



## Les communautés de communes de plus de 20 000 habitants

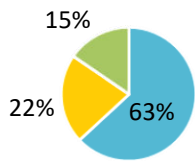
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

**TAUX DE RETOUR** **96%**

Les communautés de communes (CC) de plus de 20 000 habitants représentent 0,6 % des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 4,9 % des effectifs. 47 structures ont transmis leur RSU et sont représentées dans cette synthèse sur les 49 recensées. > 9 592 agents recensés dans ces collectivités dont 6 046 fonctionnaires, 2 075 contractuels permanents et 1 471 contractuels non permanents.

### Effectifs

63% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	8	494	129	47
Contractuels permanents	4	159	46	47
Contractuels non permanents	1	135	32	47

En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

15,52 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

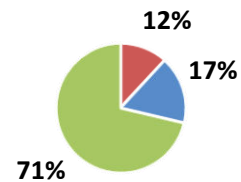
- ⇒ 0,9 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 11,7 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

43% d'agents relevant de la filière technique

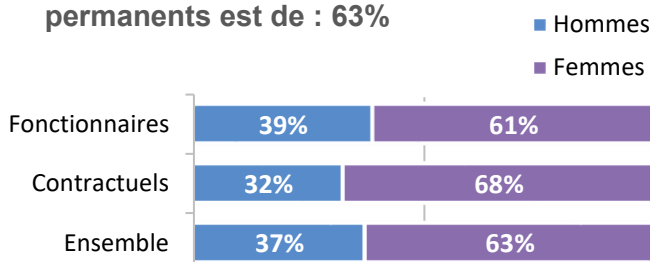
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	23,7%	16,5%	21,8%	37,7
Technique	45,1%	37,3%	43,1%	74,5
Culturelle	3,9%	7,7%	4,9%	12,3
Sportive	0,6%	1,1%	0,8%	3,1
Sociale	7,7%	10,4%	8,4%	16,2
Médico-sociale	5,1%	6,4%	5,4%	12,6
Médico-technique	0,0%	0,1%	0,0%	1,0
Police municipale	0,7%	0,0%	0,5%	5,5
Animation	13,1%	20,6%	15,0%	31,3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>175</b>

71% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	20,3
Catégorie B	29,2
Catégorie C	123,3

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 63%

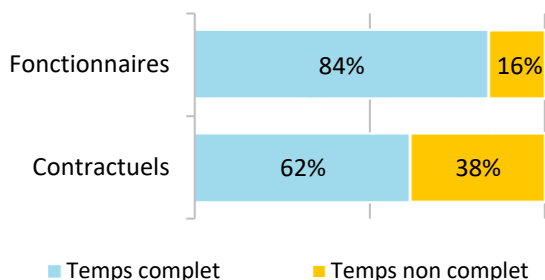


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 33% des agents

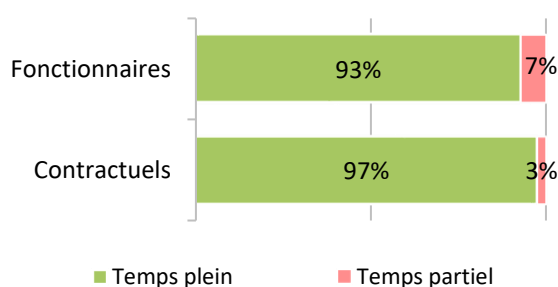
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>33%</b>
Adjoints territoriaux d'animation	14%
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	5%
Attachés	5%

## Temps de travail des agents permanents

84% des fonctionnaires à temps complet contre 62% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
		Culturelle	77%
Animation	42%	Animation	72%
Sociale	23%		

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,7% des hommes à temps partiel  
9,8% 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 45 ans

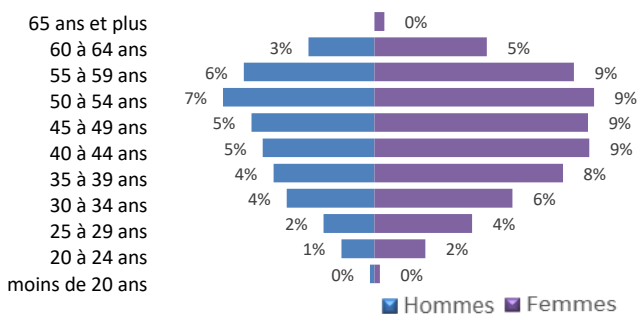
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,14
Contractuels permanents	39,83
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,27</b>

