



Les communes entre 500 et 1 999 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

90%

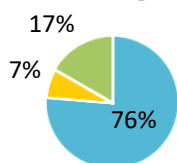
> Les communes entre 500 et 1999 habitants représentent 12% des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2021.

47 communes entre 500 et 1999 habitants ont transmis et ont donc leur RSU validé sur les 52 recensées.

> 815 agents recensés dans ces collectivités dont 622 fonctionnaires, 57 contractuels et 136 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2021.

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



Fonctionnaires	3	63	13
Contractuels permanents	1	11	3
Contractuels non permanents	1	35	5

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	3	63	13
Contractuels permanents	1	11	3
Contractuels non permanents	1	35	5



Précisions emplois non permanents

⇒ 20,6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 62,5 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

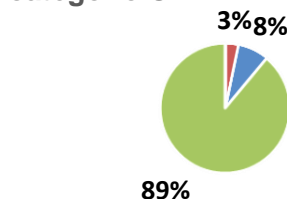
36,84 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

59% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	27,7%	28,1%	27,7%	4,0
Technique	60,3%	49,1%	59,4%	8,6
Culturelle	1,1%	0,0%	1,0%	0,9
Sportive	0,6%	1,8%	0,7%	0,8
Sociale	5,1%	7,0%	5,3%	1,5
Médico-sociale	0,5%	3,5%	0,7%	2,5
Police municipale	2,3%	0,0%	2,1%	1,3
Animation	2,4%	10,5%	3,1%	1,9
Total	100%	100%	100%	16

89% d'agents relevant de la catégorie C



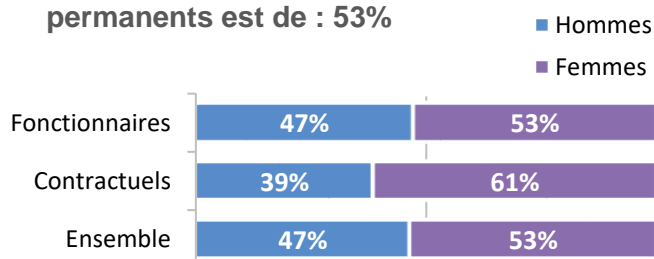
89%

Effectif moyen

Catégorie A	0,5
Catégorie B	1,1
Catégorie C	12,9



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 53%

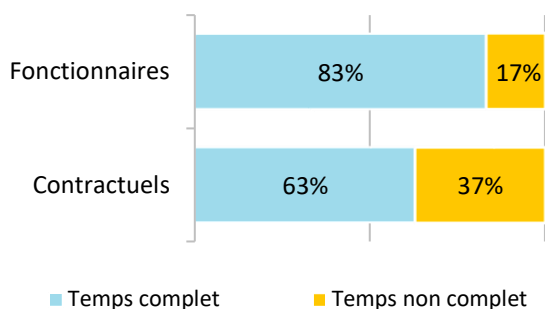


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques rassemble 50% des agents

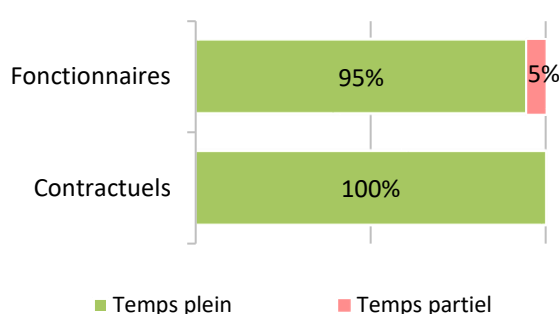
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	50%
Adjointes administratifs	21%
Agents de maîtrise	6%
ASEM	5%
Rédacteurs	4%

Temps de travail des agents permanents

83% des fonctionnaires à temps complet contre 63% des contractuels



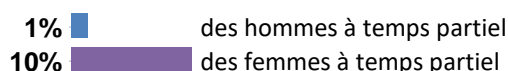
5% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	16%	Sociale	50%
Administrative	15%	Médico-sociale	50%
		Technique	36%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

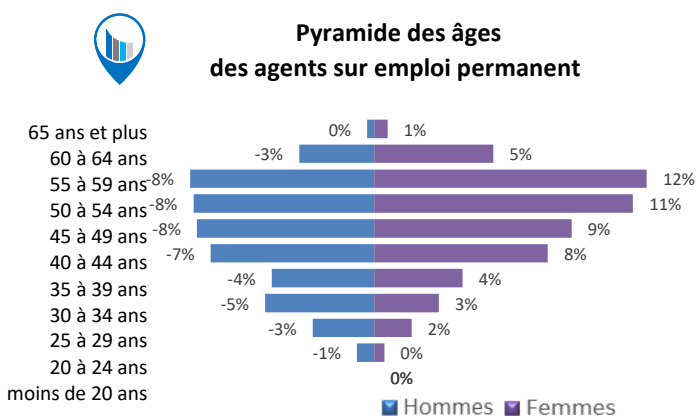


Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,52
Contractuels permanents	42,68
Ensemble des permanents	48,03

