



# FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

## Les communes entre 5000 et 9999 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](http://www.bs.donnees-sociales.fr).

### TAUX DE RETOUR

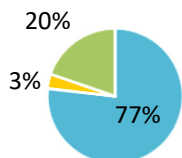
**100%**

> Les communes entre 5000 et 9999 habitants représentent 3,3 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2020. 14 communes entre 5000 et 9999 habitants ont transmis et ont donc leur RSU validé sur les 14 recensées.

>1704 agents recensés dans ces collectivités dont 1309 fonctionnaires, 59 contractuels sur emploi permanent et 336 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2020.

### Effectifs

#### 77% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	57	169	94
Contractuels permanents	0	23	4
Contractuels non permanents	0	66	24



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

#### 27 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

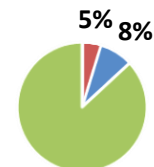
- ⇒ 20 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 68 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

#### 50% d'agents relevant de la filière technique

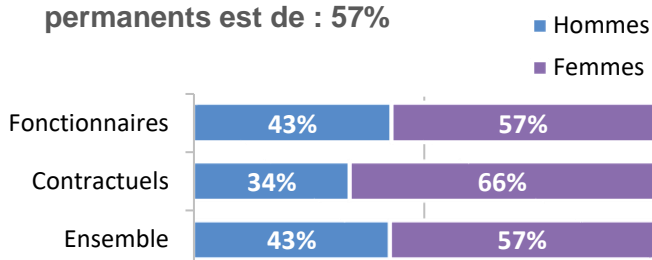
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	20%	42%	21%	21
Technique	50%	39%	50%	49
Culturelle	3%	7%	3%	3
Sportive	1%		1%	1
Médico-sociale	10%	8%	10%	9
Police	6%		6%	6
Incendie				0
Animation	9%	3%	9%	9
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>98</b>

#### 87% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	5
Catégorie B	8
Catégorie C	85

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 57%

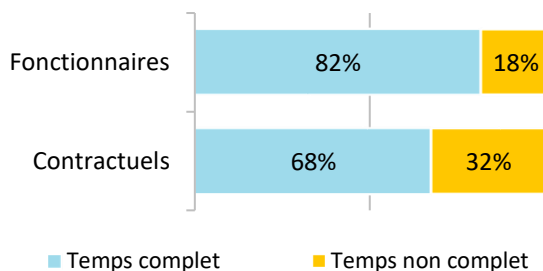


#### Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 39%

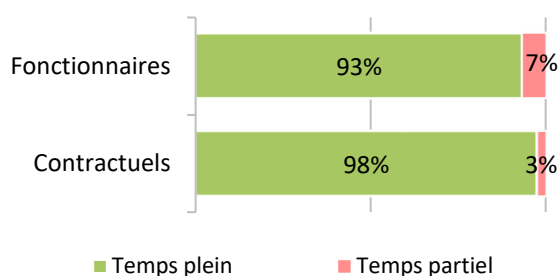
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>39%</b>
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	8%
Agents de maîtrise	8%
ATSEM	5%

## Temps de travail des agents permanents

82% des fonctionnaires à temps complet contre 68% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% 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
Animation	32%	100%
Technique	22%	13%
Médico-sociale	18%	20%

2% des hommes à temps partiel  
11% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Les communes entre 5000 et 9999 habitants ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,93
Contractuels permanents	38,35
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,52</b>

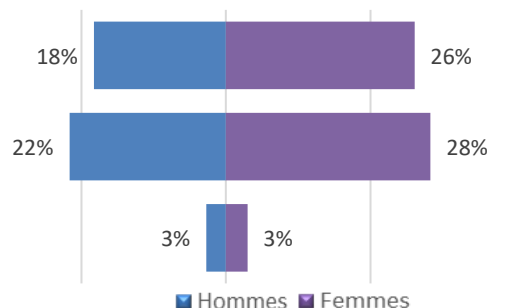
  

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,26



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



> 89 fonctionnaires  
> 4 contractuels permanents  
> 20 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A 5 ETPR  
Catégorie B 8 ETPR  
Catégorie C 80 ETPR

205 329 heures rémunérées en 2020 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure  
> Moins de un agent en congés parental

