



## FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

### COMITÉ TECHNIQUE

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).

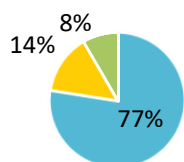
#### TAUX DE RETOUR

**86%**

> 475 collectivités ont transmis leur Rapport Social Unique sur 555 recensées dans le département  
 > 4 479 agents recensés dans ces collectivités dont 3 470 fonctionnaires, 637 contractuels sur emploi permanent et 372 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

#### 77% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

|                             | Minimum | Maximum | Effectif moyen |
|-----------------------------|---------|---------|----------------|
| Fonctionnaires              | 0       | 49      | 7,3            |
| Contractuels permanents     | 0       | 18      | 1,3            |
| Contractuels non permanents | 0       | 18      | 0,8            |



#### Précisions emplois non permanents

- ⇒ 32 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 48 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

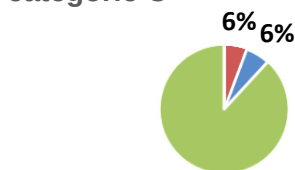
#### 16 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 56% d'agents relevant de la filière technique

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        | Nbre moyen |
|----------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Administrative | 26,0%       | 21,8%       | 25,3%       | 2,2        |
| Technique      | 57,1%       | 51,5%       | 56,2%       | 4,9        |
| Culturelle     | 1,4%        | 0,6%        | 1,3%        | 0,1        |
| Sportive       | 0,2%        | 0,2%        | 0,2%        | 0,01       |
| México-sociale | 8,4%        | 13,5%       | 9,2%        | 0,8        |
| Police         | 1,8%        | 0,2%        | 1,5%        | 0,1        |
| Incendie       |             |             |             |            |
| Animation      | 5,2%        | 12,2%       | 6,3%        | 0,5        |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>9</b>   |

#### 88% d'agents relevant de la catégorie C



**88%**

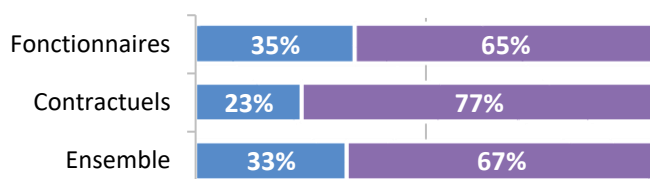
■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Effectif moyen

0,5  
 0,5  
 7,6

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 67%

■ Hommes  
■ Femmes

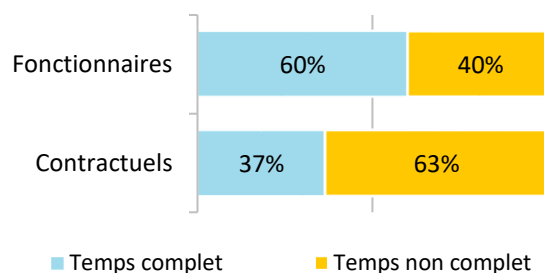


#### Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 50% des effectifs

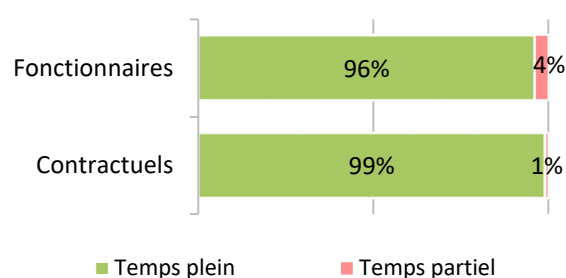
| Cadres d'emplois           | % d'agents |
|----------------------------|------------|
| <b>Adjoints techniques</b> | <b>50%</b> |
| Adjoints administratifs    | 18%        |
| Adjoints d'animation       | 6%         |
| Agents sociaux             | 5%         |
| ATSEM                      | 3%         |

## Temps de travail des agents permanents

- 60% des fonctionnaires à temps complet contre 37% des contractuels



- 4% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



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

| Filière        | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Médico-sociale | 68%            | 53%          |
| Culturelle     | 45%            | 100%         |
| Animation      | 44%            | 76%          |

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel  
6% des femmes à temps partiel

