



## Les syndicats de communes (SIVU / SIVOM)

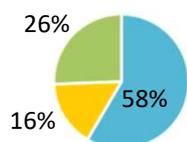
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

**TAUX DE RETOUR** **84%**

Les syndicats de communes (SIVU/SIVOM) représentent 2,9 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2022 et emploient 0,7 % des effectifs. 26 syndicats ont transmis leur RSU sur les 31 recensés. Parmi ces 26 syndicats, 18 ont au moins un agent. > 363 agents recensés dans ces syndicats dont 212 fonctionnaires, 58 contractuels permanents et 93 contractuels non permanents.

### Effectifs

58% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	61	12	18
Contractuels permanents	1	17	6	14
Contractuels non permanents	1	35	8	14

10,34 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

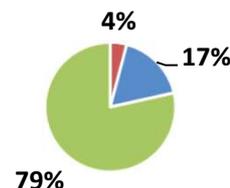
- ⇒ 1,4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 24 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

34% d'agents relevant de la filière technique

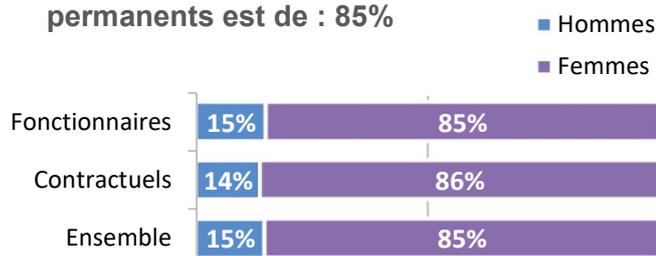
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	19,8%	8,6%	17,4%	2,9
Technique	34,9%	31,0%	34,1%	7,1
Culturelle	4,2%	0,0%	3,3%	9,0
Sportive	0,9%	1,7%	1,1%	3,0
Sociale	20,8%	43,1%	25,6%	5,8
Médico-sociale	10,8%	10,3%	10,7%	29,0
Médico-technique	0,0%	5,2%	1,1%	3,0
Animation	8,5%	0,0%	6,7%	3,6
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>

79% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	0,6
Catégorie B	2,6
Catégorie C	11,8

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

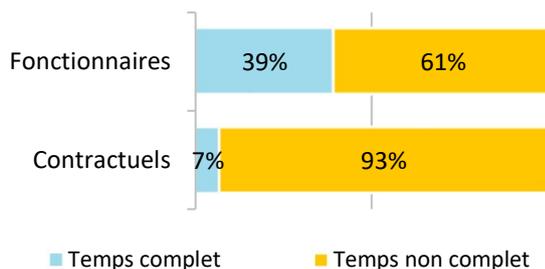


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 31% des agents

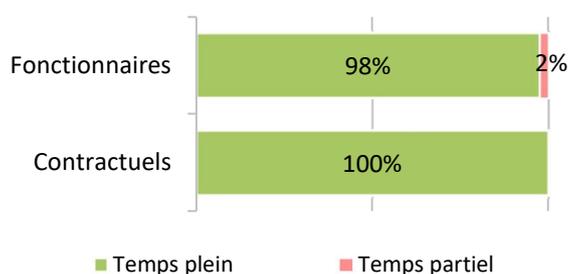
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	31%
Agents sociaux	20%
Adjoints administratifs	14%
Aide-soignant	9%
Adjoints territoriaux d'animation	6%

## Temps de travail des agents permanents

39% des fonctionnaires à temps complet contre 7% des contractuels



2% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-sociale	91%	Sportive	100%
Sociale	84%	Médico-sociale	100%
Technique	62%	Médico-technique	100%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel  
3,5% 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 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,13
Contractuels permanents	43,53
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,93</b>

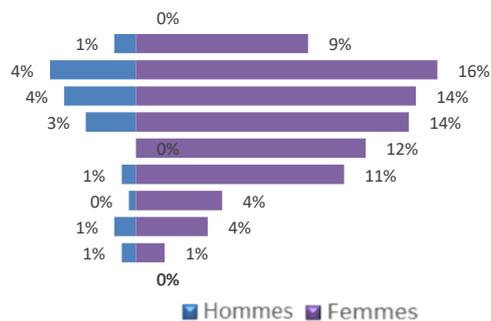
  

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,31



65 ans et plus  
60 à 64 ans  
55 à 59 ans  
50 à 54 ans  
45 à 49 ans  
40 à 44 ans  
35 à 39 ans  
30 à 34 ans  
25 à 29 ans  
20 à 24 ans  
moins de 20 ans

