



# FICHE REPÈRES DU RSU 2021



## Communautés d'agglomération de moins de 80 000 habitants

Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à une communauté d'agglomération de moins de 80 000 habitants de la région Nouvelle-Aquitaine de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques. Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

### TAUX DE RETOUR

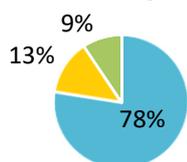
**77%**

> 10 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 13 recensées

> 3 243 agents recensés dans ces collectivités dont 2 514 fonctionnaires, 427 contractuels permanents et 302 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 78% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	85	427	251	10
Contractuels permanents	6	112	43	10
Contractuels non permanents	12	67	30	10

#### En moyenne, 3 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

#### 30,21 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

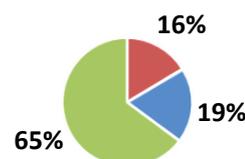
- ⇒ 3,3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 68,9 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

#### 46% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	22,8%	38,9%	25,2%	74,0
Technique	47,8%	33,5%	45,7%	134,4
Culturelle	9,5%	9,1%	9,5%	34,9
Sportive	1,8%	4,4%	2,1%	10,5
Sociale	5,4%	5,4%	5,4%	17,7
Médico-sociale	3,9%	2,6%	3,7%	15,6
Médico-technique	0,2%	0,0%	0,1%	2,0
Animation	8,6%	6,1%	8,3%	30,4

#### 65% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	47,9
Catégorie B	55,6
Catégorie C	190,6

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 58%

- Hommes
- Femmes

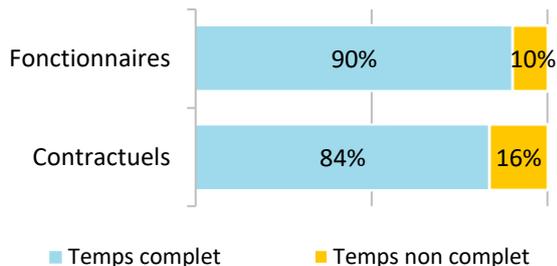
Statut	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	42%	58%
Contractuels	41%	59%
Ensemble	42%	58%

#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 29% des agents

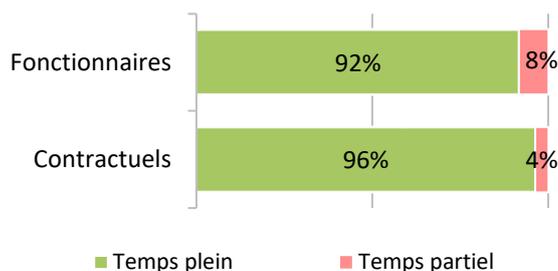
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	12%
Attachés	8%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
Agents de maîtrise	7%

## Temps de travail des agents permanents

90% des fonctionnaires à temps complet contre 84% des contractuels



8% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	29%	Culturelle	72%
Culturelle	17%	Animation	38%
Sociale	13%	Sociale	35%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,6% des hommes à temps partiel  
12,0% 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 47 ans

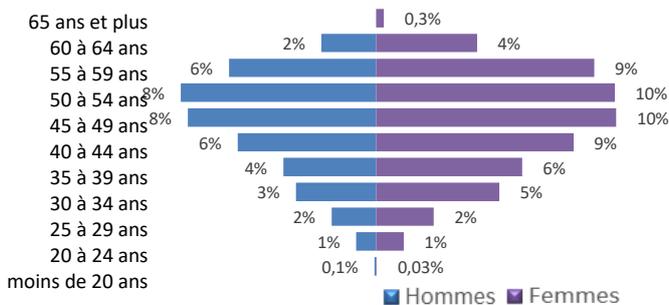
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,56
Contractuels permanents	41,19
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,63</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	35,17



### 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, 315,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 243,3 fonctionnaires  
> 39,2 contractuels permanents  
> 32,6 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	46,8 ETPR
Catégorie B	49,5 ETPR
Catégorie C	186,2 ETPR

## Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 9,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,5%	33,3%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
293,9 agents	294,1 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-1,6%
Contractuels	↗	11,5%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,1%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	29%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	19%
Départ à la retraite	16%
Mutation (changement de collectivité)	12%
Démission	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	27%
Remplaçants	22%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	13%

\* 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

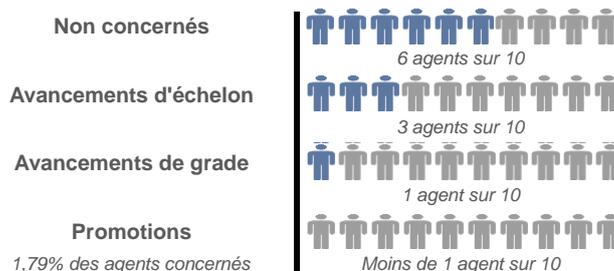
En moyenne, 2,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 Ruptures conventionnelles actées en 2021

30,0% 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

- 40% 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	6	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	2	-
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

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	78%
Ivresse	11%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	11%

## Budget et rémunérations

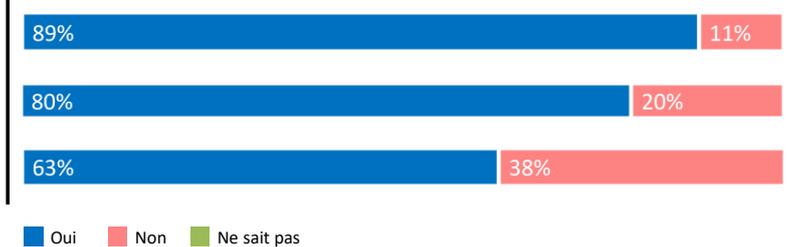


Les charges de personnel représentent 32,83 % des dépenses de fonctionnement



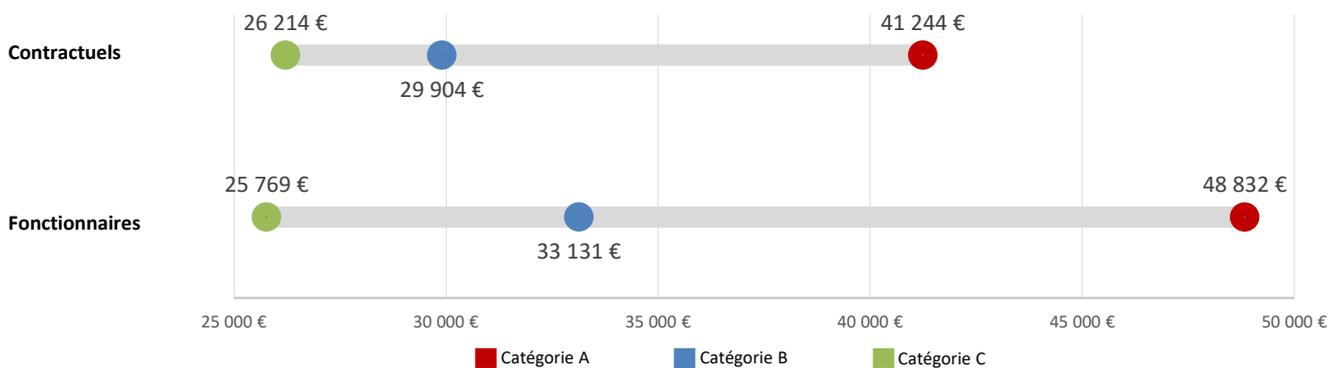
### Mise en place du RIFSEEP

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



100% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

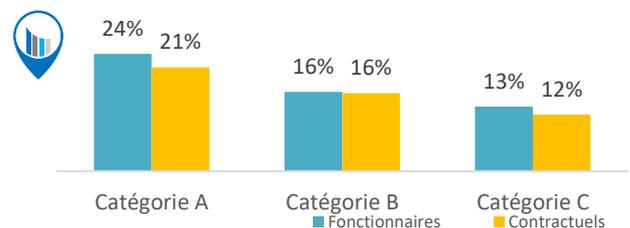
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,22 %

