



FICHE REPÈRES DU RSU 2022



Territoire de la Lozère

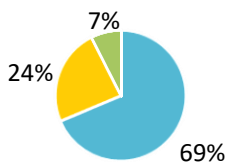
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR **64%**

170 collectivités territoriales et établissements publics ont transmis leur Rapport Social Unique sur les 267 recensés dans le département de la Lozère. Sur les 170 répondants, 98 structures publiques ont au moins un agent, soit 58%.
 > 1 036 agents recensés dans ces structures publiques dont 711 fonctionnaires, 248 contractuels permanents et 77 contractuels non permanents.

Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
 ■ Contractuels permanents
 ■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	56	8	93
Contractuels permanents	1	14	4	79
Contractuels non permanents	1	22	3	46

Précisions emplois non permanents

- ⇒ 0,6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3,4 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

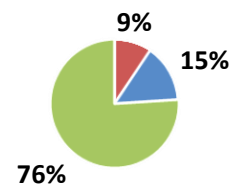
24,19 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

54% d'agents relevant de la filière technique

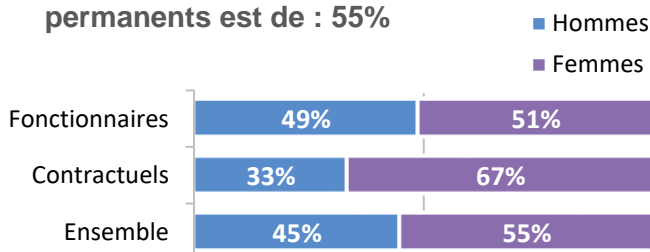
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	30,1%	27,4%	29,4%	3,1
Technique	53,6%	54,0%	53,7%	6,1
Culturelle	3,1%	4,4%	3,4%	3,0
Sportive	0,6%	0,8%	0,6%	1,5
Sociale	4,2%	4,0%	4,2%	2,2
Médico-sociale	3,1%	3,6%	3,2%	4,4
Police municipale	0,6%	0,0%	0,4%	2,0
Animation	2,1%	5,2%	2,9%	2,5
Incendie secours	2,7%	0,4%	2,1%	10,0
Total	100%	100%	100%	12

76% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A Effectif moyen 0,9
 ■ Catégorie B Effectif moyen 1,4
 ■ Catégorie C Effectif moyen 7,4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 55%

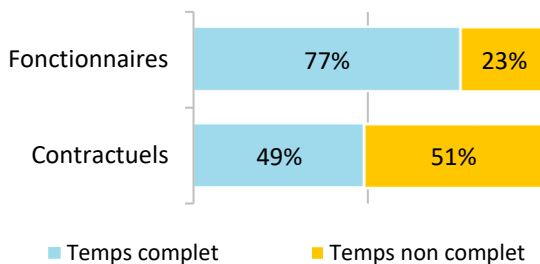


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 42% des agents

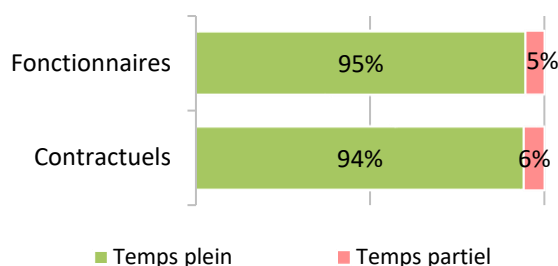
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	17%
Rédacteurs	7%
Attachés	5%
Agents de maîtrise	4%

Temps de travail des agents permanents

77% des fonctionnaires à temps complet contre 49% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	31%	Culturelle	64%
Animation	27%	Sociale	60%
Technique	23%	Technique	58%

2,8% des hommes à temps partiel
8,6% 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

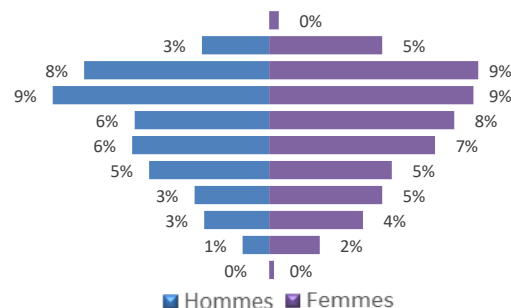
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,52
Contractuels permanents	42,59
Ensemble des permanents	46,24

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,17



65 ans et plus
60 à 64 ans
55 à 59 ans
50 à 54 ans
45 à 49 ans
40 à 44 ans
35 à 39 ans
30 à 34 ans
25 à 29 ans
20 à 24 ans
moins de 20 ans

