



Centre de gestion de la fonction publique  
territoriale de la Charente-Maritime

# Comité Social Territorial Indicateurs du Rapport Social Unique 2024

# Rapport Social Unique (RSU)

---

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2021 **fixe le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration** du RSU.

Le **RSU** rassemble ainsi des **données relatives aux ressources humaines** de la collectivité, sur une année.

Il s'articule autour de 12 thématiques parmi lesquelles : l'**emploi**, le **recrutement**, les **parcours professionnels**, les **rémunérations**, le **dialogue social**, la **formation**, l'**action sociale**, la **discipline**, etc.

Les centres de gestion mettent à disposition une **application accessible en ligne** et **dédiée au recueil des données sociales**.



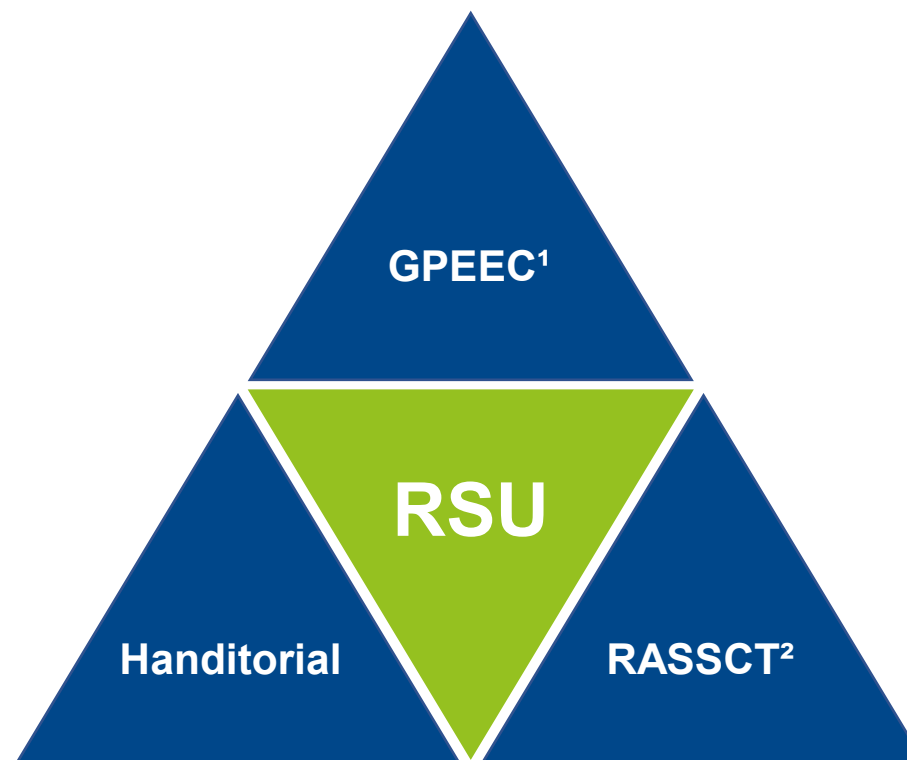


## 4 enquêtes en 1

<sup>1</sup>**GPEEC** : gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

<sup>2</sup>**RASSCT** : rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

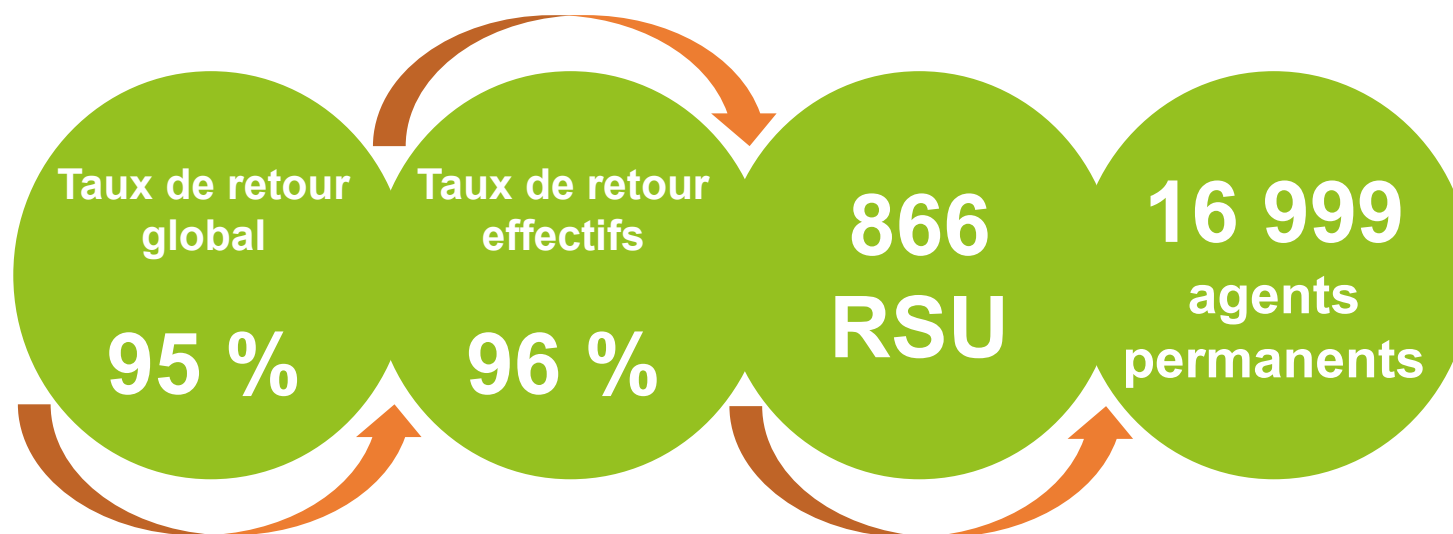
Des contrôles de cohérence renforcés pour garantir la fiabilité des données.



