



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

RSU des collectivités de moins de 50 agents rattachées au CST de l'Orne

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

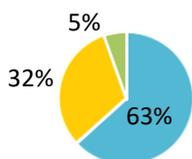
56%

> 275 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 491 recensées

> 1 434 agents recensés dans ces collectivités dont 906 fonctionnaires, 453 contractuels permanents et 75 contractuels non permanents

Effectifs

63% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	66	4	226
Contractuels permanents	1	27	2	210
Contractuels non permanents	1	16	3	74

Précisions emplois non permanents

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

24,06 % des contractuels permanents en CDI

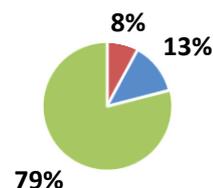
⇒ 2,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

57% d'agents relevant de la filière technique

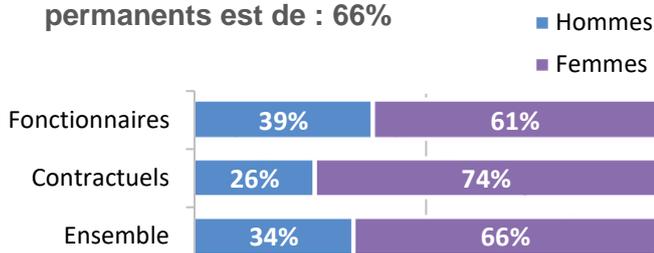
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	35,0%	35,8%	35,2%	1,9
Technique	55,6%	58,5%	56,6%	3,6
Culturelle	2,0%	2,9%	2,3%	2,8
Sportive	0,2%	0,0%	0,1%	2,0
Sociale	3,4%	0,9%	2,6%	1,7
México-sociale	0,6%	0,7%	0,6%	4,0
Police municipale	0,9%	0,0%	0,6%	1,6
Animation	2,3%	1,3%	2,0%	1,8
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Total	100%	100%	100%	7

79% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	0,4
Catégorie B	0,6
Catégorie C	3,9

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 66%

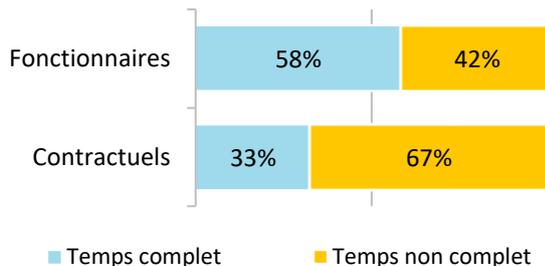


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 46% des agents

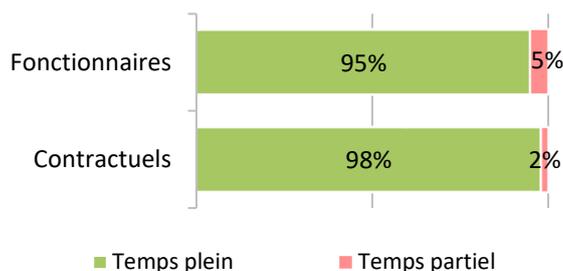
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	46%
Adjoints administratifs	22%
Rédacteurs	10%
Ingénieurs	3%

Temps de travail des agents permanents

58% des fonctionnaires à temps complet contre 33% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	58%	Sociale	100%
Administrative	45%	Culturelle	69%
Technique	41%	Technique	69%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,1% des hommes à temps partiel
7,8% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

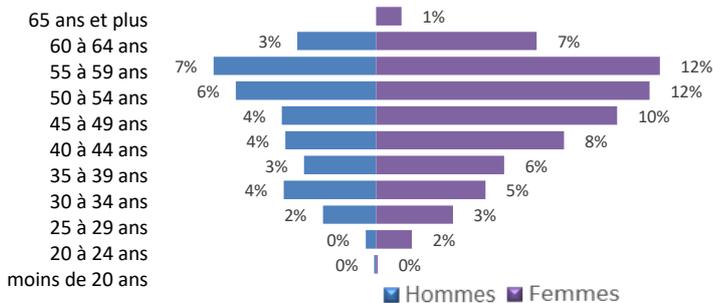
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,19
Contractuels permanents	44,68
Ensemble des permanents	47,69