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, 10,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



> 6,7 fonctionnaires
> 2,3 contractuels permanents
> 1,9 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie

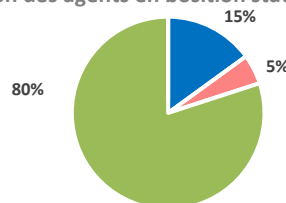
Catégorie A : 2,0 ETPR
Catégorie B : 2,6 ETPR
Catégorie C : 6,5 ETPR

Positions particulières

2,1% 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

Répartition des agents en position statutaire particulière



Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 24,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
8,2%	73,3%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
9,5 agents	9,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	0,4%
Contractuels	↗	10,7%
Ensemble	↗	2,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	53%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	14%
Démission	12%
Départ à la retraite	7%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	48%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	18%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%
Voie de mutation	6%

* 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

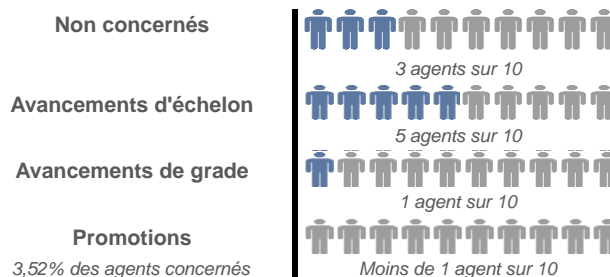
En moyenne, 1,5% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 ruptures conventionnelles actées en 2022

3,1% des répondants ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
75% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 3% des répondants sont concernés par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

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 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	33%
Autres	17%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 38,59 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

1 084 567 €

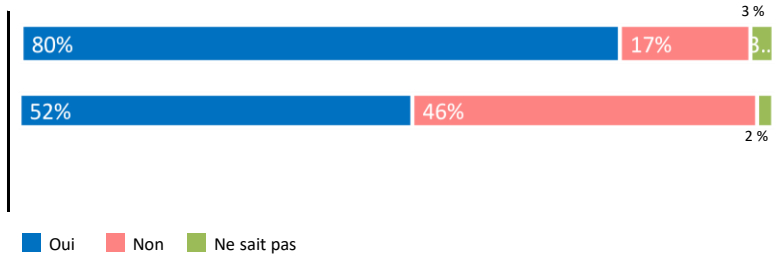
Charges de personnel

418 554 €

Soit 38,59 % des dépenses de fonctionnement

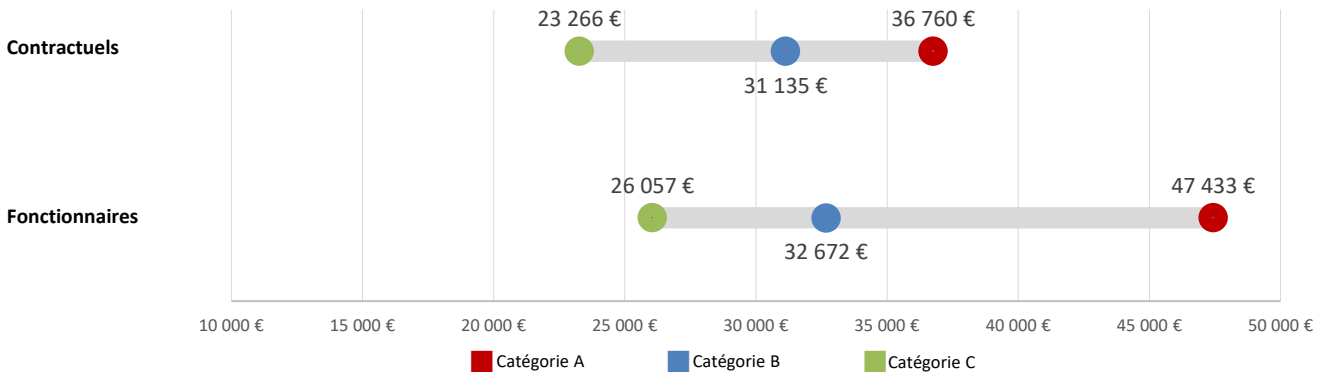
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



60% des répondants 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 9,47 %

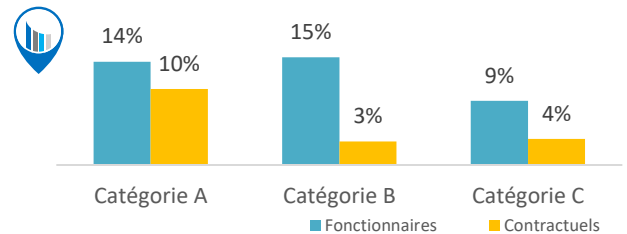
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 10,59%