# Campagne du RSU 2024

31 mai 2025  
Lancement de la campagne

31 décembre 2025  
Clôture de la campagne



# Collectivités CST CDG



Taux de retour  
**92 %**

- 501 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 543 recensées
- 4 950 agents recensés dans ces collectivités dont :
  - 3 549 fonctionnaires
  - 966 contractuels sur emploi permanent
  - 435 contractuels sur emploi non permanent.

# Effectifs

## 72% des agents sont fonctionnaires

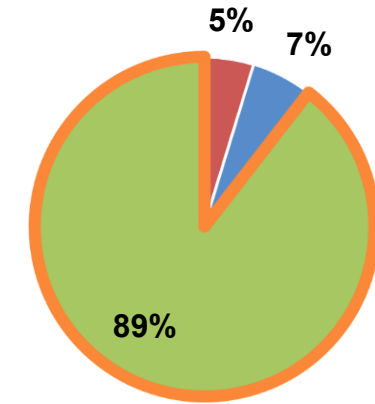


- 12 % des contractuels permanents sont en CDI
- 15 % des contractuels non permanents ont été recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 70 % des contractuels non permanents ont été recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel.

# Caractéristiques des agents permanents

## Titulaires et contractuels sur emplois permanents

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	27,4%	25,6%	27,0%	2,6
Technique	54,5%	51,4%	53,8%	5,1
Culturelle	1,6%	0,9%	1,4%	1,4
Sportive	0,1%	0,0%	0,0%	0,7
Sociale	8,0%	8,5%	8,1%	2,8
Médico-sociale	0,6%	1,4%	0,8%	3,4
Médico-technique	0,0%	0,0%	0,0%	1,0
Police municipale	1,7%	0,0%	1,4%	1,2
Animation	6,1%	12,1%	7,4%	3,5



