



Les syndicats de communes (SIVU / SIVOM)

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.

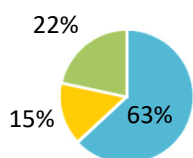
TAUX DE RETOUR **80%**

Les syndicats de communes (SIVU/SIVOM) représentent 2,6 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2021 et emploient 0,6 % des effectifs. 24 syndicats ont transmis leur RSU sur les 30 recensés. Parmi ces 24 structures, 16 ont au moins un agent.

> 314 agents recensés dont 198 fonctionnaires, 48 contractuels permanents et 68 contractuels non permanents.

Effectifs

63% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de Coll concernées
Fonctionnaires	1	59	12	16
Contractuels permanents	1	19	8	11
Contractuels non permanents	1	12	6	15

10,42 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 1,5 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

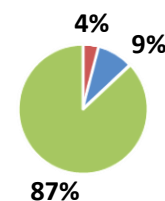
⇒ 60,3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

35% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	19,7%	8,3%	17,5%	3,3
Technique	37,9%	20,8%	34,6%	8,5
Culturelle	4,5%	0,0%	3,7%	9,0
Sportive	1,0%	0,0%	0,8%	2,0
Sociale	20,2%	50,0%	26,0%	8,0
Médico-sociale	9,6%	14,6%	10,6%	26,0
Médico-technique	0,0%	4,2%	0,8%	2,0
Animation	7,1%	2,1%	6,1%	3,8
Total	100%	100%	100%	20

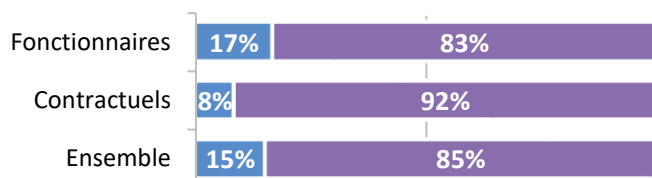
87% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,6
Catégorie B	1,4
Catégorie C	13,4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 85%

■ Hommes
■ Femmes

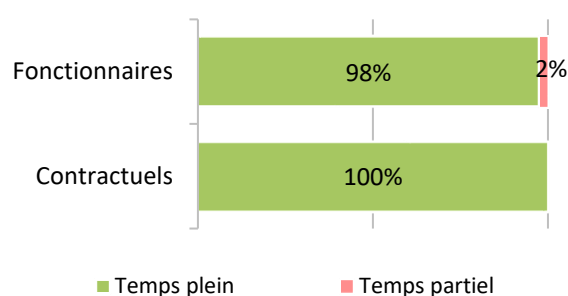
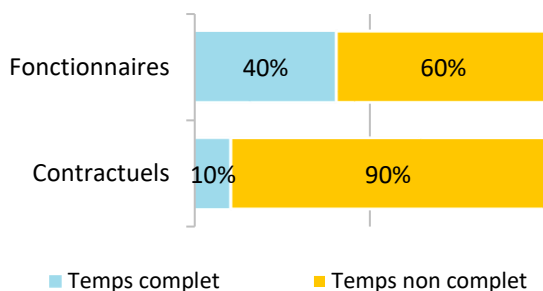


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 32% des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Agents sociaux	21%
Adjoints administratifs	14%
Auxiliaires de soins	9%
Adjoints territoriaux d'animation	5%

Temps de travail des agents permanents

- 40% des fonctionnaires à temps complet contre 10% des contractuels
- 3% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



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

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-sociale	89%	Technique	100%
Sociale	83%	Médico-sociale	100%
Technique	60%	Médico-technique	100%

3,4% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

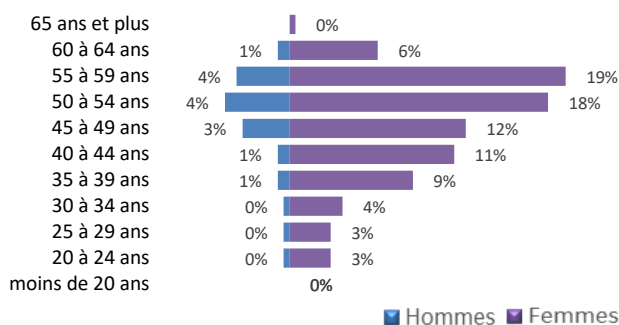
- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,49
Contractuels permanents	43,85
Ensemble des permanents	48,39

