



Les Syndicats de communes (SIVU / SIVOM)

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.

TAUX DE RETOUR

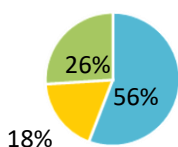
98%

> Les Syndicats de communes (SIVU / SIVOM) représentent 10,7% des collectivités et établissements publics territoriaux du département des Pyrénées-Orientales au 31/12/2021. 45 SIVU/SIVOM ont répondu à l'enquête (et transmis au CDG66) et ont donc leur RSU validé sur les 46 recensés. Parmi ces 45 structures, 22 ont au moins 1 agent au 31/12/2021. La présentation des données se fait sur ces 22 Syndicats de communes (SIVU / SIVOM) du département des Pyrénées-Orientales.

> 77 agents recensés dans ces établissements dont 43 fonctionnaires, 14 contractuels et 20 contractuels sur emploi non permanent - au 31/12/2021.

Effectifs

56% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	8	2
Contractuels permanents	1	8	2
Contractuels non permanents	1	10	3



57,14 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

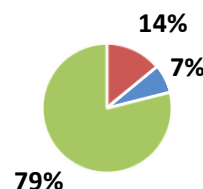
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 65 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

46% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	37,2%	14,3%	31,6%	1,1
Technique	51,2%	28,6%	45,6%	2,4
Culturelle	0,0%	7,1%	1,8%	1,0
Sociale	9,3%	21,4%	12,3%	2,3
Médico-sociale	0,0%	28,6%	7,0%	4,0
Animation	2,3%	0,0%	1,8%	1,0
Total	100%	100%	100%	5

79% d'agents relevant de la catégorie C

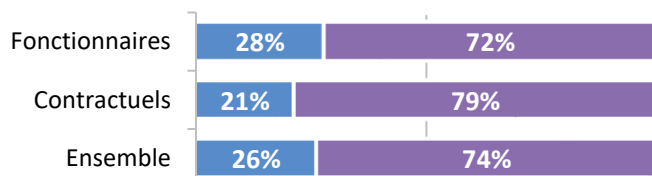


	Effectif moyen
■ Catégorie A	0,4
■ Catégorie B	0,2
■ Catégorie C	2,0



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 74%

■ Hommes
■ Femmes

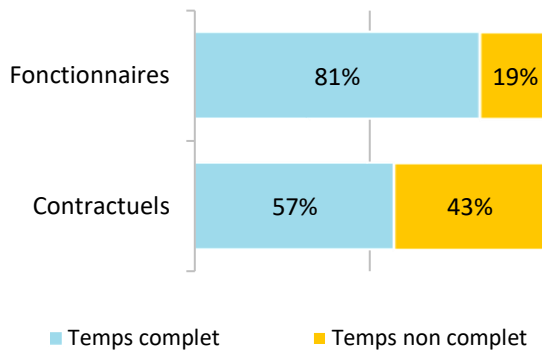


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques rassemble 35% des agents

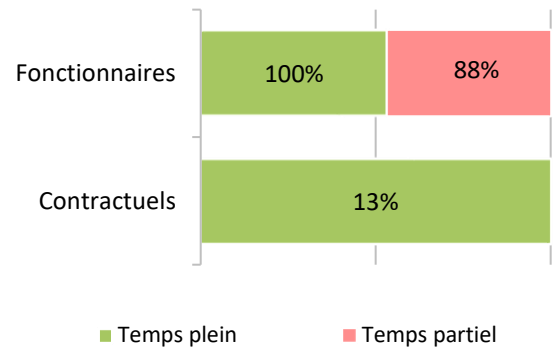
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	35%
Adjointes administratifs	23%
Agents de maîtrise	7%
Agents sociaux	7%
Attachés	7%

Temps de travail des agents permanents

81% des fonctionnaires à temps complet contre 57% des contractuels



88% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	38%	Culturelle	100%
Technique	9%	Technique	75%
		Sociale	33%

