



# FICHES REPÈRES DU RSU 2021



## Les communautés de communes des Pyrénées-Orientales

Cette Fiche Repères 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

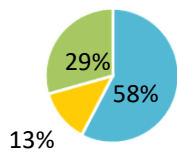
**91%**

> Les communautés de communes (CC) représentent 2,5% des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2021. 10 structures publiques ont transmis leur RSU sur les 11 recensées.

> 1 289 agents recensés dans ces collectivités dont 744 fonctionnaires, 166 contractuels et 379 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2021.

## Effectifs

### 58% des agents sont fonctionnaires



|                               |
|-------------------------------|
| ■ Fonctionnaires              |
| ■ Contractuels permanents     |
| ■ Contractuels non permanents |

|                             | Minimum | Maximum | Effectif moyen |
|-----------------------------|---------|---------|----------------|
| Fonctionnaires              | 21      | 158     | 74             |
| Contractuels permanents     | 3       | 53      | 17             |
| Contractuels non permanents | 2       | 137     | 47             |



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

### 25,3 % des contractuels permanents en CDI

### Précisions emplois non permanents

⇒ 14,2 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

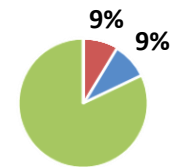
⇒ 83,1 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

## Caractéristiques des agents permanents

### 52% d'agents relevant de la filière technique

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        | Nbre moyen par coll concernée |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------|
| Administrative | 18,4%       | 21,7%       | 19,0%       | 17,3                          |
| Technique      | 56,2%       | 35,5%       | 52,4%       | 47,7                          |
| Culturelle     | 3,2%        | 0,6%        | 2,7%        | 6,3                           |
| Sportive       | 0,7%        | 1,2%        | 0,8%        | 1,8                           |
| Sociale        | 6,5%        | 10,2%       | 7,1%        | 10,8                          |
| México-sociale | 2,6%        | 3,6%        | 2,7%        | 4,2                           |
| Animation      | 12,5%       | 27,1%       | 15,2%       | 19,7                          |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>91</b>                     |

### 82% d'agents relevant de la catégorie C



82%

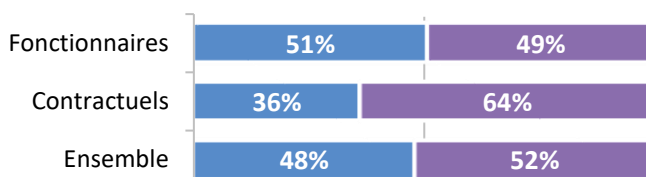
| Catégorie     | Effectif moyen |
|---------------|----------------|
| ■ Catégorie A | 7,9            |
| ■ Catégorie B | 8,4            |
| ■ Catégorie C | 74,7           |

Effectif moyen



### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 52%

■ Hommes  
■ Femmes

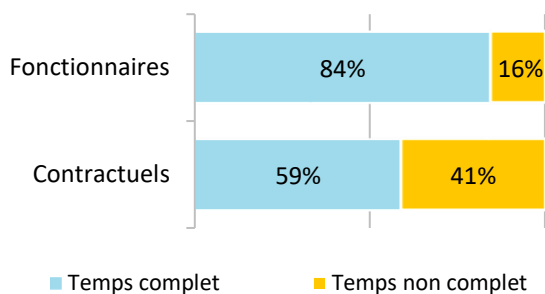


### Le cadre d'emplois des Adjoints techniques rassemble 37% des agents

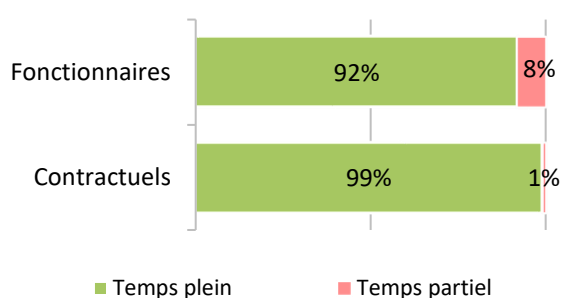
| Cadres d'emplois                  | % d'agents |
|-----------------------------------|------------|
| <b>Adjoints techniques</b>        | <b>37%</b> |
| Adjoints territoriaux d'animation | 13%        |
| Adjoints administratifs           | 12%        |
| Agents de maîtrise                | 10%        |
| Attachés                          | 4%         |

