

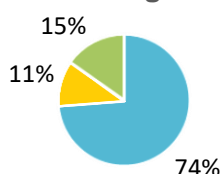
Cette Fiche "Repères" réalisée par le service analyse et prospective de l'emploi du Cdg59 via l'application donnes-sociales.fr reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020 sur la base d'informations déclarées par un échantillon de collectivités.

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

775 agents recensés dans les collectivités dont 572 fonctionnaires, 85 contractuels permanents et 118 contractuels non permanents.

Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	190	20
Contractuels permanents	0	18	3
Contractuels non permanents	0	63	4



29 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

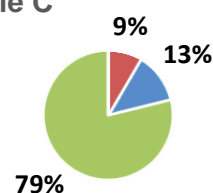
- ⇒ 12 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 75 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

36% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	22%	12%	20%	5
Technique	38%	24%	36%	8
Culturelle	2%	1%	2%	0
Sportive	2%	4%	3%	1
Médico-sociale	33%	56%	36%	8
Police				0
Incendie				0
Animation	2%	4%	2%	1
Total	100%	100%	100%	23

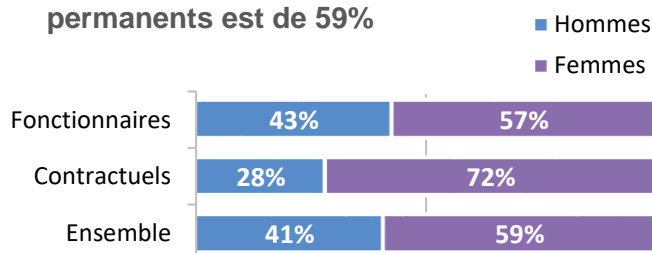
79% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen

- Catégorie A : 2
- Catégorie B : 3
- Catégorie C : 18

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

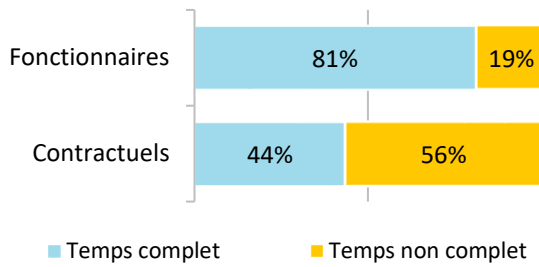


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 28%

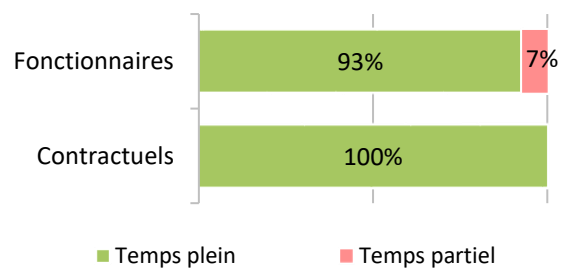
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	28%
Agents sociaux	19%
Adjoints administratifs	13%
Auxiliaires de soins	11%
Rédacteurs	4%

Temps de travail des agents permanents

81% des fonctionnaires à temps complet contre 44% des contractuels



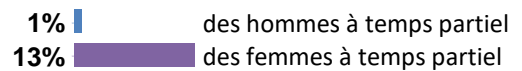
7% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	50%	79%
Culturelle	25%	100%
Administrative	4%	20%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

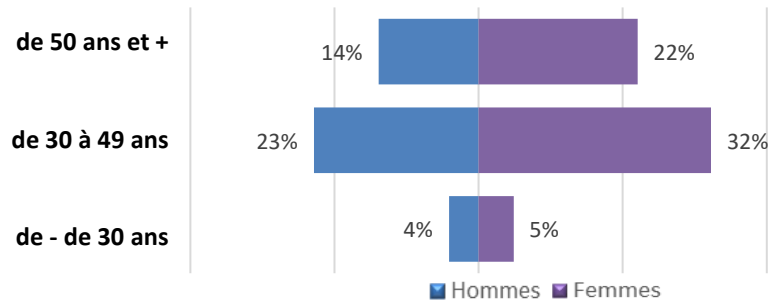
En moyenne, les agents des syndicats intercommunaux ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,35
Contractuels permanents	43,44
Ensemble des permanents	45,10

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,85



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

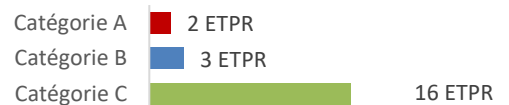
En moyenne, 24 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 18 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents

44 478 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> Moins d'un agent mis à disposition dans une autre structure

> Moins d'un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure

> Moins d'un agent détaché au sein de la collectivité

> Moins d'un agent détaché dans une autre structure

> Moins d'un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congé spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 2 arrivées d'agents permanents et 1 départ en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
21 agents	23 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	6,5%
Contractuels	↗	1,2%
Ensemble	↗	5,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	32%
Départ à la retraite	25%
Démission	11%
Détachement	7%
Mutation	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	33%
Intégration directe	25%
Recrutement direct	20%
Voie de mutation	9%
Voie de concours, sélection professionnelle	3%

* 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
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- 9,7 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- 3 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 29 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

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

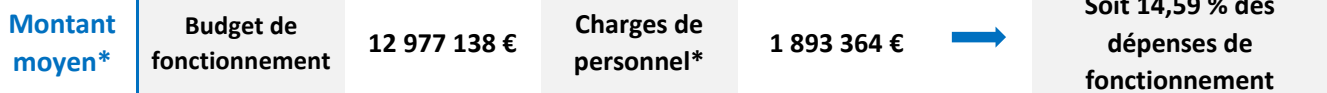
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	50%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 14,59 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	614 785 €
Primes et indemnités versées :	107 233 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 947 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 389 €
Supplément familial de traitement :	6 617 €
Indemnité de résidence :	2 305 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	70 644 €
---	-----------------

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

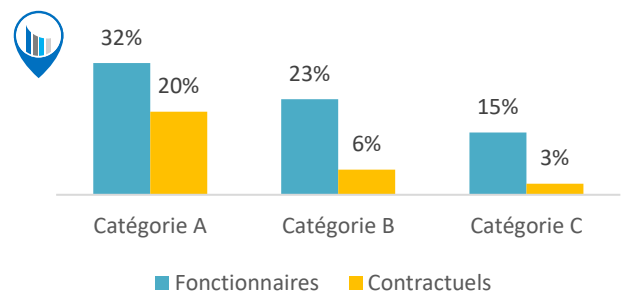
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	57 612 €	75 643 €	39 260 €	s	28 340 €	24 259 €
Technique	63 229 €	77 401 €	35 900 €	28 162 €	26 843 €	19 087 €
Culturelle	s	s	s	s	25 763 €	s
Sportive	53 571 €	s	35 283 €	s	s	s
Médico-sociale	36 806 €	35 407 €	42 574 €	26 716 €	24 185 €	22 783 €
Police	s	s	s	s	s	s
Incendie	s	s	s	s	s	s
Animation	s	s	29 661 €	26 147 €	25 590 €	s
Toutes filières	53 784 €	61 956 €	37 960 €	26 186 €	26 227 €	21 191 €

*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 17,44 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,72%
Contractuels sur emplois permanents	8,42%
Ensemble	17,44%

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



⇒ 69% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 930 heures en moyenne

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 28,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 13 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)	5,98%	3,57%	5,67%	1,80%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,85%	3,57%	7,30%	1,80%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,00%	4,75%	8,45%	2,06%

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

> 41,5 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

7 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 5,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 83 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.

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



- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 84 % sont en catégorie C*
- ⇒ 53 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

Moins d'un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

0,3 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 116 €

Coût par jour de formation : 373 €

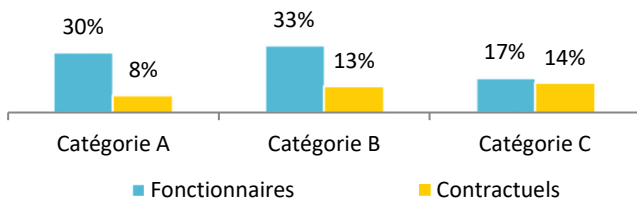
DOCUMENT DE PRÉVENTION

52% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 19,0% 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



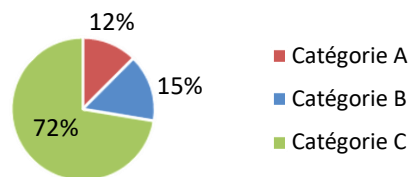
- 7 415 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	54 %
Autres organismes	44 %
Frais de déplacement	3 %

- 14 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 :

> 0,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	55%
Autres organismes	38%
Interne à la collectivité	8%

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	32 833 €	48 840 €
Montant moyen par bénéficiaire	278 €	222 €

- L'action sociale des collectivités

38% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

62% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

28% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

62% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

7% de collectivités concernées par des jours de grève

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