

SDEG 16

308, rue de Basseau
16021 ANGOULEME Cedex
Téléphone : 05 45 67 35 00
Télécopie : 05 45 67 35 20
E-mail : sdeg16@sdeg16.fr
Site internet : www.sdeg16.fr



**Syndicat Départemental d'Electricité et de Gaz
de la Charente**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
n°2025090CS0112**

Comité Syndical du 31 mars 2025

Date de convocation : 19 mars 2025

Date d'affichage : 2 avril 2025

OBJET : Rapport social unique 2023 du SDEG 16 et synthèse des RSU des collectivités rattachées au CDG 16.

L'an deux mille vingt-cinq, le trente-et-un du mois de mars à 9 heures 30, le Comité Syndical s'est réuni à la salle des fêtes, 31 rue des Douhards à Saint Michel, sous la présidence de Monsieur Jean-Michel BOLVIN, Président.

Secrétaire : en l'absence de Monsieur Jean REVEREAULT, Monsieur Clauddy SEGUINAR, délégué titulaire du Secteur Intercommunal d'Energies n°19 de Verteuil sur Charente, est désigné secrétaire de séance.

Nombre total de délégués :	74
Quorum :	38
Nombre de délégués présents au moment du vote :	48
Nombre de procurations au moment du vote :	4

Le Président demande à Madame Laure GAUTHIER, Directrice Générale des Services du SDEG 16, de présenter ce point de l'ordre du jour.

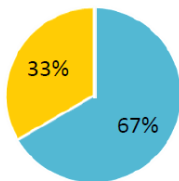
Laure GAUTHIER expose :

- Que depuis 2021, le Rapport social unique (ex Bilan Social) est présenté tous les ans au Comité Social Territorial (Comité technique).

- Que le RSU est une base quantitative et qualitative pour les lignes directrices de Gestion.
- Que la présentation doit donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.
- Que l'avis du Comité Social Territorial (CST) est communiqué aux collectivités ayant complété leur RSU. Ensuite, les collectivités et établissements doivent présenter le RSU à leur assemblée délibérante, en joignant, l'avis du CST du CDG16.
- Que le SDEG 16 a transmis son RSU 2023 et le Comité Social Territorial a rendu un avis le 10 février 2025.
- Que les données des collectivités ayant retourné leur RSU ont été agrégées par le Comité Social Territorial et présentées sous forme de synthèses.
- Que les faits marquants RSU SDEG 16 / RSU des collectivités rattachées au CDG 16 sont les suivants :

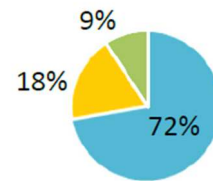
Effectifs

RSU SDEG 16



■ fonctionnaires
■ contractuels permanents
■ contractuel non permanent

RSU des collectivités

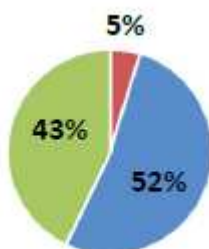


21 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 14 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent

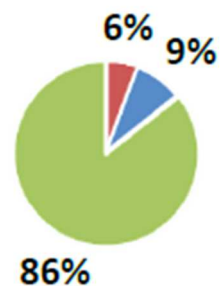
Répartition des agents par catégories

RSU SDEG 16



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

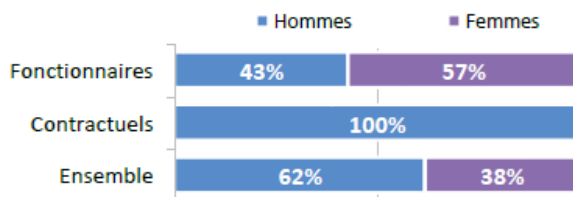
RSU des collectivités



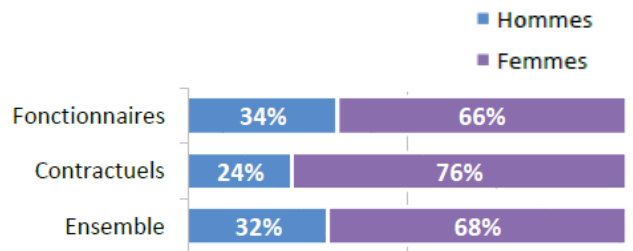
Répartition par genre et statuts

RSU SDEG 16

➔ Répartition par genre et par statut



RSU des collectivités



RSU SDEG 16

➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Techniciens	52%
Adjoint administratifs	43%
Attachés	5%

