



# FICHE REPÈRES DU RSU 2022

## Communes de 1000 à 1999 habitants

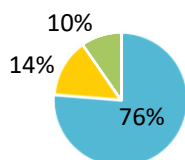
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

**TAUX DE RETOUR** **69%**

> 24 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 35 recensées  
> 333 agents recensés dans ces collectivités dont 254 fonctionnaires, 47 contractuels permanents et 32 contractuels non permanents

### Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
■ Contractuels permanents  
■ Contractuels non permanents



| Minimum | Maximum | Effectif moyen | Nb de coll concernées |
|---------|---------|----------------|-----------------------|
| 4       | 24      | 11             | 24                    |
| 1       | 6       | 3              | 18                    |
| 1       | 11      | 3              | 18                    |

Précisions emplois non permanents

- ⇒ 0,3 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 6,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

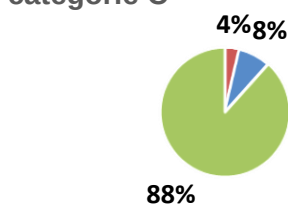
10,64 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

57% d'agents relevant de la filière technique

| Filière        | Titulaire | Contractuel | Tous  | Nb moyen par coll concernée |
|----------------|-----------|-------------|-------|-----------------------------|
| Administrative | 26,8%     | 25,5%       | 26,6% | 3,3                         |
| Technique      | 55,5%     | 63,8%       | 56,8% | 7,1                         |
| Culturelle     | 0,4%      | 0,0%        | 0,3%  | 1,0                         |
| Sociale        | 6,3%      | 4,3%        | 6,0%  | 1,2                         |
| Médico-sociale | 0,4%      | 0,0%        | 0,3%  | 0,5                         |
| Animation      | 10,6%     | 6,4%        | 10,0% | 2,1                         |
|                |           |             |       |                             |
|                |           |             |       |                             |
|                |           |             |       |                             |
| Total          | 100%      | 100%        | 100%  | 13                          |

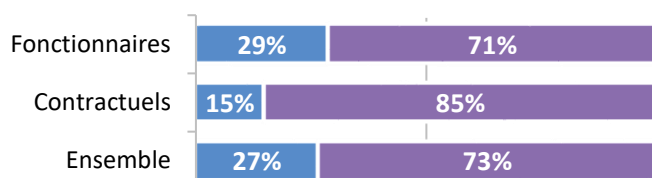
88% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen  
Catégorie A 0,5  
Catégorie B 1,0  
Catégorie C 11,1

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 73%

■ Hommes  
■ Femmes

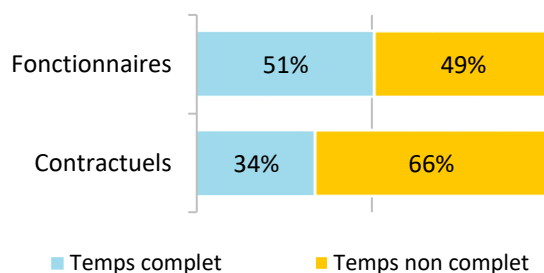


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 51% des agents

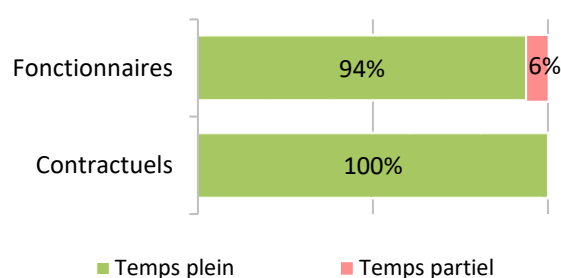
| Cadres d'emplois                  | % d'agents |
|-----------------------------------|------------|
| Adjoints techniques               | 51%        |
| Adjoints administratifs           | 18%        |
| Adjoints territoriaux d'animation | 8%         |
| ASEM                              | 5%         |
| Rédacteurs                        | 5%         |

## Temps de travail des agents permanents

- 51% des fonctionnaires à temps complet contre 34% des contractuels



- 6% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière        | Fonctionnaire | Filière   | Contractuel |
|----------------|---------------|-----------|-------------|
| Culturelle     | 100%          | Technique | 87%         |
| Médico-sociale | 100%          | Sociale   | 50%         |
| Sociale        | 75%           | Animation | 33%         |

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel  
10,7% des femmes à temps partiel

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

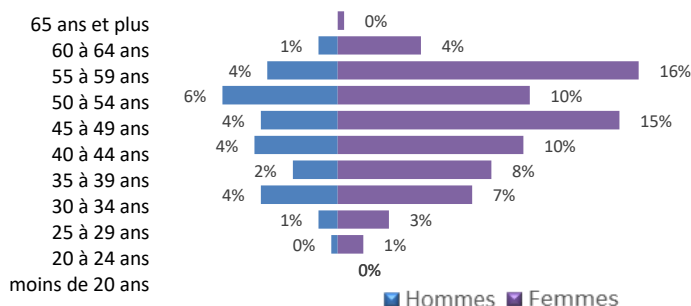
## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

| Âge moyen*<br>des agents permanents    |              |
|----------------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires                         | 47,15        |
| Contractuels permanents                | 43,46        |
| <b>Ensemble des permanents</b>         | <b>46,57</b> |
| Âge moyen*<br>des agents non permanent |              |
| Contractuels non permanents            | 42,66        |



