



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Communes de 2000 à 2499 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.

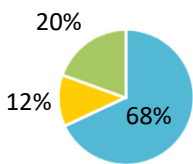
TAUX DE RETOUR

65%

> 13 communes ont transmis leur RSU sur 20 recensées dans le département de Loire-Atlantique
418 agents recensés dans ces collectivités dont 230 fonctionnaires, 42 contractuels et, 66 contractuels sur emploi permanent

Effectifs

68% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

| | Minimum | Maximum | Effectif moyen |
|-----------------------------|---------|---------|----------------|
| Fonctionnaires | 11 | 24 | 18 |
| Contractuels permanents | 0 | 16 | 3 |
| Contractuels non permanents | 0 | 19 | 5 |



14 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

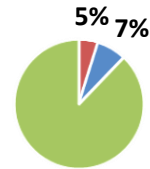
- ⇒ 15 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 82 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

61% d'agents relevant de la filière technique

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous | Nbre moyen |
|----------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Administrative | 21% | 17% | 20% | 4 |
| Technique | 58% | 79% | 61% | 13 |
| Culturelle | 2% | 2% | 2% | 0 |
| Sportive | | | | 0 |
| México-sociale | 7% | | 6% | 1 |
| Police | | | | 0 |
| Incendie | | | | 0 |
| Animation | 13% | 2% | 11% | 2 |
| Total | 100% | 100% | 100% | 21 |

88% d'agents relevant de la catégorie C



88%

■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

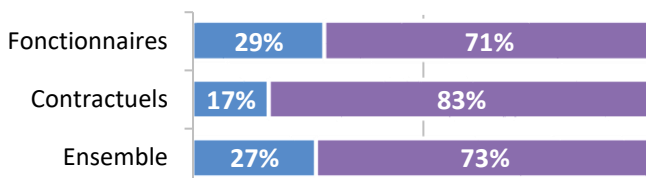
Effectif moyen



1
2
18

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 73%

■ Hommes
■ Femmes

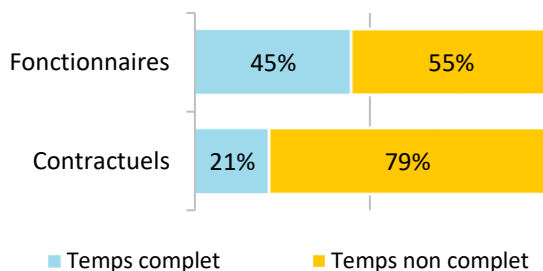


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 56%

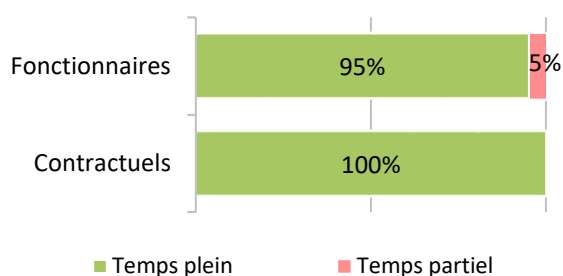
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-----------------------------|------------|
| Adjointes techniques | 56% |
| Adjointes administratifs | 12% |
| Adjointes d'animation | 10% |
| ATSEM | 6% |
| Attachés | 5% |

Temps de travail des agents permanents

- 45% des fonctionnaires à temps complet contre 21% des contractuels



- 5% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



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

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Médico-sociale | 93% | |
| Animation | 83% | 100% |
| Culturelle | 75% | 0% |

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

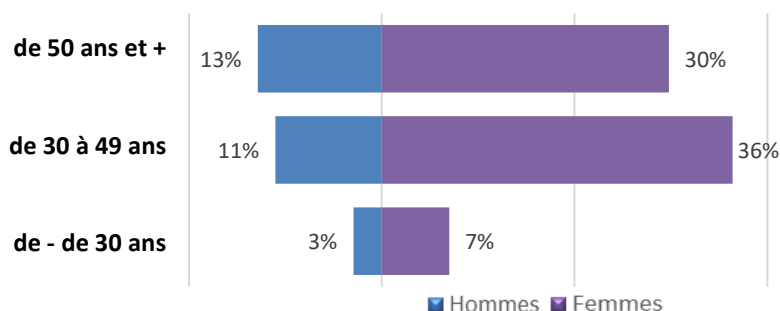
- En moyenne, les agents des Communes de 2000 à 2499 habitants ont 46 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 46,67 |
| Contractuels permanents | 41,19 |
| Ensemble des permanents | 45,83 |

| Âge moyen* des agents non permanent | |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents | 38,33 |



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



- > 14 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

| | |
|-------------|---------|
| Catégorie A | 1 ETPR |
| Catégorie B | 1 ETPR |
| Catégorie C | 13 ETPR |

- 32 036 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 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 4 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 |
|---|---------------------------------|
| 21 agents | 21 agents |