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	37,51



### 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, 173,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 117,7 fonctionnaires  
> 34,9 contractuels permanents  
> 20,6 contractuels non permanents

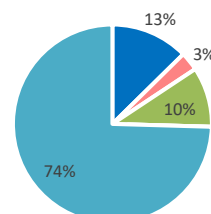
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	19,1 ETPR
Catégorie B	25,1 ETPR
Catégorie C	108,3 ETPR

## Positions particulières

6% 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
- Autres positions particulières



## Mouvements

- En 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 15%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,6%	43,5%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
171,2 agents	172,8 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-1,1%
Contractuels	↗	7,2%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,9%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	51%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	15%
Mutation (changement de collectivité)	8%
Départ à la retraite	8%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	41%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	23%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	13%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non 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, 1,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 9 ruptures conventionnelles actées en 2024

14,9% 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	5 agents sur 10
Avancements d'échelon	4 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

3,24% des agents concernés

## Sanctions disciplinaires

- 40% 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	26	5
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	1	-
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	2	1
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	-

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

2 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)	49%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	15%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	15%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 37,71 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement 20 702 087 €

Charges de personnel 7 805 819 €

Soit 37,71 % des dépenses de fonctionnement

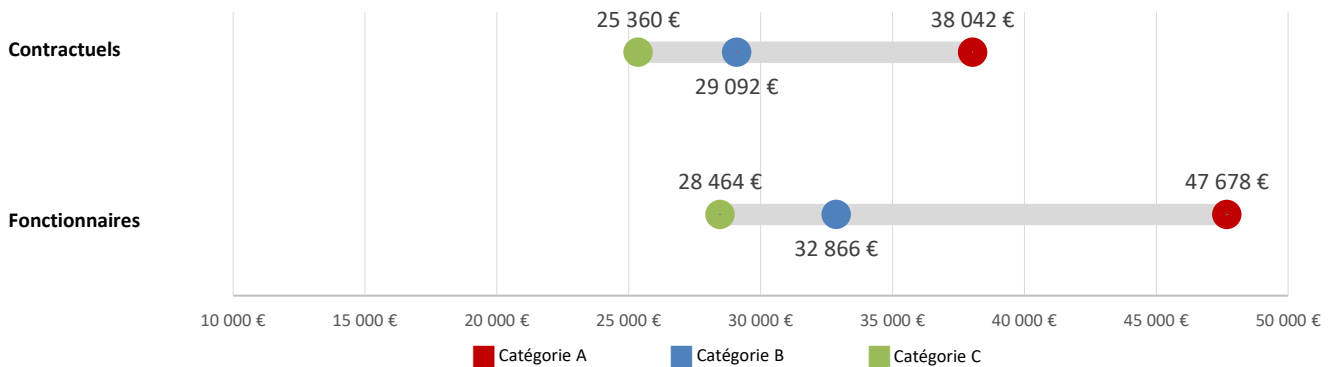
### Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



60% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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

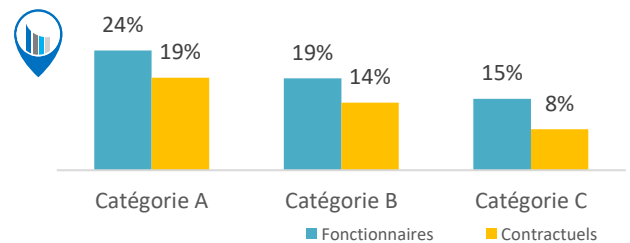


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,88 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

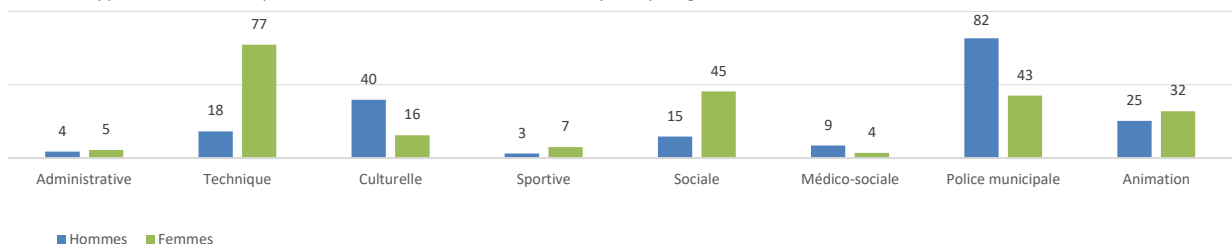
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,95%
Contractuels sur emplois permanents	11,85%
<b>Ensemble</b>	<b>15,88%</b>



