

Le Webinaire de l'I-RH

*Intelligence de la donnée et
Ingénierie organisationnelle*



10 avril 2025

n°4 Résultats RSU 2023

CDG31 CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA HAUTE-GARONNE



Au sommaire



1 L'actualité de l'emploi

- *Météo de l'emploi*

2 La thématique du jour

- *Les résultats de la campagne RSU 2023*

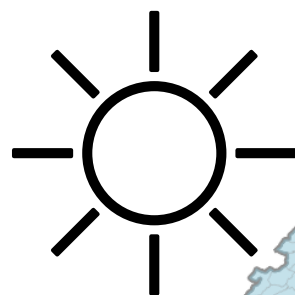


L'actualité de l'emploi



Météo de l'emploi

Evolution des offres d'emploi



**+250
offres**

Février : 268 offres publiées

Mars : 518 offres publiées

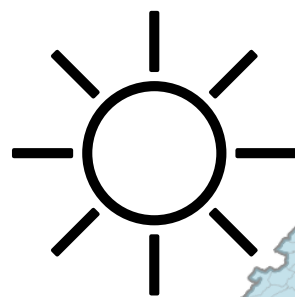


L'actualité de l'emploi



Météo de l'emploi

Evolution du nombre de candidat



**+136
candidats**

Février : 298 nouveaux candidats

Mars : 434 nouveaux candidats



L'actualité de l'emploi



★ Les 5 métiers en plus forte hausse de publication d'offre

Agent de propreté des espaces publics	+82
Cuisinier	+37
Agent de restauration	+30
Agent de collecte	+29
Ouvrier de maintenance des bâtiments	+16



★ Les 5 métiers en plus forte baisse de publication d'offre

Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	-3
Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	-3
Médecin	-4
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	-5
Travailleur social	-22



La thématique du jour



Résultats de la campagne RSU 2023

Taux de participation des collectivités : 86 %

52 385 agents tous statuts confondus recensés

L'Observatoire vous remercie de votre participation !

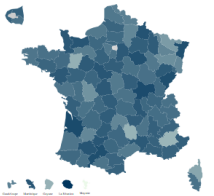


Présentation des résultats principaux



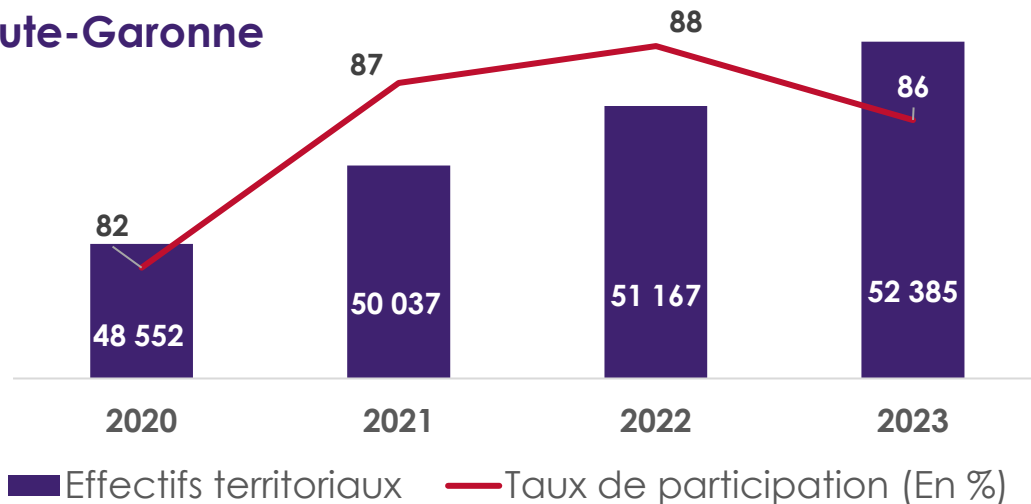
Une participation qui permet d'avoir une bonne représentativité du territoire

