



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

Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. 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

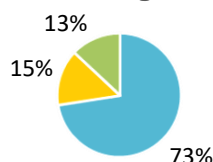
**77%**

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

> 3 904 agents recensés dans ces collectivités dont 2 833 fonctionnaires, 568 contractuels permanents et 503 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 73% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	90	480	283	10
Contractuels permanents	16	153	57	10
Contractuels non permanents	5	136	50	10

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

#### 21,3 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

⇒ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

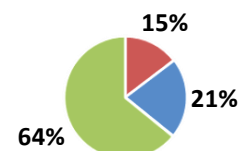
⇒ 11 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

#### 47% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	23,6%	34,0%	25,3%	86,2
Technique	49,2%	37,5%	47,3%	160,7
Culturelle	7,5%	10,0%	7,9%	33,6
Sportive	1,4%	2,6%	1,6%	8,0
Sociale	5,3%	4,4%	5,1%	19,4
Médico-sociale	3,6%	1,9%	3,3%	14,0
Médico-technique	0,1%	0,0%	0,1%	2,0
Animation	9,2%	9,5%	9,3%	39,5

#### 64% d'agents relevant de la catégorie C



■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C

Effectif moyen

49,7

72,2

218,2

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 59%

■ Hommes  
■ Femmes

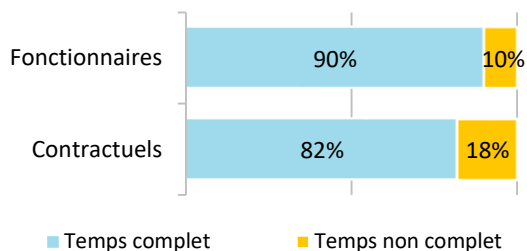
Catégorie	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	41%	59%
Contractuels	41%	59%
Ensemble	41%	59%

#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 30% des agents

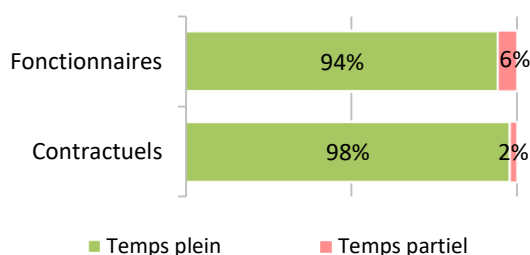
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>30%</b>
Adjoints administratifs	12%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Attachés	8%
Agents de maîtrise	8%

## Temps de travail des agents permanents

90% des fonctionnaires à temps complet contre 82% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	31%	Culturelle	61%
Culturelle	17%	Sociale	44%
Technique	9%	Animation	31%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,3% des hommes à temps partiel  
7,9% 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 47 ans

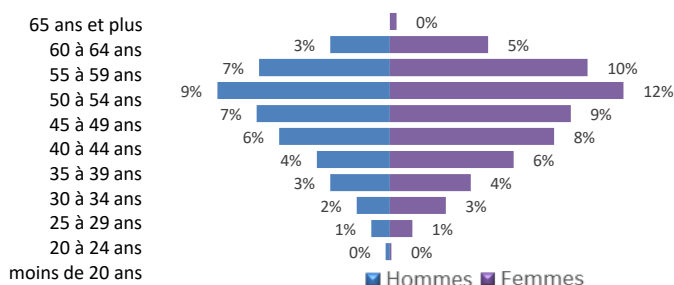
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,66
Contractuels permanents	40,24
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,25</b>

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	37,25



### 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, 356,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 272,2 fonctionnaires  
> 46,6 contractuels permanents  
> 37,9 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	47,7 ETPR
Catégorie B	66,2 ETPR
Catégorie C	204,8 ETPR

## Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 12,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,7%	44,4%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
329,4 agents	340,1 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-0,4%
Contractuels	↗	26,2%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>3,2%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	35%
Départ à la retraite	15%
Mutation (changement de collectivité)	14%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Contractuels (remplaçants)	30%
Contractuels (hors remplaçants, retours ou réintégrations)	24%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	15%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 2,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2023

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	4 agents sur 10
Avancements d'échelon	5 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

2,33% des agents concernés

## Sanctions disciplinaires

- 40% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	10	3
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	1
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Autres	41%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	29%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	12%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 35,56 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

