



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Communes de plus de 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

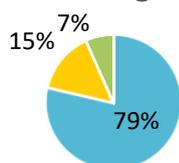
50%

> 3 communes ont transmis leur RSU sur 6 recensées dans le département

> 655 agents recensés dans ces collectivités dont 515 fonctionnaires, 97 contractuels et 43 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

79% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	68	232	172
■ Contractuels permanents	20	49	32
■ Contractuels non permanents	2	32	14

Minimum	Maximum	Effectif moyen
68	232	172
20	49	32
2	32	14



Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 95 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

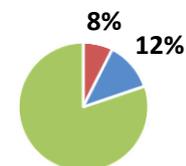
11 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

57% d'agents relevant de la filière technique

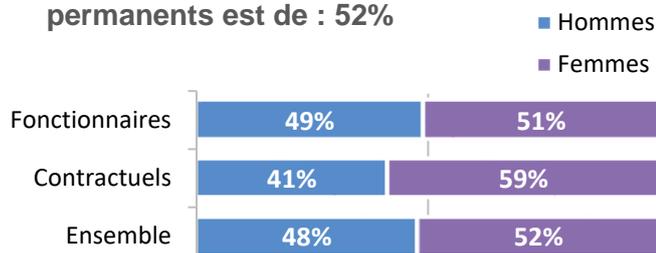
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	24%	20%	23%	47
Technique	59%	46%	57%	116
Culturelle	3%	7%	4%	8
Sportive	1%		1%	2
México-sociale	7%	24%	10%	20
Police	3%		2%	4
Incendie				0
Animation	3%	3%	3%	6
Total	100%	100%	100%	204

80% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
■ Catégorie A	15
■ Catégorie B	25
■ Catégorie C	164

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 52%

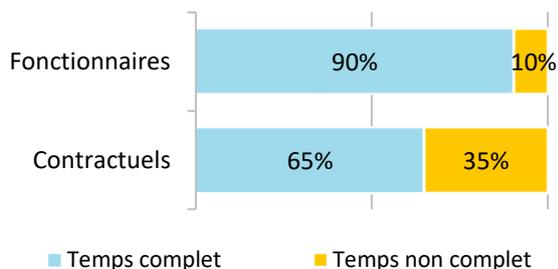


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 42%

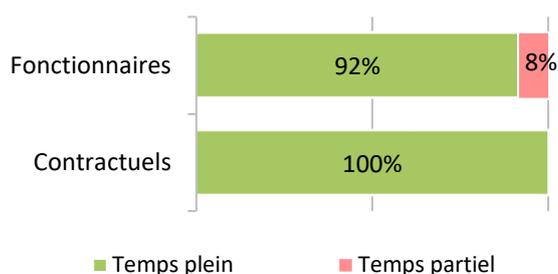
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	42%
Adjointes administratifs	14%
Agents de maîtrise	10%
Auxiliaires de puériculture	5%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

- 90% des fonctionnaires à temps complet contre 65% des contractuels



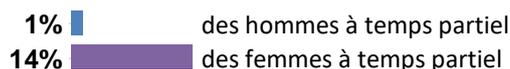
- 8% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	33%	57%
Culturelle	22%	100%
Technique	10%	29%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

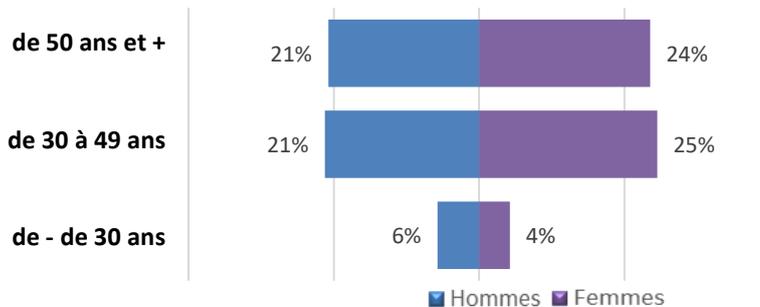
- En moyenne, les agents des Communes de plus de 5000 habitants ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,03
Contractuels permanents	38,84
Ensemble des permanents	46,58

