



## FICHE REPÈRES DU RSU 2024

### COLLECTIVITÉS ET LEURS ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DU CST PLACÉ PRÈS LE CDGFPT33

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).

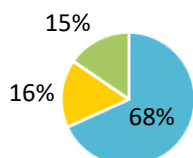
#### TAUX DE RETOUR

**78,63%**

> 563 collectivités ont transmis leur RSU validés sur 716 relevant du CST placé près le CDG33 (54 ont été validés vides)  
> 5 940 agents recensés dans ces collectivités dont 4 051 fonctionnaires, 978 contractuels permanents et 911 contractuels non permanents

#### Effectifs

##### 68% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	102	8	490
Contractuels permanents	1	38	3	349
Contractuels non permanents	1	36	4	324

##### Précisions emplois non permanents

- ⇒ 1,5 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 10,5 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

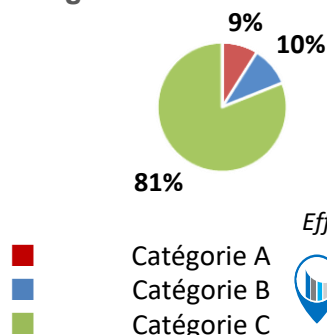
##### 17,79 % des contractuels permanents en CDI

#### Caractéristiques des agents permanents

##### 54% d'agents relevant de la filière technique

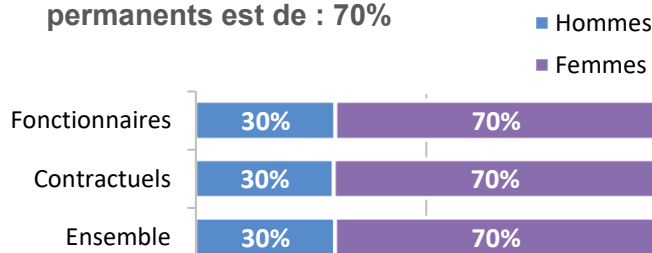
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	29,7%	21,6%	28,1%	3,0
Technique	53,1%	57,3%	53,9%	6,2
Culturelle	1,9%	2,5%	2,0%	1,9
Sportive	0,4%	0,1%	0,3%	1,0
Sociale	7,9%	4,8%	7,3%	2,0
Médico-sociale	0,5%	0,9%	0,6%	5,0
Médico-technique	0,1%	0,0%	0,1%	1,0
Police municipale	1,1%	0,0%	0,9%	1,4
Animation	5,3%	12,9%	6,8%	2,6
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Total	100%	100%	100%	12

##### 81% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen  
■ Catégorie A 0,9  
■ Catégorie B 1,0  
■ Catégorie C 8,0

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

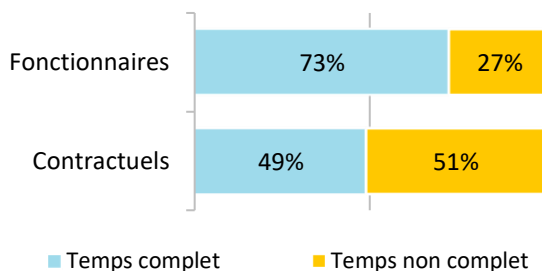


##### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 45% des agents

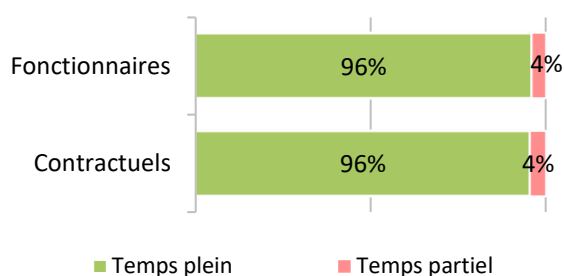
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	17%
Adjoints territoriaux d'animation	6%
Attachés	6%
Rédacteurs	5%

## Temps de travail des agents permanents

- 73% des fonctionnaires à temps complet contre 49% des contractuels



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



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	67%	Sportive	100%
Médico-sociale	43%	Médico-sociale	67%
Sociale	39%	Animation	63%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,0% des hommes à temps partiel  
5,2% des femmes à temps partiel

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

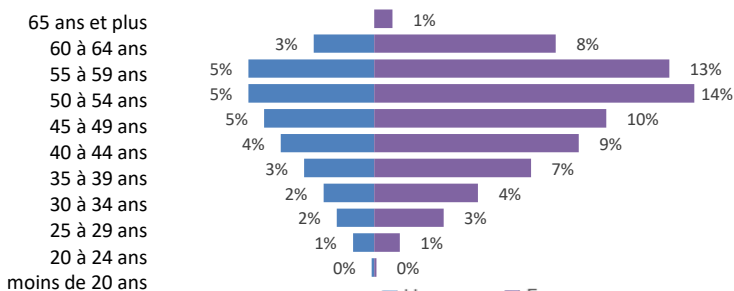
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,20
Contractuels permanents	42,79
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,95</b>
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	40,75



