



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Intercommunalités de 1 à 50 Agents

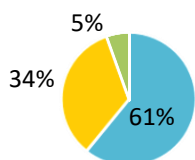
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

> 5 Intercommunalités de 1 à 50 Agents, ont transmis leur RSU 2023

> 148 agents recensés dans ces collectivités dont 90 fonctionnaires, 50 contractuels permanents et 8 contractuels non permanents

Effectifs

61% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	3	32	18	5
Contractuels permanents	1	19	10	5
Contractuels non permanents	8	8	8	4

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

28 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé

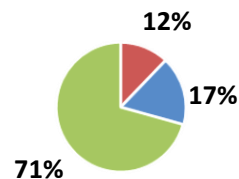
⇒ 2,7 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

39% d'agents relevant de la filière technique

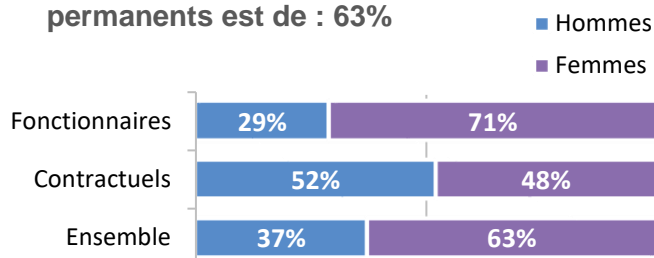
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	41,1%	40,0%	40,7%	11,4
Technique	35,6%	46,0%	39,3%	11,0
Culturelle	13,3%	2,0%	9,3%	13,0
Sportive	6,7%	6,0%	6,4%	9,0
Sociale	2,2%	4,0%	2,9%	1,3
Médico-sociale	1,1%	2,0%	1,4%	2,0
Total	100%	100%	100%	28

71% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	3,4
Catégorie B	4,8
Catégorie C	19,8

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

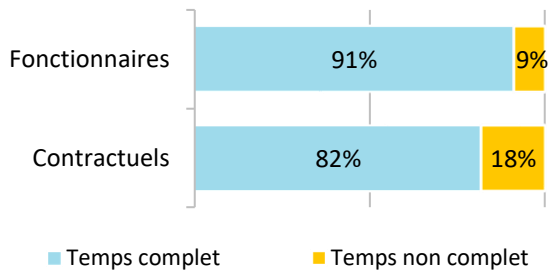


Le cadre d'emplois des adjoints administratifs rassemble 30% des agents

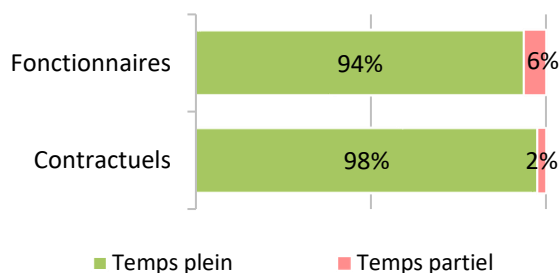
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	30%
Adjoints techniques	24%
Adjoints territoriaux du patrimoine	8%
Agents de maîtrise	8%
Techniciens	6%

Temps de travail des agents permanents

91% des fonctionnaires à temps complet contre 82% 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
Administrative	14%	Sportive	100%
Technique	9%	Médico-sociale	100%
		Technique	22%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

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

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

Pyramide des âges

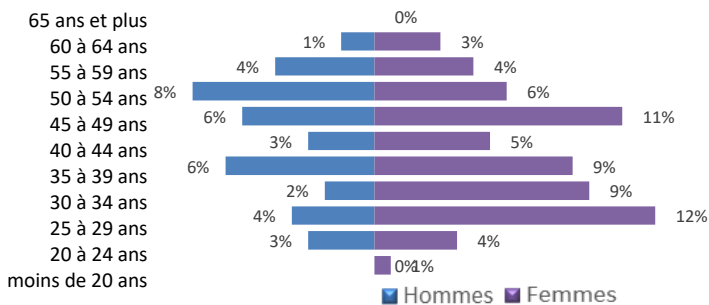
En moyenne, les agents ont 41 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	43,11
Contractuels permanents	37,53
Ensemble des permanents	41,12

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	33,75



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, 25,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 15,6 fonctionnaires
> 9,2 contractuels permanents
> 0,6 contractuel non permanent

