



FICHES REPÈRES DU RSU 2021



Les communes entre 2 000 et 4 999 habitants

Cette Fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. 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.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR

89%

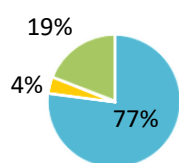
> Les communes entre 2000 et 4999 habitants représentent 8,4% des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2021.

32 communes entre 2000 et 4999 habitants ont transmis et ont donc leur RSU validé sur les 36 recensées.

> 1 465 agents recensés dans ces collectivités dont 1 128 fonctionnaires, 57 contractuels et 280 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2021.

Effectifs

77% des agents sont fonctionnaires



Fonctionnaires	77%
Contractuels permanents	19%
Contractuels non permanents	4%

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	13	90	35
Contractuels permanents	1	18	4
Contractuels non permanents	1	34	9



Précisions emplois non permanents

⇒ 22,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 65 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

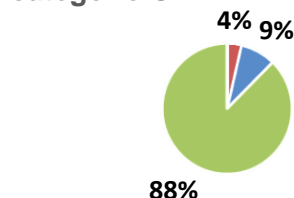
14,04 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

54% d'agents relevant de la filière technique

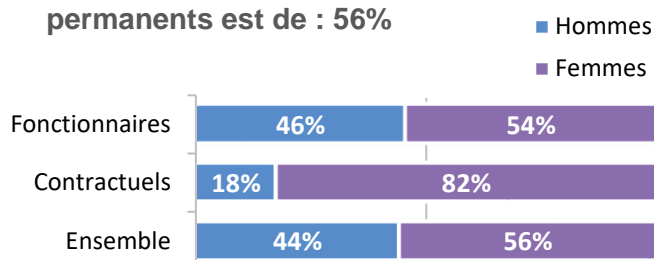
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	24,6%	21,1%	24,4%	9,0
Technique	54,0%	59,6%	54,3%	20,1
Culturelle	2,0%	0,0%	1,9%	1,5
Sportive	0,7%	0,0%	0,7%	1,0
Sociale	6,6%	0,0%	6,3%	2,7
Médico-sociale	0,4%	0,0%	0,3%	2,0
Police municipale	5,8%	0,0%	5,5%	2,7
Animation	5,9%	19,3%	6,6%	4,6
Total	100%	100%	100%	39

88% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	1,3
Catégorie B	3,3
Catégorie C	32,4

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

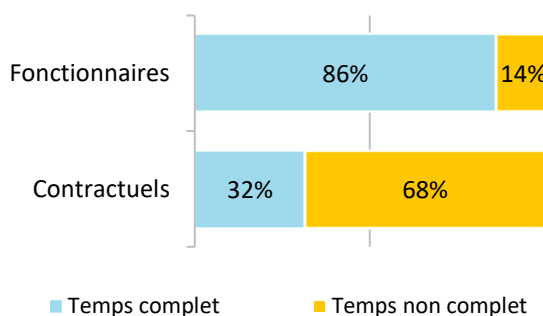


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques rassemble 41% des agents

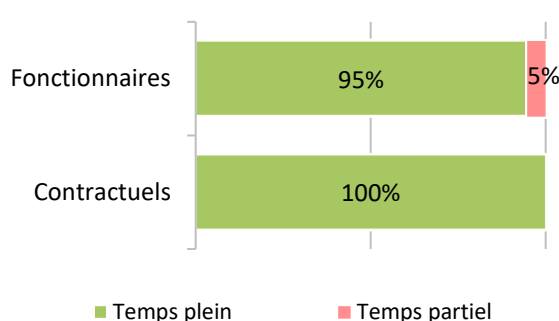
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	41%
Adjoints administratifs	17%
Agents de maîtrise	11%
ASEM	5%
Adjoints territoriaux d'animation	5%

Temps de travail des agents permanents

86% des fonctionnaires à temps complet contre 32% des contractuels



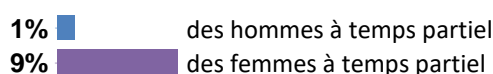
5% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sportive	13%	Technique	82%
Animation	7%	Animation	73%
Administrative	4%	Administrative	25%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

