



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

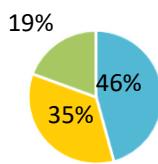
Collectivités et établissements publics relevant du CST du CDG 81 par strate de population 5000 à 9999 habitants

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	3%	> 10 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 382 recensées
		> 212 agents recensés dans ces collectivités dont 97 fonctionnaires, 74 contractuels permanents et 41 contractuels non permanents

Effectifs

- 46% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	30	12	8
Contractuels permanents	1	21	9	9
Contractuels non permanents	1	20	7	7

- 32,43 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

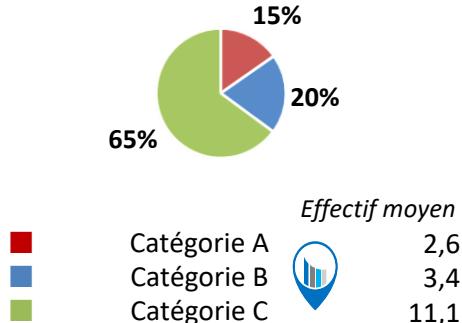
- ⇒ 9 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3,8 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 39% d'agents relevant de la filière technique

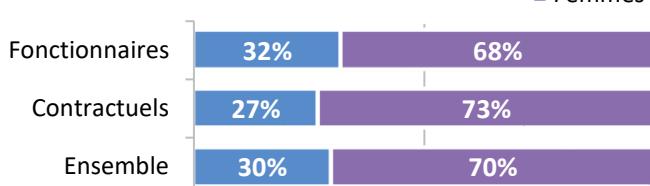
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	23,7%	29,7%	26,3%	5,0
Technique	39,2%	37,8%	38,6%	8,3
Culturelle	7,2%	2,7%	5,3%	2,3
Sportive	1,0%	0,0%	0,6%	1,0
Sociale	6,2%	2,7%	4,7%	2,7
Médico-sociale	2,1%	4,1%	2,9%	5,0
Animation	20,6%	23,0%	21,6%	6,2
Total	100%	100%	100%	21

- 65% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 70%

■ Hommes
■ Femmes

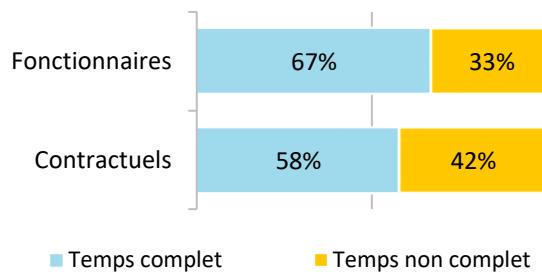


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 24% des agents

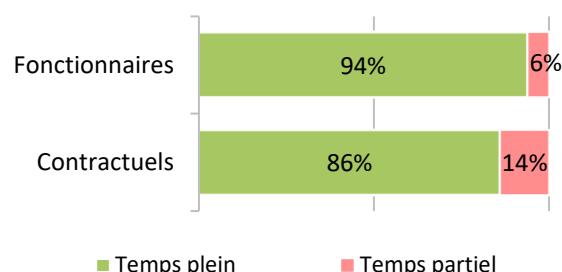
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	24%
Adjoints territoriaux d'animation	15%
Adjoints administratifs	12%
Animateurs	7%
Attachés	7%

Temps de travail des agents permanents

- 67% des fonctionnaires à temps complet contre 58% des contractuels



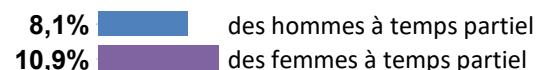
- 6% des fonctionnaires à temps partiel contre 14% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	55%	Sociale	100%
Sociale	50%	Animation	65%
Administrative	30%	Culturelle	50%

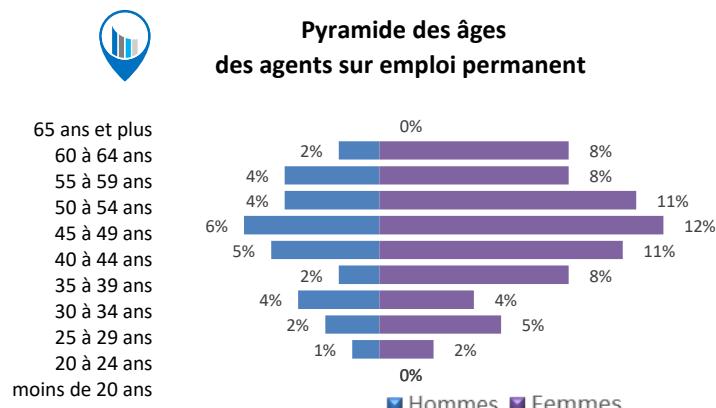
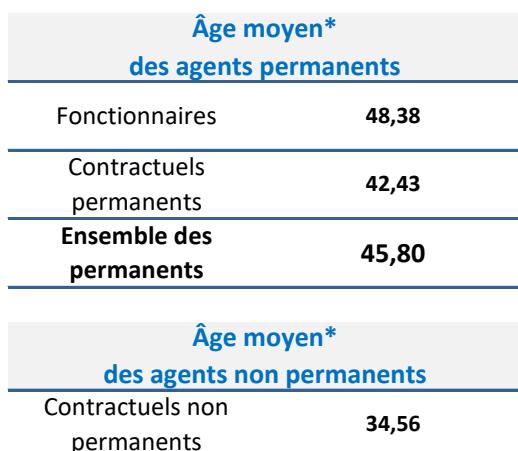
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