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,87



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, 5,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 3,3 fonctionnaires
> 1,2 contractuel permanent
> 0,8 contractuel non permanent

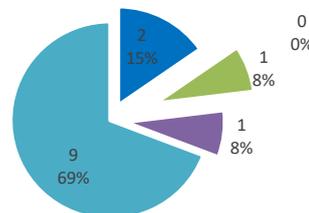
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

0,9% 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 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 12,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,5%	26,9%

Emplois moyens permanents rémunérés

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

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires		-1,3%
Contractuels		4,4%
Ensemble		0,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	50%
Départ à la retraite	19%
Démission	10%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	8%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	49%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	19%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	8%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	6%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2023} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})$

Évolution professionnelle

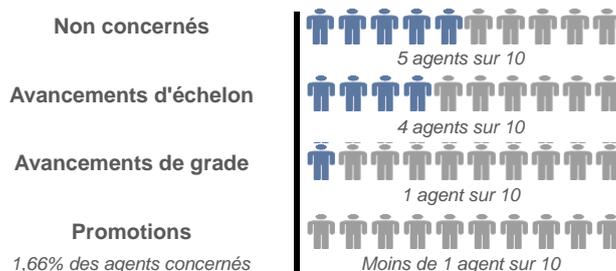
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,4% 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

- 1% 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	4	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
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)	67%
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve	17%
Autres	17%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 35,04 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

435 706 €

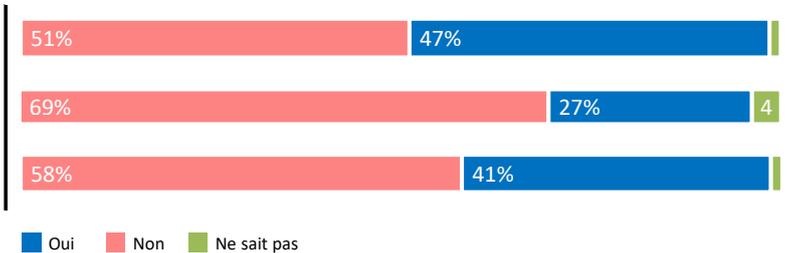
Charges de personnel

152 682 €

Soit 35,04 % des dépenses de fonctionnement

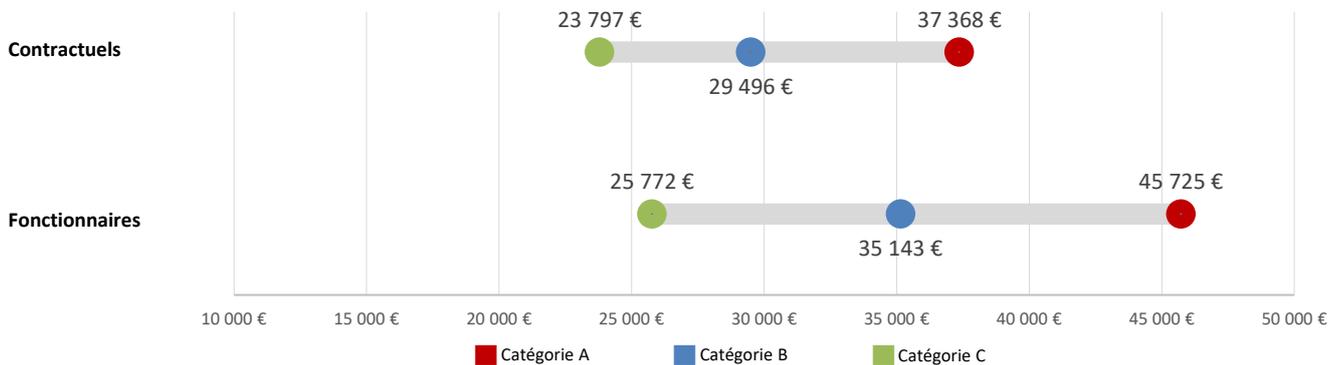
Mise en place du RIFSEEP

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



49% 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 11,47 %

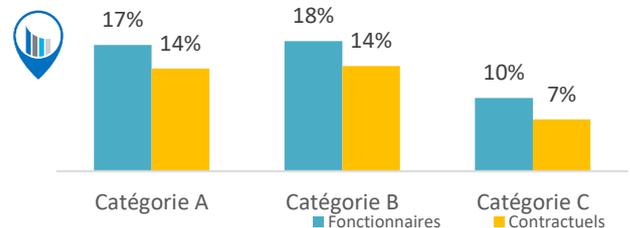
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 11,76%

