



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Fiche repère communauté d'agglomération



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.

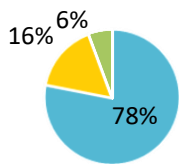
TAUX DE RETOUR

100%

> 4 communautés d'agglomération ont transmis leur RSU sur 4 recensées dans le département de Loire-Atlantique
> 1365 agents recensés dans ces collectivités dont 908 fonctionnaires, 189 contractuels et 268 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

78% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	101	412	227
Contractuels permanents	11	72	47
Contractuels non permanents	7	26	17



En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

11 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

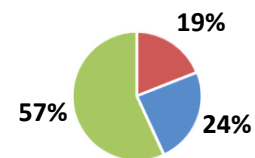
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 85 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

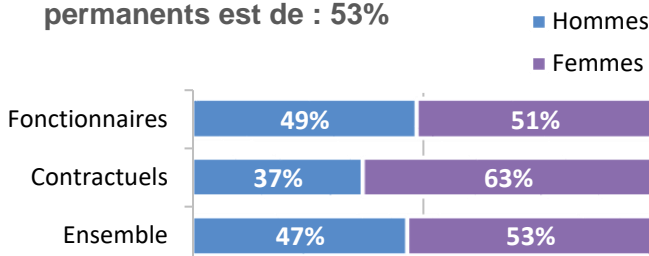
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	35%	40%	36%	99
Technique	51%	31%	47%	130
Culturelle	5%	8%	5%	15
Sportive	3%	10%	4%	12
Médico-sociale	2%	1%	2%	5
Police				0
Incendie				0
Animation	4%	10%	5%	14
Total	100%	100%	100%	274

57% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	52
Catégorie B	66
Catégorie C	156

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

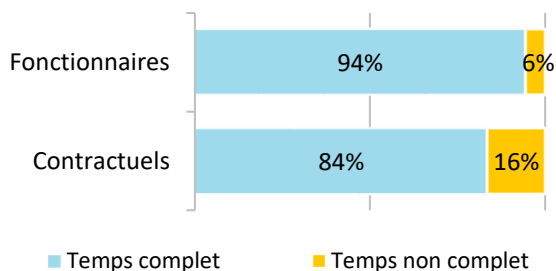


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 27%

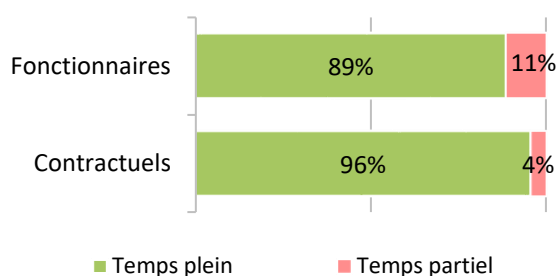
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	27%
Adjointes administratifs	20%
Attachés	10%
Techniciens	9%
Ingénieurs	6%

Temps de travail des agents permanents

- 94% des fonctionnaires à temps complet contre 84% des contractuels



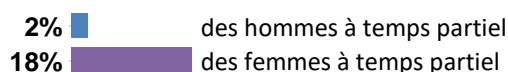
- 11% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	39%	50%
Culturelle	38%	73%
Animation	28%	68%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

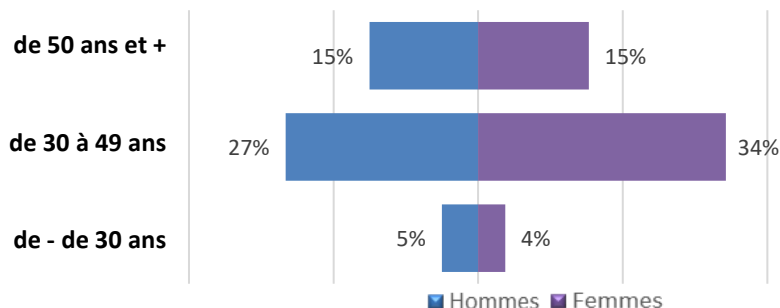
- En moyenne, les agents des Fiche repère communauté d'agglomération ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,79
Contractuels permanents	37,34
Ensemble des permanents	44,34

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,50



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

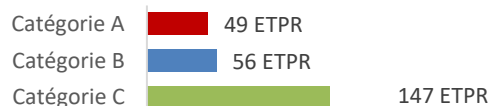
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 266 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 216 fonctionnaires
- > 36 contractuels permanents
- > 14 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 483 447 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 1,3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congés parental

- > Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 3,5 agents détachés au sein de la collectivité
- > 2,8 agents détachés dans une autre structure
- > 1,8 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 48 arrivées d'agents permanents et 27 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 6 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
253 agents	274 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	6,4%
Contractuels	↗	18,9%
Ensemble	↗	8,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	41%
Mutation	19%
Départ à la retraite	16%
Démission	8%
Mise en disponibilité	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	31%
Remplacements (contractuels)	28%
Arrivées de contractuels	27%
Transfert de compétence	7%
Recrutement direct	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

- 1,5 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 1,3 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

0,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 1,1 % des femmes

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

- 100,5 avancements d'échelon par collectivité

- 6,8 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 2,7 % femmes et 2,1 % hommes

dont 2,4 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 5 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 4 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	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

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	60%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	20%
Ivresse	20%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 19,87 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*

Budget de fonctionnement

65 940 097 €

Charges de personnel*

13 103 842 €

Soit 19,87 % des dépenses de fonctionnement

*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	8 548 091 €
Primes et indemnités versées :	1 966 904 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	83 090 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	52 912 €
Supplément familial de traitement :	104 932 €
Indemnité de résidence :	116 365 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	260 388 €
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	56 663 €	39 368 €	31 552 €	45 303 €	27 721 €	23 512 €
Technique	50 024 €	42 967 €	35 242 €	31 259 €	30 122 €	39 469 €
Culturelle	55 425 €		41 896 €	30 444 €	28 595 €	s
Sportive			33 791 €	29 063 €		s
México-sociale	33 001 €	s			26 717 €	
Police						
Incendie						
Animation			32 470 €		23 285 €	24 512 €
Toutes filières	51 783 €	39 061 €	34 676 €	31 879 €	28 915 €	29 784 €

*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 23,01 %

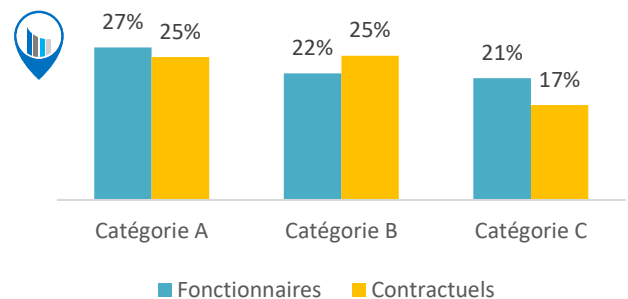
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires **23,05%**

Contractuels sur emplois permanents **22,77%**

Ensemble 23,01%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 4 219 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, 21,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



- > En moyenne, 5,2 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)	3,77%	1,41%	3,36%	1,28%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,85%	1,41%	5,08%	1,28%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,80%	3,40%	7,04%	1,92%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- > 30,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 15 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée
- > 5,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 32 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.

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



- ⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 69 % sont en catégorie C*
- ⇒ 5 127 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

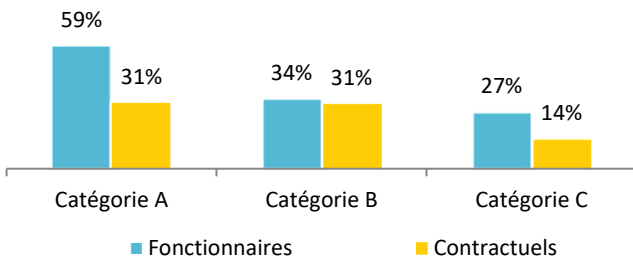
Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
3 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne
Un conseiller de prévention en moyenne
- FORMATION**
90 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
Coût moyen des formations : **18 572 €**
Coût par jour de formation : **207 €**
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**
100% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 32,4% 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



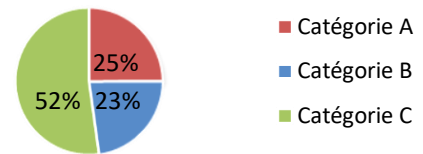
- 124 838 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	41 %
Autres organismes	58 %
Frais de déplacement	1 %

- 419 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	43%
Autres organismes	43%
Interne à la collectivité	13%

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	58 920 €	192 292 €
Montant moyen par bénéficiaire	191 €	224 €

- L'action sociale des collectivités

50% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

50% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

50% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

75% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

21,0 jours de grève recensés en moyenne en 2020
25% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

1,3 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Comité Technique Local

4,8 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
5,0 réunions du CHSCT 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 : avril 2022

Version 3