



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

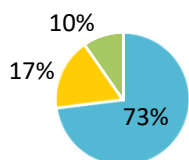
METROPOLES

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.

> 3 168 agents recensés dans ces collectivités dont 2 313 fonctionnaires, 550 contractuels permanents et 305 contractuels non permanents

Effectifs

73% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	943	1 370	1 157	2
Contractuels permanents	191	359	275	2
Contractuels non permanents	102	203	153	2

En moyenne, 5 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

21,27 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

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

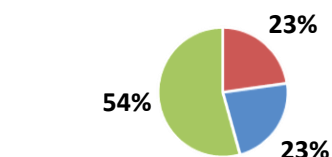
⇒ 5,1 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

64% d'agents relevant de la filière technique

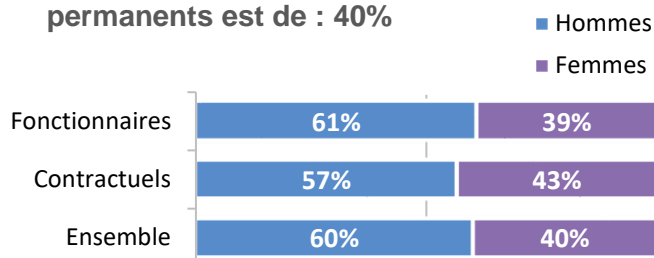
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	31,0%	30,9%	30,9%	443,0
Technique	64,4%	60,4%	63,6%	910,5
Culturelle	4,0%	4,4%	4,1%	58,5
Sportive	0,3%	3,5%	0,9%	13,5
Sociale	0,1%	0,4%	0,1%	2,0
Médico-sociale	0,0%	0,2%	0,0%	1,0
Animation	0,2%	0,4%	0,2%	3,5
Total	100%	100%	100%	1 432

54% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	325,5
Catégorie B	328,5
Catégorie C	777,5

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 40%

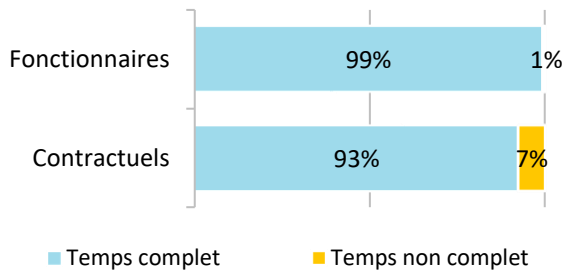


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 32% des agents

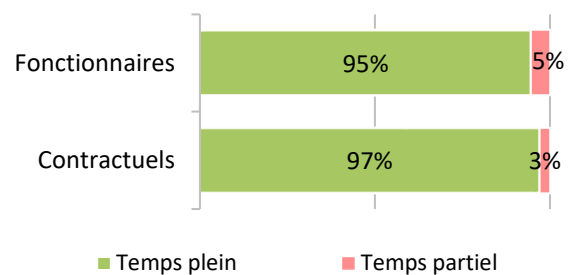
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Ingénieurs	11%
Rédacteurs	11%
Adjoints administratifs	11%
Techniciens	10%

Temps de travail des agents permanents

99% des fonctionnaires à temps complet contre 93% des contractuels



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



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	10%	Culturelle	63%
Administrative	0%	Sportive	47%
Technique	0%	Technique	4%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,0% des hommes à temps partiel
10,9% 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 45 ans

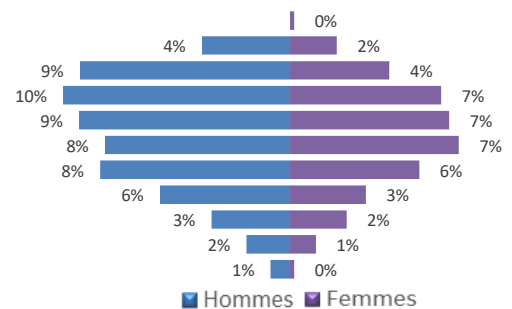
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,75
Contractuels permanents	37,45
Ensemble des permanents	44,96

