FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Les communes entre 10 000 et 19 999 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 **70%**

Les communes entre 10 000 et 19 999 habitants représentent 0,8 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2020 et emploient 3,7% des effectifs. 7 communes ont transmis leur RSU sur les 10 recensées.

1 800 agents recensés dans ces collectivités dont 1 158 fonctionnaires, 197 contractuels et 445 contractuels sur emploi non permanent.

Effectifs

64% des agents sont fonctionnaires

	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	121	219	165
Contractuels permanents	0	100	28
Contractuels non permanents	3	164	64

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

19 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

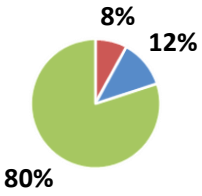
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 92 % des contractuels non permanents recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

Répartition des agents par filière et par statut

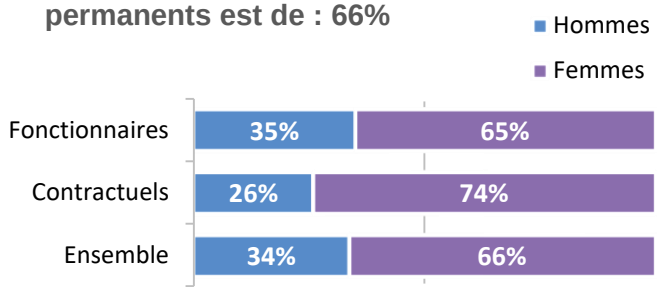
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	24%	13%	23%	44
Technique	47%	42%	46%	90
Culturelle	5%	6%	5%	9
Sportive	2%	2%	2%	3
Médico-sociale	12%	5%	11%	21
Police	3%		3%	5
Incendie				0
Animation	7%	32%	11%	21
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**193**

Répartition des agents selon la catégorie hiérarchique



	Effectif moyen
Catégorie A	15
Catégorie B	23
Catégorie C	155

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 66%

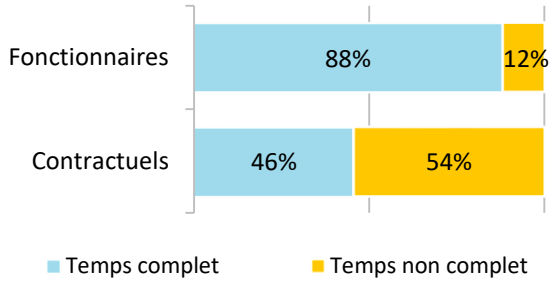


Les principaux cadres d'emplois des agents

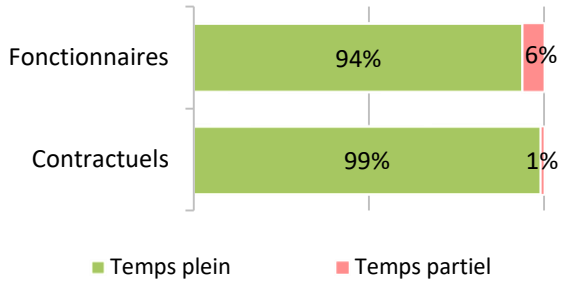
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**37%**
Adjoints administratifs	14%
Adjoints d'animation	9%
Agents de maîtrise	7%
ATSEM	6%

Temps de travail des agents permanents

- **88% des fonctionnaires sont sur des postes à temps complet contre 46% des contractuels**



- **6% des fonctionnaires exercent leur poste à temps partiel contre 1% des contractuels**



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	**38%**	**83%**
Animation	21%	100%
Technique	15%	30%

- **Part des agents permanents à temps partiel selon le genre**

1% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

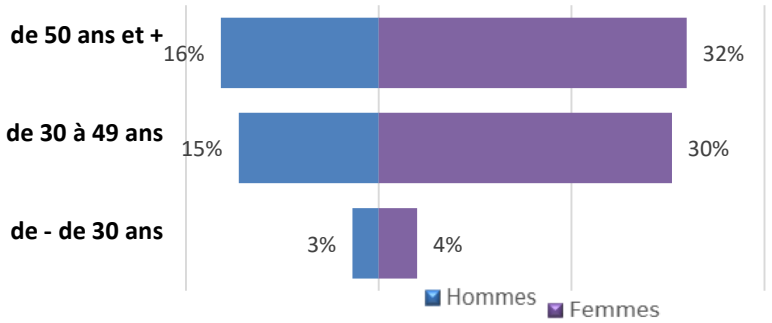
Pyramide des âges

- **En moyenne, les agents ont 48 ans**

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,98**
Contractuels permanents	**39,23**
Ensemble des permanents	**47,56**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**34,39**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



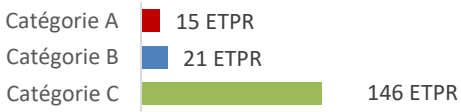
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

- **En moyenne, 226 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité**

> 161 fonctionnaires
> 22 contractuels permanents
> 44 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- **411 806 heures rémunérées en 2020 par collectivité**

