



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

# Comité Social Territorial Indicateurs du Rapport Social Unique 2021

# Rapport Social Unique (RSU)

---

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 **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**.



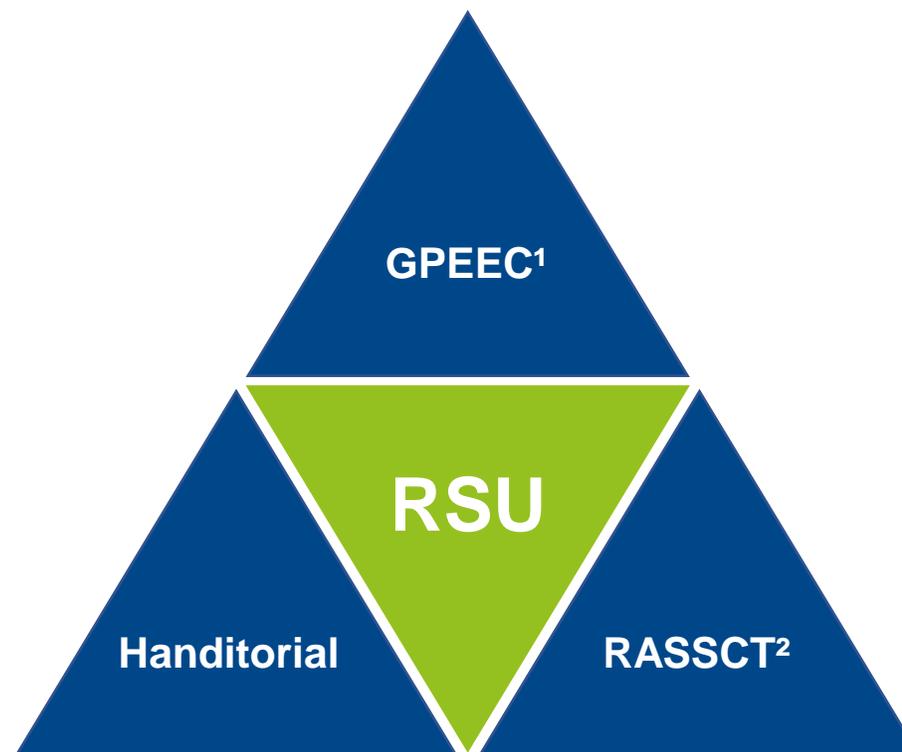


## 4 enquêtes en 1

<sup>1</sup>**GPEEC** : gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

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

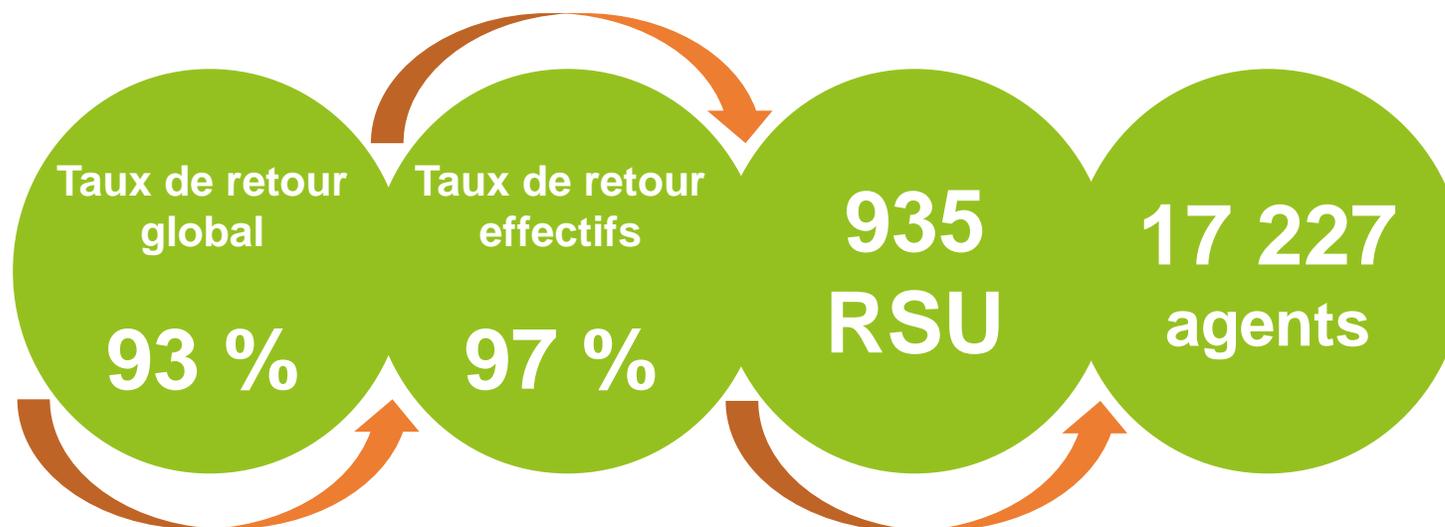
Des contrôles de cohérence renforcés pour garantir la fiabilité des données.



