



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

Collectivités et établissements publics relevant du CST du CDG 81 par strate de population 200 à 499 habitants

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

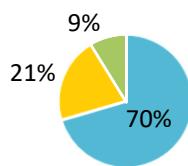
19%

> 71 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 382 recensées

> 196 agents recensés dans ces collectivités dont 138 fonctionnaires, 41 contractuels permanents et 17 contractuels non permanents

Effectifs

- 70% des agents sont fonctionnaires



Minimum

Maximum

	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	6
Contractuels permanents	1	4
Contractuels non permanents	1	3

- 36,59 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

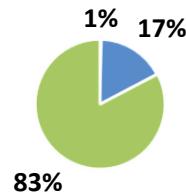
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 7,7 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 49% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée			
					1	2	3
Administrative	50,7%	26,8%	45,3%	1,1			
Technique	43,5%	68,3%	49,2%	1,7			
Sociale	3,6%	4,9%	3,9%	1,2			
Animation	2,2%	0,0%	1,7%	1,5			
Total	100%	100%	100%	3			

- 83% d'agents relevant de la catégorie C

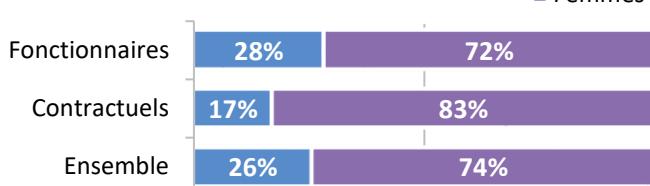


Effectif moyen

Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,0
Catégorie B	0,4
Catégorie C	2,1

- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 74%

■ Hommes
■ Femmes

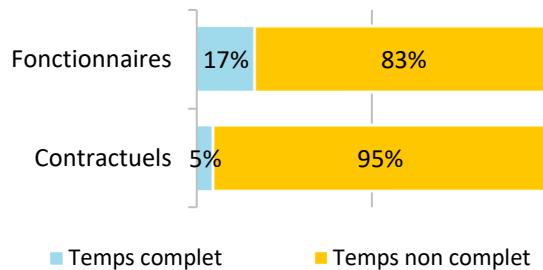


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 45% des agents

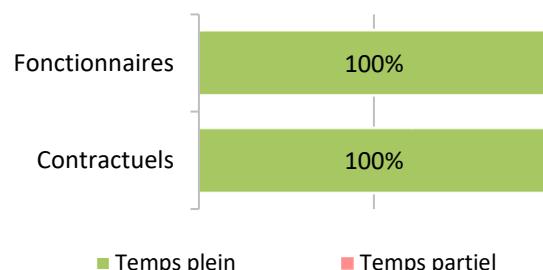
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	28%
Rédacteurs	17%
ASEM	4%
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	2%

Temps de travail des agents permanents

- 17% des fonctionnaires à temps complet contre 5% des contractuels



- des fonctionnaires à temps partiel contre des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

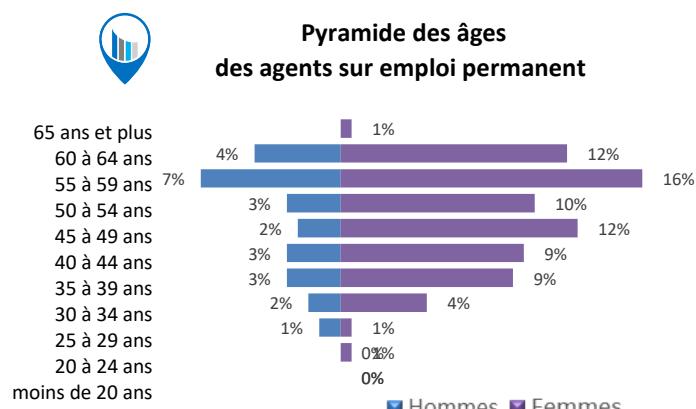
Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	100%	Sociale	100%
Administrative	96%	Technique	96%
Sociale	80%	Administrative	91%

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

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 50 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,04
Contractuels permanents	49,45
Ensemble des permanents	49,90
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	49,26



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

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 2,1 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 1,2 fonctionnaire
- > 0,5 contractuel permanent
- > 0,4 contractuel non permanent

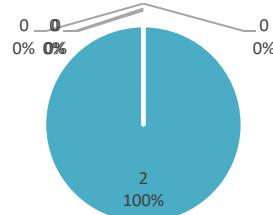
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0,3 ETPR
Catégorie B	0,6 ETPR
Catégorie C	1,2 ETPR

