



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

INTERCOMMUNALITES DE 50 à 99 AGENTS (échantillon régional)

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

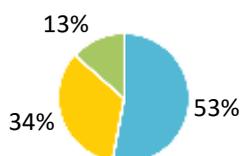
87%

> 40 collectivités composent l'échantillon

> 3 360 agents recensés dans ces collectivités dont 1 779 fonctionnaires, 1 128 contractuels permanents et 453 contractuels non permanents

Effectifs

53% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	21	78	44	40
Contractuels permanents	6	66	29	39
Contractuels non permanents	1	75	13	36

23,58 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 2,9 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

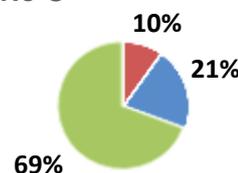
⇒ 4,8 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

34% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	28,6%	18,4%	24,6%	17,9
Technique	36,2%	29,3%	33,5%	24,4
Culturelle	6,8%	10,8%	8,4%	10,6
Sportive	2,1%	3,1%	2,5%	4,2
Sociale	10,3%	7,0%	9,0%	7,9
Médico-sociale	3,1%	4,7%	3,7%	7,3
Animation	12,9%	26,7%	18,3%	15,2
Total	100%	100%	100%	73

69% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	7,1
Catégorie B	15,2
Catégorie C	50,4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 72%

- Hommes
- Femmes

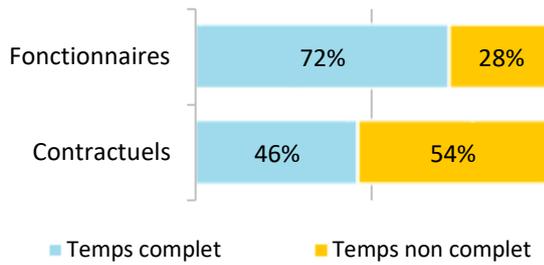


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 26% des agents

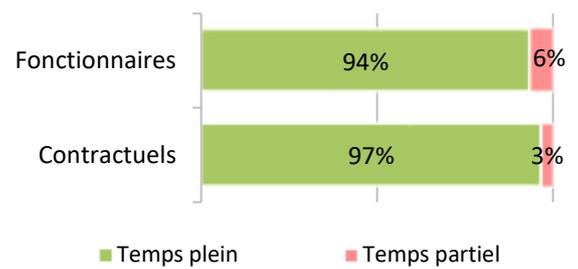
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	26%
Adjoints territoriaux d'animation	17%
Adjoints administratifs	14%
Attachés	5%
ASEM	5%

Temps de travail des agents permanents

72% des fonctionnaires à temps complet contre 46% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	58%	Animation	78%
Sociale	51%	Culturelle	75%
Culturelle	29%	Sociale	61%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,2% des hommes à temps partiel
8,1% 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 44 ans

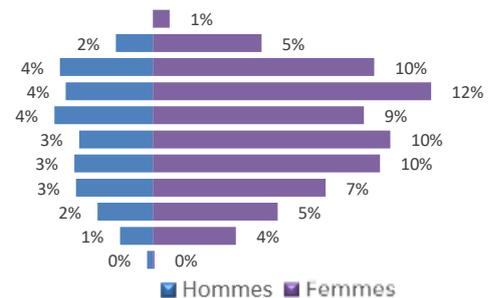
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,71
Contractuels permanents	40,42
Ensemble des permanents	44,27

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,36



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, 68,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 39,9 fonctionnaires
> 20,3 contractuels permanents
> 8,5 contractuels non permanents

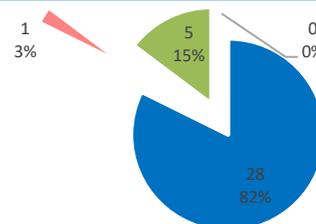
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	6,9 ETPR
Catégorie B	12,6 ETPR
Catégorie C	40,2 ETPR

Positions particulières

1,2% 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
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 19,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,3%	39,5%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
72,6 agents	72,7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-2,9%
Contractuels	↗	5,2%
Ensemble	↗	0,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	53%
Démission	11%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%
Départ à la retraite	7%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	51%
Remplaçants	20%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9%
Voie de mutation	6%
Intégration directe	4%

* 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

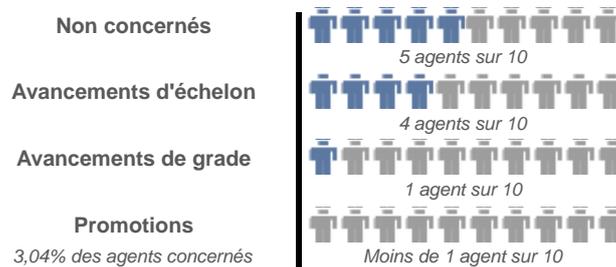
- Concours et examens professionnels

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

- 4 Ruptures conventionnelles actées en 2023
10,0% 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



Sanctions disciplinaires

- 20% 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	8	4
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

5 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)	89%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	5%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	5%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 26,8 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