A titre de comparaison au niveau national



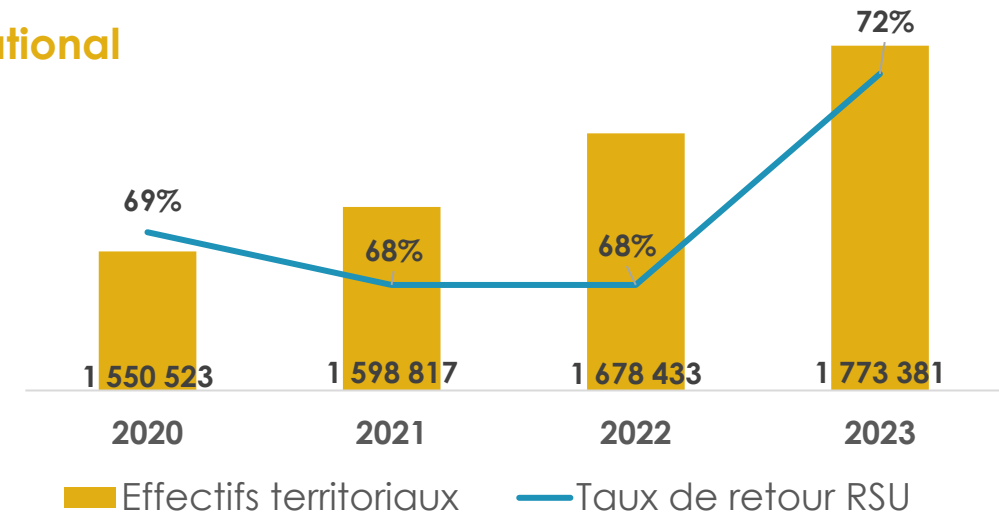
Evolution sur les 4 dernières campagnes

Haute-Garonne



Evolution sur les 4 dernières campagnes

National



Présentation des résultats principaux



Faits marquants sur l'évolution des effectifs territoriaux

Echantillon constant de 434 collectivités (49 000 agents) ayant répondu aux 3 dernières campagnes

Constat :

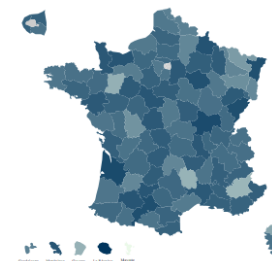
Taux d'évolution tous statuts confondus

+3,3 % de 2021 à 2023

 Population des agents permanents : **-0,15 %**



A titre de comparaison au niveau national



Constat :

Taux d'évolution tous statuts confondus

+1,7 % de 2021 à 2023

 Population des agents permanents : **+ 2 %**

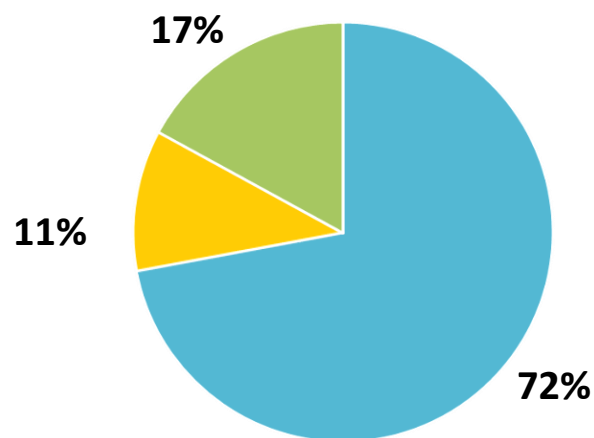
*Source : Echantillon constant de 21 592 collectivités (1 400 000 agents) ayant répondu aux 3 dernières campagnes

Présentation des résultats principaux



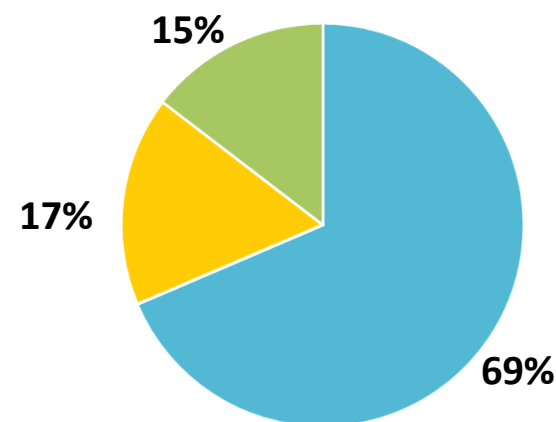
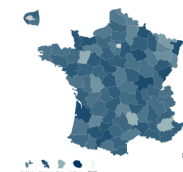
Typologie de la population territoriale

