



## Fiche repère 2023 des communes de moins de 500 habitants

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).

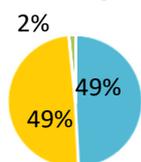
### TAUX DE RETOUR

**59%**

> 153 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 261 recensées  
> 327 agents recensés dans ces collectivités dont 161 fonctionnaires, 161 contractuels permanents et 5 contractuels non permanents

### Effectifs

#### 49% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	6	2	113
1	4	1	117
1	1	1	21

#### Précisions emplois non permanents

- ⇒ 0,6 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel

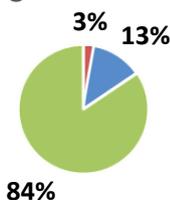
#### 29,19 % des contractuels permanents en CDI

### Caractéristiques des agents permanents

#### 53% d'agents relevant de la filière technique

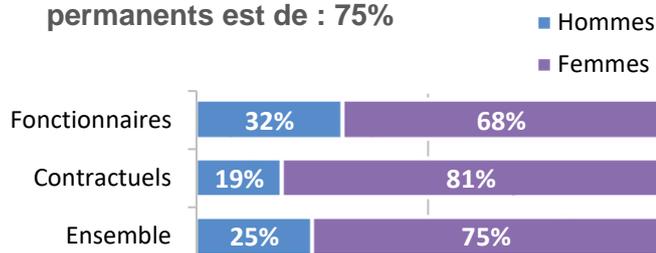
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	48,4%	44,1%	46,3%	1,0
Technique	50,9%	55,9%	53,4%	1,5
Sociale	0,6%	0,0%	0,3%	1,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>

#### 84% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,1
Catégorie B	0,3
Catégorie C	1,8

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 75%

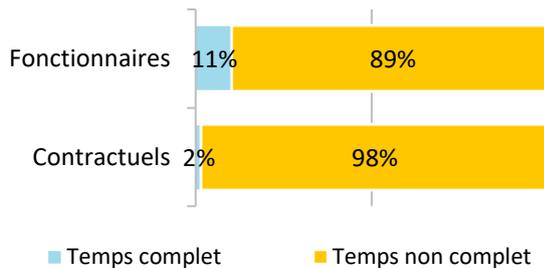


#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 50% des agents

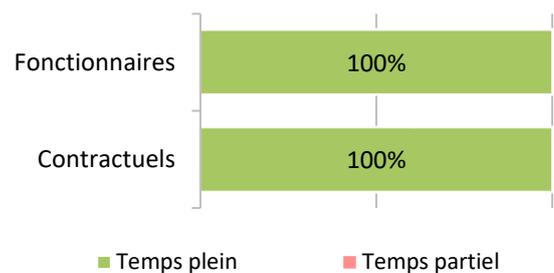
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Adjoints administratifs	31%
Rédacteurs	12%
Secrétaires de mairie	2%

## Temps de travail des agents permanents

11% des fonctionnaires à temps complet contre 2% des contractuels



des fonctionnaires à temps partiel contre des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	100%	Administrative	100%
Administrative	96%	Technique	97%
Technique	83%		

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

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 50 ans

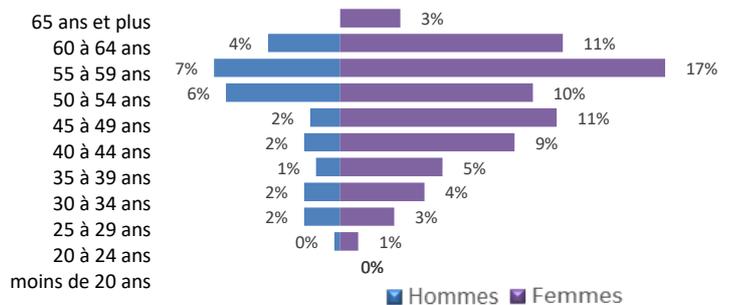
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,69
Contractuels permanents	48,74
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>50,22</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	54,50



