



Intercommunalités de l'Orne de moins de 10 000 habitants

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. 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

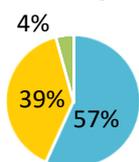
50%

> 2 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 4 recensées

> 97 agents recensés dans ces collectivités dont 55 fonctionnaires, 38 contractuels permanents et 4 contractuels non permanents

Effectifs

57% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	23	32	28	2
Contractuels permanents	9	29	19	2
Contractuels non permanents	4	4	4	1

2,63 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

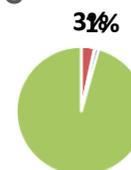
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel

Caractéristiques des agents permanents

71% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	20,0%	18,4%	19,4%	9,0
Technique	69,1%	73,7%	71,0%	33,0
Sociale	9,1%	7,9%	8,6%	4,0
Animation	1,8%	0,0%	1,1%	1,0
Total	100%	100%	100%	47

96% d'agents relevant de la catégorie C



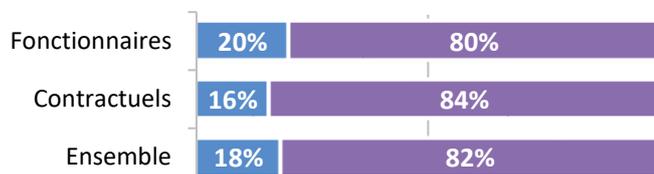
96%

Effectif moyen

- Catégorie A: 1,5
- Catégorie B: 0,5
- Catégorie C: 44,5

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 82%

- Hommes
- Femmes

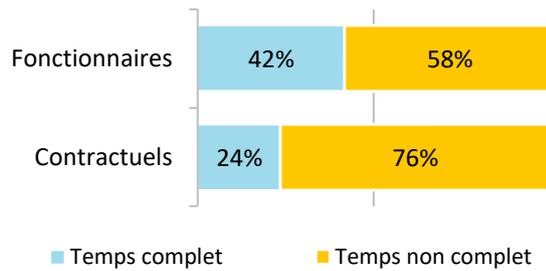


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 69% des agents

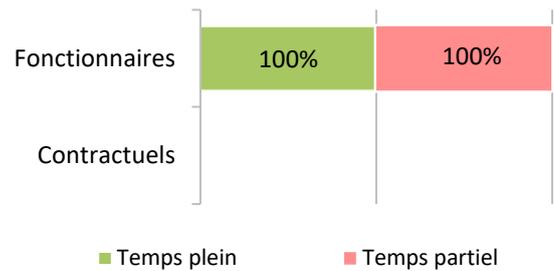
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	69%
Adjoints administratifs	15%
ASEM	9%
Attachés	3%
Agents de maîtrise	2%

Temps de travail des agents permanents

42% des fonctionnaires à temps complet contre 24% des contractuels



100% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	100%	Sociale	100%
Animation	100%	Technique	79%
Technique	63%	Administrative	57%

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

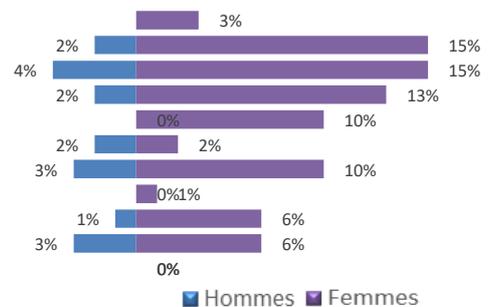
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	52,68
Contractuels permanents	40,79
Ensemble des permanents	47,82

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	27,88



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, 43,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 24,6 fonctionnaires
- > 12,5 contractuels permanents
- > 6,6 contractuels non permanents

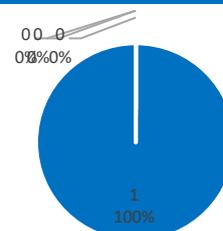
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,3 ETPR
Catégorie B	1,5 ETPR
Catégorie C	34,2 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 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 8,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
8,3%	8,9%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
53 agents	46,5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-15,4%
Contractuels	↘	-7,3%
Ensemble	↘	-12,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	27%
Départ à la retraite	27%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	20%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Mise en disponibilité sur demande	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	100%
-------------	------

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

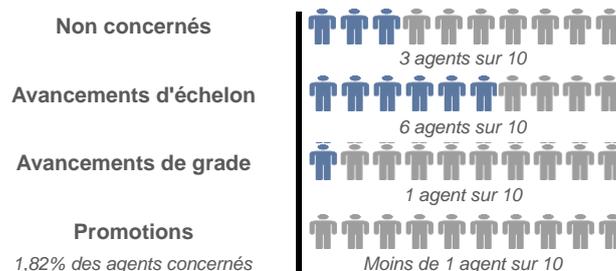
- Concours et examens professionnels

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

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2022

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- % des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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

