



# FICHE REPÈRES DU RSU 2023

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

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](http://www.donnees-sociales.fr).

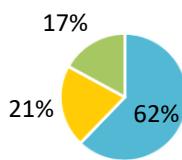
### TAUX DE RETOUR **90%**

Les communautés de communes (CC) de plus de 20 000 habitants représentent 0,6 % des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 4,9 % des effectifs. 45 structures ont transmis leur RSU et sont représentées dans cette synthèse sur les 50 recensées.

> 9 261 agents recensés dans ces collectivités dont 5 755 fonctionnaires, 1 932 contractuels permanents et 1 574 contractuels non permanents

### Effectif

#### 62% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	11	480	128	45
Contractuels permanents	3	174	44	45
Contractuels non permanents	3	155	36	45

- En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité
- 16,51 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

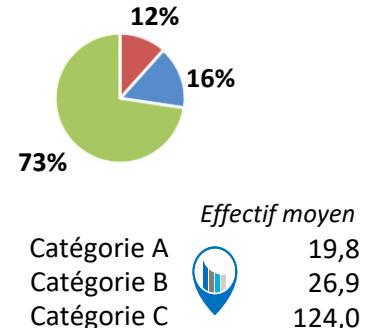
- 0,9 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 13,1 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents

#### 43% d'agents relevant de la filière technique

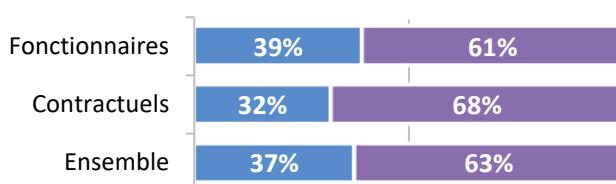
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	22,6%	17,1%	21,2%	36,2
Technique	46,2%	35,1%	43,4%	74,2
Culturelle	4,2%	7,8%	5,1%	11,5
Sportive	0,7%	0,9%	0,7%	2,8
Sociale	7,4%	10,6%	8,2%	15,4
Médico-sociale	4,9%	6,4%	5,2%	12,6
Médico-technique	0,0%	0,1%	0,0%	0,7
Police municipale	0,6%	0,0%	0,5%	4,5
Animation	13,5%	22,1%	15,6%	30,8
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>172</b>

#### 73% d'agents relevant de la catégorie C



#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 63%

■ Hommes  
■ Femmes

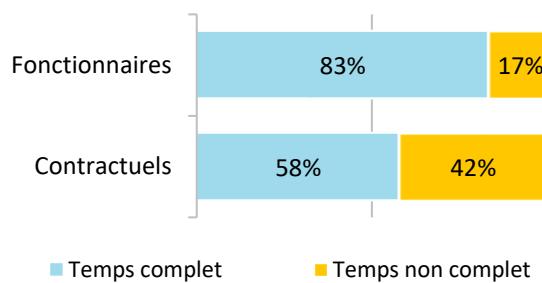


#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 33% des agents

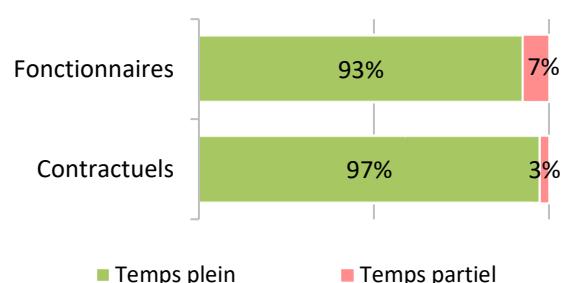
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	33%
Adjoints territoriaux d'animation	14%
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	5%
Attachés	5%

## Temps de travail des agents permanents

- 83% des fonctionnaires à temps complet contre 58% 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	41%	Animation	80%
Sociale	25%	Culturelle	72%
		Sociale	38%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,7%	des hommes à temps partiel
10,4%	des femmes à temps partiel

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

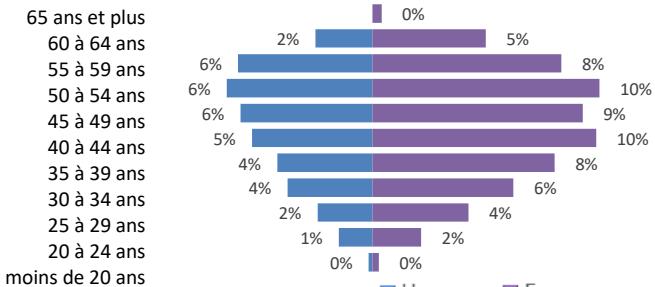
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,96
Contractuels permanents	39,94
Ensemble des permanents	
Contractuels non permanents	36,79



