



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

INTERCOMMUNALITES DE MOINS DE 20 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

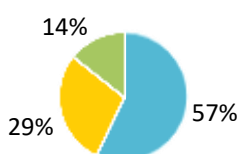
68%

> 10 collectivités composent l'échantillon

> 133 agents recensés dans ces collectivités dont 76 fonctionnaires, 38 contractuels permanents et 19 contractuels non permanents

Effectifs

57% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	19	8	10
Contractuels permanents	1	12	4	10
Contractuels non permanents	2	11	5	5

Précisions emplois non permanents

⇒ 9,8 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 3 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

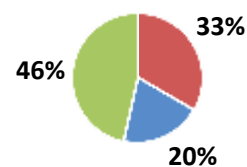
15,79 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

21% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	50,0%	73,7%	57,9%	6,6
Technique	21,1%	21,1%	21,1%	2,7
Culturelle	7,9%	0,0%	5,3%	3,0
Sociale	2,6%	2,6%	2,6%	0,8
Médico-sociale	6,6%	0,0%	4,4%	5,0
Animation	11,8%	2,6%	8,8%	2,5
Total	100%	100%	100%	12

46% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Effectif moyen

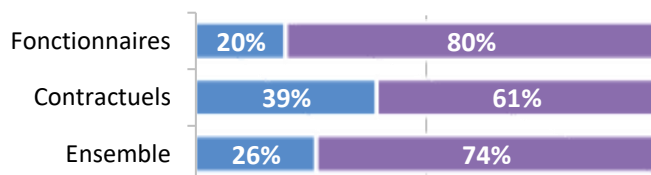
3,8

2,3

5,3

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 74%

■ Hommes
■ Femmes

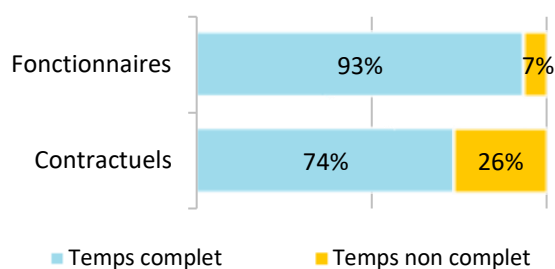


Le cadre d'emplois des adjoints administratifs rassemble 25% des agents

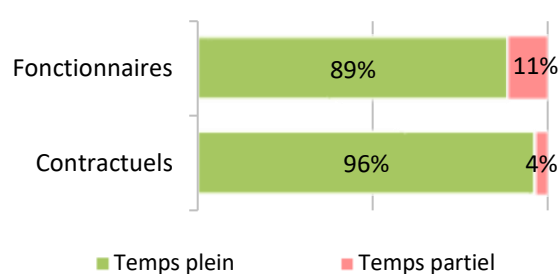
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	25%
Attachés	22%
Adjoints techniques	11%
Rédacteurs	11%
Adjoints territoriaux d'animation	8%

Temps de travail des agents permanents

- 93% des fonctionnaires à temps complet contre 74% des contractuels



- 11% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-sociale	20%	Animation	100%
Administrative	8%	Administrative	32%
Technique	6%		

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel
12,7% des femmes à temps partiel

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

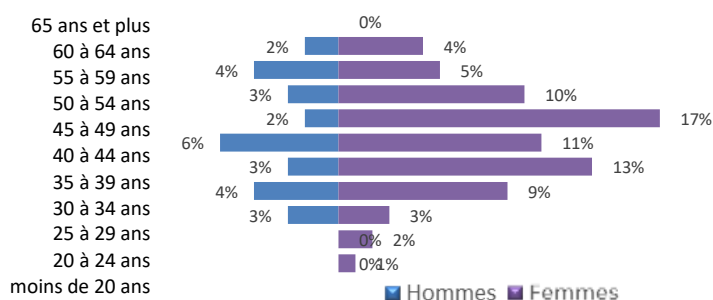
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	44,69
Contractuels permanents	42,24
Ensemble des permanents	43,87
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,95



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, 15,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 7,4 fonctionnaires
> 4,1 contractuels permanents
> 3,8 contractuels non permanents

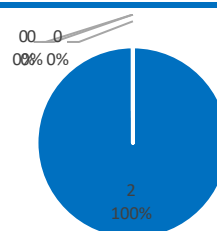
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	3,8 ETPR
Catégorie B	2,6 ETPR
Catégorie C	5,0 ETPR

Positions particulières

2,6% 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 10,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,4%	17,9%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
12 agents	11,4 agents

¹ cf. page 7

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

- Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	22%
Départ à la retraite	22%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	22%
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (Ne prendre en compte que les mises à disposition complètes)	11%
Mise en disponibilité sur demande	11%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	40%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	20%
Voie de mutation	20%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	10%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent	10%

* 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, 0,8% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 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

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

Sanctions disciplinaires

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

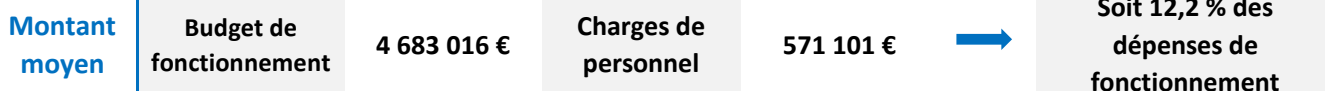
Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 12,2 % des dépenses de fonctionnement



