FICHE REPÈRES DU RSU 2024

Communautés d'agglomération

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.

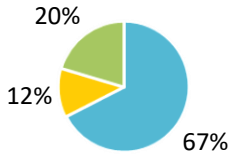
TAUX DE RETOUR **100%**

Les communautés d'agglomération emploient 8% des effectifs des collectivités et établissements territoriaux de l'Hérault au 31/12/2024. 5 collectivités ont transmis leur RSU sur les 5 recensés

> 2 901 agents recensés dans ces collectivités dont 1 958 fonctionnaires, 351 contractuels permanents et 592 contractuels non permanents

Effectifs

67% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	130	615	392	5
Contractuels permanents	23	186	70	5
Contractuels non permanents	42	302	118	5

En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

11,97 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇨ 0 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

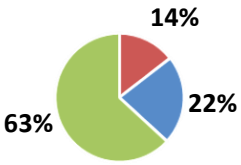
⇨ 17,3 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

50% d'agents relevant de la filière technique

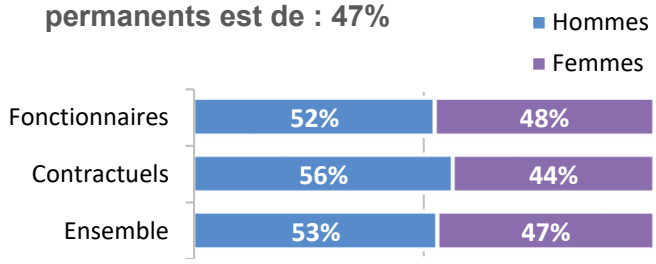
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	27,0%	26,2%	26,9%	124,2
Technique	51,0%	45,6%	50,2%	231,8
Culturelle	11,2%	18,2%	12,3%	71,0
Sportive	2,4%	4,0%	2,6%	20,3
Sociale	1,3%	2,0%	1,4%	8,3
Médico-sociale	2,1%	2,3%	2,2%	25,0
Médico-technique	0,1%	0,0%	0,0%	1,0
Police municipale	0,4%	0,0%	0,3%	3,5
Animation	4,4%	1,7%	4,0%	23,3
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**462**

63% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	66,8
Catégorie B	103,4
Catégorie C	291,6

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 47%

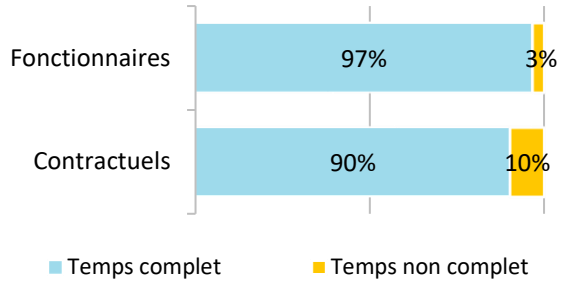


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 29% des agents

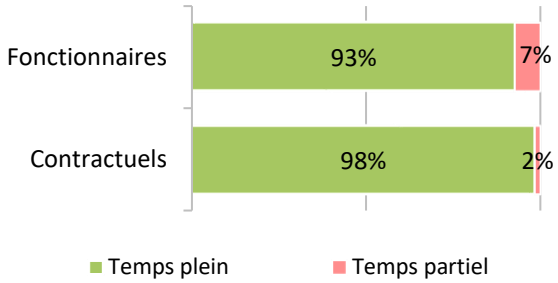
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**29%**
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	10%
Attachés	6%
Techniciens	6%

Temps de travail des agents permanents

97% des fonctionnaires à temps complet contre 90% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	100%	Culturelle	39%
Culturelle	10%	Sportive	21%
Animation	8%	Sociale	14%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,8% des hommes à temps partiel
11,6% des femmes à temps partiel

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

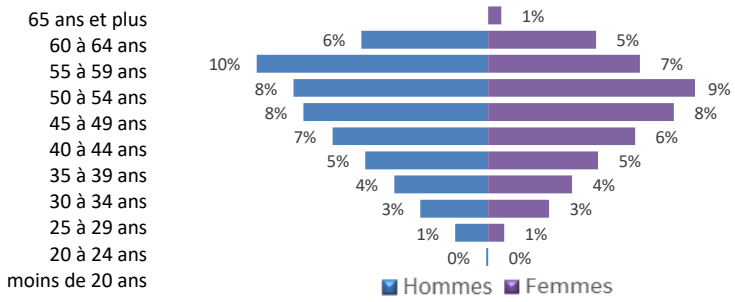
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**48,63**
Contractuels permanents	**39,66**
Ensemble des permanents	**47,27**

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	**36,75**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