> Moins de un agent détaché au sein de la collectivité  
> Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- En 2020, 3 arrivées d'agents permanents et 4 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
98 agents	98 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-0,6%
Contractuels	↗	13,5%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,1%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Départ à la retraite</b>	<b>51%</b>
Fin de contrats remplaçants	22%
Mutation	14%
Décès	6%
Démission	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>40%</b>
Voie de mutation	21%
Recrutement direct	17%
Intégration directe	15%
Remplacements (contractuels)	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 0,4 % femmes et 0,2 % hommes

dont 0,3 % de catégorie C

- 26,9 avancements d'échelon par collectivité

## Sanctions disciplinaires

- 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 14 collectivités concernées

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	4	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

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)	50%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	25%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 57,91 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>2 289 377 €</b>
Primes et indemnités versées :	289 042 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	21 292 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	18 295 €
Supplément familial de traitement :	20 891 €
Indemnité de résidence :	10 224 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

**Rémunérations annuelles brutes :**

**297 581 €**

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

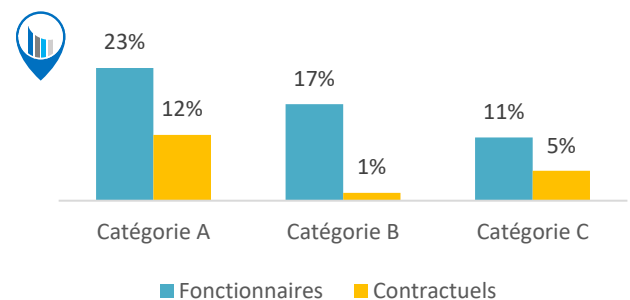
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	41 374 €	22 797 €	30 946 €		24 697 €	14 874 €
Technique	52 459 €	s	33 630 €		22 630 €	5 304 €
Culturelle	25 713 €		29 367 €	18 346 €	25 203 €	s
Sportive			30 488 €		s	
Médico-sociale	32 242 €	s	35 897 €		24 644 €	11 130 €
Police			39 049 €		30 933 €	
Incendie						
Animation			31 035 €		22 190 €	3 530 €
<b>Toutes filières</b>	<b>39 824 €</b>	<b>30 982 €</b>	<b>31 890 €</b>	<b>18 346 €</b>	<b>23 758 €</b>	<b>9 232 €</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 12,63 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,75%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>6,14%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>12,63%</b>

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



⇒ 93% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 653 heures en moyenne

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

7% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 26,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,8 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)	4,66%	0,44%	4,48%	1,51%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,33%	2,13%	7,11%	1,51%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,86%	2,13%	7,62%	2,05%

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

> 31,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

- > 4,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 47 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.

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



- ⇒ 1,0 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 91 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 9 728 € 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

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

Coût moyen des formations : 134 €

Coût par jour de formation : 60 €

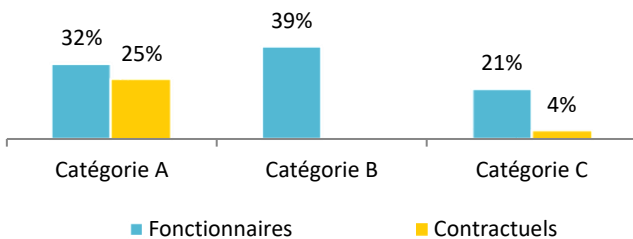
DOCUMENT DE PRÉVENTION

71% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2020, 22,4% 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



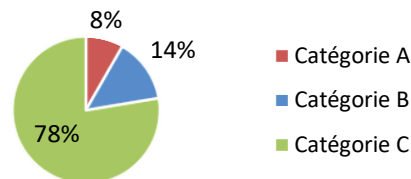
- 29 195 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT	79 %
Autres organismes	19 %
Frais de déplacement	1 %

- 54 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 :

> 0,5 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	74%
Autres organismes	26%

## 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	63 618 €	120 535 €
Montant moyen par bénéficiaire	236 €	202 €

- L'action sociale des collectivités

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

21% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

21% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

71% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

6,7 jours de grève recensés en moyenne en 2020  
36% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- Comité Technique Local

2,2 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités  
1,6 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