



## Intercommunalités de 350 agents et plus

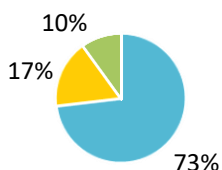
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

> 19 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU

> 25 899 agents recensés dans ces collectivités dont 18 939 fonctionnaires, 4 398 contractuels permanents et 2 562 contractuels non permanents

### Effectifs

73% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	266	7 380	997	19
Contractuels permanents	67	1 120	231	19
Contractuels non permanents	18	840	135	19

En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

15,94 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

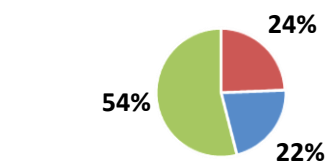
- ⇒ 0,8 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

48% d'agents relevant de la filière technique

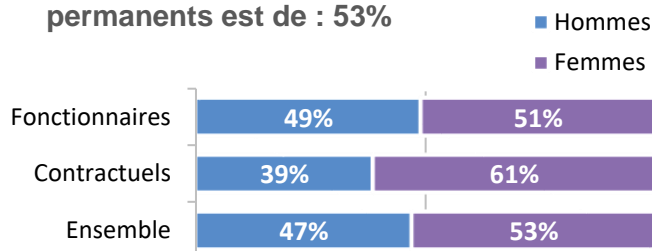
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	28,3%	30,3%	28,7%	352,7
Technique	51,4%	34,9%	48,3%	593,6
Culturelle	5,5%	7,6%	5,9%	76,0
Sportive	1,1%	2,3%	1,3%	17,8
Sociale	6,6%	12,5%	7,7%	100,0
Médico-sociale	4,8%	8,1%	5,4%	74,8
Médico-technique	0,1%	0,3%	0,1%	4,2
Police municipale	0,0%	0,0%	0,0%	4,0
Animation	2,2%	4,0%	2,5%	36,7
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>1 228</b>

54% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	299,2
Catégorie B	266,6
Catégorie C	662,5

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 53%

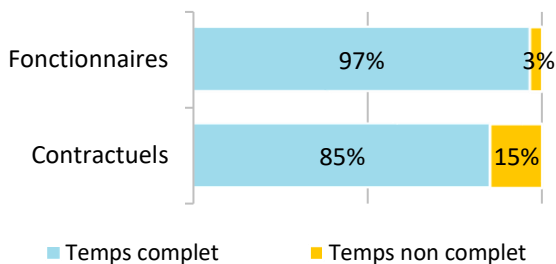


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 29% des agents

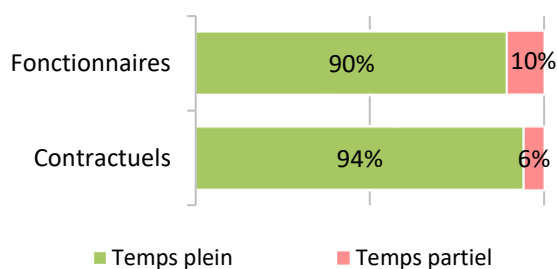
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	12%
Attachés	9%
Rédacteurs	7%
Techniciens	7%

## Temps de travail des agents permanents

97% des fonctionnaires à temps complet contre 85% des contractuels



10% des fonctionnaires à temps partiel contre 6% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	25%	Animation	70%
Culturelle	15%	Culturelle	56%
Sociale	12%	Médico-technique	45%

2,2% des hommes à temps partiel  
16,7% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

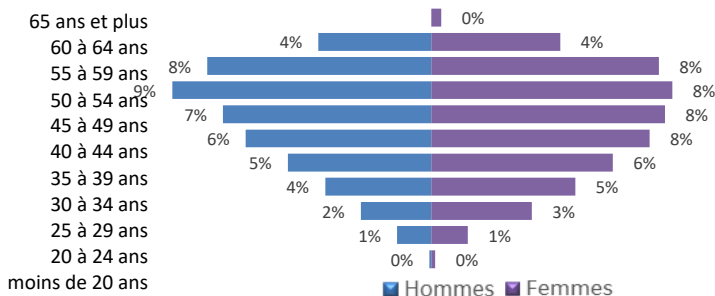
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,97
Contractuels permanents	39,34
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,34</b>
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	36,63