### 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, 174,9 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 118,9 fonctionnaires
- > 33,6 contractuels permanents
- > 22,3 contractuels non permanents

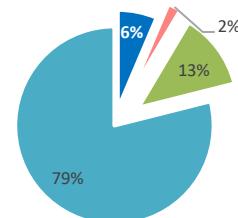
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A		18,3 ETPR
Catégorie B		23,8 ETPR
Catégorie C		110,5 ETPR

## Positions particulières

### 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 18,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,4%	54,1%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
---	---------------------------------

167,7 agents

170,8 agents

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

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	➡	-1,3%
Contractuels	↗	12,9%
Ensemble	↗	1,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	54%
Mutation (changement de collectivité)	11%
Départ à la retraite	9%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	8%
Mise en disponibilité sur demande	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	41%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	27%
Voie de mutation	8%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	6%

\* 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, 2% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

### 10 Ruptures conventionnelles actées en 2023

20,0% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
90% sont à l'initiative de l'agent

### Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés		4 agents sur 10
Avancements d'échelon		5 agents sur 10
Avancements de grade		1 agent sur 10
Promotions		Moins de 1 agent sur 10

## Sanctions disciplinaires

- 40% 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 <sup>er</sup> groupe	25	4
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	2	-
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	1
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	-

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

4 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- 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%
Autres	21%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	13%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 34,73 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	7 254 110 €	Soit 34,73 % des dépenses de fonctionnement
---------------	--------------------------	-------------	---

- Mise en place du RIFSEEP

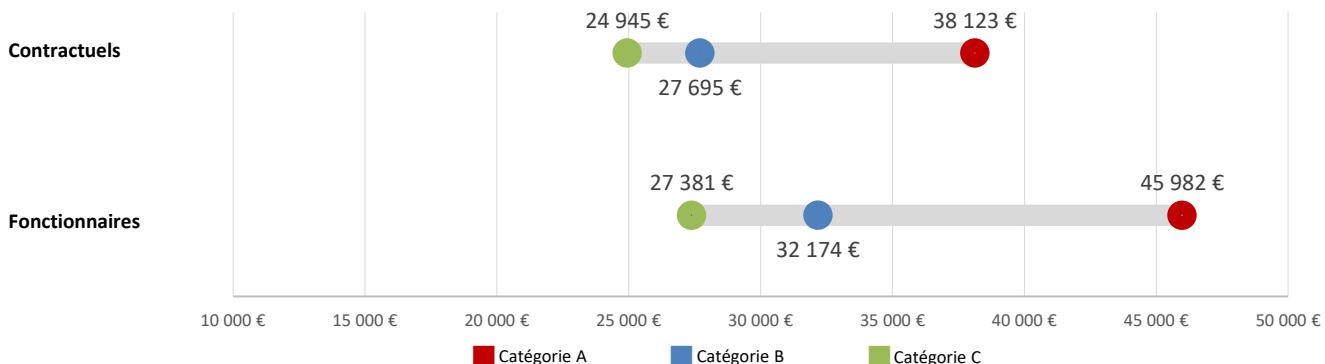
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



56% des 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

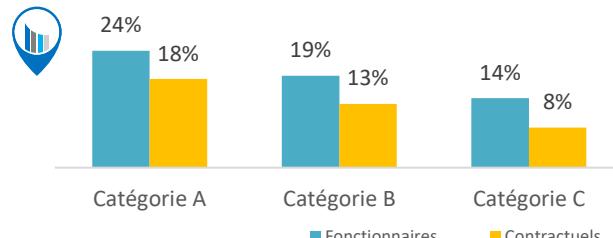


- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,42 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,47%
Contractuels sur emplois permanents	11,39%
Ensemble	15,42%

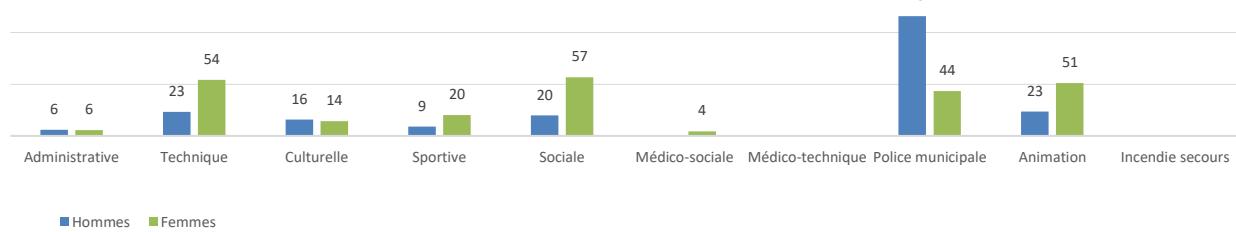
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- En moyenne, 5183 heures supplémentaires/complémentaires pour les 96% de collectivités concernées