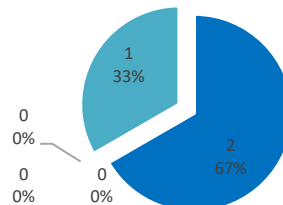
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	3,0 ETPR
Catégorie B	6,6 ETPR
Catégorie C	17,8 ETPR

Positions particulières

2,1% 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
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 24,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,1%	59,2%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
27 agents	28 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	3,4%
Contractuels	↗	4,2%
Ensemble	↗	3,7%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	74%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	11%
Démission	6%
Mutation (changement de collectivité)	6%
Mise en disponibilité sur demande	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	40%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	35%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	10%
Transfert de compétence	5%
Voie de mutation	5%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2023} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})$

Évolution professionnelle

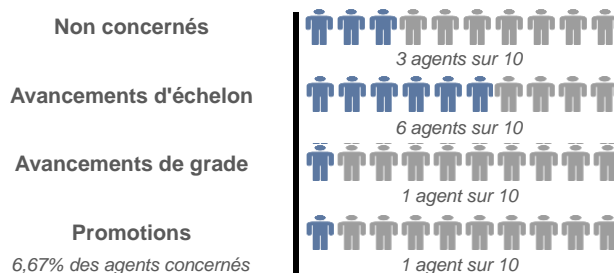
- Concours et examens professionnels

Aucun agent permanent présent au 31/12 n'a été titularisé dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2023

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés 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

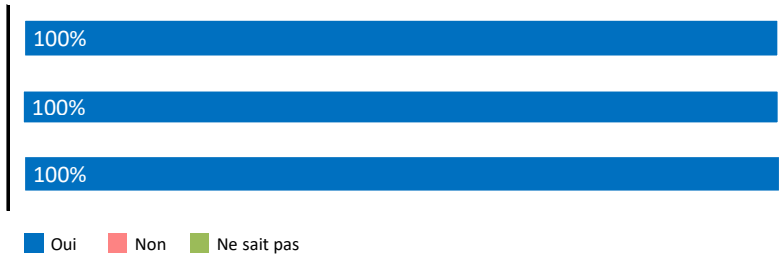


Les charges de personnel représentent 10,67 % des dépenses de fonctionnement



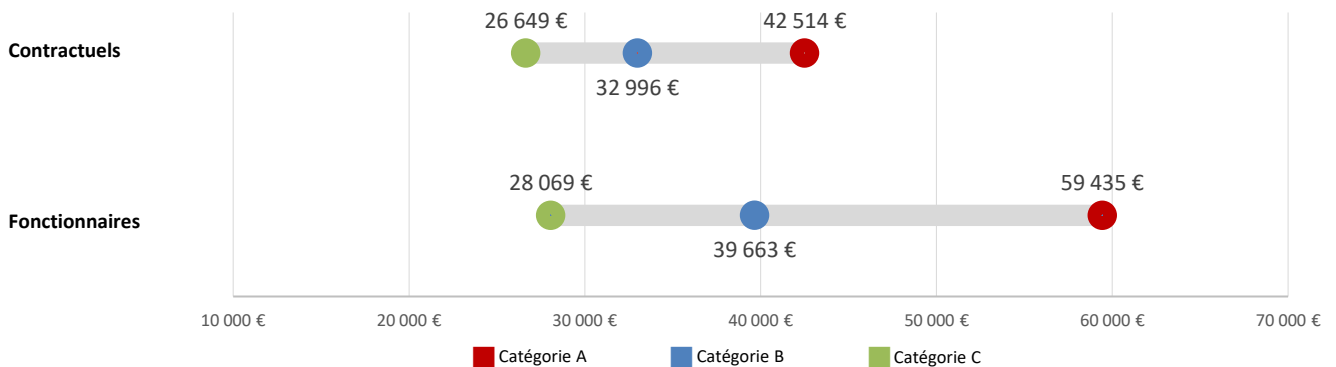
Mise en place du RIFSEEP

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



60% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

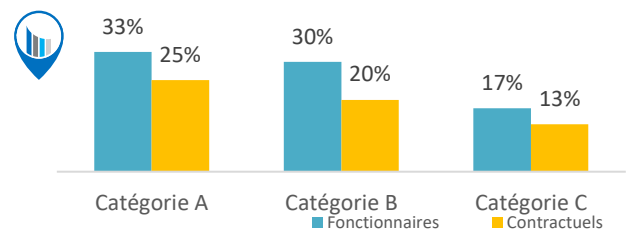
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,64 %

