



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

27 JANVIER 2026

# SOMMAIRE

|  |         |
|--|---------|
| L'ENQUETE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2024         | PAGE 3  |
| LA SYNTHESE DES DONNEES RECUEILLIES PAR INDICATEUR | PAGE 4  |
| L'EMPLOI   | PAGE 5  |
| LE TEMPS DE TRAVAIL                                | PAGE 7  |
| LES MOUVEMENTS                                     | PAGE 8  |
| LE BUDGET – LES REMUNERATIONS                      | PAGE 10 |
| LA FORMATION                                       | PAGE 12 |
| L'ABSENTEISME                                      | PAGE 13 |
| LE HANDICAP  | PAGE 15 |
| L'EGALITE PROFESSIONNELLE                          | PAGE 16 |

## L'enquête Rapport Social Unique (RSU) 2024

### Le RSU, une obligation annuelle :

Selon les dispositions de l'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent élaborer chaque année un rapport social unique **rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion** prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Les modalités de collecte des données du rapport social unique sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020. L'article 2 de ce décret dispose que **"les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique** mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion".

### Au-delà de l'obligation légale,

Le RSU a plusieurs objectifs, qui vont au-delà de celui qui consiste à répondre à une obligation légale. Il est **un outil stratégique pour le pilotage des ressources humaines**. En effet, cette enquête statistique s'articule autour des thématiques suivantes : effectifs, statuts, mobilités, parcours professionnels, formation, rémunération, égalité femmes/hommes, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, discipline... Il est essentiel pour chaque employeur de pouvoir s'appuyer sur un état des lieux des données relatives à ses effectifs afin de définir, dans le cadre d'un dialogue social, une politique RH ambitieuse et adaptée aux enjeux de la collectivité ou de l'établissement public.

De plus, le RSU constitue une démarche de collecte d'informations d'un grand intérêt en améliorant la connaissance de la Fonction Publique Territoriale pour les centres de gestion et la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

### Accompagnement du CDG

Conformément aux articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du Code général de la fonction publique, les données à partir desquelles est élaboré le rapport social unique sont renseignées dans une base de données sociales et les Centres de Gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements publics affiliés ou non affiliés, **un portail numérique dédié au recueil des données sociales** de la fonction publique territoriale.

Le Centre de gestion est chargé de collecter ces informations et de les transmettre pour l'ensemble des collectivités territoriales à la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

Ainsi tout au long de cette campagne, les collectivités et établissements ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé. Le Centre de Gestion a notamment organisé des ateliers pratiques dans le but de les guider dans la saisie de leur enquête.

Le Centre de Gestion a procédé au contrôle des données sociales des collectivités dans l'objectif de pouvoir établir un rapport consolidé avec des données fiables et exploitables.

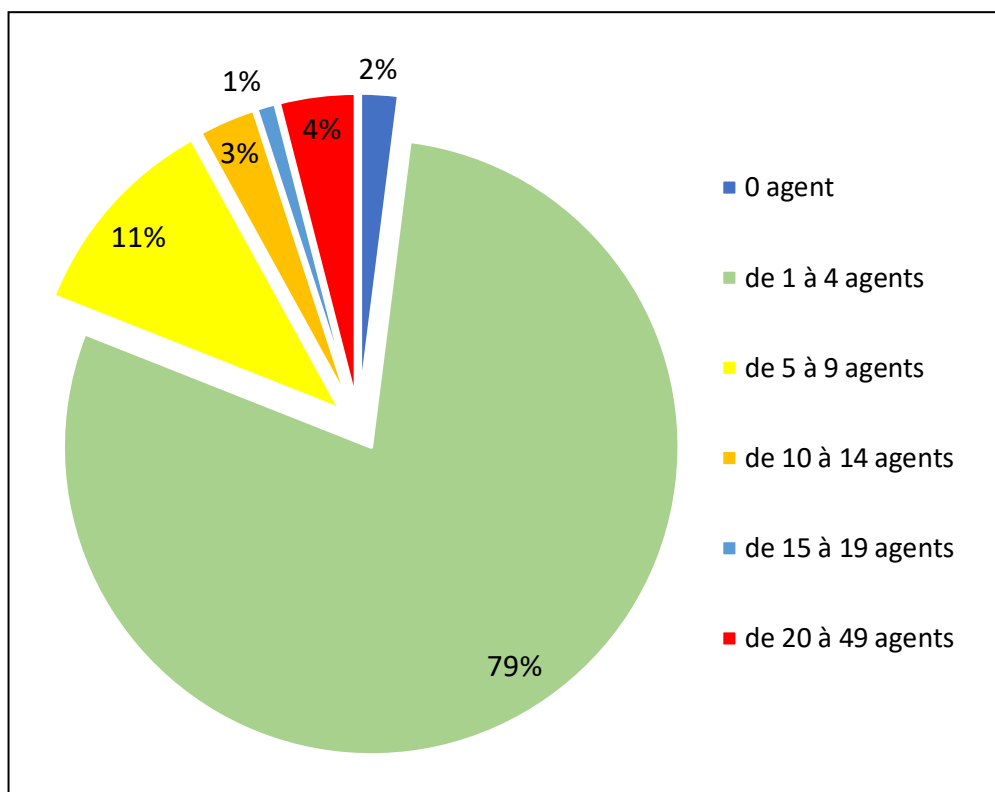
## La synthèse des données recueillies par indicateur

Au terme de 7 mois de campagne et après extraction des collectivités dites « fantômes » (celles dont le SIRET n'a pas été clôturé dans la base nationale INSEE alors même qu'il n'y a plus d'activité liée), le Centre de Gestion a agrégé **558 rapports sociaux uniques validés sur 677 collectivités recensées de moins de 50 agents**. Le taux de retour des collectivités est estimé à **82%**.

Ces 558 rapports sociaux uniques validés couvrent ainsi 2 604 agents, soit près de 94 % des 2 772 agents relevant des collectivités recensées de moins de 50 agents.