0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

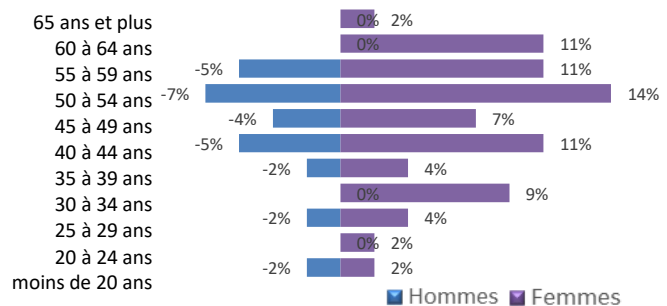
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,76
Contractuels permanents	47,50
Ensemble des permanents	46,94

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,73



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



- > 2 fonctionnaires
- > 2 contractuel permanent
- > 3 contractuels non permanents

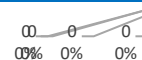
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1 ETPR
Catégorie B	1 ETPR
Catégorie C	2 ETPR

Positions particulières

0% 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 7%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
8,1%	3,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
2,7 agents	2,6 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-2,3%
Contractuels	↘	-17,6%
Ensemble	↘	-6,6%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	43%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	29%
Démission	14%
Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière, ...dont	14%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Par voie de détachement d'agents de la FPE	33%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	33%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	33%

* 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





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

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2021

5% 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

Non concernés	
Avancements d'échelon	
Avancements de grade	
Promotions	

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021 parmi les 22 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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

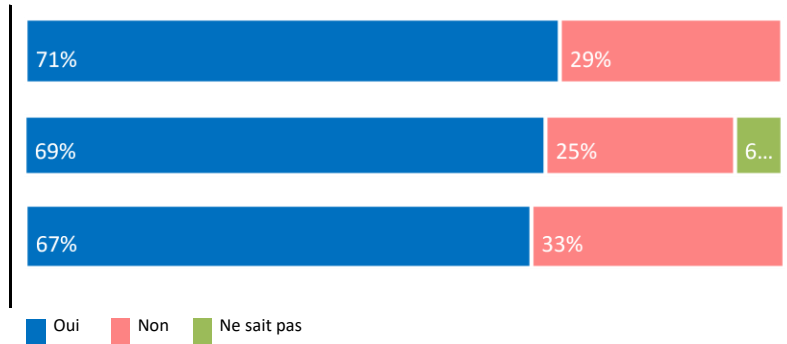


Les charges de personnel représentent 36,4 % des dépenses de fonctionnement



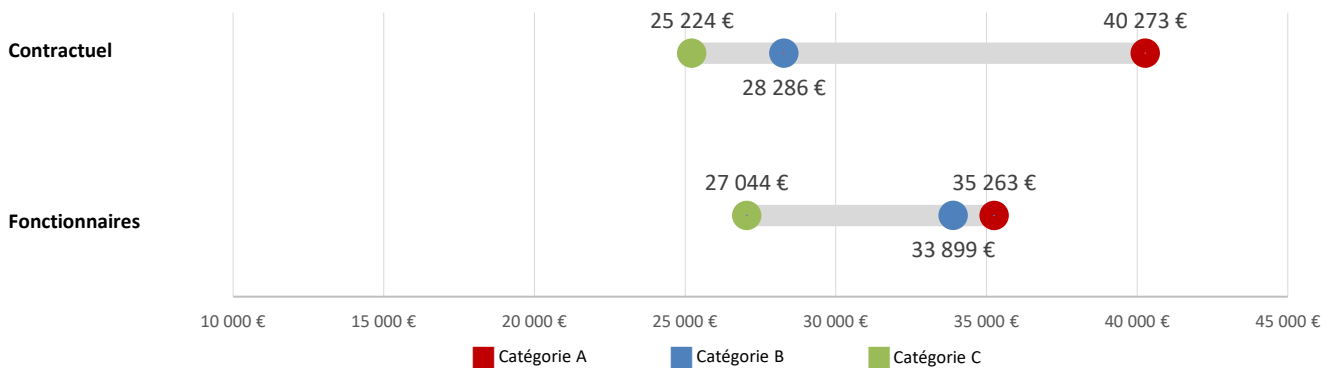
Mise en place du RIFSEEP

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



55% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

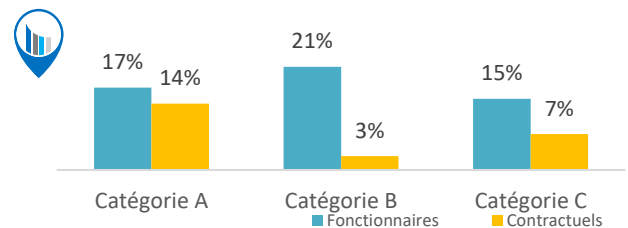
Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



