



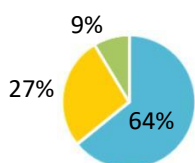
# Synthèse consolidée du RSU 2022

## Comité Social Territorial du CDG de Meurthe-et-Moselle

Depuis le 1er janvier 2021, toute collectivité doit établir annuellement un rapport social unique (RSU). Le RSU est présenté pour avis au comité social territorial (CST). La présente synthèse consolidée reprend les principales données du rapport social unique des collectivités relevant du CST 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. 60 % des collectivités ont réalisé leur RSU via cette application représentant environ 69 % de l'effectif.

### Effectifs

#### 64% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	49	5	306
Contractuels permanents	1	47	3	262
Contractuels non permanents	1	25	3	109

#### Précisions emplois non permanents

⇒ 1,3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

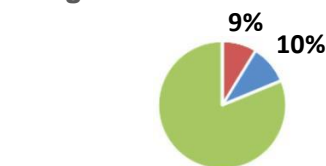
#### 26,95 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 47% d'agents relevant de la filière technique

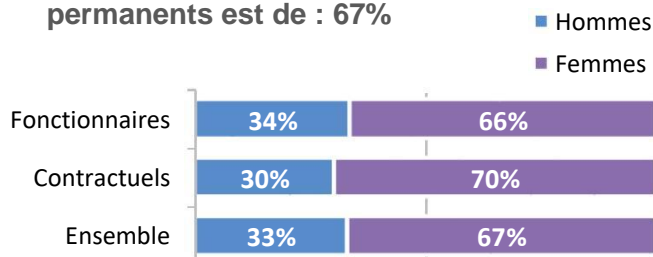
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	35,9%	25,1%	32,7%	2,2
Technique	48,4%	45,3%	47,5%	3,7
Culturelle	0,9%	0,3%	0,7%	1,1
Sportive	0,5%	0,2%	0,4%	1,1
Sociale	6,1%	9,0%	6,9%	1,8
México-sociale	0,8%	2,9%	1,5%	4,6
Police municipale	0,7%	0,0%	0,5%	0,8
Animation	6,8%	17,2%	9,9%	2,7
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>

#### 81% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	0,6
Catégorie B	0,6
Catégorie C	5,2

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 67%

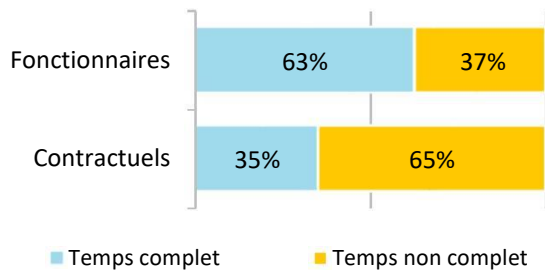


#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 42% des agents

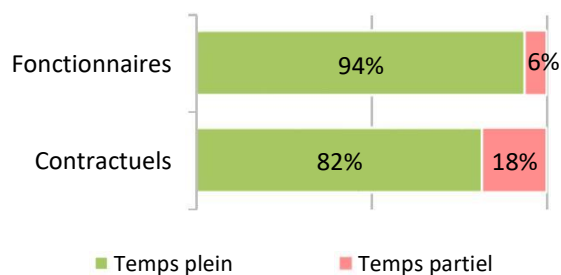
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>42%</b>
Adjoints administratifs	21%
Adjoints territoriaux d'animation	9%
ASEM	6%
Attachés	6%

## Temps de travail des agents permanents

63% des fonctionnaires à temps complet contre 35% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 18% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-sociale	62%	Animation	84%
Animation	59%	Technique	67%
Sociale	47%	Sociale	66%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,6% des hommes à temps partiel  
15,7% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

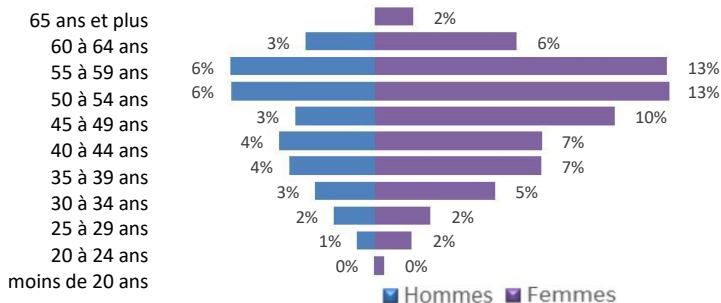
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,21
Contractuels permanents	44,45
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,78</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,59



