



## FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

### Les Syndicats Mixtes des Pyrénées-Orientales

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

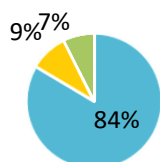
**96%**

> Les Syndicats Mixtes représentent 6,5% des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2020. 27 Syndicats Mixtes ont transmis et ont donc leur RSU validé sur les 28 recensées. Parmi ces 27 structures, 22 ont au moins un agent.

> 317 agents recensés dans ces collectivités dont 265 fonctionnaires, 29 contractuels sur emploi permanent et 23 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2020.

### Effectifs

#### 84% des agents sont fonctionnaires



Fonctionnaires	0	93	10
Contractuels permanents	0	5	1
Contractuels non permanents	0	14	1

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	93	10
Contractuels permanents	0	5	1
Contractuels non permanents	0	14	1



#### Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 78 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

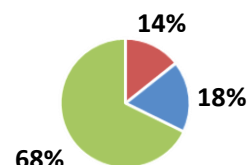
#### 31 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 65% d'agents relevant de la filière technique

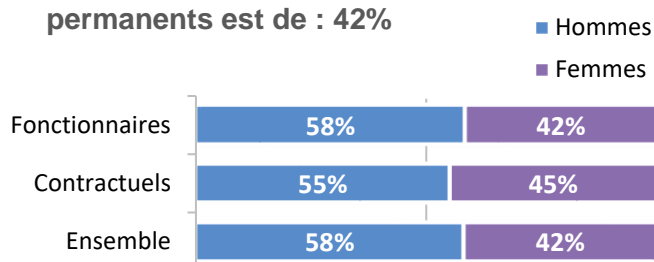
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	25%	38%	26%	3
Technique	66%	55%	65%	7
Culturelle	1%	3%	1%	0
Sportive	6%	3%	6%	1
Médico-sociale				0
Police				0
Incendie				0
Animation	1%		1%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>

#### 68% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	2
Catégorie B	2
Catégorie C	7

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 42%

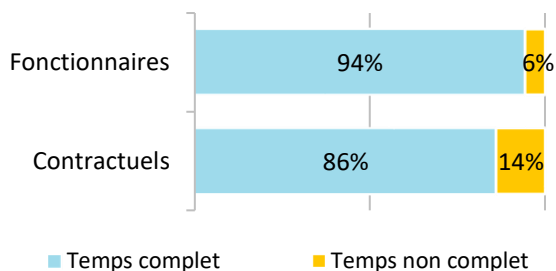


#### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 36%

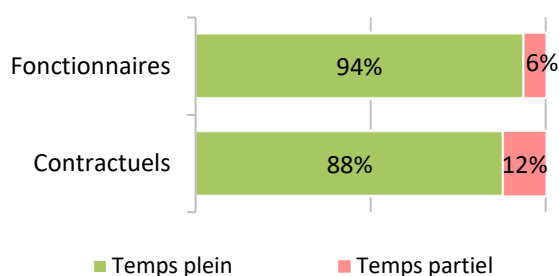
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	36%
Adjointes administratifs	15%
Agents de maîtrise	14%
Techniciens	9%
Ingénieurs	7%

## Temps de travail des agents permanents

94% des fonctionnaires à temps complet contre 86% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 12% des contractuels



Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	6%	6%
Administrative	6%	27%

4% des hommes à temps partiel  
11% des femmes à temps partiel

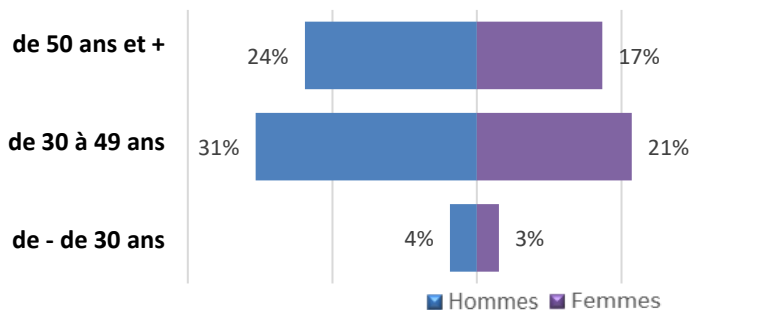
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Les Syndicats Mixtes des Pyrénées-Orientales ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,44
Contractuels permanents	40,95
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,80</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,72



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



- > 10 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



24 865 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 dans la collectivité et originaire d'une autre structure

