



# FICHE REPÈRES DU RSU 2023

## Les CCAS 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](http://www.donnees-sociales.fr).

### TAUX DE RETOUR

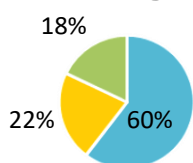
**75%**

> 24 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 32 recensées

> 1 113 agents recensés dans ces collectivités dont 672 fonctionnaires, 242 contractuels permanents et 199 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 60% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	398	28	24
Contractuels permanents	1	67	16	16
Contractuels non permanents	1	175	20	14

#### 6,2 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

⇒ 0,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

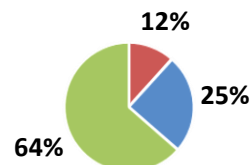
⇒ 2,4 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

#### 23% d'agents relevant de la filière technique

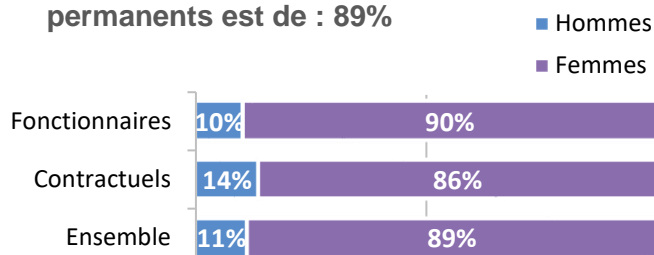
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	14,1%	5,4%	11,8%	5,7
Technique	22,2%	24,8%	22,9%	9,1
Sociale	32,1%	29,3%	31,4%	19,1
Médico-sociale	29,3%	38,4%	31,7%	32,2
Médico-technique	0,4%	1,7%	0,8%	7,0
Animation	1,8%	0,0%	1,3%	1,3
Incendie secours	0,0%	0,4%	0,1%	0,5
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>44</b>

#### 64% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	4,4
Catégorie B	9,5
Catégorie C	24,2

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 89%

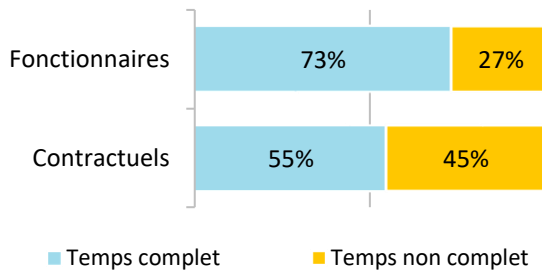


#### Le cadre d'emplois des agents sociaux rassemble 29% des agents

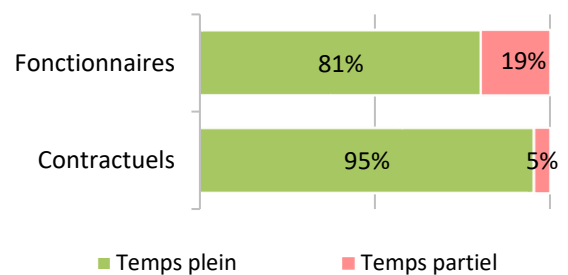
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Agents sociaux</b>	<b>29%</b>
Aide-soignant	22%
Adjoints techniques	21%
Adjoints administratifs	8%
Infirmiers en soins généraux	5%

## Temps de travail des agents permanents

73% des fonctionnaires à temps complet contre 55% des contractuels



19% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	67%	Technique	67%
Sociale	43%	Sociale	48%
Médico-sociale	25%	Médico-sociale	34%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

6,5% des hommes à temps partiel  
17,7% 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

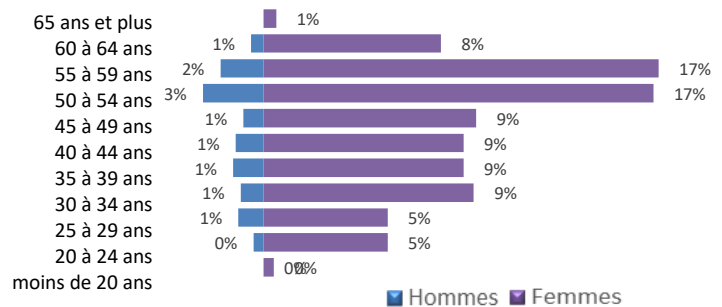
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,44
Contractuels permanents	38,81
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>45,89</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,59



### 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, 37,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 25,8 fonctionnaires  
> 10,8 contractuels permanents  
> 1,1 contractuel non permanent