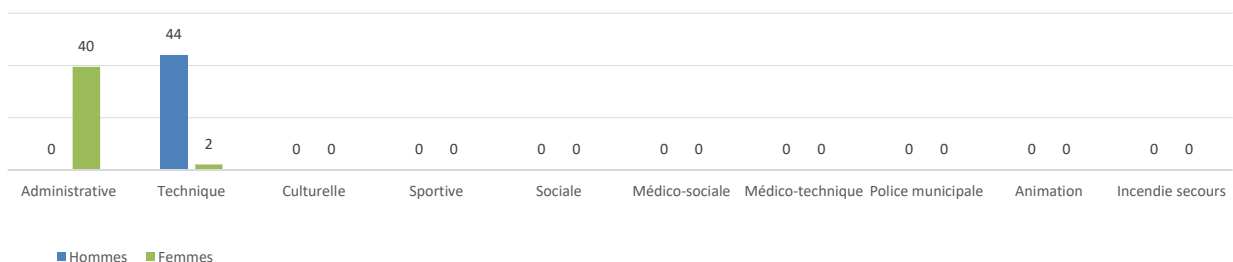
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,98 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,36%
Contractuels sur emplois permanents	8,29%
Ensemble	13,98%

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



En moyenne, 66 heures supplémentaires/complémentaires pour les 68% de collectivités concernées



39% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 7,6 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire



	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,08%	0,00%	1,57%	0,51%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,99%	0,00%	2,26%	0,51%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,99%	0,00%	2,26%	0,51%

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

> 7,79 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

5% des collectivités concernées par des accidents de travail

- > 3,50877192982456 accidents du travail pour 77 agents en position d'activité au 31
- > En moyenne, 19 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Trajet 100%
Service 0%

Genre



Femmes 0%
Hommes 100%

Catégorie



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

100% des accidents concernent la filière Animation

Handicap

% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 0,0%

Genre	Statut	Catégorie
Femmes	Fonctionnaires	Catégorie A
Hommes	Contractuels perm.	Catégorie B
		Catégorie C

#DIV/0!

Prévention et risques professionnels

1,0 jour moyen de formation en moyenne lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : 38 €

Coût par jour de formation : 38 €

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

6,7% des hommes

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... 300 €

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

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

5% des femmes et 13% des hommes

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

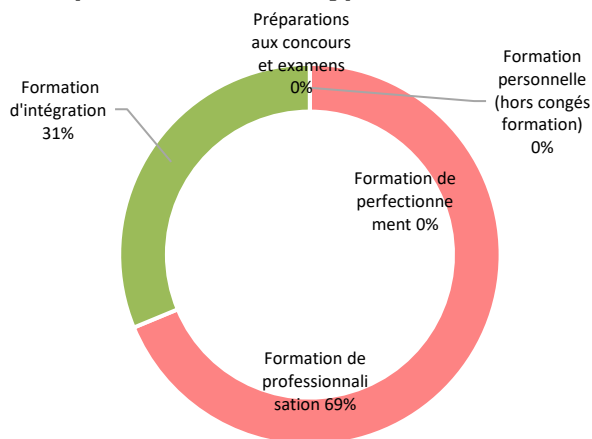


Le budget médian consacré à la formation est de 573 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	99%
Autres organismes	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,3 jour par agent



Répartition des dépenses par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	81%
Autres organismes	19%

Action sociale et protection sociale complémentaire

5% 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	265 €	279 €

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

Aucune collectivité concernée par des grèves



Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

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 »

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 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