



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020



Communes de 3000 Ã 3499

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.

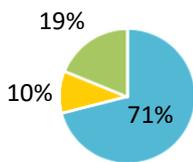
TAUX DE RETOUR

100%

> 17 communes ont transmis leur RSU sur 17 recensées dans le département de Loire-Atlantique
902 agents resencés dans ces collectivités dont 497 fonctionnaires, 71 contractuels et, 132 contractuels sur emploi permanent

Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	13	49	29
Contractuels permanents	0	17	4
Contractuels non permanents	0	29	8



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

5 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

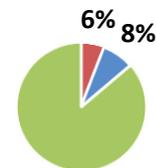
- ⇒ 5 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 75 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

49% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	8%	20%	7
Technique	49%	49%	49%	16
Culturelle	3%	1%	3%	1
Sportive				0
Médico-sociale	10%	11%	10%	3
Police	1%		1%	0
Incendie				0
Animation	16%	30%	18%	6
Total	100%	100%	100%	33

86% d'agents relevant de la catégorie C



86%

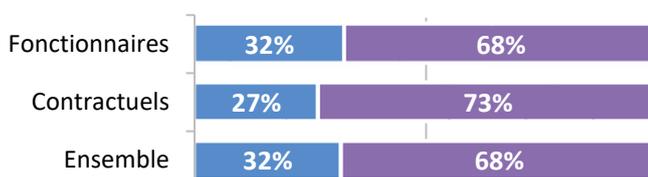
Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	2
Catégorie B	3
Catégorie C	29

Effectif moyen



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 68%

■ Hommes
■ Femmes

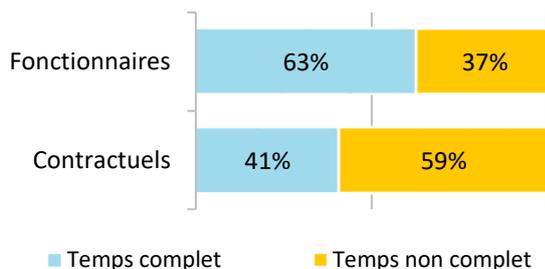


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 43%

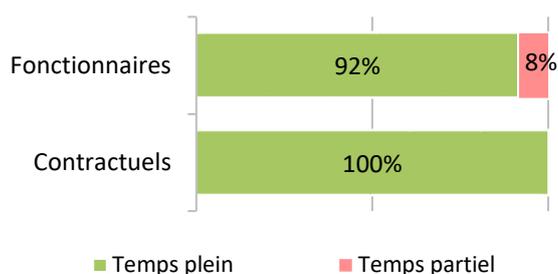
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	43%
Adjointes d'animation	16%
Adjointes administratifs	13%
ATSEM	7%
Rédacteurs	4%

Temps de travail des agents permanents

63% des fonctionnaires à temps complet contre 41% des contractuels



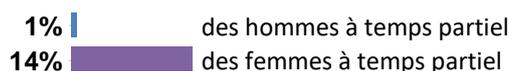
8% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	86%	0%
Médico-sociale	61%	63%
Animation	58%	71%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

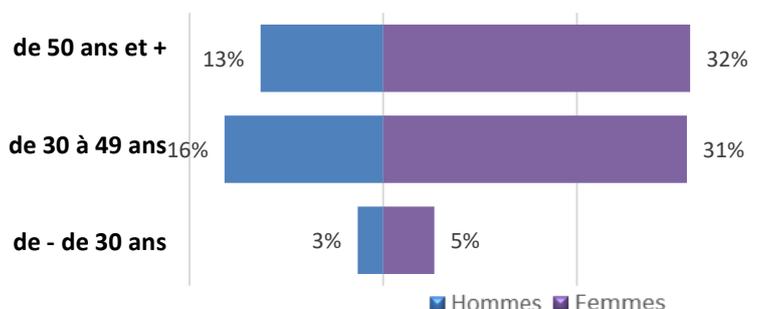
En moyenne, les agents des Communes de 3000 Ã 3499 ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,47
Contractuels permanents	38,13
Ensemble des permanents	46,30

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,97



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

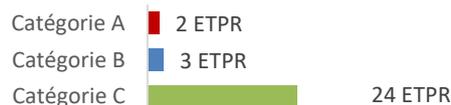
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 32 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 26 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