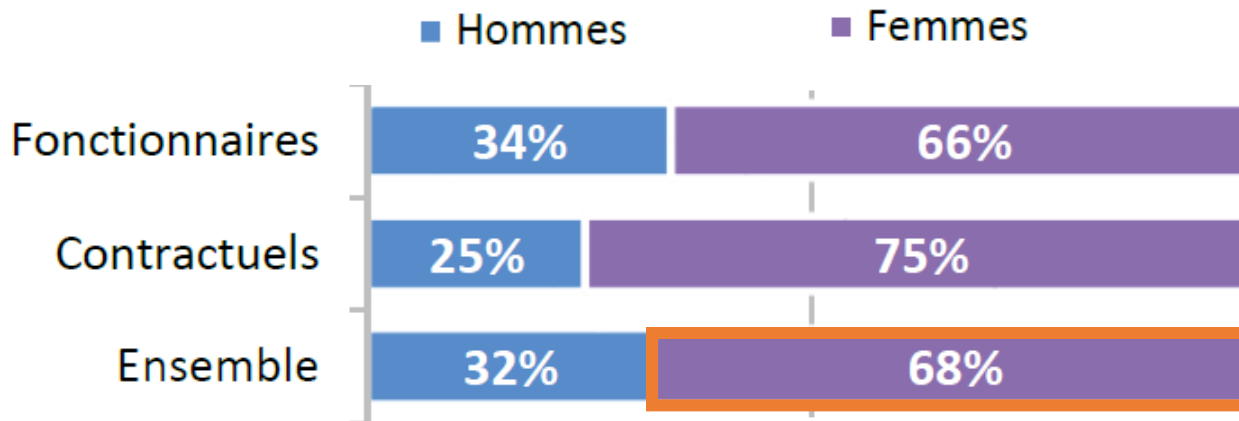
*Effectif moyen*

■	Catégorie A	0,4
■	Catégorie B	0,6
■	Catégorie C	8,0

- 54 % des agents permanents relèvent de la filière technique
- 89 % des agents permanents relèvent de la catégorie C.

# Caractéristiques des agents permanents

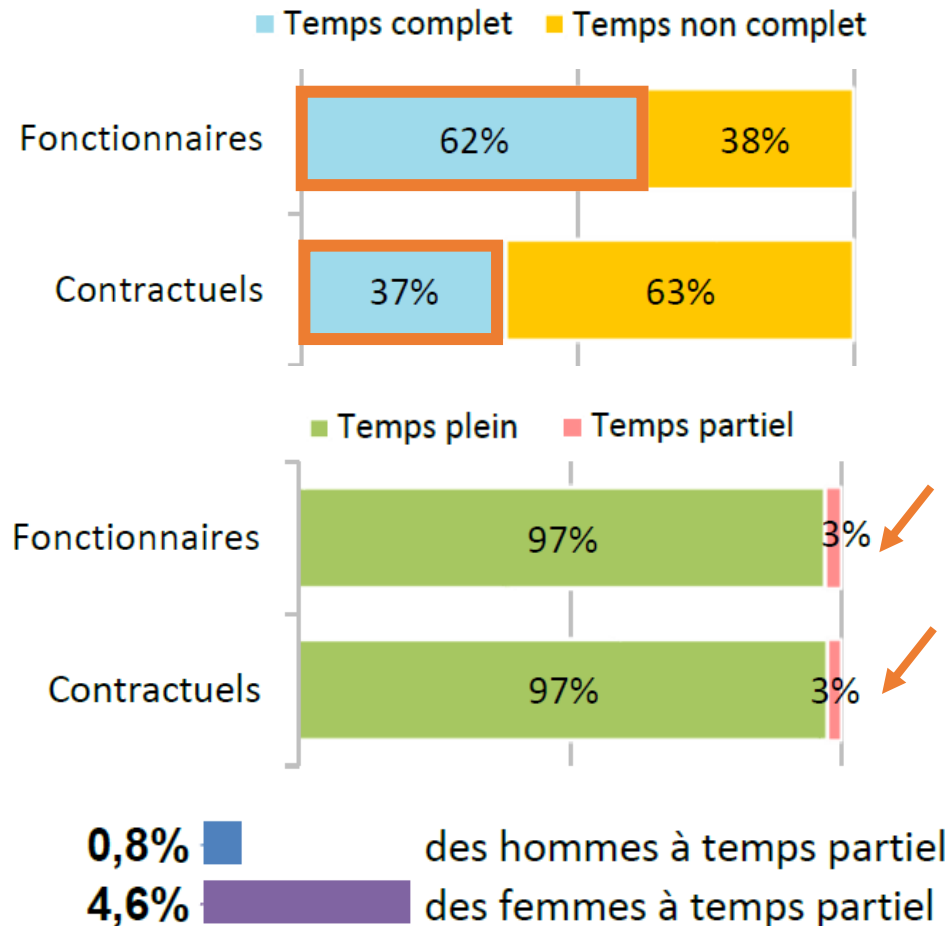
## Titulaires et contractuels sur emplois permanents



Cadres d'emplois	% d'agents
<b>Adjointes techniques</b>	<b>49%</b>
Adjointes administratifs	20%
Adjointes d'animation	7%
Agents sociaux	4%
Rédacteurs	4%

- Le taux de féminisation des emplois est de 68 %
- Le cadre d'emplois des adjointes techniques rassemble 49 % des agents.

