



FICHE REPÈRES DU RSU 2021



Les communes de 40 000 habitants et plus

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.

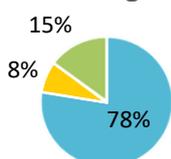
TAUX DE RETOUR **77%**

Les communes de 40 000 habitants et plus représentent 0,1% des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 13,7% des effectifs. 10 communes ont transmis leur RSU et sont représentées dans cette synthèse sur les 13 recensées.

> 22 019 agents recensés dans ces collectivités dont 17 075 fonctionnaires, 1 672 contractuels permanents et 3 272 contractuels non permanents.

Effectifs

78% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de Coll concernées
Fonctionnaires	419	6 434	1 708	10
Contractuels permanents	28	647	167	10
Contractuels non permanents	28	1 341	364	10

En moyenne, 4 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

11,6 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

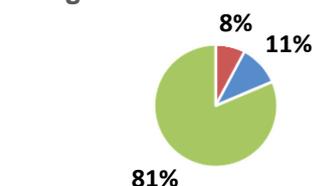
- ⇒ 3,1 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 41,2 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

49% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	19,5%	16,3%	19,2%	359,8
Technique	48,6%	58,2%	49,4%	926,3
Culturelle	4,1%	3,9%	4,1%	77,0
Sportive	1,4%	1,0%	1,3%	25,2
Sociale	11,1%	3,7%	10,4%	195,5
México-sociale	3,7%	5,2%	3,8%	89,3
México-technique	0,0%	0,0%	0,0%	1,7
Police municipale	6,0%	0,0%	5,5%	103,2
Animation	5,6%	11,6%	6,2%	115,8
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,0
Total	100%	100%	100%	1 875

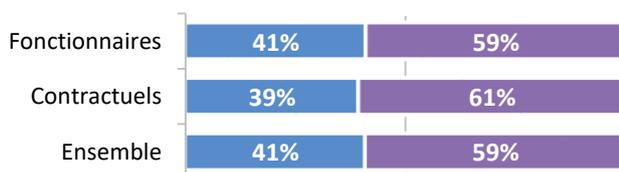
81% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	146,7
Catégorie B	201,7
Catégorie C	1 526,3

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 59%

■ Hommes
■ Femmes

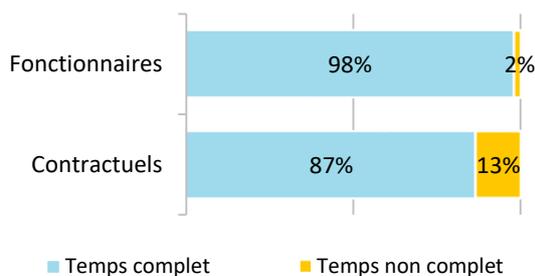


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 37% des agents

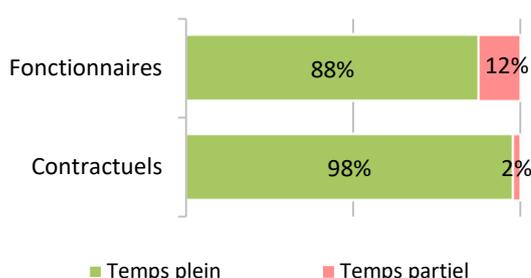
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	37%
Adjoints administratifs	13%
ATSEM	9%
Agents de maîtrise	8%
Agents de police municipale	5%

Temps de travail des agents permanents

98% des fonctionnaires à temps complet contre 87% des contractuels



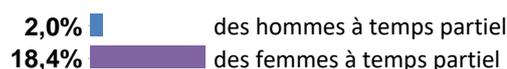
12% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Culturelle	5%	Animation	34%
Technique	3%	Culturelle	24%
Animation	3%	Médico-sociale	11%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Remarque : Les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non-complet

