



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Communes de 2 000 à 4 999 habitants

Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une communes de 2 000 à 4 999 habitants de la région Nouvelle-Aquitaine de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques. Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR

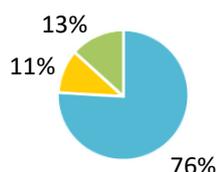
80%

> 287 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 359 recensées

> 11 851 agents recensés dans ces collectivités dont 8 994 fonctionnaires, 1 272 contractuels permanents et 1 585 contractuels non permanents

Effectifs

76% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
9	94	31	287
1	32	5	262
1	47	7	268

7,15 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ 1,6 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

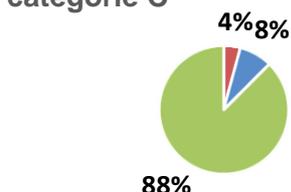
⇒ 9,5 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

57% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	22,7%	15,6%	21,9%	7,8
Technique	57,3%	55,3%	57,1%	20,4
Culturelle	2,8%	4,5%	3,0%	2,2
Sportive	0,3%	0,9%	0,4%	1,0
Sociale	5,9%	4,1%	5,7%	2,5
Médico-sociale	0,3%	0,8%	0,3%	1,8
Médico-technique	0,0%	0,2%	0,0%	1,0
Police municipale	2,3%	0,0%	2,0%	1,6
Animation	8,3%	18,7%	9,6%	4,7

88% d'agents relevant de la catégorie C

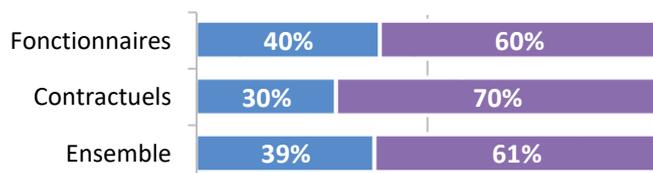


88%

Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	1,5
Catégorie B	2,9
Catégorie C	31,3

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

- Hommes
- Femmes

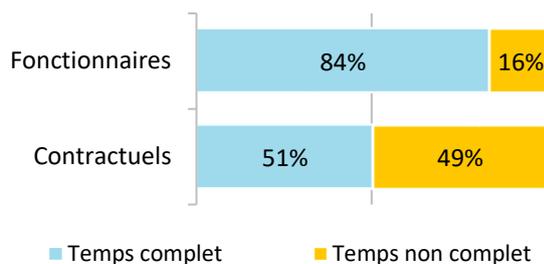


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 47% des agents

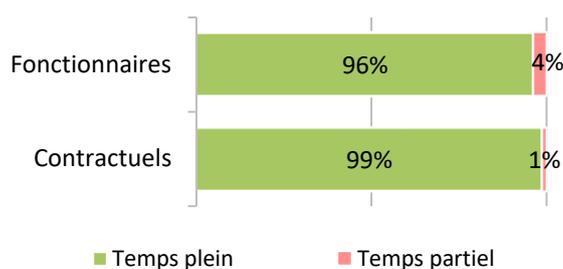
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	47%
Adjoints administratifs	15%
Adjoints territoriaux d'animation	9%
Agents de maîtrise	7%
ASEM	5%

Temps de travail des agents permanents

84% des fonctionnaires à temps complet contre 51% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	100%	Médico-technique	100%
Animation	29%	Culturelle	68%
Sociale	26%	Animation	66%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,1% des hommes à temps partiel
5,4% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

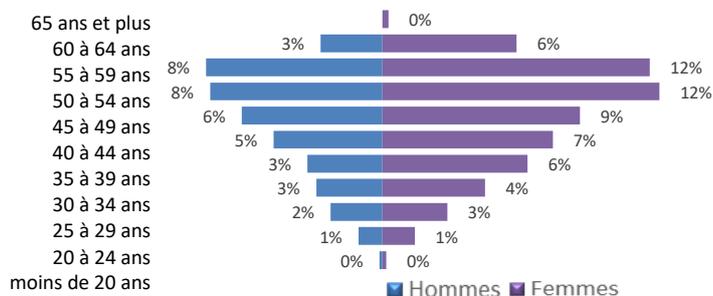
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,35
Contractuels permanents	40,64
Ensemble des permanents	47,40

