



# FICHE REPÈRES DU RSU 2022



## Les communautés d'agglomération

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).

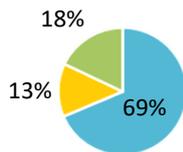
**TAUX DE RETOUR** **85%**

Les communautés d'agglomération (CA) représentent 0,2% des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 6,4% des effectifs. 17 structures ont transmis leur RSU et sont représentées dans cette synthèse sur les 20 recensées.

> 11 107 agents recensés dans ces structures dont 7 625 fonctionnaires, 1 494 contractuels permanents et 1 988 contractuels non permanents.

### Effectifs

69% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	119	1 028	449	17
Contractuels permanents	11	331	88	17
Contractuels non permanents	4	776	117	17

En moyenne, 3 agents sur emploi fonctionnel dans chaque structure

15,73 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

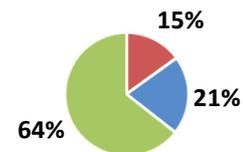
- ⇒ 0,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 15 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

41% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	24,6%	24,2%	24,5%	131,6
Technique	43,7%	29,9%	41,4%	222,1
Culturelle	8,9%	13,1%	9,6%	58,5
Sportive	2,0%	2,5%	2,1%	12,5
Sociale	6,4%	5,7%	6,3%	52,1
Médico-sociale	3,4%	4,8%	3,7%	41,6
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	1,0
Police municipale	0,2%	0,0%	0,1%	6,5
Animation	10,8%	19,8%	12,3%	79,9
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>536</b>

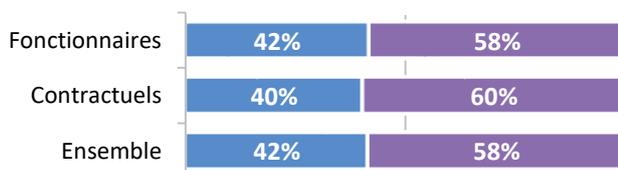
64% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	80,2
Catégorie B	110,9
Catégorie C	345,3

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 58%

■ Hommes  
■ Femmes

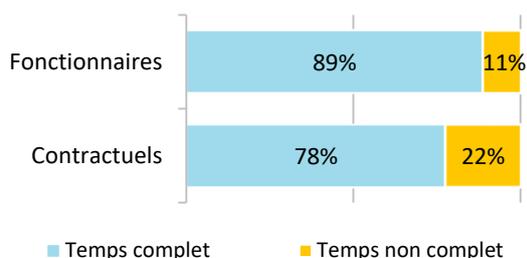


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 26% des agents

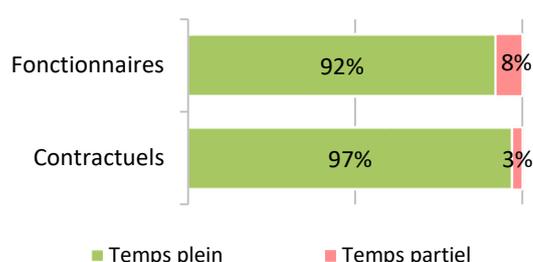
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>26%</b>
Adjoints administratifs	13%
Adjoints territoriaux d'animation	11%
Agents de maîtrise	7%
Attachés	6%

## Temps de travail des agents permanents

89% des fonctionnaires à temps complet contre 78% des contractuels



8% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	43%	Culturelle	54%
Sociale	32%	Animation	42%
Culturelle	12%	Sportive	18%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,3% des hommes à temps partiel  
11,2% 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

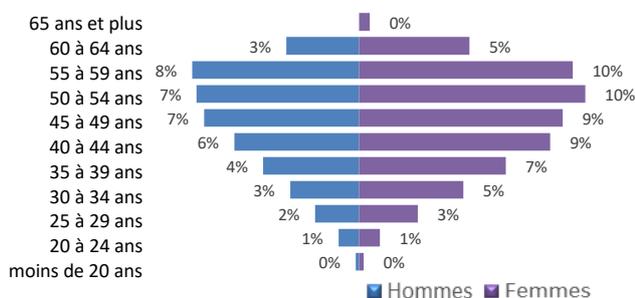
Fonctionnaires	48,39
Contractuels permanents	39,82
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,99</b>

