

# 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

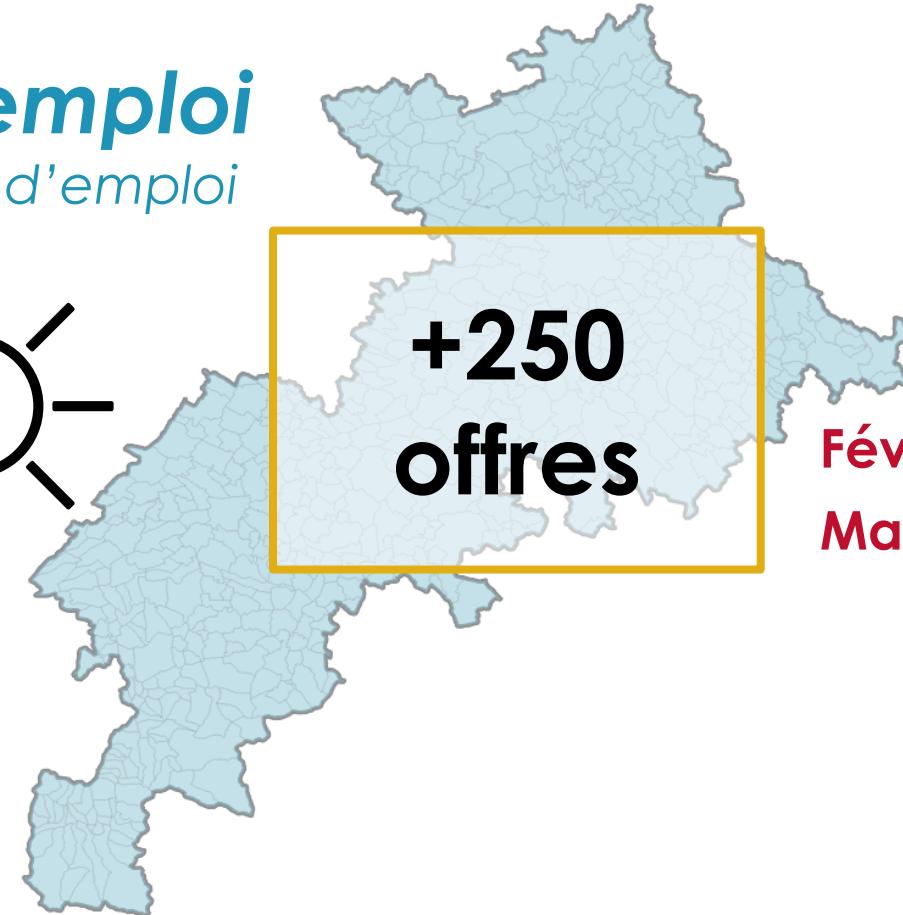
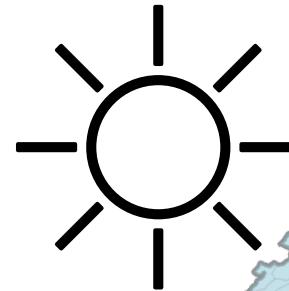


