



## Les communes de 20 000 à 39 999 habitants

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](http://www.donnees-sociales.fr).

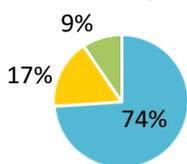
**TAUX DE RETOUR** **82%**

Les communes de 20 000 à 39 999 habitants représentent 0,1% des collectivités et établissements publics territoriaux de la Région Occitanie et emploient 3,5% des effectifs. 9 communes ont transmis leur RSU et sont représentées dans cette synthèse sur les 11 recensées.

> 5 762 agents recensés dans ces collectivités dont 4 261 fonctionnaires, 961 contractuels permanents et 540 contractuels non permanents.

### Effectifs

74% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



|                             | Minimum | Maximum | Effectif moyen | Nb de Coll concernées |
|-----------------------------|---------|---------|----------------|-----------------------|
| Fonctionnaires              | 231     | 889     | 473            | 9                     |
| Contractuels permanents     | 12      | 311     | 107            | 9                     |
| Contractuels non permanents | 8       | 183     | 60             | 9                     |

En moyenne, 2 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

4,99 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

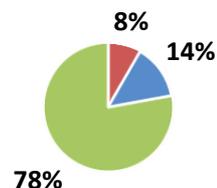
- ⇒ 5 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 71,3 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

47% d'agents relevant de la filière technique

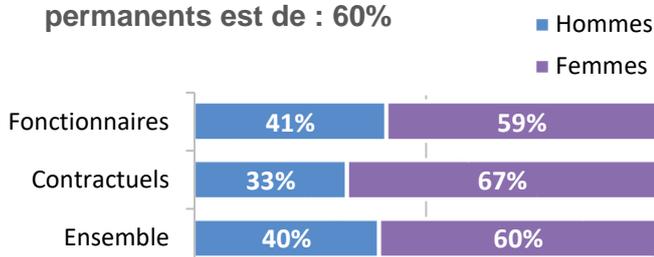
| Filière           | Titulaire   | Contractuel | Tous        | Nbre moyen par coll concernée |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------|
| Administrative    | 24,6%       | 12,2%       | 22,3%       | 129,6                         |
| Technique         | 48,9%       | 39,1%       | 47,1%       | 273,4                         |
| Culturelle        | 5,0%        | 6,9%        | 5,4%        | 40,0                          |
| Sportive          | 1,8%        | 4,2%        | 2,2%        | 13,0                          |
| Sociale           | 6,1%        | 7,5%        | 6,4%        | 37,0                          |
| Médico-sociale    | 3,4%        | 3,5%        | 3,4%        | 36,0                          |
| Médico-technique  | 0,0%        | 0,2%        | 0,1%        | 1,3                           |
| Police municipale | 3,9%        | 0,0%        | 3,2%        | 18,3                          |
| Animation         | 6,1%        | 26,4%       | 9,9%        | 64,5                          |
| <b>Total</b>      | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>580</b>                    |

78% d'agents relevant de la catégorie C



| Catégorie   | Effectif moyen |
|-------------|----------------|
| Catégorie A | 48,3           |
| Catégorie B | 79,9           |
| Catégorie C | 452,0          |

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 60%

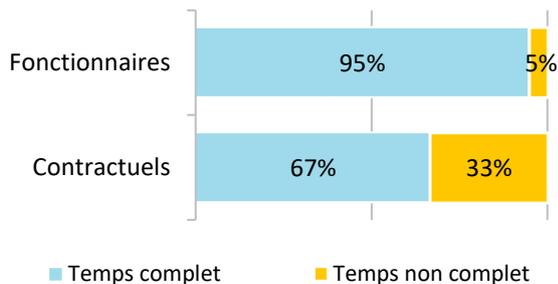


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 35% des agents

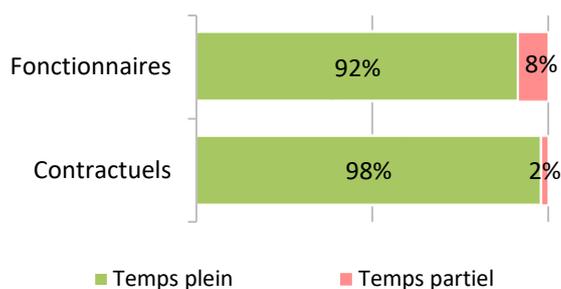
| Cadres d'emplois                  | % d'agents |
|-----------------------------------|------------|
| <b>Adjoints techniques</b>        | <b>35%</b> |
| Adjoints administratifs           | 15%        |
| Adjoints territoriaux d'animation | 8%         |
| Agents de maîtrise                | 8%         |
| Attachés                          | 4%         |

