



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

Comité Social Territorial Indicateurs du Rapport Social Unique 2023

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 12 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**.



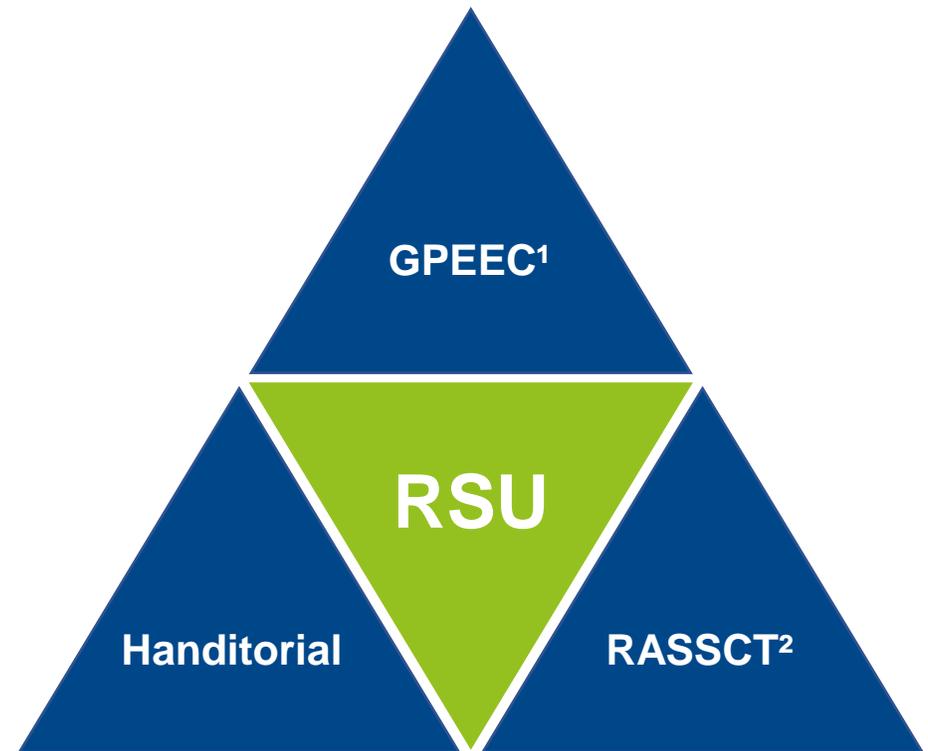


4 enquêtes en 1

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.

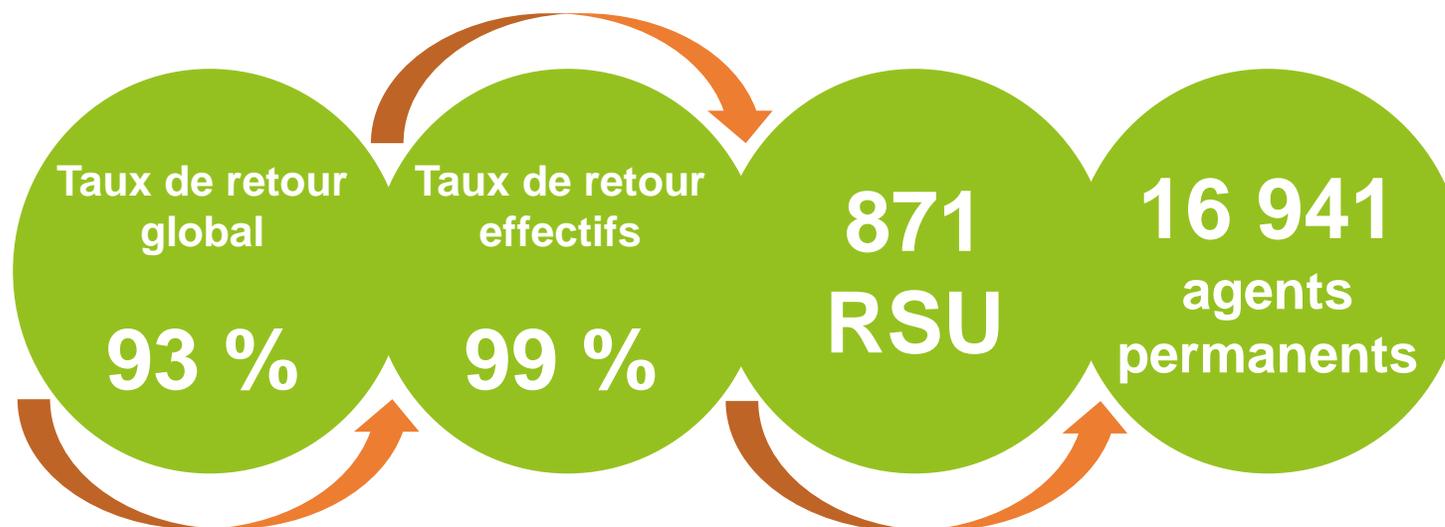
Des contrôles de cohérence renforcés pour garantir la fiabilité des données.