# L'actualité de l'emploi



## Météo de l'emploi

Evolution des offres d'emploi



**Février** : 268 offres publiées  
**Mars** : 518 offres publiées

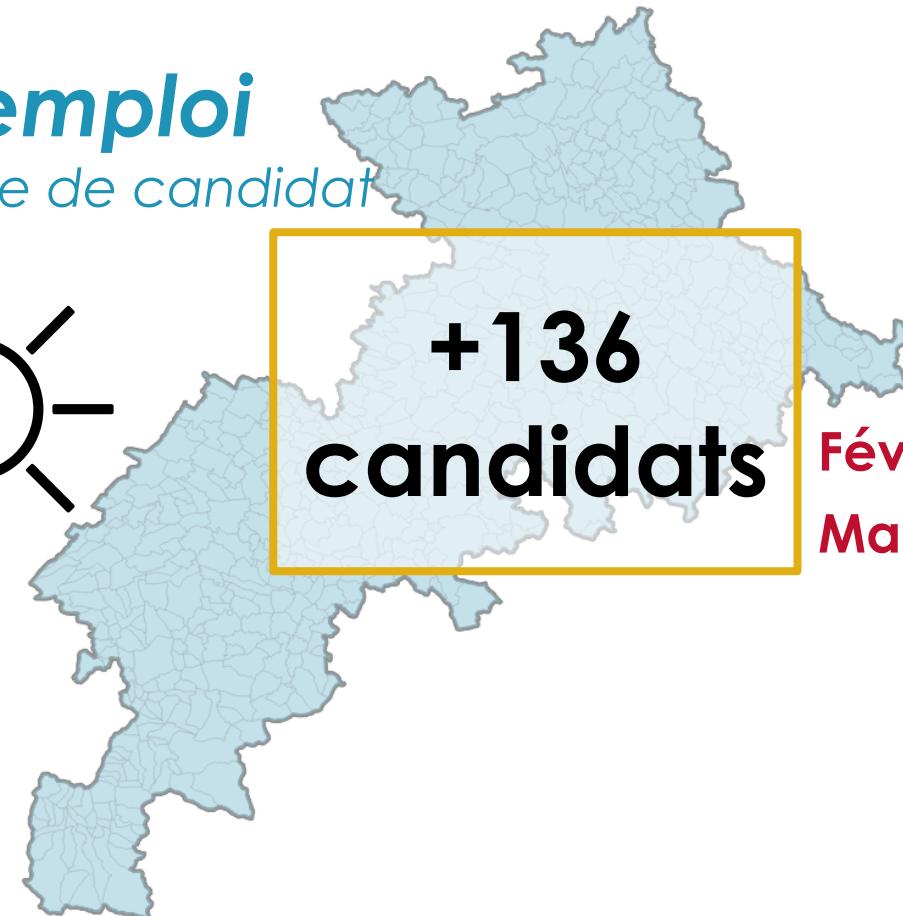
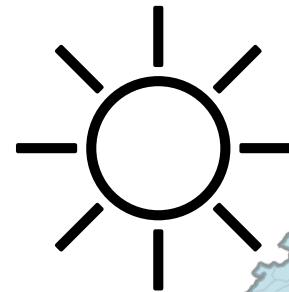


