



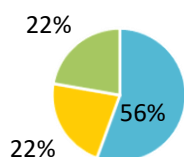
SYNTHESE GENERALE DU RSU 2022 COMMUNAUTE DE COMMUNES HAUTE MAURIENNE VANOISE

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

> 36 agents recensés dans ces collectivités dont 20 fonctionnaires, 8 contractuels permanents et 8 contractuels non permanents

Effectifs

56% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	20	20	20	1
Contractuels permanents	8	8	8	1
Contractuels non permanents	8	8	8	1

Précisions emplois non permanents

⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 13,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

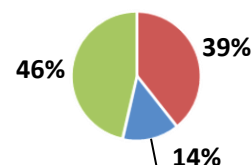
37,5 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

32% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	60,0%	87,5%	67,9%	19,0
Technique	40,0%	12,5%	32,1%	9,0
Total	100%	100%	100%	28

46% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen

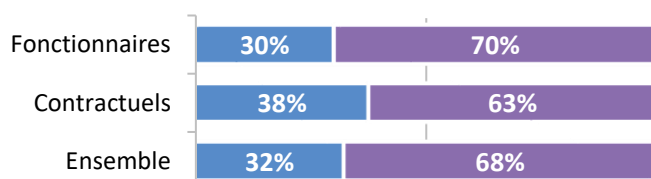
11,0

4,0

13,0

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

■ Hommes
■ Femmes

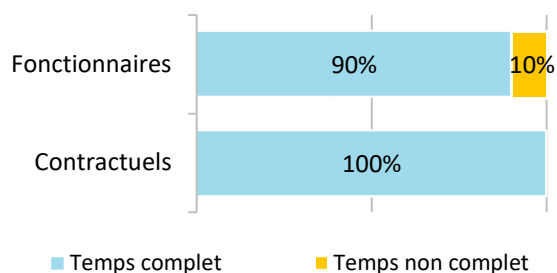


Le cadre d'emplois des attachés rassemble 29% des agents

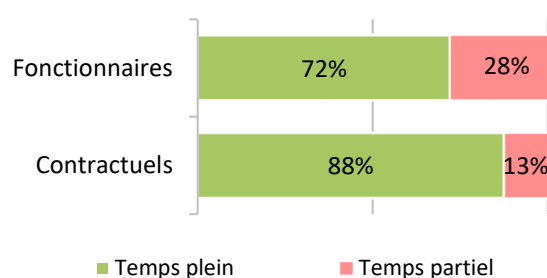
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	29%
Adjoints administratifs	25%
Adjoints techniques	21%
Rédacteurs	14%
Ingénieurs	11%

Temps de travail des agents permanents

- 90% des fonctionnaires à temps complet contre 100% des contractuels



- 28% des fonctionnaires à temps partiel contre 13% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire
Technique	25%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel
35,3% des femmes à temps partiel

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

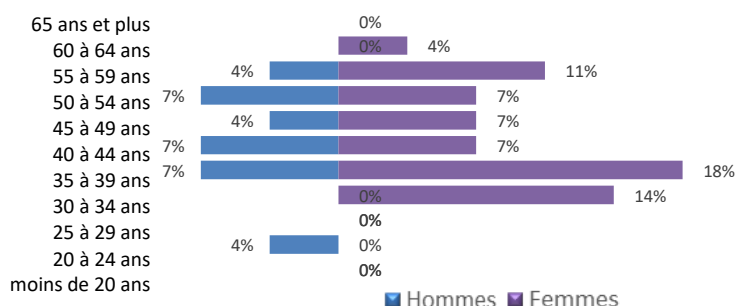
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,75
Contractuels permanents	41,88
Ensemble des permanents	43,93
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	43,13



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, 34,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 18,8 fonctionnaires
- > 7,1 contractuels permanents
- > 8,3 contractuels non permanents

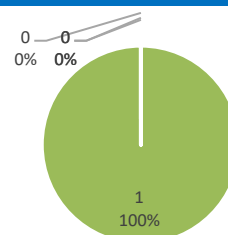
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	10,4 ETPR
Catégorie B	3,5 ETPR
Catégorie C	12,1 ETPR

Positions particulières

3,4% 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 17%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
12,8%	28,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
25 agents	28 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	5,3%
Contractuels	↗	33,3%
Ensemble	↗	12,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	33%
Départ à la retraite	33%
Mutation (changement de collectivité)	33%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	50%
Réintégration d'agents non rémunérés pendant la période d'absence - autres cas	33%
Voie de mutation	17%

* 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

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

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2022

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

Non concernés	4 agents sur 10
Avancements d'échelon	6 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Aucun agent
0% des agents concernés	

Sanctions disciplinaires

- % 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 9,04 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

