

RSU

## SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



## COMMUNE DE SAINT-CHELY-D APCHER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Lozère.

## Effectifs

➔ 73 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 56 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emploi non permanent

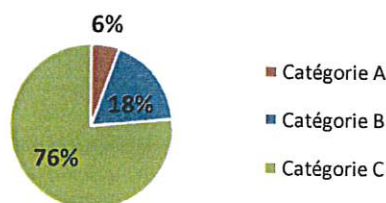
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

## Caractéristiques des agents permanents

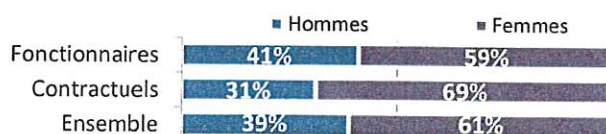
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	13%	17%
Technique	46%	75%	53%
Culturelle	5%		4%
Sportive	2%		1%
Médico-sociale	18%	6%	15%
Police	4%		3%
Incendie			
Animation	7%	6%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

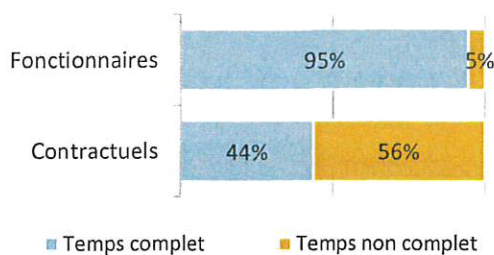


➔ Les principaux cadres d'emplois

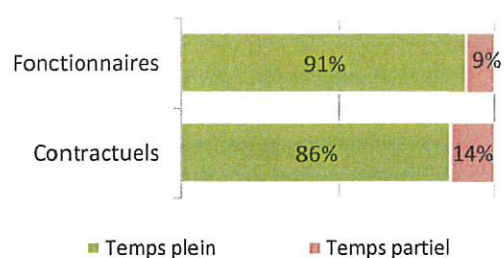
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	8%
ATSEM	8%
Rédacteurs	6%
Agents de maîtrise	6%

## Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	0%	100%
Technique	8%	58%
Administrative	8%	58%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

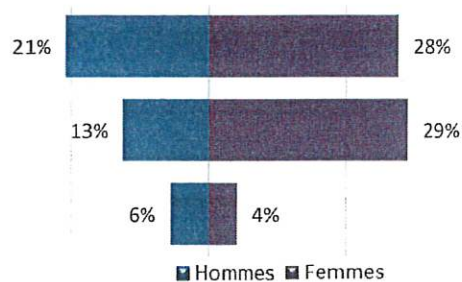
4% des hommes à temps partiel  
15% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,80	de 50 ans et +
Contractuels permanents	34,69	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,22</b>	de 30 à 49 ans
Tranche d'âge		de - de 30 ans
Contractuel non permanent	de 20 à 25	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

➔ 72,29 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 54,24 fonctionnaires
- > 13,98 contractuels permanents
- > 4,07 contractuels non permanents

131 568 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- ➔ En 2024, 8 arrivées d'agents permanents et 7 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
71 agents	72 agents

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

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-1,8%
Contractuels	↗	14,3%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>1,4%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	57%
Congé parental	14%
Mutation	14%
Démission	14%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	50%
Remplacements (contractuels)	38%
Voie de mutation	13%

\* 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

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ 23 avancements d'échelon et un avancement de grade
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	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

## Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 50,36 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 120 745 €	Charges de personnel*	3 082 371 €	➔	Soit 50,36 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

\* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 968 208 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	143 655 €		95 693 €
IFSE :	114 222 €		
CIA :	29 433 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	22 552 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	10 278 €		
Supplément familial de traitement :	14 209 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s	s	33 583 €	s	27 719 €	s
Technique			s	s	28 992 €	21 081 €
Culturelle			s		29 677 €	
Sportive			28 718 €			
Médico-sociale	s		28 061 €		27 054 €	s
Police					33 680 €	
Incendie						
Animation			s		25 601 €	s
Toutes filières	59 379 €	s	30 102 €	s	28 654 €	21 631 €

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 7,3 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	8,36%
Contractuels sur emplois permanents	1,58%
<b>Ensemble</b>	<b>7,30%</b>

➔ Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

➔ 1593,5 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024

➔ 35 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2024

➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	s	s		s	s		s					
Catégorie B	1 710 €	688 €	29%	3 988 €	490 €	11%				s		
Catégorie C	1 038 €	408 €	28%	1 449 €	624 €	30%	251 €	73 €	23%	221 €		

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 12,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 11,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,62%	3,20%	2,75%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	3,30%	3,20%	3,28%	0,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,95%	3,30%	3,81%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 30,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 2 accidents du travail déclarés au total en 2024

> 2 accidents du travail pour 73 agents en position d'activité au 31 décembre 2024