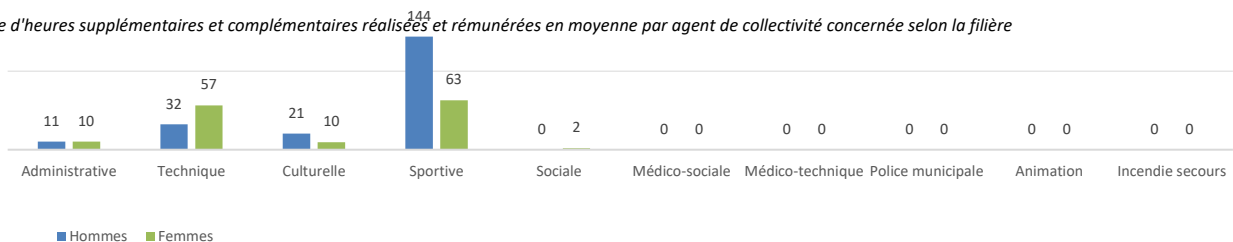
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	22,87%
Contractuels sur emplois permanents	16,36%
Ensemble	20,64%

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



En moyenne, 777 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées

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



60% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 11 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)	3,01%	1,99%	2,64%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,47%	2,99%	5,23%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,52%	3,17%	5,32%	0,00%

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

> 35,14 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

Aucun accident du travail déclaré

Type d'accident Genre Catégorie

#VALEUR!

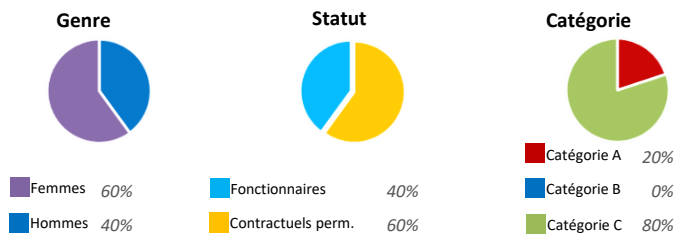


Aucun accident du travail déclaré

Handicap

20% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,6%



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	0 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 1 781 €

Nombre moyen de formations : 8

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

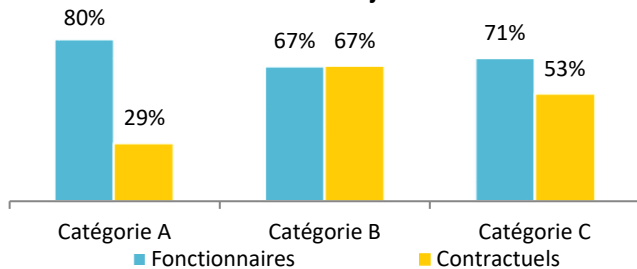
1,1% des femmes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 64% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

63% des femmes et 67% des hommes

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

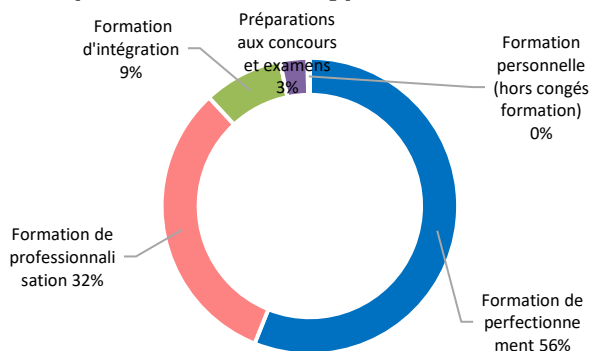


Le budget médian consacré à la formation est de 10 613 €

Répartition des dépenses de formation

Autres organismes	41%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	40%
Frais de déplacement	19%
Coût de la formation des apprentis	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,9 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	61%
Autres organismes	36%
Collectivité	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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



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

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	348 €	226 €

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

Aucune collectivité concernée par des grèves



Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
0	0	0

20,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives



20,% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Les principaux accords

Accompagnement social des réorganisations des services

Temps de travail, qualité de vie au travail

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 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

Version 1