



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Communes de 40 000 habitants et plus

Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une commune de 40 000 habitants et plus 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

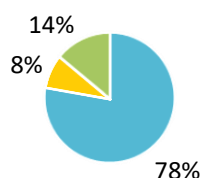
83%

> 10 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 12 recensées

> 15 239 agents recensés dans ces collectivités dont 11 847 fonctionnaires, 1 254 contractuels permanents et 2 138 contractuels non permanents

Effectifs

78% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	475	3 262	1 185	10
Contractuels permanents	14	421	125	10
Contractuels non permanents	25	540	214	10

En moyenne, 3 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

15,15 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

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

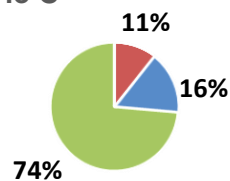
⇒ 9,3 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

53% d'agents relevant de la filière technique

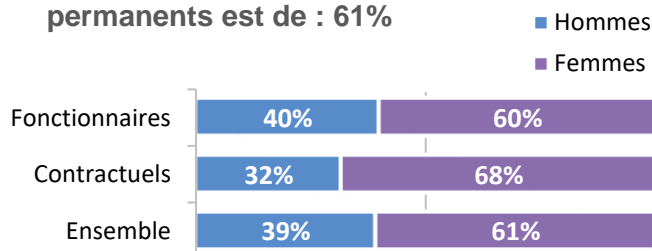
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	18,7%	23,2%	19,2%	251,0
Technique	54,1%	46,7%	53,4%	699,5
Culturelle	7,5%	10,8%	7,8%	102,3
Sportive	1,2%	1,8%	1,3%	16,6
Sociale	6,4%	5,3%	6,3%	82,6
Médico-sociale	4,1%	5,4%	4,2%	61,8
Médico-technique	0,1%	0,7%	0,1%	3,8
Police municipale	3,8%	0,1%	3,4%	45,0
Animation	4,1%	6,0%	4,2%	55,6

74% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	139,9
Catégorie B	205,8
Catégorie C	964,4

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

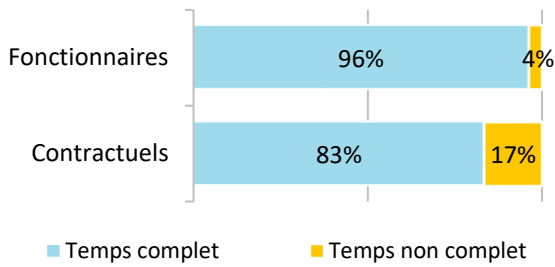


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 42% des agents

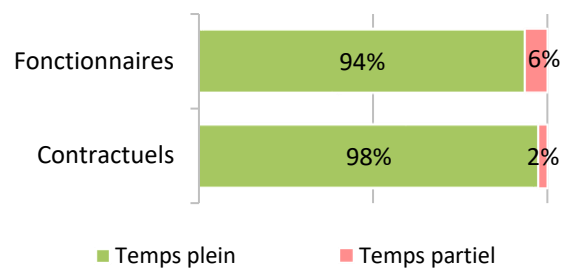
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	7%
Attachés	5%
ASEM	4%

Temps de travail des agents permanents

96% des fonctionnaires à temps complet contre 83% des contractuels



6% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	10%	Culturelle	45%
Culturelle	7%	Animation	39%
Technique	6%	Sportive	32%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,0% des hommes à temps partiel
8,6% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

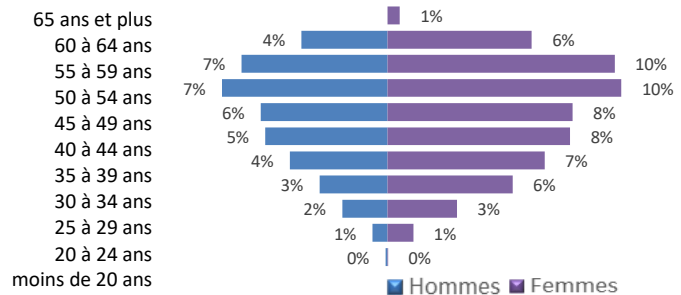
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,94
Contractuels permanents	39,49
Ensemble des permanents	47,13