### Précisions sur les collectivités ayant transmis le RSU

Répartition des collectivités en fonction du nombre d'agents employés



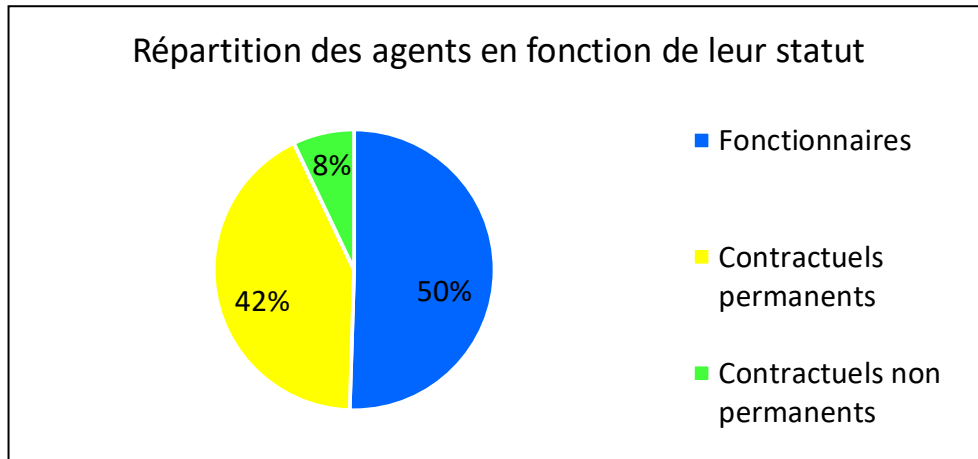
80% des collectivités ayant répondu à l'enquête RSU rémunèrent moins de 5 agents

## L'EMPLOI

### -Effectifs

#### 2 604 agents employés par les collectivités au 31/12/2024

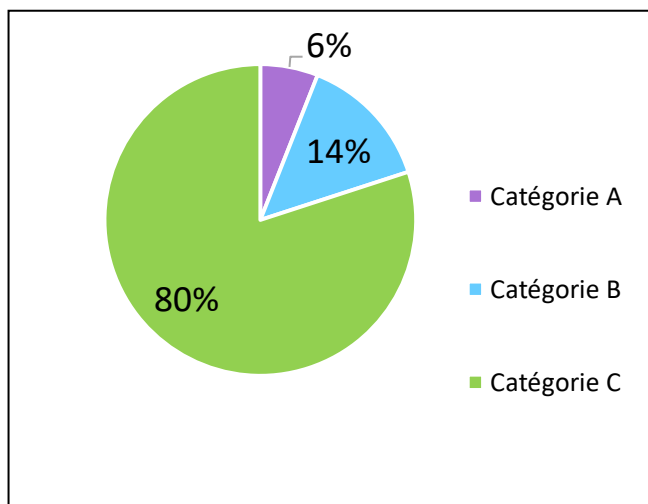
- 1 277 fonctionnaires
- 1 108 contractuels permanents
- 219 contractuels non permanents



50% des agents sont fonctionnaires

### -Caractéristiques des agents sur emploi permanent

#### - Répartition des agents par catégorie



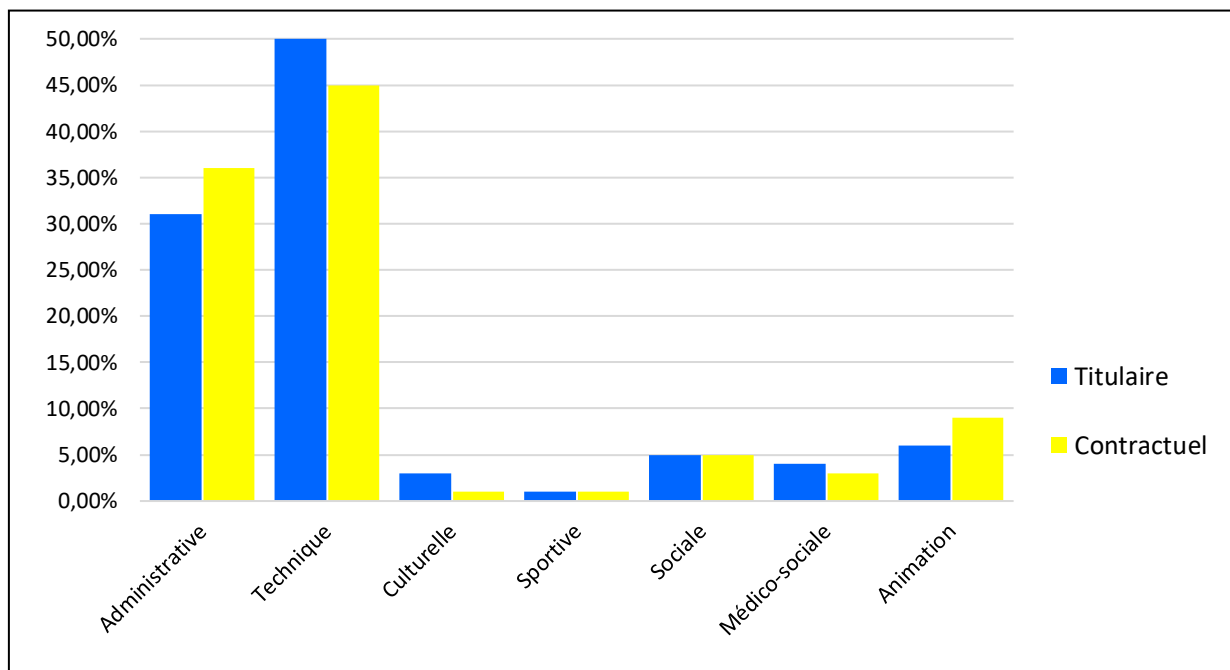
#### - Principaux cadres d'emplois des agents sur emploi permanent

| Cadres d'emploi                    | % d'agents |
|------------------------------------|------------|
| Adjointes techniques               | 44%        |
| Adjointes administratifs           | 22%        |
| Rédacteurs                         | 8%         |
| Adjointes territoriaux d'animation | 7%         |
| Attachés                           | 3%         |