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	32,11



65 ans et plus
60 à 64 ans
55 à 59 ans
50 à 54 ans
45 à 49 ans
40 à 44 ans
35 à 39 ans
30 à 34 ans
25 à 29 ans
20 à 24 ans
moins de 20 ans

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, 1 454,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 1 122,5 fonctionnaires
> 235,2 contractuels permanents
> 96,6 contractuels non permanents

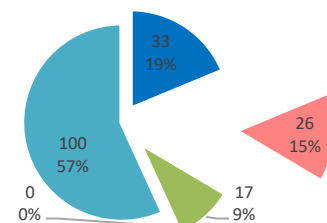
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	310,9...
Catégorie B	305,5...
Catégorie C	741,3 ETPR

Positions particulières

6% 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 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,1%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,4%	56,9%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
1371,5 agents	1431,5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-1,6%
Contractuels	↗	40,3%
Ensemble	↗	4,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	48%
Départ à la retraite	19%
Mutation (changement de collectivité)	7%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	6%
Démission	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	48%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	25%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	4%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	4%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2023} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})$

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

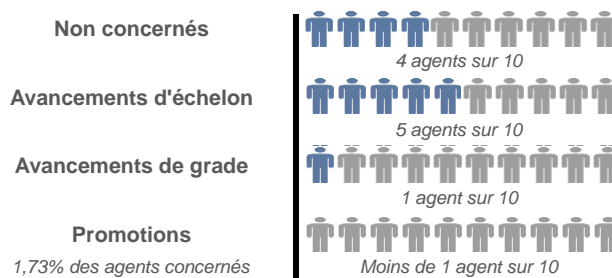
En moyenne, 2,4% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 2 Ruptures conventionnelles actées en 2023

50,0% 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



1,73% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

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

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	19	-
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	2	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	-	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	54%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	21%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	13%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 16,1 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement 511 432 300 €

Charges de personnel 82 326 926 €

Soit 16,1 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

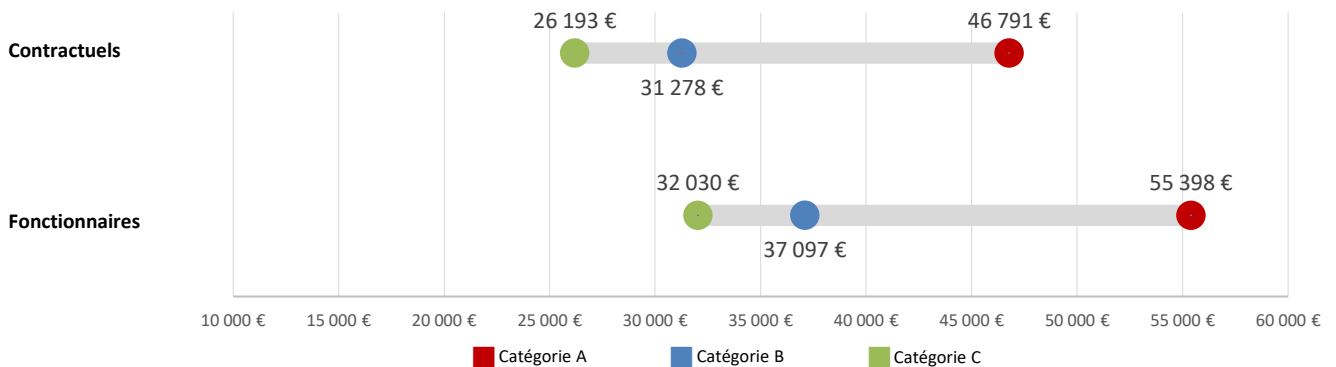
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



100% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Oui Non Ne sait pas

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 23,03 %

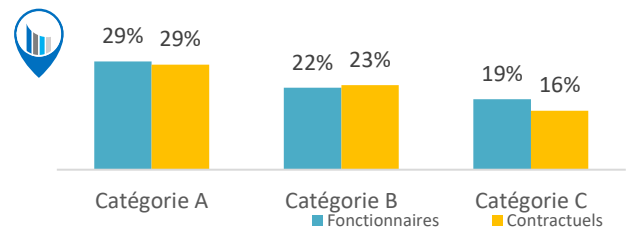
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 22,71%

