



Communautés de communes de moins de 10 000 habitants

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. 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.

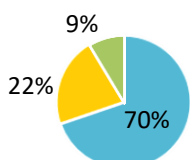
**TAUX DE
RETOUR****75%**

> 3 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 4 recensées

> 162 agents recensés dans ces collectivités dont 113 fonctionnaires, 35 contractuels permanents et 14 contractuels non permanents

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
22	49	38	3
11	12	12	3
3	11	7	2

2,86 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 71,4 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

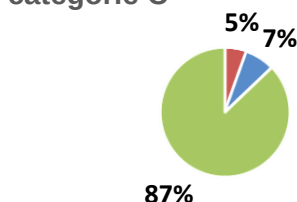
⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

59% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	17,7%	5,7%	14,9%	7,3
Technique	57,5%	65,7%	59,5%	29,3
Culturelle	0,9%	0,0%	0,7%	1,0
Sociale	11,5%	11,4%	11,5%	5,7
Médico-sociale	0,9%	5,7%	2,0%	3,0
Animation	11,5%	11,4%	11,5%	8,5
Total	100%	100%	100%	49

87% d'agents relevant de la catégorie C

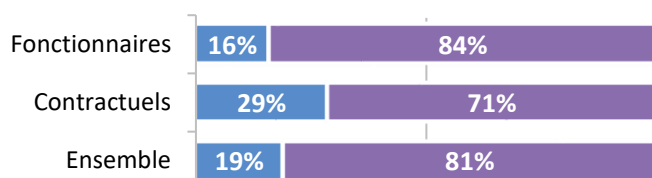


Effectif moyen

Catégorie A	2,7
Catégorie B	3,7
Catégorie C	43,0

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 81%

■ Hommes
■ Femmes

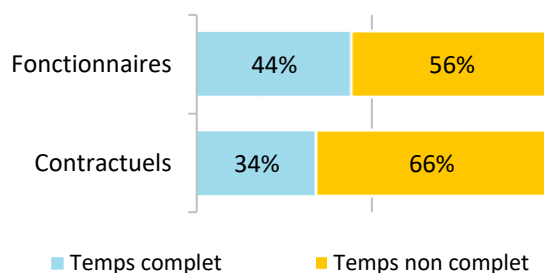


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 58% des agents

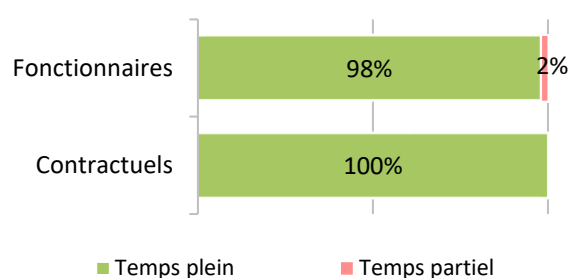
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	58%
Adjoints administratifs	9%
ASEM	9%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
Animateurs	4%

Temps de travail des agents permanents

- 44% des fonctionnaires à temps complet contre 34% des contractuels



- 2% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	71%	Technique	78%
Sociale	69%	Sociale	50%
Animation	38%	Médico-sociale	50%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel
2,6% des femmes à temps partiel

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

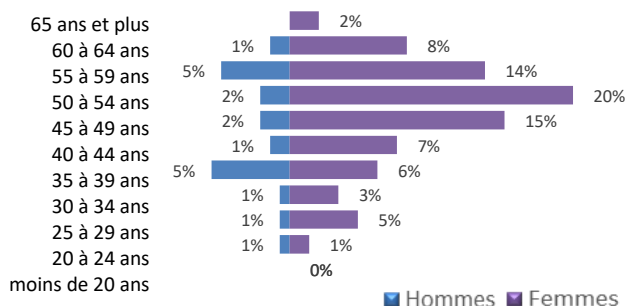
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,40
Contractuels permanents	45,36
Ensemble des permanents	48,45
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,64



