



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

Les communes de 1000 à 1999 habitants en Sarthe

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. 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.

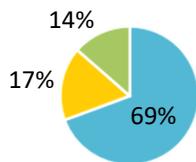
TAUX DE RETOUR

84%

> 51 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 61 recensées
 > 784 agents recensés dans ces collectivités dont 544 fonctionnaires, 134 contractuels permanents et 106 contractuels non permanents

Effectifs

- 69% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	4	20	11	51
Contractuels permanents	1	13	4	40
Contractuels non permanents	1	13	3	44

- 11,19 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

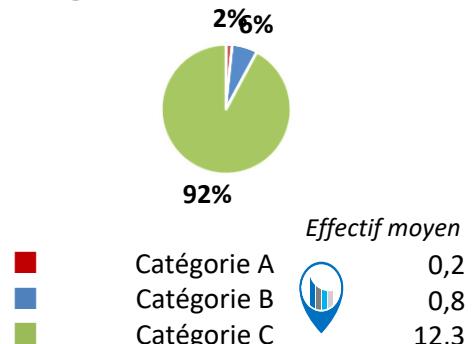
- ⇒ 0,5 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 10,7 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

- 59% d'agents relevant de la filière technique

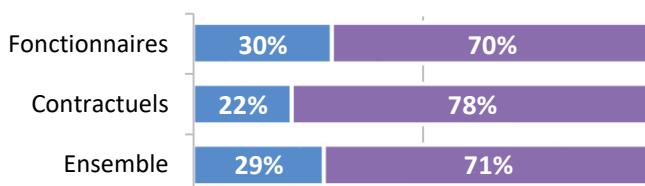
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	26,1%	18,7%	24,6%	3,3
Technique	59,0%	57,5%	58,7%	7,8
Culturelle	0,9%	0,7%	0,9%	1,5
Sportive	0,0%	0,7%	0,1%	0,3
Sociale	9,4%	8,2%	9,1%	1,6
Animation	4,6%	14,2%	6,5%	1,9
Total	100%	100%	100%	14

- 92% d'agents relevant de la catégorie C



- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

■ Hommes
 ■ Femmes

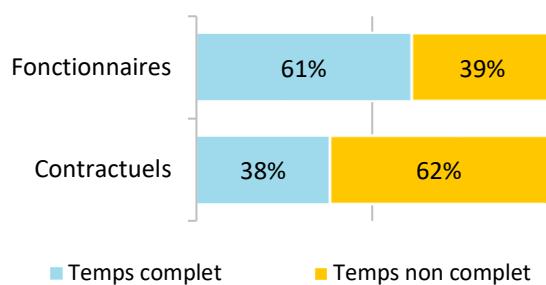


- Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 53% des agents

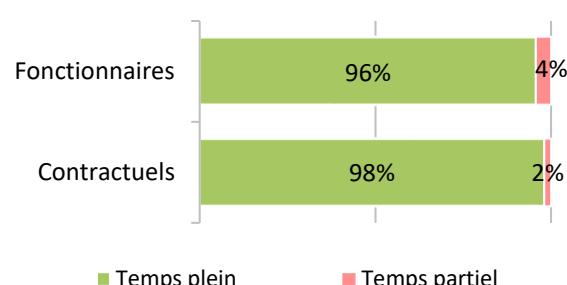
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	53%
Adjoints administratifs	18%
ASEM	9%
Adjoints territoriaux d'animation	6%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

- 61% des fonctionnaires à temps complet contre 38% des contractuels



- 4% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	80%	Culturelle	100%
Animation	72%	Animation	79%
Sociale	61%	Sociale	73%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel
7,1% 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 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,81
Contractuels permanents	44,01
Ensemble des permanents	47,86
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41,83



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

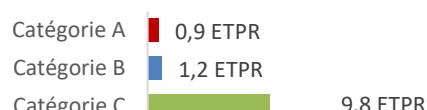
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 13,0 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 9,0 fonctionnaires
- > 2,3 contractuels permanents
- > 1,7 contractuels non permanents

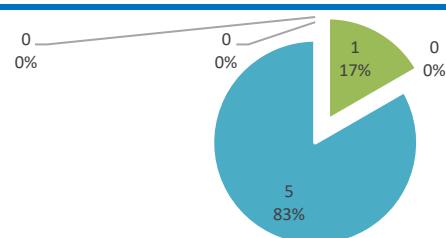
ETPR permanents moyens par catégorie



Positions particulières

0,9% 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 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 16,2%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,0%	65,1%
Emplois moyens permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
13,2 agents	13,3 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-1,6%
Contractuels	↗	13,6%
Ensemble	↗	1,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	55%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Démission	11%
Départ à la retraite	11%
Licenciement	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	52%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégations	15%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	11%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	9%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,7% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Une rupture conventionnelle actée en 2024

2,0% 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

Non concernés



5 agents sur 10

Avancements d'échelon



4 agents sur 10

Avancements de grade



Moins de 1 agent sur 10

Promotions



Moins de 1 agent sur 10

2,39% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 4% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	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

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2024)

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

100%

Budget et rémunérations



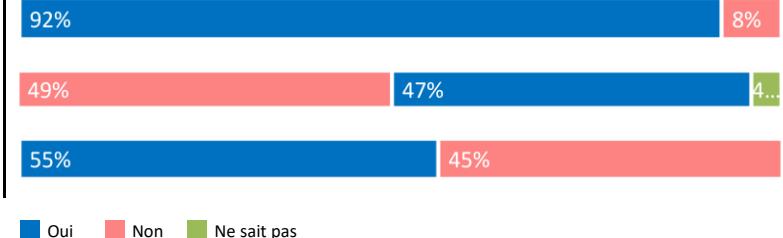
- Les charges de personnel représentent 47,47 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Soit 47,47 % des dépenses de fonctionnement
	1 064 357 €	505 274 €	→

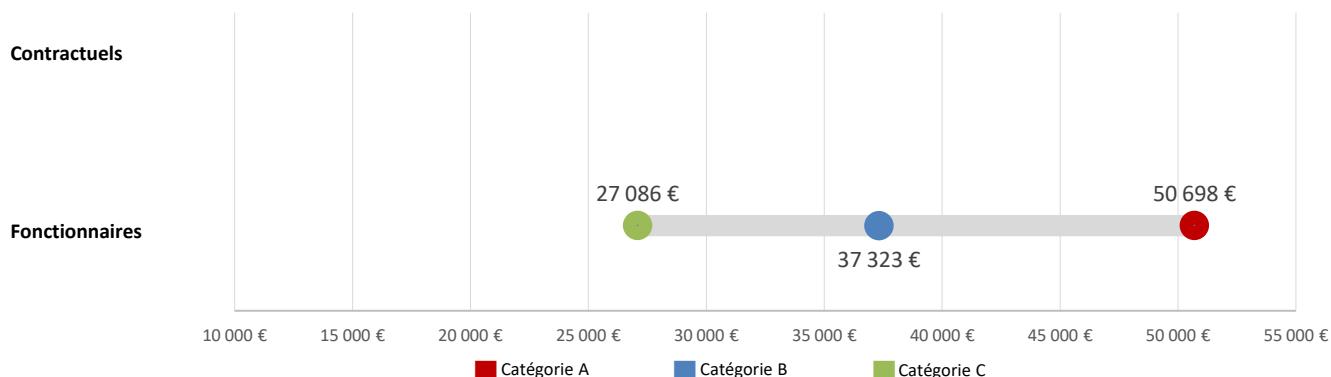
- Mise en place du RIFSEEP

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

51% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire



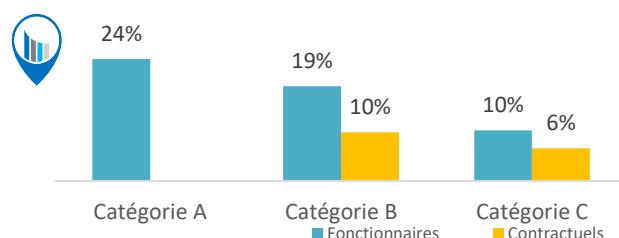
- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



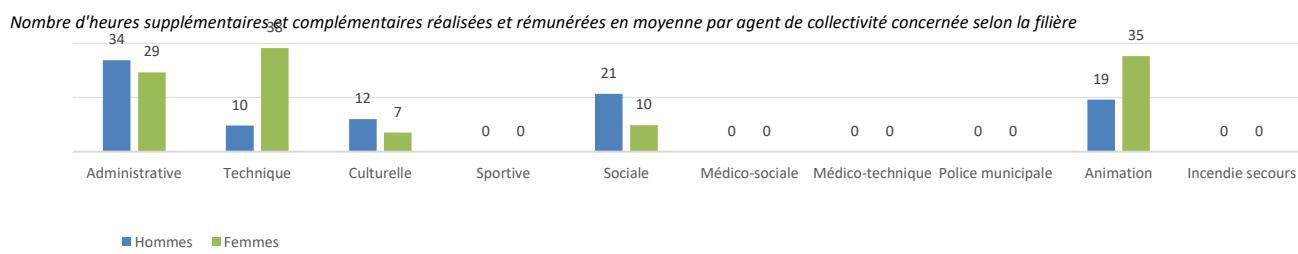
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,6 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,28%
Contractuels sur emplois permanents	6,73%
Ensemble	10,60%

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



- En moyenne, 344 heures supplémentaires/complémentaires pour les 86% de collectivités concernées



- 47% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 10,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



- En moyenne, 7,4 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)	2,93%	2,04%	2,76%	1,11%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,55%	2,04%	4,06%	1,12%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,72%	2,04%	4,19%	1,23%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

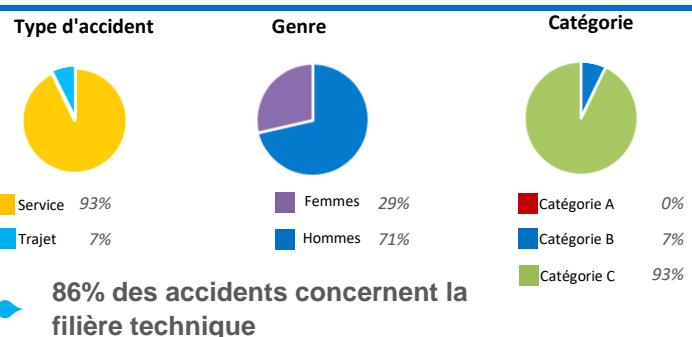
- > 30,74 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 24% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,1 accidents du travail pour 100 agents

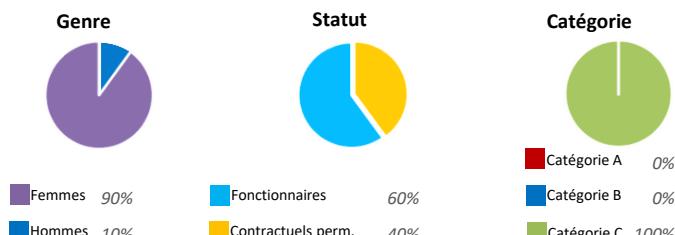
> En moyenne, 62 jours d'absence consécutifs par accident du travail



Handicap

- 12% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: **1,5%**



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

1 753 €

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

4 035 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : **117 €**

Nombre moyen de formations : **3**

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



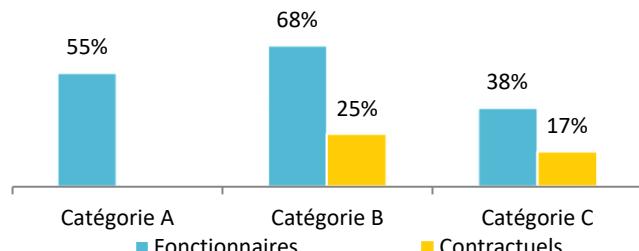
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

0,6% des femmes
1% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2024, 36% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
34% des femmes et 39% des hommes

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

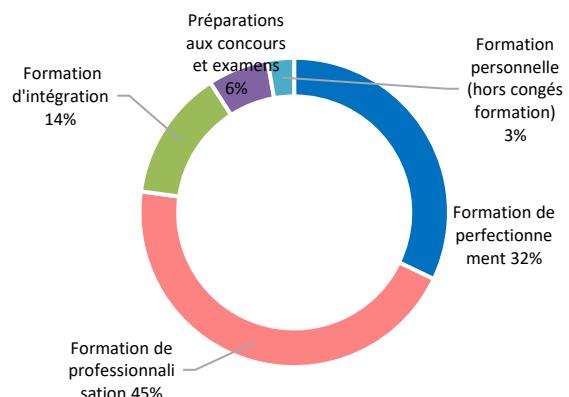


- Le budget médian consacré à la formation est de 3 486 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	69%
Autres organismes	15%
Coût de la formation des apprentis	10%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,1 jour par agent



Action sociale et protection sociale complémentaire

- 22% 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

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Montant moyen annuel par bénéficiaire

Santé Prévoyance

152 € 95 €

■ En cours ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

Relations sociales

- 10% des collectivités concernées par des grèves



2 jours de grève en moyenne par collectivité



- Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
11	5	2

— Précisions méthodologiques —

◆ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

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 31/12/2023
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

◆ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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	<i>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</i>	<i>Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</i>

* 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 2024. 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.