



FICHE REPÈRES DU RSU 2022

Communes de 0 à 499 habitants en Vendée

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

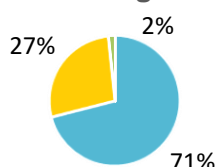
67%

> 18 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 27 recensées

> 62 agents recensés dans ces collectivités dont 44 fonctionnaires, 17 contractuels permanents et 1 contractuels non permanents

Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuel non permanent



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	5	3	17
Contractuels permanents	1	4	2	14
Contractuel non permanent	1	1	1	3

Précisions emploi non permanent

⇒ 1,6 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel

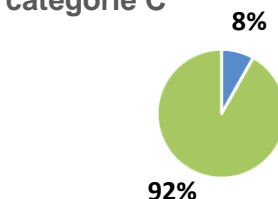
35,29 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

57% d'agents relevant de la filière technique

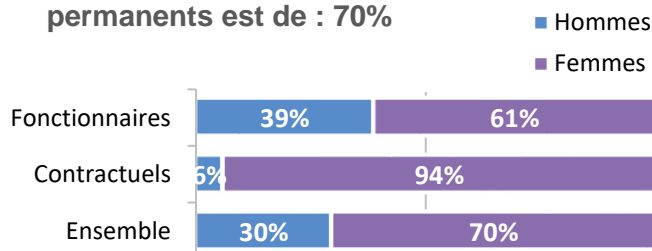
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	43,2%	5,9%	32,8%	1,3
Technique	50,0%	76,5%	57,4%	2,3
Sociale	4,5%	11,8%	6,6%	1,3
Police municipale	2,3%	0,0%	1,6%	1,0
Animation	0,0%	5,9%	1,6%	1,0
Total	100%	100%	100%	4

92% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,0
Catégorie B	0,3
Catégorie C	3,1

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 70%

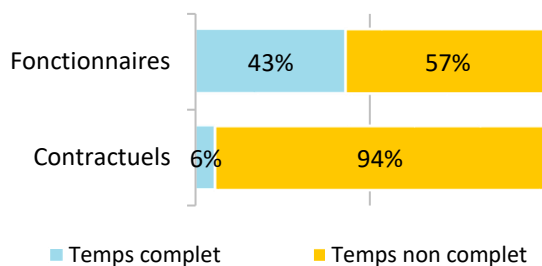


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 57% des agents

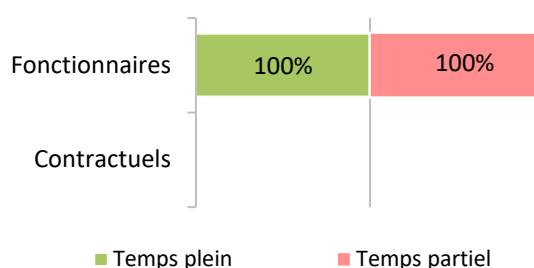
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	57%
Adjoints administratifs	25%
Rédacteurs	8%
Agents sociaux	3%
ASEM	3%

Temps de travail des agents permanents

43% des fonctionnaires à temps complet contre 6% des contractuels



100% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Police municipale	100%	Administrative	100%
Administrative	74%	Sociale	100%
Sociale	50%	Animation	100%

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

Pyramide des âges

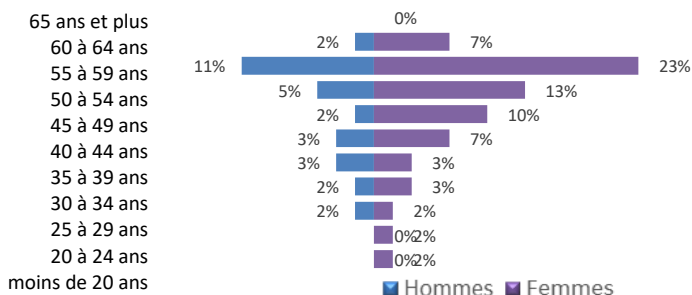
En moyenne, les agents ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,20
Contractuels permanents	50,82
Ensemble des permanents	49,66

Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	22,50



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, 2,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 2,0 fonctionnaires
- > 0,5 contractuel permanent
- > 0,3 contractuel non permanent

ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0,0 ETPR
Catégorie B	0,6 ETPR
Catégorie C	2,1 ETPR

Positions particulières

0% 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 20,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
8,2%	51,5%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
3,2 agents	3,4 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	7,3%
Contractuels	↗	6,3%
Ensemble	↗	7,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	38%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	23%
Départ à la retraite	15%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	8%
Mutation (changement de collectivité)	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	43%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	21%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	21%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	7%
Voie de mutation	7%

* 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

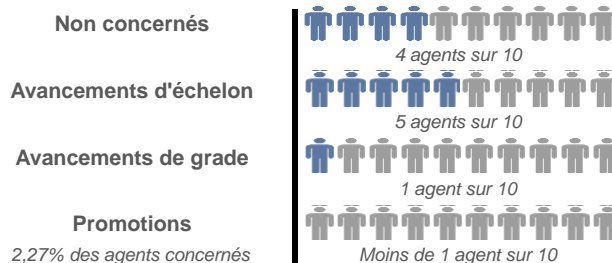
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,6% 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



Sanctions disciplinaires

- 6% 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	0	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

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 39,95 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

235 319 €

Charges de personnel

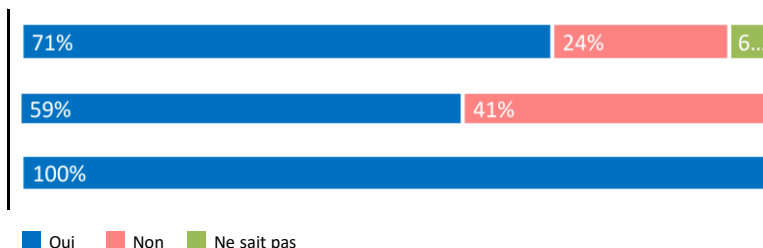
94 021 €



Soit 39,95 % des dépenses de fonctionnement

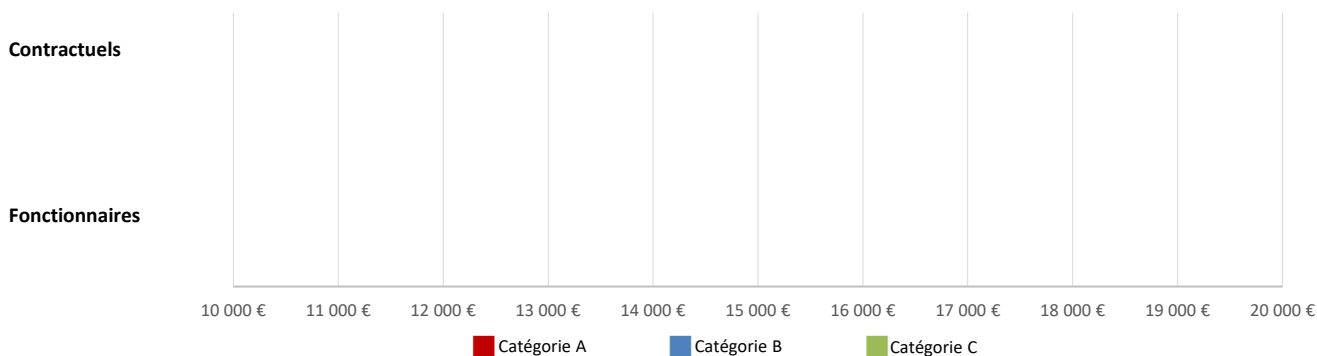
Mise en place du RIFSEEP

- 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 4,63 %

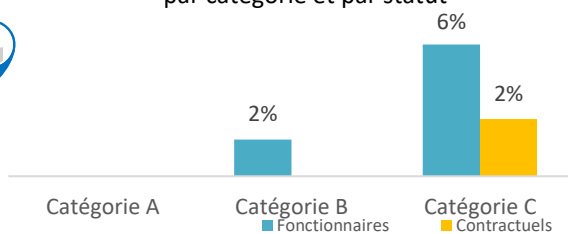
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 4,99%

