



## FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

### Intercommunalités de 30 000 à 150 000 habitants en Seine-Maritime

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

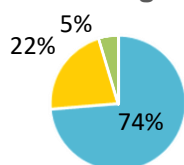
**86%**

6 intercommunalités ont transmis leur RSU sur 7 recensées dans le département.

1011 agents recensés dans ces collectivités dont 745 fonctionnaires, 220 contractuels et 46 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

##### 74% des agents sont fonctionnaires



Type	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	18	356	124
Contractuels permanents	16	89	37
Contractuels non permanents	0	24	8



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

##### 24 % des contractuels permanents en CDI

##### Précisions emplois non permanents

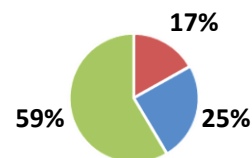
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 24 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 42% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	29%	27%	28%	46
Technique	43%	42%	42%	68
Culturelle	11%	14%	12%	19
Sportive	5%	8%	6%	9
México-sociale	6%	9%	6%	10
Police	5%		4%	6
Incendie				0
Animation	2%	1%	2%	3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>161</b>

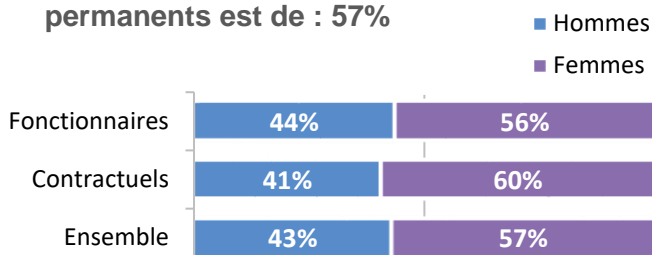
##### 59% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	27
Catégorie B	40
Catégorie C	94



##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 57%

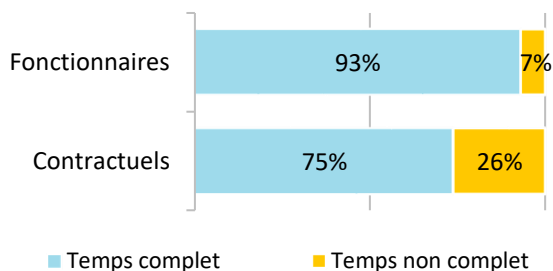


##### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 28%

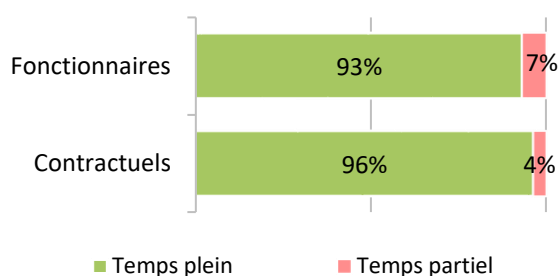
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>28%</b>
Adjointes administratifs	16%
Rédacteurs	6%
Techniciens	6%
Attachés	6%

## Temps de travail des agents permanents

93% des fonctionnaires à temps complet contre 75% des contractuels



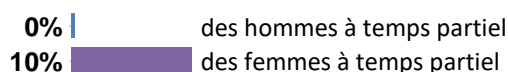
7% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	32%	53%
Médico-sociale	14%	18%
Animation	7%	100%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



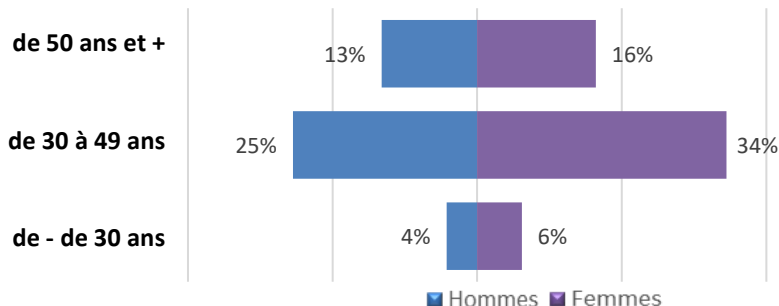
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Intercommunalités de 30 000 à 150 000 habitants en Seine-Maritime ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,53
Contractuels permanents	38,04
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>43,80</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,59



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

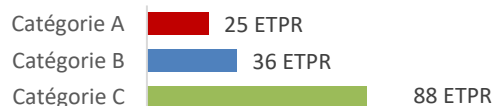
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 155 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 116 fonctionnaires
- > 33 contractuels permanents
- > 6 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



