



# FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

## Communauté de Communes de Loire-atlantique



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](http://www.bs.donnees-sociales.fr).

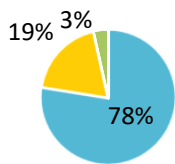
### TAUX DE RETOUR

**XX%**

> XX communes ont transmis leur RSU sur XX recensées dans le département de Loire-Atlantique  
 > xx agents recensés dans ces collectivités dont xx fonctionnaires, xx contractuels et xx contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

#### 78% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	47	151	102
Contractuels permanents	16	36	25
Contractuels non permanents	0	15	5



#### En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

#### 10 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

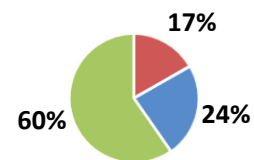
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 87 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

#### 24% d'agents relevant de la filière technique

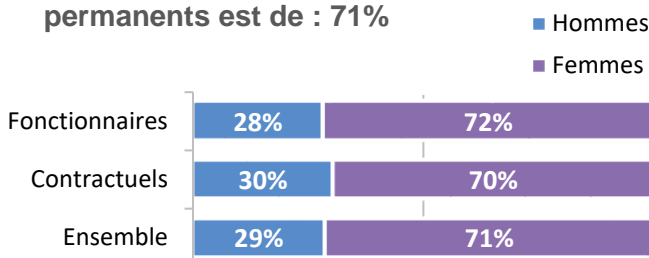
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	32%	21%	29%	37
Technique	25%	19%	24%	30
Culturelle	10%	12%	10%	13
Sportive	3%	11%	4%	6
México-sociale	19%	22%	19%	25
Police	0%		0%	0
Incendie				0
Animation	13%	14%	13%	16
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>127</b>

#### 60% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	21
Catégorie B	30
Catégorie C	76

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

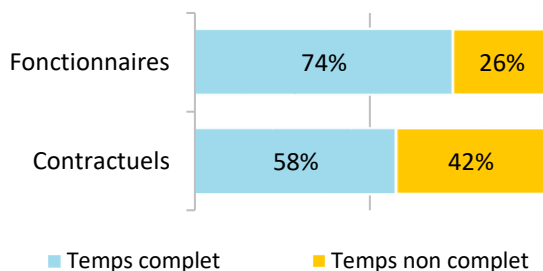


#### Le cadre d'emplois des Adjoints administratifs représente 17%

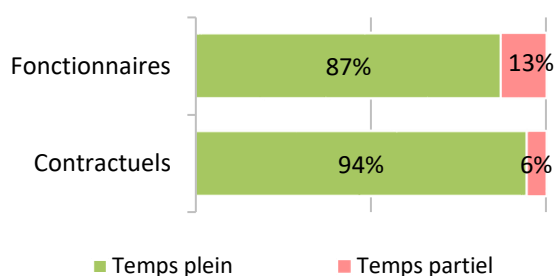
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	17%
Adjoints techniques	15%
Adjoints d'animation	12%
Rédacteurs	6%
Agents sociaux	6%

## Temps de travail des agents permanents

- 74% des fonctionnaires à temps complet contre 58% des contractuels



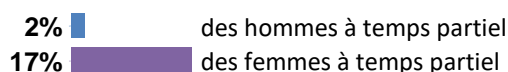
- 13% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	58%	94%
Médico-sociale	52%	57%
Culturelle	43%	60%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



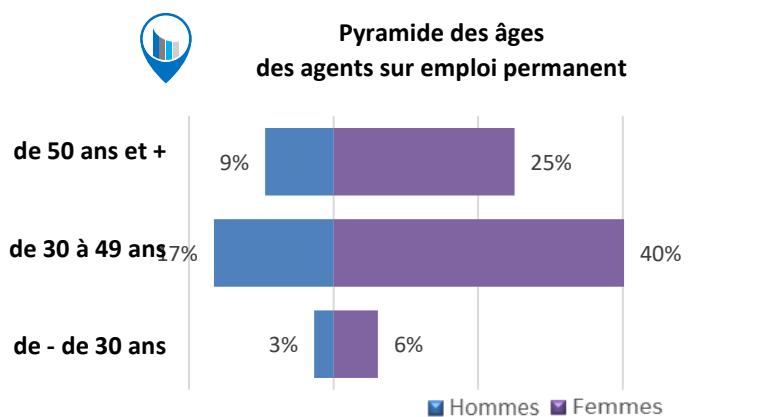
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Communauté de Communes de Loire-atlantique ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,60
Contractuels permanents	38,90
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,08</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,11



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

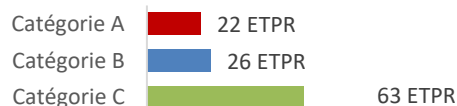
## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 117 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 91 fonctionnaires
- > 19 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 213 471 heures rémunérées en 2020 par collectivité

