



## FICHE REPERES DU RSU 2022

Accusé de réception en préfecture  
073-200023364-20231208-2023-67C-DE  
Date de télétransmission : 11/12/2023  
Date de réception préfecture : 11/12/2023

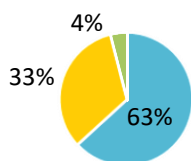
### SYNTHESE GENERALE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 SAVOIE DECHETS

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](http://www.donnees-sociales.fr).

> 76 agents recensés dans ces collectivités dont 48 fonctionnaires, 25 contractuels permanents et 3 contractuels non permanents

#### Effectifs

##### 63% des agents sont fonctionnaires



|                             |
|-----------------------------|
| Fonctionnaires              |
| Contractuels permanents     |
| Contractuels non permanents |



| Minimum | Maximum | Effectif moyen | Nb de coll concernées |
|---------|---------|----------------|-----------------------|
| 48      | 48      | 48             | 1                     |
| 25      | 25      | 25             | 1                     |
| 3       | 3       | 3              | 1                     |

##### Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel

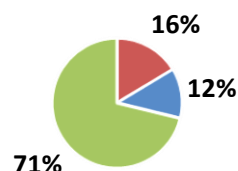
##### 56 % des contractuels permanents en CDI

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 85% d'agents relevant de la filière technique

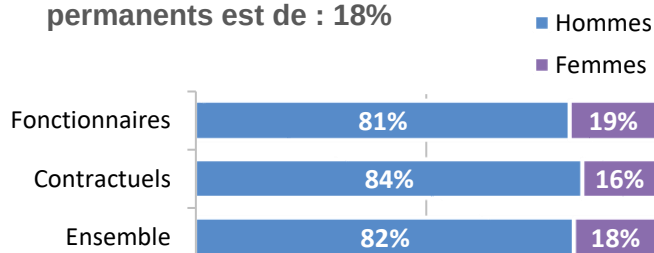
| Filière        | Titulaire | Contractuel | Tous  | Nb moyen par coll concernée |
|----------------|-----------|-------------|-------|-----------------------------|
| Administrative | 14,6%     | 16,0%       | 15,1% | 11,0                        |
| Technique      | 85,4%     | 84,0%       | 84,9% | 62,0                        |
|                |           |             |       |                             |
|                |           |             |       |                             |
|                |           |             |       |                             |
|                |           |             |       |                             |
| Total          | 100%      | 100%        | 100%  | 73                          |

##### 71% d'agents relevant de la catégorie C



|             | Effectif moyen |
|-------------|----------------|
| Catégorie A | 12,0           |
| Catégorie B | 9,0            |
| Catégorie C | 52,0           |

##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 18%

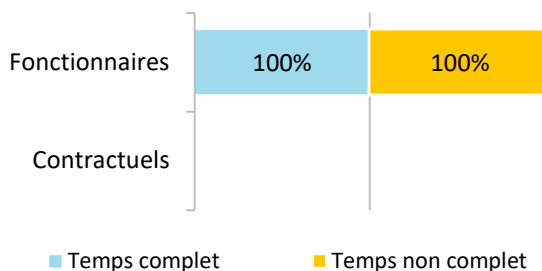


##### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 49% des agents

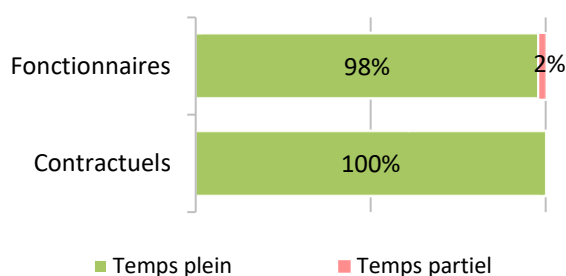
| Cadres d'emplois        | % d'agents |
|-------------------------|------------|
| Adjoints techniques     | 49%        |
| Agents de maîtrise      | 15%        |
| Ingénieurs              | 11%        |
| Techniciens             | 10%        |
| Adjoints administratifs | 7%         |

## Temps de travail des agents permanents

100% des fonctionnaires à temps complet  
contre 0% des contractuels



2% des fonctionnaires à temps partiel  
contre aucun contractuel



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel  
7,7% 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 45 ans

