



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

INTERCOMMUNALITES DE 20 à 49 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

85%

> 27 collectivités composent l'échantillon

> 939 agents recensés dans ces collectivités dont 546 fonctionnaires, 338 contractuels permanents et 55 contractuels non permanents

Effectifs

58% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	6	34	20	27
Contractuels permanents	5	25	13	27
Contractuels non permanents	1	6	3	26

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

18,34 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 0,4 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

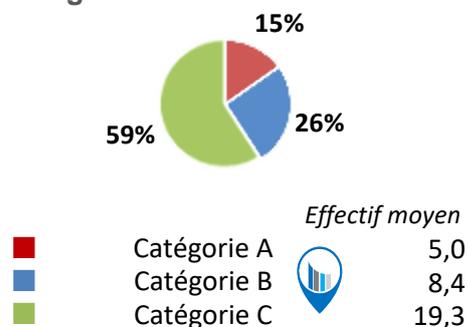
⇒ 1,5 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

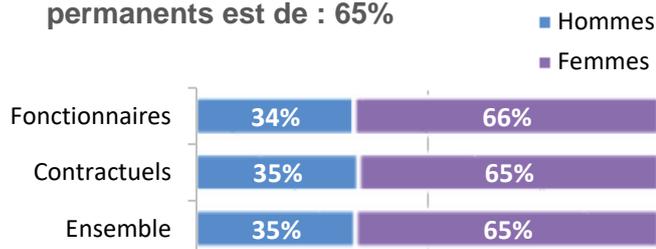
36% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	41,8%	29,3%	37,0%	12,1
Technique	40,5%	29,6%	36,3%	11,9
Culturelle	3,3%	13,6%	7,2%	5,8
Sportive	4,9%	6,2%	5,4%	4,0
Sociale	4,4%	5,9%	5,0%	3,4
México-sociale	2,4%	3,6%	2,8%	4,2
Animation	2,7%	11,8%	6,2%	3,9
Total	100%	100%	100%	33

59% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 65%

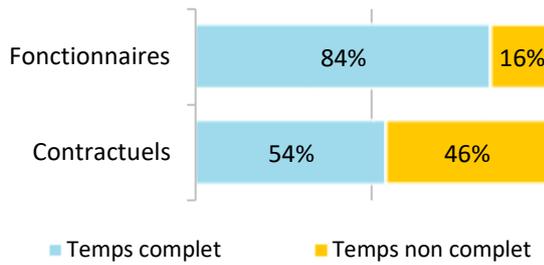


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 27% des agents

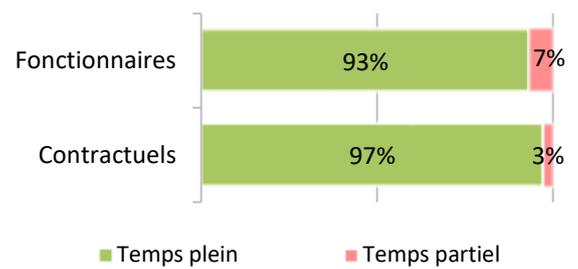
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	27%
Adjoints administratifs	20%
Rédacteurs	9%
Attachés	8%
Assistants d'enseignement artistique	5%

Temps de travail des agents permanents

84% des fonctionnaires à temps complet contre 54% 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
Culturelle	39%	Culturelle	93%
Sociale	25%	Animation	80%
Animation	20%	Technique	46%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

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

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

Pyramide des âges

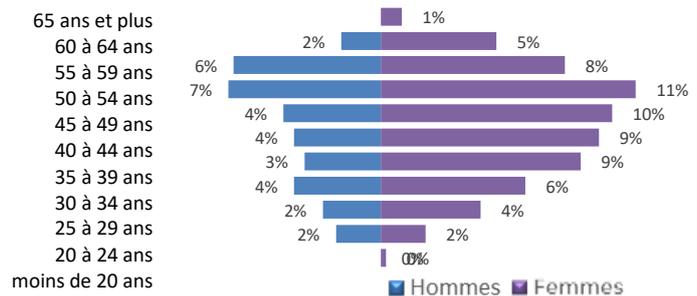
En moyenne, les agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,34
Contractuels permanents	42,27
Ensemble des permanents	45,40