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,81



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

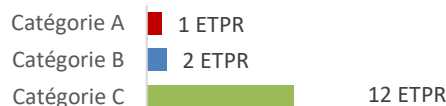
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 17 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 12 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents

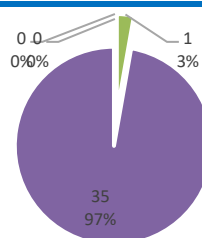
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

5% 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 4,9%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
3,5%	21,1%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
14,1 agents	14,4 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	1,1%
Contractuels	↗	1,8%
Ensemble	↗	1,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	35%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	26%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	12%
Démission	6%
Mise en disponibilité sur demande	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	31%
Voie de mutation	21%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	10%
Intégration directe	10%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	10%

* 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% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2021

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	 8 agents sur 10
Avancements d'échelon	 2 agents sur 10
Avancements de grade	 Moins de 1 agent sur 10
Promotions	 0,25% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021 parmi les 47 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et rémunérations

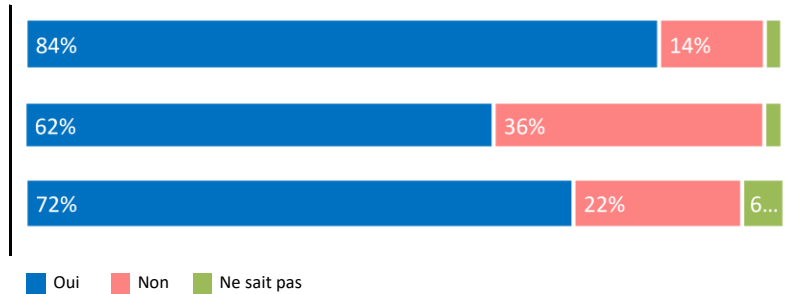


Les charges de personnel représentent 37,28 % des dépenses de fonctionnement



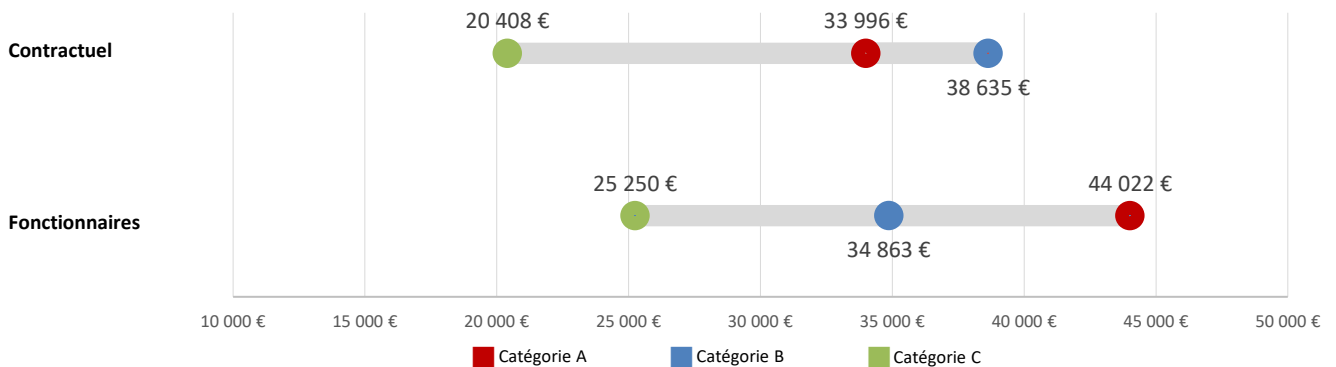
Mise en place du RIFSEEP

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



72% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

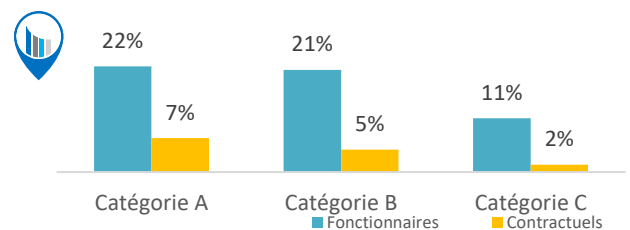
Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