## Temps de travail des agents permanents

84% des fonctionnaires à temps complet contre 59% des contractuels



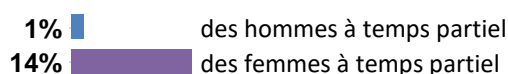
8% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière        | Fonctionnaire | Filière        | Contractuel |
|----------------|---------------|----------------|-------------|
| Technique      | 17%           | Sociale        | 35%         |
| Médico-sociale | 11%           | Médico-sociale | 33%         |
| Culturelle     | 8%            | Administrative | 6%          |

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 46 ans

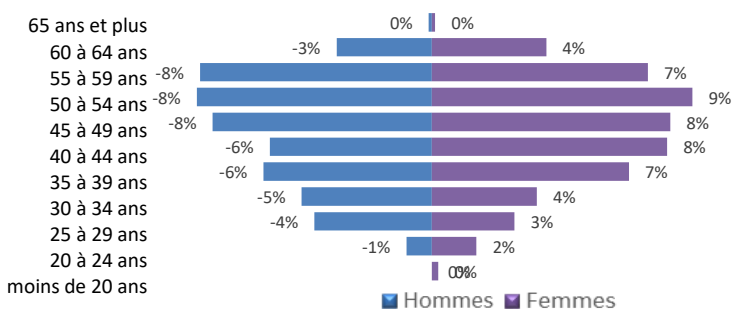
| Âge moyen* des agents permanents |              |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires                   | 47,17        |
| Contractuels permanents          | 39,75        |
| <b>Ensemble des permanents</b>   | <b>45,82</b> |

| Âge moyen* des agents non permanent |       |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents         | 35,44 |



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

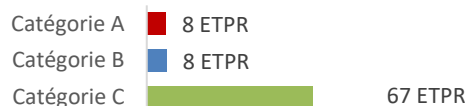
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 115 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 71 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 33 contractuels non permanents

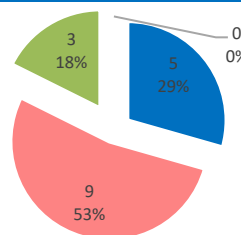
ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

2,2% 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 11,9%

| Fonctionnaire | Contractuel permanent |
|---------------|-----------------------|
| 5,4%          | 41,0%                 |

### Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2020 | Effectif physique au 31/12/2021 |
|---|---------------------------------|
| 90,9 agents                               | 91 agents                       |

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

| Variation des effectifs*<br>entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021 |   |              |
|---|---|--------------|
| Fonctionnaires  | ↘ | -1,5%        |
| Contractuels  | ↘ | -1,8%        |
| <b>Ensemble</b>   | ↘ | <b>-1,5%</b> |

- Principales causes de départ d'agents permanents

|   |     |
|---|-----|
| Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année) | 32% |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année  | 20% |
| Départ à la retraite  | 16% |
| Démission   | 11% |
| Mutation (changement de collectivité)   | 9%  |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|   |     |
|---|-----|
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations   | 47% |
| Remplaçants   | 15% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent   | 9%  |
| Voie de mutation  | 8%  |
| Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent | 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

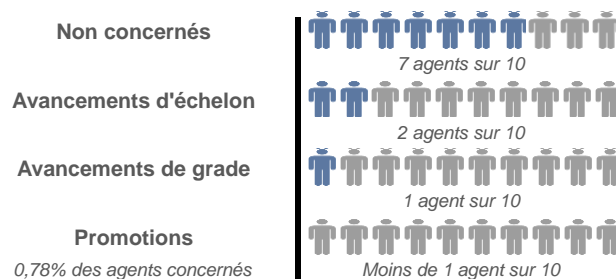
En moyenne, 1,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 5 Ruptures conventionnelles actées en 2021

