



## Les communes entre 500 et 999 habitants

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. 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).

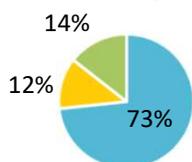
### TAUX DE RETOUR

**80%**

Les communes entre 500 et 999 habitants représentent 7,2 % des collectivités et établissements publics territoriaux du département au 31/12/2022 et emploient 0,9 % des effectifs. 62 communes ont transmis leur RSU sur les 77 recensées.  
> 472 agents recensés dans ces collectivités dont 346 fonctionnaires, 58 contractuels permanents et 68 contractuels non permanents.

### Effectifs

#### 73% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	11	6	62
Contractuels permanents	1	5	2	38
Contractuels non permanents	1	6	2	40

#### 13,79 % des contractuels permanents en CDI

#### Précisions emplois non permanents

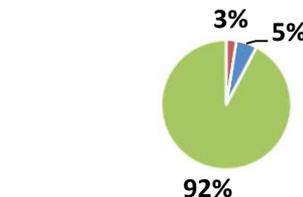
- ⇒ 2,8 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 10,2 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

#### 59% d'agents relevant de la filière technique

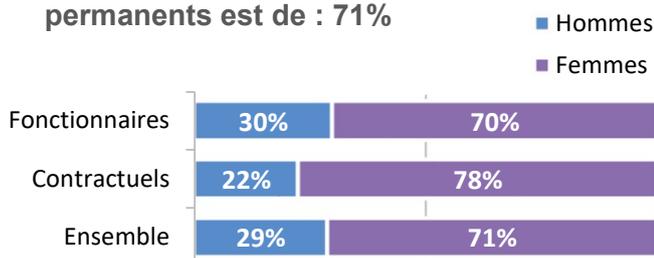
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	25,4%	20,7%	24,8%	1,6
Technique	58,7%	60,3%	58,9%	3,8
Culturelle	1,2%	0,0%	1,0%	1,0
Sportive	0,6%	0,0%	0,5%	1,0
Sociale	10,1%	5,2%	9,4%	1,2
Police municipale	0,3%	0,0%	0,2%	1,0
Animation	3,8%	13,8%	5,2%	2,3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>

#### 92% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,2
Catégorie B	0,3
Catégorie C	6,0

#### Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

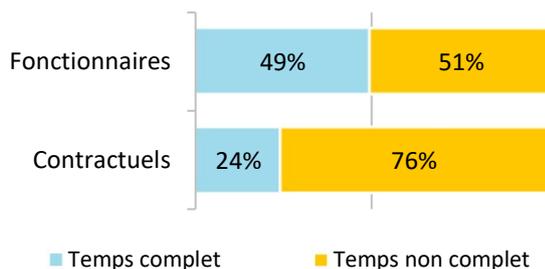


#### Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 54% des agents

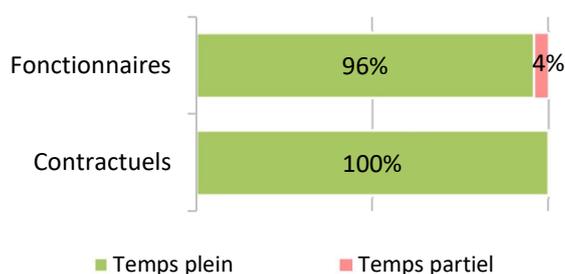
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>54%</b>
Adjoints administratifs	18%
ATSEM	9%
Adjoints territoriaux d'animation	5%
Rédacteurs	4%

## Temps de travail des agents permanents

49% des fonctionnaires à temps complet contre 24% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
		Animation	100%
Animation	92%	Technique	74%
Sociale	71%	Administrative	67%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,1% 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.

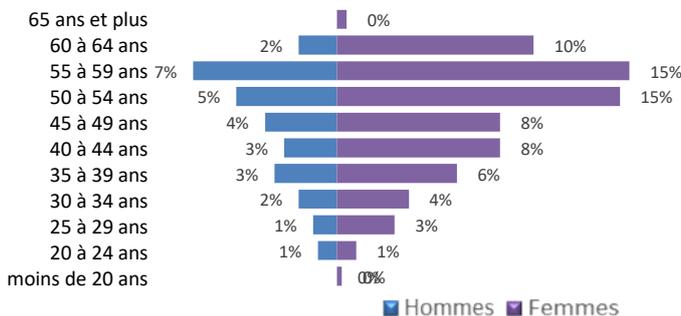
## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,30
Contractuels permanents	40,89
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>48,95</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	47,57



