



Synthèse du RSU 2021

Comité technique du CDG de Meurthe-et-Moselle

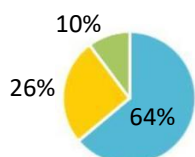
Depuis le 1^{er} janvier 2021, toute collectivité doit établir chaque année un rapport social unique (RSU). Ce document se substitue au rapport sur l'état de la collectivité (bilan social) qui était quant à lui établi tous les 2 ans.

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 "données sociales" mise à disposition par le CDG. 62 % des collectivités ont réalisé leur RSU via cette application représentant environ 530 collectivités.

Effectifs

64% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	41	5
Contractuels permanents	1	27	3
Contractuels non permanents	1	16	3



30,82 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

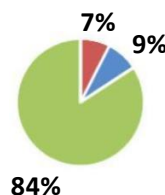
- ⇒ 27,5 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 42,5 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

49% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	34,8%	22,2%	31,2%	2,0
Technique	49,1%	47,4%	48,6%	3,6
Culturelle	1,0%	0,5%	0,8%	1,1
Sportive	0,4%	1,0%	0,6%	1,7
Sociale	6,5%	6,7%	6,6%	1,7
México-sociale	0,2%	1,4%	0,5%	4,5
Police municipale	0,9%	0%	0,7%	1,2
Animation	7,1%	20,8%	11%	2,8
Total	100%	100%	100%	8

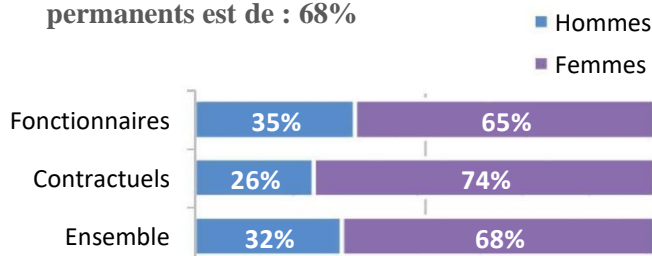
84% d'agents relevant de la catégorie C



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 68%

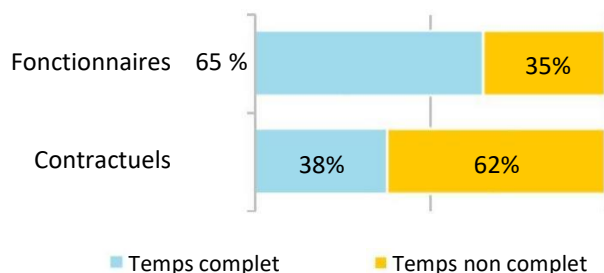


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 44% des agents

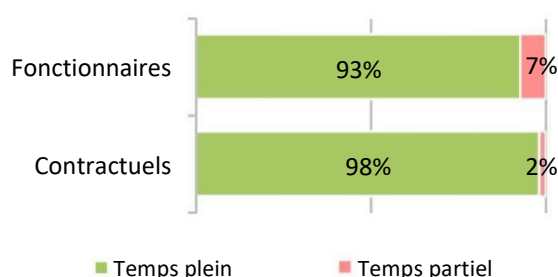
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	20%
Adjoints territoriaux d'animation	10%
ASEM	6%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

65% des fonctionnaires à temps complet contre 38% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	41%	Administrative	48%
Sociale	39%		
Technique	30%		

Pyramide des âges

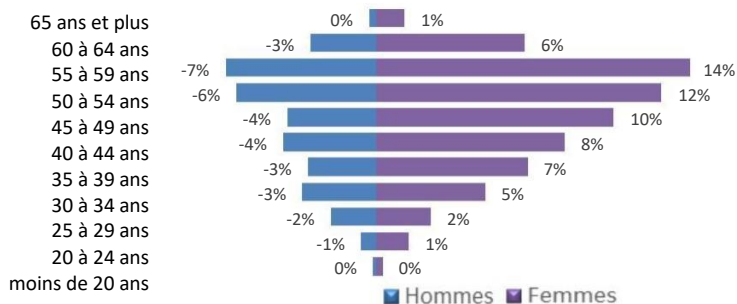
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,90
Contractuels permanents	44,84
Ensemble des permanents	47,80