**-Répartition des agents sur emploi permanent en fonction de leur statut et par filière**

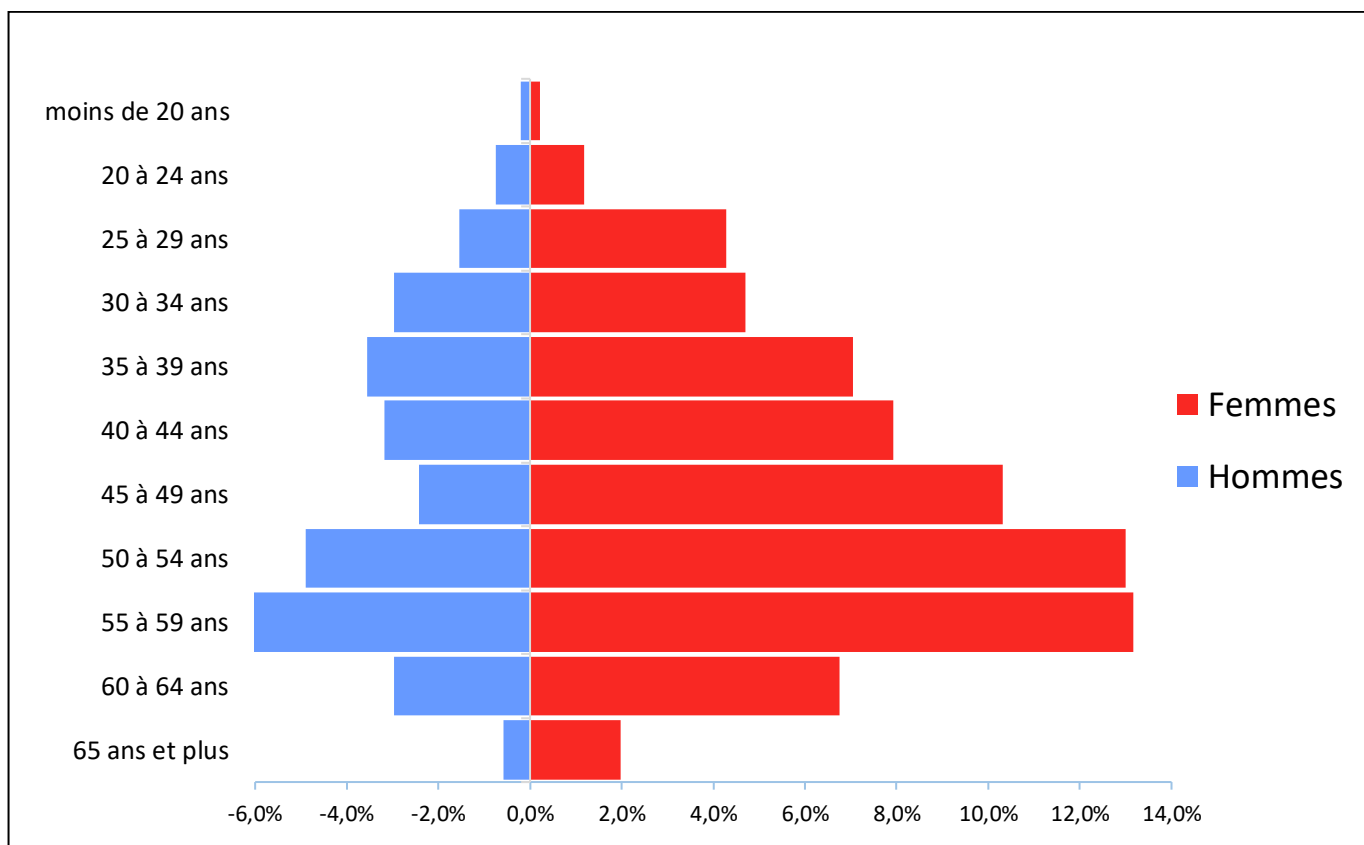
**48% des agents relèvent de la filière technique et 34% de la filière administrative**

Les filières Animation et Administrative recrutent davantage d'agents contractuels que d'agents fonctionnaires.



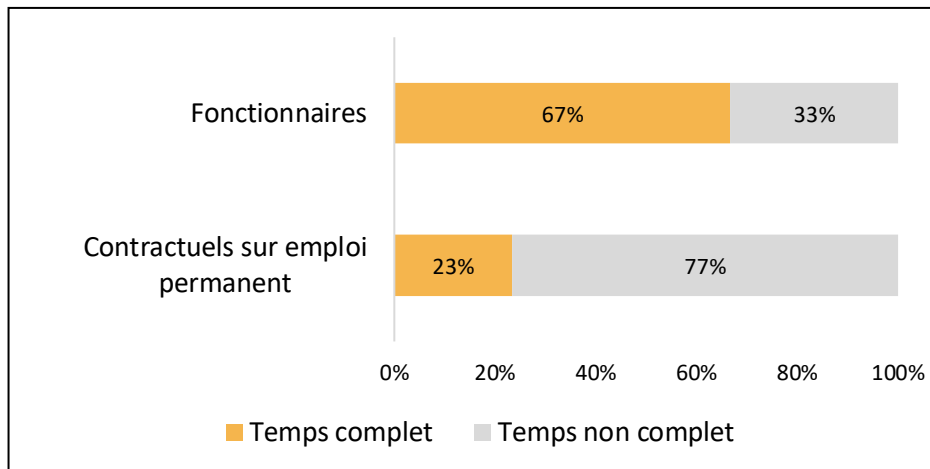
**-Pyramide des âges des agents sur emploi permanent (en %)**