## Temps de travail des agents permanents

95% des fonctionnaires à temps complet contre 67% des contractuels



8% des fonctionnaires à temps partiel contre 2% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière    | Fonctionnaire | Filière    | Contractuel |
|------------|---------------|------------|-------------|
| Culturelle | 20%           | Sportive   | 80%         |
| Animation  | 10%           | Animation  | 62%         |
| Sociale    | 7%            | Culturelle | 61%         |

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,1% des hommes à temps partiel  
11,4% 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 46 ans

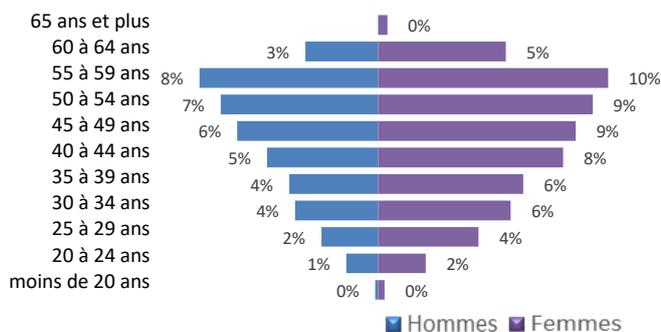
| Âge moyen* des agents permanents |              |
|----------------------------------|--------------|
| Fonctionnaires                   | 48,06        |
| Contractuels permanents          | 37,54        |
| <b>Ensemble des permanents</b>   | <b>46,13</b> |

| Âge moyen* des agents non permanent |       |
|-------------------------------------|-------|
| Contractuels non permanents         | 35,47 |



### 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, 586 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par répondant



- > 454 fonctionnaires
- > 96 contractuels permanents
- > 37 contractuels non permanents

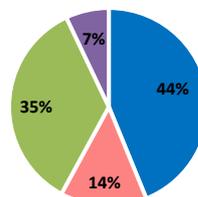
### ETPR permanents moyens par catégorie

|             |            |
|-------------|------------|
| Catégorie A | 48,7 ETPR  |
| Catégorie B | 73,4 ETPR  |
| Catégorie C | 427,3 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 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 12,5 %

| Fonctionnaire | Contractuel permanent |
|---------------|-----------------------|
| 5,1%          | 49,3%                 |

### Emplois moyens permanents rémunérés

| Effectif physique théorique <sup>1</sup><br>au 31/12/2020 | Effectif physique au<br>31/12/2021 |
|---|------------------------------------|
| 579 agents  | 580,2 agents                       |

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

| Variation des effectifs*<br>entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021 |   |             |
|---|---|-------------|
| Fonctionnaires  | ↘ | -3,7%       |
| Contractuels  | ↗ | 22,1%       |
| <b>Ensemble</b>   | ↗ | <b>0,2%</b> |

- Principales causes de départ d'agents permanents

|   |     |
|---|-----|
| Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année) | 35% |
| Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année  | 23% |
| Départ à la retraite  | 16% |
| Mutation (changement de collectivité)   | 10% |
| Démission   | 6%  |

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

|   |     |
|---|-----|
| Remplaçants   | 35% |
| Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations                     | 31% |
| Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent | 15% |
| Voie de mutation  | 9%  |
| Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité                 | 2%  |

\* 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

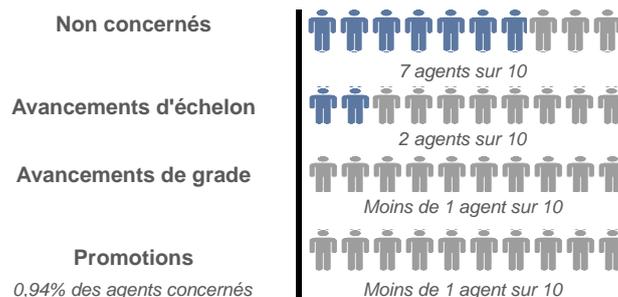
- Concours et examens professionnels

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

- Aucune rupture conventionnelle actée en 2021

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 33% des répondants sont concernés par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

|                                   | Hommes | Femmes |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe  | 7      | 3      |
| Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe | 0      | 0      |
| Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe | -      | 1      |
| Sanctions 4 <sup>ème</sup> 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 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

