



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Les communes entre 500 et 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

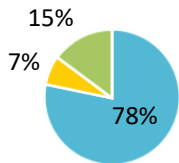
100%

> Les communes entre 500 et 999 habitants représentent 5% des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2020. 23 communes entre 500 et 999 habitants ont transmis et ont donc leur RSU validé sur les 23 recensées.

> 275 agents recensés dans ces collectivités dont 215 fonctionnaires, 19 contractuels sur emploi permanent et 41 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2020.

Effectifs

78% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	3	40	9
Contractuels permanents	0	5	1
Contractuels non permanents	0	11	2



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 49 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

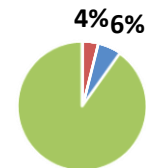
2 contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

62% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	27%	47%	29%	3
Technique	64%	42%	62%	6
Culturelle	1%		1%	0
Sportive				0
Médico-sociale	5%	11%	6%	1
Police	2%		2%	0
Incendie				0
Animation	1%		1%	0
Total	100%	100%	100%	10

90% d'agents relevant de la catégorie C



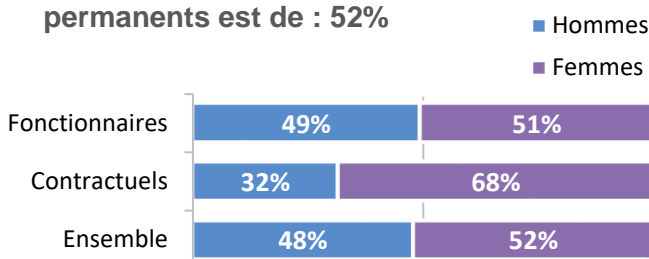
90%

Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0
Catégorie B	1
Catégorie C	9

Effectif moyen



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

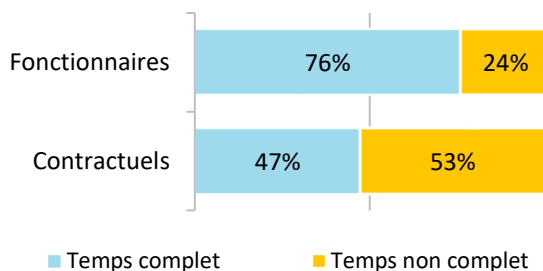


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 53%

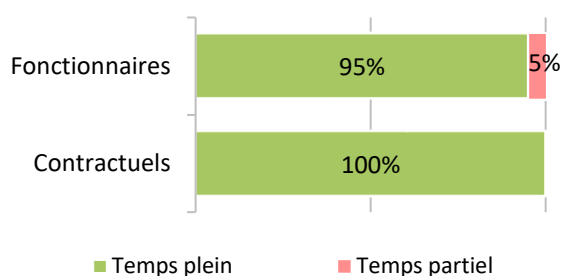
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	53%
Adjointes administratives	21%
Agents de maîtrise	7%
ATSEM	5%
Rédacteurs	4%

Temps de travail des agents permanents

76% des fonctionnaires à temps complet contre 47% des contractuels



5% 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
Animation	67%	
Culturelle	50%	
Médico-sociale	45%	50%

1% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

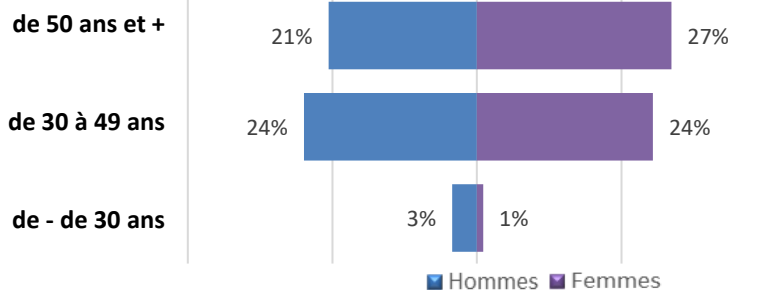
Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Les communes entre 500 et 999 habitants ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,50
Contractuels permanents	42,50
Ensemble des permanents	48,01
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	44,33



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

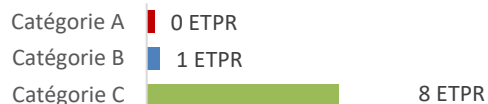
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 10 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 8 fonctionnaires
> 0 contractuels permanents
> 1 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



17 499 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

Aucune position particulière

> 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
10 agents	10 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-2,7%
Contractuels	↗	46,2%
Ensemble	→	0,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	30%
Démission	20%
Fin de contrats remplaçants	20%
Mutation	10%
Congé formation indemnisé	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	65%
Voie de mutation	20%
Recrutement direct	15%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2020} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019})$

Évolution professionnelle

- Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel en moyenne par collectivité
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- 2,0 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020 parmi les 23 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 33,67 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	214 663 €
Primes et indemnités versées :	20 493 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 633 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 137 €
Supplément familial de traitement :	1 352 €
Indemnité de résidence :	0 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :

21 136 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

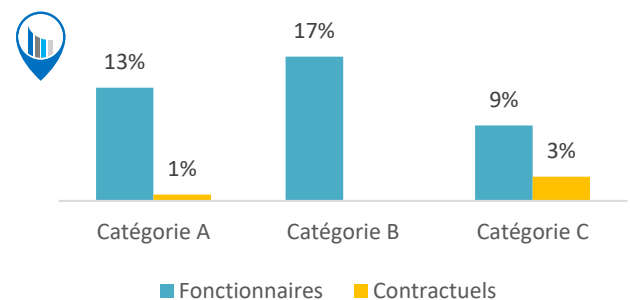
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 280 €	32 214 €	35 678 €		24 362 €	21 986 €
Technique			36 919 €		23 731 €	14 736 €
Culturelle					s	s
Sportive						
Médico-sociale					22 868 €	s
Police					27 889 €	
Incendie						
Animation					14 630 €	
Toutes filières	51 280 €	32 214 €	36 099 €		23 688 €	17 519 €

*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 9,55 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,89%
Contractuels sur emplois permanents	2,18%
Ensemble	9,55%

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



⇒ 78% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 560 heures en moyenne

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

48% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 14,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 8,5 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)	1,91%	2,34%	1,95%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,09%	2,34%	3,95%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,34%	2,34%	4,17%	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)

> 6,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

2 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 2,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 33 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.

0,8 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 5 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins de un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 228 €

Coût par jour de formation : 101 €

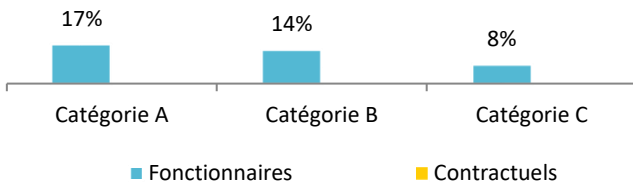
DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 8,1% 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



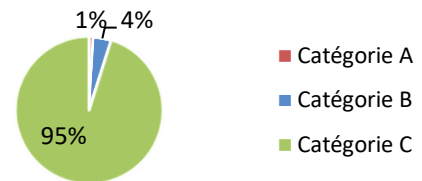
- 2 707 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	68 %
Autres organismes	28 %
Frais de déplacement	3 %

- 4 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 :

> 0,4 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	85%
Autres organismes	15%

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	3 544 €	3 420 €
Montant moyen par bénéficiaire	136 €	92 €

- L'action sociale des collectivités

26% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

22% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

9% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

43% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

Aucune collectivité n'est concernée par des jours de grève

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