



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Les communes de moins de 500 habitants

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. 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.

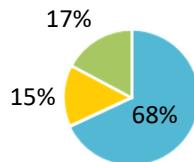
TAUX DE RETOUR

84%

Les communes de moins de 500 habitants représentent 32,7% des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2023 et emploient 1,2% des effectifs. 285 communes ont transmis leur RSU sur les 339 recensées.
> 628 agents recensés dans ces collectivités dont 427 fonctionnaires, 93 contractuels permanents et 108 contractuels non permanents

Effectifs

- 68% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	11	2	211
Contractuels permanents	1	5	1	83
Contractuels non permanents	1	12	2	103

- 22,58 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

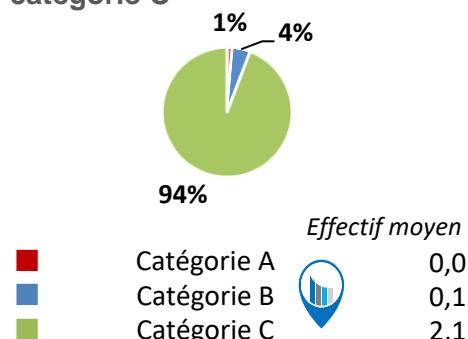
- ⇒ 2,9 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 11,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 50% d'agents relevant de la filière technique

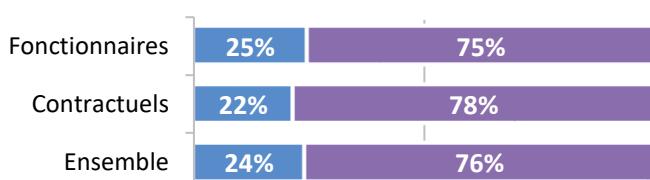
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée		
Administrative	47,3%	24,7%	43,3%	1,2		
Technique	47,8%	60,2%	50,0%	1,8		
Culturelle	0,5%	0,0%	0,4%	1,0		
Sportive	0,0%	0,0%	0,0%	0,0		
Sociale	2,3%	5,4%	2,9%	1,2		
Animation	2,1%	9,7%	3,5%	1,1		
Total	100%	100%	100%	4		

- 94% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 76%

■ Hommes
■ Femmes

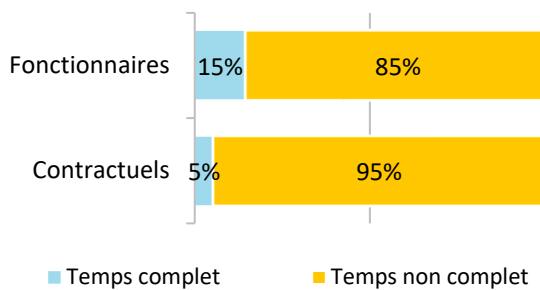


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 48% des agents

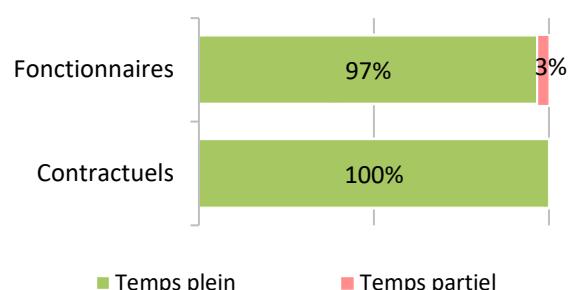
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	48%
Adjoints administratifs	38%
Rédacteurs	4%
Adjoints territoriaux d'animation	3%
ATSEM	3%

Temps de travail des agents permanents

- 15% des fonctionnaires à temps complet contre 5% des contractuels



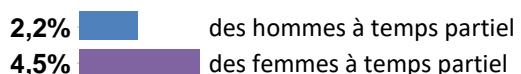
- 3% des fonctionnaires à temps partiel contre 0% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	100%	Animation	100%
Animation	100%	Technique	96%
Administrative	91%	Administrative	91%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

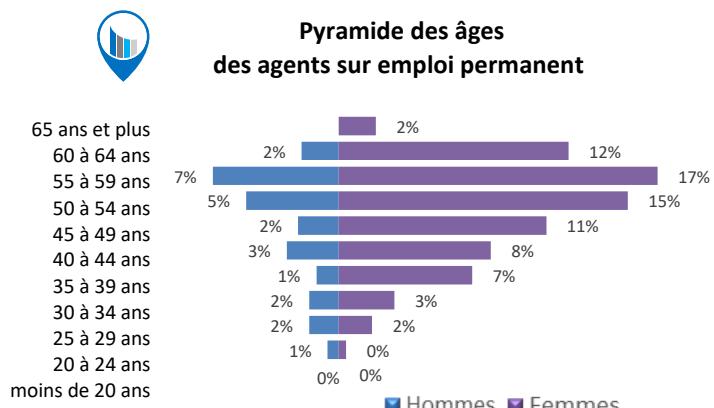


Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,77
Contractuels permanents	49,81
Ensemble des permanents	50,60
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	46,13



