



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Toutes collectivités du 28

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. 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

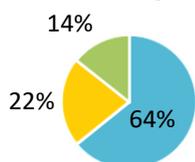
85%

> 381 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 713 recensées

> 9 786 agents recensés dans ces collectivités dont 6 275 fonctionnaires, 2 109 contractuels permanents et 1 402 contractuels non permanents

Effectifs

64% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	1 259	18	346
Contractuels permanents	1	494	9	261
Contractuels non permanents	1	216	12	186

Précisions emplois non permanents

⇒ 0,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 5,5 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

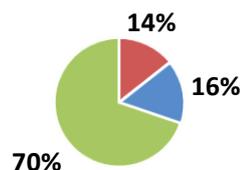
13,04 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

46% d'agents relevant de la filière technique

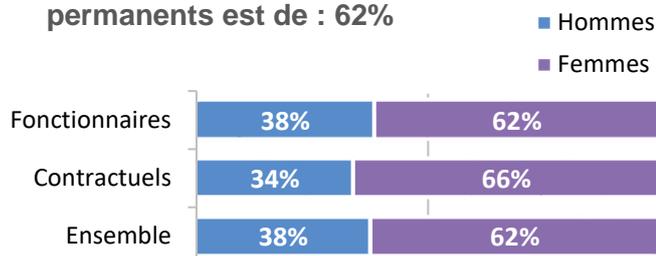
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	25,3%	27,5%	25,8%	6,0
Technique	46,9%	42,3%	45,7%	11,3
Culturelle	4,3%	9,4%	5,6%	9,1
Sportive	0,4%	1,1%	0,6%	3,7
Sociale	7,8%	9,8%	8,3%	6,9
Médico-sociale	4,1%	4,2%	4,1%	15,6
Médico-technique	0,0%	0,1%	0,0%	2,0
Police municipale	1,5%	0,0%	1,1%	2,9
Animation	5,6%	5,4%	5,5%	7,9
Incendie secours	4,3%	0,3%	3,3%	273,0
Total	100%	100%	100%	27

70% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	3,1
Catégorie B	3,5
Catégorie C	15,4

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 62%

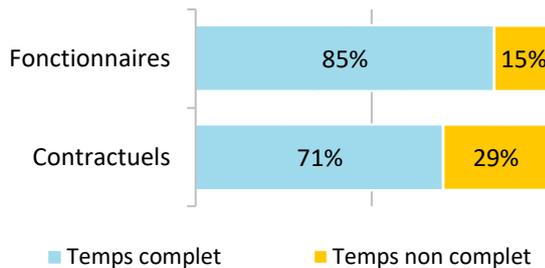


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 32% des agents

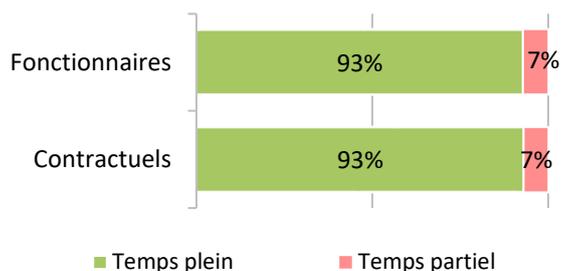
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints administratifs	15%
Rédacteurs	6%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Attachés	5%

Temps de travail des agents permanents

85% des fonctionnaires à temps complet contre 71% des contractuels



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



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	31%	Culturelle	56%
Animation	21%	Animation	50%
Technique	18%	Médico-technique	50%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,0% des hommes à temps partiel
11,2% des femmes à temps partiel

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

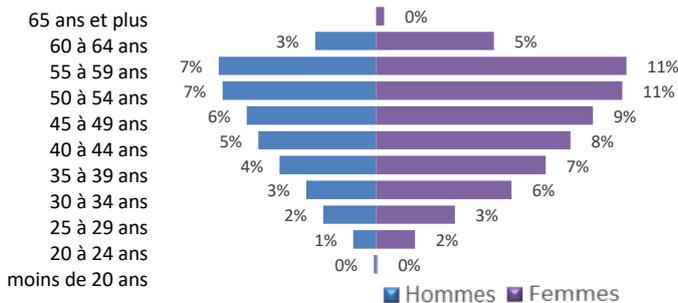
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,21
Contractuels permanents	41,03
Ensemble des permanents	46,39
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,34



