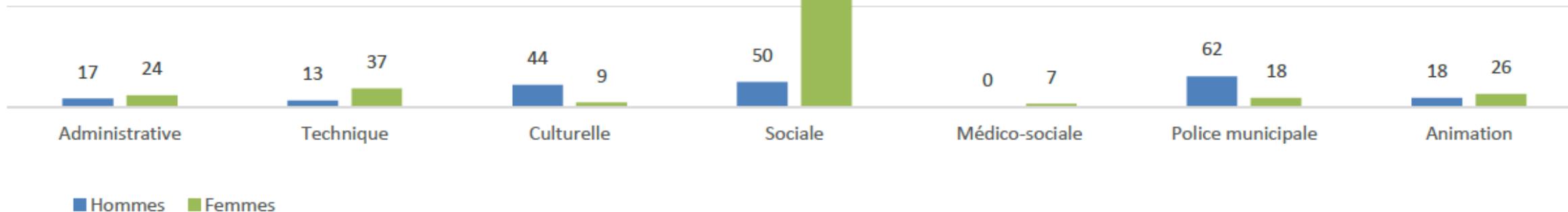
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,76 %

Budgets et rémunérations

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



En moyenne, 563 heures supplémentaires/complémentaires en 2022 pour 65% de collectivités concernées.



516 heures en moyenne en 2021.

Absences

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,60%	1,62%	4,04%	2,05%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,33%	1,77%	5,47%	2,10%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,70%	1,85%	5,78%	2,16%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- En moyenne, 17 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire
- En moyenne, 6 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent
- 32 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé.

Accidents du travail

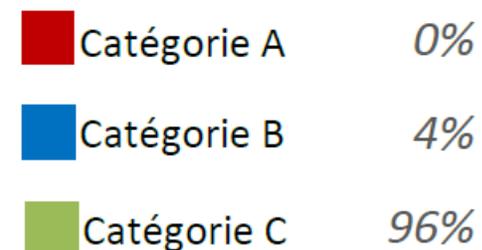
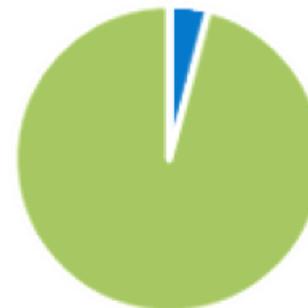
Type d'accident



Genre



Catégorie



- 21 % des collectivités sont concernées par des accidents de travail
- 3,1 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 67 jours d'absence consécutifs par accident de travail
- 75 % des accidents de travail concernent la filière technique.

Handicap

Taux de BOETH: 2,5%

Genre



Femmes 64%

Hommes 36%

Statut



Fonctionnaires 84%

Contractuels perm. 16%

Catégorie



Catégorie A 4%

Catégorie B 6%

Catégorie C 90%

24 % des collectivités emploient au moins un agent Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé

8,5 % des collectivités ont réalisé des dépenses relatives à la passation de contrats de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées

1,5 % des collectivités ont réalisé des dépenses pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Prévention et risques professionnels

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



■ Oui
 ■ Non
 ■ En cours
 ■ Non réponse

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

Coût moyen des formations : **1 421 €**

Coût par jour de formation : **84 €**

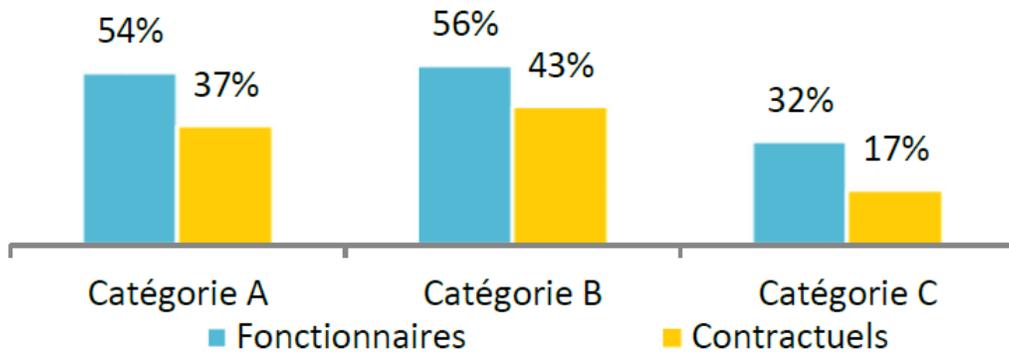
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