### 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, 16,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



> 9,2 fonctionnaires  
> 3,2 contractuels permanents  
> 4,1 contractuels non permanents

### ETPR permanents moyens par catégorie

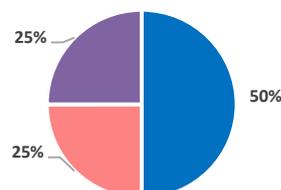


## Positions particulières

1,5% 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 la collectivité

### Répartition des agents en position statutaire particulière



## Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 17,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,5%	61,8%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
15,2 agents	15 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-4,5%
Contractuels	↗	11,5%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,5%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	42%
Départ à la retraite	16%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Démission	12%
Mise en disponibilité sur demande	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	55%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	15%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	4%

\* 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

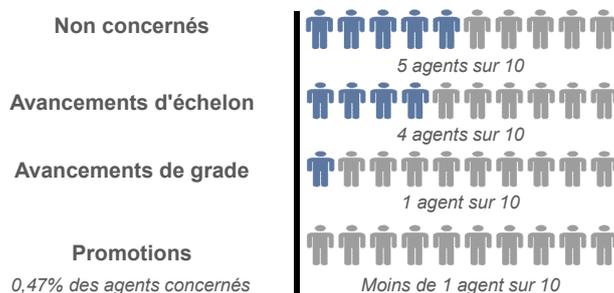
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 0,8% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2022

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 11% 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	1	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

50%

Autres

50%

## Budget et rémunérations

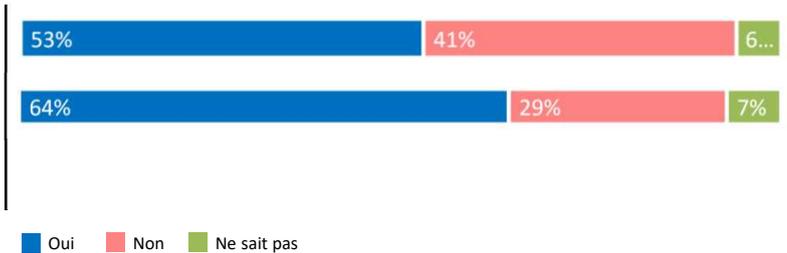


Les charges de personnel représentent 47,54 % des dépenses de fonctionnement



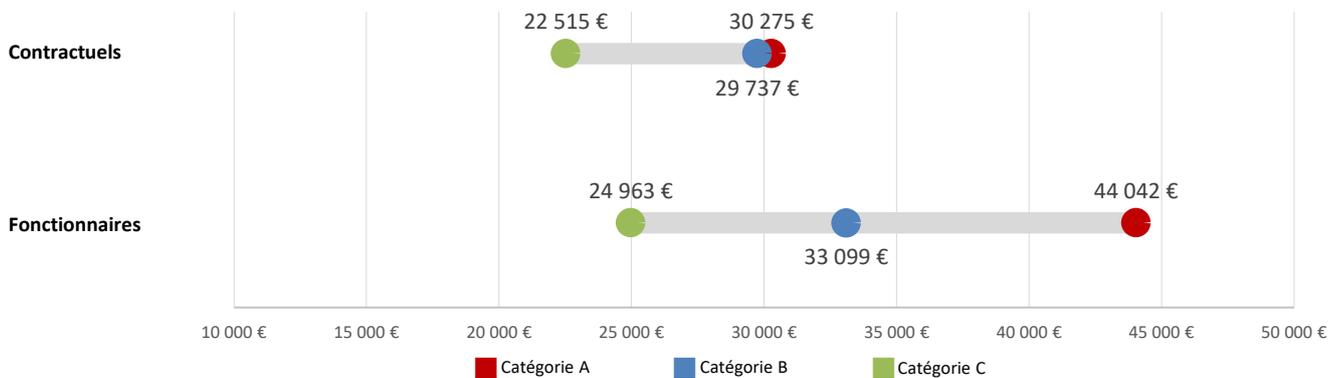
### Mise en place du RIFSEEP

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



56% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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

