



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Communes de 1500 à 1999 habitants



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.

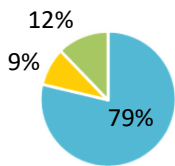
TAUX DE RETOUR

75%

> 18 communes ont transmis leur RSU sur 24 recensées dans le département de Loire-Atlantique
349 agents recensés dans ces collectivités dont 232 fonctionnaires, 27 contractuels et, 36 contractuels sur emploi permanent

Effectifs

79% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	6	34	13
Contractuels permanents	0	6	2
Contractuels non permanents	0	9	2



4 contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

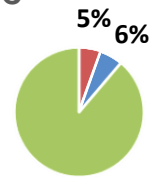
- ⇒ 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 86 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

56% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	26%	33%	27%	4
Technique	58%	41%	56%	8
Culturelle				0
Sportive	0%		0%	0
México-sociale	9%	11%	9%	1
Police	0%		0%	0
Incendie				0
Animation	6%	15%	7%	1
Total	100%	100%	100%	15

89% d'agents relevant de la catégorie C



89%

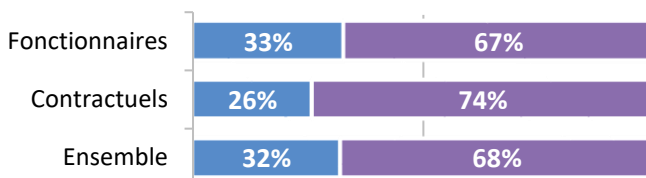
Effectif moyen

■ Catégorie A	1
■ Catégorie B	1
■ Catégorie C	13



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

- Hommes
- Femmes

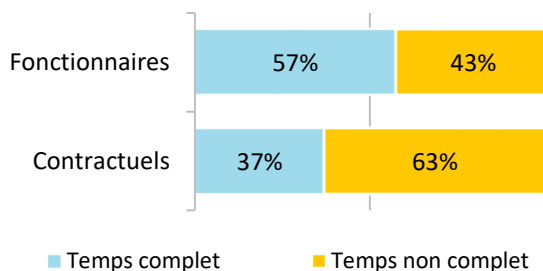


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 52%

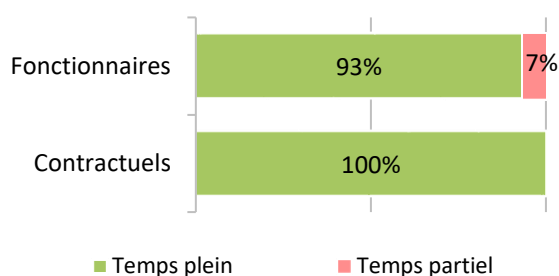
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	52%
Adjointes administratifs	18%
ATSEM	8%
Adjointes d'animation	7%
Attachés	5%

Temps de travail des agents permanents

57% des fonctionnaires à temps complet contre 37% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	73%	100%
Médico-sociale	70%	67%
Technique	40%	73%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

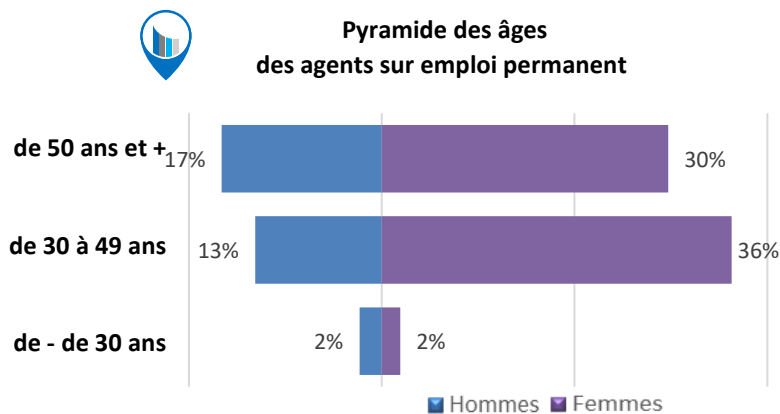
0% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communes de 1500 à 1999 habitants ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,87
Contractuels permanents	44,17
Ensemble des permanents	47,48

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,75



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

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 13 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 11 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 1 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1 ETPR
Catégorie B	1 ETPR
Catégorie C	11 ETPR