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	37,70



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

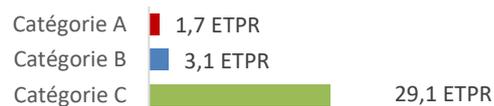
Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 38,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 29,4 fonctionnaires
> 4,6 contractuels permanents
> 4,1 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,1%	81,8%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
34,9 agents	35,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-0,7%
Contractuels	↗	32,6%
Ensemble	↗	2,5%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	43%
Départ à la retraite	14%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	14%
Mutation (changement de collectivité)	10%
Démission	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Contractuels (remplaçants)	45%
Contractuels (hors remplaçants, retours ou réintégrations)	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	11%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	9%

* 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

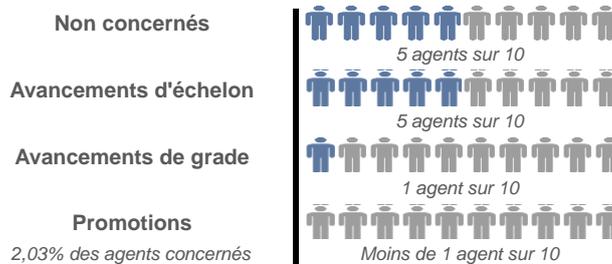
En moyenne, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 12 Ruptures conventionnelles actées en 2023

4,2% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
83% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 13% 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	42	10
Sanctions 2 ^{ème} groupe	2	1
Sanctions 3 ^{ème} groupe	3	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	-

3 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

7 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)	57%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	17%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	9%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 51,24 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement

2 965 681 €

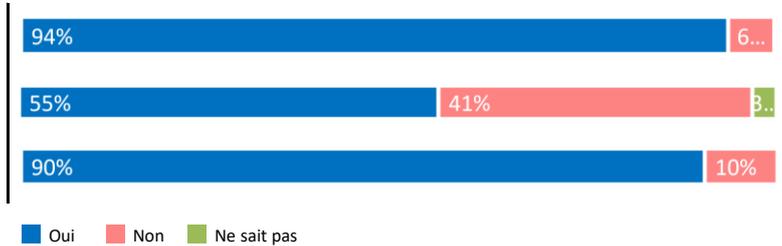
Charges de personnel

1 519 551 €

Soit 51,24 % des dépenses de fonctionnement

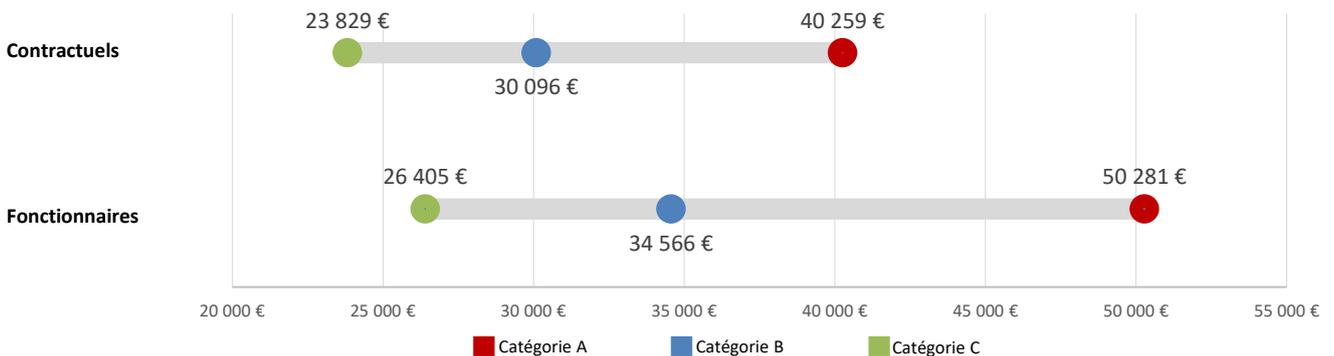
Mise en place du RIFSEEP

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



72% 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 12,3 %

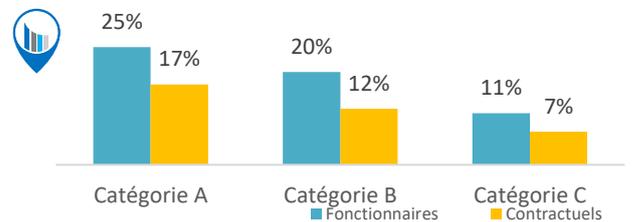
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 12,79%