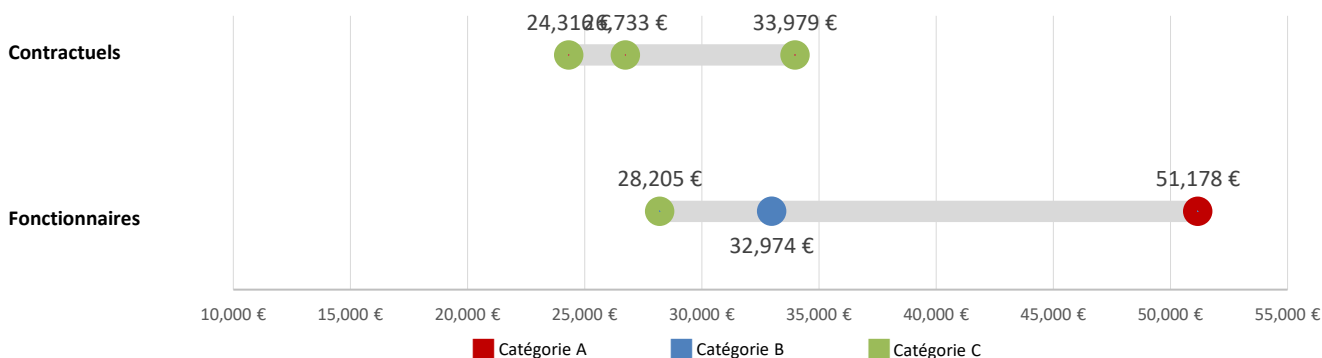
Mise en place du RIFSEEP

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



89% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

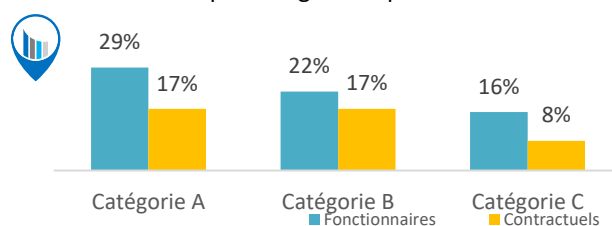
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



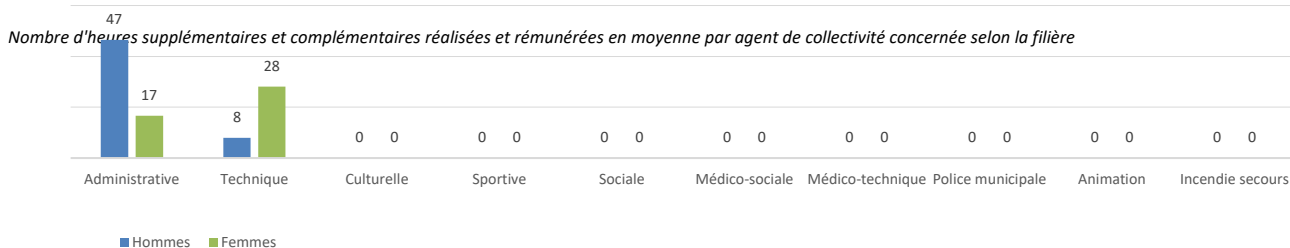
- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,07 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	22,19%
Contractuels sur emplois permanents	15,04%
Ensemble	20,07%

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



- En moyenne, 198 heures supplémentaires/complémentaires pour les 40% de collectivités concernées



- 44% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 7,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 2,7 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)	1,99%	0,74%	1,57%	2,60%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,50%	2,53%	5,84%	2,60%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,53%	3,34%	6,13%	2,60%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 23,31 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

30% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 16 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 100%
Trajet 0%

Genre



Femmes 100%
Hommes 0%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 0%
Catégorie C 100%

67% des accidents concernent la filière administrative

Handicap

30% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,5%

Genre



Femmes 75%
Hommes 25%

Statut



Fonctionnaires 50%
Contractuels perm. 50%

Catégorie



Catégorie A 75%
Catégorie B 0%
Catégorie C 25%

0,7 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	1 426 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	15 480 €

Prévention et risques professionnels

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

Coût moyen des formations : 449 €

Coût par jour de formation : -

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

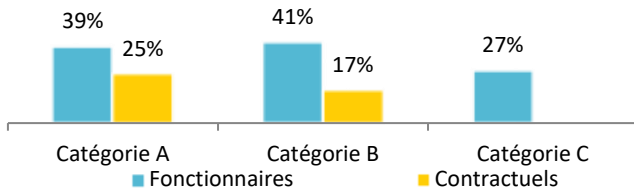
1,2% des femmes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 27% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

10% des femmes et 33% des hommes

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

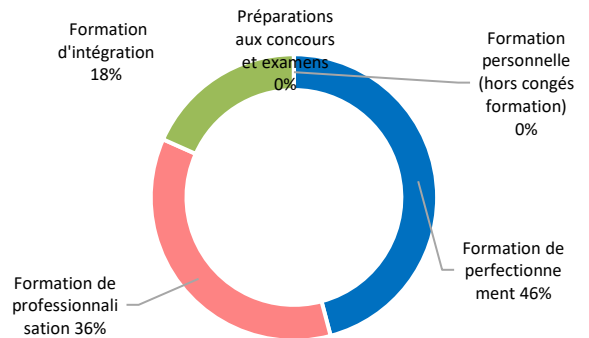


Le budget médian consacré à la formation est de 4 546 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	84%
Frais de déplacement	7%
Autres organismes	7%
Coût de la formation des apprentis	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	83%
Autres organismes	17%

Action sociale et protection sociale complémentaire

70% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 14,3% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	386 €	279 €

■ 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

10% des collectivités concernées par des grèves



0 jour de grève en moyenne par collectivité

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

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