



## FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

### Communes de 20 000 à 24 999 habitants en France

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).

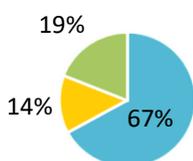
#### TAUX DE RETOUR

**74%**

> 84 communes de 20 000 à 24 999 habitants ont transmis leur RSU sur 114 recensées en France  
 > 38 705 agents recensés dans ces collectivités dont 27 953 fonctionnaires, 5 403 contractuels et 7 349 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

67% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
 ■ Contractuels permanents  
 ■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	120	754	309
Contractuels permanents	0	261	64
Contractuels non permanents	0	646	87



En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

11 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

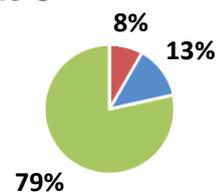
⇒ 3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé  
 ⇒ 46 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	23%	16%	22%	82
Technique	48%	41%	47%	176
Culturelle	5%	7%	5%	19
Sportive	2%	2%	2%	6
México-sociale	11%	13%	11%	41
Police	3%		3%	9
Incendie				0
Animation	9%	21%	11%	41
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>373</b>

79% d'agents relevant de la catégorie C

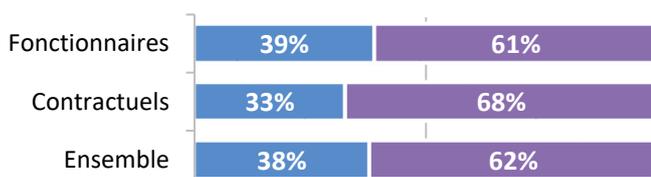


■ Catégorie A  
 ■ Catégorie B  
 ■ Catégorie C

Effectif moyen  
 31  
 49  
 293

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 62%

■ Hommes  
 ■ Femmes

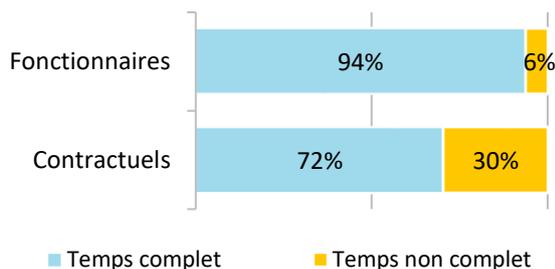


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 38%

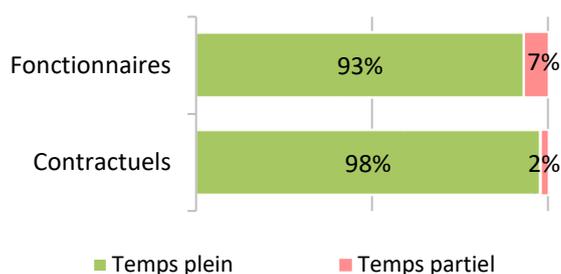
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>38%</b>
Adjointes administratifs	14%
Adjointes d'animation	9%
Agents de maîtrise	6%
Rédacteurs	4%

## Temps de travail des agents permanents

- 94% des fonctionnaires à temps complet contre 72% des contractuels



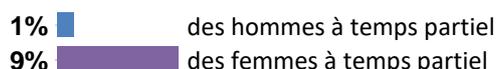
- 7% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	30%	73%
Animation	10%	52%
Technique	6%	21%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Communes de 20 000 à 24 999 habitants en France ont 47 ans

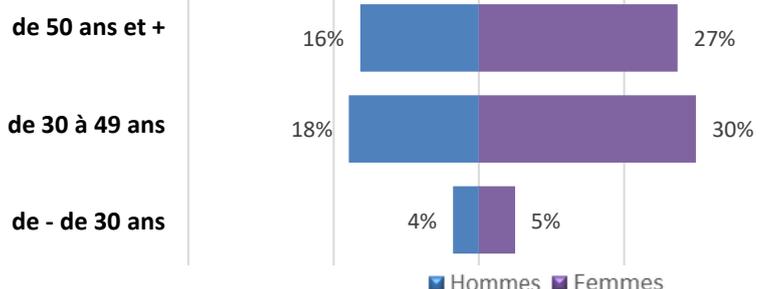
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,27
Contractuels permanents	39,51
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,71</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,46



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

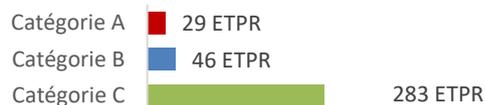
## Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 413 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 300 fonctionnaires
- > 58 contractuels permanents
- > 55 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 752 486 heures rémunérées en 2020 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 2,5 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 1,0 agents en congés parental

- > 1,7 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 2,3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 1,3 agents détachés dans une autre structure
- > 1,4 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

- En 2020, 42 arrivées d'agents permanents et 33 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 5 contractuels permanents nommés stagiaires



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
364 agents	373 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↗	17,2%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,4%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	36%
Départ à la retraite	25%
Mutation	13%
Démission	12%
Mise en disponibilité	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Remplacements (contractuels)	24%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct	6%
Intégration directe	4%

\* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2020} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019})$

## Évolution professionnelle

- 3,1 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 0,6 suivi d'une nomination en moyenne par collectivité

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

0,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,1 % des femmes

- 115,4 avancements d'échelon par collectivité

- 4,5 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 1,4 % femmes et 0,8 % hommes

dont 1,4 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- 131 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 84 collectivités concernées

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

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	68	28
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	5	2
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	9	1
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	0

### Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

16 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)	66%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	18%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	8%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 58,93 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>6 846 266 €</b>
Primes et indemnités versées :	1 201 476 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	104 314 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	81 392 €
Supplément familial de traitement :	87 878 €
Indemnité de résidence :	96 447 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>806 750 €</b>
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 629 €	39 156 €	34 834 €	26 368 €	27 286 €	21 392 €
Technique	52 275 €	43 448 €	36 340 €	30 755 €	X	21 120 €
Culturelle	41 267 €	24 394 €	31 375 €	23 424 €	25 768 €	18 074 €
Sportive	45 967 €		33 806 €	24 747 €	30 494 €	X
México-sociale	36 016 €	33 723 €	X	X	25 798 €	20 548 €
Police	45 900 €		42 791 €		34 405 €	
Incendie						S
Animation			32 098 €	25 584 €	24 887 €	18 005 €
<b>Toutes filières</b>	<b>45 920 €</b>	<b>37 640 €</b>	<b>34 112 €</b>	<b>26 447 €</b>	<b>13 263 €</b>	<b>20 225 €</b>

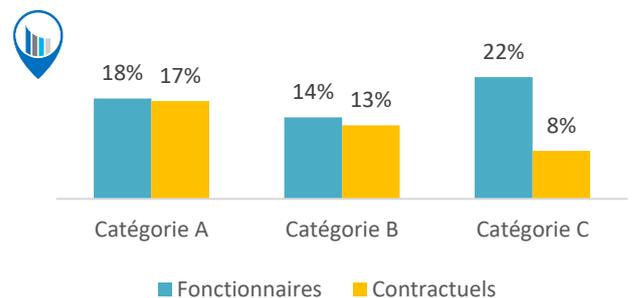
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

X : Données non exploitables

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,55 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,18%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>10,96%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>17,55%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 8 161 heures en moyenne

- 1% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

20% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

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

En moyenne, 28 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 8,9 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)	4,52%	2,22%	4,12%	1,10%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,68%	2,43%	6,77%	1,12%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,71%	3,19%	7,76%	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)

> 42,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

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

- > 4,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 53 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.

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



- ⇒ 1,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 94 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 90 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 30 003 € 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

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

Coût moyen des formations : 4 027 €

Coût par jour de formation : 34 €

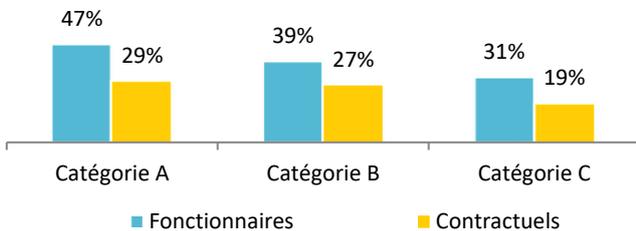
DOCUMENT DE PRÉVENTION

77% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2020, 31,1% 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



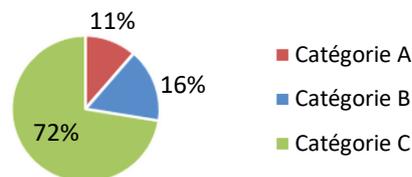
- 95 710 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	69 %
Autres organismes	29 %
Frais de déplacement	3 %

- 369 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	59%
Autres organismes	32%
Interne à la collectivité	9%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant moyen par bénéficiaire	229 €	123 €

- L'action sociale des collectivités

68% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

38% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

46% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

73% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

64,5 jours de grève recensés en moyenne en 2020  
68% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

0,9 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Comité Technique Local

3,4 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités  
2,6 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 : février 2022

Version 3