Contractuels sur emplois permanents 2,39%

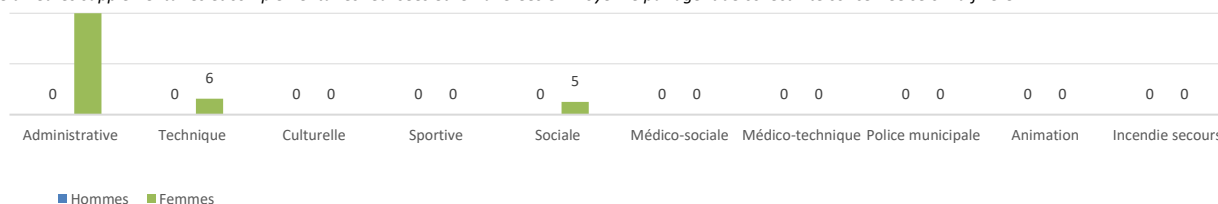
Ensemble 4,63%

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



En moyenne, 51 heures supplémentaires/complémentaires pour les 67% de collectivités concernées

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



12% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 3,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 4,6 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)	0,98%	1,27%	1,06%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,85%	1,27%	2,41%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,85%	1,27%	2,41%	0,00%

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

> 12,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

Type d'accident

Genre

Catégorie

Aucun accident du travail déclaré



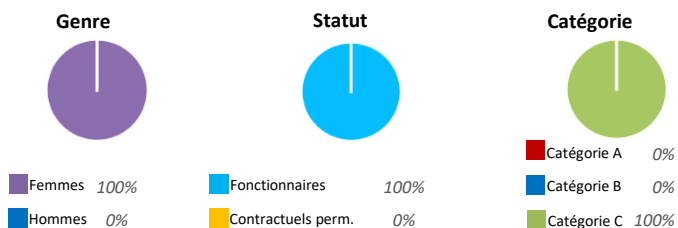
#VALEUR!

Aucun accident du travail déclaré

Handicap

11% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,3%



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	447 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 155 €
Coût par jour de formation : 34 €

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

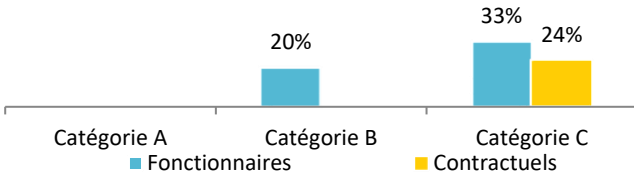
4,7% des femmes
5,6% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 30% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

28% des femmes et 33% des hommes

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

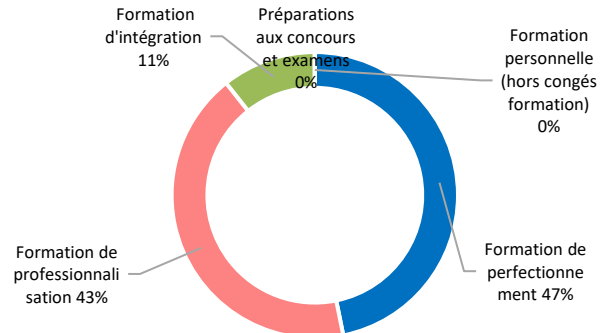


Le budget médian consacré à la formation est de 617 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	88%
Autres organismes	7%
Frais de déplacement	6%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	43%

Action sociale et protection sociale complémentaire

50% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 20% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

Santé	142 €
Prévoyance	91 €

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

Aucune collectivité concernée par des grèves



Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

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 :

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 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 : décembre 2023

Version 1