> 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 1 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
11 agents	11 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	1,9%
Contractuels	↘	-12,1%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Mutation</b>	<b>44%</b>
Départ à la retraite	31%
Démission	13%
Détachement	6%
Fin de contrats remplaçants	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Voie de mutation</b>	<b>29%</b>
Recrutement direct	24%
Arrivées de contractuels	24%
Voie de concours, sélection professionnelle	6%
Voie de détachement	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
- Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 0,8 % femmes et 0,0 % hommes

dont 0,0 % de catégorie C

- 3,0 avancements d'échelon par collectivité

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020 parmi les 27 collectivités concernées

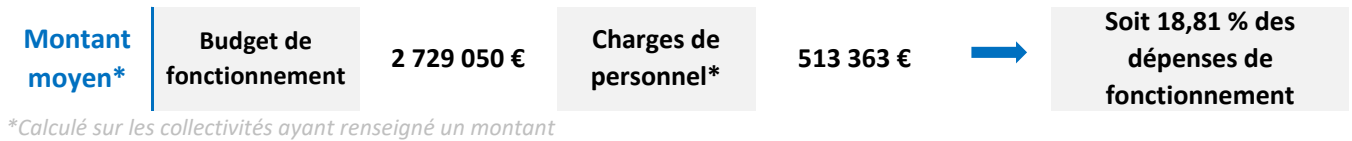
### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 18,81 % des dépenses de fonctionnement



### Montant moyen - Emplois permanents

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>316 522 €</b>
Primes et indemnités versées :	60 177 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	419 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 437 €
Supplément familial de traitement :	2 167 €
Indemnité de résidence :	982 €

### Rémunérations annuelles brutes :

**27 938 €**

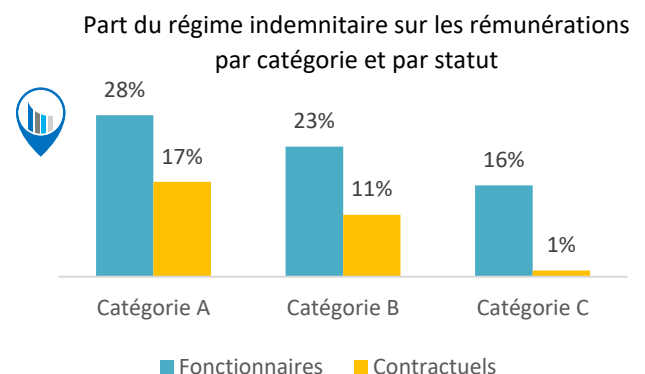
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 182 €	39 695 €	32 319 €	s	26 950 €	20 433 €
Technique	46 168 €	39 767 €	35 777 €	26 623 €	25 340 €	s
Culturelle	s				19 700 €	s
Sportive		s	34 419 €		28 023 €	
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s		24 720 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>47 540 €</b>	<b>39 020 €</b>	<b>34 250 €</b>	<b>26 262 €</b>	<b>25 666 €</b>	<b>19 755 €</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 19,01 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,63%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>13,64%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>19,01%</b>



⇒ 33% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 140 heures en moyenne

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

59% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 21,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 5,1 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)	3,35%	1,39%	3,15%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,95%	1,39%	5,50%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,43%	1,39%	5,94%	0,00%

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

> 28,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

4 accidents\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 4,7 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.

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



- ⇒ 0,5 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 82 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 24 984 € 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

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

Coût moyen des formations : 58 €

Coût par jour de formation : 53 €

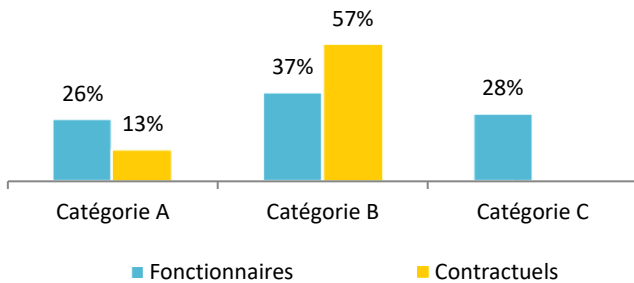
DOCUMENT DE PRÉVENTION

33% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2020, 28,6% 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



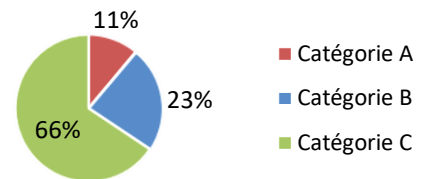
- 3 842 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Autres organismes	26 %
Frais de déplacement	10 %

- 10 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 :

> 0,9 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	70%
Autres organismes	30%

## 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	14 974 €	12 536 €
Montant moyen par bénéficiaire	130 €	91 €

- L'action sociale des collectivités

11% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

30% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

26% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

44% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

4% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 3