# L'actualité de l'emploi



## Météo de l'emploi

Evolution du nombre de candidat



**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

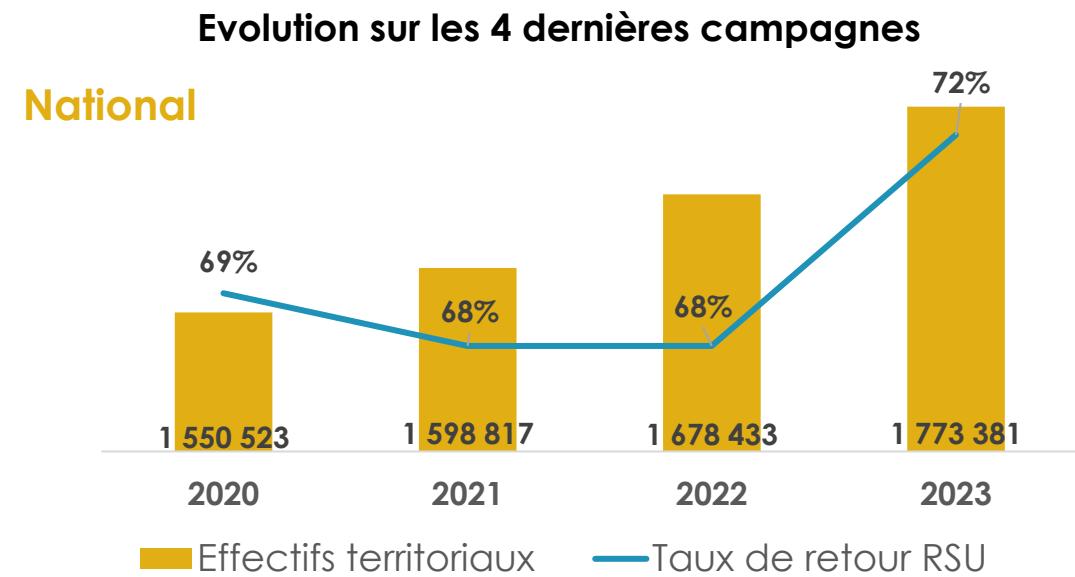
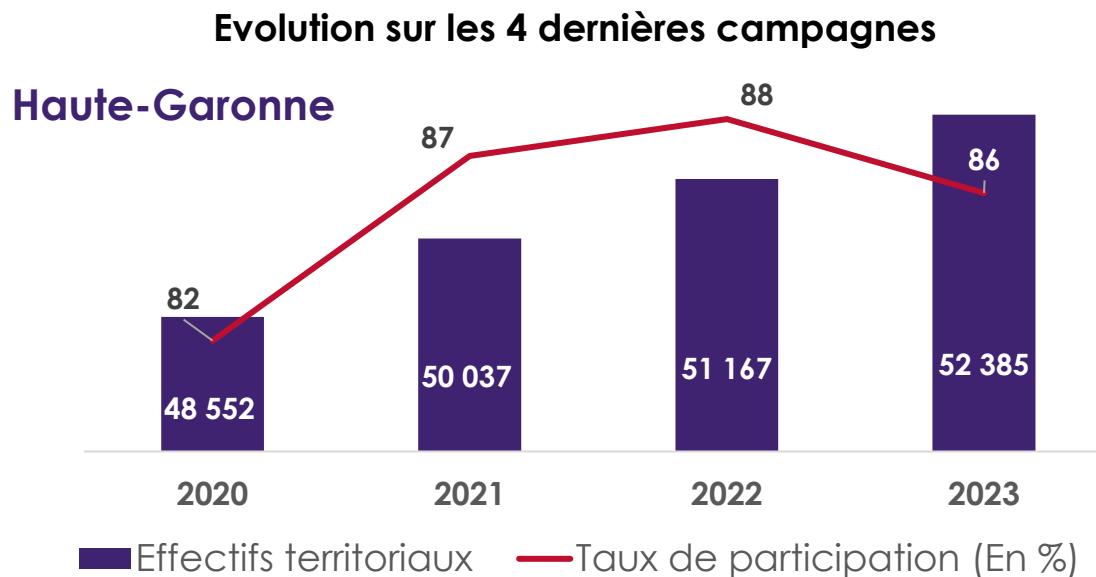
L'Observatoire vous remercie de votre participation !

# Présentation des résultats principaux



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

**A titre de comparaison au niveau national**



# 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

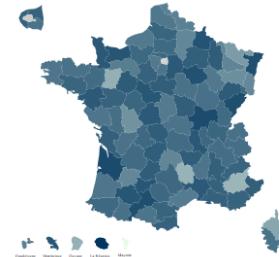
+3,3 % de 2021 à 2023



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 %**

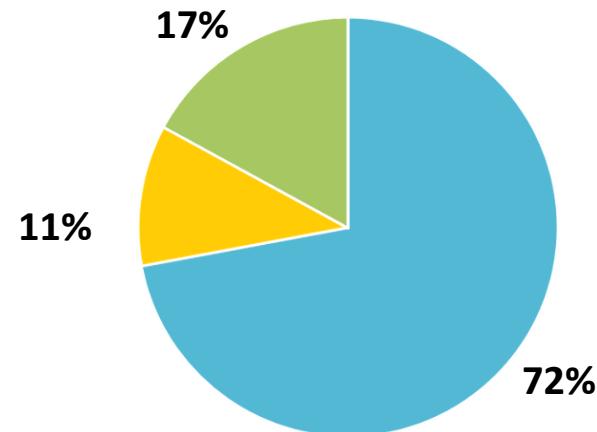
\*Source : Echantillon constant de 21 592 collectivités (1 400 000 agents) ayant répondu aux 3 dernières campagnes

# Présentation des résultats principaux



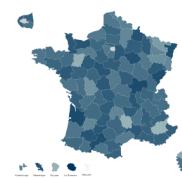
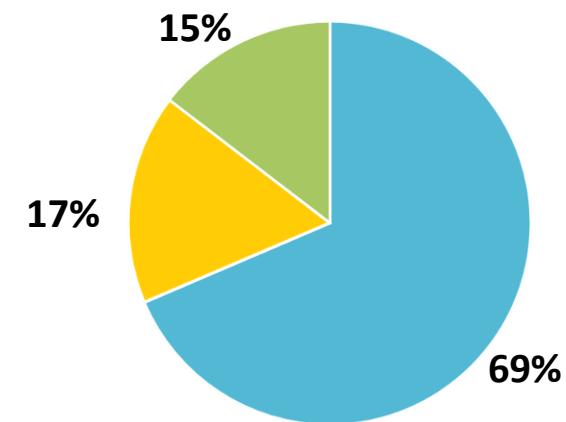
## *Typologie de la population territoriale*

