



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

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

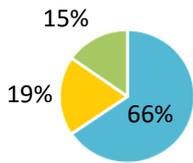
**81%**

Les communautés de communes (CC) de moins de 20 000 habitants représentent 1,1% des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 3% des effectifs. 74 structures ont transmis leur RSU et sont représentées dans cette synthèse sur les 91 recensées.

> 5 203 agents recensés dans ces structures dont 3 411 fonctionnaires, 999 contractuels permanents et 793 contractuels non permanents.

### Effectifs

#### 66% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	243	46	74
Contractuels permanents	1	42	14	74
Contractuels non permanents	1	99	14	65

#### 18,02 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

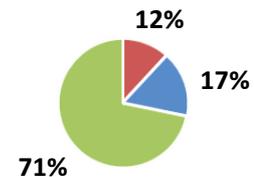
- ⇒ 0,8 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 9,2 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

#### 42% d'agents relevant de la filière technique

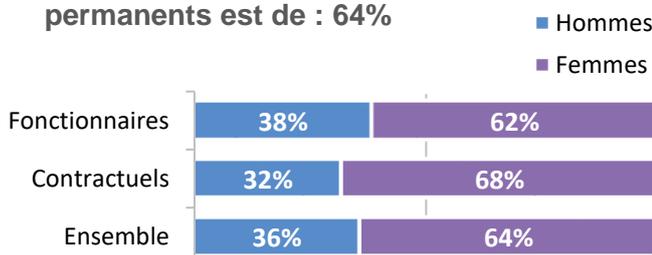
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	24,5%	24,8%	24,6%	14,9
Technique	44,2%	36,4%	42,4%	25,3
Culturelle	3,5%	8,9%	4,8%	4,7
Sportive	1,1%	0,9%	1,0%	2,2
Sociale	8,2%	9,0%	8,4%	8,2
México-sociale	3,8%	4,9%	4,0%	5,2
México-technique	0,0%	0,1%	0,0%	1,0
Police municipale	0,3%	0,0%	0,2%	5,5
Animation	14,3%	14,8%	14,4%	12,0
Incendie secours	0,0%	0,1%	0,0%	0,5
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>

#### 72% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	7,0
Catégorie B	9,9
Catégorie C	42,8

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 64%

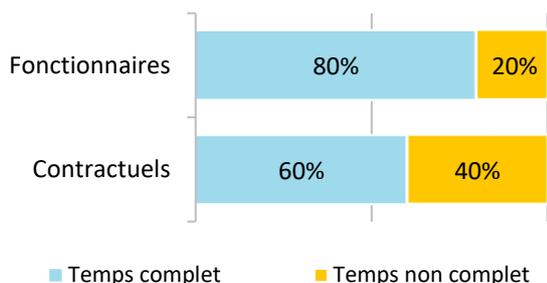


#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 32% des agents

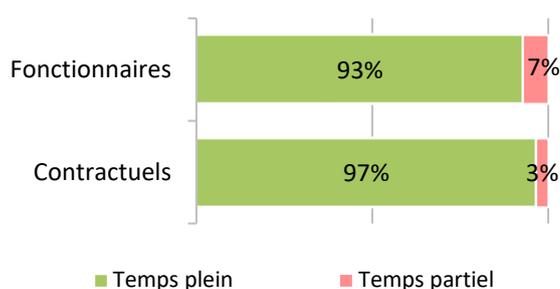
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>32%</b>
Adjoints administratifs	14%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
Attachés	6%
Agents de maîtrise	5%

## Temps de travail des agents permanents

80% des fonctionnaires à temps complet contre 60% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	44%	Médico-technique	100%
Sociale	31%	Culturelle	69%
Culturelle	29%	Animation	61%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,6% des hommes à temps partiel  
10,1% 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

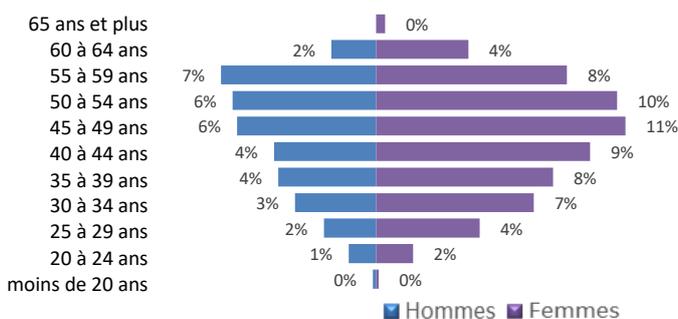
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,73
Contractuels permanents	40,57
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,31</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,11