2,1% des femmes

2% des hommes

Formation

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

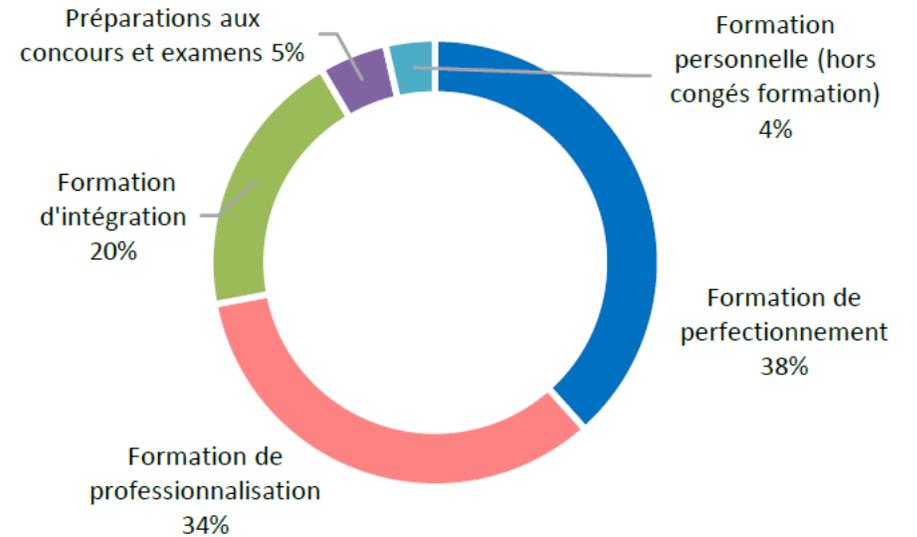


En 2022, 32% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour (*31 % des femmes et 33 % des hommes*)

Le budget médian consacré à la formation est de 1 588 €

En moyenne, les agents permanents ont suivi 1,1 jour de formation.

Répartition selon le type de formation



Formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	69%
Autres organismes	16%
Coût de la formation des apprentis	8%
Frais de déplacement	5%
CNFPT hors cotisation obligatoire	2%

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	37%
CNFPT hors cotisation obligatoire	3%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

18% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



	Santé	Prévoyance
--	--------------	-------------------

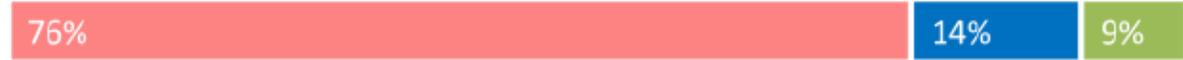
**Montant moyen
annuel par
bénéficiaire**

	370 €	268 €
--	--------------	--------------

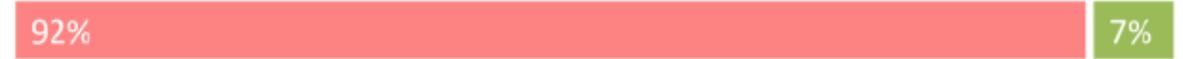
■ Non réponse
 ■ Oui
 ■ Non
 ■ Ne sait pas

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



Contre 3 % en 2021

6% des collectivités concernées par des grèves



5 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
5	8	1

0,8% des collectivités ont engagé des négociations collectives



1,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

- Mise en place du télétravail
- Intéressement collectif et politiques indemnitaires
- Conditions et organisation du travail

Les principaux accords

- Formation professionnelle
- Temps de travail, qualité de vie au travail
- Conditions et organisation du travail



Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de la Charente-Maritime

Merci de votre écoute

