



# FICHE REPÈRES DU RSU 2023

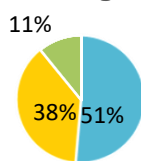
## SYNTHESE GENERALE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 COMMUNAUTE DE COMMUNES HAUTE MAURIENNE VANOISE

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. 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](http://www.donnees-sociales.fr).

> 37 agents recensés dans ces collectivités dont 19 fonctionnaires, 14 contractuels permanents et 4 contractuels non permanents

### Effectifs

51% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	19	19	19	1
Contractuels permanents	14	14	14	1
Contractuels non permanents	4	4	4	1

Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 8,1 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

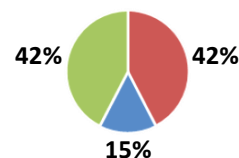
21,43 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

33% d'agents relevant de la filière technique

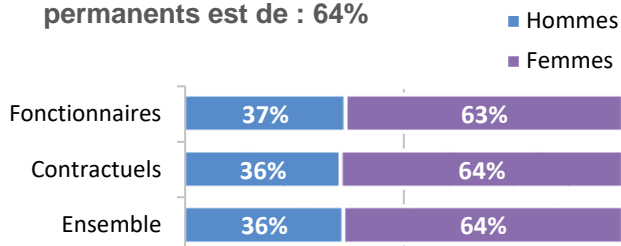
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	52,6%	85,7%	66,7%	22,0
Technique	47,4%	14,3%	33,3%	11,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>

42% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	14,0
Catégorie B	5,0
Catégorie C	14,0

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 64%

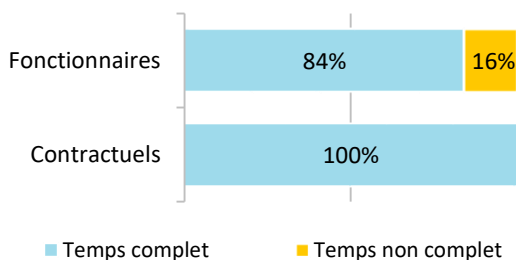


Le cadre d'emplois des attachés rassemble 33% des agents

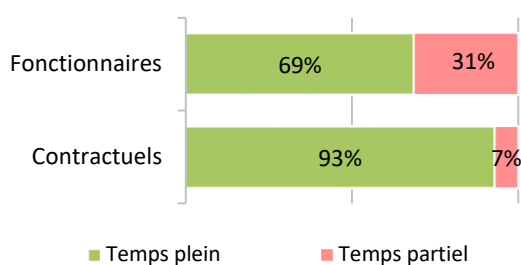
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Attachés</b>	<b>33%</b>
Adjoints techniques	21%
Adjoints administratifs	18%
Rédacteurs	15%
Ingénieurs	9%

## Temps de travail des agents permanents

84% des fonctionnaires à temps complet contre 100% des contractuels



31% des fonctionnaires à temps partiel contre 7% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire
Technique	22%
Administrative	10%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel  
33,3% des femmes à temps partiel

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

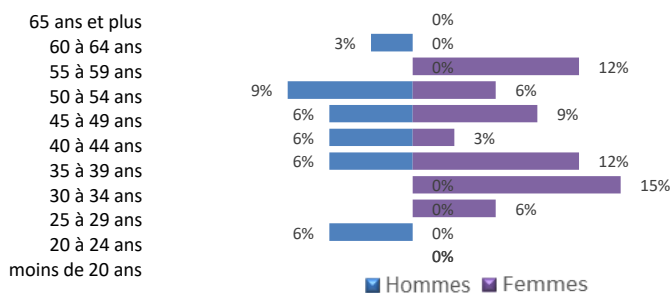
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,92
Contractuels permanents	38,21
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>42,65</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	48,75



### 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, 36,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 18,3 fonctionnaires  
> 11,7 contractuels permanents  
> 6,7 contractuels non permanents

### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	13,2 ETPR
Catégorie B	3,7 ETPR
Catégorie C	13,1 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 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 17,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
17,9%	16,7%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
30 agents	33 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-5,0%
Contractuels	↗	40,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>10,0%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	50%
Mise en disponibilité sur demande	25%
Mutation (changement de collectivité)	25%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	57%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	43%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

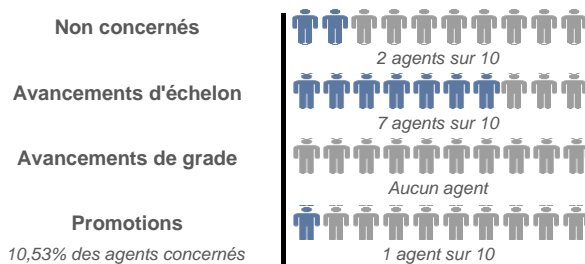
- Concours et examens professionnels

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

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2023

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- % des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

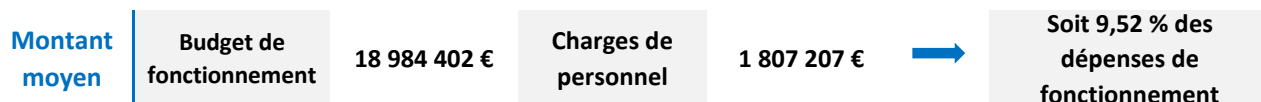
Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 9,52 % des dépenses de fonctionnement



