FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Communautés de communes de moins de 20 000 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.

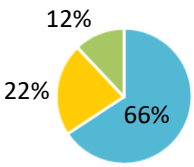
TAUX DE RETOUR **64%**

> 7 CDC ont transmis leur RSU sur 11 recensées dans le département

> 648 agents recensés dans ces collectivités dont 426 fonctionnaires, 144 contractuels et 78 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

66% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	41	87	61
Contractuels permanents	5	39	21
Contractuels non permanents	0	41	11

20 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇨ 21 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

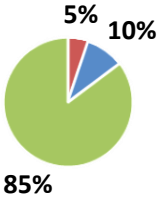
⇨ 63 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

57% d'agents relevant de la filière technique

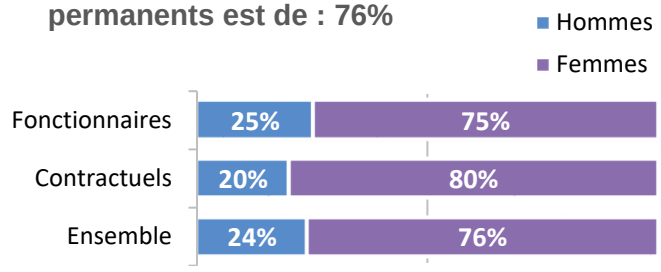
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	19%	12%	17%	14
Technique	53%	68%	57%	46
Culturelle	3%	4%	3%	2
Sportive	1%	1%	1%	1
Médico-sociale	14%	7%	12%	10
Police				0
Incendie				0
Animation	10%	8%	9%	8
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**82**

85% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	4
Catégorie B	8
Catégorie C	69

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 76%

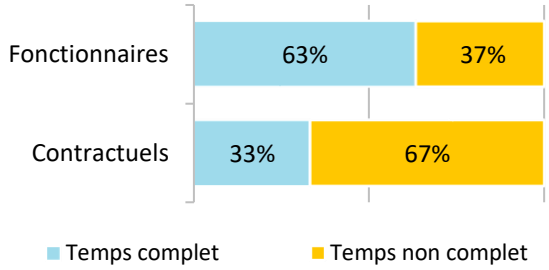


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 52%

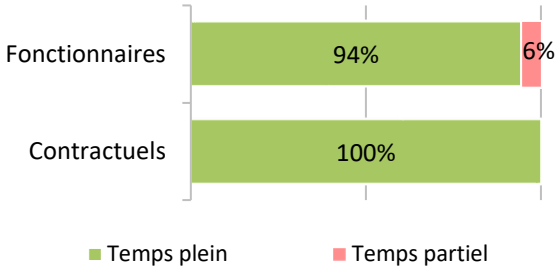
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**52%**
Adjoints administratifs	12%
Adjoints d'animation	7%
ATSEM	6%
Attachés	3%

Temps de travail des agents permanents

63% des fonctionnaires à temps complet contre 33% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	**52%**	**74%**
Culturelle	36%	83%
Médico-sociale	31%	70%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

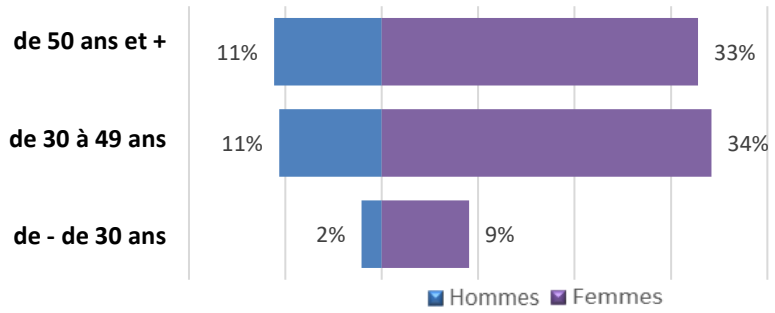
Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communautés de communes de moins de 20 000 habitants ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,16**
Contractuels permanents	**41,92**
Ensemble des permanents	**46,56**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**34,36**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



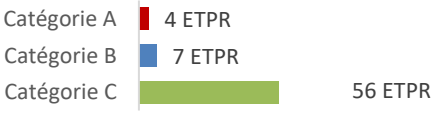
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 73 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

> 53 fonctionnaires
> 14 contractuels permanents
> 6 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