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, 43,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 32,2 fonctionnaires
- > 7,6 contractuels permanents
- > 3,3 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,8 ETPR
Catégorie B	3,4 ETPR
Catégorie C	33,6 ETPR

Positions particulières

0% des agents permanents sont en position statutaire particulière

Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 18,2%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,2%	57,1%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
46 agents	49,3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	40,0%
Ensemble	↗	7,2%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	52%
Démision	13%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	9%
Départ à la retraite	9%
Mutation (changement de collectivité)	9%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	52%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	27%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	9%
Intégration directe	6%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

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 2021

- Avancements et promotions
Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	7 agents sur 10
Avancements d'échelon	3 agents sur 10
Avancements de grade	Moins de 1 agent sur 10
Promotions	Aucun agent
0% des agents concernés	

Sanctions disciplinaires

- 33% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Autres	67%
Ivresse	33%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 40,49 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

4 211 010 €

Charges de
personnel

1 704 839 €



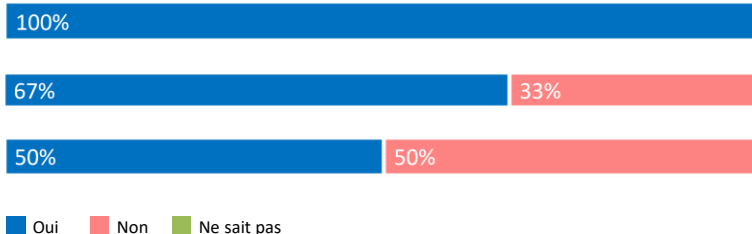
Soit 40,49 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

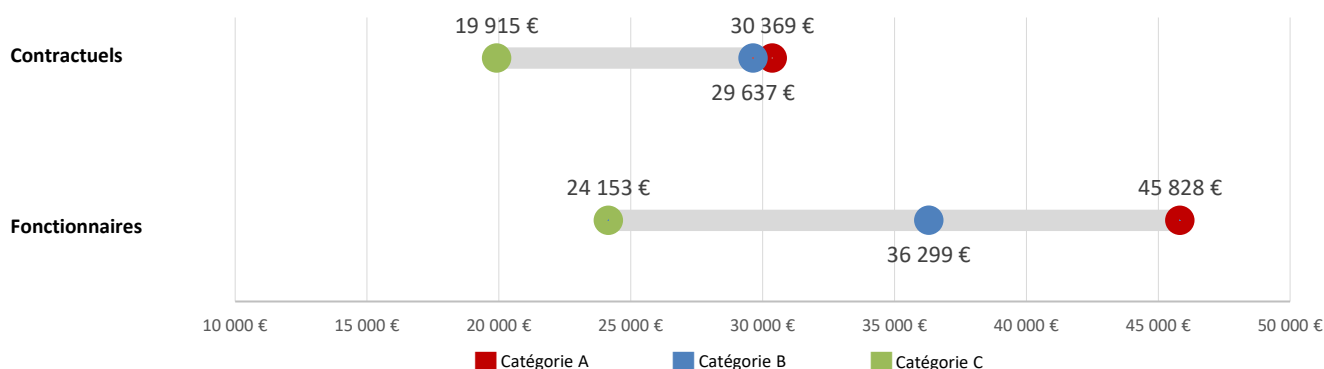
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



67% 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 7,28 %

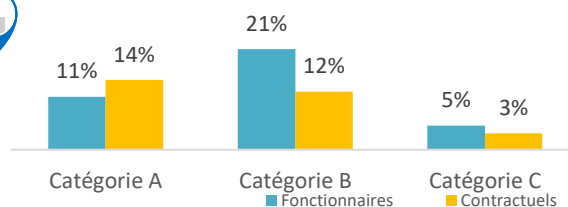
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 7,35%