### 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, 1,3 agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en



- > 0,7 fonctionnaire
- > 0,4 contractuel permanent
- > 0,3 contractuel non permanent

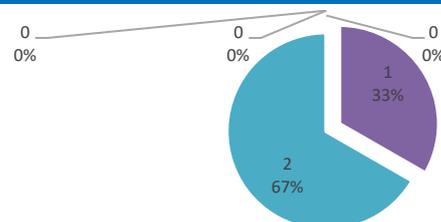
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0,5 ETPR
Catégorie B	0,3 ETPR
Catégorie C	0,7 ETPR

## Positions particulières

0,9% 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 9,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
3,1%	16,0%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
2,1 agents	2,1 agents

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

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

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	34%
Démission	28%
Départ à la retraite	21%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	10%
Mise en disponibilité sur demande	3%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	57%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	22%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	5%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel permanent	5%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	3%

\* 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

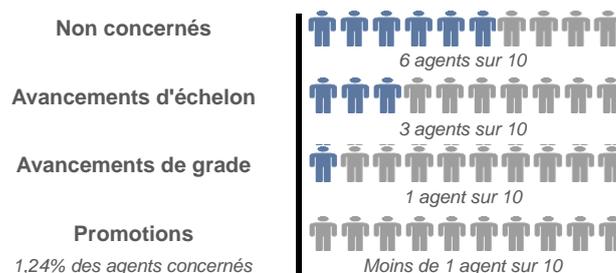
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 0,6% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2023

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 1% 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	0
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

## Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 26,66 % des dépenses de fonctionnement



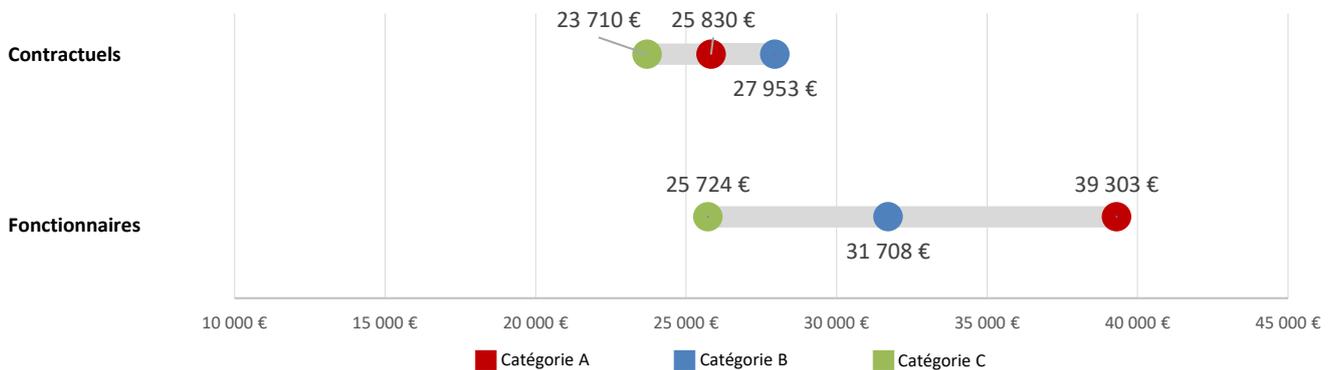
### Mise en place du RIFSEEP

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



41% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

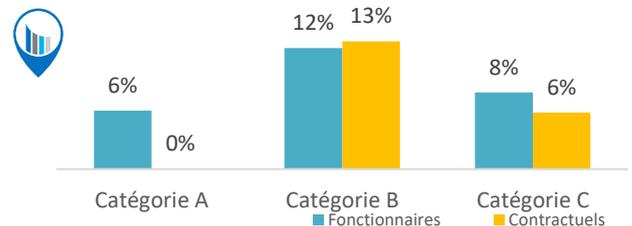
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



