



Intercommunalités de l'Orne de plus 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

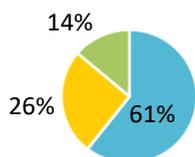
64%

> 7 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 11 recensées

> 1 260 agents recensés dans ces collectivités dont 764 fonctionnaires, 323 contractuels permanents et 173 contractuels non permanents

Effectifs

61% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	39	211	109	7
Contractuels permanents	27	106	46	7
Contractuels non permanents	2	78	29	6

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

13,31 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 1,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

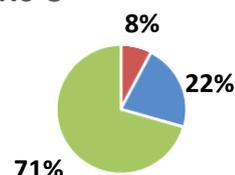
⇒ 10,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

51% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	22,6%	15,5%	20,5%	31,9
Technique	48,0%	57,9%	51,0%	79,1
Culturelle	9,3%	7,1%	8,6%	18,8
Sportive	2,5%	5,9%	3,5%	9,5
Sociale	8,6%	5,6%	7,7%	12,0
México-sociale	2,9%	1,9%	2,6%	9,3
Animation	6,0%	6,2%	6,1%	9,4
Total	100%	100%	100%	155

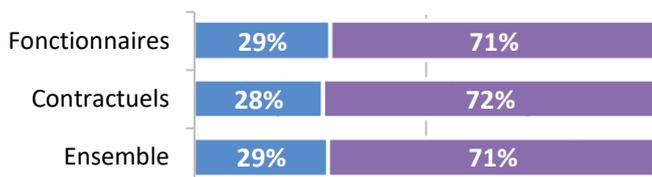
71% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	11,9
Catégorie B	33,9
Catégorie C	109,6

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

- Hommes
- Femmes

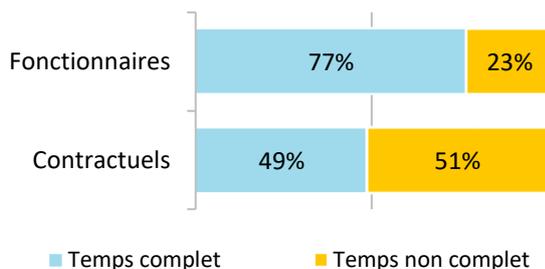


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 43% des agents

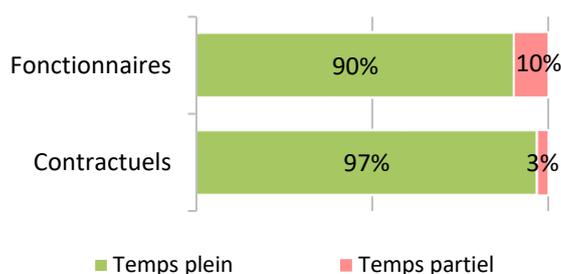
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	11%
ASEM	6%
Rédacteurs	5%
Attachés	5%

Temps de travail des agents permanents

77% des fonctionnaires à temps complet contre 49% des contractuels



10% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Technique	36%	Culturelle	74%
Sociale	24%	Sociale	72%
Culturelle	21%	Technique	60%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,7% des hommes à temps partiel
11,4% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

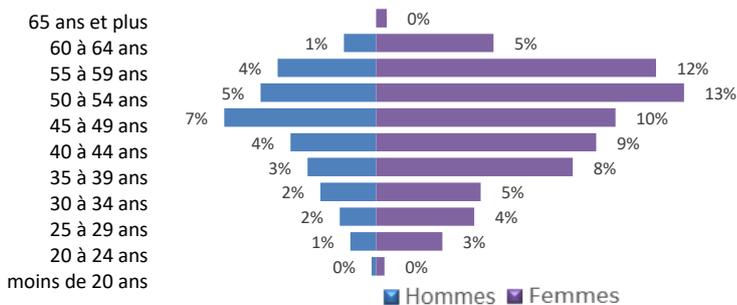
En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,19
Contractuels permanents	40,69
Ensemble des permanents	45,96

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,31



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, 148,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 98,3 fonctionnaires
> 33,1 contractuels permanents
> 17,3 contractuels non permanents

