FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Intercommunalites de 50 à 99 agents des Hauts-de-France

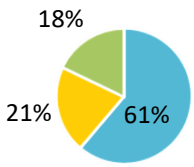
Cette Fiche "Repères" réalisée par l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) via l'application www.bs.donnes-sociales.fr reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020 sur la base d'informations déclarées par un échantillon de collectivités de la région Hauts-de-France .En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

15 rapports ont été validés lors de la campagne 2020 (rapports validés en 2021)

1 090 agents recensés dans les collectivités dont 667 fonctionnaires, 228 contractuels permanents et 195 contractuels non permanents

Effectifs

61% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximun	Effectif moyen
Fonctionnaires	27	67	44
Contractuels permanents	0	32	15
Contractuels non permanents	0	40	13

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

18 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

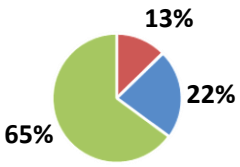
- ⇨ 19 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇨ 62 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

36% d'agents relevant de la filière technique

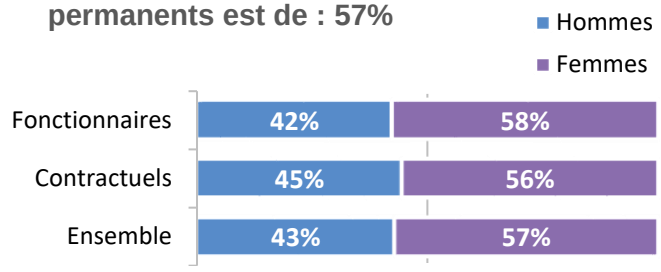
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	31%	27%	30%	18
Technique	38%	27%	36%	21
Culturelle	9%	17%	11%	7
Sportive	3%	7%	4%	3
Médico-sociale	6%	10%	7%	4
Police				0
Incendie				0
Animation	12%	13%	12%	7
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**59**

65% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	8
Catégorie B	13
Catégorie C	39

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 57%

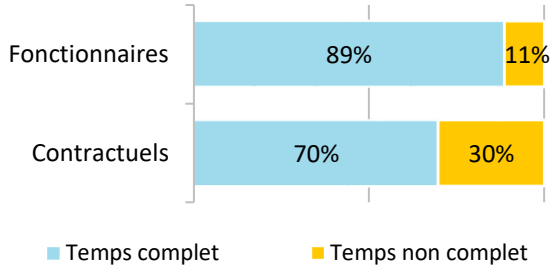


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 30%

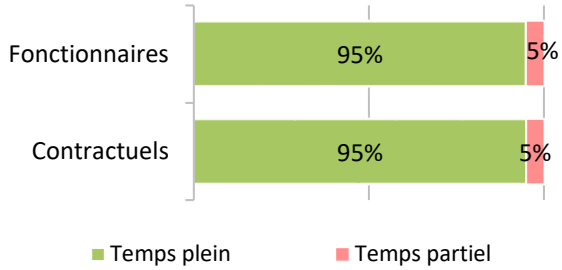
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**30%**
Adjoints administratifs	17%
Adjoints d'animation	9%
Attachés	7%
Assistants d'enseignement artistique	7%

Temps de travail des agents permanents

89% des fonctionnaires à temps complet contre 70% des contractuels



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



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	**41%**	**74%**
Médico-sociale	17%	18%
Animation	10%	38%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

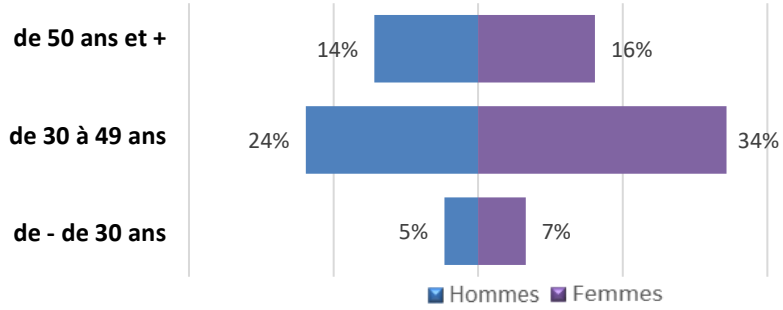
Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Intercommunalites de 50 à 99 agents des Hauts-de-France ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**45,21**
Contractuels permanents	**38,77**
Ensemble des permanents	**43,56**

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	**39,29**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



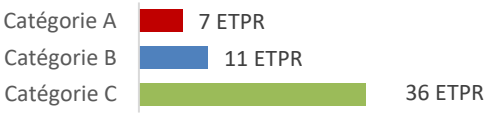
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 76 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

> 41 fonctionnaires
> 13 contractuels permanents
> 21 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



