



# FICHE REPÈRES DU RSU 2023

## Communes de 2 000 à 3 499 habitants 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

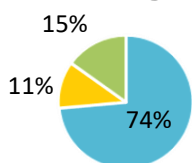
**84%**

> 32 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 38 recensées

> 1 010 agents recensés dans ces collectivités dont 743 fonctionnaires, 115 contractuels permanents et 152 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 74% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	13	53	23	32
Contractuels permanents	1	12	4	30
Contractuels non permanents	1	17	6	29

#### 6,09 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

⇒ 0,5 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

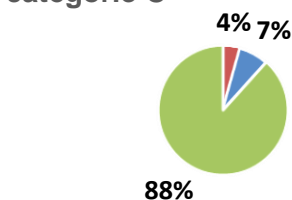
⇒ 12,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

#### 56% d'agents relevant de la filière technique

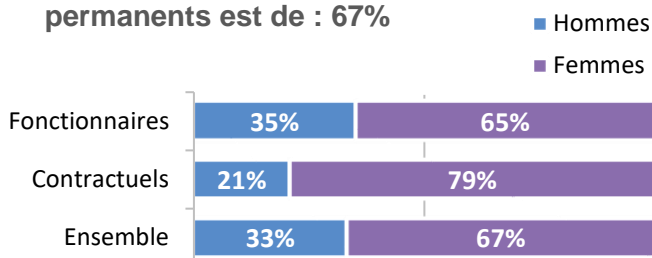
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	23,3%	13,9%	22,0%	5,9
Technique	55,9%	58,3%	56,2%	15,1
Culturelle	2,7%	4,3%	2,9%	1,4
Sportive	0,3%	0,0%	0,2%	1,0
Sociale	8,3%	9,6%	8,5%	2,5
Médico-sociale	0,7%	4,3%	1,2%	5,0
Médico-technique	0,0%	0,9%	0,1%	1,0
Police municipale	0,5%	0,0%	0,5%	1,0
Animation	8,3%	8,7%	8,4%	2,9
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>

#### 88% d'agents relevant de la catégorie C



	Effectif moyen
Catégorie A	1,2
Catégorie B	2,0
Catégorie C	23,7

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 67%

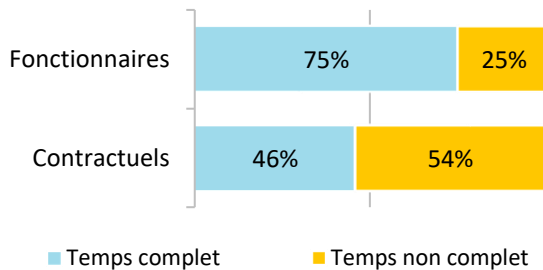


#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 49% des agents

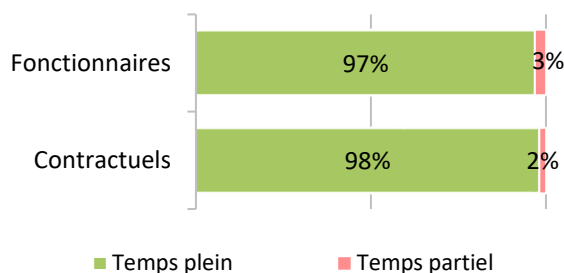
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>49%</b>
Adjoints administratifs	15%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
ASEM	7%
Agents de maîtrise	5%

## Temps de travail des agents permanents

75% des fonctionnaires à temps complet contre 46% des contractuels



3% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	48%	Animation	80%
Technique	27%	Technique	61%
Culturelle	25%	Médico-sociale	60%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel  
5,3% 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

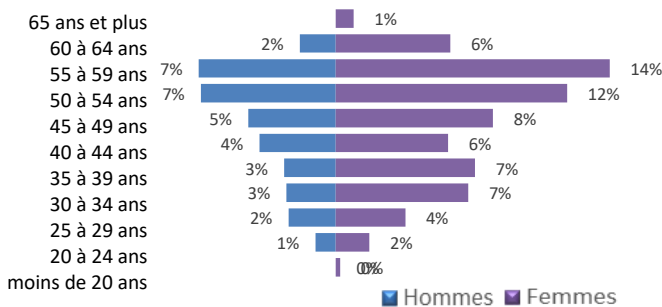
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,05
Contractuels permanents	40,74
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,07</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,43



