



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

Moins de 50 agents

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

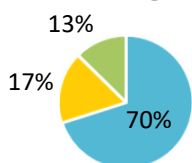
84%

>367 collectivités composent L'échantillon

> 3 704 agents recensés dans ces collectivités dont 2 595 fonctionnaires, 642 contractuels permanents et 467 contractuels non permanents

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	372	8	332
1	61	3	247
1	33	4	179

Précisions emplois non permanents

⇒ 0,6 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 7,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

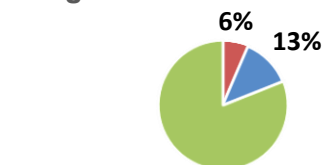
17,13 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

50% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	24,9%	29,4%	25,8%	2,4
Technique	51,6%	42,2%	49,8%	5,1
Culturelle	1,5%	4,2%	2,1%	2,0
Sportive	0,1%	0,3%	0,2%	1,3
Sociale	6,0%	11,8%	7,2%	2,5
Médico-sociale	1,7%	6,5%	2,7%	7,2
Médico-technique	0,0%	0,3%	0,1%	2,0
Police municipale	1,0%	0,0%	0,8%	1,2
Animation	2,5%	4,8%	2,9%	2,0
Incendie secours	10,6%	0,3%	8,5%	276,0
Total	100%	100%	100%	11

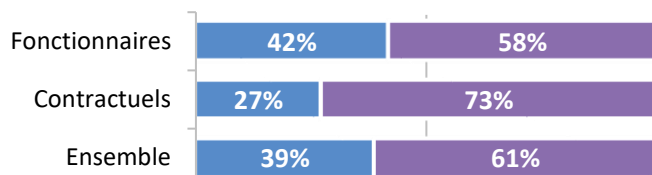
81% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
■ Catégorie A	0,6
■ Catégorie B	1,1
■ Catégorie C	7,1

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 61%

■ Hommes
■ Femmes

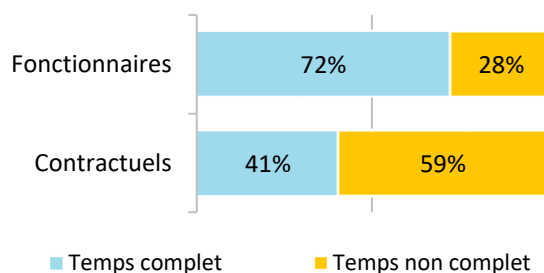


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 43% des agents

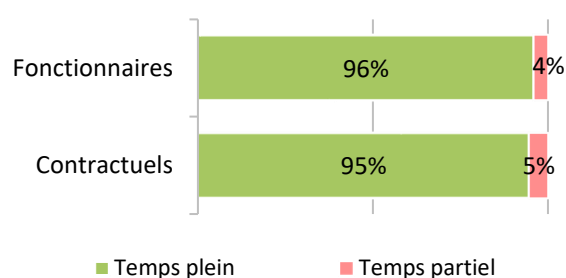
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	16%
Rédacteurs	6%
Sous-officiers des sapeurs pompiers professionnels	5%
ASEM	4%

Temps de travail des agents permanents

- 72% des fonctionnaires à temps complet contre 41% des contractuels



- 4% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	63%	Culturelle	93%
Animation	45%	Animation	65%
Sociale	43%	Administrative	62%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,8% des hommes à temps partiel
7,4% des femmes à temps partiel

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

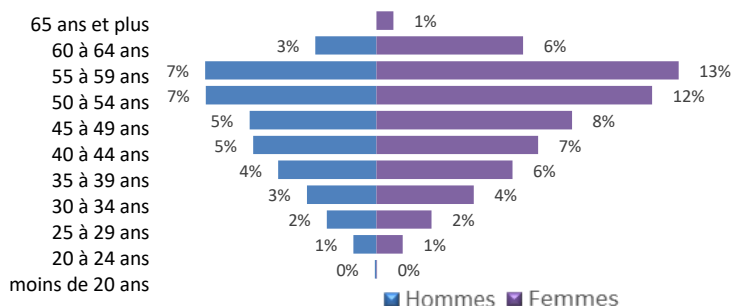
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,61
Contractuels permanents	44,84
Ensemble des permanents	47,86
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	43,78