**En moyenne, les agents permanents ont 48 ans.**



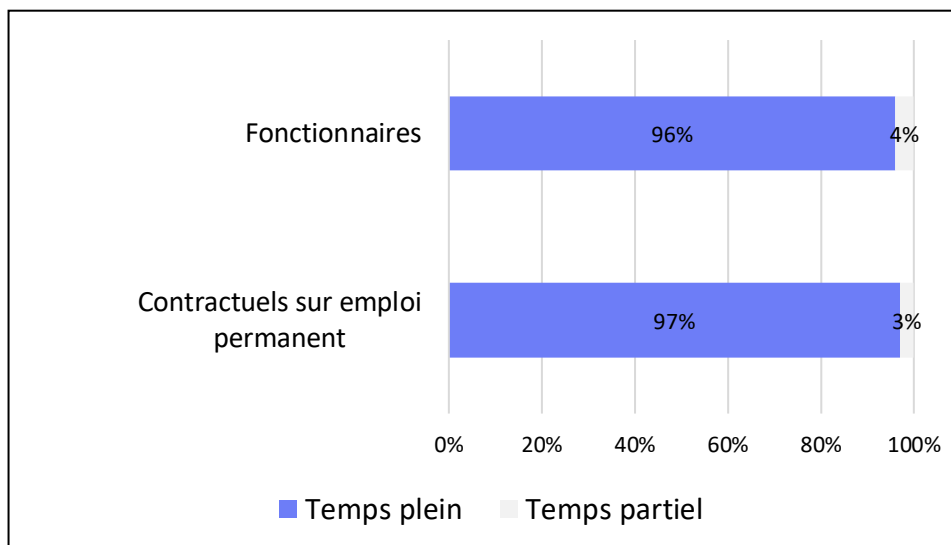
## LE TEMPS DE TRAVAIL

### -Répartition des agents à temps complet ou non complet



67% des fonctionnaires à temps complet contre 23% des agents contractuels

### -Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### -Filières les plus concernées par le temps non complet en fonction du statut

| Filières       | Fonctionnaire |
|----------------|---------------|
| Administrative | 47%           |
| Animation      | 37%           |
| Technique      | 30%           |

| Filières       | Contractuel |
|----------------|-------------|
| Animation      | 86%         |
| Administrative | 83%         |
| Technique      | 77%         |

### -Mise en œuvre du télétravail

Sur l'ensemble des collectivités rémunérant au moins un agent, 6% ont délibéré sur la mise en œuvre du télétravail.

➡ 57 agents bénéficient du télétravail

## LES MOUVEMENTS

### -Variation des effectifs entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2024

|                                   |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Fonctionnaires                    | ↘ - 4.3%       |
| Contractuels sur emploi permanent | ↘ -2.2%        |
| <b>Ensemble</b>                   | <b>↘ -3.3%</b> |

### -Principaux modes d'arrivée

|  |            |
|--|------------|
| <b>Arrivées de contractuels (hors remplaçants, retours ou réintégrations)</b>  | <b>46%</b> |
| Remplaçants (contractuels)   | 35%        |
| Voie de mutation   | 6%         |
| Recrutement direct<br>Nouvel arrivant dans la collectivité                     | 5%         |
| Recrutement direct<br>Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent | 3%         |

### -Principales causes de départs

|  |            |
|--|------------|
| <b>Fin de contrat</b>  | <b>55%</b> |
| Départ à la retraite   | 19%        |
| Démission  | 10%        |
| Mutation   | 5%         |
| Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de nationalité française...) | 3%         |

### -Evolution professionnelle

#### -Avancements et promotions

- 455 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon
- 83 agents ont bénéficié d'un avancement de grade
- 29 agents ont bénéficié d'une promotion interne en 2024

#### -Concours et examens professionnels

- 26 agents ont été titularisés au cours de l'année 2024
- 45 agents ont été stagiaires au cours de l'année 2024
- 6 ruptures conventionnelles actées en 2024 à l'initiative des agents

## **-Sanctions disciplinaires**

11 sanctions prononcées au cours de l'année 2024

➡ 11 sanctions de 1<sup>er</sup> groupe :

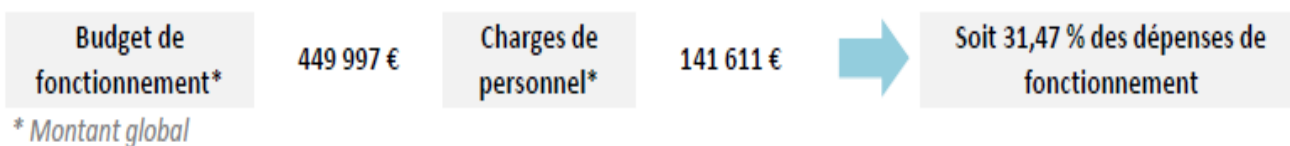
- 6 à l'égard d'agents fonctionnaires
- 1 à l'égard d'agent fonctionnaire stagiaire
- 4 à l'égard d'un agent contractuel

Principaux motifs :

