



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Départements



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

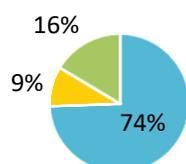
77 %

> 77 des 100 départements ont transmis leur RSU

> 226 700 agents recensés dans ces collectivités dont 168 687 fonctionnaires, 20 929 contractuels et 37 084 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires	74%
■ Contractuels permanents	16%
■ Contractuels non permanents	9%

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	41	7432	2 191
Contractuels permanents	27	1115	270
Contractuels non permanents	0	2913	482



En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

11 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

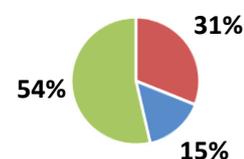
⇒ 13 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

45% d'agents relevant de la filière technique

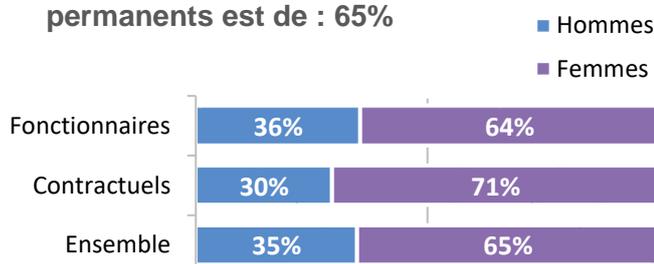
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	31%	32%	31%	761
Technique	46%	36%	45%	1 108
Culturelle	2%	2%	2%	56
Sportive	0%	0%	0%	4
Médico-sociale	20%	29%	21%	526
Police				0
Incendie				0
Animation	0%	0%	0%	7
Total	100%	100%	100%	2 461

54% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	765
■ Catégorie B	378
■ Catégorie C	1 318

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 65%

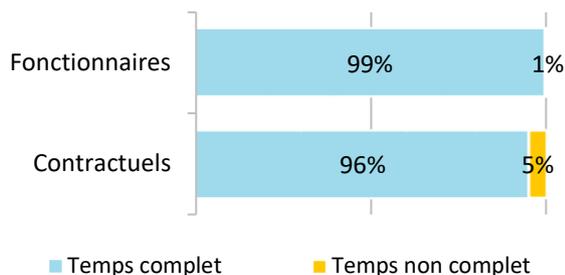


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 19%

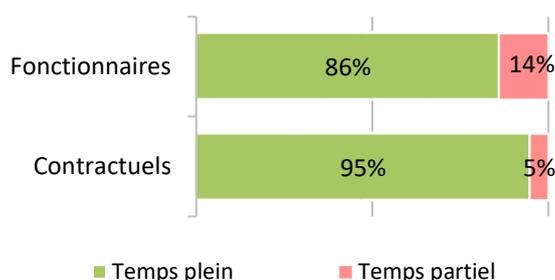
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	19%
Adjointes administratives	15%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	13%
Assistantes socio-éducatives	13%
Rédactrices	9%

Temps de travail des agents permanents

- 99% des fonctionnaires à temps complet contre 96% des contractuels



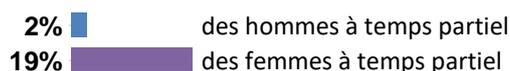
- 14% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	1%	5%
Médico-sociale	0%	8%
Culturelle	0%	5%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Départements ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,26
Contractuels permanents	39,79
Ensemble des permanents	48,22

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	48,50



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

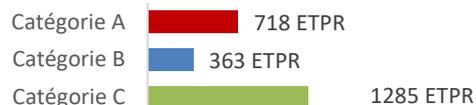
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 2 849 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 2 116 fonctionnaires
- > 250 contractuels permanents
- > 483 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 5 184 385 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 5,16883116883117 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 53,3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 5,9 agents en congés parental

- > 46,6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 9,0 agents détachés au sein de la collectivité
- > 25,4 agents détachés dans une autre structure
- > 10,7 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 197 arrivées d'agents permanents et 202 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 21 contractuels permanents nommés stagiaires



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
2 466 agents	2 461 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-2,0%
Contractuels	↗	16,9%
Ensemble	↘	-0,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	35%
Fin de contrats remplaçants	27%
Mutation	10%
Mise en disponibilité	9%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	40%
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct	9%
Voie de détachement	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