17 683 143 €

Charges de
personnel

1 597 879 €



Soit 9,04 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

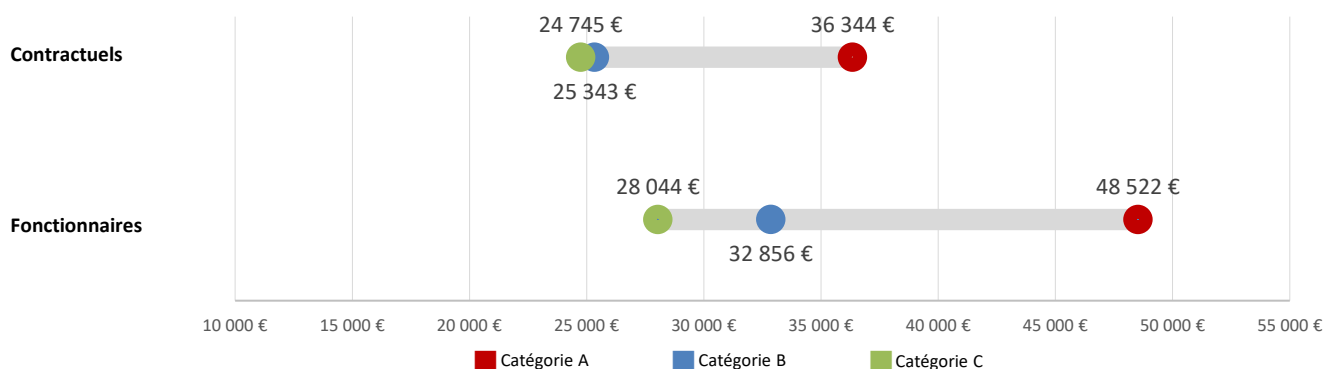
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



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 19,15 %

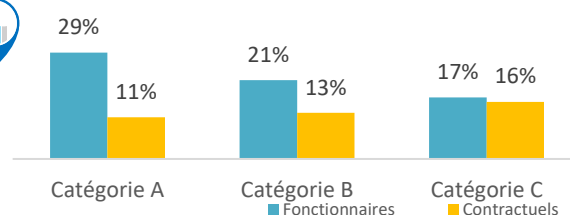
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 21,89%

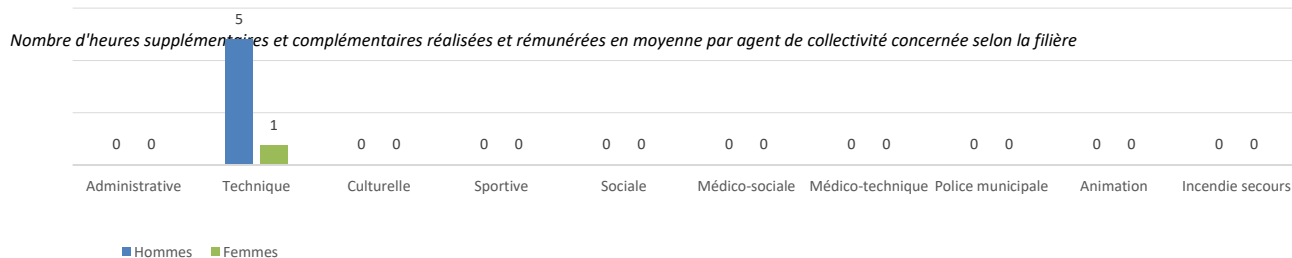
Contractuels sur emplois permanents 11,85%

Ensemble 19,15%

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



- En moyenne, 27 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées



- 100% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 24,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 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)	6,78%	2,47%	5,55%	0,55%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,78%	2,47%	5,55%	0,55%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,62%	3,42%	7,13%	0,55%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 30,56 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 10,7142857142857 accidents du travail pour 36 agents en position d'activité au 31

Type d'accident



Service 100%
Trajet 0%

Genre



Femmes 0%
Hommes 100%

Catégorie



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

100% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 7,1%

Genre



Femmes 100%
Hommes 0%

Statut



Fonctionnaires 50%
Contractuels perm. 50%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 50%
Catégorie C 50%

1,0 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	0 €
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 : 6 442 €

Coût par jour de formation : 1 288 €

Oui Non Ne sait pas En cours

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

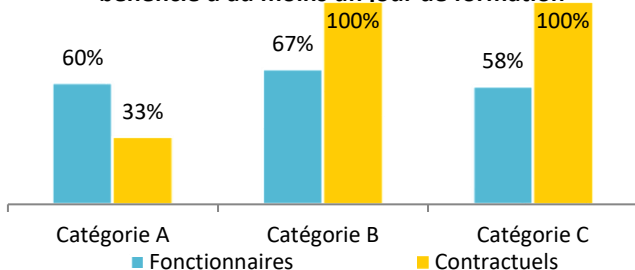
100%

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 57% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

44% des femmes et 63% des hommes

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

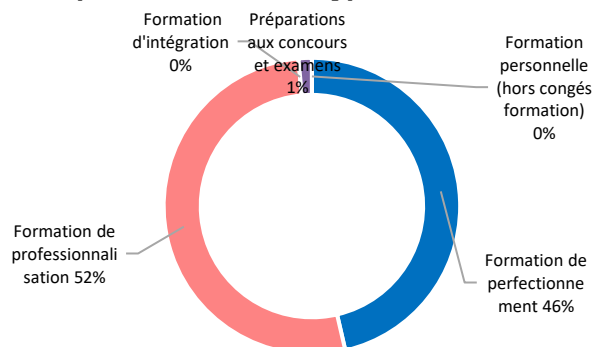


Le budget médian consacré à la formation est de 21 740 €

Répartition des dépenses de formation

Autres organismes	60%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	40%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

Autres organismes	51%
CNFPT cotisation obligatoire	48%
Collectivité	1%

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

264 € 154 €

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

Aucune collectivité concernée par des grèves

100%

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

100%

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
1	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 : janvier 2024

Version 1