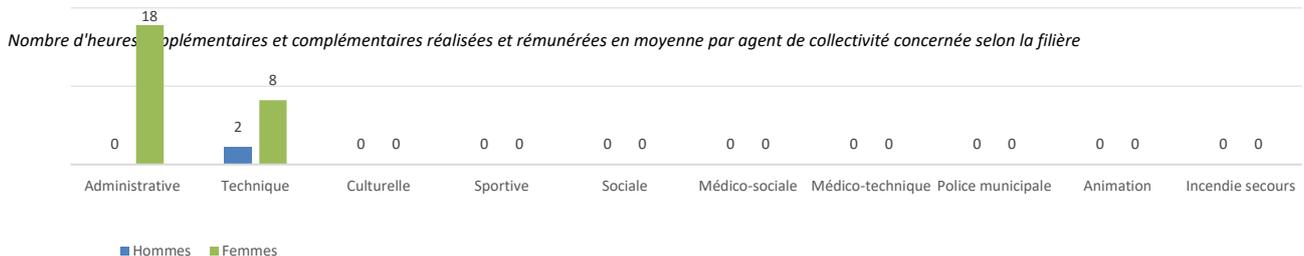
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 7,73 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	8,41%
Contractuels sur emplois permanents	6,40%
<b>Ensemble</b>	<b>7,73%</b>

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



En moyenne, 27 heures supplémentaires/complémentaires pour les 16% de collectivités concernées



31% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

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



En moyenne, 1,6 jour 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)	0,29%	0,44%	0,37%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,57%	1,06%	2,31%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,57%	1,56%	2,56%	0,00%

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

> 3,36 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

1% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 0,3 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 5 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 100%  
Trajet 0%

Genre



Femmes 0%  
Hommes 100%

Catégorie



Catégorie A 0%  
Catégorie B 0%  
Catégorie C 100%

100% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 0,0%

Genre	Statut	Catégorie
Femmes	Fonctionnaires	Catégorie A
Hommes	Contractuels perm.	Catégorie B
		Catégorie C

#DIV/0!

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	5 642 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	117 €

## Prévention et risques professionnels

1,0 jour moyen de formation en moyenne lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Dépense moyenne en formation : -

Nombre moyen de formations : 3

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

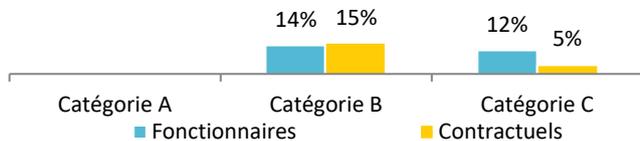
2,1% des femmes  
2,5% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

9% des femmes et 7% des hommes

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

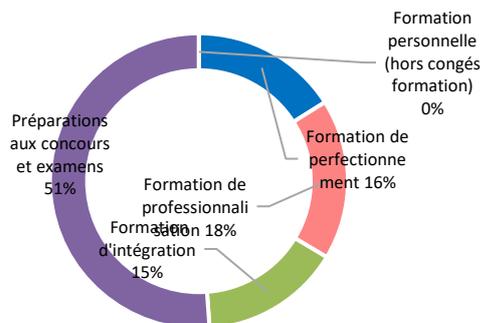


Le budget médian consacré à la formation est de 289 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	98%
Frais de déplacement	1%
Autres organismes	0%
Coût de la formation des apprentis	0%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,4 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	93%
Autres organismes	5%
Collectivité	2%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

5% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

94% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire. Dont 18,2% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

Santé	213 €
Prévoyance	193 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité

87% des collectivités ont des prestations servies directement par la collectivité. 5% ont des prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion.

Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion

90% des collectivités ont des prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion. 6% ont des prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale.

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale

83% des collectivités ont des prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale. 8% ont des prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale.

Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

65% des collectivités ont des prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale. 22% ont des prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion, 7% ont des prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale, et 5% ont des prestations servies directement par la collectivité.

## Relations sociales

1% des collectivités concernées par des grèves

98% des collectivités concernées par des grèves ont des grèves.

1 jour de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives

99% des collectivités n'ont engagé aucune négociation collective.

## 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 : mars 2025

Version 1