



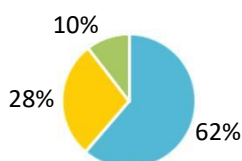
Synthèse consolidée du RSU 2023

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

Depuis le 1er janvier 2021, chaque 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 des rapports sociaux uniques des collectivités relevant du CST placés auprès du Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle. Ces données sont extraites de l'application "données sociales" mise à disposition par le CDG. 58 % des collectivités ont réalisé leur RSU via cette application représentant environ 67 % des effectifs totaux.

Effectifs

62% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	44	4	279
1	24	3	231
1	19	4	100

Précisions emplois non permanents

- ⇒ 1,7 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 6,2 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

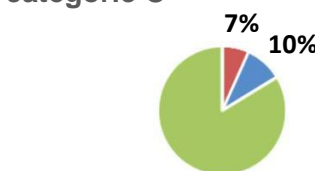
27,05 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

49% d'agents relevant de la filière technique

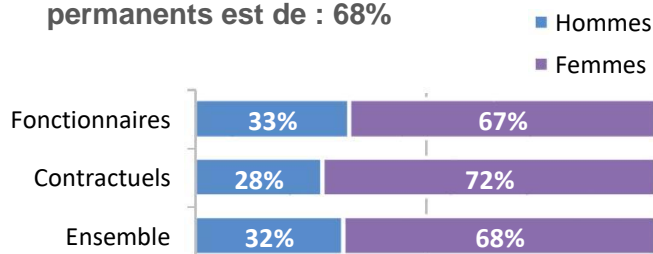
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	38,4%	25,2%	34,2%	1,9
Technique	48,1%	50,7%	48,9%	3,4
Culturelle	1,0%	0,2%	0,8%	1,2
Sportive	0,4%	0,2%	0,4%	1,0
Sociale	5,9%	7,6%	6,4%	1,6
Médico-sociale	0,2%	1,7%	0,6%	2,8
Police municipale	0,3%	0,0%	0,2%	1,0
Animation	5,7%	14,4%	8,4%	2,4
Total	100%	100%	100%	7

83% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
■ Catégorie A	0,4
■ Catégorie B	0,5
■ Catégorie C	4,4

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

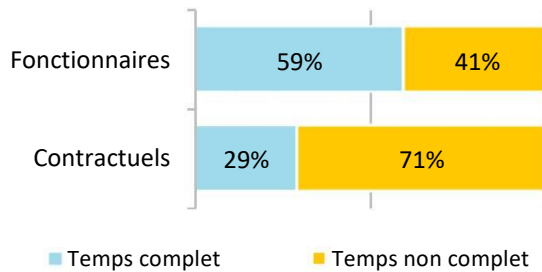


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 44% des agents

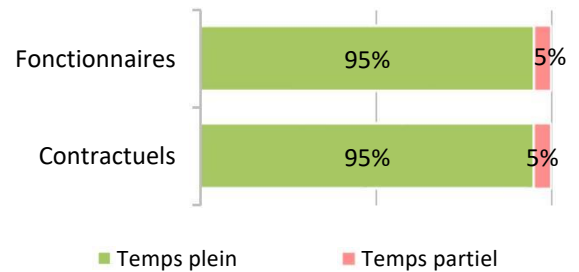
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	23%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Rédacteurs	7%
ASEM	6%

Temps de travail des agents permanents

59% des fonctionnaires à temps complet contre 29% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	54%	Animation	82%
Culturelle	50%	Technique	78%
Médico-sociale	50%	Sociale	63%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,2% des hommes à temps partiel
8,1% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

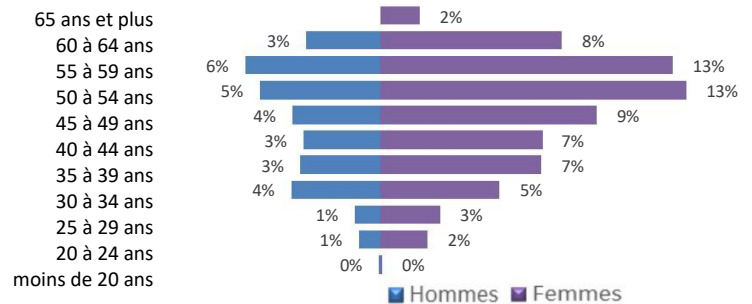
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,20
Contractuels permanents	45,40
Ensemble des permanents	47,98

