



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Communes de 2 000 à 3 500 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.

TAUX DE RETOUR

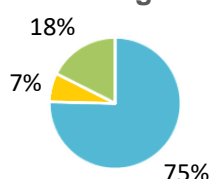
90%

26 communes ont transmis leur RSU sur 29 recensées dans le département

711 agents recensés dans ces collectivités dont 536 fonctionnaires, 50 contractuels sur emploi permanent et 125 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

75% des agents sont fonctionnaires



| Type | Minimum | Maximum | Effectif moyen |
|-----------------------------|---------|---------|----------------|
| Fonctionnaires | 12 | 28 | 21 |
| Contractuels permanents | 0 | 9 | 2 |
| Contractuels non permanents | 0 | 24 | 5 |



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 83 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

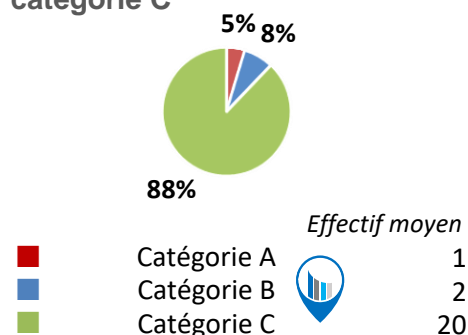
3 contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

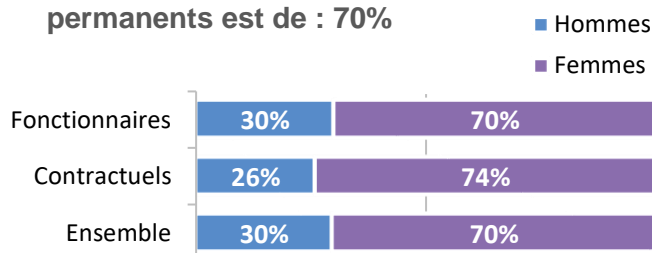
54% d'agents relevant de la filière technique

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous | Nbre moyen |
|----------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Administrative | 24% | 34% | 25% | 6 |
| Technique | 55% | 42% | 54% | 12 |
| Culturelle | 2% | 2% | 2% | 0 |
| Sportive | 1% | 4% | 1% | 0 |
| Médico-sociale | 8% | 2% | 8% | 2 |
| Police | | | | 0 |
| Incendie | | | | 0 |
| Animation | 11% | 16% | 12% | 3 |
| Total | 100% | 100% | 100% | 23 |

88% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 70%

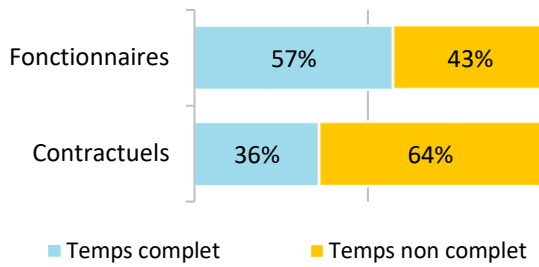


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 49%

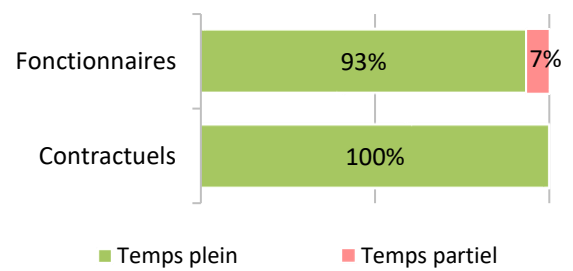
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|----------------------------|------------|
| Adjoints techniques | 49% |
| Adjoints administratifs | 18% |
| Adjoints d'animation | 10% |
| ATSEM | 6% |
| Attachés | 4% |

Temps de travail des agents permanents

57% des fonctionnaires à temps complet contre 36% des contractuels



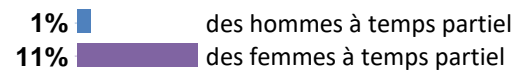
7% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Culturelle | 78% | 100% |
| Médico-sociale | 66% | 100% |
| Animation | 52% | 100% |

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



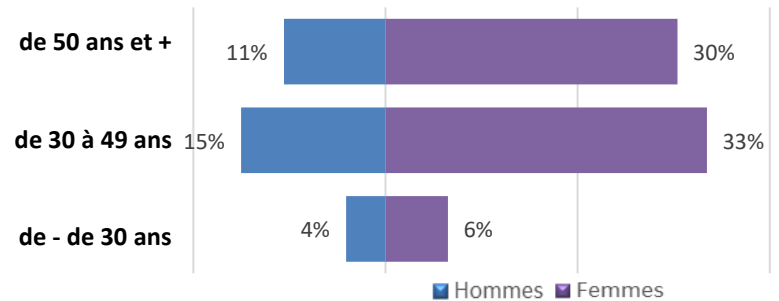
Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communes de 2 000 à 3 500 habitants année 2020 Maine-et-Loire ont 45 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|-------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 46,15 |
| Contractuels permanents | 37,20 |
| Ensemble des permanents | 45,38 |
| Âge moyen* des agents non permanent | |
| Contractuels non permanents | 38,50 |



