



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Etablissements rattachés au CT placés auprès du Centre de Gestion

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.

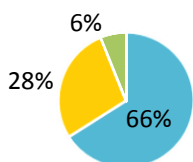
TAUX DE RETOUR

100%

- > 9 établissements ont transmis leur RSU sur 9 recensées dans la région
- > 215 agents recensés dans ces collectivités dont 142 fonctionnaires, 60 contractuels et 13 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

66% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	60	18
Contractuels permanents	0	23	8
Contractuels non permanents	0	6	2



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

23 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

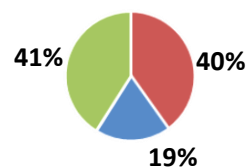
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

36% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	54%	37%	49%	12
Technique	42%	23%	36%	9
Culturelle	2%	30%	10%	3
Sportive				0
México-sociale	3%	10%	5%	1
Police				0
Incendie				0
Animation				0
Total	100%	100%	100%	26

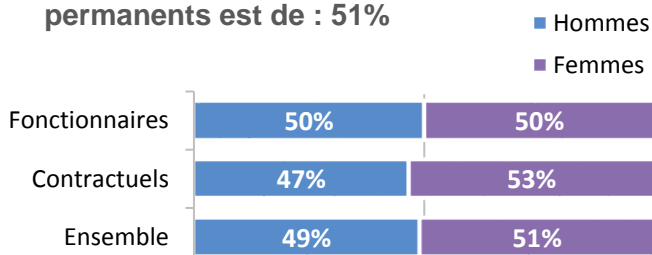
41% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	10
Catégorie B	5
Catégorie C	10



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 51%

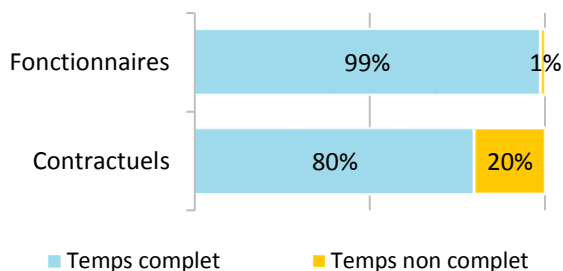


Le cadre d'emplois des Adjointes administratifs représente 24%

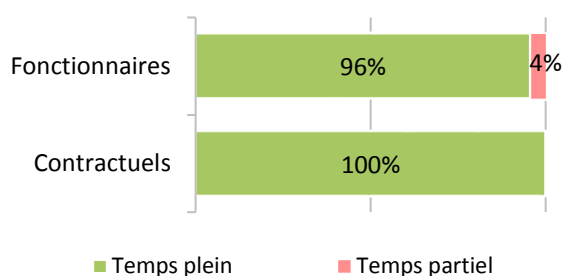
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes administratifs	24%
Attachés	14%
Ingénieurs	12%
Adjointes techniques	11%
Rédacteurs	10%

Temps de travail des agents permanents

99% des fonctionnaires à temps complet contre 80% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



La filière la plus concernée par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	67%	61%

1% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel

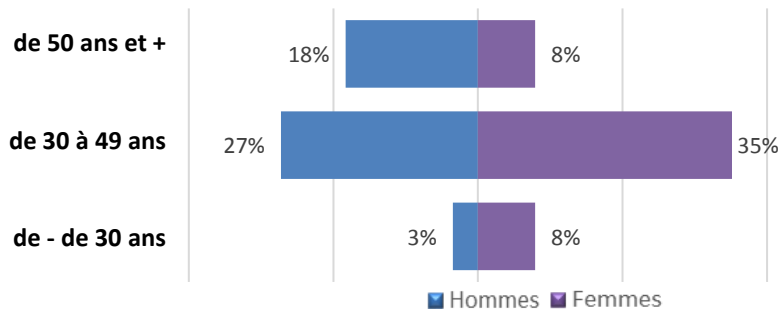
Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Etablissements rattachés au CT placés auprès du Centre de Gestion ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,89
Contractuels permanents	41,17
Ensemble des permanents	43,79
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,58