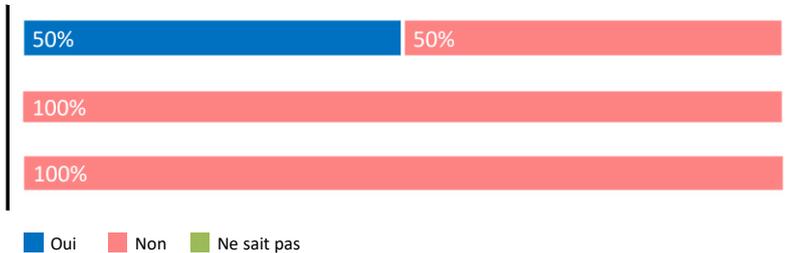


Les charges de personnel représentent 42,59 % des dépenses de fonctionnement



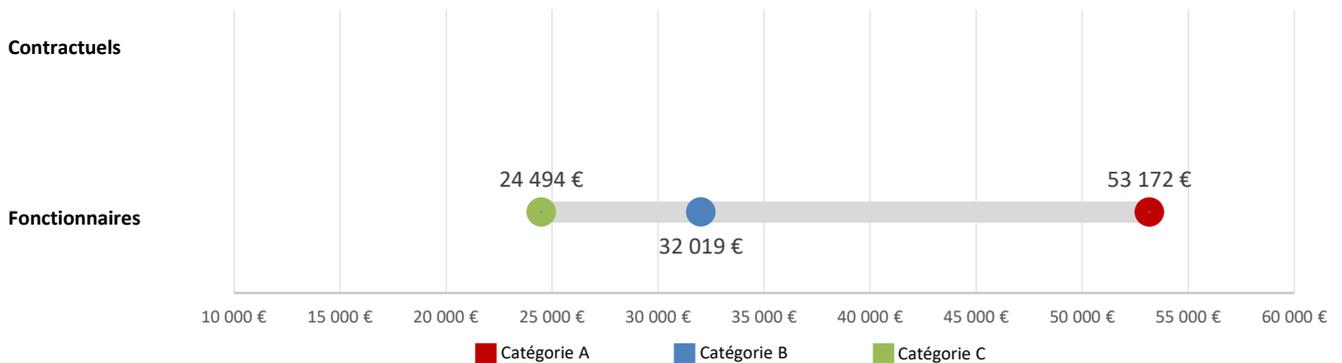
Mise en place du RIFSEEP

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



50% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

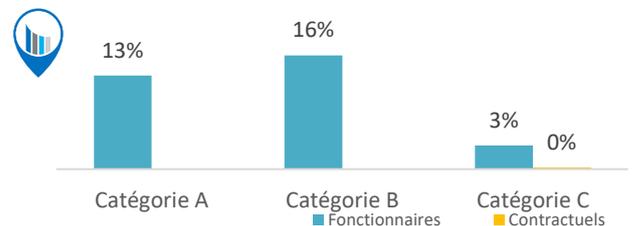
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



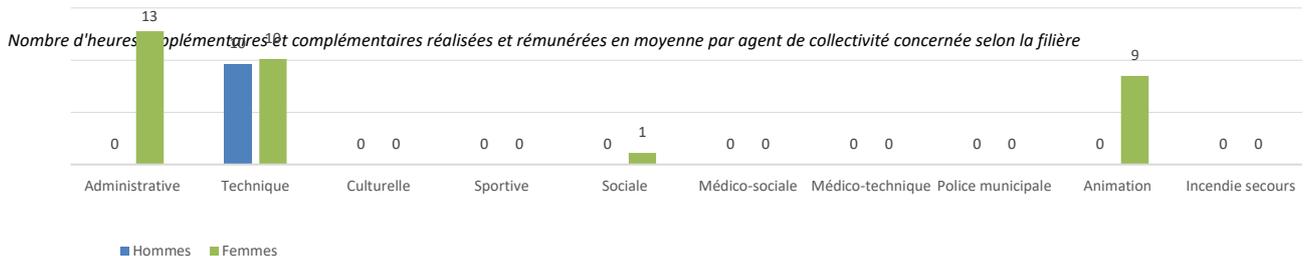
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 3,8 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	5,19%
Contractuels sur emplois permanents	0,24%
Ensemble	3,80%

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



En moyenne, 454 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées



Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 7,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 3,6 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)	2,14%	0,98%	1,67%	3,90%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,01%	5,93%	5,39%	3,90%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,01%	6,75%	5,72%	3,90%

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

> 13,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

50% des collectivités concernées par des accidents de travail

- > 5,37634408602151 accidents du travail pour 97 agents en position d'activité au 31
- > En moyenne, 54 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 100%
Trajet 0%

Genre



Femmes 40%
Hommes 60%

Catégorie



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

100% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,2%

Genre



Femmes 100%
Hommes 0%

Statut



Fonctionnaires 100%
Contractuels perm. 0%

Catégorie



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

0,5 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	182 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

Prévention et risques professionnels

28 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 En cours

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 15% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

6% des femmes et 17% des hommes

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

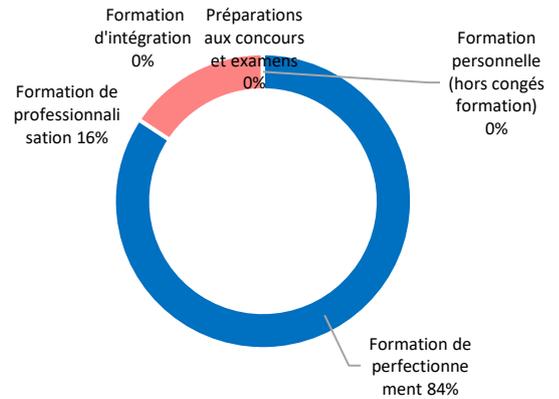


Le budget médian consacré à la formation est de 8 278 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	94%
Frais de déplacement	6%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

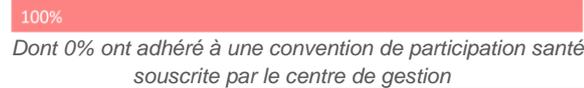
> 0,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	100%
------------------------------	------

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	229 €	193 €

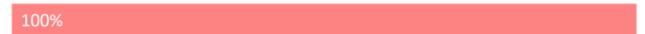
En cours Oui Non Ne sait pas

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



50,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives



50,% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
1	0	0

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. 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 2024

Version 1