

FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Communes de 3 500 à 5 000 habitants en Sarthe

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

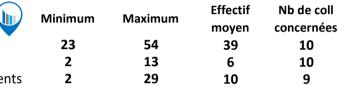
91%

- > 10 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 11 recensées
- > 529 agents recensés dans ces collectivités dont 389 fonctionnaires, 63 contractuels permanents et 77 contractuels non permanents

Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires





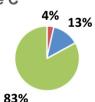
- En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité
- 12,7 % des contractuels permanents en CDI
- Précisions emplois non permanents
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 10 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

50% d'agents relevant de la filière technique

				Nb moyen par
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	coll concernée
Administrative	21,3%	7,9%	19,5%	8,8
Technique	50,9%	42,9%	49,8%	22,5
Culturelle	5,7%	11,1%	6,4%	3,2
Sportive	0,0%	4,8%	0,7%	3,0
Sociale	7,7%	11,1%	8,2%	3,7
Médico-sociale	0,5%	6,3%	1,3%	3,0
Police municipale	2,1%	0,0%	1,8%	1,1
Animation	11,8%	15,9%	12,4%	5,6
Total	100%	100%	100%	45

83% d'agents relevant de la catégorie C

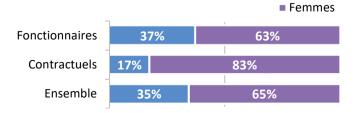


Effectif moyen

Catégorie A Catégorie B Catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 65% Hommes



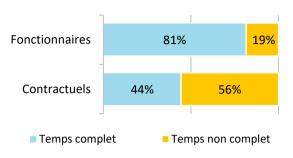
Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 44% des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	13%
Adjoints territoriaux d'animation	11%
ASEM	6%
Agents de maîtrise	4%

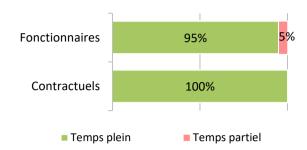
Fiche "Repères" du RSU 1/7

Temps de travail des agents permanents

81% des fonctionnaires à temps complet contre 44% des contractuels



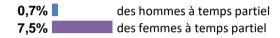
5% des fonctionnaires à temps partiel contre des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	37%	Sociale	86%
Culturelle	32%	Culturelle	71%
Sociale	23%	Technique	63%

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 46 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,90	
Contractuels	37,41	
permanents	37,41	
Ensemble des	46,44	
permanents	40,44	
Âge moyen*		
des agents non permanent		
Contractuels non	38,61	
permanents	,	



4%

3% 0% ■ Hommes
■ Femmes

6%

5%

4%

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

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 42,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

40 à 44 ans

35 à 39 ans

30 à 34 ans

25 à 29 ans

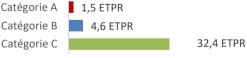
20 à 24 ans

moins de 20 ans



- > 34,6 fonctionnaires
- > 3,8 contractuels permanents
- > 4,2 contractuels non permanents

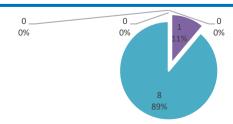
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

2% 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



Fiche "Repères" du RSU 2/7

Mouvements

 En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 15,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7 3%	85.4%



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
43,4 agents	45,2 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires 3 -3,0%		
Contractuels	7	90,9%
Ensemble	71	4,1%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	32%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	16%
Départ à la retraite	16%
Mutation (changement de collectivité)	16%
Mise en disponibilité sur demande	5%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	38%
Rempiaçants	38%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	23%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel	13%
permanent	10/0
Voie de mutation	11%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	8%

^{*} 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, 0,8% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année
- Aucune rupture conventionnelle actée en 2023

Avancements et promotions Nombre moyen d'agents concernés sur 10

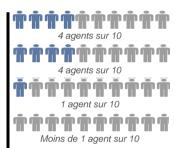
Non concernés

Avancements d'échelon

Avancements de grade

Promotions

1,8% des agents concernés



Sanctions disciplinaires

▶ 10% 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	0	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