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, 27,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 16,5 fonctionnaires
- > 6,7 contractuels permanents
- > 4,3 contractuels non permanents

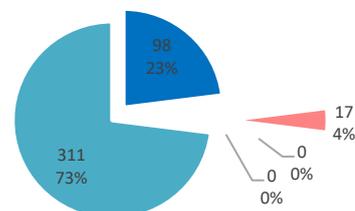
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	12,6 ETPR
Catégorie B	6,6 ETPR
Catégorie C	14,1 ETPR

Positions particulières

5% 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 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 11,7%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,7%	32,6%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
21,5 agents	22 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-4,0%
Contractuels	↗	28,2%
Ensemble	↗	2,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	25%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	19%
Départ à la retraite	17%
Démission	11%
Mutation (changement de collectivité)	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	49%
Remplaçants	26%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	4%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	4%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2023} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})$

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

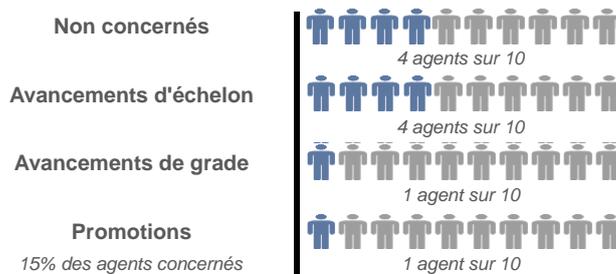
En moyenne, 1,7% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 8 Ruptures conventionnelles actées en 2023

1,3% 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



Sanctions disciplinaires

- 4% 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 ^{er} groupe	9	9
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	2
Sanctions 3 ^{ème} groupe	3	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	2

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	33%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	20%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	13%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 36,82 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

