



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Les communes entre 10 000 et 19 999 habitants

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 RETOUR

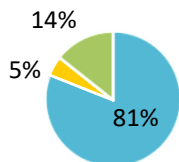
60%

> Les communes entre 10000 et 19999 habitants représentent 1,2 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2020. 3 communes entre 10000 et 19999 habitants ont transmis et ont donc leur RSU validé sur les 5 recensées.

>747 agents recensés dans ces collectivités dont 605 fonctionnaires, 35 contractuels sur emploi permanent et 107 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2020.

Effectifs

81% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	124	258	202
Contractuels permanents	6	18	12
Contractuels non permanents	19	54	36



En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

26 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

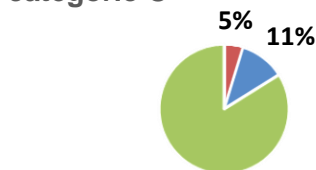
- ⇒ 17 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 41 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

54% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	17%	22%	47
Technique	54%	66%	54%	116
Culturelle	1%	17%	2%	4
Sportive	2%		2%	3
Médico-sociale	7%		6%	14
Police	9%		8%	18
Incendie				0
Animation	6%		5%	11
Total	100%	100%	100%	214

84% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	10
Catégorie B	24
Catégorie C	179

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 47%

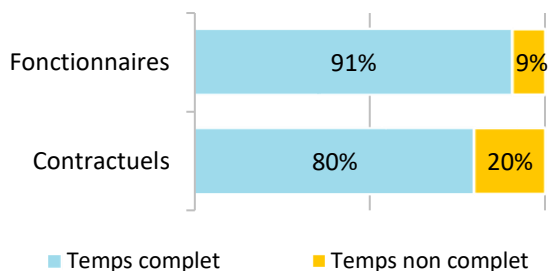
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	53%	47%
Contractuels	51%	49%
Ensemble	53%	47%

Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 42%

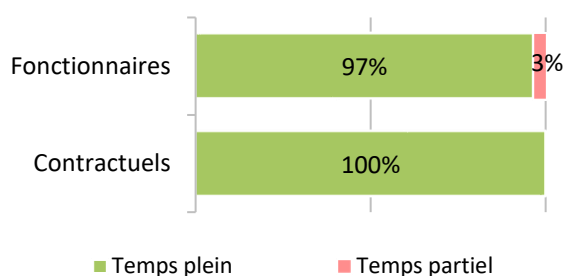
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	10%
Agents de police municipale	7%
Adjoints d'animation	5%

Temps de travail des agents permanents

91% des fonctionnaires à temps complet contre 80% des contractuels



3% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	34%	
Culturelle	29%	83%
Animation	24%	

2% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Les communes entre 10 000 et 19 999 habitants ont 49 ans

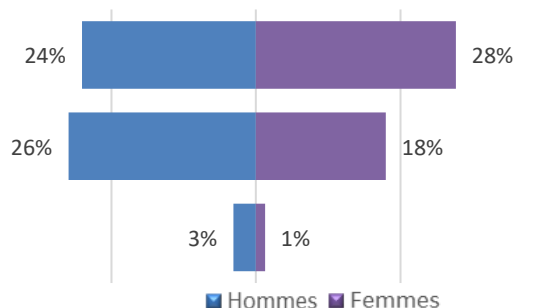
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,66
Contractuels permanents	46,21
Ensemble des permanents	48,52

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,24



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +
de 30 à 49 ans
de - de 30 ans



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

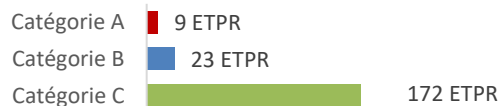
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 236 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 194 fonctionnaires
> 10 contractuels permanents
> 32 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



429 089 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 détaché au sein de la collectivité
> Moins de un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- En 2020, 12 arrivées d'agents permanents et 11 départs en moyenne par collectivité

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
212 agents	213 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-1,1%
Contractuels	↗	40,0%
Ensemble	↗	0,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	45%
Fin de contrats remplaçants	36%
Mutation	6%
Décès	6%
Mise en disponibilité	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	61%
Recrutement direct	25%
Voie de mutation	6%
Réintégration et retour	6%
Voie de détachement	3%

* 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

- Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel en moyenne par collectivité

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

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

- 84,7 avancements d'échelon par collectivité

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2020 parmi les 3 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Autres

100%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 52,12 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	5 653 153 €
Primes et indemnités versées :	848 752 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	67 327 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	31 156 €
Supplément familial de traitement :	36 760 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :

602 781 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

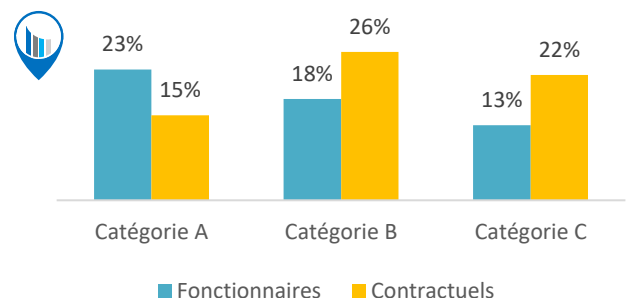
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	61 820 €	s	33 803 €	s	25 932 €	22 925 €
Technique	55 486 €	s	35 529 €		24 953 €	23 610 €
Culturelle	s		30 628 €	18 284 €		
Sportive			32 331 €			
Médico-sociale	38 054 €	s			25 214 €	s
Police			39 674 €		31 643 €	
Incendie						
Animation			33 273 €		22 874 €	s
Toutes filières	56 090 €	34 252 €	34 203 €	22 484 €	25 640 €	22 990 €

*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 15,01 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,72%
Contractuels sur emplois permanents	21,53%
Ensemble	15,01%

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



- ⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 3 253 heures en moyenne

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

Aucune collectivité n'a conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 29,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 1,1 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)	5,17%	0,29%	4,90%	1,49%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,04%	0,29%	7,62%	1,49%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,81%	0,29%	8,35%	1,49%

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

> 47,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

18 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 7,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 45 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.

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



- ⇒ 1,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 89 % sont en catégorie C*
- ⇒ 6 611 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

4 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 192 €

Coût par jour de formation : 96 €

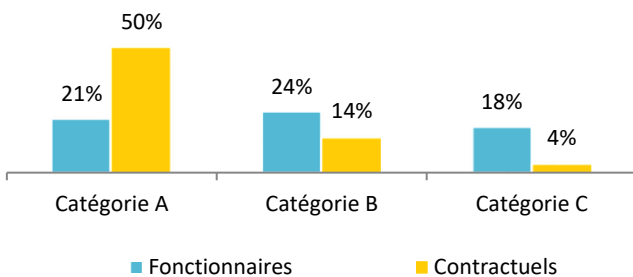
DOCUMENT DE PRÉVENTION

67% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 18,4% 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



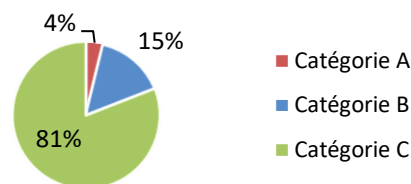
- 61 663 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	68 %
Autres organismes	30 %
Frais de déplacement	2 %

- 107 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	74%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels

Santé

Montant global des participations 31 120 €

Montant moyen par bénéficiaire 166 €

- L'action sociale des collectivités

67% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

67% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

67% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

67% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

2,7 jours de grève recensés en moyenne en 2020
Aucune collectivité n'est concernée par des jours de grève

- Comité Technique Local

1,7 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
1,3 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.



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