



Les communautés de communes

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. 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.

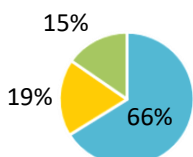
**TAUX DE
RETOUR****86%**

Les communautés de communes représentent 1,3% des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2023 et emploient 4,6% des effectifs. 12 communautés de communes ont transmis leur RSU sur les 14 recensées.

> 2 410 agents recensés dans ces collectivités dont 1 595 fonctionnaires, 447 contractuels permanents et 368 contractuels non permanents

Effectifs

66% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	11	373	133	12
Contractuels permanents	9	123	41	12
Contractuels non permanents	7	107	33	12

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

9,4 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 0,7 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

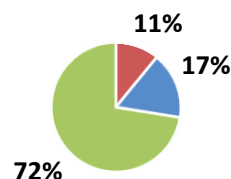
⇒ 11,7 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

41% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	21,4%	13,4%	19,6%	33,4
Technique	44,2%	31,3%	41,4%	70,4
Culturelle	1,4%	4,9%	2,2%	7,5
Sportive	0,4%	0,0%	0,3%	1,5
Sociale	8,4%	14,8%	9,8%	16,7
México-sociale	7,9%	9,2%	8,2%	16,7
Police municipale	0,5%	0,0%	0,4%	4,0
Animation	15,8%	26,2%	18,1%	36,9
Incendie secours	0,0%	0,2%	0,0%	0,5
Total	100%	100%	100%	174

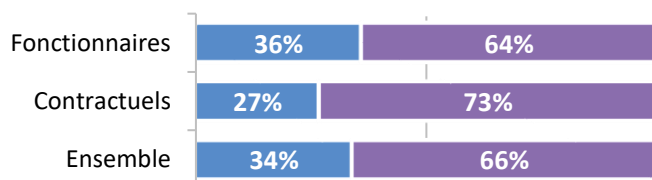
72% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	18,5
■ Catégorie B	28,3
■ Catégorie C	123,3

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

■ Hommes
■ Femmes

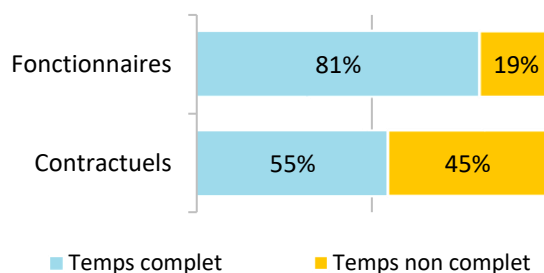


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 33% des agents

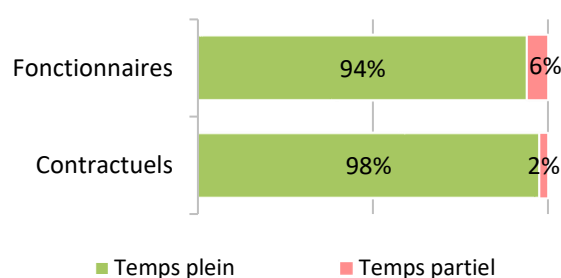
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints territoriaux d'animation	17%
Adjoints administratifs	12%
Auxiliaires de puériculture	6%
Agents sociaux	5%

Temps de travail des agents permanents

- 81% des fonctionnaires à temps complet contre 55% 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	54%	Culturelle	100%
Culturelle	43%	Incendie secours	100%
Sociale	43%	Animation	88%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,4% des hommes à temps partiel
8,0% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

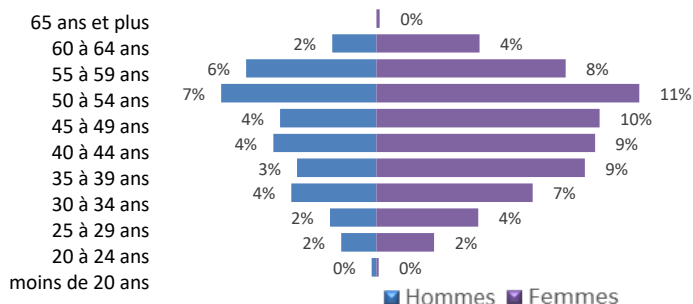
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,29
Contractuels permanents	40,19
Ensemble des permanents	44,95
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,17



