



Synthèse consolidée du RSU 2024

Comité Social Territorial relevant du CDG de Meurthe-et-Moselle

Depuis le 1er janvier 2021, chaque collectivité doit établir annuellement un Rapport Social Unique (RSU). Le RSU est présenté pour avis au comité social territorial (CST). La présente synthèse consolidée reprend les principales données des rapports sociaux uniques des collectivités relevant du CST placé auprès du Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle. Ces données sont extraites de l'application "données sociales" mise à disposition par le CDG. 57 % des collectivités ont réalisé leur RSU via cette application représentant environ 75 % des effectifs totaux.

Effectifs

63% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	46	5	284
Contractuels permanents	1	28	3	249
Contractuels non permanents	1	15	3	119

Précisions emplois non permanents

⇒ 0,9 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 6,5 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

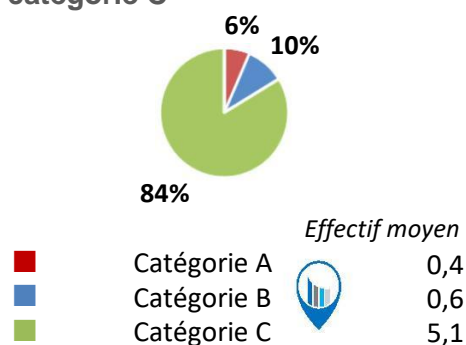
23,28 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

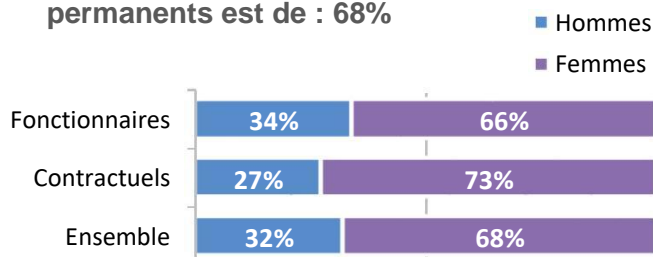
49% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	34,3%	22,8%	30,8%	2,0
Technique	49,3%	48,4%	49,1%	3,8
Culturelle	0,9%	0,0%	0,6%	1,0
Sportive	0,5%	0,3%	0,5%	1,3
Sociale	6,0%	6,4%	6,1%	1,6
Médico-sociale	0,1%	2,5%	0,8%	5,3
Police municipale	0,6%	0,0%	0,4%	1,3
Animation	8,3%	19,6%	11,7%	3,3
Total	100%	100%	100%	8

84% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 68%

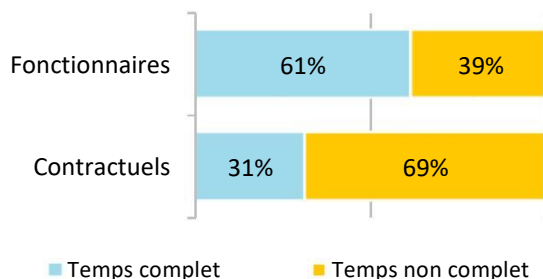


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 43% des agents

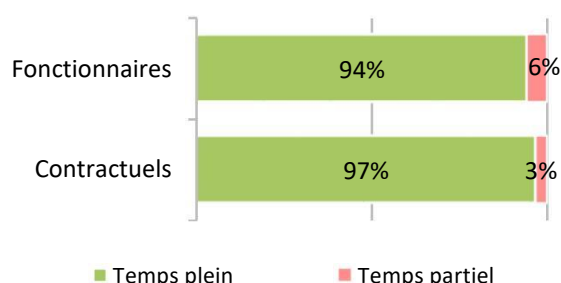
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	21%
Adjoints territoriaux d'animation	11%
Rédacteurs	6%
ASEM	5%

Temps de travail des agents permanents

- 61% des fonctionnaires à temps complet contre 31% des contractuels



- 6% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-sociale	100%	Sociale	76%
Culturelle	58%	Technique	74%
Animation	53%	Animation	73%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,2% des hommes à temps partiel
8,6% des femmes à temps partiel