Via la
Situation statutaire des agents



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

A titre de comparaison au
niveau national

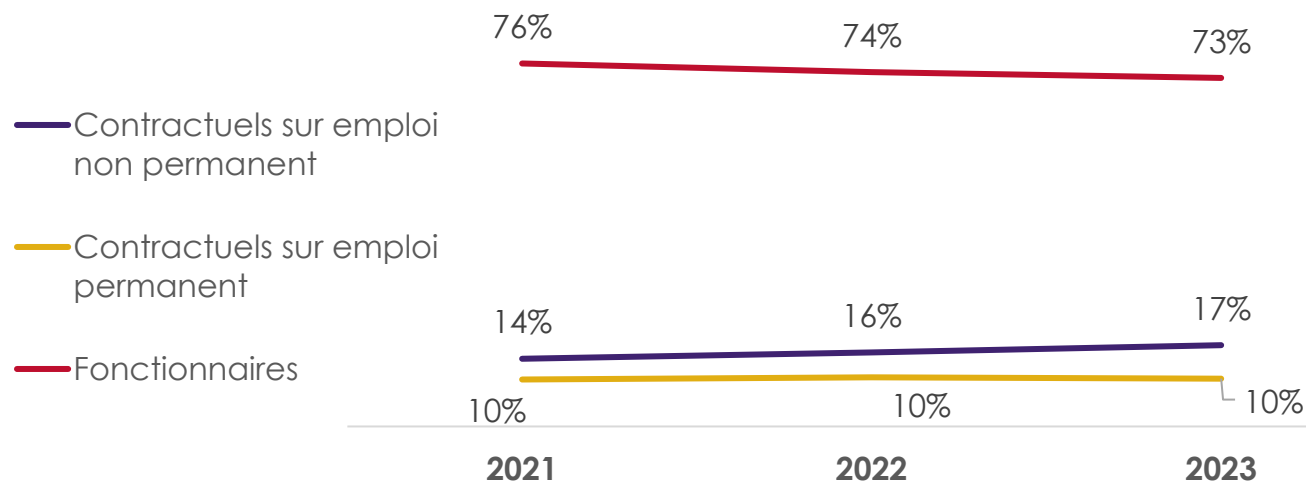


Présentation des résultats principaux

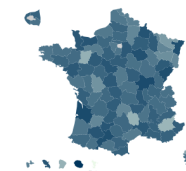


Fait marquant sur l'évolution de la situation statutaire

Evolution de la répartition des agents selon leur situation statutaire



A titre de comparaison au niveau national



La part des fonctionnaires perd 1 point chaque année :
2021 : 71 %, 2022 : 70 %, 2023 : 69 %
Au profit des agents contractuels sur emploi permanent
2021 : 14 %, 2022 : 15 %, 2023 : 16 %

Les Enjeux RH

→ Nécessité d'avoir une réflexion stratégique et une gestion proactive des ressources

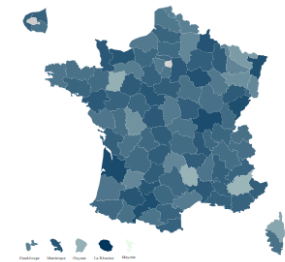
→ Nécessité d'une adaptation de la gestion des ressources (en matière de formation, développement professionnel...)

Présentation des résultats principaux

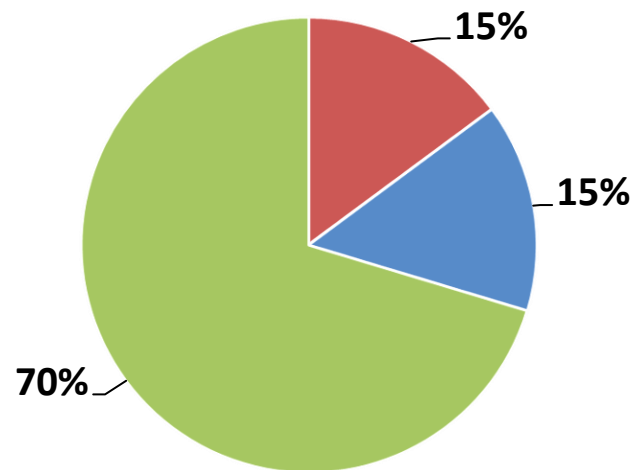





Typologie de la population territoriale

Via la
Catégorie hiérarchique des agents
permanents



La même répartition est
observée au niveau
national



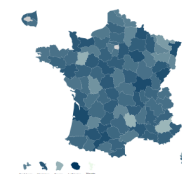
-  Catégorie A
-  Catégorie B
-  Catégorie C