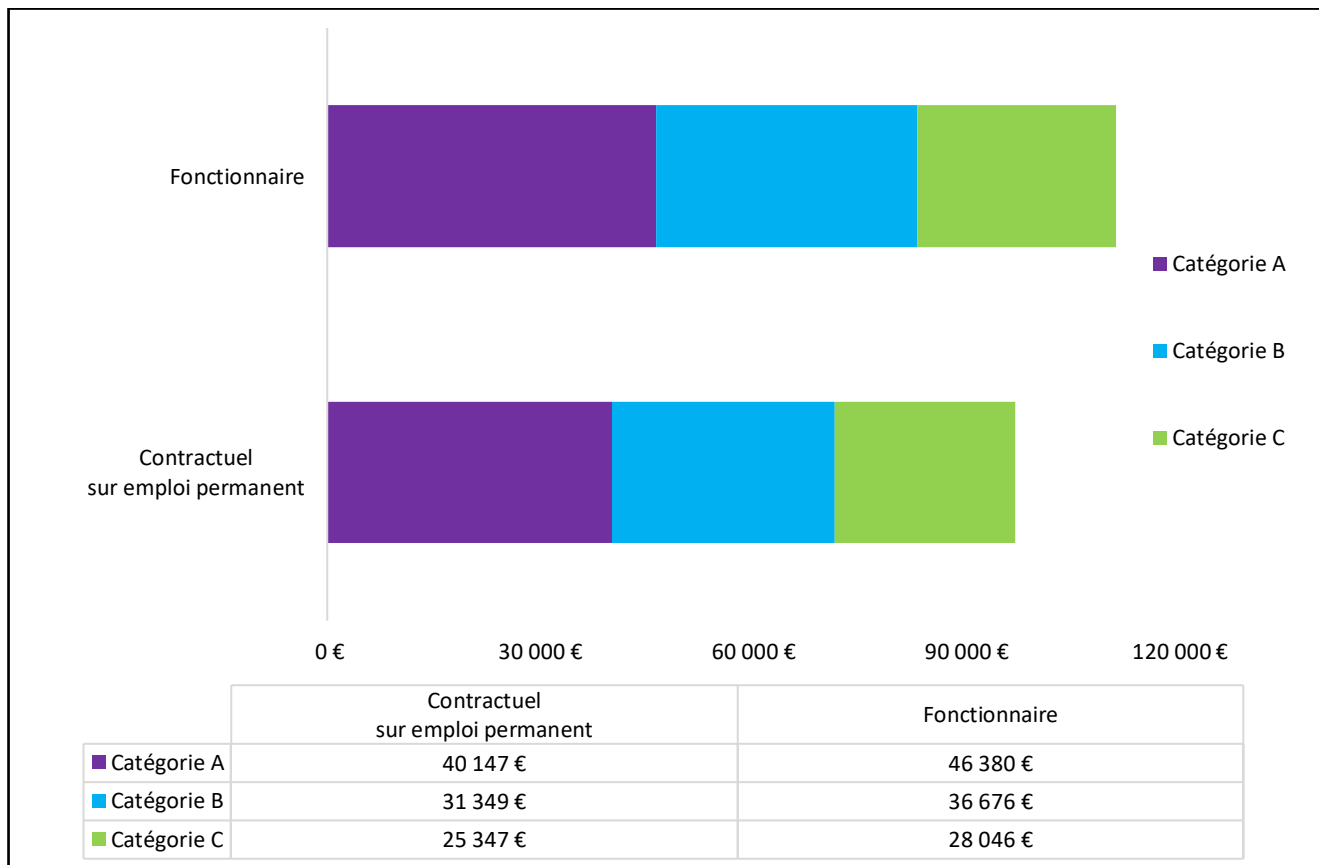
- Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, abandon de poste
- Insultes, incorrections, violences

## LE BUDGET ET LES REMUNERATIONS

Les charges de personnel représentent 31.47% des dépenses de fonctionnement

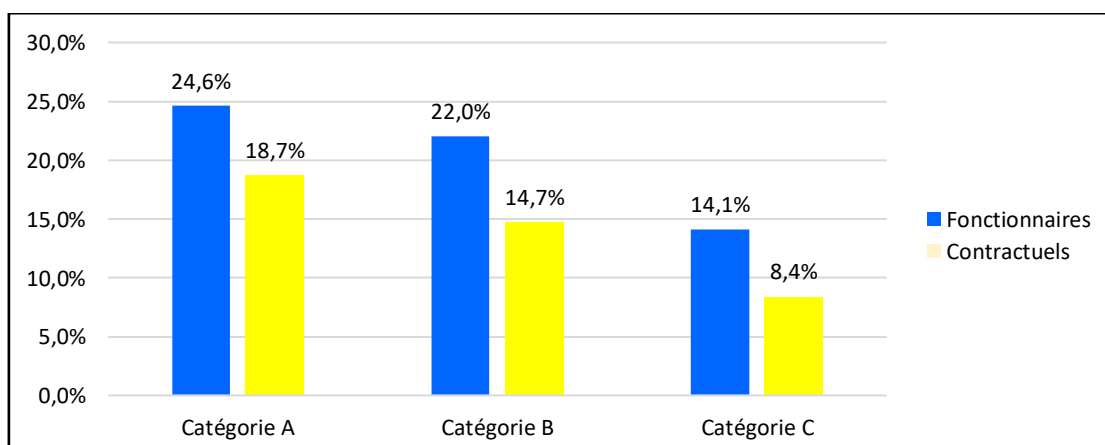


### -Rémunération moyenne des agents permanents par statut et catégorie



### -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 14.61%



## **-Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées par filière**

En 2024, en moyenne 182 heures supplémentaires/complémentaires réalisées pour les 45% de collectivités concernées

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires :

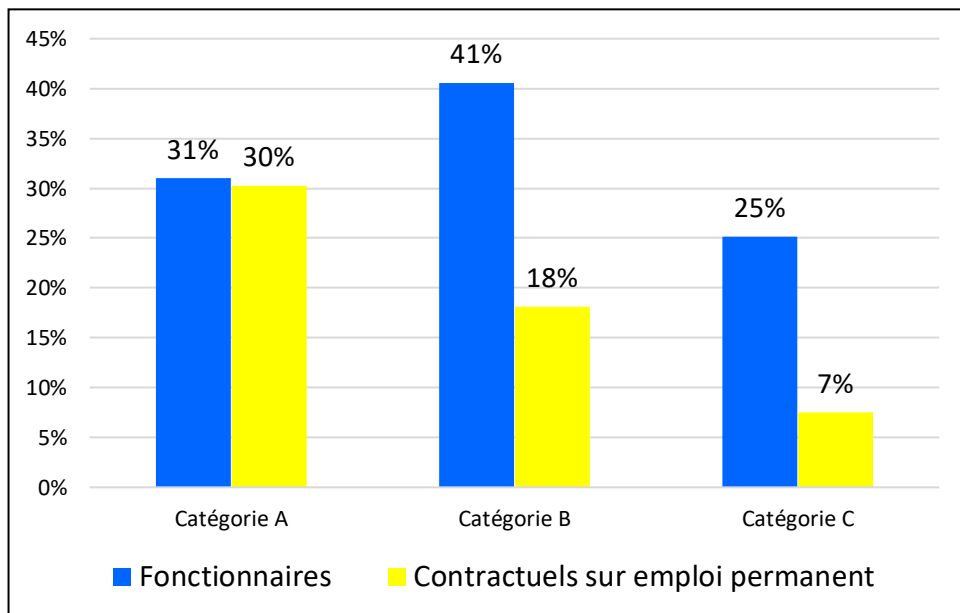
- Animation
- Technique
- Police

## LA FORMATION

### -Agents présents au 31 décembre 2024 et la formation

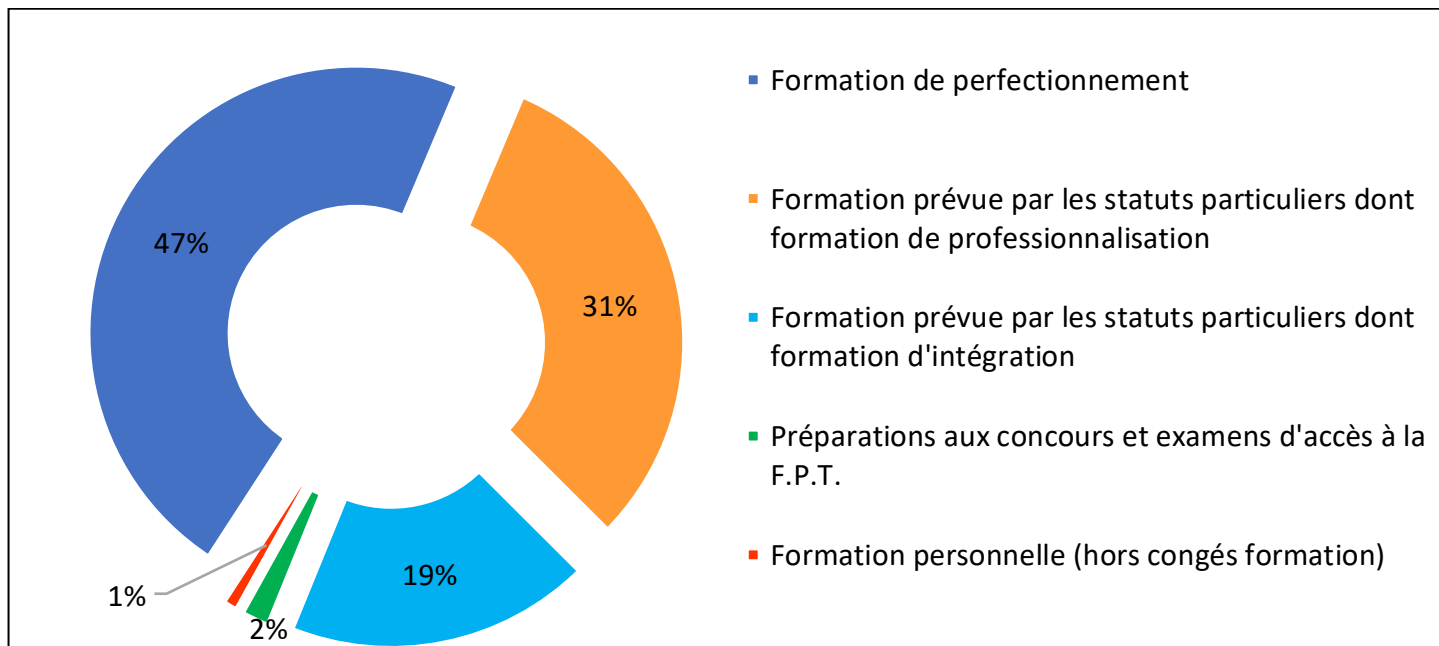
En 2024, 20% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour.

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



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 0,8 jour par agent

### -Répartition selon le type de formation



## L'ABSENTEISME

### -Taux d'absentéisme des agents selon le statut

En moyenne, 10,7 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire et 5.1 jours d'absence par contractuel permanent.

|   | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|---|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible »<br><i>(maladies ordinaires et accidents de travail)</i>   | 2,93%          | 1,41%                   | 2,22%                      | 1,71%                       |
| Taux d'absentéisme médical<br><i>(toutes absences pour motif médical)</i>                     | 4,19%          | 1,55%                   | 2,96%                      | 1,71%                       |
| Taux d'absentéisme global<br><i>(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</i> | 4,47%          | 1,72%                   | 3,19%                      | 1,88%                       |

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

### -La maladie ordinaire

#### - Chiffres clés :

- 624 agents absents pour maladie ordinaire (401 fonctionnaires, 223 contractuels permanents)
- 18 218 jours d'absence pour maladie ordinaire
- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne la tranche d'âge de 55 à 59 ans, soit 3.1%.

### -La longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et la maladie de longue durée

#### -Chiffres clés :

- 17 agents absents (15 fonctionnaires)
- 4 907 jours d'absence
- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les agents de plus 65 ans, soit 3.3%

### -La maladie professionnelle

#### -Chiffres clés :

- 13 maladies professionnelles reconnues
- 1 417 jours d'absence
- Les agents de la filière technique sont les plus concernés

### -Les accidents du travail (service et trajet)

7% des collectivités concernées par des accidents du travail

En 2024, 64 accidents du travail déclarés :

- 62 accidents de service
- 2 accidents de trajet
  
- En moyenne, 26 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- La catégorie C est la plus concernée par les accidents du travail

Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de service

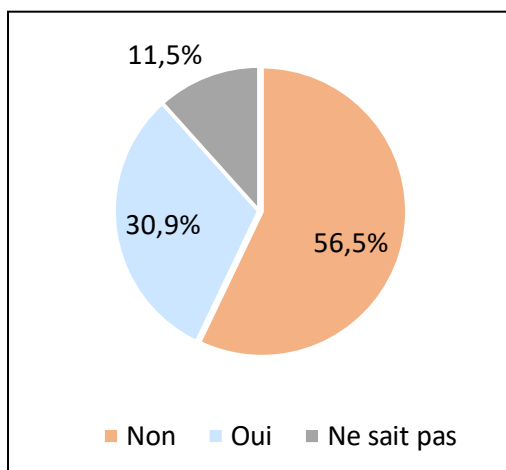
**Ce sont les adjoints techniques qui sont davantage concernés par les accidents du travail.**

| Cadres d'emploi     | % d'agents |
|---------------------|------------|
| Adjoints techniques | 69%        |
| Adjoint d'animation | 11%        |
| Sociale             | 8%         |
| Médico-Sociale      | 8%         |