58 686 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> Moins de un agent en congés parental

> Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

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

Mouvements

- En 2020, 4 arrivées d'agents permanents et 5 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 1 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
34 agents	33 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	0,4%
Contractuels	↘	-15,5%
Ensemble	↘	-1,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	57%
Mutation	13%
Départ à la retraite	11%
Démission	8%
Mise en disponibilité	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	58%
Voie de mutation	14%
Recrutement direct	12%
Arrivées de contractuels	12%
Intégration directe	3%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2020} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019})$

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 0,3 % des femmes

0,6 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

- 10,6 avancements d'échelon par collectivité

- Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 0,3 % femmes et 0,0 % hommes

dont 0,2 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2020 parmi les 17 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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

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 53,97 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*

Budget de fonctionnement

2 321 099 €

Charges de personnel*

1 252 626 €



Soit 53,97 % des dépenses de fonctionnement

*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	771 810 €
Primes et indemnités versées :	123 327 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	7 887 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 347 €
Supplément familial de traitement :	9 847 €
Indemnité de résidence :	1 919 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	74 363 €
---	-----------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 931 €	s	32 933 €	28 795 €	26 055 €	20 683 €
Technique	61 997 €	s	36 896 €		25 437 €	21 113 €
Culturelle	34 180 €	s	s	s	29 089 €	
Sportive						
México-sociale	25 247 €	24 815 €			25 474 €	22 467 €
Police					35 812 €	
Incendie						
Animation			34 333 €	28 270 €	24 275 €	24 406 €
Toutes filières	46 797 €	25 823 €	33 976 €	28 509 €	25 490 €	21 997 €

*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 15,98 %

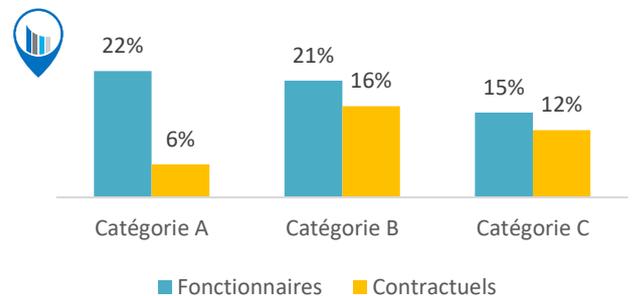
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires **16,37%**

Contractuels sur emplois permanents **11,75%**

Ensemble 15,98%

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



⇒ 94% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 649 heures en moyenne

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

Aucune collectivité n'a conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 25,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 6,3 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)	4,98%	1,13%	4,50%	1,26%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,99%	1,72%	6,34%	1,26%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,81%	3,57%	8,16%	2,57%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 31,9 % 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

- > 2,7 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.

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



- ⇒ 0,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 89 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 94 % sont en catégorie C*
- ⇒ 8 333 € 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

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

Coût moyen des formations : 507 €

Coût par jour de formation : 98 €

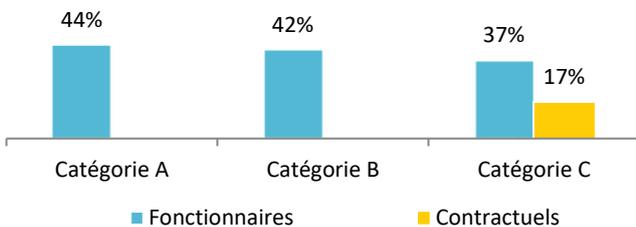
DOCUMENT DE PRÉVENTION

76% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 34,9% 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



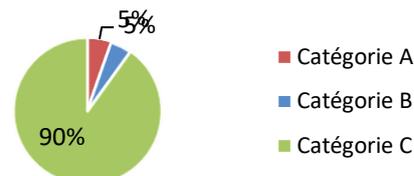
- 10 080 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Autres organismes	32 %
Frais de déplacement	3 %

- 50 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 :

> 1,5 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	54%
Autres organismes	45%
Interne à la collectivité	1%

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	7 447 €	58 818 €
Montant moyen par bénéficiaire	165 €	182 €

- L'action sociale des collectivités

12% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

65% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

18% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

88% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

1,9 jours de grève recensés en moyenne en 2020
47% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

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 : mars 2022

Version 3