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,42



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



- > 4 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents

Mouvements

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
6,1 agents	6,1 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↘	-1,0%
Ensemble	↘	-1,2%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	51%
Démission	11%
Départ à la retraite	10%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	9%
Mutation (changement de collectivité)	4%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	57%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	19%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	4%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	3%

* 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

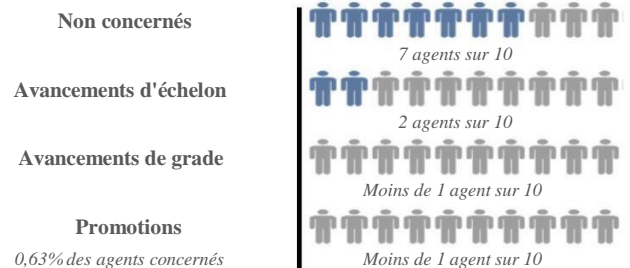
Concours et examens professionnels

Aucun agent permanent présent au 31/12 n'a été titularisé dans l'année

4 Ruptures conventionnelles actées en 2021

Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



0,63% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

10 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	5	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	2

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	31%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	6%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 39,11 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*

Budget de fonctionnement

550 555 €

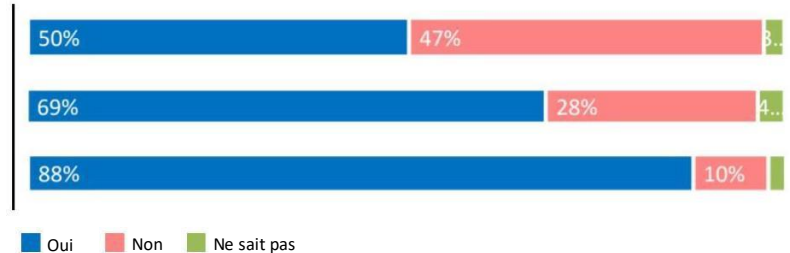
Charges de personnel

215 318 €

Soit 39,11 % des dépenses de fonctionnement

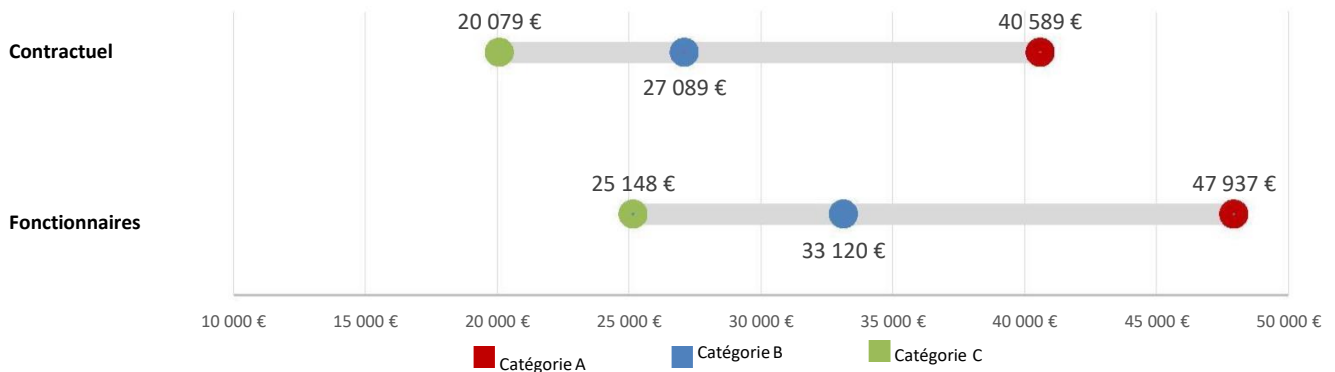
Mise en place du RIFSEEP

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



49% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération médiane 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 12,97 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 13,94%

