



# FICHE REPÈRES DU RSU 2021

## Intercommunalités de moins de 50 agents

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](http://www.donnees-sociales.fr).

### TAUX DE RETOUR

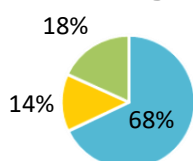
**75%**

> 4 intercommunalités de moins de 50 agents ont transmis le RSU

> 193 agents recensés dans ces collectivités dont 131 fonctionnaires, 27 contractuels permanents et 35 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 68% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	28	39	33	4
Contractuels permanents	3	10	7	4
Contractuels non permanents	6	20	12	4

#### En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

#### 29,63 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

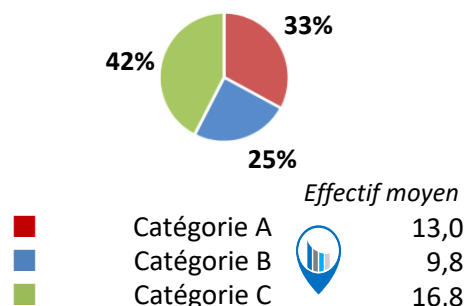
- ⇒ 40 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 34,3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

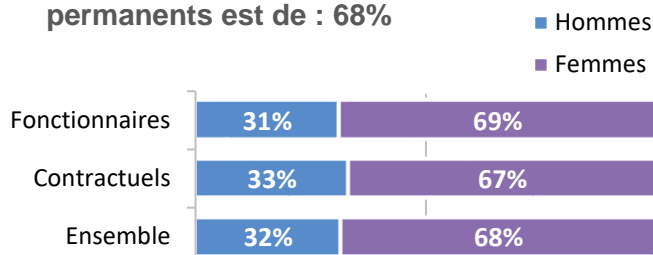
#### 25% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	52,7%	44,4%	51,3%	20,3
Technique	23,7%	29,6%	24,7%	9,8
Culturelle	3,8%	3,7%	3,8%	1,5
Sportive	2,3%	3,7%	2,5%	1,3
Sociale	10,7%	11,1%	10,8%	4,3
México-sociale	0,8%	0,0%	0,6%	1,0
Animation	6,1%	7,4%	6,3%	2,5
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>

#### 42% d'agents relevant de la catégorie C



#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 68%

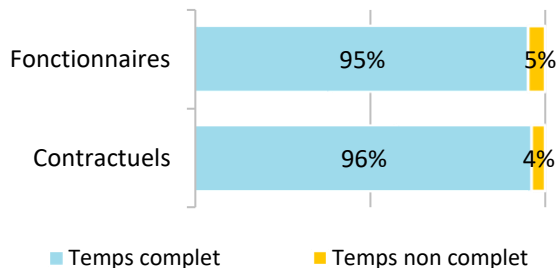


#### Le cadre d'emplois des adjoints administratifs rassemble 21% des agents

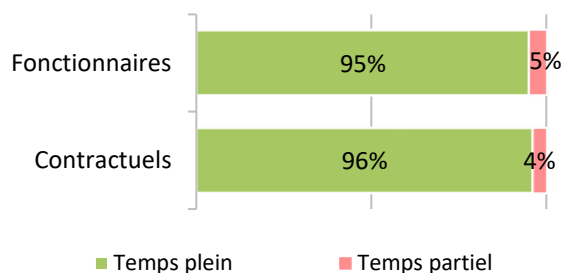
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints administratifs</b>	<b>21%</b>
Attachés	20%
Adjoints techniques	10%
Rédacteurs	10%
Techniciens	8%

## Temps de travail des agents permanents

95% des fonctionnaires à temps complet contre 96% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	20%	Administrative	8%
Animation	13%		
Sociale	7%		

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel  
6,9% 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 42 ans

