

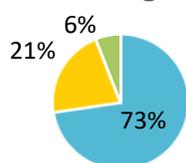
Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2020. Elle agrège les données des 454 collectivités relevant du CTI ayant transmis leur RSU et comptant au moins un agent. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR
74%

> 676 collectivités relevant du CTI ont transmis leur RSU sur 917 recensées.
> 454 collectivités relevant du CTI comptant au moins un agent ont transmis leur RSU, et font l'objet de cette synthèse.
> 297 collectivités comptent moins de cinq agents, 134 collectivités comptent entre 5 et 20 agents, et 23 collectivités comptent plus de 20 agents.
> 2 634 agents recensés dans ces collectivités dont 1 914 fonctionnaires, 563 contractuels et 157 contractuels sur emploi non permanent.

Effectifs

73% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	60	4
Contractuels permanents	0	29	1
Contractuels non permanents	0	32	0



17 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

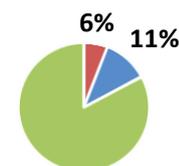
- ⇒ 24 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 61 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	32%	16%	28%	2
Technique	46%	51%	47%	3
Culturelle	1,9%	0,4%	1,5%	0,1
Sportive	0,3%		0,2%	0,01
Médico-sociale	10%	17%	12%	0,6
Police	0,4%		0,3%	0,02
Animation	10%	15%	11%	0,6
Total	100%	100%	100%	5

83% d'agents relevant de la catégorie C



83%

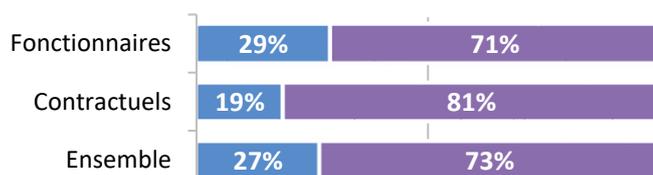
■ Catégorie A	0,3
■ Catégorie B	0,6
■ Catégorie C	4,5

Effectif moyen



Le taux de féminisation des emplois permanents est de 73%

■ Hommes
■ Femmes

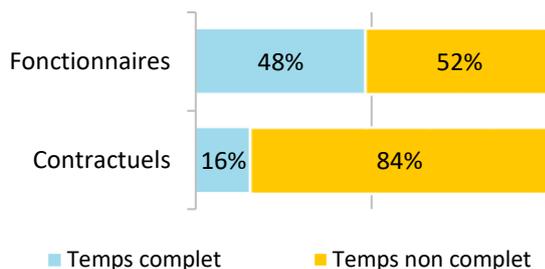


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 42%

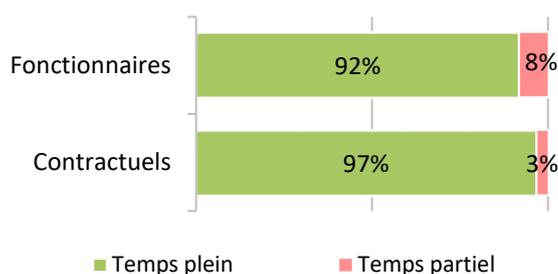
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints d'animation	10%
Rédacteurs	9%
ATSEM	6%

Temps de travail des agents permanents

48% des fonctionnaires à temps complet contre 16% des contractuels



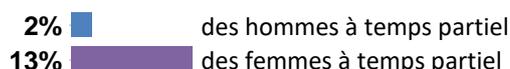
8% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	73%	90%
Animation	72%	98%
Administrative	51%	66%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

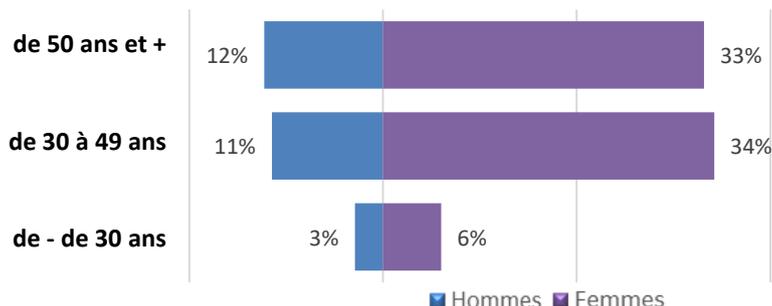
En moyenne, en 2020, les agents des collectivités relevant du CTI du CDG64 ont 46,79 ans, contre 47.07 en 2019.

