FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Moins de 50 agents

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.

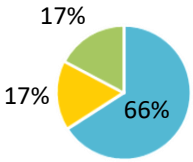
TAUX DE RETOUR **85%**

> 313 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 713 recensées

> 2 797 agents recensés dans ces collectivités dont 1 845 fonctionnaires, 469 contractuels permanents et 483 contractuels non permanents

Effectifs

66% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	41	6	297
Contractuels permanents	1	15	2	216
Contractuels non permanents	1	135	5	155

16,42 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇨ 0,4 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

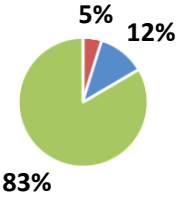
⇨ 7,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

57% d'agents relevant de la filière technique

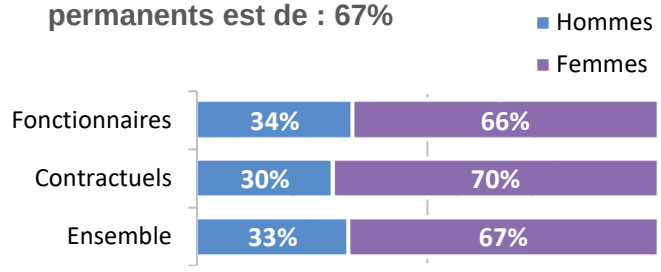
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	27,5%	30,7%	28,1%	2,1
Technique	59,0%	49,5%	57,1%	4,3
Culturelle	2,7%	6,6%	3,5%	2,3
Sportive	0,1%	0,9%	0,2%	1,7
Sociale	5,4%	6,6%	5,6%	1,6
Médico-sociale	0,3%	1,3%	0,5%	1,5
Police municipale	1,4%	0,0%	1,1%	1,2
Animation	3,6%	4,5%	3,8%	2,3
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**9**

83% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	0,4
Catégorie B	0,9
Catégorie C	6,2

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 67%

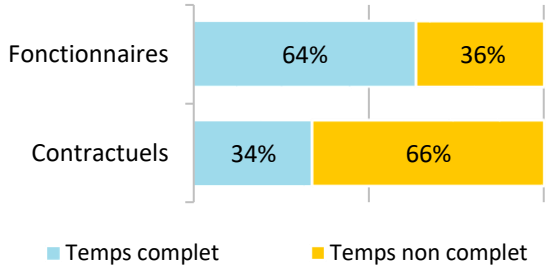


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 51% des agents

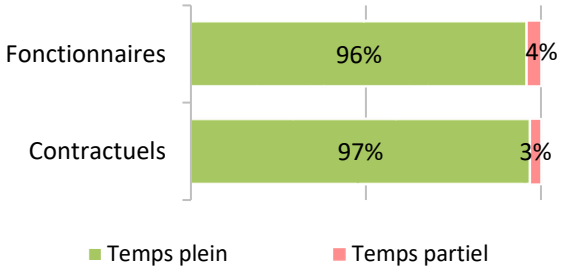
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	**51%**
Adjoints administratifs	18%
Rédacteurs	7%
ASEM	4%
Adjoints territoriaux d'animation	3%

Temps de travail des agents permanents

64% des fonctionnaires à temps complet contre 34% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	66%	Culturelle	94%
Animation	40%	Technique	68%
Sociale	39%	Médico-sociale	67%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,8% des hommes à temps partiel
6,3% des femmes à temps partiel

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

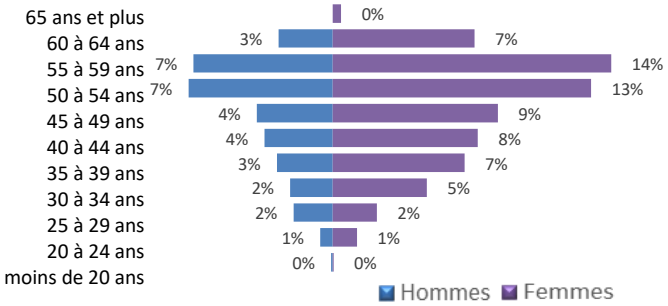
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	**49,36**
Contractuels permanents	**44,56**
Ensemble des permanents	**48,38**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	**44,02**

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



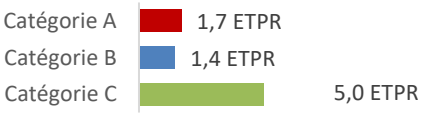
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 8,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

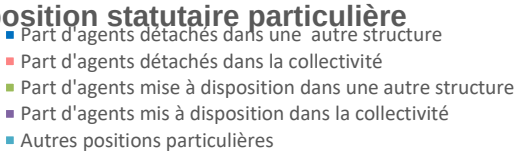
> 5,3 fonctionnaires
> 1,4 contractuel permanent
> 1,9 contractuels non permanents

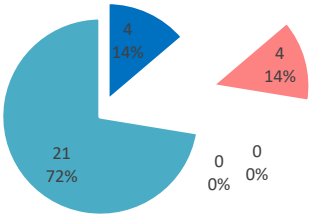
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