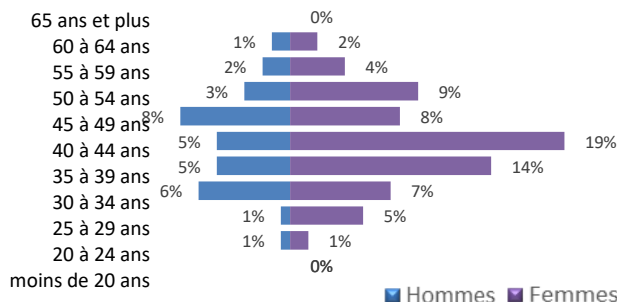
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	43,19
Contractuels permanents	38,80
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>42,44</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,11



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

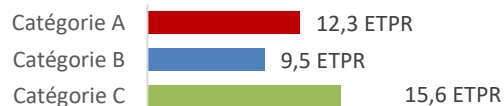
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 47,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 31,0 fonctionnaires  
> 6,4 contractuels permanents  
> 10,1 contractuels non permanents

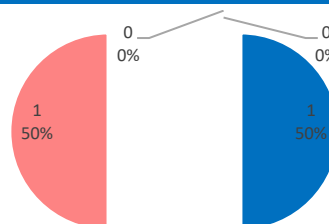
ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

2,5% 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 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 12,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
9,2%	29,4%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
38,8 agents	39,5 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	12,5%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,9%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	31%
Démission	19%
Mutation (changement de collectivité)	19%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	15%
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière ; article 64 de la loi du 26 janvier 1984)	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de mutation	34%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	28%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	17%
Remplaçants	14%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	7%

\* 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

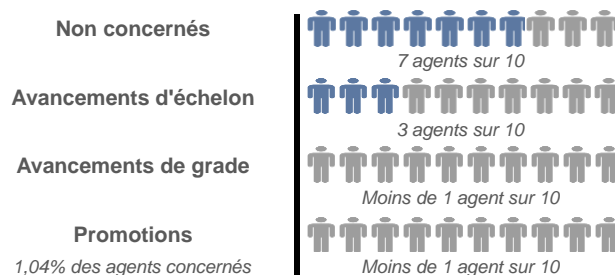
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 4,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2021  
33,3% 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

- % 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 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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 15,8 % des dépenses de fonctionnement



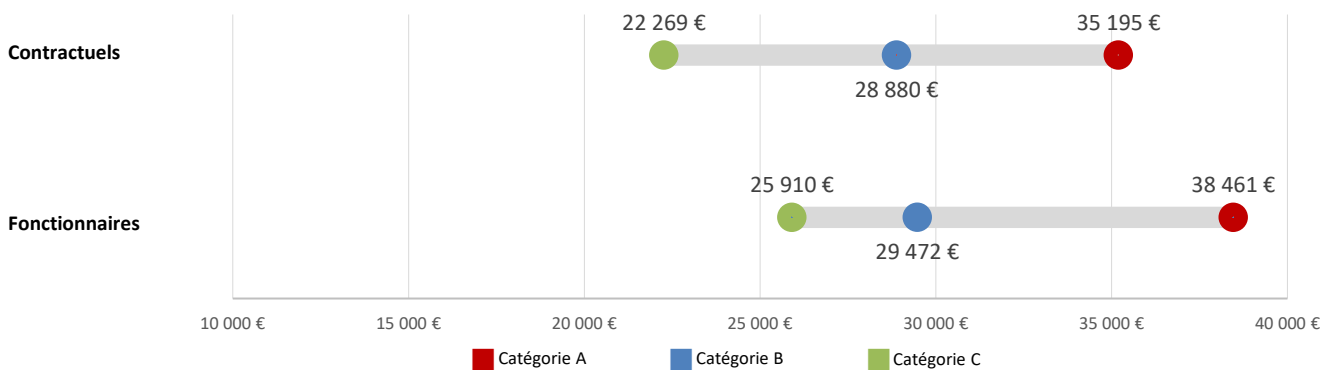
### Mise en place du RIFSEEP

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



75% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

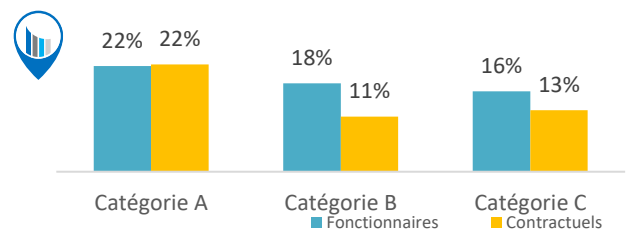
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,51 %

