



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

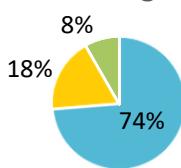
**Collectivités et établissements publics
relevant du CST du CDG 81 par strate de population 500 à 1999 habitants**

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 **21%** > 82 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 382 recensées
> 654 agents recensés dans ces collectivités dont 482 fonctionnaires, 118 contractuels permanents et 54 contractuels non permanents

Effectifs

- 74% des agents sont fonctionnaires



		Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires		1	21	6	82
Contractuels permanents		1	8	2	64
Contractuels non permanents		1	6	2	51

- 10,17 % des contractuels permanents en CDI

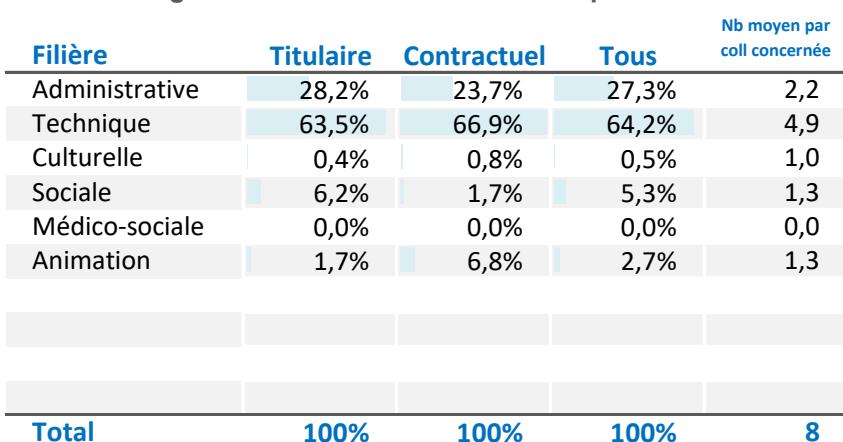
- #### ● **Précisions emplois non permanents**

⇒ 0,8 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi

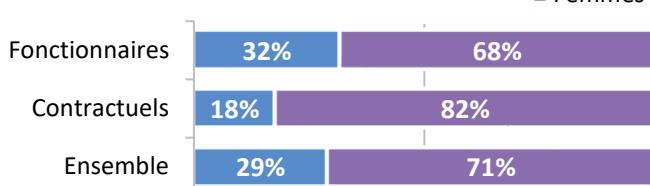
aidé
⇒ 5,8 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

— Caractéristiques des agents permanents

- 64% d'agents relevant de la filière technique



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

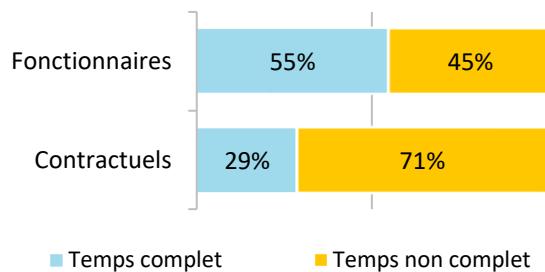


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 57% des agents

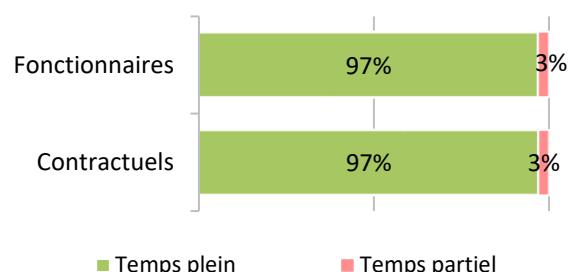
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	57%
Adjoints administratifs	19%
Rédacteurs	6%
Agents de maîtrise	5%
ASEM	4%

Temps de travail des agents permanents

- 55% des fonctionnaires à temps complet contre 29% des contractuels



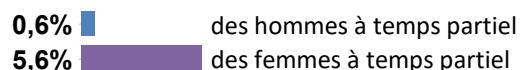
- 3% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	67%	Sociale	100%
Animation	50%	Technique	78%
Administrative	44%	Administrative	68%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



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

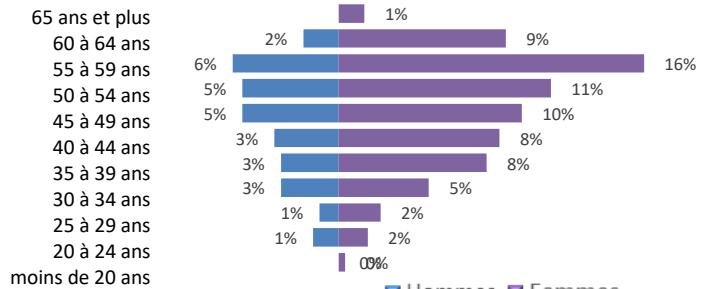
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,96
Contractuels permanents	44,26
Ensemble des permanents	48,04
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	43,04



Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

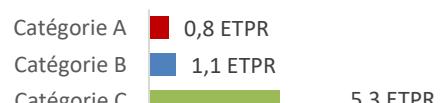
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 6,9 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 4,9 fonctionnaires
- > 1,2 contractuel permanent
- > 0,7 contractuel non permanent

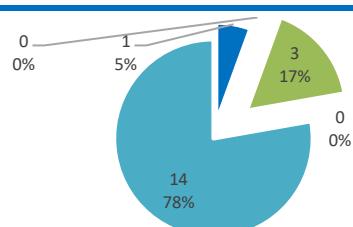
ETPR permanents moyens par catégorie



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
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,9%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,2%	58,3%
Emplois moyens permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
7,5 agents	7,3 agents
¹ cf. page 7	
Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024	
Fonctionnaires	↘ -1,8%
Contractuels	↘ -3,3%
Ensemble	↘ -2,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	56%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Départ à la retraite	9%
Démission	6%
Mise en disponibilité sur demande	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	42%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	22%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	6%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%

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

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2024

- 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

Sanctions disciplinaires

- 1% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	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

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Budget et rémunérations



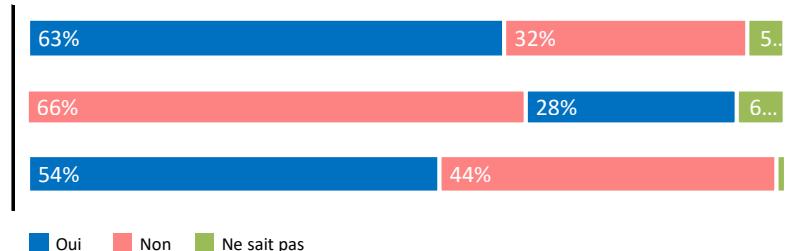
- Les charges de personnel représentent 44,99 % des dépenses de fonctionnement



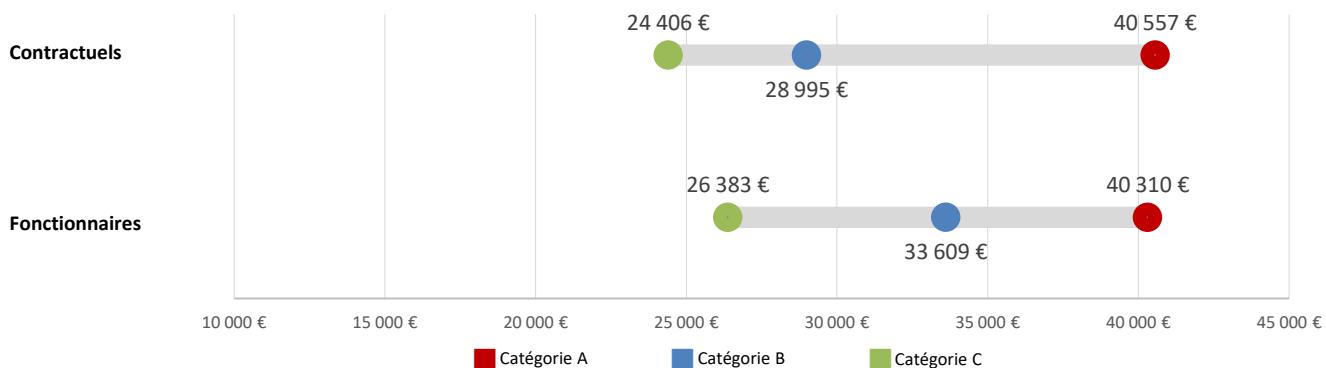
- Mise en place du RIFSEEP

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

52% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire



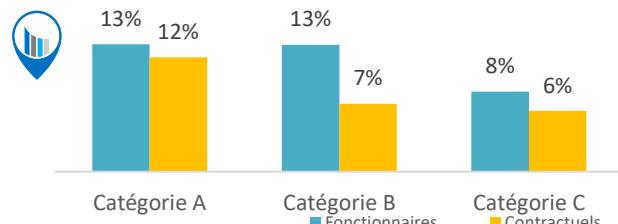
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,48 %