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, 26,8 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 20,8 fonctionnaires  
> 3,0 contractuels permanents  
> 3,0 contractuels non permanents

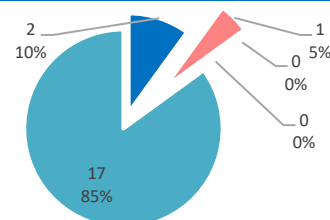
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,3 ETPR
Catégorie B	2,1 ETPR
Catégorie C	20,6 ETPR

## Positions particulières

2,4% 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 21,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,8%	141,5%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
25,5 agents	26,8 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-0,5%
Contractuels	↗	69,1%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>5,3%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	55%
Départ à la retraite	14%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Démission	8%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	53%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	15%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	10%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	7%

\* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2023} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})$

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

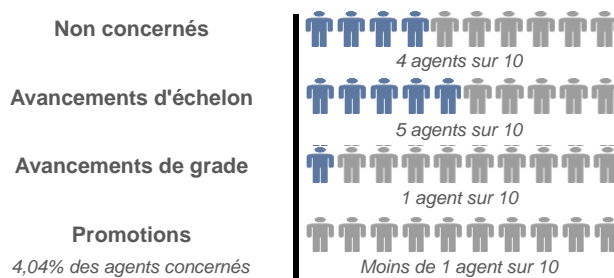
En moyenne, 0,8% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 1 Ruptures conventionnelles actées en 2023

3,1% 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

- 6% 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	2	1
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)

67%

Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle

33%

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 50,77 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement 2 171 375 €

Charges de personnel 1 102 468 €

Soit 50,77 % des dépenses de fonctionnement

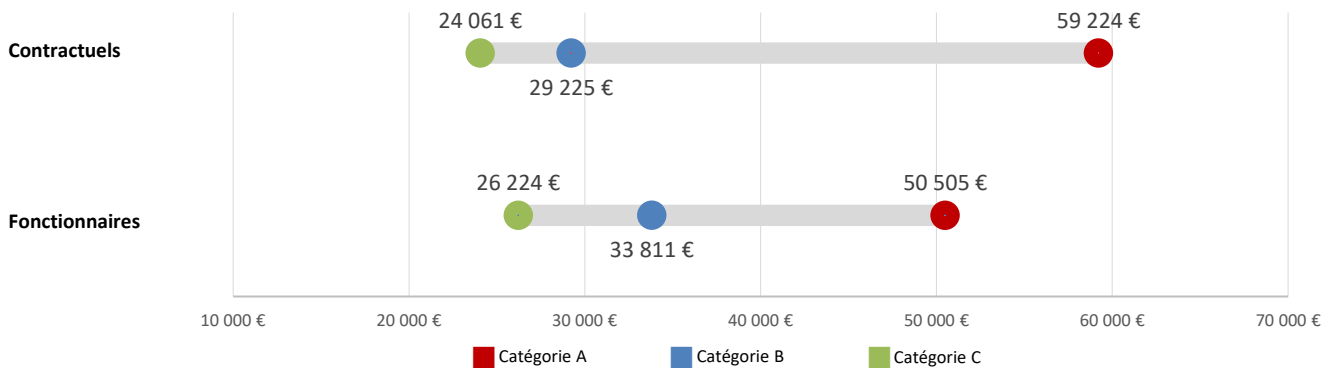
### Mise en place du RIFSEEP

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



88% 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 12,77 %

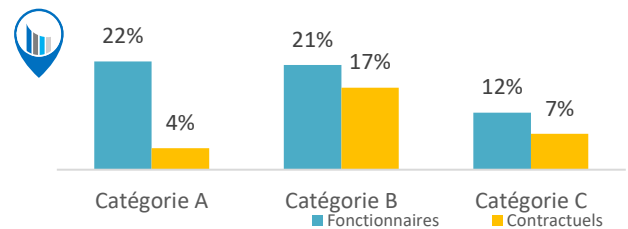
#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires 13,32%

