



## Les communautés de communes de plus de 20 000 habitants

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](http://www.donnees-sociales.fr).

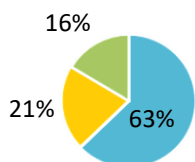
**TAUX DE RETOUR** **83%**

Les communautés de communes (CC) de plus de 20 000 habitants représentent 0,5% des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 4,5% des effectifs. 40 structures ont transmis leur RSU et sont représentées dans cette synthèse sur les 48 recensées.

> 7 243 agents recensés dans ces structures dont 4 547 fonctionnaires, 1 504 contractuels permanents et 1 192 contractuels non permanents.

### Effectifs

63% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de Coll concernées
Fonctionnaires	12	298	114	40
Contractuels permanents	1	178	38	40
Contractuels non permanents	2	135	32	38

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

23,07 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 13,3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

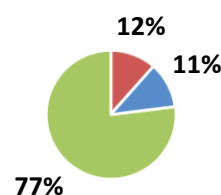
⇒ 73,4 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

43% d'agents relevant de la filière technique

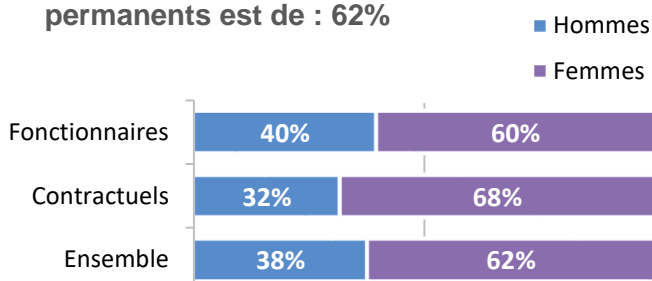
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	22,7%	16,6%	21,1%	32,0
Technique	47,2%	32,2%	43,5%	65,8
Culturelle	4,4%	8,4%	5,4%	11,2
Sportive	0,6%	1,1%	0,7%	2,7
Sociale	7,3%	18,1%	10,0%	16,8
Médico-sociale	5,1%	5,3%	5,1%	11,1
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	1,0
Police municipale	0,7%	0,0%	0,5%	5,0
Animation	12,1%	18,5%	13,7%	23,6
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>151</b>

77% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	17,5
Catégorie B	17,4
Catégorie C	116,5

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 62%

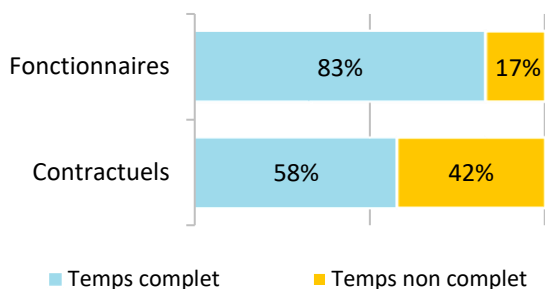


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 33% des agents

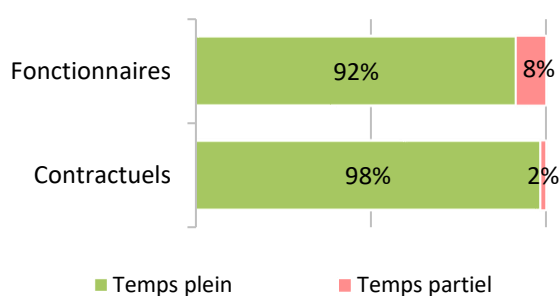
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints administratifs	13%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
Agents sociaux	5%
Attachés	5%

## Temps de travail des agents permanents

83% des fonctionnaires à temps complet contre 58% des contractuels



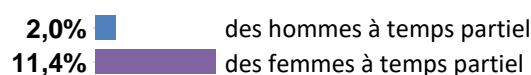
8% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	100%	Animation	71%
Animation	36%	Culturelle	66%
Sociale	27%	Sociale	60%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



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

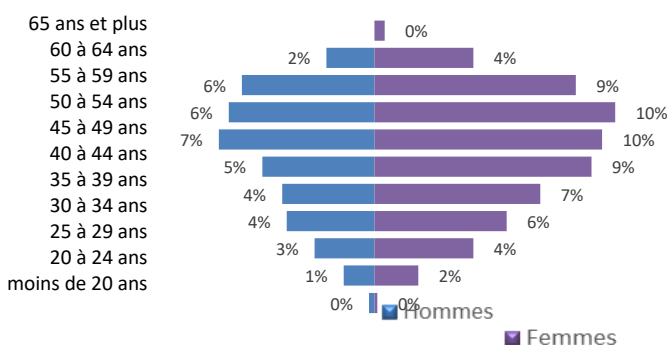
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,81
Contractuels permanents	40,81
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,32</b>