# Campagne du RSU 2021

21 juillet 2022  
Lancement de la campagne

3 mars 2023  
Clôture de la campagne



# Collectivités CST CDG

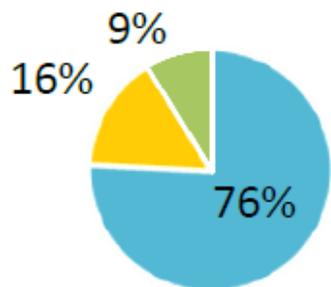


Taux de retour  
**85 %**

- 465 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 544 recensées
- 4 401 agents recensés dans ces collectivités dont :
  - 3 333 fonctionnaires
  - 688 contractuels sur emploi permanent
  - 380 contractuels sur emploi non permanent.

# Effectifs

## 76% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	44	7
Contractuels permanents	26	3
Contractuels non permanents	17	3



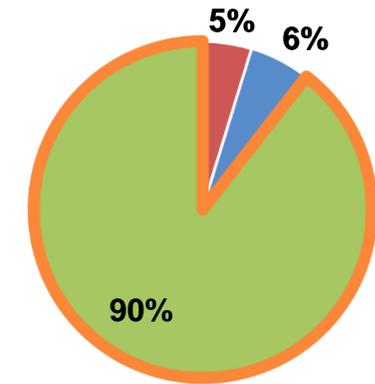
- 15,26 % des contractuels permanents sont en CDI
- 36,8 % des contractuels non permanents ont été recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 46,6 % des contractuels non permanents ont été recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel.

Contre 32%  
en 2020

# Caractéristiques des agents permanents

## Titulaires et contractuels sur emplois permanents

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	26,3%	26,0%	26,3%	2,5
Technique	56,9%	47,4%	55,3%	4,9
Culturelle	1,4%	2,6%	1,6%	1,4
Sportive	0,1%	0,0%	0,0%	0,3
Sociale	7,4%	12,4%	8,3%	2,8
Médico-sociale	0,5%	2,3%	0,8%	3,8
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	1,0
Police municipale	1,7%	0,0%	1,4%	1,1
Animation	5,6%	9,3%	6,2%	2,8