RSU des collectivités

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoint techniques	50%
Adjoint administratifs	21%
Agents sociaux	4%
Agents de maîtrise	4%
Rédacteurs	4%

Pyramide des âges

RSU SDEG 16

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	43,21
Contractuels permanents	43,93
Ensemble des permanents	43,45
Tranche d'âge	

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

RSU des collectivités

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,62
Contractuels permanents	44,37
Ensemble des permanents	47,76
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,00

◆ En moyenne, les agents ont 48 ans

Variation des effectifs

RSU SDEG 16

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

- ➔ En 2023, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

RSU des collectivités

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-1,4%
Contractuels	↘	-0,4%
Ensemble	↘	-1,2%

- 🔵 En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 13,4%

Sanctions disciplinaires

RSU SDEG 16

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	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2023

RSU des collectivités

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023		
	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	12	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Charges de personnel

RSU SDEG 16

➡ Les charges de personnel représentent 20,61 % des dépenses de fonctionnement



RSU des collectivités

◆ Les charges de personnel représentent 44,91 % des dépenses de fonctionnement



Part du régime indemnitaire

RSU SDEG 16

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	32,10%
Contractuels sur emplois permanents	15,56%
Ensemble	26,73%

RSU des collectivités

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,66%
Contractuels sur emplois permanents	11,62%
Ensemble	11,65%

Absences

RSU SDEG 16

➔ En moyenne, 0,4 jour d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,3 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)	0,12%	0,35%	0,20%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,12%	0,35%	0,20%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,67%	0,35%	0,56%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

RSU des collectivités

◆ En moyenne, 13,5 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)	3,71%	1,64%	3,29%	0,96%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,79%	1,64%	4,15%	0,96%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,13%	1,93%	4,47%	1,29%

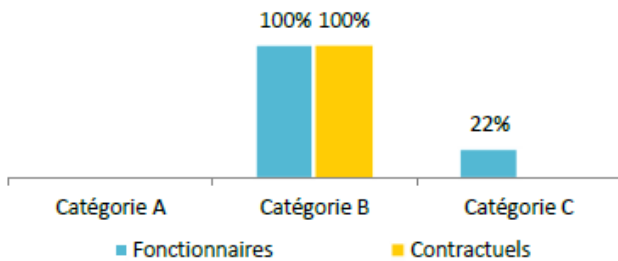
Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

Formation

RSU SDEG 16

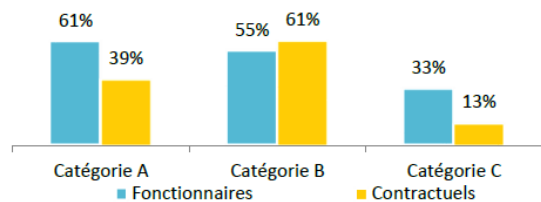
Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



- ➔ 38 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023
- ➔ En 2023, 61,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
- ➔ 12 234 € ont été consacrés à la formation en 2023

RSU des collectivités

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



En 2023, 33% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

33% des femmes et 34% des hommes

Le budget médian consacré à la formation est de 1 263 €

Protection sociale complémentaire

RSU SDEG 16

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 914 €	2 903 €
Montant moyen par bénéficiaire	224 €	181 €

RSU des collectivités

- 57% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

57% 41%
Dont 24% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	222 €	156 €

