



# FICHE REPÈRES DU RSU 2022



## Les communautés de communes

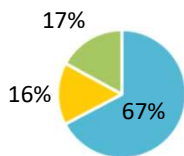
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

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

Les communautés de communes représentent 1,3 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2022 et emploient 4 % des effectifs. 12 communautés de communes ont transmis leur RSU sur les 14 recensées. > 2 095 agents recensés dans ces communautés de communes dont 1 410 fonctionnaires, 328 contractuels permanents et 357 contractuels non permanents.

### Effectifs

67% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	9	316	118	12
Contractuels permanents	1	113	27	12
Contractuels non permanents	2	85	32	11

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque structure

10,37 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

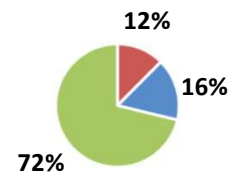
- ⇒ 1,9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 12,6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

41% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	21,5%	13,7%	20,0%	29,0
Technique	42,7%	35,4%	41,3%	59,8
Culturelle	1,8%	2,7%	2,0%	6,8
Sportive	0,4%	0,0%	0,3%	1,7
Sociale	7,5%	12,5%	8,5%	12,3
México-sociale	8,5%	8,2%	8,5%	14,7
Police municipale	0,6%	0,0%	0,5%	4,0
Animation	17,1%	27,4%	19,0%	36,8
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>145</b>

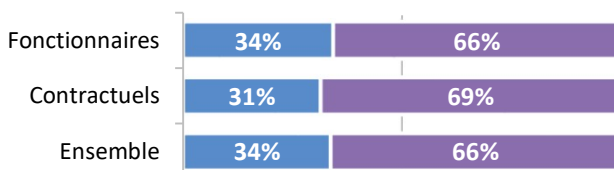
71% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
■ Catégorie A	18,1
■ Catégorie B	23,6
■ Catégorie C	103,2

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

■ Hommes  
■ Femmes

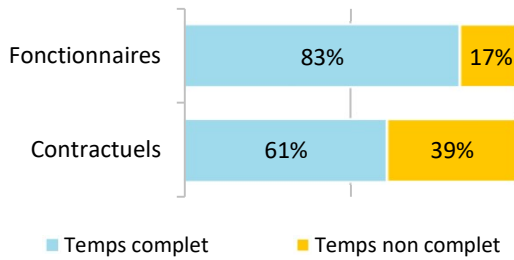


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 32% des agents

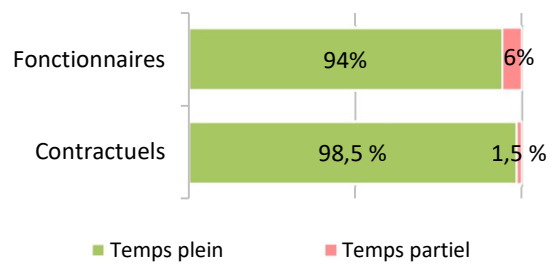
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>32%</b>
Adjoints territoriaux d'animation	18%
Adjoints administratifs	13%
Auxiliaires de puériculture	6%
Educateurs de jeunes enfants (Décret n° 2017-902 du 9 mai 2017)	5%

## Temps de travail des agents permanents

83% des fonctionnaires à temps complet contre 61% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	53%	Animation	90%
Culturelle	52%	Culturelle	89%
Sociale	25%	Sociale	34%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,5% des hommes à temps partiel  
7,6% 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

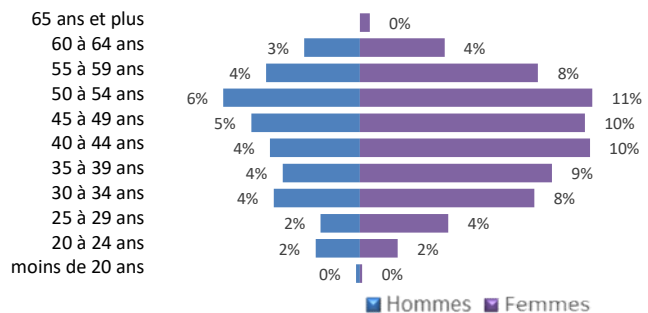
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,99
Contractuels permanents	39,54
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,77</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,47



