



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

Intercommunalités de 20 à 49 agents

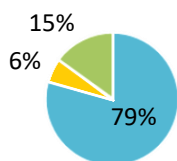
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivité, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr par le CDG80.

> 2 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 0 recensées

> 87 agents recensés dans ces collectivités dont 69 fonctionnaires, 5 contractuels permanents et 13 contractuels non permanents

Effectifs

79% des agents sont fonctionnaires



Fonctionnaires
Contractuels permanents
Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
30	39	35	2
1	4	3	2
13	13	13	2

En moyenne, un agent sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

20 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé

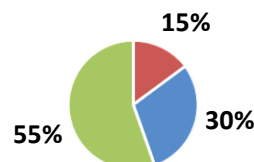
⇒ 12,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

27% d'agents relevant de la filière technique

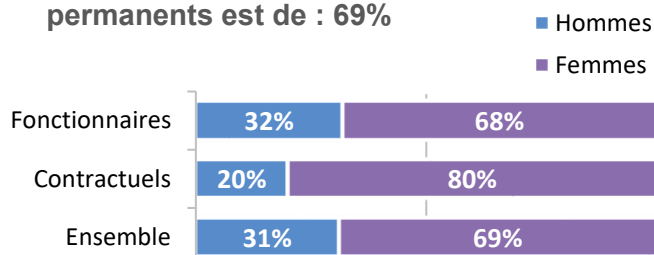
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	36,2%	40,0%	36,5%	13,5
Technique	27,5%	20,0%	27,0%	10,0
Culturelle	36,2%	40,0%	36,5%	13,5
Total	100%	100%	100%	37

55% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	5,5
Catégorie B	11,0
Catégorie C	20,5

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 69%

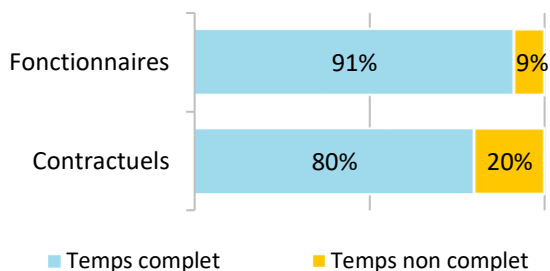


Le cadre d'emplois des adjoints administratifs rassemble 20% des agents

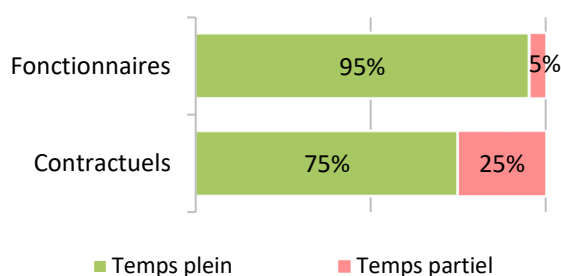
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	20%
Adjoints territoriaux du patrimoine	19%
Adjoints techniques	16%
Assistants d'enseignement artistique	11%
Rédacteurs	9%

Temps de travail des agents permanents

- 91% des fonctionnaires à temps complet contre 80% des contractuels



- 5% des fonctionnaires à temps partiel contre 25% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	16%	Administrative	50%
Technique	5%		
Administrative	4%		

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4,8% des hommes à temps partiel
6,5% des femmes à temps partiel

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

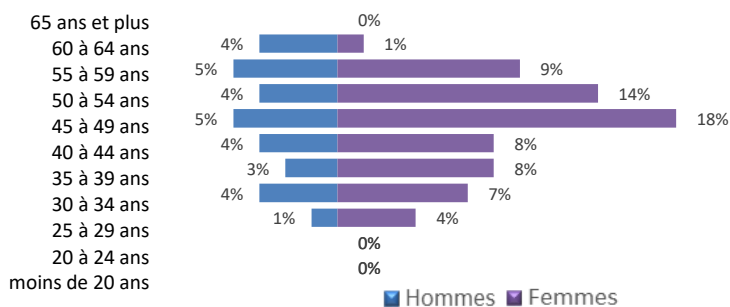
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,78
Contractuels permanents	39,50
Ensemble des permanents	46,28
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	37,12