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,13



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



- > 10 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents

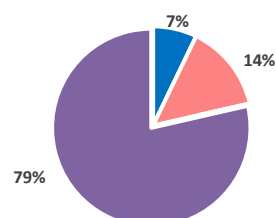
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,6 ETPR
Catégorie B	2,9 ETPR
Catégorie C	10,4 ETPR

Positions particulières

5,7% 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 22,2 %

Fonctionnaire	Contractuel permanent
9,9%	81,4%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique ¹ au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
15,8 agents	15,4 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-7,9%
Contractuels	↗	26,3%
Ensemble	↘	-2,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	38%
Départ à la retraite	22%
Mutation (changement de collectivité)	20%
Démission	13%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	59%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	15%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	15%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	4%
Voie de mutation	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

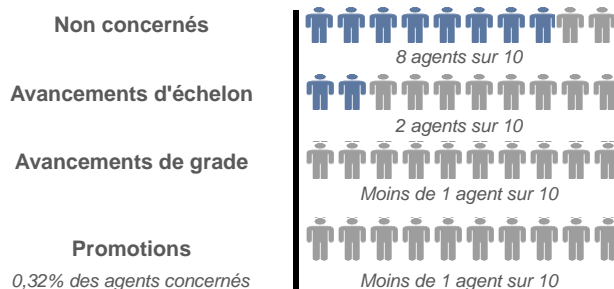
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 0,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2021

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 7% 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	0
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

Budget et rémunérations

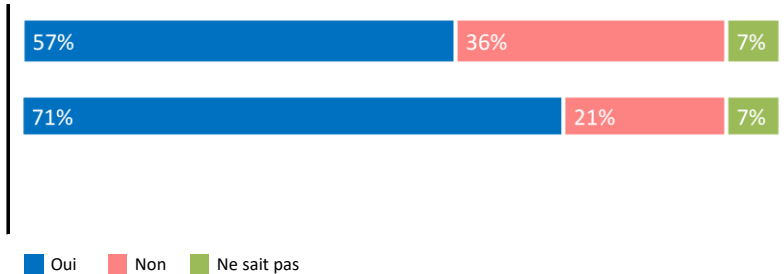


Les charges de personnel représentent 43,37 % des dépenses de fonctionnement



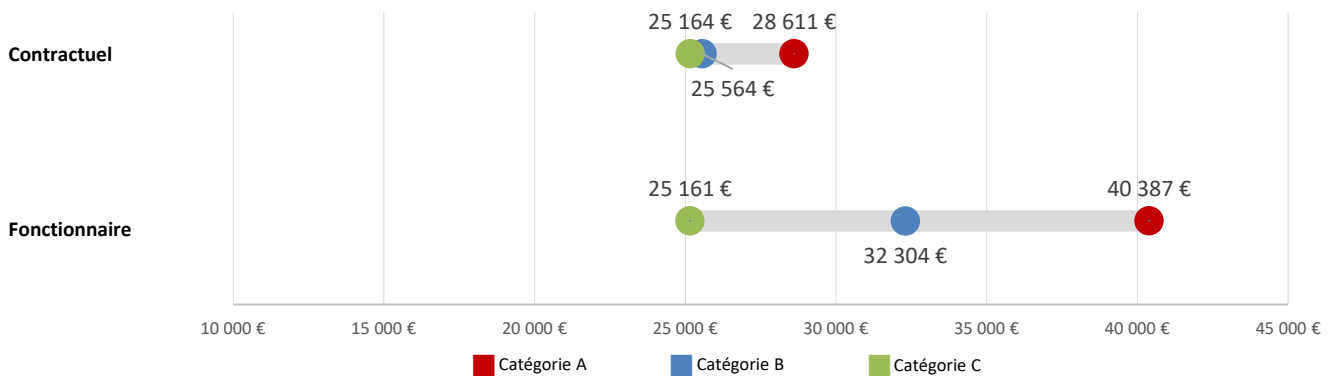
Mise en place du RIFSEEP

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



50% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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