Campagne du RSU 2023

10 juillet 2024
Lancement de la campagne

13 décembre 2024
Clôture de la campagne



Collectivités CST CDG



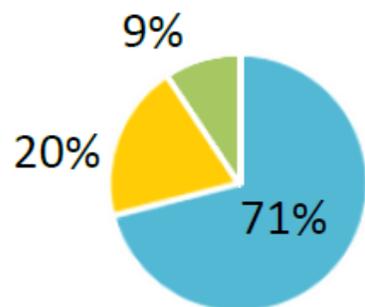
Taux de retour

88 %

- 477 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 543 recensées
- 4 622 agents recensés dans ces collectivités dont :
 - 3 281 fonctionnaires
 - 910 contractuels sur emploi permanent
 - 431 contractuels sur emploi non permanent.

Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

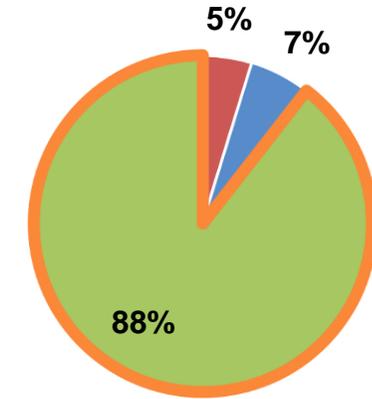


- 13 % des contractuels permanents sont en CDI
- 27 % des contractuels non permanents ont été recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 55 % des contractuels non permanents ont été recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel.

Caractéristiques des agents permanents

Titulaires et contractuels sur emplois permanents

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	27,5%	26,9%	27,4%	2,6
Technique	54,8%	50,5%	53,9%	4,9
Culturelle	1,6%	1,0%	1,4%	1,3
Sportive	0,0%	0,0%	0,0%	0,3
Sociale	7,3%	7,1%	7,3%	2,6
Médico-sociale	0,8%	1,5%	1,0%	5,0
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	1,0
Police municipale	1,7%	0,0%	1,4%	1,2
Animation	6,2%	12,9%	7,6%	3,2



