

# FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020



## Métropoles

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

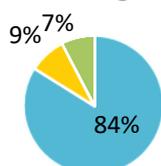
### TAUX DE RETOUR

**77%**

> 17 métropoles ont transmis leur RSU sur 22 recensées sur le plan national  
 > 47 449 agents recensés dans ces collectivités dont 42 309 fonctionnaires, 1 380 contractuels et 3 760 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

84% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	41	7040	2 489
Contractuels permanents	39	860	254
Contractuels non permanents	8	721	221



En moyenne, 6 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

24 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

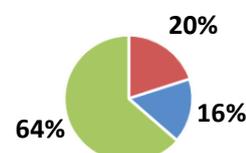
- ⇒ 2 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 43 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

64% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	28%	38%	29%	797
Technique	66%	47%	64%	1 752
Culturelle	4%	12%	4%	121
Sportive	1%	1%	1%	22
Médico-sociale	1%	2%	1%	33
Police	0%		0%	1
Incendie				0
Animation	1%	0%	1%	16
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>2 743</b>

64% d'agents relevant de la catégorie C

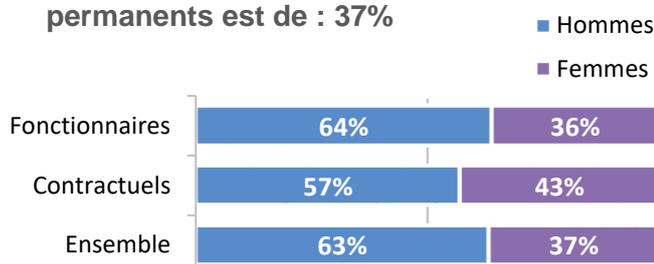


Effectif moyen

- Catégorie A 549
- Catégorie B 452
- Catégorie C 1 742



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 37%

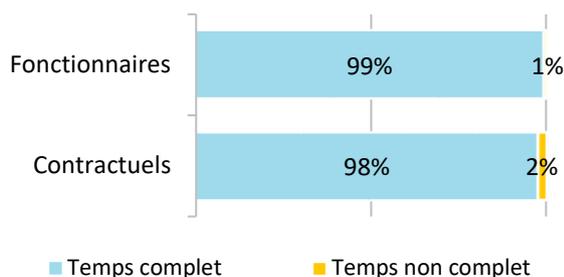


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 38%

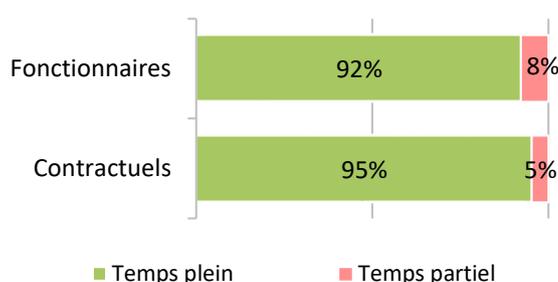
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	38%
Adjointes administratives	13%
Agents de maîtrise	10%
Attachés	9%
Techniciens	8%

## Temps de travail des agents permanents

- 99% des fonctionnaires à temps complet contre 98% des contractuels



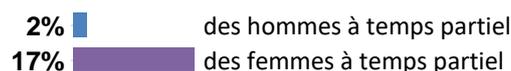
- 8% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	24%	0%
Médico-sociale	9%	3%
Culturelle	6%	13%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Métropoles ont 47 ans

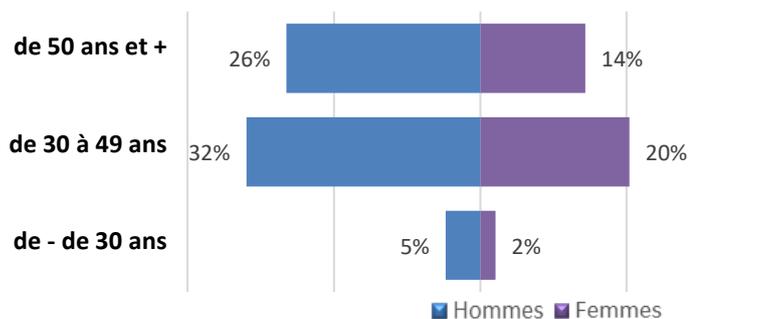
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,29
Contractuels permanents	39,85
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,56</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,09



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, 2 899 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 2 448 fonctionnaires
- > 256 contractuels permanents
- > 194 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 5 276 287 heures rémunérées en 2020 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 14,7058823529412 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 36,1 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 3,9 agents en congés parental

- > 15,6 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 5,2 agents détachés au sein de la collectivité
- > 26,8 agents détachés dans une autre structure
- > 18,2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