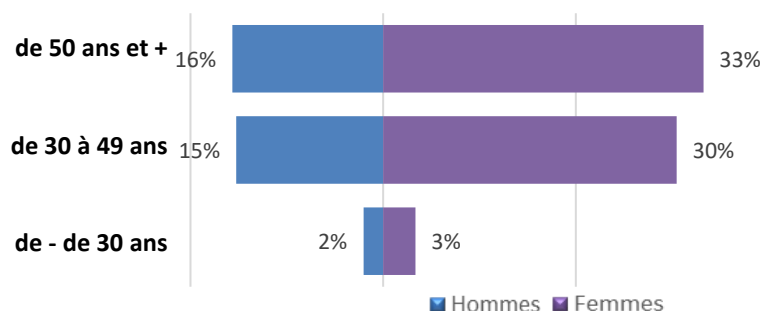
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

| Âge moyen*<br>des agents permanents    |       |
|----------------------------------------|-------|
| Fonctionnaires                         | 49,06 |
| Contractuels permanents                | 43,55 |
| Ensemble des permanents                | 48,20 |
| Âge moyen*<br>des agents non permanent |       |
| Contractuels non permanents            | 40,23 |



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, 8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 6 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 1 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

|             |          |
|-------------|----------|
| Catégorie A | 0,5 ETPR |
| Catégorie B | 0,5 ETPR |
| Catégorie C | 6,4 ETPR |

- 14 391 heures rémunérées en 2020 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congé 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, congé spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- En 2020, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ en moyenne par collectivité



### Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique<br>au 31/12/2019 | Effectif physique au<br>31/12/2020 |
|----------------------------------------------|------------------------------------|
| 8 agents                                     | 9 agents                           |

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

| Variation des effectifs*                    |   |             |
|---------------------------------------------|---|-------------|
| entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 |   |             |
| Fonctionnaires                              | ↘ | -0,2%       |
| Contractuels                                | ↗ | 25,1%       |
| <b>Ensemble</b>                             | ↗ | <b>3,0%</b> |

- Principales causes de départ d'agents permanents

|                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| <b>Fin de contrats remplaçants</b> | <b>51%</b> |
| Départ à la retraite               | 21%        |
| Démission                          | 11%        |
| Mutation                           | 9%         |
| Mise en disponibilité              | 2%         |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| <b>Remplacements (contractuels)</b> | <b>41%</b> |
| Arrivées de contractuels            | 31%        |
| Recrutement direct                  | 11%        |
| Voie de mutation                    | 10%        |
| Intégration directe                 | 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

- 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

22,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 77,8 % des femmes

25,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 75,0 % des femmes

- 2,3 avancements d'échelon par collectivité

- 41 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 70,7 % femmes et 29,3 % hommes

dont 95,1 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 27 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 475 collectivités concernées

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

|                                   | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe  | 18     | 1      |
| Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 1      |
| Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |
| Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |

4 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 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)      | 77% |
| Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral                                                                                        | 14% |
| Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle | 5%  |

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 41,25 % des dépenses de fonctionnement

|                       |                                 |                  |                              |                  |   |                                                    |
|-----------------------|---------------------------------|------------------|------------------------------|------------------|---|----------------------------------------------------|
| <b>Montant moyen*</b> | <b>Budget de fonctionnement</b> | <b>743 650 €</b> | <b>Charges de personnel*</b> | <b>306 756 €</b> | → | <b>Soit 41,25 % des dépenses de fonctionnement</b> |
|-----------------------|---------------------------------|------------------|------------------------------|------------------|---|----------------------------------------------------|

\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

|                                                |                  |
|------------------------------------------------|------------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes :</b>        | <b>177 003 €</b> |
| Primes et indemnités versées :                 | 14 581 €         |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 1 116 €          |
| Nouvelle Bonification Indiciaire :             | 1 655 €          |
| Supplément familial de traitement :            | 1 455 €          |

### Montant moyen - Emplois non permanents

|                                         |
|-----------------------------------------|
| <b>Rémunérations annuelles brutes :</b> |
| <b>12 092 €</b>                         |