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

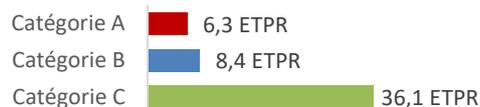
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 61,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



> 40,5 fonctionnaires  
> 10,1 contractuels permanents  
> 10,8 contractuels non permanents

### ETPR permanents moyens par catégorie

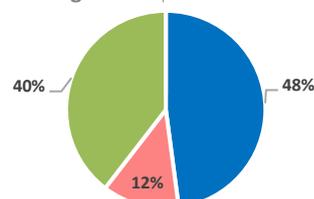


## Positions particulières

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 19%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,2%	65,8%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
56,9 agents	59,6 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-1,9%
Contractuels	↗	35,7%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>4,7%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	41%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	20%
Départ à la retraite	9%
Démission	9%
Mutation (changement de collectivité)	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	41%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	27%
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	6%

\* 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

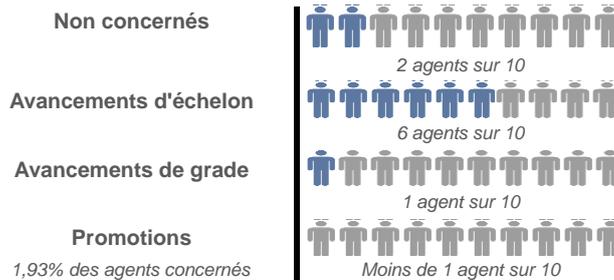
En moyenne, 2,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 7 ruptures conventionnelles actées en 2022

6,8% des répondants ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
86% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 9% 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	6	4
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	1
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)	46%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	31%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	15%

## Budget et rémunérations

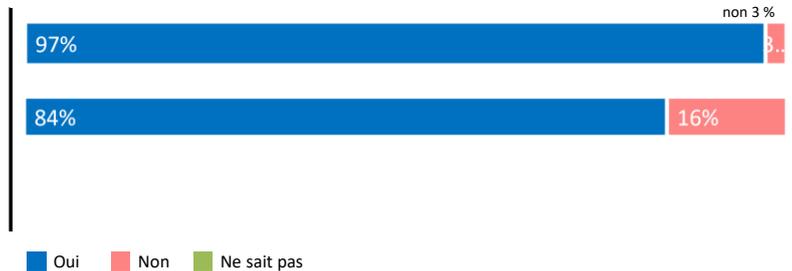


Les charges de personnel représentent 30,81 % des dépenses de fonctionnement



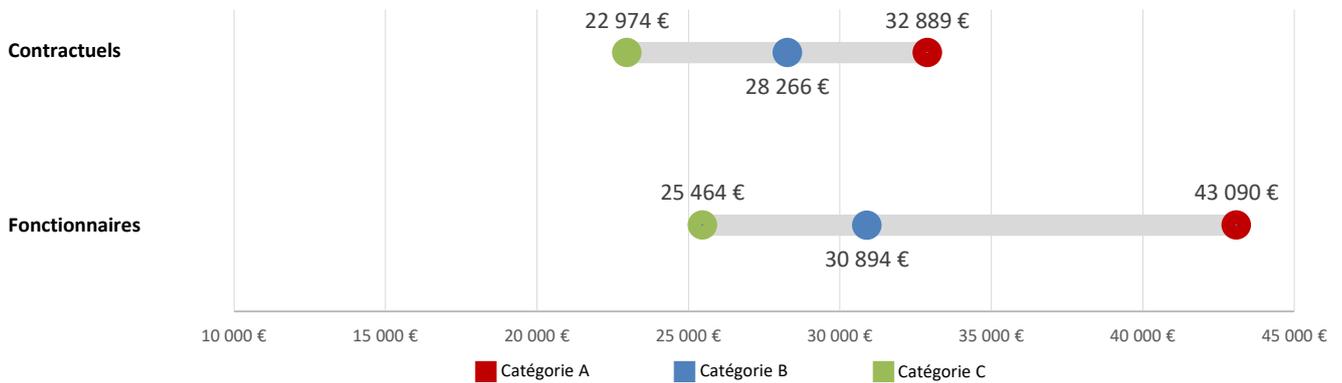
### Mise en place du RIFSEEP

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



80% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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

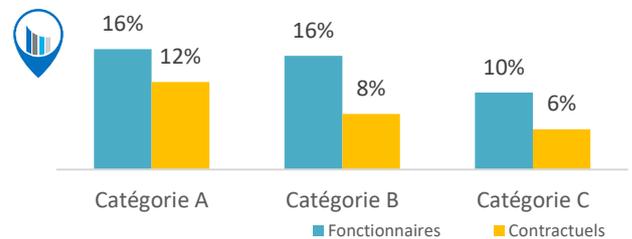


### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,39 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