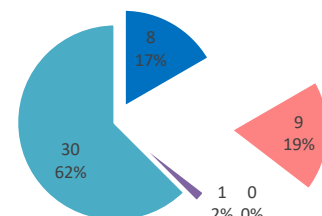
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	6,9 ETPR
Catégorie B	15,4 ETPR
Catégorie C	20,9 ETPR

## Positions particulières

5,1% 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 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 19%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,2%	60,5%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
37,1 agents	38,1 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-5,1%
Contractuels	↗	32,2%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,6%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	48%
Départ à la retraite	14%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Démission	7%
Mise en disponibilité sur demande	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	57%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	19%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	11%
Voie de mutation	3%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	3%

\* 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

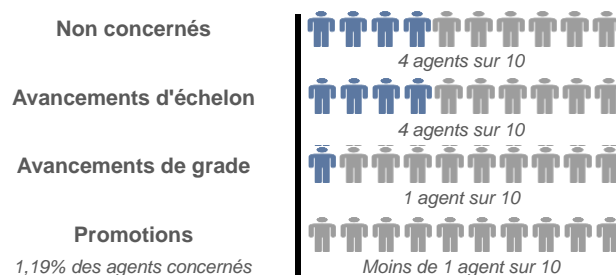
En moyenne, 2,2% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2023

4,2% 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

- 4% 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 <sup>er</sup> groupe	0	2
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée 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)

50%

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral

50%

## Budget et rémunérations

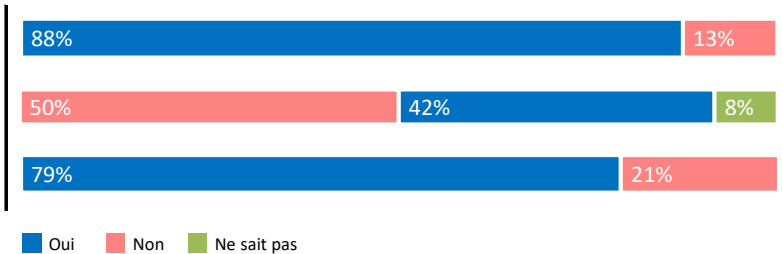


Les charges de personnel représentent 67,73 % des dépenses de fonctionnement



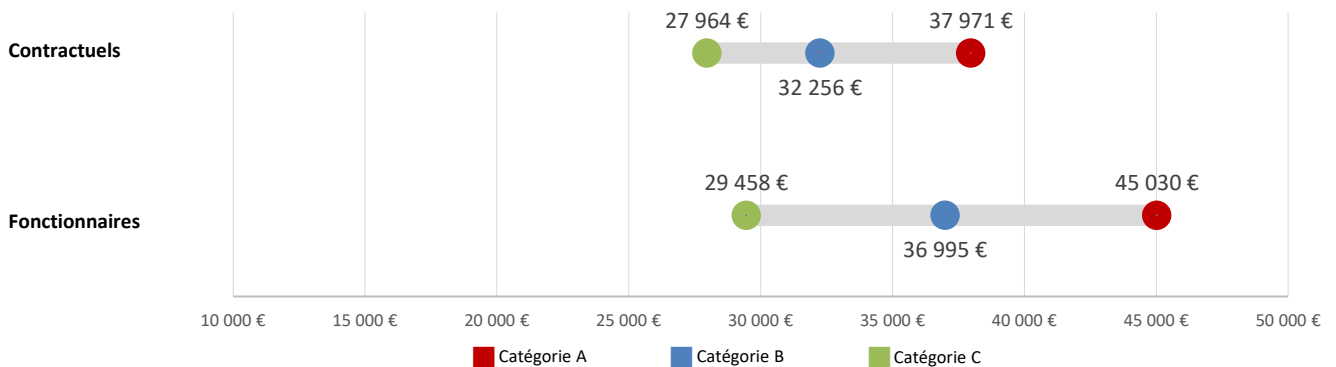
### Mise en place du RIFSEEP

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



87% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

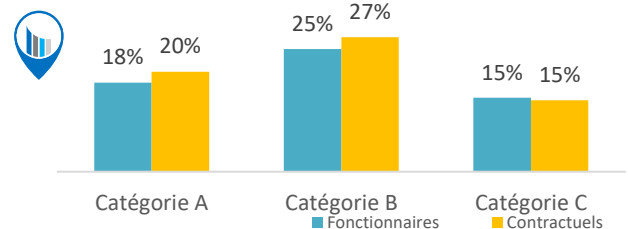
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



