



## SYNTHESE DU RSU 2020

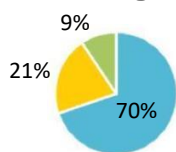
Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, toute collectivité doit établir chaque année un rapport social unique (RSU). Ce document se substitue au rapport sur l'état de la collectivité (bilan social) qui était quant à lui établi tous les 2 ans.

Le RSU est présenté pour avis au comité technique. La présente synthèse reprend les principales données du rapport social unique des collectivités relevant du comité technique placé auprès du centre de gestion de Meurthe-et-Moselle.

Ces données sont extraites de l'application mise à disposition par le CDG. 79 % des collectivités ont réalisé leur RSU via cette application représentant environ 640 collectivités.

### Effectifs

#### 70% des agents sont fonctionnaires



Fonctionnaires	0	39	2
Contractuels permanents	0	22	1
Contractuels non permanents	0	21	0

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	39	2
Contractuels permanents	0	22	1
Contractuels non permanents	0	21	0



#### Précisions emplois non permanents

- ⇒ 27 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 59 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### 28 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 50% d'agents relevant de la filière technique

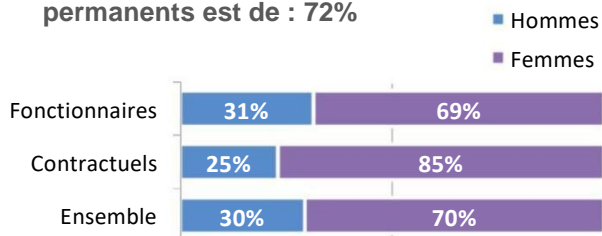
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	19%	29%
Technique	49%	53%	50%
Culturelle	1%	0%	1%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	9%	11%	9%
Police	1%		1%
Incendie			
Animation	7%	16%	9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 85% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	0
Catégorie B	0
Catégorie C	2

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 72%

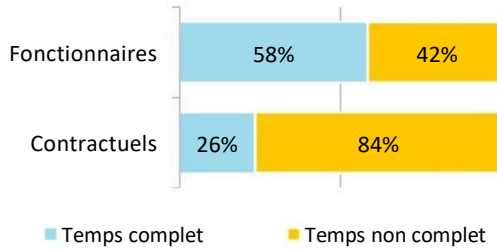


#### Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 45%

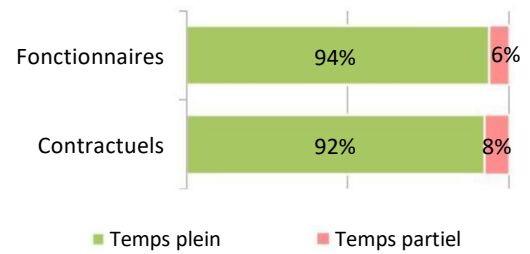
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>45%</b>
Adjoints administratifs	20%
Adjoints d'animation	9%
ATSEM	6%
Rédacteurs	5%

## Temps de travail des agents permanents

- 58% des fonctionnaires à temps complet contre 26% des contractuels



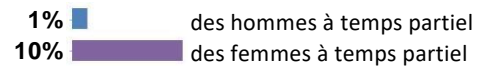
- 6% des fonctionnaires à temps partiel contre 8% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	82%	0%
Administrative	49%	66%
Animation	44%	88%

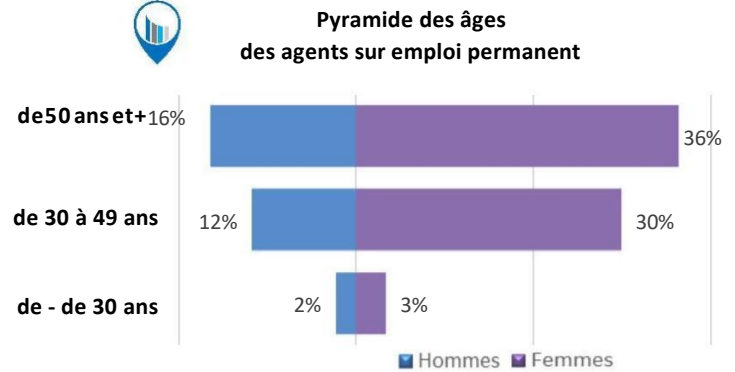
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,52
Contractuels permanents	46,29
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,72</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,47



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

## Équivalent temps plein rémunéré

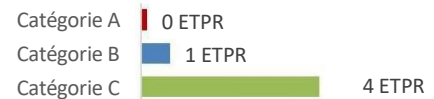
- En moyenne, 5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 3 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 1 contractuels non permanents

- 8 780 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



## Mouvements

### Emplois moyens permanents rémunérés



Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
2 agents	2 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-1,6%
Contractuels	↗	22,5%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>3,0%</b>

## Évolution professionnelle

Un avancement d'échelon en moyenne par collectivité

Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020.

