



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Collectivités et Etablissements Publics rattachés au Comité Technique du CDG66 2021 - Rapport Social Unique 2020

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 BILANS SOCIAUX "Validés"

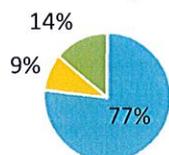
98,56%

RSU 2020 - Concernant les Collectivités et Etablissements Publics rattachés au Comité Technique 2021 du CDG66 :

> 275 Collectivités et Etablissements Publics ont transmis et ont donc leur RSU validé sur 279 recensées dans le département des Pyrénées-Orientales

Effectifs

- 77% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	43	7
Contractuels permanents	0	14	1
Contractuels non permanents	0	17	1



- Précisions emplois non permanents

- ⇒ 19 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 61 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

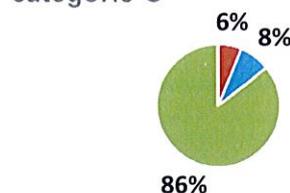
- 24 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

- 53% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	30%	27%	29%	2
Technique	54%	46%	53%	4
Culturelle	2%	4%	2%	0
Sportive	1%		0%	0
Médico-sociale	8%	15%	9%	1
Police	3%	0%	2%	0
Incendie				0
Animation	3%	8%	3%	0
Total	100%	100%	100%	8

- 86% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen



0
1
7

- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 58%

■ Hommes
■ Femmes

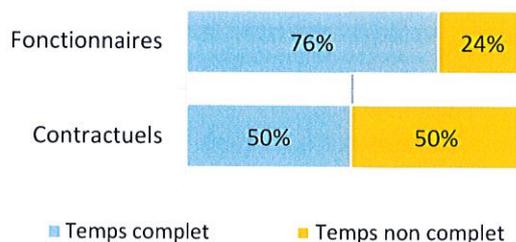
Fonctionnaires	43%	57%
Contractuels	32%	68%
Ensemble	42%	58%

- Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 41%

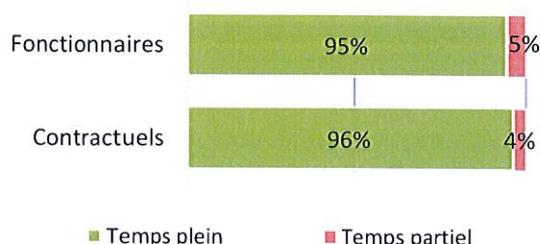
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	41%
Adjoints administratifs	20%
Agents de maîtrise	8%
Rédacteurs	4%
ATSEM	4%

Temps de travail des agents permanents

- 76% des fonctionnaires à temps complet contre 50% des contractuels



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



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	37%	64%
Culturelle	30%	63%
Administrative	26%	45%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Collectivités et Etablissements Publics rattachés au Comité Technique du CDG66 2021 - Rapport Social Unique 2020 ont 48 ans

Âge moyen*

des agents permanents

Fonctionnaires	48,43
Contractuels permanents	41,59
Ensemble des permanents	47,69
Âge moyen*	
des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,29

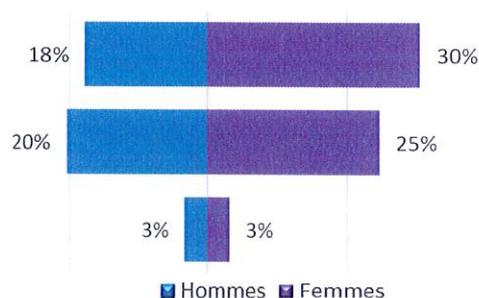
de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans



Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

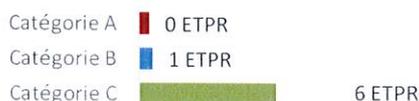
- En moyenne, 8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



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

- 14 089 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



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 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 dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 1 arrivée d'agent permanent et 0 départ 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
8 agents	8 agents