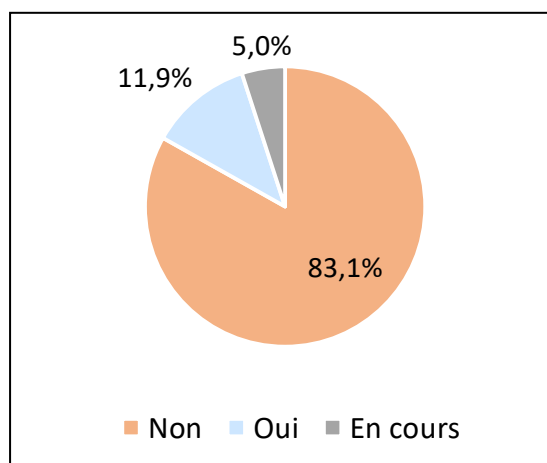
### -La prévention et les risques professionnels

- Part des collectivités et établissements publics disposant du :

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)



Registre de santé et de sécurité



### -Actions de formation

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

| Type de formation  | Montant | Nombre de jours |
|--|---------|-----------------|
| Obligatoire pour les agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention  | 70€     | 2               |
| Habilitations  | 648€    | 3               |
| Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité (*)   | 1 299€  |                 |
| Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...) | 2 627€  |                 |

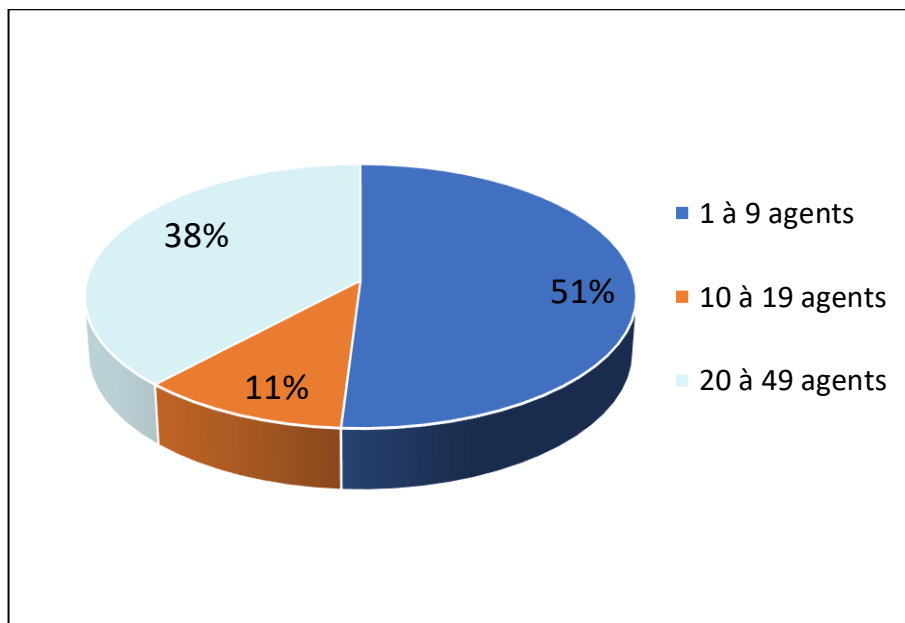
## LE HANDICAP

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs.

### - Précisions sur les collectivités ayant recruté des agents BOETH

**37 collectivités, soit environ 7% ont déclaré avoir au moins un agent BOETH**

#### Répartition des collectivités ayant recruté des BOETH selon leurs effectifs



51 % des 37 collectivités ayant recruté au moins un agent BOETH comptent moins de 9 agents

### - Précisions sur les agents BOETH recrutés

**61 agents sur emploi permanent employés par les collectivités sont en situation de handicap**

↳ 47 agents sont fonctionnaires et 14 agents contractuels

↳ 83% sont des agents de catégorie C

### -Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi

-89 523 € de dépenses afférentes à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées...

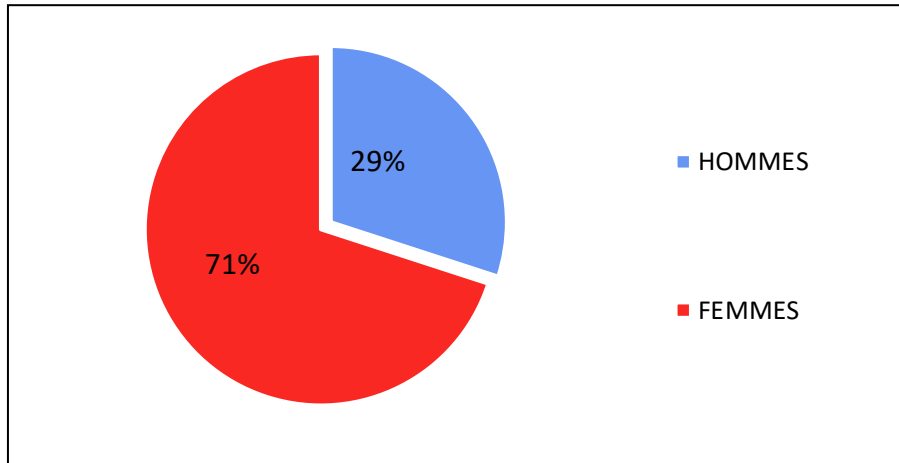
-144 450 € de dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