131 963 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

Aucune position particulière

> Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

En 2020, 21 arrivées d'agents permanents et 13 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
73 agents	**81 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	**7,0%**
Contractuels	↗	**26,3%**
Ensemble	↗	**11,3%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	**64%**
Départ à la retraite	15%
Démission	8%
Mise en disponibilité	5%
Mutation	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	**49%**
Arrivées de contractuels	21%
Intégration directe	12%
Transfert de compétence	7%
Recrutement direct	5%

** 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

Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel en moyenne par collectivité

Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

15,7 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 7 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	1	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	100%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 34,78 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	6 968 255 €	Charges de personnel*	2 423 243 €	→	Soit 34,78 % des dépenses de fonctionnement

Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	**1 572 910 €**
Primes et indemnités versées :	70 126 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	8 777 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 840 €
Supplément familial de traitement :	17 457 €
Indemnité de résidence :	621 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
100 363 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

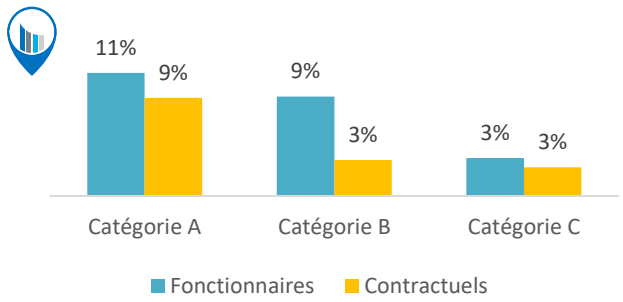
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 248 €	28 316 €	33 810 €		25 058 €	25 969 €
Technique	s	s	36 805 €	29 000 €	21 998 €	21 357 €
Culturelle	s		21 582 €	s	23 497 €	4 221 €
Sportive			28 889 €	s		s
Médico-sociale	30 702 €	26 291 €			21 850 €	14 274 €
Police						
Incendie						
Animation			29 140 €	28 335 €	23 004 €	9 643 €
Toutes filières	**41 749 €**	**30 646 €**	**30 558 €**	**25 923 €**	**22 603 €**	**18 268 €**

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 4,46 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**4,67%**
Contractuels sur emplois permanents	**3,50%**
Ensemble	**4,46%**

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



➪ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 554 heures en moyenne

Aucune collectivité n'adhére au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Aucune collectivité n'a conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 16,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 5,3 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)*	**2,69%**	**1,41%**	**2,36%**	**0,54%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**4,49%**	**1,46%**	**3,72%**	**0,54%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**7,57%**	**2,75%**	**6,36%**	**0,74%**

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

> 23,8 % 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

> 0,9 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 71 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.

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

⇨ 1,0 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇨ 71 % sont fonctionnaires*

⇨ 88 % sont en catégorie C*

⇨ 329 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

** sur les emplois permanents*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

2 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : **471 €**
Coût par jour de formation : **275 €**

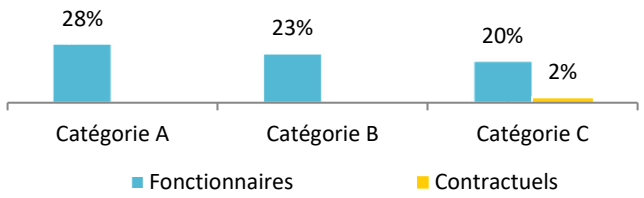
DOCUMENT DE PRÉVENTION

43% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

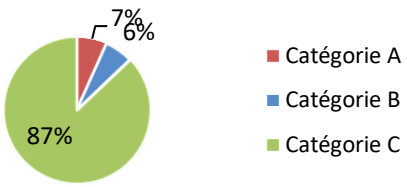
En 2020, 15,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



60 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 :

> 0,7 jour par agent

19 769 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	84 %
Autres organismes	13 %
Frais de déplacement	3 %

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	**16 302 €**	**7 610 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**183 €**	**165 €**

L'action sociale des collectivités

29% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

86% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

14% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

71% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

Jours de grève

14% de collectivités concernées par des jours de grève

Comité Technique Local

1,9 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités

0,9 réunion du CHSCT en moyenne en 2020 dans les collectivités

Précisions méthodologiques

1Formules 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

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

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

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 : avril 2022 *Version 3*