### 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, 1 304,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 971,5 fonctionnaires  
> 210,2 contractuels permanents  
> 122,7 contractuels non permanents

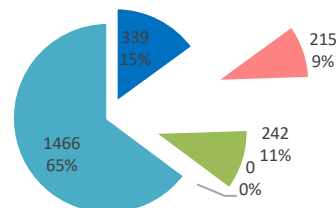
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	283,9...
Catégorie B	250,3...
Catégorie C	647,4 ETPR

## Positions particulières

9,2% 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
- Autres positions particulières



## Mouvements

- En 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 12,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,8%	38,8%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
1209,1 agents	1228,3 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-2,5%
Contractuels	↗	24,0%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,6%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	27%
Départ à la retraite	14%
Mutation (changement de collectivité)	13%
Démission	11%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	9%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	39%
Remplaçants	20%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

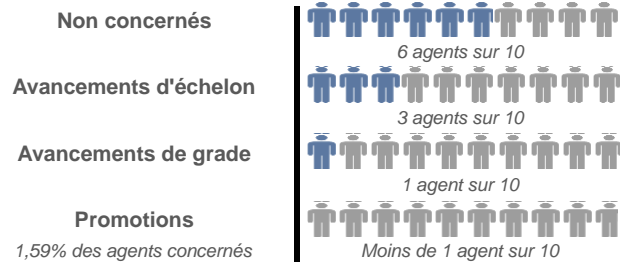
En moyenne, 3,7% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 45 ruptures conventionnelles actées en 2024

52,6% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
93% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 89% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	89	25
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	2	-
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	11	-
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	6	1

4 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

12 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

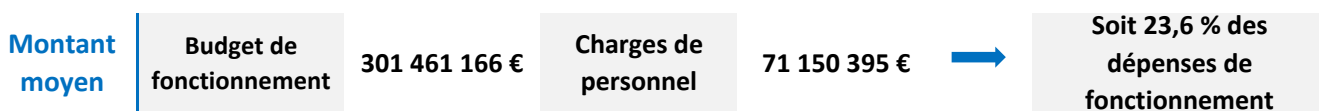
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	51%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	13%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 23,6 % des dépenses de fonctionnement



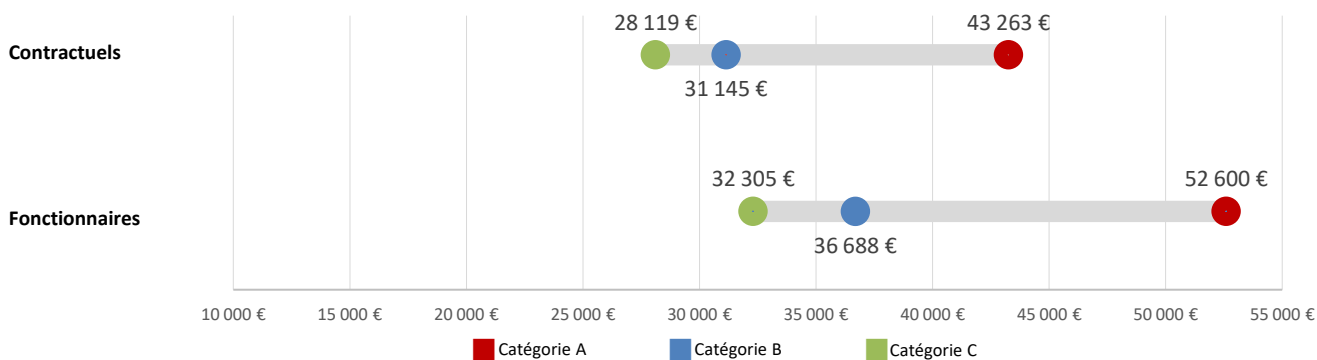
### Mise en place du RIFSEEP

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



79% 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 23,17 %

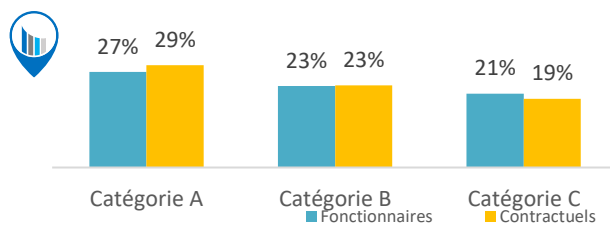
#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 22,82%