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, 40,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 33,0 fonctionnaires
- > 1,6 contractuels permanents
- > 5,7 contractuels non permanents

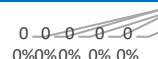
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	5,5 ETPR
Catégorie B	10,0 ETPR
Catégorie C	19,1 ETPR

Positions particulières

0% 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 4,8%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
3,6%	25,0%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
36,5 agents	37 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-1,4%
Contractuels	↗	66,7%
Ensemble	↗	1,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	50%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	25%
Mutation (changement de collectivité)	25%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	40%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	20%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	20%
Voie de mutation	20%

* 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

Aucun agent permanent présent au 31/12 n'a été titularisé dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2024

- Avancements et promotions
Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	5 agents sur 10
Avancements d'échelon	5 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions 1,45% des agents concernés	Moins de 1 agent sur 10

Sanctions disciplinaires

- Aucune collectivité n'est concernée par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
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

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 13,32 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

16 236 007 €

Charges de
personnel

2 162 236 €



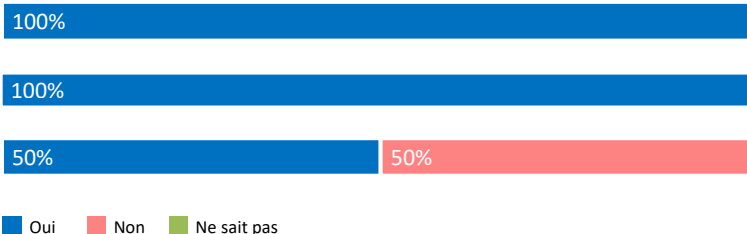
Soit 13,32 % des
dépenses de
fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

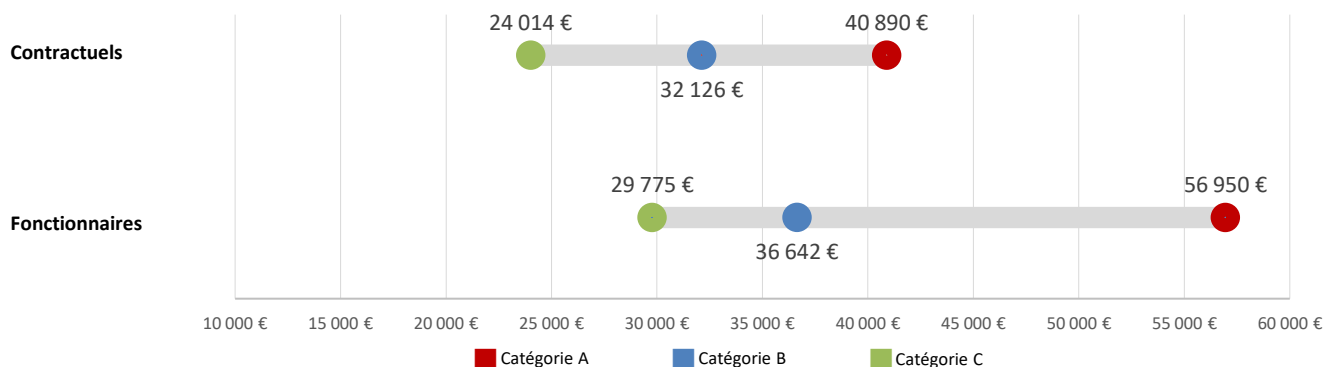
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



50% 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 22,05 %

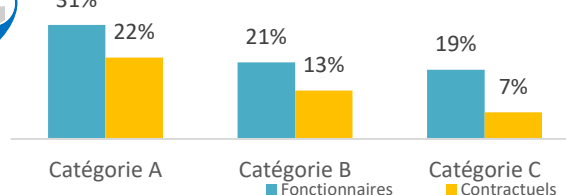
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 22,37%