- En 2020, 174 arrivées d'agents permanents et 184 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 35 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
2 753 agents	2 743 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-0,6%
Contractuels	↗	1,9%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,4%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Départ à la retraite</b>	<b>34%</b>
Fin de contrats remplaçants	16%
Mise en disponibilité	15%
Mutation	14%
Détachement	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>31%</b>
Recrutement direct	18%
Voie de mutation	17%
Remplacements (contractuels)	16%
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

- 11,1 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 14,4 suivis d'une nomination en moyenne par collectivité

0,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,4 % des femmes

0,6 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,5 % des femmes

- 1 062,8 avancements d'échelon par collectivité

- 105,9 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 5,5 % femmes et 2,9 % hommes

dont 3,2 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 236 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 17 collectivités concernées

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	210	6
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	4	1
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	4	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	8	0

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- 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)	62%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	23%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	8%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 16,19 % des dépenses de fonctionnement



### Montant moyen - Emplois permanents

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>40 087 771 €</b>
Primes et indemnités versées :	14 041 573 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 388 585 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	664 884 €
Supplément familial de traitement :	705 334 €
Indemnité de résidence :	591 406 €

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
<b>3 623 149 €</b>

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

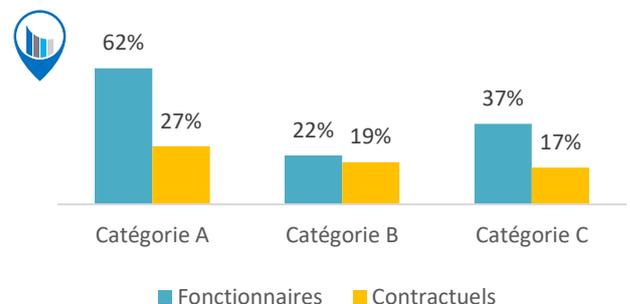
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	19 987 €	44 848 €	32 635 €	28 739 €	5 819 €	23 648 €
Technique	23 727 €	49 244 €	35 532 €	29 821 €	4 426 €	24 037 €
Culturelle	38 976 €	41 981 €	27 044 €	28 353 €	24 131 €	24 911 €
Sportive	17 710 €	s	31 112 €	24 759 €	10 573 €	s
Médico-sociale	22 369 €	41 398 €	13 020 €	30 639 €	669 €	31 172 €
Police			46 560 €		38 112 €	
Incendie						
Animation			25 987 €	30 574 €	16 635 €	22 624 €
<b>Toutes filières</b>	<b>22 964 €</b>	<b>45 704 €</b>	<b>33 453 €</b>	<b>28 835 €</b>	<b>5 106 €</b>	<b>24 213 €</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 35,03 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>38,46%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>23,45%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>35,03%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 63 351 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, 28,1 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
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,19%	1,94%	4,89%	0,92%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,69%	2,15%	7,18%	0,92%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,36%	4,70%	9,84%	1,92%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 42,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

> 6,7 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.

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



⇒ 5 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 97 % sont fonctionnaires\*

⇒ 81 % sont en catégorie C\*

⇒ 120 298 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

28 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

4 conseillers de prévention en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 60 302 €

Coût par jour de formation : 112 €

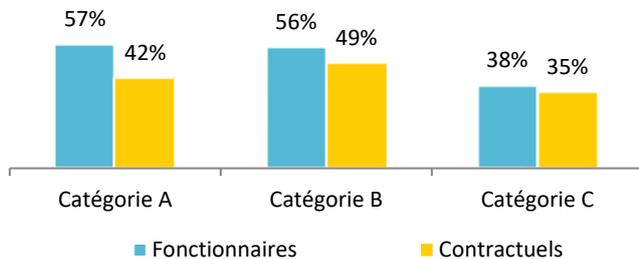
DOCUMENT DE PRÉVENTION

76% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2020, 44,0% 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



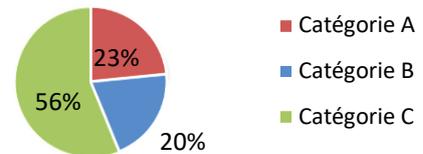
- 954 283 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	61 %
Autres organismes	38 %
Frais de déplacement	2 %

- 3 666 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	51%
Autres organismes	31%
Interne à la collectivité	18%

## 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	10 834 584 €	2 134 740 €
Montant moyen par bénéficiaire	391 €	138 €

- L'action sociale des collectivités

65% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

53% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

88% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

94% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

225,1 jours de grève recensés en moyenne en 2020

82% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

4,0 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

0,6 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Comité Technique Local

5,1 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités

7,0 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 »

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