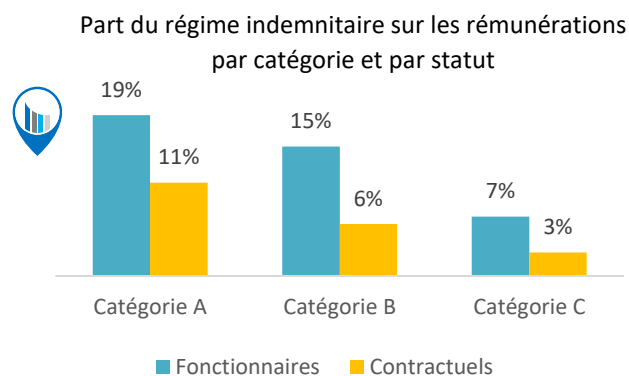
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

|                        | Catégorie A     |                 | Catégorie B     |                 | Catégorie C     |                 |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                        | Titulaire       | Contractuel     | Titulaire       | Contractuel     | Titulaire       | Contractuel     |
| Administrative         | 43 295 €        | 34 580 €        | 31 288 €        | 32 671 €        | 24 021 €        | 18 898 €        |
| Technique              | 51 767 €        | 37 414 €        | 34 292 €        | 30 674 €        | 22 344 €        | 16 228 €        |
| Culturelle             |                 |                 | 28 035 €        | s               | 22 164 €        | 20 539 €        |
| Sportive               |                 |                 | 36 583 €        | s               | s               | s               |
| Médico-sociale         | 28 522 €        | 26 720 €        | s               |                 | 24 433 €        | 24 791 €        |
| Police                 |                 |                 | 36 277 €        |                 | 29 175 €        | 20 724 €        |
| Incendie               |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| Animation              |                 |                 | 31 453 €        | 23 532 €        | 21 732 €        | 18 219 €        |
| <b>Toutes filières</b> | <b>42 803 €</b> | <b>34 964 €</b> | <b>32 247 €</b> | <b>29 385 €</b> | <b>22 990 €</b> | <b>18 017 €</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 8,24 %

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : |              |
|-----------------------------------------------------|--------------|
| <b>Fonctionnaires</b>                               | <b>8,76%</b> |
| <b>Contractuels sur emplois permanents</b>          | <b>4,80%</b> |
| <b>Ensemble</b>                                     | <b>8,24%</b> |



⇒ 65% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 469 heures en moyenne

- 29% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

- En moyenne, 24,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



- > En moyenne, 4,8 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)   | 4,62%          | 1,31%                   | 4,10%                      | 1,37%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 6,77%          | 1,31%                   | 5,92%                      | 1,37%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 7,23%          | 1,82%                   | 6,39%                      | 1,66%                       |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- > 28,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- 15% des collectivités ont déclaré au moins un accident en 2020

- > 2,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 75 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.

**1,3 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée**



- ⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 93 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 1 722 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION

217 assistants de prévention désignés dans les collectivités

- FORMATION

1,1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : **123 €**

Coût par jour de formation : **111 €**

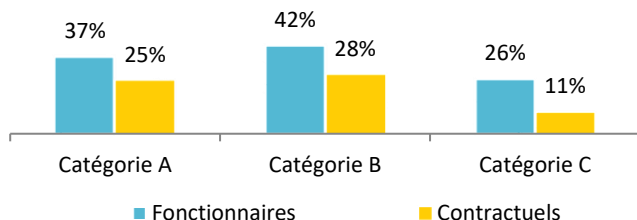
- DOCUMENT DE PRÉVENTION

71% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2020, 25,2% 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



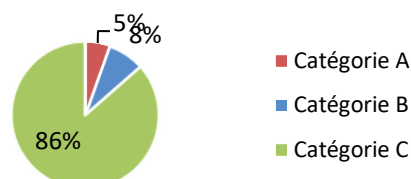
- 2 635 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

### Répartition des dépenses de formation

|                      |      |
|----------------------|------|
| CNFPT                | 65 % |
| Autres organismes    | 29 % |
| Frais de déplacement | 6 %  |

- 9 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 :

> 1,1 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| CNFPT                     | 50% |
| Autres organismes         | 49% |
| 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 médian par bénéficiaire | 180 € | 120 € |
|---------------------------------|-------|-------|

- L'action sociale des collectivités

12% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

35% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

10% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

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

## Relations sociales

- Jours de grève

2% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

11 réunions en 2020 (3 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 5 pour la catégorie C)

### Comité Technique Local

5 réunions en 2020

## 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 :               | 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.



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 : décembre 2021

Version 4