Positions particulières

1,1% 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 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 13,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
3,6%	47,5%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
--	------------------------------------

2,5 agents 2,5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-1,4%
Contractuels	↗	5,1%
Ensemble	➔	0,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	46%
Départ à la retraite	27%
Démission	12%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	8%
Rupture conventionnelle	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	54%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	23%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%
Voie de mutation	4%

* 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, 0,5% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Une rupture conventionnelle actée en 2024

1,4% 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



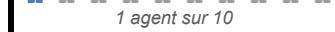
4 agents sur 10

Avancements d'échelon



5 agents sur 10

Avancements de grade



1 agent sur 10

Promotions



Moins de 1 agent sur 10

3,62% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- Aucune collectivité n'est concernée par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

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

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et rémunérations



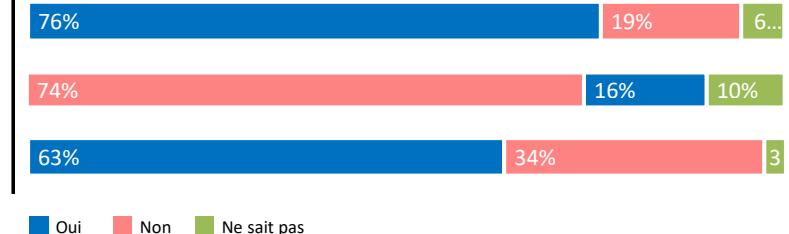
- Les charges de personnel représentent 26,42 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	241 443 €	Charges de personnel	63 780 €	Soit 26,42 % des dépenses de fonctionnement
---------------	--------------------------	-----------	----------------------	----------	---

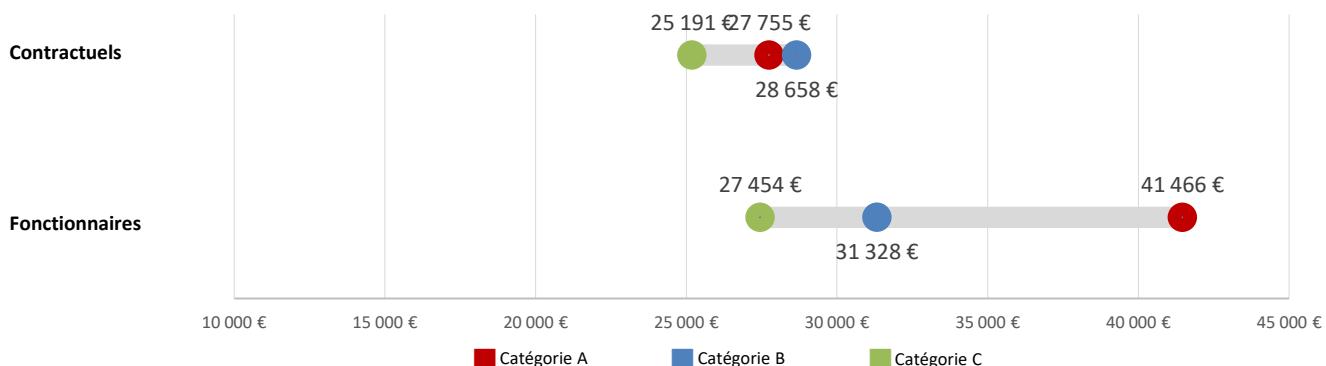
- Mise en place du RIFSEEP

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

42% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

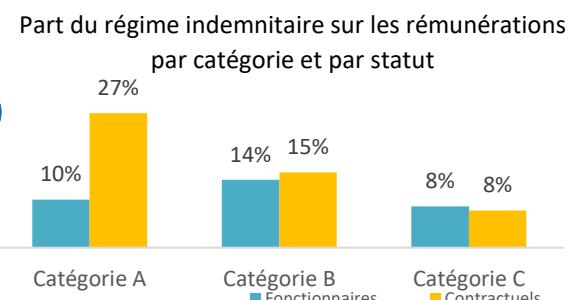


- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

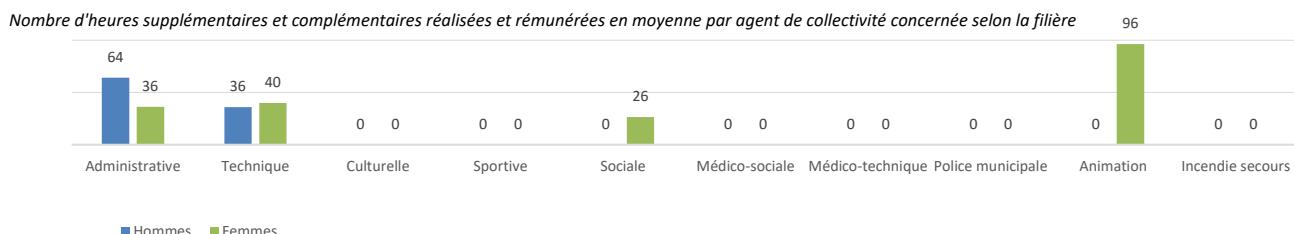


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,41 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	9,54%
Contractuels sur emplois permanents	8,67%
Ensemble	9,41%



