



FICHE REPÈRES DU RSU 2021

Comité technique de Pluguffan

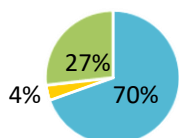
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR **100%**

> 1 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 1 recensées
> 56 agents recensés dans ces collectivités dont 39 fonctionnaires, 2 contractuels permanents et 15 contractuels non permanents

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de Coll concernées
39	39	39	1
2	2	2	1
15	15	15	1

Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 100 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

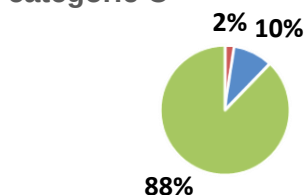
Aucun contractuel permanent en CDI

Caractéristiques des agents permanents

56% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	23,1%	0,0%	22,0%	9,0
Technique	53,8%	100,0%	56,1%	23,0
Sociale	5,1%	0,0%	4,9%	2,0
Médico-sociale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Animation	17,9%	0,0%	17,1%	7,0
Total	100%	100%	100%	41

88% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen
Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

Effectif moyen



1,0
4,0
36,0

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 51%

■ Hommes
■ Femmes

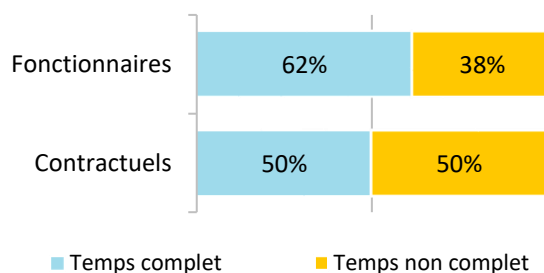
Fonctionnaires	49%	51%
Contractuels	50%	50%
Ensemble	49%	51%

Le cadre d'emplois des Adjoints techniques rassemble 46% des agents

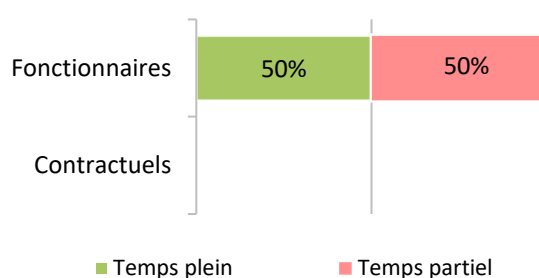
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
Agents de maîtrise	7%
Animateurs	5%

Temps de travail des agents permanents

- 62% des fonctionnaires à temps complet contre 50% des contractuels



- Répartition par temps de travail, complet ou non complet



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	100%	Technique	50%
Animation	71%		
Technique	38%		

Remarque : Les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non-complet

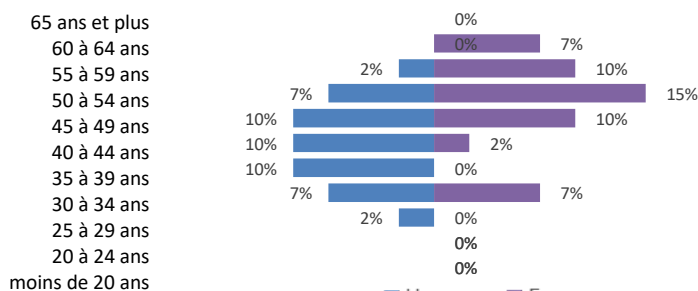
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,86
Contractuels permanents	42,50
Ensemble des permanents	46,65
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,83



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



- > 35 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 8 contractuels non permanents

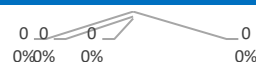
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,0 ETPR
Catégorie B	4,0 ETPR
Catégorie C	31,5 ETPR

Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 1,2%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
0,0%	25,0%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
40 agents	41 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➡	-60,0%
Ensemble	➡	-6,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	100%
--	------

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	100%
-------------	------

* 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, 7,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2021

- Avancements et promotions
Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	7 agents sur 10
Avancements d'échelon	2 agents sur 10
Avancements de grade	Moins de 1 agent sur 10
Promotions	Aucun agent
0% des agents concernés	

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 ^{er} groupe	0	0
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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 58,09 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