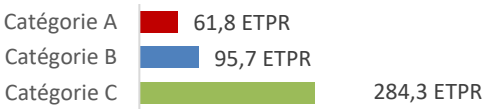
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 526,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

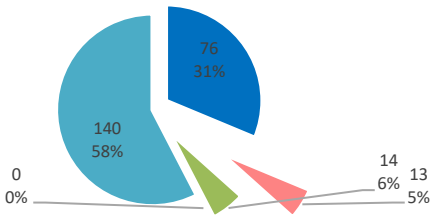
> 375,8 fonctionnaires
> 66,0 contractuels permanents
> 85,0 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

10,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière



Mouvements

En 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 11,9%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,3%	42,0%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
465,4 agents	**461,8 agents**

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↗	**0,8%**
Contractuels	↘	**-8,6%**
Ensemble	↘	**-0,8%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	**48%**
Départ à la retraite	**12%**
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	**11%**
Mutation (changement de collectivité)	**8%**
Démission	**7%**

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	**27%**
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	**20%**
Remplaçants	**18%**
Voie de mutation	**10%**
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	**7%**

** 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

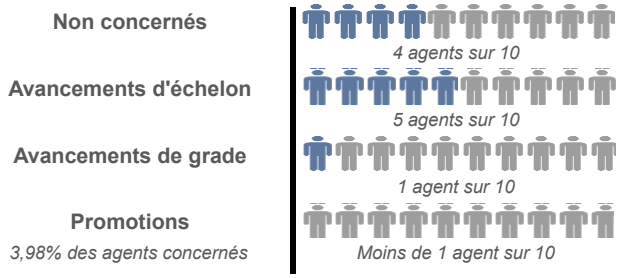
Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

Aucune rupture conventionnelle actée en 2024

Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

80% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	16	3
Sanctions 2ème groupe	4	-
Sanctions 3ème groupe	2	-
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

5 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)	80%
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	13%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	3%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 31,59 % des dépenses de fonctionnement

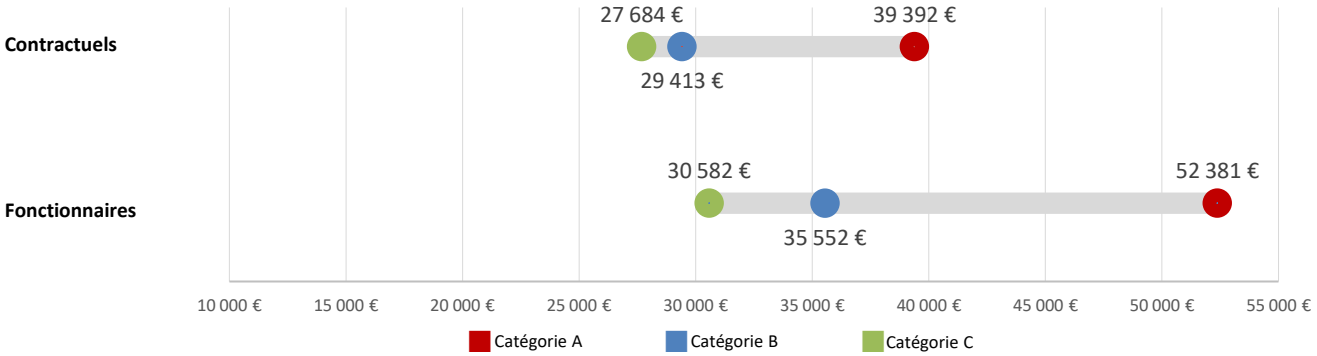
Montant moyen	Budget de fonctionnement	79 808 144 €	Charges de personnel	25 211 852 €	→	Soit 31,59 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

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

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

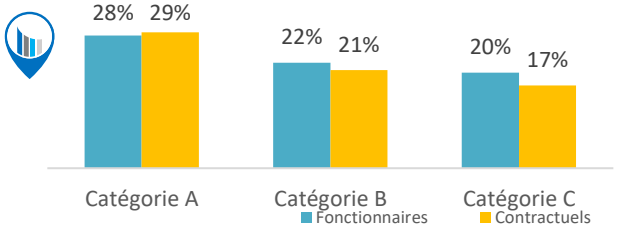
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,94 %