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, 172,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 120,9 fonctionnaires
> 28,4 contractuels permanents
> 22,6 contractuels non permanents

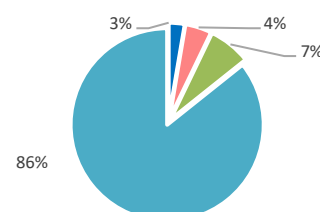
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	16,6 ETPR
Catégorie B	23,8 ETPR
Catégorie C	108,9 ETPR

Positions particulières

5,5% 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 mise à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 19,7%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
10,8%	53,2%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
162,7 agents	170,2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↗	1,9%
Contractuels	↗	15,5%
Ensemble	↗	4,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	44%
Mise en disponibilité sur demande	13%
Mutation (changement de collectivité)	11%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%
Départ à la retraite	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	29%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	24%
Transfert de compétence	14%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 3,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 rupture conventionnelle actée en 2023

8,3% des collectivités 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

Non concernés	5 agents sur 10
Avancements d'échelon	4 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions 0,88% des agents concernés	Moins de 1 agent sur 10

Sanctions disciplinaires

- 42% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	2	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	-	1
Sanctions 4 ^{ème} 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 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	25%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 38,09 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

19 435 453 €

Charges de
personnel

7 402 215 €



Soit 38,09 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

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

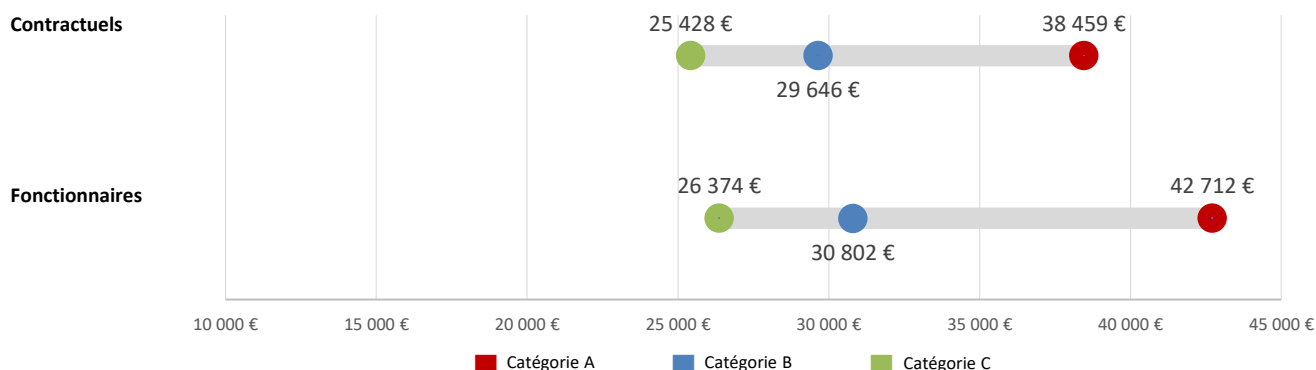


83% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Oui Non Ne sait pas

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,36 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

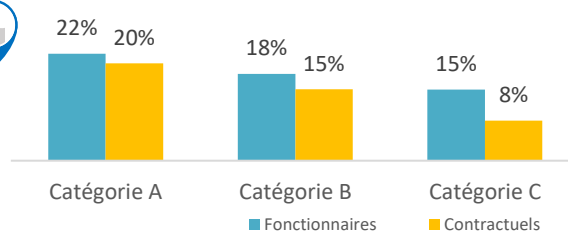
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 16,18%