92%

Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation

8%

## Budget et rémunérations

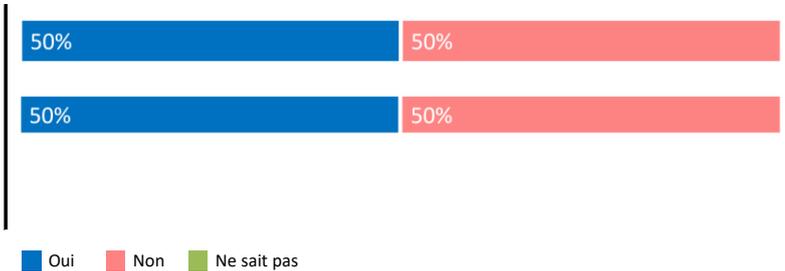


Les charges de personnel représentent 59,12 % des dépenses de fonctionnement



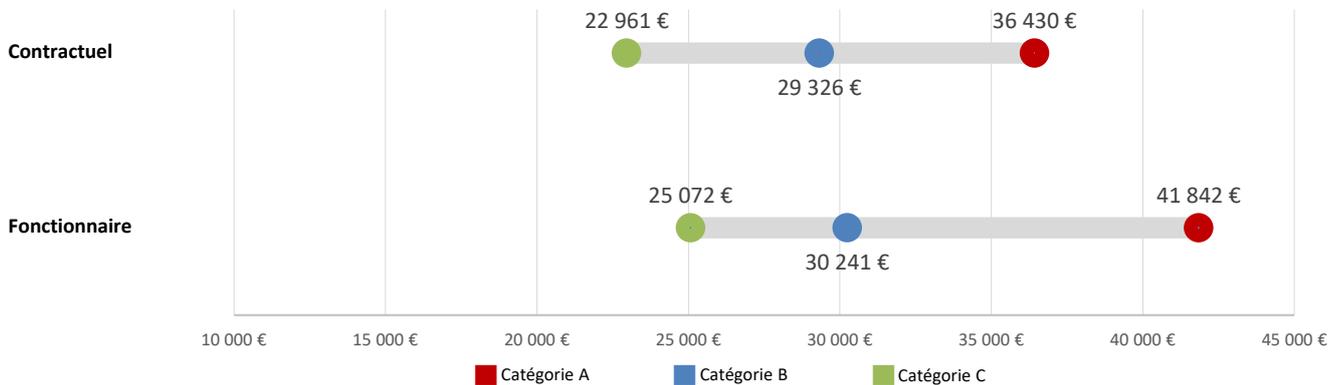
### Mise en place du RIFSEEP

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



67% des répondants prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

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

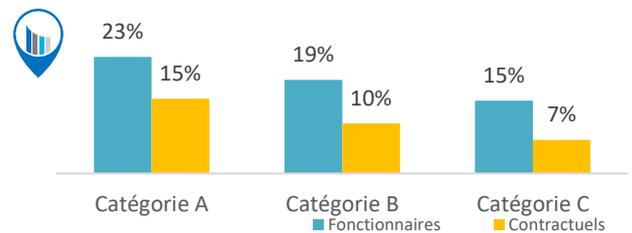


### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,05 %

Le dénominateur intègre le traitement indiciaire de rémunération des agents

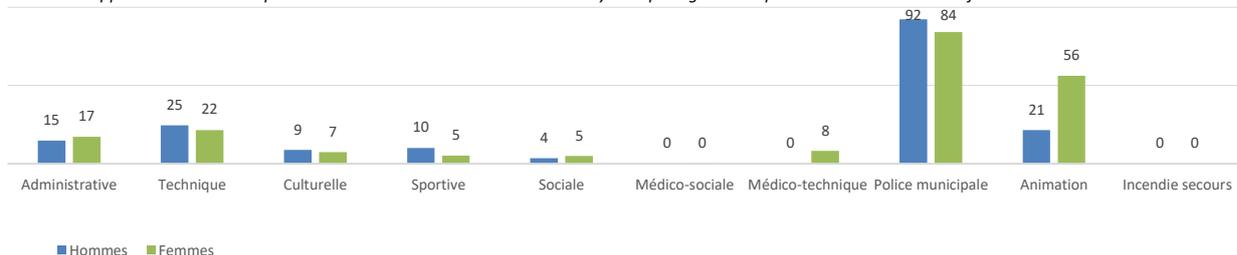
| Part du régime indemnitaire sur les rémunérations : |               |
|---|---------------|
| Fonctionnaires                                      | 16,34%        |
| Contractuels sur emplois permanents                 | 8,49%         |
| <b>Ensemble</b>                                     | <b>15,05%</b> |