Handicap

RSU SDEG 16

2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

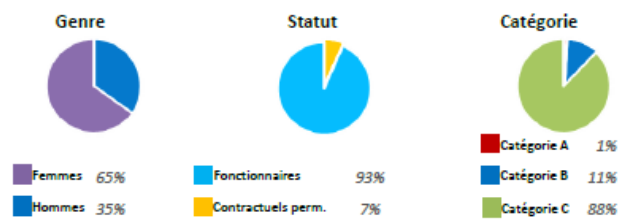
- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 1 en catégorie C

⇒ 9,5% sur emploi permanent

RSU des collectivités

13% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,5%



0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

BOETH : bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

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.

Le Président précise :

- Que le RSU 2023 du SDEG 16 accompagné de l'avis du comité technique et du RSU des collectivités rattachées au CDG 16, étaient joints en annexe des convocations.
- Que concernant le RSU 2023 du SDEG 16, il appartient au Comité Syndical d'en prendre acte.

Après en avoir débattu, le Comité Syndical :

- **Prend acte** du RSU 2023 du SDEG 16, de l'avis du comité technique et du RSU des collectivités rattachées au CDG 16 tel que présentés et annexés à la présente délibération.
- **Donne pouvoir** au Président pour prendre toutes les décisions et signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

En application des articles L. 5721-4 et L. 3131-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, le présent acte est exécutoire de plein droit dès qu'il a été procédé à sa publication « ou affichage » et de sa transmission au représentant de l'Etat dans le Département.

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification, d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif Poitiers, 15 rue Blossac - CS 80541 86020 Poitiers Cedex, ou par l'application Télérecours Citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr. Un recours administratif préalable peut être exercé dans le même délai.



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

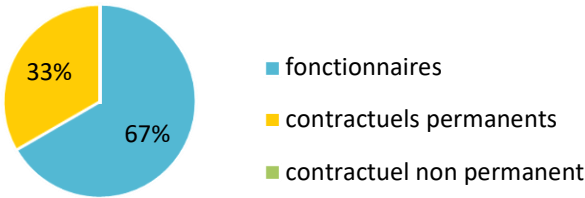
SYNDICAT DEPARTEMENTAL D'ELECTRICITE ET DE GAZ DE LA CHARENTE

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 de la Charente.

Effectifs

21 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 14 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



2 contractuels permanents en CDI

Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

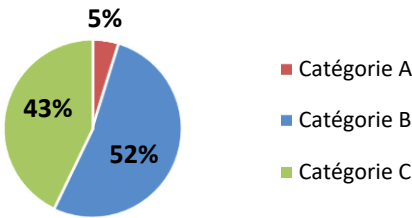
Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

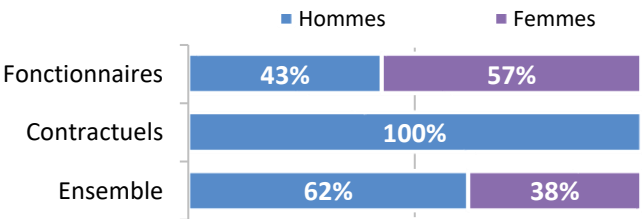
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	71%		48%
Technique	29%	100%	52%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

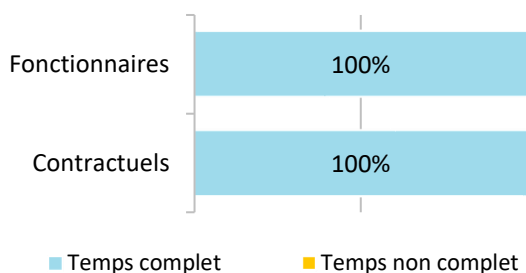


Les principaux cadres d'emplois

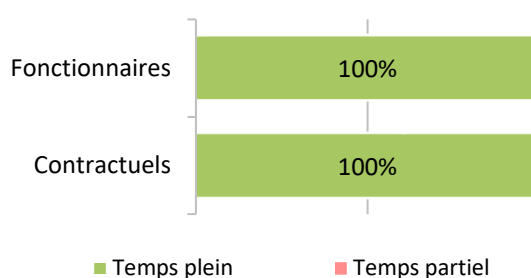
Cadres d'emplois	% d'agents
Techniciens	52%
Adjoints administratifs	43%
Attachés	5%