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

Équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

- En moyenne, 1,9 agent en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en



- > 1,0 fonctionnaire
- > 0,4 contractuel permanent
- > 0,4 contractuel non permanent

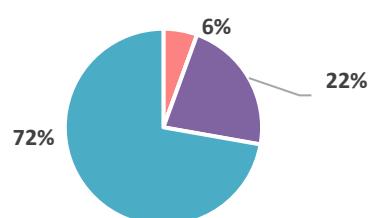
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

3,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 10,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,3%	37,4%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
---	---------------------------------

2,3 agents 2,3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↗	-0,7%
Contractuels	↗	8,1%
Ensemble	↗	0,8%

* Variation des effectifs :

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	35%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	25%
Départ à la retraite	14%
Démission	13%
Mise en disponibilité sur demande	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	25%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	24%
Remplaçants	20%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	18%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 0,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Rupture conventionnelle actée en 2023

0,4% 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



6 agents sur 10

Avancements d'échelon



4 agents sur 10

Avancements de grade



Moins de 1 agent sur 10

Promotions



1,17% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 2% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

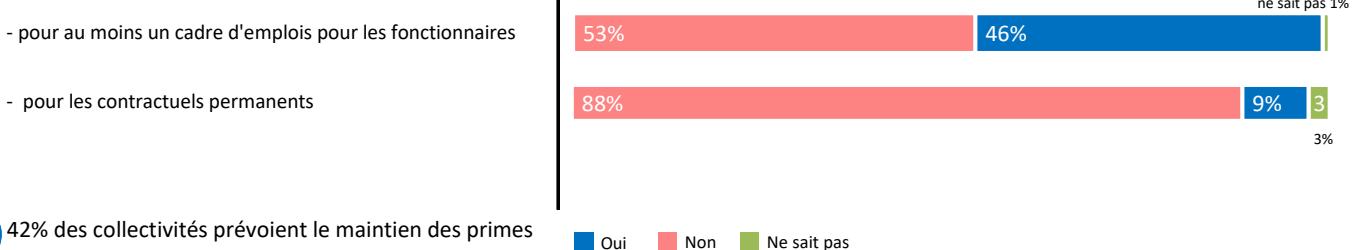
Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 29,36 % des dépenses de fonctionnement

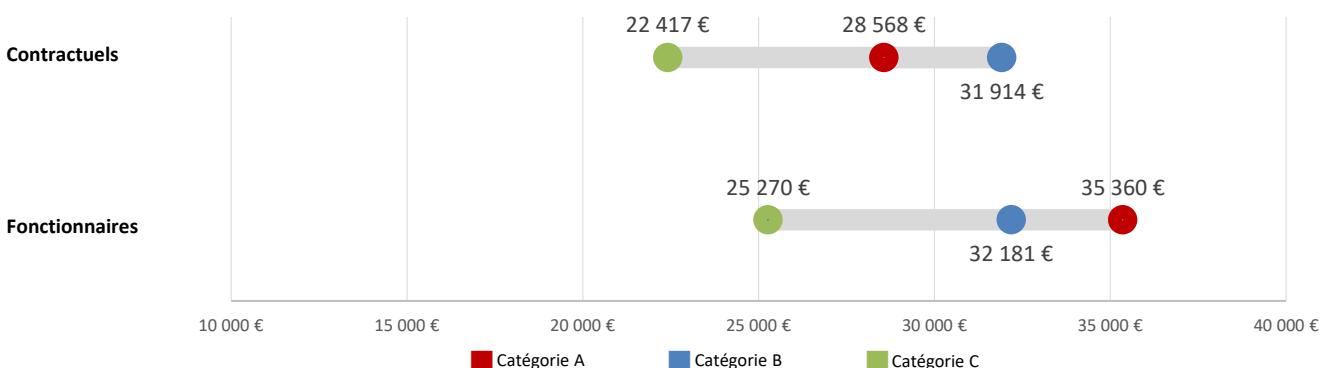


- Mise en place du RIFSEEP



42% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

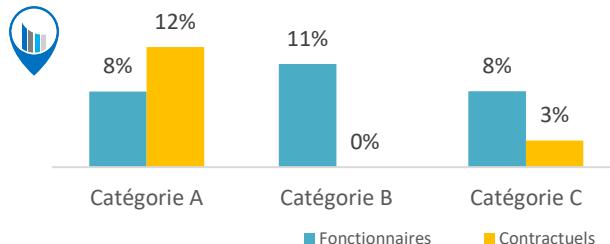


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 7,26 %

- Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	7,89%
Contractuels sur emplois permanents	2,78%
Ensemble	7,26%