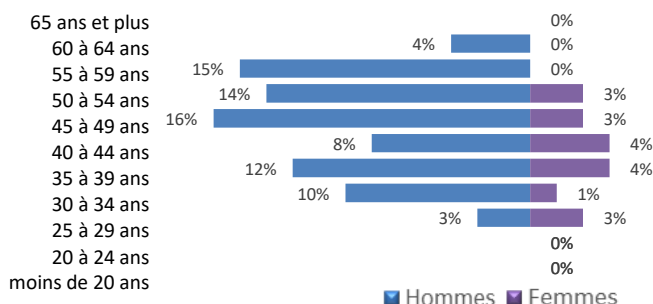
| Âge moyen*<br>des agents permanents |              |
|-------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires                      | 45,94        |
| Contractuels permanents             | 44,50        |
| <b>Ensemble des permanents</b>      | <b>45,45</b> |

| Âge moyen*<br>des agents non permanent |       |
|----------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents            | 23,00 |



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, 70,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 42,0 fonctionnaires  
> 27,3 contractuels permanents  
> 1,5 contractuels non permanents

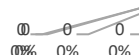
ETPR permanents moyens par catégorie

|             |           |
|-------------|-----------|
| Catégorie A | 12,0 ETPR |
| Catégorie B | 6,5 ETPR  |
| Catégorie C | 50,8 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 10,4%

| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
|----------------|-------------------------|
| 5,3%           | 18,6%                   |

### Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2021 | Effectif physique au 31/12/2022 |
|-------------------------------------------|---------------------------------|
| 81 agents                                 | 73 agents                       |

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

| Variation des effectifs*<br>entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022 |   |              |
|-------------------------------------------------------------------------|---|--------------|
| Fonctionnaires                                                          | ↗ | 2,1%         |
| Contractuels                                                            | ↘ | -26,5%       |
| <b>Ensemble</b>                                                         | ↘ | <b>-9,9%</b> |

## Principales causes de départ d'agents permanents

|                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année | 25% |
| Démission                                                                        | 25% |
| Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)              | 25% |
| Départ à la retraite                                                             | 13% |
| Mutation (changement de collectivité)                                            | 6%  |

## Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Voie de mutation                                                                                                  | 60% |
| Remplaçants                                                                                                       | 20% |
| Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent | 20% |

\* 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              | 3 agents sur 10 |
| Avancements d'échelon      | 5 agents sur 10 |
| Avancements de grade       | 2 agents sur 10 |
| Promotions                 | 1 agent sur 10  |
| 6,25% 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 <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

Accusé de réception en préfecture  
073-200023364-20231208-2023-67C-DE  
Date de télétransmission : 11/12/2023  
Date de réception préfecture : 11/12/2023



Les charges de personnel représentent 8,76 % des dépenses de fonctionnement

Montant  
moyen

Budget de  
fonctionnement

26 442 761 €

Charges de  
personnel

2 316 330 €



Soit 8,76 % des  
dépenses de  
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

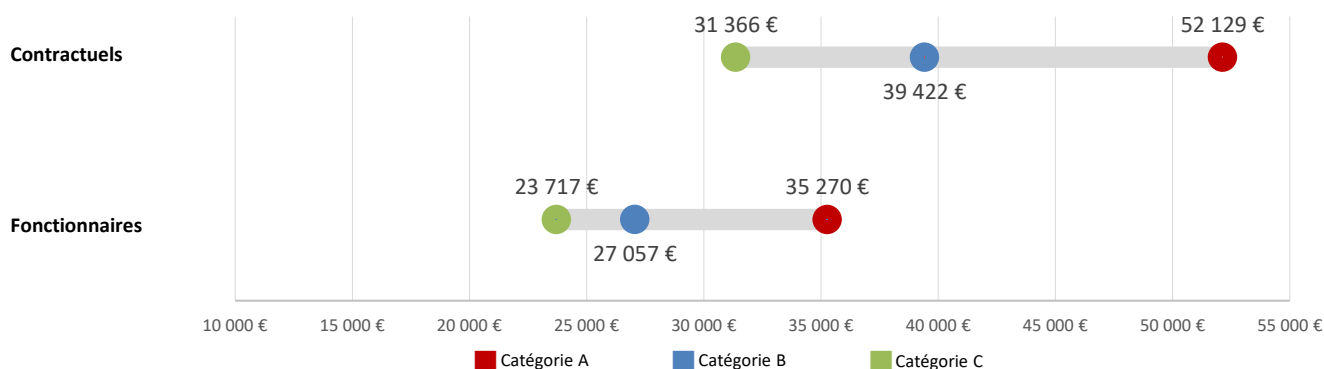
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