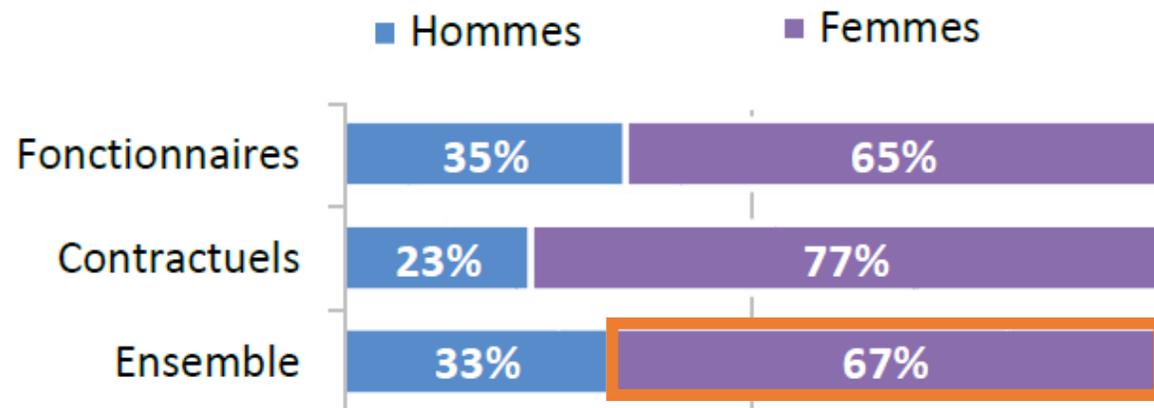
Effectif physique moyen

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

- 55 % des agents permanents relèvent de la filière technique
- 90 % des agents permanents relèvent de la catégorie C.

# Caractéristiques des agents permanents

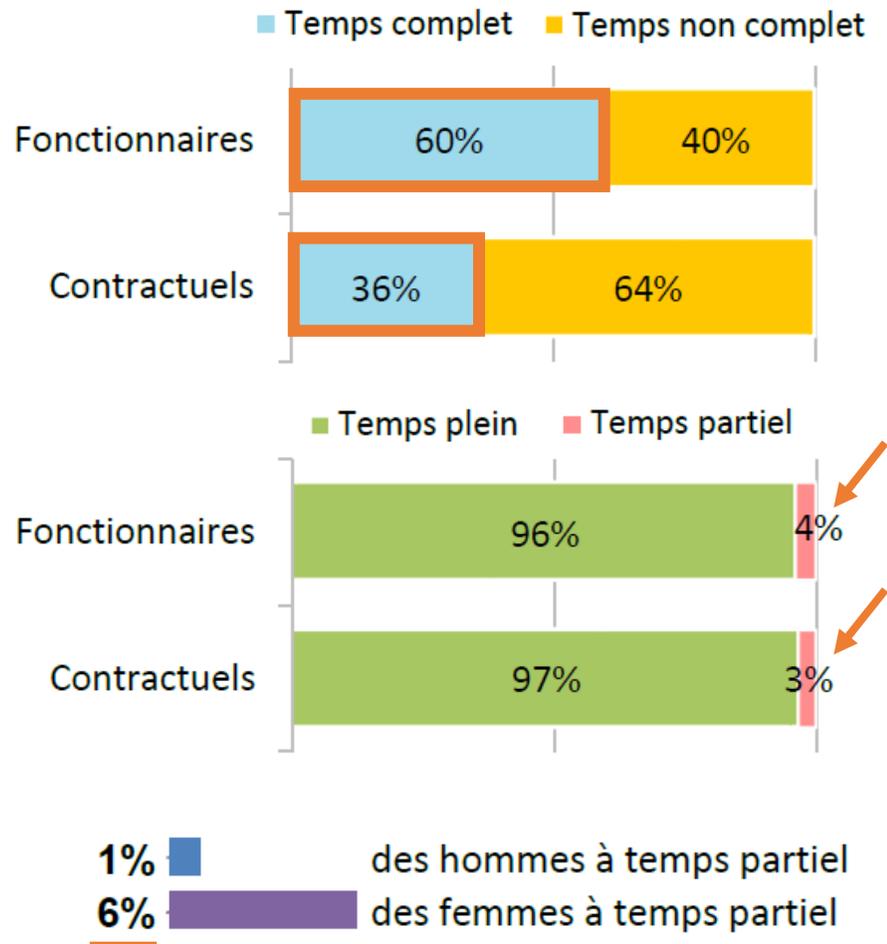
## Titulaires et contractuels sur emplois permanents



Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>51%</b>
Adjoints administratifs	20%
Adjoints d'animation	6%
Agents sociaux	4%
Rédacteurs	3%

- Le taux de féminisation des emplois est de 67 %
- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 51 % des agents.