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



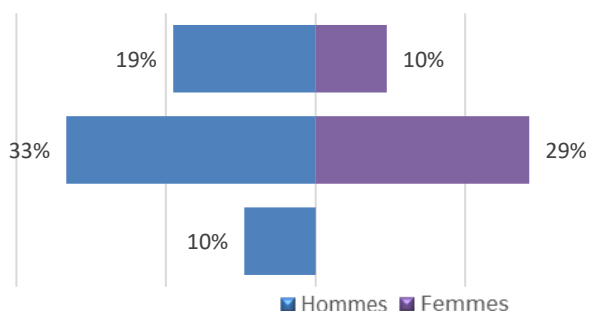
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	43,21
Contractuels permanents	43,93
Ensemble des permanents	43,45
Tranche d'âge	

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 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

➔ 22,01 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 14,43 fonctionnaires
- > 7,44 contractuels permanents
- > 0,14 contractuel non permanent

40 058 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2023, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
21 agents	21 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2023

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2023

* 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

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ 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

- ➔ 8 avancements d'échelon et
2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune 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	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

— Budget et rémunérations —

➔ Les charges de personnel représentent 20,61 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	5 726 656 €	Charges de personnel*	1 180 084 €	➔	Soit 20,61 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	795 565 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	212 675 €		3 306 €
IFSE :	161 721 €		
CIA :	7 650 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	32 734 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 069 €		
Supplément familial de traitement :	2 836 €		
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	s				26 810 €	s
Technique			42 372 €	34 803 €		
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	s		42 372 €	34 803 €	26 810 €	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 26,73 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
Fonctionnaires	32,10%	Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	15,56%	1852 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
Ensemble	26,73%	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					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	s	s										
Catégorie B				10 569 €						4 433 €		
Catégorie C	6 366 €	179 €	3%	897 €								
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR												

Absences

➔ En moyenne, 0,4 jour d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,3 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)	0,12%	0,35%	0,20%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,12%	0,35%	0,20%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,67%	0,35%	0,56%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 80,0 % 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

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
3 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 5 480 €

Coût par jour de formation : 1 827 €

➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

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

Dernière mise à jour : 2023

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.

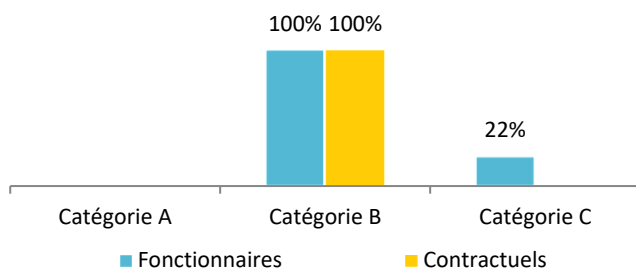
2 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 1 en catégorie B, 1 en catégorie C

Formation

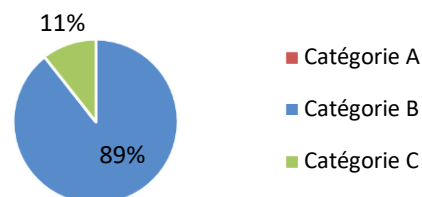
- ➔ En 2023, 61,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 12 234 € ont été consacrés à la formation en 2023

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	47 %
Coût de la formation des apprentis	5 %
Autres organismes	48 %

- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	3%
Autres organismes	97%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 914 €	2 903 €
Montant moyen par bénéficiaire	224 €	181 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2023

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 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 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 : octobre 2024

Version 1



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Comité Social Territorial du CDG 16