1,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière





Mouvements

En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 11,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,3%	37,3%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
7,1 agents	**7,4 agents**

[1] cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	**-2,6%**
Contractuels	↗	**38,8%**
Ensemble	↗	**3,6%**

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	**27%**
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	**24%**
Mutation (changement de collectivité)	**15%**
Démission	**14%**
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	**7%**

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	**37%**
Remplaçants	**29%**
Voie de mutation	**11%**
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	**7%**
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	**6%**

** 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

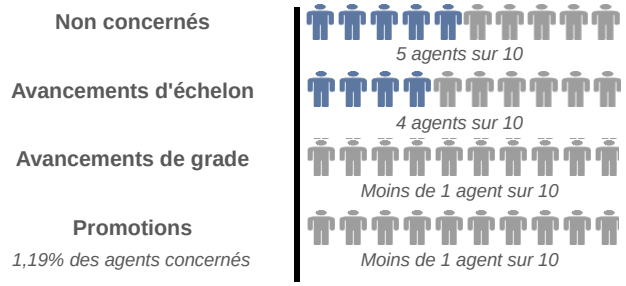
Concours et examens professionnels

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

Aucune rupture conventionnelle actée en 2023

Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

2% 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	-	5
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	1	-
Sanctions 4ème groupe	-	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

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

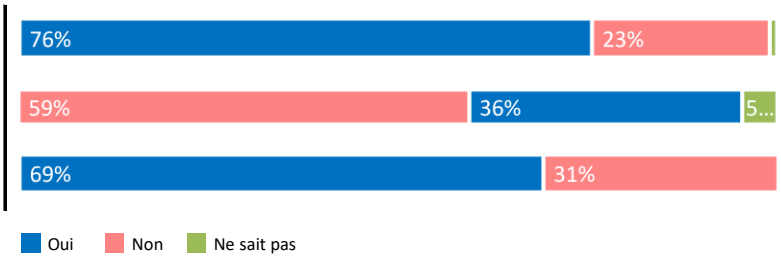
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	71%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	14%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	14%

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 34,49 % des dépenses de fonctionnement

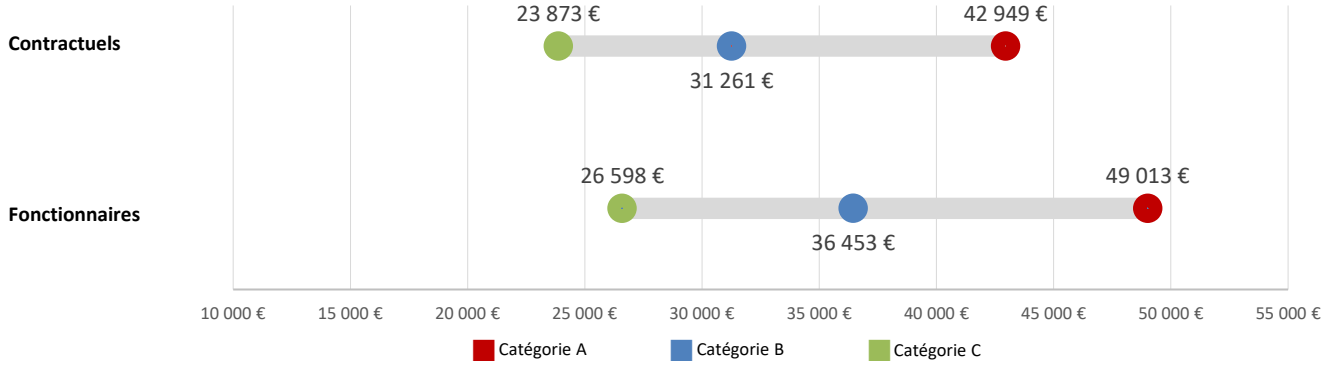
Montant moyen	Budget de fonctionnement	736 533 €	Charges de personnel	254 039 €	→	Soit 34,49 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP



57% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

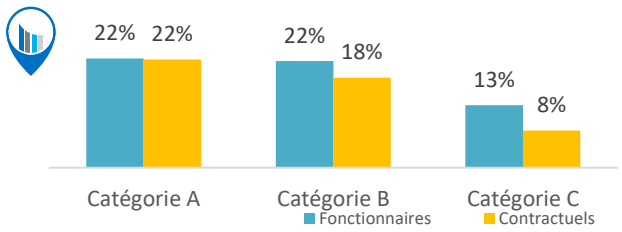
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,33 %