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

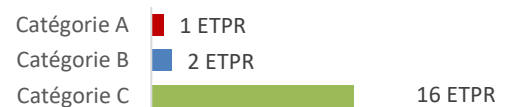
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 21 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 17 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 2 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



38 387 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 congés 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, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 4 arrivées d'agents permanents et 3 départs 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 |
|---|---------------------------------|
|---|---------------------------------|

22 agents

23 agents

¹ cf. page 7

| Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 | | |
|---|----------|-------------|
| Fonctionnaires | ↗ | 1,7% |
| Contractuels | ↗ | 22,0% |
| Ensemble | ↗ | 3,2% |

- Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|------------------------------------|------------|
| Fin de contrats remplaçants | 53% |
| Mutation | 14% |
| Départ à la retraite | 13% |
| Démission | 6% |
| Mise en disponibilité | 4% |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Remplacements (contractuels) | 33% |
| Arrivées de contractuels | 31% |
| Voie de mutation | 19% |
| Intégration directe | 11% |
| Recrutement direct | 7% |

* 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

- Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

- 8,9 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 26 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 ^{er} groupe | 2 | 0 |
| 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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

| | |
|---|-----|
| Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral | 50% |
| Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes) | 50% |

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 43,7 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*

Budget de fonctionnement

1 833 011 €

Charges de personnel*

801 095 €



Soit 43,7 % des dépenses de fonctionnement

*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

| | |
|--|------------------|
| Rémunérations annuelles brutes : | 488 443 € |
| Primes et indemnités versées : | 46 907 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 6 787 € |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 3 465 € |
| Supplément familial de traitement : | 7 411 € |
| Indemnité de résidence : | 0 € |

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
41 837 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | 44 820 € | 34 414 € | 32 547 € | | 25 708 € | 21 041 € |
| Technique | 50 023 € | | 36 649 € | s | 24 292 € | 19 932 € |
| Culturelle | | | s | | 22 645 € | s |
| Sportive | | | 31 726 € | 29 220 € | | |
| Médico-sociale | 30 358 € | | | | 24 321 € | s |
| Police | | | | | | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | 26 894 € | 25 168 € | 22 181 € | 23 311 € |
| Toutes filières | 43 617 € | 34 414 € | 32 692 € | 27 221 € | 24 341 € | 20 987 € |

*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 9,6 %

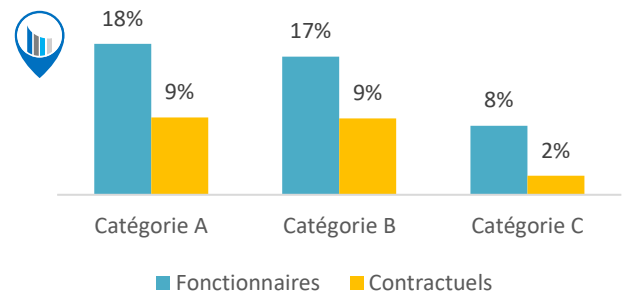
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires **10,04%**

Contractuels sur emplois permanents **4,12%**

Ensemble 9,60%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 602 heures en moyenne

12% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 21,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 2,7 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) | 3,63% | 0,73% | 3,38% | 1,53% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 5,88% | 0,73% | 5,44% | 1,53% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 7,39% | 0,75% | 6,83% | 1,99% |

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

> 29,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

3 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 3,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 30 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.

1,0 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C*
- ⇒ 12 554 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 343 €

Coût par jour de formation : 122 €

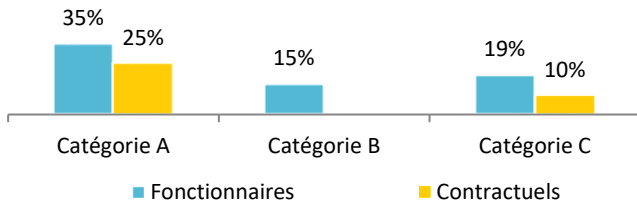
DOCUMENT DE PRÉVENTION

38% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 18,9% 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



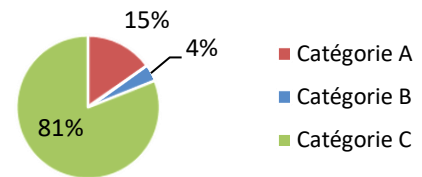
- 5 852 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| CNFPT | 82 % |
| Autres organismes | 16 % |
| Frais de déplacement | 2 % |

- 10 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 :

> 0,5 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|---------------------------|-----|
| CNFPT | 65% |
| Autres organismes | 33% |
| Interne à la collectivité | 1% |

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 | 8 048 € | 23 683 € |
| Montant moyen par bénéficiaire | 144 € | 126 € |

- L'action sociale des collectivités

Aucune collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à la collectivité

100% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

Aucune collectivité ne prévoit de prestations sociales servies directement aux agents

92% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

4% 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