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



- > 107 fonctionnaires
- > 29 contractuels permanents
- > 26 contractuels non permanents

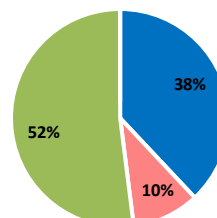
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	16,6 ETPR
Catégorie B	15,6 ETPR
Catégorie C	103,5 ETPR

## Positions particulières

1,1% 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 16,3 %

Fonctionnaire	Contractuel permanent
5,7%	54,6%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique <sup>1</sup> au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
141,2 agents	151,3 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-1,1%
Contractuels	↗	43,4%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>7,2%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	37%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	17%
Départ à la retraite	12%
Démission	12%
Mutation (changement de collectivité)	9%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	45%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	28%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	5%

\* 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, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

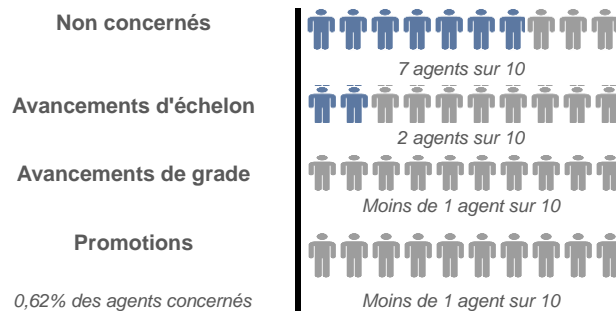
- 15 ruptures conventionnelles actées en 2021

23% des répondants ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle

93% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 28% 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 <sup>er</sup> groupe	23	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	2	-
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

4 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	56%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	22%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	16%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 33,38 % des dépenses de fonctionnement



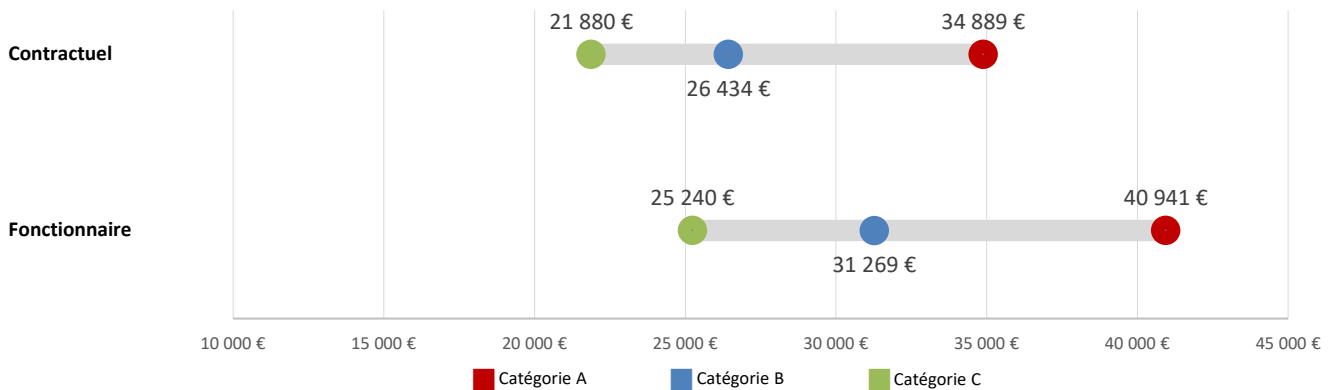
### Mise en place du RIFSEEP

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



70% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

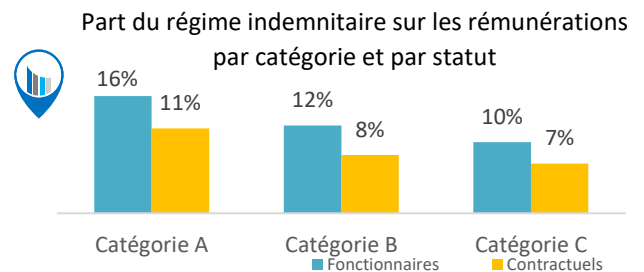
### Rémunération annuelle brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,24 %

