



## FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

### Communes de 10 000 à 20 000 habitants année 2020 Maine-et-Loire

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).

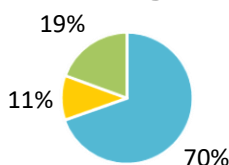
#### TAUX DE RETOUR

**82%**

9 communes ont transmis leur RSU sur 11 recensées dans le département  
1 853 agents recensés dans ces collectivités dont 1 290 fonctionnaires, 203 contractuels sur emploi permanent et 360 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

##### 70% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	55	242	143
Contractuels permanents	4	50	23
Contractuels non permanents	11	82	40



##### En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

##### 39 % des contractuels permanents en CDI

##### Précisions emplois non permanents

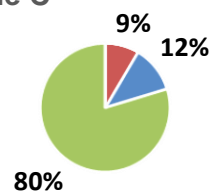
- ⇒ 4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 79 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 44% d'agents relevant de la filière technique

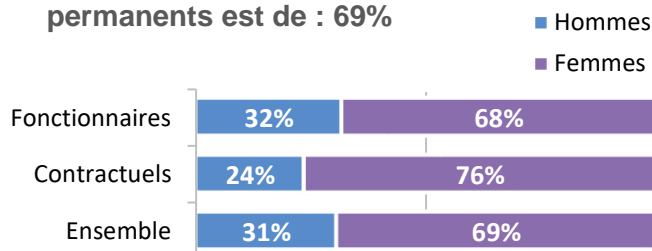
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	26%	24%	26%	43
Technique	46%	33%	44%	73
Culturelle	3%	11%	4%	7
Sportive	1%	3%	1%	2
Médico-sociale	10%	12%	10%	17
Police	1%		1%	1
Incendie				0
Animation	14%	18%	14%	24
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>166</b>

##### 80% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	14
Catégorie B	20
Catégorie C	132

##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 69%

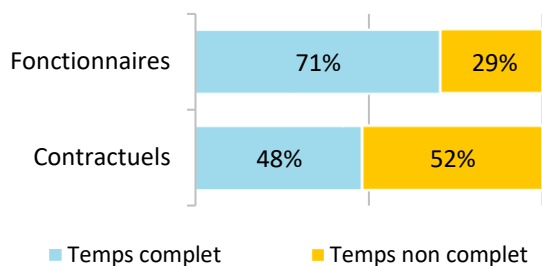


##### Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 36%

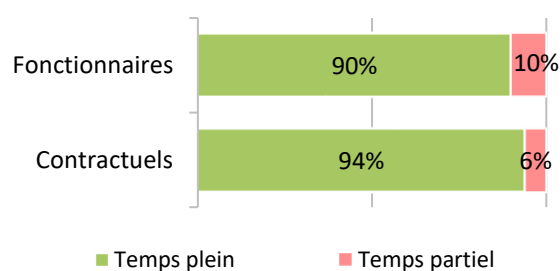
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>36%</b>
Adjoints administratifs	16%
Adjoints d'animation	13%
Rédacteurs	5%
Attachés	5%

## Temps de travail des agents permanents

- 71% des fonctionnaires à temps complet contre 48% des contractuels



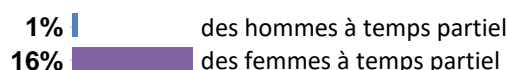
- 10% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	64%	75%
Médico-sociale	44%	63%
Technique	30%	51%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



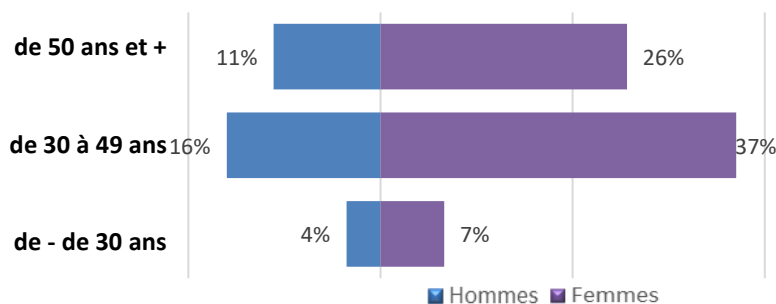
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Communes de 10 000 à 20 000 habitants année 2020 Maine-et-Loire ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,81
Contractuels permanents	40,06
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,03</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,90



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

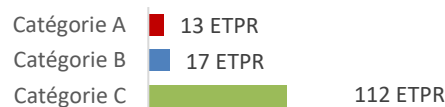
## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 171 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 127 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 30 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 311 717 heures rémunérées en 2020 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congé parental

- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congé spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- En 2020, 23 arrivées d'agents permanents et 21 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 1 contractuel permanent nommé stagiaire



