



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Communautés urbaines



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. Les éléments saisis ne sont pas systématiquement contrôlés par l'ensemble des CDG et peuvent comporter des anomalies.

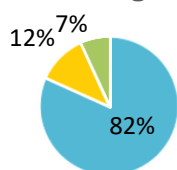
TAUX DE RETOUR

64%

> 9 des 14 communautés urbaines de France ont transmis leur RSU
> 10 055 agents recensés dans ces collectivités dont 8 222 fonctionnaires, 1 164 contractuels et 669 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

82% des agents sont fonctionnaires



Catégorie	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	279	1858	914
Contractuels permanents	24	366	129
Contractuels non permanents	5	160	74



En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

14 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

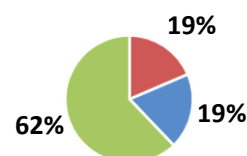
- ⇒ 6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 55 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

63% d'agents relevant de la filière technique

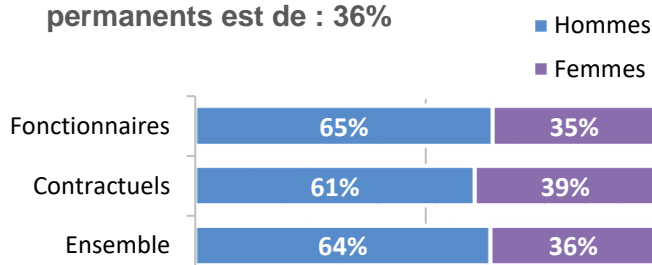
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	26%	33%	27%	279
Technique	64%	51%	63%	653
Culturelle	8%	11%	8%	83
Sportive	1%	4%	2%	16
Médico-sociale	0%	1%	1%	5
Police				0
Incendie				0
Animation	1%	0%	0%	5
Total	100%	100%	100%	1 043

62% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	194
Catégorie B	201
Catégorie C	647

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 36%

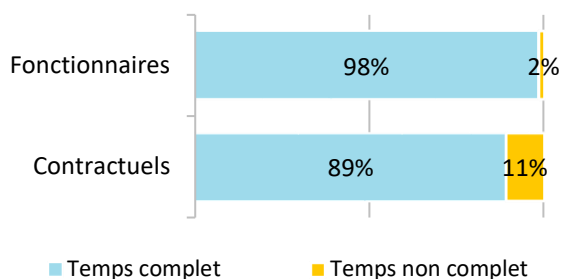


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 39%

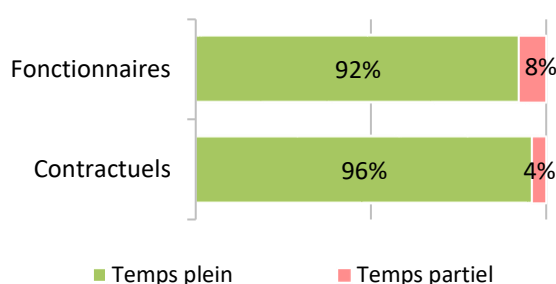
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	39%
Adjointes administratives	12%
Agents de maîtrise	9%
Attachés	8%
Techniciens	8%

Temps de travail des agents permanents

98% des fonctionnaires à temps complet contre 89% des contractuels



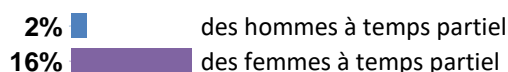
8% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	12%	63%
Médico-sociale	11%	10%
Animation	10%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

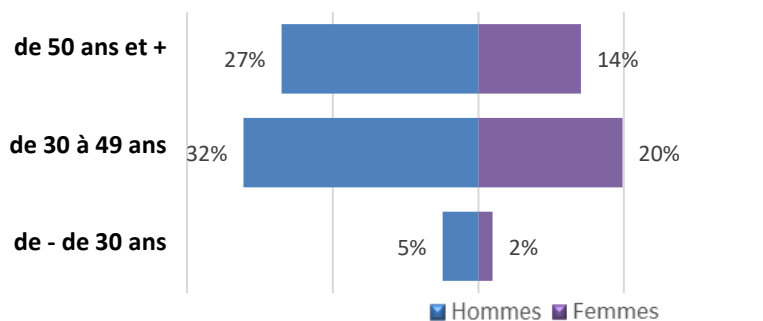
En moyenne, les agents des Communautés urbaines ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,44
Contractuels permanents	39,91
Ensemble des permanents	46,50

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,11



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

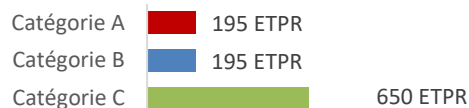
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 1 103 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 924 fonctionnaires
> 116 contractuels permanents
> 63 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



2 007 397 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> 4,77777777777778 agents mis à disposition dans la collectivité
> 19,4 agents mis à disposition dans une autre structure
> 1.4 agents en congés parental

> 6,3 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 4,0 agents détachés au sein de la collectivité
> 10,8 agents détachés dans une autre structure
> 3,7 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 100 arrivées d'agents permanents et 89 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 7 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
---	---------------------------------

