

Nombre de membres

27

Nombre de présents

12

Pouvoirs :

8

Nombre d'absents

15

Nombre de votants

20

Quorum

14

**CENTRE de GESTION de la
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
d'EURE-ET-LOIR**

Séance du 27 juin 2025

L'an deux mil vingt-cinq, le 27 juin 2025 à 14h30, le Conseil d'Administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Eure-et-Loir dûment convoqué le 18 juin 2025 s'est réuni sous la présidence de Monsieur Bertrand MASSOT.

Etaient présents :

- Martine BOUILLARD, Adjointe au Maire du COUDRAY,
- Marie-Claude BENOIT-MOUSSEAU, Adjointe au Maire de NOGENT-LE-ROTHOU,
- Michel CHARPENTIER, Maire de FONTENAY-SUR-EURE,
- Alain CONTREPOIS, Conseiller municipal de CHARTRES,
- Benoît DELATOCHE, Maire de BARJOUVILLE,
- Jean-Luc DUCERF, Maire d'AUNEAU-BLEURY-SAINT-SYMPHORIEN,
- Philippe GALIOTTO, Maire de COLTAINVILLE,
- Jacky GAULLIER, Maire de SAINT-GEORGES-SUR-EURE,
- Bertrand MASSOT, Maire de LUISANT,
- Benoît PELLEGRIN, Président de la COMMUNAUTE DE COMMUNES CŒUR DE BEAUCE,
- Jean-Louis RAFFIN, Maire de CHATEAUNEUF-EN-THYMERAIS,
- Max VAN DER STICHELE, Maire de VER-LES-CHARTRES,

Pouvoirs :

- François BELHOMME, Maire d'EPERNON, a donné pouvoir à Bertrand MASSOT,
- Hélène DENIEAULT, Maire de CHALLET a donné pouvoir à Philippe GALIOTTO,
- Bernard GOUIN, Vice-Président de la COMMUNAUTE DE COMMUNES DU BONNEVALAIS, a donné pouvoir à Michel CHARPENTIER,
- Sylvie HONNEUR-BÛCHER, Conseillère départementale d'Eure-et-Loir, a donné pouvoir à Marie-Claude BENOIT-MOUSSEAU,
- Patrick LAFAYE, Conseiller de la COMMUNAUTE DE COMMUNES DES FORETS DU PERCHE, a donné pouvoir à Benoît PELLEGRIN,
- Corine LE ROUX, Maire de BOUTIGNY PROUAI a donné pouvoir à Jean-Luc DUCERF,
- Martine MOKHTAR, Administratrice du CCAS de CHARTRES, a donné pouvoir à Alain CONTREPOIS,
- Damien STEPHO, Maire de VERNOUILLET, a donné pouvoir à Jean-Louis RAFFIN,

Absents excusés :

- Marie-Pierre DAVID, Adjointe au Maire de LÈVES,
- Evelyne LEFEBVRE, Conseillère départementale d'Eure-et-Loir,
- Olivier MARCADON, Maire adjoint de LUCÉ,

Absents :

- John BILLARD, Maire du FAVRIL,
- Ghizlan CHOUAYB, Conseillère municipale de CHATEAUDUN,
- Lydie GUERIN, Administratrice de la CAISSE DES ECOLES DE DREUX,
- Caroline VABRE, Adjointe au Maire de DREUX,

- Laurent ARCHENAU, Payeur départemental

Secrétaire de séance :

- Martine BOUILLARD, Adjointe au Maire du COUDRAY,

Assistaient également :

- Gabrielle BARRETT-JACQUET, Directrice générale,
- Oriana CAUQUIS, Directrice générale adjointe,

Délibération n° 2025 – D – 30**Conseil d'administration****Séance du 27 juin 2025****Objet : Présentation du rapport social unique 2023**

Exposé de Monsieur Bertrand MASSOT, Président,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L231-1 à L231-4,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5 ;

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales fixant les conditions et les modalités de la mise en œuvre du RSU ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu l'avis du Comité social territorial émis lors de sa réunion du 12 mai 2025,

Vu le rapport social unique 2023, joint en annexe

Créé par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et codifié aux articles L231-1 à L 231-4 du Code général de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) s'est substitué au rapport sur l'état de la collectivité (REC) depuis le 1er janvier 2021. Il s'agit d'une obligation légale. Ce rapport, désormais élaboré chaque année, dresse un état des lieux de la situation du personnel dans la collectivité au 31 décembre de l'année écoulée.