Présentation des résultats principaux



Faits marquants sur l'évolution de la situation statutaire des agents

A titre de comparaison au niveau national



Constat de 2021 à 2023 :

- 4,4 % du nb d'agents de catégorie C
+ de près de 21 % du nb d'agents de catégorie B
+ 3,6 % d'agents de catégorie A

Constat de 2021 à 2023 :

- 2,4 % du nb d'agents de catégorie C
+ de près de 23 % du nb d'agents de catégorie B
+ 5,7 % d'agents de catégorie A

Les Enjeux RH

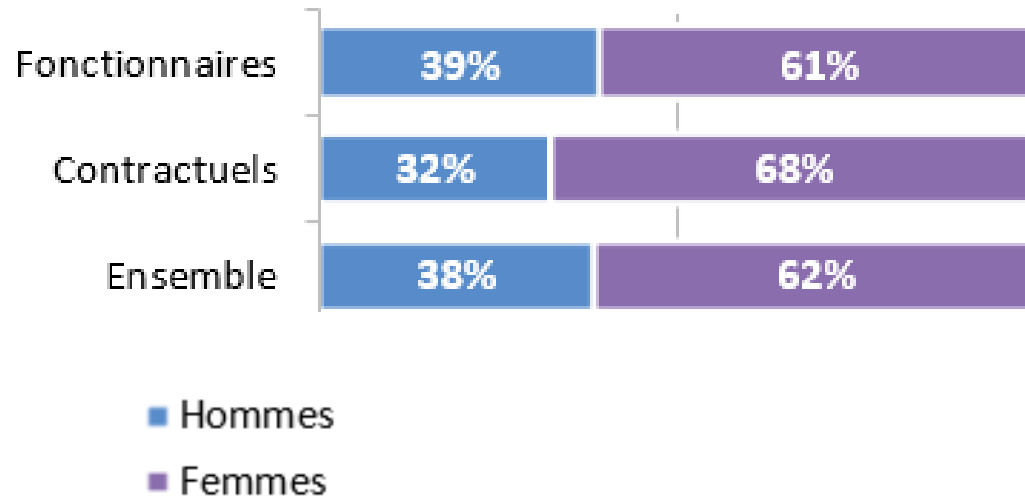
- Nécessité d'accompagner l'évolution des métiers et des compétences
- Nécessité d'un ajustement RH stratégique sur les plans budgétaires, managériaux, formatifs et organisationnels

Présentation des résultats principaux



Typologie de la population territoriale

Via la Répartition Femme/Homme



Un cadre réglementaire renforcé :

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'une des politiques prioritaires du gouvernement

Les Enjeux RH

→ Nécessité de disposer d'indicateurs permettant d'identifier d'éventuelles inégalités pour être en mesure de les corriger (salariale, accès aux postes à responsabilité, prévention des discriminations, sensibilisation, formation...)

→ Nécessité de réaliser un diagnostic, définir des objectifs clairs et engager un dialogue social sur le sujet

Présentation des résultats principaux

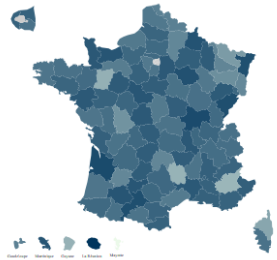


Typologie de la population territoriale

Via les
Agents BOETH*

- **28 %** des collectivités ont au moins un agent BOETH
- Taux d'agents BOETH : **7,8 %**

A titre de comparaison au
niveau national



- **22 %** des collectivités ont au moins un agent BOETH
- Taux d'agents BOETH : **6,5 %**

Les Enjeux RH :

- Nécessité de répondre aux besoins spécifiques des agents tout en garantissant égalité, inclusion et performance collective
- Nécessité d'anticiper et accompagner les évolutions de la situation de santé des agents, de garantir une accessibilité des postes et des lieux de travail...