Via la  
Situation statutaire des agents



- █ Fonctionnaires
- █ Contractuels permanents
- █ Contractuels non permanents

*A titre de comparaison au niveau national*

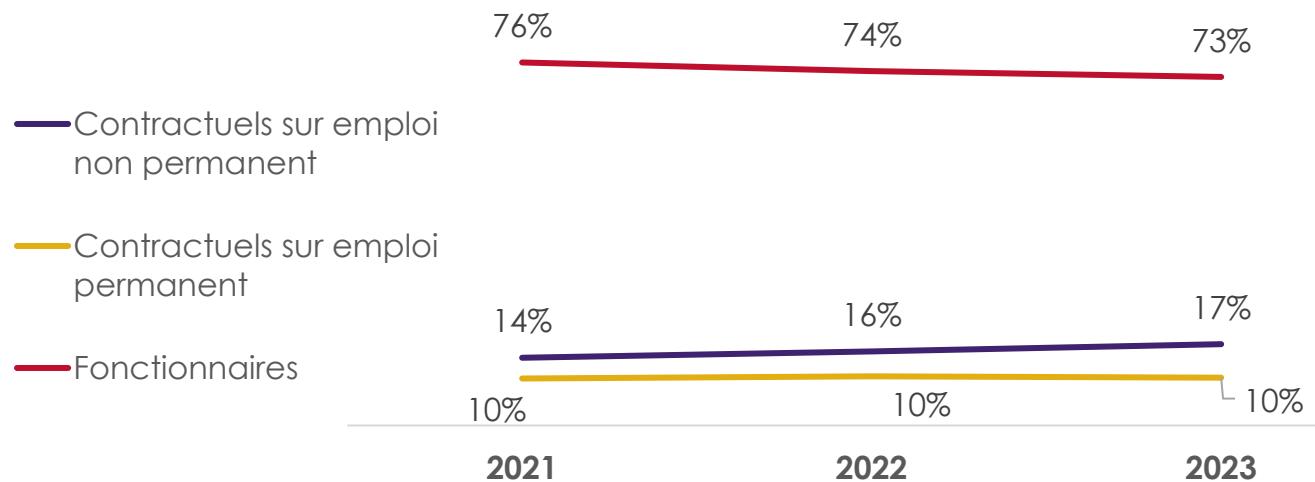


# Présentation des résultats principaux



## 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

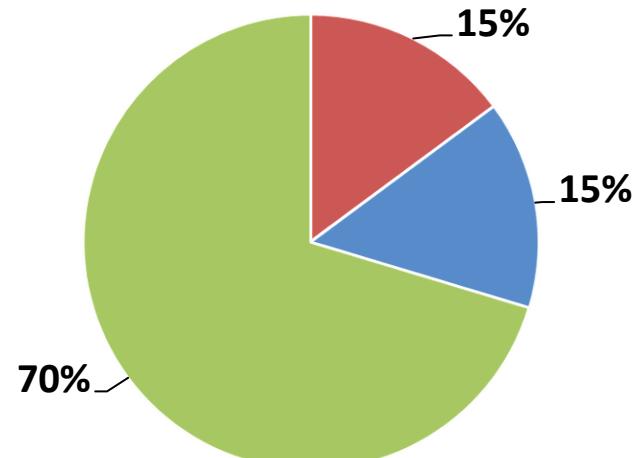
- Nécessité d'avoir une réflexion stratégique et une gestion proactive des ressources
- Nécessité d'une adaptation de la gestion des ressources (en matière de formation, développement professionnel...)

