



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Intercommunalités de moins de 30 000 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.

TAUX DE RETOUR

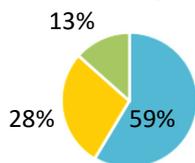
88%

8 intercommunalités ont transmis leur RSU sur 9 recensées dans le département.

572 agents recensés dans ces collectivités dont 335 fonctionnaires, 160 contractuels et 77 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

59% des agents sont fonctionnaires



Type	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	3	157	42
Contractuels permanents	0	86	20
Contractuels non permanents	0	70	10



Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 49 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

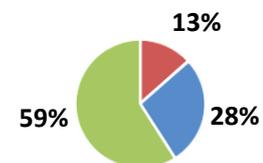
25 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

36% d'agents relevant de la filière technique

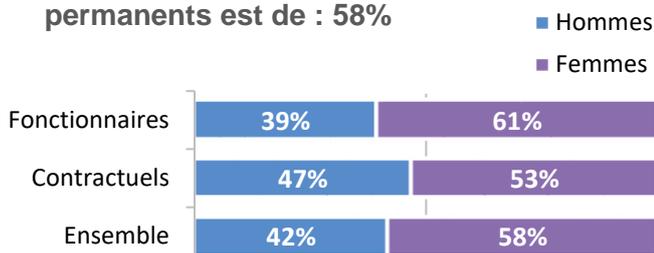
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	32%	24%	29%	18
Technique	31%	44%	36%	22
Culturelle	18%	7%	14%	9
Sportive	3%	6%	4%	2
Médico-sociale	7%	9%	8%	5
Police				0
Incendie				0
Animation	9%	9%	9%	6
Total	100%	100%	100%	62

59% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	8
Catégorie B	17
Catégorie C	37

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 58%

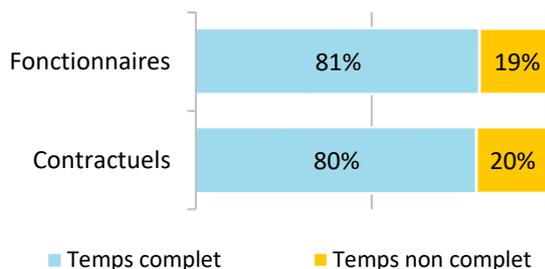


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 27%

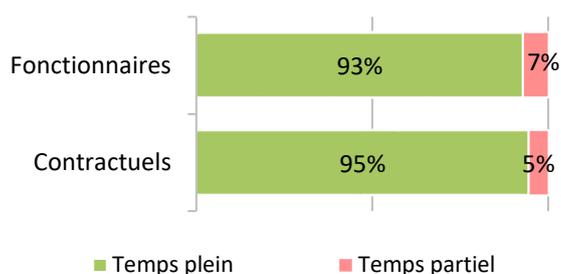
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	27%
Adjointes administratifs	16%
Assistants d'enseignement artistique	10%
Rédacteurs	7%
Adjointes d'animation	7%

Temps de travail des agents permanents

81% des fonctionnaires à temps complet contre 80% des contractuels



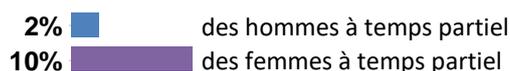
7% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	38%	64%
Animation	20%	40%
Médico-sociale	17%	13%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



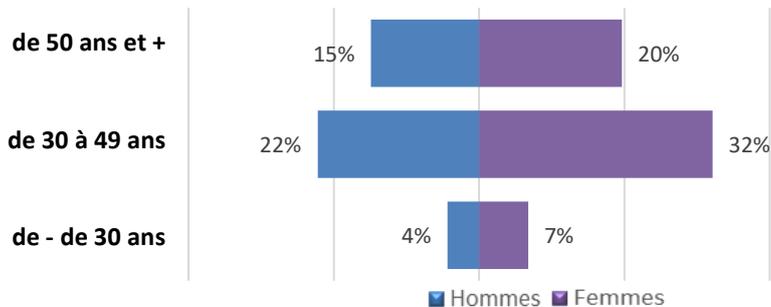
Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Intercommunalités de moins de 30 000 habitants en Seine-Maritime ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,56
Contractuels permanents	40,99
Ensemble des permanents	44,69
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,05