### Âge moyen\* des agents non permanent

Contractuels non permanents	36,99
-----------------------------	-------



### 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, 577,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



> 424,8 fonctionnaires  
> 70,2 contractuels permanents  
> 82,8 contractuels non permanents

### ETPR permanents moyens par catégorie

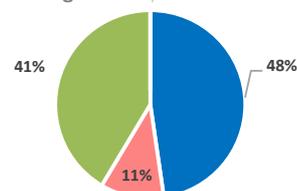
Catégorie A	75,4 ETPR
Catégorie B	101,5 ETPR
Catégorie C	318,1 ETPR

## Positions particulières

3,7% 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 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%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,0%	66,6%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
504,4 agents	536,4 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-0,9%
Contractuels	↗	70,5%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>6,4%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	46%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	22%
Départ à la retraite	11%
Mutation (changement de collectivité)	7%
Mise en disponibilité sur demande	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	37%
Remplaçants	24%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	5%

\* 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

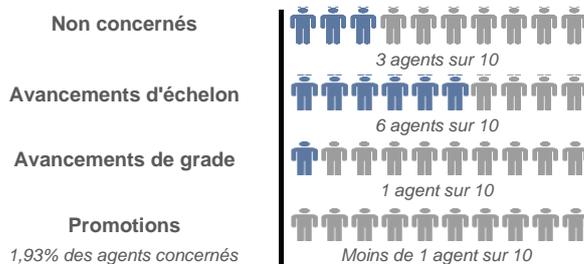
En moyenne, 2,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 25 ruptures conventionnelles actées en 2022

47,1% 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

- 35% 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	13	5
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	5	-
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	3	-
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	4	-

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

8 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- 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)	54%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	23%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	15%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 28,92 % des dépenses de fonctionnement



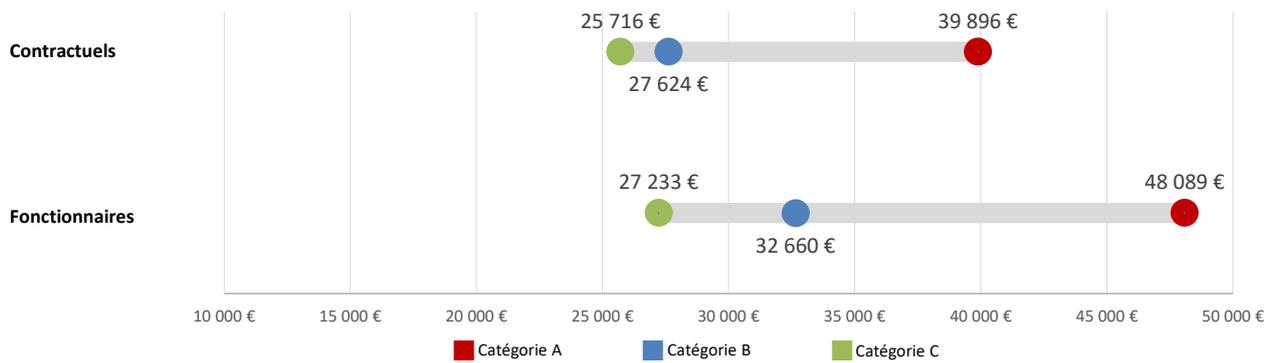
Mise en place du RIFSEEP

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



76% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

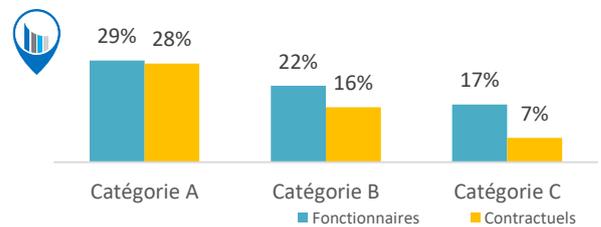


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,74 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

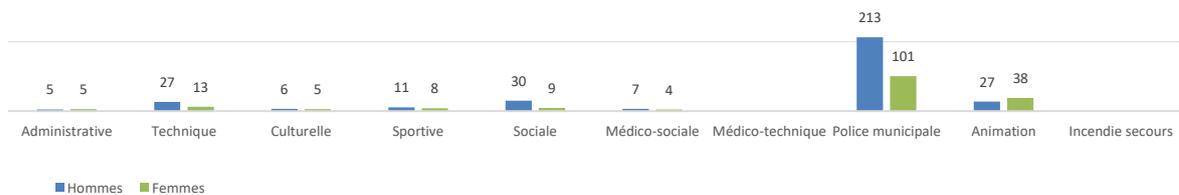
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	20,21%
Contractuels sur emplois permanents	16,81%
<b>Ensemble</b>	<b>19,74%</b>

