



# FICHE REPÈRES DU RSU 2021



## Les communautés d'agglomération

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).

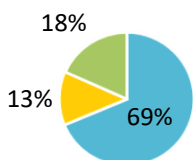
**TAUX DE RETOUR** **85%**

Les communautés d'agglomération (CA) représentent 0,2% des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 7% des effectifs. 17 structures ont transmis leur RSU et sont représentées dans cette synthèse sur les 20 recensées.

> 11 290 agents recensés dans ces structures dont 7 765 fonctionnaires, 1 452 contractuels permanents et 2 073 contractuels non permanents.

### Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de Coll concernées
Fonctionnaires	138	1 031	457	17
Contractuels permanents	9	311	85	17
Contractuels non permanents	4	783	122	17

En moyenne, 3 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

16,6 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

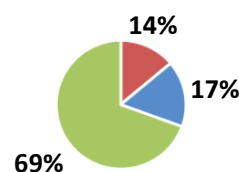
- ⇒ 1,6 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 85,1 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

43% d'agents relevant de la filière technique

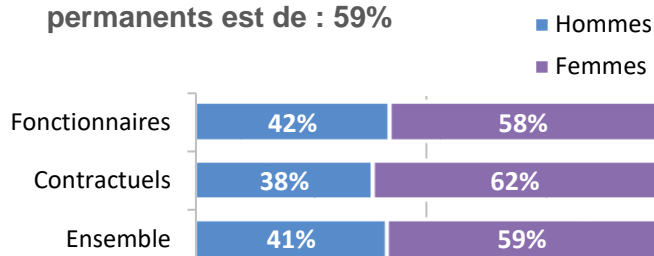
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	24,3%	20,5%	23,7%	128,4
Technique	44,7%	33,8%	43,0%	233,0
Culturelle	8,5%	10,1%	8,7%	57,5
Sportive	2,2%	3,0%	2,3%	13,3
Sociale	6,5%	6,7%	6,5%	59,9
México-sociale	3,6%	4,3%	3,7%	42,5
México-technique	0,0%	0,0%	0,0%	0,5
Police municipale	0,2%	0,0%	0,2%	5,0
Animation	10,2%	21,4%	12,0%	78,7
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>542</b>

69% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	75,3
Catégorie B	90,2
Catégorie C	376,7

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 59%

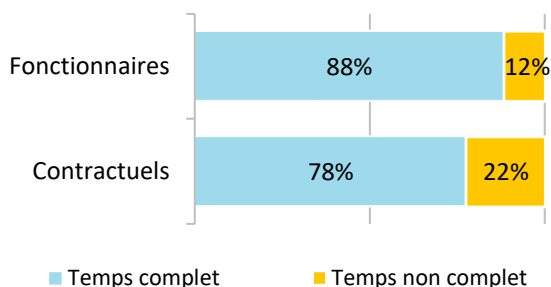


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 28% des agents

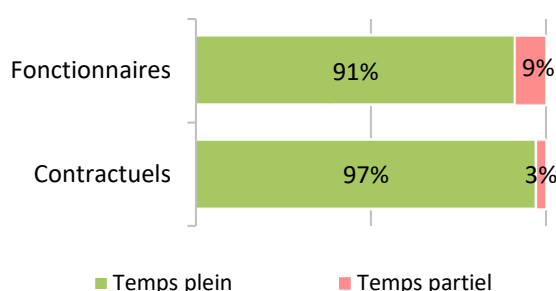
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>28%</b>
Adjoints administratifs	13%
Adjoints territoriaux d'animation	11%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	6%

## Temps de travail des agents permanents

88% des fonctionnaires à temps complet contre 78% des contractuels



9% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	42%	Culturelle	42%
Sociale	33%	Animation	41%
Culturelle	13%	Sociale	35%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,2% des hommes à temps partiel  
12,5% 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 47 ans

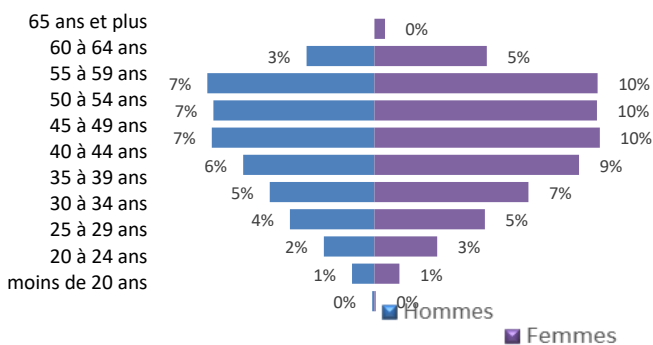
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,02
Contractuels permanents	39,57
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,69</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,78