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

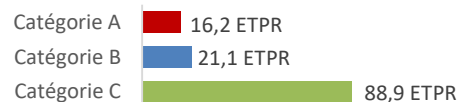
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 162,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



> 106,7 fonctionnaires  
> 19,6 contractuels permanents  
> 35,8 contractuels non permanents

### ETPR permanents moyens par catégorie

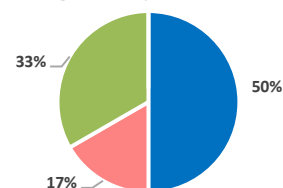


## Positions particulières

1,3% 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 mise à disposition dans une autre structure

### Répartition des agents en position statutaire particulière



## Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 15,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
8,8%	52,1%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
136,7 agents	144,8 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-2,2%
Contractuels	↗	65,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>6,0%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	21%
Mise en disponibilité sur demande	16%
Mutation (changement de collectivité)	16%
Départ à la retraite	12%
Démission	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	32%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	22%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	14%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	13%
Voie de mutation	7%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

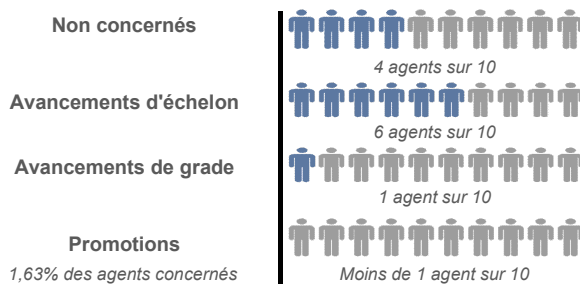
En moyenne, 2,7% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 ruptures conventionnelles actées en 2022

25,0% 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

- 50% des répondants sont concernés par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	9	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	2	-
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 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	58%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	8%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 36,26 % des dépenses de fonctionnement



### Mise en place du RIFSEEP

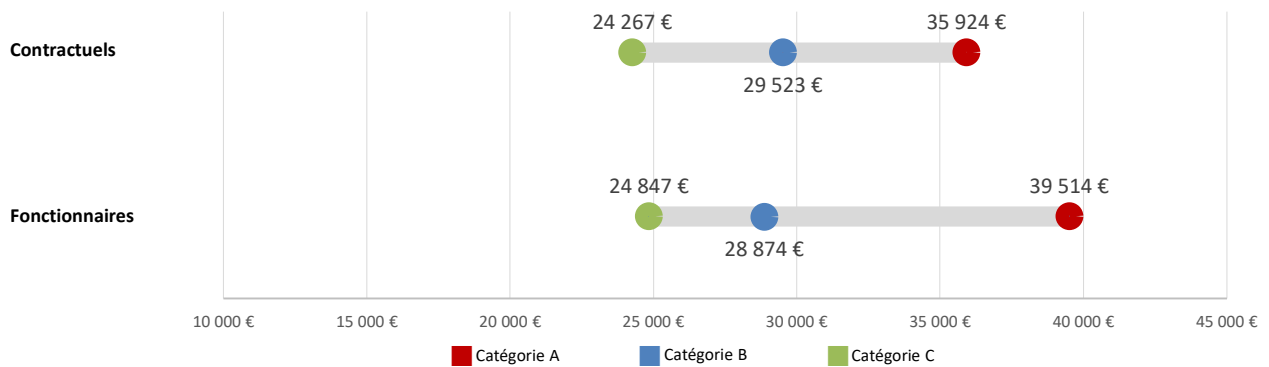
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



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

■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

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

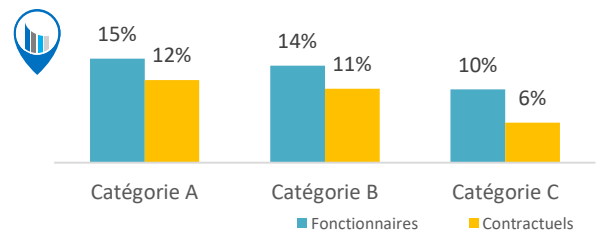


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,23 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

