



Les communautés de communes

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. 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.donnees-sociales.fr.

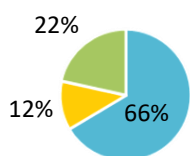
Les communautés de communes représentent 1,2 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2021 et emploient 4,1 % des effectifs. 12 communautés de communes ont transmis leur RSU sur les 14 recensées.

TAUX DE RETOUR **86%**

> 2 059 agents recensés dans ces communautés de communes dont 1 368 fonctionnaires, 248 contractuels permanents et 443 contractuels non permanents.

Effectifs

66% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



| | Minimum | Maximum | Effectif moyen | Nb de Coll concernées |
|-----------------------------|---------|---------|----------------|-----------------------|
| Fonctionnaires | 12 | 298 | 114 | 12 |
| Contractuels permanents | 1 | 59 | 21 | 12 |
| Contractuels non permanents | 3 | 135 | 40 | 11 |

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

13,31 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 8,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

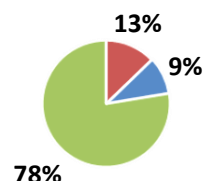
⇒ 75,8 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

43% d'agents relevant de la filière technique

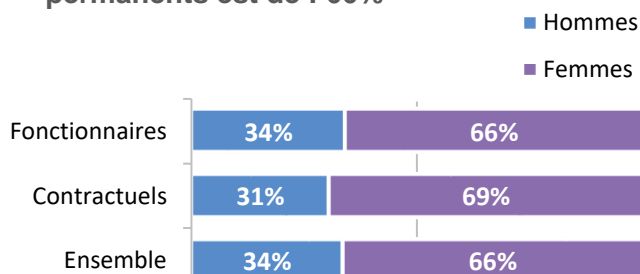
78% d'agents relevant de la catégorie C

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous | Nbre moyen par coll concernée |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------|
| Administrative | 21,3% | 18,5% | 20,9% | 28,2 |
| Technique | 43,3% | 40,3% | 42,8% | 57,7 |
| Culturelle | 1,8% | 1,6% | 1,8% | 5,8 |
| Sportive | 0,4% | 0,0% | 0,3% | 1,3 |
| Sociale | 8,6% | 15,3% | 9,7% | 13,0 |
| Médico-sociale | 8,6% | 5,6% | 8,2% | 13,2 |
| Police municipale | 0,6% | 0,0% | 0,5% | 4,0 |
| Animation | 15,4% | 18,5% | 15,8% | 28,4 |
| Total | 100% | 100% | 100% | 135 |



| Catégorie | Effectif moyen |
|-------------|----------------|
| Catégorie A | 17,4 |
| Catégorie B | 12,8 |
| Catégorie C | 104,5 |

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

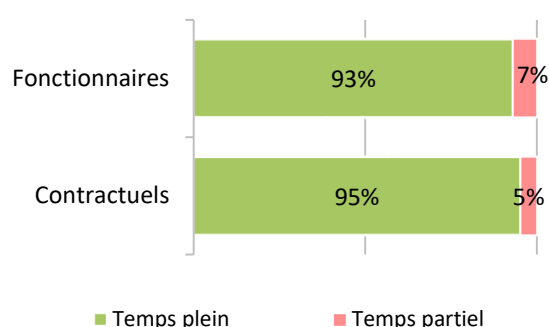
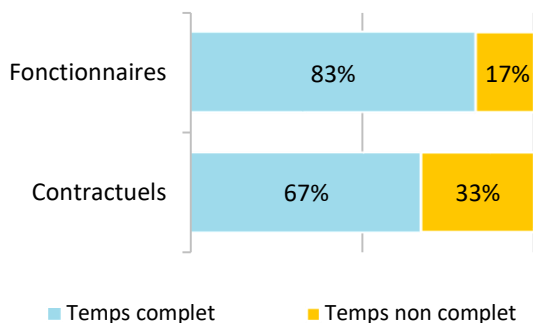


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 29% des agents

| Cadres d'emplois | % d'agents |
|---|------------|
| Adjoints techniques | 29% |
| Adjoints territoriaux d'animation | 15% |
| Adjoints administratifs | 13% |
| Auxiliaires de puériculture | 7% |
| Educateurs de jeunes enfants (Décret n° 2017-902 du 9 mai 2017) | 6% |

Temps de travail des agents permanents

- 83% des fonctionnaires à temps complet contre 67% des contractuels
- 7% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

| Filière | Fonctionnaire | Filière | Contractuel |
|------------|---------------|------------|-------------|
| Culturelle | 56% | Animation | 78% |
| Animation | 50% | Culturelle | 75% |
| Sociale | 23% | Sociale | 47% |

