



## FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

### Collectivités et Etablissements Publics entre 100 et 349 agents

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

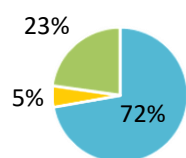
**85%**

> Les Collectivités et Etablissements Publics (EP) entre 100 et 349 agents représentent 6,25% des Collectivités et EP territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2020. 23 Collectivités et EP entre 100 et 349 agents ont transmis et ont donc leur RSU validé sur les 27 recensés.

> 3619 agents recensés dans ces Collectivités et EP dont 2617 fonctionnaires, 178 contractuels sur emploi permanent et 824 contractuels sur emploi non permanent. Au 31/12/2020.

#### Effectifs

##### 72% des agents sont fonctionnaires



Type	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	48	258	114
Contractuels permanents	0	30	8
Contractuels non permanents	0	114	36



##### En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

##### 37 % des contractuels permanents en CDI

##### Précisions emplois non permanents

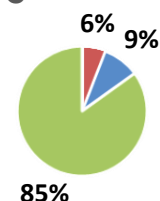
- ⇒ 15 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 69 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 48% d'agents relevant de la filière technique

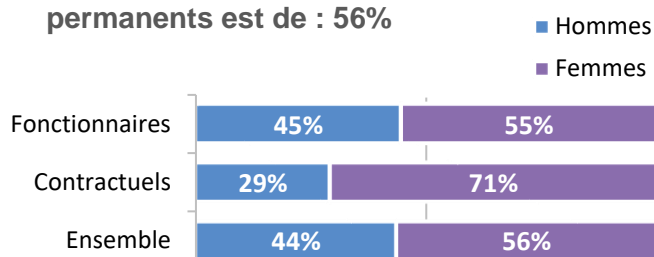
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	20%	25%	20%	24
Technique	49%	32%	48%	59
Culturelle	2%	5%	3%	3
Sportive	1%	1%	1%	1
México-sociale	13%	31%	15%	18
Police	5%		4%	5
Incendie				0
Animation	9%	6%	9%	11
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>122</b>

##### 85% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	7
Catégorie B	11
Catégorie C	103

##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 56%

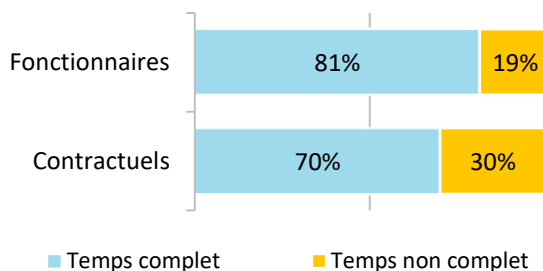


##### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 37%

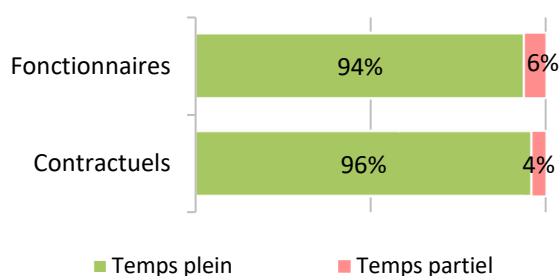
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>37%</b>
Adjointes administratifs	14%
Agents de maîtrise	8%
Adjointes d'animation	8%
Agents sociaux	7%

## Temps de travail des agents permanents

81% des fonctionnaires à temps complet contre 70% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% 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	46%	36%
Animation	28%	36%
Technique	17%	14%

1% des hommes à temps partiel  
11% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Collectivités et Etablissements Publics entre 100 et 349 agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,87
Contractuels permanents	41,94
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,49</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,68

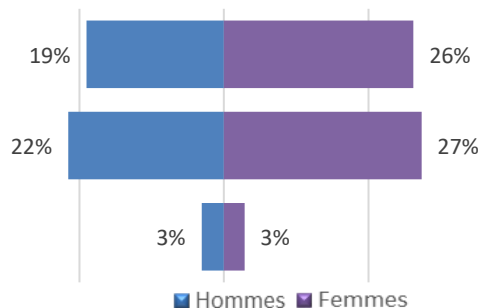


Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

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



- > 107 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 32 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	7 ETPR
Catégorie B	11 ETPR
Catégorie C	96 ETPR

266 249 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, 6 arrivées d'agents permanents et 7 départs 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
123 agents	122 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-0,6%
Contractuels	↘	-4,8%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,9%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	36%
Départ à la retraite	31%
Mutation	9%
Démission	8%
Mise en disponibilité	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	22%
Recrutement direct	21%
Arrivées de contractuels	20%
Voie de mutation	16%
Intégration directe	10%

