



Communes de l'Orne de 2000 à 4999 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.

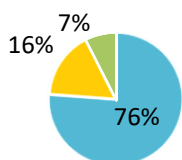
TAUX DE RETOUR

68%

> 15 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 22 recensées
> 420 agents recensés dans ces collectivités dont 320 fonctionnaires, 69 contractuels permanents et 31 contractuels non permanents

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	13	36	21	15
Contractuels permanents	1	13	6	13
Contractuels non permanents	1	11	5	13

Précisions emplois non permanents

- ⇒ 0,5 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 4 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

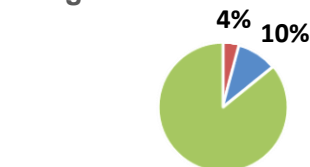
8,7 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

61% d'agents relevant de la filière technique

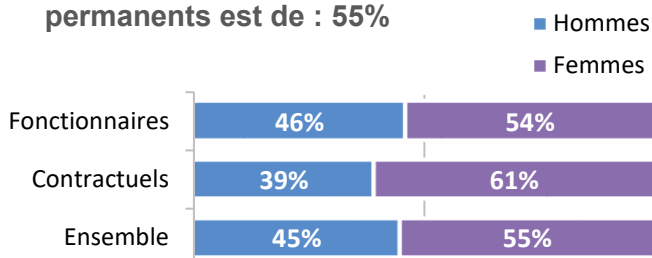
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	28,8%	33,3%	29,6%	7,7
Technique	60,9%	60,9%	60,9%	15,8
Culturelle	2,8%	2,9%	2,8%	2,8
Sportive	0,3%	0,0%	0,3%	0,5
Sociale	2,2%	0,0%	1,8%	1,8
Police municipale	2,2%	0,0%	1,8%	1,2
Animation	2,8%	2,9%	2,8%	2,2
Total	100%	100%	100%	27

86% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	1,1
Catégorie B	2,6
Catégorie C	22,3

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 55%

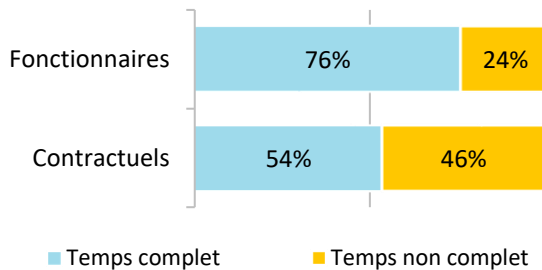


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 52% des agents

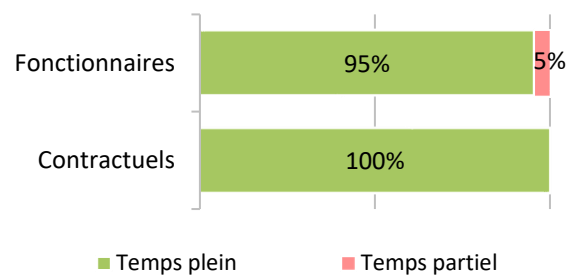
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	52%
Adjoints administratifs	19%
Rédacteurs	7%
Agents de maîtrise	6%
Attachés	3%

Temps de travail des agents permanents

76% des fonctionnaires à temps complet contre 54% des contractuels



5% des fonctionnaires à temps partiel contre des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sportive	100%	Animation	50%
Animation	44%	Administrative	48%
Technique	25%	Technique	48%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,6% des hommes à temps partiel
8,1% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

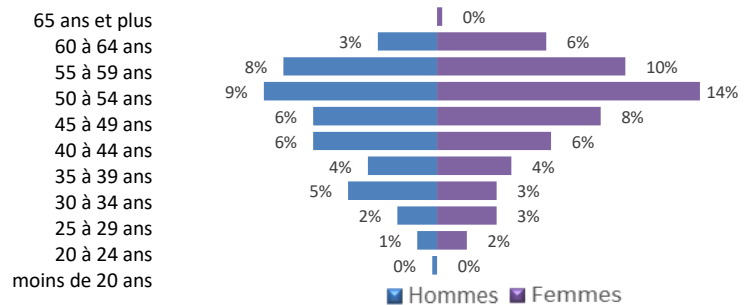
En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,55
Contractuels permanents	42,93
Ensemble des permanents	47,56