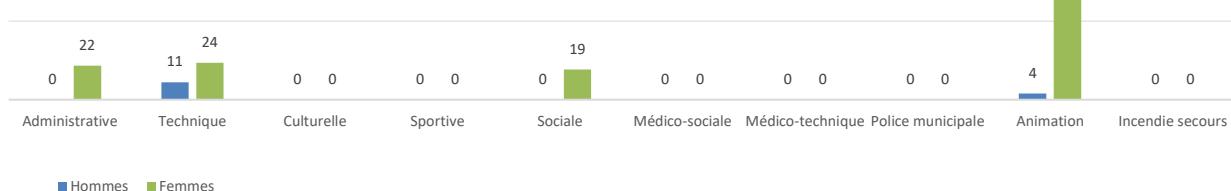
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	8,84%
Contractuels sur emplois permanents	6,41%
Ensemble	8,48%

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



- En moyenne, 175 heures supplémentaires/complémentaires pour les 72% de collectivités concernées

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



- 33% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 8,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 7,6 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)	2,41%	2,08%	2,35%	0,55%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,00%	2,08%	3,62%	0,55%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,38%	2,08%	3,93%	0,55%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

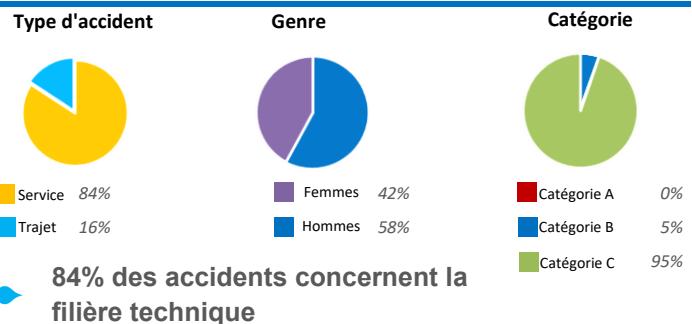
- > 20,18 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 23% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,2 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 27 jours d'absence consécutifs par accident du travail



Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 476 €

Nombre moyen de formations : 3

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



Existence d'un registre de santé et de sécurité



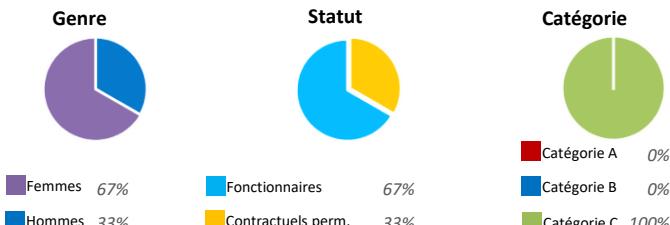
Existence d'un plan de prévention des RPS



Handicap

- 11% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,0%



0,6 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

4 557 €

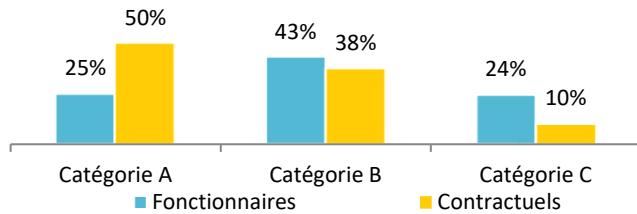
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

708 €

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2024, 23% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
24% des femmes et 21% des hommes

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

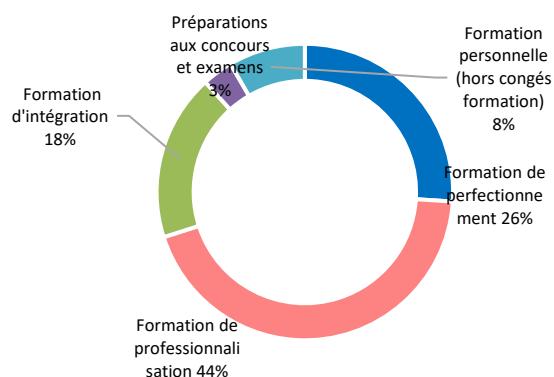


- Le budget médian consacré à la formation est de 1 430 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	86%
Autres organismes	9%
Coût de la formation des apprentis	3%
Frais de déplacement	1%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent

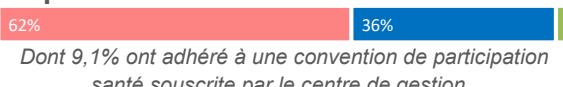


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	72%
Autres organismes	27%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- 36% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen

annuel par bénéficiaire **189 €** **144 €**

■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



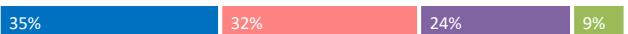
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



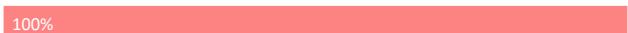
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

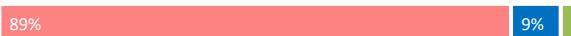


- Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



Relations sociales

- 9% des collectivités concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par collectivité



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