



## Les syndicats de communes (SIVU / SIVOM)

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

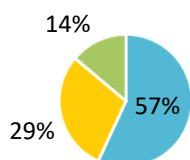
**76%**

Les syndicats de communes (SIVU / SIVOM) représentent 6,5 % des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 1,1 % des effectifs. 388 structures ont transmis leur RSU sur les 509 recensées. Cette synthèse repose sur 225 structures ayant au moins un agent permanent.

> 2 236 agents recensés dans ces collectivités dont 1 272 fonctionnaires, 653 contractuels permanents et 311 contractuels non permanents.

### Effectifs

57% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	116	7	194
Contractuels permanents	1	63	5	153
Contractuels non permanents	1	62	4	91

18,84 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

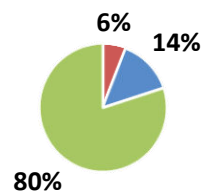
- ⇒ 0,8 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 8,8 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

46% d'agents relevant de la filière technique

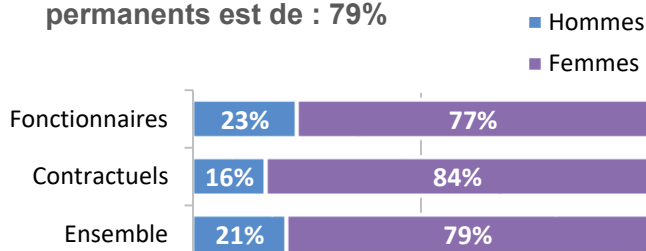
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	18,7%	7,7%	15,0%	1,9
Technique	45,1%	47,6%	46,0%	5,5
Culturelle	1,2%	0,5%	0,9%	2,6
Sportive	0,9%	0,9%	0,9%	3,6
Sociale	13,6%	17,8%	15,0%	4,0
Médico-sociale	9,3%	12,3%	10,3%	22,0
Médico-technique	0,1%	1,1%	0,4%	2,0
Police municipale	0,2%	0,0%	0,1%	1,0
Animation	10,9%	12,3%	11,4%	4,1
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>

80% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,5
Catégorie B	1,2
Catégorie C	6,8

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 79%

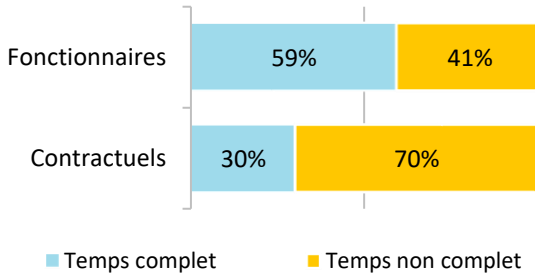


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 38% des agents

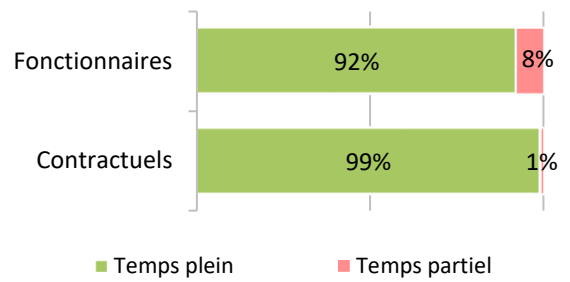
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>38%</b>
Adjoints administratifs	11%
Adjoints territoriaux d'animation	10%
Agents sociaux	8%
ATSEM	6%

## Temps de travail des agents permanents

59% des fonctionnaires à temps complet contre 30% 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
Sociale	55%		
Animation	47%	Animation	76%
Administrative	41%	Technique	75%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,9% des hommes à temps partiel  
8,5% 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

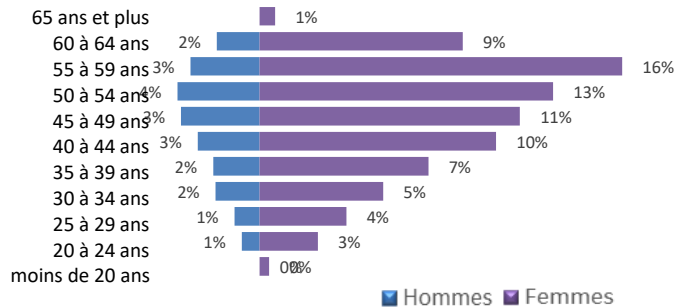
Fonctionnaires	49,42
Contractuels permanents	43,37
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,37</b>