### 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, 6,9 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



> 4,4 fonctionnaires  
> 1,1 contractuels permanents  
> 1,4 contractuels non permanents

### ETPR permanents moyens par catégorie



## Positions particulières

0,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

### Répartition des agents en position statutaire particulière

■ Part d'agents mise à disposition dans une autre structure



## Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 20%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,3%	117,0%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
6,5 agents	6,5 agents

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

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-2,5%
Contractuels	↗	20,8%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>0,2%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	61%
Départ à la retraite	11%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	7%
Démission	6%
Mise en disponibilité sur demande	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	69%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	6%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	5%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

## Évolution professionnelle

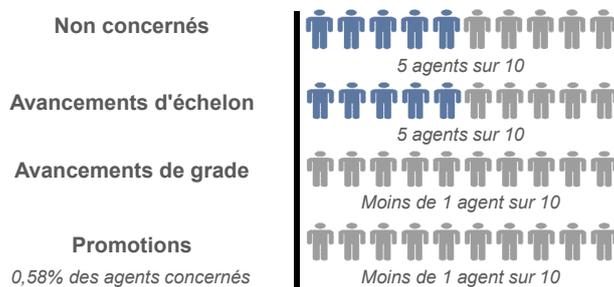
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2022

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- Aucun répondant n'est concerné par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	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

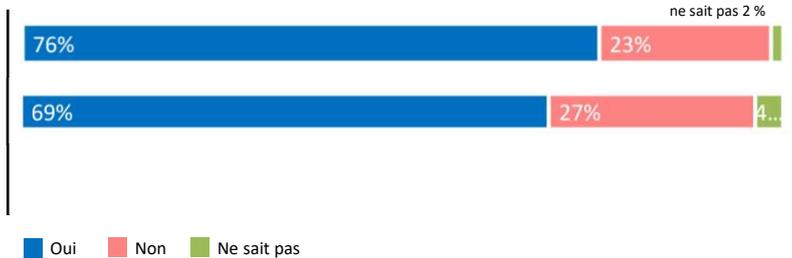


Les charges de personnel représentent 42,33 % des dépenses de fonctionnement



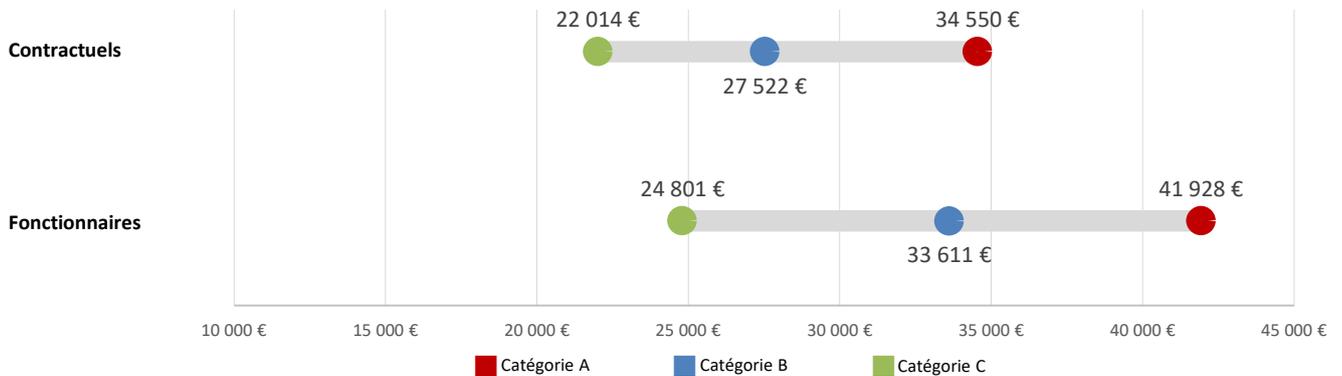
### Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



63% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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

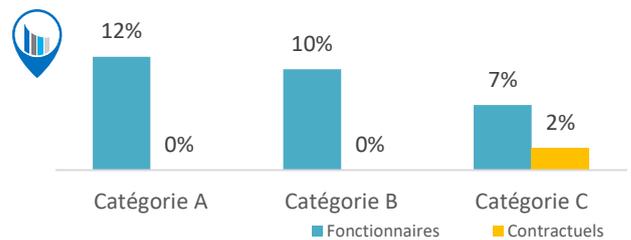


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 6,66 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