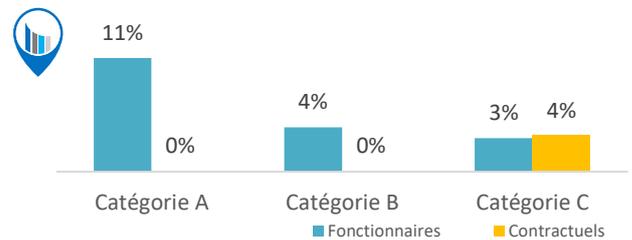


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 3,74 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

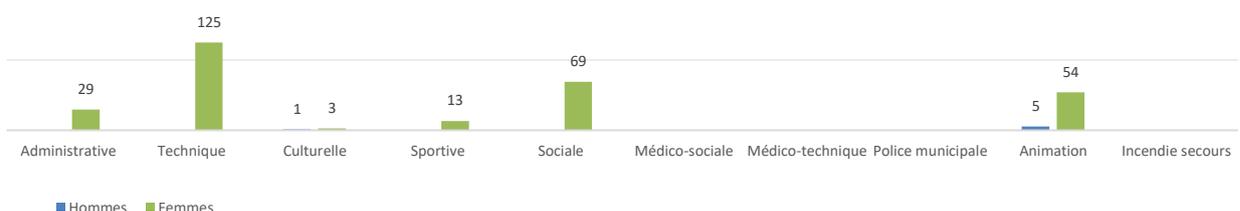
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	3,99%
Contractuels sur emplois permanents	2,67%
<b>Ensemble</b>	<b>3,74%</b>

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



En moyenne, 1046 heures supplémentaires/complémentaires pour les 78% de 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, 17,5 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 16,7 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)	4,79%	4,56%	4,74%	1,34%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,00%	4,56%	6,47%	1,34%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,42%	5,30%	6,96%	1,34%

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

> 21,21 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

28% des répondants concernés par des accidents de travail

> 4,1 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 75 jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Type d'accident



Service 100%  
Trajet 0%

### Genre



Femmes 73%  
Hommes 27%

### Catégorie



Catégorie A 0%  
Catégorie B 9%  
Catégorie C 91%

73% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

44% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,2%

### Genre



Femmes 86%  
Hommes 14%

### Statut



Fonctionnaires 86%  
Contractuels perm. 14%

### Catégorie



Catégorie A 0%  
Catégorie B 29%  
Catégorie C 71%

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	85 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 023 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 500 €

Coût par jour de formation : 136 €

Oui Non Ne sait pas En cours

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

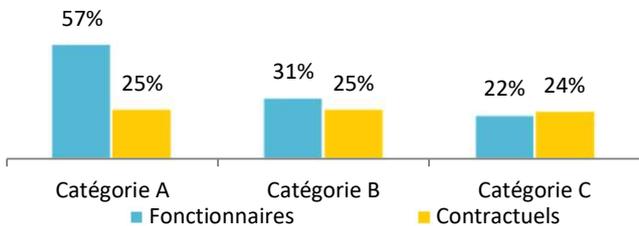


## Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2022, 25% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

18% des femmes et 26% des hommes

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

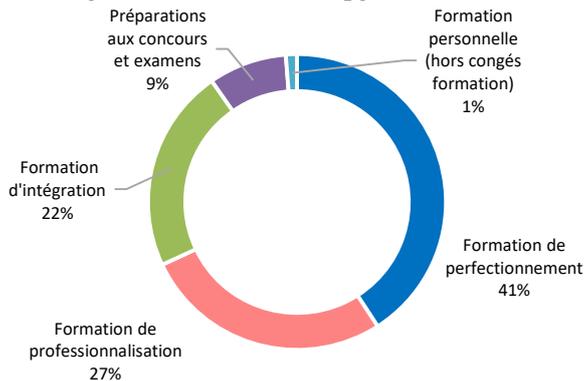


- Le budget médian consacré à la formation est de 3 628 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	84%
Autres organismes	13%
Coût de la formation des apprentis	3%
Frais de déplacement	1%

- Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

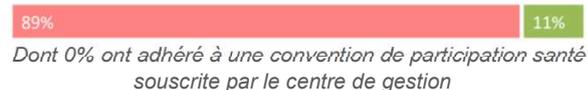


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	68%
Autres organismes	31%
Collectivité	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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



Santé Prévoyance

Montant moyen  
annuel par  
bénéficiaire

138 € 253 €

En cours Oui Non Ne sait pas

- L'action sociale des collectivités

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

- 28% des répondants concernés par des grèves



5 jours de grève en moyenne par répondant



- Aucun répondant n'a engagé de négociations collectives



## 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