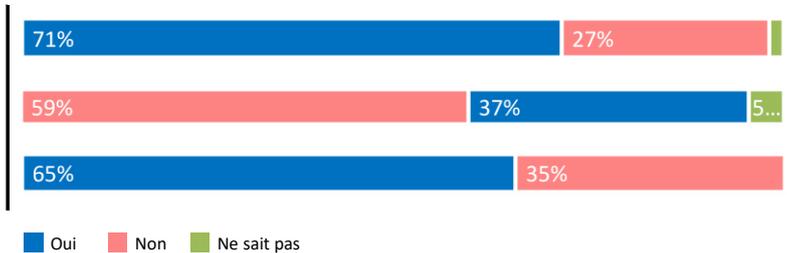
Budget de fonctionnement 2 006 011 €

Charges de personnel 738 583 €

Soit 36,82 % des dépenses de fonctionnement

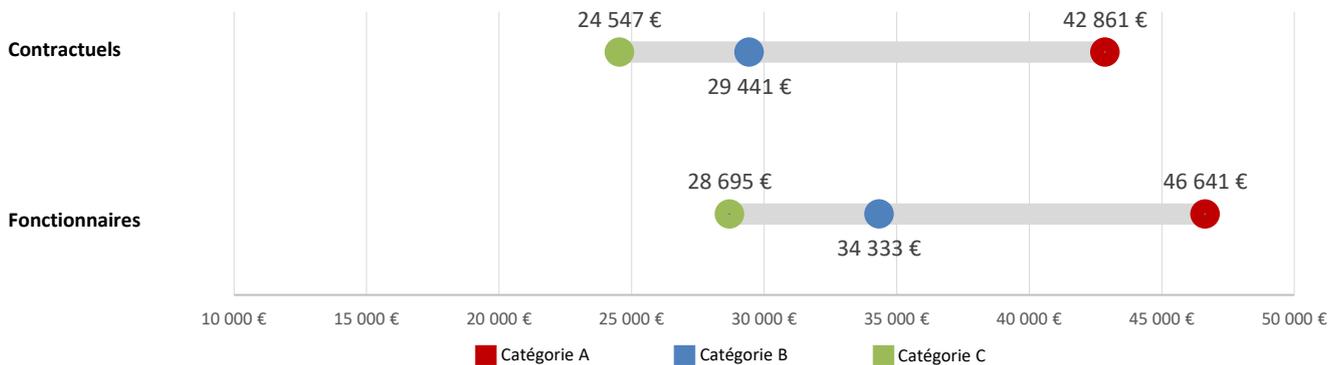
Mise en place du RIFSEEP

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



54% 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 17,61 %

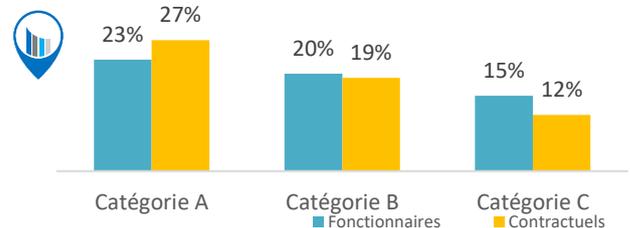
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 17,38%

Contractuels sur emplois permanents 18,43%

Ensemble 17,61%

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



En moyenne, 624 heures supplémentaires/complémentaires pour les 54% de collectivités concernées

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



42% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 13 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 7,3 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)	3,56%	2,00%	3,17%	0,77%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,94%	2,14%	4,23%	0,77%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,36%	2,74%	4,70%	0,87%

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

> 32,82 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

12% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4,3 accidents du travail pour 100 agents

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

Type d'accident



Service 89%
Trajet 11%

Genre



Femmes 47%
Hommes 53%

Catégorie



Catégorie A 4%
Catégorie B 12%
Catégorie C 84%

62% des accidents concernent la filière technique

Handicap

13% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,4%

Genre



Femmes 61%
Hommes 39%

Statut



Fonctionnaires 79%
Contractuels perm. 21%

Catégorie



Catégorie A 5%
Catégorie B 9%
Catégorie C 86%

0,1 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	80 354 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 870 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 4 210 €

Nombre moyen de formations : 10

Oui Non Ne sait pas En cours

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

5,4% des femmes

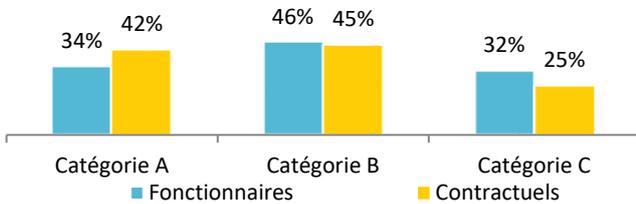
6% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 34% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

33% des femmes et 36% des hommes

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

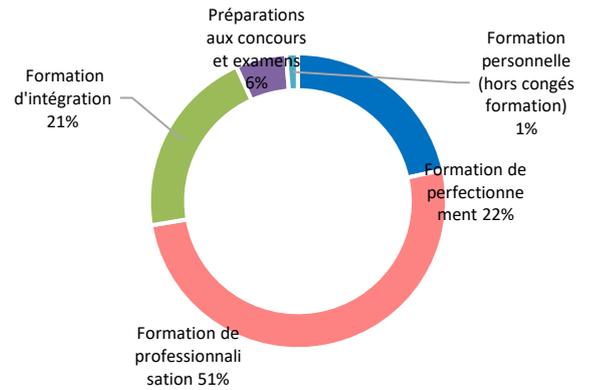


Le budget médian consacré à la formation est de 1 424 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	31%
Frais de déplacement	6%
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 :

> 2 jour par agent

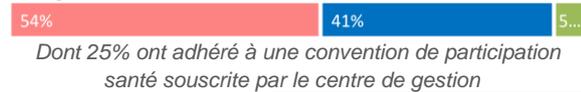


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	45%
Autres organismes	27%
Collectivité	26%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

41% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	219 €	107 €

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

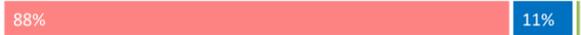


Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

11% des collectivités concernées par des grèves



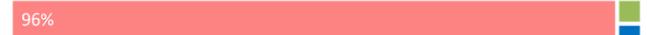
26 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

1,4% des collectivités ont engagé des négociations collectives



2,5% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Accompagnement social des réorganisations des services

Les principaux accords

Déroulement des carrières et promotion

Temps de travail, qualité de vie au travail

Apprentissage

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 »

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 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 : février 2025

Version 1