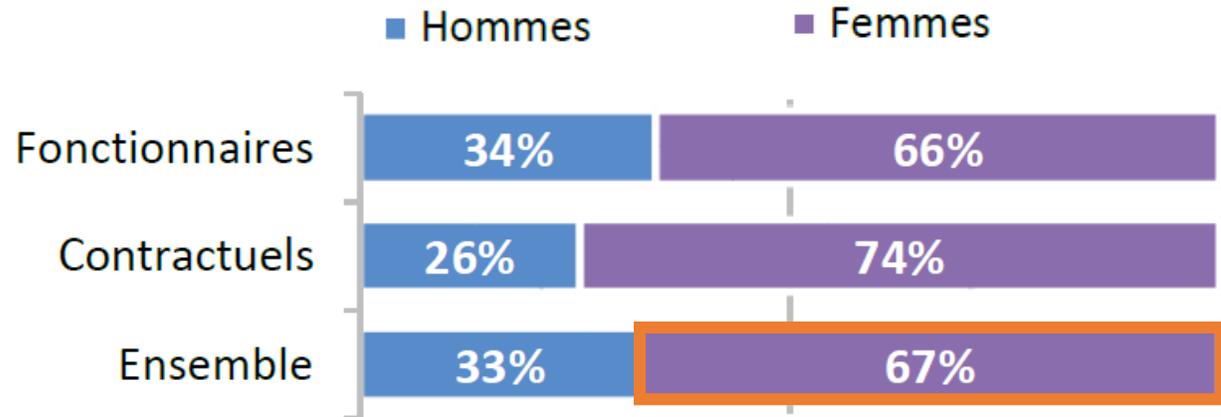
Effectif physique moyen

■	Catégorie A	0,4
■	Catégorie B	0,6
■	Catégorie C	7,7

- 54 % des agents permanents relèvent de la filière technique
- 88 % des agents permanents relèvent de la catégorie C.

Caractéristiques des agents permanents

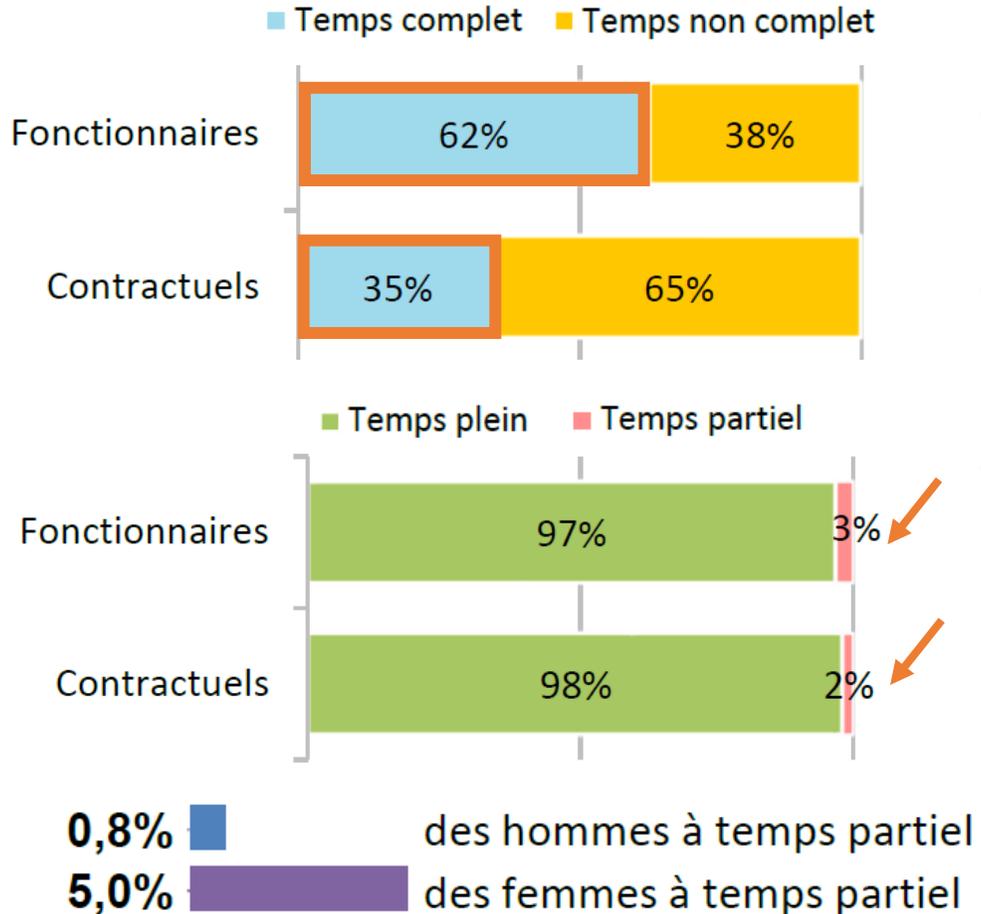
Titulaires et contractuels sur emplois permanents



Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	48%
Adjointes administratifs	21%
Adjointes d'animation	7%
Rédacteurs	4%
Agents sociaux	4%

- Le taux de féminisation des emplois est de 67 %
- Le cadre d'emplois des adjointes techniques rassemble 48 % des agents.

