



## FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

### Communes de 5000 à 30000 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).

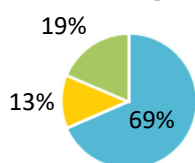
#### TAUX DE RETOUR

**85%**

34 communes ont transmis leur RSU sur 40 recensées dans le département.  
8297 agents recensés dans ces collectivités dont 5684 fonctionnaires, 1068 contractuels et 1545 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

##### 69% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	60	395	167
Contractuels permanents	0	102	31
Contractuels non permanents	0	162	45



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

##### 11 % des contractuels permanents en CDI

##### Précisions emplois non permanents

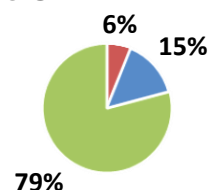
- ⇒ 4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 53 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 53% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	24%	15%	23%	45
Technique	53%	52%	53%	105
Culturelle	4%	8%	5%	10
Sportive	1%	2%	1%	3
México-sociale	8%	7%	8%	16
Police	2%		2%	4
Incendie				0
Animation	7%	15%	8%	16
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>198</b>

##### 79% d'agents relevant de la catégorie C

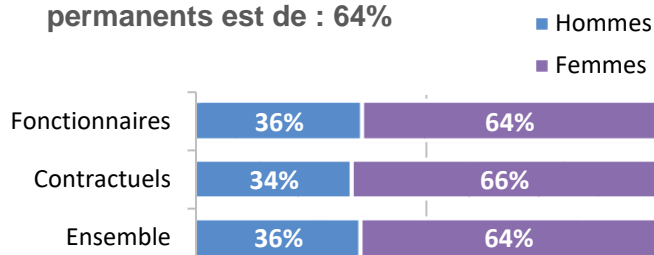


Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	12
Catégorie B	29
Catégorie C	157

Effectif moyen



##### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 64%

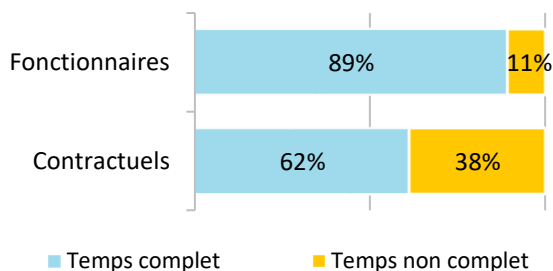


##### Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 43%

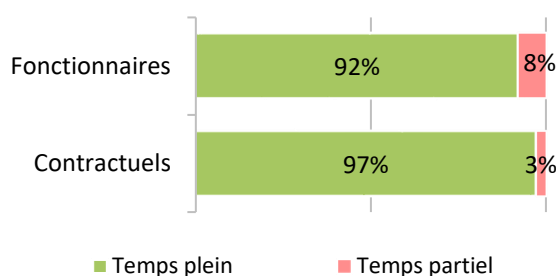
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>43%</b>
Adjointes administratifs	13%
Adjointes d'animation	6%
Rédacteurs	6%
Agents de maîtrise	6%

## Temps de travail des agents permanents

- 89% des fonctionnaires à temps complet contre 62% des contractuels



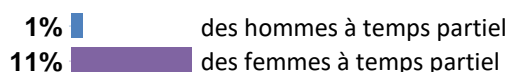
- 8% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	30%	76%
Animation	20%	67%
Médico-sociale	13%	16%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



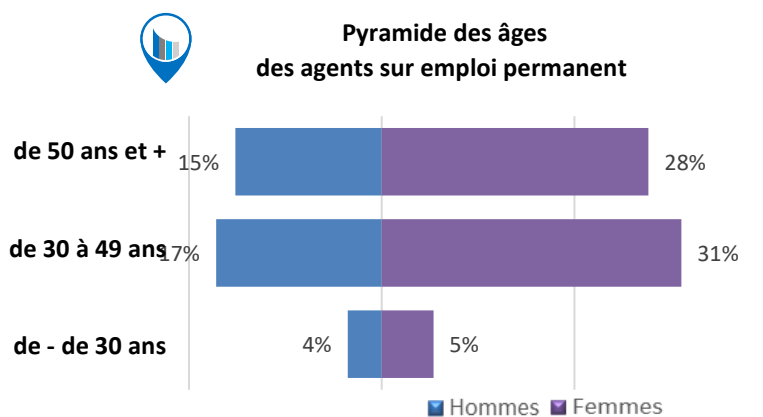
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Communes de 5000 à 30000 habitants en Seine-Maritime ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,98
Contractuels permanents	38,68
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,50</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,73