- En moyenne, 119 heures supplémentaires/complémentaires pour les 44% de collectivités concernées



- 23% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 3,5 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 3,5 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)	0,95%	0,97%	0,96%	0,40%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,34%	0,97%	2,03%	0,40%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,34%	0,97%	2,03%	0,40%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

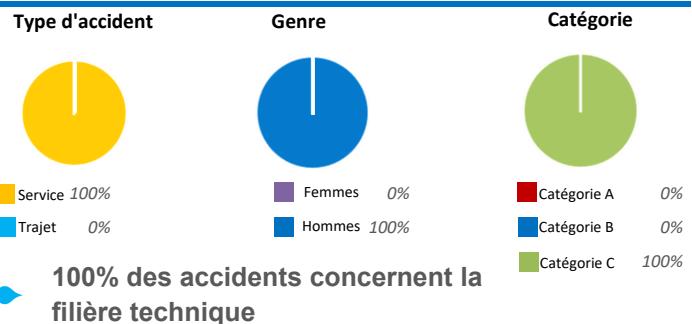
> 11,73 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 1% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 0,6 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 6 jours d'absence consécutifs par accident du travail



Prévention et risques professionnels

1,5 jour moyen de formation en moyenne lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Dépense moyenne en formation : 810 €

Nombre moyen de formations : 2

Oui Non Ne sait pas En cours
Existence d'un document unique (DUERP)

82% 9% 9%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

90% 7% 2%

Existence d'un plan de prévention des RPS

99%

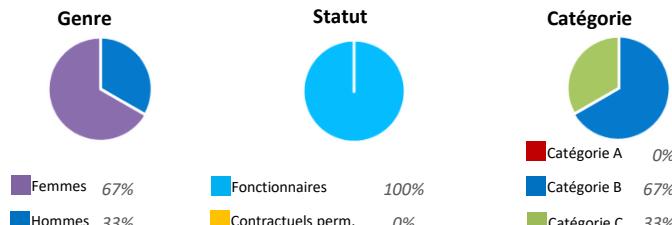
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

6% des femmes
2,2% des hommes

Handicap

- 4% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,7%



Aucun travailleur handicapé recruté 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

411 €

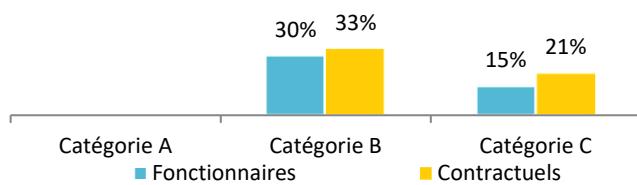
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

150 €

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2024, 18% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
20% des femmes et 13% des hommes

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

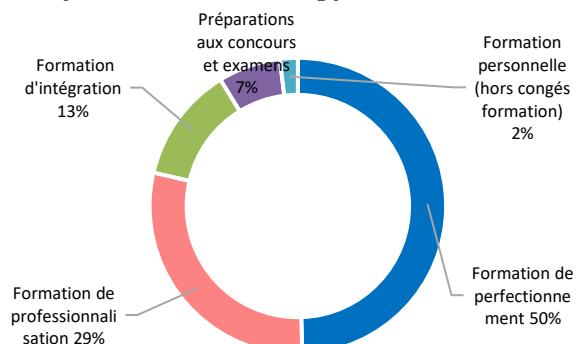


- Le budget médian consacré à la formation est de 348 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	56%
Autres organismes	39%
Frais de déplacement	2%
Coût de la formation des apprentis	2%

Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	77%
Autres organismes	17%
Collectivité	6%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- 24% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

215 €

238 €

■ 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



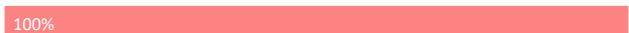
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



- Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



Relations sociales

- Aucune collectivité concernée par des grèves



Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
0	0	0

— 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

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

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 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.



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 : novembre 2025

Version 1