# Temps de travail des agents permanents



- 62 % des fonctionnaires sont à temps complet contre 37 % des contractuels
- 3 % des fonctionnaires sont à temps partiel, 2 % des contractuels et 5 % des femmes sont à temps partiel
- Les filières les plus concernées par le temps non complet sont les suivantes :

Filières	Fonctionnaires	Filières	Contractuels
Sociale	68%	Sociale	84%
Culturelle	45%	Culturelle	78%
Technique	37%	Animation	69%

# Pyramide des âges

## Âge moyen\* des agents permanents

Fonctionnaires **49,71**

Contractuels permanents **43,89**

**48,20**  
en 2023

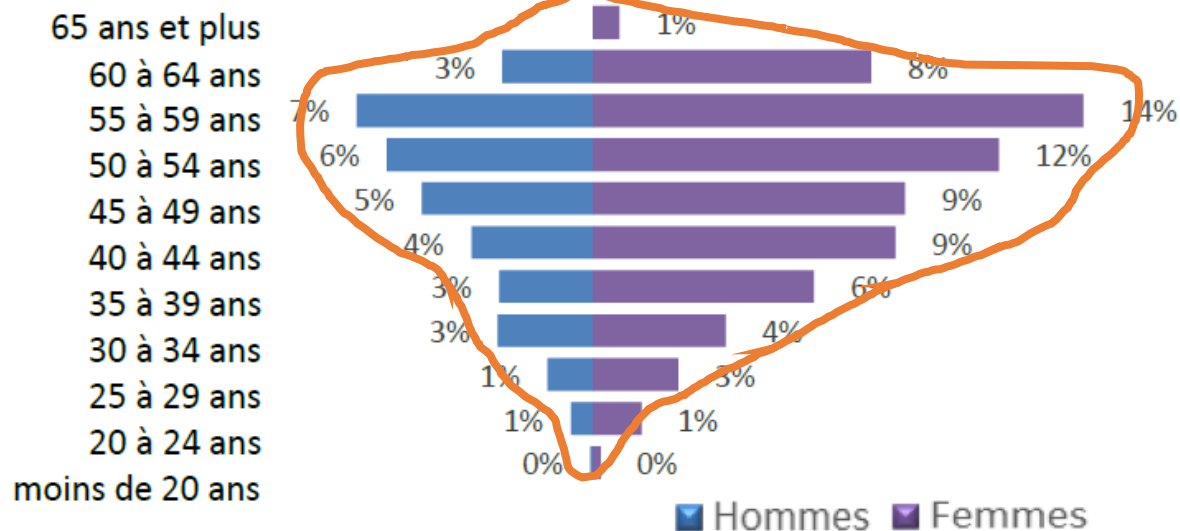
**Ensemble des permanents** **48,47**

## Âge moyen\* des agents non permanents

Contractuels non permanents **39,48**



## Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

En moyenne, les agents permanents ont 48 ans et 6 mois

La pyramide des âges, en forme de champignon, illustre une majorité d'agents en dernière partie de carrière, et peu de jeunes agents. L'enjeu est d'assurer la transmission des savoirs avant une vague de départs à la retraite.

# Équivalent temps plein rémunéré

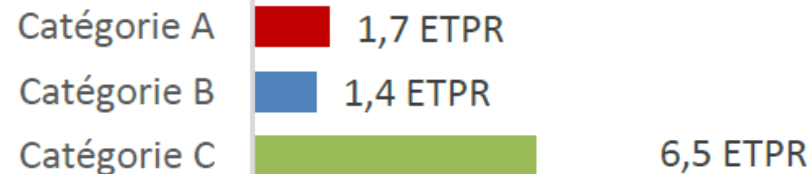
L'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. En revanche, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

## En moyenne, 9,2 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > **6,2** fonctionnaires
- > **1,8** contractuel permanent
- > **1,2** contractuel non permanent

ETPR permanents moyens par catégorie



# Mouvements

## Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
--	------------------------------------

**8,8 agents**

**9 agents**

### Variation des effectifs

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↗	21,4%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>2,8%</b>



## Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	54%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	11%
Recrutement agents permanents hors remplacements ou réintégrations	10%
Mutation	8%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	6%



## Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	49%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Départ à la retraite	11%
Démission	9%
Mutation (changement de collectivité)	6%

# Évolution professionnelle

## Titularisations

En moyenne, 0,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

## 11 ruptures conventionnelles actées en 2024

2,2% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
82% sont à l'initiative de l'agent

contre 7 ruptures actées en 2023

## Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Avancements d'échelon



Avancements de grade



Promotions

1,8% des agents concernés



# Sanctions disciplinaires

- 3% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

## Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	11	5
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	2	-
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