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,70



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

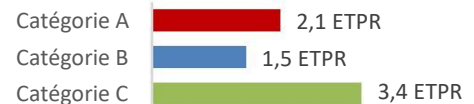
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 6,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 3,4 fonctionnaires
> 1,4 contractuel permanent
> 1,6 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,0%	36,7%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
5,3 agents	5,3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-1,9%
Contractuels	↗	4,5%
Ensemble	→	0,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	51%
Démission	19%
Départ à la retraite	9%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	8%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	51%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	23%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	5%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2023} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})$

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

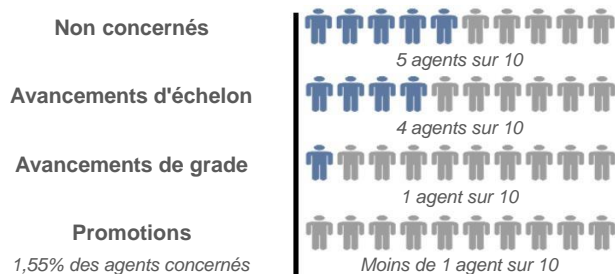
En moyenne, 0,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 Ruptures conventionnelles actées en 2023

75% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



1,55% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 11 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	8	3
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

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	36%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	27%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	18%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 31,46 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

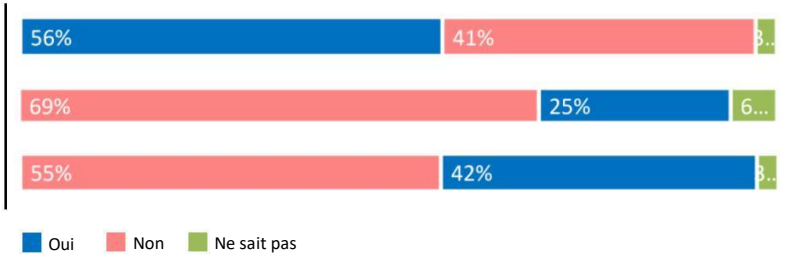
Budget de fonctionnement 586 176 €

Charges de personnel 184 422 €

Soit 31,46 % des dépenses de fonctionnement

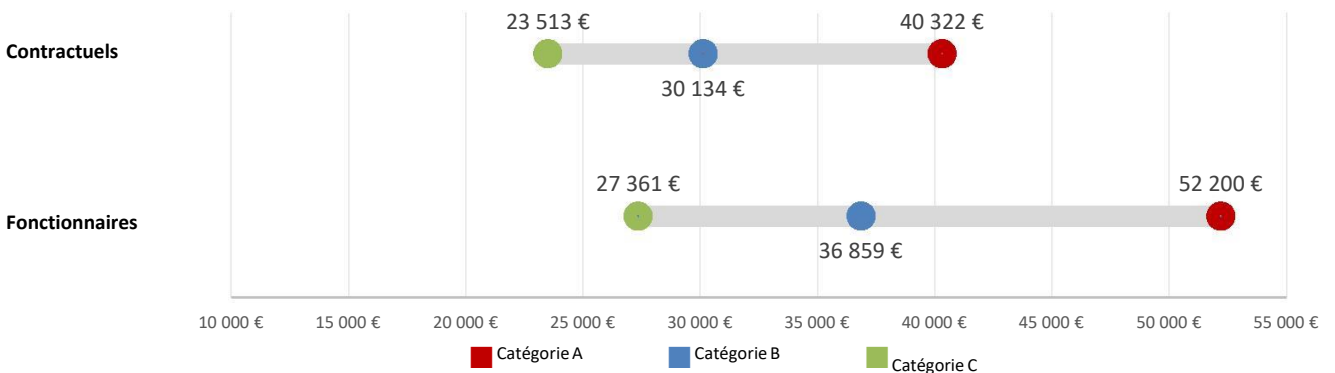
Mise en place du RIFSEEP

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



49% 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 14,76 %

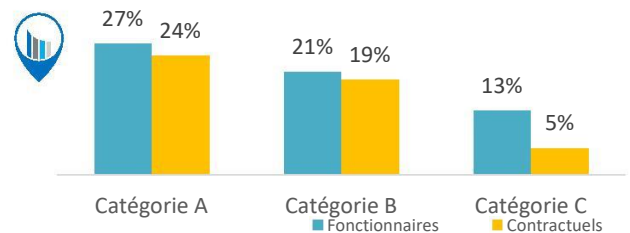
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 15,52%