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

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 46 ans



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

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 23,4 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 10,4 fonctionnaires
- > 7,6 contractuels permanents
- > 5,4 contractuels non permanents

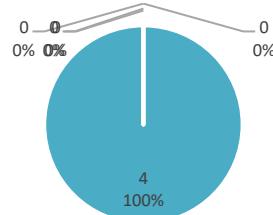
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

2,3% 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 21,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,0%	41,2%

Emplois moyens permanents rémunérés

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

15,2 agents

17,1 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗ 7,8%
Contractuels	↗ 19,4%
Ensemble	↗ 12,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	59%
Démission	22%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	7%
Mutation (changement de collectivité)	7%
Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	46%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	28%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	4%
Intégration directe	2%

* 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

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2024

Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

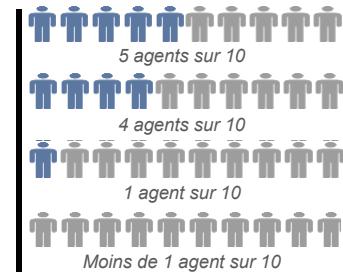
Non concernés

Avancements d'échelon

Avancements de grade

Promotions

2,06% 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

9 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

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

89%

Mœurs (dont harcèlement sexuel)

11%

Budget et rémunérations

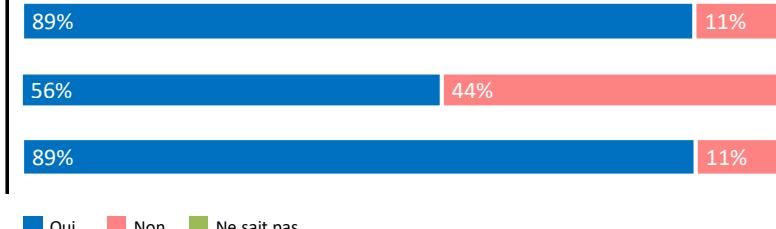


- Les charges de personnel représentent 46,94 % des dépenses de fonctionnement



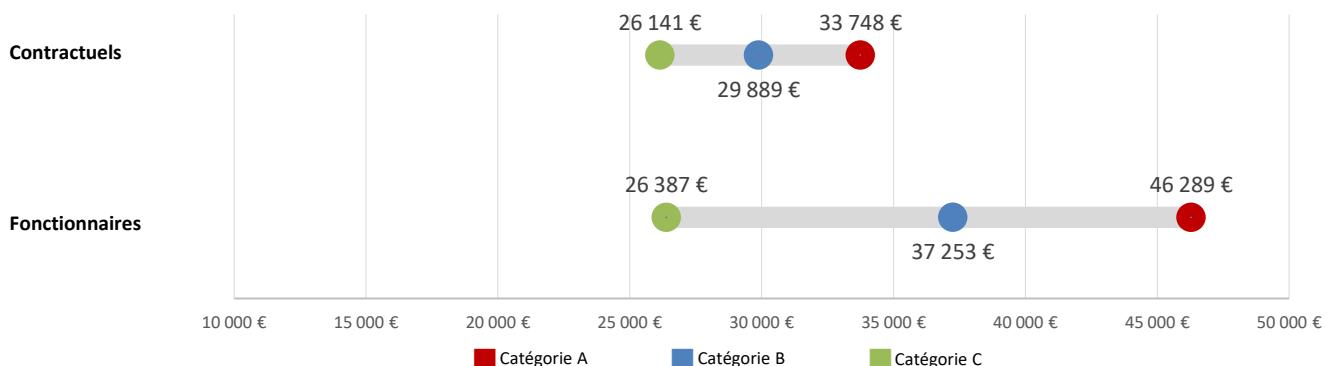
- Mise en place du RIFSEEP

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

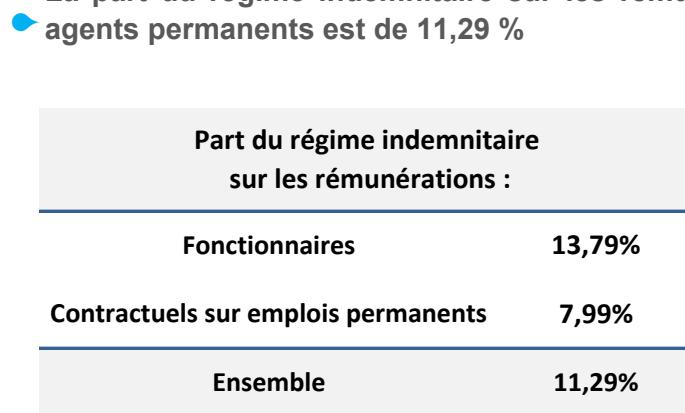


50% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

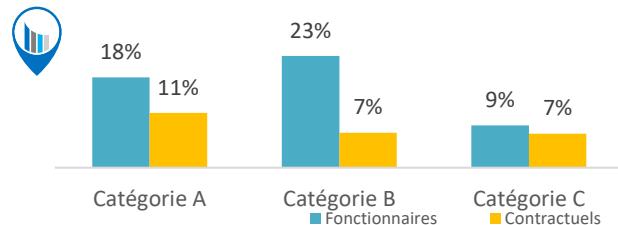
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,29 %

