



# FICHE REPÈRES DU RSU 2024

## Comité technique du CDG 10

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](http://www.donnees-sociales.fr).

### TAUX DE RETOUR

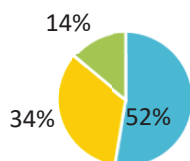
**84%**

> 369 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 613 recensées

> 2 317 agents recensés dans ces collectivités dont 1 215 fonctionnaires, 783 contractuels permanents et 319 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 52% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	37	4	278
1	24	3	297
1	43	4	131

#### Précisions emplois non permanents

⇒ 1,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 5,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

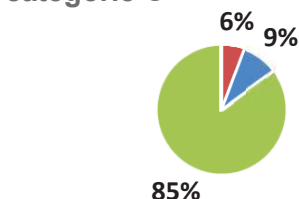
#### 29,76 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 45% d'agents relevant de la filière technique

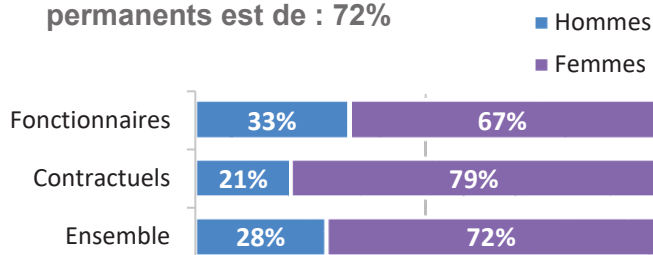
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	33,6%	26,2%	30,7%	1,9
Technique	44,2%	46,2%	45,0%	3,0
Culturelle	2,3%	2,9%	2,6%	2,0
Sportive	0,3%	0,0%	0,2%	1,3
Sociale	7,9%	6,9%	7,5%	2,0
Médico-sociale	0,7%	1,0%	0,8%	2,7
Police municipale	1,0%	0,1%	0,7%	1,3
Animation	10,0%	16,6%	12,6%	3,5
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>

#### 85% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,3
Catégorie B	0,5
Catégorie C	4,6

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 72%

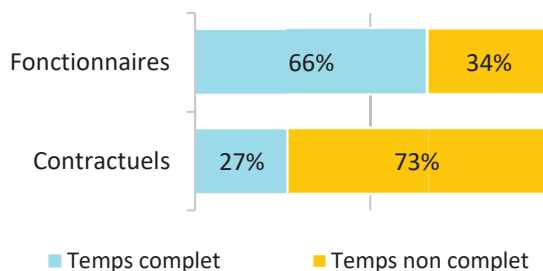


#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 39% des agents

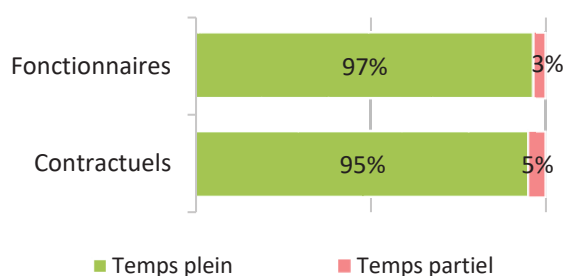
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>39%</b>
Adjoints administratifs	22%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
ASEM	6%
Rédacteurs	5%

## Temps de travail des agents permanents

66% des fonctionnaires à temps complet contre 27% des contractuels



3% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	42%	Police municipale	100%
Sociale	40%	Culturelle	78%
Culturelle	39%	Technique	77%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,2% des hommes à temps partiel  
6,5% 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 47 ans

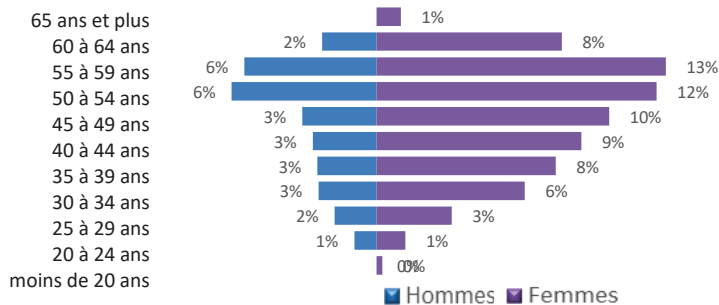
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,96
Contractuels permanents	45,22
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,49</b>