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
165 agents	166 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	4,2%
Contractuels	↘	-17,1%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,7%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>58%</b>
Départ à la retraite	20%
Mutation	7%
Démission	5%
Mise en disponibilité	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Recrutement direct</b>	<b>36%</b>
Remplacements (contractuels)	29%
Arrivées de contractuels	15%
Voie de mutation	12%
Intégration directe	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

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

- 65,6 avancements d'échelon par collectivité

## Sanctions disciplinaires

- 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 9 collectivités concernées

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

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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

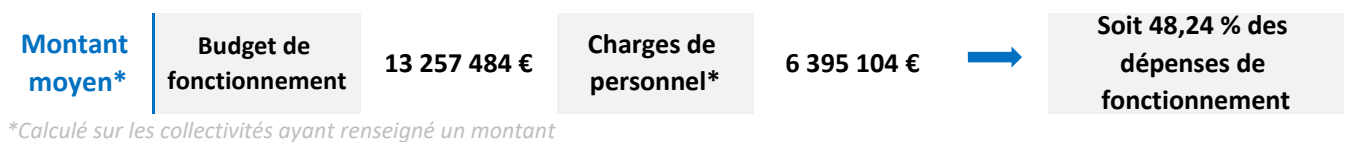
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Ivresse	25%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	13%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 48,24 % des dépenses de fonctionnement



### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>3 770 126 €</b>
Primes et indemnités versées :	363 378 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	16 518 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	25 762 €
Supplément familial de traitement :	59 388 €
Indemnité de résidence :	0 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>387 528 €</b>
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

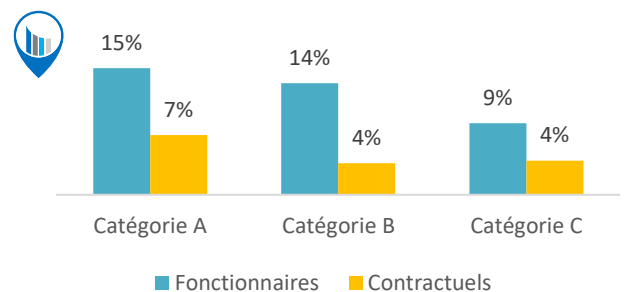
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 464 €	38 592 €	31 477 €	26 676 €	25 502 €	19 479 €
Technique	48 082 €		35 191 €	25 914 €	24 220 €	20 647 €
Culturelle	39 204 €	s	30 069 €	22 134 €	23 572 €	s
Sportive		s	28 641 €	25 368 €	s	s
Médico-sociale	33 013 €	30 918 €			24 801 €	21 049 €
Police					30 761 €	
Incendie						
Animation			29 933 €	27 453 €	22 885 €	22 145 €
<b>Toutes filières</b>	<b>44 337 €</b>	<b>35 989 €</b>	<b>31 934 €</b>	<b>25 482 €</b>	<b>24 458 €</b>	<b>20 935 €</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 9,64 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>10,16%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>4,80%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>9,64%</b>

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



- ⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 4 120 heures en moyenne

- 11% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 25,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 12,7 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)	4,36%	2,99%	4,17%	1,97%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,94%	3,48%	6,47%	1,97%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,23%	3,63%	6,74%	2,10%

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

> 31,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

- > 4,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 60 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.

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



- ⇒ 0,6 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 92 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 87 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 34 458 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

2 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 5 740 €

Coût par jour de formation : 147 €

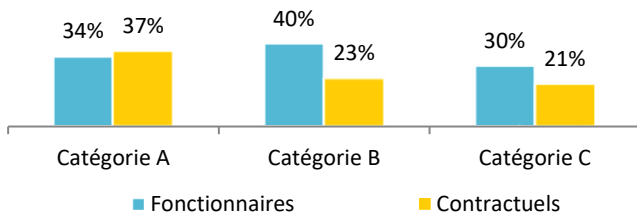
DOCUMENT DE PRÉVENTION

56% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2020, 29,9% 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



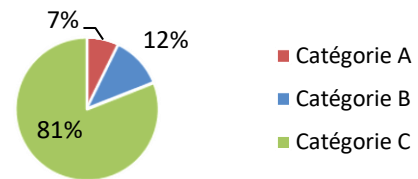
- 43 179 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT	65 %
Autres organismes	29 %
Frais de déplacement	6 %

- 314 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 :

> 1,9 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	83%
Autres organismes	17%

## 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	10 799 €	79 779 €
Montant moyen par bénéficiaire	117 €	135 €

- L'action sociale des collectivités

33% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

78% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

11% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

100% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

4,6 jours de grève recensés en moyenne en 2020  
22% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

4,8 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 : mai 2022

Version 3