- 38,7 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 5,5 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

0,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,2 % des femmes

0,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,1 % des femmes

- 861,8 avancements d'échelon par collectivité

- 84,9 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 4,0 % femmes et 2,5 % hommes

dont 3,2 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 346 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 77 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	195	87
Sanctions 2 ^{ème} groupe	11	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	22	5
Sanctions 4 ^{ème} groupe	11	2

5 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

8 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)	48%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	28%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	10%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 20,3 % des dépenses de fonctionnement



Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	19 618 803 €
Primes et indemnités versées :	8 585 889 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	376 086 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	734 125 €
Supplément familial de traitement :	673 421 €
Indemnité de résidence :	420 667 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
3 439 760 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

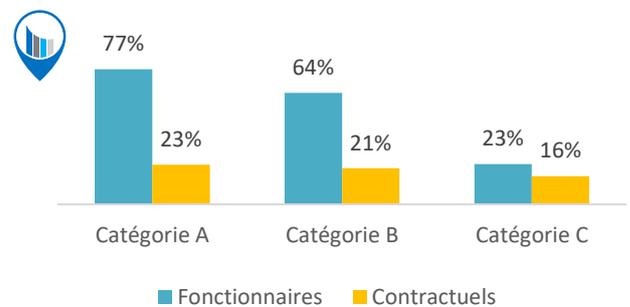
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	4 952 €	39 489 €	6 738 €	25 602 €	5 488 €	20 125 €
Technique	22 955 €	37 977 €	9 801 €	27 127 €	1 202 €	20 275 €
Culturelle	42 544 €	33 645 €	32 586 €	22 393 €	27 318 €	18 604 €
Sportive	41 058 €	39 726 €	32 958 €	25 002 €	27 484 €	s
Médico-sociale	6 416 €	27 962 €	29 469 €	32 856 €	29 848 €	22 921 €
Police						
Incendie	s					
Animation			31 962 €	27 328 €	26 882 €	20 671 €
Toutes filières	8 691 €	33 140 €	10 489 €	26 426 €	3 489 €	20 312 €

*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 43,76 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	56,14%
Contractuels sur emplois permanents	20,59%
Ensemble	43,76%

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



⇒ 95% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 19 308 heures en moyenne

- 3% des collectivités adhèrent 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, 26,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,9 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)	4,21%	1,93%	3,96%	0,59%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,31%	2,16%	6,75%	0,60%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,56%	3,42%	8,00%	0,75%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 32,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

95 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 2,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 61 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.

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



⇒ 6 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 97 % sont fonctionnaires*

⇒ 71 % sont en catégorie C*

⇒ 62 270 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

42 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

2 conseillers de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 16 025 €

Coût par jour de formation : 378 €

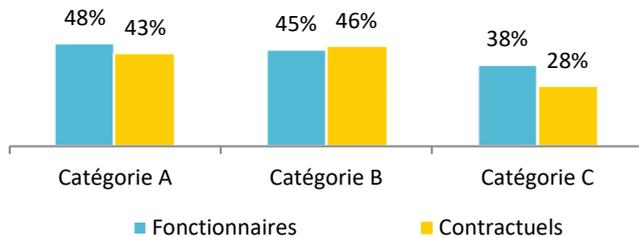
DOCUMENT DE PRÉVENTION

84% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 41,3% 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



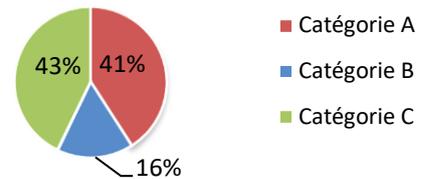
- 854 714 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	60 %
Autres organismes	37 %
Frais de déplacement	3 %

- 3 235 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 :

> 1,3 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	41%
Autres organismes	38%
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	13 242 847 €	11 595 394 €
Montant moyen par bénéficiaire	250 €	178 €

- L'action sociale des collectivités

73% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

36% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

82% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

60% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

225,6 jours de grève recensés en moyenne en 2020
90% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

3,5 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

0,9 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Comité Technique Local

4,8 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
4,4 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 : <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : <i>Absences médicales</i> + 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