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



- En moyenne, 73 heures supplémentaires/complémentaires pour les 34% de collectivités concernées

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



- 29% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 7,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 1,3 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)	1,96%	0,36%	1,67%	0,36%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,31%	0,36%	2,78%	0,36%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,37%	0,65%	2,89%	0,36%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

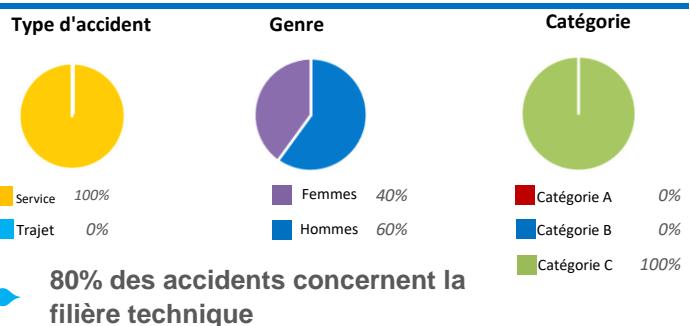
- > 12,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 3% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 1 accident du travail pour 100 agents

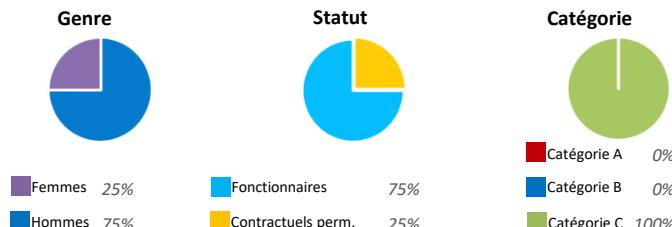
> En moyenne, 37 jours d'absence consécutifs par accident du travail



Handicap

- 3% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: **0,8%**



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

846 €

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

17 070 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : **458 €**

Oui Non Ne sait pas En cours
Existence d'un document unique (DUERP) 7%

82% 11% 7%

Existence d'un registre de santé et de sécurité 4%

93% 4% 3%

Existence d'un plan de prévention des RPS 4%

95% 4% 1%

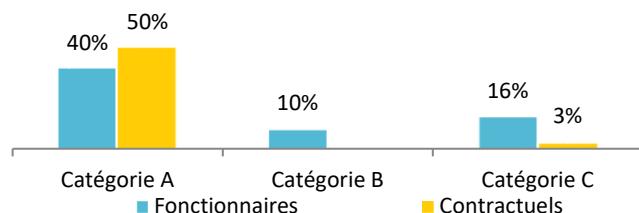
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

1,5% des femmes
1,6% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2023, 14% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
17% des femmes et 6% des hommes

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

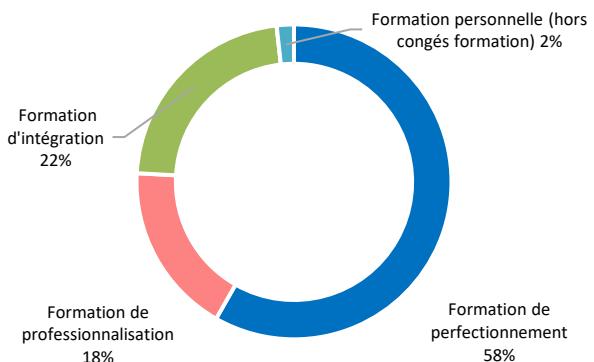


- Le budget médian consacré à la formation est de 402 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	94%
Coût de la formation des apprentis	3%
Frais de déplacement	2%
Autres organismes	1%

Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,3 jour par agent

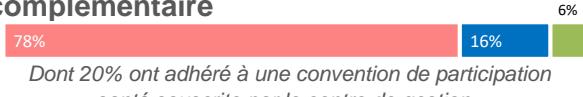


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	68%
Autres organismes	22%
Collectivité	7%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- 16% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 20% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	132 €	128 €
---------------------------------------	-------	-------

■ 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

- 3% des collectivités concernées par des grèves



2 jours de grève en moyenne par collectivité



- Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



— Précisions méthodologiques —

◆ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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 31/12/2022

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

◆ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

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 2023. 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 : mai 2025

v2