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

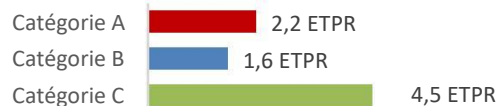
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 8,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 4,6 fonctionnaires
- > 1,7 contractuels permanents
- > 2,1 contractuels non permanents

### ETPR permanents moyens par catégorie



## Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 17,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,7%	44,8%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
6,4 agents	6,5 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-1,7%
Contractuels	↗	5,5%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,4%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	46%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	14%
Démission	14%
Départ à la retraite	11%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	51%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	18%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	6%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	5%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

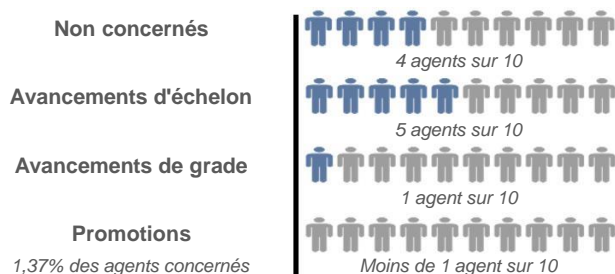
En moyenne, 0,5% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 8 Ruptures conventionnelles actées en 2022

88% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 19 sanctions disciplinaires prononcées en 2022 parmi les collectivités concernées

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	10	7
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	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 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	63%
Autres	16%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	11%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 35,12 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