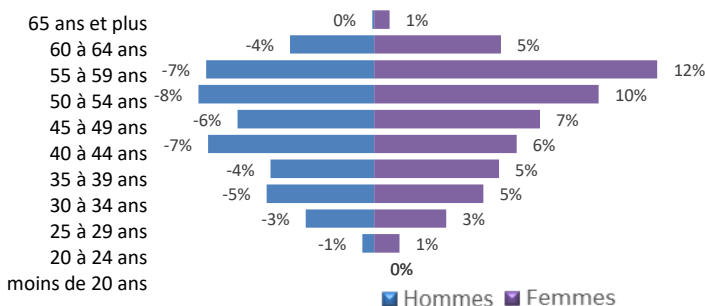
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,54
Contractuels permanents	39,69
Ensemble des permanents	47,16

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,92



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

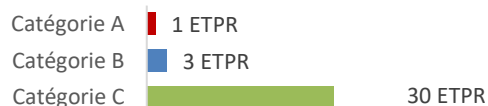
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 43 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 33 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents

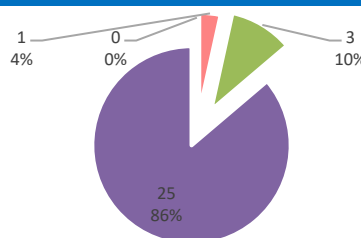
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

2,9% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 8%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
4,7%	74,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
35,9 agents	37 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	1,3%
Contractuels	↗	11,8%
Ensemble	↗	1,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	27%
Départ à la retraite	26%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	24%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Congé parental	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	38%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	25%
Voie de mutation	12%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

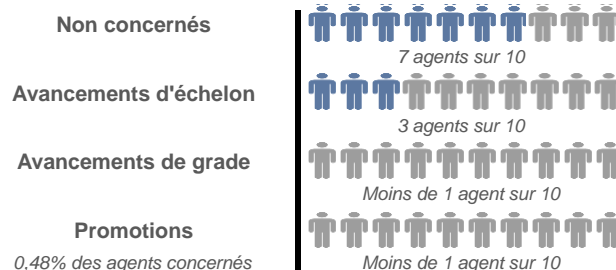
En moyenne, 1,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2021

4% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



0,48% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 32 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations

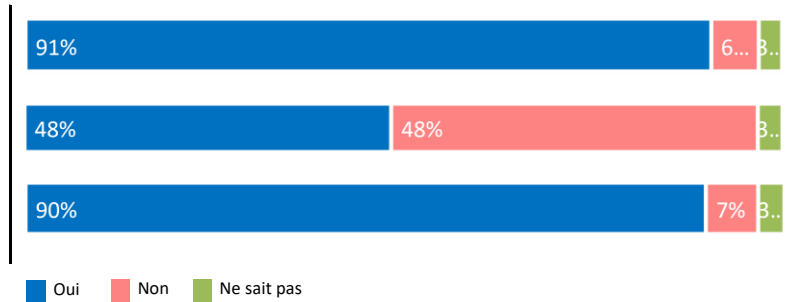


Les charges de personnel représentent 57,76 % des dépenses de fonctionnement



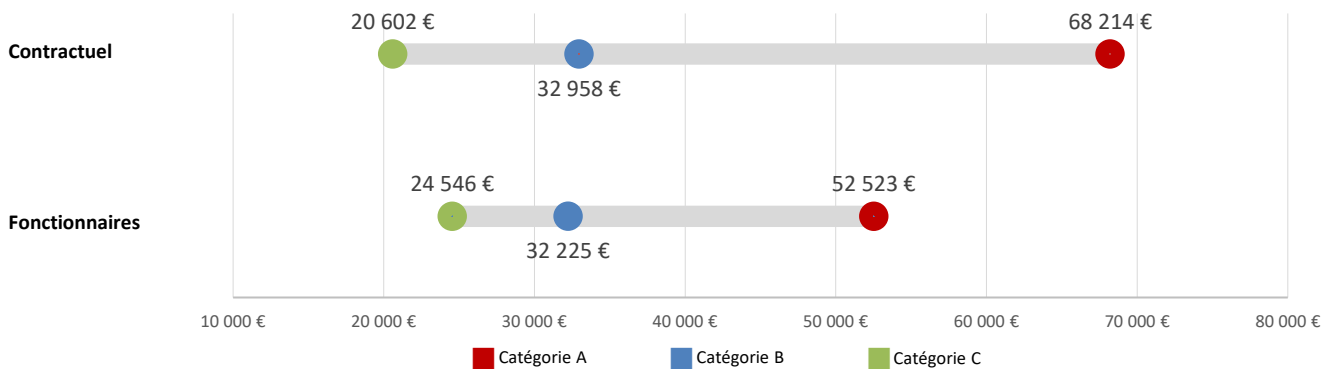
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



50% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

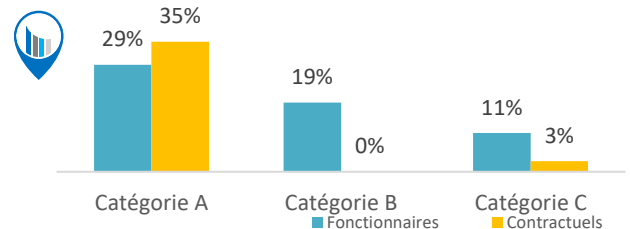
Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,7 %

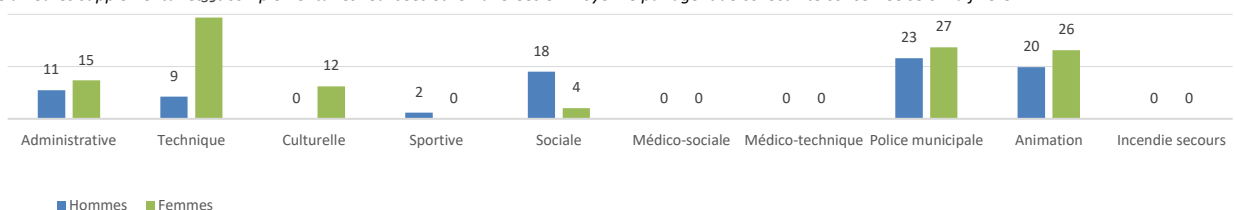
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,91%
Contractuels sur emplois permanents	5,38%
Ensemble	12,70%

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



En moyenne, 656 heures supplémentaires/complémentaires pour les 94% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



43% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 17 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 8 jours d'absence pour tout motif médical par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,67%	2,18%	4,55%	0,88%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,27%	2,18%	7,02%	0,88%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,74%	2,18%	7,47%	1,00%

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

> 26,35 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

72% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 5,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 54 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie

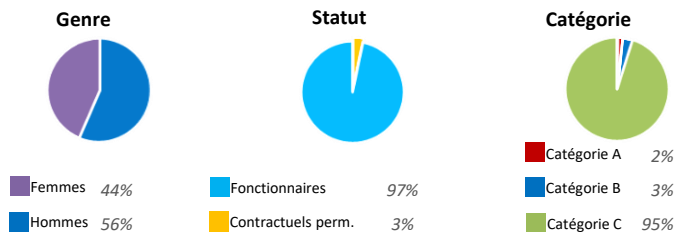


78% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

81% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,2%



0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées...	7 132 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	10 121 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 2 315 €

Coût par jour de formation : 184 €

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

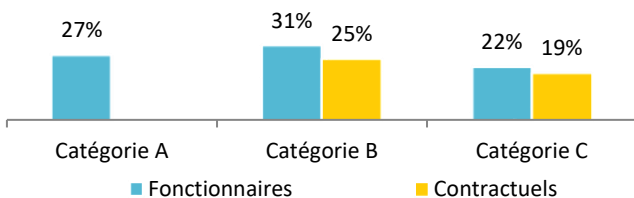
2,4% des femmes
3,2% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 23% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

21% des femmes et 25% des hommes

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

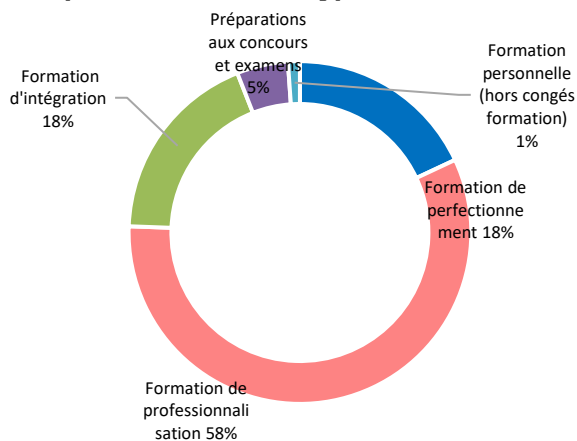


Le budget médian consacré à la formation est de 11 102 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	63%
Autres organismes	25%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	7%
Frais de déplacement	3%
Coût de la formation des apprentis	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	76%
Autres organismes	20%
CNFPT au delà	4%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

38% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant médian annuel par bénéficiaire	142 €	154 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

16% des collectivités concernées par des grèves



2 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
17	0	0

3,1% des collectivités ont engagé des négociations collectives



3,1% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Déroulement des carrières et promotion

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : janvier 2023

Version 1