Temps de travail des agents permanents



- 62 % des fonctionnaires sont à temps complet contre 35 % des contractuels
- 3 % des fonctionnaires sont à temps partiel contre 2 % des contractuels ; 5 % des femmes sont à temps partiel
- Les filières les plus concernées par le temps non complet sont les suivantes :

Filières	Fonctionnaires	Filières	Contractuels
Sociale	66%	Sociale	78%
Culturelle	45%	Culturelle	78%
Technique	38%	Animation	74%

Pyramide des âges

Âge moyen* des agents permanents

Fonctionnaires 49,45

Contractuels permanents 43,69

48,34
en 2022

Ensemble des permanents 48,20

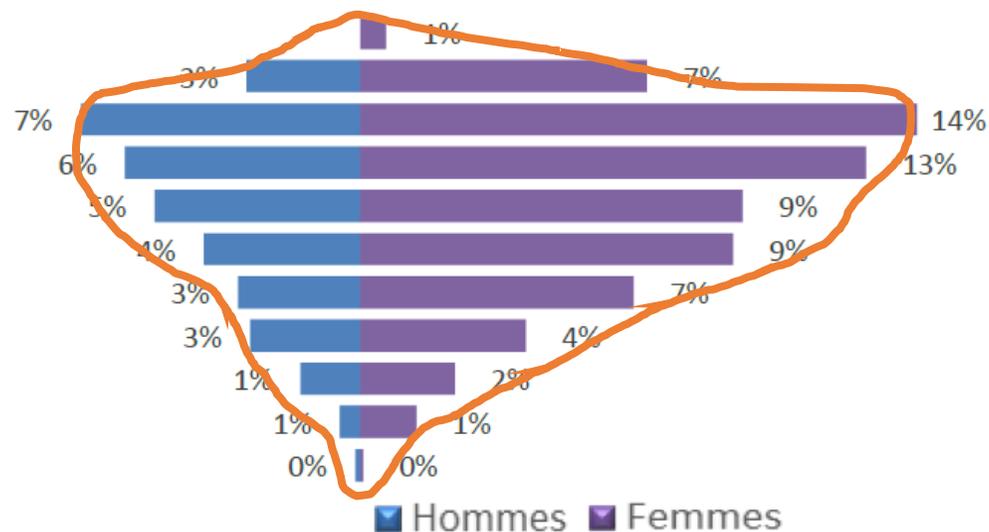
Âge moyen* des agents non permanent

Contractuels non permanents 39,93



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

ETPR permanents moyens par catégorie



Mouvements

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
--	------------------------------------

8,6 agents

8,8 agents

Variation des effectifs

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↗	17,3%
Ensemble	↗	2,2%



Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	51%
Recrutement agents permanents hors remplacements ou réintégrations	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	10%
Mutation	9%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	6%



Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	49%
Départ à la retraite	12%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	11%
Démission	9%
Mutation (changement de collectivité)	9%

Évolution professionnelle

Titularisations

En moyenne, 0,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

7 ruptures conventionnelles actées en 2023

1,7% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

contre 2 ruptures actées en 2022

Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Avancements d'échelon



4 agents sur 10

Avancements de grade



1 agent sur 10

Promotions

2,07% des agents concernés



Moins de 1 agent sur 10

Sanctions disciplinaires

- 3% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

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

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

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service	75%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	10%
Ivresse	5%

Budgets et rémunérations



Les charges de personnel représentent 39,51 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

