



## FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

### Communes de 1500 à 5000 habitants en Normandie

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

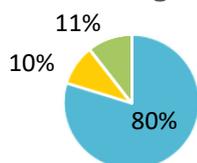
#### TAUX DE RETOUR

**70%**

> 200 communes ont transmis leur RSU sur 286 recensées dans la région  
> 6591 agents recensés dans ces collectivités dont 5232 fonctionnaires, 636 contractuels et 693 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

##### 80% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	3	151	26
Contractuels permanents	0	26	3
Contractuels non permanents	0	46	3



##### Précisions emplois non permanents

- ⇒ 15 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 52 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

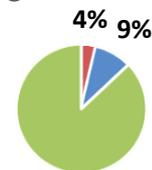
##### 21 % des contractuels permanents en CDI

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 61% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	17%	22%	6
Technique	61%	56%	61%	18
Culturelle	3%	7%	4%	1
Sportive	0%	0%	0%	0
Médico-sociale	6%	6%	6%	2
Police	2%		2%	1
Incendie				0
Animation	5%	14%	6%	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>29</b>

##### 87% d'agents relevant de la catégorie C



**87%**

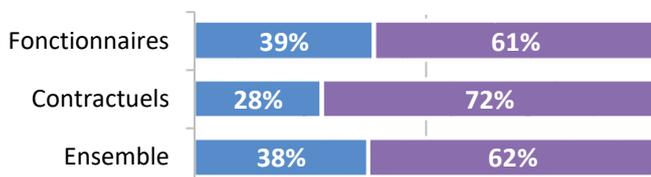
Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	1
Catégorie B	3
Catégorie C	26

Effectif moyen



##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 62%

■ Hommes  
■ Femmes

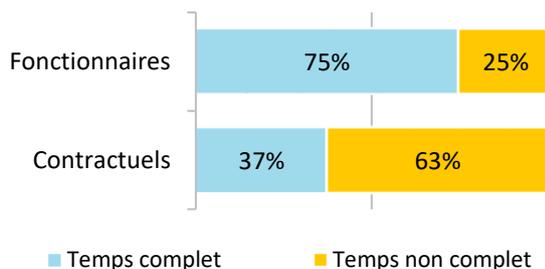


##### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 53%

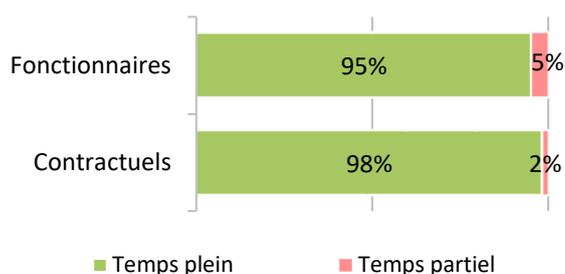
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>53%</b>
Adjointes administratifs	14%
ATSEM	5%
Adjointes d'animation	5%
Agents de maîtrise	5%

## Temps de travail des agents permanents

75% des fonctionnaires à temps complet contre 37% des contractuels



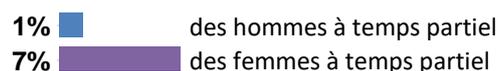
5% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	42%	89%
Médico-sociale	36%	37%
Animation	32%	88%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



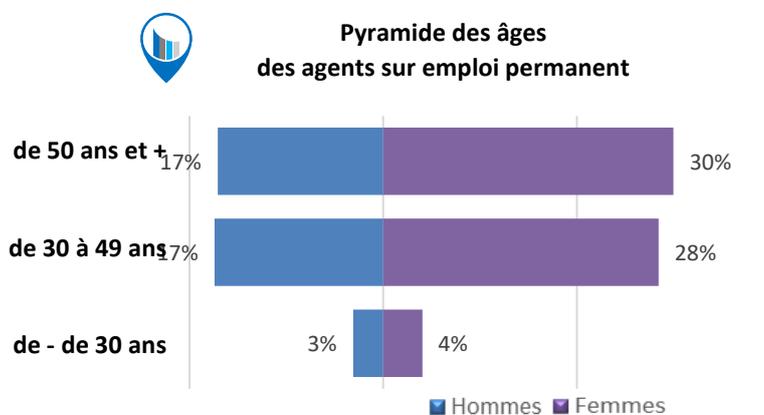
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communes de 1500 à 5000 habitants en Normandie ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,35
Contractuels permanents	40,49
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,51</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,74



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

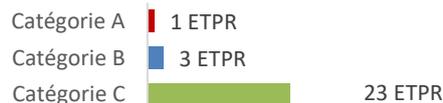
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 29 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 24 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