1 032 agents

1 043 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-0,6%
Contractuels	↗	14,8%
Ensemble	↗	1,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	36%
Départ à la retraite	27%
Mutation	14%
Démission	7%
Mise en disponibilité	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	32%
Arrivées de contractuels	30%
Voie de mutation	15%
Recrutement direct	13%
Réintégration et retour	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

- 7,7 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 2,6 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

0,5 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,8 % des femmes

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

- 355,2 avancements d'échelon par collectivité

- 37,0 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 5,0 % femmes et 2,8 % hommes

dont 4,5 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 61 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 9 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	46	7
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	4	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

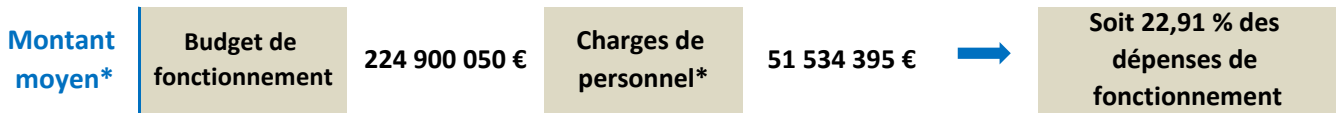
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	52%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	19%
Ivresse	9%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 22,91 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	22 522 886 €
Primes et indemnités versées :	7 138 232 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	288 422 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	233 255 €
Supplément familial de traitement :	318 385 €
Indemnité de résidence :	184 037 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	852 317 €
---	------------------

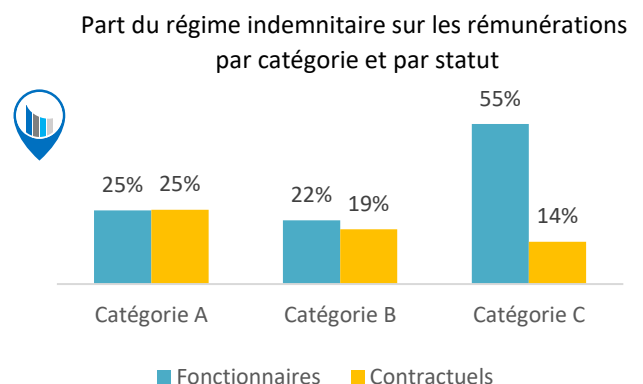
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 323 €	40 562 €	33 159 €	25 029 €	26 375 €	20 225 €
Technique	53 506 €	42 864 €	35 717 €	30 143 €	5 032 €	22 851 €
Culturelle	41 087 €	31 688 €	30 293 €	25 740 €	26 214 €	s
Sportive	43 083 €		32 730 €	28 398 €	30 606 €	24 006 €
Médico-sociale	35 571 €	43 906 €			25 630 €	
Police						
Incendie						
Animation			32 452 €	4 304 €	22 108 €	s
Toutes filières	49 649 €	40 894 €	33 696 €	27 658 €	9 829 €	22 493 €

*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 31,69 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	33,68%
Contractuels sur emplois permanents	21,32%
Ensemble	31,69%



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 15 357 heures en moyenne

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

11% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 25,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 6,1 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)	4,19%	1,62%	3,87%	0,80%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,93%	1,67%	6,28%	0,81%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,87%	2,92%	9,01%	1,47%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 31,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

71 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 6,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 55 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.

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



⇒ 0,7 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 97 % sont fonctionnaires*

⇒ 86 % sont en catégorie C*

⇒ 70 211 € 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

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

Coût moyen des formations : 40 947 €

Coût par jour de formation : 152 €

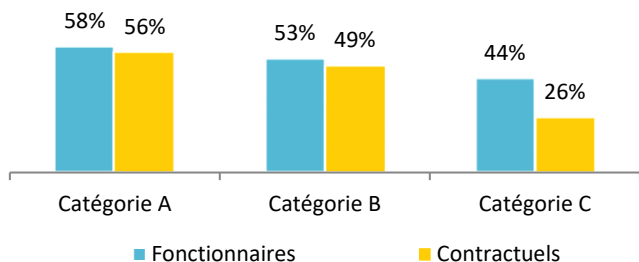
DOCUMENT DE PRÉVENTION

89% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 47,1% 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



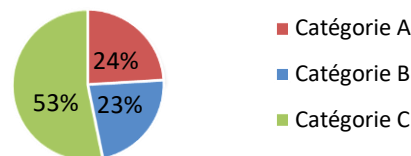
- 425 885 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	52 %
Autres organismes	46 %
Frais de déplacement	2 %

- 1 696 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 :

> 1,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	41%
Autres organismes	48%
Interne à la collectivité	11%

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	1 067 796 €	519 628 €
Montant moyen par bénéficiaire	236 €	118 €

- L'action sociale des collectivités

78% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

22% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

89% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

67% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

150,8 jours de grève recensés en moyenne en 2020
78% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

1,9 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

0,6 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Comité Technique Local

6,2 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
4,0 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 les Centres 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 : octobre 2022

Version 3