821 967 €

Charges de
personnel

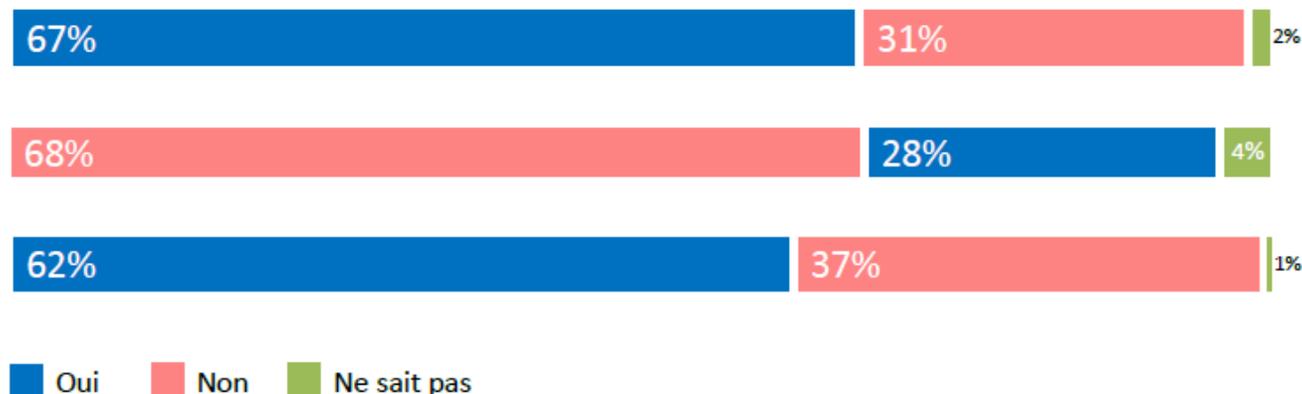
324 739 €



Soit 39,51 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

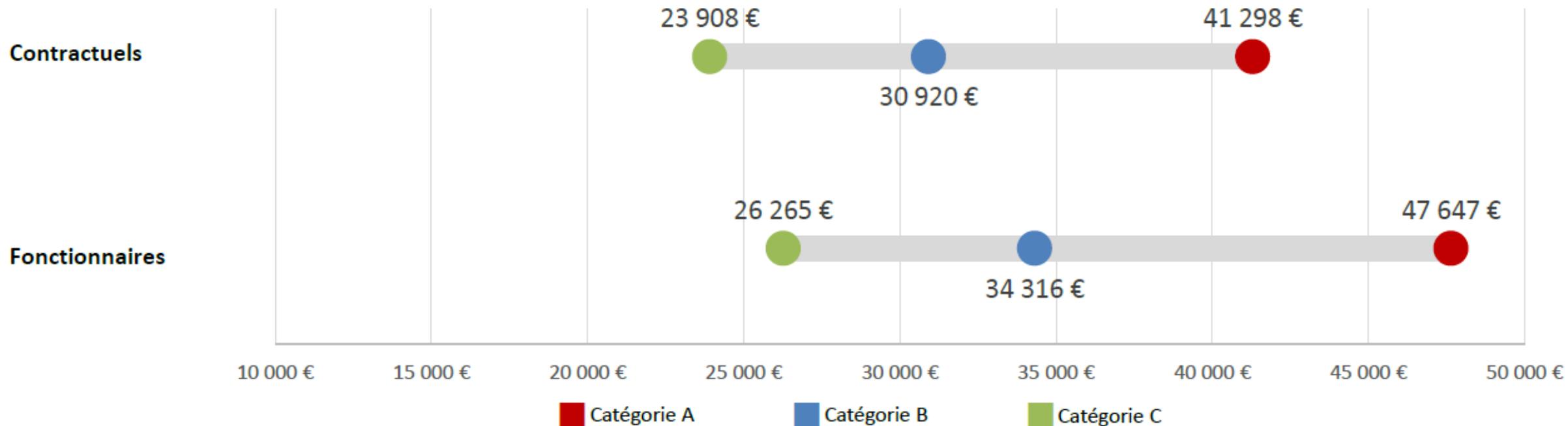
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