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, 11,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 8,7 fonctionnaires  
> 1,5 contractuels permanents  
> 1,1 contractuel non permanent

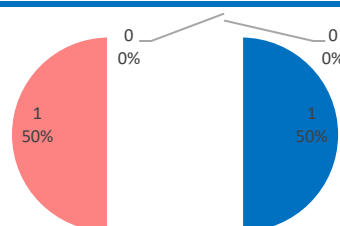
ETPR permanents moyens par catégorie

|             |          |
|-------------|----------|
| Catégorie A | 0,9 ETPR |
| Catégorie B | 1,1 ETPR |
| Catégorie C | 8,5 ETPR |

## Positions particulières

0,7% 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



## Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 28%

| Fonctionnaires | Contractuels permanents |
|----------------|-------------------------|
| 10,7%          | 133,7%                  |

### Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique au 31/12/2021 | Effectif physique au 31/12/2022 |
|-------------------------------------------|---------------------------------|
| 12 agents                                 | 12,5 agents                     |

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

| Variation des effectifs*<br>entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022 |   |             |
|-------------------------------------------------------------------------|---|-------------|
| Fonctionnaires                                                          | ↗ | 0,8%        |
| Contractuels                                                            | ↗ | 30,6%       |
| <b>Ensemble</b>                                                         | ↗ | <b>4,5%</b> |

- Principales causes de départ d'agents permanents

|                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)              | 56% |
| Mutation (changement de collectivité)                                            | 11% |
| Démission                                                                        | 7%  |
| Départ à la retraite                                                             | 7%  |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année | 6%  |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Remplaçants                                                                   | 58% |
| Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité                     | 8%  |
| Voie de mutation                                                              | 8%  |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent | 7%  |
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations                         | 6%  |

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 3,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 2 Ruptures conventionnelles actées en 2022

8,3% 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         | 3 agents sur 10         |
| Avancements d'échelon | 6 agents sur 10         |
| Avancements de grade  | 1 agent sur 10          |
| Promotions            | Moins de 1 agent sur 10 |

0,79% des agents concernés

## Sanctions disciplinaires

- % des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

|                                   | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe  | 0      | 0      |
| Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |
| Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |
| Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

## Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 44,78 % des dépenses de fonctionnement

Montant  
moyen

Budget de  
fonctionnement

952 426 €

Charges de  
personnel

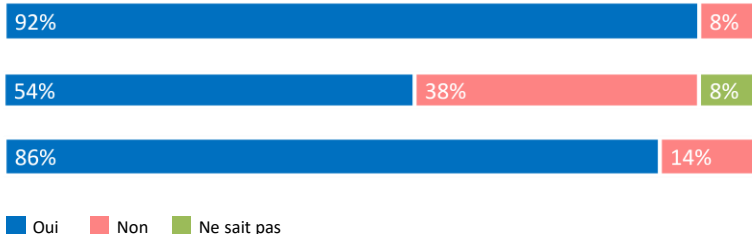
426 508 €



Soit 44,78 % des  
dépenses de  
fonctionnement

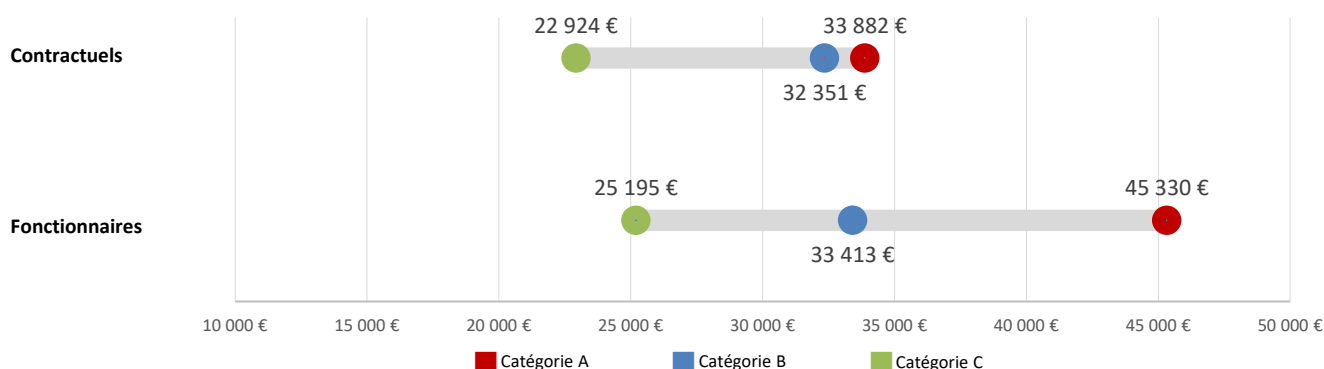
### Mise en place du RIFSEEP

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



92% 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 14,68 %

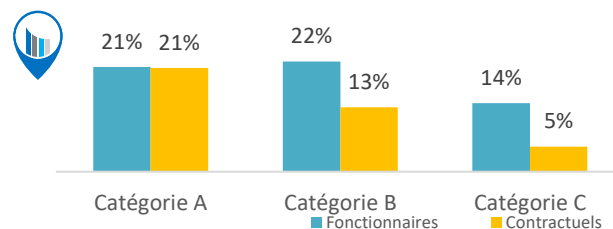
Part du régime indemnitaire  
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 15,49%

