



COMPARAISON DES INDICATEURS DU BS 2019 ET DU RSU 2020



Fiche "Repères" Collectivités et Etablissements Publics du territoire des Pyrénées-Orientales

*BS 2019 : TAUX DE RETOUR : 73,8 %

> 325 Collectivités et Etablissements Publics (EP) ont transmis et ont donc leur BS validé sur les 440 recensés dans le département des Pyrénées-Orientales. Parmi ces 325 structures, 224 ont au moins un agent au 31/12/2019.

*RSU 2020 : TAUX DE RETOUR : 96,3 %

> 416 Collectivités et Etablissements Publics (EP) ont transmis et ont donc leur RSU validé sur les 432 recensés dans le département des Pyrénées-Orientales. Parmi ces 416 structures, 308 ont au moins un agent au 31/12/2020.

↓ 2019

*BS = Bilan Social (tous les deux ans)

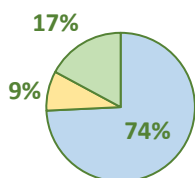
↓ 2020

*RSU = Rapport Social Unique = Nouveau Bilan Social (tous les ans)

Effectifs

➔ 6840 agents employés par les collectivités au 31 décembre 2019

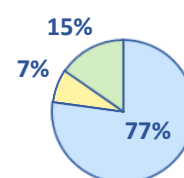
- > 5 078 fonctionnaires
- > 590 contractuels permanents
- > 1 172 contractuels non permanents



■ fonctionnaires
■ contractuels permanents
■ contractuels non permanents

➔ 11977 agents employés par les collectivités au 31 décembre 2020

- > 9 236 fonctionnaires
- > 896 contractuels permanents
- > 1 845 contractuels non permanents



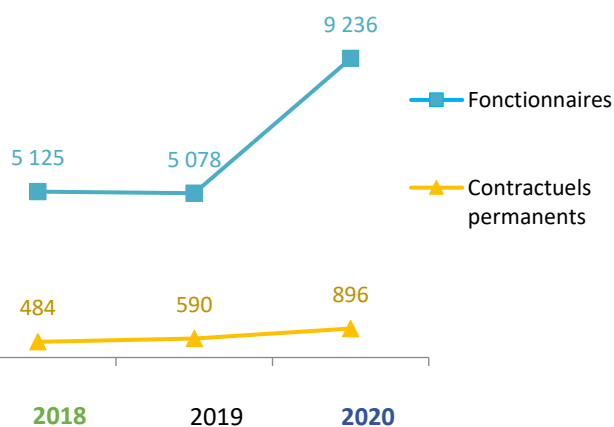
➔ Evolution des effectifs 2018/2019/2020

Emplois permanents	Effectif* au 31/12/2018	Effectif au 31/12/2019	Effectif au 31/12/2020
	5609	5668	10132

*Effectif théorique

Variation des effectifs	2018/2019	2019/2020
Fonctionnaires	-1%	82%
Contractuels permanents	22%	52%
Ensemble agents permanents	1%	79%

Evolution des effectifs 2018/2019/2020



➔ Précisions sur les CDI, emplois aidés et saisonniers ou occasionnels

- ➔ 31 % des agents contractuels permanents en CDI
- ➔ 16 % des agents contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ➔ 72 % des agents contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

- ➔ 25 % des agents contractuels permanents en CDI
- ➔ 16 % des agents contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ➔ 62 % des agents contractuels non permanents recrutés en tant que saisonniers ou occasionnels

↓ 2019

↓ 2020

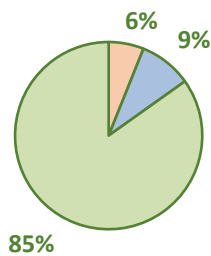
Caractéristiques des agents permanents

➔ La filière technique est la plus représentée en 2020 (49 %), comme en 2019 (49 %)

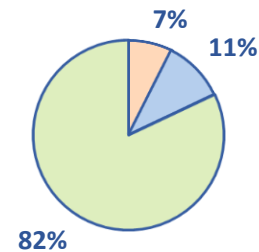
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	16%	21%
Technique	49%	48%	49%
Culturelle	3%	4%	3%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	9%	13%	10%
Police	3%	0%	3%
Incendie	6%	0%	5%
Animation	7%	18%	8%
Total	100%	100%	100%