Mouvements

En 2020, 30 arrivées d'agents permanents et 27 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[1]	Effectif physique au 31/12/2020
190 agents	**194 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	**-1,1%**
Contractuels	↗	**24,7%**
Ensemble	↗	**2,0%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	**47%**
Départ à la retraite	17%
Mutation	11%
Démission	9%
Mise en disponibilité	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	**43%**
Arrivées de contractuels	31%
Recrutement direct	14%
Voie de mutation	6%
Intégration directe	2%

** 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

Part des agents présents ayant réussi un concours ou un examen professionnel dans l'année

Aucun homme présent a réussi un concours contre 0,3 % des femmes dans l'année

Aucun homme présent a réussi un examen professionnel contre 0,4 % des femmes dans l'année

41,5% des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon dans l'année

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2020

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 61,33 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	13 458 775 €	Charges de personnel*	8 254 745 €	→	Soit 61,33 % des dépenses de fonctionnement

**Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant*

100% des collectivités déclarent maintenir les primes en cas de congés maladie

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 917 €	29 424 €	30 916 €	15 655 €	25 577 €	17 444 €
Technique	51 838 €	36 957 €	31 695 €	s	24 764 €	16 706 €
Culturelle	39 820 €		32 659 €	30 177 €	24 634 €	19 080 €
Sportive	s		31 342 €	s		
Médico-sociale	34 063 €	30 006 €			26 947 €	ND
Police			39 829 €		31 512 €	
Incendie						
Animation			29 583 €	s	24 166 €	ND
Toutes filières	**43 951 €**	**31 940 €**	**31 438 €**	**20 184 €**	**25 391 €**	**14 592 €**

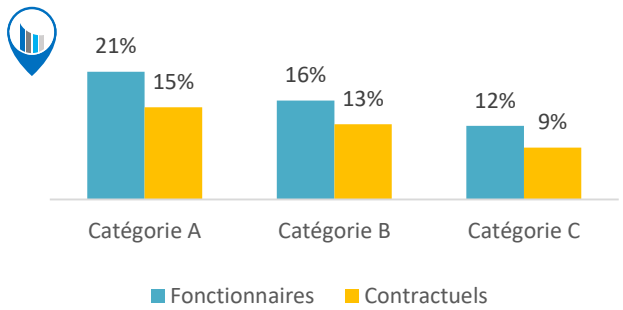
***s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR** ****ND : Non disponible**

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes* pour l'ensemble des agents permanents est de 13,7 %

**Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents*

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**13,96%**
Contractuels sur emplois permanents	**10,48%**
Ensemble	**13,70%**

Part des primes et indemnités sur les rémunérations par catégorie et par statut



⇨ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 3 931 heures en moyenne

- 85,7% des structures publiques ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens contractuels

Aucune structure publique a conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 39 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,6 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)*	**7,09%**	**2,95%**	**6,48%**	**1,65%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**10,68%**	**3,46%**	**9,63%**	**1,71%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**12,29%**	**7,99%**	**11,66%**	**2,60%**

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

> 45,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

14 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 5,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 86 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.

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

⇨ 0,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇨ 98 % sont fonctionnaires*

⇨ 93 % sont en catégorie C*

⇨ 13 490 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

** sur les emplois permanents*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

En moyenne, 2 assistants de prévention désignés par collectivité

En moyenne, un conseiller de prévention

FORMATION

31 jours de formation en moyenne liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : **3 327 €**

Coût par jour de formation : **108 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION

100% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

100% des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail

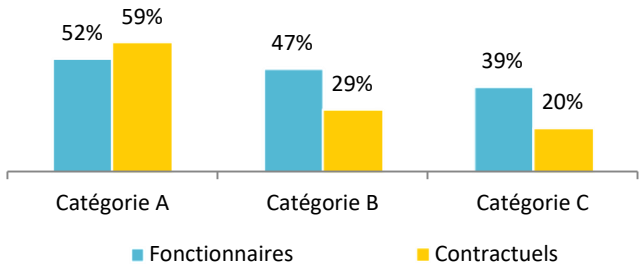
57,1% des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux

42,8% des collectivités disposent d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

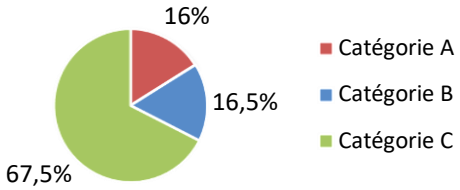
- **En 2020, 38,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



- **En moyenne, 266 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 :**

> 1,4 jour par agent

- **65 236 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020**

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	64 %
Autres organismes	35 %
Frais de déplacement	1 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes	25%
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	**27 380 €**	**57 995 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**186 €**	**93 €**

- **L'action sociale des collectivités**

57% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

29% des collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

14% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

86% des collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- **Jours de grève**

70,0 jours de grève recensés en moyenne par collectivité en 2020
86% des collectivités concernées par des jours de grève

- **Comité Technique Local**

3,4 réunions en moyenne en 2020
4,9 réunions du CHSCT en moyenne en 2020

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 : juillet 2022 *Version 3*