



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

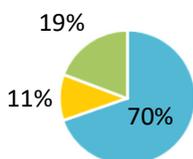
Fiche repère - Collectivités de l'Oise de 50 agents et plus

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.

30 communes, dont l'effectif est supérieur à 50 agents, ont transmis leur RSU sur les 679 communes recensées dans le département

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



Type	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	34	865	169
Contractuels permanents	0	114	27
Contractuels non permanents	1	406	47



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

15 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

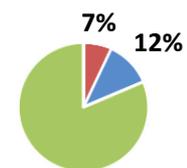
- ⇒ 6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 32 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

51% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	20%	16%	19%	37
Technique	52%	47%	51%	100
Culturelle	5%	16%	6%	12
Sportive	1%	2%	1%	3
Médico-sociale	8%	9%	8%	16
Police	5%	0%	5%	9
Incendie				0
Animation	9%	10%	9%	18
Total	100%	100%	100%	196

81% d'agents relevant de la catégorie C

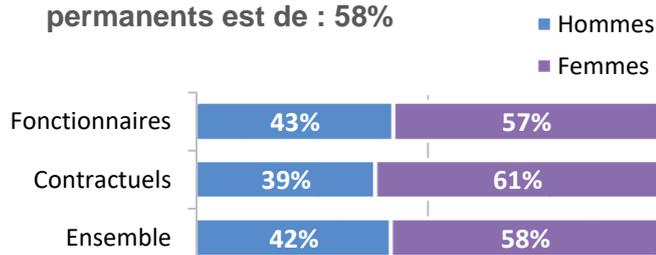


Effectif moyen

Catégorie A	14
Catégorie B	23
Catégorie C	159

Effectif moyen

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

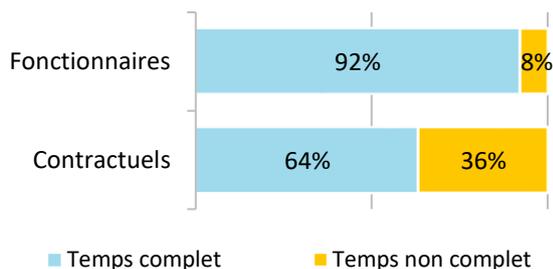


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 40%

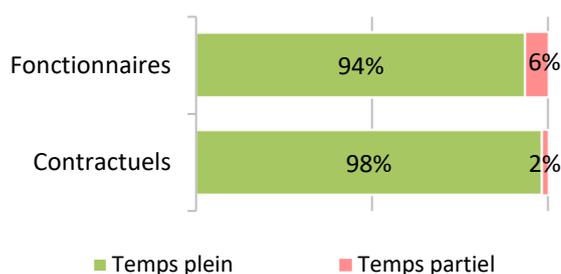
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	12%
Agents de maîtrise	8%
Adjoints d'animation	8%
ATSEM	4%

Temps de travail des agents permanents

- 92% des fonctionnaires à temps complet contre 64% des contractuels



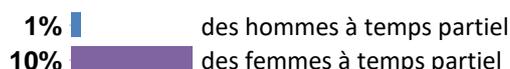
- 6% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



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

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	18%	69%
Animation	11%	44%
Technique	9%	39%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



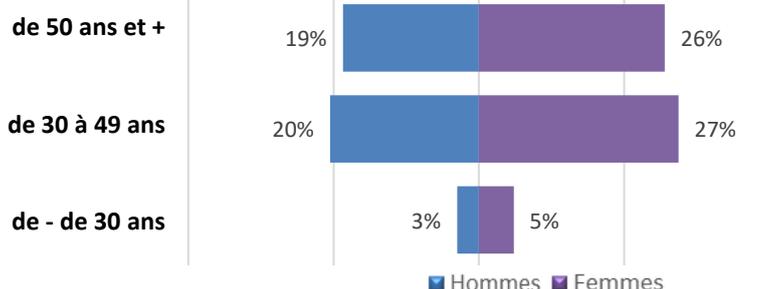
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Fiche repère - Collectivités de l'Oise de 50 agents et plus ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,82
Contractuels permanents	41,18
Ensemble des permanents	46,91
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	40,44



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

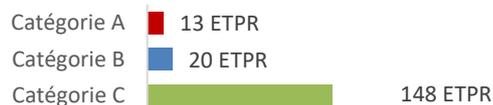
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 205 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 160 fonctionnaires
- > 21 contractuels permanents
- > 24 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 373 437 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congés parental