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	22%	19%	22%
Technique	49%	41%	49%
Culturelle	4%	8%	4%
Sportive	1%	0%	1%
Médico-sociale	11%	21%	12%
Police	4%	0%	4%
Incendie	3%	0%	3%
Animation	6%	10%	6%
Total	100%	100%	100%

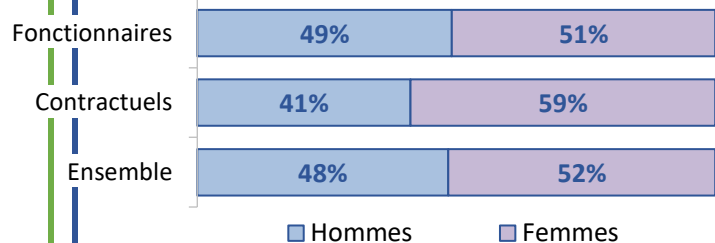
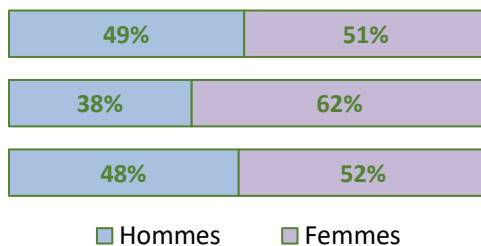
➔ La catégorie C est la plus représentée en 2020 (82 %), comme en 2019 (85 %)



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C



➔ La proportion de femmes est plus faible en 2020 (52 %) qu'en 2019 (52 %)



➔ Cadres d'emplois les plus représentés en 2019 et en 2020

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	38%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	8%
Adjoints d'animation	7%
Agents sociaux	4%

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	8%
Agents sociaux	6%
Adjoints d'animation	5%

↓ 2019

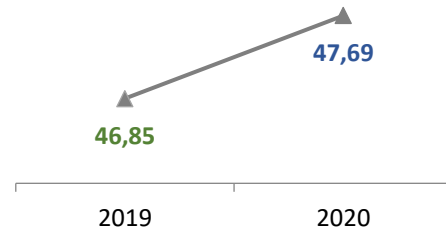
↓ 2020

Âge des agents

➔ L'âge moyen des agents est de 48 ans en 2020, il était de 47 ans en 2019

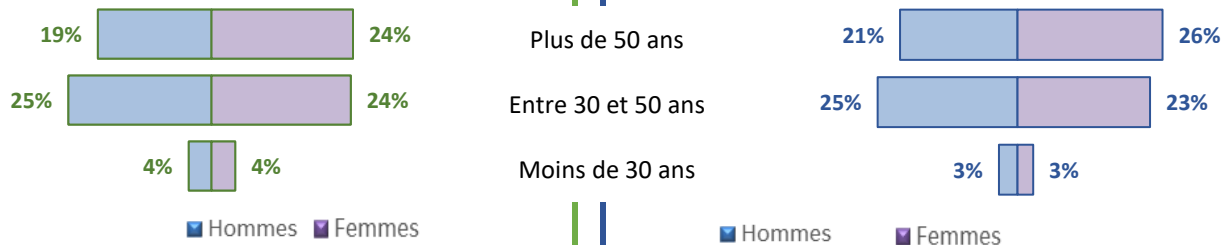
Âge moyen* des agents	2019	2020	Variation 2019/2020
Fonctionnaires	47,71	48,31	1,3%
Contractuels permanents	39,45	41,27	4,6%
Contractuels non permanents	37,73	38,91	3,1%

Évolution de l'âge moyen des agents permanents entre 2019 et 2020



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

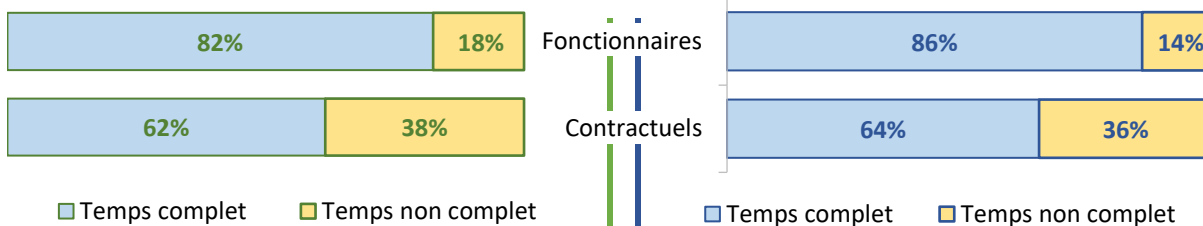
➔ Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