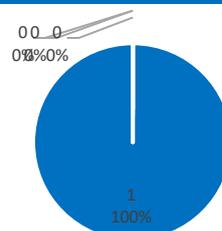
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	12,1 ETPR
Catégorie B	29,3 ETPR
Catégorie C	90,1 ETPR

Positions particulières

0,3% 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 27,9%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,5%	93,2%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
138,9 agents	155,3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-0,5%
Contractuels	↗	58,3%
Ensemble	↗	11,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	63%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	15%
Départ à la retraite	10%
Démission	6%
Mutation (changement de collectivité)	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	42%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	40%
Transfert de compétence	4%
Voie de mutation	4%
Retours (agent rémunéré pendant la période)	3%

* 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

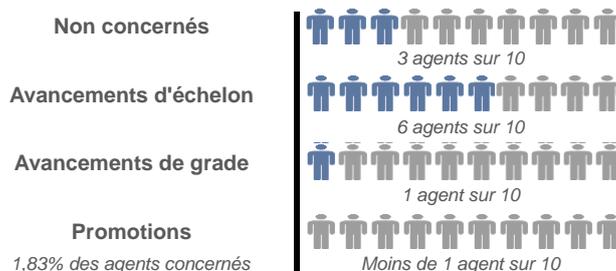
En moyenne, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 2 Ruptures conventionnelles actées en 2022

14,3% 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



Sanctions disciplinaires

- 43% 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	1	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	0

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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	60%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	40%

Budget et rémunérations

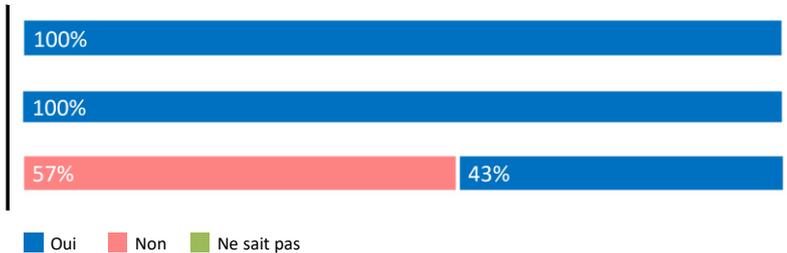


Les charges de personnel représentent 38,87 % des dépenses de fonctionnement



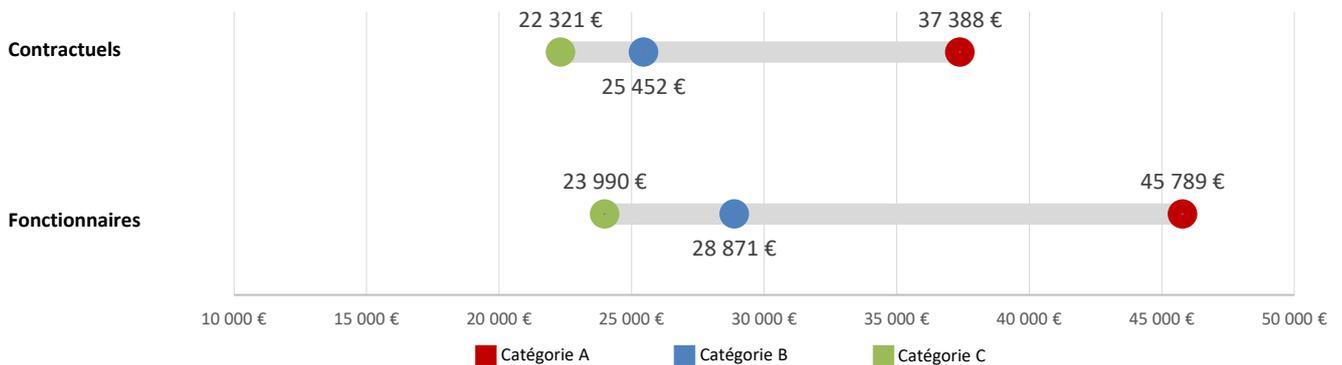
Mise en place du RIFSEEP

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



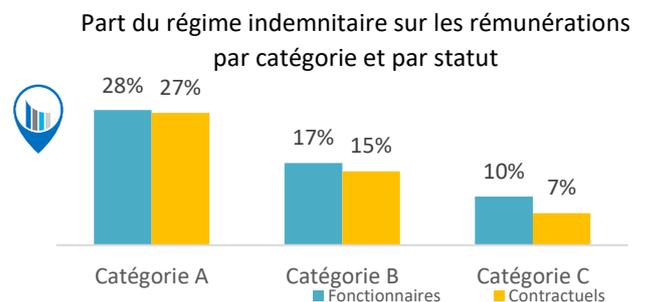
71% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