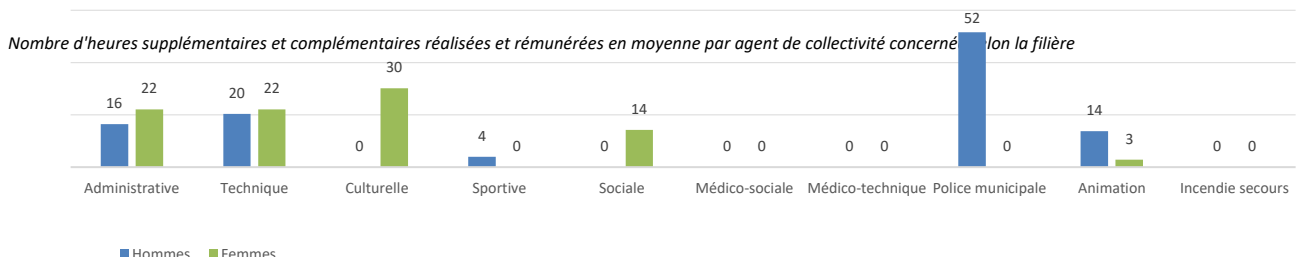
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,85 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,47%
Contractuels sur emplois permanents	3,21%
Ensemble	11,85%

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



En moyenne, 317 heures supplémentaires/complémentaires pour les 87% de collectivités concernées



55% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 10,4 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 7 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)	2,86%	1,92%	2,78%	0,31%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,64%	3,84%	4,57%	0,31%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,88%	4,18%	4,82%	0,34%

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

> 18,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

34% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 5,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 50 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 92%
Service 8%

Genre



Femmes 22%
Hommes 78%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 3%
Catégorie C 95%

89% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

21% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 0,6%

Genre



Femmes 25%
Hommes 75%

Statut



Fonctionnaires 75%
Contractuels perm. 25%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 0%
Catégorie C 100%

0,4 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... 31 305 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 23 446 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 396 €

Coût par jour de formation : 85 €

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

1,1% des femmes

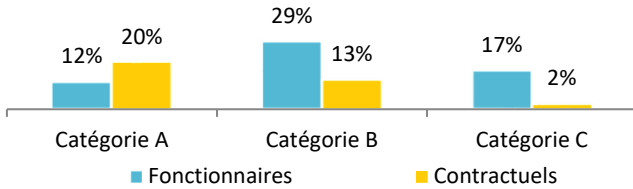
1,9% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 16% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

14% des femmes et 19% des hommes

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

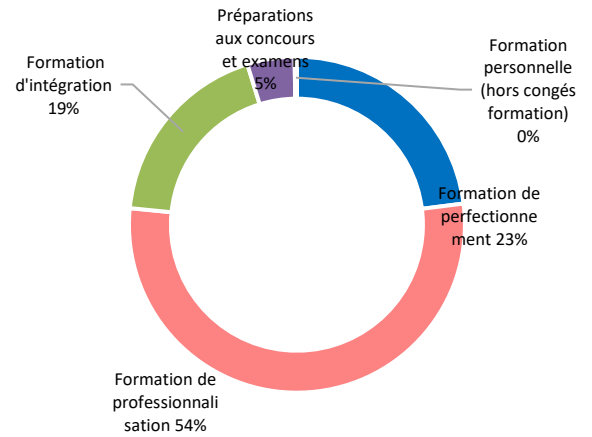


Le budget médian consacré à la formation est de 3 286 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	72%
Autres organismes	22%
Frais de déplacement	4%
Coût de la formation des apprentis	1%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	62%
Autres organismes	36%
CNFPT au delà	1%
Collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

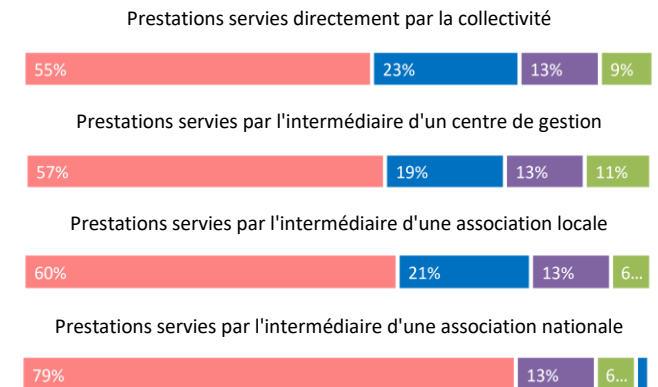
17% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

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

	Santé	Prévoyance
Montant médian annuel par bénéficiaire	218 €	199 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

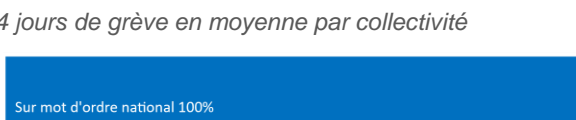
L'action sociale des collectivités



Relations sociales

4% des collectivités concernées par des grèves

4 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
3	0	0

2,2% des collectivités ont engagé des négociations collectives

4,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail
Formation professionnelle
Protection sociale complémentaire

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