\* 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

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

- 39,7 avancements d'échelon par collectivité

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

dont 0,4 % femmes et 0,1 % hommes

dont 0,3 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 12 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 23 collectivités concernées

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	10	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

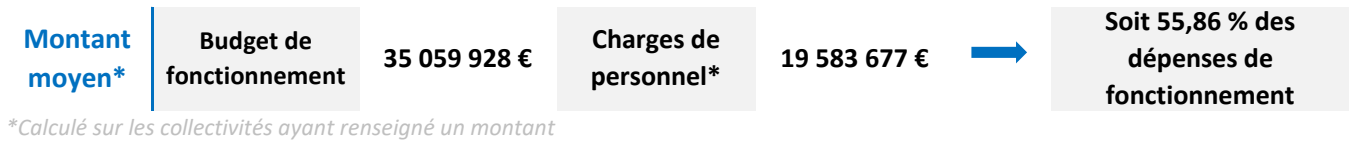
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Autres	42%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	25%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	17%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 55,86 % des dépenses de fonctionnement



### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>2 930 369 €</b>
Primes et indemnités versées :	423 149 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	28 829 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 443 €
Supplément familial de traitement :	23 874 €
Indemnité de résidence :	7 385 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

**Rémunérations annuelles brutes :**

**471 878 €**

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

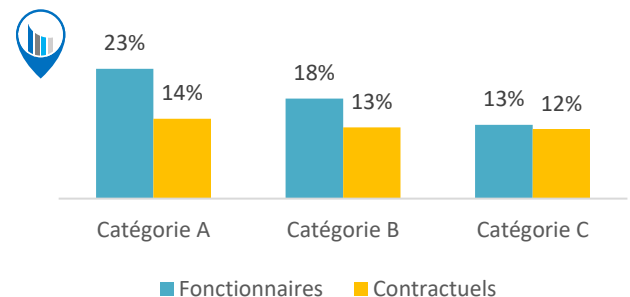
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 742 €	36 050 €	34 702 €	30 329 €	24 199 €	18 045 €
Technique	52 597 €	45 706 €	34 020 €	24 973 €	23 390 €	14 107 €
Culturelle	32 974 €		28 587 €	20 190 €	24 773 €	s
Sportive		s	31 197 €	s	s	
México-sociale	37 844 €	26 072 €	35 897 €	s	24 840 €	20 999 €
Police			39 511 €		31 592 €	
Incendie						
Animation			30 307 €	26 638 €	21 983 €	11 256 €
<b>Toutes filières</b>	<b>46 464 €</b>	<b>33 685 €</b>	<b>33 186 €</b>	<b>24 702 €</b>	<b>24 026 €</b>	<b>16 759 €</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 14,44 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>14,52%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>12,78%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>14,44%</b>

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



⇒ 96% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 2 515 heures en moyenne

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

13% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 28,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 15,4 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)	4,92%	3,10%	4,80%	1,08%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,85%	4,23%	7,62%	1,08%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,27%	4,91%	8,06%	1,14%

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

> 35,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

- > 6,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 36 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.

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



- ⇒ 1,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 6 122 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 833 €

Coût par jour de formation : 132 €

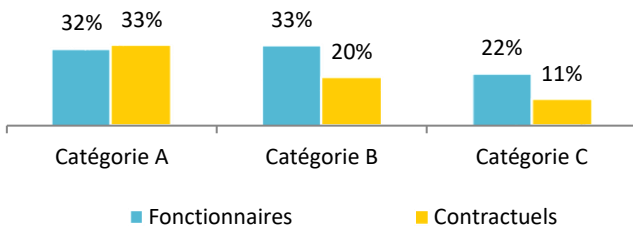
DOCUMENT DE PRÉVENTION

74% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

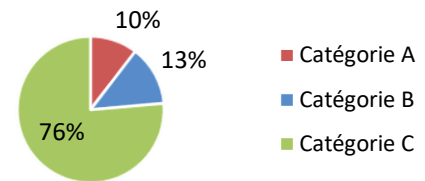
- En 2020, 22,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 75 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 :



> 0,6 jour par agent

- 35 379 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	72 %
Autres organismes	26 %
Frais de déplacement	2 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	66%
Autres organismes	33%
Interne à la collectivité	0%

## 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	172 522 €	207 561 €
Montant moyen par bénéficiaire	257 €	219 €

- L'action sociale des collectivités

57% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

26% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

30% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

70% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

7,0 jours de grève recensés en moyenne en 2020  
35% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- Comité Technique Local

1,8 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités  
1,5 réunions 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 »

<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 : novembre 2021

Version 3