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,06



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

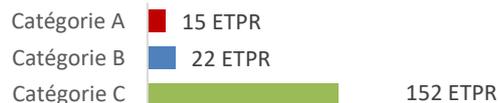
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 194 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 165 fonctionnaires
- > 24 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 353 772 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Mouvements

- En 2020, 24 arrivées d'agents permanents et 20 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 2 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
200 agents	204 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-1,0%
Contractuels	↗	21,3%
Ensemble	↗	2,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	53%
Départ à la retraite	30%
Mutation	12%
Démission	3%
Décès	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Remplacements (contractuels)	39%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct	4%
Voie de détachement	3%

* 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

- 1,0 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 0,7 suivi d'une nomination en moyenne par collectivité

0,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,8 % des femmes

0,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,4 % des femmes

- 65,7 avancements d'échelon par collectivité

- Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 1,6 % femmes et 0,0 % hommes

dont 0,8 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 3 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

100%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 61,37 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	5 288 601 €
Primes et indemnités versées :	584 778 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	85 383 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	47 101 €
Supplément familial de traitement :	44 820 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	100 606 €
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

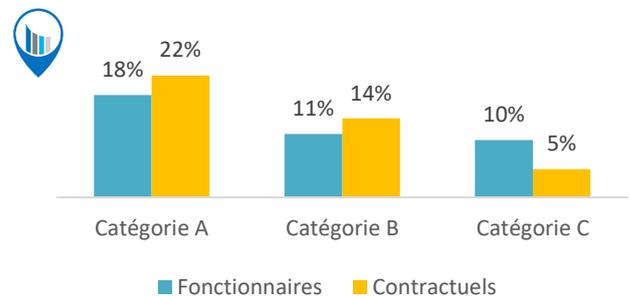
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 960 €	41 269 €	33 533 €	25 896 €	25 929 €	19 088 €
Technique	s	44 112 €	34 470 €	26 694 €	26 100 €	22 749 €
Culturelle	s		29 302 €	20 528 €	23 703 €	20 479 €
Sportive	42 342 €		27 799 €		24 642 €	
Médico-sociale	37 954 €	s	s		27 582 €	22 608 €
Police					33 871 €	
Incendie						
Animation			31 514 €	s	24 196 €	23 219 €
Toutes filières	46 815 €	39 723 €	33 041 €	25 241 €	26 290 €	22 042 €

*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 11,06 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,06%
Contractuels sur emplois permanents	11,06%
Ensemble	11,06%

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



- ⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 5 892 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, 4,3 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)	4,32%	1,18%	3,82%	0,13%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,19%	1,18%	4,56%	0,13%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,36%	3,17%	5,85%	0,43%

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

> 50,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

11 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 3,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 74 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.

8 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 83 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 88 % sont en catégorie C*
- ⇒ 14 536 € 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

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

Coût moyen des formations : 2 282 €

Coût par jour de formation : 403 €

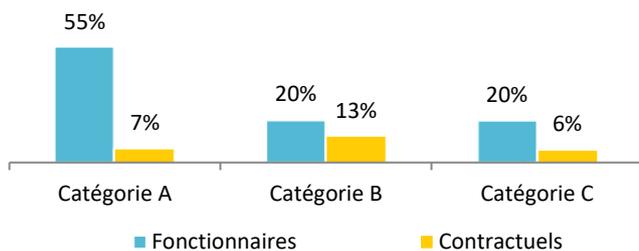
DOCUMENT DE PRÉVENTION

67% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 19,9% 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 2020



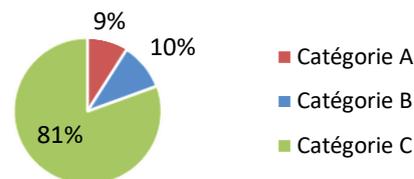
- 46 391 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	75 %
Autres organismes	20 %
Frais de déplacement	6 %

- 160 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 :

> 0,8 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	68%
Autres organismes	32%

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	56 997 €	7 764 €
Montant moyen par bénéficiaire	322 €	144 €

- L'action sociale des collectivités

67% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

33% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

33% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

67% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

30,7 jours de grève recensés en moyenne en 2020
67% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

2,7 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
1,3 réunion du CHSCT en moyenne en 2020 dans les collectivités

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