FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Collectivités ayant leur propre CST (50 agents ou plus)

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.

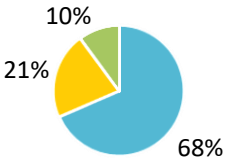
TAUX DE RETOUR **84%**

> 73 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 91 recensées

> 16 798 agents recensés dans ces collectivités dont 11 505 fonctionnaires, 3 591 contractuels permanents et 1 702 contractuels non permanents

Effectifs

68% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	2 430	158	73
Contractuels permanents	1	752	51	71
Contractuels non permanents	1	382	26	69

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

8,16 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇨ 0,6 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

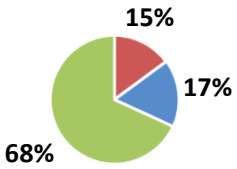
⇨ 4,8 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

42% d'agents relevant de la filière technique

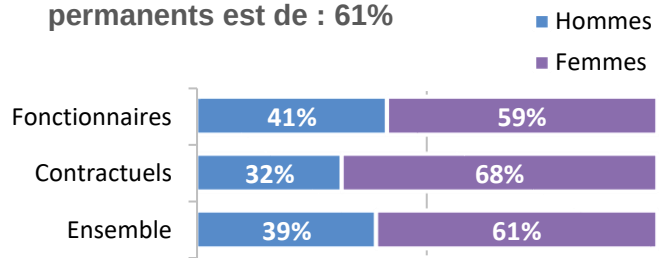
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	23,7%	20,0%	22,8%	47,1
Technique	43,6%	35,1%	41,5%	92,2
Culturelle	3,8%	5,6%	4,2%	14,5
Sportive	0,9%	1,8%	1,1%	5,5
Sociale	10,1%	13,2%	10,8%	25,2
Médico-sociale	4,7%	6,6%	5,2%	21,1
Médico-technique	0,1%	0,3%	0,1%	1,5
Police municipale	2,1%	0,0%	1,6%	7,0
Animation	5,5%	17,1%	8,2%	24,8
Incendie secours	5,7%	0,3%	4,4%	664,0
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**209**

68% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	30,9
Catégorie B	34,9
Catégorie C	140,9

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%

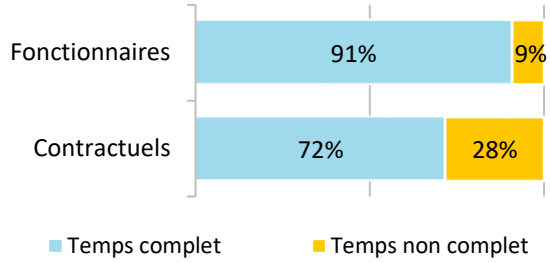


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 28% des agents

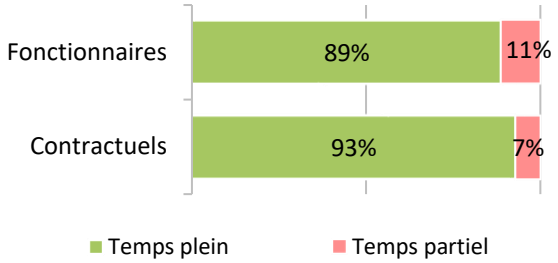
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**28%**
Adjoints administratifs	13%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	5%

Temps de travail des agents permanents

91% des fonctionnaires à temps complet contre 72% des contractuels



11% des fonctionnaires à temps partiel contre 7% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	26%	Animation	67%
Culturelle	23%	Culturelle	61%
Sociale	17%	Médico-sociale	22%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,4% des hommes à temps partiel
16,1% des femmes à temps partiel

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

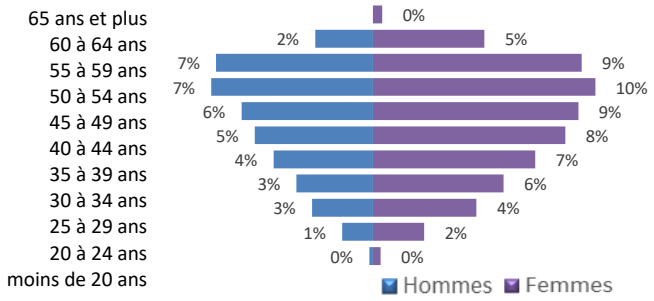
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**47,50**
Contractuels permanents	**39,16**
Ensemble des permanents	**45,52**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**40,22**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



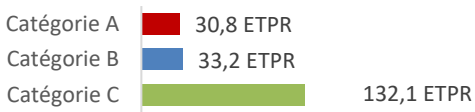
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 213,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

> 150,1 fonctionnaires
> 42,2 contractuels permanents
> 20,6 contractuels non permanents