1,9% des hommes à temps partiel
9,6% des femmes à temps partiel

Remarque : Les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non-complet

Pyramide des âges

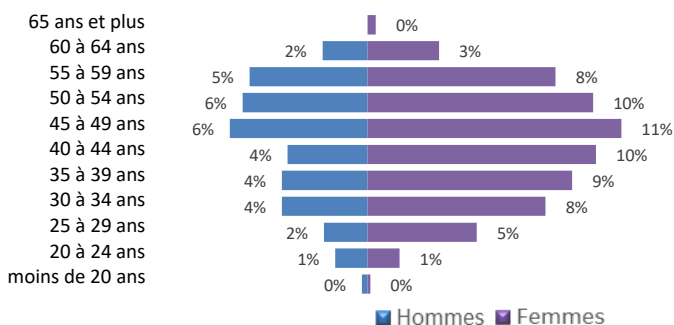
- En moyenne, les agents ont 45 ans

| Âge moyen* des agents permanents | |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires | 45,72 |
| Contractuels permanents | 38,69 |
| Ensemble des permanents | 44,64 |

| Âge moyen* des agents non permanent | |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents | 35,55 |



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, 149 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



- > 104 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 29 contractuels non permanents

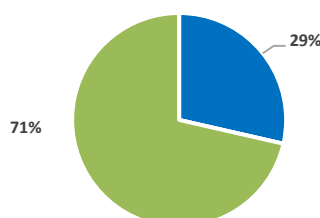
ETPR permanents moyens par catégorie

| | |
|-------------|-----------|
| Catégorie A | 15,6 ETPR |
| Catégorie B | 12,5 ETPR |
| Catégorie C | 91,6 ETPR |

Positions particulières

0,7% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mis à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 11,7%

| Fonctionnaire | Contractuel permanent |
|---------------|-----------------------|
| 6,8% | 43,3% |

Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2020 | Effectif physique au 31/12/2021 |
|---|---------------------------------|
| 126 agents | 134,7 agents |

¹ cf. page 7

| Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021 | | |
|---|---|-------------|
| Fonctionnaires | ↗ | 2,1% |
| Contractuels | ↗ | 44,2% |
| Ensemble | ↗ | 5,7% |

- Principales causes de départ d'agents permanents

| | |
|---|-----|
| Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année) | 25% |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année | 17% |
| Mutation (changement de collectivité) | 16% |
| Mise en disponibilité sur demande | 13% |
| Départ à la retraite | 11% |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

| | |
|---|-----|
| Remplaçants | 40% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent | 16% |
| Voie de mutation | 13% |
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations | 12% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent | 4% |

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 2,5% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 rupture conventionnelle actée en 2021

11% des répondants ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

| | |
|-----------------------|-------------------------|
| Non concernés | 7 agents sur 10 |
| Avancements d'échelon | 3 agents sur 10 |
| Avancements de grade | Moins de 1 agent sur 10 |
| Promotions | Moins de 1 agent sur 10 |

0,53% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 25% des répondants sont concernés par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 ^{er} groupe | 0 | 4 |
| Sanctions 2 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 3 ^{ème} groupe | 0 | 0 |
| Sanctions 4 ^{ème} 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 2021)

| | |
|---|-----|
| Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral | 50% |
| Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) | 25% |
| Autres | 25% |

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 35,22 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

16 211 387 €

Charges de personnel

5 708 845 €



Soit 35,22 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires

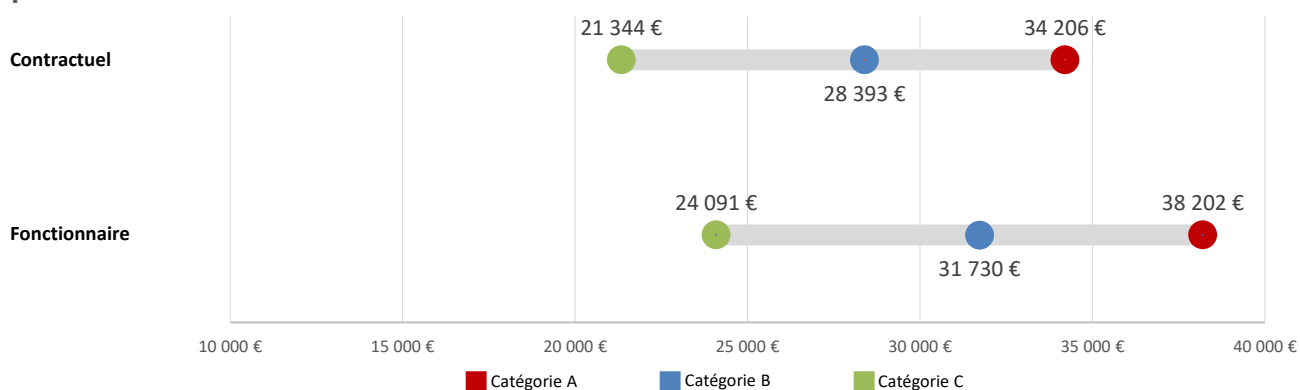
- pour les contractuels permanents



75% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Oui Non Ne sait pas

Rémunération annuelle brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

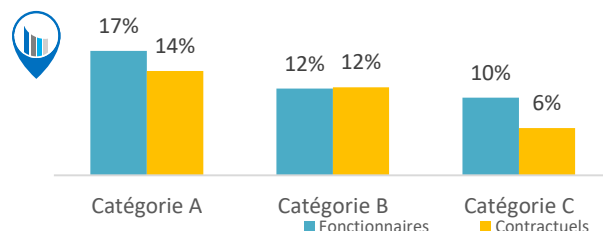


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,33 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