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



### En moyenne, 13413 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



### 50% des répondants adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 16 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 8,3 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)   | 4,39%          | 2,27%                   | 4,00%                      | 1,75%                       |
| <b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)                     | 7,31%          | 2,74%                   | 6,47%                      | 2,34%                       |
| <b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 7,95%          | 3,30%                   | 7,09%                      | 2,52%                       |

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

> 33,79 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

100% des répondants concernés par des accidents de travail

> 7,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 32 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie

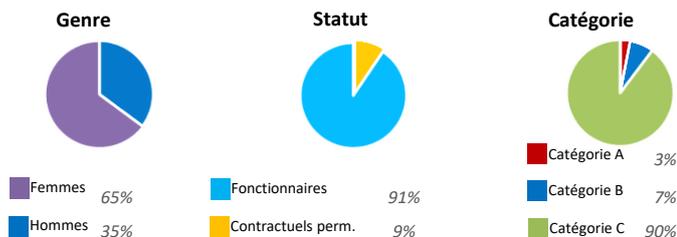


52% des accidents concernent la filière Technique

## Handicap

89% des répondants ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 7,1%



1,5 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par répondant concerné

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... | 61 935 €  |
| Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés                                 | 110 505 € |

## Prévention et risques professionnels

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

Coût moyen des formations : 11 372 €

Coût par jour de formation : 131 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

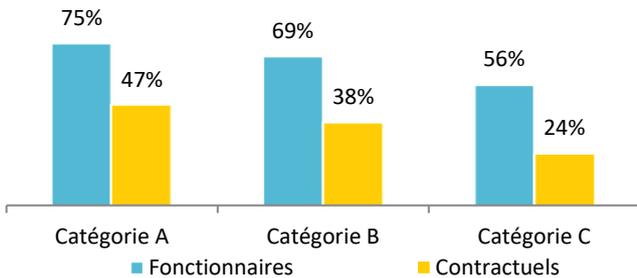


## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 54% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

53% des femmes et 54% des hommes

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

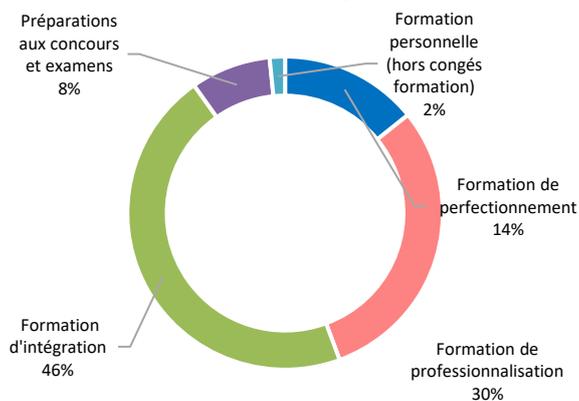


Le budget médian consacré à la formation est de 128 574 €

### Répartition des dépenses de formation

|   |     |
|---|-----|
| CNFPT au titre de la cotisation obligatoire | 59% |
| Autres organismes                           | 29% |
| CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire  | 4%  |
| Coût de la formation des apprentis          | 4%  |
| Frais de déplacement                        | 4%  |

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 6,1 jours par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Autres organismes            | 49% |
| CNFPT cotisation obligatoire | 45% |
| CNFPT au delà                | 4%  |
| Collectivité                 | 2%  |

## Action sociale et protection sociale complémentaire

14% des répondants ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire

1 656 € 185 €

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



110 jours de grève en moyenne par répondant



Nombre moyen de réunions des instances

| Comité technique | CAP | CCP |
|------------------|-----|-----|
| 5                | 1   | 0   |

50% par saisine d'agent

22,2% des répondants ont engagé des négociations collectives



11,1% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Déroulement des carrières et promotion

Formation professionnelle

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Conditions et organisation du travail

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> 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

### <sup>2</sup> 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.

### <sup>3</sup> « groupes d'absences »

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>1. Absences compressibles :</b><br>Maladie ordinaire et accidents du travail | <b>2. Absences médicales :</b><br>Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle | <b>3. Absences Globales :</b><br>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