281 945 heures rémunérées en 2020 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

> 1,0 agents 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 dans une autre structure

## Mouvements

- En 2020, 24 arrivées d'agents permanents et 18 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
156 agents	161 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	1,6%
Contractuels	↗	10,0%
<b>Ensemble</b>	<b>↗</b>	<b>3,4%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>71%</b>
Mutation	8%
Départ à la retraite	6%
Licenciement	6%
Démission	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Arrivées de contractuels</b>	<b>58%</b>
Remplacements (contractuels)	25%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct	5%
Voie de concours, sélection professionnelle	1%

\* 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

- 49,7 avancements d'échelon par collectivité

## Sanctions disciplinaires

- 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 6 collectivités concernées

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	5	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 22 % des dépenses de fonctionnement

<b>Montant moyen*</b>	<b>Budget de fonctionnement</b>	<b>32 382 571 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>7 123 315 €</b>	→	<b>Soit 22 % des dépenses de fonctionnement</b>
-----------------------	---------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	---

\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>4 443 367 €</b>
Primes et indemnités versées :	500 986 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	16 954 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	34 909 €
Supplément familial de traitement :	32 625 €
Indemnité de résidence :	1 125 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>116 830 €</b>
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

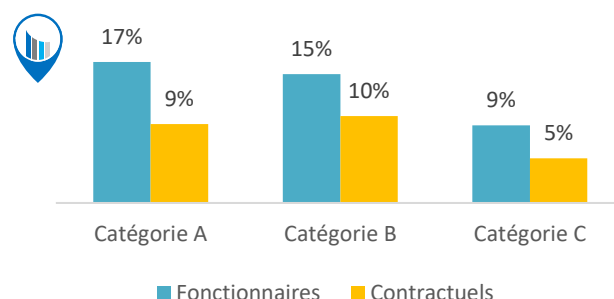
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	55 561 €	39 367 €	33 597 €	26 172 €	26 331 €	25 408 €
Technique	52 401 €	34 289 €	33 377 €	26 418 €	25 888 €	22 526 €
Culturelle	37 998 €	30 485 €	30 887 €	23 811 €	26 718 €	s
Sportive	s		31 898 €	22 545 €		s
México-sociale	32 527 €	43 422 €			22 959 €	22 585 €
Police			s		31 772 €	
Incendie						
Animation			28 632 €		24 100 €	23 442 €
<b>Toutes filières</b>	<b>46 430 €</b>	<b>38 036 €</b>	<b>32 557 €</b>	<b>24 585 €</b>	<b>26 300 €</b>	<b>23 174 €</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 11,27 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,15%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>7,92%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11,27%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 2 335 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, 21,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 7,3 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)	3,94%	1,55%	3,40%	0,12%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,96%	2,00%	5,06%	0,12%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,54%	2,88%	5,71%	0,17%

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

> 44,6 % 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

- > 4,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 41 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.

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



- ⇒ 0,5 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 85 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 85 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 1 414 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

\* sur les emplois permanents

## Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

3 assistants de prévention désignés dans la collectivité en moyenne

FORMATION

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

Coût moyen des formations : 1 995 €

Coût par jour de formation : 70 €

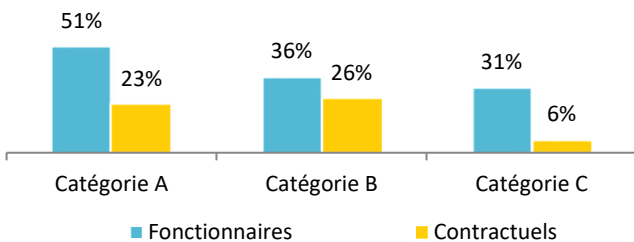
DOCUMENT DE PRÉVENTION

50% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2020, 30,6% 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



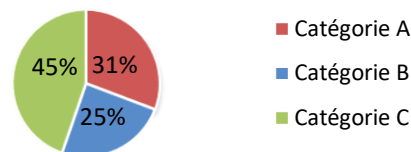
- 65 746 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	45 %
Autres organismes	47 %
Frais de déplacement	8 %

- 160 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 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	55%
Autres organismes	45%

## 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	66 534 €	192 570 €
Montant moyen par bénéficiaire	232 €	275 €

- L'action sociale des collectivités

67% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur 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

83% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

8,7 jours de grève recensés en moyenne en 2020  
50% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

4,5 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités  
2,3 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> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : septembre 2022

Version 3