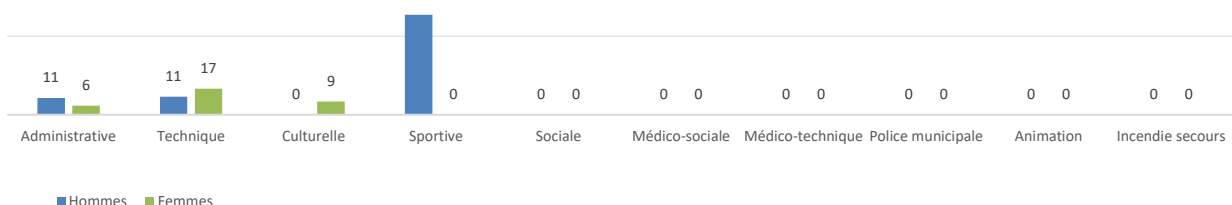
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,70%
Contractuels sur emplois permanents	17,61%
<b>Ensemble</b>	<b>18,51%</b>

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



En moyenne, 348 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées

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



75% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 19 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
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,22%	0,75%	4,45%	2,89%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,33%	0,75%	4,55%	2,89%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,57%	1,00%	5,62%	3,79%

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

> 34,72 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 8,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 29 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 86%  
Trajet 14%

Genre



Femmes 29%  
Hommes 71%

Catégorie



Catégorie A 7%  
Catégorie B 7%  
Catégorie C 86%

71% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

50% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,8%

Genre



Femmes 33%  
Hommes 67%

Statut



Fonctionnaires 83%  
Contractuels perm. 17%

Catégorie



Catégorie A 33%  
Catégorie B 33%  
Catégorie C 33%

1,5 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	6 055 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	241 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 699 €  
Coût par jour de formation : 158 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

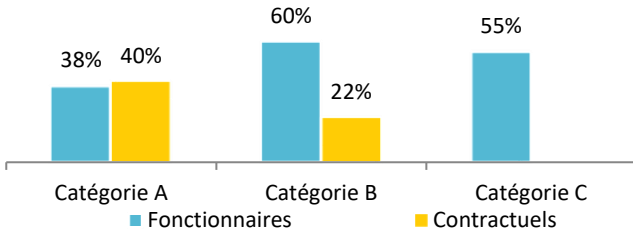


## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 47% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

46% des femmes et 50% des hommes

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

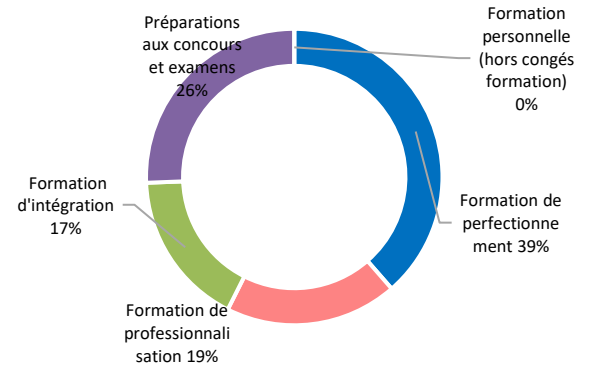


Le budget médian consacré à la formation est de 17 214 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	50%
Autres organismes	40%
Coût de la formation des apprentis	10%
Frais de déplacement	0%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	71%
Autres organismes	19%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	10%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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

100%

Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

### Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire **87 €**

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

75%

25%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

50%

50%

## Relations sociales

25% des collectivités concernées par des grèves

75%

25%

1 jour de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
1	0	0

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

75%

25%

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : août 2023

Version 1