



## COMMUNES - Moins de 500 Habitants

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. 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).

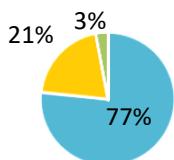
### TAUX DE RETOUR

**62%**

242 collectivités sur 392, ayant au moins un agent ont transmis leur RSU . Les communes de cette strate représentent 85 % des communes du Département.  
> 467 agents recensés dans ces collectivités dont 358 fonctionnaires, 96 contractuels permanents et 13 contractuels non permanents

### Effectifs

77% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	5	2	223
Contractuels permanents	1	5	1	99
Contractuels non permanents	1	3	1	36

36,46 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

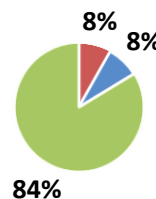
- ⇒ 23,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 38,5 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

44% d'agents relevant de la filière technique

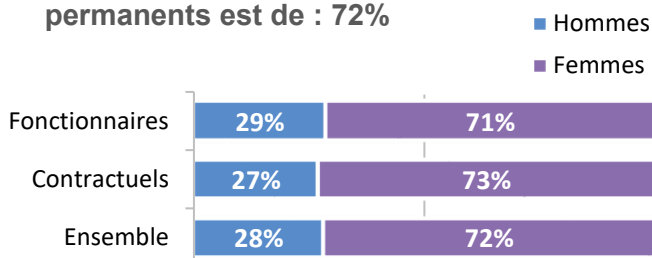
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	59,2%	32,3%	53,5%	1,0
Technique	39,4%	63,5%	44,5%	1,3
Culturelle	0,0%	2,1%	0,4%	2,0
Sportive	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Sociale	0,8%	1,0%	0,9%	1,0
Animation	0,6%	1,0%	0,7%	1,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>

84% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0,2
Catégorie B	0,2
Catégorie C	1,6

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 72%

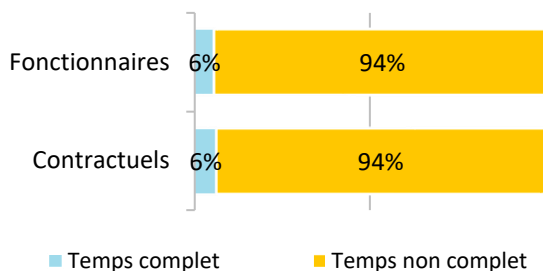


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 41% des agents

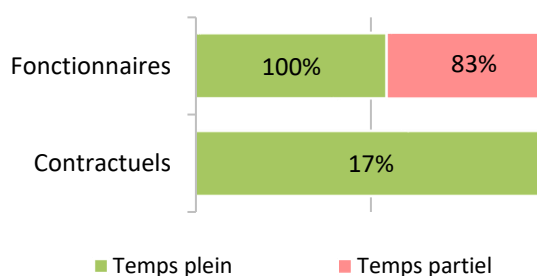
Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjoints techniques</b>	<b>41%</b>
Adjoints administratifs	37%
Rédacteurs	8%
Secrétaires de mairie	6%
Agents de maîtrise	3%

## Temps de travail des agents permanents

6% des fonctionnaires à temps complet contre 6% des contractuels



83% des fonctionnaires à temps partiel contre aucun contractuel



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	99%	Culturelle	100%
Technique	89%	Sociale	100%
Sociale	67%	Animation	100%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,0% des hommes à temps partiel  
6,3% 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 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	50,22
Contractuels permanents	52,55
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>50,71</b>

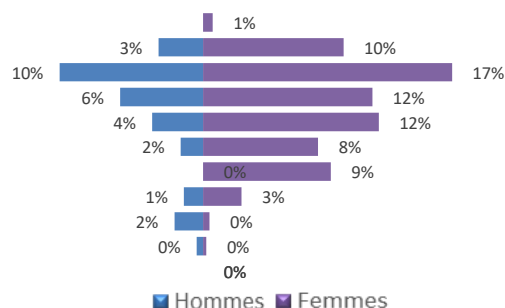
  

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,85



65 ans et plus  
60 à 64 ans  
55 à 59 ans  
50 à 54 ans  
45 à 49 ans  
40 à 44 ans  
35 à 39 ans  
30 à 34 ans  
25 à 29 ans  
20 à 24 ans  
moins de 20 ans