Contractuels sur emplois permanents 4,97%

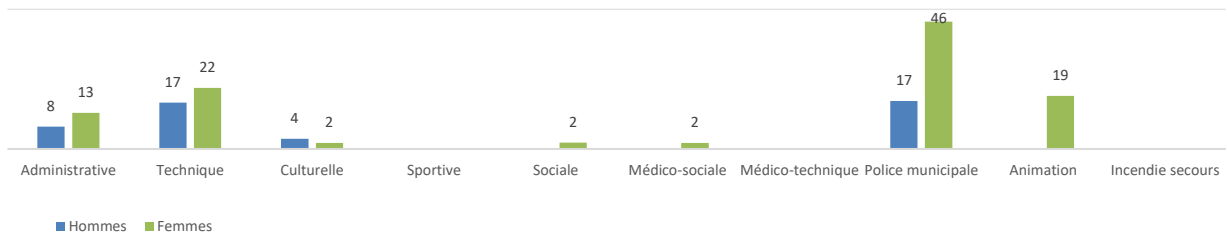
Ensemble 9,47%

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



En moyenne, 156 heures supplémentaires/complémentaires pour les 74% de répondants concernés

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



40% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 14,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 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)	4,01%	1,64%	3,40%	0,48%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,76%	1,68%	4,70%	0,48%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,10%	1,75%	4,98%	0,59%

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

> 22,68 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

19% des répondants concernés par des accidents de travail

- > 2,9 accidents du travail pour 100 agents permanents
- > En moyenne, 69 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie

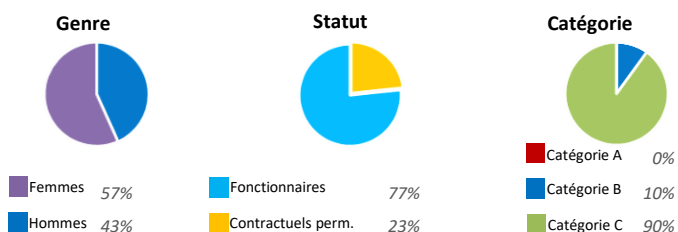


79% des accidents concernent la filière technique

Handicap

22% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,1%



Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (répondants concernés)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	6 074 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	4 599 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 2 459 €

Coût par jour de formation : ND

Oui Non Ne sait pas En cours

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

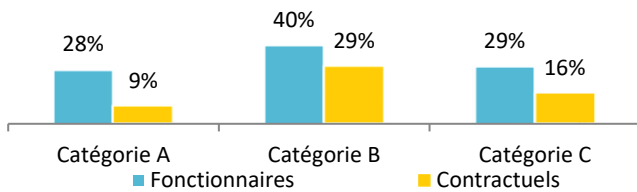


Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 27% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

25% des femmes et 29% des hommes

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

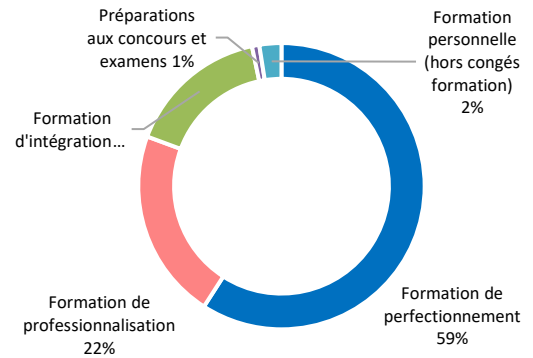


Le budget médian consacré à la formation est de 2 440 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	29%
Frais de déplacement	6%
Coût de la formation des apprentis	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	56%
Autres organismes	36%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	7%
Collectivité	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

54% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 29,4% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	223 €	191 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale

Prestations servies directement par la structure



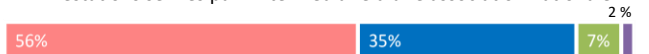
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



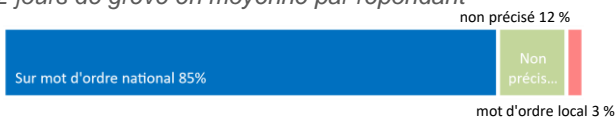
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

14% des répondants concernés par des grèves

2 jours de grève en moyenne par répondant



2,0% des répondants ont engagé des négociations collectives

2, % ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Action sociale

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

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 : 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 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 : juin 2024

Version 1

Réalisé par l'Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31