



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Collectivités et Etablissements Publics de plus de 350 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.

TAUX DE RETOUR

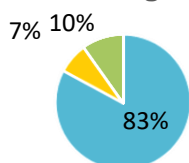
80%

> Les Collectivités et Etablissements Publics (EP) de plus de 350 agents représentent 1,2% des collectivités et EP territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2020. 4 Collectivités et EP de plus de 350 agents ont transmis et ont donc leur RSU validé sur les 5 recensés.

> 4298 agents recensés dans ces Collectivités et EP dont 3560 fonctionnaires, 316 contractuels sur emploi permanent et 422 contractuels sur emploi non permanent. Au 31/12/2020.

Effectifs

83% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	83%
■ Contractuels permanents	7%
■ Contractuels non permanents	10%

	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	389	1990	890
Contractuels permanents	4	121	79
Contractuels non permanents	15	292	106



En moyenne, 3 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

22 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

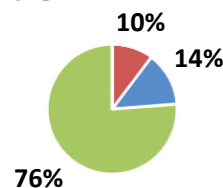
- ⇒ 10 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 47 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

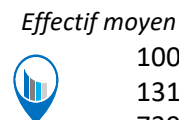
49% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	19%	9%	18%	175
Technique	48%	55%	49%	471
Culturelle	7%	17%	8%	73
Sportive	0%	0%	0%	5
Médico-sociale	8%	11%	8%	78
Police	5%		4%	41
Incendie	9%	1%	8%	78
Animation	5%	7%	5%	51
Total	100%	100%	100%	969

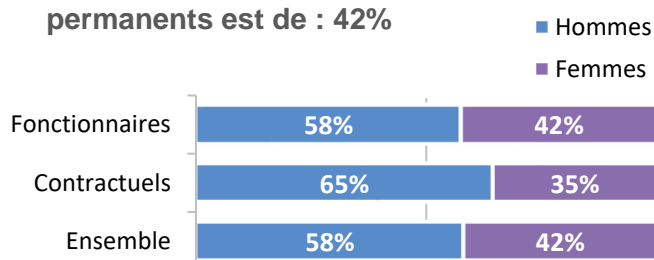
76% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	100
■ Catégorie B	131
■ Catégorie C	739



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

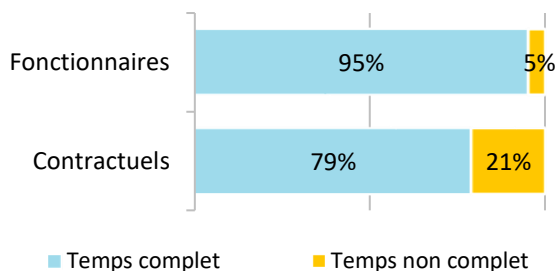


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 34%

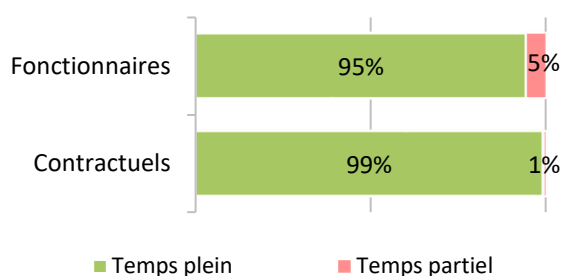
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Adjoints administratifs	12%
Agents de maîtrise	8%
Techniciens	4%
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	4%

Temps de travail des agents permanents

- 95% des fonctionnaires à temps complet contre 79% des contractuels



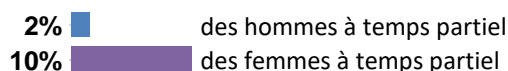
- 5% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	30%	65%
Culturelle	8%	63%
Technique	5%	7%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

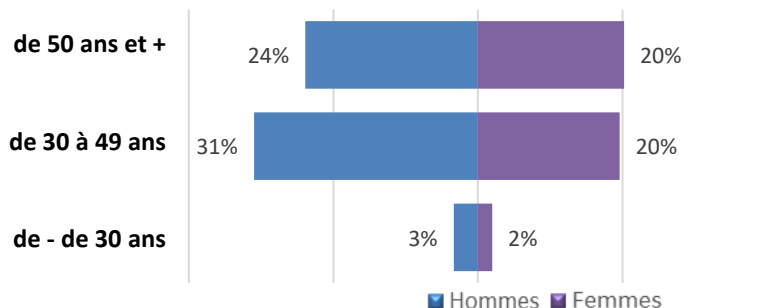
- En moyenne, les agents des Collectivités et Etablissements Publics de plus de 350 agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,33
Contractuels permanents	39,86
Ensemble des permanents	47,64

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,89



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

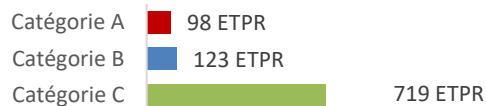
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 1 027 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 870 fonctionnaires
- > 70 contractuels permanents
- > 87 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 1 868 453 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 9 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 21,3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 2,5 agents en congés parental