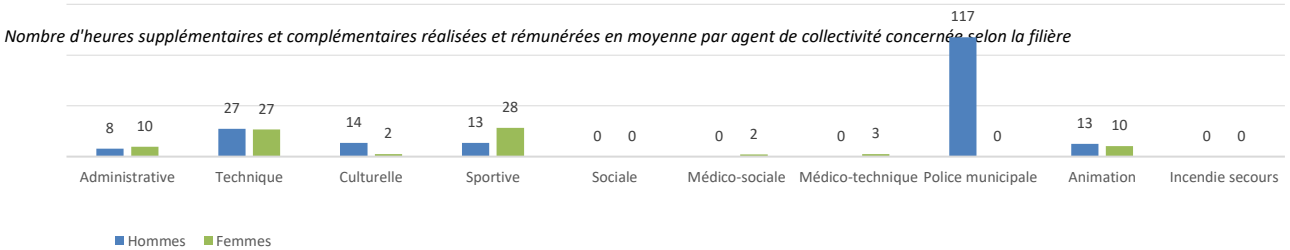
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	21,95%
Contractuels sur emplois permanents	21,87%
Ensemble	21,94%

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



En moyenne, 8441 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



80% des collectivités adhérent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 17,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire
- En moyenne, 4,2 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**4,75%**	**1,15%**	**4,20%**	**2,47%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**6,86%**	**1,15%**	**5,99%**	**2,47%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**7,36%**	**1,67%**	**6,49%**	**2,85%**

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

> 35,19 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 9,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 30 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident

Service 93%
Trajet 7%

Genre

Femmes 35%
Hommes 65%

Catégorie

Catégorie A 4%
Catégorie B 11%
Catégorie C 85%

- 77% des accidents concernent la filière technique

Handicap

- 100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 7,6%

Genre

Femmes 43%
Hommes 57%

Statut

Fonctionnaires 97%
Contractuels perm. 3%

Catégorie

Catégorie A 5%
Catégorie B 17%
Catégorie C 78%

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	26 075 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1 918 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation :	**13 583 €**
Nombre moyen de formations :	**82**

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

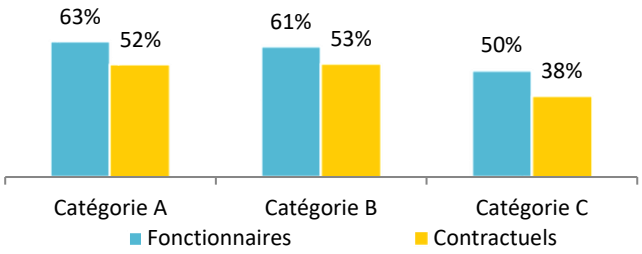
1,8% des femmes
1,1% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 52% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

59% des femmes et 47% des hommes

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

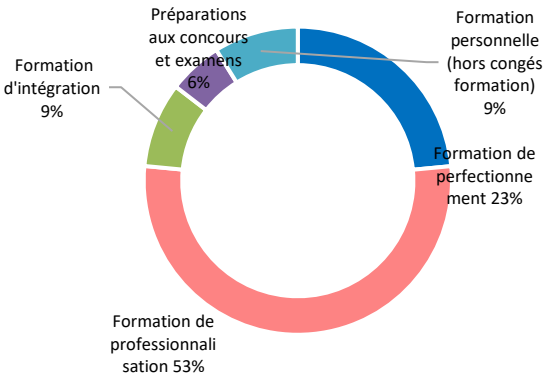


Le budget médian consacré à la formation est de 282 799 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	59%
Autres organismes	34%
Frais de déplacement	4%
Coût de la formation des apprentis	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	33%
Collectivité	7%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

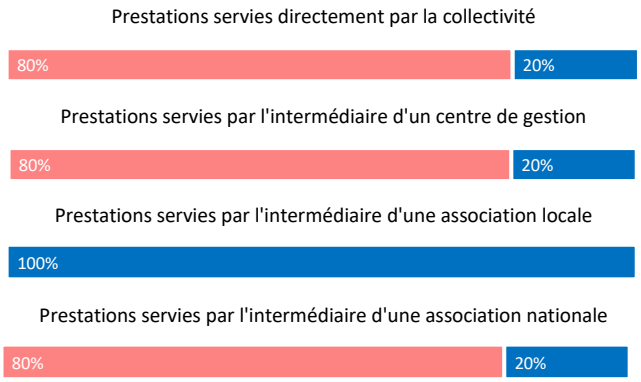
Action sociale et protection sociale complémentaire

20% 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	**252 €**	**129 €**

L'action sociale des collectivités



Relations sociales

100% des collectivités concernées par des grèves

47 jours de grève en moyenne par collectivité

Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
5	0	0

40,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives

20,% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Formation professionnelle

Temps de travail, qualité de vie au travail

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Les principaux accords

Formation professionnelle

Protection sociale complémentaire

Conditions et organisation du 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

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

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*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.

DONNÉES SOCIALES
DES CENTRES DE GESTION

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*