### Âge moyen\* des agents non permanents

Contractuels non permanents	40,63
-----------------------------	-------



### 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, 10,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 5,7 fonctionnaires
- > 2,8 contractuels permanents
- > 2,2 contractuels non permanents

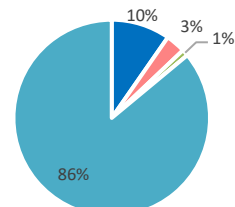
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,4 ETPR
Catégorie B	3,4 ETPR
Catégorie C	5,9 ETPR

## Positions particulières

4,7% 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 21,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,7%	52,7%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
8,8 agents	8,6 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-6,8%
Contractuels	↗	6,7%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-2,6%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	56%
Départ à la retraite	11%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%
Démission	7%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	59%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	19%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	4%
Voie de mutation	3%

\* 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

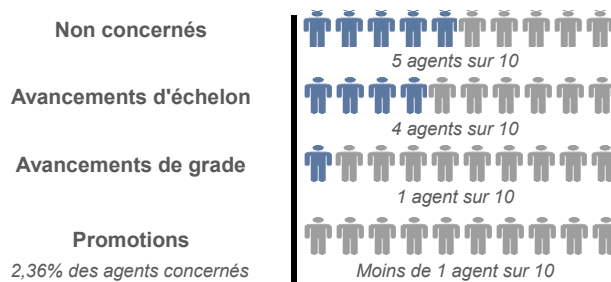
En moyenne, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Une rupture conventionnelle actée en 2024

0,9% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- Aucune collectivité n'est concernée par au moins une sanction disciplinaire en 2024

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 56,02 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

602 810 €

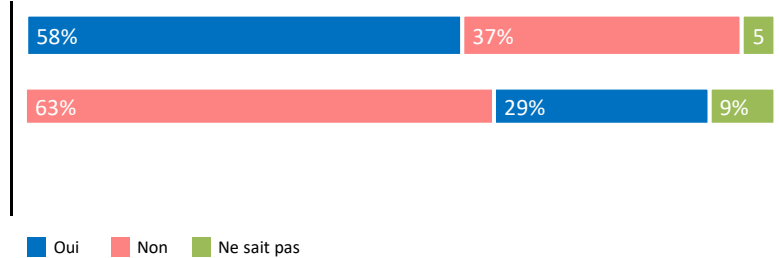
Charges de personnel

337 707 €

Soit 56,02 % des dépenses de fonctionnement

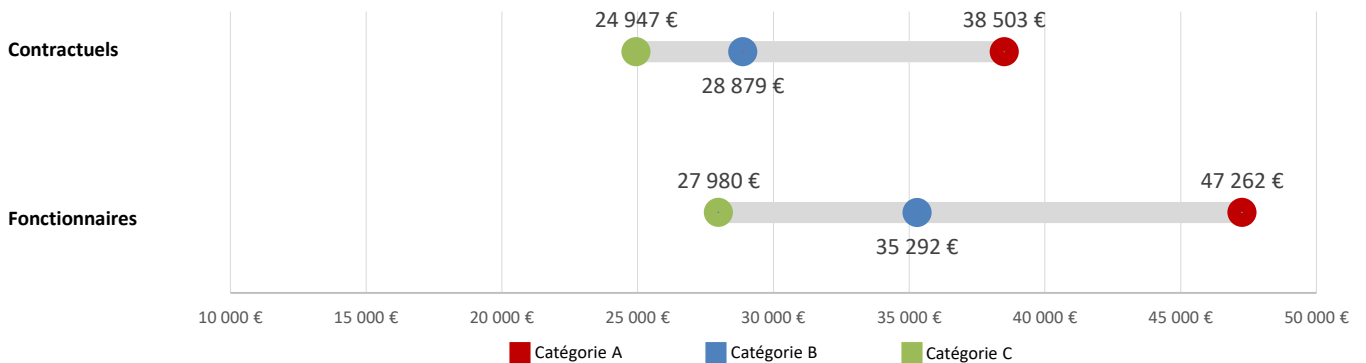
Mise en place du RIFSEEP

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



40% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

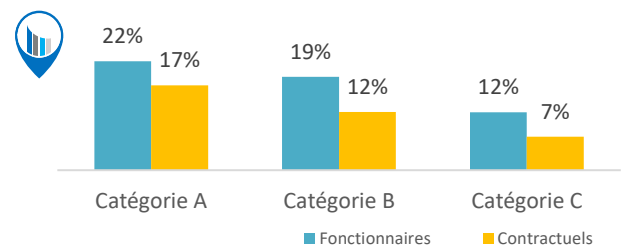


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,87 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