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	35,44



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, 24,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 18,4 fonctionnaires
> 4,0 contractuels permanents
> 2,2 contractuels non permanents

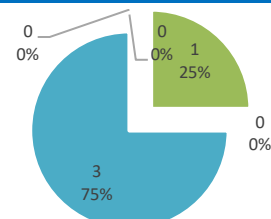
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,5 ETPR
Catégorie B	2,4 ETPR
Catégorie C	18,4 ETPR

Positions particulières

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 13,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
3,2%	66,7%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
25,7 agents	25,9 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-2,7%
Contractuels	↗	21,1%
Ensemble	↗	0,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	55%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	15%
Départ à la retraite	12%
Mutation (changement de collectivité)	7%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	65%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	13%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	10%
Voie de mutation	6%
Intégration directe	2%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2024} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023})$

Évolution professionnelle

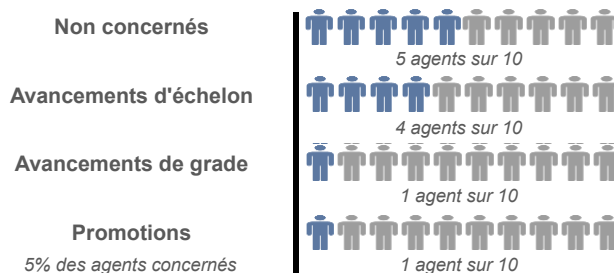
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 2,6% 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



Sanctions disciplinaires

- 20% 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	3	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 46,28 % des dépenses de fonctionnement



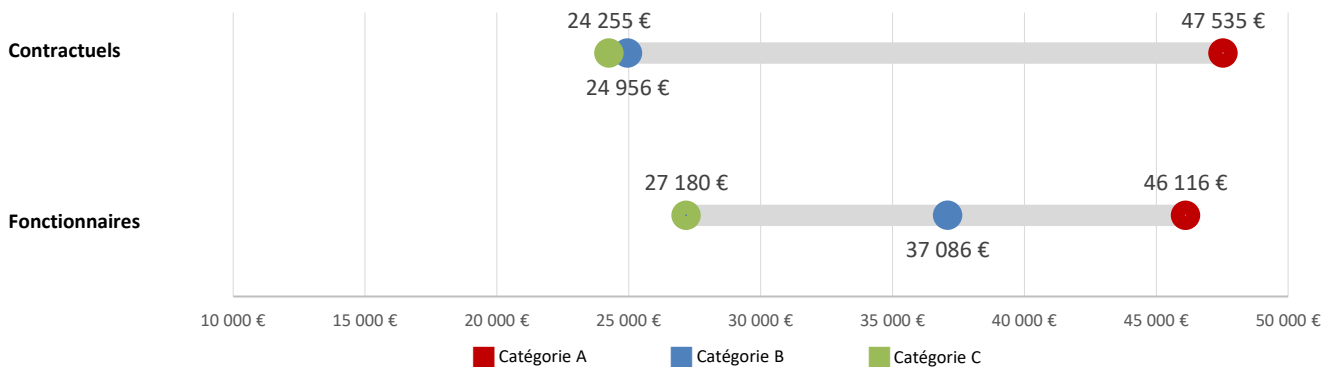
Mise en place du RIFSEEP

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



67% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

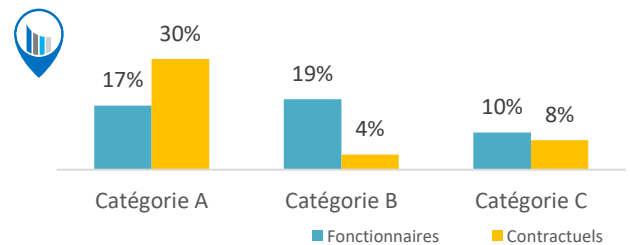
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