Il récapitule des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel telles que les effectifs, le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, la formation et les droits sociaux selon une liste d'indicateurs déterminée, à partir desquels peuvent être établies les lignes directrices de gestion (LDG) qui définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale.

Il est demandé au Conseil d'administration de prendre acte de la présentation du rapport social unique du CDG portant sur l'année 2023, du rapport de synthèse établi pour les collectivités de moins de 50 agents et de l'avis émis par le Comité social territorial lors de sa réunion du 12 mai 2025.

Vu l'avis des membres du Bureau réunis en date du 12 juin 2025,

Les membres du Conseil d'administration décident, à l'unanimité :

- de prendre acte de la présentation du rapport social unique du CDG portant sur l'année 2023, du rapport de synthèse établi pour les collectivités de moins de 50 agents et de l'avis émis par le Comité social territorial lors de sa réunion du 12 mai 2025.

Le Président,

Bertrand MASSOT



Certifié exécutoire compte tenu
De la transmission en préfecture le :
De la publication le :

— 1 JUIL. 2025

Par délégation,
La Directrice Générale
Gabrielle BARRETT-JACQUET

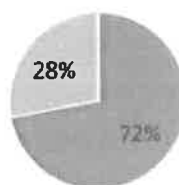
CENTRE DE GESTION 28

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion d'Eure-et-Loir.

Effectifs

- ⇒ 36 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

> 26 fonctionnaires
> 10 contractuels permanents
> 0 contractuel non permanent



■ fonctionnaires
■ contractuels permanents
■ contractuel non permanent

- ⇒ 1 contractuel permanent en CDI

- ⇒ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

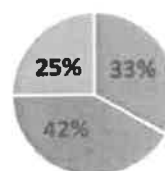
Personnel temporaire intervenu en 2023 : un agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

- ⇒ Répartition par filière et par statut

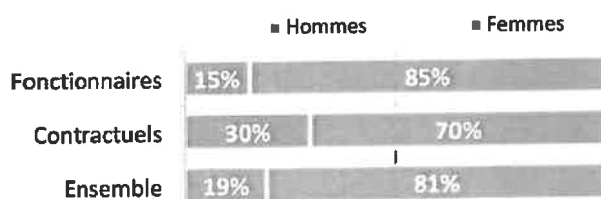
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	88%	40%	75%
Technique	4%	20%	8%
Culturelle	4%	10%	6%
Sportive			
Médico-sociale	4%	30%	11%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

- ⇒ Répartition des agents par catégorie



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

- ⇒ Répartition par genre et par statut

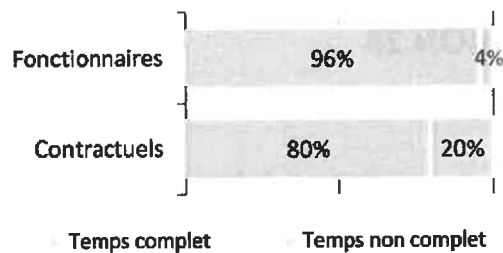


- ⇒ Les principaux cadres d'emplois

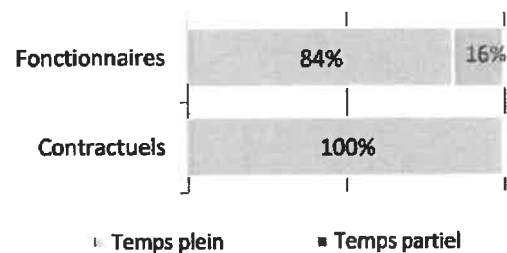
Cadres d'emplois	% d'agents
Rédacteurs	33%
Adjoints administratifs	25%
Attachés	14%
Ingénieurs	6%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèque	6%

Temps de travail des agents permanents

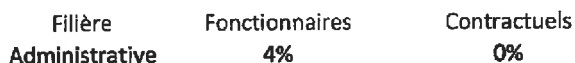
Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