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, 1,4 agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en



> 0,6 fonctionnaire  
> 0,3 contractuel permanent  
> 0,5 contractuel non permanent

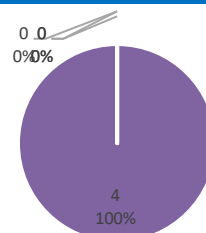
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0,3 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



## Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 8,3%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,0%	24,5%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
1,8 agent	1,9 agent

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	2,3%
Contractuels	↗	4,3%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,7%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	28%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	28%
Démission	16%
Départ à la retraite	16%
Mutation (changement de collectivité)	9%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	34%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	13%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	11%
Voie de mutation	11%
Intégration directe	9%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

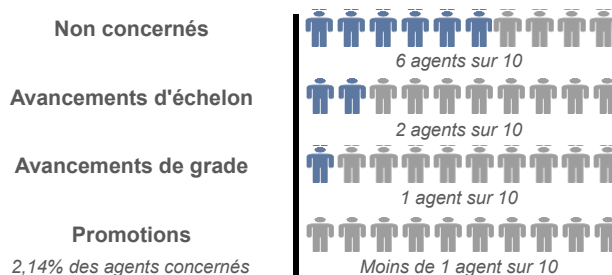
- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2021

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- % des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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

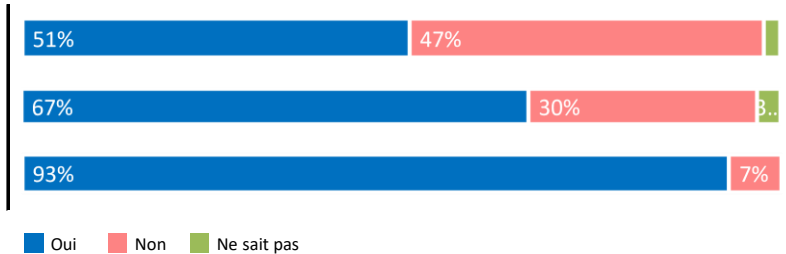


Les charges de personnel représentent 20,64 % des dépenses de fonctionnement



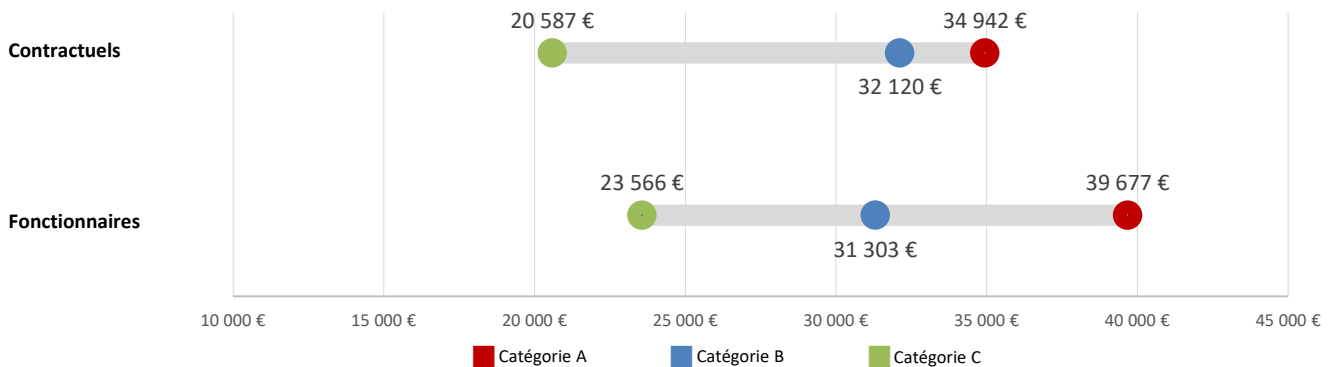
### Mise en place du RIFSEEP

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



56% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

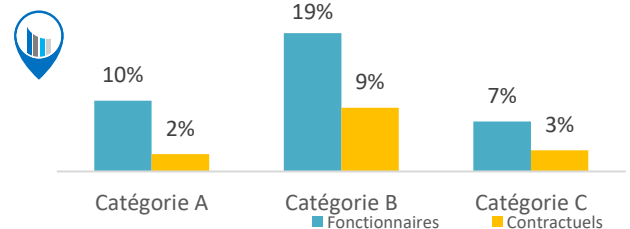
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 7,33 %