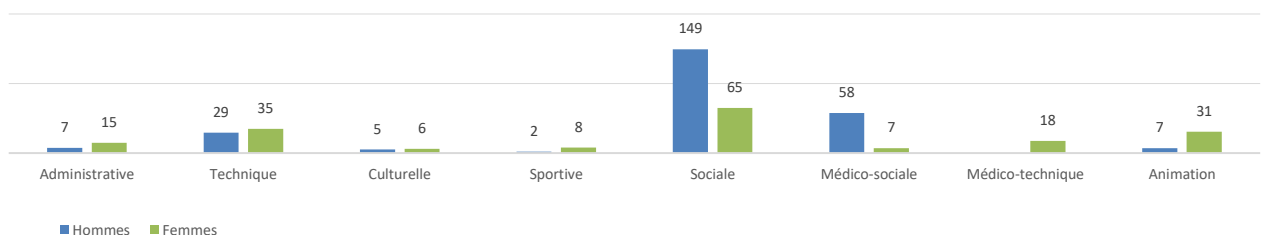
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,19%
Contractuels sur emplois permanents	8,93%
<b>Ensemble</b>	<b>12,87%</b>

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



En moyenne, 391 heures supplémentaires/complémentaires pour les 52% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



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

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 14,4 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 8,1 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)	3,96%	2,22%	3,37%	1,52%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,99%	2,36%	4,76%	1,52%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,40%	2,65%	5,13%	1,68%

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

> 27,59 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

14% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 53 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 96%  
Trajet 4%

Genre



Femmes 76%  
Hommes 24%

Catégorie



Catégorie A 0%  
Catégorie B 17%  
Catégorie C 83%

47% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

10% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,4%



Femmes 78%  
Hommes 22%



Fonctionnaires 72%  
Contractuels perm. 28%



Catégorie A 7%  
Catégorie B 9%  
Catégorie C 84%

0,3 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	14 308 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	4 316 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 1 025 €

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

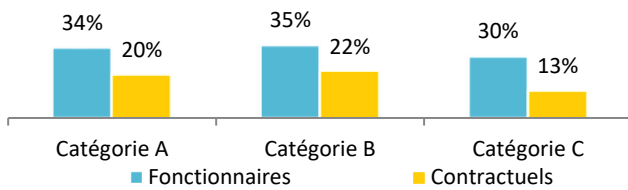
1,6% des femmes  
1,5% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2024, 25% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

24% des femmes et 30% des hommes

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

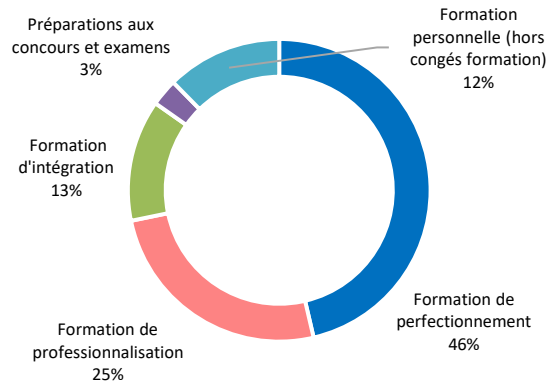


- Le budget médian consacré à la formation est de 1 100 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	23%
Coût de la formation des apprentis	8%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

- Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jours par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

Autres organismes	49%
CNFPT cotisation obligatoire	49%
Collectivité	2%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- 25% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 15,8% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
<b>Montant moyen annuel par bénéficiaire</b>	<b>254 €</b>	<b>171 €</b>

En cours Oui Non Ne sait pas

- L'action sociale des collectivités

### Prestations servies directement par la collectivité



### Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



### Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



## Relations sociales

- 14% des collectivités concernées par des grèves



4 jours de grève en moyenne par collectivité



- 1,6% des collectivités ont engagé des négociations collectives



1,6% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

- Conditions et organisation du travail
- Temps de travail, qualité de vie au travail
- Protection sociale complémentaire

### Les principaux accords

- Conditions et organisation du travail
- 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 »

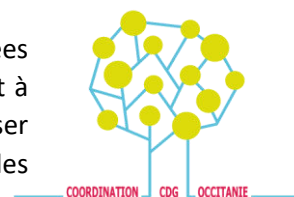
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres 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.



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