



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

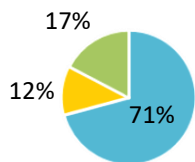
Comité social territorial du CDG 62

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.

- > 345 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU
- > 3 976 agents recensés dans ces collectivités dont 2 815 fonctionnaires, 471 contractuels permanents et 690 contractuels non permanents

Effectifs

71% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	48	8	336
Contractuels permanents	1	17	3	209
Contractuels non permanents	1	60	5	183

Précisions emplois non permanents

- ⇒ 4,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 8,1 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

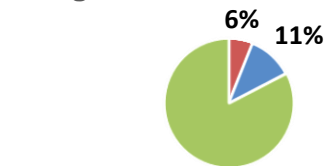
16,77 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

54% d'agents relevant de la filière technique

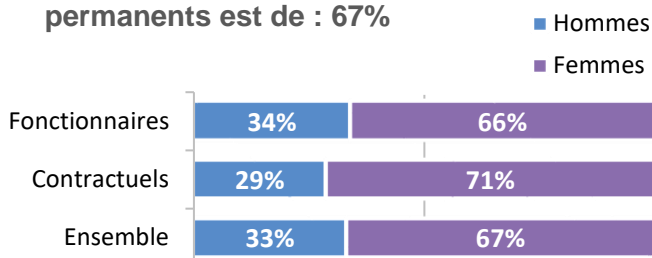
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	30,1%	17,4%	28,3%	2,9
Technique	52,5%	60,7%	53,7%	5,7
Culturelle	1,5%	4,9%	2,0%	2,1
Sportive	0,6%	1,1%	0,6%	2,3
Sociale	5,7%	3,2%	5,4%	1,9
Médico-sociale	1,6%	2,5%	1,8%	3,6
Police municipale	0,6%	0,0%	0,5%	1,2
Animation	7,4%	10,2%	7,8%	3,0
Total	100%	100%	100%	11

83% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	0,6
Catégorie B	1,1
Catégorie C	7,9

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

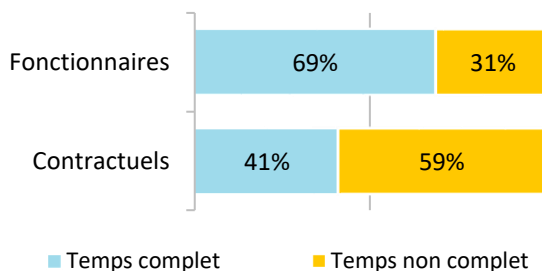


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 47% des agents

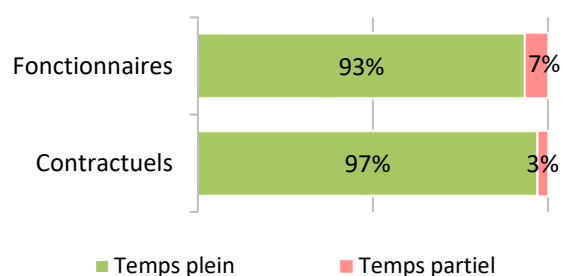
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Adjoints administratifs	20%
Adjoints territoriaux d'animation	6%
Rédacteurs	5%
Agents de maîtrise	3%

Temps de travail des agents permanents

- 69% des fonctionnaires à temps complet contre 41% des contractuels



- 7% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	42%	Culturelle	87%
Technique	35%	Médico-sociale	83%
Animation	33%	Animation	75%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,3% des hommes à temps partiel
10,0% des femmes à temps partiel

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

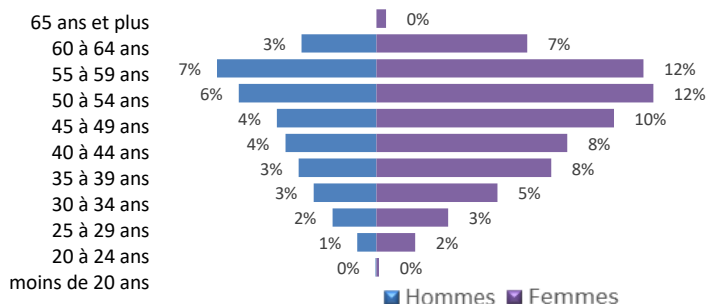
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,29
Contractuels permanents	41,21
Ensemble des permanents	47,27
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,14



