



## FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

### Communes de Sarthe de 3500 à 5000 habitants

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

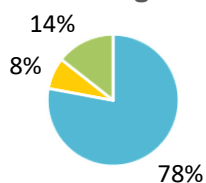
**66,7%**

> 8 communes ont transmis leur RSU sur 12 recensées dans le département

> 467 agents recensés dans ces collectivités dont 364 fonctionnaires, 36 contractuels et 67 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

78% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	22	61	46
Contractuels permanents	0	22	5
Contractuels non permanents	1	16	8



Précisions emplois non permanents

- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 87 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

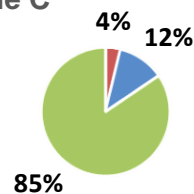
5 contractuels permanents en CDI

#### Caractéristiques des agents permanents

55% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	18%	8%	17%	9
Technique	57%	31%	55%	27
Culturelle	8%	6%	8%	4
Sportive	0%	0%	0%	0
Médico-sociale	7%	6%	7%	3
Police	1%	0%	1%	1
Incendie	0%	0%	0%	0
Animation	9%	50%	13%	6
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>51</b>

85% d'agents relevant de la catégorie C



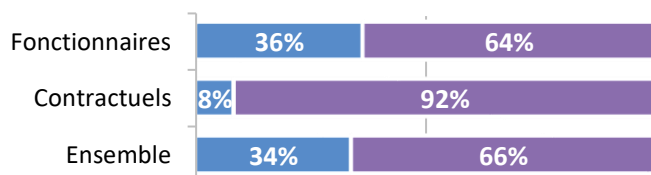
■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Effectif moyen

Catégorie A	2
Catégorie B	6
Catégorie C	42

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 66%

■ Hommes  
■ Femmes



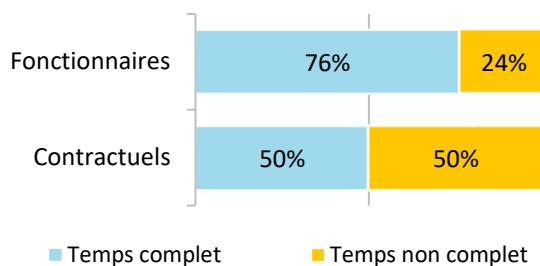
Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 48%

Cadres d'emplois % d'agents

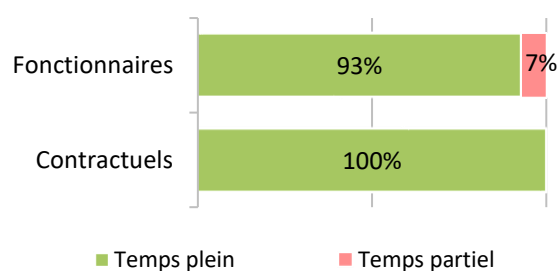
Adjointes techniques	48%
Adjointes d'animation	12%
Adjointes administratifs	11%
ATSEM	5%
Rédacteurs	4%

## Temps de travail des agents permanents

76% des fonctionnaires à temps complet contre 50% des contractuels



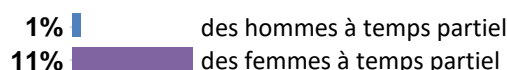
7% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	44%	50%
Culturelle	38%	50%
Technique	25%	55%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



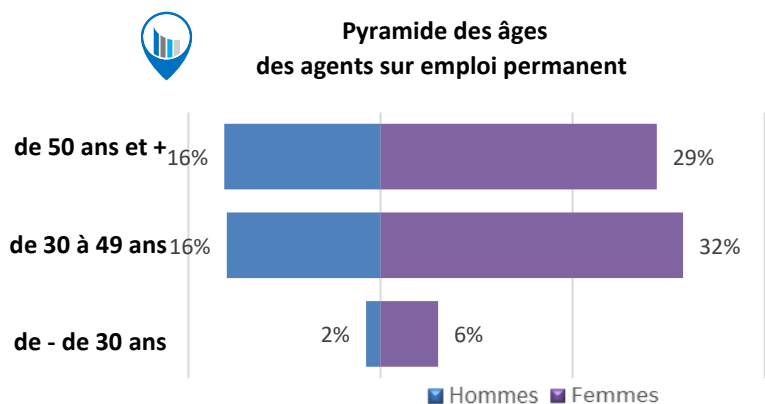
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents des Communes de Sarthe de 3500 à 5000 habitants ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,69
Contractuels permanents	36,94
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,73</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,51