57% 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

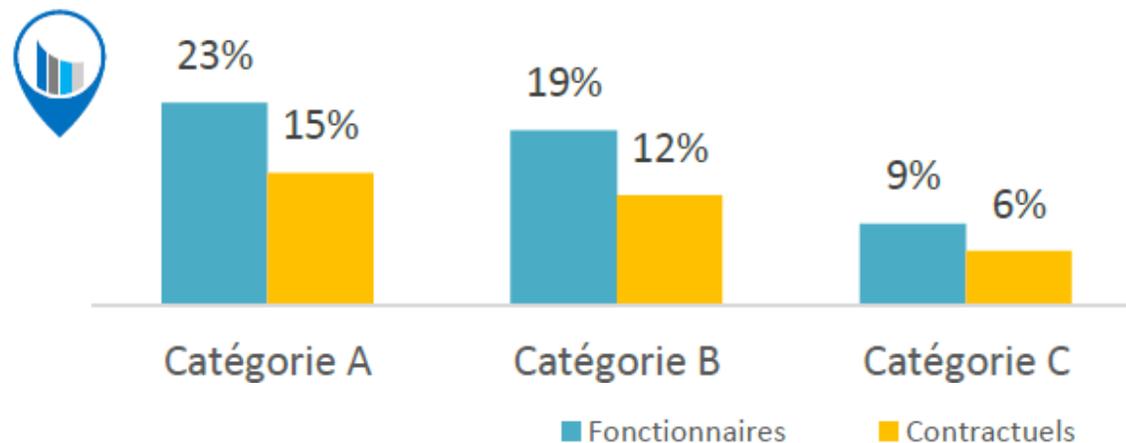


Budgets et rémunérations

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	10,99%
Contractuels sur emplois permanents	8,20%
Ensemble	10,48%

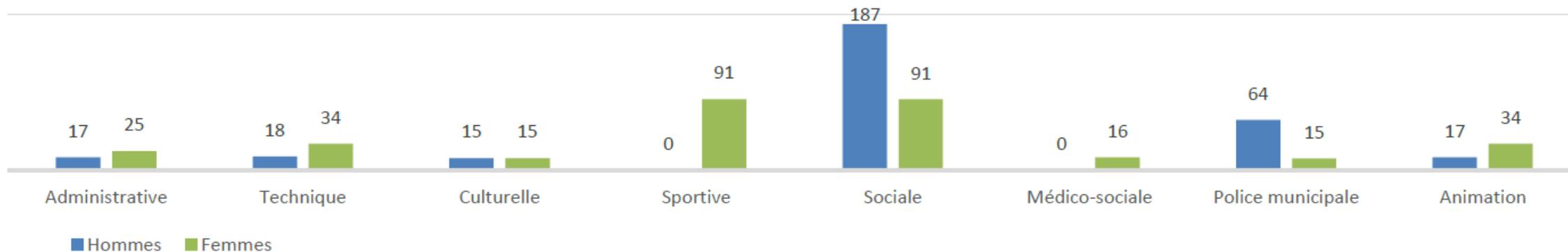
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,48 %

Budgets et rémunérations

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



En moyenne, 375 heures supplémentaires/complémentaires en 2023 pour 62% de collectivités concernées.



563 heures en moyenne en 2022.

Absences

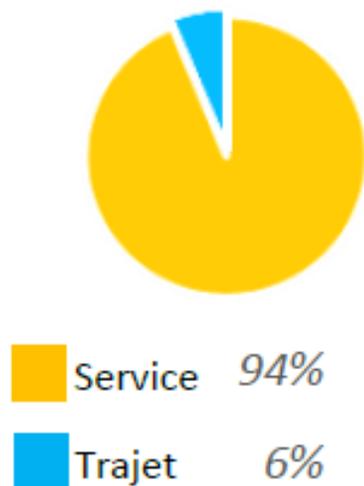
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,09%	1,53%	2,75%	1,37%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,54%	1,55%	3,89%	1,37%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,68%	1,74%	4,04%	1,45%

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

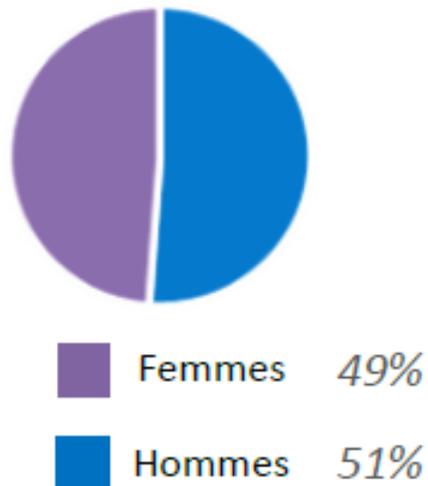
- En moyenne, 11 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire
- En moyenne, 6 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent
- 34 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé.