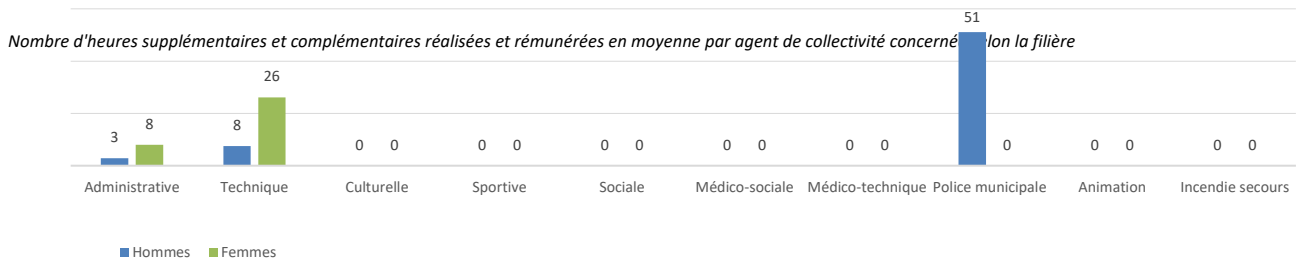
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,92 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,96%
Contractuels sur emplois permanents	11,67%
Ensemble	11,92%

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



En moyenne, 304 heures supplémentaires/complémentaires pour les 87% de collectivités concernées



60% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 9,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 1,8 jour 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)	2,49%	0,48%	2,14%	1,48%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,48%	0,48%	3,77%	1,48%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,86%	0,48%	4,08%	1,48%

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

> 23,33 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

53% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 156 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



87% des accidents concernent la filière technique

Handicap

47% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,1%

Genre



Statut



Catégorie



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	68 531 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 644 €

Nombre moyen de formations : 3

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

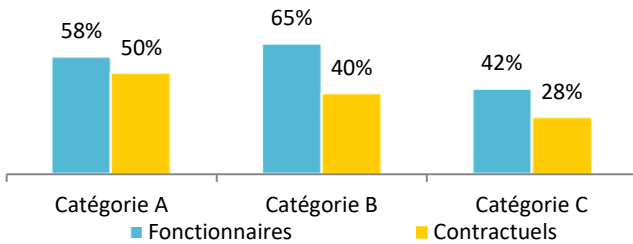


Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 43% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

47% des femmes et 38% des hommes

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

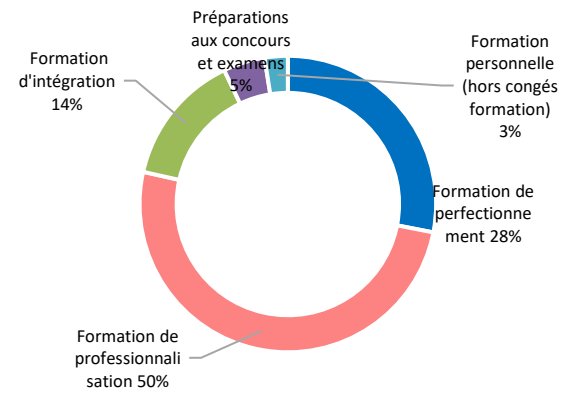


Le budget médian consacré à la formation est de 6 644 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	73%
Autres organismes	17%
Coût de la formation des apprentis	6%
Frais de déplacement	4%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

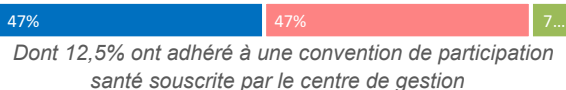


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	80%
Autres organismes	20%
Collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

47% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	188 €	125 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

7% des collectivités concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



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 : février 2026

Version 1