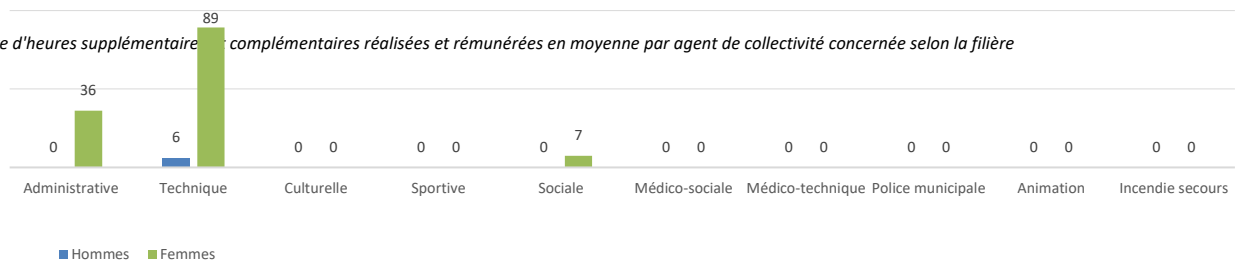
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	8,00%
Contractuels sur emplois permanents	3,63%
<b>Ensemble</b>	<b>7,33%</b>

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



En moyenne, 91 heures supplémentaires/complémentaires pour les 29% de collectivités concernées

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



29% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 5,3 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
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,45%	0,89%	1,33%	0,78%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	1,73%	0,89%	1,55%	0,78%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,73%	0,89%	1,55%	0,78%

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

> 11,35 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

3% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 1,8 accident du travail pour 100 agents

> En moyenne, 40 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 88%  
Trajet 13%

Genre



Femmes 38%  
Hommes 63%

Catégorie



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

88% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

5% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 1,8%

Genre



Femmes 88%  
Hommes 13%

Statut



Fonctionnaires 63%  
Contractuels perm. 38%

Catégorie



Catégorie A 0%  
Catégorie B 50%  
Catégorie C 50%

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	12 800 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	0 €

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 56 €  
Coût par jour de formation : 16 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

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

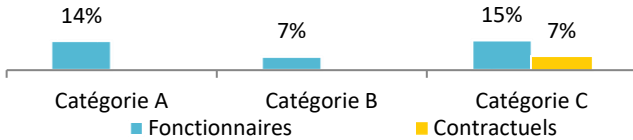
31,4% des femmes  
1,6% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 12% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

11% des femmes et 13% des hommes

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

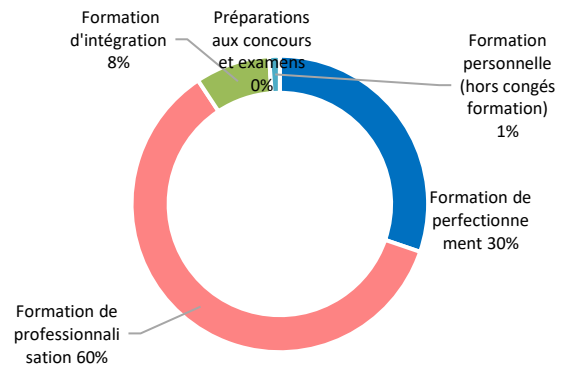


Le budget médian consacré à la formation est de 384 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	88%
Autres organismes	9%
Frais de déplacement	3%

### 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	78%
Autres organismes	12%
Collectivité	6%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	5%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

12% des collectivités 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	Santé	Prévoyance
	74 €	440 €

Non réponse 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

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*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 2021. 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 : juillet 2023

Version 1