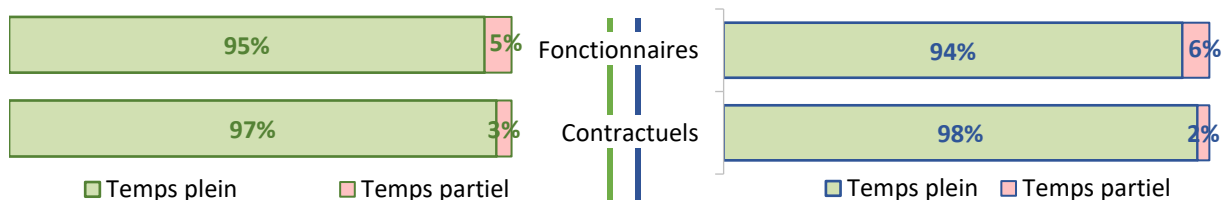
- ➔ En 2020 : 28,4 % des agents ont plus de 55 ans, contre 27,1 % en 2019
- ➔ En 2020 : 9,9 % des agents ont plus de 60 ans, contre 8,7 % en 2019

Temps de travail des agents sur emploi permanent

➔ La proportion de temps non complet est plus faible en 2020 (14 %) qu'en 2019 (18 %)



➔ La proportion de temps partiels est plus élevée en 2020 (6 %) qu'en 2019 (5 %)



➔ Evolution des équivalents temps plein rémunérés entre 2019 et 2020

	ETPR au 31/12/2019	ETPR au 31/12/2020
Fonctionnaires	4742,4	8760,2
Contractuels	555,3	755,3

↓ 2019

↓ 2020

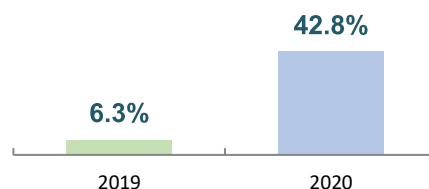
Budget et rémunérations

➔ Le poids de la masse salariale** s'élève à 42,8 % en 2020. En 2019, il atteignait 6,3 %.

	2019	2020	Variation 2019/2020
Budget de fonctionnement*	5 343 714 241 €	2 227 782 961 €	↘ -58%
Charges de personnel	335 558 550 €	952 897 078 €	↗ 184%
Poids de la masse salariale**	6,3%	42,8%	↗ 581%

* Montant global / **Poids le masse salariale = Charges de personnel/Dépenses de fonctionnement

Poids de la masse salariale** dans le budget de fonctionnement

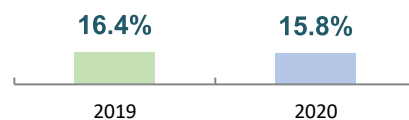


➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents sur emploi permanent est de 15,8 % en 2020. Elle était de 16,4 % en 2019.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

	2019	2020
Fonctionnaires	17,1%	16,3%
Contractuels permanents	8,6%	9,6%
Ensemble	16,4%	15,8%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations (ensemble emploi permanent)



➔ Rémunérations globales annuelles des agents permanents

	2019	2020	Variation 2019/2020
Rémunérations annuelles brutes :	138 668 023 €	262 419 450 €	↗ 89%
Primes et indemnités versées :	22 742 118 €	41 591 765 €	↗ 83%
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 856 714 €	2 497 951 €	↗ 35%
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 196 605 €	2 466 839 €	↗ 106%

➔ Rémunérations globales annuelles des agents non permanents

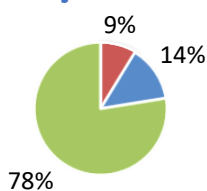
	2019	2020	Variation 2019/2020
Rémunérations des agents non permanent :	16 348 953 €	26 244 668 €	↗ 61%

↓ 2019

↓ 2020

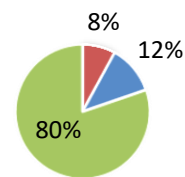
Formation

➔ Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent > 2,7 jours par agent

■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C



Nombre moyen de jours de formation par agent > 1,2 jour par agent

➔ 2 471 438 € ont été consacrés à la formation en 2019 contre 2 952 320 € en 2020