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

Pyramide des âges

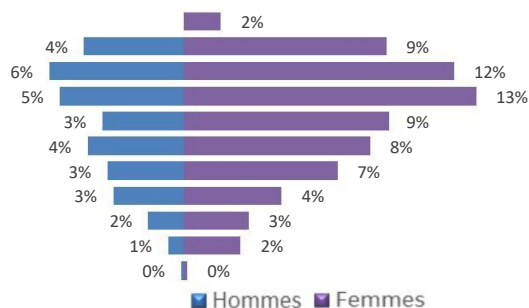
- En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,44
Contractuels permanents	45,03
Ensemble des permanents	48,11
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	39,48



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, 6,7 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 4,0 fonctionnaires
> 1,4 contractuel permanent
> 1,3 contractuel non permanent

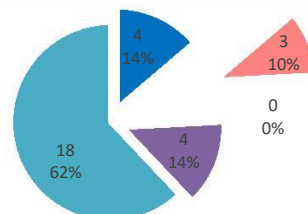
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	2,1 ETPR
Catégorie B	1,3 ETPR
Catégorie C	4,0 ETPR

Positions particulières

1,5% 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 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 15,5%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,1%	37,9%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
6 agents	6,1 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	6,6%
Ensemble	↗	1,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	51%
Départ à la retraite	14%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Démission	10%
Mutation (changement de collectivité)	4%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	44%
Hors remplaçants, retours ou réintégrations	21%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	8%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%
Voie de mutation	7%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 0,2% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 ruptures conventionnelles actées en 2024

0,9% 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

Non concernés	5 agents sur 10
Avancements d'échelon	4 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

4,11% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 2% 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 ^{er} groupe	3	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

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

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	38%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	25%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 31,66 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

674 384 €

Charges de
personnel

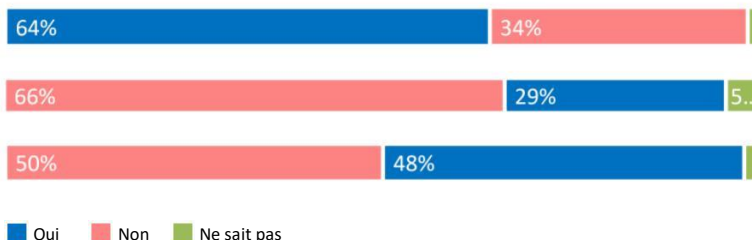
213 256 €



Soit 31,66 % des
dépenses de
fonctionnement

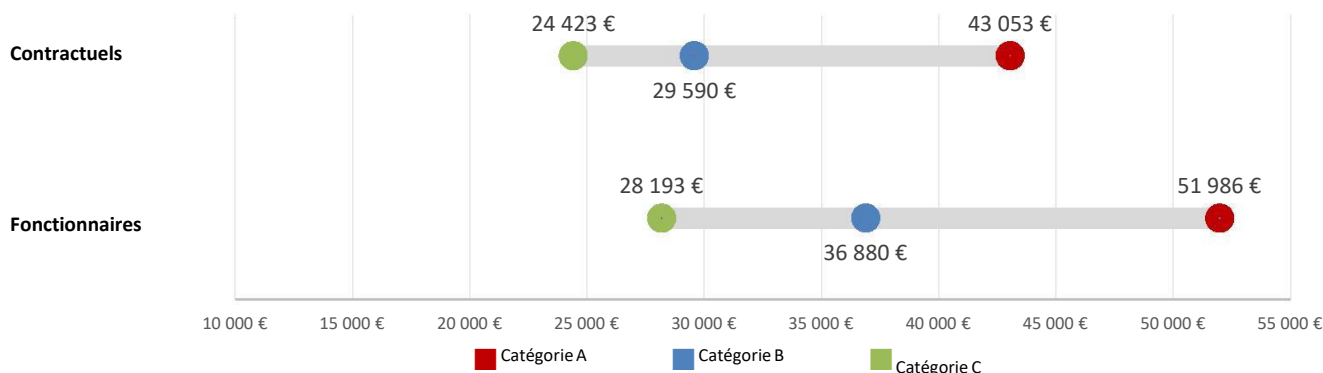
Mise en place du RIFSEEP

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



53% 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 13,88 %

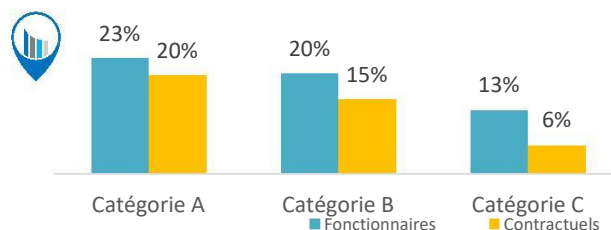
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 14,76%