- > 2,5 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 6,0 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4,5 agents détachés dans une autre structure
- > 3,0 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 102 arrivées d'agents permanents et 64 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 5 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
931 agents	969 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-0,8%
Contractuels	↗	132,4%
Ensemble	↗	4,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	41%
Départ à la retraite	37%
Mutation	5%
Mise en disponibilité	4%
Démission	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	51%
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de mutation	8%
Voie de concours, sélection professionnelle	7%
Réintégration et retour	4%

* 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

- 16,8 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 3,0 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

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

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

- 380,3 avancements d'échelon par collectivité

- 24,8 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 2,7 % femmes et 2,4 % hommes

dont 2,8 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 31 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 4 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	21	7
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	1
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

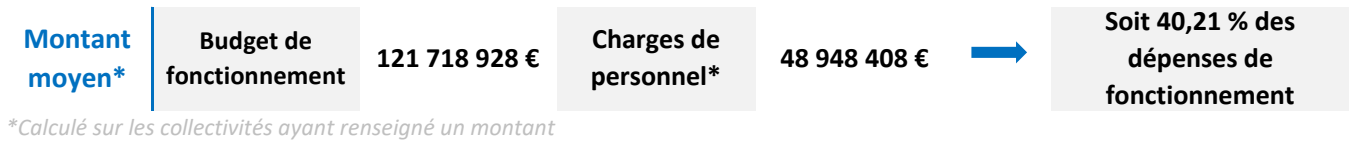
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	91%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	3%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	3%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 40,21 % des dépenses de fonctionnement



Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	28 452 510 €
Primes et indemnités versées :	5 567 021 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	254 553 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	315 684 €
Supplément familial de traitement :	235 420 €
Indemnité de résidence :	178 436 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :

1 660 951 €

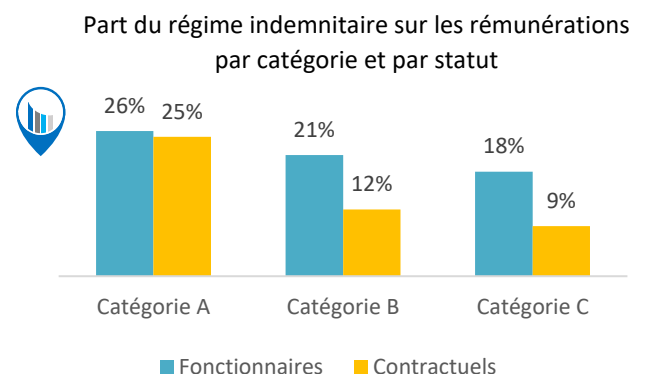
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 495 €	52 273 €	33 387 €	26 418 €	26 869 €	21 743 €
Technique	52 083 €	39 372 €	35 189 €	29 544 €	26 824 €	23 896 €
Culturelle	37 358 €	26 618 €	27 844 €	21 920 €	26 907 €	18 920 €
Sportive			35 406 €		25 805 €	
Médico-sociale	34 611 €	27 817 €			27 274 €	20 329 €
Police	51 977 €		37 316 €		32 318 €	
Incendie	68 868 €		52 771 €		37 193 €	
Animation			30 816 €		25 160 €	13 731 €
Toutes filières	47 841 €	35 487 €	34 477 €	25 564 €	27 925 €	21 287 €

*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 19,57 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	19,99%
Contractuels sur emplois permanents	12,92%
Ensemble	19,57%



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 9 561 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, 30,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 5 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)	4,75%	1,38%	4,48%	1,74%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,45%	1,38%	7,88%	1,74%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,13%	2,02%	8,55%	2,07%

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

> 45,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

79 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 7,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 29 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.

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



- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C*
- ⇒ 85 410 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

17 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

2 conseillers de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 4 900 €

Coût par jour de formation : 133 €

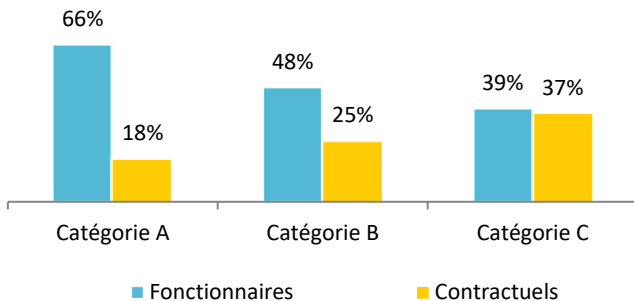
DOCUMENT DE PRÉVENTION

100% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

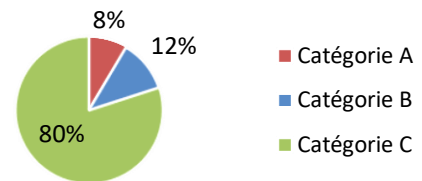
- En 2020, 41,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- 2 104 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 :



> 2,2 jours par agent

- 307 582 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	62 %
Autres organismes	35 %
Frais de déplacement	3 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	32%
Autres organismes	12%
Interne à la collectivité	56%

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	152 741 €	14 227 €
Montant moyen par bénéficiaire	89 €	14 €

- L'action sociale des collectivités

50% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

50% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

50% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

100% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

205,0 jours de grève recensés en moyenne en 2020
100% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

2,0 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Comité Technique Local

4,8 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
3,8 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 »

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