2019	Répartition des jours de formation par type de formations	2020
15%	Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	18%
44%	Formation prévue par les statuts particuliers	50%
40%	Formation de perfectionnement	31%
1%	Formation personnelle (hors congés formation)	1%

➔ Répartition des jours de formation par organisme

	2019	2020
CNFPT	60%	45%
Collectivité	27%	39%
Autres organismes	13%	16%

➔ Répartition des dépenses de formation par organisme

	2019	2020
CNFPT	58 %	69 %
Autres organismes	30 %	28 %
Frais de déplacement	12 %	3 %

Absentéisme

En 2020, le nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire est de 27,7. En 2019, il s'élevait à 25,2.

En 2020, le nombre moyen de jours d'absence pour tout motif médical par contractuel sur emploi permanent est de 7,9. En 2019, il s'élevait à 8,6.

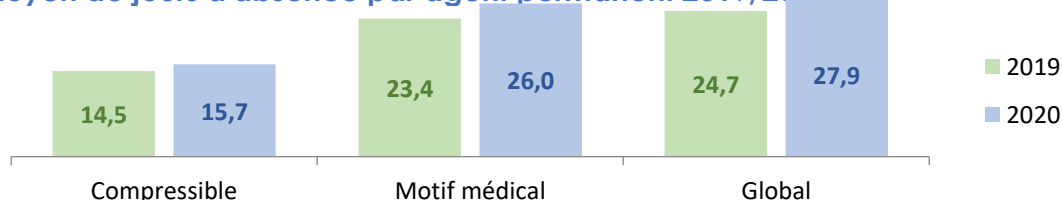
➔ Taux d'absentéisme

	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Contractuels non permanents	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,21%	4,55%	2,00%	1,71%	1,53%	1,26%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,90%	7,60%	2,37%	2,16%	1,53%	1,31%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,25%	8,11%	2,68%	2,65%	1,68%	1,55%

Cf. p5 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent 2019/2020



↓ 2019

↓ 2020

Accidents du travail

➔ 489 accidents du travail déclarés au total en 2019

689 accidents du travail déclarés au total en 2020

Chiffres clés sur les accidents de travail

Taux d'absentéisme* : 0,55 %

Taux d'exposition : 5,8 %

Taux d'absentéisme : 0,52 %

Taux d'exposition : 4,08 %

**Taux d'absentéisme ne concernant uniquement que les accidents de travail*

7,1 accidents de travail pour 100 agents

5,8 accidents de travail pour 100 agents

397 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)

489 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)

333 fonctionnaires, 23 contractuels permanents et 41 contractuels non permanents

430 fonctionnaires, 12 contractuels permanents et 47 contractuels non permanents

13 645 jours d'absence suite à des accidents (service ou trajet)

22 865 jours d'absence suite à des accidents (service ou trajet)

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.

➔ 233 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent en 2019 et 492 en 2020

Prévention et risques professionnels

➔ Agents liés à la prévention

173 assistants de prévention/conseillers de prévention désignés dans la collectivité en 2020 et 98 en 2019

➔ Formation de prévention

481 jours de formation liés à la prévention (habilitations, secourisme du travail) en 2020 et 544 en 2019

➔ Dépenses de prévention

La collectivité a effectué des dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail en 2020

	2019
Total des dépenses de prévention :	561 749 €

	2020
Total des dépenses de prévention :	1 910 061 €

Relations sociales

➔ Jours de grève 2019

989 jours de grève recensés en 2019

Jours de grève 2020

1 017 jours de grève recensés en 2020

Précisions méthodologiques

Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires de titulaires ou de stagiaires
- 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 31/12/2019

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires de contractuels
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

Formule de calcul - Variation des effectifs et de la rémunération

$$\frac{\text{Valeur d'arrivée} - \text{Valeur de départ}}{\text{Valeur d'arrivée}} \times 100$$

Formule de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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, professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicale s + maternité, paternité adoption, autres raisons*

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

** 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.*

Formules de calcul - Taux d'exposition

$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2020}} \times 100$$

Note de lecture :

Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites de la saisie effectuée par la collectivité en 2021. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

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. Il reprend les principaux indicateurs présents dans le Rapport Social Unique 2020.