137 545 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :
> Moins d'un agent mis à disposition dans une autre structure
> Moins d'un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
> Moins d'un agent détaché dans une autre structure
> Moins d'un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congé spécial ou hors cadre)

Mouvements

En 2020, 6 arrivées d'agents permanents et 5 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
59 agents	**60 agents**

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	**3,6%**
Contractuels	↘	**-3,4%**
Ensemble	↗	**1,7%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	**54%**
Démission	16%
Mutation	10%
Départ à la retraite	10%
Détachement	2%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	**48%**
Remplacements (contractuels)	17%
Voie de mutation	13%
Intégration directe	7%
Transfert de compétence	7%

** 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

Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

15,8 avancements d'échelon par collectivité

Sanctions disciplinaires

6 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 15 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	1	2
Sanctions 2ème groupe	1	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	33%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	17%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 19,02 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	12 430 048 €	Charges de personnel*	2 364 339 €	→	Soit 19,02 % des dépenses de fonctionnement

Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	**1 489 821 €**
Primes et indemnités versées :	232 216 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	11 465 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	11 591 €
Supplément familial de traitement :	15 026 €
Indemnité de résidence :	78 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
209 122 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

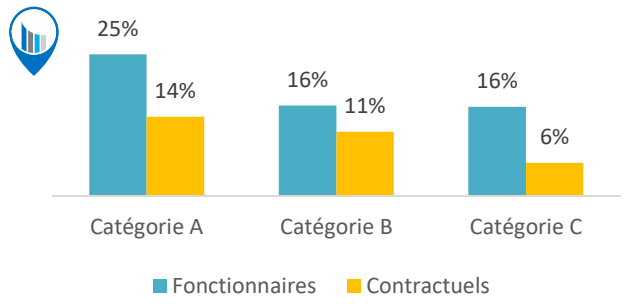
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	49 916 €	38 681 €	33 250 €	26 122 €	25 849 €	20 540 €
Technique	58 460 €	44 035 €	34 687 €	28 629 €	23 707 €	21 976 €
Culturelle	41 970 €	30 879 €	31 350 €	23 353 €	18 819 €	17 557 €
Sportive			33 181 €	24 549 €	s	21 856 €
Médico-sociale	30 516 €	26 588 €		27 067 €	23 465 €	20 085 €
Police						
Incendie						
Animation			27 099 €	22 903 €	23 043 €	26 128 €
Toutes filières	**46 419 €**	**36 918 €**	**31 801 €**	**25 149 €**	**24 001 €**	**22 158 €**

**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 15,59 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	**17,36%**
Contractuels sur emplois permanents	**9,69%**
Ensemble	**15,59%**

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



⇨ 93% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 733 heures en moyenne

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

En moyenne, 20,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,6 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)*	**3,51%**	**1,59%**	**3,02%**	**0,88%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**5,62%**	**2,37%**	**4,79%**	**0,88%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**5,93%**	**2,69%**	**5,10%**	**0,88%**

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

> 36,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

4 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 3,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 23 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.

1,8 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée

⇨ 1,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

⇨ 91 % sont fonctionnaires*

⇨ 68 % sont en catégorie C*

⇨ 9 903 € 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

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

Coût moyen des formations : **493 €**
Coût par jour de formation : **157 €**

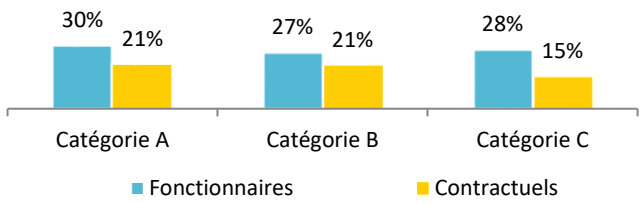
DOCUMENT DE PRÉVENTION

53% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

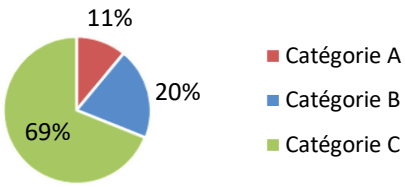
En 2020, 25,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



46 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 :

> 0,8 jour par agent

13 908 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Autres organismes	16 %
Frais de déplacement	3 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	78%
Autres organismes	21%
Interne à la collectivité	1%

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	**31 049 €**	**11 113 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**211 €**	**82 €**

L'action sociale des collectivités

40% 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

47% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

60% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

Jours de grève

0,5 jour de grève recensé en moyenne en 2020
Aucune collectivité n'est concernée par des jours de grève

Comité Technique

1,4 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités
1,3 réunion du CHSCT en moyenne en 2020 dans les collectivités

Précisions méthodologiques

1Formules 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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020 x 365}} \times 100$$

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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 : mars 2022 *Version 3*