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	36,37



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, 1 370,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 1 151,0 fonctionnaires
> 109,5 contractuels permanents
> 110,4 contractuels non permanents

ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	133,5 ETPR
Catégorie B	193,0 ETPR
Catégorie C	934,0 ETPR

Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 11,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
7,6%	50,0%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
1322,8 agents	1310,1 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-2,4%
Contractuels	↗	14,6%
Ensemble	↘	-1,0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	24%
Départ à la retraite	22%
Mutation (changement de collectivité)	12%
Mise en disponibilité sur demande	11%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Contractuels (retours)	25%
Contractuels (hors remplaçants, retours ou réintégrations)	17%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	16%
Voie de mutation	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	7%

* 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

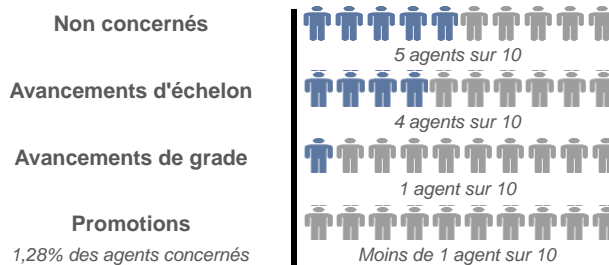
En moyenne, 3,5% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 25 Ruptures conventionnelles actées en 2023

60,0% 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



Sanctions disciplinaires

- 20% 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	30	17
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	3	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	1

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

8 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

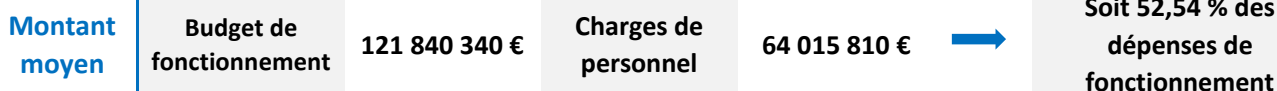
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	48%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	29%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	6%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 52,54 % des dépenses de fonctionnement



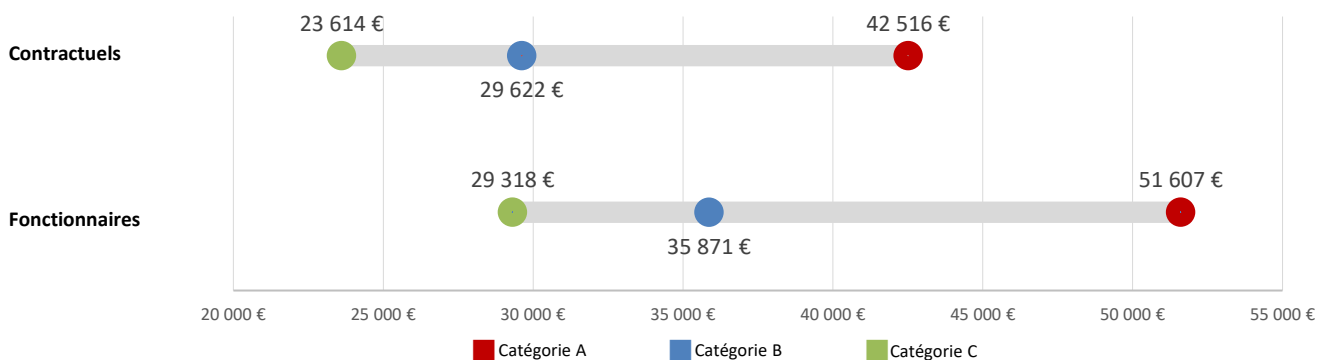
Mise en place du RIFSEEP

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



80% 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 18,88 %

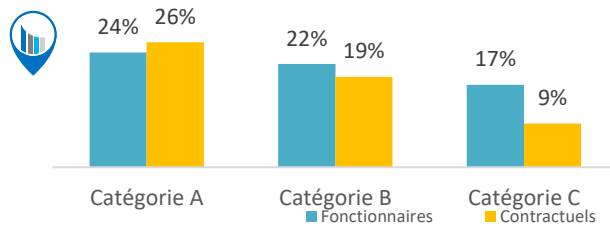
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 19,03%