629 729 €

Charges de personnel

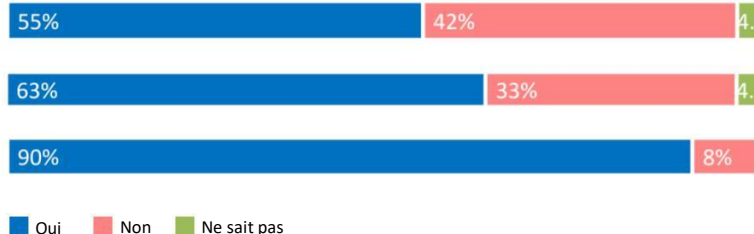
221 173 €



Soit 35,12 % des dépenses de fonctionnement

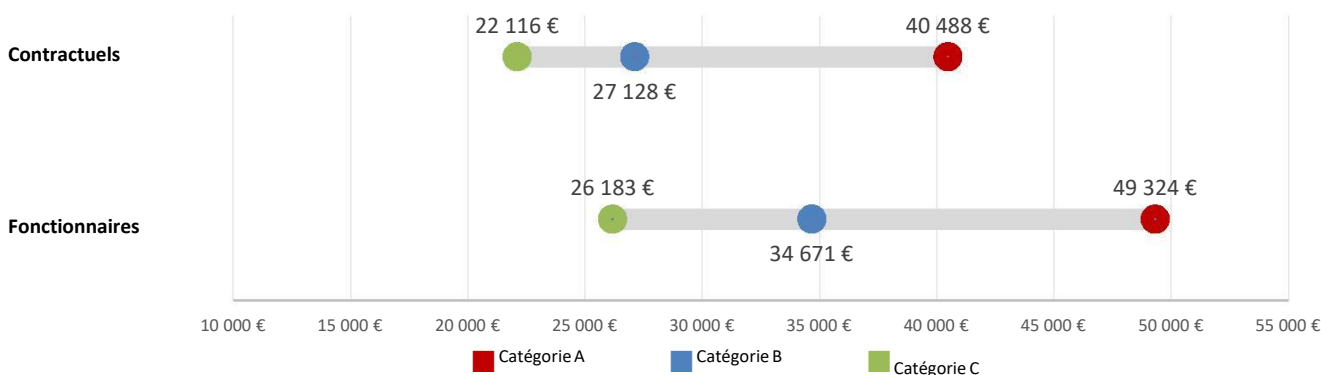
### Mise en place du RIFSEEP

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



50% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

### 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 11,18 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

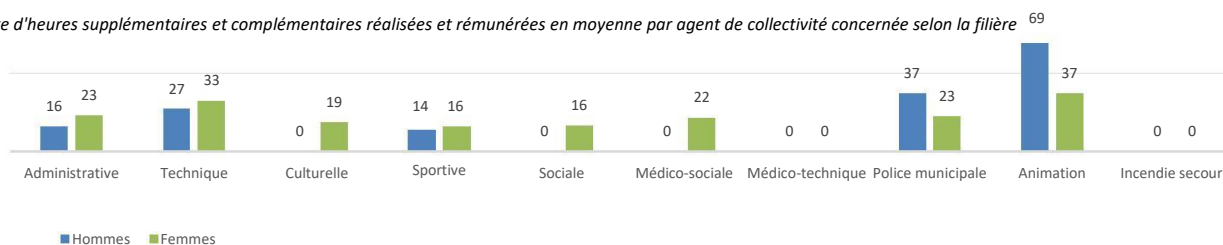
Fonctionnaires 12,44%

Contractuels sur emplois permanents 6,62%

Ensemble 11,18%

En moyenne, 238 heures supplémentaires/complémentaires pour les 55% de collectivités concernées

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



35% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 15,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 9,6 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,28%	2,62%	3,79%	1,17%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,15%	2,92%	5,19%	1,18%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,41%	3,35%	5,50%	1,37%

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

> 33,01 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

11% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 47 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 96%  
Trajet 4%

Genre



Femmes 34%  
Hommes 66%

Catégorie



Catégorie A 0%  
Catégorie B 2%  
Catégorie C 98%

84% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

12% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,2%

Genre



Femmes 57%  
Hommes 43%

Statut



Fonctionnaires 82%  
Contractuels perm. 18%

Catégorie



Catégorie A 2%  
Catégorie B 10%  
Catégorie C 88%

0,3 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	5 288 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	11 616 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 394 €

Coût par jour de formation : 161 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



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

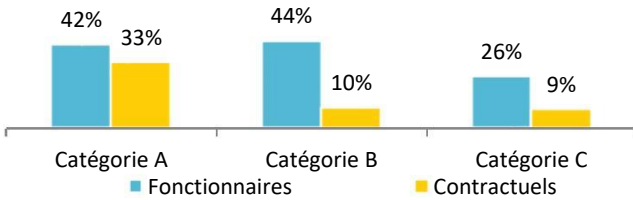
2,6% des femmes  
3,4% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 24% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

23% des femmes et 26% des hommes

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

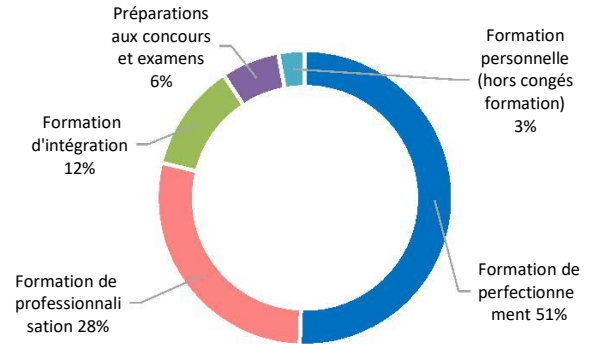


Le budget médian consacré à la formation est de 1 190 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	53%
Autres organismes	40%
Coût de la formation des apprentis	4%
Frais de déplacement	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

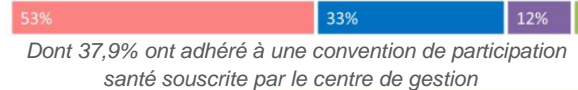


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	48%
Autres organismes	39%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	7%
Collectivité	6%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

33% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	397 €	200 €

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

10% des collectivités concernées par des grèves



4 jours de grève en moyenne par collectivité



0,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### La négociation principale

Mise en place du télétravail

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 synthèse consolidée reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Ces données ont pour objectif de permettre aux membres du comité social territorial (CST) de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant aux collectivités relevant du CST placé auprès du centre de gestion de Meurthe-et-Moselle 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.

La base de données sociales est disponible sur rendez-vous auprès du centre de gestion via l'adresse mail [emploi@cdg54.fr](mailto:emploi@cdg54.fr)

Date de publication : novembre 2023

Version 1