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

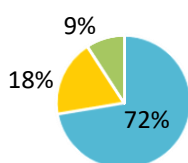
80%

> 306 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 401 recensées

> 2 611 agents recensés dans ces collectivités dont 1 889 fonctionnaires, 483 contractuels permanents et 239 contractuels non permanents

Effectifs

72% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	43	6	300
1	28	3	206
1	30	4	120

Précisions emplois non permanents

⇒ 1,6 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 4,3 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

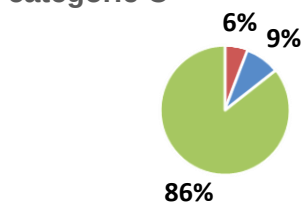
18,22 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

58% d'agents relevant de la filière technique

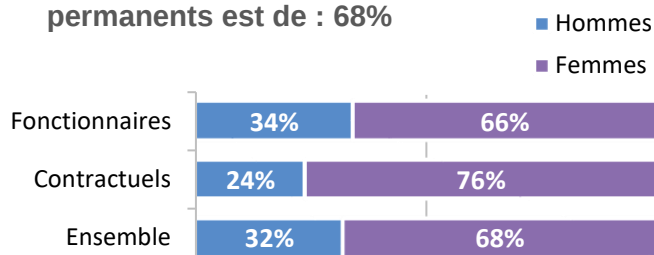
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	29,3%	19,5%	27,3%	2,2
Technique	58,4%	57,1%	58,1%	4,7
Culturelle	1,1%	0,4%	0,9%	1,6
Sportive	0,1%	0,0%	0,0%	1,0
Sociale	5,5%	10,8%	6,5%	3,5
Médico-sociale	2,5%	7,5%	3,5%	8,3
Médico-technique	0,1%	0,0%	0,1%	1,0
Police municipale	0,7%	0,0%	0,6%	1,1
Animation	2,4%	4,8%	2,9%	2,5
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Total	100%	100%	100%	9

86% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	0,4
■ Catégorie B	0,7
■ Catégorie C	6,6

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

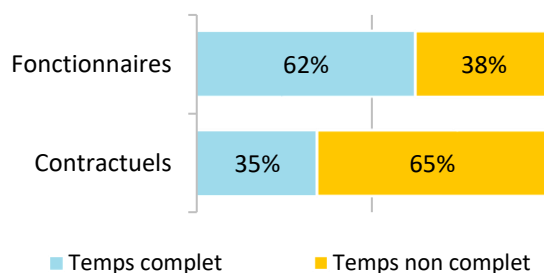


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 50% des agents

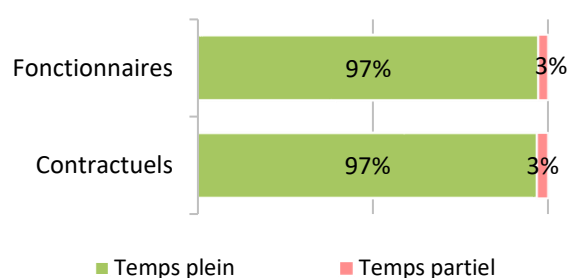
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Adjoints administratifs	21%
Agents sociaux	4%
Agents de maîtrise	4%
Rédacteurs	4%

Temps de travail des agents permanents

- 62% des fonctionnaires à temps complet contre 35% des contractuels



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



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	50%	Technique	74%
Administrative	40%	Animation	65%
Technique	40%	Administrative	65%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,7% des hommes à temps partiel
4,2% des femmes à temps partiel

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

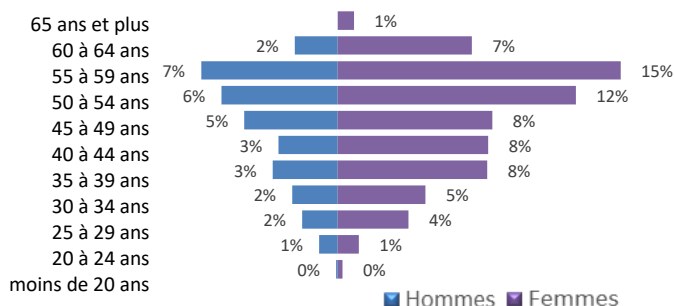
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,62
Contractuels permanents	44,37
Ensemble des permanents	47,76
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,00