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

116



■ Hommes ■ Femmes

- 87% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 18 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 8,9 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>4,92%</b>	<b>2,43%</b>	<b>4,30%</b>	<b>1,58%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>7,62%</b>	<b>2,61%</b>	<b>6,36%</b>	<b>1,64%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>8,11%</b>	<b>3,06%</b>	<b>6,84%</b>	<b>2,73%</b>

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

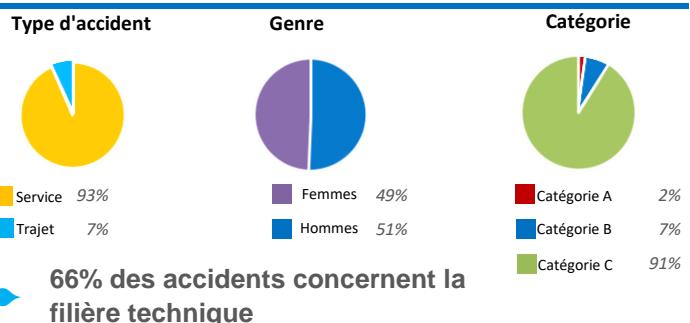
- > 48,93 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

- 98% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,2 accidents du travail pour 100 agents

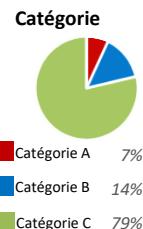
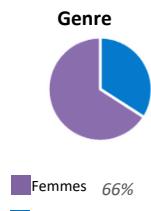
> En moyenne, 47 jours d'absence consécutifs par accident du travail



## Handicap

- 91% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: **5,7%**



0,9 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

10 291 €

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

18 320 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : **7 812 €**

Oui Non Ne sait pas En cours Existence d'un document unique (DUERP) 2%

87% 11% 2% Existence d'un registre de santé et de sécurité 7%

84% 9% 7% Existence d'un plan de prévention des RPS

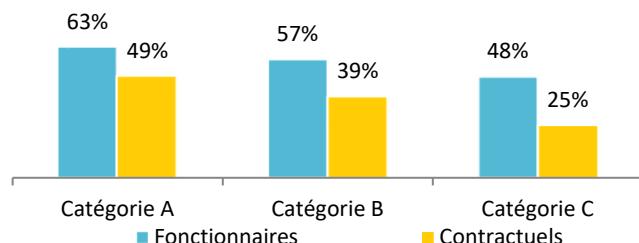
69% 22% 9% Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

1,8% des femmes  
1,4% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 46% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour  
48% des femmes et 43% des hommes

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

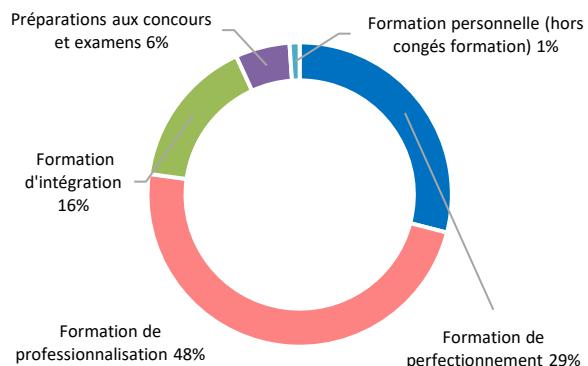


- Le budget médian consacré à la formation est de 62 818 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	55%
Autres organismes	36%
Frais de déplacement	5%
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 :

> 2 jours par agent

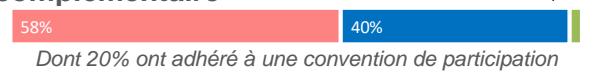


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	72%
Autres organismes	25%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- 40% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



- L'action sociale des collectivités

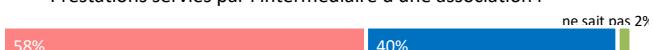
### Prestations servies directement par la collectivité



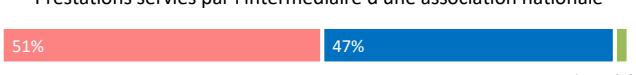
### Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



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



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



- 14,6% des collectivités ont engagé des négociations collectives



9,8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Apprentissage

Action sociale

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Conditions et organisation du travail

## — 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 :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

*Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle*

#### 3. Absences Globales :

*Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\**

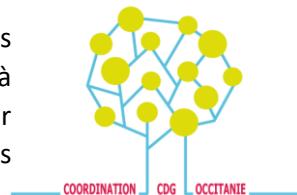
*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

*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 : mai 2025