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



> 443 fonctionnaires  
> 71 contractuels permanents  
> 80 contractuels non permanents

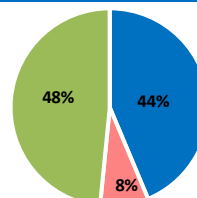
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	74,2 ETPR
Catégorie B	86,5 ETPR
Catégorie C	353,8 ETPR

## Positions particulières

2,5% 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 11,4 %

Fonctionnaire	Contractuel permanent
6,5%	39,9%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique <sup>1</sup> au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
538,6 agents	542,2 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-2,0%
Contractuels	↗	17,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,7%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	31%
Départ à la retraite	15%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Mutation (changement de collectivité)	11%
Mise en disponibilité sur demande	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	35%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	21%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	11%
Voie de mutation	11%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	6%

\* 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, 1,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

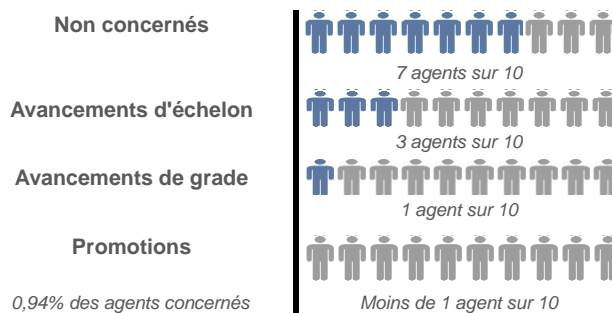
- 23 ruptures conventionnelles actées en 2021

53% 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



## Sanctions disciplinaires

- 31% 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	14	4
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	3	-
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

6 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)	78%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	11%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	7%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 31,75 % des dépenses de fonctionnement



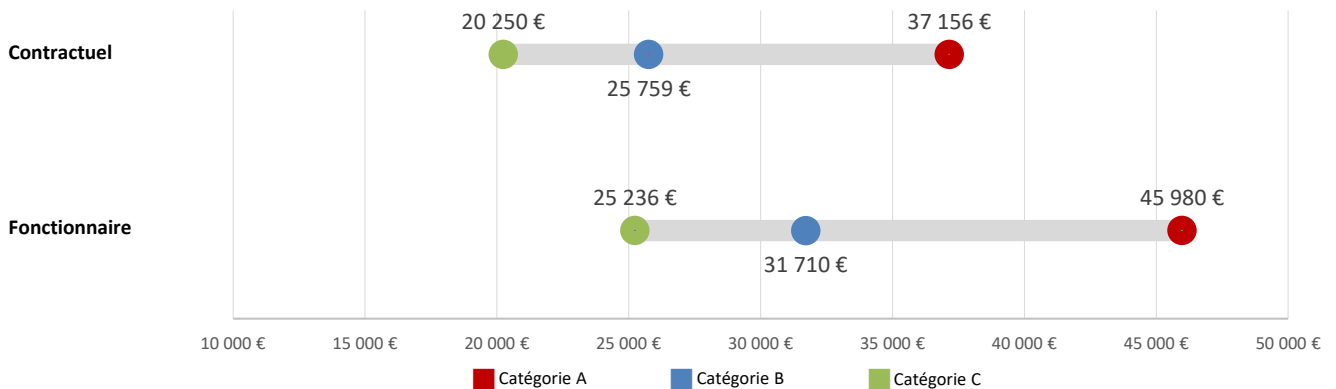
### Mise en place du RIFSEEP

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



71% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

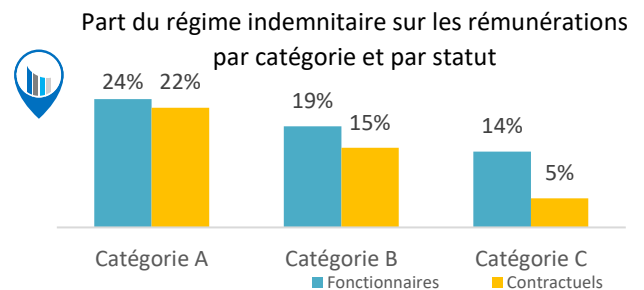
### Rémunération annuelle brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,57 %