Contractuels sur emplois permanents 8,43%

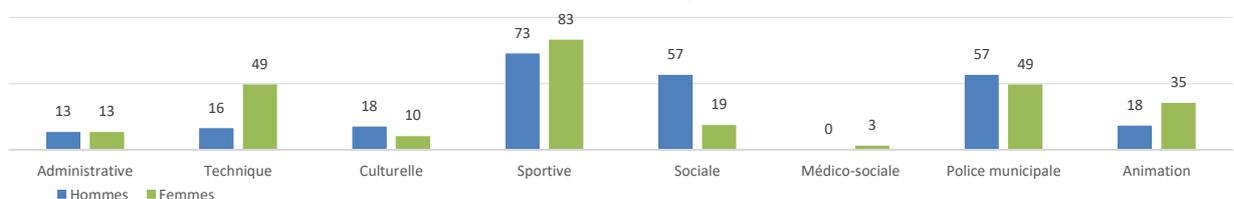
Ensemble 12,30%

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



En moyenne, 972 heures supplémentaires/complémentaires pour les 94% de collectivités concernées

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



58% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre 2023

En moyenne, 14,4 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,7 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)	3,94%	1,84%	3,68%	1,29%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,31%	1,84%	5,76%	1,29%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,56%	1,94%	5,99%	1,40%

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

> 40,58 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

65% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4,5 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 48 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 94%
Trajet 6%

Genre



Femmes 45%
Hommes 55%

Catégorie



Catégorie A 1%
Catégorie B 3%
Catégorie C 96%

80% des accidents concernent la filière technique

Handicap

65% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,8%

Genre



Femmes 57%
Hommes 43%

Statut



Fonctionnaires 96%
Contractuels perm. 4%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 4%
Catégorie C 94%

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	13 689 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 515 €

Prévention et risques professionnels

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

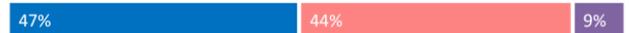
Dépense moyenne en formation : 3 943 €

Nombre moyen de formations : 13

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

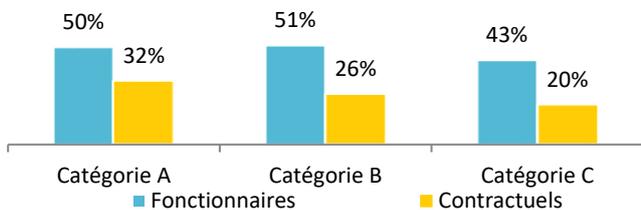
2% des femmes
1,6% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre 2023

En 2023, 41% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

40% des femmes et 43% des hommes

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

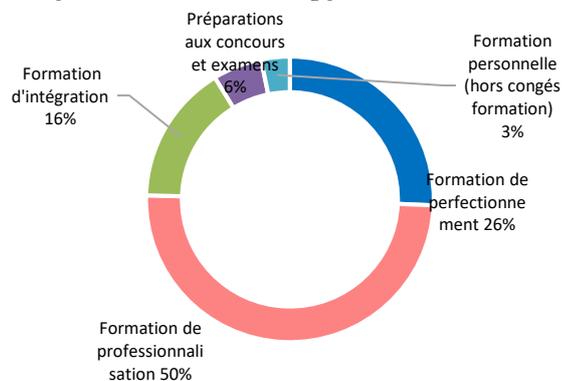


Le budget médian consacré à la formation est de 11 653 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	62%
Autres organismes	24%
Coût de la formation des apprentis	7%
Frais de déplacement	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	69%
Autres organismes	27%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	3%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

47% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	202 €	144 €

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

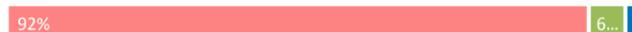
59% des collectivités concernées par des grèves



16 jours de grève en moyenne par collectivité



3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



2,2% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Formation professionnelle

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Formation professionnelle

Conditions et organisation du travail

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

Nacopé
Bien plus qu'un CDG