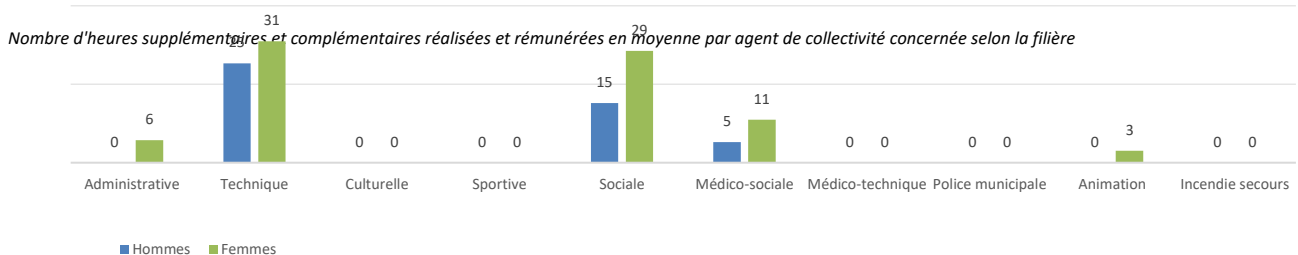
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,53 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,13%
Contractuels sur emplois permanents	20,04%
<b>Ensemble</b>	<b>18,53%</b>

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



En moyenne, 947 heures supplémentaires/complémentaires pour les 75% de collectivités concernées



74% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 25,5 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,3 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)	6,98%	1,74%	5,59%	2,43%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,51%	2,35%	6,88%	2,43%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,30%	3,58%	7,79%	2,77%

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

> 45,55 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

42% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 8,9 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 38 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 88%  
Trajet 12%

Genre



Femmes 89%  
Hommes 11%

Catégorie



Catégorie A 1%  
Catégorie B 28%  
Catégorie C 70%

47% des accidents concernent la filière sociale

## Handicap

33% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,4%

Genre



Femmes 84%  
Hommes 16%

Statut



Fonctionnaires 90%  
Contractuels perm. 10%

Catégorie



Catégorie A 6%  
Catégorie B 20%  
Catégorie C 73%

0,3 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	15 685 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 6 281 €

Nombre moyen de formations : 23

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

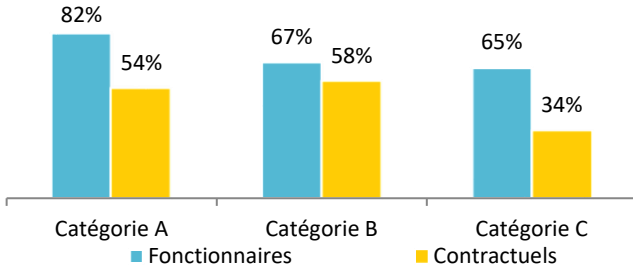
7,1% des femmes  
5,9% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 61% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

61% des femmes et 59% des hommes

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

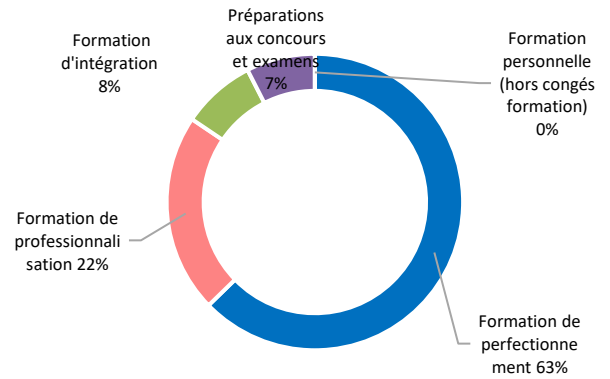


Le budget médian consacré à la formation est de 2 069 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	61%
Autres organismes	30%
Coût de la formation des apprentis	7%
Frais de déplacement	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent

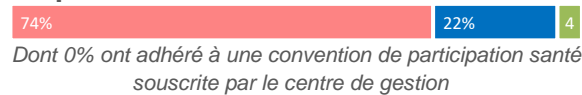


### Répartition des jours de formation par organisme

Autres organismes	53%
CNFPT cotisation obligatoire	42%
Collectivité	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

22% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	213 €	60 €

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

21% des collectivités concernées par des grèves



8 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

8,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 : février 2025

Version 1