51 981 heures rémunérées en 2020 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congés parental

- > Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- En 2020, 3 arrivées d'agents permanents et 3 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
29 agents	29 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-0,7%
Contractuels	↗	15,6%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,8%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	45%
Départ à la retraite	29%
Mutation	10%
Démission	7%
Mise en disponibilité	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	33%
Remplacements (contractuels)	32%
Intégration directe	12%
Recrutement direct	12%
Voie de mutation	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

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,1 % des femmes

0,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,2 % des femmes

- 7,7 avancements d'échelon par collectivité

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

dont 0,5 % femmes et 0,5 % hommes

dont 0,5 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 26 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 200 collectivités concernées

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	15	7
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

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

### 2 sanctions prononcées 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)	38%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	24%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	24%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 34,94 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>663 091 €</b>
Primes et indemnités versées :	75 634 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	7 593 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 833 €
Supplément familial de traitement :	7 155 €
Indemnité de résidence :	651 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>35 483 €</b>
---	-----------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

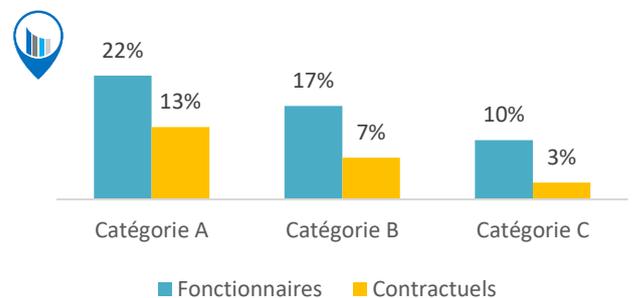
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 156 €	41 482 €	33 369 €	29 370 €	25 160 €	19 986 €
Technique	37 919 €	33 616 €	34 930 €	31 431 €	23 570 €	19 256 €
Culturelle	35 699 €	s	28 451 €	18 342 €	23 862 €	15 777 €
Sportive			31 342 €	23 961 €	26 164 €	
México-sociale	33 130 €	23 260 €		s	23 546 €	18 498 €
Police			37 098 €		32 038 €	
Incendie						
Animation			36 537 €	24 972 €	22 609 €	21 418 €
<b>Toutes filières</b>	<b>46 176 €</b>	<b>38 414 €</b>	<b>33 436 €</b>	<b>24 015 €</b>	<b>23 975 €</b>	<b>19 534 €</b>

\*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 11,41 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>11,94%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>4,86%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,41%</b>

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



⇒ 96% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 637 heures en moyenne

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

23% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

## Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 21,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,77%	1,88%	3,56%	0,89%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,92%	2,05%	5,50%	0,89%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,46%	2,81%	6,07%	0,94%

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

> 31,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

2 accidents\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 43 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.

1,9 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



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

⇒ 92 % sont fonctionnaires\*

⇒ 97 % sont en catégorie C\*

⇒ 14 483 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins de 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 : 326 €

Coût par jour de formation : 56 €

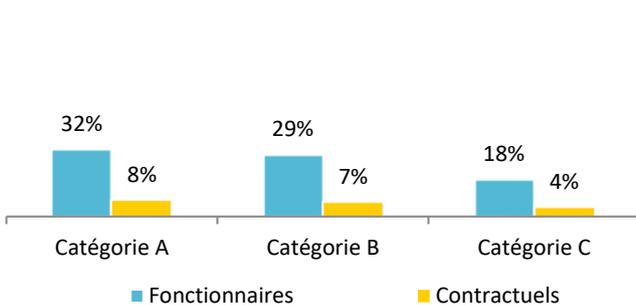
DOCUMENT DE PRÉVENTION

50% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 17,8% 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



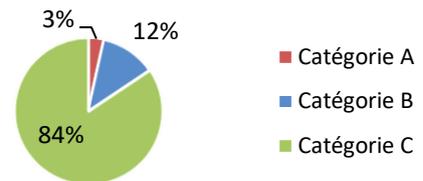
- 7 122 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	75 %
Autres organismes	21 %
Frais de déplacement	4 %

- 16 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 :

> 0,5 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	71%
Autres organismes	29%
Interne à la collectivité	1%

## 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	452 732 €	3 162 246 €
Montant moyen par bénéficiaire	273 €	1 948 €

- L'action sociale des collectivités

35% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

47% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

8% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

60% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

1,4 jour de grève recensé en moyenne en 2020  
12% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- Comité Technique Local

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : avril 2022

Version 3