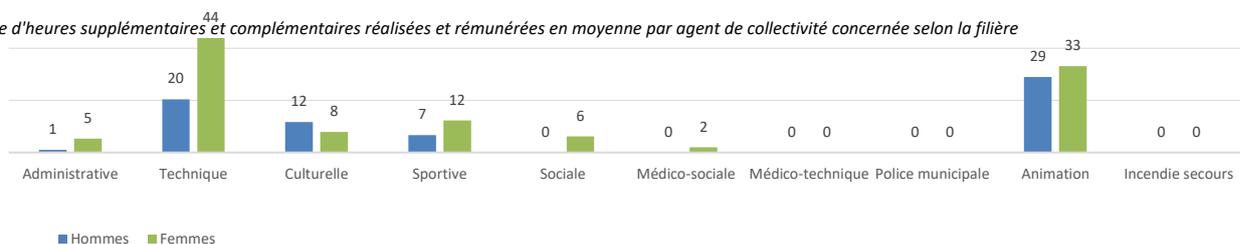
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,64 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,23%
Contractuels sur emplois permanents	11,74%
Ensemble	13,64%



En moyenne, 3516 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



86% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 11,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,5 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)	3,20%	1,79%	2,78%	1,22%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,37%	2,10%	5,10%	1,22%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,87%	2,82%	5,67%	1,61%

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

> 34,37 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

71% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 33 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



60% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,5%

Genre



Statut



Catégorie



0,6 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	2 205 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	4 060 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 8 752 €

Coût par jour de formation : 116 €

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

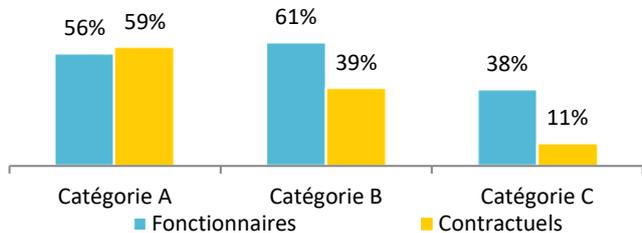
0,8% des femmes
0,6% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 37% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

36% des femmes et 41% des hommes

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

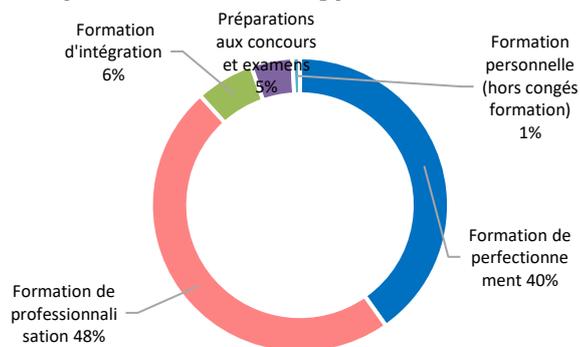


Le budget médian consacré à la formation est de 36 273 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	24%
Frais de déplacement	9%
Coût de la formation des apprentis	3%

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	57%
Autres organismes	41%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

43% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

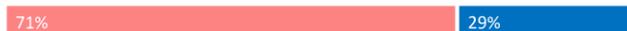
Montant moyen annuel par bénéficiaire

258 € 142 €

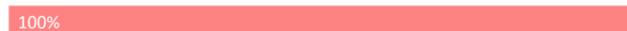
En cours Oui Non Ne sait pas

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

57% des collectivités concernées par des grèves



40 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
3	0	0

14,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



La négociation principale

Mise en place du télétravail

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