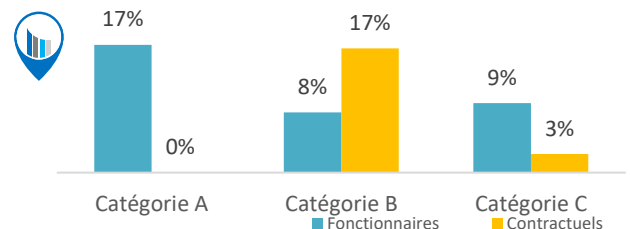


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,54 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,56%
Contractuels sur emplois permanents	2,34%
Ensemble	8,54%

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



En moyenne, 1365 heures supplémentaires/complémentaires pour les 75% des répondants concernés

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



53% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 23,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 11,3 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)	6,48%	3,08%	5,81%	0,91%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,41%	3,08%	6,57%	0,91%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,55%	3,08%	6,67%	1,03%

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

> 26,75 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

25% des répondants concernés par des accidents de travail

> 2 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 99 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 100%
Trajet 0%

Genre



Femmes 60%
Hommes 40%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 0%
Catégorie C 100%

60% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

31% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,0%

Genre



Femmes 100%
Hommes 0%

Statut



Fonctionnaires 100%
Contractuels perm. 0%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 20%
Catégorie C 80%

0,4 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...	3 621 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

Prévention et risques professionnels

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

Coût moyen des formations : -

Coût par jour de formation : -

■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas ■ Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

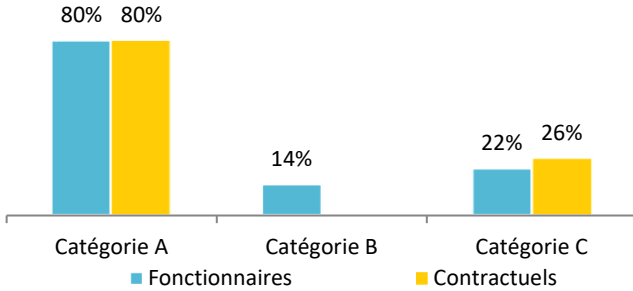


Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 24% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

24% des femmes et 24% des hommes

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

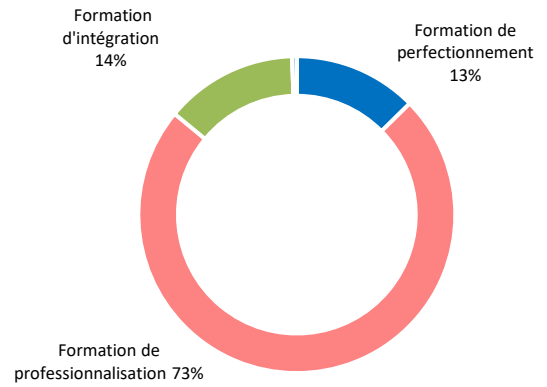


Le budget médian consacré à la formation est de 4 685 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	70%
Autres organismes	23%
Coût de la formation des apprentis	7%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

Autres organismes	64%
CNFPT cotisation obligatoire	36%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Aucun répondant n'a un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

L'action sociale

92% 8%

Dont 20% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

38 € 217 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

Prestations servies directement par le SIVU / SIVOM

63% 19% 13% 6...

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

69% 13% 13% 6...

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

69% 13% 13% 6...

Relations sociales

19% des répondants concernés par des grèves

Aucun répondant n'a engagé de négociations collectives

75% 19% 6...

93% 7...

5 jours de grève en moyenne par répondant

Sur mot d'ordre national 100%

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