



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

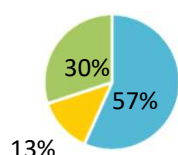
Communes de 50 agents et plus

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.

87% en catégorie C 57% de fonctionnaires dans les communes de 50 à 450 agents
 55% d'agents fonctionnaires et contractuels en filière technique
 103 équivalents temps plein / moyenne faite sur échantillon de 14 communes

Effectifs

57% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
 ■ Contractuels permanents
 ■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	304	80
Contractuels permanents	0	95	19
Contractuels non permanents	2	433	42



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

6 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 18 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

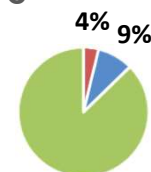
⇒ 4 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

55% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	10%	20%	20
Technique	58%	46%	55%	55
Culturelle	3%	10%	4%	4
Sportive	1%	2%	1%	1
Médico-sociale	6%	2%	5%	5
Police	4%		3%	3
Incendie				0
Animation	7%	31%	12%	11
Total	100%	100%	100%	99

87% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen

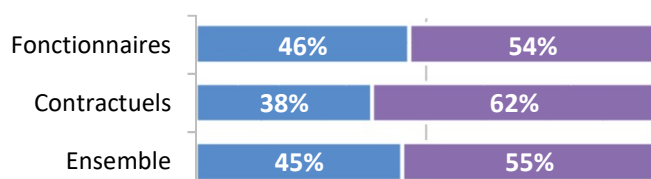
■ Catégorie A	4
■ Catégorie B	9
■ Catégorie C	86

Effectif moyen



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 55%

■ Hommes
 ■ Femmes



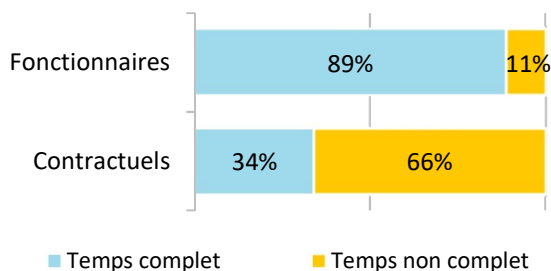
Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 47%

Cadres d'emplois	% d'agents
------------------	------------

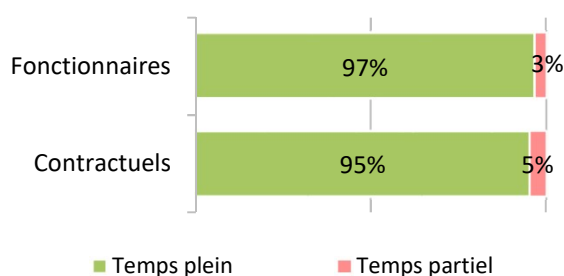
Adjointes techniques	47%
Adjointes administratifs	14%
Adjointes d'animation	10%
Agents de maîtrise	7%
Rédacteurs	3%

Temps de travail des agents permanents

89% des fonctionnaires à temps complet contre 34% des contractuels



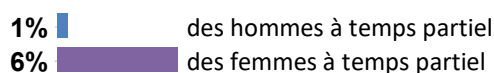
3% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	29%	84%
Médico-sociale	15%	75%
Technique	13%	63%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

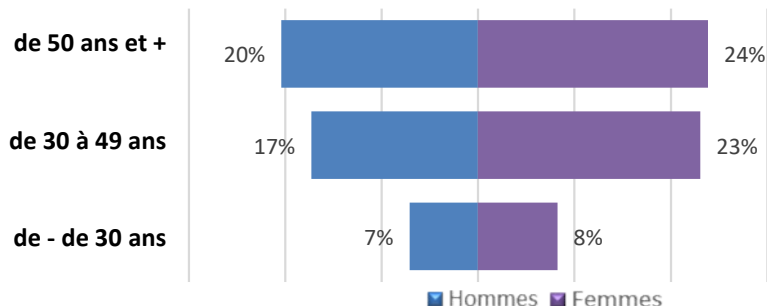
En moyenne, les agents des Communes de + 50 agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,75
Contractuels permanents	32,08
Ensemble des permanents	45,60