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, 11,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 7,4 fonctionnaires  
> 2,1 contractuels permanents  
> 2,0 contractuels non permanents

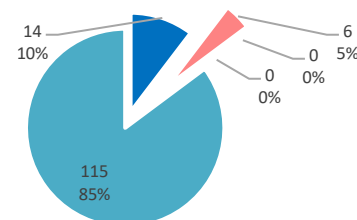
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,2 ETPR
Catégorie B	1,8 ETPR
Catégorie C	7,3 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 11,7%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,0%	40,0%

### Emplois moyens permanents rémunérés

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

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-1,0%
Contractuels	↗	4,3%
Ensemble	↘	0,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	48%
Départ à la retraite	12%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%
Démission	9%
Mutation (changement de collectivité)	9%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	37%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	23%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	10%
Voie de mutation	9%

\* 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, 1,5% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 11 ruptures conventionnelles actées en 2024

2,0% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
73% 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	 1 agent sur 10
Promotions	 Moins de 1 agent sur 10

## Sanctions disciplinaires

- 3% 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	11	8
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	-	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

7 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)	37%
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts	15%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	11%

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 39,12 % des dépenses de fonctionnement

Montant  
moyen

Budget de  
fonctionnement

1 095 162 €

Charges de  
personnel

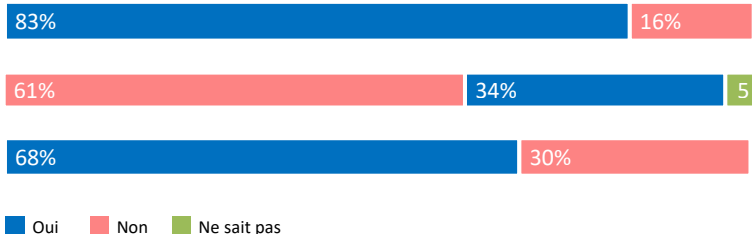
428 424 €



Soit 39,12 % des  
dépenses de  
fonctionnement

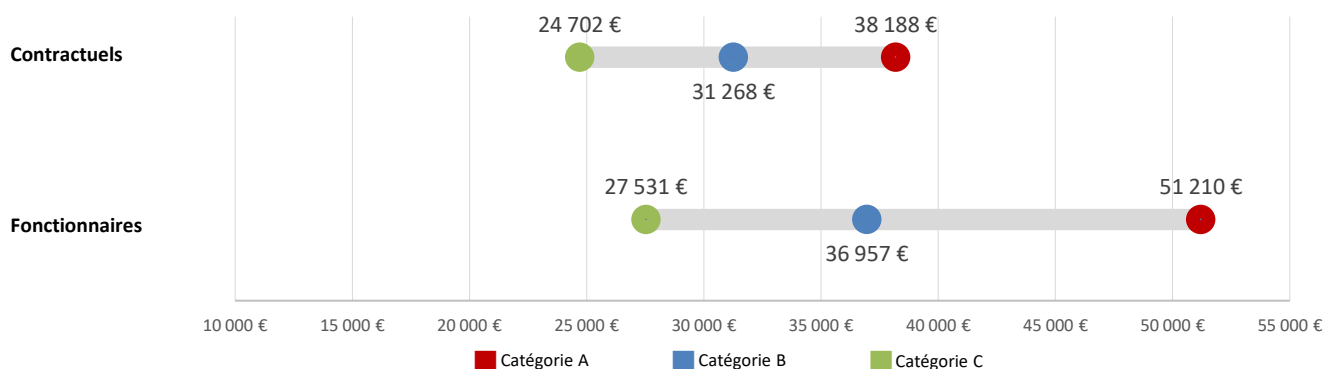
### Mise en place du RIFSEEP

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



51% 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 15,23 %

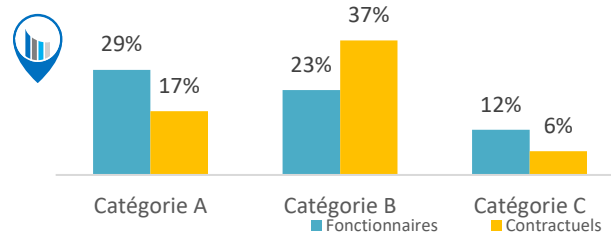
Part du régime indemnitaire  
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 15,48%