# Temps de travail des agents permanents



- 60 % des fonctionnaires sont à temps complet contre 36 % des contractuels
- 4 % des fonctionnaires sont à temps partiel contre 3 % des contractuels; 6 % des femmes sont à temps partiel
- Les filières les plus concernées par le temps non complet sont les suivantes :

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
<b>Culturelle</b>	<b>39%</b>	<b>Culturelle</b>	<b>89%</b>
<b>Administrative</b>	<b>33%</b>	<b>Animation</b>	<b>80%</b>
<b>Médico-sociale</b>	<b>11%</b>	<b>Sociale</b>	<b>68%</b>

# Pyramide des âges

## Âge moyen\* des agents permanents

Fonctionnaires 49,04

Contractuels permanents 43,11

48,20  
en 2020

**Ensemble des permanents 48,03**

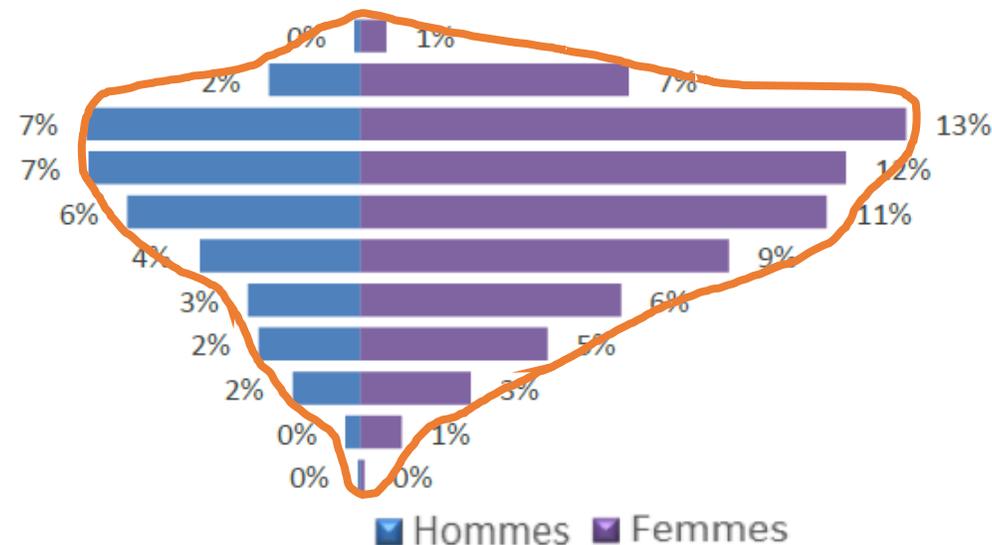
## Âge moyen\* des agents non permanent

Contractuels non permanents 39,98



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

## Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

En moyenne, les agents permanents ont 48 ans

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



# Mouvements

## Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
--	------------------------------------

**8,6 agents**

**8,6 agents**

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↘	-1,6%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,3%</b>



## Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	52%
Recrutements agents permanents hors remplacements ou réintégrations	17%
Recrutement direct	8%
Agent déjà présent dans la collectivité en tant que contractuel permanent	8%
Voie de mutation	8%
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)	43%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	17%
Départ à la retraite	13%
Démission	11%
Mutation (changement de collectivité)	7%

# Évolution professionnelle

## Concours et examens professionnels

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

## 9 ruptures conventionnelles actées en 2021

2% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
*78% sont à l'initiative de l'agent*

## Avancements et promotions

*Nombre moyen d'agents concernés sur 10*

Avancements d'échelon



*3 agents sur 10*

Avancements de grade



*1 agent sur 10*

Promotions

*0,98% des agents concernés*



*Moins de 1 agent sur 10*

# Sanctions disciplinaires

- 16 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 465 collectivités concernées

## Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	10	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	-
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	-
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	-	1

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service	46%
Ivresse	17%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	8%