47 281 919 €

Charges de personnel

16 813 392 €



Soit 35,56 % des dépenses de fonctionnement

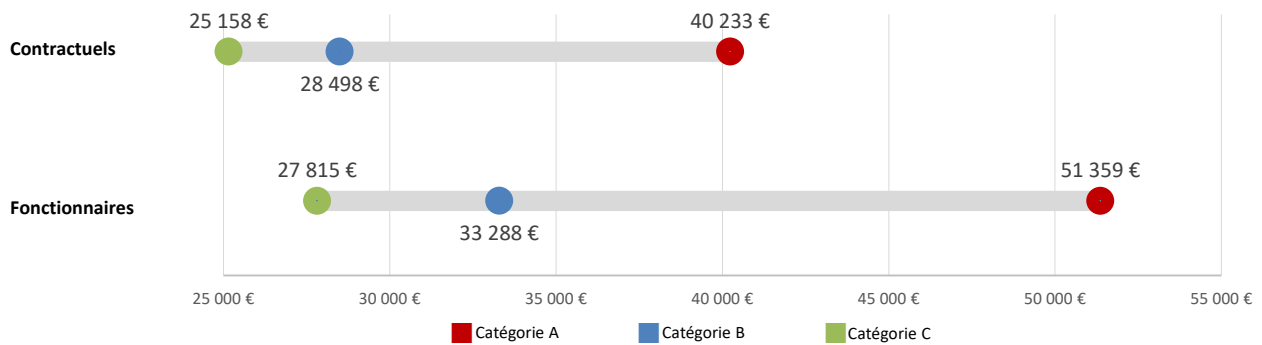
### Mise en place du RIFSEEP

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



80% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

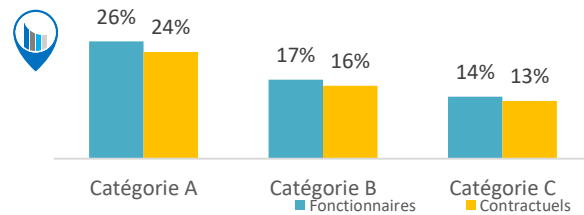
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,99 %

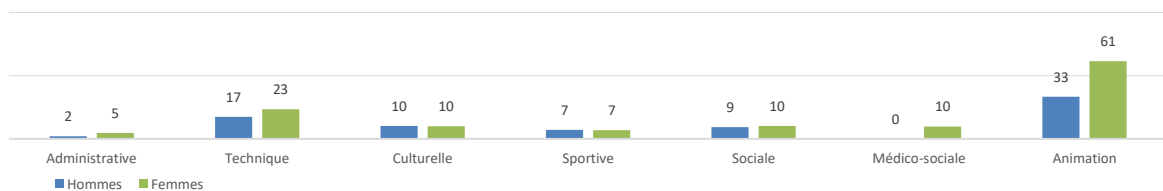
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,83%
Contractuels sur emplois permanents	17,95%
<b>Ensemble</b>	<b>16,99%</b>

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



En moyenne, 9248 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



90% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

En moyenne, 17,2 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,8 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)	4,71%	1,86%	4,23%	1,95%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,24%	2,29%	6,41%	2,15%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,55%	2,81%	6,76%	2,62%

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

> 40,14 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 5,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 50 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



76% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

80% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,8%

Genre



Statut



Catégorie



1,9 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	6 946 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 180 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 22 076 €

Nombre moyen de formations : 51

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

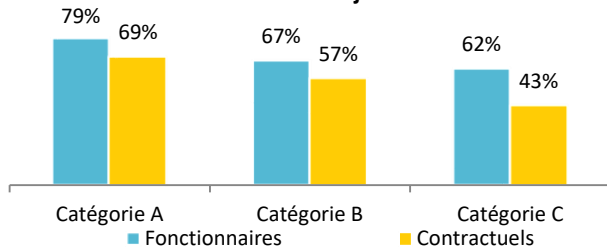
1% des femmes  
1,3% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre 2023

En 2023, 63% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

66% des femmes et 59% des hommes

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

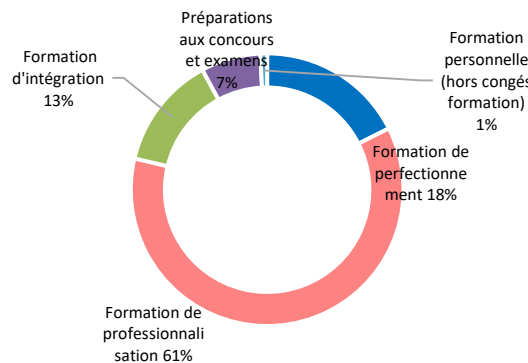


Le budget médian consacré à la formation est de 180 867 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	50%
Autres organismes	41%
Coût de la formation des apprentis	5%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## 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	59%
Autres organismes	30%
Collectivité	10%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

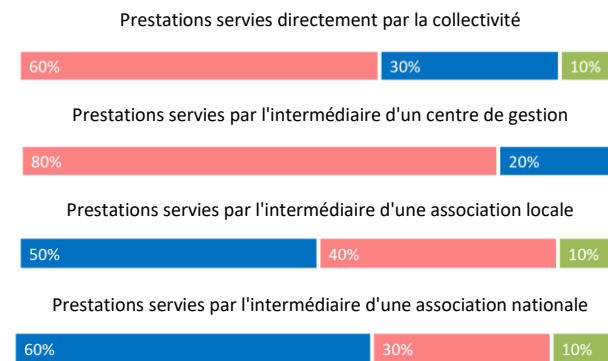
50% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

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

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	133 €	111 €

En cours Oui Non Ne sait pas

### L'action sociale des collectivités



## Relations sociales

100% des collectivités concernées par des grèves

100%

252 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 92%

30% des collectivités ont engagé des négociations collectives

50% 30% 20%

10,0% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Conditions et organisation du travail  
Accompagnement social des réorganisations des services  
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Les principaux accords

Déroulement des carrières et promotion  
Temps de travail, qualité de vie au travail  
Conditions et organisation du travail

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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 2023. 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 2025

Version 1

**Nacopé**  
Bien plus qu'un CDG