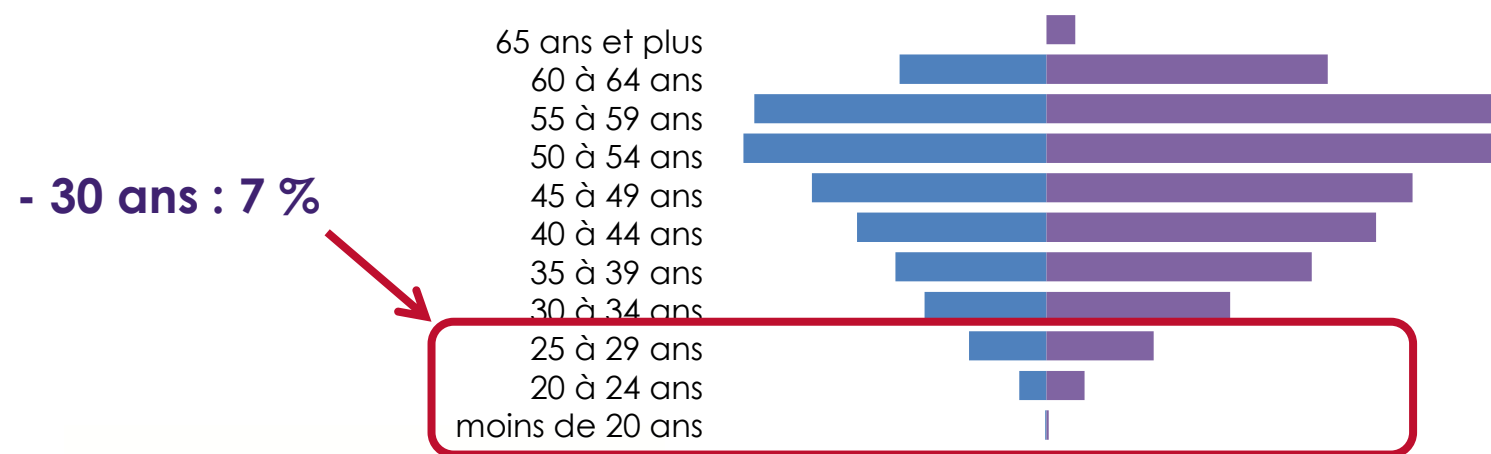
* Agents en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (y compris reclassés)

Présentation des résultats principaux



Typologie de la population territoriale

Via la
Pyramide des âges des agents permanents



Age moyen : 47,9 ans
(Niveau national : 47,1 ans)

Pyramide en forme de champignon

- Masse salariale importante
- Départs à la retraite en masse à venir (pertes de compétences et de savoir)

Les Enjeux RH

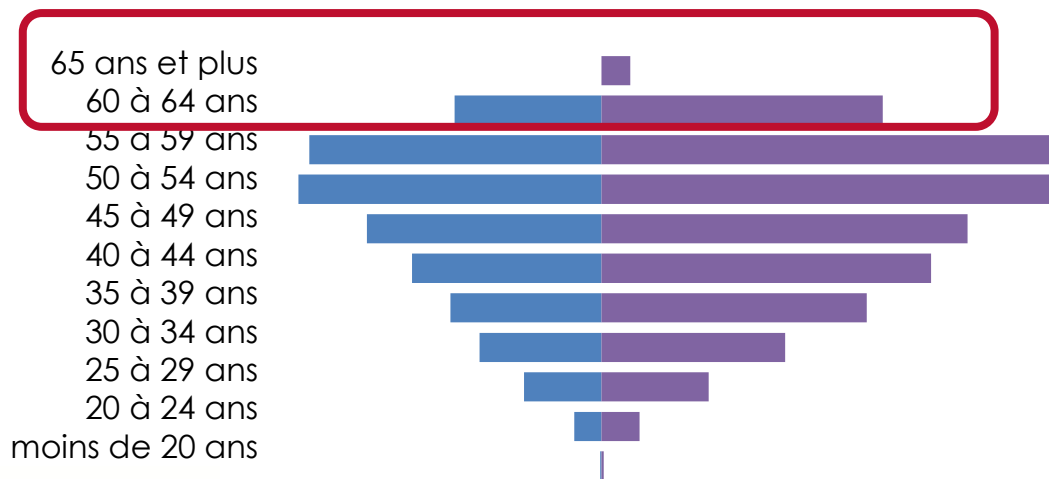
- Nécessité d'anticiper les départs à la retraite (GPEC)
- Nécessité d'être novateur/attractif pour attirer de jeunes collaborateurs

Présentation des résultats principaux



Typologie de la population territoriale

Via la
Pyramide des âges des agents permanents



Part des 60 ans et + : 12 %
(niveau national : 10 %)

Les types structures les plus impactées :

* **Les communes :**

- Moins de 500 hab : 16 %
- De 10 000 à 19 999 hab : 14 %
- De 500 à 1000 hab : 13 %