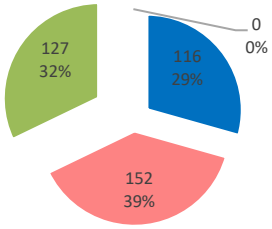
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

2,9% 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



Mouvements

En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 20%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,6%	64,8%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
205,2 agents	**206,8 agents**

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	**-4,3%**
Contractuels	↗	**21,6%**
Ensemble	↗	**0,8%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	**43%**
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	**13%**
Démission	**12%**
Départ à la retraite	**10%**
Mutation (changement de collectivité)	**8%**

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	**40%**
Remplaçants	**28%**
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	**12%**
Voie de mutation	**8%**
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	**5%**

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023- effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

Concours et examens professionnels

En moyenne, 3,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

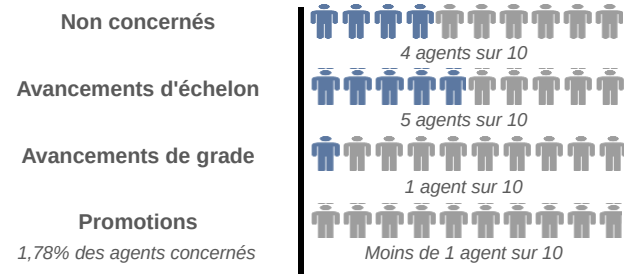
16 Ruptures conventionnelles actées en 2023

9,6% 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

38% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	59	13
Sanctions 2ème groupe	1	-
Sanctions 3ème groupe	8	-
Sanctions 4ème groupe	2	-

7 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

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)	51%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	27%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	7%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 33,11 % des dépenses de fonctionnement

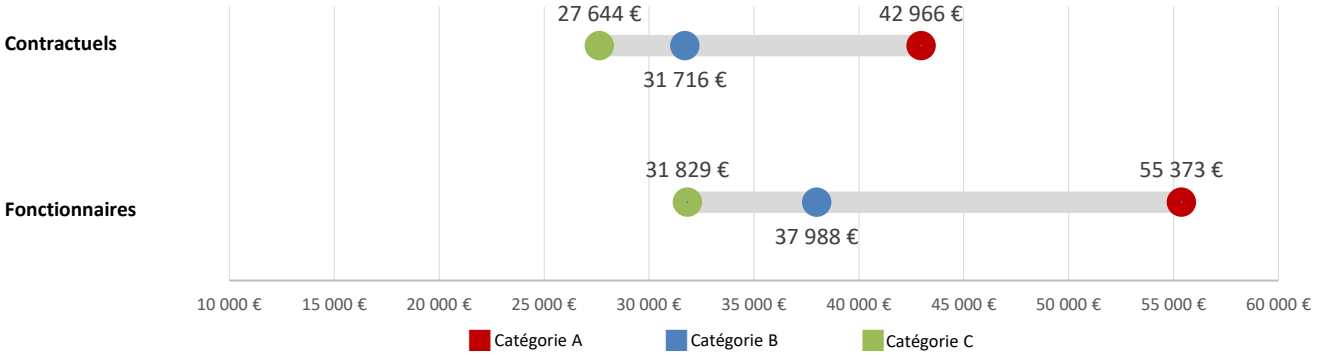
Montant moyen	Budget de fonctionnement	31 200 486 €	Charges de personnel	10 331 952 €	→	Soit 33,11 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

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

89% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

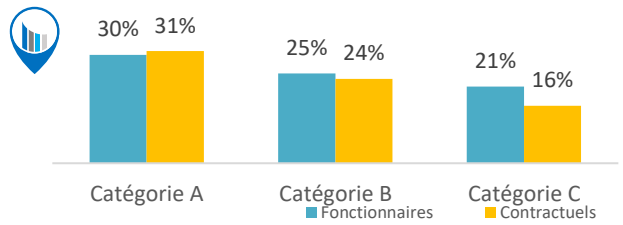
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 23,58 %

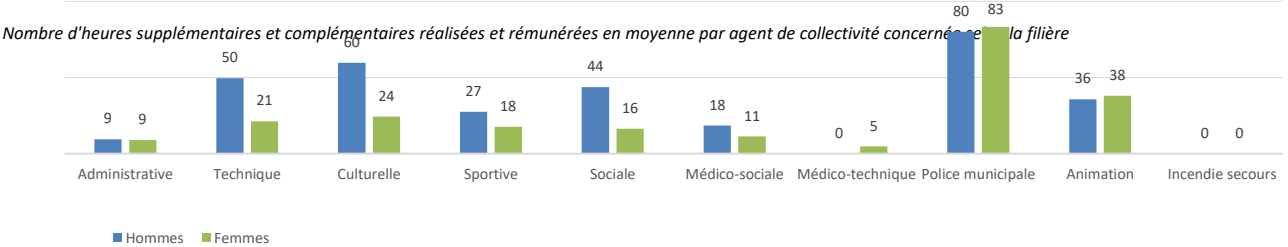
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	23,93%
Contractuels sur emplois permanents	22,14%
Ensemble	23,58%