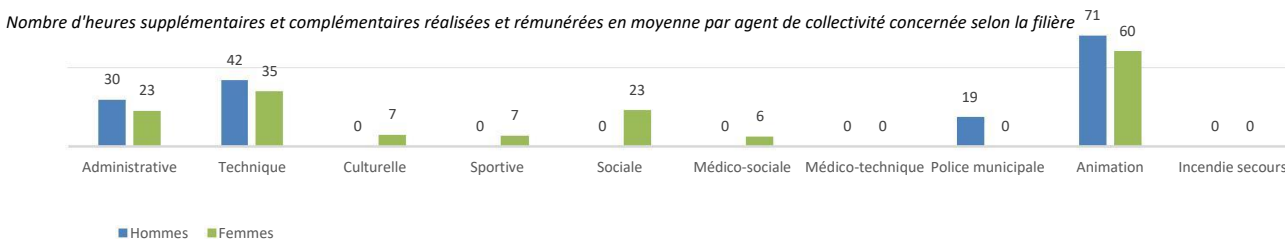
Contractuels sur emplois permanents 12,28%

Ensemble 14,76%

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



En moyenne, 296 heures supplémentaires/complémentaires pour les 45% de collectivités concernées



33% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 12,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,9 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)	3,37%	1,89%	2,91%	0,77%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,48%	1,89%	4,35%	0,77%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,62%	2,36%	4,59%	0,88%

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

> 29,69 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

10% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 38 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 90%
Trajet 10%

Genre



Femmes 50%
Hommes 50%

Catégorie



Catégorie A 4%
Catégorie B 0%
Catégorie C 96%

71% des accidents concernent la filière technique

Handicap

6% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,7%

Genre



Femmes 42%
Hommes 58%

Statut



Fonctionnaires 80%
Contractuels perm. 20%

Catégorie



Catégorie A 4%
Catégorie B 13%
Catégorie C 82%

0,5 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	5 117 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	5 458 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 402 €

Nombre moyen de formations : 5

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

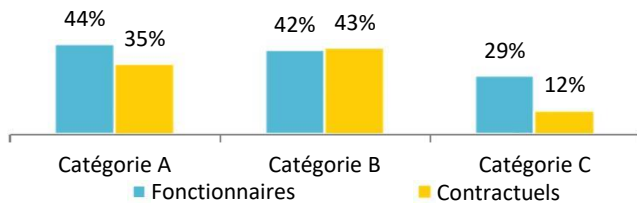
1,9% des femmes
2,4% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 27% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

25% des femmes et 30% des hommes

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

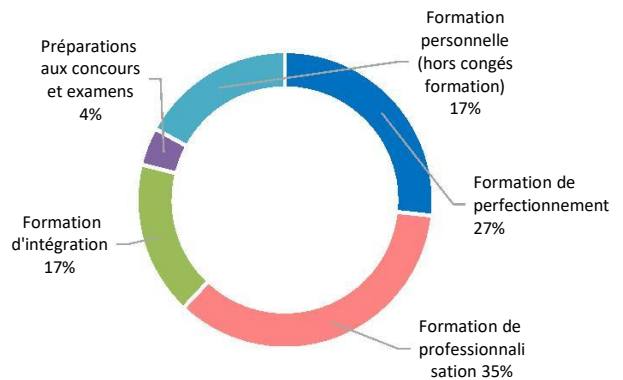


Le budget médian consacré à la formation est de 996 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	93%
Autres organismes	5%
Frais de déplacement	1%
Coût de la formation des apprentis	1%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

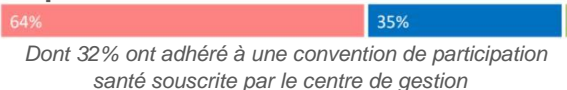


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	63%
Autres organismes	35%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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



Dont 32% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	367 €	185 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



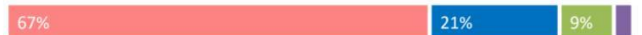
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

11% des collectivités concernées par des grèves



7 jours de grève en moyenne par collectivité



0,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



La négociation principale

Protection sociale complémentaire

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + 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 31/12/2023

- + 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 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. 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 : novembre 2024

Version 1