

FICHE "REPÈRES" DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

communes de 10 000 à 49 999 habitants département du Nord

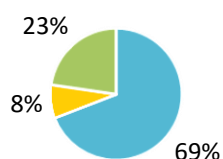
Cette Fiche "Repères" réalisée par le service analyse et prospective de l'emploi du Cdg59 via l'application donnes-sociales.fr reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020 sur la base d'informations déclarées par un échantillon de collectivités.

38 rapports ont été validés lors de la campagne 2020 (rapports validés en 2021)

13 390 agents recensés dans les collectivités dont 9 281 fonctionnaires, 1 069 contractuels permanents et 3 040 contractuels non permanents.

Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	68	691	244
Contractuels permanents	2	102	28
Contractuels non permanents	0	646	80



En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

10 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

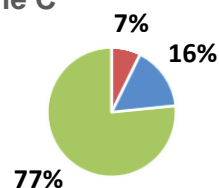
- ⇒ 8 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 58 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

46% d'agents relevant de la filière technique

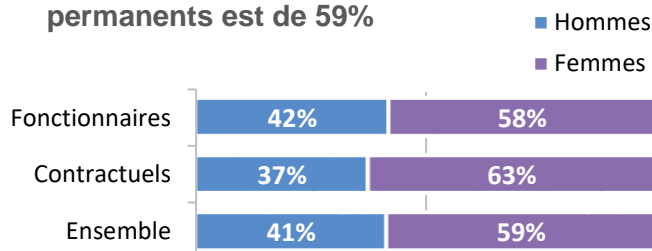
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	24%	12%	23%	62
Technique	48%	32%	46%	127
Culturelle	8%	22%	9%	24
Sportive	2%	3%	2%	6
Médico-sociale	8%	7%	8%	21
Police	3%		3%	8
Incendie				0
Animation	8%	25%	9%	25
Total	100%	100%	100%	272

77% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	20
Catégorie B	44
Catégorie C	209

La part des femmes parmi les emplois permanents est de 59%

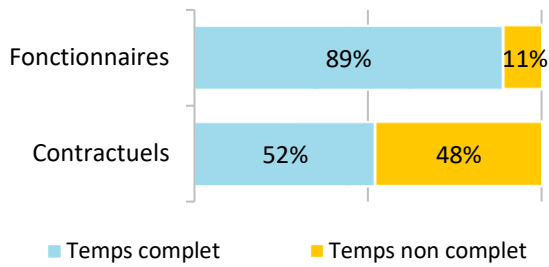


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 37%

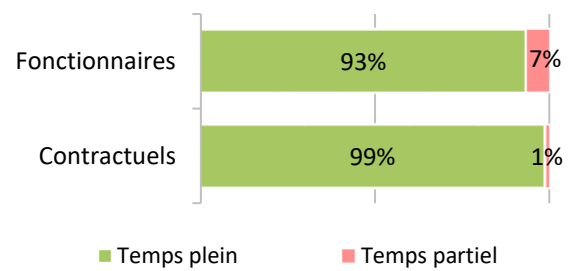
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints d'animation	8%
Agents de maîtrise	6%
Assistants d'enseignement artistique	6%

Temps de travail des agents permanents

89% des fonctionnaires à temps complet contre 52% des contractuels



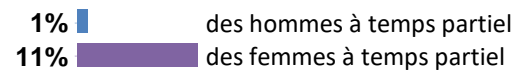
7% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	49%	87%
Animation	16%	70%
Technique	11%	28%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

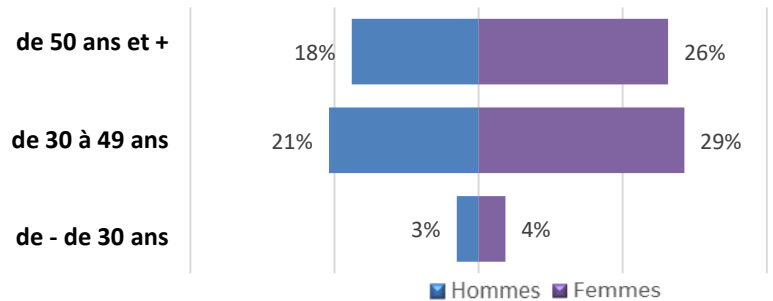
En moyenne, les agents des communes de 10 000 à 49 999 habitants ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,04
Contractuels permanents	38,84
Ensemble des permanents	47,09

