



FICHE REPÈRES DU RSU 2022

Communes de l'Orne de plus de 5 000 habitants

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. 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

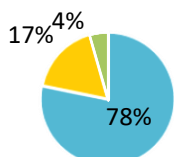
60%

> 3 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 5 recensées

> 597 agents recensés dans ces collectivités dont 467 fonctionnaires, 104 contractuels permanents et 26 contractuels non permanents

Effectifs

78% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
63	208	156	3
17	69	35	3
4	17	9	3

Précisions emplois non permanents

⇒ 1,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 1,5 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

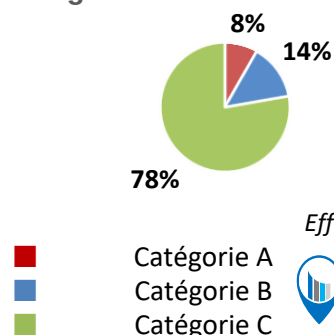
10,58 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

56% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	22,3%	31,7%	24,0%	45,7
Technique	60,2%	38,5%	56,2%	107,0
Culturelle	3,0%	10,6%	4,4%	8,3
Sportive	1,1%	0,0%	0,9%	2,5
Sociale	3,9%	12,5%	5,4%	15,5
México-sociale	3,0%	5,8%	3,5%	10,0
Police municipale	3,4%	0,0%	2,8%	5,3
Animation	3,2%	1,0%	2,8%	5,3
Total	100%	100%	100%	190

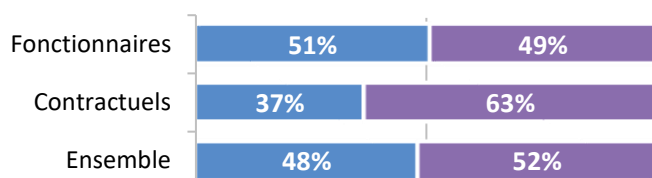
78% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	15,7
Catégorie B	26,7
Catégorie C	148,0

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 52%

■ Hommes
■ Femmes

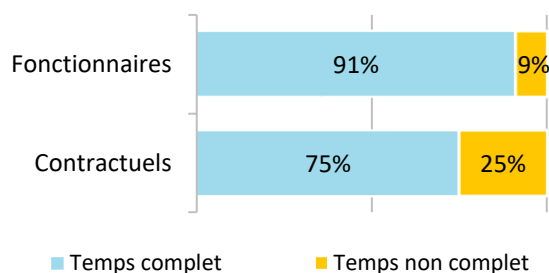


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 40% des agents

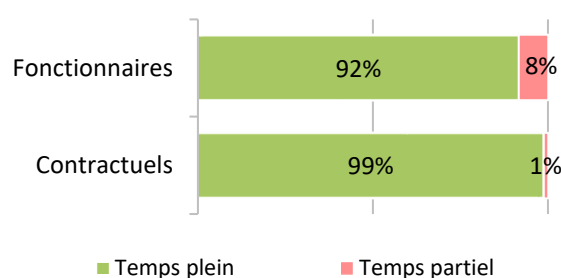
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	16%
Agents de maîtrise	11%
Attachés	5%
Techniciens	4%

Temps de travail des agents permanents

- 91% des fonctionnaires à temps complet contre 75% des contractuels



- 8% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	33%	Culturelle	73%
Culturelle	14%	Sociale	38%
Technique	11%	Technique	18%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,7% des hommes à temps partiel
12,1% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

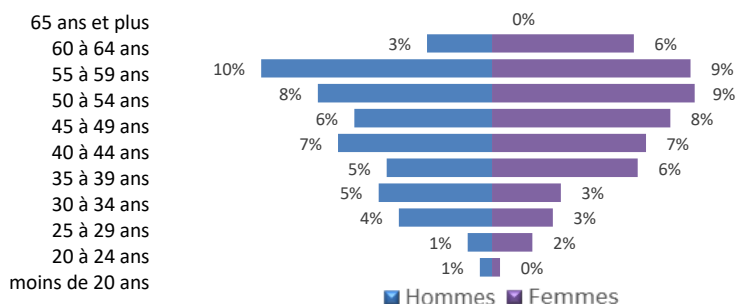
- En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,11
Contractuels permanents	38,34
Ensemble des permanents	46,33