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

## Équivalent temps plein rémunéré

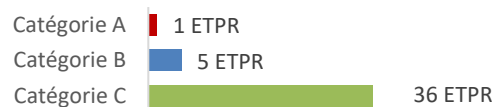
En moyenne, 46 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 41 fonctionnaires
- > 2 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents

84 218 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

- > 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, 5 arrivées d'agents permanents et 5 départs en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
---	---------------------------------

50 agents

50 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	0,6%
Contractuels	↘	-12,2%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,7%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Fin de contrats remplaçants</b>	<b>64%</b>
Départ à la retraite	17%
Démission	12%
Mutation	5%
Licenciement	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Remplacements (contractuels)</b>	<b>67%</b>
Intégration directe	10%
Recrutement direct	8%
Voie de mutation	8%
Arrivées de contractuels	8%

\* 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

- Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel en moyenne par collectivité

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

1,5 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,4 % des femmes

- 17,9 avancements d'échelon par collectivité

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020 parmi les 8 collectivités concernées

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

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

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 54,13 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>1 092 493 €</b>
Primes et indemnités versées :	111 428 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	10 181 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	4 355 €
Supplément familial de traitement :	11 984 €
Indemnité de résidence :	198 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
<b>88 203 €</b>

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

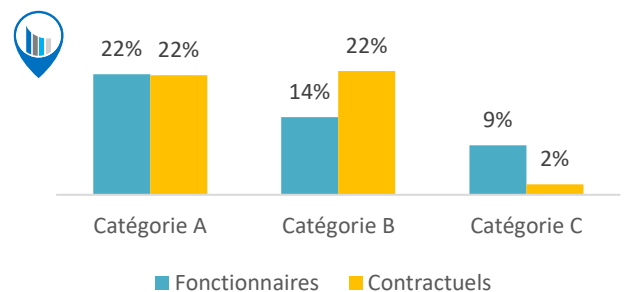
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 890 €	s	33 853 €		24 845 €	s
Technique	s		36 973 €		23 898 €	21 385 €
Culturelle			26 576 €	s	21 794 €	s
Sportive			s			
Médico-sociale	31 098 €	s		s	23 836 €	s
Police					25 800 €	
Incendie						
Animation			34 921 €		23 200 €	22 927 €
<b>Toutes filières</b>	<b>43 612 €</b>	<b>s</b>	<b>32 228 €</b>	<b>s</b>	<b>23 927 €</b>	<b>21 240 €</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 10,2 %

<b>Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :</b>	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>10,47%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>4,26%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>10,20%</b>

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



- ➔ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 908 heures en moyenne

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

En moyenne, 17,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 4 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)	3,41%	1,09%	3,20%	0,43%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,75%	1,09%	4,42%	0,43%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,54%	5,14%	8,24%	2,97%

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

> 36,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

3 accidents du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 4,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 19 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.

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



- ⇒ 0,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 95 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 4 886 € 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

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

Coût moyen des formations : 803 €

Coût par jour de formation : 86 €

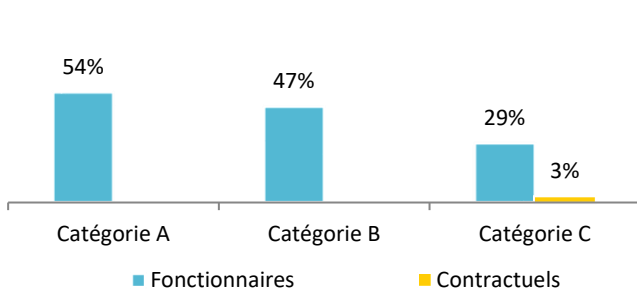
DOCUMENT DE PRÉVENTION

88% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2020, 29,5% 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



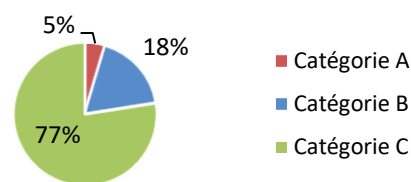
- 11 947 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Autres organismes	15 %
Frais de déplacement	3 %

- 44 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 :

> 0,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	75%
Autres organismes	22%
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	12 873 €	25 026 €
Montant moyen par bénéficiaire	299 €	126 €

- L'action sociale des collectivités

63% 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

13% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

75% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

1,0 jour de grève recensé en moyenne en 2020  
13% de collectivités concernées par des jours de grève

- Comité Technique Local

1,5 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités  
1,0 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 »

<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 : décembre 2021

Version 3