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,58



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

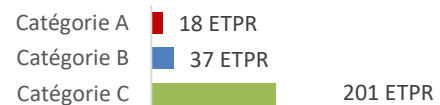
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 297 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 232 fonctionnaires
- > 23 contractuels permanents
- > 41 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



540 163 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins d'un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 2,3 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Moins d'un agent en congé parental

- > Moins d'un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 1,2 agents détachés au sein de la collectivité
- > Moins d'un agent détaché dans une autre structure
- > 1,1 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congé spécial et hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 20 arrivées d'agents permanents et 22 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 2 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
274 agents	272 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-1,2%
Contractuels	↗	4,1%
Ensemble	↘	-0,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	41%
Départ à la retraite	29%
Mutation	13%
Démission	5%
Mise en disponibilité	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	34%
Arrivées de contractuels	31%
Voie de mutation	14%
Recrutement direct	12%
Intégration directe	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

- Moins d'un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité
- Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

- 96,0 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- 54 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 38 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	31	14
Sanctions 2 ^{ème} groupe	2	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	3	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 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)	59%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	12%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	8%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 60,27 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	7 504 634 €
Primes et indemnités versées :	842 559 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	90 668 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	79 079 €
Supplément familial de traitement :	73 894 €
Indemnité de résidence :	48 082 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	608 064 €
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

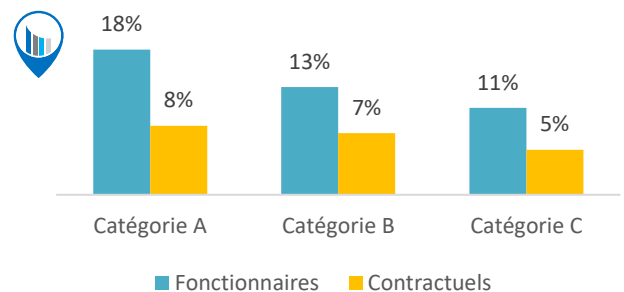
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 418 €	88 840 €	33 449 €	27 339 €	26 137 €	21 234 €
Technique	56 865 €	40 381 €	39 186 €	28 957 €	27 589 €	20 696 €
Culturelle	40 354 €	32 077 €	29 564 €	24 865 €	25 300 €	16 363 €
Sportive	40 033 €	s	33 444 €	21 828 €	28 223 €	8 074 €
Médico-sociale	36 407 €	26 969 €	10 068 €	25 893 €	26 701 €	18 163 €
Police			40 364 €		42 438 €	
Incendie						
Animation			31 036 €	23 296 €	27 031 €	23 813 €
Toutes filières	46 861 €	56 994 €	33 132 €	25 349 €	27 682 €	21 241 €

*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 11,23 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,64%
Contractuels sur emplois permanents	6,51%
Ensemble	11,23%

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



- ⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 5 999 heures en moyenne

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 36,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 6,4 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)	4,90%	1,42%	4,54%	0,85%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,93%	1,75%	9,09%	0,85%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,93%	2,12%	10,02%	1,13%

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

> 41,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

20 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 5,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 48 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.

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



- ⇒ 1,9 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 97 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C*
- ⇒ 31 005 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 2 150 €

Coût par jour de formation : 189 €

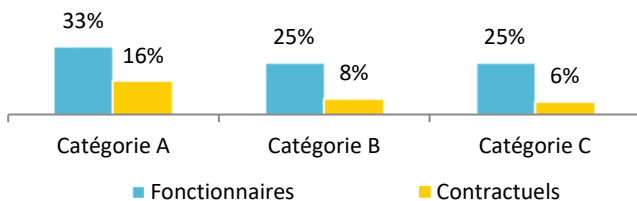
DOCUMENT DE PRÉVENTION

79% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 24,1% 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



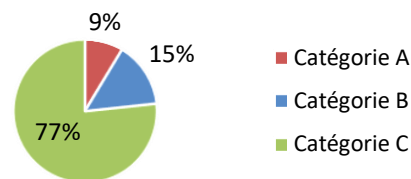
- 66 639 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Autres organismes	25 %
Frais de déplacement	2 %

- 233 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 :

> 0,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	72%
Autres organismes	26%
Interne à la collectivité	2%

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	346 797 €	239 206 €
Montant moyen par bénéficiaire	204 €	84 €

- L'action sociale des collectivités

92% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

42% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

37% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

84% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

46,8 jours de grève recensés en moyenne en 2020
71% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

3,1 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
2,7 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 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 : avril 2022

Version 3