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, 8,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 5,3 fonctionnaires
> 1,5 contractuels permanents
> 1,9 contractuels non permanents

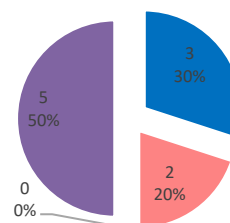
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,7 ETPR
Catégorie B	2,0 ETPR
Catégorie C	5,2 ETPR

Positions particulières

0,4% 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 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 13,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,2%	45,5%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
7,8 agents	7,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-1,4%
Contractuels	↘	-0,4%
Ensemble	↘	-1,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	50%
Départ à la retraite	17%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Démission	8%
Mutation (changement de collectivité)	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	48%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	14%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	12%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2023} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})$

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2023

0,7% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

- 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	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

2,33% des agents concernés

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	12	2
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

2 sanctions prononcées 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)	69%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%
Ivresse	6%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 44,91 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

645 136 €

Charges de
personnel

289 749 €



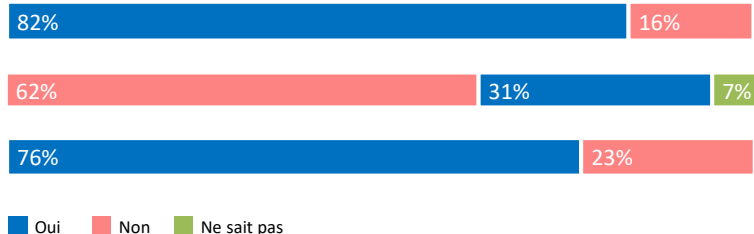
Soit 44,91 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

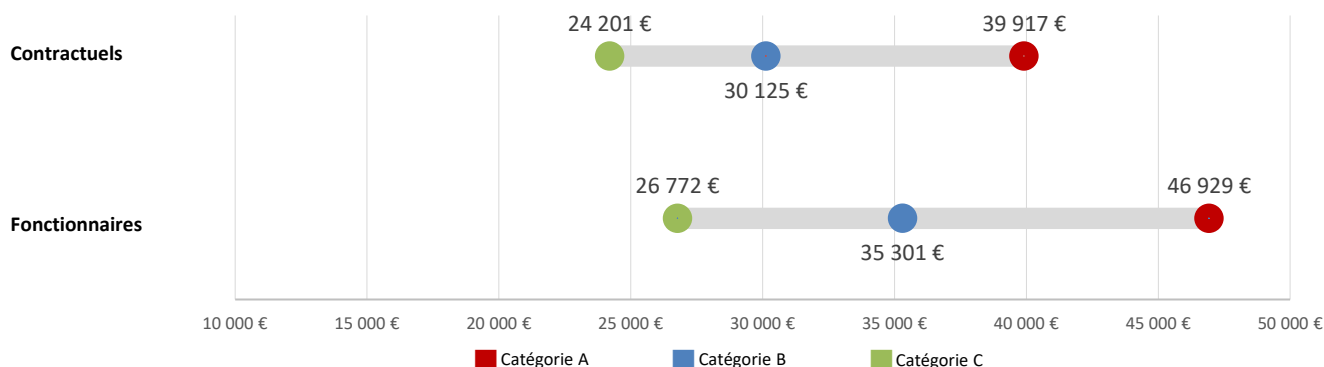
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



69% 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 11,65 %

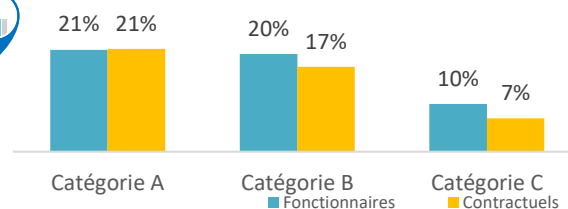
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 11,66%