Contractuels sur emplois permanents 10,81%

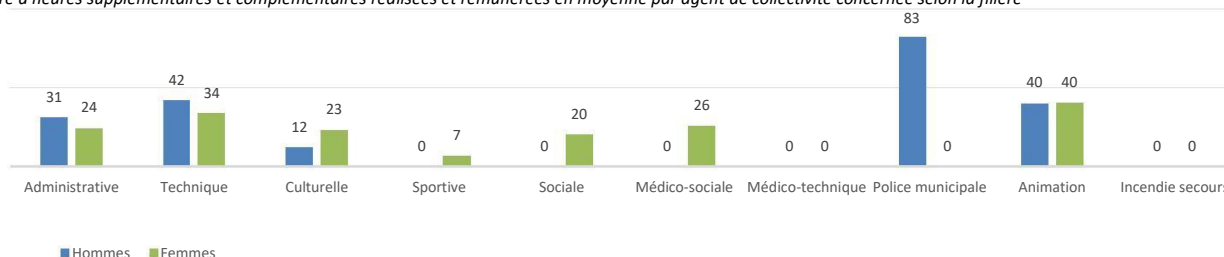
Ensemble 13,88%

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



En moyenne, 310 heures supplémentaires/complémentaires pour les 50% de collectivités concernées

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



36% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

En moyenne, 12,5 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,6 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,44%	1,82%	2,95%	1,31%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,77%	1,82%	4,58%	1,31%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,85%	1,85%	4,65%	1,40%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

> 31,1 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

10% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 62 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 94%

Trajet 6%

Genre



Femmes 42%

Hommes 58%

Catégorie



Catégorie A 0%

Catégorie B 8%

Catégorie C 92%

73% des accidents concernent la filière technique

Handicap

11% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,7%

Genre



Femmes 56%

Hommes 44%

Statut



Fonctionnaires 85%

Contractuels perm. 15%

Catégorie



Catégorie A 0%

Catégorie B 7%

Catégorie C 93%

0,1 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	14 809 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	26 850 €

Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 1 667 €

Nombre moyen de formations : 8

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

2,4% des femmes

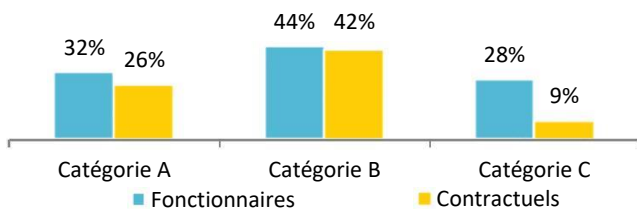
3,3% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 25% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

25% des femmes et 26% des hommes

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

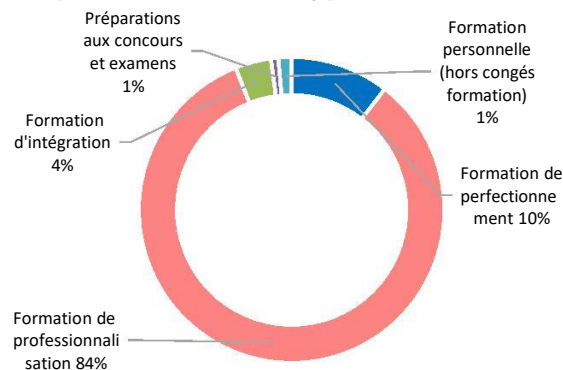


Le budget médian consacré à la formation est de 1 385 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	75%
Autres organismes	18%
Frais de déplacement	4%
Coût de la formation des apprentis	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 4,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	92%
Autres organismes	8%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%
Collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

46% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 21,1% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	331 €	199 €

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

11% des collectivités concernées par des grèves



4 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

CST	CAP	CCP
7	7	3

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 2024. 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 : novembre 2025

Version 1