13 105 792 €

Charges de personnel

3 512 375 €

Soit 26,8 % des dépenses de fonctionnement

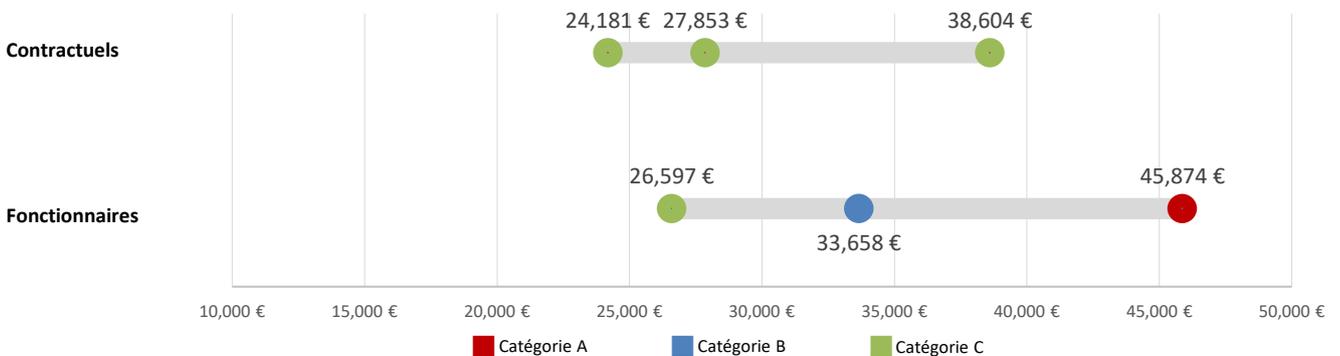
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



66% des collectivités 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 18,44 %

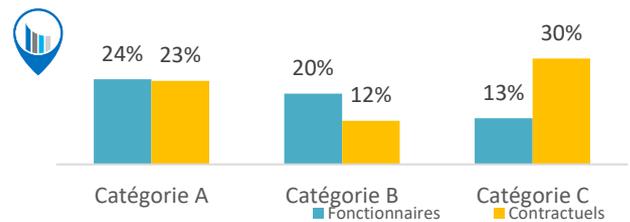
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 16,09%

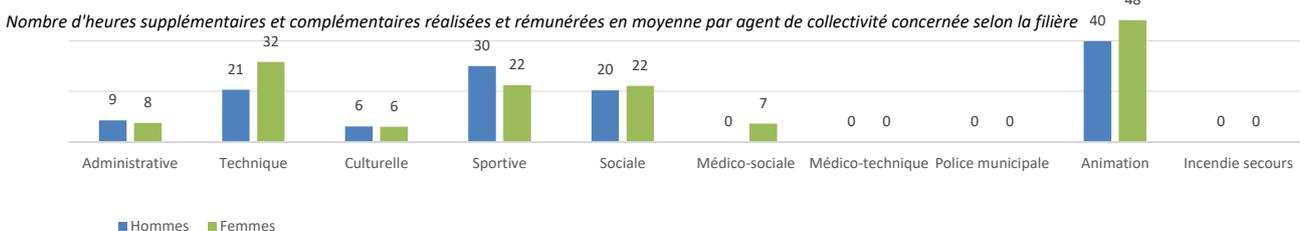
Contractuels sur emplois permanents 23,63%

Ensemble 18,44%

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



En moyenne, 1637 heures supplémentaires/complémentaires pour les 93% de collectivités concernées



85% 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, 8,2 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)	4,92%	2,25%	3,89%	1,52%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,20%	2,53%	5,39%	1,81%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,75%	3,08%	5,94%	1,92%

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

> 36,1 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

80% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 32 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



56% des accidents concernent la filière technique

Handicap

88% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,6%

Genre



Statut



Catégorie



0,8 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	34 523 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 097 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 2 017 €

Coût par jour de formation : 96 €

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

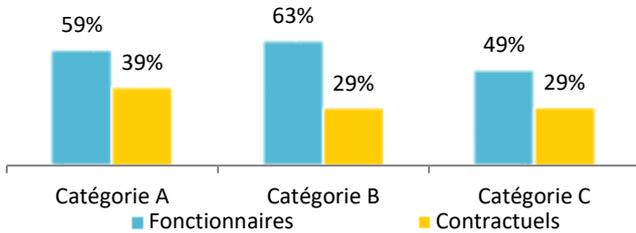
3,8% des femmes
2% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 44% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

44% des femmes et 44% des hommes

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

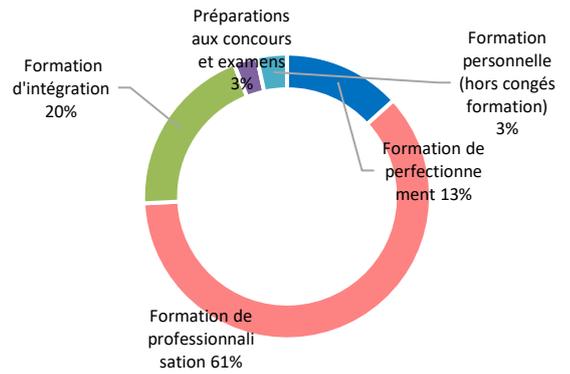


Le budget médian consacré à la formation est de 23 052 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	61%
Autres organismes	22%
Coût de la formation des apprentis	9%
Frais de déplacement	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%

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	82%
Autres organismes	13%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

42% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

Santé	295 €
Prévoyance	177 €

En cours Oui Non Ne sait pas

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



Relations sociales

63% des collectivités concernées par des grèves



16 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

7,9% des collectivités ont engagé des négociations collectives



5,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail
Temps de travail, qualité de vie au travail
Action sociale

Les principaux accords

Protection sociale complémentaire
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 : 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 2021. 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 : mars 2025

Version 1