



## FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

### Communes de Sarthe de + 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

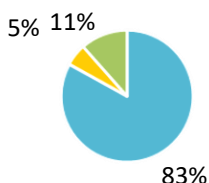
**40%**

> 4 communes ont transmis leur RSU sur 10 recensées dans le département

> 583 agents recensés dans ces collectivités dont 484 fonctionnaires, 32 contractuels et 67 contractuels sur emploi non permanent

#### Effectifs

83% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	65	204	121
Contractuels permanents	2	18	8
Contractuels non permanents	2	43	17



En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

25 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

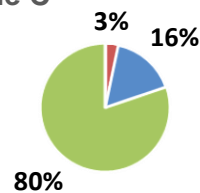
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 72 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

#### Caractéristiques des agents permanents

54% d'agents relevant de la filière technique

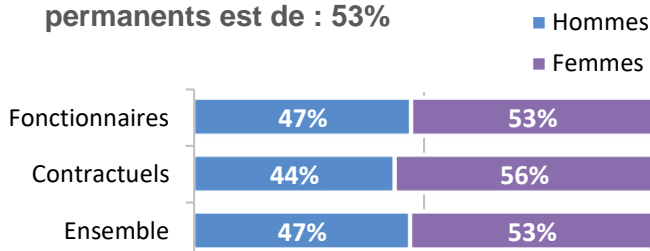
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	19%	6%	18%	24
Technique	56%	28%	54%	70
Culturelle	6%	59%	10%	13
Sportive	3%	3%	3%	4
México-sociale	6%	3%	6%	7
Police	2%		2%	3
Incendie				0
Animation	7%		7%	9
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>129</b>

80% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	4
Catégorie B	21
Catégorie C	104

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 53%

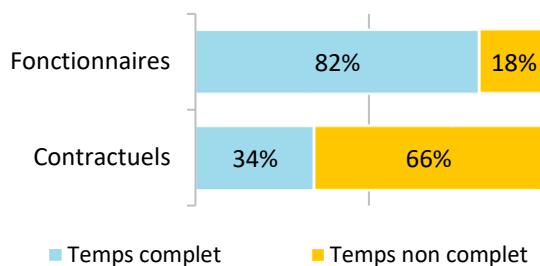


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 48%

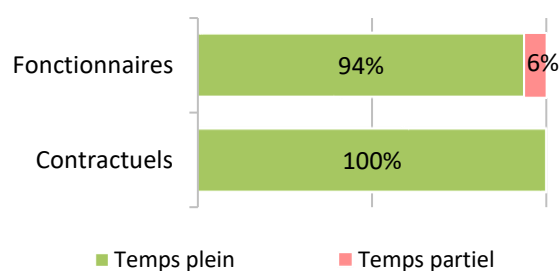
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>48%</b>
Adjoints administratifs	13%
Assistants d'enseignement artistique	7%
Adjoints d'animation	7%
ATSEM	4%

## Temps de travail des agents permanents

82% des fonctionnaires à temps complet contre 34% des contractuels



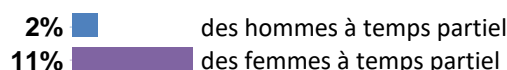
6% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	48%	84%
Médico-sociale	32%	100%
Animation	19%	

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

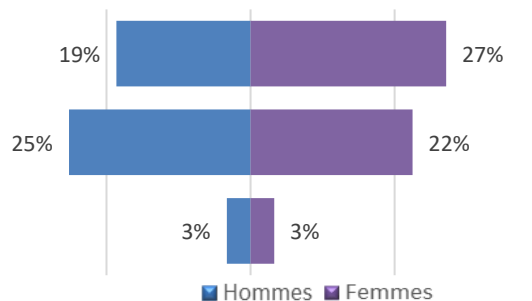
En moyenne, les agents des Communes de Sarthe de + 5000 habitants ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,76
Contractuels permanents	41,56
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,37</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,98



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

de 50 ans et +  
de 30 à 49 ans  
de - de 30 ans



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

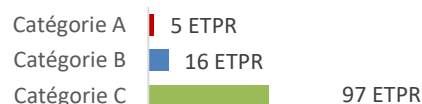
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 131 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 113 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 12 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



237 965 heures rémunérées en 2020 par collectivité

## Positions particulières

En moyenne par collectivité :  
> 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
- > 1,0 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

- En 2020, 9 arrivées d'agents permanents et 15 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
136 agents	129 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-2,4%
Contractuels	↘	-30,4%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-4,8%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

<b>Départ à la retraite</b>	<b>30%</b>
Fin de contrats remplaçants	23%
Mutation	17%
Transfert de compétence	15%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