La filière la plus concernée par le temps non complet



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,50
Contractuels permanents	43,00
Ensemble des permanents	46,25
Tranche d'âge	
de 50 ans et +	17%
de 30 à 49 ans	47%
de - de 30 ans	36%

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

31,57 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 23,29 fonctionnaires
- > 7,89 contractuels permanents
- > 0,39 contractuel non permanent

57 457 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent en disponibilité

Mouvements

- En 2023, 8 arrivées d'agents permanents et aucun départ

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés		
Effectif physique théorique au 31/12/2022 :	Effectif physique au 31/12/2023	
28 agents	36 agents	
1 cf. page 7		
Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	30,0%
Contractuels	↗	25,0%
Ensemble	↗	28,6%

- Aucun départ d'agent permanent en 2023

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	50%
Arrivées de contractuels	38%
Recrutement direct	13%

* 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

- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- 1 lauréat d'un examen professionnel nommé

- Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- 13 avancements d'échelon et 5 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	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 2023)

Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle 100%

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 75,01 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* **2 764 322 €** **Charges de personnel*** **2 073 645 €** **⇒ Soit 75,01 % des dépenses de fonctionnement**
 * Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : **1 276 257 €** **Rémunérations des agents sur emploi non permanent :**
 Primes et indemnités versées : **328 168 €** **9 233 €**
 IFSE : **251 606 €**
 CIA : **9 720 €**
 Heures supplémentaires et/ou complémentaires : **0 €**
 Nouvelle Bonification Indiciaire : **12 412 €**
 Supplément familial de traitement : **3 018 €**
 Complément de traitement indiciaire (CTI) : **0 €**

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	56 054 €		36 645 €	34 074 €	30 053 €	s
Technique	s	s		s		
Culturelle			s	s		
Sportive						
Médico-sociale	s	79 972 €				
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	54 295 €	63 909 €	35 912 €	32 245 €	30 053 €	s

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 25,71 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	23,76%
Contractuels sur emplois permanents	30,85%
Ensemble	25,71%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2023

Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023

⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Fonctionnaires			Fonctionnaires			Contractuels			Contractuels		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	10 796 €	43 €	0%				6 104 €			s	s	
Catégorie B	6 603 €	136 €	2%	s			s	s		4 500 €		
Catégorie C	4 835 €			4 035 €	115 €	3%	s					

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

En moyenne, 9,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,51%	1,92%	2,34%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,51%	1,92%	2,34%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,59%	1,92%	2,40%

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

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 25,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

Aucun accident du travail déclaré en 2023

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANT DE PRÉVENTION
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- FORMATION
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C
- 940 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- DÉPENSES
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 1 119 €

- DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

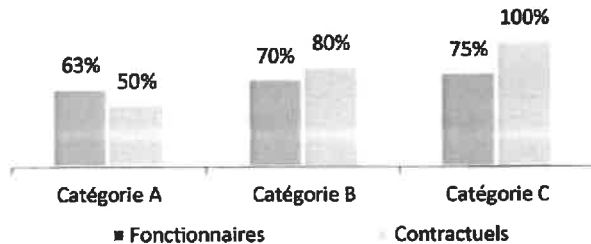
Dernière mise à jour : 2016

Formation

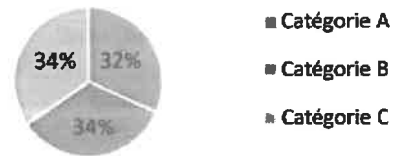
- En 2023, 69,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

- 145 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- 26 986 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 4 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	39 %
Coût de la formation des apprentis	7 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	51 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	85%
Autres organismes	15%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

- L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	5 983 €	730 €
Montant moyen par bénéficiaire	272 €	49 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- Jours de grève

- Comité Social Territorial

1 jour de grève recensé en 2023

7 réunions en 2023 dans la collectivité

- Commissions Administratives Paritaires

- 11 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

4 réunions en 2023 dans la collectivité

— 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 poie

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 synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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 2025

Version 1



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Envoyé en préfecture le 01/07/2025

Reçu en préfecture le 01/07/2025

Publié le

Bernier
Levrault

ID : 028-282800374-20250627-2025_D_30-DE

Moins de 50 agents

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.