Contractuels sur emplois permanents 17,15%

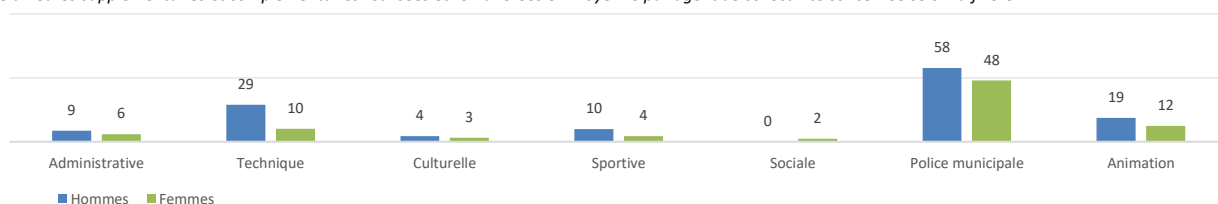
Ensemble 18,88%

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



En moyenne, 19410 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



70% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre 2023

En moyenne, 22,4 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 10,7 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)	6,14%	2,92%	5,83%	1,84%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,06%	3,24%	9,40%	1,89%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,83%	4,18%	10,19%	2,20%

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

> 47,64 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 8,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 52 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 75%
Trajet 25%

Genre



Femmes 61%
Hommes 39%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 8%
Catégorie C 89%

61% des accidents concernent la filière technique

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 8,6%

Genre



Femmes 67%
Hommes 33%

Statut



Fonctionnaires 98%
Contractuels perm. 2%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 12%
Catégorie C 85%

5 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 24 658 €

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

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 44 977 €

Nombre moyen de formations : 196

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

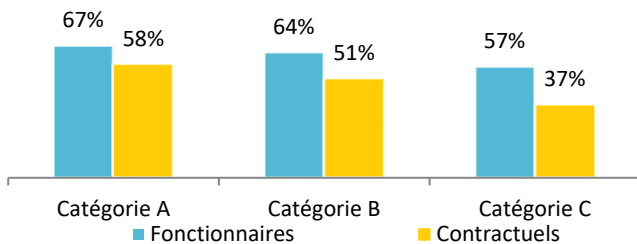
4,3% des femmes
3,1% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre 2023

En 2023, 57% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

56% des femmes et 59% des hommes

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

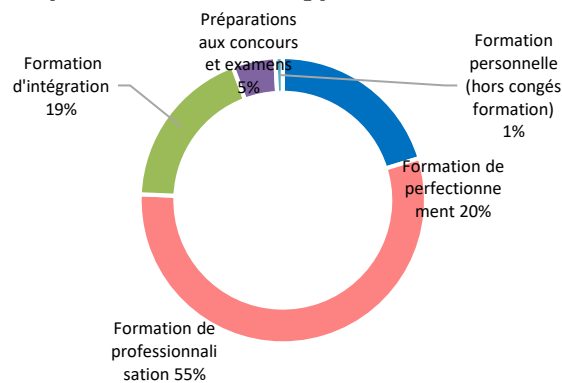


Le budget médian consacré à la formation est de 441 125 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	60%
Autres organismes	30%
Coût de la formation des apprentis	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	3%
Frais de déplacement	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,4 jours par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	51%
Autres organismes	33%
Collectivité	11%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%

Action sociale et protection sociale complémentaire

60% 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

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

231 € 133 €

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

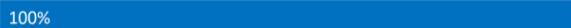


Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

100% des collectivités concernées par des grèves



884 jours de grève en moyenne par collectivité



Sur mot d'ordre national 97%

30% des collectivités ont engagé des négociations collectives



20% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Protection sociale complémentaire
Intéressement collectif et politiques indemnitaires
Conditions et organisation du travail

Les principaux accords

Conditions et organisation du travail
Action sociale
Temps de travail, qualité de vie au 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