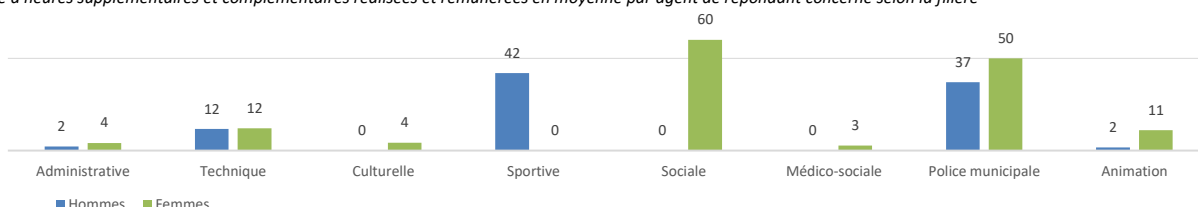
| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : | |
|---|---------------|
| Fonctionnaires | 11,60% |
| Contractuels sur emplois permanents | 9,43% |
| Ensemble | 11,33% |

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



En moyenne, 1848 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% des répondants concernés

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de répondant concerné selon la filière



92% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 21,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,2 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 5,84% | 1,70% | 5,21% | 1,15% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 8,31% | 2,11% | 7,36% | 1,15% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 9,61% | 2,61% | 8,53% | 1,40% |

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

> 42,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

92% des répondants concernés par des accidents de travail

> 6,5 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 68 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 87%
Trajet 13%

Genre



Femmes 48%
Hommes 52%

Catégorie



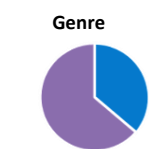
Catégorie A 7%
Catégorie B 2%
Catégorie C 91%

61% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

83% des répondants ont au moins un agent BOETH

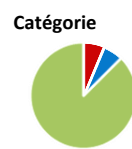
Taux de BOETH: 5,0%



Femmes 64%
Hommes 36%



Fonctionnaires 88%
Contractuels perm. 13%



Catégorie A 6%
Catégorie B 6%
Catégorie C 88%

1,5 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par répondant concerné

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (répondants concernés)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées... 2 073 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 1 000 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 6 656 €

Coût par jour de formation : 97 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)

67% 25% 8%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

75% 17% 8%

Existence d'un plan de prévention des RPS

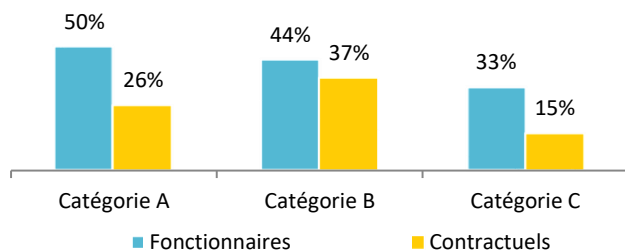
67% 17% 17%

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 34% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

26% des femmes et 38% des hommes

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

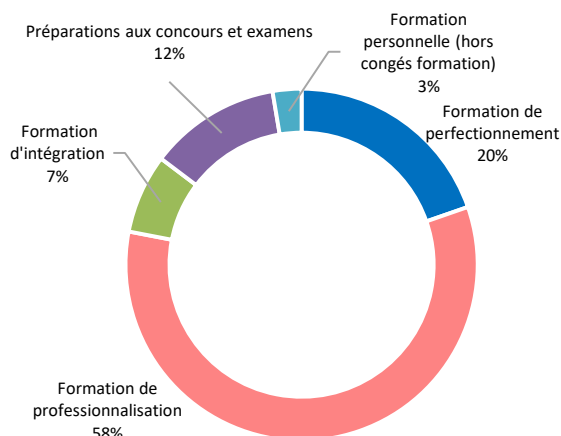


Le budget médian consacré à la formation est de 63 945 €

Répartition des dépenses de formation

| | |
|---|-----|
| CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | 56% |
| Autres organismes | 37% |
| Frais de déplacement | 4% |
| CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire | 4% |
| Coût de la formation des apprentis | 0% |

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|------------------------------|-----|
| CNFPT cotisation obligatoire | 71% |
| Autres organismes | 29% |
| Collectivité | 0% |
| CNFPT au delà | 0% |

Action sociale et protection sociale complémentaire

22% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 12,5% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

| | Santé | Prévoyance |
|---------------------------------------|-------|------------|
| Montant moyen annuel par bénéficiaire | 200 € | 82 € |

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale

Prestations servies directement par la communauté de communes



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

33% des répondants concernés par des grèves



99 jours de grève en moyenne par répondant

Sur mot d'ordre national 100%

25 % des répondants ont engagé des négociations collectives



16,7% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Mise en place du télétravail

Déroulement des carrières et promotion

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Protection sociale complémentaire

Précisions méthodologiques

¹ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

² Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : juin 2023

Version 1