# Budgets et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 40,85 % des dépenses de fonctionnement

Montant  
moyen

Budget de  
fonctionnement

718 818 €

Charges de  
personnel

293 640 €



Soit 40,85 % 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



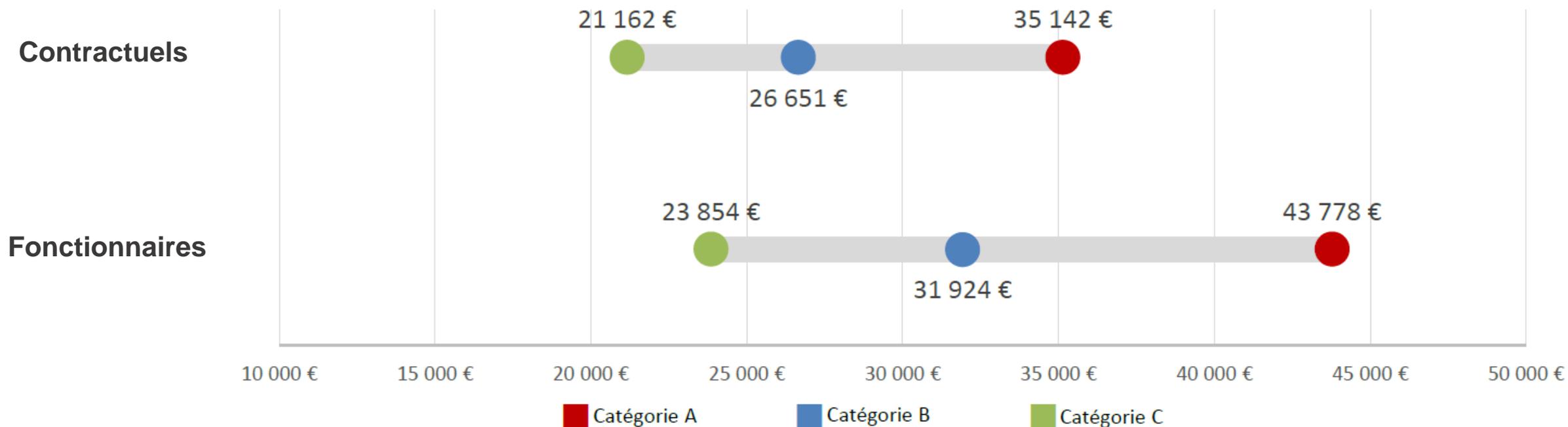
Oui Non Ne sait pas



54% 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

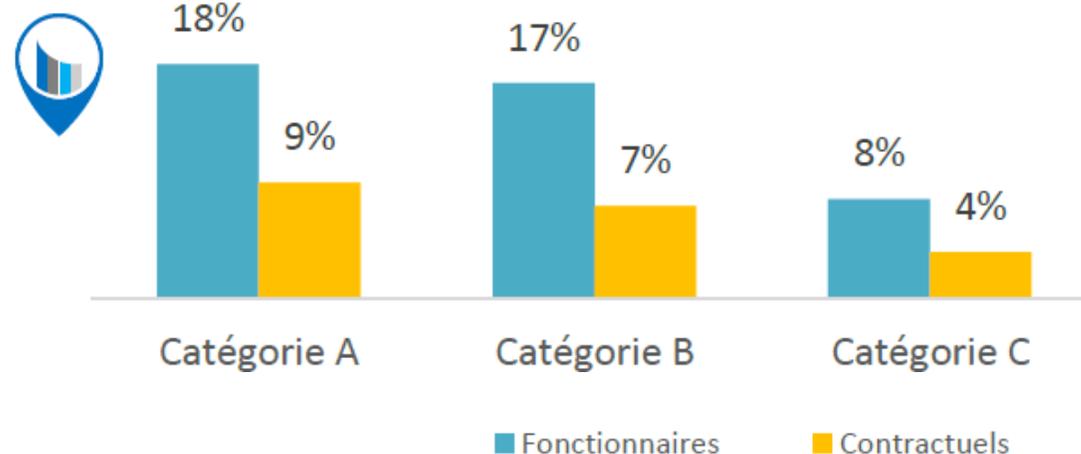


# Budgets et rémunérations

## Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>9,08%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>4,71%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>8,53%</b>

## 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 8,53 %

# Budgets et rémunérations

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



- En moyenne, 516 heures supplémentaires/complémentaires en 2021 pour 65% de collectivités concernées.



469 heures en moyenne en 2020.