## L'EGALITE PROFESSIONNELLE

### -La place de la femme au sein des collectivités

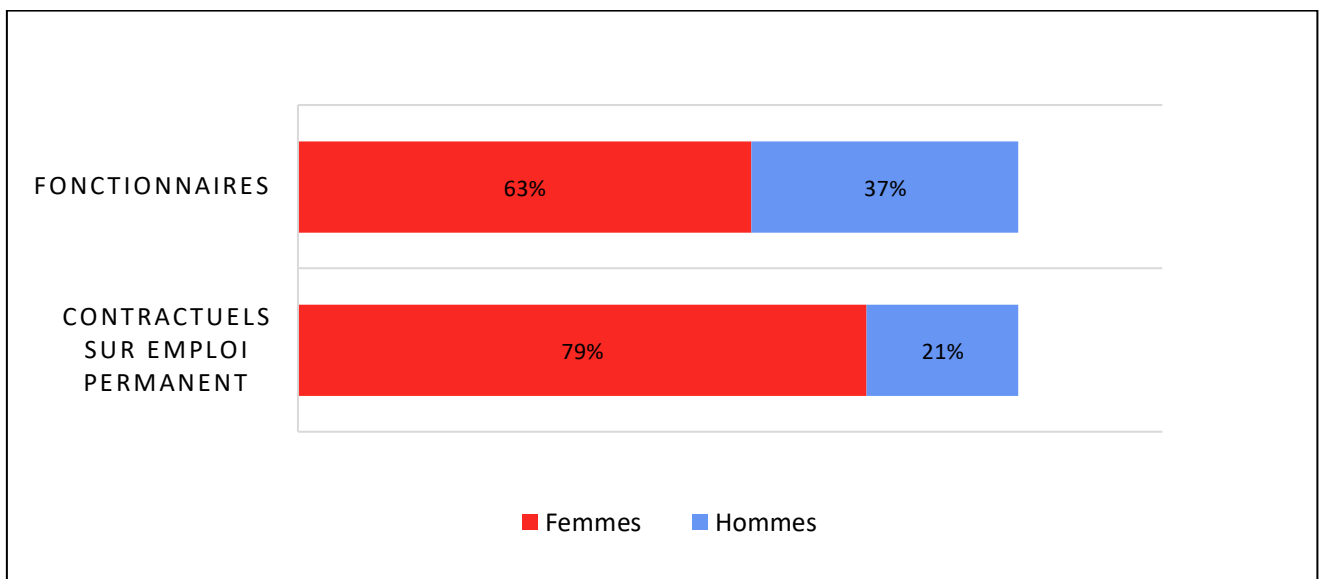
Au 31 décembre 2024, il y avait 1 682 femmes et 703 hommes au sein des collectivités sur emploi permanent.

#### ▪ Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Le taux global de féminisation de l'emploi permanent est de **71%**.

#### ▪ Répartition des statuts par genre



#### Précisions :

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 47.9% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 67% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (23.7% femmes en A et B contre 11.8% hommes en A et B)

## -Répartition par genre selon la filière sur emplois permanents

| Filières          | Femmes | Hommes |
|-------------------|--------|--------|
| Administrative    | 95 %   | 5 %    |
| Animation         | 90 %   | 10 %   |
| Culturelle        | 77 %   | 23 %   |
| Médico-sociale    | 99 %   | 1 %    |
| Police municipale | 67%    | 33 %   |
| Sociale           | 100 %  | 0 %    |
| Sportive          | 40%    | 60 %   |
| Technique         | 46 %   | 54 %   |

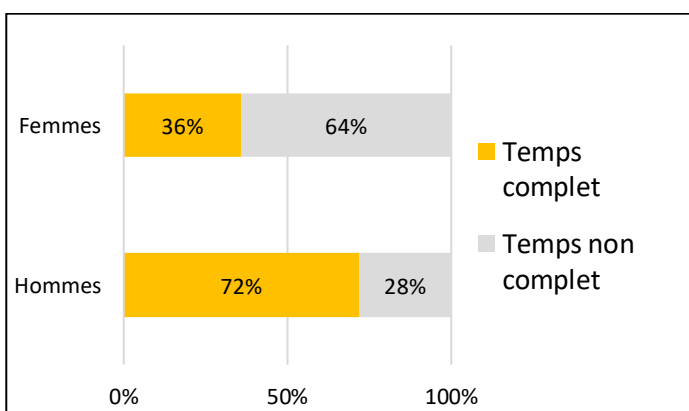
On constate dans certaines filières une surreprésentation des femmes : Médico-sociale, Sociale, Administrative, Animation, Culturelle. La filière sportive est la plus représentée par les hommes.

## - Age moyen par genre sur emplois permanents

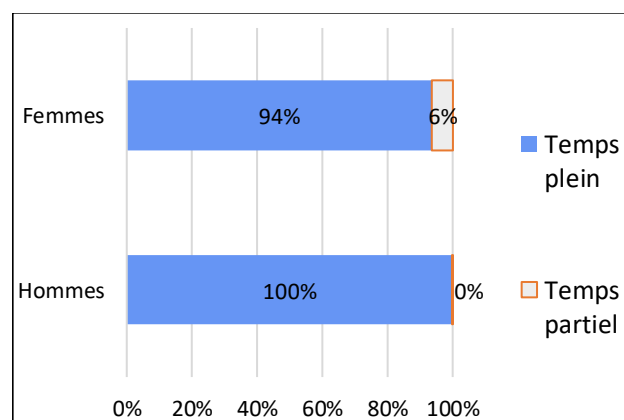
| Genre  | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes | 49 ans        | 47 ans                | 48 ans                                   |
| Hommes | 48 ans        | 46 ans                | 47 ans                                   |

## -Organisation du temps de travail

Répartition des emplois à temps complet ou non complet



Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



## -Absentéisme

| Taux d'absentéisme                              | Hommes | Femmes |
|---|--------|--------|
| Accidents de service                            | 0,16%  | 0,11%  |
| Accidents de trajet                             | -      | 0,01%  |
| Autorisation spéciale                           | 0,03%  | 0,02%  |
| Congé de longue maladie, congé de grave maladie | 0,35%  | 0,13%  |
| Maladie de longue durée                         | 0,36%  | 0,06%  |
| Maladie ordinaire                               | 2,13%  | 2,08%  |
| Maladie professionnelle                         | 0,13%  | 0,17%  |

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les hommes sont plus absents que les femmes, en particulier en ce qui concerne le congés maladie longue durée.

## - Formation

- Départs en formation des agents rapportés à l'effectif par catégorie