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	30,87



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, 195,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 153,2 fonctionnaires
> 30,3 contractuels permanents
> 12,0 contractuels non permanents

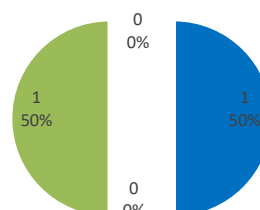
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	15,5 ETPR
Catégorie B	23,5 ETPR
Catégorie C	144,5 ETPR

Positions particulières

0,3% 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 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 22,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,6%	107,8%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
191 agents	190,3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-6,0%
Contractuels	↗	36,8%
Ensemble	↘	-0,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	51%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Départ à la retraite	12%
Transfert de compétence	7%
Démission	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	53%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	26%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9%
Voie de mutation	6%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	4%

* 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, 1,5% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2022

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

Non concernés	 1 agent sur 10
Avancements d'échelon	 8 agents sur 10
Avancements de grade	 1 agent sur 10
Promotions 1,28% des agents concernés	 Moins de 1 agent sur 10

Sanctions disciplinaires

- 33% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	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

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)

100%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 54,76 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

14 726 261 €

Charges de
personnel

8 063 390 €



Soit 54,76 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

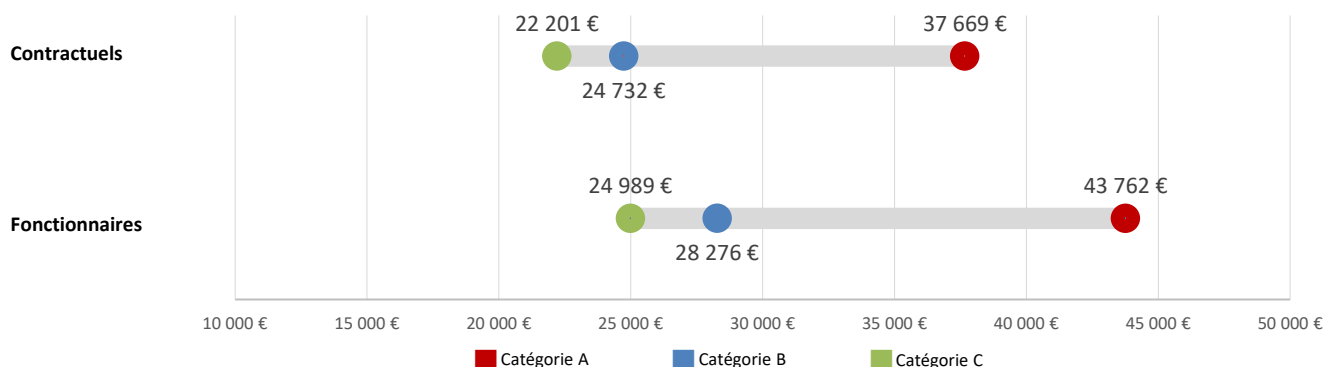
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



67% 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 13,56 %

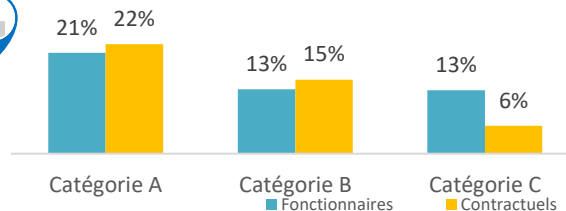
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 13,75%