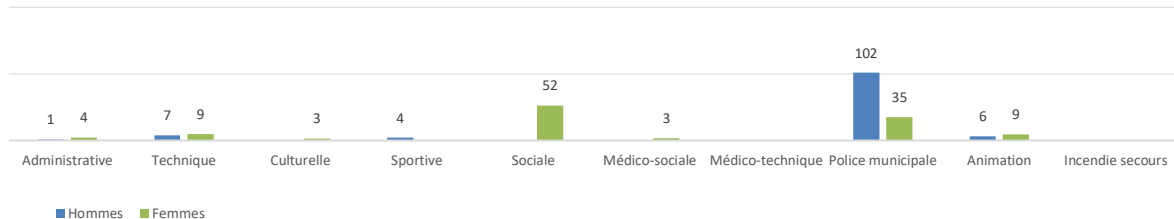
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,81%
Contractuels sur emplois permanents	8,07%
<b>Ensemble</b>	<b>11,23%</b>

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



En moyenne, 1714 heures supplémentaires/complémentaires pour les 83% de répondants concernés

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



100% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

En moyenne, 23,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 9,2 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)	6,54%	2,52%	5,78%	1,84%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,34%	2,52%	8,06%	1,84%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,11%	3,37%	8,84%	2,21%

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

> 44,3 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

83% des répondants concernés par des accidents de travail

> 7,3 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 49 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 94%  
Trajet 6%

Genre



Femmes 47%  
Hommes 53%

Catégorie



Catégorie A 3%  
Catégorie B 7%  
Catégorie C 90%

65% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

83% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,9%

Genre



Femmes 66%  
Hommes 34%

Statut



Fonctionnaires 94%  
Contractuels perm. 6%

Catégorie



Catégorie A 12%  
Catégorie B 19%  
Catégorie C 69%

0,9 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 6 155 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 5 609 €

Coût par jour de formation : 107 €

Oui Non Ne sait pas En cours

Existence d'un document unique (DUERP)

75% 17% 8%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

83% 8% 8%

Existence d'un plan de prévention des RPS

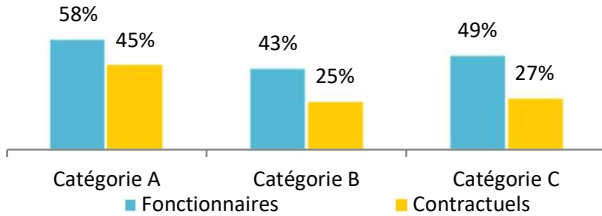
83% 8% 8%

## Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2022, 46% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

36% des femmes et 51% des hommes

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

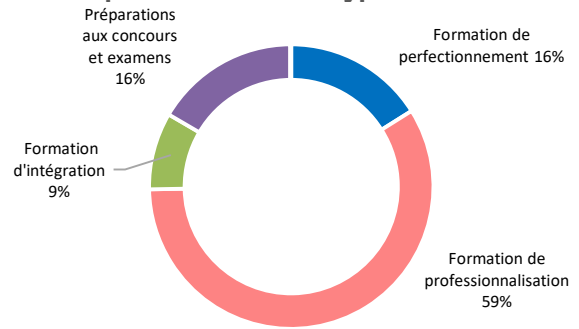


- Le budget médian consacré à la formation est de 49 727 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	78%
Autres organismes	15%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Coût de la formation des apprentis	2%
Frais de déplacement	2%

- Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,8 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	74%
Autres organismes	24%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- 50% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire
- L'action sociale



Dont 11,1% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

### Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	194 €	95 €
---------------------------------------	-------	------

■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

### Prestations servies directement par la structure



### Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



### Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



## Relations sociales

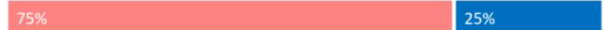
- 67% des répondants concernés par des grèves



80 jours de grève en moyenne par répondant

Sur mot d'ordre national 100%

- 25,0% des répondants ont engagé des négociations collectives



25, % ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Protection sociale complémentaire

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

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

- + 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

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### <sup>2</sup> Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 2022. 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 : mai 2024

Version 1