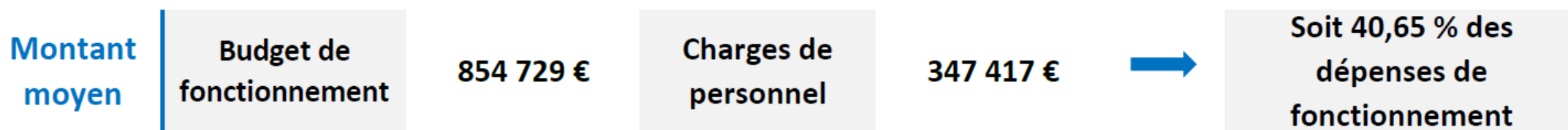
2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

## Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service	45%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, etc.	14%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	14%

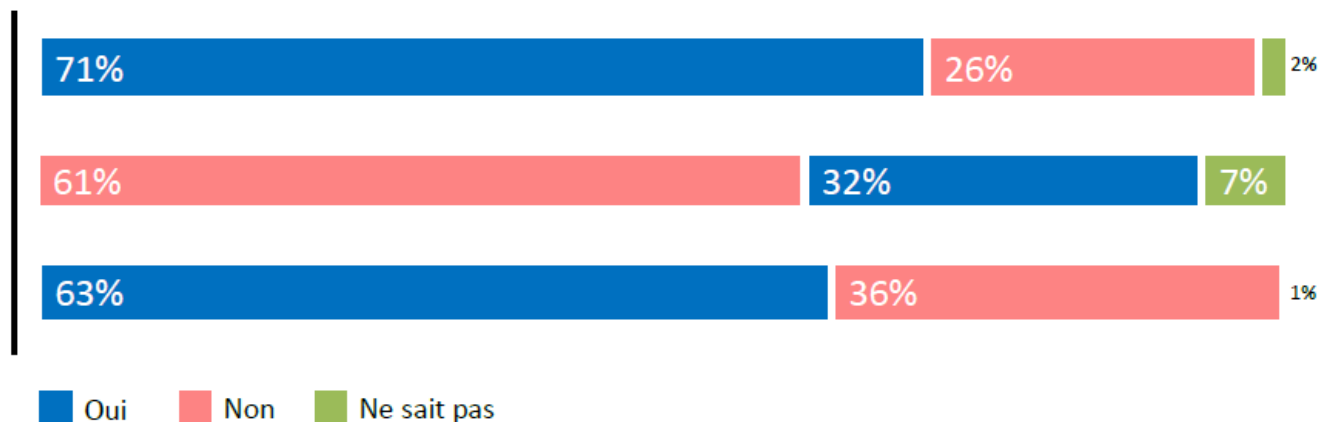
# Budgets et rémunérations

## Les charges de personnel représentent 40,65 % des dépenses de fonctionnement



## Mise en place du RIFSEEP

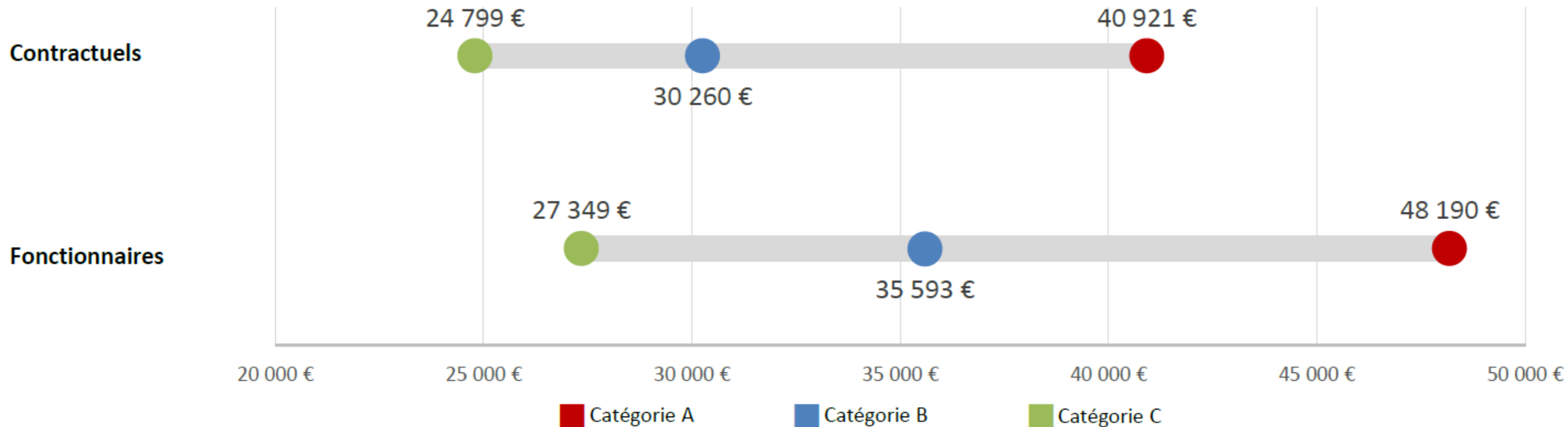
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



55% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

# Budgets et rémunérations

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

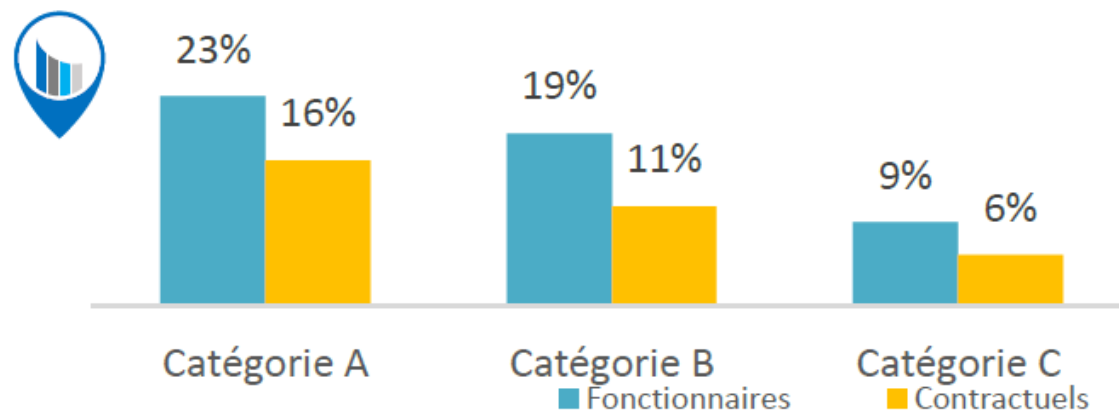


# Budgets et rémunérations

## Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	11,25%
Contractuels sur emplois permanents	7,83%
<b>Ensemble</b>	<b>10,68%</b>

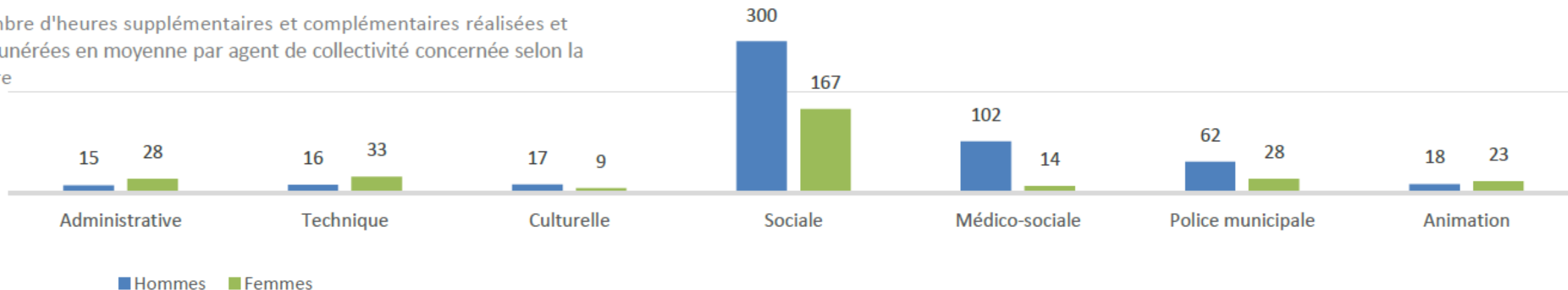
## Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,68 %

# Budgets et rémunérations

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



En moyenne, 465 heures supplémentaires/complémentaires en 2024 pour 63% de collectivités concernées.



375 heures en moyenne en 2023.

