



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Collectivités et Etablissements Publics du territoire 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.

TAUX DE RETOUR

96,3%

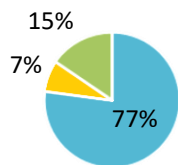
> 416 Collectivités et Etablissements Publics (EP) ont transmis et ont donc leur RSU validé sur les 432 recensés dans le département des Pyrénées-Orientales.

Parmi ces 416 structures, 308 ont au moins un agent au 31/12/2020.

> 11 977 agents recensés dans ces Collectivités et EP dont 9 236 fonctionnaires, 896 contractuels sur emploi permanent et 1 845 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2020.

Effectifs

77% des agents sont fonctionnaires



Fonctionnaires	0	1990	22
Contractuels permanents	0	121	2
Contractuels non permanents	0	292	4

	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	1990	22
Contractuels permanents	0	121	2
Contractuels non permanents	0	292	4



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 16 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 62 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

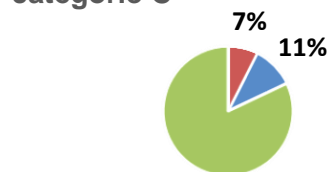
25 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

49% d'agents relevant de la filière technique

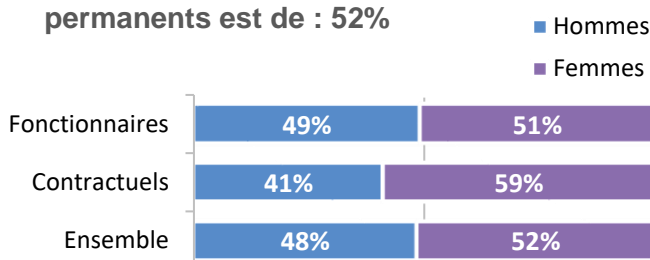
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	19%	22%	5
Technique	49%	41%	49%	12
Culturelle	4%	8%	4%	1
Sportive	1%	0%	1%	0
Médico-sociale	11%	21%	12%	3
Police	4%	0%	4%	1
Incendie	3%	0%	3%	1
Animation	6%	10%	6%	2
Total	100%	100%	100%	24

82% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	2
Catégorie B	3
Catégorie C	20

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 52%

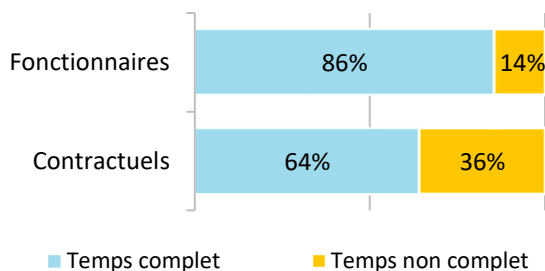


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 36%

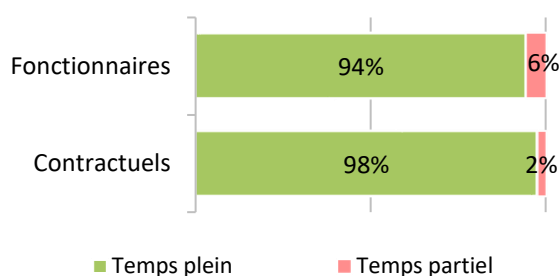
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	8%
Agents sociaux	6%
Adjoints d'animation	5%

Temps de travail des agents permanents

86% des fonctionnaires à temps complet contre 64% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



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	35%	42%
Animation	25%	73%
Technique	13%	20%

2% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

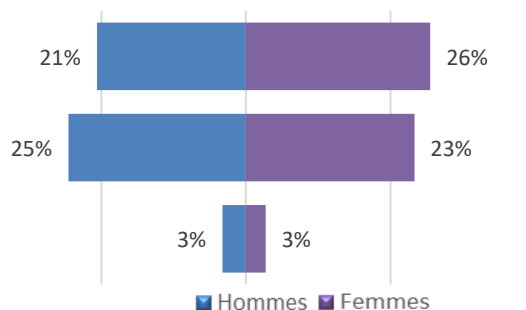
En moyenne, les agents des Collectivités et Etablissements Publics du territoire des Pyrénées-Orientales ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,31
Contractuels permanents	41,27
Ensemble des permanents	47,69
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,91



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

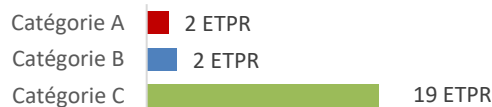
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 27 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 21 fonctionnaires
> 2 contractuels permanents
> 4 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