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

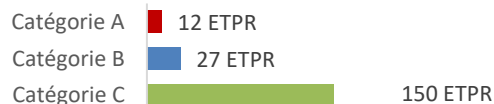
## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 231 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 161 fonctionnaires
- > 28 contractuels permanents
- > 42 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 420 870 heures rémunérées en 2020 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > 1,1 agents mis à disposition dans une autre structure
- > Moins d'un agent en congés parental
- > Moins d'un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 1,0 agents détachés 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, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- En 2020, 21 arrivées d'agents permanents et 18 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 3 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
195 agents	199 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-0,9%
Contractuels	↗	18,9%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,8%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	36%
Départ à la retraite	28%
Mutation	14%
Démission	9%
Mise en disponibilité	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	42%
Arrivées de contractuels	34%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct	8%
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

- 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 homme nommé à la suite d'une réussite à un concours contre 0,2 % des femmes

0,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,3 % des femmes

- 59,6 avancements d'échelon par collectivité

- 6,8 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 3,1 % femmes et 3,9 % hommes

dont 3,4 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 22 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 34 collectivités concernées

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	14	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	1
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	2	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 sanctions prononcées 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)	36%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	36%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	14%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 57,98 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>4 959 973 €</b>
Primes et indemnités versées :	625 016 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	40 488 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	37 821 €
Supplément familial de traitement :	44 473 €
Indemnité de résidence :	22 004 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>459 567 €</b>
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

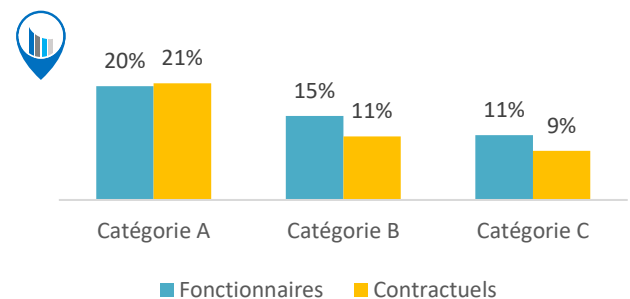
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 955 €	44 898 €	33 346 €	25 976 €	26 278 €	18 367 €
Technique	53 490 €	39 100 €	34 851 €	24 924 €	24 807 €	18 554 €
Culturelle	42 037 €	32 015 €	29 570 €	26 178 €	25 714 €	22 213 €
Sportive	38 645 €		30 361 €	23 683 €	27 209 €	14 157 €
México-sociale	31 070 €	22 771 €	29 971 €	s	23 560 €	17 392 €
Police			42 272 €		32 717 €	
Incendie						
Animation			31 499 €	23 146 €	20 906 €	16 246 €
<b>Toutes filières</b>	<b>43 889 €</b>	<b>39 142 €</b>	<b>32 777 €</b>	<b>25 075 €</b>	<b>24 976 €</b>	<b>18 059 €</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 12,6 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>12,80%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>11,12%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>12,60%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 3 180 heures en moyenne

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

24% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 30,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 8,5 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)	4,85%	2,01%	4,40%	1,29%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,24%	2,33%	7,30%	1,29%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,95%	3,19%	8,04%	1,54%

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

> 50,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

> 5,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 46 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.

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



⇒ 1,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇒ 92 % sont fonctionnaires\*

⇒ 88 % sont en catégorie C\*

⇒ 10 991 € 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

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

Coût moyen des formations : 3 358 €

Coût par jour de formation : 190 €

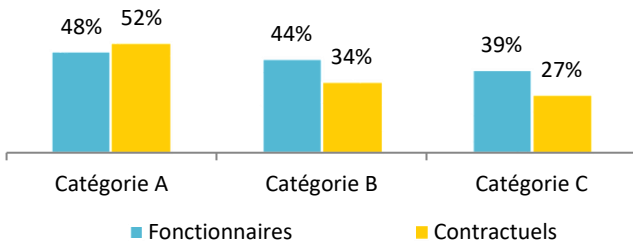
DOCUMENT DE PRÉVENTION

71% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2020, 38,7% 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



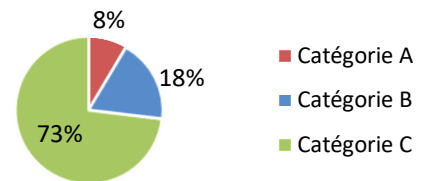
- 53 828 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	63 %
Autres organismes	33 %
Frais de déplacement	4 %

- 242 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 :

> 1,2 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	68%
Autres organismes	29%
Interne à la collectivité	3%

## 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	361 637 €	303 328 €
Montant moyen par bénéficiaire	234 €	101 €

- L'action sociale des collectivités

65% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

56% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

41% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

74% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

38,1 jours de grève recensés en moyenne en 2020  
74% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- Comité Technique Local

3,5 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités  
1,8 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