### Mise en place du RIFSEEP

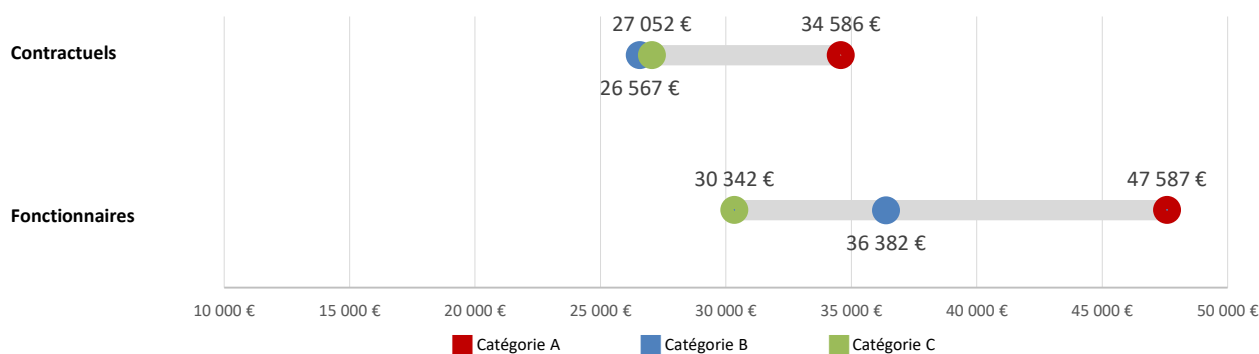
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



100% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

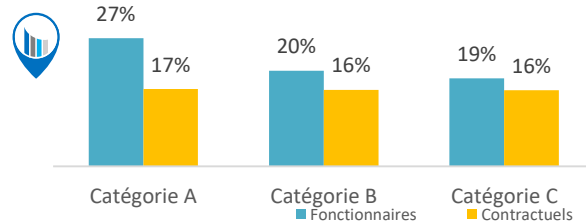
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,35 %

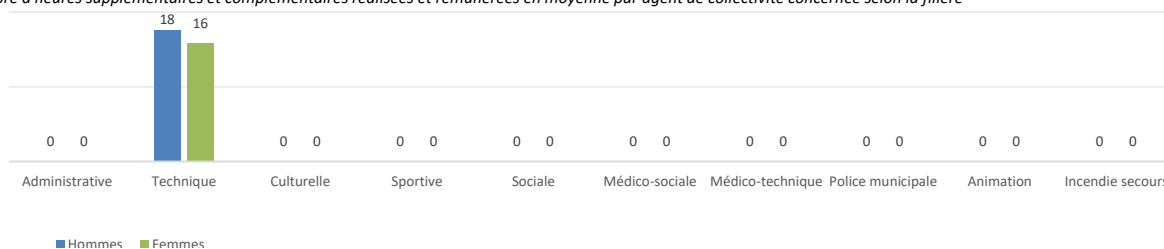
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	22,51%
Contractuels sur emplois permanents	16,48%
<b>Ensemble</b>	<b>20,35%</b>

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



En moyenne, 186 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



En moyenne, 21,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 10,1 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)	5,83%	2,78%	4,53%	9,73%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,83%	2,78%	4,53%	9,73%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,83%	5,99%	5,89%	9,73%

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

> 29,73 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

- > 6,06060606060606 accidents du travail pour 37 agents en position d'activité au 31
- > En moyenne, 174 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 100%  
Trajet 0%

Genre



Femmes 50%  
Hommes 50%

Catégorie



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

100% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 0,0%

Genre	Statut	Catégorie
Femmes	Fonctionnaires	Catégorie A
Hommes	Contractuels perm.	Catégorie B
		Catégorie C

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

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 2 106 €  
Nombre moyen de formations : 7

Existence d'un document unique (DUERP)

100%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

100%

Existence d'un plan de prévention des RPS

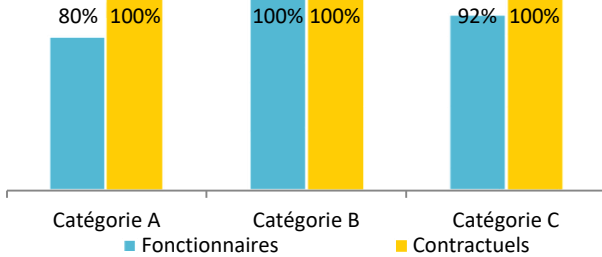
100%

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 94% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

100% des femmes et 83% des hommes

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

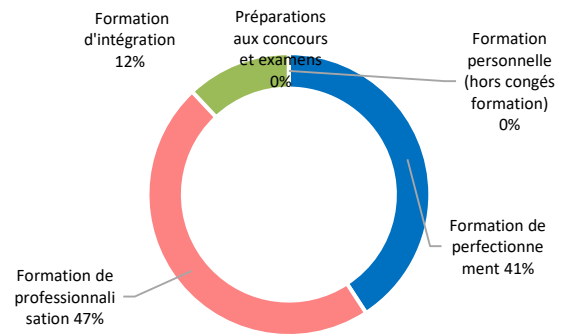


Le budget médian consacré à la formation est de 40 690 €

### Répartition des dépenses de formation

Autres organismes	74%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	26%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,8 jours par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	59%
Autres organismes	41%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

100% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

100%

Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	265 €	143 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

100%

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

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

100%

## Relations sociales

100% des collectivités concernées par des grèves

100%

12 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

100%

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

## 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

- + 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 31/12/2022

+ 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : juillet 2024

Version 1