Fiche "Repères" du RSU 3/7

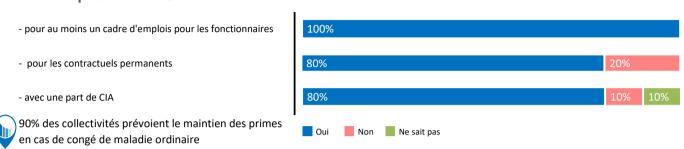
Budget et rémunérations



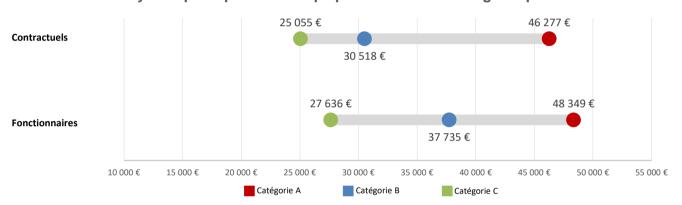
Les charges de personnel représentent 50,5 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyenBudget de fonctionnement3 570 161 €Charges de personnel1 802 921 €Soit 50,5 % des dépenses de fonctionnement

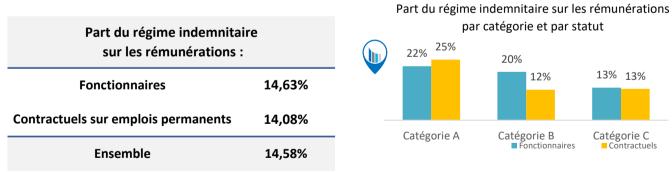
Mise en place du RIFSEEP



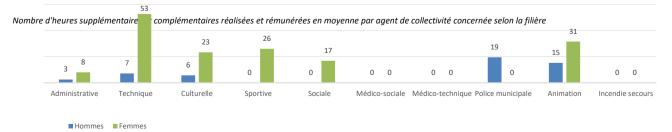
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,58 %



En moyenne, 1010 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées



40% des collectivités adhérent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Fiche "Repères" du RSU 4/7

 En moyenne, 15,5 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 3,1 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
4,24%	0,85%	3,77%	0,26%
6,51%	0,85%	5,72%	0,26%
6,97%	1,82%	6,26%	0,26%
	6,51%	Fonctionnaires permanents 4,24% 0,85% 6,51% 0,85%	Fonctionnaires permanents 4,24% 0,85% 3,77% 6,51% 0,85% 5,72%

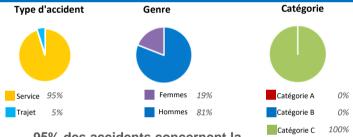
Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 36,86 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

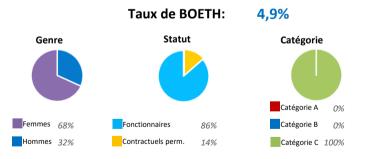
- 80% des collectivités concernées par des accidents de travail
- > 4,6 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 14 jours d'absence consécutifs par accident du travail



95% des accidents concernent la filière technique

Handicap

70% des collectivités ont au moins un agent BOETH



0,7 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

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

10 143 €

2 149 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 4 237 €

Nombre moyen de formations : 17

Oui Non Ne sait pas En cours

Existence d'un document unique (DUERP)

90%

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

2,7% des femmes 9% des hommes

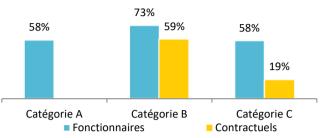
Fiche "Repères" du RSU 5/7

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 55% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

56% des femmes et 53% des hommes

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

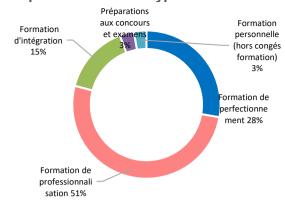


Le budget médian consacré à la formation est de 16 374 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	28%
Frais de déplacement	7%
Coût de la formation des apprentis	5%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisati	on obligatoire	62%
Autres organis	mes	30%
CNFPT au-delà	de la cotisation obligatoire	7%
Collectivité		1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

 20% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

70% 20% 10%

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

Prévoyance

Montant moyen			
annuel par	99 €		
bénéficiaire			
En cours	Oui Non Ne sait pas		

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

50%	20%		20%		10%	
Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion						
100%						
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale						
50%	30%			10%	10%	
Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale						
60%		20%		10%	10%	

Relations sociales

Sur mot d'ordre national 100%

70% des collectivités concernées par des grèves

70% 30%

13 jours de grève en moyenne par collectivité

Nombre moven de réunions des instances

Nombre moyen de reumons des mistances			
Comité technique	CAP	ССР	
0	0	0	

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

100%

Fiche "Repères" du RSU 6/7

Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels 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 :

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

Nombre de jours calendaires d'absence Nombre d'agents au 31/12/2023 x 365

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.

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

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.

Version 1 Date de publication : février 2025

7/7 Fiche "Repères" du RSU