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,82



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, 29,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 18,4 fonctionnaires
> 9,2 contractuels permanents
> 1,9 contractuels non permanents

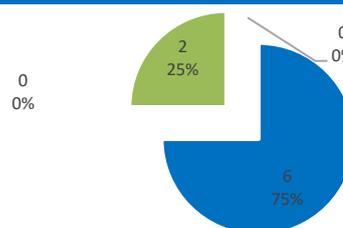
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	5,2 ETPR
Catégorie B	6,9 ETPR
Catégorie C	16,2 ETPR

Positions particulières

1,1% 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 16,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,7%	32,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
32,7 agents	32,7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-1,8%
Contractuels	↗	3,4%
Ensemble	↗	0,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	50%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Démission	11%
Mutation (changement de collectivité)	11%
Départ à la retraite	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	36%
Remplaçants	32%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	2%

* 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

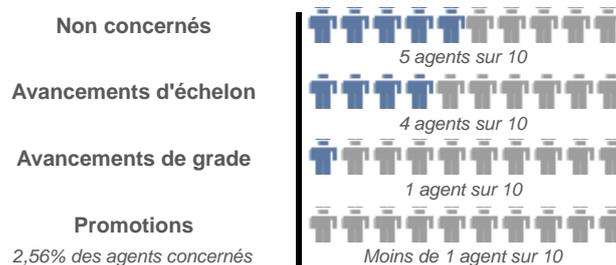
En moyenne, 1,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2023

3,7% 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



2,56% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 4% 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	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 22,46 % des dépenses de fonctionnement



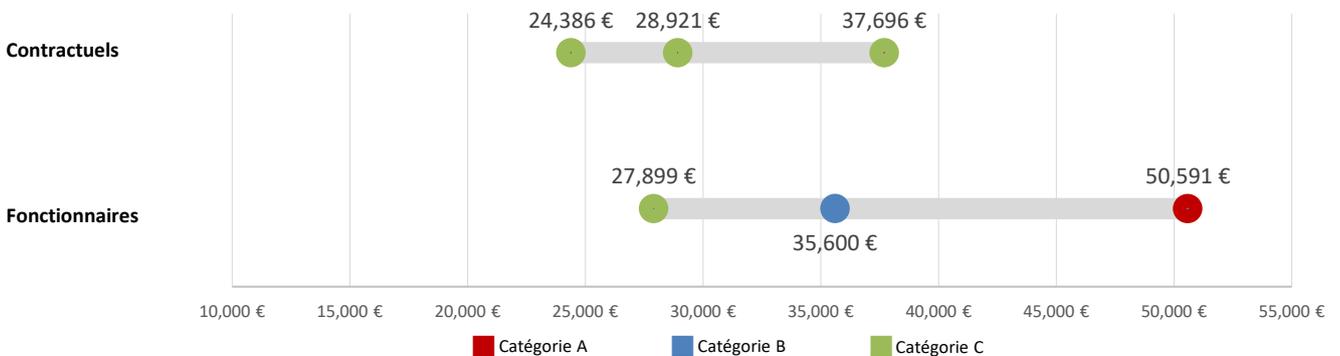
Mise en place du RIFSEEP

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



69% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

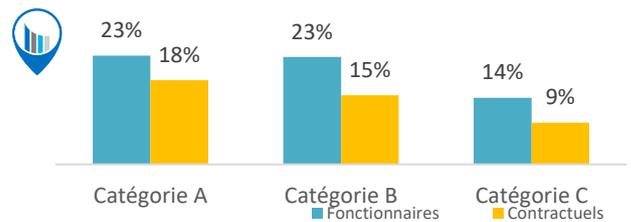
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,54 %