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, 10,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 7,0 fonctionnaires
- > 1,9 contractuels permanents
- > 1,7 contractuels non permanents

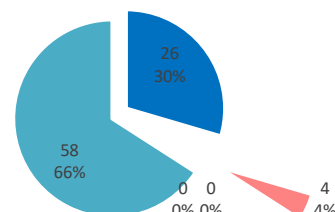
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,6 ETPR
Catégorie B	2,2 ETPR
Catégorie C	6,3 ETPR

Positions particulières

- 2,7% 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 8,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,2%	26,5%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
8,7 agents	8,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-2,7%
Contractuels	↗	20,2%
Ensemble	↗	1,1%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	27%
Départ à la retraite	24%
Démission	13%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Mutation (changement de collectivité)	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	45%
Remplaçants	20%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	11%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	7%

* 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, 1,2% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 ruptures conventionnelles actées en 2024

1,1% 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

Non concernés	 5 agents sur 10
Avancements d'échelon	 4 agents sur 10
Avancements de grade	 Moins de 1 agent sur 10
Promotions	 Moins de 1 agent sur 10

Sanctions disciplinaires

- 2% 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	9	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

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)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	63%
Ivresse	25%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	6%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 44,74 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

852 220 €

Charges de
personnel

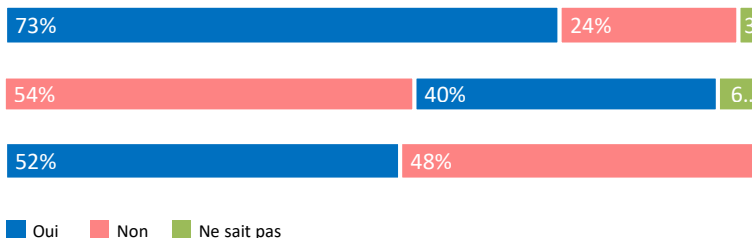
381 256 €



Soit 44,74 % des
dépenses de
fonctionnement

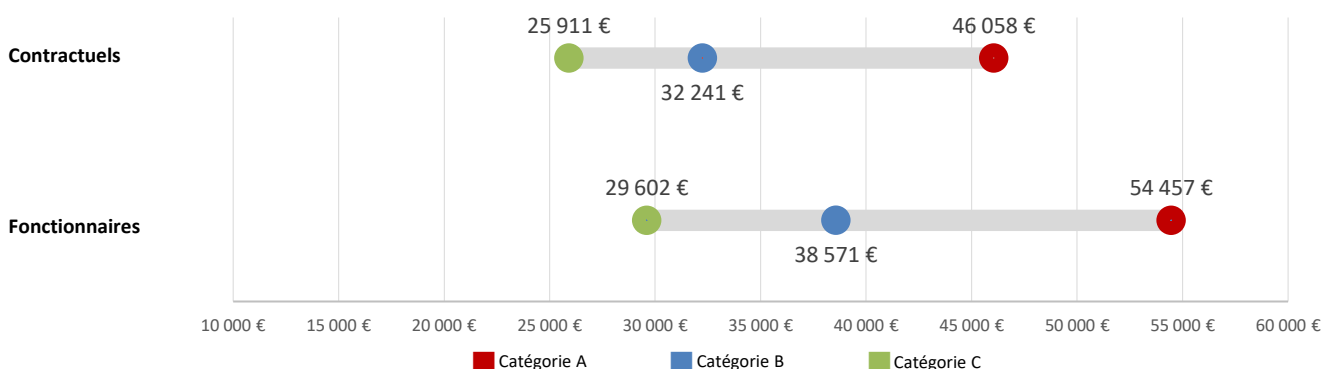
Mise en place du RIFSEEP

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



40% 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 19 %

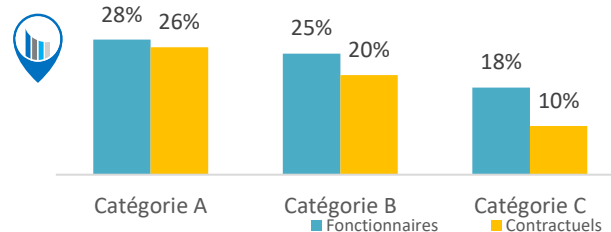
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 19,65%