<b>Voie de mutation</b>	<b>26%</b>
Recrutement direct	24%
Remplacements (contractuels)	24%
Arrivées de contractuels	15%
Intégration directe	9%

\* 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 un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,4 % des femmes

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

- 39,0 avancements d'échelon par collectivité

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

## Sanctions disciplinaires

- 4 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 4 collectivités concernées

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

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

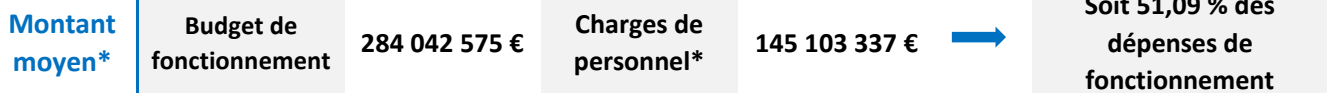
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	25%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	25%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 51,09 % des dépenses de fonctionnement



\*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

### Montant moyen - Emplois permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>	<b>3 187 270 €</b>
Primes et indemnités versées :	429 329 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	42 146 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	20 652 €
Supplément familial de traitement :	37 335 €
Indemnité de résidence :	0 €

### Montant moyen - Emplois non permanents

<b>Rémunérations annuelles brutes :</b>
<b>250 766 €</b>

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

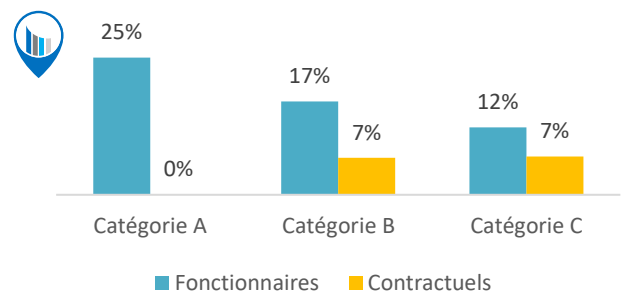
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 768 €		34 369 €	s	26 096 €	21 073 €
Technique	53 485 €		37 155 €	s	25 020 €	23 917 €
Culturelle	s		27 531 €	23 995 €	23 408 €	s
Sportive			32 019 €	s	s	
Médico-sociale	31 693 €	s		s	22 855 €	s
Police			s		31 623 €	
Incendie						
Animation			29 224 €		23 899 €	s
<b>Toutes filières</b>	<b>46 795 €</b>	<b>s</b>	<b>32 274 €</b>	<b>24 865 €</b>	<b>25 162 €</b>	<b>22 434 €</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 13,47 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>13,83%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>6,13%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,47%</b>

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



⇒ 100% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 3 032 heures en moyenne

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

En moyenne, 16,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



> En moyenne, 0,3 jour 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)	3,58%	0,08%	3,36%	1,55%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,56%	0,08%	4,28%	1,61%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,90%	0,35%	8,37%	1,61%

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

> 33,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

6 accidents du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

> 1,9 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 35 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.

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



⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires\*

⇒ 97 % sont en catégorie C\*

⇒ 4 551 € 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

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

Coût moyen des formations : 3 996 €

Coût par jour de formation : 170 €

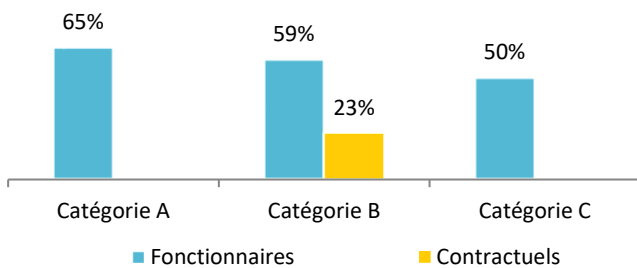
DOCUMENT DE PRÉVENTION

75% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

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

- En 2020, 49,2% 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



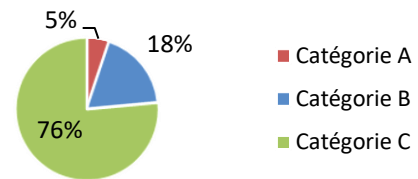
- 41 971 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	58 %
Autres organismes	36 %
Frais de déplacement	5 %

- 240 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 :

> 1,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	29%
Interne à la collectivité	4%

## 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	12 360 €	20 536 €
Montant moyen par bénéficiaire	343 €	49 €

- L'action sociale des collectivités

25% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

75% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

25% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

50% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

## Relations sociales

- Jours de grève

2,8 jours de grève recensés en moyenne en 2020  
25% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

1,0 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Commissions Consultatives Paritaires

1,0 réunion en moyenne en 2020 dans les collectivités

- Comité Technique Local

3,8 réunions en moyenne en 2020 dans les collectivités  
3,0 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 : décembre 2021

Version 3