- > Moins de un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 13 arrivées d'agents permanents et 16 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 1 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

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

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-1,8%
Contractuels	↗	2,0%
Ensemble	↘	-1,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	33%
Départ à la retraite	31%
Mutation	15%
Mise en disponibilité	8%
Démission	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	38%
Remplacements (contractuels)	23%
Voie de mutation	18%
Recrutement direct	7%
Intégration directe	7%

* 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

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

0,3 % 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

- 66,2 avancements d'échelon par collectivité

- 5,8 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 2,9 % femmes et 3,1 % hommes

dont 3,2 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 41 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 30 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	20	9
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	0

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

7 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)	59%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	10%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	10%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 57,73 % des dépenses de fonctionnement



*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	5 203 561 €
Primes et indemnités versées :	720 717 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	80 970 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	54 053 €
Supplément familial de traitement :	49 894 €
Indemnité de résidence :	13 225 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	509 689 €
---	------------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

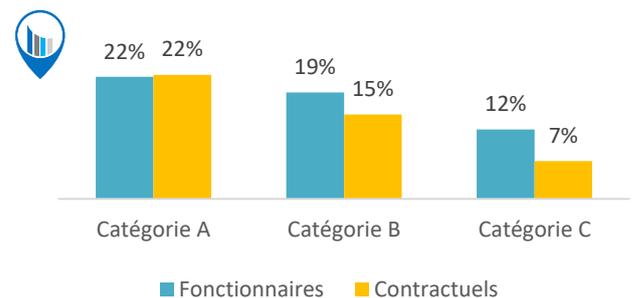
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 434 €	41 728 €	36 622 €	30 970 €	27 183 €	20 839 €
Technique	62 894 €	50 880 €	39 594 €	33 029 €	26 065 €	22 855 €
Culturelle	42 759 €	32 799 €	29 071 €	20 782 €	26 733 €	22 339 €
Sportive	43 127 €	s	35 087 €	27 963 €	s	s
México-sociale	37 367 €	32 814 €	33 028 €	28 778 €	26 379 €	20 640 €
Police	s	s	46 565 €	s	36 530 €	23 794 €
Incendie						
Animation			34 153 €	33 203 €	24 759 €	20 944 €
Toutes filières	47 797 €	40 939 €	36 246 €	26 736 €	26 779 €	22 082 €

*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 13,85 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,00%
Contractuels sur emplois permanents	12,63%
Ensemble	13,85%

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 5 516 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, 28,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 6,2 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)	4,47%	1,47%	4,06%	1,03%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,80%	1,70%	6,97%	1,04%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,46%	2,32%	7,62%	1,21%

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

> 31,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

13 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 5,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 74 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.

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



- ⇒ 1,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 95 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C*
- ⇒ 4 629 € 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

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

Coût moyen des formations : 2 688 €

Coût par jour de formation : 145 €

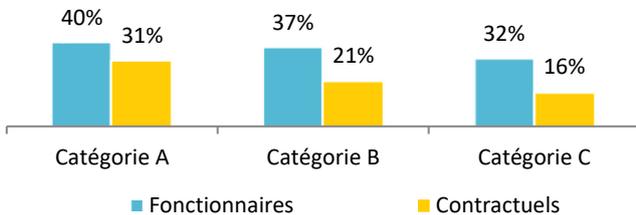
DOCUMENT DE PRÉVENTION

83% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 31,2% 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



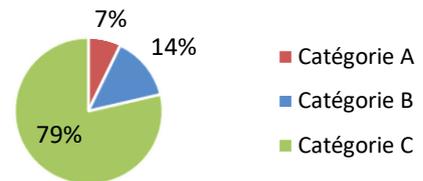
- 56 583 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	66 %
Autres organismes	30 %
Frais de déplacement	4 %

- 192 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	63%
Autres organismes	31%
Interne à la collectivité	6%

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	879 439 €	152 934 €
Montant moyen par bénéficiaire	369 €	137 €

- L'action sociale des collectivités

57% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

40% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

43% 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

21,3 jours de grève recensés en moyenne en 2020
53% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- Comité Technique Local

2,6 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités
1,5 réunion 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 »

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 : juin 2022

Version 3