



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Communes de 1500 à 5000 habitants

Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2020. 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.bs.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR

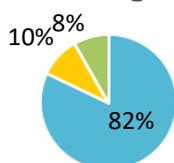
85,3%

> 29 communes ont transmis leur RSU sur 34 recensées dans le département

> 627 agents recensés dans ces collectivités dont 515 fonctionnaires, 60 contractuels et 52 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

82% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	43	18
Contractuels permanents	17	2
Contractuels non permanents	10	2



32 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 5 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

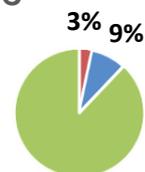
⇒ 38 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

63% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	27%	30%	27%	5
Technique	63%	65%	63%	13
Culturelle	2%		2%	0
Sportive	0%		0%	0
México-sociale	4%		4%	1
Police	2%		2%	0
Incendie				0
Animation	2%	5%	3%	1
Total	100%	100%	100%	20

88% d'agents relevant de la catégorie C



88%

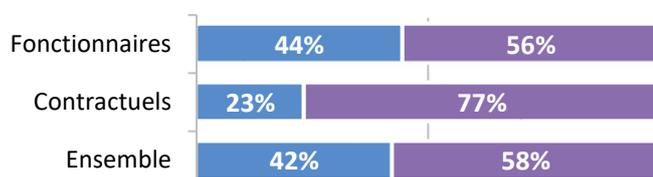
Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	1
Catégorie B	2
Catégorie C	17

Effectif moyen



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 58%

■ Hommes
■ Femmes

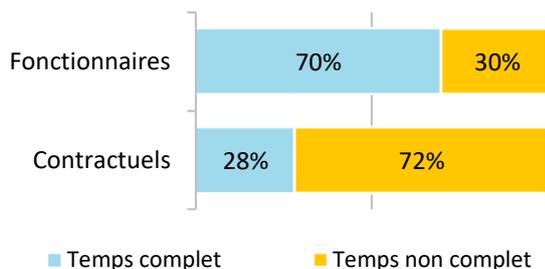


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 54%

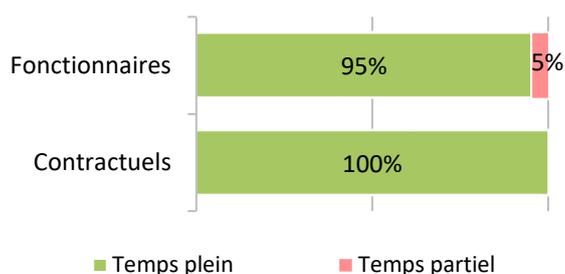
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	54%
Adjointes administratifs	17%
Rédacteurs	7%
Agents de maîtrise	6%
ATSEM	4%

Temps de travail des agents permanents

70% des fonctionnaires à temps complet contre 28% des contractuels



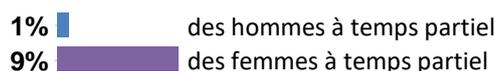
5% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Sportive	100%	
Médico-sociale	43%	
Animation	33%	67%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

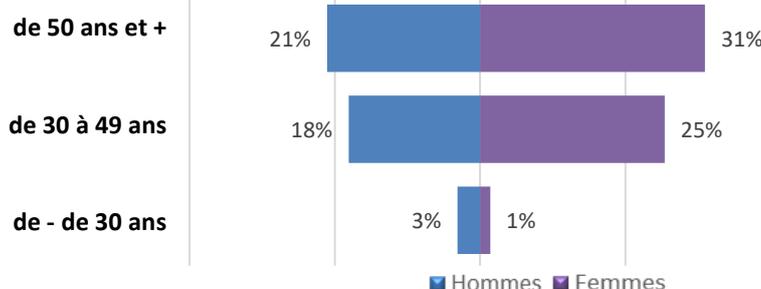
En moyenne, les agents des Communes de 1500 à 5000 habitants ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,11
Contractuels permanents	48,00
Ensemble des permanents	49,00