Accidents du travail

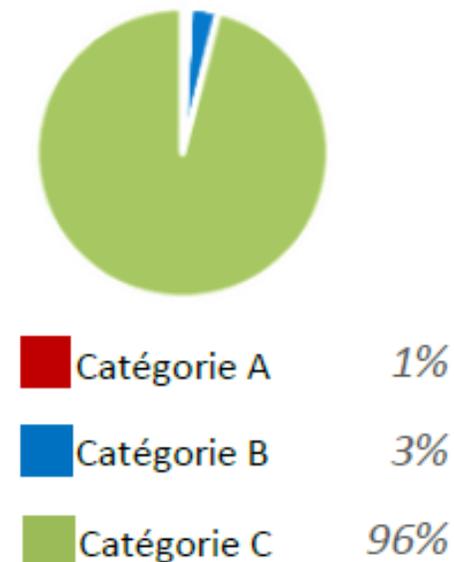
Type d'accident



Genre



Catégorie



- 19 % des collectivités sont concernées par des accidents de travail
- 3 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 41 jours d'absence consécutifs par accident de travail
- 68 % des accidents de travail concernent la filière technique.

Handicap

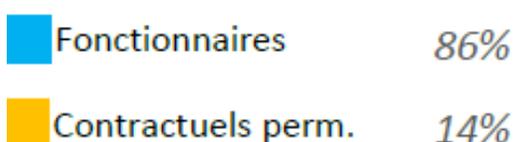
Taux de BOETH:

2,7%

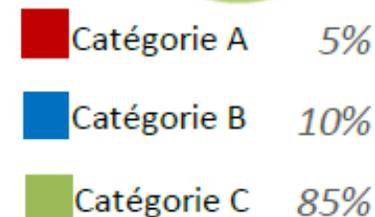
Genre



Statut



Catégorie



15 % des collectivités emploient au moins un agent Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé

11,7 % des collectivités ont réalisé des dépenses relatives à la passation de contrats de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées

1,7 % 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 ■ Ne sait pas ■ En cours

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

Dépense moyenne en formation : **1 523 €**

Nombre moyen de formations : **7**

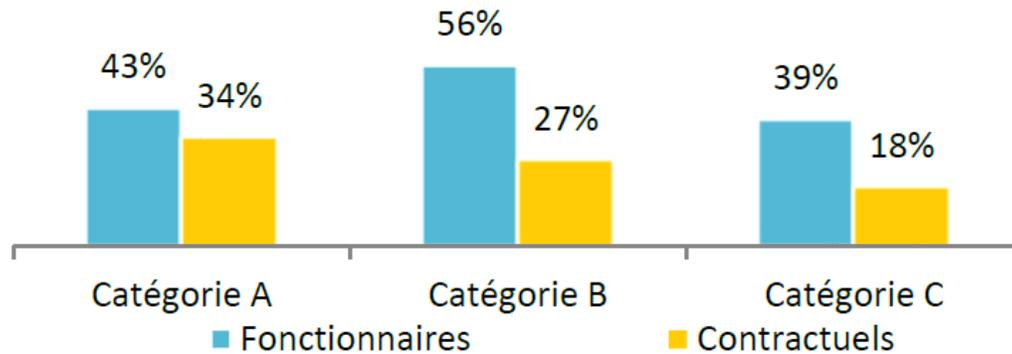
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