# Présentation des résultats principaux

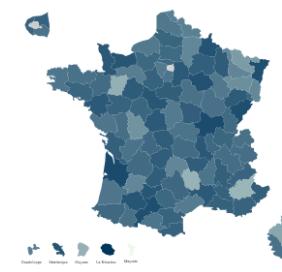


## *Typologie de la population territoriale*

Via la  
Catégorie hiérarchique des agents permanents



- █ Catégorie A
- █ Catégorie B
- █ Catégorie C



La même répartition est observée au niveau national

# Présentation des résultats principaux

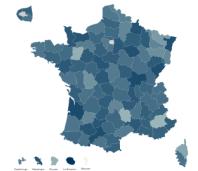


## *Faits marquants sur l'évolution de la situation statutaire des agents*

### 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

**A titre de comparaison au niveau national**



### 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

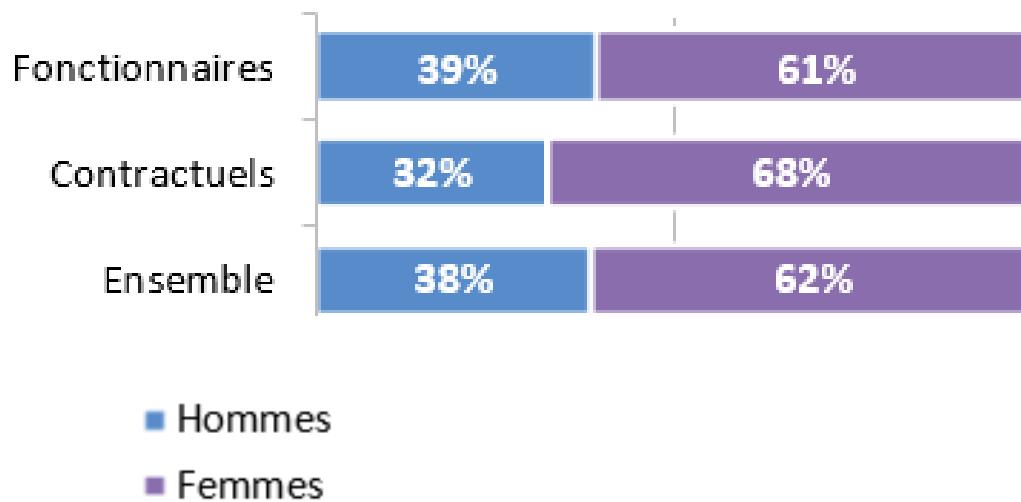
- Nécessité d'accompagner l'évolution des métiers et des compétences
- Nécessité d'un ajustement RH stratégique sur les plans budgétaires, managériaux, formatifs et organisationnels

# 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 (salaire, 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

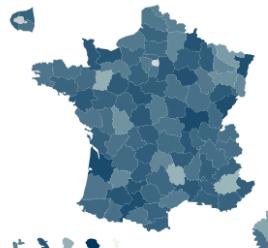


## Typologie de la population territoriale

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)