Contractuels sur emplois permanents 10,64%

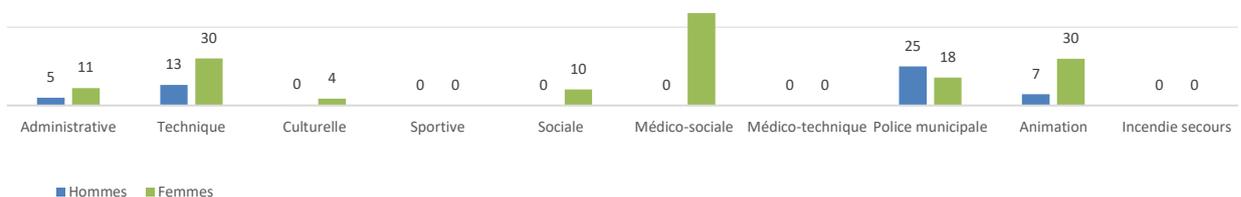
Ensemble 11,47%

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



En moyenne, 168 heures supplémentaires/complémentaires pour les 35% de collectivités concernées

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



Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 8,4 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 2,4 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)	2,29%	0,66%	1,75%	0,81%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,22%	1,00%	3,82%	0,81%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,40%	1,39%	4,06%	1,42%

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

> 16,53 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

8% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 166 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 97%
Trajet 3%

Genre



Femmes 39%
Hommes 61%

Catégorie



Catégorie A 9%
Catégorie B 6%
Catégorie C 85%

88% des accidents concernent la filière technique

Handicap

4% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,4%

Genre



Femmes 42%
Hommes 58%

Statut



Fonctionnaires 89%
Contractuels perm. 11%

Catégorie



Catégorie A 0%
Catégorie B 16%
Catégorie C 84%

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	14 706 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1 120 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 731 €

Nombre moyen de formations : 4

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

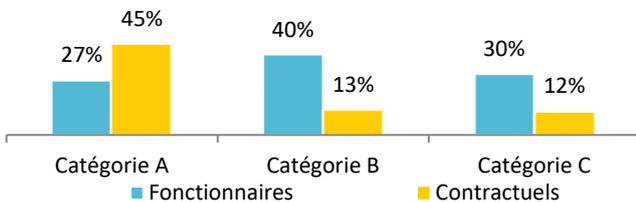
2,2% des femmes
2,6% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 26% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

25% des femmes et 30% des hommes

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

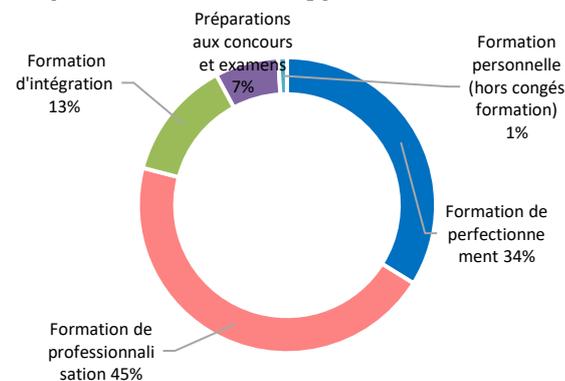


Le budget médian consacré à la formation est de 945 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	19%
Frais de déplacement	10%
Coût de la formation des apprentis	6%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

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	71%
Autres organismes	25%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

14% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 17,6% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

Santé	246 €
Prévoyance	109 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

85% 6... 5... 4

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

79% 9% 7... 5...

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

53% 36% 6... 5...

Relations sociales

6% des collectivités concernées par des grèves

93% 6...

3 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 94% N o...

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

98%

Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
5	3	2

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 : mars 2025

Version 1