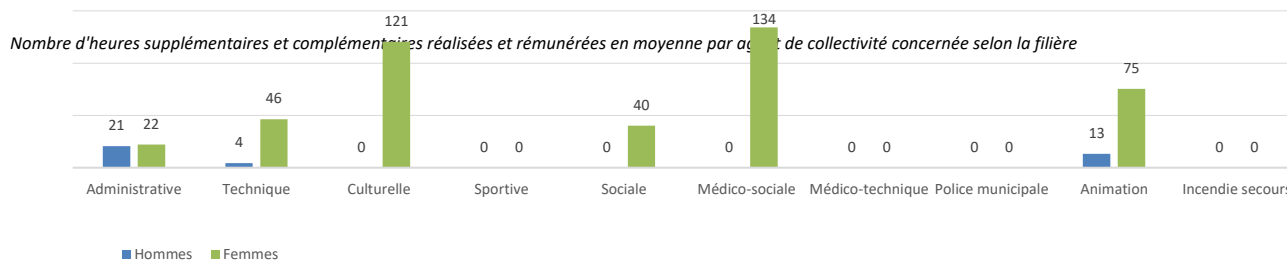
Contractuels sur emplois permanents 7,80%

Ensemble 14,68%

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



- En moyenne, 430 heures supplémentaires/complémentaires pour les 88% de collectivités concernées



- 54% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 22,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 19,1 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)   | 6,12%          | 5,22%                   | 5,98%                      | 1,26%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 7,92%          | 5,22%                   | 7,50%                      | 1,26%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 8,29%          | 5,23%                   | 7,81%                      | 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)

> 37,84 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

33% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 72 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 100%  
Trajet 0%

Genre



Femmes 56%  
Hommes 44%

Catégorie



Catégorie A 0%  
Catégorie B 0%  
Catégorie C 100%

78% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

33% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,7%

Genre



Femmes 75%  
Hommes 25%

Statut



Fonctionnaires 100%  
Contractuels perm. 0%

Catégorie



Catégorie A 0%  
Catégorie B 25%  
Catégorie C 75%

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 | 1 649 € |
| Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés                              | 0 €     |

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 1 217 €

Coût par jour de formation : 154 €

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

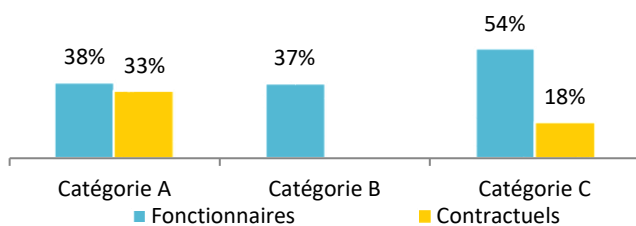
6,3% des femmes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 47% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

43% des femmes et 56% des hommes

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

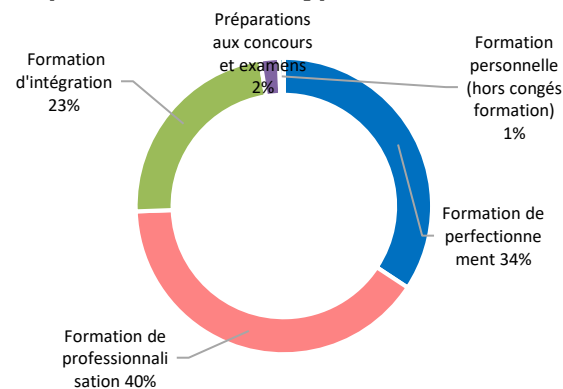


Le budget médian consacré à la formation est de 3 225 €

### Répartition des dépenses de formation

|                                             |     |
|---------------------------------------------|-----|
| CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | 66% |
| Autres organismes                           | 31% |
| Frais de déplacement                        | 3%  |
| Coût de la formation des apprentis          | 0%  |

## 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 | 54% |
| Autres organismes            | 46% |
| Collectivité                 | 0%  |

## Action sociale et protection sociale complémentaire

46% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 0% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

|                                       | Santé | Prévoyance |
|---------------------------------------|-------|------------|
| Montant moyen annuel par bénéficiaire | 193 € | 211 €      |

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



2 jours de grève en moyenne par collectivité



Sur mot d'ordre national 100%

Nombre moyen de réunions des instances

| Comité technique | CAP | CCP |
|------------------|-----|-----|
| 0                | 0   | 0   |

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 2022. 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 2024

Version 1