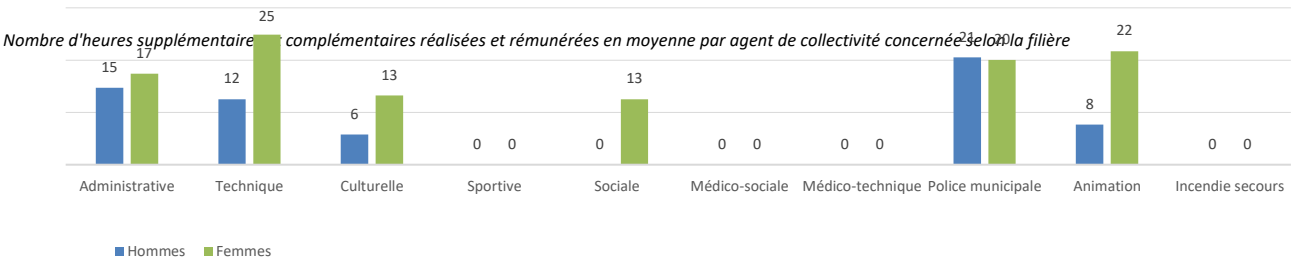
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,66%
Contractuels sur emplois permanents	12,44%
Ensemble	14,33%

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



En moyenne, 178 heures supplémentaires/complémentaires pour les 56% de collectivités concernées

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



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

Absences Agents présents au 31 décembre

- **En moyenne, 11,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire**
- **En moyenne, 4 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)*	**3,27%**	**1,11%**	**2,83%**	**0,42%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**4,64%**	**1,25%**	**3,95%**	**0,43%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**4,84%**	**1,70%**	**4,21%**	**0,43%**

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

> 26,17 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- **9% des collectivités concernées par des accidents de travail**

> 1,9 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 57 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident

Service 91%
Trajet 9%

Genre

Femmes 55%
Hommes 45%

Catégorie

Catégorie A 0%
Catégorie B 11%
Catégorie C 89%

- **84% des accidents concernent la filière technique**

Handicap

- **10% des collectivités ont au moins un agent BOETH**

Taux de BOETH: 2,7%

Genre

Femmes 46%
Hommes 54%

Statut

Fonctionnaires 83%
Contractuels perm. 17%

Catégorie

Catégorie A 3%
Catégorie B 3%
Catégorie C 94%

0,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi *(collectivités concernées)*

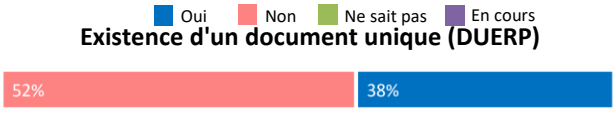
Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	54 326 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 339 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation :	**736 €**
Nombre moyen de formations :	**5**

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

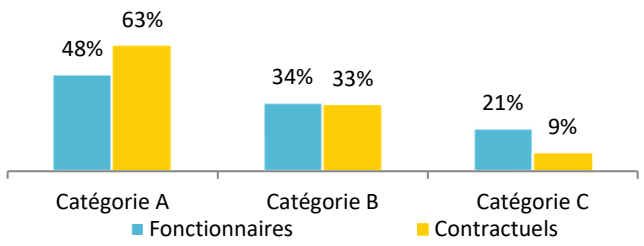
2,8% des femmes
0,9% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

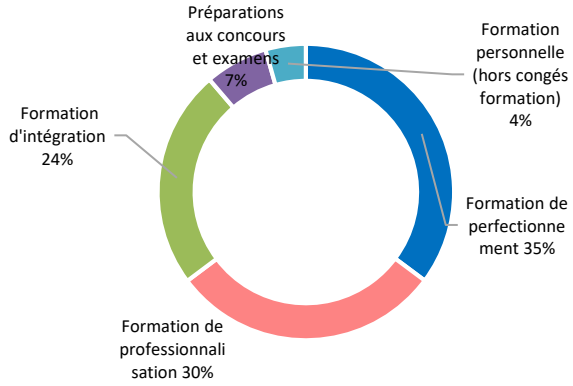
En 2023, 23% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

23% des femmes et 21% 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 1 318 €

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	73%
Autres organismes	19%
Coût de la formation des apprentis	3%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	76%
Autres organismes	21%
Collectivité	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

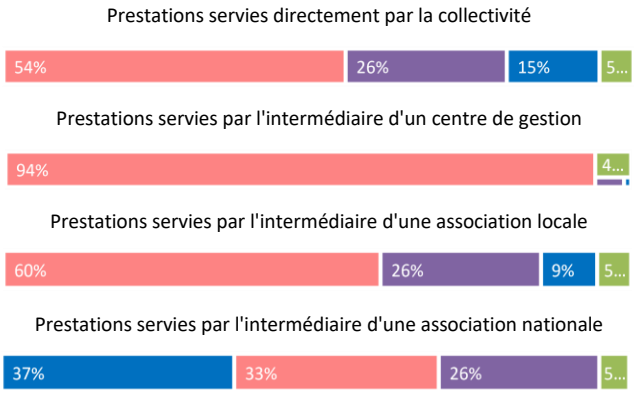
Action sociale et protection sociale complémentaire

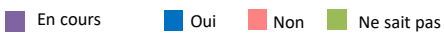
41% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 30,4% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	310 €	180 €

L'action sociale des collectivités





Relations sociales

9% des collectivités concernées par des grèves

4 jours de grève en moyenne par collectivité

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

0,9% des collectivités ont engagé des négociations collectives

1,8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Les principaux accords

Apprentissage

Conditions et organisation du travail

Protection sociale complémentaire

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

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

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 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 : février 2025 *Version 1*