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	42,36



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

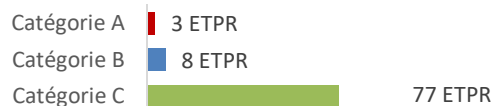
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 103 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 75 fonctionnaires
- > 13 contractuels permanents
- > 15 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



187 272 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

Mouvements

- En 2020, 12 arrivées d'agents permanents et 13 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
99 agents	99 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-2,2%
Contractuels	↗	6,1%
Ensemble	↘	-0,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	76%
Départ à la retraite	13%
Mutation	4%
Démission	4%
Mise en disponibilité	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	61%
Arrivées de contractuels	32%
Intégration directe	3%
Recrutement direct	1%
Voie de mutation	1%

* 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

- 8,4 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 10,8 % femmes et 5,6 % hommes

dont 8,8 % de catégorie C

- 28,0 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 14 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	2	1
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)	67%
Ivresse	33%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 57,63 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	2 176 675 €
Primes et indemnités versées :	257 058 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	41 598 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	16 430 €
Supplément familial de traitement :	19 323 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	143 897 €
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

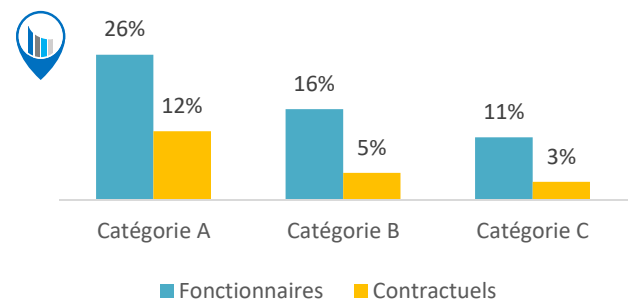
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 522 €	43 755 €	33 915 €	s	25 492 €	9 590 €
Technique	58 570 €	40 381 €	36 633 €	s	24 625 €	11 740 €
Culturelle	40 080 €	40 500 €	33 874 €	24 070 €	23 544 €	s
Sportive			35 545 €	24 400 €	s	s
México-sociale	30 881 €	s			23 057 €	s
Police			45 173 €		34 189 €	
Incendie						
Animation			31 157 €	s	23 927 €	8 511 €
Toutes filières	49 063 €	41 938 €	34 474 €	23 110 €	25 018 €	10 789 €

*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 11,81 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,40%
Contractuels sur emplois permanents	5,84%
Ensemble	11,81%

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



⇒ 93% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 2 506 heures en moyenne

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

7% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 38,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 4,2 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)	4,48%	1,15%	3,85%	0,13%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,55%	1,15%	8,77%	0,13%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,71%	1,46%	9,77%	0,14%

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

> 35,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

7 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 3,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 49 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.

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



⇒ 0,5 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 96 % sont fonctionnaires*

⇒ 96 % sont en catégorie C*

⇒ 9 884 € 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

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

Coût moyen des formations : 593 €

Coût par jour de formation : 286 €

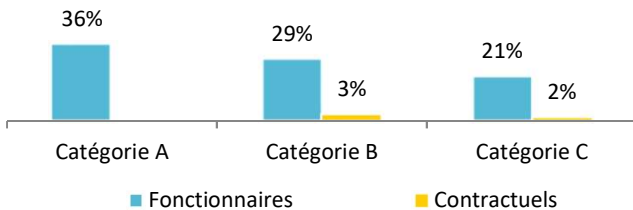
DOCUMENT DE PRÉVENTION

79% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 18,5% 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



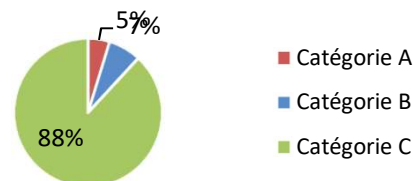
- 22 824 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Autres organismes	23 %
Frais de déplacement	5 %

- 73 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



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	88%
Autres organismes	11%
Interne à la collectivité	0%

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	27 855 €	59 674 €
Montant moyen par bénéficiaire	362 €	128 €

- L'action sociale des collectivités

50% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

21% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

7% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

57% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

0,7 jour de grève recensé en moyenne en 2020
29% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- Comité Technique Local

1,6 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
0,6 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.



Date de publication : janvier 2022