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41,11



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

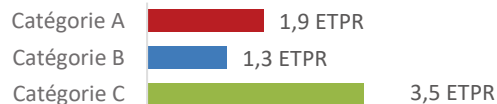
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 6,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 3,7 fonctionnaires  
> 1,5 contractuels permanents  
> 1,2 contractuel non permanent

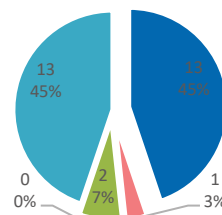
ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

1,4% 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 13,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,0%	27,7%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
5,5 agents	5,4 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-4,2%
Contractuels	↗	3,4%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-1,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	50%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Départ à la retraite	12%
Démission	11%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	43%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	30%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	13%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	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

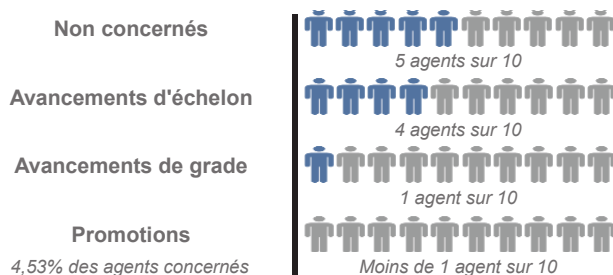
En moyenne, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 ruptures conventionnelles actées en 2024

0,8% 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



## 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 <sup>er</sup> groupe	4	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	-	1
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	-	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

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

Autres	36%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	27%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	27%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 32,11 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

591 832 €

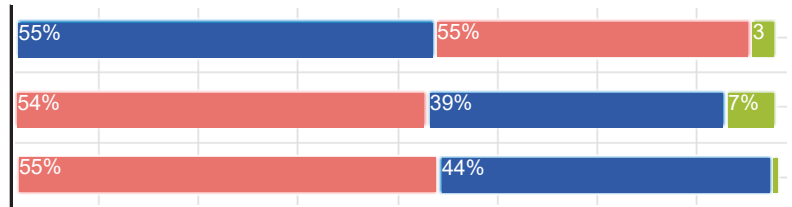
Charges de personnel

190 064 €

Soit 32,11 % des dépenses de fonctionnement

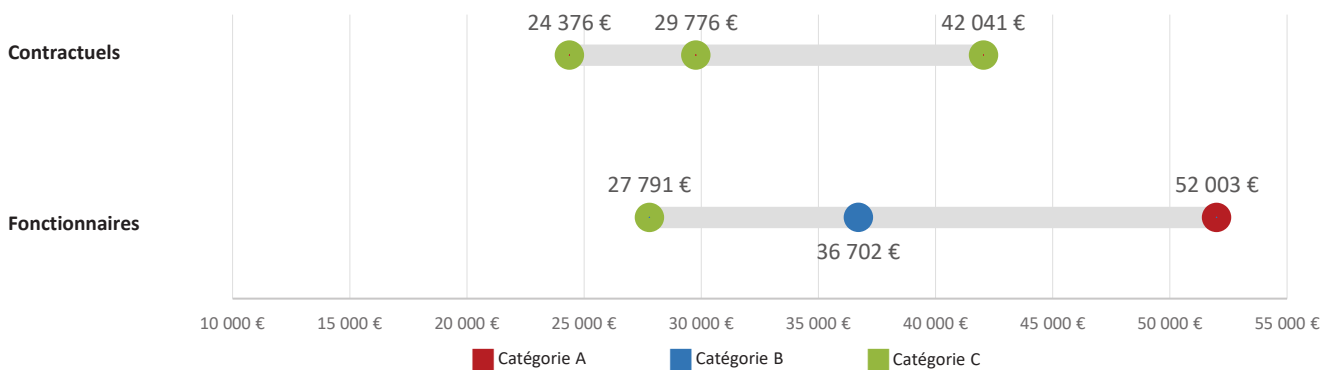
### Mise en place du RIFSEEP

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



46% 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 13,3 %

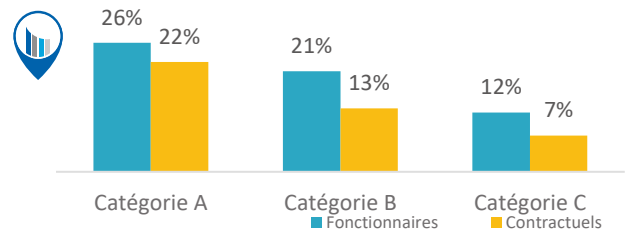
#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 14,55%

