FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Communes de 100 000 à 200 000 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. Les éléments saisis ne sont pas systématiquement contrôlés par l'ensemble des CDG et peuvent comporter des anomalies.

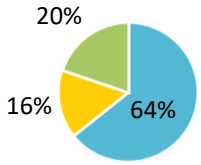
TAUX DE RETOUR **80%**

> 24 des 30 communes de cette strate ont transmis leur RSU sur le plan national

> 49 836 agents recensés dans ces collectivités dont 38 471 fonctionnaires, 9 522 contractuels et 11 843 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

- **64% des agents sont fonctionnaires**



	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	2880	1 603
Contractuels permanents	0	1719	397
Contractuels non permanents	10	900	493

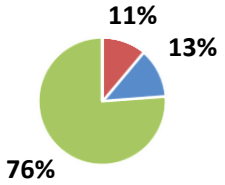
- **En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité**
- **24 % des contractuels permanents en CDI**
- **Précisions emplois non permanents**
  - ⇨ 9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
  - ⇨ 32 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- **47% d'agents relevant de la filière technique**

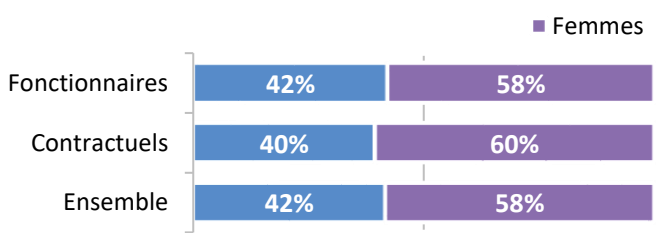
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	20%	22%	437
Technique	48%	46%	47%	944
Culturelle	7%	6%	7%	135
Sportive	1%	2%	2%	32
Médico-sociale	12%	13%	12%	246
Police	4%		3%	67
Incendie				0
Animation	5%	13%	7%	138
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**2 000**

- **76% d'agents relevant de la catégorie C**



	Effectif moyen
Catégorie A	226
Catégorie B	250
Catégorie C	1 524

- **Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 58%**

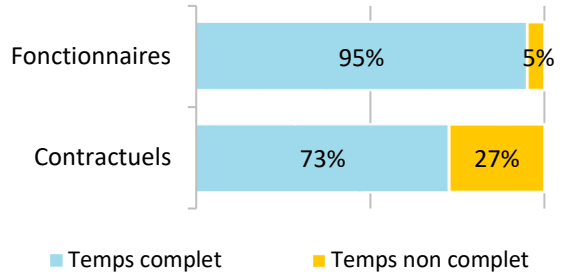


- **Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 36%**

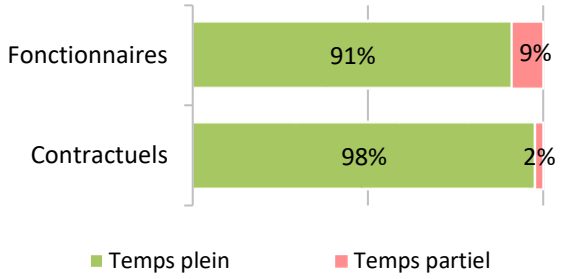
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**36%**
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	7%
Adjoints d'animation	6%
ATSEM	5%

Temps de travail des agents permanents

- **95% des fonctionnaires à temps complet contre 73% des contractuels**



- **9% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels**



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	**9%**	**70%**
Culturelle	8%	38%
Technique	7%	22%

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

2% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

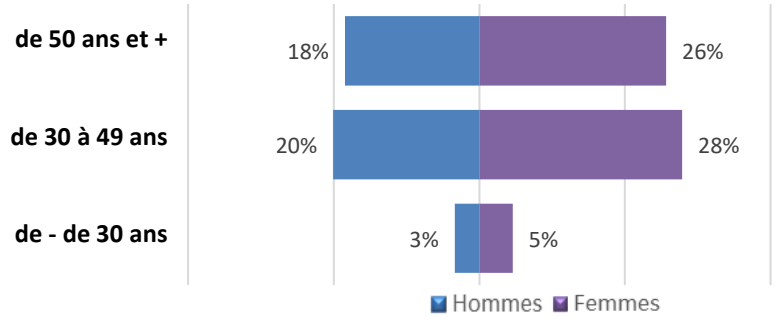
Pyramide des âges

- **En moyenne, les agents des Communes de 100 000 à 200 000 habitants ont 47 ans**

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,15**
Contractuels permanents	**42,00**
Ensemble des permanents	**46,94**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**36,76**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



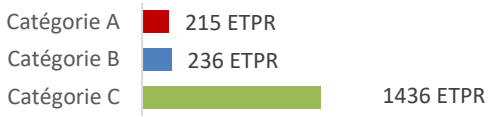
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

- **En moyenne, 2 181 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité**

> 1 542 fonctionnaires
> 345 contractuels permanents
> 294 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- **3 969 807 heures rémunérées en 2020 par collectivité**