# Absences

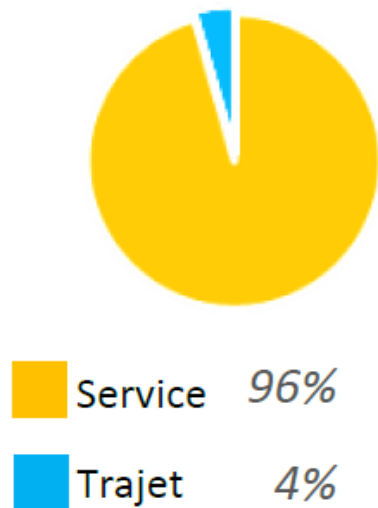
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,72%	1,17%	3,17%	1,03%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,92%	1,21%	4,12%	1,03%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,04%	1,50%	4,28%	1,19%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

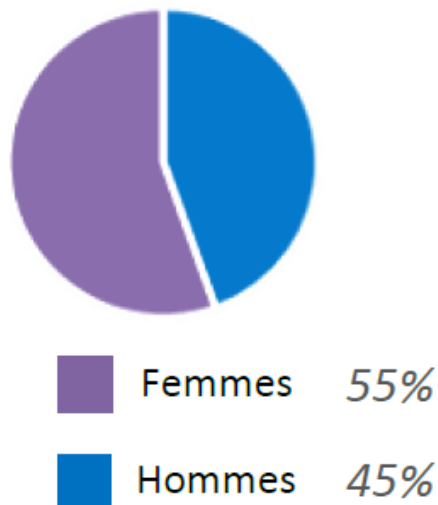
- En moyenne, 14 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire
- En moyenne, 4 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent
- 32 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé.

# Accidents du travail

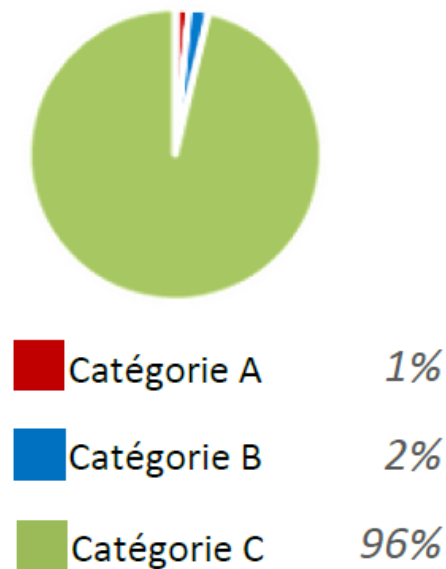
## Type d'accident



## Genre



## Catégorie



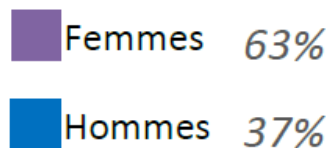
- 18 % des collectivités sont concernées par des accidents de travail
- 3 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 47 jours d'absence consécutifs par accident de travail
- 68 % des accidents de travail concernent la filière technique.

# Handicap

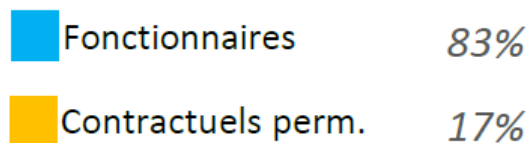
Taux de BOETH:

3,7%

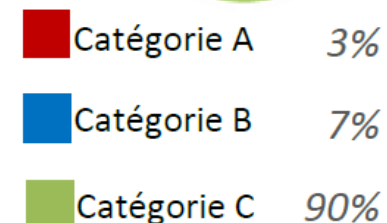
Genre



Statut



Catégorie



19 % des collectivités emploient au moins un agent Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé

16 % des collectivités ont réalisé des dépenses relatives à la passation de contrats de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées

3 % des collectivités ont réalisé des dépenses pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

# Prévention et risques professionnels

## Existence d'un document unique (DUERP)



## Existence d'un registre de santé et de sécurité



## Existence d'un plan de prévention des RPS



■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas ■ En cours

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

Dépense moyenne en formation : **1 724 €**

Nombre moyen de formations : **7**

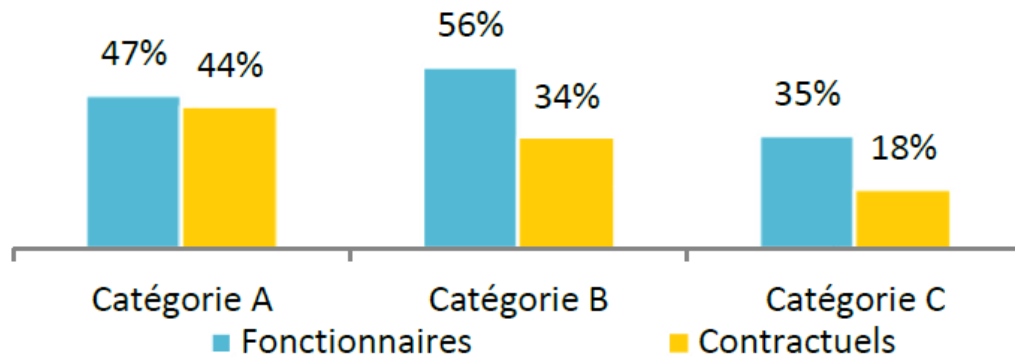
## Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