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,53
Contractuels permanents	44,29
Ensemble des permanents	46,79

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,98



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

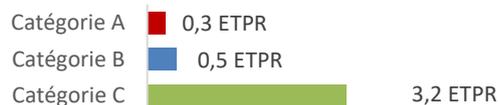
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 4,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 3,3 fonctionnaires
- > 0,7 contractuel permanent
- > 0,2 contractuel non permanent

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



7 563 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

Au total, dans toutes les collectivités :

> 1 agent mis à disposition originaire d'une autre structure

> 11 agents mis à disposition dans une autre structure

> 1 agent détaché au sein de sa collectivité

> 1 agent détaché originaire d'une autre structure

> 1 agent détaché dans une autre structure

> 4 agents en congé parental

> 11 agents dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ en moyenne par collectivité

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
5 agents	5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↗	0,4%
Contractuels	↗	41,1%
Ensemble	↗	7,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	63%
Départ à la retraite	12%
Démission	11%
Mutation	8%
Mise en disponibilité	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	45%
Arrivées de contractuels	35%
Recrutement direct	7%
Voie de mutation	6%
Intégration directe	5%

* 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 de 1 agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé en moyenne par collectivité en 2020

0,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,3 % des femmes

0,4 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,1 % des femmes

- Moins de 1 avancement d'échelon par collectivité

- Moins de 1 agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle par collectivité en moyenne en 2020

dont 1,8 % des femmes et 0,6 % des hommes

dont 1,3 % des agents de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 454 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	5	5
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)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	60%
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	20%
Autres	20%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 50,29 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	98 263 €
Primes et indemnités versées :	8 489 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	463 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	978 €
Supplément familial de traitement :	746 €
Indemnité de résidence :	11 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	3 766 €
---	----------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

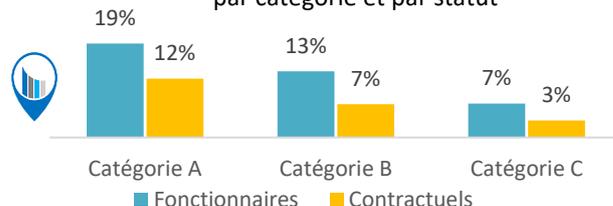
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	43 667 €	31 779 €	29 840 €	22 628 €	23 777 €	16 768 €
Technique	47 808 €	42 765 €	32 432 €	s	22 652 €	19 485 €
Culturelle	54 952 €	s	34 120 €	s	24 093 €	s
Sportive			27 828 €			s
México-sociale	32 253 €	59 624 €			23 688 €	21 541 €
Police					31 048 €	
Incendie						
Animation			28 252 €	25 116 €	24 892 €	17 753 €
Toutes filières	43 241 €	42 099 €	30 350 €	23 183 €	23 333 €	19 180 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

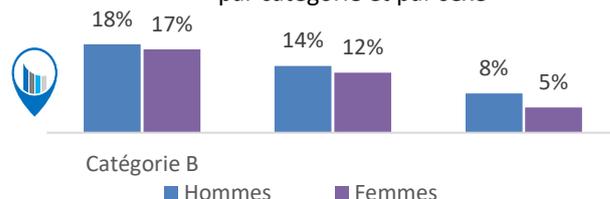
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,64 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,27%
Contractuels sur emplois permanents	5,12%
Ensemble	8,64%

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



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



⇒ 54% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 243 heures en moyenne

- 1 collectivité adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de ses anciens contractuels

41% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 17,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 6,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent contre 6,2 jours en 2020

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,67%	1,58%	3,20%	0,73%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,82%	1,76%	4,13%	0,73%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,30%	2,11%	4,57%	0,94%

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

> 24,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

56 accidents* du travail déclarés dans les 34 collectivités concernées

- > 1,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 61 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.

61 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent dans les 49 collectivités concernées



- ⇒ 0,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 87 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 84 % sont en catégorie C*
- ⇒ 3 042 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

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

FORMATION

0,1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 18 €

Coût par jour de formation : 176 €

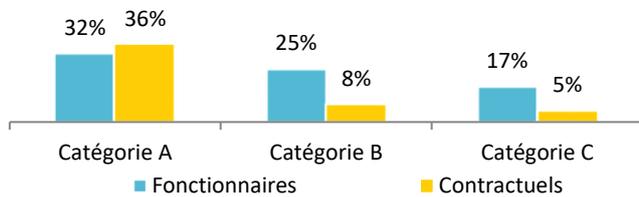
DOCUMENT DE PRÉVENTION

30% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 16,2% 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



- En 2019, 31,4% des agents permanents avaient suivi une formation d'au moins un jour

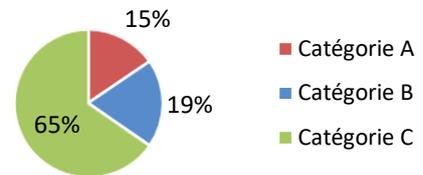
- 1 044 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	76 %
Autres organismes	21 %
Frais de déplacement	3 %

- 3 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 :

> 0,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	61%
Autres organismes	35%
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	97 011 €	194 810 €
Montant moyen par bénéficiaire	265 €	176 €

- L'action sociale des collectivités

6% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

17% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivités

5% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents

13% de collectivités prévoient des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

117 jours de grève recensés en 2020
4% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

10 réunions organisées par le CDG64 en 2020

- Comité Technique Intercommunal

5 réunions organisées par le CDG64 en 2020
4 réunions du CHSCT organisées par le CDG64 en 2020

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
- Stagiairisations 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
- + Stagiairisations 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 synthèse agrégée reprend les principaux indicateurs du RSU 2020. Les données présentées ont pour objectif de permettre à chaque collectivité relevant du comité technique intercommunal du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs de ce groupe de collectivités.



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 : décembre 2021

Version 3