Positions particulières

En moyenne par collectivité :
> 1,91666666666667 agents mis à disposition dans la collectivité
> 26,7 agents mis à disposition dans une autre structure
> 6,3 agents en congés parental
> 7,4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 8,8 agents détachés au sein de la collectivité
> 14,1 agents détachés dans une autre structure
> 10,0 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2020, 160 arrivées d'agents permanents et 170 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 14 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
2 010 agents	**2 000 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	**-1,7%**
Contractuels	↗	**4,7%**
Ensemble	↘	**-0,5%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	**36%**
Départ à la retraite	30%
Mise en disponibilité	9%
Mutation	8%
Démission	7%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	**43%**
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct	8%
Réintégration et retour	6%

** 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

6,2 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 3,3 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,4 % des femmes

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,1 % des femmes

666,9 avancements d'échelon par collectivité

46,0 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 2,7 % femmes et 1,8 % hommes

dont 2,4 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

156 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 24 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	87	37
Sanctions 2ème groupe	5	3
Sanctions 3ème groupe	12	0
Sanctions 4ème groupe	2	3

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

5 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)	54%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	15%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	11%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 56,85 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	163 752 394 €	Charges de personnel*	93 087 341 €	→	Soit 56,85 % des dépenses de fonctionnement

**Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant*

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	**36 347 292 €**
Primes et indemnités versées :	9 276 861 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	820 730 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	555 062 €
Supplément familial de traitement :	497 187 €
Indemnité de résidence :	420 635 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	**4 196 772 €**

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

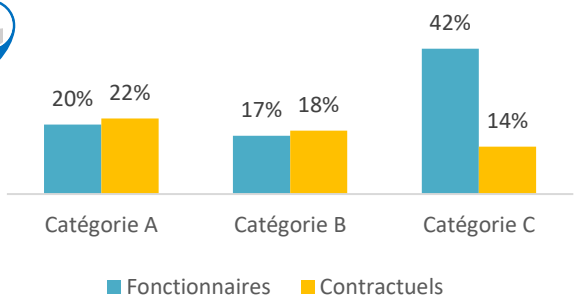
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 575 €	44 301 €	36 808 €	30 833 €	6 587 €	23 642 €
Technique	56 653 €	48 590 €	37 332 €	29 994 €	2 774 €	22 855 €
Culturelle	38 450 €	36 990 €	32 486 €	25 373 €	26 448 €	23 130 €
Sportive	50 746 €		35 363 €	27 431 €	30 724 €	21 109 €
Médico-sociale	40 320 €	35 631 €	23 591 €	31 354 €	27 585 €	26 174 €
Police	57 076 €		45 218 €		35 372 €	
Incendie						
Animation			33 445 €	27 102 €	26 202 €	25 211 €
Toutes filières	**47 767 €**	**42 020 €**	**35 703 €**	**28 747 €**	**10 313 €**	**23 577 €**

**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 25,52 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**28,79%**
Contractuels sur emplois permanents	**15,99%**
Ensemble	**25,52%**

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



⇨ 88% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 46 571 heures en moyenne

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

4% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

- **En moyenne, 33,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire**

> **En moyenne, 12,3 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)*	**5,45%**	**2,75%**	**4,92%**	**1,03%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**9,13%**	**3,37%**	**7,98%**	**1,06%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**10,13%**	**4,15%**	**8,94%**	**1,28%**

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 43,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- **187 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée**

> 6,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 46 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.

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

- 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- 91 % sont fonctionnaires*
- 90 % sont en catégorie C*
- 36 998 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

** sur les emplois permanents*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

18 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

3 conseillers de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : **30 062 €**
Coût par jour de formation : **179 €**

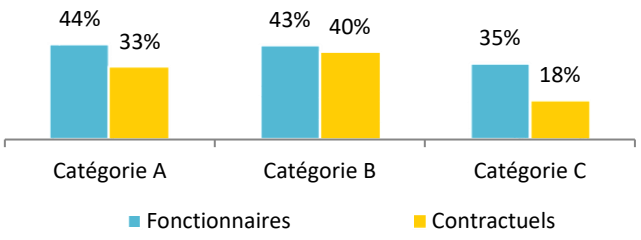
DOCUMENT DE PRÉVENTION

83% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

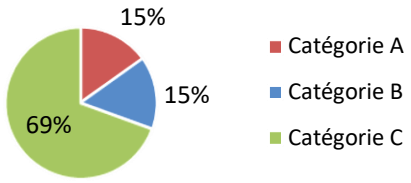
- **En 2020, 34,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

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



- **1 915 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité**

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- **563 711 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020**

- **Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :**

> 1 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Autres organismes	33 %
Frais de déplacement	2 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	55%
Autres organismes	24%
Interne à la collectivité	21%

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	**4 108 272 €**	**2 082 556 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**225 €**	**142 €**

- **L'action sociale des collectivités**

71% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

17% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

75% 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**

586,8 jours de grève recensés en moyenne en 2020
79% de collectivités concernées par des jours de grève

- **Commissions Administratives Paritaires**

1,8 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivité

- **Comité Technique Local**

4,1 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
4,1 réunions du CHSCT en moyenne en 2020 dans les collectivités

Précisions méthodologiques

1Formules 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

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

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 les Centres de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

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*