Contractuels sur emplois permanents 13,89%

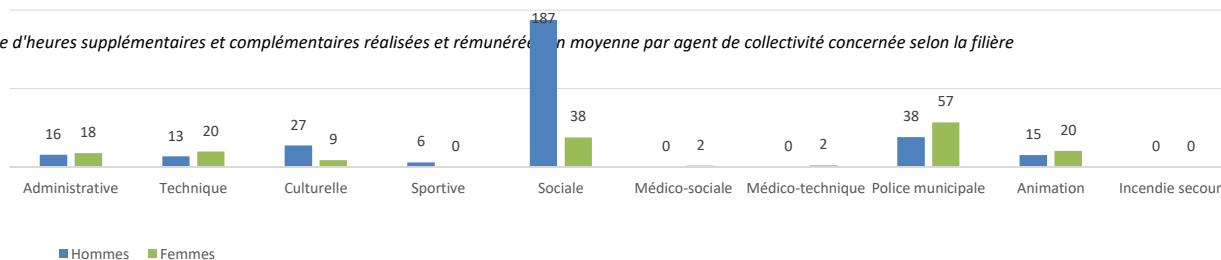
Ensemble 15,23%

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



- En moyenne, 255 heures supplémentaires/complémentaires pour les 60% de collectivités concernées

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



- 36% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

En moyenne, 16,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 5,5 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)	4,42%	1,52%	3,85%	1,50%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,15%	1,72%	6,09%	1,51%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,38%	1,89%	6,31%	1,62%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 35,15 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

21% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 66 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 92%  
Trajet 8%

Genre



Femmes 53%  
Hommes 47%

Catégorie



Catégorie A 1%  
Catégorie B 6%  
Catégorie C 93%

77% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

20% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,6%

Genre



Femmes 64%  
Hommes 36%

Statut



Fonctionnaires 88%  
Contractuels perm. 12%

Catégorie



Catégorie A 4%  
Catégorie B 6%  
Catégorie C 90%

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	9 482 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	8 117 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 1 536 €

Nb moyen de sessions formation : 7

Oui Non Ne sait pas En cours

Existence d'un document unique (DUERP)

51% 43% 5

Existence d'un registre de santé et de sécurité

65% 27% 8%

Existence d'un plan de prévention des RPS

75% 19% 6...

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

2% des femmes

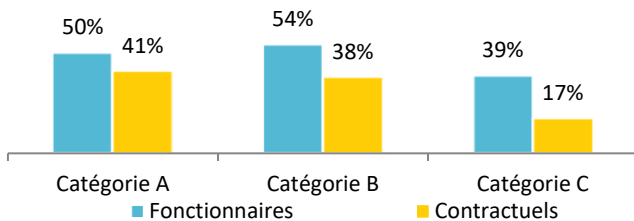
2,1% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 38% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

39% des femmes et 35% des hommes

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

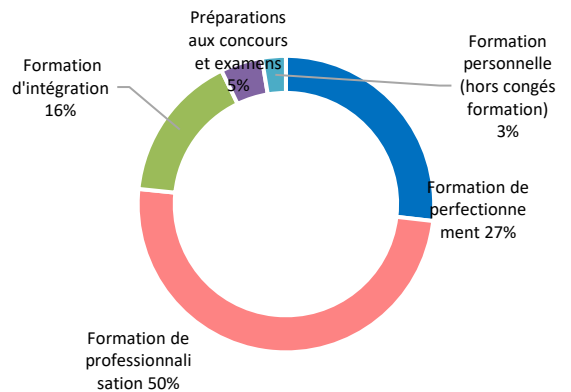


Le budget médian consacré à la formation est de 2 027 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	66%
Autres organismes	22%
Coût de la formation des apprentis	9%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

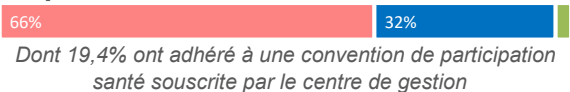


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	70%
Autres organismes	27%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

32% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 19,4% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

308 € 173 €

En cours Oui Non Ne sait pas

## L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



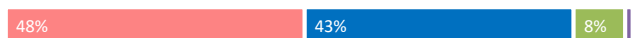
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



## Relations sociales

13% des collectivités concernées par des grèves



7 jours de grève en moyenne par collectivité



Sur mot d'ordre national

Nombre de réunions des instances

CST	CAP	CCP
12	13	7
	17% par saisine d'agent	6% par saisine d'agent

1,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives



1,2% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Protection sociale complémentaire

## 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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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