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, 11,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 7,3 fonctionnaires
- > 1,9 contractuels permanents
- > 2,8 contractuels non permanents

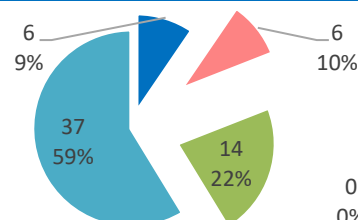
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,2 ETPR
Catégorie B	2,1 ETPR
Catégorie C	6,8 ETPR

Positions particulières

- 1,9% 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
- Autres positions particulières



Mouvements

Envoyé en préfecture le 11/04/2025

Reçu en préfecture le 11/04/2025

Publié le

ID : 062-286200027-20250403-2025_20-DE



- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 9,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,8%	38,2%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
9,4 agents	9,5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↗	9,0%
Ensemble	↗	1,0%

- Principales causes de départ des permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	40%
Départ à la retraite	24%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Mutation (changement de collectivité)	8%
Démission	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	31%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	22%
Voie de mutation	15%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9%

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

- 2 Ruptures conventionnelles actées en 2023

1,2% 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

Non concernés	5 agents sur 10
Avancements d'échelon	4 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

1,39% des agents concernés

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 1 ^{er} groupe	3	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

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)

57%

Autres

29%

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)

14%

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 11/04/2025

Reçu en préfecture le 11/04/2025

Publié le

ID : 062-286200027-20250403-2025_20-DE



- Les charges de personnel représentent 41,48 % des dépenses de fonctionnement

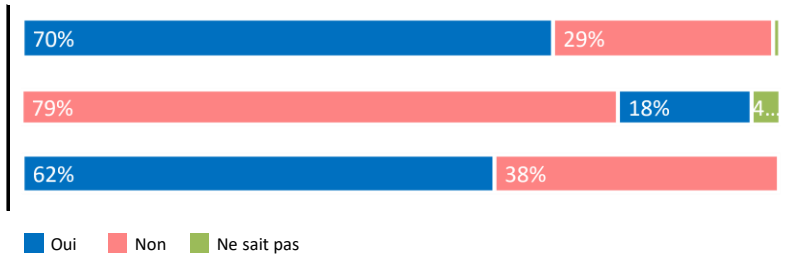


Mise en place du RIFSEEP

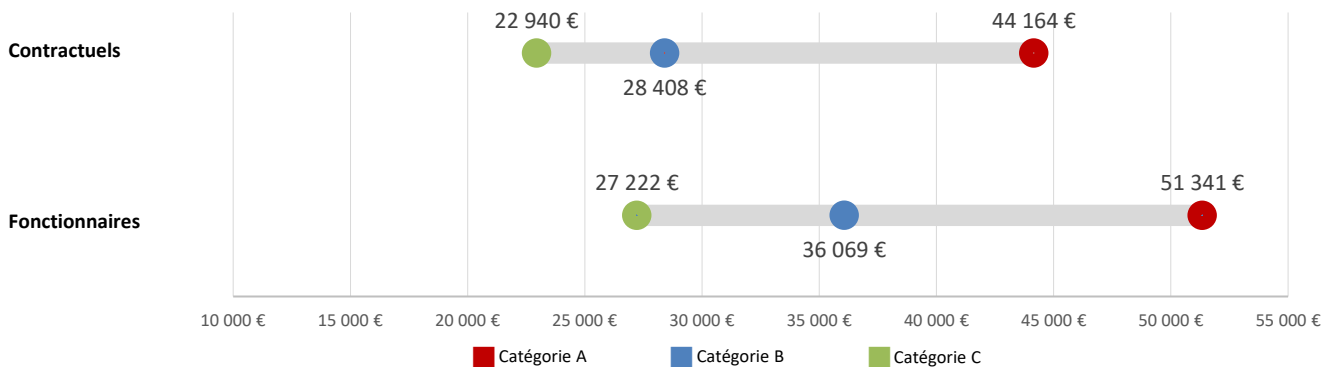
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



56% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire



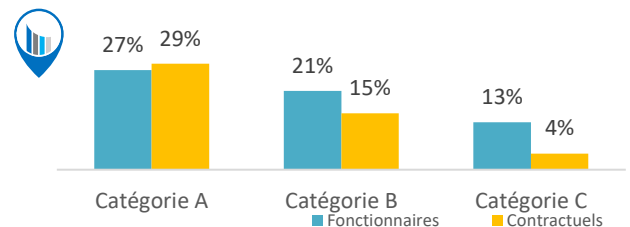
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,03 %

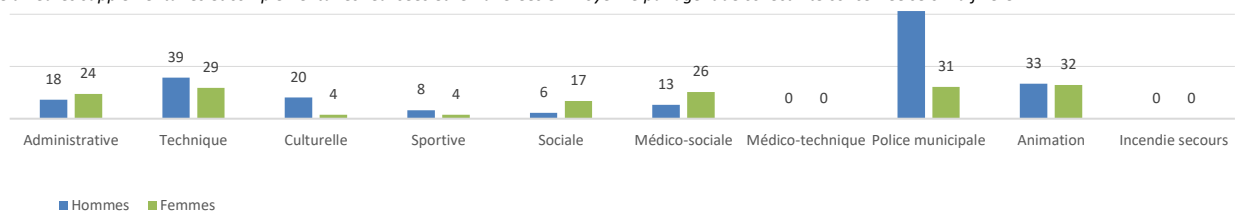
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,44%
Contractuels sur emplois permanents	11,65%
Ensemble	15,03%

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



- En moyenne, 388 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



- 50% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 7,2 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)	3,82%	1,97%	3,55%	1,30%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,81%	2,42%	5,32%	1,32%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,10%	2,74%	5,62%	1,49%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 28,57 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

19% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 82 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 96%
Trajet 4%

Genre



Femmes 39%
Hommes 61%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 6%
Catégorie C 94%

81% des accidents concernent la filière technique

Handicap

15% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,3%

Genre



Femmes 69%
Hommes 31%

Statut



Fonctionnaires 97%
Contractuels perm. 3%

Catégorie



Catégorie A 6%
Catégorie B 11%
Catégorie C 83%

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	17 062 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	18 698 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 1 538 €

Nombre moyen de formations : 13

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

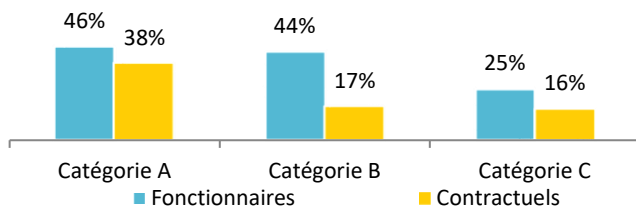
2,2% des femmes
1,4% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 27% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

28% des femmes et 24% des hommes

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

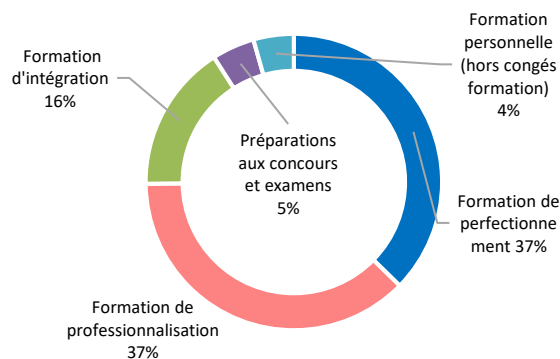


Le budget médian consacré à la formation est de 1 830 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	66%
Autres organismes	24%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%
Frais de déplacement	3%
Coût de la formation des apprentis	3%

Répartition des jours de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	66%
Autres organismes	30%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

42% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 16,7% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

302 € 147 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



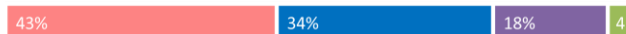
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

18% des collectivités concernées par des grèves



9 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
11	7	2

0,7% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,7% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du 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

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

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