# Absences

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,11%	1,39%	3,64%	0,81%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,99%	1,45%	5,21%	0,92%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,29%	1,58%	5,48%	1,02%

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

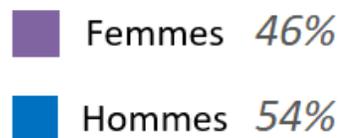
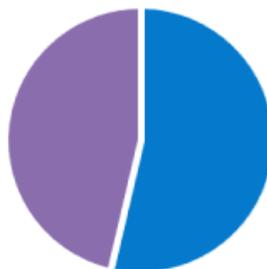
- En moyenne, 15 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire
- En moyenne, 5,1 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent
- 27,72 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé.

# Accidents du travail

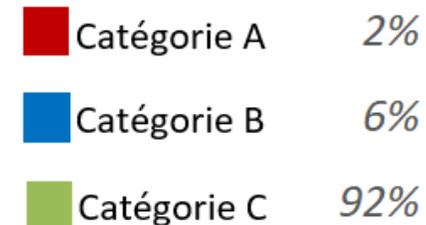
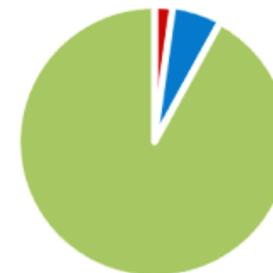
Type d'accident



Genre



Catégorie



21 % des collectivités sont concernées par des accidents de travail

15%  
en 2020

3,4 accidents du travail pour 100 agents

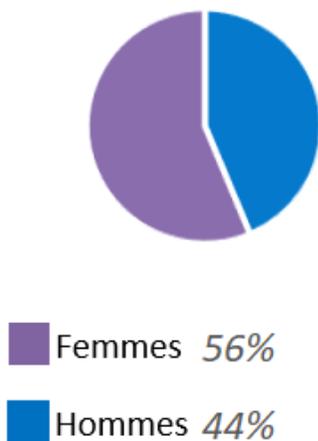
En moyenne, 65 jours d'absence consécutifs par accident de travail

72 % des accidents de travail concernent la filière technique.

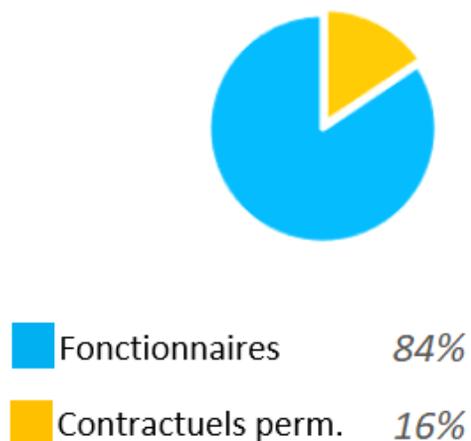
# Handicap

**Taux de BOETH: 1,6%**

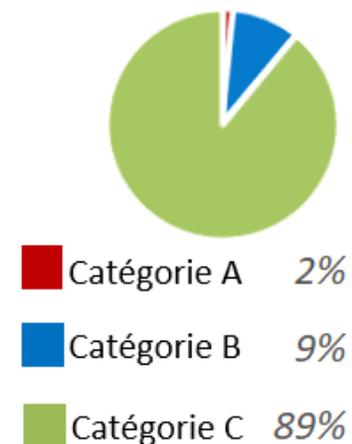
**Genre**



**Statut**



**Catégorie**



- 17 % des collectivités ont au moins un agent BOETH
- 12 % des collectivités ont réalisé des dépenses relatives à la passation de contrats de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées
- 2 % 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