48 994 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 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, 2 arrivées d'agents permanents 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
24 agents	24 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-0,4%
Contractuels	↗	45,2%
Ensemble	↗	2,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	35%
Fin de contrats remplaçants	33%
Mutation	9%
Démission	8%
Mise en disponibilité	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	42%
Remplacements (contractuels)	23%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct	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

0,5 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,5 % des femmes

0,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,1 % des femmes

- 8,0 avancements d'échelon par collectivité

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

dont 1,2 % femmes et 1,3 % hommes

dont 1,3 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 48 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 416 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	34	9
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	1
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	2

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

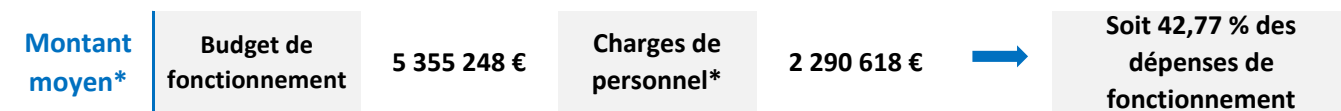
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	71%
Autres	15%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	6%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 42,77 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	630 816 €
Primes et indemnités versées :	99 980 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	6 005 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 930 €
Supplément familial de traitement :	4 849 €
Indemnité de résidence :	2 257 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	63 088 €
---	-----------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

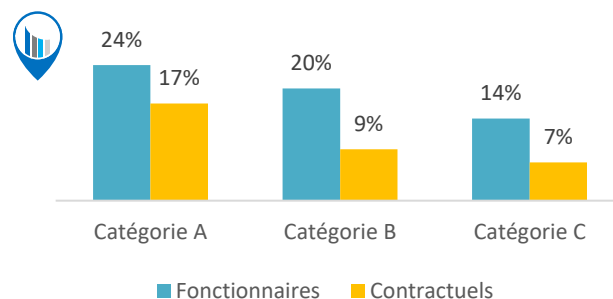
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 111 €	40 986 €	33 912 €	38 380 €	25 362 €	19 136 €
Technique	51 550 €	40 577 €	34 955 €	29 493 €	25 068 €	19 826 €
Culturelle	37 599 €	32 218 €	28 031 €	20 619 €	25 278 €	19 879 €
Sportive	s	35 409 €	32 565 €	s	27 374 €	s
Médico-sociale	35 875 €	27 287 €	24 285 €	s	24 920 €	20 084 €
Police	51 977 €		38 022 €		31 231 €	s
Incendie	68 868 €	s	52 771 €		37 193 €	
Animation			30 365 €	29 432 €	23 069 €	12 194 €
Toutes filières	47 173 €	36 722 €	33 874 €	27 969 €	25 653 €	18 543 €

*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 15,85 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,28%
Contractuels sur emplois permanents	9,61%
Ensemble	15,85%

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



⇒ 47% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 127 heures en moyenne

- 3% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

52% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 27,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,9 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)	4,55%	1,71%	4,30%	1,26%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,60%	2,16%	7,12%	1,31%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,11%	2,65%	7,63%	1,55%

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

> 36,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

8 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 5,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 35 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.

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



- ⇒ 0,6 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 17 511 € 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

1,2 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 160 €

Coût par jour de formation : 138 €

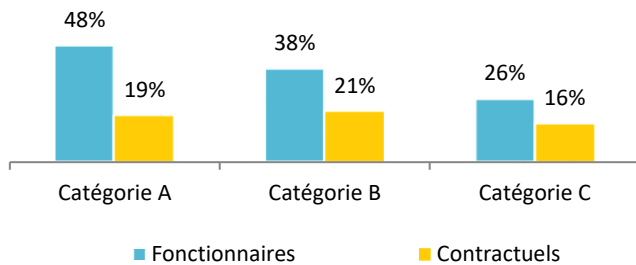
DOCUMENT DE PRÉVENTION

35% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

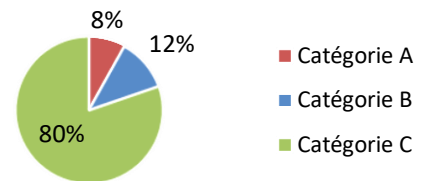
- En 2020, 27,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



- 30 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 :

> 1,2 jour par agent



- 7 097 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Autres organismes	28 %
Frais de déplacement	3 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	45%
Autres organismes	16%
Interne à la collectivité	39%

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	410 143 €	357 860 €
Montant moyen par bénéficiaire	145 €	117 €

- L'action sociale des collectivités

15% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

19% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

11% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

31% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

2,4 jours de grève recensés en moyenne en 2020
6% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- 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 »

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 : décembre 2021

Version 3