Contractuels sur emplois permanents 14,18%

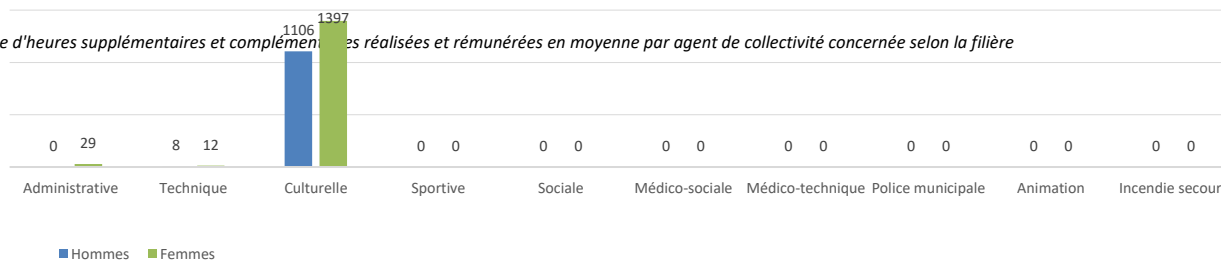
Ensemble 22,05%

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



- En moyenne, 14025 heures supplémentaires/complémentaires pour les 50% de collectivités concernées

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



- 50% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

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



En moyenne, 3,2 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)	1,52%	0,88%	1,47%	0,27%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,63%	0,88%	2,51%	0,27%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	2,63%	17,04%	3,60%	0,27%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 42,53 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

Aucun accident du travail déclaré

Type d'accident Genre Catégorie

Service
Trajet

Femmes
Hommes

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C

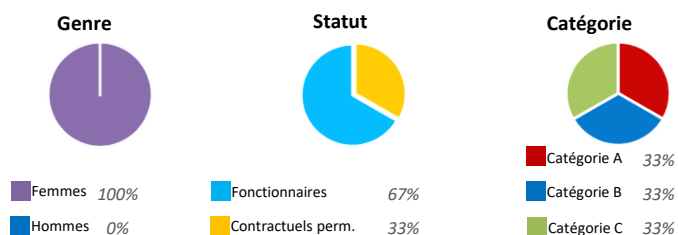
#VALEUR!

Aucun accident du travail déclaré

Handicap

100% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,1%



Aucun travailleur handicapé recruté 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	9 502 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

Prévention et risques professionnels

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

Dépense moyenne en formation : -

Nombre moyen de formations : -

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

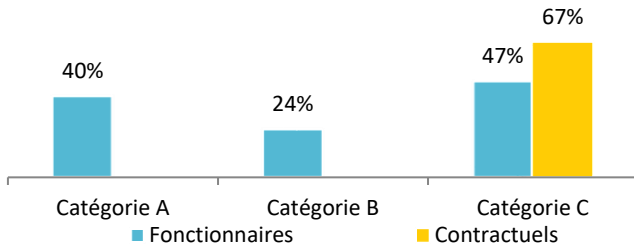
2% des femmes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 39% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

47% des femmes et 22% des hommes

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

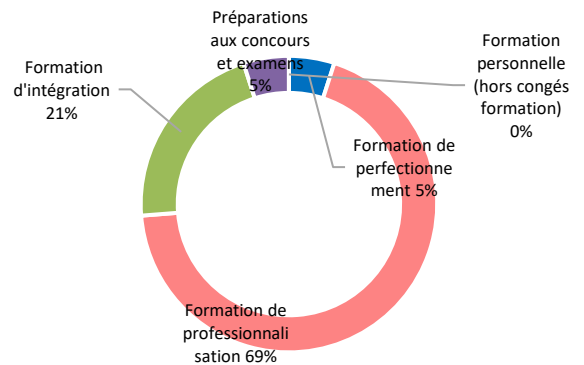


Le budget médian consacré à la formation est de 15 520 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	63%
Autres organismes	29%
Frais de déplacement	8%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,9 jour par agent

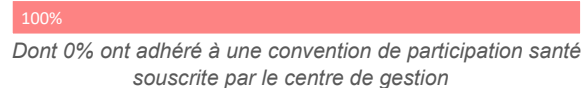


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	78%
Autres organismes	22%

Action sociale et protection sociale complémentaire

Aucune collectivité n'a un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire 407 €

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

Aucune collectivité concernée par des grèves

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
0	0	0

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 : mars 2026

Version 1