* **Conseil Régional : près de 15 %**



Présentation des résultats principaux



La mobilité de la population territoriale

Via le Taux de rotation des agents permanents

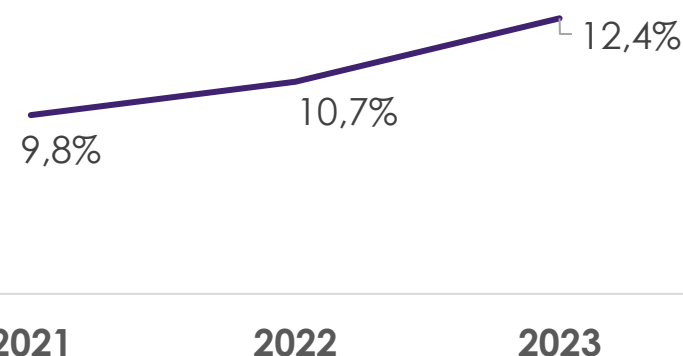
En 2023, il atteint **12,8 %**
(proche du niveau national 13 %)

Les Enjeux RH :

- Nécessité de prendre en compte cette mobilité dans les politiques de recrutement
- Nécessité de proposer des perspectives d'évolution professionnelle ou de changement de poste pour fidéliser les talents (notamment sur les métiers en tension)

Evolution sur les 3 dernières années

Evolution du taux de rotation



Niveau national : 12,2 % en 2021, 13,4 % en 2022, 12,7 % en 2023

Constat :

- Evolution due à la mobilité des agents contractuels mais aussi
- **A la progression de la mobilité des fonctionnaires (5,7 % en 2021 contre 7,6 % en 2023)**

Niveau national : 5,8 % en 2021 contre 6,3 % en 2023

Présentation des résultats principaux

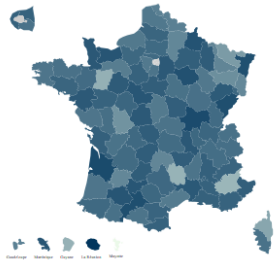


La santé et la qualité de vie au travail

Via l'absentéisme des agents permanents et la mise en œuvre d'outils de prévention

- Taux d'absentéisme « compressible* » : **4,9 %**
- Taux d'absentéisme médical** : **7,7 %**
- **29%** des collectivités haut-garonnaises **concernées par un accident de travail**
- **29 %** des collectivités déclarent disposer d'un DUERP***

A titre de comparaison au niveau national



- Taux d'absentéisme « compressible* » : **4,4 %**
- Taux d'absentéisme médical : **6,8 %**
- **26 %** des collectivités haut-garonnaises **concernées par un accident de travail**
- **39 %** des collectivités déclarent disposer d'un DUERP***

Les enjeux RH :

- Coût financier important, impact sur le fonctionnement des services
- Nécessité d'inscrire la lutte contre l'absentéisme dans une stratégie RH globale (diagnostic ciblé)

*Maladie ordinaire et accidents de travail

** Toutes absences pour motif médical

*** **D**ocument **U**nique d'**E**valuation
des **R**isques **P**rofessionnels

Présentation des résultats principaux



En synthèse :

Une population territoriale haut-garonnaise :

- Vieillissante
- Mobile
- Diversifiée (situation statutaire, sexe, handicap)
- Qui se professionnalise



Des Enjeux RH forts

1. Anticiper dès aujourd'hui :

- *Les départs à la retraite de demain*
- *Les évolutions de situations de santé des agents*
- *Les évolutions professionnelles*

2. Disposer d'une politique de recrutement qui doit favoriser la diversité, l'égalité et la fidélisation

Pour vous aider à vous comparer à des collectivités de même typologie et de même strate, n'hésitez pas à consulter les **fiches repères** départementales ou régionales

Pour vous aider au pilotage des RH, n'hésitez pas à utiliser les **synthèses thématiques individuelles** mise à votre disposition par le CDG31

Ouverture de la campagne 2024



Les nouveautés :

- *Un RSU simplifié pour les collectivités de 10 agents et moins*
- *Un nouvel import agent par agent de votre SIRH*



Rejoignez-nous sur Facebook et LinkedIn pour suivre nos actualités !



Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale de la Haute-Garonne



Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31)



Merci à vous et à bientôt !



CDG31 CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA HAUTE-GARONNE

