



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

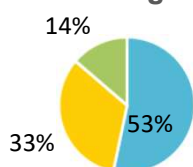
Communautés de Communes

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.

77% en catégorie C 53% de fonctionnaires dans les communautés de communes
36% de fonctionnaires et contractuels en filière technique
94 équivalents temps plein (fiche réalisée sur un échantillon de 10 communautés de communes (sur un total de 12))

Effectifs

53% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	29	131	70
Contractuels permanents	2	152	43
Contractuels non permanents	1	89	18



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

42 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

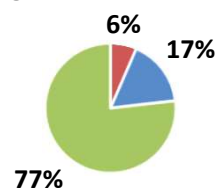
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 69 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

36% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	23%	11%	18%	20
Technique	45%	22%	36%	41
Culturelle	10%	11%	10%	12
Sportive	2%	2%	2%	2
México-sociale	14%	48%	27%	30
Police	0%		0%	0
Incendie				0
Animation	6%	6%	6%	7
Total	100%	100%	100%	113

77% d'agents relevant de la catégorie C



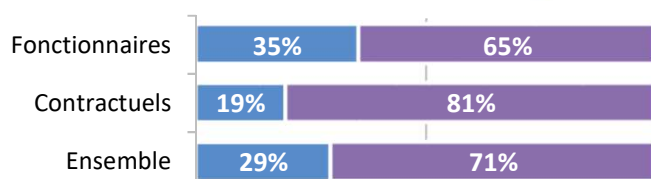
■ Catégorie A 7
 ■ Catégorie B 19
 ■ Catégorie C 87

Effectif moyen



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

■ Hommes
■ Femmes

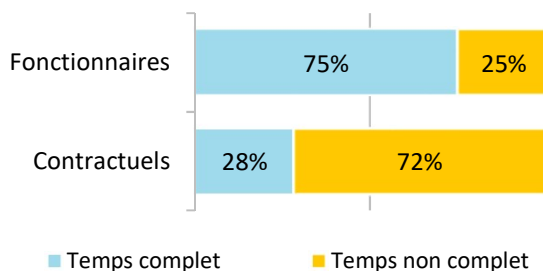


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 31%

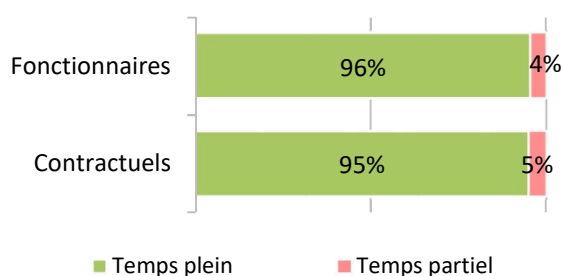
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	31%
Agents sociaux	19%
Adjointes administratifs	12%
Assistants d'enseignement artistique	7%
Adjointes d'animation	6%

Temps de travail des agents permanents

- 75% des fonctionnaires à temps complet contre 28% des contractuels



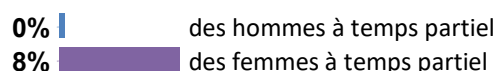
- 4% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Police	100%	
Culturelle	45%	96%
Médico-sociale	37%	90%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

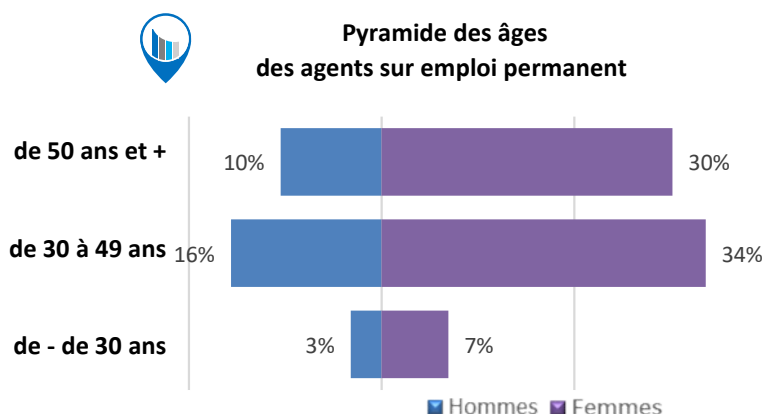


Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Communautés de Communes ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,13
Contractuels permanents	44,66
Ensemble des permanents	46,19