> En moyenne, 11 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

## 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.

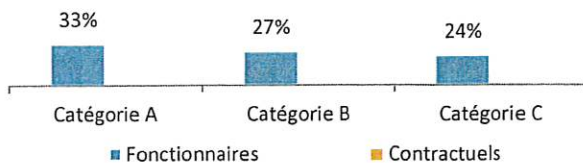
**4 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 4 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 4 en catégorie C
- ⇒ 8 454 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

- ➔ En 2024, 19,4% 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 en 2024



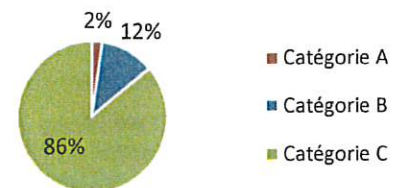
- ➔ 26 284 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	81 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	7 %
Autres organismes	9 %

- ➔ 43 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	33%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 688 €	7 644 €
Montant moyen par bénéficiaire	128 €	139 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

## Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2024 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

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

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales</i> + 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 synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



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.

## Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 10,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,2%	63,6%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
49,5 agents	49,7 agents

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

### Variation des effectifs\* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires		-1,9%
Contractuels		27,4%
<b>Ensemble</b>		<b>0,5%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	36%
Départ à la retraite	20%
Mutation (changement de collectivité)	12%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	11%
Démission	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	40%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	16%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	11%

\* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2023} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022})$

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,9% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 5 Ruptures conventionnelles actées en 2023

5,0% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
80% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

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

## Sanctions disciplinaires

- 10% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	6	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	2	-
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	1	-
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	1	-

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

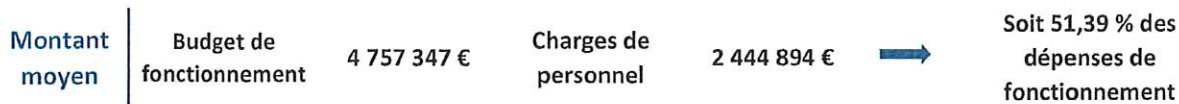
Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	8%

## Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 51,39 % des dépenses de fonctionnement



Mise en place du RIFSEEP

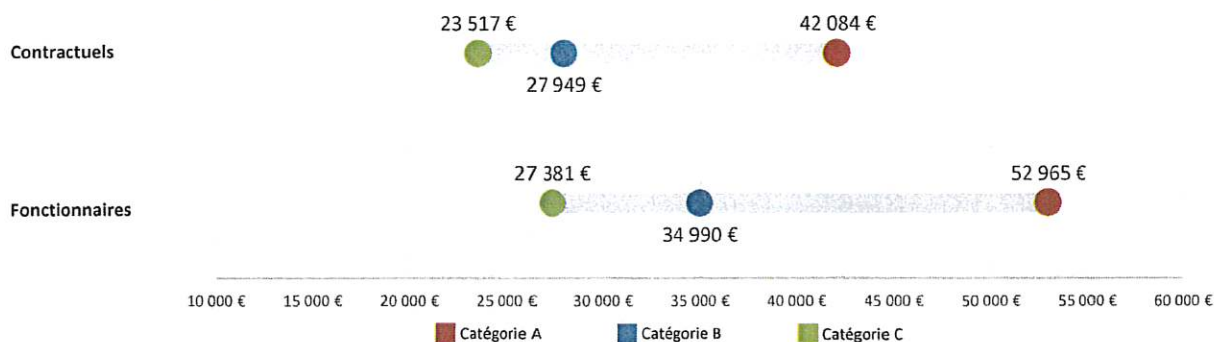
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



52% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Oui Non Ne sait pas

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



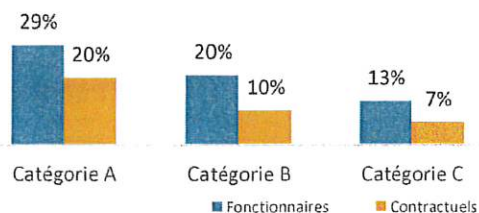
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 14,6 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

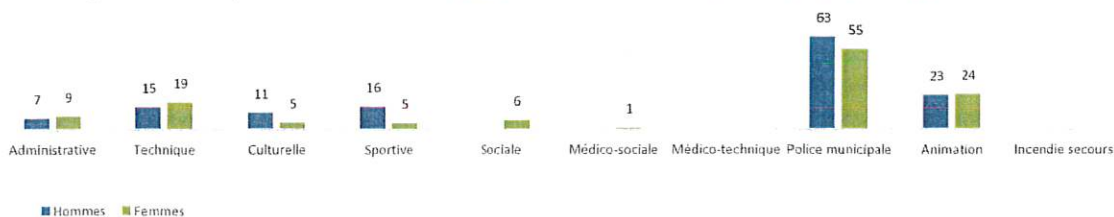
Fonctionnaires	15,14%
Contractuels sur emplois permanents	8,37%
<b>Ensemble</b>	<b>14,60%</b>