Contractuels sur emplois permanents 24,90%

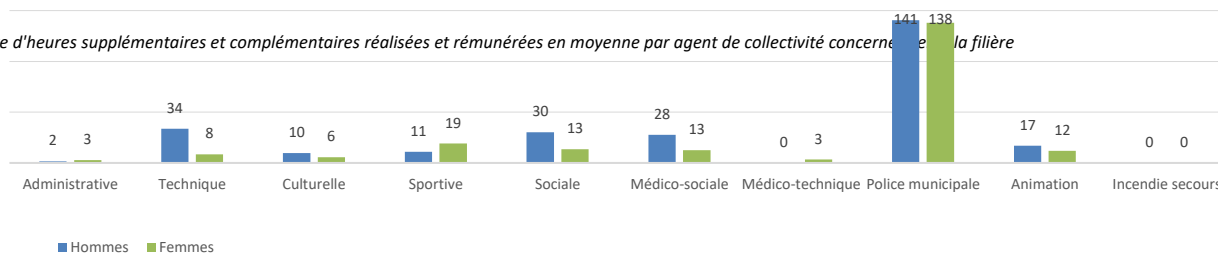
Ensemble 23,17%

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



En moyenne, 20936 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 par la filière



58% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 22,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 8,5 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)	6,22%	2,32%	5,49%	2,31%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	9,14%	2,47%	7,88%	2,31%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,90%	3,36%	8,67%	2,83%

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

> 48,17 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 72 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 84%  
Trajet 16%

Genre



Femmes 38%  
Hommes 62%

Catégorie



Catégorie A 10%  
Catégorie B 13%  
Catégorie C 76%

67% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 8,8%

Genre



Femmes 55%  
Hommes 45%

Statut



Fonctionnaires 93%  
Contractuels perm. 7%

Catégorie



Catégorie A 12%  
Catégorie B 20%  
Catégorie C 69%

4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

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	25 225 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 507 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 41 406 €  
Nombre moyen de formations : 169

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

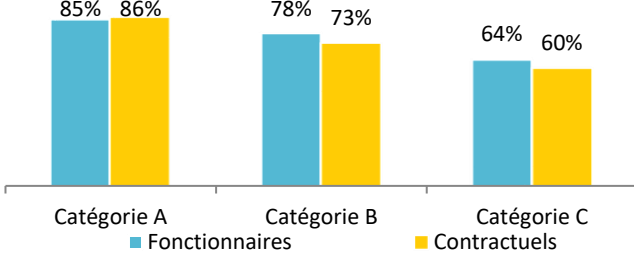
4,6% des femmes  
2,7% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 72% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

77% des femmes et 66% des hommes

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

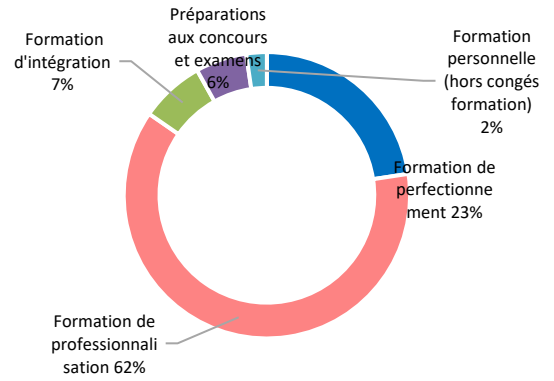


Le budget médian consacré à la formation est de 372 656 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	47%
Autres organismes	30%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	12%
Coût de la formation des apprentis	8%
Frais de déplacement	3%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,9 jours par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

Autres organismes	40%
CNFPT cotisation obligatoire	37%
Collectivité	22%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

53% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

Santé	487 €
Prévoyance	181 €

En cours 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

100% des collectivités concernées par des grèves



209 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
6	2	1
	39% par saisine d'agent	14% par saisine d'agent

42,1% des collectivités ont engagé des négociations collectives



26,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Accompagnement social des réorganisations des services

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Temps de travail, qualité de vie au travail

### Les principaux accords

Accompagnement social des réorganisations des services

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Temps de travail, qualité de vie au travail

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

*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 2024. 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 : mars 2026

Version 1