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,30



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

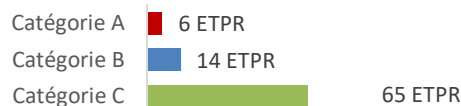
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 94 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 60 fonctionnaires
- > 24 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 170 474 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 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, 21 arrivées d'agents permanents et 14 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
105 agents	113 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	9,6%
Contractuels	↗	3,1%
Ensemble	↗	7,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Autres cas	30%
Fin de contrats remplaçants	27%
Départ à la retraite	18%
Démission	14%
Licenciement	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	56%
Recrutement direct	20%
Voie de mutation	7%
Intégration directe	7%
Remplacements (contractuels)	6%

* 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

- 19,8 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 10 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

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

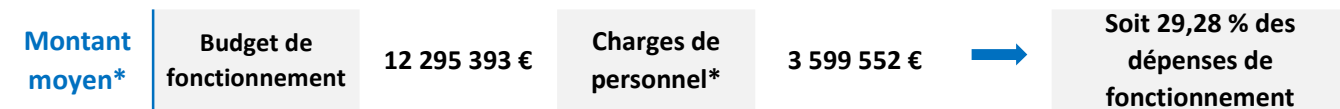
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 29,28 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	2 460 935 €
Primes et indemnités versées :	303 891 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	63 115 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	12 791 €
Supplément familial de traitement :	20 445 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	153 673 €
-----------------------------------------	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

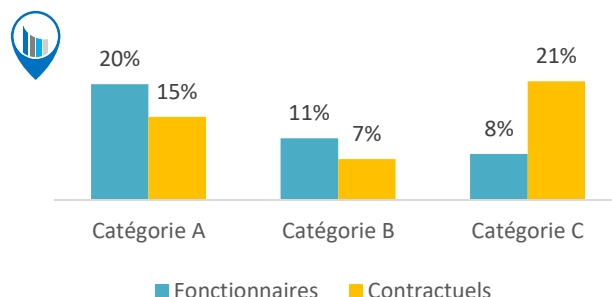
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 588 €	51 408 €	33 876 €	27 357 €	26 942 €	23 593 €
Technique	63 655 €	45 530 €	36 422 €	23 088 €	25 666 €	22 554 €
Culturelle	37 427 €	s	33 293 €	28 668 €	22 031 €	18 360 €
Sportive			35 006 €	23 850 €		s
México-sociale	37 046 €	22 529 €		24 514 €	26 598 €	48 256 €
Police						s
Incendie						
Animation			35 144 €	s	22 404 €	18 446 €
Toutes filières	49 344 €	39 443 €	34 345 €	26 333 €	25 671 €	30 817 €

*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 12,35 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,93%
Contractuels sur emplois permanents	17,94%
Ensemble	12,35%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 11 947 heures en moyenne

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

10% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 20 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 14 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)	2,58%	3,84%	3,06%	0,12%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,49%	3,84%	4,86%	0,12%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,67%	4,01%	5,04%	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)

> 32,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

5 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 2,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 26 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.

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



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

⇒ 92 % sont fonctionnaires*

⇒ 92 % sont en catégorie C*

⇒ 2 338 € 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

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

Coût moyen des formations : 510 €

Coût par jour de formation : 134 €

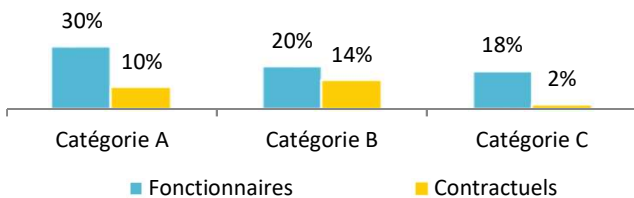
DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 13,6% 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



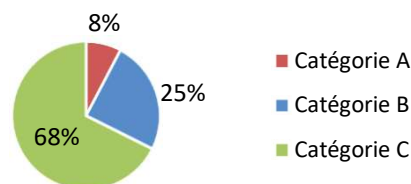
- 22 953 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	74 %
Autres organismes	20 %
Frais de déplacement	6 %

- 56 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	65%
Autres organismes	35%

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	64 892 €	58 416 €
Montant moyen par bénéficiaire	353 €	211 €

- L'action sociale des collectivités

40% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

40% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

40% 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

0,8 jour de grève recensé en moyenne en 2020
20% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

1,4 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités
1,9 réunions 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