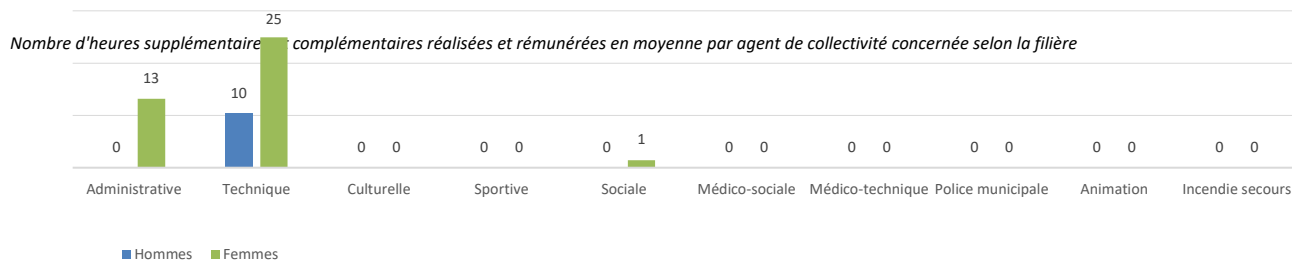
Contractuels sur emplois permanents 6,93%

Ensemble 7,28%

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



- En moyenne, 727 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées



- 67% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 15 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 9,4 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)	4,12%	2,58%	3,75%	0,23%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,77%	2,58%	5,78%	0,23%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,14%	3,45%	6,27%	0,23%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 29,63 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

33% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 1,4 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 183 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 100%
Trajet 0%

Genre



Femmes 50%
Hommes 50%

Catégorie



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

50% des accidents concernent la filière technique

Handicap

67% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,7%

Genre



Femmes 71%
Hommes 29%

Statut



Fonctionnaires 43%
Contractuels perm. 57%

Catégorie



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

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	632 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	582 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : -

Coût par jour de formation : 0 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)

67% 33%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

50% 50%

Existence d'un plan de prévention des RPS

100%

Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

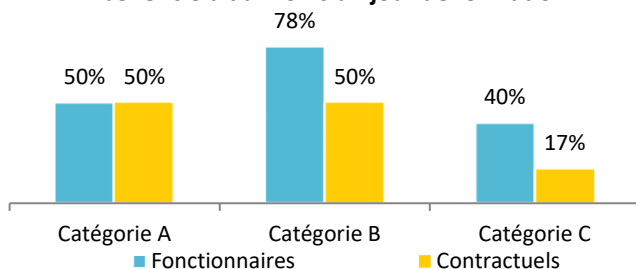
3,6% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 39% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

35% des femmes et 54% des hommes

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

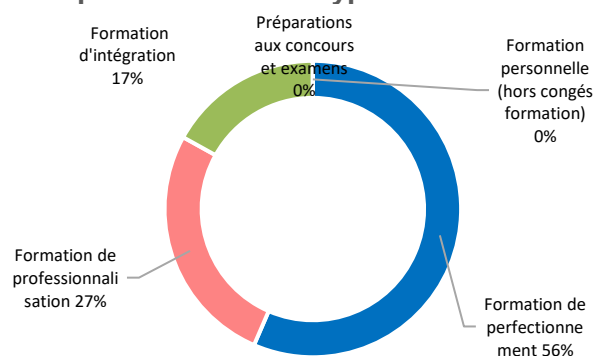


Le budget médian consacré à la formation est de 11 087 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	78%
Autres organismes	18%
Frais de déplacement	4%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent

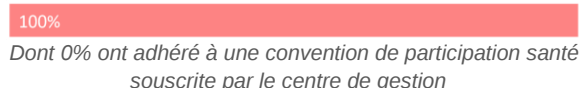


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	82%
Autres organismes	12%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	6%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Aucune collectivité n'a un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

184 € 116 €

Non réponse 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



Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
3	0	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 : avril 2023

Version 1