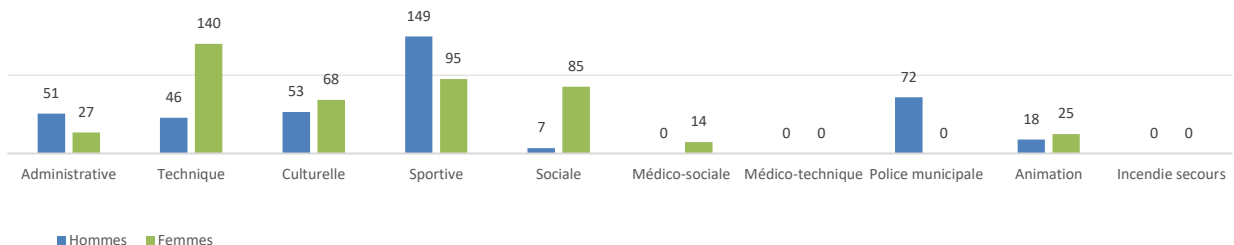
Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>10,78%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>7,97%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>10,24%</b>



En moyenne, 8043 heures supplémentaires/complémentaires pour les 93% des répondants concernés

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



85% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 19,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 10,8 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,29%	2,96%	4,71%	1,39%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,34%	3,33%	7,09%	1,50%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,23%	3,86%	7,90%	1,67%

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

> 31,59 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

98% des répondants concernés par des accidents de travail

> 7,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 52 jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Type d'accident



Service 92%  
Trajet 8%

### Genre



Femmes 45%  
Hommes 55%

### Catégorie



Catégorie A 3%  
Catégorie B 4%  
Catégorie C 93%

66% des accidents concernent la filière Technique

## Handicap

93% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,3%

### Genre



Femmes 62%  
Hommes 38%

### Statut



Fonctionnaires 86%  
Contractuels perm. 14%

### Catégorie



Catégorie A 8%  
Catégorie B 8%  
Catégorie C 84%

0,8 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...	13 905 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 912 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 4 588 €

Coût par jour de formation : 109 €

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

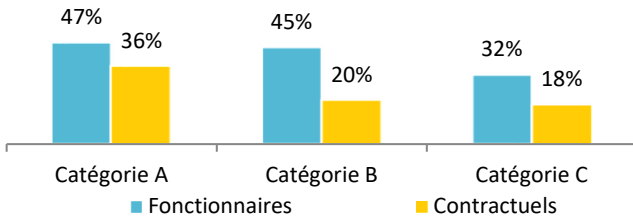


## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 31% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

30% des femmes et 33% des hommes

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

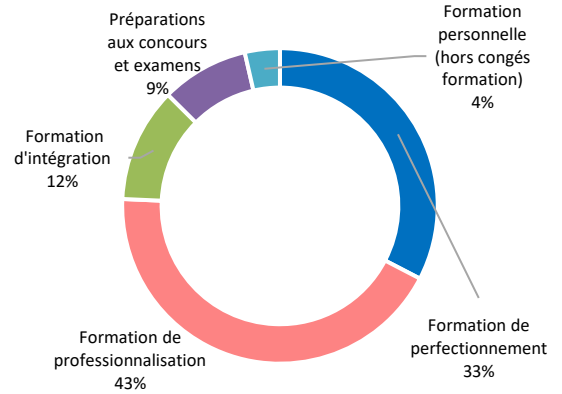


Le budget médian consacré à la formation est de 56 641 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	82%
Autres organismes	13%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%
Coût de la formation des apprentis	0%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	38%
Collectivité	1%
CNFPT au delà	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

39% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 18,2% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	171 €	136 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

## L'action sociale

Prestations servies directement par la communauté de communes



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

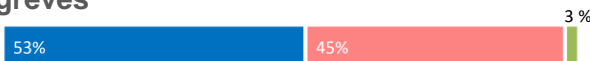


Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

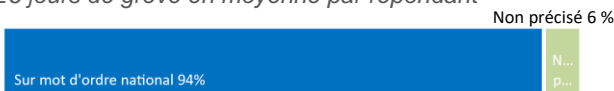


## Relations sociales

53% des répondants concernés par des grèves



26 jours de grève en moyenne par répondant



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
3	0	0

25% des répondants ont engagé des négociations collectives



15% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Apprentissage

Conditions et organisation du travail

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> 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

### <sup>2</sup> 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.

### <sup>3</sup> « 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 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 : juillet 2023

Version 1

Réalisé par l'Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31