## Positions particulières

Aucune position particulière

- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité

## Mouvements

- En 2020, 18 arrivées d'agents permanents et 16 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 3 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
125 agents	127 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	1,4%
Contractuels	↗	3,3%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,8%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	49%
Départ à la retraite	17%
Mutation	14%
Démission	9%
Mise en disponibilité	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	37%
Remplacements (contractuels)	35%
Voie de mutation	18%
Recrutement direct	9%
Voie de concours, sélection professionnelle	1%

\* 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 0,3 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,5 % des femmes

- 43,2 avancements d'échelon par collectivité

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

## Sanctions disciplinaires

- Une sanction disciplinaire prononcée en 2020 parmi les 5 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

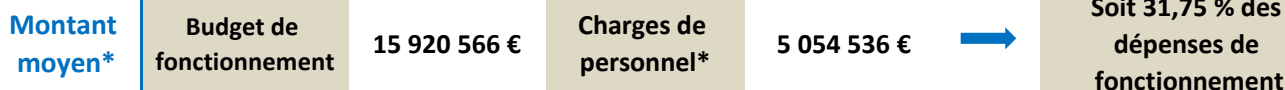
Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 31,75 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>3 026 552 €</b>
Primes et indemnités versées :	418 987 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	50 861 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 638 €
Supplément familial de traitement :	49 859 €
Indemnité de résidence :	0 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
<b>139 681 €</b>

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	38 022 €	28 097 €	32 018 €	23 795 €	19 647 €	20 933 €
Technique	43 166 €	37 545 €	28 698 €	29 200 €	24 168 €	21 241 €
Culturelle	39 448 €	29 757 €	31 178 €	21 397 €	23 168 €	
Sportive			35 478 €	30 439 €		s
Médico-sociale	30 436 €	18 469 €			31 078 €	32 325 €
Police						s
Incendie						
Animation			26 439 €	s	24 083 €	26 522 €
<b>Toutes filières</b>	<b>35 600 €</b>	<b>27 099 €</b>	<b>31 360 €</b>	<b>27 531 €</b>	<b>24 045 €</b>	<b>25 480 €</b>

\*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 13,84 %

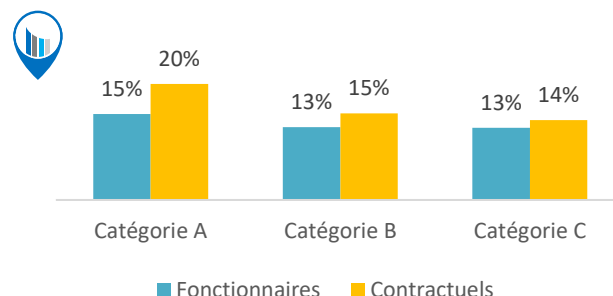
### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

**Fonctionnaires 13,28%**

**Contractuels sur emplois permanents 16,57%**

**Ensemble 13,84%**

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 3 460 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, 24,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,20%	2,11%	3,79%	6,67%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,67%	2,11%	5,77%	6,67%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,69%	2,72%	6,71%	9,14%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 40,7 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

4 accidents\* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 2,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 45 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.

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



- ⇒ 0,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 79 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 10 269 € 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

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

Coût moyen des formations : 1 709 €

Coût par jour de formation : 267 €

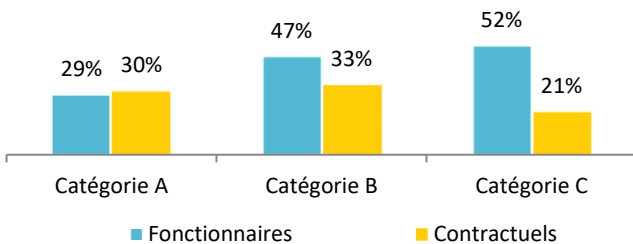
DOCUMENT DE PRÉVENTION

60% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 43,5% 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



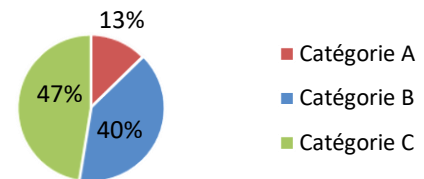
- 42 323 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	51 %
Autres organismes	33 %
Frais de déplacement	16 %

- 210 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 :

> 1,7 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	46%
Autres organismes	51%
Interne à la collectivité	3%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	53 508 €
Montant moyen par bénéficiaire	136 €

- L'action sociale des collectivités

20% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

100% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

60% 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

1,4 jour de grève recensé en moyenne en 2020  
40% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

4,6 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités  
4,2 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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