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



En moyenne, 831 heures supplémentaires/complémentaires pour les 96% de collectivités concernées

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



66% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

- En moyenne, 15,7 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire
- En moyenne, 6,3 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

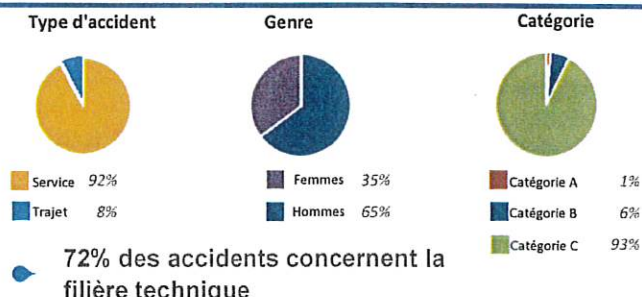
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,31%	1,72%	4,05%	1,56%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,85%	1,72%	6,32%	1,56%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,15%	1,93%	6,61%	1,73%

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

> 37,65 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

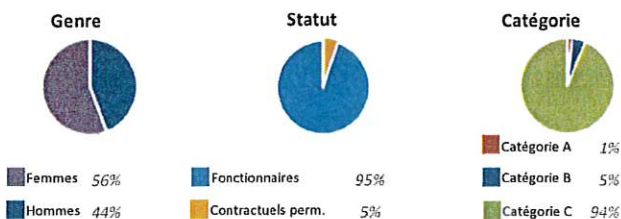
- 81% des collectivités concernées par des accidents de travail
- > 6,1 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 51 jours d'absence consécutifs par accident du travail



## Handicap

- 81% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,8%



0,4 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	42 398 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	5 947 €

## Prévention et risques professionnels

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

Dépense moyenne en formation : 3 414 €



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

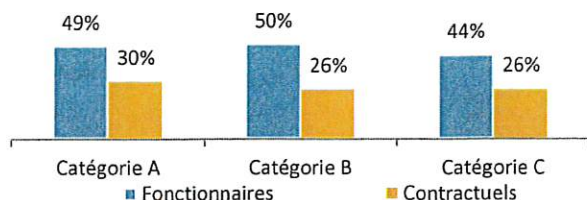
2,3% des femmes  
2% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 43% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

43% des femmes et 43% des hommes

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

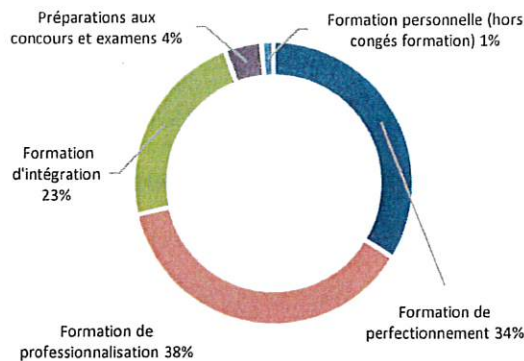


Le budget médian consacré à la formation est de 17 898 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	62%
Autres organismes	23%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	5%
Frais de déplacement	5%
Coût de la formation des apprentis	5%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

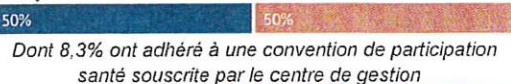
> 1,9 jour par agent

### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	71%
Autres organismes	14%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	13%
Collectivité	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

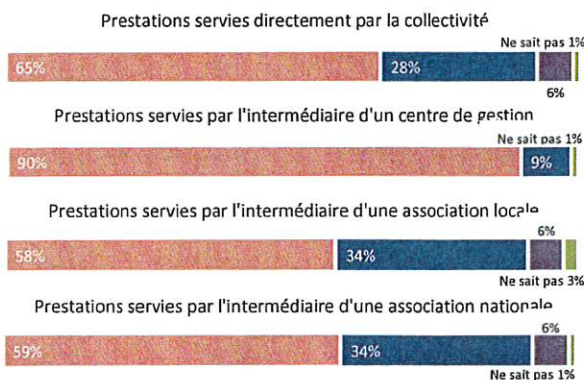
50% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	184 €	157 €

En cours Oui Non Ne sait pas

## L'action sociale des collectivités

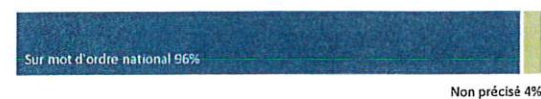


## Relations sociales

68% des collectivités concernées par des grèves



37 jours de grève en moyenne par collectivité



2,8% des collectivités ont engagé des négociations collectives



### Les principales négociations

- Conditions et organisation du travail
- Déroulement des carrières et promotion
- Intéressement collectif et politiques indemnitaires

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

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 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

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

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*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> <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> <i>Absences médicales</i> + 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 2023. 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 2025