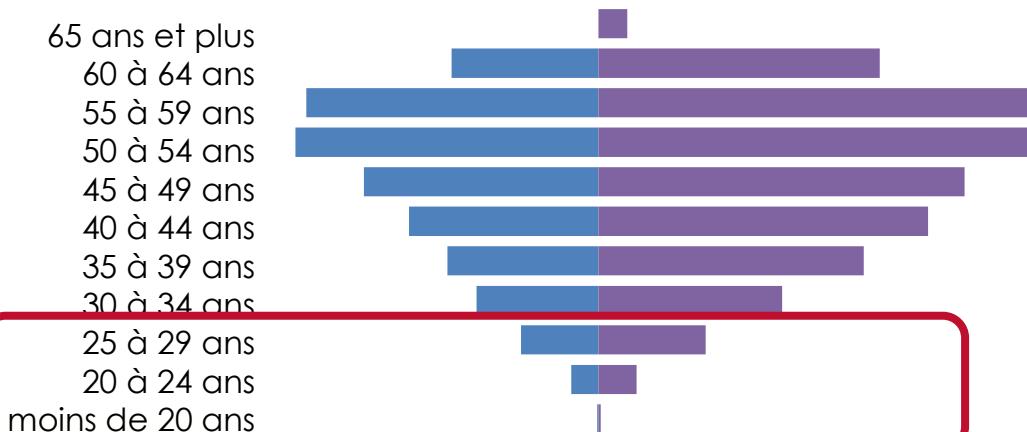
# Présentation des résultats principaux



## Typologie de la population territoriale

Via la  
Pyramide des âges des agents permanents

- 30 ans : 7 %



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

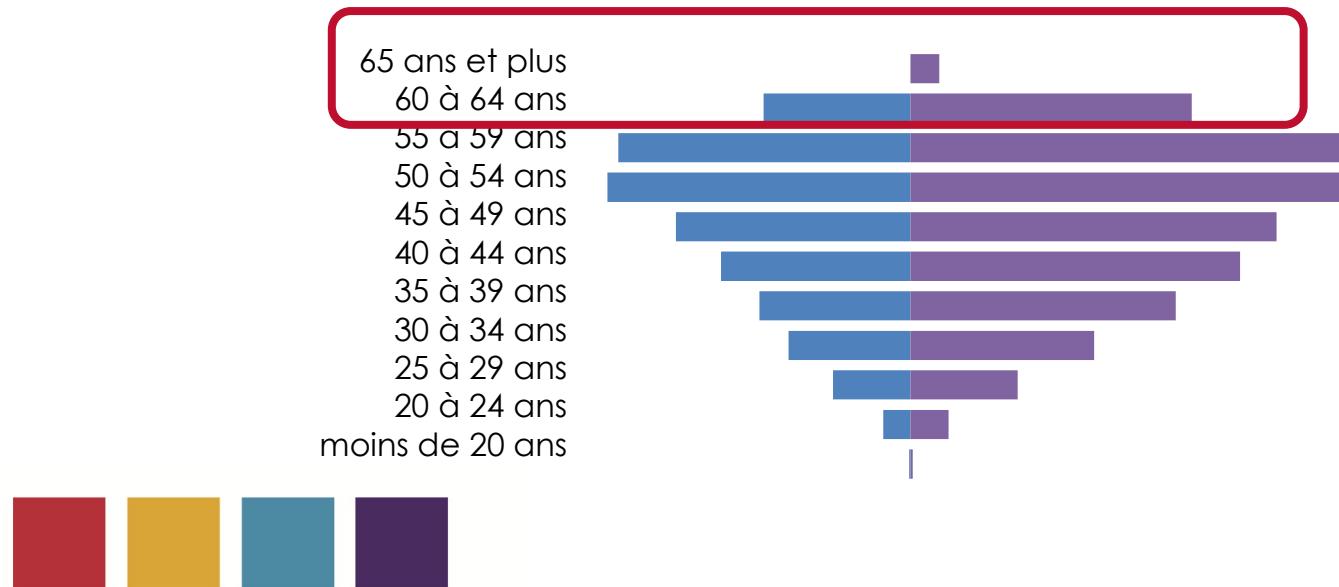
- Nécessité d'anticiper les départs à la retraite (GPEC)
- Nécessité d'être novateur/attractif pour attirer de jeunes collaborateurs

# 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

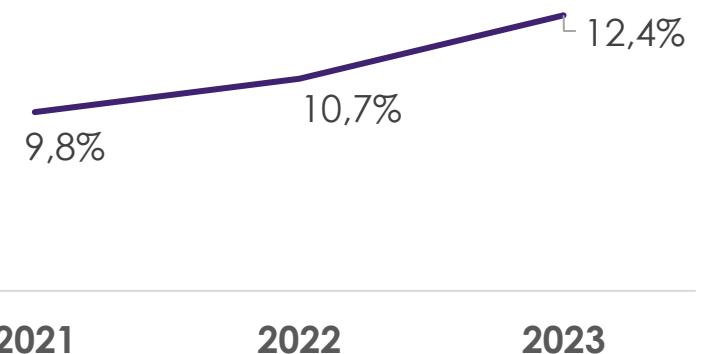
En 2023, il atteint **12,8 %**  
(proche du niveau national 13 %)

#### **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



2021

2022

2023

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

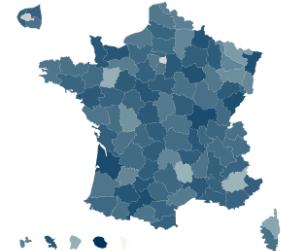


## La santé et la qualité de vie au travail

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

\*\*\* Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

# 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