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



En moyenne, 9025 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de répondants concernés

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



83% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

En moyenne, 21,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 11,1 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)	5,85%	3,04%	5,39%	1,99%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,85%	3,27%	7,94%	2,64%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,53%	3,78%	8,58%	3,08%

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

> 32,37 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

100% des répondants concernés par des accidents de travail

- > 7,6 accidents du travail pour 100 agents permanents
- > En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 82%  
Trajet 18%

Genre



Femmes 48%  
Hommes 52%

Catégorie



Catégorie A 4%  
Catégorie B 8%  
Catégorie C 87%

57% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

100% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 7,4%

Genre



Femmes 62%  
Hommes 38%

Statut



Fonctionnaires 94%  
Contractuels perm. 6%

Catégorie



Catégorie A 7%  
Catégorie B 11%  
Catégorie C 82%

2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

### 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	12 000 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 945 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 6 803 €

Coût par jour de formation : 148 €

Oui Non Ne sait pas En cours

Existence d'un document unique (DUERP)

94% 6...

Existence d'un registre de santé et de sécurité

82% 18%

Existence d'un plan de prévention des RPS

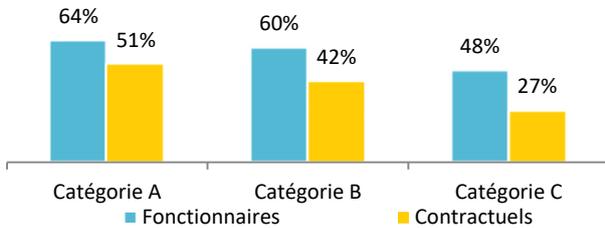
53% 41% 6...

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 50% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

45% des femmes et 53% des hommes

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

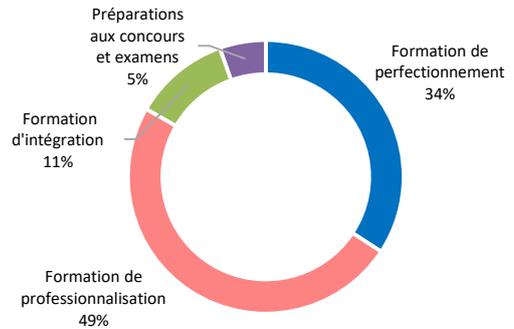


Le budget médian consacré à la formation est de 190 432 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	63%
Autres organismes	27%
Frais de déplacement	6%
Coût de la formation des apprentis	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	51%
Autres organismes	35%
Collectivité	9%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	5%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

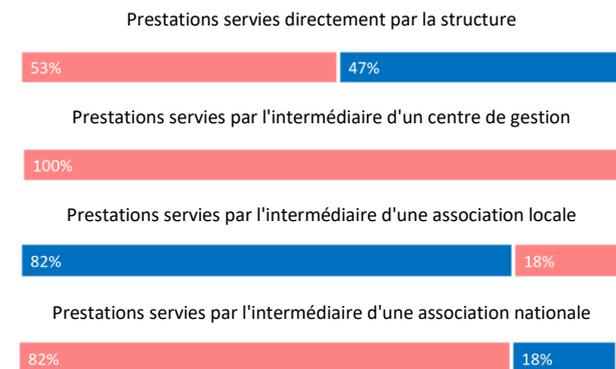
53% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	260 €	137 €

■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

### L'action sociale



## Relations sociales

88% des répondants concernés par des grèves



147 jours de grève en moyenne par répondant



Nombre moyen de réunions des instances Comité technique

4

29,4% des répondants ont engagé des négociations collectives



5,9% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Conditions et organisation du travail

### Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Temps de travail, qualité de vie au travail

## 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 »

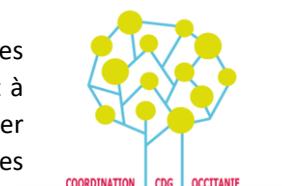
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres 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 : juin 2024

Version 1

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