1,9% des femmes

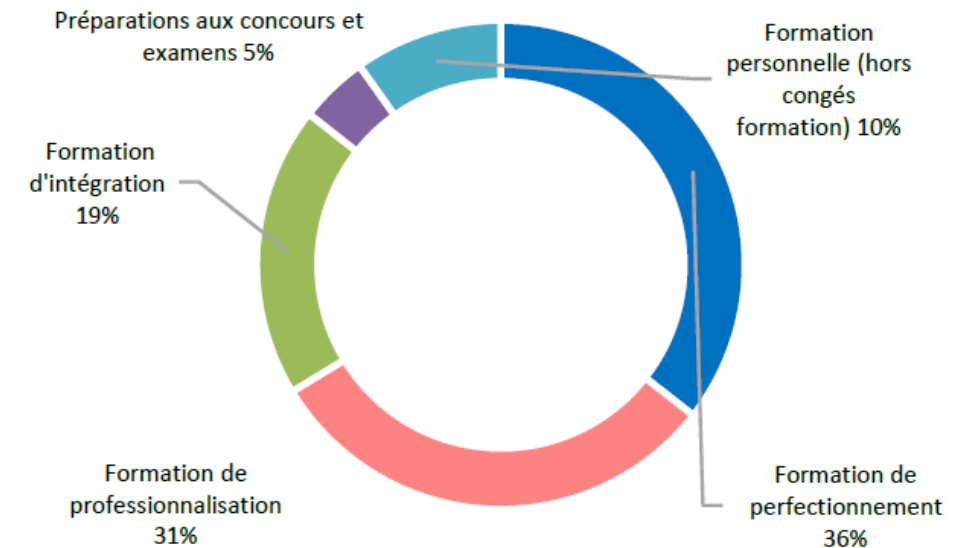
2,4% des hommes

# Formation

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



## Répartition selon le type de formation



En 2024, 34% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour (*33 % des femmes et 35 % des hommes*)

Le budget médian consacré à la formation est de 1 451 €

En moyenne, les agents permanents ont suivi 1,4 jour de formation.

# Formation

---

## Répartition des dépenses de formation

---

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	65%
Autres organismes	24%
Frais de déplacement	7%
Coût de la formation des apprentis	3%
CNFPT hors cotisation obligatoire	1%

## Répartition des jours de formation par organisme

---

CNFPT cotisation obligatoire	57%
Autres organismes	39%
CNFPT hors cotisation obligatoire	3%
Collectivité	1%

# Action sociale et protection sociale complémentaire

37% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



	Santé	Prévoyance
--	-------	------------

**Montant moyen annuel par bénéficiaire**

	266 €	246 €
--	-------	-------

■ 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

Contre 14 % en 2023

## 9% des collectivités concernées par des grèves



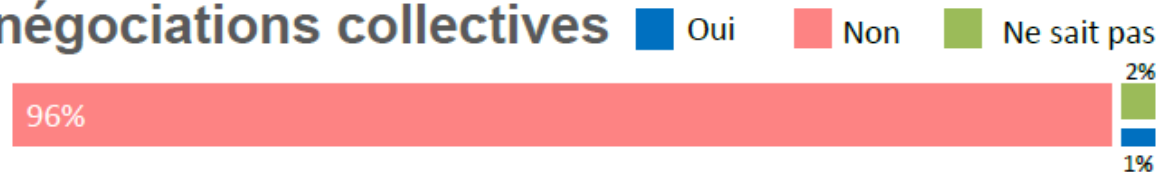
4 jours de grève en moyenne par collectivité



## Nombre moyen de réunions des instances

	CST	CAP	CCP
	5	7	4

## 1,4% des collectivités ont engagé des négociations collectives



1,6% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

## Les principales négociations

- Protection sociale complémentaire
- Intéressement collectif et politiques indemnitaires
- Déroulement des carrières et promotion

## Les principaux accords

- Protection sociale complémentaire
- Intéressement collectif et politiques indemnitaires
- Déroulement des carrières et promotion



Centre de gestion de la fonction publique  
territoriale de la Charente-Maritime

# Merci de votre écoute