Contractuels sur emplois permanents 11,62%

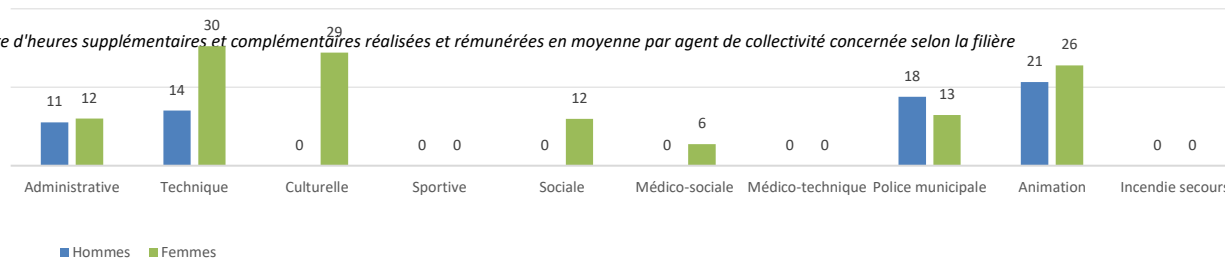
Ensemble 11,65%

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



- En moyenne, 208 heures supplémentaires/complémentaires pour les 50% de collectivités concernées

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



- 45% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 13,5 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)	3,71%	1,64%	3,29%	0,96%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,79%	1,64%	4,15%	0,96%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,13%	1,93%	4,47%	1,29%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 34,55 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

15% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 43 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 98%
Trajet 3%

Genre



Femmes 51%
Hommes 49%

Catégorie



Catégorie A 1%
Catégorie B 3%
Catégorie C 96%

79% des accidents concernent la filière technique

Handicap

13% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,5%

Genre



Femmes 65%
Hommes 35%

Statut



Fonctionnaires 93%
Contractuels perm. 7%

Catégorie



Catégorie A 1%
Catégorie B 11%
Catégorie C 88%

0,3 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	3 603 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	4 647 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 4 153 €

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% des femmes

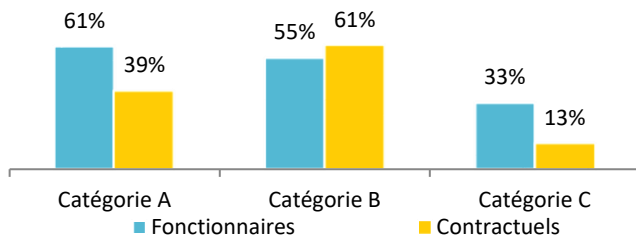
2% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 33% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

33% des femmes et 34% des hommes

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

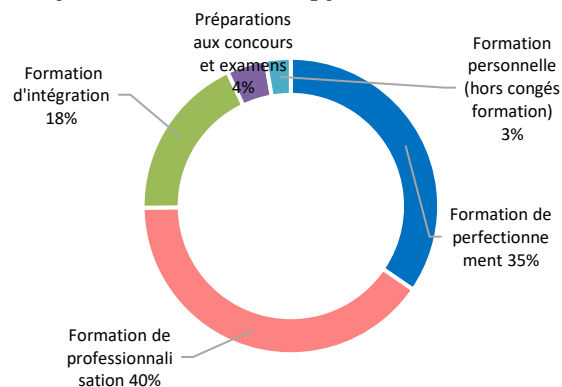


Le budget médian consacré à la formation est de 1 263 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	33%
Coût de la formation des apprentis	5%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	61%
Autres organismes	39%
Collectivité	1%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

57% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 24% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	222 €	156 €

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

13% des collectivités concernées par des grèves



8 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

0,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

La négociation principale

Protection sociale complémentaire

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 31/12/2022

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 »