En moyenne, 4844 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



68% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 17,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 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)	4,84%	2,18%	4,16%	1,71%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,48%	2,42%	6,19%	1,79%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,97%	2,86%	6,66%	2,12%

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

> 37,67 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 47 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 96%  
Trajet 4%

Genre



Femmes 44%  
Hommes 56%

Catégorie



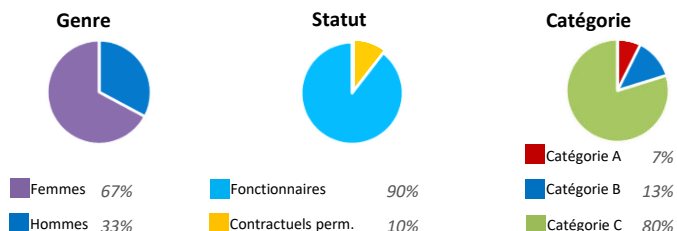
Catégorie A 5%  
Catégorie B 7%  
Catégorie C 88%

66% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

98% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,3%



1,2 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 11 228 €

## Prévention et risques professionnels

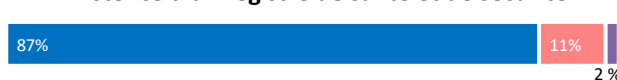
44 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Dépense moyenne en formation : 9 314 €

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

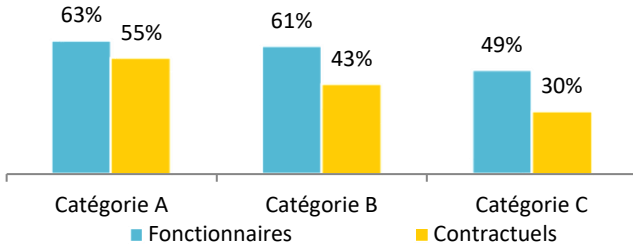
3,9% des femmes  
4,6% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2024, 48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

52% des femmes et 43% des hommes

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

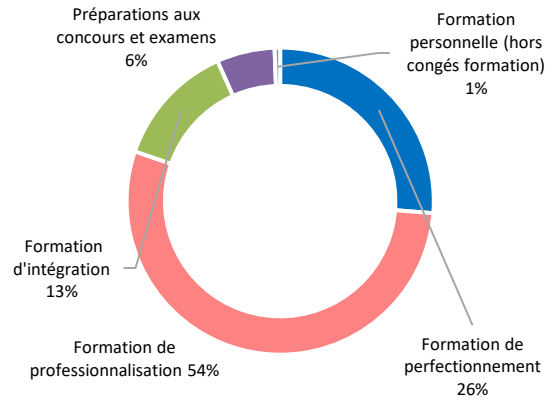


- Le budget médian consacré à la formation est de 60 709 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	31%
Frais de déplacement	5%
Coût de la formation des apprentis	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

- Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jours par agent

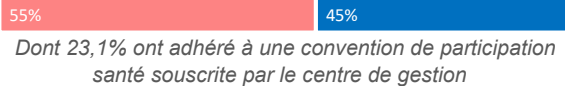


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	69%
Autres organismes	26%
Collectivité	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- 45% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

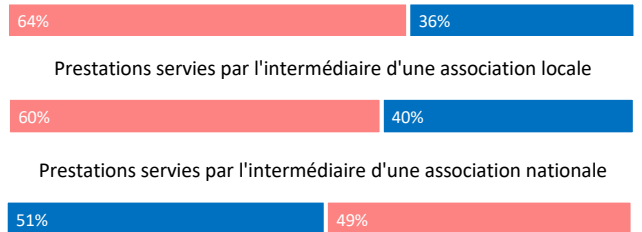
Montant moyen  
annuel par  
bénéficiaire

247 € 148 €

En cours Oui Non Ne sait pas

- L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



## Relations sociales

- 83% des collectivités concernées par des grèves



24 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

- 13,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives



10,9% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Intéressement collectif et politiques indemnitaires  
Apprentissage

Déroulement des carrières et promotion

### Les principaux accords

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Apprentissage

Action sociale

## 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 »

<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 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.



COORDINATION CDG OCCITANIE



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 2026

Version 1