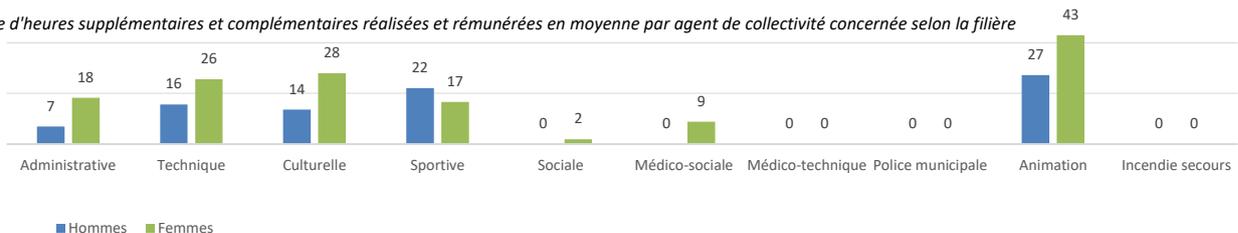
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,09%
Contractuels sur emplois permanents	12,91%
Ensemble	16,54%

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



En moyenne, 624 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



58% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 10,2 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 7,3 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)	2,80%	1,99%	2,49%	2,06%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,18%	2,22%	3,43%	2,06%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,34%	2,37%	3,59%	2,18%

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

> 35,57 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

67% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 34 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 88%
Trajet 12%

Genre



Femmes 41%
Hommes 59%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 6%
Catégorie C 91%

91% des accidents concernent la filière technique

Handicap

56% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,1%

Genre



Femmes 59%
Hommes 41%

Statut



Fonctionnaires 74%
Contractuels perm. 26%

Catégorie



Catégorie A 7%
Catégorie B 0%
Catégorie C 93%

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

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	6 730 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	7 027 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 722 €
Coût par jour de formation : 99 €

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

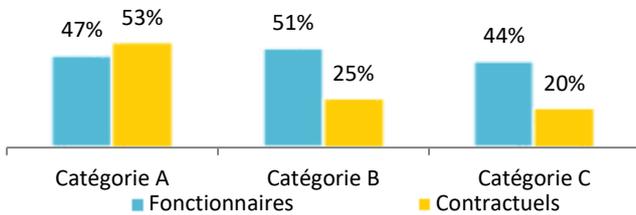
1,2% des femmes
1% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 38% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

38% des femmes et 38% des hommes

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

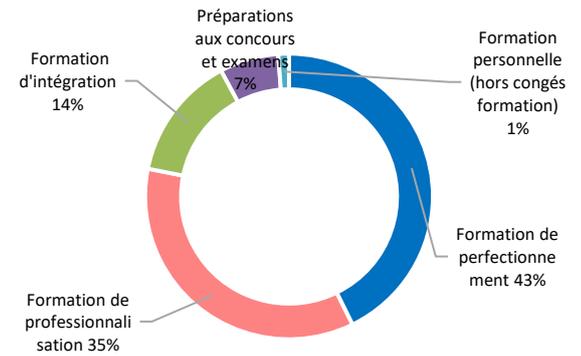


Le budget médian consacré à la formation est de 10 612 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	29%
Coût de la formation des apprentis	8%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

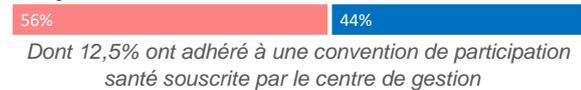


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	83%
Autres organismes	17%

Action sociale et protection sociale complémentaire

44% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	359 €	205 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

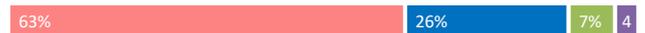
Prestations servies directement par la collectivité



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

22% des collectivités concernées par des grèves



12 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

3,8% des collectivités ont engagé des négociations collectives



La négociation principale

Protection sociale complémentaire

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