Profil de l'agent : catégorie C

### Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>43%</b>
Départ à la retraite	22%
Démission	18%
Mutation	9%
Congé parental	3%

### Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>52%</b>
Remplacements (contractuels)	28%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct	6%
Intégration directe	6%

\* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2020} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019})$

## Sanctions disciplinaires

### 12 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 624 collectivités concernées

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	6	5
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

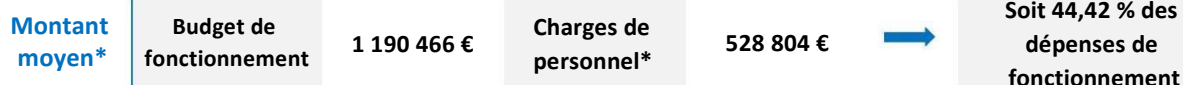
### Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	55%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	27%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	18%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 44,42 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

Le tableau ci-dessous retrace la remuneration moyenne par :

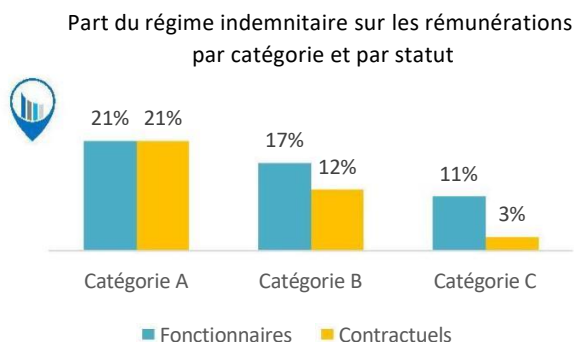
- statut (titulaire et contractuel),
- catégorie
- filière.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 334 €	47 945 €	11 014 €	26 701 €	16 986 €	19 543 €
Technique	56 198 €	34 957 €	5 780 €	s	11 405 €	2 376 €
Culturelle				s	23 265 €	
Sportive			30 460 €	25 389 €	s	
Médico-sociale	34 489 €	21 247 €			23 406 €	19 237 €
Police					29 045 €	
Incendie						
Animation			1 767 €	25 304 €	3 926 €	7 532 €

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,73 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,49%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>7,55%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,73%</b>



⇒ 23% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 210 heures en moyenne

- 1% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 23,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 10,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,39%	2,60%	3,98%	0,77%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,54%	2,93%	5,71%	0,77%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,01%	3,16%	6,12%	0,77%

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

> 28,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

2 accident\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 1,8 accident du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 90 jours d'absence consécutifs par accident du travail

\*nombre moyen

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

1,0 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée

- ⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 89 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 634 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

### ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins de un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

### FORMATION

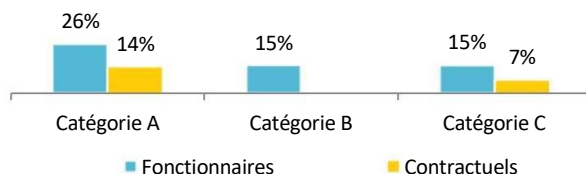
0,1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût par jour de formation : 116 €

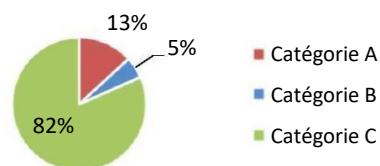
## Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 13,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent



- 446 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	75 %
Autres organismes	20 %
Frais de déplacement	5 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	79%
Autres organismes	20%
Interne à la collectivité	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	59 689 €	120 116 €
Montant moyen par bénéficiaire	176 €	145 €

- L'action sociale des collectivités

4% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

9% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

3% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

9% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

1% de collectivités concernées par des jours de grève

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 2020. 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.



Date de publication : novembre 2021

Version 3