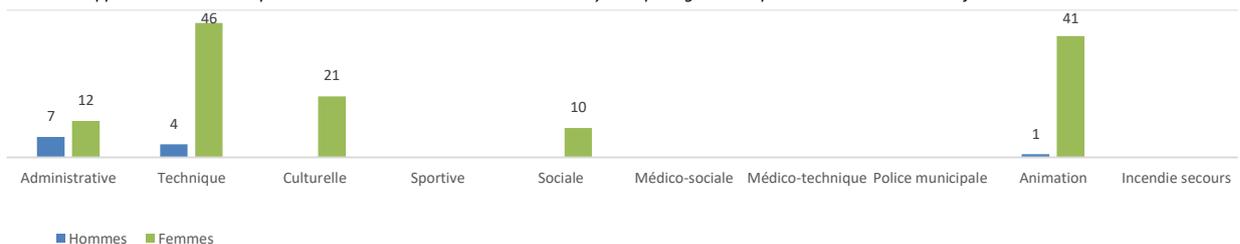
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	7,22%
Contractuels sur emplois permanents	2,07%
<b>Ensemble</b>	<b>6,66%</b>

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



En moyenne, 163 heures supplémentaires/complémentaires pour les 81% de répondants concernés

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



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

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 13,1 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 8,7 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)	3,59%	2,39%	3,42%	1,57%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	5,96%	2,39%	5,45%	1,57%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,20%	3,08%	5,75%	1,67%

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

> 21,19 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

18% des répondants concernés par des accidents de travail

- > 2,2 accidents du travail pour 100 agents permanents
- > En moyenne, 142 jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Type d'accident



Service 100%  
Trajet 0%

### Genre



Femmes 44%  
Hommes 56%

### Catégorie



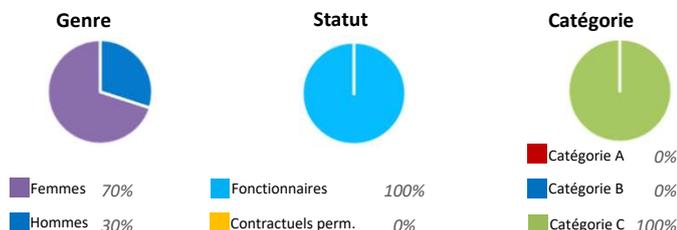
Catégorie A 0%  
Catégorie B 0%  
Catégorie C 100%

56% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

11% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,5%



Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 419 €

Coût par jour de formation : 193 €

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

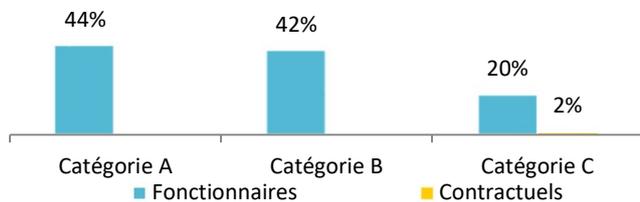


## Formation Agents présents au 31 décembre

- En 2022, 19% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

16% des femmes et 20% des hommes

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

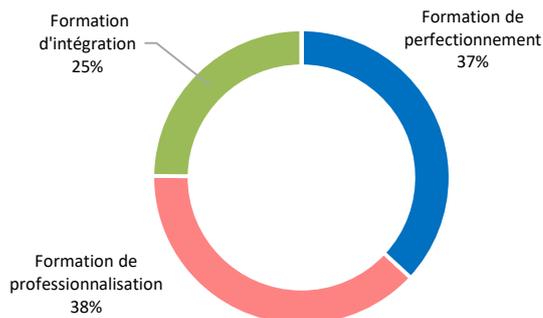


- Le budget médian consacré à la formation est de 1 401 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	89%
Autres organismes	9%
Frais de déplacement	2%
Coût de la formation des apprentis	1%

- Répartition selon le type de formation



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	71%
Autres organismes	24%
Collectivité	6%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- 13% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 12,5% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen  
annuel par  
bénéficiaire

605 € 185 €

En cours Oui Non Ne sait pas

- L'action sociale

Prestations servies directement par la structure



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



## Relations sociales

- 25% des répondants concernés par des grèves



3 jours de grève en moyenne par répondant



- Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



## Précisions méthodologiques

### **1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021**

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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

### **2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme**

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

*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 2022. 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 : mai 2024

Version 1