Contractuels sur emplois permanents 8,40%

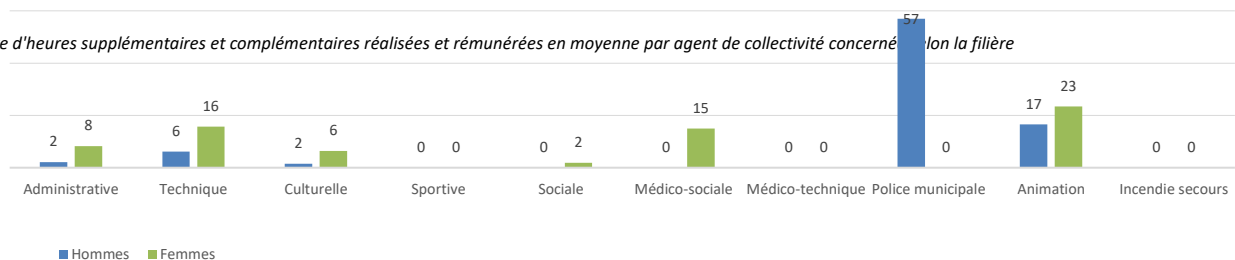
Ensemble 12,77%

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



En moyenne, 287 heures supplémentaires/complémentaires pour les 94% de collectivités concernées

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



53% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 3,1 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)	4,95%	0,84%	4,40%	1,13%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,10%	1,42%	6,34%	1,41%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,41%	1,54%	6,62%	1,54%

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

> 33,27 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

56% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 15 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie



82% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

56% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 4,5%

Genre



Statut



Catégorie



0,2 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	116 341 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 675 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 1 415 €

Nombre moyen de formations : 6

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

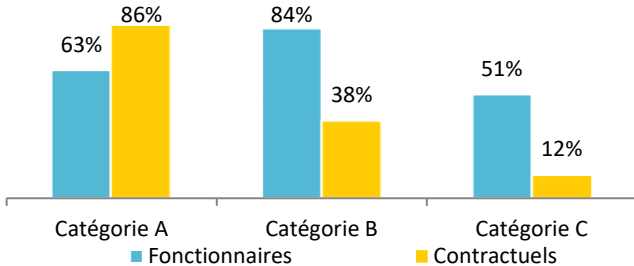
1,4% des femmes  
1,4% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 49% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

49% des femmes et 51% des hommes

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

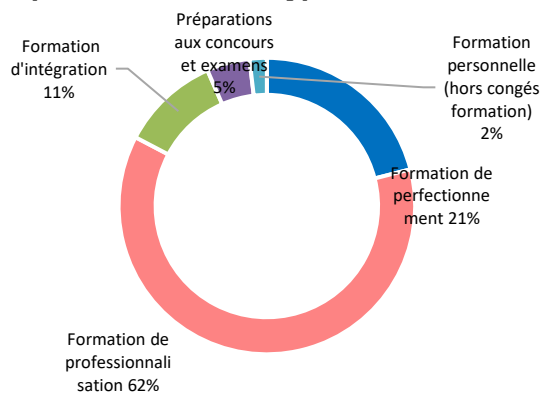


Le budget médian consacré à la formation est de 8 003 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	62%
Autres organismes	28%
Coût de la formation des apprentis	4%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

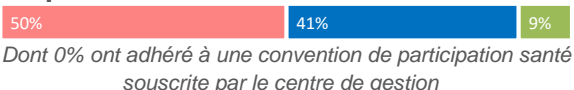
> 2,1 jours par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	68%
Autres organismes	28%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	4%
Collectivité	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

41% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

154 € 108 €

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

50% des collectivités concernées par des grèves



13 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

7,1% des collectivités ont engagé des négociations collectives



3,6% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Intéressement collectif et politiques indemnitaires

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

## 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