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 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 : décembre 2024

Version 1



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

Angoulême, le 27 février 2025

La Présidente du CST

A

Madame, Monsieur le Maire
Madame, Monsieur le Président

Nos réf. : AA-CD/2025

Affaire suivie par : Mmes ANDRIEUX et DANTON - Pôle Emploi-Mobilités

☎ 05.45.69.70.08 – c.danton@cdg16.fr

Objet : Avis du Comité Social Territorial du 10 février 2025

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous informer que le Comité Social Territorial (CST), réuni le 10 février 2025, a examiné le Rapport Social Unique 2023 (RSU) pour les collectivités relevant de cette instance dont dépend votre structure.

Les représentants des collectivités d'une part et les représentants du personnel d'autre part, ont émis, à l'unanimité, un avis favorable à ce dossier.

Les données des collectivités ayant retourné leur RSU ont été agrégées et présentées sous forme de synthèses.

L'analyse de la synthèse générale est présentée avec, à son appui, la comparaison des indicateurs des RSU 2021, 2022 et 2023 et un zoom pour le RSU 2023, sur les focus absentéisme, les risques psychosociaux, et le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi que sur la rémunération.

Les membres ont échangé, suite à cette présentation, sur des thématiques dont notamment les difficultés pour les collectivités de recruter du personnel remplaçant ainsi que l'augmentation des tensions concernant de plus en plus de métiers.

En effet, l'exposé a permis de mettre en évidence différents constats sur les politiques des ressources humaines :

- Le recrutement fréquent d'agents contractuels sur des emplois permanents devant être pourvus par des fonctionnaires, selon le statut en vigueur ;
- La nomination sur des emplois non-permanents qui se substitue souvent à la stagiairisation. Il s'avère nécessaire de favoriser les recrutements statutaires pour renforcer l'attractivité et parvenir à une diminution des contrats précaires et à la fidélisation des agents : compétences, savoirs, continuité du service public...
- Une attention particulière est à porter sur les métiers en tension avec l'anticipation des départs en retraite. Cela reste un enjeu important puisqu'il s'agit d'éviter la perte de compétences à brève échéance : la mise en place d'une GPEEC s'impose.

- Concernant l'absentéisme, si le nombre d'agents ayant bénéficié d'un arrêt maladie a diminué, en revanche le nombre de jours d'arrêts a augmenté. Les collectivités doivent renforcer leur vigilance par rapport aux phénomènes d'usure physique et psychologique de leurs agents. En effet, le nombre de maladies professionnelles a progressé et cela ne concerne pas uniquement les agents en fin de carrière.
D'où la nécessité de mobiliser le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour permettre un accompagnement de ces agents vers de nouveaux métiers et réduire à terme l'impact important sur le nombre de sinistres couverts par les assurances et donc sur leurs tarifs.
- Corrélativement l'accent est mis sur l'importance d'établir les documents de prévention et des risques professionnels (DUERP) pour intégrer pleinement la problématique des risques professionnels dans la stratégie de gestion R.H.
- L'établissement obligatoire des lignes directrices de gestion (LDG) doit permettre répondre à cette problématique et établir des plans d'action.

Les membres rappellent que les collectivités et établissements doivent présenter le RSU à leur assemblée délibérante, en joignant, cet avis. Pour permettre une photographie de leur structure, elles pourront également joindre à ce document représentatif de l'ensemble des collectivités de moins de 50 agents, les synthèses relatives à leur collectivité qu'elles auront obtenues auprès du CDG16 systématiquement après transmission et validation de leur RSU.

Les synthèses du Rapport Social Unique présentées en CST et leur analyse sont mises en ligne sur le site internet du CDG16 et doivent être publiées par chaque collectivité qui en relève.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur le Maire, Madame, Monsieur le Président, en l'assurance de mes salutations distinguées.



La Présidente du C.S.T.,

Mme Monique CHIRON.