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 42,27 %

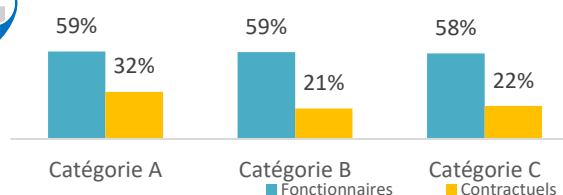
Part du régime indemnitaire  
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 58,51%

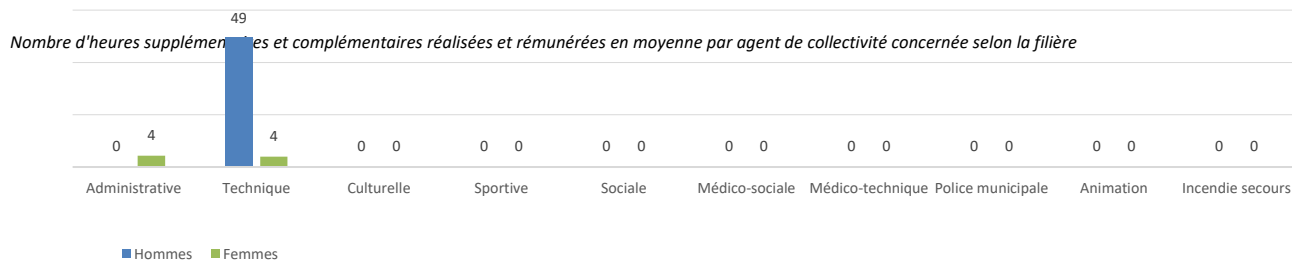
Contractuels sur emplois permanents 25,29%

Ensemble 42,27%

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



En moyenne, 2917 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées



## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 12,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 11,4 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)   | 3,54%          | 3,12%                   | 3,40%                      | 0,00%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 9,70%          | 3,12%                   | 7,45%                      | 0,00%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 10,53%         | 3,12%                   | 7,99%                      | 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)

> 28,95 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

- > 8,2191780219178 accidents du travail pour 76 agents en position d'activité au 31
- > En moyenne, 19 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie

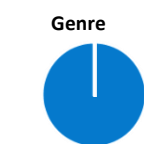


100% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,4%



Femmes 0%  
Hommes 100%



Fonctionnaires 0%  
Contractuels perm. 100%



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

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

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 17 573 €  
Coût par jour de formation : 266 €

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%

Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

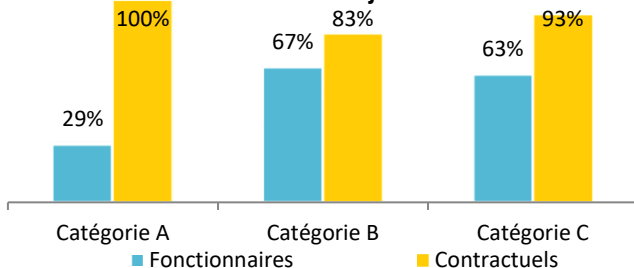
7,7% des femmes  
1,7% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 70% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

62% des femmes et 72% des hommes

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

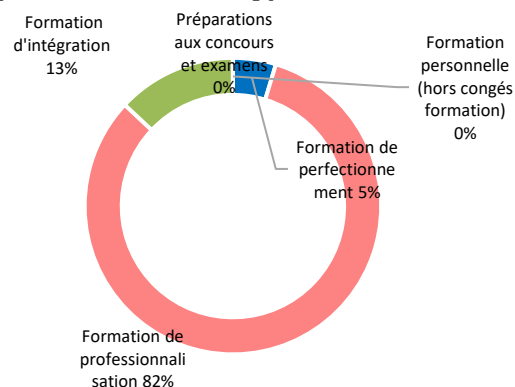


Le budget médian consacré à la formation est de 93 367 €

### Répartition des dépenses de formation

|                                             |     |
|---------------------------------------------|-----|
| Autres organismes                           | 70% |
| CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | 20% |
| Frais de déplacement                        | 10% |

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,6 jours par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

|                                            |     |
|--------------------------------------------|-----|
| Autres organismes                          | 79% |
| CNFPT cotisation obligatoire               | 19% |
| CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire | 2%  |

## 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

228 € 361 €

Non réponse 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%

1 jour de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Nombre moyen de réunions des instances

| Comité technique | CAP | CCP |
|------------------|-----|-----|
| 4                | 0   | 0   |

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

100%

## 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