3 051 312 €

Charges de
personnel

1 772 551 €



Soit 58,09 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

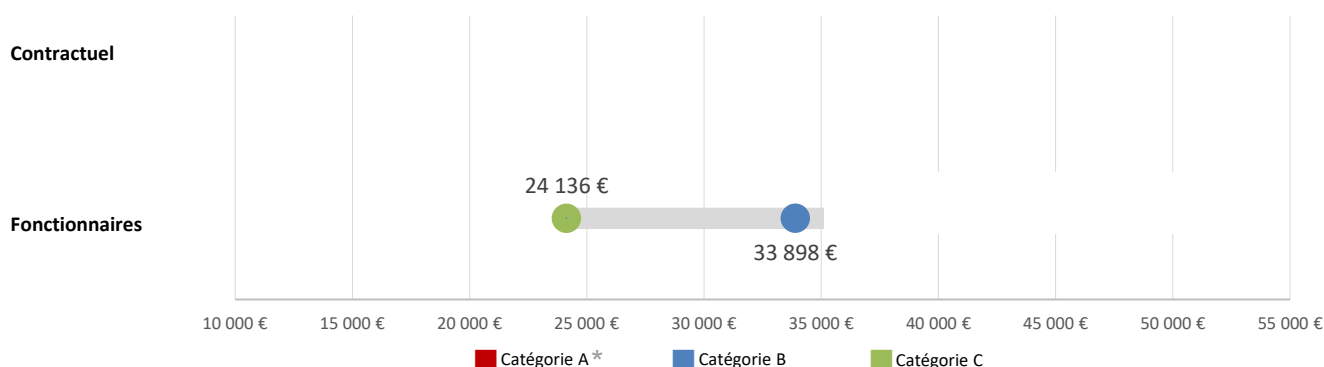
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



100% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Oui Non Ne sait pas

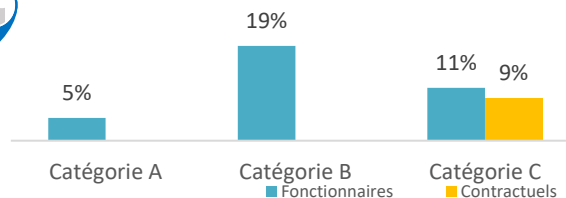
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



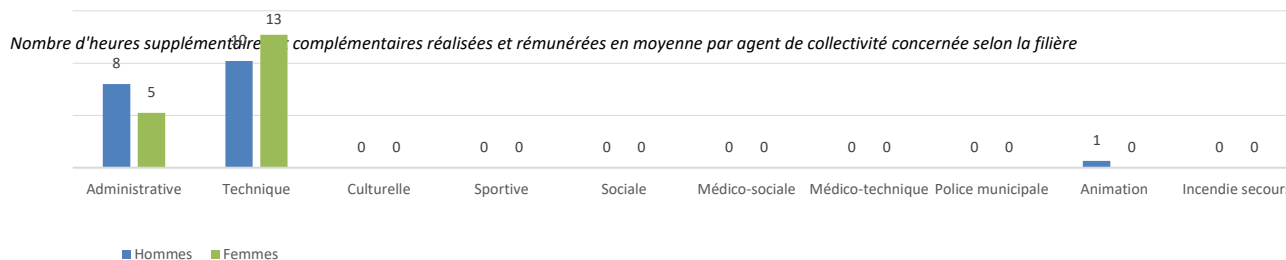
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,63 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,70%
Contractuels sur emplois permanents	8,65%
Ensemble	11,63%

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



En moyenne, 304 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées



100% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 14,4 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 5 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)	3,95%	1,37%	3,82%	1,39%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,95%	1,37%	3,82%	1,39%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,76%	1,37%	4,60%	1,39%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 23,21 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

- > 24,390243902439 accidents du travail pour 56 agents en position d'activité au 31
- > En moyenne, 7 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



70% des accidents concernent la filière Animation

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 0,0%

Genre	Statut	Catégorie
Femmes	Fonctionnaires	Catégorie A
Hommes	Contractuels perm.	Catégorie B
		Catégorie C

1,0 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...	8 786 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 6 850 €

Coût par jour de formation : 457 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)

100%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

100%

Existence d'un plan de prévention des RPS

100%

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

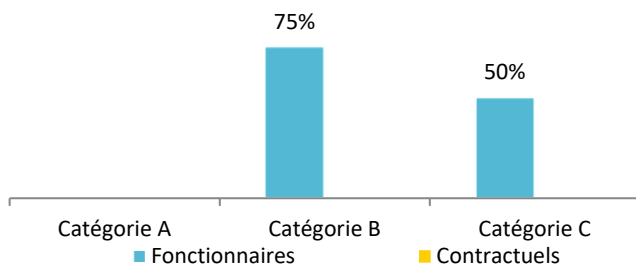
4,8% des femmes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 49% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

43% des femmes et 55% des hommes

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

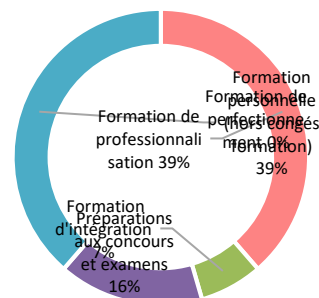


Le budget médian consacré à la formation est de 19 575 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	46%
Autres organismes	38%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	15%
Frais de déplacement	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,5 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

Autres organismes	52%
CNFPT cotisation obligatoire	41%
Collectivité	8%

Action sociale et protection sociale complémentaire

100% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire 483 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

100%

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

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

100%

Relations sociales

Aucune collectivité concernée par des grèves

100%

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

100%

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 : mars 2023

Version 1