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

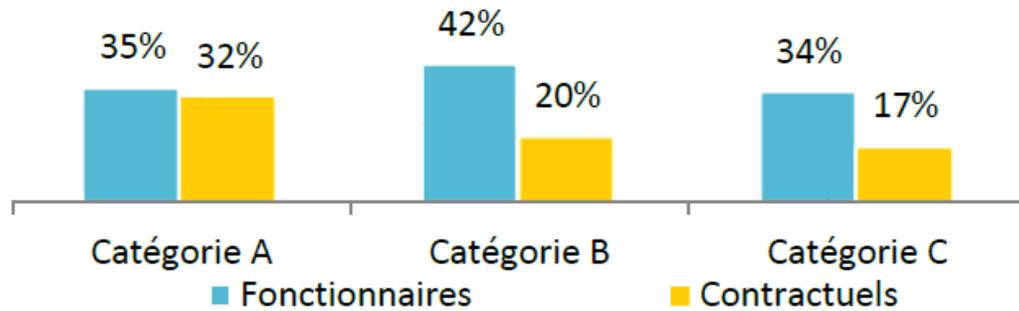
Coût moyen des formations : 1 308 €  
 Coût par jour de formation : 76 €

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

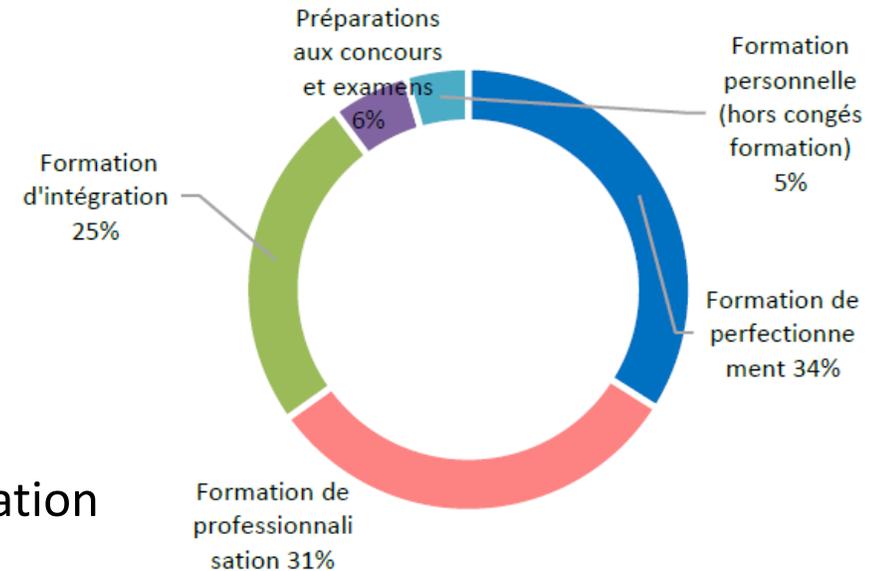
1% des femmes  
 1,9% des hommes

# Formation

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



## Répartition selon le type de formation



En 2021, 31% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour (*30 % des femmes et 34 % des hommes*)

Le budget médian consacré à la formation est de 1 664 €

En moyenne, les agents permanents ont suivi 1,3 jour de formation.

# Formation

---

## Répartition des dépenses de formation

---

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	27%
Frais de déplacement	5%
Coût de la formation des apprentis	3%
CNFPT hors cotisation obligatoire	1%

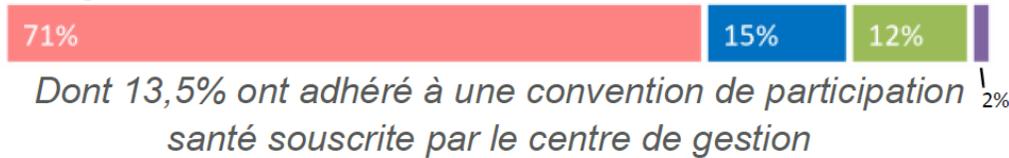
## Répartition des jours de formation par organisme

---

CNFPT cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	33%
Collectivité	4%
CNFPT hors cotisation obligatoire	3%

# Action sociale et protection sociale complémentaire

## 15% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



	Santé	Prévoyance
<b>Montant moyen annuel par bénéficiaire</b>	<b>311 €</b>	<b>221 €</b>

■ 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

## 3% des collectivités concernées par des grèves



4 jours de grève en moyenne par collectivité



## Nombre de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
6	3	2

## 1,1% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,9% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

## Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

## Les principaux accords

Mise en place du télétravail

Protection sociale complémentaire

Apprentissage



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

# Merci de votre écoute