24 269 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure

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

Mouvements

- En 2020, 2 arrivées d'agent permanent et 2 départ 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
14 agents	14 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	3,6%
Contractuels	↘	-10,0%
Ensemble	↗	2,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	48%
Départ à la retraite	19%
Mise en disponibilité	7%
Mutation	7%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	31%
Voie de mutation	25%
Remplacements (contractuels)	25%
Recrutement direct	9%
Intégration directe	9%

* 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

- Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel en moyenne par collectivité

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

dont 0,0 % femmes et 1,2 % hommes

dont 0,4 % de catégorie C

- 4,1 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020 parmi les 18 collectivités concernées

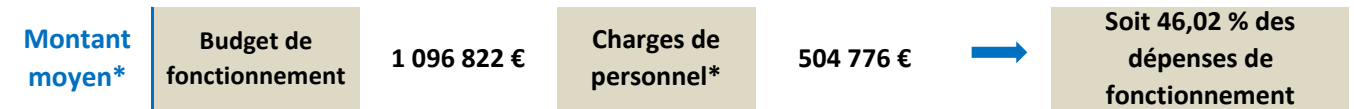
Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	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 46,02 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	317 847 €
Primes et indemnités versées :	46 113 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 758 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	2 160 €
Supplément familial de traitement :	4 083 €
Indemnité de résidence :	210 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	15 735 €
---	-----------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

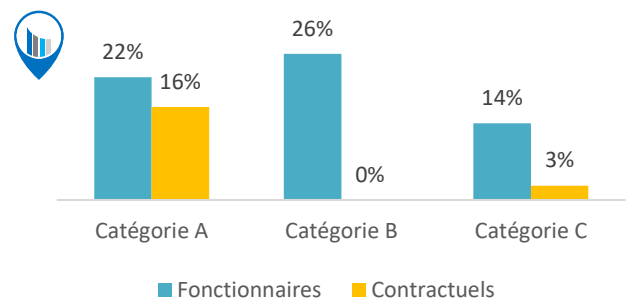
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	44 125 €	s	37 018 €	s	27 340 €	27 540 €
Technique	s		33 918 €		24 221 €	18 430 €
Culturelle						
Sportive					s	
Médico-sociale					24 190 €	20 044 €
Police					s	
Incendie						
Animation			s		24 003 €	21 354 €
Toutes filières	44 423 €	s	35 991 €	s	24 930 €	21 324 €

*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 14,51 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,40%
Contractuels sur emplois permanents	3,56%
Ensemble	14,51%

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



⇒ 94% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 326 heures en moyenne

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

6% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 22,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 8,6 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)	4,30%	2,34%	4,09%	4,40%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,05%	2,34%	5,67%	4,40%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,92%	2,57%	7,36%	7,37%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 31,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

1 accident* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 1,4 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 9 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.

1,3 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires

⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C

⇒ 802 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

0,6 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 49 €

Coût par jour de formation : 89 €

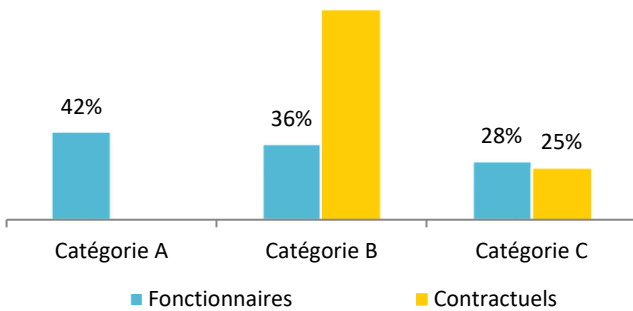
DOCUMENT DE PRÉVENTION

33% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 28,6% 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



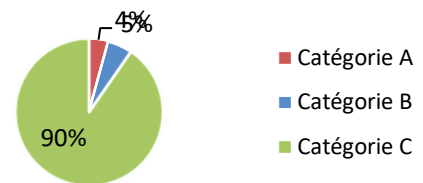
- 4 575 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	83 %
Autres organismes	14 %
Frais de déplacement	3 %

- 13 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 :

> 0,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	40%
Autres organismes	59%
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	593 €	40 871 €
Montant moyen par bénéficiaire	20 €	242 €

- L'action sociale des collectivités

17% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

83% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

6% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

100% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

6% de collectivités concernées par des jours de grève

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 : février 2022

Version 3