TAUX DE RETOUR

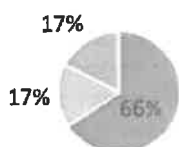
85%

> 313 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 713 recensées

> 2 797 agents recensés dans ces collectivités dont 1 845 fonctionnaires, 469 contractuels permanents et 483 contractuels non permanents

Effectifs

- 66% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	41	6	297
Contractuels permanents	1	15	2	216
Contractuels non permanents	1	135	5	155

- Précisions emplois non permanents

⇒ 0,4 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 7,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

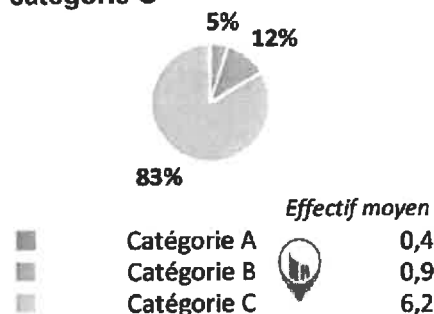
- 16,42 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

- 57% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	27,5%	30,7%	28,1%	2,1
Technique	59,0%	49,5%	57,1%	4,3
Culturelle	2,7%	6,6%	3,5%	2,3
Sportive	0,1%	0,9%	0,2%	1,7
Sociale	5,4%	6,6%	5,6%	1,6
Médico-sociale	0,3%	1,3%	0,5%	1,5
Police municipale	1,4%	0,0%	1,1%	1,2
Animation	3,6%	4,5%	3,8%	2,3
Total	100%	100%	100%	9

- 83% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen
Catégorie A 0,4
Catégorie B 0,9
Catégorie C 6,2

- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 67%

■ Hommes
■ Femmes

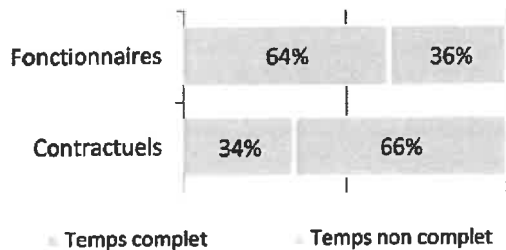
Fonctionnaires	34%	66%
Contractuels	30%	70%
Ensemble	33%	67%

- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 51% des agents

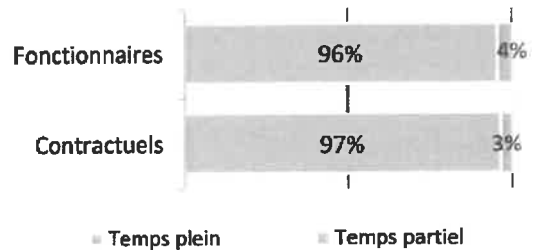
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Adjoints administratifs	18%
Rédacteurs	7%
ASEM	4%
Adjoints territoriaux d'animation	3%

Temps de travail des agents permanents

- 64% des fonctionnaires à temps complet contre 34% des contractuels



- 4% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	66%	Culturelle	94%
Animation	40%	Technique	68%
Sociale	39%	Médico-sociale	67%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

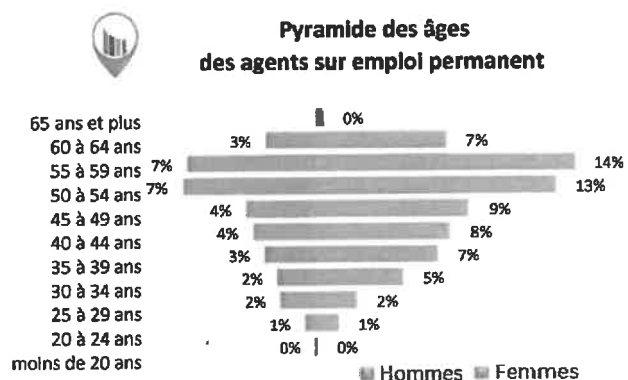
0,8% des hommes à temps partiel
 6,3% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,36
Contractuels permanents	44,56
Ensemble des permanents	48,38
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	44,02



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

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 8,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 5,3 fonctionnaires
 > 1,4 contractuel permanent
 > 1,9 contractuels non permanents