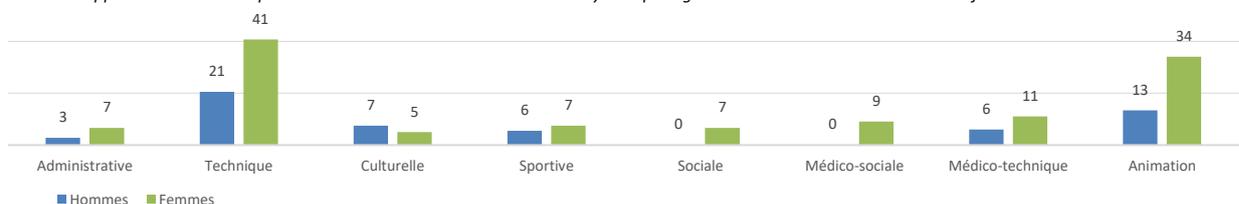
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,06%
Contractuels sur emplois permanents	17,15%
<b>Ensemble</b>	<b>16,22%</b>

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



En moyenne, 5190 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



70% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre 2021

En moyenne, 18,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6 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)	5,08%	1,65%	4,59%	1,88%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,00%	2,01%	6,28%	1,88%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,84%	2,64%	7,08%	2,13%

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

> 30,19 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 5,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 30 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 92%  
Trajet 8%

Genre



Femmes 40%  
Hommes 60%

Catégorie



Catégorie A 8%  
Catégorie B 8%  
Catégorie C 84%

73% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,2%

Genre



Femmes 51%  
Hommes 49%

Statut



Fonctionnaires 95%  
Contractuels perm. 5%

Catégorie



Catégorie A 9%  
Catégorie B 8%  
Catégorie C 84%

1,1 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	31 314 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 13 595 €

Coût par jour de formation : 117 €

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

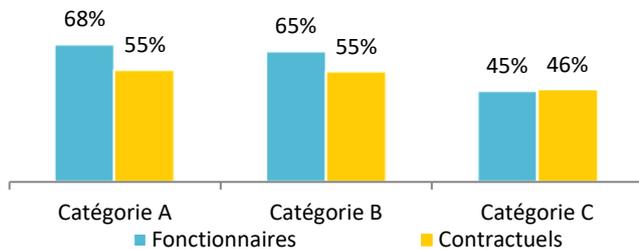
3,4% des femmes  
3,2% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre 2021

En 2021, 52% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

49% des femmes et 55% des hommes

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

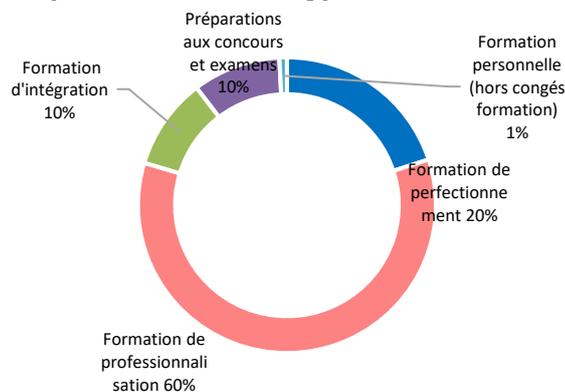


Le budget médian consacré à la formation est de 134 429 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	27%
Coût de la formation des apprentis	6%
Frais de déplacement	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

### Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

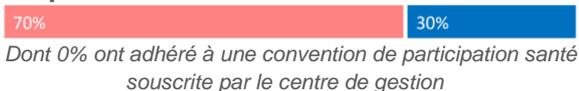
> 1,8 jour par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	53%
Autres organismes	43%
Collectivité	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

30% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

175 € 129 €

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

60% des collectivités concernées par des grèves



59 jours de grève en moyenne par collectivité



30% des collectivités ont engagé des négociations collectives



30% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Temps de travail, qualité de vie au travail

### Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

## 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 : mai 2023

Version 1



COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE