



# FICHE REPÈRES DU RSU 2024

## Les Communautés de Communes de la 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](http://www.donnees-sociales.fr).

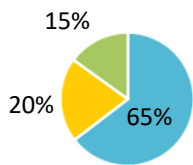
### TAUX DE RETOUR

**100%**

> 15 CDC, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 15 recensées  
> 1 509 agents recensés dans ces collectivités dont 975 fonctionnaires, 308 contractuels permanents et 226 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 65% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	13	161	65	15
Contractuels permanents	3	46	21	15
Contractuels non permanents	1	52	15	15

#### En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque CDC

#### 22,73 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

⇒ 0,4 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

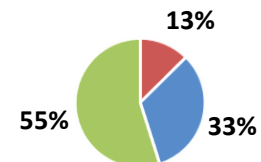
⇒ 9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

#### 27% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	26,5%	21,4%	25,3%	21,6
Technique	29,6%	18,2%	26,9%	23,0
Culturelle	10,5%	36,0%	16,6%	19,4
Sportive	2,4%	2,3%	2,3%	4,3
Sociale	5,6%	5,5%	5,6%	5,5
Médico-sociale	2,3%	4,5%	2,8%	3,6
Police municipale	0,1%	0,0%	0,1%	1,0
Animation	23,1%	12,0%	20,4%	21,8
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>86</b>

#### 55% d'agents relevant de la catégorie C

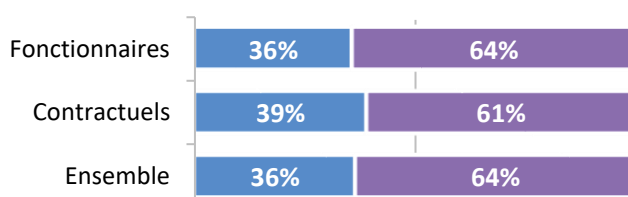


**Effectif moyen**

- Catégorie A 10,7
- Catégorie B 27,9
- Catégorie C 46,9

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 64%

- Hommes
- Femmes

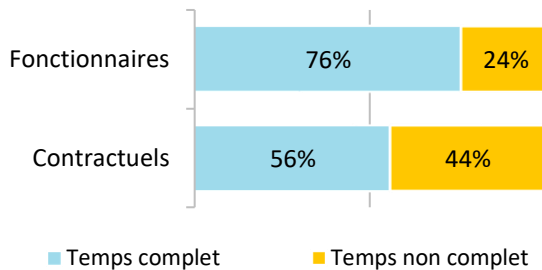


#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 19% des agents

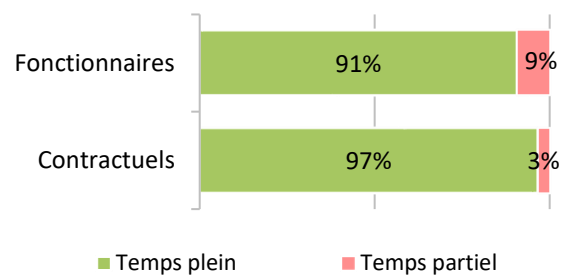
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>19%</b>
Adjoints territoriaux d'animation	17%
Adjoints administratifs	14%
Assistants d'enseignement artistique	14%
Rédacteurs	6%

## Temps de travail des agents permanents

76% des fonctionnaires à temps complet contre 56% des contractuels



9% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	57%	Culturelle	81%
Animation	44%	Animation	57%
Médico-sociale	18%	Technique	29%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,5% des hommes à temps partiel  
12,0% des femmes à temps partiel

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

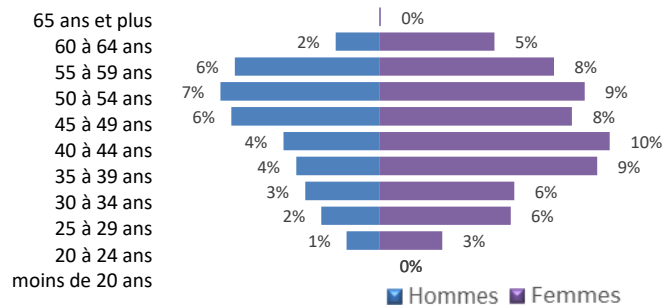
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,65
Contractuels permanents	41,85
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>44,74</b>
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	37,88



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

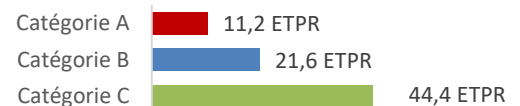
## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 88,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par CDC



> 60,7 fonctionnaires  
> 16,5 contractuels permanents  
> 11,0 contractuels non permanents

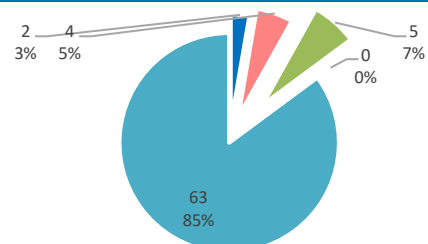
### ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

5,6% 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 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 18,9%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
8,0%	52,8%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
88,3 agents	85,5 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-2,3%
Contractuels	↘	-5,8%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-3,2%</b>

## Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	51%
Démission	12%
Mise en disponibilité sur demande	11%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Départ à la retraite	5%

## Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	40%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	25%
Voie de mutation	15%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	6%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	5%

\* 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

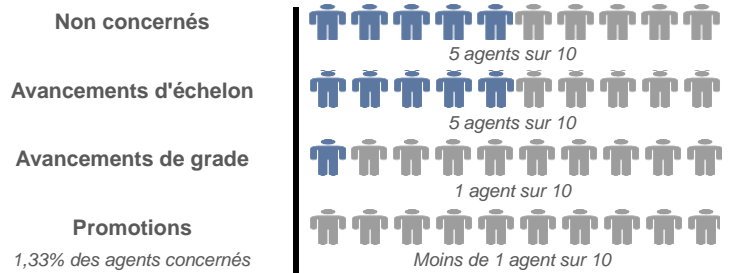
En moyenne, 1,5% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

### 3 ruptures conventionnelles actées en 2024

13,3% des CDC ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
33% sont à l'initiative de l'agent

### Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 13% des CDC sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

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

### Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	33%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 32,76 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement 12 919 611 €

Charges de personnel 4 232 887 €

Soit 32,76 % des dépenses de fonctionnement

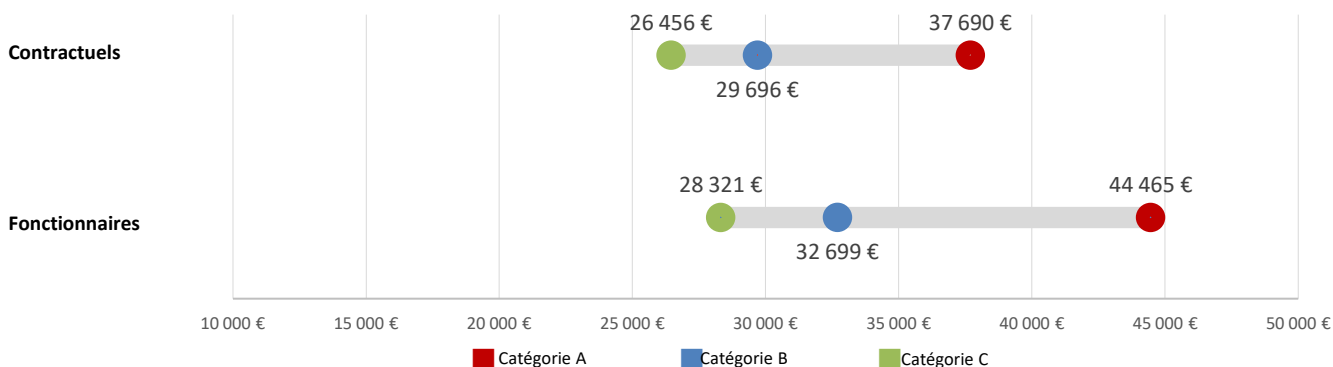
### Mise en place du RIFSEEP

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



93% des CDC 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 14,77 %

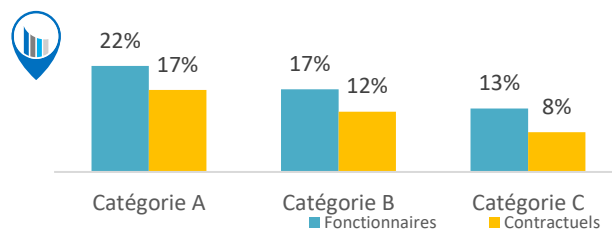
#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 15,38%

Contractuels sur emplois permanents 12,45%

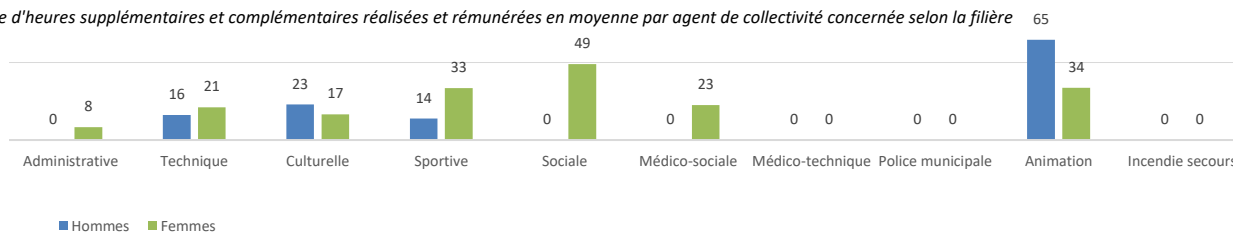
Ensemble 14,77%

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



En moyenne, 2007 heures supplémentaires/complémentaires pour les 93% de CDC concernées

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



80% des CDC adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 13,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,4 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,71%	1,74%	3,24%	1,63%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,65%	1,98%	4,77%	1,63%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,45%	2,93%	5,60%	1,99%

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

> 34,99 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

80% des CDC concernées par des accidents de travail

> 4,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 35 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



56% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

93% des CDC ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,7%

Genre



Statut



Catégorie



Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

### Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (CDC concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées 27 531 €

Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 2 744 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 4 447 €

Nombre moyen de formations : 14

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

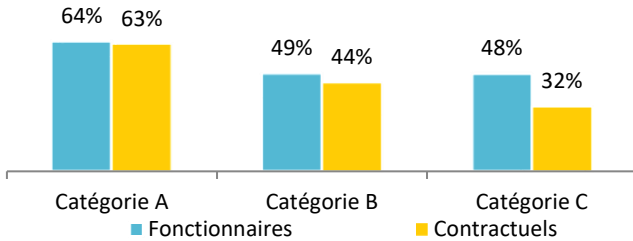
0,5% des femmes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 49% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

50% des femmes et 46% des hommes

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

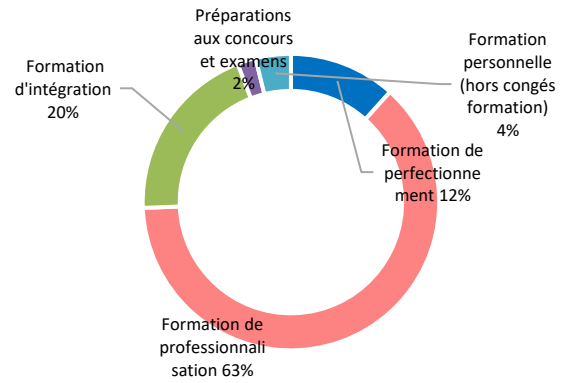


Le budget médian consacré à la formation est de 39 357 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	54%
Autres organismes	30%
Frais de déplacement	13%
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 :

> 1,9 jour par agent

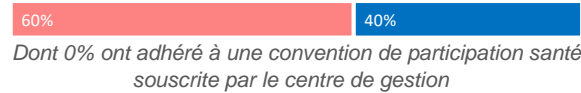


### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	62%
Autres organismes	38%
Collectivité	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

40% des CDC ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	151 €	90 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des CDC

Prestations servies directement par la CDC



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

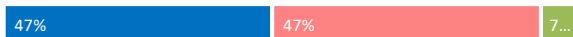


Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



## Relations sociales

47% des CDC concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par CDC



Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
4	0	0

20,0% des CDC ont engagé des négociations collectives



26,7% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Protection sociale complémentaire

Temps de travail, qualité de vie au travail

### Les principaux accords

Protection sociale complémentaire

Conditions et organisation du travail

Formation professionnelle

## 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 :

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 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.

Date de publication : février 2026

Version 1