Contractuels sur emplois permanents 15,48%

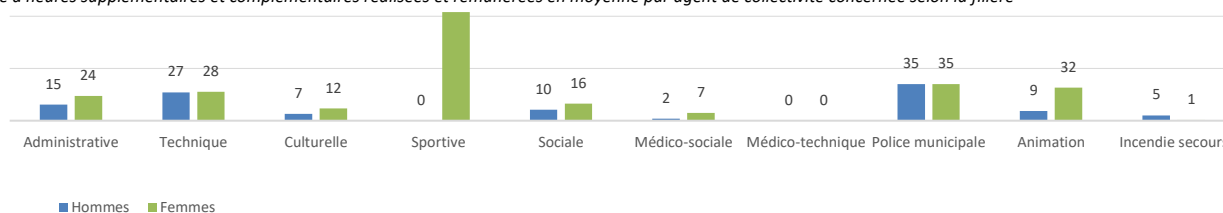
Ensemble 19,00%

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



- En moyenne, 304 heures supplémentaires/complémentaires pour les 55% de collectivités concernées

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



- 27% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 11 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 8,9 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)	3,01%	2,44%	2,90%	1,39%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,47%	2,77%	4,14%	1,39%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,62%	3,14%	4,32%	1,57%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 25,16 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

13% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 57 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 5%
Catégorie C 92%

83% des accidents concernent la filière technique

Handicap

9% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,0%

Genre



Femmes 57%
Hommes 43%

Statut



Fonctionnaires 84%
Contractuels perm. 16%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 8%
Catégorie C 89%

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	14 494 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	8 910 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 2 240 €

Nombre moyen de formations : 12

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



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

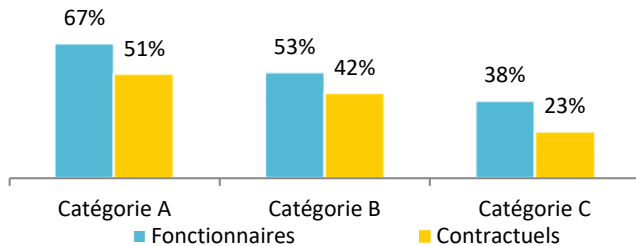
1% des femmes
0,6% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 39% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

35% des femmes et 45% des hommes

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

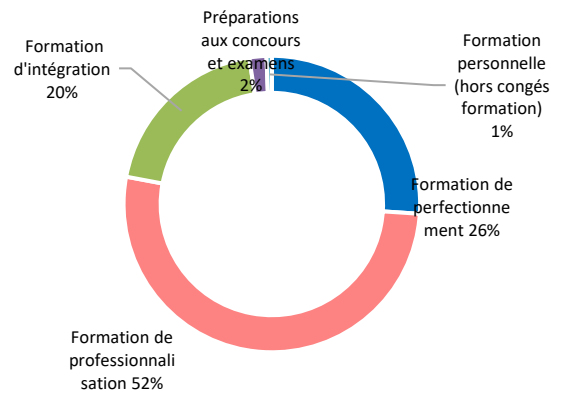


Le budget médian consacré à la formation est de 1 226 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	51%
Autres organismes	36%
Frais de déplacement	8%
Coût de la formation des apprentis	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,9 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

Collectivité	52%
Autres organismes	25%
CNFPT cotisation obligatoire	22%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

62%
Dont 33,3% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

277 € 110 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

54% 26% 15% 5

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

93% 4

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

62% 26% 7% 5

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

38% 32% 26% 5

Relations sociales

4% des collectivités concernées par des grèves

93% 4

2 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 84% Non pr... M O...

Nombre moyen de réunions des instances

CST CAP CCP
0 0 0

0,7% des collectivités ont engagé des négociations collectives

98%

0,7% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Accompagnement social des réorganisations des services

Les principaux accords

Mise en place du télétravail

Protection sociale complémentaire

Conditions et organisation du travail

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 : avril 2026

Version 1