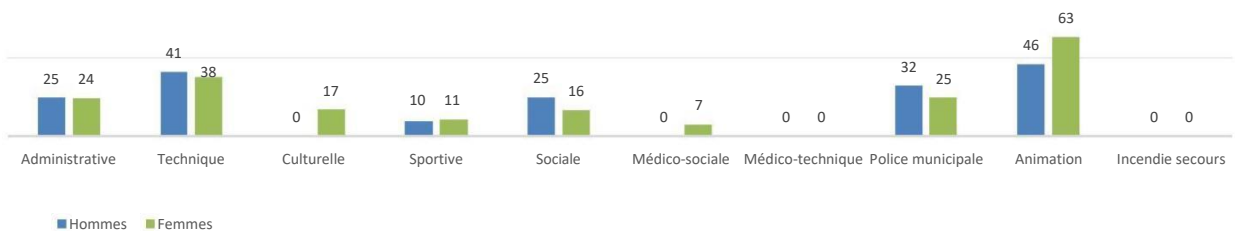
Contractuels sur emplois permanents 8,80%

Ensemble 12,97%

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



En moyenne, 310 heures supplémentaires/complémentaires pour les 53% de collectivités concernées



47% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 15,5 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 5,5 jours d'absence pour tout motif médical par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,25%	1,50%	3,46%	0,55%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,24%	1,77%	5,66%	0,55%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,61%	2,04%	6,00%	0,56%

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

> 26,07 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- > 2,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 47 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 89%
Service 11%

Genre



Femmes 40%
Hommes 60%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 0%
Catégorie C 100%

80% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

10% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,7%

Genre



Femmes 52%
Hommes 48%

Statut



Fonctionnaires 97%
Contractuels perm. 3%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 7%
Catégorie C 93%

0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 690 €
Coût par jour de formation : 67 €

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

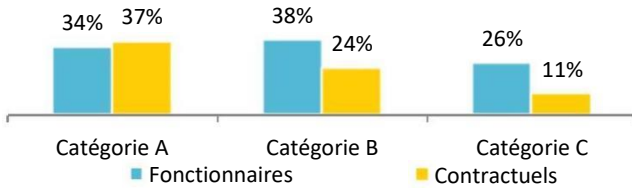


Formation (Agents présents au 31 décembre)

En 2021, 24% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

22% des femmes et 28% des hommes

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

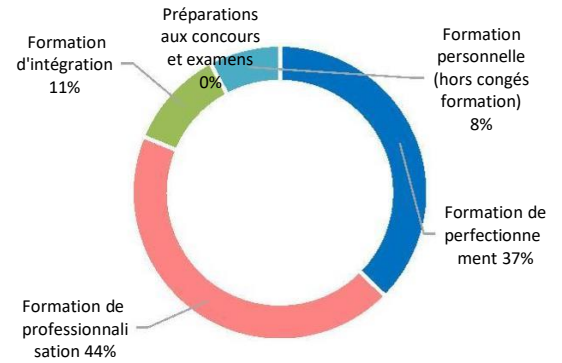


Le budget médian consacré à la formation est de 1 171 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	27%
Coût de la formation des apprentis	6%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent



Répartition des dépenses par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	33%
Collectivité	2%
CNFPT au delà	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

35% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 42,3% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant médian par bénéficiaire	222 €	140 €

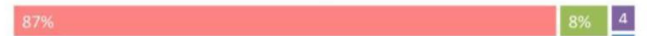
Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



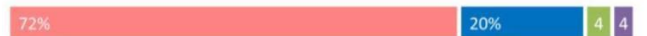
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

4% des collectivités concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par collectivité



Principales négociations collectives

Temps de travail, qualité de vie au travail, télétravail

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



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 : novembre 2022

Version 1