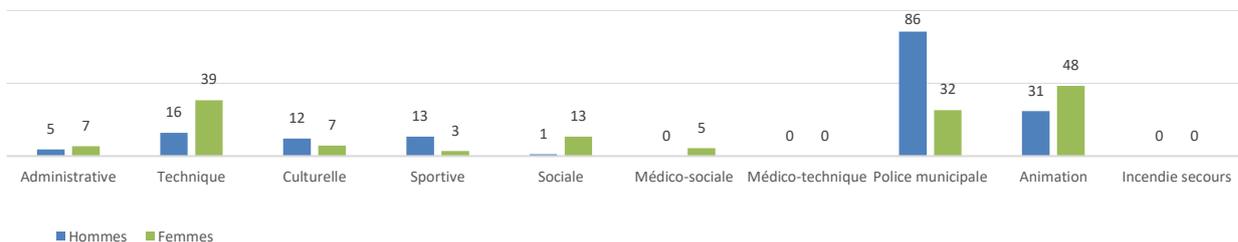
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	12,25%
Contractuels sur emplois permanents	7,68%
<b>Ensemble</b>	<b>11,39%</b>

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



### En moyenne, 1265 heures supplémentaires/complémentaires pour les 89% de répondants concernés

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



### 80% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 19,2 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 7,8 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)	5,25%	2,13%	4,54%	1,51%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,33%	2,27%	6,18%	1,65%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,82%	3,01%	6,73%	1,81%

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

> 36,31 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

72% des répondants concernés par des accidents de travail

- > 5,6 accidents du travail pour 100 agents permanents
- > En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie

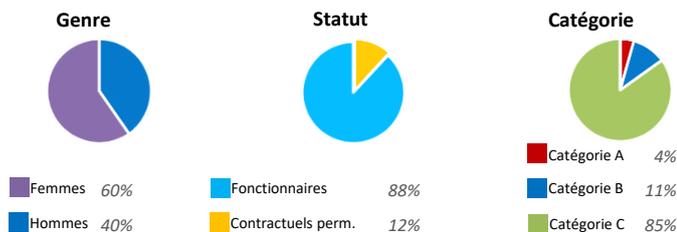


65% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

77% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,2%



0,5 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	5 610 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1 270 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 2 150 €

Coût par jour de formation : 158 €

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

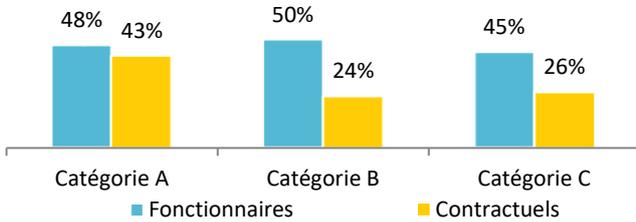


## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 42% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

40% des femmes et 43% des hommes

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

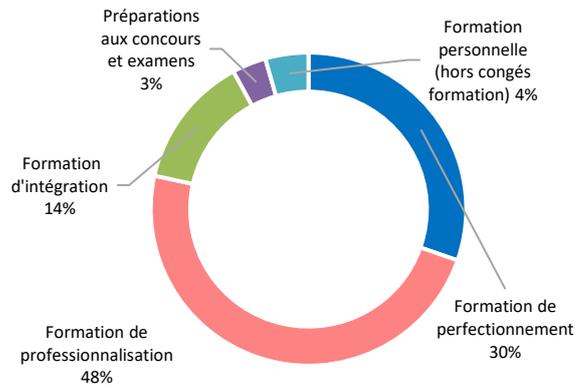


Le budget médian consacré à la formation est de 17 509 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	70%
Autres organismes	23%
Frais de déplacement	4%
Coût de la formation des apprentis	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	32%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

38% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

Santé	230 €
Prévoyance	152 €

En cours Oui Non Ne sait pas

### L'action sociale

Prestations servies directement par la structure



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

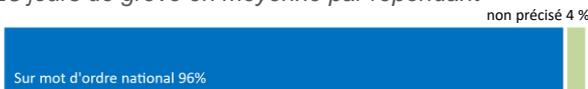


## Relations sociales

38% des répondants concernés par des grèves



25 jours de grève en moyenne par répondant



Nombre moyen de réunions des instances Comité technique

1

4,1% des répondants ont engagé des négociations collectives



6,8% 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

Mise en place du télétravail

## 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 »

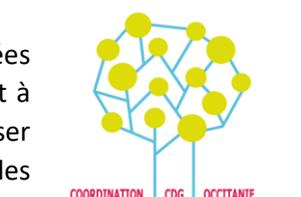
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres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