¹ cf. page 7

| Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 | | |
|---|---|-------------|
| Fonctionnaires | ↗ | 3,1% |
| Contractuels | ↘ | -14,3% |
| Ensemble | → | 0,0% |

- Principales causes de départ d'agents permanents

| Fin de contrats remplaçants | 61% |
|-----------------------------|-----|
| Départ à la retraite | 16% |
| Mise en disponibilité | 6% |
| Mutation | 6% |
| Licenciement | 4% |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| Remplacements (contractuels) | 33% |
|------------------------------|-----|
| Arrivées de contractuels | 27% |
| Voie de mutation | 14% |
| Réintégration et retour | 14% |
| Recrutement direct | 12% |

* 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 0,6 % des femmes

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

- 5,5 avancements d'échelon par collectivité

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

Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 13 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 ^{er} groupe | 3 | 0 |
| 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

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

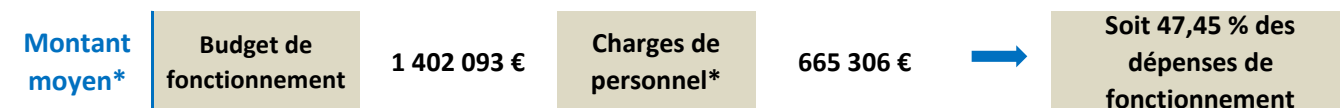
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 47,45 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

| | |
|--|------------------|
| Rémunérations annuelles brutes : | 398 597 € |
| Primes et indemnités versées : | 50 502 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 6 039 € |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 2 666 € |
| Supplément familial de traitement : | 5 190 € |
| Indemnité de résidence : | 0 € |

Montant moyen - Emplois non permanents

| |
|---|
| Rémunérations annuelles brutes : |
| 48 982 € |

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

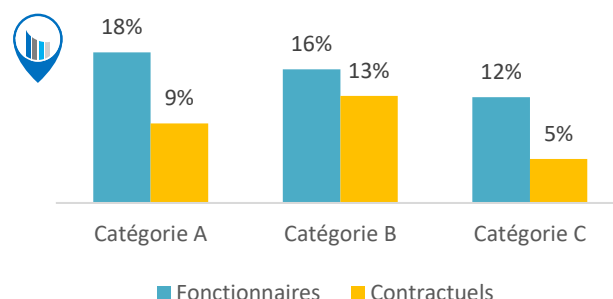
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|-----------------|-----------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | 46 075 € | 41 606 € | 32 665 € | s | 25 050 € | 15 909 € |
| Technique | | | 26 732 € | | 25 139 € | 21 560 € |
| Culturelle | | | s | | s | s |
| Sportive | | | | | | |
| Médico-sociale | | | | | 24 065 € | s |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | 28 418 € | | 23 844 € | s |
| Toutes filières | 46 075 € | 41 606 € | 29 412 € | s | 24 893 € | 20 302 € |

*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 12,67 %

| | |
|--|---------------|
| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : | |
| Fonctionnaires | 13,27% |
| Contractuels sur emplois permanents | 6,61% |
| Ensemble | 12,67% |

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 640 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, 20,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 4,3 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) | 3,29% | 1,19% | 2,96% | 0,75% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 5,49% | 1,19% | 4,83% | 0,75% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 6,57% | 4,47% | 6,24% | 0,91% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 26,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

2 accident* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 0,9 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 44 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.

1,0 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires

⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C

⇒ 4 714 € 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

1,5 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 303 €

Coût par jour de formation : 207 €

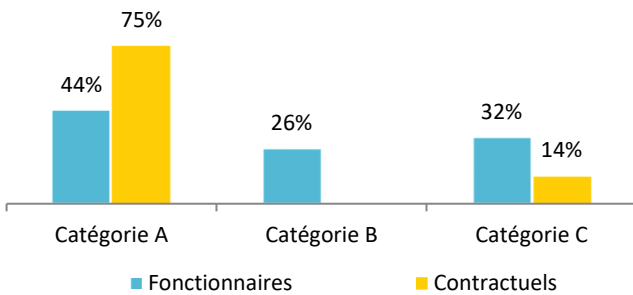
DOCUMENT DE PRÉVENTION

77% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 29,8% 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



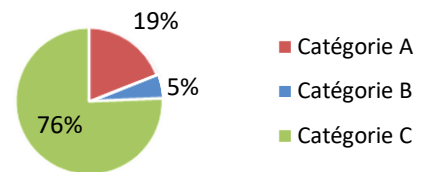
- 4 855 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 67 % |
| Autres organismes | 30 % |
| Frais de déplacement | 3 % |

- 18 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 :

> 0,8 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 40% |
| Autres organismes | 60% |

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 | 3 799 € | 29 392 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 106 € | 177 € |

- L'action sociale des collectivités

38% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

62% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

8% 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

1,0 jour de grève recensé en moyenne en 2020
23% 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