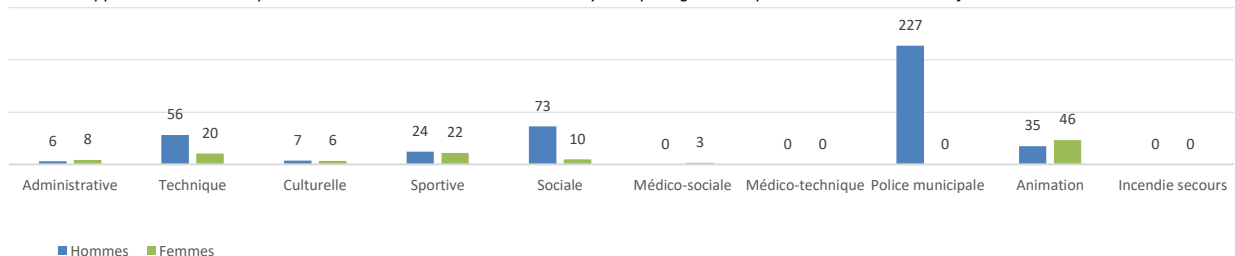
Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,95%
Contractuels sur emplois permanents	13,91%
<b>Ensemble</b>	<b>16,57%</b>



En moyenne, 15644 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



56% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18,5 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,9 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)	5,07%	1,90%	4,57%	1,95%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,69%	2,15%	6,82%	2,68%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,64%	2,75%	7,71%	3,37%

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

> 25,26 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

94% des répondants concernés par des accidents de travail

> 6,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 51 jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Type d'accident



Service 91%  
Trajet 9%

### Genre



Femmes 49%  
Hommes 51%

### Catégorie



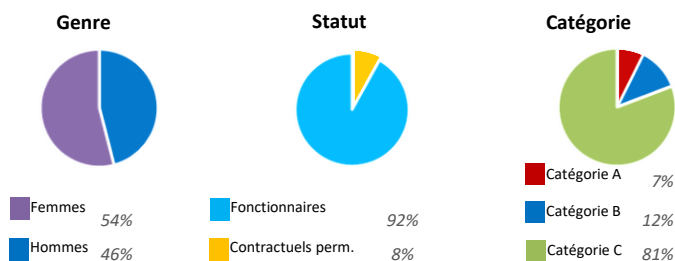
Catégorie A 5%  
Catégorie B 8%  
Catégorie C 87%

61% des accidents concernent la filière Technique

## Handicap

100% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,4%



1,4 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...	17 533 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	19 235 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 7 968 €

Coût par jour de formation : 66 €

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

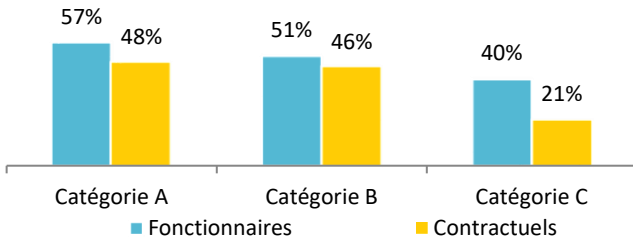


## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 42% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

40% des femmes et 44% des hommes

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

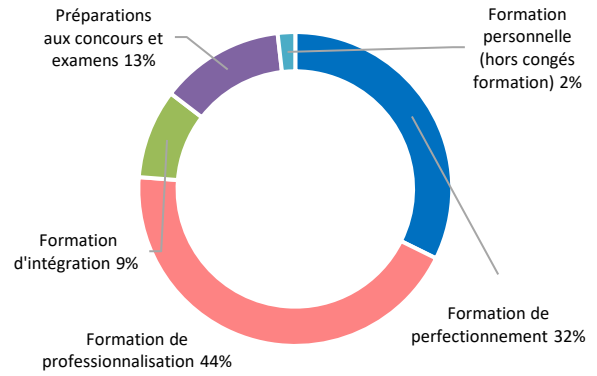


Le budget médian consacré à la formation est de 177 747 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	63%
Autres organismes	31%
Coût de la formation des apprentis	4%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	55%
Autres organismes	28%
Collectivité	17%
CNFPT au delà	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

50% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	232 €	141 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

### L'action sociale

Prestations servies directement par la communauté d'agglomération



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



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

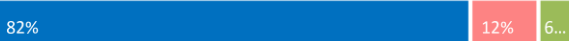


Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

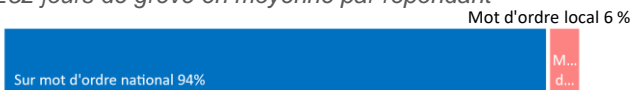


## Relations sociales

82% des répondants concernés par des grèves



252 jours de grève en moyenne par répondant



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
5	0	0

29,4% des répondants ont engagé des négociations collectives



5,9% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Mise en place du télétravail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

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