Contractuels sur emplois permanents 12,57%

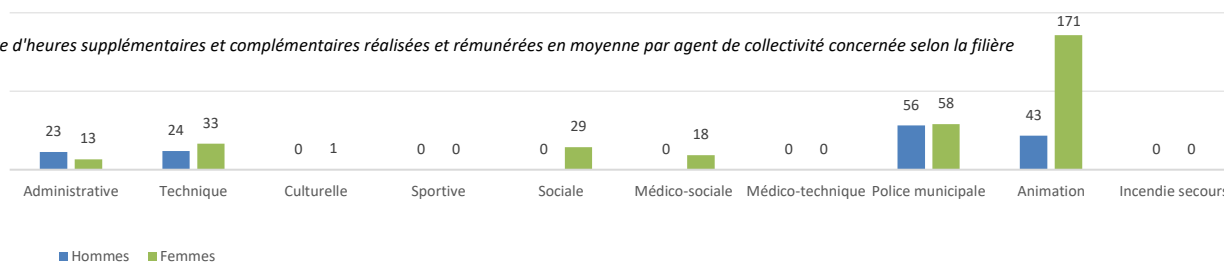
Ensemble 13,56%

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



- En moyenne, 4811 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées

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



- 67% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 7,3 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)	4,92%	2,00%	4,39%	1,88%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,48%	2,00%	5,67%	1,88%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,93%	2,10%	6,05%	1,88%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 49,41 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 59 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 95%
Trajet 5%

Genre



Femmes 45%
Hommes 55%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 13%
Catégorie C 88%

65% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

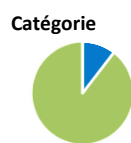
Taux de BOETH: 6,7%



Femmes 45%
Hommes 55%



Fonctionnaires 89%
Contractuels perm. 11%



Catégorie A 0%
Catégorie B 11%
Catégorie C 89%

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

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	5 165 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 14 473 €

Coût par jour de formation : 386 €

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

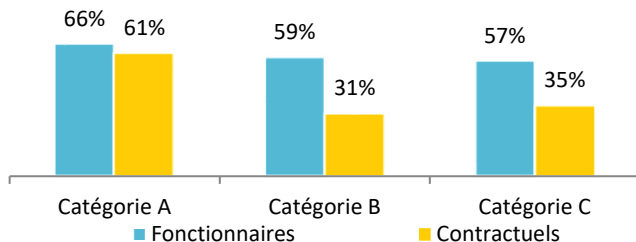
0,3% des femmes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 54% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

53% des femmes et 55% des hommes

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

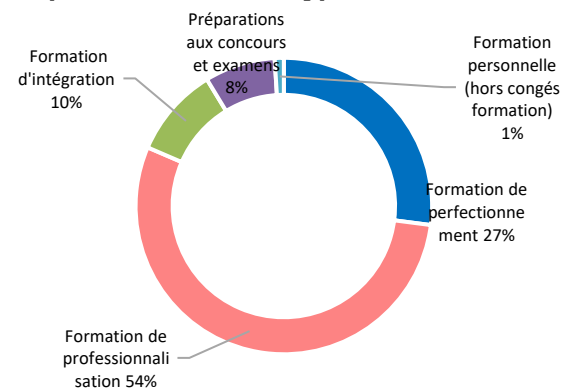


Le budget médian consacré à la formation est de 71 924 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	34%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	3%
Coût de la formation des apprentis	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent

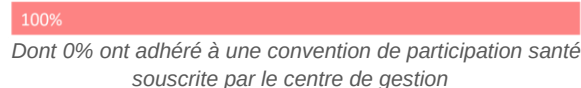


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	63%
Autres organismes	33%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Aucune collectivité n'a un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen
annuel par
bénéficiaire

285 € 137 €

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

67% des collectivités concernées par des grèves



62 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
4	0	0

33,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



La négociation principale

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

- + 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

- + 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 :	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 2022. 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 : avril 2024

Version 1