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,60



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



- > 16 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents

33 346 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



Mouvements

- En 2020, 2 arrivées d'agent permanent et 2 départs en moyenne par collectivité

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
20 agents	20 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-4,3%
Contractuels	↗	7,1%
Ensemble	↘	-3,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	34%
Fin de contrats remplaçants	33%
Mutation	13%
Démission	6%
Transfert de compétence	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	39%
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct	10%
Intégration directe	10%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
- 5,8 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 29 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 41,28 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	431 119 €
Primes et indemnités versées :	40 898 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 520 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 492 €
Supplément familial de traitement :	5 057 €
Indemnité de résidence :	0 €

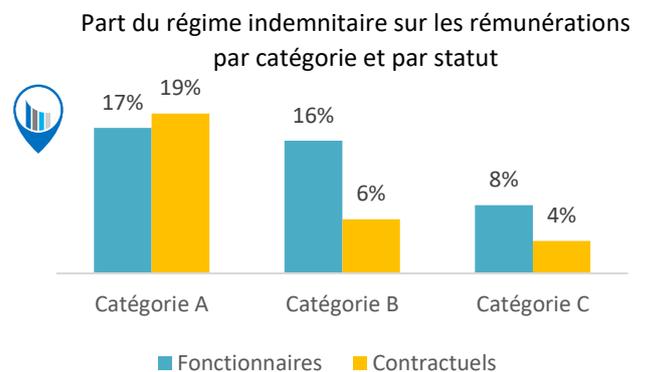
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	43 244 €	52 576 €	34 281 €	s	24 640 €	21 397 €
Technique	s		28 882 €	s	24 225 €	20 174 €
Culturelle	s		s	s	23 631 €	
Sportive				s	s	
Médico-sociale					24 189 €	s
Police					30 588 €	
Incendie						
Animation			29 576 €		22 058 €	18 508 €
Toutes filières	44 475 €	52 576 €	33 346 €	s	24 396 €	20 360 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,49 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,62%
Contractuels sur emplois permanents	7,47%
Ensemble	9,49%



⇒ 90% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 264 heures en moyenne

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 19 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 14,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,96%	3,86%	3,05%	0,46%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,21%	3,86%	5,07%	0,46%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,67%	7,74%	7,68%	0,69%

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

> 27,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

2 accident* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 3,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 28 jours d'absence consécutifs par accident du travail

*nombre moyen

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.

1,8 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 78 % sont fonctionnaires*

⇒ 100 % sont en catégorie C*

⇒ 534 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

1,1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 311 €

Coût par jour de formation : 291 €

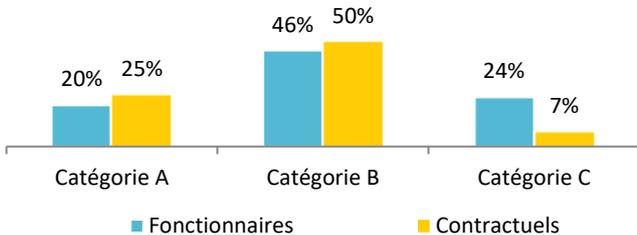
DOCUMENT DE PRÉVENTION

62% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 24,0% 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 2020



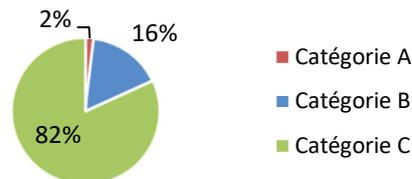
- 5 463 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	70 %
Autres organismes	24 %
Frais de déplacement	5 %

- 13 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	65%
Autres organismes	33%
Interne à la collectivité	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	32 279 €	7 849 €
Montant moyen par bénéficiaire	202 €	151 €

- L'action sociale des collectivités

14% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

45% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

3% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

59% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

7% de collectivités concernées par des jours de grève

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 2020. 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : mars 2022

Version 3