22% 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

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021 parmi les 10 collectivités concernées

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

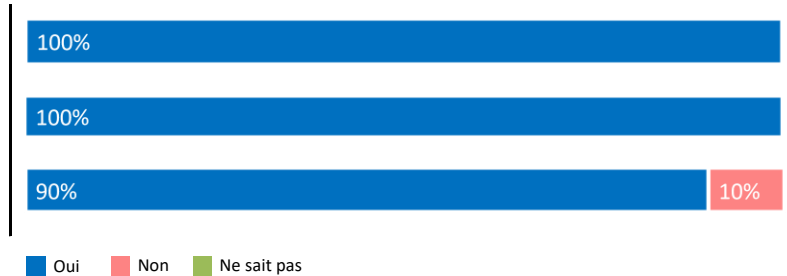


Les charges de personnel représentent 31,55 % des dépenses de fonctionnement



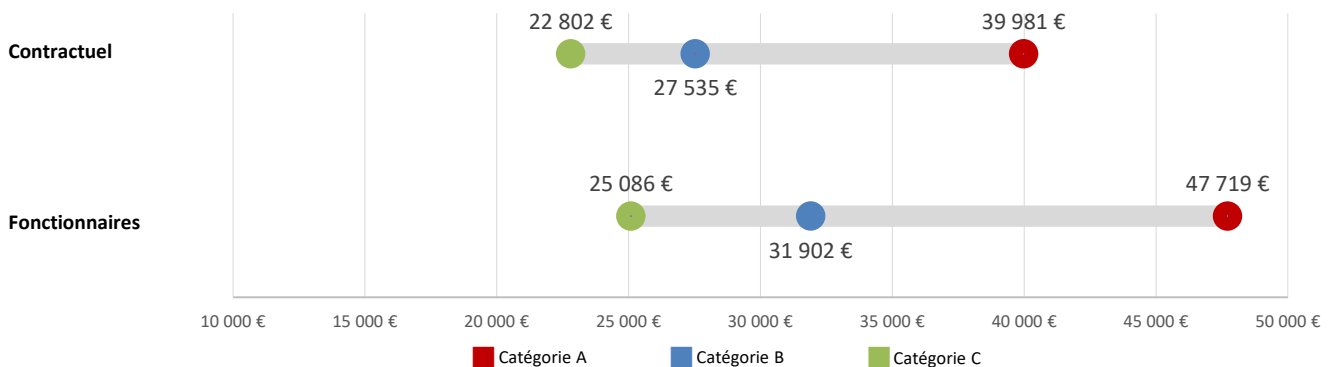
### Mise en place du RIFSEEP

- 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

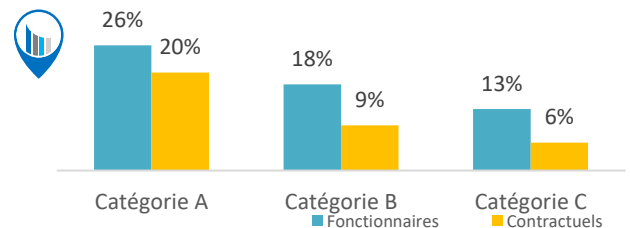
### Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



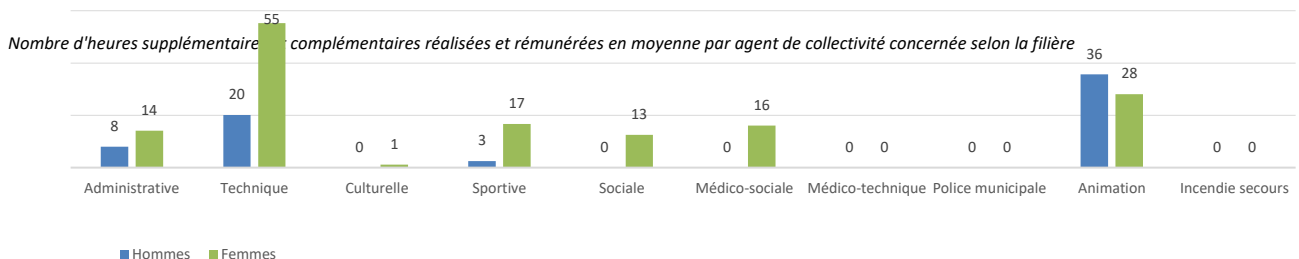
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,18 %

| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : |               |
|---|---------------|
| Fonctionnaires                                      | 14,64%        |
| Contractuels sur emplois permanents                 | 11,46%        |
| <b>Ensemble</b>                                     | <b>14,18%</b> |

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



En moyenne, 2352 heures supplémentaires/complémentaires pour les 90% de collectivités concernées



80% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18,3 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



En moyenne, 13,2 jours d'absence pour tout motif médical par contractuel permanent

|  | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)   | 5,02%          | 3,61%                   | 4,76%                      | 1,41%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 8,31%          | 3,62%                   | 7,46%                      | 1,73%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 8,69%          | 3,88%                   | 7,81%                      | 1,92%                       |

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

> 28,55 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

90% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 8,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 95%  
Service 5%

Genre



Femmes 37%  
Hommes 63%

Catégorie



Catégorie A 3%  
Catégorie B 5%  
Catégorie C 92%

73% des accidents concernent la filière Technique

## Handicap

80% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,7%

Genre



Femmes 71%  
Hommes 29%

Statut



Fonctionnaires 91%  
Contractuels perm. 9%

Catégorie



Catégorie A 12%  
Catégorie B 6%  
Catégorie C 82%

1,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 3 344 €

Coût par jour de formation : 54 €

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



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

2,1% des femmes

## Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées... 302 €

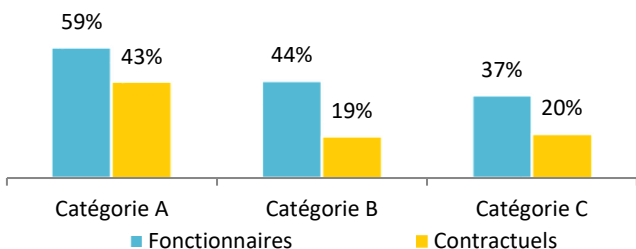
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 388 €

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 37% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

33% des femmes et 40% des hommes

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

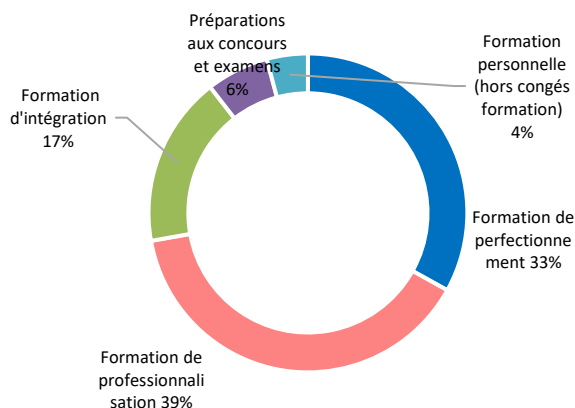


Le budget médian consacré à la formation est de 37 810 €

### Répartition des dépenses de formation

|   |     |
|---|-----|
| CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | 54% |
| Autres organismes                           | 37% |
| Frais de déplacement                        | 6%  |
| Coût de la formation des apprentis          | 3%  |
| CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire  | 0%  |

## 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 | 64% |
| Autres organismes            | 33% |
| Collectivité                 | 2%  |

## Action sociale et protection sociale complémentaire

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



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

Santé Prévoyance

| Montant médian annuel par bénéficiaire | Santé | Prévoyance |
|--|-------|------------|
|  | 281 € | 139 €      |

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



15 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre de réunions des instances

| Comité technique | CAP | CCP |
|------------------|-----|-----|
| 25               | 0   | 0   |

10% des collectivités ont engagé des négociations collectives



La négociation principale

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Déroulement des carrières et promotion

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

Version 1