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



- > 17 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 1 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	10 ETPR
Catégorie B	5 ETPR
Catégorie C	10 ETPR

46 244 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité

- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- En 2020, 3 arrivées d'agents permanents et 2 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
24 agents	25 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	1,4%
Contractuels	↗	9,1%
Ensemble	↗	3,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	32%
Démission	26%
Départ à la retraite	16%
Détachement	5%
Mise en disponibilité	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	65%
Voie de mutation	15%
Voie de détachement	8%
Remplacements (contractuels)	8%
Voie de concours, sélection professionnelle	4%

* 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

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 1,4 % des femmes

1,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

- 8,9 avancements d'échelon par collectivité

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020 parmi les 8 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 31,06 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	1 108 753 €
Primes et indemnités versées :	162 599 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 450 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 690 €
Supplément familial de traitement :	6 995 €
Indemnité de résidence :	0 €

Rémunérations annuelles brutes :

19 637 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

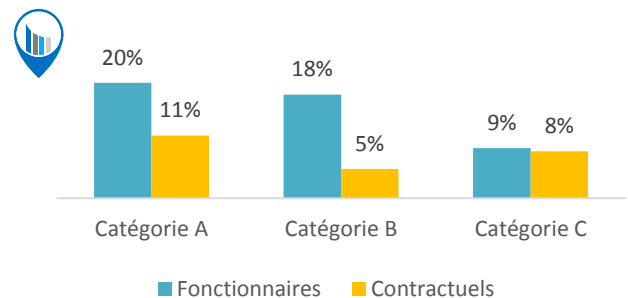
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	72 695 €	38 648 €	44 818 €	s	35 062 €	23 033 €
Technique	66 309 €	38 794 €	43 122 €	24 046 €	35 317 €	24 119 €
Culturelle	s	38 438 €		28 858 €	s	
Sportive						
México-sociale	94 954 €	77 570 €				
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	70 353 €	46 607 €	44 468 €	26 186 €	35 077 €	23 336 €

*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 14,67 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,13%
Contractuels sur emplois permanents	9,61%
Ensemble	14,67%

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



⇒ 38% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 269 heures en moyenne

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

25% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 31 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 4,7 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)	2,00%	1,11%	1,74%	0,08%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,49%	1,29%	6,35%	0,08%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,38%	1,62%	7,78%	0,08%

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

> 25,5 % 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

> 1,9 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 51 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.

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



⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires

⇒ 82 % sont en catégorie C*

⇒ 1 016 € 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

Un conseiller de prévention en moyenne

FORMATION

1,3 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 169 €

Coût par jour de formation : 135 €

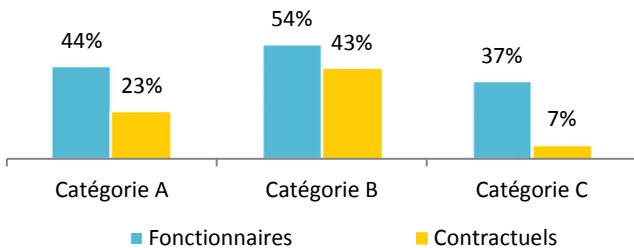
DOCUMENT DE PRÉVENTION

38% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 36,6% 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

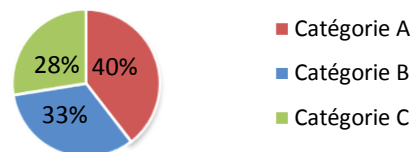


- 9 596 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

CNFPT	75 %
Autres organismes	25 %

- 46 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 :

> 1,8 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	92%
Autres organismes	8%

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	18 309 €	14 813 €
Montant moyen par bénéficiaire	333 €	361 €

- L'action sociale des collectivités

25% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

Aucune collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

38% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

13% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

3,5 jours de grève recensés en moyenne en 2020
13% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- Comité Technique Local

0,5 réunion 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 »

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