Contractuels sur emplois permanents 10,12%

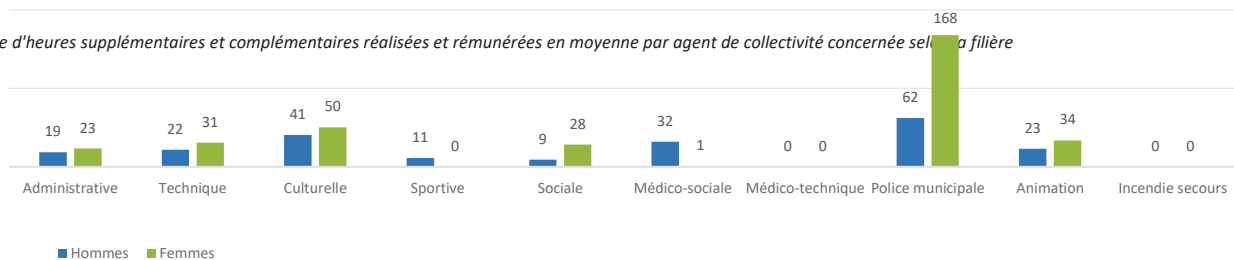
Ensemble 13,30%

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



En moyenne, 235 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



40% 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, 6,1 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,95%	1,68%	2,45%	1,15%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,50%	2,06%	3,54%	1,16%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,62%	2,51%	3,79%	1,26%

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

> 22,4 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

9% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 36 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 92%  
Trajet 8%

Genre



Femmes 29%  
Hommes 71%

Catégorie



Catégorie A 2%  
Catégorie B 8%  
Catégorie C 90%

71% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

9% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,1%

Genre



Femmes 60%  
Hommes 40%

Statut



Fonctionnaires 84%  
Contractuels perm. 16%

Catégorie



Catégorie A 8%  
Catégorie B 10%  
Catégorie C 82%

0,2 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	9 090 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	798 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 476 €

Nombre moyen de formations : 6

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

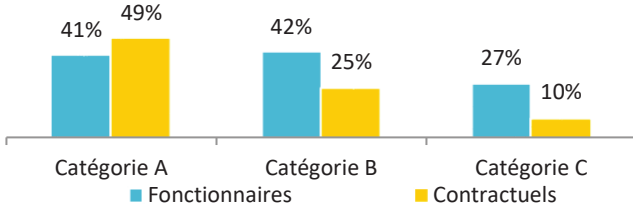
3,7% des femmes  
4,4% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 23% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

20% des femmes et 31% des hommes

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

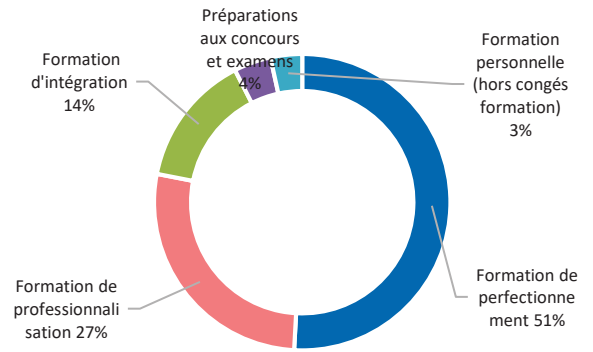


Le budget médian consacré à la formation est de 1 020 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	21%
Coût de la formation des apprentis	9%
Frais de déplacement	4%
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	66%
Autres organismes	32%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

27% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 16,7% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	255 €	131 €

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



## Relations sociales

2% des collectivités concernées par des grèves



3 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

0,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,6% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principaux accords

Mise en place du télétravail

Formation professionnelle

Action sociale

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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