Contractuels sur emplois permanents 24,57%

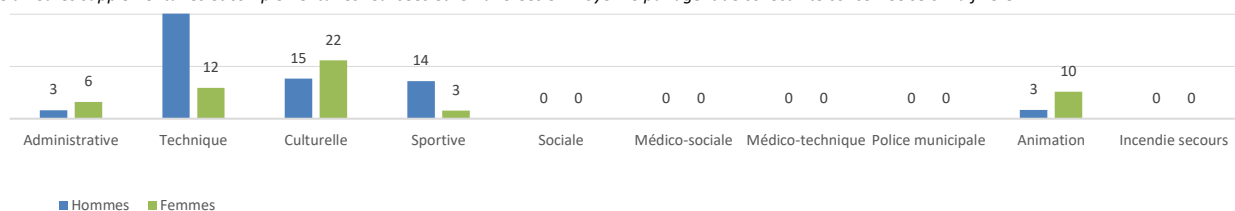
Ensemble 23,03%

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



En moyenne, 36150 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées

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



50% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 15,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 5,4 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)	4,34%	1,47%	3,79%	1,58%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,82%	2,09%	6,72%	1,58%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,43%	2,72%	7,33%	1,93%

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

> 36,27 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 12,4 accidents du travail pour 100 agents

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

Type d'accident



Service 90%
Trajet 10%

Genre



Femmes 14%
Hommes 86%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 6%
Catégorie C 92%

89% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,0%

Genre



Femmes 32%
Hommes 68%

Statut



Fonctionnaires 96%
Contractuels perm. 4%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 14%
Catégorie C 82%

6 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

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	96 802 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 127 660 €

Nombre moyen de formations : 392

Existence d'un document unique (DUERP)

100%

Existence d'un registre de santé et de sécurité

100%

Existence d'un plan de prévention des RPS

50%

50%

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

5,8% des femmes

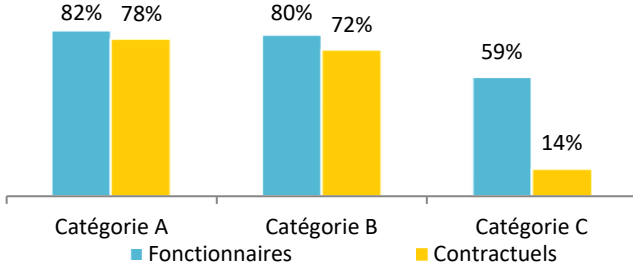
5,7% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 65% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

73% des femmes et 61% des hommes

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

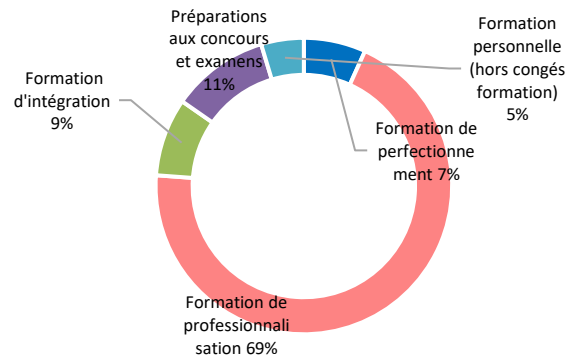


Le budget médian consacré à la formation est de 1 133 553 €

Répartition des dépenses de formation

Autres organismes	59%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	35%
Frais de déplacement	4%
Coût de la formation des apprentis	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

Autres organismes	49%
CNFPT cotisation obligatoire	46%
Collectivité	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Aucune collectivité n'a un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

100%

Dont 50% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	233 €	77 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

50%

50%

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

100%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

50%

50%

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

50%

50%

Relations sociales

100% des collectivités concernées par des grèves

100%

953 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
9	2	1
	100% par saisine d'agent	#VALEUR!

100,0% des collectivités ont engagé des négociations collectives

100%

50,0% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conditions et organisation du travail

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

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 : avril 2025

Version 1