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-0,9%
Contractuels	↗	22,3%
Ensemble	↗	1,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	36%
Fin de contrats remplaçants	21%
Mutation	13%
Démission	12%
Mise en disponibilité	9%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Remplacements (contractuels)	17%
Voie de mutation	16%
Intégration directe	11%
Recrutement direct	9%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2020} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019})$

Évolution professionnelle

- Moins d'un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

0,1 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,3 % des femmes

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,1 % des femmes

- 1,9 avancements d'échelon par collectivité

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

dont 1,0 % femmes et 0,9 % hommes

dont 0,7 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 271 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	1
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

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%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 44,91 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	1 018 333 €	Charges de personnel*	457 346 €	➔	Soit 44,91 % des dépenses de fonctionnement
-----------------------	---------------------------------	--------------------	------------------------------	------------------	---	--

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	175 181 €
Primes et indemnités versées :	20 833 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 539 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 736 €
Supplément familial de traitement :	1 204 €
Indemnité de résidence :	47 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	16 134 €
---	-----------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	47 289 €	35 058 €	35 134 €	26 067 €	24 648 €	19 764 €
Technique	48 350 €	39 767 €	33 374 €	26 187 €	23 866 €	17 824 €
Culturelle	46 981 €	s	28 655 €	13 920 €	22 292 €	21 205 €
Sportive			29 983 €		s	
Médico-sociale	29 740 €	s	s		23 553 €	17 881 €
Police			38 053 €		27 620 €	s
Incendie						
Animation			30 118 €	s	21 998 €	20 625 €
Toutes filières	46 855 €	36 849 €	33 688 €	23 935 €	24 056 €	18 483 €

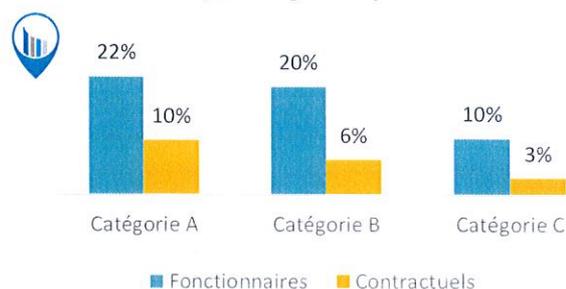
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,89 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	12,46%
Contractuels sur emplois permanents	5,56%
Ensemble	11,89%

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



- 51% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 647 heures en moyenne

- 1% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

50% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

- En moyenne, 19,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



- > En moyenne, 6,1 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)	3,36%	1,11%	3,11%	0,82%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,22%	1,67%	4,84%	0,93%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,37%	2,11%	5,02%	1,04%

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

- > 20,6 % 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
- > 3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 55 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.

1,5 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 98 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 24 596 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

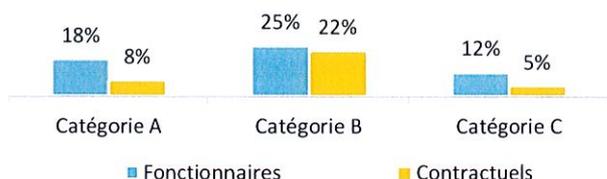
Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION
Moins de un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne
- FORMATION
0,3 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)
Coût moyen des formations : 32 €
Coût par jour de formation : 101 €
- DOCUMENT DE PRÉVENTION
36% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 12,4% 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



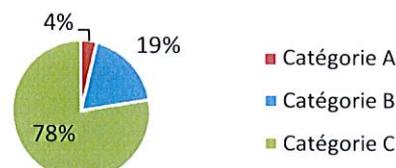
- 1 983 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	79 %
Autres organismes	17 %
Frais de déplacement	4 %

- 3 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 :

> 0,4 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	79%
Autres organismes	20%
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	57 777 €	58 287 €
Montant moyen par bénéficiaire	224 €	104 €

- L'action sociale des collectivités

13% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

22% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

9% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

32% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

3% de collectivités concernées par des jours de grève

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.



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 : novembre 2021

Version 3