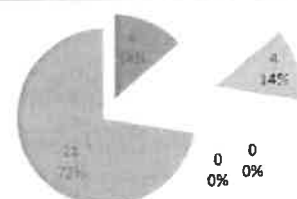
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A : 1,7 ETPR
 Catégorie B : 1,4 ETPR
 Catégorie C : 5,0 ETPR

Positions particulières

- 1,3% 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
- Autres positions particulières






Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 11,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,3%	37,3%
Emplois <u>moyens</u> permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
7,1 agents	7,4 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires		-2,6%
Contractuels		38,8%
Ensemble		3,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	27%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	24%
Mutation (changement de collectivité)	15%
Démission	14%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	37%
Remplaçants	29%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	6%



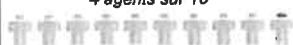
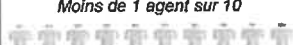
* Variation des effectifs :

(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
En moyenne, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année
- Aucune rupture conventionnelle actée en 2023

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

Non concernés	 5 agents sur 10
Avancements d'échelon	 4 agents sur 10
Avancements de grade	 Moins de 1 agent sur 10
Promotions	 Moins de 1 agent sur 10

Sanctions disciplinaires

- 2% 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 ^{er} groupe	-	5
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	-	1

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)	71%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	14%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	14%

Budget et rémunérations

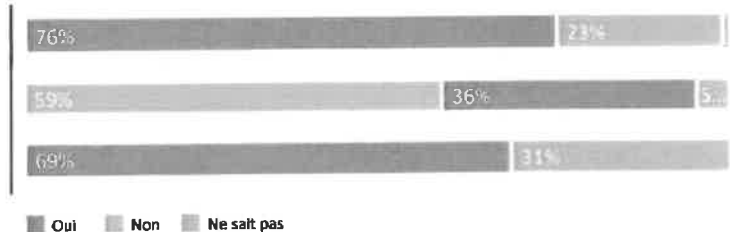
Les charges de personnel représentent 34,49 % des dépenses de fonctionnement



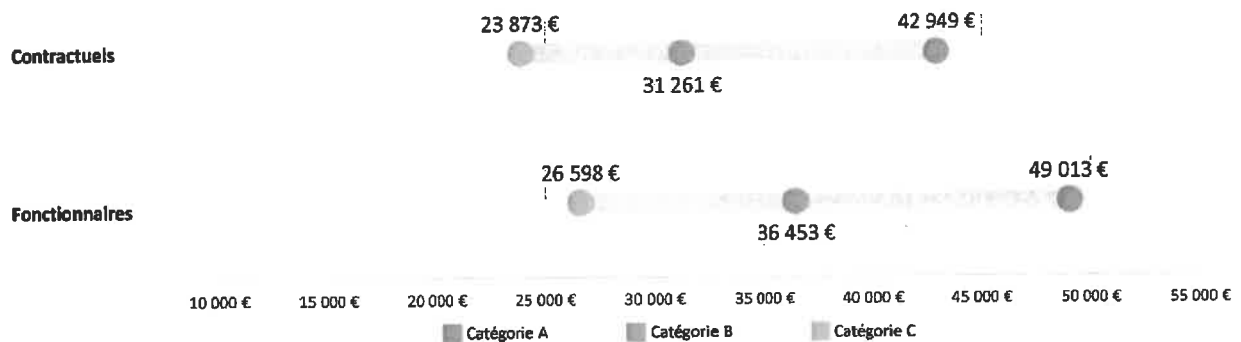
Mise en place du RIFSEEP

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

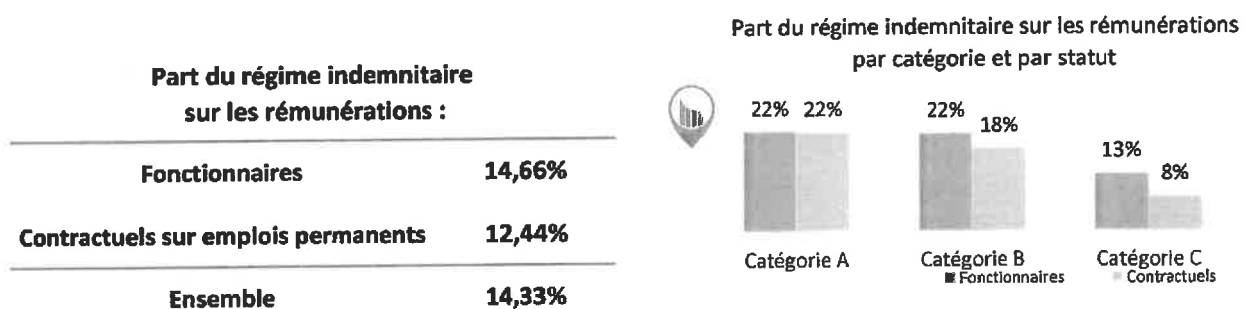
57% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire



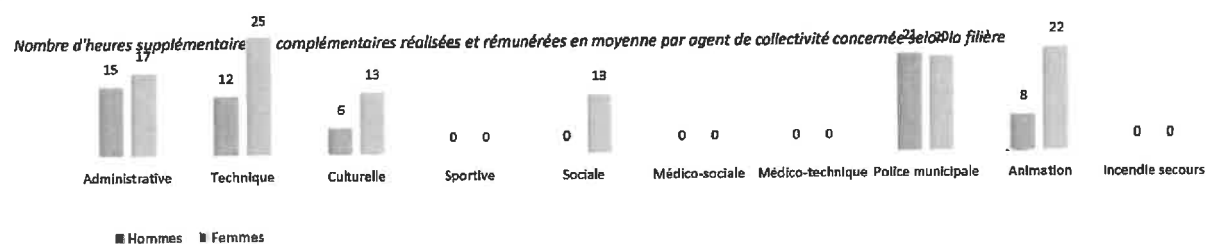
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,33 %



En moyenne, 178 heures supplémentaires/complémentaires pour les 56% de collectivités concernées



42% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 11,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 4 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)	3,27%	1,11%	2,83%	0,42%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,64%	1,25%	3,95%	0,43%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,84%	1,70%	4,21%	0,43%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- > 26,17 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 9% des collectivités concernées par des accidents de travail

- > 1,9 accident du travail pour 100 agents

- > En moyenne, 57 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 91%
Trajet 9%

Genre



Femmes 55%
Hommes 45%

Catégorie



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

- 84% des accidents concernent la filière technique

Handicap

- 10% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,7%



Femmes 46%
Hommes 54%



Fonctionnaires 83%
Contractuels perm. 17%



Catégorie A 3%
Catégorie B 3%
Catégorie C 94%

- 0,1 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	54 326 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 339 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 736 €

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

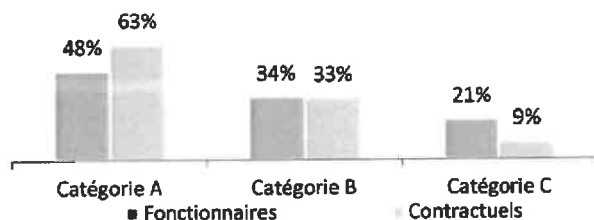
2,8% des femmes
0,9% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 23% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

23% des femmes et 21% des hommes

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

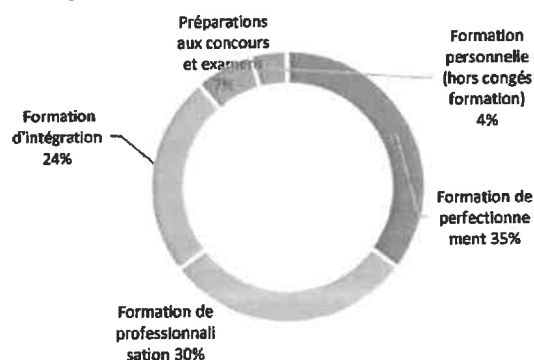


Le budget médian consacré à la formation est de 1 318 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	73%
Autres organismes	19%
Coût de la formation des apprentis	3%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	76%
Autres organismes	21%
Collectivité	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

41% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 30,4% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	310 €	180 €

■ 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

9% des collectivités concernées par des grèves

4 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

0,9% des collectivités ont engagé des négociations collectives



1,8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Les principaux accords

Apprentissage

Conditions et organisation du travail

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

- + 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

Noté de l'année

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 : <i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	3. Absences Globales : <i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>
---	---	---

** 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 : février 2025

Version 1