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, 61,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 38 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



112 239 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

Aucune position particulière

Moins d'un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

- En 2020, 7 arrivées d'agents permanents et 4 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
59 agents	62 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-0,6%
Contractuels	↗	19,4%
Ensemble	↗	5,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	30%
Départ à la retraite	23%
Démission	20%
Détachement	13%
Mutation	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	67%
Transfert de compétence	13%
Remplacements (contractuels)	11%
Voie de mutation	6%
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

- Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel en moyenne par collectivité

Aucun agent nommé suite à la réussite d'un concours

Aucun homme nommé suite à la réussite d'un examen professionnel contre 0,5 % des femmes

- 11,8 avancements d'échelon par collectivité

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

Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 8 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

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

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision) 100%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 21,3 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	1 504 871 €
Primes et indemnités versées :	162 871 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 232 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	8 897 €
Supplément familial de traitement :	11 232 €
Indemnité de résidence :	8 930 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	199 793 €
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

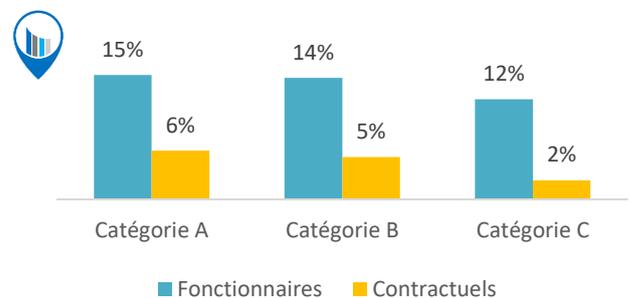
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	54 265 €	42 161 €	36 587 €	25 660 €	27 267 €	22 087 €
Technique	52 654 €	35 234 €	38 189 €	31 457 €	24 773 €	20 207 €
Culturelle	44 046 €		27 946 €	21 246 €	25 209 €	s
Sportive		s	37 381 €	25 430 €	s	
México-sociale	31 447 €	22 723 €		s	24 830 €	19 969 €
Police						
Incendie						
Animation			32 808 €	s	23 610 €	19 506 €
Toutes filières	45 062 €	34 187 €	32 417 €	26 714 €	25 482 €	20 375 €

*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 10,82 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,04%
Contractuels sur emplois permanents	4,04%
Ensemble	10,82%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 1 083 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

13% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 24,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 5,4 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)	5,13%	1,48%	3,95%	0,90%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,77%	1,48%	5,06%	0,90%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,90%	1,48%	5,15%	0,90%

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

> 34,2 % 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

> 2,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 68 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.

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



⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 83 % sont fonctionnaires*

⇒ 92 % sont en catégorie C*

⇒ 1 685 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

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

FORMATION

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

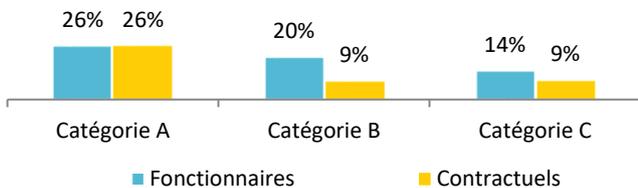
DOCUMENT DE PRÉVENTION

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

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 15,6% 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



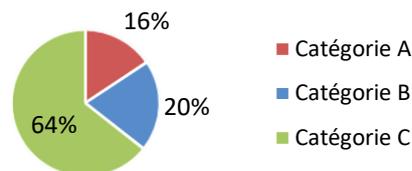
- 24 789 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	39 %
Autres organismes	45 %
Frais de déplacement	16 %

- 41 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 :

> 0,7 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	46%
Autres organismes	54%

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	12 177 €	4 322 €
Montant moyen par bénéficiaire	329 €	144 €

- L'action sociale des collectivités

13% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

63% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

25% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

63% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

1,0 jour de grève recensé en moyenne en 2020
Aucune collectivité n'est concernée par des jours de grève

- Comité Technique Local

0,5 réunion 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 : septembre 2022

Version 3