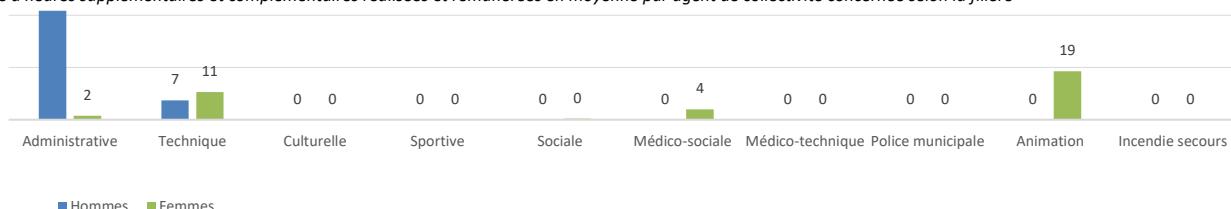


Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- En moyenne, 250 heures supplémentaires/complémentaires pour les 50% de collectivités concernées

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



- 70% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 10,8 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)	2,97%	2,08%	2,58%	4,29%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,32%	2,08%	3,35%	4,29%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,39%	2,74%	3,68%	4,70%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

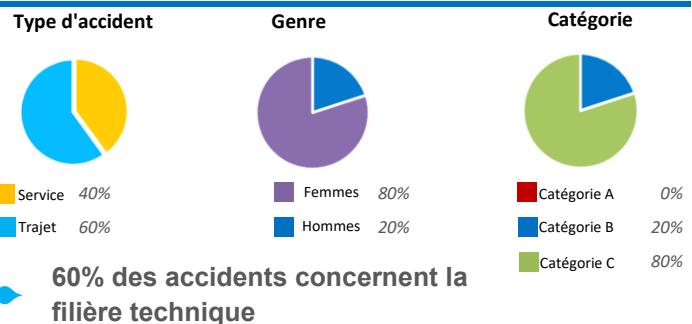
- > 24,53 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 30% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,9 accidents du travail pour 100 agents

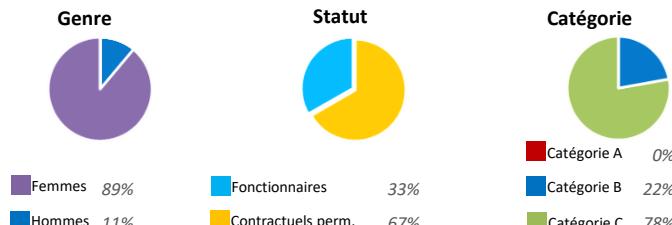
> En moyenne, 77 jours d'absence consécutifs par accident du travail



Handicap

- 40% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: **5,3%**



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

270 €

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

6 484 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : **2 027 €**

Nombre moyen de formations : **5**

Oui Non Ne sait pas En cours
60% 30% 10%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

78% 22%

Existence d'un plan de prévention des RPS

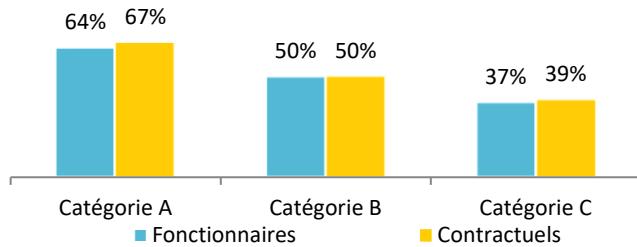
100%

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2024, 44% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

43% des femmes et 49% des hommes

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

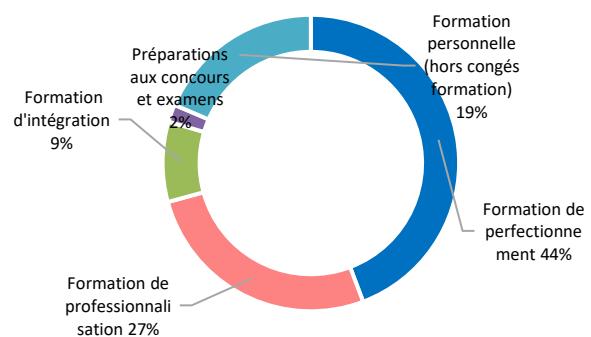


- Le budget médian consacré à la formation est de 9 166 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	73%
Autres organismes	27%
Frais de déplacement	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	42%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- 30% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

70% 30%

Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen

annuel par bénéficiaire 293 € 145 €

■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

80% 10% 10%

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

90% 10%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

50% 40% 10%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

60% 30% 10%

- Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

100%

Relations sociales

- 40% des collectivités concernées par des grèves

50% 40% 10%

6 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

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