Contractuels sur emplois permanents 11,78%

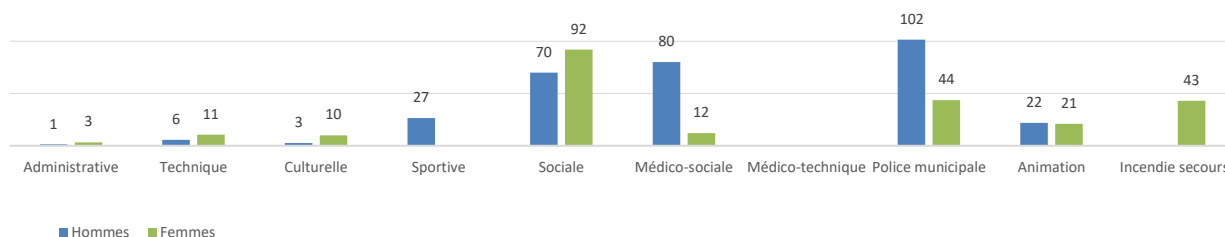
Ensemble 15,36%

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



En moyenne, 3339 heures supplémentaires/complémentaires pour les 92% de collectivités concernées

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



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

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 20,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 9,5 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,50%	2,60%	4,87%	1,70%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,48%	2,73%	8,00%	1,70%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,11%	3,20%	8,60%	1,97%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 62,78 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

92% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 7,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 55 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 94%
Trajet 6%

Genre



Femmes 50%
Hommes 50%

Catégorie



Catégorie A 4%
Catégorie B 4%
Catégorie C 91%

58% des accidents concernent la filière technique

Handicap

92% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,5%

Genre



Femmes 63%
Hommes 37%

Statut



Fonctionnaires 91%
Contractuels perm. 9%

Catégorie



Catégorie A 5%
Catégorie B 14%
Catégorie C 81%

1,5 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	8 767 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	26 462 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 7 396 €

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



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

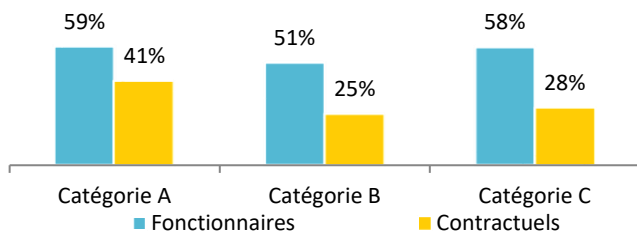
2,2% des femmes
1,3% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 51% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

52% des femmes et 49% des hommes

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

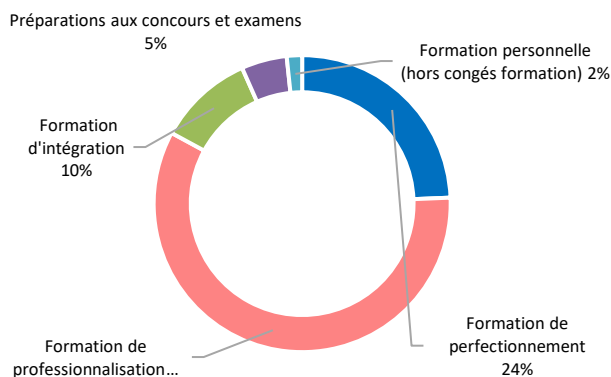


Le budget médian consacré à la formation est de 59 419 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	55%
Autres organismes	35%
Frais de déplacement	6%
Coût de la formation des apprentis	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	72%
Autres organismes	23%
Collectivité	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

25% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

75% 25%
Dont 12,5% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire 200 € 105 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

100% des collectivités concernées par des grèves

100%

137 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

16,7% des collectivités ont engagé des négociations collectives

83% 17%

8,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Apprentissage

Formation professionnelle

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 2023. 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 : avril 2025

v2