1,7% des femmes

2,3% des hommes

Formation

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

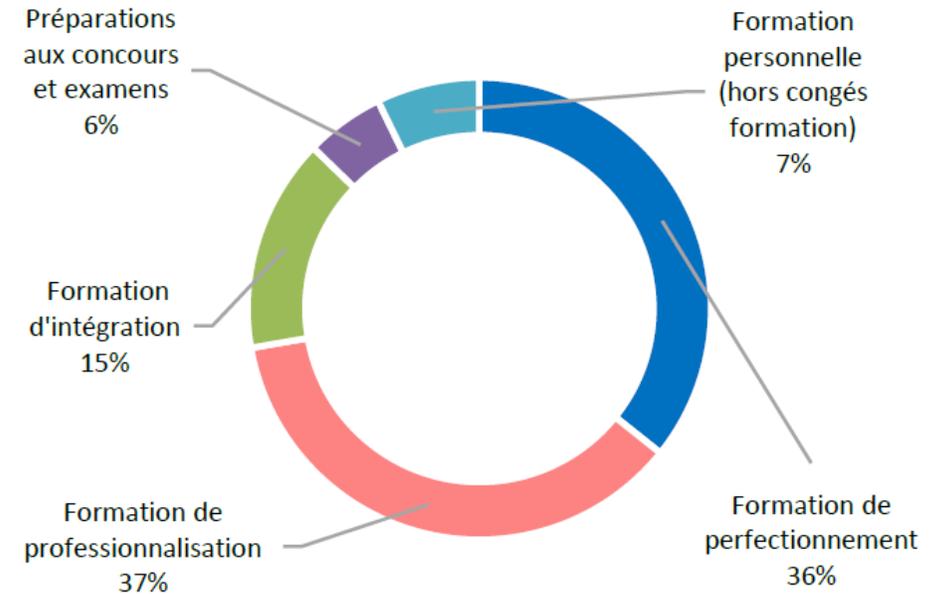


En 2023, 36% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour (34 % des femmes et 40 % des hommes)

Le budget médian consacré à la formation est de 1 456 €

En moyenne, les agents permanents ont suivi 1,5 jour de formation.

Répartition selon le type de formation



Formation

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	27%
Coût de la formation des apprentis	9%
Frais de déplacement	6%
CNFPT hors cotisation obligatoire	1%

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	41%
CNFPT hors cotisation obligatoire	1%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

25% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



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

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
---------------------------------------	-------	------------

	284 €	222 €
--	-------	-------

■ Oui
 ■ Non
 ■ Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



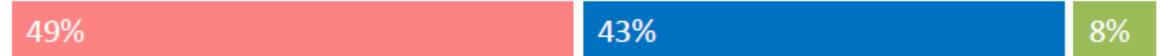
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



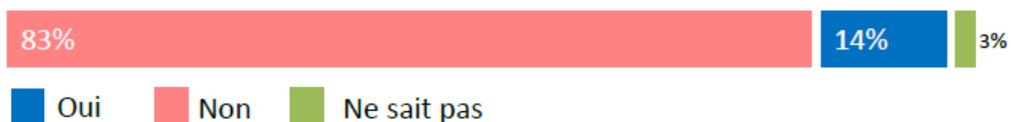
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

Contre 6 % en 2022

14% des collectivités concernées par des grèves



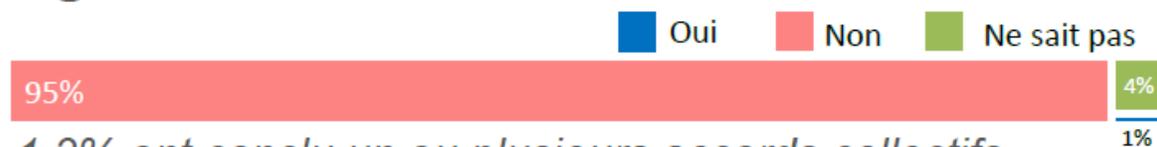
7 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

	CST	CAP	CCP
	6	19	4

0,8% des collectivités ont engagé des négociations collectives



1,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Déroulement des carrières et promotion

Protection sociale complémentaire

Temps de travail, qualité de vie au travail

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Déroulement des carrières et promotion

Conditions et organisation du travail



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

Merci de votre écoute

20/02/2025