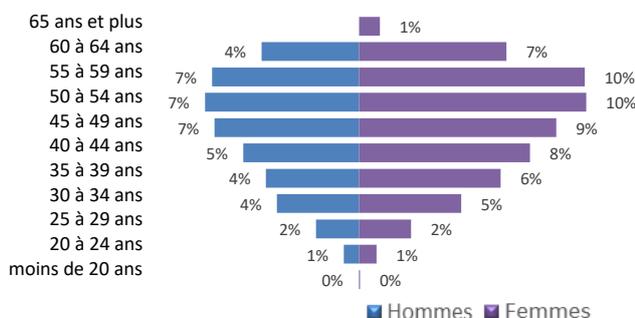
Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,64
Contractuels permanents	39,28
Ensemble des permanents	47,81
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,27



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, 2 169 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



- > 1 700 fonctionnaires
- > 129 contractuels permanents
- > 340 contractuels non permanents

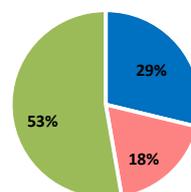
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	144,7 ETPR
Catégorie B	196,3 ETPR
Catégorie C	1488,2 ETPR

Positions particulières

2,2% 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 mis 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 8,7 %

Fonctionnaire	Contractuel permanent
5,4%	53,4%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique ¹ au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
1848,3 agents	1874,7 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-2,7%
Contractuels	↗	80,4%
Ensemble	↗	1,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	27%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	15%
Mutation (changement de collectivité)	14%
Mise en disponibilité sur demande	13%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	35%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	19%
Voie de mutation	13%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	9%
Voie de concours, examen pro, sélection pro - Lauréat déjà présent dans l'année en tant que contractuel non permanent	7%

* 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

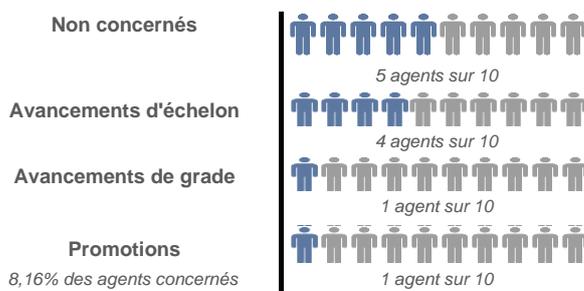
En moyenne, 2,5% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 74 ruptures conventionnelles actées en 2021

90% des répondants ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
97% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- Les sanctions disciplinaires en 2021.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	41	15
Sanctions 2 ^{ème} groupe	-	1
Sanctions 3 ^{ème} groupe	5	3
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	3

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

8 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	61%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	5%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 57,53 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen

Budget de fonctionnement 150 803 839 €

Charges de personnel 86 757 265 €



Soit 57,53 % des dépenses de fonctionnement

Mise en place du RIFSEEP

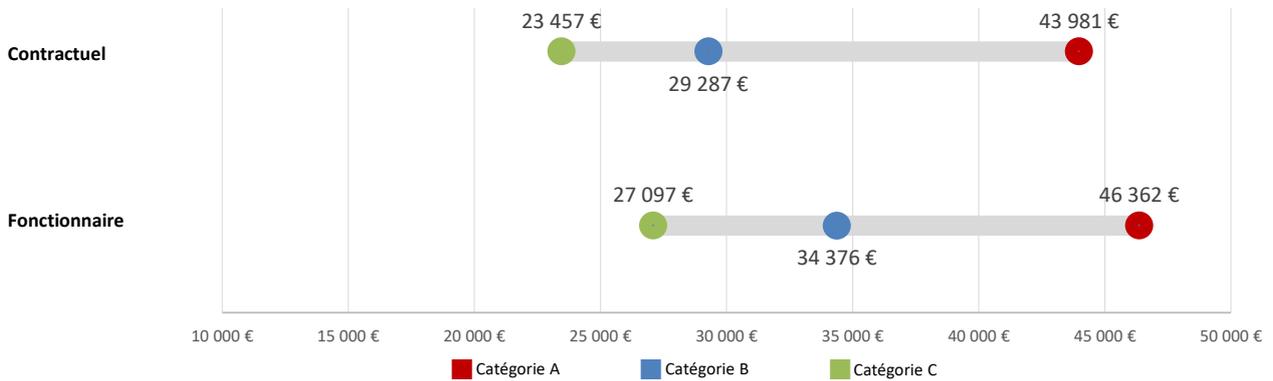
- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



60% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

Rémunération annuelle brute moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

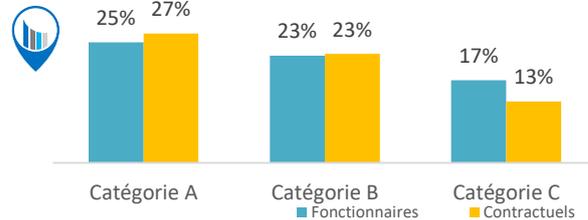


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,84 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	18,90%
Contractuels sur emplois permanents	17,91%
Ensemble	18,84%

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



En moyenne, 36084 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% des répondants concernés

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



63% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

En moyenne, 20,5 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 7,8 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)	5,61%	2,15%	5,30%	1,41%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,73%	2,56%	8,18%	1,46%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	14,94%	4,16%	13,98%	3,26%

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

> 50,28 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

100% des répondants concernés par des accidents de travail

> 8,8 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 41 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie

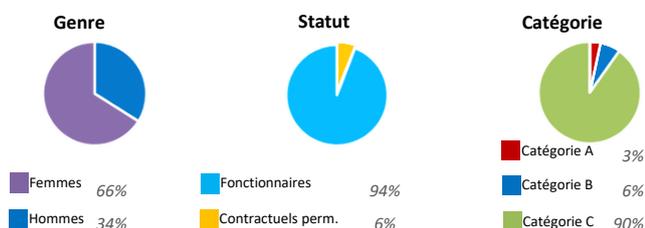


60% des accidents concernent la filière Technique

Handicap

100% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 7,3%



6 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (répondants concernés)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées...	47 804 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	53 792 €

Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 19 870 €

Coût par jour de formation : 55 €

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

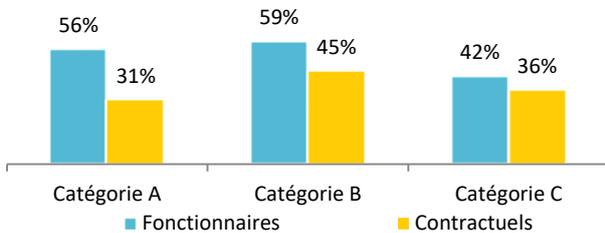


Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 44% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

43% des femmes et 47% des hommes

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

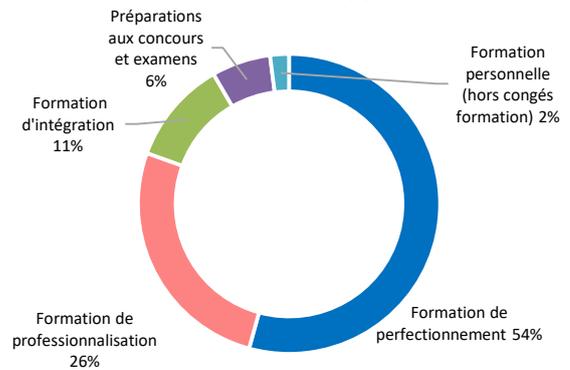


Le budget médian consacré à la formation est de 317 301 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	68%
Autres organismes	21%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	5%
Coût de la formation des apprentis	3%
Frais de déplacement	2%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	47%
Autres organismes	27%
Collectivité	16%
CNFPT au delà	10%

Action sociale et protection sociale complémentaire

33% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

156 € 68 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale

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

100% des répondants concernés par des grèves



734 jours de grève en moyenne par répondant



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
6	1	1
	25% par saisine d'agent	% par saisine d'agent

50% des répondants ont engagé des négociations collectives



20% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les principaux accords

Protection sociale complémentaire

Déroulement des carrières et promotion

Temps de travail, qualité de vie au travail

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

Réalisé par l'Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31