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



En moyenne, 6384 heures supplémentaires/complémentaires pour les 96% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concerné[e] par la filière



66% des collectivités adhérent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- **En moyenne, 17,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire**
- **En moyenne, 9,1 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)*	**4,90%**	**2,50%**	**4,33%**	**2,53%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**6,82%**	**2,62%**	**5,82%**	**2,54%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**7,22%**	**3,14%**	**6,25%**	**2,90%**

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

> 32,95 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

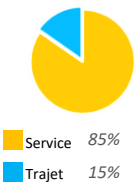
Accidents du travail

- **86% des collectivités concernées par des accidents de travail**

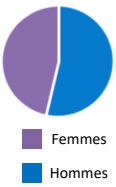
> 7,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 33 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie

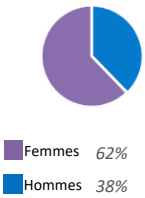
- **61% des accidents concernent la filière technique**

Handicap

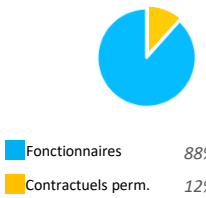
- **84% des collectivités ont au moins un agent BOETH**

Taux de BOETH: 6,2%

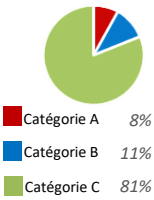
Genre



Statut



Catégorie



0,9 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	6 124 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	4 313 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation :	**14 514 €**
Nombre moyen de formations :	**36**

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

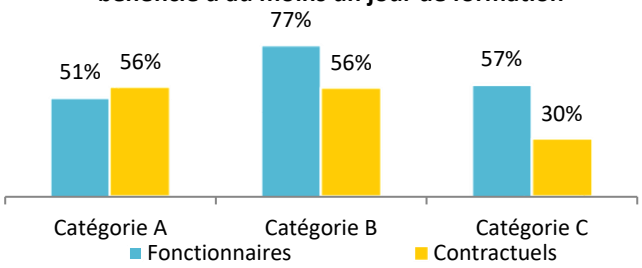
3,7% des femmes
3,5% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

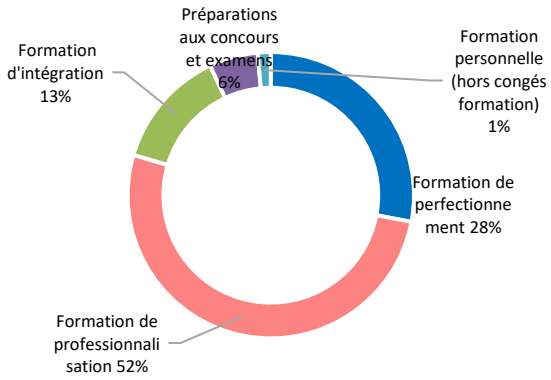
En 2023, 55% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

50% des femmes et 61% des hommes

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



Répartition selon le type de formation



Le budget médian consacré à la formation est de 51 801 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	44%
Autres organismes	39%
Frais de déplacement	8%
Coût de la formation des apprentis	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	3%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,9 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	43%
Autres organismes	29%
Collectivité	24%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%

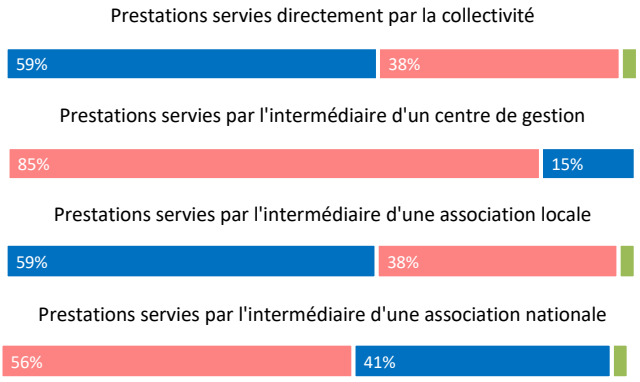
Action sociale et protection sociale complémentaire

68% 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	257 €	216 €

L'action sociale des collectivités



Relations sociales

67% des collectivités concernées par des grèves

135 jours de grève en moyenne par collectivité

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

16,4% des collectivités ont engagé des négociations collectives

16,4% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Formation professionnelle

Protection sociale complémentaire

Action sociale

Les principaux accords

Protection sociale complémentaire

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023 x 365}} \text{ x } 100$$

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 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.

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 : janvier 2025 *Version 1*